

植民地朝鮮における賃金格差の実態*

— 日本窒素興南工場, 1936~1945 —

宣 在 源

- I. はじめに
- II. 雇用構造と賃金格差
 - 1. 雇用構造
 - 2. 賃金格差
- III. 昇給体系
- IV. 初任給と手当
 - 1. 初任給
 - 2. 手当
- V. 昇進と登用
 - 1. 昇進
 - 2. 登用
- VI. おわりに

I. はじめに

植民地期朝鮮における最大規模の企業であった日本窒素肥料株式会社（以下、日本窒素）の雇用と賃金に関する研究は多数存在する。小林英夫（1967；1973）は、上級工員の日本人と下級工員の朝鮮人という雇用構造の特徴を強調した。糟谷憲一（1975）は小林英夫の研究成果を継承し、民族間の賃金格差を強調するとともに低い割合ではあったが、上級工員の中に朝鮮人の存在を指摘した。安秉直（1988）は、新たに収集された企業内部資料を綿密に分析して上級工員のうちに朝鮮人の割合が増加している現象を強調して、少数ではあったが朝鮮人社員の存在に注目した。安秉直（1988）において使用された日本窒素社内資料は梁知恵（2016）、梁知恵（2017）、そして本論文作成においても使用されている¹⁾。

安秉直（1988）は日本資本による工業化を強調した小林英夫（1967；1973）と糟谷憲一（1975）とは異なり、朝鮮人労働者が積極的に対応して量的に成長し質的にも発展したと主張した。安秉直（1990）は安秉直（1988）の主張を発展させ植民地期全工業部門においても朝鮮人労働者の量的成長と質的發展を確認できると主張した。とりわけ戦時期の総力戦による日本人技術者及び熟練工の空白を朝鮮人が埋めることによりその傾向が加速化されたとす

る。その根拠として第二次世界大戦期において朝鮮人技術者の増加を提示した。しかし詳細内容をみると異なる様子を確認できる。全朝鮮人技術者数が増加し全日本人技術者数が減少したことは事実であるが、重工業部門の日本人技術者数が増加した点に注目すると植民地朝鮮の工業化は戦時期においても日本人を中心に進行されたと評価できる。梁知恵（2016）は日本窒素朝鮮工場における日中戦争前後の雇用政策とその実態を対比しながら戦時期にも日本人中心の雇用政策が展開された点を指摘しながら安秉直（1988）を批判した。梁知恵（2017）は日本窒素朝鮮工場の賃金規定の変化を考察しつつ日本窒素経営陣が民族間差別を是正しようとしたとみられるが結果的には差別が強化されたと主張する。

本論文は梁知恵（2017）と同様に日本窒素朝鮮工場における民族間賃金格差に対して人事制度の運用を中心にその原因を明らかにする。梁知恵（2017）は民族間絶対賃金の格差が拡大された点を注目しているが、本論文は民族間賃金格差の割合を中心に結論付ける。本論文は植民地朝鮮における民族間賃金格差の主たる要因は賃金制度よりも昇進制度に由来するものが多いと主張した宣在源（2006）を裏付ける試みでもある。

II. 雇用構造と賃金格差

1. 雇用構造

日本窒素は1942年現在、植民地朝鮮全体の鉱工業会社資産の26%を占めており、植民地朝鮮において日本資本の象徴的存在であった（許粹烈著、保坂祐二訳 2008）。日本窒素は関連設備を近距離に配置しなければならない電気化学産業の中心であったため、興南（ハムギョンナムド・フナム）に大規模な工場を設立し、コンビナットを形成した。この論文の主要な分析対象は、その中で従業員数が最も多かった興南肥料工場、本宮工場、興南金属工場である。興南肥料工場は1927年5月から建設され始めた。興南肥料工場と密接な技術連携を形成する形で設立された本宮工場は1936年1月から生産を開始し、興南金属工場は1934年6月から稼動を準備し始めた（日本窒素肥料株式会社 1940）。

1945年3月現在、興南肥料工場、本宮工場、興南金属工場のホワイトカラーの社員はそれぞれ1,011人、984人、802人であった（表1）。ブルーカラーの工員は1945年3月現在、それぞれ6,042人（日本人1,031人、朝鮮人5,011人）、4,867人（日本人805人、朝鮮人4,062人）、4,949人（日本人997人、朝鮮人3,952人）であった。社員の民族別割合は分からないが、既存研究と証言によると朝鮮人社員の割合が極めて低かった²⁾。一方、朝鮮人工員は、解放直前の日本窒素各工場において日本人工員を含めた全体の工員のうち約80%を占めていた。朝鮮人職員の割合は低い職級において平均より高く、高い職級になるとその割合が急激に低下した。朝鮮人職員の割合は正式に採用された工員のうち一番下の職級（2等工員）と、その上の職級（1等工員）で平均割合より高かったが、上等工員からは平均割合

表 1 日本窒素朝鮮工場における社員及び工具（単位：名）

	興南工場		本宮		興南金属	
参事以上	4		5		5	
一等社員	14		15		17	
二等社員	79		70		70	
三等社員	170		182		143	
四等社員	203		184		184	
雇員特級	9		4		6	
雇員 1 級	67		60		20	
雇員 2 級	120		108		59	
雇員 3 級	345		356		298	
社員計	1,011		984		802	
	日	朝	日	朝	日	朝
工長	36	1	32		36	1
工具長	241	30	175	22	178	20
工具副長	285	188	214	151	226	222
上等工具	264	692	235	822	314	688
一等工具	89	801	45	505	95	360
二等工具	23	2,012	21	781	28	958
見習	46	436	27	250	62	280
試	3	394	14	999	14	995
傭員	44	457	42	532	44	428
계	1,031	5,011	805	4,062	997	3,952
工具計		6,042		4,867		4,949

資料：日本窒素肥料株式会社興南工場，本宮工場，興南金属工場『職員統計』及び『工具員数月報』1945年3月。

より低かった。職級別朝鮮人工員数は上等工具までの日本人工員数より多かったが、指揮命令権のある工具部長からの職級別日本人職工の数は朝鮮人職工の数を追い越した。社員待遇を受けた工具の中で最高の地位の「工長」になった朝鮮人は、興南肥料工場と興南金属工場において一人しかいなかった。

2. 賃金格差

日本窒素各工場の賃金実態に関する資料（『工具給与月報』，1944年10月～1945年6月）は年齢別民族別工具の定額賃金と実収賃金に関して記録している³⁾。定額賃金は基本給であり，実収賃金は手当と賞与金を含むものである。各工場別月別定額賃金や実収賃金の民族間賃金格差の割合を調査した結果，有意義な差はなかった。したがって，ここでは実収賃金の民族間賃金格差についてだけ考察する。解放直前の実態を把握するために三つの工場に残っている資料の中で共通される最後の月である1945年3月の資料を選択した⁴⁾。

日本窒素各朝鮮工場において日本人工員に対する朝鮮人工員の賃金は，解放直前であった

表2 日本窒素朝鮮工場における実収入日給（単位：円，%）

	0-19 歳	20-29 歳	30 歳以上	計
興南				
日	4.04	6.16	7.89	6.88
朝	2.28	3.55	4.74	3.47
朝／日	56.4%	57.6%	60.1%	50.4%
本宮				
日	4.15	6.66	8.11	6.53
朝	2.20	3.48	4.32	3.40
朝／日	53.0%	52.3%	53.3%	52.1%
興南金属				
日	4.27	6.67	8.47	7.08
朝	2.16	3.43	4.94	3.40
朝／日	50.6%	51.4%	58.3%	48.0%

資料：表1に同じ。

にもかかわらず約50%を維持していた。年齢別に見ると、民族間賃金格差が本宮工場では年齢の変化と関係なく一定水準を維持していたが、興南肥料工場と興南金属工場では年齢が高まるほどやや縮まっていった（表2）⁵⁾。

Ⅲ. 昇給体系

日本窒素の賃金体系は戦前の他の日本の企業と同様に社員と工員で厳格に区分されていた。社員と工員の賃金はそれぞれ月給と日給で支払われた。社員は欠勤をしても正当な理由があると給料全額を受けたが、工員は理由の如何を問わずして欠勤した日数分だけ賃金が削減された。

それでは社員と工員は職級別にどのような待遇を受けたのか。職級別定期昇給の基準を通じて調べてみよう（表3）。職級別定期昇給標準金額は1943年7月現在、社員の中で最高職級の惨事2級が20円であり、1等社員1, 2級, 2等社員1, 2, 3級, 3等社員1, 2, 3級, 4等社員1, 2級がそれぞれ15円, 15円, 12円, 10円, 8円, 7円, 6円, 5円50銭, 5円, 4円50銭であった。準社員に該当する工員特級は4等社員2級と同じ4円50銭であり、工員1, 2, 3級はそれぞれ3円, 2円80銭, 2円50銭であった。工員の中で最高職級である「工長」は社員待遇を受けたため準社員よりは高い水準であったが、社員の一番下の職級である4等社員2級と同一の4円50銭であった。工員長と工員部長の定期昇給標準金額は70銭であり、上等工員, 1等工員, 2等工員は全て50銭であった。

以上のように定期昇給標準金額が上位職級であるほど高くなった。社員の最高職級から社員の最下位職級までには5円, 3円, 2円, 1円, 50銭, 20銭, 30銭の差があった。しかし、社員と工員の間にはその格差がさらに大きくなる。社員の最下位職級と社員待遇を受けた工

表 3 日本窒素の定期昇給基準 (1943 年 7 月, 単位: 円)

区分	番号	職級	標準額	最高額
社員	1	参事 2 級	20.0	—
	2	一等社員 1 級	15.0	20.0
	3	一等社員 2 級	15.0	20.0
	4	二等社員 1 級	12.0	15.0
	5	二等社員 2 級	10.0	12.0
	6	二等社員 3 級	8.0	10.0
	7	三等社員 1 級	7.0	8.0
	8	三等社員 2 級	6.0	7.0
	9	三等社員 3 級	5.5	6.0
	10	四等社員 1 級	5.0	6.0
	11	四等社員 2 級	4.5	5.0
	12	雇員特級	4.5	—
	13	雇員 1 級	3.0	—
	14	雇員 2 級	2.8	—
	15	雇員 3 級	2.5	—
工具	16	工長	4.5	—
	17	工具長	0.7	—
	18	工具副長	0.7	有経験者
	19	上等工具	0.5	0.7
	20	一等工具	0.5	0.7
	21	二等工具	0.5	0.7
社員・工具 候補	91	見習	0.5	0.7
	92	試	0.5	0.7
	93	傭員	0.5	0.7

日本窒素肥料株式会社『部場長会議事録』1942 年 5 月。

長の真下の職級である工具長との差は 1 円 80 銭までに急激に拡大される。また、正社員に該当する 4 等社員 2 級以上は、標準金額を超えて昇給できるように最高金額を設けていた。日本窒素の賃金体系は、社員と工具との格差を大きく設定しており、高い職級であるほど定期昇給の幅を大きく設定して「上厚下薄」の原理を適用した。このような賃金体系は職級の上昇と工具から社員への「登用」インセンティブが強く働く。つまり昇級と登用により賃金格差は大きく左右される。

IV. 初任給と手当

1. 初任給

(1) 未経験工

日本窒素の賃金体系は同じスタートラインから出発しても、職級の上昇速度と登用するか

植民地朝鮮における賃金格差の実態

どうかによって賃金格差が発生することになる。ところが、初任給から格差があるとするならばその格差はさらに拡大されるはずである。

日本窒素の雑用を担当する満14歳～15歳6ヵ月の朝鮮人傭員の初任給水準は、1938年までに日本人の85～86%であった(表4)。しかし1938年以降は、朝鮮人傭員と日本人傭員の初任給は同水準になった。これは1936～7年以後から日本人だけでなく、朝鮮人労働力も不足し始めたことを反映した結果である。それにもかかわらず1938年以降も16歳以上の朝鮮人傭員の初任給は日本人より低額であり、特に18歳以上は16歳～17歳6ヵ月の年齢台より賃金格差を大きく維持した。

労働力不足が激化する1943年12月現在、男子未経験工初任給の民族間の格差はなくなったが、女子の民族間の賃金格差は維持していた(表5)。その理由は、当時に傭員として採

表4 日本窒素朝鮮工場における傭員初任給(単位: 銭)

		満14歳	14歳半	15歳	15歳半	16歳	16歳半	17歳	17歳半	18歳以上	
改訂	男子 日本人	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
		朝鮮人	60	65	70	75	78	81	84	87	90
		A	100.0	100.0	100.0	100.0	97.5	95.3	93.3	91.6	90.0
		B	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	4.9	7.1	9.2	11.1
	女子 日本人	60	63	67	70	72	75	77	77	—	
		朝鮮人	日本人本給を最高とする。								—
現行	男子 日本人	42	47	52	57	62	67	72	77	90	
		朝鮮人	36	40	45	49	54	58	63	67	80
		A	85.7	85.1	86.5	86.0	87.1	86.6	87.5	87.0	88.9
		B	16.7	17.5	15.6	16.3	14.8	15.5	14.3	14.9	12.5
	女子 日本人	51	54	56	60	61	64	67	67	—	
		朝鮮人	日本人本給を最高とする。								—

資料: 日本窒素肥料株式会社『部場長会議打合せ事項』1938年6月。

注: Aは日本人日給に対する朝鮮人日給割合であり、Bは朝鮮人日給に対する日本人日給割増額の割合である。

表5 日本窒素朝鮮工場における未経験工基本給(単位: 銭)

		12～13歳	13～14歳	14～15歳	15～16歳	16～17歳	17～18歳	18～19歳	19～20歳	20～22歳	22～24歳	24歳以上
男子		70	75	80	90	100	110	115	120	125	130	140
女子	日本人	60		70		80		85		90		
	朝鮮人	55		65		75		80		85		
	A	91.7		92.9		93.8		94.1		94.4		
	B	9.1		7.7		6.7		6.3		5.9		

資料: 日本窒素肥料株式会社興南金属工場『工員賃金規則』1943年12月。

注: Aは日本人日給に対する朝鮮人日給割合であり、Bは朝鮮人日給に対する日本人日給割増額の割合である。

用する男性が民族問わず絶対的に不足し男性傭員の民族間賃金格差がなくなったためである。なお、男性の代わりに傭員として採用した日本人女性は少なく朝鮮人女性は比較的にかつたためである。つまり 1944 年 10 月現在、興南肥料工場、本宮工場、興南金属工場の男子の日本人傭員及び朝鮮人傭員はそれぞれ 55 人及び 368 人、48 人及び 550 人、53 人及び 483 人であった。これに比べて女子の日本人傭員及び朝鮮人傭員はそれぞれ 84 人及び 66 人、67 人及び 44 人、73 人及び 54 人であった。日本窒素の経営陣は、深刻な労働力不足が発生した時期においても朝鮮人は怠惰で責任感がないという強い不信があったため朝鮮人男性より日本人女性を好んだと考えられる⁶⁾。

(2) 養成工

日本窒素の経営陣は 1936 年から「工手養成所」を設置し日本窒素に在職する従業員の子を対象に養成工（工手）を育て始めた。養成工は未経験工とは異なり、工場運営の核心的な人材として育てようとする対象であった。ところでここで公然と民族間賃金格差を表す賃金制度を適用したという点に注目する必要がある（表 6）。つまり、当時の日本人労働力が朝鮮人労働力に比べて不足したことを勘案しても、日本窒素の経営陣は朝鮮人養成工が日本窒素の企業文化を理解する環境で育てており、日本人養成工と同一学力であったにもかかわらず

表 6 日本窒素朝鮮工場工手養成所における初任給（単位：銭）

対象	資格	待遇（日給）		対日人朝人日	対朝人日人日給割増
		日本人	朝鮮人	給割合	額割合
				$(45/64) * 100$	$((64-45)/45) * 100$
関係会社 従業員子弟	小学校 高等科卒	64 銭	45 銭	70.3%	42.2%

資料：日本窒素肥料株式会社『部場長会議打合せ事項』1936 年上半期。

表 7 日本窒素朝鮮工場工手養成所における
見習工中養成工の基本給（単位：銭）

	1 年次	2 年次	3 年次
日本人	25	28	
朝鮮人	20	23	1.35~1.45
A	80.0	82.1	—
B	25.0	21.7	—

資料：日本窒素肥料株式会社興南金属工場『工員賃金規則』1943 年 12 月。

注：A は日本人日給に対する朝鮮人日給割合であり、B は朝鮮人日給に対する日本人日給割増額の割合である。

植民地朝鮮における賃金格差の実態

らず、日本人の70.3%に該当する賃金を支払ったというのは非常に納得しがたい基準である。

労働力不足が深刻になった1943年12月において1年目及び2年目朝鮮人養成工の基本給は日本養成工の約80%に該当した(表7)。一方、養成工3年目になると公然とした民族間賃金格差はなくなる。

2. 手当

日本窒素の従業員は、当時、他企業と同様に基本給とともにさまざまな手当を受けた。工員に支給された手当の種類には、在鮮手当、年功加給、家族手当、皆精勤手当、勤勉手当、所定就業時間内手当、運動手当、過労手当、所定休日出勤手当、年末年始就業手当、所定休日手当、結婚休日手当、出産休日手当、転勤休日手当、転宅休日手当、内地帰郷休日手当、忌引休日手当、出勤停止休日手当、伝染病による出勤停止休日手当、応召手当、勤務演習教育召集応召手当、入営者手当があった⁷⁾。

ここで明示的に民族間賃金格差を付与した手当は、在鮮手当、家族手当、内地帰郷休日手当であった。日本人にのみ支給された在鮮手当は、基本給1円50銭以下の場合に基本給の55%、基本給1円50銭以上の場合に35%を支給した(表8)。ただ、最低限50銭以上を支給した。一方、家族を有する工員に家族手当を支給した。ところが日本人には家族一人当たり5円を支給したが、朝鮮人には3円を支給した。また日本人が日本国内に帰郷する場合に手当を支払ったにもかかわらず、朝鮮人が帰郷した場合には証言によれば支払っていなかった⁸⁾。

ここでは植民地期朝鮮において日本人に広範囲に支払われた在鮮手当について調べてみよう。ここでは実態を詳しく知ることができる社員であった医師に対する在鮮手当の支給状況について調べてみよう。日本窒素専属医師は、短大を卒業した場合に2等社員3級、大学を卒業した場合に2等級社員2級として採用された。医師最下位等級の19等級の基本給は60円であったが、その50%に当たる30円を在鮮手当として支給した(表9)。等級が上昇することによって14等級までに1円50銭ずつ追加支給し、13等級から12等級に昇級する際には1円追加支給し、12等級以上は40円の同一額を支給した。つまり社員は入社してから

表8 日本窒素朝鮮工場における工員手当

種類	金額・率	対象
在鮮手当	基本給1.5円以下55%、以上35%、ただし最低0.5円	日本人
家族手当	毎月扶養家族1人に付き日本人5円、朝鮮人3円	扶養家族ある工員
内地帰郷休日手当	日給の7日分以上	在勤3年以上日本人

資料：日本窒素肥料株式会社興南金属工場『工員賃金規則』1943年12月。

表 9 日本窒素朝鮮工場における付属病院医師俸給表と在鮮手当 (単位: 円)

級別	本俸	在鮮手当	医師手当	月収
1	300	40	200	540
2	280	40	200	520
3	260	40	200	500
4	240	40	200	480
5	200	40	200	440
6	190	40	190	420
7	180	40	180	400
8	170	40	170	380
9	160	40	160	360
10	150	40	150	340
11	140	40	140	320
12	130	40	130	300
13	120	39	120	279
14	110	37.5	110	257.5
15	100	36	100	236
16	90	34.5	90	214.5
17	80	33	80	193
18	70	31.5	70	171.5
19	60	30	60	150

資料: 朝鮮窒素肥料株式会社『地方手当支給ノ件』1941.
(91-4)

在鮮手当として基本給の 50% を受け始め上限を 40 円とし等級が上昇する度に 1 円 50 戦ずつ追加で受けたのである。在鮮手当の場合、工員と同様に社員にも「下厚上薄」の原理を適用した。これは日本人を朝鮮の工場に定着させた初期のインセンティブとして作用したと判断される。

以上のように日本人にだけまたは日本人に高い割合で支給した在鮮手当をはじめとする手当は、民族間賃金格差を追加的に発生させる主要な要素であった。

V. 昇進と登用

1. 昇進

ここでは民族間格差を資料で確認できる工員部門の昇進について調べてみよう。工員は大きく普通工員、試工員(試傭)、見習工員(練習生)に分けられる。施工員を経て準工員になり 3 年間勤めると正工員になる⁹⁾。準工員になって合計 6 年以上勤務した者の中で指導力を認められた者が工員部長に「選抜」され昇進する。工員部長になって 3 年以上勤続した者の中で高い評価を受けた者が工員長「選抜」され昇進する。工長は準工員になって合計 12

植民地朝鮮における賃金格差の実態

年以上勤続して工員部長と工員長を6年以上精勤した者の中で「人物」と「技量」が優秀である者の中で「選考」を通じて昇進させる。

以上の昇進基準はどのような結果をもたらしたのだろうか。工場の稼働期間が最も長かった興南肥料工場を通じて調べてみよう（表1）。興南肥料工場は1945年3月現在に、工場建設を始めて17年10ヵ月、本格的な生産を始めて15年2ヶ月が経過した。12年経過すれば誕生する可能性がある朝鮮人工長は1人、9年経過すれば昇進する可能性がある工員長は30人にしかいなかった。全体生産部門を統括する工長はさておいても、一定生産部門での指揮命令権のある工員長には圧倒的に日本人の比重が高かった。工員長を補佐する工員部長の場合でも朝鮮人が日本人より少なかった。

このような昇進の機会の差は賃金に大きく反映された。工員の部長以上の指揮命令権がある工員とその以下の等級の工員の定期昇給の金額がそれぞれ70銭と50銭で差があった。なお、毎月支払ったボーナスによって格差が広がった。工長には、定期昇給と同様に社員に準じて支給された。工員長には、基本給日給30日分、工員部長には20日分、正工員には10日分、準工員には8日分を支給された。その結果1945年3月現在、興南肥料工場の日本人工員は定額の場合に全体平均的に日給を基準にして朝鮮人工員より1円67銭多く受け取った。さらに、手当と賞与金を合わせた実取賃金の場合に3円41銭多く受け取った。つまり民族間賃金格差の割合が同水準であったとしても手当と賞与金を合わせた民族間賃金格差の絶対金額は2倍以上拡大されるようになったのである。

2. 登用

戦前における日本企業は社員と工員を厳格に区分して待遇した。したがって、工員が社員として「登用」することは急激な待遇の上昇を意味する。登用のための選別は一定の資格以上の者を対象に毎年12月と必要に応じて各地域で実施された¹⁰⁾。社員登用の対象は、社員見習い、職員資格認定専門試験に合格した準社員、電気技術者資格試験第2種または同等の資格以上の公共試験合格者、6年以上勤続した準社員であった。準社員登用の対象は、準社員見習い、職員資格認定普通試験に合格した傭員、電気技術者資格検定試験第3種、専検普通試験又は同等の資格以上の公共試験合格者、准尉階級または社会的に同等以上の「職実」がある者であった。登用の選別は社員と準社員に区分して施行され、登用された者には登用とともに、特別昇給の特典を付与した¹¹⁾。登用の選別は、課長と係長3人以上で構成された考課者の合意によって決定された。その合意は全項目にわたって非難が少ない者を合格処理し、ひどく欠点があったり評価が整っていない者を不合格処理する方向で決めた。その理由は学歴と勤務年数に重点を置いた登用に問題点を指摘した工場の現場の要求を反映した結果であった。このような意図は実際にどのように適用したのだろうか。

日本窒素の経営陣は、社内の職員資格認定専門試験に合格した工員、傭員、準社員のうち

表 10 日本窒素朝鮮工場における工員の職員資格認定専門試験合格者登用（単位：名，%）

	日		朝	
	合格者	登用	合格者	登用
1940	1	1	0	0
1941	6	6	0	0
1942	9	9	2	1
1943	5	3	1	0
1944	7	2	3	0
計	28	21	6	1
登用率		75.0%		16.7%

資料：付表 1。

選別して準社員あるいは社員として登用させた。以下で検討する内容は試験の合格者を全数調査した結果であるかは確認できないが、制度改善に向けて一定の基準に立脚して調査したものである。年々変化の趨勢は信頼できると思う（表 10）。ここでは準社員合格者に対する言及は省略して登用の実態が明確に確認される工員および備員合格者について調べることにする。この調査は 1944 年現在、1940 年から 1944 年までにおいて試験合格者の合格当時と現在との地位の変化について明らかにしている。1940 年から 1942 年までの日本人工員の合格者は、1944 年現在において全て社員に登用され、1943 年の合格者は 5 人のうち 3 人、1944 年合格者は 7 人のうち 2 人が登用された。朝鮮人工員の合格者は、1940 年と 1941 年には一人もなく、1942 年には 2 人あったが 1 人だけが登用された。1943 年と 1944 年における朝鮮人工員の合格者は、それぞれ 1 人と 3 人いたがいずれも登用されなかった。1942 年登用された唯一の朝鮮人は、合格時の日給が非常に高かったに特殊機能を保有した備員であったと判断される。したがって、非常に限られたデータではあるが日本窒素で向上心の高かった朝鮮人は自分の努力で試験に合格したにもかかわらず、考課を通じた選別には誰も通過することができなかったのである。

VI. おわりに

植民地期朝鮮における民族間賃金格差に関する従来の研究は、格差の拡大あるいは縮小に注目してきた。本研究は、その格差の原因について比較的豊富な資料が存在する植民地期朝鮮における最大規模企業であった日本窒素の賃金制度を通じて明らかにした。日本窒素の経営陣は当時、ほかの日本の企業と同様に社員と工員について厳格に区分し社員を優遇した。職級が高くなるほどより多くの賃金を支払う「上厚下薄」という原則を適用した。したがっ

植民地朝鮮における賃金格差の実態

て日本窒素に勤務した朝鮮人工員は、賃金上昇を実現するためには昇進しなければならず、工員から社員への登用を実現しなければならなかった。しかし朝鮮人工員は、社員への登用の機会がほとんどなく、高賃金の保障される指揮命令権のある地位の職級に昇進する機会が大変少なかったため日本人との賃金格差の割合を小幅に縮小するしかなかった。

*本論文は留学中に東京経済大学で開催された朝鮮近代経済史研究会およびゼミにおいて橋谷弘先生から得られたご教示に少しでも応えるために作成したものである。

注

- 1) 三つの論文において共通で使用されている日本窒素社内資料は安秉直教授が1985年から1986年まで滞在する際に収集したものである。安教授は2013年に収集した全社内資料を筆者に寄贈した。安教授にこの場を借りて感謝の気持ちを伝えたい。
- 2) 安秉直(1988)は、日本窒素の『社報』と『稟議書』を綿密に検討し朝鮮窒素肥料株式会社において朝鮮人社員が1930年に3人(化学、電気、機械部門に各1人)、1939年に14人(社員3[医師1]、準社員7、嘱託4)、1940年に18人(社員5[医師1]、準社員9、嘱託4[医師2])在職したことを明らかにした。1940年2月現在に朝鮮窒素肥料株式会社は、興南肥料工場、永安工場、赴戦江第1、第2、第3、第4水力発電所と興南及び永安火力発電所そして朱乙、吉州、龍門鋳業所を含んでいた(日本窒素肥料株式会社1940)。「朝鮮の工場で係長というのは何百人て居ったですけど、朝鮮人で係長以上になったのは、発電所でリンという人一人でしたね」(横井三郎インタビュー[1979年8月][岡本達明・松崎次夫編1990:130-1])。横井三郎は1937年東京大学応用化学科を卒業し、同年に日本窒素に就職して興南肥料工場として配置された。乾式磷酸係員を2年間過ごして湿式硫酸係長を3年経て、接触硫酸次長を務めた。
- 3) 職員に対する年齢別民族別に区分された個人情報是一部しか確認できず、統括情報を把握できる資料は存在しない。
- 4) 興南金属工場の月報は1945年5月までに年齢別民族別情報について把握でき、本宮工場の月報は1945年6月までに年齢別民族別区分のない合計だけの情報について把握できる。
- 5) 表1の年齢別民族別の賃金数値と計の数値は筆者が計算したのではなく、原資料の数値をそのまま引用したものである。ここで資料の数値を様々な方法で計算してみたが、各年齢別日本人工員に対する朝鮮人工員の賃金割合が計の割合が「計」の賃金割合より高い水準である理由は現在判明し難い。ただ、各年齢別賃金は中位値である計の賃金は平均値である可能性がある。そのように考える理由は、朝鮮人の賃金水準が最下位に追い込まれているためである。
- 6) 「おまけに明治以来の教育で、朝鮮人は無責任で怠け者で、一度もくにをなしたことがない民族、と教えられてきてるからね。朝鮮人は居たら邪魔ぐらい。信用しないというかね。そんなもの入れてやったら、工場壊しちゃうよなもんでさ。だから、日本人なら雇ったけど、朝鮮人は雇わないよ。朝鮮人の募集なんかしてないよ。でも、日本のせいでみんな難民みたいな状態だから、工場ができると朝鮮人が寄って来る。興南には、朝鮮中から来たろうね。それを人夫に使い、ごくごく優秀なのを選んで工員に雇った。日本窒素の朝鮮人に対する方針なんてな

- いよ。方針なんか立てる必要ないもの」(下飯坂正蔵インタビュー [1984年10月] [岡本達明・松崎次夫編 1990: 83-4])。下飯坂正蔵は1937年東京大学法学科を卒業し、同年に日本窒素に就職して京城支社に配置され2年間働いてから3年間永安工場で庶務業務を行った。
- 7) 日本窒素肥料株式会社興南金属工場『工具賃金規則』1943年12月、以下同じ。
 - 8) 「3年ぐらい工具で働いて、故郷に親が死んだからやめて帰るのに、退職金もらおうと思っても、旅費にならないんだよ。その工具は全羅南道から来てた。こんな無茶はないな、働かないのは当たり前だと思った」(下飯坂正蔵インタビュー [1984年10月] [岡本達明・松崎次夫編 1990: 83-4])。
 - 9) 日本窒素肥料株式会社『部場長会議議事録』1942年5月、以下同じ。表3と対比して説明すると準工具は2等工具に該当し、正工具は1等工具および上等工具に該当すると認められる。
 - 10) 日本窒素肥料株式会社『部場長会議事前協議事項』1938年6月、以下同じ。
 - 11) 登用された際に1回に限って社員給料5円、準社員は日給10銭であった。

〈参考文献〉

- 日本窒素肥料株式会社 (1940) 『日本窒素事業概要』。
- 『部場長会議事前協議事項』1936年12月, 1938年6月。
- 『部場長会議議事録』1942年5月, 1943年5月。
- 『部場長会議議案』1942年5月。
- 興南肥料工場『工具給与月報』1944年10-11月, 1945年1-3月。
- 『工具員数月報』1944年10-11月, 1945年1-3月。
- 本宮工場『工具給与月報』1944年10-11月, 1945年1-6月。
- 『工具員数月報』1944年10-11月, 1945年1-6月。
- 興南金属工場『工具給与月報』1944年10-11月, 1945年1-5月。
- 『工具員数月報』1944年10-11月, 1945年1-5月。
- 『工具賃金規則』1943年12月。
- 朝鮮窒素肥料株式会社『地方手当支給の件』1941年。
- 岡本達明・松崎次夫編 (1990), 『開書水保民衆史』第5巻「植民地は天国だった」草風館。
- 梁知恵 (2016) 「戦時体制期日本窒素肥料株式会社の植民地労使関係」『韓国史研究』第175号 (韓国語)。
- 梁知恵 (2017) 「戦時体制期日本窒素興南肥料工場の賃金規定と『民族問題』」『史学研究』第127号。
- 許粹烈著, 保坂祐二訳 (2008) 『植民地朝鮮の開発と民衆——植民地近代化論, 収奪論の超克』明石書店。
- 小林英夫 (1967) 「1930年代朝鮮『工業化』政策の展開過程」『朝鮮史研究会論文集』第3集。
- (1973) 「1930年代日本窒素肥料株式会社の朝鮮の進出について」山田秀雄編『植民地経済史の諸問題』アジア経済研究所。
- 糟谷憲一 (1975) 「戦時経済と朝鮮における日窒財閥の展開」『朝鮮史研究会論文集』第12集。
- 安秉直 (1988) 「日本窒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』第25集。

植民地朝鮮における賃金格差の実態

安秉直（1990）『植民地朝鮮の雇用構造に関する研究』中村哲・梶村秀樹・安秉直・李大根編『朝鮮近代の経済構造』日本評論社。

宣在源（2006）『近代朝鮮における雇用システムと日本——制度の移植と生成』東京大学出版会。

付表 1 日本窒素朝鮮工場における工員の職員資格認定専門試験合格者の登用

年	合格時給与	現在給与	民族区分	合格時職級	現在職級	現在年齢	扶養家族	部門区分
1940	2.1	90	日	副組長	三等社員 2 級	34	2	技術
1941	—	87	日	組長	四等社員 2 級	36	4	技術
1941	1.86	82	日	副組長	四等社員 2 級	30	3	事務
1941	1.73	73	日	副組長	四等社員 1 級	24	3	技術
1941	1.65	74	日	工員	四等社員 2 級	32	0	技術
1941	1.75	72	日	傭員	四等社員 2 級	29	2	技術
1941	1.21	65	日	傭員	四等社員 2 級	24	1	技術
1942	2.29	86	日	副組長	四等社員 2 級	26	0	技術
1942	1.93	81	日	副組長	四等社員 2 級	35	2	事務
1942	1.86	79	日	副組長	四等社員 2 級	27	2	技術
1942	1.76	67	日	副組長	四等社員 2 級	28	2	技術
1942	1.64	71	日	副組長	四等社員 2 級	25	2	技術
1942	1.23	57	日	傭員	四等社員 2 級	20	0	技術
1942	1.07	70	日	傭員	四等社員 2 級	21	0	技術
1942	1.4	83	日	傭員	四等社員 1 級	32	3	技術
1942	1.94	70	日	—	四等社員 1 級	31	2	技術
1942	1.7	2.19	朝	上等工員	工員副長	23	1	技術
1942	2.28	99	朝	傭員	四等社員 2 級	26	2	技術
1943	53	56	日	雇員 2 級	社員見習後期	21	0	技術
1943	2.03	2.37	日	工員副長	工員副長	29	4	技術
1943	2.2	2.43	日	助手	工員副長	37	4	技術
1943	2.73	92	日	工員長	四等社員 2 級	32	3	技術
1943	2.36	83	日	工員長	四等社員 2 級	27	4	技術
1943	2.93	63	日	—	四等社員 2 級	23	0	技術
1943	72	75	朝	雇員 3 級	雇員 2 級	31	2	事務
1943	1.3	1.8	朝	上等工員	上等工員	23	0	技術
1944	56	59	日	雇員 3 級	四等社員 2 級	29	0	事務
1944	38	40	日	雇員 3 級	雇員 3 級	24	0	技術
1944	2.38	2.38	日	工員長	工員長	29	4	技術
1944	2.34	2.44	日	工員副長	工員副長	26	—	技術
1944	1.79	1.94	日	工員副長	工員副長	20	0	技術
1944	2.41	2.41	日	上等工員	上等工員	35	3	技術
1944	1.76	1.86	日	上等工員	上等工員	21	0	技術
1944	2.74	78	日	工員長	四等社員 2 級	27	1	技術
1944	2.25	67	日	工員副長	社員見習後期	20	0	技術
1944	73	73	朝	雇員 2 級	雇員 2 級	34	3	事務
1944	1.75	1.84	朝	上等工員	上等工員	20	0	技術
1944	1.61	1.71	朝	上等工員	上等工員	21	0	技術
1944	—	1.64	朝	—	上等工員	19	0	技術