

## 日本労働年鑑 特集版 太平洋戦争下の労働者状態

The Labour Year Book of Japan special ed.

## 第二編 兵力・労働力の動員とその配置

## 第六章 戦時労務動員諸政策とその立法措置

## 第二節 国民徴用令とその改正

## 国民徴用令

国民徴用令は一九三九(昭和一四)年六月の国家総動員審議会においてその要綱が審議され、同七月閣議決定により公布施行されることになった。この制度は国家総動員法第四条の規定にもとづくもので、そこには次のごとく述べられている。

第四条 政府は戦時に際し国家総動員上必要あるときは勅令の定むる所に依り帝国臣民を徴用して総動員業務に従事せしむることを得、但し兵役法の適用を妨げず。

元来この第四条は一九三八年四月の国家総動員法公布によつてはじめて登場してきたものではなく、すでに一九一八(大正七)年制定された軍需工業動員法に政府が戦争目的遂行のために兵役にある者もしくはあらゆる者を召集または徴用して国またはその管理する施設において行なう業務に従事させることができる旨の規定があり、これが国家総動員法の制定にあたり、軍需工業動員法の廃止とともに第四条の規定となって現われたものである。ところで、日中戦争勃発以来軍需生産力の確保、生産力拡充等のために労働力に対する需要は急激に増大したが、一方中堅勤労青年が多数第一線に動員される等のことがあって、その充足が著しく困難となつてきていた。とくに技術者や熟練労働者の充足については、不当な引抜きによらなければそれがほとんど不可能な状態にたちいたつたのである。しかもそれが、軍需労務第一主義を標榜して職業紹介機能の発揮にかなりの努力を傾注したうえでの結果であつたので、ついに国家総動員法第四条の発動による国民徴用令の制定を必要とすにいたつたのである。同令(法令条文については「日本労働年鑑」一九四〇年版参照)は国の行なう総動員業務について、職業紹介所のあつせんその他募集の方法によつて目的を達しえない場合において、技術者または労働者を徴用し総動員業務に従事させることとしたものであり、国民登録の要申告者中から厚生大臣の権限によつて徴用しうることとなつていた。この国民徴用令を最初に適用したのは、一九三九年七月満州および中国大陸方面における陸軍関係の建築作業に従事する建築技術者八五〇人に対してであつて、その後情勢の緊迫化に伴い軍作業庁はもちろんのこと、やがて民間における軍管理工場に対しても徴用による労務の強制配置を実施するのやむなきにいたつた。

まず、一九四〇年一〇月の同令改正によつて、従来国民登録の要申告者に限りこれを徴用する建前になつていたものが、軍事上とくに必要あるときは要申告者以外のものをも徴用できることとなり、また国の行なう総動員業務のみならず政府の管理する工場、事業場にも徴用ができることになつた。これにひきつづき一九四一年一二月同令は再び改正された。その要点は被徴用者の従業業務を拡大し、国の行なう総動員業務、政府管理工場等のほか、さらに必要ある場合は厚生大臣の指定する工場事業場(指定工場)の総動員業務にも従事せしめうることとし(第四条二項)、他面被徴用者をして安んじて総動員業務に精励させるため、業務上の死傷病の場合または徴用による家

族との別居等特別の事情がある場合、その生活困窮を救うため、本人または家族にたいする扶助規定を設け(第一九条の三)るなど、太平洋戦争勃発の新事態に対処して徴用制度の充実を図ったのであった。ところで、すでにたびたび述べたように徴用によって労務の調達を行ないうる場合は、通常の方法をもってしては必要労務の充足が困難な場合に限られている。徴用は労務充足の非常手段であり、したがって、徴用による者の労働意欲と徴用によらずみずから進んで希望工場に就職した者のそれとの間にかなりの隔りがあったことはいうまでもないことで、当時徴用工の能率が上がらない理由として、次の三つの点が指摘されていた(東洋経済新報社「日本経済年報」一九四二年第四輯、五一号)。

まず賃金の問題であるが、……最近の徴用工は大部分未経験工であり、各工場、事業場所定の初給賃金が給される訳だ。三ヵ月経てば経験工となって、幾分賃金は引上げられるがその場合でも、その支給される賃金は極めて安いものである。徴用工が二〇歳前の青少年である場合は殆んど問題がないが、三〇歳前後の転廃業者の場合は問題が相当複雑だ。支給賃金だけでは到底その家族の生活までも維持することはできないからだ。勿論かかる場合に対処するため、徴用令は補給金制度を設けている。すなわち、徴用工のうける賃金が前職の収入に劣る場合はその差額だけを補給することになっている。もっともこの補給の最高額は賃金と合計して一五〇円までと制限されている。従って前職においていかに多額の収入をえていても一五〇円以上の収入はなくなる訳だ。だがここに注意すべきは、前職における収入調査が困難な場合が相当多いことである。特に小商工業者乃至日雇労働者等の場合にそうである。警察の手を通して調べるのだが、なかなかうまく行かない。そのために徴用工と会社当局者との間に面白からぬ空気が醸成される場合も少なくないといわれている。……

第二は訓練不足の問題である。徴用工が工場に配属されれば工場管理者はこれを寄宿舎に收容し、その日から賃金の支払を開始せねばならぬ。厚生省はこの徴用工に対して三週間乃至一ヵ月の団体訓練を施したる後現場に配置するよう各工場主に通牒を發しているのであるが、この通牒をまもらず即日現場に配置する者もある。現に労務管理の不行届で有名な某造船会社のごときは翌日から現場に出して徴用工を使用している。団体訓練が欠けている上に、工場の作業規則に馴れないため、徴用工の能率は著しく悪い。徴用工の不能率の声はかかる工場において主として発せられるのだ。この反対に日本曹達のごとき徴用工の訓練に成功して極めて好成績をあげている会社もある。勿論何れの会社といえども訓練の必要を感じていない訳ではあるまい。ただ徴用期間が二ヵ年という短期間であるため、長期訓練を施しては、実際これを利用しうる期間が著しく短くなることを惧れて訓練を施さないのであろう。……

[第三に]徴用工が能率をあげえないのも、徴用の期間が二ヵ年という短期間に限られており、徴用期間満了後の見透しについても何ら明確な指示が労務者に与えられていない上に、徴用解除、処罰等が困難なため、労務管理が思うように行かないためであるといわれている。従ってこの徴用工をして十分能率を發揮せしむるには、この制度の臨時應急的性質を除去し、真の長期戦に相応しい徴用工をして、その処に安んじて働き企業責任者をして合理的にこれを活用せしめうる制度に改変せねばならぬ。持永厚生省勤労局長はこの点に関し、労務対策座談会において次のごとく語っている。「それでこういう対策をとったのです。被徴用者で非常に家庭上困る人は帰してもらおう。また家族と離れおつていろいろの関係で困るという人はその工場の近くに住宅を借用させて住宅費の補給もする。そうして一緒に家族と生活して労務者になる。そういう特別の方策を講じてもらって、一年乃至二年延ばすことにしました。今後は多くの工場についても、何れ延長の問題がおこります。」

さらにその後、一九四三年七月同令の改正が行なわれた。この改正は主として同年一月の生産増強勤労緊急対策要綱に示された国民徴用制度の刷新強化方針にもとづくものであって、次のような内容をもつものであった。

一、従来徴用は職業紹介機関その他募集の方法により所要の人員を確保できない場合に限り実施する建前であったが、これを改め、徴用は国家の要請にもとづき総動員業務に従事せしめる必要がある場合に行う旨を明にし(第二条)、

二、被徴用者全員一体の態勢を現わすため事業主をも徴用し(第七条の四)、

三、適正なる徴用詮衡基準を定め(第七条の二)、

四、徴用期間の延長、更新等徴用の変更に関し必要あるときは厚生大臣が自らその変更をなしうる旨の規定を追加した(第一三条二項)、……

日本労働年鑑 特集版 太平洋戦争下の労働者状態

発行 1964年

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 東洋経済新報社

2000年2月22日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 特集版 太平洋戦争下の労働者状態【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---