

論文

朝鮮人戦時労働者の賃金差別・待遇差別—先行研究の概観(1)

勝岡 寛次 (麗澤大学国際問題研究センター客員教授)

はじめに

戦時中、全国各地の炭鉱で働いていた日本人と朝鮮人戦時労働者(徴用工を含む)の間には、民族的な理由による「賃金差別」があったのか否か。

この問題については、例えば次のようなことが普通に言われている。(波線引用者、以下同様)

朝鮮人労働者に対する民族差別政策は職種、賃金、宿舎、食事など生活のすべての面において貫通していた。炭鉱では大部分が坑内夫であり、地下壕などの土木工事では最も危険な箇所で働かされた。賃金はおよそ日本人労働者の約半分程度で、逃亡を怖れて全額を支給せず強制貯金をさせられた。(朴慶植「朝鮮人強制連行」、朴慶植・山田昭次監修、梁泰昊編『朝鮮人強制連行論文集成』明石書店、1993所収、15頁。)

ここでは、「朝鮮人労働者に対する民族差別政策」は「職種、賃金、宿舎、食事など生活のすべての面において貫通していた」とある。賃金差別があったとする多くの先行研究は、概ねこのような理解に立っているので、本稿においても賃金差別を中心としながら、賃金以外の待遇差別の問題も含めて考察することにしたい。

また、本稿が対象とする時期は、朝鮮人労働者の集団移入が開始された昭和14年(1939)9月から終戦時までの約6年間に限定する。先行研究に関しては、当該時期における朝鮮人・日本人間の賃金差別・待遇差別の問題を扱った、戦後の文献の全てが対象となる。

第1節は、戦時中の賃金差別・待遇差別の実態について、以下の三つの視点で明らかにしたい。

- ① 公文書(法規・通達・通牒類)の規定に見える、「差別」的な文言の有無
- ② 賃金・待遇差別の有無に対する、全国の鉱山の見解(当時の全国調査に基づく)
- ③ 既刊史料から見た、朝鮮人労働者と日本人労働者の賃金比較

第2節は、戦後の賃金差別・待遇差別論の系譜について、戦時中の賃金差別・待遇差別の問題を扱った先行研究を、以下の通り、時代を追って順次考察する。

- ① 1950年代以前

- ② 1960年代
- ③ 1970～80年代
- ④ 1990年代（以上、本号掲載）
- ⑤ 2000年代以降（以下、次号掲載）

第3節は、基本的用語の問題や鉱山労働者の賃金に影響を与える諸要素について、考察した。これらは、第1節や第2節を理解する上において必要なものだが、論旨とは直接関係ないので、第3節にまとめた。

1 戦時中の賃金差別・待遇差別の実態

第1節では、戦時中の賃金差別・待遇差別の実態について、制度（法規）・現場の見解（全国調査に見る現場の炭鉱の見解）・賃金データから得られる民族間差別の夫々について、検討したい。

① 公文書（法規・通達・通牒等）の規定に見える、「差別」的な文言の有無

結論から先に書くと、法規・通達・通牒等の当時の公文書の中には、朝鮮人労働者に対する「差別」を禁止する旨の規定が広く見られ、「差別」の存在を証明するような文言は一切見られない。

昭和14年10月から開始された朝鮮人労働者の内地移入（戦時動員）を定めた法規・通達・通牒類は、「内鮮一体」という当時の統治理念を反映し、民族間の「差別」や「差別的取扱」を為すことのないよう、最初から念を押すような文言が一様に見られる。

まずはこれらについて、見ておこう。

管見の限り、朝鮮人労働者の移入を定めた最初の通達は、「朝鮮人労働者内地移住に関する方針」（昭和14年7月29日付、内務厚生両次官、地方長官宛通牒）だが、そこには既に次のような記載がある。（下線引用者、以下同様）

朝鮮人労働者の処置に付ては、出来得る限り内地人労働者との間に差別なからしむると共に、其の福利施設に付ても十分考慮すること（「朝鮮人労働者内地移住に関する方針」、産業遺産国民会議関連資料ライブラリー所収）

また、これと同時に出された「朝鮮人労働者募集要綱」を敷衍する形で出された「右ノ要綱取扱ニ関スル細目」（同年7月31日付、厚生省職業局長・同社会局長・内務省警保局長、各地方長官宛通牒、以下「細目」と略）の中にも、以下のような文言が含まれている。

朝鮮人の内地適応、内、鮮人間の協和に留意し、いやしくも内地人労働者と差別的取扱ひを為すが如きことなく、且つ朝鮮人の生活保護及び指導に必要な指導者を置き、之に必要な施設を為すこととしその計画を記載すること。（『北海道と朝鮮人労働者—朝鮮人強制連行実態調査報告書』札幌学院大学生生活協同組合、1999、43頁）

朝鮮人戦時動員には「募集」(1939.9～)「官斡旋」(1942.2～)「徴用」(1944.9～1945.3)の三段階があることは周知の事実だが、上記は募集期の初期段階のものである。

官斡旋期については、「朝鮮人労務者活用ニ関スル方策」(昭和17年2月13日閣議決定)があるが、ここでも次のように述べている。

本要員ノ処遇ヲシテ形而上下ニ亘リ内地人ト異ル所ナカラシム

(「朝鮮人労務者活用ニ関スル方策」、産業遺産国民会議関連資料ライブラリー所収。朴慶植編『在日朝鮮人関係資料集成』第四巻、三一書房、1976、25頁)

「形而上下ニ亘リ」とあることから、ここには「内地人」と同一賃金の原則が含まれていると見てよいだろう。何故なら、同日付で出された「移入労働者訓練及取扱要綱」(昭和17年2月13日付、厚生省生活局長・労働局長・職業局長・内務省警保局長、警視総監・地方長官宛)においても、同様のことが以下のように、より詳しく規定されているからである。

- 一 賃銀、就労時間等凡テ規定スル所ニ準拠シ…形而上下ニ亘リ差別感ヲ与ヘザル様留意スルコト
- 三 賃銀ハ労務者各人ノ能率、勤怠ニ依リ差等アルコトヲ予メ充分ニ理解セシムルコト
- 四 職場内ノ紛議ハ直チニ警察官署ニ通報シ其ノ指揮ヲ受ケテ処理ニ任ズベク輕微ナルモノノ処理ニ関シテモ厳正公平ニ処理シ特ニ半島人ナルガ故ニ寛假シ又ハ高压スルガ如キコトヲ避ケ十分理解和協セシムル方法ヲ講ズルコト

(前掲『在日朝鮮人関係資料集成』第四巻、1265頁。)

これを見る限り、賃金は民族的「差別感ヲ与ヘザル様」に留意し、また「各人ノ能率、勤怠」によって必然的に差が生ずるものであることを事前に周知せしめるとあり、最後の下線部とも相俟って、民族的差別を明確に否定した文言と言っている。

それでは、最後の徴用期はどうか。これについては、朝鮮総督府鉱工局労務課が監修した『国民徴用の解説一質問にこたへて一問一答式に』(昭和19年10月)に、次のようにあるのが参考になる。

徴用先の給与はどうか

問 内地に徴用された場合、その工場で内地人労務者と収入などで差別はありませんか。

答 賃金は勿論其の他の処遇においても、全然内鮮間に差別はありません。

(中略)

問 徴用せられた者の給与は大体どれ位ですか。

答 内地では全国的に徴士との給与を統制し、職業別に又地域別、年齢別に大体一定して居ります。例へば造船工場では当初の三箇月間は、六十円程度ですが、三箇月過ぎれば百円以上になります。又石炭山では、概ね採炭夫で〔一日当り〕最高六円、最低三円、平均四円五十銭程度で訓練期間中と雖二円五十銭を下ることはありません。』(『国民徴用の解説一質問にこたへて一問一答式に』国民総力朝鮮連盟、

1944.10、41-42頁)

このように、朝鮮人戦時動員を定めた法規・通達・通牒類は、いずれの時期をとっても賃金の民族間「差別」を厳に誡め、また明確に否定していることが判る。少なくとも為政者側（日本政府並びに朝鮮総督府）の認識としては、民族的「差別」による賃金格差を一切認めない方針であったことは、以上から明らかであろう。

② 賃金・待遇差別の有無に対する、全国の鉱山の見解（当時の全国調査に基づく）

それでは、以上の方針を受けた現場の見解はどうだったのだろうか。

ここでも、先に結論を書いておくと、「差別」の存在を確認できる文言は見られない。

これについては、昭和15年に行われた全国的な調査が、現場の意識を知る上で非常に参考になる。日本鉱山協会が全国78炭鉱（鉱山）を対象に（内訳は札幌管内10、仙台管内6、東京管内3、大阪管内30、福岡管内29）、「内鮮融和方法」「待遇に関する事項」（賃金の定め方・平均一ヶ月の実収入・契約期間）「送金及貯金状況」等（その他多くの調査項目があるが、ここでは割愛する）を報告させたもので、調査の結果は、『半島人労務者二関スル調査報告』（日本鉱山協会、昭和15年12月）にまとめられている（朴慶植編『朝鮮問題資料叢書』第二巻、アジア問題研究所、1981.11（戦時強制連行・労務管理政策2）所収）。

募集段階の初期のものだが、鉱山名を網羅した全国的調査である上に、質問項目が一定しているので比較がしやすい。但し、調査対象を「半島人労務者」に限定しているため、同時期の日本人労務者のデータはない。

そこで、この全国的調査報告に見られる各鉱山の報告から、民族的「差別」に関わる表現を抽出したいが、これが一番如実に表れているのは『半島人労務者二関スル調査報告』の冒頭にある「内鮮融和方法」、もしくは「賃金の定め方」の項目である。

・ 直接「差別」の語を用いて、待遇面における民族間差別を否定した文言の例

これは多くの事例があるが、まず直接「差別」の語を用いて、待遇面における民族間差別を明確に否定した文言の例を挙げる。（ゴチック・下線は引用者、以下同様）

「待遇に関する賃金、臨時手当、…退職積立金は内地人職員と同様に取扱い差別なからしむ。」（歌志内炭鉱・札幌管内）

「一切の内地人との差別を除去す。」（高玉鉱山・仙台管内）

「事業主として物質的に内鮮間の待遇に何等差別待遇を設けず。」（日立鉱山・東京管内）

「内地人との間に差別なし。」（中瀬鉱山・大阪管内）

「内鮮人間に待遇の差別をなさず」（大屋鉱山・大阪）

「全般に亘り内鮮融和には特に留意し差別待遇をなさず。」（今出鉱山・大阪）

「内鮮労働者間に賃金に対する差別待遇を為さず。」（契島製錬所・大阪）

「賃金の定め方 内地人労務者と何等差別することなし。」（尾小屋鉱山・大阪）

「内地人と平等にして更に一点の差別を設けず。賃金の如きも体力ありて忠実に稼働

する者は内地人より多くの収入ある者も多々あり。」「最も成績良好者は入山後十年位にて半島に田畑数丁歩を購入せるものあり。又、五百円位貯金を有するもの多々あり。」(沖ノ山炭鉱・福岡管内)

「賃金の定め方 …内地人との差別なく技両本位にて決定す。」(山陽無煙炭鉱・福岡)
「訓練期間満了の移住半島人並に既往半島人に付ては請負制(稼高払)にして内地人との間に何等の差別を設けず。」(大之浦炭鉱・福岡)

(「半島労務者二関スル調査報告」、1, 54, 80, 86, 149, 163, 166, 191, 195, 197, 203, 265頁。この頁は原史料の頁であり、『朝鮮問題資料叢書』第二巻の頁ではない。以下、同様)

このように、多くの炭鉱で待遇面での民族的「差別」を否定しているが、北炭(北海道炭礦汽船株式会社)が昭和14年10月1日に定めた「移入労働者訓練及び取扱要綱」にも次のようにあり、右と同様の規程である。

賃金、就業時間等は賃金統制令、就業規則等凡て諸規程の定むる所に依り食事、
宿舎、福利、医療等に於ても差別的待遇は之をなさざるものとす

(『北海道炭礦汽船株式会社七十年史・勤労編』同編纂室、1974、354頁)

尚、前掲事例中の沖ノ山炭鉱のように、朝鮮人の賃金が日本人よりも賃金を上回っていた事実や、裕福になった事実を指摘する事例(下線部参照)は珍しいと言えるが(尤も同炭鉱は、「約二十年来半島人を多数使用し居りて」とあるから、この場合の朝鮮人労働者は既往の出稼ぎ朝鮮人労働者であろう)、次のような指摘もあることを思えば、これもまた一面の事実なのであろう(前掲「半島労務者二関スル調査報告」、70頁)。

「昨年〔昭和14年〕十月第一次渡航せる労務者は、既に其の稼賃金に於て内地人労務者を凌駕するもの尠からざるに徴し、…半島人労務者の地下労働は相当の成績を収め、…内地労働力払底の折柄得難き労働資源と思料せらる。」(佐渡炭山・仙台管内)

尚、昭和15年5月1日付の内務省警保局保安課による「募集に依る朝鮮人労働者の状況」は、紛争議を取締る内務省の立場からではあるが、各炭鉱現場の賃金の支払い状況を次のように概括しており、参考になる。

賃銀は訓練期間中(概ね三ヶ月)は日給二円乃至二円五十銭を支給し訓練終了後は本人の稼高により炭坑方面にありては日収三円程度を支給せるものあり、各地各班職場により多少の差異あるも概ね内地人労働者と差別なく支給され居れり。

而して事業主に於て移住朝鮮人労働者を募集するに際し募集従事者が被募集者に言明せる賃銀乃至待遇条件は往々応募者の渡航熱を煽るべく最高標準を表示するものであり、之が為被募集者は渡来後各職場に於て特殊事情により賃銀支給方法が固定日給制或は稼高歩合制等の区々たるものありて応募時に承知せる賃銀額より減額を来ること乃至は待遇が応募時に期待せるものより劣悪なる場合もあり、斯る場合

別項の如く紛争議を醸し居るが概ね労働条件の実質は内地人労働者と差別なく、寧ろ保護指導方面に於ては内地人労働者以上に事業主側に於て過重せる負担を為し居る向もある状況なり。(松村高夫「資料 第二次世界大戦期の朝鮮人強制連行・強制労働」、『三田学会雑誌』83-3、1990.10)

ここで重要なのは、賃金については「概ね内地人労働者と差別なく支給され」ている事実を内務省が認めていること、しかし、応募時に会社側が賃金の最高額を示して勧誘するので、それを信じ込んだ朝鮮人応募者が来日してみると、訓練期間中はそれより賃金が低いので「応募の際の条件と違う」と騒ぎ出し、しばしば紛争に発展しつつあったこと、しかしながら「労働条件の実質は内地人労働者と差別なく」、むしろ事業主側に過重の負担を強いていた事実を、内務省が認めていることである。

当該史料からも、賃金の支給に際しては各炭鉱とも、朝鮮人労働者と日本人労働者の間に差別がなかったことが確認できる。

・ 賃金以外の項目で「差別」に言及した例

民族間の「差別」を否定する文言は、賃金面でなく、福利施設の面についても同様に言えることである。(波線も引用者、以下同様)

「風習の相違、衛生観念の欠如等に依り、内地人と同様にせしむるは不可とするもの例へば浴場、食堂、社宅等を除き福利施設の利用に付いては、一切原則として差別を設けず、内地人従業員同様に利用せしむ」(紀州鉱山・大阪)

「娯楽室、便所、入浴場、洗濯場等凡て内地人と同一場所となし差別的観念を去らしむ。」(鰐淵鉱山・大阪)

「何事も公平に取扱ひ差別待遇をなさず非常時国民差として互に協力鉱業報国に努力する様指導す。」(三洋無煙炭鉱・福岡)

「差別待遇を排し社宅賃貸者に対しては特殊区域を設置せず。」(新入・鯉田・方城・上山田炭鉱、福岡)

「内地人同様の待遇をなし何等差別的取扱を為さず。」(峰地・火峰炭鉱、福岡)

「総て行事、日常生活等に於ても何等差別待遇をすることなく」(目尾炭鉱・福岡)

「賃金、福利養護、其の他全般に亘り苟も半島人なるが為に差別的取扱をなすことなく、総て内地人と平等に遇し」(下山田炭鉱・福岡)

「作業上或は生活上、内地半島の差別的取扱をなさず特に内地人との接触の機会を多からしめる為、内地人と共同作業に従事せしむ。」(赤池炭鉱・福岡)

(前掲「半島人労務者二関スル調査報告」、142, 159, 203, 216, 230, 231, 233, 245頁)

上記の事例を見ると、一様に内地人と「差別」しないという方針は共通しているが、紀州鉱山のように「風習の相違、衛生観念の欠如等に依り、内地人と同様にせしむるは不可」と判断された「浴場、食堂、社宅等」のような施設については例外とするところと、「娯楽室、便所、入浴場、洗濯場等凡て内地人と同一場所」とする鰐淵鉱山のようなところと、対応が分かれるようである。

社宅もしくは居住区域についても、紀州鉾山のように別々とするところと、新入・鯉田・方城・上山田炭鉾のように「特殊区域を設置せず」とするところがあるが、別調査（『半島労務者勤労状況に関する調査報告』、調査時期・調査対象等については後述）でも、以下のように「内地人の間にバラバラに混住せしむ」「内鮮混合居住」とするところもあれば、両者を別々にするところもあって、一様ではない。

「社宅に於ては全く内地人同様に取扱い、内地人の間にバラバラに混住せしむ。隣保班等にては差別なく、日常生活の世話、内地生活の不慣れな点などに対しては内地人とよく協和し、殊に内地人主婦の半島人家庭に対する世話については見るべきものあり。」(A鉾業所・北海道)

「半島労務者365名中現在24名が世帯持にしてその家族数約70名、本沢及び五之沢両部落にて内地人間に混在す。その混在状態についても適宜空いた家に收容するため1棟に内鮮半々の所もあり、内6半2の所もある。」(D鉾業所・北海道)

「差別待遇をせぬため内鮮混合居住で問題は起らない様である。現在資材不足でバラックに仮居住せしめて居るものもあるが追々本建築に直し移すつもりである。雑居を建前として居る。」(E鉾業所・北海道)

「現在半島人のみ一画をなして居住せしめ居るも、将来は漸次内地人社宅間に混住せしめる方針である。」(F鉾業所・北海道)

「内地人と半島人を別に聚落せしめ」(L鉾業所・九州)

「半島人のみ別のところに聚落せしめてある。寄宿舎も半島人のみの寄宿を設けてある。(半島人の合宿は内地人の合宿より汚いといふ点が隔離の一つの原因になつてある)。(M鉾業所・九州)

「独身、妻帯とも内地人労務者と別の区域に聚落せしむ、既往半島人は内地人と共に雑居せしめることもある。」(N鉾業所・九州)

(『半島労務者勤労状況に関する調査報告』125-126, 141, 148, 92, 113, 115, 119頁。

原史料の頁であり、『朝鮮問題資料叢書』第一巻の頁ではない。以下同様)

このように、居住区域に関する対応は区々だが、M鉾山の事例は別々にする理由として「半島人の合宿は内地人の合宿より汚いといふ点が隔離の一つの原因」とする。これは差別的表現と受け取られる恐れもあるが、他方では次のような事例もあり、上記と正反対のことを言っている(同上、130頁)。

「半島人の社宅居住者は極めて清潔にして、混在するも決して内地人に劣ることなしと言はる。」(B鉾業所・北海道)

このように、日本人と朝鮮人の「混在」「混住」「雑居」に対する現場の判断は分れており、その理由もまた一様ではない。

同様の事例は浴場等にも見え、日本人と朝鮮人を分けないところもあれば(前記鰐淵鉾山)、他にも例えばB鉾業所(北海道)では「浴場は各部落に1-2ヶ所設置され内地人と混浴」とある)、別々とするところもあり(前記紀州鉾山)、現場の対応は一様ではない。

E 鉱業所（北海道）は混浴だが、「差別」扱いを克服した経緯を次のように記している。

「浴場は全社宅に2ヶ所設置されて居り、ために内鮮混浴。当初は内地人もそれを厭がったが、現在ではその不平も出なくなつた由。（半島人も訓練された結果による）」
（同上、145頁）

このように、賃金以外の福利施設についても原則としては「差別」待遇を否定していたが、居住区域や浴場等については、完全に一緒にして「雑居」「混浴」状態とする所もあれば、「風習の相違、衛生観念の欠如等」の理由から、別々にする所もあった。

食堂を別々にする鉱山があったのも、以下の事例から解るように「風習の相違」によるものが多いと思われ、必ずしも民族差別意識に基くものではないことに留意すべきである。

「にんにくは仕事場が坑内のため臭気特に強く内地人労務者が嫌がる故絶対に食べさせない。」(N 鉱業所・九州) (同上、120頁)

「ニンニクは坑内では臭くて困るから、一緒に働くのは嫌だと内地人坑夫から会社に抗議が出た。」(『北海タイムス』1939年11月25日付) (鄭大均(2017b)、214頁)

・「差別」の語は用いないが、内鮮間の「区別」を否定した文言の例

その他、同様の事例として「差別」の語は用いていないが、内鮮間の「区別」を否定した文言の事例を挙げる。

「賃金、福利施設、物資の配給等の処遇に就ては内鮮人間に**区別を設けず**。」(空知炭鉱・札幌管内)

「内鮮労務者同一の標準に基き何等の**区別を認めず**。」(豊羽鉱山・札幌)

「賃金に関する法令、其の他諸規則に拠る外特に内地人との間に**甲乙を附せず**。」(大谷鉱山・大阪)

「従業中並に平素も内地人と**区別せず**、…作業も務めて同じ個所にて就業させ…長屋等も同一棟とせり。」(豊生鉱山・大阪)

「賃金支払に付内鮮人間に何等の**区別を附せず**」(東見初炭鉱・福岡)

(前掲「半島人労務者二関スル調査報告」、7, 37, 103, 147, 198頁)

この「差別」と「区別」の差は、「差別」が民族的理由に基く賃金や待遇の「アプリアリ」(先験的)な格差を意味しているのに対し、「区別」は必ずしも民族的理由に基かない日鮮間の格差を意味しているかと思われるが、賃金に関して言えば、両者を「区別」しないとは「賃金体系が同一であるという意味であり」、「両者を区別し別個として取り扱う」という文書は存在しない」という意味か(李宇衍(2017)、70-71頁)、と思われる。

・「内地人と同様」等とした例

また、上記と表現こそ異なるが、「内地人と同様」などといった言葉で、同様の趣旨を述べた事例も多数ある。

- 「賃金の定め方は内地人と全く同一にして」(鴻之舞鉱山・札幌)
- 「賃金の定め方 内地人と同様に査定す」(但馬鉱山・大阪)
- 「技量に依り略内地人と同様の賃金を定む。」(金屋淵鉱山・大阪)
- 「一切の待遇条件を内地人同様とす。」(直島製錬所・大阪)
- 「賃金の定め方 内地労働者と同様本番払及請負払を採用す。」(伊豫鉱山・大阪)
- 「内地人従業員並に家族と同一待遇にし、且精神的待遇にも優遇に努む。」(川股鉱山・大阪)
- 「訓練期間終了後は各人の能率に応じ、一般内地人鉱夫同様の方法に依り定め又請負制をも適用す。」(紀州鉱山・大阪)
- 「賃金の定め方 内地人と同様の方法に依る。」(大和水銀鉱山・大阪)
- 「賃金の定め方 鉱夫賃金規則により定むるものにして内地人と何等異なることなし。」(鱒淵鉱山・大阪)
- 「賃金の定め方は総て内地人職員と同様に取扱ひ居れり。」(別子鉱山・大阪)
- 「賃金の定め方 内地労働者と同様にして各職別により定む。」(崎戸炭鉱・福岡)
- 「坑内夫の賃金は稼高払請負制なるを以て各人の技両により多少の相違あり。…坑外夫は定給にして内地人労働者の賃金と寸毫の差なし。」(株式会社麻生商店・福岡)
- 「訓練期間終了後は内地人と何等変ることなし。」(目尾炭鉱・福岡)
- 「訓練終了後は一般内地人労働者と同様なり。」(赤池炭鉱・福岡)
- 「殆ど全ての点に於て半島労働員を内地労働員と同様に待遇す。」(豊国炭鉱・福岡)
- 「賃金の定め方 凡て請負制度となし、内地人と何ら異なる事なし。」(大島炭鉱・福岡)
- (前掲「半島人労働者二関スル調査報告」、46, 85, 108, 124, 137, 138, 141, 144, 161, 185, 221, 226, 231, 246, 247, 295頁)

このように、内鮮間の賃金もしくは福利施設面での「区別」を否定したり、「内地人と同様」等と表現する事例も数多く見られ、これらもまた待遇面での民族間の「差別」を否定した、先ほどの事例のバリエーションと言ってよいだろう。

調査した78炭鉱の約半数(37炭鉱)にこのような、何らかの意味で「差別」「区別」を明確に否定したり、「内地人と同様」とする主旨の記述が見られることは特筆に値しよう。

その他、官幹旋期のものとしては北炭(北海道炭鉱汽船株式会社)の労働係だった前田一の『特殊労働者の労働管理』が基本文献と言えるが、前田はこの中で、賃金について次のように明言している。

「賃金に関しては内地人・鮮人の区別はない。…畢竟本人の勤勉次第であり腕次第である。」(前田一(1943)、138頁)

これに反し、朝鮮人に対する「差別」意識をむき出しにしたり、「差別」「区別」を積極的に肯定するような文言は、この調査報告の中には一例たりとも見られない¹。一方で、待遇面での「差別」や「区別」に特に言及しない炭鉱も、約半数近く見られることも事実だが、現場の殆ど全ての炭鉱は民族的「差別」による賃金格差を一切認めない政府の方針を、忠実に受け入れていたと見てよいのではないか。

その他、筆者の目を引いたのは入山炭鉱（仙台管内）の事例で、「内地人は一般に半島人に対し蔑視卑下の傾向あり、之が内鮮融和を阻害すること多大なるを以て、之が根本的は正教育を要す」とした上で、次のように「賃金関係に於ける平等の原則」を謳っている。

「賃金関係に於ける平等の原則

勿論現在の状況に於て熟練、未熟練其他制限せらるること多けれど、賃金計算方法の公開は何処迄も実行せられざるべからず。」

（前掲『半島人労務者二関スル調査報告』49頁）

朝鮮人に対する日本人の「蔑視卑下の傾向」を指摘した例は他にもあるが（例えば、豊国炭鉱では「内鮮融和方法」として「半島労務員に対し軽蔑したる言語を用ひざる様豫め内地労務員に対し注意し」とある。「半島労務員に対し軽蔑したる言語を用ひ」る例が、多々あったことを想起させる事例である）、「賃金関係に於ける平等の原則」を謳い、「賃金計算方法の公開」まで言及した例は、他に例を見ない。

似たような事例として、これは別の調査にかかるものだが、I 鉱業所（本州）の労務管理の項に「半島人労務管理に当る職員に対する特別の注意事項」として、その筆頭に「人種的偏見を持たないこと」を挙げている（前掲『半島労務者勤労状況に関する調査』108頁）。

これは、朝鮮人労働者に対する「人種的偏見」が牢固としてあった事実を物語っているが、反面としてそうした「人種的偏見」に基づく差別意識を排除せんとする現場の意識を物語るものでもある。この二面性を念頭に置いた上で、「人種的偏見」を排し、「賃金関係に於ける平等の原則」を貫こうとした現場の姿勢を、客観的に評価すべきである。

その他、「朝鮮人」「半島人」などの呼び方に注意する旨の記述も、報告の中には散見され、注意に値しよう。（同上、147, 249, 258頁）

「尚鮮人に対し「朝鮮人」なる言辞を厳に取締り」（豊山炭山・大阪）

「公務の外は努めて敬称を附し、半島人内地人の区別なく相互に敬称の念をもたしむ。」（山野炭鉱・福岡）

「日常内地人は半島人に対して半島の人と呼ばしむ」（中鶴炭鉱第一坑・福岡）

豊山炭山や中鶴炭鉱の例を見ると（波線部参照）、当時は「朝鮮人」「半島人」と呼ぶこと自体が蔑称と意識されていたのだろう。「さん」付けで呼んだり、「半島の人」と呼ばせるなど、神経質なほどの気の配りようだが、鉱山側がそれほど日鮮間の差別に敏感になっていた証左と言えるだろう。

尚、中央協和会の「移入労務者生活訓練必携」（昭和17年か？）は、こうした朝鮮人に対する「差別的」な言葉遣いについて次のような注意を与えており、参考になる。

朝鮮人だと云ふ偏見を持つて居り、猜疑心が強く、差別的な事には神経が敏感である。「日本人」と「朝鮮人」と対立的に言つたり「鮮人」「朝鮮」など云ふ蔑視的な言葉づかひはいけぬ。「内地の方」「朝鮮の方」「半島同胞」と云ふ様にする。」（中央協和会「移入労務者生活訓練必携」、前掲『在日朝鮮人関係資料集成』第四巻所収、718頁）

最後に、次のような事例も紹介しておきたい。

「内鮮人間の結婚希望者等も可成之を慫慂し斡旋に努め居れり(但し未だ当坑をしては結婚者なし)」(猪之鼻炭鉱・福岡)

「双方家庭の事情を調査の上結婚を奨励す。」(杵島炭鉱・福岡)

(前掲『半島人労働者ニ関スル調査報告』、255, 274頁)

鉱山側に、もし少しでも民族的「差別」意識があれば、日本人労働者と朝鮮人労働者間の結婚を「慫慂し斡旋に努め」たり、積極的に「奨励す」ことは有り得ないだろう。これこそが、日本側に民族的差別意識がなかったことの、端的な証左と言うべきではないだろうか。

もう一点、北炭北海道支店の「鮮人移入ノ限度ニ関スル調査」(日付欠)の「労務管理上ヨリ見タル限度」は、次のように述べている。

労務管理上ヨリ見タル鮮人移入ノ限度ハ…彼等ヲシテ真ニ幸福ナル生活ヲ営マシメ
メ…善良ナル産業人タラシムルタメニハ前述治安上ヨリスルモ且又能率方面ヨリスルモ〔北炭の炭鉱労働者〕全体ノ二割乃至三割ノ限度ヲ以テ適当ナルモノト思ラス

(前掲『朝鮮問題資料叢書』第一巻所収、273頁)

これは、北炭が朝鮮人労働者の移入に際して、「全体ノ二割乃至三割」を限度としたい意向を示したものであるが、注目すべきはその移入目的で、朝鮮人労働者に「真ニ幸福ナル生活ヲ営マシメ」るため、としている。前記日本人との結婚の奨励策とも相俟って、日本側の真意を窺うに足る第一次史料だと思う。

以上、全国の鉱山で賃金面における民族的「差別」の否定、もしくは民族的「差別」意識の払拭に肯定的に取り組んでいた数多くの事例を紹介したが、いずれの炭鉱においても賃金面もしくは待遇面での「差別」を否定していることは明らかである。

③ 既刊史料から見た、朝鮮人労働者と日本人労働者の賃金比較

第1節の最後に、既刊の刊行史料に含まれるデータから、炭鉱における朝鮮人労働者と日本人労働者の賃金比較を試みてみたい。

ここでは、戦時中に行われたもう一つの全国的調査である『半島労働者勤労状況に関する調査』(昭和18年5月)に掲載されている、14鉱山(A~N)の賃金データを分析・検討したい。この調査は、労働科学研究所が昭和17年初頭に、全国14鉱山(内訳は北海道6、本土3、九州5)を対象に行ったもので(全国14鉱山の他に、土建3・工場3を加えた合計20事業場を対象に調査しているが、本報告には直接関係ないので、ここでは除外した)、「労働者総数」(内地人・半島人)「作業場の配置」(坑内夫・坑外夫)「勤続年数」その他多くの事項につき、同研究所の調査員による報告がなされており、調査結果は『半島人労働者勤労状況に関する調査報告』(労働科学研究所、昭和18年5月)として刊行されている。但し、この調査では具体的な鉱山名は伏せられている(北海道A~F、本土G~I、九州J

～N)。

こちらデータとしては昭和16年(もしくは昭和16年末)のものであり、募集段階後期のものだが、調査項目の中には「賃金形態」「賃金収入」「賃金支払期日及諸給与」や「貯金」といった項目も見える。巻末には総括表として「半島人勤続年数」「内地人勤続年数」「賃金状態」(内地人賃金・半島人賃金)「貯金状態」「送金状態」等の一覧表もあり、日本人と朝鮮人の賃金を直接比較できるデータもある。

以下に紹介するのは、このデータを用いた賃金の比較である。

A 鉱業所(北海道)

「待遇の状況」として、次のようなデータが呈示されている。

内鮮別	内地人对半島人賃金比較			
	最高	最低	平均	平均月収
内地人	244.71	0.60	<u>3,605</u>	<u>77.26</u>
半島人	168.02	2.60	<u>3,807</u>	<u>69.90</u>

(前掲『半島労務者勤労状況に関する調査報告』、75頁)

平均月収は日本人が77.26円、朝鮮人が69.90円で、日本人の方が若干高い。両者の比率は朝鮮人が日本人の90.5%である。上記のデータは、坑内夫・坑外夫を区別しておらず、両者の平均値を日本人と朝鮮人で比較したものと思われる。

尚、「平均」とあるのは平均日収のことであろう。注意されるのは、平均月収は日本人の方が高いが、平均日収は逆に朝鮮人の方が高い。平均月収を平均日収で割ると平均稼働日数を算出できるが、計算すると日本人の平均稼働日数は21.4日、朝鮮人は18.4日となる。

従って、朝鮮人の平均日収は日本人の平均日収よりも高いが、日本人の平均稼働日数の方が朝鮮人のそれよりも平均約3日分多いので、平均月収は日本人の方が高くなっていると思われる。

平均日収だけを取れば、朝鮮人の方が日本人を上回っており、以上のデータから、両者の間に「賃金差別」があったと結論することは出来ない。

B 鉱業所(北海道)

賃金収入に関しては、「月収(16年12月分)」として、以下のデータが示されている。(坑内夫として採炭夫・仕繰夫・運搬夫・機械夫・工作夫・雑夫、坑外夫として運搬夫・機械夫・工作夫・雑夫・選炭夫、準鉱夫として助手・其他が、夫々内地人・半島人別に示されているが、採炭夫以外の殆どの職種には半島人は僅少なので省略し、ここでは採炭夫と合計の数字のみを示す。単位は総て人数)

これは、職種別、日本人・朝鮮人別の賃金分布を示した表であり、平均賃金額はデータとしては示されていない。

職別	30円未満	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	130-150	150-170	170-190	190-210	210以上	計
採炭夫												
内地人	64	53	63	91	152	168	<u>197</u>	136	60	26	15	1,025
半島人	55	55	84	111	123	<u>165</u>	147	39	17	1		797
合計												
内地人	443	<u>655</u>	<u>611</u>	<u>753</u>	<u>1,179</u>	<u>767</u>	390	172	65	26	15	5,076
半島人	130	68	98	<u>134</u>	<u>147</u>	<u>171</u>	<u>147</u>	39	17	1	-	952

(同上、80-81頁)

上記の表から言えることは、朝鮮人の大部分(952人中797人、83.7%)を占める採炭夫に限って言えば、日本人の賃金のピークは130-150円にあり、朝鮮人のそれは110-130円にあること、全ての職種の合計で言えば、日本人の賃金のピークは90-110円にあり、朝鮮人のそれは110-130円にある。(下線部参照)

ここでも一種の逆転現象が起っており、採炭夫に限って言えば日本人の方が賃金が高いが、B鉱業所全体で見ると、逆に朝鮮人の方が賃金が高い。その理由は、朝鮮人と違って日本人の場合は採炭夫の割合は低く(5,076人中1,025人、20.2%)、五人に四人は賃金の高い採炭夫以外の職種に就いていることから、それが合計賃金のピークを押し下げているためではないか、ということが一応考えられる。(波線部参照)

このように、採炭夫だけを見れば日本人の方が賃金が高い傾向にあるが、全体で見ると朝鮮人の方が賃金が高くなっている。よって、両者の間に「賃金差別」があったと結論することは、このデータを見る限りにおいては不可能である。

C 鉱業所 (北海道)

「半島人12月収入状況」として、日収と月収の最高額(6.49円・175.30円)と最低額(1.20円・1.80円(欠勤か))が示され、平均額が月78.65円と示されているが、日本人の収入状況は示されていない。よって、両者の比較は不可能である。

D 鉱業所 (北海道)

これは朴慶植が引用した、問題の事例である。「賃金収入(月収)」として、以下のデータが記されている。

	30円未満	30-50	50-70	70-90	90-110	110以上
内地人	32	123	187	<u>194</u>	181	160
半島人	117	<u>126</u>	40	22	7	12

(同上、80頁)

この表には日本人と朝鮮人の双方のデータが示されているが、B鉱業所と同様、賃金帯でしか示されておらず、平均額は示されていない。

ピークは日本人が70-90円、朝鮮人が30-50円で、一見して日本人の方が高く(下線部)、「賃金差別」を意味するものと誤解されやすく、また実際にその証拠を示すデータとして、朴慶植(1962, 1965)によって引用されるようになったが、勤続年数の差を無視しているとして、後に李宇衍(2017)によって批判されることになった。

詳細は、次節の**朴慶植**の項で後述する。

E 鉱業所(北海道)

賃金に関する報告を欠いているので、省略する。

F 鉱業所(北海道)

「一日当稼高調(16年)」として、D 鉱業所と同様の以下のような表が提示されている。

内鮮別	30円未満	30-50	50-70	70-90	90-110	110円以上
内地人	187	113	166	158	<u>337</u>	453
半島人	18	20	38	125	<u>192</u>	112

(同上、99頁)

また、上記に加えて「待遇状況」として、以下のような表が提示されている。

種別	内地人	半島人
最高	6,043	4,574
最低	1,980	2,571
平均	<u>3,894</u>	<u>3,378</u>
平均月収	<u>89,430</u>	<u>86,510</u>

(同上)

賃金帯のピークは、日本人も朝鮮人も90-110円にある(下線部)。

また、平均日収は日本人3円89銭・朝鮮人3円38銭(日本人の86.7%)、平均月収も日本人89円43銭・朝鮮人86円51銭(日本人の96.7%)と、共に日本人の方が高くなっている。しかし、平均月収は僅差でしかなく、平均日収も民族間で「賃金差別」があるとはっきり言えるほどの差ではない。

G 鉱業所(本州)

H 鉱業所(本州)

ともに賃金のデータは示されておらず、省略する。

I 鉱業所(本州)

「賃金収入」が日収と月収それぞれについて、次のように示されている。

日収	1円未満	1-2	2-3	3-4	4-5	5円以上
内地人	47	174	382	<u>643</u>	360	106
半島人	-	78	<u>102</u>	63	12	5
月収	30円未満	30-50	50-70	70-90	90-100	110円以上
内地人	70	222	<u>469</u>	403	299	256
半島人	38	53	<u>69</u>	47	34	19

(同上、109-110頁)

これを見ると、日収のピークは日本人が3-4円に、朝鮮人が2-3円にあり、日本人の方が高い(下線部)。しかし、月収のピークは日本人・朝鮮人ともに50-70円にあり、両者の間で明確な差は認められない(波線部)。

従って、日本人と朝鮮人の間に「賃金差別」があると断定するまでには至らない。

K 鉱業所 (九州)

L 鉱業所 (九州)

M 鉱業所 (九州)

N 鉱業所 (九州)

以上、いずれも賃金データの記載なく、省略する。

以上の14炭鉱の内、直接比較できる平均賃金のデータを提供しているのは、A 鉱業所とF 鉱業所のみである。B 鉱業所・D 鉱業所・I 鉱業所は、賃金帯を人数で示した表のみなので、アバウトな傾向しか看取し得ない。

いずれの鉱業所においても、朝鮮人と日本人の間に一見して「賃金差別」があると断定し得るほどの、明確な差別は認められない。例外はD 鉱業所であるが、これについても両者の勤続年数を考慮すると、「賃金差別」の証拠にはならない(詳細は、次節の朴慶植の項を参照)。

以上は『半島労務者勤労状況に関する調査』(昭和18年5月)による賃金データであるが、これとは別の第一次史料による賃金データも幾つかあるので、示しておきたい。

日立鉱山

その一つは、労働事情調査所が昭和17年1月に行った座談会「日立鉱山に於ける半島人労務者と語る」に、資料二として付された「朝鮮人労務者状況の調査」の中にある「待遇状況」の表である。ここには、同鉱山における昭和16年8月分の「半島人」と「内地人」の稼働日数(最高・最低・平均)と月収(平均)が記されている。以下の表であるが、筆者の方で月収を平均稼働日数で割った日収のデータ(*)も追加しておいた(「日立鉱山に於ける半島人労務者と語る」労働事情調査所、資料集B1(1982)所収、90頁)。

待遇状況

	稼働日数			月収(平均)	日収(平均)*	備考
	最高	最低	平均			
半島人	29	4	<u>21.9</u>	52.96	<u>2.42</u> *	(8月分)
内地人	29	7	<u>24.9</u>	<u>59.46</u>	2.39*	(8月分)

(原表は縦書き、漢数字をアラビア数字に直した)

これを見ると、朝鮮人労働者と日本人労働者の平均月収は日本人の方が高い(朝鮮人52.96円は日本人59.46円の89.1%)が、稼働日数の平均が朝鮮人より日本人の方が3日多く(朝鮮人22日・日本人25日)、平均月収を稼働日数で割った平均日収は、僅かだが逆に朝鮮人の方が高くなっている。

ここから判ることは、朝鮮人と日本人の間の「賃金差別」は全くないということである。

明治鉱業所赤池炭鉱

もう一つのデータは、明治鉱業所赤池炭鉱(筑豊炭田の一つ)の「労務月報」(1944年6月～1945年10月)に示された賃金データである。戦争末期の1年4ヶ月分にわたって、詳細な賃金データが残されているので、以下、この労務月報に記された賃金データを筆者が一覧表にしたものを示す(林えいだい監修・責任編集『戦時外国人強制連行関係史料集』II(朝鮮人1)明石書店、1991、1153-1220頁。但し、表の最下段の平均値は筆者が計算したものである。表の網かけも筆者。尚、李宇衍も同一史料に依拠して類似の表を作成し、分析していることをお断りしておく。李宇衍(2017)75-76頁。)

明治鉱業所赤池炭鉱・月別平均賃金(日収・月収)

年月	採炭夫(坑内夫)		仕繰夫(坑内夫)		その他 (坑内夫)	坑外夫	総平均	在籍一人一カ月 当平均賃金
	内地人	半島人	内地人	半島人				
S19.6	4.29	4.17	3.94	3.82	3.18	2.05	3.47	84.19
19.7	4.51	4.28	3.96	3.83	2.84	1.87	3.44	75.66
19.8	4.39	4.28	3.92	3.82	2.98	3.45	3.43	76.65
19.9	4.32	4.21	3.97	3.88	3.24	1.79	3.40	95.20
19.10	4.42	4.32	3.98	3.84	3.26	1.82	3.45	96.12
19.11	4.58	4.41	3.93	3.95	3.39	1.88	3.46	98.16
19.12	4.56	4.49	4.04	4.01	3.46	1.96	3.52	99.78
20.1	4.68	4.61	4.20	4.08	3.22	2.12	3.62	100.60*
20.2	4.89	4.72	4.19	4.01	3.37	2.21	3.83	123.13
20.3	4.96	4.77	4.43	4.00	3.35	2.35	3.91	136.12
20.4	4.32	4.56	5.21	4.96	4.52	2.27	3.75	127

20.5	4.39	4.62	5.19	4.93	4.53	2.30	3.76	133
20.6	5.14	5.15	5.11	5.04	4.60	2.50	3.90	136.00
20.7	5.33	5.29	5.29	5.20	4.78	2.66	4.01	136.00
20.8	4.80	4.90	4.70	4.50	4.30	3.00	3.76	96.00
20.9	4.58	4.34	4.40	4.20	4.10	2.50	3.50	88.25
20.10	5.72		4.97		5.27	2.85	4.10	61.42
平均	4.70	4.57	4.44	4.25	3.79	2.33		

〔明治鉱業所労務月報〕(1944年6月～1945年10月)より、筆者作成)

この1年4ヶ月分の賃金データで注目すべきことは、朝鮮人の約7割を占める採炭夫(昭和19年7月現在で全朝鮮人616人中443人で71.9%)を見ると、総じて日本人の方が平均日収が高いが、戦争末期の昭和20年4月～6月及び昭和20年8月は、日本人よりも朝鮮人の方が平均日収が高くなっている(上記表の採炭夫の欄の網かけ部分を参照)。

また、仕繰夫(昭和19年現在で616人中19人で3.1%)においても、押しなべて日本人の方が平均日収が高くなっているが、例外的に昭和19年11月だけは朝鮮人の方が日本人より平均日収が高くなっている(仕繰夫の欄の網かけ部分を参照)。

また、各月の「内地人」と「半島人」の賃金の格差を見れば、採炭夫も仕繰夫も、日本人と朝鮮人の間の賃金差は僅少に止まる(例えば昭和19年6月の「半島人」採炭夫の日収は「内地人」採炭夫の97.2%)ことは、一目瞭然である。

よって、日本人と朝鮮人の間に「賃金差別」があったという事実はないことが、この表からはっきりと読み取れる。

以上、既刊刊行物に示された賃金データに徴する限り、いずれのデータに依拠しても、そこに日朝間の「賃金差別」があったという証拠は示し得ないことが判明する。

2 戦後の賃金差別・待遇差別論の系譜について

第1節では、戦時中の賃金差別・待遇差別の実態について、制度(法規)・現場の意識(全国調査に見る現場の炭鉱の見解)・実態(賃金データから得られる民族間差別の有無)の夫々について検討した結果、朝鮮人労働者と日本人労働者の間に民族的理由に基づく明白な差別は存在しないことを示した。

しかし、今日では本稿の冒頭に例示したような、賃金差別・待遇差別はあったとする論が主流となっている。これは、如何なる理由でそうなっているのか。また、それに対する反論はいつから、どのような形でなされてきたのか。

第2節では、そうした戦後の賃金差別・待遇差別論の系譜について、先行研究を概観する中から考えてみたい。ここでは、朝鮮人や日本人戦時労働者の賃金を決定した諸要素について、必要に応じて基本的な説明も行う。また、先行研究に対する反論も、逐次行うこととしたい。

① 1950年代以前の動向

1950年代以前の研究には、管見の限り民族的理由に基く「賃金差別」を指摘する研究は見当たらない。

例えば、労働経済学を専門とする経済学者の隅谷三喜男は、戦後間もない時期（1949）に書いた論文の中で、「戦争末期においては、…坑内夫特に先山夫は大半は朝鮮人によって占められるにいたり、日本人労働者は主として地上労働者となり」、「植民地労働者を地下労働に追いやり、自らはその指導者或は地上労働者となり、労働貴族的意識すら持つに至った」と書きながら（隅谷三喜雄（1949）、312, 323頁（註五））、また「戦争末期朝鮮労働者の募集が…強制的・“奴隷狩り”的性格を色濃くし」、「北海道におけるタコ部屋」が「朝鮮人等の逃亡者一を地盤とし、強制労働を武器として登場した」としながらも（同上、322, 318頁）、日本人労働者と朝鮮人労働者の賃金には「差別」があったというようなことは、一切言及していない。

また、三菱美唄炭鉱労働組合が編纂した『炭鉱に生きる』は、昭和30年代前半（1954～1959）の調査に基いてまとめられた資料集『炭鉱の生活史』（全6集）を一冊の岩波新書にまとめたものだが、そこには朝鮮人労働者の待遇に対する微妙な表現がある。

さらに重要な労働力源として見落すことのできないものに朝鮮人労働者の投入がある。三菱美唄炭鉱では大正六―八年（一九一七―一九）の好況と、太平洋戦争の二度にわたって大量に使用した。（中略）待遇は日本人と差別はつけなかったが、民衆的な偏見による差別は歴然としていた。」（三菱美唄炭鉱労働組合編『炭鉱に生きる―炭鉱労働者の生活史』岩波新書、1960、4頁）

「差別は歴然としていた」とあることから、一見差別があったような書き方だが、一方で「待遇は日本人と差別はつけなかった」とも明記しているから、本書においても賃金差別を問題にしているわけではない。

この問題は、1960年代以降に朝鮮人の「強制連行」「強制労働」が問題にされる中で、その一つの論点として提示されたのが最初だろう。

② 1960年代

朴慶植

「賃金差別」の問題は、「朝鮮人強制連行」のタームを世に知らしめるきっかけとなった『朝鮮人強制連行の記録』（1965）の著者、朴慶植によって恐らく初めて問題にされた。

朴がこの問題に初めて言及したのは、1962年に書かれた『太平洋戦争中における朝鮮人強制連行について』という小冊子においてである。これは、朴が当時勤務していた朝鮮大学校地理歴史学科の資料集として刊行したものだが、その中に言及された次の記述が、賃金問題に関して「民族的差別」があったとする記述の嚆矢であろう（朴慶植（1962）、48-49頁）。

賃金については一般的には次の表の通りであるが、朝鮮人労働者はさらにはるかに安く、日本人労働者の半分位であった。一九四三年北海道の某炭坑を調査した資料によると表18のような民族的差別がある。〔表18・19は縦書きで、データ欄の数字も漢数字だが、横書きのアラビア数字に直した。引用者注〕

表18 民族別賃銀表

民族別／月收入	30円未満	30～50円	50～70	70～90	90～110	110以上	計
日本人	32名	123	187	194	181	160	877
朝鮮人	117名	126	40	22	7	12	324

(労働科学研究所『前掲書』)

この表によれば月收入五〇円以下で朝鮮人は約七五%日本人は約一八%、七〇円以下で朝鮮人は八八%、日本人は約四〇%である。また北海道某炭鉱の月収、日収の平均賃銀をみると次表の如くである。〔網かけは引用者〕

表19 民族別平均月収・日収賃銀表

日本人	77円26銭	3円89銭
朝鮮人	69円90銭	3円37銭
	月収平均	日収平均

(労働科学研究所『前掲書』)

しかし、今日まで見過ごされてきたが、ここにはとんでもない史料の意図的操作がある。第一に、表19に関してだが、「北海道某炭鉱の月収、日収の平均賃銀をみると次表の如くである」とあるから、誰が見てもこれは同一鉱山の月収と日収の平均賃金を比較したものだと思うだろう。しかし、実はそうではないのだ。

これは、前節の最後に紹介したA鉱業所の平均月収と、F鉱業所の平均日収を組合わせたものである。念のため、煩を厭わず以下にもう一度、A鉱業所とF鉱業所の比較表を引用しておく。(下線・波線・網かけは引用者)

A 鉱業所

内鮮別

内地人对半島人賃金比較

	最高	最低	平均	平均月収
内地人	244.71	0.60	<u>3.605</u>	<u>77.26</u>
半島人	168.02	2.60	<u>3.807</u>	<u>69.90</u>

F 鉱業所

種別	内地人	半島人
最高	6,043	4,574
最低	1,980	2,571
平均	<u>3,894</u>	<u>3,378</u>
平均月収	<u>89,430</u>	<u>86,510</u>

A 鉱業所の平均月収は、確かに日本人の方が朝鮮人を上回っており(下線部)、朴もこ

の数値を表19の「月収平均」欄にそのまま引用している（薄い網かけ部分）。ところが同鉱業所の平均日収は、逆に朝鮮人の方が、日本人を上回っているのだ（波線部）。それは「民族的差別」を主張したい朴にとっては、甚だ都合の悪い数字だった。そこで、朴はどうしたか。

都合の悪いA鉱業所の平均日収は無視して、平均日収についても日本人の方が高いF鉱業所の数値（濃い網かけ部分）を、表19の「日収平均」欄に書き込んだのである。

或いは朴は、同資料（前掲『半島労務者勤労状況に関する調査報告』）の174頁にある「内地人平均日収、月収及最高、最低賃金」「半島人平均日収、月収及最高、最低賃金」の表（これは前掲A鉱業所・F鉱業所の各データから、A鉱業所の平均月収のみ、F鉱業所の平均日収のみをデータとして抽出したもの）を見て、表19を作成したのかもしれないが、その場合も「平均月収」と「平均日収」は別々の炭鉱から採ったデータだということは、熟知していた筈である。

普通、良心のある研究者であれば、このようなことは絶対にしない。少なくとも、表19を紹介する際に、この「平均月収」と「平均日収」はそれぞれ異なる鉱山から採ったデータであることを明記する義務があろう。それを敢えてしていないということは、データの意図的操作であり、改竄に近い行為だと指弾されても抗弁の余地があるまい。朴がそれを敢えてここでしたということは、朴にとっては事実よりも「民族的差別がある」という結果の方が大事で、結果を言うために、朴は事実を故意に曲げたのである。

そのようにデータをつまみ喰いした朴ではあったが、そもそも表19の示すデータの朝鮮人労働者と日本人労働者の賃金の差は、ごく僅かなものでしかない（ここに示された朝鮮人の「平均月収」「平均日収」は、日本人の9割前後である）。「朝鮮人労働者〔の賃金〕はさらにはるかに安く、日本人労働者の半分位であった」とする、朴の主張とは根本的に矛盾するのである。

その矛盾を人に指摘されたためか、朴は3年後に出した『朝鮮人強制連行の記録』（1965）では、この表は削除している。

以上のことは、ここで筆者が指摘するまで、これまで誰も指摘しなかった点である。

第二に、表18に関しても「民族的差別がある」という証拠にはならない。この表は、『朝鮮人強制連行の記録』でもそのまま採用されているので、そちらの方も引用しておきたい。

「人々は監禁されていた。現金は一銭も持たされない。（中略）これには民族的蔑視観が伴っていた。植民地下にあった朝鮮民族ということで受けた処遇であった。この民族差別政策は職種、賃金、宿舍、食事など生活のすべてにおいて貫徹していた。（中略）しかも受け取る賃金は日本人の半額か、それを若干上回る程度であり、住宅や食事においてもみな差別されていた。

宿舍は日本人、朝鮮人、中国人とそれぞれ区別され、また一般労務者と強制徴用された朝鮮人飯場のゆききは禁止されていた。独身者は寮に入れられたが、一人平均一畳以下であった。」

「賃金については一般的に日本人は平均日収約四円であるが、朝鮮人労働者ははるかに安く、日本人労働者の半分位であった。一九四三年北海道の某炭坑を調査した資料によると表8のような民族的差別があった。

表8 民族別賃金表〔網かけは引用者〕

民族別／月收入	30円未満	30～50円	50～70	70～90	90～110	110以上	計
日本人	32名	123	187	194	181	160	877
朝鮮人	117名	126	40	22	7	12	324

(労働科学研究所『半島労働者勤労状況に関する調査報告』)

この表によれば月収五〇円以下で朝鮮人は約七五%、日本人は約一八%、七〇円以下で朝鮮人は八八%、日本人は約四〇%である。(朴慶植(1965)、80-81頁、84頁)

この記述も、半世紀後の2017年に韓国の研究者・李宇衍がその決定的誤りを指摘するまで、一度として問題にされることはなかった。朴の主張は、「表8」の50円以下(濃い網かけ部分)が朝鮮人は78%(243/324)、日本人は18%(155/877)であること、70円以下(網かけ部分)が朝鮮人の88%(273/324)、日本人の40%(342/877)であることから、朝鮮人と日本人の賃金には明らかに「民族的差別」があったというものだが、これは朝鮮人と日本人の勤続年数の差を故意に無視したものだ。

李によれば、「朝鮮人が五〇円未満の低い賃金区間に密集し、日本人が五〇円以上の相対的に高い区間に集中しているのは「勤続期間」に基づく作業能率の差異を反映」したもので、「朴慶植は自身が収集・整理し、以後編纂した資料集に採録した重要な資料を、その全体を概観せずに、一部分のみを抜き出し、予断を入れ込み、早まった結論を出したのである。朴慶植の間違ひはこの五〇余年間にわたって一度も批判的に検討されずに、朴慶植の見解は今日まで生き延び繰り返されてきた」と批判した(李宇衍(2017)、71-73頁)。

朴が依拠した前掲の表8は、前節で紹介したD鉱業所の「賃金収入」の欄だが²、同一史料の「勤続年数」の欄を見ると、以下のようになっている。

内鮮別	1年未満	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	6-7	7-8	8-9	9-10	10年以上	計
内地人	276	123	106	101	42	29	21	17	28	-	-	933
半島人	273	53	39	-	-	-	-	-	-	-	-	365
計	549	176	145	101	42	29	21	17	28	-	-	1,298

(前掲『半島労働者勤労状況に関する調査報告』36頁、169-170頁にも総括表あり。)

これを見ると、作業能率の未熟な2年未満の層は日本人が399人(42.8%)と4割位なのに対して、朝鮮人は326人(89.3%)で、こちらは9割近くいる。

また、作業能率の特に未熟な1年未満の層は、日本人が3割(276人、29.6%)なのに対して、朝鮮人は7割5分(273人、74.8%)と、依然として日本人に比べると圧倒的に多い。

このD鉱業所の、日本人と朝鮮人の勤続年数の決定的差異を考慮しなかったため、朴慶植(1962, 1965)は賃金分布だけを見て、両者に「民族的差別」があると即断し、誤断することになった。勤続年数にこのような差がある以上、両者の作業能率には大きな落差が生じ、それが賃金にも反映して、表8が示すように、一見して朝鮮人の賃金が低く、日

本人の賃金が高く見えるようになるのである。(尚、作業能率については別途説明が必要だが、この点については第3節で改めて述べる。)

この李と筆者の指摘により、朴が主張した「民族的差別」の根拠は根底から覆ったと言っている。しかし、朴のこの誤りは50年以上にもわたって指摘されることはなく、「民族的差別」に基づく賃金差別があったという論を、一人歩きさせる結果となったのである。

朴の「賃金差別」論の影響

朴の賃金差別論の影響は、60年代後半になるとすぐに現れた。それも、朴の主張を更に誇張する形で。

朴は、朝鮮人労働者の賃金は「日本人労働者の半分位」(1962)、或いは「賃金は日本人の半額か、それを若干上回る程度」(1965)としたが、翌1966年に出た新藤東洋男(部落問題研究所研究員)の『太平洋戦争下における三井鉱山と中国・朝鮮人労働者—その強制連行と奴隷労働』では、次のように「日本人労働者の二分の一から四分之一、時には殆んど賃金なし」としている。

その賃金は、日本人労働者の2分の1から4分の1、時には殆んど賃金なしの奴隷労働として服さざるをえなかった。(中略)これらの問題については、最近では、私たちは多くの研究報告や「手記」・「回想」などの報告類をもっている。その代表的なものには、朴慶植『朝鮮人強制連行の記録』(未来社刊)があり、張斗植『ある在日朝鮮人の記録』(同成社刊)などがある。(新藤東洋男(1966)、2頁)

ここに朴の影響は明らかだが、「賃金は、日本人労働者の2分の1から4分の1、時には殆んど賃金なしの奴隷労働」というのは、ここで典拠として掲げている張斗植『ある在日朝鮮人の記録』にもそうした記載はなく、典拠が定かでない。これは「賃金は日本人の半額か、それを若干上回る程度」という朴の主張を、更に極端にした「曲筆」としか思えない。

他方で、朴の賃金差別論とは一線を画した研究も、60年代後半には出現している。

田中直樹の一連の研究は、実証的な賃金研究の嚆矢と言えるもので、例えば1968年の論文では、明治鉱業・豊国鉱業所(福岡管内)に対象を限定しつつも、次のように述べている。

「待遇については、「豊国鉱業所」に関する限り、ほとんど日本人鉱夫と同等の扱いをしていたとあって差し支えないだろう。」

「「豊国鉱業所」における諸給与関係書類(S・15~17年)は、朝鮮人鉱夫の待遇に関しては一切見あたらない。朝鮮人鉱夫は日本人鉱夫の諸規則に準じたと思える。」

「福利施設は日本人と何等差別を受けていないが、必ずしも満足なものであったとはいえない。(中略)物質的な不足を補うため、精神的なものへの志向がより強調されたのである。」(田中直樹(1968)、28-29頁)

この分析は、「賃金は日本人の半額か、それを若干上回る程度」とした朴慶植の賃金差別論や、その影響下に成立した同時期の新藤の「賃金は、日本人労働者の2分の1から4分の1、時には殆んど賃金なしの奴隷労働」論（前掲）とは、一線を画するものである。

田中は、その後もこの客観的データに基づく姿勢を堅持し、朴やその後継者による賃金差別論とは距離を置く論を展開するようになる。

③ 1970年代～80年代

朝鮮人強制連行真相調査団

朴が創出した「朝鮮人強制連行」のチームを全国的に広めたのは、70年代に朝鮮総連が主導して行った「朝鮮人強制連行真相調査団」（以下「真相調査団」と略）による全国的調査活動である。

真相調査団は沖縄（1972）を皮切りに、北海道（1973）、九州（1974）、東北（1975）と、全国各地で「朝鮮人強制連行」の調査を精力的に行った。研究者としては山田昭次（後述、当時立教大学助教授）がこの真相調査団に団員として参加し（九州及び東北）、新聞等に寄稿して、真相調査団のスポークスマンの役割を果している（勝岡寛次（2018）、50-51頁）。

真相調査団の最初の成果として1974年に刊行されたのが、『朝鮮人強制連行・強制労働の記録—北海道・千島・樺太篇』である。これは研究書ではなく、真相調査団という運動団体による一種の証言集だが、山田は「朝鮮人戦時労働動員における民族差別を最もはやく取り上げた」として、本書を高く評価している（山田昭次（2005）、42頁）。

同書には、次のような記述が見える。

「作業場所、職種のほか、後述の労働時間、賃金、食事など朝鮮人はあらゆる面にわたる差別を受けた。」

「搾取の方法としては、賃金額そのものの差別の上に、請負制による支給額のごまかし、各種の天引き、強制貯金、送金するという名目での強制的な賃金の預かりなどがあった。

このため、連行先での賃金は、「募集」の際の提示額よりはるかに少なかった。しかも実際には本人に一銭の賃金も渡されない例も少なくなかった。」

（朝鮮人強制連行真相調査団（1974）、173、175頁）

これは、上述した朴慶植や新藤東洋男の説の受け売りと言えようが、真相調査団の調査により明らかになった様々な証言を、その根拠として挙げている。しかし、単なる証言を歴史的事実の証拠として採用するためには、その証言の検証作業が不可欠である。真相調査団の調査報告は、その検証の手続きをしていない。

例えば、「強制連行されてきた人たちは、いちように日本人とは賃金の上で格差があり、また金額査定や天引き、送金などについて不正が行われたことを語っている」として、真相調査団は次のような矛盾する二つの証言を挙げている。

「初め日給二円五〇銭だったが三ヵ月たって三円五〇銭になった。二年半後には七円

になったが額面だけの話で、月収にすると七〇円か八〇円が精一杯だったし、これも帳簿上そうなっているといわれるだけで、現金は渡してくれないんです。二年半のあいだに二〇〇円ぐらい送金できましたかね。」(金竜雲、1941年歌志内鉱に連行された)

「昭和一八年北炭歌志内鉱に連行されて、三カ月の訓練後、仕事についたときの賃金は日給八〇銭から一円でした。日本人の先山は二円六〇銭くらいだったでしょう。」(李在姜) (同上、177頁)

この二人は、同じ北炭の歌志内炭鉱に「連行」された事例だが、「連行」時期が異なる。金は昭和16年、李は昭和18年である。それなのに、両者の「証言」は完全に食い違っている。というのは、金の言い分によれば、昭和16年時点での歌志内炭鉱の訓練後の日給は3円50銭である(下線部)。それなのに、李の言い分によれば、同じ炭鉱の2年後の訓練後の日給は80銭～1円である(波線部)。おかしいではないか。

金の証言が正しいとすれば、昭和16年は3円50銭だから2年後の昭和18年には、日給は少なくとも同等か、それ以上でなければならない。両者の職種が全く異なっていたとしても、例えば坑内夫と坑外夫の賃金差は、あらゆる炭鉱において坑内夫が坑外夫の1.5倍程度に止まる³。従って、両者の差は1.5倍の枠内に収まるべき筈のものである。それなのに、李の証言では2年後の日給は80銭～1円と、四分の一に激減している。普通に考えれば、これはまず有り得ないことである。

因みに、日本人の先山は2円60銭くらいだったとして、李は日本人との格差(李の80銭～1円は日本人の三分の一)を強調するが、歌志内炭鉱は『半島人労務者二関スル調査報告』(昭和15年12月、1, 4頁)によれば、「賃金…は内地人職員と同様に取扱ひ差別なからしむ」とあり、平均一ヶ月の実収入は84円29銭(同年7月現在)となっている。同鉱山の朝鮮人労働者の平均稼働日数を23日として計算すると⁴、一日当りの実収入は3円66銭となり、金の主張する3円50銭に近似する。時期も近く、金の証言は恐らく正しいということが判る。

それでは、自分は日本人の先山の三分の一しか貰えなかったという李の証言の信憑性はどうか。前掲『半島人労務者二関スル調査報告』によれば、同炭鉱の「[朝鮮人の]稼働成績は原語の通ぜざる為めと技能の未熟なる為めに内地人と比較するに、目下内地人一人に比して〇・六五の比率を示せり」とある。日本人と比べると朝鮮人労働者の実収入は三分の二ということになるが、よほどサボリまくるといのでない限り、三分の一というのは有り得ない。尤も、同炭鉱によれば「作業工程と単価を十分弁へず、徒に賃金欲に駆れて不平を漏し稼働を怠る分子もあり」と報告されている⁵。李は、そのような「サボタージュ組」の一人だったのかもしれない。

このように、二人の証言には深刻な齟齬があり、第一次史料と突き合わせることなくしては真実性を担保しがたい。その作業を本書では一切行っておらず、証言を全て事実のように扱い、それを根拠に「賃金、食事など朝鮮人はあらゆる面にわたる差別を受けた」と断定しているところに、根本的な問題がある。

尚、朴慶植は1976年に在日朝鮮人運動史研究会を結成し、『在日朝鮮人史研究』を刊行

した。朴は1976年には『在日朝鮮人関係資料集成』全5巻(三一書房)を刊行し、続いて1981年から82年にかけて『朝鮮問題資料叢書』第1, 2巻(戦時強制連行・労務管理政策)等の基本史料を精力的に刊行し、この在日朝鮮人運動史研究会からは朴の系譜に属する多くの研究者を輩出した。山田昭次・樋口雄一・長澤秀・外村大などである。

山田昭次

朴の主張した「民族的差別」に基づく賃金格差論を、70年代以降に主張した研究者の代表格は、山田昭次であろう。

山田の賃金問題に関する見解は、1980年に書かれ、1987年に発表された「朝鮮人強制労働の歴史的的前提」の中に、典型的に現れている。例えば、次のようなものである。

筑豊炭田に朝鮮人労働者が現れたのは古く、一八九八年(明治三二年)二月現在、古川下山田炭鉱で二九名の朝鮮人がポンプ方として働いていた。彼らの一日賃金は四五銭であった。当時同炭鉱の坑夫の平均賃金は一日六十銭であった。職種や熟練度による賃金差が不明なので断定はできないが、右のことはすでに民族差別賃金があったことを示すのではなからうか。(山田昭次(1987)、29頁)

断定は避けているものの、これは極めて粗雑な議論である。「ポンプ方」というのは、恐らく手押しポンプによる排水作業に当る雑役夫のことで、三菱美唄炭鉱などでは婦人の坑内労働の代表的なものとしてされていた(前掲『炭鉱に生きる』18頁)。

とすれば、ポンプ方として働く朝鮮人労働者の賃金が高いのは、職種からして当然のことで、炭鉱全体の坑夫の平均賃金と比較するのは誤りだ。山田の議論には、日朝間の「民族差別」を当然の前提とするかのような、この種の無理筋の憶測が多い。

例えば、当該論文で山田の引用した次頁の表をご覧ください。(網かけは引用者)

この第12表は、1925年時点での三菱新入炭鉱の鉱夫の、坑内夫と坑外夫の比率を出身県別に示したものだが、山田は次のように説明している。

一九二五年一二月末の三菱新入炭鉱の状況を第一二表によってみれば、朝鮮人の九三・四%が坑内労働に従事しており、坑内就業率全平均の七六・八%をはるかに超えている。これは民族差別の表現である。しかし日本人であっても、朝鮮人に近い労働条件におかれていた者もあったと思われることにも注意しておきたい。…坑内就業率は遠隔地、とくに四国、山陰の諸県出身者の場合高く、九〇%前後から一〇〇%となっており、坑内就業率に限っていえば、朝鮮人のそれと差異がない。推定すれば、遠隔地の山間僻地の貧窮農民が坑内労働に耐える労働力として炭鉱から求められたのではなからうか。

しかし、同じ坑内夫であっても、「朝鮮人坑夫は、日本人坑夫が敬遠する、危険で条件の悪い切羽をあてがわれ」るのが一般であった。(山田昭次(1987)、37頁)

朝鮮人は坑内夫の坑外夫に対する比率が93.4%で、この数字は炭鉱平均の坑内夫の比率76.8%を「はるかに超えている」から、「これは民族差別の表現である」というのだが、

山田も断っている通り、「四国、山陰の諸県出身者の場合」は「坑内就業率に限っていえば、朝鮮人のそれと差異がない」のだから、この数字だけをもって「民族差別の表現」と断定はできない筈である。

また、最後の段落で、同じ坑内夫であっても、「朝鮮人坑夫は、日本人坑夫が敬遠する、危険で条件の悪い切羽をあてがわれ」るのが一般であった」と言っているのは、事実としてもおかしい。

第12表 三菱新入炭坑第1坑 鉱夫出身地（1925年12月）

府県	坑内夫		坑外夫		合計	府県比率
	人数	比率	人数	比率		
福岡	804	51.9%	745	48.1%	1,549	31.2%
大分	199	81.6	45	18.4	244	4.9
佐賀	85	84.2	16	15.8	101	2.0
長崎	45	70.3	19	29.7	64	1.5
熊本	196	80.7	47	19.3	243	4.9
鹿児島	48	87.34	7	12.7	55	1.1
宮崎	27	79.4	7	20.6	34	0.7
香川	49	83.1	10	16.9	59	1.2
愛媛	163	87.2	24	12.8	187	3.8
徳島	60	93.8	4	6.3	64	1.3
高知	26	96.3	1	3.7	27	0.5
広島	367	82.7	77	17.3	444	8.9
山口	58	81.7	13	18.3	71	1.4
岡山	41	85.4	7	14.6	48	1.0
鳥取	29	100.0	-	-	29	0.6
島根	105	84.7	19	15.3	124	2.5
朝鮮	1,462	93.4	104	6.6	1,566	31.5
その他	50	86.2	8	13.8	58	1.2
合計	3,814	76.8	1,153	23.2	4,967	100.0

(山田昭次(1987)、57頁)

朝鮮人労働者は、必ず日本人労働者と一緒に仕事をした

山田に限らず、先行研究の多くは、日本は朝鮮人労働者だけを危険な場所に送り込んだと論じている。

これは、故意でなければ炭鉱労働に対する無知からくる誤解である。理由は、次の指摘の通りだからである。

危険で、骨を折る作業、条件の悪い所には朝鮮人を繰込み、内地人は安全で楽な仕事ばかりをした。従って朝鮮人の死傷者が増加した。

(反論)

…これをそのまま信じる人は坑内の実情を知らない人達である。石炭の採掘現場というのは、高さ一・五米乃至二・〇米位の石炭層を、長さ五〇乃至百米位で、全体を一日に一米とか二米とか掘ってゆくものである。(中略) 従って一日進度二・〇米の予定が、一部断層や天井の悪い所では、普通的能力しかない人だと一・五米位しか掘れない。(中略) 明日からの出炭に差し支えるので、その様な箇所には最も技能の優秀な人を繰り込まざるを得ない。危険で条件の悪いところには内地人の技能の優秀な人を繰り込まないと、一様な二・〇米の進度は確保出来ない。(中略)「危険な作業は朝鮮人」というレポートは全くの嘘である。

(佐井洋一・跡部義夫『異郷の炭鉱―三井山野鉱強制労働の記録―』を読んで

一嘘や捏造、誤聞、伝聞を排す)、『エネルギー史研究』22、2007.3、86-87頁)

この反論は、元三井山野採鉱係の佐井洋一と跡部義夫によるものだが、上記のような事実は当事者でなければ分らない。そこに付け込んで、炭鉱労働には素人の学者や評論家が、「日本は朝鮮人労働者だけを危険な場所に送り込んだ」という尤もらしい説を盛んに吹聴しているが、右反論を支持する傍証は、第一次史料たる『半島労務者勤労状況に関する調査報告』の中にも、幾らでもある。以下は、その一部である。

「同一作業場に半島人のみを配置する場合には技術的に劣り且つ鈍重なので危険性が多く、且つ他の作業部面に影響して作業の一貫せる進行を不円滑とするおそれがあり監視する必要が生ずる。かくて内地人と半島人を混同して同一作業場に配置する要が帰結される。」「上記の如く現在の所は半島人のみを以て一作業場に配置する事は不可能である」(A 鉱山・北海道)

「未だ半島人のみを以て同一作業場に配置するを認むる程度に至らず、…止むを得ず半島人のみを以て作業組織を為す場合は内地人係員を直接其の指導者たらしめなければならない。」「責任者なき時はお互に「さぼる」傾向がある。」(D 鉱山・北海道)

「一度内地人と半島人を全く分離して作業に従事せしめた事があるが、両者から反対が起つて中止した。それは作業上内地人と半島人が結合して行ふ事が必要であるからである。」(E 鉱山・北海道)

(前掲『半島労務者勤労状況に関する調査報告』13、33、38頁)

このように、朝鮮人労働者だけを危険な個所に送り込めば、全体の能率が低下するばかりか、危険性は却って増すので有り得ないことであった。

炭坑の世界には、ある意味、地上世界より民族平等主義的などころがあつて、危険な仕事はむしろ腕のいい日本人坑夫が担った。もし事故でも起きたらみんなの命が危ないからである。(鄭大均(2017a)、213頁)

この常識を弁えない、非常識な先行研究が後を絶たない。
尚、次のような指摘も、この問題を考える上で参考になる。

「今迄に新参半島人のみを以て一作業場を構成させた事はない。」「技術的に云つても生産管理上から云つても半島人〔の日本人に対する人数〕は全体の1／3位がいいと思つて居る。…兎に角内地人よりも半島人が多くなる事は感心しない。半島人は団結させずに内地人が引ずつて行く様にしなければならない。」(B 鉱山・北海道)

(前掲『半島労働者勤労状況に関する調査報告』19頁)

「鮮人ばかり五人以上にて組仕事をなす時は成績悪しく、単身又は三人に内地人一人を加ふれば良好なりと思はる。」(但馬鉱山・大阪管内)

「〔半島人は〕単独作業に適せず、内地人職員を混ずることにより能率を増し得。数人一団となり指揮者を伴ふ作業には相当の成績を望み得。現場監督者に対しては従順なるも、監督の目の届かぬ所にては怠けるを以て監督を緩め得ず。」(別子鉱山・大阪)

「坑内作業には半島人の特別切羽〔切羽とは坑内の最前線の作業現場を言う〕を設けず〔即ち朝鮮人労働者だけの作業現場を設けない、との意味〕内地人と混同して作業に従事せしむ。」(飯塚炭鉱・福岡)

「内鮮人を雑居せしむ。作業個所を同一にす。」(株式会社麻生商店・福岡)

(前掲『半島人労働者二関スル調査報告』86、188、211、223頁)

尚、戦争末期には「半島人〔だけ〕の特別切羽」(これを「半島切羽」と呼んだ)も存在したが、これは日本人の坑内夫が徴兵されていなくなったために、やむなくそうになったというだけのことである。

この状態を目して、「朝鮮人だけを危険なところに追いやった」と非難する向きも先行研究には多いのだが、これは単なる結果論に過ぎない事実を、日本側の悪意にすり替えた、為にする主張である。

尚、この点については、以下の記述が参考になる。

一定数の内地人鉱員は何故炭鉱で必要であるか。坑内切羽の進歩こそは日本炭鉱業発展の指標になるが、この機械化の充分でないことは衆目の一致してゐるところである。切羽面から積出しまでの運搬系統は成程昭和初年以來急速に機械化された。しかしこと採炭作業に関してはドリル・ピックの使用のもとに殆んどが手作業のまゝである。(中略)昭和恐慌期以後の採炭能率の増進は熟練坑夫の巧みな指揮下での組作業運営であつた。その後炭鉱労力の急速度の移動とその結果としての労働者の質的不均一と低下はこの作業組織を破壊してしまつた。(中略)この実情は左記の談話の中にでゝゐる。

『(中略)切羽の中に入つて見ると二年以上の熟練坑夫の人がみなくなつてゐる。炭を掘つてゐる人は殆んど半島の人と、それから勤労報国隊も十日程前にやつて来たといふやうな人だけが働いてゐる。先山と称する先輩の坑夫が二人、三人と未熟者を引張つて行つて段取を与へてやるわけなのですが熟練者がみなくなつたためそれが殆んど出来ない様子です。その結果あそこでは四時間半から四時間五十分位の作業時間の六〇%から七〇%しか実際には働いてゐない。』

(『戦時労働事情』協調会、昭和19年、85-86頁)

これでは、作業能率が上らないのも当然である。かくして、戦争の進行とともに朝鮮人労働者が坑内夫の大部分を占めれば占めるほど、それに反比例して能率は低下し、石炭生産量も低下していったのである。

以上から、「朝鮮人だけを危険な現場に追いやった」という山田らの説は、完全に事実を歪曲したものだということが解る。

長澤秀

山田と並んで朴慶植の賃金差別論を受け継いだのは、70年代から80年代にかけて精力的に常磐炭田の事例を紹介した長澤秀である。

長澤は、1977年の論文では常磐炭鉱に見られる賃金の格差について、次のように指摘していた。

朝鮮人労働者の賃金は請負制による出来高払いであり、この点では日本人鉱員の場合と同じであった。

採炭夫の場合は、一切羽の一作業区において、通常、日本人先山二名、日本人後山一名（朝鮮人後山の指導者）に対して朝鮮人後山五名が組んで一作業班を構成していた。

個人の賃金は、作業区ごとの総作業量、個人持ちの権利歩合（一般に、大先山一分、先山一〇分、後山九分五厘～九分、新人八分から七分五厘見当）及び出勤日数に基づき、割当（かっとう）を行なって計算されていたのである。

着山して半年ないし一年以上たった朝鮮人労働者の一部には実質的には先山の仕事内容をする者もいたが、賃金は後山の権利歩合で計算されていたという。

したがって、同一労働をしても朝鮮人の賃金は日本人の賃金の三割引というのが相場であった、という指摘がなされるのも当然であったと思われる。（長澤秀「常磐炭田における朝鮮人労働者について」、『駿台史学』40、1977.3、101-102頁）

ここには有用な情報も含まれているので、まずそれを確認しておこう。

採炭夫の場合、切羽（採炭・掘進を行う最前線の作業現場）の構成として、「通常、日本人先山二名、日本人後山一名（朝鮮人後山の指導者）に対して朝鮮人後山五名が組んで一作業班を構成していた」とあり、先山（日本人2名）・後山（日本人1名・朝鮮人5名）の計8人で、作業班が構成されていたことになる。（これは飽くまで、長澤が調査した常磐炭田の場合であり、実際には様々な組合せがあったが、朝鮮人は全員後山が普通だった。）

また、賃金の差に大きな影響を及ぼす「個人持ちの権利歩合」は、「一般に、大先山一分、先山一〇分、後山九分五厘～九分、新人八分から七分五厘見当」とあることから、先山を100%とすると大先山110%、後山95～90%、新人80～75%ということになり、朝鮮人は全員後山であることから、日本人先山に比べて賃金は一割から二割、低くなる計算になる。しかし、これは「民族的差別」ではなく、勤続期間の差からくる作業能率の差と見るべきである。

次に、長澤が指摘した部分の内、波線部の内容を検討しよう。

まず、「着山して半年ないし一年以上たった朝鮮人労働者の一部には実質的には先山の仕事内容をする者もいたが、賃金は後山の権利歩合で計算されていた」という部分だが、これは元朝鮮人労働者からの伝聞である（注に「B氏からのききとり」とある）ために、事実として立証されていないだけでなく、たとえ事実であったとしても、次のようなことも考えられる（前掲『半島労働者勤労状況に関する調査報告』40頁）。

「半島人にして本先山となつて居る者はなく、先山と云つても凡て臨時先山である。」
（A 鉱業所生産管理・北海道）

「着山して半年ないし一年以上たった朝鮮人労働者の一部には実質的には先山の仕事内容をする者もいたが、賃金は後山の権利歩合で計算されていた」という証言は、「民族的差別」を想起させる内容となっているが、「実質的には先山の仕事内容をする者」が、上記引用の「本先山」でなく「臨時先山」だった可能性がある。

その場合は、「賃金は後山の権利歩合で計算されていた」としても、「臨時先山」であっても身分としては「後山」だろうから、「賃金は後山の権利歩合で計算されていた」としてもおかしくない。そうだとすれば、これは民族的理由に基づく「賃金差別」とは言えないことになる。

尚、F 鉱業所（北海道）の次のような報告も参考になる（同上、71頁）。

「先山となる条件は本人の実力如何に専らかゝるのであるが、その実力は係員が判定する。先山にも甲乙丙の段階があり、それに従て請負賃金の歩合は夫々1.00, 0.95-0.93, 0.9と決定せられて居り、後山の最高は0.85であり、此の者は普通準先山と称し先山の不在の場合に先山に代つて仕事をするのである。（中略）

半島人先山の養成と云ふ事は必要な事だと思ふが具体的には決するに至つては居ない。（中略）何処へ出しても恥しくないと思ふ程度になるにはどうしても10年はかゝる。」

このF 鉱業所の場合は、後山の最高の者（歩合0.85）は「準先山」として先山不在の場合に先山に代つて仕事をしたが、請負賃金の歩合は先山（甲1.00・乙0.95-0.93・丙0.9）に及ばなかった。長澤が指摘した「朝鮮人労働者の一部には実質的には先山の仕事内容をする者もいたが、賃金は後山の権利歩合で計算されていた」という証言も、この「準先山」だった可能性があり、この場合にも民族的理由に基づく「賃金差別」とは言えないことになる。

次に、「同一労働をしても朝鮮人の賃金は日本人の賃金の三割引というのが相場であった」という部分だが、これも常磐鉱山が朝鮮人の作業能率を日本人の七割と見なしていたとすれば、民族的理由に基づく「賃金差別」とは言えないことになろう。

山田昭次は、この長澤の一連の研究を「常磐炭鉱株式会社の文書により、集団の採炭に対する炭鉱労働者への賃金配分率が朝鮮人に対しては低く定められていることを明らかにし、民族差別賃金が存在したことを実証した」と高く評価しているが（山田昭次（2005）27頁）、作業能率の差を「民族差別賃金」だと強弁しているだけで、「実証した」などとは

とても言えない。

ここで注目すべきことは、長澤の論じた常磐炭田の前身である磐城炭鉱（常磐炭田は第二次大戦中に磐城炭鉱と入山採炭が合併して成立した）の事例である。

前掲『半島人労務者ニ関スル調査報告』（昭和15年12月）では、磐城炭鉱は次のように報告している（同上、70頁）。

「昨年十月第一次渡航せる労務者は、既に其の稼賃金に於て内地人労務者を凌駕するもの尠からざるに徴し」（磐城炭鉱・仙台管内）

即ち、昭和14年10月に同炭鉱に着山した朝鮮人労務者の中には、「内地人労務者を凌駕する」賃金を獲得するものが少なからずいた、という事実を示している。

このことは、「同一労働をしても朝鮮人の賃金は日本人の賃金の三割引というのが相場であった」という「民族的差別」を想起させる先の証言（これも、長澤の注に「当時の朝鮮人労働者H氏からのききとりによる」とある）に反して、実際には日本人労務者に勝る賃金を得ていた朝鮮人労働者も多くいたことを示しており、民族的理由による「賃金差別」はここでも否定される。

このように、長澤の示唆する朝鮮人差別は第一次史料に依拠したものではなく、検証を経ていない朝鮮人労務者の証言に依拠したものでしかなく、注意が肝要である。

更に長澤は、1979年の論文では次のように書いていた。

「朝鮮人労働者の賃金について考える際に注意すべき点は、実際に賃金の支払いがなされていたかどうかということである。勿論、炭鉱会社には立派な賃金支払に関する規則があるのであるが、次の節でも述べるように戦時下においては朝鮮人労働者に現金を持参させないというのが会社の労務管理の大原則であった。だから…、この規則通りに朝鮮人労働者に賃金が支払われていたかどうかは全く疑わしい」

「賃金のうち少額の小遣い銭を除く大部分を強制的に社内貯金させていた目的は明瞭であり、…朝鮮人労働者の「逃走防止ノ有力ナル対策」であった。」

（長澤秀「日帝の朝鮮人炭礦労働者支配について—常磐炭礦株式会社を中心に（続）」、『在日朝鮮人史研究』5、1979.12、85、87頁）

長澤は「炭鉱会社には立派な賃金支払に関する規則がある」にも拘らず、「実際に賃金の支払いがなされていたかどうか」を頭から疑っている。

しかし、これは全く長澤の「予断」であって、磐城炭鉱の朝鮮人労働者の中には「内地人労務者を凌駕するもの尠からざる」賃金を得ていたことは既に見た。

ただ、長澤も指摘しているように「逃走防止ノ有力ナル対策」として、会社側が「賃金のうち少額の小遣い銭を除く大部分」を社内貯金させようとしていたことも事実である。しかし、実際の手取り額は個々人によって異なり、一様ではない。

貯金にしても、必ずしも「強制」したとは限らない。長澤は「賃金のうち少額の小遣い銭を除く大部分を強制的に社内貯金させていた」と言うが、現に長澤本人がこの論文の同年

に聞き取り調査したこの炭鉱の元朝鮮人労働者(李さん)は、次のように証言している。

李 (中略) 小使いもね、〔勤務〕成績いい人はね、月五十円くらい、成績悪い人はね、もう自分の金なんぼ貯金したってなかなかもらえなかったから。(中略)

長澤 李さんは小使いはどの位もらっていたのですか。

李 月五十円くらいだと思うの。

(長澤秀(1979b)「ある朝鮮人炭鉱労働者の回想」、
『在日朝鮮人史研究』4、1979.12、9頁)

長澤は、この「月五十円」に注を付し、「この金額は李さんの記憶違いであろう。もっと少額だと思われる」と書いているが、「小使い」(本人への手渡し)の額は「小林先生」(李を担当していた寮の係員の一人)の匙加減次第だったことが、次の証言から判る。

「とに角月に小使いなんぼと決まってるんだから。成績いい人はいいようにくれるし、悪いやつはもう全然〔小遣いを〕与えないしね。それで私の場合は成績いい方だったから、ある程度まで私の言うことを先生が聞いてくれる」

「貯金したって貯金通帳なんかみんな先生預っててこっちに寄せさないもの。それで小使いもね、成績いい人はね、月五十円くらい、成績悪い人はね、もう自分の金なんぼ貯金したってなかなかもらえなかったから。それで町出るのにもね、初め来てね、半年一年そこそこはね、一人で自由に町に遊びに行かれないんだから。(中略)それは逃げる可能性があるから、そうじゃないかと思うの。一年過ぎるとね、…町うちはね、遊びくらいはある程度できたの。」(同上、6頁、9頁。)

このように、「一年過ぎると…町うち〔町内への外出〕はね、遊びくらいはある程度できた」と証言している。ということは、「遊ぶ金」を持っていたということであり、小遣いとして月「五十円くらい」貰ったという李の証言は、信憑性があると言わねばならない。

長澤は、「戦時下においては朝鮮人労働者に現金を持参させないというのが会社の労務管理の大原則であった」という誤った先入観に囚われて、当事者に自ら聞き取り調査をしながら、実際には朝鮮人労働者が賃金の幾許か(たとえ少額であるにせよ、それは町に遊びには出れる程度の現金だった)を受け取っていた事実を見逃している。

以上、朴慶植の賃金差別論を70年代から80年代にかけて継承した山田昭次と長澤秀の議論を見たが、筆者が不思議に思うのは、朴が依拠したデータの杜撰さについて、彼らは果して気が付かなかったのだろうかということだ。

筆者が前節で指摘した通り、『半島労務者勤労状況に関する調査』(昭和18年5月)に掲載されている14鉱山(A～N)の賃金データを見る限り、朝鮮人と日本人の間に一見して「賃金差別」があると断定し得るほどの、明白な差別は認められない。このデータは、朴自身の手によって1982年には『朝鮮問題資料叢書』第一巻として刊行されており、朴が1976年に創始した在日朝鮮人運動史研究会の常連だった山田や長澤には、固より容易にアクセスできた筈である。

朴慶植はそこごく一部のデータだけをつまみ喰いして、民族的差別によって朝鮮人労働者の賃金は「日本人の半額か、それを若干上回る程度」でしかなかったという自説の根拠に援用したわけだが、元のデータを少しでも調査すれば、朴の賃金差別説は全く成り立たないことが判った筈なのに、山田や長澤らは何故再調査する手間を怠ったのだろうか。或いは、再調査はしたけれども、元のデータの示すところを公表すれば、師の説を批判することになるので、押し黙ってしまったのだろうか。

朴の賃金差別論は、戦時中の法規・各炭鉱の見解・公表されたデータ、いずれに照らしてもそれと全く相反することを主張しているわけだから、それを史実として認定するためには、その裏づけとなる客観的なデータが不可欠であり、それを立証する挙証責任は、朴慶植並びにその賃金差別論を受け継いだ山田や長澤らの側にある。

その当然のことを、彼らはしていない。いや、賃金差別を裏づける明白なデータを、今に至るまで示し得ないでいるのである。

田中直樹

一方、60年代後半から朴慶植の賃金差別論とは一線を画した研究を進めてきた田中直樹は、筑豊炭田を例にとり「戦時期における朝鮮人鉱夫の雇用状態」を分析した1978年の論文の中で、次のように述べている。

戦時下における朝鮮人労働者については、すでに多数の著作・論文が発表されており、参照すべき点も多い。それにもかかわらず具体的な事例研究は必ずしも十分な成果をあげていない。

このことは、戦時期だけでなく他の期間にも共通する。筑豊の場合もこれ迄に多くの証言集や調査・研究報告書が発表され、その都度ジャーナリズムを賑わした。人々の関心を呼びつつも他面でそれがうつろに映るのは、狭い視点から全貌を捉えようとしたからである。ジャーナリズムは、鉱夫の世界を不正な映像ととらえ、人人に或る種の固定観念を植え付けてしまった。この罪は深い。また、進歩的文化人と称された人々も同罪である。

(田中直樹「戦時期における朝鮮人鉱夫の雇用状態—筑豊炭田の事例を中心に—」、小沢有作編著『近代民衆の記録10 在日朝鮮人』新人物往来社、1978、565-566頁)

ここで田中は明言を避けているが、「ジャーナリズムは、鉱夫の世界を不正な映像ととらえ、人人に或る種の固定観念を植え付けてしまった。この罪は深い。また、進歩的文化人と称された人々も同罪である」というのは、朴慶植やその弟子筋等によって「朝鮮人強制連行」の語が「固定観念」として広まったことを指しているのだろう。

田中はここで初めて、朝鮮人「強制連行」「強制労働」論、「賃金差別」論に対する異議申し立てをしたのである。田中はこの論文の中で、昭和14年以降の朝鮮人労働者移入の性格を次の如く述べる。

昭和十四(一九三九)年七月、第一次労務動員計画が決定され、労働力不足の補充として、移入朝鮮人労働者八万五千人が割り当てられた。大正十四(一九二五)年以

来実施してきた朝鮮人の日本への渡航制限は、この計画により根本的に転換する方針がたてられ、周知のように、いわゆる「朝鮮人強制連行」が茲に開始される。(同上、572頁)

「朝鮮人強制連行」の前に「いわゆる」を付し、また括弧尽きで「朝鮮人強制連行」と呼んでいる。このことは、朴慶植の創出になる「朝鮮人強制連行」という用語の妥当性に対する筆者の留保を意味しており、「朝鮮人強制連行」論から距離を置く田中の研究上のスタンスを示している、と言えるだろう。

当該論文の中で、日本人と朝鮮人の賃金については、田中は次のように言っている。

朝鮮人鉱夫の賃金については、具体的史料が見あたらず判断のしようがないが、明治平山の場合次の記録が残っている(年次不詳)。採炭夫—日本人—日一人当各坑平均五円六銭、朝鮮人四円二二銭。仕繰夫—日本人—四円二七銭、朝鮮人三円三四銭。なお、日笠江迎鉱業所の『賃金台帳』(昭和十九年五、八月分、九州大学産業労働研究所蔵)が残されており、当時の炭鉱賃金を分析するうえで参考となるが、検討する時間的余裕がなかったため、指摘だけにとどめておきたい。(同上、608-609頁)

上記明治平山炭鉱の示すデータは、採炭夫平均で朝鮮人(4.22円)は日本人(5.06円)の83%、仕繰夫平均で朝鮮人(3.34円)は日本人(4.27円)の78%となるが、田中はこの格差の理由を(「年次不詳」とあり、恐らくデータ不足のためであろう)検討していない。また、田中が紹介した江迎鉱業所の『賃金台帳』の分析は、40年後に韓国人研究者の李宇衍が行うことになる。(後述)

田中は、1984年には一連の研究を『近代日本炭礦労働史研究』という大著にまとめているが、賃金については前掲(1978)の記述と同じである。

④ 1990年代

朝鮮人・中国人強制連行・強制労働を考える会全国交流集会

90年代以降になると、「強制連行」の研究は新たな展開を迎えることになる。

戦後補償裁判が日本各地で提訴され、それをバックアップするような形で「全国交流集会」が組織されていくのである。早くから「強制連行」問題の研究史を手がけてきた山田昭次は、このことについて次のように指摘している。

「一九九〇年代以降の朝鮮人戦時労働動員の調査研究はこの年代に活発に進展した韓国人戦争被害者とその遺族の日本の国家と企業に対する戦後補償運動に刺激を受けて前進した。(中略)次々と労働者・軍人・軍属・朝鮮女子勤労挺身隊・軍慰安婦として戦時動員された韓国人の日本国家や企業を相手取った戦後補償を求める提訴が続いた。一九九〇年、一九九一年はその出発点だった。」

「一九七〇年代以降の各地の調査運動の蓄積や南北朝鮮の対日補償要求の展開を背景にして、…一九九〇年八月二五日と二六日に名古屋に一三都道府県から四七団体、

約三百人が集まって「第一回朝鮮人・中国人強制連行・強制労働を考える会全国交流集会」が開催され、…毎年開催地を変えて一九九九年の第一〇回まで継続した。以後「強制連行調査ネットワークの集い」に改組されて翌年から二〇〇二年まで毎年九月に開催地を変えて開催された。(中略) 以上のように、調査・研究運動と戦後補償要求運動が緊密に関係をもって展開したのが、一九九〇年代以降の特徴である。」

(山田昭次・古庄正・樋口雄一『朝鮮人戦時労働動員』岩波書店、2005、32-34頁)

だが、こうした「調査・研究運動」と「戦後補償要求運動」の密接な関係も、元を質せば朴慶植の『朝鮮人強制連行の記録』がその「種」を蒔いたのだということを、山田は次のように指摘している。

この書物の影響は広く、一九七〇年代には朝鮮総連と日本人の合同調査団や日本人個人もしくは集団による朝鮮人強制連行調査を各地に生み出した。一九九〇年以降、その基盤の上に毎年「朝鮮人・中国人強制連行・強制労働を考える全国交流集会」が開かれるようになった。他方、十数都府県に朝鮮総連と日本人によって組織された「朝鮮人強制連行真相調査団」も組織された。同時に労働者、軍人、軍属、「従軍慰安婦」として強制連行された本人や遺族による戦後補償訴訟も次々と起こされた。(中略) これらの訴訟は、先生によって始められ、蓄積されてきた朝鮮人強制連行研究が、私たち日本人歴史研究者の法廷証言・裁判所への意見書提出や弁護士の弁論を直接支えると同時に、広範な労働者に受けとめられ、そこに根を降ろした結果なのである。…一九六五年に『朝鮮人強制連行の記録』でなされた先生の日本人批判が、今日研究と実践の両面で日本人のなかにこのような形で実を結び始めたことは注目してよいと思う。

(山田昭次「朴慶植先生の在日朝鮮人史研究について」、
『在日朝鮮人史研究』28、1998、17頁)

90年代以降の戦後補償裁判は、「高木健一や大森典子、福島瑞穂などといった弁護士が盛んに原告探しをして、彼らを焚きつけて起こした」もので、「戦後補償」という言葉自体も「九〇年代以降に高木らによって新たに作られた造語」である(勝岡寛次(2021)、96-97頁)。

また、「強制連行」の語が一大ブレイクを起したのは、朝日新聞による「92年1月強制連行プロパガンダ」によってであり(「朝日新聞「慰安婦報道」に対する独立検証委員会報告書」、日本政策研究センターHPにて公開)、90年代はこうした戦後補償裁判やジャーナリズムの意図的プロパガンダによって、「強制連行」の語が一举に一般化した時期だったと言える。

「研究と実践の両面で」と山田は書いたが、朴を实践(運動)面で支えたのは、飛田雄一と樋口雄一だろう。

90年代の「朝鮮人・中国人強制連行・強制労働を考える会全国交流集会」(以下、「全国交流集会」と略)が朴慶植の志を継いだ運動の一環であったことは、全国交流集会の事務局を担った神戸学生青年センター館長の飛田雄一が、次のように述べていることから明らかだ。

朴先生は亡くなられるまでこの交流集会には皆勤で、いわばこの交流集会も朴先生が六〇年代に蒔かれた種を刈り取る作業をしている全国の仲間が集まっているともいえる集会である。(飛田雄一『再論朝鮮人強制連行』三一書房、2018、183頁)

飛田が館長を務める神戸学生青年センターは、「強制連行」の運動家にとっては、運動の拠点としての役割を果たしてきたと言っている。

朴を運動面で支えたもう一人の後継者は、樋口雄一であろう。樋口は朴との関わりを次のように証言している。

先生に第一回の〔在日朝鮮人運動史〕研究会から今年一月の会合まで毎月お教を頂いた。初めの頃は会員が少なく、四・五人であったから会を休めず必ず出席していた。したがって先生の影響を受けないわけがなく、私は日本人社会が在日朝鮮人をどう抑圧してきたか、ということに関心を持ち、協和会の研究もするようになった。

(樋口雄一「朴先生と日朝連帯運動」、『在日朝鮮人史研究』28、1998.12、186頁)

樋口は、朴が設立した前述の在日朝鮮人運動史研究会の関東部会の代表を務めており(因みに関西部会の代表は飛田雄一である)、同部会の月例会は既に474回(2020年2月時点)を数えている。

古庄正

古庄正は1990年代以降に、朝鮮人「強制連行」問題に対する企業責任を論ずる研究者として論陣を張った一人である。

古庄正(1992)は朝鮮人労働者の再契約の強制問題を取り上げ、次のように論じた。

再契約の強制問題は、朝鮮人戦時動員の強制的性格を知る上でも重要な手がかりとなる。再契約は、連行の仕方のいかにかわりなく、全ての「集団移入朝鮮人労働者」に強制された。期間満了となっても再契約を強制し、帰国を許さないところこそ、戦時朝鮮人動員の強制的性格がもっとも鋭く現れているとあってよいだろう。(中略)強制連行を考える上で最も肝心なことは、どのような形態で連行されたにしても、いったん日本(帝国内)に連行されたが最後、退職の自由はなかった、ということであり、「移入朝鮮人労務者」は本質的には契約労働者ではなかった、ということである。再契約の強制問題は、このことを傍証している。

(古庄正「朝鮮人強制連行問題の企業責任」、駒澤大学『経済学論集』24-2、1992.9、15頁)

古庄は、契約満期者に対する再契約は、「全ての「集団移入朝鮮人労働者」に強制された。期間満了となっても再契約を強制し、帰国を許さないところこそ、戦時朝鮮人動員の強制的性格がもっとも鋭く現れている」と断定するが、そうではない。契約満期者に対して、会社側は再契約を熱心に勧めたが、実力行使を伴う「無理強い」まではしていない。それは当初の契約の不履行であるという意識が、会社側にもあったからである。

「いったん日本(帝国内)に連行されたが最後、退職の自由はなかつた」と古庄は言うが、実際には移入朝鮮人労働者全体の4割もの者が逃亡し、国内のもっと条件のいい職場に移動した事実が厳然としてある。また、満期を迎えた朝鮮人労働者の何割かは帰国、もしくは自由労働者に転じている。契約が満期に近づくと、会社側としては折角育ててきた労働力を失うまいとして、あの手この手で再契約を強力的に勧誘したことは否定しないが、それは暴力によって再契約を「強制した」とことと同じではない。

彼等には「退職の自由」は基本的にあった。あったけれども、戦争遂行中の当時の日本としては、国策として彼らを必要としていた。だから、再契約するよう強力的に彼らを勧誘したのであり、彼らの中には再契約に応じた者もいたが、帰国もしくは日本内地でもっと条件のいい職場に移動した者は少なからずいた、ということである。

ここでは、そのことを示す基本的なデータを紹介しよう。1939年10月～1942年10月末の3年間の「移入朝鮮人労働者移動調」によれば、その「減耗歩合」(移動原因)は次の通りである(引用文中の「その他」の内訳については、「朝鮮人労働者に関する調査結果」(1946.7)に基く)。

逃亡：35.6%、病気送還：4.3%、満期帰鮮：7.3%、死亡：0.9%

その他(不良送還・一時帰鮮未帰還者・懲戒解雇・依頼解雇・入営等)：5.5%

残存率：46.4%

(前田一(1943)、124頁)

確かに契約が満期に達していない者もしくは満期契約者だが再契約の結果として、当該鉱山に残存した者が二人に一人の割合でいたことが、ここには示されているが、一方では「逃亡」した者が三人に一人おり、「満期帰鮮」した者や「一時帰鮮」してそのまま行方を晦ました者は、昭和17年末のデータでは十人に一人近くいた(7.3%+ α)と見てよい。

古庄の言うように、契約満期者に対する再契約が「全て」の朝鮮人労働者に「強制」され、「帰国を許さないところこそ、戦時朝鮮人動員の強制的性格がもっとも鋭く現れている」のであれば、満期帰鮮者や一時帰鮮者は限りなくゼロに近い数字でなければならない。実際にはそうではなく、「満期」の理由で帰鮮した者も上記の通り、一定程度の割合で存在している。それは本来的に彼らが「契約労働者」であり、企業が再契約を「強制」できなかったからである。

ここにこそ、問題の本質はある。古庄の主張とは裏腹に、彼らは「本質的に契約労働者」だったからこそ、「満期帰鮮」が可能だったのである。「満期帰鮮」という言葉は、当時の統計にも必ず現れているが、「満期帰鮮」という概念自体が「契約」の成立を前提にしていることを、古庄のような再契約「強制」論者は見落している。

この問題は、次節で改めて論じることにしたい。

守屋敬彦

古庄と並んで、90年代に住友鴻之舞鉱山の史料を使って「強制連行」「強制労働」を論じたのが守屋敬彦である。

守屋の論文の特徴の一つは、本人は無自覚なのかもしれないが、イデオロギー色が非常に強いことである。例えば、その初期の論考(1990)で、守屋は次のように述べている。

「15年戦争中における強制連行・強制労働は、(中略) ナチス・ドイツのユダヤ人絶滅に匹敵する絶対主義的天皇制軍部ファシズム国家の暴虐である。この根こそぎ的徴発の裏には、膨大な物的略奪が前提にあることはいうまでもない」

「一方被害者側の朝鮮・韓国人にとっては…民族差別が厳然として存在している。」

「加害者側の日本人の言い分には何らの正当性もない。」

(守屋敬彦「金属鉱山と朝鮮・韓国人強制連行—住友鴻之舞鉱山」、
『道都大学紀要・教養部』9、1990、13、14、17頁)

「15年戦争中における強制連行・強制労働」は「ナチス・ドイツのユダヤ人絶滅に匹敵する」と守屋は断言するが、ナチス・ドイツによるホロコースト(他民族絶滅政策)と日中戦争以降の朝鮮人労働者の集団移入政策が、同次元で語れるはずがない。

前者は何百万単位というジェノサイド(大量殺戮)を伴うものであったが、60万人と言われる集団移入された朝鮮人労働者にはきちんと賃金も支払われていた(賃金の多寡には論争があるが、賃金が支払われていたこと自体は事実である)し、炭鉱事故その他による犠牲者は出たものの、終戦後にその殆どは韓国に帰還している。

もしも日本にまつわる現代史で、ナチス・ドイツに匹敵するジェノサイドがあったとすれば、それは一瞬にして20万人とも言われる非戦闘員を殺戮した広島・長崎への原爆投下、或いは「強制連行」「強制労働」を言うのであれば、終戦時に60万人の日本軍捕虜を強制連行し、奴隷的強制労働により6万人近い死者を出したと言われる、ロシアによるシベリア抑留こそが、その名に相応しい筈である。

しかし、守屋にかかると「加害者側の日本人の言い分には何らの正当性もない」のだから、第二次大戦中の戦時動員についても、日本＝加害者・絶対悪、韓国＝被害者・絶対善という図式になってしまうのである。

守屋の立論には、この種の激しい思い込み乃至イデオロギーからくる独善性が甚だしい。彼の論ずる賃金問題も、この種の思い込みと無縁ではない。

例えば、守屋敬彦(1991b)は次のように言う。

賃金は一人前一日坑外一円五十銭、坑内一円七十銭以上、…ほとんど日本人労働者と変わりはなかった。しかし、現実には、賃金は七分役から八分役になるには日本人・朝鮮人労働者間に差別はなく両者とも一カ月後に八分役となったが、八分役から九分役になるには朝鮮人労働者は一カ月遅く、一人役になるには六カ月遅かった(鑿磐夫、支柱夫の場合。手掘夫は一カ月と三カ月。運搬夫は一人役になるのに三カ月それぞれ遅い)。(中略) 基本給の昇給に差別がもうけられていたことで、種々の点で朝鮮人は不利な状況に追い込まれた。

(守屋敬彦(1991b)「解説：住友鴻之舞鉱山の朝鮮人強制連行・強制労働」、

守屋敬彦編『戦時外国人強制連行関係史料集』Ⅲ朝鮮人2、下巻、1270-1271頁)

守屋によれば、「賃金は…ほとんど日本人労働者と変わりはなかった」が、それは建前で「現実には…基本給の昇給に差別がもうけられていた」というのである。

しかし、守屋がここで例示しているデータは、「基本給の昇給」を示すものではない。

守屋がここで実際に引用しているのは、住友鴻之舞鉱山の「半島労務員統理綱要」（昭和16年1月、以下「綱要」と略す）所載の「職別標準養成期間」という一覧表からデータを抜き出したもので、その一覧表と表に付随した説明は次のようになっている。（原文は縦書きだが、漢数字を横書きに直した。）

職別標準養成期間

職別 分役	鑿岩夫		手掘夫		支柱夫		運搬夫	
	半島人	内地人	半島人	内地人	半島人	内地人	半島人	内地人
七分	1ヶ月	1ヶ月	1ヶ月	1ヶ月	1ヶ月			
八分	5ヶ月	4ヶ月	4ヶ月	3ヶ月	3ヶ月	2ヶ月		
九分	<u>16ヶ月</u>	10ヶ月	<u>15ヶ月</u>	12ヶ月	<u>18ヶ月</u>	12ヶ月	<u>3ヶ月</u>	
一人		<u>2ヶ年</u>		<u>2ヶ年</u>		2ヶ年		<u>2ヶ年</u>

（守屋が引用していない工作夫・運転夫・漏斗夫・材料運搬其ノ他の職別は省略した。）

「右表ニ於ケル内地人ハ半島人トノ比較対象ノ関係上記載シタルモノテアル

半島人ニシテ九分役ノ標準期限ニ達シタル者ヨリ選抜シ実地並簡単ナル学科ノ考査ヲ行ヒ之ヲ通過セル者ヲ一人役トスル、尚内地人ニシテ一人役ヲ満二ヶ年以上勤務シ人物、作業、健康共ニ優秀ナル者ハ一・一人役トスルコトアリ

右ノ半島人ヲ一人役ニスル考査並ニ選抜ハ後述ノ教育係カ之ヲナスモノトスル」

（守屋敬彦「解説：住友鴻之舞鉱山の朝鮮人強制連行・強制労働」、守屋敬彦編『戦時外国人強制連行関係史料集』Ⅲ朝鮮人2、下巻、1991、1463頁）

第一に、この表は綱要の第五節「技術的教育訓練」の冒頭に置かれているもので、また「職別標準養成期間」というタイトルが示しているように、飽くまで新規参入した朝鮮人労働者に「技術的教育訓練」を施すに当り、その「標準養成期間」を職種別に示したもので、「基本給の昇給」に差別を設けたものなどではない。この点に、まず決定的な守屋の誤解がある。

第二に、この表の注意書きをよく見ると、「半島人ニシテ九分役ノ標準期限ニ達シタル者ヨリ選抜シ実地並簡単ナル学科ノ考査ヲ行ヒ之ヲ通過セル者ヲ一人役トスル」とあるから、九分役に達した朝鮮人労働者（運搬夫3ヶ月・手掘夫15ヶ月・鑿岩夫16ヶ月・支柱夫18ヶ月）は試験に合格すれば一人役とすると言っているのだから、2年（24ヶ月）を経ずして一人役になれることになる（下線部参照）。一方、日本人は一人役になるには「標準養成期間」として全て2年を要するとしているのだから（波線部参照）、もしこれが仮に守屋の言う如く「基本給の昇給」を示すデータだったとしても、そこに「差別が設けられていた」等とは言えないことになる。

守屋はこの表を見て、「基本給の昇給」を示したものと誤解し、日本人より朝鮮人の方が八分と九分に至る「標準養成期間」が長いのを、「基本給の昇給に差別が設けられていた」と誤読したのである。二重の誤解であり、誤読である。

尚、九分役に達する養成期間が運搬夫（3ヶ月）と手掘夫・鑿岩夫・支柱夫（15～18ヶ月）で大きな差があるのは、A鉱業所の次のような報告を参照すれば、了解できる。

半島人は最初に運搬夫としやがて夫々他の職種に移動せしめる。…殊に支柱夫は長い経験少くも二年以上の勤続を要し、採炭夫は半年位の勤続を要するので他の職種の経験を必ず必要とする訳である。

(前掲『半島労務者勤労状況に関する調査報告』、11頁)

成る程、この表を見ても朝鮮人労働者の「標準養成期間」は、運搬夫だけは3ヶ月で九分に達しており、上記「半島人は最初に運搬夫としやがて夫々他の職種に移動せしめる」を裏書きしている。鑿岩夫(岩盤にドリルで発破孔を穿つ)・手掘夫は共に採炭夫に属し、上記には「半年くらいの勤続を要する」とあるが、九分に達するには16ヶ月と15ヶ月を要するとしている。そして「長い経験少くも二年以上の勤続を要し」と上記にある支柱夫は、九分に達するのに18ヶ月とやはり最長となっているが、それでも日本人の標準養成機関の2年(24ヶ月)には満たない。

綱要から窺えるのは、朝鮮人労働者を「差別」する姿勢ではなく、逆に技術教育を施すことにより「立派ナル人格」を養成しようとしていた鉱山側の姿勢である。というのは、綱要の第五節「技術的教育訓練」の第五項には、以下のように明記されているからである。

技術教育ニ伴ヒ各職場ニ於テモ『先ツ型ヨリ入ル』テウ教育ニ重点ヲ置キ朝礼、挙手ノ礼等ヲ実施シ労務係ノ教育訓練ト協力シ以テ立派ナル人格能力ニ導クヘキテアル
 (前掲『戦時外国人強制連行関係史料集』Ⅲ朝鮮人2、下巻、1463頁)

守屋の賃金関係の立論には、他にも色々と無理があるが、次のような文章もその最たるものである。

賃金に日本人と朝鮮人に差を設けたのは「半島人ハ内地人ニ比シ其ノ能力ハ約八〇%程度」という会社側の認識により「内地人ノ約八〇%程度ノ収入」(『綱要』)にさせる方針があり、朝鮮人蔑視の現れのひとつであった。(同上、1271頁)

守屋がここで引用している「約八〇%程度」云々は、一見すると日本人と朝鮮人の賃金差別のように見え、守屋の言う如く「朝鮮人蔑視の現れ」のようにも見えるが、実はそうではない。というのは、この綱要の中の守屋が引用していない部分をよく読むと、世間では往々にして「内鮮間の差別待遇が喧しく論ぜら」れているがと前置きした上で、両者の作業能力の差を考えれば、「ある程度差別するのが真の意味における公平」だと主張しているからである。守屋が引用していない部分も含め、以下に全文を引用する。

賃金ハ内地人ノ約八〇%程度ノ収入ニナラシムルヲ方針トス而シテ大体月収五十円位ヨリ百二十円位迄ノモノナラシムル方針テアル

其ノ主旨ハ半島人ハ内地人ニ比シ其ノ能力ハ約八〇%程度ナル見込ニ付賃金ニ於テハ各々其能力ノ程度ヲ超ヘザル様措置スルノテアル

世上往々内鮮間ノ差別待遇ガ喧シク論ゼラル、待遇ハ総テ公平デ無クテハナラヌ、公平トハ形式的ノ公平テハナイ実質的ノ公平テアル内鮮両労務者間ニ於テ作業能力

其ノ他ニ於テ相当ノ差異アルハ世上一般ニ認メラレテ居ル処テアル、斯ル意味テアル程度差別スルノガ真ノ意味ニ於ケル公平テ形式的平等等仮ニ実施スルトセハ却テ内地人労務者ノ方カ半島労務者ヨリ待遇条件ガ不良トナリ却ツテ実質的ニハ不公平等トナツテ来ルコトカアル賃金ニ限ラス私生活上例ヘバ配給所利用方法、食事等ニ於テモ半島人ニ騒ガレルノガ辛サニ之ヲ優遇シ過ギ却ツテ内地人ノ方ガ待遇悪シクナリ問題ヲ起セル所少シトシナイ、留意スヘキ事柄テアル」(同上、1481-1482頁)

住友鴻之舞はここで、「内鮮両労務者間に於て、作業能力其の他に於て相当の差異あるは世上一般に認められて居る処」だから、それを前提とすれば、「賃金に於ては各々其の能力を超へざる様措置する」としている。朝鮮人労働者の作業能力は、日本人の「約八〇%程度なる見込」だから、「賃金は内地人の約八〇%程度の収入にならしむるを方針とす」というのである。

日本人と朝鮮人の賃金に差をつけなければ（「形式的ノ公平」）、元々作業能率の高い日本人にとっては逆差別になり（「実質的ニハ不公平」）、朝鮮人を優遇し過ぎるというので日本人の側に不満が生じて問題が起きる。従って、「実質的の公平を期す」ために、賃金に差をつけるのだと説明している。

住友鴻之舞としては、両者の作業能力に差がある以上、賃金に差をつけるのは当然だという論理に立っている。従って、守屋がこの規定を以て「朝鮮人蔑視の現れ」だというのは、そもそもの前提において理解を誤っているのである。

西成田豊

西成田豊は日本経済史・労働史の専門家（一橋大学名誉教授）である。

西成田は1997年の著書の中で、「民族的差別賃金」について次のように書いている。

民族的差別賃金を比較的明確に規定していたのは住友鴻之舞鉦山で、同山では「移入」朝鮮人の「賃金ハ内地人ノ約八〇%程度ノ収入ニナラシムルヲ方針トス」とされてきた。しかしその住友鴻之舞鉦山ですら、賃金の民族的差別性の理由を、「半島人ハ内地人ニ比シ其ノ能力ハ約八〇%程度ナル見込ニ付賃金ニ於テハ各々其能力ノ程度ヲ超ヘザル様措置スルノテアル」と述べ、朝鮮人鉦夫と日本人鉦夫の技能水準の差を強調せざるをえなかった。

以上のように、賃金の表層をみるかぎり、朝鮮人鉦夫と日本人鉦夫とのあいだに民族的差別賃金は存在しなかったかのごとくである。

（西成田豊『在日朝鮮人の「世界」と「帝国」国家』東京大学出版会、1997、275頁）

上記の引用の最初の部分（波線部）は、既に守屋敬彦の項で詳しく論じたので、ここでは繰り返さないが、「民族的差別賃金」の規定ではない。守屋はこの規定を「朝鮮人蔑視の現れのひとつ」だと断じたが、守屋も西成田も住友鴻之舞の綱要をきちんと読まなかったことから生じた誤解、もしくは意図的曲解である。

引用の最後の部分（下線部）は、「賃金の表層をみるかぎり、…民族的差別賃金は存在しなかったかのごとくである」と書いているので、一見すると「賃金差別論」の否定のよ

うにも思えるが、西成田はこのように述べた後で次のように書き、「賃金の表層」でなく「深層の構造」、即ち「強制的」な「積立、貯蓄」がなされていて、実際に支払われた賃金は僅かだったという問題提起をした。

「しかし朝鮮人鉱夫の賃金は、多くのばあい、経営側の手によって強制的に積立、貯蓄され、朝鮮人鉱夫に実際に支払われた賃金はごく僅かであったという深層の構造に目を向けなければならない。」

「以上に引用したような強制貯金、「自発的」貯金の「勧奨」、経営側による貯金通帳の保管と貯金引出しの事実上の抑制、原簿上の賃金記載と実際の少額賃金支給という諸システムのもとで、多くのばあい、朝鮮人鉱夫の賃金の実質的収奪がおこなわれたのである。朝鮮人鉱夫の賃金の民族的差別構造は、まさにこの点にあったといつてよい」
(同上、275-276頁、277頁)

西成田は、「朝鮮人鉱夫に実際に支払われた賃金はごく僅かで…多くのばあい、朝鮮人鉱夫の賃金の実質的収奪がおこなわれたのである。朝鮮人鉱夫の賃金の民族的差別構造は、まさにこの点にあった」と断定しているが、「朝鮮人鉱夫の賃金の実質的収奪」を少しも立証していない。

そもそも「経営側の手によって強制的に積立、貯蓄され、朝鮮人鉱夫に実際に支払われた賃金はごく僅かであった」のは、逃亡を防止するために経営側が取った苦肉の策である。逃亡の問題については、次節で改めて論ずる。

また、貯金は強制・任意に拘らず、満期退職時には払い戻しされており（任意の場合には年5～7%の利子が付いた）、会社側が「強制的に積立、貯蓄」させたことを以て、「朝鮮人鉱夫の賃金の実質的収奪」とは言えない。例えば、次の二つの報告は「実質的収奪」ではなかった証拠である。

「2年の契約期間満了後最高1,300円を貯へ帰国したる例あり」(A 鉱山)

(前掲『半島労務者勤労状況に関する調査報告』124-125頁)

「二ヶ年間の貯金額は相当の額に達することが統計上示されてゐる。少くとも七〇〇円―八〇〇円、多いもので二五〇〇円程度になる。二〇〇〇円程度といふのは稀でない。今迄このやうな貯金をしたこともない者が多いので、満期のときはよろこんで炭山のよさをたたへるといふ。鉱山のよさは貯金によつて示されるといつていい。」

(前掲『炭山に於ける半島人の勤労管理』、211-212頁)

また、朝鮮人鉱夫本人への手渡し額、及びその方法は炭鉱によって区々で、一律には言えない。家族持ちの場合には「事務所の方では、いくら貯金するのか、いくら国さ送るのかと聞いて、あとの残りはちゃんと渡してくれました。強制貯金はなかったです」と証言し、「強制貯金」を否定した例さえある(山田昭次(1980)、朴慶植・山田昭次監修、梁泰昊編『朝鮮人強制連行論文集成』明石書店、1993再掲、457頁)。また、「小遣銭については内鮮特に区別するは不可なるを以て、特に制限せず…。その用途は一般に市街地に出での飲食、映画観覧等が主なるものである」としたF 鉱業所(北海道)のような事例

もある(前掲『半島労務者勤労状況に関する調査報告』148頁)。

西成田の言う「民族的差別構造」とは、貯金を強制することで「賃金の実質的収奪が行われた」ということのようなのだが、ごく一部のケースだけを取って、そのように断定することは大きな誤りである。(以下、2000年代以降の先行研究については、次号に掲載)

引用参考文献(執筆者名の五十音順)

- 勝岡寛次(2018)「朝鮮人・中国人「強制連行」問題の起源—運動史的観点からの一考察」、『歴史認識問題研究』3、2018.9
- 勝岡寛次(2021)「朝鮮人・中国人「強制連行」運動史」、西岡力編『朝鮮人戦時労働の実態』一般財団法人産業遺産国民会議、2021
- 新藤東洋男(1966)『太平洋戦争下における三井鉱山と中国・朝鮮人労働者—その強制連行と奴隷労働』(『研究報告』第一集)人権民族問題研究会、1966.7
- 隅谷三喜男(1949)「石炭鉱業の生産力と労働者階級—戦時戦後の炭鉱労働を廻つて」、東京大学経済学部編『戦後日本経済の諸問題』有斐閣、1949
- 田中直樹(1968)「第二次大戦前夜の炭鉱における朝鮮人労働者—石炭連合会資料を中心に」、『朝鮮研究』72、1968.4
- 朝鮮人強制連行真相調査団(1974)同編『朝鮮人強制連行・強制労働の記録—北海道・千島・樺太篇』現代史出版会、1974
- 鄭大均(2017a)「徴用工は不幸だったのか」(1)軍艦島、『Hanada』18、2017.11
- 鄭大均(2017b)「朝鮮人は不幸だったのか」(2)戦時動員、『Hanada』19、2017.12
- 長澤秀(1979b)「ある朝鮮人炭鉱労働者の回想」、『在日朝鮮人史研究』4、1979.12
(朴慶植・山田昭次監修、梁泰昊編『朝鮮人強制連行論文集成』明石書店、1993再掲)
- 朴慶植(1962)『太平洋戦争中における朝鮮人労働者の強制連行について—日本帝国主義の爪跡』朝鮮大学校地理歴史学科、1962
- 朴慶植(1965)『朝鮮人強制連行の記録』未来社、1965
- 前田一(1943)『特殊労働者の労務管理』(産業能率増進叢書)山海堂出版部、1943.11
(飛田雄一編・解説『特殊労働者の労務管理』(十五年戦争重要文献シリーズ第12集)不二出版、1993.5再掲)
- 三菱美唄炭鉱労働組合編『炭鉱に生きる—炭鉱労働者の生活史』岩波新書、1960.5
- 山田昭次(1980)「日立鉱山朝鮮人強制連行の記録—解説と証言」、『在日朝鮮人史研究』7、1980.12
(朴慶植・山田昭次監修、梁泰昊編『朝鮮人強制連行論文集成』明石書店、1993再掲)
- 山田昭次(1987)「朝鮮人強制労働の歴史的前提—筑豊炭田を主な事例として」、『在日朝鮮人史研究』17、1987.9
- 山田昭次(2005)山田昭次・古庄正・樋口雄一『朝鮮人戦時労働動員』岩波書店、2005
- 李宇衍(2017)「戦時期日本への労務動員された朝鮮人鉱夫(石炭、金属)の賃金と民族間の格差」、『エネルギー史研究』32、2017.3

註

- 1 この報告書の中に、「鈍重」「怠惰」「無責任」といった、朝鮮人労働者に対する否定的な評価があることを問題視し、「差別感をむき出しにし」としていると酷評する向きも、一部の解説の中にはあるが(前掲『北海道と朝鮮人労働者』242頁)、「鈍重」「怠惰」「無責任」といった表現で朝鮮人労働者の「短所」を指摘することは、全国78炭鉱を調査した当該報告の中には溢れかえっていることから見ても、これは朝鮮人労働者に対して、当時の炭鉱現場が一樣に実感していた、むしろ「客観的」な評価であり、民族的な理由による「差別感をむき出しにし」たものではなく、と筆者は思料する。

- 2 前掲『半島労務者勤労状況に関する調査報告』90頁、173-174頁にも総括表あり。
- 3 前田一（1943）によれば、昭和17年時点での平均賃金は、坑内夫が4円20銭、坑外夫が3円12銭で、坑内夫は坑外夫の1.35倍である。前田一（1943）、138-139頁。
- 4 市原博（1991）の紹介した「移住朝鮮人労働者ニ関スル調査概要」（1940.8.15）によると、同鉱山の「半島人」の一カ月平均取得賃金は52円56銭、一日当り平均取得賃金は2円30銭であり、「一カ月平均取得賃金額を一日当平均賃金で割ると、朝鮮人は約二三日分」となる。市原博（1991）、103頁。
- 5 前掲『半島人労務者ニ関スル調査報告』2頁。前掲市原の紹介した資料によると、「半島人」の一日当り取得賃金額は最高5円99銭、最低62銭である。日給80銭～1円とした李も、最低ラインの一人だったと考えれば、全く有り得ない話ではないが、朝鮮人労働者の平均は2円30銭であり、この額は「日本人の先山は二円六〇銭くらいだった」と李が証言した、その日本人の先山の額に近似する。従って、たとえ李の証言が正しいとしても、その額は平均的な朝鮮人労働者の賃金の三分の一程度でしかなく、これは日本人と朝鮮人の「民族差別」の結果ではなく、李が「稼働を怠」った結果としての低賃金に過ぎない。