HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	炭鉱労働者の生活史分析に関する一考察：労働者三層（職員・鉱員・組夫）の比較分析
Author(s)	小林, 甫; 中川, 勝雄; 岩城, 完之
Citation	北海道大學教育學部紀要, 27, 31-87
Issue Date	1976-03
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/29137
Type	bulletin (article)
File Information	27_P31-87.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

炭鉱労働者の生活史分析に関する一考察

—労働者三層(職員·鉱員·組夫)の比較分析—

小林　甫・中川　勝雄・岩城　完之

A Study on the Life-History of Coal-Miners

Hajime Kobayashi
Katsuo Nakagawa
Sadayuki Iwaki

概　　要

本稿は私たち生活教育研究グループ及び北大生活社会学研究会の「社会機構と諸個人の社会的労働ー生活過程」分析の方法にもとづき，夕張総合調査の一端を，とりわけ生活史分析を中心にとりまとめたものである。

賃労働者の生活が日本資本主義発展の構造的側面に規定されていることはいうまでもないが，しかし賃労働者の生活を単に「労働力の再生産」過程としてのみみることは，彼らの生活を総体としてとらえたことにはならない。

特定の出身階層，特定の家族の中に生まれる諸個人は，みな親族との絆を本源的にもっており，その中で労働一生活のための自立した肉体的・精神的諸力能を身につける。そして自らの家族の形成，新たな生命の社会的成育をその本源的な行為として行なっている。

このように労働者の生活史を考察するさいの出発点は，その生活の防衛・維持・発展の基底的な単位としての家族，そして家族生活のための，また自己の諸力能向上の場としての職場，という二つの軸の諸個人にとっての史的展開にある。

私達は家族生活史とそれとの関連における職歴移動を以下で分析する。それは当然にも日本資本主義発展史と密接不可分なものとしてたちあらわれてくる。

本稿においては私達は，労働者の現在の労働ー生活過程の諸矛盾の剔出をそれ自体としては意図しているものではない。しかし労働ー生活過程分析は，「労働ー生活」史分析の深みの上になさるべきものであり，そのような視点に立つとき諸個人の社会的労働ー生活過程と社会機構変動との関係もより具体的に分析することが可能となると私達は考えている。

目　次

第1章　課題の所在と本稿の目的 ……32
　第1節　課題分析の基底 ……32
　第2節　分析論理と本稿における限定 ……33
　第3節　本稿の構成 ……34
第2章　炭鉱労働者の「労働ー生活」史を規定する機構ー構造的要因 ……36
　第1節　地域社会の形成・発展と石炭産業 ……36
　第2節　B社・平和砿における「労働ー生活」史を規定した「合理化」施策の展開 ……38
第3章　炭鉱労働者三層の諸属性 ……45
第4章　炭鉱労働者職員層の生活史 ……51
　第1節　職員内部の層区分 ……51

目　　次

第２節　職員の出身階層と家族形成 ……52
第１項　出身階層と学歴 ……52
第２項　家族の形成過程と地域社会 ……54
第３項　家族形成過程と炭鉱「合理化」 …55
第３節　労働過程における「役割」の相違と生活史 ……56
第４節　炭鉱労働者職員層の生活史の典型事例 ── ケース ㊿ ── ……57
第５章　炭鉱労働者組夫層の生活史 ……58
第１節　出身階層と就業様態 ……58
第２節　職歴変遷と生活の転期 ……61
第３節　組夫層における家族形成の意味 ……64
第４節　炭鉱労働者組夫層の生活史の典型事例 ── ケース ㊽ ── ……66
第６章　炭鉱労働者本鑑（鉱員）層の生活史 …67
第１節　夕張来住時期における諸区分 ……67
第１項　夕張出身層の諸特徴 ……69
第２項　夕張来住層〔Ⅰ〕の諸特徴 ……70
第３項　夕張来住層〔Ⅱ〕の諸特徴 ……71
第２節　妻の出身階層とその生活史 ……72
第３節　家族史の類型における諸問題 ……74
第１項　家族史の類型 ……74
第２項　子供への期待と転職・定住志向 ……76
第４節　炭鉱労働者本鑑層の生活史の典型事例 ── ケース⑨ ── ……78
第７章　炭鉱労働者階級と三つの階層 ……79
第１節　出身階層と職業移動における諸特質 ……80
第１項　世代間職業移動 ……80
第２項　炭鉱入職後の階層移動 ……81
第２節　炭鉱「合理化」と家族生活史の側面からみた炭鉱労働者階級 ……83
第１項　炭鉱「合理化」段階と炭鉱入職後の階層移動 ……83
第２項　世代間職業移動及び炭鉱「合理化」との関連における家族生活史の類型 ……83
第３項　家族生活史からみた炭鉱労働者階級の内部構造 ……84

第１章　課題の所在と本稿の目的

第１節　課題分析の基底

昭和30年を起点とする戦後日本資本主義の高度蓄積は，国家独占資本の地域支配を一層強化し，地域社会自体を大きく変動させてきた。そして地域社会の産業構造変動を基底においた変動過程は，当然にも地域住民の現実的生活過程を様々に変容させた[1]。諸個人の労働－生活過程は産業を介して地域社会と結びついている。そして産業諸組織の変動は，国家独占資本主義下にあっては，独占資本の地域進出または地域撤退と密接な関係にある。とりわけ賃労働者にとって独占の地域進出－撤退の過程は，労働過程の大規模な「合理化」展開過程としてあったということは周知の事実である。

こうした国家独占資本主義下の地域社会構造変動・地域産業組織における「合理化」過程の進展と，地域住民としての賃労働者の労働－生活過程変容との連関性または対抗関係を明らかにするにさいして，私達が「そこから出発する現実的諸前提」は「現実的諸個人であり，かれらの行為（Aktion）とかれらの物質的生活諸条件」[2]である。このことは具体的には次のことを意味する。すなわち，賃労働者は生活資料取得のために資本－賃労働関係の中に入り，剰余価値創出のための資本にとっての地位－役割構造に包摂される。しかし，全体社会の物質的精神的生産諸力の高まりを背景に，生きた人間的存在としての労働者は，自らの職場と家族を基底においた全労働－生活の社会的再生産過程を何よりもその現実的な基盤とし，すすんでその社会的な必要・要求（Bedürfnisse）を，諸集団・組織を通してフォーマルな社会機構へと集中・集約し，社会機構それ自体を変質・変容させざるをえない営為を日々展開している。そしてその営みは究極的には社会構成体を前進的に移行させてゆく営為としてあると私達は把握している。このように考えてくると私達にとって，諸個人の行為と社会構造－機構変動との関連の具体的プロセスを明らかにすることが，これまでの社会科学においてほとんど解明されていなかっただけに，大きな課題とならざるをえない。こうした視点からの行為論を── それは当然にもコミュニケーション論を内在させているが ──，社会科学の伝統に立脚した上で形成することは，わけても今日の社会学・教育社会学がぜひとも果たさなければならない課題である[3]。

私達は注３）でみた諸論考においてすでに，諸個人の社会的労働－生活過程分析はそれ自体，第一に諸個人の生活史の重みを土台とした文脈の中にまでおりて分析されなければならないということ，第二に，その上に立って諸個人の現実の社会的労働－生活過程が分析されなければならないことを指摘した。本稿で私達が問題とするのはその前者である。たしかに諸個人の生活史そのものは，それぞれに異なった「顔」をもっている。しかし私達は，その「顔」はわが国社会の発展との関連において，社会科学的にひとつの法則性をもつものとして把握できると考えている。

つまり，諸個人の現実の労働－生活過程分析は，彼らの生活史の累重性という重みをふまえねばならず，しかもその生活史は日本資本主義経済機構－社会機構の史的発展の構造的規定－被規定性のもとで累重されてきた，という視点から分析されねばならないものである。

第２節　分析論理と本稿における限定

ところで我国の社会科学において生活史分析はどのようにとりあげられてきたか。一方に「おそらく寄せられるであろう『非科学的』という嘲罵に耐えて」[4] 生活史分析の第一歩を踏み出す必要性が主張されているが，生活史の具体的分析が皆無というわけではない。ここではとりあえず次の二つを指摘しておこう。

第一は氏原正治郎氏や江口英一氏らの労働市場論的立場からの労働力給源，さらに労働者の職業遍歴との関連における熟練形成・意識形態の分析であり（氏原「大工場労働者の性格」），また江口氏らは山谷日雇労働者の社会的移動過程・職業的生涯の追跡を，現代日本における窮乏層析出の兵站道路を具体的に確認する作業としてなされている[5]。私達もまた賃労働者の創出過程（そして特定地域への定着過程）としての職歴変遷を重視している。しかしそのことは単に「労働力」の移動とみるのではなく，またそこからすぐに意識形態が説明できるわけではない[6]。職歴移動を基軸としての労働者の生活史分析は，労働者の職業選択とそれにともなう生活過程及びコミュニケーション・ネットワークの変容の問題として，諸個人の全生活過程を貫く，資本の論理とは発想を異にする生活の論理の解明との関連で，とりあげられるべきであると考える。

第二は家族社会学（小山隆編『現代家族の研究』）における家族関係調整問題，とくに離婚訴訟の事例分析にみられる手法で，婚姻解消に至る要因を夫と妻の生活史とそれに由来するパーソナリティ，また家族・親族関係の中に見い出し，かかる要因分析にもとづいて原因を把握し，調整をはかろうとするものである[7]。このような手法は少年非行研究などにおいてもとられている[8]。特定の問題の要因を生活史の中に溯及法的に分析していくやり方はそれなりに有効である。しかし私達は生活史分析を「手段」として用いるのではなく，生活史を累重された労働－生活過程として，その全体性においてとらえたい。諸個人はその生活史の中で様々な問題に逢着し，それを自己の「生活の年輪」としつつ，その生活史の中で「精神の歴史性」を形成してきた。そしてそれは現局面における労働－生活過程，それに由来する必要・要求，彼の属する集団・組織内での地位＝役割構造，それらを通して個別的意識から集団的意識へと変容しうるものとして存在しているのである[9]。

私達は生活史分析を行なうに際し，次の三つの軸を考えている。第一に，諸個人の多様かつ累重的な職業体験・職歴移動を通しての熟練形成や新たな技術習得過程にかかわる労働生活史の軸。これは社会的分業の進展の度合い及び企業「合理化」の展開にともなう労働条件の変化と密接に連関している。第二に，職歴移動は他面では，親から自立し新たな家族を形成する過程であり，親族のネットとかかわりながら，出自家族及び再生産家族の生活を防衛・発展させてきた諸個人の家族生活史である。そして第三に，少なくとも戦後の日本においては，「合理化」の進展は同時に労働組合の闘争史でもあり，個々の労働者は自己及び家族の生活と権利の擁護・拡大のために，また生活拡充のために労働組合をはじめとする諸組織にかかわってきた歴史をもっている。労働組合の現状に対する評価も，そこに一つの基準をおいているということができる。

生活史の概念は，以上の三つの軸を，階級的・階層的刻印を帯びた諸個人が，日本資本主義発展の

特定の時点ごとに，また地域社会内の集団・組織とのかかわりの場において，構造化してきたものの累重という性格を有し，かつ諸個人にとってはそれぞれその展開の節（生活史の転期）を内在せしめているものとしてある。そしてかかる展開の中で諸個人は借り物ではない自己の思想を形成してきたのであり，教育過程やマス・コミュニケーション過程もかかる点との関連でとらえなければならない。

以上，私達は社会機構－構造変動との関連における労働－生活過程分析をその出発点とすること，そのさい諸個人の生活史分析にまでふみこまねばならないこと，そして生活史分析の柱とを指摘してきた。生活史の全体的な構造（三つの柱とその構造化過程）及びそれと諸個人の社会的態度変容・社会的意識の形成・その構造との関連をいかに把握するかが私達の当面の課題ではある。しかし本稿はそのすべての課題に答えようとするものではない。この課題の経験科学的解明にむけての現実的な第一歩を踏み出す，その土台の形成を本稿は目的としている。つまり本稿は生活史分析を第二の柱である家族生活史，すなわち出自家族とそれからの諸個人の自立化過程，及び新たな家族の創出とその生活防衛－展開のプロセスを，第一の労働生活史の柱とくに職歴移動との関連においてみようとするものである。従って第三の柱の問題や生活史の全体的な構造には十分にはふれえない。しかし私達の調査対象である炭鉱労働者の三層（職員・鉱員・組夫）の分析を通してみると，生活史は諸個人及び諸家族ごとに多様でありながらも，そしてこれらの三層ごとに相互に連関をもちながらも階層差が厳然とあり，それが三層の社会的性格を端的に物語る。本稿は社会学的な生活史分析着手の第一歩であるが，同時にそれは階級・階層研究への生活史分析を通しての一つのアプローチでもある。つまり，一口に炭鉱労働者といっても，以下みるように，その生活史の諸相において階層的に明らかに大きく異なるものとして現に存している。私達は階級・階層分析，そして地域社会分析は，何よりもこのレベルにまでおりて論じられなければならないと考えている。しかし本稿で私達が問題とするのは，いま私達が総合的な夕張実態調査を土台として明らかにしようとしている諸課題の，ほんの一部であることをここに明記しておきたい[10]。

第3節　本稿の構成

さて，上述の問題意識にもとづいて，炭鉱労働者三層の生活史分析を行なうにさいし，その現実の生活の史的諸過程が現にその中で展開してきたところの諸機構－構造，すなわち日本資本主義発展の中での石炭産業の位置づけ，そして現実の「職場」レベルにおりて作動しているところの「石炭産業合理化」施策の進展について，私達はまず分析しなければならない。現実の炭鉱労働者の労働－生活過程はけっして「真空」の中で展開されているわけではないからである。私達は第2章をこの分析にあてた。そして第3章において，あらかじめ職員・本鑑（鉱員又は直轄員）・組夫という三層の主要な社会的属性を提示する。その上に立って本稿の主題，すなわち第4章で職員層，第5章で組夫層，そして第6章で本鑑層の社会的労働－生活史分析を試みた。第7章は総括にあてられる。

しかし，ここで次の二点をことわらなければならない。第一は，第4～6章の各分析において，職員層，組夫層，本鑑層それぞれの階層の特徴が最も鮮明に明らかになるように，叙述において配慮したということである。したがって，基本的な分析枠は共通ではあるが各層の生活史分析に関しての「切り込み」の手法は画一的ではない。第二に第7章で私達は，生活史分析の側面からみた以上三層の階層としての特質を総括したが，そのさい職員 本鑑 組夫層の階層としてのそれぞれ異なった特質を並記するのではなしに，すすんで彼らが炭鉱労働者階級として特徴づけられるそれぞれの階層の生活史の文脈においての，内在的構造的関連把握のレベルにまでその分析をふかめたということである。

<注>

1) とりわけ北海道においては，独占資本の資本投下は，生産諸機関の面では，苫小牧・室蘭等のいくつかの「点」に限定され，結節諸機関においても，上記二市に加え旭川・函館・釧路等の都市と札幌とを「線」で結び，それが東京へと直結するというヒエラルヒーが形成された。そしてこのような「点と線」の独占的経済機構は北海道経済の中軸として，系列化・下請化，また金融的・技術的依存関係等の様々な生産・結節諸機関の再編をもたらし，さらに北海道を労働力供給市場へと変えた。すなわち，国家独占資本の労働力政策とあいまって，農漁村部においての資本主義の高度化にともなう「イエ」・「ムラ」の解体化過程における分解・流出とともに，すぐれて政治的な石炭産業のスクラップ型「合理化」は産炭地町村のみならず，夕張・赤平・美唄・歌志内等の市部をも過疎指定地域へと転落させたのである。他方，道都札幌は農漁村及び産炭地からの流入者を吸収し，また独占資本の諸結節機関を増大させることによって奇形的に肥大してきた。（布施鉄治他「地域社会変動構造把握に関する基礎的分析方法(上)(中)」，北海道大学教育学部紀要19・21号，昭和47・48年，参照)。

2) Marx-Engels, Die Deutsche Ideogie 広松渉編集，河出書房，S23。

3) 布施鉄治・岩城完之・小林甫「生活過程と社会構造変動に関する一考察」(『社会学評論』99号，1974年)，及びことに布施鉄治「社会機構と諸個人の社会的労働－生活過程」（北海道大学教育学部紀要第26号，1976年3月）参照。

4) 八木正『現代の職業と労働』（昭和47年，誠信書房）103頁。

5) 氏原正治郎「大工場労働者の性格」（昭和28年，『日本労働問題研究』昭和41年所収。）とくにPP369－370参照。また江口英一氏は『漁村の貧困層とその所得構造』（北海道民生部編，1959年)，『都市における被保護層の研究』(東大社研調査報告第7集，1966年）等において，職業歴・生活歴に着目されてきたが，それらの蓄積の上に立って『日雇労働者 ── 山谷の生活と労働 ──』(専修大学社会科学年報8号，昭和49年，未来社）では「日雇労働市場」から「日雇労働者」への「方法的深化」が暗示されている。

6) この点，宮島喬氏は物質的生産諸関係と社会心理状態との「媒介過程」の一つとして生活史をとらえることを主張しているが，未だ実証には結びつきえない論理である。宮島喬「社会意識研究における媒介過程の問題」（福武直・青井和夫編『集団と社会心理』中央公論社，昭和47年）等参照。

7) 小山隆編『現代家族の研究 ── 実態と調整 ──』(昭和35年，弘文社）所収の湯沢雍彦・日下泰輔氏等担当の「問題家族の分析と調整」参照。

8) 我妻洋編『非行少年の事例研究 ── 臨床診断の理論と実際 ──』(誠信書房，昭和45年）など。

9) この点で日高六郎氏の次の指摘(「社会心理学的研究における問題点」1956)，労働者のイデオロギー的傾向を知るには，客観的属性のみではなく，「彼が彼の属する集団において，どのような地位を占め，役割を果し，期待に応え，集団の行動と決定とに影響力を持ち，過去においてどのような適応と不適応，妥協と闘争などその行動における経験を経てきているか」(P 201)を知らなければならないという指摘は重要である。しかし労働社会学においてはこの提起はほとんど展開されていず，私達はむしろ農村社会学において生活史分析に着目したいくつかの実証分析に学ぶ所が大である。江馬成也「ライフ・ヒストリーへの一試論」(東北大学教育学部年報4，1956年)，同「東北村落における家族生活の分析 ── 一農民の生活史を通して」(同年報9，1961年)，また布施鉄治他『農業の近代化と農民の生産意識』(北大産研報告書1，1962年）など。この点に関しては別稿準備中。

10) 本研究がその中に位置づく総体のあらましについては，その中間発表として，昭和49年日本社会学会において「地域社会変動と諸階層の生活過程分析 ── 〝エネルギー危機下〟の夕張炭産地域における実証的研究（その1）──」として発表している。〔①地域社会変動と諸階層の生活過程分析方法（布施鉄治）②夕張石炭産業における経営合理化，技術革新にともなう労働者層の労働条件の変化（小林甫)，③炭鉱労働者（本鑑）の生活史と労働－生活諸条件（小林甫)，④炭鉱組夫労働者層の生活史と労働－生活諸条件（岩城完之)，⑤炭鉱職員労働者層の生活史と労働－生活諸条件（中川勝雄)，⑥炭鉱労働者層の家族構造と主婦の賃労働者化（布施晶子)，⑦新規誘致企業における労働者層の労働－生活諸条件（酒井喜美子)〕。さらに昭和50年日本社会学会においては，小林・中川・岩城「賃労働者層の生活史分析に関する一考察」，酒井恵真「都市自営業における労働－生活の構造」，布施晶子「賃労働者層の労働過程と家族」を報告した。なお，B社関連企業・市役所職員・生活保護世帯・失対労働者及び社会機構変動については現在分析作業中である。

第2章　炭鉱労働者の「労働ー生活」史を規定する機構ー構造的要因

本稿は北大生活社会学研究会の夕張総合調査報告の一環をなすもので，後述するごとく閉山直前のB社平和砿労働者（職員・鉱員）と同砿下請組夫を対象としている。サンプルは職員14名・鉱員31名・組夫11名であり，事例研究の方法を採用した。調査は48年11月及び49年9月で，50年6月に補足調査を行なった。以下，地域の概況とB社及び平和砿の概況をかんたんにみておこう。

第1節　地域社会の形成・発展と「石炭産業」

明治期における資本の本源的蓄積時代以来，財閥系独占資本の坑口開発とともに夕張山地の沢地帯にその市街を形成してきた夕張市は,その出生からみても独占資本の落し子であった。市内の鉱区は三井系のB社及び三菱がほぼ独占し，太平洋戦争ー朝鮮戦争期に炭鉱労働者数は最盛をきわめたが，昭和28年以降の石炭産業「合理化」政策，とくに35年を起点とするメジャー支配下の「エネルギー革命」を日本国家独占資本が強行していく中で，原料炭を主とする両社の夕張市内の炭鉱はビルド鉱の北の雄として位置づけられ，47年においては炭鉱数・炭鉱労働者数・出炭量とも全国のそれぞれの1～2割を占めるに至っている（表2－1－1参照)。もちろん夕張地域においても閉山型「合理化」はとくに37年以降中小炭鉱が皆無になるという形でおしすすめられたが，三菱・B社ともに新鉱を開発していることが夕張の特徴である。

このようにスクラップ・アンド・ビルド政策下に新鉱開発が行なわれたのは他に三井三池があるのみだが，それにもかかわらず炭鉱労働者数は最盛期（25年）の4割に減少し，34年にピーク（11.2万人）をむかえた人口も，閉山型「合理化」とビルド鉱での機械化「合理化」の同時進行及びその結果としての大災害のた

表2－1－1　夕張の石炭産業に占める位置

	炭鉱数	炭鉱労働者数	出炭量
昭15	……	……	2,909千トン（5.2%）
20	……	……	1,756（7.8　）
25	……	19,451人（4.5%）	1,999（5.1　）
30	……	17,294（4.9　）	2,204（5.2　）
35	20（3.9%）	16,027（5.3　）	3,157（6.0　）
40	14（6.3　）	11,025（7.3　）	3,975（7.9　）
45	10（13.5　）	9,617（13.6　）	3,733（9.7　）
47	8（14.5　）	7,706（17.4　）	4,188（15.5　）

（　）は夕張の対全国比(%)
資料出所：通産省資料及び夕張市統計

表2－1－2　夕張市の人口と世帯数

	総人口	世帯数	1世帯平均人員
大9	51,064人（69.0%）	10.8千世帯（86.7%）	4.7人
14	48,497（65.6　）	9.7（77.7　）	5.0
昭5	51,967（70.3　）	10.2（81.2　）	5.1
10	42,508（57.5　）	8.1（64.7　）	5.2
15	64,998（87.9　）	11.6（92.4　）	5.6
18	73,953（100.0　）	12.5（100.0　）	5.9
22	82,123（111.0　）	15.2（121.3　）	5.4
25	99,530（134.6　）	19.4（154.5　）	5.1
30	107,332（145.1　）	21.2（169.3　）	5.1
35	107,952（146.0　）	22.5（179.6　）	4.8
40	85,141（115.1　）	20.6（164.4　）	4.1
45	69,871（94.5　）	19.9（158.5　）	3.5
48	57,958（78.4　）	17.4（138.6　）	3.3
50	51,478（69.6　）	15.9（127.1　）	3.2

市制施行＝昭和18年。資料出所：国勢調査及び夕張市統計。

め急速に減少し，45年には市制施行時を割り（表２－１－２），50年においてはピーク時の４割台となっている。

しかし表２－１－３にみるごとく，石炭産業壊滅下にポスト産炭地としての苦悩の道を模索してきた美唄市や赤平市，ことに筑豊の田川市と比較しても明らかなごとく，夕張は依然として「炭都」

表２－１－３　地域別の産業部門別就業者数の変化（非農林）

		鉱業	建設業	製造業	卸小売業	サービス業	全部門計
夕張市	35年	17,095 （51.6％）	2,483 （7.5）	2,156 （6.5）	4,682 （14.1）	3,615 （10.9）	33,138 （100.0）
	47年	10,786 （42.0）	2,187 （8.5）	2,047 （8.0）	4,252 （16.6）	3,766 （14.7）	25,691 （100.0）
	伸び率（47年／35年）×100	63.1％	88.1	94.9	90.8	104.2	77.5
北海道	47年	40,728 （2.0）	276,916 （13.8）	309,931 （15.4）	570,501 （28.4）	405,630 （20.2）	2,009,978 （100.0）
	伸び率	35.1	191.2	137.8	170.5	174.9	160.2
赤平市	47年	4,810 （35.9）	1,344 （10.0）	1,383 （10.3）	2,519 （18.8）	2,151 （16.0）	13,407 （100.0）
	伸び率	65.4	66.9	314.3	106.1	88.0	100.0
美唄市	47年	565 （4.1）	2,636 （19.1）	2,292 （16.6）	3,260 （23.6）	3,241 （23.4）	13,826 （100.0）
	伸び率	7.0	109.1	139.1	85.5	95.4	64.0
田川市	47年	408 （1.3）	6,313 （20.8）	7,005 （23.0）	7,446 （24.5）	6,029 （19.8）	30,408 （100.0）
	伸び率	3.7	195.7	200.2	103.6	129.9	93.7

資料出所：事業所統計（昭和35・47年）

であって，鉱業就業者の全就業者数に対する比率は未だ４割以上で全国一である。（男子就業者内では５割以上）。

45年国勢調査により地位別の就業状況をみると，雇用者が85％を占め，ついで家族従業者が６％（女子では17％），役員，雇人のある業主，雇人のない業主はそれぞれ1.5、2.3、4.6％である。いま男女別の地位別産業部門別就業者数の中から上位５つをえらぶと，男子鉱業雇用者（10，848人）・女子サービス業雇用者（1,603人）・男子サービス業雇用者（1,594人）・男子建設業雇用者（1,582人）・女子卸小売業雇用者（1,367人）となり，これらで全就業者の６割を構成する。なお，農林水産業従事者は総計1,684人（5,9％）である。

しかし非農林就業者数は35年から47年の間に２割以上減少しており，逆に事業所数は増加している（表２－１－４,５）。それは特に１～４人規模層の増大によるものであり，その産業部門は卸小売業とサービス業である。かかる１～４人規模層の卸小売・サービス業就業者は，私達の調査によれば，中高年令者及び女子をその主体としているが，地域社会の衰退過程の中での貧困化の一発現形態としての性格をも有している。

表２－１－４　夕張市における産業部門別事業所数（非農林，民営）

	鉱業	建設業	製造業	卸小売業	サービス業	全部門計
35年	39	65	99	991	485	1,814
47年	32	87	101	986	610	1,863
伸び率（45年／35年）×100	82.1％	133.8	102.0	99.5	125.8	108.2
47年中の１～４人規模層構成比	0	23.0	43.6	74.2	68.4	67.7
同30人以上層構成比	78.1	23.0	19.8	1.0	1.3	5.2

資料出所：事業所統計（35・47年）

他方，従業員規模30人以上の事業所（97）は全事業所

の５％を占めるにすぎず，また500人以上の事業所は６事業所であるが，それらはＢ社と三菱の炭鉱であり，それが30人以上規模の事業所の少なくとも７割を直接的に自己の生産－流通過程の中に包摂している（表２--１－６）。私達はここに独占の地域社会支配の端的な一例をみることができるわけで，Ｂ社と三菱がそれぞれその産業ヒエラルキーの頂点に立ち，それが中小規模の幾多の事業所を支配下におき，底辺に卸小売業とサービス業を主体とする１～４人規模層の零細事業所が叢生しているのである。

表２－１－５　夕張市の規模別事業所数の変化
（非農林民営）

	１～４人	５～９人	10人以上計	計
35　年	1.050	370	299	1719
47　年	1.261	331	271	1863
伸び率	120.1	89.5	90.6	108.2

出所：事業所統計（35・47年）

表２－１－６　夕張市におけるＢ社及び三菱を頂点とする産業ヒエラルキー

従業員規模	Ｂ社関係事業所	三菱関係事業所	一般事業所	計
1000人以上	Ｂ社平和砿，Ｂ社夕張砿	三菱大夕張鉱，三菱南大夕張鉱		4
500～999人	Ｂ社真谷地砿，Ｂ社清水沢砿			2
300～499人	Ｂ社真谷地砿楓坑	D		2
100～299人	D* D* K* J* F* F*	L* D* D D	G（百貨店） ◇F（夕張額縁工業組合）	12
50～99人	D* E* J* J* G* D* D* D* D D D E E E E E F F F F	G* G* D D D F F	F（アスパラ食品），J（特定貨物運送） E（総合工事業），H（第一生命） J（日通），G（飲食業）	33
30～49人	F* F* J* L* D D D D F F F F F E E E E E E L	J* D E E	F（製材），◇F（わりばし），F（合板），◇F（北の誉） B（造林，造材），E（土建業），E（同），E（同），L（クリーニング） L（ボーリング場），L（農協），G（農協ストア），G（新開販売店），G（同） G（同），G（同），H（日本生命），H（三井生命），H（明治生命），H（同）	44
30人以上計	51	18	28	97

（注）　D＝鉱業，E＝建設業，F＝製造業，G＝卸小売業，H＝金融保険業，J＝運輸通信業，K＝電気ガス水道業，L＝サービス業，B＝林業。
　　*はＢ社系列企業，□は三菱系列企業，D*及びD*は北新建設，◇は市の誘致企業であることを示す。
資料出所：昭和47年度事業所統計基本調査区台帳。

<注>

1）　岩城完之・酒井恵真「現下の都市零細規模事業体の生成過程と労働力構成 ── 札幌市及び夕張市における１～４人規模事業体の実証的研究 ──」（北海道大学教育学部紀要，第24号，昭和50年３月）参照。

第２節　Ｂ社・平和砿における「労働―生活」史を規定した「合理化」施策の展開

夕張市には昭和49年現在で平和炭鉱・夕張炭鉱（夕張一砿・新第二砿）・清水沢炭鉱・真谷地炭鉱（以上Ｂ社）及び南大夕張炭鉱（三菱）の５炭鉱があり，このうち平和炭鉱と夕張一砿は閉山して50年６月Ｂ社新炭鉱に吸収された。三菱及びＢ社の新鉱は現代日本の最新鋭炭鉱の一翼をなしている。ところで道内の戦後の「石炭合理化」過程をふりかえってみると，敗戦直後の傾斜生産方式等による石

炭大増産期は旧来の生産技術を人力動員によりカヴァーするものであったが，昭和25年の「鉄鋼及び石炭産業合理化要綱」は，堅坑開発を含む炭鉱の近代化＝機械化を志向したものであった。このことは30年の石炭鉱業合理化臨時措置法やスクラップ・アンド・ビルド政策の中でも一貫して追求されてきたことであるが，それは資本家的「合理化」としてたちあらわれるため，低能率炭鉱の閉山・第二会社化また閉山交付金等政府資金導入をうけつつ炭鉱からの資本の撤収がはかられるとともに，ビルド鉱においては坑外部門の縮少と出炭能率の驚異的な上昇・災害の増大とがその特徴となってきた。

第一に表２－２－１のごとく石狩炭田の主要地域だけをみても，38－39年の石炭鉱業審議会第一次答申下の閉山はドラスチックである。48年２月末現在の道内稼動炭鉱数はわずか23，そのうち９は露天堀りの49人未満の炭鉱であり，さらに49年に朝日炭鉱が閉山したことにより，道内の 150 人以上規模の炭鉱はすべて三井・三菱・住友の三大財閥資本及びその系列（資本融資・また販売ルートを含む）によって独占されている（表２－２－２）。

第二に，大手炭鉱の出炭能率の年次別変化は，表２－２－３にみるごとく，35年の三池闘争以後，とくに第一次答申下に飛躍的に上昇し，全国大手計では31年の 4.5 倍に達している。しかし北海道大手炭鉱は43年以降は全国大手の能率を下まわるようになり，今後さらなる「合

表２－２－１　石狩炭田の稼動炭鉱数

	35 年	37 年	38 年	39 年	41 年	48 年
夕張市	20	20	17	12	12	5(5)
三笠市	4	3	3	4	3	1(1)
芦別市	13	14	13	11	9	2(1)
赤平市	19	22	16	11	8	2(1)
上砂川町	8	11	11	10	8	1(1)
歌志内市	10	10	7	6	5	2
美唄市	8	8	10	8	9	1
奈井江町	6	6	5	3	3	0

48年の（ ）内は炭鉱数中の大手炭鉱数
資料出所：35～41年は夕張市職員組合資料，
48年は通産省資料より作成

表２－２－２　規模別鉱山数・鉱山労働者数（北海道，48年12月末現在）

規模	炭鉱数	（内訳）	炭鉱労働者数 直轄	請負組夫	計	生産高（トン／月）	生産高／直轄員
1500人以上	6	B社幌内・三菱南大夕張・住友赤平 三井砂川・三井芦別・太平洋釧路	13,832 (82.9%)	2,862 (17.1%)	16,694 (100 %)	751,800	54.4
1000～1499	4	B社平和・B社夕張新第二 空知炭鉱（B社系）・B社真谷地	4,426 (83.6)	870 (16.4)	5,296 (100)	230,000	52.0
500～ 999	2	B社清水沢・B社新炭鉱（✱）	1,277 (72.6)	481 (27.4)	1,758 (100)	31,800	24.9
150～ 499	2	万字炭鉱（B社系） 朝日炭鉱（中小）	745 (93.2)	54 (6.8)	799 (100)	14,000	18.8
50～ 149	—	—	—	—	—	—	—
49人以下	9	B社系４・三井系２・三菱系１ その他２〔露天坑〕	47 (40.5)	69 (59.5)	116 (100)	28,600	608.5
計	23	B社系12・三菱系２・三井系４ 住友系１・太平洋１・その他３	20,327 (82.4)	4,336 (17.6)	42,663 (100)	1,056,200	52.0

（✱）B社新炭鉱は開発中。資料出所：通産省資料（昭48年末）

理化」が予想される。

第三に，かかる出炭能率の上昇は，非能率炭鉱のスクラップ化とともに，ビルド鉱における人員構成の変化，すなわちまず最初に坑外労働者，次に職員層の削減により坑内労働者の比率を高め，かつ大型機械を導入したことで直接部門（採炭・堀進・支柱）を増大させたことに依拠している（表2－2－4）。

表2－2－3　大手炭鉱の出炭能率の年次別変化（ﾄﾝ/月/人）

	昭31年	32	33	34	35	36	37	38	39
北海道	16.3	16.8	14.8	16.8	21.2	25.1	26.9	39.0	43.3
全　国	14.6	15.2	14.0	14.6	17.9	22.3	25.6	32.9	38.5
	昭40年	41	42	43	44	45	46	47	
北海道	43.0	45.0	45.3	47.4	53.6	56.5	58.2	59.5	
全　国	40.1	42.1	44.1	49.6	57.3	62.2	63.9	65.9	

資料出所：通産省資料

第四に，道内の炭鉱請負組夫数の年次別変化は表2－2－5のごとくであって組夫の比率は変わらないが，組夫の人々との面接調査で判明したことは，彼らが時には炭堀りにも動員され，それが出炭能率の向上にも一役果たしているということである。

第五に，表2－2－6にみるごとく，昭和35年以後の災害の増大は明らかである。

表2－2－4　夕張市における炭鉱常用労働者構成の年次別変化

	総数	常用労働者		
		坑内	坑外	管理事務・技術者
昭25	19,451人	－	－	－
30	17,294　（100.0）	9,784　（56.6）	3,785　（21.9）	3,785　（21.5）
35	16,027　（100.0）	9.506　（59.3）	2,850　（17.8）	3,671　（22.9）
40	11,025　（100.0）	8,171　（74.1）	978　（8.9）	1,876　（17.0）
45	9,617　（100.0）	7,160　（74.5）	718　（7.5）	1,739　（18.1）
47	7,706　（100.0）	5,958　（77.3）	594　（7.7）	1,154　（15.0）

資料出所：『夕張市の統計』より作成，

表2－2－5　請負労働者の年次別変化

	請負労働者数		臨時労働者	請負／常用労務者	(請負＋臨時)／常用	備考
	（北海道）	（北海道大手）	（道大手）	（道大手）	（道大手）	
昭和35年	100.0 （11,233人）	100.0 （8,363人）	100.0 （843人）	15.6％	17.2	
40	72.0	67.7	199.2	18.7	24.2	第2次答申
41	64.3	61.2	206.8	17.7	23.7	
42	55.3	51.6	231.0	15.4	22.3	第3次答申
43	51.2	49.6	255.2	15.6	23.7	
44	47.2	45.9	238.8	17.9	27.3	第4次答申
45	42.6	43.6	239.7	17.0	26.4	
46	36.7	39.7	200.6	17.1	25.8	
47	29.6	33.4	131.9	16.5	23.1	
48	38.6	－	128.6	－	－	第5次答申

通産省資料より作成

表２－２－６　年次別炭鉱災害（稼動延100万人当災害率）の推移

	昭和25年	26	27	28	29	30	31	32	33
死　亡	751	772	646	633	737	852	563	622	558
り災者	1,164	948	716	529	571	618	610	583	627
	34年	35	36	37	38	39	40	41	42
死　亡	601	727	826	765	648	874	1,145	982	715
り災者	638	687	793	939	1,003	893	882	897	1,010
	43年	44	45	46	47	48			
死　亡	1,140	862	890	670	1,013	502			
り災者	1,008	1,028	928	785	724	475			

札幌鉱山保安監督局『コールマイン・セイフティ』（25～48年）

次にＢ社及び平和砿における「合理化」史をかいつまんでみてみよう。平和砿の開さくから閉山に至る約40年間は表２－２－７にみるごとく，日本資本主義の発展につくし，みすてられた石炭産業の姿を象徴的に示している。いまこれを時期区分してみると，第Ⅰ期は15年戦争下に「国家防衛・聖職完遂」のスローガンのもとに17～18時間の長時間労働や中国人朝鮮人の強制労働が行なわれた時期で，炭鉱労働者は無権利状態であった。平和砿自体もかかる戦争体制下で国益にそって開さくされたのであった。

第Ⅱ期は敗戦とともにはじまり，平和労組は夕張地区で最初に結成され，またＢ社職組の中心も夕張市にあった。傾斜生産方式による戦後石炭大増産体制は都市部からも労働力を吸引するが，他方Ｂ社は平和砿二区の開さくや機械化にとりくむ（鉄柱カッペ・運搬部門の機械化）。しかし朝鮮戦争勃発は「炭鉱好景気」をもたらし，旧来の労働様式による出炭量の増大とレッドパージを主体とする労務対策が強行され，労資の対立は63ストとして爆発した。

第Ⅲ期は朝鮮戦争休戦以後で「英雄なき113日」のストが行なわれた三井美唄はじめ大手企業が次々と「合理化」案をうちだし，Ｂ社では28年に夕張地区を主体に人員整理を実施した。かかる「合理化」の背後には迫り来る競合エネルギーとの対抗が意図されていたが，これに対し炭労は職場を基礎に闘争し，その頂点に安保闘争時の三池闘争が位置づく。しかし三池闘争は「ホッパー闘争」に極限化されてゆき，Ｂ社の三山分離反対闘争や中小炭鉱の諸闘争との結合はなされず，統一の質量は深まりえなかった。

第Ⅳ期はメジャー支配体制を容認した日本国家独占資本の主導による閉山型「合理化」の一層の進展とビルド鉱における大型機械化の本格的導入とを特徴とする。主要な動きは石炭産業からの資本の撤収（閉山交付金等の政府資金の導入）であるが，ビルド鉱の大型機械化にも大量の政府援助が与えられ，出炭量と出炭能率の激烈な競争の中で，三井三池・山野鉱をはじめとする大惨事が頻発し，Ｂ社でも夕張一砿ガス爆発・平和砿坑内火災と幾多の人命を奪い，炭鉱離職者が陸続と続いた。かかる「合理化」過程の進行に対し，Ｂ社職連はかつて発破ストをうったごとき力量を有しえず，平和職組も44年に炭労を脱退する。また労組は政策転換闘争から国有化闘争と戦略目標をたててきたが，「合理化」そのものを阻止しえず，山元闘争自体を行ないえなくなっている（平和労組は三池炭鉱労組とともに，山元諸要求でストをうっている数少ない組合の一つであった）。

表２－２－７　B社及び平和砿の「合理化」史年表

第Ⅰ期	昭和12年	日中戦争開始。B社平和砿一区の開さく着手。
	14年	第二次世界大戦開始。平和砿一区採炭開始。
	16年	太平洋戦争開始。太平洋戦争中は「国家防衛・聖職完遂」のスローガンのもとに平均17～18時間労働。 また中国人・朝鮮人の強制労働。この間B社は角田砿・穂別砿等を吸収。
第Ⅱ期	20年	敗戦。10月に平和労組（夕張地区で最初）。B社でも生産管理闘争行なわれる。
	23年	傾斜生産方式下で平和砿二区開さく着手。
	25年	「鉄鋼及び石炭鉱業合理化要綱」。B社鉱員の採用を中止し，交替採用を主とする。朝鮮戦争開始。
	26年	B社，天塩炭鉱売却（閉山型合理化の端緒）。また職員の「希望退職」募集，レッドパージ。
	27年	炭労63スト
第Ⅲ期	28年	朝鮮戦争休戦。B社，3,498人の人員整理案（角田砿の廃止と平和砿への集約，穂別砿廃止，楓坑の真谷地砿への統合，夕張砿の２坑中止など夕張地区が中心）。三井美唄労組「英雄なき113日の闘い」。
	29年	平和砿二区採炭開始。
	30年	石炭鉱業合理化臨時措置法。B社職組ハッパストをうつ。
	33年	炭労，B社等を中心に90日スト。
	34年	王子争議・日鋼室蘭争議。石炭鉱業審議会答申（合理化による競合エネルギーへの対抗）。
	35年	安保闘争，三池争議。B社，4,400人の希望退職募集・三山分離提案（万字・赤間・美流渡の第二会社化）。夕張二砿ガス爆発（死者42人・負傷28人）。
	36年	B社，長期合理化計画案（夕張三砿閉山と平和砿への移行，平和砿の配給所・営繕・水道の分離，減耗無補充・交替採用切り下げ・坑外定年引下げ，幌内砿と新幌内砿統合など）。
第Ⅳ期	37年	炭労政策転換闘争。石炭鉱業調査団，夕張市その他へ入る。B社，空知砿合理化計画案(258名減・坑外の外注化，職場規律の確立など)。
	38年	第一次石炭鉱業審議会答申。B社，6,000人整理案（幌内砿合理化 ── 坑外分離・職場規律・標作引上げ・諸手当切りすて ──。歌志内砿・空知砿の閉山と第二会社化）。B社，就職対策部設置。平和砿への夕張三砿（新夕張砿）からの移行完了。
	39年	平和砿一区終堀。
	40年	第二次石炭鉱業審議会答申，B社夕張一砿ガス爆発（死者62人）。
	42年	第三次石炭鉱業審議会答申。
	43年	平和砿坑内火災（死者31人）。B社，鉱業所制度を廃止し，本社と各炭鉱とを直結。炭労，国有化闘争。
	44年	第四次石炭鉱業審議会答申。
	45年	B社，平和砿・夕張二砿等の閉山及び新鉱開発計画提案。
	46年	B社，新炭鉱開さく着手。
第Ⅴ期	50年５月	B社，新炭鉱採炭開始，平和砿閉山と新炭鉱への移行完了。

第Ⅴ期は昭和48年特に49年の「石油ショック」以後の所謂「石炭見直し」期であるが，見直しがいまだ本格的にとらえられていず，その展開は未知数である。しかし見直しが資本家的「合理化」のもとでとらえられているため，炭鉱災害自体は依然として続発している。

以上のごとき「合理化」過程のもとでの平和砿の位置をみると（表２－２－８），第Ⅱ期に着手された二区の採炭が第Ⅳ期に入って開始され，第Ⅲ期の「合理化」胎動の中でもＢ社内の閉山労働者の受け入れ炭鉱であった。かかる性格は第Ⅳ期に入っても持続され，かつてpeaceではなくpieceとみられていた平和砿はＢ社の原料炭生産の中核となり（表２－２－９），ドラムカッタをはじめとする大型機械も次々に導入された。しかし43年７月の坑内大火災発生（取明け作業終了まで１年間かかる）及び坑内条件の悪化（断層），そして他の大手に比してのＢ社の出炭能率の低率さは，Ｂ社をして平和砿の閉山とその労働力をもっての新炭鉱開発に社命をかけるにいたらしめた。45年の閉山提案以後，新炭鉱におけるより大規模な機械化にそなえて自走枠等が導入される一方，「生産意欲増大」を目指して，特に直接的に出炭に関係している坑内直接員を対象に，固定給部分をなくした切羽請負給と，坑内直接員のみならず坑内間接員や坑外員の意欲増大を全社的に引上げようとする全山請負給とからなる，全

表２－２－８　平和砿の技術革新と出炭能率の年次別変化

年　次	出炭量	出炭能率	備　考	年　次	出炭量	出炭能率	備　考
	千トン			34	393.5	23.7	
昭和14年	28.6	4.6	ピック掘り・木柱・馬搬	35	456.5	28.7	
15	……	……		36	574.0	35.6	
16	……	……					
17	83.3	8.5		37	655.6	35.5	固定ドラムカッタ導入しはじめる
18	104.9	8.6		38	940.0	49.7	
19	153.3	9.7		39	991.7	53.1	平和砿一区終掘
20	73.5	5.4		40	960.0	51.1	
21	56.5	4.2		41	1,062.7	55.2	シングル・レンジング・ドラムカッタ導入
22	74.2	5.0		42	955.9	49.6	
23	92.2	5.2		43	642.7	35.3	坑内大火災
24	110.5	9.0	このころより鉄柱及鉄柱カッペ採用。また馬搬にかわりベルトコンベア使用など，運搬部門の機械化	44	747.1	44.7	
25	110.6	9.2		45	688.6	44.4	平和砿閉山提案。ダブル・レンジング・ドラムカッタ導入
26	119.6	10.7					
27	105.1	9.4		46	647.5	44.4	労組，閉山ー新鉱移行受諾 自走枠，シングル・コンベア導入
28	110.9	10.5					
29	230.8	16.1	平和砿二区採炭開始。またスライシング採炭法をとりいれはじめる	47	572.6	41.8	全鉱標作制導入
30	244.8	16.5					
31	293.9	19.3		48	454.4	35.5	
32	347.0	21.5		49	537.5	53.3	
33	247.4	14.8	（90日スト）	50	……	……	閉山ー新鉱移行完了

鉱標準作業量制度を通産省や銀行筋の「圧力」のもとに強行した。こうしてＢ社は，一般炭は幌内炭砿・原料炭は平和砿労働者を主体に夕張砿労働者をも吸収した新炭鉱に集中・集約する形で将来構想をたてているのである。

ところで私達の調査は48年11月・49年９月（ほかに50年６月に機関調査）であったので，その時点での職員・鉱

表２－２－９　生産における平和鉱の位置

	出炭量	人員	出炭能率
Ｂ社の対全国比	13.2％	16.5％	
平和砿の対Ｂ社比	17.4％（原料炭29.5％）	19.0％	
全国大手平均			65.9
北海道大手平均			59.5
Ｂ社			53.3
平和砿			44.1

員・組夫の三層の労働過程について，かんたんにみておこう。まず職員層について。表２－２－10は44年に鉱業所制度を廃止し，各炭鉱をＢ社々長に直結したあとの会社機構であるが，各人はかかる機構の中にその地位を占めると同時に，たとえば生産課の開さく係は係長１人・主任４人・係員14人で147人の鉱員と77人の組夫を指揮監督するという役割を果たしている。すなわち職員層はその地位に応じて，技術系は生産現場での鉱員（及び組夫）への指示・督励，労務系は「ゆりかごから墓場まで」においてのＨ・ＲやＰ・Ｒ,また労組(職組)対策という地位＝役割構造の中におかれている。そしてとくに全鉱標作がもたらした鉱員層の恒常的残業の増大は，より一層の残業時間を職員層に強い，様々な労働強化のもとに彼らはその労働過程を送っている。(技術系職員10人中６人が疲労増大を訴えている)。しかもかかる職員層の中核となる主任以下の職員組合加盟者数は表２－２－11にみるごとく，

表２－２－10　Ｂ社及び平和砿の会社機構（昭49・１現在）

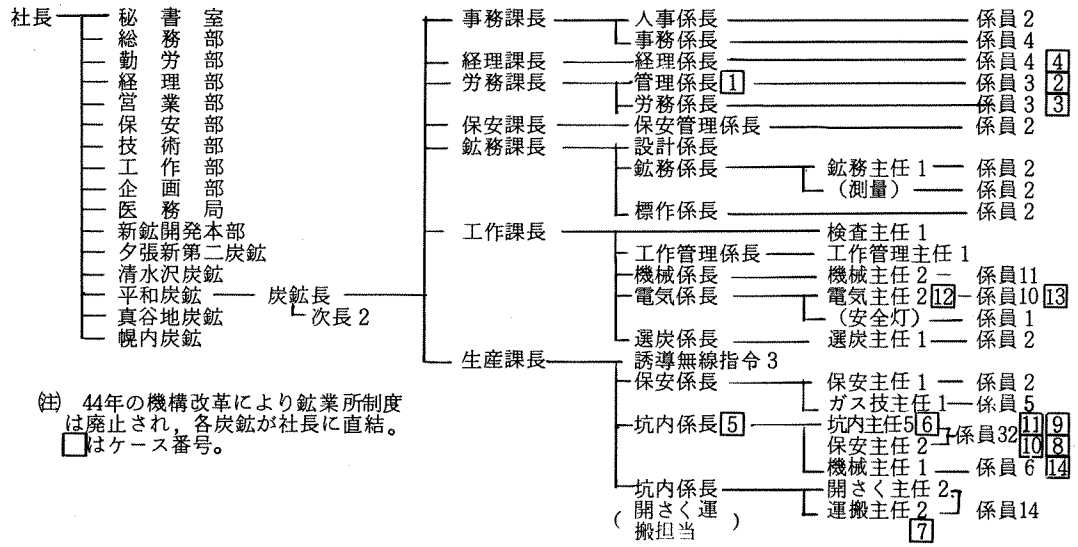


表２－２－11　Ｂ社及び平和砿職員（地位別）数の年次別変化（%）

		役員（含嘱間）	社員 課長代理以上	係長	主任	一般男子	一般女子	見習社員	社員補	主任以下計（職組構成員）	合計
B社全体	昭34年11月	100.0（31人）	100.0（300人）	100.0（321人）	100.0（465人）	100.0（2,332人）	100.0（142人）	100.0（67人）	100.0（35人）	100.0（3,041人）	100.0（3,691人）
	36, 1	67.7	63.0	94.7	77.8	87.7	86.4	29.9	122.9	85.2	84.2
	38, 11	58.1	57.0	50.5	33.3	56.2	53.6	53.7	25.7	52.1	52.8
	39, 10	54.8	54.0	48.0	30.8	52.4	40.7	37.3	0	47.6	48.8
	42, 12	71.0	65.7	40.5	29.7	43.1	31.4	153.7	85.7	43.4	45.2
	44, 12	54.8	57.0	38.3	30.8	40.4	27.9	161.2	28.6	40.8	42.1
	49, 1	41.9	58.0	36.7	28.0	31.9	18.3	47.8	28.6	31.0	33.1
平和砿	昭34, 11	0	100.0（32人）	100.0（48人）	100.0（81人）	100.0（304人）	100.0（10人）	100.0（10人）	100.0（6人）	100.0（413人）	100.0（493人）
	36, 1	0	68.8	91.7	79.0	97.7	90.0	50.0	100.0	92.7	91.1
	38, 11	0	46.9	50.0	44.4	87.2	10.0	80.0	37.5	75.8	71.8
	39, 10	0	43.8	45.8	43.2	81.9	0	60.0	0	70.2	66.1
	42, 12	1人	71.9	47.9	46.9	76.3	0	250.0	87.5	73.1	70.8
	44, 12	1人	15.6	27.1	25.9	36.8	10.0	170.0	25.0	37.0	34.9
	49, 1	0	28.1	25.0	28.4	34.9	10.0	10.0	12.5	32.0	31.0

B社・社内報より作成

B社・平和砿ともに35年の30%台となり38年に比しても6割も減少（平和砿）しているのである。このことは表2－2－12にみる鉱員数の減少を上まわるものである。

表2－2－12　平和砿鉱員数の年次別変化

年　次	組合員総数（比率）		坑内員数（比率）		備　考
昭 38. 6	1,694人	100.0	1,442人	100.0	
39. 6	1,641	96.9	1,418	98.3	
40. 6	1,634	96.5	1,430	99.2	
41. 6	1,653	97.6	1,454	100.8	
42. 6	1,647	97.2	1,456	101.0	
43. 6	1,640	96.8	1,447	100.3	
44. 6	1,464	86.4	1,288	89.3	43.7坑内大火災
45. 6	1,390	82.1	1,226	85.0	
46. 6	1,275	75.3	1,122	77.8	閉山提案労組受諾
47. 6	1,186	70.0	1,050	72.8	全鉱標作
48. 6	1,119	66.1	977	67.8	
49. 7	1,058	62.5	915	63.5	
50. 5	915	54.0	804	55.6	

平和砿労組大会資料より作成

鉱員層の職種内容は表2－2－13にみるごとくだが，平和砿の場合，坑内大火災による閉山－新鉱移行体制が除々にとられている48年での坑内直接員の比率は43%と低い。閉山提案前の43年をみても53%であり，三菱南大夕張鉱（72%）と比すると，ひとつひとつの機械の導入という点ではなく，堀進－採炭－運搬の一貫した体系という点で三菱の方がすぐれており，また後者はコンピューターの導入により坑外員・坑外職員を減少させている。しかしこのことはB社が機械化に不熱心というわけではなく，新鉱にむけての技術的習熟のための大型機械の導入をはかっていることは先にふれた。他方，それと全鉱標作とは鉱員層に昼食時間を15分につめての昼残業や恒常的時間外労働を強い，また大型機械化にともなっての疲労の増大を6割近くの人に訴えさせている。（機械化により疲労が減少したという人はわずか1名のみである）。

平和砿関係の下請組夫は表2－2－14にみるごとく9社267人で，そのうち5社186人が岩石堀進や坑道補修等に従事している。炭鉱合理化過程の進展の中で，かつてのごとく数人～10数人のグループで各地を転々と渡り歩く渡り組夫層（B社では「班」と呼んでいた）はその存在の余地をなくしてはいるが，それにもかかわらず組夫層は「人員の弾力的運用」の対象として位置づけられている。私達が対象とした組夫層は北新建設平和出張所の人々である。北新建設自体は東京に本社をもつ資本金3,500万の中小企業であって（表2－2－15），平和砿のみならずB社真谷地砿や三菱南大夕張鉱の岩石堀進請負もしており，平和砿関係の下請企業の中ではここにのみ労働組合（炭労に加盟できず地区労に加盟）がある。完全請負の組夫層にあっては請負標準作業量と請負単価が直接に賃金にはねかえるが，最近10年間，とくに47年の大型機械（ロードヘッター）導入後，機械操作可能な人を中心にチーム編成がなされるようになり，標準作業量も1.2倍となるなど労働密度が増大し（11人中5人が疲労増大を訴える），逆に直轄（鉱員）との賃金格差が大きくなってきている。

以上，B社及び平和砿における「合理化」過程と，それの三層の労働過程に及ぼした影響を生活史分析に必要なかぎりでかいつまんでみてきた。それは三層の現実の生産過程で果たしている地位＝役割構造の違いにより，異なって発現しているが，以下ではかかる生産過程上の異なった地位＝役割にある人々の生活史，すなわち炭鉱「合理化」過程の中での人々の家族を中心とした生活史をみていこう。

第3章　炭鉱労働者三層の諸属性

前節で職員・鉱員・組夫の生産過程における地位＝役割構造上の差異をみたが，本節ではかかる炭鉱

労働者三層の特質を，いくつか基本的属性（出身階層・学歴・炭鉱経験・賃金・家族類型など）の比

表２－２－13　平和砿鉱員の職務内容と人員構成

区分			職種	内容	職別給比率	人員構成 平和 昭48	人員構成 平和 昭43	人員構成 三菱南大夕張 昭48	調査対象者ケース番号
坑内員	直接員		採炭員	採掘，移設，立柱，敷込，回収，落口番，面内炭割，採炭方山固め，カッター運転及ケーブルマン，面発破，面断層切，面揃え，面崩落及び旧坑取明け，採炭方鉄柱配置（採炭応援作業兼務），沿層掘進（協同作業の運転ピン切を含む）	100.0 (1,078円)	254人 (24.9)	577人 (38.5)	596人 (36.5)	②③⑥⑨⑪⑭⑮⑯⑰㉑㉒㉔㉕㉗㉘
			充填員	（平層）上添ゲート部研積，充填	86.9				
				（立層）研明け及び払内部充填，（共同作業の場合）					
			掘進員	掘進（協同作業の運転ピン切を含む） 坑道拡大（60%以上閉塞されている場合）	100.0	43人 (4.2)	34人 (2.3)	270人 (16.5)	⑬
			支柱員 A	別方面鉄柱カッペ整理，下盤打，仮修，拡大支柱（遮断枠拡大含） 下水掘，アーチ回収，面内別方面山固め 崩落取明け，担架背入れ，面内専属資材運搬，鉄柱カッペ調査（面内）２時間以上 ロング面立柱，鉄柱回収及び山固め，ケーブル引張作業（面内，２時間以上）転加背入れ	87.3	141人 (13.8)	184人 (12.3)	303人 (18.6)	⑦⑧㉓㉙
			支柱員 B	炭壁注水	84.3				
			直接員計		96.4	438人 (42.9)	795人 (42.9)	1,169人 (71.6)	(20人)
	間接員		保安員 A	築壁，密閉，遮断枠構築，モルタルにて木煉積み，函巻ブロック風門の解体，岩粉散布	83.4	33人 (3.2)	63人 (4.2)		㉖
			保安員 B	通気施設撤去及び補修，通気観測，ガス関係調査	81.5				
			運搬員	ピン切，電車運転，ゲート掃除及び炭割 ロング材料運搬（カッター運転を含む），鉄車運搬 チップラー明け，人車々掌，ケーブル引張作業（ゲート２時間以上）	81.5	183人 (17.9)	161人 (10.7)		④㉕
			工作員 軌道	軌道敷設撤去及び補修	81.5			359人 (22.0)	
			工作員 A	ロング故障当番，運搬機設置撤去及び補修 散水管敷設撤去及び補修，ボーリング各所機器補修， 各所ポンプ及び排水管設置，補修及び見廻り， 各所ガス圧気管敷設撤去及び補修	81.0	132人 (12.9)	167人 (11.1)		①⑩⑲
			工作員 B	主要ベルト運転及び補修	80.1				
			電工員	電気機器設置撤去及び補修，電車充電及び補修	80.1	23人 (2.3)	22人 (1.5)		
			機械員	ロング面原動，ゲート及びマザー運搬機 ポンプ巻揚機，エンドレス巻運転	77.6	76人 (7.4)	97人 (6.5)		⑤⑫⑱㉛
			備員 A	衛生施設，検収，測量，科学管理	77.8	20人 (2.0)	28人 (1.9)		㉜
			備員 B	鉱務調査，道具番，鉄柱調査，下水掃除，戸番	75.0				
			間接員計		80.4	467人 (45.7)	538人 (35.6)	359人 (22.0)	(11人)
坑外員			運搬員	斜坑捲運転	74.8		7		
			機械員	選炭，坑外施設機器運転	74.8		39		
			工作員	選炭，坑外施設機器点検，保守，補修	74.8		11		
			電工員 A	選炭電気機器点検，保守，補修	74.8		16		
			電工員 B	安全灯	74.3	117人 (11.4)	5	104人 (6.4)	
			備員 A	火薬運搬，受渡，保管，自動車運転	73.7		10		
			備員 B	更衣場，夜警	71.4		27		
			事務員	一般事務，労務連絡員	73.7		52		
			坑外員計		73.9	117人 (11.4)	167人 (11.1)	104人 (6.4)	(0)
総計					88.2	1,022人 (100.0)	1,500人 (100.0)	1,632人 (100.0)	(31人)

平和砿労働協約等から作成

表 2 — 2 —14　平和砿関係下請企業
（全体で 9 社 267 人，うち坑内 8 社 239 人）

- 北新建設平和出張所
  （78人，堀進・坑道修繕等）
- 北斗工業平和営業所
  （13人，堀進・坑道修繕等）
  - 新高鉱産　（43人，堀進・坑道修繕等）
  - 倉田工業所　（36人，〃）
  - 明和工業所　（16人，〃）
- 北島工業KK
  （28人，坑外の機械の運搬・設置・撤去及び廃石処理等。坑内作業なし。）
  - 小宮工業KK　（23人，坑内機械設置・撤収等）
- 信和製作所
  （10人，坑内機械設置・撤去等）
- 富谷工業所
  （20人，坑内機械運搬・設置撤去等）

資料＝平和砿でのききとりによる。

表 2 — 2 — 15　北新建設の概要（東京本社・東北支店・北海道支店，資本金 3,500 万円 創業昭和23年）

営業種目	職員・数		北海道支店管轄出張所	
1. 鉱山開さく工事請負	技術関係	（土木）50名	平和	芦別
2. 鉱業および鉱物の売買		（建築）5	真谷地	幌内
3. ガス抜き工事請負		（機電）15	沼の沢	工作工場（南大夕張）
4. 地質調査，ボーリング工事請負		（鉱山）79	南大夕張	
5. 一般土木建築工事請負	事務関係	43	大夕張	
6, 建材の販売	合計	192名	空知	

資料＝北新建設株式会社『会社経歴書』（№24，昭和47年）による

較によって把握しておこう。

まず出身階層をみると（表３－１），職員層では炭鉱の職員と鉱員出身で７割以上になり，鉱員層では父が炭鉱職員であった者はなく，鉱員であった者と農漁業及都市零細自営業者であった者に二分され，組夫層は農漁業及都市零細自営業者に特化している。かかる出自家族の差異のもとにおける本人の学歴をみると（表３－２），職員層はおおむね旧制中学校・工業学校以上で，大学卒業者が３名いる。旧尋常小学校卒業者１名と高等小学校卒業者のうちの１名は，のちに係員養成所を終了している。これに対し鉱員層は義務教育段階までの者が大半であり，組夫層も同様な傾向を示すが，尋常小学校のみという者が増大している。

このように出自家族及び本人の学歴という二点をとっても三層の差異を看取できるが，さらに表３－３で現在の夫側の兄弟の職業をみると，職員層では炭鉱職員・教員・中小企業技術者などが上位を占める。これに対し鉱員層では炭鉱々員・市役所や消防署などの公務員・中小企業生産的労働者などが多く，また組夫層では雇用者のある都市自営業者や公営牧場飼育係・警察官などの現業的公務員等で，炭鉱関係は１割にも達していない。つまり職員層・鉱員層は組夫層に比し，炭鉱関係に就業している兄弟が２割前後あるという特徴を有しているが，さらに職員層は大企業技術者や公社公団又は道庁などの公務員・教員が多いという点で鉱員層と異なっている。しかし職員層においても大企業役付層を兄弟にもっている者はいない。また組夫層で兄弟の職業不明という者が１割に達するのは，組夫層の特質を示す一指標である。

次に本人の炭鉱入職年令をみると（表３－４），職員層は全員が24才以前，多くは20才未満で入職している。鉱員層はこれより若干高い程度であるが，組夫層になると30才以上で炭鉱に入った者が半数近くを占めている。しかも表３－５にみるごとく，職員層は全就

表３－１　父の主な職業

	職員	本鑑	組夫
炭鉱職員	3	−	−
炭鉱本鑑	7	10	−
農・漁業	−	12	7
都市自営業主	1	6	3
中小企業役員	1	−	1
大企業労働者	1	−	−
中小企業労働者	−	1	−
国鉄	1	−	−
警察官	−	2	−
計	14	31	11

表３－２　夫の学歴

	職員	本鑑	組夫
尋常小学校	1	6	4
高等小学校	2	13	2
新制中学校	−	6	3
旧制中学・専門学校	1	1	1
新制高等学校	7	5	1
旧制高専，大学	3	−	−
計	14	31	11

表３－３　現在の兄弟の職業（夫側）

		職員	本鑑	組夫
炭鉱	職員	7	5	−
〃	本鑑	5	23	3
〃	組夫	−	1	−
農漁業		1	13	3
都市自営業	雇用者あり	2	13	5
〃	雇用者なし	4	13	4
大企業	役付	−	−	−
〃	事務・技術	5	3	−
〃	生産的労働者	−	2	−
公務員	国・地方自治体	4	17	8
〃	公社・公団	3	2	1
〃	教員	6	2	−
中小企業	役付	2	1	2
〃	事務・技術	8	8	2
〃	生産的労働者	−	15	2
規模不明	事務・技術	3	13	8
〃	生産的労働者	−	9	3
その他		6	10	4
不明		−	2	5
計		56	152	50

業年数と炭鉱経験年数と現企業経験年数とが一致しているのに対し，鉱員層，とくに組夫層になると，就業年数が長いにもかかわらず現職が極めて短かいこと,つまり職業移動が高年令になってから激しくなっているということが特徴である。

しかし組夫だから賃金が安いというわけではない（表３－６)。もちろん職員層は固定給であり，かつ社内預金等を除いても平均手取り17.5万と高い。鉱員層と組夫層は平均では大差はないが，完全請負制の組夫の中には職員と同じような収入を得ている者もいる。しかしこのことは「身を喰っている」状態ではじめて可能なのであり，不安定な給与体系や現物支給部分及び社会保障における劣悪さを考慮に入れると，総体として職員・鉱員・組夫の賃金に格差があることは明らかである。そしてかかる賃金格差は表３－７にみる親扶養における違いの一因をなしているが，老親扶養の問題は同時に職員→鉱員→組夫と子供数が多くなっていること（表３－８)，またとくに組夫の場合には親・兄弟との関係が疎遠になっていることも考慮しなければならない

最後に，三層の差異は夕張市への来住過程においても端的にあらわれている（表３－９，イ・ロ)。すなわち組夫層の大半は30才以後の昭和42年以降の夕張への来住であり，それまで激しい職業・地域移動を行なっている。職員層は夕張で成育した者と30才以後で来住した者と

表３－４　炭鉱入職年令

	15～19才	20～24才	25～29才	30～34才	35～39才	計
職員	11	3				14
本鑑	14	10	5	2		31
組夫	1	4	1	3	2	11

表３－５　全就業年数・炭鉱経験年数及び現職勤続年数

		1～4年	5～9	10～19	20～29	30～39	計
職員	全就業年数		1	2	6	5	14
	炭鉱経験年数		1	2	6	5	
	現職勤務年数		1	2	6	5	
本鑑	全就業年数			9	10	12	31
	炭鉱経験年数	1	1	11	16	2	
	現職勤務年数	2	6	8	13	2	
組夫	全就業年数				9	2	11
	炭鉱経験年数	1	2	5	2	1	
	現職勤務年数	6	3	2			

表３－６　賃金（手取り，49年）

	職員	本鑑	組夫
6～7万円台		1	2
8～9万台		3	1
10～11万台		7	3
12～13万台		7	2
14～15万台	7	8	
16～17万台	3	4	2
18～19万台		1	
20万円以上	4		1
平均	17.5万	13.1万	12.0万

表３－７　親の扶養

		夫方					妻方					
	同居扶養	定期に仕送り	たまに小遣	なにもしない	両親死去	定期に仕送り	たまに小遣	なにもしない	両親死去	(夫独身)	計
職員	5	4		4	1	4	1	7	2		14
本鑑	3	6	1	6	15	2	5	16	8		31
組夫			1	5	5			6	4	1	11

に大別できる。しかし，同じ30才以後の来住といっても先にみたごとく職員層は職業移動がないのであるから，組夫層とはその理由が異なっていることは明らかで，配転による移動である。これらに対し鉱員層は夕張で成育した者と20才台までに来住した者とからなり，その時期はほぼ昭和35年以前である。このように産業を介しての地域とのかかわりにおいても三層は異なっている。

表 3－8　家族類型

	三世代家族（親＋夫婦＋子）	二世代家族（夫婦＋子）	夫婦家族（子どもなし）	独身	計	既婚者の平均子供数
職員	5	8	1		14	1.7人
本鑑	3	26	2		31	2.2人
組夫		10		1	11	2.7人

以上のごとくみると，生産過程においてのみでなく，その社会的性格においても職員・本鑑・組夫の間に歴然とした階層差があることがわかる。すなわち職員層は炭鉱労働者の二代目もしくは三代目で，大半は旧制中学以上の学歴をもち，兄弟の地位も高い。本人は若くして炭鉱入職したあとは職業移動はなく，その点で企業と一体化している。高い賃金で子供は

表 3－9（イ）　職員層の夕張への来住時期（□印＝職員）

	夕張で出生	学令前に来住	15才までに来住	19才までに来住	20～24才	25～29才	30～39才	40～49才	50～59才
戦前	5 6 8 10 14								
20.8～22			13						
23～24									
25～26									
27～28									
29～30							7		
31～32									
33～34					12				
35～36							4		
37～38							9		
39～40									
41～42									
43～44					11		3		
45～46							1		
47～48							2		

表 3－9（ロ）　鉱員・組夫層の夕張への来住時期（○印＝鉱員，◇印＝組夫）

	夕張で出生	学令前に来住	15才までに来住	19才までに来住	20～24才	25～29才	30～39才	40～49才	50～59才
戦前	⑱㉘⑩① ◇③ ⑮	⑤㉗	㉔④	⑰					
20.8～22	③		㉖㉕	⑭	⑦⑧ ㉑㉙	⑨⑫ ⑨②㉑			
23～24									
25～26					㉒㉖◇11				
27～28									
29～30					⑬	㉓ ⑥			
31～32									
33～34					⑳		◇9		
35～36									
37～38							◇7		
39～40									
41～42							◇2	◇6 ㉛	
43～44									
45～46					㉚		◇1		
47～48							◇4 ◇5 ◇10		◇8

少なく，老親扶養も多く行なっている人々である。
この対極にある組夫層は農漁業又は都市自営業出身者で，兄弟の炭鉱就業者も少なく，学歴は低い。高年令になってからの職業移動が激しく，半数は30才以後の炭鉱入職で，中には高賃金をとる者がないではないが，全体として不安定な収入であり，子供も多く親の扶養は少ない。夕張来住も近年で，流動性が激しい人々である。

鉱員層は職員層と組夫層の性格の両側面を有していて，炭鉱の二代目の者と農漁業・都市自営業出身者からなり，学歴は義務制までが主だが，高卒者もいる。兄弟に炭鉱就業者がおり，本人は30才以前に入職している。賃金・老親扶養・子供数は職員と組夫の中間で，職業移動は夕張成育者と20才台までの来住者（及びその来住時期）で異なっている人々である。

しかし以上は三層の差異の指摘を主にしたものであって，私達はさらにかかる階層差がいかにしてもたらされたのか，三層にいかなる連関があるのか，ということを考えるところから生活史にアプローチしていきたい。すなわち出身階層－学歴－職歴移動－結婚後の多就業構造といった諸契機の系列の中に炭鉱入職を位置づけ，それを各層の人々に則してみていこうと考える。次節以下では企業と一体化している職員層，流動性の激しい組夫層，両者をあわせもつ鉱員(本鑑)層の順で考察する。

第4章　炭鉱労働者職員層の生活史

第1節　職員内部の層区分

本鑑や組夫と企業での地位と役割を異にし職員として独自の階層を構成している職員層は，個人レベルまでおりてみれば，同じ職員層とはいえ図4－1の如く3つのグループに区分される。

炭鉱職員は，石炭産業が基幹産業部門として位置づけられていた昭和20年代においては，原則として大学卒業者若しくはそれに準ずる知識を有する者のなかから採用されていた。ところが，30年代後半以降，石炭産業が衰退していくなかで，一方で職員としてふさわしい人材を大学卒業者のなかから求めることが困難となり，他方，「合理化」過程のなかで大量の首切りが実施され職員の補充が必要となったために，企業は労務管理政策のうえからも鉱員のなかからすぐれた技能・知識を有し，しかも企業の経営方針を受け入れる者を職員として登用する登用制度を復活した。

したがって，現在の職員は，当初から職員として採用された者と，鉱員から登用された者の2グループから構成されている。前者を直傭組，後者を登用組とすると，直傭組のなかに大学卒業者と旧制工業学校卒業者があり両者では昇進期間にかなりの差がみられる。登用組とのその差は，さらに拡大する。

先の図4－1から，大卒直傭組は勤続10年前後で参事補（主任クラス），15～6年で参事2級（係長クラス），20年前後で参事1級（課長クラス）となり，次いで直傭組旧制工業学校卒者は大卒者よりも昇進は遅れているが，それでも勤続30年ぐらいで参事1級となることができる。にもかかわらず，登用組になると，戦前入職者と戦後入職者では鉱員期間の違いはあるとはいえ，登用されても勤続20～30年でようやく主事，最高で34年で参事補になっているに過ぎないということにみられるように，その差は明白となっている。

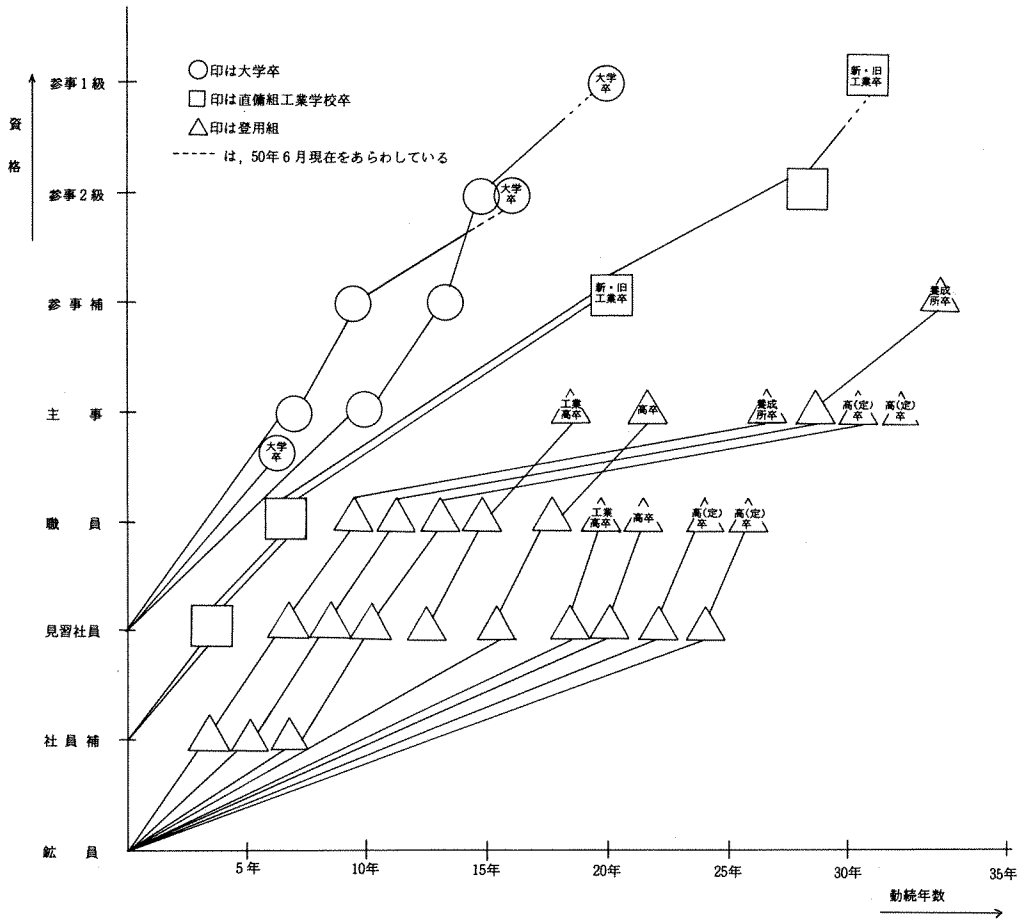
ゆえに，職員層内部に，直傭組大卒者はエリート，直傭組旧制工業学校卒者は準エリート，登用組は万年平社員という3つの階層が形成されているといわざるをえない。

第２節　職員の出身階層と家族形成

第１項　出身階層と学歴

これら職員は，登用組の２名を除いて（その２名も数ケ月のみ他産業経験があるにすぎない）学

図４－１　職員の学歴別勤続年数別資格昇格の実態　　昭和50年１月１日付



注）職員とは，職制上の地位をあらわしている。職員のなかに，社員補から管事１級まで９階級の格付けがあり，参事２級は係長の資格で，それ以上は非組合員である。

校卒業と同時にＢ社に入社し今日まで勤続している。このことは，鉱員，組夫とまったく異った特徴であり，それだけ炭鉱職員の地位と役割が他の２層とは異なる独特なものであることのひとつの重要な証左でもある。

ともあれ，職員はＢ社に入社し今日の時点まで経過するなかで，先にみたような昇進の違いをみた。その昇進の違いに対しては学歴が決定的な意味をもっており，入社した時点において，すでに今日ある姿がある程度予測されていたということが，重要である。すなわち，職員層の企業内における昇進の可能性は，入社時点までの各人の生活史がいかなるものであったかということに，強く規定さ

れているといわざるをえない。

そこで，出身階層をみると表４－１の如く，大学卒者はそれぞれ生活環境の違いはあれ，親の職業から推定していずれも大学に進学できる社会的経済的条件を確保していたといえる。また直傭組旧制工業学校卒者は，いずれも父親がＢ社職員であり，工業学校卒者とはいえ縁固で職員として採用される条件を有していたと想定される。

表４－１　職員の出身階層

		炭鉱職員	大企業技術者	中小企業主	国鉄職員（兼自営業主）	炭鉱関連自営業主	炭鉱鉱員	計
直傭型	大学卒	[1]	[12]	[11]				3
	工業学校卒	[5] [6]						2
登用型	戦前入職				[8]	[9]	[4] [7]	4
	戦後入職						[10] [13] [14] [2] [3]	5
計		3	1	1	1	1	7	14

他方，登用組は９人のうち７人まで父親がＢ社鉱員であり本人達は２代目である。これら登用組のうち，５人は本人が幼少の頃かあるいは小学校時代に炭鉱事故か病死で父親をなくし，別の２人は９人兄弟の長男である。したがって，９人のうち７人までが経済的理由で進学できず，戦前であれば高小卒，戦後であれば高卒でＢ社に入社している。

ここに，直傭組と登用組では次代の労働力として形成されてくる条件が明確に異っていることを，各人の生活史から看取できる。

このことは，当然のことながら単に本人達だけでなく，学校を卒業しそれぞれ自立していくまでは同一家族内で生活を共にしてきた兄弟についても同様であるはずである。表４－２は見事にそのことを示している。すなわち，大卒者の兄弟は，大企業事務・技術労働者４名，教員１名，大学生１名，直傭組工業学校卒者の兄弟は，炭鉱職員３名，公務員５名，自営業主１名，中小企業労働者１名である。これに対して，登用組の兄弟は，40名のうち炭鉱員７名，中小企業労働者12名であり，本人達の階層とほぼ照応した兄弟の階層差が浮きぼりにされるのである。

表４－２　職員の兄弟の職業

		大企業労働者				公務員		自営業主		中小企業労働者	大学生	不明
		炭鉱職員	事務・技術職	生産労働者	炭鉱員	教員	その他	雇用者有	雇用者無			
直傭組	大学卒		4			1					1	
	工業学校卒	3				2	3	1		1		
	計	3	4			3	3	1		1	1	
登用組	戦前入職	1	2		3	1	2		3	5		4
	戦後入職		1	1	4	1	2	2	1	7		
	計	1	3	1	7	2	4	2	4	12		4

注）　既婚の姉妹については夫の職業。

第２項　家族の形成過程と地域社会

次にこれら職員層の学校卒業時までの生活の場所は，大卒者２名を除いて，他のすべてがＢ社平和砿を中心にＢ社鉱山のある炭鉱地域であるということに注目しなければならない。すなわち，炭鉱職員層は，鉱員，組夫と比較して単に学歴が高いということだけでなく幼少の頃より炭鉱社会における社会関係，社会集団の中で成長してきた者がほとんどであるということである。このことは，炭鉱企業において職員となるためには父子２代，３代にわたっての炭鉱社会での生活の累積が大きく影響しているとみなければならない。

以上のような生活史を背景に，直傭組は職員として，登用組は当初鉱員としてＢ社に入社し，以降自からの労働によって自立の道を歩み，そして自からの家族を形成しそのときどきの労働を基軸にして家族の生活の発展と防衛をはかっていく職員の家族形成過程が，はじまっていくのである。

家族の生活史を一覧表にしたものが表４－３である。それによるといずれもＢ社に入社後，数年して結婚適令期にことごとく結婚している。妻の出身階層は，直傭組５人のうち３人が炭鉱関係以外となっているが，登用組は９人のうち７人までが鉱員となっており，これは本人の出身階層とほぼ同じ傾向で，学歴も大卒者を除くとほぼ本人と照応している。

また，結婚の契機は，大学卒組の２人と不明を除くと他はすべて炭鉱社会がとりもつ縁となっている。そして結婚後，数年して子供をもうける。子供の成長をみると大部分はまだ高校生以下であるが，高校生以上となっている者をみると男２名女６名のうち，男１名総合高等訓練校卒，女１名高卒であとはすべて大学及び短大在学か卒業となっている。

このような職員の家族形成過程をみると，大学卒組の２人を除いて，炭鉱社会における社会関係，社会集団を通じて成長し，Ｂ社に就職，炭鉱社会がとりもつ縁で結婚，そして子供の養育という炭鉱社会での自己完結的な生活史が展開されてきたようにみえる。しかも極めて順調な家族形成史であったかのようである。

表４－３　(イ職員の家族形成史（その１）

		結婚時期	本人の結婚時の年令	妻の結婚時の年令	妻の出身階層	妻の学歴	結婚の契機
直傭組	大学卒組	[1] 32年	23才	23才	精肉業	高卒	高校時代の同級性
		[11] 34年	25	21	中小企業主	高卒	学生時代の下宿の娘
		[12] 46年	25	20	Ｂ社鉱員	中学卒	妻がＢ社の保養所に勤務していた時知り合う
	工業学校卒組	[5] 28年	27	25	鉱員→水道の管理人	旧高女中退	不明
		[6] 30年	24	21	大企業工員	高卒	妻がＢ社の保養所に勤務していた時知り合う
登用組	戦前入職組	[4] 26年	25	22	鉱員→集金人	岩見沢職業学校	職場結婚
		[9] 25年	25	22	鉱員	高小卒	妻のおじおばの紹介
		[7] 26年	23	21	鉱員	商業高卒	職場結婚
		[8] 25年	24	23	鉱員	不明	不明
	戦後入職組	[2] 37年	30	26	建設会社課長	高卒	不明
		[3] 35年	26	25	鉱員	洋裁学校卒	二人とも父炭鉱事故死
		[13] 34年	25	24	鉱員	高卒	恋愛
		[10] 35年	26	22	鉱員	編物手芸専門学校卒	不明
		[14] 34年	27	23	農業	洋裁学校卒	不明
							妻の兄が鉱員をしていたので紹介

表４－３　(ロ)職員の家族形成史（その２）

		子供の人数及び年令（49．８現在）	子供の最終学歴及び就職先	子供に対する進学希望	子供に対する職業希望
直傭組	大学卒	長女７才		大学	夫は学生生活を楽しませたい　妻は専門職につかせたい
		長男14才		大学	文科系、技術系は夫がこりごりと思っている
		長女２才		本人の希望しだい	本人の希望しだい
	工業高卒組	長男16才　長女15才 長男17才　次男13才		大学	長男には技術系。本人は体育系を志向 本人しだい
登用	戦前入職者	長男22才　長女19才	長男工業大学３年　長女短大１年		
		長男22才　長女21才 次女15才	長男総訓卒，自動車整備工→運転手，長女高卒，ホテル従業員→雪印健保会館	次女本人の希望しだい	本人の希望しだい
		長女22才　次女20才 三女15才	長女弘前大卒，教員　次女弘前大２年		
		長女22才　次女21才	長女栄養短大卒，栄養士　次女短大卒，民放のアルバイト		
組	戦後入職者	長男10才　長女５才		本人の希望しだい	本人の希望しだい
		長女12才 子供なし		大学	妻は教師希望
		長男12才　次男10才		大学(北大)	理科系
		長男13才　長女９才		大学	長男公務員，長女教師か看護婦

第３項　家族形成過程と炭鉱「合理化」

しかしながら，このような職員の家族形成史は，日本資本主義の発展過程と密接な関連をもって展開されたことを忘れてはならない。なぜならば，日本資本主義における根本的なエネルギー政策の転換，すなわち石炭の切り捨て，石油への傾斜によって，30年代以降石炭産業が大きく衰退していくなかで，石炭労働者は，過酷な「合理化」，炭鉱大災害に直面し激烈な労働争議を体験するが，現在の職員の家族形成史も，まさにこうしたドラスチックな炭鉱企業，炭鉱社会の変貌のなかでこそ展開せしめられたからである。

その意味で，職員の家族形成過程は，直傭組の場合，一方で企業による鉱員搾取の尖兵としての役割を強めながら，他方で労働者の一員としてせまりくる「合理化」攻撃に自らを防衛しなければならないという職員の複雑な立場を堅持せざるをえず，登用組の場合，当初鉱員として資本の攻撃に他の仲間と共に自らを防衛しつつもその過程で石炭産業の衰退があったからこそ職員登用のチャンスを与えられ，職員となった時点から今度は仲間を指揮・監督するという，いずれにせよ矛盾に満ちた立場の中で生活を守り，発展させようとする努力の軌跡でもあった。

現に，これら職員のうち，最も安定した地位を確保している大学卒者だけをみても，１人は同期の大学卒者50名のうち現在残っている５名の中の１名であり，もう一人は同期の技術者職員で残っているのは本人だけ，３人目は自ら２回も退職を決意し就職先を決めていたが，課長に翻意させられとどまっ

たという有様である。

第３節　労働過程における「役割」の相違と生活史

こうした苦渋に満ちた労働生活の分析は別の機会にゆずるが，職員内部の３層が石炭産業衰退のなかで，それぞれＢ社においてどのような位置づけのもとで労働生活史を展開したかについて，企業内における職場移動に限定してみれば表４－４のとおりである。

表４－４　職員の転勤状況

		労務系職員	1	幌内鉱→万字鉱→幌内鉱→名古屋就職対策部→札幌支店→夕張鉱(職組専従)→幌内鉱→平和鉱
直傭組	大卒組	技術系職員	11	平和鉱のみ
			12	平和鉱のみ
	旧制工業学校卒組	技術系職員	5	平和鉱のみ
			6	平和鉱のみ
登用組	戦前入職組	労務系職員	4	幌内鉱→万字鉱→真谷地鉱→平和鉱
		技術系職員	7	角田鉱（倉庫係→採炭係員養成所→採炭係員→職組専従→採炭係員）→平和鉱（採炭係員→職組専従→開さく係）
			8	夕張鉱（鉱員）→平和鉱（職員）
			9	神威鉱（調査係→石炭鉱技術員養成所→職員）→平和鉱（職員）
	戦後入職組	労務系職員	2	東洋高圧砂川（３ヶ月）→歌志内鉱（鉱員）→平和鉱（鉱員→職員）
			3	労務課のみ１～２年おきに移る，平和鉱には幌内鉱から
		技術系職員	10	夕張市役所（６ヶ月）→平和鉱（鉱員→職員）
			13	新夕張鉱（鉱員）→平和鉱（鉱員→職員）
			14	真谷地鉱（鉱員）→平和鉱（職員）

直傭組大学卒者のうち労務系職員は，勤続18年間のうち９回も転勤している。これは一面で「合理化」過程のなかで否応なしに頻繁な転勤を余儀なくされたということと（本人も人員縮少時に他企業への転出を要請され，自分は親子３代にわたるＢ社マンであり断固拒否するといって応じなかった），他面で労務管理に関する有力な人材としてあらゆることを経験させるという幹部候補生の当然の処遇という，二重の意義を有していることを忘れてはならない。

大学卒者技術系職員は，２人とも平和鉱を動いていない。これは，これまでＢ社のヤマのうち平和鉱が優良鉱でありしかも自然条件に制約された生産体制にあっては，そこでの効率的生産を推進していくために，そのヤマの生産にかかわるすべての点に熟知した優秀技術者をはりつける必要から，２人を動かさなかったといえる。直傭組旧制工業学校卒者も，大学卒技術系職員とほぼ同様の意味で平和鉱を動いていない。

ところが，登用組においては様相は一変する。戦前入職組，戦後入職組ともに共通していえるが，労務系職員の場合，いくつかの転勤を経験しているが，それは，「合理化」過程のなかで閉山，人員縮小によって他のヤマへ転勤を余儀なくされたという側面が濃厚である。技術系職員は，ほとんどの場合，１回の転勤である。その転勤は鉱員から職員に登用された時点で実施されている。つまり，それは，登用が「使われる」地位から「監督する」地位への飛躍であり，同一職場で，かつての

仲間を監督することは，お互いにやりずらいということから職員になると他のヤマへ転勤させるという労務管理の結果である。

このように，転勤ひとつとっても，その形態，意義は職員3層にとってそれぞれ明確に異なっている。したがって，職員の家族形成過程においても当然のことながら，3層においてそのことが反映せざるをえない。しかしながら，その違いは，これまでみてきた職員層の家族生活史だけではなく，労働生活史，労働組合運動史の3つの基本的分析軸に基づいて解明しなければ全面的に究明されるものではない。

したがってその全面的分析は次の機会にゆずらざるをえないが，少なくともこれまでの職員層の生活史分析から次のことがいえると考える。

個人レベルにまでおりてその深層にせまって分析すれば，それぞれの生活史の具体的違いがより鮮明になると同時に，その違いのなかから共通的条件にあるグループを見いだすことができるということである。そして，各人の違いと共通性は，社会から切り離されたそれではなく，まさしくそこには，日本資本主義の発展そのものが，職員の生活史のなかに，石炭産業の衰退を媒介にかれらの労働内容，労働条件に深刻な影響を与えながら，そしてそれにとどまらず炭鉱社会というそこに生活する諸階級・諸階層を含んだひとつの地域社会そのものを大きく変貌せしめ，そこにおける職員を取り巻く社会関係，社会集団という生活諸条件の網の目を通じて具体的に刻印されているということである。また，そうであるがゆえに，職員の生活防衛という主体的行為が，そのおかれている条件の違いによって各人各様の様相を示しているようにみえて，そこに共通の方向が見いだせる展望が開けるのである。

第4節　炭鉱労働者職員層の生活史の典型事例 — ケース 10 —

以上，職員層の生活史の特質をみてきたが，ここでその展型的な事例を一つあげておこう。そのさい家族生活史だけではなく，労働生活史，労働組合員史をもみておくことにする[1]。この事例は戦後入職—登用型の技術系職員である。

昭和9年夕張市にて出生。41才。4人兄弟の末子で，上は姉3人。父は秋田の農家の三男で，明治の末期に北海道へ出稼ぎでわたり，その後開拓農をへてB社平和砿の鉱員となった。敗戦のころは小さいながらも畑をつくり，家族の生計を支えたりしたが，昭和28年定年退職し，現在他界。母は夕張出身で，小学校中退後子守り，はたおりなどをし，その後炭鉱夫と結婚，子供が3人できたが，そのうち2人をつれて再婚，そこで本人が生まれた。このとき父の方もつれ子をしての再婚であった。本人は夕張工業高校機械科卒業後28年の4月から10月まで夕張市役所につとめた。「当時炭鉱は華やかな時で，一般に採用はむずかしかった」。市役所での仕事は市有林の配置の図面を描く仕事で，学校で習った製図が役にたった。しかし父がちようど定年になり，息子が継がないと社宅を出なければならないという事情のため，本人は平和砿の鉱員となった。仕事は測量であり，先輩に技術を習った。昭和37年からは鉱員の毎日の出稼数や出炭量を調べる調査の仕事にうつるが，この間昭和35本人26才・妻22才で結婚，37年に長男出生。母はずっと同居している。結婚後生活が苦しかったのは測量をやっていた時代（28〜37年）で，鉱員であったため給料が安かったからである。給料の範囲でやるしかなかったが，結婚後2年間は母が家計を握り，妻は結婚前に習った編物技術で，近所のたのまれ仕事をしたり，また母が再婚後ずっとしていた行商（京都からお茶，四国から漬物の素，小樽から海産物を仕入れ，それを母が売りあるく）を妻が手伝ったりして，生計を支えた。

本人は若い頃から社会的事件を考えたことがなく，「友達と遊んでいたが」，平和砿に入ってからも労働組合ということはあまり意識しなかった。それは測量や調査の仕事は「より会社側の立場」という事情も関係していた。それで政転闘争にもそれほど関心がなく，動員にも行かなかった。しかし36年から40年にかけての時期

には，「炭鉱の衰退など，さきゆきに不安を感じ，同級生が炭鉱から出ていったりして，自分も一時は出て行こうと思った」。かつて炭鉱の仲間から札幌の事務職へ来ないかというさそいもあったが，「母のことを考え，地域が変わり，住宅が変わることを考えてやめた」。昭和41年，炭鉱合理化の結果，職員が減ってきたことで鉱員から登用する制度が復活し，本人は測量・調査などの仕事をやっていた関係で上司とのつきあいがあり，すすめられて応募し，登用された。本人は職員となったことを自分の生活史の転期と考えている。それは「使われる身分から使う身分へと変わり，給料も良くなり生活にゆとりができたし，生活のはりとしても人を使って自分の思うように動かすという生きがいが出てきた」からである。2年間の見習社員をへて，仕事は生産課の運搬→保安→掘進係，そして48年春から採炭係員としてロングで26人の採炭員の指揮をしている。現場での判断はほとんど100％本人の自由裁量である。47年の全鉱標作以後「炭を出さなければ金は払わないということで働く人はゆるくないだろうが，やらなくても金はもらえるという堕落的な鉱員気質がなくなり，自分がどうこう言う前に仕事をするようになったので，仕事は楽になった」。

他方，職員登用と同時に本人は職員組合に加入した。その組合員となって一番良かった点は，「団体でものを考え，一人一人の組合員を保護するものである」という点である。そして本人は48年から職員組合の地区委員となり，はじめて組合役職を経験し，いろいろの地区から出てくる組合活動家とのつき合いができ，組合の機関誌などを読むようになるなど，コミュニケーション・ネットワークが拡大した。しかし「労組と比べ職組は御用組合のようなもので，スト指令を出しても直前でストップする」などでストは行なわれていない。現在，下に使う鉱員が変わるたびに「顔あわせ会」・「あごわかれ会」，また家にもよくつれてきて飲むが，飲むと会社へのうっぷん話が出る。とくに学歴による「差別」にたいし実力第一主義をとってほしいこと，地下労働の危険度のわりに賃金が安いことである。また55才定年だが，長生きする人は多くはない。平和砿の閉山を目前にした49年において，本人は転職を考えてはいない。子供もだいぶ成長したし，町に出ても今よりも賃金は低いだろうからという理由からである。しかし「時代によって違うが，現状では子供につがせたくない」。20数年間炭鉱にいて実状を知っているからである。他方，妻は昭和47年，子供に手がかからなくなったので生協社会学級編物教室へ2年かよい，49年には編物検定試験中級に合格し，生協・呉服屋・編物学校などから口がかかった。働きたいと思ったが，夫が共働きに絶対反対であった。しかし妻は，「いまは反対でも子供が大きくなったら，きっとおおめにみてくれるだろう，それまでに技術を身につけておきたい」と考えている。

〔なお，ケース [11] 本人は，昭和50年にB社新炭鉱に移行後，坑内事故で亡くなられた。〕

<注>

1）　私達は労働者の「生活誌」，つまり生活史と現状の労働－生活過程を次の11項目にわたる諸事実でおさえている。(1)夫の生活史，(2)妻の生活史，(3)家族の生活史，(4－1)夫の労働生活，(4－2)妻の労働生活，(4－3)家計収支，(4－4)生活時間と役割分担，(4－5)所属集団・社会関係・交流圏，(4－6)相談相手，(4－7)諸要求と政党支持，(5)生活の転期と転職・定住希望。ここに紹介したのはそのうち(1)～(3)のあらましのみである。なお，私達は炭鉱労働者の職員2ケース，本鑑4ケース，組夫2ケースの「生活誌」を，北大生活社会学研究会『調査と社会理論』誌・研究基礎資料報告書（I）「エネルギー産業変動下における炭鉱労働者の生活誌 ── 北海道A市B社C鉱の職員・本鑑・組夫の社会学的事例報告」(昭和50年6月）にまとめた。

第5章　炭鉱労働者組夫層の生活史

組夫層はすでにのべた如く，炭層までの掘進作業という厳しい労働に従事し，また彼等は，不況時における人員移動の対象となり，鉱員（本鑑）にかわって危険現場の採炭作業に意図的に配置されるという意味ではその補充的対象としてあり，所謂，石炭産業における「弾力的運用」の対象として，きわめて劣悪な労働諸条件下におかれている。この点は他の2層（職員・鉱員）との一般的な性格上の差異を示すことになる。

第1節　出身階層と就業様態

さて，このような組夫層の生活史分析を試みるにあたり本章では，以下の如く大きく2つの分析

レベルを用いる。即ち第一は，本人の労働生活史のレベル，第二は，結婚に伴なう本人の世帯形成に基づく家族生活史のレベルである。第一レベルで，その出身階層的特質，転職経験から炭鉱への入職経過にみられる契機ならびに動因，そして，そこから抽出しうる職歴変遷の一定の型にみられる特徴を分析する。また第二レベルではそうした職歴変遷の過程を通して，とりわけ炭鉱入職と結婚の関連，新たな世帯形成における生活転期ならびに妻の就労事情等を分析する。

まず第一レベルの問題を分析するにあたりケース毎に出身階層，本人属性ならびに職歴変遷を細かく表示したものが表５－１である。

表５－１　職業・本人属性と職歴変遷

サンプルナンバー	父職業	出生地	年令	兄弟数	続柄	学歴	<昭和年次>
Ⅲ－1	農業	夕張市	41才	6人	長男	小卒	家業手伝，造材人夫（30（23才）結婚）／北新建設真谷地鉱運搬→堀進・閉山／北新建設平和鉱堀進
Ⅲ－2	皮革修理業	枝幸	40才	3人	長男	中退	家業手伝，家出／土建作業，工場等転々／三笠炭鉱（組），堀進，ヤクザ問題（33（25才）初婚）／土建作業／芦別炭鉱（組），堀進，ヤクザ問題／北新建設，太平洋炭鉱堀進（41（33才）再婚）／北新建設平和鉱堀進
Ⅲ－3	左官業	岩内	41才	7人	三男	中卒	家業手伝／警察予備隊（通信係）応募（31（24才）結婚）／家業手伝／美唄，炭鉱機械修理工場・鍛冶屋／電気店経営倒産／羽幌炭鉱，本鑑・堀進・閉山（42～45炭鉱事故入院）／三笠，住友奔別本鑑，工作・閉山／北新建設平和鉱堀進（47，炭鉱事故3ヶ月入院）
Ⅲ－4	農業	樺太	40才	11人	三男	高卒	代用教員，教頭とケンカ（２ヶ月やめる）／警察官（滝ノ上，紋別，北見の各署に勤務）（34（26才）結婚）／北見，電話工事会社勤務／北見，興信所勤務／北見，電気店手伝／電話工事店経営（北見）交通事故賠償・倒産／無職／三笠，住友奔別の組，堀進・閉山（46～47妻子と別居）／赤平，住友の組，堀進・解雇／北新建設平和鉱堀進
Ⅲ－5	漁業	根室	40才	5人	三男	小卒	21（12才）父死亡，叔父，兄と家業従事，兄独立，コンブ不振（38才（29才）結婚）／釧路炭鉱（組），閉山予知／釧路炭鉱（組），金とり（６ヶ月）／三笠・住友奔別の組，堀進，金とり（６ヶ月）／北新建設平和鉱堀進
Ⅲ－6	農業	青森県	51才	4人	長男	高小卒	家業手伝，父リンゴ販売経営失敗・農業放棄（母死亡，父再婚）／38（29才）結婚／長野，建設下請土木工事・工事完了／仙台，建設下請水道工事・工事完了／栃木，建設下請鋼山工事，工事完了／歌志内，建設下請炭鉱，運搬，応募／北新建設平和鉱堀進
Ⅲ－7	農業	秋田県	56才	5人	四男	高小卒	カムチャッカ，日魯漁業，選魚作業（３（10才）母死亡，小学在学中，家業手伝う，卒業時に兄家業継承）／福島，常盤炭鉱本鑑，採炭／兵役（北支）除隊／歌志内，住友炭鉱本鑑，採炭／（13年～23年（20才代）の間に父死亡　18（25才）結婚）／羽幌，羽幌炭鉱本鑑，採炭，閉山／夕張市，三菱南大夕張鉱本鑑，採炭，定年／北新建設平和鉱堀進
Ⅲ－8（独身）	農業	樺太	41才	6人	二男	小卒	家業手伝，引揚／滝川，種羊場草刈りの出面（３ヶ月）／新十津川，開拓入植家業手伝／北新建設平和鉱堀進
Ⅲ－9	B会社役員運転手	伊達	47才	8人	三男	旧中中退	志願兵で入隊，（14（12才），夕張へ来住）／帰還後，身体をこわす（無職）（17（15才），両親離婚→一家離散）／B社夕張鉱業所，職員上司とけんかしてやめる／東京，兄飲食店経営の店員／B社砿別鉱，本鑑，採炭，閉山／鵡別鉱は個人山となり残務整理（32（30才）結婚）／北新建設平和鉱堀進（45（43才）の時，妻，胃ガンで死亡）
Ⅲ－10	運搬業	音別町	55才	10人	二男	小卒	郵便配達夫（13（19才）夕張へ来住）／B社平和鉱本鑑，採炭／兵役／B社平和鉱本鑑，採炭（20（25才）結婚）／平和鉱関連の運搬業経営（父と共同）／１人で運送業経営，不振，倒産／北新建設平和鉱堀進
Ⅲ－11	農業	岩見沢	38才	7人	長男	中卒	農家奉公，札幌，ブリキ職見習（15（４才）父再婚）／家業手伝，農家嫌う／美流渡炭鉱（組）マキ上げ運転／岩見沢，建設下請土木工事（39（28才）結婚）／砂川，三井鉱業所本鑑，仕繰，災害予知／歌志内，炭鉱（組）堀進，金とり（６ヶ月）／芦別，炭鉱（組）堀進，金とり／北新鉱整平和鉱堀進

この基本表より作成された表５－２でみると，その出身階層は農林漁業を主体とした所謂，零細な「自営業」のものが圧倒的に多いことに気づく（夫で11ケースのうち10，妻で10ケースのうち７）。そして他の２層労働者と異なり，父が直接の炭鉱労働者であったものは夫は皆無であり，わずかに妻の方で，２人をかぞえるにすぎず，夫妻ともにかなり類似した階層の出身者である。この点からして，炭鉱への連続した世代的従事ではなく，本人の代になってからはじめて炭鉱入職であるという特徴が注目される。このことは，もともと夕張市あるいは産炭地域内での出身のものがきわめて少なく，表５－３でみる如く，夫で同市出生のものは１名，妻で２名を数えるのみで，他は，その他道内市町村と東北地方・樺太で二分されていることとも関連する。したがって，このことから，少なくとも10才代で夕張に来住したものを加えてもわずかに３名（Ⅲ－１，Ⅲ－９，Ⅲ－10）にすぎず，夕張への定住性の希薄さが大きな特徴となっている。

表５－２　父職業と本人の初職（独身者１名含むため，妻の方は10名）

父職業＼本人初職	夫 家族従業者（含，奉公）	夫 他産業雇用者	夫 B社炭鉱職員	夫 計	妻 家族従業者（含，奉公）	妻 他産業雇用者	妻 B社（又は北新建設）炭鉱雇用者	妻 不明	妻 計
農業	4	2		6	3	3			6
漁業	1			1	1				1
その他自営業	2	1		3					－
B社関連会社役員			1	1					－
B社炭鉱員				－			1	1	2
不明				－			1		1
計	7	3	1	11	4	3	1	1	10

表５－３　父職業と本人の出生地

父職業＼本人出生地	夫 夕張市	夫 道内市部	夫 道内町村部	夫 青森	夫 秋田	夫 岩手	夫 樺太	夫 計	妻 夕張市	妻 道内市部	妻 道内町村部	妻 青森	妻 秋田	妻 岩手	妻 樺太	妻 不明	妻 計
農業	1	1		1	1		2	6		2		1	1	1	1		6
漁業		1						1			1						1
その他自営業		2	1					3									－
B社関連会社役員			1					1									－
B社炭鉱員								－	1								2
不明								－	1								1
計	1	4	2	1	1	－	2	11	2	2	1	1	1	1	1	1	10

かような出身階層上の特徴は，本人の就業様態にどのような関連をもたらしたであろうか。まず，同じ表５－２で本人の初職をみる限り，農林漁業主体の自営業出身のものの大部分（即ち10人のうち７人まで）が，他家への奉公も含めた所謂，家業従事者となっている。そしてこの中には長男は全て含まれ，他に二・三男も自家業に従事し，父と全く無関係な職業に従事したものは３名のみで，それとて，比較的に兄弟の多い二・三男以下のものに限られている点がまず特徴としてあげられる（11人

兄弟の三男，10人兄弟の二男，５人兄弟の四男)。こうした傾向は，学卒時点が，敗戦以前であった５名以外の６名も全て昭和20年代であり，未だ就業チャンスの狭隘さを示す労働市場の下にあった当時の社会・経済的背景が大きく作用していたものと思われる。

第２節　職歴変遷と生活転期

ところで，このように組夫の場合，大部分のものは，初職において家業従事を志向していたわけだが，その後の職歴変遷をみると，表５－４，表５－５の如く，大きく４つの多様な型に分類できる。即ち，(イ)，(ロ)は家族従業者を起点とし，その後直ぐにか又は他産業労働者の経験をしてから，炭鉱へ入職したもので，炭鉱歴は平均で15年前後のもの，(ハ)は他産業労働者（一部は家族従業者）からその

表５－４　父職業と本人の職歴変遷の型

父職業＼夫の職歴変遷	(イ) 家族従業者 → 炭鉱員	(ロ) 家族従業者 → 他産業労働者 → 炭鉱員	(ハ) 家族従業者（又は他産業労働者）→自営業主→炭鉱員	(ニ) 炭鉱職員（又は他産業労働者）→他産業労働者(又は兵役)→炭鉱員	計
農業	2	2	1	1	6
漁業	1				1
その他自営業		1	2		3
B社関連会社役員				1	1
計	3	3	3	1	11

表５－５　職歴変遷の型と炭鉱入職の経緯

(イ)	(Ⅲ－１)	百姓だけでは喰えないため，出稼ぎで造材人夫となる。結婚２年後に入職，（６人兄弟の長男，炭鉱歴16年，２回転職）
	(Ⅲ－５)	12才で父死亡，叔父にひきとられ，兄と一諸に漁業従事。兄が母と同居し，独立する。そのうちコンブ取り不振「金とり」のため友人の紹介で，結婚３年後に入職（５人兄弟の三男，炭鉱歴８年，４回転職）
	(Ⅲ－８)	引揚当初は生活苦，農業手間稼ぎ，家族で開拓入植後，炭鉱に入職，独身（６人兄弟の二男，炭鉱歴21年，３回転職）
(ロ)	(Ⅲ－２)	朝鮮人，父と戸籍上のことで不和となり，家出し，その後土建作業，炭鉱（組）に転々と従事し，初婚失敗，職場でヤクザ関係の経験をし，現場の上司の世話で入職，入職後３年して再婚（３人兄弟の長男，炭鉱歴16年６回転職）
	(Ⅲ－６)	若い頃（年令不明）母死亡，父再婚，農業は父と共同経営，その後，父は農業以外の仕事に手をだし失敗（農業放棄）その後，土建作業を転々としこの間妻子と別居，転々とした生活に厭気して，農業時代に物々交換していた知人の紹介で入職（４人兄弟の長男，炭鉱歴15年，５回転職）
	(Ⅲ－11)	４才の時母死亡，父再婚，農業を嫌い炭鉱（組），土建作業に従事し，その土建作業をしている時に結婚し，その後１年して，炭鉱（本鑑）に入職（７人兄弟の長男，炭鉱歴12年，８回転職）
(ハ)	(Ⅲ－３)	結婚後２年してはじめた電気店の経営が資金難で行きづまり倒産す，その後，応募して入職（７人兄弟の三男炭鉱歴８年，７回転職）
	(Ⅲ－４)	電話工事店が，従業員の交通事故の賠償ならびに従業員をひきぬかれ倒産す，その後，入職。現職につくまで一時妻子と別居（11人兄弟の三男，炭鉱歴２年，８回転職）
	(Ⅲ－10)	１人規模の運送業が業界不振で他企業にまけて倒産す，その後入職一但し，戦前，敗戦後，炭鉱入職の経験を有す（10人兄弟の三男，炭鉱歴35年，５回転職）
(ニ)	(Ⅲ－９)	15才の時，両親離婚，兄弟離散，その後志願兵で兵役，入職は敗戦直後（炭鉱職員）だが中断し，その後は本鑑から組夫へ，現職につく１年前に結婚（８人兄弟の三男，炭鉱歴29年，４回転職）
	(Ⅲ－７)	10才の時母死亡，戦前に炭鉱経験有す，兵役除隊後結婚し，入職（本鑑）し，定年までつとめ上げ，現職につく（５人兄弟の四男，炭鉱歴35年，５回転職）

後，自営業主を経験後，炭鉱入職したもので，炭鉱歴は短かくて平均８年前後，そして(ニ)は，はじめ炭鉱へ入職後，他産業労働者を経てから再度，炭鉱へ入職したもので，炭鉱歴は一番長く，30年以上となる。こうした型別による炭鉱歴の長短を，その職場移動による転職回数と関連づけるならば，(ハ)の自営業破綻というその階層・階級的移動の激しかったものが一番多く（平均6.7回），ついで(ロ)の他産業労働者（それは全て，土木建築の下請作業員表５－６参照）を媒介したものが続き（平均６回），その次に(ニ)の炭鉱再入職のもの（平均4.5回），そして最後に(イ)の炭鉱へ単純に移動したもの（平均３回）という順になり，とりわけ，炭鉱歴も短かいのに比べ，転職回数が多い(ハ)に対し，炭鉱歴も相対的に長いのに比べ，転職回数が最も少ない(イ)がそれぞれ対極の型としてあり，その間に(ニ)，(ロ)が位置づく構造を示していることに気づく。

このように職歴変遷の型でみる限り，(イ)→(ニ)→(ロ)→(ハ)の順序で，その就業態様の多様性，変転性，不安定性が重層的な構造としてあらわれていることがまづ指摘できる。そしてこのことは，現象的に示される職歴変遷の型を形成せしめた諸条件，とりわけ炭鉱へ入職せざるをえなくさせた問題からさらに究明される必要がある。そこで，その入職への経緯を細かくみたのが表５－５であり，それから大きく整理すると表５－６の如く(A)，(B)，(C)の三つに分類しうる。即ち，(イ)に対応するものとしての(A)は，家業不振による不安定就労ならびに不本意ながら家業が継承不能となったことからして，家業従事に見切りをつけて炭鉱へ入職したもの（４人），そして(ハ)に対応するものとしての(C)は，初職が公安関係（警察，自衛隊）あるいは単純な下級公務労働者としてスタートしたが，その後，一度は自営業主にまでなるが，その事業経営の失敗によって入職したもの（４人－このうち２人は産炭地域衰退に伴なう事業倒産－），最後の(ロ)と(ニ)に対応する(B)は，前二者と異なり，その就労上の変化が契機というより，すでに初職以前あるいは次の段階で，両親離婚による一家離散（Ⅲ－９），幼少時に母死亡後，父が再婚し，家から離脱（Ⅲ－11），そして朝鮮人のための苦しい体験に由来する父との軋轢による家出（Ⅲ－２）というように，その出自家族の構造的不安定と動揺がもたらされたもの（３人）という３つの場合が想定しえた。

これでみると，(A)，(C)は戦後日本の産業構造の変化が直接，本人の就労のあり方に作用したのに対し，(B)は，それをも背後に有しながら，直接には家族的要因が大きく媒介となって本人に影響を与えたものといえよう。この(A)，(B)，(C)は，かように炭鉱への入職事情をその産業的・家族的要因を吟味した結果の分類で，ここでは一応，「入職態様の類型」として設定する。

表５－６　炭鉱入職要因と職歴変遷の型

	(イ)	(ロ)	(ハ)	(ニ)
(A)家業不振による不安定就労・家業不継承	Ⅲ－1，Ⅲ－2，Ⅲ－3			Ⅲ－7
(B)家庭不和・両親との離死別		Ⅲ－2，Ⅲ－11		Ⅲ－9
(C)事業経営の失敗		Ⅲ－6	Ⅲ－3，Ⅲ－4，Ⅲ－10	
他産業ならびに自営業の内訳		土木建築下請（Ⅲ－２） 〃（Ⅲ－11） 〃（Ⅲ－６）	警察予備隊→電気店経営（Ⅲ－３） 警察官→電話工事店経営（Ⅲ－４） 郵便配達夫→運送業経営（Ⅲ－10）	水産加工労働（Ⅲ－７） 飲食店店員（Ⅲ－９）

以上，こうした異なる類型が示すように，炭鉱労働者化への道程を歩んできたこれらの組夫層の場合，表５－７の如く，その生活上の転期を意味づけることによって，上記の類型のもつ有意性をさらに吟味してみよう。まづ，(A)では家族従業者から賃金労働者への変化に対する生活上の適応過程（例えば，労働のきつさ，賃金生活の苦しさ等）を問題にしているのに対し，(B)は，その不幸な出自家族の経験からして，転々とした職業体験の後，むしろ結婚による生活の定着化過程を強く刻印しており，(C)は，事業経営の失敗という苦汁にみちた屈折経験に対する反省と夢の混在したアンビバラントな自己評価（例えばⅢ－３のように「人を使うのは馬鹿くさいが，やはりもう一度，人を使いたい」）がくっきりと示されることになる。

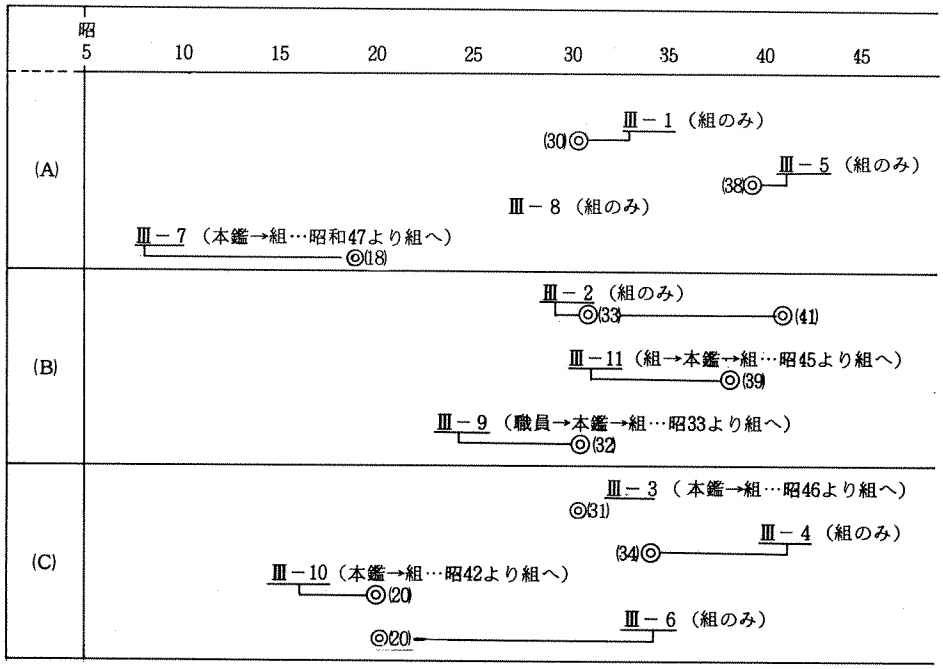
表５－７　結婚時点と生活の転期

		年令	炭鉱歴	現職勤続年数	転職回数	結婚時	生活の転期（夫）	生活の転期（妻）
(A)	Ⅲ－１	41才	16年	10年	2回	炭鉱入職２年前（昭32）	離農して炭鉱生活へ，賃金生活の苦しさ，昭46年に夫４回の怪我。	炭鉱閉山，夫の怪我の時は心配。
	Ⅲ－５	40	8	2	4	炭鉱入職３年前（昭38）	漁業から炭鉱生活に移って労働きつい。もっといい賃金を求めて炭鉱を転々，子供小さく，前借りでしのぐ。	娘時代は良かったが，家出して，職場を転々とする。生活苦だから，組をわたり歩く，わたり歩けば生活苦昭48年夫怪我，炭鉱にイヤ気をさす。
	Ⅲ－８	41	21	21	3	独身	樺太で敗戦，ロシアの参戦，ロシア人と一諸にコルホーズで働く，引揚当初は生活苦しいその後は「何のへんてつもなく」きた。	（非該当）
	Ⅲ－７	56	35	2	5	兵役除隊後，炭鉱入職（本鑑）と同時(昭18)	子供幼少時は生活苦，前借してきりぬける。	18才で母死亡，戦争中の食糧難は大変，敗戦後は着物で米を交換した。子供幼少時に前借をして生活をする。体弱く結婚後は職歴なし。
(B)	Ⅲ－２	40	16	4	6	炭鉱入職２年後（昭32）離婚，北新建設入社３年後再婚（昭41）	朝鮮人のため迫害をうける，職場でヤクザ関係で問題となる，初婚失敗，昭42に熱帯魚にこり借金生活の苦しさ，再婚して生活落着く。	小学校前に両親離婚，姉が養育，夫が熱帯魚にこり生活苦。
	Ⅲ－11	38	12	1	8	炭鉱（本鑑）入職，１年前（昭39）	結婚してカマドをもつと妻子への責任が重くなり，子供のためによい生活をと思って組をわたり歩く。	父死亡後母再婚，現職時代に夫怪我（６ケ月入院）で大変。
	Ⅲ－９	47	29	16	4	現職入職１年前（昭32）	15才で両親離婚，敗戦後は好きかってな生活ケンカもよくする，結婚後は落着く，妻胃ガン（６ケ月入院）で入院中は大変。	４年前に胃ガンで死亡。
(C)	Ⅲ－３	41	8	2	7	警察予備隊時代(６年間)の５年目（昭31）	人を使うのは馬鹿くさく，炭鉱生活は「みみっちい」と思うが，もう一度「人を使いたい」	昭42夫怪我（３年間入院）の時妻働らく，昭46夫同僚事故死で不安つのる。
	Ⅲ－４	40	2	1	8	警察官時代（11年間）の７年目（昭34）	警察退職後は生活苦しく，また事業失敗により「金は人生の敵と思う」。	夫警察退職後子供の病気，夫の両親をかかえ生活は大変，夫事業失敗後一時別居して働らく。
	Ⅲ－10	55	15	7	5	兵役除隊，炭鉱（本鑑）入職１年後（昭20）	結婚当初２～３ケ月賃金不払い，一人で働らく方が楽で自営業（運送）をはじめたが，零細企業のため苦労ばかり多く不振もたたり事業たたむ。	夫の自営業の手伝いで「メチャクチャに働らく」多い時で10人以上の雇用者の世話で多忙。
	Ⅲ－６	51	15	12	5	家業（農業－13年間－）従事期間の３年目（昭20）	父との農業経営失敗後土建業で各地を転々，この間殆んど別居生活，持病（胃カイヨウ）により今まで２ケ月ほど２回にわたり入院し生活苦にみまわれる。	結婚後夫の父が再婚し，姑にいじめられる。妻は当初家計管理もできぬ，夫が各地転々としていた頃仕送り金少なく妻も就業し生活を支える。

第３節　組夫層における家族形成の意味

次に，第二のレベルの問題として，このように多様な差異を示しながら，その長い職歴変遷の過程の中で，とりわけ炭鉱入職と結婚による新たな世帯形成の側面は，第一の問題とどのように関連しているだろうか。その点について，入職時と結婚時の関係，妻の生活上の転期，妻の就業事情等を中心にみてみよう。まづ，図５－１でみるように，全体として10名のうち炭鉱入職前か後に結婚時をむかえる割合は５対５と二分される。しかも入職後結婚したものでも，組夫以外の鉱員（本鑑）経験者５名のうち４名までが，所謂，本鑑時代に結婚していることである。このように炭鉱入職前か後にしろ，本鑑時代に結婚したものは全て，(A),・(C)の類型のもので，全体10名のうち７名も占めている。それに対し，(B)の人は，まさに１名を除き（但しⅢ－９とて閉山後の本鑑時代最後の年で，組夫になる直前），他の２名は組夫時代に結婚している点が注目される。次に，炭鉱入職前に結婚したもの５名のうち４名までは，結婚時が当時の職業従事期間の後半であり，そして結婚後，２～４年のうちにその

図５－１　炭鉱入職と結婚



◎は結婚時，（ ）内の数字は年度

職業をかえていることである。しかもその４名のうち３名までが炭鉱か炭鉱関連の職場に入職している（Ⅲ－１，Ⅲ－５，Ⅲ－３）。即ち，一方で(A), (C)に主としてみられる炭鉱入職前結婚のものは，新たな世帯形成に伴なう生活困難（例えば子供養育，親扶養等）を打開すべく，よりよい生活の安定を求めて「金とり」のいい炭鉱を志向しており，その時点は，ほゞ昭和30年代になっている。他方，主に(B)にみられる炭鉱入職後結婚のものは，(A), (C)の型のものも含めて，概して本鑑という組夫よりも比較的に安定した労働諸条件にある職場に従事している時に結婚している。しかも，その時点は昭和30年以前のものも含まれる。このことは，主として(B)型を除き，結婚がその時点における職業の安定

性，継続性の保障のもとでなされるという「安定内結婚」を示しているのに対し，(B)のように，むしろ転々とした生活に歯どめをかけ，生活全体の定着化を志向しようとする「安定化結婚」がかえって職場生活の固定化を保障せしめているという特徴を示している。その限りでは，結婚時には予想もしなかったこと，即ち組夫層としての就労形態になることは，結婚後炭鉱入職によってか（Ⅲ－1，Ⅲ－5，Ⅲ－4，Ⅲ－6），また入職後の本鑑時代の結婚を経て，とりわけ昭和40年以降に組夫へと就労形態が変わるという傾向と深く関連する（Ⅲ－7，Ⅲ－9，Ⅲ－10）。

このように，結婚による世帯形成に伴なう炭鉱入職のあり方について，前述の夫のいう生活転期にみられた職歴変遷自体のことと異なり妻の場合を表５－８でみるように夫の職業のもつ固有の性格を媒介としたもの（(A)，(B)，(C)共通にいえる閉山ならびに怪我の不安）かその職歴変遷の激しさに伴なう動揺への対応（とくに(C)にみられるように，夫の事業失敗，別居に伴なう妻の窮迫的就労化の苦しさ）にみられる如く，組夫層への就労形態の変化は，世帯に大きな変容をもたらしてきた。この点からして，前者のような夫就労の不安定性に対応する意味でも，断続的，連続的とをとわず，妻就業の継続性は表５－８の如く，如実にみられる。とにかく，結婚後就業経験ないものは９名のうち２名

表５－８　結婚と妻の就業状態

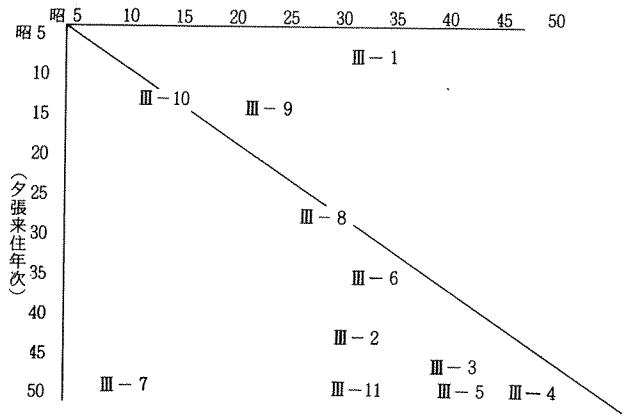
		父職業	出生地	年令	兄弟数	続柄	学歴	結婚前就業状態	結婚後就業状態
(A)	Ⅲ－1→	炭鉱員	夕張市	37才	4人	次女	中卒	炭鉱寮まかない，旅館下働き，農家奉公，子守り	出産，保育期間除き雑業→炭鉱寮まかない，鉱工所，建築現場雑婦，炭鉱風呂たき（継続的就業）
	Ⅲ－5→	農業	岩手県	33才	11人	次女	中卒	家事手伝，家出，魚冷凍加工場，水産加工場	昭49年より鉄工所溶接工（臨時）（結婚後中断，末子７才で就業）
	Ⅲ－8→	（独身）							
	Ⅲ－7→	農業	秋田県	52才	6人	六女	小卒	家事手伝	就業経験なし（無就業）
(B)	Ⅲ－2→	漁業	尻岸内	30才	7人	五女	中卒	小学前父母離婚，姉扶養，姉の家業手伝い デパート店員	就業経験なし（無就業）
	Ⅲ－11→	農業	美唄	29才	4人	長女	中卒	父死亡後，母再婚，土建雑婦	結婚直後一時農家出面（結婚直後一時就業）
	Ⅲ－9→	炭鉱員	？	44才で死亡	2人	長女	？	（死亡のため不明）	（死亡のため不明）
(C)	Ⅲ－3→	農業	神太	40才	6人	三女	中卒	商事会社，洋裁店店員	夫事故入院中（昭42－45）夏営林署，秋稲刈り，自宅洋裁内職，現在洋裁内職（夫入院中就業，内職継続）
	Ⅲ－4→	農業	旭川	37才	5人	三女	中卒	美容院勤務	夫事業失敗後１年（昭46－47）別居，映画館事務，看護人，美容院，旅館帳場（夫事業失敗後一時就業）
	Ⅲ－10→	不明	夕張市	47才	4人	長女	高小卒	15才で父母死亡，炭鉱寮まかない	家業（運送自営）手伝　現在，炭鉱臨時雇除雪（継続的家業従事）
	Ⅲ－6→	農業	青森県	50才	6人	長女	高小卒	家事手伝	家事手伝，夫事業失敗後７年間（昭30－37）別居，リンゴ問屋・リンゴ箱工場， 現在鉄工所溶接工（継続的就業）

にすぎず，「まさかの時」に備えて，妻就労化への構えは共通にあるといえる。

さて，このように閉山，事故，事業経営失敗等その不安定な就労の歩みにみられる流動化の激しいこれら組夫層の場合，職場を介しての地域定住化は希薄にならざるをえない点に注目する必要があ

る。さきにのべた如く，夕張への来住は図５－２でみるように，11名のうち３名のみが戦前から夕張にいたもので他はとくに昭和35年以降の来住者で占められ，その定住期間の短かさが特徴的である。さらに表５－９でみる如く，来住理由が炭鉱閉山，事業倒産といった劇的なものが全体の半数近くも占め，しかも，来住に際し職場親族等のパーソナルなネットワークからも切断されて現職に就業してきたことである。このことは，初めて炭鉱へ入職した時の「手づる」で，少くとも親族，知人，友人といったものが11名のうち８名もいたのに比べ，現職への就業には，「事業所所長」の１名をかぞえるにすぎず，かくもそうした関係が希薄化してきた変転の激しさを端的に物語っていよう。

図５－２　炭鉱入職年次と夕張市来住年次（炭鉱入職年次）



以上のように組夫層の場合，その出身階層による規定性を強くうけつつ，本人自身はそれからの孤立的離脱と変転の経験を体得しながら，結婚による世帯形成を通して，まさに世帯をその生活防衛的組織として強めつつ（このことはまた逆に親族，職場等のネット・ワークの希薄化への対応としてあり），その多様な生活史を現在まで刻印してきているのである。

表５－９　現事業所入職の理由・手づる

		前職	理由	手づる	炭鉱閉山経験回数	初めての炭鉱入職時の手ずる
(A)	Ⅲ－1	炭鉱（組）	閉山	同企業内配転	1	妻の父
	Ⅲ－5	〃　〃	金とり	応募	0	友人
	Ⅲ－8	農業手伝	不安定	？	0	？
	Ⅲ－7	炭鉱(本鑑)	定年	応募	1	叔父
(B)	Ⅲ－2	炭鉱（組）	人間関係の問題	現事業所所長	0	応募
	Ⅲ－11	〃　〃	金とり	応募	0	応募
	Ⅲ－9	〃　〃	閉山	〃	1	父
(C)	Ⅲ－3	炭鉱(本鑑)	閉山	応募	2	妹
	Ⅲ－4	〃（組）	閉山	職安	2	職長
	Ⅲ－10	運送自営業	倒産	応募	0	叔母の夫
	Ⅲ－6	炭鉱（組）	定住	応募	0	農業従事時代の取引先

第４節　炭鉱労働者組夫層の生活史の典型事例 ― ケース〈⑧〉―

ここで組夫層の典型事例を一つあげておこう。それは家庭不和 ― 入職型に属するケースである。

昭和11年岩見沢市にて出生，39才。７人兄弟の長男だが，下３人は父と継母との間の子供。本人出生時，実父母は岩見沢市で農業をしていたが，本人４才の時実母死亡し，その後，父再婚。昭和21年，父は農業をやめ，継母の兄が個人炭鉱の上美流渡鉱の重役をしていた関係で，栗山町の同鉱坑内員となる。本人は昭和47年に上美流渡の中学校を卒業するが，その時父は「自分の子供は坑内に入れたくない」と言って，叔父と農業をすることにし，本人を岩見沢の本家の農家手伝に出した。翌年父は炭鉱をやめ岩見沢で農業をはじめたが，本人は農業はいやだったので家にはもどらず，１年契約の農家手伝を２回やったあと，ブリキ屋になろうと思い，昭

和30年，札幌のブリキ屋に住みこんだ。しかし親方とうまくいかず1年で家に帰り，父の農業を手伝った。翌年，父が亡くなり，継母とはうまくいっていず，自分の本当の兄弟もそれぞれ大きくなっていたし，本人は「百姓をやるという気がまえがないから，別の仕事で食べよう」と思った。それで自分が卒業した中学の近くにあった炭鉱の組に直接行って，たのんで入れてもらった。技術は2週間かかって実地訓練で教えてもらった。ここは日給賃金で3年いた。しかし一緒に働いていた仲間に「とにかく毎日，日雇やっていても仕方がない，土建会社に行こう」といわれ，岩見沢の土建の組に入った。そして昭和39年に，「一人ぶちはまかなえぬが，二人ぶちはまかなえる」といわれて結婚，妻は美唄の農家出身で結婚後は一時，農家出面をしただけである。結婚後，妻子をやしなうため安定した職場を求めて，上砂川町の三井鉱業所に本鉱員で入り，仕繰夫を5年やった。ここで長男ほか4人の子供が生まれた。しかし昭和45年にそこをやめ，歌志内市の空知炭鉱の下請組へ入った。移った理由は「オレにいわせると虫の知らせで移った。オレがやめて1か月で大きな災害があり，かつての同僚が10人以上死んだ。オレもいたら死んでいたろう。『会社勤めがいやになったからやめさせてくれ』といって辞表を出したら，社宅には1か月しかいれないといわれた。それで仕事さがしにポカッと歌志内へ行った」。そこで上砂川時代の同僚にあい，「オレのところで働け」とさそわれてその同僚が労務をしていた組へ入った。しかしここには半年しかいなかった。歌志内の現場の仲間に「まだいいところがある」とさそわれて，芦別市の三井芦別鉱業所の下請組夫となり，3年いた。この間5番目の子供が生まれた。48年10月，芦別の仲間に「夕張へ行ったら金とりいい，夕張へ行くべ」とさそわれ，夕張へ来てみたら金とりはいいが物価が高いのには驚ろいた。ここで6番目の子供が生まれた。

このように本人は各地を転々とわたりあるいた。その理由は次のごとくである，「自分は親に早く死なれて苦労した。オレは子供が一人前になるまでは死なれない。組をわたり歩いたのも，より豊かに暮らしたいからだ。生活はいつも苦しかったが，自分なりに『はり』のある暮しをしてきた」。しかし，本人は最近，「子供が大きくなるまで会社にくっついていた方がよいと思うようになった。将来の生活の安定のため，このあと本鉱員のさそいがあったら本鉱員になりたい」と考えている。炭鉱のこのあとの見通しは暗くはない（北海道は石炭を見はなさないだろう）し，「自分のような学歴の者が子供を6人も育てていこうと思ったら坑内に入るしかない。」現在，本人はB社下請の北新建設坑内掘進員であり，かつそこの労働組合員である。しかし芦別時代にには親睦会があり，海水浴・新年会・忘年会・花見などに家族ぐるみで参加したのだが，こちらの組合ではこうしたもよおしは何もない。また上砂川の本鉱員時代，春闘賃上げでストライキに参加した記憶がある。「こういうものをやらないと賃金は上がらない。北新組へ来てからストライキはないが，もしやったら参加するつもりだ，いまの組合はあるというだけで活動しているわけではない。しかし閉山問題がおきてきた時，やはり団交その他でわたりあえるので，組合があることは強い」と本人は自己の体験にもとづき判断しているのである。

第6章　炭鉱労働者本鑑（鉱員）層の生活史

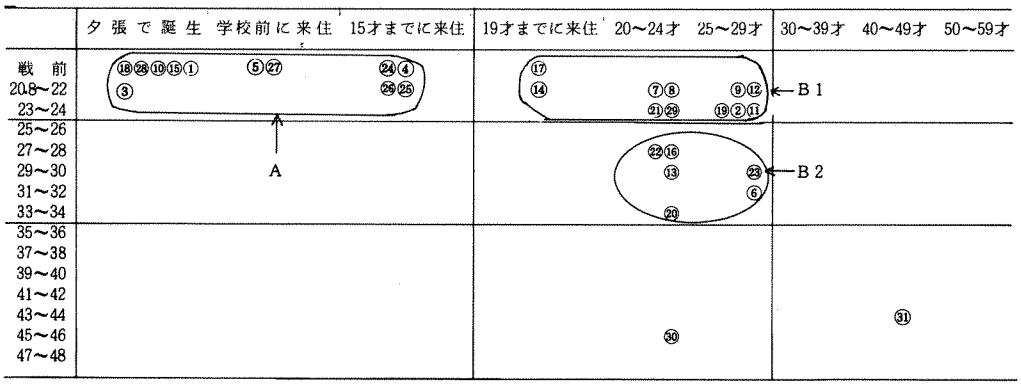
第1節　夕張への来住時期における諸区分

鉱員層の家族史を軸とする生活史には，他の二層のごときドミナントな傾向はないが，次の点をまず指摘しうる。すなわち，様々な出自・職歴をもちながら，夕張でのはじめての炭鉱入職後はそこに定着したということである。この点はとくにB社平和砿鉱員の特徴で，同じ夕張市内においても三菱南大夕張鉱のごとく，三菱大夕張及び美唄炭鉱（旧三菱美唄鉱）の閉山により来住して来たものを主体とする炭鉱とは異なる点である。

この定着性に着目すると，表6－1，2にみるごとく本鑑(鉱員)層は大きく3つのグループに区分することができる。すなわち夕張出身層（Aグループ）は夕張で成育した炭鉱労働者の二代目もしくは三代目の者か又は同地の零細自営業者の子弟である。本人の代に来住した者のうちB1グループ（夕張来住層Ⅰ）は道内及び樺太の農漁業・零細自営業出身者で，ほぼ敗戦を契機に石炭大増産期の夕張に

来住している。同じく本人の代に来住したＢ２グループ（夕張来住層Ⅱ）は石炭「合理化」胎動下の昭和30年前後に来住した東北地方を主とする農家の子弟である。そして後にみるごとくＡグループは職員層と，Ｂ２グループは組夫層と類似性をもつが，Ｂ１グループは本鑑(鉱員)層に独自なものである。

表６－１　本鑑（鉱員）層の夕張定着時期による区分



（✱）㉛は中小炭鉱閉出後の来住者。㉚は農家後継者の一時的来住。㉛は三笠市，㉚は宮城県名取市から。

表６－２　出身地と出身階層

		Ａグループ	Ｂ１グループ	Ｂ２グループ	その他	計	
夕張市	祖父・父とも炭鉱労働者	㉔㉖				2	
	炭鉱労働者	⑱㉘⑤⑩㉗⑮③				7	12
	零細自営業主	④①㉕				3	
道内	炭鉱労働者				㉛	1	
	私鉄労働者		⑨			1	
	農業		⑲⑰⑦	⑥㉒		5	10
	漁業		⑧			1	
	零細自営業主		㉙			1	
	警察官		⑫			1	
樺太	漁業		㉑			1	
	零細自営業主		②			1	7
	農業			⑯㉓⑬⑳	㉚	5	
東北	零細自営業主		⑭			1	2
	警察官		⑪			1	
計		12	11	6	2	31	

なお，昭和40年以降に２ケースが来住しているが，１ケースはＢ社系の中小炭鉱閉山により三笠市から，他の１ケースは農家後継者の宮城県名取市からの一時的な来住である。前者は三菱南大夕張鉱の閉山一来住者と同一の性格を有し，40年代の所謂「石炭不況下」の炭鉱労働者の給源を端的に示している。後者は昭和50年の平和炭鉱閉山を期に名取市へ帰郷している。

以下各グループごとに，家族生活史との関連において職歴移動をみていこう。

第1項　夕張出身層の諸特徴

平均年令38.3才（昭49）のAグループ12ケースのうち，1ケースを除くと父又は兄が炭鉱労働者であったが，初職から本鑑となった者はいず，敗戦前後にB社に勤めた者（3ケース），昭和30年前後にB社直属の下請組々夫となった者（5ケース）と，B社関連が多い。そのさいの手づるはおおむね父・兄・知人等である。初職で国鉄等の運輸労働者となった者（3ケース）も市内か通勤圏内である（表6－3）。

しかし表6－4にみるごとく，12人中10人が結婚前にB社の鉱員となっている。住宅や親の扶養など「家の都合」で，「炭鉱しかない」夕張で生業の場を求める時，B社鉱員はそれなりに魅力的であり，その上企業は縁故採用を主体としていた。

昭和33年にB社直属の組夫から本鑑となった㉗は次のごとく述べている，「（B社の）入社試験をうけて200人の希望者の中から20人選考ということで，採用になった時は嬉しかった。給料が上がり，また生活にはりが出た」と。

炭鉱歴は長い者で25年，短い者で9年であり，年令の高い者が長くなっている。

表6－3　Aグループの出身と初職

		B社系列企業またはB社雑役	B社関連の下請組	国鉄（市内又は近郊）	運送店（市内）運転手	計	備考
父＝炭鉱労働者	長男	㉔ ㉘	㉖ ㉗			4	㉘は本人高小卒前に父が炭鉱事故死。 ⑤は本人工高採鉱科卒業前に父死亡。 ④の父の自営業は，本人幼少時の父の死亡により，廃業。 ①の父の自営業は現在2兄が継承。 ⑧は新制中卒時前後に父死亡。
	二男以下		⑩※ ⑮※	⑱※ ⑤※	⑧	5	
父＝自営業主	長男	㉕				1	
	二男以下	④※	①※			2	

※印は兄が炭鉱労働者であるもの。

表6－4　Aグループの結婚前の職業移動

初職	ケース	昭15～20.8	昭20.9～24	昭25～29	昭30～34	昭35～39	昭40～44	結婚前の転職回数
B社関連	㉔	■	→	★	☒			1
	㉘			■ →	★→★	☒		2
	④			■→★	→◁ →◁ →▼▽ →	☒▶	→△△ →▲★	5
	㉕			●	→ ■→★	☒		2
下請組	㉖			▲	→ ★		☒	1
	㉗				▲→★	☒		1
	⑩				▲→★	☒		1
	①				▲→■ →	★☒		2
	⑮				▲	→ ■★→	☒	2
運輸労働	⑱	○→■	→ ★		☒			2
	⑤			●	→ ○…◀	→☒ ★		2
	③					●	→★ ☒	1

☒ 結婚
★ 本鑑
▲ 組夫
▶ 中小炭鉱
■ B社雇用者
▼ 土建労働者
◀ 自営雇用者
● 運輸労働者
⬢ 家族従業者

（白抜きは夕張市外での就業を示す。）

第２項　夕張来住層の諸特徴〔Ⅰ〕

平均年令49.5才のＢ１グループでは11人中７人が初職で家業（農漁業自営，都市零細自営）又は父と同一の職業に就くが，父と早くに死離別した４人は，零細自営業・漁業の長男であっても家業には従事せず，親戚や母の知人のつて等で町工場の見習職人や工場労働者（養成工・単純作業工）となっている（表６－５）。初職以後の職歴移動は表６－６にみるごとくであるが，青年期までの生業の場を戦争で失なっていることが特徴的である。

結婚前にＢ社鉱員となった者は７人おり，そのさいＡグループとは異なってＢ社の系列企業や下請組夫を経験していず，直ちに本鑑（本鑑札所有者＝正式登録鉱員）となっている。

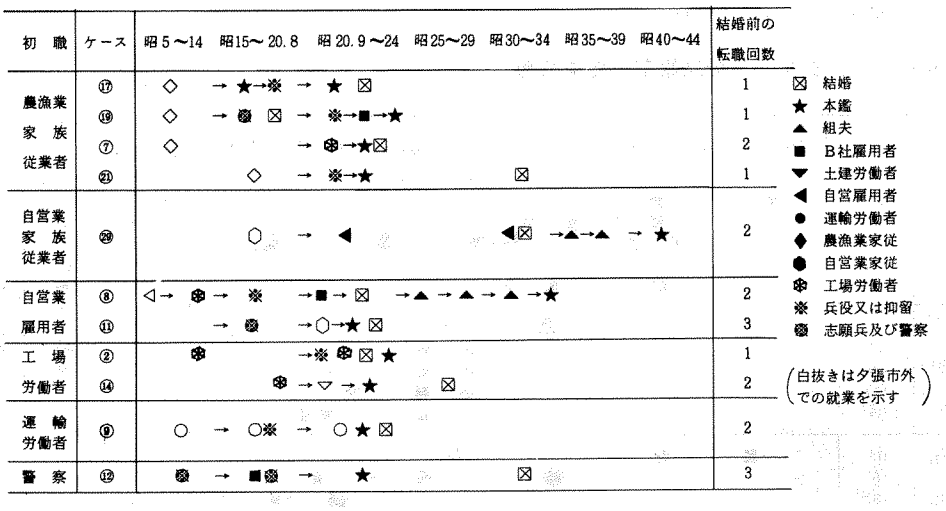
炭鉱入職前に結婚していた４ケースは満州・樺太からの引揚者２名と戦後すぐにＢ社系列企業又は鉄工所工員として来住した者で，前者は組夫を経験していない。

表６－５　Ｂ１グループの出自と初職

		農漁業家族従業者	自営業家族従業者	自営業雇用者	私鉄労働者	他産業労働者	警察	計
父＝農漁業	長男	⑰ ㉑		⑧●				3
	二男以下	⑲● ⑦						2
父＝自営業主	長男					②● ⑭●		2
	二男以下		㉙					1
父＝私鉄労働者	長男				⑨			1
父＝警察	二男以下			⑪●			⑫	2
計		4	1	2	1	2	1	11

●印は父が幼少時に死亡又は蒸発したもの。

表６－６　Ｂ１グループの結婚前の職業移動



Ｂ１グループの人々が夕張に来住した昭和24年までの時期は，石炭大増産期であり「炭鉱の景気は良かった」し，「夕張の炭鉱が一番大々的に募集していた」ので，おば・兄・父の妹の夫といった親族のパーソナル・コミュニケーションとともに，前職の同僚の父・会社の募集・鉱員養成所の募集と，Ａグループの人々よりも多様なコミュニケーション・ネットワークを通して，炭鉱へと集まって来た。しかもそのさい，表６－７にみるごとく家族扶養義務のある者とそうでない者とでは来住手づるに差があり，前者は親族と戦友などの親しい友人，後者は会社の募集に応じることが主である。そして前者のすべてが兵役や抑留などの戦争直接体験者であることは，Ｂ１グループの特徴を端的に示すこれらの人々の生活が，敗戦によってドラスチックに変容したことを物語っている。

表６－７　Ｂ１グループのＡ市来住時の理由と手づる

	親族のネット	友人のネット	募　集	計
家族扶養のため炭鉱（又は夕張）へ来た者	⑰• ㉑• ◇②• 8•	⑨• ◇⑲•		6
自己の就業の場をうるために炭鉱（夕張）へ来た者	⑪• 29		⑫• ⑭ ⑦	5
計	6	2	3	11

◇は結婚後夕張へ来た者，□は夕張で結婚後炭鉱へ入った者。
•印は戦争の直接的体験者であることを示す。

第３項　夕張来住層の諸特徴〔Ⅱ〕

Ａグループと同じく年令の若いＢ２グループ（平均年令41.8才）は，農家の二男以上の者で１名を除き初職は農業関係である（表６－８）。

６ケース中，農家々族従業者２名，農家手伝２名，養蜂業１名。手づるは父又は親族である。初職で横須賀海軍工廠養成工となった者は姉の夫のつてによる。

表６－８　Ｂ２グループの出自と初職

		農業家族従者	農家手伝	養蜂業	海軍工廠	計	備　考
父＝農業	二男以下	㉒⑳	⑬㉓	⑥	⑯	6	㉓は幼少時より他家にて養育された
計		2	2	1	1	6	⑬は新制中卒時に父死亡

これらＢ２グループの人々は親扶養義務はなく，初職以後にも多様な職業体験を有しているが，夕張での炭鉱入職を契機に定住し，結婚がそれを補強した。組夫時代に結婚した２名を含み結婚はすべて炭鉱入職後であるが，昭和30年前後の来住であり，いきなりＢ社平和鉱の本鑑という者はいない。２名はＢ社の角田鉱又は真谷地鉱からの配転，他の４名は北新組の組夫を経験している（Ａグループの組夫経験は北新組ではなく，Ｂ社直属の組）。しかも組夫期間はＡグループの半年～４年に比べ，４年～９年と長い（表６－９）。

このようにみてくるならば，Ａグループの人々にとって本鑑は夕張での一応の生活の安定を意味し，Ｂ１グループにとっては家族の扶養や食糧・住宅の保障が得られ，Ｂ２グループにとっても定住に値するものであった。しかしこのことをもって炭鉱は快適な職場であるといおうとしているのでは

ない。それは絶えず「重大災害」と隣り合わせているのであり，そのうえ資本家的「合理化」は労働者の生活の論理とは異なる次元から発想されていることはいうまでもない。しかし労働者にとって職場はまず第一に生業の場としてあり，この点で本鑑とくに坑内員は危険と隣り合わせながらも，生活の一応の安定を保障するものであった。そして大半の者が本鑑となってから結婚しているというところに，鉱員層の生活史の一特徴がある。しかも本鑑となってからの職業移動は閉山以外にはない。

表６－９　Ｂ２グループの結婚前の職業移動

初職	ケース番号	昭15～20.8　昭20.9～24　昭25～29　昭30～34　昭35～39　昭40～44	結婚前の転職回数
農業家族従業者	㉒	◇　→ ○◇★☒	3
	⑳	◇▽▲　→★☒	3
農家手伝	㉓	◇　▽　→▽▽▽▼→△▲★☒	8
	⑬	◇　→■▲☒　→　☆　→　★	4
養蜂業	⑥	・養蜂業者として全国を転々とする→▲☒　→　★	1
軍事工廠	⑯	⊕　→◇　→　⊗★　→　★☒	4

☒ 結婚
★ 本鑑
▲ 組夫
◆ 農業家従
◆ 農家手伝
◀ 自営業雇用者
▼ 土建労働者
⊗ 警察予備隊
⊕ 工場労働者
（白抜きは夕張市外での就業を示す）

第２節　妻の出身階層とその生活史

次に妻の生活史を簡単にみよう。表６－10によれば，夕張で成育した者が半数以上で，炭鉱労働者家族出身者が約半数となる。夫の出自との関連では，夫Ａグループでは１ケースを除き妻の出自も炭鉱労働者であり，夫Ｂ２グループでは東北の農家出身者の妻は炭鉱労働者家族か炭鉱関連の自営業家族出身者であるが，道内農家出身者の妻は同じく道内農家出身者である。このようにＡ・Ｂ２グループとも，ここでは学歴・成育環境その他の詳細をはぶかざるをえないが，夫と妻の生活史には類似点が多いことを指摘できる。

この点はＢ１グループの夫と妻にもいえるが，Ｂ１グループの場合，妻が結婚によってはじめて夕張に来住したケースが11人中９人いることが，より特徴的である。つまり夫・妻とも炭鉱社会の生活慣行によく慣れないうちに，その家庭生活を出発（又は再出発）させた人達が多い。しかし同時に表６－11にみるごとくＢ１グループの妻たちは，結婚前に自宅外の職場で継続的に就業している。これに対し夕張で成育した妻は洋和裁・編物・理美容等の手職は身につけているが，そしてこの手職は

決して単なる花嫁修業的な意味あいのみをもつものではないが，自宅外の職場体験を有する者は極めて少ない。

表 6 —10　妻の出自と夫の出自との関係

夫の出自			妻の出自：夕張 祖父・父とも炭鉱労働者	夕張 炭鉱労働者	夕張 炭鉱関連	道内 炭鉱労働者	道内 国鉄	道内 農業	道内 漁業	道内 自営業主	道内 神社宮司	道内 他産業労働者	樺太 他産業労働者	東北 農業	甲信越 農業	東海 不明	夫の計	
夕張	祖父・父とも炭鉱労働者		㉘												㉔		2	
	炭鉱労働者			⑱⑩⑤㉖ ㉗③⑮													7	12
	零細自営業主			①④								㉕					3	
道内	炭鉱労働者					㉛											1	
	私鉄労働者				9												1	
	農業							⑥ ⑦ ㉒			17					19	5	
	漁業													8			1	10
	零細自営業主									29							1	
	警察官						12										1	
樺太	漁業			21													1	2
	零細自営業主												2				1	
東北	農業			⑬ ㉓ ⑳	㉚					16							5	
	零細自営業主				14												1	7
	警察官								11								1	
妻の計			1	13	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	31	
			17			10							4					

○＝夫Aグループ，□＝夫B1グループ，◇＝夫B2グループ，△＝夫その他

表 6 —11　結婚前の妻の主な職業

妻＝A′	⑱ ㉘ ⑤ ㉗ ⑮ ⑬ ⑳ ㉑ ① ㉓ ⑩ ㉚ ㉖ ③ ④ ⑭ ⑨	洋・和裁の勉強，一部内職 ぬい子勤務 美容師又は美容学校 洋裁学校→神奈川で工員→家事 洋裁学校→床屋 住込女中 炭鉱の配給所
妻＝その他	㉛	炭鉱の配給所
妻＝B2′	㉔ ⑥ ㉒ ⑯ ㉕ ⑫ ㉙	農業家従 旅館従業員（炭鉱地帯） 住込女中 保健婦（炭鉱） 自営業家従
妻＝B1′	⑲ ⑧ ② ⑪ ⑰ ⑦	呉服店々員 帝繊→国鉄小荷物係→商店々員 三井生命契約係→国鉄出札係→木工場帳簿係 芸者→軍令部洗濯係→B社化成工業所下請組 小学校教員（十勝） 農業家従

第3節　家族生活史の類型における諸問題

第1項　家族生活の類型

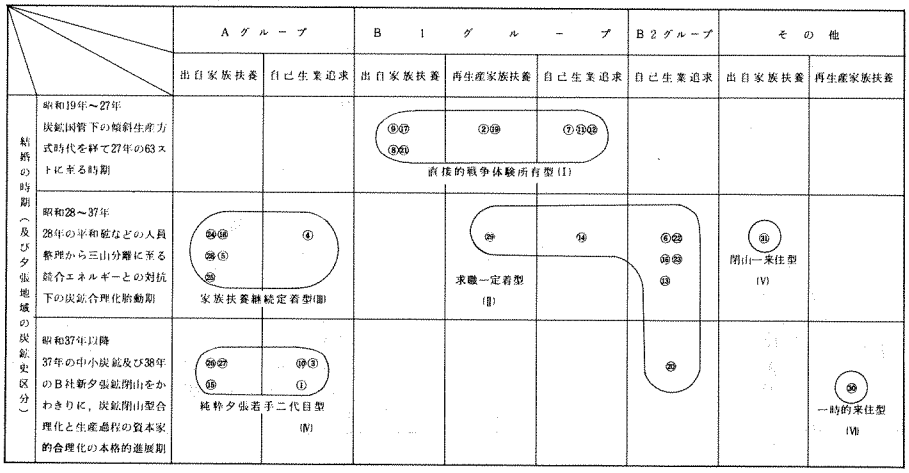
以上，鉱員層の夕張定着時期別の三グループの特徴をみてきたが，次にそれと出自家族又は再生産家族との関係で炭鉱入職理由をみてみよう。表6－12によれば，Aグループの人々は出自家族扶養のため炭鉱に入職した者が三分の二を占め，B2グループの人々は全員が自己の生業を求めて他地域より夕張へと来住してきた。この人々とAグループの夕張で自己生業を求めた人々とはその意味あいが明らかに異なっている。これに対しB1グループの人々は出自家族扶養・再生産家族扶養・自己生業追求に三分される。

他方，夕張における戦後炭鉱史（及び炭鉱労働運動史）は，(イ)炭鉱国家管理下の傾斜生産方式をへて27年の63ストに至る時期，(ロ)28年の平和砿などの人員整理から35～36年の三山分離に至る炭鉱合理化胎動の時期，(ハ)政転斗争の中でB社新夕張砿閉山－大半は平和砿に移る－等をかわきりに夕張での閉山型合理化と生産過程の資本家的合理化とが本格的に展開する時期に区分しうる。そして個々の労働者の世帯形成は，客観的にはこれら炭鉱史（すなわち炭鉱労働運動史）の特定の時点でなされたことはいうまでもない。

表6－12　炭鉱入職の理由

		Aグループ	B1グループ	B2グループ	その他	計
炭鉱入職理由	出自家族扶養	㉔ ⑱ ㉘ ⑤ ㉖ ㉗ ⑮ ㉕	⑨ ⑰ ⑧ ㉑		㉛	13
	再生産家族扶養		② ⑲ ㉙		㉚	4
	自己生業追求	⑩ ④ ③ ①	⑦ ⑭ ⑪ ⑫	⑥ ㉒ ⑯ ㉓ ⑬ ⑳		14

表6－13　家族生活史の類型



そこで，夕張への定着時期，炭鉱入職理由，炭鉱史との関連での世帯形成時期の三つをクロスすると，家族史の出発点及びその展開において差異を有する六類型をうる（表６－13）。第Ⅰの≪直接的戦争体験所有型≫は炭鉱経験年数があまり長くないうちに結婚したＢ１グループの人達で，３～４人の子供の養育及び老親の扶養を行なってきた。そのため夫は勤務時間以外にアルバイトをすると共に，間接員から直接員へと職種を上昇させ，また妻あるいは夫の父か母が外働きや畑作りをして生活を支えてきた（表６－14参照）。第Ⅱの≪求職一定着型≫はＢ２グループ及びＢ１グループの年令の若い２ケースで，妻の養父母のいた１例を除き夫婦二人で結婚生活をはじめた。しかし炭鉱生活に入って間がない者が多く，「無一文から始めることの苦しさと楽しさ」（⑯の妻）をほとんどが経験している。夫はすべてが直接員となったが，妻は一時的なアルバイト以外はしていない。

表６－14

		夫の職業又は職種移動	夫のアルバイト	妻の就業	扶養した家族	
第Ⅰ類型	⑲	Ｂ社系列企業→本鑑（間接員）	畑仕事・軍手工場自営	畑仕事・軍手工場自営		子供４人
	⑧	〃 →組夫→本鑑（直接員）	ナシ	〔夫の母〕日通の下請 〔妻〕日通下請・土方・掃除婦など	夫の母	子供３人
	⑦	本鑑（間）→（直）	不明	短期のパートをいくつも		子供４人
	⑪	〃 → 〃	ナシ	日通の下働き		子供４人
	⑨	〃 → 〃	Ｂ社系列企業の機械修理等	建設作業婦・平和砿資材系	夫の母 弟 妹	子供３人
	⑫	本鑑（間）	ナシ	炭鉱の保健婦	（不明）	子供なし
	②	本鑑（直）	出面作業・請負残業	下請組の坑内資材運搬員等		子供４人
	⑰	〃	炭住増築仕事など	畑仕事。〔夫の父〕中小炭鉱員	夫の父母 弟妹８人	子供４人
	㉑	〃	ナシ	〔夫・妻の父母の着病に追われる〕	夫の母	子供２人
第Ⅱ類型	㉙	鉄工所工員→組夫→本鑑（間）→（直）	ナシ	建設作業婦など		子供１人
	⑥	組夫→本鑑（間）→（直）	ナシ	ヤクルト配達		子供２人
	⑬	〃 → 〃 → 〃	ナシ	内職（和洋裁）		子供２人
	㉚	組夫→本鑑（間）	ナシ	〃（コイル巻き）		子供２人
	㉓	本鑑（間）→（直）	線路工事など	ナシ〔病弱〕		子供２人
	㉒	本鑑（直）	ナシ	妻の実家の農家手伝い		子供１人
	⑮	〃	ナシ	夏のみのパート		子供２人
	⑭	〃	ナシ	内職（→編物教室）	妻の養父母	子供２人
第Ⅲ類型	⑤	自営業雇用者→本鑑（間）	ナシ	内職（洋裁・編物）	夫の養母	子供２人
	④	中小炭鉱→組夫→本鑑（間）	ナシ	クリーニングの集配		子供２人
	⑱	本鑑（間）	ナシ	ナシ〔病弱〕		子供２人
	㉘	本鑑（間）→（直）	ナシ	内職（和裁）	夫の母	子供２人
	㉔	本鑑（直）	ナシ	ナシ〔子供ポリオ〕	夫の両親	子供２人
	㉕	〃	ナシ	保険外交員（短期間）	夫の両親	子供３人
第Ⅳ類型	⑩	本鑑（間）	ナシ	美容師		子供なし
	①	〃	ナシ	ナシ〔乳幼児あり〕		子供２人
	㉗	本鑑（間）→（直）	ナシ	内職〔アイススティック〕		子供２人
	⑯	〃 → 〃	請負残業	ナシ〔乳幼児あり〕		子供１人
	③	本鑑（直）	ナシ	理髪師（出産前）		子供２人
	㉖	本鑑（直）→（間）	ナシ	ナシ〔乳幼児あり〕		子供２人
Ⅴ	㉑	中小炭鉱→本鑑（間）	ナシ	生協のアルバイト	夫の弟妹	子供２人
Ⅵ	㉚	トラック運転手→本鑑（間）	ナシ	デパートの皿洗い等のパート		子供２人

第Ⅲの≪家族扶養－継続定着型≫はAグループの比較的年令の高い人達で，結婚前か結婚後に親（又は弟妹）の扶養をしている。そしてこの人々の多くは夫方か妻方かの父又は兄弟を炭鉱事故で亡くしている。姑や小姑がいたことで妻は苦労したが，他面様々な援助もうけてきた。夫の職種上昇がないかわり，妻は病弱者や子供がポリオの者以外は何らかの内職やアルバイトをしている。第Ⅳの≪純粋夕張若手二代目型≫は夫・妻ともに夕張の炭鉱労働者の子女で，両親とも健在で働いている者が多く，親族のネットはそれだけに稠密である。妻の就業は未だ子供が小さいため少なく，夫は職種上昇をしている者とそうでない者とに分かれるが，㉖の如く「合理化」の進展の中で夫婦で相談して職種を下降させたケースのあることが特徴的である（㉗も申し出たが身体がいいというので却下された）。

第2項　子供への期待と転職・定住志向

このように各類型ごとにその生活の社会的再生産の構造に若干の差異があるが，それでは子供にいかなる職業期待をよせているのか。すでに自立した子供がいるのは第Ⅰ類型のみだが，その子供の就業先をみると（表6－15），男子は長男を含め首都圏ないし札幌市へ他出し，炭鉱に就業した者は一人もいない。（女子のみに夕張でB社事務員等で残留した者がいる）。また，第Ⅱ～Ⅳ類型の未だ高校生以下である子供への就業期待においても，炭鉱就業希望を表明している親はいない（表6－16）。これらのことは，現実の労働生活における資本家的合理化に伴なう労働強化－災害続出に対する現実的不安と，国のエネルギー政策不在に由来する炭鉱の将来性への危機感にもとづいているもので，それは家族生活史のどの類型においても共通に刻印されている。

表6－15　Ⅰ類型の子供の就業先

		男	女	計
夕張	デパート店員（臨時）	1(1)		6
	アルバイト仕事	1		
	B社事務員		3	
	病院事務員		1	
札幌	建設会社営業部員	1(1)		4
	自動車会社技術員	1		
	食品会社販売部員	1(1)		
	看護婦		1	
首都圏（東京・埼玉・神奈川）	大企業工場労働者	3(2)		9
	運輸会社運転手	1(1)		
	ボーイ	1		
	看護婦		1	
	事務員		1	
	消息不明	2		
大学・高専在学中		2		2
計		14(6)	7	21

（　）は長男の内数

しかし，平和砿閉山を目前にしての本人たちの転職及び夕張への定住志向になると，子供への期待とは異なった複雑な様相があらわれる（表6－17）。平均年令50・6才の第Ⅰ類型では9人中6人までが定年までの継続就業を考えている。しかし夕張市への定住志向を有しているのは3人のみで，多くは札幌への転出を考えている。敗戦を契機に夕張に定住して以来20数年たつのであるが，それでもなおこの人々は夕張市外への転出を望み，夕張定住を強く表明しているのは娘が夕張に就業している②⑧のみである。そして転職にさいしては炭鉱で習得した技術はほとんど生かしえず，単純労働を志向するのである。第Ⅱ類型は平均年令42・4才で9人中7人が子供の養育を理由に炭鉱への継続就業を志向しているが，子供が一人前になったら転職することを考え，夕張定住を志向しているのは姉，おじのい

表6－16　Ⅱ～Ⅵ類型の子供への就業期待

男子		女子	
公務員	4	看護婦	5
サラリーマン	1	薬剤師	1
技術者	4	保母	1
本人の自由	2	教員	1
炭鉱以外のところ	6	タイピスト	1
未定	3	本人の自由	4
		未定	8
計	20	計	21

表 6 —17　平和砿閉山を目前にしての転職及び夕張定住志向

類型	ケース	職種	年令	転職志向	定住志向
第Ⅰ類型	⑲	工作	52	定年までいる（あと３年）	札幌（定年後，子供がいる）
	②	採炭	49	土建・大工（職訓，閉山が近いという事実が目の前にある）	夕張（長く住んでいるし，娘もいる）
	⑰	採炭	50	定年になったら考える（あと５年）	いまはふれたくない，子供は札幌にいる
	⑪	採炭	50	大工（職訓，年だし坑内作業は無理）	札幌（子供の教育，営繕組合で仕事をもらう）
	⑨	採炭	51	定年まで「かい殺し」，（年令の上で再就職はむずかしい）	対人関係や慣れた仕事という点では夕張にいたいがわからない
	⑧	支柱	50	塗装（職訓。坑内はいやだ。明るいところで働きたい）	夕張（大都会に住みたくない，娘２人も夕張にいる）
	⑦	支柱	47	新鉱へ行く（子供が小さいから）	とりあえず夕張（札幌に宅地を買ってある）
	⑫	機械	54	来年の定年まで（札幌にアパートをたてている）	札幌（子供いない）
	㉑	採炭	43	あと４～５年いる（子供の高卒まで）	夕張にはいい職がないので（子供の高卒後に他出する）
第Ⅱ類型	⑭	採炭	43	建築関係（職訓へ行った方がいいかなとも考えている）	夕張はあまりいたくない（もう少し大きい都市）
	⑯	採炭	43	あと10年頑張る（３年前に新日鉄名古屋きまったが，子供反対）	いまは考えていないが将来は札幌（宅地あり）
	㉒	採炭	43	定年までいる（長女の大学進学のため）	長女（１人子）次第
	㉓	支柱	42	新鉱へ行く（子供の卒業まではいたい）	定住したいとは思わない
	⑬	堀進	38	鉄工所・長距離運送・土方（子供が大きくなったら）	夕張（できれば）
	⑥	採炭	43	考えてはいるが見通したたず，年をとってしまった	夕張（どこでも同じ）
	㉙	支柱	43	定年までいる	できたら海岸に住みたい（魚が好き）
	⑳	傭員	36	新鉱に一応行く，いいところあったらやめたい	夕張（いい職あれば）
第Ⅲ類型	⑱	機械	46	ずっと炭鉱にいる（今持っている技術に誇りがある）	夕張（札幌などわずらわしい）
	㉘	採炭	40	機械組立（新しい職場がきまっている）	夕張ではどうにもならない（旭川）
	㉕	採炭	43	まだわからないが，物を背負うような仕事	夕張（年令不問の仕事があれば）
	④	運搬	39	ブルトーザー・板金・溶接などの機械技術（閉山が予想される）	他の地（子供の将来のため）
	⑤	運搬	48	新鉱に移りたいが，坑内条件が気になる	札幌（妻の親族がいる）
	㉔	採炭	40	大工（体力のことを考える）	いい仕事があったら夕張
第Ⅳ類型	⑩	機械	36	溶接（炭鉱の将来を考える）	夕張に企業が来たら住んでよい
	㉖	運搬	34	自分に適した仕事（まだ考えていないが）	夕張にいる
	㉗	採炭	32	職訓（公務員のような安定した仕事につきたい）	よい仕事・安定した仕事があれば夕張にいたい，家もたてたい
	⑮	採炭	30	施盤工（閉山になっていい仕事があれば）	夕張（親戚が多い，安定した生活ができればいる）
	①	工作	33	新鉱（石炭産業はこれから良くなるが，そのうち地上の楽な仕事に）	夕張（親と一緒に住みたい）
	③	採炭	27	閉山までいる，閉山がきまったら大型車免許を使う	夕張（生れ育ったところ）
Ⅴ	㉛	機械	46	炭鉱にいる（子供が成長して一人立ちするまで）	定住したいとは思わない
Ⅵ	㉚	保安	27	跡取りなので故郷へ帰る	仙台へ帰る（これ以上発展しない町にいても仕方がない）

る⑬，兄２人が平和砿にいる⑳，そして炭鉱入職前に全国を転々とした⑥の３人のみである。

夕張で成育した第Ⅲ類型は平均年令では第Ⅱ類型と変わらない（43・７才）が，炭鉱継続就業を志向しているのは６人中２人のみであり，とくに親または親戚中に炭鉱事故犠牲者を持つ㉘④⑤は夕張市外への転出をも志向している。転職にたいしての職業希望も炭鉱で習得した技術と何らかの関連をみることもできる。他方⑱のごとく自己の技術への誇りを持っている人もいることが特徴的である。第Ⅳ類型の夫・妻とも夕張で成長した若い人たち（平均33・０才）はすべて夕張での定住を志向している。しかし，①のごとく石炭産業の将来に明るい展望をもっている人も含め，炭鉱に継続的に就業しつづけようと志向している人はいない。そして転職にたいしては炭鉱のみでなくそれ以前に習得した技術を積極的に生かそうと考えている。

すなわち，第Ⅰ類型の≪直接的戦争体験所有型≫の人々にとって夕張は，子供と親の扶養のための生業の場としてのみあり ── そして第Ⅱ類型の≪求職－定着型≫がいまこの過程を歩んでいる ── やがては「脱出」していく場所である。そしてその対極にあるのが第Ⅳ類型の ≪純粋夕張若手二代目型≫の人々で，彼らは生活の場として夕張をとらえて，炭鉱以外の市内の「いい職場」を求めている。しかしその期待がみたされないとき，やがて第Ⅲ類型の≪家族扶養 ── 継続定着型≫の人々のごとく分化してゆくのであろう。

このように諸個人の行為志向は，それを生活史と関連づけてとらえるならば，より一層深めることができる。しかしここで注意しなければならないことは，私達が50年６月に追跡調査をした結果，転職志向をもちながら実際にそれを行為として実現させたのは，旭川の木工場へ行った㉘と帰郷した㉚のみで，定年後に再採用された⑫を含め29ケースが新鉱へと移行している。つまり志向性はそれまでの生活史の頂点に立っての可能的方向性の自己指示なのであるが，それが現実性に転化されるためには家族の生活防衛 ── 発展との関連における，経済状況把握の問題がある。すなわち閉山という資本の論理にもとづく生産力の破壊に対し，諸個人は労働力としては「反撥」されるのであるが，同時に生きた人間として彼は自己の肉体的な力及び生活史を基底においたコミュニケーション・ネットの様態に応じて，転職及び定住への志向性をもつ。しかしかかる志向性への諸個人の努力がすべてを決するのではない。このことは生活史分析が社会機構 ── 構造変動分析と結合されなくてはならないことを物語っているのである。

第４節　炭鉱労働者本鑑（鉱員）層の生活史の典型事例 ── ケース⑨ ──

最後に本鑑（鉱員）層に独自な直接的戦争体験所有型のケースをみておこう。

大正12年，北海道穂別町で出生。52才。６人兄弟の１番目，長男。父は300人規模の私鉄・北海道鉄道KKに勤務した実直な人であったが，子供が多く大変だった。本人は穂別町の小学校高等科を昭和13年に卒業し，すぐに父のつてで父のつとめていた鉄道に臨時雇で入った。その後賃金や身分の安定性のことを考え，15年に応募して国鉄苗穂工機部室蘭出張所へ入り，鉄道教習所に通ったあと，客車修理の仕事をした。しかし昭和18年召集で中国各地を転戦し，敗戦により21年８月まで中国に補虜生活を送った。「ソビエトに抑留された人々に比べ好意的な待遇であり，中国人に再建のため中国に残るようにと勧誘されたが，日本の家族のことを思って帰国した。日本へ帰った時は中国で吹きこまれていた程の惨状ではないと思った。」そして本人にとって太平洋戦争中の中国各地での転戦－補虜生活－復員は自己の生活史の転期であり，そこから「忍耐・倹約・将来に備えるといった姿勢を獲得し，『何でもできる』という気構えができた。それは自分の生活を支えたと思う」と本人は語る。

復員後，国鉄に復職したが，22年に父が死亡したため，家族を養うためには景気のいい炭鉱へと考え，国

鉄時代の同僚の父で平和砿につとめていた人の手づるで夕張に来住し，平和砿坑外資材員となった。翌年，本人20才，妻18才で結婚。妻の父はB社の夕張製作所工員で，妻は結婚前，平和砿配給所につとめていた。結婚後生活の苦しかったのは28年ころまでで，夫婦の年令が若かったこと，本人の母，兄弟がいたこと，そして24年に長男，25年に長女，28年に次男が生まれ，その上炭鉱に就職して日が浅く，坑外員であるため給料が安かったからである。それで本人は24〜25年頃は，炭鉱の勤務のほかにB社の化成工業所の機械修理に従事したり，炭住の建築を請負ったりして休む間もなくびっしり働いた。そして26年からは坑内に入り工作員となった。他方，妻は長男が8カ月で生まれたり，長女の下の子が流産したり，また妻自身が慢性肝炎や心臓カッケで身体の調子が良くなかったので妊娠中絶をしたりで，とても働く条件はなかった。他方，この間本人は，少なくとも昭和23年・25年に平和砿の労働組合の執行委員をしている。「労働組合は弱い労働者の要求を実現する手段としてあって然るべきものだと思う」と本人は語っている。しかし，「25〜26年のレッドパージで組合の力が衰え」，27年に63ストがあったが，本人は一応参加しながらも実質的にはアルバイトをずっとしていて，「周囲から若干の非難をうけた」。組合が弱くなってくると皆の中にも「自分の生活は自分で守る」という考え方が生まれてきた。

昭和31年，長女が小学校に入学するが，この年本人は坑内支柱員となり収入が向上し，生活が安定した。また妻も子供の教育を考え生協の臨時売子，パン工場常雇として働き出した。しかし34年に本人は坑内で大きな怪我をし，妻は夫の看病のため職を失なった。36年，長男は中学生となり，本人は採炭員へと職種を上昇させ，妻もまた組合の紹介で建設会社の雑婦となるが，38年に今度は妻が脳内出血で倒れた。それは軽かったので，妻は翌年から同じ建設会社の臨時婦として働き出す。そして40年に長男が工業高校へ，翌年長女が東京の看護学校へ入学し，妻はそのため40年からB社化成工業所の資材系として定職を得，45年に平和炭鉱の資材係へうつったのちも48年まで働きつづけた。この間，43年に長男は国鉄をうけるがうまくゆかず，神奈川県藤沢市の運送会社に運転手として就職，長女もまた東京年金病院の看護婦となった。次男は44年に中学卒業後，苫小牧高等工業専門学校に入り，その後岡山大学の工学部に編入している。長男と長女は現在それぞれ結婚している。このように本人と妻は子供を一人前にしてきたが，そのさい「学力よりも社会人として立派になるよう教育やしつけを重視」してきた。そして子供の成長と他出により生活は楽になった。ただ若干生活のはりを失ったが，それよりも子供が自立したことに喜びを夫婦とも感じている。

本人は炭労の歴史を三期にわけてとらえている。第一期は昭和33年の90日ストの頃までで，この間の本人の組合員史はすでにみた。第二期は昭和34年頃からの三井三池闘争，その後の政転闘争の失敗が明らかになる頃までで，多額のカンパ，動員政策がとられたが，それは組合員の負担であった。「政転闘争は結果的に大失敗であり，一時責任追求の動きも活発であった。」第三期はそれ以降で，本人は38年に職場委員，39〜41年代議員，45〜46年職場委員をしているが，「組合執行部選挙において，会社側の思惑をふまえた幹部が支配的となり，アイツがと思わせるような人物が執行委員になったりもした。会社側の裏工作が活発化し，それまでの既得権（各種手当，標準作業量）維持の面でも後退がみられた。」しかし本人は同時に次のことも指摘する。「組合が弱くなったのは事実だがそれがすべて悪いことだとはいえない。会社あってのわれわれだから，企業との共存を考えて運動しなければならない。勿論，自分たち労働者は搾取されているのだから作業条件の改善や権利を守る活動はしていくべきだ」と。ここには閉山の労働者にとっての重大性が語られている。

平和炭鉱の閉山を直前にした48年の段階で，本人は転職は考えていず定年まで今の仕事をつづけ，定年後も再採用制度もあるので引き続き働くつもりでいる。生活の場所も「対人関係などで夕張にはいたが，息子や娘が他出しているので，将来はそちらへ行くだろう」。妻は現在は就業していないが，子供の教育費を得るため働きたいとのべ，いましている習いものの技能を習得し，来年からでも縫製関係の常雇を希望している。〔このケースの本人は，昭和50年にB社の新炭鉱へ移行している。〕

第7章　炭鉱労働者階級と三つの階層

炭鉱労働者階級の三つの階層，職員・本鑑・組夫層は現在の労働生活，資本にとっての地位＝役割構造においてのみではなく，そこに至る過程，つまり「労働ー生活史」において既に大きな階層差をもっていることが，前章までの分析で明らかとなった。しかも各階層はその内部に家族生活史の類型によって示されるところの諸グループを構成部分として含んでいる。炭鉱労働者の生活史を家族生活

史と職業変遷から，いいかえると出身階層－学歴－職歴移動－結婚－結婚後の職歴移動と多就業構造といった，親から自立し新たな家族を形成－発展させてきた諸個人の生活史という視点からみるとき，職員層においてはとりわけ出身階層・学歴と企業による登用の時期，組夫層は炭鉱入職へのプロセスと入職理由，本鑑層は夕張への来住と結婚の時期が，それぞれの階層内での家族生活史の違いをもたらすファクターとなっている。そしてこれらの各層の家族生活史の類型は，父から子への世代間職歴移動及び石炭産業「合理化」過程との関連で位置づけることができ，そこから炭鉱労働者階級の三つの層の家族生活史の連関とさらなる差異の構造，すなわち炭鉱労働者階級の内部構造を家族生活史の角度から剔出することができる。このことは諸個人の生活史が日本資本主義の発展と深くかかわっていることを意味している。そして職員層と本鑑・組夫層との階層差は主として出身階層－学歴によってもたらされ，本鑑層と組夫層の差は炭鉱入職時及びその後の石炭産業「合理化」過程に大きく規定されている。

しかし，自己の生活を生き抜いてきた諸個人の側から，彼の「生活史の転期」をみると，各階層・各家族類型ごとにそれぞれの歩んで来た道による差異を示しながらも，家族生活維持－発展という根源的な価値志向性が，それぞれの基底に存していたことが明らかになる。このことは，家族生活の維持－発展が，「マイホーム主義」又は「私生活主義」として片づけることのできない，そして賃金労働者においてもたちきれていない種族の絆にもとづく，根源的な営みであることを示している。そこに階層差をこえた炭鉱労働者階級としての共通性がある。

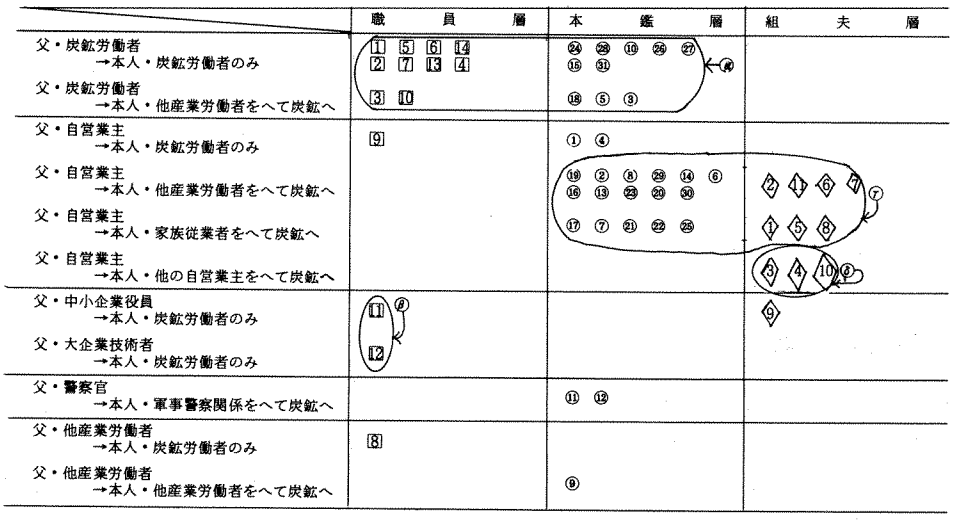
以下の論述において，各階層ごとの家族生活史の類型を世代間職歴移動・学歴・炭鉱「合理化」過程との関係において位置づけ，炭鉱労働者階級の内部構造を家族生活史の視点から総括する。

第１節　出身階層と職歴移動における諸特質

第１項　世代間職業移動

炭鉱労働者の出身階層と職業移動との関係は，これを炭鉱入職前と入職後にわけて考察することができ，前者においては父から子への世代間職業移動をみることによって，その太いすじを把握する

表７－１　世代間職業移動パターン



ことができる。すなわち表７－１にみるごとく世代間職業移動には大きくいって４つのパータンがある。㋐パターンは親子二代にわたり炭鉱労働者であるもの，㋑パターンは父が農漁業又は都市零細自営業主で，本人はその家族従業者になるか，又はそれになりえないで他産業に従事した後に炭鉱入職したもの，㋒パターンは大学卒業後に炭鉱入職したもの，㋓パターンは本人の自営業倒産により炭鉱に入職した者である。

階層ごとの世代間職業移動パターンを詳細にみれば以下の如である。職員層においては，少なくとも親子二代にわたり大手石炭企業であるＢ社に勤務した者（㋐パターン）が７割以上になる。そして[9]の父は自営業主だったが，炭鉱の発破製造であり，[8]の父は夕張の国鉄職員で母が自営業主であった。従って父が炭鉱又は炭鉱地域社会と関係がなかった者は，営林署職員から中小企業役員となった[11]の父，及び満鉄技術職員で昭和28年に帰国し，苫小牧市の大企業技術者となった[12]の父の２ケースであり，[11]と[12]は国立大学工学部を卒業しＢ社に入社した（㋒パターン）。

しかし親子二代にわたり炭鉱労働に従事した㋐パターンは本鑑層の３割以上を占めている。この点で本鑑層と職員層は一部分重なりあっている。しかし本鑑（鉱員）層においても父が他産業労働者という者は，道内の中小私鉄労働者であった⑨の父以外にはない。敗戦直後は別だが，現時点での本鑑層の中には都市労働者家族出身者が極めて少なくなっていることをうかがい知ることができる。

職員層において存在せず本鑑層の５割以上，組夫層の６割以上を占めているのが㋑パターンである。本人が他産業に従事してきた場合の就業内容では，組夫層はおおむね土木・建設の組夫であるのに対し，本鑑層ではむしろ中小企業又は大企業の生産的労働者としての生活経験のある者が中心となっているという違いがある。㋓パターンは組夫層に独自なもので，本人が一度は父の自営業とは別の自営業主として事業を経営し，その失敗により炭鉱に入職した人達である。

このように世代間職業移動の㋐パターンにおいて職員層と本鑑層は重なりあい，㋑パターンにおいて本鑑層と組夫層は類似性をもっている。そして㋒パターンは職員層のみで大卒者，㋓パターンは組夫層のみで自営業主経験者，ということになる。しかしこれに学歴をクロスさせてみると，表７－２のごとく同じ㋐パターンであっても職員層は鉱員層よりも学歴が高く，また鉱員層と組夫層ではどのパターンにおいても義務制までが主である。

表７－２　世代間職業移動と学歴との関係

		新大卒	旧工業卒	旧中卒	新高卒	旧高小卒	新中卒	旧尋小卒
α	職員	[1]	[5][6]		[10][14][2][13][3]	[7*][4]		
	鉱員				⑩⑤	㉛	㉖㉗⑮③	㉔㉘⑱
β	職員	[11][12]						
γ	鉱員				⑳㉚	⑲②⑧㉙⑭⑥ ⑯㉓⑦㉒㉕	⑬	⑰㉑
	組夫			◇11		◇6 ◇7	◇2 ◇5	◇1 ◇8
δ	組夫				◇4		◇9	◇10

（注）◇11 及び ◇6 は中退，[7*]は係員養成所卒業。

第２項　炭鉱入職後の階層移動

以上は炭鉱入職に至る過程をみたもので，炭鉱入職後の階層移動については表７－３を用意した。これによると，職員層の６割以上と組夫層の半数が本鑑を経験しており，また本鑑（鉱員）層の三分の一以上が組夫を経験している。つまり職員層には職員経験のみの者と鉱員から登用された者，本鑑（鉱員）層には本鑑のみの者と組夫経験をもっている者，組夫層には一度は本鑑であった者とがおり

本鑑層をまん中において上に鉱員から職員になった者，さらに職員経験のみの者，下に本鑑を経て組夫になった者，さらに組夫経験のみの者，と三層をひとまず関連づけることができる。

この炭鉱入職後の階層移動と学歴及び世代間職業移動パターンとをつなげて考察してみると，炭鉱の産業下士官としての地位＝役割構造下にある直傭職員層は，父が炭鉱職員であった者か中小企業主等で，本人も大学もしくは旧制工業学校を卒業している。これに対し登用職員層は９人中７人が炭鉱々員家族出身で，かつ中等教育又は係員養成所を終えている。そして彼らは自からの炭鉱社会経験及び本鑑としての労働体験を生産現場での作業管理や地上での労務管理に生かしうる立場にいる。そしてとくに労務職員の場合，直傭・登用を問わず全員が炭鉱労働者の二代目もしくは三代目であることは炭鉱における労務管理方式の一特質を示すものといえる。

表７－３　炭鉱入職後の階層移動と学歴

		新制大卒	旧制工業卒	旧制中学卒	新制高校卒	旧高小卒	新制中学卒	旧尋小卒	計	
職員層	職員のみ	[1][11][12]	[5][6]						5	14
	事務鉱員→職員				[2][3]	[4]			3	
	本鑑→職員			[8]	[10][13][14]	[7]*[9]*			6	
本鑑層	事務員→本鑑							⑱	1	31
	本鑑のみ			⑪	⑤㉚	②⑦⑨⑫⑭⑯⑲㉒㉕	③	⑰㉑㉔	16	
	臨時・雑役→本鑑						⑮	㉙	2	
	組夫→本鑑				①⑩㉘	⑥⑧㉓㉖㉛	⑬㉕㉗		10	
	中小炭鉱→本鑑					④			1	
	本鑑…→中小炭鉱→組夫→本鑑								1	
組夫層	職員…→本鑑→組夫			⑨					1	11
	本鑑…→組夫							㉒	1	
	中小炭鉱→本鑑→組夫					⑦	③		2	
	組夫→本鑑→組夫						①		1	
	組夫のみ				④	⑥	⑧ ⑤	① ⑩	6	

(注) [7]* [9]* は係員養成所卒業。⑪ ⑨ ㉒ は中退。

これに対し鉱員層は本鑑のみの経験の者と組夫から本鑑になった者とが中心であり，前者は農漁業・都市零細自営の家族従業者から入職した者，他産業の雇用者を経験した者，及び炭鉱労働者の二代目の者とからなり，後者は炭鉱労働のみの者と他産業での労働を経験した者とからなっており，後者のほとんどは本鑑になってからも職種上昇を行なっている。またほとんどが自営業層出身である組夫層は一度は本鑑になっている者と組を転々とした者に二分されるが，前者は本鑑を閉山その他で失った者であり，後者は比較的年令が若く「人員の弾力的運用」の対象として職場・地域を転々としている。

組夫層の本鑑経験者のうち[9]（47才）・[3]（41才）は閉山により，[7]（56才）は定年，[1](38才)は災害予知，[10]は自営業主になるため，本鑑ではなくなったのであり，その理由は多様である。これに対し組夫のみの者は[6]（51才）を除き，他の５人は40才か41才である。

しかし鉱員層及び組夫層において，炭鉱入職後の階層移動はその出身階層・学歴及び炭鉱入職前の職歴移動とは関連していないことが特徴的である。この点で私達は，北海道とりわけ夕張におけるＢ社を中心とした「合理化」過程との関連をみる必要がある。

第2節　炭鉱「合理化」と家族生活史の側面からみた炭鉱労働者階級

第1項　炭鉱「合理化」段階と炭鉱入職後の階層移動

既に第1章でみたごとく，夕張地域における石炭産業「合理化」過程の画期は，第Ⅰ期の戦前，第Ⅱ期の昭和20年から27年に至る所謂石炭好景気の時期，第Ⅲ期の28年から36年に至る競合エネルギーとの対抗のため企業内でぜい肉をとりはらっていく時期，第Ⅳ期の国家独占資本主義主導下に閉山型「合理化」と企業内機械化「合理化」とが同時展開した時期に区分しうるが，それは当然にも労働力雇用対策上での違いをもたらしている。

そこで表7－4の縦欄をみると，「合理化」開始以前の第Ⅱ期に入職した者で，旧制工業卒の職員直傭者1名を除く他の15名はすべて本鑑として入職しており，またこの時期に戦前入職者が職員に登用されている。第Ⅲ期の「合理化」開始期では大卒者を除いた16人中14人までが組夫として入職しており，「合理化」が過度に進展した第Ⅳ期においては戦後入職の登用職員があらわれ，鉱員・組夫7人中5人までが本鑑として入職するか，本鑑を経験するかしている。このように炭鉱入職時の階層また入職後の階層移動は資本の労働力雇用対策と密接な関係にあることがわかる。

表7－4　三層の入職時点別にみた家族史生活の型と世代間職歴移動パターン

		第Ⅰ期（戦前）	第Ⅱ期（昭20.8～27）	第Ⅲ期（昭28～36）	第Ⅳ期（昭37～48）	計	
職員層	大卒－直傭型			㊎㊐	㊐	3	
	旧工卒－直傭型	㊎	㊎			2	
	戦前入職－登用型	㊎㊎	(㊎'㊎')			2	10
	戦後入職－登用型		㊎㊎㊎㊎㊎		㊎'㊎'㊎'㊎'㊎'	5	
本鑑層	家族扶養継続定着型		㊎㊎㊎	㊎		4	
	純粋若手2代目型			㊎'㊎'㊎'㊎'	㊎	5	
	閉山－来住型	㊎				1	25
	戦争直接体験所有型	㊦	㊦㊦㊦㊦㊦			7	
	求職－定着型		㊦	㊦'㊦'㊦'㊦'㊦'㊦'㊦'		8	
	一時的住来型				㊦	1	
組夫層	家業不振－入職型	㊦×		㊦㊦	㊦	4	
	家庭不和－入職型			㊦	㊦×	2	10
	事業経営失敗－入職型			㊦	㊎×㊎×㊎×	4	

（注）　職員層登用型の㊐印は職員登用時を，鉱員層の㊎印は炭鉱入職時は組夫であったことを，組夫層の㊎×印は，炭鉱入職時に本鑑であったことを示す。

第2項　世代間職業移動及び炭鉱「合理化」との関連における家族生活史の類型

このようにみてくるならば，職員層の内部区分は主に学歴―登用時期により，本鑑層と組夫層は夕張への来住―炭鉱入職の時期によって異なっており，かかる区分の背後に世代間職業移動パターンのちがいがある。

さて，そこで世代間職業移動・学歴・炭鉱「合理化」過程との関連において家族生活史の類型をとらえてみよう（表7－4参照）。まず大卒直傭型は第Ⅲ～第Ⅳ期に入職するが，入職時のみならずその後の地位に大学卒という学歴が大きく作用しており，同期入社の大卒者が離職していく中で、何度か肩たたきや転職に直面しながらも炭鉱にふみとどまり，急速に職階上昇を行なっている。旧制工業卒―直傭型は世代間職業移動パターンでは登用型や本鑑(鉱員)層の一部と類似するとはいえ，彼らの父

は職員の係長クラスで，彼ら自身も大卒者に次ぐ学歴を有しており，いわば準エリートである。

同じく㋑パターンの戦前入職登用型は出自家族扶養のため戦前段階で鉱員として炭鉱に入り，その後チャンスを得て係員養成所等に入り，敗戦直後に登用職員としての生活を歩みだした人々で，戦後も出自家族扶養を行なってきた。これに対し戦後入職登用型は昭和27年までの高校進学率が未だそれほど高くない時期に新制高校を卒業しえたが，主に経済的理由で大学へは進学しえなかった。この型と極めて類似するのが本鑑（鉱員）層の家族扶養継続定着型である。両者の差異は前者が高卒後ただちに鉱員となっているのに対し，後者の学歴はほとんど義務制までで，本鑑となる以前に他産業に従事していること，多くは出自家族扶養義務をも持っていたことである（このことは労働組合への期待とも関連する）。そして「登用は会社の基準で」行なわれ，そのさいすぐれて労務対策との関係における労働者の資質・経歴の評価がなされるのである。この点では，同じく㋑パターンでその半数が新制高校を卒業していて，炭鉱入職の時点が「合理化」進行の時期とぶっかったため組夫経験を有している純粋夕張若手二代目型が，労働組合の一員として生きるか，登用されて職員となるか，あるいは離職してしまうかは今後の問題である。

本人の代に炭鉱労働者となった㋐パターンの本鑑（鉱員）層において，戦争直接体験所有型は家族扶養のため，求職定着型は自已生業追求のため来住したのであるが，「合理化」の展開過程における雇用対策との関係で，前者はいきなり本鑑に，後者は組夫から本鑑に上昇した。学歴はともに義務制までで前者は妻も夕張に親族のネットをもっていず，老親や子供の扶養のため夫婦して稼いできたが，後者の妻（その半数は夕張出身）は外働きをしていない。しかし両者とも夫の夕張への定住志向は弱い。

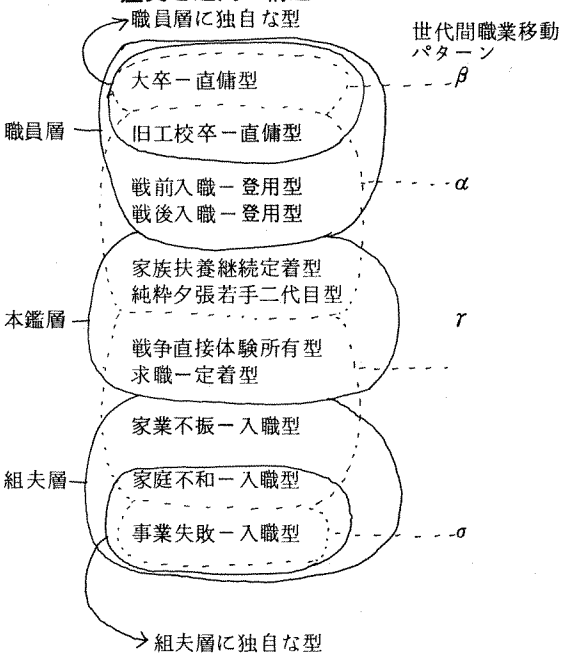
組夫層の家業不振入職型はこの鉱員層の求職定着型及び戦争直接体験所有型と関連していて，長い間農漁業家族従事者であったものが，その不振から他産業をへないで炭鉱に入職した点で異なっている。縁故がなかったりして本鑑になりえなかったが，とくに北新組平和砿の組夫となって生活の安定をえた。また，第Ⅰ期に本鑑となった者（◇）は定年退職後に組夫となっているので，鉱員の戦争直接体験所有型の退職後の一つの方向を暗示している。これに対し家庭不和入職型は㋐パターンではあるが，かかる家族生活史の型に対応するものは本鑑（鉱員）層にはみられない。しかし，結婚が転々とした生活に歯どめをかけたという限りでは鉱員の求職定着型と同一である。そして特に第Ⅳ期に入職した㋒パターンの事業経営失敗入職型は，その事業経営に対するアンビヴァラントな自己評価においてもまた金とりを端的に志向している点においても，組夫層に独自なものである。

第３項　家族生活史からみた炭鉱労働者階級の内部構造

このようにみてくるならば，家族生活史の視点よりみた炭鉱労働者階級内の三層の階層差と階層的連関の構造は図７－１のごとく図示することができる。すなわち，職員層の直傭型とくに大卒直傭職員は他層と連関しない技術的・管理的エリートとしての性格を端的に示し，この対極にある組夫層の家庭不和入職型ことに事業失敗入職型は金取り一旗組としての組夫の性格を典型的に示している。この両極間に登用型職員・本鑑層の家族扶養継続定着型・純粋夕張二代目型（以上㋑パターン），そして直接的戦争体験所有型・求職定着型・組夫層の家業不振入職型（以上㋐パターン）が位置しており，これらの人々の炭鉱入職一継続就業は出自家族扶養義務又は自己生業追求，及び再生産家族扶養という家族生活の維持・発展をその動因としているものである。そして注意すべきことは職員層の登用型と本鑑（鉱員）層の家族扶養継続定着型・純粋夕張若手二代目型との差異，また本鑑（鉱員）層の直接的戦争体験所有型・求職定着型と組夫層の家業不振入職型との差異は，企業の労務対策・雇用対策にその最大の要因があることである。このことは，賃労働者の生活史が日本資本主義の発展過程 ― エネルギー産業の動態と密

接不可分な関係にあることを示している。この図７－１に示された家族生活史の類型からみた炭鉱労働者階級の内部構造は，かかる関係の中で形成されてきたものであり，出身階層・学歴・技術習得の差，そしてとりわけ炭鉱「合理化」段階との関係における階層的連関と階層差とを示すものである。

図７－１　家族生活史からみた職員・本鑑・組夫の差異と連関の構造



しかし，ここで以下の三つのことを指摘しておかねばならない。第一は，家族生活史の類型は日本資本主義発展の構造的側面との関係において，先のごとくその構造連関を図示しうるが，そのことは決してそれぞれの類型内諸個人の価値志向の上下関係を意味しているものではないということである。すなわち家族生活史の類型は日本資本主義経済機構一社会機構の発展のもとで，諸個人が展開してきた家族生活防衛維持・発展の結果として形成されたものだが，かかる営為の中で諸個人自身は「彼自身の生成一発展，そうして消滅せざるを得ない人生の中での生活史の文脈をとおして累重的に培ったその年輪」，「生活の節」(1) としての生活史の転期をそれぞれ有する。そしてこの生活史の転期という形で示されるところの諸個人の営為の根元的な価値志向性は，家族生活史の類型ごとに一定の傾向をみせるが，しかし決してそこには上下関係はない。

すなわち表７－５に示すごとく，本鑑（鉱員）層の家族扶養継続定着型及びことに純粋夕張若手二代目型は結婚－子供出生を生活史の転期と把握している。求職－定着型もまたそれをあげるが，同時にそれはＢ社入社によって保障されている。そして直接的戦争体験所有型は本鑑（鉱員）層の他類型と同じく家族生活防衛・発展を志向しながらも，転期として把握されているのは結婚－子供出生ではなく，兵役・引きあげ及び戦争にともなう食糧難体験・Ｂ社入社である。このように本鑑（鉱員）層においては，それぞれの類型の人々の生きた時代によって違った形をとりながらも，家族生活自体に直接的にかかわる事項をその生活史の転期にあげる。

しかしこのことは組夫層の家庭不和入職型も同じで，自己の出自家族における体験が，自らの家族形成をその生活史の転期と把握させる。それに対して家業不振入職型は離農・離漁業また樺太から引きあげ，そして事業失敗入職型は自分が経営していた自営業の倒産をあげる。とくに後者の場合には自営業に対する夢と失望の混在した評価がある。

職員層の登用型のうち，戦前入職登用型は本鑑（鉱員）層の直接戦争体験所有型と類似して，戦後の食糧難，そこから来る組合運動への参加をあげるが，戦後入職登用型は職員に登用されたことを転期と考えている人が多い。そしてこの場合，職員への登用は事例⑩（第４章）でみたごとく，「使われる立場から使う立場の変化」がもたらす意欲の増大を意味するが，同時にそれは収入の上昇であり，また学歴差別への不満を内在させる。しかし直傭型職員層にはかかる把握はなく，生活史の転期は特定の項目に特化しないが，第４章で分析されたごとく，この層の人々は石炭産業斜陽化にともなっての転職を深刻に考えてきたのである。

このように私達が分析してきた家族生活史の類型は，かかる自己の生活史に対する諸個人自身の一定の評価をも内在させており，しかも諸個人はそれぞれの類型ごとに差異を示しながらも，家族生

表７－５　家族生活史の型と本人の生活史の転期（ＭＡ）

	結婚－子供出生	家族の死亡	自分の病気怪我	子供・兄弟の自立	戦後の食糧難	兵役・引きあげ	離農・倒産など	B社入社	職員登用	直接員	組で先山となる	石炭斜陽化－閉山	組合活動・長期スト	団体生活	ナシ
大卒－直傭型		①										⑫		⑪	
旧制工業卒－直傭型			⑤									⑥			
戦前入職－登用型		⑨			④⑨								⑦		
戦後入職－登用型		③						⑩	⑩⑭⑱			⑬			②
家族扶養継続定着型	㉕④⑤	④	⑤					④		㉘				⑯	
純粋夕張若手二代目型	①③⑩⑮㉖㉗							㉗		⑮		㉗			
直接的戦争体験所有型	⑪	㉑	⑪	⑨⑰	⑰⑲	②⑧⑨⑫⑰⑲		②⑧		⑨			㉑		
求職一定着型	⑥⑦⑳㉔		㉒					⑤⑭㉙			⑱			⑯	
家業不振－入職型			①			⑧	①⑧								
家庭不和－入職型	②③⑰	㉓											㉓		
事業失敗－入職型			㉓				③④⑩㉓								

（注）　「団体生活」のうち，⑪は大学生活，⑯は夕張市青年団，㉘は警察予備隊である。

活の防衛・維持・発展を志向してきたのである。ここに賃労働者として共通の生活史がある。

第二に指摘すべきことは，図７－１に示された内部構造は現局面でのものであって，変容の過程の中にあるということである。それは一方では「石炭見直し」下の企業の労働力対策とも関連するが，それぞれの類型を構成している人々の年令によって端的に示される。すなわち表７－６のごとく，鉱員層の直接的戦争体験所有型，職員層の戦前入職登用型・旧制工業卒直傭型は定年まで間近であり，また組夫層の事業失敗入職型も坑内石掘りには肉体的限度が来ている。こうして鉱員層では純粋夕張若手二代目型と求職定着型の若い人，職員層では大卒直傭型と戦後入職登用型が，それぞれB社の将来をになう位置にあるが，４・６章でみたごとく、これらの人々は決して現在の職場に満足はしていない。この点はさらに現在の労働一生活過程分析によって深めなければならないことである。

第三に，表７－６に明らかなように家族生活史の類型にかかわりなく子供の炭鉱入職が極めて少ないことである。職員層では一人もなく，本鑑（鉱員）層では女子３人がＢ社の準傭員，組夫層ではじめて本鑑が一人と北新組札幌営業所の事務職員が一人いる。このように炭鉱労働者全体の平均年令が高く，かつ子供の入職が少ないということ，また学令期の子供に炭鉱入職を希望している親が皆無であることは，家族生活史のどの類型の人々にとっても，「合理化」過程下の労働－生活史がいかに厳しいものであったかを物語っており，ここに現在及び将来の石炭産業にとって重要な問題がある。

以上，私達は炭鉱労働者階級の生活史を，家族生活史の類型を手がかりに考察してきた。炭鉱労働者階級の三つの層は家族生活史の類型からみると相互の連関と差異をもちながら，それぞれの類型に応じた家族生活の防衛・維持・発展を志向してきたが，その家族生活史は日本資本主義の発展過程における石炭資本の労務対策・雇用対策と密接不可分な関係にあるものであった。このことは生活史分析はさらに先へ進まなければならないということを示している。なぜなら，「合理化」の進展過程の中で，資本の論理は労働者がその生活史の中で培かった諸能力・諸技能を選別するのであるが，それに対して，すでに４～６章の事例⑩⑧⑨で示したごとく，労働者は自己の生活維持－発展の立場から，それぞれの生活史の特質にもとづきながら，親族のネット・ワーク以外に，地域社会の労働組合をはじめとする諸集団・組織とかかわってきたからである。かかる側面の分析を志すとき，本鑑（鉱員）層は組織労働者の中核としてたちあらわれるし，また組夫の組合が炭労に加盟しえないという現実，職員組合が炭労を脱退したという問題に直面する。そしてそれぞれの層の人々は組合をどのようにとら

表７－６　家族生活史の類型ごとの平均年令と子供の就業先

	平均年令（昭49）	子供の就職先（人数）						
		（男子）本鑑	（女子）B社準備員	（男子）組・職員	（男子）他産業	（女子）他産業	（女子）公務員	（男子）消息不明
大卒－直備型	36.0才							
旧制工業卒直備型	46.0							
戦前入職－登用型	48.0				2	1	1	
戦後入職－登用型	42.0							
家族扶養継続定着型	43.7							
純粋夕張若手二代目型	33.0							
直接的戦争体験所有型	50.6		3		10	4		
求職－定着型	42.4							2
家業不振－入職型	44.5	1						1
家庭不和－入職型	41.7							
事業失敗－入職型	46.8			1		1		2

えてきたか，組合ないし生活防衛諸組織はそれにどのように対応して来たか，という点から私達は炭鉱労働者階級の三つの層の人々の生活史をとらえかえさなければならない。このことは同時に，諸個人の生活史の総体と社会機構－構造変動との具体的な連関の分析，また現状の労働－生活過程における諸問題の構造分析に連なるものであり，私達の今後の大きな課題である。

＜注＞

1）　布施鉄治「社会機構と社会的労働－生活過程」（『北大教育学部紀要』第26号，昭和51年３月），P65。

附　記

本稿は，48年度及び49年度の文部省科学研究費により「地域住民の生活過程と地域社会構造変動に関する基礎的研究」（研究代表者，布施鉄治）をテーマとして，北大生活社会学研究会が，昭和48年11月，49年９月50年６月の三度にわたり行なった夕張総合調査をその土台としている。すでに第１章でみたように，本稿はそのごく一部であり，しかも同じく調査を実施した炭鉱労働者の中でも閉山－来住者からなる三菱南大夕張鉱労働者にはふれていない。

また，本稿はもとより，そうした研究グループ全体の討議を土台としているが，直接的には表記三名の討議にもとづき，職員層の生活史（第４章）を中川が，組夫層の生活史（第５章）を岩城が，他は小林が執筆分担した。