慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	戦時下における炭鉱労働者について : 労働力構成を中心にして
Sub Title	The coal miners during the World War II
Author	田中, 直樹(Tanaka, Naoki)
Publisher	慶應義塾大学大学院社会学研究科
Publication year	1969
Jtitle	慶応義塾大学大学院社会学研究科紀要 : 社会学心理学教育学 (Studies in sociology, psychology and education). No.9 (1969.) ,p.21- 33
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論文
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000009-0021

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

戦時下における炭鉱労働者について
——労働力構成を中心にして——

The Coal Miners during the World War II

田　中　直　樹

Naoki Tanaka

序

1937年（昭和12）の日中戦争の勃発，いわゆる準戦時体制から1941年（昭和16）の戦時体制への突入，そして終戦に至る間の国家統制下で，重要産業の一であった石炭鉱業が直面した数々の問題点を，主として「労働力構成」の視点から考察してゆこうとするのが私の目的である。

初めに，戦時体制下で従来の「共済組合制度」が組織的にどのような変化を辿ったかをみてゆきたい。

周知のように石炭鉱業は，地上産業の労働と違いそれが地下労働であること，そして単独ではその成果を発揮し得ない——換言すれば集団労働である——ところに特徴がある。同時に炭鉱自体が自然的条件の制約ゆえに都市や農村部落から隔離された山村乃至孤島に存在したため，一般社会とは異る“炭坑社会”を形成させた。そこでは，経営者と労働者の関係はたんなる労使関係だけでなく，共同体的支配従属関係がからみついており，それ故に炭鉱独特の労務管理が展開されてきたのである。

炭鉱における労務管理の一大特色は，三井系共愛会，三菱系親和会，明治系信和会，等々を中心に展開されてきた共済組合制度である。共済組合制度は単なる精神的なものでなく，現実的施策として賃金制度やとくに恩情的な福利厚生制度の充実によって裏付けられており「従業員とその家族員を対象とした文字どおり『家族ぐるみ』の生活管理が，鉱夫家族の教育，保健，衛生，娯楽などの多方面にわたって改めて，説明の余地のないほどほとんど完璧に近く行なわれていた」[1] ところに，炭鉱の魅力があり且それが特徴でもあった。

ところで，日中戦争を契機として，わが国の労使関係は従来の経営家族主義的なものから戦時労働政策への方向転換を余儀なくされる。

その具体的施策は「産業報国連盟」の設立，さらには「大日本産業報国会」の設置へと進展してゆくが，炭鉱において，これは従来の共済組合の組織を基盤としたものに外ならない。1939（昭和14）年7月，鉱山監督局管内を中心として官民一体の鉱業報国連合会が設置され，各鉱山ではこの組織下に各々の鉱業報国会を結成した。

産報運動は，経営家族主義を形骸化した生産力拡充一本ヤリに走りすぎたため，「権力的な上からの労務管理機能と企業内家族主義を強調する精神運動的機能をもつ組織となり」[2]，末期には単なる生活配給組織になってしまった。結果として本来の目的を大きく逸脱してしまったことは否定できない。しかし他方，この運動過程で生じた労務管理の多くの矛盾が，戦後になって露呈する基因となったことも見逃し得ない事実である。

次にこの期間における労働力構成の変化に注目したい。

日本の炭鉱の特有性は，第一に自然的制約条件からの技術的な跛行性であり，第二は，それ故に採炭を機械力に頼らず主として相対的な農村過剰人口を基底とした労働力に重きをおいていた。労働力への依存率がきわめて高い石炭鉱業は常に熟練坑夫の不足に悩み続けていたが，戦争激化と共に不熟練労働者の雇用を余儀なくされる。危険率の高い坑内採炭作業へ不熟練者を投入することにより，一人当り出炭量，移動率，災害頻度は悪化の

一途をたどることになる。戦中の労働強化は，戦後炭鉱労働者のエネルギーを爆発させ日本労働運動の口火を切るに至るが，その主要因はこの時期における労働力の複雑化にあるといえよう。

第三に，朝鮮人労働者問題に若干ふれておきたい。

1939年（昭和14）の秋以降，朝鮮人労働は強制移入され坑内における第一線作業へ配置された。すでに太平洋戦争開始前，理想とされる日本人と朝鮮人の割合，7対3は大きく崩れ，その差は時と共に縮り，戦争末期には逆転した炭鉱が多数続出した。戦争末期，石炭労働力不足はさらに拍車をかけ，中国人労働者の移入，俘虜の投入と遂行されてゆくが，朝鮮人労働者は死錘として重要な役割を果し，石炭増産の槓杆となった。

この事実は，終戦直後の一連の騒擾事件の発生要因となると同時に，戦後における炭鉱諸問題の基底を形成したと見るべきであろう。以上の三点について考察してゆきたい。

1）間　　宏「日本労務管理史研究」670頁
2）孫田良平「戦時労働論への疑問」12頁
（日本労働協会雑誌第76号所収）

1.　鉱業報国会の組織と役割

「支那事変を契機として，わが国の労使関係にも変化がみられたが，戦争が長期化し，それに伴い生活力拡充，物資動員あるいは転失業等めまぐるしい変転のうちに，労使関係も自ら転換を迫られることになった。即ち，戦争目的遂行という大命令の下で，労使の対立観念を払拭し『労資一体，産業報国』の実をあげることが強く要請されるに至」[1] り，1938（昭和13）年7月，「産業報国連盟」が創立せられた。これを契機として，産業報国運動への政府の統制が一段と強まることとなり，鉱山においては1939（昭和14）年7月「組織単位として鉱山監督局管内を中心として官民一体の鉱業報国連合会」[2] が設置された。

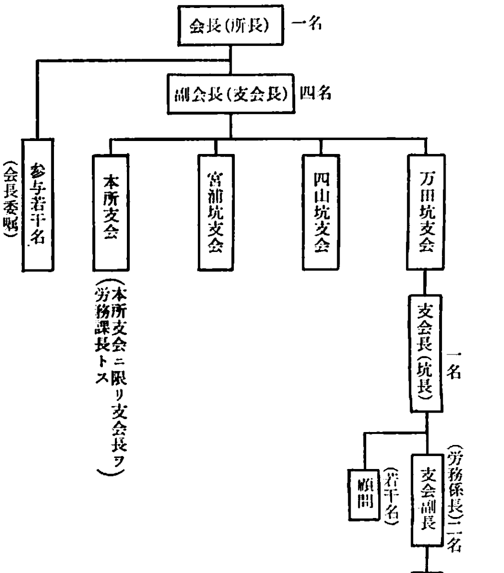
この運動に即応して，三井三池鉱業所では同年7月，従来，従業員団体であった「三井三池共愛会」を改組して「鉱業報国三井三池共愛会」を結成した。その趣旨を「労資協調ノ精神ヲ対国家的方針即チ労資一体トナツテ国家ニ奉公スルト云フヲ以テ根本方針[3]」(注1) とし，また目的遂行にあたり左記のような事業を推進した。

「(イ)鉱業報国精神ヲ涵養スル為メ必要ナル事項(ロ)保安能率ニ関スル事項(ハ)待遇福利ニ関スル事項(ニ)共済金融ニ関スル事項(ホ)保健衛生住宅ニ関スル事項(ヘ)生活刷新ニ関スル事項(ト)風紀教養・趣味娯楽ニ関スル事項(チ)其他目的達成ニ必要ナル事項」。[4](注2)

更に従来の「共愛会」事業目標と異り，生産力拡大，能率増加を最大の目標としたため組織自体に大きな変化を生じさせた。

第一は「従来単ニ賛助員トシテ関係シテ居タ職員モ事業一家ノ精神ニ基キ従業員ト同ジク全員会員」[5] とし，第二は「存来ノ共愛組合ニアツタ事務庶務等ノ課長ガ組合長トシテ懇談会ヲ主宰シテ居タガ今後ハ所長又ハ技術系統ノ直接関係ヲ有スル現場坑長工場長トシ事務系統ノ労務ハコレヲ側面ヨリ援助スルコトニ改メラレ」[6]（傍点筆者），その目的とするところは「坑長自ラ相談役会ヲ主宰シ従来動モスレバ相談役会ト乖離セントスル傾向アル能率保安等作業ニ直属セル部門ヲモ充分取リ上ゲ保安会等トノ一元化ニ対拠シ以テ支会機能ヲ強化」[7] することであった。

第三に，鉱業所における各坑の共愛会は独立して運営されていたが，「報国会」設立を機に一つに統合された。「鉱業所ノ諸組合ハ一本建トシテ各坑組合ハコレガ支会トナレリ共愛会長ニハ所長ヲ推戴シテ各坑長ヲ支会長タラシメ且ツ労務係長及ビ惣代会議長ノ二名ガ支会副長ニ就任」[8] した。（第1図参照）



（注）三池鉱業所「沿革史」
第七巻その五より（三井文庫所蔵）

第1図　鉱業報国三井三池共愛会役員表（鉱業所）

(注 1) 「鉱業報国三井三池共愛会」綱領
「1.　我等鉱業人ハ団体ノ本義ニ則リ鉱業ノ国家的使命ヲ体シ全鉱業人ノ協力ニ依リ鉱業報国ノ実ヲ挙ゲ以テ皇運扶翼ノ使命ヲ完ウセムルコトヲ期ス
1.　我等鉱業人ハ鉱業資本，経営，勤労三者ノ有機的ニ結合セルー体ナルコトヲ確信シ事業者ハ至誠ヲ以テ経営指導ノ任ニ当リ従業者ノ福祉ヲ図リ従業者ハ忠実ニ其ノ職分ヲ尽シ労資一体事業一家ノ実ヲ挙ゲ以テ鉱業ノ健全ナル発展ヲ期ス」
(注 2) 勤務ノ精励，予算生活，物資ノ消費節約並ニ活用，貯蓄増加を目標として，共愛組合の下部組織に銃後生活刷新班を結成している。

以上，「産報はその出発点において，『資本，経営，労務の有機的一体を具現』すること，いいかえれば労使関係の調整に主眼がおかれていた。そこで，各事業所ごとにもうけられていた単位産報には，労使の話合いの場として『懇談会』がもうけられ，これを中心として，その組織が運営されていた°」[9]

ところが戦局の推移は，生産力拡充の要請をいっそう強いられ，1941（昭和16）年秋，単位産報の組織整備を必要とした。

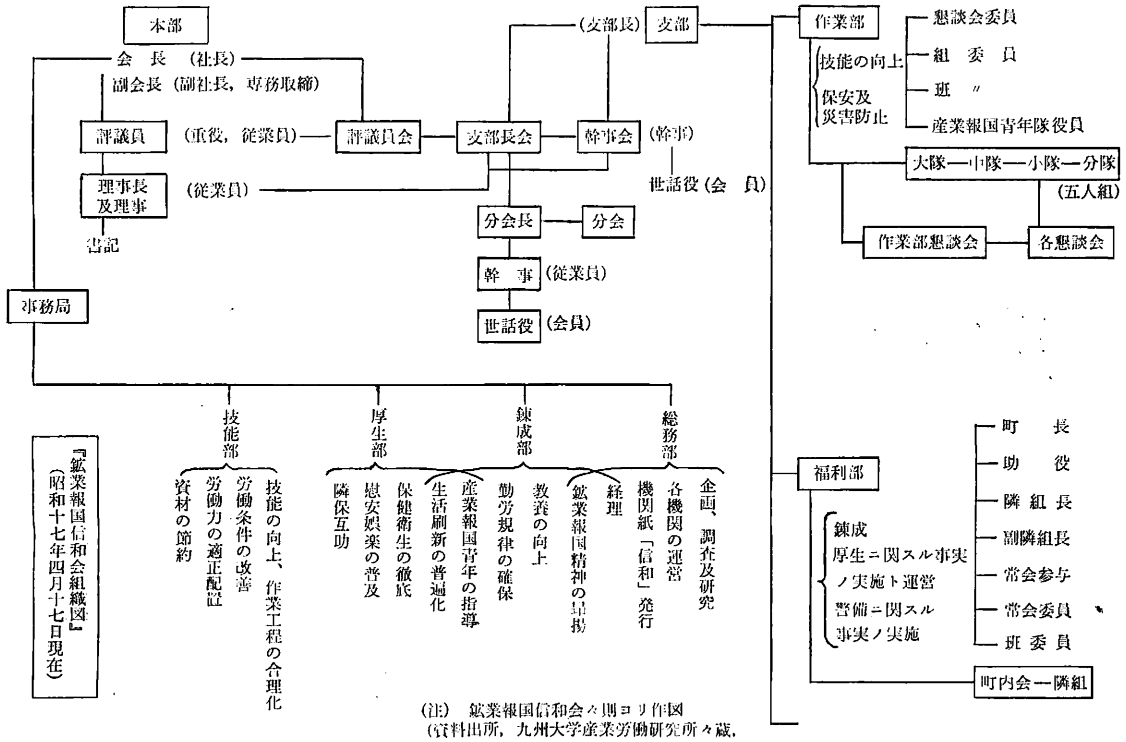
「会長を最高統率者として現在の生産組織をそのまま以て部隊を組織し，部隊に各々長を置き現在の生産組織の長を以て之れに充てたのである。これを基本組織として基の最末端に5人組を置くことに定め，これに組常会並に懇談会を併せ，又会活動を活発に運行するため事務機関を設置する如くしたのである。」[10]

こうして産報組織との表裏一体を確立するため，職制と一体の部隊組織がつくられこの組織を通じて「日本資本主義の伝統的経営思想の一つである『家族主義』的道徳観念を巧みに使って，『事業一家職分奉公』とか『全産業一体報国』とかの理論を正当化し，もって皇運や皇国産業の興隆のために総力を結集」[11] させたのである。

明治鉱業では従来の「鉱業報国信和会」の組織を全面的に強化するため，1942（昭和17）年3月，生産力中心の組織に再編成した。（第2図参照）

「第三十四条　作業部ニ於テハ厳粛ナル勤労規律ニ支部又ハ分会所ノ甲会員ヲ以テ部隊ヲ編成シ其ノ行動ヲ敏速正確ナラシムル為会社ノ職制ニ基キ所属人員ノ多少ニ応ジテ之ヲ分隊，小隊，中隊，及大隊ノ四段階ニ分ケ各隊トモ其ノ最上者ヲシテ之ヲ指揮セシム

分隊，小隊，中隊及大隊ノ編成左ノ如シ



(注) 鉱業報国信和会々則ヨリ作図
(資料出所，九州大学産業労働研究所々蔵，明治鉱業(株)，規則集)

第 2 図

一，分隊（五人組）一職種又ハ一職種ノ分割セラレタルモノ
一，小隊　一職種
一，中隊　一係又ハ一係ノ全部及分坑ニ属セザル各係ノ全部
一，大隊　分坑ニ属スル各係ノ全部及分坑ニ属セザル各係ノ全部
大隊及中隊ニハ隊付ヲ置クコトヲ得
隊付ハ指揮者ノ命ニ承ケ所属部隊ノ事務ニ従事ス」[12)]

この部隊組織に並行して，協議機関である懇談会が設置された。

「第三十八条
団結信和ノ精神ニ基キ職分奉公ニ必要ナル事項ニ就キ懇談スル為支部ニ於ケル部隊又ハ地域毎ニ左ノ協議機関ヲ置ク
一，作業部
　一，分隊常会
　一，小隊懇談会
　一，中隊懇談会
　一，大隊懇談会
　一，作業部隊懇談会
二，福利部
　一，隣組常会
　一，町内常会
　一，町内連合会」[13)]

事業の遂行と推進を図るため左記の班を組織した。

「第四十六条
一，作業部
　一，技能班
　二，安全班
二，福利部
　一，教養班
　二，保健班
　三，生活刷新班
　四，慰安娯楽班
　五，銃後後援班
　六，共済班
　七，戸主班
　八，婦人班
　九，青少年班
　十，幼年班」[14)]

さて「戦時労務統制を推進するための運動として盛りあげられた産業報国運動に課せられた主な課題は次の3点にあった。その1は『事業一家』のスローガンの下に労使の対立関係を解消し，家長たる企業主と家子たる労働者との精神的協力によって，戦時下最大の要請たる生産増強に邁進することであり，その2は労働力を戦時要請に即応し総合的計画の下に配置する労務動員遂行のため組織体として機能すること，その3は，適正に配置された労働力の維持培養をはかるため，福利厚生事業の充実および技能訓練，教養の徹底につとめることであった。」[15)]

このため，鉱業報国会は従業員団体の組織機能を生産力拡充のための組織に再編成されたのである。

従来，先の三井共愛会は，その活動が示すとおり「労資協調機関であると共に，福利施設機関であり，共済機関であり社会機関でもあり」[16)]，そこでは従業員とその家族員を対象とした文字どおり家族ぐるみの生活管理がその基磐をなしていた。

そして「ただ精神面の教育でなく，現実的施策として賃金制度や特に恩情的な福利厚生制度の充実によって裏付けられていた」[17)] ところに大きな特色があると共に意義があった。ところが軍需品の量産が企業に対する国家的至命となり，経営と能率，あるいは生産性とは不可分だという認識が一般化されるに至り，経営家族主義を背景に展開されてきた上述の施策はその根底から覆されることとなった。経営家族主義の支柱となっていた諸施策は，統制の下で実質的に崩れざるを得なかったが，家族主義イデオロギーのみは以前にもまして強調された。経営家族主義の基盤と内容とが事実上崩壊すればするほど，戦争遂行のイデオロギーはますます鼓吹されざるを得なかった。

「この運動の発展如何では労資対立の立場から職場における全員の福祉を向上せしめることのできる可能性を持っていたといえるであろう。即ち社長以下全従業員の福祉を増進するのは勿論，全産業人のそれを増進するのがこの運動の目標であった」[18)] のだが，労使双方の期待も空しく実質的には「労資一体産業報国ノ実ヲ挙ケル」という名目で精神主義へ走りすぎ，実際には双方の間が大きく乖離したものとなった。部隊組織は，精神運動の偏重と形式的行事化とによって，経営者と労働者の距離を拡げてしまい労働の能率維持，労働移動や怠業防止に消極的な役割しか果し得ないことを政府自ら容認しなければならぬ状況であった(注3)。

(注 3)　基本的生産組織として活用すべき部隊組織に於ても之が潤滑油的役割を果さむべき組常会等の運営も低調にして勤労者側も又懇談会組常会を不平不満の発散所，条件改善の要求場所となし居りたる状況なり。而して労働者は此の間に処して生活必需物

質の入手難，闇物価の横行等直接生活上の不利苦は苦痛に直面するや産報頼むに足らずとなし産報不満の底流的動向は明瞭に看取せらるるものありたる状況なり。(内務省，「昭和17年中ニ於ケル社会運動ノ状況」，450頁)

産（鉱）報懇談会は「形式的には，待遇を含む各種の問題の懇談が公認され，産報規約中に義務づけられたが，付議事項は時局的任務を除くと，実質的には『労資一体産業報国ノ実ヲ挙』げる，という名目で，経営者が労働強化と需要制限力の強化，特に労働問題の精神修養問題への解消と労働者の足留めに役立つと判断した事柄に限られ，その実施が強行された」[19] が，本質的には精神的運動のため，全体的に十分な成果をあげえなかった。

こうして，炭鉱労働者の生活に直結していた恩情的施策――家族ぐるみの生活保障――は，戦中における幾多の制限立法により解体され，炭鉱を魅力ないものとした(注4)。

他方，戦後への連続性に留意した場合，産（鉱）報の遺した次の二点に注視しておきたい。

第一点は，戦前，炭鉱の労務管理機能が生活保障を中心としながらも，やや断片的傾向をまぬがれなかったが，戦中をとおして企業の全体的管理施策として定着してゆくことになる。それは，戦後における傾斜生産方式の中で一段と機能を発揮することになる。

第二点は，すでに指摘した産（鉱）報の組織が「職制秩序を生かして企業，事業場を単位にすれば機械的に民衆組織ができ上るという基盤と，戦前には存しなかった職員，労務者一体の企業忠誠心と，労働者を対象に企業をあげて行なうレクリエーション・教養行事と，そして『産報青年隊』『産報女子部』のような企業単位でのインフォーマルなエリート的若衆組織集団であった。これらが，戦後の労働組合新出発にあたって，人びとの意識の底に組織の鋳形として残っており」[20]，産（鉱）報組織はその前衛的役割であったともいえよう。

(注 4) 「労務者が魅力を感ずるものとしては，賃金其の他の収入の如何，住宅，衛生，娯楽，教育其の他の福利設備，労働作業の性質並に状件，作業場の環境（位置）食糧，飲料其の他生活必需物資の配給状態等々であるが……，炭山勤労は労務者の言葉をかりるならば『面白くない』作業場と化しているのである。」(日本興業銀行調査月報，142頁，昭和18年)

1) 労働省編「労働行政史」 第1巻，867頁，昭和36年
2) 同前，878頁
3) 三池鉱業所「沿革史」(三井文庫所蔵) 第5巻その5，3137頁
4) 同前，3151頁
5) 同前，3138頁
6) 同前，3139頁
7) 同前，3146頁
8) 同前，3139頁
9) 間宏「日本的経営の系譜」227頁，昭和38年
10) 根上耕一「産業報国運動と能率増進問題」581頁，(社会政策時報，第258号所収)
11) 高橋芳郎「日本の経営史」294頁，昭和40年
12) 明治鉱業(株)，「規則集」150頁
13) 同前，150―1頁
14) 同前，150―2頁
15) 前出「労働行政史」890頁
16) 前出「沿革史」3076頁
17) 間宏「日本労務管理史研究」683頁，昭和39年
18) 広崎真八郎，「我国における労使調整方策の史的考察」26頁（鹿児島大，経済学論集，第4巻2号所収）
19) 桜林誠「戦時日本の労使協議制」67頁（上智経済論集，Vol. IX，No. 2 所収）
20) 孫田良平「戦時労働論への疑問」15頁（日本労働協会雑誌第76号所収）

2. 炭鉱における労働力の変化

日本資本主義は1937年頃すでに完全稼働の状態にあり，若干の失業者はあったとしても，生産力を拡充する場合の隘路として，とくに労働力の不足が強く意識され始めていた。労働力不足が警戒され始めた矢先に，日中戦争が勃発して，軍需産業部門の労働力需要は激増したため労働力供給の逼迫化は自明であった。

このような全般的な労働力不足の過程は，労働力に依存することの極めて大きい炭鉱業に少からぬ影響を与えたことは当然である。炭鉱労務の主要給源地であった農村に最早多くを期待しがたいものとなってゆき，遂に朝鮮人労働者の大量移入を余儀なくされ，他方，短期労働者(勤労報国隊)，女子年少労働者の活用まで及んで行くことになる。

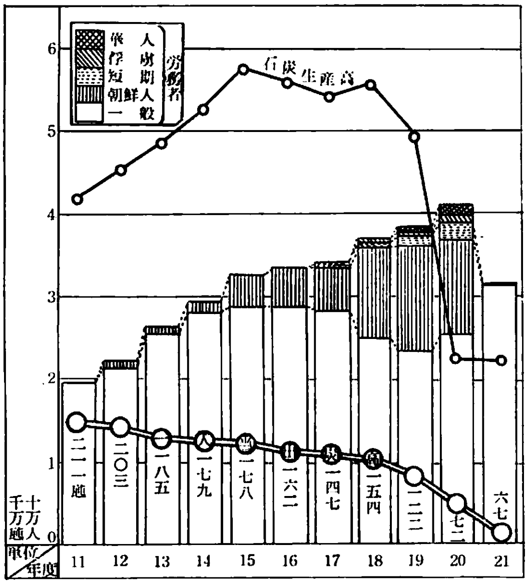
勤労報国隊の活用はすでに1939年度（昭和14年）から冬期農閑期の農村短期勤労報国隊の供出が行われ，41年度（昭和16年）からは夏季に，田植後の農村あるいは都市の中小商工業を中心とする勤労報国隊の供出も行われた(注1)。

勤労報国隊の採用当初においては「今期報国隊員ハ殆ンド青年学校生徒ニシテ時局ヲ認識シ稼働状況其他前回ニ比シ其ノ成績見ルベキモノアリタル」[1] と，彼等に少なからぬ期待を寄せていた。しかし乍ら，1942年度に入ると炭鉱関係者の期待外れとなった。一炭鉱幹部は次のように述懐している。

「現在最も能率向上の妨げとなっておるのは勤労報国隊制度でありますが、之が対策といたしましては定住労務者の増加，昨今は朝鮮人による外ありませんが，この朝鮮人を少々増加して，報国隊は雑役の加勢にまわしたいと思っております……。昭和16年12月国民勤労報国協力令によって，被徴用者による勤労報国隊が組織され，飯塚も隊員を迎えたが18年には200名，19年春には500名にも達した。新聞紙は戦意高揚のため筆をそろえて，朝鮮人鉱員や勤労報国隊員の勤労美談を拾って連日掲載したが，実際職場において彼等を指導し訓練して一人前の仕事を覚えさすことは，手不足の折から一と通りの苦心ではなかった。」[2)]

炭鉱労働者は第３図のごとく，1936年以来上昇を続けた。在籍労働者は，41年６月には33万人に近づき，その後，太洋戦争末期に至るまで上昇を続け，44年末には，38万人近くに達した。42年を境として熟練者は減少して行き，その後は主として未熟練者の注入によって，年々5,500万ｔ前後を辛くも保持したのである。「19年度に入っていよいよ困難となった。炭鉱の所要するだけの人員を供給することはもう不可能であった。主要炭鉱では軍需会社法及び重要事業場管理令によって現場徴用をうけたので，労働者の移動防止には極めて役立ったが，労務の積極的充足という点では，どうしても低調を免れなかった。」[3)] のである。

炭鉱労働者の絶対数は増大したけれども，質的には著しい低下を来たし，44年６月末の炭鉱全労務者数（臨時労務者を含む）は約42万人という空前の人員を擁しながらも，19年度出炭はついに5,000万ｔを割ることになる。熟練労務者の減退と未熟練者の増大がその主要因であったことはいうまでもない。女子炭鉱労働者は，日中戦争前には１割以下であった。それが1939年８月の坑内就業制限緩和に伴って増勢に向った。44年６月末には65,613人（全労働者数の15.7％）に上り，また坑内婦は10,897人（全坑内夫の4.5％），臨時炭鉱婦は10,897人（全臨時炭鉱夫の22.3％）におよんだ(注2)。



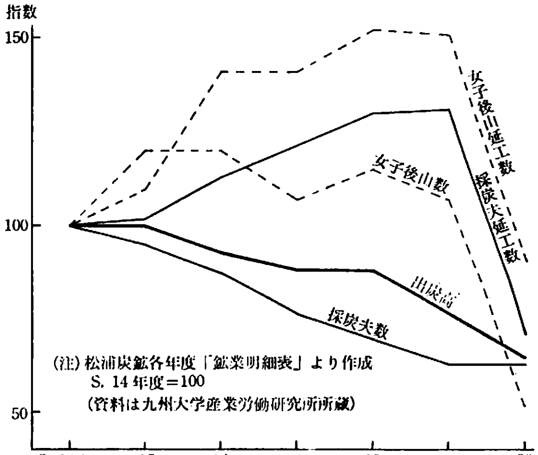
「石炭鉱業の展望」13頁より転載

第３図　石炭生産，労務者一人当り出炭能率推移

このように，熟練坑夫の不足にともない，坑内作業は自ずと，学徒及び女子労働者，都市中小商工業出身の報国隊や挺身隊へ向けられた。彼らが不向であったことはすでに指摘とおりである。「天理教の信者達が勤労奉仕に来るとか，また大阪方面の料理屋組合の人達が来るとか，中学生，社宅の主婦，奥さん方といった人達が入れ替り立ち替り働きに来ました。何しろ皆不慣れな素人ばかりですから充分な仕事は出来ません。」[4)]

しかし「勤報隊の作業も，従来は在籍鉱員の補助的作業に過ぎず，全く雑役的のものであったが，労力不足が深刻化し勤報隊への依存度が愈々高まって来た現在は，在来と一変し，採炭又は掘進の如き第一線に配置されるに至った」[5)] のである(注3)。

他方，このような情勢は全体としての労働者数は年々増加したが，１人当りの年間出炭高は，漸次低下して行くことになる。（第３図参照）「かかる戦時出炭の低下は第一には生産手段，第二には労働力の消耗に基因」[6)] した。それと共に「生産条件の劣悪化を補うために強行さ



第４図　松浦炭鉱における採炭夫，女子後山，延工数，出炭高各指数の推移

れた労働力の追加投入と奴隷的労働力管理による労働強化も，その限界を越えてついには労働力の直接的破壊にまでおよんだ。このことは，炭鉱災害の急増と，必死の出勤強制にもかかわらず就業率の低下に示されている。」[7]「災害事故の原因について見るに其の主位を占むるものは落磐，鉱車及び機械等に因るものにして，斯る現象は未経験従業員の激増，資材の入手困難に依る設備の不完全，勤労強化に因る注意力の減退等が其の誘因となる場合の尠からざることを推察し得らるるのである」[8] と同時に戦時中の乱掘と，労働強化の連続的増産運動が炭鉱災害を高水準に導いたといえる(注4)。

第4図は松浦炭鉱における各指数をグラフ化したものである(注5)。

採炭夫は1939（昭和14）年，498人（指数100）であったのが，41年432人（87），43年346人（70），45年298人（63）と減少してゆく。逆に，坑内女子労働者——主として後山——は，39年220人（100），41年260人（120），43年には252人（115）に増加してゆく。

女子後山数の増加は当然，女子の労働強化となってあらわれてくる。

39年，女子後山延工数は3,988（指数100）であったが，41年指数141，43年151と39年に比べて1.5倍の増加を示している。勿論，男子採炭夫の延工数も増加しており，採炭夫数の減少にもかかわらず延工数の増大は，当然女子後山以上の労働強化がなされていたといえよう。

第4図は中小炭鉱の性格を端的に示している。すなわち，大手各炭鉱においては採炭夫不足を主として朝鮮人労働者に求めたのであるが，松浦炭鉱ではそれを女子労働者に求めたのである。坑内作業に従事する者の内，女子の占める割合は20.5％（43年末）にも及び，全国平均4.5％（44年6月）よりはるかに高い割合を示していることが注目される。

また坑内外在籍労務者比率も次第に悪化した。1941(昭和16）年，坑内夫割合は71.1％であったが，43年67.1％，44年には66.1％に低下した。

第1表は松浦炭鉱と同じ西九州石炭統制組合加入の江迎炭鉱における坑内採炭夫の年令，勤続年数の表である。

勤続1年未満の坑夫が118人，全体の59.8％と驚くべき数字を示している。3年未満までの坑夫は全体の88.9％で，江迎炭鉱がいかに鉱夫充足に苦慮していたかがわかる。注目すべきことは，生産規模が大体おなじ松浦炭鉱との相違である。少し年次が前後するが，1943（昭和18）年12月末における松浦炭鉱の採炭夫勤続年数は第2表の如くである。

採炭夫において，1年未満23.2％，1年～2年未満8.8％と江迎炭鉱に比して非常に少ない。またこの数字は全国の各炭鉱に比べても一段と低い数字と思われる。7年以上の勤続者数は，江迎炭鉱で28人（9.3％）であるのに比べ，松浦炭鉱は65人（28.2％）と非常に高い。このことは，青壮年層の応召，転出等により松浦炭鉱の採炭夫

第1表　江迎炭鉱における年令，勤続年数別構成表

年令＼勤続年数	1年未満	1～2未満	2～3	3～4	4～5	5～6	6～7	7～8	8～9	9～10	10年以上
16才～20才	12人	4人	4人	3人	1人	2人	1人	人	人	人	人
21才～25才	42	14	8		1	1		1			
26才～30才	30	9	3	3	5	1		1			1
31才～35才	15	9	6	4	4	2	2				
36才～40才	13	5	7	2	8	4		2	3	5	1
41才～45才	・3	4	4	2	7	5	1	3	2	1	
46才～50才	2	2	4		7	3		3	1	3	
51才～55才		2			1	1				1	
56才以上	1										
合　計	118	49	36	14	34	19	4	10	6	10	2

（注）江迎炭鉱1944年8月，『賃金台帳』より作成。
稼働日数24日以上の採炭夫のみの構成表である。女子後山が若干名在籍しているが，この表からは除外している。資料出所は第4図に同じ。

第2表 松浦炭鉱勤続年数調 昭和18年12月31日現在

	1年未満	1年以上	2年以上	3年以上	5年以上	7年以上	10年以上	15年以上	20年以上	合計
採炭夫	87	36	56	75	56	29	21	6	9	375人
後山(女子)	27	26	45	74	52	5	6	6	6	247人

が若干,老令化していることを示しているともいえよう。尚,同鉱において,2年以上～7年未満の採炭夫39.8%がであるのに,女子後山は67%の数字を示していることが注目される。

更に,松浦炭鉱と江迎炭鉱においては「質」的にも非常な相違を示している。先に指摘した如く,松浦炭鉱では採炭夫の減少を女子労働者で補充したのであるが,江迎炭鉱ではそれを朝鮮人労働者で補った。江迎炭鉱で,どの程度の朝鮮人労働者を雇用していたか正確な資料がないのでなんとも云えないが,「賃金台帳」で見る限り,採炭作業の大半は朝鮮人労働者であったことは疑いない。

江迎炭鉱の労働事情の悪化にも拘らず年間出炭高は増大していった。1942(昭和17)年度172,000トン,43年度万195,000トン,44年度206,000トンである。

この意味することは「一方における国民及び植民地労働者の炭鉱への強制的大量投入の故であり,地方におけるその労働時間の延長,収奪の強化の故であった。」[9]

以上,全面的な労働力の不足,さらには必要資材の投入不足と機械の故障続出により,出炭能率の激減と炭鉱災害の増大を招来していったのである(注6)。

このような状態は「日本炭鉱業がその創出の当初から担っている特質,即ち,技術の不統一的輸入による急激な設備装置の確立とそれに応ずべき労務者,及設備装置の節約に代るものとしての半農民的非世代的労務者,それを獲得維持せしめる納屋制度的編成統轄」[10]に由来していたといえよう。

労働者の質的,量的不足,移動率の上昇,稼働率の低下,災害の増大,総ての問題の源は此処から発していたのである。

(注1) 昭和16年7月,厚生省は「(イ)地方ニ於テハ田植終了後ノ夏場小閑期労務者 (ロ)都市ニ於テハ要転廃業者 (ハ)地方ニ於テハ特ニ青年学校ニ呼ビカケ青年学校生徒」を対象とした「夏場勤労報国隊実施計画」を発表し同年夏季より実施された。(筑豊石炭鉱業会月報,第37巻,第445号,49頁)

また,「冬季鉱山勤労報国隊ノ結成供出」は,昭和16年10月23日付厚生省職業局長より地方長官宛通牒が発せられた。供出要綱は「夏季勤労報国隊」に準じたようである。(同前,第37巻,第448号,30頁)

その後,時が局緊迫化するにつれて,労務動員問題が労働者のみでなく「国民中一人の不労者,有閑者,無職者なき」いわゆる国民皆労態勢が必要とされ,新たに,緊要な産業部門における作業で比較的熟練を要せず,しかも臨時的な短期労務に学生生徒はもちろん一般国民を広く動員し,その勤労奉仕をもって労働力の不足を補うため,また一面ではこれまで各地の各種団体等において個別的に存在した勤労奉仕隊を全国的に総合強化し義務化するため,総動員法第5条にもとづいて,1941年11月国民勤労報国協力令が制定され,12月より実施された。

国民徴用令が長期強制の動員制度であるとすれば,この報国協力令は短期任意(半強制)の動員制度ということができる。

((大原社会問題研究所,昭和39年,「太平洋戦争下の労働者状態」10頁))

(注2) 1939年8月,25才以上の女子の坑内作業が条付で許可されて以来,女子坑内労働者は漸次増加してゆく。さらに,厚生省は43年6月18日「鉱夫就業扶助規則ノ特例ニ関スル件省令」を公布して,炭鉱労働者の労働強化を促進した。

(注3) この傾向が一段と強化されるのは戦争末期の1944年度からである。「政府は19年3月には徴用による炭鉱労働力の確保,石炭挺身隊の結成,集団移入朝鮮人の雇用期間延長等を内容とする『石炭勤労緊急措置要綱』を閣議決定した。……さらに『石炭労務確保ノ為ノ工場勤労者配置転換実施要綱』に基づき,徴用により一般工場から炭鉱へ労働者の配置転換を実施するに至った。(労働行政史第1巻,1096頁)

他方,労務供給源はすでに枯渇しつつあった。その不足を補うために求められたのが勤労学徒,女子労働者であった。1944年8月23日,政府は一般の勤労報国隊と切離して「学徒勤労令」,「女子挺身勤労令」を発した。

(注4) 「16年度1～3月に行われた増産強調期間は災害の発生を未曾有の高率に至らしめ,掘進の停滞,坑内仕繰状況の悪化をもたらした。……災害の激増は戦時下我国炭鉱業の『増産』を典型的に示したものとして見逃してはならない。出炭t当り死傷者はこの3カ月に於て,事変前4カ年平均に比較して1割余の増加であるが,これを死亡者のみにつき見れば,2倍半前後と見られ,未曾有の死亡率となったのである。……かかる災害率昂騰の原因は出炭強化期間に於てとられた政策が結局労働の生産性を向上せしむる方向に指導する事なく,単なる増産奨励金,優良炭鉱の表彰等専ら本質上流通的に於ける操作に

終始していたため技術的向上による労働生産性の昂揚を刺戟せず……

更に重要なる事は労務者の慢性的疲労と不熟練者の増加により，浮名，山押等の落磐徴候に対し鈍感なる者が相対的に増大し，特に落磐の瞬間に於ける機敏なる動作を不能ならしめ，まぬがれ得可き落磐災害の犠牲を増加するに至っている。」((柳瀬徹也，「我国炭礦業に於ける労働災害の研究」163～165頁，昭和19年))

(注 5) 当時，松浦炭鉱は西九州石炭統制組合加入鉱で，年間出産高平均21万t前後で，統制組合17鉱中，出炭高は1位乃至2位を占めている。

(注 6) 食糧事情悪化が出炭能率に及ぼした影響も決して少なくなく，この問題は早くから憂慮されていた。

「……食糧によるカロリーの摂取といふことが，裏から見れば私は労働力の造出となるのだと思ふのですが，これが炭坑でもいろいろ御無理を願ってようやくいま入坑稼働者が4合8勺位です。入坑しない日はそれだけ貰へない。基準の数量は4合ですが，増産期間中の増配とか特別増配とかで8勺ばかりふえて居る。独身者の場合はまあそれでいい。ところが熟練坑夫とか家族持ち——他の産業でもそうですが，家族持ちは定着するというので歓迎する。その家族に対する食糧が何といっても足りない。ない袖は振れぬといへばそうですけれども，生産力拡充には生産力に匹敵したカロリーはやらないと，そこに根本的な無理ができる。」

(「労働能率の増進を語る」8頁，国策研究会週報第4巻第24号所収)

1) 明治鉱業豊国鉱業所「夏期鉱山勤労報国隊ノ稼働状況ニ関スル件」昭和16年10月10日付。
2) 「三菱飯塚炭砿史」168頁，昭和36年
3) 日本経済研究所「石炭国家統制史」440頁，昭和39年
4) 前出「飯塚炭砿史」179頁
5) 小野哲四郎「炭砿に於ける当面の労務事情」14頁，社会政策時報第280号
6) 松岡瑞雄「戦後九州における石炭産業の再編成と合理化」3頁，昭和29年
7) 同前，9 頁
8) 協調会「戦時労働事情」85頁，昭和18年
9) 隅谷三喜男「石炭砿業の生産力と労働階級」 321頁，（戦後日本経済の諸問題所収）昭和24年
10) 石炭経済調査会編「戦時石炭経済構造論」133頁，昭和19年

3. 朝鮮人労働者の増大

日中事変以降，炭鉱労働者の大量応召と生産力拡充計異にともなう労働需要の増大とにより石炭労務給源は非常に涸渇していったことはすでに指摘したとおりである。

この対策として，1939年（昭和14）秋より一方の極に国内における未熟練労働者を対象とし，他方に大量の朝鮮人労働者層を求めたのである。1939年10月～41年10月に至る2年間，石炭鉱業連合会加盟各社では延べ約57,000人の朝鮮人労働者を移入し坑内採炭作業へ従事させた[1]。

いところで，炭鉱資本家はこの時期において必ずしも明確な態度を彼らへ向けていたのではない。

「ただ現状においては，半島労力移入が鉱業所側の二種の態度によって行れるが為，この問題は鉱業所として左程困難なものとして，認識されていない嫌いがある。二種の態度というのは，半島人移入を以って，応急的な勤労報国隊的性格のものと同一視する態度と，恒久的一般鉱夫の補充労務者として錬成する正しい態度とである。現在九州地区の鉱業所を見聞するに，明らかに，この二種の型が発見できる。現在重要なことは，支配的に前者の態度が一般的であるということである。」[2]（傍点筆者）

しかし乍ら，1941年（昭和16）の秋，太平洋戦争勃発直前の緊迫した情勢下で，朝鮮人労働者を「常備力として産業第一線を強化せんとする根本方針が確立せられ，その好むと好まざるとにかかわらず，労務動員計画に於ける朝鮮人募集の緊要性は一段と重きを加うる」[3] に至り，炭鉱における最前線的な役割を彼等へ求めた(注1)。このことは次の報告書からも明らかである。

「労務調整令ニ於テハ農村ニ労働ヲ保留スル方針ナルコト　勤労報国隊ノ供出ニ就テハ農林省ニ反対アルコト　都市転業者ハ地下労働ニ不向ナルコト　応召モ増加ノ傾向ニアルコト等ノ理由ニヨリ今後ノ炭鉱労務者ハ全員ノ六割坑内夫ノ八・九割位迄ハ半島人ニテ補充セザル可ラザル情勢必至ノ見透シナリ　従ツテ今後ハ半島人ヲ熟練工化スルコト　大量移入ニ備ヘ多数ノ半島人職長ヲ養成スルコトトセラレタシ（以下略）」[4]

また，1941年秋には第一次募集者の2カ年契約期限満了と共に，退山する者が続出したため，各鉱業所では再契約又は期間延長に全力が注がれ，2年契約満期後の契約延期のために定着勧告も開始された。「17年9月，石炭統制会では『契約満期朝鮮人労務者居付条件取扱要綱』を制定し，再契約勧奨の方針をとった」[4](注2)

42年末には，石炭業界と朝鮮総督府との間に次のような「半島労務者雇傭契約期間延長」に関する基本的諒解が成立した。

「1．本年度内契約で既に満期となった者も3月一杯までは延長する。

2，3月を以て満期となる者も労務者自身が認める限

り1カ年乃至2カ年の再契約をさまたげない」[6)]

このように朝鮮人に対して次々と法的効果を求めてもなお石炭山における労働力不足を補うことは出来なかった。そのため，政府は最後の手段として19年10月朝鮮人の徴用制を布いた。軍需会社法による指定工場鉱山，及び工場事業管理令による管理工場鉱山に対しては，朝鮮人の徴用が認められることとなった。

すなわち，1944年8月の閣議決定「半島人労務者の移入に関する件」により，9月から移入労務者に一般徴用令が適用されるに至った。

「内地ニ於ケル重労務ノ需要ハ逐年激増シ来リ，昭和十九年度ニ於テハ内地ニ対シ二十九万人ノ送出要求アリ，然ルニ近時半島ノ労務給源ノ逼迫ト在内地朝鮮人労務者ノ出動期間延長措置ニ伴フ影響等ニ依リ，之ガ送出ハ著シク困難ヲ加重シ来レルヲ以テ，送出方法ノ刷新強化ニ付根本的対策ヲ講ズルノ要アルヲ認メ，本年九月ヲ期シ，労務援護態勢ヲ確立スルト共ニ，内地労務送出者ヲ能フ限リ広範囲ニ一般徴用ニ依リ動員スルコトトセリ。」[7)]

(注 1)　16年11月企画院は内務省警保局，厚生省職業局，生活局，朝鮮総督府と協議し，17年度の「労務動員実施計画」による朝鮮人労働者の「内地移入要項」及び「実施細目」，「手続」を決定し，12月2日付厚生省第94号の依命通牒「労務動員実施計画による朝鮮人労務者内地移入に関する件」が発せられた。17年2月13日閣議でも「朝鮮人労務者活用に関する方策」が決定され，ついで同月24日朝鮮総督府はこれらの決定によって「鮮人内地移入斡旋要綱」なるものを発表し，3月中旬から実施するに至った。(朴慶植「朝鮮人強制連行の記録」1965年，54頁ヨリ)これが，従来の「朝鮮総督府職業紹介所令」を改正したいわゆる「官斡旋」と呼ばれるもので，朝鮮人労働者の供出及び輸送事務の一元化を目的とするものであった。

(注 2)　要綱によれば再契約期間に応じて奨励金，加給金を支給し，また記念品を贈呈し，家族を呼び寄せるものには渡航費を支給し，別に食糧増配措置を講じた。当社はこれらの方法を普及するとともに，寮長を通じ模範人物を中心に再契約の趣旨を徹底させ，また挺身隊を結成させて宣伝勧奨組織により同志の獲得をはかるとともに，できうるかぎりの手段方法を尽した結果，17年12月からの再契約応募率は96パーセントという驚異的数字を示した。(北海道炭砿汽船(株)，「70年史」203頁

以上のような方法で募集，移入された朝鮮人労働者は，その当初において炭鉱における労働力不足から，作業現場における訓練もそこそこに直接，採炭に従事させられた。

しかし，彼らを直ちに現場につかせたことにより誤謬がまず指摘された。出稼率は悪く，負傷率は多く，総じて勤労に対する気構えが根本から異っているのに能率の向上を期待するのが無理であるということが次第に解ってきた。

「半島人ノ大量使用ニ際シテ講願巡査ノ配置，技能的労務ニ関シ特殊養成方法ヲ講ズル必要アリ。半島人ノ欠点トシテハ，利己心ニ強ク附和雷同性多ク（内面ニ立入レバ其割ニ団結力少シ）作業上鈍重ナリ。強力ナル管理ト共ニ温情主義ノ中庸ヲ痛感ス。」[7)]

やがて「労務管理，作業指導に於てその根本をなすものは訓練であるという認識が，使用体験から湧き出してきた。しかもその訓練は形式的な速成訓練であってはならないこと，真剣に執拗に熱心に反覆するところの訓練

第3表　S 16 年 10 月 分

地方別	S14年10月～16年10月	雇入員数						退山		
		新規着山員数		退山者再雇入数		当月分雇入合計	雇入総計(A)	逃亡者数		
	朝鮮総督府許可数累計	前月迄ノ累計	当月分	前月迄ノ累計	当月分			前月迄ノ累計	当月分	計(B)
九州 筑豊	24,508	20,060	225	517	114	339	20,916	10,880	724	11,604
九州 推薦	3,496	2,766	139	6	2	141	2,913	347	19	366
九州 肥筑	8,568	7,430	78	70	70	98	7,598	3,518	242	3,760
計	36,572	30,256	442	593	136	578	31,427	14,745	985	15,730
北海道	23,959	18,878	780	313	34	814	20,005	4,279	193	4,472
常磐	6,464	5,747	38	127	8	46	5,920	2,204	51	2,255
宇部	1,230	954	148	8	—	148	1,110	523	26	549
合計	68,225	55,835	1,408	1,041	178	1,586	58,462	21,751	1,255	23,006

資料出所「S16年度石炭鉱業連合会理事会報告書」より

でなければならぬということが判然と解ってきた。一見迂遠に見える長期訓練も，結局は無駄ではないこと，否寧ろその方が短期訓練や速成就労よりも遙に効果的であることに目醒めてきた」[9] のである[注3]。

「『有能ナル産業労務ノ育成』ト『皇国臣民タル資質ノ錬成』トハ一元的ノモノナルコト訓練ノ国民道徳ノ実践鍛練ニシテ其ノ指導理念ハ皇道精神ナリ，日本的ナルモノヘノ全面的同化ヲナサシメ因循姑息ナル生活態度及び個人主義的人生観ヲ排シ国家的，社会的，戦争生活態度ヲ訓致スルコト，皇国勤労観ノ徹底ヲ図り作業能率ノ向上，技術の指導，逃走防止等ノ指導ヲ為スコト」[10]

このような観念は当時の日本人労働者に対しても，しきりに強調されたものであるが，未熟練な朝鮮人労務者に生産性を高めさせようと，まず日本人たる皇国観を身つけるための精神訓話を用いた。

「皇民訓練」はほとんどの事業所においてその中心的課題をなしていた。

「皇国臣民として育て上げて内地人に完全に同化させること，大東亜戦争に於て各方面に増産が叫ばれている今日，此の能率の低い労務者をして産業労務者として役立つ有能なものに育てなければならないというこの二つの立場がありのです。

更に内地人，朝鮮人労務者相互の協和という重要なる点がありますので，朝鮮人労務管理の責務は真に重大なりと謂うべきであります。」[11]また内地各炭鉱では内鮮融和方法に最も神経をつかった。

「半島人家族社宅を内地人社会と分離せしめず全部混合居住せしめ，家族には強制的に内地向簡単服を購入着用せしめ内地人の風習に自然馴致せしむ。内地労務員の半島労務員に対する意見を聴取し，其の最も内地労務員の嫌悪する風習等は是を禁止す。半島労務員に対する衛生思想の普及を徹底せしめる為め，随時講習会を開催せり。殆ど全ての点に於て半島労務員を内地労務員と同様に待遇す。」[12][注4]

このような労働者を募集，移入した各炭鉱では当然の帰結として「朝鮮人労働者」の離山(逃亡)，作業能率の低下，負傷率の増大に当初より悩まされた。第3表によると，すでに太平洋戦争前において異常な逃亡率に悩まされていたことがわかる。逃亡の高率化は，戦争が深化，拡大すると共に増大し，石炭資本家及び政府が如何なる政策を用いても決して解決することができなかった問題である。朝鮮人労務者の逃走の原因について日銀調査課の資料「最近の軍需産業に於ける労務構成に就て」（S19年）は次のように言及している。

「半島人労務者ハ大体二カ年ノ契約ニテ挺身隊ノ形式ヲ以テ集団入砿シタルモノナルモ戦局下石炭増産ノ要請ノ為更ニ一カ年ノ契約期間ノ更進ヲ申渡セル所，逃亡者続出ノ有様ナリ，逃亡ノ主ナル原因ハ食糧不足，坑内作業ノ忌避ト外部ヨリノ誘惑ニシテ，彼等ハ食糧ノ豊富ナル職場ヲ求メ多少収益ガ減少スルモ好ンデ自由労務者タラントスル傾向アリ。最近ハ主トシテ軍使用ノ各地飛行場ノ土建労務者トナリ居レルガ，斯ル逃亡労務者ハ従前ノ同輩ニ対シ手紙ニテ更ニ誘惑スル状態ニテ之ガ為満期後ノ半島労務者ハ動揺多シ。」[13]

朝鮮人労働者の考えとしては，仮に，浮動的労働者群に落ち込んで行くとしても，炭鉱そのものへの嫌悪，それに加えて彼らの性癖として「団体訓練」の不適格が離山の心をかきたてたものと思われる。逆に，石炭資本家

半島人移入経過調

者数				当月分退山者数計	退山者総計	当月末在籍数	未移入員数	移入打切員数	申請手続中ノ員数
	契約満期退山者数								
B/A %	前月迄ノ累計	当月分	計						
0.55	1,563	148	1,711	472	13,315	7,601	1,851	2,372	5,550
0.12	720	33	753	52	1,119	1,794	417	124	945
0.49	172	12	184	254	3,944	3,654	878	182	850
0.50	2,455	193	2,648	1,178	18,378	13,049	3,196	2,638	7,345
0.22	868	292	1,160	485	5,632	14,373	1,607	2,694	5,343
0.38	990	53	1,043	104	3,298	2,622	—	679	2,000
0.49	53	—	53	26	602	508	126	2	100
0.34	4,366	538	4,904	1,793	27,810	30,552	4,929	6,013	14,788

は，過去の統計からなんとか 2 月～ 4 月彼らを訓練すれば，定着型の労働者にもって行くことが出来るという期待から種々の規律を朝鮮人に強いた。この相矛盾する面が石炭山に存在し，しかも両者の距離が時と共に遠ざかって行ったところに，この問題の焦点が存する。

すでに述べて来たように「今や炭鉱の労務充足は，好むと好まざるとに拘らず専ら基幹的には集団半島人労務者の移入に依拠する以外道はなかった」[14] が，言語・風俗習慣を異にする此の異質的労働者群を，社会的には皇国臣民として，経済的には定着型の労働者として優秀なる採炭夫に育成して行かねばならなかった石炭資本家は異常なまで努力を払ったが，最後まで良い解決策を得ることは出来なかった。疲幣しきった当時の状態では，いかに炭鉱自体が努力を傾けても限界があったことも忘れてはならないだろう。

そして「苛烈なる収奪は，労働階級の批判的活動に苛惜なき弾圧を加えた絶対主義的権力の支配にも拘らず，労働階級の反抗――その手段は極めて消極的なものたらざるを得なかったとは云え――を阻止し得なかった。それは“サボ”となり“逃亡”となって現われたが，労働に関し最も不満の多かった転換労務者及び朝鮮労働者の間に，特に甚しかったのは蓋し当然であろう。戦争末期朝鮮労働者の募集が朝鮮経済の再生産と衝突し，その反帝国主義的非協力に阻害されるにつれ，それは強制的“奴隷狩り”的性格を色濃くし，その極する所インテリ層が混入するに至ると共に，彼等植民地労働者の間には次等に積極的反抗の形勢さえ現れ，生産力維持の為の炭鉱労務管理に一層の困難を生ずるに至り，この点においても戦時社会政策は破綻を示さざるを得なかった」[15] のである。

(注 3)　『北海道炭砿汽船株式会社新幌内鉱業所における協和訓練隊訓練要項』

1.　方　　針

移入朝鮮鉱員をして徹底せる指導錬成を行い心身両面に亘り皇国臣民たるの資質向上を期し以て皇運扶翼の大業寄与せしめんとするにあり

2.　訓練施設

イ　組　　織

1)　移入朝鮮鉱員は着山と同時に協和訓練隊本部に所属し部隊を編成す

2)　部隊の編成は原則として出動の隊に於ける組織を以てし，新幌内協和訓練隊と称す

ロ　道　　場

訓練隊員期間中道場に収容し，其の生活は軍隊の内務規定に準じ訓育す

3.　訓練要項

イ　皇民訓練（修身，国語）

ロ　生活訓練（団体生活及規律生活を馴致すると共に，衛生・経済・日常儀礼・其の他一般の生活改善向上を期するものとす）

ハ　体錬（体操，教練，遊戯）

ニ　作業訓練（就労予備訓練，就労訓練，技能訓練）

(注 4)　日本政府は「民族と民族との融合同化には，一つの条件が必要である。条件とは何か，云う迄もなくそれは敬愛である。互に敬愛することなくては同化は生れて来ない」との理由で昭和11年 8 月「協和事業」の名称の下に，全国一斉に事業を開始していた。

協和事業の使命を（i)「一祖同仁」の具現，すなわち「内地に在住する半島出身同胞を，その内地同化を基調として指導誘掖し，其の生活の向上と改善を期すると共に，他面一般内地人を啓蒙して，内地人に対する理解と本事業の重要性とを認識せしめ，其の間の協調偕和を図って，半島人を生粋の日本人になりきらしめようとするものである。」とし，また (ii)「半島人の内地同化」にその努力をかたむけた。（武田行雄「内地在住半島人問題」社会政策時報第213号，121頁）

1)　拙稿「太平洋戦争前夜における炭鉱労働者について」参照，三田経済学研究 2 号，1968年
2)　昭和17年版「労働年鑑」96頁，協調会
3)　前田一「特殊労務者の労務管理」52頁，昭和18年
4)　第281回「石炭連合会理事会」決議録，(昭和16年 9 月26日)
5)　北海道炭砿汽船(株)「70年史」203頁
6)　「日満支石炭時報」第34号，93頁，昭和 18 年 2 月
7)　朝鮮史研究会「朝鮮近代史料朝鮮総督府関係重要文書選集，(2)」153頁
8)　日本鉱業(株)「所長会議資料」1 頁1941年
9)　前出，前田一
10)　中央協和会「出動労務者訓練服務心得準則」
11)　鹿島組労務部「朝鮮人労務者の管理に就て」3頁，1943年
12)　明治鉱業豊国鉱業所「半島人労務者ニ関スル調査報告」1940年
13)　前出，朴慶植，86頁ヨリ転載
14)　小野哲四郎「炭鉱における当面の労働事情」，社会政策時報280号，15頁
15)　隅谷三喜男「石炭砿業の生産力と労働階級」（戦後日本経済の諸問題所収）322頁

4.　結びに代えて

以上述べてきたことを整理し，加えて私の一応の結論としたい。

(i)　経営家族主義の支柱となっていた炭鉱における「共済組合」制度が実質的に崩れていった中で家族主義イデオロギーのみは以前にもまして強調された。経営家

族主義の基盤と内容が事実上崩壊すればするほど，戦争遂行のイデオロギーとして，ますます鼓吹されざるを得なかった。

生産力拡充，労資関係の調整を目的とした産（鉱）業報国会の設置，産報の部隊組織化は，精神運動の偏重と形式的行事化によって，資本家と労働者の距離を拡げてしまった。「組織があって実践がなく，その指導は画一的で趣旨が不明のまま推移した」[1] ことにより，労働の能率維持と労働移動，怠業の防止に消極的にしか寄与しえなかった。

（ii） 太平洋戦争におけるさまざまな外的強制は，「労使間の安定や福祉向上やの部分的な目的によってでなく，企業活動そのものが，新来の多数の労働者を企業内に定着させ，生産能率をあげるよう訓練を行ない，衣食住の世話をし，続発する事故の犠牲者や出征者遺族の援護にまで経営範囲を拡げたのである。これはまた，当時の，事業所内統括を軍隊化し，従業員生活を軍隊内務班化しようとする考え方で一そう強められた。」[2]

しかし乍ら，生活物質の配給統制，これによる購買施設活動の制限は，企業内福利施設を配給機構化し，これら活動の阻害要因となった。炭鉱労働者の生活に直結していた恩情的施策――家族ぐるみの生活保障――は，戦中における幾多の制限立法により解体され，炭鉱それ自体を魅力ないものとした。

（iii） 日本の労働力は太平洋戦争前，すでに飽和状態に近かった。再三指摘した如く，鉱夫の給源が涸渇化してゆく中で，石炭資本家は国内における未熟練労働者（勤労報国隊，女子労働者，年少労働者）を対象とし，他方で多量の朝鮮人労働者を求めた。

勤労報国隊は「経験の不足や労働の嫌悪や短期の労働や頻繁な転換やのためにあまり満足すべきものではなかった。」[3]

ただ「仕事をさせるのにこれ以上の方法はなかった」[4] のである。

このような「未熟練」労働者の状況は石炭資本家の期待に呼応することはできず，また労働者自身も地下労働に対して偏見を抱いており，生産力拡充の起動力にはとうていなりえなかった

他方「朝鮮人」労働者は，太平洋戦争前すでに坑内作業の主力である採炭部門に投入され，戦争拡大と共にその比重は増していった。

しかし乍ら朝鮮人労働者は1939年の秋以降，それ以前の「出稼型」とは全く性格を異にした，強制移入による労働者であり，彼らも大部分は未熟練労働者であるが故に出炭能率の低下は免れなかった。“増産”体制とはうらはらに朝鮮人労働者の移動率の高水準，出炭能率の低下はますます労働力の不足を招きそのこと自体が朝鮮人労働者の移入に拍車をかけた。日本の石炭資本は労働力不足を補完するものとしての朝鮮人大量移入→逃亡→より一層の大量移入という悪循環のサイクルを繰返すのみであった。

（iv） 戦時労働力構成は終戦と共に崩壊するが，戦時中，相互悪循環していた幾多の問題点を一挙に露呈させた。

その端緒な例が，朝鮮人，中国人労働者による一連の「騒擾」事件である。戦時中の奴隷的労働条件にたいする不満と帰国の要求をかかげて立ち上った。「かれらは，いまや輝かしい戦勝国民であり，あるいは独立国民であった。勝利感を解放感が彼らを支配した。が同時に抑圧者にたいする憤怒がセキをきったようにほとばしり出るのをおさえることができなかった。9月以降，その行動は日を逐って熾烈化して各事業場に波及するに至ったのであった」[5]

特に，朝鮮人，中国人労働者の比率が大きかった北海道はひどく炭鉱の秩序を壊乱した。

次いで，これら労働者の蹶起に触発されて，炭鉱労働者は，多年，ウツ積した感情を一挙に爆発させ，強大なエネルギーとなって各山へ波及してゆき，炭鉱に怒濤のような労働運動を生じさせる。

1） 孫田良平「戦時労働論への疑問」15頁（日本労働協会雑誌第76号所収）
2） 同前，20頁
3） J.B コーヘン著，大内兵衛訳「戦時戦後の日本経済」（下巻）82頁
4） 同前，83頁
5） 日本炭鉱労働組合編「炭労10年史」50頁，1964年