

## 論文

# 朝鮮人戦時労働者の民族的賃金差別論に対する検討

李 宇衍（落星台経済研究所研究委員）

## 1 採炭夫賃金の計算方式

炭鉱を中心に賃金の計算方式に関して考察する。1939～45年の間、144,004名が鉱山に動員されたが、そのうち121,574名、つまり84.4%が石炭山に動員された。その中でも最も割合が高かったのが坑内採炭夫だった（李宇衍2020a: 217頁）。炭・鉱員の賃金は、林えいだいが「炭鉱によって賃金の差はあるが、その計算の方法は実に複雑である。」と認めているように（1991:「解題」36頁）、非常に複雑な方式で計算されていた。当時の賃金体系について最も詳しく説明しているのは、労働科学研究所（1943b）の「炭鉱における半島人労務者」だ（後掲の#は史料の原文引用。#1-1を参照）。

これを要約、紹介すると以下の通りである。まず、「新入」は「三ヶ月」の訓練期間には定額の日給を支給する。この期間が終わり、採炭、掘進、充填、運搬等の基幹作業に関しては団体生産高賃金率、すなわち団体出来高払制度が一般的である。「団体」という言葉を用いたのは、以下に考察するように作業班全体の賃金をまず決定した後、それを分割し個人ごとに該当金額を支払ったためである。定額の日給制の賃金が払われたのは機械、工作、選炭、雑役等である。以下では採炭、掘進等における生産高賃金制に関して説明する。朝鮮人強制連行実態調査報告編集委員会（1999、299頁）によると、金属山でも坑内夫は請負制（生産高賃金制）、坑外夫は定額制であり、これは日本人と同一だったためだ。訓練期間には「臨時雇」として、初任給1.2円から1.3円が支払われ、訓練期間終了後は各職種別能率給が加わった。

1. 賃金総額の決定。採炭はトン当たり単価×正味出炭高、掘進は坪当たり単価×掘進坪数で賃金の総額を計算する。2. 賃金総額の修正。前もって決めた出炭高以上に出炭した場合、各函に所定の奨励金を加算する。採炭夫が採炭以外に別の作業をした場合、それも総額に加算する。勤労報国隊や新参者の配属によって総出炭量の低下が予想される場合には「技能低下補助」などの名目で一定金額が加算された。朝鮮人労働者が多数混合配置される場合にもこれと同じように加算額が適用され、あるいは新入の未熟練鉱夫の教育、引率指導に関する手当を総額に加算する。3. トン当たりの単価の決定。トン当たり生産費のうち、労賃部分を考慮し、他の作業場との均衡を勘案し、また、季節的な理由で作業が困難である場合にはその事情を考慮し、低質な鉱石が多い採掘切羽または炭層に遭遇し出炭高が落ちる場合にもその事情を参酌し、トン当たり単価を決定する。4. 総出炭高の決定方法。出炭高は函数、つまり坑内鉄道にある石炭を積載した車両の数で計算する。1函あたり積載トン数は目測により決定される（目測といっても実測とほぼ差が

なかったという)。また、捨て石(ボタ)、つまり低質の原鉱混入が多い場合には一定率だけ函数を削減する(この函数計算に関しては、朝鮮人のうちに疑いを持つものもいたという)。5. 以上のように、決定された賃金総額は、石炭鉱夫それぞれの技能程度と受け持った職種を考慮し決められた一定の比率に基づき、個人ごとに分配された。現場係員が算出するこの按分の比率を歩率という。たとえば最低を10とし、最高を16にしたとき各鉱夫歩率を付与し、この歩率に比例して賃金を支給するのである(朴慶植編 1976 第五巻: 769-770頁)。個別炭鉱での賃金計算も上記と同様に計算されていたことが分かっている。#1-2は入山炭鉱の賃金規則である。

実例を挙げ説明すると、次の通りである。調査が実施されたその日の出炭は247函、函あたりの単価は0.75円であった。捨て石(ボタ)混入による控除函数は20函、積載不十分による控除函数は1.9函、所定量以上を積載し、増加した函数は0.6函である。よって、純出炭高は $247 - 20 - 1.9 + 0.6 = 226.15$ 函となり、総支出賃金は $0.75 \times 226.15 = 162.83$ 円となる。ところが、この日、勤労報国隊と一緒に作業をしていたとすると、彼らによる能率低下の補助として、函あたり20銭を補助し、その総額は $0.20 \times 226.15 = 45.20$ 円となる。また、勤労報国隊員一人当たりの新参者の教育手当を0.30円とし、 $0.30 \times 18 = 5.40$ 円を追加する。火薬代の21.42円引いて賃金総計は192.01円である。これを按分する方法は次の通りである。16~18歳で1ヶ月以上の経験者(日本人)を10としたとき、この日の実際の最低レベルの技能者は11.5、最高技能者は16.0との評価を受け、この比率の総計は588.4である。つまり技能レベル1に対する賃金は $192.01 / 588.4 = 0.328$ 円となるのである。技量が最低の11.5であるものは $0.328 \times 11.5 = 3.77$ 円、技量が最大の16.0であるものは、 $0.328 \times 16.0 = 5.25$ 円の賃金をもらうことになる。(朴慶植編 1976 五巻: 770-771頁)

朝鮮人と日本人には同一の賃金体系が適用された。このように計算が複雑であったために誤解を生む可能性があっただけでなく、歩率の鑑定(計算)をはじめ民族差別的な要素が介入する余地があったという見解が生まれた。朝鮮人強制連行実態調査報告書編集委員会編(1999)『北海道と朝鮮人労働者』は賃金計算が複雑で、その中に民族差別が介在していたか、不信感を生じやすい構造であったと、彼らの見方を書いている(253頁)。

朝鮮人と会社が対立した紛争の推移をみると、1939年と1940年に頻発していた賃金問題による紛争は1941年以降にはほぼなくなり(朝鮮人強制連行実態調査報告書編集委員会編1999: 254頁)、食糧事情が悪化したことによる紛争が増加したのである。前掲『北海道と朝鮮人労働者』は朝鮮人も時間が経つにつれ、「勤勉次第」「腕次第」(自身の身体筋力)により賃金に差があり得るということを「理解されてきた」という(254頁)。複雑な賃金体系に関する理解というよりは、賃金に関する会社側との一種の信頼関係が形成されたものと判断することができる。賃金に関わる紛争におけるもう一つの理由は、労務者を募集するときに最高標準を提示し、現場では生産高賃金制や、固定日給を適用することがしばしばあったためである(司法省刑事局 1941: 1233頁)。この報告によると、1944年1月から12月まで北海道内の移入朝鮮人による紛争件数は総134件(参加人数10,166人)であり、その中でも最も多かったものは勤労管理問題であり48件(その中でも係員暴行が24件)、次に多かったものが定着(契約更新)・帰鮮問題で27件(その中でも定着反対が23件)、最後に食糧医療問題が27件(参加者1,593)であった。初期に多かった賃金に関する紛争は7件(参加人数200人)に過ぎなかった(326頁)。

朝鮮総督府は日本政府とともにこのような問題を認識していた。1942年2月13日、「官斡旋」による労務動員制度を導入しながら厚生省、労働省で公表した「移入労務者訓練及取扱要綱」では「賃金は…各人の能率、勤怠により差等があるということを前もって十分に理解させる」こと（長澤秀編 1992 II巻, 77頁）を要求し、同月20日、総督府で制定・公表した「内地移入斡旋要綱」でも「従業条件を特に徹底的にすること…各個人ごとの能力により収入には当然差があるということを受得させること」を要求した（前田一 1943: 51頁）。労務者として動員された人々も「仕事をやるほどお金も多くもらえる」と証言した。（日帝強占下強制動員被害真相究明委員会（以下「委員会」と略す）2005: 287頁 委員会2007a: 109頁, 159, 551頁 委員会2009a: 164頁）

#### #1-1, 労働科学研究所 (1943b), pp. 769-771

右の期間（＝訓練期間:筆者）以後は採炭、掘進、充填、運搬等の基幹作業に於いては団体出来高払制が一般である。定額日給制が行はれているのは機械、工作、選炭、雑役等である。これらの職種は残業その他の特別な作業に対しては歩増が行はれている。又前者の団体出来高払制にあつては、最低額の保証が定められ、何らかの事故が発生して取得額が少い場合には、保証日給が定められ、その額に満つるまで加給される。

以下団体出来高払制の把握に努める。（採炭を中心に）

#### (イ) 賃金総額の決定

採炭 罎<sup>ト</sup>当たり単価×正味出炭高  
掘進 坪<sup>ト</sup>当たり単価×坪数+残炭出炭高  
粹入単価×粹入箇数

#### (ロ) 賃金総額の修正による増減

多くの炭礦では火薬代を自弁せしめこれを控除する。進んだ炭礦では自弁火薬代差引を中止している。次に予定出炭高以上に出炭の場合函当り所定奨励金を総額に加算する。

採炭夫が採炭以外作業を行った場合（例へば粹張作業）にこれも総額に加算する。勤労報国隊や新参者の混入により総出炭の低下が予想される場合には（技能低下補助）の如き名目で加算する（これをなさぬ処も多い）。

半島人労働者が多数混合配置される場合にも同様の適用がある（これらの補助が総額に加算されず、新入未熟練者の混入により影響を受ける班員のみに対し、又は指導の任に当る特定個人のみに対し手当補給される処が多い）。

又新入未熟者の教育、引率指導に対する手当を総額に加算する（特定者のみに給するところも多い）。

#### (ハ) 罎<sup>ト</sup>当たり単価の決め方、

罎<sup>ト</sup>当たり生産費中の労賃部分を考慮し、他の事業場との均衡を考慮し、次に季節により作業困難の処ではその事情を参酌し、硬多き切羽又は断層に遭遇して出炭高低下する

場合はそれを斟酌して決定される。

## (二) 総出炭高の決め方

出炭高は函数を以て計算される。一函当り積載吨数は目測により決定される。（目測とはいへ実測と殆ど変わらないことが承認されている）又硬混入の場合は一定率により減函される（この硬の混入は大塊の場合には作業員自身が選別排除することが可能であるが、小塊の混入は不可避の事とされている）この函計算に対しわれらが接した半島人中之に疑をもっている者もあった。

## (ホ) 賃金総額の分配方法

以上の如くして決定された賃金総額は、仕事の担当や技能程度を考慮して、現場係員の判定により決定された一定の按分率により分配される。（歩建と称す）

この按分率の決定如何は前述の総額に対する技能低下補助と共に、未熟練新入者及び半島人混入の場合に、熟練者の利害に直接影響し、いはゞ悪貨が良貨を駆逐するといふ方向に作用する。（後段参照）

従つてこの点進んだ炭礦では十分に考慮が払はれている（例へば最低を一〇とし最高一六までその間一四段階に分れているところもある。又按分の等級が細分されていない場合でも、採炭夫になることが特別の資格を要し、且つその採炭の職種がその他の職種よりも賃金取得に於いて高額である度合が大であったり、又は作業分担が分業化されて、作業負担の差が存在したり、期末の賞与によって熟練者優遇が考慮されたりしてゐる。）又以上の熟練者保護育成が稀薄な場合とは逆に未熟練者（半島人を含めて）に酷に按分率が決定されている場合もある。この場合は熟練者の保護のみが行はれる結果となる。

## (ヘ) 分配に参加する者の範囲

現在では切羽を指揮する係員、職員等でこの分配に参加する者はない。実際に出炭に参加した者の外は、カッター使用の場合はカッターマン、発破採炭の場合は準備発破を行ふものが参加する（後者はこれを参加せしめない処もある。又カッター採炭をなす場合、払跡の硬充填に従事する者までをこの按分に参加せしめるところもある。）

## (ト) 賃金計算の実際

### (a) 総額決定の計算例

この日の調査切羽に於ける総出炭高並に稼高その他次の如し。

出炭247函、函当り工賃単価 0.75円

修正出炭高は更に次の如し。

硬混入による控除函数 20函

積載不十分による控除函数 1.9函

積載所定量以上の増函数 0.6函

故に正味出炭高計算は

$247 - 20 - 1.9 + 0.6 = 226.15$  (函)

故に賃金総支払額は

$$0.75\text{円} \times 226.15 = 162.83\text{円} \dots\dots\dots (1)$$

勤労報国隊混入による技能低下補助は函当り補助額〇・二〇銭故にその総額は

$$0.20\text{円} \times 226.15 (\text{函}) = 45.20\text{円} \dots\dots\dots (2)$$

勤労報国隊員一人当り新参教育手当は一人当り三〇銭故にその総額は一八人配置につき

$$0.30\text{円} \times 18 = 540\text{円} \dots\dots\dots (3)$$

故に以上総計(1+2+3)は

$$162\text{円}83 + 45\text{円}20\text{銭} + 5\text{円}40\text{銭} = 213\text{円}43\text{銭} \dots\dots\dots (4)$$

次に控除額として火薬代(半額会社補助、半額労務者)

$$21\text{円}42\text{銭} \text{が控除される} \dots\dots\dots (5)$$

故に最後の決定された賃金支払総額は(4-6)

$$213\text{円}43 - 21\text{円}42\text{銭} = 192\text{円}01\text{銭} \dots\dots\dots (6)$$

(註) 因に新参者の混成による出来高の減少が幾何に見積られているかを以上から窺へば次の如し。即ち混成による手当補助額は四五円二〇銭であるから、これを函当り工賃七五銭で割ると六〇・二七函となる。これが新入者混成による出炭減見積りにして、当日の採炭人員は四四人故、実際当日一人当たり出炭炭数は5.1函( $\frac{226}{44}$ )であり、新入者の混成なかりせば得られた山炭高は一人当り六五函( $\frac{226+60}{44}$ )となり、新入者の混成により一人当り一・四函の出炭減を評価される結果となっている。

(b) 分配計算の実例

この計算例では一六一一八歳年齢の者にして一ヶ月以上経験者(内地人)を一〇とし、実際の最低技能者はこの日は一一・五最高は一六・〇の技能評価であり、この技能程度による総合計は五八八・四となっている……… (7)

即ち技能程度一当り賃金は( $\frac{7}{6}$ )にして  $192.01\text{円} \div 588.4 = 0.328\text{円}$ となる。

故に最低一一・五の者は $0.328\text{円} \times 11.5 = 3.77\text{円}$ にして、最高一六・〇の者は $0.328\text{円} \times 16.0 = 5.25\text{円}$ となり、最高最低の差は一・四八円であった。(以上MT鉱実状による)

(チ) 新入者の按分率

新入労務者の按分率は前項の能率の項に於いて述べた能率程度がそのまま踏襲されるので一例のみを掲げる。

B礦按分率

1ヶ月以上-2ヶ月未満	50%
2ヶ月以上-3ヶ月未満	60%
3ヶ月以上-4ヶ月未満	70%
4ヶ月以上-5ヶ月未満	90%
5ヶ月以上-	100%

一般未経験新入の場合は概ね七〇%位から始まる由である。A礦では採炭にして一ヶ月未満は二〇%、二ヶ月になり五〇%と按分率が評価されている。

次に今回の調査炭礦ではないが、某小炭礦の勤続年数別按分の実状を掲げる。

職種別平均賃金統計を掲げて置く。(因みに職種別比較資料少くB礦の好意による。勤続年数別比較は不能であった)

某小炭礦の勤続年数別按分率

内訳	6か月 未満	1年 未満	2年 未満	3年 未満	4年 未満	5年 未満	10年 未満	10年 以上
一般平均	1.09	1.27	—	1.30	—	—	1.30	1.35
調査人数	(4)	(3)	—	(1)	—	—	(5)	(1)
新入者平均	0.84	0.90	0.94	0.95	—	—	1.0	—
調査人数	(8)	(2)	(14)	(2)	—	—	(1)	—

#1-2, 長澤秀(1979), 86頁

入山炭礦賃金規則改正案(抜粋)

## 2 賃金算定法

### 一 坑内

賃金 = (間代 × 間数) - 火薬代 (岩掘進)

賃金 = (間代 × 間数) + (炭代 × 函数) - 火薬代 (炭掘進)

賃金 = 炭代 × 函数 (採炭)

### 二 坑外

賃金 = 単価 × 作業量

共同稼働場合右算式依り算出シタル総稼高ヲ各人ノ就業方数ニ割当率ヲ乗ジタル数ニ依り按分シテ一人当り賃金ヲ算出ス割当率ハ各人ノ技量、経験年数、年齢、性別等ニ依り〇・六乃至一・五ノ範囲内ニ於テ決定ス但シ右算式依り算出シタル賃金ガ保証給ニ満タザル場合ハ保証給支給ス。

## 2 賃金差別論 = 収奪論の始まり

1939年9月以降の「募集」、1942年2月以降の「官斡旋」、そして1944年9月以降の「徴用」にいたるまで、日本へと動員された朝鮮人労働者に賃金は支払われていた。

まず、「募集」の場合、その施行を知らせた1939年7月29日、内務・厚生省の兩次官の地方長官宛通牒、「朝鮮人労働者内地移住に関する方針」(朝鮮人強制連行実態調査報告書編集委員会編1999:483頁)では日本人の雇用主に「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」がないようにすることを謳った。同じ日、厚生・内務両省次官により地方長官宛通牒、「朝鮮人労働者募集要綱」に添付された「朝鮮人労働者移住に関する事務取扱手続」の13項でも、「少なくとも内地人労働者と差別的取り扱いを

することのない」ようすることが要求され（前田一 1943: 31頁）、「朝鮮人労働者募集要綱」の「細目」でも「いやしくも内地人労働者と差別的取扱を為すが如きことなく」と規定した（朝鮮人強制連行実態調査報告書編集委員会編1999:43頁）。1939年9月には「朝鮮人労働者募集手続」が公表され、「内地人労働者と差別的な取扱の無いようにすること」を規定した（朝鮮人強制連行真相調査團編（1974）、『朝鮮人強制連行強制労働』621頁）。

「官斡旋」による朝鮮人労務者動員を公表した1942年2月13日の閣議決定、「朝鮮人労務者活用に関する方策」（朴慶植 編 1976 第4巻: 24-25頁）でも「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」ことを指示した。同じ日公表された厚生省の「移入労働者訓練及取扱要綱」と2月20日、朝鮮総督府の「朝鮮人内地移入斡旋要綱」でも同じように「差別ナカラシムモノトス」と規定をしていた（長澤秀編1992 II巻: 76頁; 朴慶植 編 1976 第4巻: 1254頁）。

最後に、「徴用」においても「賃金は勿論、その他の処遇においても、全然内鮮人間に差別はありません」と書き、差別がないことを強調した（国民総力朝鮮聯盟 1944: 41-42頁）。北海道炭鉱汽船(株)が軍需大臣と総督府に送った「徴用申請書」の「被徴用者の給与」欄には、「国民徴用令第十八条第二項ノ規定ニ依リ厚生大臣ノ認可ヲ受ケタル被徴用者給与規則ニ依リ支給ス」と記入されている（守屋敬彦 1995: 40頁の徴用申請書）。

個々の鉱山でも、朝鮮人と日本人の間に賃金差別はなかったと報告されている。前節で紹介した「朝鮮人労働者に関する調査報告」で「賃金を決める方法」に関し、答えた鉱山は52ヶ所であった（朴慶植 編 1981 第2巻: 1-300頁）。その中でも21ヶ所の鉱山で明示的に日本人と「差がない」と答えるか、日本人と「同じである」と答えた。賃金体系が同一であるという意味であり、賃金額が同じであるということではないのはもちろんである。1940年、住友鉱業(株)歌志内鉱業部（石炭山）の「就業案内」には「賃金は稼高払（生産高賃金率：引用者）とする」となっている（住友鉱業(株)歌志内鑛業部 1940c: 22頁）。磐城炭鉱の「就業規則」には「三 賃金ニ関スル事項 イ 稼高払・・・（中略）・・・単価ヲ定メ仕事ノ出来高二応ジ計算ス・・・（中略）・・・共同稼業ノ場合ハ・・・（中略）・・・按シテ賃金ヲ計算ス」となっている（長澤秀 1987: 27頁）。この「就業案内」と「就業規則」の共通点は朝鮮人と日本人の区別がないという点であり、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事実である。住友鉱業(株)歌志内鉱業部の「進駐軍関係綴」によると日本敗戦後、朝鮮人はストライキ中に「終戦以前日本人より50銭が低かったため追加で50銭を支給」することを要求し、これに対し会社は朝鮮人と日本人の間の差をなくし、賃金を支給し、経験、技量、労働量により支給されたと答えており（1945: 415-417頁）、以後この問題は二度と取り上げられることはなかった。

1943年、東京地方鉱山部会の資料によると、佐渡鉱業所（金属鉱山）は「政府方針に基づき朝鮮人と日本人の無差別取扱方針」であり、待遇は「内地人と同じ」で、賃金計算方式は「半島労働者のうち大部分を占める坑内夫に対しては内地人労働者と同じように年齢、経験等を考慮し、業務の種類及び難易度に基づいて前もって査定した請負単価によって、その稼高に従って支給し、ごく少数の坑外夫に対しては定額給を支払う」とした。同年、北海道炭鉱汽船労務部長前田一は、日本人と朝鮮人の間の賃金区分はなく、勤勉性と技量に基づいて賃金が決定された、と述べている（1943: 149頁）。

さて、日本政府と朝鮮総督府、そして個別鉱山が闡明した通り、賃金において民族差

別は実際になかったのではあるか。ただ朝鮮人であるという理由で、同じ作業をしている日本人より低い賃金を受け取っていたのではないのか。これに関し最初に明快な答を出した研究者は朴慶植（1965）であり、今日に至るまで学界の主流、通説となっている。その根拠は表1の北海道某炭鉱の民族ごとの賃金分布（1ヶ月）であり、出所は労働科学研究所が1942年1月15日から2月7日にかけて実施した調査の結果として発刊された「半島労務者勤労状況に関する調査報告」の90頁にあるD炭鉱の資料である（朴慶植 編 1982 第1巻: 90頁）。調査対象は北海道の炭鉱6ヶ所、本州の鉱山3ヶ所、九州の炭子5ヶ所、本州の土建業者3社、そして本州の工場2ヶ所と九州の工場1ヶ所、合計20ヶ所の事業所である。調査内容は生産管理、労務者管理及び厚生施設であり、調査方法は現場訪問による実地調査であった（労働科学研究所1943a: 3-8頁）。

**表1 北海道D炭鉱民族別の賃金分布**

（単位:名、%）

	30円未満	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	計
日本人	32 (3.6)	123 (14.0)	187 (21.3)	194 (22.1)	181 (20.6)	160 (18.2)	877 (100.0)
朝鮮人	117 (36.1)	126 (38.9)	40 (12.3)	22 (6.8)	7 (2.2)	12 (3.7)	324 (100.0)

朴慶植（1965: 86頁）

表1からわかるように日本人の場合、50円以上が82.3%であり、一方朝鮮人は50円未満が75.0%を占める。この表を根拠に、朴慶植は朝鮮人の賃金が日本人の半分程度であり、これこそまさに「民族差別」であると主張した。この表は同じ文書の「総括表」、173～174頁でも再び引用される。ところが、その前の169～170頁には「朝鮮人勤続年数」と「内地人勤続年数」が掲載されている。ここからD炭鉱の年齢ごと分布を抜粋したものが次の表2である。

**表2 北海道D炭鉱民族別勤続年数分布**

（単位:名、%）

	1年未満	1～2年	2～3年	3～4年	4～5年	5年以上	計
朝鮮人	273 (74.8)	53 (14.5)	39 (10.7)	- -	- -	- -	365 (100.0)
日本人	276 (29.6)	123 (13.2)	106 (11.4)	101 (10.8)	42 (4.5)	285 (30.5)	933 (100.0)

資料：本文参照

朝鮮人の勤続年数は2年未満が89.3%であり、2年以上は10.7%に過ぎなかった。日



本人は2年未満が42.8%、2年以上は57.2%に達する。1年未満の者も朝鮮人と日本人の間に大きな差がある。朝鮮人は1年未満が圧倒的であった。2年を基準としているのは「募集」と「官斡旋」での契約期間が2年であり、契約期間が満了した朝鮮人には契約期間延長のために鉱山で各種費用を負担し、朝鮮にある家族を鉱山に呼び寄せるか、朝鮮に一時帰郷させるか、または契約延長手当を支給する等、企業側でさまざまな努力をするなどしたが、これは朝鮮人炭鉱夫の2年間の経験と熟練が炭鉱会社側にとっては非常に貴重な資産であったためである。

表2から読み取れるように、表1で朝鮮人が50円未満の低い賃金区間に密集し、日本人が50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ているものである。長澤秀は常磐炭田の入山採炭(株)の作業班構成により発生する作業能率上の差異に関する調査を紹介した。これによると、日本人4名と朝鮮人3名で構成される場合、1名当たりの炭掘進尺数は0.8尺であるのに比べ、2年勤続した朝鮮人8名で構成される場合は0.51尺（前者の63.8%にあたる）、3か月の訓練を終えた朝鮮人8名の場合0.25尺（31.3%）に過ぎなかった（長澤秀 1987、28頁。『朝鮮人強制連行論文集』（1993）170頁）。勤続年数つまり経験の蓄積が作業能率を決定しているということが窺える。日本の炭鉱では戦前にも採炭、掘進のような主要作業は生産高賃金率が適用されていた。丁振聲（1989）は賃金決定方式を考慮するとき、民族間の賃金格差は1920年代にも確認するのが難しいと指摘した。

上記「調査報告」で民族と勤続期間ごとの分布と賃金別分布を示す事例がもう二つある。まず、表3を一瞥されたい。D炭鉱と同様、北海道のB炭鉱である。

**表3 B炭鉱勤続期間と賃金**

（単位：名、%）

A 勤続年数

	1年未満	1～2年	2～3年	3～4年	4～5年	5年以上	計
朝鮮人	194 (20.8)	524 (56.2)	215 (23.0)				933 (100.0)
日本人	2,263 41.8	861 15.9	523 9.7	448 8.3	305 5.6	1,017 18.8	5,417 100.0

B 賃金

	30円未満	30-50	50-70	70-90	90-110	110円以上	計
朝鮮人	130 (13.7)	68 (7.1)	98 (10.3)	134 (14.1)	147 (15.4)	375 (39.4)	952 (100.0)
日本人	443 (8.7)	655 (12.9)	611 (12.0)	753 (14.8)	1,179 (23.2)	1,435 (28.3)	5,076 (100.0)

資料：勤続年数は 朴慶植 編1982、第1巻、169-70頁、賃金は同巻80-1頁。

勤続年数からみて、朝鮮人はD炭鉱とは違い1～2年に集中しており、日本人の勤続期間が1年未満である新参が42%にもものぼる。しかし、勤続年数2年以上を占める割合は朝鮮人が23.0%、日本人が42.3%で大きな差がある。この二つの効果が相殺され、D炭鉱と比べてみたとき、賃金水準の朝鮮人と日本人の分布はB炭鉱に比べはるかにそっくりな姿を現している。50円未満の朝鮮人と日本人、それぞれ20.8、21.7%、50円以上は79.2、73.8%である。

**表4 I 鉱山の勤続年数と賃金**

(単位:名、%)

A 勤続年数

	1年未満	1～2年	2～3年	3～4年	4～5年	5年以上	計
朝鮮人	96 (33.8)	188 (66.2)					284 (100.0)
日本人	654 (31.9)	450 (21.9)	324 (15.8)	298 (14.5)	257 (12.5)	70 (3.4)	2,053 (100.0)

B 賃金

	30円未満	30-50	50-70	70-90	90-110	110-130	計
朝鮮人	38 (14.6)	53 (20.4)	69 (26.5)	47 (18.1)	34 (13.1)	19 (7.3)	260 (100.0)
日本人	73 (4.2)	222 (12.9)	469 (27.2)	403 (23.4)	299 (17.4)	256 (14.9)	1,722 (100.0)

資料：勤続年数は 朴慶植 編1982、第1巻、54頁、賃金は同巻174頁。

I 鉱山では2年以上勤続した朝鮮人鉱夫は一人もいない。反面、日本人鉱夫は46.2%が2年以上勤続した。これにより賃金分布において50円以下の労務者が占める割合は朝鮮人が35.0、日本人は17.1%であり、それだけ50円以上の賃金を受け取る日本人労務者の比率が朝鮮人より高かった。賃金の「民族差別」に関し朴慶植が提示した根拠は、資料に関する一方的解釈であると見做すことができる。前述した通り、戦時期の朝鮮人と日本人の賃金は、基本的には作業能率により決定された。作業成果、つまり採炭量、採鉱量により賃金が決定され、勤続期間が作業能率に影響を与えたことは論理的に明白な事実である。B炭鉱とI鉱山の勤続年数と賃金の分布もまた、このような現実を裏付けしている。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。「半島労務者勤労状況に関する調査報告」は朴慶植が1981年に編集、出刊した『朝鮮問題資料叢書 第一巻 戦時強制連行・労務管理政策I』に含まれている。

金旻榮（キムミンヨン）は朴慶植が提示した北海道D炭鉱の賃金の分布をそのまま提示し、一部の証言に基づいて朝鮮人の賃金は、日本人の半分、またはそれを少し上回る水準だと主張した（1995:138-41頁）。全基浩は金山として有名な日本鉱業株式会社の18ヶ所の鉱山の資料を提示しながら「民族的賃金差別」を立論した（2003:102-04頁）。朴慶植の間違ひはこの50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。

#2-1, 朴慶植（1965）, 84頁,

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。

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。

表8 民族別賃金表

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

（労働科学研究所「半島労務者勤労状況に関する調査報告」）

### 3 個人の割当率と出勤率

第1節で集団請負制による賃金算出方法について説明した。まず、各作業グループに与えられる賃金は成し遂げた作業量により決定されるため、まずは産出量を確定する基準が重要である。その後、グループの賃金総額を各個人に振り分けるが、この時は各個人に付与された割当率が重要になってくる。割当率とは個人の技量、勤続期間、年齢などを考慮して定められた権利比率であり、各人は集団の賃金総額からその比率によって賃金が分配される。

#3-1、#3-2、#3-3はそれぞれ長澤秀（1979）、守屋（1991b）、古庄正（2003）により提起された、割当率は不公平だったという賃金差別論だ。彼らは常磐炭鉱の資料を示して日本人と朝鮮人の割当率の平均を計算すると、それぞれ11.09と9.05で、日本人が朝鮮人に比べて22.5%高い点を指摘した。この表は長澤秀（1979）が初めて利用し、古庄正（2003）はそれを再引用したが、注釈で「合計が100%にならないが下記出典によった」とした。これを見ると、古庄正が炭鉱の団体出来高払制度による賃金計算方式を理解して

いるのか疑わしい。第1節で説明したように、割当率は各個人に固有に与えられる割合であり、個人が集まって集団作業をする時は、どのような割当率を持つ個人がどれだけ集まるかによって割当率の合計はいくらでも変わり得るし、賃金を配分する時は〈個人の割当率/個人の割当率の合計〉比率を計算し、これを賃金総額に掛けたら、そこから各個人の賃金がすぐに計算できるからである。

古庄正は個人別に技量により割当率を定めたことを挙げて、「これは民族差別を能力にすり替えたものにすぎなかった」と主張する。採掘場で採炭を担当する先山だとしても朝鮮人と日本人の間で、またその内部でも個人の技量が異なるので、個人に同じ割当率を適用すれば賃金が不公平にならざるを得ない。例えば、長澤秀(1977)は割当率11分の「大先山」と10分の一般「先山」を区分する資料を提示しているが、これは中間水準の技量を持つ者に10分の割当率が指定された事例である。長年の経験と技術を備えた日本人の先山と人手不足によって急遽先山になった朝鮮人の間に生産性の格差が厳存するので、その差によって分配が異なることは報酬の公平性と生産性という側面からみて避けられないことであり、むしろ勧めるべきことである。

問題は朝鮮人先山が日本人先山と同じ技量を備えているにもかかわらず、低い割当率が与えられたのか、すなわち割当率体系は公正だったのかという点だ。韓国と日本で発刊された証言集では、これに対する言及は見当たらない。また『特高月報』などを見ると、この問題が紛争の焦点となったこともない。朝鮮人は賃金など待遇に対して非常に敏感で、特に労務動員の初期には賃金と関連して色々な争議が起きた。朝鮮で提示した賃金と日本で実際に受け取る金額が違うとか、雇用における慣行が異なり日本では作業靴、爆薬など作業道具の費用を鉱夫が負担しなければならないという点などが争議の中心となった。割当率争議がなかったという事実は、前述した通り朝鮮人が賃金は「各自の能率、勤怠により差がある」ということを「理解」、「納得」していたことを意味する。

割当率を巡る争議がなかった2番目の理由は、昇給とそれにとまなう給与の引き上げがあったためだ。「賃金統制令」(1939)、「賃金臨時措置令」(1940)、「重要事業場労務管理令」(1942)などでも昇給に関する規定を設けており、労働科学研究所(1943c)、守屋敬彦(2009)、金子雨石(2013)、公益財団法人聯合生活開発研究所(2012)などもそれぞれについて言及している。

古庄正(2003)は朝鮮人の割当率が日本人よりはるかに低いにもかかわらず、実際に取得する賃金には大きな民族間格差がないと見て、これを朝鮮人が日本人に比べて長時間労働し、出勤率(稼働率)が高かったという事実で説明しようとする(#3-3, #3-4)。李宇衍(2020)は長崎日本窒素系列の江迎炭鉱の採炭部の事例を報告した。時間当たり賃金は朝鮮人が日本人より71.5%も低いが、朝鮮人の就業時間は日本人より16%長かった。時間当たり賃金格差の一部が長い作業時間によって相殺され、給与額は46.0%の差があった。李宇衍(2016)が提示した他の事例に比べれば、江迎炭鉱の民族間賃金格差は非常に大きいと思われる(#3-5)。

ただし、古庄正による「長時間労働で月に一日の休みも無い」という表現には誇張がある。月に休日は2-3日であったが、これは日本人と同じである。あるいは古庄正は「出勤率100%」を、休日が一ヶ月間一日もなかったという意味と誤解したのかもしれない。出勤率は会社で定めた休日を除いた出勤しなければならない日付の中で実際に出勤した日

付、すなわち稼働日の比率である。

朝鮮人の出勤率が日本人より高いという記録が載っている資料がある。日本鉱山協会（1940）の資料は、計75の全国主要炭・鉱山の朝鮮人労働者の状態を報告している。この中で民族別出勤率を比較した記述があるのは合計7つだが、朝鮮人の出勤率が日本人より高いと記されているのが5つ、ほぼ同じだと記されているのが1つ、日本人より低いと記されているのが1つだ。

3ヶ月の訓練期間を含め初期には高い出勤率を見せるが、時間が経って状況に慣れてきたら出勤率が落ちるとい記述も多い。上記資料で「移入当初よりますます稼働成績低下の傾向がある」と指摘したところが2ヶ所、出勤率が90%以上から10%程度下がる場合が3ヶ所だ。上記資料は1940年の状況を示しているので、時間が経つにつれて出勤率はさらに低下した可能性がある。このような状況を示すのが労働科学研究所（1943a）の調査結果だ。8つの炭鉱山のうち6つの場合、日本人の出勤率が高い。

### 朝鮮人・内地人出勤率

	朝鮮人	内地人	内地人－朝鮮人
A	71.6	81.2	9.6
B	73.1	81.4	8.3
C	84.5	81.4	-3.1
D	80.3	85.7	5.4
E	78.9	79.6	0.7
F	91.3	89.4	-1.9
M	81.6	86.3	4.7
N	78.0	78.4	0.4
平均	79.9	82.9	3.0

資料: 労働科学研究所（1943a）, 168-9頁

要するに割当率において朝鮮人と日本人の間に少なからぬ差があり、それは労働生産性の格差が反映されている。割当率を高める昇給に対する規定も設けられており、それに伴い昇給が行われた。以上によって割当率の差とそれによる賃金格差に対して朝鮮人が不満を抱くことはなかったと見られる。割当率を理由とする差別論は、長澤秀が初めて問題を提起してから45年が過ぎたが、まだ十分に検証されておらず、その後分配率や基本給の実態に対する実証研究が大きく進展したこともない。今後、企業レベルの資料を利用して事例を蓄積し続けなければならない。

#3-1, 長澤秀 (1979), 88頁,

次に共同請負の際に賃金算定する場合問題となる割当率について考えてみよう。賃金規則によれば割当率は「各人ノ技量、年齢、経験年数及性別」によって決定されることになっているが、更にこれに加えるに民族別の区別があり、例えば朝鮮人先山はどんなに経験を積んでも日本人先山の割当率に追いつくことはできない仕組みになっていた（第五表）。

**第五表 割当率（採掘支柱工手 1945年4月改正）**

	技量	割当率
日本人先山	特選	
	特甲	11.85
	甲上	11.48
	甲	11.00
	甲下	10.74
	乙上	10.37
朝鮮人先山	乙	10.00
	乙下	9.50
	丙上	9.25
	丙	8.90
	丙下	8.50
	丁	8.15

註(1) 資料は [常磐炭礦株式会社労務関係者優遇関係綴 (昭和19-20年)] による。

#3-2, 守屋敬彦 (1991b), 1270-1頁,

賃金は一人前一日坑外一円五十銭、坑内一円七十銭以上… 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ヶ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ヶ月遅く、一人役になるには六ヶ月遅かった（鑿磐夫、支柱夫の場合。手掘夫は一ヶ月と三ヶ月。運搬夫は一人役になるのに三ヶ月それぞれ遅い）。しかも朝鮮人労働者が一人役になるには、実地・学科試験に通らねばならなかったが、日本人労働者は二年間で一人役となり、二年間一人役を勤めたあと一・一人役になる道も開けていた。基本給の昇給に差別がもうけられていたこと…。

#3-3, 古庄正 (2003) , 62頁,

このように多くの炭鉱では日朝労働者間の賃金差別の存在を否定するが、これは民族差別を能力にすり替えたものにすぎなかった。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。「賃金は請負制にして、職場の状況により単価を決定、仕事の出来高に応じて計算す」（44）とした入山炭鉱（常磐炭鉱）においても、割当率の決定には露骨な差別政策を貫いた。

表2は団体請負の場合だが、民族差別は歴然としている。「割当率」（かっとうりつ）が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、朝鮮人労働者がどんなに経験を積んでも、日本人には及ばない仕組みになっていた。

「割当率」の点でこうした民族差別があったとすれば、日朝労働者間には当然大きな賃金格差が生じてよいはずである。だが、実際にはそうした賃金格差はみられなかった。「明治鉱業所労務月報」から日朝炭鉱夫間の平均賃金を計算すると、採炭夫では日本人4.53円、朝鮮人4.45円、仕繰夫では日本人4.25円、朝鮮人4.10円となっており殆ど違いはない（45）。「割当率」の点で大きな民族差別がありながら賃金格差がないのは、高い稼働率と長時間労働の結果であろう。

#3-4, 古庄正 (2003) , 64-90頁,

しかし朝鮮人労働者に高い出勤率（長時間労働で、月に一日の休みも無い）が強制された結果、日給制の炭鉱・鉱山や土木建築関係などでは、日本人労働者との間の賃金格差はそれほど大きくはならなかった。日本人と朝鮮人の出勤率を比較した例を示すと、麻生商店綱分炭鉱の労働者の出勤率は、日本人が七五%、朝鮮人が九〇%であり、同赤坂炭鉱では日本人が七五%、朝鮮人はなんと一〇〇%だった。（昭和研究会整理事務所編『労働新体制研究』東洋経済出版部、一九四一年）

#3-5, 李宇衍 (2020) , 168頁,

民族別 職種別 給与額 単位: 円、%

	採炭			跡間		
	時間当たり 給与額	就業時間	給与 基準額	時間当 給与基準 金額	就業時間	給与 基準額
朝鮮	0.397	265.10	105.03	0.401	240.52	96.60
日本	0.681	222.08	153.33	0.455	251.93	114.78
格差	0.284	-43.02	48.30	0.054	11.40	18.18
格差 (%)	71.5	-16.23	46.0	13.5	4.74	18.8

資料:日本窒素 江迎鑛業所『坑内 賃金臺帳』（以下同一）

## 4 賃金からの控除 —貯蓄、送金及び積立金—

朝鮮人に対する差別と収奪を主張する論者たちは、共通して強制貯蓄、朝鮮の家族への送金、厚生年金保険料などいくつかの積立金を賃金から控除し、その残額を支給したということに言及する。西成田豊(1997)は強制貯蓄を「賃金の民族的差別構造」と規定した(#4-1)。これに対しては、まず強制貯蓄は重大な戦時経済政策として展開されたものであり、日本人に対しても同様に適用された国策事業であったことを指摘したい。

戦争物資を生産するため、政府は巨額の通貨を増発した。これにより起きるであろうインフレを防ぐためにその通貨を回収することは、第二次世界大戦の全ての参戦国に共通する課題であった。米国、英国などは民間人に直接国債(戦争公債)を購入させる直接金融方式を採用し、ドイツ、日本などは民間人に貯蓄させ、貯蓄機関が国債を購入する間接金融方式を採用した。貯蓄や国債購入を政策的に奨励した2番目の理由は、資金を生産が萎縮した非軍需物資ではなく、軍需物資に対する需要に回すためである。

強制貯蓄のために、日本政府は愛国規約貯金組合法と国民貯蓄組合法を施行し、これによる貯蓄を「愛国貯金」または「国民貯蓄」と称した。貯金通帳は会社で保管し、引き出しは満期帰鮮や当時「應召」と呼ばれた徴兵のように、会社が認める場合にのみ可能であった。この他に寮長と労務者が合意して金額を決めていた「会社貯金」という制度があった。通帳は普通、寮長が保管し、愛国貯金・国民貯蓄に比べて引き出しは自由である。一つの会社における強制貯蓄の成果は、政府の施策に対して会社がどれだけ応じるかによって規定され、その内部で一人の労働者がどれだけ多く貯蓄をするかは、寮長との個人的かつ人格的な関係によって異なっていた。

強制貯蓄が国家政策である限り、朝鮮人と日本人の間に差があることはあり得ない。会社は労働者の生計に必要な金額の超過分を、原則的に貯金させた。強制貯蓄が逃亡を防止する機能をしたのは事実であるが、それは強制貯蓄という国家施策の本来の目的ではなかったのだ。

よく知られているように、朝鮮人単身者は寮で生活し、大部分の炭・鉱山には日本人単身者のための寮も備えられていたが、日本人は大部分が社宅で家族と共に独立した生活をした。単身で日本に来て安い費用で食事を提供され、ほぼ無償に近い住居施設を保障される朝鮮人は、日本人に比べて生活費の負担がはるかに少なく、それだけ貯蓄の余力が大きかったのだ。日本人より朝鮮人の貯蓄が多かったことを指摘したこれまでの研究は、この事実に十分に注目してこなかった。

貯金で控除される金額が日本人より多かったのは事実だが、賃金差別や収奪を主張する人々がこれまで作ってきたイメージほどにはその差は大きくない。江迎炭鉱坑内夫の場合、月給が100～150円の時、賃金が労働者の手に渡される前に控除される金額は日本人より平均して20円多く、その差は貯蓄10円、食事代10円の差によって生じた。控除金の差がそれより大きい場合もあるが、それは日本人と違って朝鮮人の場合に前借り金と物品購入代金が大きかったためだ(李宇衍(2020a): 276-95頁)。

もう一つ重要な事実、貯蓄や送金を強く要求する日本政府や企業の政策を必ずしも「収奪」と見ることはできないという点だ。朝鮮人労働者は20代が中心であり、酒、女、



賭博などへの自由奔放な消費生活が可能な環境下で働き、生活した。積極的に貯蓄と送金を要求されなければ、結果として賃金を蕩尽してしまうのがむしろ自然な流れだったのかもしれない。「朝鮮に送金して田畑を買った」とか「借金を返した」、「酒が好きで花札をする人はお金を貯めることができなかった」という証言が出てくる背景には、そのような事情もあったのだ。

#### #4-1 西成田豊 (1997), 275-7頁,

賃金の表層をみるかぎり、朝鮮人鉱夫と日本人鉱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。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。たとえば、明治鉱業(株)平山鉱業所には「移入」朝鮮人の貯金として「愛国貯金」、「強制貯金」、「普通貯金」の三種類があったが、その貯金内容はそれぞれ以下のとおりであった。……

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であろう。

貯蓄や積立と送金は、それ自体が問題ではない。貯蓄や積立金を正常に引き出して朝鮮に帰還したか、また送金したお金が家族に無事に届いたかというのが問題の本質だ。これに対して 古庄正・谷川透 (2000)、古庄正 (2003) および 古庄正 (2006) は、朴慶植 (1965) を批判的に検討し、西成田豊 (1997) を紹介した後、断固として「No」と言う。送金は正常に届かず、貯蓄と積立金を朝鮮人労働者は回収できなかったと主張する。( #4-2; #4-3 ).

根拠が何なのかは不明だが、彼らは「実際には家族に送金されていないことがほとんどであった」と主張する。また満期を満たして帰還したり、終戦後に帰還した人は朝鮮人戦時労働者の半分弱で、残りの半分以上は逃亡、不良送還、一時帰鮮後の未帰還、個人事情、死亡、負傷、疾病などにより途中で辞めた人たちだが、これら中途退職者には未払い賃金、貯金、積立金などを全く支払わず、会社はその金を横取りして「会社の営業資金に流用」したと主張する。

#### #4-2, 古庄正・谷川透 (2000), 66-9頁,

朝鮮人徴用労働者が日本人労働者と賃金面で決定的に異なっていた点は、賃金の大部分が「愛国貯金」「普通貯金」「家族への送金」等の名目で天引きされ、ごくわずかの現金しか手渡されなかったことである。(「家族への送金」分として天引きされたものも実際には家族に送金されていないことがほとんどであった。)

会社がこうした天引きを行なった理由は、徴用労働者の逃亡を防ぐためであり、郵便貯金にまわして戦時経済を支えるためであり、またその相当部分を未払金としてプールして会社の営業資金に流用するためであった。……

「(栃木県で朝鮮人労働者を移入した一五事業所のうち) 移入数の不明な株式会社佐野屋組を除く一四事業所の正規退職者(満期帰国者と終戦帰国者)の比率は、表〔次頁に掲載〕にみるように四六・九%にすぎず、朝鮮労働者の五割以上は「逃亡」「不良送還」「一時帰鮮未帰山者」「死亡」「病気」「負傷」「依頼解雇」「懲戒解雇」等の中途退職者であった。未払賃金、積立金、貯金等の未払金の支払を受けたのは「満期退職者」と「終戦帰国」者に限られており、中途退職者に対しては未払金の返済は一切なされなかったのである(後略)」(古庄正「足尾銅山・朝鮮人強制連行と戦後処理」『駒澤大学経済学論集』第二六篇第四号所収)

栃木県だけでなく、同じような事態が全国で起こっていた。すなわち、朝鮮人徴用労働者の「半数以上」の者が、以上に述べてきた多額の未払金の支払いをまったく受けていないのである。

死亡者の遺族も、負傷や病気で中途退職した者も、未払金を全く受け取っていない。「逃亡」した者であっても、終戦後は逃げ回る必要がなくなって実家に帰ったであろうから、実家に連絡して未払金を支払うことも出来たであろうが、負傷して中途退職した者に対しても未払金を支払わなかったほどであるから、そういうことをした会社は社もない。

#### #4-3, 古庄正(2003), 62-63頁

連行企業は朝鮮人労働者に差別的低賃金を強制したが、「差別的待遇」の最大の問題はこの点ではない。それは「貯金」「送金」その他の名目で月収の大部分を企業が吸い上げたことである。社団法人日本鉱山協会は、全国各地の会員に対して「待遇に関する事項」「送金及貯金状況」等を含む7項目について回答を求め、それを『半島人労務者二関スル調査報告』(1940年12月)にまとめた。回答に応じた76鉱業所のうち、平均月収・貯金額・送金額の判明する33の鉱業所を取り上げ、月収に占める貯金額・送金額とその割合をみると、全体の3分の2以上の鉱業所が月収の5割から9割を「貯金」「送金」の名目で吸い上げている。

月収からの控除率を他の資料でみると、住友歌志内砒の場合80%<sup>(46)</sup>、大邱府の斡旋にかかわる山口県沖宇部炭鉱労務者967名に関する内務省嘱託小暮泰用の調査では平均月収76.26円、控除総額62.58円で控除率は実に82.6%に達した<sup>(47)</sup>。兵庫県相生市の播磨造船所(現石川島播磨重工)で働いていた28歳の「内地既住者」金台祚(キム・テジョ)の給与明細書によれば、1945年2月の支払賃金は252.54円、控除金額58.93円、差引支払金額193.61円で、控除率は23.3%にすぎない<sup>(48)</sup>。日本人の控除率もこの程度であったろう。送金約束は守られなかった。……

一、二の例外ではない。北海道の炭鉱ぐるみで家庭送金を怠っている。広島三菱機械製作所・広島三菱造船所に連行された元韓国人徴用工40名は、三菱重工に対して家庭送金分の賃金の返還を求めて今も広島高裁で争っている。

まず、彼らが提示する数字が誇張されているという事実を指摘しておきたい。

第一に下表が示す通り、貯金や送金額は調査対象によって大きな差異がある。賃金が上昇する以外には特別な傾向も見られない。下表における1940年度の数値は、日本鉱山

協会（1943）の資料のうち46の主要炭鉱産資料を用いて平均を計算したものであるが、その会社別資料を見ると、送金の場合は最低6.10円、最大57.28円、貯金は最低2.50円、最大38.13円と差が大きすぎて一般化も難しいほどである。

<表 賃金の支出>

単位: 円, %

	食事代	貯金	その他 控除金	送金	(送金+ 貯金)	残高	計
1940	15.2	13.37	11.78	24.84	38.21	6.72	71.95
	21.2	18.6	16.4	34.5	53.1	9.3	100.0
1941		11.50		21.52	33.02		52.96
		21.7		40.6	62.3		100.0
1942		13.9		8.6	22.53		52.2
		25.8		16.3	42.1		100.0
1943		18.78		7.93	26.71		79.77
		23.5		9.9	33.5		100.0
1944	18.00	45.00	25.00	40.00	85.00	22.00	150.00
	12.0	30.0	16.7	26.7	56.7	14.7	100.0
1945		67.16		36.88	36.88	20.75	124.79
		53.8		29.6		16.6	100.0

資料: 1940年は日本鉱山協会（1940）の全国40か所主要炭鉱と鉱山の平均。1941年は労働事情調査所（1942）。1943年は住友鴻之舞（1943）。1944年石炭統制會九州支部（1945）。1945年は守屋敬彦（1996）。

もう一つ注意すべきことは、1人当りの1ヶ月「平均送金」と「平均貯金」はすべての労務者の平均額ではなく、実際に貯金や送金をした労務者の平均値ということだ。日本政府や会社の政策を無視するかのよう、朝鮮人の中には貯蓄や送金を全くしない人も多く、その実態も会社ごとに非常に多様であった。例えば、上記日本鉱山協会資料の中で在籍人員、送金人員、貯金人員の数が全て分かる事例を探してみると、生野鉱山など6つの例があった。送金に参加した人数の割合を計算してみると、最低31%、最高85%、貯金の場合それぞれ13%と98%だった（李宇衍 2016）。

第二に、満期帰還と終戦で帰還した者が50%弱で中間退職者が50%以上だが、後者に該当する朝鮮人は皆積立金や貯金を奪われることになったという記述も、歪曲されたイメージを与える。よく知られているように、朝鮮人の逃亡率は40%水準だ。彼らは逃げて朝鮮に帰らず、日本国内でより良い勤労環境と給与条件を探し回った（李宇衍 2020）。彼らが残した金員を支給しようとしても居住地が不明で、支給できなかったのである。このように見れば、中間退職者に該当する50%以上の中で仮にそのお金を不当に奪われた

人がいたとしても、その数は朝鮮人戦時労働者全体の10%を少し超える水準だったということになる。

第三に、逃亡者たちが残した金額については守屋敬彦の研究が参考になる。住友鴻之舞鉱山の資料を用いた彼の2009年の論文によると、逃亡者は貯金をすべて送金した後、給料日の直後に逃亡したが、彼らは会社に対して債権よりも債務が多い状態だった。他社の資料を見れば、会社に対する労働者の負債は前借りや月賦や掛け金で物品を購入することによって発生したことが分かる。結局、守屋は「会社の資料を見れば逃亡者の未払い賃金と貯金は大きな金額ではなかった」、「労働者がそれほど馬鹿ではない」という。「給料日の直後、貯金を振り込んで逃走した」というのだ。（守屋敬彦（2009））

朝鮮人が貯金を全く引き出すことができなかつたように考えることも誤りである。常磐炭鉱の「半島労務者預金竝に送金扱規程」によれば、愛国貯金は送金のため、会社貯金は小遣いとして使うためにも引き出すことができた（長澤秀（1979））。その結果、中途退職者が返してもらえないはずの貯金総額は、これに応じた少額となっていただろう。

中途退職者が返還してもらえないはずの未払い賃金、貯金、積立金総額は、それほど大きな金額ではなかったはずだ。時期や場所にもよるが、着山から逃げ出すまでかかる時間は数カ月に過ぎない。ある事業場では逃亡の大部分が着山後1ヶ月以内に発生し、古庄正（1994）が提示したように足尾銅山から逃亡者の62.9%が6ヶ月、78.2%が9ヶ月以内に逃亡した。まだ賃金が低い入山初期に、わずか数ヶ月間で大金を残すこと自体が不可能だろう。逃げる月に受け取れなくなる数日分の賃金、若干の貯金、数カ月の厚生年金保険積立金ほどに過ぎなかつたはずである。

このような推論を裏付けるのは、古庄正（1994）自身である。未払い金の金額が分かるのは供託資料だが、これには終戦前の逃亡者の未払い金と、終戦後の精算を待たずに急いで帰郷した人々が残した未払い金が区別なく混ざっている。古庄はこのうち終戦以前に未払い金を残して去った朝鮮人の人数と総額が分かる5事業体を提示するが、それから1人当たりの未払い金額を計算すると、戦線鉱業仁科鉱業所74円（198人）、麻生鉱業株式会社久原鉱業所77円（63人）、三菱鉱業株式会社細倉鉱業所107円（593人）、三井鉱山株式会社神岡所業所59円（402人）、日通宇都宮支店86円（34人）である。

#### #4-4, 古庄正（1994）77-9頁,

軍直属の戦線鉱業仁科鉱業所（静岡県所在）の報告書には、被連行者一人ひとりに対する未払金が詳細に記録されている。仁科鉱業所に連行された朝鮮人は465名、その解雇事由別内訳は「退社」（終戦帰国）96名、「終戦後脱走」171名、「終戦前脱走」198名であった。このうち、全体の42.6パーセントを占める「終戦前脱走」者については、未払賃金6,403円、貯金8,170円、計1万4,573円、1人当たり74円が未払金として記載されている。「終戦前脱走」者の中には、未払金の記載のない者も若干含まれているが、それはわずか7名（3.5パーセント）にすぎない。戦線鉱業仁科鉱業所は「終戦前脱走者」の殆ど全員に対して未払金をもっていたことになる（「朝鮮人労働者に関する調査結果」静岡県）。

同様のことは、麻生鉱業株式会社久原鉱業所（佐賀県所在）の場合にも指摘できる。同鉱業所には「徴用」「官斡旋」の方式で238名の朝鮮人が連行されていたが、このうち

「会社ヨリ斡旋シテ帰国セシメタル者ニ対シテハ賃金、積立金、厚生年金脱退手当金及帰鮮旅費及宿泊料日当 支給済」、「終戦後会社ノ斡旋ヲマタズ自由ニ帰国セルモノハ賃金及積立金ノ大部分ハ支払済ナルモ厚生年金脱退手当等未支給ノモノアリ」（「朝鮮人労働者に関する調査結果」佐賀県）とされている。そしてそれと同時に、「脱走者」63名（鉱業所の記述では67名）に対する未払金も一人ひとりについて明記されている。報告書からそれを集計すると、厚生年金保険脱退手当金は別にしても貯金3,385円、補給金1,470円計4,855円となる。1人当たりにして77円である。「終戦後会社ノ斡旋ヲマタズ自由ニ帰国セルモノ」に対しても未払金を支給したというのは信用できないけれども、久原鉱業所が「終戦前脱走」者全員に対しても未払金をもっていたことは事実である。

三菱鉱業所株式会社細倉鉱業所（宮城県所在）も、大部分の逃亡者に対して未払金をもっていた。「官斡旋」を中心に963名の朝鮮人を連行したこの鉱山では、1945年8月20日（「終戦帰国」を会社側が認めた日）までに593名が逃亡している。このうち、未払金の記載のないのは55名（9.3パーセント）にすぎない。未払金の内訳は郵便貯金 5,352円、積立金 6,202円、貯金4万5,781円計5万7,335円で、貯金が未払金の大部分を占めていた（「朝鮮人労働者に関する調査結果」宮城県）。未記載者を除く1人当たりの未払金額は107円になる。

次に送金問題についてみてみよう。送金をしても朝鮮の家族に届かず、会社がそれを「流用した」という主張も根拠は提示されなかった。多くの会社が朝鮮の家族ではなく、面事務所や郡庁前に送金し、家族に渡すようにした。送金の安全を図ることで会社に対する評判を高め、以後労働者募集をより容易にしようという考えだった。送金が届かない場合、朝鮮の家族は村役場を通じて日本の会社に連絡し、会社はそれに対して返信した（#4-5;#4-6）。特に#4-7は送金をしながら該当朝鮮人の収入と支出内訳まで記録した文書を送付する例を示している。守屋敬彦（1996）は「送金において問題が発生しないようにし、問題が発生すれば解決できる体系を整えていた」、結局会社と朝鮮人は「与えるものは与え、受け取るものは受け取った」としている。

#4-5, 西成田豊（1997）, 277頁,

「昭和十七年七月八日

公州郡木洞面長 木村清治

住友鴻之舞鉱業所長殿

労務者ノ賃金支払方依頼ノ件

……扱テ昭和十五年三月二十二日ヨリ貴鉱山労務者トシテ従事シタル処、雇傭期間満了ニ付本年四月二十七日帰郷致居ル左記者ノ申出ニ依レバ、貴社出発ノ際被此取り紛レ賃金受領ノ正確ヲ期シ得ズ、只貴社ノ世話係ヨリ船中ニテ口頭ヲ以テ二十四日分ノ賃金残額ヲ追テ送金スベキ旨本人ニ知ラセタル処、販郷後既ニ二ヶ月候得共、未ダ何等ノ送金ナキ為メ、本人ヨリ数回ノ依頼ヲ受ケ、不得已御通報候間、御繁忙中乍手数御詳査ノ上、其ノ内容一応回報相成度右依頼候也

記

忠清南道公州郡木洞面利仁里

崔錦王」

#4-6, 守屋敬彦 (1996), 129頁,

至急

二十年五月二十日

慶北勤労働員援護会永川郡分会長 印

北海道紋別郡紋別町 鴻之舞鉦山鉦長 殿

勤労働員者稼働賃金送金ノ件照會

本郡出身者ニ対スル毎月ノ稼働賃金状況通報有之タルモ家族宛ノ送金ハ如何ナル方法ニテ送金至シ居ルヤ留守家族ヨリ未着ノ由ヲ以テ多数当会ニ出頭スル状況ニ付至急何分ノ回報相成リタシ (58)

鴻勤外第三五八號

昭和二十年六月七日

鴻之舞鉦山鉦長 永野 栄

慶北勤労働員援護会永川郡分会長殿

勤労働員者稼働賃金送金ノ件

客月二十日附御照会ニ係ル標記ノ件御来意正拝承任候實ハ家族宛送金付テハ従来本人等ノ希望モ有之各個人ニ於テ直接家族宛送金致居候 (発送等ノ世話ハメ取纏テ鉦山ニ於テ取扱ヒ居レリ) 得共 (만) 総督府鉦工局長ヨリノ通牒モ有之ニ付四月分ヨリ家族手当, 補給金ト共ニ一括貴職宛送金セシ次第二有之候 (五月十九日鴻勤外第三一三號=前出筆者注) 右取扱ヒノ変更ニ依リ四月分ハ若干送金遅延致シ候ニ付テハ此ノ旨家族ニ御連絡被下ハ幸甚ト存候尚ホ今後ハ右四月分ノ取扱通り貴職宛一括送金可仕国民貯蓄モ当方ニ於テハ控除セサル事ト致候間右何卒御諒承ノ上今後宜敷ク御配慮被下度先者御返事旁々御願申上度如斯御座候

敬具

#4-7, 守屋敬彦 (2009), 4-25頁,

(資料: 守屋) 90) は、1944年5月から翌年6月までの慶尚北道奉化郡と忠清南道青陽郡からの被連行者の収入、支出とを明記し、家族送金を家族に支給して貰うため各面長宛に送付した資料である。これは、徴用令による連行で朝鮮民衆の根こそぎ的動員を実施することから生じる不満、抵抗を抑えるため、残留家族の生活を維持するために、総督府側の要求で取られた策であった。それまで、企業、事業場で独自に取られていた家族送金を確実にするために行ったものであった。

第四に、中間退職者だからといって、お金が全て没収されるわけでもなかった。これもまた住友鴻之舞の事例だが、#4-8は会社で定めた罰則により懲罰処分を受け朝鮮に直ちに送還される労働者にも貯金を支給したことを、#4-9は病弱で解雇された11人に、この文面からはその詳細が分からない金を支給したことを示している。他社のケースを見ると、懲罰処分は集団行動を扇動したり、作業に全くやる気を見せない人に下された。中間退職と言っても本人がどうしようもない状況の場合は貯蓄や積立金を支給したと見られるが、その詳細な内容はまだ分からない。上記資料では逃亡者の場合、彼が残した金

額を1年間保管し、この間に復帰しなければ勤労者福祉に使用していたということも読み取れる。

第五に、炭鉱山では超過勤務に対して特別手当を支給したが、普通このお金は会社預金に入金したり、別に積み立てておいて満期帰国時に支給した。後者の場合、逃げるとその金が没収されるが、住友鴻之舞では1940年にこのような金額を含めて計2690.55円を没収した。その没収対象者は451人であるので、1人平均にすると5.94円に過ぎない(#4-9)。1940年当時の月給を50円と見積もっても月給の10%に過ぎない。中間退職者の大金を着服したという主張は事実とは違う。

#4-8, 守屋敬彦 (2009), 3-39頁,

(資料) 28) は、解雇者に貯金を支払ったこと分かる台帳である。懲罰即時送還解雇者に対しても、貯金は本人に渡していることが分かる。逃亡者の分は、未渡賃金等も含めて、前述の会社貸付金等を控除したあと、労働者に渡すべき金額は、1年間据置、復帰しなかった労働者分は、労働者福利勘定に算入している。

#4-9, 守屋敬彦 (2009), 3-39頁,

(資料) 33) は、1940年5月31日から1943年12月4日までの上・下半期特別手当積立金の契約満期以前の解雇者の実質没収金額の一覧表である。この半期毎の特別手当(現在の所謂"ボーナス")は、支給時点では支払わずに会社が積み立てておき、基本的に契約満期帰国に際し渡しており、途中解雇者には渡していない。被連行者は、稼働期間が短いので、各人への支給金額はたいした額ではないが、塵も積もれば山となるで、稼働継続者積立金も含めると1940年5月31日現在で、総額15,550円92銭となっている。同期間中の懲罰・即時・自己都合解雇者 451人分 2,690円55銭が没収されている。北海道奔別炭砒、栃木県足尾鉱山、秋田県花岡鉱山、愛媛県別子鉱山転砒者には、合計6,344円20銭、病弱解雇者11人には合計363円50銭、総計6,707円70銭が支給されている。

没収金額最高は、51円28銭、最低3銭、病弱解雇者支給金額は、最高74円、最低6円50銭。転砒者分は、まとめて記載しているので不明。

最後に民族差別を主張する前に、積立金や貯金の没収において朝鮮人と日本人に同じ規則が適用されたのか、それとも朝鮮人にだけ適用されるのかを明らかにする必要があるという点を付言する。朝鮮人より少ないが、日本人の中にも、特に食糧事情を理由に、逃亡する事例がかなり多かったためだ。

結局のところ西成田豊、古庄正と谷川は、朴慶植のような単純な差別論・収奪論が当時の資料と矛盾していることを発見した後、より複雑な形態の差別論・収奪論を新たに提示しようとしたが、成功はしなかったようである。

## 参考文献

## 史料

- 閣議決定「朝鮮人労働者活用に関する方策」, 朴慶植 編 (1976) 『在日朝鮮人関係資料集成』 第4巻, 労働科学研究所 (1943c), 「半島人労働者の作業能力に関する科学的見解」, 朴慶植 編 (1981), 『朝鮮研究資料集』 第1巻,
- 労働科学研究所 (1943a, 5월), 「半島労働者勤勞狀況に関する調査報告」, 労働科学研究, 朴慶植 編 (1982), 『朝鮮研究資料集』 第1巻, 339-521
- 労働事情調査所 (1942) 「日立鉱山に於ける半島人労働者と語る」, 朴慶植編 (1981) 『朝鮮問題資料叢書 第一巻 戦時強制連行・労働管理政策 I』 アジア問題研究所 56-96頁.
- 厚生省 (1942), 「移入労働者訓練及取扱要綱」, 長澤秀編 (1992) 『戦時下朝鮮人中国人連合軍俘虜強制連行資料集』 II 朝鮮人強制連行 (文書編), 緑蔭書房, 55-80頁.
- 司法省刑事局 (41) 「労働動員計画に基づく内地移住朝鮮人労働者の動向に関する調査」, 『思想月報』 79号, 朴慶植編 (1982) 『朝鮮問題資料叢書 第四巻 在日朝鮮人統制組織「協和会」機関誌』 アジア問題研究所, 1232-51頁.
- 住友鴻之舞, {和十八年度 半島人統計関係綴} .
- 住友鉱業 (株) 歌志内鉱業部 (1940c), 「就業案内」 長澤秀 編 (1996) 『戦時下強制連行極秘資料集』 II 東日本編, 緑蔭書房, 21-25頁
- 住友鉱業 (株) 歌志内鉱業部 (1945), 「進駐軍関係綴」 長澤秀編 (1996) 『戦時下強制連行極秘資料集』 III 東日本編, 409-18頁, 緑蔭書房.
- 石炭統制会九州支部 (1945), 「炭山に於ける半島人の勤勞管理」, 朴慶植 編 (1981), 『朝鮮研究資料集』 第2巻.
- 前田一 (1943), 『特殊労働者の労働管理』, 山海堂.
- 日本鉱山協会 (1940), 「半島人労働者に関する調査報告」, 朴慶植 編 (1981), 『朝鮮研究資料集』 第2巻, 1-300.
- 磐城炭鉱, 「就業規則」 (刊行年不明)
- 労働科学研究所 (1943b) 「炭鉱における半島人労働者」 (労働科学研究所報告), 朴慶植編 (1976) 『在日朝鮮人関係資料集成』 第五巻, 三一書房 755-78頁
- 国民総力朝鮮聯盟 (1944), 『国民徴用の解説—質問にかたへて一問一答式に一』, 森田芳夫編輯, 朝鮮総督府鉱工局労働課監修
- 일제강점하강제동원피해진상규명위원회 [日帝強占下強制動員被害真相究明委員會] (2005), 『당꼬라고요? [炭鉱ですって]』, 同委員會 [韓国語]
- 일제강점하강제동원피해진상규명위원회 [日帝強占下強制動員被害真相究明委員會] (2006a), 『가진 어딜가? 헌병이 총 들고 지키는데 [行くとはどこに行くか 憲兵が銃を持って守っているのに]』, 同委員會 [韓国語]
- 일제강점하강제동원피해진상규명위원회 [日帝強占下強制動員被害真相究明委員會] (2007a), 『지독한 이별 [ひどい別れ]』 同委員會 [韓国語]
- 일제강점하강제동원피해진상규명위원회 [日帝強占下強制動員被害真相究明委員會] (2009a), 『아홉머리 넘어 북해도로 [九つの頭を越えて北海道に]』, 同委員會 [韓国語]

## 論著

- 金旻榮 (1995), 『일제의 조선인노동력수탈 연구 [日帝の朝鮮人労働力収奪研究]』, 한울. [韓国語]
- 李宇衍 (2016), 「戦時期 (1937~1945) 일본으로 노무동원된 조선인 炭・鉱夫의 임금과 민족 간 격차 [戰時期 (1937~1945) 日本へ労働動員された朝鮮人炭・鉱夫の賃金と民族間格差]」, 『경제사학 [經濟史學]』 第40巻 第2号
- 李榮薰外 (2000), 『反日種族主義との闘争』, 文藝春秋.
- 李宇衍 (2020), 『ソウルの中心で眞実を叫ぶ』, 扶桑社.
- 全基浩 (전기호) (2003), 『일제시대 재일 한국인 노동자 계급의 상태와 투쟁 [日帝時代在日韓国人労働者階級の生態と闘争]』, 지식산업사 [知識産業社]

## [韓国語]

- 丁振聲 (정진성) (1989), 「1920年代의 朝鮮人 使用 狀況 및 使用 經費 -日本 치쿠호 (筑豊) 地方의 미즈



- 비시 (三菱) 炭鉱을 中心으로-『1920年代の朝鮮人使用状況および使用経費－日本筑豊地方の三菱炭鉱を中心に－』, 『韓国資本主義論』, 한울, [韓国語]
- 金子雨石 (1975), 「三井田三炭鉱における労働者の募集と解雇 (一)」, 『エネルギー史研究会』, 第5巻
- 古庄正 (2006), 「朝鮮人戦時労働動員における民族差別」, 『在日朝鮮人史研究』 No.36.
- 古庄正 (2003), 「朝鮮人戦時動員の構造」, 『日本植民地研究』 第15號.
- 古庄正・谷川透 (2000), 「朝鮮人徴用労働者・軍人・軍屬の未拂賃金・俸金額を試算する」, 『戦争責任研究』 第29號.
- 古庄正 (1994), 「足尾銅山朝鮮人強制連行と戦後処理」, 『駒澤大学 経済学論集経済学論集』 第24卷 第2號.
- 公益財団法人 聯合總合生活開發研究所 (2012), 『日本の賃金-歴史と展望-調査報告書』, 公益財団法人 聯合總合生活開發研究所.
- 守屋敬彦 (1991b), 「解説: 住友鴻之舞炭産の朝鮮人強制連行・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.
- 守屋敬彦 (1995) 「朝鮮人強制連行における募集-官斡旋-徴用方式の一貫性」, 『道都大学紀要』 14号.
- 守屋敬彦 (1996), 「アジア太平洋戦争下の朝鮮人強制連行と遺家族援護」, 『道都大学紀要』 15号.
- 守屋敬彦 (2009), 「企業資料中各種名簿類記述内容から分かる朝鮮人強制連行に関する事実」, 2009 네트워크 관계자 초청 워크숍 [2009ネットワーク関係者招聘ワークショップ], 일제강점하강제동원 피해진상규명위원회 [日帝強占下強制動員被害真相委員会], 3-1
- 守屋敬彦 (2013), 「韓民族被強制連行者は賃金をもらっていなかった」, 『季刊戦争責任研究』 80、2013夏季号.
- 朝鮮人強制連行實態調査報告書編輯委員会編 (1999), 『北海道と朝鮮人労働者』, 札幌学院大学生生活協同組合.
- 朝鮮人強制連行真相調査團 (1974), 『朝鮮人強制連行強制労働の記録』, 現代出版社.
- 長澤秀 (1977), 「常磐炭田における朝鮮人労働者について」, 『駿台史学』 40,
- 長澤秀 (1979), 「日帝の朝鮮人炭鉱労働者支配について (続) —常磐炭鉱株式会社を中心に—」, 『在日朝鮮人史研究』 5.
- 朴慶植 (1965), 『朝鮮人強制連行の記録』, 未來社.
- 林えいだい (1991a), 「解説」『戦時外国人強制連行関係史料集』 II (朝鮮人1) 明石書店.