

# 酒造りの労働の組織

—産業社会学的研究—

万 成 博  
牧 正 英  
清 野 正 義

## はじめに

- 第1章 在来蔵における杜氏と蔵人  
第2章 酒造業における技術革新と労働組織  
第3章 酒造り出稼ぎの実態

## はじめに

この論文においてわれわれは、伝統的な酒造業が新しい技術体系を採用することによって、社会体系としての労働組織に、どのような変化が生ずるかを分析して、酒造業の近代化の過程を解明したいと思う。産業の近代化とは、農業から製造工業へ、さらにサービス業への推移を意味するものであり、それは産業分野における技術と労働の変革を必然的にとまらう。

日本の酒造業は、伝統的な手工業を代表するものであり、全般的な日本の産業近代化の過程において特異な役割をはたした。わが国の酒造業は、日本が産業革命を経過する前(1890年代)までは、最大の工業であった。明治7年(1874)の「府県物産表」によれば、各種工業部門の生産額のなかで、酒類、醤油および味噌などの醸造業を中心とする食料品工業が、全工業生産額の42%であり、酒造業は全工業生産額のなかで16%強に達していた。<sup>2)</sup> 織物や鍛冶屋の品物が、ほとんど家内手工業の段階にあったとき、酒造場はもっとも大きなマニュファクチュアであった。

酒造業は、日本の伝統的な産業のなかで、最大の生産額の品目であったばかりでなく、「日本の酒は、日本人が大昔から育てあげてきた一大芸術

的創作であり」<sup>3)</sup> 酒造りのなかに民族に独自の醸造技術を発展させた。古い時代の日本の科学も技術も、この酒造りの中に盛り込まれているといえよう。

伝統的に形成されてきた日本の酒造りの技術は、現在どのような状況にあるのか。伝統的産業の分野にも科学の進歩と技術の革新が導入されるようになった。われわれの祖先は、現代の微生物学が、さいきんようやく麴菌や酵母や乳酸菌の作用について分析的に明かにすることができるようになった知識を、数百年も前から、酒造りの技能として経験的に獲得し、それを酒造産業としてつくりあげてきた。

酒造りの技術は、徒弟的に伝習される。この徒弟制度は、さらに酒造りの独自の労働の組織を発達させた。この集団は高度に組織化され、また能率的な手工業の労働組織である。<sup>4)</sup> 現在、全国に散在する酒造場(3913軒、昭和37年調)のほとんどは、伝統的な技術と労働組織にもとづいて運営されている。われわれは西宮および伊丹にある四つの在来蔵を調査して、伝統的な手工業的な酒造りの技術体系とその労働組織の特質を解明しようとした。

酒の醸造は、夏には米作に従事し、冬には酒蔵で働く杜氏と蔵人によって構成される独特な集団によって営まれる。これは冬季の農村出稼ぎ労働力を、職能的に組織化した労働集団である。酒の醸造の全部の責任者は、杜氏にある。酒造経営者は、酒の醸造の一切を杜氏にまかせ、醸造工程はすべて杜氏によって管理され、杜氏の技能と勤

が、酒質の良否を決定している。杜氏は酒造りの技術者であり、製造の全責任を負うばかりでなく、酒造りの労務者は杜氏が雇用し、徒弟的に訓練をあたえ、酒造りの各役職に任命する。杜氏は親方であり、全国の酒蔵には杜氏の統制のもとに動く、共通な職能的階層が形成されている。今でも伝統と慣習の支配する前近代社会の労働の秩序が、在来蔵の労働過程を動かしている。

われわれは、第1章において、われわれの調査した西宮および伊丹における4つの在来蔵のデータにもとづいて、在来蔵における杜氏と蔵人の酒造りの技術体系とその労働組織の特徴を描き出すことにつとめる。

伝統的な酒の醸造の分野でも、微生物学が著しく進歩してきた。製造工程の機械化もたえまなく進んでいる。この技術革新によって、酒造りの技能や労働の組織も重大な変容をとげつつある。現在における酒造工程の最大の技術革新は、四季醸造工場のうちにみられる。酒は久しく冬季に仕込まれるものとされていた。ところが日本の酒造業にも、酒庫を冷凍して年中冬の温度に保ち、四季を通じて、酒を造る四季醸造がはじめられるようになってきた。

われわれは酒造業におけるこのような技術革新の性質を明らかにするために、伊丹における最新の酒造工場における技術体系および労働組織の体系を調査した。これらのデータの分析を通じて、酒造工程における連続機械装置による大量生産方式は、伝統的な酒造りの労働の内容、技能、協働体系、労働の慣行に、どのような変化を生ぜしめるかを解明することにつとめた。われわれはすでに、冬季蔵の酒造りの技術体系および労働組織を調査したので、両者のデータを比較すれば、伝統的な酒造りの労働組織がどのように変化してきており、また今後どのように変化するか動向について、知ることができるであろう。われわれのこれらのデータは、たんに酒造業における技術革新の実態に叙述する資料となるばかりでなく、近代産業一般における技術革新の影響の問題を考えるうえに役に立つと思う。この問題は第2章の課題である。

日本の酒造業界は、今のところ在来蔵の出稼ぎによる寒造りの方法と、四季造りの工場組織との二

筋道にのぞんで、有史いらいの大きな転換期に立っているようにみえる。

産業の近代化につれて、農家の出稼ぎにたっていた在来蔵の労働力そのものが変わってきている。これは在来蔵の外部社会の変化であるが、蔵の内部の活動に影響を及ぼす。われわれは在来蔵の出稼ぎ労働者が、現在どのような人々から構成され、またどのような動機で出稼ぎに参加し、そして農業と出稼ぎを全体の生活のなかで、どのように位置づけているかを知ろうとした。さらに四季酒造工場で働く労働者の社会的背景と労働生活の変化の実態を把握しようとした。産業組織の内部体系にたいする外部体系の影響の問題は、これまで産業社会学者が研究を怠っていた領域であるが、この問題は第3章で取扱われている。

われわれの酒造業の近代化過程の研究は、以上に述べた学問的関心ばかりではない。酒造業は西宮地方における伝統的産業であり、われわれの住む西宮の地域社会の問題であるからである。われわれは当然自分たちの住む地域における産業の解明に関心をもつ。

この調査は、甲南大学井森陸平教授を代表とする「伝統的産業における技術改良普及の過程、要因、その経営組織に及ぼす影響に関する調査研究」（昭和41年度文部省科学研究助成試験研究）の一環として行われたものである。調査に御協力をえた西宮市小西酒造株式会社および伊丹市三共酒造有限会社の経営者および蔵の各位に深く感謝している。

註 1) コーリン・クラーク著「経済的進歩の諸条件」上下巻（東京勤草書房、昭和30年）。

2) 緑川敬・桜井宏共著「清酒業の経営と経済」（東京、高陽書院、昭和40年）45頁。

3) 坂田謹一郎著「日本の酒」（東京、岩波書店、昭和39年）ii。

4) 緑川・桜井「上掲書」44頁。

## 第1章 在来蔵における杜氏と蔵人

牧 正 英

清酒の醸造という問題を、たんに生物化学的な現象として捉えることは十分でない。われわれの調査した西宮および伊丹における四つの在来蔵<sup>1)</sup>

においても酒造技師はいたが、実際に酒を造っているものは、杜氏以下の蔵人であった。酒の生産工程は、生物化学反応の進行にたいして、人間の技能と労働力が能動的な役割をはたしている。杜氏や頭や蔵人たちは、酒造りに自分たちの経験と技能と勘の全神経を集中して、協働作業を通じて文字通り酒母や醪<sup>モロミ</sup>を守り育てて清酒に仕上げている。それはたんなる労働力の集積としてみるべきではなく、一つの調和のとれた協業形態とみるべきであろう。

酒の生産の基本的作業である麴の製造、酒母の製造、醪の製造の三つの労働体が、調和のとれた協業によって労働するためには、洗米、蒸米、冷却各作業が先行し、それが杜氏の指揮を通じて一つの労働共同体となって展開する。満願寺氏はこの酒造りの生きた生産機構を、「段階労働を含む単純協業」<sup>2)</sup>の形態として把握すべきだと述べている。

この調和のとれた単純協業形態は、かたちの上では分業形態をとりつつも、その作業順序にしたがって蔵人が労働力を発揮するという姿は、この協業形態が「統一的」かつ「能率的」な集団ともいえる。即ちそれは杜氏および頭、大師と蔵人からなる位階制度と、経験、技能、勘がささえている。蔵の作業工程および秩序は、これらの要因が第一次的なものとして、それに伝統的、慣習的なものによって形成されている。

酒造りの技術は、これらの形態の上ののっかり、固定され、蓄積されたものが伝承されるという過程を今日迄とってきた。杜氏が蔵人に伝える技術上の基礎は、杜氏のもつ最高の技巧であった。

この伝統的な技術と労働形態は、いまなお、われわれの調査した在来蔵では、力強く生きており、日本の伝統的な協業形態が残っている一つの姿でもある。

本節は、この伝統的な協業形態を通して、現代の杜氏と蔵人の仕事、役割、環境をのべ、あわせてその変化をみるものである。

註 1) 四つの在来蔵名

|        |          |
|--------|----------|
| 1. 寿蔵  | 9,000石造り |
| 2. 内蔵  | 4,500石造り |
| 3. 新生蔵 | 4,500石造り |

いずれも白雪、小西酒造(株) 西宮市

#### 4. 老松蔵 2,500石造り

老松、伊丹三共酒造有限会社 伊丹市

2) 満願寺一作氏「近世酒造業の生産機構」(歴史学研究) 1巻6号450~451頁。

酒造の生きた生産機構とは次の如く説明されている。

酒の基本的作業は3つの段階に分けられる。即ち1.麴の製造、2.酒母の製造、3.醪の製造である。これら1.2.3の労働体が単純なる協業であって労働するためには、洗米作業、蒸米作業、更にこれを冷却させる作業が先行する。先ず1の麴室の内部における3人乃至5人位の作業で、衛門と室の子とあって引込、床揉、切返、盛、出麴の一連の諸操作が単純協業によって行われる。2.及び3の段階も同様に単純協業を以て終始される。労働行程における衛門、配廻は、その行程上及びその成果の良、不良に就て責任を負うものであると同時に、その指導をもなすものである。しかし決してその作業のほりてぶらぶらしているのではなく、同じように同一作業に従事する。(1)の労働行程を完了した後の室の子は權入れ(3の作業)その他に従事せしめられるし、たとえその労働行程を完了しなくとも手のすいている室の子は配廻(2の作業における主任)の命令で2の作業に従事せしめられることもある。かかることは3つの段階の相互間及び洗米、蒸米との間においてしばしば行われている所である。かくの如き酒造の生きた生産機構を段階労働を含む単純協業という形態として把握すべきだと考える。

#### 1 杜氏の役割

杜氏は酒の魂を造るものといわれているくらいで、その技術如何がただちに清酒の品質にあらわれてくる。白雪の杜氏は、「杜氏として立派な酒を造ることが、昔から私達の使命となっている。」「もしわるい酒が出来れば、これは杜氏の全責任であり、酒造家、蔵人、村の人々から非難される。酒造りに何年経験があろうとも、常に酒造りの一年生の気持で技術のみがく。」と語っている言葉の中にその事がよくあらわれている。父も杜氏、大正12年からの蔵人で、責任者の杜氏となつてから16年、伝統的な徒弟制度を経験し、醸造上諸般の知識をえ、自己の杜氏の酒法を体得したベテランである。このようによい酒をつくるための技術のみがくこと、その責任性は今もかわっていない。

杜氏はいくらよい酒を造ろうと思っても、それに協力してくれる蔵人がいなければ駄目である。仕込に関する全責任を負わされていると同時に頭

以下の蔵人を統合せしめ、仕事を円滑にすすめ、統一性を計らねばならぬ。杜氏はその円滑さ、統一性を計るため、常に夕食後の自由時間に、酒造家のことについて、又仕事について蔵人全員に話しをする。蔵人と常に接し、蔵人に自分のやり方について、理解してもらうために、このような会合がしばしばもたれている。蔵には年々、高齢者が増加して来たが、比較的若い人もいる。この高齢者層と若い人の層との統一も必要である。蔵での統一をみだすのは、これらの人々の「ずる仕事」であるという。この影響は非常に大きい。

杜氏は蔵の統一性を計るという役割と共に酒造り一期間の終了迄、蔵人を村からあずかっているという責任がある。健康で、無事に帰村さすまでの役割がある。いわば杜氏は、たんなる酒造りの技術者としてではなく、蔵人にとって、すべての面での支えとなる親方さんでなければならない。蔵内で、蔵人が杜氏の事を「なにに杜氏」とはよばずに、「親爺さん」「親方さん」といっているのはその一つのあらわれであろう。杜氏が蔵人にあい通ずる面が多いのは、彼等が背負っている「共同生活」という絆であろう。同じ村から、使う言葉もしぐさもすべて共通である。杜氏は村から信頼され、蔵人は杜氏に対しどんな事でも相談ののってくれるという「共同感情」、「共属感」が、杜氏のこれまでの役割を円滑に促進せしめてきた。

これは今日でも大きな力となっている。杜氏は杜氏としての「誇り」を大切に、数多くの蔵人から選ばれた杜氏として役割を果たさねばならぬという責任感、それらとあい通ずるものがある。

蔵内の杜氏の役割は、これまでのながい年月と共に固定化され、習慣化されてきた。杜氏に対する蔵人の信頼感、村の信頼感も、今もくずれていない。今日でも「酒造りに出す事によって一人前になる」とか、又「毎年息子達が、親のあとをついで、酒造りに出る」という一つの習慣はきえていない。このように杜氏の役割とあいまって、その村の生活とのつながりは一つのものとなっている。

杜氏は又酒造家と酒造家が雇用している技師との関係を維持せねばならぬ役割をもつ。酒造家は

杜氏に醸造上一切の事の責任をもたせ、まかせているが、杜氏は作業面、人の面で酒造家と漸々相談せねばならぬ。杜氏がつれて来た蔵人のことや蔵の設備についてとりおこなう。これはすべて酒造責任者と口頭で、連絡し合うのである。

最近では、杜氏は、酒造技師と関係を密にせねばならぬ。酒造技師は、杜氏に対し酒の状態についての分析結果を伝え、杜氏はこれを受けて、その日の酒の仕込状態を考えるのである。杜氏は酒造技師より一方的に酒の科学的分析結果をきくのではない。杜氏も酒造技師に、自己の経験してきた酒の状態について話しをする。この様に酒造技師と杜氏は、よい酒を造るために、お互いに連絡が密である。杜氏は、又酒造技師を先生とよび、酒造以外の事についてもいろいろ相談する。

大規模な酒造工場では、一蔵にいくにんかの技師がいるが、小規模な所では、杜氏自身が酒造技師の役割を果たしている。老松蔵では、杜氏自身が、酒の醗分析をおこない、醗分析基の図式まで作製する。このように最近、大規模な蔵といわず、中小規模の蔵においても、酒造りの科学的コントロールが進み、万全を期するようになったと同時に杜氏の役割がふえている。

杜氏の役割の重要なものの一つとして、今もかわらない蔵人の雇用がある。杜氏の蔵人の選定は、年々むつかしくなっている。特に若年層が少なく、求人難である。しかし酒造りの出稼者が、そうだからといってなくなるとはかぎらない。若年層を蔵にこさすためには、蔵のいろいろな制度をある程度改善すればよいとわべている。例えば蔵での一定期間における仕事の休みが少ない事と全体的に仕事力が力仕事であることが、その壁になっているようであるが、休みはこれからの蔵の醸造工程においてどんどん機械化が進むので、これはある程度改善されるという。又力仕事もだんだんと少なくなるだろう。蔵内の位階制度が古くさいという事で、若い人にあわないのではないかとの意見もあるが、それは間違っていると思う。人は役に対する「誇り」をもつことによって作業意欲が増進し、又これによって待遇がきまってくるので、かならずしも壁となっているとは思はない。杜氏として蔵人を集める事は苦勞ではあるが、冬季出稼ぎが完全にはなくなるとは思っていない。

い。伝統的な酒造りの慣習は、村人の心の中にしみこんでいてそうたやすくかわるものでないと語っている。

杜氏は毎年7月頃から蔵人の交渉にかかる。11月の総入込までおこなわれる。その交渉の方法は口頭での約束が多い。今年、蔵に来た人に、来年も来てくれるようたのんでおく。もしその人がわるければ、他の人を紹介してもらおうようにしておく。杜氏が夏に帰村したとき、その人の家いききめる。杜氏がその時、具体的に蔵人の雇用条件とするのは、大体仕事の内容と役をつける事によってきめる。賃金は毎年、蔵に入込後正式にきまるので、前年度の基準を参考例として話しておく。大体、昨年蔵人として来た人が、昨年より少し役が上であれば来てくれるという。村での説明会はあまりおうげさな事はやらないし又職業安定所をも通さないという。このように杜氏の役割は、蔵内の事から外の面まで、かなり広い範囲にわたっている。ここから杜氏になる資格条件がかなりきびしいものである事がわかる。その資格条件は今とあまりかわっていないけれど、その程度は高いものである。まずすべての仕事の経験者であること。醸造工程、仕込工程の経験を積むことから経験年数の問題がある。次に人の統制力があるかないかという事である。これは条件の内でありかなり重要視される。そして酒造家、技師、醸造関係の人々、醸造組合からの推薦が必要であること。杜氏は以上の条件を身につけた人である。この資格条件の中でもみられるように、やはり酒造りは人が造る酒である。どのように機械化されても、それが人にとってかわらない。

杜氏と酒造家は、長期にわたって雇用関係を昔から結んでいる。この一つの理由は、醸造技術の連続性の確保と、醸造方法を一定し同一の酒質を得るためであった。これが結局両者の間の雇用関係に「主従関係の色彩」を付着させるようになったといわれている。<sup>4)</sup> 今日の杜氏と酒造家との雇用関係も、昔と同じく長期にわたって、雇用関係を結んでいるが、それは「主従関係的」なものではない。その関係は「近代的な契約関係」とってかわっている。だから毎年夏、土用を期して、酒袋の渋染並に器具の手入に招かれる杜氏が、その年の酒造に雇用されるといういわば渋染の通知

が、雇用の予告である<sup>2)</sup> という伝統的な雇用関係は今ではなくなっている。今日、杜氏はその酒造家の正社員として迎えられ、一定の賃金のもとに待遇をうけてゆくというかたちをとっている。

## 2 蔵人の役割

杜氏の役割が、仕事の上で明確化されるのは、なんといっても、蔵人と一体となって働く生産工程においてであろう。ここに杜氏と蔵人とが、醸造工程においてはたす仕事、役割を通して、その特徴をみることにする。まず蔵人についてふねなければならない。

在来蔵の労働編成にもちいられる名称的分化は昔そのままに使われている。即ち杜氏、頭、大師（衛門、代司、麴師、釜屋ともいう）甑廻し、道具廻し、上人、中人、下人といった具合である。白雪では、多少その名称のよび方は違っているが、大体同じである。又最近では下人とよばれる雑用係の名称はなくなっていた。杜氏はさきにも述べた如く、酒造全般の指導監督者である。頭は杜氏に専属し、蔵内一般の作業上の計画を主たる任務とし杜氏の代理をなすものである。大師は麴製造の主任である。甑廻し或は甑屋は甑（酒母）の製造主任、道具廻しは諸道具の世話役、釜屋は蒸米の釜作業一切を任とし、通常上人の首席者がその任にあたる。上人は杜氏以下の指揮の下に一切の雑役に従事する。その他のものは醗熟成後は槽掛けの責任者となる。中人は上人と同じく雑役に従事する。<sup>3)</sup> その他下人という役があるが、これは白雪ではなくなっていた。飯焚きは中人の中に含まれている。頭、大師、甑廻し、釜屋が「主体的分業者」上人以下はその下で働く補助的単純協業者<sup>4)</sup> とよばれる。しかし実際には工程上、担当以外の作業につく場合が多い。この場合、主体的分業者は補助的労働者になりうるのである。この事は以上の労働編成の名称的分化がそのまま作業の分業形態をとって、一労働者群にその原料を供給し、麴仕込工程→甑仕込工程→醗仕込工程へと各工程が、空間的並列によって同時に進行するものではないという事に注意すべきである。このかたちが段階的労働のもとにある単純協業＝特定の分業形態である。

さて蔵人の名称的分化と段階労働を含む単純協業をみてきたが、次に実際の労働工程における蔵人の仕事と役割についてふれてみよう。杜氏はその日の作業にはいる前に、醪の状態をしらべること。そして前日に採取し、研究室に分析依頼をしておいた結果をみなければならない。杜氏はその内容を詳細に検討した後、その日の全体の作業面について考える。この仕事は昔のやり方とことなっている。従来ならば、この仕事は、すべて杜氏の勘によってなされてきた。しかし現在は、醪の分析を科学的な判断と杜氏の勘とによってなされている。杜氏がその日の作業工程を考えおわると、さっそく頭に作業分担の指示がだされる。

頭の役割は、蔵人にその日の作業分担の指示から始まる。頭は午前中の作業分担を蔵人に指示した後、頭の仕事としての醪の受持ちにかかる。頭は醪の状態について、杜氏からその内容をきき、醪を管理する。これらの仕事が午前中なされる。白雪では石数の増加、仕込量の増加と共に、頭が上頭と下頭とにわかたれている。上頭、下頭とも、頭として杜氏の補佐役である事にはちがいがいが、下頭は上頭の補佐役となっている。上頭は醪の管理と蔵人の世話がその仕事であり、下頭は醪造りと上頭の補佐がその仕事である。下頭は上頭の数多い仕事を常に助けている。特に蔵内での蔵人の相談など、下頭は上頭を助けて立ち働く。仕事の内容はことなるが、仕事以外のことについては、下頭は上頭と同じ仕事をしているのである。

大師は先にものべた如く、麴製造の主任である。白雪では大師一名が、上人の手伝いと共に麴を造る。大師の役割は、よい麴を造ることである。これはよい酒が出来ることと直接に結びつく。最近では機械の導入により、麴造りは、室の子の仕事がなくした。現在、温度と麴の出来具合をいかにもっていくか、機械の調整とともに今一番問題にしている所だという。大師の仕事は、醸造工程上の他の工程には参加しない。大師は麴造りに専念する。このことは機械が導入される以前も同じであった。大師はやはり麴造りにだけ専念し、室の子だけが、酒母の製造や他の工程にまわった。現在は仕込量の増加とともに、大師の仕事量もふえた。酒造りの醸造工程のなかで、大師だけが独立した部門となっている。

大師が重要な麴の製造に大きな役割をもっていると同様に醪屋は酒母の製造の役割をもつ。ここでも仕込量の増加と共に、中醪、下醪の蔵人がいる。中醪の仕事は非常に範囲が広い。勿論、醪の製造がその主たる仕事であるが、そのほかに酒の製成、移動の仕事が含まれる。下醪は、醪の手伝いが主たる仕事であるが、そのほかに中醪の仕事の手伝いをする。下醪の仕事の指示は、すべて頭（即ち大体下頭であるが）に従う。しかしその仕事は、中醪の手伝いが多い。このかたちは、先の上頭と下頭との関係に類似している。醪屋はこのように仕事の範囲が広いけれど、その役割は、やはり醪つくりにある。

道具屋或は道具廻しは、内道具屋と外道具屋とにその仕事の内容がわかたれる。内道具屋の役割は、内蔵の清掃をする事にある。外道具屋は、蔵に必要な諸道具の持込作業とその諸道具の掃除が主たる仕事である。酒造りの蔵では、清潔が第一である。各工程の前に常にこの清掃作業が先行する。各道具の準備は、頭の指示によっておこなう。この仕事は非常にいそがしく、常に上人の応援をえている。道具屋の役割は、蔵の清掃が、その仕事の多くを占めるけれど、やはり道具の手入れに気をくばるし、それが仕事の上で重要な事となっている。

釜屋の仕事は蒸米作業が中心である。白雪では、2つの蔵がコンキによる蒸米作業がとりおこなわれている。甑による蒸米は、多年の経験と勘が必要である。又米の質、水温、気候の条件にも左右される。釜屋の役割は、蒸米の如何によって、その後の工程が決定されるから、その役割は重大である。釜屋の仕事は杜氏に蒸米を献上<sup>5)</sup>する事によって、その良否が決定される。常に杜氏とその連絡は密である。

上人は先にものべた如く、一切の雑役がその仕事であるが、その主たる仕事は、槽掛けの作業と粕削の仕事である。槽掛けの作業は、午後からとりおこなわれるので、午前中は、仕込の手伝い、仕込の水くみ、あらい物の作業に従事する。このように上人の作業の範囲は広く、一定ではない。しかし上人の役割は、やはり槽掛けの作業において発揮される。

中人は上人と同じ雑役に従事するが、その仕事

はすべての工程に手伝いというかたちでまわされる。飯燗きは杜氏以下蔵人全員の食事の世話が、その主たる仕事であるが、やはり中人と同じく、その仕事がすめば他の工程の手伝いにまわされる。

以上、杜氏および蔵人の仕事と役割について簡単にみてきた。その特徴は昔とかわらない。伝統的な協業形態の上に、杜氏を中心に蔵人の労働が成り立っていた。しかし酒造りの科学的管理は、醸造工程の各部分に少しづつ変化をもたらして来た。その工程の変化は、やがて杜氏ならびに蔵人の仕事、役割に変化を生ぜしめて来た。ここに醸造工程の変化を、機械設備の導入と技術の体系の諸点に焦点をおきながら、在来蔵における伝統的な協業形態をもつ酒造り集団の問題をのべてみたいと思う。

- 註 1) 押川一郎, 中山伊知郎, 有沢広巳, 磯部喜一編 中小工業の発達 第2次中小企業研究11 近世酒造業の成立 (東京, 東洋経済新報社, 昭和37年, 383頁~384頁)。  
 2) 日本銀行調査局編 灘の清酒 (昭和6年) 20頁~21頁。  
 3) 押川一郎, 中山伊知郎, 有沢広巳, 磯部喜一編 「前掲書」 382頁~383頁。  
 4) 柚木学著 近世灘経済史 (東京, ミネルヴァ書房 昭和40年) 134頁。  
 5) 坂口謹一郎著 日本の酒 (東京, 岩波新書, 昭和39年) 139頁。

### 3 環境の変化

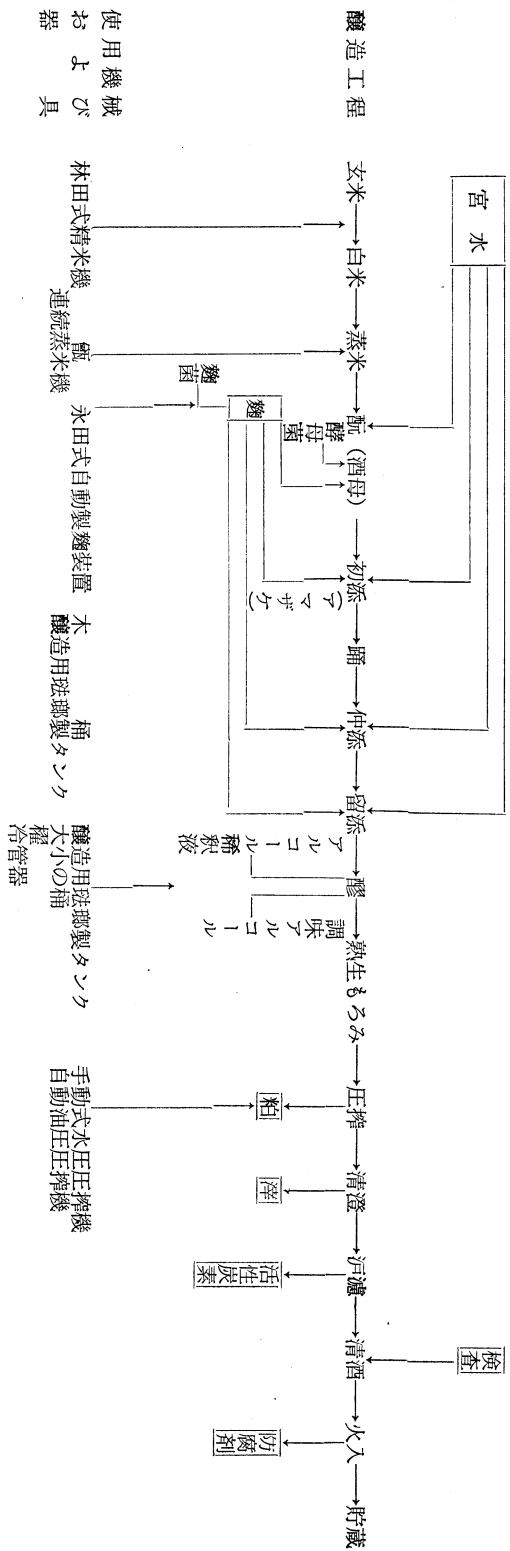
在来蔵における醸造工程の変化の一つは、なんといっても、用いられる器具の合理化、機械化であろう。まず最初にその変化からはいっていこう。その主たる変化は、仕込、貯蔵用の杉材の桶の代わりに珪瑯製タンクの使用。洗米に自動洗米器、放冷に蒸米放冷機、圧搾に水圧式圧搾機といった所であろう。珪瑯製タンクは、醗仕込みに用いて良い成績をあげうるのみならず、貯蔵用としても「酒味若く貯蔵し得且欠減少く洗滌に経費少」といういちじるしい効果をあげるため一般化された。<sup>1)</sup> その他、蒸には連続蒸米機が一つの蔵で釜にとって代わり、酒の輸送にポンプ、火入れに蛇管を用いるなど新しい機械使用がみられた。醸造各工程における新しい機械の使用は、かくの如く、白雪の在来蔵において顕著なものであっ

た。しかし醸造工程全般については、すべてが機械化されたとはいえない。最も人力を必要とする原料輸送の工程では、二つの蔵では従来的人力運搬に依存し、又醗の管理の工程では、同じく外気温の調整に依存していた。原料輸送の工程は、酒造りの工程において、圧搾の工程と共に最も人力を必要としその労働も重労働である。この工程が依然として二つの蔵では人力エネルギー中心であった。圧搾の工程も、圧搾そのものには、圧搾機を使用するが、その槽に醗の袋の投入並に整合は未だ人力に依存していた。このように醸造工程の部分的な機械化と人力にのみ依存するかたちが、白雪の在来蔵の醸造工程の特色としてみられる。

一方、規模の点で白雪よりは小さい老松蔵の醸造工程の機械化が、やはり同じように部分的に見られる。しかし老松蔵は全般的に旧来の蔵であった。

醸造工程の機械化は、これまで人力エネルギーに依存していた工程に、その内容を変えさせた。蔵人の労力が、ある場合には、機械調整にかわり、経験と勘の支配の労働が後退する。その最も顕著な工程が、麴造りの工程の労働にみられる。麴造りの主任たる大師とその補助労働者である室の子は、自動製麴装置の導入によって、その仕事はなくなった。又順序は逆になったが、蒸米の連続蒸米機の導入は、釜屋の仕事をはいした。このような工程における変化は、特に四季醸造蔵の場合、顕著である。在来蔵では、部分的にその労働工程の内容が、機械の導入によって変化しているといえる。しかし全般的に醸造工程の変化は、上述の如くみうけられるが、酒の仕込工程には、本質的な変化はみられない。従ってそれに投入される労働工程も、依然として「手」を起点とする熟練が中心であることにかわりがない。この過程は、釜屋がひねり餅をつくって、杜氏に献上する事から始まって、圧搾、粕削の工程において、なんらかわりがない。よって仕込工程の手を起点とする熟練と醸造工程の部分的な機械化の並列、換言すれば、人力エネルギーの体系と機械エネルギー体系の並列が、その変化の特徴としてみることが出来る。次にかかげる図は、蔵の醸造工程における機械設備と、労働工程の比較図である。醸造工程の機械化は、これまで蔵人をささえていた経験、

清酒醸造工程の機械設備と労働工程



| 蔵 人           | 蔵 人        | 蔵 人             | 蔵 人       | 蔵 人       |
|---------------|------------|-----------------|-----------|-----------|
| 上人, 中人<br>道具屋 | 杜 釜 氏<br>屋 | 大 師<br>前廻し<br>頭 | 上人, 中人    | 上人, 中人    |
| —人力と半機械化—     | —機械化—      | —人 力—           | —人力と半機械化— | —人力と半機械化— |
|               |            |                 |           | —機械化—     |



勤への依存度を減少せしめた。その主なる点を見ると、先にのべた杜氏の技術、大師の技術、醪の管理をする頭の技術等々があげられる。けれども、在来蔵においては、四季醸造蔵のように技術体系の大きな変化はない。全体的にやはり経験、勤による技術が先行する。

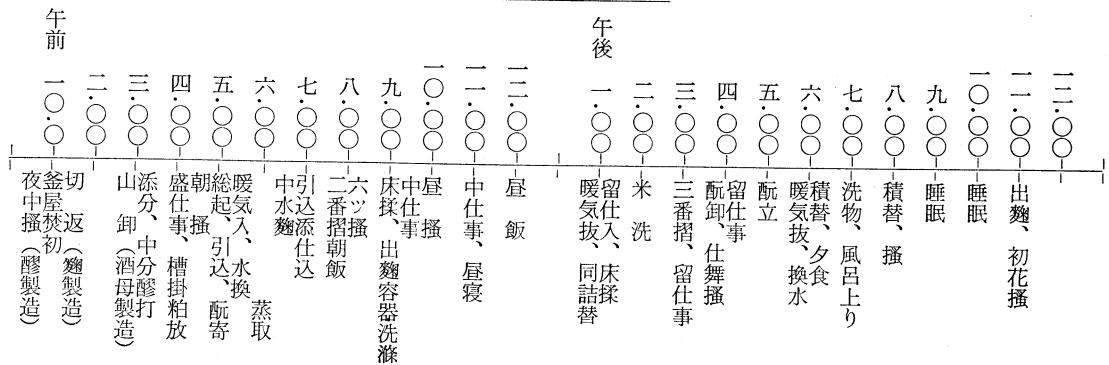
さて、これまでその変化を醸造工程における蔵人の仕事の内容、技術の側面に注目してきた。これに対し、蔵人の労働環境、特に労働時間、労働力編成の変化をも忘れてならぬ所である。まず労働時間からとりあげよう。醸造工程の機械化は、全般的に蔵人の労働時間を短縮せしめた。

大正8年、蔵人労働時間は昼夜を分たぬ重労働であった。それは仕込、醸造工程に本質的な変化がなく、しかも一蔵あたり16人から17人という蔵人の構成で、四六時中おこなわれていた。すでにのべたように清酒の醸造は、糖化作用と醱酵作用

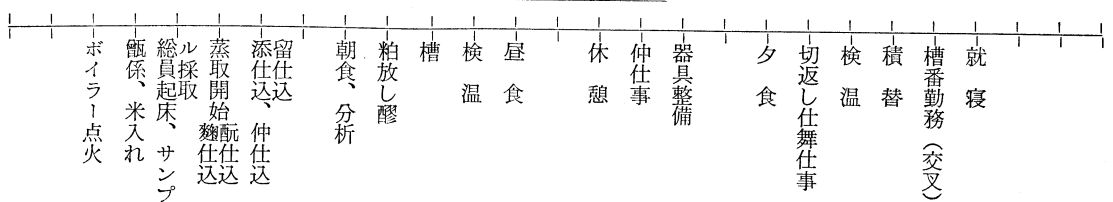
が並んで進行する点に特色をもっているが、この両作用の進行過程の一定時点において集中的に労働を投入する事が要求され、しかも一定時間をおいてこれが繰り返される。従って酒母仕込、醪仕込の労働は、睡眠も夜3~4時間と昼食前後に昼寝時間を与えられるにすぎない。<sup>2)</sup>

しかし今日の在来蔵では、まず規模の拡大、醸造工程の機械化、蔵人の増加により、かかる労働時間は存在しない。たしかに今日でも仕込工程そのものの本質はかわっていないけれど、全体的な蔵の変化がその労働時間を短縮せしめた。よって旧来の在来蔵での労働時間の特徴は、確定した作業時間がみられなかった。これに対し今日の在来蔵では、その労働時間が、確定したものとなっている点にその特徴がみられる。次にかかげる図は、蔵人の労働時間の 大正8年と昭和41.42年の比較図である。

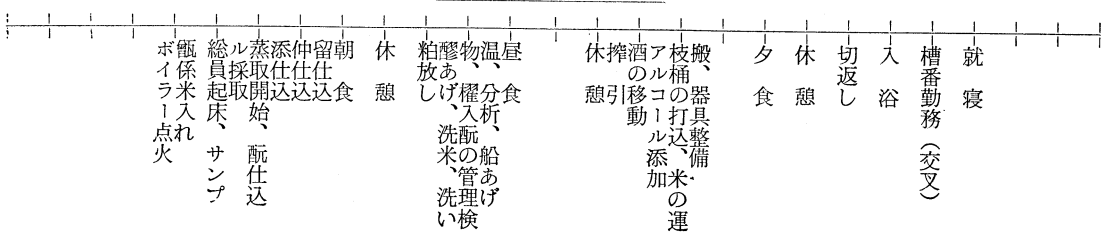
大正8年 蔵人労働時間



昭和41年 蔵人労働時間



昭和42年 蔵人労働時間



今日の蔵の労働時間は、確定した労働時間と休憩時間の増加が顕著である。醸造工程の機械化は、蔵人の重労働を軽減し、夜中の作業をある程度すくなくせしめた。

次に酒造労働力の編成をみてみよう。まず醸造工程の機械化とあいまって、仕込量の増加は、今日の在来蔵の蔵人数の増加となってあらわれている。それまでの在来蔵では、平均1,000石造りの蔵で、杜氏1人につき、頭、衛門(大師)、酛廻し、道具廻しおよび釜屋を合わせて5人、上人以下の下働きが10人強で編成されており、1蔵あたり16人強の醸造労働力を要していた。この酒造に使役される労働者数は、明治19年の魚崎村におけ

る酒造労働者数であるが、この構成はごく最近まで存在していた。又酒造規模1,000石の場合の労働者数は、麴師を除き、少なくとも10人程度であった。これは貞享年間(1684~7)の「童蒙酒造記」にみられる労働者数<sup>9)</sup>であるが、この10人~16人程度の労働者編成が、醸造工程の機械化以前にみられた構成である。しかし、今日の在来蔵では、規模の拡大と共に一蔵あたりの労働力編成が増加した。醸造工程の機械化と蔵人数の増加は、仕込量の増加をうながしたが、その反面、合理的に労働力が使われ、全般的に蔵人の労働を軽減せしめていく方向となっている。次にかかげる図は、酒造労働者の構成比較図である。

酒造労働力編成の比較図

| 役名   | 明治19年魚崎村における酒造労働者数 | 貞享年間の酒造労働者数 |
|------|--------------------|-------------|
| 杜氏   | 1                  | 1           |
| 頭    | 1                  | 1           |
| 衛門   | 1                  | 1           |
| 酛廻し  | 1                  | 1           |
| 道具廻し | 1                  | 1           |
| 釜屋   | 1                  | 1           |
| 上人   | 10                 | 4           |
| 計    | 16人                | 10人         |

補註 図表作製は参考文献のものを少し整理した。

| 役名         | 昭和41年白雪酒造労働者数 | 昭和42年老松蔵酒造労働者数 |
|------------|---------------|----------------|
| 杜氏         | 1             | 1              |
| 頭(上頭/下頭)   | 2             | 1              |
| 大師         | 1             | 1              |
| 酛廻し(中酛/下酛) | 4<br>4        | 1              |
| 道具廻し       | 7             | 1              |
| 釜屋         | 1             | 1              |
| 上人         | 20            | 9              |
| 中人         | 4             |                |
| 計          | 44人           | 15人            |

この労働力編成の比較図からみられるように、醸造設備の大規模な白雪では、酒造労働力の増加と役名の細分化がみられ、あまり醸造設備のおこなわれていない老松蔵では、明治19年の酒造労働者編成とかわっていない。老松蔵の石数は2,500石で、石数の増加の割に労働力編成が変わっていないのは、先にも述べた如く、ある程度の醸造工程の設備が、それを補っているというかたちである。しかしいずれにしても、大規模な設備をもつ在来蔵では、酒造労働者数を増やし、設備の機械化と共に、合理的に酒造りをすすめようとする傾向がその特色とみられる。

以上、在来蔵における杜氏と蔵人を、生産機構とその環境の現状および変化をみてきた。酒造り集団は、生産機構の面では、やはり杜氏を中心と

する伝統的な位階制度にのっとって特殊な分業協業をとっていた。そして、その生産機構の中で、ながい経験と勘によって、つくられてきた技術の体系は、依然として大きな位置を占めていた。そして醸造工程の部分的な機械化は、手を基点とする熟練とあいまってその生産機構の中にあてはめられている。この伝統的な技術と新しい技術との聯合が、在来蔵における今日の一つの特色であろう。ただ在来蔵における問題は別の点にある。それは伝統的な労働体系の存続が、醸造工程の機械設備の導入によって、これまでなかった技術の体系との調整にある。醸造工程の機械化はたしかに労働環境に変化を与え、その調整をある程度すすめている。しかし蔵人の、特に補助的労働者の場合、なんの技術的な教育のない人々は、ただ単に

主体的労働者の指導で機械を動かしている。彼等はある面では、機械の番人であり、酒造りについては伝統的な気風はない。いわば新しい醸造工程の技術体系の導入に対応し、それに合わせずすんでいこうとするのは、今の所、杜氏以下3役の人々である。酒造りの集団は、今日、杜氏が、その技術の体系に対応していつている。しかし在来蔵はやはり伝統的な分業協業を守りながら、経験、勘を中心とする手を基点とする技術体系にはかわりがなかった。伝統的な慣習ならびに慣行は、その労働体系および技術の体系をそう容易に変えるものではなかった。

- 註 1) 押川一郎, 中山伊知郎, 有沢広巳, 磯部喜一編「前掲書」456頁。  
2) 同上 457頁。  
3) 同上 384頁。

## 第2章 酒造業における 技術革新と労働組織

萬 成 博

### 1 酒造業における技術革新

エルトン・メイヨーは、「産業文明における社会問題」(1945)<sup>1)</sup>のなかで、古い制度が現代産業のなかには残存できず、変化と適応性が強調されなければならないことを指摘した。酒造業は永い歴史のあいだに形成した既成の技術と労働の組織をもつが、今日では、もはや一定の作業様式に停滞すると考えることは不可能である。醸造および労働の方法においても、絶えざる変化が加速度的に進んでいる。ごく最近まで醸造工程は、かなり不変性をもつと考えられており、したがって酒造業においては、在来蔵に存する徒弟制度的な労働組織が、酒造りの技能を習得するうえの最良の制度と考えられていた。しかし現代の酒造業では高度な科学的知識と技術を要求される技術者と、酒造りの固有技術をもつ必要のない機械の番人との二つに分化して行っている。

このような技術および労働の分化の状況のもとで、伝統的な酒造りの労働組織は、どのような変

化の道をたどるであろうか。この章においてわれわれは、もっとも機械化の進んだひとつの酒造工場における労働組織の変化の実状を考察してみる。この種のデータの中に、われわれは酒造業における技術革新にともなう労働組織の再編成の動向についての示唆を見出すことができるであろう。

「富士山二号」は、伊丹における四季醸造工場である。操業は昭和38年3月からである。年間の酒造量は23,000石である。冷凍装置を用いて、冬の条件で年中酒を製造している。工場は醸造の各工程の装置を機械化し、各装置を連続化したものであり、日本の酒造業において、もっとも機械化の進んだ工場のひとつである。今でも年間1,000石を造る平均的な在来蔵とくらべれば、その規模が格段に大きいことがわかる。

この新しい酒造工場の特徴を一瞥してみよう。精米所からパイプで送られてきた白米を、三階建の工場の最上階に入れると、ベルトにのった流れ作業とステンレス・スチール製の装置の連続で、洗米、浸漬、米蒸し、放冷、麴造り、醱酵、しぼりとなって、できあがった新酒が、一階の貯蔵タンクにおさまる仕掛けとなっている。一日70石以上の酒が一年を通じてできあがり、年間300日操業するので、やく23,000石の酒が、この一つの酒造場でできあがるのである。この工場の従業員は、全部で28名であり、在来の能率の良い蔵と比べても、やく2倍の能力である。酒造りの労働の内容も一変する。従業員は8時に作業を開始して、4時半に作業を終って退社する。

酒造業におけるこのような現代工場制の大量生産と醸造工程の機械化は必然的に伝統的な酒造りの労働の内容、技能、労働組織、労働の慣行に、重大な変化を生ぜしめる。まず、在来蔵の醸造技術を四季蔵のそれとを比較して、現代の酒造業における技術革新の性質を検討してみる。

「富士山二号」における清酒の醸造工程は、在来蔵の技術体系と基本的には同じであった。米と水が原料であり、米を精白し、洗米・浸漬し、蒸米をつくり、麴菌を植付け、酒母菌を培養して醪をつくり、一日ごとに初添、仲添、留添と三段仕込をし、醪を醱酵させ、仕込からおよそ20日を経過した熟生の醪は、圧搾して酒と粕を分離し、清

澄させ、濾過した原素は、低温で火入れをする。これが清酒の全醸造工程であるが、江戸中期の文献に示されている当時の名醸地の伊丹における酒造りの分解図<sup>2)</sup>と、在来蔵および富士山二号の醸造工程は、ほとんどその順序が同じである。現代の酒造工場における酒造りも、江戸中葉に完成していた酒造りの方法とおよそ同じであることが、われわれがここに酒造業を伝統的産業とよぶ理由でもある。

現代の清酒業は、微生物化学工業でありながら、科学技術の進歩のなかで、それらの結果を副次的に導入するだけで、清酒の醸造工程そのものは、いぜんとして伝統的方式にたっていることを銘記しておかなければならない。

では酒造りに関する技術革新は、どの点にもとめられるか。麴造り、甑つくり、醪つくりは、大古以来、杜氏の「勘」の力や「官能」の働きにたよっていた。明治になって、温度計や湿度計が使用できるようになって、酒造りの技術革新の第一歩が踏み出された。微生物学の進歩によって菌の作用や醱酵の過程が明らかになり、酒造りが科学

的に管理できるようになった。酒の腐敗の現象は、今日では昔の物語りとなっている。杜氏みずからも、経験と勘の酒造りから、微生物知識にもとづく技術者へと転化してきた。さらに今では大きな在来蔵には、大学で醸造化学の訓練を受けた酒造技師がいるのが通常である。四季醸造工場では、工場にはもはや杜氏はおらず、工場は技師によって管理されている。酒造業における技術革新は、杜氏や蔵人の勘や技能にたよる手工業から、技師や技術員の科学技術にたよる近代工業への変質にもとめられる。

註 1) Elton Mayo, *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1945.

2) 坂口謹一郎著「日本の酒」(東京、岩波書店、1964年)、簾葭堂、木村孔恭著「日本山海名産図会」1799年。

2 新旧の技術体系

第1表 酒造場の新旧の技術体系

| 技術体系       | 老松蔵<br>(伊丹) | 新生蔵<br>(西宮) | 内蔵<br>(西宮)  | 寿蔵<br>(西宮)  | 富士山二号<br>(伊丹) |
|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| 生産性        |             |             |             |             |               |
| 製造石数       | 2,500石      | 4,500石      | 4,500石      | 9,000石      | 23,000石       |
| 酒造労務者      | 15人         | 19人         | 19人         | 44人         | 28人           |
| 仕込日数       | 80日         | 150日        | 150日        | 150日        | 300日          |
| 一日一人当り製造石数 | 1.1石        | 1.6石        | 1.6石        | 1.5石        | 2.7石          |
| 酒造工程       |             |             |             |             |               |
| 建物         | 木造一部二階      | 木造一部二階      | 木造一部二階      | 鉄筋三階        | 鉄筋三階          |
| 原料輸送       | 一部人力        | 一部人力        | 一部人力        | エレベーター      | エヤー・パイプ       |
| 原料処理       | 木製甕桶        | 木製甕桶        | 木製甕桶        | 金属製連続蒸米機    | 金属製連続蒸米機      |
| 麴造り        | 室子・手作業      | (寿蔵と共同)     | (寿蔵と共同)     | 全機械調整       | 全機械調整         |
| 甑作り        | 冬季外気調整・人力作業 | 冬季外気調整・人力作業 | 冬季外気調整・人力作業 | 冬季外気調整・人力作業 | 年間温度機械調整      |
| 醪の管理       | 冬季外気調整      | 冬季外気調整      | 冬季外気調整      | 冬季外気調整      | 年間温度調整        |
| 压榨         | 水圧・油圧手作業    | 水圧手作業       | 水圧手作業       | 油圧手作業       | 油圧手作業         |
| 粕はがし       | 手作業         | 手作業         | 手作業         | 手作業         | 手作業           |
| 労働組織       |             |             |             |             |               |
| 製造責任者      | 杜氏          | 杜氏          | 杜氏          | 杜氏          | 技師            |
| 役付者        | 頭以下4名       | 頭以下8名       | 頭以下7名       | 頭以下18名      | 職長、係長6名       |
| 労務者        | 上中人10名      | 上中人10名      | 上中人11名      | 上中人25名      | 作業員21名        |

在来の酒造法から、最新の酒造工場への進歩は、これまで各工程が、各季の条件の下で精白も、洗米も、蒸米も、放冷も、麴造りも、醸酵工程も、すべてが人力に依存していたエネルギーの体系を、動力機械体系に転化させてきたことである。第1表は、酒造場の新旧の技術体系を示す。四つの規模の異なる在来蔵と、ひとつの四季醸造の技術体系を比較したものである。

**在来蔵の技術体系** 「老松蔵」は、現在の中規模の技術体系を代表している。2,500石を冬季のあいだにつくり、仕込の期間は80日である。蔵は200年を経た古びた建物である。酒造用具は、時代を経た桶と新しい金属製の放冷器とが共存していた。老松蔵では、蒸米放冷器と珙瑯引きの鉄製の醪桶、精米と洗米器を除けば、他の用具はすべて戦前のものと同じであった。この蔵では、醸造の各工程は、それぞれ独立した器械や装置から成立っており、運搬体系の多くが人力に依存していた。大師と室子が今でも手作業で麴の仕入と加工をしている。酏造りも、伝統的な酒造りの手法である「生酏」の方法によっていた。醪桶に麴や蒸米や水を加える作業が少量であるときには、人力で行なわれていた。このような酒造施設のもとでは、米を蒸し、麴を造り、酏を造り、醪を醸酵させる技術は、やはり杜氏や役人や他の蔵人の勘と技能にたよらなければならない。この蔵には、醸酵の過程におけるアルコール度、甘度、酸度、糖分を分析する係員はおらず、杜氏みずからが、試験室で色んなサンプルを分析していることは、すでに述べた通りである。

新生蔵、内蔵および寿蔵は、大規模な在来蔵の技術体系を代表している。新生蔵と内蔵は、冬季の間に4,500石をつくる酒造場であり、老松蔵のそれときわめて一致している。これは第二次大戦直後に新設した酒造場であり、当時としては最大の規模であった。ここでは酒造りの責任者は、杜氏であり、酒質の良否は、かれの腕にかかっている。この二つの蔵の麴は、3年前に導入した寿蔵の自動製麴装置によってつくられていた。寿蔵の技術体系は、鉄筋三階建の現代式の酒造場の中で運営されている。原料は最上層にエレベーターで送られ、二階で醸酵をし、一階で絞りと貯蔵がなされる。この蔵の特徴は、運搬体系が整備されて

きたことである。甑による蒸米は連続蒸米機によってかわられた。したがって釜屋の技能も蒸米機のパルプの調整の問題となった。また温湿度を調整した製麴装置の導入は、室子の仕事をなくした。これは手作業をなくしたばかりでなく、麴造りの勘や技能を科学的・機械的に管理させるようにした。しかし依然として、蔵そのものの温度は、外気によって左右され、杜氏は外気温に応じて、酏や醪を保護していた。これら三つの蔵は、運搬体系を合理化することによって、老松蔵よりも労働の生産性を向上させているが、しかし労働工程が酒造りの工程を踏襲しているため、在来蔵の労働はなお集約的であった。しかし各工程の責任者には、在来の酒造りの技能者が必要であったが、酒造りの雑役や労働を提供する上人のほとんどが、酒造りには未経験な人によって構成されていた。酒造の技能および労働の体系は、下部の方から崩壊していつていることが目立った。

**富士山二号の技術体系** 在来蔵も新しい酒造場ほど、酒造工程の合理化が進んでいるが、富士山二号の技術体系は、醸造装置の機械化、運搬体系の能率化、醸造科学および技術の応用の点で、在来蔵の技術体系よりも、格段の進歩をとげている。

西洋でビール製造業が、古い手造りの方法から、大規模な近代企業に成長したのは、冷凍機の発明によるといわれている。日本の酒でも、酒庫を冷凍して年中冬の温度を保ち、四季を通じて酒を造ろうとする企てが、大正の終りにすでに初められていたことは報告<sup>1)</sup>されているが、これが大規模な形で実行にうつされたのは昭和37年以降である。

四季蔵における技術体系の進歩は、在来蔵の醸造工程では、第1に、原料の搬入にはじまる酒造りの全工程が、人力に依存するエネルギーの体系から、動力機械体系にかかわったことである。富士山二号の各醸造機械や装置は、人間が操作するが、作業員が自分の判断にもとずいて機械を使うよりは、人間が機械に使われるようになる。機械化の進歩は、作業員の勘や技能にたよる手工業的な技術体系から、製造が技師によって計画され、管理される近代工場における技術体系に変化される。この過程は、前近代的手工業から、近代的製

造業へ進むにつれて、どの産業にも普遍的におこったことである。在来蔵で長期間にわたって積み下げてきた酒造りの経験も、新しい技術体系のもとでは意義を失ってくるが、古い技能は新しい技術体系のなかで、どのように働いているか。

さらに在来蔵では、酒造りは冬の気象条件の上で、その日その日の外気の寒暖に応じて醗や醜が保護されるが、富士山二号では全醸造工程が、冬の温度に下げられている。人間の方が真夏にも、蔵内の冬期の温度に適応しなければならない。何百年も酒造りの慣習をつくりあげた人々が、一挙に労働の慣習をかえられるとき、新しい環境になんら不適應をおこさないものであろうか。

新しい技術体系の採用は、必然的に在来の酒造りの技能や労働の組織を変更させるが、われわれは古い技術体系から、新しい技術体系へ進むにつれて、労働者の側におこる適應や不適應の事実を、富士山二号の作業員の経験を分析することによって、以下において明かにしてみることにする。

註 1) 坂口謹一郎著「上掲書」66頁。

### 3 富士山二号の労働の組織

在来の酒蔵には、伝統的な身分制度がある。これは灘や伊丹地方にあるばかりでなく、全国のどの酒蔵にも共通する杜氏、頭、大師の三役、<sup>やくびと</sup> 醗廻り、釜屋、道具方などの役人、さらに上人や中人や下人とよばれる酒造の労務や雑役者からなる階層秩序がある。杜氏は酒造りの技術者であり、製造の最高責任者であり、また蔵人を指揮する権限ばかりでなく、蔵人を雇入れまた解雇する権限も持っている。杜氏は親方であり、酒造経営者とは酒造年度は契約によって製造上の全部の責任をおう。

産業の近代化にともなって崩壊の寸前にはあるが、この酒造労務の組織は、日本の前近代的手工業社会の労働秩序を現在とどめている恐らく唯一の産業である。日本における初期の近代産業は、このような高度な統制力をもつ親方支配の徒弟制

度にもとずいて行われたものと推察できる。

われわれが調査した<sup>在来蔵</sup>「老松」では、酒造経営者と杜氏の関係は、今でも上に述べた典型的関係を維持していた。すなわち、杜氏は技師の助けもなく、製造の全責任をまかされ、また蔵人を自分で雇入れまた統制していた。「白雪」の在来蔵においても、会社は大学卒業の技師をスタッフとして雇入れて技術の開発をさせていたが、製造の全責任はいぜんとして親方である杜氏の手中にあった。

しかし富士山二号における組織の構造は、徒弟制度に基礎をおく身分制度が解体して、現代工場組織に共通する分業と権限の体系をフォーマルには形造っていた。在来蔵も四季蔵も、醸造過程そのものは本質的には同じであるが、また富士山二号の労働者の5分の4が、在来蔵の経験者であったが、かれらのフォーマルな組織は、現代工場組織における職制である。(第1図は、富士山二号の職制を示す。)

第1図 富士山二号の職制

|       |   |            |
|-------|---|------------|
| 技師一職長 | — | 原料処理係 (3名) |
|       | — | 麴 係 (2名)   |
|       | — | 醗 醜 係 (5名) |
|       | — | 上 槽 係 (6名) |
|       | — | 製 成 係 (2名) |
|       | — | 貯 蔵 係 (3名) |
|       | — | そ の 他 (4名) |

在来蔵の杜氏たちは、酒造りの伝統的技能を徒弟的に習得し、酒は芸術品であり、一本一本の樽の酒はそれぞれ個性をもっており、酒造りには年期のいることを、誰れもが表明した。しかし新しい酒造工場は、これとは違った考え方で動かされている。技師によれば、「新工場では、未経験の高卒者がよい。蔵経験はない方がよい。蔵の経験によって仕事をされては困る。酒は芸術作品ではない。昔の酒造りと、今の酒造りは違う。」この言葉は、新旧の酒造場の労働組織の違いを浮彫にするものである。われわれは4季蔵で働いている人々の全員を面接し、その労働状況を観察し、新しい工場における労働の組織は、在来蔵の労働組織と、どの点で違っているかをもっと詳細に考察してみたい。

三ヶ月から半年の農家の出稼者を労働力とする

在来蔵の労働組織から、年間の常備制度をとる四季醸造蔵の労働組織への移行は、労働分業や技能などの技術体系に変化をひきおこすばかりでなく、権限および身分のような社会体系に変化をひきおこす。

われわれは在来蔵で20年の蔵歴をもち、頭や杜氏代理を経て、現在富士山二号の職長兼醸酵係長をつとめる人を面接して、在来蔵から四季蔵への変化とは、どのようなものであるかを例示してみる。

**富士山二号の職長** 在来蔵をやめて、四季蔵へ変わった動機は、経済的理由からであった。杜氏は冬の現金収入だけであるが、四季では年間現金収入があり、昭和37年ごろ、酒造業もやがて年間雇用になると考えた。そこで農業は妻にまかせ、自分は酒造工場の職長となった。今でも在来蔵の方が酒造りの技術を生かしたり、人使いの点ではよいが、もとに戻ろうとは思っていない。新しい酒造工場の方には将来性があり、時代には勝てないと考えていた。

はじめに、職長の権限について述べる。主任である技師がいるので、技師の思うように工具を働かせるのが、職長の義務であると思っている。大きな指示は技師からでる。それを職長が見廻る。できていないときは、職長が直接に指示をあたえる。蔵の頭よりも、仕事は楽である、蔵では頭が全部の責任をとるが、ここでは係には係長がいる。会社の希望する酒を造るのは技師である。人事配置に関しても技師に意見具申をしている。

かれは職長と同時に、醸酵係長であり、主としてその仕事の重点は醸酵にしている。在来蔵の醗と麴造りの仕事が一番重要なので、これを行っている。

在来蔵は封建的な雰囲気であるが、指揮命令系統が一本である。頭の方が人を使いよい。若い者の「あたま」は違う。在来蔵は頭が蔵人を悪いと思えば、来年はくるなという。しかし新しい工場では職長には人事権がない。今は人事権は会社がつ。こちらでは大部気ながにならなければならない。止めさせられることはない。会社は退職させることをしない。素行の悪い人もいる。人を使うには在来蔵の環境がよいと考えていた。

在来蔵の酒造りの技能と工場て要求される酒造

技術とは、どの点で喰違うか。この職長は在来蔵でも醸酵を担当していた。しかしこの工場では醸酵工程の操作において機械化が進み、職長の固有技術の発揮は大巾に制約されている。

在来蔵においても、工場においても、酒は仕込んでから20日の仕上りである。醸酵は、酒母造り、醗の管理もすべて、微生物が相手であり、目に見えない物を扱うが、この点では在来蔵の頭も、工場の職長も同じである。しかし工場では工程の操作が違う。工場では醸酵室の温度調整はできるが、品温の調整はできない在来蔵は24時間勤務であるが、工場では5時には退社しなければならないので、品温の調整ができない。氷を用いて醗を冷やすこともできない。醗を元気づける工夫もできない。このようなときには、空いたタンクがあれば、それを使って室温まで下げている。電気コンロを用いて品温を上げることはある。さらに四季工場では勤務時間の制限によって、在来蔵ほど品質の管理がうまく行かない。在来蔵であれば、自分の思う酒ができるので、在来蔵の杜氏の方が、酒はつくりやすい。特選品は在来蔵でつくっている。したがって、四季醸造工場の設備は、酒の品質を向上させるためではなくて、大量生産と労働力の不足をカバーするためであると述べた。

この職長の面接データに示されているように、酒造工場における頭の伝統的な権威、工場において要求される技能は変化してきている。われわれは酒造工場における作業員の全員の面接データの中から、酒造工場における分業や協業のパターン、権威統制、固有技術や労働の観念の変容の状況を解明してみる。

**酒造労働の変化** 酒造工場における杜氏の地位はなくなった。富士山二号では、杜氏の役割は、技師と工場職長の二つに分解してしまった。しかも醸造の責任および人事管理の責任は、技師の手にうつり、職長は技師を補佐する筆頭の係長であり、醸酵系の責任者にすぎなくなった。われわれは各工程の係長および係員を面接して、在来蔵の労働組織と、富士山二号の労働組織との差異の実態を考察してみる。

この変化は、一般的にはつぎのような図式をとっていると思われる。

三役(杜氏、頭、大師)管理から、工場式(技

師、職長、係長)管理へ  
 釜屋から、原料処理係へ  
 大師、室子から、麴製造係へ、  
 酏廻りから、醱酵、製成、貯蔵係へ  
 舟頭から、圧搾係へ

はじめに、釜屋から原料処理係への変化について述べてみよう。清酒の良し悪しは、麴の良否に左右されるが、麴はその蒸具合のいかんによる。原料処理の工程は、洗米→浸漬→水切り→蒸麴→放冷の作業から成り立ち、原料処理係は、この作業を毎日くりかえす。在来蔵の釜屋は、現在でも午前3時には起きて、蒸気を入れ、米をむす。その用具は、木桶と大釜と甕である。もうもうとした蒸気の中における未明の釜場の労働は、すべて人力で行われ、蒸米の硬さ軟さは釜屋の勘によってきめられる。蒸の出来具合について釜屋はさらに、杜氏のところへ持って行って検定をこう。これは「献上」とよばれる儀式である。在来蔵の釜屋の作業は、人間労働と、米質、蒸気、外気温についての勘および伝統的な身分的な労働組織を通じて行われる。

これにたいして富士山二号では、原料処理の工程は、連続タンクによって洗米し、連続蒸米機および連続放冷機によって、精米を処理して、コンベヤーで麴室に送り込んでしまう。この全工程は、6ないし7個のバルブの操作によって達成され、人力労働は存しない。ここでは在来の釜屋の技能の多くが要らなくなっている。原料処理係の仕事は、午前8時から蒸米機を動かす、午前中にそれを終り、午後には洗米機を操作するのが日程である。

ながく在来蔵で釜屋の経験を持ち、富士山二号の原料処理係を勤めている一人の係長は、今の仕事を昔の釜屋の仕事とくらべながらつぎのように云った。「昔の釜屋のえらさはない。重量仕事は今はない。今は蒸気はバルブで調整するので、一度調整ができればそれでよい。釜のできの心配がなくなったので気が楽である。釜屋のコツは、下人のとき見ておぼえた。教えて貰った経験はない。今の蒸米の仕事を感じるには約一年かかる。機械になれなければならないし、勘やコツも重要である。」大きなタンクや蒸米装置の間で働く係

員には、釜屋の固有技術を発揮する余地は必然的に制約される。機械を使うのではなく、機械に使われているような印象をうけた。係長と二人の係員の関係をみても、係長の指示で仕事はするが、仕事の上で教えて貰う必要はなく、在来蔵の釜屋の長と下人たちのあいだにはたらく身分的な協働作業は、新しい技術体系のもとでは存在意義をなくしていた。

**大師から麴製造係へ** 酒母麴も醱酵も、すべて大師がつくる。在来蔵では、多数の室子の人力で、蒸米の引込み、切りかえし、盛りの作業が行なわれる。禰ひとつで仕事をする室子の労働が目にかぶ。肉眼では見えない菌を操作して、望ましい甘みと香りの原料となる麴造りには、高度の勘と麴のはぜ具合をたえず見守る24時間労働が必要であった。しかし今は年間23,000石の清酒を造る作業にも、麴係長と二人の係員しか要らない。室は温湿度が調整され、蒸米がコンベヤーで搬入され、36時間後には出来上った麴がコンベヤーによって搬出される。

麴係長は、在来蔵で17年の経験を持ち、酏廻り、麴師、頭をつとめ上げた人であった。仕事の大きい所は、技師がきめ、小さい所はすべて、係長の判断で進めていた。麴係長の仕事はやはり、経験が必要であり、誰もがすぐにできるものではない。自動製麴装置には、麴師の手作業を必要としないので、労働条件は楽になる。しかし精神的な緊張を麴室の管理はともなう。麴造りの職務について、係員はつぎのように述べた。「私の仕事は温度の操作だけである。在来蔵の大師の腕は要らない。機械の動かせ方は係長から習う。係長が麴の責任をもつ。分柝係が分柝はする。私は麴造りの機械番である。私の技術といえば、麴のはぜ具合をみて、温度調整をすることである。」今では麴造りの労働は、自動製麴装置の導入によって、伝統的な技能を消滅させつつある。また蔵の中に寝泊りして、麴作業のあいだにまどろむ室子の労働を追放してしまった。麴係員はもはや麴造りの固有技術をもたない機械の操作員である。

**酏廻りから醱酵係へ** 酒母の育成および醱の醱酵そのものは、在来蔵も富士山二号も変わらない。三段仕込みの方法も同じであり、醱の仕上りまでには今も昔も20日間を要する。しかし醸造技



術の進歩は、富士山二号のように大量生産方式の工場においてとくに顕著である。配造りもここでは、生配法および速醸配法を廃して、高温糖化法が採用されている。明治になって設立された大蔵省醸造試験所が開発した酒造技術が、最新式の醸造工場のなかにもっともよくとり入れられている。醸酵技術の進歩と共に、醸酵設備および装置の進歩が著しい。大型の冷凍機によって蔵全体が温度調整されると同時に、各タンクごとの冷却作業にも機械化が応用されている。醸酵室の温度調整は技師が自ら管理する。各タンクの温度管理は、職長の指示で、係員が手強い、勝手に係員ではできない。醸酵の作業は、在来蔵も新工場もあまり差はなく、しかも生産量が多く、設備が新しく、科学的管理が徹底している。

在来蔵では醪の仕込みは、冬の夜明けの一番温度の下った時期に行うことが常道であった。しかし富士山二号の仕込み時間は、年中午前中であり、時間に制約されない。醸酵係員は午後には濾過、アルコール添加、葡萄糖の添加の仕事をする。このような機械設備の条作のととのった工場では、酒造りに失敗することはないが、良い酒をつくるためには仕込みは大事であり、醸酵の管理は高度な技能を要求する。

全体として、富士山二号のどの地位にも、酒造りの特殊な勘や技能はいぜんとして必要であった。醸酵係に新しく配属された農業高校の卒業生は、「経験や年期のいる事を痛切に感じた。醪が完全にのみこめるまでには、さいてい3年はかかる」と述べた。

**絞りと製造と貯蔵** 清酒工程のなかで、現在もっとも人力を用いる職場は、醪の絞りの作業である。在来蔵では絞りの長は舟頭とよばれ、多くの上人がこの舟場の作業にあたる。一袋ごとに醪を柄杓で入れたり、舟を人力で圧搾する方法は、よほど小さい酒蔵に行かないともはやみられない。在来蔵の圧搾装置と富士山二号の圧搾装置の違いは、前者が手動水圧式であるのにたいして、後者は自動油圧式である。

富士山二号には、上漕係長をふくめ7名の上漕係員がいる。粕はがしのためには、5名の女子作業員が専属していた。粕はがしの作業は、在来蔵では蔵人の全員の午後の作業であるが、富士山二

号では、女子の専従者と舟乗りの時間のあいた人および他の係員で時間のあいた人が粕はがしをしている。

上漕の袋入れと粕はがしは、今では富士山二号における唯一の手作業となっている。作業が機械化されていないので、経験がどうしても必要となる。やはり一年以上の経験が必要であり、「おり」を出さないことが「コツ」である。

上漕係員の全部が、30歳代の人たちであり、また全部が在来蔵の経験者であった。ひとりの上漕係員は、「今の仕事ができるようになったのは、入社して3年目である。仕事上でもっとも気をくばるのは、醪を袋から、はかせないようにすることである。自分の仕事上の特技といえば、“舟”に乗ることだけである」といって、舟乗りを自分にあたえられた仕事として精一杯やっている人もいたが、ほとんどの人は酒造りの他の職場、多くは醸酵の方へ移りたい希望をもっていた。

最新の酒造工場では、現代の酒造の最後の手作業である絞りと粕はがしの工程に、機械によって自動的に酒と粕を分離する装置を導入することに成功した。多くの人手を用いる富士山二号の圧搾工程もやがて機械によってかわるであろう。

酒漕から出てきた酒は、米のとぎ汁のように薄濁りの、いわゆる新酒で、これを貯蔵桶（ホーロー引きタンク）に入れておくと、濁りは底近くに沈む。桶の底に残った滓酒を残して上澄を取ることを、おりびきという。現在は酒の色素をきらうので、色素を炭素でぬく濾過作業が行われる。これらの工程を酒の製成とよぶ。おりびきも濾過もすべて、桶から桶への酒の移動をとまなうので、酒をながさないために神経を使い、また税務所関係の仕事でも頭を使わなければならない。

この作業は二人一組で、午前中におり引き午後には濾過がなされていた。係員によれば、「おり引きの仕事はとくに難かしいことはない。桶には、スミ、中ズミ、オリがあり、目でみてオリ引きをする。仕事をあせるとオリが多くなる。中ズミは、3日ないし4日後にまた分界する。さいごにのこったものが、本当のオリで、これは処分する。」製成の重要な仕事も、技師に相談して、指示をあおいでいる。酒質によってアルコールや糖分を調合する必要のあるときとか、また炭素を投入して色

素を抜くときにも、技師に相談する。

おりびきされた酒は、火入れをして、貯蔵タンクに入れられて熟生をまつ。富士山二号の貯蔵係は3名であり、係長は、「現在やっている仕事では、大きいことは技師にしたがうが、その他は大体自己の判断でやっている。いま私の地位でもっとも気を使うのは、やはり衛生面と税務関係である。衛生面では、酒の温度、雑菌の入らないようにすること、また桶の殺菌などである。税務関係では酒が桶からこぼれないようにすることである。今の仕事は、大体、各蔵の経験があればできる仕事である。」

絞、製成および貯蔵の仕事は、富士山二号においても設備が新しいだけで、ほとんど在来蔵の方法と変わるところはなかった。ただ在来蔵では、絞り、製成、貯蔵の仕事は、酛廻りが担当して、他の持場の人がそれを手伝っていたが、富士山二号では職務分担がより明確化されていた。

以上に叙述してきた富士山二号の労働組織の特徴を要約すれば、つぎのようになるであろう。

新規に採用した少数者（4名）をのぞき、すべてが在来蔵の経験者であった。職長や係長は在来蔵では杜氏や三役を勤めていたが、かれらの勘や技能は、酒造りの手工業技術であって、機械装置を用いて清酒を大量生産する技術ではない。酒造りが手工業の段階にあったときは、各役にある一人一人の酒造労働者の徒弟的に体得した固有技術は、酒造りに不可欠な要件である。しかしそのような技能は今では副次的に必要な技能となっている。新しい機械設備を用いて醸造する技術は、技師の手中にある。

技師は年間の工場の製造計画をたて、全部の酒造工程の重要事項の決定は、みずから判断を下した。在来蔵の経験を代表する職長は、新しい技術体系が自分の考え方と一致しないことを感じていた。技師と少数の新規の学卒者をのぞいて、新しい工場の作業員の全部が、在来蔵の経験者であったので、新しい工場組織のなかに、古い慣行が持こまれて、工場のフォーマルな組織の運営を阻害しているように思われる。

#### 4 酒造工場における社会組織の変化

酒造業における技術革新と大量生産方式の導入が、伝統的な酒造りの労働の分業および協業の方法に、どのような変化を生じてきたかを叙述してきた。つぎにはこれらのデータの中から、杜氏を中心とする伝統的な酒造りの社会組織と、技師の統制する醸造工場における社会組織を特徴づけてみる。

はじめに、在来蔵の酒造労働の特質を要約しておく、

伝統的な酒造りの労働組織は、歴史的な産物であり、全国に共通的な酒造りの身分階層と役割を定めている。酒造労働者は農村の季節出稼者である。この労働集団は、杜氏によって統率される徒弟伝習的な職人感情をもとにした職役分業組織からなりたっている。在来蔵の酒造りは手工業であり、手工業の技術は徒弟制度によって習いおぼえられる。15、6歳の農村の少年は、村の出稼の慣行にしたがって、親方である杜氏の組に入って、はじめは飯熨<sup>めしたき</sup>をさせられる。これは杜氏や蔵人の食事の世話をする係である。酒造りの色んな雑役もさせられるので、追廻しともよぶ。つぎには下人という単純な雑役をする係につく。中人は、麴造りや道具洗いの助手である。上人は、雑役従事者の中で上役の者であり、主として酒の絞りにあたる。さらに釜屋、船頭、道具廻し、酛廻り、代師などのいろんな役につきながら、20年あるいは30年の酒造りの徒弟修業ののちに、えらばれた人が頭となり、杜氏となる。

蔵人たちは決して一つの蔵に定着することなく、腕をみがくために全国各地の酒蔵を廻り、酒造りの各役に必要な技能を学ぶ。年と共に経験を積み技能をつけ、役も上って行き、蔵人を統制する社会的技能を習得する。役に応じて給与も上る。この徒弟制度の下では、年期と共に技能のヒラルヒーを上り、身分的な地位を向上させ、給与も農村における社会的地位も、相互に平行して進んでゆく。これは前近代的、手工業における普遍的な労働および社会組織であった。このような労働組織は、現代のどの産業組織の中にもすでに消滅しているが、農村の出稼ぎ労働からなる酒造業

の中に、今にいたるまで不思議に残っていた。

このような手工業の労働組織から、工場制の労働組織にかわると、以前の生活感情や社会的協力のパターンは、どのように変容するか。われわれは農村の兼農労働者のあいだには、19世紀的な親方と子方の共同感情が、多分に残存することを期待したが、事実はそうではなかった。ながく在来蔵につとめ富士山二号に移ってきた一人の係長は、在来蔵の杜氏と蔵人の人間関係について、つぎのように述べた。「冬蔵では昼も夜も親方と一緒に生活している。気が安まることがない。指示されれば、どんなときでも仕事をしなければならない。家に帰りたいと思ってもなかなか帰れない。……しかし今は会社を一步でれば、解放される。」

現代の酒造労働者は、共通して親方と子方のパーソナルな関係に否定的である。「杜氏さんの気性の激しい人のときはつらいことが多い。おやじさんと一緒だと気をつかう。外出も自由にできない。いつでも拘束されている。古い蔵なら責任が重い。ずっと気を張っている疲れてもゆっくりできない。泊り込んで、四六時中仕事である。」さらに杜氏と蔵人は、つぎのような人間関係によってつながれている。「全く知らないおやじさんなら気楽だが、近所の人だとそうはいかない。義理もある。仕事を頼まれたときも、他人ならやらなくてもよいようなことをやらなければならない。おやじさんは自分の身内のもの、近所のものを優遇することが多い。昇進についてもそうである。古い蔵では、役が上らないかぎり、給与は上らない。丹波に役人（やくびと）が多いのは、引きがあるからである。引きがないとなかなか昇進しないから、途中で止めて行く。」

杜氏が人事管理の責任者であるときには、血縁や地縁関係にもとづく人事が行われるが、それと同時に、われわれは蔵人の能率的な管理はどのようにして達成されていたかについて知る必要がある。永く在来蔵に勤めて、富士山二号に移ってきた作業員のほとんどが、新旧の酒造場の人事管理について、つぎのことを共通して認めた。昔の蔵では、役はおやじ（杜氏）が決めていた。仕事ぶりや能率を正しく評価してくれた。しかし新しい酒造場ではそれがなかなか認められない。つぎの引用は、この間の事情をよく示している。「今の

工場は自分が気張っても上から認めて貰える組織ではない。今の所は出勤して、仕事をして、給料を貰って帰ればよいと思っている。」他の人は、「この会社では真面目にやっても認めてくれない。やり甲斐がない。在来蔵はやり甲斐がある。よくやれば役をあげてくれる。」さらに他の者は、「富士山二号では、責任のある地位が与えられない。責任はあるが、軽い。いくら上にあがっても責任が軽い。楽だ。在来蔵の方が労働はえらいが、気分的には責任がある。」現代の酒造工場は、作業員の労働を軽減したが、労働者の固有技術を取りあげ、現代大量生産工場に特有な単純反復労働者の一員としてしまった。

在来蔵の伝統的な人事管理は、杜氏による子方の管理である。それに対して富士山二号の人事管理は、近代工場組織におけるラインとスタッフ・システムであるが、実際にはスタッフ（技師）が、製造ラインを統制していた。

在来蔵の杜氏は、蔵人の雇用、役職への昇進を決定することができる。年期と成績によって役付や昇進が決定される。蔵人もまた技術の習得を目的として、いろんな蔵を廻る。ひとつの蔵に定着して、同一の職位と職務にとどまらないで、一人前の頭や杜氏になろうとする者は、広く徒弟の訓練をいろんな蔵で修業する。在来蔵の人事管理の特徴は、著るしい労働移動をともしないメリット・システムである。

**富士山二号の人事管理** 富士山二号では、白雪の在来蔵の経験者の横すべりが、11名であり、他の会社から廻ってきた人が10名で、新規の高等学校の卒業生が4名であった。横すべりの者が、職長と係長の全部を占めている。これらの人の間には富士山二号の人事管理についての特別な不平はなかった。ただ富士山二号では、在来蔵のように役職への昇進がなく、工場内での配置転換しか存しないことにあきたらない気持をもっていた。

他の会社の在来蔵から廻ってきた人や新人社員たちは、富士山二号の人事管理にたいして強い批判をもっていた。

一人の係員は、「この人事管理に高卒者は疑問をもつ。機械はよいが引が強い。機械の設備の改善点もあるが人間関係の改善が大きい。この8、9割までは農業の出身である。丹波の出身で

ある。私が入社してきたときは、全国各地から人が集ってきていると思った。これほど引があるとは思わなかった。自分の思っていることが云えない。400年の伝統は守らなければならないが、新しい雰囲気があると思う。僕は40歳代の人をオートメーション工場に採用することに疑問をもつ。高卒の若い人に仕事をやらせた方がよい。年輩者が幅をきかせている。それに染まらなると会社を止めて行かなければならない。オートメーション工場を伝統的な方法で運営している。設備の機械化は進んでいる。人間関係がマッチしておればもっとうまく行っていた。事務関係はととのっていると思う。工務社員であり、事務方面への栄転は絶対がない。工務社員は栄転しない。」

富士山二号の作業員の意見を総合すれば、新しい酒造工場の技術体系と社会体系との間に不均衡の存することが明らかである。新規に学卒者として採用された者や、在来蔵の因襲的な人事管理をきらって他の蔵から富士山二号に応募した人たちは、新しい技術体系を古い人間関係で動かしていることに、共通して不満をもっていた。会社の在来蔵からきた人が早く役付きになっているので、外部の蔵からきた実力のある人との折り合いが悪くなっていた。会社の家族主義的な人事管理には、誰もがあき足りないと思っていた。また出稼ぎから会社の本採用になったのちにも、現代労働者が自己の所属企業にたいしてもつような会社への帰属意識や忠誠心は、まだ稀薄にしか存していなかった。作業員のあいだには、自分の仕事がすめば、他の係にも手伝に行く協働の実は励行されていたが、在来蔵の慣行に安住している人たちと、新しい酒造工場には新しい人間関係が存しなければならないとする人々との間に対立があった。技師は新しい酒造工場では、古い技術は要らないことを強調していたが、この考え方を支持する人と支持しない人とがいた。

酒造の新しい技術体系は、理想的には新しい労働および社会体系によって運営されることが望ましいが、われわれのデータから判断すれば、富士山二号における技術体系と社会体系との間には大きなギャップが存していた。一般的に言って、人々は技術上の変化に自を奪われて、人間の側における変化にたいする調整や適応の問題に正当な注

意を払っていないように思われた。

### 第三章 酒造り出稼ぎの実態

清野正義

デカンショ、デカンショで  
半年暮らす、ヨイヨイ。  
あとの半年、寝て暮らす、  
ヨーイ、ヨーイ、デッカカンショ。

この歌は、古きよき時代の学生たち、とは言わないまでも、あの心楽しきコンパなどを経験している学生たちにとって、なつかしい歌であろう。それについていろいろな由緒が語られているが、丹波篠山がその発祥の地であるということとはよく知られている。私が丹波杜氏について調査して確認したところによるとこの歌は、いつのまにか学生たちに愛唱されるようになり、はじめから余暇をもてあます学生たちの歌であったかのように思われているが、決してそうではない。

実は、丹波の雪深い山村から毎年秋になると灘五郷の酒造地帯へ出稼ぎに出ていった農家の次・三男たちの生活を歌ったものであったということである。そう言えば、デカンショをデカルトとカントとショウペンハウエルの合成語であるなどとイマジネーションを駆使してかなり無理なナゾ解きをするよりも、むしろ、デカケマショウ＝デカセギと単純に理解した方がはるかによくわかるのではなからうか。いまでは、どこの農村でも、次・三男は村を出ていったきり帰ってこない。回帰的な季節出稼ぎとしての酒造業出稼ぎをいまでも維持し、村人たちもある程度それを誇りにしている篠山においても、それは例外でない。この歌を自分たちの歌として歌った若い「杜氏」たちはほとんど数えるほどしかいなくなり、その結果、この歌も篠山ではあまり歌われなくなり、高校生たちの間ではほとんど忘れ去られている。村はどんどん変わり、村人たちもどんどん変っているのである。そのように、村が急激に変わっていくとき、この村人たちの余剰労働力に依存していた酒造り出稼ぎの形態はどのように変らざるをえなかったか。それが、この章の主なテーマである。

このテーマは、しかし、調査のはじめから設定されていたのではなくて、かなり機械化され、装置産業としての一般的な特質をかなりの程度まで備えていて、プロセス・オートメーション工場とさえ呼ばれている四季醸造工場に篠山地方から国鉄・福知山線を利用して通勤している労働者たち、また、伝統的な冬季醸造をしていると言っても、ひとつの蔵の生産量が相対的に大きく、かつ、寿蔵と新生蔵と内蔵のみ一つの蔵が相互に結合されて合理化がかなりすすみ、四季蔵の労働過程・生産力とそんなに大きく変らないような労働過程・生産力を示している旧蔵で働いている季節出稼ぎの農民たちに面接し、労働を観察し、調査をすすめていくうちに、工場内における諸関係をかれらの出身地であり生活根拠地である農村における諸関係から切りはなして研究することができないことが次第にますます明らかになってきたために、追加されたものである。

この報告は、このような事情のために、十分な調査とデータ蒐集にもとづいて作成することができなかった。あくまで、漸定的な報告、第2年度の兵庫県の出稼ぎ問題についてのインテンシブな調査研究のための予備的考察、問題設定という意味をもつ。

そのために、1)では酒造り出稼ぎの社会経済的背景について一般的に考察し、その上に立って、2)では主として質問票調査のデータにもとづいて、3)では主として面接調査のデータにもとづいて、われわれが調査した小西酒造の酒造り出稼ぎ者たちの実態を分析する。<sup>1)</sup>

注 1) この報告では、「さらに、4)では、主として篠山町役場、職業安定所、杜氏組合、学校などから蒐集したデータと、1965年農業センサスにもとづいて、篠山町の経済社会的構造を酒造り出稼ぎとの関連において分析する。そして、5)で簡単なまとめと見直し、今後の課題などを述べる」というプランであったのだが、紙巾の関係、調査研究と準備の不十分さのためにあきらめ、次年度にゆずらなければならなくなった。

## 1 酒造業の特殊性

酒造業は、もともと、地主の手もとに蓄積された剰余米の商品化またそれによる米市場の安全弁

として、また一方では農村の余剰労働力、つまり農業において社会的に燃焼しない農業労働力の生産的な消費として、いわば農村余剰労働力と農業余剰生産物の有機的結合として、成立・存続してきた特殊な土着産業である。とりわけここでとりあげている丹波・但馬の雪積地帯の水稻一毛作農業経営と灘五郷酒造業の結合はそのもっとも代表的な事例であった。

ところが、日本の鉱工業生産指数が戦前の最高水準を越えた1952年ころから、それまで農村に滞留していた農村余剰労働力が次第に都市に、都市のあらゆる産業に、そのスピードをますます上げながら、吸い寄せられていった。そして、そのころから、農村余剰労働力と酒造業の相互補足的な結合関係が次第にゆるみ、酒造業が大きく依存していた安価な下級労働力、徒弟伝習の見習労働者（下人、中人などの若手労働力）を定常的に確保することが次第に困難になっていく。

さらに、日本資本主義が1957年ころから重化学工業を主軸にして新しい転回に成功し、その経済的実力を急速に強化して、「高度経済成長」にすすむにつれて、労働力需要が飛躍的に増大した。そのため、農村から相対的な余剰労働力ばかりでなく、あとつぎ（長男）や戸主などの農業の基幹的労働力までもが常用労働者や出稼ぎ「労働者」などの形で流出するようになる。それとともに、それまで酒造業の基幹的な労働力であった職人的技能労働者、上人・道具回し・釜屋・甑廻りなどの労働力が不足するようになり、全国的に、酒造労働力の老令化の傾向がづよめられていった。そのために酒屋のダンナ、あるいはその番頭の役割を果していた杜氏に頼んで〈人間づくりの道場〉としての酒蔵で働かしてもらおうという関係から、酒屋のダンナや杜氏がカネ・タイコで働き手、それも有能な若い働き手ではなくむしろ村のご隠居さんのような働き手までをかき集めるといった関係に変っていく。これは農村における農業労働力の女性化・老令化（いわゆる3チャン農業）に対応するものである。

酒造業は、専売制度によって保護されていることもあって、依然として商業資本的性格を多分に残していたが、この頃から、ダンナ業として安閑としてはおれず、酒造業資本が流通過程にばかり

でなく、労働・生産過程にも積極的にタッチしなければならなくなっていく。地方の零細業者においてはむしろ一家総働きの形態が一般化している。国税庁調査資料によると「700kl~1000kl」規模以下の企業では経営者とその家族が労働力の中核をなしており、とくに「150kl~200kl」規模の企業では男子家族員が洗ビン・ビン詰め・セールス・配達などを行ない、女子家族員は賄い・記帳・洗ビン・ビン詰め・雑役などをすることが多くなっている。

このように日本資本主義の高度化と日本農業の労働力構成の根本的な変化につれて、酒造業は新しい対応策を構じなければならなくなったのである。伝統的な冬季醸造から三季醸造（ないし四季醸造）への変化、酒造業における画期的な「技術革新」、つまり原料処理と運搬過程の機械化・自動化、装置の連続化を意味する「オートメーション化」というのはこの対応策の具体例であった。その産業の発展がその労働構成・労働組織を変革するのではなく、逆に、労働力構成の質的变化がその産業の技術体系と生産過程を規定するという関係がここにはある。もちろん、その酒造業労働力の質的变化をもたらしたものは日本資本主義と日本農業の構造的変化であったのだが。かくして、酒蔵の技術体系と労働過程を改善して酒造り労働を重筋の肉体労働から解放すると共に、さらに積極的に、酒屋のダンナが酒蔵のなかの諸問題にはいっさい介入せずもっぱら杜氏に一任するという伝統的な経営方式を放棄して、経営者が杜氏や醸造技師の生産管理や労務管理に直接参加したり、一般蔵人の募集と確保を杜氏の地縁的・血縁的結合関係にもとづく労働力調達方式に完全には依拠することができなくなって、職業安定所を通じてあるいは業者が直接に農村におもむいて募集するケースさえ出てきている。また、酒造りの工程の重要な部分はコウボ菌の生理作用に全く依拠していることから、酒造り労働がその労働対象に強く規定されて、伝統的に住み込み労働でなければならなかったし、そのため、ほとんど24時間にわたって断続的に労働しなければならなかったが、このように不規則で長時間にわたる労働をそのままにしては労働者がますます集まらなくなるので、もちろん微生物学などの進歩や生産設

備の改善と「技術革新」などに助けられてではあるが、労働時間が次第に短縮される傾向にある。現在では、主な蔵において、午前5時から午後4時までは全員が労働し、それ以外の時刻には交替する形が多くなり、拘束時間は他産業と比較してまだまだ圧倒的に長いが、しかし、実質的な労働時間の総計は8時間に近づいてきている。さらに、オートメ化された四季工場では、小西酒造のように、午前8時から午後5時までという風に、実質的にも形態的にも、一般の工場労働に近づいてきている。これはほんらい社会的に決定されるものである以上、どんな産業もその一般的な傾向から長期にわたって自由でありえないことを示す。と同時に、それは、伊丹工場がその主要な部分において伝統的な労働力、職人的技能労働力に依存しており、その労働力は農業経営と有機的に結合しながら形成されてきたものであり、しかもかれらが生産手段から完全に自由になったプロレタリアートではなくて、現代日本の農民の激しい階層分解の下にあっても相対的には農業経営を安定させむしろ專業農家の性格を強くもった季節的出稼ぎ「労働者」であることからして、かれらをかれらの出身地にして現住所である篠山町から完全に分離することができないという決定的な要因にもとづいているのである。

## 2 出稼ぎ者の存在形態

それでは、小西酒造の、とくに西宮工場で働いている出稼ぎ者たちはどんな特性をもっているか。面接したときの主な印象は、①役付者たちはそれぞれいかにも人の上に立ち人を指導しているような独特の風貌と見識と自信をもっていること、②若者がほとんどいなくて、みなかなりの年輩者たちであること、③どんなぶしつけな質問にもよく答えてくれ、比較的調査に協力してくれたこと、しかし、④おとなしく、積極的に自分たちの生活について話し出すことは少なく、かなりひかえ目な態度を多くの人たちがもっていたこと、などであった。こんな印象がどれだけの事実にもとづいていたか。まず、質問票による調査結果からみることにしよう。それによれば、蔵人たちの年齢構成は第1表のとおりである。この労働者<sup>1)</sup>の基幹的部分は、40歳~60歳台のんび

第1表 年令構成

| 年 令    | 人 数(%) | 比 率(%) |
|--------|--------|--------|
| ～19才   | 2      | 2.6    |
| 20～29才 | 7      | 8.9    |
| 30～39才 | 16     | 20.5   |
| 40～49才 | 22     | 28.2   |
| 50～59才 | 23     | 29.6   |
| 60才～   | 8      | 10.2   |
| 計      | 78     | 100.0  |

とによって担われている。29歳未満の者が9人、11.5%しかいないこと、60歳以上が8人、10.2%もいることに注目しなければならない。これは、日本の労働力人口構成から言っても、また、篠山町の人口構成からみても、著しく老齢化していることがわかる。

したがって、かれらのうちの64人、82%が既婚者であることは驚くべきことではない。驚くべきことは、「労働者」たちの82%が既婚であるということではなくて、むしろ、その既婚者たちが家を離れ、妻と別れ、子供の教育もできないようなところで、約半年、160日前後、住込み労働にたずさわっているということであろう。住込み者は一般に地方出身者の未婚者であり、年齢が上昇するにつれて、とくに適齢期を過ぎるにつれて、例外的になることからしても、酒造り労働の伝統性・後進性・特殊性がうかがわれる。戦前にあっては、酒造り労働においても、その基幹的部分が農村の独身青年たちであったので、「百日」<sup>2)</sup> 勤めも、そんなに不自然なことではないという面もあった。しかし、この場合のように、未婚者がわずかに7人、約9%しかいないような状況では、そのような面はますます少なくなり、事態は悪化していると言わなければならない。

「労働者」たちが、酒造り出稼ぎをはじめたときの年齢をみると、それは、第2表のとおりである。

酒造り労働は、特殊な技能体系をもち、徒弟伝習的な職能構造をもっているとされてきたし、酒造り出稼ぎの賃金体系は後でみるようにその職能的階層構成の原理に従って構成されているが、そのような伝統的な徒弟制度をある程度体験しその酒造り労働の技能を形成してきたと考えられるのは、過大に評価しても、19歳以下で出稼ぎをはじ

第2表 出稼ぎをはじめたときの年令

| 年 令    | 人 数(人) | 比 率(%) |
|--------|--------|--------|
| ～19才   | 33     | 42.4   |
| 20～29才 | 15     | 19.3   |
| 30～39才 | 9      | 11.5   |
| 40～49才 | 9      | 11.5   |
| 50才～   | 4      | 5.1    |
| N.A.   | 8      | 10.2   |
| 計      | 78     | 100.0  |

めた33人、42.4%だけであろう。小林謙一は、「マニファクチュア漁業」の段階から「資本主義本来の機械制漁業」へ移行したサケ・マス漁業の伝統的な技術体系と労働組織を変化させた要因として、①母船操業体系の整備・確立、②独行船の大型化と生産性の向上、③独行船における労働の分業・協業体系の発展などを指摘しているが、<sup>3)</sup> 酒造業においても、同じような要因を抽出することができるかもしれない。

しかし、われわれは、酒造業界の一流メーカーである小西酒造において、30歳を過ぎてからはじめて酒造りに従事した「労働者」を24人、28%もかかえている、そうでもしなければ操業できなくなっている、ことに注目しなければならない。しかも、そのようにかなりの年齢になってから酒造りをはじめたにもかかわらず、それ以後、酒造り労働を継続して、酒造りの熟練工になるのではなくして、①酒造り出稼ぎをはじめてから今日までに出稼ぎをしばらく中断したことがある人が44人、56.4%もあり、②これまでに酒造り出稼ぎ以外に出稼ぎをしたことがある人が24人、30.8%ある、事実からみても、全くの不熟練工が多数含まれていることがわかるのである。しかしながら、酒造り出稼ぎは今日全くの素人、これまでに酒造り労働の経験を全くもたない人でもできるようにしているとは言っても、そこにはあくまで限界があるのであって、杜氏のように最高熟練者と共に、酒造り「労働者」たちのうちのかなりの部分がある程度以上の熟練者でなければならない、という面はいまでもある。これは、伊丹市にある四季醸造工場のように、機械化とオートメ化がすすみ、ビール工業のような醸酵化学工場と質的にはほとんど同一の技術体系を確立した工場においても、その労働者のほとんどが旧蔵での酒造り労働の経

験をもっている者であり、周辺の部分に新制高校卒の新しい型の労働者が形成されるようになっていすぎないという事実にはっきり現われている。そして、そのことは同時に出稼ぎにはじめて出かけた年齢が総体として予想外に遅いにもかかわらず、酒造り労働の経験年数20年以上のものが12人、15～19年のものが8人、10～14年のものが16人もいることにも示されている。

つぎに、酒造り出稼ぎをはじめた動機はなんであったか、かれらの出稼ぎと出稼ぎ先を決定させた要因はなんであったか、をみることにしよう。第3表によると、家業＝農業と両立するから出稼ぎにきたという者がいちばん多い。丹波地方からの出稼ぎには、経営規模が小さいために農業生産物だけではどうしても生活できない過小農たちが生活費補充のために出稼ぎする場合と、農業だけでやっていけないことはないし、ときには十分やっていけても、雪積水稻単作地帯であるため冬

第3表 出稼ぎをはじめた動機

|                |    |
|----------------|----|
| 父がこの仕事をしてきたから  | 5人 |
| 他の仕事よりも条件がよいから | 6  |
| 他に適当な職がなかったから  | 28 |
| 家業と両立するから      | 39 |
| その他            | 9  |
| N.A.           | 3  |

(ダブル・チェックも含まれている)

第4表 父親の職業

|         |     |
|---------|-----|
| 農(林・漁)業 | 67人 |
| 職員      | 1   |
| 工員      | 0   |
| 商工自営業   | 0   |
| 職人      | 2   |
| その他     | 2   |
| N.A.    | 7   |

第5表 小西酒造への紹介者

|       |    |
|-------|----|
| 家族    | 1人 |
| 親戚・知人 | 36 |
| 先輩    | 9  |
| 友人    | 17 |
| 杜氏    | 13 |
| 学校    | 0  |
| 職安    | 0  |
| N.A.  | 2  |

の期間に仕事がなく、またまわりの人びとが出稼ぎに行っているのに自分だけが遊んでいる訳にはいかない、そしてときには、身体のどこにも欠陥がないのに出稼ぎしない若者がいるとあれば精神的にどこかおかしいのではないかと「カアチャン」が恋しいからではないかなどと陰口をたたかれるからといった、経済的理由によるよりむしろ社会的理由、あるいは共同体的な特殊な強制力によって押し出される場合とのふたつを含んでいた。家業と両立するからというのはこのふたつの場合のいずれにも妥当するものであって、父がこの仕事をしてきたからという理由と共に、いわば伝統的な理由と言える。このような伝統的理由にもとづいて酒造り出稼ぎをしているものが、農村の経済社会的構造が大幅に変化したにもかかわらず、44人、56.4%もいる。ここに、現象的な社会変化によってはなかなか変化しない農村社会の一面が現われているかもしれない。しかし、必ずしもそうではないし、それほどはっきりしない面もある。他に適当な職がなかったからという理由で出稼ぎした者が28人いるが、ここには、①いい年をしてぶらぶらしてもおられないから、②家にいると邪魔者あつかいされるから、③オヤジが家にはないと息子たちがしっかりするようになるから、などの理由が含まれるし、また、生活のためにはどうしても出稼ぎしなければならないのであるが、④この年になってそうウマ味のある働き場がないから、とか、⑤いろいろやってみたけれども、賃金がよいというので行ってみるとせいぜいひと月位しか仕事がなかったり、しんどくてとても長くは勤まらなかつたりして、結局、永年やってきた酒造りがいちばん安定していて金になるから、などの理由も含まれる。それには、素朴な農民たちの生活の苦しさや不幸が、そしてときには、家族に対する秘められた深い愛情が反映しているのである。

酒造り「労働者」たちの父親の職業をみると、農業が圧倒的に多い。職員はわずかに1人、工員・商工自営業には全くいない。職業安定所のある職員の永年の観察によると、篠山地方の農民はみつつの層に別かれていっているとのことである。第1の層は、富裕な(専業)農家であって、かれらは農業センサス用語の恒常的職員勤務者<sup>4)</sup>にな



るか、製糶とか凍豆腐などの自営業を営むか、果樹、畜産などをはじめめるかする。第2の層は、この地方としては経営面積が相対的に大きいのであるが、生活水準が高まり生活が都市化し物価が上昇するにつれて、一定の生活水準を維持するために副次的収入がますます必要になってきているのに第1の層のように自力でそれを確保できないために、ますます出稼ぎに身をいれなければならなくなっている。そして、第3の層は、経営面積があまりにも小さい(だいたい50アール以下の層)ためにどんなに出稼ぎしても次第に生活が苦しくなり、田畑を少しずつ手離して行って、あるいは一挙に放棄し離村して、純粋な労働者に転化していく、あるいは転化する運命にある。しかも、第2の層のうちで、酒造り出稼ぎをすればあとは夏の間は失業保険金を唯一の現金収入にして生活している層はむしろ上層に属しているのであって、その下層には失業保険金だけでは生活できないために夏の間も阪神間の土建業などに従事したりする者も現われてきているとのことである。このことは、酒造り出稼ぎ者たちの賃金総額・失業保険金と耕作面積の規模を分析すれば、ある程度側面から裏付けることができるであろう。

第5表によると、「労働者」たちが小西酒造に入職するに当たり、杜氏の紹介による者は13人で、多くない。しかし、その反対に、学校・職安を通して入職した者は全くいない。むしろ、この両者の中間にあると考えられるところのその他の者の紹介で入職したものが63人、80.7%もいることに「労働者」募集の過渡的性格がみられるのではなからうか。

つぎに、酒造り出稼ぎ者たちの家計の三大収入(源)、したがって、かれらの社会的生活の形態をほとんど規定している経済的基碁についての考察に移ることにしよう。第6表からみると、出稼ぎ者たちの農耕地面積の規模は5反~10反層がもっとも多く、41%もある。そして、3反から15反の間には全体の83.3%が分布している。これらの数字は社会経済的にはどんなことを意味しているであろうか。出稼ぎ者たちが、篠山町全体の農家のなかでどんな地位にあるかをみるために、第7表と比較してみると、3反未満層は全体より2.5%だけ少ないが、3反~5反層と5反~10反層はそ

第6表 出稼ぎ者の耕作面積

|       |    |       |
|-------|----|-------|
| ~ 3反  | 9人 | 11.5% |
| 3~ 5  | 17 | 21.8  |
| 5~10  | 32 | 41.0  |
| 10~15 | 16 | 20.5  |
| 15~20 | 0  | 0.0   |
| 20~   | 1  | 1.3   |
| N. A. | 3  | 3.8   |

第7表 篠山町の耕地規模別農家数

|       |       |       |
|-------|-------|-------|
| 3反未満  | 187戸  | 14.0% |
| 3~ 5  | 176   | 13.2  |
| 5~10  | 417   | 31.2  |
| 10~15 | 411   | 30.7  |
| 15~20 | 132   | 9.9   |
| 20~   | 11    | 0.8   |
| 計     | 1,334 | 99.8  |

注) 1965年農業センサス兵庫県統計書、553ページより作成。

第8表 兵庫県の耕地規模別第1種兼業農家数

|       |        |      |
|-------|--------|------|
| 3反未満  | 2,236戸 | 4.0% |
| 3~ 5  | 7,615  | 13.5 |
| 5~10  | 32,404 | 57.6 |
| 10~15 | 11,714 | 20.8 |
| 15~20 | 1,940  | 3.4  |
| 20~   | 207    | 0.4  |
| 計     | 56,216 | 99.7 |

洋) 1965年農業センサス兵庫県統計書、13ページより作成。

れぞれ8.6%と9.8%だけ多く、逆に10~15反層は10.2%、15反以上層は9.8%それぞれ少ないことがわかる。これは、出稼ぎ者たちの農業経営規模が篠山町全体のそれよりも相対的に劣位にあることを意味する。「1960年以來の高度経済成長」政策が池田内閣の下ですすめられたところから、全般的に、物価の上昇率が高まり、とくに日常消費物資の価格の上昇が著しいとき、また、テレビ・洗濯機・冷蔵庫などが農村にもどんどん普及し、農村の生活様式がますます都市化していったとき、同時に、「農業構造改善事業」が全国的にすすめられ、農業経営の適正規模が15反以上層に設定されたのであるが、このことは、日本資本主義が新しい発達段階に突入するに当たってこれまで長らくきわめて停滞的であった日本農業をもその「経済成長」の渦巻にまきこんだこと、その結果、すべ

ての農家が社会的に一般的な生活水準を維持・発展させるために経営規模を拡大し農業外収入の道を確認するようにせまられたことを意味する。出稼ぎ者たちが年間150日にもなる出稼ぎ労働によって確保しようとしたものは、このように、農業経営規模の維持・拡大と生活水準の維持・発展であったはずであるが、現実には農業経営の「適正規模」に達しているのはわずかに1人、1.3%にすぎない。しかし、その「農業構造改善事業」は全国的にみて成功したとは言えず、むしろ重要な地点において失敗したのであるから、この「適正規模」というきわめて政策的なメルクマールにのみ基づいて個々農業経営の安定性・健全性を判定するのは正しくないであろう。やはり、出稼ぎ者たちの農業経営が篠山町の農家の平均値と比較して劣位であるという事実こそ注目しなければならない。ここに注目するとき、酒造り出稼ぎ者たちは篠山町の農民のうちで第2層の上層に属するというあの職安職員の観察は事態を正しくつかんでいなかったみたいである。しかし、必らずしもそうではない。われわれは、このとき、この篠山町の統計は篠山町的全農家を包含しているのに対して、出稼ぎ者たちは農業センサスの上では兼業農家、しかも大部分は第1種兼業農家としてカテゴライズされる人たちであることにも注意しなければならない。すなわち、われわれは第6表を正しく解釈するために、第7表と比較するとともに、第8表とも比較しなければならないのである。第8表と比較すると、出稼ぎ者たちは、兵庫県全体の第1種兼業農家よりも、5反未満層においてほぼ倍の比率であり、経営規模が劣位ですでに第2種兼業農家に転落しているか、または転落する運命にあるもののがかなり多いことにここでも気付くが、しかし、総体的にみて、全県の平均値に接近していることがわかる。しかし、いずれにしても、酒造り出稼ぎは、今日では、農林漁業への出稼ぎ、建設業への出稼ぎ、都市産業への出稼ぎなどと比べて、社会経済的に格別の差異がなくなってきたのではないかと推定することができよう。

山奥の兼業農家の人びとを酒造業に引き寄せているおそらく最大の要因であり、農業経営を維持・拡大するための「資本」になるか、社会的に一般的な生活水準を維持・発展するための資金にな

る酒造り出稼ぎ労働の賃金の実態は第9表に示される。

第9表 酒造り出稼ぎによる年間収入

|                 |    |      |
|-----------------|----|------|
| ～100,000円       | 3人 | 3.8% |
| 100,001～150,000 | 31 | 39.7 |
| 150,001～200,000 | 26 | 33.3 |
| 200,001～250,000 | 6  | 7.6  |
| 250,001～300,000 | 4  | 5.1  |
| 300,001～        | 2  | 2.6  |
| N. A.           | 6  | 7.6  |

第10表 失業保険金の年間受容金額(人)

|                |    |
|----------------|----|
| ～30,000円       | 9人 |
| 30,001～60,000  | 24 |
| 60,001～90,000  | 29 |
| 90,001～120,000 | 0  |
| 120,001～       | 0  |
| N. A.          | 16 |

それによると、10～20万台に73%が集中している。このような事項は、意識・面接調査の常として、事実をどれだけ正しく反映しているかは不確定であるので、参考のために、昭和41酒造年度灘五郷蔵人賃金協定表を掲げておくことにする。灘五郷における酒造り出稼ぎ労働の賃金は、個別経営者と個別労働者の間、あるいは個別経営の労働過程の統轄者である杜氏と個々の蔵人の間で協定するのではなく、原則として、灘五郷の経営者団体と兵庫県杜氏組合連合会との間の団体交渉によって協定されるのである。しかも、この協定は灘五郷における蔵人たちの賃金を決定するばかりでなく、灘五郷の酒造業界における支配的位置からして、間接的には、全国の蔵人たちの賃金を決定する作用をしている。ここにも酒造り労働の古い形態をみることができよう。この協定表をみれば、中人の日給880円から頭の1,430円まで職能給的原理に従って賃金額が決められていることがわかる。出稼ぎ者たちの1冬の労働日数の最低線を140日(10+30×4+10)と算定すれば、<sup>5)</sup> 1冬の食費引きの総賃金額は124,200円(880×140)から200,200円(1430×140)の間に分布する。これは、第9表の数字とほぼ対応する。年間20万円以上の賃金をとる者は杜氏とその他の役付者たちであろう。

失業保険金は、支払賃金総額を基準にするか

昭和41年11月

兵庫県杜氏組合連合会

昭和41酒造年度灘五郷蔵人賃金協定表

| 職階  | 日額基準額 | 日額特別勤務手当<br>(最低額の1.5倍以上)<br>(要請中) | 合計日額賃金 | 食事日額評価 | 食費共<br>日額賃金 |
|-----|-------|-----------------------------------|--------|--------|-------------|
| 杜氏  | 任意    |                                   |        | 200円   |             |
| 頭   | 1280円 | 150円                              | 1430円  | 200円   | 1630円       |
| 大 師 | 1180円 | 150円                              | 1330円  | 200円   | 1530円       |
| 上 酏 | 1150円 | 150円                              | 1300円  | 200円   | 1500円       |
| 下 酏 | 1050円 | 150円                              | 1200円  | 200円   | 1400円       |
| 釜 屋 | 1050円 | 150円                              | 1200円  | 200円   | 1400円       |
| 道 具 | 900円  | 150円                              | 1050円  | 200円   | 1250円       |
| 上 人 | 820円  | 150円                              | 970円   | 200円   | 1170円       |
| 中 人 | 730円  | 150円                              | 880円   | 200円   | 1080円       |

(注) 勤務成績優秀にして同一会社に上人勤続2年以上(上人3年目以上)の者に対しては上人2年迄970円であるが日額1000円支給する(必厳守)  
(上人級の方にて毎年転々とせず忠実勤勉勤続奨励の為につき厳守すること)

備 考

1. 精米は是に準ずること
2. 醸造業務は特殊な業務であるから時間外作業を含めた日額賃金である
3. 宿舎は事業主に於て負担し食費は1日200円程度とする(飯米, 副食物, 調味料)
4. 酒焚洗物に従事したものは本表職階賃金による
5. 杜氏の給料は蔵人の昇給額に準じて斟酌する
6. 手当支給方法は均等割とする
  - (イ) 早業手当 9月1日以降10月31日迄 1人1日につき350円
  - (ロ) 延業手当 5月1日以降 1人1日につき350円

別本年度夏期酒造講習会に3日以上出席者に限り旅費として雇主から1500円支給する  
常に感謝の念を以て忠実勤勉優績を挙げ兵庫杜氏の名声発揚に努力すること

ら、この場合、その基準になるのは、日額基準額プラス日額特別勤務手当プラス食事日額評価額である。したがって、中人は1,080円であり、頭は1,630円である。これを基準にして計算してみると、下限の中人の保険金は58,800円(1,080×90× $\frac{60}{100}$ )であり、上限(もちろん杜氏は別格として)の頭は88,020円(1,630×90× $\frac{60}{100}$ )になる。第10表の3万円～6万円台の24人と、6万円～9万円台の29人はこの基準額の満額を、あるいはそれに近い額を受給しているものと考えられる。それに対して、9人が3万未満しか受給していないと答えているが、これはおそらく、60万人から100万人にもおよぶと言われている季節労働者たちを失業保険からしめだすことを目的とした、「失業保険給付適正化について」(64年8月), 「失業保

険金受給者の就職促進および適正化について」(64年9月), 「公共職業安定所内部組織の改正について」(64年11月)などの通謀により、保険金の給付の制限, 強制的な就職のあっせん, 罰則の強化などが行なわれた結果であろう。

第11表 篠山町の酒造失業保険金支給状況

| 年・月   | 人数   | 支給総額      | 1人当り<br>金 額 |
|-------|------|-----------|-------------|
| 66年5月 | 110人 | 415,700円  | 3,779円      |
| 〃 6   | 340  | 4,857,210 | 14,286      |
| 〃 7   | 347  | 6,097,460 | 17,572      |
| 〃 8   | 349  | 7,763,940 | 22,246      |
| 〃 9   | 311  | 5,389,740 | 17,333      |
| 〃 10  | 253  | 2,825,100 | 11,166      |
| 〃 11  | 9    | 53,960    | 5,984       |

(洋) 柏原公共職業安定所「昭和42酒造年度酒造工調査」のデータにもとづいて作成。

失業保険金は、このような通課や行政指導の強化のために、次第にとりにくくなってきている。篠山町の酒造り出稼ぎ者たちの失業保険金の受給状況は第11表の通りである。最短期の90日で全部をとってしまう者はほとんどなく、多くの者は180日間かけて、『つまり、出稼ぎから帰って失業したときからまた出稼ぎに出かけ再就職するまでの期間に少しずつとる形が一般的である。そのなかで、比較的高年齢になっている杜氏たちの方が、かれらよりは平均的に若い一般職人たちよりも、職安当局から強制的な就職あっせんなどを受けるチャンスが少なく、現実にはほとんどないの、比較的早目に完全に受給している。年間収入が大きく保険金が高額のものほど早期に全額を受給している、ということにこの制度の矛盾が集中的に現われているようである。

- 註 1) 小西酒造で働いている人びとの基本的性格はあくまで農民であって、自らは生産手段を全く所有しないという意味での労働者ではない。しかし、小西酒造との関係においては、かれらは酒造りに直接にたざざる「労働者」であって、そのようなものとしての諸要求をもっている。ここでは、この側面に注目し、便宜的に「労働者」と呼んでもよいと考える。
- 2) 蔵のなかでの冷房装置や自動放冷機などがまだ導入されていなかった時代、したがって、蒸米の放熱や酒造りの適温確保がほとんど外部の気温に依存していた時代には、酒の仕込みは冬の寒いとき、しかもいちばん寒い早朝に行われていた。そのため、仕込みに適する日数は年間数十日にすぎず、酒造り出稼ぎ期間は100日を原則としていた。ここから、酒造り出稼ぎを「百日」と呼んだのである。「百日」というコトバは確かにいまでもときどき使われるが、「労働者」たちはそのコトバを嫌っていること、また、現在では、技術の進歩と失業保険法との関係で出稼ぎ期間がのびていることなどのために、死語になりつつある。
- 3) 小林謙一『現代日本の雇用構造』（1966年、岩波書店）、第4章・中小企業の雇用構造、293～349ページ。
- 4) 恒常的職員というのは、自らは農家の一員であるが、したがって、農業に従事する人もあるし従事しない人もあるが、定った勤め先をもって、事務職員や教員などの主として精神的労働をしているものである。これは、定った勤め先をもって工具、運転手、鋳夫などの主として肉体的労働をしている者としての「恒常的賃労働勤務者」に対立する概念である。この概念規定によると、農業センサスの統計の上では、西宮工場の職人たちは「その他の業種」の出稼ぎ者となり、伊丹工場の職人たちは恒常的賃労働勤務者になる。

5) 現行の失業保険法によれば、10日以上連続して働いたときに1カ月働いたものと算定して、6カ月以上継続して労働したときにはじめて、失業保険の受給資格を得ることになっている。酒造り出稼ぎ労働者たちの賃金が相対的に低賃金であるため、出稼ぎ者にとって、所定の賃金額に失業保険金をプラスしたものが正当な賃金と思念されている。このことが1つの重要な要因となって、今日では、酒造業出稼ぎ期間は140日を多少オーバーすることが多くなっている。ところが、新しく国会に提出された失業保険法の「改正」案によると、短期循環受給者の給付日数を、短期雇用を3回くり返し2回目まで失業保険の給付をうけたものは、3回目から給付日数を現行の90日から45日に短縮することになっていて、酒造り出稼ぎに影響するところ大なるものがあると思われる。

### 3 出稼ぎ者の諸類型

前節では、主として、質問票調査の結果にもとづいて、酒造り出稼ぎ者たちの総体的性格をその量的側面から把握し、それを経済社会的構造と関連させることによって理解しようとしてきたが、この節では、その分析を補完するために、面接調査のデータを使って酒造り出稼ぎ者たちの全体像を個々の特殊な事例や発言の分析を通して明らかにしなければならない。

すでに明らかになったように、酒造り出稼ぎ者たちは、基本的には、丹波の農民の中層を中核にしている。かれらは、農業だけではやっていけなくなっているが、だからと言って、完全な労働者に転化することもできない。これはまた現代日本の農民たちの大多数がおかれている状況でもあろう。ここに、代表的な若干の事例を紹介しよう。

事例①「田7反5畝、牛2頭、桑畑2反もっている。雪積地方なので、出稼ぎしても、農業自体には格別さききわりはない。近隣関係は女が中心になっている。耕作も、小型耕転機をもっている。女でも動かせるし、苗代の準備も家内がしてくれる。出稼ぎをしないと生活してゆけない。冬期間の出稼ぎをしないと現在の生活を維持してゆけない。」

事例②「田8反と畑3反もっている。出稼ぎのために、園芸をするには支障があるので、商品作物はいっさい作らない。水田も米いっぱいやってる。農業が忙しいのは4月から11月までであ

る。出稼ぎは11月から4月までなので、4月と11月が重なるだけである。出稼ぎしている間は妻に農業をまかせているが、妻の精神的負担も大きいので、負担を軽くしてやるためにも、早く帰りたいし、帰ったら自分が卒先して働く。できれば、出稼ぎをやめたいと考えている。しかし、農業だけでは食べていけない。と言って、出稼ぎだけでも食べていけない。どうしても両方しなければならない。この出稼ぎの条件がどんなによくなっても、農業はやめない。農業はなかなか捨てられない。農業はわれわれの宿命である。また、農業を捨ててもよいと思うほど、出稼ぎの条件がよくなることはないし、そんな就職先がみつかることも考えられない。」

事例③「五反の田を家内と私とで相談しながらやっている。家内は副業に西陣織をやっている。生活水準が高くなっていくので、その日、その日の現金収入が必要になる。反別も少ないので、農業だけでやっていくのは、不可能である。農業は続けていかななくてはならない。副業をすればしたら、これまで30年、車の運転をしているので、個人タクシーでもしたい。」

事例①は、小西酒造の「労働者」たちの1つの典型である。農業出稼ぎ分業型混合農家と名付けることができよう。このタイプにおいては妻は次第に農業経営と農作業の主任格に成長し、夫は農作業と農業経営から次第に離れていって、やがて、留守にする期間が長いために子供たちとの日常的接触もできないこともあって、1家の戸主としての座からも実質的にすべておちていく。事例②は、これに対して、経営規模が大きいために、いくら農作業を機械化しても、妻が1人で農業経営に当ることは困難である。そのため、夫は半年近く家を離れ、農作業をいっさいやらなくとも、依然として、農業経営と農作業の主任者であり続ける。なかには、この伝統的な戸主の坐を保持するために、手紙で農作業と農業経営についての指令を与えたり、月2日の休暇をフルに活用している者がいる。これは本来の意味の出稼ぎ型兼業農家と名づけることができよう。事例③は事例②の対極に位置する農家である。かれらは、出稼ぎだけでは生活できない。その点では事例①や②と少しも変らない。かれらの特性はその共通性にある

のではもちろんない。むしろ、事例①のように、農業収入と出稼ぎ収入を合わせて生活費を形成することができるのでないし、また、事例②のように、出稼ぎ収入によって農業経営を補完しているのでもなくて、農業収入と出稼ぎ収入を合わせてもまだ生活費に満たないために、第3の収入源を確保しなければならないところにある。これは賃労働者型複合農家と名付けることができよう。このなかには「家でオナゴ達メリヤス織りをやっている。女は百姓仕事をいやがっているので、夏の間は、自分でひとりで百姓をやる」ようなケースも含まれる。

事例①の農業—出稼ぎ分業型混合農家の論理をつきつめ定着させたものが、伊丹の四季醸造工場で働いている通勤「出稼ぎ者」たちである。かれらは年間を通じて「出稼ぎ」しているのである。酒造り関係の仕事が操業停止のためなくなり休暇になるのは、農業も暇な盛夏、7月と8月の20日間ほどである。他の期間は連続操業であるので農業が忙しいからと言って、自由に休みをとることはできない。したがって、農業は、当面両親に手伝ってもらっているとしても、やがては、妻が1人で専ら担当しなければならなくなる。事例①では、農作業と出稼ぎ労働の季節的分業がまだ完全な分業にはなっていないのであるが、それが、季節的にはなくて、年間を通して分業しなければならなくなっている。しかし、一方では、季節出稼ぎであると、半年近くも、できてたまの休暇にしか、帰れないので、家庭生活から隔離される不安、農業経営から疎外される不安、村での社会生活を断念しなければならない苦痛、不自由な住込み生活に耐えなければならない苦痛などに苦しんだが、通勤になると、日常の農作業からは次第に手をひくようになるのは仕方ないとしても、毎日家に帰り通常の家生活と社会生活を営むことができ、日常生活のなかに通勤出稼ぎが有機的に組織されるという有利な面もある。旧蔵人たちがよるこんで新蔵に移り、一労働日当りの賃金は旧蔵人よりも低いにもかかわらず満足している主な理由はそこにある。伊丹で働いている者のなかには、この「混合農家」の内的矛盾を積極的に解決して新しい段階に飛躍しようとしている者(32才)さえある。かれの思想と行動を紹

介することにしよう。

「定時制高校の4年の途中から出稼ぎをはじめた。最初は加古川の赤松酒造に行ったが、古い設備で、仕事がきびしいし、杜氏や頭も同じ部落出身者で占められていたので、嫌気がさして止めた。それから、いろいろなところで、上人、大師、齋廻り、頭などを計10年やってきた。自分は農業に興味をもっていった。農家の長男である。米作、山芋づくりに力をいれて、朝4時半から起きて草刈りをしたこともある。米作り日本一を目指してがんばり、県農業努力賞をもらったこともある。夏は米作りに努力し、冬は出稼ぎしてがんばった。

しかし、日本の資本主義は変化した。かって杜氏になりたいという夢をもっていった。しかし、いまでは、杜氏になってもしょうがないと思う。家族と離れて半年もすむすことにものすごく惨めさを感じた。不自然である。昭和36年に結婚したが失敗した。嫁さんが農業を嫌ったためである。

新聞などをみていると、資本主義制度の下では、大きなところはますます大きくなり、小さいものはどんどんすたれていくことがよくわかる。最後に勤めていた福井県の雪之井のおやじさんは非常に可愛がってくれたが、かくれてここに願書を出して、昭和39年にここに入った。

はじめは、設備がよいし、仕事もきびしくないで、自分の家を管理しながら、通勤できることはよいと思った。しかし、両立させるのはむずかしい。農業を自分から失ったら、自分だけでなく、何物もなくなってしまう。そこで、通勤を断念して、いまは、池田市にアパートを借りて住んでいる。最近結婚した妻は高島屋に勤めている。夫婦とも、ときどき家に帰って、農業を手伝うようにしている。9反ほど耕作している。農業は要点だけつかめばできる。統計をとってみると、農業にはほんとは無駄が多い。そここのところをつかんで合理化すれば、2兎を追うことができる。農繁期には人を傭う。年間、50~60人位入れる。その費用は5~6万円である。

人間はゆとりのある生活をしなければならぬ。農業の指導者は多角化せよと言う。しかし、それでは家の者は忙しい。私は有畜農業を排した。機械を入れて、牛もにわとりもすてた。その

ような時代になってきた。私はいま農業と勤めを両立させている。2年がすぎた。私のまねをする人が多くなっている。サラリーマン一本、農業一本はものすごくみじめだ。農業もやり、こちらの勤めもうまくやっていく自信がある。これが最高である。」

これは十数年の苦斗のなかからあみだされたひとつのたくましくて美事な生き方であるが、出稼ぎ農民たちにとって、これが唯一の道ではないし、誰にでもできることでもない。ただ、第1類型はすでに全国で80万人から120万人位になると推定されている出稼ぎ農民のなかで、とくに第2種兼業農家にとってもっとも典型的な類型であるので、第1類型の派生態であるこの事例には出稼ぎ農民にとって学ぶべき多くのことがある。

たしかに第1類型は出稼ぎ農民のひとつの重要な典型であるが、それがいつまでも自己を維持し、自己同一であり続けるのではない。多くの場合、とくに現代日本の農村にあっては、第1類型は第3類型に転化=転落する傾向をつよくもっている。賃労働者型複合農家はもちろん第2種兼業農家であって、農民としての性格よりも労働者としての性格をより強くもっている。農業労働者ではないとしても、明らかに農村労働者である。かれらが経済的にさらに転落すると、例えば、「自分では百姓をしていない。去年、おとどしは土方をしていた、それ以前は仲仕をしていた。冬のうちは雪が降って、仕事がありませんので、白雪にくるのはありがたい。来年もまた来たい」と考える人とか、「百姓は全然していない。出稼ぎのないときは、土方のダンプの運転をやる。酒屋にきたのは、まとまった金をつくって2種免許をとりたいたからである。将来はタクシーの運転手になりたい」と計画している若い人とか、「夏の間は左官屋をやっている。冬の間は壁がいたりしてやりにくいので、出稼ぎにきている」ような年輩者とか、「田4反、畑4畝もっている。生活できる位の収入があれば、農業をやめて、どこでもよいから働きたい」と転職の機会をねらっている中年の農民などが出てくる。このような農村労働者たちは、地元で恒常的な働き場所をもっていないために、少しでも条件のよいところを探して転々とする。かれらは、いわば、定職をもたず、季

節的にあるいは毎月毎年次ぎからつぎへと職を変え土地を変えるところに主な特徴があるとも言える。そのため、きわめて雑多な人物像があり、農村共同体的な思考方法から自由になっている者も多い。なかには「酒屋にきたら、年寄りに奉公しているみたいだ。日当は同じで、体はえらいので損だ。60位のじいさんと日当が同じなのはばからしい。同じ年寄でも、3年位いると、仕事をしなくなる。あほらしくて、やっておれない」などと発言することができるほどになっている者もある。

ここで、第3類型から農村労働者へ、そして近代の賃労働者へと転化する線上で現われた特殊な事例、しかし、第1類型から第3類型への転化＝転落が現代の日本農民の多くの運命であるとすれば、現在ではまだ特殊な事例であってもやがては一般的な事例になるかもしれない事例の物語りを記録しておこう。

「但馬で農業をやっていたが、4年前にやめて、尼崎に出て来た。長男が尼崎で世帯をもち、運転士をしている。ちょうど4年まえ、次男が高校を卒業して大阪に就職し、長女も中学を出て働らくようになったので、長男にすすめられるままに、都会に出てきた。

一家を挙げて村を離れることについて、よく人から思いきってやったものだと言われるが、自分としては、農業はそんなに好きでないし、この年になって、農業はようせんで、息子の世話になることにした。家は但馬に残してあり、親戚の人に管理してもらっている。家内は孫をつれてときどき帰っている。村を全く見捨てた訳ではない。私もときには帰ることにしている。村に残してある家はやがて手離すことがあるかもしれないが、先祖の墓があるので、私一代は手離さないでおきたいと考えている。

家におれば楽隠居で暮せるが、孫のお守りばかりではタイクツである。知り合いがここにいるので、小使いかせぎに働くことにした。団体生活を楽しみにして働いている。ときどき尼崎の家に帰る。」

その社会的性格は異にするが、この老人と同じように主として経済外的動機から出稼ぎしている者も若干ある。例えば、「農業は息子がほとんど

やってくれて、隠居の身分であり、出稼ぎのお金は生活の足しにするというのではなくて、あったらいい程度で、またもって帰るお金も7～8万円ほどなので、主に孫や子供のおこづかいに使っている」おじいさんや、「出稼ぎをやらなくても生活はやっていけるが、毎年こちらに来ていたので、雇用主の方も期待しているし、顔なじみの人もいるので来るようになる」老人、また、「農業には農業のよいところがある。あくまで、農業が本業で酒造りは副業である。しかし、自分は酒造りが好きだ。自分の生命をかけて酒をつくっている」おやじさんや、「話しの種にってみようと思ってきた。来年はくるつもりがない」青年などがいる。しかし、このような動機で出稼ぎする者は量的には少なく、出稼ぎ「労働者」たちの社会的性格を規定するものではない。その意味で、これらの事例は上の3つの類型には入らない、例外的事例と言えよう。

ところで、これまで、第1類型から第3類型への転化をみてきたが、第1類型から第2類型へと上昇するものが絶無である訳ではない。一般に、第1類型のものはなかなか杜氏になれない事情は確かにあったようであるが、しかしそれでも、昔から、いったん杜氏になれば、そのような上昇のチャンスをもつことが多かった。それ故、杜氏になることが貧しい農民の若者たちのあこがれになっていたのである。しかし、そのわずかにあった上昇のチャンスがいまではほとんど失われていることは、第1類型の派生態のところで示されていた。むしろ、ここで注目しなければならないのは、今日では農民のなかのかなり富裕なものまで出稼ぎするようになっており、それには第2類型からさらに社会的に上昇する希いしない計画が結びついていることである。

事例④「西紀町に1町歩の田と3反の畑をもっており、牛を3頭飼っている。畑3反は牛のエサになっている。牛乳が出稼ぎ以上の現金収入になる。農作業は両親と妻と私の4人でやっている。農業は続けていくつもりである。農業収入に代るほどのものはない。それに、農業では収入の多少も、結局、自分の力できまる。農業だけでもやっていけると思う。しかし農業も機械化が進んでおり、機械を購入しなければならない。そのた

め、現在のところ、出稼ぎは不可欠のものと言える。もう18年もやってきた。あと5年位はやるつもりでいる。そして、段々と酪農の中心である牛を増やし、農業を酪農中心に切りかえていくつもりである。そして、田畑は酪農のエサ作りに変えていく。」

事例⑤「農業だけでやっていく自信ができた。自分があると子供が頼りにするのと、また若い者には彼らの考えがあると思ったので自分が出稼ぎしている。出稼ぎ期間中も帰りたいときには無理をいって帰してもらおうし、農作業の準備も帰ってから子供と一緒に計画を立てられるので別に影響はない。また妻が子供の指導と農業の実施をしてくれるのでありがたい。農業はずっとつづけていく。100万円も投資して養豚の設備を完成したのでそれに従事したい。来年はくるかどうかわからない。」

これらの事例は、やはり、出稼ぎ者たちのなかでは例外に属するが、このような事例もまた存在するというのが日本農業の現実なのである。いずれの形をとるにしても、農民たちは日本農業の新しい曲り角に立ってこれを切りぬけるために、出稼ぎすることを余儀なくされている。あたかも戦時中のようなときのようにと語る主婦もある。その裏にはさまざまな不幸がかくされている。それにもかかわらず、われわれが調査しているとき、出稼ぎ「労働者」の幸せと不幸が同時に出稼ぎ農民の家族たちの不幸であることについて語る声をいちども聞かなかつた。わずかに聞けたのは「家内はおばあさんが年とっているし心配だから出稼ぎをやめてくれと言う。おばあさんがことし病気で、金がいったので、今年だけきた。来年は無理だろう。土方でもやらな仕方がない。出稼ぎしないと小使いがない。米代、14,5万じややっていけない。しまつすればやれないことはないが、子供があればほしい、これがほしいというので出稼ぎにきている」と述べるボソボソ声だけであった。ここに「出稼ぎ農民の姿のひとつが浮きぼりにされている」と私は思う。篠山地方は伝統的に出稼ぎが盛

んなところであり、出稼ぎは篠山の農民たちの宿命であったので、出稼ぎの不幸を語ることはタブーであったために、かれらから人間らしい声を聞くことが久しくできなくなっていたようである。かれらに代って、新しく出稼ぎの不幸を体験するようになった山形県のある主婦に語ってもらうことによって、この不完全なレポートをしめくくることにしたい。

「昼食をすませると、夫はバイクを洗ってくると言って、そそくさと出ていった。そして、食事のあとかたづけも終わりかけた頃に帰ってきた夫は、私にバイクをふくので手伝ってくれと言った。私はおもてに出て、水で洗ってきたばかりのバイクをふきはじめた。ひと冬家をはなれて、苦勞して、働いた金で買ったバイク・・・夫はなるだけでいねいという。夫は、ことしも出稼ぎに行くことになり、今夕でかけるのだ。乗る人がいなくなるので手入れをはじめたのである。

すでに1週間も前から、この日のくるのはわかっていたが、いざその日、その時になってみると、心のなかにはなんとも表現できない気持である。しかし、家の人たちの手前もあって、そういう顔もできず表面では明るくよそわねばならぬことが、とてもつらい。

私たちは、これまで出かせぎのことについて、何回となく語り合ってみたが、雪の多いこの辺ではそれにかわる仕事もなく、家にいても冬期間の収入は何もないのである。夫は、家にいれば1銭にもならず、ほしい物も買えない。結局は行きたくなくとも行かねばならないという。反対してもどうにもならず、私はあきらめるほかないのだ。私は『出かせぎ』という言葉と文字を身ぶるいするほどいやで、また恐しく思えてくる。おおげさにいえば出かせぎ恐怖症である。どんな仕事をしていても、また夫が出かせぎに行ってしまうのかと思うと、つい手を休めて考えるでもなし、ただ茫然としてしまうことがしばしばである。」

(美土路達雄『出稼ぎ』日経新書、1965年、105～106ページ)