

■ 研究ノート

総力戦と戦時期における植民地からの 労務動員をめぐって¹⁾

亘 明 志
(京都女子大学現代社会学部)

アジア太平洋戦争期における植民地朝鮮からの強制動員については、3つの問題点がある。①強制連行、②強制労働、③民族差別の3つである。本稿は総力戦のあり方と植民地からの労務動員の関係を考察することを目的としている。とりわけ、3つの問題点のうち、強制労働と民族差別が総力戦体制の下で、どのような意味を持っていたのかを考察する。まず、戦時期の植民地朝鮮からの労務動員の实態と背景の概要を踏まえた上で、統計指標としての賃金の格差から民族差別のあり方にアプローチするのは妥当ではなく、むしろ企業の差別的労務管理のあり方からアプローチすべきことを明らかにする。朝鮮半島からの強制動員が始まった当初はきわめて差別的な労務管理がなされていたが、そうした差別的労務管理がかえって生産性を下げることから、大手企業ではやがて労務管理の改善がなされる。そのうえで、労務管理の変容がなしくず的に総力戦体制に組み込まれることによって、何がもたらされかを検討する。

キーワード：総力戦、強制動員、労務動員、植民地、朝鮮、アジア太平洋戦争

1. 戦時労務動員の問題点

アジア太平洋戦争期における植民地朝鮮からの労務動員については、3つの問題点(論点)があると言われている(山田・古庄・樋口[2005])。すなわち、①強制連行、②強制労働、③民族差別の3つである。一般に、マスコミ等では、このうち①の強制連行のみを議論することが多く、「強制連行はなかった」といった歴史修正主義的な言説やそれへの対抗言説もまた「強制連行」の有無が焦点化される。しかし、労務動員の背景や実態、その構造等を考えてみると、②強制労働や③民族差別の問題の方がはるかに重要である。「強制連行」は付随的に(ある意味で労務動員の構造や植民地支配のあり方から必然的に)生じた現象である。

朝鮮半島からの人的動員には、労務動員以外に、軍人・軍属としての動員や軍隊「慰安婦」としての動員があるが、本稿では主として企業への労務動員に限定する。また、植民地台湾からの労務動員については、朝鮮からの動員と比べて数が少ない上、1939年度以降、企画院が策定していた労務

動員計画では「移住朝鮮労務者」の項目しかないので、本稿では対象としていない。

2018年10月30日、韓国の大法院によって、新日鐵住金を被告とするいわゆる「徴用工²⁾判決」が下された(11月29日にも、三菱重工に対して、同趣旨の判決が下されている)。この判決をめぐって、日韓関係は戦後最悪と言われるほど、対立することになった。ここで言う原告の「徴用工」とは本稿で扱う強制動員被害者であるが、本稿ではこの判決については対象としない。というのも、この判決について論ずるためには、1965年の日韓請求権協定における個人請求権の取り扱いや戦時期(植民地期)の不法行為と請求権協定との法的関係について論ずる必要があるが、それは本稿の射程外だからである。

2. 労務動員の实態と背景

2-1. 労務動員数について

戦時期の朝鮮人労務動員は、国家総動員法(1938年4月1日公布、日本内地では5月5日施行、朝鮮では5月10日施行)に基づいて実施されたが、

その形態から①募集期（1939年9月開始）、②官幹旋期（1942年2月開始）、③徴用期（1944年9月、国民徴用令に基づく徴用発動）に分けて論じられている。

1939年～1945年の動員総数は、大蔵省管理局が戦後編集した『日本人の海外活動に関する歴史的調査』の「朝鮮人労務者対日本動員数調」によると、72万4787人という数字が挙げられている。ただし、この数には、樺太と南洋群島に送出された朝鮮人2万2044人（樺太1万6113人、南洋群島5931人）を含んでいるので、それを引くと日本内地への動員は70万2743人となる。樺太に動員された後に日本内地の炭鉱に配置転換されたケースや以前から日本内地の炭鉱・鉱山で働いていて現員徴用されたケースもあるが、いずれにせよ約70万人が朝鮮半島から強制動員されたとされている（軍務動員は除く）。

内務省の内鮮警察の統計資料には、日本の各都道府県への動員数を示す朝鮮人移住状況調、事業場数調が掲載されている。1943年末現在の「労務動員関係朝鮮人移住状況調」によると、1939年から1943年末にかけて、累計49万2955人が日本に動員されている。「昭和19年度新規移入朝鮮人労務者事業場数調」では、1944年度の朝鮮人動員予定数は29万人であったことがわかる。

朝鮮総督府鉱工局の元勤労働員課長豊島陸のメモ³⁾（以下、豊島メモ）によると、1942年度11万9721人、1943年度12万8296人、1944年度28万5682人、1945年度1万622人の動員数が記録されている。豊島メモは、1942年以降の月ごとの動員数や朝鮮各道からの産業別動員状況も記録されている（竹内2018）。1944年から45年度にかけては、同メモによると動員数は約30万人と推定できる。

したがって、内鮮警察の統計資料と豊島メモに基づけば、1939年から1945年8月までの朝鮮人の日本への労務動員総数の概算は約80万人とみることができる。

以上より、戦時期の朝鮮から日本への労務動員数は70万人～80万人とみることができる。

2-2. 労務動員に至る歴史的背景

国家総動員法施行以前、日本政府は朝鮮半島か

らの就労目的の渡航を制限していた（1934年、「朝鮮人移住対策の件」閣議決定）。それは日本人の失業問題や民族間の対立激化を回避するためであった。また、渡日希望者を満州や朝鮮北部の開拓のための労働力に振り向ける必要もあった。しかし、1937年、日中戦争勃発の前後からは軍需景気に伴い、重化学工業や炭鉱・鉱山などの鉱業で、労働力不足が語られるようになった。とはいえ、日本人の失業者も30万人以上いたものの、労働条件の厳しい炭鉱などの就業者数は伸びなかった。そこで、炭鉱経営者は朝鮮農村部の過剰人口（干害などの被害で、半飢餓状態にあるところも少なくなかった）に目をつけ、朝鮮半島からの渡航制限の撤廃を主張するようになった。

こうして1939年、朝鮮半島から日本内地の炭鉱等へ配置する労働者8万5000人を含む労務動員計画が策定された。以後、敗戦の1945年まで、毎年朝鮮半島からの動員を含む労務動員計画が策定されている。

1939年9月、朝鮮から日本内地に送出すべき労働者の募集が開始された。この年、深刻な旱魃被害もあり、応募者も一定数いたが、配置先の炭鉱などでは、募集条件と違うとして紛争が多発したことから、詐欺的な募集が横行していたことが窺える。また、朝鮮半島農村部の末端行政機構の官吏（朝鮮人）は農村事情を熟知しており、農村家庭崩壊につながりかねない動員には非協力的であった。朝鮮総督府も朝鮮北部開発のための労働力配置など半島内の移動を優先し、日本内地への動員には難色を示していた。その結果、労務動員計画の充足率は低かった。募集は日本内地の企業が労務担当者を朝鮮半島に派遣して行ったが、朝鮮半島農村部の事情をよく知らない企業関係者だけでは人員を集めることは不可能である。そこで、警察官や面（村）職員の協力によって、辛うじて人員を集めることができたが、次第に労働者確保のため、暴力的な強制力が使われるようになった。

こうした事態に対処するため、1942年、朝鮮総督府は「朝鮮人内地移入幹旋要綱」を決定し、官幹旋方式による日本内地への労働者送出を開始した。朝鮮総督府の事情としては、朝鮮北部の工業化のための労働力確保や農業生産の維持のため、

日本内地への送出は抑制すべきであったし、日本内地の受け入れ先の労働条件に対して朝鮮人労働者が不満を抱くことがないようにする必要もあった。「要綱」では府邑面などの地方行政機構が要員確保の主体とされているが、しかし、その際、警察や企業の労務補導員と協力することになっていた。労務補導員とは、道知事が「労務者供出」に関する事務を囑託する存在である。「官庁の指揮監督を承けて鋭意労務者の選定に協力」することになっているものの、彼らは「事業主若しくは事業主の雇用する職員又は関係産業団体の職員」であって、企業関係者である。動員のための経費は事業主の負担とされていたため、彼らは要員確保のため、物理的強制力や事実上の強要に訴えることになる。

結局、官斡旋方式も地域社会の実情を考慮することなく、内地企業の労働力確保を優先するものだったため、次第に要員確保が困難になった。

そこで、日本政府は、1944年8月、「半島人労務者の移入に関する件」を閣議決定し、翌9月、朝鮮から日本内地に送出すべき要員確保のため国民徴用令が発動された。徴用期の強制動員は、1944年9月から敗戦までである。

韓国のマスコミや民間では、募集期、官斡旋期も含めて「強制徴用」と呼ばれることが多い。これに対して、日本では、日本人に対しては1939年から国民徴用令が適用されていたのに対し、朝鮮人には1944年まで適用されなかったことをもって、朝鮮人は優遇されていた（したがって、「強制連行など存在しなかった」といった言説がまことしやかに信じられている。しかし、これは、労務動員の実態をよく見れば、とんでもない誤解だといことがわかる。

そもそも労務動員に関しては、日本内地と朝鮮では実情や要員確保の方法が大きく異なっていた。国民徴用令を発動するためには、登録等の様々な事務が必要だったし、動員された労働者とその家族は扶助や援護という国家による生活の援助が保証されなければならなかったが、朝鮮半島では、こうした条件は到底満たすことができなかった。また、総動員業務への従事を命じられる「応徴士」が働くべき職場は労務管理の行き届いた優秀な職

場である必要があったが、朝鮮人労働者の動員を求める炭鉱などは旧態依然たる労務管理や労働環境のところが多く、国民徴用令の対象外だったのである。したがって、朝鮮人に対して、国民徴用令の適用が遅れたのは、「優遇」どころか、「徴用が適用できない差別」を受けていたとみることができる。

2-3. 労務動員の死亡者数と遺族補償

朝鮮半島出身者の無縁遺骨は、全国各地の墓地、寺院、納骨堂等に散在している。また、野山や墓地近くの空き地に葬られたまま放置されている遺骨も少なくない。これらの遺骨の一部は、個人や市民団体の手で収集され、在日本大韓国民団等を通して韓国の国立墓苑「望郷の丘」や民間の納骨堂等に移送され、安置されている。戦後、遺族のもとに届いた遺骨は極めて少数だ。多くの遺族が、肉親の「生死の確認」さえできておらず、日本政府からの何らかの報告を待っていた遺族も多くが他界している。

しかし、これらの遺骨のすべてが強制動員被害者ものではない。実際、強制動員された労働者の遺骨と確認されたものはそれほど多くはない。1945年8月の日本敗戦時、日本本土には240万人の朝鮮半島出身者がいたと推定されるが、死亡者の中には、空襲や原爆などの被害者も少なくない。韓国原爆被害者協会によると、被爆死した朝鮮人は広島で3万人、長崎で1万人、合計4万人とされるが、このうち強制動員された労働者の死亡者がどのくらいの割合かはわからない。

労働現場での死亡率については、前田〔1943〕によると、1939年10月から1942年10月の3年間で、福岡鉱山監督局管内0.5%、常磐同0.8%、札幌同2.1%、全体で0.9%である。その後、採炭重視の増産態勢と資材不足による保坑軽視により、死亡者が増大したものの、動員労働者数も増加したこともあって、死亡率には大きな変動はなかったものとみられる。こうした死亡状況から推定して、守屋〔2007〕は1939年から1945年の強制動員被害者の死亡者数を5000人前後ではないかとしている。しかし、鉱山・炭鉱では大きな災害が発生する例もあり（たとえば、山口の長生炭鉱では1942年2

月3日未明に水没事故が発生し180人ほどが死亡し、そのうち130数人が朝鮮人であった)、福留・亘〔2008〕では1万～2万人、竹内〔2018〕は1万5000人程度だったのではないかと推定している。

戦時下における労働者保護・補償規定は、工場法、鉱業法関係法規によって律せられる。鉱山、工場では、労働災害等で死傷者が出ると、基本的に監督官庁に報告することになっていた。鉱山は、即刻電話でもしくは電報で鉱山監督局に報告することが義務づけられていた。また、死亡、重傷者の場合は、家族にはもちろん、朝鮮内郡役所等関係官庁へも電報で連絡した(守屋〔2007〕)。死亡した場合は、葬儀日を連絡し、家族が来るか否かを問い合わせた。来日家族は葬儀に間に合わないことが多かったが、旅費・滞在費等は会社が全額負担し、遺骨とともに遺品や香典・未払い賃金等すぐ渡せる金銭は家族に渡していた。ただ、会社側の不法行為による死亡については、死亡原因等の事実は伝えていない。しかし、逃亡者等への見せしめ的な虐待は存在したものの、それによる死亡は多くはなく、死亡者の大半は労働災害によるものであったであろう。住友鴻之舞鉱山作成の『半島労働者統理要綱』によると、「遺骨ノ送還ハ可及的速ナルヲ要ス」とし、送届者は「半島ノ事情ニ精通セル者ニ託シ懇ナル申問」をさせるとしている。遺骨送還まで規定しているのは、この『半島労働者統理要綱』以外にはないようだが、実際には大手の鉱山では死亡者に対して同様の方針を取っていたと考えられる(守屋〔2007〕)。それゆえ、日本に残された朝鮮半島出身者の遺骨の中には、労働員による死亡者のものは少ない。

3. 労働員における賃金格差と差別的労働管理

3-1. 労働員における賃金問題

李宇衍〔2017〕は、炭鉱・鉱山企業の「個人賃金基本台帳」から作成された諸種の賃金台帳を利用して、諸種の要因を推論しつつ四則演算を施して、日本人労働者と朝鮮人労働者の賃金水準を算出し、比較したうえで、両者に賃金格差と言えるほどの違いはないと結論づけた。たとえば、先行研究者(全基浩〔チョンギホ〕)が挙げたデータを再集計すると、朝鮮人の賃金は、日本人平均の

86.8%にあたり、この程度の格差を民族差別と言えるかは疑問である、としている。

しかし、李宇衍の統計処理は労働員現場の実態を無視しており、統計的にも集計することに意味を見出せないものを恣意的に合算したもので、ほとんどナンセンスとしか言いようがない。

第一に、賃金水準は鉱山ごとの差が非常に大きく、坑外労働と坑内労働によっても異なる。守屋〔2017〕によると、賃金台帳と呼ばれるものには、同一企業の中で作成された賃金台帳(個人賃金基本台帳)と、これを基礎に経理課(会計課)等で作成された数種類のものがあるという。前者は基礎データとなるものであるが、これと「鉱夫名簿」とを照合することにより、実際に支払われた賃金水準や強制貯蓄、送金等の実態が明らかになる。ただし、このような個人賃金基本台帳が、完全な形で保存されているケースはほとんどないということである。ところが、李〔2017〕が利用しているのは、ここから派生した各種賃金台帳であり、これは様々な異なる労働を含んだデジタル化であり、これらの条件の異なる数字を集めて四則演算を施して議論を展開しているが、これがどれほど統計的に意味のある議論なのかはほぼ疑問である。

第二に、比較対象とする日本人労働者のグループがどのような存在なのかが明確でない。炭鉱や鉱山で働く日本人労働者は被差別の状況にある流動的下層労働者であることが少なくなかったし、離島などから集団で働きに来ているというケースもあった。それゆえ、日本人の炭鉱・鉱山労働者も賃金水準は一般の工場労働者と比較して低かったので、労働の実態を見ずに比較してもそれほど意味があるとは言えない。

第三に、強制動員がなされた炭鉱や鉱山などの現場をフィールドワークしてみれば直ちにわかることだが、そもそも朝鮮人労働者と日本人労働者はほとんどの場合、区別されていた。宿舍も別になっていることが多い。これは労働管理上の問題もあるが、実際の待遇もかなり異なっていた。たとえば、朝鮮人労働者には強制貯蓄制度が適用されるので、実際に受け取ることができた賃金はごくわずかとなる。強制動員被害者への聞き取り調査報告書(亘ほか〔2012〕)でもほとんど賃金は

受け取っていないことがわかる。

以上より、統計数字を幾重にも加工する李のアプローチでは労務動員の実態は解明することができない。守屋〔2017〕によれば、問題となるのは、統計上の賃金水準に結果として表れる以前の、炭鉱・鉱山における労務管理のあり方である。

この点については、住友鴻之舞鉱山に『半島労務者統理綱要』（1941年1月完成、原案は前年10月完成）が残されている。これによると、たとえば、鑿岩夫は、日本人・朝鮮人共に7分役から始め、1ヵ月後共に8分役に、ほぼ同じ条件で出発するが、9分役になるのは朝鮮人5ヵ月後、日本人4ヵ月後、1人役には朝鮮人16ヵ月後、日本人10ヵ月後であり、1.1人役には日本人の優秀者のみ2年後に到達できるとされている。他の職種についても、住友鴻之舞鉱山では日本人と朝鮮人との間に、労務管理上の差を設けており、これに基づいて賃金単価が決められている。こうした差別的労務管理は、次のように正当化されていた。すなわち、朝鮮人の能力は日本人の「八〇%程度」であり、「内鮮両労務者間ニ於テ作業能力其ノ他ニ於テ相当ノ差異」があるから「アル程度差別スルノガ真ノ意味ニ於ケル公平」だとした。

「綱要」は、労務動員後の「教育訓練」について五節にわたり詳細に記載している。概略を見ると、基本方針は「形ヨリ整ヘテ漸次精神ニ及ホス軍隊式ノ訓練方法ヲ採用シ生活様式習慣ヲシテ短期間ニ内地人化」するとして、大きく「基礎教育」と「技術教育」に分けられる。前者はさらに「一般指導法」と「特別指導法」に分かれる。「一般指導法」は、職場や寮などでの日常的な集団生活に馴致する訓練である。他方、「特別指導法」は処罰に関するルールである。

住友鴻之舞鉱山に労務動員された5名の生存者について行った聞き取り調査（亘ほか〔2012〕）では、言うまでもなく、会社が日本人と待遇が違うなどという説明をするはずはないし、「一般指導法」に関連する日常生活については特に目立った言及はなかった。そもそも日本人労働者と朝鮮人労働者は職種も住居も明確に分離されていたし、動員された朝鮮人労働者の記憶に残りやすいのは、しばしば暴力的でもある現場監督の日本人であっ

たりする。強制動員被害者の語りの中には次のような言葉が見られる。

「差別は当たり前。無視されたり、“馬鹿野郎”と怒鳴ったりした。どれくらいの人が逃げたか知らない。鴻之舞では、山奥だったので、逃げた人も一晩中山の中を逃げ回って戻って来たりした。……仕事中は殴られたことはない。逃亡してつかまって、暴力ふるわれているのを見たことはある」。

「自分はまじめに働いたから、特に酷くは扱われなかった。逃げた人は捕まった時暴力をふるわれた」。

職場秩序から逸脱した場合には、教育訓練の名のもとに、「特別指導法」すなわち処罰が課せられる。指導の対象となるのは、「思想行動者、扇動者、暴動者、窃盗其他刑法上ノ軽度ノ犯罪、同未遂者等未タ法ニ触レサル行為者」で、軽度者には「正座、欠食、外出禁止、食塩注射」を、重度者には「鉄拳制裁、警察署留置、タコ部屋留置」を行うとしている。「鉄拳制裁」を社員が行うと「坑内暗所ニ於テ報復ヲ容易」にするので、「原則トシテ警察官ニ依頼」する。「警察署留置」は、紛争・争議指導者、主要参加者、逃亡者に対して、それでも懲りない者に「タコ部屋留置」を行っていた。

4. 総力戦の帰結と「強制的均質化」論

1943年11月発行の北海道炭鉱汽船株式会社本社労務部長であった前田一氏の著作『特殊労務者の労務管理』では、6ヵ月以上日本人同様の指導・訓練をすれば、日本人労働者と朝鮮人労働者の間の労働能力には差がほとんどなくなり、むしろ、体力的に勝っている朝鮮人の方が鉱山等の重筋労働では勝っていると論述している。同書は、当時非常によく売れ、多くの企業経営者や朝鮮人の指導・訓練に携わっていた労務担当者大きな影響を与えた。

『綱要』は住友鴻之舞鉱山のみで使用されていたものだったが、同様の差別的労務管理は、朝鮮人労働動員を受け入れていた企業では広く行われていたと考えられる。しかし、国家総動員法に基づく朝鮮人労働動員が開始されて数年経過し、そ

の経験を反映したものが『特殊労務者の労務管理』であった。これによると、戦時大増産を求められている企業の労務管理の観点からは、朝鮮人に対する差別的観念は弱まったように見える。

山之内ほか [1995]、山之内 [2015] によると、総力戦体制は、戦争勝利の目的に一点集中するため、社会が抱えてきた不合理な差別や排除に介入し、強制的に均質化した側面があるという。

「『強制的均質化』は、戦争遂行という非日常的で非合理的な状況によって促されたのであるが、しかし、それだけにとどまったのではない。それは、人的資源の全面的動員に際して不可避な社会革命を担ったという点で合理化を促進した。この『強制的均質化』を通じて、社会のすべてのメンバーは戦争遂行に必要な社会的機能の担い手となること、このことが期待されたのであった。総力戦体制は、社会的紛争や社会的排除（=近代身分性）の諸モーメントを除去し、社会総体を戦争遂行のための機能性という一点に向けて合理化するものであった。」（山之内 [2015]）

確かに、「国民福祉」の観念のもとに、現在まで続く国民皆保険制度の源流は戦時期の総力戦体制に求めることも可能である（高岡 [2011]）。しかし、戦争遂行目的からすると、その目的に沿わない者に対する排除、とりわけ優生学的視点からの排除、障害者やハンセン病者に対する差別や排除は強化されることになる。つまり、国民共同体システムの内部においては「強制的均質化」という合理化が進行すると同時に、システムの外部に排除された者には差別が強化されるのである（西成田 [2007]）。

朝鮮半島出身者に国民徴用令が適用されたのは1944年9月であったが、本来国民徴用令適用対象者には、その家族の扶助、援護などの国家による生活援助がなされる必要があったにもかかわらず、徴用された朝鮮人労働者にはそのような生活援助はほとんどなされなかった。石炭や兵器生産に必要な金属鉱石の増産の必要性が高まってきたにもかかわらず、戦争末期になると、朝鮮半島からの労働動員はほとんど要員充足が困難になった。日本内地のみならず、植民地や占領地も含めた「根

こそぎ動員」が目指されたにもかかわらず、国家的政策としての総力戦体制はきわめて不十分なものであり、なしくずしの総力戦と断言していいものだった。

確かに、大手の砒鉍山では、差別的労務管理や賃金格差が一部解消に向かった側面があるが、労働環境は一向に合理化されなかった。石炭生産は日中戦争開始後、生産を伸ばしたものの、朝鮮人労働者を強制動員により大量に人員投入しても生産性は下がるばかりで、1941年には石炭生産も下落している。国家総動員法に基づく朝鮮人労働動員は、一部で「強制的均質化」という効果をもたらした側面はあるが、戦争末期には政策的には破綻していたと言える。その結果、合理化されずに残された要素の多くが戦後に持ち越され、むしろ、戦後は棄民政策という形で、システムの外部に排除されることになったのである⁴⁾。

〈注〉

- 1) 本稿は2018年度～2020年度 科学研究費補助金 基盤研究(C) 課題番号18K02050 (研究代表者=亘明志) の成果の一部である。
- 2) 朝鮮半島から内地へ動員される労働者に国民徴用令が発動されたのは1944年9月からであるが、一般にそれ以前に動員された労働者についても、「徴用工」と呼ばれることが多い。徴用令発動以前に渡日しているからといって「徴用工」ではないと決めつけるのは早計である。日本の労働現場で働いているときに現員徴用されたケースも少なくないからである。また、徴用令発動以前の募集期や官斡旋期に渡日している場合でも、すべて自由意志で来たというわけではない。徴用令発動以前でも、物理的暴力を伴う動員についての史料は存在する。たとえば、1944年7月31日付、内務省嘱託小暮泰用から内務省管理局長竹内徳治に提出された「復命書」は動員の实情について「如何なる方式に依るも出勤は全く拉致同様な状態である」という文言が見られる。この文書は「朝鮮民情動向並面行政の状況」についての調査報告であり、公開を前提としたものではなく、文書の性格からしても動員の实情をリアルに伝えていとみなしてよい。
- 3) 戦後、政府に提供されたもの。
- 4) 総力戦における植民地からの労働動員は、占領地での捕虜強制連行強制労働と異なり、民族差別を貫徹しつつ、再生産労働力として使用することをよく

ろんでいた。その意味で、総動員体制の中でも調整弁の役割を担い、補充的な意味を持っていた。しかし、強制動員された労働者の大半は、戦後まもなく朝鮮半島に帰国している。戦後、日本の復興と経済成長の過程で、景気の調整弁の役割を担った寄せ場労働者などの流動的下層労働者の存在と、総力戦を底辺から下支えした植民地から強制動員された労働者とは、どのようにクロスするかを解明することは今後の課題である。

〈文献〉

- 庵造由香, 2010, 「朝鮮人強制動員における労務(国民)動員計画と地方行政」70, 日本の戦争責任資料センター
- 鄭祐宗, 2016, 朝鮮人強制連行研究における「労働力不足説」「労働力充足説」の検討『大原社会問題研究所雑誌』687
- 福留範昭・亘明志, 2005, 「戦後補償問題における運動と記憶Ⅰ—壱岐芦辺町朝鮮人海難事故をめぐる—」『研究紀要』3巻1号, pp. 33-39, 長崎ウエスレヤン大学地域総合研究所センター
- 福留範昭・亘明志, 2006, 「戦後補償問題における運動と記憶Ⅱ—強制動員被害者の遺骨調査をめぐる—」『研究紀要』4巻1号, pp. 17-25, 長崎ウエスレヤン大学地域総合研究所センター
- 福留範昭・亘明志, 2008, 「戦後補償問題における運動と記憶Ⅲ—強制動員被害者の遺骨返還—」『研究紀要』6巻1号, pp. 17-24, 長崎ウエスレヤン大学地域総合研究所センター
- 福留範昭遺稿集編集委員会[編], 2015, 『福留範昭さんの全軌跡: 戦後70年—日韓・過去問題の解決にかけた—』
- 韓恵仁・南相九, 2015, 「韓国における「朝鮮人強制動員」問題の現状と課題」『大原社会問題研究所雑誌』686
- 林えいだい, 1990, 『精算されない昭和—朝鮮人強制連行の記録—』岩波書店
- 樋口雄一, 2015, 「朝鮮人強制動員研究の現況と課題」『大原社会問題研究所雑誌』686
- 伊藤智永, 2016, 『忘却された支配—日本の中の植民地朝鮮』岩波書店
- 金優綺, 2016, 「北海道における朝鮮人強制動員・強制労働と企業「慰安所」」『大原社会問題研究所』687
- 小暮泰用, 1944, 「内務省管理局長宛「復命書」」(水野直樹[1998]所収)
- 李相業, 2017, 『日帝強制徴用の手記 死地を越え帰郷まで』(日本語版・翻訳=李洋秀) 昭明出版
- 李宇衍(Lee Woo Youn), 2017, 「戦時期日本へ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, 九州大学記録資料館産業経済資料部門編集・発行
- 前田一, 1943, 『特殊労務者の労務管理』山海堂出版部
- 水野直樹[編], 1998, 『戦時期植民地統治資料』柏書房
- 守屋敬彦, 2005, 「アジア太平洋戦争下の石炭生産の崩壊」『エネルギー史研究』20, 九州大学記録資料館産業経済資料部門編集・発行
- 守屋敬彦, 2006, 「朝鮮人強制連行方法とその強制性」『季刊戦争責任研究』51, 日本の戦争責任資料センター
- 守屋敬彦, 2007, 「朝鮮人被強制連行死亡者の遺骨・扶助料」『季刊戦争責任研究』55, 日本の戦争責任資料センター
- 守屋敬彦, 2017, 「2017.4.11付『産経新聞』記事と三輪宗弘氏と九州大学記録資料館産業経済記録資料部門編集『エネルギー史研究』第32号(2017.3)所収李宇衍論文「戦時期日本へ労務動員された朝鮮人鉱夫(石炭、金属)の賃金と民族間格差」について」真相究明ネットワーク・メーリングリスト私信
- 西成田豊, 2007, 『近代日本労働史—労働力編成の論理と実証』有斐閣
- 西成田豊, 2009, 『労働力動員と強制連行』山川出版社
- 大蔵省官房調査課金融財政事情研究会編, 1954, 『終戦前後の朝鮮経済事情』
- 大蔵省管理局編, 1949, 『日本人の海外活動に関する歴史的調査 朝鮮編』
- 高岡裕之, 2011, 『総力戦体制と「福祉国家」——戦時期日本の「社会改革」構想』岩波書店
- 高實康稔, 2016, 「長崎と朝鮮人強制連行——調査研究の成果と課題」『大原社会問題研究所雑誌』687
- 竹内康人, 2013~2015, 『調査・朝鮮人強制労働①炭鉱編/②財閥・鉱山編/③発電工事・軍事基地編/④軍需工場・港湾編』社会評論社
- 竹内康人, 2015, 「朝鮮人軍人軍属の強制動員数」『大原社会問題研究所雑誌』686
- 竹内康人, 2018, 「朝鮮人強制動員の実態と遺骨の現在」報告資料
- 外村大, 2007, 「アジア太平洋戦争末期朝鮮における勤労支援事業」『季刊戦争責任研究』55, 日本の戦争責任資料センター
- 外村大, 2012, 『朝鮮人強制連行』岩波書店

- 亘明志・小林久公・川瀬俊治・河承賢・守屋敬彦，
2012，「日本国北海道紋別市住友鴻之舞鉱山へのア
ジア太平洋戦争中大韓国民被強制連行・強制労働
生存者2010年9月聞き取り報告書」（文責＝守屋敬
彦）
- 亘明志，2012，「戦時朝鮮人強制動員と統治合理性」『研
究紀要』10-1，長崎ウエスレヤン大学地域総合研
究所
- 山田昭次／古庄正／樋口雄一，2005，『朝鮮人戦時労
働動員』岩波書店
- 山之内靖／ヴィクター・コシュマン／成田龍一〔編〕，
1995，『総力戦と現代化』柏書房
- 山之内靖，2015，『総力戦体制』筑摩書房
- 横川輝雄，2006，「麻生炭鉱の朝鮮人労働者」『季刊戦
争責任研究』51，日本の戦争責任資料センター

Some Aspects of the Total War and the Mobilization of Labor from the Colony in Wartime

WATARI Akeshi

〈Abstract〉

There are three issues regarding forced mobilization from the colonial Korea during the World War II in Asia-Pacific region. They are : (1) Forced deportation; (2) Forced Labor; (3) Ethnic Discrimination. The purpose of this paper is to consider the some aspects of the relations between the total war and the mobilization of labor from the colony.

I will consider what forced labor and ethnic discrimination might mean under the total war regime. Based on overview of the actual situation and background of labor mobilization from Colonial Korea in Wartime, I will clarify what it is not appropriate to approach ethnic discrimination from the wage gap between Korean laborers and Japanese as a surface statistical indicator, but we should approach from historical materials of the discriminatory labor management of the company.

At the beginning of the forced mobilization from the Koran Peninsula, extremely discriminatory labor management was performed, but such discriminatory labor management actually lowered productivity. Thus the labor management was improved in big companies. I will examine what results were brought, being installed bit by bit the change of the labor management into a total war regime.

Key words : total war, forced mobilization, mobilization for labor, colony, Korea, world war II in Asia-Pacific region

