

# 徴用制度下の労資関係問題

佐々木 啓

---

はじめに

1 徴用制度の拡大と労資関係問題

2 労資関係の再編

おわりに

はじめに

本稿は、戦時期日本における徴用制度の再編政策について、特に労資関係のあり方を中心に検討するものである。

徴用制度とは、1939年7月、国家総動員法にもとづく国民徴用令によって始まった制度で、国家の強権によって国民を軍需産業に労働力として動員する戦時労働力動員の中軸的な方策であった。敗戦時の動員数は約616万人であり、国民勤労報国協力隊や女子勤労挺身隊、学徒勤労動員など多様な動員形態の中でも最も多いものであった。国家によって徴用令書を受け取った国民は、背いた場合は1年以下の懲役もしくは1,000円以下の罰金という圧力の下、それまでの生活や職業を捨ててすみやかに出頭し、2年間の強制労働に従事せねばならなかった。徴用制度は、戦時期という時代像を考えるうえで、規模・質ともに欠かすことのできない事象であると言える。

こうした徴用制度は、これまでの研究において「軍事監獄」としての側面、民衆への抑圧性や制度の不合理性の側面が強調されてきた<sup>(1)</sup>。筆者もそうした捉え方の有効性を一定程度認めるものであるが、同時に戦争に対する民衆の主体的関与（能動性）の問題や徴用制度の再編政策（「参加」の契機<sup>(2)</sup>）を視野に入れて徴用制度の全過程を再構成することを目標としている。徴用制度は、たしかに強圧的で矛盾の多い制度ではあったのだが、その一方でこれまで捉えられてきたよりもっと巧妙で周到な運営がなされたのではないかと<sup>(3)</sup>。近年の歴史研究が明らかにしてきた総力戦体制の

---

(1) 代表的なものとしては、加藤佑治『日本帝国主義下の労働政策』御茶の水書房、1970年、栗屋憲太郎「国民動員と抵抗」『岩波講座日本歴史』第21巻、近代8、岩波書店、1977年、などが挙げられる。

(2) 大門正克・柳沢遊「戦時労働力の給源と動員」『土地制度史学』第151号、1996年、参照。

(3) 筆者の徴用制度に関する基本的な捉えかた、及び同制度の展開の全体的な見取り図については、拙稿「徴用制度像の再検討—その再編・統合策に注目して—」『人民の歴史学』第165号、2005年、を参照されたい。

社会統合の強固さをふまえつつ、徴用制度の内在的分析を通じて当該期の社会における国家と民衆の対抗局面の具体像を明らかにしていくこと。本稿は、こうした課題の一環として、徴用制度下の生産秩序、労資関係を検討するものである。

戦時期の労資関係という点については、これまで主として産業報国運動による擬似共同体的編成の内実を中心に実証が積み重ねられてきた。それらの研究においては、いくつかの争点をはらみつつも、概して30年代末期から40年代初頭にかけて成立、再編された産業報国会が、1943年以降衰退・形骸化し、労働者統合の機能を果たしえなくなっていったという経過が明らかにされている<sup>(4)</sup>。また、そうした産報衰退の背景には、労務統制の進展や徴用を中心とする戦時労働力動員の拡大があったこと、あるいはそうした動員の拡大によって生産現場における労働者構成が大きく変化したことなどが提示されてきた<sup>(5)</sup>。しかし、そのような戦時労働力動員と労資関係対策の連関性、産報衰退以後の労資関係問題についての政策立案者側の意図や議論については、いまだに具体的な究明がなされていないように思える。そこで本稿では、戦時労働力動員の拡大・肥大化という条件に対応した労資関係対策のあり方について、徴用制度を題材に検討することにした。

なお、これらとはやや趣を異にする研究として、戦時下の労働政策や労働者意識を「勤労」理念という角度から取り上げる佐口和郎の研究<sup>(6)</sup>がある。「勤労」理念にこめられた「人格性」の要素が社会レベルで浸透していくことを主張する佐口の議論は、徴用工の戦争参加の契機を考える上では極めて示唆的であるが、その「浸透」の実証性に関しては批判もある<sup>(7)</sup>。本稿は主として戦時期の政策立案者側の史料を分析するものであり、当該期における労働者意識そのものを考えるには限界があるかと思われるが、政策立案者側における労働者意識への対応という問題についても考えてみたいと思う<sup>(8)</sup>。

## 1 徴用制度の拡大と労資関係問題

### (1) 徴用制度の拡大と矛盾の顕在化

国民徴用令（後に国民勤労働員令）に基づく徴用制度は、1939年7月から45年10月まで、約6年3ヶ月間に及ぶものであったが、その展開過程は制度の規模、内実から考えて、相当に大きな変化

---

(4) 神田文人「解説」同編『資料日本現代史』第7巻、大月書店、1981年、桜林誠『産業報国会の組織と機能』御茶の水書房、1985年、三輪泰史『日本ファシズムと労働運動』校倉書房、1988年、西成田豊『近代日本労資関係史の研究』東京大学出版会、1988年など。

(5) 西成田前掲書、安田浩「官僚と労働者問題」東京大学社会科学研究所編『現代日本社会』第4巻、東京大学出版会、1991年、など。

(6) 佐口和郎『日本における産業民主主義の前提』東京大学出版会、1991年、同「産業報国会の歴史的位置—総力戦体制と日本の労使関係」山之内靖ほか編『総力戦と現代化』柏書房、1995年。

(7) 西成田前掲書、三輪泰史「書評：佐口和郎著『日本における産業民主主義の前提』」『大原社会問題研究所雑誌』第411号、1993年2月など。

(8) なお、本稿で言う「徴用制度」には、1944年9月から実施されたところの、朝鮮半島における「徴用」は含まない。

を含むものであった。

徴用は、国民徴用令制定当初は「職業紹介所ノ職業紹介其ノ他募集ノ方法ニ依リ所要ノ人員ヲ得ラレザル場合」に実施されるものと規定されていた（第2条）。したがって、それはあくまでも特例的な手段であって、労働力需給調節の基本は「自由募集」と考えられていた。また、徴用対象者も、当初は国民職業能力申告令の要申告者たるところの技能者が念頭に置かれていた（第3条）ほか、被徴用者が従事する業務も「国ノ行フ総動員業務」と定められており（第4条）、後の「根こそぎ動員」の段階の徴用制度とは異なる、限定的な内容となっていた。日中戦争開始後2年の段階にあっては、同制度を本格発動することは、必ずしも想定されていなかったのである。

そうした徴用制度が大きく変化していくのは、次第に対英米開戦へと近づいていく1940年後半以降のことである。すなわち、40年10月の国民徴用令第一次改正、41年12月の第二次改正を経て徴用対象者は技能者という枠を超えて一挙に拡大され、同年8月には民間事業場への徴用が実行に移された。その結果、39年の段階で850人だった新規徴用者は、40年には52,692人、41年には258,192人へと急速に増加したのであった<sup>(9)</sup>。

徴用制度の急速な拡大は、労働力の希釈化や受け入れ態勢の不備など、様々な矛盾を惹起するとともに、民衆からの不満・反発を相当に強くした。1941年から42年にかけての内務省警保局、司法省刑事局の調査<sup>(10)</sup>によれば、その不満の内容は、賃金、食料、住居などの生活の根幹に関わる問題から、徴用先の工場の規律、労働時間の長さ、作業内容の危険性など、労働環境の問題も含めて多岐にわたっていた。さらに、そうした不満は流言へとつながり、「将来に於ける徴用の円滑なる運用を阻害する虞ある」といった社会状況をももたらしていた。徴用制度は、徴用される人ばかりでなく、その家族や親族、雇用主など、幅広い層から忌避された。そうした不満の広まりを背景に、徴用工の逃亡や、二重稼ぎが頻発し、労働争議や若年層の徴用工の「不良化」傾向が重大な問題となったのである。42年の段階において、内務省警保局が、「本年度後半期に於ける労働情勢の悪化は徴用工員の思想的悪化が其の主要なる誘因を為し而も之に依り急速に促進せしめられたと断定しうる」と見るような事態が生じていた<sup>(11)</sup>。

これらの諸問題は、統制経済下における国民生活の混乱と窮乏化という外在的要因によって規定される一方で、「根こそぎ動員」を想定していなかった徴用制度の制度的枠組みが、急速な動員規模の拡大に対応できなかったという、徴用制度自体の内在的な問題にも起因している。とりわけ1941年8月に民間事業場への徴用が始まったことは、国家―徴用工という関係性の中に、新たに労資関係という脈絡を持ち込むことになったため、重大な矛盾をはらまざるにはいられなかった<sup>(12)</sup>。

その矛盾の1つの表れが、徴用工による徴用先の民間工場の事業主批判の風潮である。内務省警保局編『昭和十七年に於ける社会運動の状況』は、徴用工の「階級観に基く不平」として、「新規

(9) J. B. コーヘン『戦時戦後の日本経済』下巻、岩波書店、1961年、参照。

(10) 司法省刑事局編『思想月報』第88号、1941年10月、内務省警保局編『昭和十六年に於ける社会運動の状況』、同『昭和十七年に於ける社会運動の状況』、参照。

(11) 内務省警保局編前掲資料（昭和十七年）。

(12) 労資関係問題以外の徴用制度の矛盾とそれへの国家の対応については、前掲拙稿で略述した。

徴用工員の大部分が徴用は軍人の応召に匹敵するものとして、名誉感と共に緊張して応徴せるに事業主の態度が依然として利益追求第一主義にして工具に対する軽侮的態度は目に余るものあり、従つて徴用工員は如何にしても資本家と生死を共にすることは出来ぬ」といった声が「散見」されると指摘しており、注意を向けている<sup>(13)</sup>。

また、1943年5月に警視總監から内務大臣に提出された「労働者ノ生活実態並思想動向ニ関スル件」<sup>(14)</sup>という調査報告も、「労働者ハ国家総力体制ノ一環トシテ寧日無キ努力ヲ続行シ居ルニモ不拘会社首脳部ハ之ノ努力ニ報ユルコトナク専ラ利潤追求ニ吸々タルモノアリト対首脳部トノ関係ニ於テ論難シ居レル状態」と報告し、民間事業場における労働者、徴用工の思想動向を「総力体制ノ思想的分裂」と解釈している。

これら官憲資料に見られるのは、国家の要請に基づいて工場に派遣されたにもかかわらず、実際には民間企業の利益追求のために使用されているということに対する徴用工の怒りである。民間事業場へと徴用を拡大させた中で徴用工の勤労意欲を増進させるためには、徴用工、民衆側のあり方のみならず、企業側のあり方までもが問題の俎上にのぼらねばならなかった。

## (2) 皇国勤労観と徴用制度

このような取り締まり当局の現状認識は、支配層および社会一般に広く共有されていたと考えられ、その後の労資関係の再編を方向付けていくことになる。その共有の前提として押さえておかねばならないのは、当該期における労資関係の捉え方のある種の「型」の存在であろう。

### 皇国勤労観とは

「型」とはすなわち、1940年11月8日の閣議決定「勤労新体制確立要綱」に代表される「皇国勤労観」の思考様式である。同要綱においては、「勤労ハ皇国民ノ奉仕活動トシテ其ノ国家性、人格性、生産性ヲ一体的ニ高度ニ具現スベキモノトス、従ツテ勤労ハ皇国ニ対スル皇国民ノ責任タルト共ニ榮譽タルベキ事」という形で、戦時下においてあるべき勤労観が明文化されている。これは、世界恐慌以後の自由主義経済のゆきづまりや日中戦争の長期化という状況を受けて、利己主義や営利主義を排し、国家目的に沿った新たな経済倫理を打ちたてることを目指す新体制運動が盛り上がる中で作成されたものであった。「勤労」を「榮譽」としたことや、そこに「人格性」を認めたことは、従来の職工身分差別や労資関係のあり方を問い直すものであって、先行研究などでは、工具を「勤労者」の名において企業、国民生産協同体の正規の構成員として承認するものであったと評価されている<sup>(15)</sup>。総力戦体制が併せ持つところの社会の均質化の機能をここに見出すことができるであろう。

より詳しい皇国勤労観の内容の説明としては、厚生省勤労局管理課の可知博一が1944年1月に発

---

(13) 内務省警保局編前掲資料（昭和十七年）。

(14) 早稲田大学中央図書館所蔵。

(15) 菅山真次「日本の雇用関係の形成—就業規則・賃金・〈従業員〉—」山崎広明ほか編『日本経営史』第4巻、岩波書店、1995年。

表した「欧米伝来の人生観と皇国勤労観の独自性」と題する論文が参考になる<sup>(16)</sup>。可知は其中で皇国勤労観を以下のように位置づけている。

皇国勤労観とは国体の本義に則り生産活動をなすとする人生観である。臣民の分として、生成化育の産靈に参与して、生産運営の職域に奉公し以て皇運扶翼の大道を行く人生観である。／普通に皇国勤労観には国家性・人格性・生産性が挙げられる。そして人格性の中に勤労は何等かの手段ではなく目的であること、他からの強圧によるものでなく自発性を有すること、全人格を打込む性質の者であること榮譽性、歓喜性を有すること等を含ませてある。

国家性・人格性・生産性という性質の強調は、「勤労新体制確立要綱」から引いているものである。皇国勤労観とは、欧米のような「自我功利」的で、「苦役」、「商品」的な「労働観」ではなく、国家への奉仕であり、榮譽であり、「たのしみが湧く」ものだと言うのである。同じ論文の中で可知は、欧米／日本、労働／勤労、自我功利／国家性、商品／奉仕、苦役／歓喜・榮譽などといった二分法を用いて、日本のオリジナリティ、道徳的優越性を強調している。

総力戦を戦い抜く上では、資本主義経済の墮落した精神を乗り越えた強度な倫理を形成する必要がある、それは、「国体の本義」に則った価値理念に立ち返ることによって可能となる。こうして、「皇国」、「国体」というナショナルな理念を強調することによって、国民の生産への自発性を喚起していこうというわけである。

先行研究の中には、こうした皇国勤労観について、労働者の資本に対する抵抗を抹殺するものとして解釈し、資本の側が「いたるところで利益をみいだしてゆく」概念と評価する捉え方もある<sup>(17)</sup>。筆者も戦時下における労資関係の変動は究極的には資本の側の優位性を崩さなかったという立場に立つが、しかし同時にこのようなイデオロギーが、勤労者の「人格性」や「榮譽」という要素を盛り込んでいたという事実も重視しなければならないと考える。すなわち、総力戦体制下においては、勤労者の待遇や“尊厳”の承認は単に労働者階級の立場に立つと称する政治勢力のみの課題だったのではなく、広く支配層一般の課題でもあったのであり、「人格」や「榮譽」という一見建前的な文言は、時代が進めば進むほど、国家や資本への拘束力を発揮していくことになると考えるのである。

#### 皇国勤労観に基づく徴用制度認識

こうした皇国勤労観の精神と徴用制度との関連性が特に強調されるようになるのは、おおよそ1943年以降のことである。戦局が悪化し、次々と戦線が後退していくことになる43年は、新規徴用数が最大限に膨張する時期でもあった。すなわち、42年に311,649人であった新規徴用は、43年にはその2倍を超える699,728人へと増加し、年ごとの新規徴用の数では徴用制度史上最大の動員規模に到達した。44年、45年は、それぞれ229,448人、47,771人といったように新規徴用の数は減少し、

(16) 『内外労働週報』第589号、1944年1月、所収。

(17) 河原宏「戦時下労働の思想と政策」早稲田大学社会科学研究所ファシズム研究部会『日本のファシズム』第3巻、早稲田大学出版部、1978年。

代わって女子勤労挺身隊や学徒勤労報国隊の動員が実施されていくことになる<sup>(18)</sup>。技能者中心ではじまった戦時労働力動員が、いわゆる「根こそぎ動員」の時代に立ち至るのが43年以降なのである。そうした状況下において、「日本的」な勤労理念をもって生産秩序を立て直すことが目指されるようになる。

当時慶応義塾大学教授であり、厚生省勤労局参与でもあった藤林敬三は、徴用労働の本質について以下のように述べている。「徴用労働は決して強制労働を以つてその特質とする、といふやうに見らるべきではなく、それは寧ろ全体経済の裡に於ける労働の本質の最も直截な表現である」。過去においては、労働は「自由主義的資本主義の現実」の下に覆い隠され、生活の手段という「現象形態」だけが捉えられてきたが、その本質は「国民各自の全体に対する勤めであり、奉仕であり、義務であると同時に、榮譽」であって、徴用こそはそうした「勤労」の本質を顕現するものだというわけである<sup>(19)</sup>。先に紹介した「勤労新体制確立要綱」の一節が形を変えて織り込まれていることから察せられるように、藤林においては、徴用は皇国勤労観の具現化であると解釈されている。

徴用＝皇国勤労観の具現化、なかでも徴用は義務（任務）であり榮譽でもある、という点については国民徴用令施行当初から国家が強調してきたことと重なる。例えば厚生省は徴用令施行に先立って以下のように説明していた。「徴用は国家の戦時目的に向つて総動員体制の一翼を担当すべき任務なる点に於て全く兵役と同一であり、国家の総力戦に於ける銃後応召ともいふべきであるから、之に対しては国民は応召と同一の覚悟を以て欣然参加して貰ひたいのである。此の愛国心に依つて始めて本令の運用も完きを得る」<sup>(20)</sup>。国家はもとより徴用の名譽性を制度を運営していく上での重要な要素として位置づけており、徴用は兵役応召と同様に国家的な性格を持つものであるからこそその名譽性が担保される、と捉えていたのである。

しかしながら、こうした徴用の国家的性格の強調は、民間事業場への徴用の拡大によって大きくその意義が問われていくことになる。国家的名譽を有するところの徴用工が、本質的に利潤追求を目的とする民間企業で使用されるということは、果たしてその名譽に見合ったことなのかどうか、と。先に見た「名譽感と共に緊張して応徴せるに事業主の態度が依然として利益追求第一主義」であるという不満の噴出状況とどのように向き合うか、国家による徴用と、民間での使用関係という論理的な不整合性をどのような形で解消するかが大きな課題となるわけである。

そういった課題については、実際に各方面で論じられている。例えば1943年3月25日に東京市の憲兵隊、特高警察、軍需会社の労務管理担当者の参加で行われた第二回労働問題懇談会でも議論が集中する<sup>(21)</sup>。「経営の新体制とか口で称へてゐても、決して新体制化されてゐないのですよ。処が勤労面は純真ですから、我々見たやうな者は産業報国のつもりで本当に営利主義、金儲けなんか考

---

(18) J. B. コーヘン前掲書。

(19) 藤林敬三『勤労と生活』慶應出版会、1944年、参照。なお、「徴用労働の本質に就いて」と題するこの引用部分の初出は、1942年11月4日付『三田新聞』に掲載。

(20) 「国民徴用に関する勅令案要綱及趣旨」『内外社会問題調査資料』第392号、1939年6月、参照。

(21) 国立国会図書館蔵、徳田健児編『労働問題懇談会速記録・第二回』1943年5月印刷、による。議題は「統・徴用工問題」。

へないで突破する。私はさういふ意味で今の産業経済界は非常な危期に<sup>ママ</sup>当面してをると思ひます」といった意見や、「徴用は進んで行くが、経営は依然として以前の経営状態が続いてをります。之が非常に食ひ違ふのです」といった意見が民間軍需工場の労務管理担当者側から相次いで出されている。そうした意見は最終的に「私契約的な身分の返上」や「経営の返還運動」といった発想へとつながっていく。企業の性格の転換（しかもそれは著しく国営化という発想に近い）によって事業主側への皇国勤労観の徹底を成し遂げようとする志向を持つものであった。

同様の議論は、第81回帝国議会（1942年12月から43年3月にかけて開催）においてもなされている<sup>(22)</sup>。例えば、山崎常吉（衆議院）は以下のような質問をしている。「現在徴用に依つて工場に配置せられる者でも、軍の工廠では軍属となり、家族に対する待遇も違ひ、御国を勝たす為に働くのだと云ふ信念になつて居るけれども、民営の会社に徴用せられた者は同じ「ハンマー」を振つて御国の為に挺身して居ても、軍属とはならない。又家族に対する待遇もない、又労働者は徴用になつて居つても、重役も社員も、社長も徴用ではない。況んや会社は営利会社である。之で能率を上げやうと云ふのは無理ではないか」。また、羽田武嗣郎（衆議院）は、「軍需工場に徴用された若い工員達が全能力を傾け尽さず、或は不良になると云ふ原因の一つは、企業の性格に起因して居るのではないかと思ふ。徴用は自由主義を超越した国家権力の発動であるに拘らず、企業の性格は飽くまでも利潤追求の営利主義を建前として居る」と発言している。徴用工が生産増強に「挺身」しているにも拘わらず、彼らを雇うところの企業の性質が従来とほとんど変わらないという矛盾が、複数の議員から指摘されていたのである。労働問題懇談会と同様、皇国勤労観に基づいた企業経営になっていないことが問題とされている点に注目したい。

こうした質問に対して小泉親彦厚生大臣は、まず「徴用せられた若い者達が現在私的経済の下にあつて割り切れない感じを持つて居ることもあり得る」、「勤労者に割切れない気持のあることは能く分かる」と、矛盾の存在を認める。そして、その上で以下のように答弁するのである。

今日企業を国営或は官営にすることは、能率等の点から見ても考慮することは出来ない。併しながら被徴用者が軍属になつた者と同じやうに其の勤労が直接国家に繋がつて居る、民間の私経済に繋がつて居るのではないと云ふことをはつきりさせて、徴用の国家性を明確ならしめねばならない。是には先づ以て経営の責任者から勤労者まで一体的な体制とする、其の為に経営責任者でも必要な者は皆徴用する、さうして厳格なる規律職規の下に服務して貰ふ、斯様に考へて居る。

すなわち、軍需工場の国営化を明確に否定しつつ、後で見ると、「社長徴用」などの諸政策によって、「労資一体」の現実化を目指し、徴用と民営の矛盾を解消するべく取り計らう、と言うのである。1941年以降の徴用制度の拡大とそれに伴う徴用工の能率・待遇問題が、生産状況の悪化と相まって、取り締まりのあり方だけでなく、企業経営、生産秩序のあり方をも変化させねばならないと、政府首脳に強く意識させていったのだと言える。

(22) 三川克己「議会に於ける勤労問題」『職業時報』第6巻第5号、1943年5月。

以上のように、1943年前半頃には国家による徴用と企業による使用という矛盾解消の課題、徴用制度の拡大に伴う労資関係の再編という課題について、企業の労務管理担当者や議会など、いくつかのサイドから検討・提案がなされるようになっていた。それらの議論にほぼ共通しているのは、自由主義的な企業経営のあり方を否定し、徴用を国家的名誉と認定して、企業は徴用工に対してその名誉に見合った待遇をはからなければならないという立場に立っていることであった。その立場の背景には、“勤労”に国家性や人格性、責任や名誉を見出す皇国勤労観という前提があった。

## 2 労資関係の再編

では、そうした議論を受けつつ、具体的にどのように労資関係の再編が図られていくことになるのか。以下、いくつかの企業における徴用工管理のあり方と、国家政策という2つのレベルにおいて検討してみることにしたい。

### (1) 企業側の対応

戦時体制下においては「理想的」な運営を行っている企業が各種メディアを通して盛んに紹介されている。以下では、徴用工の労務管理について、特に優れた例として内外労働研究所<sup>(23)</sup>の雑誌『内外労働週報』に紹介されているいくつかの事例を取り上げることにしたい。

1942年10月に刊行された『内外労働週報』第526号は、「日本〇〇工業の現及増加徴用工の教育計画—教育、体育施設の凡てを活用して資質の向上を期す—」と題して、日本光学工業株式会社の徴用工に対する労務管理のあり方を、模範例として紹介している<sup>(24)</sup>。同記事は、「徴用工は国家より委託せられたる産業戦士であつて、これを使用する工場、事業場は其の国家的名誉と責務の重要性を常に念頭に置き、万全の対策を講じなければならない」と述べ、その上で、徴用工の「勤労資質」を充実し、軍需生産の量質両面の飛躍を期することは「国家的重要使命」であると強調している。日本光学工業は、そうした点において「他の範たるもの」だというわけである。

同社の優れている点は、「教育、訓練施設の凡てを徴用工員の教育、錬成に活用」している点と、徴用期間（2年間）という一時性にこだわらず、将来の産業戦士としての資質を育成すべく教育、訓練を施しているところにあるとされる。「一時的労働力の補充としての観念が抜け切らない限り、其の国家性を管理、教育に発展せしめ得ない」というわけである。

同誌は、この他にも理想的な徴用労務管理の実例を何度か掲載している。例えば、第537号（1943年1月）の「某工場の徴用工訓育と工員厚生・教養計画—独自の方針による徴用工員の教育並訓練の実施—」という記事もそれに当たる。この工場の徴用工の労務管理に関する信条は、①

---

<sup>(23)</sup> 内外労働研究所及び『内外労働週報』については、二村一夫「労働関係研究所の歴史・現状・課題」『大原社会問題研究所雑誌』第400・401号、1992年3・4月、に詳しい。

<sup>(24)</sup> 本文においては「日本〇〇工業」といったように伏せられているが、掲載されている「教育訓練計画」は、当時徴用労務管理の第一人者であり、日本光学工業の労務課長であった乗富丈夫の著作『徴用労務管理』東洋書館、1942年、に掲載されているものとほぼ同一であるので、同社のことをさしているものと見て間違いないであろう。

「規律ある訓練」に加え、②「新規徴用工は自己の意思に依り入所したる者と異り戦時下軍需補給の要員として兵役に次ぐ国民の義務として徴用配置せられた」ことを認識し、温情をもって接すること、③「国家目的達成に協力する精神を振興し徴用期間満了後優秀なる者が一人でも多く当所に居残る様仕向けること」の3点だとされている。

指導者側が徴用工の「国家性」を認識した訓練を心がけると同時に、徴用期間満了後も残ってもらえるような指導をすることが目指されている点で日本光学工業の例と近似的な方針と言える。具体的には、「軍隊教育」を取り入れた訓練のあり方や、産業人にふさわしい「躰け」、団体的精神、服従心を涵養する「体操」、朝夕の行事などが述べられているほか、保健衛生、娯楽設備などの厚生面の充実も強調されている。

同誌第546号（1943年3月）にも、「新規徴用工員の生活管理と輔導対策に就て一好成績を謳はれたる某工場の実情と工場教育研究会の意見—」という記事が掲載され、「逞しき勤労態勢が確立されてゐる」工場の例が取り上げられている。この工場では一般工員に対して、新規徴用工が「家庭も生業も全く放棄して」国策に殉じた点の理解の徹底を図り、彼らを「有力なる助力者」として取り扱い、心から礼をもって接することを教育していることが示されている。この記事は、徴用工に対する論議の中には管理責任者が自らの責任を省みることなく、万全の措置を講ずることをしないで、「とかくの問題を提起してゐる」ものがあるとした上で、以下のようにこの工場の優れている点を述べる。「当工場の取扱方針はそれ等に対する頂門の一針をなすものであり、徴用の国家性に対する管理責任者の熱意がよく徴用工員に反映し、問題化を内包する条件が其の熱意と努力に依つて積極的勤労精神となつて発展してゐることは、徴用工員対策上最も重要視さるべき事項であらう」。

この他にも、同工場においては、寮生活における「訓育」や軍事教練、慰安演芸会の重要性などが指摘されているが、全体としては「真に彼等の心境と郷家を案ずるなれば親ともなり兄ともなりて恩愛至らざるなき」状態に達することができる、ということが強調されている。

以上、徴用工の労務管理に関して、当時優れているとみなされた3つの企業・工場の例を取り上げたが、これらの事業場の取り組みには、以下の3点の特徴を見出すことができよう。第1点は、徴用工としての特殊性を念頭に置いた管理をすることである。すなわち、新規徴用工が自らの意思ではなく、国家の求めに応じて動員されたがゆえに、その名誉を汚すような杜撰な管理は否定され、軍隊式訓練の導入や「産業戦士」としての意識の高揚が図られている。2点目は、徴用の期間満了後も工場に残って勤務し続けることを念頭に訓練を施すこと。徴用の期間が限定されていることによる徴用工の教育に対する企業側のインセンティブの低さに対し、むしろ満了後も同工場に勤務し続けることを念頭において訓練を行っている点である。3点目は、管理者側、一般工員側に対する教育、徴用工への態度のとり方の徹底を重視していること。徴用工と同時に一般工員や幹部の管理、教育の刷新も図られているのである。企業側や労働現場の人々の徴用工に対する態度は徴用工の労働意欲を左右する、というわけである。

もちろん、これらはあくまでも「優れた」例であるので、このような労務管理の方針が徴用工を動員する民間工場すべてに当てはまるわけではないのだが、国家による徴用と企業による使用とい

う矛盾に対して、企業側がとった（とるべき）対応の一側面として理解してよいであろう。皇国勤労観は私益や利己心に基づく労資関係を否定するものであったが、それを体現するところの徴用工の増大に対応する新たな企業の労務管理のあり方は、徴用工の「国家性」を認識することを機軸に据え、単なる私企業の一員としてではなく、あくまで国家的使命を帯びた「産業戦士」として取り扱うことを追求するものであった。それは、一方では生産秩序の軍隊式化という側面を持っていたが、他方では、待遇改善や福利厚生の充実などによって生産現場における徴用工の「人格性」や「榮譽」の承認という側面をも併せ持っていた。

## （2）国家による対応

つづいて、皇国勤労観を体現するところの徴用制度の拡大と現実の生産秩序の矛盾という支配層の問題意識が、どのように国家の政策に反映していくことになったのかについて検討する。具体的には、1943年中頃から戦争末期にかけての生産秩序と企業形態に関する国家の政策の変遷をたどってみることにしたい。

### 第三次国民徴用令改正

まずはじめに、1943年7月に実施された第三次国民徴用令改正について見ておく必要がある。というのも、第三次改正はその後の徴用制度関連の政策を規定するいくつかの重要な要素を含んでいるからである。その要点は主に3つあったと言える。1つは、国民徴用令第2条が、「徴用は国家の要請に基き帝国臣民をして緊要なる総動員業務に従事せしむる必要がある場合に之を行ふものとする」とことと改められた点である。既に述べたように、これまでの国民徴用令では、徴用は自由募集の補完的役割という消極的な位置づけだったのだが、その積極的な意義＝国家的性格が強調されることとなった。

2つ目は、被徴用者の呼称として「応徴士」を採用し、「応徴士」の服務に関する規定を別に定めることとなった点である（第16条）。これは、民間軍需工場における徴用工の身分の「国家性」の明確化を狙うもので、徴用工の名誉を目に見える形で承認しようとする国家の側の意識の表れと言える。この結果、同年8月に「応徴士服務規律」が定められた。

3つ目は、「社長徴用」の規定を設けたこと（第7条）である。後に説明するように、労働者のみならず経営者も「応徴士」として扱うことで、生産現場の一体感をより強固にすることを試みたのである。

以上から、この改正が前2回の改正とは大きく異なるものであったことが理解されよう。すなわち、前2回の改正においては、基本的には徴用対象者や徴用先事業場の拡大にのみ力点が置かれていたのに対し、第3次改正においては、徴用の国家性や名誉性を前面に押し出すことに最大の特徴がある。これまでの徴用制度の改正が徴用の「量」の問題しか取り扱わなかったのに対し、この改正は、徴用の質的な転換をも意図したのである。

### 「社長徴用」の実施

さて、徴用制度の拡大に伴う労資関係再編の必要性については、1942年の段階ですでに厚生省において検討がなされるようになっていた。当時の厚生次官武井群嗣の『厚生次官在勤記録七（勤労行政関係）』と題する資料群のなかにある文書「「徴用」ニ関スル緊急措置覚」には、以下のような

記述がある<sup>(25)</sup>。

徴用カ労務ノ強制配置ナル点ヨリ観テ被徴用者ノ国家的繋リヲ明徴ナラシムルコト／「企業ノ国家性ヲ認メタルカ故ニ徴用ヲ行フナリ」トイフコトハ一応強制徴用カ決シテ奴隷制ニ非サルコトノ理論的説明トハナリ得ルモ、企業経営ノ国家的性格ハ今日ノトコロ猶未ダ完シト謂フベカラズ、而カモ此ノ観念的国家的性ノ企業経営ニ対シテ現在労務ヲ徴用シ其ノ数百五十万ニ及ハントシアリ／茲ニ「徴用」ヲ続ル労政上ノ重大問題ヲ胚胎シアリ

つまり、企業の国家的性格の曖昧さから生産秩序が混乱しているので、これを改善し、徴用工という立場がいかに国家的な立場であるかを明確にする必要がある、とこの文書は指摘しているのである。これは、すでに見てきた通り、民間事業場に動員された徴用工の動向とその能率問題を強く意識したものと言ってよい。

では、そのような民間企業の国家的性格を明確にし、「徴用勤労ノ国家的性格」を明確にするためにはどうすれば良いのか。この文書では、国営化は「正ニ否定サルヘキ基本的前提ナリ」とされ、現行制度内で「経営ノ直切<sup>(ママ)</sup>的国家管理ヲ徹底スヘシ」とする考え方も国営でない以上、逆に混乱を招きかねないとして否定されている。結果、事業主、経営者及び従業員を全て徴用し、その全員をもって事業場内に「産業応召団」という「勤労共同体組織」を確立することをその方法として掲げることになる。この「産業応召団」に関する計画は、その後もある程度進んでいたと見られ、1942年12月12日には「産業応召団ニ関スル件」という文書がまとめられている<sup>(26)</sup>。それによれば、「産業応召団」とは、徴用された「社長及従業員ノ全テ」を組織化する「国家的勤労共同体」であり、団長は「社長」で、団員との間に「国家的上下服従関係」を築くものとされた。

つまりは、労働者のみならず事業主をも徴用することで事業場全体に一体感を持たせ、事業主を中心に組織化、規律化を達成することによって徴用の国家的性格を強固にしようというわけである。こうした計画の背景には、「徴用ヲ受ケタル者ニ対シテハ公権発動ニ依リ国家ニ対スル絶対忠誠を要請シ居ルニ拘ラズ、其ノ者ノ従事スル業務ハ其ガ民営タル場合ニ於テハ旧態依然トシテ利潤追求ノ私経済的経営ノ下ニ在ルノ憾ミアリ」とする現状認識があり、このまま推移すれば「思想的ニモ銃後惑乱ノ因ト為ルヤモ知レズ」とする不安があった<sup>(27)</sup>。

この「産業応召団」計画は、結局そのままの形で実行に移されることはなかったが、第三次国民徴用令改正における「社長徴用」規定によってその一部は具体化された。「社長徴用」とは、徴用工が配置される民間事業場の事業主を徴用する制度であり、「各徴用実施工場に於て上は社長より下は少年工員に至るまで名実共総員一体となつて生産増強に邁進し得るが如き態勢を確立する」こ

(25) この在勤記録は、東京大学社会科学研究所図書館所蔵マイクロフィルム『産業報国運動資料』に所収されている。「徴用」ニ関スル緊急措置覚は極秘扱いで、「大日本帝国政府」と書かれた用箋にタイプされている。なお、この文書の冒頭には「使用関係ノ断絶」と手書きで記されている。

(26) 前掲『産業報国運動資料』所収。厚生省内の内部資料と推察される。

(27) 前掲『産業報国運動資料』のうち、「説明」1942年12月14日。これはもちろん「産業応召団」計画に関する説明である。

とを目指すものであった<sup>(28)</sup>。小泉親彦厚相は、同年3月に行われた厚生省と産業界の懇談会において、「社長徴用」の効果を、①陣頭指揮の徹底、②徴用工に及ぼす精神的影響、③企業の国家性明確化の3点にわたって説明している。言わば、国家の名の下に労資を一体化することで皇国勤労観の理念を実現し、それによって徴用工の勤労意欲を喚起する政策であった<sup>(29)</sup>。

しかし、この政策は結局のところ、具体的に生産秩序に手を加えるものではなかった。そもそも「社長徴用」などと言っても、事業主の身分も企業経営のあり様も、実質上これまでとほとんど変わることはなかったのである。それは、1943年3月13日に発表された厚生省の「社長徴用実施に関する方針」に明らかである<sup>(30)</sup>。

- 一、社長徴用は実施するも企業の国家管理の如きは考へず。企業の国家性の明確化は企業の国家管理たらざるべからずと結論するは観念の飛躍と謂ふべし。
- 二、社長徴用は社長の商法上の取扱とは関係なし。即ち社長の徴用は株主総会の社長選任権に影響するものにあらず。
- 三、社長徴用の期限は社長の在任中に限り、その地位を退きたるときは当人の徴用を解除するものとす。

ここでは企業の国営化について明確に否定されるとともに、社長の身分はこれまでとほとんど変わることがないことが強調されている。新規徴用工が国家によって転業させられ、徴用解除の自由もなかったのに対し、事業主の場合は、着任はあくまでも株主総会の意思の問題なのである。つまり、生産指導者としての事業主の任免権は国家にはない。「社長徴用」とは結局建前においてのみ一般徴用工と身分を同じくして一体感を演出するに過ぎないものであったことが見てとれるであろう<sup>(31)</sup>。

こうした背景には、すでに見たように、政府の方針として企業の国営化に伴う混乱を避けたいとする意向があった一方で、「社長徴用が現在の企業形態をどうかうするといふやうなことは万ないと思ふが、これがその糸口とするやうなことがあつては断じてならないと思ふ」といった経営権を守ろうとする事業主側からの強い反発もあった<sup>(32)</sup>。

#### 軍需会社法の制定

このような「社長徴用」は、実施直後から各方面による批判にさらされることになる。例えば、

---

(28) 1943年3月11日に行われた厚生省と産業界との懇談会における小泉親彦厚相の発言。財団法人協調会『第八十一議会勤労政策に関する論議とその成果』1943年12月、から引用。

(29) 協調会前掲書、参照。

(30) 協調会前掲書、参照。

(31) 安田前掲論文は、こうした「社長徴用」の性質について、「産業報国会体制のめざした国家の下への強権的労資同権化は、この点では現実化したともいえるのである」と評価しているが、このような一般の徴用と事業主徴用との待遇その他における差異を考えれば、正確な評価とは言い難い。

(32) 三菱重工業株式会社社長郷古潔の談話。綴研一「社長徴用の実施」『科学主義工業』第7巻第4号、1943年4月、から引用。

元台北大学教授で、学術研究会議「勤労体制」研究員であった後藤清による批判である。後藤は、日本社会における「封建的隷属形態」と「町人根性」の残存、及び「軍需工業資本家のうちには、一攫千金を目ざす成り上りの存在は決して少なしとしない」ことによって、「社長徴用制のねらつてゐる責任の地位の自覚の喚起と倫理的強制とは、その効果において十全的なものを期待し得ない」と批判している。「社長徴用」を実効力あらしめるためには、規律違反などに対する強力かつ適切な措置が必要だと言うのである<sup>(33)</sup>。また、大河内一男や吾妻光俊などの学者を中心とした「勤労新体制研究委員会」（国策研究会が設置）が1943年10月に決定した「勤労新体制確立試案」によれば、あるべき勤労新体制は、まず何よりも「企業の新体制」を土台としなければならないとされる。すなわち、「勤労義務観が企業の営利的性格によりて喪はしめらるることなきやう経営内部の勤労秩序の形成に万全を期すること」が重要で、「労資利害の対立を基調とせる労働組合組織のなき今日、企業のみが営利性によりてその経営を左右せらるるが如きことあるべからず。社長の徴用制の如きは問題の本質に触れぬ末梢的細工のみ、要は企業の新体制の確立にあり」と、労務統制機構の一元化などを求めるわけである。生産増強を担う「企業の新体制」としては、「社長徴用」はあまりにも不十分という認識であった<sup>(34)</sup>。

このような「社長徴用」への批判の高まり、また、輸送力の危機による軍需生産の重点配分がいよいよ必要となった状況を受けて、1943年10月31日、政府は軍需会社法を制定する。東条英機兼任商工大臣による法案提案理由の説明によれば、その要点は3つであった。すなわち、①企業の国家性を運営上明確にすること、②生産責任制を確立すること、③企業に対する行政運営方針の刷新、である<sup>(35)</sup>。具体的には、まず政府の設けた基準によって「軍需会社」が指定され、その会社の「生産責任者」が、政府に対して代表して責任を負うことが定められる。生産責任者の解任権や生産上の重要部分の命令権は政府が掌握し、軍需会社の社員は全員徴用したものと見なされることとなった（軍需会社徴用規則により規定）。軍需会社は、44年1月に149社が指定されて以降、敗戦までに688社が指定された<sup>(36)</sup>。

これは、個々の軍需会社の経営に対する国家の本格的なコミットであった。「社長徴用」では不十分であると捉えられた企業の国家性や勤労の「公益性」の明確化という課題は、運営方式に具体的な変化を与えたという意味で、この軍需会社法である程度達成されたと考えてよい。建前上軍需会社と国家の関係の密接化によって軍需会社の「自我功利」的な性質は弱められ、従業員全員が徴用工となることによって、勤労の国家的性格が付与されたわけである。

しかし、現実にかような政策がどこまで経営者側の姿勢を変化させ、労働者、徴用工の労働意欲を高めたのかという点については極めて不明瞭である。例えば、『国策研究会文書』に収められた「昭和十九年度緊急経済対策資料」の中の「軍需会社法ノ施行ヨリ看タル諸問題」には、以下のよう書かれている。「各事業会社ハ物資、労務等ノ獲得上ノ利点、社会的評価等ノミヲ考ヘ軍需会

(33) 後藤清『勤労体制の法的構造』東洋書館、1944年7月、参照。

(34) 国策研究会事務局「秘勤労新体制確立試案」1943年10月、『美濃部洋次文書』マイクロフィルム所収。

(35) 「勤労関係事項の凡てを包括する軍需会社法」『内外労働週報』第579号、1943年11月、参照。

(36) 中村隆英「戦争経済とその崩壊」『岩波講座日本歴史』第21巻、近代8、岩波書店、1977年、参照。

社タラント庶幾シ居リ真面目ニ軍需会社ノ使命、性格ヲ考慮シ居ルモノ殆ドナシ其ノ結果トシテ軍需会社ト為リタルコトニ依リ国家的性格ノ明確化セラレタルモノ殆ド無カルベシ」。つまりは、軍需会社の経営者側の動向が、軍需会社法によって求められた「公益性」とそぐわない事態が生じていたのである。戦時経済の崩壊のさなかで、皇国勤労観の徹底による労資対立の解消は、そう容易に進むものではなかった。

#### 勤労昂揚方策要綱

「社長徴用」以後の労資関係問題への国家介入を示すものとしては、この他に、1944年3月18日の閣議決定「勤労昂揚方策要綱」がある。この要綱は、主に4つの柱からなっている。すなわち、①工場事業場の組織化、②勤労者の養成及び訓練の強化、③勤労者の生活の醇化、④勤労考査の徹底、勤労衛生の刷新その他の付随的事項である<sup>(37)</sup>。このうち重要なのは、①と③である。①については、「企業ニ於ケル生産責任ノ衝ニ当ル者ヲ頂点トスル勤労統率組織ヲ確立スル」として、軍隊式の統率組織の導入が求められている。具体的には、社長、所長、工場長、職場長以下各級部署責任者の順に組織を系列化し、上司が部下の職能上の指揮監督から生活指導まで統轄する仕組みを作ろうというのである。その際、軍隊の階級制度のような仕組みを、企業規模を超えた公的なレベルで実現することも盛り込まれた。③は、「勤労即生活」の見地から、各級統率者をして部下の「家庭の世話」、「娯」まで掌握することを目指し、各工場における生活相談所の設置、寄宿舎での指導の強化などを定めている。

基本的には、職場における使用者、労働者の制度的、人間的関係をすべて軍隊のそれに置き換えて把握しようとするものであったと言えよう。軍需会社法では企業経営に関する国家関与が打ち出されたが、この要綱では、さらに労務管理の具体的なあり方の指導が目指されているわけである。これは、当時の厚生次官武井群嗣の戦後の言によれば、先に見た「産業応召団」案の現実化であった。すなわち、厚相を中心に練られていた「産業応召団」案は、「社長徴用」や応徴士服務紀律においてある程度実現したものの、その骨子となる「団」そのものについては成文化されていなかった。それが、「勤労統率組織」という形でやっと閣議決定まで漕ぎ着けた、と言うのである<sup>(38)</sup>。これもまた徴用制度の拡大に伴ってあらわになった、国家―徴用工と事業主―徴用工関係の錯綜に対する一つの対策の意味を持つものであった。

1945年1月31日には、軍需、厚生両省によって「職階設定に関する指導要綱」が決定され、各地方長官、軍需監理部長宛てに通牒が発せられており、「勤労昂揚方策要綱」に基づいた行政指導が戦争末期に至るまで行われていたことが確認できる<sup>(39)</sup>。

戦争末期の段階において国家は、軍需会社を軍隊に見立ててその国家的性格を強調し、競争を煽ることで各種労働者の勤労意欲を引き出すことを企図し、その一方で、労働現場から生活に至るまで国家の監視の目を行き届かせようとしたのであった。徴用の国家性、企業の国家性の明確化とい

---

(37) 厚生省「勤労昂揚方策要綱に就て」『内務厚生時報』第9巻第4号、1944年4月、参照。

(38) 武井群嗣『厚生省小史』1952年、参照。

(39) 『朝日新聞（東京）』1945年2月1日付記事「職階制」を強力指導 「職分」と「身分」を明確に区分、及び、2月2日付社説「職階制に血を通はすべし」、参照。

う路線で進められてきた労資関係の再編方策は、基本的に徴用工の「名誉性」を念頭に置くものであったが、それが軍隊的な規律や国家目標の枠をはみ出すことが結局なかったということは、銘記しておかねばならない。

以上、主として1943年後半以降の国家による労資関係再編方策について検討してきた。ここでは、次のことが確認できるであろう。第1に、当該期における労資関係の再編においては、民間事業場における徴用工の不満動向が主要な政策決定の規定要因として機能していること。第2に、労資関係の再編は概ね企業経営への国家関与の増大によって図られたこと。第3に、再編においては徴用工の「名誉」が念頭に置かれていたが、それは、究極的には国家目標の枠内においてのみ許されるものであったこと、である。

### おわりに

以上、本稿では、戦時期日本における徴用制度の展開過程について、特に労資関係の視点から検討を加えてきた。最後に本稿の概括と若干の展望を示してむすびにかえたい。

日中戦争長期化のさなかにおける徴用制度の拡大は、生産現場の混乱と民衆の不満とを広範に呼び起こした。中でも1941年8月にはじまった民間事業場への徴用の拡大は、国家—徴用工という国民徴用令実施当初の政策枠を超えて、資本—徴用工という新たな文脈を持ちこむことになった。その結果、徴用は国家的名誉であるにもかかわらず、資本家の徴用工に対する扱いはまだ自由主義的で、それに見合ったものになっていない、という批判が生産現場、労務管理担当者、取り締まり当局、議会など、様々なところから生ずることとなった。こうした人々の現状認識の典拠は、総じて「勤労」の「人格性」や「名誉」を強調する皇国勤労観の理念であり、この理念は、本来消滅されなければならないにも拘わらずなおも厳然と存在している「旧態依然」の労資関係の実態を告発し、生産秩序の再編を促す方向で機能した。

徴用制度の肥大化、「根こそぎ動員」段階への突入の中で、1943年頃を境に、徴用の名誉性に見合った労資関係の再編が本格的に目指されるようになった。徴用工を使用する事業場においては、徴用工の尊厳と名誉を重んじる労務管理が追求され、生産秩序の軍隊式化と温情的な指導方針、福利厚生の実施などが理想像として提示された。国家政策レベルにおいては、「社長徴用」、軍需会社法、職階制の導入といった形で、漸次企業経営に対する国家介入を強めていくことによって徴用の「国家性」や徴用工の「名誉」を担保することが追求された。ただし、そうした方策は後になればなるほど、生産秩序の軍隊式規律化の側面を強くするものであった。

従来の徴用制度の研究では、1943年以降の制度再編についてはほとんど省みられることはなかったが、本稿で見てきたところでは、国家は徴用制度下の労資関係のあり方について多大な注意を払っており、43年以降はナショナルアイデンティティや徴用工の尊厳などをたくみに調節してこれを再編し、「生産増強」を達成しようと試みていた。その「効果」について今のところ明確な判断を下すことはできないが、日本の戦時体制が民衆への過重な負担を強いながらも敗戦に至るまで存続しえたことを念頭に置くならば、徴用制度再編策の意義はより重視されなければならないであらう。

う。

皇国勤労観というイデオロギーについては、これまでその言説の「神がかり」性と資本の側による労働強化の手段としての側面が強調される傾向があったが、本稿で見てきたように、皇国勤労観の現実化という課題は徴用工の地位の相対的向上へと結びついていた。したがって、ある意味でこの理念は（実際にそれを内面化していたかどうかは別にして）徴用工、労働者の側にとって眼前にある労資関係への異議申し立ての“回路”としての機能も有していたと言える。このイデオロギーの国家と資本に対する一定の拘束性は、やはり指摘されて然るべきであろう。

産報形骸化後の労資関係の調整方策は、このように、徴用などによる不熟練労働力の大量動員を前に労資一体の理念（産報の理念）の具体化を、一般労働者を前提とする産報とは別の形で再び模索するものであった。

国家による労資関係再編策についての生産現場の対応や民衆、徴用工という主体に与えた影響、及びその他の徴用制度再編政策との関連性については、本稿では詳しく取り上げることはできなかった。今後の課題としたい。

\* 本稿は、文部科学省平成17年度科学研究費補助金（特別研究員奨励費）による研究成果の一部である。

（ささき・けい 早稲田大学大学院文学研究科博士後期課程）

|                                                                        |  |                                                                                     |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 安全と健康実践ガイド 1                                                           |  | 安全と健康実践ガイド 2                                                                        |  |  |  |
| <b>すぐできる安全衛生<br/>マネジメントシステム</b>                                        |  | <b>現場に役立つ騒音対策</b>                                                                   |  |  |  |
| 小本和孝 監修／川上剛・原邦夫・伊藤昭好 著                                                 |  | スウェーデン労働環境基金 原編／アメリカ合衆国労働省労働安全衛生局 編<br>山本剛夫 監訳／平松幸三・中桐伸五・片岡明彦<br>車谷典男・熊谷信二・伊藤昭好 共訳  |  |  |  |
| A4判・284頁・2940円                                                         |  | A5変判・126頁・1200円                                                                     |  |  |  |
| ILOガイドライン（LOOSH2001）を原文に忠実に完訳・解説。<br>本書独自の「二つのステップ」で、マネジメントシステムを構築できる。 |  | 騒音による健康への影響、騒音制御に関する基礎的な原理を豊富なイラスト<br>でわかりやすく解説。自らの手で、今すぐ騒音対策を実施することができる。           |  |  |  |
| <b>職場改善のための<br/>安全衛生実践マニュアル</b>                                        |  | 青山秀康・小本和孝・天明佳臣・中桐伸五 監修                                                              |  |  |  |
| A4判・102頁・2100円                                                         |  | 職場の仕事や環境を例に引きながら、安全衛生の実践活動の進め方を解説。<br>具体的なチェックの視点と、その改善への討議素材をつくることができる。            |  |  |  |
| <b>人間工学チェックポイント</b>                                                    |  | —安全、健康、作業条件改善のための<br>実践的で実施しやすい対策—                                                  |  |  |  |
| 国際労働事務局（ILO）編集／国際人間工学会（IEA）協力／小本和孝 訳                                   |  | A4判・300頁・1995円                                                                      |  |  |  |
| 実際のハウ・ツー対策をチェックポイントの形で128項目選んだ。<br>安全衛生管理者・安全保健担当者向けの、実践的な改善手引き書。      |  |  |  |  |  |
| 財団法人 労働科学研究所出版部                                                        |  |                                                                                     |  |  |  |
| 〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14 TEL 044-977-2125 FAX 044-976-8190         |  |                                                                                     |  |  |  |
| E-mail: shuppan@isl.or.jp URL: http://www.isl.or.jp/ （価格は税込）           |  |                                                                                     |  |  |  |