

## 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（2）

勝岡 寛次（麗澤大学国際問題研究センター客員教授）

（前号より続く）

## ⑤ 2000年代以降

## 強制動員真相究明ネットワーク

2000年以降の先行研究の特徴は、戦後補償裁判が韓国に飛び火したことに伴い、それを支える運動団体が日本にも生れ、研究者も韓国とタイアップした動きを見せるようになったことである。これらは、60年代に朴慶植の提起した朝鮮人「強制連行」「強制労働」説に立脚し、「賃金差別」論を継承した90年代の全国交流集会の流れを汲むものである。

一方で、「強制連行」「強制労働」説に対する本格的反論が国内でなされるようになるのも、この時期からである。更に2010年代後半には、韓国の学者からも「強制連行」「強制労働」説を批判する新たな動きが生じて、今日に至っている。

ここではそうした2000年代以降、現在に至る先行研究の流れを概観したい。

まず、元徴用工被爆者が三菱広島を訴えた裁判（第一次三菱重工広島訴訟、2005年に最高裁で原告敗訴確定）が、日本での裁判係争中の2000年に韓国に持ち込まれ、釜山地裁に提訴された。次いで、朝鮮人戦時労働者が新日鉄住金を訴えた裁判（第一次日本製鉄訴訟、2003年に最高裁で原告敗訴確定）が、やはり韓国に持ち込まれ、2005年にソウル地裁に提訴された。

これらは「両方とも日本で敗訴した原告らが日韓の弁護士と運動家の支援を受けて始めた裁判」であり（西岡力（2022）、101頁）、2004年には韓国で日帝強占下強制動員被害者真相糾明委員会が結成され、これに呼応して日本でも2005年に強制動員真相究明ネットワーク（以下、「真相究明ネットワーク」と略）が結成された。

真相究明ネットワークの共同代表の一人には、朴慶植の運動面の後継者である飛田雄一が就任し、また呼びかけ人には朴の研究面での後継者と言える山田昭次・林えいだい・樋口雄一・古庄正・竹内康人らが名を連ねている。事務局は90年代の全国交流集会同様、飛田が館長を務める神戸学生青年センターに置かれており、2006年以降、毎年のように「全国研究集会」を日本各地で開催している。（最近では2024年7月27日、第16回強制動員真相究明全国研究集会が「強制動員真相究明20年の活動と課題」をテーマに開催されている。）

その講師には、上記呼びかけ人の他にも、守屋敬彦・鄭惠瓊・外村大・広瀬貞三といった研究者が頻繁に参加している。彼らが核となって、2000年代以降の「強制連行」「強制労働」論を牽引していったことは間違いない。

### 戦後補償裁判における「証言」の問題点

こうして2000年代以降に日本から韓国に持ち込まれた戦後補償裁判の最大の問題点の一つは、日韓の弁護士や運動家が原告集めをする過程で、「バイアス」のかかった「証言」が積極的かつ大量に採用されたことである。この問題は1970年代以降に朝鮮総連が主体となって行った、朝鮮人強制連行真相調査団による一連の「証言」収集活動にも同様に言えることだが（前稿の31-32頁を参照）、2000年代以降の戦後補償裁判にも見られるところである。

例えば、次のような事例が参考になる。

韓国内にいた徴用経験者たちは、日本のいわゆる「人権派弁護士」たちの協力を得て、日本政府と日本の企業を相手に訴訟を準備していた。訴訟に勝てば多額の賠償金をもらうことも可能という噂も広がっていた。

問題はこれをネタに全国を回りながら徴用経験がある老人を訪ね、老人たちの耳に「オイシイ話」を吹き込んだ人々がいたということだ。彼らは戦時期に日本で仕事をしてきた老人たちに「政府から補償金を受け取ることができる」と告げ、申告して訴訟に参加するよう説得した。

（崔碩榮『韓国「反日フェイク」の病理学』小学館新書、2019.4、204頁）

実際、彼らと一緒に証言を集めていた韓国の研究者・鄭惠瓊は、その「あこぎ」なやり口を次のように指摘している（引用文は、鄭惠瓊『日帝末期朝鮮人強制連行の歴史』（景仁文化社、2003、ハングル）を崔氏が翻訳したもの）。

尹老人の証言は彼らがこれまで聞いてきた証言内容と様々な面で異なっていた。強制連行以前の時期に就職した尹老人が記憶する紀州鉾山では、生活は比較的自由な環境だった。頻繁に職場をはなれ旅行に出かけたりもしたが、職場に復帰した時には監督から叱られるどころか「戻ってきてくれてありがとう」と挨拶されたという。それどころか「美しい日本の恋人を置いて帰国したくない」ほどに様々な面で日本生活に満足していた。（中略）

日本側の面談者たちはそれまでに抱いていた「紀州鉾山の朝鮮人労働者はこうこうだ」という公式からはずれた証言には我慢することが出来なかった。

「殴られませんでしたか？ なぜ殴られなかったのですか？」という質問は、口述者（尹老人）の否認にもかかわらず続けられた。〔他の証言と〕違う内容を聞いても、…「…他の人は殴られたと言っていたんですが」という感じである。まるで「なぜあなただけが殴られなかったというのか」という叱責であり、「殴られた」と言わなければ〔口述を〕終わらせないとといった勢いは追及しているかのようだった。

（中略）その〔尹老人の〕表情を見て筆者は「今私たちがやっていることは何なのか？」と自分が恥ずかしく感じるほどだった。（同上、206-208頁）

2018年、韓国大法院は日本統治時代に日本企業で働いていた朝鮮人労働者が「慰謝料」の支払いを求めた裁判で、被告の新日鉄住金に対して一人当たり約一億ウォン（一千万円）

の賠償を命じたが、大法院は上記のようにして集められた原告側の一方的な証言を、全て事実と認定し、「反人道的不法行為」と断じた（同上、168頁）。

尹老人のような証言、「強制連行」「強制労働」論者の考える「事実」（先入観）に反する証言は歪められ、或いは無視された事実がある以上、「証言」はそのままでは採用できない筈である。にも拘らず、大法院がそうしたバイアスのかかった「証言」を、全て「事実」と認定したことは、この大法院判決が日韓併合「不法論」に基く、極めて政治的なものだったことを示している。

### 岡田邦宏による朴慶植批判

一方、2000年代に入ると朴慶植の「強制連行」論を批判する研究が、続々と現れるようになる。その嚆矢は西岡力（2000）だが、本格的な反論は岡田邦宏（2003）と、鄭大均（2004）辺りからであろう。

岡田は、朴慶植の『朝鮮人強制連行の記録』に引用された「証言の多くは…あまりにも信憑性に欠ける」と批判した上で、次のような事実注意到を喚起する。

戦時動員期間でも、動員とは別にその三倍以上の人たちが自らの意志で日本に渡ってきていたのである。（中略）戦時動員とはいうものの、特に「募集」「斡旋」については、実態としては大量の「出稼ぎ」の流れを、戦争遂行のための炭坑、鉱山、軍需工場へ転換させようとしたとも言えるのである。

（岡田邦宏『朝鮮人強制連行はあったのか一事実が語る「強制連行」説の虚構』日本政策研究センター、2003.9、15、17頁）

これは、戦前から戦時中にかけて、継続的に続いていた大量の「出稼ぎ」の流れを、戦争遂行に必要な炭鉱や軍需部門に振り向けようとしたのが、朝鮮人労働者の集団移入であり、そうした全体の枠組を見ることなく、一部分だけを切り取って「強制連行」を論じたのでは、木を見て森を見ないことになってしまう、という批判であろう。

例えば、集団移入された朝鮮人労働者の4割もの大量の「逃亡」者を出した理由は、「強制連行」「強制労働」の議論では説明が付かない。権力的に「強制」したのであれば、そんなに多くの逃亡者が出るのは、そもそも不可能かつ不可解だからである。

4割もの朝鮮人が逃亡しおおせたということは、戦争による深刻な労働力不足に喘ぐ炭鉱に対して、国家が集団移入という半強制的手段を行使することによって、その穴埋めを図ったにも拘らず、自発的渡航（出稼ぎ）の手段として、集団移入が利用されたことを示しているのである。彼らの中には「募集」「官斡旋」の機会を利用し、最初から逃亡する積りでそれに応じた者も少なからずいた。そうすれば、旅費が浮くからである。このように理解してこそ、逃亡が引きも切らなかった理由も、初めて了解可能となる。

現在も続いている「強制連行」「強制労働」論は、高い逃亡率の背景にあったこうした全体像を見ていない。その意味では、岡田の指摘はその本質を突いた議論であった。

また、朝鮮人労働者の賃金については、岡田は次のように言う。（波線は引用者、以下同様）

戦時にあっては動員された朝鮮人の大半が就労した炭坑や鉱山、土木事業は、労働環境は厳しかったが、その分厚遇されていたというのも事実である。昭和十九年頃の九州の炭坑での賃金は一日四円～八円（平均五円）で、これに各種手当がついて月収は百五十円～百八十円。勤務成績のよいものは二百円～三百円であり、同じ職種では日本人徴用者に比較して「はるかにいいのが実情である」（前出・報告書）と指摘されているくらいである。従って、朝鮮の親許への送金や貯金（徴用時は強制貯金）も行われ、「半島労務者の送金は普通三十円～五十円程度」であったという（大内規夫「炭山に於ける半島人の労務管理」昭和二十年五月）

ちなみに、当時、巡査の初任給が月額四十五円、事務系の大学卒の初任給が七十五円、上等兵以下の兵隊の平均俸給が十円弱だから、朝鮮人労務者の収入が相当高額だったことが分かる。（同上、18-19頁）

上記賃金に関する記載の典拠は、石炭統制会九州支部の発行した『炭山に於ける半島人の勤労管理』（序文は昭和20年5月、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）の206頁及び208頁で、出典の表記に多少の不備もあるが（波線の二つの出典は別々のような書き方をしているが、実際には同じもので、タイトルも「炭山に於ける半島人の労務管理」でなく「炭山に於ける半島人の勤労管理」が正しい）、そこには「半島労務者の総収入は、内地徴用者に対してはるかにいいのが実情である」という記載も確かにある。

この記載は、古庄正が「朝鮮人高賃金論」として後に反論しているもので、改めて以下に取り上げたい。

#### 山田昭次・古庄正・樋口雄一『朝鮮人戦時労働動員』

岡田らの朴批判に対して、朴慶植の研究面での継承者たる山田昭次・古庄正・樋口雄一の三名は2005年、共著で『朝鮮人戦時労働動員』を書きあげた。

岡田の「朝鮮人高賃金論」については、古庄正が次のように批判している。

朝鮮人高賃金論は事実を反する。

第一に、重点産業としての炭鉱に動員された重労働者の賃金を大卒事務者等の賃金と比較するのは妥当でない。（中略）重労働者は高賃金、軽労働者は低賃金、同じ大卒でも技術者と事務職とでは一〇円も違うというのが戦時下の賃金体系の特徴であった。

朝鮮人を含めて炭鉱夫の賃金は大战末期には人員確保が困難なほど低かった。（中略）戦争末期の炭鉱労働者の賃金は絶対額の点でも鉄鋼労働者等の賃金には及ばなかった。一九四四年二月の常磐炭鉱の日本人坑内夫の平均賃金は一二三・八円…、これは日本鋼管の本工の賃金一四八円…の八三・六%、鉄鋼業の職種別平均月収一四三円…の八六・六%にすぎなかった。炭鉱労働者の賃金は相対的にはきわめて低かったのである。

（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、56-57頁）



古庄のここでの批判は、岡田が「当時、巡查の初任給が月額四十五円、事務系の大学卒の初任給が七十五円、上等兵以下の兵隊の平均俸給が十円弱だから、朝鮮人労働者の収入が相当高額だったことが分かる」と書いたことに対する批判だが、古庄が「炭鉱労働者の賃金は相対的にはきわめて低かった」というのは、あくまで鉄鋼労働者に比べてのことであって、巡查や一般事務職、下士官などに比べると遙かに高かったことは紛れもない事実であり、「重労働者は高賃金、軽労働者は低賃金」という「戦時下の賃金体系の特徴」を持ち出して、両者を「比較するのは妥当でない」とする根拠が筆者には解らない。国策で「重労働者は高賃金」と定められていたのだから、「低賃金」の「軽労働者」と比較しても意味はないということだろうか。それでも、炭鉱労働者の賃金が一般に比べて（鉄鋼業に比べれば相対的には低かったにせよ）、びっくりするほど高かったことの例証にはなるう。

岡田に対する古庄の二番目の批判は、こうである。

第二に、日本人鉱夫の賃金に対して朝鮮人鉱夫の賃金は「はるかにいいのが実情である」という大内〔規夫、前掲「炭山に於ける半島人の勤労管理」の執筆者〕の見方は、事実誤認である。朝鮮人鉱夫の賃金は常磐炭鉱や住友鉱業歌志内鉱のように日本人鉱夫の七割前後というものと、明治鉱業明治鉱業所や北炭夕張炭鉱のように額面上では日朝鉱夫間にほとんど格差のないものがあったが、後者は高い稼働率と長時間労働の結果であって、朝鮮人労働者の高賃金を示すものではなかった（古庄正、一九九二年、三四頁）。（同上、57頁）

古庄はここで「朝鮮人労働者の高賃金」を否定するために、「額面上では日朝鉱夫間にほとんど格差のない」場合も「高い稼働率と長時間労働の結果であつて、朝鮮人労働者の高賃金を示すものではなかった」と主張しているが、この引用文の最後に典拠として示されている古庄正（1992）の见解は、次のようなものである。

強制連行された朝鮮人労働者は、苛酷な暴力的労務管理に抵抗すると同時に「差別的待遇」、ことに賃金の増額や賃金算定方法・支給方法の改善を求めて立ち上がった。（中略）企業側のこれへの対応の基本は、「民族差別」を「能力差別」にすりかえ、朝鮮人労働者の不満をかわすことであつた。住友本社鴻之舞鉱業所は、こうした賃金政策を強行した急先鋒の一つであつた。日本最大の金の採掘量を誇つたこの鉱業所は、「待遇ハ内地人ト同様ニ扱フヲ原則トスル」としながらも、他方では「賃金ハ内地人ノ80%程度ノ収入ナラシムルヲ方針トス、其主旨ハ半島人ハ内地人ニ比シ其能力ハ約80%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」と定めるとともに、「内鮮間ノ差別待遇」が喧しく論ぜられているけれども、「アル程度差別スルノガ真ノ意味ニ於ケル公平」であると断言している（『半島労務員統理綱要』（1941年1月）…）。（中略）しかし、多くの企業は表面上こうした露骨な差別政策は取らずむしろ日朝労働者間に差別のないことを強調した。

（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、30-31頁）

古庄によって、「こうした露骨な差別政策」と決めつけられた住友鴻之舞鉱業所の事例については、既に前稿の守屋敬彦の項で、住友鴻之舞の綱要の原文を掲げた上で反論しておいたので、ここでは繰り返さないが、「アル程度差別スルノガ真ノ意味ニ於ケル公平」の意味は、結論のみを示せば、「差をつけなければ、却って日本人にとっては逆差別になるので、公平を期すためにそうするのだ」ということで、守屋（1991b）がこの規定を「朝鮮人蔑視の現れ」だとし、西成田（1997）も「民族的差別賃金」だと言い、ここでもまた古庄がそれを踏襲して「こうした露骨な差別政策」と言ったのは、「差別」の語に囚われて、住友鴻之舞の真意を誤解もしくは曲解したのである。

古庄が、住友鴻之舞の上記事例を以て、「民族差別」を「能力差別」にすりかえ、朝鮮人労働者の不満をかわす…賃金政策を強行した急先鋒の一つとしたのは、朝鮮人と日本人の間に歴然とあった作業能率の格差を、それぞれ「民族差別」に「すりかえ」たものに他ならない。

さて、古庄正（1992）は上記に続いて、次のようにも論じている。

多くの炭鉱・鉱山は日朝労働者間の賃金差別の存在を真向から否定するのだが、これは、「民族差別」を「能力差」にすりかえたものにすぎない。賃金差別問題で一番肝心な点は、個々の朝鮮人労働者の能力が正当に評価され、「割当率」＝単価が公平に決められたかどうか、ということである。…入山炭鉱（常磐炭鉱）でも、「割当率」の決定では露骨な差別政策を貫いている（表2参照）。

表2 常磐炭鉱の「割当率」(1945年4月)

技量	日本人先山	朝鮮人先山
特 甲	11.85	
甲 上	11.48	
甲	11.00	
甲 下	10.74	
乙 上	10.37	
乙		10.00
乙 下		9.5
丙		8.9
丙 下		8.5
丁		8.15

「割当率」がこうした差別的なものである以上、同一の労働条件（稼働率、労働時間が同一）の下では、どんなに経験を積んでも、朝鮮人が日本人に追いつくことはできない仕組みになっていた。（同上、32頁）

ここでも古庄は、表2の入山炭鉱（常磐炭鉱）の「割当率」(按分率・歩建)を「露骨な差別政策」と断じ、「割当率」がこうした差別的なものである以上、同一の労働条件（稼働率、

労働時間が同一)の下では、どんなに経験を積んでも、朝鮮人が日本人に追いつくことはできない仕組みになっていた」と性急に結論しているが、「日本人先山」と「朝鮮人先山」の「割当率」を示した表2は、そのような意味での「露骨な差別政策」を示したものではない。

「割当率」は作業能率の差異を示したもので、表2は戦争末期に当たる1945年4月の調査だから、日本人先山は払底して殆どいない状況であったと考えられる。戦争末期になればなるほど先山も朝鮮人で占められ、朝鮮人先山が日本人先山に取って代る状況が一般的だったと思われるが、そのために生産能力は戦争末期になればなるほど、極端に低下せざるを得なかった。これについては既に言及したが、朝鮮人先山の作業能率は、日本人先山に比べて大きく落ちるといのが、冷徹な事実だった。従って表2は、常磐炭鉱の「露骨な差別政策」を示すものではなく、日本人先山と朝鮮人先山の作業能率の客観的な落差を示したものでしかない。

常磐炭鉱の「割当率」が「こうした差別的なものである以上、同一の労働条件（稼働率、労働時間が同一)の下では、どんなに経験を積んでも、朝鮮人が日本人に追いつくことはできない仕組みになっていた」と古庄は論ずるが、その前身たる磐城炭鉱では朝鮮人労働者の方が日本人より「稼賃金に於て…凌駕するもの」が少なくない、つまり「朝鮮人が日本人に追いつく」どころか追い越している、と報告していた例もある（既に紹介済）。

この点の矛盾を、古庄は朝鮮人の「稼働率の高さと長時間労働のせい」にする。次の引用を見られたい。

「割当率」において大きな「民族差別」をされながらも、日朝鉱夫間の賃金格差がそれほど大きくなかったことは、「いくら疲れたからといっても、翌日は叩いてでも強制的に坑内へ追いやることだよ、絶対に休ませてはならない（林えいだい『消された朝鮮人強制連行の記録』223頁）、と元田川警察署特高主任が語っているような強引な就労の強制による稼働率の高さと長時間労働のせいであって、それ自体、過度労働以外のなにものでもなかった。（古庄正（1992）、34頁）

しかし、前掲『半島人労働者勤労状況二関スル調査報告』に見えるE鉱業所の報告によれば、作業時間については「内地人半島人の区別はない。（中略）休憩時間は自身の欲する時に暇を見て休むのであり、規定通りには行かない。採炭夫の実働時間は約8時間、ピツクを使ふ者は5乃至6時間であろう」と報告されており、額面上の「長時間労働」と実働時間は異なっていた事実がある（前掲『半島労働者勤労状況二関スル調査報告』40頁）。これについては、改めて次節で言及する。

また、「いくら疲れたからといっても、翌日は叩いてでも強制的に坑内へ追いやることだよ、絶対に休ませてはならない」という事例に見えるような「強引な就労の強制」についても、朝鮮人労働者には「働きに出ない自由」があった幾多の事例とは矛盾する。これについても、次節で改めて言及したい。

岡田に対する古庄の三番目の批判は、次のようなものである。

第三に、これが決定的に重要なことだが、朝鮮人の実際の賃金は手取額であり、どの企業も一〇円程度しか支給しなかった。強制連行説虚構論はこの肝心な点を無視している。（中略）

朝鮮人労働者に支給する賃金がどの企業も一〇円程度になっているのは、「賃金は生活費に必要な額以外は貯金すること」という朝鮮総督府の「朝鮮人内地移入斡旋要綱」（一九四二年）によったためである。日朝鉱夫間の賃金比較は手取額でなければ意味がない。（古庄正（2005）、58頁）

しかし、古庄のこの指摘はおかしい。「賃金は生活費に必要な額以外は貯金すること」と朝鮮総督府が定めたのは、昭和14年の募集期から日本側の通牒類（例えば「朝鮮人労務者内地移住ニ関スル件」（昭和14年7月31日）に認められる表現を踏襲したものが、その主たる動機は逃亡を未然に防止するためであった。

それは、本来支払われるべき賃金の大部分を貯金させることで、逃亡を抑止する意図に出たもので、貯金させた金額は強制によると任意によるとに拘らず、満期帰国もしくは退職の際には払戻しすることを当然の前提としていた。

これについては、例えば終戦直後の昭和20年9月1日付「朝鮮人集団移入労務者等ノ緊急措置ノ件」（厚生省勤労局長・健民局長、内務省管理局长・警保局长連名、各地方長官宛）に、「将来帰鮮ノ際貯金ハ必ず本人ニ渡ス旨ノ周知徹底ヲ図ル」とあることから判る（田中直樹（1984）、638頁）。

実際、大部分の朝鮮人労働者は満期帰国もしくは終戦後の退職時に貯金の払戻しを受けており（終戦時に払戻しされていないとあって、後に裁判になった事例もあるが、大部分は少額に過ぎず、終戦時の混乱の中で払戻しを本人が見限り、帰国の方を優先させた場合が多い<sup>6</sup>、毎月の手取り額が少ないことを以て、賃金が会社側に搾取されていた証拠のように言うのはおかしい。

炭鉱側は善意で貯金させているのだから、これを搾取と勘違いし、「日朝鉱夫間の賃金比較は手取額でなければ意味がない」などというのは、古庄の誤った先入観以外の何物でもない。

## 外村大

どのむらまさる

外村大（1966～、東京大学教授）は、朴慶植（1922～1998）を継いだ弟子の中では一番若い部類に属すると思われるが、師の敷いた「強制連行」「強制労働」の路線を、今日でも頑なに守っている。そのことは、外村の代表的著作である『朝鮮人強制連行』（2012）の中で、次のように述べていることから明らかだ。

「今日までの歴史研究は、本人の意志に反し暴力的に朝鮮人を労働者として連れて来る行為が行われていたことを明らかにしてきた。それは本書でも紹介するように、当事者の証言のみならず同時代の行政当局の史料によっても裏づけられる。」（中略）この見方を覆すに足る新たな史料や解釈が示されない限り、やはり朝鮮人強制連行の語の使用を誤りであるとか問題があるとは言えないであろう。」

「日本社会では、朝鮮人強制連行について史料の曲解を元にした誤った論説が流布し



ている。」 (外村大『朝鮮人強制連行』岩波新書、2012.3、3-4、8頁)

しかし、「朝鮮人強制連行について史料の曲解を元にした誤った論説」を流布させているのは、外村本人である。

その証拠を示そう。外村は、「強要によって〔朝鮮人労働者の〕契約更新がなされた」証拠として、次のような事例を挙げる。

北海道立労働科学研究所が戦後に行った聴き取り調査で「契約期間は二年でそれで帰すのですか」という質問に対して、かつての炭坑の労務担当職員が「更新するんですよ。本人の希望によって。(笑声)」「更新だと強くいうのです」と述べていた(『石炭鉱業の鉱員充足事情の変遷』一九五八年) ことからうかがわれるように、ほとんどは強要によって契約更新がなされたと見るべきであろう。この点は、この時期に契約期間延長をめぐる紛争議についての報告が増えていることから裏づけられよう。なお、北海道空知郡のある炭鉱で一九四四年九月に発生した紛争議では、朝鮮人労働者が三月の契約期間満了の後も、再契約を行っていないにもかかわらず労働させられていたことが原因となっていた(『特高月報』一九四四年一〇月)。形式的ルールすらもはや無視されつつあったのである。(同上、156頁)

「更新するんですよ。本人の希望によって。(笑声)」「更新だと強くいうのです」というやり取りは、更新が「強制」によって行われたことを言外に強く匂わせ、外村もまたこのやり取りが読み手に与える効果を十分知りつつ、「強要によって契約更新がなされたと見るべきであろう」と結論している。

だが、長谷亮介は外村が引用した史料には、「外村の解説と真逆のことが記されていることが判明した」として、次のように反論している。

外村が引用した箇所の直後に、茂尻鉱業所の職員が朝鮮人家族を朝鮮半島へ送り返していたことが話されている。旅費は会社側が負担しており、帰途で寄った大阪や京都で朝鮮人の旦那だけが逃げていたことも明記されている。逃げた旦那は大阪か京都でまた金儲けしてから帰っていたという。つまりは不正滞在である。外村が引用した資料には最終的に朝鮮に帰れたことを示しているので、重大な事実誤認である。(長谷亮介「朝鮮人戦時労働者の労働現場の実態—「強制連行」と「強制労働」は歴史的事実か?」、西岡力編『朝鮮人戦時労働の実態』産業遺産国民会議、2021、53頁)

この外村が引用した箇所と引用しなかった箇所はどうなっているのか、ここでは正確に原典を引用しておきたい。(下線は引用者、以下同様)

徳田 契約期間は二年でそれで帰すのですか。

太田 更新するんですよ。本人の希望によつて。(笑声)

吉川 「更新」だと強くいうのです。その影響が終戦後にあらわれてきた。

櫻井 ですが一時帰してそれから家族を連れてきたのも大分いたんではないですか。  
吉川 長年うまく勤めた。ここで定着する者は家族を呼べと、住宅を与える等、こう  
いう方法をやつたですね。

太田 終戦当時家族持ちが一二〇人位いました。

榎波 家族持ちでも一期限が終れば一二から一五世帯をまとめ係員が二人くらいつ  
いて送っていくのです。すると旦那さんが大阪か京都かどこかでいなくなるの  
があるんです。(中略)旅費は向うまでもらい途中で旦那だけ逃げる、嫁さんや  
何かはそのまま朝鮮に帰っていくというのがあつたですね。

太田 妻子だけ郷里へ帰り、本人は大阪かどこかでまた金儲けして帰るといふふう  
にあらかじめきめてあるのですね。」

(徳田欣次『石炭鉱業の鉱員充足事情の変遷』北海道立労働科学研究所、1958、19頁)

この会話は、契約満期になった者を朝鮮に帰すのかという質問に対して、「更新するん  
ですよ。本人の希望によつて。(笑声)」という先ほどのやり取りのあった後、今度は一転  
して帰国の話に転じている。

会話の前半部と後半部の脈絡が、必ずしも明瞭ではないが、外村の言うように「ほとん  
どは強要によって契約更新がなされた」のであれば、帰国は有り得ないことになる。しか  
し、外村の引用しなかった後半部は明らかに帰国の話をしており、「強要によって契約更  
新がなされた」という外村の解釈とは矛盾する、と言わざるを得ない<sup>7</sup>。

結局、満期契約者の帰国を阻む正当な権利は会社側にはなく、「更新するんですよ。本  
人の希望によつて」とは言うものの、実際には「本人の希望」ではなく、会社側の働きか  
けに因るものだったから、ここで「笑声」も起っているのだろう。つまり、このやり取りは、  
外村が言うような意味での「強要によって契約更新がなされたと見るべき」話ではない。  
飽くまで契約更新の勧奨に一定数の朝鮮人労働者が応じたままであり、応じなかった者  
は帰国もしくは内地で再就職したのである。

何故なら、「強要によって契約更新がなされた」のであれば、家族持ちの帰国に「係員  
が二人くらいついて送っていく」という話には、なりようがないからである。しかもその  
際、「妻子だけ郷里へ帰り、本人は大阪かどこかでまた金儲けして帰るといふふうにあ  
らかじめきめてある」という事例まで、ここには報告されている。

契約という「形式的ルールすらもはや無視されつつあった」と外村は言うが、会社側の  
再契約の勧奨を拒否して、満期契約の理由により帰国した者も少なからずいたのである。  
「史料の曲解を元にした誤った論説」を流布させているのは、外村本人である。

## 竹内康人

竹内康人は、現在最も活発に活動している「強制連行」「強制労働」の研究者である。著  
作も『調査・朝鮮人強制労働』全4巻を始め、極めて多い。

ここでは、竹内の近著である『佐渡鉱山と朝鮮人労働』(2022)から、「強制労働」にま  
つわる記述を検討したい(尚、長谷亮介も筆者とは別の角度から、本書に反論しており、  
参考にした。長谷亮介(2023)、31-35頁)。

「当時、朝鮮人を「半島人」と呼びました。それ自体、差別です。」

「植民地支配によって民族性を奪い、動員する政策自体が差別です。日本人化し、それに服従することで対等な扱いをすとしたのです。」

（竹内康人『佐渡鉱山と朝鮮人労働』岩波ブックレット1069、2022.10、17、22頁）

竹内の記述の一つの特徴は、このように大上段に振りかぶった物の言い方をすることである。

韓国併合（1910）は、当時の国際法上合法であったというのが日本政府の一貫した立場であり、世界の国際法学者もそれを支持している事実がある<sup>8</sup>。

「植民地支配によって民族性を奪い、動員する政策自体が差別」だという言い方は、朝鮮と日本は本来別々の国なのだから、韓国を併合したこと自体が不当・不法であり、朝鮮の独立を認めて対等にならない限り、「差別」はなくなるのだと主張していることになる。これは韓国併合法論に立つもので、当時の日本はもとより、今日の日本政府の立場とも百八十度異なるものである。

竹内の歴史認識は、韓国併合を「不法」と見なす韓国側の歴史認識と一致しており、当時の日本が朝鮮人労働者の差別待遇を払拭するために払った全ての努力は、竹内の前には何の意味もないことになってしまう。

また、竹内は当時の日本人が、朝鮮人を「半島人」と呼んだこと「自体」が「差別」だと言うが、「半島人」だけでなく「朝鮮人」と呼ぶことすら当時の日本では蔑称と意識されており、「朝鮮人」でなく「朝鮮の人」、「半島人」でなく「半島の人」「半島同胞」と呼ばせるほど、鉱山側は日鮮間の差別に神経質になっていた事実を無視している。

竹内はまた、「契約期間の延長を強要した」として、次のようにも言っている。

〔佐渡鉱山の〕「半島労務管理ニ付テ」には、契約期間延長の「国家的必要性」を了解させ、「兎モ角全員継続就労ノ事」とする方針が示されています。期間を延長すれば、奨励金を渡すという方策も用いました。鉱山側は契約期間の延長を強要したのです。動員された三分の二の人びとが現場に残ることを強いられました。

職場を辞めることができないわけですから、自由を得るには逃亡するしか手段がありません。（竹内康人（2022）、24頁）

竹内のこの指摘は、読者を欺くものである。

竹内は「鉱山側は契約期間の延長を強要した」と指摘しているが、その結果「動員された三分の二の人びとが現場に残ることを強いられた」というのであれば、残る三分の一はどうなったのか。

これに続く文章は、「職場を辞めることができないわけですから、自由を得るには逃亡するしか手段がありません」となっているから、三分の二は「現場に残ることを強いられ」、残る三分の一は全員「逃亡する」しかなかったというのが、竹内の解釈のようである。

しかし、竹内が典拠とした「半島労務管理ニ付テ」には、付表（第一表）として「移入数及減員数」（五月末日現在）が添付されており、これを見ると佐渡鉱山の移入朝鮮人労働者全員の昭和18年5月末時点での就労状況が判る。竹内は、『佐渡鉱山と朝鮮人労働』では

この表を紹介していないので、以下に引用・紹介しておきたい。（移入は昭和15年2月以降、六次にわたって行われており、夫々の移入につきデータが示されているが、ここではそれらを合計したデータのみ示す。網かけは引用者）

移入数 (%)	減員数								現在
	死亡	逃走	公傷 送還	私傷 送還	不良 送還	一時 帰鮮	転出	計	
1,005 (100)	10 (0.99)	148 (14.73)	6 (0.59)	30 (2.99)	25 (2.49)	72 (7.16)	130 (12.94)	421 (41.89)	584 (58.11)

（「佐渡鉱業所半島労務管理ニ付テ」、長澤秀編『戦時下朝鮮人中国人連合軍俘虜強制連行資料集—石炭統制会極秘文書』Ⅱ（朝鮮人強制連行 文書編）、緑樹書房、1992、155頁）

これを見ると、「動員された三分の二の人びとが現場に残ることを強いられた」と竹内が言うのは、誇張であることが判る。現場に残ったのは584人、全体の6割弱で、死亡を除く4割はこの時までには様々な理由で鉱山を去っている。

最も多いのは逃走だが、これは約15%であり、「職場を辞めることができないわけですから、自由を得るには逃亡するしか手段がありません」と竹内が言うのも、間違いだと判る。佐渡鉱山に残った58%と逃走した15%と死亡した1%を除く、全体の三割近く（26%）は「職場を辞めることができた」わけである。

中でも、転出者が130人（13%）、一時帰鮮が72人（7%）もいることに注目したい。転出者とは、ブローカーに引き抜かれ、より条件のいい内地の職場に転じた者の意であろう。一時帰鮮とは、家族に不幸があった等の已むを得ざる理由により一時帰国した者を指すが、これは体のいい逃亡に利用される場合が多かった。この点は、次節の「**契約期間と再契約、帰国（一時帰国）**」の項で改めて論ずる。竹内が言うように「自由を得るには逃亡するしか手段が」なかったわけではなく、転出者と一時帰鮮者を併せれば2割、5人に1人は、逃亡しないでも「職場を辞めることができ」、「自由を得」ていたことを示している。竹内は、2割もいた転出者と一時帰鮮者（その多くは帰山しなかった）の存在を意図的に隠蔽し、逃亡する以外には「自由を得る」道はなかったかのように記すことで、読者を欺いているのである。

また、竹内は1940年に佐渡鉱山で起きた争議の原因として、鉱山側が挙げた事項を列記し、「鉱山側の朝鮮人に対する差別と偏見を示すもの」で、朝鮮人を「人間ではなく、牛馬のように見なしていた」と断定している（同上、31頁）。

竹内の非難する原文を見ると、次のようになっている。（波線部は竹内が本書で引用した箇所である。）

当方に於ては去四月半島人の不就業を見たる事例あれども、その原因は、一部労働者の誤解齟齬に基く偶発的事故にして、紛議の結果より考察するに

一、言語が通ぜざる為に生じたる誤解

一、智能理解の程度が想像以上に低き為意思疎通を欠きたること



一、募集現地の郡面関係者が、坑内作業内容の認識を欠きたる点多かりし為、労働条件等に多少の誤解ありたること

一、二三不良分子の扇動に乘じ半島人特有の狡猾性付和雷同性を現したること等に要約さる。

処置

地元警察と連絡し不良分子の検束留置を為すと共に、性行面白からずと目さる者の即時解雇、国元送還等断乎たる処置を執れり。

### 不良労務者に対する取扱

不良労務者に対しては日常査察を厳にするは勿論、之が他衆に及ぼす影響等考慮、警察と緊密なる連絡を取り嚴重説諭訓戒を為し、固く将来を戒めつゝ指導し居るも、悪質者に対しては国元送還を為しつゝあり。狡猾付和雷同性あるに依り、日常公私の生活に対し所謂「手綱」をゆるめざる管理を必要とす。

(前掲『半島人労務者二関スル調査報告』76-77頁)

恐らく竹内は、上記波線部中の「智能理解の程度が想像以上に低き為」とか、「手綱」をゆるめない云々の表現を見て「牛馬」を連想し、「鉦山側の朝鮮人に対する差別と偏見を示すもの」で、「人間ではなく牛馬のように見なしていた」と断定したのだろうが、佐渡鉦山は次に示すように福利施設や災害に対する相互扶助にも力を入れており、これをしも「鉦山側の朝鮮人に対する差別と偏見を示すもの」で、「人間ではなく牛馬のように見なしていた」とは、筆者にはとても思えない。

### 福利施設の概要

- (イ) 就業三ヶ月間補導学級を設け、朝鮮出身の職員を以て内地語の習得其他日常生活上の補導を為さしむる外、専任の世話係を置き一切の世話に任せしむ。
- (ロ) 全従業員を以て組織せる協和会に入会せしめ、従業員の親和、修養、給済、境遇改善、能率並に福祉、増進等を図る。
- (ハ) 近親者志望の場合には三日以内に於て忌引を与ふる外、其期間、標準報酬日額の六割相当を支給す。
- (ニ) 坑内夫の保健のために特に太陽灯〔紫外線を放射する高圧水銀灯〕の施設あり、自由に之を浴せしむ。
- (ホ) 勤続三ヶ月以上に及びたる時は団体生命保険に加入せしめ、各人在職中の保険は一切会社にて負担し、万一不幸ありたる場合保険金三百円を贈呈す。

### 災害に対する扶助方法

- (イ) 採用の日より健康保険組合に加入せしめ、(但し標準報酬日額一円に付一銭五厘の保険料を徴収す) 負傷、疾病等の場合診察料、薬価、入院料等は凡て無料なり。
- (ロ) 傷病の為休業せる場合は、健康保険法所定傷病手当金(標準報酬日額の六割)を、毎月一回賃金支払日に於て直接本人又は其家族に対し現金を以て支払う。
- (ハ) 業務上負傷し障害を貽したる時、又は死亡したる時は会社より夫々所定の障害扶助料、打切扶助料、遺族扶助料、埋葬料等現金を以て直接本人又は其の家族に支給す。」

(同上、74頁)

筆者が見た限りでは、日本鉱山協会がこの時（昭和15年）調査した全国78鉱山の中でも、佐渡鉱山は特に福利施設・災害に対する相互扶助が行き届いている事例に属する。鉱山側に「朝鮮人に対する差別と偏見」があり、「人間ではなく、牛馬のようにみなしていた」という竹内の勝手な思い込みとは裏腹な事実が、ここにある。

特に竹内が、佐渡鉱山の賃金の支払いについて、次のように書いている点は、聞き捨てに出来ない。

四三年四月の賃金は平均で約八四円、貯金が約六円、送金が約一五円。最高額は稼働が月あたり二八日の者は約一七〇円、最低が稼働一日で約四円です。貯金の最高額が六〇円、送金は一〇〇円とされています。さまざまな控除があったのですが、それについては記されていません。

報告書では高い賃金が示されています。服従して月に二日の休みで労働し残業を増やせば、一定の報酬はありました。しかし労働できない場合にはさまざまな控除により、赤字となることもあったのです。請負制により手取り賃金は低く設定され、賃金の支給額は貯金や食費、布団代などの控除により、小遣い銭程度となったのです。  
（竹内康人（2022）、26-27頁）

賃金の最高額は170円（稼働28日）、最低額は4円（稼働1日）と差が激しいが、稼働1日というのは恐らく負傷もしくは疾病のため入院中のためだろう。竹内は「労働できない場合にはさまざまな控除により、赤字となることもあった」と漫然と書いているが、佐渡鉱山の定めた前記の「災害に対する扶助方法」によれば、「負傷、疾病等の場合診察料、薬価、入院料等は凡て無料なり」「傷病の為休業せる場合は、健康保険法所定傷病手当金（標準報酬日額の六割）を、毎月一回賃金支払日に於て直接本人又は其家族に対し現金を以て支払う」とあるから、「さまざまな控除」があったとしても、決して「赤字」にはならなかった筈である。

因みに佐渡鉱山の場合は昭和18年当時、食費は一日50銭（実費との差額は会社負担）、舎費（住居費）は徴収せず（無料貸与）、寝具は使用料一ヶ月一組50銭（会社貸与）、光燃費・浴湯費は会社負担（無料）で、毎月の控除は16円程度（50銭×31+50銭）にしかならなかった筈である（前掲「佐渡鉱業所半島労務管理ニ付テ」151-152頁）。

竹内が引用した通り、昭和18年4月現在の平均の賃金84円、貯金6円、送金15円として計算すれば、毎月の手取り額は47円程度にはなった筈である（84-6-15-16）。本人が傷病で入院中の場合、賃金の最低額4円であったとしても、上記の傷病手当金（標準報酬日額の六割）により、貯金・送金を人並みにしたとしても手取り額は17円程度となり（84×0.6+4-6-15-16）、竹内の言うように「赤字となること」は決してない。竹内は「労働できない場合にはさまざまな控除により、赤字となることもあった」と、曖昧な言い方で読者を欺いているのである。

## ブランドン・パーマー

さて、これまで1950年代以前、1960年代、1970年代～80年代、1990年代（ここまでは前回掲載分）、2000年代以降に分けて先行研究を概観してきたが、朴慶植が1960年代

初頭に、朝鮮人労働者の賃金は「民族的差別」に基き、「日本人労働者の半分位」と報告して以降の半世紀というもの、朴の弟子たちは賃金の民族差別論を忠実に踏襲し、師の説に異論を唱える向きは皆無だったと言える。

朴の提唱した賃金差別論に対する異論は、管見の限り、田中直樹（1978）を以て嚆矢とする。その後、2000年代以降に西岡力（2000）・岡田邦宏（2003）・鄭大均（2004）などによっても異論が提起されたが、その後も朴の弟子たちは賃金の「民族的差別」を説き続けた。

しかし、賃金の具体的額に関しては、朴慶植（1962）が「日本人労働者の半分」、朴慶植（1965）は「日本人の半額か、それを若干上回る程度」、新藤東洋男（1966）が「日本人労働者の二分の一から四分の一、時には殆んど賃金なしの奴隷労働」としたが、その後はそういう極論は影を潜め、強制貯金・強制送金をはじめとする様々な控除により、本人の手取り金額は「小遣い銭程度」だったという説に移行した（長澤秀・林えいだい・古庄正など）。各炭鉱の賃金データを見る限り、勤務年数が短いことからくる作業能率の低さを反映して、朝鮮人労働者の賃金は日本人労働者のそれに比し、押しなべて低いということは言えるけれども、民族的理由に基く「差別」と言えるほどの落差はなく、既に朴の説いた「日本人労働者の半分」説は破綻しているからである。

こういう先行研究の一般的状況に対して、学術的立場から最初に異を唱えたのが、アメリカ人学者のブランドン・パーマーだった。パーマーが2013年<sup>9</sup>に出した *FIGHTING FOR THE ENERGY - Koreans in Japan's War, 1937-1945* の邦訳書が、『検証 日本統治下の戦時動員 1937-1945』（草思社、2014）である。

本書は、「強制連行」「強制動員」論者とは全く異なった視点を提示する。例えばそれは、「はじめに」にある次のような文章を引用するだけでも明らかだ。

戦時中の日本による朝鮮人“搾取（exploitation）”は決して分析の唯一の焦点であってはならないと筆者は考える。（中略）日本の朝鮮支配は確かに高圧的ではあったが、決して絶対的なものではなかった。事実、人集めをするにあたって、日本国はまず朝鮮人民に協力と承諾を求めることから始めている。だから、朝鮮人には協力するか否かを自ら選択する権利があった。したがって、動員計画が進行する中で朝鮮人は、（受け身の犠牲者ではなくて）加担すべきか否かを自らの意思で積極的に決定できる立場にいたのである。（パーマー（2014）、18-19頁）

パーマーは、日本と朝鮮の関係を支配・被支配の関係において見るのではなく、そこに朝鮮人の主体性・自発性を認めている。

パーマーは「強制連行」「強制労働」論者たちがしばしば見落している、炭鉱を含む軍需産業の募集に積極的に応じた朝鮮人労働者の側の「動機」について、以下のように指摘している。

「民族史観を標榜する研究者たちは、労務動員計画の朝鮮人労働者の日本への大量移動を「強制動員」と決めつける。つまり、「強制」こそ、朝鮮労働力の日本への流入を可能にした主因だったと主張する。（中略）だが、…彼らの徴用に当たって採られた

手段と、その後の彼らの住環境は「強制的だった、とか「搾取的だった、といった言葉に一律的に要約されてはならない。以下に記すとおり、戦時下の労働市場は現金収入を得るために働き口を求める朝鮮人労働者に数多くのチャンスを与えたのである。」

「総督府は、「アメとムチ」を使って朝鮮の労働者を徴収した。「アメ」とは、高賃金、市場性のある技術を習得する機会、あるいは兵役免除である。…一般的に使われた方法は、若者に安定した報酬を提示することだった。(中略) 普通より高い賃金を支払うという約束は、朝鮮の労働者が雇用契約に署名して軍需産業に勤務するうえで確かな動機となった。(中略) これは、朝鮮の農耕社会の現実が厳しかった戦争の初期には、特にあてはまることだった。一九三九年から四二年までの四年間で、朝鮮が不作にならなかったのは一年だけだった。」(同上、257-258, 262-263頁)

しかし、賃金差別の問題については、パーマーは次のように言っている。

人種差別は日常茶飯事だった。朝鮮人労働者に支払われた賃金は、同じ作業に当たる日本人労働者より低かったが、これは多くの企業が朝鮮人は日本人より生産性が低く、技能に信頼がおけないと考えたからである。日本人労働者の賃金のほうが高かったもう一つの理由は、賃金を決定する際に企業が被雇用者の年齢、性別、学歴、職業経験、家族構成などを勘案したことだった。一方、朝鮮人労働者の場合、賃金算定の基準は単に勤務年数のみであり、それが低賃金に反映された。朝鮮人に支払われた賃金は、しばしば、同種の任務に就く日本人の同僚の六〇～八〇パーセントほどだった。(中略) なかには、初めから賃金を支払うつもりは毛頭なかった雇用主もいた。(同上、283頁)

「日常茶飯事だった」という「人種差別」の中に、賃金差別も入っているような書き方だが、下線部に限って言えば正しいし、そもそもパーマーはここで何を言いたいのかが、筆者にはよく理解できない。というのは、「初めから賃金を支払うつもりは毛頭なかった雇用主もいた」と一方では書きながら、当該文(波線部)の注を見ると、「朝鮮人のなかには、徴募されたのち、契約に基づいてきちんと賃金の支払いを受けた者もいた(チャン・ソクチャン、オ・ヘンソク、チョ・キュンスン、金ソンジユへのインタビュー参照)し、多くが日本人から差別されたことはないと語っている(李クムソン、朴スング、李ケヒョンへのインタビュー参照)。」と、パーマー自身が全く矛盾したことを書いているからである(同上、315頁(注60))。

恐らくパーマー自身の主張としては、朝鮮人労働者の体験は一律ではなく、「強制連行」「強制労働」論者の言う「強制」の部分も確かにあったけれども、そこには「ムチ」だけではなく、「アメ」の部分も確かにあった。戦時動員によって利益を享受した朝鮮人も確かにいた、その部分も見なければ全体像を見失うということが言いたいのだと思う。というのは、彼は次のようにも指摘しているからである。

「朝鮮人の炭坑夫や工場労働者を苛んだ搾取と虐待は、日本統治下の朝鮮人民の戦時



中の体験の中で、重要かつ否定し難い部分である。だが、…朝鮮人のなかには戦争で一儲けしたり、徴集されても兵役を巧みに忌避したり、動員されてもまんまと逃亡した者もいたのである。これらの人々の体験もまた、朝鮮人の戦時中の体験にとって同じように重要な部分なのである。」

「労務徴用された朝鮮人の工業労働者に関する研究の大半は、搾取的で劣悪な労働環境を強調したもののだが、特に問題視されるのは低賃金と差別である。それは真実ではあるが、実際には苦しみだけが朝鮮人の戦時体験のすべてではなかったのである。（中略）

日本軍に雇われた民間人の体験にはかなりの幅があり、楽しんだり、得をした者もいれば、苛酷な扱いに泣いた者もいた。朝鮮で働く労働者の平均的な賃金の三倍（あるいはそれ以上）も支給された者もいれば、薄給のものもいた。（中略）まったく無報酬で働かされた労働者もいた。（中略）

民族史観に基づく記述は、日本人による搾取と朝鮮人による抵抗に焦点を絞るため、戦時中、自ら現職に留まる選択を下した朝鮮人労働者については何も触れていない。数えきれない数の労働者は（少ないとは言え）安定した賃金を得ており、特に家族持ちの場合は自ら進んで職を辞する理由はなかった。大半の職場では差別は日常茶飯事だったが、朝鮮人労働者にとって、すべての労働環境が一律に耐え難いものではなかったのである。」（同上、284、299-301頁）

筆者は、パーマーの主張の波線部分には同意できないが、それ以外の部分は同意する。パーマーは「強制連行」「強制労働」論者の言う「強制」の主張に、依然として引き摺られているところがあり（例えば「野良仕事に向かう途中や、田んぼで作業中、または自宅で寝ているときに農民たちが連れ去られた」という口述記録をそのまま信じたり、吉田清治の主張した慰安婦「奴隷狩り」の証言を事実として紹介している）<sup>10</sup>、筆者としてはその部分は是認できないが、全体としてみれば、「強制」以外の部分に初めて学術的な光を当てた点に、パーマーの研究の意義は十分認められる。

### 三輪宗弘

更にごく近年になって、朴慶植の説を真っ向から批判する研究が、日本と韓国の双方で相次いでなされるようになってきた。

三輪宗弘は2016年から2018年にかけて「第二次世界大戦期の労働力動員—朝鮮人の炭鉱への徴用を中心にして」というテーマで研究し、2019年にその研究成果を報告した（三輪宗弘「第二次世界大戦期の労働力動員—朝鮮人の炭鉱への徴用を中心にして」、文科省科学研究費助成事業研究成果報告書、2019.6）。

その中で三輪は、先行研究について次のように指摘している。

「朴慶植『朝鮮人強制連行の記録』が1965（昭和40）年に刊行され、大戦中になかった「強制連行」という言葉が、爾来、用いられるようになった。彼の研究がいかにか「インチキ」であるのか、日本の研究者は批判しなかった。」（「研究の目的」）

「政治的な問題に巻き込まれたくないという意識が働き、さわらぬ神にたたりなしと

ということで、本格的な批判は行われず、具体的な検証は行われなかった。朴慶植らは「植民地—被植民地」という二項対立でしかとらえず、グローバルな視点からヒト・モノ・カネ・技術・文化の交流という側面には着目せず、経済的な搾取という面のみ強調した。」（研究成果①「批判されなかった研究と恣意的な資料利用」）

この指摘は、上記のパーマーの指摘とも共通するが、先行研究を概観した筆者の感想とも一致する。賃金差別問題に対する、研究者による本格的反論は、朴慶植から半世紀を闊した2010年代後半になって、三輪や次に述べる李宇衍などによってやっと始まった、というのが実情だからである。

朴慶植の提起した「賃金差別」問題については、三輪は次のように述べている。

筆者がこれまで調べた資料では、日本人と朝鮮人労働者（昭和14年以降の大手炭鉱）との間で賃金を差別する（区別する）規程は見出すことができなかった。明治赤池の採炭夫のデータ（林えいだいの刊行した資料集に収録）であるが、朝鮮人労働者の賃金の方が高い場合もあれば、日本人労働者の賃金が高い場合もある。これは技量による差であったことを示している。朝鮮人労働者の技量が高まる一方で、日本人鉱夫が甲種や乙種で兵役に就き、熟練鉱夫が職場を離れたためであろう。

（研究成果③「出来高払いの賃金（日本人と朝鮮人を区別する規定はない。）」）

この指摘も、前稿で述べた筆者の結論と一致する。

契約更新の問題については、三輪は次のように述べる。

昭和14年に移入した労働者は優秀であったため、炭鉱企業は、人手不足とも重なり、2度目の更新をした場合、「一旦帰鮮が許され、給与を2倍にする」（常磐の炭鉱）という破格の条件を出して、引き止めを行おうとした。北海道の日曹天塩炭業所では、説得し、また家族の呼寄せ、一時帰鮮などで労働者不足の中で、なんとか引き留めようと努力している。（中略）一時帰鮮した朝鮮人労働者がどのような割合で炭鉱に戻ったのか、満期帰鮮した労働者が、再び日本に職を求めたのかどうか、さらには逃亡した朝鮮人が一旦朝鮮に戻り、再び内地に戻ったのかどうかも実態を明らかにする必要がある。日曹天塩炭鉱では、再契約を結び一時帰鮮したものの、天塩炭鉱に戻らなかったケースが報告されている。（研究成果②「2年契約と契約更新」）

以上の指摘は、再契約は全て強制であったという「強制労働」論者の説とは異なり、満期帰鮮もしくは一時帰鮮した朝鮮人労働者の存在を前提にした上で、彼らのその後の動静と、逃亡者のその後の動静を問題にしている。従来の「強制労働」論者には全くなかった視点であり、問題意識と言える。

## 李宇衍

第2節の最後に、李宇衍の先行研究について略述する。

朴慶植（1965）を批判した李宇衍（2017）の指摘については、既に見たので、ここでは

繰り返さない（『歴史認識問題研究』第14号所収の前稿29-30頁を参照されたい）。

李宇衍は近刊の『ソウルの中心で真実を叫ぶ』（2020）の中で、3本の論文を発表している。その内の1本は上記論文（李宇衍（2017））だが、残りの2本についても紹介する価値がある<sup>11</sup>。

一つは「戦時期日本の朝鮮人労働動員と炭鉱の労働環境」と題するもので、朝鮮人炭鉱夫が、より安全な坑外夫でなく、危険を伴う坑内夫に集中したのは、「採炭など坑内労働が本来「重筋労働」であり、動員当時から「身体強健」な者を選抜したからである」、「先行研究の多くでは、朝鮮人が主に坑内夫として働いていたことに関して、日本人が意図的に朝鮮人を危険で劣悪な作業環境に追いやったと主張している」が、「日本本土の炭鉱の労働需要と朝鮮の労働供給がかみ合ったのであり、人為的ではなく自然な結果である」と指摘している（李宇衍（2020）、225、230-231頁）。また、朝鮮人は殆どが農民出身で、経験が乏しかったことから、日本人と朝鮮人がチームを組んで採炭に当っており、「経験が多く熟練した日本人の先山が先駆けて採掘に当たり、経験が少なく熟練していない朝鮮人の後山がそのあとを追って積み込み運搬するという分業形態であった」、「朝鮮人は大部分が日本人と一緒に作業していたので、朝鮮人だけを意図的に危険な場所に配置したという主張は、当時の炭鉱労働の実情にかなっていない」という李の指摘も（同上、231、233頁）、筆者が本稿において指摘したことと軌を一にしている。

李のもう一つの論文は、「一九四四年、日本の江迎炭鉱における朝鮮人坑内夫と工作係の労働と賃金」と題するもので、田中直樹がその存在は指摘していたものの、これまで紹介されることがなかった日笠江迎炭鉱（長崎県北松浦郡）の賃金台帳を使用して、坑内夫537人（朝鮮人378人・日本人159人）、坑外夫工作係159人（朝鮮人40人・日本人119人）について、民族差別に由来する賃金差があるかどうかを、統計学的手法を駆使して分析したものである。

例えば、朝鮮人と日本人の勤続年数の分布に関して言えば、坑内夫については「朝鮮人は七八パーセントが二年以内に集中している。日本人の該当数値〔勤続年数二年以内〕はわずか二七・〇パーセントである」、工作係についても「朝鮮人四〇人のうち、勤続期間が二年を超える人は七人と、一七・五パーセントに過ぎない。日本人は五七人と、なんと七〇・四パーセントが二年以上である」と指摘している（同上、171、188頁）。

李は朴慶植を批判した際、「勤続期間」に基づく作業能率の差異に注目した。朝鮮人労働者の殆どは2年未満の勤続期間であるのに対し、日本人労働者は逆に半数以上が2年以上の勤続期間となっていることから、朴の主張した賃金面での民族差別を否定したが、江迎炭鉱の賃金台帳についても同様のことが言える。

また、李はこの論文の中で、朝鮮人の中には寮ではなく、社宅や一般住宅に居住する者もいたという事実を指摘している。これは坑内夫の例だが、朝鮮人坑内夫378人中の「計四一人、一〇・八パーセントの朝鮮人が単身で社宅や一般住宅に居住するという点は特記に値する。これは戦時朝鮮人労働者たちが「監禁生活」ひいてはユダヤ人収容所のような所で生活していたという通説と相反する」と指摘している（同上、178-179頁）。

しかし、李宇衍の名を一躍有名にしたのは、韓日両国でベストセラーとなった『反日種族主義』（2019）によってであろう。李栄薫の編著になるこの共著の中で、李宇衍は「強制連行」「強制労働」にまつわる3本の記事を書いたが、その中で「賃金差別」の問題につい

て次のように述べている。

「当時、賃金は基本的に「成果給」でした。例えば、石炭一トンを掘ればいくら、一トンを運ばばいくらというように計算されました。そしてこの一トンを掘っての単価や、一トンを運んでの単価は、日本人と朝鮮人の間に差がありませんでした。」  
 「賃金は成果給であり、朝鮮人の大部分は石炭を掘る採炭夫でした。採炭は誰にでもできるものではなく、技術が必要でした。技術つまり熟練は、経験を通してのみ体得されます。朝鮮人の大部分は農村出身だったし、彼らにとって炭鉱の労働は非常に不馴れな、恐ろしく辛い仕事でした。したがって二年という契約期間が終了すると、大部分の朝鮮人は契約を延長せず、故郷に帰っていきました。朝鮮人と日本人の賃金の差は、このような勤続期間の差、経験と熟練度の差から発生しました。決して人為的な差別の結果ではありません。」(李宇衍(2019c)、84-85、88頁)

これらの点も、大筋においてはこれまで述べてきた筆者の指摘と一致する。

朝鮮人と日本人の賃金の差は、「勤続期間の差、経験と熟練度の差」から生じたもので、「人為的な差別の結果」ではないという李の指摘は重要である。しかもその指摘が、日本人からではなく、韓国人の研究者によってなされたという点が、一層重要である。

私見によれば、こうした観点から朴慶植(1965)の賃金差別論の決定的誤りを指摘した点に、李の研究の最大の成果がある。従前の「強制連行」「強制労働」論の系譜は、その最大の学術的論拠を失ったと言っても、過言ではない。

朴慶植が1960年代初期に主張した「賃金差別」論は、データの「意図的操作」と「誤読」に基づくものだった。前者については筆者が前稿で初めて指摘し、後者は李宇衍(2017)が指摘した。

朴は『朝鮮人強制連行の記録』の執筆意図について、回顧録の中で次のように言う。

私はこの書をとおして日本帝国主義の朝鮮人抑圧政策を暴露し、…それへの憎しみを喚起し、日本帝国主義の朝鮮支配をうやむやにして締結しようとしている新植民地主義的な「韓日条約」を阻止するための民族的団結と闘争の糧にしようと思った。  
 (朴慶植『在日朝鮮人 私の青春』三一書房、1981、195頁)

朴は当時、朝鮮総連系の朝鮮大学の教員をしており、その執筆動機は北朝鮮の立場からする「韓日条約」(日韓基本条約、1965)阻止という政治目的にあったことは明らかだ。にも拘らず、朴は同書の中で次のようにも言う。

政治的思想・信条のちがいはこの問題の調査研究の障害となってはならないし、反対にこの調査研究が政治的思想・信条を乗り越え、広汎な大衆を動員し、民族的団結と統一に寄与しなければならないと思う。そのためにはこの調査研究が政治的に偏らず、また一方的、政治的に利用されてはならない。(同上、196頁)



「調査研究が政治的に偏らず、また一方的、政治的に利用されてはならない」というのは朴の指摘の通りだが、この揚言をいの一歩に裏切っているのは、朴本人ではないか。朴は北朝鮮の利益のために日韓基本条約締結を阻止すべく、「日本帝国主義の朝鮮人抑圧政策を暴露し…それへの憎しみを喚起し」ようとして、『朝鮮人強制連行の記録』を書いたのである。

そしてそのためには朴は自己に不利なデータは無視し、データを意図的に操作することも敢えて厭わなかった。また、当時のあらゆる法規・各炭鉱の見解・公表された賃金データ、何れを取っても朝鮮人と日本人の間には、明白な「民族的差別」は認められないにも拘らず、勤続年数の差を無視した一部のデータを示すことで、「賃金は日本人の半額か、それを若干上回る程度」と強弁したのである。

朴の弟子たちは、そういう極論はさすがに最近では口にしなくなり、「強制貯金によって小遣い銭程度の賃金しか貰えなかった」という説に移行しているが、あからさまな賃金差別・待遇差別を認める点では、朴の賃金差別論を一步も出していない。

朝鮮人戦時労働者の賃金差別・待遇差別にまつわる、従来の虚偽の「通説」は、史実に即して全面的かつ根本的に修正されねばならない。

### 3 補論 賃金に影響を与える諸要素についての考察

#### 基本的用語の問題

本稿を執筆するに当り、留意した用語上の問題について、ここで触れておきたい。

まず、「炭鉱」という用語についてであるが、「炭鉱」はしばしば「炭礦（炭硯）」「炭坑」とも表記される。「鉱」とは、厳密に言えば金属鉱山を意味するため、金偏の「鉱」よりも石偏の「礦（硯）」が正しいという理由から、「炭礦」「炭硯」と表記する場合がある。また、「炭坑」と言った場合は、狭義には石炭採掘の「坑道」という意味になるが、これも「炭鉱」「炭礦（炭硯）」としばしば同義に用いられる。本稿では、「炭鉱」の語を石炭を採掘する狭義の「炭礦」の意味だけでなく、金山・銀山のような金属鉱山をも含めて考察しているため、最も一般的な用語である「炭鉱」で統一した。

次に、最も基本的な知識として、炭鉱夫には「坑内夫」と「坑外夫」の区別がある。

坑内夫は直接石炭の採掘に当る坑内作業に携わる労働者のことで、落盤等の事故と隣り合せであることから危険度も高く、坑外夫に比べると一般的に賃金の高いことも特長の一つである。坑内夫の代表的な職種としては、採炭夫・運搬夫・支柱夫（地下坑道の壁と天井を支えるために材木で柱などを建てる）などがある。

坑外夫は坑内労働以外の坑外作業に携わる労働者で、職種としては様々だが、「坑外作業に移る事は業転ではなく、病弱或は負傷等身体的欠陥に基く場合が大部分」で、「坑外夫は坑内夫に比し、給料及び昇給率等に於て劣り」というのが実態だった（前掲『半島労働者勤労状況ニ関スル調査報告』11-12頁）。

朝鮮人労働者は、最初から坑内夫として雇い入れる目的で募集をかけた（徳田欣次（1958）、16、19頁）。ただ、坑内夫の中でも「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」のを常とした。というのは、「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」されて

いたからである（前掲『半島労働者勤労状況二関スル調査報告』11頁）。

同様に炭鉱夫の基本的な概念に、先山・後山の区別がある。

先山とは、作業現場の責任者を言い、採炭、掘進（採炭のため坑道を掘り進める作業）等では必ず熟練した者が、先山として現場作業を統括した。

後山（後向）とは、先山（熟練者）に対する言葉で、先山より比較的経験の浅い作業員のことを言う<sup>12</sup>。

朝鮮人労働者は、まず後山として入るが、熟練して認められると先山に移行する場合もあった。但し、「先山に必要な勘とか統率指導の才能に劣る所があるので、何れかと云へば後山の作業に適して居る。従つて現在迄は半島人の使用は運搬を主として居る」というのが、大方の現場の判断だった（前掲『半島労働者勤労状況二関スル調査報告』38頁）。

ただ、本来先山にいるべき日本人熟練労働者の多くも徴兵で駆り出され、各炭鉱とも深刻な労働力不足の状況を来したため、戦争末期になればなるほど先山も朝鮮人で占められ、坑内夫は殆ど朝鮮人というような状態も現出するようになった。しかし、そのために生産能力は戦争末期になればなるほど、極端に低下せざるを得なかった。例えば「坑夫一人当たり平均出炭高は、昭和一二年度を一〇〇とした場合、一四年度八八・二、一六年度七九・八、一九年度六〇・〇、二〇年度三五・五と推移した」とされている（田中直樹（1984）、636頁）。

### 時間給（坑外夫）と出来高給（坑内夫）

炭鉱夫の場合、賃金の払い方にも時間給と出来高払いの二種類があった。

時間給は定額日給制で、坑外夫の大部分はこの時間給である。

これに対し、職種毎によって異なる請負単価に実際の出来高を乗じた額を賃金の総額とするのが出来高給（請負給）であり、坑内夫の内、採炭・掘進・運搬等の基幹作業については出来高給が採用されていた。出来高給は実際の出来高によって支払うので（成果給）、労働意欲をそそり、時間給に比べ、賃金もより高くなる傾向があった。

朝鮮人労働者は、時間給より賃金の高い出来高給（請負給）を好んだ。また、採用する側もそれを上手く利用しようとした。例えば、次のような指摘がある。

「彼等は責任観念なき為に監視中にあらざれば仕事をなさず。然れども金銭に対する執着心を利用して請負制にすれば、体力的に恵まれたる彼等は内地労働者に匹敵する程度の能率を揚げ得るものと認む。」（紀州鉱山・大阪管内）

「請負制に依るを特に必要とす。内地人に比し更に一層、利を追ふに敏なるを以て作業は凡て請負制に依るを可とす。」（名野川鉱山・大阪管内）

「責任観念薄く、監督者なくば作業怠慢の悪癖あり、故に作業は定額制に依らず請負制を可とす。」（今出鉱山・大阪管内）

「請負制となすときは相当の成績を上げ、月収百円を超ゆるものあり。」（契島製錬所・大阪管内）  
（前掲『半島人労働者二関スル調査報告』138, 159, 165, 166頁）

このため、鉱山側としても請負制による出来高払いを朝鮮人労働者にも適用することが一般的だったが、その賃金計算式は複雑で、トラブルの種になることもあった。

出来高払いの賃金計算の基本は、まず賃金総額を決定し、それを各人によって異なる按分率（按分率は「歩率」とも「歩建」とも呼ばれる。「割当率」と呼ばれることもあるようだ。職種や技能程度によって、予め決定しておく）によって分配することである。

尚、時間給制度と出来高払制度の差については、以下の説明も参照されたい。

(イ) 時間給制度

1日の作業時間10乃至12時間に対して一定の賃金を支払ふ、定額日給制を採用し、坑外夫の大部分は之による。尚賃金価格統制令による最低賃金の保証をなす。

(ロ) 出来高払制度

作業種類毎に決定せる請負単価に作業個数を乗じたものを賃金とする。単価請負制を採用し、作業が共同請負の場合は上記の方法を以て算出せる総請負金を作業に従事せる各人の等級により按分したものを個人の賃金として居る。坑内外とも請負作業は総べて之の方法によつて賃金を支払ふ。

以上の賃金形態に於て勤続年数別賃金額、昇給制度は内地、半島人の差異なく一様である。(B 釜山・北海道) (前掲『半島労務者勤労状況二関スル調査報告』80頁)

例えば、出来高払制度による採炭夫の場合の賃金総額は、トン当り単価(円)×正味出炭高(函)で決定される。出炭高は函数(採炭した石炭を搭載した車両数)で計算する。按分率(歩率・歩建・割当率)は各人の賃金の高低を決定する要素として重要だが、これについては次のような批判もある。

作業の種類ごとに単価が異なるし、個人別にも等級による違いがあり、勤続年数による差もある。(中略)個人別の技能差、能率差を考へてある仕組ではあるが、合理的な能率差のほかに、民族差別の要素が入り込みやすい仕組でもあって不信感を生じやすかった。(前掲『北海道と朝鮮人労働者』1999、253頁)

この「民族差別の要素が入り込みやすい仕組」というのが具体的に何を指すか、今一つ明らかでないが、「作業の種類ごとに異なる」単価については、「民族差別の要素」は考えられないし、「勤続年数による差」についても、先ほどの説明に「勤続年数別賃金額…は内地、半島人の差異なく一様である」とあることから、ここにも「民族差別の要素」の入り込む余地はなかったと考えられる。

とすれば個人別の「等級による違い」、即ち按分率に「民族差別の要素が入り込みやすい」という意味であろうか。前掲の批判にはそれを匂わせる、次のような記述も見られる。

「朝鮮人の能率は、日本人の70～80パーセント程度とかの評価が一般的だったようで、次のような資料がある。

作業訓練の組織 i) 3か月、期間中日収2円50銭程度。期間後は0.7の歩合を以て請負仕事に従事せしめる。(前出労働科学研究所『調査報告』、F 鉱業所の作業訓練の項)

(中略) 能率の差のほかは差別はないとされながらも、〔朝鮮人労働者の〕作業能率は

低いものときめつけられ、長時間、低賃金の労働に酷使されていた、ということになる。」

「着山当初の1年ほどの間には、「能率ハ内地人ノ七割位ト言フ（歌志内礦「第一回労務連絡打合会記録）、という見方に、更に「中央当局ハ内鮮融和ヲ主眼トスル故ニ差別待遇ヲセザルヤウトノ意向ナルガ全ク同化スル迄ハ或ル程度ノ制限ハ必要」（歌志内礦『半島礦員文書綴』第二次雇用半島人訓練指導案）という考え方も働いていたので、それらしい差別の仕方が、表12にも現れているというわけである。」

（同上、247-248、252頁）

しかし、（3か月の訓練）「期間後は〔朝鮮人を〕0.7の歩合を以て請負仕事に従事せしめる」という記述を以て、朝鮮人の「作業能率は低いものときめつけられ、長時間、低賃金の労働に酷使されていた」とする解釈は、正しいのだろうか。或いは、着山当初の1年ほどの間の「能率ハ内地人ノ七割位」という記述や、朝鮮人が「全ク同化スル迄ハ或ル程度ノ制限ハ必要」との記述から、「それらしい差別の仕方」、即ち民族的理由に基づく賃金「差別」ではないかと「示唆する」（断定はしていない）のは、果して正しいのだろうか。

この問題は、賃金「差別」の有無を考える上で極めて重要な論点なので、項を改めて考察しよう。

### 作業能率の差は、民族的理由に基づく「差別」ではない

作業能率の問題に関しては、最初に労働科学研究所の『半島人労務者の作業能力に関する科学的見解—炭鉱における半島人労務者』から、「半島労務者の現作業能力」に関する見解を紹介しよう。

半島労務者の作業能率は一体に悪いと云はれる。常磐某炭坑に於ける採炭夫一日一人辺り出炭量を調査した結果に依れば、内地人に対し半島人はその84%に相当する。又某製鋼所に於て1 1/2吋鋼管の管切作業に就いて比較した所では、内地人に対し半島人は6割程度の能率しか示してゐない。併し、これ等を以て一概に半島労務者が低能率であるとは必ずしも云へない。以上の比較に用ひた半島人は概ね短期的契約者群であつて、経験が浅く訓練が不十分な者であるからである。

（『半島人労務者の作業能力に関する科学的見解—炭鉱における半島人労務者』労働科学研究所、1943年9月、19頁、前掲『朝鮮問題資料叢書』第一巻所収）

この報告は上記のように述べた上で、これとは正反対の事実を次のように指摘する。

北海道某炭鉱は請負賃金制であつて併も内鮮間に何ら賃率の相違を持たないのであるが、この場合の手取り賃金は大体に於て作業量を現し能率を示すものと考へられる故に、今これを内地人・半島人に就いて比較すれば、第35表の如くである。



第35表 日収賃金の内鮮人比較（北海道某炭坑）

	内地人（円銭）	半島人（円銭）
採炭夫	5.37	6.06
仕繰夫	4.13	5.32
運搬夫	4.99	4.07
雑夫	4.68	3.92
機械夫	3.50	3.81
工作夫	3.47	3.09
坑内夫平均	5.13	4.88

即ち、採炭夫・仕繰夫に於ける平均日収は半島人の方が多いのであって〔機械夫も同様：引用者注〕、既述の例とは逆に半島人の作業能率が内地人のそれよりも良好である事を示してゐる。（中略）

これらの点からすると、半島労務者の作業能率が本質的に低いものであるとは一概に云へないのであつて、要は訓練及び奨励の如何に依るのである。（同上）

次に、もう一つの事例として内務省警保局保安課のまとめた「募集ニ依ル朝鮮人労働者ノ状況」（昭和14年）から、「移住朝鮮人労働者ノ一般労働者ニ及ボシタル影響」の項にある住友忠隈鉱業所（福岡管内）の事例を紹介したい。

同鉱業所ニ於ケル全採炭夫ノ一日平均作業能率ハ一屯九四ニシテ、内地人ノ未熟採炭夫ノ能率は〇・八屯ナルガ、今回移住ノ朝鮮人労働者ノ作業能率ハ一・一三屯ニシテ遙カニ、内地人労働者ニ勝レルノ状況ナリ。因ニ斯ル傾向ハ早良鉱業所及麻生商店関係炭山ニ於テモ同様ナリ。（前掲『在日朝鮮人関係資料集成』第四巻、1221頁）

採炭夫の平均作業能率1.94トンに比して、新規採用の「未熟採炭夫」の能率を日本人0.8トン、朝鮮人1.13トンと見積っている。未熟採炭夫の作業能率に関しては、朝鮮人の方が日本人より優れていると見なしており、このことは作業能率が民族差別とは無縁の概念であることを示している。

同じことは、昭和18年下半期に至って出炭能率の低下の原因を次のように説明した、三菱鉱業の首脳の言によっても裏づけられる。

「能率低下ノ主因ハ半島人、勤報隊員ノ比率増加（内地人能率を一〇〇トスレバ半島七〇、勤報四五―五〇程度デアル）」（田中直樹（1981）、406（1252）頁）

勤報隊とは勤労報国隊のことで、昭和16年12月施行の国民勤労報国協力令に基づき、14歳以上40歳未満の男子を動員したもののだが、「勤労報国隊は短期日の奉仕隊で臨時夫的な役割でしか」なく（同上、408（1254）頁）、朝鮮人以上に非能率で使いものにならないと見なされていた。

これらの事例は、一般的には低く見積られていた朝鮮人労務者の作業能率が、民族的

理由による「賃金差別」に基くものではなかったこと、作業能率次第では朝鮮人労務者の賃金が日本人を上回ったことを示している。「戦時期の朝鮮人と日本人の賃金は基本的に作業能率により決定された」が、作業能率は勤続期間の長短によって決るもので、民族差別とは関係がないのである。

### 契約期間と再契約、帰国（一時帰国）

移入朝鮮人労働者の契約期間は、2年が普通だったが、1年もしくは3年の場合もあった。今これを、全国78炭鉱（延べ83炭鉱<sup>13</sup>）を対象に行われた前掲『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）によってみたい。

- 1年契約　　： 12鉱山（但馬・富岡・白瀧・伊予・別子（以上大阪管内）、麻生・嘉穂・池野・神田・鹿町・大島・佐賀関（福岡管内））
- 1～2年契約： 7鉱山（入山・松尾（第一回移入1年・第二回移入2年）・磐城（仙台管内）、東見初（忠清南道1年・慶尚北道2年）・飯塚（2年だが昭和14年度移入者は1年）・高田・赤池（福岡管内））
- 2年契約　　： 38鉱山（歌志内・空知・雄別・春採・夕張・三井砂川・大盛・豊羽・静狩・鴻之舞（北海道管内）・佐渡・河津・日立（東京管内）・明延・佐々連（満2ヶ年以上）・紀州・生野・尾小屋（大阪管内）、山陽無煙炭・高松・矢岳・新入・鯉田・方城・上山田・崎戸・峰地・火峰・下山田・目尾・平山・豊国・猪之鼻・大之浦・岩屋・杵島・吉野浦・潜龍（福岡管内））
- 1～3年契約： 1鉱山（山野（福岡管内））
- 3年契約　　： 5鉱山（細倉（仙台管内）・飯森・大谷・直島（大阪管内）・中鶴（福岡管内））
- 定めなし　　： 20鉱山（松尾・船打（仙台管内）・中瀬・沖ノ浦・土倉・大久喜・金屋淵・神美・円満地・川股・大和水銀・豊生・大屋・名野川・鰐淵・今出・契島・柵原・（大阪管内）沖ノ山・吉隈・（福岡管内））

以上から判る通り、全体の約半数は2年契約であるが、1年契約も3年契約も少数ながら存在する。全体の四分の一は定め無しの鉱山であり、2年契約は最初から定まったものではなかったことが判る。尚、高田炭鉱（福岡管内）は次のように契約期間を記す。

昭和十五年三月迄移入の一六六名に対しては、一ヶ年の契約をなしたるも、今回（七月二十一日移入八十一名は）総督府の意向に依り二ヶ年契約とす。

（前掲『半島人労務者二関スル調査報告』238頁）

これによって判る通り、1年契約は「総督府の意向」もしくは指導によって途中から2年契約に切り替えられたことを知る。当初1年契約としていた他の鉱山も、恐らく同様ではなかったか、と思われる。

さて、以上の契約期間が満期を迎えると、多くの炭鉱は極度の労働力不足の折から、

再契約に切り替えようと努力した。その場合にどれほどの「強制力」が働いたのか、朝鮮人労働者の帰国意志は尊重されたのか、それとも「泣く泣く」再契約を余儀なくされたのか、この辺りが一つの論点となる。

何故なら、多くの先行研究が次のように述べ、契約期間満了後も帰国を許されず、無理やり働かされたように書いているからである。

「一九三九年秋に渡航してきた朝鮮人は一九四一年秋に契約期間二年が満了となり、帰国することになる。しかし炭鉱側は帰すわけには行かなかった。…二年の間に熟練した朝鮮人が帰国すれば、新しく来た朝鮮人労働者に改めて訓練しなければならなかった。」「日本製鉄大阪製鉄所に動員された呂運澤、申干洙も契約二年の約束を反故にされた。（中略）日本で二年間訓練を受けた後、朝鮮で技術者として採用するというのは、就職詐欺でしかなかった。」（山田昭次（2005）、90、100-101頁）

「夢にまで見るほど待ち望んだ契約満期は、炭鉱側の一方的契約破棄によって黙殺された。」「同室の先輩は「2年間ここで辛抱するより、刑務所に10年入っていたほうが楽だ」といった。周囲の状況から判断して、果たして2年後の契約満期がきても、帰国させてくれるかどうか分からないと思った。」（林えいだい『清算されない昭和一朝鮮人強制連行の記録』（グラフィックレポート）岩波書店、1990、81、99頁）

この問題については、『半島労務者勤労状況二関スル調査報告』（昭和18年5月）の「定着（再契約）促進策」の項が役に立つ。

まず、A鉱業所（北海道）は契約満了者の定着状況を次の表で示している。

満期年月	満期者数	再契約者	定着歩合
昭和16年10月	72	49	68.1%
同 11月	106	67	59.6
同 12月	13	13	100.0

（前掲『半島労務者勤労状況二関スル調査報告』127頁）

ここから判ることは、昭和16年12月こそ満期に達した13名全員の再契約に成功しているが、10月は23人（31.9%）、11月も39人（40.4%）が再契約に至っていないということだ。2ヶ月で62人の、契約満期にしてしかも再契約に至らなかった朝鮮人労働者がいたということだ。彼らはどうしたのだろうか。帰国した、もしくはもっと条件のいい職場に移動した、としか考えられまい。

B鉱業所の同じ項目を見てみよう。ここには、A鉱業所のような定着歩合を示すデータは示されていないが、次のようなことが書かれている。

契約期間満了前、再契約願書を提出せしむ。該願書には「成績不良なものは再契約を許可せず」等の、彼等の心理的機微を利用した字句を付す。蓋し高所より彼らに臨む態度を示さんとするものである。

又一方再契約者には各50円の奨励金を給与（貯金に繰入れ）すると共に実費8－9

円の写真帳を与へ、更に一時帰鮮者には往復の旅費弁当代を支給す。（一時帰鮮せざる者にはその実費を給し貯金に繰入れる）。

なほ再契約期間は1年以上と定む。蓋し半年にては一時帰鮮すれば正味4ヶ月働くに過ぎずコスト高になる故である。

又満期帰国者には土産として日の丸の額（実費3円位）を与へ記念とせしむ。一般に定着には家族呼寄せが最も有効な策であり、この点よりも家族呼寄せが勧奨せられてゐる。（同上、131頁）

まず、「満期帰国者には土産として日の丸の額を与へ記念とせしむ」と書いていることに注目したい。会社側としては、様々な手管を弄して再契約に漕ぎつけようとしているが、それでも帰国を希望する者に対してはそれを認めていることが、ここから判る。強制力を行使してまで、再契約を無理強いする意思を示していない。これは見落しやすいが、重要な事実である。

最初にある、「成績不良なものは再契約を許可せず」云々（波線部）については、再契約を許可する者は「成績良好者」に限ることを暗に示すことで、朝鮮人労働者の名誉心をくすぐり、再契約したい気持ちにさせるという意味だろうか。いずれにしても、再契約を勝ち取るために、会社としては涙ぐましい努力をしていた、ということである。

その次の、再契約者で「一時帰鮮」を希望する者には「往復の旅費弁当代を支給す」も、そうした涙ぐましい努力の一つであろう。しかし実際には、会社と再契約しながら、一時帰鮮すると二度とその炭鉱には戻ってこない朝鮮人労働者が大半だった<sup>14</sup>。その場合は、「往復の旅費弁当代を支給」した会社の涙ぐましい努力は、空無に帰することになる。

そのような危険があるなら、「一時帰鮮」など許さなければいいようなものだが、「往復の旅費弁当代を支給」しても「一時帰鮮」に応じている。ということは、契約が満期を迎えれば、朝鮮人労働者は本来自由な身分であり、帰鮮の希望には原則として応じなければならないという理解を、会社側もしていたということになる。これは、会社側も満期契約の事実には縛られていたことの証拠となろう。しかしながら、契約から二年近くが経って、作業能率も漸く内地人並に上ってきた朝鮮人労働者を、会社側としては何としても手離したくなかった。そこで、多額の往復旅費を支払ってまで、再契約者の一時帰鮮の希望には進んで応じた、としか理解できないのではないか。（たとえその内の2割か3割しか、帰ってこないにせよ。）

逆に、朝鮮人労働者の目からみれば、一時帰国は「逃亡」の絶好のチャンスだったことになる。彼らは「再契約」に署名し、一時帰国してそのまま行方を晦ました。再契約以外の理由によっても「一時帰鮮」すれば、そのまま逃亡するのが常であったことが、以下の事例によって判る（前掲『半島労務者勤労状況二関スル調査報告』150頁）。

再契約の上一時帰鮮を許されたるものの内約30%は無断にて契約を破棄して再び帰山せず、半島官辺方面の嚴重取締が要望されてゐる。又契約期間中、父母病気等の虚構を設け一時帰鮮したるものも再び帰山せる例なしといふ。（F 鉱業所・北海道）

このように、再契約に際しての一時帰国、もしくは肉親の不幸その他様々な口実を設け



での契約満期以前の一時帰国は、朝鮮人労働者にとっては逃亡、もしくは自由労働者に転ずる絶好のチャンスだった。例えば、C鉱業所（北海道）の昭和16年度の定着歩合は次のようになっている。

満期年月	満期者数	再契約者	定着歩合
昭和16年度	697	223	32.0%

（前掲『半島労務者勤労状況ニ関スル調査報告』、23「再契約者状態」、178頁）

C鉱業所では昭和16年度697人の満期者に対し、再契約者は223名（32.0%）である。残り474名（68.0%）は帰国したか、自由労働者に転じたかのどちらかであろう。彼らの7割は再契約に合意しなかった。会社はそれを引き留められず、結果として多くの朝鮮人労働者が自らの判断により、C炭鉱を離れたのである。

もう一つ、再契約による一時帰国の場合だけでなく、満期帰国者の場合も「帰郷旅費」を支給するとしていた事例もある。住友鉱業の「半島人移入雇傭ニ関スル件（一四・九・二二）」は、「帰郷旅費」を次のように定めている。

雇傭期間満了ノ日迄就労シタル者帰郷ノ場合及所轄警察署長ノ承認ヲ得テ会社ノ都合ニヨリ解雇シタル場合ハ会社ノ負担トス但シ帰郷セズシテ他ニ転職スルモノニ付テハ其ノ就職地迄ノ旅費ヲ支給スルコト（前掲『朝鮮問題資料叢書』第一巻、300頁）

このように、住友鉱業では満期帰国を前提に、帰郷費用を「会社ノ負担」とすることを定めている。しかし、この規程の面白いところは、「但シ」書き以降である。即ち、ここでは契約満期者が帰国しないで内地で転職した場合についても、同様に「就職地迄ノ旅費ヲ支給スル」としているのである<sup>15</sup>。

これは、会社側が満期帰国と転職を同等に扱っていたことを示す。つまり、契約満了者については、帰国しようとするまま内地で転職しようとする本人の自由であり、会社側はそれを是認していたということだ。帰国旅費もしくは再就職地までの旅費を会社側で持つということは、そこまでは当初の契約に伴う会社の責任の範囲内であり、それ以降の本人の身の振り方についてまでは干渉できない、と会社側が認めていた証左に他ならない。

結局、会社側としては満期契約者に対して、契約再延長のために様々の優遇策を用意し、或いは再契約を余儀なくされるよう心理的に誘導もしたが、それでも全員に再契約を「強要」することは出来なかった。重要なのは、強制による契約延長を会社側は決して是としていないことだ。それは戦争末期（昭和19年10月頃）に書かれた石炭統制会九州支部の『炭山に於ける半島人の勤労管理』に、次のように書かれていることから明らかだ。

今迄炭山に於いて二ヶ年の満期が終つたもので、その後の定着を希望する者は極めて少かつた。（中略）一度彼等の気持になつて考へて見れば、帰郷延期が無理であることは明らかであると思ふ。満期直前になつて延期するのは一種の「不信」である。

（中略）

帰してしまへば、再び渡航して来る者はありません。帰山する者は三〇%にも達

しませんと力なくいふ人もあつた。なるほど帰山しなくては、国許に送ることも躊躇されるであらう。誠にお気の毒千万である。しかしながら、どこの山でもがこの成績ではない。…〔労務管理に〕不熱心の山は一度はこの報ひを甘受し、再出発すべきであると思ふ。（中略）

無理強いが一番いけない。喜んで定着を希望するやうにしたい。これと同時に、家庭的事情により、定着困難な者に対しては、潔く帰郷せしめるがよいと思ふ。」

（前掲『朝鮮問題資料叢書』第二巻、242-245頁）

契約満期者に対して、会社側は再契約を熱心に勧めたが、「無理強い」はしなかつた。いや、出来なかつた。それは当初の契約の不履行であり、「不信」、つまり信義に悖ることだということを、会社側が理解していたからに他ならない。

守屋敬彦（1991a）は、「契約期間満了帰国者は、鉱山監督局管内でみると、福岡3.4%、札幌15.8%に対し、鴻之舞鉱山は、契約期間2年で帰国している者が55.2%いる」ことから、「鴻之舞鉱山は、脅迫・暴力、貯金払戻し拒否、帰国旅費支給拒否等による再契約強要が、それほどひどく行れなかつた結果であろう」としているが（守屋敬彦（1991a）、16-17、26頁）、大事なことを見落している。

上記の如く、「無理強いが一番いけない」としたのは石炭統制会九州支部であり、福岡管内の契約期間満了帰国者が3.4%しかいないということは、「脅迫・暴力、貯金払戻し拒否、帰国旅費支給拒否等による再契約強要」による結果ではなく、会社側の再契約勧奨が成功した結果と見做すべきで、鴻之舞鉱山の契約満了帰国者55.2%という数字は、「再契約強要が、それほどひどく行れなかつた結果」ではなく、逆に会社側の再契約勧奨がさほど上手く行かず、結果として半分ほどは当初の契約通り帰国したと解すべきである。

「強制連行」「強制労働」論者の守屋は、再契約に当たっても「強要」がなされたに違いないと端から思い込んでいるから、こういう転倒した解釈になるのである。

それでは統計的に見て、契約満了帰国者はどれ位いたのか。『特高月報』昭和19年2月号に引用された「国民動員計画に基く移入朝鮮人労務者の状況」によれば、昭和18年12月現在で募集による移入者数146,938人中、期間満了帰国者は24,881人（16.9%）に上っている。因みに、逃走による所在不明者はその二倍以上もおお、58,598人（39.9%）である。再契約に応じた者を含む現在人員は、34,945人（23.8%）である（『特高月報』昭和19年2月、87頁）。

また、同月現在で官斡旋による移入者数219,526人中、期間満了帰国者は1,961人（0.9%）、逃走による所在不明者は60,137人（27.4%）である。募集（昭和14年9月～17年1月）に比べて、官斡旋（17年2月～）の期間満了帰国者は非常に少ないように見えるが（同上、90頁）、この統計は昭和18年12月末の時点での調査だから、官斡旋による移入者は来日してまだ2年を経過しておらず、期間満了に達していないので、これは当然の結果である。

募集による移入者に限って言えば、期間満了帰国者は約17%いたことになり、六人に一人位は帰国していたことが判る。再契約に応じた者を含む現員数は24%、四人に一人だが、この中には昭和18年12月時点で契約が満期に達していない者も含まれるから、再契約に応じた者の実際の数はこれより更に低いと思われる。一番多いのは、契約期間満了

を待たずして逃走した所在不明者で、全体の40%、つまり五人に二人もいたことになる。ここから判ることは、再契約はやはり強制ではなかったということだ。

満期終了帰鮮者（17%）と現員数（24%）の割合は2：3であり、現員数の中には再契約者も含まれるから、満期終了帰鮮者と再契約者の割合は同率位であった可能性もある。

再契約が「強制労働」論者の言うように文字通りの「強制」であったのなら、契約が満期に達した全員が再契約していなければならない。そうではなく、実際には五人の内の二人、或いは半数位は再契約を拒否し、帰国しているのである。

再契約は「強制」ではなかった証拠である。

### 逃亡は「強制労働」に対する抵抗ではなく、高賃金を求めてのことだった

逃亡の問題についても、ここで触れておきたい。

これは、賃金の問題とは一見関係ないように見えるが、実は深く関係している。

まず、この問題に対する基本的な第一次史料としては、前掲の前田一『特殊労務者の労務管理』（昭和18年）を挙げるべきだろう。前田は、4割近い高率に上っていた朝鮮人労働者の逃走について次のように述べ、その原因の一つに賃金の問題があったことを指摘している。

「昭和14年10月〔朝鮮人労働者の〕移入当初より3ヶ年間に於て約半数以上を失つてゐる。この間満期帰鮮せる者は僅に7分3厘であり、3割5分6厘が逃走によるものであることは驚くべき事実である。逃走の最も甚だしきは福岡地方の44%、次いで常磐地方の34.2%、札幌地方は割合に落ち着きを示して15.6%となつてゐる。」

「逃走の原因はこれを二つに大別することが出来る。

1. 渡航前より逃走の意志を有するもの及び本来稼働の意志なきもの。（中略）
2. 就労後次の如き事由により逃走の機運を醸成したるもの。

…（ロ）賃金作業時間に対する不満。（ハ）賃金計算の誤解（歩割当等の場合）に基づく不平。（二）同僚の賃金と著しき差ある場合の不满（以下略）」

（前田一（1943）、124頁）

このように、逃走の一つの原因が賃金問題にあつたことは事実だが、逃走の根本的原因について、次のような見当違いの説が今も流布しているのは遺憾である。

「朝鮮人連行が強権的発動であり、民族的抑圧を伴う限りそれからの逃亡が続出するのは必然であつた。（中略）逃走は日本帝国主義にたいする朝鮮人の消極的抵抗であり、これはまた軍需生産にたいする批判であり、その心理的影響は大きかつた。」

「炭鉱や鉱山では、逃亡防止のため三つの詰所があつた。（中略）このほか案内書を関所として一定の小範囲外への外出を禁止し、数名あるいは一四―五名の労務課員（大部分は警官出身）を警戒のため昼夜の別なく監視せしめ、特に駅前にも詰所を設け、停車場、列車内にも警戒員を巡回させた。

このような厳しい対策にもかかわらず、前述のように逃亡はひっきりなしにおこつた。しかし逃亡して捕まればそれにたいする虐待はひどかつた。ひどい拷問や殴打

をうけ、食事も与えられず何日間も監禁されたりした。拷問にたえきれず自殺したり、またそのまま死んだ者も大分いるということを私はききとり調査で知った。

（朴慶植（1965）、86、89頁）

朴の記述でおかしいと思うのは、「このような厳しい対策にもかかわらず、…逃亡はひっきりなしにおこった」と書いていることだ。「逃亡はひっきりなしにおこった」のは事実なのだから、鉱山側の「厳しい対策」も、捕まった場合の「ひどい拷問や殴打」も（これは事実かどうか、別に検証が必要だ）<sup>16</sup>、現実にはさしたる効果はなかったということになる。それは何故なのかという、肝心な点の究明が抜けている。

特に、朴が書いていることで、「拷問にたえきれず自殺したり、またそのまま死んだ者も大分いるということを私はききとり調査で知った」というのは、疑問がある。長澤秀が行った別の聞き取り調査によれば、明らかに誇張だと判るからである。

この証言は「逃走した後つかまった朝鮮人」が殺害されたということを、次のように明確に否定している。

早い話が、何ぼ戦争中だって人間は人間だから、要するに朝鮮人が何百人見ているうちにね、もしその人が殴られてその場でぶっ倒れて殺されたら、いかなることあってもね、見る仲間が黙っていないのよ。（中略）暴動起きるよ、そりゃ。…何ぼ、向こうが戦争中で実力持っていたとしてもね、目の前でね、そういうことされたんでは、本当大きな暴動起きるよ。…そういう大きい暴動ね、起きたということはね、見たこともないし一ぺんも聞いたこともあんまりない。それ、みんなね、話があげさでねえ、ちょっと空想でね。ちょっと殴られると、ああ、あの野郎殺されるんだって言ってね、そういううわさが飛んでいるだけであってね。

（長澤秀「ある朝鮮人炭鉱労働者の回想」、『在日朝鮮人史研究』4、1979.12、17頁）

実際には、朝鮮人労働者はその意思さえあれば、容易に逃亡できた。鉱山側は一旦逃亡されれば、事実上為す術はなかった。このことは、以下の報告によって判る。

「多くは4—5名、或る時は17名集団的に逃走す。その捜査の困難にして発見の稀なることは言ふ迄もない。」（C 鉱業所・北海道）

「当地にては勧誘人に対する警戒を厳にする必要あり、半島労務者も勧誘されて直ちに逃走するものは少く、みなその後適當の機会をねらつて走るためその取締も極めて困難である。」（D 鉱業所・北海道）

「逃亡者は近接業者と協力して搜索するも発見に至りしもの極めて稀なり。」（F 鉱業所・北海道）（前掲『半島労務者勤労状況二関スル調査報告』136、143、150頁）

再び朴の議論に戻って言えば、四割近くにも上った逃走の原因を、朝鮮人連行の「強権的発動」や「民族的抑圧」だけに求めるのは無理がある。「日本帝国主義にたいする朝鮮人の消極的抵抗」と解釈するのは、もっと無理がある。何故なら、彼らの逃走先は故郷ではなく、もっと条件のよい、日本国内の他の勤務先だったからだ。



韓国人の研究者李宇衍は、この点について次のように述べる。

逃亡の目的が帰郷だったという記録や証言は、どこにも見当たりません。

(中略) 新しい職場というのは、飛行場、道路、防空壕などの土木工事現場がほとんどでした。とにかく労働力が不足していたときだけに、雇う側は、逃亡者であることを知りながらも、彼らを雇用せずにはいられませんでした。

(中略) 多数の逃亡者の存在は、強制労働や奴隷労働の証拠にはなりません。むしろその反対でもあり得ます。動員された人たちの四〇%近くが、静かに作業場を離れて行きました。奴隷狩りで連れて来られた人たちならば、そんなに簡単に多くの人々が逃亡できるような環境にいられるのでしょうか。鎖と鞭が横行する収容所のような所でこそ可能なことです。しかし、現実はそうではありませんでした。日本での労務環境は比較的自由でした。このような事実は、朝鮮での動員自体が奴隷狩りではなかったことを、つまり朝鮮人たちの同意に基づいた過程であったことを示唆しています。  
(李宇衍(2020b)、90-92頁)

李のこの指摘は、朴の意見とは正反対の解釈だが、極めて常識的である上に、非常に説得力がある。朴は「鎖と鞭が横行する収容所のような炭鉱や鉱山の姿を描き出しているが、考えてみれば、そもそもそんな強制収容所もしくは監獄のような場所から、全体の四割にも上る逃亡者が、引きも切らずに出る筈がないではないか。

李は、「労働力が不足していたときだけに、雇う側は、逃亡者であることを知りながらも、彼らを雇用せずにはいられませんでした」と書いているが、それを傍証する次のような当時の史料もある。

昭和十四年十月の移住半島人渡航許可以来、昭和十六年末までの間にE炭礦に移住渡航した半島人は約三、〇〇〇名であるが、この内十六年末在籍数は一、二二二人にして、退職者は一、七七八人即ち退職率は実に五九・二六%である。又第一回目の移住渡航者は九六人であるが、契約期間たる二ヶ年間在籍したものは三六名のみで、他の六〇名は退職した。即ち六二・五%の退職率である。

これについて調査炭礦労務当局者との意見交換によれば、次の如き原因によるものと推定された。即ち

(1) 便乗渡航者が多く(六〇%程度は然らんと推定されている)これらが渡航の手段として来礦し、やがて退職するに至る。即ち現在半島から内地に出稼ぎするには、この「移住」に応募して渡航するのである。この結果内地炭坑に出稼ぎ先を求める意志の無い者も渡航費用会社負担の「官費官許旅行」を利用する者が多い。これが退職率の高いことの最も有力な原因と目されている。これは調査炭礦当局の全部によつて確認されている。

(2) 所謂誘惑の多いこと。人集めを業とする者の引き抜きが激しいこと。(中略) これら劇しき需要を希望する側の事業場が、渡航を完了する労働力を、宛も一つの「労力給源」の如く看做して、これに働きかけること

(前掲『在日朝鮮人関係資料集成』第五巻、773-774頁)

これは要するに、朝鮮人労働者の内地移住政策が、彼らにとっては半島から内地への体のいい「出稼ぎ」に利用されていた、ということだ。それも「渡航費用会社負担」、只で日本に行けるといふのだから、これを利用しない手はない。ということで、四割にも上った大量の朝鮮人労働者の「逃亡」の最大の原因は、正にそこにあったのである。

しかも(2)が示すように、日本の鉱山で真面目に働き始めた朝鮮人労働者に対しても、もっと好条件の他の職場で働かないかというブローカーの斡旋が、引きも切らない有様だった。彼等ブローカーにとって、炭鉱に配属された朝鮮人労働者は「労力給源」、つまりはいいカモだったのだ。西岡力は、「一人の半島人労働者の労働市場における市価は三〇乃至五〇円だと世上公然と言われている」という当時の別の史料を紹介し、「ブローカーが動員労働者を引き抜いて30円から50円を受け取っていたということだ。それくらい需要があった」と指摘している(西岡力(2022)、199頁)。

### 作業時間と稼働率(出勤率)、休日(公休日)

ここでは、炭鉱の作業時間の実際について考察する。

作業時間については、二交替制もしくは三交替制だったが、普通は二交替制であった。

在坑時間は二交替制で10時間(一番方:6:30~16:30、二番方:17:00~3:00)、三交替制で8時間(一番方:6:00~14:00、二番方:14:00~22:00、三番方:22:00~6:00)であるが、実際の作業時間については、B鉱業所の以下の記述が参考になる。

二交替制に於ては作業時間は在坑時間の60%から80%であり、残余は休憩の時間となる。(中略)三交替制に於ては作業時間は在坑時間の80%位であり、残余の時間が休憩の時間となつて居る。二交替制の場合も三交替制も定時間の休息は与へて居らず、夫々の仕事の性質に依り適當の暇を見出して食事を摂り休息するのであるが、概して採炭夫の方が休む時間が多く、運搬夫は荷車廻りに左右され合間を見出しては休むのである。尚三交替制は人を多く要する割に能率が上らず、たとへば二交替で2だけの仕事をするとすれば三交替では2.3位の仕事しか出来ないのである。

(前掲『半島労働者勤労状況二関スル調査報告』21頁)

以上はB鉱業所の事例だが、実際の作業時間は下線部を見ると二交替制で6~8時間、三交替制で7時間弱といったところか。作業時間については、往々にして次のような指摘がなされることが多く、上記報告に見える作業時間との乖離に驚かされる。

労働時間は、たて前として十二時間制であったが、現実にはノルマが課されたので、十五、六時間、大出し日〔普通より特別に多く石炭を出す。この日は特別に賃金も支給される：引用者注〕になると三十数時間も連続して採炭させられた。(林えいだい『強制連行・強制労働―筑豊朝鮮人坑夫の記録』現代史出版会、1981、93頁)

どちらの指摘が正しいのか。実は後者(林えいだい)の指摘については、現場を知る炭鉱人から次のような反論が提出されている。

採炭現場は、採炭と充填の二交代制であり、戦争中の大出しの日は確かに朝七時に入坑して夜の八時に昇降する事はあったが、翌朝まで働くことはありえない事である、充填作業〔石炭を採掘した後、天盤が落盤しないよう土砂で埋める作業：引用者注〕が出来なければ次の採炭は出来ないではないか。又、坑内安全灯は十二時間以上の使用は暗くなって駄目である。大出し日には翌朝まで働かされた云々はあり得ないことであり、全くの嘘である。（佐井洋一・跡部義夫（2007）、87頁）

上記の反論は、炭鉱の現場を知る人間でなければ分からないことである。とすれば、「大出し日になると三十数時間も連続して採炭させられた」という記述は、「全くの嘘」だということになる。「坑内安全灯は十二時間以上の使用は暗くなって駄目である」というのだから、「たて前として十二時間制であったが、現実にはノルマが課されたので、十五、六時間」という記述も怪しいことになる。

一方、実働時間は6～8時間という前掲B鉱業所の報告は、次のE鉱業所の報告によっても裏付けられる。

〔作業時間については〕内地人半島人の区別はない。（中略）

休憩時間は自身の欲する時に暇を見て休むのであり、規定通りには行かない。採炭夫の実働時間は約8時間、ピツクを使ふ者は5乃至6時間であろう。

（前掲『半島労務者勤労状況二関スル調査報告』40頁）

従って、巷間言われる「朝鮮人労働者は12時間以上働かされた」という主張は為にする誇張であり、有り得ないことが判明する。

尚、作業時間は時間給に依る坑外夫の場合には賃金に関係するが、出来高給（請負給）に依る坑内夫の賃金には関係しないことも付言しておきたい。朝鮮人労働者の大半は坑内夫（主として採炭夫）だから、作業時間は賃金を構成する要素にはならない。

次に、稼働率（出勤率）であるが、幾つかの鉱業所の事例を紹介しておきたい。

まず、A鉱業所の例であるが、「稼働状況」（昭和16年度）の一覧表を分りやすく筆者の方で表にまとめてみた。

月別出勤率（A鉱業所・昭和16年度） \* 「内地」は内地人、「半島」は半島人

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
内地	84.4	81.4	83.8	81.5	81.2	79.4	80.3	78.6	81.4	79.7	81.1	-	81.2
半島	77.8	72.5	78.8	73.6	71.8	66.8	71.3	76.0	71.2	68.7	67.8	-	72.4

（同上、15頁）

A鉱業所の場合は、一貫して日本人の方が朝鮮人労働者より出勤率が勝っていることが判る。しかし、必ずしも全ての鉱業所がそうではない。次のG鉱業所（本州）の場合は、逆になっている。

## 月別稼働率（G鉱業所・昭和16年）

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
内地	75.0	83.6	85.7	81.4	79.6	79.8	78.9	78.8	81.5	80.8	83.2	84.5	81.1
半島	77.7	89.7	91.2	87.4	89.0	88.1	86.7	85.6	86.3	87.3	88.2	87.1	87.0

(同上、50頁)

A鉱業所とは全く逆であり、朝鮮人労働者の方が日本人より稼働率（出勤率）が高い。石炭統制会の資料（1944年8月末）によれば、日本人鉱夫の平均稼働率は80.6%、朝鮮人は83.8%である（古庄正（2005）、186頁）。朝鮮人労働者の方が日本人より稼働率は高い理由は、F鉱業所によれば、「〔半島人の〕長所としては体力の強健な事と出稼率〔稼働率〕の良い事であるが、後者は命令に服従する性質から来て居る」、と分析している（前掲『半島労働者勤労状況ニ関スル調査報告』44頁）。

朝鮮人労働者の休日（公休日）についても、ここで一言しておきたい。

以下は、『半島労働者勤労状況ニ関スル調査』から判明する休日についての記述を、一覧表にしたものである。「旬休」とは、10日に一度の割合で休日を取ることを言う。

鉱業所	公休日	備考
A（北海道）	旬休	休日は無給、四大節（1/1,2/11,4/29,11/3）は休業日で標準報酬日額の六割支給
B（同上）	旬休	記載なし
C（同上）	日曜	四大節の他、5/11-12, 8/14-16, 12/31も休日
D（同上）	日曜	正月（1/1-3）、山神祭（5/11-13）、盂蘭盆（8/14-16）、2/11,4/29,11/3,12/31
E（同上）	旬休	週休・旬休を交互に取る
F（同上）	無記載	記載なし
G（本州）	日曜	正月に1日、盆に2日、氏神の祭日
H（同上）	月2回	記載なし
I（同上）	月2回	第一・第三木曜。他に四大節・山神祭・正月・盆
K（九州）	月4回	記載なし
L（同上）	日曜	1/1-2、他に旧正月・旧盆・大祭祝日等に休日にする事あり。

上記の如くで、休日の取り方は各鉱業所によって区々であるが、旬休か週休（毎日曜日）が多いが、中には月2回というところもある。

また、正月・四大節・盆・山神祭は休日とするところが多く、記載のない場合もこれに準ずるのではないかと思うが、詳細は不明である。

公休日（旬休）の場合は、毎月の出勤日が27～28日、週休の場合は26～27日となり、朝鮮人鉱夫の平均稼働率83.8%で計算すると、前者は22.6～23.5日、後者は21.8～22.6日となり、毎月平均の出勤日数は、旬休の場合23日前後、週休の場合は22日前後となる。



### 朝鮮人労働者には外出の自由もあり、金銭的余裕もあった証拠

先行研究に多い誤解の一つに、朝鮮人労働者は自由を束縛され、奴隷的労働を強いられ、金銭的余裕も殆どなかったという意見がある。

「朝鮮人坑夫は、人間であるというより、むしろ奴隷であり一個の消耗品としてしか考えられなかった。坑内事故があつて死傷者があつても、一人や二人死んでも構わないといわれ、現場監督は採炭を続けるように命令した。採炭を中止して昇坑することによって、生産が落ちることのほうが問題であつたのだ。」（林えいだい（1981）、101頁）

「こづかい金は一カ月一〇円以上は渡さず、外出、外泊は禁止し、常に警察と連絡が保たれ、取締りが厳しかった。（中略）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。」（朴慶植（1993）、15頁）

これが誤りであることは、次の事例を示すだけで足りよう。

問題は待遇の不良からの紛争ではなく、却て「はれもの」にふれる様な態度から半島人が増長して来た事である。賭博にふけり、遊びに外出して帰らず、職員がいかにか説いても働きに出ないと云ふ様な事が多く次第に入坑率が減少して来て居る。かゝる傾向を是正するには只温情主義のみでは駄目であつて最初に軍隊式訓練を行ひ、厳罰主義を以て対する必要があると考へて居る。（B 鉱山・北海道）

（前掲『半島労働者勤労状況二関スル調査報告』19頁）

波線部に注目していただきたい。「賭博にふけり、遊びに外出して帰らず、職員がいかにか説いても働きに出ない」、このようなことが実際可能だったのなら、朝鮮人労働者には「賭博にふける」自由も、「遊びに外出して帰らない」自由も（これは公休日のことだろうが）、また出勤日にも拘らず、怠けて「働きに出ない」自由もあったことになる。第一、「賭博にふける」ためには、十分な所持金も必要な筈である。朝鮮人労働者は「人間であるというより、むしろ奴隷であり」、「こづかい金は一カ月一〇円以上は渡さず、外出、外泊は禁止」されていたという一部論者の見解が如何に見当外れであるかは、この一例だけを見ても明らかだ。

鉱山側の「はれもの」にふれる様な態度から半島人が増長して来た」という指摘については、内務省警保局も既に昭和14年の時点で、次のように把握していた事実がある。

業者ノ是等朝鮮人労働者ニ対スル態度ハ概シテ良好ニシテ其ノ処遇ニ関シテハ誠意ヲ以テ臨ミツゝアルガ、之ニ対シ兎角朝鮮人労働者ハ増長スルノ傾向アルヲ観取セラルゝ次第ニシテ、之等ノ点ニ関シテハ将来取締乃至指導上充分注意ヲ要ス。

（前掲『在日朝鮮人関係資料集成』第四巻、1220頁）

最初に、「外出の自由」について検討しよう。これについては、次のような事例がある。

「現在は鉱区一帯への出入を自由に許してゐるが、以前は案内所を関所として一定小範囲外への外出を禁じたが、6ヶ月にして半島労務者側の反対出で中止現在に至る。」(A 鉱業所・北海道)

「半島労務者の平常の外出範囲を○張町に限定し、それより外部に出るときは寮長或ひは労務課発行の旅行証明書を要す。」(B 鉱業所・北海道)

「外出時間の制限についても渡航後3ヶ月の訓練期間中は厳に励行せしむるも、その後は取締困難、大体午後6時迄の規定なれど実行されてゐない。外出範囲の制限も人数が多くなり実行されず、たゞ汽車を利用する者に対しては外出証を発行の上許可してゐる。」(D 鉱業所・北海道)

(前掲『半島労務者勤労状況二関スル調査報告』127、136、140頁)

A 鉱業所の事例は、当初は炭鉱外への外出を禁じていたが、「半島労務者側の反対」で「鉱区一体への出入を自由に許し」た、というものである。要するに、外出させろという朝鮮人労働者の反対に、半年で炭鉱側が屈して、外出を許可したのである。「(「鉱区一体」というのがどの範囲か不明だが、「案内所を関所として一定小範囲外」とあることから炭鉱外であることは間違いない。)

そのことは、B 鉱業所の事例から見ても明らかだ。ここでは「半島労務者の平常の外出範囲」を「○張町に限定」とあることから、かなり広い範囲(○張町全体)が外出許可地域だったことが判るからだ。

D 鉱業所の事例はもっと極端で、「外出範囲の制限は人数が多くなり実行されず」としている。つまり、汽車を利用する場合のみにみ外出証を必要とした以外は、どこにでも行きたい放題だったということだ。また、「外出時間の制限についても…取締困難」で、門限は6時と決っているが「実行されてゐない」と嘆いてゐる。つまり門限はあって無きが如しだった。

F 鉱業所(北海道)は端的に「外出時間制限なし、寮に於ける罰則なし」と明記している(同上、148頁)。これらの事例から見ても、朝鮮人労働者には「外出の自由」が確かにあったのである。

朝鮮人労働者に外出の自由があったことについては、花岡鉱山(秋田県、終戦直前に中国人俘虜約千人が蜂起した花岡事件で有名だが、昭和19年時点で朝鮮人労働者約4,500人を抱えていた)の労務の変遷を調査した野添憲治の、次のような指摘がある。

〔朝鮮人労働者の〕期間は一年もしくは二年の契約だったが、最初の半年くらいは逃亡を防ぐために嚴重に監視されたが、長くいた人にはかなりの自由が許されていた。食料は配給だけであったが、外出が出来るので、外で入手することが出来た。

(野添憲治「花岡鉱山の労務の変遷」(下)、『火内』8、1975.3、34頁)

次に、朝鮮人労働者に「賭博にふける自由」があったことは、次のような指摘があることからしても明らかだ。

鮮人坑夫の中には賭博の常習者が多くて困る。作業中は流石に監督が厳重であるためやらないが一日一作業が終了すると数人或は十数人の組を作つて賭博を始める。鮮人は内地人の様に賭博の為に借金までするやうなことは全々ないが、負けて来ると身につけてある物を上から順々に脱ぎ最後には地下足袋までも脱いで猿又一つになり、翌日作業に就けないことが屢々ある。

かゝる場合には今後を戒めて作業服、地下足袋等を貸与して作業に就かしめるやうにしてやらねばならぬ。更に彼等の賭博で困ることは賭博に熱中するの余り入坑時間になつても帰つて来ない者が多いことである。かゝる場合彼等の賭博場所が定まつた様に極めて捜査困難に置いてある為彼等を捜し出すのに数人の労務係が一日も二日も諸所方々を捜査して歩かねばならぬことがある。

（北海道炭礦汽船株式会社北海道支店労務部「如何に半島人を指導するか」昭和14年12月、『朝鮮問題資料叢書』第一巻、165-166頁）

これは驚くべき、というか、半ば呆れるような記述である。朝鮮人労働者の賭博を禁ずるところか、賭博で身ぐるみ一つになつた者には「作業服、地下足袋等を貸与して作業に就かしめるやうにしてやらねばならぬ」と言っている。温情主義もここに極まれり、と言ふべきか。また、一日の作業が終わると、彼らはどこか目の届かない所に行つて賭博に耽り出し、翌日「入坑時間になつても帰つて来ない者が多い」。彼らを捜し出すのに「労務係が一日も二日も」苦勞しなければならぬ、等と嘆いている。彼等には、堂々と「賭博にふける自由」があつたことを、これほど如実に示す記述はあるまい<sup>17</sup>。こういう事實は、賃金差別論者の論考には決して紹介されないが、これでは「奴隸」どころの話ではあるまい。

また、次のような事例はどうだろうか。

「飲酒も禁止しないが配給により、出稼奨励の意味にて普通2日に1/2立の割にて給す。比較的潤沢なり。」（A 鉱業所・北海道）

「酒は正月、大晦日、山神祭、盆は各銚子1本宛を与へる他、平常は大體公休日に販売し各自に飲ましむ。（配給量1人当月約1立半）」（F 鉱業所・北海道）

（前掲『半島労務者勤勞状況二関スル調査報告』124, 148頁）

「飲酒を過度に嗜む悪習あり、晩酌を一日の唯一の慰安となせるも時局柄節酒徹底せり。性問題は、平素酒を好むも一面間接に本問題に基因するものにして、毎月工賃支給後遊興をなす傾向強し。」（土倉鉱山・大阪管内）

（前掲『半島人労務者二関スル調査報告』96頁）

ここには「飲酒の自由」があつたことが明記されている他、「晩酌を一日の唯一の慰安となせる」こと、この飲酒癖は性的抑圧に間接的に関係があるとして、「毎月工賃支給後遊興をなす傾向強し」とも書いている。してみると、朝鮮人労働者には晩酌をする自由も、毎月賃金を受け取ると、その足で「遊興をなす」自由もあつたわけだ。彼らに金銭的余裕と自由がなければ、そもそもこんなことは出来まい。朝鮮人労働者は自由を束縛され、金銭的余裕もなかつたという一部の論とは正反対の姿が、ここにある。

次も、同様の事例である。

「性問題として近隣山田町に最近朝鮮式料理屋新設に付各自経済の宥す限り月一回位の登楼は黙認せり。」(猪之鼻炭鉱・福岡管内) (同上、257頁)

これは、鉱山側が「月一回位の登楼は黙認」、つまりは慰安所通いを許容していたことの証左である。また、炭鉱の側で慰安所を用意し、あてがう場合も普通にあったことが、以下の複数の事例から判る<sup>18</sup>。これらの事例は、他にも数多く見える。

「性問題に関しては適当なる半島人を選定し、会社より建物其他の設備を提供して朝鮮料理店を経営せしめ半島人慰安所たらしむ(半島人酌婦五名)」(空知炭鉱・北海道管内) (同上、12頁)

「半島料理屋につきては会社指定にて3軒を経営せしめ半島人酌婦16名を置く。遊興費につきては会社にて価格を定めてゐるが、酌婦に対する検診は治療の責任を免るゝため会社の医局にては行はず、町医にこれを委ねてゐる。」(A鉱業所・北海道)

「性的解決策としては市街地に半島人銘酒屋1戸の開業を許し(開業の時に諾を与へただけで公式指定ではないと言ふ)半島人酌婦7名を置く。予防具は各寮に備付け各自無償にて使用せしめつゝあるも利用者少し。検診は警察署のそれに委ぬ。市街地の他〇〇駅、〇〇方面に出て行くもの多少あり。」(B鉱業所・北海道)

「彼らの性欲解決策として半島銘酒屋1軒を指定、建物無償貸与の上半島人をして経営せしむ。半島人酌婦4名毎月炭鉱当局にて検診をなす。」(F鉱業所・北海道)

(前掲『半島労働者勤労状況二関スル調査報告』126, 130, 149頁)

朝鮮人労働者には、実際には「賭博に耽る自由」もあれば、「慰安所通いをする自由」もあり、また気が乗らなければ「働きに出ない自由」もあった。それはまた、それを可能にする金銭的余裕があったことの裏返しでもある。

この「働きに出ない自由」については、次のような事例も参考になろう。

「一度相当の収入あれば欠勤する傾向ありて、責任觀念に就ては内地人と同一と見る能はず。」(金屋淵鉱山・大阪管内) (前掲『半島労働者二関スル調査報告』110頁)

「一度相当の収入あれば欠勤する傾向」との記述から、二つのことが判る。これは、毎月の賃金を受け取ると、彼らは欠勤し、怠けがちになったという意味だが、ここから判明することの一つは、朝鮮人労働者には毎月「相当の収入」があったということだ。もう一つは、翌日から仕事を怠け、欠勤する自由が確かにあったということである。逆に言えば、それを実力で阻止する権限は、誰にもなかったということである。

次の事例も、この問題を考える上で参考になる。

「半島人は事故或は行事のあつた後には特に欠勤が多く、その一因は彼等の付和雷同性に因るものと思はれる。それを防止し且つ僻み根性を持たせぬ為めには彼等を分



散させ内地人と混合する要がある。」(E炭鉱・北海道)

(前掲『半島労務者勤労状況ニ関スル調査報告』41頁)

さしたる理由もなく事故や行事後に欠勤が多くなるのは、朝鮮人労働者の「付和雷同性に因るもの」と憶測しているが、そもそも欠勤しても咎められない、即ちさしたる理由もなく「働きに出ない」自由があったことが、ここからも確認できる。朝鮮人だけで働くことをさせず、必ず日本人労働者と一緒に働かせた理由の一斑は、こんなところにもあったのだ。

## おわりに

朴慶植を始めとする「強制連行」「強制労働」論者は、1970年代以降、次々と資料集を刊行し、それを以て「強制連行」「強制労働」の動かぬ「証拠」としてきた。

朴慶植の編になる『在日朝鮮人関係資料集成』(1976)、同じく『朝鮮問題資料叢書』(1981-1982)、林えいだいの監修した『戦時外国人強制連行関係史料集』(1991)、長澤秀の編集した『戦時下朝鮮人中国人連合軍俘虜強制連行資料集』(1992)、同じく『戦時下強制連行極秘資料集』(1996)、樋口陽一の編集した『戦時下朝鮮人労務動員基礎資料集』(2000)、山田昭次が編集した『朝鮮人強制動員関係資料』(2012)など、その悉くが朴の直接・間接の弟子によって刊行されてきた、と言っても過言ではない。

しかし、その刊行された資料集の解説は、資料集の中身(第一次史料)に合致したものにはなっていない。というのは、解説者は悉く朴の影響を受けた「強制連行」「強制労働」論者であり、資料集を「つまみ食い」して、自己の論の補強(正当化)に利用しているに過ぎないからである。

その意味で、今日までに刊行された多くの資料集を精査して、それに基いた研究を一からやり直す必要があるが、それは未だ誰の手によってもなされていない。

本稿はその取っ掛かりにはなったと思うが、時間上の制約から全ての資料集を精査するまでには至らなかった。これは今後の課題であり、機会があれば続篇として執筆したいと考えている。

---

### 引用参考文献（執筆者名の五十音順）

- 朝鮮人強制連行実態調査報告書編集委員会、札幌学院大学北海道委託調査報告書編集室 編『北海道と朝鮮人労働者—朝鮮人強制連行実態調査報告書』札幌学院大学生協同組合、1999
- 岡田邦宏(2003)『朝鮮人強制連行はあったのか—事実が語る「強制連行」説の虚構』日本政策研究センター、2003.9
- 勝岡寛次(2019)「朝鮮人戦時労働者の実態について—韓国大法院判決の原告を中心に」、『歴史認識問題研究』4、2019.3
- 勝岡寛次(2020)「「朝鮮人強制連行」説に対する、韓国人研究者からの初の反論」、『歴史認識問題研究』6、2020.3
- 古庄正(1992)「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

- 古庄正 (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
- 佐井洋一・跡部義夫 (2007) 「『異郷の炭鉱—三井山野鉱強制労働の記録—』を読んで—嘘や捏造、誤聞、伝聞を排す」、『エネルギー史研究』22、2007.3
- 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
- 竹内康人 (2022) 『佐渡鉱山と朝鮮人労働』岩波ブックレット1069、2022.10
- 田中直樹 (1978) 「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して」、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
- 田中直樹 (1981) 「戦時炭礦労働事情論—筑豊炭山の事例を中心にして」、『法学研究』54-6、1981.6
- 田中直樹 (1984) 『近代日本炭鉱労働史研究』草風館、1984
- 鄭大均 (2004) 『在日・強制連行の神話』文春新書、2004
- 徳田欣次 (1958) 『石炭鉱業の鉱員充足事情の変遷』北海道立労働科学研究所、1958
- 外村大 (2012) 『朝鮮人強制連行』岩波新書、2012.3
- 長谷亮介 (2023) 「佐渡金山は朝鮮人「強制連行」「強制労働」の現場ではない—強制動員真相究明ネットワークの反論に答える」、『歴史認識問題研究』12、2023.3
- 西岡力 (2000) 「朝鮮人「強制連行」説の虚構」(上)(中)(下)(承前)、『月曜評論』8-11、2000.8-11
- 西岡力 (2022) 『増補新版でっちあげの徴用工問題』草思社文庫、2022
- 西成田豊 (1997) 『在日朝鮮人の「世界」と「帝国」国家』東京大学出版会、1997
- ブランドン・パーマー (2014) 『検証 日本統治下朝鮮の戦時動員—1937-1945』草思社、2014.10
- 林えいだい (1981) 『強制連行・強制労働—筑豊朝鮮人坑夫の記録』現代史出版会、1981
- 飛田雄一 (2019) 「「強制動員真相究明ネットワーク」の歩み」、『コリア研究』10、2019
- 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
- 朴慶植 (1993) 「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
- 朴慶植 (1993) 「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
- 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）
- 守屋敬彦 (1991a) 「『支扶依頼書綴』よりみたる住友鴻之舞鉱山朝鮮人強制連行」、『道都大学紀要、教養部』10
- 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
- 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
- 山田喜弘 (2022) 「外村大著『朝鮮人強制連行』（岩波新書）を批判する」、『歴史認識問題研究』11、2022.9
- 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
- 李宇衍 (2019c) 「朝鮮人の賃金差別の虚構性」、李榮薫編著『反日種族主義』文藝春秋社、2019.11
- 李宇衍 (2020) 『ソウルの中で真実を叫ぶ』扶桑社、2020.4
- 李宇衍 (2020b) 「日本に行ったらみな強制動員なのか？」、李榮薫編著『反日種族主義との闘争』文藝春秋社、2020.9
- 李宇衍 (2020c) 「日本での労働、報酬、そして日常」、李榮薫編著『反日種族主義との闘争』文藝春秋社、2020.9
- 李榮薫編著 (2019) 『反日種族主義』文藝春秋社、2019.11

## 註

(1～5は前稿の注につき、略)

- 6 李宇衍(2020c, 109頁)は、新日鉄住金を訴えた原告2名(金圭洙・李春植)の未払金を精査し、「月給の半分にもならない金額でした。むしろ少額だったために、きちんと清算せずに退社したり帰国したりした、と見る方が当たっている」と結論している。また、勝岡寛次(2019)、41頁を参照。
- 7 山田喜弘(2022, 22頁)は本書を批判した論文の中で、「朝鮮に帰省したまま期日までに戻って来ない朝鮮人労働者に対して、会社から警察署長に帰来を促してもらうよう依頼する文書が残っている」として、「強要によって契約更新がなされた」とする外村説に、やはり疑義を正している。
- 8 韓国は2001年「韓国併合再検討国際会議」を韓国主導で開催し、韓国併合の「不法」性を世界に認めてもらおうとしたが、ケンブリッジ大学の国際法学者クロフォードから「韓国併合条約は国際法上不法なものではなかった」「強制されたから不法という議論は、当時としては問題になるものではない」と反論され、韓国側の目論見は失敗に終わった経緯がある(『産経新聞』2001年11月27日付)。
- 9 原著の刊行年につき、パーマー(2014)341頁の「訳者あとがき」に「二〇〇三年」とあるのは、「二〇一三年」の誤りである。
- 10 同上、266-268頁。パーマーの原著(2003)は、George Hicks(1995)に引用された吉田清治の証言を典拠にしているが(同上314頁、注(35))、本書の訳出に当たり、訳者(塩谷紘)は当該箇所の「訳注」として、吉田の証言が偽証だったこと、そのことに関し朝日が2014年8月に謝罪した経緯を記し、『朝日新聞』は、慰安婦をめぐる世界の対日批判の火付け役となったとの誇りは免れまい、「強制連行に関する自らの報道を撤回することを、長年ためらってきた『朝日新聞』の罪は極めて重い」などとコメントしている(268-269頁)。パーマーの訳書(2014)はその直後の同年10月に出ており、原著の誤りを訳書で正している点は高く評価できる。
- 11 尚、筆者は過去に本書を書評したことがあり(勝岡寛次(2020))、以下に述べることは内容的にその一部と重複する。
- 12 炭鉱独特の用語については、財団法人石炭・エネルギーセンター『炭鉱現場用語解説集』平成14年3月、を参照した。この後も、炭鉱用語の解説については同様である。
- 13 複数の炭鉱を一緒に記載している場合があるので、延べ炭鉱数は83となる。
- 14 例えば、C鉱業所(北海道)の「定着(再契約)促進策」の項には、次のような文言が見える。「1年以上の再契約者には約1ヶ月の一時帰鮮を許すが、その再び内地に帰るものは20%—30%である。」(同上、137頁)一時帰鮮した再契約者の内、戻ってくるのは2、3割に過ぎないというのであるから、これは驚くべき数字である。同様に、D鉱業所(北海道)でも、「再契約成績は大体満期者の88%であったが一時帰鮮者の再渡航ぶりより判断して実際は30%位ならん」(同上、142頁)との認識を示している。88%再契約しても、その内の大半(88%が結果的に30%に低下するためには全体の58%に当る人数、再契約者88%に占める割合で言えば、その6～7割)は戻ってこないという計算になる。これもまた、驚くべき数字である。
- 15 守屋敬彦(1991a)は、住友鴻之舞鉱山の「支払依頼書綴」から、「再契約者一時帰鮮帰山旅費は、鉱山側負担であった」としたが、「[再契約者以外の]帰鮮費用も鉱山側が負担したのかは、判然としない。彼らのほとんどは、家族呼寄せのための郷里の家財整理一時帰鮮であった」とし、また「再契約者以外の一時帰鮮旅費は、往復とも自己負担であった」と根拠なく断定している(17頁)。しかし、住友鴻之舞も住友鉱業(住友金属鉱山)の経営下にあり、上記の通り契約満期者の帰郷費用は「会社ノ負担」と定めていることから、守屋の指摘は誤りであろう。
- 16 本稿では、朝鮮人労働者に対するこうした「虐待」の問題については扱っていないが、前田一(1943)の中には「炭鉱使用鮮人に対する体験者の感想」として、次のような事項が含まれている。「私刑、は絶対加へぬこと、加害者の犠牲くらゐでは償はれぬ結果を招来することがあるから注意せよ。」(161頁)  
また、「移入労働者訓練必携」(昭和17年か)の中にも「訓練実施留意事項」として、「体刑を加へることは指導者の人格の不足を可たるに等しい」とあるが(朴慶植編『在日朝鮮人関係資料集成』第五巻、三一書房、1976、718頁)、「私刑」(リンチ)を厳禁するような規定は見当たらない。日本軍でも「私刑」は普通に行われ、これが占領地の外地民族に不評を買ったことは周知の事実である。炭鉱だけが例外とは思われないが、この点の究明は他日を期したい。

- 17 多くの炭鉱では、表向き賭博を禁じていた。例えば、A 鉱業所（北海道）厚生施設の項には、「賭博は嚴重に禁止するも決して止めない」とある（前掲『半島労働者勤労状況ニ関スル調査』126頁）。この指摘のように、会社側がどんなに取締っても賭博は後を絶たなかった。一日の勤務後にどこか分らない場所で賭博を始めれば、会社側としても打つ手はなかった。ということは、「賭博にふける自由」は幾らでもあったということだ。
- 18 尤も、こうした「半島人慰安所」を会社側で用意した背景には、次のような事実があったためかもしれない。「各〔炭鉱〕業者ノ最モ警戒シ居ルハ是等朝鮮人労働者ノ性ノ問題ニシテ、一般内地人花街ニ於テハ朝鮮人労働者ノ出入ヲ好マズ之ヲ拒否シツヽアル状況ナルヲ以テ其ノ結果ハ如何ナル事端ヲ惹起スルヤモ計ラズトナシ、之ガ対策ニ関シテモ相当苦慮シツヽアル模様ナリ。」（前掲『在日朝鮮人関係資料集成』第四巻、1220頁）