

西ドイツにおける日本人炭鉱労働者

MORI, Hiromasa / 森, 廣正

(出版者 / Publisher)

法政大学経済学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

経済志林 / The Hosei University Economic Review

(巻 / Volume)

62

(号 / Number)

3・4

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

58

(発行年 / Year)

1995-03-30

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008594>

西ドイツにおける日本人炭鉱労働者

森 廣 正

目 次

はじめに

一 派遣に至るまでの経過

(一) ドイツの状況

(二) 日本からの炭鉱労働者派遣の動き

(三) 派遣の具体的内容

(四) 受入れ側ドイツの動向

(五) 派遣労働者の選考、そして派遣

二 日本人炭鉱労働者の派遣状況

(一) 第一陣から第五陣まで

(二) 見習い期間の六週間

(三) 渡航の意図と現実とのズレ

(四) 炭労の派遣拒否と問題の収束

(五) 再交渉団の渡航と第二陣の派遣 (第一次計画の終了)

(六) 第一次計画の復活 (第三陣・第四陣の派遣)

(七) 第二次計画 (炭鉱離職者対策としての第五陣)

おわりに——未達成に終わった派遣計画

はじめに

一九五七（昭和三十二）年一月十九日午後三時、羽田発スカンジナビア航空特別機で、五九名の日本人炭鉱労働者が西ドイツへ出発した。翌日の毎日新聞には、「炭鉱夫ら西独へ出発」という見出しの記事が掲載され、「西独ルール地方の労働力不足のピンチヒッターとして三年契約でエッセンに働きに行く鉱山技師、労働者……さすがに全国十九の鉱山からえらばれた優秀者だけあって体も見事な人たちばかり」と記されている⁽¹⁾。

これ以降、一九六二年までの五年間に、大別して第一次から第五次にわたり、総勢四三六人の日本人炭鉱労働者が西ドイツに派遣されている。だが、この中には派遣労働者として二度にわたってドイツへ渡航した人が二名含まれている。したがって、正確には派遣労働者の総数は、四三四人である。それぞれは、第一陣、第二陣……第五陣と呼ばれている。このうち第二陣は、一九五八年一月から三月にかけて毎月一グループ六〇名ずつが三回に別れて派遣された。第一陣の五九名は一九五七年一月、第三陣の六〇名は一九六〇年一〇月、第四陣の六七名は一九六一年一月、そして最後の第五陣七〇名が派遣されたのは一九六二年三月である。したがって、渡航グループ単位で見ると七回にわたって派遣されたことになる。また、第二陣で派遣された人の数が一八〇名と最も多く、その他は六〇〜七〇名で構成されていた。本稿で詳細にみるように、派遣された期間は五年間であるが、その期間に毎年、定期的に、一定数のグループが派遣されたわけではない。また、第一陣から第五陣に分けて派遣された各グループには一定の違いがみられるなど必ずしも一様ではない。最初のグループが就労を開始してから、最後のグループが帰国するまでに八年の歳月を要した「炭鉱労働者の派遣」問題は、「派遣の意図と現実とのズレ」や「派遣グルー

「ブに性格の違い」が見られるなど、全体を単純にひとまとめに理解できないほど複雑である。その背後には、この五年間が、石炭から石油への日本のエネルギー政策の転換がまさに実行に移されていった時期であったこと、石炭業界が日本における「総資本と総労働の対決」とも称された三井・三池闘争を含む激動の時期にあったこと、などが影響していると思われる。

西ドイツへの日本人炭鉱労働者派遣問題は、われわれに多くの素朴な疑問を提起している。たとえば、派遣された労働者は西ドイツのどの炭鉱で就労したのか、日本人炭鉱労働者の派遣は日本側の提案によって生じたのか、それとも西ドイツ側の提案によるものなのか、一般の労働者の給料の数ヶ月分以上に相当する当時の高額な飛行機代を誰が負担したのか、派遣に至る経過はどうであったのか、派遣された労働者の労働や生活実態はどうであったのか、派遣期間中にどのような問題が生じたのか、どれだけの人々がドイツに残留したのかなどの疑問である。

だが、この問題の考察は、「労働力の国際移動」現象、言い換えれば、移民・移住・外国人労働者現象との関連で一定の意義があると思われる。周知のように、わが国では、一九八〇年代、とりわけ八五年以降、急激な円高に伴う経済格差の拡大や、国内での人手不足の深刻化に伴い、アジア諸国からのいわゆる「不法就労」外国人労働者が急増した。一九九〇年六月に施行された新しい「出入国管理及び難民認定法」は、外国人労働者の国内での就労可能な職種を拡大し、また中南米諸国からの日系人労働者の国内での就労への道を切り開くものであった。特別の専門的能力や技術を有する欧米系外国人労働者を中心とする「外国人社員」、ブラジルをはじめ中南米諸国からの日系人労働者、さらにはアジア諸国からの「不法就労」外国人労働者などの存在が、日本の社会の在り方を問う多くの問題を提起している現状のなかで、日本人炭鉱労働者の西ドイツへの派遣という歴史的出来事の考察は、何等かの一定の示唆を与えるであろうということが、本稿のもうひとつの問題意識でもある。

それは、この歴史的出来事に対する次のような理解にもとづいている。欧米などの資本主義諸国とは比較しようがないほど限られていたとも言えるが、日本資本主義も、歴史的には、国際的な人の移動と密接不可分の関係にあった。たとえば、「人の受入れ」という側面だけからすれば、明治期の欧米諸国からの「お雇い外国人」の受け入れがあるし、第二次大戦末期には、多くの朝鮮人労働者が強制連行されている。さらに今日の「外国人社員」や「不法就労」外国人労働者の就労問題も、「人の受入れ」という面では、これらの歴史的現象に共通する事柄である。他方、「人の送り出し」でみるならば、日本は、明治以来長年にわたって「国内労働者とその家族」を「移民」という形態で、ハワイやアメリカ、さらには中南米諸国へ送り出してきた「労働力輸出国」であり、戦時下には旧満州への「開拓移民」を経験している。本稿が対象とする「日本人炭鉱労働者の西ドイツへの派遣」を、こうした「人の送り出し」の歴史的流れとの関連で考察するならば、極めて特殊な事例であることがわかる。それは、アメリカや中南米諸国への「海外移民」とも、戦時下に推進された「満州移民」とも明確に区別される現象である。すなわち、それが一定の期限付きの海外での就労であったという点で、それまでの日本資本主義が歴史的に経験してきた国外への「人の移動」現象とは明確に区別されるほとんど唯一例外的なものであった。だがそれは、彼等を受け入れる側としての西ドイツ資本主義にとっては、すでに開始されていたローテーション政策のもとでの諸外国からの「外国人労働者」³⁾の受入れの一環であったことができる。今日の日本の外国人労働者の就労問題との関連で、この日本人炭鉱労働者の西ドイツ派遣問題が取り上げられることもしばしばであるが、それ自体として独自に考察されていないのが現状である。⁴⁾

(4) 本稿の対象は、日本人炭鉱労働者が派遣されるまでの経過、および第一陣から第五陣までの派遣状況を具体的に考察することにある。その他、派遣された炭鉱労働者のドイツにおける労働実態や生活状態、ドイツにおける外国

人炭鉱労働者の歴史的な推移と、そのなかでの日本人炭鉱労働者のもつ意味、この問題が人の移動であるかぎり、ドイツに残留した人々の状況や日本に帰国した人々の状況などが考察される必要がある。それによつてはじめて、この歴史的な出来事のもつ意味を問うことができると思われる。これらの論点については、別稿で考察することにした。

注

- (1) 『毎日新聞』昭和三十一年一月二〇日付。
- (2) 第二次大戦後西ドイツ（ドイツ連邦共和国）と東ドイツ（ドイツ民主共和国）へと分裂したドイツは、一九八九年十一月のベルリンの壁の崩壊を経て一九九〇年十月三日に統一した。本稿で、ドイツと称する場合、統一前については、西ドイツのことを意味している。
- (3) 「外国人労働者」は、ドイツ語の *Gastarbeiter* という用語の訳である。当時の合意文書に出てくるこの用語は、日本語では「客分労働者」と呼ばれていた（座談会 西ドイツで働く日本人」 国民評論社『国民評論』昭和三十三年九月号 九頁）。
- (4) たとえば、岡部一明氏は、『日本経済新聞』（一九八五年七月一六日付）の栗原達男氏の「西独炭坑で筑豊思う男たち」に依拠して、次のように指摘している。「西ドイツの炭坑にも戦後、大量の外国人労働者が導入され、日本からも一九五〇年「原文のまま」から、一九六二年まで合計四三六人の炭坑労働者が『西独炭坑派遣団』の名目で行っていった」（『多民族社会の到来』御茶の水書房一九九一年七月 一〇三頁）。
- 桑原靖夫氏は、この点に関して次のように簡単に触れている。「一九六〇年代には、韓国の労働者が西ドイツへ炭坑夫や看護婦として出稼ぎに行っていた。日本の炭坑労働者も西ドイツへ働きに出た」（『国境を越える労働者』岩波新書一九九一年十一月 六七頁）。

一 派遣に至るまでの経過

(一) ドイツの状況

日本人炭鉱労働者が派遣された当時のドイツ鉱山業における炭鉱労働者に関する問題点については、ドイツ連邦共和国労働省の資料で知ることができる。⁽⁵⁾ その第一は、必要とされる炭鉱労働者の補充が充分ではなかったこと、とりわけ坑内労働者の未充足問題がある。たとえば、一九五四年時点で年間約六万人の坑内労働者が必要とされたが、同年坑内労働者として新たに編入できたのは四万五千人でしかなかった。第二は、石炭鉱山における労働者の年齢構成の問題、とりわけ坑内労働者の高齢化現象の進行であった。すなわち、一九五四年の石炭業における労働者全体の平均年齢は三五・四歳、坑内労働者の平均年齢は三四・三歳であるが、坑内労働者の約三分の一を占めていた採炭夫の平均年齢は三八・五歳であった。実際に採炭などの重労働に従事する業務遂行年齢層である年齢二六歳から四五歳までの坑内労働者の数は、一九五四年現在で約一二万六千人であるが、その数は一九三九年に較べると三万三千人も下回っており、「正常な年齢構成には遠く及ばない」現実を憂えている。さらに、炭鉱労働者の次代を担う一四歳から二四歳の若年層の補充が減少傾向にあることも指摘されている。第三に、鉱山労働を担う労働力は、身長、体重、視力をはじめ、その他いろいろな点できわめて健康な労働力でなければならず、このことが鉱山労働者の確保を年々難しくしている状況が付け加わる。⁽⁶⁾

翌一九五六年の連邦労働省の報告『一九五五年の社会政策』のなかの「労働市場と雇用」の項目では、ノルト・ライン・ヴェストファーレン州、バーデン・ヴュルテンブルク州およびその他いくつかの工業化が進んでいる地域

では雇用状況が好転したこと、多くの職業および経済領域で専門労働力や補助労働力が不足している点が指摘されている。具体的には、鉄・金属生産加工業、農業、家事、建設業、鉱山業などである。⁽⁷⁾ こうしたいくつかの重要な経済・職業領域での労働力不足は、明らかに外国人労働者の組織的な受け入れを必要としていたこと、そのための第一歩として「ドイツ連邦共和国へのイタリア人労働力の募集と斡旋に関するイタリア政府との協定」が締結された点にも触れられている。⁽⁸⁾ この政府間協定が正式に締結されたのは、一九五五年一月二〇日である。

ところでドイツは、外国人労働者の相互受け入れについて、すでに一九五三年の時点で西欧諸国と相互協力協定を結んで実施している。それらの諸国とは、ベルギー、フランス、イタリア、オランダ、オーストリア、スウェーデン、スペイン、そして一九五五年にはスイスが加わり、これら八カ国との間で、比較的若い労働者を相互に交換する協定を結んでいた。協定は、一八歳から三〇歳までの労働者を原則として一年間お互いの国に派遣し、当該労働者の職業知識と語学知識を完成させることが目的であった。たとえばベルギー、オランダ、スペインとはそれぞれ相互に一五〇人ずつ、スイスとは二〇〇人、スウェーデンとは二五〇人、イタリアとは三〇〇人、オーストリアとは五〇〇人、フランスとは一千人の合計二七〇〇人の労働者を毎年相互に交換することであった。しかしながら、この外国人労働者の交換にかんする協定は、ドイツからこれら八カ国へ派遣された数が一番多い年で一九五六年の二〇三四人であり、反対にこれらの国々からドイツへ流入した数が一番多い年は一九五五年の一二四四人であり、相互交流の意義は認められたものの実態は目標数をかなり下回るものであった。このことは同時に、この種の協定が当時のドイツの国内労働力不足を解消するものではなかったことを示していると思われる。⁽⁹⁾

注

- (5) „Bergarbeiternachwuchsfragen im Jahr 1955“ In: „Bundesarbeitsblatt 1955“ Hrg.: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, S. 632~633
- (6) たとえば、一九五四年には約八五〇〇人の労働者が鉱山業で採用された。そのためには、一八歳から三五歳にいたる年齢層の約一〇万人の人々の応募がなければならなかった。Ebenda S. 633
- (7) „Sozialpolitik 1955“ In: „Bundesarbeitsblatt 1956“ S. 15
- (8) Ebenda S. 16
- (9) Werner Kozlowicz: „Der Austausch von Gastarbeitnehmern im Rahmen der zwischenstaatlichen Arbeitsbeziehungen der Bundesrepublik Deutschland“ In: „Bundesarbeitsblatt 1957“ S. 698~700

(11) 日本からの炭鉱労働者派遣の動き

何故、遠く離れたヨーロッパの西ドイツへ日本の炭鉱から労働者が派遣されたのかという疑問については、雑誌『国民評論』一九五八年九月号に掲載された「座談会 西ドイツで働く日本人」のなかの飼手真吾氏（労働省審議官〔当時〕）の「この問題を一番最初に考へついた人は、労働省の現在の総務課長、その当時は教育課長の大野雄二郎さんです⁽¹⁰⁾」という発言から知ることができる。すなわち、ドイツとイタリアとの労働力供給に関する政府間協定の存在を知り、労働力不足で悩んでいた西ドイツへ日本の労働者を派遣することによって相互の交流を図ることに意義を見出したひとりの労働官僚の考えがこの問題の発端であった。その背後には、一般の国民がヨーロッパへ出かける機会ほとんど閉ざされていた後進国日本の現実が横たわっていたといえるであろう。

炭鉱労働者の派遣を具体的に推進していったのは、この飼手真吾氏であり、一九五六年二月のILO会議に出席

した機会を利用して、ドイツ側と接触し、ルール鉱山企業連合 (Unternehmensverband Ruhrbergbau) も受け入れに積極的であることを確認している。またこの時点で両国のあいだに生じていた困難な問題は、一人あたり五〇万から六〇万円もする往復旅費を誰が負担するかということであった。同氏の発言によれば、二月の渡欧前に、在ベルリンの日本総領事や在日本ドイツ大使館の参事官を通じてドイツ側の意向を打診したり、当時の日本では強力な労働組合であった炭労 (日本炭鉱労働組合) の委員長との数回にわたる話し合いの実施など、実現に向けて精力的に動いていたことが伺われる。⁽¹¹⁾

炭鉱の経営者団体である石炭経協 (日本石炭鉱業経営者協議会) をはじめ、炭労や全炭鉱 (全国石炭鉱業労働組合) などの労働組合に正式にこの問題が提案されたのは二月の渡欧後のことであった。これに対する経営者側の対応について、当時の石炭経協常務理事の松本栄一氏は、「当時、業界各社は逸早くカップ、ホーベルの導入を試みつつあった時でもあり、……この進んだ技術を身をもって修得したい」、「西欧民主主義を肌で学びとる」、「日独親善にも寄与する」という気持ちが強くなり、「心身共に優秀な者を送り出そうということと選考に着手した」と述べている。⁽¹²⁾ だが、「大手各社の中には、せっかくながら炭況が上向いて労働者に精一杯働いてもらえる時にならないまま引き抜かれるのはつらい」と消極的な社もある⁽¹³⁾ という記事が見られたのも現実であった。

労働省は、三月三〇日付で、労働者派遣の要綱を経営者団体と労働組合に提示している。これを受けて、石炭経協は、同年四月一〇日の在京理事会で、炭鉱労働者の西独派遣を正式に決定した。⁽¹⁴⁾ この頃の炭労副委員長の談話では、炭労はまだ正式な態度を決定していないこと、西独に在住している間の日本の会社との雇用関係、留守中の待遇、退職金、旅費などが態度決定前に解決しなければならない問題であること、などが指摘されている。⁽¹⁵⁾ いずれも、労働者の利益を代表する労働組合としてあらかじめ明確にすべき問題点であるといえるであろう。炭労が、

「組合の求める諸条件が了承されることを前提に、この派遣計画に賛成した」のは、四月二〇日の中央執行委員会においてであった。⁽¹⁶⁾ 同年六月には、ボンで日独両国の労働大臣の間にこの問題についての原則的な合意がなされ、これを受けて七月一八日には両国労働省の間に合意文書『ルール石炭鉱業における日本人鉱山労働者の期限付き就労のための計画』への仮調印が行われている。

以降、派遣への動きは急速に展開し、日本側の労働者派遣体制は、すでに八月の段階で確立された。すなわち、八月七日には、労働省に政府（労働省、外務省、厚生省、労働者（炭労、全炭鉱）、使用者（関係会社）および日本海外協会連合会の代表で構成される「炭鉱労働者西独派遣協議会」が設置され、労働者の募集、選考、訓練などの業務にあたることになった。⁽¹⁷⁾ 八月九日には、同協議会によって『西独派遣労働者第一次募集並びに選考要領』が決定され、具体的な人選に入っている。

その後、日本側では、一〇月二六日に「日本人鉱山労働者のドイツ連邦共和国ルール炭鉱における期限付就労のための取り極めに関する件」が閣議決定され、そして一一月二日には両国外務省の間で交換公文（口上書）が取り交わされ、さきの合意文書は正式調印されるに至った。⁽¹⁸⁾ なお、ドイツ側では、一九五七年二月一〇日付けで、『職業技術の完成と知識を広めるためのルール石炭鉱業における日本人鉱山労働者の期限付き就労に関する日本政府とドイツ連邦共和国政府との間の協定』として、両国政府が交換したそれぞれの口上書および「ルール石炭鉱業における日本人鉱山労働者の期限付き就労のための計画」、その他、坑内労働に従事する前の健康状態の検査項目を記したドルトムント鉱山保安監督局本部の文書および健康診断書などの附属文書が公刊されている。⁽¹⁹⁾

以上が派遣に至るまでの簡単な経過である。「西独でそんなに労働者を欲しがっているならば、日本でもその目的に応じたらいい」というひとりの労働官僚のアイデアは、政府主導の日本人労働者の西ドイツ派遣へと結実し

た。したがって、派遣は日本側の提案によって具体化していったことがわかる。同じ敗戦国であったとはいえ、日本人炭鉱労働者の派遣は、後進国日本から先進国ドイツへの労働者の渡航という色彩が強い。たとえば、労働省職業安定局は、これについて次のように述べている。「わが国の移民問題は、従来は主として南米又はハワイに対する農業移民を中心として行われていたので、近代的労働者として然もヨーロッパのまん中へ進出することは今回が初めてである。今後日本の労働者は国内のせまい労働市場にきよくせき〔原文のまま〕することなく、その勤勉、忍耐、努力と、培われた技能を生かし、大いに世界に雄飛しなければならないと思う。そのことが又現在の世界に見る如く、労働力の不足のため資源の開発と経済のより高度の発展がさまたげられている国と労働力が過剰なために失業と社会的困窮が存在している国とが併存している現象を解消し全世界の福祉と繁栄が広く同一步調をとって進む偉大なる道に通ずることであると思われる⁽²¹⁾」。ここには、労働力の国際的移動によって、労働力不足を抱えた国と労働力過剰を抱えた国とが互いの問題を解消してゆくことに積極的な意義を見出そうという視点が見られる。あるいは、この派遣について、『移民』ではないが、そうかと云って単なる視察、見学のための労働者交流ともちがい、新しい性格を持った労働力の海外進出として今後のわが国にとって一つのテスト・ケースとなるべき重要な意義を有するものである⁽²²⁾』という指摘もなされている。

注

(10) 国民評論社『国民評論』前掲雑誌 四頁。

(11) 同右 五―六頁。

(12) 同右 六頁。

(13) 『北海道新聞』昭和三十一年八月十八日付

- (14) 「炭礦労働者西独派遣」(日本石炭鉱業経営者協議会『石炭労働年鑑』昭和三十一年版 四三三頁)。
- (15) 『北海道新聞』昭和三十一年四月十一日付
- (16) 日本炭鉱労働組合『第十六回臨時大会資料』(一九五六年十月十八日～二十一日) 一三三頁。
- (17) 日本石炭鉱業経営者協議会『石炭労働年鑑』昭和三十一年版 四四一頁。
- (18) 同右『石炭労働年鑑』昭和三十一年版 四三三頁。
- (19) "Bundesarbeitsblatt" a. a. O. Nr. 3/1957, S. 65～70
- (20) 国民評論社『国民評論』前掲雑誌 五頁。
- (21) 雇用安定課「炭鉱労働者の西独派遣について」労働省職業安定局編『職業安定広報』一九五六年十月号(第七卷第十号) 二五～二六頁。
- (22) 「炭礦労働者の西獨への派遣」日本ILO協会『世界の労働』一九五六年十一月号 八頁。

(三) 派遣の具体的内容

われわれは、派遣の具体的な内容を両国政府間で交換された『口上書』および『ルール石炭鉱業における日本人鉱山労働者の期限付き就労のための計画』から知ることができる。⁽²³⁾ 口上書には、派遣の基本的な内容が示されている。すなわち、日本の炭鉱で最低三年間の坑内労働を経験した二一歳から三〇歳までの独身の日本人鉱山労働者が、五〇〇人の範囲で職業技術の完成と知識を広めるために労働者として三年間ルール炭鉱に派遣されること、派遣される労働者は、日本の会社に所属し、ドイツ滞在期間中は休職扱いにすること、ドイツにおける労働期間は日本における労働期間とみなし日本の年金請求権はドイツ滞在期間中も継続すること、またルール炭鉱における日本人労働者の就労に関してはドイツの鉱員年金保険の適用除外が認められること、ドイツで就労する日本人労働者の賃金、労働保護および労働時間などの労働条件は、同種のドイツ人労働者と同等であることなどである。

また、派遣の内容をさらに具体化した付属計画書は、全文一四節二七項目からなっている。各節の表題と項目数を示すと、以下のとおりである。一、計画の性格と範囲（一〜三）、二、労働者の選抜（四〜五）、三、推薦名簿と採用（六〜七）、四、輸送の手配（八）、五、滞在許可、労働許可と雇用承認（九〜一〇）、六、労働契約（一一）、七、見習い期間（一二）、八、均等待遇（一三）、九、社会保障（一四〜一六）、一〇、旅費（一七〜一八）、一一、宿舎と賄い（一九）、一二、賃金の送金（二〇）、一三、労働契約期限前の終了（二二〜二三）、一四、連絡員の派遣と世話（二四〜二七）。以下、必要と思われる内容をみることにしよう。

「五〇〇人の労働者の三年間の就労」は、一、「計画の性格と範囲」で、さらに具体化されている。すなわち、第一陣は五五名で構成され、協定締結後三ヵ月以内に就労を開始すること、それ以降の派遣については第一陣到着後一八ヵ月以内に漸次派遣されることになるが、その詳細については、第一陣が就労を開始してから六ヵ月以内の経験に基づいて決定されることなどである。またここでは、派遣される労働者は日本の鉱山会社の従業員から選抜され、会社派遣であること、したがって帰国後はもとの会社で就労する権利をもつことが明確にされている。

二、「労働者の選抜」と三、「推薦名簿と採用」では、日本側が労働者の選抜を行い、候補者の健康診断書とレントゲン写真、および犯罪歴のない証明書を添付した候補者リストを在日ドイツ大使館を通じてドイツに送付すること、最終的な派遣労働者の採用はドイツ側が行い、その決定と出発の日時を日本側に通知することなどが記されている。四、「輸送の手配」は、この目的のためにドイツ側がチャーターした飛行機で行う。六、「労働契約」は、出発前にあらかじめ両国語の書類が用意され、派遣労働者は出国前にそれに署名するとともにその一部を両国語で受け取る。したがって労働契約は、当該労働者がドイツの就労地に到着した日から発効する。ドイツの鉱山保安規則の第六章「労働者保護」第三〇九条には、「労働者は、上司や同僚の口頭での指示を正しく理解し、応答できる

だけの充分なドイツ語ができる場合にのみ坑内労働に従事することが許される」という規定がある。この規則との関連で、七、「見習い期間」には、派遣労働者は充分なドイツ語知識をえるために、はじめの六週間は坑外作業に従事し、ドイツ語教育を受けるという記述がある。その後、一カ月の固定給による教育切羽での見習と二カ月の請負給による見習期間をへた後は、ドイツ人労働者と同様に就労し、同じ賃金を受けとることができる。八、「均等待遇」では、日本人労働者はドイツ人労働者と同等に扱われること、またドイツ国民と同様に生命や財産および権利が保護されることが明らかにされている。九、「社会保障」では、日本人労働者は、疾病保険、災害保険、失業保険などすべての社会保険について、ドイツ人労働者と同様の適用をうけること、しかし年金保険については日本の年金保険の継続適用をうけるものとし、したがってドイツ鉱員年金保険の適用除外が認められ、ドイツ鉱員年金に対してはいかなる請求もすることはできないとされている。このことは、当初からの懸案事項であった派遣労働者の往復旅費負担の問題に関連している。すなわち、「旅費」については、ドイツ側で措置することとし、具体的には適用除外されたドイツ鉱員年金保険の労働者負担分と使用者負担分の保険料を積立てておいて往復の飛行機代に充当するという方法がとられることになった。宿舎は、ドイツ鉱山会社の独身寮が用意され、賄い付きの宿泊料は一カ月一人当たり一五〇ドイツ・マルクである。食事については、出来るだけ日本の生活様式や習慣を考慮すること、また日本人派遣労働者を適時ドイツ人家庭に下宿させる旨の記述がみられる（「宿舎と賄い」）。一一、「賃金の送金」では、派遣労働者が賃金残額を日本へ送金することが可能であることを規定している。

一三、「労働契約期限前の終了」は、主に三年間の契約期間の途中で何等かの事情で日本へ帰国する場合の旅費などの取扱いについての記述である。たとえば、途中帰国が労働者本人の責任に期する場合の帰国旅費などの取扱いは日本側が負担すること、それ以外の場合についてはドイツ側が負担することなどの規定がある。一四、「連絡

員の派遣と世話」は、派遣される日本人労働者のさまざまな世話、ドイツの会社との交渉、日本大使館との連絡などの仕事に携わる五名以内の連絡員をドイツに派遣することを両国が合意したこと、これら連絡員の雇用関係や給料の支払い、宿舍や賄いなどについての細かい内容が記されている。すなわち、大学を卒業して就職した職員からなるこれらの連絡員は雇用関係は日本の会社のものでそのまま継続すること、したがってその賃金も日本の会社が支払うこと、連絡員は派遣労働者の渡航一カ月前にドイツへ渡航して、ドイツの会社と協力して受入れ準備に携わること、連絡員の滞在期間は八ヶ月とすること、連絡員の往復旅費は日本側が負担すること、しかし、これら職員の宿舍と賄いについては日本人労働者と同じ待遇をドイツ側が無償で提供し、またこれらの職員の労働災害に対してはドイツ災害保険法の適用が保証される。また、日本政府が政府職員や鉱山技師各一名を監視員として全期間派遣する場合は給料や旅費は日本側の負担であるが、それ以外の便宜をドイツ側が図ることについての規定もある。

非常に長くなってしまったが、以上が日本人炭鉱労働者のドイツ派遣計画の具体的な内容である。問題は賃金額であるが、一ヶ月二十六日稼働で手取り賃金は平均五〇〇マルク(約四万三千円)というのが当時一般的に報じられていた金額であり、それは日本での賃金の約二倍であった。⁽²⁴⁾

炭労が、派遣計画に賛成する態度を決定した経緯については、次のような記録がある。すなわち、労働省が炭労に提示した派遣要綱の中の「目的」に、(1) 先進炭鉱業の技術を習得し、(2) 西欧民主主義国の実情を体験せしめ、(3) 西独における炭鉱労働力の不足を緩和し以って日独親善に寄与するとあるが、(1) については問題なく、(2) については、これが特に本人を拘束するものがないことが明らかであり、(3) については、労働条件がドイツの労働者と全く同じならばよい、と考えて態度を決定した。⁽²⁵⁾ また、派遣労働者の「身分上の取扱い」や「勤続年数の取扱い」など八項目について、一九五六年八月一日付の文書『西独派遣労働者の取扱い等について』

で、経営者団体である石炭経協とのあいだで確認している。それによれば、「身分上の取扱い」では、「在籍のままとして派遣期間中は休職扱い」にし、「帰国後は原職に復帰させる」こと、「勤続年数の取扱い」については、「派遣期間は原職種により引き続き勤続したものとして通算する」としている。その他、「労働者の派遣で職場に欠員が生じても新規採用による補充はしないこと」や「鉱業所より羽田空港までの旅費は、各社の旅費規程で支給すること」、「仕度金として、一人五万円が支給されること」などが確認されている。²⁶経営者団体とのこうした確認や上記「計画書」の「均等待遇」などの内容からも、労働組合が危惧していた事項はほぼ払拭されていたといえるであらう。

注

(23) これらの文書の日本語訳は、『石炭労働年鑑』昭和三十一年版(前掲)四三四～四四一頁に掲載されている。ここに掲載した要旨は、その他の文献に掲載されている日本語訳およびドイツ語原文を参照している。

(24) 『石炭労働年鑑』(昭和三十一年版)には、「ルール鉱業における独身日本人労働者の一カ月二六日稼働の月間給与」として、「坑外作業」、「坑内見習作業」、「切羽における見習作業」、「一年目、二年目、三年目の請負作業」の一カ月の賃金総額および手取金額が一覧表にして掲載されている。それによれば、見習い期間中の手取賃金は、だいたい三〇〇から四〇〇マルク、請負作業での手取平均賃金は約五〇〇マルクである。同じ数字は、「炭鉱労働者の西獨への派遣」(ILO協会『世界の労働』一九五六年十一月号)でも見込み賃金額として紹介されている。

また当時の新聞報道では、「賃金は月約六万円を支給(『北海道新聞』昭和三十一年四月十一日付夕刊)」といった報道、「大体月六〇〇マルク(約五万二千元)くらい、最高は月八〇〇マルクくらいとることもあります。日本の場合と比較すると、約二倍にはなっていると思います」(座談会 西ドイツで働く日本人) 前掲『国民評論』昭和三十三年九月号十三頁)などもある。

(25) 日本炭鉱労働組合『第十六回臨時大会資料』前掲書 一二三頁。

(26) 『西独派遣労働者の取扱い等について』同右資料 一二四頁。

(四) 受入れ側ドイツの動向

日本から受入れの打診を受けたドイツ労働省は、一九五六年一月三日付けでルール鉱山企業連合に『ドイツ石炭業における外国人労働者 (Gastarbeiter) としての日本人鉱山労働者の就労について』という文書を送り、受入れが可能かどうかを問い合わせている。文書では、はじめに日本の労働省から連邦政府に約五〇〇人の鉱山労働者を約三年間ドイツ石炭業で外国人労働者として就労させることが可能かどうかの問い合わせがあったことに触れ、日本側の提案によれば、少なくとも日本の炭鉱で三年間の実務労働の経験のある二二歳から二五歳までの坑内労働者で、労使の代表で構成される委員会で選出された者であり、ドイツでの就労期間中もそれまでの日本の会社に所属し、帰国後はもとの職場に復帰すること、を明らかにしている。また日本側がこのプロジェクトで期待しているのは、「西ヨーロッパの石炭業における近代的な作業方法を学ぶこと」、「西ドイツの労働条件を学ぶこと」、「彼等の滞在が新しい、重要な領域における両国の友好関係の発展に貢献すること」である点にも触れている。そのうえで、第一に、一定期間の教育目的のために働いてもらう労働者について関心があるかどうか、第二に、企業が渡航費用、その他の経費を負担する用意があるかどうか、第三に、五〇〇人の外国人労働者の就労によって経営上の支障が生ずるかどうか、などについての解答を求めている。⁽²⁷⁾

この連邦労働省の問い合わせに対して、企業連合は二月はじめに会議を開き、また同月末には、ドイツ鉱山労働組合との会合をへた後、連合加盟企業宛てに日本人労働者の受入れを希望する企業があるかどうか、受け入れる場合には何人の受入れが可能であるかを問う文書を三月一〇日付けで発送している。この文書の中で、この問題に対するドイツ鉱山労働組合の態度を知ることができる。すなわち、同組合は二月二十九日の企業連合との会合で、「現

実的な経験をを得るために、この試みは五〇〇人と少ない数で実施すべきであること、労働・生活条件でドイツ人労働者と同様に扱われるのであれば日本人外国人労働者の就労に反対する考えはないこと、日本人労働者は坑内労働につくまえに鉱山保安規則第三〇九条に適應するだけの十分なドイツ語会話能力をマスターしていなければならない」という見解を述べている。⁽²⁸⁾この企業連合本部の文書に対して、実際に多くの日本人労働者を受け入れたカストロップ・ラウツクセルのクレックナー・鉱山会社ビクトール・イッカン・鉱山は、三月一六日付の文書で「二〇名の日本人労働者に働いてもらう用意がある」と回答するとともに、この問題についての情報が引き続き提供されることを求めている。⁽²⁹⁾

加盟各企業の意向を受けて、企業連合本部は一九五六年四月一四日付けで連邦労働省宛てに返書を送っている。その要点は、以下の三点である。第一に、三年間の日本人外国人労働者の就労について、企業連合傘下の各企業は基本的に関心をもっていること、問い合わせの件については、合計四六〇人の日本人外国人労働者のための教育の場と職場を提供することが可能であること、だがさしあたり約一〇〇人からなる小さなグループを受け入れて、その経験を集約することが望ましいことなどを回答している。第二は、受入れに前向きな鉱山会社は、教育に必要な費用を負担する用意はあるが、渡航費用やその他の経費については負担できないとしている。またこの点については、すでに日本の政府代表との会議の席上で、ドイツ鉱員年金保険の労使双方の掛け金で支払うという提案がなされたが、この点を再度検討すべきであることを述べている。第三は、特別の経営上の困難についてであるが、すでに日本人外国人労働者の受入れを表明している鉱山会社の見解によれば、それぞれの炭鉱に三〇〇〜五〇〇人のグループに分割して受け入れることとドイツ鉱山保安規則の第三〇八条と第三〇九条に規定されている前提条件が満たされるならば問題はないとしている。鉱山保安規則の二つの条文は、坑内労働が許可される労働者の条件について規

定している。すなわち、原則として、精神的・肉体的に健康な炭鉱労働者でなければならぬこと、外国人の場合には、坑内労働に従事する前に十分なドイツ語会話能力を習得していなければならないことなどである。さらに返書では、日本人炭鉱労働者の就労能力やドイツの炭鉱で働くことが可能であるかに対する危惧に関しては、アーヘン工業大学の教授であり、日本の石炭鉱業にも精通しているフリッツェ教授の論文を根拠として、日本の炭鉱労働者の職業能力はドイツの炭鉱労働者と同じであること、したがって日本人のドイツの炭鉱での就労には実践的な価値があると結論づけている。またドイツ鉱山労働組合も、日本人外国人労働者がドイツ人労働者と全く同じ労働条件を保障されるならば、この問題に異論はないという立場を明らかにしている点にも触れている。⁽³⁰⁾

以上の資料からも明らかなように、一九五六年一月から四月にかけて、ドイツ側でも連邦労働省、ルール鉱山企業連合および各鉱山会社、そして労働組合との間で日本からの外国人労働者の受入れを巡って幾多の会議や文書の交換が行われていたことが伺われる。その動きは、丁度同じ時期に日本の側でも派遣を巡って同じような動きがあったのと符合している。また、これらの文書から、日本の労働省がドイツ側に最初に提案したのは二一歳から二五歳の若い労働者の派遣であったこと、往復渡航費の負担が問題点のひとつであったことなどが解かる。

注

- (27) Der Bundesminister für Arbeit: „Beschäftigung japanischer Bergarbeiter im deutschen Kohlenbergbau als Gastarbeiter“ An den Unternehmensverband Ruhrbergbau, Bonn, den 30. 1. 1956
- (28) Unternehmensverband Ruhrbergbau: „Beschäftigung japanischer Bergarbeiter im deutschen Kohlenbergbau als Gastarbeiter“ An die Mitgliedsgesellschaften, Essen, den 10. März 1956
- (29) Klöckner-Bergbau Victor-Ickern: „Rundschreiben Nr. 7, 10. 3. 1956“, An den Unternehmensverband

Ruhrbergbau, 16. März 1956

(30) Unternehmensverband Ruhrbergbau: „Beschäftigung japanischer Bergarbeiter im deutschen Kohlenbergbau als Gastarbeiter“ An das Bundesministerium für Arbeit, 14. 4. 1956

(五) 派遣労働者の選考、そして派遣

すでに指摘したように、日本側は一九五六年八月末には具体的な人選に入っている。その基準となったのが、『西独派遣労働者第一次募集並びに選考要領』であった。そこには、募集人数は、補欠の五名を含めて六〇名であること、全国の各炭鉱会社の在籍労働者数を基準として派遣希望者を募るとしている。この場合、各社は在籍労働者五〇〇〇人に一人の割合で希望者数を申し込むが、中小の炭鉱を不利に扱わないことが申し合わされていたと思われる。また、募集人員の合計六〇名は、その後ドイツ側から輸送飛行機の座席数との関係で六〇名を受け入れる旨が伝えられたため、補欠の五名を含めて合計六五名に増員されている。さらに「選考方法」の項目には、各炭鉱会社は、所属労働組合と協議のうえ候補者を選考して労働省に推薦するとし、(一) 坑内労働の経験が三年以上で、満二一歳から三〇歳未満の独身者であること、(二) 身長一・六四メートル以上、体重五六・三キロ以上、視力一・〇以上、聴力正常、色盲なく、身体強健で、公的な健康診断に合格した者、(三) 勤務成績特に優秀な者、(四) 志操堅固人格円満な者で、外地の勤務に耐え得る者、(五) 新制中学卒業以上の学歴で、ローマ字を読み書きできる者で、ドイツ語の学習に耐え得る者、(六) 確実な身元保証人のある者、(七) 扶養家族のない者、(八) 前科のない者、などの選考基準を付している。また、『要領』では、「候補者の最終決定は日本政府がこれを行う」としている。⁽³¹⁾ドイツの鉱山保安規則に基づく坑内労働に携わる労働者の身体条件に関する一般的規定によれば、身長

については「一・五〇から一・八五メートル」であるから、日本からの派遣労働者の身長に関する条件は、かなり厳しいものであったと言えるであろう。

国内の鉱山会社ごとの派遣人数の枠が決定された後、各企業ごとに選考が進められた。選考の方法は、会社によって異なっていた。すなわち、派遣要領や派遣人数を社内公募して、多くの応募者の中から一般常識やローマ字の筆記試験や面接試験などを実施し、さらに本人の過去の勤務状態を考慮したうえで推薦者を決定した会社が多い。こうした場合には、一名の派遣枠に対して十数名の応募者があった会社が多かったようである。また、主に会社の上司による推薦によって派遣されるに至った人も多かったと思われる。さらに、候補者のなかには、炭労の各地方支部の幹部を経験していた人も多く含まれていた。

第一陣で派遣されることになった五九名の労働者の中には、「独身」という条件を満たすために離婚して応募した人が二名含まれていた。また、坑内労働に従事する従業員は、採炭などの現場作業に携わる鉱員と監督労働や測量、機械の管理や修理などに携わる職員とに区別されるが、「ドイツでは実際に採炭、掘進作業に従事する予定」であるために、鉱員が優先されることになっていた。しかし、五九名の中には八名の職員が含まれ、その中には採炭などの現場労働を経験したことのない人も含まれていた。

いずれにしても各企業ごとの厳しい選考過程を経て、政労使の代表で構成される「炭鉱労働者西独派遣協議会」は、一九五六年一月二十九日に六五名の候補者を確認し、翌二月一日には在日ドイツ大使館を通じて候補者名簿がドイツ側へ発送された。そして、ドイツから最終的に五九名の労働者の受入れと、翌一九五七年一月一九日発のスカンジナビア航空機での渡航日程が知らされたのは同月一八日である。

日本の労働省が、経営者団体や労働組合に示した派遣目的は、「先進技術の習得」、「西欧民主主義の体験」、「日

図1 西独派遣炭鉱労働者講習日程（日本海外協会連合会）

時間										
月	日曜	9:30	11:30	13:00	15:00	15:10	17:10	18:00	20:00	
10	15	土	入所 開講式		渡 航 手 続				班 編 成	
	16	日	自 由 時 間							
	17	月	炭 鉱 勞 働 者 の 西 独 派 遣 業 務 の 概 要	昼	独 語 一 般 会 話	国 際 教 養 (1) 旅 行 上 の 注 意		夕		
	18	火	独 語 炭 鉱 用 語		西 独 炭 鉱 事 情 (2)	独 語 一 般 会 話				
	19	水	同 上	独 国 炭 鉱 に お け る 就 業 条 件 及 び 契 約 書 の 説 明	西 独 炭 鉱 事 情 (2)					
	20	木	同 上	食	炭 鉱 衛 生	独 語 一 般 会 話				食
	21	金	渡 航 手 続		独 国 一 般 事 情	西 独 炭 鉱 事 情 (3)				
	22	土	国 際 教 養 (2)		国 内 送 金 手 続 の 説 明		同 上			
	23	日	自 由 時 間							
	24	月	外 貨 交 換		閉 講 式					
	25	火	午 前 9 時 30 分 羽 田 出 発							

(期間) 10月15日～10月24日

(会場) 横浜移住あっせん所

独親善への寄与」の三点に要約することができるであろう。全国から選抜された労働者は、一九五七年一月七日には、渡航前の一〇日間の訓練を受けるために外務省管轄下の横浜移住幹旋所に入所している。そしてこの派遣労働者の渡航前の訓練を担当したのが、『炭鉱労働者西独派遣協議会』の構成メンバーであった日本海外協会連合会である。図1は、この渡航前の訓練の内容を示す『西独派遣炭鉱労働者講習日程』の一例である。資料の日付（一〇月一日から二四日）から明らかなように、これは第三陣が渡航した時のものである。講習の内容が、第一陣や第二陣で派遣された人々の話しの内容とほぼ同じであるため、ここに掲載することにした。第三陣で渡航した井上久男氏（三菱高島鉱業所端島炭礦〔當時〕）のメモによれば、起床時間は七時、

朝食時間は八時から八時半、また門限時間は二二時、消燈時間が二三時である。二二日(金)午後の「独国一般事情」は、在日独逸大使館一等書記官が担当している。また、この期間中に、旅券発行、渡航手続や外貨の交換などの出国に必要な手続が行われていたことが解かる。

各地から選ばれた派遣労働者は、それぞれの会社や地域、あるいは東京にある本社で幾多の送別会や歓送会、あるいは壮行会を経て送り出されている。たとえば、この第一陣では宇部興産から三人の労働者が派遣されたが、派遣が決まった一二月には山口県知事出席のもとに県主催の「渡航の無事と技術留学の成功」を祈願する公式大壮行会が催され、出発に際しては国鉄宇部駅前で宇部市長、会社幹部ら総勢二〇〇人による壮行会が行われている。³²北海道と九州の各鉱業所から一二人の社員を派遣することになった三井鉱山は、一月八日に本店主催の壮行会をかねた座談会を横浜で開いている。このことを報じた社内報『びばい』の³³記事には、三池から派遣される三人の出発日には、やはり市長が駅まで見送りにきたことが報じられている。あるいは、五名の社員を派遣した北海道炭鉱汽船の社内報『炭光』には、「胸ふくらませ西獨へ」という見出しの記事で、外務省横浜移住幹旋所へ入所し、ドイツ語(一般会話)、炭礦用語、国際教養、ドイツ国一般事情などの講習日程を終了したことを紹介した後、第一陣渡航時の模様を次のように報じている。「一月十八日には労働省、外務省、西独大使館、石炭経協、炭労、関係会社代表列席のうえ盛大な歓送会が挙行されたが、一行五十九名は一月十九日午後三時三十分関係者多数の真心のこもった見送りを受け、希望に胸をふくらませつつ一路西ドイツルール炭礦へ向かって羽田空港を飛び立った。³⁴こうした渡航時の状況から、先進国ドイツへ「技術留学」する五九名の炭鉱労働者は、会社や石炭業界の代表として、県や市などの地域社会の代表として、さらには両国の友好親善の架け橋としての日本の代表として歓送されたといえるであろう。

注

- (31) 『西独派遣労働者第一次募集並びに選考要領』(三二、八、九)、『石炭労働年鑑』昭和三十一年版 前掲 四四二頁、および、日本炭鉱労働組合『第十六回臨時大会資料』前掲 一二四―五頁に掲載。なお、後者には、各項目について炭鉱が独自に付した註がある。
- (32) 深田祐介「ルールに行った鉱山男」(同著『われら海を渡る』文藝春秋社 一九八〇年六月二五日) 一四九頁。
- (33) 「思ひは西獨の空へ」(三井美唄鉱業所『びはい』第三四一号 昭和三十一年一月二〇日)
- (34) 北海道炭鉱汽船『炭光』第一五〇号(昭和三十一年二月一日)

二 日本人炭鉱労働者の派遣状況

(一) 第一陣から第五陣まで

はじめに、一九五七年から一九六五年までの八年間におよぶ全体的な派遣状況を一瞥しておこう(表1参照)。

第一陣から第五陣まで、渡航した七グループは、いずれも約六〇名から約七〇名の少人数からなる。それは、チャーターされた飛行機の座席数に規定されていたと同時に、後にみるようにドイツ語の教育をはじめとする派遣労働者の受入れを順当に進めるためにも必要であった。渡航した時期は、厳寒期の一月から三月が多く、これは年間を通じてできるだけ飛行機代金の安い時期を選んで労働者の送迎が実施されたことを物語っている。ドイツの受入れ企業は、ドゥイスブルグのハンボルンにあるハンボルナー鉱山会社、ゲルゼンキルヒェンにあるエッセナー石炭鉱山会社、カストロップ・ラウツクセルにあるクレックナー鉱山会社の三社である。これ以外にも、第二陣受入れの際には、ラインプロイセン炭鉱化学会社などの名前もあがっていたが、宿舎の準備などの問題で実現しなかつ

表1 西ドイツ派遣日本人炭鉱労働者の状況

	ドイツへの到着日	人数	受入れ企業			日本への帰国日	帰国者数	残留	死亡	中途帰国	再渡航
			ハンボルナー	エッセナー	クレークナー						
第1陣	1957. 1. 21.	59	59	—	—	1960. 1. 27.	54	4	1	—	1
第2陣											
1班	1958. 1. 30.	60	10	50	—	1961. 1. 26.	55	3	1	1	2
2班	1958. 2. 27.	60	10	—	50	1961. 2. 27.	50	8	2	—	—
3班	1958. 3. 27.	60	25	15	20	1961. 3. 20.	55	4	—	1	1
第3陣	1960. 10. 26.	60	60	—	—	1963. 11. 1.	52	6	1	1	2
第4陣	1961. 11. 3.	67	—	—	67	1964. 11. 4.	64	3	—	—	—
第5陣	1962. 3. 3.	70	35	35	—	1965. 3. 8.	58	6	—	6	2
合計	—	436	199	100	137	—	388	34	5	9	8

(注) 受入れ企業：ハンボルナー鉱山会社／フリードリッヒ・ティッセン鉱山会社 2/5 鉱 (ハンボルン)、エッセナー石炭鉱山会社コンゾリダツィオン炭鉱 (ゲルゼンキルヒェン)、クレークナー鉱山会社ヴィクトール・イッカーン炭鉱ヴィクトル鉱 (カストロップ・ラウックセル)。カッコ内は、各鉱山会社の所在地である。

(出所) 日本炭鉱業経営者協議会『石炭労働年鑑』昭和40年版540～541頁掲載の表、およびドイツ残留の元日本人炭鉱労働者の人々からの聞き取り調査にもとづいて作成。

た。受け入れた三社は、いずれも日本人炭鉱労働者の受入れに積極的であり、特にハンボルナーやクレークナーには親切的な経営者が存在したことが大きく影響したと思われる。

日本人炭鉱労働者の派遣は、第一陣から第四陣までの派遣からなる第一次計画と第五陣の派遣として実現した第二次計画とに大別される。派遣時期をみると、第一陣の派遣から最大グループの第二陣が派遣されるまでに、一年のブランクがある。また、これら二つの陣の後、第三陣が派遣されるまでに二年以上の間隔がある。さらに第三陣が派遣されてから一年後に、第四陣が派遣されている。こうした各陣の派遣時期の推移は、そのままそれぞれの陣の微妙な性格の違いを示すものである。さらに、第四陣と第五陣とは、時期的には接近した状況下で派遣されているが、第一陣から第四陣までのグループが会社派遣で

表2 日本人炭鉱労働者の西ドイツ派遣状況

	第一陣	第二陣							第三陣	第四陣	派企業遣別	受入れ企業別		
		1班		2班		3班						合計	E	K
受入れ企業 派遣企業	H	E	H	K	H	E	K	H	H	K	合計			
三井 鋳 山	12	11	—	14	1	—	—	13	12	13	76	11	27	38
三菱 鋳 業	6	6	—	6	—	—	5	—	10	10	43	6	21	16
北海道炭汽船	5	—	—	5	—	—	5	—	—	—	15	—	10	5
住友石炭鋳業	3	5	—	4	—	—	4	—	8	8	32	5	16	11
古河 鋳 業	2	—	—	—	4	—	5	—	6	1	18	—	6	12
明治 鋳 業	4	—	—	—	—	9	—	—	—	—	13	9	—	4
雄別 炭 鋳	2	5	—	5	—	—	—	—	—	3	15	5	8	2
太平洋炭鋳	3	5	—	—	—	—	—	—	—	12	20	5	12	3
日鉄 鋳 業	1	5	—	2	2	—	—	—	2	3	15	5	5	5
日本 炭 鋳	2	5	—	4	—	5	—	—	12	10	38	10	14	14
杵島 炭 鋳	1	—	—	—	—	—	—	2	1	—	4	—	—	4
貝島 炭 鋳	1	—	1	—	—	—	—	—	2	2	6	—	2	4
宇部 興産	4	6	—	—	—	1	—	—	—	—	11	7	—	4
常磐 炭 鋳	7	—	8	10	—	—	—	10	—	—	35	—	10	25
羽幌炭鋳鉄道	1	—	1	—	—	—	—	—	3	3	8	—	3	5
油谷 鋳 業	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	—	2
早良 鋳 業	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1
山口 鋳 山	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1
西戸崎炭鋳	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1
大日 鋳 業	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—
大松島炭鋳	—	1	—	—	—	—	—	—	1	1	3	1	1	1
大正 鋳 業	—	—	—	—	3	—	—	—	—	—	3	—	—	3
共同石炭	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	1	—	1	—
麻生 産業	—	—	—	—	—	—	—	—	3	—	3	—	—	3
久恒 鋳 業	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	1	—
合 計	59	50	10	50	10	15	20	25	60	67	366	65	137	164

(注) H = ハンボルナー鋳山会社, E = エッセナー石炭鋳山会社, K = クレックナー鋳山会社

(出所) 日本炭鋳業経営者協議会『石炭労働年鑑』昭和35年版の第49表および昭和40年版540~541頁掲載の表より作成。

あったのに対して第五陣のグループは炭鉱離職者対策であったという、基本的な性格上の違いがみられるために表1では実線で区分けしてある。受入れ企業の項からは、第一陣を受入れたハンボルナー鉱山会社は、毎回のよう日本人労働者を受入れていること、したがって受入れ総数も他の二社に較べて多いのが特徴である。また、ドイツに残留した日本人も、同社のあるハンボルンに一番多く居住している。

表2は、第一陣から第四陣までの派遣労働者の数を、日本の派遣企業別およびドイツの受入れ企業別に示したものである。これを、財閥大手八社、地方大手一〇社、その他中小炭鉱にわけると、財閥大手が二二二人で全体の六〇・六%（三分の二弱）、地方大手が二一八人で三五・〇%（三分の一）を占めており、その他中小炭鉱は一六人で四・四%を占めているにすぎない。個別企業別にみると、四つの陣（六グループ）のすべてに渡って社員を派遣したのは、三井、三菱、住友、日炭の四社である。また常磐炭鉱は、比較的多くの社員を派遣しているが、第一陣と第二陣においてだけであり、それ以降の派遣には参加していない。またこの表から、第二陣から第四陣までの五つのグループの派遣労働者は、一〇社前後の社員（一〇社から一三社まで）で構成されていたのに対して、第一陣の五九名は、全部で一九社の社員からなり、そのうちの六名は中小炭鉱の五社から派遣されていることが分かる。それは、全国の出来るだけ多くの鉱業会社から第一陣を派遣しようとしたことの結果であったと思われる。

(二) 見習い期間の六週間

一九五七年一月一九日、羽田発スカンジナビア航空機で渡独した第一陣の派遣労働者は五九名であるが、残りの一座席に搭乗したのは「この問題を最初に考えついた人」であり、日本政府の責任者として引率した労働省職員大野雄二郎氏であった。南回りの同機が、ドイツのデュセルドルフ空港に到着したのは、一月二二日の朝である。

翌日の地方新聞は、「五九人の鉱山労働者、日本から到着、第一声は「Glückwünsche (安全に)」と大きく取り上げて、在独日本大使館員、ドイツ連邦共和国政府の高官、鉱山業界の代表、そしてテレビ・カメラや多数の報道陣が出迎え、さながら国賓のように迎えられた、と第一陣到着時の模様を報道している。また、これら第一陣の就労先はドゥイスブルグのハンボルンにあるフリードリッヒ・ティッセン鉱山会社二ノ五鉱であること、宿舎は日本人労働者のために用意された鉱員寮であること、日本人は控え目であり、優秀かつ勤勉であるためにドイツのほとんど³⁵⁾の鉱山会社が日本人労働力の受入れに前向きであったことなどが紹介されている。

周知のようにドイツに到着した派遣労働者には、坑外作業とドイツ語会話習得のための六週間の見習い期間が義務づけられていた。これは、ドルトムントにある上級鉱山保安監督署の鉱山保安規則にもとづく指導による。たとえば、第一陣を受け入れることになったフリードリッヒ・ティッセン鉱山会社は同じハンボルンのハンボルナー鉱山会社の姉妹会社であり、その管理運営はハンボルナー鉱山会社が受け持っていた。したがって、鉱山保安監督署との交渉にはふたつの社名が印刷された便箋が使用されていた。第一陣の受入れにあたって、ハンボルナー鉱山会社は、一九五六年二月二十九日付け文書でドルトムント上級鉱山保安監督署に第一陣受入れ予定の詳細、すなわち一九五六年一月二日の「ドイツ石炭鉱山における日本人鉱山労働者就労にかんする両国政府の協定」にもとづき、一九五七年一月中旬に五九名の日本人鉱山労働者がその目的のために受け入れられること、これらの労働者は日本の鉱山で最低三年間の坑内労働の経験のある年齢二二歳から三〇歳までの独身者であること、またこのグループには三人の日本人鉱山技師が連絡員として滞在することなどを報告し、その受入れ許可を申請している。³⁶⁾これに対して、上級鉱山保安監督署は、翌一九五七年一月一八日付け文書で、ドイツ語能力が十分でない外国人労働者の受入れについてはさしあたり以下のような坑外作業に従事する場合にだけ許可されるとして、石炭の積み降ろし作

業、セメント・砂・石などの資材の積み降ろし作業、坑木防水作業、坑道以外でのレールの施設作業、鉱業所構内の清掃作業、建設・土木工事の補助作業、作業場での単純作業や補助労働などを列挙している。また、こうした坑外作業に従事する際にも、出来るだけ小グループに分けて行うこと、外国人が働いている交替勤務には最低一人の通訳がいなければならぬこと、また受入れ後最低六週間、毎日二時間のドイツ語会話が実施されなければならぬことなどを指示したうえで、この文書による許可の有効期限は、さしあたり一九五七年二月三日までであると記している。⁽³⁷⁾同様の文書は、第二陣を受け入れることになったカストロップ・ラウックセルのクレックナー鉱山会社ビクトール・イッカーン鉱業所とこの地域の鉱山会社を担当するヘルネの鉱山保安監督署との間でも取り交わされている。⁽³⁸⁾その後、クレックナー鉱山会社がヘルネ鉱山監督局を通じてドルトムントの上級鉱山保安監督署に、第二陣第二班のうちの五〇名の受入れ許可を申請した文書には、この六週間の見習い期間の就労と実習の内容について以下のように記している。すなわち、五〇名を半数の二五名ずつに分割し、一日交替で半数ずつ鉱山監督署が許可している坑外作業、たとえば鉱業所構内の清掃などの作業、作業場での簡単な仕事や補助的作業、資材の積み降ろし作業などに従事し、他方の半数はドイツ語教育と鉱山に関する学習講座に出席すること、したがって一方の二五名のグループが現場作業をしている間、他方のグループは授業を受けることになる。なお、坑外作業につき日本人は四人から六人のグループに別れ、それぞれのグループにとくに選ばれたドイツ人の班長が監督のために配属される。また、それぞれ半数の日本人グループには、一名の日本人通訳が配置されるという内容であった。⁽³⁹⁾第二陣第二班で、三井鉱山山野鉱からクレックナー鉱山会社に派遣された井上慎一氏（ドイツ在留）は、この見習い期間について、「一日交替でドイツ語の日と坑外作業の日とがあった。坑外作業では、鉄パイプや機械の運搬、支柱や材木の運搬、線路工事などに従事したが、とにかく寒かった（このグループが渡航したのは、二月末）」と当時を

回想して話してくれた。あるいは、「最初にやらされた仕事が、ドブさらいです。……最初の六週間はドイツ語の講習が主で、仕事はおまけの様なもの」(福沢達雄「大正鉱業、第二陣第二班」)とか、「今のところ仕事は坑外作業で、セメント積み、レンガ積み、鉄運搬、石炭の焼ガスふらい、その他いろいろな作業をしています」(三浦利之「大正鉱業、第二陣第二班」)といった当時の現場からのレポートから、最初の六週間の見習い期間中の職場の状況を知らることが出来る。⁽⁴⁰⁾

注

- (35) "Ruhrnachrichten", Dienstag 22. Januar 1957
 (36) Hamborner Bergbau AG: "Schachanlage Friedrich Thyssen 2/5. Einsatz von japanischen Bergarbeitern" An das Oberbergamt Dortmund, 29. 12. 1956
 (37) Oberbergamt Dortmund: "Verfügung zu 140. 11/32/57" An die Hamborner Bergbau AG, den 18. Januar 1957
 (38) Bergamt Herne: "Anlegung fremdsprachiger Ausländer" An die Klöckner-Bergbau Victor-Ickern AG, den 25. 7. 1956
 (39) Klöckner-Bergbau Victor-Ickern AG: "Anlegung fremdsprachiger Arbeiter im Bergbau", An das Oberbergamt Dortmund, 7. März 1958
 (40) 「大に辛む働いております」―派遣労働者のレポートより(『国民評論』前掲 昭和三十三年九月号 二四頁)。

(三) 渡航の意図と現実とのズレ

さて全国の鉱山から選り抜かれて派遣された第一陣五九名は、到着した二日後からドイツ語会話講座と坑外作業

に従事している。石炭経協の資料によれば、労使双方の希望で六週間の坑外見習い作業期間は短縮され、二月六日から八日の三日間の坑内見学の後、鉱山保安監督署の特別の許可のもとに二月十一日から坑内見習い作業が開始されている。⁽⁴¹⁾ 予定より早期の坑内作業への従事が、ドイツ語会話の不十分さによるトラブルの発生を引き起こし、その後の問題に繋がることにもなったと思われる。⁽⁴²⁾ 三月一九日には、鉱山保安監督署職員の立ち会いのもとにドイツ語会話検定試験が実施され、全員が合格した後、四月一日から一般の坑内作業に従事することになった。この頃から、派遣された炭鉱労働者の渡航の意図と現実とのズレが露呈しはじめる。

この当時の率直な気持ちをも、第一陣五九名のひとりとして佐賀県の山口鉱業小城炭鉱から派遣された角道武利氏（ドイツ在留）は、次のように述べている。「技術修得のための派遣ということなので、午前中働いて、午後はドイツ語の勉強という生活だと思ってドイツへ来た。ところが、研修の六週間が終り、ただちに坑内現場に配属された時、『こんなはずではなかった』という気持ちになった。だから、せめて一カ月に一日休暇をもらい、他の工場や鉱山の見学などをしてほしいことを会社側に要求した。日本の労働省が、『技術修得』などと言わないで、最初から炭鉱労働者として働きにゆくのだと言っていれば、こうはならなかった」。また、同氏が今日も保持している派遣当時のパスポートには、「右の者は日本国民であって、技術修得のためドイツ連邦共和国（ビルマ及び必要諸国経由）へ赴くから通路故障なく旅行させ且つ必要な保護扶助を与えられるよう、その筋の諸官に要請する。昭和三十一年一月十日」とあり、渡航目的が「技術修得のため」と記載されている。第一陣五九名の動向を追った深田祐介氏は、この当時の状況を、「ドイツ側は、日本の派遣炭坑夫をガスト・アルバイターと呼んでおり、日本側はこれが特別扱いの、客員労働者を意味するものと勝手に解釈していた。従って、現地での仕事は、鉱山学校その他での研修が中心、というより、研修がすべて、というくらいに考えていたのである。ところが、現地にきて、就業して

みると、派遣員は、すべて現場第一線に放りこまれ、くる日もくる日も、猛烈な肉体労働に従事させられて、技術研修が始まる気配はまったくない⁽⁴³⁾、と記している。

派遣された労働者のは多くは炭労の組合員であり、組合幹部を経験した人も多く含まれていた。第一陣の人々は、ドイツに到着後まもない二月九日には、「Glückauf会」(略称G・A会)という自治会を結成し、「道具を日本人向きに改善してほしい」、「道具箱を早急に設置してほしい」など、一六項目にわたる自分たちの要求をまとめ、連絡員を通じてドイツの会社と交渉したりしている。政・労・使一体となって実施された日本人炭鉱労働者のドイツ派遣は、その目的と派遣された労働者が直面した現実との大きなズレの中で揺れ動き、炭労の第二次派遣拒否という事態を迎えることとなる。

注

(41) 『石炭労働年鑑』昭和三十三年版(前掲書) 二五四頁。

(42) 「日本では坑内に入って働いていた連中ですから、坑外で六週間も働くということはない、早速坑内に入れてくれという問題が起きて、これが四週間にちぢまった。そういうことで、作業に必要なドイツ語が十分に修取されないうちに坑内に入った。それで言葉が通じないのでトラブルが起こる。」(「西ドイツで働く日本人」『国民評論』前掲 九頁)。

(43) 深田祐介「ルールに行った鉱山男」(同著『われら海を渡る』文藝春秋社 一九八〇年 一七八頁)。

(四) 炭労の派遣拒否と問題の収束

(32) 炭労が、第二次派遣拒否を決定したのは、一九五七年七月二六日の執行委員会においてであった。ここに至る経過をみることにしよう。

すでに「派遣の具体的内容」の項目でみたように、「五〇〇人の炭鉱労働者の派遣」は、第一陣派遣後六ヵ月以内の経験にもとづいて、以降一八ヵ月以内に漸次派遣されることになっていた。これは日独両国が合意した内容であり、経営者団体も労働組合もそれぞれ第一陣の状況を調査した後、第二陣以降の派遣に対する態度を決定するという立場を表明していた。たとえば、炭労の場合、第一陣を派遣した後開催された「第十七回定期大会」（一九五七年五月二三日〜二七日）において、現地へ調査団を派遣したうえで以降の派遣に対する態度を決定するとしている。⁽⁴⁴⁾ 他方、経営者団体も同年五月二四日の第十二回理事会で、現地へ代表団を派遣し、第一陣労働者の就労状況を視察したうえで、ドイツ側と後続陣の派遣について現地折衝することを決定している。⁽⁴⁵⁾ 炭労の直江利良調査部長らは、国際鉱山労働者連盟大会に出席したのち、ドイツへまわり六月二八日から七月一日まで現地調査を行い七月一八日に帰国している。また、石炭経協は、伊藤保次郎氏（三菱鉱業社長）を団長とする代表団を六月二八日から七月はじめにかけてドイツへ派遣し、七月二日には、両国政府代表立ち会いのもとにドイツ側経営者代表と第二陣派遣について協議し、四日には『覚書』を調印している。なお、この代表団が帰国したのは、八月二〇日である。したがって、日本の労使双方の現地視察代表団が、ほぼ同じ時期にドイツに派遣されていたことになる。そして、それは同時に、派遣された第一陣労働者の間で派遣の意図や目的と現実とのズレが大きな問題となっている時期でもあった。

日本の経営者団体が、派遣された労働者の不満や要求がどのようなものであったかについて、ある程度の状況を把握していたことは、七月四日に調印された『覚書』の内容からも知ることができる。たとえば、その「教育計画」の項目では、見習い期間終了後は就労する職場を半年毎に転換することが日本側の希望として記載され、ドイツ側も原則的に合意したことが明らかにされている。『覚書』のその他の主な内容は、以下の点である。

「後統陣の派遣」については、一九五七年一〇月五日と十一月二五日および五八年一月二五日の三回にわたってそれぞれ六〇名が派遣されること、本計画はこれら三班の派遣をもって終了すること、派遣される労働者の年齢は一九歳から三三歳までに拡大されることなどである。「連絡員」については、九名の連絡員が派遣されること、またこれら連絡員の帰国費用はドイツ側が負担すること、その他、半年ごとに派遣労働者の健康診断を実施すること、受入れ企業は、コンゾリダティブオン、ヴィクトール・イッカン、ローゼンブルーメンデレ・ハーゲンベックの三炭鉱であり、またそれぞれのグループのうち一〇名はハンボルナー鉱山会社で就労することなどである。この『覚書』から、幾つかの点を知ることができる。まず、ドイツへの炭鉱労働者の派遣が日本の石炭業界にとって、すでに重荷となってきたと思われることである。それは第一に、日本側の要請にもとづいて後統陣一八〇名の派遣をもって本計画を終了していることである。⁽⁴⁶⁾ また、派遣労働者二〇名に一名の割合で派遣される連絡員九名の帰国費用の負担をドイツ側に要請している点、さらに派遣労働者の年齢層が拡大されている点などにあらわれている。

さて、第二陣を派遣するための政・労・使の代表で構成される協議会が開催されたのは、七月一五日である。この時点では、労働組合の調査団も『覚書』を調印した経営者団体の代表団もまだ帰国していない。この時の協議会の状況について、経営者側の資料によれば、「労働省飼手参事官より交渉経過及び覚書内容について報告後、炭鉱労働者第二次派遣事務実施要綱を決定、右に則り派遣業務が取運ばれることとなった⁽⁴⁷⁾」とあるが、労働側の資料では、「炭労は直江調査部長帰国後正式態度を表明する旨意思表示⁽⁴⁸⁾」となっている。

七月一八日に帰国した直江調査部長は、炭労執行委員会に七月二六日付で『西独派遣労働者実状報告書』を提出している。報告書では、第一陣が就労しているフリードリッヒ・ティッセン鉱山会社について、従業員数は約一万

名で、年産二三〇万トンであることを紹介し、また派遣労働者が従事している職種などに触れたうえで、「労働状態について」、「派遣諸君はどう考えているか」などを報告している。たとえば、「労働状態」の項では、「生産第一主義」であり、「休憩時間はなく、時間中は一ぱい働かされる。食事は作業のあい間をみてパンをかぢる。運搬が良好であるから手待ち時間など全然ない」とか、「欠勤はすこぶるうるさい。……疲労のため休むことができないのがとてもつらい」といった状況や、賃金については、満勤で平均総収入約六〇〇マルク、手取りが「平均三六〇マルク、最高四五〇マルクであるから、日本に比べると相当に良い収入である」ことなどが報告されている。また、「派遣諸君はどう考えているか」では、「実態は出稼ぎであった」として、派遣された労働者の率直な意見が紹介されている。たとえば、「われわれは技術習得の目的だと思ってきたところが、西ドイツの労働者不足を補うための出稼ぎにすぎない。貴方は出稼ぎにすぎぬことが判らなかつたか」、「横浜の訓練所で毎日エライ人が来て『オダテあげるのもそのつもりできて、現実の喰違いに気持ちの整理ができず困った』」、「一週間に一時間位は時間内の技術講習会をひらいてほしい」という派遣労働者の希望と『働くなかで技術を学べ』というドイツ側との考え方の基本的な違いの存在、そして「もし第二陣がくるのであれば、甘い考えは大禁物で固い決心をして来ないと苦しむことになる」などである。だが、「労働面の悪さを訴える割合が多い」のとは裏腹に、もし第二陣の候補になった場合にどうするかというアンケートに対しては、回答した第一陣四九名のうちの多く（三六名）が「是非来たい」（一五名）、あるいは「来たい」（二一名）と肯定的に答えている。その理由については、「作業量が多いが知識見学、人生経験に役立つ」が多く、「外国へでることによっての経験、つまり珍しさが魅力であるとのべても、極言ではないのではなからうか」と解説している。そして、「むすび」の項目では、「決定的に悪いとか、良いとか断定出来ない事項が多い」としたうえで、懸案となっている「第二陣派遣について」は、「その実態はわれわ

れが当初理解した『技術習得』が第一義でなく『西ドイツの労働不足の充足』がその実態であることを明確に割切る必要がある、「賃金は高いが、労働量が多く、就業条件もきびしいので、体力的に強壮なものではないとつとまらない」、「食事は日本食を食べることはまず不可能にちかひ、ジャガイモを主としたドイツの食事に満足できるものでなければならぬ」としている⁴⁹。

この報告書にもとづいて、炭労中央執行委員会は、組合員の第二次派遣拒否を決定した。報告書にもとづく拒否の理由は、「当初炭労が理解した派遣目的である『技術習得、西欧組合民主主義を学ぶ』とは全く異なり、実質は出稼ぎにすぎないのでは派遣の理由がたたない」、「賃金が高いといっても体力的に無理な労働強化は許容できない」の二点であった。だがそれだけではなく、炭労が拒否するにいたった背景には、経営者代表団が同じ時期にドイツに滞在していた労働組合の代表を参加させることなしに、ドイツの経営者団体と第二陣派遣に関する『覚書』を調印した経過、いわば「手続き問題」があった。この点について、「経営者代表の発表に際し、炭労は『直江調査部長を現地に派遣してあるから現地で充分話し合つてほしい』と申し入れ、現地でも直江調査部長が経営者代表に対し西独側との交渉席上へ『オブザーバーでもよいから出席させるよう』申し入れを行ったにもかかわらず、あつさり拒否し、組合と協議することもなく一方的に協定したことは、経営者の組合無視の態度を露骨にあらわしたものである」と指摘している。その後、八月一日の労働省による炭労に対する拒否再検討の申し入れに対しても、「両国間の行政協定である以上、条件の変更は難しくたとえ若干の条件が変更されたとしても『出稼ぎ』たる本質は変更されるものではない」として、二日には派遣拒否を再確認し⁵⁰、翌三日には全国の支部あてに、会社に対しては組合員を出さないことを通告し、現在行われつつある募集を中止させること、組合の指示に反して応募する者は統制処分に附すること、会社による一方的な募集が強行された場合には反対闘争を組織すること、などを指示する文書

を出している。⁽⁵¹⁾炭労の派遣拒否のもとでは、炭鉱労働者の第二次派遣は、実質的に不可能であったと思われる。ちなみに、第一陣五九名の所属組合別構成をみると、炭労が四五名（七六％）、全炭鉱が一〇名（一七％）、中立が四名（七％）である。⁽⁵²⁾

経営者団体は、八月二〇日の代表団の帰国後、二七日には炭労に会見を申し入れ、「手続き問題」については謝意を表し、「実質の出稼ぎ」については、ドイツ側と再度労使代表による再交渉を行うことを提起した。これを受けて、炭労は翌二八日の執行委員会で「労使代表団の派遣による再交渉」了解を決定している。⁽⁵³⁾また、これより先、日本政府に委嘱されて八月二一日に実施された西独派遣労働者の健康診断の結果では、「生活、気候、労働環境が全く異なる中で、既に半年労働に従事していながらその健康状態が極めて良好なことはおどろくべきことであり、……医学的にみて、ドイツの労働が日本人にとって過重であることは考えられない」と報告されている。⁽⁵⁴⁾

注

(44) 「近く実員を派遣（六月の国際鉱山労働者連盟大会の帰途）して現地の事情を調査し、検討を重ねて更にこの計画を進めるか否かを決定する」（日本炭鉱労働組合『第十七回定期大会』議案書・報告書 一一三頁）。

(45) 『石炭労働年鑑』昭和三十三年版（前掲書） 一一五二頁。

(46) この日本の石炭業界の中止の意向について、次のような報道がなされている。「炭鉱夫派遣に関する日本、西独協定では五百人以内を派遣することができるが、……その半数で派遣を中止する意向で、その理由は炭鉱夫派遣の協定を結んだ昨年当時と、いまの日本炭鉱の経営事情がずれてきており、日本の炭鉱は現在熟練工を必要としているため、これ以上の派遣はできないということにあり、したがって中止の理由は全く日本側にある。」（二百四十人で打ち切り 西独派遣の炭鉱労働者）『毎日新聞』昭和三十三年七月三日付。

(47) 『石炭労働年鑑』昭和三十三年版（前掲書） 二五五頁。

(48) 日本炭鉱労働組合『第十七回定期大会』議案書・報告書 一八五頁。

(38)

- (49) 日本炭鉱労働組合調査部長 直江利良 『西独派遣労働者実状報告書』(一九五七・七・二六) [同労組『第十八回臨時大会』議案書・報告書 一八八〜一九二頁 参照]。
- (50) 「西独派遣労働者について」 同右書 一八五頁。
- (51) 「指示」(一九五七・八・三 局発第四五号) 同右書 一八六頁。
- (52) たとえば、八月二〇日に帰国した経営者代表の伊藤保次郎三菱鉱業社長は、「なんとしても炭労の協力がなくてはできない。十分話合って打開して行きたい」と発言している(『朝日新聞』昭和三年八月二一日付)。
- (53) 「西独派遣労働者について」 前掲書 一九二頁。これに関連して、九月七日付『毎日新聞』(夕刊)は、「労使代表を西独派遣 労働者第二陣 送り出しにメドつく」という見出しの記事で、「炭労と石炭経協は七日に日本の炭鉱労働者第二陣を派遣する問題について「労使代表を西独に派遣、西独経営者と交渉することになった」と共同声明を発し、ゆきなやみ状態にあった同問題も事実上解決した」と報道している。
- (54) 「西独派遣労働者の健康状態(近藤博士健康診断結果)」 同右書 二〇二頁。および『朝日新聞』昭和三年八月二二日付・夕刊。

(五) 再交渉団の渡航と第二陣の派遣(第一次計画の終了)

労使の代表からなる交渉団は、九月一三日に出発し、一八日に新たな『覚書』を調印した後、一〇月七日に帰国している。そして、炭労が第二陣派遣協力を正式に決定したのは、一〇月二九日の「第十八回臨時大会」においてであった。

交渉団は、あらかじめ日本を出発する前に、在独派遣労働者の自治会であるG・A会に「技術習得」に関連してドイツ側と、「(一) 坑外作業の六週間は必ず実施して欲しい、(二) 見習期間も完全に三ヶ月行つて欲しい、(三) 半年毎の明確な職場転換、(四) 一週間一回の技術講義の実施」の四点で交渉する旨を伝えている。⁽⁵⁵⁾そして、渡航

した後ドイツ側と交渉する前に、現地で派遣労働者の人々との懇談会を行っている。ここでも、「技術習得」について、以下のような意見がだされている。「技術研究はしていない。仕事をしながらでは困難である」、「技術習得が大事だ、そのためにドイツへ来た。覚えたのはホールベルだけだ。その他はスコップを九ヶ月も使った。こんなのは日本より悪い。具体的に講座などをやってもらいたい」、「今までの経験では技術習得に余り期待をかけないでくような二陣以降には話してくれ」、「技術習得は不十分だが将来のこともあり、その事で反対しなくてもいい」。(56)

また、自治会技術研究部の「技術習得について」の報告では、「日独両国間協定にうたわれた技術の習得とは現状では空文であり、われわれの責任を倍加するにすぎず、もし会社側（独）よりのこれに対する便宜がはかられないならば、第二陣以降の目的を外国生活、労働の体得に変更されるよう要望する」(57)としている。ここには、「技術修得」が実施されていないことに対する不満、それに対する善処策を講ずる希望はあるが、炭鉱労働者のドイツへの派遣を否定する意見はない。(58)

九月一八日午前一〇時に開かれた日本とドイツの協議には、日本側からは、石炭経協代表二名、炭労代表三名、全炭鉱代表一名、ドイツ側は第二陣の日本人炭鉱労働者受入れ予定企業であるクレックナー鉱山会社から二名、ハインボルナー鉱山、エッセナー鉱山、ラインプロイセン炭鉱化学の各社から一名、そしてルール鉱山企業連合代表二名が出席し、さらに客員として日本側からは、ボンの日本大使館員と第一陣の連絡員、ドイツ側からは労働省、経済省および鉱山労働組合から、それぞれ一名が出席している。この協議に関する『覚書』から、第一陣で派遣された労働者をはじめ、日本側が提案していた要望がほぼ満たされたことが解かる。すなわち、「坑外作業期間における教育」では、六週間の坑外労働に従事する見習い期間については短縮しないことが明らかにされている。「坑内作業期間における職場の転換」では、日本人鉱山労働者についてはできる限り半年毎の職場転換を行い、多方面の

教育を受けられるようにすること、また「職業教育のための無給の休日」については、一年目に一二日間、二年目と三年目にはそれぞれ七日間の付与という日本側の希望が記され、ドイツ側はその希望を考慮する用意があることを表明している。「先山講習の実施」では、ドイツ側は日本人鉱山労働者が到着後六ヵ月を経た後、先山（熟練鉱員）試験のための講習を受け、先山資格証明書（Hauerbrief）を取得できるようにすることが合意された。これらの内容は、もちろんすでにドイツで就労している第一陣の労働者にも適用された。そのうえで、後続陣として、それぞれ六〇名で構成される三つのグループが、翌一九五八年の一月から三月にかけて派遣されることで合意している。⁽⁵⁹⁾

日本の代表団は、第二陣を受け入れる予定のドイツ鉱山会社を視察した後に帰国している。また、炭労が一月二九日に第二陣派遣協力を決定した後、一月五日には、西独派遣協議会が開かれ、『炭鉱労働者第二次西独派遣業務実施要綱』が決められて、第二陣派遣の準備が進められることになった。この『実施要綱』は、第一陣派遣時の『募集並びに選考要領』よりも詳細なものになっている。はじめに、第二次派遣一八〇名をもって「この派遣計画を終了するものとする」こと、および「連絡員を増員強化して、現地炭鉱における習熟促進及び連絡の円滑化をはかる」としている。派遣労働者の資格は、すでに述べたように「満一九歳から満三二歳までの独身日本人男子」に拡大され、一九歳から二一歳までは坑内労働経験一年以上で派遣可能とするが、その数は派遣総数の二〇％以内に収めること、また二二歳から二五歳までは坑内労働経験二年以上でも例外的に認めるが、この場合は同じく四〇％以内とすること、そして二六歳から三三歳は従来どおり坑内労働三年以上の経験となっている。健康状態に関しては、身長や体重の基準は従来からの基準が踏襲されているが、視力については〇・八以上の者として従来よりも基準が緩和されている。これらの新たに設定された資格から、応募できる層を拡大しようとしたことが伺われ

る。だが他方では、「現に採炭夫、支柱夫、掘進夫等直接夫として炭鉱に就労中である在籍者」という項目が設けられたり、「志操堅固、人格円満な者」の項目には、「酒量の多い者、酒癖のある者その他集団生活に不適な性格の者は不可である」と記され、また新たに「ドイツ食を日常食とするに耐え得られる者」という項目が付け加えられたりしている。こうした基準は、第一陣派遣労働者の労働・生活面での経験にもとづいて設けられたものと思われる。また、「選考」については、「身体的要件、学力、技能及び人格上の適格性のすべてに関し、試験、面接を行う」としている。さらに、会社職員から選抜される九名の連絡員のうち、各山元ごとに一名は三年間常駐させることとし、そのうちの一名を首席連絡員として、「西独側労使との交渉」・「在外公館との連絡」などに当たらせて「計画の円滑な実施を期する」としている。⁽⁶⁰⁾

ドイツとの関係では、一九五七年九月一八日および七月四日付けの『覚書』にもとづいて、第二陣派遣のための両国政府間の交換公文（口上書）が、一九五八年一月一七日に交換されている。ここでは、第一陣派遣時に交換された口上書と付属計画書の内容に変更のある事項が明らかにされている。すなわち、一九五八年三月末までに一定の期間を経ながらそれぞれ六〇名ずつで構成される三つのグループの派遣をもってこの計画は終了すること、派遣される鉱山労働者の年齢構成および連絡員の構成などの変更事項についてである。

第二陣の三つの班は、横浜の移住あっせん所での講習をへた後、第一班は一月二八日、第二班は二月二五日、第三班は三月二五日に日本を出発し、それぞれ二日後にはドイツに到着している。第二陣第一班は、予定どおりエッセナーに五〇名とハンボルナーに一〇名、第二班は五〇名がクレックナーに、一〇名がハンボルナーに配属されたが、第三班は受入れ予定企業であったラインプロイセンが不可能になったため、ハンボルナーに二五名、エッセナーに一五名、クレックナーに二〇名と分散して配属された（表1参照）。

注

- (55) 「炭労の二次派遣問題反対より調査及交渉団来独について」(『Glückauf』 議事録) 同会総務部より)。
- (56) 「西独派遣労働者との懇談会及び実情について」(『西独派遣労働者について』 日本炭鉱労働組合『第十八回臨時大会』議案書・報告書 一九九頁)。
- (57) 同右書 二〇一頁。
- (58) 当時三井美唄炭鉱の採炭係員であり、第二陣第一班で渡独した高口岳彦氏は、渡航時を回想して、「私のドイツへの興味は強かった。当時、若者の海外旅行など夢のまた夢、それに憧れのドイツへ行けるものなら重労働でも危険な作業でもそれに値すると思いい、当時は職員組合も炭労傘下であり、私は第二陣派遣を希望した」と述べている(高口岳彦『地底の客人』『گریクアウフの日々』 グリークアウフ・ゲルゼンキルヘン会 一九九二年 一九頁)。
- (59) „Vermerk über eine Besprechung beim Unternehmensverband Ruhrbergbau im Essen am 18 September 1957, 10 : 00 Uhr, mit Vertretern des japanischen Bergbau-Unternehmensverbandes im Beisein von Vertretern der beiden japanischen Bergarbeiter-Gewerkschaften Tanro und Zentanko“, Essen, den 18. September 1957
- (60) 「炭鉱労働者第二次西独派遣業務実施要綱」(昭和三十二年十一月五日)『石炭労働年鑑』昭和三十三年版 (前掲書) 二六一—二六四頁。
- (六) 第一次計画の復活(第三陣・第四陣の派遣)
- 「技術修得のため」という大儀名分のもとに計画された「五〇〇名の日本人炭鉱労働者の西ドイツ派遣」は、以上にみてきたように第一陣・第二陣の合計三三九名をもって終了することになっていた。このことは同時に、「第一陣派遣後一八ヵ月以内」に残りの数の労働者二六〇名を派遣することは時間的にも不可能な状況を反映するものでもあった。

ドイツ企業側から提案された先山講習は、第一陣の受講希望者を対象に一九五七年一月八日から週二日毎二時間実施され、六ヵ月後の翌年四月には、一週間の実技試験を経た後、学課試験を受験した一六名が全員合格している。さらに、一九五九年七月に行われた二回目の試験では二四名が合格し、第一陣派遣労働者のうち四〇名、したがって七割近くの人が先山資格証明書を得ている。一人前の熟練鉱員を意味する先山の数は、第一陣を受け入れたフリードリッヒ・ティッセン炭鉱では、「坑内在籍三千六百名中、機電関係をいれて五百名以下(約一四%)という少ないものである」という指摘からも、全国の炭鉱から選り抜かれて派遣された第一陣の日本人炭鉱労働者が如何に優秀であったかを知ることができる。

また第二陣で渡航した一八〇名のうち、この先山試験に合格した人の数は、一一八名(六五%)である。第二陣で渡航した人の中には、第一陣に応募した人が多く含まれていた。あるいは、若い労働者の場合には、ドイツ派遣を目的として炭鉱へ就職し、一年間の坑内労働経験を経て渡航した人もいる。ドルトムントの上級鉱山保安監督署の職員であるハインリヒス(Heinrichs)氏は、クレックナー鉱山会社で坑内夫として就労していた当時、職場の上司に日本人労働者の作業現場に引率されていった経験の持ち主であった。それは、上司がドイツ人鉱員に日本人鉱員の作業効率のよさを見学させるためであった。⁽⁶²⁾ いずれにしても、日本人鉱山労働者の優秀性がドイツ側からの第一次計画の復活、さらには第二次計画を提起させることになった。同時に、その背後には、ドイツ炭鉱業界の深刻な労働力不足問題がある。たとえば、さきの炭労の直江調査部長の報告書には、「連絡員の話しによると、現在ルール炭田で炭鉱労働者は二四、〇〇〇人も不足しており、ドイツの会社は多いほどよいという態度だ」と記されている。⁽⁶³⁾

「五〇〇名の枠を復活したい」というドイツ側の意向は、一九六〇年五月に在独日本大使館からの「西独炭鉱は

第三陣を受け入れたく、他方西独政府もこれに対し当初の五〇〇名の枠内なら異存ない旨を表明している」という外務省への電報で日本政府に知らされている。⁽⁶⁴⁾そこには、すでに第一陣が帰国してしまい、第二陣一八〇名も翌年の一月から三月にかけて順次帰国する状況のもとでのドイツ側の強い意向が示されていると言えるであろう。

これを受けて日本側では、石炭経協が六月一五日に大手一八社の労務部長会議を開いている。ここでは、ドイツ側の一二〇名ないし一八〇名の派遣希望に対して第三次派遣を六〇名として募集する方針が決められている。⁽⁶⁵⁾その後、七月八日に政府・石炭経協・海外協会連合会は第三陣送り出しのための協議を行い、それにもとづいて七月二〇日には第二陣派遣時とほぼ同じ内容の『炭鉱労働者西独派遣業務実施要綱』が決定され、八月末には一〇月に派遣される六〇名の候補者が決定してドイツへ送付されている。またこの間、ドイツとの間では八月二一日に、「五〇〇名の枠を復活すること、および派遣についての詳細は両国の経営者団体の間での話し合いによること」とする両国政府間の交換公文（口上書）が取り交わされている。第三陣六〇名は、横浜移住あっせん所で一〇日間の講習（図1参照）を受けた後、一〇月二六日にはドイツに到着して全員がハンボルナー鉱山会社フリードリッヒ・ティッセン炭鉱で就労した。

第三陣として一八〇名を受け入れたいというドイツ側の希望は、第一陣と第二陣の日本人鉱山労働者を受け入れた企業三社が、それぞれ六〇名ずつを受け入れる計画にもとづいていたと思われる。たとえば、一九六〇年七月二〇日付の在独日本大使館がクレックナー鉱山会社の労務部長に宛てた手紙から、同鉱山会社が第三陣の受け入れを希望していた事実を知ることができる。とともに、ドイツ側が一八〇名、少なくとも二二〇名の労働者の派遣を希望しているにもかかわらず、日本政府からの連絡によれば、同年秋に来独する労働者の数は六〇名でしかなく、全員がハンボルナー鉱山会社に派遣されること、また一九六一年にも日本人鉱山労働者を派遣する計画はあるが、日本の

炭鉱業界の事情から時期や人数については決めることができない状況にあることが記されている。⁽⁶⁶⁾その後、一九六一年の秋に第四陣として派遣されることになった六七名は、全員がクレックナー鉱山会社に派遣されている。

第一次計画による日本人鉱山労働者の派遣について、一九六一年五月のドイツ側の資料によれば、「計画によればまだ約二〇〇名がドイツへ来ることになる」として、この年の秋にさしあたり六〇名が、残りの約一四〇名のうち、約七〇名が一九六二年秋に、そして最後の七〇名が一九六三年の秋に到着すべきであること、またこれらの労働者は旧来の協定にもとづいて一定の時期に職場転換を施すなど計画的に教育が実施されなければならないことなどが確認されている。⁽⁶⁷⁾だが、一九六一年一月三日からクレックナー鉱山会社で就労を開始した第四陣の六七名以降の派遣は実現することなく、第一次計画にもとづく日本人鉱山労働者の派遣は未達成のまま終了することになる。

以上で明らかのように、第一陣から第四陣までの三六六人の派遣労働者は、日本の企業に所属したまま三年間の期限に限定して渡航した「会社派遣」という意味では基本的に同じ性格のものであったといえる。日本政府・労働省主導のもとに開始された派遣業務は、日本の石炭業界の意向によって、第二陣一八〇名の派遣をもって終了された。だが、労働力不足問題に悩むドイツ石炭業界の強い要請によって、第一次計画は復活され、また日本側の対応もきわめて敏速なものであった。しかしながら、計画の復活によって渡航した第三陣と第四陣の労働者が携帯したパスポートには、第一陣と第二陣で派遣された労働者のパスポートに記載されていた「技術修得のため」という文言はない。パスポートの当該部分には、新たに「役務提供のため」と記されている。同時に、第三陣以降渡航した労働者の多くは、このことを承知のうえで応募している。当時の後進国日本の若者にとっては「夢のまた夢」であったドイツでの生活やヨーロッパでの海外経験に対する魅力が如何に強かったかを示しているといえ

るであろう。だが、「五〇〇名の派遣」に対して三六六名の派遣に終わった第一次計画未達成という事実は、日本の石炭業界が坑内労働を経験した独身で若い労働者を在職のまま三年間ドイツへ派遣するだけの余裕を持ち得ない状況に追い込まれていたことを示している。

一方、第三陣と第四陣で渡航した労働者のドイツの受入れ条件は、六週間の見習い期間の実施、六ヵ月毎の職場の転換、先山講習の実施と先山資格取得など、第二陣までの労働者に対する処遇と全く同じであった。一九五一年から一九八七年までの三三六年間、ルール鉱山企業連合に勤め、長年にわたって労務担当部長の職にあったフリッツ・コルトハウス (F. Korthaus) 氏提供の資料によれば、第一陣から第四陣までの三六六名の日本人鉱山労働者のうち先山資格を取得した人の数は、ハンボルナーで一二二名、エッセナーで四五名、クレックナーで一一名の合計二七八名であり、極めて良い成績を残していることが示されている。⁽⁶⁶⁾

注

- (61) 「西ドイツで働く日本人」『国民評論』 前掲雑誌 一三三頁)。
- (62) 一九九二年二月三日、Oberbergamt/Dortmund で Heinrichs 氏からの聞き取りによる。
- (63) 直江利良『西独派遣労務者実状報告書』(日本炭鉱労働組合『第十八回臨時大会』議案書・報告書 一九〇頁)。
- (64) 「炭鉱労働者西独派遣」『石炭労働年鑑』昭和三十六年版 前掲書 四五四頁)。
- (65) 「六〇人募集を目標に」―西独派遣炭鉱労働者―『毎日新聞』昭和三十五年六月一六日付)。
- (66) 在独日本大使館一等書記官石黒拓爾からクレックナー鉱山会社労務部長コールマン (Koormann) に宛てた一九六〇年七月二〇日付けの手紙 (Japanische Botschaft, An Herrn Arbeitsdirektor Koormann, Klöckner-Bergbau, den 20. Juli 1960.)
- (67) „Besprechung über die Entsendung japanischer Gastarbeiter am 25. 5. 1961 beim Unternehmensverband

Ruhrbergbau, Essen⁶⁹

(89) Betr.: „Abschlussbericht-japanische Gastarbeiter im deutschen Steinkohlenbergbau“, Essen, den 17. 8. 1965

(七) 第二次計画（炭鉱離職者対策としての第五陣）

すでに触れたように、第一陣から第五陣にいたる日本人炭鉱労働者は、第一次計画による第一陣から第四陣までと、第二次計画による第五陣とに大別される。たしかに、当時のドイツ炭鉱業界における労働力不足問題に寄与するためという側面では共通した性格がみられるものの、両者の間には、基本的に大きな違いがある。

第五陣が第二次計画にもとづいて渡航した一九六二年三月三日は、第一次計画による第四陣が渡航（一九六一年一月三日）してから四ヵ月後であり、このことは第二次計画が第一次計画と並行して提起され、実施されたことを意味している。第二次計画の発端は非常に早く、第一陣が派遣されてからまもない一九五七年七月のことであった。それは、日本の石炭経営者協議会代表団が現地を訪問した際、第一陣の受入れ企業であるハンボルナー鉱山会社から提起されている。具体的には、千人の日本人労働者を受け入れたいというものであった。これを受けて日本の労働省は、翌一九五八年に炭鉱労働者の子弟や農家の二、三男から第一陣として三〇〇人を炭鉱移民として送り出すことを計画したが、ドイツ労働省の消極的な姿勢もあって、実施には至らなかった。⁶⁹

その後、第二次計画が具体的に動き出すのは、一九六〇年代に入ってからであった。日本人炭鉱労働者の西独派遣は、「労働力不足」を抱えていたドイツ石炭業界と、すでに一九五五年には「石炭鉱業合理化臨時措置法」を制定して、合理化推進による生産増強と同時に炭鉱離職者問題を抱えていた日本の炭鉱業界との間に生じたきわめて

曖昧な性格のものであった。しかしながら、第二次計画は、ドイツの「労働力不足」と日本の「労働力過剰」というそれぞれの国が抱えた問題の解消策としての性格が前面に出てきたものであるという点で、第一次計画とは大きく異なっている。一九六〇年一月に「炭鉱離職者援護会」⁽¹⁰⁾が発足したことにみられるように、炭鉱の相次ぐ閉山によって生じた集中的な炭鉱離職者の発生とその再就職問題は、当時の日本政府にとっては最も重要な雇用問題であった。

この「炭鉱離職者援護会」に対して、ドイツの鉱山会社が炭鉱離職者二千人を雇用したいと申し入れたのは、翌一九六一年一月であった。その後、ドイツの企業が日本人労働者の受入れにいかん積極的であったかは、第二次計画具体化のために、同年四月から五月にかけてドイツ企業の経営者代表が来日していることから推察できる。⁽¹¹⁾ドイツから来日したのは、ハンボルナー鉱山会社の重役三名である。来日したドイツ代表は、四月二十五日、二十六日および五月九日の三回にわたって日本の炭鉱離職者援護会役員と会談し、五月九日には「ドイツへの炭鉱離職者派遣計画」についての情報ならびに意見交換」に関する文書が作られて、双方の代表が署名している。そこでは、「日本人炭鉱離職者の連邦共和国への派遣（第二次計画）は、一九五六年の政府間協定にもとづく日本人炭鉱労働者の連邦共和国への派遣（第一次計画）とは切り離されたものであり、また第一次計画に並行して実施されるものでなければならぬ。したがって、第一次計画は、第二次計画によって置き換えられるものでも、変更されるものでもない」という指摘から明らかのように、第一次計画と第二次計画の違いが明確にされたうえで、第二次計画の具体的な内容について触れられている。

以下、この文書に依拠しながら、第五陣の内容をみることにしたい。「派遣される労働者の資格」の項では、年齢は一八歳から三五歳まで、坑内労働の経験については、原則として二年以上、例外として一年半以上となってい

る。失業時期については、一九五九年一月一日以降に炭鉱から解雇された者を対象としている。また、家族構成については、当初は未婚の労働者だけが派遣されるべきであるとしているが、将来的には既婚の労働者の派遣についても交渉する余地を残している。「労働者の選抜」については、「炭鉱離職者援護会」が労働省の指導のもとに石炭経営者協議会と協力して行うこととし、その際、レントゲン撮影を含む健康診断は日本側で実施することとしている。「契約期間」については、三年契約（ここまでは、第一次計画と同じ——筆者）とするが、ドイツ側は、契約期間終了前に適時、個別労働者に契約終了後ただちに帰国したいか、さらにドイツ鉱山会社で就労したいかを確認し、継続して就労したい労働者については契約期限を一年延長する。そして、延長した契約期限終了三カ月前に当該労働者に契約延長の意思を問い、延長する意思がある場合には、自動的にもう一年の契約を延長するとなっている。「人数」については、ドイツ側は三企業にそれぞれ五〇〇名ずつ、合計一五〇〇名の受入れを希望したのに対して、日本側は第二次計画の政府間協定締結後一年以内に二〇〇名の労働者を派遣し、それ以降については応募数に応じて派遣することを表明している。「担当機関」については、日本側は「炭鉱離職者援護会」、またはそれを引き継ぐ機関、ドイツ側は「ルール鉱山企業連合」となっている。「旅費」の取扱いでは、渡航費については日本側が労働者一人当たり七〇〇マルクを負担し、残りをドイツ側負担とする。帰国費用については、労働者の賃金から毎月一定額を預金して、その費用に当てることにしている。だが、旅費の高騰、その他空席がでた場合などについては、後の協議事項とされている。「年金掛け金の返済」については、ドイツ側が年金掛け金の労働者負担分の返済について調査し、日本側に知らせることとしている。「連絡員」については、労働者六〇名から一〇〇名につき一名の連絡員、したがって労働者六〇名につき一名の場合の連絡員の総数は二五名、一〇〇名につき一名の場合は一五名となる。仮に、総数二五名の連絡員が配属されたとしても、労働者二五名から三〇名につき一名の連絡員が

派遣された第一次計画に比べると、その数は半数以下にしかならない。ドイツ側は、日本側の了解を前提として、第一次計画で来独して在留している日本人労働者のなかから第二次計画の連絡員を任命する意向を示している。また、連絡員の報酬、労働および生活条件については、報酬はドイツ側が支払うこと、仕事は連絡員の仕事に限ること、宿舍の個室が提供されることなどが記されている。また、首席連絡員をおくことの重要性については、双方ともに了解しているが、その報酬、その他については、ここでは十分な内容は記載されていない。「その他」の項目では、坑外労働に従事する見習い期間は六週間であること、賃金や休暇などの査定に際して日本での坑内労働などの労働経験をドイツにおいても同等に扱うこと、その他の問題点については、継続して話し合うことなどが合意されている。⁽⁷³⁾

長くなってしまったが、第二次計画についての以上の内容から、その特徴やこの計画がもたざるを得ない限界などを知ることができる。それは、炭鉱離職者対策としての労働者派遣という第二次計画の基本的な性格に規定される。この計画の第一の特徴は、受け入れられる労働者の年齢層が大幅に拡大されていることである。離職者対策でありながら、年齢が一八歳からとなっていること自体矛盾しているともいえるが、これはドイツ側が明らかに若い日本人労働者の受入れを希望していたことの現れである。また、既婚労働者受入れの可能性を示している点、三年の期限付き就労後一年毎に契約を更新することによってドイツで継続して就労してゆく道をしめしていることなどは、離職者対策としての派遣・受入れというこの計画によってもたらされた内容であるといえるであろう。第一次計画にもとづく派遣は会社派遣であったため、派遣期間中も労働者は日本企業に所属し、日本の年金制度も継続して適用されていた。したがって、ドイツにおける鉱員年金保険の労働者負担分の掛け金が、往復の渡航費用に使用されても、それほど問題にはならなかった。同時に、明瞭なことではあるが、帰国後の職場や生活面での心配

はほとんどなかった。また、会社派遣であるがゆえに、石炭経営者協議会は、傘下の企業の職員から連絡員を派遣し、それらの人々の賃金や帰国後の継続就労など、すべての面で責任を負うことができた。だが、第二次計画では、日本の石炭業界は完全にこの計画の実施責任を負う必要はなくなっている。この点は、連絡員の派遣問題をみれば、一目瞭然となる。ドイツ側が提起するように、ドイツ語会話が可能で、しかも炭鉱での坑内労働に習熟しているのはドイツに在留している日本人炭鉱労働者でしかない。渡航費用を年金の掛け金で充当するという第一次計画の方法は、結局は第二次計画でも踏襲されることとなった。だが、第二次計画で渡航したのは日本で失業中の労働者であって、三年間のドイツでの就労期間は、日本の年金からもドイツの年金からも離脱してしまうという問題点を残すことになった。

さて、日本からドイツへ帰国してまもなく、第二次計画による日本人炭鉱労働者の受入れを希望していた企業三社、すなわちハンボルナー、エッセナーおよびクレックナーの代表会議が開かれている。一九六一年五月二五日、エッセンにある「ルール鉱山企業連合」本部で行われたこの三社代表会議には、「連合」本部代表二名と各企業からそれぞれ一名の代表の合計五名が出席している。この会議に関する同月二七日付の文書によれば、日本を訪問したハンボルナー鉱山会社代表から東京での日本との協議の内容が紹介されていることがわかる。ここでは、第一次計画については、まだ約二〇〇名の日本人がドイツへ来ることになっており、三社にそれぞれ六〇から六五名が配属される予定であること、一九六一年秋に六〇名が、残りの一四〇名については、おそらく一九六二年秋に約七〇名、そして一九六三年秋に最後の七〇名が来独するであろうという説明がなされている。また、第二次計画については、この計画で斡旋されるのは炭鉱離職者であること、一九六一年八月末から九月初めには、約二〇〇名が到着する予定であり、したがって一社あたり六〇から六五名になること、また一九六二年については、六〇〇名という

話がでてゐること、それから三年以内に斡旋される人数は総勢一五〇〇人になる予定であるとされている。さらに、この計画と第一次計画との違いについては、第二次計画による日本人炭鉱労働者には計画的な教育や六ヵ月毎の職場の転換を実施する必要がないこと、追加的な無給休暇を付与する必要もないことなどである。また、この計画では、日本人労働者が希望し、ドイツ企業が了承した場合には、契約期間の延長ができることが記されている。⁽¹⁴⁾

両国政府が、この第二次計画について原則的合意に達したのは一九六一年一月一〇日であり、両国政府間の公式の「口上書」ならびに政府間協定が締結されたのは、一九六二年一月三〇日であった。⁽¹⁵⁾ すでに一九六一年二月一日には、日本側担当機関となった「雇用促進事業団」は、翌六二年二月に総数二四〇名の炭鉱離職者からなる第五陣（第二次計画では、第一陣）を派遣するため、応募者の募集を始めている。二月一日から二〇日まで二〇日間の募集期間が置かれたにもかかわらず、応募者は、少数であった。たとえば、北海道夕張地区では、この期間の応募者は「一人もいない」状況であったため、募集期間を翌年の一月七日まで延期し、また応募資格の制限を緩和して妻帯者であっても応募できるといふ措置が取られている。⁽¹⁶⁾ 第二次計画は、全国各地で募集事業が展開されたが、一対象が主として若年齢層であること、単身者であること、就労期間満了帰国後における就職に対する不安等により、必ずしも所期のとおりの応募者は得られず、……辛うじて第一陣七十名を決定したにとどまった⁽¹⁷⁾という状況であった。

第二次計画で派遣されることになった第五陣七〇名は、それまでの陣と同様に横浜移住あっせん所で渡航前の講習を受けた後、一九六二年三月三日にドイツに到着し、うち半数はハンボルナー鉱山会社に、残りの半数はエッセナー石炭鉱山会社に配属された。派遣された人の多くは炭鉱離職者であったが、なかには第二陣で渡航する予定であったが、坑内事故で負傷したために不可能になり、その後第五陣に応募するために会社を退職してドイツへ派

遣された人（一名）、第二陣で派遣された経験を持つ人（二名）が含まれている。また正確な数は不明であるが、炭鉱での労働経験のまったくない、一般企業からの離職者も含まれていた。派遣労働者の通訳をはじめ、公私にわたる世話役としての連絡員は、ハンボロンには第一陣で派遣され、その後再渡航して就労していた北村脩三郎氏（宇部興産出身）が、またコンゾリダツィオンには第二陣第一班で派遣され、そのままドイツに残留していた田河博氏（太平洋炭鉱釧路出身）が現地で採用されている。

注

(69) 一九五七年十月五日付『毎日新聞』は、「働き手千人の求人―西独の炭鉱から招待状―」という見出しでこのことを報道している。それによれば「募集内容は全く別で、半永久的に雇い入れ……移住に近い」と紹介されている。また同年十二月十日付には、「労働省では……来年度中に千人を……わが国初の炭鉱移民として派遣することになり、……近く希望者の募集に乗り出す予定」という記事とともに、「日本人労働者千人受入れ知らぬ 西独労働省言明」というドイツ側の否定的な動向が掲載されている。そして、翌一九五八年三月には、西独労働省は「これ以上の受入れは当方としては責任を持ってない」という態度を公式に表明している（一九五八年三月七日付『毎日新聞』）。

(70) 一九六〇年十月十一日、政府の諮問機関である「雇用審議会」は、炭鉱離職者対策について答申した。そこでは、「再就職促進のため、さし当たり現在の炭鉱離職者援護会を発展させた特別の機関の設置が考えられる」としている。（『毎日新聞』一九六〇年十月十二日付）。翌一九六一年七月、「炭鉱離職者援護会」は、「雇用促進事業団」の発足によって、その業務が吸収されたため解散している。

(71) 第二次計画の経過について、昭和三十七年版『石炭労働年鑑』では、次のように記録されている。「三十六年四月末、ハンボロン炭鉱（第一陣・第二陣・第三陣就労先炭鉱）シュロホフ社長・テアホルスト常務取締役・シュテツフェン教育部長等三名の来日に際し、労働省・炭鉱離職者援護会（後の雇用促進事業団）との間で計画の具体化が検討された。その後も日独当局間において石田・ブランク日独両国政府間に原則的了解が成立、同年十一月十日、日独両国政府間に

- 台意をみるに至った」(同書 三四八頁)。
- (72) „Informations- und Meinungsaustausch über die Entsendungsplan der entlassenden Bergarbeiter nach Deutschland“, Tokyo, den 9. Mai 1961
- (73) Ebenda
- (74) „Besprechung über die Entsendung japanischer Gastarbeiter am 25. 5. 1961 beim Unternehmensverband Ruhrbergbau, Essen“, Castrop-Rauxel, den 27. Mai 1961
- (75) 1) ① „Verbalnote der Japanischen Botschaft, Bonn, vom 30. Januar 1962“ ② ③ „Zweites (Ergänzungs-) Programm zur vorübergehenden Beschäftigung von japanischen Bergarbeitern im Ruhrkohlenbergbau“ の日本語訳は、それぞれ「口上書」および「日本人炭鉱労働者のルール炭鉱における期限付就労に関する第二(補充)計画」として、『石炭労働年鑑』昭和三十七年版に掲載されている(同書 三五〇～三五六頁)。
- (76) こうした状況について、当時の北海道新聞は次のように報道している。『「一人もない応募者、西独派遣坑内夫」炭鉱離職者雇用促進事業団夕張駐在では西独の炭鉱で働く坑内夫を募集しているが、応募者が一人もなく頭を痛めている』(『北海道新聞』一九六一年十二月二〇日付)。『西独派遣坑夫募集締め切り延期』二十日で締め切ったが一人の応募者もないため、締め切りを一月七日まで延期した。なお資格の制限を緩和し、妻帯者であっても応募(配偶者は日本に残る)できるよう変更した(『北海道新聞』同年十二月二日付)。
- (77) 『石炭労働年鑑』昭和三十七年版(前掲書) 三五六頁。

おわりに——未達成に終わった派遣計画

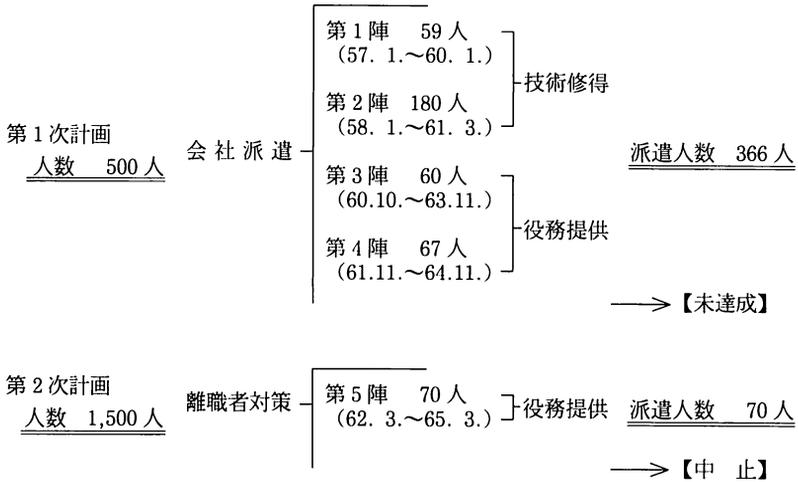
日本人炭鉱労働者を受け入れたドイツ側企業は、ハンボルナー鉱山会社、クレックナー鉱山会社およびエッセナー石炭鉱山会社の三社であった。第一陣を受け入れたハンボルナーやクレックナー両社の場合は、親日的な経営

者や鉱山技師の存在もあり、労働・生活両面でそれ程大きな問題はなかったと思われる。しかしながら、エッセナー石炭鉱山会社のコンゾリダツイオン炭鉱における労働・生活条件が、これら二社に較べて必ずしもよいとはいえなかったことは、ドイツ側の資料からも知ることができる。⁽⁷⁸⁾

当時のコンゾリダツイオン炭鉱が、日本人炭鉱労働者にとって評判が良くなかったことについては、その他の資料からも推察することができる。たとえば、第二陣第一班でコンゾリダツイオンに派遣された高口岳彦氏（三井美唄炭鉱）の著書には、「劣悪な採炭切羽」に回された人や急傾斜採炭切羽での作業で日本の急傾斜炭鉱出身の人々が奮闘していた状況などについての記述がある。⁽⁷⁹⁾ また、第五陣で同炭鉱に派遣された恵藤英雄氏（宇部興産・ドイツ在留）によれば、ある日、斜度五〇度の急傾斜の斜坑に四人の日本人が配属され、会社側に配転を交渉したが、「他の外国人労働者も同じような職場に配属されており、日本人だけ特別扱いすることはできない」と拒否された経験をもっている。この四人の一人と職場を交換した恵藤氏によれば、職場はすごい傾斜で、一日目は全く仕事ができなかったと言われる。宿泊条件については、高口氏の著書によれば、第二陣の人々は、ドイツに到着して九ヵ月後に、最初に入居した賄い付きの独身寮から、賄いのない社宅寮に転居することになった。第五陣の場合も、恵藤氏によれば、はじめに入居した独身寮の寮長と日本人労働者との関係が悪くなり、途中で別の寮に転居したという似たような出来事が生じている。一方、第一陣でハンボルンで生活した日本人労働者は、三年間の就労後の帰国時に、ドイツで世話になった独身寮の寮長を日本へ招待している。

三年間の期限付き就労にもかかわらず、中途で帰国した人が多いことが、第二次計画による第五陣の特徴である。第五陣七〇名は、ハンボルナーとエッセナーにそれぞれ半数の三五名が配属されたが、一九六五年三月八日にエッセナーから日本へと帰国した人の数は二七名であり、⁽⁸⁰⁾したがってハンボルナー鉱山会社よりもエッセナー鉱山

図2 日本人炭鉱労働者派遣計画と実態



会社に派遣された労働者の中から多くの中途帰国者が出てい
ることがわかる。さらに、日本人労働者を受け入れた三社の
違いは、三年就労後もさまざまな理由でドイツに残留し、そ
の後今日まで在独生活を続けている日本人の状況にも反映し
ていると思われる。在留日本人労働者については、別に詳し
く考察するつもりであるが、現在（一九九一年末）ドイツに
在留している元日本人炭鉱労働者は、三二名である。そのう
ちの圧倒的多数が、ハンボルンの炭鉱に派遣された労働者
で占められている。また、ついで一定の人数で残留してい
るのは、クレックナー鉱山会社であり、コンゾリダツイオン炭
鉱で残留し、定年になるまで同炭鉱で就労し続けたのは、先
に紹介した恵藤氏ただひとりである。

一九五七年、ドイツが外国人労働者を導入しはじめた早い
時期に、ひとりの労働官僚のアイデアを発端として実施され
ることになった日本人炭鉱労働者の「三年間の期限付き就労
のための」ドイツへの派遣は、複雑な過程を経ながら一九六
五年三月に第五陣五八名の帰国によって、その幕を閉じた。

その全体象を、分かりやすく示したのが図2である。第一次・第二次計画を合わせると、総数で二〇〇名の炭鉱労働者が派遣される予定であったことがわかる。数のうえでも、初期の目的に沿っていたのは、第一次計画五〇〇名のうちの第二陣までの二四〇名であったと思われる。「役務提供」という性格が前面に出されたが、それでも第三陣と第四陣までは、両国政府の協定にもとづく会社派遣であったために日本の各企業が自社の優秀な労働者を派遣したこと、またドイツの受入れ企業二社（第三陣はハンボルナー鉱山会社、第四陣はクレックナー鉱山会社）が、日本人労働者の受入れに非常に前向きな企業であったことなどによって、第一次計画の趣旨から大幅に離脱することを免れたと言えるであろう。だが、それでも第一次計画五〇〇名の派遣は未達成のままに終了している。

また、受入れ企業三社に五〇〇名ずつ、合計一五〇〇名の第二次派遣計画は、七〇名からなる派遣が一回実現しただけで、中止されたのが現実であった。さきにもたように、ドイツ側は、この計画にもとづく日本人労働者の場合には、三年終了後もドイツ企業で継続して就労できる可能性を残していた。だが、第二次計画の場合もほとんどの人が、三年終了後日本に帰国している。派遣された七〇名のうち、残留した六名を除き、三年後の一九六五年三月一日に帰国したのは五八名であった。日本への帰国時には、このうちの二三名は一般企業に、また二一名は炭鉱での日本における再就職がすでに決まっていた。⁽⁸⁾

第一次計画が、未達成のままに終わった背景には、石炭から石油へのエネルギー政策の転換の本格的な展開の中で、石炭業界は相次ぐ閉山を余儀なくされていた状況がある。また、総数一五〇〇名の炭鉱離職者派遣計画が、わずか七〇名の派遣で中止された背後には、ドイツ側が比較的若い労働者の単身者を求め、妻帯者であっても単身赴任という原則を崩さなかったこと、三年後の日本での再就職の保証がない状態でドイツに渡航しても、将来の生活の展望は見出だせないこと、労働習慣や生活環境の異なるドイツでの就労よりも日本での再就職の可能性がすでに

開かれつつあった、換言すれば高度成長の時代を迎えていたことなどを、指摘できるであろう。

注

(78) *Weiterbeschäftigung von japanischen Bergarbeiter über den 1. Februar 1961 hinaus, 16. 5. 1960*

「一九六一年二月一日以降の日本人炭鉱労働者の継続就労」についての一九六〇年五月一六日付のこの文書は、クレックナー鉱山会社の代表が、同年五月九日に天皇誕生日の祝賀会に参加した際、当時の日本大使館一等書記官であった石黒拓爾氏およびドイツ労働省のズィハ氏と、一九六一年二月以降の日本人炭鉱労働者の新しいグループの就労について話し合った内容についての記録である。ここでは、日本側は第一次計画五〇〇名を未達成のままに止めたい意向である。こと、ハンボルのグループもクレックナーと同様に協定を延長したい意向であることとともに、日本人労働者がコンゾリダツイオンにおける労働条件や宿泊条件に満足していないことなどに触れている。

(79) 高口岳彦『地底の客人』前掲書 一一五～一一八頁。

(80) *Unser Puff* (エッセナー石炭鉱山会社『社内報』、Nr. 3/1965, S. 12)

(81) 『炭鉱マン 五八人帰る』「これで三十二年から続いた日・独政府間協定に基づく日本人労働者の派遣はすべて終わった。……帰国した五十八人は平均年齢二十九歳。……日本での求人も多く、二十三人が住友金属、日本鋼管、トヨタ自動車など一般会社に就職、二十一人が炭鉱へ再就職が内定しており、残りの人々も三月いっぱいには就職先が決まる見込みだという」(『北海道新聞』一九六五年三月十一日付)。

〔付記〕本研究のために、一九九二年度法政大学特別研究助成金を受けた。記して感謝したい。