

宣在源著

『近代朝鮮の雇用システムと
日本 制度の移植と生成』

東京大学出版会 2006年 viii + 190ページ

ほり かず お
堀 和 生

日本の人文社会科学系の大学院に、韓国の留学生が多く来るようになってすでに久しい。彼らが朝鮮に関する博士論文を刊行するたびに、当該分野の研究水準が一段階引き上げられると感ずるのは評者一人ではないであろう。本書は、宣在源が東京大学経済学研究科に提出した博士学位論文をもとに執筆編集した研究書である。

本書の構成は次のとおりである。

序 章 課題と方法

第 部 モティベーション

第 1 章 朝鮮人労働者の新たな労働観 朝鮮
労働共済会機関誌『共済』を中心に

第 2 章 日本人経営者と官僚の朝鮮人労働者認識

第 部 市場

第 3 章 労働市場の形成

第 4 章 労働市場の構造と変化 全朝鮮と小
野田セメント社の事例

第 部 制度

第 5 章 法的制度の議論 工場法制定の試み
と失敗

第 6 章 実質的制度の形成 小野田セメント
社平壤工場と本社工場との比較

終 章 結論

内容を紹介しよう。

課題と方法では、まず近年の朝鮮近代史研究との関連で、次のような研究史整理を行う。東アジアという範囲で、前近代と近代を通じた社会経済をトータルに捉えようとする地域史研究の成果に注目する。その代表として宮嶋博史の小農社会論を取り上げ、後発性を中心とする従来の認識を乗り越えて、近代アジアの長期的な固有の発展を明らかにすることを可能にしたと高く評価する。しかし、それらはアジアの固有の共通性を描き得るとしても、植民地本国日本と植民地朝鮮のような国家を単位とする各地域の相異なる固有性を明らかににはできないとする。

植民地期については、従来の軍需工業移植論を批判し、同時期の工業化が朝鮮在来の経済と産業的連関をもっていると主張した評者と安秉直の研究を取り上げる。そして、この研究は工業化による経済的变化をもたらしたことを明らかにしたのだが、それがどのような社会的変化をもたらしたのかについては解明していないと批判する。

以上のような研究史整理から、「雇用問題を中心に植民地期朝鮮における社会経済的变化はどういったものであり、その変化を担っていた朝鮮人と日本人はどのような意識に基づいて行動し、両者の関係はどのように形成されていったのか、さらにその関係に朝鮮総督府はどのようなかたちで介入しようとしたのか、といった問題意識から分析を行い、近代朝鮮の歴史像を再構築することが本書の課題である」(6ページ)とする。

そしてこのような課題に取り組むために、雇用システムという分析概念をつかう。これは、労使関係システム論を提起したDunlop理論、それを再構築した佐口和郎の研究等を批判的に継承したものである。労使関係システムでなく雇用システムと改めたのは、「資本主義市場経済において労使関係が成立する場合には、政労使が完全に対等な立場から交渉することはありえず、経営者の長期的戦略によって大きく左右される」(8ページ)という理解によってである。

朝鮮における雇用システムは、工業化が進行しつつ工場制度が普及していくなかで、各主体が各自の思想に基づいて行動する過程において形成されていくのであり、さらに朝鮮人が支配民族である日本人に雇用され両者の関係に統治機構であった朝鮮総督府が介入する過程において生成されたとしている。

第 部では、植民地朝鮮の雇用システムの形成過程に参加した各主体である朝鮮人労働者と日本人経営者および日本人官僚の各自の内面的動機 (motivation) について分析する。第 1 章では、1920 年に設立された朝鮮労働共済会の機関誌である『共済』の分析を通じて、朝鮮人労働者が雇用システムに参加した労働観を明らかにする。それによれば、朝鮮労働共済会は、まず朝鮮社会において伝統的に定着していた労働蔑視観に対して厳しく批判を行い、「働くこと」は神聖な行為であり社会的に献身する行為でもあると認識し、その行為によって「自立」が可能になるということを労働者に訴えていた。そして、このような新しい労働観は、第 1 次大戦以降本格的に講演などを通じて朝鮮全土に普及されるようになった。

第 2 章では、まず日本人の知識人らの朝鮮人認識を分析している。それによれば彼らは日本人と対比した朝鮮人の特性として、「思想の従属」、「従順」、「怠惰」、「無責任」、「付和雷同」等をあげていた。優秀な同種の民族である日本人が、使命感をもって朝鮮人を教育し両民族の利益を同時に実現するのが同化であると考えていた。また日本人官僚は、このような一般的な朝鮮人認識に基づき、日本人を管理者として配置することによって、当時日本人労働者と朝鮮人労働者とが一緒に作業していた事業場における労務管理が円滑に行えたと考えていた。日本人経営者らは、当時一般の朝鮮人観をもっていたが、それらの欠点を教育によって除去すれば、その技能については改善できると認識していたとする。

この第 部の分析を通じて、「経営合理化を図ろうとした日本人経営者および植民地支配を維持しようとした日本人官僚と、労働蔑視観を否定し新たな労働観に基づき働くことを通じて自立しようとした朝鮮人労働者との間で共有していた認識によって、

植民地朝鮮における雇用システムの基盤が第 1 次大戦以降から築かれるようになった」(34 ページ)とする。ただ、「日本人官僚および日本人経営者は、『同化』の論理に影響されつつ朝鮮人労働者の短所が改善されても彼らが自立することはないと認識していた。それに対し朝鮮人労働者は、人格というものを自覚して修養しつつそれを維持するための働く行為を通じて『自立』が実現できると認識していた」(34 ページ)。このような両者の相異なる認識は、雇用システムの生成過程において不安定性を抱えさせる原因となったとしている。

第 部は、朝鮮全土にわたって形成されるようになった労働市場、およびその労働市場における日本人経営者と日本人労働者と朝鮮人労働者との相互作用についての分析である。第 3 章では、植民地期朝鮮は全体としては農業社会でありながらも、工業化が急速に進み、第 2 次および第 3 次産業の人口割合が増加するなかで労働市場が形成されたことを明らかにした。性別年齢別労働市場の大きな特徴は、女性では 20 歳以上においても無業の割合が増加したことである。これは、家内工業の割合が縮小することによって、家内工業を担っていた女性が無業者へ転換し、第 2 次産業の割合が増加するなかで基幹労働者である男性労働力が増大し、補助労働者であった女性を代替したためであると解釈する。農林水産業における男子労働力は女性に代替されていったが、女性の非農林水産業への参入障壁は依然として高かった。

都市への急激な人口集中は、労働市場に新しく参入する 20 歳代の年齢層によって主導された。人口の地域間移動は、過剰労働力を抱えていた南部地域から最大の工業都市であった京城地域と、人口が少なく内陸都市や港湾都市を中心に工業化が進んでいた北部地域へと行われた。遠距離の人口移動は、当時朝鮮全土にわたる労働市場が形成されていたことを示しているとしている。

第 4 章の分析によれば、朝鮮の労働条件は、大規模工場の場合、日本国内と比べても低い水準ではなかったが、中小規模工場の場合は低い水準であった。賃金は、従来いわれていたように、朝鮮人労働者が

日本人労働者の半分以下の水準であったが、それには民族差別のみでなく、年齢、教育水準、熟練等の格差の要因もあった。

日本人経営者は、高賃金の日本人労働者を低賃金の朝鮮人労働者に代替することで経営合理化を図ろうとした。こうして、高技能で高賃金の日本人労働者と低技能で低賃金の朝鮮人労働者という民族別労働市場は変化していくようになった。朝鮮人労働者は、一般教育制度や企業の養成制度を通して人的資本を蓄積し、次第に産業の重化学部門や企業の高技能職級における割合を高め、労働市場における二重構造の格差は縮小していった。

第 部は、雇用システムのモチベーションと労働市場を前提に生成された法的制度や実質的制度について分析する。第 5 章では、朝鮮における工場法をめぐる議論を日本における同法の制定過程と比較しながら検討する。3・1運動以後の民族運動の高揚を契機として、社会安定政策を通じて統治を固めようとした朝鮮総督府の警務局や内務局が工場法を制定しようとしたのに対し、日本国内資本の朝鮮誘致を優先する殖産局が時期尚早を主張して、工場法制定は先送りされた。片倉製糸や小野田セメントは、工場法が適用されても即座に対応できる状況を整えていたし、朝鮮商工会議所も、労働問題に対する社会的な法的規制を容認していた(99~105ページ)。東亜日報は工場法の制定を強く主張したし、植民地期最大の社会運動団体であった新幹会は、工場法の制定と最低限の労働条件の確保を求めている。工場法制定をめぐる長期間の議論を経た後、結局朝鮮総督府は、1939年8月「工場就業時間制限令」を朝鮮に適用することで、工場法制定議論は打ち切りとした。それは本工場法の内容を一部含んではいたが、弱者保護の側面は弱かった。

このように、労使関係における弱者保護や就業規定の制定を法的に義務づける工場法制定によって、経営者と労働者のルールの形成過程に介入し「労使関係」を安定させようとする動きはあったが、それは資本家の利益を図り「工業化」を優先する朝鮮総督府の政策により実現できなかった。つまり、総督府は労働者の権利を保護し使用者の権利を規制する

という積極的な介入をせずに、自由放任的な政策を堅持していたわけである(119ページ)。そのことは、経営者の判断によって労働条件や賃金の変更を可能とし、雇用調整をたやすくしたことによって、労働市場の流動性を高める効果をもたらした。

第 6 章では、小野田セメントの事例分析によって、朝鮮における実質的な雇用制度について説明する。まず、小野田セメントのインセンティブ政策として、教育訓練、賞与、福利厚生施設の利用、昇給・昇級の運用実態を分析すると、民族的な偏りはみられず朝鮮人労働者にも同じように適用していることが明らかになった。日本人経営者は、高賃金の日本人労働者を朝鮮人労働者に代替していくために、このように本職工となった朝鮮人労働者に対し長期勤続するように誘導したのであり、その効果はあった。平壤工場において勤続10年以上のいわゆる古参労働者数は、1930年代初頭では朝鮮人は日本人の半分であったが、40年代初頭には逆に3倍になっていた。しかし、小野田セメントでは、このように昇給と昇級については民族別差別なく適用したが、他方で朝鮮人労働者を中間管理職へ昇格させることはほとんどなく、この制限は厳格であった。また、平壤工場では朝鮮人労働者と経営者との協議制度は最後まで形成されず、産業報国運動は「労使融和」ではなく労働能率向上の一環でしかなかった。平壤工場では、労使協議制度が存在しないなかで差別的な待遇のために突発的に争議が起こることもあった。

日本人経営者と朝鮮人労働者との間の実質的制度は、インセンティブという普遍的な原理と支配民族の被支配民族に対する不公平という植民地における固有の原理のもとで、ジレンマを抱えこんでいた。

終章の「結論」では次のようにまとめている。日本人経営者は、低賃金の朝鮮人労働者に対して技能が向上し生産活動を行う能力を有する点は認めていたが、日本人労働者を高賃金であるにもかかわらず管理者として配置し続け、経営の不合理をもたらした。結局日本人経営者は、朝鮮人労働者に対して日本国内においてのように対等な人間である労働者として認めなかったし、日本人官僚はそれらを容認していた。このように植民地期朝鮮の雇用システムは、

朝鮮人労働者の不満というかたちで不安定性を抱えこむことになったのである。

内部労働市場を賃金と雇用とが一定の規則に基づいて決まる企業内部の制度とするならば、植民地朝鮮の大工場においては植民地本国とは異なり、昇給や昇級だけで構成された内部労働市場が形成されたことになる。流動性の高い労働市場という分析と合わせて、このような結果は、「年功賃金と流動的労働市場とが並存している」韓国社会の歴史的前提である。植民地朝鮮における雇用システムは、後発効果を受けつつ日本にみられるような組織志向的な諸制度が移植され、そこでは組織志向的な特徴をもつ内部労働市場が存在していたにもかかわらず、全体的に市場志向的な方向へと生成していったのである。

本書は著者の17年にわたる研究研鑽の成果であり、多くの歴史的事実を発掘した文字通りの労作であることに疑いはない。学界に多くの貢献を行った著者の努力に心から敬意を表したい。評者は本書の学術的価値を高く評価したうえで、研究の前進のためにあえて腑に落ちなかった点をいくつか述べてみる。

第1は、方法に関する問題点である。Dunlop理論やその後の佐口和郎や著者の理論改変の試みについて、労働関係論に暗い評者には、それらを評価する能力はない。ただ、本書のなかで著者がくりかえし強調する「経営者の長期的戦略」が最も大きな要因である、という認識方法にはやや違和感を覚えざるをえない。例えば著者が詳細に明らかにしたように、朝鮮では労働に関する法制度の基盤である工場法は、長期間の議論にもかかわらず結局制定されなかった。本書では、朝鮮における経営者の態度として、片倉製糸と小野田セメントを取り上げ、工場法が規定する労働条件を先取りした職場環境をつくっていたことを明らかにしている。本書の実証によるかぎり、工場法の施行を妨げたのは、日本内地資本の誘致を優先する朝鮮総督府殖産局の官僚達であった。とすれば、労働条件の決定主体を第一義的に経営者であるとは言い難いではなかろうか。

これに関連して、著者は重要なのは法的制度よりも実質的制度であるともいっている。そして、朝鮮では工場法がなかったので、労働条件は「経営者の判断によっていつでも変えられる可能性があった」（119ページ）とくりかえし強調している。朝鮮の経営者の経営判断の余地が一般的に日本よりは広かったという点は、評者もそうであつたろうと考える。しかし、朝鮮工業化の過程中、1930年代初頭の不況期、33年からの好況期、40年代戦時統制が厳しくなった時期等においては、それぞれ労働市場の条件は非常に異なり、その客観的な条件の変化は経営者の労働管理政策も当然変化させざるをえない。本書では、朝鮮の労働条件をつねに日本と比較しているが、朝鮮における時期ごとの変化については関心が払われていない。労働市場がタイトになった時期に、消費物価の上昇におされて、本書にあるように小野田セメントは大幅な賃金引き上げを行わざるをえなかった。このような客観的条件に規定される経営判断の選択の幅と、著者の強調する経営戦略こそが最も重要だという理解の関連が評者にはよく理解できなかった。

第2は、労働市場をめぐる既存の研究と関連である。第3章が取り扱う労働市場については、先行研究が少なくない。それらが依拠するのは、ほとんどが本書と同じく朝鮮総督府の『統計年報』と国勢調査統計であり、資料がきわめて限定されている。でありながら、研究者によって事態の捉え方や強調点の置き方が一致していないのが現実である。著者が作成したのと同じ表が先行研究のなかで使われている場合もあるし、著者と異なる方法でつくられている表も提示されている。

著者が、自己の雇用システム論を体系的に展開するために、先行研究と重複があっても自分なりに朝鮮労働市場について論ずる必要性は理解できる。しかしその場合には、先行研究と自己の見解との関係を明示すべきではなかろうか。例えば、著者は労働年齢女性において無業の割合が増加したことを、「1930年代にかけて（中略）家内工業の割合が縮小する過程で家内工業を担当していた女性が無業者へと転換し、第2次産業の割合が増加する過程において

基幹労働者である男性労働力の供給が増加して、補助労働者である女性を代替」(38ページ)したためであると解説している。しかし、評者[堀 1995, 第2章, 第4章]や金洛年[金 2002, 第5章]の研究では、家内工業の生産額や製造戸数の推移を根拠として、工業化が進行するなかで朝鮮の家内工業は日中戦争開始まで維持ないし発展していた事実を明らかにしており、家内工業の急激な衰退という著者の主張と異なる見解を示している。このような本書とは異なる先行研究の歴史理解に対して、著者は自分なりの解釈を提示すべきではなからうか。また、著者は広範囲の人口移動の状況をあげて、当時朝鮮全土にわたる労働市場が形成されていたと結論している(51~52ページ)。しかし、人口移動を取り上げるのであれば、評者がすでに指摘したように、1930年代朝鮮農村から朝鮮内都市に移動した人口よりも、朝鮮農村から朝鮮外に流出した人口の方が多かったのである。評者は労働市場の問題は、朝鮮という領域で限定して考えるのではなく、日本帝国という広がりの中で検討すべきだと提起しているので、この点についても著者の見解を聞きたかった。

第3は、経営内の労働関係の変化をどのように捉えるべきかという問題である。これに関しては、著者は小野田セメントの内部一次資料を駆使し数々の新知見を提供しており、この第4章と第6章は本書のなかでも特に学術的貢献の高いところである。

著者によれば、小野田セメントの経営者は様々なインセンティブ政策を導入し、朝鮮人労働者の労働意欲の喚起と労働力の定着化を図っており、それは長期勤務労働者の増加として成果をあげていた。つまり、「賃金と雇用とが一定の規則に基づいて決まる」内部労働市場が、朝鮮の小野田セメント内において成立したと主張する。そして、その長期雇用が成立したということが、1930年代朝鮮における大経営内労働問題についての著者の認識を形作っていることは疑いない。

もちろん注意深い著者は、このような小野田の事例にみられる大経営の雇用長期化と、一般の非常に流動性の高い労働市場の併存こそが朝鮮の特徴だとまとめている。しかし、評者が疑問に感じるのは、

内部労働市場だとされている小野田の事例自体に対する理解についてである。先に要約で紹介したように、時間の経過とともに古参労働者は、数においても比率においても朝鮮人労働者が日本人労働者を凌駕していったにもかかわらず、朝鮮人労働者を世話掛や掛長に採用しないという強烈的な差別的制度があったことはまぎれもない事実である。朝鮮の大経営において朝鮮人労働者の熟練が形成されていたことは、すでに先行研究が指摘していたが[安 1988]、管理職部門への昇進がほとんど遮断されていることを疑問の余地無く明らかにした点は、本書の大きな学術的な価値だと評者は考える。

問題は、著者が小野田セメントの内部では、雇用の長期化が進んでいたと一般的に総括していることである。著者が雇用の長期化を導き出している対象は本職工のみである。小野田の労働者には定雇、見習工、本職工の3階層があり、本職工はその下の見習工のなかから、「熟得セル技能」をもち「見込みがある」という経営側の選抜にかなったものである。それは、1942年平壤工場の全朝鮮人労働者599人のなかで、143人(23.9パーセント)だけである。経営者が、選抜して優遇している熟練工では定着が高まり、雇用が長期化していることは証明されている。しかし、問題は著者がこの傾向を小野田の朝鮮人労働者に一般化している点である。日本の重工業大経営では内部労働市場が定着したとされる1920年代に、その離職率は劇的に低下し10パーセントを下回るようになった[兵藤 1971, 第3章]。しかし朝鮮小野田では、著者の主張とは逆に、全朝鮮人労働者を対象とした年間移動率は、1930年代次第に高まる傾向をみせていた。平壤工場では1939年、40年には年間移動率は30パーセントを超え、川内工場では40年に70パーセントを超えるという異常な事態になっている(71~72ページ)。つまり、一部の熟練労働者において長期雇用が生じていたことは重要ではあるが、他方でそれ以外の労働者階層では、むしろ1930年代を通して移動率が高まっていったこともきわめて重要であると考ええる。著者はこの点を見落としており、小野田のような大経営では内部労働市場が成立していたことのみを結論としている。しかし評者の理解

によれば、内部労働市場という概念は、外部労働市場というものに対置される概念であり、両者の関連性こそが重要なのである。本書が提供している事実を敷衍すれば、1940年初頭まで朝鮮の大経営において朝鮮人労働者の一部は熟練を形成し定着していたが、大多数の未熟練労働者は戦時好況のなかで、むしろ移動性を強めていたといえる。内部労働市場の形成はまだ一部に限定されていた。それは、著者のいう経営者の長期戦略というものの限界性を示すものではなからうか。本書では、戦時の労働力統制については触れていない。

第4は、結論から引き出される展望についてである。著者は、日本の雇用システムが西洋と比べて「組織志向型」の特徴を有しており、またそれは第1次世界大戦期以降から形成されつつあったという認識を基礎に(3ページ)、日本と朝鮮の雇用システムを比較しようとしている。そして本書での実証を基礎に、日本では「賃金と雇用とが一定の規則に基づいて決まる企業内部における制度」、「内部労働市場」が成立したのに対して、朝鮮では「昇給や昇級だけで構成される内部労働市場」が成立したのであるとする。さらに、朝鮮の流動性の高い労働市場の存在という事実と結びつけて、これらの歴史的条件が、「年功賃金と非流動的労働市場が結合」している日本と、「年功賃金と流動的労働市場とが併存」している韓国との分岐の前提になると、展望を述べている。

評者は、植民地期の社会経済的変動が解放後南北朝鮮の社会を大きく規定したという論理を強く主張している者である。しかし、ここで著者が述べている認識は、実証的研究の裏付けを欠いており、展望

としてさえ賛否をくだす材料がない。日本に関して戦時期の産業報国運動が、現在に至る日本の労使関係をつくりあげたといえば、それは戦後改革政策や戦後の労働運動の役割を無視した一面的な理解である。韓国社会についても、「組織志向型」社会か「市場志向型」社会か、などにつき学界において共通の認識が形成されているわけではない。本書の実証研究から導き出した歴史の認識を、一般化し現代韓国社会の把握と結びつけるためには、もう少し関連研究の進展を待つ必要があるのではなからうか。

研究を活性化するために、あえて評者なりの疑問点をあげてみたが、誤解に基づく点があれば著者のご寛恕を請いたい。また、このことによって、読者が本書の高い学術的価値について誤った予断をもってしまうかとおそれる。本書は朝鮮近代史における労働問題に関する認識を格段に深めた水準の高い研究である、ということを評者の総括的な評価としたい。

文献リスト

- 安秉直 1988. 「日本室素における朝鮮人労働者階級の成長に関する研究」『朝鮮史研究会論文集』25集 緑蔭書房.
- 金洛年 2002. 『日本帝国主義下の朝鮮経済』東京大学出版会.
- 兵藤釗 1971. 『日本における労使関係の展開』東京大学出版会.
- 堀和生 1995. 『朝鮮工業化の史的分析』有斐閣.

(京都大学大学院経済学研究科教授)