

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.

第四編 労働強化と労働災害

第一章 強制労働と労働強化

第一節 能率の低下

第二次世界大戦中、代表的な軍需産業であった鉄鋼業における労働の実態について、J・B・コーヘン「戦時戦後の日本経済」は、次のような二つの報告書を引用している。

第一は、鉄鋼統制会のそれであり、同統制会は、「労働者の個人的能率」の低下のおもな原因として、(1)食糧の不足、(2)輸送の不足、(3)住宅の不足、(4)空襲の危険と空襲による欠勤、(5)家族の疎開と長距離通勤、を指摘したうえで、こう論じた(邦訳「戦時戦後の日本経済」下巻、一一九ページ)——「食料の不足は労働者の能率が落ちた最大の要因であった。労働者には特別の食料割当が与えられており食事も若干提供されていたけれども、なお食料買出しに出掛ける必要があった。……そのうえに、鉄鋼業においては組単位での仕事が非常に重要であるだけに、基幹工または経験労働者が欠勤とか応召とかによっていなくなれば、組全体の能率が著しく低下するのである。これは極めて深刻な事情であった」と。

第二は、大同製鋼の報告書である。日本の鋼塊生産量は、労働者一人当たりにして、一九四一年から一九四四年までの間に、ほぼ五分の二に減少したが、これは、けっして労働強化がみられなかったことを意味するものではない。大同製鋼神崎工場の場合についてみてみよう(前掲書、下巻、一一八ページ)。すなわち、手動圧延機による高熱作業に代表されるような作業環境のもとでは、「急激に労働力が不足すれば(疾病、食料の不足および移動により)、これを補充するのは困難なのであるが、それというのも絶対数よりも労働者の経験がものをいうからであって、絶対数ではそう大きな破綻は示さなかった。このようにして不適格な労働者をもって補充した結果、製造能率はほとんど増加しなかったのであり、そのため、われわれは一九四三年以降作業時間の延長によって労働強化をはかったけれども、能率はだんだん低下し、しかも、この傾向は昨年来(一九四四年)からは勤労精神の喪失と頻繁な空襲の恐怖とのために極端になっていった」のである。

一方、鉄鋼労働者もまた当時を回顧して、次のように記録している(日本鋼管鶴見製鉄所労働組合編「鶴鉄労働運動史」一九五六年刊)。

太平洋戦争が始まると、工場は戦争一色にぬりかえられ、労働者は一日十二時間労働でそのうえ、残業、残業で、一カ月にろくに休みもなく、それを休めば、会社には、家庭訪問係がいて、家にまでやってきて、なぜ休んだかを調べられたものです。なかには、低賃金をうめるために休んでアルバイト稼ぎをやり、運わるくみつかって警察の豚箱にほうりこまれた者もありました。

もちろん、このような事態は、鉄鋼業だけに特有の問題ではなかった。すべての産業部門において、青壮年男子労働力の不足、それをカバーするための労働強化、「勤労精神」高揚運動……こうした状況が展開され、一步一步、破滅の淵に近づいていったのである。たとえば、「旭電化工業株式会社社史」(一九五八年刊)の第七節「時局の急迫と労務問題」は、次のように述べている。

労務者は不足するだけでなく年齢構成は老年化する。一方生産はますます急がれるので……もはや工場内の徹底的重点操業を行い、他係への労務転換あるいは援助を行う以外に道はなかった。その頃、問題は単に人員の不足だけでなく、労務管理そのものが難しくなった。有機合成部門では次のように述懐している。

本邦現在における銃後を思ふに労務管理の困難なる今日より甚しきはなかるべし。……工員と膝を交へて数日間に亘って連日懇談を行ひ、……要は一致協力社業を通じて国恩に報ずる態勢を完成し全員一団となって国家総力戦を勝利に導くため全能力をあげるのみである。

従業員の身の上相談に応ずるために工場内に人事相談所を開設したのは、一七年（一九四二）九月であった。工場長、事務部長、人事課長らがこれに当り、むろん相談事項については絶対に秘密が守られた。……戦争はようやく長期戦の様相を呈してきたので全国的に社長重役等の「陣頭指揮」の運動が展開された。大日本産業報国会が中心となり、各統制会もこれに協力した。……にもかかわらず、やはり労務者の絶対的な不足はどうにもならない。新聞広告、立看板、ポスターなどで募集し或は他府県にまで出張募集したが集まらない。……

在郷軍人尾久工場分会は一六年（一九四一）一月に発足して、早速未教育補充兵の教育が行われ、国民兵役にあるものの訓練も翌年中頃から始まった。これが人員不足に及ぼした影響も決して小さいものではなかった。……このため暫定的に定員を最小限度に抑えて、定員以下で所定の作業を遂行した場合は不足人員分の報酬を実際の作業者に褒賞として加給するような方法もとられた。或は臨時昇給によってその労に報いた。それでも、なかなかうまくいかない。残業による過労は事故の原因ともなり、能率低下の原因ともなる。

一九年（一九四四）に入ってから、高度晒粉（ハイテスト）は軍の要望によって急速に増産対策の確立を迫られた。……当社は労力の点で如何ともし難い限度にきていることを説明し、相模海軍工廠の工員五〇名の来援を条件として増産計画を引き受けた。勤労報国隊ですらこれを求めることがほとんど不可能な実情であった。

相模工廠の工員は一応来援したものの、都合によって間もなく引き揚げた。「時局下労働強化に伴う欠勤増加を防止し、併せて生産増強を目的とし」た戦時勲励に対する諸手当が支給された。七、八月の両月は出勤競争を実施したが、それでも出勤率はやっと八九・二%に達したにすぎない。欠勤者の半数は無届欠勤である。当時は責任感の欠除、規律の弛緩と見る向きもあった。すでに強壯者は応召し、高年齢者と女子のみが残っている。「生産増強の鍵を単に人員不足に藉口せず、与へられたる人員を十分に活用監督、最大の能力を発揮せしむるやう努力すること」こそがむしろ切実な問題となった。もはや男子の労務補充は絶望に近い状態となった。……次から次へと掲示を出して士気高揚をはかり、或は時局を認識せしめるため雑誌「産業戦士」を配布した。

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

