

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.

第三編 賃金と賃金統制

第三章 賃金統制の展開過程

第四節 労働時間

まず戦時中の労働時間の推移を示すと第55表のごとくである。これは、実際に就業した時間(早出・残業・遅出・早退を加減したもの)であって、休憩時間をも含む時間である。労働時間は戦時中、徐々にではあるが一貫して増大していった。

労働時間の増大傾向に対してはすでに「軍需品工場ニ対スル指導方針」(一九三七年一〇月、厚生省社会局長指示)、「軍需品工場ニ於ケル交替制実施ニ関スル件」通牒(一九三八年八月)が出され、過長労働時間の抑制と交替制の奨励がなされたがいっこうに効果はあがらなかった。一九三九年三月には工場就業時間制限令が公布され五月から実施された。これは、金属、機械器具工業の、工場法適用工場において男子労働者(一六歳以上)の就業時間を一二時間に制限し、さらに毎月最低二日の休日を設け、一日の就業時間が六時間を越えるときは最低三〇分、一〇時間以上のときは最低一時間の休憩時間を設けることを義務づけたのであった。もともと右の時間制限には例外規定があって、交替制または業務の性質上とくに必要のある場合には、届出によって一二時間以上就業させることができた。今回制限令が実施された時点における機械器具工業の規模別の労働時間の実態を示せば、第57表のとおりである。就業時間一二時間を上回る労働者は全体の六・二%ほど存在した(注1)。先にあげた平均の数値では就業時間は一〇時間三六分であり、機械器具工業の平均をとっても一〇時間四七分であるが、この表によればむしろ一一～一二時間に最も分布が集中している。この産業での支配的な就業時間は一時間以上二時間未満であった、といったほうが適当であろう。なお、この表について注目すべきことは、大規模工場の方が過長労働が多くみられたということである。五〇人未満の小工場では一八時間を越えて就業した労働者は皆無であった。

ところで、その後右のような詳細な統計がないので残念ながら立ち入った分析はできないが、右の事情を念頭において第57表をみると、工場就業時間制限令の実施後もその効果はほとんどなかったと推定できる。就業時間は一貫して増加しているからである。同制限令も一九四二年一月に若干緩和され、さらに労働力不足が一段と深刻となった一九四三年六月には撤廃されてしまった。同時に、工場法戦時特例が公布され、女子および年少者の就業時間、深夜業および休日、休憩に関する工場法の保護規定は、厚生大臣の指定する工場については適用されないことになった。就業時間についていえば女子および年少者は従来一時間以上を越えて就業させることはできなかったが、このようなゆるい制限もとり払われたのである。月二日の休日も停止され、女子の夜業も許されることになった。軍隊にならって一週間は、まさに「月月火水木金金」となったが、実際に月当たり就業日数はそれほど影響を受けなかった(第58表参照)。実際の就業日数は、このような公式の統計よりもかなり下回っていた。第59表は軍需省の調査になる四千工場の賃金台帳からとった数値であるが、これによれば就業日数は著しく悪かった。「大部分の労働者は休日の不足を簡単に欠勤する

ことによって解決していた」(注2)事実、欠勤は労務管理上もっとも深刻な問題であった。一九四二年一〇月に行なわれた重要事業所に関する調査によると欠勤率は平均一四・一九%であった。新規徴用工と女子労働者の欠勤率はとりわけ高かった。なお、この調査は某大工場(従業員数一万人以上)の欠勤率が実に二四・五%であったということを報告している。欠勤率を一〇%以下に保つことが目標とされたが、むしろそれはしだいに増大していった(第60表・61表)。

一九四五年になると、空襲の激化や食料事情の悪化のために欠勤は著しく増大した。労働者は食糧買出しのため工場を休まざるをえなくなった。爆撃による罹災や交通機関の破壊が出勤を不可能にしたことはいうまでもない。なかには高い賃金を求めて臨時に日雇労務をやるために欠勤するものもあったと推測されている。(注3)だが、理由のない高い欠勤率は、疲労の増大や健康の破壊に対する労働者の「自己保全的」対応の現われとみなすのが適当であろう。欠勤防止のためには従業員の家族訪問など労務管理上いろいろの手が打たれた。

政府の交替制奨励にもかかわらず、それはたいした普及を示さなかった。重化学工業の大部分は一交替(一〇時間制)であって、二四時間操業はおろか二交替制さえ採用された例はごくわずかであった。なぜ生産増強が叫ばれたにもかかわらず、二交替、三交替制が採用されなかったのか、理由は簡単である。原材料と経験労働者とが不足していたためである(注4)。若干の工場では一九四三年半ばごろから二交替制が採用された。なかには能率が悪いので採用を中止した工場もあった(注5)。一交替制は午前七時から午後五時までが所定時間で、その後一、二時間残業を行なうのが普通であった。二交替制の場合には企業によってまちまちであったが、中部地方では、(イ)一部は午前七時から午後五時まで、二部は午後五時から同一一時まで、(ロ)一部は午前七時から午後七時まで、二部は同七時から翌朝七時まで、の二つのしかたがみられた。(イ)の方法は愛知時計、愛知航空機、大隈鉄工、岡本工業によって採用されていた。これに対して住友金属、日本楽器、日本特殊陶器、矢島工業等では(ロ)の方法がとられていた(注6)。

(注1)機械・器具工場における長時間労働の実態について、一労働者は次のように語っている——「例へば、朝七時二〇分に出勤する。それから夕方五時までが、定時間ですが、その後は残業になり、それからまた翌日の定時間までぶっつゞけ、家から持って来る朝飯を食ってから、また晩の五時までやる。すると三六時間の労働時間が三八時間八分になり、都合、三時間ばかりの歩増しがつくのです。それをやらなければ、実際われわれの生活は立たない。自分の身体が衰へるのはわかってゐるけれども、そんなことはいつてゐられないから進んでやる。やる奴は一週間に四回もやる。だから倒れる。私らの「倒れる」は、死んでしまふことです。」(「社会政策時報」二〇三号「工業従業員の健康問題座談会」、大河内一男「労働政策に於ける戦時と平時」東大経済学部編「戦後日本経済の諸問題」(一九四九年)二〇六ページから引用。

(注2)コーヘン、前掲書、一〇六ページ。

(注3)大橋静市「生産責任者と勤労責任」(「東洋経済新報」一九四五年一月、第二一五三号)、コーヘン、前掲書、一〇九ページなど参照。

(注4)コーヘン、前掲書、一一四ページ。

(注5)一例をあげれば「日本無線の三鷹工場の工場長は、二交替制が放棄されたのは能率が低かったからであるが、それは従業員が煖をとるために、火鉢の周りに集まらねばならなかったという事実にもとづくものであった、と云っている。」コーヘン、前掲書、一一五ページ。

(注6)「労務管理の実情を視る」(「東洋経済新報」一九四四年二月五日、第二一〇八号)。

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>)
