

97-J-11

**植民地期朝鮮における雇用制度**  
**—労働政策・労務管理・朝鮮人労働者—**

東京大学大学院経済学研究科

宣 在源

1997年8月

このディスカッション・ペーパーは、内部での討論に資するための未定稿の段階にある論文草稿である。著者の承諾なしに引用・複写することは差し控えられるたい。

Labor Policy, Labor Management, and Korean Laborers

by Sun Jae-won

Through a close analysis of the formation process and characteristics of employment system in colonial period Korea, this paper outlines the structure and limits of colonial control, and sheds light on the interactions of the Government General of Korea and with Korean factory workers, and the relations of Japanese managers with the Korean laborers.

The employment system in colonial Korea was mainly a product of interactions between Japanese managers and Korean laborers, but was not bounded or guaranteed by legal clauses. The employment system was a product of the interactions and reactions of Korean laborers to the system implemented by Japanese management. The labor market structure, determined by the praxis of being employed by Japanese managers, was differentiated along ethnic lines. This structure changed somewhat as Korean laborers were employed by Japanese and improved their technical skills. However, while Korean workers accumulated skills, they were unable to advance to mid-level supervisory management positions. The reason was that Japanese management thought that if Koreans workers were promoted to mid-level supervisory positions, the Korean supervisors would have to be given the same rights as the Japanese supervisors, and thus affect the basic labor management structure of Japanese workers supervising Korean laborers. Also, management would have little choice but to recognize such Korean mid-level supervisors as official representatives of the Korean laborers, and consequently, be forced set up labor-management councils. Another reason for the absence of Koreans in mid-level management positions was that, even though Korean workers accumulated skills and training, the perceptions of Japanese managers toward Korean laborers did not change. Japanese management continued to evaluate the performance of Korean workers not as individual workers with varying skills and personalities, but as merely as laborers of a colonized race.

Thus, the employment system of colonial period Korea was a formed as a result of the interactions between Japanese management and Korean laborers, while the Government General was a regular participant in this matrix. However, the fundamental gap between the views of Japanese bureaucrats and management toward Korean workers and the self-perception of the Korean workers generated considerable strain on the interactions of the Korean laborers with the Government General and the Japanese management. This in turn, destabilized the basic foundations of the employment system in colonial period Korea.

# 植民地期朝鮮における雇用制度\*

—労働政策・労務管理・朝鮮人労働者—

宣 在 源

## はじめに

### I 朝鮮人労働者認識

- 1 日本人官僚・経営者の朝鮮人労働者認識
- 2 朝鮮人労働者の自己認識
- 3 朝鮮人労働者認識と雇用制度

### II 労働政策の展開

—工場法制定論議の展開に即して—

- 1 工場法制定の意義
- 2 論議の主体とその立場
- 3 論議の展開

### III 民族別労働市場の形成とその変化

—工場における労働者の性格と就業・賃金構造の分析—

- 1 工場労働者の性格  
—教育水準と勤続年数—
- 2 工場労働市場  
—地域・産業・職種別就業構造と賃金構造—

### IV 日本人企業における雇用制度

—小野田セメント平壤工場の事例—

- 1 インセンティブ制度  
—昇給・昇級・昇進制度—
- 2 労使協議制度  
—共励会と産業報国運動—

## おわりに

---

\* 本稿は、1997年度日本植民地研究会第5回大会(6月29日、慶應義塾大学三田校舎)の共通論題「1930・40年代における植民地下の労働者」(対象地域は、台湾、朝鮮、「満州」)について、筆者が朝鮮を対象に行った報告の内容をもとにしている。

## はじめに

植民地期朝鮮の労働問題については、これまでに膨大な研究が蓄積されてきた。朝鮮総督府の労働力政策について的小林英夫・許粹烈の研究<sup>1</sup>、全朝鮮の就業構造を分析した堀和生・許粹烈の研究<sup>2</sup>、労働過程についてのKang, Ih-suの研究<sup>3</sup>、全朝鮮及び各企業における雇用構造を分析した小林英夫・Park, Soon-Won・安秉直・鄭在貞の研究<sup>4</sup>、労働運動の展開を明らかにした金潤煥・金旻一の研究<sup>5</sup>がその代表的なものである。以上の研究は、日本人経営者と朝鮮人労働者との対立する側面を注目した。筆者は、本稿で両者が対立する側面を前提しつつも、朝鮮総督府が植民地経営において、また日本人経営者が企業経営と労務管理において、それぞれ安定的な基盤を作るために朝鮮人労働者を包摂しようとし、それに対し朝鮮人労働者が対応して行く側面を重視したい。こうした「包摂と対応」という観点から朝鮮総督府の労働政策を分析する際には分析対象は異なるが、宮田の研究<sup>6</sup>が

---

<sup>1</sup> 小林英夫[1974]「朝鮮総督府の労働力政策について」東京都立大学経済学会『経済と経済学』第34号。許粹烈[1985]「朝鮮人労働力の強制動員の実体—朝鮮内における強制動員政策の展開を中心に—」車基璧編『日帝の韓国植民統治』正音社(韓国語)。

<sup>2</sup> 堀和生[1986]「日本帝国主義の植民地支配史試論—朝鮮における本源的蓄積の一側面—」『日本史研究』281号。許粹烈[1992]「日帝下朝鮮の産業構造—雇用基準分析を中心に—」国史編纂委員会『国史館論叢』第36輯(韓国語)。

<sup>3</sup> Kang, Ih-su[1991]「1930年代綿紡大企業女性労働者の状態に関する研究—労働過程と労働統制を中心に—」梨花女子大学大学院社会学科博士論文(韓国語)。

<sup>4</sup> 小林英夫[1973]「1930年代日本窒素肥料株式会社の朝鮮への進出について」山田秀雄編『植民地経済史の諸問題』アジア経済研究所。Park, Soon-Won[1985] *The Emergence of a Factory Labor Force in Colonial Korea: A Case Study of the Onoda Cement Factory*, Ph.D. thesis, Harvard University. 安秉直[1988]「日本窒素における朝鮮人労働者階級の成長に関する研究」『朝鮮史研究会論文集』第25集、同[1990]「植民地朝鮮の雇用構造に関する研究」中村哲・梶村秀樹・安秉直・李大根編『朝鮮近代の経済構造』日本評論社。鄭在貞[1990]「朝鮮総督府鉄道局の雇用構造」同前書。

<sup>5</sup> 金潤煥[1978](中尾美知子訳)『韓国労働運動史』拓殖書房。金旻一[1992]『日帝下労働運動史』創作と批評社(韓国語)。

<sup>6</sup> 宮田節子[1985]『朝鮮民衆と「皇民化」政策』未来社。

参考になる。宮田は日中戦争以後における「内鮮一体」の構造を、朝鮮総督府が戦争動員のために「同化の論理」を展開することで朝鮮民衆を包摂しようとしたのに対し、朝鮮民衆が「差別からの脱出の論理」に基づいてそれに対応していく過程において形成されたものであると把握し、同時に、その構造の限界をも明らかにした。また日本人経営者の労務管理に対応して行く朝鮮人労働者の行動様式や意識について分析する際には分析時期は異なるが、趙の研究<sup>7</sup>が参考になる。趙は、大韓帝国期(1897年～1910年)における朝鮮人についての西欧人や日本人による認識と朝鮮人の自己認識の対比分析を通じて朝鮮人の労働観の形成過程を把握したうえで、朝鮮人にとって近代とはどういうものであったのかという問題提起も行っている。

本稿における分析対象を雇用制度という概念のもとに把握することができる。その際、雇用制度には狭義の意味と広義の意味とがある。狭義の雇用制度とは労働者が使用者に雇われた後、両者の間に生ずる諸規範(rules)である。この狭義の雇用制度は、経営者によって作られそれに労働者が対応する過程において、あるいは労働者の要求を経営者が承認する過程において、または両者の協議過程において形成される。広義の雇用制度とは狭義の雇用制度の形成過程を規制する法律、労働市場が形成される際の、すなわち労働者が使用者に雇用される際の慣行をも含めたものである。さらに雇用制度は就業規則といった明示的な規律、雇用慣行のような暗黙の不文律という二つの形態をもっている。

植民地期朝鮮の雇用制度として、奉公人制度であるモスム制度、農作業における請負制度である雇只制度、建築現場などにおける什長制度、鉱山における雇用制度などが存在するが、本稿においては工場における雇用制度を分析対象としている。とりわけ本稿では、植民地期朝鮮における大半の大規模工場が日本人によって経営されていた<sup>8</sup>ことに注目し、狭義の雇用制度については日本人経営工場を対象にし分析を行う。また、広義の雇用制度については、朝鮮総督府が工場法の制定を通じて日本人経営者と朝鮮人労働者との関係に介入しようとした過程を対象にし分析を行う。つまり本稿では、日本人経営者による朝鮮人労働者の雇用・労務管理の過程と、それへの総督府の介入の過程について分析し、植民

---

<sup>7</sup> 趙景達[1991]「朝鮮人の労働観—大韓帝国期を中心に—」『はたらく在日朝鮮人』ほるもん文化2、新幹社。

<sup>8</sup> 1931年6月現在、労働者数100名以上工場97ヶ所(総労働者数35,984人)の中で、日本人経営工場が77ヶ所(32,514人)であった(朝鮮総督府学務局社会課[1933]『工場及鉱山に於ける労働状況調査』244-52頁)。

地期朝鮮における雇用制度の形成過程を明らかにする。こうした植民地期朝鮮における雇用制度の形成過程とその性格についての分析を通じて、朝鮮総督府と朝鮮人労働者との関係、そして日本人経営者と朝鮮人労働者との関係を明らかにし、同時期における植民地支配の構造とその限界の一端を浮き彫りすることが、本稿の課題である。分析時期は、朝鮮において工場が全般的に普及し始めた1920年代から1940年代初頭までに限定する<sup>9</sup>。

## I 朝鮮人労働者認識

植民地期朝鮮において形成された雇用制度の性格は、日本人官僚や日本人経営者のもつ朝鮮人労働者についての認識と朝鮮人労働者の自己認識とによって規定された。本節では、両者の認識について検討した上で、その認識が雇用制度の形成過程にどのような影響を及ぼしていたのかについて明らかにしたい。

### 1 日本人官僚・経営者の朝鮮人労働者認識

日本人官僚の朝鮮人労働者認識は、1930年に発行された、朝鮮総督府殖産局『朝鮮に於ける鉱夫労働事情』によればつぎのようなものであった。まず、朝鮮人鉱夫の労働能率は日本人鉱夫のそれに比べて確かに低いが、それは他方で着実に上昇しているとされ、また彼らは、「頭脳を要する作業にも不適當ではない」と認識されていた。しかし他方で、朝鮮人鉱夫は「責任感が薄く」、性格が単純であるため「付和雷同しやすい」という欠点をもっているとされた。これに対し日本人鉱夫は、仕事は敏捷であるが賃金が高く、朝鮮人に対して「優越感情」をもっていると認識されていた<sup>10</sup>。このような認識に基づき日本人官僚は、作業現場における民族間の配置についてつぎのように構想した。すなわち、日本人労働者を管理職に配置し、賃金・技能の水準が相対的に低い朝鮮人労働者をその管理下に置くことによって、作業現場の秩序を維持することができ、植民地経営の安定的な基盤を作ることができる、と。

つぎに、日本人経営者が朝鮮人労働者をどのように認識していたのかを、小野田セメン

---

<sup>9</sup> ただし、1930年代半ば以降において急激に工場が普及したものの、当時の朝鮮は基本的に農業社会であった。

<sup>10</sup> 朝鮮総督府殖産局[1930]『朝鮮における鉱夫労働事情』、4-5頁。

ト社の事例を通じて考察しよう。企業の経営合理化を追求していた日本人経営者は、管理職や高い技能を要する職種に高賃金の日本人労働者を、低い技能でも作業が可能である職種に低賃金の朝鮮人労働者を配置した。また、社内養成制度を通じて朝鮮人労働者を養成し、高賃金の日本人労働者を低賃金の朝鮮人労働者によって可能な限り代替させようとした。しかし、このような日本人経営者による労務管理は、彼らもっていた朝鮮人労働者についての認識によって規定されていた。すなわち、日本人経営者は、技能を蓄積しつつ工場に定着する朝鮮人労働者が増えつつあることは認めたものの<sup>11</sup>、彼らがその「先天的で特異な移動性」によっていつでも移動する可能性があると考え、彼らの定着性について常に不安を抱いていたため<sup>12</sup>、日本人労働者が朝鮮人労働者を管理する、という労務管理の基本構造をつねに維持したのである。一方、当時小野田セメント各朝鮮工場の管理者を歴任した安藤豊禄は、このような構造を一貫して維持することには限界があると判断し、さらにその構造の固定化は朝鮮人を「差別<sup>13</sup>扱い」することであったと証言している。彼によれば、日本人経営者がこの構造を崩し朝鮮人労働者に日本人労働者と同様の待遇を与えると、日本人労働者の手当が日給の43%から23%へと減少するようになるため、日本人労働者は自身の経済的利益を確保するためにもその労務管理の構造を崩すことについて反対したという<sup>14</sup>。

## 2 朝鮮人労働者の自己認識

日本人官僚や日本人経営者は朝鮮人労働者について以上のように認識していたが、当の朝鮮人労働者は自分たちをどのように認識し、またどのように変えていこうとしていたのか。これについては、朝鮮における最初の全国規模の労働団体であった朝鮮労働共済会の設立趣旨や活動目的を検討することを通じて明らかにしたい。

朝鮮労働共済会は3・1運動の翌年である1920年の4月に、民族主義思想や社会主義思

---

<sup>11</sup> 小野田セメント平壤工場『工務課考課状』1921上。

<sup>12</sup> 小野田セメント古茂山工場『工務課考課状』1936下、小野田セメント川内工場『工務課考課状』1940上。

<sup>13</sup> 筆者は、差別を、ある個人を、その人個人の人格や能力に基づいてではなく、その人が属している集団についての否定的な評価に基づいて扱うこと、と定義する。

<sup>14</sup> 小野田セメント百年史編纂委員会[1978]『ヒアリング安藤相談役回顧録』、71頁。

想をもっていた知識人及び労働者代表によって設立された。同会は、地方における既存の労働団体の加盟をも含めて総計46ヶ所の支会を設置し、1924年の解体までの間、その会員数は最大で62,000名に達した<sup>15</sup>。「設立趣旨」によれば共済会はその会員に、共に労働者であるがためにその利害が一致しており、地位も同じであることを認識させようとした。また同会は、労働者であるがために「他の人から無視」され、職業の保障がえられず子女に教育を受けさせられないこと、病気や災難からの救済も得られないことの責任は労働者自身にある、という意識を克服しなければならないとその会員に訴えていた。このように同会は、会員の彼らに、労働者であるがために他人から人格的に無視されていること、職業を社会的に保障されずそのため経済的自立が不可能であること、が彼ら自身の責任のみ帰せられるべきではないことを認識させようとした。同会は、彼らに労働者階級であることを自覚させ、彼ら自身の労働者階級としての権利を獲得するために団結するよう訴えていたのである。

一方、同会は会員の彼らに、以上のような現状を克服するためには労働者階級としての団結だけでは十分ではなく、会員個々人自らが、「自尊」すなわち自分自身を尊重するなかで、「自助」すなわち他人に依存せず自分の力で自分を向上・発展させるよう努力しなければならないと訴えていた。このような「自尊」「自助」を実現するために同会は、労働者が教育を受けてその知識を増大し、またその品性を向上させようようにすることを活動の目的としていた。つまり朝鮮労働共済会が目標に掲げていた朝鮮人労働者における自立とは、「人格」を有すること並びに技能を含んだ「能力」を有することによって自ら労働者としての地位を確保し、生活を維持しつつ自らの幸福を実現することであった。また同会は、この自立を、自らが生産の主体であることを自覚し自己修養することを通じて実現できるものと認識していた<sup>16</sup>。

### 3 朝鮮人労働者認識と雇用制度

第1項で述べたように日本人官僚と日本人経営者は朝鮮人労働者の技能が向上している

---

<sup>15</sup> 愼鏞廈[1986]「朝鮮労働共済会の創立と労働運動」『韓国の社会身分と社会階層』韓国社会史研究会論文集 第3輯、文学と知性社(韓国語)。

<sup>16</sup> 『東亜日報』1920年4月17日。朴重華「朝鮮労働共済会主旨」『共済』創刊号、167-70頁(愼鏞廈・注15の前掲論文、84-6頁、より再引用)。



ことを認めつつも、彼らが「責任感が薄く」「先天的」に移動性が高いという欠点をもつと認識していた。日本人経営者は一方で、日本人労働者を技能が高く移動性が低いと認識していたため、日本人労働者が朝鮮人労働者を管理するという労務管理の構造をつくりそれを維持しようとした。この構造は、日本人労働者が朝鮮人労働者に対し優越意識を抱いたこと、日本人労働者自身の経済的利益を確保しようとしたこと、そして両者が支配民族と被支配民族という関係であったことによって維持された。朝鮮人労働者も自らについて教育や技能の水準が低く品性を向上させる必要があると認識していた。しかし、彼らは自分たちの欠点が自立を通じて克服できると考えていた。つまり、朝鮮人労働者が技能を蓄積する必要があるということについては彼ら自身と日本人官僚・経営者の認識が共通していたが、日本人官僚・経営者が朝鮮人労働者の欠点を先天的なものとして認識していたのに対し、朝鮮人労働者はそれを克服しうるものと認識していたのである。このような朝鮮人労働者の技能の向上必要性についての彼ら自身と日本人官僚・経営者の共通認識の上で植民地期朝鮮の雇用制度が形成されていったが、朝鮮人労働者の欠点についての相反する認識は朝鮮総督府と朝鮮人労働者、日本人経営者と朝鮮人労働者の関係をつねに緊張させることになった。

## II 労働政策の展開

### —工場法制定論議の展開に即して—

朝鮮総督府は工場法の制定を通じて工場における雇用制度の形成過程に介入しようとした。朝鮮における工場法は最終的には制定されなかったが、本節ではその制定をめぐる論議が20年以上にわたって続けられたことに注目しつつ、総督府が工場における雇用制度の形成過程に介入を試みた際の形態とその限界を明らかにする。

#### 1 工場法制定の意義

筆者が考える工場法制定の意義は、第一に、「就業規則」の作成を義務づけることにより、経営者と労働者の関係を、恩恵と忠誠に基づく恣意的な主従関係から権利と義務に基づく関係に転換するところにある<sup>17</sup>。すなわち、明文化されたルールに基づいた雇用制度

---

<sup>17</sup> 風早八十二[1937]『日本社会政策史』日本評論社、6-7頁。また工場法を「公正さの体

の形成を法的に保障することである。そして、第二に、過熱化する企業間の競争によって生じる劣悪な労働条件から年少者や女性を保護し「労働力を保全」するところにある<sup>18</sup>。

## 2 論議の主体とその立場

植民地期朝鮮における工場法制定をめぐる論議は、総督府諸局の間で意見が交換されるなかで、朝鮮人労働者と日本人経営者がその意見について各々の見解を示す、というかたちで進行した。各々の立場は以下の通りであった。

総督府の警務局及び内務局は、工場法制定を通じて工場における朝鮮人労働者と日本人経営者との関係を安定させ、植民地経営の安定的な基盤をつくろうとしていた。それに対し殖産局は、日本国内からの資本進出を梃子に工業化を進めるという意図から工場法「時期尚早論」を主張した。一方、朝鮮人ジャーナリズムと社会運動団体は、工場法の制定によって朝鮮人労働者の権利が増大し、そのことはさらに民族解放運動の基盤にもなると考え、総督府内部において工場法論議が始まってからは一貫してその制定を主張した。またすでに朝鮮へ進出していた日本人大企業とその経営者団体は、朝鮮における工場法の制定を望んではいなかったが、すでに日本国内で工場法の制定を経験していたため、朝鮮においてもいずれは同法が制定されると予想していた。このようにそれぞれの立場に立った諸主体による工場法制定論議はつぎのように展開した<sup>19</sup>。

---

系が形成されつつあった時期の労使関係を集中的に表現するもの」と把握しする東條由紀彦[1988]「工場法の法理」高村直助編『日露戦後の日本経済』塙書房、235-6頁、が注目に値する。日本における工場法は1911年に制定され1923年に改正された。日本政府は「改正工場法施行令」において「常時五十人以上ノ職工ヲ使用スル工場ノ工業主ハ遅滞ナク就業規則ヲ作成シ之ヲ地方官庁ニ届出ツヘシ」（社会局労働部[1930]『改訂増補 工場法規 解釈例規』147頁）とし、日本における経営者に「就業規則」を作成するよう義務づけている。

<sup>18</sup> 大河内一男[1944]「労働保護立法の理論に就て」同『社会政策の基本問題』日本評論社（原著は1933年刊）、239-319頁。

<sup>19</sup> 『東亜日報』各年度、朝鮮総督府[1936]『朝鮮産業経済調査会会議録』、同[1938]『時局対策調査会諮問答申書』、同[1935]『施政二十五年史』、同[1940]『施政三十年史』、同『官報』1939年7月31日、などに基づいている。

### 3 論議の展開

1919年の3・1運動以後、民族解放運動が高揚するなかで、1921年7月、総督府内務局内に社会課が設置された。植民地期朝鮮における工場法論議は、このときから本格的に開始された。総督府内務局社会課は1922年7月に、同警務局保安課は1926年7月に、工場における安定的な労使関係の基盤を造成するためには工場法の制定が必要であると認識し、工場における労働状況を調査した。道レベルにおける同法の制定と関連する動きとして1922年に、京畿道で日本工場法の内容を参照した「工場取締規定」が制定された。『東亜日報』は、総督府内務局・警務局により工場法制定の問題が取り上げられて以来工場における劣悪な労働条件に関する報道を重ね、社説を通じて同法を制定するよう主張した。また、1920年に設立された最初の全国規模の労働者団体であった朝鮮労働共済会と、1927年に設立された植民地期最大の民族運動団体である新幹会は、工場法案に含まれている年少者や女性の夜間作業禁止などを活動の方針として定め、それを実現しようとした。一方、日本人大企業は朝鮮にも工場法が制定されると予想していたし、朝鮮最大の経営者団体であった朝鮮商工会議所も、1936年5月に朝鮮人労働者の労働能率を増進し「労資協調」を達成するためには、各工場における労働者の待遇を改善すると同時に「労働法」の制定も考えなければならないという見解を示した。つまり1930年代半ばまでの工場法制定をめぐる論議は、総督府の内務局や警務局が制定を準備し、日本人大企業も同法が制定されると予想するなかで、朝鮮人ジャーナリズム・社会運動団体がその制定を主張するかたちで展開したのである。

しかし、1930年代半ば以降植民地工業化が展開されるなかで、以前から潜在していた総督府内部における諸局間の意見対立が表面化してきた。すなわち殖産局商工課は、日本国内資本の朝鮮への進出を梃子にして朝鮮における工業化を推進するためには工場法の制定を遅らせる必要がある、という「時期尚早論」を強く主張し始めた。さらに1930年代中ばから総督府の統治政策方針が「農工並進政策」へと変わって行くなかで、殖産局の主張が優勢になった。また同法の制定をめぐる論議は、朝鮮における第二回目の産業政策会議であった「朝鮮産業経済調査会」が開かれた後「工場取締規則」の論議へと転換した。それ以後1939年5月に「工場就業時間制限令」がすでに工場法の制定をみている日本国内に、さらに同年8月には日本の植民地であった朝鮮・台湾・樺太・南洋群島においても適用された。しかし、その後戦時体制がその限界を露呈し「制限令」は1943年6月に日本国内で、

同年7月には植民地において廃止された。

以上のように日本政府は、総力戦に備え生産力を確保するために日本国内と諸植民地に「工場就業時間制限令」を施行し、年少者や女性のみならず成年男性を含む全労働者を保護し「労働力を保全」しようとした。しかし「就業規則」の作成を義務づける工場法は制定されなかったため、日本人経営者と朝鮮人労働者の間において明文化されたルールに基づいた雇用制度の形成が法的に保障されることはなかった。同法が制定されなかった理由は、朝鮮総督府の統治政策の基本方針が「農工並進政策」へと転換し、以前から日本国内からの資本進出を梃子に工業化を進めようとした殖産局の主張が貫徹したこと、ここに求められる。そしていまひとつの理由は、工場法が制定され、日本人経営者と朝鮮人労働者の間における恣意的な主従関係が明文化されたルールに基づいた対等な関係に転換すると、朝鮮人労働者にも日本人労働者と同様の地位と権限を与えなければならなくなり、日本人労働者による朝鮮人労働者の管理、という労務管理の構造が動揺しかねないという危惧があった。

### Ⅲ 民族別労働市場の形成とその変化

#### —工場における労働者の性格と就業・賃金構造の分析—

植民地期朝鮮における労働市場、主として日本人経営者が日本人労働者を雇用する際の慣行、そして朝鮮人労働者を雇用する際の慣行にそれぞれ規定されつつ分節化されたかたちで形成されたが、本節ではその形成過程と変化について、朝鮮人工場労働者の教育水準及び勤続年数、また彼らの地域・産業・職種別就業構造及び賃金構造の分析を通じて明らかにしたい。

#### 1 工場労働者の性格

##### —教育水準と勤続年数—

労働者の性格を明らかにするときの基本的な指標として教育水準と勤続年数が挙げられる。教育水準からは労働者の一般知識、時間観念、技能を蓄積しうる能力の程度を、勤続年数からは技能蓄積と定着の程度を測ることができる。

<表1> 性別産業別教育水準(1934年、100人以上工場)

産業	紡織				その他				官営			
	男工		女工		男工		女工		男工		女工	
教育程度	日	朝	日	朝	日	朝	日	朝	日	朝	日	朝
中等教育	58.3	20.9	28.6	1.9	94.6	30.9	90.2	0.3	82.5	6.0	66.7	1.0
修学		24.2		1.1		3.0						
普通教育	41.7	32.3	71.4	17.7	4.5	29.8	8.9	7.6	17.5	27.3	33.3	46.2
修了		24.2		6.1	100.0	47.0	100.0	9.9				70.3
普通教育		36.5		25.3	0.7	28.9	0.9	27.5		63.1		43.4
中退		42.4		21.0		22.0		25.9				29.7
無学		10.3		55.1	0.2	10.3		64.6		3.6		9.4
		9.1		71.8		28.0		64.2				
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	24	679	7	3,578	3,913	3,836	112	1,754	103	796	6	1,317
(%)		100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0				100.0
(名)		33		1,749	20	164	1	243				195

出所：朝鮮商工会議所[1936]『朝鮮人職工に関する一考察』

注：①教育程度の各項目の上段が16歳以上、下段が16歳未満。

②その他は、金属、機械器具、窯業、化学、製材木製品、印刷製本、食料品、ガス電気。

③調査対象となった工場数は36ヶ所、労働者数は18,069人。

<表2> 性別産業別勤続年数(1934年、100人以上工場)

産業	紡織				その他				官営			
	男工		女工		男工		女工		男工		女工	
勤続年数	日	朝	日	朝	日	朝	日	朝	日	朝	日	朝
3年以上	95.8	30.9	85.7	22.7	49.3	57.4	19.8	35.4	52.7	81.3	28.6	43.2
				4.2		30.3		17.5				
2年		13.1		23.3	10.5	11.2	15.3	23.5	3.3	2.3		8.8
		7.4		5.8		30.3		15.9				4.7
1年	4.2	18.2		24.0	13.9	12.1	13.5	15.4	18.7	5.2	42.9	20.3
		22.2		22.6		11.4		11.2				25.8
6ヶ月		23.6	14.3	17.1	13.1	9.6	25.2	13.4	9.9	3.4	28.6	13.2
		11.1		30.5		9.1		19.9				25.2
6ヶ月未満		14.0		12.9	13.1	9.7	26.1	12.3	15.4	7.9		14.5
		59.3		36.9	100.0	18.9	100.0	35.5		100.0		44.3
年齢別計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	24	685	7	4,177	3,915	3,812	111	1,744	91	775	7	1,274
(%)	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
(名)		27		1,814	18	175	1	251		2		298

出所：表1に同じ。

注：勤続年数の各項目の上段が16歳以上、下段が16歳未満。

1934年現在、紡織産業、その他の産業、官営工場に雇用されていた16歳以上朝鮮人男性労働者のうち、普通教育修了以上の学歴をもつ者の割合はそれぞれ53.2%、60.7%、33.3%であり、16歳以上朝鮮人女性労働者のその割合はそれぞれ19.6%、7.9%、47.2%であった(表1)。紡織とその他の産業における半分以上の女性労働者が無学であったことは、男女の学歴の大きな差と、この時期の朝鮮における普通教育の普及率の低さを物語っている<sup>20</sup>。同じく1934年現在、紡織産業、その他の産業、官営工場における16歳以上朝鮮人男性労働者のうち勤続年数3年以上の者の割合はそれぞれ30.9%、57.4%、35.4%であり、16歳以上朝鮮人女性労働者についてのその割合はそれぞれ22.7%、35.4%、43.2%であった(表2)。朝鮮人男女労働者の勤続年数は、紡織産業においては日本人労働者と比べて短かったものの、その他の産業、官営工場においては男女とも日本人労働者より長かった。以上のように1930年代半ばにおいて朝鮮人労働者は、日本人労働者と比べて一般知識、時間観念、技能を蓄積しうる能力の水準は低かったものの、他方で技能を蓄積しており、定着度も高めていったのである。

## 2 工場労働市場

### —地域・産業・職種別就業構造と賃金構造—

朝鮮人工場労働者と日本人工場労働者は地域別にみると、京畿において最も多く、続いて慶南、平南、咸南という順で分布していた(表3)。この四つの道にはそれぞれ京城、釜山、平壤、興南という大都市ないし工業都市が存在していた。京畿において朝鮮人労働者は、食料品・紡績・機械器具・化学産業に分散しており、日本人労働者は機械器具産業に集中していた。慶南において朝鮮人労働者は紡績産業に、日本人労働者は機械器具産業に、平南において朝鮮人労働者は食料品・化学産業に、日本人労働者は窯業産業に集中していた。咸南においては両者とも化学産業に集中していた<sup>21</sup>。朝鮮全体をみると、朝鮮人労働

---

<sup>20</sup> ただし普通教育の就学率は1930年代初頭より急に伸びている(木村光彦[1988]「韓国(朝鮮)における初等教育の普及—1911年～1955年—」『アジア研究』34巻3号、77頁)。

<sup>21</sup> 京畿には官営工場である朝鮮総督府鉄道局京城工場(総労働者数1,318人)及び同専売局京城支局煙草工場(1,203人)が、慶南には朝鮮紡織(1,913人)、平南には小野田セメント平壤工場(963人)、咸南には朝鮮窒素肥料(4,246人)といった大規模の工場が存在した(朝鮮総督府学務局社会課[1933]『工場及鉞山に於ける労働状況調査』244-52頁)。

者は紡績・食料品産業という軽工業に、日本人労働者は化学・機械器具産業という重化学工業に集中していた。

平南の大規模工場であった小野田セメント平壤工場の例に即して民族別の職種配置をみると、朝鮮人労働者は、完成したセメントを包装する「包装」、それを運送手段に積み上げる「積出」、急に退職した労働者の補完の役割を果たす「工務予備」といった職種に、

<表3> 工場労働者の道別民族別産業別分布(1931年6月、単位：%・人、10人以上工場)

	紡績	金属	機械器具	窯業	化学	製材 木製品	印刷 製本	食料品	ガス 電気	その他	計
京畿	3.9	2.0	53.4	1.3	1.6	4.0	12.0	10.8	0.5	10.5	1,097
	17.0	2.4	11.9	6.1	11.1	1.1	15.1	24.1	0.4	10.7	16,107
忠北	100.0										1
	88.7			2.3			1.9	7.0			726
忠南	33.3							57.6	9.1		33
	72.3		0.5	3.4	0.9		1.3	20.0	0.9	0.6	2,372
全北	24.1		30.4		3.8			32.9	8.9		79
	20.9		0.7	1.6	5.9		1.5	68.7	0.6		3,763
全南	15.4		12.8		27.5	2.0	10.1	27.5		4.7	149
	49.1	0.3	0.4	1.9	2.7	0.2	1.0	43.5		0.8	5,591
慶北	35.2	0.6	13.1	0.6	1.1		10.2	20.5	9.1	9.7	176
	48.8	0.5	1.0	2.4	2.2	1.6	2.7	36.0	1.2	3.8	5,143
慶南	14.5	3.4	34.6	2.2	1.2	6.1	5.4	15.7	8.6	8.1	407
	40.0	2.2	2.8	7.5	15.1	5.8	2.9	20.4	0.8	2.6	6,898
黄海	3.7	94.8	0.9					0.6			327
	19.3	37.1	8.3	5.0	3.8			26.6			2,544
平南	0.7	3.0	21.9	42.9	12.0	2.1	2.8	12.7		2.1	434
	19.8	3.2	5.7	15.9	24.7	1.1	1.3	26.0		2.3	6,855
平北			2.2		67.9	25.4	0.7		3.7		134
	10.2	3.9	1.1	1.8	14.5	34.5	2.5	31.5	0.1		1,785
江原	44.4				22.2			33.3			9
	35.5			9.5	26.7		5.4	23.0			465
咸南	0.2	0.1	0.3	4.5	92.6	0.3	0.3	0.4	1.1	0.2	3,315
	17.2	0.8	1.2	10.2	34.3	7.8	4.8	16.6	2.0	5.0	3,427
咸北		100.0									8
		20.6		9.2		62.2	5.1	2.9			315
計	3.9	6.0	14.7	5.8	53.3	2.0	3.4	6.1	1.8	3.1	6,169
	29.8	3.4	5.1	6.4	11.9	3.3	5.8	29.3	0.5	4.5	55,991

出所：朝鮮総督府学務局社会課[1933]『工場及鉱山に於ける労働状況調査』

注：①各道と計の一段が日本人、二段が朝鮮人。

②調査対象となった総工場数は1,119ヶ所、総労働者数は65,374人。

<表4> 小野田セメント平壤工場の職種別職級別人員表(1931年11月、単位:人、%)

部別 掛別	職級別 民族別	本職工		見習工		定雇		民族別計		計
		日	朝	日	朝	日	朝	日	朝	
		A	D	B	E	C	F	A+B+C	D+E+F	
原 動 部	タービン	6	3	4	1			10(2.5)	4	14
	電修	3	2	1	3			4(0.8)	5	9
	余熱	6	9	3	4	1	4	10(0.6)	17	27
	水道	1	2					1(0.5)	2	3
	電気	4	9	4	9		4	8(0.4)	22	30
	小計	20	25	12	17	1	8	33(0.7)	50	83
割合	60.6	50.0	36.4	34.0	3.0	16.0	100.0	100.0		
製 造 部	焼窯	8	13	5	7			13(0.7)	20	33
	調混	5	8	2	10	1	4	8(0.4)	22	30
	焼塊粉碎	5	19	3	12	1		9(0.4)	31	40
	石灰	3	11	1	7	1		5(0.3)	18	23
	石炭	5	11	1	10	1	8	7(0.2)	29	36
	碎石	4	2	3	19	2	22	9(0.2)	43	52
	原石	3	4	6	7	2	43	11(0.2)	54	65
	粘土	4	22	2	23		15	6(0.1)	60	66
	包装	3	9		15		8	3(0.1)	32	35
	積出	2	2		8		13	2(0.1)	23	25
小計	42	101	23	118	8	113	73(0.2)	332	405	
割合	57.5	30.4	31.5	35.5	11.0	34.0	100.0	100.0		
修 繕 部	木型	1	2					1(0.5)	2	3
	鍛冶	1	1	1	8	4	5	6(0.4)	14	20
	旋盤	1	2		1	1	2	2(0.4)	5	7
	仕上	3	8	2	5	1	4	6(0.4)	17	23
	煉瓦	1	3	1	2		1	2(0.3)	6	8
	鑄造	3	8		4		1	3(0.2)	13	16
	木工	2	10					2(0.2)	10	12
	製岳		6	1	4	1	4	2(0.1)	14	16
小計	12	40	5	24	7	17	24(0.3)	81	105	
割合	50.0	49.4	20.8	29.6	29.2	21.0	100.0	100.0		
雑 部	守衛	3	7	4		1		8(1.1)	7	15
	工務課詰	1	1					1(1.0)	1	2
	工務庶務	1		2	5			3(0.6)	5	8
	暖房	2	6	1				3(0.5)	6	9
	麻袋	2	1			3	21	5(0.2)	22	27
	倉庫		6	1	2		1	1(0.1)	9	10
	分析		5	1	7		5	1(0.1)	17	18
	工務予備	6	30	2	38	2	29	10(0.1)	97	107
	小計	15	56	11	52	6	56	32(0.2)	164	196
割合	46.9	34.1	34.4	31.7	18.8	34.1	100.0	100.0		
総計	89	223	51	211	22	195	162(0.3)	629	791	
平均割合	54.9	35.5	31.5	33.5	13.6	31.0	100.0	100.0		

出所：小野田セメント平壤工場『工務課考課状』1931下。

注：①割合は、民族別の本職工・見習工・定雇の割合。

②()内の数字は、各掛別の日本人職工数/朝鮮人職工数。



日本人労働者は、粉碎した石灰石を焼く窯の火を調節する「焼窯」「タービン」「電気」などの職種に配置されていた(表4)。ただし、高い技能を要する「焼窯」「タービン」「電気」において本職工(就職して勤続年数3年以上の者、詳細は後述)の朝鮮人労働者が存在したことは、日本人経営者が高賃金の日本人労働者を朝鮮人労働者によって代替しようとしていたことを物語る。つまり、1930年代初頭の日本人工場において、朝鮮人労働者は低い技能を要する職種に、日本人労働者は高い技能を要する職種につくという構造が見られたものの、その構造は変化してきたのである。

1931年現在、紡績・食料品産業における朝鮮人労働者の平均賃金は、それぞれ日本人労働者のその44.4%、39.7%、機械器具・化学産業における朝鮮人労働者の平均賃金は日本人労働者のその59.5%、46.1%であった(表5)。全産業における朝鮮人労働者の平均賃金は日本人労働者のその45.5%であり、軽工業における朝鮮人労働者の賃金水準は全産業の平均より低く、重化学工業におけるそれは全産業の平均より高かった。小野田セメント平壤工場における1931年の朝鮮人労働者の平均賃金は日本人労働者のその37.3%であり(図1)、全産業の平均よりは低かったものの窯業の平均よりは高かった。ここで民族間の賃金格差が、アジア太平洋戦争の勃発以後の傾向であることに注意しなければならないが、1941年以後には縮小の傾向をみせていたのがわかる。

以上のように植民地期朝鮮における労働市場は、軽工業に朝鮮人労働者が、重化学工業には日本人労働者が、また低い技能を要する職種に朝鮮人労働者が、高い技能を要する職種に日本人労働者が配置されており、日本人労働者は賃金が高く朝鮮人労働者は低い、という民族別に分節化された構造をもつかたちで形成された。しかし、朝鮮人労働者の勤続年数は日本人労働者のそれより長く、高い技能を要する職種に朝鮮人労働者が配置されていることもあり、民族間の賃金格差も縮小していった。つまり植民地期朝鮮における労働市場は民族別分節をその基本構造としていたが、朝鮮人労働者が技能を蓄積していくことによってその構造は次第に変化しつつあったのである。

#### IV 日本人企業における雇用制度

##### —小野田セメント平壤工場の事例—

民族別に分節化された構造をもつ労働市場に規定されつつ日本人経営者に雇われた朝鮮人労働者は、日本人経営者の労務管理に対応するなかで自立を実現しようとした。本節ではこの過程において朝鮮人労働者と日本人経営者との間に形成されていった狭義の雇用制

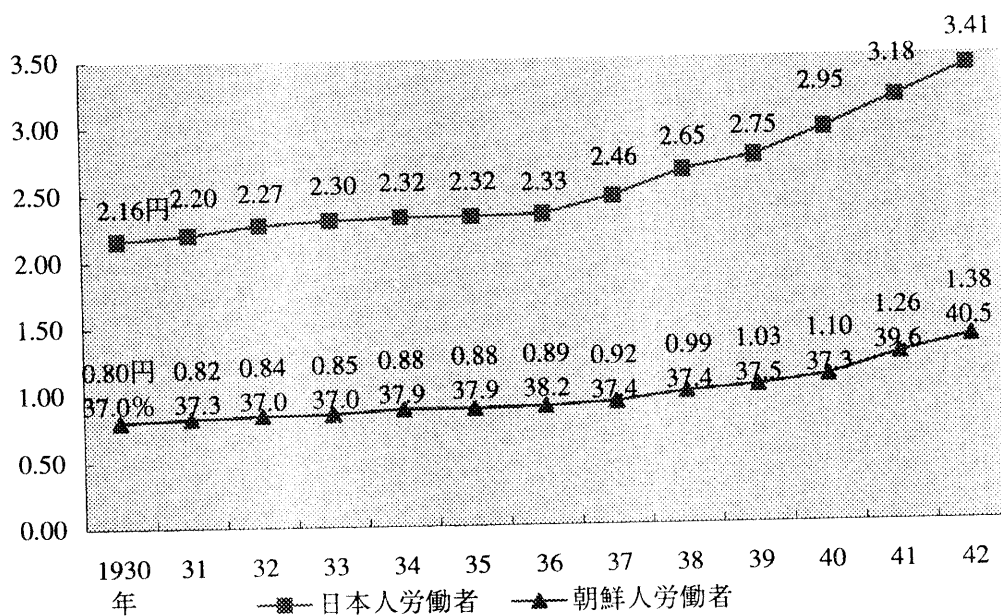
<表5> 工場労働者の産業別民族別年齢別賃金水準(1931年6月、単位：円、10人以上工場)

	成年工				幼年工			
	男子		女子		男子		女子	
	日	朝	日	朝	日	朝	日	朝
紡績	3.30	2.60(78.8)	1.57	1.50		0.70		0.90
	0.30	0.15(50.0)	0.30	0.10		0.10		0.06
	<b>1.35</b>	<b>0.60(44.4)</b>	<b>0.76</b>	<b>0.41</b>		<b>0.34</b>		<b>0.29</b>
金属	5.00	3.33(66.7)	1.71	1.00		0.90		
	0.10	0.10(100.0)	0.50	0.20		0.10		
	<b>2.37</b>	<b>1.01(42.6)</b>	<b>0.96</b>	<b>0.55</b>		<b>0.29</b>		
機械器具	5.46	3.50(64.1)	0.96	0.82	0.90	0.90		
	0.30	0.10(33.3)	0.44	0.42	0.25	0.15		
	<b>1.90</b>	<b>1.13(59.5)</b>	<b>0.80</b>	<b>0.58</b>	<b>0.48</b>	<b>0.39</b>		
窯業	3.66	3.00(82.0)	0.79	1.15		1.00		0.40
	0.60	0.15(25.0)	0.50	0.10		0.10		0.30
	<b>2.08</b>	<b>0.66(31.7)</b>	<b>0.70</b>	<b>0.44</b>		<b>0.34</b>		<b>0.40</b>
化学	3.95	2.50(63.3)	1.81	2.50	1.21	0.64	0.88	1.20
	0.60	0.20(33.3)	0.50	0.10	0.45	0.10	0.45	0.15
	<b>1.54</b>	<b>0.71(36.1)</b>	<b>0.90</b>	<b>0.51</b>	<b>0.70</b>	<b>0.34</b>	<b>0.74</b>	<b>0.33</b>
製材 木製品	5.00	3.00(60.0)		0.65	0.50	0.50		0.40
	0.70	0.20(28.6)		0.23	0.50	0.10		0.22
	<b>2.07</b>	<b>0.86(41.5)</b>		<b>0.34</b>	<b>0.50</b>	<b>0.29</b>		<b>0.24</b>
印刷 製本	7.15	4.00(55.9)	1.80	2.00	0.40	0.70		0.44
	0.40	0.10(25.0)	0.10	0.20	0.40	0.10		0.20
	<b>2.08</b>	<b>0.92(44.2)</b>	<b>1.28</b>	<b>0.47</b>	<b>0.40</b>	<b>0.28</b>		<b>0.29</b>
食料品	6.67	4.80(72.0)	1.50	1.64	0.50	0.62		0.80
	0.20	0.10(50.0)	0.50	0.10	0.30	0.10		0.10
	<b>1.89</b>	<b>0.75(39.7)</b>	<b>0.90</b>	<b>0.39</b>	<b>0.40</b>	<b>0.33</b>		<b>0.30</b>
ガス 電気	5.00	2.90(58.0)	0.65	0.50		0.20		
	0.40	0.40(100.0)	0.65	0.50		0.15		
	<b>1.69</b>	<b>1.01(59.8)</b>	<b>0.65</b>	<b>0.50</b>		<b>0.18</b>		
その他	4.50	3.10(68.9)	0.65	1.70		0.50		0.45
	0.30	0.10(33.3)	0.50	0.12		0.10		0.06
	<b>1.76</b>	<b>0.88(50.0)</b>	<b>0.71</b>	<b>0.44</b>		<b>0.25</b>		<b>0.22</b>
平均	7.15	4.80(67.1)	1.81	2.50	1.21	1.00	0.88	1.20
	0.10	0.10(100.0)	0.30	0.10	0.25	0.10	0.45	0.06
	<b>1.87</b>	<b>0.85(45.5)</b>	<b>0.85</b>	<b>0.46</b>	<b>0.50</b>	<b>0.30</b>	<b>0.74</b>	<b>0.29</b>

出所：表3に同じ。

注：一段が最高、二段が最低、三段が平均。成年工は16歳以上、幼年工は16歳未満。

<図1> 小野田セメント平壤工場の平均日給及び賃金格差



出所：小野田セメント平壤工場『工務課考課状』各年度。  
 注：民族別賃金格差＝日本人労働者／朝鮮人労働者

度のうち、とくにインセンティブ制度及び労使協議制度について明らかにする。

### 1 インセンティブ制度

—昇給・昇級・昇進制度—

日本人経営者は、日本人労働者による朝鮮人労働者の管理という構造を前提としながら労務管理の秩序を保ちつつ、インセンティブ制度を日本人労働者と朝鮮人労働者の両者に適用し、生産性を向上させようとした。労務管理の基本的な構造は、労務管理を総括する管理監督者の命令を受けた中間管理者がそれぞれの職種(掛)を管理し、さらに中間管理者の命令を受けた古参労働者は一般労働者に実際の作業内容を命令する、というようになっていた(表6)。「職工規則」<sup>22</sup>によると一般労働者は誰でも中間管理者まで昇進する可能性

<sup>22</sup> 小野田セメント社[1926]『職工規則』。平壤工場の「職工規則」は発見されていないため、ここでは本社工場のものを参考にしてている。ただし平壤工場における労務管理は実態

があった。すなわち一般労働者は、定雇として1年以上勤続し「勤勉で技能進歩の見込み」があると経営者に認められるた場合、見習工に昇級する。また、見習工になって2年以上勤続し「忠実勤勉で技能を熟得」できると認められた場合本職工に昇級する。そして本職工中の「各掛において日給最高者あるいは人物・技倆優秀者」が掛長に昇進する。一方、管理監督者になるには専門学校卒業以上の学歴が必要であったため、一般労働者からの管理監督者への昇進は不可能であった。

実際に朝鮮人一般労働者は定雇として就職し、見習工、本職工へと昇級していった。本職工になってからの勤続年数が10年以上であるこの種の朝鮮人古参労働者は、1932年には日本人労働者の半分であったが1942年には3倍になった(表6)。ところでこの昇級は昇給を伴った。労働者の個人別データが得られないため工場における全体的な昇給の状況についてみてみよう。朝鮮人労働者の年度別日給の引上率(一人当平均増給額の前期平均日給

<表6> 小野田セメント平壤工場の労働者編成構造と其の変化(単位:人)

分類	職責	職級	民族別	1932年	34年	38年	42年
管理 監督者	支配人 工務課職員	技師	日	2	2	3	
			日	18	13	22	
			朝	3	4	4	
中間 管理者	掛長 副掛長	本職工	日	28	32	15	19
			日			18	19
	職工世話掛		朝				1
			日	4	4	2	2
古参 労働者		本職工	日	15	24	27	33
			朝	8	28	50	97
			小計	23	52	77	130
			-----				
			日	76	85	65	23
一般 労働者		見習工	日	259	287	205	151
			朝	41	3	19	7
			朝	211	110	111	159
			日	6	31	20	10
			朝	87	70	188	192
職工 計			小計	680	586	608	542
			日	138	143	131	73
			朝	565	495	554	599
			計	703	638	685	672

出所：小野田セメント平壤工場『工務課考課状』各年度下期、小野田社『職員録』。

- 注：①古参労働者とは、本職工になって10年以上勤続した者。  
 ②中間管理者の32, 34, 38年部分は、39, 40, 41年に該当。  
 ③39, 40年の掛長数は副掛長を含む。  
 ④職工計は中間管理者、古参労働者、一般労働者数の合計。

を見る限り本社工場の「職工規則」に基づいて行われていたと考えられる。

額に対する割合)は1932年、36年、42年においてそれぞれ2.0%、3.6%、6.4%であり、日本人労働者のそれは1.5%、3.2%、3.9%であった<sup>23</sup>。朝鮮人労働者の引上率が日本人労働者のそれを上回っていたのである。ただし朝鮮人労働者の初任給が日本人労働者の半分の水準であったため<sup>24</sup>、朝鮮人労働者の一人当年度別増給額は1932年、36年、42年においてそれぞれ0.02円、0.03円、0.08円であったが、日本人労働者のそれは0.03円、0.07円、0.12円であった<sup>25</sup>。このように日給増給額に民族間格差が存在していたものの、日本人経営者は昇給・昇級制度を日本人労働者と同様に朝鮮人労働者にも適用していた。一方、昇進制度は日本人労働者と朝鮮人労働者に異なった形で適用された。1942年において本職工になってからの勤続年数が10年以上である日本人古参労働者は33人で、一つの職種(掛)を管理する中間管理者は40人であった(表6)。同年において朝鮮人古参労働者は97人で、中間管理者は2人であった。つまり日本人中間管理者の中には古参労働者になっていない者も含まれていたのに対し、ほとんどの朝鮮人古参労働者は中間管理者になれなかったのである。それは管理者には責任感が必要であると考えていた日本人経営者が、朝鮮人労働者を「責任感が薄い」と判断し中間管理者への昇進から外したためであった。したがって昇給・昇級制度は日本人労働者と朝鮮人労働者の両者に働くインセンティブを与えていたが、中間管理者への昇進制度は日本人労働者のみに働くインセンティブを与えていた。

## 2 労使協議制度

### — 共励会と産業報国運動 —

小野田セメント平壤工場における労使協議制度の性格を鮮明にするために、まず本社工場におけるその制度について簡単に紹介しておきたい。本社工場における労使懇談会である「掛長茶話会」は、以前からそこにおいて掛長らが意見を交換していた非公式組織を、労使協議の制度として経営者が会社内に組み込むかたちで1920年につくられた。この会の会議には会員である掛長や職工世話掛長、そして一般労働者から選ばれた協議員、工務課職員、またときには重役が参加した。こうした構成で毎月1回「境遇改善、福利増進、風

---

<sup>23</sup> 小野田セメント平壤工場『工務課考課状』各年度。

<sup>24</sup> 同前資料、1921上。例えば「相当の技術を有し日本語も解す」朝鮮人労働者の初任給は0.90円であったが、「相当の技術を有する」日本人労働者のそれは2.00円であった。

<sup>25</sup> 同前資料、各年度。

紀、技術、教育、救済」などについての協議が行われた<sup>26</sup>。日中戦争勃発後の1939年、経営者はこの会を基盤にして労働者について彼らが戦争遂行を生産面から支援する産業戦士であることを認識させるため、「重役職員、職工を一丸」とした産業報国会を組織した<sup>27</sup>。

平壤工場においては1921年に日本人労働者を構成員とする「共励会」が組織された。この会では毎月一回「茶話会」が開かれ、会員が相互に知識を交換したり親睦をはかったりした。また「武士道を鼓吹」するなどの「精神修養」の講演も行われた<sup>28</sup>。しかし同工場においては日本人職工と朝鮮人職工双方によって構成される組織はなく<sup>29</sup>、朝鮮人労働者と日本人経営者との協議を保障する制度もなかった。このように労使協議制度が存在しないことについて朝鮮人労働者は抗議していた。それは1931年昭和恐慌の影響による人員整理の際に発生した争議から確認される。中間管理者である監督が「監督ないし交代頭と付き合いが良い人のみを採用しその他の職工を予備掛に移動させることは不公平」であると朝鮮人労働者が主張したことが、争議の発端であった。この争議は、朝鮮人労働者と日本人管理者との間に「格闘が起こり数百名の職工たちは朝鮮人労働者を応援」という形で展開した<sup>30</sup>。つまり、小野田セメント平壤工場において昭和恐慌の影響による人員整理の際に発生した争議の原因は、日本人経営者が朝鮮人労働者の同意を求める協議過程を設けなかったことに、その結果朝鮮人労働者が整理の人員基準について納得していなかったことにあった。

アジア太平洋戦争勃発後の1942年、同工場の日本人経営者は、当時の状況について「内鮮人間の動静平穩」であるが朝鮮人労働者が不足し質も低下していると述べており、その対策として「産業報国精神」を高揚し「国語全解運動」に拍車をかけて「内鮮一体」を実現することを訴えていた<sup>31</sup>。つまり、戦時期に入り日本人経営者は、朝鮮人労働者と日本

---

<sup>26</sup> 小野田セメント社[1922]『工場監督及職工ノ保護』23-4頁。1920年発足当時の会員は掛長及び職工世話掛長26名、協議員4名によって構成された。

<sup>27</sup> 小野田セメント本社工場『工務課考課状』1939下。

<sup>28</sup> 小野田セメント平壤工場『工務課考課状』1923下。同工場には職員によって構成される「倶楽部」があった。この倶楽部の構成員の中には朝鮮人技術者も含まれていた。

<sup>29</sup> ただし朝鮮人職工の非公式組織である「契」があったという(李根太<1922年生、1939-50年に同工場の倉庫課に勤務>の証言)。

<sup>30</sup> 『東亜日報』1931年5月11日。

<sup>31</sup> 小野田セメント平壤工場『工務課考課状』1942下。

人労働者との緊張関係に注意を払いつつ生産力を増強するために産業報国運動を展開しようとしたのである。しかし、それは本社工場のように組織化されたものではなかった。産業報国運動が組織化できなかった理由は、その運動組織化の基盤となる労使協議制度がなかったためであった。さらに日本人経営者が日本人労働者の朝鮮人労働者に対する優越意識を否定することができなかったこと、そして彼ら自身も朝鮮人労働者は「責任感が薄い」ため協議の結果に責任を負わないと判断していたことなども、産業報国運動の組織化を阻害した要因であった。

小野田セメント平壤工場における朝鮮人労働者は、以上のように日本人労働者と同様に適用されていた昇給・昇級制度に対応するなかで、定着しつつ技能を蓄積していった。しかし、彼らは中間管理職すなわち掛長への昇進はできなかった。その理由は、第一に、管理者には責任感が必要であると考えていた日本人経営者が、朝鮮人労働者を「責任感が薄い」と判断し中間管理者への昇進から外したためであった。第二の理由は、日本人経営者が朝鮮人労働者を掛長に昇進させると、日本人中間管理者と同一の地位や権限を与えることになり、日本人労働者による朝鮮人労働者の管理という労務管理の基本構造を動揺させる可能性がある、と判断していたためであった。第三の理由は、日本人経営者が彼らを昇進させると、掛長になった彼らを朝鮮人一般労働者の公式的な代表者として認められざるを得なくなり、労使協議制度をも設けざるを得ないと、考えていたためであった。

## おわりに

植民地期朝鮮における雇用制度は、主として日本人経営者と朝鮮人労働者との間に形成されたが、明文化されたルールの制定を義務づける法的な保障を受けるものではなかった。そしてこの雇用制度は、日本人経営者が作った制度に朝鮮人労働者が対応する過程において形成された。3・1運動以後民族解放運動が高揚するなかで、朝鮮総督府は工場法制定を通じて工場における日本人経営者と朝鮮人労働者との間の緊張を緩和し、植民地経営における安定的な基盤を造成しようとした。朝鮮人社会運動団体やジャーナリズムは同法の制定を主張しつつしたが、政策の基本方針が大陸進出の基盤を作るための農工並進政策へと転換したことにより、朝鮮における工場法の制定は見送られることになった。

植民地期朝鮮における労働市場は当初民族別に分節化された構造をもっていたものの、その構造は朝鮮人労働者が日本人経営者に雇用され技能を向上させるなかで変化していった。この変化は日本人経営者が経営合理化をはかるために高賃金の日本人労働者を低賃金

の朝鮮人労働者を養成し代替させる過程において、また日本人経営者が生産性向上をはかるために日本人労働者と同様に適用していた昇給・昇級というインセンティブ制度に朝鮮人労働者が対応していく過程において生じたものであった。しかし、朝鮮人労働者は技能を向上させることは実現したものの、中間管理者である掛長に昇進することはできなかった。その理由は、日本人経営者が、朝鮮人労働者を掛長に昇進させると、日本人中間管理者と同一の地位や権限を与えなければならなくなり、日本人労働者による朝鮮人労働者の管理という労務管理の基本構造が揺さぶられかねないと判断していたためであった。また朝鮮人労働者を昇進させると、係長になった彼らを朝鮮人一般労働者の公式的な代表者として認められざるを得なくなり、労使協議制度をも設けざるを得ないと、考えていたためであった。そしてもうひとつの理由は、朝鮮人労働者が技能を含む能力や人格を向上させ自立を実現しようとしたのに対して、日本人経営者がもともと持っていた彼らについての認識を変えなかったためであった。すなわちそれは、日本人経営者が彼らを個人の人格や能力によってではなく「責任感の薄い」被支配民族労働者という属性に基づいて評価したためであった。

以上のように、植民地期朝鮮における雇用制度は、主として朝鮮人労働者と日本人経営者の間に形成されて行き、朝鮮総督府はそこに一定の介入を試みていた。しかし、日本人官僚・経営者の朝鮮人労働者についての認識と朝鮮人労働者の自己認識の間の根本的な相異は、朝鮮総督府と朝鮮人労働者、日本人経営者と朝鮮人労働者の関係をつねに緊張させ、雇用制度の基盤を不安定にさせていたのである。