

# 日立鉱山草創期にみる鉱山共同体の形成

大 畑 美智子\*

## はじめに

1905年（明治38）創業の日立鉱山は、近代的な生産設備と経営家族主義による「一山一家」を企業理念として急速な発展を遂げ、大正初期には別子・足尾・小坂と並ぶ四大銅山となった。創業者久原房之助が掲げた労使共栄の鉱山、「一山一家」の理念は、企業のパラダイム（理念的枠組み）として位置付けられ、1981（昭和56）年の閉山に至るまで、この鉱山共同体に働く人々達の指針となっていた。本稿は、草創期の日立鉱山共同体がどのようにして形成され、鉱山を躍進させて行ったか、鉱山労働者の擬態的「家」としての飯場、職能の擬制家族「友子」組織の役割、創業者久原の経営観の背景、労働者定着の鍵となった福利厚生施策、鉱山への帰属意識を支えた「日立気風」等に注目しながら、鉱山と労働者の関係を明らかにしていく。論述にあたっては鉱山関係者への聞き取り調査を初め、『日立鉱山史』『久原房之助』伝等日立鉱山・久原房之助関連資料、『鉱山と市民―聞き語り日立鉱山の歴史』『日立鉱山山中友子永代記録』『日立鉱山古老回顧談要旨録』等の鉱山関係資料、日立鉱山友子の先行研究等を再検証しながら考察を進める。

## 1. 久原房之助と理想鉱山都市構想

### 1.1 久原の鉱山への出発点・小坂鉱山

日立鉱山創業者久原房之助（長州・現山口県萩市出身、1869～1965）は、慶應義塾を卒業後輸出業の森村組に勤めるが、一族と親交の深かった井上馨の指示により叔父の藤田伝三郎、父藤田庄三郎の経営する藤田組に入社、1891（明治24）年小坂鉱山へ赴任し23歳から37歳まで小坂鉱山に従事している。新興財閥藤田組は官営の小坂鉱山払い下げを受け鉱山事業に参入、まもなく小坂鉱山は愛媛県別子銅山、栃木県足尾銅山と並び3大銅山と称される。小坂鉱山は、1893（明治26）年以降銀鉱山としては枯渇状態に陥り、外資資本への売却等が検討される。29歳で小坂鉱山所長となった久原は、後に日立鉱山の主力メンバーとなる技術陣と共に、画期的な黒鉱の生鉱吹き製錬（自溶製錬法）により、小坂を銀鉱山から銅山へと再生させた。

久原は小坂時代、この鉱山町を「山間僻地の都市に社会政策の見本・理想鉱山都市を実現させる」という構想で、鉱山のインフラ整備（鉱水除害設備、発電所建設、近代的製錬所、電錬設備、小坂鉄道計画）を進める。同時に小坂の都市機能となる従業員住宅の整備、需用品供給所（需用物資供給取扱所を改称）の充実、学校施設等、生活環境・福利厚生施設整備を行った。「理想鉱山都市」の構想について、久原は回顧談の中で「小坂は山間僻

---

\*茨城キリスト教大学 文学部 兼任講師

地にある一つの都市だから、ここは社会政策の見本をつくるのによい。警察権のようなもの、衛生に関すること、なんでも思い通りにこしらえ、それをそのまま手本にしてひろめ世界的なものにしてやろう。そうすれば生涯、小坂におってもよい。こういう覚悟をしたのだ<sup>1)</sup>と語っている。小坂時代の久原は「一山一家主義」、現場主義により鉱山経営に望み、真摯に小坂再生に立向かう姿勢は義に厚い熟練坑夫「友子」等の信頼を受けたといわれる。

後に久原は政界に転出し「政界の黒幕・惑星」と称され、当時の尺度に修まらず計り知れない行動をする人物と見られたが、この頃の久原をジャーナリスト・評論家の阿部真之助は「若き頃の房之助は、小坂経営時代以来、一種の詩人的素質を有していた」と評している。『久原房之助小伝』も「房之助もまた芸術的創作として鉱山理想社会の建設とその完成を目指していたと受け取れる。」<sup>2)</sup>と記している。小坂鉱山での「理想鉱山社会」は、明治37年大坂本店への呼び戻しにより久原自身の手での完成は適わなかったが、その後ルネサンス風外観の小坂鉱山事務所、県下随一といわれた鉱山病院、物資及び一般輸送に利用された小坂鉄道、福利厚生施設「康楽館」が相次いで完成している。準備状況から見てもこれらの計画に久原の関与があったことが窺える。理想鉱山社会の構想は久原が藤田組から独立し、鉱山主となる日立鉱山で具現化されていく。

## 1.2 日立鉱山前史—久原による赤澤鉱山買収まで

赤澤銅山は天正年間(1591年頃)、豊臣秀吉から朱印状を与えられた佐竹義重が鉱山開発を奨励した記録がある。寛永期には甲州の金山衆永田茂右衛門、永田勘右衛門親子が水戸藩に仕え、宮田村赤澤で銅採掘に取り掛かるが鉱毒水により中止している。勘右衛門は「宮田村赤澤赤かね山私親代より三ヶ度迄取立掘り申候處に宮田村田地にさわり申に付すたり申候。」と鉱毒水で赤かね山が廃ったことを書き残している<sup>3)</sup>。その後、紀伊国屋文左衛門が赤澤銅山採掘に乗り出すが悪水のため開発を中止、文久年間多賀郡中郷村の大塚源吾衛門が赤澤銅山会所を開き幕府の寛永通宝が鑄造されるまでになるが、元治元年天狗書生の乱に敗れて逃走する田中愿蔵に放火され、銅山施設・道具とも灰燼に帰している。赤澤鉱山の鉱業権は持ち主を変え、実質的に稼業に至るのは1894(明治27)年以降である。

1900(明治33)年、「鉱業条例」改正により外国資本の鉱業権取得が可能になり、1901(明治34)年ドイツ人のリヒャルト・ボイエスが赤澤鉱業合資会社を設立する。ボイエス商会時代、ノルウェー人シー・オールセンが本山に居を構えて技術指導を行ったが、経営の主体は大橋真六等に移っていく。明治37年から38年には本山事務所、常磐線助川駅前荷扱い所・助川出張所への私設電話架設許可、鉱山郵便局開設準備、陰作水力発電所使用認可等のインフラ整備が進められている。

1905(明治38)年の赤澤銅山「鑛業施業案」には、1ヶ月の粗鉱出鉱量は56万貫(約2100トン)、銅山の坑水は1分間に90ガロン、濾過池・沈殿池を経て赤澤河流に放出するとある。宮田村の佐藤敬忠は「赤沢銅山沿革誌」に、宮田村と鉱山の抗争により鉱山主大

1 日本鉱業株式会社『久原房之助小伝』1991 38p

2 日本鉱業株式会社『久原房之助小伝』1991 46p

3 永田勘右衛門「御領内金山一卷」元禄五年(1692)

橋と「本村との疎通も絶へ」と書き残している。焼鉱用燃料の森林伐採は、農林業の水源枯渇や洪水の原因として地元との軋轢を生んだ。「鑛業施業案」は当時の採掘方法について「各採鉱場は長六尺巾平均五尺の階段堀とし、延長拾尺毎の採鉱價格を難易により一區劃毎に評定し、請負方法に依り一ヶ所に坑夫四人或は六人を一組とし二交替或は三交替を以て操業せしむ」と記している<sup>4)</sup>。階段式採鉱はお雇い外国人技術者が佐渡、生野にもたらし、各地に広まるが、切羽作業には熟練の採掘技術が必要とされ主力採掘夫は熟練の技を持つ友子坑夫が多かった。赤沢銅山友子坑夫の存在は、日立市宮田町の大雄院寺に残された仏参人赤沢坑夫一同と刻まれた墓碑等によって明らかにされる。

明治30年代後半は銅需要が拡大し、資本力のある財閥系による大規模鉱山化が進み弱小鉱山は買収されていく。赤沢銅山は近代鉱業化への法規制等が強まる中で資金不足で売りに出され、1905年（明治38）12月11日、久原によって買収される。

## 2. 日立鉱山の創業 一山一家の鉱山社会創出をめざして―

### 2.1 創業時の鉱山体制

1905年（明治38）藤田組から独立した久原は、独立の分与金を元に茨城県久慈郡日立村赤澤銅山を大橋眞六から30万で買収、同年12月26日、赤澤銅山を「日立鉱山」と改め開業する。鉱山主となった久原は1906年（明治39）1月1日付で「日立鑛山事務所規則」「日立鑛山事務所々員勤務心得」「給與規程」等を定め、開業から2ヶ月で第一豎坑の開削を始めた。鉱夫の多くは赤澤銅山以来の労働者を引き継いだものと見られる。

鉱山開業早々の39年5月、赤沢鉱山以来の鉱夫との間で紛糾が起り、同時期には融資先の鴻池組から派遣されていた神田礼二所長や技術者等が、経営方針の相違により退去するという事態になるが、この緊急事態は小坂時代の技術者、鉱夫達の来山によって打開される。小坂からは先着していた武田内蔵丞、堀哲三郎等に続き、小平浪平（日立製作所創始者）竹内維彦、米沢万陸、青山隆太郎、角弥太郎等、精鋭の技術・事務部門職員が久原の元に集って来る。堀等とともに小坂時代の腹心の飯場頭や有力な熟練坑夫の友子達（小田根之助・豊田辰次郎・高橋米蔵・古田亀八郎）も日立入りし、小坂勢と呼ばれた人達によって久原の日立鉱山経営が軌道に乗っていく。新進気鋭の技術陣を中心に、中里発電所を始め石岡発電所等の水力・電力施設整備、先駆的にシュラム式ダイヤモンド試錐機を用いた探鉱、採鉱への削岩機使用、大雄院製錬所の建設、助川と大雄院間の電気鉄道の敷設、電錬工場等生産施設を整備し、買鉱精練、電気銅生産を可能にした。これらの生産施設整備に合わせ、供給所、病院、合宿所などの生活福祉のインフラ整備を相次いで行ない、創業から4年後、日立鉱山は足尾・別子・小坂と並ぶ銅山となっている<sup>5)</sup>。鉱山発展のポイントには「天の時・地の利・人の和」が挙げられる。天の時は、第1次世界大戦景気による鉱山事業の躍進の時であり、地の利は日立鉱山の立地環境である。足尾・別子・小坂等が山間地深く立地するのに対し、日立鉱山は常磐線日立駅から西北8キロ、標高250mの処

4 嘉屋実編著『日立鉱山史』日本鉱業株式会社 1952

5 4年後四大銅山

に坑口を持つ。京浜工業地帯への交通の有利性があり、出稼ぎ労働者たちにとっても利便な場所であった。人の和は、採鉱から製錬まで生産の一貫体制を早期に生み出す背景となる新進精鋭の鉱山技術者・熟練鉱夫を中心とする「一山一家」の鉱山社会がある。

## 2.2 労働者の移入と鉱山共同体の形成

明治初年の日立は会瀬、助川、宮田、滑川の4村であったが、1889（明治22）年合併で高鈴村（会瀬、助川）、日立村（宮田、滑川）になる。鉱山の開業は地域社会を膨張させ、多賀郡日立村の人口は急増する。当初は労働者採用にあたって、地元からは農家の長男は採用しない等の要望が出された。鉱山労働者への地域住民の視線は厳しく、飲酒や博打の嗜好、喧嘩・犯罪の発生源として「赤澤帰りはおっかない」と危険視する傾向が強かった。大正期前半は第一次大戦景気を受けて従業員の増加が目覚ましく、東北・関東の農村からの出稼ぎ労働者（岩手・福島・宮城・秋田・山形等）、栃木・久慈郡の農家の2・3男等、農村の余剰人口が賃金労働者として鉱山に来ている。

この地方の風土・人情について明治42年頃の「日立鉱山報告」には「地方一般ノ住民ハ、質朴ニシテ質素ヲ旨トシ華奢ヲ好マズ、人情厚クシテ義心ニ富ム」と記され、その地域性・民情に水戸藩統治時代の影響を見ている。

表1 日立村・高鈴村人口推移

|     | 明治38年戸口 |        | 大正元年戸口 |        | 大正9年戸口 |         |
|-----|---------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 日立村 | 382戸    | 2,467人 | 646戸   | 4,172人 | 6,108戸 | 25,263人 |
| 高鈴村 | 618戸    | 3,291人 | 848戸   | 4,637人 | 2,090戸 | 8,401人  |
|     | 1,000戸  | 5,758人 | 1,494戸 | 8,809人 | 8,198戸 | 33,664人 |

従業員体制は大学等高等教育を受けた技術・経理の職員、採鉱・選鉱・運搬・精錬等の鉱員に分けられた。開業当初職員の平均年齢は若く、新たに採用された人達も最新の鉱山技術・知識を持つ精鋭が集められた。採鉱を人力に頼った創業時には採鉱夫が119人と全鉱員の29.5%を占めるが、鉱員の割合は作業の機械化・買鉱精練の拡大により変化し、採鉱夫・選鉱夫の数は減少していく。賃金や施設・待遇も整備途上だったこの時期は、鉱夫達の移動も激しかった。佐合藤三郎等が鉱山古老の聞き取り調査をまとめた『日立鑛山古老回顧談話要旨録』<sup>6)</sup>では、友子坑夫の古田力造が「父古田亀八郎（飯場頭）がスパイを使いながら足尾銅山へ抗夫勧誘にいった」と語り、大貫武雄も「岩手の硫黄山が好況のときなどには日立鉱山に在籍のまま、潜かに休んで働きに行った者もあったようである。」と鉱夫の気ままな行動を話している。

日立鉱山の従業員は、先行者の縁故を通じ秋田・岩手・富山等から働きに来た者が多い。小坂からは、鉱夫達に続いて近隣の土木・運搬業者等が仲間や村中誘いあって日立に来ている。大煙突工事に参加した土建工事請負業者伊藤勇治郎等も組を率いて来ており、地元紙に「四五十人宛隊を組み出て出稼ぎに来るものあり」（大正2年12月14日付いはらき新聞）

6 佐合藤三郎等、労務管理史料編纂会が昭和35年4月8～14日にかけて、労務関係、友子の古老から鉱山労務の方針、温交会、友子の動静等を聞き取った資料

表2 年別従業員数変動表

(註) 日立鉱山鉱業明細表より (『日立鉱山史』428頁)

| 年次   | 職員  | 鉱員    | 計     | 年次  | 職員  | 鉱員    | 計     |
|------|-----|-------|-------|-----|-----|-------|-------|
| 明治38 |     | 312   |       | 大正5 | 523 | 6,901 | 7,424 |
| 39   | 36  | 404   | 440   | 6   | 616 | 7,509 | 8,125 |
| 40   | 60  | 770   | 830   | 7   | 734 | 7,377 | 8,111 |
| 41   | 105 | 1,013 | 1,118 | 8   | 696 | 5,509 | 6,205 |
| 42   | 251 | 1,070 | 1,321 | 9   | 481 | 5,294 | 5,775 |
| 43   | 282 | 1,004 | 1,286 | 10  | 297 | 3,420 | 3,717 |
| 44   | 330 | 1,001 | 1,331 | 11  | 249 | 3,137 | 3,386 |
| 大正元  | 345 | 1,541 | 1,886 | 12  | 232 | 3,258 | 3,490 |
| 2    | 375 | 1,988 | 2,363 | 13  | 229 | 3,351 | 3,580 |
| 3    | 428 | 2,658 | 3,086 | 14  | 231 | 3,650 | 3,881 |
| 4    | 517 | 3,275 | 3,792 |     |     |       |       |

表3 大正六年鉱夫府県別百分率表 大正6年12月『日立鉱山史』205頁

| 県別  | 茨城   | 岩手   | 福島   | 宮城  | 秋田  | 栃木  | 計    | その他  | 計     |
|-----|------|------|------|-----|-----|-----|------|------|-------|
| 百分率 | 36.0 | 15.5 | 14.8 | 9.9 | 6.4 | 6.2 | 88.8 | 11.2 | 100.0 |

表4 鉱夫異動 「日立鉱山事務所記録」大正5年12月末と大正6年1月末の対比

|        | 現在(採鉱)           | 雇入        | 解雇        | 計      |
|--------|------------------|-----------|-----------|--------|
| 12月末現在 | 男 10,097 (3,497) | 517 (234) | 745 (274) | 11,078 |
|        | 女 981 (387)      | 75 (46)   | 86 (32)   |        |
| 1月末現在  | 男 9,869 (3,457)  |           |           | 10,779 |
|        | 女 910 (401)      |           |           |        |

と取上げられている。この人達の多くは定着し日立の土建業の底流をなしている<sup>7)</sup>。

上記の表中において鉱夫の移動は解雇の数が目立つが、この時期の鉱山は好況で解雇というのは首切りではなく自主退山・移動したものと思われる。日立鉱山は常磐線に近い為東北などから一時的な出稼ぎの状況があり、女性の単独来山も多かったようである。鉱夫の前職は農業従事者が多く、36パーセントが県内出身者というように、地元農村からの労働力提供が多くなる。当時の庶務課調書には「当鉱山ニ於テハ、殊更ニ募集ノ方法ヲ採ラズ。大体ニ於テテ当山ニ使役セラレツツアル知人ヲ頼リテ来タル者ヲ使役スル方針ヲ採リ」と記されている。新規の鉱夫募集は先着の職員・鉱夫の縁故・伝手による採用が増え、親から子への労働力の再生産が進んでいく。

鉱山の供給所で働いた松本あや子の話では、父親は富山県、母親は福島県から鉱山に来

7 吉成茂著覚書「岩手・和賀郡江釣子村と日立鉱山—郷土の土建業界勃興期の動きから」『郷土ひたち』48号 1998・10月

て結婚し、自分の夫も地元農村から鉱山に働きに来ており結婚したと語っている。開業当初は人の出入りも多く従業員定着率も低かったが、大正初期には次第に定着が進んでいく。その理由としては交通の利便性に加え、福利・厚生充実、日立地方の温暖な気候等が挙げられる。特に東北からの労働者達にとっては雪が積もらない土地というもの、住みやすく暮らしやすい鉱山として定着の理由となった（庶務担当・佐藤孝談）。鉱夫やその家人の移動によって全国の鉱山や出身地の生活習慣が鉱山共同体に持込まれ、地域社会と融合して各地の文化・習慣が入り混じった産業日立市の文化基盤が形成されていった。

### 3. 他山も注目した福利厚生施策

#### 3.1 低廉ながら高福祉

鉱夫の定着を促す上で重要な鍵になったのは、経営家族主義を支えた福利厚生施策である。当時の鉱山は社員と鉱夫間の身分・賃金格差が大きく、男女差別も甚だしかった<sup>8)</sup>。

労働者意識の高まりは、賃金要求だけでなく労働条件の改善、身分格差の改善、生活改善・文化的要求を生み、鉱山内の生活環境整備は緊急不可欠なものであった。生産施設の整備と共に労働者の生活に関連するあらゆる施設（病院・学校・供給所・郵便局・駐在所・集会所等）の整備が急がれた。鉱山内は衣食住全体が会社依存の自己完結社会であり、生活保障政策は生産や労資関係の安定化を促す最大の条件となる。明治30年代後半は物価高騰が激しく、各地で賃金値上げや生活支援を要求する労働争議が起きているが、日立鉱山では鉱夫の業務上の傷病補償制、生活物資供給体制等を早期に整備して、低廉な賃金ながらも高福利という労務施策をとった。家賃、水道・電気無賃、衛生費、修繕料、租税（戸数割税）等も鉱山の全額負担としている。

『日本鉱業発達史』には鉱夫住宅の変遷として「鉱夫住宅は宛も第一の福利増進施設なる観を呈し」という記述があり、各地での鉱夫社宅の増設・改善の事例が紹介されている。日立鉱山では、単身の鉱夫は飯場、家族持は4戸建もしくは10戸建の棟割長屋に居住させていた。鉱山の集落は、採鉱・製錬施設に隣接する山の傾斜地や窪地に鉱夫長屋が次々に作られ、生活関連施設が集まる本部通り付近には幹部職員や技術集団の社宅が配置されて、居住空間は拡大していった。当初は地縁・血縁を重視、同郷の者同士を近くに集める等の対策を取るが、鉱山施設拡大と共に居住地域も拡散し第二世代が労働力として再生産されるに従って、職階による社宅配置が進んでいく。狭隘な山間部の居住配置の中では、坑内労働者の長屋は日当たりの良い場所に設置するという措置が取られ、鉱夫長屋に畳を敷いたのも日立鉱山が最初といわれる（『日立鉱山古老回顧談要旨録』）。鉱夫長屋と職員の社宅は部屋数や生活設備も格段の相違があったが、鉱夫長屋との格差を考慮し、他山にくらべ外見上は粗末な造りにしていた。これについて庶務課員として労務に関わった鬼沢三重郎は「方針としては階級的刺激を与えないように努めた」と語る。疾病等で鉱山をやめた人の失業対策として家族の臨時雇用、社宅の安価提供等も行われた。

1906（明治39）年9月、従業員及び家族への生活物資供給の為、小坂鉱山の供給制度を

8 『日本鉱業発達史』（明治43年12月末現在商工省調）

参考に、本山供給所が設置された。生活支援策として日用品を市価より1～2割安販売、米・味噌・醤油・薪炭は特価販売とした。供給所は山内の資金還流という鉱山会社に共通する仕組みでもあったが、視察に訪れた三菱・吉岡鉱山齋木三平は『鑛夫待遇施設視察報告書』（大正7年2月）に「取扱品ノ範囲ハ日用品全般ニ及ブ中略・・・品種實ニ四百六十種ニ及ブ」と記し、日立鉱山の福利厚生施策は先行鉱山からも注目されていた<sup>9)</sup>。

特筆される生活支援策には定米制度がある。米を廉価で提供し、市価との差額を義務貯金（5分貯金）として積み立てさせ利子を付すという制度である。米価補償制度として職員1人1日4合、鉱員7合、女子並びに14歳以下男子5合、家族15歳以上4合、4歳以上2合の基準にして、常に一升18銭を最高限度とした。1917（大正6）年8月からは、物価騰貴調節のため臨時手当を支給している。1918（大正7）年「米騒動」で米価が1升50銭に急騰したときも、日立鉱山では1升18銭で供給し、この制度は米の配給制が始まった1939年（昭和14）まで続けられた。「低所得者は兎も角、大多数のものが甚だしい物価騰貴に拘らず貯金をしつつ喰って行ける状態」という日立鉱山の生活保障施策について、日鉱記念館学芸員吉成茂は「小坂以来久原と行動をともにした角弥太郎等リーダーの体質によるものではないか」と語る。『日立鉱山史』も「比較的低廉な現金収入と他方における比較的多額の福利的援護と半強制的な生活改善指導の併存」の施策と記している<sup>10)</sup>。鉱夫に労働や生活への安定感を与えた「ゆりかごから墓場まで」の充実した福利厚生施策は、「ヤマと鉱夫は一蓮托生」の帰属意識を強くし、労働者の定住化を促進させた。この福利厚生施策は、その後の日立鉱山労務管理、福利厚生施策のベースとなり、昭和期も一貫した企業庇護の下「一山一家・企業一家」の鉱山共同体が築かれていった。

### 3.2 鉱山社会と地域社会の融合

1908（明治41）年、製錬部門が本山から大雄院・杉本地区に移り、電錬工場や機械部門の工場（日立製作所の前身）が芝内地区に建設される。従業員社宅、鉱山病院、学校、供給、劇場等、鉱山従業員の居住・生活圏は拡大し、それに伴い新町・加性・栄町・助川の商業地区が形成されて地域社会は大きく変貌する。大雄院製錬所が完成、自溶製錬法により買鉱製錬は増大するが、それは同時に煙害を拡大させ近郊農村の被害を深刻なものにした。久原は煙害対策のため1914（大正3）年、当時東洋一となる155,7mの大煙突を建設し、自然回復の植林を行っていく。

久原・角のコンプライアンス（企業責任）アカンタビリティ（説明責任）重視の経営姿勢は、鉱山と地域社会との信頼関係を築いて行く。「自然・地域社会との共存」を企業理念に公害問題に先駆的取組んだ姿勢は、後継の企業や地域社会へと繋がれ、21世紀の産業都市日立の共生へのコモンセンスとなり、この街の桜はそれを証明するものである。

大煙突の建設により煙害は減少、煙害対策費も半減した。角弥太郎所長は、鉱夫の移動が比較的落ち着いたこの期を労務対策や生活環境整備の絶好期と捉え、矢継ぎ早に学校、集会所、倶楽部、鉱山劇場（本山劇場・共楽館）等の施設を建設していった。

9 三菱・吉岡鉱山齋木三平が日立鉱山、足尾、荒川鉱山、日光電気製銅所の鉱夫待遇施設視察を報告したもの（大正7年2月）

10 嘉屋実篇『日立鉱山史』日本鉱業株式会社1952 213—216頁

鉱山業発展の明治後期から大正期にかけて、各地で「鉱山繁栄のシンボル」「労務対策の福利厚生施設」として劇場・倶楽部等の建設が急速に進んだ。日立鉱山では二つの鉱山劇場（「本山劇場」,「共楽館」）が建設された。鉱山劇場は、生産活力を生み出す娯楽・慰安の厚生施設という役割だけではなく、鉱山経営の文化的装置、従業員教導のプロパガンダの空間でもあった。また一方で公共施設が不十分な時代、病院や劇場は地域社会の生活インフラになった。鉱山劇場「共楽館」は、製錬所の建設により鉱山施設が地域社会へと広がった杉本地区に建設され、劇場は従業員だけでなく地域住民の文化センターとして文化・教育活動に利用されて、地域との交流、融合に大きな役割を果たし市民文化醸成の環境にもなった。当初劇場の運営は鉱山労働者が直接関与、料金徴収等する等、当時としては合理的運営がなされていた。鉱山社会では従業員の修養、保健衛生、余暇管理・慰安娯楽も、生産や労働を安定させる重要な要素であり、前掲の斎木三平『鉱夫待遇施設視察報告』等からも、日立鉱山の労務管理、福利厚生施策の動向が注目されていたことがわかる。鉱山文化の醸成や地域文化の原点として「共楽館」が果たした役割について、筆者が修士研究報告とした『日立鉱山にみる文化創出とその空間—鉱山劇場「共楽館」—』がある。

#### 4. 一山一家の擬態的家と職能の擬制家族 —「飯場制」と「友子制度」—

##### 4.1 飯場を活用した労務管理

明治に至るまで鉱山は幕府や諸藩が領有し、山師、金名子の請負契約によって採鉱選鉱製錬が行われてきた経緯もあり、鉱山主の経営仕法や生産技術の掌握も脆弱で、鉱夫達の労働環境も劣悪・危険を伴うものであった。1894年（明治29）の全国就労人口は45万人だが、鉱山労働者が約10万（全国就労人口の22%）を占め、その内金属鉱山労働者が55,000人にのぼった。明治中期、鉱山主に変わって労働調整機能を持ったのは、鉱山では「飯場」炭坑は「納屋」であった。飯場頭は鉱山所有者から抗を請負って資材・修理、労働者の募集・雇い入れ、賃金、日常生活・物資の管理等、坑内労働や労務管理を取り仕切った。

飯場制度について二村一夫は、1906（明治39）年の農商務省鉱山局が調査した『鉱夫待遇事例』や鉱山監督署技師・高橋雄治の調査による「採鉱法調査報文」等から、当時の飯場による請負が「開坑、採鉱など現場作業の局部的かつ短期的請負である」と指摘する。また、操業の基本方針が鉱業権者によって決定され、飯場頭も現場係員の指揮下に入ることから、飯場の請け負う仕事は広範囲なものでなく限定的請負の「小納屋制度」に近いと見ている<sup>11)</sup>。飯場による労務管理も、削岩機や電力導入によって集団操業や分業化が進み、出来高賃金制の改革や鉱夫の会社直接雇用へと移っていき、各地で労働組合結成や飯場の解体が起こる。しかし弱小鉱山や尾去沢・小坂・足尾・日立等、一部の大規模鉱山では、この時代も飯場を労務管理の代行施設として用いていた。

日立鉱山の開業時は足尾や別子銅山等各地の鉱山で賃上げ・労働条件改善要求の争議が頻繁に起こり、赤澤銅山の鉱夫とも繋がりを持っていた足尾銅山の鉱夫は、1906（明治39）

11 二村一夫著『足尾暴動の史的分析—鉱山労働者の社会史』東京大学出版会 1988  
第2章「飯場制度の史的分析」

年日本鉱山労働会を結成する。開業早々の日立鉱山でも赤澤以来の鉱夫による同盟罷業が起こる。この騒動は久原のその後の労務政策に大きな影響を与えたと言われ、明治39年11月1日には職制や職務権限、所員の服務に関する規則を全面改訂、「鉱夫出退勤時刻」は冬期10時間半、夏期12時間とする規達を出している。

創業時は久原自ら生産過程全体を指揮、労務に対応するという現実的で迅速な鉱山運営があり、肥大化して変化への対応が遅れた大鉱山との相違が見える。赤澤銅山時代からの坑夫は足尾から来た者が多かったが、罷業騒動後の募集で東北（特に秋田小坂）からの坑夫が中心となっていく。小坂からの友子坑夫古田亀八郎・豊田辰次郎等は、会社の要請より飯場頭となっている。440人から始まった鉱山従業員は、明治40年には社員40、鉱夫770人になる。同年1月には鉱夫の自治権（鉱夫の募集・雇用・賃金・衣食住などの管理）を生かした「飯場規則」「鉱夫取締設置規則」を定め、作業の指揮・監督・賃金の支払い等は会社が行った。鉱夫募集は坑内夫（採鉱・支柱・雑役）については飯場頭が行い、土木・製錬・坑外雑夫は請負頭、その他の鉱夫は鉱山が募集する方法を取り坑内坑夫は鑿岩機抗夫を除きすべて飯場に所属させた。飯場は採鉱係に属し「抗夫飯場」と「雑夫飯場」に分けられ、飯場頭は採鉱係長が任免し各飯場の鉱夫に関する一切の取締を会社から任せられ、所属鉱夫の数（一日1人当たり鉱夫4銭、雑夫2銭、女鉱夫1銭）により手間賃が支払われた（鉱夫調査概要）。

日立鉱山「飯場規則」第五条は次のように決めている。

1. 鉱夫ノ使役又ハ退去願等ヲ審査シ必要ト認ムルトキハ之ガ取次ギヲナスコト
2. 鉱夫ノ平素ノ行動勤状ニ注意スルコト
3. 鉱夫ノ居住家屋ノ貸付又ハ返戻ニ関スル取扱方ヲ取次グコト
4. 前項ノ外鉱夫ニ関スル一切ノ取締

荒井、古田、羽根、豊田飯場など四つの飯場が置かれ、古田亀八郎が飯場頭を努める坑内夫飯場には、1,000人以上の坑内夫がいたと息子古田力造は語っている。この他選鉱夫飯場や工作・機械修理・大工を担当する土方飯場があった。

飯場制について『日本鉱業発達史』（鉱山懇話会編纂）によれば、明治43年頃の状況として「中間搾取の嫌いありし、近来殆ど廃止せられ鉱山直轄の寄宿舎制度に変更」とある。会社と労働者の直接雇用契約による雇用形態が増えて行き、賃金労働者化した鉱夫は経営組織の末端に組み込まれていく。大正4・5年には各地で労働運動が高揚し組織化の動きが出てきて、労働団体友愛会の中に鉱山部会が設置されている。労働争議がなかった日立鉱山でも1919（大正8）年「友愛会騒擾事件」<sup>12)</sup>が起こり、鉱山に大きな衝撃を与えた。鉱山側はこれを契機に労務管理体制を見直して、労使協調機関「温交会」<sup>13)</sup>を設置、これによって飯場や友子組織の役割にも変化が起きた。友愛会騒擾後、古田、豊田は飯場解体を申し出るが、鉱山は友子頭役の彼等をその後も鉱夫幹旋、労務者管理の「世話方」にし

12 大正8年11月に友愛会日立支部会員解雇（鉱山関係者58名）に対し、12月1・2日抗議の演説会が開催された。友愛会幹部麻生久、棚橋子虎等が職務執行妨害で逮捕された事件

13 友愛会事件をきっかけに1920年（大正9）に発足した労史の意思疎通機関、普通会员（常備鉱夫）、特別会員（鉱夫頭及鉱夫小頭）賛助会員（事務職員）をもって組織され、評議員会が設けられている。鉱夫の共済、娯楽、福祉に関する事業を行い、労務の一端を担っていた。

ている。日立鉱山の飯場による労務者管理は大正期の半ば過ぎまで続くが、労務施策の中に飯場制を組み込み、一山一家の鉱夫の「擬態の家」とした会社の意図も見えてくる。

#### 4.2 擬制的「家族」の友子

鉱夫達の「家」に擬せられた飯場と共に、鉱夫集団の要となったのは「友子」達であった。友子制度については松島静雄、左合藤三郎、村串仁三郎、二村一夫等の先行研究がある。松島静雄は労働集団としての友子を「職縁性を中心とし、血縁性を欠きつつしかも血族的擬制の上に構成を保つ」家族的な擬制形態の上に成り立つ集団であると論じている。その集団の特質については「親分子分の縦の関係を中心として構成され、頂点に立つ中心人物を同一にする限りに於ける共同で身内同士の横の関係はあくまで従属的な意味しか持ちえない点」にあり、「家の集合体というより明瞭に個人の集合体」とであると指摘する<sup>14)</sup>。

村串仁三郎は『日本の伝統的な労使関係』の中で、友子制度が江戸時代に形成された「日本における伝統的な鉱夫のクラフト・ギルド的な同職組合」であり、「日本の労使関係が内包する労働者の勤勉性、労使協調体質、年功序列制といったものが、すでに友子制度に淵源している」と指摘している。友子が「自治自立性格」を持ちながらもしばしば飯場と癒着し、利益追求の闘争をするようになることを友子の「労働組化の傾向」と捉えている<sup>15)</sup>。

鉱山労働の中でも危険を伴う坑内作業は、抗夫・支柱夫・手子が一組になって行う一連托生の仕事である。稼ぎも命も腕次第という危険作業の中で、坑内坑夫達は採鉱の同職による親方制度(徒弟制度の形態を持つ)、擬制的親子関係を作り上げた。作業の技能継承や怪我・珪肺(よろけ)等の相互共済を行い、連携意識は強固なものであった。坑夫には妻子を持たず各地を渡り歩く渡坑夫、地元土着の自坑夫の別があり、それぞれ別個の交際組織等もあったが、次第に合同組織になっていった。類似する組織は河川工事やトンネル工事等土木工事を稼業とする労働者の中にも存在する。友子が各地自在な横断を許されるとする根柢には、徳川家康が与えたとする鉱山法「山例三十五条」がある。

友子となるためには植親になる友子に弟子入り修行し、一人前になると友子の仲間として取立てられる。友子に取立てられると植親のもとで三年三月十日のお礼奉公し、年季が明けると取立て免状を持って、渡り鉱夫として各地の友子組織のある鉱山で働くことが出来た。鉱山で生き抜く技術を親分が手を取り教えることや仲間の連帯等は、鉱山処世の力となった。友子の組織は合議制で組織運営し、交際所と呼ばれる友子事務所を置き、当該山での山中交際の他に、隣山附合・箱元交際と呼ばれる他の友子組織や組織以外の友子鉱夫に対する付き合いを行った。箱元交際では友子の同盟組織を通じて鉱山への移動保障、災病・老廃救済等の相互共済があったが、友子の交際は各地横断的な結合から次第に山中での交際が中心となっていった。

飯場制度や友子制度は鉱山や炭坑労働が生んだ独特の体制であるが、明治期の鉱業事業躍進の中で生産と労務管理の一端を担うものとして利用されていった。大正末期頃までは友子組織の存在は見られるが、経営・管理基盤の変革・拡大化と共に、機械導入や企業内

14 松島静雄著『友子の社会学的考察』御茶の水書房 1978 228～234p

15 村串仁三郎著『日本の伝統的労資関係』世界書院 1989 42p

教育の実施により技能継承の機能は変化し、健康保険法・失業保険等の社会保障や企業の共済制度整備により相互扶助機能も形骸化する。労働者が給与所得者へと変わることによって労使関係もドライになり、労働組合への参加も進んで1930代後半には、友子組織は殆ど姿を消した。1940年になると産業報国運動を受けて「産業報国会」が創立され、残存した友子組織も大方が吸収され、戦後はごく一部が残存した。

#### 4.3 日立鉱山友子史料と友子組織

友子制度研究において、日立鉱山友子組織の史料は大正・昭和期の友子組織の歴史的動向を示す貴重な位置を占める。金属鉱山で最後まで残存した日立鉱山友子について、日立鉱山友子『永代記録簿』<sup>16)</sup>、『日立鉱山古老年代記録要旨録』等を参考資料として用い、友子集団が一山一家の鉱山社会形成に果たした役割に注目して考察していく。

日立鉱山の友子組織への対応について他山との違いは、久原や角の鉱山経営の方針もあって、労務対策の拠点となる共済組織「温交会」が出来ても、友子組織は非合法的な存在として否定されず存続し、自治機能は残されていたようである。

日立鉱山に残された1929（昭和4）年から1944（昭和19）年の日立鉱山友子『永代記録』には、組織・役員・役員会、山中交際、相互扶助、除名、病氣救済の記録と共に、浪人登山、奉加帳持ちへの共済等、箱元交際と呼ばれる同盟の組織や友子の付き合いについても克明に記録されている。この記録によって日立鉱山では早い内に奉加帳持ちへの付き合いを止め、自山の特別共済（救済金・生活保障規則等）による山中交際を充実させたことがわかる。単身で渡り歩いた友子坑夫について『日立鉱山古老年代記録要旨録』には「渡り鉱夫は身内がいなければ安心して働けないと身内をほしがった」「削岩夫・支柱夫などは友子にならなかつたら馬鹿にされた。」という友子古老年代談話が残る。日立の友子は、久原の前任地小坂から移動してきた友子が組織の中心となっており、1944（昭和19）年亡くなった総見老母役古田亀八郎は小坂勢として飯場頭を務めた人物で、創業以来の鉱山労務を支えたキーマンの1人でもあった。

日立鉱山の友子取立ては1906（明治39）年に始まり、1968（昭和43）年、金属鉱山として最後の「自抗夫渡抗夫聯合取立式」が行われた。友子取立て式は結婚式以上の儀式であったといわれる<sup>17)</sup>。庶務担当者として同席した佐藤孝は友子が「血に見立てたしよっぱい酒をすすりあっていた」と語る。友子取立て式には隣山や地元議員、鉱山所長・鉱山病院医師等が立会人として招かれている。友子の世界では年齢の上下に関わらず取立て順（出生）で序列が決まることもあり、子供を早く友子にして置こうとする親の気持ちが働いて「昔は相当数抱いた子の取立てもあった」ことや「学生割引」があったこと、坑内労働者の大多数が加入していたこと等が、古老年代話や『永代記録簿』によってわかる。

義理・報恩、神仏への信仰や仲間意識が強い友子達が山中交際の中で重んじたものに「仏

16 『諏訪鉱山永代記録簿』『日立鉱山第四区永代記録簿』『諏訪地区山中友子永代記録簿』『日立鉱山山中友子永代記録簿』等大正期から昭和期の友子組織の構成・規約・友子の交際・行動が詳細に記録されている。村中仁三郎は『大正昭和期の鉱夫同職組合「友子」制度』で日立鉱山の友子資料『永代記録』から日立鉱山の友子制度の実態を分析している。

17 山神の前で植親との間で親と子の縁、兄弟分との関係を結ぶ盃を交わし、抗夫として「出生」する。友子取り立てが認められると、それを証明する「取立て免状」が親子・兄弟に交付される。

参」がある。擬制的親子・兄弟関係を結んだ友子が親分や兄弟分の死に際して、共同で墓を立てる慣習で「共同仏参」「同盟仏参」と言われる。「仏参」の痕跡は、日立市宮田町の天童山大雄院寺の共同墓地に、赤澤銅山以来の仏参墓碑約30基が残されている。墓石は風化して見づらいが、仏参人には羽後国住人と書かれたものが目立ち、東北出身の友子が多かったことがわかる。朝鮮名の石碑1基もある。古いものでは明治35年、明治37年4月6日仏参人赤沢坑夫一同という墓碑がある。

坑内入出坑に際して、鉱夫達が安全祈願、鉱脈との遭遇、鉱山繁栄を祈った鉱山神社は、佐竹氏によって建立され、祭神には大山祇神、木花咲夜姫、金山彦命が祀られる。本山の不動滝と呼ばれるところには、鳥居をくぐると小さなお堂がある。横の崖に張り付くように地蔵像があり、右手に槌、左手に玉を持つ。その隣には八聖山金山神社の石碑（大正十一年七月十三日建立）が建っている。秋田、山形からの友子鉱夫たちが出身地に近い八聖山金山神社（山形県西村山村）の金山彦大神、金山姫大神を勧請しており、坑夫の移動にあわせて神仏の移動が行われたことを示す。不動明王が祀られた場所は初期の山中友子交際所が置かれていた処で、堂守は山中友子交際会が続けてきたが、現在は日立鉱山事務所で管理している。堂内には今でも毛布や湯のみなどが置かれている。

#### 4.4 日立の友子組織と鉱山との関係

一般的に「友子の組織は一つの鉱山単位」と論じられるが、日立鉱山友子組織に遠距離の分会的な組織として支山の六黒目鉱山の友子や熱海のトンネル工事の労働者が入会していたことが、日立鉱山の『友子永代記録簿』の交換文書や会費等のやり取り記録で確認される。久原の鉱山事業拡大が生んだ「一山」・友子ネットワークの姿が現れている。

村串仁三郎は友子制度の存続を「日立鉱山の友子が長らく活発だったことがあげられようが、直接には鉱業所の労務政策が友子を肯定的に考えていたからであると思われる。その大きな理由は、鉱業所が労働組合対策上、友子を反労働組合の堤防として好ましいと判断していたからではなかろうか<sup>18)</sup>」と指摘している。だが、その背景には創業時の日立鉱山友子組織の形成経緯や会社幹部と友子間の緊密な関係の存在があり、友子達が経営者の労使一体、一山一家の経営思想を支持し、鉱山共同体での労働・生活の安全弁としての役割を自覚的に果たしてきたことを見逃してはならない。労使の信頼関係の根底には、共有の精神基盤となった「日立気風」「日鉱イズム」の存在もある。

友子の鉱山への愛着・他山に増した鉱山主と友子の強い絆、日鉱イズムについて、元総務課副課長を務めた森勝次の興味深い一文が『日立鉱山五十年』に残されている<sup>19)</sup>。森は大学時代には普選運動に熱中し、労働運動に身を捧げる思いで「当時、旭日昇天の勢であった久原の日立鉱山をゆるがせてスタートを切るというプランを秘めて」入社したが、結局生涯日立鉱山で鉱山勤労問題対応に従事している。「労資の間に立って」と題された文中には、中風を患う小坂以来の老鉱夫が久原の恩に報いたいと、萎える足で選挙の投票箱に向かう姿、会社が無告で行った消防訓練の際、友子親分が不始末を起したかと駆けつけ必死で対応する様子に、鉱山幹部が彼らを「一生やしなうてやろうね」と語り合う言葉等が記

18 村串仁三郎「昭和期における友子制度の変質と解体（二）」『経済志林』1995 63-2・158p

19 日本鉱業株式会社『回顧録』創業五十周年記念社報特別号 1956 157~161p

される。労働運動でこの鉱山を揺るがすという目的を持って入社した人物が記したこれらのエピソードは、前近代の話として片付けてしまえないものが浮かんで来て、「山師と堀子は親子」「おらが鉱山」という、この鉱山の人間関係の一端を示すものである。

金属鉱山で最後となった1968（昭和43）年の友子取立式で、出生した友子の町長義男は「友子といっても、もう既に形骸化していた。しかし、冠婚葬祭を中心に友子の関係は閉山後も続いている」と話している。友子は時代と共に親睦団体化していったが、その絆を縁にヤマを降りた後も誘いあって、近くに住居を構えている例も多い。紙面の制約もあり、鉱山の労働・生活や友子の実態について詳細に論及できなかったが、『鉱山と市民』「第二部聞き語り編」に関係者の話が纏められているので参照されたい<sup>20</sup>。

## 5. 一山一家の鉱山共同体を支えた「日立気風」

### 5.1 日立気風と経営理念

久原の日立鉱山開発への思いを『日立鉱山史』は次のように記している。「久原が赤澤開発に乗り込んだとき、彼には大きな夢があった。自分の開くこの鉱山と附近一帯の地に、浮世の荒波から忘れ去られた一つの桃源郷を造り出そう。そこには労資の相克とか、事業と地方の対立とか云ったものの全く見られない、すべてが混然一体となった楽天地を創造しようというのである」（『鉱山事業物語』）<sup>21</sup>。

1909（明治42）年、久原は所員への訓話の中で「一体、自分がこの鉱山をやっているのは、飯を食うためのものではない。一つの団体をつくって、気風をつくってみたいと思うためなのです。（中略）、他の団体に比べて一歩抜きん出ている気風、日立鉱山にいる皆さんが通有して持つ気風を作りたいと思う。」と語っている<sup>22</sup>。久原の願望した日立気風は従業員の鉱山への帰属意識を強固なものにし、それは「日立スピリット」としてその後も日立鉱山に継承されていく。久原の発想は、単なる夢想として捉えられがちだが、久原の人間性・思想背景によるところも窺える。浄土真宗信者で教育・慈善に熱心だった母文子、若き日に学んだ慶応義塾・福沢諭吉の「科学的合理精神」『独立自尊』『和魂洋才』の思想、人道主義・公益を重んずる森村市左衛門の「国利自営」の経営観に学んだものが大きい。

久原を始め、明治期の新進経済学者や経営者に大きなインパクトを与えたものに、ユートピア社会主義、人道主義等、欧米の社会思想がある<sup>23</sup>。人道主義による企業経営や産業都市の環境整備提唱（理想工業都市構想等）は、西洋の産業近代化思想として移入され、労働者生活改善運動や協同組合村建設が実験された。

鉱山事業は、封建的体制が強く地域社会から隔絶した山間の鉱山社会ですべてを完結するという特性からも、産業共同社会的な構造を持ち労使の関係も濃厚であった。明治期後期の鉱山事業における鉱山人（鉱山主と労働者）の緊密な労使関係について、「欧米経済

20 鉱山の歴史を記録する市民の会編『鉱山と市民―聞き語り日立鉱山の歴史』1988

21 嘉屋実編著『日立鉱山史』日本鉱業株式会社 1952 202p

22 日本鉱業株式会社『久原房之助小伝』1991 202p

23 16世紀のイギリスの思想家トーマス・モアの空想的社会小説『ユートピア』や19世紀前半のユートピア社会主義（シャルル・フーリエ、サン・シモン、ロバート・オーエン等）の思想

学者の唱導して世上に実施せんと欲すコーポレーションシステム（共力会社）に甚だ類似するが如し」という指摘もある（『明治前期肥前石炭鉱業資料集』）。

久原の経営理念のベースとなった経営家族主義は、日本の封建的・伝統的「家」制度や明治の「家族主義的国家」観の中で、近代産業への歩みを進める鉱山界に「一山一家」の経営思想となって受入れられ、1920年代頃から日本式経営スタイルとして鉱山・炭鉱に広がる。久原の「経営家族主義」「実利主義」の経営概念は、既に小坂時代のユートピア構想、理想工業都市構想となって鉱山経営の中に現れていた。先駆的な欧米思想の取り入れについて側近にいた久米二郎が「欧米の動向や新しい思想に強い関心を持ち、それを自分の鉱山の中で具現化していった」（『伝記久原房之助を語る』）と、それを裏付ける記述をしている。

久原の「一山一家」、「自然・地域との共存」というテクノロジーとヒューマンイズムの交差する経営理念は、小坂以来久原と行動を共にして4代目の所長となった角弥太郎等によって繋がれ、企業の共有概念（コーポレーションパラダイム）へと位置付けられていった。

角弥太郎は福利厚生施策の充実、生活・文化環境整備の促進を図り、日立鉱山の労務管理の基礎を築いたと言われる。

## 5.2 鉱山共同体の擬態的「家」と擬制的「家族」の位置

鉱山業が躍進していく明治期、中間請負制度の「飯場」「納屋制度」や技術継承・傷病救済の役を担った友子制度等は、会社の労務管理を補完・代替する有効な制度として用いられていたが、経営近代化の進捗により会社による従業員の直接雇用、職業教育、福利・厚生施設、共済制度等が完備され、その役割も変容していく。

他山が労働者直接雇用へと変換していく中、日立鉱山では飯場による労務者管理が大正期の半ば過ぎまで続く。その要因を探っていくと飯場という集合体（飯場）が持つ職能機能（坑夫の行動、心理等のコントロール機能）や合理性を活用し、会社と労働者の緩衝機関、生産のコネクター機能として用いていたことがわかる。同時にそこには鉱山共同体における単身労働者の定着や生活を安定・保持させる擬態の「家」、「家庭」としての役割も介在させている。友子制度についても、親方制度に職能の擬制的親子関係、技術継承のギルド的体質を読み取り、生産への端末、他に一步抜きん出る日立鉱山の技術のステータスシンボルとして位置付け、その存続をサポートしたと見ることが出来る。

福田重清（元庶務課長・後所長）は日立鉱山労務管理の基調について、政策的というより久原の人間的信念、理想が培われてできたもの「労務管理の基本的な考え方は、久原氏が日立鉱山創業当時の大家族主義である」と久原の家族主義の理念が鉱山運営の原点になっていることを語っている。労務担当の大西俊明も「日立の労務の特色といえば、まず家庭を対象とする労務管理が主体であったとあってよいであろう。かような労務管理を推進具体化していく上に最も役に立ったのは友子関係であった。友子を土台としてその上に家庭も含めた日立労務が創られていったのである。」と友子の役割を語っている（『日立鉱山古老回顧談話要旨録』）。

## 6. 結 論

草創期から躍進期の日立鉱山は、創業者久原房之助が鉱山経営の基本理念とした「地域社会との共存」「労使共栄の一山一家」を基盤に、合理性と情緒的人間性が併存する鉱山社会、帰属意識と信頼感の強い鉱山共同体が形成された。家族主義、温情主義による鉱山経営は、企業発展の過程において創業者の個人的信念・価値観から日立鉱山の企業風土を醸成するインセンティブ（誘因）となった。その中で飯場制・友子制度は「擬態の家」、  
「擬制的家族」としての代替機能によって、生産や労務の統括機能、鉱山技能シンボルとして位置付けられ、活用されていったものと思われる。

労使一体の強い帰属意識を醸成した「日立気風」は「日立スピリット」「日鉱イズム」となり、労働・生産のインスパイアーとして鉱山共同体の構成員を結束させ、先駆的な福利厚生施策は鉱山労働者のモチベーションを支える条件となって、鉱山共同体の生活安定と定住を促進していった。

近代産業の黎明期、創業者の時代に先行する経営観と強いリーダーシップのもとで、労使共有の「日立気風」が醸成したパートナーシップが「一山一家」の企業風土を育み、日立鉱山共同体形成に牽引力の役割を果たしていったものと考えられる。

## 参考文献

- ・久原房之助翁伝記編纂会編 『久原房之助』 日本鉱業株式会社 1970
- ・米本二郎著 『伝記久原房之助翁を語る』 リーブル 1991
- ・潮海一雄 「久原房之助と甲南学園」 甲南学園編 『平生鉱三郎一人と思想Ⅱ』 2003
- ・宇田川勝・法政大学産業情報センター編 『日本の企業家』 文真堂 2002
- ・深谷正道編 『鉱山（日立鉱山）の一生と20世紀の轍』 深谷正道 2007
- ・日本鉱業株式会社五十年史編集委員会編 『五十年史』 日本鉱業株式会社 1957
- ・綿引遠山・酒井鋒滴共著 『日立鑛山』 復刻版 大部照雄 1994
- ・鉱山懇話会編 『日本鉱業発達史』 原書房 1993（復刻原本昭和7年）
- ・同和鉱業社史編纂委員会編 『創業百年史』 同和鉱業 1985
- ・村串仁三郎著 『大正昭和期の鉱夫同職組合「友子」制度一統・日本の伝統的労使関係一』 時潮社 2006
- ・村串仁三郎著 『日本の鉱夫一友子制度の歴史一』 世界書院 1998
- ・古城文雄著 『近代技術導入と鉱山業の近代化』 国連大学人間と社会の開発プログラム研究報告 1979
- ・岩間英夫著 『産業地域社会の形成・再生論—日立鉱工業地域社会を中心として—』 古今書院 1993
- ・松浦洋平編著 『企業文化—コーポレートとカルチャー』 学文社 2008
- ・エドガー・H・シャイン著、金井壽宏監訳、尾川丈一・片山佳代子訳 『企業文化—生き残りの指針』 白桃書房 2004
- ・経営史学会編 『日本経営史の基礎知識』 有斐閣 2004
- ・日本文科学会編 『近代鑛工業と地域者會の展開』 東京大学出版会 1955
- ・秀村選三著 『明治前期肥前石炭鑛業史料集』 文献出版 1977
- ・成田龍一著 『大正デモクラシー』 岩波書店 2007
- ・藤本鐵雄 『明治期の別子—そして住友—近代企業家の理念と行動』 御茶の水書房 1995

“The Formation of Mine Community regarding Hitachi Mine  
in the Beginning ”

Michiko Ohata

Hitachi mine founded in 1905 had equipped with full modern production facilities under the union-management unity philosophy, “One mine, one family”, and had made rapid development. In the early years of Taisho era, (approx. 1912-1915) it was counted among the one of the Japanese four major copper mines with Bessi, Ashio and Kosaka. It is said that the employees of Hitachi mine had the strongest sense of belonging to the mine in the field of mine industry since this company started with the management philosophy, labor-management cooperation and coexistence and co-prosperity with local community, by familism of Fusanosuke Kuhara, the founder. Having created “temperament for surpassing others” and “Hitachi spirit” which the mine employees should have in common, Kuhara drew the picture of “ideal mine society formation” in which “nature, people and land” could co-exist with co-prosperity by Hitachi mine and its constituents. The founder’s management view was placed as a management paradigm, that was, corporation philosophy. As a result, an influential and tight mine community had been constructed by using the corporation fictitious family system.

This paper examines the tracks of the mine community formation, the starting point of Hitachi-shi, focusing on the fictitious parent-child relationship among mine workers as fictitious family, workmen’s shack as a fictitious house and the professional ability group, “Tomoko”, which stayed till the last in a metal mine.