

364-Mo45-3ウ

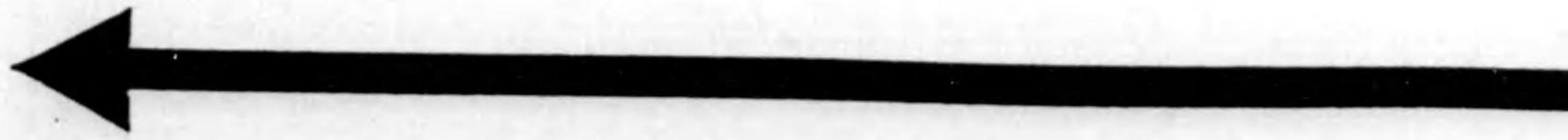


1200500739629

364  
45



始





364-M045-37



1200500739629

254

45

)



364  
No 45  
3



九州帝國大學教授  
經濟學博士  
森 耕二 郎 著

戰時社會政策



富山房發行



Ad  
A01



## 序

戦時下に於ける我國社會政策乃至勞働政策の全貌を、なるたけ簡易なる形に於て、分析解明しようとしたのが本書のもつばら意圖するところである。

高度國防國家の經濟政策の最高目標が偏へに軍需生産性の昂揚に置かれてゐることは今更云ふまでもない。戦時社會政策の直接的に目指すところまた齊しく右の軍需生産力の擴充に參畫するに在り、しかも強力なる國家統制の下に置かれてゐることが戦時社會政策の著しい特色ではないかと思ふ。社會政策がその國の經濟政策の恐らくは主軸的一翼の務を演じつつあること今日の如きは未だ嘗て見ないところである。それは當に社會政策の變貌であり、發展である。最近に於ける我國の戦時經濟政策にして、勞力を中心として旋回する社會政策的、勞働政策的問題を抜きにして、考へられるものが果して



序  
あるであらうか。大東亞共榮圈の確立、進展に伴うて、かかる意味にこの社  
會政策の昂揚、その重要性は愈々加重するであらうことが期待される。

本書は右の如き主旨の下に、我國戰時社會政策的諸問題の意味、その進展  
過程を、平明、簡易に、敘述しようとの企にほかならないがゆゑに、もとよ  
り學問的に世に問はるべきものではない。一般人士の我國戰時社會政策的諸  
問題に對する興味と理解とに、幾分なりとも、資することが出来るならば著  
者望外の幸とするところである。

因に本書下卷に於ては、第二篇、勞働力の保持、培養に關する諸問題、第  
三篇、勞働組織、勞働管理、勞働能率等々に關する諸問題を取扱ふつもりで  
ある。

昭和十七年四月六日

著者 識

## 目次

緒論……………三

第一章 戰時社會政策の性格・課題……………三

一、序……………三

二、戰時社會政策の性格……………六

三、戰時社會政策の主要課題……………一五

第二章 勞働統制の進展・整備……………三

一、序……………三

二、戰時勞務統制法の進展……………一五

第一篇……………三

第三章 勞務者需給の調整……………三

一、序……………三  
—勞務の適正配置—

二、勞務者需給の状態……………三七



三、勞務者の適正配置……………四六

四、勞務動員計畫……………五一

五、勞働配置に關する基幹法令……………六二

第四章 勞務者給源の問題……………六〇

一、序 言……………六〇

二、産業別による給源の方向……………六四

三、勞務給源……………六八

第五章 勞務者移動問題……………六九

一、序 言……………六九

二、勞務者移動狀態……………一〇四

三、勞務者移動原因……………一二三

四、勞務者移動防止策……………一三五

第六章 熟練職工の問題……………一五〇

一、序 言……………一五〇

二、二種の熟練工……………一五八

三、熟練工養成對策……………一六八

四、熟練工勞力の培養……………一六三

第七章 青少年勞働問題……………一七〇

一、序 言……………一七〇

二、青少年工の進出……………一七二

三、青少年工對策……………一七九

第八章 女子勞働問題……………一八二

一、序 言……………一八二

二、女子勞働賃銀……………二一七

三、女子勞働者對策……………二二三

第九章 轉失業問題……………二二七

一、序 言……………二二七

二、中小商工業及びその轉失業の情勢……………二三〇



戰時社會政策（上卷）

目次

三、轉失業對策……………

（以上）

三



緒論

第一章 戦時社会政策の性格・課題

一 序言

我國戦時經濟體制の登場及びその進展に伴ひ、社会政策の性格、相貌が漸次變化するに至つたのは自然であるであらう。準戦時體制から戦時體制に這入り、更に高度國防國家の建設の段階に至るに従ひ、戦時經濟を圓滑に、效果的に運営せしめんがために、或る人々の豫想を裏切つて、さまざまの戦時社会政策乃至勞働政策がそれからそれへと實施せらるるに至り、社会政策の昂揚、その重要性は正にこの時代の言葉であるとも云はれ得る程である。



而して右の諸種の社會政策的立法、施設はその直接の主要目標を他の經濟政策と同じやうに、軍需生産力の擴充に置くこととなり、それがためにその性格について、從來の自由經濟時代の社會政策のそれとは自ら異なるべき諸點を具有するに至つたことはあやしむに足りない。從來の社會政策の重點は分配政策にあつたが、現今の戰時社會政策のそれはむしろ生産政策にあるとなすが如きはその主なる例である。或はまた社會政策の勞働政策化と云つてもいゝかも知れぬ。

更に社會政策實施の方法の變化の觀點からして、社會政策の性格が一大變貌を受けるに至つたことを見通してはならない。即ち社會政策に對する國家統制の強化これである。從來の社會政策に在りても、勿論若干の程度に於て、國家の直接的なる干渉、監督が行はれたのであるが、併しそれらは概ね私的企業の自主性を通じて行はれるにとゞまり、國家が直接的にその權力を以て社會政策的、勞働政策的立法の下に自ら各種の施設を行ふことは殆んど例外に屬してゐたのである。

然るに今や戰時經濟體制下に在りては、勞働統制の名の下に、現下の高度國防國家の要

請に基いて、凡ゆる社會政策乃至勞働政策事象を、廣大なる國家權力の發動によつて、全面的に直接的に統制せざるを得ないこととなつた。從來の社會政策を、この意味にて、自由主義的社會政策と云ふならば、現今の戰時社會政策は正に統制的社會政策と云はるべきである。

以上見る如く、戰時社會政策の特徴的なる主要モメントとして吾々は、

(一) 直接的なる生産性の昂揚

(二) 國家權力による直接的全面的綜合的施設、統制の二つを擧げることが出来ると思ふ。

戰時社會政策の究極目的が軍需生産力の擴充を通じての高度國防國家の建設に在り、而もそれが達成には凡ゆる國家權力を動員せざるを得ない以上、私的企業の獨立性、利潤の自主性に制限の加はるべきは當然であるが、それと共に、嘗つては一個の商品の如くに取扱はれた勞働力は今や國家の貴重なる人的資源乃至生産要素（むろんこの言葉は限られた意味にて使用するにすぎない）として國家がその至上目的達成のために、それに對し凡



ゆる干渉、管理、統制を加へるに至るべきは戦時経済の圓滑なる運行のため當然の成行である」と云はねばならぬ。

## 二 戦時社会政策の性格

所謂自由主義時代に於ける社会政策の概念如何については様々の所説があるが、その最も代表的なるもの乃至傳統的通説とも見らるべきものを要約すれば凡そ次の如くなるであらう。

『社会政策とは現今の資本家的生産關係を支持しつゝ、それが分配過程に於て特に生起するところのもろもろの弊害をば國家の權力によつて可及的に除去せんとするさまさまの方策、施設の謂である。』それは、つまるところ、勞資二階級間の利害の調和にあり、結局に於て資本主義營利原則の支持に在ることは云ふ迄もない。而して右規定は嚴密なる意味に於て決して十分なりとは云へないのである。

この分配政策としての社会政策概念はそれ自體はもちろん生産政策（狹義の）ではない

にしても、生産政策に根源的に規定せられてゐる乃至はそれに包攝せられてゐることは否定できない。即ち社会政策は上位概念としてつねに經濟政策一般乃至生産政策を有つ。生産力の發展（具體的には利潤の支持高上）に支障を來すが如き社会政策は、それゆゑに、在り得ないわけである。歴史的に見ても行き過ぎたる社会政策はつねにその國の經濟政策、生産政策の進展によつて訂正される。第一次歐洲戰役後に於ける獨逸の例はその著しいものである。

むろん右の社会政策概念規定については、様々の異説があり得るし、更にまた統制經濟の進行に従ひ、社会政策的內容の變質化に伴ひ、右の概念規定に飽き足らずしていろいろの批判が起つて來た。

例へば我國の大河内一男氏によれば社会政策は従來自由經濟社會に於ける『上からの』、『外からの』社会弊害に對する干渉として解せられ、經濟の自己法則性に對してはそれを拒否するものとせられて來た。併しそれはおかしいとせらる。更に氏は社会政策を分配政策と規定して經濟政策に對立せしめ、これを生産政策と並列せしむることに疑問を持たれ



社會政策はその基本部分に於て生産政策の一部と看做され得ないであらうかと問はれ、例へば労働者保護に於て典型的に見らるゝ如くそれは本来分配政策であるよりは先づ生産政策と稱するべきであらうと、主張される。自由經濟社會に在りては本則的に分配過程を通じない生産政策としての社會政策はあり得ず、生産過程に於ける各種の勞働力保護對策もつまるところ分配過程に於けるそれに外ならない、そしてまた生産政策に對立するが如き分配政策などもともとなり得ないと思はれるのであるが、それは兎も角、生産過程に在りて直接性に於て、勞働力の保全・培養の問題が課題せらるゝこの統制經濟社會の進行下に於て、大河内氏の提言はまことに注目し値すべく、意義深き主張なるは否まれない。實際上社會政策の生産的性格を無視して戦時社會政策の昂揚はあり得ないからである。(なほこの點について深く這入ることを茲では許されない。生産の意義、その廣狹二義、價値か財貨生産か、生産と分配との結びつき『外的なるもの』と『内的なるもの』との聯關等甚だ興味ある問題の解明が此の際前提せられねばならぬ)。

さて私的統制經濟の段階から準戦時經濟體制——戦時經濟體制——高度國防國家體制へ

と我國産業機構の基點が轉移するに及び、國家總動員法の發動並びにそれに基づく數々の經濟・勞働統制法規が發布・實施せらるゝこととなつて、社會政策そのものゝ實質的内容が漸次變質し來つたことを吾々は認めざるを得ない。従つてまた社會政策概念が從來の自由經濟社會のそれとは異なる性格を有つに至つたことは、前にも述べた如く、素より當然である。

然らばこの高度國防國家建設の段階に於ける我國戦時社會政策の特質、性格とはいつた如何なるものか。己にさきはその主要なるものについて若干の言葉を費したが、茲ではやゝ仔細にそれを分析することゝしよう。

(一) 戦時社會政策の究極的目標が勞働力の適正配置、勞働力の保全・培養、皇國精神に基く勤勞新體制、組織、勞働能率の増進等々を通じての勞働生産性の昂揚、具體的には我國軍需生産力の擴充に在ることは云ふ迄もない。自由經濟社會に於ける嘗つての社會政策も生産政策を離れてのそれでは當然あり得ず、分配を媒介としての生産政策であつたと云ひ得るのであるが、更に言葉を換へて云へば、生産政策に規定せられたる分配政策であ



つたと云ひ得るのであるが、今や直接的に生産政策としての社會政策として、或は生産的労働政策として、その色彩を濃厚にし來つたと云つていい。

併し乍ら茲に注意を要するのは、この場合に於ても、社會政策は全く分配政策を抜きにしてしまつたとは云ひ得ないことだ。その重點が分配政策から生産政策へ轉移するに至つたと云ふだけである。現資本主義社會が存続する限り社會政策が全く生産政策になり切つてしまふなぞ想像し得られない。勞賃の問題はいまなほ、否大いに、戦時社會政策、労働統制の主要なる部分を占めてゐる。むろん勞賃それ自身が漸次労働力の對價としての性格から脱却し、貴重なる勤勞の報酬としての性質を帯びつゝあることを認むるに吝さかではないが。

従前の自由經濟社會に於ては、産業の軍師である(總)企業家は労働力の維持・培養と云ふもそれを利潤に對する賃銀以外のものとして何等考へる所がない。労働力の培養による直接的なる生産力の發展など、全體的に見て、少くも考慮するところがない。而してこの現段階に於てもなほこの法則、態度が全く拂拭さるゝに至つたとは云ひ得ない。

要するに戦時社會政策の性格を問題とする場合、分配政策的要素を抜きにして、生産政策との同一性のみを性急に語るのは大なる危険を冒すものと云はねばならぬ。

(一)戦時社會政策の特徵的な性格の一つとして、次に擧ぐべきは、社會政策、労働事象に對する國家權力の、(1)直接的なる、(2)全面的なる、(3)絶對的な發動・行使である。

(1) 従前の自由主義時代に在りては、主として分配を通じての、そしてまた企業家を通じての社會政策が本則的なものであつたが、今日に於ては、主として生産政策に關聯して國家が直接的に労働現象に干渉・管理・統制することが特徴的である。勿論前にも觸れた如く、分配問題としての勞賃の問題にかゝわらないと云ふわけではないが、それすらも生産過程に於ける一生産要素——勤勞に對する報償としての性格が昂揚されてゐる。況んや當面の主なる労働現象にして國家權力が直接的にその上に發動せざるものはないと云つていゝ位である。例へば労働の需供調整は従前は企業家の自由活動に委されてゐたが、今日に於ては、労働力の適正配置の問題として、殆んど全面的に政府が直接的に處理・統制することゝなつてゐることは周知の如くである。



(2) 従来の社会政策に在りては、概ね個別資本、個々企業を通じての個別の社会政策的施設、方策がその主なるものであつたが、いまや全面的統一的なるそれへと變移しつゝあると云へる。我國一體の（更に日滿支、東亞共榮圈一體の）なる統制經濟の進展に即應するものである。個々の企業、工場に於ける勞務現象の改善、改革なのではない。國家の綜合的一體の見地からのそれが正に問題なのだ。勞務動員計畫・勞働力の配置など端的にこのことを物語る。

(3) 更に以前に在りては、勞務事象に對しての國家權力の行使、干渉、管理、統制と云ふも相對的であつたが、いまやそれらは絶對的であると云ひ得るであらう。このことは勞働統制の強化の言葉で以て現はし得るが、この國家權力の發動の絶對性については、國家總動員法の發動によつて克く示される。將來ともこの傾向は益々強めらるゝであらうことを吾々は豫期せねばならぬ。

(三) かやうにして戦時體制下に於ける社会政策活動の領域は愈々擴大せらるゝことゝなつた。勞働力の適正なる配置の問題の如きは、従前に在りては個々の企業の自由活動範

圍に屬したのであるが、現今に於ては戦時社会政策の最も重要な新らしい分野を成してゐる。また勞働力の保全・培養の問題も以前の社会政策の主要課題であつたにしても、決して絶對的な要請ではなかつたが、いまや國家的要請に即應する絶對的のものとなつてゐる。

(四) 所謂自由主義的社會政策に於て、社會改善・改造の理念が全然含まれてゐなかつたわけではないが、併しそれが要素は附隨的なるものにすぎず、現資本主義的經濟機構の存續、利潤經濟の發展に寄與する限りに於ての社會政策的、社會改良的施設、方策であつたと云ひ得る。社會政策を以て現今の資本主義的社會の番犬であるとして極言した人もある。然るに今次の統制經濟社會に於ける社會政策はそれ自體生産政策の一翼として、軍需生産力擴充のために極めて重要な役割を演じつゝあると同時に、従前の自由主義的社會、利潤社會を、何等かの意味に於て是正・改造するモメントを包含してゐる——かう或るひとは主張する。

戦時社会政策の擴充、強化が支那事變の長期化に伴つて益々問題とせられ、更に大東亞戰の遂行によつて愈々その意義が強められて來たが、この統制的なる社会政策はたとひ戰



後と雖も解消され得る性質のものではない。己に戦前に於て世界經濟は、また日本經濟は幾多の矛盾を有つてをり、それが解決に直面してゐたのであつたが、經濟事象の運行は戰爭中と雖も決して休止するものではない。否むしろ、急速的に、集約的に展開させよう。今次の世界戰爭の後この世界經濟機構が従前と同じ地位に、水準に復元するが如きは夢想に近い。社會政策がかかる意味に於て次の新體制への躍進への一役割を演ずるであらうことは想像できる。併し社會政策が社會政策としてかかる新體制に對して如何なる形にて、如何なる程度にて、貢獻し得るであらうかは全く未知數に屬する。我國は東亞共榮圈確立の大業を目指して大東亞戰のたゞ中にゐる。戰時社會政策がこの意義深き聖戰の完遂、大東亞新秩序の確立に對して、ひとり生産力擴充の觀點からばかりでなく、この立場からかなり主要なる役割を負擔せられてゐることは否定できぬであらう。從來の舊制勞働秩序を以てしてはかかる大業の達成は到底所期し得られないからである。

終りに戦時下に於ては、産業の平和、國民生活の安定（ひとり物的安定のみではない）は不可欠の要請である。戦時社會政策がかかる要請に應へ得ることもまたその特徴的なる

もの一つであることを附言して置く。

- 1) 森耕二郎著『社會政策要論』六八頁
- 2) 大河内一男著『社會政策の基本問題』一五〇頁以下

### 三 戦時社會政策の主要課題

勞働の生産過程に於ける重要さについては今更茲に詳説する迄もない。併し乍らその餘りにも重要であるがためにその尊重さが得てして忘れ勝ちなのは吾々人類の歴史、わけても近世資本主義社會發達史のつぶさに教へるところである。特に失業問題、過剰人口問題のやかましき時代に於てはなほ更さうである。

然るに今次の支那事變を契機として人間勞働力が生産力の發展に如何に重要さを有つてゐるかを『過剰人口國日本』の吾々はまさまさと經驗した。この事變勃發初期の段階に在りては、金（貨幣・資金）の問題が最も重大なるものとせられたが、管理通貨制度の具現化、對外貿易、金融關係の遮斷、更にインフレーション防禦の好結果のため、この問題は



さしたる支障なくして今日に至つた。次の段階に至つては物の問題が、資源の貧困、物資、資材不足の問題として立ち現はれた。然るに金の問題、資源の問題と雖も、結局に於て、かゝる現下の世界ブロック形式の下に在りては、人間労働力の量的質的向上に歸着せざるを得ぬ。而していまの段階に於ては労働力の問題が、即ち可及的多くの労働總力量の獲得及びその質的向上の問題が、勞務供給源の問題として、勞務者移動の問題として、労働力の保全・培養の問題として、我國技術水準高昇の問題として、我國戰時經濟政策の中樞課題としてクローズアップせらるゝこととなつた。まことに我國戰時經濟體制の基底は、金から物へ、更に労働への順列を以て進行し來つたと云つていゝのである。

わけても我國の如き資本（金）蓄積の尠く、天然資源の乏しき國に在りては、資本、資材、労働の生産の三要素のうち特に比較的に恵まれたる労働人口に頼らざるを得ないのは當然であらう。嘗つての過剰人口はいまや生産力擴充の前には偉大なる武器となつて立ち現はれて來たのであるが、いまや過剰人口どころではない、労働人口の不足が吾國戰時労働界の現下の目標となるに至つたのである。事變前人的資源の重要性を認識せず、徒らな

る労働力の早期消耗を無反省的に行つて來た我國産業界は、現下軍需生産力の擴充問題に直面して、何はさておき、労働人口の不足、労働給源の確保に日夜頭を悩まさざるを得ざる羽目に立ち至つた。現今の我國戰時労働問題、社會問題の殆んど全部は、この労働力の獲得、調整、その保存の問題を中心に旋回してゐるのである。

労働力の量的確保の問題と相並んで、その質的向上の問題もまた我國戰時社會政策の課題の一たるであらう。單に一般労働力の保全・培養の問題をのけて、我國科學技術水準の向上は、科學的發明、發見のほか、熟練職工の獲得、青少年勞務者の成年工への短期養成等々の問題として、正に我國勞務對策の一課題たるを失はない。

我國戰時社會政策の主要課題の如何なるものであるかは右の略言によつてほぼ推測し得らるゝであらう。即ちその主なるものを擧ぐれば左の如し。

- (一) 労働力の需要供給調整の問題、即ち労働力の適正配置の問題
- (1) 自然的労働人口増加策。
- (2) 勞務者給源の問題。



- (3) 青少年労働の問題。
  - (4) 女子労働の問題。
  - (5) 轉失業問題。
  - (6) 勞務者移動問題。
  - (7) 熟練職工の問題。
  - (8) 適正労働の問題。
  - (9) 勞務の需供調整機關の整備。
- (二) 労働力の保全・培養
- (1) 労働賃銀の問題。
  - (2) 労働時間の問題。
  - (3) 労働災害の問題。
  - (4) 勞務者住宅の問題。
  - (5) 社會保險の問題。

- (6) 福利施設の問題。
- (三) 労働の組織と管理
- (1) 労働組織（産業報國會）。
  - (2) 勞務管理の問題。
  - (3) 労働生産性昂揚の問題。

右に挙げたる諸問題は、つまるところ、要請せられつゝある軍需生産力の擴充に即應してこの労働力の量的獲得、増大及びその質的向上、一言にして云へば、労働總量の増加策につきる（労働力の適正配置もまた然り）。

以上の戦時社會政策的諸問題に對する分析、解明、調査、研究、施設は二三の例外を除き素より未完熟、未整備である。それは我國産業體制の特殊的發達に因るところ多きと共に、この聖戦の豫期以上の戦域、規模の擴大にも原因するところ多きことを認めざるを得ない。しかもこの大戦の長期化の豫想と共に、労働現象に對する國家統制の強化はむしろ運命的に必然的であらう。而してそれらに關する分析、研究もそろそろその緒につき、各



種の施設も漸次整備の途にあり、労働組織も産業報國會を中樞的團體として着々その發足の途を堅めつゝある。労働立法もその中核的綜合的なるものへと凝集しつゝある。吾々は、それにつけても、この高度國防國家の建設、東亞共榮圈の確立に即應すべき我國戰時社會政策の發展、確立を、將來とも、益々期せねばならぬ。

最後に右の戰時社會政策の主要テーマについて一言要約的に説明して置かう。

労働力の適正配置の問題は從來民間企業家及勞務者兩當事者の自由活動に専ら委され、職業紹介所の意義は頗る少かつたのであるが、勞務者總動員計畫の樹立に伴ひ、國家的労働統制の最も重要な一肢となり、殆んど全く國家の統制配置の下に置かるゝこととなつた。國民職業指導所の擴充強化ありし所以。

労働力給源の問題は（農村からか、青少年からか、女子からか、中小商工業者からか、果また、半島人からか、遊閑人からか）その確保の問題として現今に於ても極めて重要な問題であるが、將來に於ては、統制的産業豫備軍の形をとつて、また農業と工業との相對的關係、田舎と都市との人口比率の問題として、農業及中小商工業の再編成の問題とし

て頗る重要な意義を有つてあらう。

労働力の保持・培養の問題は従前の自由主義經濟社會に於ては、専ら民間企業家の自然活動に委ねられて來た。而も民間企業家はそれに對して絶對的の要請を持たず、たゞ相對的なる關心を持つにすぎなかつた。然るにいまやさうではない。軍需生産力擴充の急迫を告ぐる今日、而も労働力の相對的不足の折柄、労働力の保全・培養は國家の積極的直接的なる要請となるに至つた。

労働組織が自由主義的労働組合の型より脱却して産業報國會の結成に至つたことは周知のことであり、労働能率の増進——直接的なる労働の生産性も他のいくたの項目の實施と併行して、労働能率の増進——高利潤、高賃銀の定式に代るに戰時體制に即應すべき他の新らしき定式を以てせざるを得ないことまた云ふ迄もないであらう。



## 第二章 勞働統制の進展・整備

### 一 序 言

前章に於て戰時經濟政策の基本的性格の一つとして國家權力の總發動による統制勞働體制、勞働政策の確立について述べたが、それは、つまるところ、概ね勞働立法、社會立法の形となつて具現化される。茲にいささかこの我國の戰時勞働統制即ち勞働立法の進展について述べて見たいと思ふ。

我國の勞働統制は事變前は云ふに足らず、事變後漸く發展、整備の緒についたのであるが、そして、一先づ一應の體制を備ふるには至つたが、いまなほ未熟、不十分のところ多く、また総合的なる有機的聯關にも缺くるところが少くない。將來に於てそれらを完備へと導くとともに、更に質的に統制の強化は不可避的であらうことを吾々は覺悟せねばなら

ぬ。もちろん獨逸に於ける『國民勞働秩序法』や伊太利の『勞働憲章』の如き基幹的法律の立法は問題にもなつてゐない。いま左に滿洲事變勃發前後より現今に至るまでの我國勞働統制發展の跡を概観することとする。

(一) 昭和六年即ち滿洲事變勃發の年、我國重要産業統制法が發布せられ、我國産業はこの時以後愈々統制經濟に這入つたと云はれるのであるが、勞働統制については未だ何等手がつけらるるに至つてゐない。何故ならば企業部に於て、從來亂雜渾沌たる状態に在りしいくたのカルテル、トラストを立法により助成、監督することにより當時の産業合理化運動を押し進めようとしたにすぎず、勞働の部面に於ては、なほ多數の失業者は勞働市場に汎濫し、多くの勞務現象についてなほ企業家の自由裁量に委されてゐたからである。かかる状態は昭和七年、八年、九年、十年、十一年とさしたる變化を見ることなくして、支那事變勃發の昭和十二年まで續いた。

(二) 昭和十二年七月に支那事變が勃發し、事變は容易に收まるに至らず、戰域はいよいよ擴大せられ、上海戰、南京攻略、徐州會戰、武漢攻略を以てしても、なほ終結に至ら



ず、事變はこゝに長期的性質を帯ぶることゝなつた。而して事變勃發後の一兩年に於ては我國勞務統制についても、以前と同じく、別に見るべきものは現はれてゐない。昭和十三年の第七十三議會に於て國家總動員法が通過し、同年三月公布せられ、更に改正職業紹介法が同じく公布せられ、七月實施せられたにすぎなかつた。もちろん同議會に於て國民健康保險法、商店法、庶民金庫法などの社會立法が通過してゐるが、これらの法律は直接事變に即應して生れ出たものではない。それでこの時代はその後多數の勞働立法が國家總動員法に基き發布せられた時代のいはゞ準備時代とでも云へやうかと思ふ。

(三) 然るに昭和十四年に入り、更に十五年を迎へるに及び、支那事變は愈々長期的となるに至つたのみならず、歐洲には第二次歐洲大戰が勃發し、國際情勢は緊迫し、三國同盟の締結を見ることゝなり、戰爭は世界的規模にまで擴大せんかの情勢に立ち至つた。茲に於て我國は高度國防國家の建設を最高目標として、軍需生産力の大々的の擴充に乗り出すことゝなつたのであるが、それに應ずべき勞務者の問題を中心として、いくた勞務關係の急迫を告げることゝなつた。前段階に於て我國『過剩人口』は漸く各方面に吸收され終

り、いまやあべこべに勞働人口の不足、勞働給源の確保の問題をめぐつて勞務統制が戰時的色彩を帯びて登場することゝなつた。この時以後我國勞働立法は殆んどその凡てが國家總動員法に基いて發布せられ、獨立の勞働法は稀に見る例外たるにすぎない。

昭和十四年中には總動員法に基いて矢繼早に、その時々々の要請に應じて、個別的に、臨時の勞働法令が公布せられたが、まだ全面的統一的勞働法規は現はれるにまで至らなかつた。それが十五年に入るに及び立法的勞働立法は一段と強化せらるゝとともに、從來の法規の改正、修訂により統一的に整備せらるゝ段階に達したと云ひ得る。そしてこの情勢は現在まで續いてゐる。昭和十四年一月公布の國民職業能力申告令から最近公布・實施せられたる勞務調整令に至るまでの約三ヶ月の期間は、我國勞働立法の歴史に於て、まことに劃期的の時期であつたと云ふことが出来る。

## 二 戦時勞務統制法の進展

勞働統制の進展・強化は、とりも直ほさず、勞働統制法の整備、統制勞務行政の擴充に



外ならない。勞務行政と雖も、つまりは、勞働立法の制約を受けるのが普通である。

さて昭和十二、三、四年頃、即ち支那事變勃發後一兩年間に於て發布せられ、そして直接戰時勞働統制に關係なき社會立法の主要なるものは次の如きものである。

國民健康保險法（昭和十三年）

商店法（昭和十三年）

庶民金庫法（昭和十三年）

社會事業法（昭和十三年）

船員保險法（昭和十四年）

職員健康保險法（昭和十四年）

青年學校令ニヨリ就學セシメラルヘキ者ノ就業時間ニ關スル法律（昭和十四年）

戰時勞務統制法が本格的に制定せられ始めたのは、前にも一言した如く、國家總動員法が第七十三議會（昭和十三年）を通過、發動せられてからのことであり、その殆んど全部が右の總動員法に基く勅令として制定せられたのである。

國家總動員法第一條には、

「本法ニ於テ國家總動員法トハ戰時（戰時ニ準ズベキ事變ノ場合ヲ含ム以下之ニ同ジ）ニ際シ國防目的達成ノ全力ヲ最モ有效ニ發揮セシムル機人的及物的資源ヲ統制運用スルヲ謂フ」と規定せられてその大綱を示してゐる。

勞務統制に直接關係するところ最も多き規定はその第六條である。

「政府ハ戰時ニ際シ國家總動員上必要アルトキハ勅令ノ定ムル所ニ依リ從業者ノ使用、雇入若ハ解雇、就職、從業者ハ退職又ハ賃金、給料其ノ他從業條件ニ付必要ナル命令ヲ爲スコトヲ得」（傍線箇所は昭和十六年三月改正）

更に第四條、第五條、第七條、第二十一條、第二十二條もまた勞務統制に關係するところのものである。

第四條——「政府ハ戰時ニ際シ國家總動員上必要アルトキハ勅令ノ定ムル所ニ依リ帝國臣民ヲ徵用シテ總動員業務ニ從事セシムルコトヲ得但シ兵役法ノ適用ヲ妨ゲズ」

第五條——「政府ハ戰時ニ際シ國家總動員上必要アルトキハ勅令ノ定ムル所ニ依リ勞働爭議豫防若ハ解決ニ關シ必要ナル命令ヲ爲シ又ハ作業所ノ閉鎖作業若ハ勞務ノ中止其ノ他ノ勞働爭議ニ關スル行爲ノ制限若ハ禁止ヲ爲スコトヲ得」



第二十一條——「政府ハ國家總動員上必要アルトキハ勅令ノ定ムル所ニ依リ帝國臣民ヲ雇傭若ハ使  
用スル者ヲシテ帝國臣民ノ職業能力ニ關スル事項ヲ申告セシメ又ハ帝國臣民ノ職業能力ニ關シ檢査  
スルコトヲ得」

第二十二條——「政府ハ國家總動員上必要アルトキハ勅令ノ定ムル所ニ依リ學校、養成所、工場、  
事業場其ノ他技能者ノ養成ニ適スル施設ノ管理者又ハ養成セラルベキ者ノ雇傭主ニ對シ國家總動員上  
必要ナル技能者ノ養成ニ關シ必要ナル命令ヲ爲スコトヲ得」

これらの國家總動員法の條項に基いてそののち現今に至るまでの間に左の如き夥しき勞  
務統制法規が發布せられ、實施せられた。(この期間に公布せられたる獨立せる社會立法も含む)

- 一、學校卒業者使用制限令(勅令第五百九十九號、昭和十三年八月二十三日)
- 一、同施行規則(厚生省令第二十三號、昭和十三年八月二十六日)
- 一、醫療關係者職業能力申告令(勅令第六百號、昭和十三年八月二十三日)
- 一、同施行規則(厚生省令第二十六號、昭和十三年九月五日)
- 一、國民職業能力申告令(勅令第五號、昭和十四年一月六日)
- 一、同施行規則(厚生省令第一號、昭和十四年一月十八日)

- 一、船員職業能力申告令(勅令第二十三號、昭和十四年一月二十八日)
- 一、同施行規則(逓信省令第二號、昭和十四年一月三十日)
- 一、獸醫師職業能力申告令(勅令第二十六號、昭和十四年二月三日)
- 一、同施行規則(農林省令第十二號、昭和十四年二月四日)
- 一、從業者雇入制限令(勅令第二百二十六號、昭和十四年三月三十日)
- 一、同施行規則(厚生省令第四號、昭和十四年四月十日)
- 一、工場就業時間制限令(勅令第二百二十七號、昭和十四年三月三十日)
- 一、同施行規則(厚生省令第七號、昭和十四年四月十九日)
- 一、賃金統制令(勅令第二百二十八號、昭和十四年三月三十日)
- 一、同施行規則(厚生省令第五號、昭和十四年四月十日)
- 一、學校技能者養成令(勅令第三十號、昭和十四年三月三十日)
- 一、工場事業場技能者養成令(勅令第三百三十一號、昭和十四年三月三十日)
- 一、同施行規則(厚生省令第三號、昭和十四年四月四日)
- 一、國民徵用令(勅令第四百五十一號、昭和十四年七月八日)
- 一、同施行規則(厚生省令第十七號、昭和十四年七月十一日)



- 一、賃金臨時措置令（勅令第七百五號、昭和十四年十月十八日）
- 一、同施行規則（厚生省令第三十四號、昭和十四年十月十九日）
- 一、青少年雇入制限令（勅令第二十六號、昭和十五年二月一日）
- 一、賃金統制令改正（勅令第六百七十五號、昭和十五年十月十六日）
- 一、右施行規則改正（厚生省令第四十六號、昭和十五年十月十六日）
- 一、國民徵用令中改正（勅令第六百七十四號、昭和十五年十月十六日）
- 一、右施行規則中改正（厚生省令第四十四號、昭和十五年十月十九日）
- 一、徵用せらるべき者の調査登録に関する件（厚生省令第四十五號、十月十九日公布）
- 一、國民優生法（昭和十五年五月一日公布、法律第百七號）
- 一、國民體力法（昭和十五年四月六日公布、法律第百五號）
- 一、職業紹介法中改正法律（昭和十五年三月三十日公布法律第七十四號）
- 一、從業者移動防止令（勅令第七百五十號、昭和十五年 月 日）
- 一、同施行規則（厚生省令第五十一號、昭和十五年 月 日）
- 一、勞働年金保險法（法律第六十號、昭和十六年三月十一日）
- 一、住宅營團法（法律第四十六號、昭和十六年三月六日）

- 一、醫療保險法（法律第三十六號、昭和十六年三月六日）
- 一、國民勞務手帳法（法律第四十八號、昭和十六年三月七日）
- 一、國民勤勞報國協力令（勅令第九百九十五號、昭和十六年十一月二十二日）
- 一、同 施行規則（厚生、文部省令第三號、昭和十六年十二月一日）
- 一、勞務調整令（青小年雇入制限令、從業者移動防止令廢止、勅令第千六十三號、昭和十六年十二月八日）
- 一、同施行規則（厚生省令第六十四號、昭和十六年十二月十七日）

右の戦時勞務統制法規を直接間接その目的とする所により分別すれば、大體に於て、

- (一) 勞働力の適正配置を目指すもの
- (二) 勞働力の保持・培養を目指すもの

の二つと云ふことにならうが、從業者移動防止令、賃銀統制令、國民勞務手帳を初めその多くは(一)の勞務者の配置に係るものである。即ちまだ勞働力の量的獲得、確保が壓倒的に問題の中心を占めてゐる段階に在るわけである。併しむしろこの段階



に在りても労働時間制限令、賃銀統制令、住宅営團法、労働者年金保険法の如く直接間接  
 (二)の労働力の保全・培養に關聯するところのものもないではない。がその本来の意圖  
 はやはり(一)に係はるものが多い。現下労働力のいよいよ涸渇を告ぐる時、而してそれ  
 に對しての需要益々旺んとならんとするの時、低下せる労働力を如何に保全・培養するか  
 の問題は將來の我國勞務統制法に負されたる大なる任務であらう。

## 第一編

### 第三章 勞務者需給の調整

#### — 勞務の適正配置 —

#### 一 序 言

戦時労働統制のうちにて於て勞務需要供給の調整即ち労働力の配置の問題が労働力の培養  
 の問題を外にして第一に取り上げられ、しかも我國社會政策史の上に於て、初めて重要な  
 頁を占むるに至つたのは如何なる理由に因るのであらうか。

戦時體制下に在りては、壯丁の大量徴發もさること乍ら、軍需生産力の、急速にして、  
 大規模なる、擴充が何はさておき問題となるのであるが、それには尨大な労働人口の需要  
 を必要とし、茲に労働者の需要供給の不均衡、その調節が戦時労働政策のさし當つての課



題となるに至つたことは怪しむに足りない。軍需生産力の擴充計畫を遂行せんがためには、どうしても生産年齢に在る労働者の多量的存在が不可欠に必要であることがまざまざと經驗せられたからである。

銃後に於ける大量的労働者の必要は近代戦に於ける戦略、兵器の發達に伴ひ益々加増する傾向にあるが、前の歐洲大戰の時に於てさへ、或人は、戦線の兵員一人に對し銃後に於ける労働者は、獨逸では、工業労働者二・三一人、鑛山労働者〇・二四人、合計二・五五人、佛蘭西に於ては二・八八人を必要としたと云はれてゐる。然るにその後兵器が發達した今日、フランスの近代機械化戦の權威ドブネー將軍の計算によると、二人乗戦車一臺が戦線で活動し得るがためには、銃後に四十六人の労働者を必要とし、また飛行機一臺を飛ばすには同じく六十人を必要とすと云はれてゐる。ソ聯の計算によるとこの數字はさらに大きく戦車一臺に七十人、飛行機一臺につき百二十五人となつてゐる。かくして全體的に見て前線に於ける兵員一人に對する銃後の所要労働者は、大體十一人乃至十三人とされてゐるのである。

更に壯丁の動員について云へば、第一次歐洲大戰には英國は植民地兵を含めて約八百萬人、佛蘭西も同じく八百萬人、獨逸の如きは生産年齢男子の六〇%壯丁の實に九〇%、總數一千三百二十五萬人の動員が行はれたと云はれてゐる。前線に動員せらるゝ壯丁、銃後軍需關係事業に働く労働者——それにこれらは均しく概ね生産年齢に在る労働者であるが——の實數が如何に尨大なる數字に登るかはこのことを以てしても想像し得らるゝ。

さて我國について見るに、今次の事變更に大東亞戦争の遂行に伴ひ、壯丁の徵發はしばらく別として、我國産業の再編成、軍需生産力の大々の擴充に即應して、生産年齢に在る労働者の飛躍的なる需要の激増を見たことは、もとより當然である。而して今日に於ては嘗ての過剩人口の國、ほんの今まで失業對策に腐心し來つた國がいまや労働人口の不足、その獲得に浮身をやつさねばならぬ状態に立ち至つたとは誰が豫想したであらうか。

労働人口が絶對的に十分でないとの問題が今日の労働人口對策の全部ではない。或る部面には絶對的に不足であるであらうが、他の部面には必らずしも然らず、むしろ失業的又は遊休的過剩に陥つてゐる事實を見通されない。それゆゑに絶對的に不足である労働人口



を如何にして調整するかの問題はそれとして、如何なる労働人口を、如何なる量及質に於て、何處に獲得、確保し、何處に配置するかの問題はこの際極めて重要である。即ち軍需生産力擴充を基本的目標とするいはゞ既存の労働力の統制的適正配置の問題である。

如何なる國に於ても戦時体制下に這入りては労働人口の計畫的動員、その適正配置はその國の戦時對策の最も主要なるものなることとより當然であるが、我國の如き重化學工業、即ち軍需工業の發達の歴史若き國に於ては、それゆゑに産業機構の重點を、急速に、而も大規模に、轉移せしめねばならぬに於ては、この労働力配置の問題はわけても重大である。

嘗つての自由主義經濟社會に在りては、しばしば云ふやうに、勞務者の需要供給は、自由労働市場にて、企業者、労働者兩當事者の自由に委されて國家は何らの干渉、統制を行はずに濟んだが、いまやさうは行かぬ。國家の絶對的權力の下に、勞務需給の情勢を調査、研究したる上、計畫的にその調整に乗り出さざるを得ざることとなつた。まことに勞働力の適正配置は戦時經濟の合言葉であるとも云へる。政府が勞務動員計畫の下に、この

労働原則に則り、各種の勞務對策を構じつゝある所以である。

(註) 現在に於ては嘗つての失業者はすでにすつかり狩り出されたと云はれてゐるが、むろん産業別、職業別により過不足のあるのは云ふまでもないが、過去に於ける我國過剩人口の状態を數字によつて示せば左の如し。

既就業者の失業者の推計は昭和七年七月五十一萬九百一人(社會局)、未就業者の失業者の推計は困難であるが、我國エコノミストによれば昭和五年上半期に、失業者總數百二十萬乃至三十萬と推計せられ、同六年二百萬人を出るであらうと云はれ、更に小田橋氏によれば、昭和五年十月一日現在の失業者總數二百三十七萬人、それより既就業者數を差引き残りの二百〇四萬七十人が未就職失業者であると推計せられる。

## 二 勞務者需給の状態

支那事變勃發以後今日に至る期間に於ける勞務者不足を中心とする我國勞働者需給の状態は如何なるものであるか。



先づ最近年に於ける全労働者人口需要の激増を統計について見よう。

労働者総数比較

(厚生省労働局発表)

	昭和十年六月末	昭和十五年二月末	差引増減(△)
工業労働者	二、六四六、九三三	四、六五〇、三三九	二、〇〇三、三九六
鉱業労働者	三二七、六〇〇	五三三、九七四	二〇六、三七四
運輸、交通、通信労働者	五三三、八三三	五〇〇、八三六	△ 三三、〇〇七
瓦斯、電気、水道労働者	(不明)	七三、二九六	(不明)
土木建築労働者	(不明)	三三三、八〇三	(不明)
日傭労働者その他	二、四五七、一九九	二、八三五、三五八	三七八、〇〇〇
計	五、八六六、六三四	八、九七七、四六六	三、〇一〇、八三二

即ち工場労働者については、總數に於て約二百萬人の増加を示し、これを男女別にする  
と、男子百六十四萬、女子三十六萬の大量増加を示してゐる。鑛山労働者の激増ぶりは最

も甚だしい。

次に日本銀行の労働統計指數を左に掲げて置かう。

工場労働者人員指數

	總數	男	女
昭和十二年(平均)	一七三・三	一三四・三	一〇〇・六
昭和十三年(平均)	一三九・三	一五八・五	九九・九
昭和十四年(平均)	一四三・〇	一八四・〇	九九・四
昭和十五年(平均)	一四六・四	一六六・三	九四・八
昭和十五年九月	一四六・四	一九七・三	九三・五
昭和十五年十月	一四六・二	一九七・六	九三・五
昭和十五年十一月	一四六・八	一九八・六	九三・五
昭和十五年十二月	一四六・六	一九八・八	九二・八
昭和十六年一月	一四六・〇	一九八・八	九〇・四



昭和十五年(平均)	昭和十五年九月	昭和十五年十一月	昭和十五年十二月	昭和十六年一月	昭和十六年二月	昭和十六年三月	昭和十六年四月	昭和十六年五月	昭和十六年六月	昭和十六年七月	昭和十六年八月	昭和十六年九月
一〇九・四	一〇九・六	一〇九・六	一一〇・三	一一三・七	一一五・三	一一七・六	一一八・三	一二六・三	一二五・〇	一二四・〇	一二四・一	一二五・三
一三〇・一	一三〇・一	一三〇・一	一三〇・九	一三五・三	一三七・一	一四〇・〇	一四〇・八	一三七・八	一三六・〇	一三四・七	一三四・七	一三六・三
一五・五	一七・三	一七・四	一七・五	一七・六	一七・七	一七・七	一七・八	一七・八	一七・八	一七・八	一七・八	一七・八

昭和十六年二月	昭和十六年三月	昭和十六年四月	昭和十六年五月	昭和十六年六月	昭和十六年七月	昭和十六年八月	昭和十六年九月	昭和十二年(平均)	昭和十三年(平均)	昭和十四年(平均)
一四五・八	一四五・八	一五三・五	一五三・五	一五三・八	一五二・五	一五〇・八	一四九・六	八〇・六	九二・四	一〇二・七
一九九・一	一九九・四	二〇八・三	二〇九・六	二〇九・九	二〇八・〇	二〇六・八	二〇七・七	九七・七	一一一・一	一二一・八
八九・六	八九・四	九三・九	九三・〇	九二・八	九〇・四	八九・三	八九・一	三三・七	三六・六	三二・〇

鑛山労働者人員指数



以て如何に事變前後より今日に至る間に於て我國労働人口が激増したかを察知すること  
ができるのであるが、これによつて嘗ての失業者、半失業者、潜在失業者を兎も角も一應  
吸収し終へ、更にさまざまの給源よりいくばくかの労働人口をそれぞれに狩り出し得たの  
であつた。

次に事變下に於ける我國産業の再編成に因る労働人口構成の變化はどうなつてゐるかを  
左について見よう。<sup>1)</sup>

重工業及び軽工業に於ける職工数の増加 (△は減少を示す)

年次	増加数		百分比	
	重工業	軽工業	重工業	軽工業
明治四十二年—大正三年	一四七、六八	五、五七	一〇〇・〇〇	三三・五
大正三年—大正八年	六三、七五	三九、一五	一〇〇・〇〇	五九・九
大正八年—昭和四年	四八三、五〇	一八、四〇	一〇〇・〇〇	七三・四三
昭和四年—昭和六年	△三九、五四	△七、五六	△一〇〇・〇〇	△三三・六
昭和六年—昭和十二年	一、三九、四〇	八七、八二	一〇〇・〇〇	七・九
昭和十二年—昭和十三年	一、四九、七五	一、七〇、八八	一〇〇・〇〇	八〇・七

産業別労働人員指数 (大正十五年=100)

年次	軍需産業				犠牲産業		
	機械製造業	器具製造業	金屬品製造業	紡績業	織物業	印刷業	
昭和十年平均	九九・九	一七六	一五〇・七	六〇・三	七九・三	九七・六	
昭和十一年平均	一〇五・五	三三〇・〇	一七一・六	五三・八	七九・九	一〇〇・八	
昭和十二年平均	一七三	三三〇・八	二〇七・九	五〇・五	八三・八	一〇三・〇	
昭和十三年一月	一三三・九	三六六・六	二四〇・〇	五〇・九	八〇・三	一〇〇・四	
二月	一三三・五	三六八・九	二三九・九	五三・四	七九・三	一〇〇・四	
三月	一三五・〇	三七三・六	二五〇・五	五四・四	七九・一	一〇一・〇	
四月	一三九・三	三九八・七	二六六・二	五六・四	八一・三	一〇一・六	
五月	一三九・八	四〇九・七	二七三・二	五五・三	八〇・六	一〇一・三	
六月	一三〇・〇	四二一・三	二七九・一	五四・五	八〇・六	一〇〇・九	
七月	一三九・九	四三〇・八	二八三・一	五四・二	七九・〇	一〇〇・七	
八月	一三〇・二	四四〇・九	二八九・〇	五四・九	七八・七	一〇〇・七	
十二月	一七二・八	二七二・八	二〇九・五	五七・七	八四・五	一〇三・一	

(備考) 日本銀行調査労働統計



右によつて見るに、事變後重工業の全産業に於て占むる比重がいよいよ加つて來つゝあることがわかるが、こゝ昭和十四、五、六年度に於ける右の變遷は恐らく著しいものがあるであらう。勞務者の需給調整の中核的問題が右の産業再編成による勞力移動に集中される所以である。

さて次に勞務需給關係を最も端的に表現すると云はれるところの國民職業指導所の職業紹介統計について見るに、

職業紹介業態別取扱成績 (自昭和十四年十一月至同十二月)

業態別	求人計數		求職者計數	
	男	女	男	女
工業及鑛業	二八、一三三	八、五三四	一五、七七七	三〇、二二三
土木建築	二、五九九	一六三	二、〇一七	四
商業	三、九八	一六、一八三	一〇、〇一八	三、五七六
農林業	一三	—	六	—
水産業	五	—	五	二

業態別	就職者計數		殺到率	就職率	充足率	就職者數百分比
	男	女				
通信運輸	七、三三三	三、三四四	—	七、七八六	四、〇四四	一一、八〇〇
戸内使用人	一〇、四四	四、九七	—	一四、六一	三、九八三	五、七三三
雑業	三、七三三	三、四九九	—	四、四七	三、七三三	三、二六〇
合計	三〇、〇一七	一五、六〇九	—	一七、四七五	八、五〇四	二六〇、九七九
工業及鑛業	四、七〇三	一〇、六四三	四一・八%	四・一%	一八・四%	五五・五%
土木建築	四五一	—	七四・〇%	三・四%	二六・六%	〇・四六
商業	三、三六六	五、一〇五	四六・〇%	三・七・六%	一七・三%	八・五二
農林業	三	—	四八・四%	三・五・九%	一七・四%	〇・〇三
通信運輸	—	—	四六・四%	—	—	—
戸内使用人	三、〇四八	一、五五五	三三・六%	三・〇・三%	三・八・八%	三・六〇
雑業	三、六〇八	七、七六一	八一・〇%	三・〇・九%	二・五・一%	一一、四七
合計	二、二〇三	八、七九四	三二・四%	三・三・二%	三・九・一%	三〇・五
備考	六五、四三七	三、八四九	五・七%	六八・〇%	二・六%	一〇〇・〇〇



これで見ると、求人数、求職者数、就職者数との比率が如何に隔つてゐるか、即ち就職率、更に充足率が如何に低いかと一目瞭然にせられ、我國最近年に於ける労働人口の需給関係の不均衡の激甚さをよく表示する。併し右の表に現はれたるところの数字は可なりの割引を要するらしい。實際の求人数、即ち實需はもつと内輪のものではないか、求人に當つて業者の或種のトリックのあることは否まれないのではないか。これは肯定されねばならぬ。

一般職業紹介成績 (昭和十六年五月分)

産業別	求人数 a	求職者数 b	就職者数 c	求職率 $b/a$	就職率 $c/b$	充足率 $c/a$	昭和十六年一月に於ける充足率
農業	20,350人	4,322人	4,053人	21.2%	93.8%	20.0%	33.2%
水産業	47,339	20,085	16,785	42.5%	83.6%	35.5%	100.2%
工業	26,003	5,622	5,343	21.6%	98.3%	20.2%	18.7%
鉱業	35,378	15,557	8,935	44.0%	57.5%	25.3%	25.4%
商業	24,469	3,273	4,991	13.4%	151.8%	20.4%	21.2%
交通業	19,030	3,130	5,063	16.5%	161.8%	26.6%	24.1%
公務自由業	35,123	2,288	8,246	6.5%	38.8%	23.5%	24.4%
家事	8,039	4,644	2,133	57.8%	37.3%	26.5%	16.3%
計	55,559	36,280	15,777	65.3%	43.8%	28.3%	24.2%

(備考) 職業時報、昭和十六年七月及十一月號による。

更に最近に至つて左の諸事情により労働者不足は左程でないのではないか、との説がないでもない。(ダイヤモンド)。

- (1) 重点主義の採用による中小工場不振。
- (2) 他の平和産業部門に於ける失業。
- (3) 配給部門殊に中小商業の経営難に因る轉業。
- (4) 歸還兵の復職。
- (5) 青少年工の増大。
- (6) 女子労働者の擴充。



またさきに掲げた日銀指数に見るも最近に至つて増加率がやゝにぶつてゐる。かゝる事情あるに拘はらず、勞務者不足の情勢は、大勢的に見て、蔽はれない。低下せる勞働者、適正勞働者の不足、産業別、職種別に見る勞働者の不均衡等々の事情を考慮に入れて、勞働者の絶對的、相對的不足はいまなほ緩和せられない。況んや大東亞共榮圈の確立がいよいよ具體化せんとする今日、人的資源の充足、その適正配置は正に當代の問題であらねばならぬ。

- 1) 美濃口時次郎『日本工業勞働の特質と將來』(社会政策時報、二五一號)
- 2) 小畑徹『都市勞働力の需供狀況』(社会政策時報、一二四五號)

### 三 勞務者の適正配置

さきにも述べたやうに、勞働力の需給調整と云ふも、單に勞働力の量的不足が問題の全部でないことは云ふまでもない。一方に勞働力の不足がしきりに叫ばれると同時に、他方に勞働力の過剩乃至所謂戦時失業の存在がある。この勞働力の不足と過剩の同時的存在こそ

勞働力の適正配置の問題を戦時勞働政策のうちにて、表面に押し出すに至つた所以である、或は戦時下に於ける勞働力の需給の調整問題は、具體的には勞働力の適正配置の問題に外ならない。而してそれは勞務動員計畫と相表裏して著々と實行に移されつゝある。

この勞働配置問題はナチス獨逸に於て主として取り上げられ實行せられたのであるが、そして我國もそれに見習ふに至つたのであるが、かの國の學者によれば、勞働配置とは、總ゆる國民同胞の勞働力に勞働場所を與ふること、換言すれば國民勞働力に給付をなさしめんがために勞働場所を供給することである。

この勞働配置問題の現下の我國の戦時體制下に在りて取りあげる具體的なる主要なるポイントは恐らく次の如きものであらう。

- (1) 我國産業の再編成に基く平和産業から軍需産業への轉換に附隨する勞働人口の調整
- (2) 産業勞働人口と兵力との配分調整もまた大なる問題であること申す迄もない。
- (3) 軍需關係産業勞働人口と農業勞働人口との均衡關係の問題、即ち食糧の供給地、壯丁の最も恰好なる源泉地としての農村勞働人口を都市勞働人口の對比に於ていくばくの比



率を保たすべきかはまた重大なる問題たるを失はない。

- (4) 輸出産業と国内産業、軍需産業との関係についての労働人口の配分関係。
- (5) 中小商工業と軍需大産業との関係に於ける労働人口の配分調整の問題。
- (6) 国土計画の下に、地域的にも、即ち大軍需工業地帯相互の間に於ても、またそれら地帯と地方産業都市との間に於ても、労力の配分関係が考へられなければならない。
- (7) また日滿支、更には東亞共榮圏を一體とする総合的労働力配分計画樹立。
- (8) 健康、体力の強弱、體質、性別、年齢等々の差異により、また熟練、未熟練、教育の程度如何により、各自がそれぞれ本質的な能力を發揮し得るが如き仕事に適當に配置されねばならぬ。産業別により、また同じ産業内に於ても異種作業によりさうであらねばならぬ。適正労働の問題である。

これらの諸問題は我國の戦時労働・産業を通じて極めて主要なる問題を構成してゐるのであるが、それらはひとり量的配置の側面のみならず同時に質的側面をも併せ有つてゐることを見通してはならぬ。以下本篇に於て右の諸問題を中心として、

- (1) 労働者給源の問題。
  - (2) 労働者移動問題。
  - (3) 熟練職工の問題。
  - (4) 女子労働者問題。
  - (5) 青少年労働者問題。
  - (6) 轉失業問題。
  - (7) 労働調整機關の問題。
- 等々に互り具に検討したいが、その前論として最初に労働員計画、労働配置に関する主要なる法令、労働調整機關（國民職業指導所）の發達、擴充等についていさゝか説明して置きたいと思ふ。

#### 四 労働員計画

労働員計画は労働力配置の基準たるべきものであるが、昭和十四年以降毎年國家總動



員計畫の一翼として設定され、物動計畫、資金統制計畫、貿易計畫、交通電力計畫と緊密なる關係を保ちながら作られる。

昭和十四年勞務動員計畫大綱は次の如くであつた。

一、勞働力の量的動員

新規未開發の勞働力を開拓するため新たに勞務の需給形態を調整整備し、これによつて得たる新規勞働力を股販産業部門に振向ける。

一、産業部門全般にわたれる新規雇入れに關しては、認可制限を制定して勞務配置の適正化を計ること。

一、本年小學校を卒業せる兒童、および明春三月小學校を卒業せる兒童の就職に關しては、當該學校長と職業紹介所長との會議を経て就職部門に適正なる規制を行ふこと。

一、十四年度物動計畫の實施に伴ひ相當数の離職者を出す見込みにつき、これら失業者を股販産業部門に就職せしめると。

一、不急平和産業部門全般にわたつて、總動員法第六條を發動し、勞務者の使用節約、または制限を行ひ時局産業部門における勞働力の維持培養に努めること。

一、農村勞働力を調整し、農業の機械化などを通じて勞働力の適當なる節約方法を講じ、餘剩勞働力を股販産業部門に振向けること。

一、戰時食料政策の遂行に萬全を期し、農繁期その他必要に應じて、巡回勞働制度を實施するほか學生、青年團などの勤勞奉仕を活用すること。

一、男子に代る女子の勞働力を活用する方を講ずること。

二、勞働力の質的動員

時局産業の進展を計り生産力の擴充を期するとともに、軍需資材の圓滑なる供給を計るには前記の量的動員と併行して、勞務技能の質的向上に努力し、職場の維持、技能の確保など質的動員計畫を確立するを要す。

一、勞務者より純技術者へ登用するため、新たに技術者檢定制度を確立すること。

一、勞務者、熟練工、専門工普通工など各勞務者の技能に應じ、適當なる職業再教育制度を制定し、技能者の質的向上を計る方を講ずること。

昭和十五年及び十六年度に於けるそれぞれの勞務動員計畫についての企畫院總裁の談話を左に引用して置かう。詳しいことは知るよしもない。



竹内企畫院總裁談

我が國の重大使命たる東亞新秩序建設のため、各種産業に要する勞務の重要性は愈々増大せるに拘らず現下勞務の實情はその數において需給逼迫してをるのみならず、その質においても低下の傾向を加へつゝある。よつて昭和十五年度勞務動員計畫においては、極力勞務配置の適正化に努め、必要産業に對する勞務を充足すると共に能率増進に關し各種の方策を講ずるを以て軍需の充足、生産力擴充計畫の遂行、輸出の振興および國民必需の確保など綜合的國力の充實發揮に遺憾なきを期したのである。

一、一般勞務者

先づ一般勞務者の需給計畫は本年度においては内地のほか、特に外地においてもこれを決定したのである。而してこれを内地について見れば農業以外としては軍事産業、生産力擴充計畫産業、およびその附帶産業、輸出および必要品産業、運輸、通信等並に土木建築事業の需要増加數と減毛補充に要する員數とに、内地より滿洲に送出する開拓民の多數などを加へた男女合計百十五萬人を概定したのであつて、昨年度に比し多數の増加を見たのである。右の新規需要者に對しては新規小學校および中學校卒業者および未就職者、女子無業者並に物資動員の強化、奢侈品の製造禁止等により増加を豫想

せらるゝ離職者より、極力之を充足することに努め、殘餘の不足分は從業者を節減し得る事業に青少年を雇入れることを制限することによつて出て来る員數、農村から出し得る勞務の調整および歸郷勞務者をもつてこれを充足する方針を取つたのである。

然しながら勞務の需給は益々その逼迫の度を加へつゝあるので、物資動員その他の總動員計畫と同様の計畫においても勞務者充足に當り一層重點主義を強化することゝすると共に、勞務者の移動によつて勞務の需給調整上に少くない支障を與へつゝある實狀に鑑み、これが防止の徹底を期することとしたのである。なほ本年度においては重要農林水産物の生産確保につき、特に考慮を拂ひ農業勞働者の減少に對する補充のため、新規小學校卒業者中より所要の員數を確保することゝしたほか農村より農村以外に勞務を供出するに當つても地方的偏倚を避け、全國的にこれを計畫化すると共に、特に農繁期においては農村内における勞務その他の合理化に努め、又工場勞務者の一時歸農等の方策をも講ずることゝした。

二、技術者および熟練勞務者

次に鐵工關係技術者および熟練勞務者については日滿支を通じ、その不足の程度特に著しき現狀にあり、これが對策として技術者等の養成のため、相當の學校、その他の設備などの處置を講じた次第



であるが事柄の性質上その効果を擧げるまでには數ヶ年を要するのであるから、差當りの處置としては技術者等の短期養成に努むると共に、現在の技術者等の能力が十二分に活用せらるゝやう凡ゆる方法を講ぜなければならぬ。なほ技術の進歩向上を圖ることも刻下の急務であつて、これがためには従業者各層に對する技術教育の振作徹底につき特に措置することとしたのである。

### 三、労働力の増強

次に刻下の急務たる生産力の飛躍的擴充のためには、單に従業者の數量的調整のみでなく、労働力の生産性の増強、特に労働者の資質の向上を期することが緊要なる要件である。

依つてこれがためには労働者の戦時生活の指導施設、災害防止その他の労働保護施設の整備など各種の方策を綜合して労働力の保持増強、能率の増進に萬全を期することとした。

### 四、産業報國運動

なほ以上の諸方策の實效を擧げるためには、産業報國運動の擴充強化と労働管理の刷新とがその樞軸ともなるので、産業報國運動の中央および地方相互の確立を急ぐこととしたのである。これを要するに労働増進計畫の完遂は事業主並に労働者のみならず、一般國民の勤勞精神の發揚に俟つところ大であるので、本計畫に對する國民全體の理解と協力を切望する次第である。

#### 鈴木企畫院總裁談

昭和十六年度労働員については物資動員、ならびに生産擴充などに対応して各般の暫定的措置を講じて來たのであるが、國際情勢の推移に即應して軍需の充足、ならびに生産の増強を期するために労働員をその規模、ならびに程度において一層強化する要があるため、政府はさきに労働緊急対策を決定して急速にこれを実施することとしたところ、すでに昭和十六年度物資動員計畫、生産擴充計畫などの決定を見たので、これら各種動員計畫に照應して審議を遂げ、本日の閣議において昭和十六年度労働員實施計畫の決定を見るに至つた次第である、本年度の労働員計畫設定に當り重點を置いた點は、

一、軍需産業、生産擴充計畫、産業運輸通信業および國防土木建築業に必要な要員の充足。

二、重要工場、事業場労働の重點的配置。

三、労働給源確保のため國民動員總動員體制の確立。

四、女子の労働員の擴充強化。

などの諸點であつて、かくの如き方策を急速に實施するためには、従來の制度や行政手段のみでは目的を達することは困難であるため、労働緊急対策方針に基づいて急速に法制の整備その他の方策の具體化をはかることとした。従つて商工業従事者の職業轉換の如きも官民一體となつてこれが促進を



はかる必要があり、現在の時局下においては自己の自由に選擇した職業にいそむことのみが眞の職域奉公ではなく、國民全般一人の無業者もなく、國家の必要とする職場につきその特質を發揮して全能力をあげることが國家總力の發揮に絶対必要である。

なほ本年度計畫においては短期の臨時要員につき別に需給計畫を設定し農業、軍需産業、生産擴充産業、國防土木建築業、災害復舊事業などの臨時的季節的の勞務の要員については學生生徒ならびに一般國民の勤勞奉仕の組織化を計り、これが供給に充つることとした。これによつて常時要員のみをもつては充し得ざる時局下の必要産業要員の充足に資するとともに、一般國民ならびに學生生徒の勤勞報國體制を確立した次第である。即ち本年度の勞務動員計畫は戦時體制の勞務動員計畫であつて、一旦緩急あれば義勇公に奉ずるの大精神に立脚して、國民勤勞の美風を具現せんとしてゐるのであるから、國民各位は苟も勤勞能力ある限り國家の必要に基づき、それぞれの職において捨身奉公の誠を致されんことを望んでやまない。

この昭和十六年度の勞務動員計畫の特色は、エコノミストによれば、大體左の如くである。

一、現下の逼迫した勞務事情に鑑み一般勞務者には、常時要員と臨時要員とに區分してそれぞれ需

給計畫を設定した。

常時要員の需要産業としては、大別して軍需産業、生産擴充産業、同附帶産業、生活必需品産業、運輸通信業と國防建築業の六種類である。輸出産業などは、これまでは重要な計畫産業として勞務の需要も多かつたが、本年度は國際情勢の變化から新規増加要員はないから省かれた。一般土木事業についても同様なことがいへるが、災害防除、土木事業の要員は臨時要員で極力充足することになつてゐる。

ここで常時要員といふのは、これまでの勞務動員における需給計畫と同意義のもの、臨時要員といふのは短期のものや季節的なものを指す。これを勞務動員計畫に組み入れたのは勞務給源の激減のためである。従來は、かかる需要は計畫として定めておかなくても大した支障がなかつた。しかし今日では、常時要員の需給計畫で勞務給源を漁り盡くしてゐるので、臨時需要を充たす浮動勞務者、または日備専門の勞務者の餘剰は、殆んど残らないことになる。したがつて臨時要員の需給を放任しておく場合は、臨時的の作業が運ばないばかりでなく、勞務の奪ひ合ひが豫想される。かくて勞務配置の適正を期するため臨時要員も統制されることになつた。

二、給源の種別については考へ方を一變した。  
勞務の給源としては、これまでの計畫では、中小學校卒業者のほかは物資動員等の關係による離職



者、勞務節減可能の勞務者、農村からの供出勞務者、農村以外の未就業者、無業者や移住半島人勞務者等を掲げ、年の勞務の需給事情によつて各給源別の供出数の調整をとつてゐた。本年度のやうに需要が非常に多く給源の涸渇してゐる際にはかかる考へ方では均衡はとれない。そこで國民皆勤勞の精神に基づいて、勤勞能力あるものは時局下特に國家の必要とする産業に従事して働くといふ考へ方に立つて具體的計畫がたてられた。

(イ) 職業轉換に圓滑な實施を期待してゐる。

鑛山や重要な工場で働いてゐる者、農業を専業として食糧生産にいそしんでゐる者等は別として、その従事する産業や職種の如何を問はず、國民職業能力申告令によつて登録を要するもの（今度國民登録の範圍を大擴張することになつてゐる）は原則として、これを勞務動員計畫の供給源として動員出来ることにした。

この計畫における供出数は、各産業従事者からその産業緊要度、繁閑等に應じて適宜比率を設けて算定してある。この比率は、整理を要する工業や商業（接客業者を含む）の従事が最も高く、無業者、家事使用人や不急工業従事者これに次ぎ、交通業従事者、公務自由業従事者、その他の有業者は最も少い。このやうに供出を要する比率は業態によつて違ふのであるが、これまでと同じく職業の轉換を必要とする。本年度の勞務動員計畫の給源は殆ど大部分、職業轉換の圓滑な實施によつて

初めて實施出来るのである。

(ロ) 臨時要員の需給計畫が樹てられた。

現下の勞務事情に鑑みて、常時要員だけでは充たせない時局上に必要な産業要員の充足に資するとともに、學生生徒や一般國民の勞力の活用を計り、重要産業への國民協力體制を確立しようとするにある。

臨時要員を要する産業としては、常時要員の需給に掲げた産業のほか、農業、災害復舊や、防除事業、警備要員等であつて、延人員でそれぞれ需要数を豫定計上してある。

(ハ) 女子はこれまでの計畫でも相當数を計上して來たが、本年度は男子勞務者の供給源の逼迫から、一段と強化擴充することにした。主として未婚女子を動員の對象とし、年齢から見れば十六歳以上二十五歳未満でそれ以上は希望者をもつてこれにあてる。女子を男子の代替とする場合各種の産業に動員されるが、特に軍需産業に多い。本年度では減耗補充要員總数の四割以上は女子に俟つことにしてある。

### 五 勞働配置に關する基幹法令

勞働力配置についての基幹法規は大體に於て出つくしたと云つていゝ。即ち兎も角もあ



ら方の整備を了へた形である。労働能力の申告、登録から、労働力の徴用、使用、雇入制限、需給の調整に至る迄すでに立法的にその骨格は出来上つてゐる。そしてその補訂、運用が残されたる問題とせられてゐる。いま左にその主要なる法令について若干の説明を加へて置かう。

(一) 國民職業能力申告令(國民登録)

これは國民登録制の基礎をなすもので、勞務配置の準備的工作として勞務資源の現状を知ることを目的とする。一定の職業に關係あり又は一定の資格を有する者は、職業紹介所に職業能力について申告をなすべきことを規定してゐる。その内容は、

(イ) 要申告者の範圍

本令によれば勞務動員上最も緊要と認められる職業能力を有する者の種類を選択して、左の如く要申告者の範圍を限定して居る。

(a) 積極的要件 本令施行地内に居住する年齢十六歳以上五十歳未満の帝國臣民たる男子にして次の何れか一つに該當することを必要とする(令二)。

(i) 引續き三月以上厚生大臣の指定する職業(鑛山技術者冶金技術者、等百三十四種に及ぶ・昭

和一四年厚生省告示五號參照)に従事する者。

(ii) 前掲の指定職業に一ヶ年以上従事して其の職業を罷めたる日より五年を経過せざるもの。

(iii) 厚生大臣の指定する大學(大學の工學部及理工學部旅順工科大学早稻田大學文學部拓殖大學等)、專門學校(工業及び鑛業に關する專門學校外國語に關する專門學校等)實業學校(工業學校大連工業學校等)其他これに準すべき各種學校(昭和一四・一・一八厚生省告示六號參照)に於て厚生大臣の指定する學科(例へば大學では機械工學科、船舶工學科、航空學科、造船學科、電氣工學科、應用化學科、探鑛冶金學科、火藥學科土木工學科、建築學科、鑛業科、兵學科、拓殖科、商科等、其他の學校の學科もこれに準じて、指定されて居る、昭和一四・一・一八厚生省告示七號參照)を修め、其の學校を卒業したる者。

(iv) 厚生大臣の指定する技能者養成施設(國立又は公立の機械工業成所、國立の通信技術者養成施設等の如し、昭和一四・一・一八厚生省告示八號)に於て所定の課程を終了したる者。

(v) 厚生大臣の指定する檢定者は試験に合格したる者又は厚生大臣の指定する免許を受けたる者(昭和一四・一・一八、厚生省告示九號參照)。

(vi) 其他厚生大臣の指定する者。

(b) 消極的要件次の何れかに該當する者は要申告者であつても、本令の適用から除外せられる



(令二)。

(i) 陸海軍々人にして現役中の者(歸休下士官兵を除く)又は戦時若は事變に際し又は兵役法(五五II)の規定により召集中の者。

(ii) 兵籍に編入せられたる陸海軍學生生徒。

(iii) 陸海軍軍屬。

(iv) 醫師、齒科醫師、藥劑師、獸醫師及船員法の船員。

(ロ) 申告義務

申告者及び其の者が現に厚生大臣の指定する職業に従事して居る場合に、其の使用者を共に申告義務者とし(令三・七)、これをして一定の事項を職業紹介所長に申告する義務を負はしめる(一般申告)(令四・六)。一般申告をなし登録後申告事項中の氏名、本籍、兵役關係、職業、居住の場所、學歷又は試験檢定、免許等に付き異動を生じた場合には、一般申告に準じてその旨を申告をなさしめ(異動申告)、要申告者たりし者が要申告者たる積極的要件を缺き又は消極的要件を具備するに至つた場合には其の旨を申告することを要する(失格申告)。又厚生大臣は特に必要ありと認むるときは一定事項につき申告を命じ得るものとして居る。

(ハ) 職業能力の検査

國民登録制にあつては被登録者(要申告者)がいかなる職業能力を有するかを明確に登録して置くことがその核心をなして居り、従つてこれが爲め、所定の登録事項中、職業の經歷及び技術程度(令四・I・9)については、其の申告標準を示して申告なさしめるのであるが、しかしこれのみによつては到底正確を期し難いから、本令においては、地方長官又は職業紹介所長は、當該官吏をして要申告者につき、技能其の他の職業能力に關する検査を爲さしめ得るものとした。

そのうち國民皆勞主義の立前から右申告令は更に改正せられ(昭和十五、六年)女子をも包含するため「帝國臣民タル男子」を「帝國臣民」に改め、年齢範圍は男子十六歳以上四十歳以下、女子十六歳以上二十五歳未満の未婚者、但し學校在學者は除く、而してこれに登録すべきものは技能の有無を問はない。

なほ右と共に醫療關係者職業能力申告令、獸醫師職業能力申告令、船員職業能力申告令が出てゐる。

最後に勞務需給調整機關としては國民職業指導所が一元的に専ら當ることとなつた。その始め市町村自治體の經營であつた職業紹介所がそのうち國營に移され、更に現今の國民



職業指導所にまで擴充・發展せるものである。單なる失業救済所、就業斡旋所にすぎなかつたものから、現今見るが如き國家の勞務需給の調整機關にまで發展し來つたもので、改正職業紹介法第一條に、『政府ハ勞務ノ適正ナル配置ヲ圖ル爲本法ニ依リ職業紹介事業ヲ管掌ス』とあるが如く、勞務配置の中樞的機關として廣汎な權限と任務とをもつこととなつた。將來益々その内容的なる擴充・強化が行はれることであらう。現今のところでは我國戰時勞務配置の中樞的機關としては、量質共にいまなほ極めて不十分、不完備である。

終りに一言する。我國現下の勞務對策の中心が勞働力の不足、その補充、給源の確保に集中的に置かれてをり、自然的人口の増加策から勞働力の保全・培養に至るまで勞働力總量の増加策の領域は大いに擴大されつゝある。けれども最近に於ける總生産力の増加率に比し一人當り勞働生産率は相對的に低下の傾向を示してゐる事實は、新規勞働者の質的低下に因ることもあらうが、また生産過程に於ける機械の使用、設備の改善の點に於て合理化が立運れてをり、勞務者の増加による勞働生産性の昂揚に餘りに比重を置きすぎてゐるに因ることが多いと思はれる。次の段階に於ける我國勞務對策の重點は、それゆゑに、その

補充對策もさること乍ら、勞務者の質的、技術的向上とともに勞働手段の量的質的向上、即ち生産技術過程の合理化に置かれねばならぬことを吾々は忘れてはならぬ。

1) 原龍之助『勞務統制法』經濟學雜誌六ノ三に専ら論ずる。

### (一) 國民徵用令

國家總動員法(四)に基き、國家の行ふ總動員業務につき自由募集によつてその目的を達し得ない場合に勞務者を徵用してこれに従事せしめるものである。

本令は二十數條に互り、徵用の發動條件、徵用の範圍、手續及び方法、徵用者に対する給付、監督等を規定して居る。其の内容の主なるものを次に概説する。

(イ) 發動の條件 徵用は特別の事由ある場合(例へば軍作戦上職業紹介募集の如き公表的方法によるを不適當とする場合、事態緊急にして職業紹介募集等の暇なき場合)を除き、職業紹介所の職業紹介其の他の募集の方法に依り、所要人員を得られない場合に限りこれを發動することを得る(令二)。

(ロ) 適用範圍 徵用は國民職業能力申告令による要申告者に限り(但し要申告者でも現役の陸海軍人及び召集中のもの其他令二十一條に掲ぐる者は、適用を除外せられる)(令三)且つ國の行ふ



總動員業務に従事せしむる爲めにのみ適用せらる(令四)。

(ハ) 徴用の手續徴用に付いての主務官廳は厚生省であるが。

(a) 先づ總動員業務を行つてゐる官衙(陸海軍の部隊及び學校を含む)の主管大臣より厚生大臣に徴用を請求する(令六)。

(b) 厚生大臣は其の請求に基き必要と認むる場合には徴用命令を發し、被徴用者の居住地の地方長官に通達する。この通達を受けた地方長官は、徴用せらるべき者の居住及び就業の場所、職業、技能程度、身體の状態、家庭の状況、本人の希望等を斟酌して、徴用の適否其の者の従事すべき業務の種類、場所等を定めて徴用令書を發し、被徴用者に交付する。(令七・八九・一〇)

(ニ) 出頭の變更及び徴用の取消、變更、解除。

(a) 徴用令書の交付を受けた者は指定の日に指定の場所に出頭することを要し、疾病其他避くべからざる事由によつて出頭出来ぬ場合は、地方長官に届出でねばならぬ(令一一)。この届出のあつた場合、地方長官は必用と認めるとき、出頭の日時及び場所を變更し、又は徴用の取消を爲し得る、この場合には出頭變更令書又は徴用取消令書を交付する(令一二)。

(b) 厚生大臣は被徴用者を使用する官衙の所管大臣の請求に基き、必要ありと認むるとき、被徴用者の従事する總動員業務、職業若は場所又は徴用の期間を變更することを得る(令一二・一三)

(c) 被徴用者が疾病其他の事由に由り總動員業務に従事するに適しなくなつたとき、又は従事せしめる必要がなくなつたとき所管大臣から徴用の解除を厚生大臣に請求しなければならぬ(令一四I)。この請求があつたとき、又は請求がなくとも厚生大臣は必要ありと認むるときは、所管大臣と協議し徴用の解除を爲し得る(令一五)。又被徴用者が疾病其他已むを得ない事由に因つて總動員業務に従事し難いときは、其の旨を所管大臣まで申出ることが出来る(令一四II)。徴用變更や徴用の解除は、厚生大臣の命令により地方長官から令書を發し被徴用者にこれを交付する(令一六)。

(ホ) 被徴用者の身分、給與、旅費。

(a) 徴用は國民をして強制的に一定の作業に従事せしめる行政處分であり、徴用それ自體は何等特定の身分關係の設定を内容とするものではないが、國民徴用令の場合には國の行ふ業務に限定せられて居るから、その業務に強制従事する反射的効果として、被徴用者は當該官衙の長との間に使用從屬の關係を生じ、其の指揮に従つて業務に従事しなければならぬ(令一七)。

(b) 被徴用者には其の者の技能程度、従事する業務及び場所等に應じ、且従前の給與其他之に準ずべき収入を斟酌して一定の給與を支給する(令一八)。

右の國民徴用令はそのうち改正せられ(昭和十六年改正)、従來の男女性別、年齢、婚姻



等に關する除外令が撤廢され、日本國民たる男女は一應全部徴用され得ることとなつた。またこれまで徴用者は政府の作業廳管理工場等の總動員業務に従事させることとなつてゐたが、新たに特に必要な場合は厚生大臣指定の工場に徴用出來、また徴用された者が後顧の憂ひなく喜んで國家の命ずる總動員業務に従業出來るやうに家族に對する扶助制度を確立し、徴用された者が家族と世帯を別にしたため家族が生活困難になり、また世帯を一緒にしても徴用のため特別の事情で家族が生活困難になつた時も扶助し、業務上傷痕、疾病になり、本人および家族が生活困難となり、更に傷痕疾病のため死亡し、家族が生活困難となつた時は總て扶助することを定めてゐる。

また昭和十六年十二月一日よりは國民勤勞報國協力令が施行せられ、國家緊急の場合に於ける國民皆勞の體制が一元的に集約され、勞務動員の補助的體制が整備せらるゝこととなつた。同令は總動員法第五條國民協力に關する規定を援用した初めての發動であり、十四歳以上四十歳までの男子、十四歳以上二十五歳までの未婚女子をして勤勞報國隊を組織せしめ、これに對して一年間に三十日以内の限度に於て國家の必要とする總動員業務に従

事することを命じ得る旨を規定したものであり、その實施に當つては専ら國民の自發的協力を待つてゐる。

次に學校卒業者使用制限令、從業者雇入制限令、青少年雇入制限令が發布せられて時局産業への技能者、勞務者の流入を促進せしむることとなつたが、後者の從業者移動防止令、青少年雇入制限令は解消せられて、勞務調整令一本建となつた。

### (三) 勞務調整令

同法について厚生省職業局中田業務課長の説明によれば、

勞務調整令は銃後國民を出來るだけ軍需、生擴など國家緊急の産業に動員するため國家總動員法第六條に基いて作つたもので同法の狙ひは、

第一、從業者の解雇および退職の制限。

第二、從業者の解雇および就職の制限。

第三、勞務供給による從業者の使用制限。

の三つに分けることが出来る。

第一の從業者の解雇或は退職の制限については、今後厚生大臣が時局下最も重要な生産をなしてゐ



ると認めて指定された工場、鑛山に勤めてゐる従業者は無断退職出来ない。またその事業主は無断で従業者を解雇出来ない。やむを得ない事情で退職したい、解雇したいといふ場合は地元の國民職業指導所長の認可を受けなければならない。この場合の従業者は事務職員も含まれ全従業者といふ意味だ。さうして厚生大臣が指定する場合も工場、鑛山全員が制限される場合と一部の職種に従業者だけを制限する場合との二通りに分けられる。

また雇傭期間が満了した場合でも従業者に勝手にやめられては困るので、引續いて働かなければならない規定になつてゐる。またどうしてもやめねばならないいふ場合、使傭主側の事情と従業者側の事情が一致してゐる時は、解雇の認可申請は事業主から、退職の認可申請は従業者から地元の職業指導所長に申出ればよい。しかし國の作業廳や府縣等に使傭されてゐる従業者だけはその勤めてゐる場所を經由して申請しなければならない。第二の従業者の雇入および就職の制限については、

(一) 技能者 (二) 國民學校修了者 (三) その他一般青壯年に區別して規定してある。一の技能者はひとり技術者だけでなく、國民職業能力申告令の技能登録と殆んど同じであるが、今度の技能者は男だけでなく女子も加へ男子は十四歳から六十歳未満、女子は十四歳から四十歳未満のものである。これら技能者の雇入や就職の認可申請は雇入主と技能者とが連署で雇入主の地元の指導所に申請するのだ。現實問題として工鑛關係の新規學校卒業者は割當制が實施されてゐるので、認可は受けなくても

よいことになる。適用除外は原則として、

(イ) 傷痍軍人である場合 (ロ) 退營、召集、徵用解除の場合三ヶ月間に原職に復歸するもの (三) 船員となる場合、

である。また産業豆戰士の名で呼ばれてゐる國民學校修了者は、修了後二年間はその雇入れ就職は一切指導所で計費的に指導斡旋する。國民學校修了者には初等科修了以上、高等科中途退學も含まれる。また國民學校修了者を雇入れたい時の手続きは求人者は卒業者の前年の九月卅日までに求人者の地元の指導所に申込むのだ。これらの國民學校修了児童を日傭または卅日以内の短期雇入れする場合は適用をうけない。一般青壯年(男子十四歳以上四十歳未満、女子十四歳以上二十五歳未満)で技能者や國民學校修了者に該當しないものの雇入れ、就職は、

(イ) 指導所の紹介をうける場合。

(ロ) 重要な工場鑛山等で厚生大臣が指定したものが指導所から豫め雇入れ人員の認可を受けた時の三に限られてゐる。また一般青壯年であつて雇入れ、就職の制限をうけないで自由に雇入れ就職出来るものとしては、特殊の職業に従業する人とか、また特別の地位または事務を持つ人等で、

(イ) 月給百五十圓を超ゆる事務職員としての雇入れ。



- (ロ) 大學専門學校程度の學校卒業者を厚生大臣の指定する事業に雇入れる場合。
  - (ハ) 農林水産關係の指導團體におけるそれぞれ關係の技術者としての雇入。
  - (ニ) 理科系統の各種の研究員としての雇入。
  - (ホ) 國民學校、青年學校、文部大臣の認可または認定をうけた學校の教職員としての雇入。
  - (ヘ) 計理士、醫師、齒科醫師、齒科技工、獸醫師、獸醫手、藥劑師、保健婦、看護婦、産婆、按摩、鍼灸師、柔道整復術業者、辯護士、辨理士としての雇入れ。
  - (ト) 試験に合格した理髮師。
  - (チ) 女中さんは一世帯一人は自由。
  - (リ) 農林、水産、畜産業の雇入。
  - (ヌ) 日傭、短期一ヶ月の臨時雇傭。
  - (ル) 船員としての雇入。
  - (ヲ) 退營、召集解除、徵用解除の場合の三ヶ月以内に原職に復歸の雇入れ。
  - (ヱ) 重い傷痍を受けた軍人の雇入れ。
- などである、従つて専門學校程度以上の學校卒業者は縁故雇入れ、即ち時局産業ではないと雇入れられない。ただし女中さんは一世帯一人は自由でそれ以上は認可が必要になる。中等校卒業者はもち

ろんこの適用を受けるが、これらの雇入れ就職は指導所と學校とが協力して計畫的斡旋をやるので、これまでのやうな情實關係の雇入は全然出来なくなる。第三の勞務供給による従業者の使用制限については、

第一に勞務供給業者（派出婦、仲仕、土工、雜役人夫）から供給を受けて當時従業者を使用する者はその人員を三月毎に指導所長の認可を受けることになる。たとへば派出婦を二、三日置く場合は構はないが年中置いてゐる場合は認可が要る。

第二は技能者は原則として勞務供給では雇傭出来ない。最近旋盤工や仕上工などの常備的な技能者が賃金その他の關係で日傭職工として働く傾向があるのでこれを防止するわけである。その他等々。

更に法的整備だけでは眞の勞働生産性の昂揚は望むことができない、精神的方面から大いに新らしい勤勞精神を吹き込む必要があるとの立前から、政府は昭和十五年十一月勤勞新體制要綱を發表した。そして工業、鑛業、交通業をはじめ商業その他の全産業に互り産業報國運動を通じて勤勞組織を確立せんとするものである。我國勞働運動史上劃期的歴史の意義をもつものであるが、その實現化は未だし、將來に俟つより外はない。

勤勞新體制確立要綱



高度國防國家體制の完成、國家生産力の増強は國民勤勞の充實發揚を基調とするものなるに鑑み全部勞働をして創意と能力を最高度に發揮せしむるとともに、勤勞の育成培養ならびに適切なる配置をはかり、もつて勤勞動員の完遂を期せんがため勤勞新體制を確立せんとす。これがため勤勞精神の確立ならびに資本經營勞務の有機的一體たる企業經營體における勤勞組織、およびその聯合體の確立、ならびに行政機構の整備をなすものとす。

### 第一、勤勞精神の確立

勤勞は皇國民の奉仕活動としてその國家性、人格性、生産性を一體的に、高度に具現すべきものとす。従つて勤勞は皇國に對する皇國民の責任たるとともに榮譽たるべきこと。各自の職分においてのその能率を最高度に發揮すべきこと。秩序に従ひ服従を重んじ、協同して産業の全體的効率を發揚すべきこと。全人格の發露として創意的自發的たるべきことを基調として勤勞精神を確立す。

### 第二、單位經營體における勤勞組織の確立

單位經營體における勤勞組織は左の要領により組成するものとす。

一、企業經營者をもつて指揮者とし、經營體に所屬する全勤勞者をもつて構成する特別社團組織たること。

### 第三、勤勞組織聯合會の確立

勤勞組織聯合會は左の要領により組成するものとす。

一、全國の單位勤勞組織をもつて單一の國勤勞組織聯合體を、一定地區内における單位勤勞組織をもつて地方勤勞組織聯合體を組織すること。地方勤勞組織聯合體は必要に應じ地區に支部組

二、構成員が經營體において各々その職分に基づき協心一體となりて生産性を最高度に發揚することを推進するとともに、勤勞精神を確立し、その福祉を増進し、勤勞の根基を育成培養することを目的としこれがため必要なる事業をなすものなること。

三、生産性の向上、福祉の増進など勤勞に關する一切の事項に關し上意下達、下意上達を行ふ機關並に之らの事項に關し、特別に研究及び實踐の促進に當る機關など必要なる機關を設くること。

四、中小經營體の場合の如き單位の經營體に本組織を設くること、不適當なる場合においては一定地區、または一定地區内同種業態の經營者、従業員全員をもつて前記に準じ單一の勤勞組織體を組織せしむること。

五、本勤勞組織は工業、鑛業、交通業のみならず商業、その他可及的全産業にわたりこれを組織すること。



織を設置することを得ること。海上運輸業については實情に即し勤勞組織體を組織し、國勤勞組織聯合體に加入すること。

二、勤勞組織聯合體は公的特別社團組織とし單位勤勞組織體、または下部勤勞組織聯合體を指導統轄するものたること。

三、國および地方勤勞組織聯合體、ならびに地區支部は必要に應じ活動組織として産業別部會組織を設けること。

四、國勤勞組織聯合體に中央本部を置き指導者の養成、能率増進方策の基本的研究、および指定厚生事業の総合的實施などのほか政府の補助機構として職業轉換、勞務需給の調整その他勞務統制の事業を行ふものとする。

五、地方勤勞組織聯合體は前號に準じ事業を實施するのほか紛議の調停、青少年の特別訓練などを行ふものとする。

六、産業別部會は當該産業部門の勤勞に関する特殊問題の研究、調査、企畫のほか必要に應じ特別會計を設け事業の實施をなし得るものとする。

#### 第四、勤勞組織聯合體と他の團體との關係

一、勤勞に関する研究指導などを目的とする現存の諸團體は可及的これを勤勞組織聯合體に統合すること。

二、官業においても以上に準じ勤勞組織體を組織するものとする。各勤勞組織聯合體と緊密なる連絡のもとに一體になるごとく活動すること。

三、農業に関しては農業團體をもつて農業勤勞組織體と見做し、勤勞組織聯合體との關係は概ね左のごとくすること。

(イ) 勞務統制については相互連繫して綜合計畫のもとにこれを實施すること。

(ロ) 厚生その他の事業にして農業勤勞者を包含するを適當と認むる事項に關しては一體としてこれを實施すること。

(ハ) 相互に役員の交互配置または常設連絡機關の設置などにつき適當の措置を講ずること。

#### 第五、行政機構

勞務行政機構は本勤勞新體制に即應する如くこれが改革を計ること。

#### 第六、外地における體制

外地においては特殊事情を考慮し、差支へなき限り本要綱に順應せしむること。



## 第四章 労働者給源の問題

### 一 序 言

戦時経済体制の進展に即應して、如何なる労働を、如何ほど、何處に捜し求めるかは労働力補給の問題であつて、労働力需要の問題と對應せられて、労働力配置の問題を構成するのであるが、茲にはその供給側の諸事情、即ち労働給源の問題についていさゝか語つて見たい。

労働給源に對する統計、調査は登録制(申告令)によつて、また労働手帳制によつても、その一般的傾向は、窺はれるが、昭和十五年九月一日より全國労働資源調査が一齊に行はれ、先づ最初に農山漁村から着手された。

云までもなく、いかなる労働者を何處に求めるかは、自由經濟時代に在りては、自由勞

働市場に於ける企業者、労働者兩當事者の自由なる裁量、活動に委されてゐたが、いまや計畫的に、合理的に、労働需給を調整せざるを得ないこととなり、茲に労働給源についての調査、分析が緊急の問題となるに至つた。労働員計畫はこれらの調査報告に基いて樹てられるのであるが、それが調査・研究は未だ十分であるとは云はれない。

更に一般的に労働給源と云つても需要者側の産業の種別により、また同一産業内の作業過程の如何により、その給源(地、年齢、教育、階層)のそれぞれ異なるべきは當然である。總じて紡績工業が未婚の女子労働を、炭礦業が農村よりの青壯年労働を、また機械・器具工業が青少年労働(國民學校卒業生)を要求するが如し。他面供給側に於ても例へば農村、中小商工業それぞれのうちに在りて、階層的に、年齢的に、労働様式的に、教育的に、それ自體に於ける様々の事情があり得る。右の需要者側の要請に直ちに應じ得るとは限らない。この相方の諸事情、聯關に對する理解を缺ける労働の供出が、労働力の適正配置に背き、生産力の發達を阻害し、労働力の移動を激甚ならしむことは云ふ迄もない。

労働給源及びその確保の問題は、所謂産業の再編成に即應するものであるから、この勞



務給源の問題を通じて、各種産業部面（農村、中小工業その他）は基本的に再編成、再改造せられざるを得ない。それは只ことではない。ひとり勞力構造の變化、勞力の移動にとどまらず、それを通じて産業構造の根本的變革は避けられない。勞務對策と相並んでそれぞれの産業部面に於ける産業對策の樹立が期待されねばならぬ。

右の問題と相關して、勞務給源地にたゞ單に既存の勞働力をあさり求める以上に、勞務者の恒久的なる確保、産業界の好況、不況、或はその伸縮に應じて勞力の供出に弾力性を有たしむることは將來の一問題であらう。嘗つての自由的なる勞働市場の時代に於て所謂、「産業豫備軍」の存在があり、産業の好景氣、不景氣に應じて勞力調整の役目を演じたのであつたが、この統制下に於てもまた統制的なる産業豫備軍の存在、確保はまた勞務需給調整問題の一主要課題たるを失はなからう、と思はれる。

また軍事的壯丁の給源と産業勞力の給源との聯關、その間に於ける適正配置の問題の重要な問題たること今更云ふ迄もなからう。

最後に勞務給源に就ての政府方針を昭和十六年勞務動員實施計畫要綱に就て見て置く。

『勞務の給源としては、これまでの計畫では中小學校卒業者のほかは物資動員等の關係による離職者、勞務節減可能の勞務者、農村以外の未就業者、無業者や移住半島人勞務者等を掲げ、年々の勞務の需給事情によつて各給源別の供出數の調整をとつてゐたのであるが、本年度のやうに需要が非常に多く給源の涸渇してゐる際には、このやうな特殊の給源から餘剩勞務を供出する考へ方では到底需給の均衡を得ることは困難なので、給源の種別については考へ方を一變した。すなはち國民皆勤勞の精神に基づいて、勤勞能力ある者は時局下特に國家の必要とする産業に従事して働いて貰ふと云ふ考へ方に立つて具體的計畫をした。従つて鑛山や重要な工場で働いてゐる者、農業を専業として食糧生産にいそしむでゐる者等は別として、其の従事する産業や職種の如何を問はず、國民職業能力申告令によつて、登録を要する者（今度國民登録の範圍を大擴張することになつてゐる）は原則として、これを勞務動員計畫の供給源として動員できることにした。尤も計畫における供出數は各産業従事者からその産業の緊要度、繁閑等に應じて適宜比率を設けて算定した。』

主なる勞務給源として現今挙げらるゝものは概ね次の如し。

- (一) 農村勞働者。
- (二) 女子勞働者。



(三) 青少年労働者。  
 (四) 中小工業者。  
 (五) 半島労働者。

また給源の範囲を拡大ならしむることも避けられない。人口の自然的増加策は別としても、次の如き項目も加はることとなる。

- (一) 傷痍軍人の就業。
  - (二) 敵國捕虜の使用。
  - (三) 外國労働者の使用。
  - (四) 就業年齢制限の低下並に引き上げによる老壯年労働者の就業。
- 1) 『臨戦態勢下に於ける勞務動員』 金憲院厚生省週報二五九

二 産業別による給源の方向

各種産業の性質に応じて、勞働給源が異なるべきは當然である。それについての若干の

調査・統計を示して置から。即ち前職調査である。

(1) 某機械・器具工場

A、男女別前歴調

性別	前次月	業歴													
		工業	農業	商業	漁業	諸官衙	復職	學校卒業その他	採用計	農業	家事	工商業	學校卒業その他	採用計	
男	一月	八	五	三	一	二	二	一	三	二	六	五	二	三	六
	二月	九	二	六	一	五	九	一	四	九	一〇	三	三	三	三
	三月	四	一〇	三	一	三	三	一八	二〇	二	六	一	一〇	三	三
	四月	二	一	三	二	九	三	三	一五	三	四	四	二	二	九
	五月	九	七	六	二	二	二	四	三〇	一	三	二	二	二	九
	六月	四	一	六	一	二	五	一	二〇	一	三	一	二	二	四
	七月	四	五	九	三	二	一	一	二四	四	八	一	一	一	四
	八月	九	六	一三	四	九	六	六	二七	六	一八	三	五	三	三
女	一月	八	五	三	一	二	二	一	三	二	六	五	二	三	六
	二月	九	二	六	一	五	九	一	四	九	一〇	三	三	三	三
	三月	四	一〇	三	一	三	三	一八	二〇	二	六	一	一〇	三	三
	四月	二	一	三	二	九	三	三	一五	三	四	四	二	二	九
	五月	九	七	六	二	二	二	四	三〇	一	三	二	二	二	九
	六月	四	一	六	一	二	五	一	二〇	一	三	一	一	一	四
	七月	四	五	九	三	二	一	一	二四	四	八	一	一	一	四
	八月	九	六	一三	四	九	六	六	二七	六	一八	三	五	三	三



其職日炭商農  
計 雇 人  
他工夫礦業業

前  
職  
別

復 家 漁 商 諸  
職 事 業 業 等  
業 業 業 業 官 衙 衛 等

(2) 某石炭鑛業會

前職別	一 月	二 月	三 月
雇入數	1111111	1111111	1111111
百分比	1.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00	1.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00	1.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00
雇入數	1111111	1111111	1111111
百分比	1.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00	1.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00	1.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00

(昭和十五年一月—三月)

郵便局その他の諸官衙より収入、將來に對する希望などにつき不満をもち求職するものあり。統制の關係により失業するもの、ことに召集解除となり従來の商業に復歸せざるもの多し。鑛業は主として坑夫。小學校または女學校を卒業し家事手傳中就職を希望するもの多し。入營、應召のため休職中のもの退營、召集解除等により復職。

(昭和十五年)

2.80  
1.56  
4.06  
3.54  
6.7

性別	前次月	B、前歴内容調												
		工業	農業	商業	漁業	諸官衙	復職	學校卒業その他	採用	農業	家事	工商業	學校卒業その他	採用
男	九月	26	30	26	9	5	6	6	3	2	4	4	8	5
男	十月	22	28	28	9	4	6	5	6	2	4	4	8	5
男	十一月	26	28	28	8	1	5	1	5	7	3	4	5	5
男	十二月	24	28	28	8	1	5	1	5	7	3	4	5	5
男	合計	106	126	126	36	18	30	31	31	31	24	22	30	30
女	九月	16	16	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
女	十月	16	16	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
女	十一月	16	16	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
女	十二月	16	16	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
女	合計	64	64	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

當社は毎年三月小學校卒業児童を大量に採用し男子は青年學校に於て教育す。農村よりの移住、および附近農家よりの汽車通勤者多し。小工場よりの轉職、應召のため退職し召集解除となり従來の工場に復歸せざるもの多し。

2.80  
1.56  
4.06  
3.54  
6.7



これで見ると某機械・器具工場に於ける前歴調に於ては、學校卒業生が歴倒的に多く、而して女子採用者が男子の約半數を占めてゐる。男子にありては工業商業農業はともに相似たる數字を示してをり、女子にあつては家事が最も多い。それでかゝる産業に於ては總じて國民學校卒業者層との關係が最も深いことが推測できる。

次に石炭礦業に於ては農業が歴倒的である、約六二、三%から七〇%と云ふ數字を示してゐる。農村に於ける青壯年層と石炭礦業の結びつきが石炭礦業に於ける勞力構造の中心を成してゐることがわかる。

細かな數字は省くこととするが、某金屬工業に在りても農村出身者が大部分を占め平均六〇%位を占めてゐる。

前歴者の教育、性別、年齢等々の調査により各種産業と各種給源地との勞力の交流關係のより詳細なる點が明にせらるゝであらうが、それは他の機會に譲る。

### 三 勞務給源

軍需關係産業に於ける勞務者の給源としては、さきに擧げた如く、さまざまと數へられるが、軍需産業そのものゝ種別により、またその段階により、その適應せる給源もまた各種各様でなければならぬ。いま左にその主要なる給源について一般的なる説明を試みよう。立ち入つた分析は必要ある毎につゞく各章に於て觸れるつもりである。

#### (一) 農村勞働者

過去の我國主要産業の發達に伴ふ所要勞働がもつばら農村勞働に負ふたことは今更云々するまでもない。紡績、製糸等々の纖維工業の勞働者が主として農村のか弱き未婚の女子勞働者から成つてゐることはかくれもない事實である。然るに今度の我國産業の再編成による輕工業から重化學工業への轉移に當りても、それらさまざまの重化學工業に於て、重筋勞働者として、機械工として、化學工として、農村が最も恰好の勞働給源地であることには何等の變りはない。支那事變以來これら産業への農村勞働力の供出量はまことに著しいものがあつたであらう。最近年に於ては年々二十萬前後の農村勞働人口の放出があつたと云ふ人がある。更に或人は五十萬七十萬とあげる。さきに擧げた鑛・工業に於ける前歴



調について見るも、農村出身者は、歴倒的に多い。従来いくたびか農村にこれ以上の労働者の供出を強要するのは無理であると云ひつゝも、なほ農村を唯一の残されたる給源地として各種會社の募集員が参集したのは、農村は海綿の如く、しぼればいくらかでも水が出て来る、に相似たる所を持つてゐたがためである。

然るに最近の段階に至つて、勞務給源としての農村の人々はいよいよ最後の飽和限界に達したと云はれる。彼等の主張するところを個條書にすれば、

(一) 壯丁の大量供出(馬匹の供出もまた)。

(二) 滿洲移民。

(三) 已に多量の勞務者を鑛・工業へ放出した(初めは二三男の者だつたが、後には長男も更に女子も)。

(四) その結果として農村労働人口の質的低下は蔽へない。老人、婦女子労働者の比重が増加し、また勞働の強化を促すこととなる。

(五) 壯丁の源泉池として或る一定程度の農村人口は保持・培養されねばならぬ。

(六) 食糧自給の確保の點からも農村人口を無制限に放出するわけに行かぬ。

右の諸事情は正に事實であり、その云ひ分は洵に尤であると云はねばならぬ。かゝる事情をよく理解の上でなほ更に農村に(都市遊閑勞力、轉失業者とともに)労働人口の供出をせまらざるを得ないのが現下實際の事情であると云へよう。

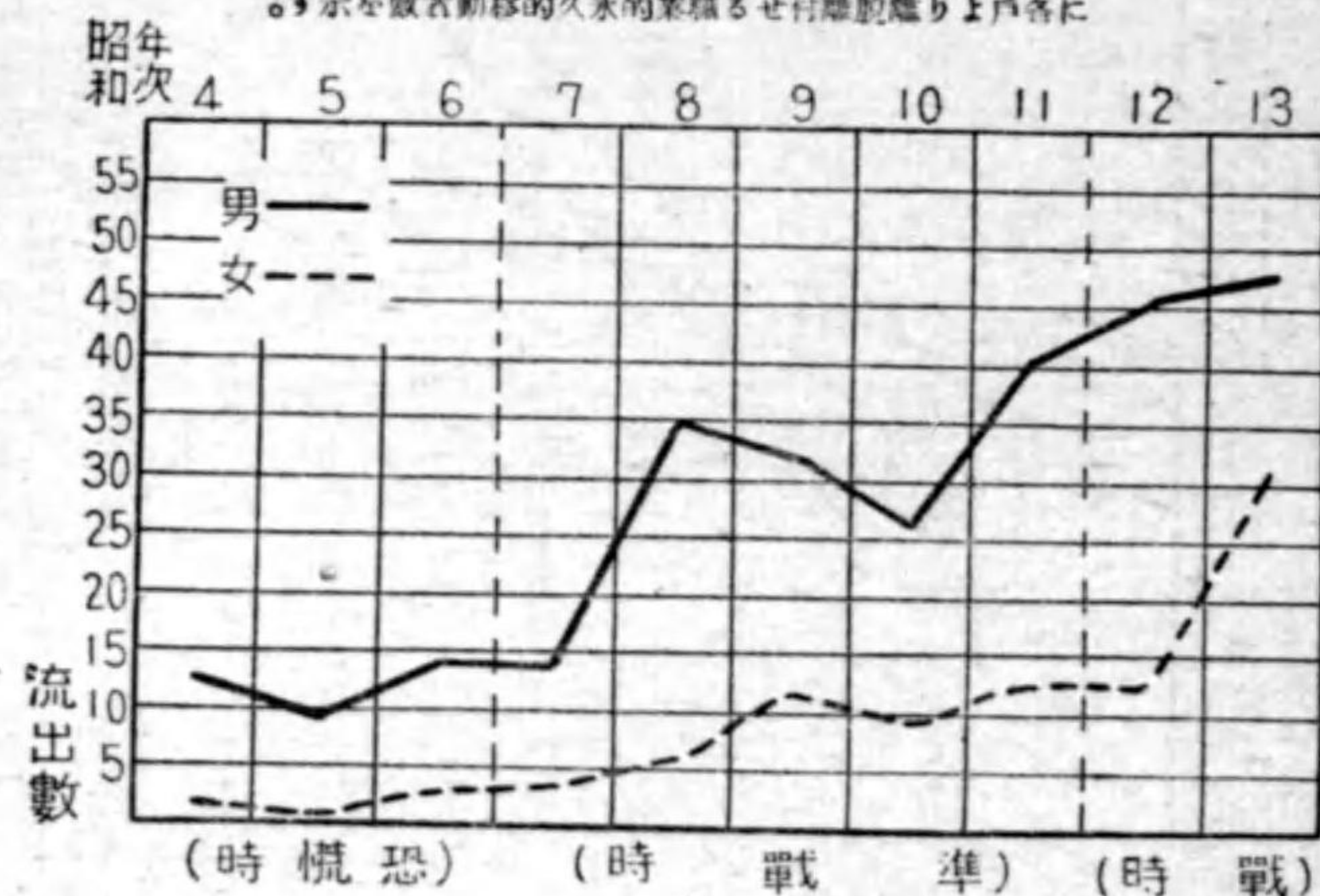
そもそも我國農村は過去に於て、過剩人口の沈澱池、産業豫備軍の引き受け所としての役目を演じ來つてゐる。而してこのことは我國農村をしてその耕作方法、經營の様式を勞働力の累積にのみ主として依存せしむる零細農的型を造出せしむることとなつた。そこに我國の農村貧困、救済の永遠の問題が伏在したのであつた。それゆゑにこの機會にこの過剩人口を永久に放出せしむることにより、農村機構の再編成を強要さるゝことは、とりも直ほさず、新らしい我國農村の再出發を意味しないであらうか。

それには何としても従來の經營方法を改善しなければならぬ。耕作の様式も機械化、共同耕作の採用等々により根本的に改められねばならぬ。土地制度、小作制度の變革も亦止むを得ぬ。機械、肥料その他の生産要具、原材料、補助材料等の優先的配給も實行さるべ



(例一の村島利郡玉埼北縣玉埼) 進促の動移働勞と行進の局時

度年各は數實。る依に査調り取調問訪戸全月七年四十和昭 考備  
。す示を數者動移的久永的業職るせ村離脱離りよ戸各に

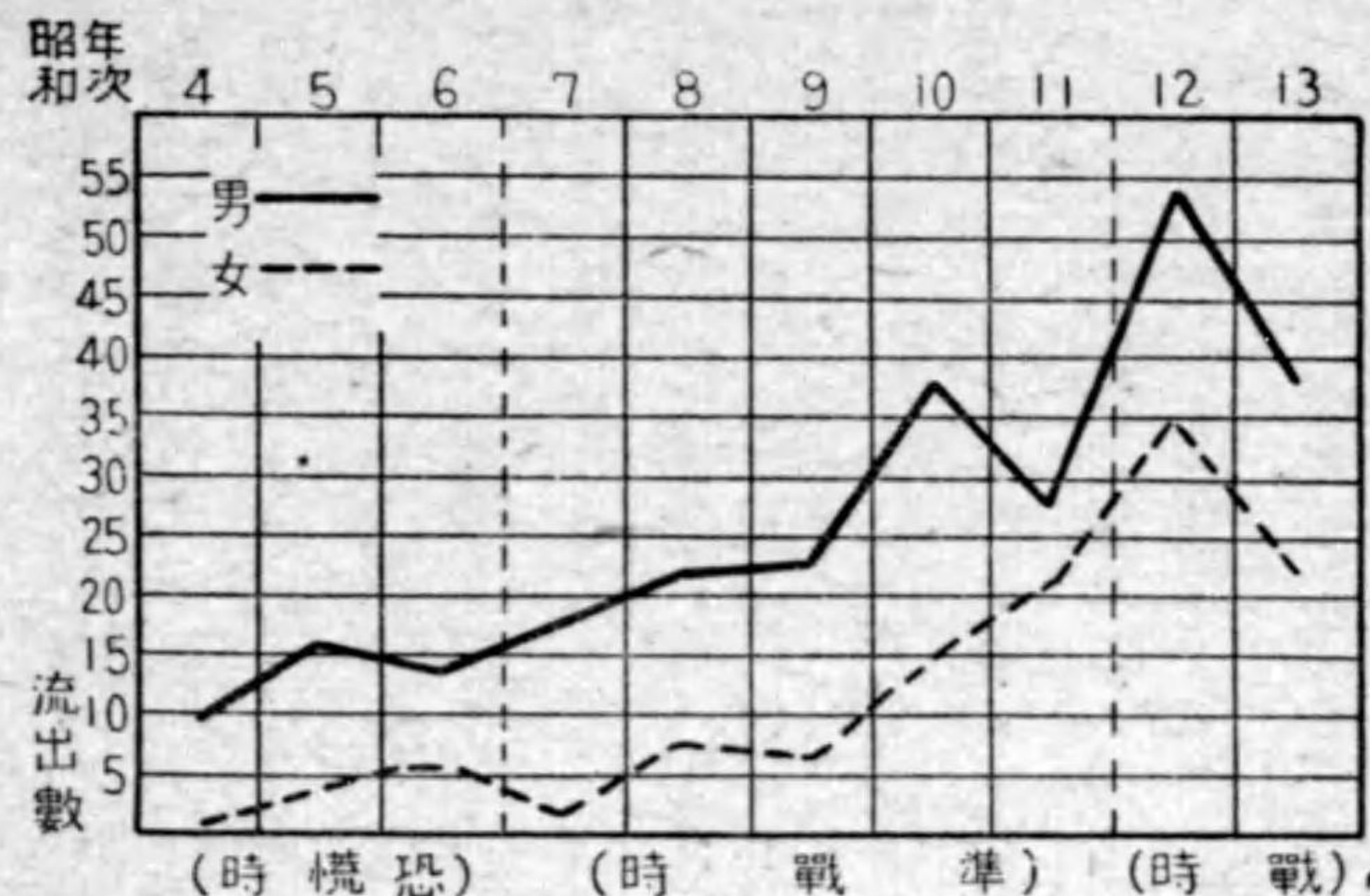


人口の弾力性こそ吾々は大きいに期待したい。  
 終りに野尻重雄氏作製にかゝる時局下に於ける農村人口の移動情況に關する圖表を掲げて置かう。(前頁参照)

(一) 青少年労働者  
 軍需産業たる金屬工、機械・器具工業、化學工業は、さきにも觸れたやうに、その労働給源を主として青少年層に、即ち國民學校卒業生に頼つてゐる。これは立ち遅れたる我國軍需關係産業を急速に促進せしめねばならぬ特異なる労働事情に因るものである。重化學工業に於ける

(例一の村面大部原蒲南縣高新) 進促の動移働勞と行進の局時

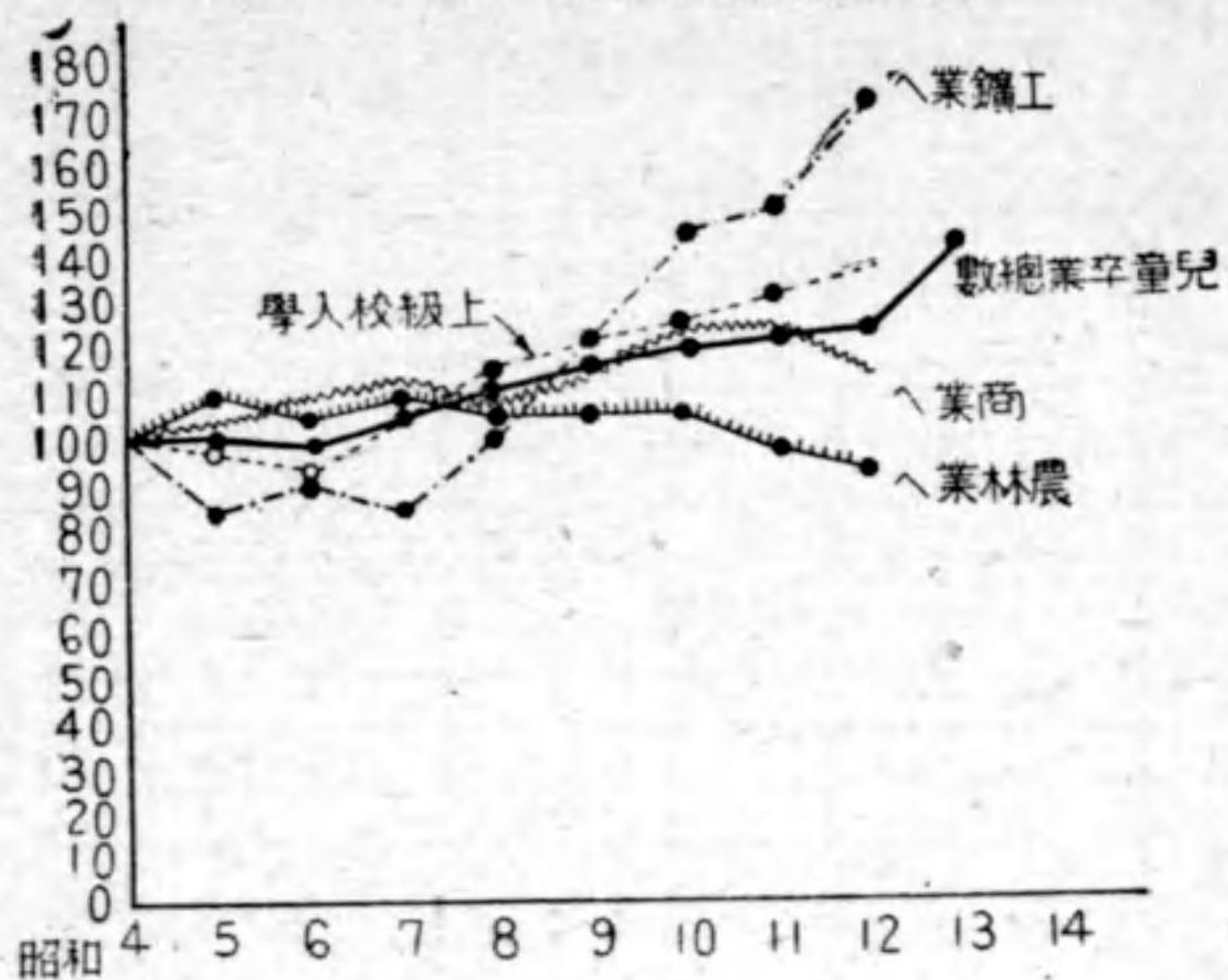
度年各は數實。る依に査調り取調問訪戸全月七年四十和昭 考備  
。す示を數者動移的久永的業職るせ村離脱離りよ戸各に



きである。鑛・工業と農業との労働人口の調整についての數々の考慮、方策の必要なるは云ふを俟たない。  
 要するに農村人口が不足であるとか、飽和點に達したとかは絶對的に云はれ得る言葉ではない。それはその入り込める諸條件、諸關係の變化如何に應じて動くべき可變的なるものである。勞力構造を變化せしめんとすればその産業自體の基本構造の變革に手を觸れざるを得ぬ。それにしても勞務給源としての農村人口の魅力は依然として大きい。工・農の適正なる均衡的發達の下に、それぞれの労働



小學校卒業児童の産業別配置の動向



青少年労働者の熟練工、成年工への短期養成の必要と共に、總じてそれら産業に於ける労働者の平均年齢が低下したことがかくも多量に青少年層を吸収せざるを得ない主要なる理由を成してゐる。

青少年労働者の問題は技能者養成の問題を中心として、移動、疾病、災害、道徳的頹廢等々の問題をめぐつて現下に於ける我國勞務對策の一焦點を成してゐるが、それは後章青少年勞働問題に譲り、左に青少年勞働力が最近年如何に各産業へ配置せられたか、如何に

多く工・鑛業へ吸収されたかの圖表を掲げて置かう。(前頁参照)

(三) 女子労働者

我國輕工業、纖維工業、雜品工業の發達途上に於ける女子労働者の役割の如何に大であつたかは今更述べるまでもない。然るに支那事變後はかゝる平和産業衰微に伴ふ女子労働者の後退の半面に、軍需關係諸産業への女子労働者の進出は實にめざましいものがある。事變直前の昭和十二年六月に於ける我國女子労働者の總数は百八十七萬九千九百餘人であつたものが、十五年二月の調査によれば、二百五十五萬八千三百餘人となつてをり、差引六十七萬八千四百餘人(三六%)の激増を見せてゐる。更にこれを質的に見るに、今迄男子労働者の職業部面であつた旋盤工、ターレット工、フライス工、研磨工等の機械工や、仕上工、鑄物工、光學ガラス工、メッキ工等々の精密機械工への進出も見られ、従前の職場と著しくその趣を異にし來つてゐる。第一次歐洲大戰中英國に於ては百六十六萬人の女子労働者の増加を見、戦前の三百二十八萬人の約五〇%の激増を示したと云はれる。そこで將來ともこの女子労働者層に有力なる給源を求めねばならぬ要請がいよいよ甚だ



しくなるであらうと思はれるが、結局凡ゆる階層の女子に觸手を延ばすこと、もつと高い年齢層若くは既婚の女子層まで採用、徴用の範圍を擴大ならしむることゝならう。むろんそれによつて生ずる摩擦に對する對策の絶對的に必要であることは云ふまでもない。

なほ今次の女子労働者の進出は、従前の輕工業からの轉出、農村からの供出によることもさること乍ら、都市居住者によること最も大であることはその一特色であるであらう。この問題についての立ち入つての論究は後章女子労働者問題について試みるはづである。

(四) 半島労働者

内地労働者の行詰りから從來禁止同然になつてゐた半島労働者を時局産業へ持つて來ることが最近年問題となつて來た。とは云ふもの、未熟練、言語不通、生活慣習の相違、未教育等々の關係から金屬工業、機械工業、化學工業等々の方面は適しない。せいぜい鑛業特に増産のしきりに叫ばれてゐる石炭鑛業の方面乃至は時局關係産業に附隨せる人夫的労働へである。

すでに九州、北海道、樺太地方へは昭和十四年頃から相當數が這入つてゐる。政府の許

の下に集團的契約労働の型に於てその移入が行はれてゐる。

併し言語、風俗慣習、能率の關係から雙方共にさまざまな非難、困難があるらしいが、彼等に對する勞務管理の發達（これが従前最も缺けてゐたらしい）により、漸次その短所を抑へ、その長所を生かして、半島労働者を炭礦労働に適正ならしむることは、いくたの經驗によつて絶望ではないらしい。

兎も角半島労働者がさし當つての一つの有力なる給源であることは否定できないが、むろん従來からの内地労働者の労働條件低下への壓迫、社會的諸事情も全然解消されたわけではなく、また朝鮮自體に於て農村機構に基き年々いくばくかの農村労働者放出の必然性があるのであるが、なほ西、北鮮、滿洲方面への労働移動の激化は無視され得ない。結局半島労働者に多きを望むことは無理ではないかと思はれるが、現下の急務に應じて勞務管理の改善、内鮮協和精神の昂揚により、半島労働者に對する期待は必らずしも薄くはない。

- 1) 野尻重雄『時局下の農村勞力と日本農業再編成の方向』エコノミスト（昭和十五年五月六日）
- 2) 宮出秀雄『事變下の青少年の動向と農業勞働』社會政策時報二三五



## 第五章 勞務者移動問題

### 一 序 言

勞務者給源地から狩り出されたる勞働者は一應それぞれに工場・鑛山に落つくが、暫らくにして他の工場、鑛山に移り歩くこと現在の如く激甚なるはない。勞働力配置問題の前提的問題として勞働移動防止問題が昨今しきりに叫ばれる、所以である。

もちろん平時と雖も勞働移動が全然なかつたわけではない。産業の發達に伴ひ常時若干の勞働移動のあるのは自然であるが、現今の如き激甚なる勞働移動は嘗つて見ない所であり、その及ぼす悪影響はこれを看過するを得ない。全國にて一年間に約五、六百萬の勞働移動があるであらうと云はれ、徒らなる人的資源の浪費を意味し、我國生産力の發達を阻害すること鮮少でないのみならず、勞務管理の煩瑣を齎らし、勞務費の増加を結果する。

嘗つて福岡鑛山監督局では管内二十餘萬の勞働者に石炭増産の急務を告げる告文を與へたが、そのうちで次の如く云つてゐる。——『九州の炭礦勞働者が一年間完全に移動をやめて働けば、石炭年産百四十萬噸増産、平均して一ヶ月にあと二日よけいに働けば石炭年産二百八十萬噸増産』。また美濃口氏によれば『工場および鑛山に於ける勞働者の移動數は、一年間に大約五百萬人に上つてゐる。これは一回の移動によつて平均十日づゝ無駄をするとすれば、一年に五千萬日を失ふことになり、一ヶ年間の實際働日數を假りに三百日とすれば十六萬七千人の有能な勞働者が一年中無駄に遊んでゐると同じになる』。

勞働移動と云ふも、普通それには二つの移動形式があると思はれる。その一つは勞働者の本源的移動とも稱すべきものであり、その二つは所謂勞働移動または狹義に於ける勞働移動と稱すべきものである。前者の本源的移動の問題は所謂勞働者給源の問題、即ち現今不足せる勞務者を如何なる方面に求むべきかに關聯し、農村、中小商工業、女子、青少年その他の給源地よりそれぞれに勞働者が鑛・工業へと移動するその勞務者の運動乃至流れを意味する。そしてこの點については已に吾々の前章に於て觸れて來たところである。而



して後者の労働移動の問題こそ茲に取上げんとするところの問題であり、労働者がその各々の給源地を出で、それぞれにそれがしの工場・鑛山に一旦落ちつきたる後、更に他の工場・鑛山に移動し、又は元の給源地に歸還する場合を意味する。いはゞ浮動労働者群の問題、渡り職工の問題を指すのである。

この労働移動防止の問題の眞意義は、要するに、生産的労働量を數的に増加せしめる浮動労働を活動労働に轉化・復元せしむるにあるが、併し單に労働移動を防止・禁止することだけがこの問題の全部ではない。平時と雖も常に若干の労働移動があり、そしてそれは經濟機構の自然の發展から見ても正に當然であるが、現時の戰時經濟體制下に在りては、一面徒なる労働移動を防止、禁止すると共に、他面我國産業の再編成、即ち我國産業機構の重點を平和産業から軍需産業へ急速に、而も大規模に編成替をしなければならぬ事態に即應して労働力の適正なる配置を強要されてゐることが當に問題である。従つて茲に労働移動の防止と云ふも、適正なる労働力の配置の問題、適正移動の問題を含んだ上での防止であり、禁止であることを豫め高調して置きたい。不適正労働の問題をばづして労働移動防

止の眞の意義は絶對的にあり得ないからである。この産業構造の大變革期に當り、労働力の不適正なる配置が（それが前進、後退産業間に於ても、同一産業乃至同一企業内に於ても）如何に労働移動を激化せしめてゐるかを吾々は銘記せねばならぬ。謂はゞ労働力の單なる數の問題に止まらず、質の問題をも労働移動を論ずる場合併せて問題とせねばならぬことを云ふのである。もともと労働移動と云ふものの中には適正なる移動もあれば不適正なる移動もある筈だ。

否むしる問題はこの我國産業の再編成に當りては、平時と異なり可なり多くの労働移動があるべきが自然である。この労働者のけい流れによつて我國重化學工業は改めてその基礎を確立することができるのだ。この労働移動は正に適正なる、いはゞ構造的なる労働移動である。たゞ右の自然的なる労働移動とともに不自然なる、徒らなる労働移動があることが問題なのであるが、この二つの労働移動を數字的に適確に表示することは恐らく困難であらう。労働移動を全面的に禁壓することを以て満足するならば問題は残る。否それは場合に於ては、我國重化學工業への編成過程を阻み、我國軍需生産力の發達を抑制す



ることすこぶる甚だしきものがあらう。

再び云ふ、労働移動を全面的に禁止、防止することが問題なのではない。問題は、我國産業の再編成が要請する勞力構造の變轉過程に應じて、如何に勞力の自然の流れを調整するかに在る。この調整に當りて徒らなる労働移動が隨伴することが所謂労働移動問題である。労働の適正移動、不適正移動のこの關聯きはめて深き二つの問題の在り方をしかとわきまへて置かねばならぬ。

それゆゑに、労働移動の型式、様式、更に移動労働の性格、種類等々がそれぞれの産業の異なるに應じて、更にはそれら産業の構造變化に基づく勞力構造の變化に應じて、それぞれ異なりをり、従つてまた労働移動を防止するは勿論、適正労働（移動）を問題とする場合に於て、この問題を單に一樣に、一般的に取り上げるに止まらず、各種産業に即應する労働移動の本質及びそれぞれの諸對策を昂揚せねばならぬが、こゝではその微細なる分析にまで立ち入ることができなかつたことを遺憾とせねばならぬ。

例へば労働移動と云ふもそれには様々の型式があるであらう。重化學工業相互間の移動

型式（例へば石炭業から製鐵、機械工業へ）、更に同一重化學工業の間に於ける移動型式（例へば石炭業間の渡り島鑛夫）、更にまた輕工業から重化學工業への移動型式、給源地へ戻る移動型式等々が數へられる。云ふ迄もなくこれ等労働移動の問題とする場合、右の諸種産業に基本的なる労働性格の分析を前提的に忘れてはならぬ（例へば石炭労働と機械労働）。

また經營規模によつて、中小企業から大企業への移動型式も見られるであらうし、また移動労働の性質から見て出稼型労働から定着型労働への移行の過程も考へられるであらう。産業の如何によつては移動労働者の性別、年齢、教育、勤続年數等々自ら異なるべく、それらが労働移動をそれぞれに如何に特殊化せしめてゐるかはまた無視することを得ない所である。

要するに不適當なる労働移動の防止、適正勞力配置の高調を問題とする場合、吾々は必らずや現下の我國の産業構造の變化に基づく勞力構造の變化の視點から見ると、そこには當然に各種各様の労働移動及び移動労働の型式、性格が見出されるであらう。



### 二 勞務者移動狀態

先づ最初に最近に於ける勞務者移動の情勢を見ることとする。勞務者移動は平時と雖も若干の程度に於てこれを見るのが普通であるが、特に最近の我國戰時經濟體制の段階に於て、即ち一般的に勞力不足、更に産業の再編成に伴ふ勞力構造の急激にして大規模なる變動にもとづき、勞務者移動がいよいよ甚だしきを加へ來つたことが問題であるから、先づ第一に我國従前の勞働移動の狀態と現今のそれとを、對比することから出發することとしよう。

昭和十二年六月支那事變勃發直前から同十五年下半期に至る間の全國及び九州地方に於ける金屬工場、機械器具工業、造船業、運搬用具製造業、精巧工業、化學工業、紡績工業（纖維及び染色工業）、石炭礦業の勞務者移動狀況表左の如し。

### 勞務者移動狀況

圖 全 1

業種	昭和十二年六月		昭和十三年六月		昭和十四年六月		昭和十五年六月	
	移動	雇入	移動	雇入	移動	雇入	移動	雇入
石炭礦業	19,300	5,900	20,800	6,800	21,500	7,400	22,500	8,500
紡績工業	7,800	4,400	8,100	4,600	8,500	5,000	9,000	5,500
染色工業	7,800	4,400	8,100	4,600	8,500	5,000	9,000	5,500
化學工業	2,300	2,400	2,600	2,700	2,800	3,000	3,200	3,400
精巧工業	1,000	1,100	1,200	1,300	1,400	1,500	1,600	1,700
運搬用具	6,000	6,600	7,000	7,600	8,000	8,600	9,000	9,600
造船業	4,600	5,200	5,200	5,800	6,400	7,000	7,600	8,200
機械器具	1,700	1,900	2,100	2,300	2,700	2,900	3,300	3,500
金屬工業	2,900	3,100	3,300	3,500	3,900	4,100	4,500	4,700
工場總數	33,300	37,700	37,900	42,300	46,700	51,100	55,500	60,900

報月計統働勞調内は降以期半下度年四十和昭 (一)  
報時計統調内は期半上度年四十和昭 (二)  
計統働勞調銀日は度年三十、二十和昭 (三)







が解雇率順位よりも優位にあり、しかも雇入率が常に解雇率よりも大である。このことは膨脹産業（第一群）であることを示すものであらう。つぎに紡織工業及び化学工業に於ては、解雇率順位の方が雇入率順位よりも優位にあり、これは解雇率と雇入率が凸凹乃至は前者の優位といふ関係にあるためであり、これら産業が停滞乃至縮小産業（第二群）であることを示すものであらう。最後に、石炭礦業は解雇率順位が第一位にあり、雇入率順位（第二位）よりも優位にあつて、第二群と同様にみえるが、雇入率の方が解雇率よりも常にたちまさつてゐることをみるとき第二群とは異り膨脹産業に属すべきであらうが、移動率が甚だ大であることよりして第一群とも異り、第三群とすべきである。

これら三つの群別がほぼ間違ないことは、解雇率順位に於て最も集中的に表現されて居る。第三群の石炭礦業が第一位、第二群が第二位を、第一群が解雇率に於て他よりも少くなつてゐる。かかる三つの群の相違が何に基くものであるかの詳しく分析は他の機会に著者の果したところである（『時局と社会政策』三〇五頁以下）。

次に、移動状態を年度的にみるとき、雇入率の優位であつた第一群に於てさへ、解雇率

との差が狭つてきて精巧工業の如きは、昭和十五年上半期に於て逆の関係になつてさへゐる。このことは他の産業はもとより、かかる産業群に於てさへ労働者維持の困難に直面しつつあることを物語る。

最後に、九州に就てみれば、大體、さきの三つの群別及び年度的な解雇率と雇入率の接近過程はそのまま妥當するが、特徴的なものとして次の二つがあるであらう。すなはち、一、移動率が全国に比較して低位にあること、二、石炭礦業及び紡織工業に於ては他の産業とは逆に全国以上の移動率を示してゐることである。これは九州に於ける労働者地盤がしからしめるためであらう。

次に、最も移動率の甚だしい石炭礦業に於ける移動の状態を見て置かう。

石炭礦業労働力移動率變化表

全 國		石炭礦業	
昭和十二年六月	雇入率	解雇率	移動率
	六・〇	五・九	一一・九



昭和十二年十二月	昭和十三年六月	昭和十四年十二月	昭和十四年上半期	昭和十四年下半期	昭和十五年上半期	昭和十五年下半期
八・〇	六・八	八・一	八・一	八・八	八・六	八・五
五・〇	六・二	五・四	八・三	七・二	七・九	七・四
一三・〇	一三・〇	一三・五	一六・四	一六・〇	一五・五	一五・九
六・七	六・八	六・八	五・六	八・四	七・八	七・八
八・〇	七・〇	七・二	八・五	八・九	八・〇	八・六
六・七	八・〇	七・〇	七・二	七・〇	七・〇	七・八
一三・四	一三・八	一三・八	一六・九	一六・七	一六・一	一六・四
一三・四	一三・四	一三・四	一三・八	一三・八	一三・八	一三・八

九州地区

然るに昭和十六年十月勞務手帳法が施行せられ、更に勞働需供調整令がいよいよ本年一月實施せられることとなつて、勞務移動の情勢はやゝ緩和した如くである。勿論問題は残つてゐるが、兎も角よろこばしきことに相違ない。最近に於ける某石炭礦業所の右についての統計を示せば左の如し。

昭和十五年十一月	昭和十六年一月	昭和十六年二月	昭和十六年三月	昭和十六年四月	昭和十六年五月	昭和十六年六月	昭和十六年七月	昭和十六年八月
八・〇	五・三	五・〇	五・六	三・一	五・七	六・三	三・五	九・三
六・八	六・七	七・一	四・四	二・七	三・三	四・六	四・三	二・四
一四・八	一三・〇	一三・一	一〇・〇	五・八	九・〇	一〇・九	七・八	二〇・七
一四・八	一三・〇	一三・一	一〇・〇	五・八	九・〇	一〇・九	七・八	二〇・七
一四・八	一三・〇	一三・一	一〇・〇	五・八	九・〇	一〇・九	七・八	二〇・七
一四・八	一三・〇	一三・一	一〇・〇	五・八	九・〇	一〇・九	七・八	二〇・七
一四・八	一三・〇	一三・一	一〇・〇	五・八	九・〇	一〇・九	七・八	二〇・七
一四・八	一三・〇	一三・一	一〇・〇	五・八	九・〇	一〇・九	七・八	二〇・七
一四・八	一三・〇	一三・一	一〇・〇	五・八	九・〇	一〇・九	七・八	二〇・七



	雇入率	解雇率	移動率
昭和十六年九月	四・四	五・二	九・六
〃 十月	五・二	四・九	一〇・一
〃 十一月	六・七	五・一	二・八
〃 十二月	三・八	四・三	八・〇

### 三 勞務者移動原因

勞務者移動は平時と雖もつねに若干の程度に於てあつたのであるが、この戦時經濟體制の段階に於て特に激甚を加へ來つたのはいつたい如何なる理由によるのであるか。勞働移動の諸原因を究明することは、延いて適正なる勞働防止對策の樹立に資する所以である。その根本的原因としては、云ふ迄もなく、我國戦時經濟體制の躍進にもとづく(一)勞働力不足、勞働者争奪戰、勞働者の引張りだこの現象に求めざるを得ぬ。併し單なる量的なる勞働力の不足のみがその根本的原因の全部であるとは云へない。前にも述べた如く、

(二)我國産業の再編成・勞力構造の變化に即應すべくいくたの摩擦、ギャップの存在するがために勞働者の正常なる流れを阻み、勞働力の適正なる配置が十分に行はれてゐないことが最近の勞務者移動激化の重大なる根本的原因であることを吾々は忘れてはならない。即ち不適正勞働、適正(必要)移動が底流には旺んに行はれてゐるのである。

要するに今次の激甚なる勞働者移動の原因としては量的には勞働力の不足(現象的には徒なる不必要勞働移動として)が擧げらるべきは當然であるが、質的には産業再編成・勞働力構造の變化に基づく不適正勞働移動の事象に因るところ多きを知らねばならぬ。而して右の二つの基本的事由により現象的にいくたの具體的理由となつて顯現するのだ。

右の基本的に基づく具體的なる諸理由如何を次に見ることとする。勞働移動の諸原因については産業種別如何により、企業規模の大小により、それぞれ差異のあるのは當然であり、それぞれその理由もまたあり得る筈である。茲には主要産業に於ける一般的なる、表見的なる理由を取り上げるにとどめることとする。

某石炭礦業所の發表する移動原因を左に出して見る。



労働者移動原因 (1)

- (1) 家庭の都合によるもの。
  - イ、家庭的事情に因るもの。
  - ロ、歸農するもの。
  - ハ、商業に轉向するもの。
  - ニ、其他。
- (退礦者中の約二〇—三〇%)
- (2) 坑内の作業条件に對する不満に因るもの。
  - イ、坑内の作業場に對する不満。
  - ロ、坑内の温度に對する不満。
  - ハ、其他危險觀に因るもの。
- (退礦者中の約三〇—四〇%)
- (3) 同一作業場に於ける労働者相互間の意思の不一致に因るもの。
 

(退礦者中の約一〇%)

労働者移動の原因

更に某大手筋炭礦所に於ける報告を見よう。

- (4) 勞務係、坑内係員との不和に因るもの。  
(約一〇%)
- (5) 賃銀の不満に因るもの。  
(約一〇%)
- (6) 福利施設其他生活環境に對する不満に因るもの。  
(約一〇%)

(A) 労働界の激變に伴ふ大手筋炭礦の傳統的魅力的減退 (1)

炭礦の魅力は何等技術的素質なき労働者と雖も入籍すれば翌日より相當の賃銀を得らるゝ點にありしが國內労働力の全般的不足は全般的賃銀の高騰を來さしめ農業日稼に、林業に、土木事業に或は工場地帯に於て大手筋炭礦と同程度の賃銀を得らるゝに至り轉職者、歸農者を續出せしめ移動の原因を招來せり。尙大手筋炭礦の購買會が豊富なる物



資と低廉なる物資とを配給し得たことが労働者並びに其の家族に多大なる恩恵なりしが時局下物資の不足は生活必需品にも事缺くに至らしめ、加之統制の強化は愈々購買會の福祉的機能を減少せしめたり。

又飯米の減給と代用食の増給により農村出の労働者をして反つて農村生活を追慕せしめ歸農心を唆ることなれり。

(B) 青年鑛夫の工場への轉職

青年鑛夫の大部は鑛夫の將來性に付常に疑問を有するものにして随つて炭坑に永住せんとする決心なし、偶々工場地帯の労働力需要増大は工場に於ても労働者の質の如何を問はず採用せらるゝ爲社會的地位高しと見らるゝ工場に職工を希望する者増加するに至れり。

(C) 短期勞務者の増加

農村生活は炭坑に永住せんとする者を減少せしめ、只農閑期を利用して短期出稼に變りつゝあり従つて異動を招來するに至る。

(D) 其の他種々あるものと思はる。

尙移動先は歸農、同種鑛山に轉職、其他に轉職、兵事、逃走其の他にして其詳細不明なり。

右は労働移動最も甚だしき炭礦業についてその掲げられたる諸原因の例であるが、他の製鐵、機械、化學、紡績業等々に於ては、その産業のそれぞれの特殊的事情に因る移動原因のあるべきは當然である。製鐵業に於ける労働移動が重筋作業に堪へ得ずして、即ち『素質』低下に基づくものが、比較的に多きが如きはその一例である。

なほ工場、鑛山の立地的諸事情も考慮に入れなければならぬ。北九州地方に於ける移動型式、性格は南九州に於けるそれと全然異なつてゐる。

終りに、各會社發表の表面的解雇事由は概ね實際の解雇理由とはならない。それだけに移動因を求めむわけに行かぬ。従つてまた彼等の移動方向をそれにより見ることは不可能に近い。たゞ移動方向の大勢を暗示し得るにとゞまる。

さて次に労働者移動諸原因のうち主要なるものに就て若干解明することとする。



(一) 賃 銀

高い賃銀を追うて轉々として移動し、乃至はな少くとも直接、間接賃銀問題に關聯して移動するもののあるのは否定し得ない。或産業によつてはこれが労働者移動原因の最も主要なるものであると云へるかも知れない。「賃金統制令」の目標として労働者の生活を安定ならしめ、労働能率の向上をはかり、低物價政策を遂行させる、この三つの目標以外に労働の需給調整がその一つに數へられてゐる。即ち賃銀の凸凹を調整することにより労働争奪戦、勞務移動を防止することである。

さて労働者が高賃銀を追うて移動する具體的事例を左に二三擧げて見よう。

(a) 郷里を出る時に高賃銀、良待遇にあこがれ、また誇大の宣傳に乗つて來て見たが、さて工場、鑛山に這入つて見ると實際はそれほどでもない、否場合によつてはすつかり話と違ふ。物價も高く諸入費も嵩む(最近の公定的總賃銀は餘りにも低く、高物價のため食費その他の必要生活費を拂へば後には何も残らぬ——某製鐵所)、そこへ他の工場、鑛山からの宣傳引拔があつてそれに乗つて出て行く。がそこでも勿論賃銀が特に高いわけはな

い。斯くして高賃銀を追つて工場・鑛山を渡り歩く所謂渡り坑夫、渡り職工となる。

これは未熟練職工、まだ仕事に慣熟しない田舎からのポット出の職工に特に見る所であるが、その數は案外多いのではないかと思はれる。

(b) 本雇職工の方は臨時雇職工より賃銀の安いことがある。かゝる場合には臨時工として他工場へ轉々として移動する方が収入が多いと云ふことになる(例へば本雇職工として五年から十年の長期精勤者にして日給二圓——二圓五十錢、然るに臨時工日給三圓——五圓)。これは工場側が他工場より高賃銀を餌に労働者を引抜かんとするもので、惡質のものである。これは賃銀公定により若干防止し得る。

(c) 鑛山労働者の賃銀についてのみ云へば、彼等は常に地上労働へあこがれがあるから、少しでも地上賃銀が高ければそこへ流れて行く可能性が多い。特に附近に工場の建設せられる場合はさうであらう。青年労働者に於て別してこの傾向がある。

だから一般的に言つて、地上労働者の賃銀に比し、若干上位に置かれてゐなければならぬ。そして一日當り賃銀總額は總じて地下労働者の方が地上労働者より優るのが普通であ



る。然るに炭礦労働者の稼働日数は、所で二十日、平均して十七日か十八日位であると云ふ人がある。そして現今一ヶ月の總収入は平均六十圓から八十圓位が普通であることになつてゐる。一ヶ月總収入の點で却つて地上労働の方が多いとすれば、炭礦労働者の地上工場へ移動するのは當然と云はなければならぬ。

最近炭價値上げによつて炭礦労働者賃銀を上げ、以て労働者獲得を容易ならしめ、労働移動を防止し、石炭増産計畫を円滑に進行すべしとの議論が一部に行はるゝ所以である。兎に角炭礦賃銀は地上工場労働者の賃銀より若干上位にあらねばならぬことは否定できぬ。

なほ最近農村に於ける労働賃銀が上昇し來つてゐるので、それに釣られて歸農するものもかなりあるらしい。また炭礦労働はさしたる熟練を要せず、従つて多年精勤するも熟練職工としての賃銀にあり附くわけに行かぬ。勤続労働者の比較的尠いわけであらう。

尤も炭礦間の渡り坑夫の移動原因として賃銀の高下は大して問題にならぬ、何となれば何れの炭礦に於ても賃銀にはさしたる差別がないからである、と云ふ人もある。更に最近の如く労働賃銀が相當の程度に維持されてゐると、鑛山の間を渡り歩いてゐるその日

の生活に困らぬ、即ち高賃銀が労働移動の原因になつてゐると主張する人もある。これは一般労働者にも當嵌る。

### (一) 不適正労働

一企業内に於ける不適正労働または各種産業間に於ける労働力の不適正なる配置に因る労働移動も相當に多いであらうことが想像される。この急激なる産業機構の變動の時期にあつて適正なる労働力の配置は仲々に困難であるが、我國労働統制、勞務管理、労働科學は未だそれを實行するに十分に發達してゐない。それでこの場合の移動は或る意味にて止むを得ぬと云はれなければならぬ。不適正なる労働力の配置の結果、適正労働を求めて移動するのであるから、それは寧ろ適正であり、必要な労働移動型式とも稱され得べきである。尤も不適正労働を移動せずに適正労働に訓練、轉化せしめることも勿論必要ではある。

製鐵所に於ける重筋労働、炭礦労働、夜間労働に體力的に堪へ得ずして、轉々として自己の體力に適合すべき仕事を探し求めて浮浪する労働者は悲惨である。未成熟、不能労働



者とも云ふべきものであつて、決して彼等の責任ではないのであるから國家、企業家はかかる労働者に對しては適正労働への訓練、指導が必要であらう。中小工商業者の轉職者に對する國民勤勞訓練所の設置はこの點に於て大いに推奨さるべきである。

なほ不適正労働者と知りつゝ遮二無二労働者を募集し獲得する在來の募集形式が、間接的に労働移動を如何に激化せしめるに至つてゐるかは大きな問題である。

またこの産業再編成期に當りては當然に労働の自然の流れが、即ち適正移動があり得べきであるから、それが適性であるか不適當であるかはこの再編成過程と労働者自身の諸性質の検討を俟つて始めて決定せられねばならぬ。

### (三) 勞務管理

勞務管理の不十分から勞務移動の激化を來たすことも亦否定できぬ。從前の自由主義時代即ち、労働人口過剰なりし時代には、いゝ加減な不完備の勞務管理の方法、組織で兎も角こと足りた。と云ふのは人手はいくらでもあるのだから勞務管理がたとひ不十分、不秩序にてもさしたる支障なしに過ごし得たからである。然るに現今見るが如く労働人口の不足、

勞務統制の強化となつて來ると從來の勞務管理の水準ではもはや到底この緊迫せるいくたの勞務諸事情を處理、克服することはできぬ。勞働力の適正なる配置、勞務者移動の問題に直面して在來の勞務管理が如何に不十分であつたかゞまざゞと實證された。

勞務移動原因の最も主要なるものを左の勞務管理の不完備、前時代的なる所に求める人すらある。

(一) 勞務係、坑内係員との不和に因るもの。

(二) 同一作業場に於ける労働者相互間の意見の不一致に因るもの。

(三) 現場係との感情の融和を欠き又鑛山の雰囲気馴染まぬこと。

等々は正しく勞務管理の不備を意味するものに外ならない。

(四) 福利施設の不十分も大いに考へなくてはならない。福利施設の發達したる所も勿論あるが、まだ不十分なる所が多い。炭礦に於ては他の地上工場に比し特に福利施設の擴充に留意しないと、相對的に見て不十分と云ふことになる。

(五) 工場では労働者が一度他工場へ移動すれば熟練工として取扱はれる場合がある。



尤も炭礦では必ずしもさうでなく、他の炭礦へ行けば自然的條件の差異により却つて能率が下ることがあり、熟練工的取扱は茲では見られぬらしい。

(六) 炭礦特有の諸事情に因るもの(さきに述べた賃銀その他についての外)、についても一言せんに鑛山労働者には季節的、出稼的の型式にて労働するものが多い關係上どうしても浮動性を帯び易い。更に鑛山には従来より浮動坑夫の一群があり、一種の産業豫備軍的役割を演じてゐたとも云へる。それが縮小すべきに拘らずこの好景氣にて漸次膨脹し來たことが労働移動の一つの有力なる原因を成してゐる。なほ鑛山(特に炭山)は概ね一定地域に大小、優劣密集しあり、その自然的社會的條件が自ら異なるべきは當然である。これもまた他の地上工場に比し多くの移動を誘ふ一つの原因を成す。鑛山に於ては長期勤続するも熟練工になれるわけではなく、否むしろ反對に體力の衰退に伴ひ収入は漸減して行き、將來への希望がないと云ふことも移動の一大原因を成してゐるであらう。

なほ右の諸原因のほか、

(七) 従来(今日に於ても今なほ)は縁故募集が斷然多いため、労働者の進退がどうし

ても自由になり勝であつた。國民職業指導所の改善によりこの點若干は正せられたであらうが、なほ問題は残る。更に、

(八) 昨今の住宅難も有力なる移動原因を成すであらうし、

(九) 不正プロカーの跳梁も亦見遁すわけに行かぬ。

#### 四 勞務者移動防止策

さて以上に於て吾々は最近に於ける勞務者移動狀況と原因、並びにそれを中心的課題とせる諸問題や諸現象の分析を大體終つた。依つて最後の本章に於て、將に具體的に時局的問題の中心たる移動防止策を取り上げ本論稿の謂はゞ結論としたいと思ふ。

労働移動防止策には積極的なるものと消極的なるものと様々の對策があり得るわけであるが、大體それら諸々の防止策を二つに分類することが何かと便宜であると思はれる。

(一) 各企業家、業主に於て自主的に主として労働者の生活條件及び勞務管理の部面に於て如何なる對策を講ずべきか。



(一) 國家が労働統制の立場から法制的に、行政的に如何に労働移動を防止し、禁止すべきか。即ちこれは國家の労働政策上からするものである。

以下移動防止と禁止策をこの二つに分けて考へて見たいと思ふのであるが、勿論兩者は相關係する所深く、労働統制の進展に伴ひ前者と雖も後者に關係せざるものは尠いと云ふ現状にあるが、論述の便宜上からも、理論上からも右の二つの對策部門の分別は可能であると思はれる。

前にも屢々述べし如く、労働移動防止と云ふも労働者の移動を全面的に絶對的に防止、禁止するのが問題の全部ではない。我國戦時産業の再編成にもとづく労働力の流れ、その構造の變化に従つて、或場合には移動を全然禁止し、他の場合には寧ろ奨励すると云ふことが含まれてゐる。産業間に於ける適正なる労働力の配置、某産業・工場内に於ける適正労働への技術的考慮は、この移動防止問題に於て、云ふ迄もなく、特に拂はれなければならぬ。尤も一旦某職場、工場、鑛山へ這入つたものは、たとひ適正ならざる者と雖も適當なる訓練、配置により適正労働者に轉化する努力、考慮はむろん必要であり、また可能で

ある。

労働者移動防止策について九州地方に於ける主要産業労働課の擧ぐる所を最初に見ることとしよう。即ち現に實施しつゝあるもの及び理想として將來實施要望のものを含むわけである。

① 某石炭礦業所

労働者移動防止對策

- (1) 労働者の不平を聞き作業箇所を變へること。
- (2) 坑内人車を敷設し作業箇所到着迄の疲労の緩和。
- (3) 労働者の教育。
- (4) 労働者の妻子の教育による移動防止。
- (5) 福利施設の増加。

イ、特に社宅に軟みを持たせること。

ロ、農村出身者に農村的なるものを味はせる爲農園を設く。



ハ、配給所の物價の引き下げ。

(6) 未経験の新入鑛夫に對する在籍手當三ヶ月間支給。

(雇入後六ヶ月未満のもの移動多きに鑑み雇入制限令第一條の該當資格に結びつき三ヶ月間の手當を支給せるものなり。)

(7) 坑内係員をして勞務管理に關心を有たしめるやう教育すること。

Ⅱ 某炭礦株式會社

勞働力移動防止策

如何にして勞働力の移動を防止すべきかの問題に付ては移動原因に遡つて研究する必要あるは勿論なるも一般的に次の三點が考へられる。

(A) 物質的方面よりする移動防止對策

由來鑛山は他の工場に比し一般的に低人氣に在る關係上其所に勞働力を吸収し且つ確保する爲には他に優れた獨特の魅力を有せざるべからず。其方法として採らるべきは高額賃銀の支給及び福利施設の完備の方法なり。然るに、

(イ) 高額賃銀に依る移動防止の方策は近時軍需工業方面の賃銀昂騰に壓迫され、從來工場に比し幾分優位に在りたる鑛山の賃銀は漸時其の中を縮小し來りたるため、此點に於ては何等の魅力を持たざるに至れり、然して鑛山に於ける賃銀の現状以上の引上に付ては賃銀統制令の禁止する處なる上業者としても此際適正賃銀の實現を待たざれば困難なり。

(ロ) 福利施設を改良乃至完備せしめて鑛山を住み心地好き處とすることに依り移動を防止せんとする方策も古くより行はれたものなるが、米、麥、住宅の供與、各種施設の利用は近來動もすれば勞務者をして其の恩恵に狎れしむる傾向無しとせず、且つ炭價の釘付けに在る現状に於ては中小商工業者は莫大なる施設費の負擔に堪へざる處なり。

要之物質的方面に於ては鑛山は工場に比し其の優位性を失ひ目下は勞務の集中に付特に優れたる魅力を有せず、爲之勞働力の吸収は益々困難を加へ加之現状維持さえも危まれる現状に在り、速に適正價格を制定し以て基礎の強固なるものを建設すべきなり。

(B) 精神的方面よりする移動防止對策

勞働者中其の知性に於て最低位に在ると謂はれる鑛夫をして自己の職業に對する認識と



自覺とを持たしめることは相當の難事たるを免れざるも人は物を欲すると共に物のみに生くるものに非ざるを以て彼等を訓練することに依り出炭報國を通じて彼等が國家に奉公する所謂職域奉公の精神を鼓舞激勵することは最も重要なこととなり、又移動の原因が係員勞務者間の不和に基く場合あるに鑑み係員の再教育の問題を眞剣に考究すべきなり。之れと共に國家の制定に係る表彰制度（勤績、成績等を條件とする）の如き有效なり。

(C) 権力に依る防止對策

(イ) 政府は昨年度に於て青少年使用制限令、從業者雇入制限令、從業者移動防止令等を制定して勞働者の移動防止に努めたるも絶大の効果を收め得ざる爲、更に勞働者年金保險制度を設けて勞働の優遇を企圖し、又國民勞働手帳制度を布き移動防止策を構せんとしつゝあり、其の内容より察するに從來に比し多大の効果を擧げ得ることは豫想し得るも尙萬全の防止策たるには未だ途遠しの感あり、年金保險制度中に之れに對應する條項を加へ國民勞働手帳を國民手帳に擴大する等の如きは急務中の急務なり。

(ロ) 半島勞働者の取締に到りては充分ならずとは雖も目上施行中の協和手帳の所持を

速に實現せしむることとなり、目下の状態は業者は全く半島人の策中に陥りつゝあり、誠に遺憾なり、之れと共に逃走せる半島人を警察力により契約者に戻させることと逃走の非を充分認識せしむること肝要なり。

(ハ) 自由勞働者の賃銀統制の取締嚴重化、自由勞働者の賃銀統制は或意味に於て無意味の感あり、従つて之れに流れ出る者多し嚴重に取締るべきものなり。

要之所要方面より見て、浪費の多き移動を防止すること最も肝要なる今より大なるはなし、其の方法は獨り政府のみなし能はざるものにして政府諸規則の發令、然も之れが實行と嚴重なる取締をなすこと、之れに加へて業者の十分なる自制と從業員の時局の認識による自戒とにより始めて完全なる目的完遂し能ふことを強調して止まざるものなり。

勞働者移動對策として先最初に業者が自主的に勞務管理の立場からするものを左に列舉的に吟味することとする。勞働移動諸原因と相表裏する所多く、極めて概說的に終ることとなるも止むを得ないとなしければならぬ。

(一) 勞働者の教育を強化せしむることの必要なるは云ふ迄もない。勞働者、特に鑛山



労働者は教育の程度極めて低く、文化的水準は最も低度であると云つていい。時局認識の徹底化、昂揚はいづれの労働者に對しても必要なるは今更申す迄もないが、特に地下労働者に對してはさうである。單なる説教でなしに時局に對する眞の認識、産業精神の昂揚は何と云つても不可缺である。更に地下労働者に對しては地下労働に對する眞の知識、尊重の念を培養せしむることも必要であらうし、また家族の教育を通じて間接的に労働移動を防止することも亦一方法であると思はれる。

(一) 賃銀の問題は何と云つても、労働者移動防止策として第一に問題となるべきである。賃銀問題をめぐる移動原因がその七、八割を占めるとも云はれる。高い賃銀を追うて移動するのは、或る意味にて止むを得ないとしなければならぬとすれば、賃銀の決定には大體左の二條項がしかと守られなければならぬ。

(A) 同種産業に於ける同種労働に於て凸凹があつてはならぬ。賃銀統制令の一つの重要な狙ひ所である。

(B) 異種産業に於てはそれ／＼の労働に適正賃銀が公定、協定せらねばならぬ。これ

また賃銀統制令の目標の一つであることは勿論である。今石炭賃銀をとつて見るに、他の産業の賃銀よりも概して高い、その上昇率も高い。が石炭労働の不足、その獲得難、移動の激甚に直面せる今日では、更にもつと賃銀を上げるべきではないかと問題になる。「炭價の引上げ」、それによる「賃銀引上げ」否それは「却つて労働者引抜きを旺んらしむる」、賃銀の引上げより必要日用品の優先的配給の方が先だ」等々の議論が出て来るが、賃銀引上げによる給源の確保、移動の防止は不可避的ではないかと思はれる。

なほ賃銀制(特に請負制度、手當制度)の複雑、昏迷が労働移動の一素因となつてゐることも吾々は忘れてはならない。

昭和十二年から現今迄の鑛山労働者の賃銀指數の上昇率はすこぶる高い。實收賃銀に於ても、定額賃銀に於ても、他の諸産業と比較して歴倒的に上昇の一途を辿つてゐる(工場労働者賃銀指數——昭和十二年平均實收賃銀「總數」九六・八から同十五年十月、一三八への上昇にすぎない、然るに同期間に於ける鑛山労働者のそれは一一四・四から一八一・四にまで昇つてゐる)。



次に他の産業との比較に於ての一日平均定額賃銀を見んに (昭和十五年十月分)

	平均	
	男	女
鑛山労働者	二八〇・〇 錢	二九四・二 錢
金屬工業労働者	一五〇・〇	一五八・一
機械器具労働者	一三八・〇	一四六・一
		九三・六

問題なく鑛山労働賃銀は他の産業のそれに比して高い。特に石炭山賃銀に於て然りである。それに在りては三〇四・六(總平均)、三一九・四(男)、一三九・八(女)となつてゐる。更に石炭鑛の坑内夫にありては、三五七・五(總平均)、三五九・七(男)、二六六・三(女)と他の如何なる産業の賃銀をも壓倒的に引き離してゐる。

廣い意味に於て各種の手當はむろん賃銀の一部分である。従来とも各種の手當があつて、手當制度賃銀制度を複雑・困惑化してゐるが、賃銀統制令によつて種々と制限されると、どうしても手當制度の方に緩和の手が延びることとならう。最近の石炭増産計畫に於ても一定の時期を限つて増産特別手當を出して増産運動を進めて來たが、時期以後も引續き支

給を許すこととなつた模様である(因に問題になつてゐる増産手當は(一)有付手當、(二)出勤獎勵金、(三)採炭獎勵金)。

なほ手當制度の複雑化は本給賃銀の所在を愈々曖昧ならしめる。手當制度より本給制度へ、更に手當制度の簡單化は色々の意味にて必要であらう。

(三) 福利施設の改善、擴充が移動防止策としてとらるべきは當然であるが、具體的には様々の問題を含んでゐるであらうと思はれる。さきの例にも見る如く、『福利施設を改良乃至完備せしめて鑛山を住み心地好き處とすることに依り移動を防止せんとする方策も古くより行はれたるものなるが、米、麥、住宅の給與、各種施設の利用は近來動もすれば勞務者をして其恩恵に狎れしむる傾向無しとせず、且つ炭價の釘付けに在る現狀に於ては中小業者は莫大なる施設費の負擔に堪へざる所なり』とあつて福利施設の擴充を必ずしも謳歌してゐない。併し全般的に見て福利施設の改善、擴充は移動防止策として有效なる一方法であることは否定できない。もちろんその方法、様式には色々と考慮すべき所は多いであらう。前出『特に社宅に軟らかみを持たせること』、『農村出身者に農村的なるものを味



はせるため農園を設く」等々も一方法に違ひない。更に勤続年月数により福利施設を享有する利益を漸次上昇して行くか、乃至は或る一定の時期例へば一年目に享有時期を置く、など移動防止と福利施設享有時期との間に何等かの関係をつけることも一方法であるであらう。

住宅の問題も近頃大きな問題になつて來てゐる。石炭山その他鑛山に在りては從來から社宅制度が殆ど萬遍なく發達してゐるので、その質的改善は兎も角、その量的増築の問題は大した問題ではないと思ふが、他の街工場に於ける住宅問題は一つの大きな社會問題と化しつゝある。住宅不足が労働者移動に導くことは當然にあり得ることである。「當組合が經營する獨身者合宿所有營館（一、三〇〇各收容）又は組合員個人に於て直營する合宿所並びに社宅等既存物を利用して沖繩縣出身出稼労働者、又は移住朝鮮人労働者を收容し、殊に移入朝鮮人労働者の如きその家族をも呼寄せ之等に定住せしむる等の方法を講じ相當の効果を擧げつゝあり」（某製鐵所構内運搬請負業共済會發表）。

次に労働者の日用必需品向の配給を圓滑ならしむることも移動防止策の一つに數へられ

ていゝ。米、酒、タオル、ゴム足袋その他等々の日用品の配給が特に工場労働者、特に石炭坑夫に尠いと云ふことはないらしいが、増産計畫を旺にやつてゐる炭礦などには他に比較して一層潤澤にすることは一つの移動防止策になる。特配の必要も大いにあらう。

(四) 適正労働への訓練、馴致。最初不適正労働者として這入つて來ても訓練によつては適正労働者に轉化せしむることは可能である。訓練機關の設置はこの點から見て必要である。更に工場鑛山特に大規模の工場に於ては、職場、作業の變更は可能であるから、生理的精神的觀點から見て當人に適正なるべき労働を興へるやうに仕向けることは移動防止策の有効なる一つであらう。この點に就ての理解、設備、組織は現今に於て十分であると云へない。某大製鐵所では「作業馴致方法の講演」、「職場の變更」を移動防止の最も有力なるものとして掲げてゐる。

なほこの立場からして素人工の熟練工への補導がなされなければならぬ。更に少年工の熟練工への育成も亦然り。而して少年工の素人工的使用は嚴禁せらるゝ事が望ましい。少年工を未熟な體位のまゝ素人工的に體力を消耗することは寒心すべきである。事實移動は



最後の線に於て激甚である。

石炭業の分析の結果は、正に右の提言を實證する。單に體力的に勞力を消費する部門に於て、二十歳以下の少年層の増大が見られるが、この層に於て移動最も甚だしい。寒心すべきであり、是正しなければならぬ。

しばしば云ふ如く産業再編成に基く勞働の自然的流れは或る意味にて、不適性勞働への轉換であるから、いちがひに否定、抑制するわけに行かぬ。

(五) 表彰制度も一つの防止策にならう。特に石炭増産計畫とからんで炭礦夫の能率よき者に慰勞、表彰の途を講ずることも一つの方法である。年功記章、功勞記章等々。たゞこの制度によつて産業合理化、勞働強化の悪い一面が餘りに顯現、曝露せざることを望みたい。最近頻發する災害事變はこのことをあらはに物語る。

(六) 勞務管理の改善・強化

勞務管理の不十分、不備が如何に勞働移動に導くかについては「原因」の章下に於ても觸れて置いたが、この勞働統制の強化、勞務者不足の場合には勞務管理の擴充、強化は正

に不可欠であるのみならず國家の勞働政策的意志が企業の現場の勞務管理者にまで浸透せねばならぬ。勞働政策と勞務管理との一體化である。

(1) 質的に大いに向上されねばならぬ。(a)在來の自由主義時代の利潤中心的の勞務管理の根本的原則を精算して、國家中心に移行せしめねばならぬ。(b)管理者の教養、その産業に對する科學的技術的知識の水準を引き上げるべきである。勞務管理者養成機關の設立のことも考慮に入れなければならぬ。(c)勞務管理者はもつと現場作業に接觸する必要がある。生産技術職員に現場のことどもを全部委ねるより兩者タイアップして生産技術を圓滑に進行せしめねばならぬ。勞働移動の十中七、八まで現場の不和、不調整に原因すると云ふ人さへある。

(2) 量的には勞務管理の領域がすつと擴大されねばならぬ。この勞働統制強化の下に於ては工場、鑛山の様々なる管理事項にして勞務管理に係らないものは殆どないと云ふ情勢に立ち至てゐる。勞働管理事項は益々支配的となり、企業の盛衰を左右する處まで來てゐる。



(七) 勞務者募集方法の改善

最近の勞務者不足の事實に當面して勞務管理者の努力の焦點は勞務者募集の一點に集中してゐる。

(1) 募集費は益々高まるばかりである。九州地方に於ける一炭礦夫募集費は表面上五、六十圓から七、八十圓と云ふ所であるが、凡ゆる費用を合算すればもつと嵩まるのではない。従つて勞賃の大部分を募集費が占める事となつてゐる。最近年間の全國應募人員約六百萬人、それに要する募集費約一億千萬圓に上ると云はれてゐる。かゝる多額なる募集費用を賃銀に廻はすとか、他の社會保險的費用に充當するとか、何らかの考慮を加へるべきは當然である。

(2) 不適正勞働者を無理矢理に狩り立てる結果、移動を激甚ならしむる事實はさらにある。勞働者移動防止の前に不適正勞働者配置防止の必要なる所以。この點に於ける募集組織の改善は當に問題である。

(3) 募集機構が私的なものから公的へと統一せられ、國家機關が一すじに勞務者募集

事務を移ると云ふことになつて、我國勞働統制強化の線に乗つて來たことは甚だ結構であるが、未だその過渡期にあり、摩擦、不満足等々しきりにきく。國民職業指導所の大々的な改善、擴充は現下の最も大きな問題ではないかと思ふ。云ふ迄もなく指導所の強化と併せ、業者めいめい勝手の勞務者引抜き戦は斷乎として此際禁歴しなければならぬ。

(八) 一旦給源地を出て來た勞働者が何等かの理由により再び農村その他の給源地へ還流する移動の例は頗る多い。特に最近のやうに農村に於て壯丁の大量的徴發、食糧増産運動、高賃銀の事實が現れて來ると、農、工、鑛間の交流運動はいよいよ激しくなる。

農村に於ける耕作の機械化、農業制度の改革、肥料、農具、機械等の供給、勞働供出様式の變化(季節勞働様式の採用)等々一聯の農村に於ける最近の諸問題と工・鑛業に於ける勞働諸事情との聯關について、農村と工・鑛業との間に適當なる理解、交渉、調整が是非とも必要である。勞働給源を確保するのみならず、勞働移動を防止する所以の一つであると思はれる。

次に法制的に徒らなる勞務者移動を防止・禁止するについては、國家總動員法第六條の



規定に基き昭和十四年三月三十一日公布せられたる従業者雇入制限法があつたが、それに代るものとして昭和十五年十一月九日公布せられたのが現今の従業者移動防止令である。この法令のほかに學校卒業生使用制限令、青少年雇入制限令、船員使用統制令があるが、それら法令はそれぞれの趣旨、制限の内容を持つてをり、移動防止令と相併行し、相獨立して適用されることとなつてゐる。

然るに昭和十六年九月右の従業者移動防止令と青少年雇入制限令を一本建としたものとして勞務調整令が公布せられ、同十七年一月から實施せられた。

賃銀統制令(昭和十五年十月十六日)も間接的に勞務者移動防止を目指してゐることは云ふ迄もない。その前身とも見るべきものは、昭和十四年四月制定された賃銀統制令(未經験勞働者の初給賃銀の公定)と同年十月制定された賃銀臨時措置令である。

右の賃銀統制令の目的とする所は、さきにも一言したやうに、様々であるが、その一つとして勞務需給の調整、即ち勞働者の争奪、移動を防止するにあること明らかである。そしてそれ相應の効果を擧げつゝあるが、本法規の重大性に鑑みてなほ改正、完備すべきい

くたの諸點が残されてゐるであらう。

右の二つの法規は勞働者移動防止に關する最も重要なものであるが、昨年の議會を通過した國民勞務手帳法、勞務者年金保險法が共にそれぞれに勞務者移動に役立つことは否定できない。

さて茲にこれらの勞務移動に直接關する勞働立法につき若干の解説を加へて置かう。賃銀統制令については後章戰時賃銀問題を論ずる場合に觸れることとする。

### (一) 國民勞務手帳法

本法の要旨は年十歳四歳以上六十歳未満の者で、原則として工場鑛山および土木事業、交通、運輸貨物取扱、通信その他命令を以て定むる事業、即ち特に勞務者の移動を防止せねばならぬため、現在移動防止令の適用を受けてゐる軍需工業並に生産力擴充等、時局に最も必要な事業に使用される技術者および勞務者の總てを対象としてゐるのであるが、本法の適用不適當とする者は勿論除外される。以上の技術者および勞務者は政府の發行する國民勞務手帳を必ず所持しなくてはならぬものであり、手帳に記載される事項は、命令を以て定められるのであるが、大體本人の氏名年齢住所職業の種類經歷技能程度賃金等を記載することになつてゐる。



更に運用に關しては本法の適用を受けた技術者又は勞務者が就業する場合、この國民勞務手帳を使用者に提出せねばならぬのであつて、使用および就業の要件は國民勞務手帳によるものであり、事業主は國民勞務手帳を提出する者でなければ本法の適用する事業に勞務者を使用することが出来ず、勞務者は使用されることが出来ぬのである。而して使用者は從業者の提出した國民勞務手帳をその使用期間中保管し、技術者又は勞務者を使用せぬやうになつた際は直ちに之を本人に返還せねばならぬ。但し命令を以て定められる場合即ち移動防止を特に必要とする事業の如きは、技術者又は勞務者が私利を追ひ、自己の都合により勝手に退職するやうな場合には使用者はこれを抑へて適當に必要な期間中手帳を返還しなくても良いことになつて居り、重要な産業であればある程作業者の氣儘な移動が阻止されることになる。また國民勞務手帳は從業者の爲には就業の要件となるものであるため、從業者が退職を希望し手帳返還を要求しても、使用者が從業者の立場を無視して不當に返還に應ぜずして、そのため他に轉業、就業が不可能に陥ることがないやうに、手帳の返還に關しては行政官廳において嚴重に監督、また從業者が手帳の返還に疑義がある時は國民職業指導所長にその旨申し出ることを得るのである。本法の施行に當つて勞務者の釘着けと云ふことを使用者側で濫用することは産業上の能率に由々しい結果を齎すことになる恐れがあるので使用者に對しては勞務管理その他指導し從業者の保護のためには作業者からの異議の申立により、國民職業指導所長または地方長官の裁定で使用者

に手帳の返還を命ずる外必要と認められた場合は國民勞務手帳に代る證明書を發行して就業に支障を來さぬやう處置されることもある。

國民勞務手帳法と移動防止令の關係は移動防止の實體が移動防止令であり、その運用が國民勞務手帳により手續上明確にされるものであり、更に勞務動員との關係は動員實施に當り迅速に的確に必要な人的質量を求め得るものである。

尙國民勞務手帳制度は單に勞務者の移動防止を目的としたのみではなく、平戰兩時を通じ勞務の配置状況を明かにし、これに基いて移動防止、賃金統制、失業對策など各種の勞務對策が講ぜられるもので、例へば今議會で成立した勞務者年金保險制度の如きもこれ迄勞務者に關しその過去經歷を公に證明するやうな制度が皆無であつた際は實施が困難であらうが、手帳制度が實施されるれば、事務手續が簡易化されることになり、勞務行政の完璧を期するためにはその根本である勞務者の身上が明確にされてゐなくてはならぬ時代に、國民勞務手帳法が成立したのはそれ自體で重大な意味を有するものである（同日新聞）。

## (一) 勞務調整令

さきに勞働力配置の所にて若干觸れるところがあつたが、茲に再びその内容を解説して



置く。

時局重要産業における勞務の需給調整のためには昨年制定された青少年雇入制限令と、従業者移動防止令があるが、時局の進展と共に更に前記二勅令案の缺點を補ひ、勞務確保のため圓滑なる勞務需給調整への方策を講ずべき必要に迫られて今回の勞務調整令が立案されるに至つたものである。その要點は重要産業における勞務者の足止の強化を狙つて國民職業指導所を通じ勞務の適正配置を行ふと共に、他面軍需工業方面のみに勞務が流動するのを除き農林、水産物の生産確保のためにも農業勞働力を確保せんとするにある。

即ち前項従業者移動防止令では技術者、職工などの引抜きを防止するため他の事業場への雇入を制限してゐるが、本人の自發的退職が自由なため退職者は統計上六ヶ月間に廿五パーセントに及ぶ様で従業者の解雇、退職を制限する必要が生じ、更に厚生大臣の指定する工場に従業者及び厚生大臣の指定する従業者の解雇または退職は原則として國民職業指導所長の認可を必要とすることになつた。

この工場の指定は厚生省が軍部その他關係方面と協議して、軍需生擴などに特に重要と認めらるゝものにつき適宜これをなす、又従業者の指定は事業の性質または重要性から參酌して特に必要な職種に従業者でこれを制限する必要があると認めらるゝ場合行はるゝものである。又従業者の雇入就職を制限する目的の下に従業者の有技能者、國民學校修了者および一般青壯年の三種に分けてそれ〴〵必

要なる規正を加へた。

即ち學校や工場で特殊の技能を學び又経験したものを技能者として従來移動防止令では之らの技能者に對する工場事業場間の引抜き防止を主體とし、それらの技能者が工場事業場に雇入れられる場合のみを規正してゐて農業や商業部門など工場事業場以外に流れる場合の規正ではないので、この技能者の雇入就職に際して全面的に制限を加へ、それから技能者を出來得る限りその技能経験を生かすに適當な工場事業場へ配置せんとするものである。次に國民學校修了者についてはその雇入就職を一年以來全面的に統制し、勞務動員産業方面に向つて雇入就職の計畫的配置に努めて來たが、これは行政的措置で強制力を持たず、適正配置に遺憾の點があつたため、これらの雇入就職は一切國民指導所の計畫的指導斡旋によらせ、これが指導斡旋は厚生省が國民學校と密接な聯繫の下に當りもつて兒童の資質を國家的に生かすことになつてゐる。一般青壯年に對しては、従來の青少年雇入制限令で男子は三十歳未満の者、女子は特殊の業態に就く二十歳未満の者について或る程度の雇入制限があつたが、更に人的資源を確保するため年齢の引揚げを行ふと共に制限の方法を強化してある。

以上の制限の適用の除外例が適用され厚生大臣の命令により特殊の職業について適用を除外するほか、工場使用人についても必要な者を除外することになつてをり、更に脱法手段を防止するため勞務の供給を受け従業者を使用する場合に關する制限規定を設け掣肘することになつてゐる。(國民日日新聞)



最後に附言する。

勞務者移動が賃金統制令、勞働手帳法、勞働者年金保險法、勞務調整令等の一聯の勞働立法の實施により、逐次抑制せられ、且つまた生産力増強の時局的意義がいよいよ勞務者層にも浸透せらるゝに及び、移動率は漸次低下の傾向にあることはさきに見たる統計により瞭であるが、しかし表面的なる勞務者移動低減の現象だけでは、問題を解消したことはならない。

(一) 勞働移動の立法的抑制が勞働に拘束的勞働の性格を帯びしむることについては大いに戒心しなければならぬ。勞務者の主體的創意、熱意を抹殺するが如きは、戰時生産力の増進に資する所以ではない。移動の防止とともにゆとりある適正移動への途を與へなければならぬ。

(二) 客觀的にも我國産業の再編成が要請する勞力の自然的移動はむしろ大いに歡迎しなければならぬ。立法的にもさうなつてはゐるが。

(三) 勞働移動の防止・禁止の半面に、勞務管理の改善、勞働條件の向上に對する様々

の考慮、留意を怠つてはならぬ。

(四) 最近に於ける勞働移動率の低下は、或る程度に於て、この我國産業の再編成過程に於ける勞働者の自然的移動(運動)の一應の終熄を意味しないかは正に問題であらう。



## 第六章 熟練職工の問題

### 一 序 言

戦時下労働力補給の問題は一般労働者についても云はれ得るのであるが、わけても問題となるのは熟練職工乃至技能者についてである。職工争奪戦もこれら労働階層に特に甚だしい。また段階的に見て、労働力不足は最初熟練職工の不足として現はれ、漸次一般労働者の不足、その獲得戦となつたものである。

我國産業機構の再編成に即應してその重點が軽工業より重工業へ轉移するに及び、労働力も軽工業より重工業へと、また凡ゆる労働給源から重工業へと流出することとなつたが、重化学工業に於ける労働人口需要の中心は、多かれ少かれそれら産業の基幹労働力たるところの熟練職工の不足問題にほかならない。軽工業段階に在りては、その基幹職工は

知的技術的水準の低い未熟練労働者(主として婦人幼年労働者)であつて、比較的容易に集め得たのであるが、軍需産業たる機械器具工業、金属工業、造船業、化学工業に於ては知的技術的水準ともに高度なる男子職工、即ち技能工、熟練工こそ基幹職工であつてそれが獲得はしかく容易ではない。この男子熟練職工の問題こそ正に労働人口の重工業型を表徴するものと云ふことができる。

第一次歐洲大戦當時に在りても、出征兵士一人に給與するに、銃後に在りて、五人乃至七人の熟練職工を必要としたが、更に今次の大戦では十人乃至十三人の熟練職工が生産活動に動員せられてゐると云ふ。蓋し近代戦に於ては、航空機、自動車、戦車その他機械化部隊の重要性が益々加はり來つたがためである。

然るに熟練職工の獲得は我國の如き國に於てはしかく容易ではない。單なる獲得・争奪の段階はすでにすぎ、今や如何にして熟練工を養成するかの時期に至つてゐる。而もそれが養成には相當の時間と適切なる養成機關を必要とするが、我國産業の如く重工業段階への突入極めて遅き國に於ては、熟練職工の新規養成にはいくたの支障と困難とを経験せざ



るを得ない。最近に於ける我國労働生産性が労働力の量的追加の割合には上昇を見せず、軍需生産力の伸張が豫期の如くはかどらないのも、物資不足、一般労働者の不足もさること乍ら、また所期する熟練職工の不足に因るところ尠くないのである。

熟練職工の問題は單に、労働力の量的問題たるのみならず、質的問題に關聯するのであり、第二編の労働力の培養の問題にも觸れるところ多いのであるが、茲では労働力補給の一課題として取上げようと思ふ。また後章青少年労働にも密接に關聯するところが多い。なほ初期の熟練工争奪時代には不熟練工はいくらでも存在してゐたので未だ後者は問題となり得ず、熟練工の引抜き、移動の問題が一段落を経てから今日見るが如き一般労働者のそれが問題となるに至つたのである。

## 二二種の熟練工

熟練職工は不熟練職工に對するものであり、また單純労働者に對する複雑労働者に當ると一應は云はれ得るものゝ、現今問題となつてゐるところの熟練工とは何ぞや、いづれの

熟練工を先づ養成すべきや、の問題にからんでの熟練工の意味は右とは若干異なるところがある。

熟練工には左の二つの種類があると云はれる。

(一) 多能的熟練工 (all-round skilled worker)

(二) 専門的(單能的)熟練工 (specialized skilled worker)

(一)の多能的熟練工は基幹工とも呼ばれ、眞の意味の熟練職工であり、高度の熟練度を要求する仕事を獨立に爲し得る技能と判断力とを有するのみならず、その仕事に關聯する各種作業について総合的知識、技能を持ち、従つてまた専門工の上に立ちてこれを統轄し得るものである。専門工とは或る一定の仕事にのみ熟練されたる職工であり、大量生産、生産の機械化程度の發達に伴ひ益々かゝる専門工(分業工)の必要が起ると云はれる。而して多能工の養成には尠くとも三、四年はかゝり、徒弟制度の下に於ては七、八年を要するのが普通であるが、専門工の養成には半ケ年乃至一ケ年或場合には二、三ヶ月で十分であると云はれる。勿論専門工の養成、使用には前提として機械工程がかゝる分業的専門的勞



働を容るべく單純化専門化されてあらねばならぬ。即ち獨逸の Sonderwerkzeugmaschine だ。

さて我國産業の現段階に於て、最も切實に要請されつゝある熟練工はその何れであらうか。この問題についてはすでに、議論は盡きてゐると思ふのであるが、茲に若干觸れて置きたい。

熟練工を最も要求しつゝあるのは、重化学工業部門に於ても特に機械器具工業に於てであると思はれるが、機械工業は化学工業と異なり従来より主として注文生産を中心とし、非大量生産、多種少量生産であるから、何でも出来得るがごとき多能的熟練工が特に要求されるのが普通のやうである。併し、この種の熟練工の養成には、長年月に亘る時日と適當なる養成機械を要するのみならず、我國機械器具工業の現段階は、多種少量生産の段階から少量多量生産の段階に這入りつゝあるのであるから、短期養成可能の單能工の養成、使用こそ刻下の急務なのではないかと問題となつて來た。勿論單能工の使用には、さきにも一言した如く單能工作機械の使用が前提せられねばならぬ。この單能工と單能工作機械

との一體的使用こそ最も效率的であり、また經濟的であると云はれる。この單能工作機械の利點を擧ぐれば左の如し（藤澤威雄氏）。

- (一) 無駄な機能を備えて居ないから、その資材及び加工力だけ價格が安い。従つて、固定資産がそれだけ少なくて済む。
- (二) 機能が小さいから、工場の床面積も比較的少なくて済む。
- (三) 動力の無駄も従つて少い。
- (四) 製作が割合に簡單だから、價格の割合に精度の高いものを造ることが出来る。
- (五) アイドル・パートがないから、精度の保持が出来る。
- (六) 機械の操作が簡單だから、大した熟練工の必要がない。
- (七) 従つて、素人でも産業能率を高めることが出来る。
- (八) 構造が簡單だから、破損することが割合に少く、假りに破損しても、修繕が非常に樂である。
- (九) 純専門機械と異つて、或る程度の加工融通性がある。

この多能工か單能工かについては兩派それぞれの主張があるべきであるが、我國産業が



益々精密工業へと進まんとする時、『優秀職工を養成するのにまるで期間附の注文品でも製造するやうに、數さへ揃へばいゝと云ふ方法で大量生産して濟ませるものであらうか』、『一局部だけの技術しか心得ぬ機械のやうな職工を大量養成するのは策の得たものと思はぬ』(大内經雄氏)。——かう一方に主張するひとがあるかと思ふと、他方専門工を稱へる人は次の如く云はれる。『専門工、従つてまた専門工作機械が普及すれば、従來の意味に於ける熟練工を多數必要としない。大部分は専門工で間に合ふため養成も短期でできるのみでなく、養成教育そのものも組織的に再編成されなければならぬ。従來の單一製作に於ける慢然たる經驗的熟練は將來の大量生産時代には、特殊な機械工作部門を除いては無力となるであらう』(松田竹太郎氏)その他等々。

我國重工業への急速なる編成過程が右の如き専門工の養成を要請してゐるにしても、それを以て満足すべきでないことはむろんである。多能工の養成もまた無視するを得ない。

(一) かゝる單一多量生産を爲すところの専門工作機械の製作、設計は多能的熟練工で

なければ總じて不可能であらう。専門工は専門工作機械を造る能力はない。

(二) 極めて精巧にして複雑なる機械即ち單純に分化、専門化し得ない高度の機械は多數に存在し得るのであり且つまた將來益々増加するのであるから、多能的熟練工存在の餘地がないとは斷じ得ない。換言すれば専門工作機械の創造、使用にはいついつ迄もその限度がつきまといふ。

(三) また専門工の上に立ち、技術的見透しを與へ得る立場から彼等を指導、統轄する基幹工として多能工の必要なのは云ふ迄もない。

(四) 我國には中小工業が、それ自體獨立して、また下請工場として、なほ多數存在するのであるが、かゝる中小規模の工場に於ては總じて専門工作機械の使用は困難である。矢張り多能工でなければならぬ。

要するに我國現下の要請は、さし當りは多量の専門工の速成的養成に重點を置かざるを得ないが、右と同時に相當の期間をかけてもなほ且つ多能工の養成を怠つてはならぬ。我國の熟練工養成の経過は正にこの途を歩んでゐると思はれる。



問題は多能工、單能工の均衡的存在が必要であり、而も産業の種類により、その發達段階の異なるにより、その占むる均衡比率が自らそれぞれに異なるべきであらう。

### 三 熟練工養成對策

如何なる熟練工を養成すべきの問題は以上の如しとして、さて次に如何なる養成機關を以てするかについてもさまざまの見解があり得べく、而してそれはまた要求される熟練工如何の問題にも密接に關聯する。熟練工引拔きの段階はすでに過去のことと屬し、いまや熟練工を如何に養成すべきにかゝつてゐる。

熟練工養成機關としては官公立學校の増設・擴張、個人企業内の工場學校の擴充・整備、組合組織によるもの、更に従前の徒弟制度によるもの、獨立の官立養成機關によるもの等々あるであらう。

我政府はその初期に於ては兎も角短期半熟練工養成の目的のために、昭和十二年度に於て熟練工養成經費を特別に計上、取敢えず東京、大阪、名古屋に國立機械工養成所を新設

し、また民間養成所にも若干の補助金を交付した。

然るに右では、到底十分でないので、政府は昭和十四年國家總動員法第二十二條を發動し、學校技能者養成令及び工場事業場技能者養成令を公布することとなり、我國熟練職工養成機關は一先づ整備されることとなつた。そして今年はその第一回目の卒業生を出すこととなつた。いま左に工場事業場技術者養成令を掲げて置かう。

#### 工場事業場技能者養成令(勅令第三百三十一號) (昭和十四年三月三十一日)

第一條 國家總動員法第二十二條ノ規定ニ基ク工場及事業場ニ於ケル技能者ノ養成ハ本令ノ定ムル所ニ依ル

第二條 厚生大臣ノ指定スル事業ニ屬スル工場又ハ事業場ニシテ左ノ各號ノ一ニ該當スルモノハ事業主(以下事業主ト稱ス)ハ技能者ノ養成ヲ爲スベシ但シ第一號ニ該當スル工場又ハ事業場ノ事業主ニシテ命令ノ定ムル所ニ依リ厚生大臣ノ許可ヲ受ケタルモノハ此ノ限ニ在ラズ

一 年齢十六年以上ノ男子勞働者ヲ當時二百人以上使用スル工場又ハ事業場

二 年齢十六年以上ノ男子勞働者ヲ當時二百人未満五十人以上使用スル工場又ハ事業場ニシテ厚生



大臣ノ指定スルモノ

第三條 前條ノ規定ニ依リ養成セラルベキ者（以下養成工ト稱ス）ノ員數ニ關シテハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

第四條 養成工ハ事業主ニ雇傭セラル、養成開始ノ際年齢十四年以上十七年未滿ノ男子ニシテ修業年限二年ノ高等小學校ヲ卒業シ若ハ青年學校普通科ノ課程ヲ修了シタルモノ又ハ文部大臣ニ於テ之ト同等以上ノ學力ヲ有スト認メタルモノナルコトヲ要ス

事業主ハ地方長官（東京府ニ在リテハ警視總監以下之ニ同ジ）ノ許可ヲ受ケ養成工ノ年齢又ハ教育程度ニ付前項ノ規定ニ依ラザルコトヲ得

第五條 事業主ハ養成工ニ對シ其ノ徳性ヲ涵養シ中堅職工タルニ須要ナル知識及技能ヲ授クベシ

第六條 養成工ノ養成期間ハ三年トス

前項ノ養成期間ニ關スル施設ノ狀況其ノ他特別ノ事情ニ依リ養成上別段ノ支障ナキ限り命令ノ定ムル所ニ依リ之ヲ二年迄短縮スルコトヲ得

養成ニ必要ナル時數ニ關シテハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

第七條 事業主ハ命令ノ定ムル所ニ依リ養成計畫ヲ定メ地方長官ノ認可ヲ受クベシ之ヲ變更セントスルトキ亦同ジ 地方長官必要アリト認ムルトキハ養成計畫ノ變更ヲ命ズルコトヲ得

第八條 厚生大臣戰時（戰爭ニ準ズベキ事變ノ場合ヲ含ム）ニ際シ特別ノ必要アリト認ムルトキハ

前五條ノ規定ニ拘ラズ事業主ニ對シ短期ノ養成期間ニ依ル技能者ノ養成ヲ命ズルコトヲ得

厚生大臣ハ前項ノ規定ニ依リ技能者ノ養成ヲ命ゼラレタル事業主ニ對シ前五條ノ規定ニ依ル技術者養成ノ義務ノ全部又ハ一部ヲ免除スルコトヲ得

第九條 地方長官ハ命令ノ定ムル所ニ依リ事業主ニ對シ養成ヲ行フニ必要ナル施設ヲ命ズルコトヲ得

前項ノ規定ニ依リ命ズルコトヲ得ベキ設備ノ種類ハ工場又ハ事業場ノ規模ニ應ジ命令ヲ以テ之ヲ定ム

第十條 他ノ法令ニ於テ就業時間ニ關スル規定アルトキハ養成工ノ養成ハ其ノ就業時間内ニ於テ之ヲ行フベシ此ノ場合ニ於テハ養成ニ要スル時間ハ之ヲ就業時間ト看做ス

第十一條 事業主ハ養成工ヲシテ授業料其ノ他養成ヲ行フ爲ニ必要ナル費用ヲ負擔セシムルコトヲ得ズ但シ命令ノ定ムル所ニ依リ地方長官ノ許可ヲ受ケタル場合ハ此ノ限ニ在ラズ

第十二條 厚生大臣又ハ地方長官ハ技能者ノ養成ニ關シ監督上ニ要ナル命令ヲ爲スコトヲ得

第十三條 厚生大臣又ハ地方長官必要アリト認ムルトキハ命令ノ定ムル所ニ依リ技能者ノ養成ニ關シ國家總動員法第三十一條ノ規定ニ基ク報告ヲ徴スルコトヲ得



第十四條 厚生大臣又ハ地方長官必要アリト認ムルトキハ技能者ノ養成ニ關シ國家總動員法第三十一條ノ規定ニ當該官吏ヲシテ工場、事業場、事務所其ノ他ノ場所ニ臨檢シ養成ノ狀況又ハ之ニ關スル帳簿書類其ノ他ノ物件ヲ檢査セシムルコトヲ得此ノ場合ニ於テハ當該官吏ヲシテ其ノ身分ヲ示ス證票ヲ携帶セシムベシ

第十五條 厚生大臣ハ其ノ定ムル所ニ依リ本令ニ依リ技能者ノ養成ヲ爲ス者ニ對シ豫算ノ範圍内ニ於テ補助金ヲ交付ス

厚生大臣ハ本令ニ依ル技能者養成ニ因リ損失ヲ生ジタル場合ニ於テハ通常生ズベキ損失ヲ補償ス損失ノ補償ヲ請求セントスル者ハ養成期間ノ終了後之ヲ請求スベシ但シ厚生大臣ノ定ムル所ニ依リ別段ノ時期ニ之ヲ請求スルコトヲ得

第十六條 本令中地方長官トアルハ内地ニ於ケル鑛業法又ハ砂鑛法ノ適用ヲ受クル事業ニ付テハ鑛山監督局長トス

第十七條 本令中厚生大臣又ハ文部大臣トアルハ朝鮮ニ在リテハ朝鮮總督、臺灣ニ在リテハ臺灣總督、樺太ニ在リテハ樺太廳長官、南洋群島ニ在リテハ南洋廳長官トス

本令中地方長官トアルハ朝鮮ニ在リテハ道知事、臺灣ニ在リテハ臺灣鑛業規則ノ適用ヲ受クル事業ニ付テハ州知事又ハ廳長、樺太ニ在リテハ樺太廳長官、南洋ニ在リテハ南洋廳長官トス

附 則

本令ハ昭和十四年四月五日ヨリ之ヲ施行ス

四 熟練工勞力ノ培養

重化學工業に於ける熟練工は總じて知的技術的水準の高い男子青壯年職工である。重工業型労働者の代表的なるものであり、それぞれの重化學工業に於ける基幹工たるべきものである。嘗つての輕工業段階に於ける女子幼少年工の如き技術、熟練度の低い労働者ではない。従つてまた熟練工の養成には相當の期間と費用とを要するのであり、輕工業に於けるが如き女子幼少年労働とはこの點に於て趣を異にする。だからかくして獲得せる熟練工はなるだけ有効に、長く使用されねばならず、その早期退陣はあくまで避けねばならぬ。茲に輕工業段階に於けるとは異なる勞働力の保全、培養の問題が、この重化學工業段階に於て出て來ねばならぬ。

(一) 従前のやうな低賃銀は許されないであらう。熟練工の技能の保全・培養にはそれ



だけ増加せる生活賃銀の必要なこと申すまでもない。でなければ早期消耗の過程を辿る。また男子熟練工の賃銀は殆んど凡てが家計補助的賃銀ではあり得ない。獨立賃銀乃至家族賃銀である。

(二) 労働時間の適正なる制限が熟練工努力の培養に絶對的に必要なことこれまた申す迄もない。我國も事變以後成年男子の労働時間を初めて制限せざるを得ざるに立ち至つたのもまたこの點を顧みてのこと、云はざるを得ない。

(三) その他住宅、災害、疾病、福利施設、社會保險等々一聯の社會政策立法、施設はこの段階に於て初めてその本格的地盤を得なければならぬ。

(註)

昭和十六年六月二十四五兩日に亘つて開かれた厚生省に於ける工場事業場技能者養成事務打合せの指示事項の主なるものを示せば左の如し。

一、實地査察ノ勵行ニ關スル件

技能者養成ヲシテ所期ノ效果ヲ擧ゲシムニハ養成計畫ノ適否固ヨリ重要ナルモ之ガ計畫通り實施サルルヤ否ヤニ懸ル所一層大ナルモノアリ之ヲ從來ノ狀況ニ見ルニ實習指導及學科ノ教授等ニ於テ尙

改善ヲ要スベキモノナシトセズ各位ハ隨時實地ニ養成狀況ノ査察ヲ勵行シ之ガ指導誘掖ニ一段ノ力ヲ致サレタシ

一、工場事業場ノ指定ニ關スル件

工場事業場技能者養成令第二條第二號ノ指定ニ關スル報告ニ付テハ直ニ技能者ノ養成ヲ行フ意志ト能力トヲ有スルヤ否ヤヲ實地ニ調査シ嚴選ノ上報告シ苟モ指定後ニ於テ義務免除又ハ取消ヲ要スルガ如キコトナキ様充分留意セラレタシ

一、共同養成施設又ハ委託養成ノ勸奨ニ關スル件

養成人員寡少ナル工場事業場ニ付テハ成ルベク同一地域ニ在ル數工場ヲ慈惠シテ設備充實セル共同養成施設ヲ設ケシメ或ハ系統ヲ同ジクスル工場事業場間又ハ親工場下請工場間ニ於テ季託養成スル等養成ノ實效ヲ擧グル様一段ノ努力ヲ致サレタシ

一、養成指導員ノ選任及指導ニ關スル件

養成指導員ニ人ヲ得ルト否トハ直接養成ノ實績ニ反映スル所尠カラズ各位ハ特ニ御留意ノ上資質優秀ナル者ヲ選任セシムル様事業主ヲ指導スルト共ニ直接實地ニ付成ハ講習會、研究會等ヲ通ジ常ニ之ガ人格ノ鍊成教授指導方法ノ訓練等ニ努メ以テ養成ノ完璧ヲ期セラレタシ

一、相互啓發ニ關スル件



技能者養成ニ夫々其ノ業態ニ應ジ養成指針ニ準據シテ其ノ效果ヲ全カラシム爲ニ努力セラレツツアルモ獨自ノ經營ニ依リ獨善ニ陥ルコトナク廣ク他ノ施設經營ニモ常ニ着眼シテ相互ニ採長補短以テ適切ナル運督ヲ爲ス様留意セラレタシ

一、技能競争ニ關スル件

養成工ノ技能競争ニ關シテハ目下各府縣ニ於テ曩ニ實施セラレツツアルモ本件ニ付テハ通牒ノ次第モ有之養成工ノ技能程度ノ調査ト技能ノ向上ニ資スル所大ナルモノアリ其ノ方法等ニ關シテハ將來尙改善ヲ要スベキモノナシトセザルモ之ガ實施ニ當リテハ特ニ左ノ諸點ニ留意シ所期ノ目的達成ニ一段ノ配意アリタシ

記

- (一) 競争心ノミヲ誘發シ勝敗ニ墮スルコトナキ様留意ノコト
  - (二) 工場單位ヨリ實施シ全員ニ參加ノ機會ヲ與ヘ選手萬能主義ニ陥ルコトナカラシムルコト
  - (三) 技能ヲ重視スベキハ勿論ナルモ同時ニ競争ヲ通ジ産業報國精神ノ涵養ニ資スル爲養成工ノ徳性ニ重點ヲ置クコト
  - (四) 競争種目ハ可能ナル限り養成職種ノ全般ニ亘ル様工夫スルコト
- 一、養成工ノ安全指導ニ關スル件

養成工ニ對スル安全教育ハ養成ノ當初ニ於テ知識及技能ニ關スル夫々ノ基礎教育ト併行シテ之ヲ行フヲ最も効果的トス即チ只ニ當該時間ノミナラズ他ノ學科ノ教授、實習ノ指導ヲ通ジテ作業ノ安全ヲ體得セシムル様之ガ教導ノ徹底ヲ期スルト共ニ特ニ、實習施設ノ安全化ニ留意シ指導監督セラレタシ

一、學科ノ教授要目(細目)ニ關スル件

技能者養成學科ノ教授要目(細目)ニ關シテハ昨年一月數學及專門作業法(旋盤作業法外十六作業法)ニ付、本年四月理科、製圖、材料及工業要項ニ付之ヲ決定シタルガ鑛業及化學工業關係科目(細目)ニ付テモ近々決定ノ運ト相成ル豫定ナリ各位ハ通牒ノ趣旨ヲ充分理解シ之ガ運用ヲ一層適切ナラシムル様留意セラレタシ

一、技能者養成計畫ニ關スル件

養成計畫ノ適否ハ直接養成ノ實績ニ影響スル所尠カラザルモノアリ之ガ認可ニ關シ各位ハ特ニ左記諸點ニ留意シ爾今一層所期ノ效果ヲ舉グルニ努メラレタシ

記

- (一) 事業ノ種類、要申告者數(化學工業ニ在リテハ勞働者數)ハ養成員數算出ノ基礎トナルベキモノニ付適正ヲ期スルコト



(二) 養成ヲ開始セントスル養成工ノ員數ハ當該年度ニ於ケル告示員數ニ前年十二月三十一日現在

ニ於テ存スル各年ノ養成工ノ缺員數ヲ加ヘタル員數以上タルベキモノナルコト

(三) 少數ノ養成工ヲ多數ノ職種ニ互リ一名乃至二名宛養成スルガ如キ計畫ハ事實上困難ト認メラ

ルヲ以テ斯ル場合ハ必要ナル職種ヲ可成多ク選ビ養成セシムルコト

(四) 養成上必要ナル教室及實習工場等ノ施設ハ極力之ヲ設置擴充セシムル様勸奨スルコト

(五) 學科及實習ハ他ノ科目トノ關聯性、難易等ヲ考慮シ基礎的ノモノハ可成初期ニ於テ之ヲ實施

セシメ漫然總時數ヲ三分シテ各年ニ行フガ如キ計畫ハ之ヲ避ケシムルコト

(六) 養成工ノ賃金ハ他ノ同時同採用年齢ノモノニ比シ著シク差等ヲ設タルガ如キコトナカラシム

ルコト

(七) 養成計畫ハ必ズ養成開始時期前ニ認可スルコト

一、國庫補助ニ關スル件

技能者養成國庫補助金ノ取扱ニ關シテハ左記諸點ニ留意シ補助ノ適正ヲ期スル様一段ノ配意アリタ

シ

(一) 申請書ハ漫然ト其ノ儘送付セズ充分内容精査シ意見ヲ附シ正本ヲ進達スルコト

(二) 教室及其ノ附屬設備ノ營繕ニ付テハ資金、資材、勞力等ノ關係ヨリ所定期日迄ニ竣工ノ見込

アリヤ否ヤヲ確ムルコト

(三) 精算ノ結果補助金指令額工場事業場技能者養成補助規則第二條ニ規定セラレタル金額又ハ率

ヲ超ユルニ至リタルモノニ付テハ補助金ノ交付ハ右規則ノ範圍ニ止ムルコト

一、技能者養成ニ關スル文書ノ取扱ニ關スル件

工場事業場技能者養成令ニ基ク文書ノ處理ニ付テハ相當配意セラレツツアルトコロナルモ近時之ガ  
取扱遲滯スルハ勿論内容適確ナラザルモノアルハ甚ダ遺憾ノ次第ニシテ特ニ養成義務免除ニ關スル  
申請其ノ他稟何ヲ要スル書類ノ如キハ迅速且適確ニ處理スルヲ要スルニ付一層遺憾ナキヲ期セラレ  
タシ



## 第七章 青少年労働問題

### 一 序 言

支那事變後軍需産業に新規に入り込める青少年層からの労働力は洵に大なるものがある。新らしい労働給源としての意義は特に深い。最初の勞務動員計畫に於て小學校卒業は第一線に立たされ、農山漁村その他からのこの産業豆戰士の狩り立て、その争奪戦は一時まことにめざましいものがあつた。二十歳未満の工場労働者延就業人員指數について見るに、昭和十二年七月を一〇〇として同十六年一月には一一五となつてゐるが、男子職工の指數は一七七の上昇を示し七七%の増率となつてゐる。

さてかやうにして巢立てる豆産業戰士は重化学工業のそれぞれに未経験工、見習工として這入り來り、そして熟練工へ、また半熟練工へとめいめいに養成されて行く。彼等はか

くして結局我國重化学工業の基幹労働力を、そしてまた他の意味では、近代兵力を構成することとなるのであるが、青少年労働力のかゝる大量的なる導入に當り果して適正なる對策、施設が行はれてゐるかはすこぶる疑問である。

青少年工の技術的訓練、養成、少年工犯罪の増加をめぐる道徳的頹廢への防衛、頻繁なる労働移動の防止、合理的なる労働力配置、更に労働災害、結核病を主樞とせる肉體的磨損に對する施設、用意等々に於て、果して遺憾なきを期することができるであらうか。實際について見るにそのどれに於ても全く未整備、未成熟と云ふほかはない。

なほ青少年労働者に對する主なる労働立法について一言するならば、先づ青少年労働者の雇入について青少年雇制限令があつて、軍需産業、生産力擴充計畫産業等に於ける青少年労働者の優先的充足を確保するを目的とし、従業者移動防止令と相併行して適用されて來た。然るに今回この二つの法律が一本建となり勞務調整令となつて立ち現はれ、勞務の配置、移動防止に關する基幹的綜合的立法となつて整備されたことは前にも觸れて來たところである。



次に賃金統制令があつて未経験工の初給賃金が公定せられ、徒らなる引抜き、移動を防止・禁止しようとしてゐる。また技能者養成令があつて青少年工の熟練工成年工への養成が立法的に強制せられてゐることは周知のことである。

### 二 青少年工の進出

事變以後いくぼくの青少年労働力が工・鑛山へ供出されたかの極く最近の統計は手元がないが、昭和十三年迄の左の統計で以てしてもその趨勢を推知し得るであらう。

小學校卒業退學兒童就業者年別一覽表 (厚生省)

年	工業及鑛業	土木建築	商業	農林業	水産業	通信運輸	戸内使用人	雑業	計
昭和四年	一六、四七七	三九、〇三九	一三、一九一	三六、五五三	三、三五三	一三、二八七	八三、七二六	四、四〇一	一八三、九四五
同五年	九、五五六	三三、二四一	一四、〇五三	四〇、〇〇八	三、六三九	一三、三〇三	八九、一四三	四、四四七	一八三、三三九
同六年	一〇、三七八	一九、一九九	一三、二九九	四二、四八九	三、〇七七	一〇、三二八	九三、三五七	四、四四四	一八六、九七一
同七年	一〇、八六六	一七、八八九	一六、一八八	四三、七五七	三、九〇八	一〇、二七九	一〇一、二七九	四、七〇四	一八六、四七九

同八年	一六、八三五	一七、五三三	一三、八九四	四九、四四四	三、八三一	一三、一〇〇	一〇三、五四六	四、八四七	一八七、九〇五
同九年	一三、八七三	一六、一七三	一七、五七七	四〇、〇七三	三、六五八	一三、四六六	一〇七、二八〇	四、九〇七	一八六、六七七
同一〇年	一六、八三四	一六、八五三	一五、〇三九	四〇、一九九	三、五三七	一六、〇〇一	一一、〇三五	四、九七五	一八六、〇三六
同一年	一七、八四九	一六、七五五	一四、六四九	三八、八六三	三、四九七	一五、八八八	一一、六〇三	五、八五三	一八五、九五五
同二年	一九、〇四三	一五、二七五	一三、八四六	三六、二二六	三、四三一	一七、七七七	一〇、〇三五	五、五五一	一八六、七三四
同三年	三三、五〇五	三三、八二五	三三、五七七	三三、九三三	三、九五四	一八、七六六	一〇、四三五	五、三九一	一九一、七五一

同 右 比 率

昭和四年	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
同五年	八五.四	七六.六	一〇一.五	一〇九.六	一〇六.二	九一.八	一〇六.五	八一.〇	一〇一.四
同六年	九〇.四	六五.九	一〇七.四	一〇七.九	九九.二	七七.七	一一.五	八五.四	一〇三.一
同七年	八七.四	六一.五	一一一.五	一〇九.五	一〇三.九	八五.六	一三〇.九	八七.五	一〇四.二
同八年	一〇〇.三	六〇.三	一〇六.三	一〇七.四	一一〇.八	九一.一	一一三.七	九一.六	一〇四.八
同九年	一一〇.一	五五.七	一一三.五	一一五.〇	一一〇.八	九一.六	一一三.八	九一.二	一〇八.〇
同一〇年	一四三.二	五八一	一一三.八	一一五.〇	一一三.四	一一二.二	一一三.八	九一.五	一一三.八
同一年	一四九.三	五七七	一一二.七	九七.五	一一〇.一	一一九.六	一一三.三	〇三.七	一一一.三
同二年	一七〇.九	五三.六	一一三.三	九三.五	九六.三	一一三.四	一一一.一	一〇〇.二	一一〇.二
同三年	一七四.七	四四.二	一〇一.一	八九.七	八九.七	四一.二	一一〇.〇	九六.三	一一〇.八



更に本邦工場職工中十六歳未満者が占むる地位に關する統計を附加して置かう。

本邦工場職工中少年勞力の占むる地位

(昭和十二年工場統計表)

年次	職工合計		内十六歳未満		十六歳未満の合計に對する割合	
	男	女	男	女	男	女
昭和六年	七五、三六	八六、三六	一九、三九	一六、四五	二・四%	一八・三%
七年	八六、三〇	八七、三〇	二〇、七〇	一八、八五	二・四%	一六・五%
八年	九七、〇九	九三、四三	二六、四六	一九、三九	二・七%	一七・〇%
九年	一、〇四、〇七	一、〇六、三三	三五、五九	一八、九五	三・〇%	一七・八%
一〇年	一、二七、五五	一、〇八、七三	四、八〇	一九、三三	三・三%	一八・四%
一一年	一、四六、九八	一、二四、二九	四、六五	二〇、四五	三・四%	一八・六%
一二年	一、七七、〇六	一、三九、四〇	六、七七	二九、九七	三・八%	一八・八%

青少年勞務者の勞働條件特に賃銀は然らばいつたい如何なるものであるかを茲に若干見

て置かう。

昭和十五年八月一日賃金統制令に基く男子未経験勞務者初給賃金改訂基準が設定せられて就業後三ヶ月未満の青少年勞務者に支給さるべき賃銀が規定された。ついで十月二十日には賃金統制令と賃金臨時措置令を一本とする改正勅令が公布され、全面的な標準賃銀の設定を行つた。

第一ブロックたる東京ほか五地方の代表的工場地帯に於ける未経験勞務者の最低、最高及び標準賃金を十二才以上二十才迄の男工について見るに、

	最高	標準	最低
十二才以上十三才未満	七五 <small>銭</small>	六五 <small>銭</small>	五二 <small>銭</small>
十九才以上二十才未満	一、五六	一、二五	九四

となつて青少年工の賃金は一應安定を見たことになつてゐる。

然るに實際問題となると事情はいさゝか異つて来る。ダイヤモンドによれば、殷賑産業方面では、固定給の外に過勤手当や臨時賞與などを出すところもあるし、他方、少年工の



側でも、高い給料を求めて職業を轉々する傾向が少くなかった。従来、労働移動が激しかつた有力な一因と見られる。

では彼等の所得額は、どのやうな趨勢を示して居るであらうか。具體的な實額に關しては、依るべき統計のないのを遺憾とするが、例によつて内閣統計局作成の労働統計から集計して見よう。

### 青少年労働者の實收賃銀指數（工場）

昭和十五年	七月	總數	男子		女子	
			指數	指數	指數	指數
同	八月	一五五	一五七	一四四	一四四	
同	九月	一五五	一五八	一四五	一四五	
同	十月	一五五	一五九	一四六	一四五	
同	十一月	一五五	一六〇	一四六	一四五	
同	十二月	一五五	一六一	一四五	一四五	
同	十六年一月	一五五	一六一	一五一	一五五	
同	十六年一月	一五五	一七一	一五五	一五五	

（備考）昭和十二年七月基準。

逐月増加の傾向を辿り、去る一月現在では、總數百七十一點、男工のみにても百五十二點の高率を示現して居る。事變勃發當初と比較して、前者七割一分、後者五割二分の増加割合だ。

これらの數字は諸物價の値上りにもとづく生計費の增高を以て修正しても、尙ほ相當の上昇たるを失はぬ。加ふるに現實の支給狀況は、何らかの名目で、所得の増大を促進しつつある。

今日の青少年の生活環境が甚だしく不安定なところへ、不相應な賃銀を持たされるのだから勢ひ濫費に陥らざるを得ない。濫費の結果は、これが習慣となつて、日常の小遣錢に不足を來し、それを工面するためにも罪を犯す場合が往々ある。

1) 廣崎眞八郎『日本の勞務管理』三八七―八頁

### 三 青少年工對策

青少年工を取りまくいくたの自然的社會條件・事情に基き、適正妥當な對策・施設を爲



し以て産業豆戦士の輝しき将来を約束すべきではあるが、遺憾乍ら只今のところそれから去ること甚だ遠しの感が深い。以下疾病、災害、犯罪、訓練・養成、適正労働条件、適正労働、移動防止等々青少年工につき特に留意せねばならぬ諸対策につきいさゝか語つて見たいと思ふ。

それに先だち、<sup>1)</sup> 青少年の工場生活、環境の實際が如何なるものであるかを一學生の現場調査に基き左に摘記して置かう。

第一表 少年工の不満

- (一) 仕事場の生活に關するもの
  - (A) 労働時間その他に關するもの 休憩時間を長くしてほしい、労働時間を短縮して下さい、終業時間を厳格にしてほしい、強制的残業はやめてほしい、休日が足りない。
  - (B) 作業指導に關するもの 先輩職工にき使はれるのが一番辛い、職人におどかされるのがこはい、工場長が不親切だ、幹部工はもつとしつかりしてほしい、良い指導者がほしい、養成所の先輩を指導者にしてほしい。
  - (C) 作業に關するもの 工場がルーズで不快だ、変化のある仕事をしたい、他の職種に移りたい。

他の工場に行きたい、自分のやる仕事の製品全體に於ける位置を知りたい、早く請負がしたい。

(二) 仕事以外の生活

- (A) 厚生施設に關するもの 運動施設を作つてほしい、寄宿舎を作つてほしい、部屋(寄宿者の)が狭い、舎監にもつと理解があつてほしい、寄宿舎が殺風景すぎる、食堂を作れ、廣くせよ、清潔にせよ、暖房設備をしてほしい。
- (B) 給與に關するもの 給料を増してほしい、賃銀をはつきりしてほしい、通勤服を支給してほしい、請負の單價安すぎる。
- (C) 學校に關するもの 易すぎる、内容が難すぎる、抽象的すぎる、時局についても教へてほしい、英語の時間を増してほしい、教室と職場とが矛盾する、教へ方が不親切だ、先生と生徒ともつと親密であつてほしい、先生が來ない事がある、時間が足りない。
- (D) 食事について 米がたりない、代用食(間食)がほしい、残業の時は夜食がほしい、傷んでない魚や野菜がほしい、清潔な食器を望む、夕食をおそくしてほしい、食事の量を一定してほしい、營利的でない食堂をほしい。
- (E) 其他 職工に光あれ、職工々々と呼びするな、勞務者の仕事の苦しさを理解してほしい、工員と社員との差別待遇をやめてほしい、人間らしい取扱をしてほしい、研磨工にも技手になれる



様にしてほしい、青年隊を老年隊にしないでほしい、友達が居ない、もつと本が讀みたい、勉強したい、不良少年工の指導をもつと徹底せよ、たまの日曜を勤務奉仕などで餘り疲れさせないでほしい、不和な家庭が淋しい。

労働時間の適正化が、生産力擴充に與へる効果は、その少年工の健康に與へる効果に勝るとも劣らないであらう。休憩時間數及び休日數を調べた所が第二表及び第三表を得た。

第二表 休憩時間數 (一日當り)

實數	實數		百分率	
	大工場	中小工場	大工場	中小工場
三十分未満	1人	5人	1%	3.1%
三十分—六十	26人	24人	7.9%	7.4%
六十分以上	283人	433人	51.1%	66.5%
計	310人	460人	100%	100%

實數	實數		百分率	
	大工場	中小工場	大工場	中小工場
二日	206人	133人	57.7%	41.1%
計	339人	323人	100%	100%

第三表 休日數 (一月當り)

實數	實數		百分率	
	大工場	中小工場	大工場	中小工場
二日以上	155人	39人	41.3%	17.9%
計	374人	215人	100%	100%

大工場に於ては約半数の者が一日一時間未満の休憩時間しか與へられてゐない事になる。中小工場に於ては七三%強の者が然うである。三〇分未満しか休憩を持たない者も、中小工場に於ては見られる。生産力擴充は絶對的要請である。然し無闇に働かせさへすればその目的は達せられるわけではない。生産力を擴充せんが爲には夫丈一層休日休憩を十分に、又適正に與ふべきではなからうか。我々の貧しい調査からも、少年工の過勞が想像される。

作業指導に關する不満希望で注目すべきは、指導者の缺如と先輩職工との摩擦を訴へるものであらう。實地の熟練丈で、長年月をかけて一人前になつた先輩職工が、最近の、養成所青年學校等で理論的訓練を経て來た少年工を、「生意氣に理窟を云ふ」と罵り、又少年工達は「何も知らない辭に偉さうな顔をする」と先輩を侮り、かうした衝突が職場内で起り易い事は容易に想像される。鈴木舜一氏も「かうしたコンフリクトを避けない限り、少年工の教育は全く徒勞に終るであらう」と云はれ「不良化の原因の一つは此のコンフリクトにあるのだ」とさへ云はれてゐる。良き指導者の缺如とかゝるコンフリクトは、少年工の健全な成長の爲に、十分注目されねばならない問題であらう。

次に作業についてあるが、現在の仕事を永續する意志の有無を調べた所、永續の意志ある者僅に



半数を越える状態であつた。

第四表 永續の意志の有無

	實 數		百 分 率	
	大工場	中小工場	大工場	中小工場
有	三五人	七人	六一・三%	五七・七%
無	空	三〇	一八・五	一八・五
不明	七	四五	二〇・二	二七・八
計	三二	一六三	一〇〇	一〇〇

(一) 第一に青少年工に最近特に結核病の罹病率が著しく高まつて来たことを注目せねばならぬ。厚生省の調査せるところによれば、結核歸郷者の數は、昭和十二年が約九萬二千、同十三年十一萬、同十四年は十四萬を超えるものと推定され、而もその中の大半は十五、六歳から二十二、三歳の働き盛りで職場についてから一年位で倒れるものが大部分を占めてゐると云ふ。

青少年工に於けるこの結核病の蔓延は我國基幹労働力の早期磨損を甚だからしむるもの

で、さまざまの対策の講ぜざるべきことがしきりに要望されてゐるが、殆んど手をつけるに由がない、今のしきたりでは絶望であるとの悲觀的見解をさえきく。結核の早期発見、療養の指示、就業場所の轉換、就業時間の短縮、休憩時間の増加、衛生技術官の増員、官立、私立工場病院の改善、擴充、工場醫陣の擴充、栄養食の推奨、住宅の改善、重結核患者の歸村禁止、等々についてはなほ甚だ不十分である。労働力不足の口實の下にみすみす健全なる若き労働力を蝕ばみ、その磨滅にまで導くことは洵に悲惨なことと云はねばならぬ。

なほ性病の青少年工の體力磨損の事實は依然たりである。適當なる対策が要望される。

(二) 次に青少年工に労働災害が特に激甚であり、それがために労働戦線より離脱するもの年々如何に多きかは正に問題である。

統計について見るに、勤続期日一ケ年以下の者の災害率は約六〇%に達してをり、そのうちでも三ヶ月以下の者が最も多い。また年齢二十歳未満の者の災害率は約三五%に昇る。それが対策の必要なるは云ふまでもなく、政府も安全教育要綱を發表し鋭意その防止



に腐心し來つてゐる。

機械及器具工場に於ける勤続年別死亡重傷發生狀況

(イ) 勤続期間死亡・重傷發生狀況

勤続期間	昭和十一年八月		昭和十二年八月		昭和十三年八月		昭和十四年八月	
	災害數	百分比	災害數	百分比	災害數	百分比	災害數	百分比
三ヶ月以下	一五二	一六・七	二六九	三三・六	二四・九	三〇・三	三三・一	三三・一
六ヶ月以下	八三	九・〇	一七〇	二一・五	一四・四	一七・八	一九・三	一九・三
一年以下	三三	三・六	一五二	一九・五	一〇・八	一三・五	一五・五	一五・五
一年半以下	一九	二・四	一〇	一二・五	九・一	一一・三	一二・八	一二・八
二年以下	二〇	二・五	一六	二・〇	一五	一九・一	一七・七	一七・七
二年を超ゆるもの	三〇	三・八	七	〇・九	一	一・三	一・三	一・三
合計	九〇	一〇〇・〇	八〇	一〇〇・〇	八〇	一〇〇・〇	八〇	一〇〇・〇

(ロ) 年齢別死亡・重傷發生狀況

年齢	昭和十一年八月		昭和十二年八月		昭和十三年八月		昭和十四年八月	
	災害數	百分比	災害數	百分比	災害數	百分比	災害數	百分比
十五歳以下	三二	三・五	三三	四・一	三二	四・〇	三二	四・〇
十六歳	三三	三・六	三三	四・一	三三	四・〇	三三	四・〇
十七歳	三三	三・六	三三	四・一	三三	四・〇	三三	四・〇
十八歳	三三	三・六	三三	四・一	三三	四・〇	三三	四・〇
十九歳	三三	三・六	三三	四・一	三三	四・〇	三三	四・〇
二十歳	三三	三・六	三三	四・一	三三	四・〇	三三	四・〇
二十歳以上	七二	八・〇	七二	九・〇	七二	九・〇	七二	九・〇
合計	九〇	一〇〇・〇	八〇	一〇〇・〇	八〇	一〇〇・〇	八〇	一〇〇・〇

(三) 次に最近に至つて特に問題となり來つたのが少年工犯罪の増加乃至不良化の問題である。統計について見れば次の如くである。

年	犯罪少年及不良少年檢擧數	その内の少年工數
昭和十一年	六、二五三	一、〇四三
昭和十二年	六、三九八	九五八
昭和十三年	六、六四〇	一、三六〇
昭和十四年	七、四五〇	二、〇三八



昭和	少年工總數	全體との割合
昭和十年	四七〇人	一九・〇五%
昭和十一年	六五九	二一・八三
昭和十二年	四六六	一六・三三
昭和十三年	七〇六	二五・七四
昭和十四年	六九七	二五・八〇

(1) 第一表は警視廳管内取扱の犯罪少年及び不良少年(二十歳未満)數の累年比較である。輓近四年間に檢學總數一八パーセントの増加率を示す間、檢學少年職工の増加率は九五パーセントに及び、殊に昭和十四年度に於いて其の激増が甚だしい。

(2) 第二表は大阪少年審判所に於いて保護處分を加へたる少年職工の累年比較である。本表に於いては、必ずしも第一表にみるが如き輓近の激増を示してはゐないけれども、尙ほ其の報告中には「今次支那事變發生以來青少年工の犯罪行爲及不良行爲は激増して」、「右の表(第二)は犯罪當時青少年工たりしものみで、犯罪の直前に失職してゐるものは無職として取扱ひ此の内に包含してゐない。故に是等のものを加算すれば計數は倍加をみる

であらう。」と述べられてゐる。此處に後段に於いて語られてゐるところと同一な事情は第一表の職人職工の犯罪數に關しても存するのであつて、普通職工の犯罪若くは少年工の犯罪と觀念せられるものは統計に顯はれてゐるところよりも遙かに増加する筈であることを注意しなければならぬ。(この二表及びその説明は不破教授による)

かやうに少年工の犯罪が逐年増加する傾向に在り、しかも悪質的犯罪の増加が尠くないとすれば、それは云ふ迄もなく、生産力の擴充を阻害するのみならず、人的資源の頽廢化に導き、時局下一般社會風教に及ぼす悪影響はけだし鮮少ではない。

さて然らば少年犯罪増加の原因はいつたい何であらうか。第一次歐洲大戰の時もやゝかかる傾向が現はれたと云はれるし、戦争にはいつも少年犯罪は付きものであると云ふひともある。最近に於ける時局少年工犯罪の増加の原因としては次の如きさまざまな事柄が挙げらるゝであらう。

- (1) 少年工そのものゝ増加が挙げられる。
- (2) 監督者である父兄が出征せるため、監督が不行届になる。