

韓国人戦時労働者の実態

2018年10月30日、戦時期日本に動員された朝鮮人を雇用した日本企業を対象として、韓国の関係者らが起こした損害賠償請求訴訟で、韓国最高裁判所は、日本企業が韓国人らに慰謝料を支払わなければならないと判決を下した。

韓国政府も最高裁の判決を支持している。その結果、日本人の権利が多く侵害される可能性が高い。また、日本政府の対応によって韓国人の権利も大きく損なわれる可能性が高い。こうした問題が発生したのは韓国の司法府と行政府が戦時期労働動員に対する歴史的真相を正しく把握していないからである。

I. 朝鮮人の労働動員は「強制連行」あるいは「奴隷狩り」ではなく「自発的意思」または「徴用」という法律的手続きによるものであった。

朝鮮人の労働動員は、1939年9月公布された国家総動員法によって日本本土における徴用の実施とともに始まった。それ以来1945年3～4月まで約72万5千人の朝鮮人が戦時下における労働力充足のため日本に移ったのである。

日本本土とは違って朝鮮では「募集」という形式で朝鮮人労働者の労働動員が始まった。労働力の必要な企業は職員を朝鮮に直接派遣して応募者を選抜したのだ。「募集」による朝鮮人の労働動員は1942年2月頃まで行われ、約30万の朝鮮人が「募集」という形で日本に移ったと推定される。

1942年3月から1944年9月まで労働動員は「官斡旋」という形であった。日本本土の企業が必要とする適切な朝鮮人労働力をより効率的に動員するため、朝鮮総督府が民間の職業紹介所のような役割を担う方式であった。こうした形で約35万人の朝鮮人が日本に移動したのだ。

「募集」と「官斡旋」による朝鮮人移動の本質は、本人の自発的意思による移動であった。法律的に強制力のある「徴用」が朝鮮で発動されたのは日本本土より約5年1ヶ月遅れた1944年10月以降である。徴用に応じなければ「100円以下の罰金または1年以下の懲役」であった。当時日本国民であった朝鮮人に徴用令が適用されたのは国際法上も合法であり、無計画の恣意的かつ暴力的な「強制連行」はなかったのである。労働動員が行われた約65ヵ月にかけて徴用はただ約6ヵ月間であった。しかも徴用によって日本に行った朝鮮人は約10万人以下であると推定する。

戦時労働動員と関係なく1939年から1945年まで約155万人の朝鮮人が日本における

高い賃金を求めて渡航している。合法的な渡航が不可能な場合、朝鮮人は大金と命をかけて小船を利用して密航を図ったのである。こうした状況下で朝鮮人労務者を「強制連行」して日本に連れて行く必要はなかった。「強制連行」や「奴隷狩り」による労務動員は有り得ないことであり、実際にもなかった。

II. 朝鮮人の労働は民族的差別に強いられた「強制労働」または「奴隷労働」ではなく通常の労働または日本人と同じ条件で行われた戦時労働であった。

1. 朝鮮人と日本人は同一な環境で労働した。

朝鮮人を差別して意図的に危険かつ辛い作業場に配置したという主張がある。しかしこれは事実ではない。該当朝鮮人は、日本人と一緒に作業したことを証言している。

1930年代炭鉱では機械化が急速に進展していた。ここでは1人用機械式ドリルから大型コンベヤまで機械が広汎に使用された。しかし、朝鮮人の契約期間は2年であり、契約期間が満了されれば、ほとんどが朝鮮に戻った。彼らのほとんどは無学であり、作業経験2年では機械を操作できる技術を獲得しえなかった。また、ダイナマイトなどを一般的に使用している状況の中で一定の区域を経験の浅い朝鮮人だけが担当すれば、炭坑で働く全体の炭鉱夫を危険にさらすことになる。したがって熟練した日本人と未熟練の朝鮮人を一つの作業班に編成しなければならなかった。朝鮮人は日本人と同様の作業環境で労働したのである。

2. 賃金は正常的に支払われた

賃金は労働者への待遇で最も重要な事項である。日本に動員された朝鮮人に対して賃金は正常に支払われていた。これは1944年9月以降の徴用でも同様であった。徴用された朝鮮人には国の社会保障制度が適用された。彼らの賃金レベルは非常に高く、1940年に日本で働いた朝鮮人炭鉱夫の月収は朝鮮にいる銀行員の2.4倍、綿織工の5.2倍であった。1944年日本における男性の初任給に比較すると大卒事務職と巡査についてもそれぞれ2.2倍と3.7倍であった。

朝鮮人労働者の賃金は非常に高かったが、それすべてが現金で手渡されていた訳では無い。

第2次世界大戦参戦国は戦争経費によって大規模な財政赤字を抱えていた。日本は増発

した貨幣を強制貯蓄により回収することによりインフレを抑制した。強制貯蓄はすべての労働者に適用された。

朝鮮人の場合 月々の収入の 50%以上が強制貯蓄や食事代などで控除されており、残額が彼らの手に渡された。朝鮮人労働者に渡された金額が、扶養家族が多い日本人に比べて小額だったことが誤解を招いた。

朝鮮人の経済観念は明確であり、彼らは契約終了とともに貯蓄と各種積立金を正常に回収している。もし送金問題が発生したとすれば、家族は朝鮮の行政機関にその事実を通知できた。また企業も労働力を持続的に確保するためには送金事故を直ちに解決しなければならなかった。正常な給与支給体制によって多くの朝鮮人が負債を清算して農地を購入するなど家庭経済を成長させることができたのである。

1945 年 8 月 15 日前後例外的な混乱期を除けば、賃金は正常的に支給されていた。

3. 賃金や処遇における民族差別はなかった。

炭鉱労働の賃金は成果給体系によって算定されており、当時の記録を見ると日本人より高い賃金を受け取った朝鮮人も多かった。

1942 年北海道にあったある炭鉱では月給 50 円以下だった者がそこで働いていた朝鮮人全体の 75%を占めていたが、日本人は 17.6%に過ぎなかった。しかし、朝鮮人の勤続期間は、2 年以下が全体の 89.4%であったが、日本人の場合は 42.8%であった。また 3 年以上の経歴を持つ朝鮮人は一人もいなかったのに対し、日本人の 45.8%は 3 年以上の経歴を持っていた。賃金格差とは民族差別ではなく練度と経歴の差異から生じたことがわかる。

朝鮮人にとって最大の不満は食事の問題であった。しかしそれは供給された食事は日本人と同量でありながら、食習慣において朝鮮人の食事の量がより多かったからだ。

作業時間以外の日常生活は自由だった。作業終了後や月 2 回の休日になると朝鮮人は市街地にくり出し、外食や飲酒を楽しんで記念写真を撮った。大規模事業体の周辺には朝鮮人女性たちがいる朝鮮人向けの「特別慰安所」があった。

日本企業の立場からすれば、朝鮮人を差別したり「強制労働」または「奴隷労働」を強いて、虐待するのは反発が生じるだけであり、貴重な労働力を非効率的に扱う非合理的な行為である。「総力戦」を展開する日本政府もそのような行為を厳しく取り締まった。行政・警察組織は、朝鮮人を雇用する企業を管理・監督していたのだ。

要約すると、朝鮮人の労務動員は、「強制連行」や「奴隷狩り」ではなく自発的意思や徴用という法律的手続きによって行われた。戦時動員体制のもとで日本人と等しい戦時労働を行っただけである。

以上の事情から国連人権理事会は、韓国政府に対して日韓併合時の朝鮮人の労務動員に関する歴史的な真実に注目し、1965年の2国間国際協定である「日韓請求権協定」を遵守するよう勧告して下さい。これは、韓国および、日本の将来の発展的關係を促進する重要な事です。