

韓国国有鉄道における管理・技術人材の形成 — 解放直後期における大量昇進の実態と性格

金 鎔 基

〈目 次〉

はじめに

1. 植民地末期の労働力構成
2. 鉄道管理組織と管理職の地位レベル
3. 昇進ブームの輪郭
4. 学歴と昇進
5. 職務系統別の違い：一般学卒と鉄道学校卒
6. 運転系統の昇進実態
7. 機関士の技術レベルと昇進：順天機関区の事例
8. 学歴，年功，試験と機関士の意識

まとめ

はじめに

本稿では、韓国雇用制度史、労務管理史研究の一環として、韓国の国有鉄道（現韓国鉄道公社）を対象に、解放（1945年8月15日）直後の数年間における管理職昇進人事の実態を実証的に検討する。はじめに本課題の意義や分析視角について簡略に述べよう。

第一に、本稿の対象である解放から1950年代までの時期は、研究史上の大きな空白部分をなしている。既存研究の多くが戦後の高度経済成長の始まった1960年代以降を対象にしているからである。それだけでは、韓国の産業化、近代化の歴史を戦後の経済開発期という短いタイムスパンでしか考えない、という重大な欠陥をさげようがない。幸い、植民地期研究の蓄積に近年厚みが出て

きており、近代の黎明期から現代までを見通せる基盤がようやく整いつつある。鉄道産業に限っても戦前期研究だけでなく、その後の解放から1950年代までを扱った優れた産業史研究が出ている。¹⁾ そうした既存研究に助けられつつ、本稿では人事・労務の具体的制度に照準を合わせ、戦前と前後の連続面と断絶面を確かめてみたい。

第二に、植民地期の鉄道産業における朝鮮人の人材形成は圧倒的に下位職に集中しており管理・技術人材の形成は貧弱であった。それは近代教育の普及が日本人のそれより遅れていたこととも関連するが、それ以上に民族差別的労務管理によって作られた労働市場の植民地的構造という要因が大きかった。²⁾ その帰結として、日本人に代わって管理・技術をになった解放後の第一世代は中下級職からのわか昇進者が中心とならざるをえなかった。ここでは、その昇進ブームの実態を分析する。近年、植民地近代化の功罪をめぐる論争が日韓両国の研究者を巻き込んで盛り上がりを見せている。³⁾ 本稿では、植民地期から受け継がれた人的資源の質やそこから見えてくる課題も実証的に明らかになるう。

第三に、労務管理史研究としてもっと重要な論点は、解放を前後にして昇進競争のルールに何かの変化があったかどうかである。欧米でも日本でも、鉄道産業は内部労働市場の発祥地であり、内部昇進のルールも比較的制度化が進んでいる。戦前の昇進基準は主に民族、学歴、試験、年功などの組み合わせであった。解放によって民族という基準は消滅するが、他の基準の組み合わせ方はどのように変わるかがここで問題となる。解放直後は日本人引き揚げによって生

1) 林采成『戦時下朝鮮国鉄の組織的対応』東京大学大学院経済学研究科博士学位論文2002年3月。同『戦時経済と鉄道運営』東京大学出版会2005年。本稿では前者を参考にした。

2) 宣在源『植民地と雇用制度』東京大学大学院経済学研究科博士学位論文1996年3月。鄭在貞『日帝ノ韓国鉄道侵略ト韓国人ノ対応1892-1945』ソウル大学国史学科博士論文1992年2月。なおカタカナ表記は韓国語文献を意味する。

3) 今西一編『世界システムと東アジア』日本経済評論社2008年。許粹烈著・保坂祐二訳『植民地朝鮮の開発と民衆』明石書房2008年。

じた管理・技術職の空席を早急に埋めなければならないという状況であったので、試験制度が平時通り機能しなかった可能性が高い。また政治・社会的要因による平等主義圧力の高まりもあった。こうした諸要因を視野に入れつつ、個人のキャリア（＝社内異動歴）にまで立ち入りそこから昇進ルールにどんな変化が起こったかを検討してみたい。

1. 植民地末期の労働力構成

〈表1〉 朝鮮総督府交通局職員的身分別分布

	実績値 (1945.3)				推定値 (1945.8.4)		
	日本人	朝鮮人	計	平均給	増 減	推定値	備考
勅任官：局長，理事，技師等	9	0	9	542円	0	9	
秦任官：書記官，事務官，技師等	333	6	339	270円	108	447	増加
判任官：書記，技手等	8,101	1,349	9,450	141円	2,487	11,937	増加
判任官待遇：書記補，技手補					15,467	15,467	新設
交通手	1,138	546	1,684	127円	△ 1,579	105	
嘱託	207	149	356	89円	△ 13	343	
雇員	15,374	17,407	32,781	69円	△13,803	18,978	
傭人	2,915	55,078	57,993	43円	△ 574	57,419	
従業員数計	28,077	74,535	102,612			104,705	

出所：鮮交会『朝鮮交通史』1986年 p185，林采成『戦時下朝鮮国鉄の組織的対応』2002年 p132-136に基づき作成。

注：推定値 (1945.8.4) は，実績値 (1945.3) に「分隊組織」導入に伴う大量昇格の効果を加えたもの。

表1の従業員構成（1945年3月現在）を見よう。解放直前は朝鮮人が鉄道従業員の7割以上を占めるようになっていた。しかしその大半は最下級身分の傭人であり，現業の末端仕事についている。逆に判任官以上では86%が日本人である。身分と職の対応関係にはバラツキがあるが，大まかにいって駅では助役以上，機関区では中堅機関士をはじめ，技術掛，検査掛などの要職（主に機関

士のうちベテランの職)以上が判任官身分にあたる。要するに現業の第一線管理者以上においては日本人が86%ということになる。

管理・技術職に朝鮮人の進出が遅れていた原因の一つは、近代教育の普及が日本人のそれより遅かったことと関係がある。企業内の身分制度は外部の学歴別労働市場に対応している。表2が参考となろう。日本の小学校就学率は1920年頃には99%を越え、1930年には、高等小学校、中学校への進学率が77%に達した。⁴⁾ 一方、朝鮮人の小学校就学率が二桁台に乗ったのは1920年代、50%台に上がるのは1940年代に入ってからである。⁵⁾

注目されねばならないのは、就学率上昇の原動力が朝鮮人側にあり、植民地当局の政策はむしろその抑止に回る傾向があったということである。植民地当局が態度を変え小学校教育の普及に積極的になったのは植民地末期に近づいてからである。その目的が、総力戦下における皇国臣民化や戦時労働力確保にあったことはいうまでもない。⁶⁾ 中等教育、高等教育についていえば、朝鮮内の学校不足や教育機会の不十分さを理由に日本や米国留学に出ようとする圧力が早くも1930年代に高まりを見せた。⁷⁾ 要するに社会のメリトクラシー化を察知し教育投資を増やそうとする傾向は、日本本土に比べて遅れていたとはいえ、朝鮮人の高級職種への進出を警戒し教育水準をコントロールしようとした植民地当局を困惑させる早さで強まったのである。

植民地期の朝鮮鉄道においては、質量とも日本人優位の労働力編成を確保しようとする政策が取られていた。中堅従業員を養成する内部養成教育の機会は日本人に優先的に与えられた。例えば、鉄道学校の場合、朝鮮人枠を入学定員の一部に抑えており、1930年代の入学競争率は朝鮮人の方が日本人の2倍近く

4) 天野郁夫『教育と近代化』玉川大学出版部1997年、p16。

5) 李大根ほか『韓国の工業化と労働力Ⅰ』韓国経済研究院1990年 p156。

6) Oh, Seong-Cheol 「植民地期ニオケル初等教育膨張ノ社会史」(『初等教育研究』1991, vol.1-no.1)。

7) Oh, Seong-Cheol の前掲書。金成學「日帝時代海外留学生集団ノ教育研究活動ト西欧教育学ノ導入」(『教育学研究』1996, vol.34-no.5)。

〈表2〉 学歴別・民族別人口（1944年）

	朝鮮人		日本人		学歴別人口に占める 朝鮮人比率 %
	人口	比率 %	人口	比率 %	
大卒	7,374	0.03	7,230	1.17	50.5
専門卒	22,064	0.1	19,245	3.11	53.4
旧中卒	199,642	0.88	155,234	25.11	56.3
高小卒	49,942	0.22	142,430	23.04	26
小卒	1,637,042	7.18	127,910	20.69	92.8
小退	254,805	1.12	7,714	1.25	97.1
書堂等	980,122	4.3			100
無就学	19,642,775	86.18	158,340	25.62	99.2
計	22,793,766	100	618,103	100	97.4

出所：原資料は朝鮮総督府『人口調査結果報告』1945年（朴二澤『解放以前通信事業ノ展開過程ト雇用構造』ソウル大学経済学博士学位論文 p281を元に若干の修正を加えた。）

に達していた。⁸⁾ 量的にも朝鮮人従業員の比率は1920, 30年代を通じて4割弱に抑えられていた。鉄道産業は軍事戦略上の重要性から、万が一朝鮮人の抵抗運動が起こったとしても日本人による鉄道運行ができるよう、末端作業員レベルまで十分な数の日本人労働力を配置しようとしたのであろう。

しかし1940年代に入って徴兵などによる日本人労働力不足や流動化が深刻化するにつれ、朝鮮人採用が急増し日本人の量的優位は維持できなくなる。表1で見たように朝鮮人比率は解放直前には7割を超えていた。ただし量的優位をあきらめても質的優位を維持しようとする政策はつづけられた。鉄道当局は日本本土に出かけて行う採用活動を強化するなど、日本人労働力の確保に尽力する一方、少ない日本人労働力をより上位身分へ、現業部門よりは管理部門へ集中的に配置しようとした。しかし日本人の募集がますます難しくなる一方で朝

8) 鄭在貞の前掲書 p387-389。

鮮人募集には大勢が集まり、学卒採用においてさえ朝鮮人の方が高い競争率で優秀な人材を採用できるような状況がつづく。⁹⁾ こうした労働市場の状況に促されつつ朝鮮人労働力は現場の基幹職や管理・技術系統にもその比重を徐々に高めていった。

労働力の朝鮮人化のほかに、植民地末期の特徴として次の二つを指摘しておこう。一つは熟練面のダイリューションである。例えば1930年代までは、基幹職の代表格といえる機関士になるまで、高等小学校を出て鉄道学校本科(3年)を修了したエリート組でも入社から5年ほど、尋常小学校卒で庫内手⇒機関助手⇒機関士と上っていく人なら早くとも10年近くかかるのが普通であった。この辺は後ほど詳しく紹介される。一方、1940年代には尋常小学校卒で庫内手からスタートした人でも3, 4年で機関士になれた。機関士不足のなか短期速成主義が強まったからである。要するに、朝鮮人が現業の基幹職に大量に進出したのは植民地末期の数年という短期間においてであり、熟練面のダイリューションと一体となっていたのである。

二つは、大量昇格による身分インフレである。解放直前の1945年6月29日に、鉄道当局は判任官への大量昇格(2,595名)を行うとともに、判任官待遇として書記補や技手補という身分を新設し、交通手や雇員、傭人から15,400名あまりを昇格させた。いわゆる「交通局隊組織」及び「交通義勇隊」を編成する過程で、「分隊長以上は判任官又は判任官待遇官吏」としなければならないがその人数が足りない、という理由からであった。注意しなければならないのは、これが朝鮮鉄道の独自行動というより、それに先だって同年3月に日本本土の鉄道に導入された「副鉄道官補」制度と軌を一にする動きであったということである。一方、この制度につづき同年7月、日本本土の鉄道当局は最下級の傭人身分を廃止しそれを雇員制度に統合したが、朝鮮鉄道にそのような政策は導入されなかった。¹⁰⁾ 本土における身分上昇は底上げを伴う従業員全体の上昇

9) 林采成の前掲書 p90-91。李東喜ほかの聞き取り。

10) 林彩成 p132-135。禹宗元『身分の取引と日本の雇用慣行』日本経済評論社2003年 p113-114。

だったのに対し、植民地朝鮮では従業員の下半分がいぜんと傭人身分に取り残されたままである。こうした違いは、朝鮮鉄道において傭人身分がほとんど朝鮮人によって占められていたという事情と無関係ではないように思われるが、ここではこれ以上立ち入らない。

2. 鉄道管理組織と管理職の地位レベル

〈図1〉 運輸部と鉄道管理組織（米軍政期，1945.8～48.8）

出所：朝鮮米軍政庁運輸局『公報』号外（1947.7.31），鉄道庁『韓国鉄道史』4巻付録，1992年 pp877-880より作成。海上運輸局など他局の詳細図は省いた。

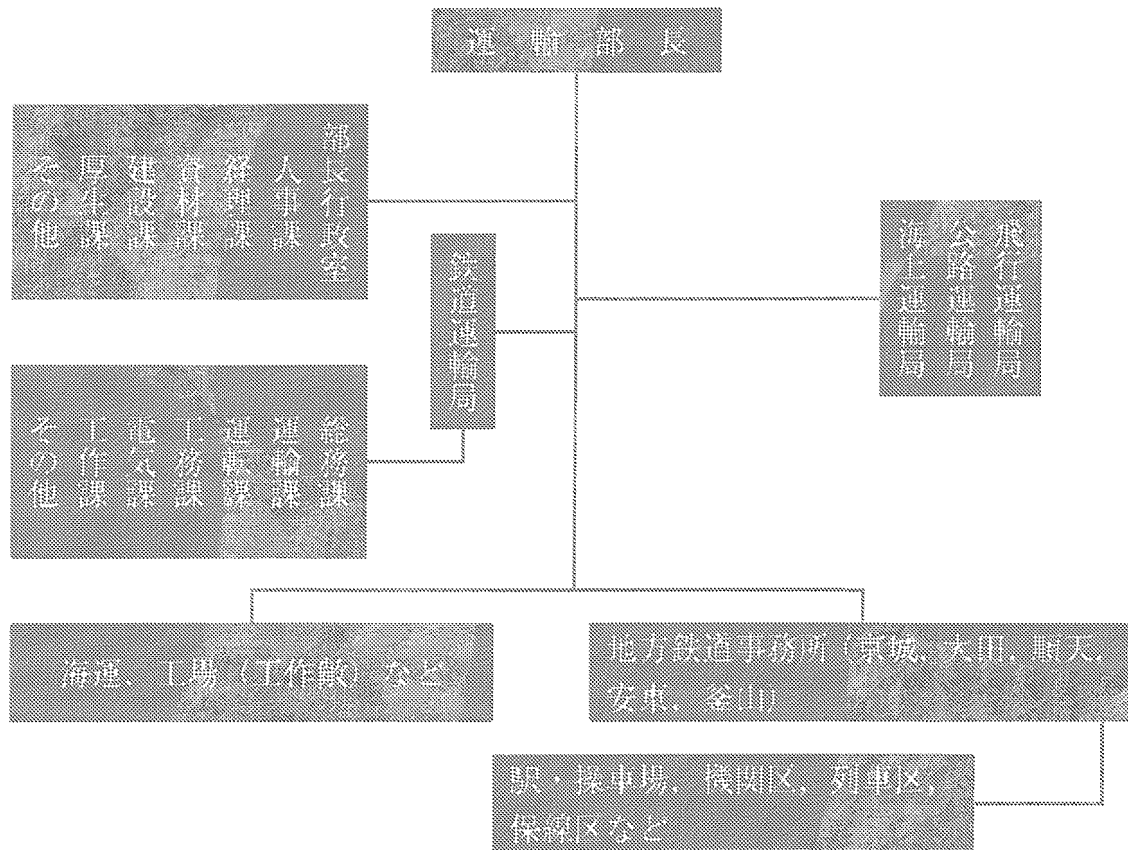


図1は米軍政期（1945.8～48.8）における鉄道管理組織を簡略に示している。この図は1946年1月に管理機構が大幅に縮小改編された時のもので、運輸部長＞鉄道運輸局＞地方鉄道事務所＞現業機関（機関区、駅など）という管理体系となっている。ここで「部」とは日本の「省」に近い。

〈図2〉管理職の序列比較表（平均「等」比較）

運輸部・鉄道運輸局	地方鉄道事務所	駅、操車場	機関区、保線区など
鉄道運輸局長 1 課長2.24(3⇔2) 係長4.13(5⇔2) 主任6.21(8⇔5)	所長2.5(3⇔2) 課長5.08(6⇔5) 主任7.55(11⇔7)	駅長 5等：2 6等：2 7等：8 8等：16 9等：26 助役 9.74 11⇔8	区長5.9(7⇔5) 主任7.11(8⇔7) 助役8.39(10⇔6) 手長10.04(11⇔8)

上記の分析結果にもとづき、ここでは管理職の地位レベルを、レベル1（手長、助役、小駅長）、レベル2（主任、中駅長）、レベル3（大駅長、現業機関の区長、地方鉄道事務所の課長、鉄道運輸局や運輸部の係長）、レベル4（地方鉄道事務所長、鉄道運輸局や運輸部の課長以上）の4段階に分けて考える。

出所：朝鮮米国軍政庁運輸局『公報』号外（1947.7.31）から作成。

注：1）例えば「課長4.13（5⇔2）」の読み方：「4.13」とは、辞令に出てくる課長の俸給等級を見て、等の平均値を計算したもの。5⇔2とは、課長には最低5等から最高2等まで付けられていたという意味。ここで俸給等級とは、最高1等～最低15等、等ごとにさらに最低1級～最高5級の小刻みになっている。例えば、2等5級の給与は2等では最高額だが1等の最低額（1等1級）よりは少ない。

2）駅や機関区など現業機関については地方鉄道事務所のうち釜山鉄道事務所傘下の事例のみを取り上げた。駅長の等級は駅の大きさに応じてバラツキが大きいことに注意。ちなみにもっとも大規模の京城（ソウル）駅長は4等であった。

3）職名別標本数はそれぞれ、運輸局課長12名、同係長32名、同主任104名、地方鉄道事務所長4名、釜山鉄道事務所など課長13名、同主任38名、駅長54名、区長20名、駅や区の主任18名、区助役139名、駅助役86名、区の手長85名。

図2は、管理職ポストそれぞれの相対的地位を比較するために作られた。図2下の解説や注にその読み方を説明しておいたが、ここで若干補足しよう。データの出所は『公報』号外（1947.7.31）である。米軍政は日本支配時代のまま

になっている官僚制を改革しようと、公務員の地位を15等に分けた新しい人事制度を1947年3月に遡及導入した。¹¹⁾ 前記公報の辞令はその時の人事発令を掲載している。新制度はいちおう米国流の職階制をまねて作られたとされるが、ここではデータを利用するだけで、制度そのものについては詳論しない。

図2では分析結果に基づき管理職の地位をレベル1～レベル4に分けた。後ほど個人キャリア(=社内異動歴)の分析に入るが、そこに出てくる一連の職名がそれぞれ昇進段階の何段階に位置するかを判別する基準となる。以下で詳細に説明しよう。

前記1947年辞令を見ると、運輸部長顧問(運輸部長は米軍将校、顧問は韓国人)や局長クラスが1等に格付されている。また運輸部長直属の行政室課長と鉄道運輸局の課長は同格扱いで、鉄道運輸局を除く他局(図1参照)は、規模が小さいせいか多少低い格付となっていた。運輸部や鉄道運輸局をあわせたものが鉄道運営の最高司令部にあたる。こうした本部・本局の課長は地方鉄道事務所長ともほぼ同じ2～3等の格付である。個人の異動歴データをみると、小規模の地方鉄道事務所長⇒本部課長⇒大規模の地方鉄道事務所長、というキャリアパスがよく見て取れる。また図2では省いたが、車輛修理工場長(1947年当時の大規模工場2カ所、京城工場と釜山工場)も地方鉄道事務所長に準じる格付となっていた。以上を管理職の最高レベルとして考え、レベル4とする。

一つ問題は、政府機構の再編、職制改編による影響である。1948年8月に韓国政府が樹立されると、運輸部は交通部に変わり、管理体系も、交通部長官>次官>陸運局>地方鉄道局>現業機関(運転事務所、駅など)という体制となる。図1の米軍政期と比べ、現業機関の区⇒事務所、地方鉄道事務所⇒地方鉄道局、のようにそれぞれ政府機構上の格上げがなされた。さらに1963年には鉄道行政が交通部から分離独立し鉄道庁となった。つづく1974年には地方鉄道局も地方鉄道庁へと格上げされる。¹²⁾ 本部職制にも変化がある。例えば図1で

11) 朴東緒『韓国官僚制ノ歴史的展開』韓国研究図書館(財団)1961年12月 pp109-115。

12) 林采成の前掲書 p152-153。鉄道庁『韓国鉄道史』1994年、第4巻 p80、同付録 p877-882、同第5巻 p15-33。

運輸部長直属の経理課は1950年代に経理局に格上げされた。工電局、資材局なども新設され、長官から直接命令を受ける本部課長は見られなくなり、長官>局長>課長、という体制に統一された。地方鉄道事務所長も局長に格上げされたので、本局課長の相対的地位は明らかに低下した。しかし本部課長は局長クラスに上るキャリアパス上の要職として、少なくとも1950、60年代までは、レベル3にある現業機関長より地位が高いと考えたので、そのままレベル4と見なすことにした。

つづいて、本部・本局の係長、地方鉄道事務所の課長、大きい規模の現業機関長（機関区長、列車区長、保線区長、大きい駅の駅長など）がレベル3になる。レベル2の主任とは、本部・本局や地方鉄道事務所だけでなく、規模の大きい現業機関に見られる職名である。それぞれレベル3と1に分類した職名の間位置づけられている。また現業機関のうち分所長、中規模駅の駅長もレベル2に入る。

管理職の最下級レベル1は現業機関にのみ見られる現場管理職である。運輸系統（主に駅関連）の例をとると、手職⇒掛職、車掌⇒助役⇒駅長、という昇進経路が一般的である。小駅なら駅長の下に助役をおかないところもある。その場合の駅長は相対的に大きい駅の助役とほぼ同格の場合が多い。駅を除く現業機関では、助役の下に手長をおくこともある。

3. 昇進ブームの輪郭

1945年8月15日から米軍進駐まで1ヶ月の間、朝鮮各地の職場では日本人を追い出し朝鮮人の手で職場を運営しようとする「自主管理運動」が急速に広がった。先行研究では「上から」の運動か、「下から」の運動かによってその社会・政治的性格が分かるとしているが、鉄道においても自主管理運動は管理部門と現業部門それぞれ異なる傾向を見せていた。¹³⁾ 本局や地方局では朝鮮人従

13) 自主管理運動の概要については、金基元『米軍政期の経済構造』プルンサン1990年を参照。

業員代表会と鉄道当局との間で比較的穏やかに業務引継作業が進められた。一方、地方の現業機関では、朝鮮人従業員が日本人職制の命令を拒否し職場運営権を奪い取る事態が続出した。9月に進駐してきた米軍は自主管理運動を不法と見なし、鉄道においても日本人職制を温存させつつ運営を行おうとした。しかしその命令系統は現場レベルではすでに崩壊しており、鉄道運営はますます混迷を極めるようになった。10月に入って米軍当局は方針を切り替え、朝鮮人による鉄道運営をめざすこととなった。日本人従業員は10月から12月末にかけて順次解職され、その空席をうめるべく朝鮮人の大量昇進が行われた。¹⁴⁾

解放直後の昇進ブームの実態をここではまず鉄道当局の人事発令データを用いて検討しよう。図2で紹介された『南朝鮮過度政府運輸部公報』（以下公報と称す）号外（1947.7.31）の人事発令のうち、運輸部本課（以下は図1の管理組織図を参照）や鉄道運輸局の各課、そして地方鉄道事務所を代表する標本として釜山鉄道事務所の分を選ぶと1,345名となる。これは当該部門の従業員のうち下級職（雇員以下で前掲辞令で11, 12等以下）を除くほぼ全員と考えられる。その氏名を前掲公報より古い公報の辞令とつきあわせ、そのうち414名について解放直後（1945年10～12月頃の人事発令）の身分や職名が確認できた。

前掲1,345名のうち前掲公報の辞令（1947年3月）で5等以上に格づけられた人は96名いた。ここで5等とは図2でレベル3の上位部分に該当する。職位としては本課係長、地方鉄道事務所の課長、大きい現業機関の長のレベルである。戦前なら高等官の地位であろう。この96名について以前の身分と職名が確認できたのは幸い66名もいた。その内訳を見ると、判任官59名（書記36名、技手23名）、その他7名（嘱託5名、書記補1名、警部1名）となり、ほとんどが解放当時の判任官層から昇進している。表1で判任官数と高等官数の比率は30：1（表1）。解放という出来事がなかったら高等官への昇進はかなり厳しかったはずである。

14) 林采成の前掲書 p141-149。

前掲1,345名のうち、解放直後から1947年3月の間に高等官(事務官,書記官,技師)に昇格したことが確認されたのは74名にいた。そして昇格前の身分をみると、嘱託4名を除く全員が判任官(書記・技手)であった。ここでも判任官から高等官への大量昇格が確認されよう。本課課長レベル(図2でレベル4)につく人の場合、判任官から事務官を超えて一気に書記官に昇格された。

前記414名の人事発令データを時系列に並べ眺めてみると、以下のようなパターンが読みとれる。一つ、人事発令の掲載日(公報発行日)が、一部例外を除けば人事発令日より遅い。3~4ヶ月の遅れは普通でなかには1年遅れたものまである。二つ、職の任命が先で身分昇格が後に付いてくるパターンが一般的であった。例えばまず〇〇課長に任命するという発令があり、その後、(課長職にふさわしい身分の)書記官への昇格発令が出される具合である。三つ、現業機関⇒地方局⇒本局という人事異動が大量に見られた。

以上のデータや聞き取りを総合すれば、概ね次のような状況が推測される。まず解放直後は、特に駅や機関区など現業機関を中心に、日本人職制を拒否し、朝鮮人従業員で業務引継委員会などを構成し、代理の職制を任命する動きが盛んだった。日本人職制の中には8月15日直後みずから業務を投げ出す人も少なくなかったようである。¹⁵⁾ 朝鮮人が正式に管理職に任命されるのは1945年10月から12月頃で、米軍当局が方針を変え日本人管理職の解職をはじめた時である。

人材不足感のもっとも強かったのはいうまでもなく本局で、その次が地方局であった。そこで業務系統別に現業機関⇒地方局⇒本局という人事異動が行われた。例えば本局経理課の場合、初代経理課長となった安戊慶氏は京城法専(現ソウル大学法学科の前身)を出たエリートで経理課歴が長かった。解放直前は

15) 順天機関区では、それまで朝鮮人蔑視の言動で悪評のある〇〇主任が解放翌日から職場に顔を見せず、朝鮮人からの報復を恐れたからか、数日たたないうちこっそり引っ越してしまったという。またソウルの本局でも、日本人課員が出勤しないため業務引継が滞り、朝鮮人従業員が自宅まで訪ね出勤を促す場面が多かったようである。リ・ジンク(李璿九)氏ほか聞き取りより。

現業機関に降ろされる冷遇に耐えていたが、解放後本局に呼び戻され課長となったとされる。初代主計係長を務めた李東喜氏のケースもそれに似ていて仁川事業所に派遣されていたのを呼び戻された。本局の課員不足を補うため、地方局の経理、会計経験者を本局に上げ、地方局にはまたその傘下の現業機関の事務掛などから主として商業学校出や大卒を中心に地方局に引き上げた。当時は人事発令状を出す余裕もなく、まず人を先につれてきて業務をまかせ、正式人事発令は後で行った。¹⁶⁾

4. 学歴と昇進

前掲の人事発令データには、学歴や年齢など個人の属性を示す情報が残念ながら掲載されていない。そこで、聞き取りや社内誌（1950年代に交通部によって刊行された『交通』）の記事から、118名分の履歴データ（主に社内異動歴＝社内キャリアを示す）を作成した。このデータを利用し、昇進と学歴の関係を示すために作成したが表3である。

表3の右端の列をご覧ください。標本数118名のうちレベル3以上に昇進したのは64名、レベル2が8名、レベル1以下が46名である。昇進レベルの定義については表3の注を参照されたい。

表3から読みとれるのはまず昇進レベルと学歴の強い相関関係である。ただしその解釈には注意が必要である。118名という標本は全従業員からランダムに抽出されたものではなく、大きな標本誤差があるからである。118名のうち半分以上の64名がレベル3以上というのでは全従業員の身分構成とかけ離れ、出世組に著しく偏っている。従って、学卒（＝鉄道学校本科卒、甲中・実業卒、専門卒、大卒以上）62名のうち56名がレベル3以上となっていることを見て、学卒のほぼ全員がレベル3以上に昇進したと解釈してはならない。いいかえれば、学卒という条件を、レベル3以上に昇進するための十分条件とまではいえ

16) 李東喜，リ・ジンク（李璿九）氏ほか聞き取りより。

〈表3〉 上級管理職への道：一般学卒と鉄道学校卒

職 種 系 統	小卒	高小・ 乙中卒	甲中・ 実業卒	専門卒	大学 以上	鉄道学 校本科 卒	不明	計
行政	0	0	8	7	0	0	0	15
施設・保線	0	1	2	3	3	0	1	10
運輸	0	1	3	4	1	2	0	11
車輛・工作	1	1	7	1	1	8	1	20
運転	1	0	1	0	0	5	1	8
レベル3以上計	2	3	21	15	5	15	3	64
レベル2	4	1	1	0	0	0	2	8
レベル2(運転のみ)	3	1	0	0	0	0	1	5
レベル1以下(戦前入社)	32	3	2	0	0	1	2	40
レベル1以下(戦後入社)	4	0	0	0	1	1	0	6
総計	42	7	24	15	6	17	7	118

出所：筆者の集めた履歴データ118名分により作成。

注：1) 昇進レベル1～4の定義については、図2を参照せよ。

2) 昇進レベルは、その人の履歴データで確認された最高地位を基準にしている。資料上の制約によりその人が1960年代以降どこまで昇進したか確認できない件数が多い。従って確認された最高地位がレベル3の人物がその後レベル4に昇進した可能性は否定できない。確認された最高地位がレベル2の場合、年齢や履歴の諸状況から今後の昇進可能性が残っていると見られる人は3名である。レベル1以下の場合、戦後入社組の若い人の一部は今後の昇進可能性を残しているが、戦前入社組はほとんど昇進の道から外れていると判断される。

ない。ただしそれがほぼ必要条件であることは明らかである。つまりレベル3以上の出世組を対象に64名を抽出して学歴を調べた結果、56名が学卒で、従業員の大半を占める非学卒からは5名しかいなかった。

それでは昇進レベル3以上の64名について検討しよう。学歴別内訳をみると、甲種中学校卒（旧制中学校または同格）、専門卒、鉄道学校（後の鉄道従事員

養成所) 本科卒が多い。鉄道学校本科は高小卒または同等の学歴の者から募集し3年間教育するので、その修了者の教育年数は甲種中学校卒とほぼ同じであった。工作科だけは1925年以降、応募条件が小卒以上と他本科より低い学歴となっていた。¹⁷⁾ ただしこの学歴差により工作科卒が他学科卒よりその後の昇進に不利であったようには見えない。表3でみるように、工作科卒は車輛・工作系統における出世組の主流である。

大卒が少ないのはこの世代の韓国人にとっては、日本などに留学でもしない限り、専門学校卒が事実上最高学歴だったからである。日本人の引き上げによって帝大や私大卒といった戦前の学歴エリートが極端に減り専門卒さえ少ないなか、高等普通学校(旧中学に相当)や実業学校卒、そして鉄道学校卒が高位管理職の大半を占めるようになったのである。ちなみに高学歴者の減少には解放直後の左右抗争も一躍買ったという証言もある。つまり左翼運動がらみで職場を追われた従業員のうち大卒や専門卒のインテリが多かったという。¹⁸⁾

もう一つは、小卒(尋常小学校、普通学校)と高等小学校卒の間に有意な差があったことである。高小卒は7名のうち3名がレベル3以上なのに対し、小卒でそこまで上ったのは42名のうち2名しかいない。ここは日本国鉄との比較において注目されるところである。日本国鉄の1910年頃の基準では、外部採用の場合、傭人は尋常小卒から雇員は中学3年修了以上から採用することになっていた。1930年代後半からは進学率上昇により傭人層に高小卒が増え雇員との学歴差は縮まった。そして戦時動員色の強まりつつあった1943年に、雇員採用基準は中学2年修了へと引き下げられ、傭人の雇員昇格が決定的となる。¹⁹⁾

17) 工作科もその前身の徒弟科同様に高小卒以上を募集したという記述もあるが(鄭在貞の前掲書 p387及び前掲の『韓国鉄道史』1994年、3巻 p431)、韓国鉄道大学『鉄道学校百年史』2003年第一巻 p21、23では尋常小卒以上となっている。筆者の集めた履歴データ32、82番と照合し後者が正しいと判断した。

18) 李東喜、リ・ジンゲ(李璿九)氏からの聞き取り。

19) 禹宗元の前掲書 p58-59、72-73、114-115。豊富な資料を駆使した労作だが、あえて注文をつけるとすれば、企業内身分制度の変化を分析するとき外部の学歴別労働市場の変化を絡ませる視点が欲しかった。

それに対し植民地朝鮮では高小卒という基準は民族によって意味が変わってくる。表2でみるように、高小卒の8割は人口の少ない日本人から出ている。その課程が主に日本人学校に設置されていたからである。朝鮮人の高小卒とは日本人中心の公立学校に通った少数に限られる。同等の学歴になるには尋常小卒後2～3年の実業学校を修了するしかない。だが、それは農村の子供には高いハードルであった。鉄道学校本科の入学条件が高小卒以上だったことはすでに述べたが、高小卒と小卒では他にも内部養成教育機会に差があったようにみえる。前掲データで見ると、小卒42名のうち内部養成教育（本科教育を除く2ヶ月以上の集合教育を意味する）を受けたことが確認されたのは8名しかない。それに対し高小卒は7名のうち4名であった。

5. 職務系統別の違い：一般学卒と鉄道学校卒

【職種系統の分類】

昇進の実態を具体的に検討するには職種系統別に分けてみた方が効果的である。鉄道においては職種系統別の縦割り意識が強く、昇進経路も職種系統別になる傾向が強い。鉄道では管理職候補といえどもはじめは現業経験を積むのが一般的である。そして現業機関における平従業員から助役など下級管理職に上る昇進経路は社内規程により職種系統別に明確に定められている。またレベル2以上の中・上級管理職においても、前掲118名の履歴データを見ると、人事異動は職種系統内で行われる傾向が明確である。ただしレベル4以上の高官になると職種系統間の垣根が低くなるように見える。職種別に分けられた昇進経路は「公務員任用令」（1961.4.15）の職種分類表にも投影されている。ちなみに同法令は公務員人事における職種別縦割りを明示した韓国初の事例である。鉄道の管理組織もまたこうした職種系統の縦割りを反映している。

表3では、行政、施設・保線、運輸、車輜・工作、運転の5つに職種系統を分けて考察を進めた。もちろんこの区分は絶対的なものではない。技術や組織変化を積み重ねるうちに職種系統の縦割りも徐々に変わってきたからである。

ここでは解放前後から1950年代までの時期を意識し、管理組織図や現業機関における昇進経路、前掲の公務員任用令等を参照して分類した。特に施設・保線、車輛・工作の系統の場合、実際の昇進経路はもっと細分化されているが、標本数が少なくなる等の事情もあり、大括りにした。それぞれのイメージをできるだけ具体的に紹介するため、関連する管理組織名や職名のうち代表的なものを記しておいた。とりわけ管理組織名については、時期ごとに違うので、米軍政期と1950年代のものを便宜的に混ぜて使用した。

【運輸系統】 列車運行のソフトウェアを担当。現業機関は駅、操車場、列車区等。昇進経路は、転轍手、操車掛、駅務掛等⇒車掌⇒助役⇒駅長、主任、管理部門の運輸課員及び課係長等⇒陸運局長。

【運転系統】 機関車運行を担当。現業機関は機関区等。昇進経路は、庫内手⇒機関助手⇒機関士⇒技術掛、検査掛等⇒運転助役、検査助役等⇒主任、機関区長等、管理部門の運転課員及び課係長⇒陸運局長。

【施設・保線】 列車運行のハードウェアを担当。線路や駅舎の建設・保全に関わる保線区、建築区、信号系統を大括りにした。学卒の専門は土木科、建築科、電気科等。保線区の昇進経路は、線路手⇒線路手長⇒保線助役、技術掛等⇒保線助役、の二経路がある。そこから、保線助役⇒主任、保線区長、管理部門の保線課員及び課係長⇒施設局長へ。

【車輛・工作】 車輛製作や保全に関わる工作廠、検車区、機関区の修車系統に電気区を加えた。学卒の専門は機械科、電気科等。工作廠の昇進経路は、技工⇒技工長⇒工作助役等と、技術掛等⇒工作助役等の二経路がある。検車区等では、修車掛⇒検車助役等の経路がある。そこから、助役⇒管理部門の課員及び課係長⇒工電局長。

【行政】 現業機関においては、倉庫手、事務掛⇒事務助役、という昇進経路がある。管理部門では、総務、人事、経理、資材管理等の課員及び課係長⇒経理局長、資材局長。学卒の専門は商業学校卒、経済学、法学等。

再び表3に戻ろう。職種系統別に分けて見ていえることは次の二点である。

第一に、レベル3以上の管理職の学歴構成は職種系統によって概ね三つのパターンに分けられる。一つは運転系統のように、鉄道学校本科卒が管理職の主流を占める社内学卒中心型である。その対極にあるのが、行政、施設・保線系統である。ここの管理職には社内学卒が見あたらず一般学卒中心型となっている。車輛・工作、運輸系統は双方が拮抗する中間的パターンといえる。

第二に、非学卒（小卒、高小卒）の昇進チャンスは社内学卒中心型に近いほど大きくなる傾向がみえる。表3でレベル2以上に進んだ非学卒の事例は運転系統に集中しており、車輛・工作、運輸がそれにつづく。

このような職種別の違いは主として、必要とされる人材の性質やその養成方法の違いに起因するものである。以下では職種ごとの事情に立ち入りさらに具体的な検討を進めよう。

【一般学卒と鉄道学校卒，そして非学卒】

運転系統において鉄道学校が必要とされる理屈を整理すれば以下の通りである。ここでは機関士が基幹職である。管理・技術職の能力形成には機関士としての経験が欠かせないと考えられている。ところで機関士養成は学校のOFF・JT教育だけではだめで、機関助手として長いOJTが必要である。SL（蒸気機関車）時代の機関助手というのは重労働であり、例えば行政系統等に比べると優秀な一般学卒を引きつけるのに不利である。そこで、外部の学歴別労働市場では一般中卒（旧制）より一段下に位置づけられる高小卒層から優秀者を集め、社内学校で旧中卒程度の教育を施し、機関助手⇒機関士⇒管理・技術職への道を歩ませる。

一方、行政系統においては、現業機関勤務を経験するといっても事務系の仕事であり油や粉塵まみれの重労働ではない。一般学卒に特に嫌われることはない。表3をみると、行政系統に似ているのは施設・保線系統である。次に運輸系統もどちらかといえば、出世組に鉄道学校本科卒より一般学卒が多い。車輛・工作は鉄道学校本科卒と一般学卒が半々で運転系統と行政系統の中間に位置づ

けられる。

ところで表3では、レベル3以上のエリートとレベル1以下のノンエリートがはっきり分かれていて、レベル2止まりの中間層が少ない。すでに述べたように標本誤差の問題があるので、中間層が実際これほど少ないがどうかの断定はできない。ただし運転系統が他系統に比べ中間層が相対的に多いとはいえそうである。それは、エリートとノンエリートのキャリア（＝昇進経路）に重なり合う部分がどれだけあるか、言い換えれば双方のキャリア的同質性や断絶の度合を反映しているように見える。

例えば施設・保線系統では、線路手として入って線路手長止まりの多いノンエリートと、技術掛として入って助役に昇進する学卒の間にはキャリア面で重なる部分がほとんどない。線路手が線路手長をへて助役に昇進すれば学卒と重なる部分が出てくるがそのチャンスは限られている。

運転系統ではどうだろうか。運転系統においても炭水手は保線区の線路手のような重労働職であり、昇進も炭水手長止まりが多い。ただし小卒でも、庫内手⇒機関助手⇒機関士へ昇進するチャンスがかなり開かれていた。特に1934年以降は機関士養成方法がノンエリート・コース中心に、しかも短期速成中心にシフトし質より量が優先された。戦前の機関士は駅の助役（その地位は図2を参照）にほぼ匹敵する位置づけだったので、その職が小卒に大量に開かれていたことの意味は大きい。しかも機関士という基幹職を経験したことによって、さらに上に昇進するチャンスもうまれたと見られる。

6. 運転系統の昇進実態

【鉄道学校本科卒と非学卒】

機関区勤務者の職種は、機関士を中心とする運転系統のほかに、炭水手系統、修車・検車系統、事務系統等がある。事務掛等は前掲分類では行政系統に属する。炭水手は不熟練、重筋肉労働の性格が強く昇進も炭水手長が天井である。修車・検車系統は車輛・工作系統の一部に分類される。ただし機関区内ではそ

の昇進上限は工作助役である。従って掛職、助役、主任、区長という機関区要職のほとんどは機関士を経験した運転系統の職となっている。言いかえれば、機関士経験をもたない人は機関区の管理・技術職として不適切と考えられているのである。さらに機関区長や管理部門の運転課長など上位管理職に上るには、管理部門の運転系統を経験しないとイケない。そこで機関区の助役などをへて管理部門に異動し、再び機関区に主任とかに昇進して戻るような異動を繰り返しながら昇進していくパターンが一般的である。

このように運転系統で管理職の選出される母体は機関士層であり、昇進のあり方も機関士の養成方法によって規定される面が大きい。SL（蒸気機関車）時代の機関士には運転要領だけでなく機関車の日常的不具合に対処するための保全関係の知識が要求される。またその習得には座学中心のOFF・JTだけではなく機関助手として長いOJTが必要である。表4でみるように、鉄道学校本科卒のエリートでも戦前は機関助手を5年以上もやることが多い。ところで機関助手というのは「火夫」という旧職名でわかるように、劣悪な労働環境における重労働を余儀なくされる職である。

機関士の養成方法は大きく分けて二つがあった。一つは旧中卒ほどの学卒を機関助手として採用し機関士に育てる方法で、もう一つは小卒等非学卒を採用し、庫内手⇒機関助手⇒機関士へと昇進させていく方法である。前者は将来の管理・技術職育成を視野に入れたエリート組養成といえよう。この系統でより上位レベルを目指すなら機械関連の専門知識か、それを学習するに足る基礎学力が必要である。基礎学力は行政能力を身につけるときの役に立つ。もし専門卒など高学歴者が長いOJTをへて機関士になってくれば、管理・技術職候補としては最高かも知れない。問題は重労働の機関助手生活が長いので、行政系統等ほかの系統に比べ、一般学卒のうち優秀な人材を引きつけるのに不利ということである。専門卒どころか旧中卒からの優秀者も得られにくいとすれば、経済的理由で旧中以上に進学できなかった高小卒層から優秀な者を選抜し、鉄道当局の費用負担によって旧中卒程度の教育を行う社内学校が有効な手段となる。運転系統のエリート組が社内学卒中心型になる理由はここにある。

後者の養成方法は、昇進試験による選抜と短期の OFF・JT を組み合わせつつ非学卒従業員から機関士に昇進する道をもうけている。特に1940年代に入って戦時輸送量増大にあわせ、小卒を採用し短期間で機関士に養成する速成養成が大量に行われた。機関士試験を受けるための経験年数も機関助手2年半以上へと短縮された。²⁰⁾ 機関士になるまでかかった年数を表4でみると、1937年頃から段々短くなるのがわかる。鉄道学校運転科（本科）は1934～1940年度の7年間募集を中止した。したがって1936年4月修了者を最後に1944年4月修了者が出るまでの間、本科修了者はいない。解放直前まで、本科卒に代わって小卒、短期養成のノンエリート組が機関士養成の主流となったのである。

【昇進ブームの実態】

以下では表4、表5を参照しつつ解放直後の昇進ブームを検討してみよう。

表4で色塗りされた部分は昇進ブームを端的に表している。その主役は鉄道学校運転課（本科）卒（24, 72, 26, 113, 27番）である。解放後に卒業した29番は昇進ブームとは無縁なのでここでは考えない。24番は鉄道学校運転課（本科）の朝鮮人第一号で、解放当時すでに勤続21年、判任官（技手）となって10年、レベル1（助役）に達して4年というベテラン機関士である。但し解放当時の地位はまだレベル2に達していなかった。そこから一気にレベル2、3を飛び越え運転系統の最高職といえる本局運転課長に任命された。その後を追うようにして鉄道学校の後輩たちも次々レベル3、4へ進んだ。例えば113番は表5の1番と同一人物で解放当時は機関士指導員だった。これは後輩機関士を指導する地位でレベル1（助役）のすぐ手前である。そこから一気に地方局の運転課長（レベル3）に跳ね上がった。また以上5名の間で昇進は先輩順に行われており、後輩が先輩を追い越す現象は見あたらない。

一方、鉄道学校本科卒でない人のうち解放当時機関士以上の地位にあったの

20) 李宗春「現業公務員ノ資格試験制ニ関スル研究」ソウル大学行政大学院修士論文 1964年12月。

は74, 25, 27.5, 28, 1, 80, 2番である。まず目を引くのは25番。鉄道学校本科卒並の早い昇進であるが、残念ながら学歴等を確認できない。74番も学歴不明だが、機関士まで10年もかかったことをみると庫内手から上ってきたノンエリート組と見られる。機関士の序列は入社年度より機関士となった年度が重視される。この基準でいうと74番は27番（鉄道学校本科卒）と序列が同じだが、昇進はそれより遅い。本科卒と比べ昇進に不利だったことが窺える。とはいえ、少なくともレベル2までは74番も早々進んでいる。同じく小卒のノンエリートである27.5, 28番もそれにつづいている。しかしそれより後輩になると、ノンエリート組の1, 2番と学卒の80番いずれも昇進速度が急に落ちてくる。この辺から解放直後の昇進ブームの影響が弱まっていくのが読みとれる。ちなみに、昇進ブームとの関連は弱い、1番の出世はかなり例外的である。それには、仕事に向けた並はずれの努力に加え、仕事の合間を縫って学歴を上げ続け大学卒業証書を手にするという努力が必要であった。²¹⁾

7. 機関士の技術レベルと昇進：順天機関区の事例

順天地方局傘下の順天機関区の事例を通じて機関士の昇進実態をさらに詳しく検討しよう。表5は、聞き取りに登場する機関士たちを中心に解放直後の異動及び昇進状況をまとめたものである。²²⁾ 表5に登場する機関士たちの経歴を考えると、まず12番が基準となる。12番は解放当時機関士歴2年、満二十歳、同輩機関士に比べて2, 3才以上若かったとされる。但し日本人の新米機関士には氏より若いのも少なくなかったという。日本から高小卒を採用してきて、庫内手段階をほぼ素通りにし機関助手、機関士へと早々昇進させたからである。もちろん質の低下は避けられなかったという。

21) 本人からの聞き取りによる。

22) 同機関区に長年勤めた機関士たちの記憶に出てくる先輩機関士の名前を『運輸部公報』の人事発令記録と照合しつつ表5にまとめた。

〈表4〉 運転系統の昇進実態

番号	採用前 学歴	養成 訓練	入社 年度	入社 年齢	機関士 かかった 年数	機関士 登用年 度	レベル1 昇進年度	レベル2 昇進年度	レベル3 昇進年度	レベル4 昇進年度	1945.8当時の地位	確認 された 最高 地位
24	高小卒	本	1924	19	1.5	1925	1941			1946	技手10年, 釜鉄局従業員養成所教諭	4
72	高小卒	本	1925	21					1945.12	1947	技手, 京鉄局運転課車輛係員	4
74			1928	19	10	1938	1945.12	1947			技術掛及び検査掛	2
25		1	1928						1947		機関士	3
26	高小卒	本	1929	19	5.5	1934.9	1945.6		1945.12	1949	技手, 大機運転助役	4
113	高小卒	本	1931	18					1945.12		技手, 機関士指導員	3
27	高小卒	本	1933	21	5	1938		1945.12	1956		技手, 機関士	3
27.5	小卒	2	1935		5	1940	1945.12	1947			技手1年, 機関士	2
28	小卒	2	1935	19	7	1942	1945.12	1948			技手, 機関士	2
112	高小卒	2	1937	16	6	1943					東京局の機関士, 46年に技手機関士として採用	2
1	小卒	2	1937	16	3	1940	1946	1961	1967	1976	私鉄の運転司令	4
80	山中卒	0	1939	18	3	1942	1952				機関士	1
2	小卒		1940	15	3.5	1943.9	1949				技手補, 機関士	2
29	小卒	本	1942	16	4	1946					従業員養成所生徒	0
81	小卒	2	1943	17	8	1951					機関助手	0
3	小卒		1943		3.5	1946.9					雇員, 機関助手	0
94	小卒	0	1943	19			1954				機関助手	1
30	山中卒	2	1944	18	1.5	1945.8	1951	1957		1976	機関士見習	4
79	高小卒	1	1944	18	4	1948					機関助手	0
4	小卒		1944	14	12	1956					機関助手	0
31	小卒	2	1945	17	9	1954					庫内手	0

出所：筆者の集めた履歴データ118名分より作成。

注：1) 養成訓練の「本」とは鉄道学校本科卒, 「2」は訓練期間5ヶ月以上, それ未満は「1」, なしは「0」。本科卒は入社前の訓練, ほかは入社後の訓練。

2) 昇進レベル, 確認された最高地位の定義は図2, 表3を参照。

解放当時, 順天機関区の機関士は約60名, うち4割の約25名が韓国人とされる。12番は機関士の序列でいうと, 先輩より後輩の方が高い位置にいた。また表5の1~10番は12番より先輩である。つまり順天機関区には12番より後輩が十数名いるが, 11番を除けば表5に登場しない。

それでは先輩の機関士歴を検討しよう。解放時点で順天機関区の職制系統は, 区長>助役>掛職・指導員>機関士のようになっていた。韓国人の助役はまだ出ておらず掛職に到達した数名が先頭グループを形成していた。そのなかで指

〈表5〉 運転系統の昇進事例（順天機関区）

番号	職名と身分 (45.8)	職名と身分 (45.12)	職名と等級 (47.4)	備 考
1	機士, 指導, 技手	順鉄・運転課長, 技師 6 級俸	同左 6 等 4 級	1913年生, 31年入社
2	検, 技手	検査助役	光機・区長 7 等 3 級	
3	準, 技手	運転助役	木機・運転助役 8 等 3 級	
4	機士, 技手	運転助役	同左・検査助役 8 等 3 級	1916年生, 35年入社
5	機士兼準, 技手補	運転助役	順鉄・運転課・設備主任 8 等 3 級	
6	準, 技手補	順鉄・運転課員	運輸局・監察員・順天在勤 7 等 2 級	48年に順天機関区長
7	準		順機・運転助役 8 等 3 級	
8	準, 技手補	順鉄・運転課員	同左車輛主任 8 等 2 級	
9	機士兼検助, 技手補	順鉄・運転課員	同左車輛首席技手 9 等 2 級	後に光州機関区長
10	機士, 技手補	順鉄・運転課員	同左列車首席技手 9 等 2 級	
11	機士		順鉄・運転課・設備首席技手 10等 2 級	
12	機関士, 技手補	検	同左	1925年生, 40年入社
13	1921年生, 36年東京鉄道局入社, 運転高等科修了, 帰国後46年2月から検, 技手, 退職時は天安機関区長(レベル2)			
14	大機・準兼機士, 技手	同左検査助役	順機・区長 6 等 5 級	
15	電気掛, 技手補	工作助役	同左 9 等 3 級	

出所：李約實，成樂壹ほかへの聞き取り、『運輸部公報』（1946.1.17, 46.1.21, 47.7.31）にもとづき作成。

注：略称は以下の通り。順鉄＝順天鉄道事務所，順機＝順天機関区，木機＝木浦機関区，光機＝光州機関区，大機＝大邱機関区，機士＝機関士，準＝準備掛，検＝検査掛，電＝電気掛，指導＝指導員，検助＝検査助手，機助＝機関助手。表4と重なるのも数名いる。1番は表4の113番，4番は同28番，12番は同2番，13番は同112番と同一人物である。

導員であった1番（表4の113番と同一人物）が序列トップで，すでに紹介したように，一気にレベル3に駆け上った。表5の機関士のなかで唯一の鉄道学校本科卒，機関士歴は解放時点で9～10年と推定される。次に2，3番は1番とほぼ同年齢，7番はやや年上だが，機関士歴はもっと短いといわれている。

4番（表4の28番と同一人物）は重要な参考基準となる。4番は機関士昇進まで長くかかる非学卒のノンエリート組である。解放時点でトップの1番と比較すれば，年齢は3年若い29才，勤続年数は4年短い10年だが，機関士歴は6～7年も短い3年である。解放時点の身分が判任官の技手だったのは1～4番の4名。そのほか7番が技手だった可能性が残る。つまり解放時点で4番の序列は5位以内ということになる。但し6番は，解放時点の身分は技手補と4番より下だったけど，機関士歴では4番と同じかそれよりやや長かった可能性が

ある。

以上から次のように整理できよう。解放時点の機関士25名のうち14番より後輩、つまり機関士歴2年未満の新米が約13名。先輩、つまり機関士歴2年以上が12名。そのうち機関士歴4～10年の中堅層は2～4名に過ぎない。残り8～10名は経歴2～3年のまだまだ若手なのだ。

機関士になってからも担当する仕事にはいくつものレベルがあってそれを順次こなし一人前になるまで数年はかかる。最初は、列車入れ替え機関車⇒貨物機関車⇒旅客機関車⇒特急機関車へと、或いは短距離運転から長距離運転へとレベルアップされていくのだ。しかもすでに述べたとおり、機関士には運転技術に加え機関車の機械的不具合に対処するメンテナンス能力が要求される。前記の機関士歴構成でいうと、12番以上の半数がようやく運転技術面で一人前であり、メンテナンス技術では人材不足であったと推察される。また機関車の牽引能力計算や計画など、運転管理に関わる技術をこなせる人材も少ない。

こうした人材不足のなか助け人となったのが13番（=表4の112番）である。氏は東京鉄道局の機関士歴2年、同局の運転高等科（6ヶ月教育）修了後韓国に引き揚げ、1946年2月に順天機関区に就職した。戦前の運転高等科は現業従業員からエリートへの登竜門として東京と大阪に設置されていた。満州や朝鮮鉄道からも毎年数名を選抜し大阪の方に入所させており、高い競争率の故に権威があった。修了者は判任官待遇で、氏も技手として採用され、検査掛を命じられた。解放直後は機関車の老朽化と戦う毎日であり、部品の入手が困難だったので、機関車2台を分解して使える部品だけを集め一台に組み立てるといった状況であった。氏の場合、機関士の中では比較的体系的な教育を受けた方で、機関車のメンテナンスや機関士教育に多大な貢献があったとされる。氏は後に検査助役をへて小規模区長（レベル2）まで昇進したが、レベル3には上れなかった。

こうした人材不足に助けられ、出世頭の1番だけでなく、まだ若手に近い4、5番にも助役昇進チャンスが回ってきた。7番もまもなく助役に昇進している。

また6, 8, 9, 10番は, 1番に連れられる形で管理部門に異動した。キャリア上昇への重要なステップである。機関士歴2年の12番は解放2ヶ月後, つまり日本人管理・技術職が引き上げる時点で, 機関士から検査掛となる。機関車の点検や修理を行うメンテナンスの要職である。掛職の先輩が管理職または管理部門に異動したため生じた空席を埋める異動であった。一方, 管理部門に異動する1番に代わって区長となった14番は別の機関区からきている。14番については鉄道学校本科卒ではないこと以外は残念ながら情報がない。

昇進ブームによってレベル1に昇進した人は次のレベル2までは難しくなかったように見える。表5の2番, 4番はノンエリートだが, 1947年, 1948年と早々レベル2に達した。その頃は助役試験なども実施する余裕がなかった。実施されてもほとんど形式的だったといわれている。しかし4番より1年後輩の12番は1949年によく助役試験にパスした。しかも実際の助役任命はそれよりも数年遅れている。解放時点における1年差はその後の昇進速度では数年から十年以上の差をもたらしたのである。

順天管理局運転科長に異動した1番は後輩4名(6, 8, 9, 10番)と一緒に連れて行った。管理部門の経験は管理職昇進への重要なステップとなる。特に6番の早い昇進が注目される。解放時点で氏はまだ技手補だったが, 1947年4月頃は先輩の2番と並び, 1948年頃にはレベル3に近づいた。氏については, 頭の切れる人で, 鉄道入社前に警察関係に勤めた経歴があり, 小卒でなく学のある人といわれる。また9番も6番に似た特徴を持つ人物で, 先輩より早くレベル2(小規模機関区長)に達したことが確認されている。

8. 学歴, 年功, 試験と機関士の意識

最後に, 人事を巡る職場の葛藤を素材に, 昇進管理基準が解放を前後にどのように変化したかという視点から検討を進めよう。

解放早々, 前記の順天機関区においても日本人職制の機能が麻痺し韓国人従業員による自主管理が始まった。ただし自主管理の立ち上げに際し韓国人従業

員の総意を集めるための大がかりの集会や会議は開かれていない。上位職種の機関士層を集めた会議さえなかったとされ、序列トップ（表5の1番）のほぼ個人主導による上からの自主管理であったとみられる。一方、1番の独走に反発する動きもすぐ現れた。表5の11番など若手機関士や機関助手中心の「推進隊」と呼ばれる組織で、隊の正式名は不明だが、建国治安隊の職場支部として結成されたようである。²³⁾ 解放早々の時期は、棍棒などで武装した同隊の威勢に序列トップの1番も押されていたという。反発の理由は概ね二つあった。一つは、植民地期に日本人に忠誠を尽くし同胞に冷たかった（と思われる）人たちが解放後も職場を牛耳っているという不満であった。二つは、自主管理のための臨時管理職の任命につき、7番のような先輩を押しつけて後輩を助役に任命するなど、トップの独断があったという批判であった。この葛藤との関連は明らかでないが、それから1年半後、7番は3、4番と同じ助役で同じ等級となっていたことが確認される（表5）。

解放直後の自主管理運動においては「上からの運動」と「下からの運動」が対立する事例が多く見られた。²⁴⁾ 順天機関区における葛藤はそのもっともプリミティブなタイプの一つと見られる。というのも、この葛藤はあくまで職場内の諍いに終わっており、本格的な労使紛争や左右勢力の抗争に発展しなかったからである。その後の赤狩りの時代にも、「推進隊」の中心人物が追放されることはなかった。そもそもこの職場は、左翼全評系の労働運動をはじめ外部政治勢力の影響がそれほど強くなかったと思われる。例えば鉄道は1946年9月ゼネストの爆心地であったが、順天は静かであった。1948年の麗順事件（左翼に掌握された軍の一部が反乱をおこし、麗水市と順天市一帯を占拠した事件）の時は、従業員の一部が反乱軍に殺害された。ただしその大半は鉄道警察か、

23) 敗戦を目前に控え朝鮮民衆の蜂起を恐れた朝鮮総督府は、朝鮮民族運動指導者の呂運亨に一部権力を委譲する代わり治安維持への協力を求めた。そこで呂運亨主導の建国準備委員会が発足され、全国に傘下団体が組織される。建国治安隊もその一部であった。

24) 金基元の前掲書を参照。

ソウルなど外部からやってきた右翼関係者（大韓労総の鉄道建設隊幹部）であり、一般従業員ではなかった。逆に反乱鎮圧後は従業員の多くが南朝鮮労働党の地下党员名簿に載っていたとして追及される場面もあったが、管理職等の嘆願によりほとんど無実釈放となった。一般従業員にとって時代の嵐は怖いものではあったが、あくまで通り過ぎる風だったのである。

この葛藤から浮かび上がった論点をまとめれば以下の通りである。

第一に、人事基準として年功序列主義の圧力である。朝鮮民衆にとって解放とはまず支配体制の総崩壊を意味しており、順天機関区のような政治的色の薄い職場においてさえ、下から上に向かう圧力が強まった。機関士の間でも、解放直後の昇進は助役試験なども実施されておらず、「先輩順」が基本であったという。その煽りで損をする人もいた。戦前は勤務実績の良好な人が優先的に推薦され機関士試験を受けたのに、戦後は先輩順といわれて後回しになってしまったというのである。

第二に、年功主義から反撃を食らった前記人事の性格についてである。戦前の制度では、現業機関の助役は試験を通過して任命された。しかし解放直後は、それらしき人材があればまずつれてきて仕事を頼む時代。一方では年功序列順に、他方では有力者の推薦によって選抜がなされた。人事情報は職制機構のネットワークを通じて流れるので、そこに先に近づいた先輩の口添えが決定的に重要だったはずである。ただし前記の人事を単なるエコヒイキと片づけることはできない。1番の庇護を受けた6、9番の場合、学があり、頭の切れる人と評価されていたことはすでに述べた。つまり前記人事には、学卒が同じ学卒先輩の庇護を受けるという構図が隠れているのである。

学卒を抜擢しようとする傾向にそれなりの根拠がないわけではない。例えば表4の30番のようなケースでは学卒を選ぶのが極めて合理的であった。30番は旧中卒で機関士試験を合格した直後に管理部門に抜擢され、列車のダイヤ編成業務を担当するようになった。ダイヤ編成というパズルをこなせる経験者がいなかったもので、氏のような学力ある人の学習能力に期待したのであろう。

第三に、機関士たちの意識についてである。まず一つ、ほかの職種に比べ機関士は集団としての同質性を強く意識する傾向がある。また機関士になった順番を基準に先輩後輩の序列意識も強い。機関士と機関助手は数ヶ月以上もペアを組んで(助手が2名の時もある)乗務する傾向があり、師弟関係にも似たパーソナルな関係が形成されやすい。それが、ほかの職種に見られないほど強い、情緒的結びつきと結合した序列意識の基盤となっている。

とはいえ、現実には機関士の間にも学卒組と非学卒組という異質性が存在する。すでにみたように、鉄道学校本科卒の機関士の間で昇進はきれいに先輩順に行われた。しかし鉄道学校本科卒と小卒のノンエリートの間には、たとえ同輩機関士だったとしても明らかに昇進格差が存在した。前記の庇護人事への反発のように、年功主義的感覚から昇進格差を不満とする声が出てきても不思議ではない。しかし当時の機関士数名に聞き取りを行ったが、学卒組と非学卒組という集団区分を敏感に意識している様子はまったく窺えなかった。むしろ「実力ある後輩に道を譲る」といった言い方がよく使われる。そして聞き取りに応じてくれたノンエリート組の人々はエリート組の人を話のなかでいつも先輩や後輩と呼んでおり、境界線を引く気配は見られない。

すでにみたように、解放直後の昇進ブームは小卒のノンエリート機関士にもそれなりの昇進チャンスを与えた。鉄道学校本科卒の供給が10年近く中断されていたことや、経験ある機関士不足という戦前の状況がそれを増幅させた。こうした状況が機関士の同質性を強める物的基盤であったと思われる。

もう一つ、機関士の集団的アイデンティティの根源を考えると、単なる先輩後輩の情緒的結びつきや序列意識に解消されない、別の要素が浮かび上がる。所定の訓練や試験を通して獲得された能力認定(=資格)がそれである。学卒か非学卒かよりも、機関士試験を通じて立証された同じ能力の所有者という意識が強いのである。実力面ではむしろ庫内手出身(非学卒)の機関助手が機関士の間で好まれる傾向がある。いきなり機関助手になった人より機関車の仕組みを知っており、運行中の異変にも対処能力が優れているからだ。実力面でもノンエリート組は引け目がないのである。

注目しなければならないのは、機関士試験によって立証された能力への強い誇りや執着が、実力主義に対する肯定、さらに実力を立証する手続として助役試験など類似の選抜試験一般を肯定する態度につながることである。また解放直後の情実人事を批判する時も、年功主義の立場からよりは試験主義の立場からの批判が多かったという印象をうける。これは、戦後韓国の人事管理の方向を展望する上で重要な論点であるが、その本格的展開は稿を改めて行いたい。

ま と め

これまで韓国の国有鉄道（現韓国鉄道公社）を対象に、解放（1945年8月15日）直後の数年間における管理職昇進ブームの実態を実証的に検討してきた。まず大量の人事データにもとづき全体の輪郭を描いてから、118名分の履歴データを利用し、個人の学歴、内部養成教育歴、その他属性と昇進の関係を分析した。履歴データ分析はさらに職種系統別の詳細に立ち入る必要がある。本稿では、紙幅の制約上、機関士で象徴される運転系統に絞って検討を行った。ほかの職種系統については機会を改めて紹介したい。

分析の途中ではあるが、これまで明らかになった論点をまとめると以下の通りである。

第一に、韓国国有鉄道における解放直後の昇進ブームの、その規模やにわか出世の度合いの大きさが具体的に明らかになった。大きさに言えば、現場監督レベルから重役レベルに跳ね上がるすさまじさがある。またその影響は一部上級管理職に止まらず現場の下級管理職や技術職に広く波及した。

第二に、人的資源の面から戦前の成果とそれが戦後に残した課題も本稿の分析から垣間見ることができよう。植民地近代化の功罪をめぐる議論にもこれで一定の貢献ができたと思う。

第三に、学歴は昇進の十分条件ではなかったが高級管理職になるにはほぼ必要条件として機能した。ただし高級管理職の学歴は、大卒は少なく専門卒や旧中卒、特に旧中卒が主流であった。高小卒も小卒に比べ有利な地位にあった。

第四に、現場レベルで学歴が重視される根拠の一つは、高度な仕事を経験した人が少ない中、高度な仕事に挑戦するに当たって、学習能力の高い人を選ぶという事情によるものであった。

第五に、高級管理職の主流が一般学校卒か、鉄道学校卒かは職種系統ごとに違いがあった。鉄道学校卒が主流なのは機関士に象徴される運転系統、一般学校卒が主流なのは行政や施設・保線系統で、駅員に象徴される運輸系統や車両・工作系統は中間的位置づけであった。

第六に、鉄道学校卒が高級管理職の主流となっている運転系統では、非学卒の昇進チャンスもほかの系統に比べ相対的に大きかった。

第七に、支配体制の総崩れという解放局面の特殊性を反映して、政治的運動や理念の影響の弱かった職場においてさえ、年功主義的昇進への圧力が存在した。ただし今回は政治や労働運動を絡ませる分析は十分に行えなかった。

第八に、現業機関レベルの昇進において、戦前は試験が選抜の重要な手段であった。解放直後は試験制度がほとんど機能しなかったので、学卒は試験を通してではなく、上からの庇護をうけて選抜された。機関士の世界では、先輩後輩の年功序列を重んじる傾向に加え、試験によって立証された能力への強い誇りや執着が見られる。かくして、試験を通さない学歴だけの選抜に疑惑のまなざしが向けられる。これは、戦後韓国の人事管理の方向を展望する上で重要な論点であるが、その本格的展開は稿を改めて行いたい。