



HAL
open science

Rationalization, Modernization of Labor Organization and Transformation of the Life of Coal Miners in 20th Century Japan

Bernard Thomann

► **To cite this version:**

Bernard Thomann. Rationalization, Modernization of Labor Organization and Transformation of the Life of Coal Miners in 20th Century Japan. Cipango - Cahiers d'études japonaises, 2020, 23, 10.4000/cipango.3416 . hal-03222295

HAL Id: hal-03222295

<https://hal.science/hal-03222295>

Submitted on 10 May 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Cipango

Cahiers d'études japonaises

23 | 2020

Charbon et communautés minières au Japon

Rationalisation, modernisation de l'organisation du travail et transformation de la vie des mineurs de charbon dans le Japon du xx^e siècle

Rationalization, Modernization of Labor Organization and Transformation of the Life of Coal Miners in 20th Century Japan

Bernard Thomann



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/cipango/3416>

DOI : 10.4000/cipango.3416

ISBN : 9782858313433

ISSN : 2260-7706

Éditeur

INALCO

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2020

ISBN : 9782858313426

ISSN : 1164-5857

Référence électronique

Bernard Thomann, « Rationalisation, modernisation de l'organisation du travail et transformation de la vie des mineurs de charbon dans le Japon du xx^e siècle », *Cipango* [En ligne], 23 | 2020, mis en ligne le 16 juin 2020, consulté le 16 janvier 2021. URL : <http://journals.openedition.org/cipango/3416> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/cipango.3416>



Cipango est mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale 4.0 International.

Rationalisation, modernisation de l'organisation du travail et transformation de la vie des mineurs de charbon dans le Japon du xx^e siècle

*Rationalization, Modernization of Labor
Organization and Transformation of the Life
of Coal Miners in 20th Century Japan*

Bernard THOMANN
CEJ, Inalco

L'image du mineur de charbon que renvoie l'œuvre du mineur et peintre Yamamoto Sakubē 山本作兵衛 (1892-1984), inscrit par l'Unesco au registre international « Mémoire du monde », alimente la représentation d'un monde très singulier, presque imperméable aux processus de modernisation et d'uniformisation des modes de vies ouvriers qu'ont connus les sociétés industrialisées au cours du xx^e siècle. Des livres témoignages tels que ceux d'Ueno Eishin 上野英信 (1923-1987), décrivant la situation difficile des mineurs du bassin houiller en crise de Chikuhō, ou des œuvres d'artistes comme Senta Umeji 千田梅二 (1920-1997), gravant sur le bois des scènes de leur vie et de leur travail, ont montré jusque dans la période d'après-guerre à quel point ces communautés étaient restées singulières. Mais à côté du monde des petites

mines, où les transformations furent plus lentes, les grandes entreprises houillères ont dans le même temps incarné à l'extrême un processus de modernisation de l'organisation du travail souvent qualifié de « rationalisation ».

Le terme de « rationalisation » (*gōrika* 合理化), appliqué à l'industrie, apparut massivement à la fin des années 1920, puis arbora un certain nombre de nuances tout au long du *xx^e* siècle. Il s'agissait d'abord d'introduire des méthodes plus scientifiques d'encadrement, et d'accroître la mécanisation du processus de production pour adapter ce dernier aux mutations nées de la seconde phase de l'industrialisation, qui surgit au Japon au moment de la Première Guerre mondiale¹. Il tendit aussi à s'appliquer dès les années 1930 à la réforme de la vie quotidienne des travailleurs, puis à désigner, au tournant des années 1950, des mesures économiques impliquant à la fois de revenir sur un certain nombre d'acquis sociaux obtenus juste après la défaite, de restructurer l'activité industrielle – en procédant notamment à des licenciements – et de mécaniser encore davantage la production, avec pour corolaire une intensification du rythme de travail. La sociologie du travail marxiste voit alors la « rationalisation » comme la manifestation par excellence d'un capitalisme procédant à des mutations industrielles au détriment des conditions de travail². Malgré ce caractère polysémique et évolutif, la « rationalisation » peut globalement être appréhendée comme un processus historique de long terme qui transforma profondément l'organisation du travail et la vie des travailleurs au cours du *xx^e* siècle. Parmi les premières industries à avoir connu un développement massif à partir de l'ère Meiji, les houillères incarnèrent à l'extrême ce processus. L'évolution des relations de travail en leur sein fit par conséquent l'objet d'une attention particulière.

Pour les historiens du travail japonais des deux premières décennies après la Seconde Guerre mondiale, les mines de charbon constituaient l'une des principales lignes de front où devaient être combattues les formes les plus archaïques et aliénantes de relations du travail. Ainsi, pour Ōyama Shikitarō 大山敷太郎 (1902-1975), le système de contrôle indirect de la main-d'œuvre par des

1. Aimée MOUTET (1998) situe pour la France ce moment dans les années 1880.

2. SHAKAI SEISAKU GAKKAI NENPŌ HENSHŪ IINKAI, 1967.

intermédiaires dans la mine de Takashima³ (par ailleurs appliqué dans un certain nombre d'autres mines de charbon⁴) était avant tout la manifestation archaïque de pratiques prémodernes. Un des principaux historiens du travail de l'après-guerre, Sumiya Mikio 隅谷三喜男 (1916-2003), rapporte quant à lui plutôt cette gestion indirecte de la main-d'œuvre à une première étape du développement capitaliste. Les intermédiaires⁵ à cette gestion étaient rendus nécessaires aussi bien par la difficulté à trouver une main-d'œuvre suffisante que par le sous-développement des capacités organisationnelles des entreprises de cette époque⁶, quoique Sumiya y vit également le symbole d'un système d'organisation du travail oppressif, violent et antidémocratique. Plus récemment, Murakushi Nisaburō 村串仁三郎 (1935-)⁷ et Oginō Yoshihiro 荻野喜弘 (1944-)⁸, fondant leur recherche sur une analyse plus approfondie des sources, ont montré à quel point les mines de la première moitié du XX^e siècle, confrontées à une modernisation très rapide des technologies d'extraction et de l'organisation du travail, furent contraintes de transformer en profondeur le fonctionnement des relations de travail. L'historien du travail Hazama Hiroshi 間宏 (1929-2009) a schématisé ce processus de transformation achevé après la Seconde Guerre mondiale en isolant quatre stades successifs :

1. *Ukeoi hanba-sei* (請負飯場制) : recrutement par un intermédiaire, travail sous la supervision d'un intermédiaire, vie quotidienne sous la supervision d'un intermédiaire ;
2. *Chokkatsu hanba-sei* (直轄飯場制) : recrutement par un intermédiaire, travail sous supervision directe, vie quotidienne sous la supervision d'un intermédiaire ;

3. ŌYAMA, 1955a.

4. ŌYAMA, 1955b.

5. Des sous-traitants nommés *kogashira* 小頭, *nayagashira* 納屋頭, *hanbagashira* 飯場頭 ou *tōryō* 頭領, selon leur place dans la vie quotidienne des mineurs, ou sur le lieu de travail de ces derniers.

6. SUMIYA, 1968.

7. MURAKUSHI, 1989.

8. OGINO, 1993.

3. *Sewayaku-sei* (世話役制) : recrutement sous supervision directe, travail et vie quotidienne sous la supervision d'un intermédiaire ;
4. *Chokuyōsei* (直要請) : recrutement sous supervision directe, travail et vie quotidienne sous surveillance directe⁹.

Comme l'indiquent les phases mises en évidence par Hazama, ce processus toucha aussi bien l'organisation du travail que la vie quotidienne des mineurs et de leur famille. La transition du modèle industriel (reposant sur un travail intensif et peu coûteux) au nouveau modèle (porteur d'une transformation de type fordiste favorisant le développement d'une main d'œuvre mieux formée et plus directement contrôlée) fut le vecteur d'une normalisation des modes de vie ouvriers. Durant l'entre-deux-guerres, on vit ainsi progressivement disparaître des grandes mines un monde du travail exprimant la culture originale dépeinte par l'œuvre picturale de Yamamoto Sakubē.

Ce processus de modernisation technologique et sociale, qui s'étend dans les grandes entreprises minières entre le début des années 1920 et les années 1960, fut cependant loin d'être univoque pour le niveau de vie des communautés minières. Dès les années 1930, la « rationalisation » fut de plus en plus systématiquement décriée par les syndicats comme une « menace », notamment durant les décennies mouvementées que connurent les mines de charbon japonaises après la Seconde Guerre mondiale. Produit de la concurrence du charbon étranger et de la transition énergétique, ce principe « dirigé contre l'emploi » fut présenté par le monde syndical comme le principal responsable de l'intensification du travail à l'origine du nombre grandissant d'accidents du travail et de catastrophes qui endeuillaient alors la communauté des mineurs.

Pour analyser les différentes étapes de ce processus historique, nous aborderons aussi bien l'organisation de la production que les systèmes de salaire, l'hygiène, les formes de dialogue entre employeurs et mineurs, les conditions matérielles de vie, le logement. Nous fonderons notre analyse sur l'exemple de mines à travers tout l'archipel, ceci à partir d'études publiées, mais aussi de sources de première main,

9. HAZAMA, 1978.

essentiellement issues de la mine Mitsubishi de Hashima, au large de Nagasaki, et de la houillère de l'entreprise Meiji, à Hirayama, dans le bassin du Chikuhō.

Innovations technologiques et émergence d'un nouveau mineur après la Première Guerre mondiale

Depuis la période Edo, le travail de l'extraction du charbon était lié, en particulier dans la région de Chikuhō, à un statut social proche de celui du paria¹⁰. Le recours au travail forcé était fréquent et ancien, notamment dans la mine de Miike¹¹, et les mineurs de charbon caractérisés par un niveau très faible d'alphabétisation, plus que toute autre catégorie de travailleurs industriels. Ainsi, selon une enquête de 1924, 35,5 % des mineurs de sexe féminin n'avaient suivi aucune scolarité, contre seulement 6,5 % des ouvrières du textile, pourtant issues de milieux tout aussi ruraux¹². Outre leur statut social très bas, les travailleurs étaient soumis à un système particulièrement oppressif appelé *naya* 納屋, ou *hanba* 飯場 dans certains bassins. Un sous-traitant du nom de *nayagashira* 納屋頭, ou *hanbagashira* 飯場頭, surveillait en effet jour et nuit les travailleurs placés sous son autorité, qu'il logeait et nourrissait dans une sorte de baraque dortoir – le *naya* (ou *hanba*) prêtant son nom au système¹³. Ce sous-traitant était en général chargé de recruter la main-d'œuvre, souvent à ses propres frais. Une fois qu'il avait constitué un groupe de travailleurs, il leur assignait leurs tâches sur la veine, selon les commandes de l'entreprise. Ce pouvoir de placer les mineurs sur le site conférait une puissance considérable à ces intermédiaires, car la rémunération reposait précisément sur la quantité de charbon extraite. Il était encore accru par le rôle comptable des intermédiaires, qui calculaient et versaient le salaire des mineurs, leur vendaient le matériel dont ils avaient besoin pour travailler, et souvent, leur faisaient crédit. Ces intermédiaires étaient présents dans tous les aspects de leur vie quotidienne,

10. Voir l'article de Kaiko Miyazaki dans ce même numéro.

11. ÔHARA, 2016.

12. « Rōdō tōkei jitchi chōsa hōkoku » 労働統計実地調査報告 (Rapport sur les enquêtes statistiques sur le travail), 1924.

13. TANAKA, 1984.

laissant le mineur moyen dans un perpétuel état d'endettement à leur égard, financièrement comme socialement.

C'est essentiellement en raison de la transformation technologique de l'extraction et de l'évolution de la main-œuvre que ce mode d'organisation indirect du travail commença, après la Première Guerre mondiale, à être progressivement remis en question dans les grandes mines. Jusqu'au début des années 1920, l'abattage du minerai se faisait essentiellement au moyen de la méthode dite « par chambres et piliers ». Le principe consistait à enlever le minerai tout en laissant en place des piliers qui soutenaient la galerie ; la veine était ainsi creusée par un certain nombre d'équipes travaillant parallèlement, et de façon relativement autonome les unes des autres. L'espace dégagé autour des piliers, que l'on appelait la chambre, était assez confiné ; chaque équipe n'était donc composée que de quelques mineurs. L'organisation du travail reposait ainsi en amont sur le contrôle des *nayagashira*, et au niveau du lieu de travail même, sur la coordination entre un ou deux mineurs qualifiés abattant le charbon (les *sakiyama* 先山), et les ouvriers chargés du ramassage et du transport (les *atoyama* 後山). L'*atoyama* était souvent une femme, mais pas nécessairement l'épouse du *sakiyama*. Il ou elle avait surtout intérêt à travailler avec un mineur productif, puisque le salaire versé au binôme était proportionnel à la quantité de charbon transporté¹⁴.

Ce mode d'organisation du travail fut remis en cause dès l'ère Taishō avec l'introduction de la longue coupe : au lieu d'attaquer la veine par petites tranches, on creusait sur une longueur qui pouvait atteindre cent mètres. Cette nouvelle méthode vit le jour grâce à une mécanisation accrue, avec recours progressif aux haveuses et aux marteaux-piqueurs, ainsi qu'une utilisation plus importante de la dynamite. Une telle évolution technologique ne fut pas sans affaiblir le couple *sakiyama-atoyama*, d'autant que le travail des femmes fut interdit au fond de la mine par la révision de 1928 du « Règlement sur l'assistance aux mineurs en activité » (*Kōfu rōmu fujo kisoku* 鉱夫勞務扶助規則). Si cette interdiction, appliquée en 1933, avait été anticipée par bon nombre de grandes entreprises au cours de la décennie précédente, c'est en raison de l'augmentation de la productivité due à la mécanisation : celle-ci rendait de toute façon caduc le travail

14. SONE, 2007.

des femmes, qui ne pouvaient plus évacuer assez efficacement la quantité accrue de minerai à la seule force de leurs bras. Le transport du charbon après son abatage fut en effet d'avantage mécanisé avec l'introduction, parfois expérimentale, de systèmes de convoyeurs à chaîne, mais surtout à eau, qui exploitaient judicieusement la déclinaison des galeries et les infiltrations à travers leurs parois. Ce processus de modernisation technologique impliquait la formation d'une nouvelle génération de mineurs capables d'intégrer les nouvelles technologies d'extraction sans résistance.

L'embauche massive de Coréens au cours de l'entre-deux-guerres peut être associé à cet enjeu. Dans la mine Mitsubishi de Namazuta (bassin de Chikuhō), la proportion de mineurs venus de la péninsule atteignait 43,5 % en 1927, tandis que les femmes se faisaient de moins en moins nombreuses dans les puits de mine. Dans les années 1920, et jusqu'en 1928, ces travailleurs coréens représentèrent plus de la moitié des embauches¹⁵. Avec l'introduction du système de la longue coupe et la concentration de travailleurs ainsi occasionnée, leurs facultés de compréhension du japonais souvent réduites ne constituaient plus un facteur aussi handicapant qu'à l'époque de l'exploitation par chambres et piliers¹⁶. En effet, il était désormais possible de placer, dans chaque groupe de longue coupe, au moins un travailleur originaire de la péninsule qui soit capable de communiquer et de servir d'interprète aux autres. De plus, et dans le cadre d'un processus d'abatage de plus en plus mécanisé, leur expérience très limitée du travail d'extraction (ces personnes étant souvent d'origine paysanne) ne représentait plus un obstacle insurmontable à l'amélioration de la productivité. Il était certes nécessaire d'employer quelques travailleurs plus qualifiés, mais le travail des autres mineurs de fond fut tant et si bien simplifié par ce nouvel environnement technologique qu'il se limitait dorénavant au transport du charbon, c'est-à-dire au chargement à la pelle du convoyeur. Les mineurs coréens peu qualifiés freinaient donc beaucoup moins l'amélioration du rendement que lorsqu'ils étaient directement chargés de l'abatage. Cette politique d'embauche massive de Coréens, peu susceptibles

15. SAGAWA, 2015, p. 30.

16. *Ibid.*, p. 29.

de résister aux mutations technologiques¹⁷, fut en fait transitoire : la proportion de mineurs coréens diminua rapidement au cours de la décennie 1930. Déjà, à la fin de 1933, seuls 5,7 % des mineurs du bassin de Chikuhō étaient originaires de Corée¹⁸.

Si le pourcentage de mineurs coréens s'effondra dans les années 1930, ce fut aussi parce que les houillères d'importance voulurent plus largement en finir avec un type de mineurs peu éduqué, parfois âgé, très mobile d'une mine à l'autre, et dont le contrôle dépendait d'intermédiaires. Elles commencèrent à favoriser le recrutement de mineurs plus à même de s'intégrer à la culture d'entreprise. L'introduction de la longue coupe contribua d'ailleurs à remettre en cause l'autonomie de l'association intermédiaire-mineur vis-à-vis du propriétaire de la mine, mais aussi la relation du travailleur à la rémunération. Dans l'organisation du travail fondée sur le couple *sakiyama-atoyama*, le mineur à l'abatage était payé en fonction de sa production individuelle. Dorénavant, le salaire était calculé selon la production de l'ensemble du groupe de longue coupe. Les anciens mineurs expérimentés, qui n'étaient plus maîtres de leur rythme de travail, se voyaient donc dépossédés de leur capacité à « vendre » leur qualification individuelle, même par l'intermédiation des *nayagashira*.

Un nouveau mode de gestion de la main-d'œuvre

Dans ce nouvel environnement technologique, le département de gestion du personnel fut l'un des principaux instruments utilisés pour donner naissance à un mineur d'un nouveau genre, cette fois-ci directement contrôlé par l'entreprise. Chez Mitsubishi, les ressources humaines furent prises en charge dès 1919 par le « service de la gestion du travail » (*rōmu karari* 労務係), dans l'optique de remplir une mission bien plus formalisée que lorsqu'elles étaient gérées par le

17. La participation active des mineurs coréens aux côtés des Japonais lors de la grève d'Asō, en 1932, montre néanmoins que cette docilité supposée par les employeurs de l'époque doit être nuancée (SMITH, 1996).

18. OGINO, 1993, p. 308.

plus généraliste « service du contrôle » (*torishimari kakari* 取り締まり係)¹⁹. Jusque-là, les procédures de recrutement variaient beaucoup d'une région à l'autre. Dans le bassin de Chikuhō, où les mines étaient géographiquement concentrées, les recrutements se faisaient essentiellement par relations. Les mines plus isolées car situées sur une île, ou connues pour leur tradition d'emploi de mineurs non expérimentés (prisonniers, etc., comme cela a pu se faire dans la mine de Miike), avaient quant à elles davantage recours à des recruteurs professionnels, qui passaient un contrat avec l'entreprise et cherchaient la main-d'œuvre où elle se trouvait, y compris en Corée. Le processus de formalisation et de rationalisation du recrutement que mirent en place les nouveaux départements de gestion du personnel se soucia cependant d'éviter certains profils, dressant des listes noires de mineurs itinérants dont il fallait se méfier. Étaient particulièrement visés ceux qui présentaient des antécédents syndicaux, une prédisposition au jeu ou à la bagarre éventuellement étayée par un casier judiciaire, ou connus comme des « habitués des congés pour maladie ou accident du travail ». Des critères de recrutement plus normalisés furent en outre définis : à Mitsui Tagawa, le mineur devait ainsi être âgé de 16 à 50 ans. Un niveau d'études équivalent à un cursus primaire était le bienvenu, tandis qu'un diplôme de second cycle (collège) offrait aux recrues l'opportunité d'occuper une fonction d'encadrement. Le niveau de connaissances des mineurs ne devait être trop élevé, ni trop faible. Il fallait enfin éviter de recruter d'anciens commerçants ou fonctionnaires, avec proscription totale d'embauche de Coréens, de mendiants (*kojiki* 乞食), ou de personnes touchées par une forme de déchéance sociale²⁰.

Imposer un mode de gestion plus direct passait non seulement par une transformation des pratiques d'embauche, mais aussi par une révision de la gestion du logement et du ravitaillement des mineurs. Les pratiques de gestion indirecte enfermaient le mineur dans une relation de dépendance avec les *nayagashira* (ou *hanbagashira*, selon les bassins). Dans certaines mines, ces intermédiaires furent remplacés dès la fin de l'ère Meiji par des *sewayaku* 世話役 un peu plus directement employés par l'entreprise, mais bénéficiant encore d'une grande autonomie

19. ICHIHARA, 1997, p. 136.

20. *Ibid.*, p. 137.

dans l'administration des travailleurs placés sous leur autorité. Avec la volonté d'imposer une gestion plus directe apparut bientôt un nouveau personnage : le *kakariin* 係員 (superviseur), représentant de l'autorité nouvelle de la firme. Ce dernier s'assurait que le mineur était bien allé travailler, et n'hésitait pas à aller le chercher chez lui s'il ne se présentait pas à la « salle de pointage » (*kurikomijo* 繰込所). Les mineurs pouvaient aussi venir le voir dans des bureaux, souvent appelés *tsumejo* (詰所), pour des questions aussi bien liées à leur travail qu'à leur vie privée²¹. D'abord anciens mineurs, les superviseurs furent au cours des années 1930 de plus en plus souvent issus d'écoles techniques. Ils vivaient avec les mineurs dans les nouveaux logements gérés par la mine, qui remplacèrent graduellement les vieilles *nagaya*²² administrées par des propriétaires distincts de l'entreprise. Mitsui, par exemple, abandonna au tournant du siècle les logements en *nagaya* de son site de Tagawa, qui se réduisaient à des pièces individuelles de trois nattes, au profit de pièces un peu plus grandes (quatre nattes). Ce n'est qu'après la Première Guerre mondiale que furent introduits les premiers deux-pièces ; on ne désignait désormais plus ces logements sous le nom de *naya*, mais de *shataku* 社宅 (littéralement : « logement d'entreprise »). En 1924, Mitsui Tagawa passa finalement d'un système de numérotation des logements propre à l'entreprise (par rangées de *nagaya*), à un système d'adresse plus classique, par blocs (*chō* 町)²³.

Le lien entre les habitants des nouveaux types de logements et la direction de l'entreprise était aussi de plus en plus encadré par une ligne hiérarchique formalisée. Cette nouvelle gouvernance des lieux d'habitation des mineurs put relayer dans les années 1920 des campagnes pour la rationalisation des modes de vie, visant comme dans le reste du pays au développement d'un sens de l'épargne par la réduction de certaines dépenses inutiles. Des mutuelles d'entraide destinées à affaiblir certaines pratiques financières traditionnelles furent également encouragées par le biais des organes de consultation évoqués *supra*. Le recours aux *mujin* 無尽 ou aux *tanomoshikō* 頼母子講 fut par exemple interdit à la mine Mitsui Sunagawa, sous prétexte que ces sortes de tontines financières provoquaient

21. INOUE, 2010, p. 213.

22. Bâtiments allongés en bois, constitués d'une succession de logements individuels.

23. ICHIHARA, 1997, p. 134.

la fuite des mineurs endettés. Cette lutte contre les *mujin* pouvait ainsi être pleinement assimilée à l'effort pour stabiliser la main-d'œuvre²⁴.

Les syndicats dans les mines de l'entre-deux-guerres

Pour gagner un contrôle accru de la main-d'œuvre, les entreprises durent progressivement se passer des intermédiaires jusqu'ici indispensables à l'organisation du travail, mais également faire face à un nouveau type de contre-pouvoir : les syndicats. Si des mines avaient déjà été le théâtre d'émeutes dès le milieu de l'ère Meiji, c'est à partir de la Première Guerre mondiale que le mouvement ouvrier commença à s'affirmer dans les houillères japonaises. Les émeutes du riz de 1918 provoquèrent notamment des affrontements d'une rare violence avec les forces de l'ordre. À une époque où les politiques de stabilisation de la main-d'œuvre n'en étaient qu'à leurs balbutiements, les « mineurs itinérants » (*watari kōfu* 渡坑夫), migrant d'une mine à l'autre, jouèrent un grand rôle dans la diffusion des premières formes syndicales. Une enquête du ministère de l'Intérieur auprès de la police montre que, au 1^{er} janvier 1921, il existait dans les mines cinquante-six syndicats, regroupant 28 592 membres²⁵.

Les amicales traditionnelles, ou *tomoko* 友子, jouèrent également un rôle dans la formation des syndicats. Présentes dès le XVII^e siècle dans les mines d'or, de cuivre et d'argent, ces « amicales » avaient pour fonction d'assurer et de promouvoir le niveau de compétence de leurs membres tout en s'assurant qu'ils soient rémunérés à leur juste valeur. Si un accident ou une maladie empêchait un mineur de travailler, le *tomoko* lui délivrait en outre un certificat d'invalidité temporaire ou permanente, qui lui permettait de demander assistance auprès de ses frères dans les mines à travers le pays. Ces *tomoko* se diffusèrent dans les mines de charbon de Hokkaidō, à Jōban, et dans certaines mines du Kyūshū (quand celles-ci embauchèrent des travailleurs migrants des mines métallurgiques du Nord du Japon ou de Shikoku). Ayant traditionnellement joué un rôle central dans la solidarité entre mineurs, ces amicales accueillirent assez naturellement

24. *Ibid.*, p. 124.

25. YAMAZAKI, 1966, p. 37.

les premières initiatives syndicales. Lorsque les entreprises commencèrent à développer un contrôle plus direct sur la main-d'œuvre et une culture d'entreprise englobant mineurs et encadrement, les *tomoko* constituèrent naturellement une cible : souvent considérés comme des freins à la hausse de la productivité, ils symbolisaient de surcroît une certaine autonomie économique, sociale et culturelle des mineurs²⁶. Les diverses cérémonies qu'ils prenaient en charge, telles que les funérailles, étaient organisées sur le temps de travail de ces derniers. Ainsi, dans la mine Hokutan de Noborikawa, un premier article de règlement fut rédigé en 1930 pour limiter l'absence des mineurs à une demi-journée, puis un autre, en 1932, pour leur interdire d'assister à des funérailles pendant leur temps de travail²⁷.

Le principal moyen pour vider les *tomoko* de leur substance, réduire leurs rituels à un simple folklore, et contrer leur rôle dans le développement du syndicalisme, fut pour les compagnies minières de développer d'autres organes de consultation entre les mineurs et leur encadrement. Ce mouvement, stimulé par la diffusion de l'idéologie de coopération entre travail et capital par des organisations semi-gouvernementales comme la « Société pour la coopération » (*Kyōchōkai* 協調会), fut parallèle à ce que l'on a pu observer par ailleurs dans les usines manufacturières avec les « comités d'usine » (*kōjō iinkai* 工場委員会). Dans les mines, ces organisations adoptèrent diverses dénominations évoquant l'idée d'harmonie ou de coopération. On assista ainsi, pour ne prendre que l'exemple de Mitsubishi, à la création fin 1919 de la « Société de l'amour mutuel » (*Sōaikai* 相愛会), de la « Société de la coopération diligente » (*Kyōreikai* 協励会) à Yubari, de la « Société de l'harmonie amicale » (*Shinwakai* 親和会) à Bibai, de la « Société de la coopération harmonieuse » (*Kyōwakai* 協和会) à Ashibetsu, et d'une autre « Société de l'harmonie amicale » à Takashima, en 1922. Dans le bassin plus retardataire du Chikuhō, il fallut attendre 1925 pour que des « Sociétés de la coopération diligente » soient à leur tour créées. Au sein de ces organes, il était aussi bien question de conditions de travail que de vie : en 1931, les « sociétés solidaires » (*kyōai kumiai* 共愛組合) de la mine de Miike se penchèrent ainsi sur

26. MURAKUSHI, 1989.

27. ICHIHARA, 1997, p. 177.

766 points, pour la plupart liés aux infrastructures de production (273), de vie et de bien-être (159), mais aussi aux questions de consommation (78), de santé (35), suivies de très loin par les questions de bonus (27) et de salaire (16)²⁸.

Comme le laisse supposer la variété de sujets abordés par ces organes, la raison d'être des *kumiai* à l'égard des nouvelles relations entre direction et travailleurs miniers fut assez ambiguë. Au moment de la discussion de la proposition de loi sur les syndicats, au milieu des années 1920, nombre d'entreprises envisagèrent d'encourager la transformation de ces organes en véritables syndicats. En 1924, quand fut offerte aux syndicats de mille membres ou plus l'opportunité d'élire leur représentant aux « Congrès internationaux du travail » de l'Organisation internationale du travail, certains de ces organes – qui à l'instar de la *Shinwakai* de Bibai, ne comptaient que des salariés comme membres – purent d'ailleurs prendre part au vote. Après l'échec de la première proposition de loi sur les syndicats, en 1926, la mainmise des directions sur ces organisations se fit cependant de plus en plus forte. Ainsi, Mitsui adopta au début des années 1930 une politique de réunification de toutes les organisations qui avaient vu le jour. Trois ans plus tard, les quarante-neuf *kyōai kumiai* du site de Miike se virent fusionnées en un seul organe, dont le chef du personnel de la mine fut nommé directeur²⁹.

Le « bien-être industriel » dans les mines

Le développement progressif d'un contrôle plus direct du travail et du quotidien des mineurs constitua aussi bien une réponse à l'introduction de nouvelles technologies d'extraction qu'à la menace que représentaient les syndicats. Toutefois, les innovations technologiques – propres à ce que l'on désigna, dès la fin des années 1920, par le terme de « rationalisation » – ne se traduisaient pas seulement par une mécanisation accrue de l'extraction. Ce besoin de gestion directe manifesté par les entreprises s'inscrivait par ailleurs dans un processus de développement d'une gestion plus scientifique du travail, dont la dimension sanitaire, centrale, procédait d'innovations à la fois institutionnelles et médicales.

28. *Ibid.*, p. 111-112 & 129.

29. *Ibid.*

La standardisation des niveaux de condition physique exigés à l'embauche, par exemple, reflète le développement de la physiologie du travail depuis le début des années 1920. Dans la mine Mitsui de Tagawa, déjà citée *supra*, la force physique et l'acuité visuelle des futures recrues étaient soumises à des seuils minimaux ; quant à l'audition, le travailleur devait être capable d'entendre à plus d'un mètre de distance. Nulle taille minimale n'était requise, seulement une stature équilibrée : le tour de poitrine devait représenter plus de la moitié de la taille. La force de préhension, des épaules, des bras devaient être testée, et dépasser certaines normes. Les capacités mentales étaient aussi évaluées³⁰. Ces normes révèlent la volonté de ne sélectionner que les individus les moins susceptibles de tomber malade, et par extension, celle de limiter les coûts, puisque les entreprises étaient directement responsables de la gestion sanitaire de travailleurs à la fois indemnisables et mieux protégés par la loi. Telles évaluations préalables ne furent rendues possibles que par la généralisation de la présence des médecins du travail dans les mines.

Les communautés minières étaient en effet traditionnellement vulnérables à l'égard des accidents du travail et des maladies tant professionnelles que contagieuses (tuberculose). Le ministère de l'Agriculture et du Commerce avait mis en évidence cette vulnérabilité en 1913, avec une enquête sur les conditions de travail et d'hygiène dans les mines, réalisée de 1909 à 1911 par Ishihara Osamu³¹. Peu après, les mesures de protection prévues par la « Loi sur les mines » (*kōgyō-hō* 鉱業法) de 1905 furent renforcées, et les devoirs d'assistance des employeurs explicités en août 1916 dans les « Règles d'assistance aux mineurs en poste » (*kōfu rōyaku fujo kisoku* 鉱夫労役扶助規則) décrétées par le même ministère. Si l'indemnisation dépendait toujours du degré de faute du mineur, et si un certain nombre de maladies professionnelles, telles que le trachome ou la maladie de Weil, étaient concernées par l'assistance, la silicose ne fut quant à elle reconnue comme maladie professionnelle que le 3 juin 1930, par une directive du ministère de l'Intérieur. La « Loi sur l'assurance maladie » (*kenkō hoken-hō* 健康保険法), enfin promulguée en janvier 1928, soit six ans après son vote, retint par ailleurs une partie des prestations prévues par les « Règles d'assistance aux

30. *Ibid.*, p. 137.

31. SUMIYA, 1970, p. 171-204.

mineurs en poste », laissant une certaine liberté aux entreprises dans le calcul des indemnités³².

Malgré les limites des dispositifs de protection, il est certain que le développement de l'hygiène industrielle fut stimulé par la gestion plus directe de la main-d'œuvre développée par les grandes compagnies minières. À partir des années 1920, les publications sur les mines se multiplièrent. La première grande enquête gouvernementale consacrée à la silicose et à la maladie de Weil fut publiée en avril 1924 par le Bureau des affaires sociales du ministère de l'Intérieur³³. Un an plus tard, un jeune médecin, Komiya Yoshitaka, membre du « Groupe de recherches en médecine sociale » (*Shakai igaku kenkyūkai* 社会医学研究会), réalisa l'une des études les plus complètes sur la maladie incurable provoquée par l'inhalation des poussières. Cette étude, publiée sous forme de brochure par la « Confédération des mineurs du Japon » (*Zen Nihon kōfu sōrengōkai* 全日本鉱夫総連合会), démontrait que la silicose était une maladie professionnelle et non une forme de tuberculose contractée en dehors du travail. De 1925 à 1936, les vingt-six volumes de la série Yokote sur l'hygiène sociale (*Yokote shakai eisei sōsho* 横手社会衛生叢書), essentiellement destinée aux médecins d'entreprise, abordèrent systématiquement les questions de santé au travail, un numéro spécial étant d'ailleurs consacré à la mine.

Derrière les progrès de l'hygiène industrielle et des politiques sanitaires, il y avait un véritable projet de renforcement du biopouvoir des employeurs, visant d'une part à favoriser la reproduction de communautés minières, mais aussi à développer une véritable culture d'entreprise fondée sur le mot d'ordre du « bien-être industriel » (*sangyō fukuri* 産業福利) et relayée, dans les années d'entre-deux-guerres, par des organisations semi-gouvernementales telles que la « Société pour le bien-être industriel » (*Sangyō fukuri kyōkai* 産業福利協会). Cette coexistence entre un effort de normalisation sanitaire et une volonté de construire une culture d'entreprise rompant avec la culture plus ancienne des mineurs est bien visible dans les nouvelles conditions d'embauche imposées par Mitsui à

32. KŌZAN KONWAKAI, 1932, p. 597.

33. NAIMUSHŌ SHAKAIKYOKU, 1924.

Tagawa. En plus des seuils minimaux de condition physique susmentionnés, les tatouages des potentielles recrues devaient être à peu près complètement effacés³⁴.

Dans le cadre de cette politique de transformation économique, sociale et culturelle du mode de vie des communautés minières, nombre de nouveaux services sociaux virent le jour. Entre août 1931 et juillet 1932, le bureau des Affaires sociales du ministère de l'Intérieur réalisa une enquête portant sur les services sociaux de 117 mines de plus de trois cents travailleurs : 57,2 % d'entre elles proposaient des bibliothèques, 58,9 % un enseignement ménager et artistique, 22,2 % des allocations alimentaires. 59,8 % des lieux d'extraction disposaient en outre d'un système de retraite ou de prime de départ. Certaines pratiques semblaient en revanche encore peu répandues, et sans doute réservées aux plus grandes entreprises, comme les indemnités logement, présentes dans seulement 3,4 % des cas. Selon cette enquête, la moyenne des dépenses annuelles en œuvres sociales s'élevait à 30 145 yens par mine, soit 18,38 yens par travailleur, ou l'équivalent de 11,5 journées de travail³⁵.

Au moment de l'invasion de la Chine par le Japon, les grandes mines avaient déjà réussi à constituer des communautés très imprégnées d'une culture d'entreprise fort éloignée de ce qu'avait pu être le monde des mineurs de l'ère Meiji et du début de l'ère Taishō. Avec la guerre, ce processus de modernisation déjà bien entamé devait toutefois connaître une évolution paradoxale.

Les deux visages de la mobilisation générale dans les mines pendant la guerre Asie-Pacifique

Après l'invasion de la Chine en 1937, l'industrie de l'extraction du charbon joua un rôle central dans la politique de mobilisation générale pour l'effort de guerre. Le besoin d'une hausse immédiate et inconditionnelle de la production malgré la pénurie de main-d'œuvre entraîna la remise en cause de certains aspects du processus de normalisation des conditions de travail et de vie des mineurs. Dans le même temps, les mines restèrent néanmoins un terrain d'expérimentation

34. ICHIHARA, 1997, p. 137.

35. *Sangyō fukuri* 産業福利, mars 1935, p. 70.

privilegié pour les mêmes experts en sciences du travail qui avaient inspiré un certain nombre de politiques de rationalisation depuis l'entre-deux-guerres.

Pendant la guerre, l'industrie minière dut procéder à des recrutements massifs pour pouvoir augmenter la production alors que la mobilisation générale militaire réduisait la main-d'œuvre en réserve. L'historien Ichihara Hiroshi distingue dans la main-d'œuvre de cette période trois catégories : les mineurs à long terme issus de la période précédente ; les mineurs japonais migrant d'une mine à l'autre, dont on avait auparavant essayé de réduire la place ; les mineurs coréens, dont le nombre avait fortement diminué dans les années 1930, mais que des recruteurs professionnels allèrent à nouveau chercher dans la péninsule, et dont la mobilité fut contrôlée. Dans la mine de Sorachi de la compagnie Hokutan, par exemple, les travailleurs présents depuis six ans ou plus ne représentaient plus que 22,6 % en 1944, contre 36,6 % en 1938. Notons toutefois que les chiffres pouvaient assez largement varier d'une mine à l'autre³⁶.

Renonçant à leur politique d'élimination des intermédiaires, les mines eurent à nouveau recours à des sous-traitants pour s'approvisionner en travailleurs. Ceux-ci, appelés *kumifu* (組夫), étaient souvent issus de l'industrie de la construction. Pour ses besoins en recrutement direct de mineurs, la mine Mitsubishi de Bibai (Hokkaidō), ne pouvant plus se contenter des réseaux de travailleurs déjà présents, envoya dans tout le pays des recruteurs professionnels qui firent miroiter aux hommes rencontrés des conditions de travail très avantageuses. Selon le témoignage d'un homme recruté à Hakodate en 1939 :

Le loyer et les frais d'entrée aux bains étaient annoncés comme gratuits. Le charbon de chauffage ne valait que cinq *sen* la tonne ; le saké était à volonté les jours de congé. Au fond de la mine, on pouvait se reposer sur le *sakiyama* qui prenait tout en charge. La journée de travail s'étalait de sept à seize heures, et après, on était libres de faire ce qu'on voulait. Les frais de transport et de déménagement jusqu'à la mine étaient gratuits. Nous qui arrivions tout juste à acheter notre charbon de chauffage, ces arguments parvinrent à

36. ICHIHARA, 1997, p. 280.

nous convaincre. Nous fûmes ainsi quinze à être rassemblés dans un *ryōkan*. Seuls deux avaient une épouse. Ce soir-là, les deux ou trois recruteurs continuèrent à nous fournir des explications jusqu'à ce que nous finissions par nous enivrer ensemble. Cependant, une fois arrivés à la mine, l'histoire fut très différente. Les *tatami* des *nagaya* étaient dans un état pitoyable, le plancher défoncé. Mais ce qui était le plus pénible, c'étaient les longues heures de travail... Même quand l'équipe suivante arrivait, le travail continuait. Une personne qui aurait assisté fortuitement à ce spectacle aurait sans doute pensé à l'enfer. Moins d'un mois plus tard, la moitié avait fui ; un an et demi après, seules les deux personnes qui avaient avec elles une famille étaient encore là³⁷.

Sur l'ensemble des mines de Hokkaidō, l'instabilité de la main-d'œuvre prit très tôt des proportions considérables et sembla réduire à néant les efforts de stabilisation qui avaient été menés pendant la période précédente. Sur l'année 1938, pour 40 197 travailleurs présents à la fin de chaque mois, les arrivées avaient représenté 38 981 individus (96,97 %) et les départs 28 236 individus (70,24 %), soit un taux de mobilité de 167,21 %³⁸ ! Pour éviter ces défections, le gouvernement promulgua en 1941 un « décret de prévention de la mobilité » (*idō bōshi-rei* 移動防止令) et fit adopter une « Loi sur le carnet national du travailleur » (*kokumin rōdō techō-hō* 国民労働手帳法). Sur le site de Bibai, un « Conseil pour la prévention de la mobilité » (*idō bōshi iinkai* 移動防止委員会) et un « Centre de conseil au départ de l'entreprise » (*taishoku sōdanjo* 退職相談所) furent mis en place en complément des associations de voisinage *tonarigumi* et des bureaux de contrôle *tsumejo*. Des visites régulières furent par ailleurs organisées dans les familles, mais leur effet sur la mobilité se montra très limité³⁹.

37. Cité par MITSUBISHI BIBAI TANKŌ RŌDŌ KUMIAI, 1960, p. 93.

38. *Ibid.*, p. 94.

39. *Ibid.*, p. 95.

Les mineurs coréens et chinois, dont le nombre ne s'élevait en 1937 qu'à 6 000 individus, soit 3 % de l'ensemble des travailleurs des mines, étaient 133 000 en 1945, pour 34 % des effectifs miniers⁴⁰. Toutefois, ils n'avaient pas les mêmes opportunités de fuite. Teruoka Gitō, le directeur du Centre de recherche sur les sciences du travail, alors intégré au « Front patriotique industriel » (*Sangyō hōkokukai* 産業報国会), visita fin avril 1941 un certain nombre de mines de la région septentrionale du Japon pour évaluer, en collaboration avec des inspecteurs miniers, l'état de la mobilisation du travail. À cette occasion, il rencontra aux côtés d'un inspecteur plusieurs médecins, ainsi que des responsables des ressources humaines, ou de l'hygiène d'entreprise. Le comportement des travailleurs coréens fut notamment scruté lors de cette visite, et l'on constata chez eux un meilleur taux de présence que chez leurs homologues japonais (de l'ordre de 94 % à 95 %, contre environ 75 % pour les Japonais, dans la seule mine de Matsuo). Cette différence fut attribuée au fait que les Coréens n'étaient pas libres de leurs mouvements. On nota également que l'arrivée de Coréens avait provoqué le départ de mineurs japonais qualifiés, qui craignaient que travailler au même endroit ne conduise à un abaissement de leur statut⁴¹.

Pour surveiller et contraindre cette main-d'œuvre à la fois peu qualifiée et peu sensible aux discours patriotiques comme à la culture d'entreprise qui avait commencé à être développée dans l'entre-deux-guerres, les mines multiplièrent les postes de superviseurs de type *kakariin*. Dès le milieu des années 1930, ces derniers avaient d'ailleurs pris une importance accrue au sein de l'entreprise. Ainsi, dans la compagnie Hokutan, l'École industrielle de Yūbari (*Yūbari kōgyō gakkō* 夕張鉱業学校) fut rebaptisée en 1935 « Centre de formation des superviseurs à l'abatage » (*saitan kakariin yōseijo* 採炭係員養成所). L'entreprise recrutait souvent des frères de mineurs fidèles à la compagnie, qu'elle formait de façon accélérée pendant un an. C'est à partir de 1941, quand la plupart des amicales et

40. YAMAGUCHI, 2012, p. 49.

41. « Teruoka jochō o meguru Tōhoku shokōzan ni okeru zadankai » 暉峻所長をめぐる東北諸鉱山における座談会 (Groupe de discussion dans les mines du nord du Japon avec le directeur Teruoka), in *Rōdō kagaku* 労働科学 (Sciences du travail), vol. 19, n° 8, août 1942, p. 61-105.

associations existantes furent mises sous l'autorité du Front patriotique industriel, que ces organisations patriotiques prirent en main la formation des superviseurs (souvent jugée insuffisante), notamment dans le cadre de sessions de formation de quelques jours. Parallèlement, le cadre réglementaire disciplinaire fut renforcé. À Hokutan, en octobre 1944, fut ainsi mise en place une réglementation du travail multipliant les motifs de licenciement pour les « personnes absentes, ou arrivant en retard de façon répétée, et ne montrant pas d'ardeur au travail », « les personnes perturbant l'ordre et la discipline de la mine », ou encore celles « ignorant les ordres de leur supérieur hiérarchique »⁴². Ce renforcement du cadre disciplinaire s'accompagnait d'une bureaucratisation, d'une multiplication de nouvelles positions hiérarchiques parallèles aux anciennes, et d'une militarisation de la nomenclature de cette nouvelle ligne hiérarchique. Ainsi, à partir de 1942, le directeur de la mine (*shochō* 所長) de Mitsubishi Bibai avait sous ses ordres un « commandant suprême » (*sōshikikan* 総指揮官), un « chef de fosse » (*kōmu kachō* 坑務課長), un « corps technique » (*gitai* 技隊), des « escadrons » (*buntai* 分隊), ou bien encore des superviseurs chargés du dynamitage (*happa kakariin* 発破係員)⁴³. Cependant, les nouvelles positions créées furent généralement occupées par des personnes issues de l'administration de la mine. Et comme le Front patriotique industriel avait absorbé toutes les organisations supposées être les porte-paroles des mineurs, ceux-ci se retrouvèrent, de fait, sans personne pour les représenter. Des « lieux de concertation » (*kondankai* 懇談会) furent naturellement mis sur pied, bien qu'ils ne fussent en aucun cas des espaces où pouvait s'exprimer le mécontentement des mineurs à l'égard de leurs conditions de travail : toutes les questions censées y être abordées concernaient en effet soit la hausse de la production, soit la mobilisation du travail⁴⁴.

L'incapacité des mines à développer un système efficace de gestion et de concertation avec la main-d'œuvre alimenta leur incapacité à endiguer la mobilité. Devant cette pénurie endémique de main-d'œuvre, le gouvernement revint sur l'interdiction du travail des femmes au fond de la mine. Malgré la politique

42. ICHIHARA, 1997, p. 282-284.

43. MITSUBISHI BIBAI TANKŌ RŌDŌ KUMIAI, 1960, p. 104.

44. ICHIHARA, 1997, p. 285.

nataliste de la période de guerre et les réticences du ministère de la Santé et du Bien-être, réfractaire à un recours accru à la main-d'œuvre féminine⁴⁵, le décret d'interdiction, qui avait déjà souffert de nombreuses exemptions depuis le début de la guerre et n'avait pas véritablement été appliqué dans les plus petites mines, fut finalement abandonné en 1939. Le gouvernement japonais se sentait d'autant plus libre d'abroger cette interdiction qu'il avait quitté l'année précédente l'Organisation internationale du travail, laquelle avait adopté en 1935 la « Convention concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories⁴⁶ ». En 1944, environ 70 000 femmes avaient été envoyées dans les puits de mine⁴⁷.

Ajouté à la pénurie de matériaux, d'équipements, et à la trop faible compétence des superviseurs, le recours de plus en plus massif à une main-d'œuvre inexpérimentée, trop nombreuse pour être efficacement encadrée par les rares mineurs qualifiés encore en poste, exerça un effet néfaste sur la production. Après avoir atteint un tonnage maximal de 56,3 millions de tonnes en 1940, la production diminua jusqu'à la défaite, alors même que le nombre de travailleurs augmentait. Ainsi, sur bien des aspects de la gestion des ressources humaines, on peut avoir le sentiment que pendant la guerre, le gouvernement et les entreprises revinrent sur leur politique de modernisation de l'entre-deux-guerres. Les chiffres de la productivité du travail illustrent à merveille ce retournement : dès 1939, la production de charbon par mineur avait décliné de plus de 20 %, alors qu'elle avait spectaculairement augmenté au cours des années précédant la guerre⁴⁸.

Dans le même temps, les communautés minières continuèrent à faire l'objet de certaines mesures de bien-être social. Au début de la guerre, les grands *zaibatsu* miniers générèrent d'importants bénéfices : entre les premiers semestres de 1937 et de 1938, leur taux de profit passa de 15,9 % à 24,6 %⁴⁹. Ils purent ainsi poursuivre leur effort de construction de nouveaux logements plus confortables et

45. THOMANN, 2015, p. 399-403.

46. Le Japon ne ratifiera cette Convention (n° 45) qu'en 1956.

47. SONE, 2007, p. 207-222.

48. BLOCH, 1941, p. 19.

49. MITSUBISHI BIBAI TANKŌ RŌDŌ KUMIAI, 1960, p. 92.

hygiéniques – effort qui avait été particulièrement intense dans les années 1930. À la mine de Bibai, Mitsubishi construisit entre 1936 et 1940 environ neuf cents logements pour ses mineurs, et cent logements pour le personnel d'encadrement. Les logements de mineurs comportaient deux pièces d'une superficie de six et huit nattes, ainsi qu'un point d'eau à l'intérieur. D'autre part, tandis que les campagnes pour l'amélioration de l'hygiène se multipliaient⁵⁰, le Centre de recherche en sciences du travail conduisit des recherches qui allaient être publiées après la guerre, en 1946, dans les deux premiers numéros de la nouvelle revue du centre, *Rōdō kagaku* (« Sciences du travail »). Cette expertise reposait notamment sur la création, en novembre 1940, d'un bureau du centre à la mine de Miike. Il s'agissait bien sûr d'étudier scientifiquement la manière d'augmenter les volumes d'extraction, d'enquêter sur la stabilisation des travailleurs migrants, mais aussi d'examiner en quoi une amélioration des conditions de travail, de logement et de nutrition pourrait exercer une influence positive sur les quantités de charbon extraites. Le décalage qui pouvait exister entre la vision des experts du centre et la réalité des conditions de travail rendit cependant les relations avec Mitsui assez vite difficiles, de sorte que le bureau fut fermé au bout d'un an et demi d'activité. Si Teruoka Gitō dressa un constat assez négatif de l'efficacité de la mobilisation du travail dans les mines, il estima néanmoins que la situation n'était pas directement imputable aux politiques de mobilisation en elles-mêmes. Malgré les efforts qui avaient été faits pour imposer une gestion plus directe, les relations entre travailleurs et entreprise étaient selon lui encore bien trop marquées par le système *hanba*, laissant peu d'espoir de voir s'améliorer la productivité tant qu'il en serait ainsi. Quand Teruoka visita des mines dans le Kyūshū, il donna par ailleurs un certain nombre de conseils pratiques aux responsables de la gestion des ressources humaines. Pour lui, la clé de l'augmentation de la production résidait dans une meilleure coordination entre les aspects techniques et humains du travail. On ne pouvait penser séparément l'organisation de la production et de la vie des travailleurs, aussi bien dans le travail qu'en dehors. On devait, en particulier, intégrer de manière accrue la dimension médicale à l'organisation de la production, en faisant de la gestion de la santé des travailleurs un axe central

50. *Ibid.*, p. 96-98.

de la gestion technique de production⁵¹. Ainsi, après l'effondrement consécutif à la défaite, la gestion biopolitique des communautés minières fut immédiatement considérée comme une priorité par des experts qui demeurèrent, pour l'essentiel, les mêmes que pendant la guerre.

La reconstruction des communautés minières après la Seconde Guerre mondiale

Le départ des Japonais mobilisés et des travailleurs forcés chinois et coréens, l'interdiction du travail féminin dans les puits de mine, la démotivation des mineurs japonais et la désorganisation des directions fit chuter la production nationale de charbon à 22,3 millions de tonnes en 1945, alors qu'elle avait connu un sommet à 56,5 millions de tonnes quatre ans auparavant. Juste après la défaite, il n'y avait plus qu'environ 100 000 mineurs en activité, quatre fois moins que le chiffre enregistré quelques mois plus tôt⁵². Afin de rétablir la production, le gouvernement mit en place un plan d'urgence pour embaucher 133 730 mineurs en 1945, puis 105 700 travailleurs supplémentaires jusqu'à la fin de 1946. En raison du « plan de priorité pour le charbon » (*keisha seisan* 傾斜生産) adopté par le gouvernement, le nombre de mineurs augmenta dans les faits plus vite que prévu, et atteignit 469 000 travailleurs en janvier 1948, dépassant le pic de la période de guerre. Compte tenu du taux élevé de mobilité des nouveaux mineurs, la priorité consistait à les stabiliser sur les lieux de production. Une mesure-clé de cette stabilisation fut la construction massive de logements qui moderniseraient un logement d'entreprise s'appuyant encore souvent, malgré les plans de modernisation des années 1920 à 1940, sur le modèle de la vieille *nagaya*, où les familles vivaient généralement dans une ou deux chambres – contraintes de partager des toilettes, voire même des points d'eau extérieurs. En janvier 1946, le gouvernement rédigea un « Règlement relatif à la construction exceptionnelle de

51. « Kyūshū tankō kondankai » 九州炭鉱懇談会 (Groupe de discussion des mines du Kyūshū), in *Rōdō kagaku* 労働科学 (Sciences du travail), vol. 19, n° 10, octobre 1942, p. 55-80.

52. ALLEN, 1994, p. 57.

logements pour les mineurs de charbon » (*riji tankō rōdōsha jūtaku kensetsu kisoku* 理事炭鉱労働者住宅建設規則). Il était initialement prévu la construction de 5 380 logements en 1946, puis 40 000 en 1947 ; ce furent dans les faits 125 121 logements qui sortirent de terre jusqu'en mars 1949, ne couvrant toutefois que 27,3 % des besoins locatifs des 458 000 travailleurs miniers d'alors⁵³. Si les vieilles *nagaya* continuaient à être utilisées par la force des choses, les conditions matérielles générales se trouvèrent néanmoins considérablement améliorées. Le taux d'équipement de certains appareils, tels que la télévision, se trouva même parfois supérieur à la moyenne nationale. Les syndicats, bénéficiant dès les premières années de l'après-guerre de taux de syndicalisation exceptionnels, étaient habituellement impliqués dans la gestion du logement de l'entreprise. À Mitsubishi Hashima, par exemple, le syndicat créa la « Commission sur les logements d'entreprise de Hashima » (*Hashima shataku kyōgikai* 端島社宅協議会) pour faire des propositions visant à améliorer les conditions de vie de ses membres⁵⁴. Des enquêtes sociales permirent de mesurer les effets de ces politiques. À partir de juillet 1947, la « Confédération de l'industrie houillère » (*Sekitan kōgyō renmei* 石炭鉱業連盟) enquêta notamment sur le budget des mineurs dans cinquante sites répartis à travers tout le pays. Environ 170 ménages de mineurs de fond et 400 ménages travaillant à l'extérieur étaient concernés. Si une part très importante de leurs revenus dépendait directement de leur travail dans la société minière, la part qu'ils consacraient au logement – eau et électricité incluses – était en revanche très faible. Leur nutrition, par ailleurs, demeurait stable depuis la fin de la guerre⁵⁵.

La distribution de nourriture constituait en effet une politique importante pour la stabilisation des mineurs, et les syndicats jouèrent encore une fois un rôle d'importance dans sa mise en œuvre. De pair avec l'augmentation des salaires et la limitation de la journée de travail à huit heures, l'une des premières revendications syndicales émises fin 1945, dans un contexte de pénurie alimentaire, portait

53. SUGIYAMA, 2012, p. 79-84.

54. *Sengo tankō keiei shiryō Hashima* 戦後炭鉱経営資料端島 (Archives sur la gestion des mines de charbon de l'après-guerre : Hashima), n° 5532-5539.

55. KUSUDA SEKITAN KŌGYŌ, 1952.

d'ailleurs sur la mise en place d'un système particulier de distribution du riz. Rapidement, le gouvernement accorda une ration supplémentaire aux mineurs de charbon. À Mitsubishi Hashima, le syndicat et l'employeur se trouvaient en étroite relation avec le « Comité départemental de Nagasaki pour la distribution alimentaire dans les mines de charbon » (*Nagasaki-ken tankō shuyō shokuryō haikyū shingikai* 長崎県炭鉱主要食糧配給審議会), luttant constamment côte à côte pour préserver cette ration supplémentaire, menacée dans la seconde moitié des années 1950 par un nouveau projet gouvernemental. Les employeurs craignaient en effet qu'une telle suppression n'entraîne automatiquement des revendications salariales supplémentaires de la part des syndicats⁵⁶.

Pour les employeurs, les programmes sociaux et les campagnes éducatives, parfois développés avec la collaboration du syndicat, avaient pour but de rationaliser la façon dont les ménages de mineurs géraient leur budget et d'éviter les dépenses inutiles, comme c'était déjà le cas entre les deux guerres⁵⁷. Une des principales campagnes prit la forme du « Mouvement pour la nouvelle vie » (*Shinseikatsu undō* 新生活運動), un « mouvement populaire basé sur un esprit de solidarité communautaire [*kyōdō rentai* 共同連帯], dont le but consiste à accroître la rationalité, la moralité et le niveau culturel de la vie quotidienne pour faire progresser le bien-être de chaque individu, et construire une société saine et facile à vivre⁵⁸. » Avec les sociétés Nippon Kōkan 日本鋼管 et Asō Sangyō 麻生産業, la mine de charbon de Jōban fut l'une des premières à développer une telle campagne, bientôt imitée par la plupart des compagnies minières, dans la seconde moitié des années 1950. Ces campagnes ciblaient d'une part le lieu de travail, où elles préconisaient la sécurité hygiénique, la propreté, la solidarité, la ponctualité et l'abolition des formalités vides de sens, pour un meilleur

56. Archives Mitsubishi Hashima B219221, « Shokuryō kankei shorui tsuzuri » 食糧関係書類つづり (Documents sur le ravitaillement), Kyūsanrō 九産労, 412.

57. GORDON, 1997, p. 262.

58. Nagasaki-ken shinseikatsu undō suishin renmei honbu 長崎県新生活運動推進連盟本部 (Comité de promotion du « Mouvement pour la nouvelle vie » dans le département de Nagasaki), *Shinseikatsu undō no susumikata* 新生活運動の進み方 (Les orientations du « Mouvement pour la nouvelle vie »), p. 1 ; Archives sur la gestion des mines de charbon de l'après-guerre, Hashima, n° 5591-5620.

environnement. En parallèle, elles travaillèrent sur le plan familial et quotidien à l'amélioration de la nutrition, du logement, de la communication entre les membres de la famille, et se positionnèrent en faveur de l'épargne comme d'une gestion plus rationnelle du budget des ménages, par la diffusion des livres de compte et la suppression des mauvaises habitudes⁵⁹. Divers slogans, résultats de concours de rédaction, furent utilisés à cette fin sur le site de Mitsubishi Hashima : « pour une vie confortable, allez travailler » (*dekasegi o yoku shite, yutaka na seikatsu* 出稼ぎを良くして、豊かな生活), ou encore « pensez à demain avec l'argent d'aujourd'hui » (*ashita no hi no tame ni to omoe, kyō no kane* 明日の日のためにと 思え、今日の金), pour ne citer que quelques exemples⁶⁰.

Compte tenu du problème de la distribution alimentaire, des idéaux de rationalisation de la vie et de la construction d'une nouvelle solidarité communautaire, les coopératives devinrent des acteurs importants de la vie quotidienne des communautés minières. Juste après la capitulation japonaise, de nombreux clubs d'achat furent formés par des résidents ou des travailleurs. Ils se développèrent très rapidement et, en 1948, la « Loi sur les coopératives de consommateurs » (*shōhi seikatsu kyōdō kumiai-hō* 消費生活共同組合法) fut promulguée pour réguler leur fonctionnement⁶¹. Des plans d'assurance mutuelle ou d'épargne furent également développés au cours des années 1950. Reprenant des initiatives déjà expérimentées avant la guerre, mais dans un contexte nouveau où se multipliait l'offre de consommation, ils contribuèrent à libérer les travailleurs des prêts à des taux usuraires tout en luttant contre le développement des organisations traditionnelles comme les « tontines » (*mujin* 無尽). En 1954, le « Comité des épouses de la mine de Miike » (*Miike tankō shufu kyōgikai* 三池炭坑主婦協議会) conduisit une enquête laissant entendre que de nombreux mineurs s'endettaient pour vivre ; l'année suivante, un sondage plus important, mené auprès de 10 094 travailleurs de l'industrie minière, révéla que 43,5 % d'entre eux étaient endettés. Ainsi, le Comité des épouses et le syndicat décidèrent de mettre en place une campagne pour la « révolution de

59. *Ibid.*, p. 45.

60. Archives sur la gestion des mines de charbon de l'après-guerre, Hashima, n° 5514-5531.

61. *Ibid.*, n° 5540-5556.

la vie quotidienne » (*seikatsu kakumei undō* 生活革命運動), luttant contre le gaspillage, le jeu et la vente de crédit⁶².

Toutes ces nouvelles institutions qui changèrent la vie quotidienne des membres de la « société de la mine » (*tankō shakai* 炭鉱社会), pour emprunter l'expression de l'historien Ichihara Hiroshi, apparurent dans le contexte d'une division sexuelle du travail toujours plus marquée. En effet, le budget des ménages dépendait de plus en plus du seul travail masculin. Si dans les villes, le salaire du soutien de famille masculin représentait en moyenne 82,5 % du budget du ménage, cette proportion s'élevait à 95,1 % chez les mineurs⁶³. Dans le district de Takashima, qui regroupe les deux îles houillères de Takashima et Hashima, le taux de participation au travail des femmes âgées de quinze ans et plus n'était que de 23,25 % en 1965, contre un taux d'activité de 86,64 % pour les hommes. Peu présentes sur le marché du travail, les femmes étaient cependant impliquées dans les divers pans de la vie communautaire par leur présence active au sein de groupements tels que l'« Association des ménagères » (*Shufukai* 主婦会), l'« Association des femmes » (*Fujinkai* 婦人会), le « Groupe pour l'étude de l'éducation familiale » (*Kazoku kyōiku gakkō kenkyūkai* 家族学究研究会), ou le « Comité d'éducation du district de Takashima » (*Takashima-chō kyōiku iinkai* 高島町教育委員会⁶⁴). En 1953, sur le site de Bibai, un « Manuel pour la mise en œuvre de la rénovation de la vie quotidienne » (*Seikatsu sasshin jissai yōkō* 生活刷新実施要綱) fut même écrit avec le concours de l'Association des ménagères afin d'éliminer les dépenses inutiles et les pratiques irrationnelles⁶⁵.

Les politiques initiées pour favoriser l'augmentation du niveau de vie des communautés minières comportaient également une dimension sanitaire importante, qui prolongeait elle-même les efforts entrepris depuis les années 1920 par les experts en hygiène industrielle. Des campagnes contre les maladies infectieuses telles que la dysenterie furent menées avec succès par les employeurs. Le journal de Mitsubishi Hashima, « Lumière du charbon » (*Sumi no hikari* 炭

62. TANAKA, 2010, p. 60.

63. ICHIHARA, 1992, p. 28

64. Archives sur la gestion des mines de charbon de l'après-guerre, Hashima, n° 5474-5490.

65. MITSUBISHI BIBAI TANKŌ RŌDŌ KUMIAI, 1960, p. 186.

の光), diffusa un message de la « Section de gestion de l'hygiène » (Eisei kanrika 衛生管理課) lors de la septième Semaine de l'hygiène du travail en octobre 1955, déclarant que le maintien de la santé des travailleurs constituait le facteur le plus important pour la productivité, mais que de nombreux cas de dysenterie avaient été relevés parmi la population, et qu'il fallait par conséquent se laver les mains régulièrement⁶⁶. Suite à ces recommandations, les cas de dysenterie et de tuberculose diagnostiqués à Hashima par les campagnes de dépistage collectives diminuèrent : pour 46 cas de tuberculose relevés en 1955, seuls quatre le furent en 1962⁶⁷. En ce qui concerne la dysenterie, 127 cas avaient été diagnostiqués à Hashima en 1956, soit une incidence de 2,49 % ; en 1960, ce chiffre avait reculé à 18 cas (0,33 % de la population locale). Dans l'île voisine de Takashima, la diminution fut encore plus spectaculaire : le nombre de cas de dysenterie recula en effet de 652 (6,28 %) à 75 cas (0,63%) au cours de la même période⁶⁸. *Sumi no hikari* diffusa aussi des campagnes saisonnières. En août 1957, le journal fournissait ainsi un certain nombre de conseils pour une bonne « hygiène de l'été » : ne pas boire d'eau non bouillie, ne pas manger d'aliments à l'odeur douteuse, ne pas manger ni boire en quantités excessives, éviter nourriture et boissons juste avant d'aller au lit, se laver les mains pour éviter la dysenterie, se protéger contre les mouches et moustiques afin de prévenir les maladies infectieuses, ne pas s'exposer à la lumière directe du soleil, utiliser un chapeau pour prévenir l'encéphalite japonaise, aller au lit de bonne heure pour se réveiller tôt, dormir suffisamment (et suffisamment habillé pour ne pas s'enrhumer pendant la nuit)⁶⁹.

Stimulés par l'Organisation internationale du travail depuis l'entre-deux-guerres, les médecins et experts en sciences du travail avaient accumulé une somme importante de connaissances dans le domaine de la santé au travail, en particulier à propos de la pneumoconiose⁷⁰. Dès la défaite, les chercheurs du Centre de recherche sur les sciences du travail reprirent leur étude du problème

66. *Sumi no hikari*, numéro du 5 octobre 1956.

67. Archives sur la gestion des mines de charbon de l'après-guerre, Hashima, n° 5556-5579.

68. *Ibid.*, n° 5540-5556.

69. *Sumi no hikari*, numéro du 8 août 1957.

70. THOMANN, 2009a & b.

de la silicose, plus sérieux que jamais en raison du productivisme forcené de la période de la guerre⁷¹. Dans les années 1950, ces connaissances ne furent plus entièrement restreintes au seul cercle des experts et des revues spécialisées. Les syndicats firent campagne pour l'adoption d'une loi, informant dans le même temps les mineurs de l'avancée de leur action. En avril 1950, le journal du syndicat des mines de charbon de Mitsubishi Takashima, « L'étendard du progrès » (*Zenshin no hata* 前進の旗), avait publié un article intitulé « Silicose, ce qui mange les poumons des mineurs : le prix de l'innovation », qui établissait clairement le rapport entre le processus de mécanisation induit par les politiques de rationalisation et la détérioration de la santé⁷². *Sumi no hikari* informa quant à lui les travailleurs de l'adoption de la loi sur la silicose en 1955, et fit campagne auprès de son lectorat pour qu'il se soumette à des contrôles médicaux réguliers, sans attendre l'apparition des premiers symptômes de la maladie⁷³. En effet, la loi de 1955 sur la silicose (*keihai-hō* 珪肺法) et celle de 1960 sur la pneumoconiose (*jinpai-hō* 塵肺法), prenant également en compte l'antracose, avaient établi des procédures de dépistage et un mécanisme de compensation. Suite à cette seconde loi, le syndicat *Tanrō* 炭労 mena une campagne pour la signature de conventions collectives. Une telle convention fut adoptée en décembre 1962 entre la mine de charbon Asō et son syndicat d'entreprise (*Asō kōgyō rōdō kumiai rengōkai* 麻生鉱業労働組合連合会). Elle prévoyait, pour un mineur silicosé qui devait être transféré à un emploi à l'extérieur de la mine, et qui en aurait fait la demande, l'équivalent de 90 jours de son salaire au moment de son transfert. Cette convention collective prévoyait également la distribution gratuite de masques aux mineurs en cas de travail exposé à la poussière et identifié comme tel par la loi sur la pneumoconiose⁷⁴. De nouveaux hôpitaux d'entreprise furent également construits, et des hôpitaux publics d'accidents du travail (*rōsai byōin* 労災病院) établis dans des villes proches des mines.

71. TERUOKA, 1948, p. 155.

72. *Zenshin no hata*, numéro du 5 avril 1950.

73. *Sumi no hikari*, numéros du 5 octobre 1955 et 5 octobre 1956.

74. Document non publié.

Limites et ambiguïtés des politiques de rationalisation de la période de Haute croissance

L'État, les syndicats, les associations et les employeurs, poursuivant un mouvement de rationalisation de la vie quotidienne entamé entre les deux guerres, contribuèrent à réformer l'économie domestique d'une classe de mineurs longtemps méprisée sous le sobriquet de *nonde kutte-chan* 飲んで食ってちゃん (« ceux qui ne font que boire et manger »). Ce processus de rationalisation fut cependant loin d'être univoque. Si les grandes compagnies minières purent imposer à cette occasion un contrôle presque complet sur une culture du travail qui avait été, à l'origine, caractérisée par une certaine autonomie, elles ne libérèrent pas pour autant les mineurs des nombreux risques inhérents à leur métier. Les mineurs continuèrent à être victimes de la pneumoconiose⁷⁵, mais aussi de risques plus immédiats, imputables au déclin des mines de charbon à partir de la fin des années 1950. La rationalisation et l'augmentation de la productivité ne se traduisaient pas seulement par une élévation du niveau de vie et une sécurité matérielle croissante, mais aussi par une intensification du travail qui impliquait de nouveaux risques.

Un examen des archives de Meiji Hirayama et Mitsubishi Hashima montre à quel point la sélection des mineurs sur des critères physiologiques et la gestion des accidents du travail dans le cadre compensatoire des assurances sociales prirent une place centrale dans l'administration des ressources humaines des mines pendant la période dite « de haute croissance ». Ce phénomène était bien sûr lié au développement, depuis les années 1920, d'une bureaucratie affectée à la gestion des ressources humaines, mais aussi à la mise en œuvre des programmes *Training Within Industry* (TWI) initiés par les Américains durant l'occupation. Cette initiative, destinée à renforcer la sécurité dans les mines, donna lieu à une normalisation du processus de travail et à une distribution généralisée de livrets de directives. Pour éviter les accidents, les mineurs devaient respecter des procédures strictes, mais non sans effets pervers : si un accident survenait, le travailleur était parfois privé d'indemnisation pour ne pas avoir respecté le protocole, même lorsque la cause véritable de l'accident relevait davantage du manque de personnel

75. THOMANN, 2014.

et du rythme de travail exagéré induit par la mécanisation que de la responsabilité individuelle.

De même que les plans de licenciement réduisirent à partir des années 1950 le nombre de mineurs, la mécanisation exerça un impact considérable sur le rythme du travail, dont l'intensification se traduisit rapidement par un taux d'accidents accru. Selon un article de 1967 de la revue *Sciences du travail* (*Rōdō kagaku*), le taux d'accidents mortels dans les grandes mines se montait en 1958 à 3,89 accidents par million de journées de travail, contre 11,4 pour la période 1962-1965. Quant au taux de décès consécutifs à un accident du travail, soit le nombre de décès enregistrés pour trente mille jours travaillés, le Japon enregistrait entre 1955 et 1964 des chiffres nettement supérieurs à ceux de la Grande-Bretagne (+ 400 % de décès), de l'Allemagne (+ 200 %) et des Pays-Bas (+ 600 %), pour la même période. Les principales raisons à ce fort taux d'accidents relevaient de la situation sociale et économique, avec un temps de travail souvent supérieur à dix heures quotidiennes, ajouté à la mécanisation rapide, l'intensification du travail, la manutention de matériaux lourds tels que des piliers en acier, l'expansion du système d'externalisation, le tout pour de bas salaires⁷⁶. Les archives de la mine de charbon de Meiji Hirayama montrent que dans les années 1960, les mineurs travaillaient parfois trois ou quatre mois consécutifs sans prendre un seul jour de congé, pas même le dimanche.

Les années 1960 furent également marquées par les 458 décès de la mine de Miike et les 237 morts sur le site de Yamano. Pour Kamata Satoshi, les explosions de 1963 et 1965 à Miike résultèrent à la fois de la victoire de la direction minière et du remplacement du syndicalisme militant suite au mouvement de 1959-1960 : comme le clamait l'un des slogans du mouvement de Miike, « sans résistance, plus de sécurité » (*teikō nakushite anzen nashi* 抵抗なくして安全なし). Or, après les événements, le nombre de travailleurs sous-traitants augmenta de manière significative. La véritable cause de l'accident provoqué par l'accumulation de poussière de cobalt sur le convoyeur ne relevait donc pas seulement de la seule réduction du nombre de mineurs, mais bien de la détérioration de la solidarité et de la communication dans la fosse : les travailleurs sous-traitants, qui avaient

76. FUJIMOTO, 1967.

pourtant averti des risques présentés par l'état du convoyeur, n'avaient pas été entendus par les mineurs titulaires⁷⁷.

Cette dégradation de la situation fut ressentie par les travailleurs comme une conséquence directe des politiques de rationalisation menées depuis les années 1950. En 1964 et 1965, le Centre de recherche pour les sciences du travail conduisit auprès de 2 000 travailleurs une enquête financée par le ministère de l'Éducation, diligentée dans neuf mines de toutes les envergures (six à Kyūshū et Honshū, deux à Hokkaidō). Concernant les mesures de rationalisation dans l'industrie et ses effets sur le travail, 53 % des interrogés estimèrent que la charge de travail avait augmenté ; pour 33 % d'entre eux, le travail devenait plus difficile pour les nerfs. 24 % considéraient en revanche que les contrôles sur la sécurité s'étaient renforcés, et 12 % que la fatigue avait diminué⁷⁸. Lorsque les travailleurs furent interrogés sur les principales causes d'accident sur leur lieu de travail, la réponse la plus fréquemment donnée concernait la priorité accordée à l'accroissement de la production par rapport à la sécurité, suivie en deuxième et troisième positions par la vigilance des mineurs et le respect des règles de sécurité. Parmi les réponses individuelles des travailleurs, beaucoup critiquèrent l'absence d'action du syndicat en ce domaine, ainsi que le manque d'efficacité de l'inspection du travail. Certains accusèrent même leur direction de dissimuler aux inspecteurs la réalité des accidents survenus dans la mine⁷⁹.

Les travailleurs victimes d'accidents et de maladies professionnelles ne furent pas toujours reconnus comme des victimes ayant droit à une indemnisation⁸⁰. Le phénomène est bien documenté par les archives des entreprises et des procès de la pneumoconiose : les syndicats ne défendaient généralement pas ces mineurs, souvent licenciés car ne pouvant plus travailler comme auparavant. Bon nombre de dossiers de travailleurs renvoyés de la mine Meiji Hirayama entre janvier et mars 1964, pour citer ce seul exemple, évoquent ainsi la maladie comme motif de licenciement. Si la plupart d'entre eux font état d'une « maladie non relative au

77. KAMATA, 2007.

78. SHINOYAMA, 1966.

79. SHINOYAMA, 1967.

80. THOMANN, 2014.

travail » (*gyōmugai shippei* 業務外疾病), le jeune âge d'une grande partie de ces mineurs laisse planer de sérieux doutes quant à la nature réelle de ces pathologies. Doutes qui ne peuvent être que renforcés par le nombre particulièrement élevé de demandes d'indemnisation refusées par l'entreprise, témoignant de sa réticence à reconnaître la maladie ou les blessures comme des conséquences directes du travail minier⁸¹. En outre, lorsque des familles demandèrent une réparation financière pour les intoxications au monoxyde de carbone qui avaient laissé de nombreux mineurs handicapés, et ce de façon permanente (comme ce fut le cas dix ans après l'explosion de la mine de Miike, en 1963), le « nouveau syndicat⁸² » ne se mobilisa en aucune façon, laissant l'initiative à des activistes extérieurs, qui avaient notamment été impliqués dans l'affaire de Minamata⁸³.

La fragilité de la situation des mineurs mise en évidence par ces faits semblera en totale contradiction avec la tendance générale à l'élévation de la sécurité économique et des standards de vie observée depuis l'entre-deux-guerres – exception faite de la période de la guerre. Ce paradoxe ne peut être compris qu'au prisme de l'état particulier du marché du travail dans l'industrie minière à partir des années 1950.

Un niveau de vie à l'épreuve de la dégradation du marché du travail dans les mines

Les employeurs rencontrèrent des conditions difficiles dès le début des années 1950, y compris dans les grandes mines. En 1949, les autorités d'occupation avaient discontinué l'aide à la reconstruction accordée au Japon juste après la défaite. L'exploitation minière du charbon souffrit encore après la guerre de Corée : même après le début de la haute croissance, à partir du milieu des années 1950,

81. *Kōin taishokusha meibo* 鉱員退職者名簿 (Registre des mineurs quittant l'entreprise), mine de Meiji Hirayama 明治平山, 15-6 / 61-68, janvier-mars 1964.

82. Le « nouveau syndicat de Miike » (*Miike shinrō* 三池新労), encouragé par la direction lors du long conflit de 1959-1960, prit rapidement le pas sur l'« ancien syndicat », qui avait été défait.

83. KAMATA, 2007.

la concurrence du charbon et du pétrole étrangers exerça une pression certaine sur l'industrie. Dans ce contexte, les politiques de rationalisation ne furent pas seulement synonymes de modernisation, mais aussi de réduction des coûts et de nouveaux risques.

Alors que l'entre-deux-guerres avait observé l'introduction initiale de la longue coupe, les années 1950 connurent une nouvelle transformation avec l'apparition de la technologie d'abatage *kappe* (*kappe saitan* カッペ採炭), du nom des piliers en acier avec extensions horizontales qui maintenaient le plafond en place sur une section plus grande, laissant davantage d'espace devant la veine et sur l'ensemble de la section de longue coupe. Ce système, qui autorisa le fonctionnement de machines de coupe plus lourdes et puissantes, offrait un espace plus important dans la galerie pour une bande transporteuse, permettant une évacuation totalement automatisée du minerai. Le travail des mineurs fut profondément transformé par une division du travail encore accrue, ainsi que l'apparition de nouvelles compétences. Comme nous l'avons souligné *supra*, l'augmentation de la productivité qui résulta de ces mutations technologiques augmenta d'une part le risque d'accident, et représenta de manière plus générale un défi épineux pour les syndicats, qui durent batailler afin de maintenir des normes de production qui n'entraîneraient pas une baisse de la rémunération des travailleurs. Une enquête de 1953 révèle ainsi qu'en février 1952, le syndicat de la mine de charbon de Nikkan Takamatsu mena une grève de vingtquatre heures en réponse à l'introduction du nouveau système *kappe*, expérimenté depuis l'année précédente dans le cadre d'un plan de rationalisation. Étant donné que le système était en phase d'essai, le syndicat estimait ses apports sur la productivité encore incertains : fixer des standards de production sur cette base d'abatage pouvait par conséquent signifier une réduction de salaire. Pour maintenir un niveau de vie correct dans l'industrie minière, il était nécessaire d'adopter, toujours selon le syndicat, un système de rémunération « fixe » (*kotei-kyū* 固定給). Lorsque la nouvelle technologie fut introduite, la direction considéra toutefois qu'il n'était pas nécessaire de changer le système de salaire « à l'efficacité » (*ukeoi-kyū* 請負

給) qui prévalait alors, et continua de rémunérer les mineurs en fonction de leur capacité à atteindre l'objectif de production fixé⁸⁴.

Si le salaire moyen dans l'industrie minière était supérieur à celui d'autres branches industrielles au sortir de la guerre, les statistiques montrent qu'il progressa en réalité plus lentement à partir du début des années 1950, jusqu'à devenir inférieur. Par exemple, à Miike, le salaire moyen d'un travailleur de sexe masculin était en juin 1959 de 28 106 yens, contre 30 258 yens dans le département de Fukuoka⁸⁵. L'industrie minière fut de surcroît l'une des dernières à mettre en œuvre le salaire minimum introduit par la loi de 1959, qu'elle ne commença à appliquer qu'en 1963, et sous conditions : les mines ne faisant pas partie des dix-huit entreprises majeures du secteur bénéficièrent en effet d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. Si la majeure partie du salaire des mineurs résultait désormais, grâce à l'effort des syndicats, de facteurs stables tels que la qualification, l'âge, l'ancienneté ou la situation familiale, il devait souvent être complété par des heures supplémentaires pour répondre réellement aux besoins des ménages. À Meiji Hirayama, la plupart des mineurs effectuaient des heures supplémentaires à raison de vingt à soixante minutes quotidiennes en semaine, bien que la plupart de ces heures fussent réalisées en travaillant tout le week-end⁸⁶. Il est d'ailleurs étonnant de constater à quel point le salaire des mineurs de fond affectés à l'abatage pouvait varier d'un mois à l'autre en fonction du nombre de jours travaillés⁸⁷. Plusieurs hypothèses permettent d'expliquer le nombre très inégal de jours de travail mensuels : une réduction du temps de travail imposée par l'employeur afin d'ajuster la production dans un contexte de déclin, si ce n'est une sorte de cercle vicieux dont le mineur pouvait dans certains cas être la victime. Malade ou blessé à cause du surmenage, celui-ci perdait de l'argent qu'il essayait de compenser, une fois de retour au travail, par de nouvelles heures supplémentaires, le conduisant encore une fois à la maladie et à la blessure. Le

84. TOKITA, 1989, p. 67.

85. TANAKA, 2010, p. 55-71.

86. Archives sur la gestion des mines de charbon de l'après-guerre, Meiji Hirayama, n° 6871-6880.

87. *Ibid.*, n° 6750-6760.

directeur des ressources humaines de Mitsubishi Hashima concédait d'ailleurs en 1963, lors d'une réunion du comité de gestion (*keiei kyōgikai* 経営協議会)⁸⁸, qu'il y avait trop d'heures supplémentaires inutiles dans l'entreprise, liées à un absentéisme excessif. Un absentéisme lui-même explicable, selon le directeur, par ce nombre justement trop élevé d'heures supplémentaires⁸⁹.

Dans certaines grandes mines telles que Miike, le système de rémunération plus stable qui avait dans un premier temps été obtenu – plus stable, car basé sur une rotation des mineurs entre différentes faces de charbon au potentiel de productivité inégal – fut de nouveau remplacé après le grand conflit de 1960 et la défaite du syndicat par l'ancien système *ukeoi*, qui encourageait, rappelons-le, la concurrence entre mineurs en liant leur salaire à la réalisation des objectifs de production⁹⁰. Le nombre croissant de mineurs non réguliers participa de même à cette dégradation générale des conditions de travail dans les grandes mines. On assista ainsi à une sorte de « retour en arrière » par rapport aux politiques qui avaient tenté d'imposer, depuis les lendemains de la Première Guerre mondiale, le contrôle le plus direct possible sur la main-d'œuvre. À Meiji Hirayama, il y avait, en septembre 1950, 1108 mineurs réguliers (*zaiseki* 在籍) et 428 travailleurs réguliers en dehors de la fosse ; aucun mineur temporaire (*rinjifu* 臨時夫) ou sous-traitant (*ukeoi-fu* 請負夫) ne travaillait au fond. Les 174 travailleurs temporaires employés par l'entreprise étaient en l'occurrence affectés à des tâches en dehors de la mine. En janvier 1965, il n'y avait plus que 415 mineurs de fond réguliers et 124 travailleurs réguliers en dehors de la fosse, mais maintenant 58 travailleurs sous-traitants, dont 55 travaillaient directement à l'abatage⁹¹. Par ailleurs, les entreprises commencèrent à utiliser des sociétés affiliées (*kogaisha* 子会社) pour exploiter des veines anciennes et moins rentables, ou pour extraire les restes de charbon, qu'elles revendaient ensuite en intégralité à la société mère.

88. Sorte de comité de consultation entre l'employeur et les travailleurs créé juste après la Seconde Guerre mondiale.

89. Archives sur la gestion des mines de charbon de l'après-guerre, Hashima, n° 5434-5443.

90. TANAKA, 2010, p. 64.

91. Archives sur la gestion des mines de charbon de l'après-guerre, Meiji Hirayama, 15-15 / 216-219.

À Mitsubishi Bibai, par exemple, la plupart des mineurs engagés par l'entreprise sous-traitante fraîchement créée étaient eux-mêmes des anciens de chez Mitsubishi, bientôt rejoints par des travailleurs d'autres entreprises et des enfants (adultes) de mineurs Mitsubishi. Sur les 714 mineurs que comptait en 1960 la société affiliée Kitabishi sangyō (北菱産業), qui travaillait pour Mitsubishi, on dénombrait ainsi 20 % d'enfants de mineurs Mitsubishi et 20 % de retraités de la même maison, pour 60 % de recrues extérieures⁹². Dans certains cas, les grandes entreprises ne se contentaient pas de créer des sociétés affiliées, mais disparaissaient au profit d'une « deuxième compagnie » (*dainikaisha* 第二会社) pouvant alors renégocier les conditions de travail des mineurs employés à la baisse. La mine de Yamano Mitsui, fermée en 1963 sous prétexte de déficit, fut notamment rouverte sous ce régime de la « deuxième compagnie », avec toutefois des conditions de travail nettement inférieures. Alors que le salaire moyen de ses mineurs de fond était en mars 1962 de 32 382 yens – une somme supérieure au salaire moyen des travailleurs de même catégorie dans les grandes mines du pays (29 279 yens) –, la réouverture sous les couleurs de la deuxième compagnie fit chuter cette moyenne jusqu'à 26 000 yens en septembre 1964, sous les 27 300 yens de salaire moyen des mineurs dans l'ensemble des grandes mines. La proportion de travailleurs sous-traitants (*kumifu* 組夫) fut de surcroît considérablement augmentée. À l'époque de la gestion directe de Mitsui, il y avait à peu près six cents *kumifu* pour trois mille mineurs réguliers. Après la création de la deuxième entreprise, le nombre de mineurs réguliers avait diminué de deux tiers, mais celui des *kumifu* était resté le même. Au niveau national, le nombre de travailleurs réguliers se réduisit de 238 274 à 117 285 individus entre 1960 et 1965, tandis que le nombre de *kumifu* ne diminua presque pas, passant de 27 385 à 21 378 pour la même période⁹³.

Au fond, le mouvement de revente des mines à une deuxième entreprise n'avait pas pour objectif de rétablir l'industrie houillère : il s'agissait, comme le souligne Yoshihara Masashi, d'une manœuvre du capitalisme minier destinée à augmenter les profits d'une industrie à terme condamnée, au détriment des conditions de travail et de vie. Avec sa politique « mettre au rebut et

92. MITSUBISHI BIBAI TANKŌ RŌDŌ KUMIAI, 1960, p. 188.

93. *Ibid.*

développer » (*sukurappu ando birudu* スクラップ・アンド・ビルド), la stratégie affichée par le gouvernement était la suivante : en échange d'un ajustement massif de la main-d'œuvre et d'un achat de vingt millions de tonnes de charbon, les entreprises survivantes devaient se moderniser et se mécaniser pour une meilleure concentration des moyens et une meilleure productivité. Dans les faits, les entreprises continuèrent cependant à mener une politique d'exploitation montrant que l'industrie minière, malgré toutes les politiques de rationalisation et de modernisation dont elle avait bénéficié, n'est jamais véritablement parvenue à s'extraire d'une logique de bas salaires et de mauvaises conditions de travail⁹⁴.

Conclusion

Dans les communautés minières, les syndicats et les associations prirent activement part au processus de stabilisation et de normalisation de la vie des mineurs : aux côtés des employeurs et des experts, les syndicats, coopératives de consommation ou associations de ménagères s'appliquèrent en effet à « modeler les esprits japonais », selon l'expression de l'historien Sheldon Garon⁹⁵. La société civile participa pleinement à ces politiques de rationalisation qui s'apparentèrent, pour poser les choses en termes foucaaldiens, à la mise en place d'un « système de savoir-pouvoir », un système qui contribua à faire disparaître une certaine culture du travail, et planifia l'élévation du niveau de vie des travailleurs. Réduire les changements économiques, sociaux et culturels au sein des communautés minières à une défaite de l'aspiration ouvrière à l'autonomie devant la croissante hégémonie « gramscienne » des valeurs du capitalisme, comme l'historien Andrew Gordon a pu le faire, serait en effet se livrer à une simplification excessive des faits⁹⁶. Pour autant, il convient de dépasser le récit univoque d'un compromis social construit autour de politiques de productivité et de rationalisation qui auraient embarqué la classe ouvrière dans un irrésistible

94. YOSHIHARA, 1965, p. 60-64.

95. SHELDON, 1997.

96. GORDON, 1998.

cercle vertueux et fordiste vers la sécurité. L'histoire sociale des communautés minières des années 1920 aux années 1960 révèle l'existence d'un hiatus entre la stabilisation croissante de la vie des mineurs permise par la progression des politiques sanitaires et sociales, et les risques physiques et économiques accrus auxquels les politiques de rationalisation de l'industrie ont exposé ces mêmes travailleurs. Ce hiatus peut être expliqué de différentes façons : par la culture du travail minier, dont la dureté et le danger ont toujours été revendiqués par les travailleurs eux-mêmes, ou par le caractère particulier de certaines pathologies telles que la pneumoconiose, qui demeurait généralement indécélable tant que le mineur était employé. D'autres facteurs, plus directement liés aux objectifs des politiques de rationalisation, sont par ailleurs à prendre en compte. Il faut être conscient que les progrès en matière de gestion de la santé des travailleurs ont toujours été axés sur le contrôle et la sélection autant que sur la protection, du moins dans les grandes mines. De plus, à partir de la fin des années 1950, et avec les incertitudes d'une industrie en récession, les politiques de rationalisation n'incarnaient plus véritablement un processus où les experts et employeurs essayaient de conjuguer les bénéfices à court terme avec la préservation et la reproduction à long terme de la main-d'œuvre. La rationalisation devint alors essentiellement synonyme de réduction des coûts, de licenciements et d'une mécanisation développée sans perspectives ni mesures de sécurité suffisantes. À cet égard, l'évolution du mouvement ouvrier a certainement joué un rôle. D'offensifs dès la deuxième moitié des années 1940 et le début des années 1950, les syndicats se montrèrent plus timorés dans les années 1960, menant des actions moins centrées sur les conditions de travail que sur la défense des emplois. Dans le contexte d'une restructuration industrielle rapide, aucune des stratégies de défense qui s'offraient aux syndicats ne pouvait véritablement répondre aux aspirations à un renforcement de la sécurité et une élévation des niveaux de vie que les travailleurs étaient en droit d'attendre dans une situation de forte croissance. Parce qu'ils faisaient précisément partie de communautés plus stables pouvant faire bénéficier leurs familles d'une large gamme de services sociaux qui les intégraient à la nouvelle classe moyenne, et parce qu'une stratégie de sortie représentait un déclassement social, ces mineurs n'eurent d'autre alternative que d'accepter en bloc l'intensification du travail et l'accroissement des risques professionnels dont la baisse partielle de leur niveau de vie s'accompagnait.

Bibliographie indicative

ALLEN Matthew, 1994, *Undermining the Japanese Miracle. Work and Conflict in a Coalmining Community*, Cambridge University Press, Cambridge, 290 p.

BLOCH Kurt, 1941, "Japanese War Economy" in *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 215.

FUJIMOTO Takeshi 藤本武, 1967, « Saikin ni okeru tankō rōdō saigai » 最近における炭鉱の災害 [Les accidents du travail dans les mines au cours des dernières années] in *Rōdō kagaku* 労働科学 [Sciences du travail], n° 5, vol. 43, pp. 273-297.

GORDON Andrew, 1997, "Managing the Japanese Household: The New Life Movement in Postwar Japan" in *Social Politics*.

GORDON Andrew, 1998, *The Wages of Affluence. Labor and Management in Postwar Japan*, Cambridge, Harvard University Press, 270 p.

HAZAMA Hiroshi 間宏, 1978, *Nihon rōmu kanri-shi kenkyū* 日本労務管理史研究 [Recherches sur l'histoire de la gestion des ressources humaines au Japon], Ochanomizu shoten 御茶ノ水書店, Tōkyō.

ICHIHARA Hiroshi 市原博, 1992, « Sengo Nihon tankō rōshi kankei no tokushitsu to "tankō shakai" no keisei » 戦後日本炭鉱労使関係の特質と炭鉱社会の形成 [Particularités des relations de travail dans les mines de charbon du Japon d'après-guerre et formation d'une société de la mine] in *Keiei shigaku* 経営史 [Revue d'histoire de la gestion], n° 27-3.

ICHIHARA Hiroshi 市原博, 1997, *Tankō no rōdō shakai-shi – Nihon no dentōteki rōdō shakai to chitsujo kanri* 炭鉱の労働社会史—日本の伝統的労働社会と秩序管理 [Une histoire sociale du travail dans les mines de charbon], Taga shuppan 多賀出版, Tōkyō.

- INOUE Hiroto 井上博登, 2010, « Hashima tankō “gunkanjima” no seikatsu » 端島炭鉱「軍艦島」の生活 [La vie dans la mine de Hashima, ou « Gunkanjima »] in *Shakai jōhō* 社会情報 [Bulletin d'informations sur la société], n° 19-2.
- KAMATA Satoshi 鎌田慧, 2007, *Tankō « Zenkiroku »* 炭鉱「全記録」 [La mine de charbon : reportage complet], Sōshinsha 創森社, Tōkyō.
- KŌZAN KONWAKAI 鉱山懇話会 (dir.), 1932, *Nihon kōgyō hattatsu-shi* 日本鉱業発達史 [Histoire du développement des mines au Japon], vol. 2, Kōzan konwakai 鉱山懇話会, Tōkyō.
- KUSUDA SEKITAN KŌGYŌ 楠田石炭鉱業, 1952, « Rōdōsha no seikatsu jitai » 労働者生活事態 [La situation du quotidien des travailleurs] in *Rōdō tōkei chōsa geppō* 労働統計調査月報 [Bulletin mensuel d'enquêtes statistiques sur le travail], n° 4, vol. 4.
- MITSUBISHI BIBAI TANKŌ RŌDŌ KUMIAI 三菱美唄炭鉱労働組合, 1960, *Tankō ni ikiru – Tankō rōdōsha no seikatsu-shi* 炭鉱に生きる一炭鉱労働者の生活史 [Vivre à la mine : une histoire de la vie des travailleurs des houillères], Iwanami shoten 岩波書店, Tōkyō.
- MOUET Aimée, 1998, « La rationalisation dans l'industrie française : une réponse aux problèmes de la seconde industrialisation ou l'invention de la consommation de masse ? » in *Histoire, économie et société*, n° 1, vol. 17, p. 101-117.
- MURAKUSHI Nisaburō 村串仁三郎, 1989, *Nihon no dentōteki rōshi kankei : tomoko seido no kenkyū* 日本の伝統的労使関係：友子制度の研究 [Les relations de travail traditionnelles au Japon : une étude du système des tomoko], Sekai shoin 世界書院, Tōkyō.
- NAIMUSHŌ SHAKAIKYOKU 内務省社会局, 1924, « Kōfu yoroke-byō oyobi wairu-byō ni kan suru chōsa » in *Rōdō hogo shiryō* 労働保護資料, vol. 1.

- OGINO Yoshihiro 荻野喜弘, 1993, *Chikuhō tankō rōshi kankei-shi* 筑豊炭鉱労使関係史 [Une histoire des relations de travail dans les mines du Chikuhō], Kyūshū daigaku shuppankai 九州大学出版会, Fukuoka, 448 p.
- ŌHARA Toshihide 大原俊秀, 2016, « Miike tankō no shūnin rōdō » 三池炭鉱の囚人労働 [Le travail des prisonniers dans la mine de Miike] in *Riberashion* リベラシオン, n° 163.
- ŌYAMA Shikitarō 大山敷太郎, 1955a, « Takashima tankō ni miru Meiji zenki no oyakata seido no jittai » 高島炭鉱に見る明治前期の親方制度の実態 [La réalité du système des *oyakata* au début de l'ère Meiji dans la mine de Takashima] in *Ritsumeikan keizaigaku* 立命館経済学, n° 2, vol. 4.
- ŌYAMA Shikitarō 大山敷太郎, 1955b, « Wagakuni kōgyō (sekitan) ni okeru oyakata seido no kaitai katei » 我が国鉱業(石炭)における親方制度の解体過程 [Le processus de démantèlement du système des *oyakata* dans les mines de charbon japonaises] in *Ritsumeikan keizaigaku* 立命館経済学, n° 3, vol. 4.
- SAGAWA Kyōhei 佐川享平, 2015, « 1920 nendai no tankōgyō ni okeru gijutsu kakushin to rōdōryoku kōsei – Mitsubishi kōgyō chikuhō kōgyōjo ni okeru chōsenjin kōfu no shiyō kakudai o megutte » 1920年代の炭鉱業における技術革新と労働力構成—三菱鉱業筑豊礦業所における朝鮮人鉱夫の資料拡大を巡って [À propos de la diffusion des sources sur les mineurs coréens dans les houillères des années 1920] in *Ōhara shakai mondai kenkyūjo zasshi* 大原社会問題研究所雑誌 [Revue du Centre d'études Ōhara sur les problèmes de société], n° 677.
- SHAKAI SEISAKU GAKKAI NENPŌ HENSHŪ IINKAI 社会政策学会年報編集委員会 (dir), 1967, « Gōrika to rōdōsha kaikyū » 合理化と労働者階級 [La rationalisation et la classe des travailleurs] in *Shakai seisaku gakkai nenpō* 社会政策学会年報 [Bulletin annuel d'études en politiques sociales], n° 14.

SHELDON Garon, 1997, *Molding Japanese Minds: The State in Everyday Life*, Princeton University Press, Princeton, 336 p.

SHIMAZAKI Naoko 嶋崎尚子, 2004, « Tankō rishokusha no saishūshoku kettei katei – Shōwa yonjūrokunen Jōban tankō KK daiheizanji no mikuro dēta bunseki » 炭鉱離職者の再就職決定過程—昭和46年常磐炭礦KK大閉山時のマイクロデータ分析 [Processus de création d'emplois pour les mineurs sans emploi : analyse des microdonnées de la mine de Jōban. La fermeture d'une grande mine en 1971] in *Waseda Daigaku Daigakuin Bungaku kenkyūka kiyō* 早稲田大学大学院文学研究科紀要 [Annales de recherche du département de sciences humaines de l'université de Waseda], n° 49, pp. 43-56.

SHINOYAMA Fusao 篠山房雄, 1966, « Tankō rōdōsha no rōdō seikatsu to iken (I) : Rōdōsai saigai mondai o chūshin ni shita anketo chōsa no bunseki » 炭鉱労働者の労働生活と意見(1)—労働災害問題を中心にしたアンケート調査の分析 [Les opinions et la vie des travailleurs des mines de charbon (I) : une analyse des enquêtes axées sur la question des accidents du travail] in *Rōdō kagaku* 労働科学 [Sciences du travail], n° 9, vol. 42, pp. 626-652.

SHINOYAMA Fusao 篠山房雄, 1967, « Tankō rōdōsha no rōdō seikatsu to iken (II) » 炭鉱労働者の労働生活と意見(2) [Les opinions et la vie des travailleurs des mines de charbon (II)] in *Rōdō kagaku* 労働科学 [Sciences du travail], n° 3, vol. 43, pp. 172-193.

SMITH W. Donald, 1996, “The 1932 Asō Coal Strike: Korean-Japanese Solidarity and Conflict” in *Korean Studies*, vol. 20, p. 94-122.

SONE Sachiko, 2007, “The Reversible World of Japanese Coalmining Women” in *The Australian Journal of Anthropology*, vol. 18, pp. 207-222.

SUGIYAMA Shinya 杉山伸也, 2012, « “Keisha seisan” kōsō to shigen rōdōryoku shikin mondai », in USHIJIMA Toshiaki 牛島利明 & SUGIYAMA Shinya 杉

山伸也 (eds.), *Nihon sekitan sangyō no suitai* 日本石炭産業の衰退, Keiō daigaku shuppankai 慶応大学出版会, Tōkyō.

SUGIYAMA Shinya 杉山伸也 & USHIJIMA Toshiaki 牛島利明 (dir.), 2012, *Nihon sekitan sangyō no suitai* 日本石炭産業の衰退 [Le déclin de l'industrie minière japonaise], Keiō daigaku shuppankai 慶応大学出版会, Tōkyō.

SUMIYA Mikio 隅谷三喜男, 1968, *Nihon sekitan sangyō bunseki* 日本石炭産業分析 [Une analyse de l'industrie houillère japonaise], Iwanami shoten 岩波書店, Tōkyō.

SUMIYA Mikio 隅谷三喜男 (dir.), 1970, *Shokkō oyobi kōfu chōsa* 職工及び鉱夫調査 [Enquête sur les ouvriers et les mineurs], Kōseikan 光生館, Tōkyō.

TANAKA Naoki 田中直樹, 1924, *Rōdō tōkei jitchi chōsa hōkoku* 労働統計実地調査報告 [Rapport sur les enquêtes statistiques sur le travail].

TANAKA Naoki 田中直樹, 1984, *Kindai Nihon tankō rōdōshi kenkyū* 近代日本炭鉱労働史研究 [Recherches sur l'histoire du travail dans les houillères du Japon moderne], Sōfukan 草風館, Tōkyō.

TANAKA Tomoko たなか智子, 2010, « Sengo no Miike tankō ni okeru rōmu kanri to rōdōsha no teikō ni kan suru kenkyū – Miike tankō ga naihō shita mondai ni chakumoku shite » 戦後の三池炭鉱における労務管理と労働者の抵抗に関する研究—三池炭鉱が内包した問題に着目して [Recherches sur la résistance des travailleurs et la gestion du travail dans la mine de Miike après-guerre, au regard des questions spécifiques à ce site] in *Bukkyō daigaku daigakuin kiyō, Shakai fukushigaku kenkyūka hen* 佛教大学大学院紀要. 社会福祉学研究科篇 [Annales du département de recherches en actions sociales de l'université Bukkyō], n° 38.

TERUOKA Gitō 暉峻義等 (dir.), 1948, *Rōdō kagaku, keihai tokushūgō* 労働科学 珪肺特集号 [Sciences du travail, numéro spécial sur la silicose], 24-4/5.

THOMANN Bernard, 2009a, « Nihon ni okeru shokugyōbyō shikkan toshite no keihaishō : sono ninchi to hoshō e no nagai dōtei » 日本における職業病疾患としての珪肺症—その認知と補償への長い道程 [La silicose comme maladie professionnelle au Japon : Un long processus vers la reconnaissance et la protection] in *Ōhara shakai mondai kenkyūjo zasshi* 大原社会問題研究所雑誌, n° 609, pp. 34-46.

THOMANN Bernard, 2009b, « L'hygiène nationale, la société civile et la reconnaissance de la silicose comme maladie professionnelle au Japon (1868-1960) » in *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, n° 56-1, p. 142-176.

THOMANN Bernard, 2014, « Les victimes invisibles de la pneumoconiose dans les mines de charbon au Japon », in RAINHORN Judith (dir.), *Santé et travail à la mine, XIX^e-XXI^e siècles*, Presses universitaires du Septentrion, Lille, p. 273-297.

THOMANN Bernard, 2015, *La Naissance de l'État social japonais. Biopolitique, travail et citoyenneté dans le Japon impérial (1868-1945)*, Presses de Sciences Po, Paris, 450 p.

TOKITA Yoshihisa 戸木田嘉久 (dir.), 1989, « Nittan Takamatsu ni okeru kappe saitan to chingin jisseki » 日炭高松におけるカッペ採炭と賃金実績 [Les salaires et l'abattage *kappe* à la mine Nittan Takamatsu], in *Kyūshū tankō rōdō chōsa shūsei* 九州炭鉱労働調査集成 [Enquêtes sur le travail minier dans la région de Kyūshū], Hōritsu bunkasha 法律文化社, Tōkyō.

YAMAGUCHI Asuka 山口明日香, 2012, « Senji tōsei no sekitan zōsan to shizai mondai » 戦時統制期の石炭増産と資材問題 [La question des ressources et la hausse de la production de charbon pendant la période de contrôle en temps de guerre], in SUGIYAMA Shinya 杉山伸也 & USHIJIMA Toshiaki 牛島利明 (eds.), *Nihon sekitan sangyō no suitai* 日本石炭産業の衰退 [Le déclin de l'industrie charbonnière japonaise], Keiō daigaku shuppankai 慶応大学出版会, Tōkyō.

YAMAZAKI Gorō 山崎五郎, 1966, *Nihon rōdō undōshi* 日本労働運動史 [Histoire du mouvement ouvrier au Japon], Rōmu kōsei kenkyūjo 労務厚生研究所, Tōkyō.

YOSHIHARA Masashi 吉原正, 1965, « Tankō gōrika to dainikaisha, kumifu – Yamanokō bakuhatsu jiko no imi suru mono » 炭鉱合理化と第二会社、組夫—山野鉱爆発事故の意味するもの [Les mineurs non réguliers, les secondes entreprises et la rationalisation des mines : La signification de l'accident de la mine de Yamano] in *Ekonomisuto* エコノミスト [Économiste], n° 43 (28), pp. 60-64.

Résumé : du début des années 1920 et aux années 1960, les mines de charbon japonaises évoluèrent d'un modèle industriel fondé sur un travail intensif et peu coûteux, à un nouveau modèle porteur d'une transformation de type fordiste favorisant le développement d'une main d'œuvre mieux formée et plus directement contrôlée. Ce processus de mécanisation, de rationalisation du travail et de normalisation des modes de vie des communautés minières fut néanmoins loin d'être univoque. Dès les années 1930, la « rationalisation » fut aussi décriée par les syndicats comme une menace, responsable de l'intensification du travail à l'origine d'un nombre grandissant d'accidents du travail et de catastrophes minières. Pour analyser les différentes étapes de ce processus de mutation et les conséquences qu'il engendra, cet article aborde aussi bien l'organisation de la production que les systèmes de salaire, l'hygiène, les formes de dialogue entre employeurs et mineurs et les conditions matérielles de vie, tel que le logement.

Mots-clés : mines, rationalisation, salaire, travail, santé au travail

Abstract: From the early 1920s to the 1960s, Japanese coal mines evolved from an industrial model based on intensive, low-cost labor to a new model with a Fordist transformation that encouraged the development of a better trained and more directly controlled workforce. However, this process of mechanization, rationalization of labor and standardization of mining communities' lifestyles was far from univocal.

As early as the 1930s, "rationalization" was also criticized by unions as a threat, responsible for the intensification of work which led to a growing number of accidents in the workplace and mining disasters. In order to analyze the different stages of this process of change and the consequences it produced, this article addresses both the organization of production and wage systems, hygiene, forms of dialogue between employers and miners and material living conditions, such as housing.

Keywords: Mines, rationalization, wage, labor, occupational health

キーワード：炭鉱、合理化、賃金、労働、労働衛生

