

89-322



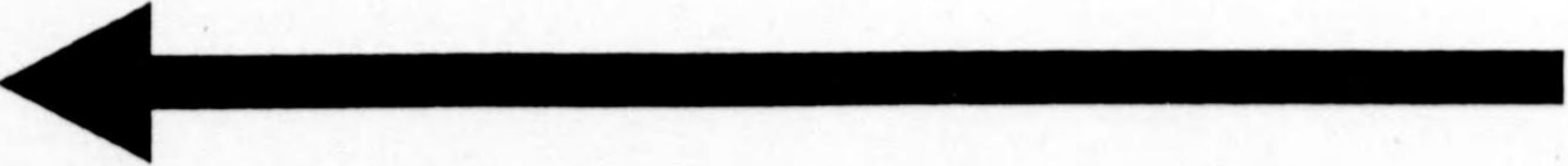
\*1200600308216\*

89  
322

〇  
複  
写



始





89

322

日本鑛山協會資料第廿三輯

鑛夫稼働狀況調査報告

社團  
法人

日本鑛山協會

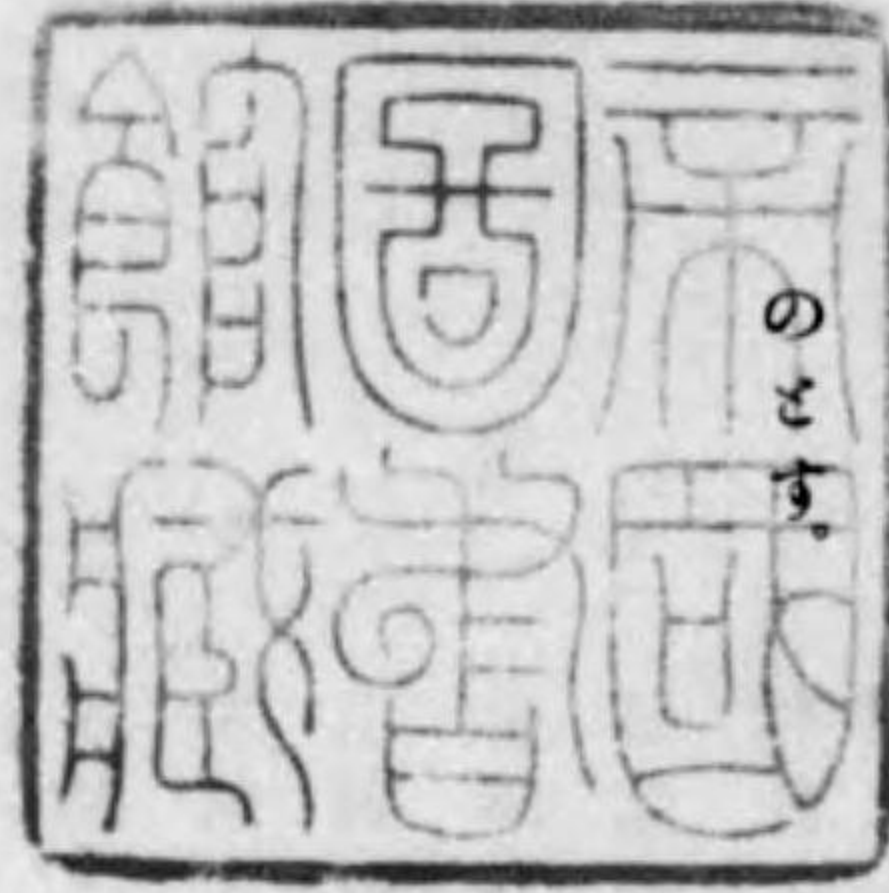


凡 例

發行所寄贈本

一本調査は昭和五年度に於て調査したるものにして、調査鑛山は札幌地方石炭山一〇、仙臺地方金屬山八、石炭山五、硫黃山一、東京地方金屬山九、石炭山二、石油山二、大阪地方金屬山一二、福岡地方石炭山二二、金屬山四、合計七五ヶ山、之を類別すれば石炭山三九、金屬山三三、石油山二、硫黃山一にして是等各鑛山に於ける稼働状況を調査したるものとす。

二計數は福岡地方は昭和三年分、札幌及仙臺地方は昭和四年分、東京地方は昭和四年十二月より昭和五年十一月まで、大阪地方は昭和三年十一月より昭和四年十月までの各一ヶ年分を集計したるものとす。



凡 例



# 鑛夫稼働状況調査報告

## 目次

第一 鑛夫の移動及勤続状況並移動防止に関する事項……………一

(イ) 移動統計……………一

(ロ) 解雇の事由……………一〇

(ハ) 勤続統計……………一二

(ニ) 移動と生産能率との關係……………二二

(ホ) 移動防止の對策……………二三

第二 出稼状況及欠稼防止に関する事項……………二七

(イ) 出稼統計……………二七

(ロ) 欠稼の事由……………四二

(ハ) 欠稼と生産能率との關係……………四四

(ニ) 欠稼防止の對策……………四四

第三 鑛夫作業状況及作業能率に関する事項……………四九

(イ) 就業時間と作業能率との關係……………四九

(ロ) 交替制と作業能率……………五九

(ハ) 就業方法と作業能率……………六二

目次

一



凡 附

鑛夫稼働状況調査報告





目次

(三) 休日回数及休日前後と作業能率……………六九

(ホ) 作業能率増進に關する實例……………七二

第四 賃金、賞與及制裁の制度……………八七

(イ) 賃金決定方法……………八七

(ロ) 賞與及制裁の制度……………九五

(ハ) 賃金、賞與及制裁と生産能率との關係……………一一〇

第五 鑛夫稼働狀況改善の實例……………一一三

第六 鑛夫稼働狀況改善に關する意見……………一二三

第一

鑛夫の移動及勤績狀況並移動防止に關する事項



移動統計  
鑛夫移動表

電 工	工作夫		機械夫		運搬夫		後山		支柱夫		探炭夫		前 年 末 員 數	計	入		解		計	履	
	實 數	百 分 率	實 數	百 分 率	實 數	百 分 率	實 數	百 分 率	實 數	百 分 率	實 數	百 分 率			男	女	男	女			
〇	八	〇	三六八	〇	三三二	〇	一、三六二	〇	二二七	〇	一、〇四四	〇	七、三四五	〇	七、三四五	七、五〇〇	〇	三、一八八	〇	三、一八八	〇
〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	一七	〇	三三	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
〇	八	〇	三六八	〇	三三二	〇	一、三九九	〇	二四九	〇	一、〇四四	〇	七、三四五	〇	七、三四五	七、五〇〇	〇	四、三〇四	〇	四、三〇四	〇
七、五〇〇	六	〇	三、一〇〇	〇	一、六三三	〇	五、二〇七	〇	一、〇〇〇	〇	二、二八	〇	三、一八八	〇	三、一八八	七、五〇〇	〇	四、三〇四	〇	四、三〇四	〇
〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	五九	〇	二、二五	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
七、五〇〇	六	〇	三、一〇〇	〇	一、六三三	〇	五、二〇六	〇	八八八	〇	二、二八	〇	三、一八八	〇	三、一八八	七、五〇〇	〇	四、三〇四	〇	四、三〇四	〇
二、二五	一	〇	三、三九	〇	二、四二	〇	五、七五	〇	七〇	〇	二、三三	〇	三、一八八	〇	三、一八八	二、二五	〇	五、〇二	〇	五、〇二	〇
〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	二八	〇	四、九	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
二、二五	一	〇	三、三九	〇	二、四二	〇	五、二	〇	六、七九	〇	二、三三	〇	三、一八八	〇	三、一八八	二、二五	〇	五、〇二	〇	五、〇二	〇

第一 鑛夫の移動及勤績狀況並移動防止に關する事項



仙臺地方

鑛夫移動表 (金屬山)

月別	一		二		三		四		五		六		七		八		九	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
月初現在鑛夫數	八,九三九	一,四二四	八,九三六	一,四二八	八,九五二	一,四二九	八,九二九	一,四一三	九,〇二六	一,四四〇	九,〇三〇	一,四四四	九,〇三四	一,四三九	九,〇〇七	一,四二五	九,〇一二	一,四三〇
備入數	八九	三〇	六六	一九	一三〇	一九	二〇三	四六	四一	四四	一一一	二八	九八	一五	八〇	二〇	一三七	一五
解雇數	九二	二六	五〇	一八	一五三	三五	一〇六	一九	一三七	四〇	一一七	三三	二五	二九	七五	一五	一〇一	三〇
移動實數	一八一	五六	一一六	三七	二八三	五四	三〇九	六五	二七八	八四	二三八	六一	二二三	四四	一五五	三五	二三八	四五
移動率%	二〇〇	三〇九	一〇三	二〇六	三〇二	三〇八	三〇五	四〇六	三〇一	五〇八	二〇六	四〇二	二〇五	三〇一	一〇七	二〇五	二〇六	三〇一

第一 鑛夫の移動及勤続状況並に移動防止に関する事項

合計	計	雑夫		電工		工作夫		機械夫		運搬夫		選炭夫		雑夫	
		百分率	實數	百分率	實數	百分率	實數	百分率	實數	百分率	實數	百分率	實數	百分率	實數
一五,三〇二	三,七五四	一,三〇一	二,四四〇	九〇三	七六六	四七五	一二四	二,五八〇	八三三	二,五八〇	八三三	二,五八〇	八三三	二,五八〇	八三三
九五二	八五三	二〇八	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
一六,二五三	四,六二七	一,五〇〇	三,一四四	九〇三	七六六	四九五	七三九	二,六〇〇	八二二	二,六〇〇	八二二	二,六〇〇	八二二	二,六〇〇	八二二
五七二	一,〇〇三	二七七	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
三六二	二六六	四七六	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
五七	五八	四三	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
三六六	三三〇	一四七九	三六四	二八	八二	二八	一九七	二〇五	一五七	二八三	一四〇	三六六	四七〇	四二二	二八六
四一四	三二九	一,二七二	二九五	六三	二五六	二九一	五九	三九	二二	一八〇	四九二	五九	四〇一	五三二	三〇〇
五九〇	六二五	四三八	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
七〇四七	一,六九六	五〇四	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇

備考一、炭礦汽船會社關係の炭山相互の轉入出鑛夫數は本表より除外せり

第一 鑛夫の移動及勤続状況並に移動防止に関する事項



月平均	計		十二月		十一月		十月		九月		八月		七月		六月		五月			
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男		
一、三七一	八、二二二	一、三三二	一六、四四九	九八、七八八	一、二九五	八、五八九	一、二九〇	八、三三九	一、三二九	八、四二二	一、三四六	八、二一〇	一、三五四	八、一九八	一、三七八	八、〇七五	一、三八六	八、〇二七	一、三九八	八、〇八四
五五	五八五	七、〇二〇	六五四	七、〇二〇	二八	五九〇	三四	六二七	四四	七四六	四一	七八六	六〇	五九三	五九	四八六	七〇	五五五	五五五	五五五
六七	五三七	六、四四三	八〇七	六、四四三	三一	三四九	二九	三八〇	八三	八一六	五八	五八四	七三	五〇五	八四	四七〇	六七	四三八	八二	六一二
一一二	一一二	一、四六一	一、四六一	一、四六一	五九	九三九	六三	一、〇〇七	一二七	一、五六二	九九	一、三七〇	一、〇二二	一、〇二二	一、〇六三	一二六	九二四	一一六	一、一五二	一、一六七
八・九	一三・六	八・九	一三・六	四・六	一〇・九	四・九	一二・一	九・六	一八・六	七・四	一六・七	一〇・二	一二・五	一〇・四	一三・二	九・一	一一・五	一〇・九	一一・五	一四・四

鑛夫移動表 (石炭山)

月平均	計		十二月		十一月		十月			
	女	男	女	男	女	男	女	男		
一、四二二	八、九八七	一、〇七八	一七、〇六四	一〇七、八三八	一、三七四	八、九二八	一、四〇三	八、九九七	一、四一五	九、〇四八
二二	一〇一	二六四	一、二〇九	一、二〇九	三	五八	一三	四三	一二	四三
二七	一〇二	三二四	一、二二七	一、二二七	一三	六五	四二	一一二	二四	九四
四九	二〇三	五八八	二、四三六	二、四三六	一六	一二三	五五	一五五	三六	一三七
三・四	二・三	三・四	二・三	二・三	一・四	三・九	一・七	二・五	一・五	一・五



東京地方

第一 鑛夫の移動及勤続状況並移動防止に関する事項

鑛夫移動表

坑内 外別	鑛種別	昭和四年十二月 末現在鑛夫數		自昭和四年十一月 至昭和五年十一月 鑛夫異動計		昭和五年十二月 末現在鑛夫數		昭和四年十一月 對十一月 異動率	
		入	解	入	解	入	解	入	解
坑内	金 屬 山	四、八五三	七、四九	七、五三	四、八四九	一、五四%			
坑内	石 炭 山	三、四〇七	一、四四八	二、八七	二、〇三八	四三二%			
坑内	非 金 屬 山	九、四	四〇	二、八	一〇、六	四二・五%			
坑内計		八、三五四	二、三三七	三、五九八	六、九九三	二、七七%			
坑外	金 屬 山	六、四〇四	七、四九	一、〇五六	六、〇九七	一一・五%			
坑外	石 炭 山	一、二五〇	三、六九	七、九三	八、六	二九・五%			
坑外	石 油 山	二、六六七	五、四四	八、九四	二、天七	二〇・八%			
坑外	非 金 屬 山	二、〇七	一、二七	一、二二	二、〇三	五・五%			
坑外計		一〇、四七六	一、七九	二、六四四	九、三九三	一七・〇%			
合計		一八、八三三	四、〇一六	六、四四二	一六、三六六	二二・三%			

大阪地方

鑛夫移動表

月 別	坑内 坑外別	鑛 夫 員 數		雇 入 員 數		解 雇 員 數		移 動 率
		男	女	男	女	男	女	
昭和三年十一月	坑内	四、七四一	八〇	四、八二二	一、二七	二、七	一、三三	五・二%
	坑外	四、三三四	九二	五、三六	一、六三	一、七	一、三三	六・五%
	合計							五・二%

昭和四年一月	十二月	二月		三月		四月		五月		六月	
		坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外
計	八、九五五	九、九二	九、九五七	二、八〇	二、九七	二、七〇	二、六三	二、五〇	二、三三	二、一六	二、〇九
計	四、八六七	七、四	四、四二	一、三三	一、四	一、三	一、二	一、一	一、〇	〇、九	〇、八
計	四、三五一	九、一四	五、二五	一、四九	一、四	一、四	一、四	一、四	一、四	一、四	一、四
計	九、二二八	九、八八	一〇、〇六	三、三三	三、三	三、三	三、三	三、三	三、三	三、三	三、三
計	四、八二八	六、九	四、九〇七	一、〇八	一、〇	一、〇	一、〇	一、〇	一、〇	一、〇	一、〇
計	四、三六四	九、九五	五、二九〇	一、五八	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二
計	九、〇二二	九、九	一〇、一九七	二、六六	二、三	二、三	二、三	二、三	二、三	二、三	二、三
計	四、七四〇	六、一	四、八〇一	一、二五	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二
計	四、二九九	八、九九	五、一九八	一、六二	一、三	一、三	一、三	一、三	一、三	一、三	一、三
計	四、七四一	九、九	一〇、〇三	二、五〇	二、四	二、四	二、四	二、四	二、四	二、四	二、四
計	四、三六	八、九五	五、一八二	一、四七	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二
計	九、〇二	九、九	九、九六二	二、七二	二、三	二、三	二、三	二、三	二、三	二、三	二、三
計	四、七四一	五、一	四、七九二	一、四七	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二	一、二
計	四、三六	八、八五	五、〇二	一、七二	一、四	一、四	一、四	一、四	一、四	一、四	一、四
計	九、〇五七	九、三	九、九三	三、三九	三、〇	三、〇	三、〇	三、〇	三、〇	三、〇	三、〇
計	四、六五〇	四、八	四、六九八	一、五二	一、三	一、三	一、三	一、三	一、三	一、三	一、三
計	四、八八一	八、六五	五、三四六	二、八七	二、六	二、六	二、六	二、六	二、六	二、六	二、六
計	四、八八	九、三	一〇、〇四	四、三八	四、一	四、一	四、一	四、一	四、一	四、一	四、一
計	四、五七	八、七五	五、四二	一、三三	一、〇	一、〇	一、〇	一、〇	一、〇	一、〇	一、〇
計	九、三五五	九、三	一〇、二七	二、八三	二、四	二、四	二、四	二、四	二、四	二、四	二、四
計	四、八八三	四、五	四、九八	一、七九	一、四	一、四	一、四	一、四	一、四	一、四	一、四

第一 鑛夫の移動及勤続状況並移動防止に関する事項



第一 鑛夫の移動及勤続状況並移動防止に関する事項

合 計	七月		八月		九月		十月	
	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内
計	四、六二	九、五四	四、九四	四、七四	四、九〇	四、九七	四、八〇	四、七三
坑外	八五二	八九七	三三	八六二	四八	八五〇	八三六	八二二
坑内	五、四三	一〇、四二	四、六一	四、〇八	一〇、五二	五、五七	四、九六	四、五一
解 雇	二二	三九	八	一五	二二	九	一	一
在籍人員數(前月末)	七二	六五	四〇	三六	三八	三六	三七	三七
在籍人員數(現在)	七三	七二	三〇	三〇	三六	三六	三六	三六
百分率	二二	三九	八	一五	二二	九	一	一
解 雇	二二	三九	八	一五	二二	九	一	一
在籍人員數(前月末)	七二	六五	四〇	三六	三八	三六	三七	三七
在籍人員數(現在)	七三	七二	三〇	三〇	三六	三六	三六	三六
百分率	二二	三九	八	一五	二二	九	一	一
解 雇	二二	三九	八	一五	二二	九	一	一
在籍人員數(前月末)	七二	六五	四〇	三六	三八	三六	三七	三七
在籍人員數(現在)	七三	七二	三〇	三〇	三六	三六	三六	三六
百分率	二二	三九	八	一五	二二	九	一	一
解 雇	二二	三九	八	一五	二二	九	一	一
在籍人員數(前月末)	七二	六五	四〇	三六	三八	三六	三七	三七
在籍人員數(現在)	七三	七二	三〇	三〇	三六	三六	三六	三六
百分率	二二	三九	八	一五	二二	九	一	一
解 雇	二二	三九	八	一五	二二	九	一	一

備考 一、本表は能率増進に関する調査報告書中には坑内外及男女別の区分なきものあり統一上當局調査の鑛夫異動調に依り集計す

福岡地方

鑛夫移動表 (石炭山)

月	別	雇 入 数	百分率	解 雇 数	百分率	在籍人員數(前月末)	在籍人員數(現在)
二	月	六、一八四	六〇・一	五、七〇八	五〇・六	一〇一、〇八五	一〇一、〇八五
一	月	六、八三三	六〇・七	六、〇〇九	五〇・九	一〇二、〇九〇	一〇二、〇九〇

鑛夫移動表 (金屬山)

月	別	雇 入 数	百分率	解 雇 数	百分率	在籍人員數(前月末)	在籍人員數(現在)
三	月	六、六八九	六〇・六	七、〇二六	六〇・九	一〇一、八二三	一〇一、八二三
四	月	六、二〇四	六〇・一	六、六七一	六〇・六	一〇一、三八四	一〇一、三八四
五	月	六、一三四	六〇・一	六、七六八	六〇・七	一〇〇、七四五	一〇〇、七四五
六	月	五、二八三	五五・三	五、九三二	五五・九	一〇〇、五九七	一〇〇、五九七
七	月	六、二〇〇	六二・二	六、一〇四	六〇・一	一〇〇、二〇三	一〇〇、二〇三
八	月	五、〇九一	五五・一	五、五四八	五五・六	九九、七三六	九九、七三六
九	月	七、一三〇	七二・二	八、〇二七	八〇・一	九八、八四〇	九八、八四〇
十	月	六、六六一	七〇・〇	七、五二一	七七・七	九七、九七八	九七、九七八
十	月	四、九三三	五五・一	四、六七一	四四・六	九八、三〇七	九八、三〇七
合 計	計	七三、四七〇	六二・二	七四、五九一	四四・六	一、二〇二、五五〇	一、二〇二、五五〇

月	別	雇 入 数	百分率	解 雇 数	百分率	在籍人員數(前月末)	在籍人員數(現在)
一	月	四二	一三・三	五九	一〇・九	三、〇九八	三、〇九八
二	月	七八	二二・五	六八	二二・二	三、一〇七	三、一〇七
三	月	六五	二二・一	四一	一三・三	三、〇九四	三、〇九四
四	月	六八	二二・二	八一	二二・六	三、〇六九	三、〇六九
五	月	五八	一七・九	四五	一五・五	三、〇五八	三、〇五八
六	月	三五	一〇・一	四九	一五・五	三、〇六三	三、〇六三
七	月	六六	二二・二	六九	二二・三	三、〇六三	三、〇六三
八	月	二八	〇・九	九五	三二・二	二、九九五	二、九九五

第一 鑛夫の移動及勤続状況並移動防止に関する事項



計	九 十 十 十			
	月	月	月	月
計	二	一	一	九
	七二九	四二二	一〇八	三〇〇六
	三六	八九	四二	二九七六
	一〇二	二〇九	一〇四	三〇一八
	九一八	一三〇	四四	二九二三
	四〇四	一〇五	二〇五	三六五二八

(口) 解雇事由

札幌地方

昭和四年中の解雇者は別表の通りにして、採炭夫は全解雇者半数以上を占め、又解雇事由に依り之を本人の意思に基くものと、雇主の意思に基くものと、其他に基くものとに分類すれば本人の意思に基くものが最高位を占むるものとす。

仙臺地方

解雇の事由別を(A)事業経営上の都合に依るもの、(B)懲罰的意義を有するもの、(C)本人の都合に依るものと区分すれば次の如し。

(A) (B) (C)	金 屬 山		石 炭 山		計	
	解雇者数	百分比	解雇者数	百分比	解雇者数	百分比
(A)	一一三	九	一九〇	三	三〇三	四
(B)	一五五	一二	三五四	五	五〇九	六
(C)	一〇一三	七九	六、七一六	九二	七、七二九	九〇

東京地方

金屬山、石炭山、石油山とも解雇に付ては顯著なる事由あるを認めず。

大阪地方

解雇は鑛山の都合に依るもの三〇・八九%にして、鑛夫の都合に依るもの六五・四一%に相當し、最高を占むるものは鑛夫の都合に依るもの、内家事の都合に關るものとす。

福岡地方

解雇事由としては事業上の都合、私傷病、兵事、歸農又は歸國、法令又は規約違反、業務上の身體障害、業務怠惰、犯罪、逃走、無斷他行、不歸坑、轉職、轉坑、就業不適當、作業上の不平、家事の都合等にして歸農又は歸國者及轉坑者多數に上れり。

歸農又は歸國者多きは従業者が副業的作業として従事する者漸次増加したるものと窺知せられ、次に轉坑者の多きは雇入の際其浮動性に富み勤続性に缺けたる不良者あることを詮索せざるに因るものにあらずやと疑はる。

計	一、二八一	一〇〇	七、二六〇	一〇〇	八、五四一	一〇〇
---	-------	-----	-------	-----	-------	-----



第一 礦夫の移動及勤続状況並移動防止に関する事項  
(八) 勤続統計

礦夫勤続年數調 (二)

勤続年數	探炭夫		支柱夫		後山		運搬		人		機		運		炭		外	
	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%
一年未滿	1,922	27.8	1,152	23.3	1,215	25.5	1,141	23.3	1,141	23.3	1,141	23.3	1,141	23.3	1,141	23.3	1,141	23.3
一年以上	1,922	27.8	1,152	23.3	1,215	25.5	1,141	23.3	1,141	23.3	1,141	23.3	1,141	23.3	1,141	23.3	1,141	23.3
計	7,111	100.0	4,979	100.0	4,711	100.0	4,979	100.0	4,979	100.0	4,979	100.0	4,979	100.0	4,979	100.0	4,979	100.0
二十五年	105	1.5	105	2.1	105	2.2	105	2.1	105	2.1	105	2.1	105	2.1	105	2.1	105	2.1
二十年	490	6.9	490	9.8	490	10.2	490	9.8	490	9.8	490	9.8	490	9.8	490	9.8	490	9.8
十五年	1,090	15.3	1,090	21.8	1,090	22.7	1,090	21.8	1,090	21.8	1,090	21.8	1,090	21.8	1,090	21.8	1,090	21.8
十年	4,900	68.9	4,900	97.8	4,900	100.0	4,900	97.8	4,900	97.8	4,900	97.8	4,900	97.8	4,900	97.8	4,900	97.8
七年	6,900	97.1	6,900	138.6	6,900	140.6	6,900	138.6	6,900	138.6	6,900	138.6	6,900	138.6	6,900	138.6	6,900	138.6
五年	8,900	125.3	8,900	178.2	8,900	180.7	8,900	178.2	8,900	178.2	8,900	178.2	8,900	178.2	8,900	178.2	8,900	178.2
三年	9,900	139.2	9,900	198.6	9,900	203.2	9,900	198.6	9,900	198.6	9,900	198.6	9,900	198.6	9,900	198.6	9,900	198.6
一年	11,900	167.4	11,900	238.0	11,900	241.4	11,900	238.0	11,900	238.0	11,900	238.0	11,900	238.0	11,900	238.0	11,900	238.0
一年未滿	11,900	167.4	11,900	238.0	11,900	241.4	11,900	238.0	11,900	238.0	11,900	238.0	11,900	238.0	11,900	238.0	11,900	238.0
計	7,111	100.0	4,979	100.0	4,711	100.0	4,979	100.0	4,979	100.0	4,979	100.0	4,979	100.0	4,979	100.0	4,979	100.0

礦夫勤続年數調 (一)

勤続年數	運搬		機		工作		電		運		炭		外	
	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%
一年未滿	1,184	23.9	1,184	23.9	1,184	23.9	1,184	23.9	1,184	23.9	1,184	23.9	1,184	23.9
一年以上	1,184	23.9	1,184	23.9	1,184	23.9	1,184	23.9	1,184	23.9	1,184	23.9	1,184	23.9
計	2,368	100.0	2,368	100.0	2,368	100.0	2,368	100.0	2,368	100.0	2,368	100.0	2,368	100.0
二十五年	10	0.4	10	0.4	10	0.4	10	0.4	10	0.4	10	0.4	10	0.4
二十年	60	2.5	60	2.5	60	2.5	60	2.5	60	2.5	60	2.5	60	2.5
十五年	1,000	42.2	1,000	42.2	1,000	42.2	1,000	42.2	1,000	42.2	1,000	42.2	1,000	42.2
十年	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4
七年	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4
五年	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4
三年	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4
一年	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4
一年未滿	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4	1,100	46.4
計	2,368	100.0	2,368	100.0	2,368	100.0	2,368	100.0	2,368	100.0	2,368	100.0	2,368	100.0

第一 礦夫の移動及勤続状況並移動防止に関する事項















第一 礦夫の移動及勤続状況並移動防止に関する事項

鑛夫勤続年數調 (石炭山) (昭和三年十二月現在)

坑内別	業務別	坑内				坑外別	業務別
		合	女	男			
別	別	計	小計	其ノ他	後山	支柱夫	採炭夫
男	一年未満	二八〇〇	五、四九	一、二六	五、三八	二、二八〇	二、二八〇
女	一年以上	一、三八五	三、〇五	一、〇七	三、一九	一、二八二	五、五五二
男	二年以上	八、八五	二、二六	六、九	二、〇九	九三	三、〇三六
女	三年以上	一〇、二四五	二、六九	一〇、天	二、五三	一、八八一	三、五六六
男	五年以上	六、七四	一、七四九	八	一、六一	二、二六	二、二八五
女	七年以上	五、一三七	一、二七	八	一、〇九	八〇九	一、八四一
男	十年以上	三、二四二	七六	五	六七一	六九	一、〇四
女	十五年以上	一、〇七二	一五	二	一八四	三三〇	三、七〇
男	二十年以上	五〇	三	一	五九	二四	一、九
女	合計	七、〇五六	一、七五三	六八	一、六八八	八、七二六	二、九三九
男	合計	二八、〇〇	三、〇五	二、二六	二、〇九	九三	三、〇三六
女	合計	一、三八五	二、六九	一〇、天	二、五三	一、八八一	三、五六六
男	合計	二八、〇〇	三、〇五	二、二六	二、〇九	九三	三、〇三六
女	合計	一、三八五	二、六九	一〇、天	二、五三	一、八八一	三、五六六

鑛夫勤続年數調 (金屬山) (昭和三年十二月現在)

計總	外	計		外	計
		合	女		
合	女	合	女	合	女
計	計	計	計	計	計
一、一三三	一、三三五	五、七六〇	二、〇六九	一、三三五	一、三三五
七、二六	七、二六	三、五三三	一、二六八	七、二六	七、二六
二、三九	二、三九	二、五四六	八六九	二、三九	二、三九
六、九二	六、九二	三、三六〇	九九〇	六、九二	六、九二
五、二九	五、二九	二、五八	六六七	五、二九	五、二九
四、五三	四、五三	二、六三	四四六	四、五三	四、五三
三、七三	三、七三	一、六二八	二九九	三、七三	三、七三
一、三〇	一、三〇	五、九	二一六	一、三〇	一、三〇
八八	八八	三、五五	四六	八八	八八
四、六四四	四、六四四	三、四二	六、六七〇	四、六四四	四、六四四
一、五七二	一、五七二	二、三、四二	六、六七〇	一、五七二	一、五七二
三、〇九	三、〇九	三、五五	四六	三、〇九	三、〇九
四、〇七四	四、〇七四	三、五五	四六	四、〇七四	四、〇七四
二、四二	二、四二	七、五〇	七、五〇	二、四二	二、四二
九、九四八	九、九四八	二、四二	七、五〇	九、九四八	九、九四八

坑内別	業務別	坑内						坑外別	業務別
		合	女	男		小計	其ノ他		
別	別	計	小計	其ノ他	選炭夫	其ノ他	小計	其ノ他	
男	一年未満	二、八〇三	七、五三八	二、六二五	一、三三五	七、五三八	二、八〇三	二、八〇三	
女	一年以上	一、七、四二八	四、四七三	二、九四五	七、二一	四、四七三	一、七、四二八	一、七、四二八	
男	二年以上	一〇、七三二	三、〇一〇	七、七〇一	五、四	三、〇一〇	一〇、七三二	一〇、七三二	
女	三年以上	一三、六〇五	三、六七九	九、九二六	六、三〇〇	三、六七九	一三、六〇五	一三、六〇五	
男	五年以上	九、二九二	二、四六	六、八二六	三、七五	二、四六	九、二九二	九、二九二	
女	七年以上	七、三〇〇	一、六三二	五、六六八	二、〇八	一、六三二	七、三〇〇	七、三〇〇	
男	十年以上	四、八五九	一、〇一五	三、八四四	一、三	一、〇一五	四、八五九	四、八五九	
女	十五年以上	一、六三二	三三二	一、三〇〇	六四	三三二	一、六三二	一、六三二	
男	二十年以上	八、五九	一〇九	七、五〇	三	一〇九	八、五九	八、五九	
女	合計	九、九四八	二、四二	七、五〇	四、〇七四	二、四二	九、九四八	九、九四八	
男	合計	二八、〇〇	三、〇五	二、二六	二、〇九	九三	二八、〇〇	二八、〇〇	
女	合計	一、三八五	二、六九	一〇、天	二、五三	一、八八一	一、三八五	一、三八五	
男	合計	二八、〇〇	三、〇五	二、二六	二、〇九	九三	二八、〇〇	二八、〇〇	
女	合計	一、三八五	二、六九	一〇、天	二、五三	一、八八一	一、三八五	一、三八五	

第一 鑛夫の移動及勤続状況並移動防止に関する事項



計 總	外		坑					内						
	合 計	女	合 計	女	男					合 計	女	手 子		
					小 計	選 鑛 夫	其ノ他	運 搬 夫	製 鍊 夫				工 作 夫	機 械 夫
四三三	四	三九二	二二八	四	二二	一八七	八四	二二	四三	四三	二〇四	〇	〇	〇
三三四	二七	二九七	二二八	三	八	一九六	五四	四	二	六四	二二	五	五	〇
二七三	一五	二五八	一七九	一〇	七	一六九	六二	三	一〇	四二	一五	五	五	〇
五五四	一九	五三五	三四	二	六	三二	六〇	四	二	二二	四〇	七	七	〇
四四	一三	四二	二九九	七	二	二六二	三六	四	四	一〇七	四	六	六	〇
三三二	一三	二九九	二〇三	七	五	一九	三	三	三	八三	二七	六	六	〇
三三九	一一	三二八	二四	七	六	二七	四	五	〇	一〇五	三六	四	四	〇
四	一	四五	二九	一	一	二	二	一	〇	八八	九	〇	〇	〇
二六	〇	二六	二〇	〇	〇	二〇	八	五	〇	一	二	〇	〇	〇
二、七三二	一四〇	二、五九二	一、七三四	一〇七	五四	一、六二七	三八一	四	四	五七四	二二九	三	三	〇

(三) 移動と生産能率との關係

各地方とも移動には解雇と雇入との場合ありて、事業の都合上による解雇は問題とならず。 礦夫

が自發的に退山するに際しては熟練夫を失ふの虞なしとせず。之が補充として新に雇入を爲すに當りては、新入者が作業場に慣れ、自己の作業を會得し、周囲の關係者と親み、自己の能力を發揮するに至る迄には相當の日子を費すものなれば、此間に失ふ幾分の生産率、又各山とも作業の種類及作業場の難易等の附加條件あるを以て移動より生ずる生産能率の減少は之を適確に數字的に表はすこと困難なりとす。

(木) 移動防止の對策

札幌地方

調査各炭山より移動防止の對策として提出せられたるものを要約すれば大要左の如し。

- イ、雇入の際人物を厳選し、單身者、移動癖を有する者等は極力採用を制限すること。
- ロ、新雇傭者に對しては一定期間收入の安定策を講じ、未熟練期間中一定賃金を補償するが如く、作業用品、生活必需品の供給貸與を爲し、且現場番割、社宅の配給等に付ても一般従業員と差別待遇を爲さず其の養成に付ては縁故者か又は親切なる熟練者の現場に於て稼働せしむること。
- ハ、稼働現場の保安衛生施設を完全にし、且つ住宅娛樂機關其の他福利施設を充實し、其の土地に對する土着心を喚起せしむること。
- ニ、退職手当、恩給年金制度を實施し、表彰、賞與等には勤続年數を考慮することとし、永年勤続者優遇の途を講ずること。
- ホ、季節的移動、一般財界の景況に應じ適當なる賃金率を決定すること。
- ヘ、稼働者中成績優良なる者は下級社員に登用するの途を講ずること。



ト、技術係員は現場作業に關する指導を、勞務係員は生活に關する指導をなし、相協力して能率を高むると共に、収入の増加と消費の節約を計り生活を安定ならしめ、且つ作業外に於ても委員會等を利用し係員と稼働者との接觸の機會を多からしめ、兩者間の感情の融和を計ること。  
チ、鮮人を使用する場合は差別待遇を爲さざること。  
リ、各炭礦間に於て礦夫爭奪及誘致を爲さざる様適當なる協定をなすこと。  
ス、稼働者の移動激しきは結局道内に於ける勞働者不足に原因するを以て、勞働者の道内移住を督勵し、樺太地方よりの道内勞働者募集に付ては官廳に於て之を許可せざること。  
ル、礦夫の教化善導に努むると共に、移動に伴ふ浪費並各種の損失の伴ふことを十分自覺せしむること。

仙臺地方

移動防止の對策として、調査礦山より提出せられたる要旨左の如し。

- イ、勤続手當金の支給。  
手當金は年數長きに從ひ率を高くす。手當金の外に賞狀徽章の支給。
- ロ、勤続者に對する退職手當の支給。
- ハ、勤続者に對する簡易保険料の補助。
- ニ、勤続者に對する各種組合役員被選舉權の附與。
- ホ、礦夫採用の嚴選  
身元確實なること、心身の健全なること、可成礦山緣故者なること等を不可缺の條件とす。

ヘ、各種施設の改善

各種施設の改善は「住心地よき施設」をモットーとし社宅、共同浴場の改善、醫療機關、俱樂部、郵便局の設置、家賃、電灯料、入浴料及公租公課の免除、日用品の廉賣其他共濟制度等。

- ト、賃銀所得の増加。
- チ、家族持の獎勵、斡旋。
- リ、貯金等の獎勵。
- ス、不良分子の解雇通知。  
(各礦山共同して相互に不良分子の解雇通知を爲すこと)
- ル、在郷軍人分會、青年訓練所の援助。
- オ、野菜等の耕作獎勵。
- ワ、家族の低廉診療。
- カ、小學校卒業兒童の採用。  
(兒童就職の爲移動するもの又不尠)
- コ、自治的精神の涵養。

東京地方

別項に掲げたる欠稼防止對策と大体同一なりとす。

大阪地方

各礦山の列擧したる防止策左の如し。



第一 礦夫の移動及勤続状況並に移動防止に関する事項

- イ、勤続賞與 (吉岡、高越、岩美、東山、別子)
- ロ、生活費の安價、生活の安定 (吉岡、高越、明延、飯盛、尾小屋)
- ハ、精神的慰安、娛樂機關設備 (白瀧、棚原、明延、生野)
- ニ、住宅改善 (棚原、明延、生野、尾小屋)
- ホ、配偶者採用 (白瀧、飯盛、尾小屋)
- ヘ、待遇改善 (棚原、高越、明延)
- ト、地方に比し賃金の優遇 (棚原、明延)
- チ、災害の減少 (白瀧、生野)
- リ、土地執着心涵養、農業獎勵 (白瀧、飯盛)
- ス、勞資協調 (白瀧)
- ル、雇入身元調 (高越)
- ヲ、長期契約 (高越)
- ワ、事情聴取、忠告反省 (生野)

福岡地方

移動防止の對策としては施設を整備し、作業場の安全を期すること、作業の機械化を計り人力を減少すること、礦夫待遇法の改善、日用品の安價供給を計り生活の安全を期すること、善化運動の徹底、係員の訓練養成、肩入金の廢止、慰安娛樂の設備、退職手當の支給、保護救済、勤続礦夫に對する賞與表彰、其他礦夫手牒交付方法を制定し、其發行並に登録の事務を所轄鑛山監督局に於て行ふこと、せば本人

の技備經歷等を知悉するを得て移動の弊害を防止する一端となるべし。

第二 出稼状況及缺稼防止に関する事項

(イ) 出稼統計

札幌地方

昭和四年鑛夫(坑内坑外の計)出稼統計

種別	一月		二月		三月		四月		五月		六月		七月	
	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%	實數	%
在籍者數	33,311	100.0	33,311	100.0	33,311	100.0	33,311	100.0	33,311	100.0	33,311	100.0	33,311	100.0
出稼延人員	30,569	91.8	30,569	91.8	30,569	91.8	30,569	91.8	30,569	91.8	30,569	91.8	30,569	91.8
缺稼人員	2,742	8.2	2,742	8.2	2,742	8.2	2,742	8.2	2,742	8.2	2,742	8.2	2,742	8.2
人員其他	1,133	3.4	1,133	3.4	1,133	3.4	1,133	3.4	1,133	3.4	1,133	3.4	1,133	3.4
計	32,436	97.4	32,436	97.4	32,436	97.4	32,436	97.4	32,436	97.4	32,436	97.4	32,436	97.4
稼行日數	平均 2,281		平均 2,281		平均 2,281		平均 2,281		平均 2,281		平均 2,281		平均 2,281	
休日	同		同		同		同		同		同		同	
出稼率	91.8		91.8		91.8		91.8		91.8		91.8		91.8	
生産高	2,644,404		2,644,404		2,644,404		2,644,404		2,644,404		2,644,404		2,644,404	

第二 出稼状況及缺稼防止に関する事項



第二 出稼状況及缺勤防止に關する事項

種別	八 月		九 月		十 月		十 一 月		十 二 月		實 數	%
	實 數	%	實 數	%	實 數	%	實 數	%	實 數	%		
在籍者數	三六,七三〇	100.0	三五,八八八	100.0	四〇,一三七	100.0	四〇,八六九	100.0	四〇,〇四八	100.0	四,八三三,四八五	100.0
出稼延人員	三六,七三三	100.0	三五,〇八七	100.0	三四,三七七	100.0	三五,七二八	100.0	三五,〇三七	100.0	四,〇五五,四七三	100.0
公 症	三〇,三五四	2.7	九,七七七	2.5	九,九〇五	2.5	二,三	0.0	九,九三六	2.5	二,六	0.0
私 症	一五,六八八	4.1	一四,七六三	3.8	一三,七八八	3.3	一〇,七七一	2.5	一〇,四四二	2.6	一六,九三〇	4.1
缺 稼	三六,九九五	100.0	三六,七七一	100.0	三五,一九七	100.0	三五,六五四	100.0	三五,三六五	100.0	四,三三二	11.5
人員其他	六四,九九七	17.0	六三,七七一	16.0	五五,八六〇	14.0	五二,四四一	12.6	四九,七四二	12.0	七,四八〇	18.0
稼行日數	平均 二四・四		平均 二六・〇		平均 二六・三		平均 二六・五		平均 二五・九		三八・三	15.5
休日	同 五・三		同 四・六		同 四・〇		同 四・〇		同 四・五		五・九	2.6
臨時休	同 一・三		同 一・〇		同 一・〇		同 一・〇		同 一・〇		四・九	1.3
出生率	三六,〇〇〇	100.0	三九,五三三	100.0	三五,二六八	100.0	三八,三三三	100.0	三五,七三四	100.0	四,〇四五,七八三	100.0

備考 欄外の數字は生産高を出稼延人員にて除したるもの

仙臺地方

出稼統計 (石炭山)

月別	一 月		坑内 延在人員	坑外 延出人員	公傷に依る 缺稼延人員	私傷病に依る 缺稼延人員	其他の事由に 依る缺稼延人員	休日及臨時 日數	製 産 高
	坑内	坑外							
男	一七,一八八	二二,四二六	二四,七八五	二二,一九〇	五七九	五,八三二	三,四八三	六〇	七,二一六
女	二,四〇六	八,〇〇六	六,七六一	一九,一七六	一五四	一,三〇九	七,四六〇		

月	二 月		三 月		四 月		五 月		六 月		七 月	
	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外
男	一六,〇三三	二二,〇七二	二二,六五二	二二,六九八	二二,三三三	二一,八五三	二二,八〇五	二二,三六六	二二,三六六	二二,三六六	二二,三六六	二二,三六六
女	一,九五八	七,五九八	一,九五二	七,四二五	一,九五二	七,四二五	一,九五二	七,四二五	一,九五二	七,四二五	一,九五二	七,四二五
男	一七,一八八	二二,四二六	二四,七八五	二二,一九〇	五七九	五,八三二	三,四八三	六〇				
女	二,四〇六	八,〇〇六	六,七六一	一九,一七六	一五四	一,三〇九	七,四六〇					

第二 出稼状況及缺勤防止に關する事項



十二月		十一月		十月		九月		八月	
坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内
女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
三、五五二	六、九三三	一、七四四	二、四六七	二、二六三	六、五七三	二、七五八	八、五七三	二、九三三	一、七九三
二、六七四	五、七九二	一、九四八	二、一七九	一、七五九	五、八三二	二、二八〇	七、二〇五	二、四〇七	一、九〇八
四、八二一	一、三〇七	六、八八七	四、八〇〇	七、〇〇〇	一、二二六	六、四四五	九、五三四	一、七六一	一、二一七
一、一八九	七、〇〇〇	六、八八七	四、八〇〇	七、〇〇〇	一、二二六	六、四四五	九、五三四	一、七六一	一、二一七
一、五三〇	五、〇〇八	八、六三六	一、二一七	八、六三六	一、二一七	八、六三六	一、二一七	八、六三六	一、二一七
八、六二八	五、〇一四	三、三七一	五、五七七	三、三七一	五、五七七	三、三七一	五、五七七	三、三七一	五、五七七
五、〇一四	三、三七一	五、五七七	三、三七一	五、五七七	三、三七一	五、五七七	三、三七一	五、五七七	三、三七一
七、〇六六	七、〇六六	七、〇六六	七、〇六六	七、〇六六	七、〇六六	七、〇六六	七、〇六六	七、〇六六	七、〇六六

合計	
坑外	坑内
女	男
三、〇四、一〇〇	二、〇八、八三二
七、九七、七三三	一、五七、四〇二
一、二二九	六、八七〇
六、八八七	五、五九五
七、〇〇〇	七、一五九
六、八八七	一、〇九三
一、〇六七	一、〇六七
六、八八七	一、〇六七
平均	平均
五、〇	五、九〇
六、八八七	八、八五二

出稼統計 (金屬山)

備考 金屬山は金、銀、銅、鉛、亜鉛、鐵等に互りて綜合表を作ることには無意義なるを以て省略せり、石炭山は入山、好間、湯本、勿來の四炭礦(内郷調査なし)に付休日数は平均、産出高は合計せるものなり

月別	坑内外別	在籍延人員	出稼延人員	公傷に依る缺稼延人員	私傷病に依る缺稼延人員	其他事由に依る缺稼延人員
一月	坑内	六、七三三	五、七〇七	一、二八一	二、六〇六	六、七四八
二月	坑内	七、二七七	五、四四〇	六、八	二、八三三	一、四六六
三月	坑内	一、八六、三三八	一、六八、三七七	二、四七九	五、一五五	一、〇、三〇七
四月	坑内	三、四三、三三八	二、七、三九〇	二、四四四	一、五〇六	五、一八八
五月	坑内	六、二、九二四	五、三、七六六	一、二、八三三	二、〇、九三三	五、七、七六二
六月	坑内	六、六、六六六	五、〇、〇〇八	五、五	三、一九	一、二、八四四
七月	坑内	一、七、五、八〇〇	一、六、〇、九四四	一、八、六、七	四、四、五〇	八、五、四九
八月	坑内	三、三、六、七	二、七、〇、一五	二、三、三	一、四、九〇	四、九、六〇
九月	坑内	六、九、三、二	五、九、七、三	一、五、〇	二、六、八一	五、三、九八
十月	坑内	七、一、三、〇	五、三、二	七、五	四、〇、三	一、四、三二
十一月	坑内	一、八、三、〇、四	一、六、七、六、五	一、七、四、八	四、四、〇、一	九、四、九〇
十二月	坑内	三、三、九、一、八	二、六、八、一、七	四、八、二	一、四、三、三	五、〇、〇、四
合計	坑内	六、八、五、〇	四、八、一、七	一、三、九、四	三、四、九、七	六、八、五、二
合計	坑外	六、九、〇、五	四、八、一、九	五、三	五、一、六	一、五、〇、七



五		六		七		八		九	
月		月		月		月		月	
坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内
女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
一八七、五二四	一七〇、二一七	一八〇、二六三	一六八、五八九	一九〇、〇八八	一七〇、八四四	一八七、三二八	一七〇、〇一三	一八七、三二八	一七〇、〇一三
三三、二八九	七〇、四五〇	三六、六六四	六八、三二四	六九、四八〇	五五、五六二	一八七、三二八	五五、〇一三	一八七、三二八	五五、〇一三
二七、七九四	六、五五八	二八、四四六	六、三三六	四、五七三	四、五七三	一六八、四八二	四、四八二	一六八、四八二	四、四八二
一八六、二	二、四四七	二、一〇五	一、五〇六	二、一〇七	二、一〇七	二、一〇三	二、一〇三	二、一〇三	二、一〇三
四、九一九	一、九一五	三、三九	一、五〇六	三、七七一	三、七七一	二、七九	二、七九	二、七九	二、七九
一、九一五	一、八二一	二、三二六	一、五〇八	二、二五五	二、二五五	一、六六〇	一、六六〇	一、六六〇	一、六六〇
五、八四五	六、八三三	五、七四七	七、七二四	四、四九四	四、四九四	五、二九九	四、四四〇	五、二九九	四、四四〇
一、三〇九	一、五七三	一、六四一	一、六四一	一、六四一	一、六四一	一、六四一	一、六四一	一、六四一	一、六四一
一、三〇九	一、五七三	一、六四一	一、六四一	一、六四一	一、六四一	一、六四一	一、六四一	一、六四一	一、六四一

東京地方

出稼統計

十		十一		十二		合計	
月		月		月		月	
坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内	坑外	坑内
女	男	女	男	女	男	女	男
六八、五九七	一、四七二	一七〇、七三三	二、二九四	一七〇、七三三	二、二九四	二、二九四	二、二九四
六、〇六五	二九	三三、四〇五	二、二九四	三三、四〇五	二、二九四	三三、四〇五	二、二九四
一、九一六	四、六三七	一、九一六	四、六三七	一、九一六	四、六三七	一、九一六	四、六三七
三三、六四八	二、二二一	三三、六四八	二、二二一	三三、六四八	二、二二一	三三、六四八	二、二二一
六、二八六	二、五五	六、二八六	二、五五	六、二八六	二、五五	六、二八六	二、五五
五、九一七	一、六四	五、九一七	一、六四	五、九一七	一、六四	五、九一七	一、六四
一、九〇、七三三	三、八四三	一、九〇、七三三	三、八四三	一、九〇、七三三	三、八四三	一、九〇、七三三	三、八四三
三、五、四〇五	二、二二一	三、五、四〇五	二、二二一	三、五、四〇五	二、二二一	三、五、四〇五	二、二二一
六、七、三〇三	二、五五	六、七、三〇三	二、五五	六、七、三〇三	二、五五	六、七、三〇三	二、五五
五、九一八	一、六四	五、九一八	一、六四	五、九一八	一、六四	五、九一八	一、六四
一九一、七〇六	三、四一六	一九一、七〇六	三、四一六	一九一、七〇六	三、四一六	一九一、七〇六	三、四一六
三、四、八三五	二、二二一	三、四、八三五	二、二二一	三、四、八三五	二、二二一	三、四、八三五	二、二二一
八、四、九四七	一、六四	八、四、九四七	一、六四	八、四、九四七	一、六四	八、四、九四七	一、六四
七、八二〇	一、六四	七、八二〇	一、六四	七、八二〇	一、六四	七、八二〇	一、六四
二、二、九〇九	二、五五	二、二、九〇九	二、五五	二、二、九〇九	二、五五	二、二、九〇九	二、五五
二、二、九〇九	二、五五	二、二、九〇九	二、五五	二、二、九〇九	二、五五	二、二、九〇九	二、五五
二、二、九〇九	二、五五	二、二、九〇九	二、五五	二、二、九〇九	二、五五	二、二、九〇九	二、五五

金	日	山名	就	業	率	操	業	日	數	平	均	稼	働	日	數	平	均	一	人	一	所	得	月
久	根	立	業	率	操	業	日	數	平	均	稼	働	日	數	平	均	一	人	一	所	得	月	
九四・七	七五・六					二七・五八	二六・四一	二〇・〇	二六・七	四七・七四	四九・三七												







第二 出稼状況及缺勤防止に関する事項

種別	延人員		出稼延人員		公傷に依る		私傷病者に依る		その他の理由に依る		缺稼
	延人員	百分率	延人員	百分率	延人員	百分率	延人員	百分率	延人員	百分率	
坑外	一三、六九五	二四、四三九	一五、八三四	二〇、七四八	一九、四八八	二四、〇三六	二〇、八〇七	二六、〇八七	二六、〇八七	九〇	七九
坑内	二七、〇三五	二五、七三二	三〇、〇七七	二四、〇二〇	二〇、五五七	二六、〇八七	二六、〇八七	二六、〇八七	二六、〇八七	八七	七九
坑計	四〇、七〇〇	五〇、一七二	四五、九六一	四四、七六八	四〇、〇四五	四六、〇九四	四六、〇九四	四六、〇九四	四六、〇九四	一七七	一五八
坑外	一三、六九五	二四、四三九	一五、八三四	二〇、七四八	一九、四八八	二四、〇三六	二〇、八〇七	二六、〇八七	二六、〇八七	九〇	七九
坑内	二七、〇三五	二五、七三二	三〇、〇七七	二四、〇二〇	二〇、五五七	二六、〇八七	二六、〇八七	二六、〇八七	二六、〇八七	八七	七九
坑計	四〇、七〇〇	五〇、一七二	四五、九六一	四四、七六八	四〇、〇四五	四六、〇九四	四六、〇九四	四六、〇九四	四六、〇九四	一七七	一五八
坑外	一三、六九五	二四、四三九	一五、八三四	二〇、七四八	一九、四八八	二四、〇三六	二〇、八〇七	二六、〇八七	二六、〇八七	九〇	七九
坑内	二七、〇三五	二五、七三二	三〇、〇七七	二四、〇二〇	二〇、五五七	二六、〇八七	二六、〇八七	二六、〇八七	二六、〇八七	八七	七九
坑計	四〇、七〇〇	五〇、一七二	四五、九六一	四四、七六八	四〇、〇四五	四六、〇九四	四六、〇九四	四六、〇九四	四六、〇九四	一七七	一五八

福岡地方

出稼統計 (金屬山)

種別	延人員		出稼延人員		公傷に依る		私傷病者に依る		その他の理由に依る		缺稼
	延人員	百分率	延人員	百分率	延人員	百分率	延人員	百分率	延人員	百分率	
坑外	一〇、七二三	八、九一八	八、九一八	八、九一八	一、四三三	〇、一三三	五、九七二	二、二八二	二、八六二	一、〇七	一、四二
坑内	五、三三九	八、五三三	八、五三三	八、五三三	〇、三三三	〇、三三三	一、四三三	一、一五	二、四〇〇	一、九四	三、二一
坑計	一六、〇六二	一七、四五	一七、四五	一七、四五	一、七六六	一、四六六	七、四〇四	三、四三二	五、二六二	三、〇一	四、六三

第二 出稼状況及缺勤防止に関する事項

種別	延人員		出稼延人員		公傷に依る		私傷病者に依る		その他の理由に依る		缺稼
	延人員	百分率	延人員	百分率	延人員	百分率	延人員	百分率	延人員	百分率	
坑外	二五、八七六	三三、一五九	八、五三三	六、一四	三、七九	一、五	五、九一	二、二	二、七四九	一、〇六	一、四四
坑内	一、二七六	七、三	六、一四	六、一四	三、七九	二、九	一、三五	一、一五	二、八六二	二、四〇	三、二一
坑計	二七、一五二	四〇、四八九	一四、六七三	一二、二八四	七、五八	四、六四	七、二六	三、三五	五、六一一	三、四六	四、六五
坑外	二五、八七六	三三、一五九	八、五三三	六、一四	三、七九	一、五	五、九一	二、二	二、七四九	一、〇六	一、四四
坑内	一、二七六	七、三	六、一四	六、一四	三、七九	二、九	一、三五	一、一五	二、八六二	二、四〇	三、二一
坑計	二七、一五二	四〇、四八九	一四、六七三	一二、二八四	七、五八	四、六四	七、二六	三、三五	五、六一一	三、四六	四、六五
坑外	二五、八七六	三三、一五九	八、五三三	六、一四	三、七九	一、五	五、九一	二、二	二、七四九	一、〇六	一、四四
坑内	一、二七六	七、三	六、一四	六、一四	三、七九	二、九	一、三五	一、一五	二、八六二	二、四〇	三、二一
坑計	二七、一五二	四〇、四八九	一四、六七三	一二、二八四	七、五八	四、六四	七、二六	三、三五	五、六一一	三、四六	四、六五















左に各鑛山を通じ比較的件数多しと認むるものより順次列挙す。農繁の爲、家事都合、部落の慶吊、交際、盆、正月、祭禮、疲勞過飲、慰安會後、兵役、保險組合規則に低觸せざる範圍内の休業、降雪、福岡地方

缺稼は大體之を公傷、私症、其他に分類せられ、缺稼率は其他に屬するもの多數なり。更に之を細別すれば、疲勞、懈怠、不滿、他行、冠婚葬祭、入營、家族の事故、宿醉等にして、疲勞と懈怠とに依るもの多數に上れり。

(ハ) 缺稼と生産能率との關係

綜合するに各地方とも或程度の缺稼は豫備人員を以て補充し得て作業上支障なしとするも、之を超過するときは作業上の連絡は失はれ、經營者は豫定の生産を見るに至らず、之れが爲直接又は間接に損失を蒙ること尠なからず。事業規模の大小及缺稼率に依り自然多少の相違ありとするも、生産能率に重大關係あるものと認めらる。

(ニ) 缺稼防止の對策

札幌地方

各炭礦より缺稼防止の對策として、提出せられたる意見を概括すれば左の如し。

イ、雇入に際し人物を嚴選し、單身者稼働不良の懼ある者は極力採用せざること。

ロ、勞働愛好、規律的生活の慣習を涵養し、併て勤儉貯蓄の美風を養成すること。

ハ、各種修養、運動、娛樂的會合を催し、低級なる遊樂に耽り、夜深し、日曜、休日、賃金支拂日に於ける浪費の弊風を打破すること。

ニ、作業場の設備は勿論、坑内外衛生の施設の完備を計り、稼働者の健康状態を保持すると共に、日常作業に興味を失はしめざる様監督者に於て注意すること。

ホ、週休を勵行し、公休出勤、時間外殘業等の如き過勞を來すべき原因を除去し、公休日の休養方法を指導すること。

ヘ、各人の稼働成績を調査し、優良なる者には毎半期毎位に賞與を給し、不良なる者には適當方法に依り警告を與ふこと。

ト、出稼豫約函を設け、各番方繰込前一定時間に之を開函し、豫約せざる者に付其の事由を調査すると共に、豫約者の違約なき様督勵し、違約者には其の都度警告を與へ、違約數回に及ぶ者に對しては嚴重之を戒告し、又已むを得ざる事由に依り缺稼せんとする者は豫め其の事由を口頭又は書面を以て届出でしむること。

チ、出稼不良者にして精勤の見込なき者には廢業の勸誘をなし、又無斷缺稼十五日以上に及ぶ者に對しては即時解雇をなすこと。

仙臺地方

缺稼防止の對策として擧ぐべきもの左の如し。

イ、皆勤乃至精勤賞與の制度

第一例 坑内夫は無缺稼のときは三人工を賞與し、缺稼一日毎に一人工を減じ、坑外夫は無缺稼五人工、缺稼一日毎に一人工を減す。

第二例 一ヶ月無缺稼の者には本番二工賃を賞與し、夫等の者一ヶ年無缺稼のときは更に本番五



工賃を賞與す。

第三例—採鑛夫は一期(十五日)無缺稼なれば一工賃、坑外夫は一ヶ月無缺稼なれば同じく一工賃を賞與す。

第四例—毎期皆勤を一等、一日缺を二等とし、定額採炭夫、支柱夫、運搬夫、選炭夫の別に依り其の額を異にすを賞與す。

ロ、毎半期支給の賞與額決定に缺稼率を參酌す。

ハ、保險賞與

健康保險無事故者に對しては賞狀、賞品を與へ之を表彰す。

ニ、採炭夫団体入坑賞與の出役方數に應ずる分配。

ホ、缺稼鑛夫に對する恩典の不與。

缺稼鑛夫に對し本人分の保護米を缺稼せる日數の間支給せず。又無届又は正當の理由なく三日以上缺稼せる鑛夫に對し、一期一世帯三把乃至四把支給する薪の給與を中止するが如し。

ヘ、無届缺勤又は正當の理由なく出稼せざること連續十五日以上に及ぶ者の解雇。

ト、缺稼事由の調査を行ひ出稼を督勵す。

勞務係員、鑛夫世話方等をして鑛夫社宅を巡羅せしめて出稼を督勵し、怠慢缺稼者に對しては訓戒を施し場合によりては解雇す。

チ、出稼豫約制度

豫約なき者は使役せず。豫約に違反したる者に對しては、訓戒を加ふ。此方法に依るときは鑛夫

ハ、飲酒、他出を慎み缺稼減少す。

リ、賃銀の公休日支拂

ヌ、衛生施設、娛樂機關の充實

ル、興行物の取締

他出防止の爲には興行物は必要なるも之は公休日、午後十時限とすべし。

ヲ、他出者の取締

他出者には行先、事由及歸山日を届出しむ。

ワ、諸教養機關を設置し出稼觀念を高む。

カ、安眠、禁酒の奨勵

コ、賭博及喧嘩の嚴禁。(見當り次第解雇)

ク、生活改善の申合

例へば舊曆の行事、葬式の手傳等を廢止す。

レ、公私病の防止宣傳

東京地方

缺稼防止の對策としては災害防止方法と保健施設の完備及衛生思想の涵養を以て第一とし、併せて左の事項を實施せば相當効果を見るべし。

イ、皆勤賞與制度

ロ、缺勤取締



ハ、通勤鑛夫を減少すること。  
 ニ、健康保険法に依る詐病の防止。  
 大阪地方

缺稼の事由分明如何に依りて之が對策も自ら知り得べし、各鑛山の對策とし擧げたるもの左の如し。

イ、精勤賞(白瀧、飯盛、岩美、明延、高越、別子、吉岡、尾小屋、竹野、東山)

ロ、嚴重なる身体検査(白瀧、生野)

ハ、副業者、半農者等使用(飯盛、生野)

ニ、臨時公休の繰替(岩美)

ホ、公休日休養適當なる慰安娛樂の途を講ず(生野)

ヘ、有家族採用(竹野)

福岡地方

欠稼の原因を檢め、之を除去するに於ては自然欠稼率を減少するに至るべし。依て之が對策としては就業賞與、就業豫約、缺勤取締法、賭博及泥酔喧嘩の嚴禁、休日の善用、就業時間の短縮、作業状況の改善、衛生思想の普及、舍宅の改善、品性の向上、自覺心の促進、精神修養、勤儉貯蓄の督勵、係員との親睦、體育奨勵、出稼奨勵組合の設立、鑛夫統制法の制定、健康保険に對する理解の促進、勞働精神の緊張、家庭生活の改善の各種なりとす。

### 第三 鑛夫の作業状況及作業能率に関する事項

#### (イ) 就業時間と作業能率との關係

##### 經驗的調査

春採 一番方十時間、二番方九時間の二交替制に於ては、實労働時間中準備並に休息時間二〇%食事時間六%雜四%を要し、從て一番制に依るものは能率優良なり。

採炭夫の在坑時間は十時間なるも、實作業時間は平均七時間なり。

三菱美唄 事情に依り在坑時間を九時間としたることあるも、作業能率は増減なかりき。作業時間を七時間、晝食休憩時間を一時間とし、之に坑口作業場間の往復所要時間を加算せるものが最も作業能率良きものと認む。

三井美唄 採炭夫の就業時間は十時間を適當とす。

砂川 出來高拂による賃金支拂制の下に於ては、現行坑内十時間作業に對する多少の長短は作業能率に別段の影響なし。

夕張 採炭夫の就業時間は九時間乃至十時間を適當と認む。

##### 實驗的調査

住友上歌志内鑛 昭和五年二月十五日より十八日迄四日間に互り、傾斜四五度、炭層三尺の箇所坑道よりの距離六十尺、炭質は粘結性にして炭理發達せずにて階段式採炭法により、先山三人後山一人手掘採炭「チダ」硝安「ダイナマイト」を使用する現場の作業状況を調査せる實狀左の如し。



時間別	鑛夫別	A	B	C	D	平均
就業時間 S		八時四分	八時四分	八時四分	八時四分	八時四分
實際作業時間 a		七時四六分	七時四六分	七時五一分	七時四九分	七時四八分
休業時間 b		五七	五七	五七	五八	五七
鑿孔に要せし時間 c		五二	三九	五〇	五九	四四
發破に要せし時間 d		一〇九	一〇四	一〇〇	五九	四四
探炭留付に要せし時間 e		四〇五	三二六	四二一	四一	三五四
鶴嘴にて探炭せし時間 f		四一	四一	四一	四一	四一
材料運搬に要せし時間 g		四一	四一	四一	四一	四一
炭運搬に要せし時間 h		四一	四一	四一	四一	四一
平均		八時四分	八時四分	八時四分	八時四分	八時四分

備考 一、Bの最後の欄に炭運搬に要せし時間二分とあるは後山Dの鉄線せるためBの運搬せるをよまになし一日に平均せるものにして、炭運搬に要せし平均時間は次の如くして求めたり。

(1時間02分×4+6時間10分)÷2=5時間05分

二、平均一日の總出炭k

一三噸

二〇二五

二・六三八

火藥量l

九三七瓦

八一本

六・六一三

電管m

九八五枚

九八五枚

九八五枚

右の表より次の如き作業能率を得

$\frac{a}{S} \times 100 = 89.7\%$

$\frac{b}{S} \times 100 = 10.8\%$

$\frac{c}{S} \times 100 = 9.4\%$

$\frac{d}{S} \times 100 = 12.6\%$

$\frac{e}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{f}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{g}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{h}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{i}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{j}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{k}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{l}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{m}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{n}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{o}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{p}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{q}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{r}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{s}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{t}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{u}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{v}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{w}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{x}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{y}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{z}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{aa}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ab}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ac}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ad}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ae}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{af}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ag}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ah}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ai}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{aj}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ak}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{al}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{am}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{an}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ao}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ap}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{aq}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ar}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{as}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{at}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{au}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{av}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{aw}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ax}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ay}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{az}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{ba}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{bb}{S} \times 100 = 13.6\%$

$\frac{bc}{S} \times 100 = 13.6\%$

鑛場にて探炭せし時間の實際作業時間に對する比率  
 材料運搬に要せし時間の實際作業時間に對する比率  
 炭運搬に要せし時間の實際作業時間に對する比率  
 適當火藥使用量  
 $\frac{L}{k} = 8.3 \text{ 瓦/噸}$   
 $\frac{M}{k} = 24 \text{ 分}$   
 $\frac{N}{k} = 22 \text{ 分}$   
 一時間當出炭車數(但一車は0.4噸)  
 平均三尺鑿孔を鑿孔するに要せし時間  
 平均探炭留一枚をつげるに要せし時間

雄別炭鑛 昭和四年十二月一日より同五年二月十六日迄大曲斜坑右三片長壁拂(拂面四〇間)に於て手掘及電氣「ドリル」探炭の成績を比較せし結果は左表の如し。

作業種別	調査日數	總人員	出炭車數	總作業時間	二號前安樂使用本數	出炭車數	一日平均作業時間	一日一藥函數當	一日一人當
手掘探炭 A	二〇日	五四人	三二九六	一九一七	四〇七二	六二八	九六	一三〇	二五〇位
ドリル探炭 B	六日	一五八	一〇〇五	六四四	一六八九	六三六	一〇七	一六八	二三〇位
平均	三五	八七三	六三三二	三四〇五	二一〇七六	七二八	九六	一八九	二四〇位

備考  
 一、「ドリル」探炭Aは一番方即ち全拂の探炭夫と全し方にて「ドリル」鑿孔せり。「ドリル」探炭Bは二番方即探炭夫の居らざる方にて鑿孔發破して一番方に於て更に補助鑿孔す。  
 二、作業時間は坑口入坑より出坑迄の時間とす。  
 三、「ドリル」は「シーメンズ」手持鑿孔機E45にて、0.42KWなるが、故障は殆んどなし。  
 四、電氣「ドリル」使用となり切羽は炭質稍堅硬となり來れり。

前表に依れば電氣「ドリル」使用により作業時間は同一にして出炭能率は二〇%弱増進し、火藥使用量は五%強の増加となり、賃金は幾分減少せり。







第三 鑛夫の作業状況及作業能率に関する事項

三番方	午後十時より四時間 午前二時より四時間	一二・八 一三八	二六六
第二例 (採炭夫)		(生産量比率)	
一番方	午前五時—午後一時	九二%	
二番方	午後一時—午後九時	一〇〇%	
三番方	午後九時—翌日午前五時	八五%	
第三例 (採炭夫)		(總生産量)	
一番方	午前七時—午後三時	三二四〇	
二番方	午前三時—午後十一時	三九六〇	
三番方	午前十一時—翌日午前七時	三六〇〇	
第四例 (採炭夫)		(二時間當生産量)	
一番方	午前五時—午後三時	〇・二一	
二番方	午後五時—翌日午前三時	〇・一九	
第五例 (運搬夫)		(二時間當生産量)	
一番方	午前六時—午後六時	六・〇〇	
二番方	午後六時—翌日午後六時	四・四一	
第六例 (選炭夫)		(二時間當生産量)	
一番方	午前六時—午後五時	一二・八〇	

(B) 就業時間中に於ける作業能率の變動

二番方 午後六時—翌日午前五時 一一・八八

休憩時刻及時間の相違に依る影響に就ては調査せるものなし

金屬山

業務別	就業時間	第一時間	第二時間	第三時間	第四時間	第五時間	第六時間	第七時間	第八時間	第九時間	第十時間	第十一時間	第十二時間
採炭夫 (1)	午前七時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (2)	午後三時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (3)	午後七時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
採炭夫 (4)	午前六時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (5)	午前七時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
運搬夫 (1)	午前六時五十分より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (2)	午前六時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (3)	午前七時より九時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
選炭夫 (1)	午前七時より十時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (2)	午前六時より十時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (3)	午前七時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (4)	午前六時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (5)	午前七時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
採炭夫 (1)	午後十時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (2)	午後二時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (3)	午後十時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

石炭山

第三 鑛夫の作業状況及作業能率に関する事項



業務別	就業時間	第一時間	第二時間	第三時間	第四時間	第五時間	第六時間	第七時間	第八時間	第九時間	第十時間	第十一時間	第十二時間
採炭夫 (1)	午前六時より八時間	100	105	107	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (2)	午後二時より八時間	100	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
同 (3)	午後十時より八時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (4)	午前五時より十時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (5)	午後五時より十時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
後山 (1)	午前五時より十時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
同 (2)	午後五時より十時間	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
運搬夫 (1)	午前六時より三時間	100	700	800	1,000	800	700	1,100	800	1,100	800	1,100	800
同 (2)	午後六時より三時間	100	70	200	1,000	200	70	1,100	200	1,100	200	1,100	200
同 (3)	午前六時より三時間	100	70	200	1,000	200	70	1,100	200	1,100	200	1,100	200
同 (4)	午後六時より三時間	100	130	130	100	130	130	100	130	130	100	130	130
同 (5)	午後六時より三時間	100	130	130	100	130	130	100	130	130	100	130	130
同 (6)	午後六時より三時間	100	130	130	100	130	130	100	130	130	100	130	130
同 (7)	午後六時より三時間	100	130	130	100	130	130	100	130	130	100	130	130
同 (8)	午後六時より三時間	100	130	130	100	130	130	100	130	130	100	130	130
同 (9)	午後六時より三時間	100	130	130	100	130	130	100	130	130	100	130	130
同 (10)	午後六時より三時間	100	130	130	100	130	130	100	130	130	100	130	130
同 (11)	午後六時より三時間	100	130	130	100	130	130	100	130	130	100	130	130
同 (12)	午後六時より三時間	100	130	130	100	130	130	100	130	130	100	130	130

東京地方

- (1) 稼働時間の長短は作業の種類及難易に依りて定まる。一般には坑内八時間内外、坑外九時間内外にして、作業能率は稼働時間の長短に正比例するものとは認め難し。
- (2) 始業及終業の時間は季節の關係に依り調和するの必要を認む。
- (3) 休憩時間は作業時間の中央に食事時間として一時間乃至三十分、其の前後の作業時間の中央に各一回(十五分)を設くるを可とす。

大阪地方

- (1) 就業時間一定せるを以て調査資料無きもの八鑛山 (岩美、飯盛、竹野、生野、高越、別子、尾小屋、明延)
- (2) 時間を短縮して能率を上げたもの二鑛山 (白瀧、榎原)
- (3) 時間の長短に比例すとすもの一鑛山 (吉岡)
- (4) 時間を短縮したるも大差なしとするもの一鑛山 (東山)

福岡地方

就業時間の長短は、従業者の倦怠と緊張とに影響を及ぼすものにして、倦怠は延いて生産能率の減少となり、緊張は永續性に乏しく、化して疲勞を生み終に能率の減少は免れざるに至るべし。故に体力と就業時間との調和を計り、体力に順應せる適當なる就業時間を定むるに於ては敢て生産能率を損少せざるものと認めらる。試に銚田炭坑採炭夫につき在坑時間を十時以内に短縮する際得たる出勤率及出炭表を示し参考とす。

採炭夫稼働出勤表 %

坑別	年度別	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月
一坑	昭和二年度	六七九	七八	六九六	六〇六	六一三	六七七	六四三	六九五	七四〇	六九四	七三三	七三四
二坑	三年度	六八四	七四八	七〇〇	七二五	七三七	七五〇	七五〇	七三八	七〇八	七二六	七三〇	七三三
三坑	三年度	六八〇	七二二	七〇〇	六八四	六九三	六七九	六八九	六七〇	七二二	七三三	七三三	七四三







(春採) 同一作業場に於て交替せしむるときは切羽支柱等の準備作業を怠り易く生産能率を阻害する嫌あり。困難なる作業箇所には機械力の使用は三五%乃至四八%の作業能率向上を見る。

(雄別) 一時間當の作業能率は三交替が良く、一方當の能率は三交替よりも二交替が良く、一番方は運搬系統に餘裕なき爲か餘り良好ならず。

(三菱美唄) 作業能率の最も良好なるは常一番制にして、二交替制、三交替制順次に次ぐ。

(三井美唄) 作業場を最も有効に活用すべき經濟的見地より考ふれば、八時間勞三交替を最良とし、鑛夫各個人の作業能率の増進を主眼とすれば、十時間一交替を最良とす。然れども従來の經驗より考察すれば、十時間二交替制が長期間に互り連續的に最も作業能率を増進し得るもの、如し。

(砂川) 常一番作業に於ける工程を一とする場合に、二交替又は三交替に於ける工程は之と比較し一以下に低下するを常とす。其の原因は交替毎に作業の脈絡斷絶せらるゝこと、及び次の番方のために終業の際多少早目に作業の段落をつくるが爲なり。

(夕張) 作業能率の最も良好なるは常一番制にして、二交替制にありては一番方の方二番方より能率よし。

北上坑は従來晝夜交替二方採炭制なりしが、昭和四年七月より常一番制とせらるゝに、其の直前三ヶ月及直後六ヶ月間の平均能率を比較するに、採炭に於て一〇「パーセント」坑内夫總體に於て十五「パーセント」を増加せり。

又二方制なる大新坑採炭夫に就き一番方二番方各々三ヶ月間の平均能率を比較するに、一番方の方二番方に比し三「パーセント」良し。

#### 仙臺地方

交代制による作業の場合には一般に能率の低下を免れざるもの、如く、左に不利なる諸點を掲ぐべし。

- (1) 夜の方又は三番方の能率は一般に低下す。
- (2) 轉換の際長時間に互り過勞に陥り易し。
- (3) 鑛石の搬出に遅れ勝。
- (4) 監督者の指揮、坑内巡視等不充分。
- (5) 傷病率(特に公傷)増加の傾向。

然れども作業の性質上等より已むを得ず交代制を採用するが目下の状態なり。

#### 東京地方

常一番制最も能率的なること一般に認めらるゝ處にして、二番方以下は能率著しく低きを以て可成常一番制に改むる傾向あり。但作業の性質上特に晝夜連續作業を必要とする場合に於ける交替制(五日乃至七日毎に轉換す)は已むを得ざるものとす。

#### 大阪地方

- (1) 交代制は一方作業に比し概して能率低下す (尾小屋、別子、高越、東山、柵原、白瀧、生野)
- (2) 比較困難 (吉岡、竹野、飯盛、岩美)



(3) 特に影響あるを認めず (明延)  
福岡地方

交代制には二番若くは三番の別ありて各事業の關係上行はれ作業能率は一番方よりも二番方概して不良なりとは一般の意見なれども、三番制を實施して能率に差違なき例なきにあらず。之れ交代制は稼働者の勤務時間短き爲疲勞を回復するの便利と、新進の強者を以て代はらしむるため能率上有利なるは當然なるべし。然るに二番方に於て能率不良なる事實あるは恰も夜勤に相當するを以て働稼者に幾分の惰氣あるに基因せざるやと想像せらる。

(ハ) 就業方法と作業能率との關係

札幌地方

(春採) 機械採炭と手堀採炭との請負共同作業にして、一番方は午前五時より午後二時迄、二番方は午後三時より午前一時迄とす。

各技術相等しきものと看做したる團體作業なるため往々依頼心を起すの例外者あれ共大なる支障なし。

(雄別) 請負單獨或は二人組を最良とし、本番の共同作業は漸次低下し手堀より機械採炭の方能率良好なり。

(三菱美唄) 本番より請負が優り、單獨作業よりも共同作業が優り、手堀よりも機械採炭が優る。

(三井美唄) 採炭夫に對しては請負制が最も能率よく、本番制と雖も最低本番賃金を定め、其れ以上は請負を加味せる賞與制によることせば相當能率を發揮し得べし。

共同作業と單獨作業を比較するときは、前者は作業場不整理に流れ、從て能率低下する嫌あるも、之は鑛夫の共同精神の缺乏に基くものなるを以て、鑛夫の團體的訓練を徹底せしむれば後者に比し遙に能率を増進し得。

機械採炭と手堀とを比較するに、現在採炭には到る處機械を利用し其の威力を發揮し居るが爲、坑夫も手堀よりも機械力に移る過渡期に對する一種の興味を以て之を利用しつつあり。

手堀の如きは能率の如何よりも寧ろ機械に比較して一種の倦怠を感ずる事甚しく、爲に能率は著しく低下しつつあり(砂川も大體同じ)。

(夕張) 本番制と請負制とを比較するに請負制優り、共同作業よりも單獨作業を好むものゝ如し。機械掘と手堀との能率比較の一例を示せば次の如し。

石炭に對し機械鑽孔は手堀鑽孔に比し約十六倍早く、岩石に對しては二十六倍優る。  
又石炭に對しピツク透は手透に比し約二倍優る。

仙臺地方

(二) 各業務に於ける請負制度及本番制度の利害得失の實驗的説明  
請負制度の長所左の如し。

イ、各人の能力を充分發揮すれば能率は本番に比し三四割方高し。

ロ、監督者の數少きを以て足る。

請負制度の短所凡そ左の如し。

イ、質的能率稍劣る。



- ロ、他人の業務を顧慮せず。
  - ハ、身體に無理をなし危険事項に不注意なり。
- 本番制度の優る點は凡そ左の如し。
- 周到なる注意を用ひ監督者の希望通り進行す。
- 本番制度の劣る點は左の如し。
- イ、怠り易く、量的能率は劣り監督者を多く要す。
  - ロ、使用物品の節約を爲さず。

兩者の利害得失の如ければ、充分なる監督を爲し難き坑内の採鑛採炭の如きは、品位、品質を問題とせざるに於ては請負を可とし、周到なる注意を必要とする支柱夫の如きは本番を可とすべし。

次に運搬夫の如きは請負と爲すときは五割以上の能率増加を來すものなれども、採鑛採炭との關係もあれば一概に決することを得ず。採鑛採炭豊富なる場合には請負を可とすべく、採鑛採炭量一定せず、監督も便なる状況の下には本番を可とせん。

選鑛、選炭(坑外)に在りては監督比較的便宜なるを以て本番を可とす。然れども品質に重きを置く必要少きときは請負とすべく、之に依るときは三、四割方の能率増加を示すものなり。

製鍊も亦一概に論ずることを得ず。前後の業務に著しき影響を有せざる單獨稼行例へば製團或は運搬の如きは請負を可とすべく、他の業務と密接なる關係を有する共同稼行例へば鍊鑛、製銅の如きは本番を可とすべし。

(二) 各業務に於ける共同作業及單獨作業の利害得失の實驗的説明

共同作業の長所左の如し。

- イ、作業方法を單純にし、之に關連する設備を容易にす。
- ロ、少數の不熟練鑛夫を包擁するも各人の技倆を平衡に保ち所得を均等ならしむ。
- ハ、不熟練鑛夫も熟練鑛夫を標準として技倆向上し易し。
- ニ、保安取締上、作業監督上便宜にして監督者の數少きを以て足る。
- ホ、多人數にて活氣あり相激勵し互に勞苦を忘れしむ。
- ヘ、災害事故少し。

共同作業の短所凡そ左の如し。

- イ、一部の作業上の缺陷又は災害事故の影響大なり。
- ロ、他人に依頼し易く、無理を爲し、不注意に流れ、雜談に耽り易し。
- ハ、技倆優れ體力強きもの不利なるのみならず互に掣肘せらる。
- ニ、不和、氣疲、混雜等より心身に打撃を受けることあり。
- ホ、自己の其の日の收得金明かならず。

單獨作業の優る點は左の如し。

- イ、各人の機械使用の便充分なり。
- ロ、局部的の能率は向上す。
- ハ、作業上の缺陷又は災害事故の影響小なり。



- ニ、空氣混濁の程度少し。
- ホ、係員の命令徹底す。

單獨作業の劣る點は凡そ左の如し。

- イ、作業複雑となり之に關連する設備器具を多く要す。
- ロ、作業場散在し監督者も亦多からざるを得ず。
- ハ、各人所得は不均等となる。
- ニ、災害事故多し。

共同作業、單獨作業には大體右の如き利害得失あるを以て、切羽集中擴大し、機械力の應用も亦多くなりつゝある採鑛、採炭にありては共同作業も漸次必要となりつゝあるを見る。鑿岩夫は自ら「バンドル」持と先手の二人の共同作業ならざるべからず。

運搬夫も「ガソリン」車若くは電車にて搬出する場合の如き、或は採鑛、採炭の即時搬出を要する場合の如きは五人一組制其の他の共同作業に待つべし。

選鑛、選炭にありても共同作業を可とする場合多かるべく、製鍊は製鍊其のものを一種の共同作業と見ることが得。

#### 東京地方

請負制は本番制より優れりとするべきも、此の制度は例へば坑道の掘進、支柱に従事する場合、鑿岩、鑿崩れ等豫期せざる障害の爲賃金低下を來し、從て礦夫の生活の安定を缺くに至らしむる弊あるを以て、此の弊を除かん爲め本番制、請負制の折衷制度を案出するに至れり。所謂工程賞與附本番制

にして、足尾、日立兩鑛山に於ては最近此の制度を試み大いに能率を上げ得たりと云ふ。

然れども一般に本番制よりも請負制優り、單獨作業よりは共同作業優るものと認むべく、作業の性質の許す限り共同的請負作業制に依るを可とすべし。寶鑛山、佐渡鑛山等主として此の方法に依り、日立鑛山亦將來努めて此の方法に改むる方針なりと。尤も此の方法に依る場合は礦夫の技能の優劣及勤惰に依りて等級を定め、其の等級に依る率に工數を乗じたるものを以て各自の收得金を計算する方法に依らざるべからず。尙足尾鑛山に於て實行しつつある如く共同作業の一團に對して工程賞與を與ふるも一法なるべし。

#### 大阪地方

請負と本番との比較に於ては請負の良好なること自明なりとし各鑛山とも單獨請負と共同請負とを比較したり。

- (1) 單獨請負を良好とす。(尾小屋六七分位、生野、吉岡二割位、白瀧二割位、柵原、東山一割五分、竹野、高越一割五分)

- (2) 方法如何に依りて一概に論斷することを得ず。(別子、飯盛)

- (3) 研究資料なし。(岩美、明延)

#### 福岡地方

一定の勤務時間に依り一定の賃金を支給する本番業務(本番又は日役)と、出來高拂の請負業務との二方法を採り、本番業務は能率兎角面白からず。請負業務は更に共同作業と單獨作業とに區分せられ、共に生産能率に於ては大量生産の目的は達し得べきも、粗製濫造に陥り易く、之に伴ふ災害率



も亦尠なからず。共同作業の場合は各稼働者間の所得賃金が平等に近づき、熟練者の特技を没却するの弊ありと云ふ。然るに作業は漸次機械化するの趨勢にありて、業務の種類を撰び此方法を實施するもの多し。

事例

イ、盤打作業に付本番作業とせば巾五尺深一尺二寸のものを一人一方にて〇、七五間なるを、請負作業にては約一、〇〇間を進め又枠入作業に付ては、請負礦夫が一先にて枠一箇半入るゝ箇所を、本番礦夫は一枠を入るゝに過ぎず。更に運搬に付次の如き實例を得たり。

就業方法	一日平均出炭函數	一人當運搬函數	一人收得
本番	二四一	一六六三	一、四八
請負	一七八	一七七六	一、五九

以上の諸例より考ふるに請負制度の能率を一〇〇とすれば本番は七〇乃至七五位なり。ロ、共同作業長壁式採炭法と單獨作業炭柱式採炭法との優劣を採炭作業に徴すれば、

就業方法	一人宛出炭量	比率
共同作業	二、〇噸	一〇〇
單獨作業	一、六噸	八三

惟ふに將來の作業に付ては、炭層状況の許す限り長壁式其の他の集約的採炭法に依るは、能率増進上必要なるべく、又之に對する切端の長さ、配置人員、運搬設備其他作業方法の適否に付一段の

研究を要するものあるべし。

(三) 休日回数及休日前後と作業能率との關係

札幌地方

(春採) 休日回数は月三回乃至五回にして、概して休日前の作業能率最も良く、休日後は地理的關係のためか其の能率一五%減退す。

(雄別) 日曜休日制を採用せり。作業能率は休日前々日位が良好にして、休日の翌日は一般に入坑者減少せる爲其の坑其ノ現場としては出炭能力減退するも、一人一方當の能率は増進す。

(三菱美唄) 毎日曜を休日とするが最も良し。休日間を尙延長すれば作業能率低下すべし。休日間を尙短縮したること少き爲能率との關係は不明なり。毎日曜を休日として其の前後と其の他の日との採炭夫一人一方當出炭噸數を比較すれば、昭和四年八月より同五年一月迄の平均に於て

	一坑	二坑	三坑
休日前後の作業日	三五五	五五	三三五
其の他の作業日	三六四	五七	三三八

(三井美唄) 週休を可とす。一般に休日前には作業能率著しく増進するも、休日後は休日前に比し作業能率低下す。

(砂川) 週休を可とす。休日後は缺稼者増加し能率低下す。



(上歌志内) 昭和四年中に於ける採炭夫の休日前後と出稼者の作業能率との関係を表示すれば左の如し。

四年中	操業日数	在籍人員	出稼人員	欠人員	出稼率	生産高	一人當籍	一人當稼
休日前	二九	九、二六	七、三三	二、〇五	八三	一三、〇六九	一、四四五	二、〇八三
休日	五〇	一六、七〇九	一三、〇四九	三、六六〇	八三	二八、二六一	一、六八五	二、二五八
休日後	五〇	一六、六五五	一三、〇四九	四、六〇〇	七七	二四、〇二六	一、四四六	一、六六四
平均	一九	六五、七四	五三、〇四	一三、七一九	八四	一〇、八七四	一、六八五	二、〇一九

(夕張)

- 一、日曜休日制を採用せり。
- 二、昭和五年一月より六月に至る六ヶ月間に於ける各曜日の出稼率、負傷率及採炭率を調査せる結果左の如し。

在籍人員に對する出稼歩合

月曜日	火曜日	水曜日
八七	八九	八九
木曜日	金曜日	土曜日
八九	九〇	九〇

出役千人當負傷人員月曜日ものを一、〇〇とせるもの

月曜日	火曜日	水曜日
一、〇〇	一、二三	一、一一
木曜日	金曜日	土曜日
一、一二	一、一二	一、二〇

採掘夫一人當採炭高月曜日ものを一、〇〇とせるもの

仙臺地方

休日と作業能率との關係に付概言すれば、休日の中間日最も良く、休日の前後日は稍々低下する傾あり。特に休日の翌日は不良なり。就中新年、山神祭の翌日には作業能率の低下著し。能率低下の原因は休日の前日は精神弛緩、休日の翌日は休日の不適當なる使用に在りとす。されば後者の如きは、多少の指導により眞に休養せしむるに於ては却て能率を高むるものにして其の例も無きに非ず。

次に休日より次の休日に至る平均率を一〇〇とする能率表を掲ぐべし。

平均	石炭山			金屬山			業務別	一ヶ月に於ける休日日数	休日前日の作業能率	休日翌日の作業能率	休日中間の作業能率
	選炭夫	運搬夫	採炭夫	製鍊夫	選礦夫	運搬夫					
九八	一〇〇	一〇〇	一〇〇	九七	九七	九七	二	九八	九七	九七	一〇〇
九七	一〇〇	一〇〇	一〇〇	九七	九七	九七	二	九七	九七	九七	一〇〇
九七	一〇〇	一〇〇	一〇〇	九七	九七	九七	二	九七	九七	九七	一〇〇
九七	一〇〇	一〇〇	一〇〇	九七	九七	九七	二	九七	九七	九七	一〇〇
九七	一〇〇	一〇〇	一〇〇	九七	九七	九七	二	九七	九七	九七	一〇〇



東京地方

毎月二日乃至四日(佐渡二日寶、日立三日足尾、高萩毎日曜日)

休日の多少及振當は各鑛山の事情に依り相違あり。足尾鑛山に於ては毎月二日休日を毎月四日休日に、更に週休制に改めし爲、就業率は夫々八〇%、九〇%、九五%と漸次向上を見たりと云ふ。高萩炭鑛にも同様の例あり。又日立鑛山に於ては勞働時間の短縮、休日の増加及高率賃金の支給は作業能率低下の虞なく、反て生産手段の改善と相俟つて能率を増進せしむるものなりと云ふ。

大阪地方

(一) 休日回数と作業能率との關係に付ては數字上一定の結論を認むることを得ず。(高越、明延竹野、飯盛、柵原、岩美、吉岡、生野、尾小屋)

(二) 休日前は休日後に比し統計上能率良好なり。(高越、生野、東山、飯盛、柵原、白瀧、別子、吉岡、尾小屋)

福岡地方

休日数は各山共一ヶ月四回乃至五回にして、日曜日外祭日若くは毎年一月は一、二日の兩日又は舊正月盆に休業するものにして、善用すれば体力の回復並家事支辨に相當効果あるものゝ如し。然るに休日を善用する者少なく爲に休業日前後の出稼率は稍不良なりとす。其一例として鯉田炭鑛に於ける一ヶ年間の平均を示せば、休業前日は六五〇%、休業翌日は六四八%、其他就業日は六七八%に相當し、從て稼働者身体の能率に於ても幾分の減少は免れざるべしと思考す。

(ホ) 作業能率増進の實例

札幌地方

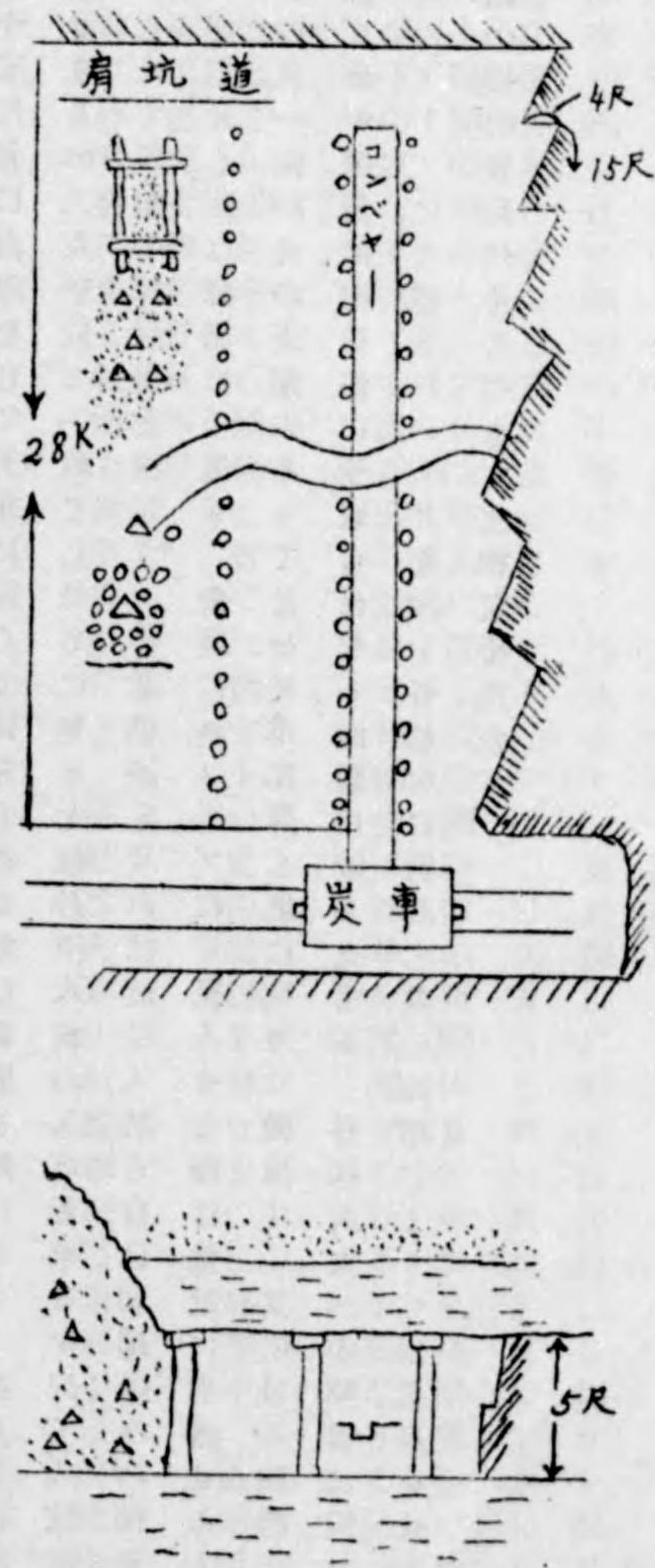
(雄別) 然別坑に於て三年前に長壁拂二十八間、傾斜二一度の所に於て從來主として日本人のみなりし所に鮮人を入れたり。鮮人も漸次熟練して兩者間に賃金割當上互に主張ありて同切羽の作業能率漸次低下したり。以前日本人のみときは十六人乃至二十人入坑して一人當荒函五函取りなりしが、鮮人混同し數ヶ月を経て四函乃至四函五合となり、結局稼賃金の低下となり來りしを以て、同拂坑夫一同と協議の結果「才掘」Volunteerを行ふこととし、其の結果一人平均六函乃至六函五合に増進することを得たり。依て左に其の状況を記述すべし。

〔才掘〕

拂面を十五尺毎に白線を以て天井に記して區分し、各切端に番號を附けたり。採炭夫は本人等の希望せるもの二人を以て一組としたるに、毎日七組乃至八組の入坑者來るを以て、入坑前に籤を引かして各組の採炭場を決定す。作業場決定すれば直に入坑し自己切端のみの作業にかゝる。掘出せし炭は金桶にて流す。金桶に「スコップ」にて投入せし後は會社に引渡せるものとして日役及一函請負の運搬夫ありて是を炭車送降し、更に坑外に搬出す。其の日の同拂の出炭は上記炭車が選炭場檢炭係に受取られたる函數に依り定まる。各採炭夫への割當は同日の終業後更に「テープ」にて採炭跡の天井面積を各組毎に實測し、其の面積によりて出炭高を比例按分し、各組の爆藥使用代を差引きて支拂賃金決定す。



第三 礦夫の作業状況及作業能率に関する事項  
才掘り長壁拂の圖



右の方法は長壁拂なる有利採炭法を採用すると共に、各個人能力を充分に發揮し得る良方法なりしなり。然れども幾多の不都合なる點もありたり。即ち抽籤の結果悪しき切端に當りしものは全く不運とあきらめる外なく、漸次日を経るにつれて早昇坑或は息業等に出でて其の箇所が出張り来るに至る。是は一組の長さを短くして一様に進む様になし得たり。次は傾斜上部の者は容易に炭をはね得れ共、下部の者は金槌に炭充滿せること多きを以て炭の捌きつかず、採炭困難に陥ることあり。又拂面に硬軟出来ることや、湧水あることあり。更に係員が甚しく煩勞することとなり、毎日終了後天井に白線に引き面積(高さ一定なるに依り)により炭を按分せざ

るべからず。

右の如き不都合ありしも採炭夫は毎朝の抽籤を樂みとし、入坑後も殆んど各人の全能力を發揮して競争的に採炭し、或日の如き或組の者は一人一方二十函の配當を受けしものを生じたり。又一方には發破の利き悪しくして充分なる作業出來ず、終日苦勞して漸く七八十錢に止まる者も生じたり。然れども同拂面としては目立ちて作業能力の増進となりしは前記の如く、以前に九十五函乃至百函の出來は百三十函乃至百四十函位となりしに依り明かなり。右の方法は凡そ三ヶ月にして中止したり。是蓋し各人の能力が充分に立證せられ其の切端の能力も分りたれば煩雜なる手數と不都合なる抽籤の運不運とを除き、以前の如く協同採炭に依るも能力低下せざる自信を得たるためにして、實際に於て殆んど才掘り變りなき能率を持続し得たり。是を要するに「才掘り」の如きは坑夫と役員と充分に新方法を採用するの意思ありて始めて出來得るものなり。作業方法の如きも機を見て轉換し、仕事に興味を起さしめ得れば能率の増進となるべく、電氣ドリル使用の如きも時に手掘り混用することも必要なるもの、如し。

(三) 菱美咀) 炭層状況により異なるも機械採炭を行ふときは作業能率は五割以上増加す。

(三) 井美咀)

(い) 機械採炭 從來の手掘採炭を改め機械採炭(ドリル・コールカッター使用)に改めたるため、採炭夫一人當り出炭量を約二倍半乃至三倍に増加することを得たり。

(ろ) 照明燈の改善 從來揮發油安全燈を使用せるを、エゲンランプに改めたるを以て能率増進を來し、同一量の出炭に對して作業時間約一割を短縮するを得たり。



(ハ) 運搬軌道の改善 坑内軌道に二十五封度軌條を使用し、枕木の如きも堅牢なるものを使用して運搬能率の向上を計りたる結果採炭能率も亦増進せり。

(ニ) 集團作業 長壁式採炭場を更に各人別に夫々分割し、其各人の出來高に應じて賃金を割當て支給すること、せり。其の結果共同作業中に於て更に各個人の力量に應じ所得を得せしめたる爲著しく作業能率を高めたり。

(三井砂川) 手掘採炭を機械掘採炭に改め、急傾斜炭層に於ける階段式採炭法を斜式採炭法に改良し、又現場係員の講習會を催し指導訓練すると同時に、礦夫の規律的習慣の養成に力めたる結果能率の増進を見たり。

(夕張) 人車運轉による例

天龍坑は各坑中坑内最も深く、加ふるに傾斜比較的強く、切羽往復に多くの勞力を費したりしが、人車運轉を開始せるに採炭夫能率約八パーセントを増加せり。

仙臺地方

大別して設備の改善、諸作業の機械化、諸制度の改善等とすべし。

イ、設備の改善

- い、適所に小型捲機を採用し、函廻を容易ならしめたるもの。
- ろ、軌道を切羽面近く迄引込み積込を容易ならしめたるもの。
- は、ハンチングトrolleyを採用し引立迄礦車を接近せしめ積込を容易ならしめたるもの。
- に、小型自轉捲を設備し運搬能率を高めたるもの。

従來の負籠運搬は廢止し後山一名を減ずるに至れり。

ほ、張出し通風を局部扇風機に改善し通風を良好ならしめたるもの。

へ、選炭場の照明装置を改善し炭粉飛散の防止設備を爲せるもの。

こ、礦車を改造せるもの。

従來の木製十六立方尺礦車を鐵製二十立方尺に改造せるものは運搬能率を一五%増加せり。

又車の高さを減じ積込を容易ならしめたるものあり。

ロ、諸作業の機械化

い、坑内運搬にガソリン自動車を採用したるもの。

馬を役せるときは一廻哩二十四錢なりしも、ガソリン自動車にては十五錢なり。

ろ、團礦燒結の運搬に電車に依る牽引法を採用したるもの。

は、機械掘を増加し「ドリル」「コールカッター」「ジャックハンマー」「コールピック」等を採用したるもの。

の。

ハ、諸制度の改善

い、請負制度の採用

煙道内に沈降する礦煙塵の掻出搬出作業を請負に改めたるに、一人當生産量三倍餘となれるものあり。

ろ、共同作業の可及的採用

は、缺稼多き賃銀支拂日以後數日に於ける出稼を獎勵する爲に賞與制度を設け効果を收めた



るもの。

ニ、その他

イ、採掘切羽の集中

監督の能率を高め、レール、鐵管、支柱費を軽減し運搬能率を高めたり。

ロ、鑛車運轉系統を改善したるもの。

ハ、適材適所主義に留意したるもの。

堅石に對しては優秀なる坑夫を振當て好結果を收めたり。

大阪地方

(別子)

イ、坑内の發破に従事する鑛夫の入出坑時間を一般鑛夫に比し二時間後らしめたること。

發破に従事する坑夫、鑿岩機夫(以下Aと稱す)の入出坑の時間を他の一般鑛夫(以下Bと稱す)の分より約二時間後らしむることに改正したる處、次の如き好結果を齎したり。

イ、改正の結果BはAの到着前約二時間程鑛石運搬、坑道掘進の山取等に従事し、Aの到着の頃は既に業場の準備整ひ居るを以て、Aは到着後直に作業に着手し得るの利便を生じたり。

ロ、改正前に於ては、Aが發破に着手するときはBは之を避くる必要上作業時間中と雖已むを得ず退場し居りしが、右改正後はBはAより二時間早く退場する制度となりたるを以て右の不便は除かれたり。

ハ、改正前に於ては、AはBの作業を妨げざる爲發破作業を能ふ限り退出時刻に接近して行ひ

たり。従つてAは爆發跡の調査、浮石整理等の必要なる作業を行ふの餘裕なくして退出し、是等の殘務は總て次番者或は他の者に委ね居りたり。従つて其調査は不充分となり、保安上も遺憾の點多く、且つAの技倆上達の上より見るも適當の機會を逸する次第なりしが、右改正に依り此等の弊害を除去するを得たり。

右三項に述べたる如く、本項の改正に依り作業能率増進上に利益する所相當多大なるものありたり。

ロ、早入制度を設けたること。

業場作業開始約一時間前、各坑道保安係員一名又は二名が役付労働者及技倆優秀なる鑛夫數名を伴ひ、一組又は二組に分れ各業場を巡回して保安の検査を行ひ、作業の段取を考慮し、作業開始に當りては適切なる鑛夫の配置を行ふの制度を實施したる處、爾來保安状態改善せられ、他方無益なる手数の省かるゝこと尠からず、作業能率増進上効驗有りたり。

ハ、小尖の貸與及無料修繕を實施したること。

從來鑛夫が坑内の作業に於て使用する小尖は、鑛夫の私有物にして其の鋼質形狀等も一定せず、往々不適當と認めらるゝものすらありたり。

依て最近會社に於て良質且適當なるものを製作貸與し、尙無料にて修繕するの制度を實施したる處、作業工程の増進上並保安上相當の効果を見たり。

ニ、坑内作業は原則として一の方操業と爲したること。

坑内の作業は從來交替作業なりしを改め原則として一の方操業と爲したる處。



い、發破に依り發生したる瓦斯は、翌日就業迄には全く消散し坑内の空氣清淨となれること。  
 う、交替作業に伴ふ食事及休養の不自然、不規律より免れたること。  
 等の爲鑛夫の衛生状態改良せられ、惹いて能率増進上にも好果を收むるを得たり。  
 ホ、鑛夫任用の順序を一定したること。

従來は鑛夫の任用方法一定せず、或は負夫より坑夫を経ずして鑿岩機夫に採用し、又坑夫より鑿岩機夫を経ずして支柱夫に採用する等のことありたるも、先般之を改正し嚴格に負夫坑夫鑿岩機夫支柱夫の順序にて必ず各階級を経て昇進せしむることゝしたり、此結果各職を通じて素質向上し技術優秀なる者を得ることゝなり、惹いて工程の増進を招來せり。

(白瀧) 鑿岩作業能率協進の目的にて昭和二年八月より従來一ヶ月間代の大部分を日々間代に改め、左記の方法により間代の合理化を計り、日々の收得を明にし、岩石の變化による鑿岩夫の投機心を防ぎ、確實均整なる作業を爲す事とし、相當能率の増進を見たり。其前後に於る成績比較は次表の如し。

單價決定法

平坑道掘進 岩石の硬度、靱性、石目、機械別掘進率、爆藥使用量、一發破所要時間、掘進延度、發破回数等により豫め延米當の單價表を作製し、日々岩石の硬度、靱性、石目を調べ、單價表に照らして單價を定む。

採掘 岩石の硬度、機械別一分間の鑿孔速度、就業中の純鑿孔時間、切羽の條件とにより、豫め鑿孔米當の單價表を作製し、日々岩石の硬度、切羽の條件に従ひ單價表に照らして單價を定む。

間代制度變更前後成績表

機械別	期		掘		探		開	
	後	前	延米當	延米當	延米當	延米當	延米當	延米當
大型機	前	後	九・三三	四・九三	九・三三	四・九三	〇・七六	〇・七六
中型機	前	後	七・四七	三・七九	七・四七	三・七九	〇・九三	〇・九三
小型機	前	後	六・四三	三・八三	六・四三	三・八三	〇・九三	〇・九三
	後	前	六・九二	五・〇九	六・九二	五・〇九	〇・六七	〇・六七

備考(前期 昭和貳年自二月 後期 同 自八月 六ヶ月間 三年至一月 六ヶ月間)

(東山) 鑿岩作業に於て能率増進を圖りたる例  
 昭和二年三月折木坑に於て鑿岩作業に於て請負制度を左の通り變更實施せり。

二年三月以前の方法  
 掘進請負とし、一米に對する單價を定め、使用「ダイナマイト」量は一米突に對する適量を指定し、掘進賞與として一發破の掘進尺數が定められたる豫定掘進尺を超過する毎に賞與として別に定むる金額を支給す。

二年三月以降の方法

前記の方法に鑿孔を加味し、鑿孔十米に對する單價を附加せり。

右の結果を前後八ヶ月間に付之れを見るに、變更前の四ヶ月(自昭和十五年十一月)の平均一發破



當の掘進尺〇、八六四米にして、變更後四ヶ月間(自昭和二年三月至同年六月)の延尺は〇、九九六となり、約一五%の増進を示せり。

坑内運搬に於て能率の増進を圖りたる例

從來運搬に従事する手子の賃金は一ヶ月又は半ヶ月計算とせしも、昭和四年一月より之れを日々計算とし、且つ賃金を日々揭示板に發表することとせり。其の詳細なる成績は不詳なれども概して成績優良なるが如し。

(高越) 手掘坑夫は二交代制を廢し全部交代なしとして休業せしむる事とせしが、其の結果成績却つて見るべきものあり。一工當採掘量に於て約七%の能率を増進せり。

鑛車の積載容量を増加し能率の増進を圖るべく容量一五才のものを一七才に改めたり。主要運搬坑道、一二ボンド軌條を一八ボンド軌條に改め、鑛車の積載容量の増加を圖れり。

堅坑附近約二百尺間電燈を取付け照明せり。之れに依り鑛車の入れ替へ連結等敏速となり且つ脱線故障著しく減少せり。

福岡地方

(相知芳谷) 透し作業の能率増進

透し作業は現在發破に依りつゝあり。而してその穿孔は「オーガー」を使用し居れるが、從來の手透しに比し勞力及時間に於て著しき節約を見たり。

又「オーガー」使用につきては從來「オーガーマン」を使用せしが「オーガー」使用臺數の増加と共に之を廢し、採炭先山夫中の希望者を教示訓練し「オーガー」を取扱はしめつゝあり。之が爲に「オーガ

」夫の節約を來し又採炭夫自身の穿孔は「オーガーマン」のそれに比し正確にして發破が有効に行はるゝ利益ありて能率の増進見るべきものあり。

透し作業と採炭作業との分業に依る能率増進

從來一方に於て硬透し及採炭をなしたるを、最近中硬透し切端に於て晝夜連合の二交代制共同作業を實施し、半數は一方にて透し作業をなし他の半數は他の方にて採炭作業をなすこととせり。

その結果透し作業に於て普通個人掘に比し約二時間の作業時間短縮を見たり。蓋し一方に透し作業のみを行ふとすれば、一方に於て透し作業並に採炭作業を行ふに比して多數の炭車を必要とせず。換言すれば兩廻りよき爲作業時間の短縮となれり。而して短縮されたる二時間を尙作業に従事するが故に、結局透しの深さを大ならしめ、他の方に於ける採炭能率を高むる結果とれなり。

(二) 瀨其の二 切羽運炭機使用に依る實例

使用前 一人當出炭 一、八二噸 使用 後 同二、五〇噸

手押距離短縮に依る實例

距離七〇間 一人當出炭 一、八五噸 距離一五間 同二、一〇噸

「オーガー、ドリル」の使用火藥採炭に依る實例

使用前 一人當出炭 一、八五噸 使用後 同二、三〇噸

(芳雄、豆田) 採炭方法に付部分的に機械力を應用し火藥掘りを實行せり。又一般的には各所に小



型坑内捲を設置して努めて片盤或は切場の運搬距離の短縮を計り、又出來得る限り單獨作業を共同作業に改めつゝあり。

(崎戸) 近時一般に作業場の整頓に留意し且つ作業の統計的觀察を行ひその缺點の補填に努め成績稍々見るべきものあり。

(飯塚) 坑夫入坑の際係員が其受持人員を引卒して切羽に有付け、發破、透し堀等を時間的に指導命令し相當の効果を擧つゝあり。

昭和二年十月より同三年三月迄能率増進獎勵法を實施せしが相當の實績を擧げたり。

(大之浦) 支拂日に依る作業能率の底下を防ぐ爲賃金支拂を休日支拂に改む。三番方交替制とし一、二番を採炭夫、三番を支操夫とし、仕操作業に依る採炭作業能率の底下を防ぐ。

(目尻) 所得賃金の上騰。  
就業時間の短縮。(二交代制を三交代制に變改)  
仕操と採炭の入坑時間を變更したること。

三交代中一と方は充填仕操、他の二の方は採炭として坑内整頓をなせるによる。  
爆薬の社給。

(大峯) 納屋頭制度撤廢後は作業の方針が坑夫に直接傳達せらる事となり、意志も疏通して作業箇處の集中と共同作業も行はれ、採炭箇處に運炭機「コンベヤ」をも使用する事を得るに至り、出炭に於ては殆んど同一なるが人員に於て約四割の減少となれり。

(鯉田) 早くより「ドリル」を使用し、掘進、採炭に用ひ水戸桶を利用して長壁式採炭を採用し、近年に至

り進んで「アイコフ、コンベヤ」を設置し、「カッター」を採用して能率の増進に努めたる結果、在坑時間は短縮し、入坑率は向上せるのみならず、一人一日の出炭量増加したり。一例を擧ぐれば次の如し。

手堀の場合 截炭機使用の場合	一方平均		一方平均		一方平均		一方平均	
	總作業人員	炭及採炭夫	出炭噸數	人當出炭	採炭一人	切	噸	採炭夫一人所得
二四	二一	一八	四一、四〇	二、一七三	二、三〇〇	九、二三三	二、二二〇	二、四四二
二一	二一	一三	四五、六〇	二、一八	三、五〇	六、九五	二、四四二	一、九八五

尙「カッター」を使用する鯉田四坑の例をどれば在籍坑夫月末人員一人當一ヶ月の出炭昭和三年十一月は三三、七三噸なりしも本年十一月には二九、九五噸となれり。

(早良) 運搬を完全ならしめ、輕便車道布設輕便すらを使用し鑛夫稼働の輕減を計りたるため、及世話方廢止のため能率向上せり。

(高松) 作業ヶ所の改善、賃金の割増又は賞金附與等によりて能率を増進せり。

(中鶴) 採炭夫二交代制十二時間を三交替八時間に改め、各作業場は二方採炭、一方仕操作業とし、又二交替制の十二時間を十時間と改め、其の中間の時間は仕操又は硬整理とするの外自治會を組織し作業上の連絡を取り能率増進に資せり。

(高島) 坑内夫にありては作業場所に係員の外に助手を配屬し事業の指導監督に當らしめ、専ら作業能率の増進に努め相當見るべき成績を擧げつゝあり。

(三井田川)

い、機械力利用範圍の擴張



採炭には「コールカッター」の使用、運搬には切羽に於ては「フェースコンベア」を用ひ、片盤に於ては片盤「エンドレス」逆轉式のものもあり、用ひ、卸坑道にありては上綱式「エンドレス」及「ホーリング」を使用し、採炭及運搬能力の増進を計る。

ろ、仕繰夫の常一時出を多數とせるは、採炭作業との競合を避け、且運搬能力を中斷することなく平均に利用し、作業能率増進の意圖に出でたるものなり。

は、共同採炭作業箇所の増加  
採炭夫數十名を一團とし之を晝夜兩方に分ち、共同の責任に於て稼行し、工賃も兩方の共同計算とす。此方法は切羽の機械化と必然的に關聯し出炭能率の増進を促す。而して此方法は坑により異なれ共五〇%乃至八〇%之を採用す。

に、仕繰工賃は跡間に依り決定すれども、最近單價を更に細目に涉りて確定し、例へば打柱一本幾何、仕事高に對し合理的に賃金の決定をなし仕繰能率の増進を圖りつゝあり。

(明治)「オーガードリル」を採炭に使用する事により其の出炭を増加し、又掘進に使用する事により工程を増大せり。

(赤池)常一番制を採炭夫に採用せるに、入坑歩合良好となり従つて能率をも向上せり。

(豊國)切羽運搬、曲片手押等の距離を縮小したり。

ドリル、オガビツク、コールカッター等の機械の使用を盛にして機械採炭の實際化を行ふ。

婦人の減少且新しき志願者を禁示せるにより能率を増進せり。

仕操支柱夫等の支拂を個人拂とし、後山を廢する事により各人の能率を増進せり。

#### 第四 賃金、賞與、制裁等ノ制度

##### イ 賃金決定方法

札幌地方

賃金決定方法は各礦殆んど同様なり、採炭夫の賃金は請負制度にして切羽の硬軟夾雜物の多少、炭質の良否、運搬の便否、傾斜、湧水、温濕等諸般の事情を考察し、各切端の先山夫の一工當賃金が略々一致する様に一函當の單價を決定し、毎日出炭函數に單價を乘したるものより火藥代を差引たるものを以て決定す。單價は毎月初め之を定め、特別の事由なき限り一ヶ月間動かざるを普通とす。共同作業に依るものは平等分配を原則とするも、後山夫は八割を普通とし、又特別に技倆の劣等なる者に付ては、縫組間の協議又は係員の認定に依り分配率を決定す。

檢炭による歩増歩引は、函の積載容量により一車毎に之を定め、又早出、延勤、遅刻、早引等の場合は一時間一步の割合を以て歩増歩引す、炭礦汽船會社に於ては休日出勤は二歩の歩増を行ふ。

掘進夫、仕繰夫等の賃金も請負制にして、毎月延尺數に應じ稼高を定め、火藥代を控除したる殘額を各人割當支給す。其の他は採炭夫に準ず。

運搬夫の賃金も請負制にして運搬積込出來高に依り稼高を定め各人に割當す。  
工作夫、機械夫、雜夫、遮炭夫等は日給制にして、早出居殘等の場合は一時間一步の割合を以て歩増歩引を爲す。

中には柱引夫の如く各人固有の賃金ある者をして出來高拂の作業を行はしむることあり。かく



の如き場合に於て共同作業を爲したるときは請負金額を總稼働賃金にて除して平均率を算定し、各人の日給額を乗じて分配す。

支拂期日及内拂制度等は各礦夫々趣を異にす。

(春採) 前月分を翌月十五日に支拂ふ。

(雄別) 前月分を翌月十二日より十八日に至る間の土曜日に支拂ふ外、毎日希望者には稼高の十分の七見當にて會社配給所の物品購入證明書を交附す。

(三菱美唄) 内拂は通常第一土曜日を除き毎週土曜日に行ひ、精算は第二土曜日に前月分を支拂ふ。

(三井美唄) 前月分を翌月十二日に支拂ふ。

(砂川) 毎月十二日、二十七日に半月分宛を支拂ふ。

(上歌志内) 前月二十一日より其の月二十日迄の分を月末に支拂ふ外、廿四日より翌月二十日迄は出稼工數證明をなし、採炭夫は一工一圓五十錢、支柱夫は一圓三十錢、坑内運搬夫は一圓二十錢、選炭夫、坑外雜夫は五十錢、其の他は大體一圓の範圍に於て配給所の物品を配給す。

(夕張) 月四回拂にして、十六日より二十三日迄の分を其月二十七日に、二十四日より月末迄の分を翌月四日に、一日より八日迄の分を其月十一日に、九日より十五日迄の分を其月二十一日に支拂ふ。

(真谷地及幌内) 前月十六日より其月十五日迄の分を其翌月末に支拂ふ。炭礦汽船會社に於ては賃金支拂日前と雖も本人の要求に依り稼高の範圍内に於て一ヶ月現金は三十圓限度とし内拂し、會社直營物品配給所の日用品は稼高の八割迄を限度として前渡を爲す。

仙與地方

イ、基本賃金決定方法

礦夫賃金は之を分つて本番賃金、請負賃金の二と爲す。前者は時間拂賃金にして後者は出來高拂賃金なり。

本番賃金は業務の難易、技能の優劣、一定期間試験す、責任の厚薄、經歷、年齢、體格、心理等を考察し之を決定す。

請負賃金の決定方法は業務に依り著しき差異あるを以て次に業務別に説述せん

い、金屬山

採礦夫の請負には間代掘、手掘、貫目掘等あり何れも岩石の硬軟、石目の有無、掘場の難易、加背の大小、採掘方法の種類等を斟酌して單價を定め、掘進延米、掘採容積又は重量を之に掛け賃金を決定す。爆藥を使用するときは此の代價を差引くを普通とす。切羽は每期抽籤を以て之を定め請負單價も其都度之を定む。

支柱夫は追切、材料運搬、仕事の難易等を斟酌し毎仕事に付請負單價を定め算定す。運搬夫は運搬の距離、運搬の難易、軌道の良否等を參酌して單價を定め置き評量し、一日分運搬量を規定單價に乗じて得たるものを當日の賃金とす。評量の設備なきものには切羽は一車當單價を定め置き車數に依り算出し、運搬車數の判明せざるものは切羽の掘採容積に依りて其の賃金を決定す。

選礦夫は荷造、大割、手選等に分ち各單價を定め置き、處理礦石の重量に依り算定す。



製鍊夫には作業の難易、責任の厚薄等に依り各本番賃金の定めありと雖、生産量の増加を獎勵する意味の賞與制度あり、半ば請負賃金を給するに似たり。

ろ、石炭山

採炭夫の賃金決定は採鑛夫に於けると全く同一なり。即ち炭層の硬軟及厚薄、夾磐の有無、加背の大小、切羽の難易、採掘方法の種類、温度、運搬坑道迄の距離等を斟酌して單價を定め、之に延尺、才數、間數、梓數、函數等を乘し計算す。

支柱夫は梓の種類、坑道の大きさ、組み方等を斟酌して間、梓、坪等に依り單價を定む。

後山は炭の選別、運搬の難易等を斟酌し積込一車に付單價を定む。

運搬夫、選炭夫何れも本番賃金を一般とするは金屬山と趣を異にす。

ロ、歩増又は歩引方法

歩増又は歩引は本番制度にのみありて請負制度にはなし。請負制度にも歩増又は歩引きと名付くるものなきにしも非ざるも、其は寧ろ賞與又は制裁の意義を有するものと認むべきものなれば茲には本番制度に就てのみ述ぶべし。

歩増の種類凡そ左の如し

い、早出、居残に依る歩増(過勤歩)

早出、居残就業時間の長短に依り之を定む。一時間一步とするが最も普通にして簡單なる方法なり。然れども之に依り難き場合には規定の就業時間を一〇として按配す。又所定就業時間八時間のとき一時間に付一步六厘増とするものあり。業務の種類、晝夜の別に依り一時

間定額の制あるものもあり。又一時間に付一割以上と下限を定め、或は徹し番と雖一人三步を超えずと上限を定め、或は又五分乃至二割の範囲内に於て上下限を定むるもの等あり。

ろ、勤勞歩

就業時間内特に困難なる労働に従事するときは、其の労働の程度と完成の成績と、特勞從事時間とを參酌して一定の歩増を爲す場合あり。例へば特勞三時間又は其の端數毎に一步増といふが如し。

又労働工程所定以上に進捗したるときは其の工程に應じ歩増す。運搬夫等に就き各作業個所に於ける中程度運搬個數を豫定し、之を超過する場合に相當の歩増を爲すが如き又勤勞歩とすべし。

は、缺員歩

所定人員以内にて操業する場合には缺員一人に付一人役以内又は定額とし各自に分配歩増す。

に、休日就業に依る歩増

特別休日(正月又は山神祭休日)出勤は五歩増以内、其他普通休日出勤は過勤、特勞の場合に準じ歩増するを普通とす。

歩引は遅刻、早退に依るもの、外、怠慢に依り見積作業を爲さざるとき之を爲すものあるに過ぎず。

遅刻、早退に依る歩引は一時間一步の減とするもの、遅刻三十分以内一步引、一時間以内二歩引、早



退所定就業時間の割合に依り(但し三十分以上は一時とし三十分未満は三十分とす)歩引するもの等種々あり。

ハ、共同作業に於ける賃金分配方法

共同作業に於ける賃金分配方法は凡そ左の五通りに區別することを得。  
イ、平等に分配するもの

例へば手掘坑夫、運搬夫(金屬山)採炭夫と男後山等又製鍊夫等の増産獎勵賞與等。  
ろ、本番賃金に按分するもの

多くの製鍊夫、支柱夫(石炭山)運搬夫、石炭山選炭夫等に於けるが如く、各人同一勞務に服するときは此の方法に依る。

ハ、特定の比率に依り分配するもの

鑿岩に於ける運搬夫と手子、拂掘の場合に於ける先山と後山、掘進請負に於ける先山と女後山の如く、各人の勞務程度を異にするとき、又は業務の性質上技術に差あるものをして之に従事せしむるときは特定の分配率に依る。

鑿岩第一例 運搬夫 五五% 手子 四五%

同 第二例 操縦夫 一〇に對する手子 〇、六—〇、九

拂掘 先山一〇に對して後山 八或は九

掘進 先山六〇% 女後山四〇%

に、先づ各自の本番賃金を取り残額を平分するもの。

例へば鑿岩夫二人共同の場合の如し。

ハ、先づ各自の本番賃金を取り残額を特定の比率に依り分配するもの。

支柱夫と支柱手子との共同作業の場合の如く、残額分配の比率は支柱夫一〇、手子七等其の一例なり。

ニ、賃金支拂期日

賃金支拂期日は金屬山と石炭山に依りて趣を異にす。金屬山にありては毎月一回十五日に前月分を支拂ふものを普通とするも、石炭山にありては毎月二回十五日に前月下旬分を、月末に當月上旬分を支拂ふを一般とす。

支拂日公休日なるときは其の前日支拂ふものと、其の翌日支拂ふものとあり。又賃金支拂日を日曜日又は公休日とせるものもあり。鑛夫頭、小頭等の賃金支拂日と一般鑛夫の支拂日とを異にせるもの、一般鑛夫にても坑外夫と坑内夫とを異にせるものあり。又業務の都合に依り豫告を以て支拂日の三日以内の繰上繰下を爲す事あるべしと定むるものあり。何れの鑛山に於ても死亡、解雇、一ヶ月以上に亘る歸郷等の際には随時支拂ふを常則とす。尙支拂期日前に概算拂を爲し、或は六割、七割以内の内渡を爲し、又は稼高の範圍内に於て日用品の貸與を爲すもの多し。

賃金支拂日

金屬 鑛山

石炭 鑛

翌月十日

一鑛山

二十三日と翌月八日

一鑛山

同 十四日

一鑛山

第四日曜と翌月第二日曜

一鑛山



同 十五日	五嶺山	毎月上下の二期に編切り其の後は五日以内には休業日	一嶺山
坑外夫翌月九日、坑内夫同十四日	一嶺山	月末と翌月十五日	二嶺山
坑外夫翌月十日、坑内夫同十四日	一嶺山		

東京地方

本番賃金制  
 純日給拂  
 工程賞與附本番制(日給外割増賞金加算拂)

請負制  
 個人出來高拂  
 共同出來高拂

作業の監督容易なる坑外夫に本番賃金制を、作業の監督困難なる坑内夫には請負賃金制を適用す。

大阪地方

各嶺山區々にして一括することを得ざるも大體他地方に於けるものに同じ。

福岡地方

イ 賃金決定方法

出來高拂に依るもの多數を占め、定額賃金を支給するは稀にして歩増歩引の方法を附せり。採炭夫、支柱夫、後山に付ては稼高拂にして、賃金は業務の種類に依り單價を定め其稼高に應じ計算す。但單價は事業の難易に依り其都度之を認定す。共同作業に於ける分配方法は、事業の都合に依り或は平等に分配し、或は歩合立して分配す。但歩

合立ての場合には最高最低の制限あり。

運搬夫、機械夫、仕操夫、工作夫、電氣夫、撰炭夫、燈具夫及雜夫に付ては日額拂とし、日額は所定の就業時間を單位とし稼業日數に依り計算す。但運搬夫及工作夫の一部に對しては日給額を最低とせる工程拂の方法あり。

早出、居殘其他所定の勤務時間外に特に臨時就業を爲さしめたるときは、時間割賃金を加給し、就業時間に満たさるものは減額支給す。

ロ 賃金支拂方法

支拂日は一ヶ月一回拂、二回拂、三回拂、四回拂、六回拂の五種と、毎日拂、毎三日拂、毎四日拂、毎週拂の四種とす。

右の外採炭賃金は就業日より四百日目に支拂ふもの一ヶ山あり。

支拂方法は支拂日か休日にか當るときは其の翌日を支拂日とするもの、又業務上の都合に依り三日以内の繰上げ、繰下げ拂をなすもの、稼働者の請求により内渡をなすもの、毎日拂には八割を、毎週拂には七割を内渡とし、残額を後日に精算するものあり。

□ 賞與及制裁の制度

札幌地方

イ、賞與制度

(春採) 精勤賞與と能率賞與とあり。精勤賞與は皆勤者には金三圓、一方缺勤者には金一圓五十錢を賞與す。能率賞與は全期間を通じ純所得先山一工當金二圓五十錢に比し、各二〇%三〇%以



上の收得ありたる者に夫々金一圓五十錢、金二圓を賞與し、後山夫一工當一圓七十五錢に比し同じく二〇%三〇%以上の收得ありたる者に夫々金七十錢、金一圓を賞與したることあれ共現在  
は實施せず。

機械夫には皆勤三方、一方缺勤二方の精勤賞を支給す。

機械採炭夫に限り切羽の進行四尺以上にして各員當四噸四、五噸三、六噸三の際夫々金三十錢、金四十錢、金六十錢を其の都度賞與す。

別に坑内本卸「エンドレス」棹取夫は各方別に出炭噸數並に運轉の科程を定め、之以上に達したるときは歩増賞與をなす。

(雄別) 選炭夫にして日曜日を除き半月間滿勤の者に日給二分同、同じく缺稼一日の者に日給一分を賞與す。昭和四年中の支給者左の如し。

種別	回数	人数	員金
二日分	一八	八六七	一、一四〇・四七
一日分	二〇	四一四	二七三・三九
計	三八	一、二八一	一、四一三・八六

又昭和四年六月迄各職別に依り一ヶ月未滿の者に對し入坑方數獎勵金六圓乃至三圓を支給せり。其の額昭和四年一月より六月迄に於て三萬八千圓餘、支給人員七六四五人となれり。  
(三菱美唄) 昭和四年中半期毎に稼働賃金の二分五厘に相當する金額を賞與せり。支給額左の如し。

種別	人員	金額	一人當
中元賞與	二、九六六	二〇、九一八・五〇	七・〇五
年末賞與	二、九一五	二〇、〇一四・一〇	六・八七
計	五、八八一	四〇、九三二・六〇	六・九六

(夕張、真谷地、幌内)

勤勞手當 一ヶ年以上勤續礦夫に付過去半ヶ年中の出勤狀態優良なるものに對し毎年八月及十二月の二回に分ち勤勞手當を支給せり。昭和四年中の支給額左の如し。

種別	上期		下期		計
	人員	金額	人員	金額	
夕張	二、〇〇〇人	一六、六二・〇〇	二、二九四人	一八、七二・四四〇	四、三三四人
真谷地	四八	三、八一・〇〇	四九	三、八四・五二〇	九七
幌内	七〇	五、八七・二〇	六二	五、八〇・三九〇	一三二
計	二、一一八人	二六、三六九・二〇	二、四〇五	二八、三六九・三四〇	四、五二三人

家族賞與 一戸構ふる掘夫支柱夫中半期間の出勤成績優良なる者の主婦に對し家族賞與を支給せり。昭和四年中の支給額左の如し。

礦名	種別	上期		下期		計
		人員	金額	人員	金額	
夕張	缺勤二日以内のもの	二二〇人	三、六〇・〇〇	一九二	五、七三・〇〇	三二二
	同 六日以内のもの	一四	二、八六・〇〇	一六	三、五六・〇〇	三二
計		二六三	六、四六・〇〇	二〇八	九、二九・〇〇	六三三



真谷地	真谷地	同 六日以内のもの	計	同 六日以内のもの	計
欠勤三日以内のもの	欠勤三日以内のもの	同 六日以内のもの	同 六日以内のもの	同 六日以内のもの	同 六日以内のもの
六	六	七	一三	七	一三
二四	二四	二七	五一	二七	五一
一九〇〇	一九〇〇	三三〇〇	一、〇〇〇	三三〇〇	一、〇〇〇
七〇	七〇	一四〇〇	一、〇七〇	一四〇〇	一、〇七〇
二〇〇〇	二〇〇〇	一四〇〇〇	一、二〇〇	一四〇〇〇	一、二〇〇
一三六	一三六	一四九	二八五	一四九	二八五
四〇〇〇	四〇〇〇	三七五〇〇	一、〇〇〇	三七五〇〇	一、〇〇〇
二八〇〇	二八〇〇	一四六	二、〇〇〇	一四六	二、〇〇〇
四〇〇〇	四〇〇〇	三〇〇	五、〇〇〇	三〇〇	五、〇〇〇
二八〇〇	二八〇〇	八四〇〇〇	二、九〇〇	八四〇〇〇	二、九〇〇
六、〇〇〇	六、〇〇〇		八、四〇〇		八、四〇〇

満載賞與 運搬夫炭車に満載したるときは賞與を支給す。  
 安全賞與 一定期間中負傷せざるものに對し賞與を支給す。  
 制裁制度  
 各礦殆んど共通にして犯罪、命令違犯、秩序紊亂等の場合解雇、出稼停止、過怠金徴收、譴責、損害賠償等の制裁を科す。  
 雄別外五礦に於ける昭和四年中の制裁件數左の如し。

礦名	制裁	解	雇	出稼停止	過怠金徴收	譴	責	損害賠償	合	計
雄別	五三	一五	六一	三	七	一三九				一三九
上歌	一一		六	一		一八				一八
三菱	二二		一七八	四六		二四五				二四五
夕張	二四	二	二三九	三一	四	三〇〇				三〇〇
真谷	一三		一〇	二		二五				二五
幌内	四			四		九				九
計	一二六	一七	四九五	八七	一一	七三六				七三六

其の他春採に於ては運參早退者には其の日の賃金に限り随時内拂を爲すの特典を附與せず。

仙臺地方

イ、出勤賞與支給方法  
 出勤賞與支給方法に付ては缺稼防止の對策中に其例を掲げたり。其の他には  
 定備夫に對し一ヶ月無缺稼の者には四工賃、一日缺の者には二工賃、缺稼二日以上に亘るも上又は下半年期の何れかに於て皆勤したる者には一工賃を賞與するもの。  
 採鑛製鍊共一ヶ年無懲戒皆勤の者に二工賃を賞與するもの。  
 業務の難易に依り甲、乙、丙の三等に分ち、一ヶ月満勤者には甲三分、乙二分、丙一分、一日缺勤者には甲二分、乙一分、丙半日分、二日缺勤者には甲一分、乙半日分、丙なしを賞與するもの。  
 三交代制の鑛夫を同一番方に依り三團體に分ち、每期入坑率最も高く且つ公傷者反則者等皆無か若は最小なる團體に對し規定の賞與を給するもの。  
 等種々あり。  
 ロ、出來高賞與支給方法  
 出來高賞與は實際の出來高が豫定標準數量に達したるとき、又は之を超過したるときに支給するものにして、主として本番制度の缺點たる生産高の寡少を矯正せんとするものなり。左に其の主なる例を掲ぐべし。

金屬山

運搬夫に對しては一日の運搬車數が二十車を超過するときは其の超過する車數に對し基本



單價の外一車に付金一錢を賞與す。但し三十車を超過するときは此の超過する車數に對しては基本單價に復するものとす。

積込夫に對しても積込車數に應じ同一方法を採り賞與す。

選鑛夫に對しては手選賞與として一ヶ月間の平均產出精鑛高に依り工場別に支給し、機械賞與として前後半ヶ月毎に従業員全部に賞與す。但し賞與額一等は三人五分、二等は二人五分、三等は二人、又沈澱賞與(風比抽銅)として製品銅量が其の豫定額に達するときは、全従業員に各四人分、豫定量を超過せば其の量百斤毎に一人分を賞與す。

製鍊夫に對する出來高賞與は最も發達し居り其の種類も亦尠からず。即ち熔解鑛石一吨に付金六錢を限度として鑛量賞を給し、其の六分の一は投入夫特別賞與として投入夫に、残りは爐夫全員に付稼働工數に比例して分配す。

鍍合銅〇、四%をこるときは〇、四%の場合に於ける逸失銅分と實際鍍中逸失銅分との差銅量に付一斤に付金五錢の割合に賞與す。

粗銅一吨に對し六十錢を超えざる割合に賞與す。但し大工の取分は手子の二分の三に相當するやう分つ。

骸炭爐裝入炭量標準を一日二八〇斤とし、裝入量が標準量を超過するときは超過斤數に對し毎斤四錢を支給す。支給金は職責及技能に依り甲一、四乙一、二丙一、〇に區分し、出勤日數に應じ分配す。

骸炭日産二〇〇斤を標準とし、超過量に對し毎斤二錢を支給す。分配の方法は前者に同じ。

製銅豫定數量に達するときは爐別に一月五十圓乃至六十圓を給し、豫定斤數以上五〇吨を増す毎に金三圓乃至二圓を加給す。分配の割合は組長一、一伍長一、〇並職夫、運轉夫及斤量夫〇、六——〇、七とす。

焼結鑛の生産量一日七五——八〇斤二圓八〇錢、八〇——八五斤五圓六〇錢、八五——九〇斤八圓四〇錢、九〇——九五斤一圓二〇錢、九五——一〇〇斤一圓四〇錢以上五斤を増す毎に二圓八〇錢増を支給し、職長、組長一、三五伍長一、一五職工一、〇〇雜役〇、五〇の割合に依り分配す。

銑鐵日産二五〇吨以上に對し

職別	斤數	二五〇	二六〇	二七〇	二八〇	二九〇	三〇〇	三一〇
直轄夫(男)		七〇	八〇	九〇	一〇〇	一一〇	一二〇	一三〇
同(女)		三〇	三五	四〇	四五	五〇	五五	六〇
組下夫		二〇	二五	三〇	三五	四〇	四五	五〇

日産一〇吨を増す毎に直轄夫男一錢、同(女)五厘、組下夫(男女共)五厘を増給す。

製鐵星掛には星數七六のとき九錢、七七のとき一一錢、七八のとき一四錢、以上一星を増す毎に二錢宛増給す。

電氣爐作業に於て滿庵銑、硅素銑の一日の單位出銑量を定め、之に達したるとき及之を超過したるときは一定の増給を爲す。

焼結一釜に付返粉の量に應じて賞與を支給す。



燒塊一釜碎中、返粉豫定數量以上に出来たるときは其の量に應じて支給す。  
鏟を一ヶ月間二千穂以上運搬せる場合は其の量に應じて賞與を支給す。  
沈澱銅採取量三穂以上に達したるときは其の數量に應じて賞與を支給す。

#### 石炭山

採炭夫に對しては拂掘に於て一人當規定函數より多く積むときは規定請負函單價に或る割増金を加ふることあり。  
掘進に於て一定の延尺を定め之より多く延びたるときは總額何程或は一尺に付何程の懸賞金を附す。

毎期所定外延尺十間以上を掘進の場合は一間に付五圓を増し、十三間以上は一間に付九圓、十五間以上は十五圓とす。  
見込出炭函數に達したるとき又は豫定函數又全部檢炭成績に歩引なきときは一方一人五十錢を支給す。

支柱夫に對しては所定の仕繰個所を所定の日數に完成したる場合は十間に付五圓、十三間に付九圓、十五間に付十五圓の賞與を支給す。

一定の仕事在所定工數にて請負はしめ、請負工數と實作業工數との差を懸賞として支給す。  
運搬夫に對しては標準賃金一工賃一圓四十錢と定め、定目函數を増す毎に一步を追加す。  
仕出夫は捲揚函數三八〇函を標準として、之に本番賃金を支給し、三八〇函以上増捲揚函數十五函毎に本番賃金の一割當を増給す。

棹取夫は捲揚函數三二五函を標準とし、之に本番賃金を支給し、三二五函以上増捲揚函數十五函毎に本番賃金の一割を増給す。

#### ハ、品質賞與支給方法

品質賞與は製品の品位、品質が一定標準に達し又は之を越えたるるとき之を支給するものなれども、出来高賞與と合併するもの少しとせす。

金屬山選鑛夫に對しては機械選鑛にありては、選鑛成績の實收及硅酸含有量、機械運轉時間等に依り算定し規定の賞與を支給す。

手選婦に對しては、廢石選出量及同廢石の含有銅等計算の上規定の賞與を支給す。  
荒割に付ても受入鑛量、選出廢石量並に其の含有銅を査定し規定の賞與を支給す。

製鍊夫に對しては真吹に於ける粗銅實收率及重油使用割合に依り賞與を支給す。例へば一ヶ月を通じ七五%以上は一五圓、七〇%以上は十圓、六五%以上は五圓を賞與するが如し。

電氣爐作業にありて滿俺銑、硅素銑が一定品位、例へば前者にありては七二%後者にありては二%以上にして一日の單位出銑量に到達し又は超過したるときは品位及超過量に依り獎勵金を支給す。

獎勵金等級は出勤率、勤務狀態の成績等に依り甲、乙、丙の三種に分ち、甲を一〇、乙を〇、八、丙を〇、六の割合とし、月末に至り精算支給す。

石炭山に在りては主として選炭に於て之が支給を爲し、採炭夫乾炭滿函の場合に單價の一割を増すものあり。



選炭夫に對しては品質向上の爲鐵道省納炭の品質を基準として半ヶ月を通じて納炭規定品質より善惡に依りて特別賞を附することあり。

火藥類が産炭に混入し選炭の際發見したるものに對し爆藥一本五十錢其の二分の一は二十錢三分の一の場合には十五錢雷管一箇五十錢を支給す。

ニ、制裁制度の概要

制裁の種類は即時解雇、出勤停止、過怠金徴收、譴責(戒告)の四種とし、出勤停止は三日、過怠金は三工賃を限度とす。但し過怠金には一人一回五十錢、十錢等の定額制もあり。而して制裁を受くべき場合は

- 一、禁錮(又は罰金)以上の刑に處せらるべき行為ありたる時又は處せられたる時。
- 一、諸規則又は諸規則に基き鑛業權者又は其の使用する係員の業務上發する指揮命令に背きたるとき。
- 一、故意に鑛山の風紀秩序を紊亂すべき行為ありたる時。
- 一、無斷退出、缺勤(正當の事由なくして無届欠勤十五日に及び又はは無届のまゝ欠勤二十日に及びたるもの)等に依り稼働の意志なき時。
- 一、故意又は重大なる過失に依り鑛業權者に事業上の支障及損害を生じたる時。
- 一、雇入の際氏名、経歴を詐り又は不正の手段を以て雇傭せられたる時。
- 一、業務上甚だしき不正行為(賃金詐取の目的を以て計算起點を變更する等)を爲したる時。
- 一、鑛業權者の許可なくして他に雇傭契約を爲したる時。

一、不當に鑛夫の就業を阻止し又は就業中の鑛夫に暴行脅迫をなし退場せしめたる時、其の他の業務の妨害を爲したるとき。

- 一、故意に設備、機械器具等を破壊せんとしたるとき。
- 一、鑛業權者係員又は鑛夫に危害を及ぼさんとしたるとき。
- 一、屢、譴責に處せられ尙改悛の見込なき時。
- 一、暴行脅迫又は闘争を爲したるとき。
- 一、就業時間中無斷退場したるとき。
- 一、入番札を他人に託し又は受託したるとき。
- 一、恣に器具、物品を使用、濫費し毀損したるとき。
- 一、粗漏懈怠に依り器具、物品を破損し又は紛失したるとき。
- 一、業務上に關し係員又は同僚を欺きたるとき。
- 一、在場所飲酒し又は酩酊して入場したるとき。
- 一、濫に危害豫防の爲就業者に通行禁止せられたる場所に立入りたる時。
- 一、衛生若くは危害豫防に關する設備装置を毀損又は變更したるとき。
- 一、就業場内外に於て火を失したるとき。
- 一、諸設備(病院、長屋、集會所、浴場等)使用に關する諸規則並に消防諸規則に違反したるとき。
- 一、飲料水に異物を混入したるとき又は傳染病を隱蔽したるとき。
- 一、故意に他人の作業用具を破壊し又は無斷使用する等他人に迷惑をかけたるとき。



- 一、工場内外にて焚火をなせるとき。
  - 一、工場内にて喫煙をなし又は工場内に烟具を携帯したるとき、右各號に依り鑛業權者に損害を及ぼしたるときは之を賠償せしむるを一般とす。但し其の事故に原因して既に過怠金を徴收したるときは損害額より其の額を控除したる殘額を賠償せしむるものあり。次に右各號に如何なる制裁を加ふるやは大體右各號別によるも號別に依らず、凡て情狀により解雇より譴責を加ふものもあり一定せず。
- 以上の外尙制裁として擧ぐべきものは左の如し。
- 一、指定個所に於て濡炭を産出したる場合其の函數丈毎函に付單價の一割五分引下ぐ。
  - 一、拂面の「バ」防止の爲産炭七函に對し付梓一枚の規定を設け、此の割合に依り産炭に比例して付梓を増設し拂面を保持せしむ。萬一産炭が前記付梓の割合より多き場合は其の制裁として全體にて一函に付一〇錢宛引下ぐ。
  - 一、一番詰の梓より切詰迄四尺以上延ばして之に梓を施さぬ場合は延尺賃を半減す。(但し天磐惡しく付梓の緊要を要する個所に限る)
  - 一、規定函數以上負荷したる場合は一回に付二分を減す。
  - 一、連結鑛車の最後の函連結「ケツチン」垂下の儘捲揚たる場合、一回毎に捲揚實函數二十函を減函計算す。
  - 一、毎月十五日(賞金支拂期日)より廿日迄に亘り缺勤及半途缺勤せるものは其の一日に對し前二日分宛の賞與を取消し、無届缺勤に對しては其の一日に對し五日分宛の賞與を取消す。

賞與制度には以上の出勤賞與、出來高賞與、品質賞與の外に尙左の數種を數ふることを得。

#### 節約賞與

節約賞與は消極的出來高賞與とも稱すべく、所定作業を豫定標準經費以内にて完成せる場合に支給するものなり。例へば

- 一、掘削作業等にては總單價規定の範圍内にて(工賃及爆發費)仕上げたるときは賞與増を支給す。
- 一、古杭木再使用獎勵金長さ五尺、六尺末口五寸のものは一本十五錢、長さ七尺末口五寸、六寸のものは一本二十錢、鋸一箇三錢を支給す。
- 一、油類節約賞與送鑛にありて油類を節約したるものには一定の賞與を給す。
- 一、眞吹道具節約賞與。
- 一、豫燒用燃料たる塊炭、燒結用燃料たる粉炭を規定使用量(取扱鑛量に對し二%)以下に節約したるときは其の節約石炭代價(一噸八圓以内)を賞與す。
- 一、熔解に於て骸炭を節約したるときは一噸に付二圓の割合に燃料費を給す。(燃料の規定使用量は熔解量の一〇%なり)。
- 一、鑛中の硫酸四二%を超ゆるときは石炭節約費として其の超過硫酸量に對し一噸に付三厘の割合に賞與す。
- 一、眞吹操業時間三十二時間のときを〇とし、一時間に付十錢宛の割合に賞與す。
- 一、粗銅一噸に付重油六十斤を定量とし、之より節約せる量に對し一斤に付二錢の割合を以



て賞與す。

一、焼煉鑛石量に對する燃料割合七%以下なる場合は其の率に應じて賞與を支給す。  
年末又は期末賞與

年末又は半年末に賞與を支給するものあり。賃格、勤續年數、出稼率、勤惰等を參酌して其の額を定む。

勤續賞與

例へば勤續十一年目より一等三十五圓、二等三十圓、三等二十五圓、四等二十圓、五等十五圓、六等十圓、七等五圓を給與するが如し。

其他

左の各號の一に該當したるときは其の都度臨時賞與を支給するを普通とす。

一、事業上有益なる考案を爲し能率増進に裨益する所ありたるとき。

一、變災を未然に防止し又は他人の危害を救ひたるとき。

一、非常事變に際し披群の功績ありたるとき。

一、素行善良にして忠實業務に服し他人の模範となるべきとき。

一、其他臨時に指示したる作業の懸賞事項に合格したるとき。

東京地方

一、作業能率増進の爲工程賞與を給す。(佐渡、日立、寶但し賞與と云ふも實は賃金の一部にして本番制の缺を補ふものなり。

一、缺稼防止の爲皆勤賞與を給す。(足尾、日立)  
一、移動防止の爲毎年末の勤續賞與(佐渡)又は累進的退職手當(寶、日石)を給す。  
賞與制度は單に缺稼防止、勤續獎勵の爲のみに止まらず、日立鑛山の如きは廣く災害防止、技術、機械器具の改善又は發明、其他鑛夫の風紀、品性の向上の爲めの施設として効果を收めつゝあり。

大阪地方

賞與制度

一、出勤賞 (高越、竹野、東山、飯盛、柵原、白瀧、別子、岩美、生野、尾小屋)

一、出來高賞與 (高越、竹野、東山、柵原、白瀧、吉岡、生野、尾小屋)

一、善行功勞賞 (高越、柵原、尾小屋)

一、保安賞與 (竹野、白瀧)

一、勤續賞與 (柵原、岩美)

一、爆發物消費節約賞 (柵原)

一、油節約賞 (吉岡)

制裁制度

各鑛山共何れも大差なく、左の四種なるもの多し。

解雇、過怠金、出勤停止、譴責、

福岡地方



出稼を獎勵する入坑又は出勤賞與、生産増加を計る出來高賞與、移動を防止する勤績賞與、季末又は臨時特別賞與の制度行はる。

制裁としては違約金、歩引金、過怠金、譴責、出勤停止、解雇等何れも他地方に於けるものと大同小異なり。

(ハ) 賃金、賞與、制裁制度と生産能率との關係

札幌地方

代表的の意見左の如し。

賃金が他山に比し高率を示すときは一時移動を減じ採用志願者を増すも、周圍と同一額に達するときは移動を生じ、惹いて出稼及稼働能率低下するものゝ如し。(上歌志内)

各種賞與制の實施と共に出稼率著しく良好となり、殊に祭典、盆、正月等の前後の缺稼は著しく減少するに至れり。又安全賞與制度の實施は災害の減少と共に能率の向上に大なる貢献を爲しつゝあり。(炭礦汽船)

制裁制度の勵行と共に責任觀念一般に普及し、殊に賭博常習者の如きは完全に驅逐するを得たり。(炭礦汽船)

仙臺地方

生産能率の向上は賃金賞與制度の平衡、中庸に俟つべし。賃金賞與の懸隔甚だしきときは生産能率不同となり業務の規畫統一を缺き、賃金賞與多く、制裁輕きに失するときは量的生産は増加せんも質的生産は劣るべく、賃金賞與少く制裁多く重きに失するときは生産能率の激減を免れざるべし。

し。されば賃金に著しき高低を生せしめず且つ鑛夫をして自發的に努力するやう出來高、品質兩賞與制を設け、諸費節約觀念を高むる方針にて各種節約賞與制を併用するに於ては、常に量的、質的生産能率を高むることを得べし。

一、基本賃金と生産能率とは密接不離の關係にあるを以て、之が決定方法は合理化せざるべからず。

例へば運搬、選炭の如き共同作業にありては或は本番制度を可とせんも、可及的請負制度を採用するを可とすべく、請負制度にありては請負單價は能率増進上は寧ろ低きを可とすべきが如し。

一、歩増は一般に生産能率を増進せしむるものなるも、事業管理上統制を紊すの虞なしとせず。歩引は作業に入念ならしむる點に於ては効果あるも、生産能率(量的)は低下の傾あり。

一、共同作業に於ける賃金分配方法を本番賃金のみに依るときは、永年永續者の賃格高きものに厚くなり過ぎ、活氣充溢の壯年者に薄くなり勝となり、特殊業務を除きては一般に作業能率を低下する嫌あるを以て、或る程度に均一額の支給を爲すを可とす。

一、賃金支拂期日迅速なるを能率上最も可とす。

一、出勤賞與の支給は缺稼者を少くし、生産能率を向上せしむるのみならず、實驗に依れば日々の生産量を平均し、関連作業の能率を向上せしむ。

出勤賞與支給の爲出勤率、採炭、後山に於て常に八〇%、運搬送炭に於ては八七%を下ることなきものあり。

一、出來高賞與の支給が能率を増進せしむることは前にも述べたり、出勤賞與との併用は一層有



効なり。

- 一、品質賞與の支給も能率増進上顯著なる効果あり。
- 一、制裁は軽く、其の種類多からざるを良しとす。但し一般従業者に影響する事項に對しては制裁を加へ、一般の緊張を促さざるべからず。特に賃金減額に依る制裁の如きは其の生産能率を害すること往々あるも、一般の能率を考慮するときは又己むを得ざるべし。
- 一、節約賞與が能率を増進せる例を擧ぐれば

掘進一米の豫定使用爆藥量を定め、實際使用量が五%以上の減を生じたるときは其の減量の三分の一に相當する金額を與ふること、せしに、爆藥量に於て一五%減、工程に於て五%増を見た

り。  
又粗鉛の精製及分銀作業に付石炭消費量の節約操業時間の短縮を懸賞に付せる所、一噸六より一噸〇へ、四九時間より三六時間への節約を見たり。

大阪地方

數字的に一定の結論を發見せずとするもの、岩美、榎原、明延、竹野、白瀧、別子、生野、尾小屋、吉岡、東山、高越、尙賃金賞與の増加は必ずしも能率を高むるものと謂ふことを得ず、弊害之に伴ふもの尠らすとするもの、二礦山あり(尾小屋、生野)

福岡地方

賃金の多少は勞務者をして仕事に對する興味、氣力、熱心に刺激を與へ從て生産能率に密接關係ありと雖も、程度に過ぐれば、生産能率は反て減少するの傾なきにあらず。賞與に於ても亦然り。

故に勞務者の收得は少くとも其生活費に基礎を置きて之を定め、加ふるに増賃、賞與若くは制裁を以てし、漸次業務者の品性を矯正し自覺を喚起するに於ては生産の減少を免れ得べし。

第五 鑛夫稼働狀況改善の實例

札幌地方

(三菱美唄)

- 一、入坑の督勵に依り入坑率増加せり。
  - 一、災害の原因を探究し其の豫防に努めたる結果、著しく負傷率を減少したり。
  - 一、切羽撤水の設備を完備し、通風を改善し、保健上適宜の處置を講じたり。
  - 一、毎月現場係員、坑夫聯合の懇談會を催し、災害の豫防其の他現場一般の施業上研究打合を爲すと共に相互の意思疏通を行ひたり。
- 上記の如く災害の豫防、入坑の督勵現場の改善と相俟て災害の減少能率の増進顯著なるものあり。例へば

	災害率一〇〇〇分比	出炭率(採炭夫、仕繰夫)一人當
昭和二年十二月末	三、二〇	二、三〇
同 四年十二月末	一、三六	二、九七

以て其の一斑を知るを得べし。

(三井美唄) 作業能率に關する實例の項に記載せる機械力の應用、照明燈の改善、運搬軌道の改善、採



炭方式の変更を実施せる外

- 一、作業場の整理 切羽を集約すると共に、作業場並に坑道の整理に努め、一方作業能率の増進を計ると同時に、材料の節約を爲し併て負傷者の減少を計れり。
- 一、作業の統一 共同切羽に於ける採炭夫の共同的作業に對する訓練を專にし、稼働者中より現場長を選びて配屬し作業の規則的進行に便にせり。尙又係員又は係員助手一名を必ず連續的に同一作業場に留めしめ之が監督に當らしめたり
- 一、通氣設備の改善 局部通氣を完全ならしむる爲「ヴァノ」扇風機を使用し保安上の萬全を期したり。

- 一、現場委員会の活用 各炭層を單位とせる現場係員並に礦夫各六名宛を以て組織せる委員会を毎月一回開催し、兩者の意思の疏通を計ると共に、作業上に關する意見の交換をなし、改善事項は直ちに實現し以て稼働状況の改善に努めたり。

(上歌志内) 移動防止並に缺稼防止の對策を爲すと共に、一方賃金賞與制裁等に關し考慮する所あり、礦夫の稼働状況は逐次良好なる方面に進みつゝあり。

(夕張、真谷地、幌内)

- 一、直接には鑛業技術の進歩、鑛夫の技率進歩、係員の指導等に依り、間接には修養團、青年團、軍人分會等各種修養團體の精神的活動に依り、鑛夫の稼働状況も近來面目を一新し各方面共著しく改善せられたり。

- 一、單身者鑛夫の採用を極力制限せる結果は移動防止に甚だ好結果を齎せり。

- 一、熟練鑛夫の養成を専ら努めたるため、其の能率著しく増進せるを認めたり。

仙臺地方

鑛夫の稼働状況改善の實例として擧ぐべきものは多々あれども大体作業設備の改善、機械力の應用、作業方法の改善、労働條件の改善、保健衛生災害防止設備の改善の五方面に互るを以て左に其の各項に付説明すべし。

作業設備の改善

働き易き場所、働き易き設備は鑛夫の稼働状況を改善する第一歩にして、比較的僅少の費用を以て之が實現を期し得るもの又尠からず。其の實例として擧ぐべきものは、通氣悪しく温度高き切羽坑道の改善、坑道排水の完備、切羽に於ける滴水防止、留付の完備、採光の改善等なり。

機械力の應用

鑛夫をして能率高き新機械を多く使用せしむるは生産能率を昂むる所以なれども一面尠からざる經費を要するを以て、今遽かに之が徹底的採用を望むことは難けれども、著々實施せらるるを見るは甚だ欣ぶべきことなり。例之石炭山に於ける「カッター」「ドリル」等の増設使用の奨励は採炭率を著しく増大せしめ、切羽「コンベヤー」の使用は切羽に於ける石炭運搬を極めて容易にせり。

作業方法の改善

作業方法改善の實例としては第一に二た方操業の廢止なり。之は出稼率及能率向上の好果を收めたり。第二には共同作業の徹底的實施にして例之先山、後山の共同作業なり。即ち從來先



山夫と後山は夫々別の請負とせられたるも之を共同として兩者の間に分配せしむることゝせらるに、後山夫の節約を爲し得却て能率の増大を見たり。第三には後退式又は前進式長壁法實施に依る切羽の集中竝に之に伴ふ「タガラ」の廢止、「スコップ」すくひ込みの實施なり。尙湧水烈しき部分の掘鑿に「セメント」注入法を施行せるに、湧水減退し作業の能率を向上せしめたるものあり。

労働條件の改善

労働條件の改善は労働者の福利を増進せしむるのみならず、生産能率を高め資本の利益をも亦増加するものなること勿論にして請負制度の可及的採用、皆勤賞與の支給、公休日の増加等は生産能率を高むるのみならず、賃金の増加を來し、傷病率を低下せしめたるは驚くべき程なり。又反對に缺勤多き賃金支拂日以後數日の間に於ける缺勤者に對する賞與の取消の如きは、礦夫の怠惰を匡正する上に良き刺戟となり、出稼率の向上能率の増進を來せり。

保健衛生災害防止設備の改善

稼働の根本は健康なる身体にあり。礦夫保健の第一歩は採用の際に於ける嚴密なる体格検査を爲すにあり。即一定標準を定め置き之に達せざるものは採用せざることゝするにあり。傷病者の減少を圖るは稼働状況改善の消極的因子にして、踏抜防止の爲に古材料の釘抜を督勵し、落石に因る頭部の負傷を防止する爲帽子(軍隊の古帽子)着用を督勵するが如きは、常に實效を收めつゝある所なり。

採光窓(手選場)の増設更衣場並に坑内着乾燥設備の設置暑中に於ける麥湯の給與休憩時間に於

ける國民体操の實施の如き、或は日本鑛山協會其他の災害防止の宣傳の如き、或は又今日迄曲解せられたる健康保險の眞精神を徹底せしむること、其他禁酒の獎勵賭博及喧嘩の嚴禁見當次第解雇等により好果を擧げつゝあること又見逃すべからざる實例なりとす。

東京地方

特記すべき實例を認めず。

大阪地方

(柵原) 礦夫就業時間及始業終業時の改正

從來當山礦夫の就業時間は坑内九時間卅分坑外十時間とせるも、本年四月より坑内九時間、坑外九時間卅分に改正し、就業時間を幾分短縮したると共に、始業終業時の期節區別を廢し、一ヶ年を通し坑内七時始業、四時終業、坑外六時半始業、四時終業として之を統一せり。

(別子) 四、九日の制度を勵行せること

四、九日の制度とは毎月四及九の日に於て終業後約一時間從業者一同にて事業場構内の掃除整理に従事するの制度なるが、此の結果作業場の清潔整頓を進むるは勿論、此に従事する者の心身に好影響を與ふ。

(生野) 各所人道の修理改善

通常使用せざる坑道は之を遮斷し、其他のものは修理改善に留意して安全ならしめ、且つ歩行を容易にして心身の徒勞を防げり。

堅坑側の人道は空氣鐵管、排水鐵管、動力線、電話線等ありて歩行にも注意力を要すること尠から



ざりしを以て、新設道には斯かる物は一切枠外に設置し歩行を容易ならしめたり。切上り人道は最も危険なるため従來人道の巾四尺、長さ四尺五寸なりしを長さ七尺とし、昇降を容易ならしめたり。

#### 通氣の改善

通風悪く、蒸熱と共に一種の臭氣ある採鑛場の如きは作業能率極度に低下するも、切上により上部坑道に貫通せしめたる後の能率著しく増進せり。鑿岩夫に粉除「マスク」を支給し之を強制的に使用せしめて作業上好結果を得たり。稼働區域を狭め、其の状況を熟知せしむる様計ひしに危害減少し、且つ歩行時間を短縮して能率増進の一端となれり。

坑内勞務者にして自轉車通勤者は坑内在籍勞務者の約二〇％に達するも、従來一定の置場なく、不便にして亂雑となり、一般の迷惑ともなりしかば、之が車庫を新設して保管に當てたるに該品所有者は安んじて就業する傾向を見受くるに至りたり。

#### 福岡地方

(高島) 共同作業に於ける組合の人選、諸設備の完備と配函の改善、在坑時間の可及的短縮、服裝の改善、事業道具の改善。

(相知芳谷) 休日前後は従來平日に比して入坑率遙かに低下するを例とせるが、其の前後に於て入坑豫定を取り之を勵行せし結果入坑歩合の向上を見たり。

(総田) 坑内の作業現場を擴張し、多大の犠牲を拂ひて拂採炭を一方掘となし、向方を拂の整理充填

坑道仕練等に當て、各作業間相互防害の弊を除去し、保安維持、能率増進、就業時間短縮を計りたり。尙近年鑿岩機、截炭機、運搬器を採用し、一層稼働状況の改善に努め、相當好果を收めつゝあり。

(明治) 「ドリル」「オーガー」等の機械を使用す。火藥掘の獎勵、即ち従前よりもより多く有效なる火藥の使用により稼働状況をよりよく改良せり。

(赤池) 第二坑に於て採炭夫の就業方法を常一番制としたるため其の稼働状況を改善せり。

(豊國) 採掘方式の改善により稼働状況を大いに改善せり。機械類を使用する事により稼働状況を改善せり。

(飯塚) 日常坑夫缺稼事由を實査し統計となし之れか對策を講じたり。稼働不良坑夫の爲めに特に勤怠簿を作製し、常に其成績に注意を加へ之れか整理に努めたり。

(中鶴) 災害防止のため安全委員會を組織し、第一、二坑を通じて三十三班の區域に分ち、昨年十一月全國安全週間より引續毎月一回期間を定めて安全運動をなす。此の結果負傷率低下し、稼働歩合良好にして生産能率に影響する處甚大なりとす。

(芳雄豆田) 採炭作業に就き、單獨作業を一部集約的共同作業に改め、單獨作業の場合の後山主として婦女、幼者を廢することゝせるが、出來得る限り漸次是に改むるの方針なり。又就業人員は勢ひ晝勤に多く夜勤に少く、かくては全般の作業上、不經濟に陥るを以て、各番方共大差なく就業せしむることに改めたり。尙ほ全般には及ばし能はざるも一部手掘を廢し「コールドリル」を使用し火藥掘に改めたり。



(杵島) 坑内通氣の良否は稼働能率に大なる影響を有し、又天井湧水、坑内水等の停溜は鑛夫の足腐れ、水負け等を引き稼働能率に支障を來すを以て、可及的通氣を良好にし、又坑内水の停溜を少くし、以てその影響を少なからしむる方策を講じ漸次効果を收めつゝあり。

(大谷) 従來深部の採掘により通氣上勞力上過勞を免かれず、依て新に坑口を開鑿し捷路之に達するを以て作業の能率を増進せしめんことに實施中なり。

(三井田川)

- 一、通氣、排水其他保安設備を完備し稼働に便ならしむ。
- 一、安全運動に依る災害防止に關する注意力の喚起、涵養及服裝の整備。
- 一、採炭、運搬、檢炭、選炭等の作業系統の連絡を圓滑ならしむ。
- 一、講習會、講演會其他教化運動に依る風俗良化、勤儉力行の思想の涵養。
- 一、衛生豫防施設の完備に依り保健の促進をなせる事。
- 一、勞資協調機關として當所職員及稼働者を以て組織せる共濟組合たる共愛組合に依り事業上に於ても職員、鑛夫相互の意思疏通を計れる事。
- 一、其他福利施設の充實を期し日常生活を安易ならしむ。即ち鑛夫社宅の改良増設、購買會による日用必需品の廉價分配、慰安、娛樂設備の充實、托兒所、小學校の設置に依る子弟の哺育、教育の徹底。

(三瀬) 切羽採炭に於て「ジャックハンマー」「デンバー」の如き鑿岩機を使用するときは、炭塵飛散甚しく、保健上不良なるのみならず作業亦困難なるを以て、「フロッツマンロータリー」「ホルドリル」ハ

イスビードハンマードリル」に螺旋形の鑿を用ひたるに、炭塵の飛散を少くし、且輕便なるを以て、採炭夫には大に歡迎され居れり。

切羽運搬の棧に代ふるに「シュート」を以てし、更に「コンベヤー」に代へ、又坑道運搬に捲機を設備し、手押距離を短縮したるに、能率増進し、稼働状況亦改善せられたり。

昭和四年六月より安全委員會を組織し、安全思想の涵養に努め、且安全服裝の整備を奨励したる所、或程度の災害率の減少を見たり。その實績に付ては組織後日猶淺きため未だ不満足の點多きも、時日の経過と共に漸次好成绩を得るに至るべきを疑はず。

(海軍新原) 時代の進運に伴ひ鑛夫の素質の向上せる事、茲數年間に著しきものあり。又鑛夫の指導法として作業講演會(毎月一回)、安全週間實施等の結果と相俟つて稼働状況改善に見るべきものあり。

左に其の二三の實例を示せば、稼働率の向上

種利	年別	月末平均	出稼歩合
一種鑛夫	大正十一年	三、三〇五	五八%
	昭和三年	二、五〇六	七一%
二種鑛夫	大正十一年	一、三六二	六四%
	昭和三年	一、〇一三	八三%

右表は數年間に一、二種鑛夫共如何に勤勉勞働するに至れるかを示すものなり。



保安に関する自覺

一、切羽に於ける規則的打柱の勵行。  
 一、安全燈の開放又は喫煙の事故無き事。  
 一、帽子、足袋、脚絆着裝の習慣。  
 右は最近四、五年間に確實に勵行さるゝに至りたるもの。  
 其他作業上に於ける喧嘩及傷の事件無きに至れること、他人の函窃盜、函積に詐偽的行爲の無きに至れること等なり。

(崎戸) 各坑共昭和元年度より從來の炭柱式採炭法を長壁式採炭法に改めつゝありて、採掘状態一般に佳良となり、且つ通氣の改善も興り出炭の増加を見たり。

各坑共昭和元年頃より採炭仕操に機械力の應用に着手し、ドリル、電氣、オーガー、コールピック等を使用し、一方小型捲機械を使用して運搬能力の増大を計り、且つ作業簡易化を計れり。

坑外に於ても又「コンベヤー」其他の應用に努め積込費其他の節減に努めつゝあり。

(高松) 鑛夫住宅の改善、浴場の擴張、購買會の新設等に因り稼働状況良好となれり。

(目尻) 通氣を良好となしたること、風道を擴めたること、切羽の集中、温度高き箇所を採掘を中止したること等により能率を高めたり。

(漆生) 産業合理化及び法令改正に伴ふ稼働者種別の變更、並に稼働時間縮少の爲め、必然の結果として、坑内運搬機、採炭機等を設け、採炭及運搬事業を機械化し、其能率増進を謀るは最緊急の要件にして、當坑に於ても既に「オーガー」式「ドリル」を一部使用中なれば、近く「コールピック」を使用して

採炭方法を改善し、切羽運搬機としては現今各坑にて重要視せらるゝ水流し樋式は坑内及炭層の状況に適合せざるを以て、可動式小捲揚機又は「チェーンコンベヤー」を採用して稼働状況を現今の各個稼働より團體式稼働に改善することとせり。

第六 鑛夫稼働状況改善に関する意見

札幌地方

主なる意見を要約すれば左の如し。

- (1) 鑛夫體育増進 労働の根源は體力にあるを以て坑内外に於ける衛生施設を完備し、進んで體育獎勵の施設を設け、健康の増進を計るべし。
- (2) 鑛夫の訓練 鑛夫教化施設の完備を計り、團體的生活、規律生活に関する訓練を爲し、素質の改善に留意し、以て間接的に稼働状況の改善を計るべし。
- (3) 機械力の利用 可成機械を使用して出炭の増加を計ると共に、運搬系統の連絡統一を計るべし。
- (4) 労働時間の短縮 稼働時間を可成短縮し、十分の休養を與ふべし。
- (5) 現場條件の改善 坑内保安状態を良好にし、安じて作業に従事せしむると共に、採炭方法其他を攻究し、能率多き作業をなさしむべし。
- (6) 現場に於ける天然條件の利用 作業場に於ける天然條件(例へば上下壓の性質)等を十分調査し、之に適應せる採炭法、支柱法等を考究し、鑛夫をして其の稼働の實際に當り効率多き作業に就



かしむべし。  
(7) 單價の決定其他 單價の適正は鑛夫の勤意を左右するを以て、最も嚴密に調査決定すると共に、各人の技倆並に長所を考察して夫々適應せる作業に就かしめ、愉快に作業せしむる様留意すべし。

(8) 係員と鑛夫との意思疏通 従業員の精神的統一は作業に於ける統制力となり、惹いては稼働状況の改善を來し、能率を増進し得べし。故に係員と鑛夫とは接觸する機會を多くし、意思の疏通に努め、作業上の連絡を計り、同一方針の下に協力一致作業に忠實ならしむる様努むべし。  
仙臺地方

各鑛山の具體的意見と認むべきもの左の如し。

- (1) 安全委員會の提案は可及的之を採用すること。
- (2) 邊鄙なる鑛山生活には精神上的の慰安も必要缺くべからず、花卉、盆栽栽培の獎勵、浴場、遊技場、俱樂部等の増設。
- (3) 坑内温度の人為的に低下。
- (4) 三交替制を徹底的に實施すること。
- (一) 「スコップ」すくひ込みを實施すること。  
は特殊の意見にして更に一般の意見としては
- (1) 作業設備の改善

例へば安全装置の完備、採光、通風、照明装置の完備、温度及乾濕の調整、防塵、防水、空氣清淨設備の完

備の如し。

(2) 機械力の應用

機械力の應用は鑛業合理化の骨子にして、「カッター」「ドリル」「コンベヤー」の改善等は目下の急務にして、坑道の機械化も又忘るべからず。

(3) 作業方法の改善

機械力の應用と相俟つて改善したきは作業の方法なりとす。種々なる機械の應用と共に、休憩時間等を利用して其基本的教育を授け、優秀なる鑛夫を養成することは最も望まし。夜間作業の廢止は獨り衛生上有益なるのみならず、能率増進上重大なる影響あるは言を俟たず。又作業服を制定、給與するが如きは實際問題として相當効果あるを疑はず。

(4) 労働條件の改善

産業の維持發展に支障なき限度に於ける高き賃金が能率に至大の影響あることは近時特に主張せらるゝ所にして、此の意味に於ける基本賃金決定方法の合理化並に賞與額又は歩増等獎勵方法決定に就ての研究は特に必要なりと認む。

(5) 保健衛生災害防止設備の改善

業務上の負傷の減減を期する處置の研究と、労働者の氣風改善に貢献する方法の研究を其の主なるものとす。  
後者に付ては公休日の翌日は出稼率低下の傾向ある今日に於て、餘暇、公休日の善用方を指導するは目下の急務にして、鑛夫及家族に適當なる種々の慰安を與ふることを圖らざるべからず。



「スポーツ」の奨励の如きは其の一例とすべし。

又住宅の改善に依る勞働力の保護は稍々間接的なれども見逃すこと能はざるものなり。

東京地方

- (1) 坑内外の機械設備を整備し、且礦夫の配置等に付統一連絡を圖り、礦夫をして常に一定量の勞力を以て作業し、安定したる收入を擧げしむること。
- (2) 勤儉力行、相互扶助等の主義を第一とする精神教育に努め、礦夫が自發的に公私病以外の事由に依り缺稼すること無きに至らしむること。
- (3) 意見疏通機關を設け、經營者と従業員との意思疏通を圖り、勞働條件の改善、災害防止の徹底に資すると共に、從業者相互の融和を圖り、且つ共同責任觀念の誘發に努むること。
- (4) 私生活の様式改善、私經濟の物質的及精神的指導を圖り、生活の安定を得しむること。
- (5) 福利施設の發道改善を圖ること。
- (6) 缺稼に對しては必ず届出せしむべき制度を設け己むを得ざる事由に依る外缺稼せざる様にする。尙精勵賞與制を設けて缺稼の減少を計ること。
- (7) 健康保險の趣旨徹底に努め、詐病防止の實を擧ぐる。

大阪地方

- (1) 思想善導、精神修養。
- (2) 設備改善、作業方法の指導。
- (3) 保健體育奨励。

- (4) 作業の安全を圖ること。
- (5) 通風の改善を圖ること。
- (6) 生計の安定。
- (7) 休養方法の改善。
- (8) 職業智識の向上。
- (9) 各種統計の參酌。
- (10) 輕快なる服裝。
- (11) 礦夫の適所配置。
- (12) 收得賃金を知悉せしめ仕事に興味を持たしむること。
- (13) 礦夫の温情的待遇。
- (14) 礦山勞働と家庭勞働との規律的配合。
- (15) 公休日の繰替配合。

福岡地方

各礦山の意見を列記すれば左の如し。

- (1) 各種業務に従事する勞務者の稼働状況は、最近技術的訓練の結果、各業務を通じ技術的進歩並に共同作業の連絡統一により作業能率の向上、然かも時間短縮による勞力の經濟は顯著たる現象なり。尙左記事項につき徹底的改善の必要あり。

勞務者の素質改善



勞務者を教養すること。

作業場に對する責任感を注入すること。

技術的訓練をなすこと。

作業條件の改善

可及的就業時間短縮を計ること。

坑内氣温の低下を計ること。

配函の圓滑を期すること。

可及的機械力の應用

(2) 鑛山の作業の如き相連繼せる作業に従事するものは、自己を本位として他を顧みざるが如き觀念なく、亦た一人の怠慢過失不注意より多數者に累を及ぼすが如きを絶無にする様實行せしむるを必要とす。之れが方法としては鑛夫の指導と訓練に依り鑛夫を自覺せしむるにあり。作業場の照明、通風、温度、往復の坑道等を良好ならしむる事等及作業に障害を與ふる事故を未然に防止するにあり。

稼働力を旺盛にするには休養を十分にせざるべからず。鑛夫住宅の靜肅を圖ること。特に夜勤者の住宅附近は注意すること。其他衛生上の施設の完備を圖ること。

(3) 禁酒或は節酒の勵行乃至は高等なる趣味娛樂の涵養等稼働者の自覺と向上により公休日より有効に利用せしむること。

(4) 採掘跡を充填整理し切羽の安定を計ること。採炭用器具、機械の使用を多くし能率増進、時間

短縮、賃金安定を計ること。許す限り採炭方と充填整理、修繕方とを交代とし各作業を順調に遂行せしむること。

(5) 鑛夫の稼働状況を改善するには、坑内に於ける稼働場所を最も稼働に好適する様改善すること共に、他方坑外に於ては心身の安靜に十分なる住宅及慰安娛樂の設備を施し、以て居心持を良くするにあるべく、之が具体的方法に至りては各鑛山の事情により異なるべきも、坑内通氣の改善を計り、通氣量を増加して坑内の空氣を新鮮にし、且その温度を低下せしめ、坑外に於ては鑛夫住宅の設備を完ふする外、入昇坑者の疲勞を軽減するため、坑内人車を設け、運搬力増加のため坑内運搬設備を改良し、又坑内在坑時間の短縮に努むる如き、最も緊要のことなりと認む。

(6) 稼働状況改善に付ては、要するに鑛夫各自の自覺に待つもの甚だ多きを以て、一面彼等の素質を改善せしむべく、勤績蓄財、衛生及危害豫防等の觀念を適宜の方法に依り不斷陶冶訓育するの必要あり。又一面に於ては鑛業者の自覺即ち移動の防止、稼働者の待遇、衛生施設、傷害防止の素因たる事業場の環境に對する安全的施設、其他各種施設の完備を期するの外なし。

(7) 作業場の改善により、稼働者自ら自己の業務に興味を持たしむること。總ての作業は機械化し、此れにより稼働者の稼働状況の改善を期しうべし、従つて此等の新しき試みに對して稼働者一般は興味と研究心を以て、此れに従事する如く訓練誘導する事肝要なり。稼働者の環境を改善する事は、稼働者をして鑛業所の所在地を永住の地とする心を起さしむるに最も大切なることなり。則ち稼働者の福利施設を増し、學校、病院、住宅等の改善に意を用ひ、尙稼働者のために相當の金融機關を設くる事緊要なるべし。



- (8) 諸施設の完璧を期すると共に、常に時勢の進運に伴ふ稼働者心理を洞察し、種々の方法を以て鑛夫の自發的進歩を助成するに努むると共に、一方其地位を尊重すること必要なり。
- (9) 坑内外の施設を改善し、坑内夫に在ては入昇坑を簡便にし、在坑時間を適當に短縮し、稼働坑夫の有付をよくし、常に在籍人員及び不良鑛夫の整理に努力することを要す。
- (10) 切場運搬に要する時間を努めて短縮し、以て掘採力を發揮せしむる爲能ふる限り集約掘採法に改め、切場運搬は機械力を應用し作業系統を整備し、其の圓滑を計るを要す、之が爲就業時間及交替制の適法なることを考慮せざるべからず。即ち採炭夫、仕操夫の如きは十時間に交替制又は八時間三交替制を適當とし、運搬棹取、撰炭、積込夫の如き採炭に關係ある業務者は採炭夫より一時間乃至二時間を始業及終業共遅延せしむるを適當と信す。
- (11) 鑛夫の思想教養の向上殊に労働精神の緊張、作業の機械化、労働條件の改善、(賃金制度の確立、労働時間の短縮)、災害防止、安全運動の奨励、不良鑛夫の淘汰、不良怠惰の鑛夫の存在は百害ありて一利なし。而も此等は事業主の態度の緩慢なるに乗じて集合し來るものなるを以て常に是等を淘汰し、善良なる鑛夫を集むることに努力するを要す。現場係員の教養向上、鑛夫の稼働成績の良否は、之を指導監督する現場係員の素質の如何に負ふ所大なるを以て、技術

上又精神上總ての點に亘り之が教養を完からしむる必要あり。

- (12) 稼働状況改善には、常に多額の經費を要する事にして、兎角理想論に流れ實現困難なる點あるも、目標を掲げ經費の許す範圍にて銳意之れが實現を計るは、總ては生産能率増進となり、事業主の享くる利益も大なるものありと信す。左に其の要點を記載すべし。

坑内の通氣温度並に湿度及び工場の通氣採光。

人道の昇降、切羽又は片磐運搬に過大の勞力を費さざる事。

作業場を整頓し、氣持よく作業せしめ、一方危険豫防法を講じ安んじて就業せしむる事。

其他體力を消耗し又は不快を與ふるが如きものに對して設備の改善をなす事。

賃金見積決定を科學的に行ひ、所謂「アテガイ賃金」を排すること。

團體作業の統制を計り、鑛夫相互の作業上に對する喧嘩の種を作らざる事。

鑛夫を教育し作業上の智識を與ふる事。

住宅の改善、住宅は稼働者の慰安休養場所なり。之れが改善は稼働能率に大なる關係あり。

衛生保險施設、用水、下水、風呂、便所の設備改善、病院施設の完備。

團體生活の訓練、各種團體(在郷軍人會、青年團、婦人會等)の指導訓練、其他の教化事業。

其他生活必需品の安價配給並生活様式の單準化。

- (13) 三交代共同作業となし、一團體の人員を三拾名位とし、之に一係員を附し、舍宅も團體別とし、坑内外共に徹底的に世話せしむるを理想とす。

- (14) 賃金の廢止、志願の際健康保險證寫を退鑛證明と同時に必要とすること、及稼働者教育の徹底。



(15) 事業主より礦夫に對し肩入金を絶対に貸與せざることを實行可能ならば、事業主、礦夫双方福利を増進せん、其の事由は礦夫にして他に轉坑せんと欲するも肩入金貸與する者なきに於ては自然各自に貯蓄心を惹起するは當然にして、此の蓄財心の發露は業務に精勵するに至る。さすれば礦夫の生活状態も良好に向ふ而已ならず、一面事業主に於ても肩入金として貸付け居たる多額の出資を要せず。尙ほ且つ生産能率を増進す。

(16) 礦夫の移動防止に就て

由來炭坑々夫には肩入金と稱する一種特殊の賃金前貸の風習行はれ、此賃金前貸は坑夫の雇入れに急なるとき前貸を好餌として之れを勧誘爭奪するには極めて利巧なる方便なるも、其結果に付考察するに、現在の状況にては賃金前借たる礦夫も又前貸者たる事業者乃至坑夫世話方等双方とも、自から爲れる窶井に陥りて其弊の苦痛を詆めつゝあり。

然して之れが艾除に付き事業者及坑夫世話方等は常に苦心し居るも、久敷に渉る因習に依り俄かに之れを根絶すれば到底至難に屬し、各方面共今尙ほ此手段を用ひ居る状況なるが、其弊害を顧るに坑夫は之れ在るが爲め貯蓄心と勤績性を缺き、例へば雇れ當初は肩入金に束縛を受けて一時熱心に稼働するも、暫時にして放縱惰慢の心を起し漸く移動性を現はし更に他を頼りて肩入金を調達し、終始之れを反覆し各地を轉々浮動する弊習を作すものなれば、肩入金は實に炭坑稼働者をして放縱惰怠に陥れ移動心を誘發して稼働能率を削ぐ弊風を醸成する因を爲すものと云ふ可く、尙ほ學齡兒童を有する礦夫に對しては兒童をして同一の學校に學びて此親睦より産み出す學業成績を阻害し、同時に親睦なき土地より受くる悲哀は、兒童心理を萎縮せしめむ、子

弟教養上非常なる悪影響を興ふるものと云ふ可し。

他方前貸者の一般心理としては、肩入金を以て動もすれば礦夫の自由を束縛し、礦夫に於ても又同様心理に於て餘儀なく束縛を受け居るも、固より面従腹背事々に物儀を醸し、終に労働者と事業主との間に溝渠を作り、惹ては労働問題因を作すものなれば、須らく、礦業界より此弊害の随伴する肩入金貸借を全廢して、如上の弊を除去する事は、坑夫の保護及稼働能率増進上成績の見る可きもの決して尠からずと思料す、然れども因習久敷に渉るものなれば、區々事業者の自制に依つて目的を達成し可きものにあらざれば、事業者を強制する組合協議に依るか或は監督官憲より之れを禁止するも一方法たるべし。



昭和七年三月二十八日印刷  
昭和七年三月三十日發行

發行人

社團  
法人

日本鑛山協會

振替口座東京七八〇七八番

竹 永 喜 一

東京市麴町區有樂町二丁目七番地

印刷人

吉 岡 清 次

東京市麴町區有樂町二丁目七番地

印刷所

朝陽印刷株式會社



89  
322



終