

第2次世界大戦とフォルクスワーゲン社 —「強制労働」の管理・統制と労働・生活条件—

古川 澄明

はじめに

1. 管理・統制

(1) 経営的管理・統制

1) ドイツ人労働者に対する管理・統制

2) 「外国人市民労働者」・「捕虜」に対する管理・統制

(2) 国家治安機関の関与

2. 労働条件

(1) 就労形態・労働時間・賃金

1) 西欧出身の市民労働者

2) 東欧出身の市民労働者

(2) 福利厚生

1) ドイツ人労働者の福利厚生

2) 外国人労働者の福利厚生

3. 居住・生活条件

(1) 居住条件

(2) 生活条件

4. 強制労働の帰結

(1) 儂い抵抗

(2) 疾病と死

- (3) 新生児の大量死
- (4) 外国人墓地の出現

結びにかえて

はじめに

本稿は、第2次世界大戦期の「フォルクスワーゲン社」(Volkswagenwerk GmbH: 以下、VW社と略称)が、その「経営存続」を目的とする軍需生産の拡大に伴って積極的に導入した「強制労働」を、当時の同社における企業内労使関係のもっとも重要な側面として捉えるとともに、その経営史的意味を問うことを研究課題としている。この場合、すでに拙稿「第2次世界大戦とフォルクスワーゲン社——『強制労働』の導入とその経営的動機——」(『山口経済学雑誌』第39巻1・2号)において、「強制労働」の動員規模と歴史的経過が明らかにされた。本稿では、拙稿での研究成果を踏まえて、「強制労働者」に対する企業の労務管理・統制、それらに対するナチ党系機関・国家治安機関等の関与の仕方、「強制労働者」の労働条件および居住・生活条件、「強制労働」の帰結、といった問題領域に焦点を定めて、上記の課題に取り組むものである。そのさい、これらの問題領域の解明にあたっては、勿論、それは資料的考証性の許す限りにおいてではあるが、ドイツ人労働者の労働条件との対比ばかりでなく、「強制労働者」の間でのその対比を重要視するものである。というのは、「強制労働者」は、企業へのその調達過程においてだけでなく、企業内でのその取り扱いにおいても、「外国人市民労働者」・「捕虜」・「強制収容所抑留者」の区別はもとより、さらにナチの「人種論」的イデオロギーにもとづいて人種・国籍・身分別に峻別され、それぞれ差別待遇を受けたからである。

なお、本稿は、上記の拙稿の中でもすでに断っておいた通り、同稿に続くものとして、それと姉妹稿をなすものである。

1 管理・統制

(1) 経営的管理・統制

1) ドイツ人労働者に対する管理・統制

ナチ・レジーム下の企業内労務管理・統制を問題にする場合、なによりもまず、当時の労使関係を改めて想起しておく必要がある。というのは、VW社に雇用されたドイツ人労働者は、企業内では、経営者の指揮・統制下に従属させられただけではなく、さらに同時に、「ドイツ労働戦線」の「社会的監護」soziale Betreuungの下に置かれていたからである。「ドイツ労働戦線」は1933年5月、ナチスによって暴力的に解散させられた労働組合諸組織に代えて、ドイツ全国の労働者を、原則的には任意加入で、しかし実際には強制的に組織するナチ党付属機関として設けられた。労働組合とその付属組織の全資産は、この機関によって強奪され、運営された。

ナチ・レジーム期のドイツにおいて労使関係を規定した法律は、1934年に公布された「国民労働秩序法」(Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit: Arbeitsordnungsgesetz=AOG vom 20. Januar 1934)である。この法律は、ナチの「指導者原理」を労使関係に導入するものであった。これによって、労資の利害対立はナチの「経営共同体イデオロギー」Betriebsgemeinschafts-ideologieをもって否定され、企業内では、企業家 Unternehmerは「経営の指導者」Führer des Betriebesとして、労働者・職員 Arbeiter und Angestelltenは「従属者」Gefolgschaftとして地位づけられ、後者は前者に対して「忠誠関係」を取り結ぶものとされた。その際に、前者には後者の「福利厚生」への配慮が求められ、後者には「経営忠誠」が要求され、両者は共に民族と国家の共同利益のために働くべきこととされた。こうして企業側は、労働者に対する無制限の労働力利用権力 Dispositionsgewaltを握ることに

なった。

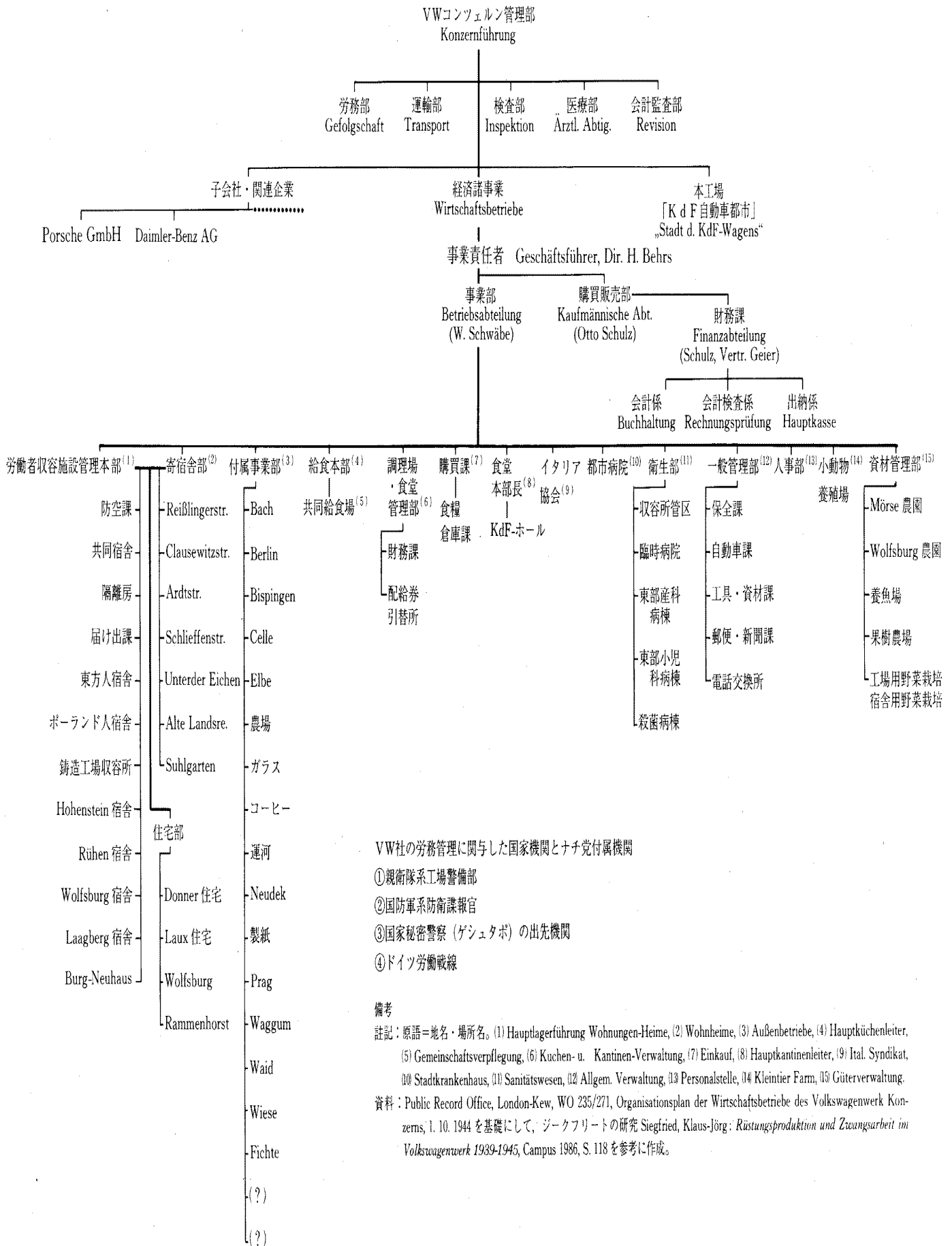
また、「ドイツ労働戦線」は、企業内での「経営指導者」と「従属者」との間に立って両者の苦情や要求の調停を計り、「労働平和」の確保に努め、苦情処理や利害対立に労働相の官下の「労働管理官」の介入を待たざるをえなくなるような事態を避けることを任務とした。いわば「第1次的苦情処理機能⁽¹⁾」を果たしたとあってよい。

したがって、VW社の経営執行部 Betriebsführung もまた、「国民労働秩序法」にもとづいて、従業員に対する無制限の労働力利用権力を握った。経営側は従業員に対する管理・統制において、「指導者原理」にもとづく「指揮権の独裁的形態」 diktatorische Form der Kommandogewalt を拠り所としたわけであるが、さらにそれにとどまらず、「ドイツ労働戦線」の所有する企業として、ドイツ人従業員の「経営忠誠」を意識的に促すべく、福利厚生政策を積極的に実施している。

以上の考察は、企業内労使関係の一般的特徴を取り扱ったものであるが、依然として、VW社におけるドイツ人労働者間関係や、労務管理機構や、企業内労使関係の詳細については、現在のところ不詳である。ここでは、参考までに、1944年10月1日現在のVW社の強制労働者収容施設管理組織図（第1図参照のこと）を示しておくことにする。組織図に示される「労務部」や「人事課」がどのような機能を果たしたのかの解明は、今後の史料発見^(*)に待たれる。

* 因に、VW社の労務管理は、当時、少なくともドイツ人労働者に対しては、同族企業に往々に見られたような経営権の独善的な行使を強要するものではなかった。むしろ福利厚生への配慮によって、ドイツ労働者が労働条件に好感を抱いていたことは興味深いことである。戦中期にVW社で働いた経験をもつある元ドイツ人基幹労働者が同社の当時の労働条件について語っている。かれは創業来100年の歴史をもつ、従業員規模3,000人を擁する同族所有の繊維会社からVW社に移って、以前の会社の同族的管理と、経営協議会（1934年前）に対する著しい活動制限に比べて、VW社では近代的な管理と充実した福利厚生に恵まれたとして、それらに覚えた感慨を回想している：「管理という面では、ここ、近代的な企業『フォルクスワーゲン製作所』では、以前の職場に比べて何か独裁的な事がここで起こっている

第1図 VWコンツェルンの事業組織における強制労働者収容施設管理組織 (1944年10月1日現在)



といったことは認められなかった。私は即座に答えたい、自分用の戸棚、自分用の洗面場、温水、それはすべてが以前の企業では、そうした企業に纏い付いた古くささにより知られていなかった事柄であって、だから新しい職場で束縛を受けているといったことや、あるいは以前の職場にもまして悪い労働諸条件を目の前にするといったことは、私には感じられなかった⁽²⁾」。

2) 「外国人強制労働者」・「捕虜」に対する管理・統制

上述の企業内労使関係は、経営側とドイツ人労働者との間に形成されたものであって、工場内で強制労働に従事させられた外国人労働者は通常の工場従業員とはみなされず、国籍・人種等別に特殊な雇用関係を強制された⁽³⁾。その結果、経営執行部は、外国人労働者に対しての、その労働力を全面的に利用することができる企業経営上の労務管理・統制権限を握っていただけではなく、さらにまた、政府省庁や「ドイツ労働戦線」(DAF)の数多くの方針を守らせるために、かれらの居住・生活条件に対しても管轄権限を持っていた。そして、経営執行部のそうした管理・統制活動は、国家諸機関の出先機関⁽⁴⁾によって監視された。

トップ、ミドル・マネジメントのレベルでの外国人労働者の取り扱いについては、不祥である。労働現場レベルでは、外国人労働者は、正規の工場労働者とは異なる、特殊な労働力として位置付けられ、二重にも三重にも監視され、統制を受けた。具体的には、第1に、ドイツ人職制による管理・監督下に置かれただけでなく、またドイツ人と同じ労働現場で働かされることでドイツ人労働者の監視を受けた。さらに第2に、企業管理機構とは異なる国家機関系統に属した出先諸機関によって監視された。こうして外国人は人間的権利を著しく制限され、しかも同じ外国人であっても、その置かれた政治的・軍事的立場により、取り扱いで極端な差別を被った。

まず、現場職制・現場労働者と外国人労働者との関係を見ておくと、外国人労働者は、作業労働力であった。かれらは、ドイツ人現場職制(Vorarbeiter, Meister)によって直接に指揮された。したがって、外国人の労働条件は、ドイツ人職制がかれらに対して個人的、政治的、道徳的にどのような態度を

取ったかによって影響された。一方には狂信的な職制や労働者がいて外国人を虐待し、懲罰は平手打ちから根棒での殴打にまで及び、場合によっては瀕死の重傷を負わせたが、他方には外国人の強制労働に理解と同情を示し、密かに食物や煙草などを差し与えたり、場合によっては衰弱していたり病気にかっていた者を軽労働に回したりした職制もいたようである。しかし、いかなる態度が支配的であったかは既存の資料から決めることができないと K. J. Siegfried は述べる。⁽⁵⁾ ドイツ人職制やドイツ人労働者が外国人労働者の仕事のやり方に対してどのような態度をとったかは、職制の政治的立場や考え方や個人的な利害関係に左右されたようである。⁽⁶⁾

(2) 国家治安機関の関与

外国人労働者は、経営執行部の管理・統制下に置かれただけではない。さらに、「一般新衛隊 Allgemeine-SS」系統の「工場警備部」Werkschutz、「国防軍最高司令部 OKW」の「軍事防諜官」militärische Abwehrbeauftragten および「秘密国家警察（ゲシュタポ）」Geheimen Staatspolizei (Gestapo) の監視・規制下に置かれ、また不良分子とみなされた者はゲシュタポの管轄下の「労働教育収容所」Arbeitserziehungslager に送られた。しかも、かれらは身分の厳密な区別、すなわち、市民・捕虜・強制収容所抑留者別の、また国籍・人種・宗教等別の区別により、差別的処遇を忍従せざるをえなかった。⁽⁷⁾

(i) 工場警備部

「工場警備部」は工場内の警備を任務としたが、外国人労働者の作業遂行態度にも監視の目を光らせ、ぞんざいな作業遂行の態度を取っているかに見えた外国人に対しては残忍な制裁を加えた。つまり、「警備部」は、工場における「外国人強制労働者」の労働規律を処罰制裁によって確保しようとした。処罰制裁はしばしば肉体的暴力を伴った。また反ナチ的人物に対する洗脳機関の機能を果たした「労働教育収容所」に「工場警備員」によって引き

渡された被処罰者は、多くの場合、肉体的・精神的にひどく破壊されて戻ってきたといわれる。⁽⁸⁾ そうした制裁は、「警備部」の権限にもとづいていたが、さらに「警備部」それ自体が総統命令への絶対的服従により無拘束の出動態勢と容赦なき非情さを備えた「親衛隊」から派生したという事情にも関係していた。すなわち「工場警備部」は、戦争開始とともに工場警備の任務をもって派遣されていた「親衛隊」部隊が工場にその警備を所管とする専門部隊として残留したものであった。^{(*) (9)} したがって、VW 社の場合、戦中期の同社の企業内労使関係には、「秘密国家警察 (ゲシュタポ)」とともに、「親衛隊」が特殊な経緯を辿って介入していた。

* 「親衛隊」から派生した「工場警備部」の成立過程は、VW 社創設以前の1936年12月、F・ポルシェが制作した「国民車」試作車の耐久走行試験に、秘密保持のために、ベルリンとシュツットガルトの「親衛隊保安課報部」Sicherheitsdienst SD から3人の運転者が派遣されたことに遡る。その後、VW 社創設の準備段階での試作「国民車」の試験走行プロジェクトに76人にのぼる「親衛隊」隊員が動員された。こうした「親衛隊」のVW 社創設事業への参加は、工場建設や、従業員を収容する住宅建設の開始にともなって、「親衛隊」による工場警備の引受に発展した。全国の「親衛隊」諸部隊からVW 社の警備要員が集められ、同社に雇用される形で、シュツットガルトの「VW 社親衛隊試走部隊」SS-Fahrbereitschaft V. W. in Stuttgart-Zuffenhausen、ファラースレーベンの「VW 工場監視部」Werkswache V. W. in Fallersleben およびブラウンシュヴァイクの「予備工場監視部」Werkswache Vorwerk in Braunschweig に配置されていたが、1938年3月、「VW 社親衛隊突撃部」SS-Sturm V. W. がブラウンシュヴァイクに設置され、これらの3部隊の隊員は、新設の「VW 社親衛隊突撃部」に統合された。そしてこの部は「親衛隊大隊区本部」の官下に置かれ、その指導者に「親衛隊中隊大尉」が当てられた。つまり、この「親衛隊突撃部」が「工場警備部」と称された。⁽¹⁰⁾ VW 社の1944年5月1日付き「就業規則」Betriebsordnung の第6条「工場警備部および工場消防部」において、活動内容が規定されていた：すなわち、「工場警備部」は「経営における保安を維持するという任務」を持ち、この目的のために、とくに個人証明書や身分証明書を検査し、身体検査を行い、工場の入り口で個人の持ち物や荷物を差し押さえ、出入する乗り物を積み荷に応じて調べ、構内の規律正しい遮断を監視し、工場構内に一時的に拘束を行うために、必要な権限を与えられた。誰もが「工場警備部」の指示に服さなければならなかった。従業員の不服申し立ての権利は事後的に初めて認められた。「工場警備部」はすべての個人はもとより経営共同体の保護のために投入されているのであり、全従業員は「警備部」の任務達成に進んで協力しなければならぬとされた。⁽¹¹⁾

(ii) 防諜官 (OKW 系)

工場警備員は工場内を警邏したが、通常、国家により軍需企業に投入された治安諸機関の活動に従業員が気付くことは殆どなかったといわれる。そうした治安機関の1つに、国防軍最高指令部から派遣された「軍事防諜官」Abwehrbeauftragten があった。この機関はスパイ活動の防止やサボタージュ（緩慢な作業あるいは欠陥作業、時間無視、仮病^(*)など）の防止を任務とした。その背景には、きわめて多様な形での労働規律の乱れがあったものと推測されている。「防諜官」は、VW 社に同様に派遣されたもう1つの治安機関「秘密国家警察（ゲシュタポ）」と緊密に協力⁽¹²⁾した。

* サボタージュとは、国家に敵対する動機から行われる組織的サボタージュだけでなく、またすべての故意の行動や、個人的な動機による生産妨害的な性格の怠慢もまたサボタージュとみなされた。たとえば意図的に緩慢に、あるいは誤って働くこと、時間を守らないこと、職場を離れること、仮病、自分で自分を傷つけること、経営の上司への不服従、労働拒否、いつもケチをつけること、耳打ちの宣伝により従業員を意図的な動揺⁽¹³⁾させること、うわさを立てる者、ストライキへの煽動と誘いなども、それに入るとみなされた。

(iii) 秘密国家警察（ゲシュタポ）

「防諜官」は、職務上、国家に危険な企みに関する通報や情報があった場合に、秘密国家警察（ゲシュタポ）を手助けしなければならなかった。すべての従業員は雇用の際に秘密保持規定を教えられ、疑わしい同僚を届け出る義務を負った。工場内では相互不信と秘密統制のシステムが確立していた。このシステムは、従業員の間コミュニケーションや連帯感を呼び起こさせないのに適していた。この方向においてゲシュタポは活動した。ゲシュタポは「総統の意思」の道具とみなされた。ゲシュタポの監視活動は何ら法的拘束を受けなかったので、政治的・経営的枠内に収まらない者を脅すことになった。その活動は、当事者がいつの間にか職場から消えるということの人

目に付いた。⁽¹⁴⁾ 経営指導部がナチ戦時経済の枠内で効力をもつ諸規定から離れるような場合には、ゲシュタポによる実際に制限無しの追撃は経営指導部にも向けられた。実際にゲシュタポと経営指導部との間では、⁽¹⁵⁾ コンフリクトも起こったようである。

(iv) 「労働教育収容所」

ドイツ人労働者にも外国人労働者にも科された処罰制裁の頂点は「労働教育収容所」への引き渡しであった。親衛隊全国指導者ヒムラーは1941年に就労拒否者の収容や、労働サボタージュの態度に相当するような行為を示して労働を嫌がる労働者の収容を目的にこの施設の設立を指令した。この施設はゲシュタポによって設立されたが、その監視には、ゲシュタポは工場警備員を当てることができた。収容は違反の程度に応じて56日を最高に種々の期間にわたり実施された。もし、8週間の収容期間中に目的が達成されなかった場合、保護拘禁あるいは強制収容所への移送が行なわれることになっていた。強制収容所抑留者は収容所と企業の間での労働力支給契約により企業へ用立てられた。VW社で労働怠惰者として注意を引いたドイツ人や外国人はザルツギッター・ヴァーテンシュテット Salzgitter-Watenstedt の近くのハーレンドルフ Hallendorf に設けられた「労働教育収容所」(収容所第21号)に送られたが、またその他にゲシュタポも現地に懲罰収容所(収容所第18号)を設けていた。これは工場警備部により監視された。そのさい警備部はロシア人工場警備補助者 Hilfswerkschutzmänner を利用した。収容所はファールスレーベン通りと運河の間であって、2ないし3のバラックから成っていた。このバラックは嘗て虱駆除のための「一時収容所」Durchgangslager^{(16) (*)}として利用されていたものであった。

* 何らかの反ナチ的行為を理由に「労働教育収容所」(収容所第21号)に抑留された体験をもつある元ドイツ人基幹労働者が、企業内でのゲシュタポ当局の活動について証言している。かれは4ヶ月間の収容所生活中に殴打や足蹴りによる虐待を受け、また同様の虐待を受けたポーランド人やロシア人収容者を目撃した。収容所所

長により死刑がたえず命令され、収容所を監視する「親衛隊」隊員の虐待行為は日常茶飯事であった。衰弱のために倒れてもはや仕事のできない外国人労働者が殴り殺されるということは度々あったと証言している。その後、かれはザクセンハウゼン強制収容所に移され、1942年にそこを放免されている⁽¹⁷⁾：

「VWでは、あらゆる諸国の外国人労働者、捕虜および強制収容所抑留者が雇用された。取り扱いだけでなく、収容、衣料支給および食糧配給もまた人間の尊厳を欠くものであった。1941年に、全マイスターおよびフォアアルバイターに向けてVWの第4ホールで開催されたアピールの折り、Aは外国人労働者は初回の違反の場合には殴られ、2回目の違反で工場警備隊（親衛隊隊員からなり、血に飢えた犬を飼っていた）に通告されるべきであり、3回目の違反ないしサボタージュではすぐにゲシュタポに引き渡されるべきであると求めた。外国人労働者に追加的に食物あるいは他の補償物を受け取らせたり、かれらと関係を持ったりすることは、Aによって明確に禁止され、この指示に対する違反はAによって容赦なしに強制収容所あるいはその他の措置をもって処罰された」⁽¹⁸⁾。

2 労働条件

経営内での外国人労働者の労働条件を問題にしようとする場合、留意すべきことは、それがドイツ人労働者の労働条件^(*)よりも劣悪であって、実際には想像を超えるほど悲惨なものであったということばかりでなく、さらにその場合に、すべての外国人労働者に対して、国籍や民族や政治的地位や宗教などに応じて、労働条件の明確な差別的区別が行われたことである。

* 労働条件とは、一般的に言えば、雇用者と被雇用者の間で結ばれる雇用条件であり、具体的には賃金、労働時間、職務内容、労働環境、福利厚生といった事柄をさす。ナチ・レジーム期のドイツ人労働者の労働条件が労使間の団体交渉の争点となることはなかった。すでにこの時期のドイツには労働組合組織は存在を否定され、賃金は凍結されて久しかった。ドイツ人労働者が雇用者に対して雇用条件の改善を要求した労働運動を展開しようとするような民主的な政治的自由はなかった。労働条件は、まず第1に国家的に規制されたが、さらに第2に企業側の大幅な裁量のもとにあった。

しかしながら、実際にはそれにも拘れず、企業側がその裁量下に労働条件を一方的に決定しそれを常に労働者に強制することができたわけでもなかった。労働者側

に企業側に対する苦情や要求を訴える機会が全く与えられなかったわけではなかった。そうしたなかで、労使双方の苦情の処理には「ドイツ労働戦線」が重要な役割を果たしており、さらに労使間紛議の解決には「信任者評議会」Vertrauensratと「労働管理官」Treuhand der Arbeitといった機関があたった。「労働管理官」の決定は最終決定であって控訴はできなかった。ナチ・レジーム期の労使関係を問題にする場合、これらの機関が果たした実際の機能と役割が注目されるべきである⁽¹⁹⁾。

(1) 就労形態・労働時間・賃金

ファラーズレーベン本工場に投入された「外国人強制労働者」の数は、すでに見た通り、1943年には1万人を超え、しかも「強制収容所抑留者」の動員数を除く工場労働者総数の内の7割強を占めるに至っていた。外国人労働者は、通常、コンベア作業、プレス作業、フライス盤作業などの職場において、ドイツ人の基幹労働者や職制（マイスターやフォアアルバイター）の監督下で、単調な補助労働 Hilfsarbeiten に従事させられた⁽²⁰⁾。さらに、その他の労働条件においては、強制労働者の所属する集団の違い、つまり「西方」出身の市民労働者であるのか、あるいは「東方」出身の「市民労働者」、「捕虜」、または「強制収容所抑留者」であるかなどの違いによって、明確に差別的に区別された。したがって、強制労働者の労働条件を問題にしようとする場合、かれらの所属した集団別に労働条件を見ていく必要がある。

1) 西欧出身の市民労働者

まず国家レベルで見ると、ナチ当局は東欧地域から連行された者を除く外国人労働者、つまり西欧諸国籍の市民労働者には、ドイツ人労働者と同じ賃金、その他の労働諸条件を約束していた。しかし実際には、西欧地域から徴用された市民労働者がドイツ人労働者と同じ労働条件で働き、同じ所得を得るということは、可能ではなかった。ドイツ領内ではすでに1939年9月の「戦時経済令」Kriegswirtschaftsverordnung にもとづいて価格と賃金の凍

結が実施され、労働時間の延長が常態化していたが、そうしたなかで西欧地域から徴用された外国人労働者が一般にドイツ人労働者と同じ所得を得るためには、広く導入されていた出来高賃金制のもとで、ドイツ人と同じ能率水準を達成することを要したので、外国人が劣悪な生活諸条件のもとでそれを達成することは、多くの場合、まったく不可能なことであったといわれる。というのは、外国人は、通常、家族から切り離されて生活し、所得の一部を母国の家族に送金しなければならなかったからである。そのうえ、外国人労働者はドイツ人労働者と同じ税金および社会保障掛金の負担を強制された。しかし、かれらが養老年金や厚生的援助の給付に浴することはなかつた。⁽²¹⁾

VW社という個別企業レベルでは、西欧出身の市民労働者は長時間労働に従事させられながら、辛うじて糊口を凌ぐことができるにすぎない賃金を受け取り、強制労働生活に耐えなければならなかった。戦中期にドイツに協力したフランスのビシー組織 JOFTA Jeunes Ouvriers Français Travaillant en Allemagne を通じて、1,500人の労働者が VW社に雇用されたが、その際に労働を体験したあるフランス人が戦後労働条件について回想している。それによれば、VW社での労働条件は、東方労働者に限らず、フランス人労働者にとっても劣悪であった。「卑劣なマイスター」の監督下でのプレス作業やコンベア作業の領域では、とりわけそうであった。パリの JOFT 組織からこの元労働者が受け取った手紙では労働時間は週48時間となっていたが、実際には VW社に雇用されたフランス人は週60時間、働いた、この労働時間はやがて73時間へ、しかも多くの者は80時間ないし90時間へと増加された。それにもかかわらず、ロシア人はまったく所得を得なかった。フランス人には賃金が支払われたが、とはいえ、それは粗食品を買って飢えを辛うじて凌ぎうるにすぎないほどの額であった。たとえばこの元労働者は工場付設食堂の食費を支払ったのちに120マルクが手元に残り、かれはこの金をもって闇取引で1ダースのたばこを買うことができ、たばこはパンと交換できた。パンはフランス人にとって酸味の強い粗悪品であった。⁽²²⁾

2) 東欧出身の市民労働者

VW社におけるポーランド人や、「東方労働者」の呼称をもってドイツに大量動員されたソビエト人市民労働者は、どのような労働条件で労働を強制されたのであろうか。

後者については、国家レベルでは、1942年2月20日に公布された「東方労働者布告」Ostarbeiter-Erlasseに従って他の外国人から隔離して取り扱う特別の規制措置がとられることとされ⁽²³⁾、さらに1942年6月30日付き「東方労働者の動員諸条件に関する命令」(Verordnung über die Einsatzbedingungen der Ostarbeiter)において、東方労働者に対する雇用関係が規定された。それによれば、「帝国において投入される東方労働者は独自の性質の雇用関係に置かれる。ドイツの労働法上および労働保護法上の諸規定は、東方労働者に対しては、このことが特に定められる限りで適用されるものである⁽²⁴⁾」と規定され、ドイツ人労働者と差別した労働条件を定めることを許した。具体的には、「東方労働者」はその仕事の成果に応じて等級的労働報酬 abgestuftes Arbeitsentgelt を受け取ることとされ、その額は別途に定められるものとされた。個々の「東方労働者」の報酬額の確定のさい、比較の対象となりうるドイツ人労働者の賃金率(時間賃金、出来高賃金、プレミアム率)が前提とされるべきこととされ、当該報酬額は「比較賃金」Vergleichslohn と呼称されたが、しかしドイツ人労働者に提供されるあらゆる種類の社会的諸手当や福利厚生諸給付は「比較賃金」の確定に際に顧慮されるべきでないとされた。さらに「東方労働者」は残業労働や日曜・夜間労働に対する労働報酬としての割増手当の請求権を持たず、別居手当 Trennungsgelder, 宿舍手当 Unterkunftsgelder, 遠隔地勤務手当 Auslösungen, 路金は支払われなくてよいとされた。東方労働者が疾病あるいは事故で仕事ができない日に対しては、入院治療が施されない限りで、宿泊所と食料は企業側により用意されるべきこととされたが、休暇および帰省は認められ⁽²⁵⁾ないとされた。

しかし、上に紹介したフランス人労働者の回想が事実であったとすれば、

VW社におけるソビエト人市民労働者は、実際には、労働の報酬を支払われなかったことになる。ポーランド人については、不祥である。いずれにしても、ポーランド人、「東方労働者」および「捕虜」は、労働動員された「強制収容所抑留者」と同様に、正規の企業従業員の資格を否定され、西欧出身の市民労働者と峻別され、劣悪な労働条件のもとで労働を強制されたものと思われる。

(2) 福利厚生

1) ドイツ人労働者の福利厚生

「ドイツ労働戦線」によって創設されたVW社は、ドイツ・ナショナリズムを色濃く反映するナチの「民族共同体」イデオロギーを民衆に実践的に示して見せる事業の一つであっただけでなく、ナチ党付属機関「ドイツ労働戦線」の政治的意図をもってナチ的「経営共同体イデオロギー」を実践する模範的企業でもあった。労使一体となった企業内能率増進運動の展開を目的に「ドイツ労働戦線」によって組織されたドイツ企業間の業績競争に、同社は福利厚生給付の充実をもって積極的に参加した。そして1944年5月1日に、同社は「国民社会主義的模範経営」Nationalsozialistischer Musterbetriebとして表彰を受けた。それは、同社の福利厚生諸政策 betriebliche Sozialleistungen を賞賛するものであった。福利厚生制度は、従業員に「経営忠誠」を意識させるとともに、軍需生産の増強を目的として能率向上意欲を煽り立てることを狙いとしていたが、だが、この制度それ自体を通じて従業員の直接的な利益が向上したものも事実である。^(*)

(*) 企業内のドイツ人労使間の紛争が「労働管理官」に委託される前に、「ドイツ労働戦線」が双方の間に介入して苦情処理や利害調整の役割を果たした点が、注目されるべきである。「ドイツ労働戦線」は、ナチス・イデオロギーへの労働者意識の教化を目的とする諸政策を実施し、また賃金・休暇等に関する利害関係をナチの基本原則に即して調整する機能を果たしたが、しかし、また同時に、労働者階層を

その重要な構成員に擁するこの機関がその存在意義を積極的に主張して労働者の支持をうるためには、労働者の利益を代表してその不満の解消に貢献するような機能をも果たさざるをえなかった、という点が見落とされるべきではない。

1970年代以降の西ドイツでは、戦後世代の研究者によって、「ドイツ労働戦線」が労働者の利益を代表する機能を果たさざるをえなかったという側面が注目され、ナチズム研究に新しい動向が生み出されるようになった。たとえば、そうした研究者の1人にT. Mason⁽²⁶⁾がいる。K. J. SiegfriedもT. Masonの見解を支持して述べる、「ドイツ労働戦線は、被用者を取りわけまた職場でナチ・レジームの精神に則って支配するといった任務を負ったとはいえ、だがしかし、企業 Betriebeにおいて全く信用に値しないものと思われ⁽²⁷⁾ないためには、ある一定の程度は実際に被用者の利益を代表しなければなら⁽²⁸⁾なかった」と。徳永重良教授はこの点を積極的に評価していないし、その意味を問うこともしなかった。

「ドイツ労働戦線」は、企業に福利厚生⁽²⁹⁾の充実による労働能率の増進を奨励するといった仕方で、「ドイツ経営の能率競争」Leistungswettkämpfen der deutschen Betriebeを組織した。競争の成果が種々の表彰により賞賛される形で能率増進競争が煽られたので、これが多くの企業をして社会的諸施設や諸給付（養老・疾病保険、補助金、手当、工場医療サービス等）の改善に努めさせることになった。この場合に留意すべきことは、「ドイツ労働戦線」のイデオロギーに、すべてのドイツ人労働者が同調していったわけではなく、かなりの労働者が労働条件の改善を享受することで、日常生活を楽しみ、政治的に無関心であった節があること、そしてこうした社会状況がナチ・レジームの存立条件の1つであったといえることである。

VW社もまた、「ドイツ労働戦線」により組織された「ドイツ経営の能率競争」に積極的に参加して、1941年5月に「優秀なる能率に対する大管区賞」を、1943年5月に「模範的職業教育に対する銀功労賞」を、同じく同年に「模範的住居に対する銀表彰」⁽³⁰⁾、1944年5月1日には「国民社会主義模範経営」の表彰を受けている。表彰の根拠とされたのは、模範的な見習い工教育、感銘を与える医療・衛生諸施設、福利諸施設（中央調理場、共同諸ホール）、特別の経営的補助金・手当、スポーツや文化的活動の世話といった企業の従業員への社会的諸給付の充実⁽³¹⁾にあった。もちろん、これらの企業的諸給付は、軍需経済的・軍事的諸目的を実現させるために最高労働能率を達成させようとした「ドイツ労働戦線」の政治的意図に則るものであった。VW社が「ドイツ労働戦線」の経済企業の一つであったことは、「労働戦線」にとって、その存在意義をナチ党や政府機関や産業界に対してだけでなく、広く世間一般に対して誇示することができる好機であったはずである。VW社の積極的な福利厚生政策を見ても、「労働戦線」がそのイデオロギーに則った社会的諸政策の意義を各方面にアピールするのにVW社をモデルとして利用したことは明らかであろう。

たしかにVW社は、従業員の福利厚生諸施策 Sozialeistungen の充実によって「ドイツ労働戦線」の奨励する「能率競争」に積極的に参加したが、しかし同社は、そうした施策による労働意欲の向上と能率増加を当てにしたわけではなく、労働時間の不断の延長によって生産量を増加させた。戦争中に労働時間は週48時間か

ら60時間へ、さらに70時間へと延長されていった。⁽³²⁾

しかしながら、VW社で働くすべての労働者が複利厚生制度の便益に浴したわけではなかった。便益に与ったのは、もっぱらドイツ人従業員であった。工場内の外国人労働者は、通常、補助労働 Hilfsarbeiten に投入され、大方はドイツ人基幹労働者に対比して物質的に劣悪な状況にあったうえに、通常、それら諸施策の外に置かれた。外国人労働者のそうした労働条件は、軍需工業では一般に普通のことでもあった。この問題を立ち入って考察しておくことは、今後、戦中期のVW社の企業内労使関係の特質に迫っていくために重要である。

2) 外国人労働者の福利厚生

VW社における外国人労働者の労働条件がドイツ人労働者のそれと同等に取り扱われることはなかったが、それは福利厚生給付においても同様であった。ドイツ人労働者が享受しえたようなその便益に外国人労働者が浴することはなかった。そして、これはナチの「経営共同体イデオロギー」とその実践の矛盾を表面化させることになった。

外国人労働者は福利厚生制度の対象としない、という経営的決定は、「経営共同体イデオロギー」に反するものであって、ナチ的企業内労使関係原理を部分的に否定することによってはじめて正当化しうるものであった。というのは、外国人労働者の中にはドイツ人と同等の従業員資格を法的に認められた人々が雇用されていたからである。そして実際にVW社の経営執行部はこの決定を選択せざるをえなかったし、また労働省当局もそれを支持せざるをえなかった。

すなわち、ナチの人種主義思想を反映して「経営共同体」の成員とみなされなかった人々、つまり外国人労働者の中でも、とくにポーランド人、「東方労働者」および捕虜は、ユダヤ人、ジプシー、既決囚および生活被保護者ととともに労働を強制されるものとされ、かれらは「労働秩序法」に則る企業

従業員の資格を否定され、最初から福利厚生制度の対象から除外とされていた。だが、かれらと異なり、フランス人、オランダ人、イタリア人、ベルギー人などといった「西方」出身の外国人労働者は形式的には労働契約に基づいて雇用されており、ドイツ人と同等の従業員資格を法的に認められていたので、これらの外国人には給付を受ける権利があった。しかし、仮に、経営側がこれらの外国人労働者にドイツ人労働者と同等に就業規則を適用して当該給付を容認した場合、経営側はもともとドイツ人労働者を対象に設けられたこの制度の本来の趣旨に反する決定を下すことにならざるをえなかった。それゆえに、外国人への給付は経営側の否定するところであった。そこには、明らかに矛盾があった。VW社の経営執行部は当時この矛盾に直面し、対処に苦慮して同社を管轄する労働省の出先機関に判断を仰いでいる。それに対する労働省当局の返答には、われわれにきわめて興味深い解決策が提案されている。戦火を免れた双方の書簡からは、そうしたその当時の様子が蘇ってくる。以下、要約の形で紹介しておくことにする。

(i) VW社の問い合わせ：

外国人労働者に対する福利厚生制度の取り扱いについて、VW社の経営担当者がブラウンシュヴァイク労働局長（ニーダーザクセン経済区担当国家労働管理官代理を兼務）に宛た1943年1月21日付き書簡を読むと、経営担当者が外国人労働者をどのような存在と認識していたかが明らかになる。事の起こりは、VW社で働くフラマン人とチェコ人の労働者が同社の就業規則に定める福利厚生給付の支給を求めたことに始まる。経営側は両者の要求を拒否するのが妥当であると考えてはいたが、労働省当局にその当否の判断を仰いでいる。こうした事態は、書簡によれば、政府諸当局が外国人労働者に対する労働条件を定義していなかったことに起因した。フラマン人とはフランスとベルギーにまたがるフランドル地域のゲルマン系住民であり、同社に徴用された人々はフランス国籍の住民ではなかったかと思われる。かれらの間にはかなりの子沢山のものが出て、児童補助金 Kinderbeihilfe を懇請して

いた。チェコ人労働者は結婚補助金 Heiratsbeihilfeの支払いを申請していた。これら補助金は共に同社の就業規則に定められていた。

経営側が西欧諸国から徴用された労働者に対してドイツ人労働者と同様に就業規則を適用するかどうかを問題にしたということは、興味深いことである。このことは、当時少なくとも VW 社では、西欧地域から来た外国人労働者が就業規則に定められた従業員権利の要求を試みることは可能であったということ、またドイツ人労働者は労働条件を規定する就業規則のもとで働くことができたということを示している。

外国人の懇請に対して、経営側は、就業規則はドイツ人労働者にだけ適用されるべきであって、福利厚生制度もまた同様であるとの立場であった。書簡は、次のように述べる：就業規則それ自体はその成立の当時、これはまた他の企業でも同じ事情であるが、専らドイツ人従業員 *deutsche Gefolgschaftsmitglieder* に有効であることになっていたし、さらに福利厚生給付は、まず第一に、基幹従業員層 *Stammgefolgschaft* に利益をもたらすことになっていたというのが VW 社側の見解であった。福利厚生給付はドイツ人従業員層に対する「経営指導者」側の福利厚生義務 *Fürsorgepflicht* を意味し、また他方、ドイツ人従業員層は「経営忠誠」*Betriebstreue* とよい仕事その他によってこの給付を正当に受給してきた。それに対して外国人労働者の受け入れは戦前・戦時の事情によって条件付けられたものであって、ドイツの諸企業は自ら進んで外国人を労働秩序法の意味での従業員とみなしているわけではない。仮に、外国人労働力が何れの点でも職場のドイツ人同僚と同等に取り扱われるとすれば、それはドイツ人従業員層の「道徳的不利益化」*moralische Benachteiligung* である。それにもかかわらず、従来、ライヒ労働相および労働配置全権委員の種々の命令や指令の中では、外国人労働力の労働条件の明確な定義が行われてこなかった。したがって、「われわれがいま恐れるのは、外国人従業員、かれらの代弁者および監護諸機関 *betreuende Dienststelle* が形式的な法律に則って、権利のある福利厚生給付を受けようと試み、事情によっては労働裁判所への訴訟も辞さないというこ

と」⁽³³⁾である。

労働省当局の返答：

VW社の問い合わせは、国家諸機関の既存命令の枠内において外国人への社会的手当への支払いを否定する措置の積極的根拠を見出しうるのか否かという点を焦点としていた。それに答えて、ニーダーザクセン経済地区担当国家労働管理官は、次のように返答している：

「労働秩序法第1条に従って経営に雇用されるすべての労働者および職員は、かれらの国籍を顧みることなく、労働秩序法の精神に則る従業員層に属する。ただ、かれらについては特別の性質の法律事情があるということが特別の法的諸規定に基づいて言明されている者だけは、したがってポーランド人、東方労働者、ユダヤ人、ジプシーは、従業員層に属さない。同じく捕虜、既決囚および生活被保護労働者は従業員に属さない。というのは、これらの人々は労働契約に基づいてではなく、当局の強制に基づいて働かされるからである。そういうわけでも、就業規則の中に従業員の一員への福利厚生給付に関する諸規定が含まれているとすれば、この給付が法律上の権利請求の形で承諾されている限り、従業員の構成員全員がこの諸規定を引き合いに出したり、そうした給付を自分のために要求したりすることができる。⁽³⁴⁾」

「労働秩序法」に従って雇用される限り、「特別の法的諸規定」の拘束を受ける者を除いて、すべての被用者は国籍を問わず従業員の法的資格をもち、したがって就業規則に定められる福利厚生給付が受給の法的権利請求を許している限り受給を要求できる、と当局は返答している。つまり、「特別の法的諸規定」の拘束を受けない外国人労働者に対しては、福利厚生給付に対するかれらの受給請求を法的に否定することはできない、というのが労働省当局の見解であった。しかし、当局がナチの労使関係思想を自ら否定するはずもなかった。当局はこうした事態の発現原因を大量の外国人労働力の調達に求めたうえで、ナチの「経営共同体イデオロギー」に悖ることのない、つまり外国人労働者の受給を回避するための、妙案を提案した。次のように、返

答は続く。

多数の外国人労働者の動員は、いまや自ずから、就業規則の社会的諸規定がこれらの外国人によって望ましからざるやり方で要求されるといったことをもたらした。しかし、就業規則の中の福利厚生給付の設定は、ドイツ人国民同胞の労働諸条件を向上させる目的を持っている。そこで、そうした「不調和の種」を取り除くために、就業規則の中に福利厚生給付の受給資格を得る条件として経営所属期間を定めるのが実際的であるように思われる。したがって、たとえば、従業員は幾年かの経営所属の後に一定の給付への請求権をもつということを定めることができる（「必須請求権」Mußanspruch）。その場合、この規定は、例外的に給付に対する法的権利請求権の発生以前にそれを承認しうると定める「可能規定」Kannvorschriftによって補完されることもできる。したがって、もし、いま「必須規定」Mußvorschriftにおいて受給に要する在職期間が十分に長く定められるとすれば、概念的には外国国籍の従業員がドイツ人国民同胞にだけ帰属するべき給付の享受に至るということは回避される。というのは、外国人が永続的に経営に所属するとは仮定されがたいからである。⁽³⁵⁾

以上のような、VW社側と労働省当局が交わした書簡の要約的介绍から、次のようなことが明らかになる。第1に、ドイツ企業に労働力として動員された外国人労働者の政治的取り扱いにおいて、西欧出身の者と東欧出身の者とは法的に峻別され、前者は「労働秩序法」の精神に則る企業従業員の法的資格を認められたが、後者は「特別の法的諸規定」によって、捕虜や「強制収容所抑留者」と同様に労働を強制されるものとされた。第2に、西欧出身の外国人労働者は企業従業員の法的資格を認められたにもかかわらず、ナチの「経営共同体イデオロギー」を基調とする実際の企業内労使関係においてドイツ人と同等の従業員資格を否定された。第3に、外国人にドイツ人と同等の実際的な従業員資格を認めることによってナチ的企業内労使関係の在り方が破綻しかねないことを経営側は恐れた節がある。第4に、労働省当局は、

西欧出身の外国人労働者の企業従業員としての法的有資格の認定と、当該労働者のドイツ人と同等の従業員資格の実際的な否認との、ひとつの矛盾を認めていた。最後、第5に、この矛盾に起因する企業内労使関係の「不調和」を回避するために、就業規則の中で福利厚生給付の受給資格として在職年数規定を設けることが労働省当局側から提案された。

ナチ・レジームがドイツ企業に福利厚生制度を奨励した政治的目的は、ドイツ人労働者層と経営者の一体化を中軸に形成されるナチ的企業内労使関係を通じて、レジームに対する労働者大衆の支持を獲得することにあつた。その場合、外国人労働者に対比してドイツ人労働者に優越的な労働条件を保証することが宣伝的にも実効的にもドイツ人労働者のナチ的な「経営共同体的」意識を高揚させる政治的意義をもったことは明らかであろう。したがって、西欧出身の外国人労働者がドイツ人と同等の福利厚生給付を受給するといったことは、「ドイツ労働戦線」の所有するVW社の経営陣にも、また労働省当局にも、決してあってはならないことであつたにちがいない。そしてVW社は1945年5月1日付き就業規則の中で、福利厚生制度はドイツ人従業員を対象に経営側が設けるものであり、経営への忠誠も結束も知らない従業員に受給資格はない、といったことを謳っている。そこには、ナチ的「経営共同体」の究極的目的が盛り込まれていて、つまり「一つの大きな家族という調和ある枠組みにおいて国家に貢献することにある」と言明されている。

ところで、労働省当局はその書簡の最後で、同当局の提案の実行は会社側の裁量に任されるとし、また事の政治的影響から「労働戦線」の所轄クライス長官と至急に連絡をとるように勧告している。これもまた、興味深いことである。ここには、ナチ的企業内労使関係における「労働平和」の達成を狙った「労働戦線」の活動が労働省側において一定の政治的意義を認められていたという事情が働いていたものと推察することができる。

3 居住・生活条件

(1) 居住条件

軍需企業はその経営内における「外国人強制労働者」に対して、政府関係各省や「ドイツ労働戦線」の多くの方針を守らせることも含めて、経営内でのかれらの職場配置や管理・統制に留まらず、居住・生活条件の形成にも支配権限を持っていた。そして「外国人強制労働者」に対するそうした企業の労働管理・統制は、「新衛隊全国指導者」や「ドイツ警察長官」の各統轄下の治安組織によって監視された。また「外国人強制労働者」の権利を決定する企業経営の「支配機能」は、さまざまの「外国人強制労働者」諸集団の差別的区別に基礎を置いていた。VW 社の場合、他の軍需企業でも同様であったと思われるが、「強制労働者」は既述の通り、単一の集団ではなく、いくつかの諸集団から成っていて、かれらの置かれた国籍・身分（市民労働者、捕虜—兵卒・将校）別に集団を区別され、その居住の取り扱いを差別された。⁽³⁶⁾

VW 社は、「外国人強制労働者」（市民・捕虜）と「強制収容所抑留者」を第1表のような「⁽³⁷⁾ 宿舎」Lager ないし「収容所」KZ-Lager に区別して収容した。その際、強制労働者の政治的立場の違いに従って、厳密な区別と差別待遇を行った。市民労働者と「捕虜」は、国籍が同じでも、収容所の異なる区画内に収容された。「強制収容所抑留者」はかれらとは完全に隔離して取り扱われた。第2図は、戦中期のVW社の本工場があった工場都市Wolfsburgにおいて強制労働者用の「宿舎」と「収容所」が置かれていた場所を示す。第3図は、1987年現在のWolfsburg市の市街地図上で見た当時のそれらの位置を示したものである。^(*)

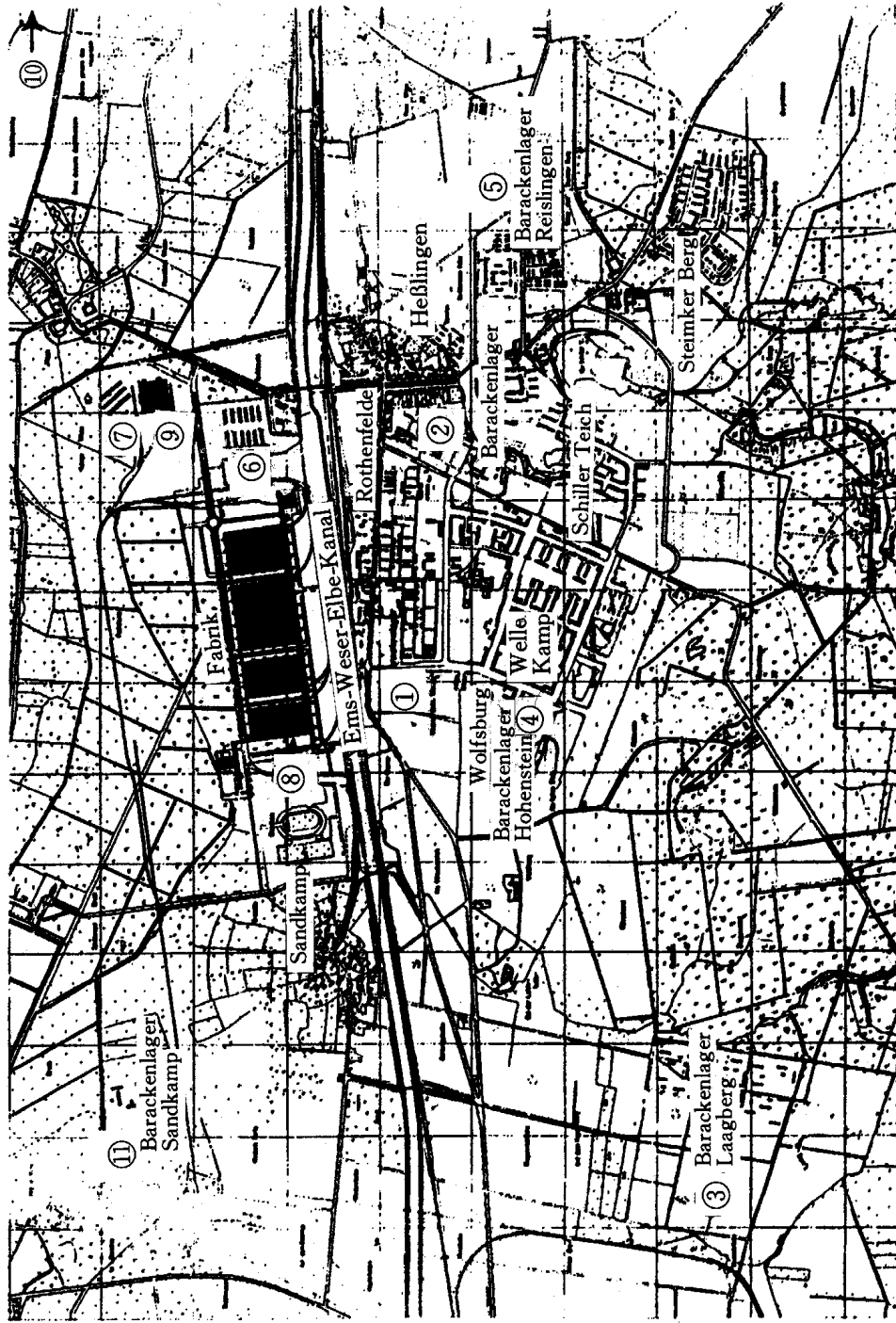
第1表 戦中期のVW社に動員された強制労働者の収容施設

①. 共同宿舎 Gemeinschaftslager ⁽¹⁾	
1) ドイツ人 ^(*) : 市民労働者, 国防軍既決囚 Wehrmachtsstrafgefangene	
2) イタリア人 ^(*) : 市民労働者, 軍抑留者 Militärinternierte	
3) フランス人 ^(*) : 市民労働者, JOFTA ⁽²⁾ , 捕虜	
4) ベルギー人 ^(*) : 市民労働者, 捕虜	
5) オランダ人 ^(*) : 市民労働者	
6) ポーランド人 : 市民労働者	
7) ソビエト人 ^(*) : 捕虜	
②. 東方宿舎 Ostlager ⁽¹⁾	
1) オランダ人 : 市民労働者	4) ポーランド人 : 市民労働者
2) ベルギー人 : 市民労働者	5) 武装親衛隊 : 自動車教育訓練
3) ソビエト人 ^(*) : 市民労働者	
③. ラークベルク宿舎 Laagberglager ⁽¹⁾	
1) ドイツ人 : 市民労働者	4) 国防軍 : Flack
2) イタリア人 ^(*) : 軍抑留者, 市民労働者	5) 武装親衛隊 : 自動車教育訓練
3) 強制収容所抑留者 ^(*) (ノイエンガーマ強制収容所付属収容所, ⁽²⁾ 男性労働部隊)	
④. ホーエンシュタイン宿舎 Hohensteinlager ⁽¹⁾	
親衛隊 : 自動車教育訓練, 強制収容所「勤労村 Arbeitsdorf」の監視	
⑤. ライスリンガー宿舎 Reislinger Lager ⁽¹⁾	
1) イタリア人 : 市民労働者	2) ドイツ人 ^(*) : 市民労働者
⑥. ハーフェン宿舎 Hafenlager ⁽¹⁾	
1) イタリア人	3) ポーランド人 : 市民労働者
2) ベルギー人 ^(*) : 市民労働者	
⑦. ギーシェライ宿舎 Gießereilager ⁽¹⁾	
ポーランド人 : 市民労働者	
⑧. 第1工場ホール収容所 (地下室) ⁽¹⁾	
強制収容所抑留者 ^(*) (ノイエンガーマ強制収容所付属収容所, 女性労働部隊)	
⑨. 鑄造工場付設収容所 Gießerei	
強制収容所抑留者 : (強制収容所「勤労村」)	
⑩. リューエン宿舎 Lager Rühren ^(*) (計画にはなかった)	
1) ポーランド人 ^(*) : 市民労働者	3) 児童保育所 Kinderheim ^(*)
2) ソビエト人 ^(*) : 捕虜	
⑪. ザントキャンプ宿舎 Lager Sandkamp ⁽¹⁾	
(1944年に計画されたが, 完成・宿舎割り当ては知られていない)	

備考 註記 : 各収容施設 (宿舎・収容所) の番号は, 第2図の市街地図上では所在位置を示す。
 (*) 信憑性あり。(1) 「強制収容所」 Konzentrationslager を別にして, Lager を宿舎と訳出した。(2) フランス・シビー組織 Jeunesse Ouvrière Française Travailant en Allemagne の略称。

資料 : Siegfried, a. a. O., S. 111 に基づいて作成。

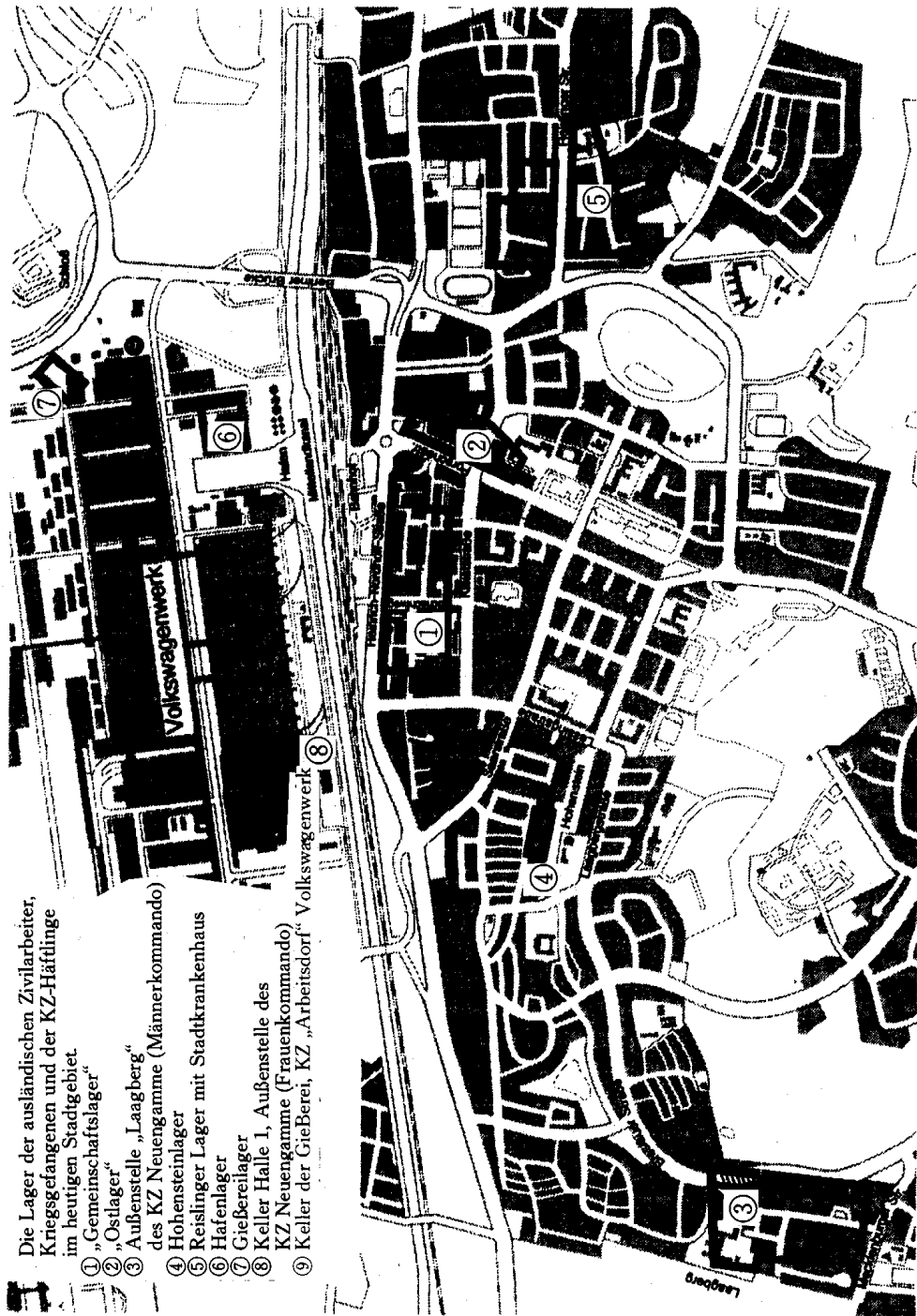
第2図 戦中期のVW社の本工場都市Wolfsburgにおける外国人市民強制労働者・捕虜・強制収容所抑留者用の宿舎・収容施設配置



備考 註記：①共同宿舎 Gemeinschaftslager, ②東方宿舎 Ostlager, ③ラークベルク宿舎 Laagberglager, ④ホーエンシュタイン宿舎 Hohensteinlager, ⑦ギーシェライ宿舎 Gieserelager, ⑧ハレ第1宿舎 (地下室), ⑨製造工場付設収容所, ⑩リューエン宿舎 Lager Rühren, ⑪ザントカンプ宿舎 Lager Sandkamp, ■：Volkswagenwerkの本工場。なお、市街地図上の番号は、第1表上の宿舎・収容施設 (分類番号) があった場所を示す。

資料：K. J. Siegfried: a. O., S. 110 より転載。

第3図 1987年現在のVW 社本工場所在都市 Wolfsburg 市の市街地図上で見た外国人市民強制労働者・捕虜・強制収容所抑留者用の宿舎・収容施設の位置



資料：K. J. Siegfried: a. O., S. 113 より転載。

(*) 「国民車」製造工場の建設と並行して、工場都市の建設が行なわれた。ヒトラーは個人的には、VW社とともに、「ひとつの教育場所」としての「ドイツの模範的な労働者都市」が「社会的住宅開拓の都市建設芸術」から生まれるべきであると命令していた。都市の設計と建設に携わったのは、P. コラー Peter Kollerという建築家であった。ヒトラーの信頼を得て「帝国首都建設総監」Generalbauinspektor für die Reichshauptstadt および軍需相を務めていた建築家シュペーア Albert Speer から、この都市計画者は特別代理権を授けられて、自動車工場都市、すなわち「KdF 自動車の都市 Stadt des KdF-Wagens」の設計・建設の任に当たった。ピーチの計画は、広い緑地、大規模な環状道路網、快適な賃貸住宅の建設、十分な経済的・社会的・文化的インフラストラクチャーを備える大都市 Großstadt を予定するものであった。しかし、軍需生産の増強に伴ってますます強まる建築資材不足により、都市建設は早い段階で中断されざるをえなかったし、計画された都市全体の内の僅かの部分の建設をもって満足されなければならなかった。都市建設で追及された質的側面は、すべての労働者にまったく無縁のものであった。高級住宅には、工場管理者や都市管理者や党指導者が入居した。ドイツ人基幹労働者の住宅は、入居する家族が一部分を又貸しすることによって期待された住居の快適さを放棄しなければならなかったほど、家賃や付随費用が高くつくものであった。しかし外国人に比べて、ドイツ人基幹労働者はかなり良い居住条件を手にいれた。まだ住居がなかった工場・都市建設段階には、ドイツ人、イタリア人、オランダ人、チェコ人の建設労働者は、企業が1938年2月から5月にかけて建設した「共同宿舎」Gemeinschaftslager に共同で収容された。しかし住宅の完成とともにドイツ人は「共同宿舎」から転居し、そこには殆どもっぱら外国人が収容された。ドイツ人はライスリンガー宿舎 Reislinger Lager (第1表と第2図参照)を受け取った。そのバラックは新築一戸建て住宅のような快適さを提供するものではなかったが、しかしバラックはKdF「労働美化」局 KdF-Amt „Schönheit der Arbeit“の方針に従って設立され、居住区画を設けることで、家族に適した衛生的な住居設備を整え、庭造りを可能にしたといわれる。⁽³⁸⁾

(2) 生活条件

「外国人強制労働者」は工場内においてだけでなく、また工場外での生活についても経営執行部の監視・統制下に置かれた。外国人市民強制労働者の宿舎は「ドイツ労働戦線」の「宿舎指導者」Lagerführer^(*)の管理下に、「捕虜収容所」⁽³⁹⁾は国防軍の監視下に置かれた。市民強制労働者と捕虜とでは、労働・生活条件に決定的な差異があった。市民労働者の調達は、既述のように、あくまでも「契約に規定された雇用関係という擬制」の形式をとったが、そ

れに対して、後者は国際法に反して、労働力として強制的に軍需生産に投入されたのである。⁽⁴⁰⁾

さらに市民強制労働者に対しても、国籍や身分により差別的取り扱いが行われた。西欧諸国から調達された労働者と「東方労働者」との間では、以下のように、生活諸条件において極めて大きな差別が行われた。⁽⁴¹⁾

外国人市民強制労働者の間での差別は、とりわけ西欧諸国から動員された人々と、東欧のソビエト領占領地域から狩り集められた、いわゆる「東方労働者」との間で決定的に現れた。VW社の「共同宿舎」に収容されたフランス・イタリア・ベルギー・オランダといった諸国からの市民強制労働者に対する「ドイツ労働戦線」の統制活動は、当該外国人の中から選ばれた「連絡員」^(**) Verbindungsleuteや「代表者」Delegierter、あるいは協力者のヒエラルキーを頼みとした。その結果、かれらにより形成された組織 Apparat は、VW社の諸宿舎において「外国人強制労働者」に対して予定されていた支配構想を転換させることにもなり、国籍の純血主義的評価が等級付け上の基準となって現れることになった。西欧諸国出身の労働者は相対的に優遇されたが、「東方労働者」は冷遇された。たとえばフランス人強制労働者は少なくとも十分な食糧を与えられ、故国からの小包みや郵便を受け取れ、休息時には宿舎を離れて出て行け、"Tullio-Cianetti-Halle"と呼ばれた「共同宿舎」の休息ホールで文化的催しを実施するための権利を与えられた。⁽⁴²⁾ それに対して、「東方宿舎」に収容された「東方労働者」は、西欧諸国出身の強制労働者に対比して、きわめて不利な差別的取り扱いに耐えざるを得なかった。VW社は1942年の「東方労働者」の急増に伴って同宿舎を根本的に再組織し、宿舎施設を整えたが、その際に「東方労働者」は現行の諸規定により、通常、夕方散歩に出たり、食堂を訪れたり、宿舎外での文化的催しに参加したり、公共交通手段を利用したりすることを禁止されたままであった。そのうえ、かれらは衣服に「東方」„OST“という識別票を付けねばならなかった⁽⁴³⁾ し、食糧は1日12時間を持ちこたえ得られないほど劣悪であったと言われる。^(***)

(*) 「宿舎指導者」：「ドイツ労働戦線」は、その管轄下に置かれていた外国人労働者収容宿舎の管理・統制を弾圧とテロをもって遂行するといった方針を取らなかったといわれる。もちろん、それが宿舎内での残虐な暴力行為の事実を否定する根拠となるものではないが、問題は、なぜ、このナチ党付属機関がそうした観点に立って「外国人強制労働者」を取り扱う方針を打ち出したかである。「労働戦線」の方針では、収容所の管理・統制を任務としたドイツ人「宿舎指導者」(男性も女性もいた)や、すべての宿舎管理要員の思想教育が重視された。そこには、次のような認識があった。宿舎の指導者や管理要員はドイツ人とは風俗習慣やメンタリティーを異にする種々の外国人を身近にして、収容活動、食糧支給、世話、健康管理、自由時間設定に係わる「全専門政治的諸問題」を処理する任務を負う。外国人の健康や作業能力や労働意欲は「宿舎指導者」の態度や生活の世話のやり方に左右される。「能率への意志は強制されうるものではなく、それは心の内面から生まれるものでなければならない」。人間の「能率度は命令されうるものではない。」「宿舎指導者」に信用して身を任せる外国人の労働意欲を高め、かれらの能率意思を強めることが、⁽⁴⁴⁾ 確固不動の目的として「宿舎指導者」の念頭にあるべきである、とする認識がそれである。

(**) 宿舎での外国人の「宿舎連絡員」Lagerverbindungsman の活用：「共同宿舎」に収容された外国人労働者に係わる諸問題の解決を円滑に進めるために、外国人の「宿舎連絡員」の組織化が行われた。宿舎管理では、どのような場合でも「宿舎連絡員」に相談し、取られる諸措置に対する責任の一端を「連絡員」に負わせるのが好都合であると考えられた。「連絡員」は同国人と同じ言葉を話し、同国人のメンタリティーを知っており、何かある新命令の必要性をドイツ人よりも容易に承服させることができるといったことが、外国人「連絡員」の導入の理由であった。たとえば、祝祭行事が行われる場合に「宿舎連絡員」に形態と実施に対する責任を負わせるべきである。それは、「宿舎指導者」が活動を控え、進行に有意義な影響を及ぼすことを排除しない。「宿舎連絡員は人形であるべきであり、また人形でなくてもよい」とされた。⁽⁴⁵⁾ こうして「ドイツ労働戦線」は外国人自身に宿舎の管理・統制の機能の一部を委譲することでそれに応じた責任を負わせ、そうすることで管理・統制を強化しようとしたのである。

(***) VW社の各宿舎で生活した外国人市民労働者や捕虜の状態は、レジームがナチスの人種的世界観に基づいて外国人労働者の取り扱いについて決定していたイデオロギー的および政治的諸原則によって大きく規定された。外国人労働者の生活条件、つまり食料支給、行動の自由、文化的活動、法律上の地位その他は、故国とナチス・ドイツとの政治的関係や「人種的特性」に従って差別された。国民社会主義的観点から「北欧ゲルマン支配者種族」に加えられることのできた西欧国籍所属者あるいは文化的にも政治的にもドイツに接近する国籍所属者(イタリア人やフランス人)は、特定の外国人(ポーランド人や「東方労働者」)よりも著しく恵ま

れた取り扱いを受けた。とくに後者は、ナチ・イデオロギーが「人種的に」「劣等人種」Untermenschenと格付けし、それゆえに物質的・文化的な存在の最低の水準にある「労働動物」Arbeitstiereとみなされねばならなかった。この人種的な区別と差別待遇は民族のレベルに止まらなかった。ソビエト連邦のすべての所属者が「劣等人種」とみなされたわけではなく、ヴァイスルテニア、ウクライナ、東部に隣接する領域の出身である「東方労働者」が「劣等人種」とみなされた。ラトビア人、リトアニア人、エストニア人や、同様に政治的理由からソビエト連邦のカフカズ地域の民族は高く評価された。とくに後者は自由と独立への不屈の「衝動」のゆえに、ソビエトとボルシェヴィズムに対する、死を恐れぬ敵対者と見られた。種々の特典付与の政治的・イデオロギー的基準が存在した。差別的取り扱いは、大勢の「外国人強制労働者」を分裂させ、相互に反目させ、いづれにせよ団結を生み出させないという政治的意図をもつものであった。⁽⁴⁶⁾

だがしかし、「外国人強制労働者」は不断に劣悪な労働・生活条件を強いられ、その改善はまったく行われなかったかといえ、そうでもなかった。戦中期のVW社の軍需生産に労働力として「外国人強制労働力」が大きな役割を担わされたことは、労働者総数に占めたその人数の比率からも明白であろう。VW社の経営執行部もまた、その役割の大きさを十分に認識していたようであり、したがって強制労働者の労働・生活条件の改善を試みている。企業の管理組織とは異なる組織系統に属した国家警察・国防軍・親衛隊の出先諸機関による強制労働者の弾圧・虐待行為に対して、経営執行部はそれら諸機関の活動範囲を制限しようとした。すなわち、国防軍最高司令部の出先機関であった「工場警備員」による過度の制裁を押さえ、ゲシュタポの活動範囲を制限しようとし、さらに狂信的なドイツ人マイスターやドイツ人労働者の残忍性に対処して、とくに衰弱した強制労働者（たとえばソビエト人捕虜のような）の食糧改善に努力している。⁽⁴⁷⁾ そうした企業の経営行為は、どのような理由によるものであったのか。

この場合に、注目されるべきことは、最劣等の位置付けを受けた強制労働者集団に対する差別的待遇が生活の極限状態をもたらすまえに、VW社側が強制労働者の苛酷な生活条件を改善する努力を行ったという事実である。それは、人道的・良心的な動機から実施されたものではなかった。企業側は、

その企業論理に従って、生産力を維持するためには、余りにも残忍な刑罰制裁や著しい食糧不足に起因する外国人労働者の体力の激しい衰弱と萎縮沈鬱によって労働能力の経済的な利用可能性が危険にさらされることを避けねばならなかったのである。経営執行部は、そこで宿舎や収容所の管理に介入した。たとえば、ファリンクボステル基幹収容所 XI B から徴用された殆ど餓死直前のソビエト人捕虜に対して、経営執行部は「飼育事業」„Aufpäp-pelungsaktion“を実施し、このやり方で初めて捕虜を労働能力あるものにした^(*)。VW 社は広大な農業用地を所有していたので、経営執行部は食糧自給の承認を得ようとした。この試みは、すべての外国人の食糧事情の全般的な改善には成功しなかったが、しかし短期間だけ、能率の刺激という意味で、食糧配分の目的に成功を納めたいといわれる。⁽⁴⁸⁾

(*) あるフランス人元市民労働者が「外国人強制労働者」の当時の社会的状態について語っている。それによれば、フランス人市民労働者はオランダ人、ベルギー人、イタリア人、ユーゴスラビア人など、多くの外国人と接触することができた。これらの外国人の取り扱いはフランス人のそれに比肩するものであった。それに対して、フランス人労働者が日々工場で出会ったロシア人やポーランド人は全く隔離して取り扱われた。かれらは宿舎の出入り時間を異にしたし、監視人により劣悪に取り扱われ、大抵の時間（とくにロシア人）、身の気もよだつ汚物と困窮の中で暮らしたが、それは衣類や衛生や食料の欠乏によって条件付けられていた。ロシア人とイタリア人の捕虜（後者は戦争末期に）はとくに劣悪に取り扱われた。かれらは空腹と寒さと監視人の残忍さに苦しんだ。多数のロシア人抑留者は監視人の残忍な扱いのために、あるいは病気と窮状によって、死亡した。フランス人は通常、有刺鉄線柵によりロシア人から分離された。ロシア人の困窮は目に余り、多数の死者が出た。その結果、かれらは、死んだ者のパン配給を引き続いて受け取るために死体をできる限り長く隠した。⁽⁴⁹⁾

したがって、「外国人強制労働者」に対する経営執行部の待遇改善行為は、決して人道的立場から行われたものではなく、ナチ国家によって指示され純血主義的に根拠付けられた「外国人強制労働者」の差別的処遇が軍需生産の諸要求と完全に衝突した場合に取られた行為であった。⁽⁵⁰⁾つまり、粗悪な食糧や残忍な処罰は、かえって生産の障害となったからである。したがって、

見失われてはならない点は、K. J. Siegfriedが強調するように、「もちろん、それをもって、行政的に規定され、ナチ国家の統制諸機関によって監視された外国人強制労働者の差別待遇が揚棄されるものではなかった」ということ⁽⁵¹⁾とである。

「強制収容所抑留者」は、すべての「外国人強制労働者」の諸集団から完全に切り離されて特別の収容所に収容され、労働力根絶を狙った「親衛隊」による支配という境遇下に置かれていた。VW社には、「ノイエンガーマ強制収容所」の「付属収容所」がラークベルクに置かれ、工場内にも婦人抑留者の収容施設が設けられた。⁽⁵²⁾「Volkswagenwerkの強制収容所—労働部隊⁽⁵³⁾KZ-Arbeitskommandoでは、残忍性が抑留者の日常の主要な要素であった」とK. J. Siegfriedは言う。^(*)

(*) VW社に投入された「強制収容所」抑留者がどのような生活諸条件のもとで生き、苛酷な強制労働に従事させられたのかについて、Siegfriedの詳述を要約して紹介しておくことにする。彼によれば、「収容所」が戦争勃発とともに担っていた戦争経済的機能によって、抑留者の生活諸条件は大きく規定されていた。「強制収容所」の本来の目的は、レジームをその政治的敵対者の拘留によって守り、かれらを「収容所」内で策略と虐待と無意味な労働によって処罰することにあったが、やがて、それは抑留者の労働力を軍需生産に投入することと、それによって「親衛隊」にその権力と影響力の及ぶ新たな領域を開くことという目標に入れかわった。そのために「強制収容所」のシステムは根本的に再組織されたが、しかし抑留者の労働力は軍需生産に投入される一方、他方では抑留者に対する迫害、拘留、絶滅という観点が正当化されることになった。「親衛隊」指導部は抑留者の軍需生産への投入を「労働による絶滅」と定義することによって、抑留者の人間存在の否定と労働力利用の矛盾を観念的に解消させた。したがって、抑留者の労働・生活諸条件は、その労働力が「利用し尽くされ」るように形成された。同指導部は、1942年から1944年までの時期に、軍需工業への抑留者の投入のために抑留者供給の改善を決定したが、この投入は、その動機からすれば、依然、「絶滅」を狙うものであった。「収容所」のこの本来の目的は1944年以降に明瞭に現れることになった。

こうしたナチス・ドイツの戦争経済的状況を踏まえて、VW社に投入された抑留者の労働・生活諸条件は把握されなければならないと強調して、Siegfriedは「ラークベルク宿舎」Laagberglager（「ノイエンガーマ強制収容所付属収容所」：男性抑留者の労働部隊）、VW社の鑄造工場に付設された「強制収容所付属収容所—『勤労村』」およびVW社の「第1工場ホール Halle 1」の地下室に設けられた「ノイエンガーマ強制収容所付属収容所—『勤労村』」（女性抑留者の労働部隊）に

収容された抑留者の労働・生活条件について、縷述する。すなわち、「男性労働部隊」用の「ノイエングーメ強制収容所付属収容所」は、恐らくすでに存在していた「ラークベルク収容所」の一部として、1944年4月に設立された。18人のドイツ人、約350人のスペイン人、ロシア人、ポーランド人、若干のユーゴスラビア人、オランダ人、ポルトガル人、そしてその他の350人のフランス人抑留者を収容した。フランス人抑留者は43年5月に家畜用貨車でファラースレベン駅（VW社本工場に近接）に到着した。その際、それぞれ一輛の家畜用貨車に120人もの抑留者が押し込められた。貨車の中は、熱気と、生命を脅かす食糧不足と場所不足が支配した。狂気の渇きは抑留者が僅かな割当ての兵士用パンを食べることすらをも妨げた。ただ1つのバケツが「衛生設備」のすべてであった。到着したときには、若干の抑留者は理性を失っていたといわれる。

ラークベルクでの抑留者収容施設は、4棟の石造バラックであった。バラックは8つの部屋に分かれ、各部屋にはそれぞれ1～2のシーツと2～3の藁布団を備えた板張り寝台が置かれ、それぞれ24人の抑留者が寝起きした。他の家具は1～2のテーブルと1～2の椅子あるいは腰掛け、僅かな戸棚およびストーブから成った。衛生上の施設は同様に極めて粗末なもので、トイレ用に屋外に溝が掘られ、溝に原木を渡してその上に腰をおろし用を足すことができた。夜には、抑留者に用便用の樽が渡された。後日、汲み取り式トイレ、洗面場、シャワーを備える隔離バラックが建てられた。

「収容所」の中央には、入口の続きに「点呼場所」Appelplatzが設けられ、全施設には、電流を流した2mの高さの多列式の有刺鉄線柵が張り巡らされていた。投光器と親衛隊監視所を備える6～7mの高さの5つの木製監視塔が置かれ、抑留者に脱走機会を与えないように配慮された。親衛隊隊員は「収容所」の外にも宿営した。隊員は64名の親衛隊隊員で構成され、隊長に指揮された。このテロ連隊は、「強制収容所」では普通であったが、「カポ」Kapoと呼ばれた監督囚人の制度を基礎にした。大抵は、ドイツ人抑留者や政治的抑留者が「カポ」となり、監視、管理機能を執行し、同じ抑留者に対して自分の存在を主張した。

VW社の工場・都市建設に投入された「強制収容所—労働部隊」は「ラークベルク宿舎」の水路を造り、この「宿舎」をVW社に投入される他の強制労働者のために拡張し、また爆撃による工場の瓦礫を片付け、また採石場で働いた。そうした重労働の肉体的な辛勞によって抑留者の健康は脅かされ、そのうえ抑留者を建築現場で監視する親衛隊歩哨と「カポ」による不断の虐待が加わった。些細な動機から根棒や拳での殴打や足蹴りが日常茶飯事であった。遅刻や緩慢な作業や類似の「違反」に対して、通常、点呼中に笞刑や根棒殴打による処罰が執行された。またしばしば夜間に、寒気の中で長時間、点呼で立たされた。不断の虐待の極みは抑留者の死という残虐な結末であった。たとえば、フランス人将校が殴打により死亡し、逃亡を試みたロシア人は銃床尾で殴られて頭蓋骨を砕かれた。死体は「収容所」内で全抑留者の目前に晒され、全抑留者は縦列をつくって遺体を見て通り過ぎることを強制され、遺体から目を反らしたものは根棒で殴打された。あるポーランド人が電流の流れる「収容所」の囲いにはまり込んだとき、親衛隊指揮官が電流を切らせなかったために、後で「カポ」がその者を引き離れたときにはすでに死んでいたと

いわれる。抵抗はまったく不可能であった。若干のカポは自制し、親衛隊の指令に基づいてのみ殴打した。「収容所」の最古参（通常、ドイツ人の政治的抑留者）は、親衛隊の頻繁のひどい暴力行為から抑留者を守ることを心得ていたが、しかしそれが強制労働投入の絶滅的性格を何ら変更するものでもなかった。

- 9 栄養不足は、重労働と結び付いて生命を脅かすことになった。日々、VW社から提供された食事は「収容所」の外の付属調理場で作られたが、最初から不十分なものであった。昼と夕方に1リットルのスープが出され、毎日359gから400gのパン割当てがあった。週に2度、追加割当て（魚卵、ジャム、西洋アブラナ、惨めな品質のトマト）があった。1944/1945年冬には、この割当てはさらに削減された。昼には1リットル、夕方には半リットルのアブラナ入りスープ、パン割当ては半分に削減された。衣類も不十分であった。抑留者はスジ縞のある亜麻製上着とズボン、肌着、ズボン下、メリヤス肌着、木靴を身につけた。冬にはさらに羊毛製マントを身に付けたが、これは幸運な事例であった。というのは、衣類供給は部隊指導者により横領され、ヤミで売られたからであった。様々の抑留者は冬には空のセメント用紙袋を衣類の下に入れることで酷寒を耐え凌ごうとしたが、発覚して捕らえられたものは拷問台の上で25回の殴打を受けた。

抑留者の肉体的な状態は悲惨なものであった。「カポ」を除いて、大抵のものは、空腹と重労働によって極端に衰弱した。「カポ」は、「強制収容所」ではごく普通であったが、抑留者への割当てで私腹を肥やした。ある一定数の抑留者は働くことも動くこともまったく不可能であったし、常に「衛生所」に入っていた。

抑留者の疾病は、虐待による負傷や凍傷、食糧不足による赤痢、浮腫・潰瘍・おできの原因になった典型的な疾病によるものであった。それに重症の気管疾病、つまり肺炎や結核が加わった。医療上の配慮はまったく不十分であった。たとえば、フランス人抑留者の体験報告では、実際には「衛生所」で「部隊」の1人の「カポ」が権限を行使し、病人を殴打で虐待し、2人のフランス人医師抑留者を指揮した。フランス人医師抑留者は、自らの生命を危険に晒して病人のために尽力したが、却って「最終的絶滅」を促すものとなった。負傷者に全快はなく、たとえば40度もの熱のある病人が仕事に送られた。負傷や病気は死の原因であった。「労働部隊」の疎開までに約50人が死亡したと推定されている。1945年4月7日と8日に同「部隊」は Wöbbelin bei Ludwigslust に最悪の運送条件のもとで疎開移送されたとき、新たに多数の死者が出た。その後、抑留者は Porta Westfalica から Laagberg に移送されたが、その際「親衛隊」は大抵骸骨のように痩せた抑留者が160人に減るまで家畜用貨車にとじ込めた。疎開終了までに出た死者は、一部分、「ロシア人墓地」⁽⁵⁴⁾に埋葬されたが、他の死者の埋葬は解らなくなっている。

4 「強制労働」の帰結

(1) 働いた抵抗

「外国人強制労働者」が異なる国民諸集団の間で集団的団結の機会を見出すことはなかったし、あからさまな政治的示威運動や自発的反逆の機会を得ることもなかった。反対や抵抗は個人的な自己主張の形（鈍重な作業、仮病、食糧品の密かな調達等）、あるいは発覚し得た細やかなサボタージュ行為としてだけ認められただけであり、これは固より軍需生産を阻むものではなかった。逆に見れば、それは、ナチによる「外国人強制労働者」への孤立化措置、等級分けされたテロ、差別的な特典供与が効を奏したことを意味した。最終的に外国人労働者、とりわけポーランド人やソビエト人と、かれらの子供のかなりの多くが、死をもって過酷な境遇を閉じることとなった。これが自動車工場都市ヴォルフスブルクにおける「ロシア人墓地」の出現の由来であった。⁽⁵⁵⁾

(2) 疾病と死

「外国人強制労働者」に強いられた飢餓と疾病とへの闘いの中での過酷な労働の帰結は、死であった。VW 社の場合にも、同社での強制労働に従事させられた数多くの人々や数多くのその子供が辛酸を舐めさせられた挙げ句の果てに、死亡した。戦中期の医師不足が疾病の治療を妨げることになっただけではなかった。保健制度においては、「全面戦争」のスローガンのもとで、経済性原理が優先された。VW 社の工場と工場都市の全医療諸施設は工場医師の掌中に握られていて、そのことによって経営執行部は操業中止を有効に統制し、看護費用を可能の限り低く押さえることを可能にした。そう

したなかで大量の「外国人強制労働者」の中でも、とくに「東方労働者」は一般的な取扱指定のために医者の有効な治療の機会を殆ど与えられなかった。強制労働者の80%は16～40歳の年齢の人々であったが、その大半は死亡したソビエト人捕虜と「強制収容所抑留者」であったと言われる。⁽⁵⁶⁾

(3) 新生児の大量死

医療扶助よりも優先された労働力の経済的利用は、「外国人強制労働者」の死を招いただけにはとどまらなかった。それはまた、VW社の児童保育所でのポーランド人とロシア人の子供の大量死を招いた。労働動員総監 Generalbevollmächtigte für den Arbeitseinsatz が、外国人女性労働者の新生児は児童保育所で育てられねばならないと定めたことにより、VW社の経営執行部は1943年に児童保育所を設け、工場で働く母親の子供だけでなく、クライス指導者 Kreisleiter の要請によりギッフホルン郡 Landkreis Gifhorn の農場に配置された外国人母親の新生児をも、収容した。その際、経営執行部は保育所の保育能力を過小評価していた。保育所の超満員状態は悲劇を生んだ。当該状態は消毒処置にも拘らず最悪の衛生状態に陥り、伝染病蔓延と流行病を呼び起こした。人種的思考に偏った工場医師はこれら医療上の諸原因を認識せず、かくて病気の子供のほぼ100%が死亡した。そうしたなかで、経営指導部による新生児の母親の手元への返還と保育所閉鎖を求める試みも、工場医師ケルベル Dr. Körbel による母乳での新生児保育の確保と医療的扶助改善の努力も、挫折した。無論、経営指導部は軍需生産の優先を措いてこの問題に全力を尽くしたわけではなかった。⁽⁵⁷⁾

Siegfried は言う、たとえケルベルが流行病を認識していたとしても、これは、戦後裁判への医学所見の通り、児童保育所の閉鎖によってのみ克服され得たであろう。実際、彼も経営指導部もまた、保育所閉鎖に努力したが、閉鎖のイニシアチブは、クライス指導者、郡長、NS-ガウ婦女担当女性指導者 NS-Gaufrauenschaftsführerin のレベルに至るまで以上には及ばなかった。

これら全員、特に前2者はガウ指導者職掌を引き合いに出して閉鎖を拒否している。1944年の戦争状況から見て、そうした首唱は明らかに見込みなきもの⁽⁵⁸⁾とみなされた。

国民大衆の幸福のために乗用車を供給することを目的に創設された企業において、国民大衆の弾圧と奴隸的酷使といった畏怖すべき決定が経営執行者により平然と実行されていったということは、改めて銘記されなければならない。

(4) 外国人墓地

1) 「ロシア人墓地」の出現

K. J. Siegfried が言うように、「『ロシア人墓地』 "Russenfriedhof" の出現は、特に差別扱いされた強制労働者諸集団の多くの一員が国外退去から死に至るまで駆け巡らなければならなかった苦難の道の終着点であった。」⁽⁵⁹⁾

市行政および市建設局は、「外国人強制労働者」の死者のための埋葬地の選択・レイアウトを生存者と同じ基準に従って行い、その場所を、市立墓地用の用地内とはいえ、公式に確保された「森林墓地」Waldfriedhof から遠く離れた、おまけに市のゴミ捨て場の側に定めた。そしてこの場所に市墓地局はソビエト人捕虜、ロシア人・ポーランド人強制労働者・その子供、ラーケベルク強制収容所抑留者、ギフホルン郡のロシア人・ポーランド人強制労働者の死者を埋葬した。これが「ロシア人墓地」の原形であった。それらの死者とは別に、若干の外国人死者がドイツ人死者と共に公式墓地に埋葬された。それは、西欧の、つまり「人種的に同系の」フランス人・オランダ人・ベルギー人、国防軍の外国人「対独協力者」Hilfswilligen、何人かの功績⁽⁶⁰⁾あった「東方労働者」の死者（例、女医 Lydia Stowbun）であった。

2) 「ロシア人墓地」の戦後史

戦後、Wolfsburg 市の拡張はバラック収容所の撤去に伴って、VW 社での

「外国人強制労働者」, 「捕虜」, 「強制収容所抑留者」の生活事情への追憶のすべての場所を消失させた。ただ死者の埋葬場所だけは残って、今日に戦中期の強制労働の惨事の残痕となっている。しかし、戦後40年の歴史の中で、またそれも一つの歴史を刻まざるをえなかった。「ロシア人墓地」に由来した「外国人墓地」と「森林墓地」は、戦後一貫して追悼場所と看做され、改造されたが、その都度、問題を投げかけた。

まず、既に1945年、ソビエト軍当局の発起で「ロシア人墓地」が改造され、初期の簡素な埋葬場所に初めて厳かな墓地形式が与えられ、追悼碑が建立された。だが、碑はここに埋葬されたソビエト人捕虜を想起させるだけであって、ロシア人・ウクライナ人・ポーランド人強制労働者とその子供達、ラークベルク強制収容所抑留者の死者を回想させるものではなかった。⁽⁶¹⁾

その後、追悼碑は久しく忘れられ、1965年に再び「墓地」の修復と管理が問題となり、1971年・1972年に市による「外国人墓地」の森林墓地への計画的移転・改造が着手されたが、所期の成果を得ぬまま若干の改善を見ただけであった。1972年、「外国人墓地」には埋葬死者に関する言葉を刻んだ追悼石盤が設けられた。しかし、これもまた、墓地の歴史的起源や、記述のような埋葬死者および死者と係わった都市史の諸局面の宿命を語るものではなかった。⁽⁶²⁾

しかしながら、疑いなく1970年代以降、「外国人墓地」は2側面から、すなわち、まず一面では粗略に扱われた「外国人墓地」の世話に努めてきたイニシアティブから、他面ではネオナチスによる追悼場所の再三の冒瀆から、きわめて論争的な形で再び強く民衆の意識に上るようになった。その裏には、過去の再整理と相応の追悼場所造りを通じて「外国人墓地」に都市の公的生活における妥当な役割が未だ割り当てられていなかったという事情があった。そうした中で、1985年10月22日の市議会決定によって「墓地」が「国家社会主義的暴力支配の犠牲者のための追悼場所」と名称変更され、初めてこれが埋め合わされたと言われる。⁽⁶³⁾

結びにかえて

ナチ・レジーム期、とくに戦中期のドイツ企業経営史研究において企業内労使関係を問題にしようとする場合、「強制労働」を労働問題から外すわけにはいかない。とりわけ軍需企業においては、そうである。VW 社の場合、戦中期の中葉以降、工場労働者総数の内の6割り以上を「外国人強制労働者」が占めるに至っており、さらにそれに「強制収容所抑留者」の動員数を加算した場合、労働者総数中の「強制労働者」の占有比率が著しく増加することになった。したがって、経営史研究においても、企業内労使関係のもっとも重要な側面として、この問題は取り上げられなければならない。戦中期のドイツ企業において形成された2重構造的な企業内労使関係に注視を向けて、すなわち(1)経営側と正規のドイツ人労働者との関係、ならびに、(2)かかる関係を基本的な地盤として成立した経営側と「強制労働者」との関係に光を当てて、「強制労働者」が立たされた政治的立場や、かれらが企業内で受けた労務管理上の特殊な取り扱いや、かれらの労働・生活諸条件について、それらの史実を解明する必要がある。そうした研究を通じてはじめて、戦中期のドイツ個別企業におけるその企業内労資関係の歴史的特質に迫ることができようし、また当該企業の経営史における「強制労働」の歴史性を明らかにすることができるといえるであろう。

本稿は、このような観点に立って、戦中期のVW社における「強制労働」を取り上げ、その特質を詳細に検討した。「強制労働」とは、賃労働の範疇に入らず、現代企業における「奴隷労働」であって、VW社の事例では、当時、それが同社の経営存続の一つの決定的な条件となっていた。しかし、本稿では、前者の関係、つまり経営側と正規のドイツ人労働者との労使関係がとりあえず前提されていた。それは、研究課題の限定という理由からだけでなく、とくに史料の歴史的制約性に大きく規定された研究の未完成という

理由からもそうせざるをえなかった。

脚注

- (1) 徳永重良稿「ドイツ資本主義と労資関係」, 戸塚・徳永編著『現代労働問題』有斐閣, 1977年所収, 271-272頁)。
- (2) 元ドイツ人基幹労働者の体験報告 (Kraus-Jörg Siegfried, *Zwangsarbeit im Volkswagenwerk 1939 1945*, Campus Verlag 1987, S. 82 に原文収録)。
- (3) *Ebenda*, S. 14-15.
- (4) *Ebenda*, S. 15-16.
- (5) *Ebenda*, S. 92.
- (6) *Ebenda*, S. 15.
- (7) *Ebenda*, S. 15.
- (8) *Ebenda*, S. 15.
- (9) *Ebenda*, S. 92-93.
- (10) Kenntnis des Chefs des SS-Hauptamtes an den SS-Oberabschnitt Mitte Braunschweig vom 24. Februar 1938. in: Bundesarchiv (im Text zit.: BA), NS 31, Nr. 17, Siegfried, *a. a. O.*, S. 99-100 (原文収録)。
- (11) Betriebsordnung der Volkswagenwerk GmbH v. 1. 5. 1944, Schutz- und Ordnungsbestimmungen, Artikel 6, Werkschutz und Werkfeuerpolizei, Volkswagenwerk/Firmengeschichte und Dokumentation (im Text zit.: VWWFuD), Arbeitsordnung 1939-1972, Siegfried, *a. a. O.*, S. 100 (原文部分収録)。
- (12) Siegfried, *ebenda*, S. 15.
- (13) *Ebenda*, S. 101.
- (14) *Ebenda*, S. 15.
- (15) *Ebenda*, S. 93.
- (16) *Ebenda*, S. 93-94.
- (17) *Ebenda*, S. 104.
- (18) *Ebenda*, S. 103.
- (19) 「ドイツ労働戦線」については、たとえば、次のものを参照のこと：O. Marrenbach (Hrsg.): *Fundamente des Sieges. Die Gesamtarbeit der deutschen Arbeitsfront von 1933 bis 1940*, Verlag der deutschen Arbeitsfront, Berlin 1940 (高橋文雄訳『独逸労働戦線』日本電報通信社出版部, 1942年; Habs-Gerd Schumann: *Nationalsozialismus und Gewerkschaftsbewegung. Die Vernichtung der Deutschen Gewerkschaften und der Aufbau der Deutschen Arbeitsfront*. Norddeutsche Verlagsanstalt O. Goedel, 1985; Tilla Siegel: *Rationalisierung statt Klassenkampf. Zur Rolle in der nationalsozialistischen Ordnung der Arbeit*. in: Hans Mommsen u. Susanne Willems (hrsg.): *Herrschaftsalltag im Dritten Reich*. Schwann, 1988. 権田保之助著『ナチス厚生団 (KdF)』栗田書店, 1942年。
- (20) *Ebenda*, S. 15, 79.

- (21) *Ebenda*, S. 79.
- (22) Jean-Charles: *Suivez le Cancre*, Paris, Presses de la Cité 1983, in, Siegfried, *a. a. O.*, S. 90 の紹介より。
- (23) Ulrich Herbert: *Fremdarbeiter. Politik und Praxis des „ausländischer Einsatzes“ in der Kriegswirtschaft des Dritten Reichs*. Verlag J. H. W. Dietz Nachf., Bonn 1985, S. 154 ff..
- (24) Verordnung über die Einsatzbedingungen der Ostarbeiter vom 30. Juni 1942, in, Siegfried, *a. a. O.*, S. 91 (zitiert aus: H. Kuppers/R. Bannier: *Einsatzbedingungen der Ostarbeiter sowie der sowjetrussischen Kriegsgefangenen*, 2. durchges. und erg. Auflage, Berlin 1943, S. 58 ff.).
- (25) Vgl. Siegfried, *a. a. O.*, S. 91.
- (26) Vgl. Timothy W. Mason: *Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft. Dokumente und Materialien zur deutschen Arbeiterpolitik 1936 1939*, Westdeutscher Verlag, 1975; Derselbe: *Sozialpolitik im Dritten Reich. Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft*, 2. Auflage, Westdeutscher Verlag, 1978.
- (27) *Ebenda*, S. 78.
- (28) 徳永, 前掲稿, 参照のこと。
- (29) Vgl. Siegfried, *a. a. O.*, S. 78; Timothy W. Mason, *Sozialpolitik im Dritten Reich*. 1978, S. 126 ff.; O. Marrenbach (Hersg.): *a. a. O.*, S. 326 ff. (高橋, 前掲訳書, 459頁以降参照)。
- (30) Siegfried, *a. a. O.*, S. 14, S. 217, Anm. 31.
- (31) Vgl. *ebenda*, S. 78.
- (32) *Ebenda*, S. 79.
- (33) Schreiben des Vorwerkes Braunschweig des Volkswagenwerkes GmbH an den Leiter des Arbeitsamtes Braunschweig als Beauftragter des Reichstreuhanders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Niedersachsen, Regierungsdirektor Dr. Gerber vom 21. Januar 1943.: Nds HSt, Nds 300, Acc. 27/71, Nr. 137, in, Siegfried, *ebenda*, S. 83-84 (原文収録)。
- (34) Schreiben der zuständigen Behörden der Reichsarbeitsministerium an den Vorstand der Volkswagenwerk GmbH vom 16. März 1989.: Nds HSt, Nds 300, Acc. 27/71, Nr. 137, in, Siegfried, *ebenda*, S. 85-86 (原文収録)。
- (35) Schreiben der zuständigen Behörden der Reichsarbeitsministerium an den Vorstand der Volkswagenwerk GmbH vom 16. März 1989, Nds HSt, Nds 300, Acc. 27/71, Nr. 137, in, Siegfried, *ebenda*, S. 85-86 (原文収録)。
- (36) Siegfried, *ebenda*, S. 15-16.
- (37) Siegfriedは, VW社と関係した宿舎ないし収容所への外国人労働者の収容の史実については, 資料の断片的残存状況から, 精緻な実証が可能ではないとしながらも, それについて, 次のように述べている。宿舎・収容所は幾度も拡張され, あるいは戦争中に初めて設立されたので, そのために若干の強制抑留者集団(たとえばポーランド人やイタリア人軍抑留者)は幾度も収容場所を替えられた。それゆえ, VW社に投入された外国人の収容場所についての概観は, いかなる国籍の人が実

際に戦争中に各宿舎・収容所に収容されていたのかを実証するにすぎない。戦中期に強制労働者集団が同一収容場所で生活したと推定することはできない。また収容にあたっては「国籍の人種的評価」が適用されたことは明らかであり、ドイツ人や、政治的にドイツ人寄りの国民に対しては「共同宿舎」が当てられたが、「人種的に劣悪な」「東方労働者」(大量の強制労働者)はゲットーとして「東方宿舎」があてがわれた。「共同宿舎」にソビエト人捕虜が収容されたのは、ソビエト連邦から強制動員され「東方宿舎」に収容された強制労働者の近くに「捕虜」を置くことを回避しようとしたことによると考えられる。オランダ人やベルギー人が「東方宿舎」に収容されたのは収容が多分に一時的なものと看なされたことによると考えられる、と (Ebenda, S. 112)。

(38) Ebenda, S. 107-108.

(39) Ebenda, S. 16. なおドイツ語の Lager の邦訳では、とくに「強制収容所 Konzentrationslager」の性格が強調されるべきときには「収容所」と訳し、またその他の場合には企業の労働者用「住居」の意味が強いと思われるので「宿舎」とした。しかし、第1表に見られる通り、特定場所の「宿舎」には「強制市民労働者」や「捕虜」や「強制収容所抑留者」が異なる収容施設に差別待遇をもって収容されたので、両邦訳の厳密な区別は無意味であるが、ここでは企業労働者用の「住居」が問題であるので、敢えて「宿舎」と訳すことにした。

(40) Ebenda, S. 16.

(41) Ebenda, S. 16.

(42) Ebenda, S. 16.

(43) Ebenda, S. 17.

(44) Lagerführersonderdienst, 2/1944, S. 7, in, Siegfried, ebenda, S. 117 (原文収録).

(45) Lagerführersonderdienst, 7/1944, S. 4, in, ebenda, S. 119 (原文収録).

(46) Vgl. ebenda, S. 119 ff..

(47) Ebenda, S. 18.

(48) Vgl. ebenda, S. 119 ff..

(49) Ebenda, S. 122.

(50) Ebenda, S. 18.

(51) Ebenda, S. 18.

(52) Ebenda, S. 16.

(53) Ebenda, S. 17.

(54) Vgl. ebenda, S. 152-156.

(55) Ebenda, S. 18.

(56) Ebenda, S. 19.

(57) Ebenda, S. 19. 「VW 社の工場医師であったケルベルは、医学的・科学的に解明されない診断所見『一般的な生命の弱さ』"allgemeine Lebensschwäche" を出発点にして、それを母親の粗悪な労働・生活事情に帰せしめ (Public Record Office, London-Kew, WO 235, 273, 22. 6. 45), しかしそれをとくに、ロシア人の子供は人工食糧を受けつけるはずがない、との医学的に根拠のない仮定をもって説明した (ibid. 272, 外国人児童保育所に関する報告, S. 4, 268, 22. Tag, S. 5)。—明らか

に『新ドイツ医学』の生物学的・純血主義的思考見本に影響されていた見解……。この理由から、ケルベルは保母職のための現行諸規定を児童保育所に適用するか、あるいは許可されたよりも長くそこに留まらせる努力を繰り返した。しかし、これらの行為はさまざまな理由から挫折した」(Siegfried, *a. a. O.*, S. 224, Anm. 103)。

(58) *Ebenda*, S. 224, Anm. 105, 106.

(59) *Ebenda*, S. 19.

(60) *Ebenda*, S. 19-20.

(61) *Ebenda*, S. 20.

(62) *Ebenda*, S. 21.

(63) *Ebenda*, S. 22.