



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	石炭産業における閉山・「合理化」過程と炭鉱労働者の職場生活に関する一考察：夕張市M-南大夕張鉱における本鑑層の「協働」の問題を中心として
Author(s)	藤井, 史朗
Citation	北海道大學教育學部紀要, 38, 83-116
Issue Date	1981-03
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29237
Type	departmental bulletin paper
File Information	38_P83-116.pdf



石炭産業における閉山・「合理化」過程と
炭鉱労働者の職場生活に関する一考察
——夕張市M—南大夕張鉱における本鑑層の「協働」
の問題を中心として——

藤 井 史 朗

A Study on Life-Process of CoalMiners and the
Process of Rationalization in a Coal Industry

Shirō Fujii

目 次

序章 本稿の目的と本稿における分析方法	83
第一節 本稿の目的と課題	83
第二節 本稿における分析方法	85
第一章 M—南大夕張鉱の概観と協業組織——能率主義化の影響	88
第一節 M—南大夕張鉱（M—美唄鉱，M—大夕張鉱）の概観	88
第二節 M—南大夕張鉱における協業組織——能率主義化の影響	89
第二章 各部門労働者の入社前生活史——その「層」的特徴	93
第一節 各部門労働者の職歴と生活の転期	94
第二節 各層労働者の入社前生活史における社会問題評価と労働組合評価の問題	98
第三章 各層労働者の職場問題評価と問題解決志向——共通要求の所在	104
第一節 各層労働者の職場生活の変化と労働諸条件に対する評価	105
第二節 各層労働者の問題解決志向——諸機関への要求と社会関係のネット	110
終章 本稿のまとめと今後の分析課題	115

序章 本稿の目的と本稿における分析方法

第一節 本稿の目的と課題

本稿は、閉山と新鉱設置を媒介として、技術革新、「合理化」をおし進めてきた、夕張市における一大手炭鉱企業（M—南大夕張鉱）、そこに働く労働者（本鑑）層を事例に、職場への技術革新、「合理化」の発現と労働者層の職場生活に根ざした対応・対抗の実態を分析することを目的としている。

周知のように、「高度経済成長期」（'55～'73）から「構造不況期」（'74～）に至る日本資本主義社会の展開の中で、大手、中小各職場の協業組織や職場をめぐる労資関係は大巾に変容した。とりわけ大手企業で激しく進展した技術革新、「合理化」の過程は、従来の集团的労働、年功的職場秩序の解体・再編を進め、一方では新たな機械化—技術に適合した労働力を育成するとともに、他方では「能力主義」管理等による職場労働者の分断・支配をすすめていることが指摘される¹⁾。かかる事態は、多くの中小企業においても程度の差はあれ進行しており²⁾、これら

は何よりも個々の労働者にとっての労働強化の進展であったといえよう。しかしここで重大なことは、このような事態に多くの労働組合組織が必ずしも適切な対応をしてきたとは言いがたいことである。すなわち、大手企業の労働組合がとってきた「労資協調路線」は、労働戦線の「右翼的再編」と言われる事態を生み出す中で、職場労働者の切実な要求から遊離し、「ファッショ的支配」さえ進めていること、また「高度経済成長」期、前近代的とも言える労働諸条件の改善を進めてきた多くの中小企業労働組合も、「経営不振」、「倒産」という事態に直面し、いまだその根源に対処すべき新しい路線を職場に定着するに至っていないという事実である。

しかし、実際に個々の労働者の職場生活のレベルにおいてみた場合、現段階の矛盾構造のもとで、労働者は解決を要する多くの問題を有しているのではないか、そして何よりも彼ら自身の労働—生活過程、労働—生活史に根ざした改善要求を切実に有しているのではないか、その上で彼らはやはり戦闘的な労働組合への期待を失なっていないのではないか、かかる疑問が生ずる。このことは、さらに労働者の組織化（再組織化）過程の問題として、次のような問題に連なる。すなわち、企業の協業組織、労務管理のもとでの「分断・支配」は、実際どのように労働者の階層対立をひきおこすのか、しかし他方、労働者自身の職場（組合）生活史（共有体験の生成）と集団（層）形成（そこでは「職場集団」のもつ構造が大きな意味をもつことになる）は、企業の支配が必然的に生み出さざるを得ない共通要求との関連で、階層対立を克服していくプロセスと接合していかざるをえないのではないか、という問題である³⁾。

かかる問題の解明は、単に協業組織や労務管理の構造・機能分析にとどまらず、職場集団⁴⁾や労働者の「労働—生活過程」（「労働—生活史」）分析⁵⁾を必要としている。

これまでも、産業・労働社会学においては、企業組織、組合組織の「土台」としての「職場のインフォーマルな人間関係」に着目してきている。その流れの一端を示すならば、第一に、戦後いち早くアメリカ「産業社会学」の導入を進めた尾高邦雄氏は、'50年、「人間関係と労働の生産性」と題する論文⁶⁾において、企業組織内の「人間把握の方針」として、「人間関係の方針」を提示したが、'65年、間宏氏の「従業員・職場・経営体⁷⁾」においても、職場集団分析にとって、生産性とのかわり方で、「感情構造」、「モラル」、「リーダーシップ」の分析が重要であると論ぜられる。だが第二に、かかる立場を「管理技術として資本家階級に奉仕するもの⁸⁾」と批判するマルクス主義的立場に立つ小集団理論は、すでに'56年、田中清助氏、北川隆吉氏らによって素描されている⁹⁾が、'65年の元島邦夫氏「『労働協業集団』における支配構造」¹⁰⁾は、「労働協業集団」を、「暴力装置をテコとした国家権力に依存しながら、その国家権力の屈折としてあらわれてくる『企業権力』が、三つの秩序（『技術的秩序』、『共同体的秩序』、『企業秩序』——筆者注）を支柱として貫いているところの階級支配」を原理として構成された集団と規定し、後の氏の「変革主体形成」の立論の基礎ともいうべき労働力構成のモデル図式を示している。これら階級的諸関係に位置づけた小集団、職場集団の理論は、その分析視角において学ぶべきものを含んでいるが、集団構成員の現実の労働—生活過程とのかわり方で、この内実を実証的に明らかにしていく作業は、今後さらに進めて行かねばならない。

さらに近時、職場の「自主管理」や「経営参加」をめぐる論稿が増えている¹¹⁾が、かかる論点の評価にとっても、職場集団や労働者の労働—生活過程の実態把握は不可欠であろう。

以上のことを踏まえて、本稿では職場集団にかかわって基本的に次の分析視角に立つ。

第一に、日本資本主義社会の発展の中での企業の歩み、とりわけそこでの技術革新、協業

体制の変容と「合理化」の過程のうちに「職場集団」を位置づけることである。そこにはまた当然、労働組合との対応・対抗の関係が存している。

第二に、同じくこれらの「対抗」関係のうちに、職場集団を構成する労働者諸階層の「労働－生活史」の確かなる歩みが存するということである。

第三に、企業の協業体制のもとでの各層労働者の入社以後の歩みの中で、職場集団の内実が構成されているということ、すなわち、かかる職場集団において、企業内労働者諸階層の連係－対立の一つの人間関係の発現が見られるが、何よりも重視すべきは、特定の職場内外の企業の総体としての協業体制の中で、労働者層がどのように連帯しているか、という「協働」¹²⁾の内実の問題にそれは連なるということである。

次節で本稿における分析方法をより詳しく示そう。

第二節 本稿における分析方法

本稿における分析対象は、夕張市におけるM－南大夕張鉱本鑑層26名（採炭9名、掘進7名、仕繰9名、運搬1名）である。

なお、本稿の素材は、北大生活社会学研究会が、'73年～'74年にかけて行なった、夕張市総合調査から得ており、本稿は、夕張総合調査報告の一環をなすものである。夕張市総合調査では、本稿の素材となっているM－南大夕張鉱労働者三層（職員、本鑑、組夫）の他に、H鉱労働者三層、H鉱関連企業、新規誘致企業労働者、自営業世帯、市役所職員、生活保護世帯、失対労働者等へのインテンシブな面接調査、配布調査を行なった。同じく調査対象となったH炭鉱労働者については、その生活史分析がすでに発表されており（小林甫、中川勝雄、岩城完之「炭鉱労働者の生活史分析に関する一考察」(北海道大学教育学部紀要第27号、1976、3)）、M－南大夕張鉱労働者の労働・生活過程についても、'76年日本社会学会大会（岩城完之・小林甫「石炭産業合理化の進展と労働者の労働・生活過程の変容」）での報告がなされている。本稿は、第一節でみた筆者の問題視角から、M－南大夕張炭鉱労働者本鑑層についての資料を再整理した、'79年日本社会学会大会報告（藤井「石炭産業『合理化』に伴う炭鉱労働者層の職場生活の変容」）での発表原稿をもとに、論文化したものである。なお、M－南大夕張鉱の職員層、組夫層を含めての分析については、別稿を準備している。

周知のように、石炭産業は「高度経済成長」期に激しくスクラップの対象とされ、閉山が相ついだが、他方、残ってきている炭鉱では、一貫して高エネルギーが追求されている。

その中でも夕張市M－南大夕張鉱は、次のような特徴をもっている。

第一に、夕張市の炭鉱の中でも拠点的ビルド鉱であり、他のM炭鉱系列企業の閉山の後、'70年当初より、最新鋭設備をもって営業を開始していること。

第二に、M社系の旧美唄炭鉱をはじめ、他の大手、中小、下請の炭鉱から労働者を集めてきた、移動後まもない労働者の混合という性格をその労働者構成においてもっているということである。

従って、本稿が一つのねらいとする技術革新、「合理化」の職場生活、職場の社会関係への影響という点で、本分析対象は、他炭鉱からの移動における労働者の新規経験という形をとっており、従ってまた、より資本主義的協業にダイレクトに規定された、労働者の協働の特質が捉えられると考える。以上の対象の基本的性格を踏まえて、本稿では次のような分析方法によって、労働者層の形成する「協働」の問題にアプローチする。

第一に、日本資本主義の発展の中での対象企業の歩みがどのようになされたか。本対象においては、「石炭切り捨て」の国政のもとで相つぐ閉山、新鉱設置の文脈が捉えられねばならな

い。そこには当然、技術革新、「合理化」の過程が存している。そしてこれは、対象系列企業(M系)における労資関係の面からも把握される必要がある。すなわち、かかる企業の「合理化」に対する組合の対応・対抗の過程が捉えられねばならない。

第二に、かかる労資関係、その中で進められた技術革新、「合理化」は、協業組織に規定された各職場に具体的にいかなる形で現われているのかということである。一般的にも、職場における技術革新「合理化」の影響は、作業方法、作業速度の資本の管理基準に従っての規制として、職場集団の自律的機能をこわしつつ、労働者の細分化、規格化を進めるものとされるが、本事例でもそれは、年功制、先山制の弛緩として現われ、職場労働者の分断化、能率主義化がはかられている。本稿ではこれらの、採炭、掘進、仕繰とわかれた各作業部門における具体的現われの把握が課題となる(以上第一章)。

第三に、企業の閉山、「合理化」が絶えず炭鉱労働者の排出を行ない、本事例のような新規設置企業が、それら労働者の選択的吸引を行なう以上、労資関係下の労働者の「合理化」の経験の問題も、労働者の入社前生活史を踏まえて明らかにする必要がある。すなわちここでは、労働者層の職歴、そしてそれを土台とした彼らの「生活の転期」がまず問題となる。本事例の場合、M系の美唄炭鉱閉山ののち移動してきた労働者層が多く、他の大手、中小、下請から移ってきた層に比べ、共有体験をもつ特別の層を形成している。かかる点で本稿ではさらに、労働者が社会変化の画期の中で、その生活を軸として積み重ねてきた社会問題に対する評価、そしてその中でも大きな意味をもっている組合活動に対する経験歴をおさえることによって、各層労働者の入社前生活史の内実を探っていく(第二章)。

第四に、かかる入社前生活史を有する労働者層が、現在の(入社以降の)協業体制の中でどのように各部門の労働、労働条件等を受けとめ、評価しているのか。ここでの問題の中心は、(1)職場によるこれら評価のちがひ、(2)経歴(層)によるちがひ、を捉えると共に、(3)現企業での職場、労働条件等に対する「共有体験」¹³⁾の累積の中で、どのように共通要求が生成しているのか、さらにその中で、(4)矛盾と対抗を共有し、関連し合う労働者集団¹⁴⁾としての労働者層の連係が存するのか否か、かかる諸点にある。これらは、少なくとも現段階における企業内の労働者層の「協働」の一つのあり方を示すものとなるであろう。

さらに次の点が問題となる。上記の労働者層のあり方を基底において、現段階の労働組合がかかる労働者層の要求を吸い上げるものとなっているのか否か、そしてこの組合に対する労働者層の評価、期待のあり方の問題である。かかる点は、労働組合が労働者層としての協働の内実発展に実際に寄与しているか否かの問題を含んでいるのである(第三章)。

注

- 1) これらの点については、「高度経済成長」第1期('55~'62)前半における圧延・機械修理工場、電車区・自動車区、石炭切羽等各職場の実態を解明した、大河内・氏原・江口『労働組合の構造と機能』(1959年、東大出版)、『60年以降の「合理化」展開の中での鉄鋼業における実態を解明した、道又健治郎編著『現代日本の鉄鋼労働問題』(1978年、北大図書刊行会)に詳しい。
- 2) 松島静雄氏は、「高度経済成長」期に、「成長しつつある中小企業群」が、「日本の労務管理様式の内にとかく欠けていた能率論理、能力論理を如何にして企業内に取り込み、定着させるかに異常なほどの努力を集中していた」点を指摘している(松島静雄『中小企業と労務管理』1979年、東大出版)。
- 3) 拙稿「中小企業における労働者諸階層の生活史と職場集団の構造」(北海道大学教育学部紀要、第34号、1979年、所収)は、こうした問題意識を、中小企業労働組合の闘争過程分析に生かしたものである。参照され

たい。

- 4) 職場集団の範囲については、職場の範囲をどう捉えるかによって当然に変わってくるが、ここでは通例通り、生産工程における末端の作業集団を基底に置くものとする。もちろん職場集団は、単に作業集団と同一視されるものでなく、特定の諸属性を有する生きた労働者諸階層の構成する集団であり、作業上の関連にとどまらない彼らの人間関係が形成されているとともに、集団としての特定の価値規範を有するものである。
- 5) 「労働—生活過程」分析、「労働—生活史」分析については、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, 所収)を参照。
- 6) 尾高邦雄「人間関係と労働の生産性」, 1950年(尾高邦雄『産業における人間関係の科学』有斐閣, 1953年所収)。
- 7) 間 宏「従業員・職場・経営体」(北川隆吉編『労働社会学入門』, 1965年, 有斐閣所収)。
- 8) 茶川集一「小集団研究の史的背景—ヒューマンリレーションズの意味するもの」, 1955年(日高六郎・北川隆吉編『現代社会集団論』1958年, 東大出版, 所収)。
- 9) 田中清助「第一次集団論」1956年(前掲『現代社会集団論』所収)。
北川隆吉「小集団をめぐる諸問題」1956年(『同上』所収)。
- 10) 元島邦夫『労働協業集団』における支配構造」(『講座現代社会学2, 集団論』1965年, 青木書店, 所収)。
- 11) '77年以降、『日本労働協会雑誌』に掲載されたものを見ても, '77年2月, 中村秀一郎「中堅・中小企業における経営参加の展開」, 10月, 奥村昭博「経営参加の組織論的考察」, 10月~12月, 尾高邦雄「小集団自主管理体制をめざして—職場レベルの経営参加方針(上), (中), (下)」, '78年9月, 仁田道夫「鉄鋼業の『自主管理活動』」, 11月, 「企業内の影響力構造と経営参加」, '79年3月, 尾形隆彰「企業内の影響力構造と経営参加(下)—企業業績からみた影響力分布—」, 4月, 中谷巖「労働者自主管理—その理想と現実」, '80年3月, 岡孝男「経営参加と団体交渉—労使関係の国際比較のための覚え書き」などがある。
- 12) 布施鉄治編『酪農経営の『大規模化』と農民層の生産・労働—生活過程』第2編(北海道大学教育学部産業教育計画研究施設, 1978年)補説, 参照。なおここでマルクスの「協働」概念、「協業」概念について素描しておく、『ドイツイデオロギー』(花崎皋平訳, 合同出版)で「協働」(zusammenwirken)は、「根源的な歴史的関係」の第4の契機として、「生活の生産の社会的関係」として、さらにその様式(協働様式)自体ひとつの生産力として第一に捉えられるが、同時にそれは資本主義段階では、分業と私的所有に条件づけられた一つの強制力として捉えられている。またそれは、単に作業場、特定生産部門のみでなく、きわめて広い意味において(「世界史的協働」etc)捉えられている。『ドイツイデオロギー』においては「協業」(Kooperation)概念はないが、『資本論』(大月書店版)において「協業」は、「同じ生産過程で、または同じではないが関連のあるいくつかの生産過程で多くの人々が計画的にいっしょに協力して労働するという労働の形態」として規定され、その生産上の効果や、それが、資本、指揮のあり方等によっていかに資本主義的生産の現われであるかが示される。しかし同時にそこでの労働者の計画的協働の中で、一つの労働の社会的生産力が形成され、労働者が個体的限界を抜け、種族能力を発揮すること、従ってまた労働過程が一つの社会的過程に転化することとして示される。この「資本の生産力」としての労働の社会的形態の発展は、マニファクチュアにおいては、疑似的な「全体労働者」の分業による部分機能を果たす労働者を生み、大工業においては、一つの技術的必然として、単純作業の生成、労働の強化、監督労働と新たな労働者の編成、労働者の排出と吸引等を生む。しかし、この段階で、労働者の「全面的可動性」を必然にすること、そしてこれは過剰人口の逃げ場を破壊することと相まって、この生産の資本主義形態との矛盾—新たな社会の形成要素ともなることが示される。すなわち、マルクスは、広義の社会的諸関係の基礎として「協働」を指定し、その社会的質を、それが資本主義的「協業」、さらに資本主義的生産過程のもとでもつ内在的矛盾の文脈で捉えていることを指摘できる。
- 13) 筆者は、札幌市の一食品関係中小企業の労働組合を分析する中で、各層労働者の共有体験(職場、組合活動等の)の問題が、現段階の職場集団構造や、組合の路線に対する各層の評価等に大きな意味をもっていることを見いだした(藤井, 前掲「中小企業における労働者諸階層の生活史と職場集団の構造」参照)。し

かしこの基礎視角は、大企業の問題を考える上でも有効なのではないかと考える。

- 14) 松島静雄氏の労働者集団概念は、「階層性を軸とした共同」(松島静雄『労働社会学序説』1951年、福村書店、参照)と言い表わされ、何よりも労働組合組織をその実例としていたが、労資関係のもとで、矛盾と対抗を共有し、関連し合う労働者集団については、現在労働組合と同一視できない。

第一章 M-南大夕張鉱の概観と協業組織——能率主義化の影響

本章では、日本資本主義発展の中でのM-南大夕張鉱及びその前身というべきM-美唄鉱、M-大夕張鉱の歩み(そして各期の労働組合の対応)を概観し、そこでの技術革新の経過、及び現段階における協業組織と職場における能率主義化の影響についてみていくことを課題とする。

第一節 M-南大張鉱(M-美唄鉱、M-大夕張鉱)の概観

表-1に見るように、M鉱業が、1915年美唄鉱、1916年大夕張鉱を買収して以降、55年間にわたり、M-美唄鉱、M-大夕張鉱は、北海道におけるM系炭鉱の双壁として営業を続けている。中でも美唄鉱は、大正から昭和初期にかけ、M系炭鉱の中でもその出炭量、能率において第一位の位置を占め、昭和10年段階で、能率36.0t/人に達する³⁾。だがこれ以降戦時中にかけて、美唄鉱、大夕張鉱とも、出炭量のみを追求した採掘を、多数の徴用労働者、朝鮮人労働者、中国人労働者を採用して行なう(M炭鉱全体で約3割を占めていた)。この時期に、美唄では戦後も含め最高の出炭量を記録し、大夕張でも最高時('69年)に近い出炭量を示したが、かかる乱掘が、抗内条件の悪化をもたらすことは、当然のことであった。それは、戦時中の美唄鉱において、'41年、ガス・炭塵爆発事故(死者177名)、'44年、ガス爆発事故(死者109名)を引きおこし、286名もの人命を奪ったのである。このようなあまりにもひどい境遇のもとで押さえつけられていた不満は、敗戦直後の9月、美唄鉱において中国人労働者の食料増配、衣料改善の要求提出から始まり、10月には朝鮮人労働者約3000人がこれに同調、すぐに日本人労働者へも波及、11月には「美唄炭鉱労働組合」の結成に至る。大夕張鉱においても直後、労組が結成、同年12月には、美唄鉱で生産管理を要求した「人民裁判」を引きおこすまでに、労働運動は激化した。敗戦後の坑内条件の悪化と炭鉱労働者の不満の爆発、そして外国人労働者の帰国の中で、'46年出炭量は、戦時中の三分の一にまで低下する(美唄、大夕張鉱)。

しかし'47年より実施された「傾斜生産方式」のもとで、企業は以降、一方で保安、機械化に努めながら、'50年の「朝鮮戦争特需」、及びGHQの指令に基づく「レッドパージ」をテコに着々と「合理化」を進め、石炭から重油への転換が明らかになるにつれ、かかる「合理化」は閉山を伴うものとしてますます顕著になる。すなわち、人減らし('55年、476人)や配転を進めながら、'65年には組合対策も含め、美唄鉱に第二会社をつくる。'66年、南大夕張開発事務所を設置、以降開発を進めながら、'72年には美唄鉱、'73年大夕張鉱の閉山を完了した。労働組合も「レッドパージ」は許しながらも、この間、保安、人減らしの問題を中心に、数多くのストライキを打って闘い、'68年美唄での災害抗議のストで一つのもり上りをみせるが、これ以降、企業の南大夕張への移転計画、そして閉山攻撃のもとで、組合の戦闘力は次第に弱められていく。

M-南大夕張鉱は、こうした背景のもとで、'70年に営業出炭を開始した。以降、美唄、大夕張鉱の閉山で反発された労働者の一部を吸収するとともに、他の中小、下請からの労働者も吸

表-1 M鉱及び組合活動の概要

M-美唄鉱、及び大夕張鉱の概要	M-南大夕張鉱の概要	炭鉱災害と組合活動の概要
1915 (T 4) M鉱業, 美唄炭鉱を買収。独立場所として稼行。 '18 (T 5) M鉱業, 大夕張炭鉱を買収。独立場所として稼行。 '21 (T10) 美唄鉱業所, 美唄立坑の掘鑿完了。 '22 (T11) 大夕張鉱業所を美唄鉱業所の支坑に改める。 '27 (S 2) 美唄鉱業所大夕張を独立場所大夕張鉱業所へ。 '29 (S 4) 大夕張鉱業所, 大夕張通洞の掘鑿完了。 '30 (S 5) 大夕張鉱業所, 南部大夕張坑の稼行休止。 '33 (S 8) 美唄鉱業所, 芦別炭鉱の稼行を休止。 '47 (S22) 美唄鉱業所, 芦別炭鉱の開発工事に着手。 '48 (S23) 美唄鉱業所, 芦別炭鉱を分離。 '51 (S26) 大夕張, 坑内ガス抜実施。 '52 (S27) 大夕張, 新斜坑掘鑿。 '55 (S30) 鉱員の希望退職 (476人退職)。 '57 (S32) 美唄, レッペホーベルの導入。 '65 (S40) 美唄鉱業所を新会社美唄炭鉱KKとして分離。	'66. 南大夕張開発事務所設置。 '67. 第一, 第二斜坑, 坑底レベル到達。 '68. 技能鉱員養成所開設。 '69. 1. 総合事務所完成, 電算機使用開始。 7. 選炭機完成, 掘進炭の送炭開始。 9. 保安の中央監視制御システムを実施。 大夕張鉱業所, 南大夕張開発事務所の営業を南大夕張炭鉱KKに譲渡。 '70. 南大夕張鉱業所, 営業出炭開始。 '71. 日産3000トン出炭達成。 スライシング採炭開始。 '72. 美唄鉱業所閉山により 215人導入, 年産120万トン体制に増強。 '73. 大夕張鉱業所閉山により, 374人導入。	'41 (S16) 美唄鉱業所においてガス・炭塵爆発事故 (死者177人)。 '44 (S19) 美唄鉱業所において, ガス爆発 (死者109人)。 '45 (S20) 美唄炭鉱労組結成 大夕張炭鉱労組結成 '46 (S21) 美唄炭鉱「人民裁判」事件。 レッドバージ。 '66. 大夕張支部反合理化斗争指令。 大夕張で1名死亡→抗義団交。 '67. レンジングカッター, 自走支保について団交。 '68. 美唄合同慰霊祭 (ガス爆発16人死亡, 7人重軽傷)。 <u>美唄炭鉱山はね災害 (不明13, 入院6)</u> 国有化実現, 6.9道集会。 '69. 南大夕張炭鉱労組結成。 '70. 美唄48スト。 '72. 美唄斗争48スト。 '73. 大夕張閉山反対斗争。

収してきている。そこには、企業にとっての、労働者の選別の過程が含まれていることは見逃すことができない。

第二節 M-南大夕張鉱における協業組織——能率主義化の影響

前節でみたように、M-南大夕張鉱は、石炭から石油へと一国のエネルギーの重点が移るなかで進められた、きわめて急激な人減らし、閉山、技術革新、「合理化」過程のM鉱業におけ

表-2 全国、北海道、M炭鉱の常用労働者、出炭量、出炭能率の年次別推移。

		1952			1963			1973		
		常用労働者	出炭量	出炭能率	常用労働者	出炭量	出炭能率	常用労働者	出炭量	出炭能率
全 国	大 手 計	182,908	3,199万t	14.6	89,715	3,540	32.9	27,239	2,155	65.9
	中 小 計	99,689	1,629万t	13.6	46,122	1,569	28.7	6,846	543	66.0
北 海 道	大 手 計	50,445	1,190	19.7	32,537	1,522	39.0	16,486	1,115	56.4
	中 小 計	13,037	174	11.1	13,069	592	37.4	1,945	150	64.4
M 炭 鉱	美 唄 鉱	5,852	113	16.0	2,138	93	36.2	—	—	—
	大 夕 張 鉱	4,245	42	8.3	1,909	64	28.0	—	—	—
	南大夕張鉱	—	—	—	—	—	—	1,961	120	51.0
	芦 別 鉱	1,000	26	21.3	235	16	58.2	—	—	—
	茶 志 内 鉱	752	8	9.0	399	18	38.2	—	—	—
	小 計	11,849	189	13.3	4,681	192	34.1	1,961	120	51.0

1976年日本社会学会、報告（岩城・小林）レジメより転記。

一つの帰結として、当初より最新鋭設備をもち、徹底した全坑請負制（能率賃金の重視）のもとで開設されている。それは、表-2に見られるように、その坑内条件の劣悪さにもかかわらず、1人当たり51.0トンと、これまでの美唄鉱、大夕張鉱を大きく超え（ちなみに大夕張鉱における最高は、'69年の43.5t/人である）る出炭能率の高さをもたしている。表-3に、'74年次の人員構成を示したが、1857名の労働者のうち、71.6%を坑内直接員（採炭員、掘進員、仕繰員）がしめている。M-南大夕張鉱における出炭能率の向上は、かかる労働者の労働能率の向上によりかかっているといわねばならないが、これらの部門における機械化の進展について表-4にみた。M鉱の技術革新は、戦前段階のつるはし、コールピック、ジブカッター、機関車といった採炭技術から、'50年代には、掘進におけるロッカーショベル、そして後の生産性

向上に大きな意味をもつ鉄柱・カップの導入を経て、'60年代後半には、ロード・ヘッダー、ドラムカッター、自走棒の導入と、この期において質的な前進をとげる。そして'70年代以降、M-南大夕張鉱では、従来の火薬発破にかわるエアー・ブラスター（空圧発破）、掘進と積込みを同時に行なう、より強化されたドスコマイナー、採炭において画期的な能率向上をあげたドラムカッターをさらに改良したレンジング・ドラムカッター、そして運搬におけるパンツァーコンベア等、最新の機械が導入されて、出炭能率向上の一役を買っているのである。

それでは、かかる技術革新のもとでの各作業部門（採炭、掘進、仕繰）における協業組織（機械・技術と作業組織）についてより詳しく見ていこう（表-5）。

まず採炭部門では、水圧鉄柱及び自走棒が岩盤を支えるために用いられ（自走棒2/5、水圧鉄柱3/5）、エアーブラスターによる発破とシングルレンジングドラムカッターとによって、「長壁式」、「完全退却方式」の採炭作業がなされる。作業組織は、2～3人で一組をつくり、一採炭現場に30～45人のチームがつくられ、作業に当たっている。一応経験年数による先山、中

表-3 M-南大夕張鉱における、人員構成

鉦 員	坑 内 員	直 接 員	採炭員	596 (36.5)
			掘進員	270 (16.5)
			仕繰員	303 (18.6)
		間 接 員	運搬員	359 (22.0)
			機械員	
			電気員	
			軌道員	
			測量員	
			係 員	
	坑外員		104 (6.4)	
小 計		1,632 (100.0)		
職 員	坑内員		119	
	坑外員		106	
	計		1,857	

表-4 M鉱(美唄, 大夕張, 南大夕張)における機械化の進展。

(□)は南大夕張で用いられているもの

年次	技術	発 破	掘進・積込機	採 炭 機	支 柱	運 搬 機
			〈つるはし〉 〈コール・ピック〉		〈木 柱〉	〈機 関 車〉 〈ベルトコンベア〉
'50		〈火薬発破〉	'50. ロッカーショベル	〈ジブカッター〉	'51. □鉄柱・カツベ	'55. H型コンベア
'60			'65. サイドダンプローダー '69. ロード・ヘッダー (縦横に旋回するアームの先端に、カッターを装備。)	'67. ドラム・カッター (レールの上を走る回転するドラムに、多くのピックがつく。)	'69. □自走枠	
'70		'70. □エアースター (空圧発破)	'71. □ドスコマイナー (より強化)	'70. □レンジング・ドラムカッター (切裁位置を変えられる)		'71. □パンツァー・コンベア

表-5 各部門における、機械・技術と作業組織

部 門	機 械・技 術	職 場 の 作 業 組 織
採 炭	●長壁式, 完全退却方式, 5 払稼動 (1 払準備) ●水圧鉄柱・自走枠 (自走枠2/5, カッベ3/5) ●エアー・ブラスター, シングルレンジングドラムカッター	●2～3人で一組。3人 (先山・中先山・後山) ●1採炭現場 (払い) に, $2 \sim 3 \times 15 = 30 \sim 45$人で1チーム。 ●大先山 (労務長) が番割をし, 他の人は, 仕事はじめに役の割りつけをされる。
掘 進	岩石掘進 { ●ドスコ, MARK-II-Aによる完全機械化集中掘進方式。 ●ローダーとカーシフターの組合わせ方式。 沿層掘進 { ●無爆薬化とガス抜ボーリング及び放水発破。 ●エアーブラスターとローダーの組合わせ方式。 ●圧気動ロードヘッダーによる完全機械化集中掘進方式。	●5人 (先山・中先山・後山・後山・後山) + 1 (保安員) で1チーム。 ●先山・中先山→枠づけ炭掘り。後山1→炭かき, やき出し。後山2→材料運び。 ●組合中央委20人と先山の中から選ばれた5人の番割委員が番割をする。
仕 繰	●つるはし, ピック, スコップ, のこ, まさかり, ハンマー, レーバーブロック, ブラスター等の使用。 ●重荷重用工型坑鋼の採用。	●3人 (先山・中先山・後山) で一組。 ●仕事は3人～40人です (切り端によって異なる)。 ●一つの坑道が終わるまでチーム編成は変わらない。

先山, 後山で組が形成されるが, 現在ではそれは, 先輩, 後輩という位の関係で, 先山の権限は減ってきている。チーム編成 (番割) は, 労務長の役目となっている。

掘進は, 坑内の骨組になる坑道を掘り進むものと, 採炭現場の両サイドを掘り進むものがある。岩石掘進には, ドスコ・MARK II-A, 及びローダー (積込機) とカーシフター, 沿層掘進では, 放水発破, エアーブラスター, ローダー, 圧気動ロードヘッダー等が用いられ, それぞれの組合せで完全機械化されている。作業組織は5人 (先山, 中先山, 後山3人) に保安員1の6人で1チームをつくり, 先山・中先山が枠づけと炭掘り, 後山の1人が炭かきとやき出し, 2人が材料運びといった分業がなされている。このチーム編成は, 組合中央委員と先

山の中から選ばれた5人の番割委員によってなされている。

仕繰は、地圧によっていたんだ（「盤ぶくれ」という坑道がせばまる現象）坑道の修繕を行なう作業であるが、自然条件への対応という性格をもち、ここでは、つるはし、ピック、スコップ、のこ、まさかり、ハンマー、レーバブロック、ブラスター等、旧態依然の道具が使われている。作業組織は、3人（先山、中先山・後山）で一組をつくり、それらの組を単位に、切り端の状況に応じて3人～40人のチームをつくる。ここでのチーム編成は、一つの坑道が持続する間、変化しない。

表-6 賃金支給項目

（採炭、51歳、勤続3年の例）'73年9月			
支給項目	額	(%)	
固定給	26,670	(20.5)	200,000
作業給	4,704	(3.6)	190,000
能率給	77,955	(59.7)	180,000
基準内諸手当 定額A	100	(0.1)	170,000
家族手当	400	(0.3)	160,000
早残	11,870	(9.1)	150,000
深夜業手当	7,179	(5.5)	140,000
精勤手当	1,600	(1.2)	130,000
支給金計	130,478	(100.0)	120,000

かように仕繰を除いて各部門には最新の機械が設置され、作業組織も従来の先山-後山の単位を残しながら、機械や坑内条件に応じたより多人数のチームが、労務長や組合中央委員を通じて編成されている。

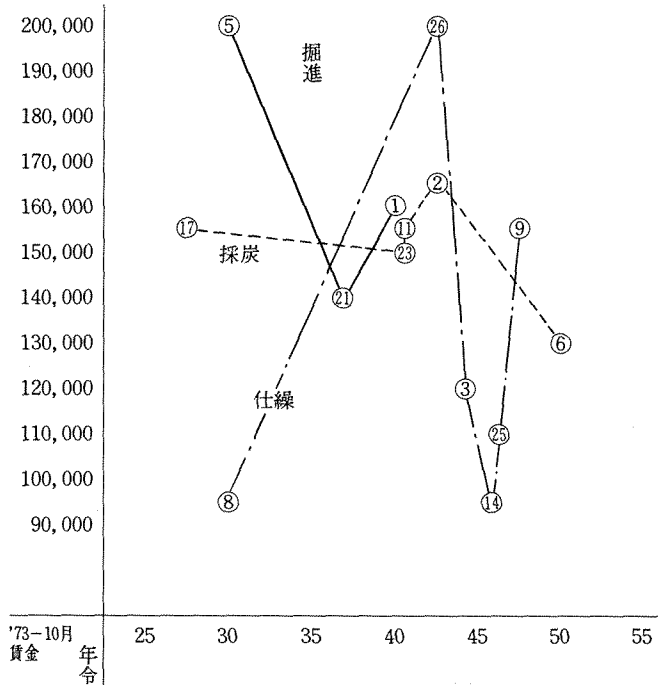
しかしかかる機械主導的な作業組織は、個々の労働者の労働意欲の喚起を伴って初めてその生産機能を十全に発揮するものであることは、いうまでもない。M-南大夕張鉱がそのために採用しているのが、従来の請負制とはその内実を異にする「全坑請負制」という賃金管理——すなわち能率給の重視である。

表-6に示した、一採炭員の例を見ても明らかなように、固定給は20.5%に過ぎず、反対に能率給が60%、早出残業、深夜業手当等が15%と大半をしめている。さらに、各部門の労働者の賃金分布（'73年10月）の例をみても、「年功賃金」は存在せず、とりわけ掘進、仕繰においては個人差が激しい（表-7）。

このような能率重視の賃金体系のもとでの新鋭機械による作業は、当然に各部門での労働強化をもたらしている。

すなわち、労働者自ら語るところによれば、採炭では確かに「自走棒、エアースターの使用により、労働がスムーズで楽になり」、「保安面でもガス抜きが重視され、安全になってい

表-7 部門別、年令別、'73年10月賃金



る」が、それでも「劣悪な坑内条件に保安が追いつかない面もある」こと、そして「能率重視の作業は無理をし過ぎ、身体にこたえる」状態であること。

完全機械化がさらに進んでいる掘進では、「機械化によって人間も歯車になって動かされていて」、「精神的疲労が増大する」こと、そして「能率重視、昼残業で仲間と話す時間もなくなり、疲労→トラブルの悪循環がある」状態であること。

さらに仕繰では、直接に機械化はされていないとはいえ、「採炭、掘進の能率向上でこちらに労働強化が回ってくる」こと、そして「保安に力を入れているとはいえ、坑内条件が悪すぎる」と指摘される。

このように、主に採炭部門、掘進部門に投ぜられた新鋭技術、そして全鉱への能率給の導入は、採炭で、一部労働の流れをスムーズにしているものの、掘進に典型的なように、機械によって人間が動かされ、能率給によって主体的にも労働強化を動機づけられる状態をもたらしていること、当然作業組織も機械に応じ、労務サイドで決められ、その中で先山の権威はおちてきている。そして手作業中心の仕繰なども、その能率は他部門に引きずられる形である。こうした能率主義は、労働者の昼休み時間の短縮（60分→15分）をもたらし、作業場内では、あまり話もできない状態をももたらしめているのである。

注

- 1) M鉱業セメント株式会社総務部社史編纂室『M鉱業社史』'76年を参考。本節では、以下とくにことわらない限り、本資料を参考にしている。
- 2) 木元進一郎『労務管理と労働組合』（1974年、労働旬報社）によれば、'47年、すでに大手企業は、「職能給の拡充」の方向を示唆しているが、その中において、鉱業・建設業の「ブルー・カラー」については、「能率給の拡充」を志向するものが半数近い（同上書、P162参照）。

第二章 各部門労働者の入社前生活史——その「層」的特徴

前章で見たような協業組織、その能率主義的運行体制をM—南大夕張鉱は進めているわけであるが、かかる現体制のもとで労働者層が有する（企業の労働諸条件と組合のあり方に対する）不満と要求の構造に焦点を合わせて問題にせまる場合、各部門を構成する労働者の属性—入社前生活史を明らかにしておく必要がある。現職場における労働諸条件、その「合理化」の影響、及びそれらへの組合の対応に対する評価は、労働者の生活史の重みの上に立って、とりわけ炭鉱労働者としての生活の累積に立って、なされるものであるからである。特に営業開始以降3年というM—南大夕張鉱労働者においては、とりわけこれまでの職場での経験が、現在の職場への評価にストレートに連なるであろうし、その組合等への要求構造は、これまでの職場での彼らの組合活動へのかかわり方に連なっているであろうことは当然に予測される。

さて、現協業体制を構成する労働者層の入社前生活史を分析するに際し、本稿ではまず大手炭鉱（美唄、大夕張、その他）入社年次に着目する。それは、中小、下請炭鉱とは明らかに違う諸条件を有する大手炭鉱の労働者としての、彼らの職場と労働組合運動の共有歴にかかわり、労働者層としての協働の問題に結びつく分析領域を構成している。以下、かかる点に留意しながら、各部門労働者の職歴と生活の転期（第一節）、社会問題と組合活動評価史（第二節）を見ていこう。

第一節 各部門労働者の職歴と生活の転期

初めに表-8によって調査対象労働者の学歴と職歴を概観しておこう。明らかなように、学歴としては、ほとんどが義務教育段階である。職歴は、26ケース中7ケースが炭鉱に初職を得ているが、大半をしめる17ケースが、農漁業や中小零細の工場等に初職を得、ある時点で炭鉱に入職し、現在に至っている。そしてこの炭鉱経験年は、調査対象者の平均で20年弱であり、南大夕張鉱へはせいぜい入社以後2～3年であるとはいえ、すでに炭鉱労働者としての多くの経験の累積を有していることを指摘できる。しかし、序章でも述べたように、同じく炭鉱経験をもつとはいえ、中小、下請炭鉱での経験を有する者や、美唄→南大夕張のルートをとる者も存する等、その内実には注意すべき違いが存している。

その点を明らかにするために、表-9の層区分を行なった。すなわち、いつ、どの時点で大手炭鉱、また美唄鉱に入社しているのか、そして現在何歳であるのかを軸として区分したものである。表-9から明らかなように、a層(②③⑬⑭⑮⑯⑰⑱⑲⑳㉑㉒㉓)は、24年～30年大手炭鉱に勤めてきており、現在43歳～54歳である。彼らの多く(11ケース中8ケース)は、美唄鉱出身である。すなわち、彼らのほとんどは、美唄鉱で20年～30年間勤めてきて、閉山によって南大夕張鉱にきた層である。b層(⑦①④)は、大手炭鉱経験歴がやや短かく(15年～20年)、現在37歳～40歳。やはり3ケース中2ケースは美唄鉱出身である。すなわち、a層とb層のちがいは、いわば量的な点だけである。これに対し、c層(㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚㉛㉜㉝㉞㉟㊱㊲)は、炭鉱歴はa層とb層と同程度にもっているが、中小、下請炭鉱の経験が長く、大手炭鉱へは1年～9年程度しか勤めていない。そしてほとんど(8ケース中7ケース)は、美唄鉱以外の出身である。d層(㊳㊴㊵㊶㊷㊸㊹㊺㊻㊼㊽㊾㊿)は、そもそも炭鉱経験の短かい、若手(28歳～33歳)である。彼らは、南大夕張鉱入社以前に、2年～3年しか炭鉱経験をもっていない。

かかる層区分に立つて、これらの各層労働者の職歴に含まれる内在論理の一端を、表-8にもどって彼らの転退職の理由と手づるから見るならば、以下の点を指摘し得る。すなわち、a層b層は、親戚(⑮①)や上司(⑭)、友人(③)などに手づるを得て大手炭鉱(㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚㉛㉜㉝㉞㉟㊱㊲)以外すべて美唄鉱)に入職して以降、閉山を契機(美唄鉱出身者)に会社のあっせんや再募集に応じて、現南大夕張鉱へ入社してきていること、それに対し、c層d層の中小、下請の出身者は、「低賃金」(㉔)、「組をやめたい」(㊱㊲)など、その労働条件の悪さから、大手本鑑層を志向してきている者も少なくないこと、しかしまた彼らもそのほとんどが、閉山を契機に現南大夕張鉱へ入社しているということである。

ところで、かかる各層労働者の職歴の特質は、各層労働者の全体としての生活史の流れの中で、何を彼らが自らの生活にとっての「転期」としているか、の視点から捉え返さねばならない*。

※労働者諸個人の生活の歩みにとって、雇用労働としての彼らの職業の変化が、最も基底の意味をもっているであろうことは容易に想像がつくことであるが、生活の諸局面は、家族形成、子供の養育、地域移動、社会関係ネットの形成・変容といった領域を当然に含むものである。単なる労働力の再生産史ではない、かかる彼ら自身の生活の累積の中で、現在の彼らの生活過程—生活態度に及ぶ主要な“変り目”は何かを探ること、ここに「生活の転期」分析の意味が存している。

すなわち、表-10に労働者層にとっての「生活の転期」を示したが、ここで第一に指摘でき

表-8 各層労働者（本鑑）の職歴

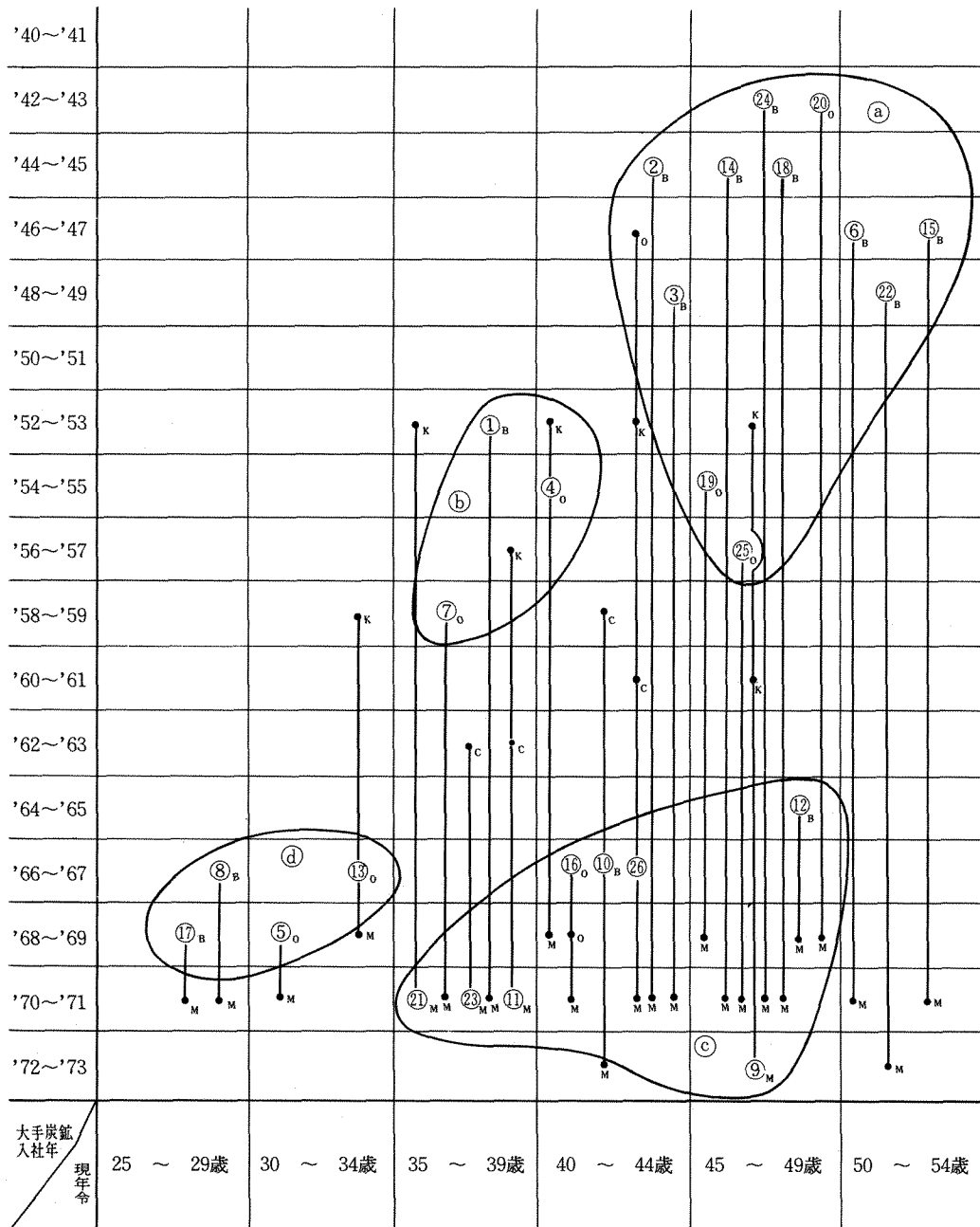
○ 炭 鉱
 (M) M-南大夕張炭鉱
 (B) M-美唄炭鉱
 (O) その他大手炭鉱(住友・雄別・明治)

◎ 中小炭鉱(羽幌)
 (K) 下請・組

□ 炭鉱以外
 (公) 公務関係
 (大) 炭鉱以外の大企業
 (中) 炭鉱以外の中小企業
 (密) 炭鉱以外の小零細企業
 (農) 農 業
 (漁) 漁 業

層	ケース	現年令	学 歴	'40	'45	'50	'55	'60	'65	'70	'73	炭 鉱 経験年	大 手 経験年	M 系 経験年	南 大 夕 張 経験年	大 張 経験年	転退職の理由と手づる（手づる，〔 〕理由）	
a	⑬	54	尋小	²⁹ 密	→ ⁴⁷ Ⓑ					→ ⁷⁰ Ⓜ		26	26	26	3	²⁹ 公	⁴⁷ 親戚	〔閉山〕 ⁷⁰
	㉓	52	高小	³³ 農	→ ⁴⁸ Ⓑ					→ ⁷² Ⓜ		25	25	25	1	²⁹ 公		〔閉山〕 ⁷²
	⑥	51	高小	²⁵ 農	→ ⁴⁶ Ⓑ					→ ⁷⁰ Ⓜ		27	27	27	3			〔閉山〕 ⁷⁰
	㉑	47	尋小	³⁷ Ⓒ	→ ⁴³ ⓪					→ ⁶⁹ Ⓜ		30	30	4	4			?
	⑮	47	尋小	³⁸ 田→ ³⁹ 公→ ⁴⁵ 農→ ⁴⁵ Ⓑ						→ ⁷⁰ Ⓜ		28	28	28	3			〔閉山〕 ⁷⁰
	㉒	47	高小	⁴⁰ 田→ ⁴² Ⓒ	→ ⁴⁸ Ⓑ					→ ⁷⁰ Ⓜ		31	25	25	3			〔閉山〕 ⁷⁰
	㉔	46	高小	⁴⁰ 田			→ ⁵⁴ 田 ⁵⁶ Ⓚ→ ⁵⁷ ⓪			→ ⁷⁰ ⓪→ ⁷¹ Ⓜ		17	16	2	2			?
	⑭	46	高小		⁴² Ⓚ→ ⁴⁴ Ⓑ					→ ⁷⁰ Ⓜ		32	29	29	3		⁴² 上司 ⁴⁴ 上司 募集	〔閉山〕 ⁷⁰ 募集
	③	44	高小		⁴³ 漁	→ ⁴⁸ Ⓑ				→ ⁷⁰ Ⓜ		25	25	25	3		⁴⁸ 友人	〔閉山〕 ⁷⁰ 会社あっせん
	②	43	高小		⁴⁴ Ⓑ					→ ⁷⁰ Ⓜ		29	29	29	3			〔閉山〕 ⁷⁰ 会社あっせん
b	⑮	46	高小	⁴² 公→ ⁴² 公→ ⁴⁵ 田 ⁴⁶ 田→ ⁵⁵ ⓪→ ⁵⁶ ⓪					→ ⁵⁵ ⓪→ ⁶⁹ Ⓜ		18	18	4	4		募集 ⁵⁶ 〔炭鉱に入りたい〕 ⁵⁵ 募集〔閉山〕 ⁶⁹ 募集		
	④	40	尋小			⁵³ Ⓚ→ ⁵⁵ ⓪				→ ⁶⁹ Ⓜ		20	18	4	4			⁶⁹ 募集
	①	39	新高			⁵³ Ⓑ				→ ⁷⁰ Ⓜ		20	20	20	3		⁵³ 身内	〔閉山〕 ⁷⁰ 募集
	⑦	37	農高			⁵⁵ 田→ ⁵⁶ 田→ ⁵⁹ Ⓑ				→ ⁷⁰ Ⓜ		14	14	14	3			〔閉山〕 ⁷⁰
c	⑫	48	尋小			田				→ ⁶⁴ Ⓑ	→ ⁶⁹ Ⓜ	9	9	9	4			〔閉山〕 ⁶⁹
	⑨	47	旧中			⁵² Ⓚ				→ ⁶¹ Ⓚ	→ ⁷² Ⓜ	12	1	1	1		⁶¹ 募集〔閉山〕 ⁷² 前の会社あっせん	
	㉔	43	高小		⁴⁶ ⓪	→ ⁶⁰ Ⓒ	→ ⁵³ Ⓚ			→ ⁶⁷ ⓪→ ⁷⁰ Ⓜ		20	6	3	3			?
	⑩	41	高小		⁴⁸ 密		→ ⁵⁸ Ⓒ			→ ⁶⁶ Ⓑ	→ ⁷² Ⓜ	15	7	7	1	⁴⁹ 公	〔低賃金〕 ⁵⁵ 親戚〔閉山〕 ⁶⁶ 親戚〔閉山〕 ⁷⁰	
	⑮	40	高小		⁴⁷ 農	→ ⁵³ 農→ ⁵⁶ 公				→ ⁶⁶ ⓪→ ⁶⁹ ⓪→ ⁷⁰ Ⓜ		7	7	3	3		〔炭鉱の方が金がいい〕 ⁶⁶ '69 親戚〔契約〕 ⁷⁰ 仲間	
	⑪	39	高校 中退			⁵³ 公	→ ⁵⁶ Ⓚ	→ ⁶² Ⓒ		→ ⁷⁰ Ⓜ		11	3	3	3		〔組やめたい〕 ⁶²	〔閉山〕 ⁷⁰
	㉕	39	新中				・ ・ ・ 農	→ ⁶² 田→ ⁶³ Ⓒ		→ ⁷⁰ Ⓜ		10	3	3	3			?
	㉖	37	新中			⁵¹ 農→ ⁵³ Ⓒ				⁶⁴ ⓪	→ ⁷⁰ Ⓜ	20	9	3	3			⁷⁰ 募集
d	⑬	33	新中			⁵¹ 密→ ⁵⁸ Ⓚ				→ ⁶⁷ ⓪→ ⁶⁹ Ⓜ		15	7	4	4		⁵⁶ 職安 ⁵⁸ 〔組やめたい〕 ⁶⁷ 募集〔閉山〕 ⁶⁹ 募集	
	⑤	30	大学							⁶⁷ 密→ ⁶⁸ 公→ ⁶⁹ ⓪→ ⁷¹ Ⓜ		4	4	2	2		⁶¹ 募集 ⁶⁸ 近所の人 ⁶⁹ 職安〔閉山〕 ⁷¹ 募集	
	⑧	29	夜高							⁶⁴ 田→ ⁶⁶ Ⓑ→ ⁷⁰ Ⓜ		7	7	7	3			〔閉山〕 ⁷⁰
	⑰	28	新中				⁶⁰ 密→ ⁶¹ 密				→ ⁶⁹ Ⓑ→ ⁷² Ⓜ		4	4	4	3		⁶⁹ 親戚 〔閉山〕 ⁷⁰

表-9 M炭鉱労働者(本鑑) 26ケースの現年令と大手炭鉱入社年



- 凡例
- B. M, 美唄炭鉱
 - O. その他大手(住友, 雄別, 明治)
 - C. 中小炭鉱(羽幌)
 - K. 下請・組
 - M. M. 南大夕張炭鉱

表-10 生活の転期

		'45	'50	'55	'60	'65	'70	'75	炭鉱 入職	閉山 転職	地域 移動	病気 ケガ	結婚	子供の 成長	その他
a	美 唄 出 身	⑬ ₅₄	'47美唄にくる。炭鉱入職。							○		○			
		⑫ ₅₂	'48夕張、炭鉱入職。							○					
		⑥ ₅₁	'50妻の死亡。												○
		⑬ ₄₇	'45一人で北海道に渡る。'50結婚。子供の誕生(子供の成長にハリ) →炭鉱生活							○		○	○	○	
		⑫ ₄₇	—												
		⑬ ₄₆	'48結婚。'50病気。									○	○	○	
		③ ₄₄	'49美唄、炭鉱に来たこと。/かまどをもって子供を育てること。							○		○	○	○	
		② ₄₃	—												
		⑫ ₄₇	'62肺結核 で入院。'63採炭から仕繰にかわったこと。								○	○			
		⑫ ₄₆	—												
b	美 唄 出 身	⑬ ₄₆	'55三笠奔別鉱に入る。'62創価学会に入る。							○					○
		① ₃₉	'53就職(経済力がつき、自力 の精神力が身につく)/豊かになる。生活にハリ。							○					
		⑦ ₃₇	'72子供が中学に(経済的にかわる)。											○	
		④ ₄₀	'54結婚、長女誕生。								○	○	○	○	
		⑫ ₄₈	'64美唄炭鉱へ転職。								○	○			
		⑩ ₄₁	'58炭鉱入職。(8時間労働は楽)。							○	○	○			
		⑨ ₄₇	'45戦後の混乱。'52夕張へ来る。初めての労働者生活。大変だが、夫婦とも健康で徐々に良くなった。							○		○			○
		⑫ ₄₃	—												
		⑬ ₄₀	'66炭鉱入職(ハリがある。暮し向きは楽)。							○					
		① ₃₉	'56炭鉱入職。'62羽幌へ来る。組をやめる。'70夕張へくる(だんだんよくなる)。							○	○	○			
c	美 唄 出 身	⑫ ₃₉	'62札幌へ。'63羽幌、炭鉱入職。							○		○			
		⑫ ₃₇	'61圧搾機の熱風で目をやられ一年入院。 →その後、健康に留意。									○			○
		⑧ ₃₉	'66炭鉱入職(自由時間がもてる)。							○					
		⑫ ₃₈	'69炭鉱入職(生活が派手に)。							○					
		⑬ ₃₃	'58鉱内に入る。'67直轄に(子供のために、いくらか楽)。							○	○				
		⑤ ₃₀	'70結婚(家庭をもち、ハリが出てきた)。										○		
d	美 唄 出 身														

ることは、各層を通じて“炭鉱入職”、そしてそれに伴う地域移動が一大転期となっていること、そして特に㉔㉕層労働者においてそれが多いことである。

例えば、'46年「一人で北海道に渡って炭鉱生活を始めたこと」(18-a)、『52年「夕張へ来る。初めての労働者生活で大変だが、夫婦とも健康で徐々に良くなった」(9-c)、『66年「炭鉱入職で自由時間がもてた」(8-d)、『69年「炭鉱入職で生活が派手になった」(17-d)など、大きな地域移動を伴う炭鉱入職は、やはり各層の生活の転期となっており、また㉔層の若手などにとっては、むしろこれまでの中小零細企業よりも労働条件(作業環境は別として)がよくなったという点で転期となっているのである。

第二に、閉山とそれに伴う職場移動は、美唄鉱に長く勤めてきた㉔㉕層労働者にとっては(すなわち美唄鉱閉山と南大夕張鉱への入社が)、あまり大きな転期とは捉えられておらず、むしろ㉔㉕層の労働者にとって、それが大手への移動という意味において転期となっている。

すなわち、㉔層11は、「組をやめて羽幌(炭鉱)へ来たこと」をあげ、㉔層13は、「子供のために直轄になったこと。生活もいくらか楽になった」ことを転期としている。

第三に指摘しなければならないことは、結婚や子供の成長を転期としているのは㉔㉕層の労働者に多いということである(181434)。

さらに第四として、「ケガで入院」(18-a)、「肺結核で入院」(20-a)、「圧搾機の熱風で目をやられ一年入院」(21-c)というように、過酷な労働条件のもとでの病気やケガの影響も看過できないということである。

以上の分析から、労働者層の入社前生活史は、彼らの職歴を基底に次のような特徴をもっているということが出来る。

すなわち、第一に労働者層は、ある時点で炭鉱に入職し、閉山を契機に現南大夕張鉱に入社しているという共通性を持ちながらも、大手(とりわけ美唄)炭鉱での経験が長い(15年以上)㉔㉕層と、それが短かく(9年以下)、むしろ中小、下請炭鉱の経験を有する㉔層、若手の㉔層とでは、その入社前生活史において異なる諸契機を有すること。すなわち、㉔㉕層が閉山をはさんでの大手(とりわけ美唄)炭鉱から南大夕張鉱への移動においても、家族を軸に仲間とともに「生活の連続性」を有しているのに対し、㉔㉕層にとっては、これまでの閉山経験が、それが大手炭鉱(本鑑層)への移動という意味において、一つの「転期」を形成しているということである。しかしながら第二に、炭鉱労働という激しい労働生活の開始は、各層を通じて労働者の生活史を大きく規定するものであること、そして過酷な労働条件による病気やケガなどの事態は、労働者の労働生活にしばしば大きな影響を与えていることは看過できない。

第二節 各層労働者の入社前生活史における社会問題評価と労働組合評価の問題

しかしながら、前節で見たことは、㉔㉕層労働者の入社前生活史が矛盾なく経過していることを意味するものでは決してなく、また㉔㉕層労働者にとってのその入社前生活史が、「本鑑志向の達成」ということにつきことを意味するわけでも決してない。何よりも第一章で垣間みた如く、石炭産業自体の「斜陽化」の中での激しい閉山、「合理化」の過程を炭鉱労働者層は、身をもって体験してきているのであり、かかる問題に対する批判、評価を、弱体化したといわれる組合に対する批判、評価を含みながら、彼らは当然に培ってきている。本節ではかかる問題を深めよう。

初めに、各層労働者の社会的諸問題評価の特徴について見ていくと、労働者の答えのあり方

には、炭鉱一組合の問題を中心に大きく三つの形が存している（表-11）。

調査は、敗戦（'45年）以降現在までを5年ごとに区分し、それぞれ「敗戦以降5年」、「朝鮮戦争以降の5年」、「安保闘争までの5年」、「高度成長の最盛期」、「過疎・公害が顕著になって以降、現在まで」として、各期の社会問題への評価、当時の生活を通し学んだもの、の聞きとりを行なった。

第一は、社会問題への関心よりもむしろ家族を中心とした生活の防衛を中心に考えていたとする⑮②②⑥①⑨②④（a）⑦（b）⑮①②③（c）⑮⑦⑬（d）等のタイプ（「生活防衛型」）である。

かかる労働者においては、「世の中のできごとにあまり関心はもっていない。平凡にまじめに働いてきた」（⑮）、「平々凡々に暮らしていく信念があるから、特に何という印象はない」（⑥）、「家内にまかせっきり。給料をそのままわたす。家庭さえうまくいけばよい」（②④）、「自分の性格から考えて、政治的なものにはあまり興味をもたない。家族を養っていくのに精一杯」（①⑨）、「組だったからあまり関係ない」（①①）など、とくに社会変化とはかかわりなく述べられる。最近の社会情勢については、「給料上っても、諸物価の値上がりの方が激しい」（②②）、「給料が上がったと思ったら、物価はドンドン上る」（①⑥）、「物価値上げと公害には関心がある」（①⑦）など、物価問題に集中している。

第二は、社会変化の各期における賃金、人員整理、組合の指導のあり方の問題等、職場での問題を指摘する③⑮②②②②（a）①（b）⑨②①（c）等のタイプ（「職場問題評価型」）である。

かかる労働者は、各期の職場をめぐる問題を次のように捉えている。敗戦～'55、「当時の炭鉱は花形産業だったので、労働者の意識も高く組合も強力だった」（⑮）、「朝鮮戦争～'55、「レッドパージによって、働くものは分裂しては生きてゆけないという事がわかった」（①）、「安保闘争、'56～'60「安保の時は組合の指示で動いた。自分自身はあまり興味なし。共産党が中心に活動していた」（③）、「三井、三池。炭鉱がどう生きるか。賃金ダウン、合理化はじまる」（⑨）、「高度成長、'61～'65、「政転闘争、炭鉱の指導にふり回された。指導者に対する不信。社会主義、共産主義には興味があったが、目先の関心は賃金なのである。大きな政策闘争にはピンとこない。得るものはなかった」（⑨）、「第2会社がつくれ、事実上の閉山となった。しかし同じメンバーが、第2会社に勤めることになるので、退職金が非常に減った計算になる。結局会社にもまるめこまれた。この頃から組合への不信感が生まれる」（①）、「労働者も金でごまかされるようになった。会社の方でも、もうけがなければいつでも人員整理、閉山などをやるようになる」（⑮）、「'66～'73、「共産党がいなくなった。この山に移るとき、共産党は一人も採用されなかった」（③）、「生活が以前よりも苦しくなった。過疎は必然的。機械化の影響で楽にはなったが、仕事の量は多くなった」（②）、「炭鉱事故が激増している。共産党員がF鉱（下請）で組合活動などみんなのために一生懸命やったが、閉山のとき就職あっせんをしてもらえなかった。労働者も同情したが、どうにもならなかった。会社が倒れれば、我々は生きて行けない」（⑨）。

第三の「政治問題評価型」労働者（④（a）⑦（c）⑧⑤（d））の場合、その評価は、今一步労組の全国的活動のレベルや炭鉱政策へ向けられている。

すなわち、敗戦～'50、「戦時中の勤労奉仕からの虚脱感が残った。労働組合によって多少なりとも生活の向上、安定が得られた。朝鮮戦争～'55、「'51年の全国ストによって残ったものは、石炭から石油への移行。『闘争のための闘争』で労働者のためになるのか」、「'56～'60、「経営のいい山での48チャンピオンストで経営が苦しくなる」、「'61～'65、「政転闘争で上京した。多少成功した。あの時点では効果あった」、「'66～'73、「太るものはますます太る。末端の労働者はますますみじめになる。ずっと働いてきた結果として何があったか。一部の資本家を大きくしたにすぎない。老後の保障など労働者の最終的なことを考えてほしい」（④）。「また比較的若い層は、'66～'73、「列島改善論で中小企業がドロ沼におち入るのがつらい」（⑦）、「石油危機がさがわがれているので、国内資源に政府が力を入れてほしい」（⑧）、「国内炭を優先してほしい。石炭はたくさんある」（⑤）など、政策批判を示す。

かかる社会問題評価の型の各層への分布を整理した表-12からもわかるように、「生活防衛型」労働者は各層に存し、特にNA（NO ANSWER）を加えて考えれば、⑤層に多い型である

表-11-(1) 社会変化の中で学んできたもの——当時の生活(1)

		敗戦～'50	朝鮮戦争～'55	安保闘争'56～'60	高度成長'61～'65	過疎・公害'66～'73	生活の年輪類型
④	美唄出身	③ 44	レッドパージ。政治家に興味はなかった。	安保の時は組合の指示で動いた。自分自身はあまり興味なし。共産党が中心に活動していた。	共産党がいなくなった。この山に移るとき共産党は一人も採用されなかった。	職場問題評価型	
		⑬ 54	(世の中のできごとにあまり関心は持っていない。平凡にまじめに働いてきた。)				生活防衛型
		⑫ 52			給料も上っても、諸物価の値上りの方が激しい。	〃	
		⑥ 51	なし	物質的なものがあつたが、それなりに苦しくなった。(平々凡々に暮していく信念があるから、特に何々という印象はない。)			
	⑬ 47	当時、炭鉱は花形産業だったので、労働者の意識も高く、組合も強力だった。	人員整理が美唄ではよくあつた。本人がやめようと思っても、今度は、会社の方でハンをおさない。働ける人は、他の炭鉱へ行った。	労働者も金でごまかされるようになった。会社の方でも、もうけがなければ、いつでも人員整理、閉山などをやるようになる。	組合も弱くなってきた。	職場問題評価型	
	⑫ 47	ロシアでむこうの人と一緒に働く。日本人は大事にしてもらった。	特別ない。	家内にまかせっきり、給料をそのままわたす。家庭さえうまくいけば良い。		生活防衛型	
	⑬ 46	戦時中、勤労奉仕→虚脱感。労働組合→多少なりとも生活の向上、安定。	'51年の全国的な63スト。これで残ったものは何か。石炭→石油。「闘争のための闘争」で、労働者のためになるのか。	48. チャンピオンスト(経営のいい山で)→経営苦しくなる。	政転争で上京した。多少成功した。世界的な社会情勢(エネルギー革命)あの時点では効果あつた。	太る者はますます太る。末端の労働者はますますみじめになる。ずっと働いてきた結果として何があつたか。一部の資本家を大きくしたにすぎない。労働者の最終的なことを考えてほしい。老後の保障など。	政治問題評価型
	② 43		三井、三池→組合にまかせていた。政策よりも賃上げの必要からの運動。		生活が以前より苦しくなった。過疎は必然的。機械化の影響で楽にはなったが、仕事の量は多くなった。	職場問題評価型	
	その他	⑫ 47	組合ができたこと。生活面、仕事面での条件がこれにより、かなり改善された。	S 30年頃より、「合理化」が出てくる。		閉山によってずっと働いてきた茂尻炭鉱より今の夕張にきたこと。	〃
		⑬ 46	S 20年代の食料難から、米などほとんど食べれなかった。	羽幌にいた頃、杜宅の火事によってそうでなくても生活が苦しかったのに、一層苦しくなる。家族の扶養も大変。	(自分の性格から考えて、政治的なものにはあまり興味をもたない。) 家族を養っていくために精一杯。		生活防衛型
⑤ 美唄出身	① 39	レッド・パージによって、働くものは分裂しては生きてゆけないという事がわかった。		第2会社がつくられ、事実上の閉山となった。しかし、同じメンバーが第2会社に勤めることになるので退職金が非常に減った計算になる。結局、会社にもるめこまれた。この頃から組合への不信感が生まれる。	機械化はすすんだが、切り端の仕事は変わらない。	職場問題評価型	
	⑦ 37				列島改造論→中小企業がドロ沼におちいるのがつらい。	政治問題評価型	

表-11-(2) 社会変化の中で学んできたもの——当時の生活(2)

			敗戦～'50	朝鮮戦争～'55	安保闘争'56～'60	高度成長'61～'65	過疎・公害'66～'73	生活の年輪類型
⑥	その他	⑨ K 47	社会に投げ出される。しかし、正直な人間ばかりではない。生馬の目を抜くような生活。坊ちゃん育ちの自分としては、利用されるばかり。社会に対する不満、人間不信つもの。	労働者の世界にとびこんで過去を忘れて、自分がこれしかないと思っ張った。苦しかった時代。レッド・パージ。不景気になりはじめた。→合理化。	三井・三池。炭鉱がどう生きるか。賃金ダウン。合理化はじまる。	政転争。炭労の指導にふり回された。→指導者に対する不信。社会主義、共産主義には興味が前からあったが、目先の関心は賃金などである。大きな政策争にはピンとこない。→得るものはなかった。	炭鉱事故の激増→事故は火の気を使う機械化による不慣れ。「国有化」→私企業では炭鉱は存続しない。公害問題→炭鉱のきかない水を流している。共産党員が北豪で、組合活動などみんなのために一生懸命やったが、閉山のとき就職あっせんをしてもえなかった。労働者も同情したが、どうにもならなかった。会社が倒れば、我々は生きて行けない。	職場問題評価型
		⑩ O 40	牛一頭いたので草刈り→空襲がいやだった。東京の土方→朝鮮人などに世話になった。	北海道寒い。電気がなかった。洞爺丸。十勝沖地震。			給料が上がったと思ったら、物価はドンドン上る(2年位前から)。	生活防衛型
		⑪ O 39		(組だったからあまり関係ない)				"
		⑫ O 39	親も良いし、末子だったので別に苦労はなかった。国の補助で農業を行なう。資本金が1～2年は良いが、後は続かない。					"
		⑬ O 39				S 39年以降、組をわたり歩く。M系に弟がいて、大先山の紹介あり、直轄になる。当時直轄と組では2万円の賃金差あり。組では、ボーナス等の支給もなし。	最近羽幌の時より、閉山を強く感じる。あと2年で政府援助打ち切り。それが不安。	職場問題評価型
④	美唄出身	⑭ 29					石油危機がきわがれているので、国内資源に政府が力を入れてほしい。	政治問題評価型
		⑮ 25					物価値上げと公害には関心がある。	生活防衛型
	その他	⑯ C 33	食料→ごはんを食べなかった。なっぱの中にごはんが少し。		関心なし。組にはいって、一生懸命やったこと。	この頃から物価が上ってきた。生活何ばか楽になるんじゃないかと思ったが。	石をはじめた(愛石会)。炭住の残飯なげたりして、川もにごってきいている。へたしたら、ごもこんなになるんじゃないか。	生活防衛型
		⑰ O 30					国内炭を優先してほしい。石炭はたくさんある。貧乏人はいつまでも貧乏人	政治問題評価型

石炭産業における閉山・「合理化」過程と炭鉱労働者の職場生活に関する一考察

表-12 生活史の類型

層	年齢 階層	生活防衛型	職場問題評価型	政治問題評価型	NA	計
a	美唄	⑮ ②② ⑥ ②④	⑮ ② ③	⑭		8
	O	⑮	②①		②⑤	3
b	美唄		①	⑦		2
	K				④	1
c	美唄				⑩ ⑫	2
	K		⑨			1
	C	⑪ ②③	②①			3
	O	⑮			②⑤	2
d	美唄	⑮		⑧		2
	O	⑮		⑤		2
計		10	7	4	5	26

が、この型の労働者からは、具体的な社会問題への評価は聞きとれず、「平凡に生きてきた」、
「家族を養うのに精一杯だった」日常的な生活の努力が示されている。しかし、高度経済成長
期以降の諸物価の高騰などは、かかる「生活防衛」をも脅かしてきているのである。

①②層に多い「職場問題評価型」労働者は、企業の施策、労働組合運動のあり方、とりわけ
指導のあり方を中心に、職場でのその現われに対する評価を積み重ねてきている。そこに存
する一つの軸は、敗戦以降10年位の間の組合の強力であったこと、及びレッドパージの影響→
三井・三池闘争及び安保闘争に組合の指示で動いたこと→政転闘争以降の組合幹部への不信、
会社側の閉山・人員整理攻撃の影響→企業の管理の浸透・共産党員のパージ、として抽出で
きよう。そしてこの中からは、'60年安保闘争を頂点に、閉山を伴う企業側の人員整理等の攻
撃が強まる一方、組合が弱体化していることへの彼らの批判が、自らは組合の指導層に一定の
距離を置きながらも、彼らのうちに定着していることを読みとれる。

最後に、④層の2名を含む「政治問題評価型」の労働者にとっては、⑭(①)のように自
ら労働運動にかかわる中での社会体制批判や、⑧⑤(④)など自らの閉山体験を土台に、政府
の石炭政策への批判が存している。

ところで、問題を各期の組合活動にしばるならば、各層労働者の批判が顕著に存すること
を見い出す(表-13)。

まず各層の美唄出身者の美唄労組に対する評価を見てみよう。'50年代～'60年代前半の
「安保闘争」前後の時期には、「現場の意見を会社に反映させようという姿勢が組合にあった」
(①-⑥)が、'65年美唄への第2会社設置の頃から、「閉山への恐怖心、会社がつぶれれば自分
もないという企業内性格が現われる」(①)と評され、'68年美唄での災害抗議スト以降は、「不
活発、妥結時点が早くなる」(②-④)、「会社が利口になった」(⑥-④)、「組合幹部への不
信、政治的なことは期待できない」(⑮-④)、「活動が計画的になる。会社と組合が協調的に
なる」(②③-④)というように、閉山攻撃の中で弱体化した組合に対する不満、批判が、とり
わけ①層労働者を中心に共通に立ち現われていること、さらにこの期の組合活動に対し肯定的
評価をしている⑮⑮なども、南大夕張鉱の組合に対しては、「あまり期待できない」(⑮)、「会
社にふり回されて弱い」(⑮)というように、美唄出身のすべての労働者が、現在までの組合
活動の弱体化を認めてきているのである。かかる認識は、他鉱出身者においても見られ、'68年

表-13 各層労働者の組合活動への評価

層	前職	'45	'50	'55	'60 三井・三池闘争	'65 美唄に 第2会社	'68 美唄 災害	'70 南大夕 張閉抗	'72 美唄 閉山
a	美唄出身				②三池労組は強い。		②不活発、妥協時点が早くなる。 ⑥会社が利口になった。 ⑬'68災害で組合が強くなった。 南大夕張の組合にはあまり期待できない。 ⑭組合幹部への不信。政治的なことは期待できない。 ⑰活動が計画的になる。会社と組合が協調的に。		
	その他				②ストをよくうっていた。		②ここ10年、話し合いが減ってきた。		
b	美唄出身				②O組合ができ、労働、生活条件よくなる。	②O要求が次第に賃上げ、厚生問題になる。鉱自体の弱体化。ストできない。昔のよう組合が徐々に弱くなっていく。	②O労使ともなれ合い的。閉山にともない炭鉱自体の弱体化。閉山が相つぎ、組合ががんばってもどうしようもない。人間関係のもつれもでてる。		
	その他				③現場の意見を会社に反映させようという姿勢が組合にあった。	①閉山への恐怖心、会社がつぶれば自分もなくなりという企業内組合的性格が現われる。	①幹部が未熟、組合員の構成も変わり、労働運動へ関心低くなる。		
c	美唄出身				①組合の話し合いがあると入抗時間をずらしてでも話し合いをした。	①会社が強いのか、組合は弱い。(入抗時間が来ると話をやめる)			
	その他						(組)⑨今の組合は慣れ合い。上の政策にすぎず、選挙も顔を売るため、あまりのり気にならない。 ⑬仲間を大切にしてくれた。 ⑭O古い人ばかりだから組合のいうなり。 ⑮Oいうことなし。よくやってくれる。		
d	美唄出身					⑧閉山で集まった人のより合い。 ⑦美唄は組合が古く長い。しっかりしていた。 ⑦会社にふり回されて弱い。			
	その他						⑤O現在はかなり組織内で自由になった。 ⑬O Mに来てから、組合はかけ声ばかり、ストに入る前に話して決まってしまうみたいだ。		

以降、他の大手においても、「労使とも慣れ合い的。閉山に伴ない炭鉱自体の弱体化。ストできない。昔のような組合は望めない」(20-a)、「組合の弱体化。閉山が相つぎ、組合ががん張ってもどうしようもない。人間関係のもつれもでてくる」(19-a)など、閉山に伴う組合の弱体化を指摘する声は多い。また南大夕張炭組に対しても、「いうことなし、よくやってくれる」(16-c)という評価もあるが、「組合はかけ声ばかり。ストに入る前に会社と話して決まってしまうみたいだ」(13-d)という実感をもっており、下請出身の⑨(③層)なども、「今の組合は慣れ合い。上部団体の政策にすぎず、選挙も顔を売るため、あまり乗り気にならない」と手きびしい評価をしているのである。

このように、企業の閉山攻撃の中での組合の弱体化は、「生活防衛型」労働者も含めて、多くの労働者がこれを指摘しており、中でもかつての組合からの経験を有する③④層がより明瞭な批判をもってきている。これに対し、③④層では、そもそも'68年以前の組合経験をもたない者が多いが、南大夕張炭組に対しては、その弱体化を指摘する声が少なくないのである(かかる点は、第三章でより詳しく見る)。

以上、本章において労働者の入社前生活史について見てきたことをまとめると、第一に、大手炭鉱(とりわけ美唄炭)歴の長い③④層労働者は、現南大夕張炭へ至る経路において、仲間とともに一定の生活の連続性を有しており、彼らの中には、戦後の炭鉱の歴史の中で、'60年前後を境に企業の閉山・人員整理の攻撃が強まってきていることや、組合がかかる事態に対処しえず弱体化してきていることへの批判を有する者が多いこと。第二に、中小・下請炭鉱での経験を有する③層労働者は、閉山を契機とした大手炭鉱採用という一つの生活の節をもっており、「家族を養うのに精一杯」だった者も多いが、やはり組合の弱体化への批判が見られること。第三に、若手で、短かいが大手炭鉱での経験を有する④層労働者は、大手炭鉱入職を一つの転期としており、組合批判ももっているが、むしろ閉山経験を石炭政策の問題として意識していること、かかる点を指摘することができるだろう。

注

- 1) かかる生活史分析の課題と方法については、布施鉄治、前掲「社会機構と諸個人の社会的労働—生活過程」、北大生活社会学研究会「炭鉱労働者の生活誌」1975年、小林甫他前掲「炭鉱労働者の生活史分析に関する一考察」等を参照。

第三章 各層労働者の職場問題評価の特徴と共通要求

前章で見てきたように、南大夕張炭本鑑層には、その社会的属性を異にする③～④の四つの層が存した。しかしながら現在、各層労働者は、第一章で見た如き、南大夕張炭の能率主義的協業組織のもとに編成された職場生活を営んでいる。

かかる点を踏まえて、本章では次のことが問題となる。各部門(職場)における現在の職場生活は、各層労働者のそれ以前の職場生活に対し、いかなる形での「変容」を示しているのか。そして彼らが共有せる労働諸条件(とりわけ賃金の問題)に対し、彼らはいかなる評価をしているのか。そして彼らは、かかる諸問題をどのように克服しようとしているのか。そこには、層によるどのような違いが存し、また各層に共通な要求はどのように生成しているのか。かかる点は、現段階の労働者の「労働者集団」、「協働」の問題を考える上で一つの手がかりを与

えるであろう。以下、第一節で各層労働者の職場生活の変容（労働、職場のインフォーマルな関係、保安状況の変容）と労働諸条件に対する評価を見、第二節では、それらの問題を克服する方途及び組合や政治に対する評価について見ていこう。

第一節 各層労働者の職場生活の変化と労働諸条件に対する評価

まず初めに、以下の分析の前提として、各層労働者の現部門への配置及び'73年10月の賃金についてその概略を見ておく（表-14）。ここでは、掘進部門に㉔㉕層が比較的多いこと、そして賃金は㉔㉕層の方がむしろ多いことを指摘できよう。

さて、南大夕張鉱の採炭、掘進、仕繰における機械化の労働過程に及ぼす一般的影響については、第一章で、採炭における労働の流れの円滑化、掘進における機械主導的な労働強化、仕繰における従来通りの作業様式と波及的な労働強化として示したわけであるが、ここで表-15によって各層労働者に分けて見ていくと、掘進、仕繰部門においても、㉔層の⑬⑭⑮、㉕層の⑤など、現南大夕張鉱入社の直前に美唄以外の他の大手炭鉱にいたものは、むしろ仕事が楽になったとしていることがわかる。逆に言えば、掘進、仕繰部門における、㉔㉕層の美唄出身者や、㉔層の下請から来た㉕などに南大夕張鉱における機械化は、労働の強化として顕著に現われているのである。

しかし、現在の職場では、仲間と話す時間は、採炭部門の㉔層や㉕層の一部を除き、多くの労働者において減ってきている（表-16）。それは、機械化の影響というばかりでなく、昼休み時間自体の返上もかかわっていると思われる。

職場の保安状況の変化は、表-17に見られるように、全体として良くなっているとする者が多い。その内容は、一つはガス抜き整備であり、測定メーカーを切羽にそなえ、コンピューターによる制御を行なっている点である。もう一つは、エアーブラスターの使用による引火の危険性の減少である。しかしながら、「ガス以外は美唄よりもルーズ」（⑩-㉔）と指摘される面もあり、特に抗内状態が悪い南大夕張鉱では、「払いそのものも傾斜がある場合には危険」（採炭、⑬-㉔）であり、「美唄よりも盤ぶくれ等、危険度が高い」状態にある。さらに「出炭量を上げるため、（保安は）無視される傾向にある」（掘進、①-㉕）という評価も存する等、坑内条件の劣悪さや、能率主義による無理な作業は、未だ多くの保安に関する問題を残しているのである。

かかる職場生活の変化のもとで、労働者の疲労は明らかに増大している。表-18に示すように、21ケース中9ケースが「疲労はひどくなった」としており、とりわけ、労働の強化が進んでいる掘進、仕繰部門の㉔㉕層労働者は、かかる疲労の増大を訴える者が多い。

掘進では、「精神的に疲れる。雑音、命の危険。油圧鉄柱などひどく重い上に、人間も機械と一緒に動く」（㉕-㉔）「特に精神的疲労。機械のサイクルに合わせなければならないので」（①-㉕）など、機械主導的な労働による精神的疲労の増大をあげており、仕繰では、「ドラムカッターで出炭量が増え、運ぶ量も増加」（③-㉔）、「他のところの能率がどんどん上がっているから」（㉕-㉔）、「オートメーションで機械に追われる」（㉕-㉕）など、他部門に引きずられる形での労働強化の影響を指摘する。

さて、かような点を踏まえて、各部門における各層労働者の賃金額に対する評価を見ると（表-19）、全体として「まあまあ」ないし「安い」とする者が多いのは当然であるとしても、特徴的な次の点を指摘できる。

表-14 各層労働者の現部門及び73年10月の賃金

層	部 門				73. 10 月 賃 金						
	採 炭	掘 進	仕 繰	運 搬	10万未満	10万～ 12万未満	12万～ 14万未満	14万～ 16万未満	16万～ 18万未満	18万以上	不明
①	②③④⑤⑥ ⑬⑭	②	③④⑤⑥⑦		⑬	⑤	③⑥		②		③④⑤⑥⑦⑧ ⑬⑭
②		①	⑦	④					①		④⑦
③	③④	②③④⑤	⑧⑨⑩				②③	③④⑤⑥		⑤	④⑤⑥⑦⑧
④	④	⑤⑥	⑧		⑧			④		⑥	④

表-15 労働過程の変化

部 門		採 炭	掘 進	仕 繰
層	美 唄	② 美唄とあまり変わらない。 ② 自走棒の使用で楽になる。 エア・ブラスターで労働がスムーズになる。	② 人間も機械と一緒に動くようになる。	④ 変わっていない。道具もつるはし、スコップ、のこ、まさかり等つかっている。
	その他	⑨ 機械によって身体が楽になる。 労働能率も上がる。		② 仕繰りは昔から機械を使わず。しかし、採炭、掘進の機械化の分、仕繰りもきつくなる。
②	美 唄		① ロードヘッダー導入により変わった。分業で一人一人が歯車になる。労働中、息が抜けず、機械に追われ労働強化。	
③	その他	⑪ 羽幌より楽	② 時間が厳格になった。切羽への到達時間が短かいので長時間化 ⑬ 労働条件、良くなった。仕事も前の職場より楽。	⑨ 毎日が生産性向上。機械化、合理化、楽になるが反面苦しい。 ⑫ パンツァーが使えるようになって、仕事の上で余裕。
④	美 唄			⑧ 美唄と変わらない。
	その他		⑤ ここの方が機械化していない。	

表-16 職場で仲間と話す時間の変化

層	変 化 部 門	ふ え た			変 わ ら な い			減 っ た		
		採 炭	掘 進	仕 繰	採 炭	掘 進	仕 繰	採 炭	掘 進	仕 繰
a	美 唄				⑮⑭				⑫	⑬
	その他							⑮		
b	美 唄							⑦	①	
c	美 唄					⑫				
	その他	⑪				⑮				⑨
d	美 唄							⑮		

表-17 保安状況の変化

		良 くな っ て い る			変 わ ら な い — そ の 他			悪 くな っ て い る		
		採 炭	掘 進	仕 繰	採 炭	掘 進	仕 繰	採 炭	掘 進	仕 繰
a	美唄出身	② ガスが多いので重視されている。 ⑮		③	⑥ ⑬ 昔より良くなっているが、ここでは坑内状態に保安がいつつかない ⑭	⑮ 保安が使用。				⑭ 美唄よりも盤ぶくれ等危険度高い
	その他			⑮ エア・ブラスターにより、安全面で向上。				⑮ 払いそのものも傾斜がある場合には危険。		
b	美唄出身			⑦ 改善された					① 出炭量上げるため、無視される傾向にある	
	その他									
c	美唄出身		⑫ 安全性高くなった。							⑩ ガス以外は美唄よりもルーズ。
	その他	⑮ 無線を使っているから良い。	⑭ ガスが多いのでとくにうるさい。(各々の切羽にガス測定メーター配備) ⑮ 保安はうるさい。手をつくしている	⑪ ガス抜きをコンピューターでやっている。		⑨ 同じ。火の気が一番重要。				
d	美唄出身			⑧ やっていると思う。				⑮ たいしてよくない。		
	その他	⑮ 良くなった人間の力よりはコンピューター。 ⑬ 条件が悪くなると仕事を中止する権限をもっている。								
計		2	4	6	4	1	1	2	1	2

表-18 疲 勞 度 の 変 化

		軽 くな った			あまり変化しない			ひ ど くな った		
		採 炭	掘 進	仕 繰	採 炭	掘 進	仕 繰	採 炭	掘 進	仕 繰
a	美 唄 出身	②一自走 枠の使用 により。 ⑥			⑬ ⑭		⑭	⑮	⑳一精神的に 疲れる。雑音。 命の危険。 油圧鉄柱 などひどく 重いうえに 人間も機械 と違って動 く。	㉑一ドラ ムカッタ ーで出炭 量が増え、 運ぶ量も 増加。
	そ の 他	⑮								㉒一他の ところの 能率がど んどん上 がっている から。
b	美 唄 出身								㉓一特に 精神的疲 勞。機械 のサイクル に合わせ なければ いけない ので。	㉔一オー トメーシ ョンで機 械に追わ れる。
	そ の 他									
c	美唄 出身		⑫	⑩一連動 しないだ け案。						
	そ の 他			㉕ C	⑪ C ㉖ C若干 睡眠不足。		⑨ Kベテ ランだか ら疲労は しないよ うにする。 労働は楽 になった が半面、 作業量 が増え、 同じこと。 ㉗ O仕事 によつて ちがう。		⑮ O一お ろし、の ぼりは疲 れる。	
d	美 唄 出身							⑮一美唄 では重い ものがな かった。 ここでは 70kgの鉄 柱、30kg のカッベ で、帰っ てきたら グツタリ。		⑧
	そ の 他		⑮ O坑内 温度がや や低い。			⑮ O一う まく機械 を使える 人、使え ない人で 差がある。				
計		3	2	2	4	1	3	2 *	3	4

表-19 賃金額の評価

層	評価部門	良 い 方			ま あ ま あ			安 い		
		採 炭	掘 進	仕 繰	採 炭	掘 進	仕 繰	採 炭	掘 進	仕 繰
a	美 唄				15 24 2 18			6	22	3 14
	その他	19		25						20
b	美 唄								1	7
	その他						4			
c	美 唄		12							10
	その他			26	11 23	21 16	9			
d	美 唄				17					8
	その他		13						5	
計		1	2	2	7	2	2	1	3	6

表-20 現在の賃金体系に対する評価

		肯 定 的			ど ち ら で も な い			否 定 的		
		採 炭	掘 進	仕 繰	採 炭	掘 進	仕 繰	採 炭	掘 進	仕 繰
a	美 唄			③能率給の方が働きがいがある。	15 24			⑥筋肉労働だから、体力が続かない。 ⑧固定賃金が良い。 ②能率給は安定しなれない。	②年をとるほど給料安くなる。	⑭残業しないですむように基本給をふやす。
	その他				⑬昔のしきたりかどうかしようもない。		25			⑳請負給が掘進、採炭の進行程度で変化するのは困る。
b	美 唄					①問題は感じていない。組合のプール制で手取りは安定。	7			
	その他									④(運搬)残業を50時間しなければギリギリ。
c	美 唄					12	10			
	その他	⑪率がよい。			23	21	26		⑮良い月ばかりではない。固定給多い方が良い。	9
d	美 唄						8	⑰能率給は毎月アンバランス。固定給を多くしてほしい。		
	その他					⑬			⑤安すぎる。	
計		1	0	1	4	4	5	4	3	4

第一に、とりわけ労働強化の進んでいる掘進、仕繰部門労働者に「安い」とする者が多く、比較的労働過程がスムーズになったとされる採炭部門では、「まあまあ」の賃金であるとする者が多いことである。第二に、④⑤層（とりわけ美唄出身の）には、「安い」とする者が多く、③層には「まあまあ」であるとする者が多いことである。すなわち、賃金額に対する不満は、最も労働強化を被っている掘進、仕繰部門における④⑤層を中心とした美唄出身層に集中しているのである。

職場の能率主義化を規定している現在の賃金体系に対する不満は、より広範に存している（表－20）。すなわち、それは採炭部門の美唄出身層や、③層の一部も含み、11名の者が否定的である。

否定的意見は、「体力が続かない」（⑥）、「年をとるほど給料安くなる」（②）、「安定しないのでかわない」（②）、「残業を50時間しなければギリギリ」（④）など、中高年になって以降の無理、残業を強制されること、収入が不安定になることを指摘している。

しかし、③層の多くはやはりそれほど問題とはしておらず、③（④）、⑪（③）など比較的若い労働者は、「能率給の方が働きがいがある」と肯定的評価をしている点も看過できない。

以上のように、南大夕張鉱における能率主義的協業組織は、とりわけ掘進部門、仕繰部門の④⑤層労働者（とくに美唄出身の）及び一部③層労働者にとって労働強化として顕現し、彼らの職場で仲間と話す時間をも短縮せしめている。そして保安の面でも、ガス抜設備等の前進はありながらも、坑内条件の極端な悪さや能率主義の影響は、掘進、仕繰部門の保安状態を悪くしており、かかる部門における④⑤層労働者、一部③④層労働者の疲労は増大してきている。かような事实は、現在の賃金額に対する評価をも規定しており、不満は彼らに集中しているのである。しかしながら現在の能率主義的賃金体系は、採炭部門の④層労働者も含め、より多くの労働者の不満を受けている。

すなわち、美唄炭鉱での職場生活経験の長い④⑤層労働者（そして美唄出身の④層労働者）は、南大夕張炭鉱の能率主義的協業組織のもとで、とりわけ掘進、仕繰部門においてその労働強化を強く被っており、賃金額への評価に見られる如く、層として強い不満を有してきている。そして、年功に反する能率主義的賃金体系には、比較的労働の流れが円滑になったとされる採炭部門の④層労働者も反対しており、かかる点に美唄出身層としての要求の共通性が存するのである。

これに対し、中小下請経験の長い③層労働者は、全体として現在の体制に肯定的な者が多いが、掘進、仕繰部門におけるある程度普遍的な労働強化や労働条件の悪さは、彼らの一部もこれを被っており、能率主義的賃金体系に対する彼らの一部の反対も含めて、かかる点で、美唄出身の④⑤層労働者との共通要求を生成せしめているのである。

第二節 諸階層労働者の問題解決志向——諸機関への要求と社会関係のネット

各層労働者は、前節で見てきたような職場の問題構造のもとに置かれているわけであるが、かかる問題をどのように解決しようとしているのか。その際に、彼らは、どのような社会関係のネットを形成しているのか。そこでは、労働組合はどのような役割を果たしており、また彼らは何を組合に期待しているのか。さらに、彼らの将来志向、政治への要望はどのようなものなのか。そしてそこには、各層のどのような違い、そして共通性が存するのか。こうした問題

が本節の分析課題である。かかる点は、より高次の社会機構へ開かれたものとしての現段階の労働者の協働のあり方に連なる。

表-21 労働条件で今一番問題なこと

層	部門	採 炭	掘 進	仕 繰
a	美 唄	⑭ 番方 ⑮ 能率主義	② 保安	③ 能率主義 ④ 保安
	その他	⑮ 保安		⑭ 労働強化 ⑮ 保安
b	美 唄		① 能率主義	⑦ なし
	その他			④ (運搬) 人員構成
c	美 唄		⑫ なし	⑩ 坑内状況
	その他	⑬ 坑内状況 ⑪ なし	⑮ 能率主義	
d	美 唄	⑪ 労働時間		⑧ なし
	その他		⑤ 坑内状況 ⑬ なし	

さて、各層労働者が、労働条件で最も問題と感じているものは、表-21に示した如く、保安（坑内条件）と能率主義の問題である。そしてかかる指摘をするのは、a④層に多く、c④層には「なし」と答える者も多いことは、前節の分析からも理解できることであるが、ここでより重要な点は、かかる問題に対する解決方向の違いである。すなわち、表-22で示したよう

表-22 労働条件の問題の解決の方向

層	部門	採 炭	掘 進	仕 繰
a	美 唄	⑥ 組合を中心にして会社にかかる。 ⑮ もう少し能率を下げる。		⑬ 月給制はいいとしても、基本賃金を確立する。坑道の保持。監督官の設置。
	その他	⑮ 坑道をきちっときり下げ、パンツチを確実にし、通風をよくし、坑道を広くする。そうすることによって、ガス抜が完全になる。		⑭ 1～2 mおきに鉄柱をはめること。人員を増やす。 ⑮ 家族に対する保障。市や国はめんどうをみてほしい。制度的保障がほしい。
b	美 唄		① 働く仲間の意志統一が必要。組合幹部に働く人間の親身になって考える姿勢が必要。	
	その他			④ (運搬) 組織で自分達で解決。
c	美 唄			⑩ 係員に言う。
	その他	⑬ 会社に対し、組合のトップが強く働きかけてほしい。	⑭ 転職を考える。	
d	美 唄	⑮ 時間的にはやらなきゃならぬし、よその切羽ではうまくやっているらしい。話し合いが何かの方法で。みんなが組合にあまりいいわない。これが当り前だが。		
	その他		⑤ 現在の企業では無理。	

に、a④層においては、「組合を中心にして会社にかかる」(⑥)、「働く仲間の意志統一が必要。組合幹部に働く人間の親身になって考える姿勢が必要」(①)、「組織で自分達で解決」(④)など、自ら組合へ結集して会社に対し改善させるという志向を有する者が少なくないのに対し、c④層では、「現在の企業では無理」(⑤)、「転職を考える」(⑭)など消極的な対応もあるばかりか、組合による解決をあげる者でも、「会社に対し、組合のトップが強く働きかけてほしい」

(㉓) というように、受動的な対応をする労働者が多いことを指摘し得る。

かかる問題の基底には、彼らの入社前生活史で培われた労働組合に対する評価の問題が存する。表-23で見る如く、美唄出身の㉔㉕層労働者は、「幹部が会社のいうなり。労働者の気持ちをつかんでいないのでいっても仕方ない」(㉕), 「もっと不平不満をとり上げ、戦闘的になること」(㉔), 「生活に密着した要求をとり上げ、かちとってほしい」(㉓), 「労働者の要求を実現してほしい」(㉒), 「幹部が労働者の立場で活動すること」

表-23

層	前職	ケース	労働組合への期待
㉔	美唄	㉕	幹部が会社のいうなり (美唄出身の幹部は2人だけ)。労働者の気持ちをつかんでいないのでいっても仕方ない。
		㉔	もっと不平不満をとり上げ、戦闘的になること。
		㉓	生活に密着した要求をとり上げ、かちとってほしい。組合ぐるみの代表(国会)選出にはあまり期待できない。
		㉒	労働者の要求を実現してほしい。
	O	㉒	生活向上、炭鉱の国有化を望むが、むずかしい。
		㉑	閉山をおしきれような組合になってほしい。委員長、書記長もそれをよく理解してほしい。
㉕	美唄	㉑	石炭産業自体の復興。幹部が労働者の立場で活動すること。
㉖	K	㉑	閉山の時代は終わった。今後、国がどう出てくるか。
		㉒	もうちょっと強く。
㉗	美唄	㉑	ない。労資協調が良い。御用組合は困るが。
		㉒	もっと強くなってほしい。
	O	㉓	閉山であまり期待しない。
		㉔	う合の衆。労働者の要求をすべてかちとる闘争をすべき。会社と幹部の慣れ合いがある。

(㉑) など、自分達もっている要求を組合が吸い上げていないことに対する批判をもっているのに対し、㉖㉗層の美唄炭鉱以外から来た労働者は、「閉山であまり期待しない」(㉓), 「閉山の時代は終わった。今後、国がどう出てくるか」(㉑) など、閉山問題の前で、彼らにとって、組合への期待はさほど強くないのである。すなわちこのことは、美唄炭鉱において、職場への会社の「合理化」の浸透と、それに対する組合の闘いの経過を自らもその一員として経験してきている層と、何度かの閉山に脅かされ、個々バラバラに大手炭鉱へと移ってきた層との、現在の弱体化した組合に対する期待内容の違いを端的に物語っているといわねばならない。

しかし、かかる㉖㉗層のかかえてきた問題は、実は現在も相変わらず深刻な問題として、全炭鉱労働者の前に存している。表-24に見るように、各層を問わず半数以上の労働者が、南大夕張炭鉱移行後3年もたたずして、すでに転職を考えており、その理由に「炭鉱の将来性」すなわち「閉山の可能性」の問題が存しているのである。転職を考えていないとする労働者も、「子どものことを考えるとやめられない」(㉓), 「なるようにしかならない」(㉒), 「閉山までここにいたい」(㉑), 「よい仕事がない」(㉑) ときわめて消極的である。そしてかかる問題は、とりわけ㉔㉕層労働者において、国の石炭政策への要望として現われている。

以上のように、現在の職場生活上の問題に対する解決方向は、㉔㉕層において組合への結集の方向で考えられており、実際にはそれをなし得ない組合に対する批判が彼らには存すること、反対に㉖㉗層では、職場生活上の問題を指摘するものが㉔㉕層よりも少なく、しかもその解決方向は個別的対応であること、そして㉖㉗層はむしろ閉山の問題を大きく捉えており、石炭政策に対する要望を強くもっていること、そしてまた、かかる閉山に対する不安は、㉔㉕層においても基底に存しているということ、かかる点をここでは指摘できよう。

しかしかかる諸問題解決の志向性は、現在各層の内外で有機的な結合をもっているのでは

表-24 転職志向、政治への要望

前職 層		転職を 考えて		その理由	政治への要望
		い る	いな い		
a	美	⑬ ₅₄	○		なし
		⑫ ₅₂			
	唄	⑥ ₅₁	○	退職に近い。	なし
		⑬ ₄₇	○	子どものことを考えるとやめられない。	厚生年金制度確立を。
	出	⑭ ₄₇	○	子どもが出て、良い仕事があれば。	特にない。あまり考えていない。
		⑭ ₄₆	○	現在は考えてないが不安がある。	福利厚生。
	身	③ ₄₄	○	将来の閉山を考える。	国は石炭産業に本腰を入れるべきである。
		② ₄₃	○	なるようにしかならない。	組合まかせ。
	O	⑫ ₄₇	○	今のところもいつまでつづくか分らない。	物価の安定・石炭産業の安定化。
		⑫ ₄₆	○	他産業安い。炭鉱しかない。	若い者が道から離れない政策。
		⑬ ₄₆	○	いつ閉山するかかわらない。	炭鉱を閉山しないでほしい。
b	美唄出身	① ₃₉	○	閉山のことを考える。	集会所つくってほしい。物価を下げる。石炭産業の見直し。
		⑦ ₃₇	○	炭鉱の将来性	大企業の誘致・老後の生活保障。
	K	④ ₄₀	○		家族の安定のため、生活を楽にしてほしい。
c	美唄出身	⑫ ₄₈	○	閉山まで、ここにいたい。	別になし
		⑩ ₄₁	○	ここがつぶれたら炭鉱をやめる。	交通の便が悪い。病院がない。物価
	K	⑨ ₄₇	○	次男が就職したら、身をかためて家をもつ。	炭鉱の安定性確保。
	O	⑫ ₄₃			物価を下げてほしい。
		⑬ ₄₀	○	この山、あと3年位しかもたない。	考えていない。今の政治はあてにならない。
	C	① ₃₉	○		交通・道路。もう少し福利厚生をよくしてほしい。
		⑫ ₃₉	○	他のこと考えていない。	税金をもっと安く。
		⑫ ₃₇	○	働けるうち働く。	炭鉱をつぶさず安定させてほしい。
d	美唄出身	⑧ ₂₉	○	よい仕事がない。	石炭エネルギーを見直してほしい。物価
		⑬ ₂₈	○	炭鉱は危険だ。	物価安定。
	O	⑬ ₃₃	○	閉山まではいる。足をケガしてつらい。	夕張の社会党市政はパツとしない。閉山になっても社会党はあいさつにこない。
		⑤ ₃₀	○	時と場合で、閉山がある。	青年のサークルや、幼稚園をつくってほしい。北方領土をかえしてほしい。武器などもちこまないよう。大学に誰でも入れるように。
		14	10		

表-25 生活の問題について心をわって話し合える人

話す人 前職 層		妻	子 供	自 分 の 兄 弟	親 戚	近 所 の 人	職 場 の 同 僚 後 輩	職 場 の 直 接 の 上 司	関 係 上 司	そ の 他 会 社 の	組 合 の 役 員	そ の 他 友 人・ 知 人	い な い	
a	美唄出身	⑮ ₅₄	○	○										
		②② ₅₂												
	唄	⑥ ₅₁					○					○		
		⑱ ₄₇	○											
	出	②④ ₄₇	○											
		⑭ ₄₆	○			○		○						
	身	③ ₄₄	○	○			○							
		② ₄₃	○	○			○							
	O	⑳ ₄₇	○				○	○						
		㉕ ₄₆											○	
⑲ ₄₆		○	○			○								
b	美唄出身	① ₃₉	○	○		○								
		⑦ ₃₇	○									○		
	K	④ ₄₀												
c	美唄出身	⑫ ₄₈				○					○			
		⑩ ₄₁			○							○		
	K	⑨ ₄₇											○	
		O	㉖ ₄₃			○				○	○			
	⑮ ₄₀		○					○	○					
	C	⑪ ₃₉											○	
		㉓ ₃₉	○	○			○		○					
		㉑ ₃₇	○		○		○							
d	美唄出身	⑧ ₂₉												
		⑰ ₂₈			○			○						
	O	⑬ ₃₃	○					○	○					
		⑤ ₃₀											○	
計		14	4	6	1	9	5	3	1	2	4	3		

ろうか。表-25は、そのことを見るために設定したものだが、各層労働者は、生活の問題を話し合える人を家族(妻)、近隣に多くはとどめており、とりわけ㉔㉕層にその傾向が強い。㉔㉕層には、組合の役員をあげるものが全く存しないことも看過し得ない。これに対し、㉖㉗層は、家族、近隣に限られず、労働者によっては、職場や組合関係の人へも相談をもちかけている。

かかる点は、次のことを物語る。第一に、客観的には美唄出身の㉔㉕層労働者は、特に掘進、仕繰部門において労働強化を被り、一部㉖層労働者との共通条件を有しつつ職場生活に関する多くの不満を層として有しているが、その現実の解決過程においては、組合に対する不満の意識(それは、これまでの彼らの組合経験の一つの帰結であるが)をもったまま、目立った動きをしていないということ。第二に、中小、下請出身の㉖㉗層労働者は、確かに掘進、仕繰部門等において職場生活上の矛盾を被ってはいるが、層全体としては、閉山によりたどりついた現職場を肯定する傾向が強く、むしろ新たな閉山の可能性に対し、石炭政策への批判を有していること、そして現実の解決過程としては、彼らに組合への期待は㉔㉕層ほど強くなく、個別対応的に、職場の人や組合の役員等へ相談をもちかけている、ということである。

しかし次の点は指摘しておかねばならない。企業の現在の能率主義的協業組織のもとでの、各層労働者の企業内生活史(共有体験)が累積されればされるほど、すなわち、彼らの現職場に対する判断規準が、もはや前職場との比較でなくなればなくなるほど、各層労働者の、とりわけ掘進、仕繰部門での労働者の職場生活上の問題評価構造は、類似してゆかざるを得ないであろうということである。そしてそれが、能率主義による矛盾として自覚される度合に応じて、採炭部門の美唄出身層労働者との共通利害もまた成長すると考えられる。そして、かかる過程は、組合評価が、美唄出身層労働者のもつ組織経験と組合活動の有効性の認識の再吟味を通して、全層に客観的に形成されるとき、そして他方、下請出身層の石炭産業安定化政策への要望が、閉山を引き起こした真の原因に対する客観的認識に裏づけられ、全層のものとなるとき、それは、対自的な階層としての関連を形成していく過程とならざるを得ない、ということである。

終章 本稿のまとめと今後の分析課題

本稿は、大手炭鉱企業に働く本鑑層を事例に、閉山・「合理化」というすぐれて資本主義的な企業組織の再編過程のもとで、労働者層の職場生活に存する対応・対抗の諸相を摘出することを目的とした。そこでは、労働内容、作業組織、労働条件、賃金、人間関係、組合評価の各レベルにおいて、資本主義的・能率主義的協業体制が、労働者の職場生活に現実的に及ぼしている影響を探るとともに、労働者層が、その入社前生活史を土台に、現体制下で有している不満・要求構造の把握を試みた。それは、企業組織のもとで、その資本主義的協業体制に規定されながらも、その論理だけで解くことはできない、労働者層の協働の論理(それ自体その内部に多くの矛盾を有しているが)を探る一助となると考えたからである。

本稿の分析において明らかになったことは、以下のことである。

第一に、M炭鉱における閉山・「合理化」の過程は、一方では南大夕張鉱における最新技術の導入を土台とした、能率主義的協業体制の創出であったが、他方では、これまでの諸炭鉱における労資関係史がそうであったように、戦闘的な労働組合を弱体化せしめ、企業の側から労働者を選別して行く過程に他ならなかったということである。

第二に、このような文脈のもとで設置された南大夕張鉱への新鋭技術体系の導入は、主に採炭部門、掘進部門の機械化を進めたが、こうした協業体制の能率主義的運用にあって、とりわけ掘進部門、そして波及的に仕繰部門での労働強化を激しく進めていたこと。そしてそれは、労務サイドでの統括と相まって、先山制を弱めつつ、職場の人間関係の解体傾向をも進めているということである。

第三に、労働者の入社前生活史の分析からは、職場のかような「合理化」に対する経験様式、そして労働者の要求構造にかかわる、次のような「層的特性」が浮かび上った。すなわち、大手炭鉱経験歴の長い層、とりわけ美唄炭鉱での経験を長く有している層は、南大夕張鉱へ至る経過において、他の仲間とともに、一定の「生活の連続性」を有し、しかし同時に、戦後の労資関係下での経験を、企業管理の強化と組合の弱体化の過程として認識してきているということ。他方、中小、下請炭鉱での経験が長い層においては、閉山を契機とした大手本鑑志向が見られたことである。

第四に、かかる経歴のちがいは、現在の協業体制下の労働者の要求構造を規定していた。すなわち、それ以前の職場と比べ。最もその労働強化を経験しているのは、美唄での経験が長い層であり、とりわけ掘進、仕繰部門であること。しかし、これら部門の労働強化の進展は、他の層（中小・下請出身層）へも及んでおり、他方、能率給への批判は、採炭部門を含む美唄出身層に共通に立ち現われていたということである。同時にそれは、彼らの問題解決志向をも規定しており、美唄出身層においては、組合での組織経験を土台としつつ、現組合の批判という形で現われ、中小、下請出身層においては、炭鉱政策批判という形で現われていた。

しかし、第五に指摘すべきことは、現段階においては、かかる諸層の要求構造を土台とした労働者集団は未だ顕現していないということである。

以上の分析結果を通してわかることは、資本がたえず組合組織を弱体化させ、労働者層の再包摂をはかる中でも、労働者の職場生活上の矛盾は確実に進行して、新たな要求構造を形成しつつあること、また、彼らの組織的な共有体験は、現在その組織が十分な機能を果たしていないとは言え、彼らの企業批判の視点として生きているということである。しかしながら、それが新たな段階での組織の再構築につながるためには、諸層の現在の要求構造の把握に立つことが不可欠であり、その解決志向のあり方を客観的な次元で統一していく集団形成が不可欠であることは、いうまでもないであろう。

最後に今後の分析課題として、①全国的な労働者層の存在形態との比較、②南大夕張鉱における職員層、組夫層の存在形態との比較、③企業内の多様多重な労働者間の社会関係分析の視点の深化、を追求していきたい。