



元水銀鉱山労働者・家族の労働：
生活史に関する研究（その1）イトムカ水銀鉱山労働
者の創出過程

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 北海道教育大学 公開日: 2012-11-07 キーワード: 作成者: 笹谷, 春美 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.32150/00003722

「元水銀鉱山労働者・家族の労働—生活史に関する研究」 (その1) イトムカ水銀鉱山労働者の創出過程

笹 谷 春 美

はじめに—研究の目的と方法

道東の留辺蘂町より国道39号線で西へ約37キロ下がった地点に、今や跡形もなく消え去り記念碑のみを残すにいたっているが、かつては東洋一の産出量を誇り、1000人の人々にぎわった鉱山があった。大雪山系の奥深く無加川の支流イトムカ川の上流で発見されたことからイトムカ鉱山と呼ばれていた。この鉱山は、昭和11年にこの地方を襲った大暴風雨によって生じた膨大な倒木をパルプ用材として搬出中に、全く偶然に発見された。それまでは人跡未踏の地であったのである。昭和14年から野村財閥系の野村鉱業により創業され、おりからの戦争特需で軍需産業として東洋一の水銀鉱山と呼ばれた。しかし、戦後は、国内の水銀需要の大部分を生産しながら、貿易の自由化による輸入水銀の流入、資源の枯渇と鉱質の低下、環境汚染問題に伴う需要の低下等による経営悪化を免れず、ついに昭和45年に閉山に追い込まれた。

イトムカ鉱山で働いていた労働者の多くは、水銀鉱山特有の職業病—水銀中毒、いわゆる“よろけ”に苦しみながら労働し生活を営んでいた。閉山後は、ある者は中毒症状を残して、ある者は再発を心配しながら、新たな仕事に就くために様々な地域へ散在していった。閉山後15年以上経ち、かつての労働者の多くは高齢期を迎えているが、彼らの健康状態や生活はいかなる状況にあらうか。

水俣病のような有機水銀中毒は、1企業の工場排水のタレ流しでありながら、その被害の質量の深刻さにより社会的な注目を浴びたが、イトムカ鉱山のように無機水銀の場合、その後遺症はいかなるものか、またそれが労働や家族生活に与える影響についての総合的な研究は、いままで医学的にも社会学的にも行われてこなかった。企業や行政によつての閉山後のフォローもまったくなされてこなかった。

そこで、1986年、医学及び社会学の研究者による共同研究、「元水銀鉱山労働者・家族の疾病史と生活史に関する労働衛生学的・社会学的研究」^(註1)を開始することとなった。

私達は幾つかの残された名簿を追跡し^(註2)、1986年より3ケ年で116名の退職者に健康調査及び生活史調査を実施することができた。又、イトムカ鉱山操業時の社宅生活や家族生活を知るために20名の婦人（退職者の妻）にも生活史調査を行った。

医学的諸検査を中心とした健康調査は、水銀鉱山特有の労働諸条件の下での労働が、退職者のその後の健康や加齢現象にいかなる影響を与えているのか、とりわけ水銀中毒の後遺症の残存は見られるのかを明らかにするものである。

疾病史を含む生活史調査は、いまや全く消滅してしまった1つの産業における労働者の労働と生活はいかなるものであったのか、彼らとその家族の苦闘の記録をとどめることと同時に、閉山後の様々な産業労働及び地域社会への適応のプロセスと問題点を明らかにすることにより、今なお、国策による産業再編成が一層進む中で否応なく翻弄されがちな労働者に対して必要とされる社会諸施

策を明らかにするものである。

調査地と調査人数は、道内では北見市（4回）（24人）、留辺蘂町（3回）（23人）、紋別市（1回）（4人）、札幌市（2回）（17人）、旭川市（10人）、函館市（7人）、登別市（5人）の計90人、道外では、神奈川県厚木市（6人）、静岡県富士市（4人）、東京都（8人）、京都市（8人）の26人である。それぞれの地域及び近郊の居住者にまとまって集まってもらい、健康調査では、自覚症状調査・運動機能調査・医学的諸検査・血液・尿・毛髪等の生化学的検査を行い、生活史調査では約3-4時間の面接調査を行った。

本報告は、上記の生活史調査の中でも、特に操業時における労働者とその家族の生活過程—家族生活と集落生活について明らかにされたことを中心に展開するものである。

（注）

(1) 共同研究グループは以下の研究者で構成される。

（代表） 土井 陸雄（横浜市立大学医学部・教授） 福地 保馬（北海道大学教育学部・教授） 岸 玲子（札幌医科大学・講師） 佐藤 洋（東北大学医学部・教授） 笹谷 春美（北海道教育大学札幌分校・助教授） 白樫 久（北見工業大学・教授） 鎌田 哲宏（静岡大学教養学部・教授） 中川 勝雄（立命館大学産業社会部・教授）

この他に6名の研究協力者が健康調査のアシストを行った。

(2) かつてイトムカ鉱山で働いていた労働者の数を確定することは難しい。福地保馬の試算によると戦後の労働者数は約700名と考えられる。現在まで氏名が把握されているのは600余人、うち男性560名で、生存確認が約260名、死亡判明が約50名、残りは消息未確認である（1989年3月段階での福地によるフォロー結果）。

第1章 イトムカ鉱山労働者の創出過程

イトムカ鉱山は人里離れた未開の地に切り拓かれた。標高1100メートルの酷寒の地そして水銀中毒—この厳しい労働現場に、どのような人々が集まり、どのような理由で定着・離脱をしていったのか。本章は、鉱山集落に於ける労働者・家族の生活状況を明らかにする前に、人々がイトムカ鉱山の労働者として創出される過程とその特徴点を折出することを目的としている。なお、操業時における鉱山集落での家族生活・地域生活の分析は紙幅の都合上、第2章として次回に論述することとした。

(1) 対象者116名の全体的特徴

出身地：道内が約8割と圧倒的に多く、中でも、留辺蘂・相内・生田原などのイトムカ近郊及び北見・網走までを含む道東出身が4割と主要なプールであることが特徴的である。

（表1-1）

出身階層：農民層が約6割弱と最も大きなプールであるが、その農家経営はほとんどが小作を含む零細経営・貧農であり、とりわけイトムカ近辺では農閑期や冬場は営林署の造林・造材の季節雇用に出ており、農業と造材・造林はわかちがたく結びついている。

（表1-2）

従って、学歴は時代と出身階層を反映し約8割が義務教育で終わっている。

（表1-3）

入職経路：初職は農業25%、鉱夫22%、工員17%と農業以外の就労が多い。貧農であること、長

男以外の続柄であること、かつてはイトムカ近辺には大小の鉱山があったこと等がその背景にあらう。そしてイトムカに入職直前までにその傾向は一層進み他鉱山からの入職が4割と最も多くなる(表1-5)

イトムカ初職は12名(10.3%)、他鉱山を経た入職者48名(41.4%)農林業(含む造材)から直接入職22名(19%)、その他の職種からの入職32名(27.6%)であり、対象者の89.7%が幾度かの転職を経てイトムカにたどり着いているのが特徴的である。また、鉱山経験者の割合が最も多く、その内訳は、金属鉱山のみ経験25名、炭鉱も含めた鉱山経験23名であり、金属鉱山と炭鉱の関係も深いことがわかった。そして、鉱山をツテを頼りに転々と渡り歩く、鉱山労働者特有の労働スタイルを持つ労働者がかなりの量で一定期間イトムカにも身を寄せていたと思われる。

これら鉱山経験者においても初職が農業・造材関係が多く、イトムカ労働者の供給源として農業・造材造林・鉱山が相互に関連しあっていたことが明らかになった。

入職のツテ：「父や兄が働いていた」「姉が嫁にきていた」など家族・親族のツテが最も多く、ついで「前の職場で働いていた仲間に誘われて」など友人・知人のツテが多い。このような縁故採用が6割を占める(表1-8)。従って、血縁・地縁・職縁が重なりあった独特の共同体が形成されたと思われる。

定着と離脱：対象者116名のうち、70名(6割)が閉山まで定着し、46名(4割)が途中で退職した。46名のうち11名はその後イトムカに再就職し閉山までいた故、計81名(7割)と定着割合はかなり高い。しかし、今回の対象者は閉山時の名簿を中心としているためこれは当然であり、実際には閉山の到るまでにかかなりの数の労働者の流出入があったと思われる。

(2) 入職時期別イトムカ労働者の創出過程

イトムカ鉱山はその開発から閉山にいたるまで、水銀の需要の変動に伴い何回かの好不況期に直面するが、大きく分けて次の4期に区分することができる。

- 〈1期〉 開発から軍需工場期(昭和14年-20年)
- 〈2期〉 戦後不況期(昭和21年-25年)
- 〈3期〉 朝鮮特需 増産期(26年-35年)
- 〈4期〉 不況 合理化 閉山(36年-45年)

企業はそれぞれの時期に見合った生産計画をたて、それに応じた鉱員充足を行う。イトムカ鉱山においても、その枠の中で労働者の雇用・排出が行われた。しかし、労働者の側にも、それぞれの時期に入職・退職を逃げざるをえない固有の理由がある。従って、以下では、それぞれの時期における企業の労働力充足の事情と労働者の側の入職理由を交差させ、その中で、どのような人々が定着し、どのような人々が退職していったのかを見、イトムカ鉱山労働者の創出過程の特徴を明らかにしたい。

なお、対象者の入職時期は、1期25人(21.6%)、2期22人(18.9%)、3期51人(43.9%)、4期18人(15.5%)である(表1-6)。

〈1期；開発－軍需工場期〉

イトムカ鉱山の開発は、国の資源開発政策と密接に結びついている。重要な産業・軍需物資とし

て石炭をはじめ鉄、銅、亜鉛、マンガン等の資源開発のための探査が北海道庁によって行われていた。おりしも、昭和11年武華山の原生林で巨大な辰砂が発見され、道庁の技師及び職員と人夫たちが原生林にわけ入ったのは昭和13から14年にかけてである。木を切り倒し、道をつくり飯場小屋を作るための人夫調達は、当時、留辺蘂から出ていた道会議員を介して集められた周辺の朝鮮人と、札幌の地崎組の人夫によって賄われた。彼らは同じ道庁の出先機関である営林署の造材小屋に寝泊まりし、14年の夏には元山に飯場を、秋にはレトルト炉を完成させた。さて、このイトムカ鉱山の開発には大阪の野村財閥に参入させることを道庁は決定した。この時点で職員は野村の職員となったが、初代所長のY氏はしばらく道庁の役人（鉱山技師）を兼務していた。このように、この開発の当初は道庁の主導で行われ、野村鉱業の経営ではあっても資本・労賃関係の露骨さは、このさい果ての地には直接届かず、職員と鉱員の関係も比較的、おおらかであったと言われている。

昭和16年から20年の敗戦までイトムカ鉱山は軍需工場に指定される。採鉱はそれまでどおり露天堀であったが、精錬はレトルト炉からヘレスホッフ炉に切り替えられ、大量増産が可能となった。それに対応する鉱夫の充足が労務係を中心に行われた。

対象者の入職時期は（表1-6）のごとくであるが、第1期入職者25名の特徴は、圧倒的に道東（とりわけイトムカ周辺）出身が多く、従って零細農家の2・3男、またそれゆえに臨時で営林署の造材に従事していた人等があつめられた。初職の割合も高く5人中3人はすでに父や兄が入職していて高等小卒業後すぐに入っている。当時は強制増産体制で1人でも多くの人手が要求された。近くの洋品屋は用度係へ、機械工は営繕係へ労務から頼まれて入った。強制徴用でも集められ（対象者では4名）、女性も女子挺身隊として精錬その他で働かされていた。逆に召集を免れるため入る周辺の農家の長男もいた。最も多い鉱山経験入職者は下記に見るように炭鉱は少ないが、すでに2、3か所の金属鉱山を渡りあるいてきた者が多い。

第1期入職者；鉱山経験者のイトムカ入職前職歴（ ）はケース番号

昭和16年(3) 農業・造材-亜炭鉱-雄別炭鉱-造材-ウツツ支山

- 17 (71) 鴻の舞金山-千歳鉱山
 - 18 (16) 農・馬追い-土木人夫-北野金山 (44) 鴻の舞金山-北野金山-徴用
 - (66) 農-住友金山-農-徴用
 - 19 (64) 大金鉱山-豊羽鉱山
 - 20 (106) 農-川湯硫黄鉱山-徴用 (34) 武華鉱山
 - (33) 黒松内炭鉱-歌棄鉱山-軽川鉱山-余市鉱山
-

このような大量の労働者に対応して、16-17年には大町に世帯持ち用の社宅が作られ、18年には診療所、映画館、郵便局など基本的な福利厚生施設ができています。これらは、軍需工場のため国の援助があったからであり、物資面においても羊糞・砂糖・タバコなどの特別支給もあり、他所に比べ食料供給では「潤沢」（Y氏談）であった。周辺の貧しい農村からはそれを目的に入ってくる者がいて当然であった。

入職時の家族周期段階は他の期に比べ独身期が多く（表1-9）、彼らはこのイトムカで結婚し子供をもうけ家族を創出してゆく。この期に入職者は、途中退職して戻ったのも含めると約7割が閉山まで留まっている。これらの定着層の中から、集落の、あるいは労働現場のリーダー層が形成さ

れる。

ところで、この期、労働者不足の補填として大量の中国人・朝鮮人の強制徴用が行われた。中国人は逃亡を防ぐため、地理的にも隔離された専用の飯場にいられていた。労働現場も最も条件の悪いところに投入された。しかし、朝鮮人は中国人と違い集団で大量に入職した事実はなく、社宅も日本人と同じであったと言われている。しかし、様々な面で差別はあったと思われる。いずれにしてもまだ不明な点が多い。

〈2期；戦後不況期〉

イトムカ鉱業所は軍需工場として様々な優遇措置を国家から得ていたが、その一環として野村銀行の強制融資を受けていた。しかし、戦後これらの措置が解かれ運転資金に行き詰まることとなる。戦争中の乱掘による品位の低下、軍需物資としてストックされていた水銀の市場放出による価格の低下、労働組合結成により労賃の切下げも出来ず、経営は徐々にピンチにたたされる。ついには給料の支払いが現金でできなくなり、イトムカ集落の中だけで通用する「金券」の発行にいたる。労働者は、会社が購入した米・味噌・砂糖・魚などを購買部で金券と交換していたが、それらの物資の購入金さえも会社は支払えなくなり食料の欠配にもいたる。また、診療所の資金もなくなり医薬品も欠乏状態となり、イトムカ鉱業は最悪の事態を迎えた。

大量の中国人労働者は強制送還によりいなくなり、朝鮮人労働者もほとんど残らずやめていった。従って、生産方法もこのような労働力不足と品位の低下により露天採掘は不可能となり坑内採掘に切り替わって行く。そのために水銀中毒の新たな発生がみられるようになった。

このような状態の中で日本人労働者もかなりやめていった。ちなみに、昭和21年4月に結成された労働組合は801名（職員143名、鉱員658名）であったのが、23年には441名（職員56名、鉱員385名）という減りかたである。この期以降、労働力は必ずしも潤沢とは言えず、むしろ慢性的不足状態であった。

この期の入職者22名の特徴は、戦争により前職や家財を喪失した人々、外地からの引き揚げ者の入職である。これらの人々は、職安の募集に応じて、仕事そのものよりも先ず住む所を求めて着のみ着のまま遠い極寒の地にやって来た。また、下記のように鉱山経験者も、樺太や満州で炭鉱で働いていた人が多く、彼らはイトムカには直接入らず他の炭鉱を経てからの入職が見られる。

第2期入職者；鉱山経験者の入職前職歴

昭和21年(110)余市鉱業(組)	(5)さかずき鉱山－銭亀沢鉱山
22	(4)余市湯内鉱山－稲倉山鉱山－徴兵
23	(99)サハリン炭鉱－引き揚げ－イトムカ鉱山－新奈井江炭鉱－イトムカ－油谷鉱山
	(76)造材人夫－炭鉱(樺太)－引き揚げ－イトムカ－雨龍炭鉱
	(7)電信電話局－炭鉱(樺太)－徴兵－引き揚げ－営林署(人夫)
24	(80)炭鉱(樺太)－引き揚げ－魚屋手伝い
25	(93)造材人夫－茅沼炭鉱 (77)漁業(樺太)－引き揚げ－農家手伝い－イトムカ－住友歌志内炭鉱－雨龍炭鉱

帰るべき家を持たない彼らにとっては、イトムカは第2のふるさとであり、したがって定着率は最

も高い。途中で辞めて再就職したのも含めると約8割となる(表1-12)
 なお、昭和25年、第1次企業整備として80名の削減を行っている。

〈第3期；戦後好況期〉

朝鮮特需を契機とした日本経済の飛躍的發展の中で、水銀の新たな需要も増大し、イトムカもにわかに活況を帯びてくるのは昭和26-27年である。25年に80名もの人員削減をおこなったばかりであるゆえ、会社としては大々的な鉱員募集の必要に迫られた。基本的には縁故募集であるが、職安も管内だけではなく小樽や函館等広く募集し、新聞広告も出した。

従って、この期の入職者51名を見ると、広い地域から多様な前歴を有した労働者が集まってきていることがわかる(表1-11、表1-13の事例参照)。

第3期入職者；鉱山経験者の入職前職歴

昭和26年(19)造材-日本鉱業(組)-浜中鉱山(組)

- 27 (79)茅沼炭鉱 (25)日雇い(樺太)-徴兵-抑留-農家手伝い-鴻の舞金山
 (43)漁業-鴻の舞金山-組 (21)農-徴兵-農-雄別炭鉱-土木人夫転々-組
 (50)農家手伝い-徴兵-土方転々-日曹炭鉱-組
- 28 (61)建設作業・炭鉱(父と転々)-組
- 29 (94)三井美唄炭鉱-徴兵-三井塔路炭鉱(樺太)-引き揚げ-失村
 (67)樺太引き揚げ-漁業手伝い-太平洋炭鉱 (91)三井炭鉱-湧別炭鉱
 (29)農業(樺太)-造材-浦幌炭鉱
- 30 (90)缶詰め工場-農業機具工場工員-浅野炭鉱(ボーリング)
 (30)工員-徴兵-漁業手伝い-鹿部鉱山-イトムカー農-工員-野村製材(イトムカ関連会社)
- 31 (18)農-三池炭鉱-太平洋炭鉱-日曹炭鉱
- 32 (20)稚内炭鉱
- 33 (35)開発局人夫-ウツツ支山
- 34 (84)川湯硫黄鉱山
- 35 (92)川湯硫黄鉱山

その主な特徴点を述べると

- (1) 鉱山とは縁の遠い公務員や工員の入職(ケース74、70等)。かれらは、新聞広告などでイトムカを知り、最気がよい・賃金が高いという噂を聞きやってくる。
- (2) おりからの高度経済成長政策のもと、産業構造の転換の影響を受けた人々の入職。
 - a；農・漁業は一層停滞し、そこから直接入ってくる人々(68、62、69、73等)
 - b；材木・柁屋・薪屋などイトムカ近郊の木材関係の不振による入職(83、78、85など)
 - c；中小炭鉱の合理化や閉山によって排出された人々(79、91、73、90等)
- (3) 下請けの組夫たちの入職が定着するのもこの期からである。会社は組夫とは直接の雇用契約は結ばない。彼らは、知人・友人を頼って組に入り、組の親方が会社から請け負ってきた切羽で仕事をし、組の数は対象者が所属していただけでも5から6あり実態は不明である。何故なら、組自

体も会社とは正式な雇用関係を結んでおらず、いわば労務係と親方との縁故で切羽の請負が行われていた。実際、組の親方にはかつてイトムカで働いていた人間も多かったと言われている。

イトムカ鉱業所と直轄鉱夫の雇用関係の下部に二重に不安定な組夫の雇用関係が存在していた。企業にとって彼らは、景気の変動によって調節でき、責任を持たなくてよい都合のよい労働力であった。

しかし、37年合理化後の絶対的な労働力不足のなかで、労組の働きかけにより全員直轄化された。

この期は以上のように、多様な労働力が大量に流入したが、(表1-12)に見るごとく中途退職者も多い(約4割)。とりわけ、37年合理化時の退職者がその他の時期に比べ割合が高い。

朝鮮特需の好景気も26-28年がピークで、その後景気は漸次後退していったが、輸入の自由化による安い海外鉱の流入により決定的なダメージを受けた経営側は、37年に160名の人員削減という大合理化案をだしてくる。組合側はこれに対し基本的に反対したが、いざ、フタを開けてみると340名の組合員のうち244名の退職届が出された。会社提案より大幅に多い数で、何よりも最もあわてたのが経営側であった。組合に慰留を要望し、結局180名の退職者に留めるのができた。

特に、第3期の入職者には、好況期に高賃金・好労働条件を求めて入った人が多く、再び不況に向かう職場には早めに見切りをつけて、より良い所に移りたいという意識を持つ傾向が強いこと、鉱山以外の職種からの入職者も多く、とりわけ坑内労働で水銀中毒にかかった人に鉱山労働を忌む傾向が強いこと等の背景がある。また、今辞めなければ倒産した後なら退職金が貰えない、という強い懸念が労働者の間に広まっていたという指摘もある。しかし、後述するように、この期に大量に入った組夫層には退職者はほとんどいない。もし辞めても、閉山の嵐で以前のように移り歩くヤマがすでに無いこと、37年に直用化されそれ以前より少しは良い労働条件になったこと等もあろうが、彼らのほとんどが水銀中毒経験者のため、新しい職種に移れない、自信が無いといった固有の背景があったようである。

とにかくこれ以降、イトムカ鉱山は労働力不足気味－とりわけ採掘など坑内労働－で、退職した労働者を呼び寄せたり、坑外労働者を坑内に入れたり、選鉱や精錬、當繕の補助作業や露天採掘に女子労働－とりわけイトムカの主婦層をかりだしていった。

〈第4期；不況－閉山期〉

輸入の自由化による国内市場の減少を回復しえぬまま、水銀の公害問題の発生等により国内の水銀鉱山はいよいよ苦境に立たされ、イトムカ鉱業所もついに、一部の残務処理や新会社への採用者を除く全員解雇・閉山の提案に至る。すでにこの期は生産縮小に入っており、新しい人員増大は行われないが、後を絶たない退職者の補充的意味で新たな入職者を迎えている。とりわけ、対象者では、上の国の今井鉱山の休職により、組合の斡旋で団体でイトムカに入ってきているのが特徴的である。しかし彼らは、翌年、今井鉱山の再開にあたってそのほとんどが戻ってゆく。賃金その他の労働条件はイトムカの方が良いが、水銀中毒はもう嫌だというのが大方の意見であった。

第4期入職者；鉱山経験者の入職前職歴

-
- 昭和37年(112)北興化学(臨時)－愛山鉄鉱山(組)－住友歌志内炭鉱－イトムカ－雨龍炭鉱
 (86)建設作業員転々－鴻の舞金山(組)－営林署作業員(組)
 38 (15)茅沼炭鉱－川湯硫黄山
 39 (51)今井鉱山 (52)(53)(51)に同じ (56)農－漁－中外鉱山－今井鉱山

- (57) 農—徴兵—農—今井鉱山
 40 (37) 炭鉱(樺太)—三菱長崎造船(徴用)—今井鉱山 (87) 夕鉄(運転手)—海上保安庁—北炭—組
 42 (88) 造材・造林・炭鉱転々—砂利請負

表1-13 第3期入職者の入職前職歴と入職理由

番号	出身階層	入職年	入職前職歴	入職理由	主要職
68	農業	S. 27	農業手伝い—兵役— 農業—木工所—イトムカ	農業不振、親戚が働いていた	運搬
62	"	"	農業手伝い—イトムカ	農業で生活できない、職安の紹介	"
79	木工自営	"	徴用—兵役—茅沼炭鉱	炭鉱の合理化、友人と組へ	採掘
69	農業	28	農業—イトムカ	農業不振、次男で家を出なければならぬ、新聞広告	"
89	父死亡	"	お婆の農業手伝い—百姓 奉公—兵役—抑留帰国— 製紙工場—イトムカ	前職が倒産、新聞広告	"
61	"	"	イトムカ(隅田組)—(本 工)—兵役	賃金が良いと聞いたので直接頼んだ(組)	"
74	"	"	小樽市役所—イトムカ	高い賃金に引かれ市役所をやめてくる、友人と一諸	保安
65	兄農業 イトムカ 鉱員 農業	29	イトムカ初職	父がいたので当然と思い	管轄
67	"	"	樺太引揚げ—漁業手伝い— 太平洋炭鉱—イトムカ	義兄が働いているので頼ってきた	探鉱
70	"	"	農業—郵便局(外務員)— イトムカ	お金になる(郵便局の2倍)と聞いた、新聞広告	掘進
91	"	"	兵役—三井炭鉱—湧別炭 鉱—イトムカ	炭鉱合理化、いここがイトムカにいたので誘われた	採掘
83	土木会社自営	"	営林署・木材調査(留辺 薬)—イトムカ	自営倒産(木材業)	"
73	仲買	"	中島飛行機—兵役—自営 手伝い—イトムカ	次男で家を出る必要あり、炭鉱へ来たが不景気でイトムカへ(留辺薬の出張所で試験受ける)	精錬
78	農業 (小作)	30	農業—兵役—ビルマー引 き揚げ—弘前—営林署— 薪炭自営	薪炭自営業不振、お金欲しくて、新聞広告	運搬
85	農業	"	桎屋(職人)—自営—イ トムカ	前職不振、造材仲間のツテで(組)へ	採掘
90	機械工	"	缶詰工場—漁網工場—浅 野炭鉱(ボーリング)— イトムカへ	前職終了、イトムカで大募集、景気が良いので	探鉱
84	家畜商	33	イトムカ初職	工業高校卒、学校の斡旋で	職員
92	野村鉱業・川 湯炭山(用土)	35	川湯硫黄山(イトムカ系 列)—イトムカ	父が入職していた	電気

(3) 労働者諸階層とイトムカへの定着・離脱過程

イトムカ鉱山の職階は職員と鉱員に大きく分けられる。両者は賃金形態や社宅等の福利厚生面において明確な差があったが、しかし前述したような創立時の特徴－資本家によるよりは役人主導で、厳しい自然状況の下、共に協力しあわなければならなかったという特殊事情から、集落の諸行事や余暇活動などは一緒に楽しみ、他の大手炭鉱の身分的な格差構造に比べ交流はふかかったようである。

戦後、鉱員から職員への登用の道も開かれ、その場合、高卒以上の鉱員と学歴がなくても長年現場で鍛え上げ、職員にも人望の厚い鉱員の登用が見られる。しかし、彼らの多くは職員層の最末端の係長止まりである。また、たたきあげ登用者の多くは退職間際・閉山間際の登用である。更に、37年合理化時に退職したケース103（機械工作）の「会社から辞めないで残ってくれと言われた。もし残ったら職員にしてあげるとも言われた」という発言にもみられるように、時には鉱員引き留めのアメでもあったようだ。

鉱員の内部も、職長－助手－助手補－鉱員という職階がある。職長は中間職制として鉱員組合から離脱し職員の会議に出席するが、職階としては厳然として鉱員であり賃金も他の鉱員と同じく日給制である。役付き手当がつくものの、わずかであり賃金上の差はみられない。賃金の差は、後述するように、坑内労働か坑外労働かによって分かれる。イトムカ鉱山における坑内外別職種は下記のごとくである。

イトムカ鉱山における職種と作業内容（福地,1989）

[坑内職種]

削岩：削岩機を使って、切羽で鉱石を掘り出す。
採掘：ピックを使って、切羽で鉱石を掘り出す。
支柱：坑内の保坑一般と掘り進んだ坑内の補強。
運搬：切羽からホッパーまで鉱石を運搬する。
整備：コンプレッサー、軌道の保線、坑内電気、坑内全般の補強。

雑作業など。

[坑外職種]

索道：鉱石を選鉱場、精錬所へ索道で運搬する。
探鉱：ボーリングなど、新鉱の探索。
測量：鉱脈、坑道などの測量。
精錬、分析など。

表1-14 労働者諸階層

職員	3人 (2.6%)
職員登用者	10人 (8.6%)
職長	5人 (4.3%)
助手・助手補	7人 (6.0%)
中核(A)	10人 (8.6%)
中核(B)	9人 (7.8%)
一般鉱員	58人 (50.0%)
下請入職	14人 (12.1%)
計	116人(100.0%)

一般の鉱員は更に直用（本工）－臨時（ある時期で廃止）－下請け組夫に別れる。組夫層は、37年に全員が本工化するまで、その労働条件は彼らが雇用されている組により異なり、イトムカ鉱業所の知るところではなかった。従って、労働組合にも加入しておらず、社宅（彼らの場合は单身寮が多い）も違い、働く切羽も異なり、本工と交流しあうことはほとんどなかった。

また、本工の内部においても、職階上のリーダーとしての職長、助手、助手補の他にもう一方のリーダー層が存する。それは組合活動のリーダー層である。

イトムカ鉱山の労働組合の設立過程・閉山にいたるまでの活動内容については別稿に譲るが、特殊な地理的条件、そして水銀中毒を抱えた特殊な労働条件の下、労働者とその家族の生命と生活を守るために果たした組合の力は大きい。

組合のリーダー層はまた職階上のリーダー層と重なっていることが多い。また、衛生委員・安全委員等経営側の組織に労働側の代表として参加しており、彼らは労働者のみならず経営側からも信

望を得ていた。ここでは、組合の3役経験者と3役の経験はないが職場の代表としての代議員などとして常に組合に結集している人々を分け、前者を中核労働者(A)、後者を中核労働者(B)として、一般労働者と区分した。中核労働者(A)は単に企業内部の組合活動に留まらず地区労や上部組織である全鉱の活動も支え、階級的意識をきたえられていた人々が多い。

対象者の階層別内訳は(表1-14)の通りである。

諸階層の定着・離脱をめぐる特徴は以下のごとくである(表1-15から19参照)

- (1)職員登用者においては、たたきあげ層は学歴も義務教育までで1、2期の早い時期に独身で入職し閉山まで勤めあげている人が多い。しかし、高学歴の登用者は3期以降の入職が多くボーリングや保安係の国家資格をとって、それを生かせる仕事に途中で辞めて行く人も多く見られる。
- (2)中間職制である職長・助手・助手補層は、全て第2期までの入職であるが、他に比べ結婚してから他の鉱山を経ての入職が多い。定着率はあまり高くない。
- (3)中核労働者は第2・3期入職が多くなる。つまり、戦後の労働組合運動の高揚期以降の入職である。なかでも、中核(A)は独身入職者・都市的職種からの入職者の割合が高い。定着率は9割と最も高い。彼らは、組合への帰属意識が高く、厳しい労働環境から逃れることなく組合運動を核に変革していこうという姿勢がみられる。
- (4)中核(A)とは別の意味で定着率が高いのは、組夫層である。彼らのほとんどが他鉱山を渡り歩いて、第3期に友人・知人を頼り大量入職している。また、学童期の子を有しての入職が多い。

(まとめ)

定着層；(1) 第1・2期における独身入職者で、とりわけ、農家の2・3男、引き上げ者など戦争で職業や家財を失った人々がとりあえず住む家を求めて集まり、イトムカで家族を形成し、ここを第2のふるさととした人々。彼らはイトムカ鉱山の好・不況をともにし職務上のリーダーとして認められてゆく

(2) 労側組合のリーダーとして、労働・生活条件の改善の戦いを指導してきた人々。彼らは(1)の人々とも重なりあっている。従って、これらの層は地縁・血縁・組織をめぐる強い共同関係を有している。

(3) 他鉱山の合理化や閉山により転職を重ねて入職した組夫層。彼らのプロセスは複雑である。彼らは全員採掘などの坑内直接労働で、請負制度の中ではもっとも金取りが良い。しかし、そのため全員が水銀中毒に頻回かかっている。そのことが他への移動を断念する方向に働いたのではないか。もし同じ鉱山でイトムカと同じ位の金になり、しかも中毒や怪我のないヤマといっても、道内ではすでに閉山・合理化で移るべきヤマも無い。つまり、辞めたくても辞められない状況もあったと思われる。一種のあきらめに近い状況である。その中で本工化され、むしろ帰属意識が高まったのではなかろうか。

離脱層；対象者116名中46名が途中退職である。46名中16名が合理化退職、19名がその他の退職、11名が何らかの理由で一旦辞めて再就職をしている。第3期入職者、助手・助手補、一般鉱員に多い。理由は、「鉱山に未練がなくなった。子供の小学校入学を契機に若いうちに思い切って出た方がよいと思った。社宅生活も知りすぎると気まずくなる」(113 合理化退職)というように、鉱山の将来に見切りをつけて割り切って出る人々、「働く人にとってとても良くない労働だ。マスクの使用は限界がある。中毒がなかったら、条件も良いし組合

もきちんとしているし」(110 合理化退職・呼び戻され再就職),「37年に辞めようと思ったが残ってくれと言われた。そのあと会社から頼まれて初めて坑内に入り,この仕事は長くするものではないと思った」(114 39年退職)というように,たとえ帰属意識が強くても水銀中毒の恐ろしさのほうが強く,健康を案じて出て行く場合も多い。

職種別には,採鉱や測量という一定の技能・資格をもつ労働者に早期の離職者がみられる。彼らは,その技術を生かして,札幌等の都市に出,自営独立するものもみられる。

また,採掘・削岩などの坑内労働者で一旦やめて再就職した層の中には,水銀中毒の罹患を恐れて退職をしたものの,やはり金取りの良い鉱山労働に,生活のため舞い戻った人々も一定数見られる。

以上のように,地域的に孤立し,水銀を掘るという特殊な労働条件のために一山一社的な共同体として,寄り添うように労働と生活を営んでいたイトムカ鉱山労働者達ではあるが,その中にも幾つかの階層が存しており,それぞれ固有の定着・離脱のプロセスを有していることが明らかとなった。

そして,水銀中毒は,それにかかった,かからなかったに関わらず,定着・離脱の大きな要因として作用していると言える。しかし,水銀中毒そのものが定着・離脱を労働者に決定させる単一の要因ではない。労働者個人の年齢や職種—それに付随する技能や資格の有無,健康状態や家族の諸条件—とりわけ子供の教育のこと等が絡んでくる。また,イトムカでの労働や集落への帰属意識の程度の違いも作用する。当然,離脱層を受け入れる時々の社会的・経済的状況も無視出来ない。

これらの諸要因と水銀中毒の苦しさ・恐さを計りにかけながら,現実には,あるものはイトムカに見切りをつけて別の職種や別の鉱山に移動することにより解決し,ある者はあきらめと忍耐によって解決し,ある者は労働者として団結し水銀中毒対策を企業に確立させることにより解決しようとした。本章では,水銀中毒が労働者本人の心身のみならず家族生活に与える影響についてはふれていない。次章でこれらの問題を明らかにしながら分析を深めたい。

(参考文献)

- 北海道立労働科学研究所「石炭鉱業の鉱員充足事情の変遷」1958
同「炭鉱における組夫の労働事情」1959
矢島澄策「職業病としての水銀中毒」1958年
福地保馬「イトムカ鉱山労働者の労働と健康」1989
イトムカ鉱山労働史研究会「トヨタ財団科学研究費中間報告」1987, 1988
イトムカ鉱山労働組合「10年の歩み」1955
"「25年の歩み」1970
布施鉄治編「地域産業変動と階級・階層」1982

(本学助教授 札幌分校)

表1-① 出身地

道東(イトムカ周辺)	47人(40.5%)
その他道内	44人(37.9%)
東北6県	10人(8.6%)
樺太	11人(9.4%)
その他本州	4人(3.4%)
合計	116人(100.0%)

表1-② 出身階層

農漁業	68人(58.6%)
鉱夫	16人(13.8%)
造材関係	6人(5.2%)
自営	12人(10.3%)
会社員	4人(3.4%)
工員その他	5人(4.3%)
その他	3人(2.5%)
合計	114人(100.0%)

表1-③ 学歴

尋常小学校	18人(15.5%)
高等小・新制中	74人(63.8%)
旧制中・新制高	13人(11.2%)
専門学校	8人(6.1%)
大学	1人(0.8%)
不明	2人(1.7%)
合計	116人(100.0%)

表1-⑥ 入職時期

1期	25人(21.6%)
2期	22人(18.9%)
3期	51人(43.9%)
4期	18人(15.5%)
合計	116人(100.0%)

表I-⑦ 入職時家族周期

独身	60人(51.7%)
I期	13人(11.2%)
II期	33人(28.4%)
III期	10人(8.6%)
合計	116人(100.0%)

表1-④ 初職

農漁業	29人(25.0%)
鉱夫	25人(21.6%)
造材関係	9人(7.7%)
工員	20人(12.2%)
公務員	8人(6.9%)
会社員	9人(7.7%)
その他	14人(9.5%)
不明	2人(2.5%)
合計	116人(100.0%)

表1-⑤ イトムカ入職・直前職

農漁業	15人(12.9%)
鉱夫	44人(37.9%)
(うちイトムカ初職12人)	
造材作業員	13人(11.2%)
工員	12人(10.3%)
事務・公務員	11人(9.5%)
(イトムカ初職2人)	
自営	7人(6.0%)
運転手	2人(1.7%)
引き揚げ入職	6人(5.2%)
その他土建関係	3人(2.6%)
不明	3人(2.6%)
合計	116人(100.0%)

表I-⑧ 入職時のツテ

縁故	69人(59.5%)
親族	33人
友人・知人	36人
その他	44人(37.9%)
(徴用・職安・広告)	
不明	15人(12.9%)
合計	116人(100.0%)

家族周期段階：独身：

- I 期：若夫婦のみ
- II 期：乳幼児、学齢前の子のいる家族
- III-①期：義務教育期の子のいる家族
- III-②期：高校生など学齢期後半の子のいる家族
- IV 期：青年期(学卒態)の子のいる家族
- V 期：老夫婦のみ
- VI 期：老人単身者

表1-⑨ 入職時期別家族周期段階（実数は人数を示す）

	独身期	I 期	II 期	III 期	計
1 期	16 (64.0%)	2 (8.0%)	6 (24.0%)	1 (4.0%)	25(100.0%)
2 期	14 (63.6%)	3 (13.6%)	4 (18.2%)	1 (4.5%)	22(100.0%)
3 期	29 (56.9%)	6 (11.8%)	13 (25.5%)	3 (5.9%)	51(100.0%)
4 期	2 (11.1%)	1 (5.6%)	10 (55.6%)	5 (27.8%)	18(100.0%)
全体	61 (52.3%)	12 (10.3%)	33 (28.4%)	10 (8.6%)	116(100.0%)

表1-⑩ 入職時期別入職経路（実数は人数）

入 職 時 期	イトムカ 初 職	中 途 入 職		農 林 業 よ り 入 職	不 明
		鉱山経験者	そ の 他		
1 期25人(100.0%)	5 (20.0%)	9 (36.0%)	3 (12.0%)	7 (28.0%)	1 (4.0%)
2 期22人(100.0%)	2 (9.1%)	9 (40.9%)	4 (18.2%)	7 (31.8%)	0 (0.0%)
3 期51人(100.0%)	5 (40.9%)	19 (37.3%)	11 (21.6%)	15 (29.4%)	1 (2.0%)
4 期18人(100.0%)	0 (0.0%)	11 (61.1%)	4 (22.2%)	3 (16.7%)	0 (0.0%)
全体116人(100.0%)	12 (10.3%)	48 (41.4%)	22 (19.0%)	32 (27.6%)	2 (1.7%)

表1-⑪ 入職時期別ツテ（複数解答あり）

入 職 時 期	家 族	知 人	職 安	新聞広告
1 期 25人(100.0%)	8 (32.0%)	3 (12.0%)	2 (8.0%)	0 (0.0%)
2 期 25人(100.0%)	8 (32.0%)	5 (20.0%)	7 (28.0%)	0 (0.0%)
3 期 54人(100.0%)	16 (30.0%)	17 (31.5%)	3 (5.6%)	8 (14.8%)
4 期 18人(100.0%)	2 (11.1%)	3 (16.7%)	6 (33.3%)	0 (0.0%)
全体122人(100.0%)	34 (27.9%)	28 (22.9%)	18 (14.7%)	8 (6.6%)

学 校	徴 用	そ の 他	不 明
1 (4.0%)	4 (16.0%)	4 (16.0%)	3 (12.0%)
0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (12.0%)	2 (8.0%)
2 (3.7%)	0 (0.0%)	5 (9.3%)	3 (5.6%)
0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (11.1%)	5 (27.8%)
3 (2.4%)	4 (3.3%)	14 (11.5%)	13 (10.6%)

表1-⑫ 入職時期別就労形態（実数は人数）

	閉山まで	中途退職	（合理化退職 / その他の退職 / 再就職）			計
1 期	15 (60.0%)	10 (40.0%)	(4 /	3 /	3)	25(100.0%)
2 期	14 (63.6%)	8 (36.4%)	(2 /	2 /	4)	22(100.0%)
3 期	29 (56.9%)	22 (43.1%)	(10 /	9 /	3)	51(100.0%)
4 期	12 (66.7%)	6 (33.3%)	(0 /	5 /	1)	18(100.0%)
全 体	70 (60.3%)	46 (39.7%)	(16 /	19 /	11)	116(100.0%)

表1-15 階層別入職時期 (実数は人数)

		1期	2期	3期	4期
職員	3人	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員登用者	10人	2 (20.0%)	3 (30.0%)	5 (50.0%)	0 (0.0%)
職長	5人	5(100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
助手・助手補	7人	4 (57.1%)	3 (42.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
中核(A)	10人	1 (10.0%)	3 (30.0%)	5 (50.0%)	1 (10.0%)
中核(B)	9人	2 (22.2%)	2 (22.2%)	5 (55.6%)	0 (0.0%)
一般鉱員	58人	9 (15.5%)	10 (17.2%)	24 (41.4%)	15 (25.9%)
下請入職	14人	0 (0.0%)	0 (0.0%)	12 (85.7%)	2 (14.3%)
計	116人	25 (21.6%)	22 (19.6%)	51 (44.0%)	18 (15.6%)

表1-16 階層別入職時家族周期段階

		独身期	I期	II期	III期
職員	3人	3(100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員登用者	10人	7 (70.0%)	1 (10.0%)	2 (20.0%)	0 (0.0%)
職長	5人	2 (40.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)
助手・助手補	7人	4 (57.1%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)
中核(A)	10人	7 (70.0%)	1 (10.0%)	1 (10.0%)	1 (10.0%)
中核(B)	9人	3 (33.3%)	1 (11.1%)	4 (44.4%)	1 (11.1%)
一般鉱員	58人	29 (50.0%)	6 (10.3%)	17 (29.3%)	6 (10.3%)
下請入職	14人	5 (35.7%)	1 (7.1%)	7 (50.0%)	1 (7.1%)
計	116人	60 (51.7%)	13 (11.2%)	33 (28.4%)	10 (8.6%)

表1-17 階層別入職経路・坑内外労働・中毒経験の有無

		入 職 経 路				
		初 職	鉱山経験	農 林	その他	不 明
職員	3人	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)
職員登用者	10人	3 (30.0%)	4 (40.0%)	3 (30.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職長	5人	0 (0.0%)	3 (60.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)
助手・助手補	7人	2 (28.6%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	2 (28.6%)	0 (0.0%)
中核(A)	10人	1 (10.0%)	2 (20.0%)	1 (10.0%)	6 (60.0%)	0 (0.0%)
中核(B)	9人	0 (0.0%)	5 (55.6%)	0 (0.0%)	4 (44.4%)	0 (0.0%)
一般鉱員	58人	3 (5.2%)	23 (39.7%)	13 (22.4%)	17 (29.3%)	2 (3.4%)
下請入職	14人	1 (7.1%)	9 (64.3%)	3 (21.4%)	1 (7.1%)	0 (0.0%)
計	116人	12 (10.3%)	48 (41.4%)	22 (20.0%)	32 (27.6%)	2 (1.7%)

坑内外労働		中毒経験	
坑内労働	坑外労働	有	無
0人	0人	1人	2人
5人	5人	7人	3人
2人	3人	2人	3人
2人	5人	2人	5人
3人	7人	5人	5人
3人	6人	5人	4人
37人	21人	35人	23人
14人	0人	13人	1人
66人	50人	70人	46人

表 1-⑱ 階層別就労形態 (実数は人数)

	閉山まで	中途退職	(合理化退職/その他/再入職)	計
職 員	2 (66.7%)	1 (33.3%)	(0 / 1 / 0)	3(100.0%)
職員登用者	6 (60.0%)	4 (40.0%)	(0 / 2 / 2)	10(100.0%)
職 長	3 (60.0%)	2 (40.0%)	(1 / 1 / 0)	5(100.0%)
助手・助手補	4 (57.1%)	3 (42.8%)	(1 / 1 / 1)	7(100.0%)
中核(A)	9 (90.0%)	1 (10.0%)	(1 / 0 / 0)	10(100.0%)
中核(B)	6 (66.7%)	3 (33.3%)	(1 / 0 / 2)	9(100.0%)
一般鉱員	28 (49.0%)	30 (51.0%)	(12 / 13 / 5)	58(100.0%)
下請入職	12 (85.6%)	2 (14.4%)	(0 / 1 / 1)	14(100.0%)
計	70 (60.3%)	46 (39.7%)	(16 / 19 / 11)	116(100.0%)

表 1-⑲ 就労形態別退職時家族周期段階 (実数は人数)

	独身期	I 期	II 期	III 期	IV 期	
閉山まで	70人	0 (0.0%)	1 (1.5%)	5 (7.3%)	38 (55.9%)	13 (19.1%)
中途退職	46人	4 (8.7%)	1 (2.2%)	18 (39.1%)	18 (39.1%)	3 (6.5%)
再						
{ [合理化]	(16人)	0	0	9	4	3
{ [その他]	(19人)	4	0	8	7	0
掲 { [再入職]	(11人)	0	1	1	7	0
計	116人	4 (3.4%)	2 (1.7%)	23 (19.8%)	56 (48.3%)	16 (13.8%)

	V 期	その他	不明
	10 (14.7%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)
	1 (2.2%)	0 (0.0%)	3 (6.5%)
	0	0	0
	0	0	0
	1	0	0
	11 (9.5%)	1 (0.8%)	3 (2.6%)