

軍需会社法等で「徴用とみなす」ことについて

2018年11月13日（2019年12月9日修正） 外村 大

1、新規徴用と現員徴用

世間一般で知られ、よく使われていながら、実際には正確な理解がなかなかされていない言葉がある。徴用という語もその一つである。これは、国家によって用いられることと漠然と理解されており、実際にそのような意味で用いても間違いではないだろう。しかし、法律用語としては国家総動員法第4条でいう徴用に限定される。

この国家総動員法（昭和13年法律第55号、1938年4月1日公布、日本内地での施行は5月5日）第4条にいう徴用は、要するに、帝国臣民たる個人に対して日本帝国政府がある種の業務を行うことを命じることであり、命じられた個人は勝手にその業務をやめることはできない（職場を変わることができなくなる）。またその個人の雇用主（国の機関のみならず、民間企業ということもある）は、やはり勝手に徴用された個人を解雇する、あるいは別の業務を命じることが不可能となる。

そのような徴用は、徴用された個人のそれ以前の仕事の状況を基準にして、新規徴用と現員徴用に分けることができる。前者は、仕事に就いていなかった個人、あるいはまったく別な仕事をしていた個人に対してなされる徴用である。例えば、銀行員をしていた者が軍需工場で働けという徴用の命令を受けたとか、映画館で働いていたが映画の供給が制限されそこが閉鎖となって仕事を探していたところ、軍の広報関係の会社に徴用された、といったケースが新規徴用といわれるものである。

一方、ある工場、その業務が軍需物資の生産にあたっている労働者がいて、その人物は自分で就職を申し込んでその工場に入ったとする。その人物を徴用することもできる。つまり、同じ事業所で同じ業務を続けることを国家が命じるのである。このようなケースを現員徴用という。

2、徴用を定める勅令

徴用を具体的にどのように行うかは、国家総動員法の規定のみにはよっていない。というより国家総動員法では細かいことは一切書かれていない。同法の徴用についての条文、つまり第4条は次のような文言である。

政府ハ戦時ニ際シ国家総動員上必要アルトキハ勅令ノ定ムル所ニ依リ帝国臣民ヲ徴用シテ総動員業務ニ従事セシムルコトヲ得但シ兵役法ノ適用ヲ妨ゲズ

ここに書かれているように、徴用は「勅令の定むる所」によって行われる。付け加えれば、勅令そのものだけではなく、その施行規則の省令も出されるし、手続きの規定としてはそれがある意味ではより重要である。

では、国家総動員法第4条でいう徴用について定めた勅令とは何であろうか。代表的な

ものは国民徴用令（1939年7月8日公布、日本内地では1939年7月15日施行、昭和14年勅令第451号）である。この勅令第1条は、「国家総動員法第4条の規定に基く帝国臣民の徴用は別に定めるものを除くの外本令の定める所に依る」というものである。基本的には、国家総動員法第4条でいう徴用を定める勅令は国民徴用令であることはこの文言からも明白である。

ただ同時に、この条文からは国民徴用令以外にも国家総動員法第4条にかかわる勅令がありうる事がわかる。実際にそれはある。具体的には船員徴用令（1940年10月21日公布、昭和15年勅令第687号）と医療関係者徴用令（1941年12月16日公布施行、昭和16年勅令第1131号）である。前者は船舶の運航の従事する者、後者は医師、歯科医師、薬剤師、看護婦の徴用にかかわる勅令である。一般的なつまり、免許を必要とするような特殊技能ではない労働者については、国民徴用令が徴用についての勅令となる。

これらの勅令による徴用では、本人に対して徴用について命令する書類が渡される。その命令を伝える書類は徴用令書と呼ばれる。その徴用令書を発するのは、国民徴用令と医療関係者徴用令では厚生大臣（警視總監の場合もある）、船員徴用令では逓信大臣である。徴用令書は、本人の氏名、本籍と、その人物が従事すべき事業所（船員徴用令では船名）、従事すべき職務、徴用期間等が記されている。

3、軍需会社法・軍需会社徴用規則と徴用

しかし、上述の3つの勅令以外による徴用も実はある。これを規定する法令は軍需会社法である。軍需会社法（1943年10月31日公布、同年12月17日施行、昭和18年法律第108号）第6条は次のような文言となっている。

命令の定める所に依り生産責任者及生産担当者並に軍需会社の営む軍需事業に従事する者は国家総動員法に依り徴用せられたるものと看做す

この軍需会社法第6条での「徴用と看做す」ことに関わるさらに細かい規定としては、軍需会社徴用規則（1943年12月17日公布施行、昭和18年厚生省令52号）が出された。同規則第4条は、軍需会社として指定された会社およびその一部の工場のうち、厚生省が指定する会社（指定軍需会社）と工場（指定軍需工場）の従業員について、一部を除外して「徴用せられたるものと看做す」、としている。除外されるのは、現役の軍人、軍属や医療関係と船員で特定の技術や資格を持つ者、年齢14歳未満の者、日日雇入れられる者、6カ月以内の期限付きで作業に従事している者（短期の動員、つまり国家総動員法第5条での「協力」に基づく動員—これをさらに細かく規定するものとしては国民勤労報国協力令等がある—によって軍需工場で働いている人びとを想定している）、請負契約等で作業している者（各種工場では「雑役」と称する部分の作業は、自社が雇用した労働者以外の者があたってけるケースが多数あった。近年の用語で言えば外注や下請けにまかせる、ということである。

そうした形態を指している)、総動員業務以外の業務に従事している者、女子などである。なお、女子は、規則制定時(=1943年12月17日)には除外の対象となっていたが、1944年11月10日の改正(1944年=昭和19年厚生省令第38号)で、その規定が削除された。つまり、指定軍需会社および指定軍需工場で総動員業務にあたる者は女子も含めて徴用と見なされたのである。

徴用と見なされた者には、徴用告知書が渡された。徴用告知書は、通知を受け取る者(本籍・氏名・生年月日を記載)に徴用せられたとみなされる旨とともに、従事すべき指定軍需会社ないし指定軍需工場の名称、従事すべき総動員業務、従事すべき場所等を伝達する書類である。それを発するのは地方長官(知事)であった。

4、軍需充足会社への適用拡大

その後、さらに徴用とみなされる者の範囲は拡大する。1945年1月27日に軍需充足会社令(昭和20年勅令第36号)が公布施行されたことによる。同令は、主務大臣が指定した軍需充足会社について、軍需会社法の関係条文を準用することを定めていた。同じ日に軍需会社徴用規則についても改正され、関係条文中の軍需会社のみならず軍需充足会社にも適用しうよう条文が付け加えられた。

では、軍需会社とは何であり、軍需充足会社とは何であろうか。これについてもさらにこまかな法令の規定があるが、おおまかなイメージでは、前者は軍が使用する物資そのものの製造やそれに必須の各種の素材、原料の生産にかかわる企業となる。より具体的には、戦闘機、軍の輸送機の工場、軍艦、軍の輸送船を作る造船所はもちろんのこと、製鉄所、アルミニウム工場、炭鉱等も含まれ、実際にそうした会社が軍需会社に指定されている。これに対して、軍需充足会社は、こうした軍需会社の事業を行うために不可欠の重要産業を担うものとなる。実際に指定されたのは、港湾荷役、倉庫業、鉄道、通信、配電等の事業を営む会社である。したがって、戦争末期の限定された時期ではあるにせよ、兵器を生産する工場など、軍事に直結する事業だけでなく、炭鉱夫や港湾労働者、あるいは市民の誰もが日常的に接している、鉄道会社の職員といった人びとも、徴用されたと見なされていたのである(もっとも、同じ鉄道会社の職員でも、軍用列車運行を担当する機関士は徴用とみなされたのは確実であるが、一般旅客の輸送や改札の業務のみにあたり、軍用列車関係の業務には関わらない職員は除外されたと考えられる)。

5、「徴用と看做す」とされた理由

以上のように、国家総動員法第4条にいう徴用には、国民徴用令・船員徴用令・医療関係者徴用令の手続きに基づくもののほか、軍需会社法・軍需会社徴用規則によって徴用されたものとみなされたケースがあることを述べた。ここで、気になるのは、軍需会社法・軍需会社徴用規則の条文で「徴用と看做す」、「徴用せられたるものと看做す」とあるのはなぜか、ということである。

この点は、国家総動員法第4条が関係している。この条文をもう一度示せば、「政府ハ戦時ニ際シ国家総動員上必要アルトキハ勅令ノ定ムル所ニ依リ帝国臣民ヲ徴用シテ総動員業務ニ従事セシムルコトヲ得但シ兵役法ノ適用ヲ妨グズ」である。これを読めばわかるように、徴用を定める法令は、勅令でなければならないのである。軍需会社法は議会で制定された法律であり（日本帝国憲法のもとでの手続きをやや正確に述べれば、帝国議会の協賛を経て内閣の輔弼によって天皇が裁可した法律）、勅令（帝国議会の協賛を経ていない、天皇大権によって出される法令）ではない。軍需会社徴用規則は、厚生大臣の名で出される厚生省令に過ぎない。軍需充足会社令は勅令ではあるが、それ自体が徴用の手続きを記したのではなく、軍需充足会社についても軍需会社法等を準用するべきことを規定するというのがその内容である。つまり、これらの法令は、国家総動員法第4条の規定にいう、「帝国臣民を徴用して総動員業務に従事せしむる」ための法令とはなりえないのである。それゆえ、軍需会社法・軍需会社徴用規則では、軍需会社で総動員業務に従事する者を徴用す、徴用せられたものとす、という文言とすることは不可能なのである。

この点をふまえるならば、国民徴用令等の勅令に基づく動員、その被動員者と、軍需会社法・軍需会社徴用規則の動員、被動員者は、厳密にいうならば異なるとも言えないこともない。後者の被動員者を指し示す語としては、「軍需被徴用者」の語がある。この語は、軍需会社徴用規則の条文で使われており、同時代の史料でも法律の解説書等では一当然のことではあるが一確認できる（例えば、伊藤由三郎『戦時統制法令叢書第18輯 軍需会社法解説』銀行問題研究会、1944年、41頁）。なお、国民徴用令等では徴用された者を指し示す語は単なる「被徴用者」である。

ただし、厳密に法令上の差異を考える人びとはほとんどいなかったと思われる。当時の新聞等に掲載された、軍需会社法・軍需会社徴用規則関連の動員について伝える記事では、軍需被徴用者という語は、ほとんどもちいられることはなかった。またそれが、国民徴用令の徴用とは別なものであるといったことの言及も確認できない。

6、被徴用者と軍需被徴用者の差異

とは言え、国民徴用令等の被徴用者とはわざわざ別に軍需被徴用者というカテゴリーがあるのは間違いない。では両者の処遇はどこどのような点で異なるのであろうか。

この点について考えれば、実はほとんど同一である。帝国議会の軍需会社法についての審議の際、三木武夫議員がこの点についての質問をしているが、法案を提出した日本帝国政府の担当大臣の答弁は「結果として徴用されたと同じ形になる」というものであった（『第83回帝国議会衆議院軍需会社法案委員会議事録（速記） 第二回』）。

この点についての国会でのやりとりは、三木武夫の質問だけであり、そう詳しい説明はないが、実際に制定された法令を見ても、国民徴用令等の勅令による被徴用者のほうが軍需被徴用者より強い拘束を受けていた、ということは確認できない。軍需会社徴用規則は、国民徴用令のうちの被徴用者の処遇等にかかわる条文を準用することも規定している。その条

文とは、徴用解除、徴用内容の変更の手続きを令書で行うとか、被徴用者は忠誠を旨として総動員業務に精励するべきである、被徴用者で工場の総動員業務にあたる者を応徴士と呼ぶといった内容のものである。

また、徴用という制度の根幹ともいえる、命令に違反した際の罰則の規定にも差はない。国家総動員法第 36 条は「第 4 条ノ規定ニ依ル徴用ニ応ゼズ又ハ同条ノ規定ニ依ル業務ニ従事セザル者」について「一年以下ノ懲役又ハ千円以下ノ罰金ニ処ス」としている。国家総動員法で徴用されたとみなされている軍需被徴用者もこの規定は適用される。つまり、徴用令書が発せられたにもかかわらず、命令を拒否した者、いったん指定された事業所で働いていたが、あまりの待遇の過酷に耐えられずに逃げ出した場合などは、懲役や罰金という厳罰が下されたのである（なお、国家総動員法第 33 条では、労働争議の制限や禁止について、政府が勅令を出して命じることを可能としていた。この条文に基づく勅令は出されていなかったが、その罰則は国家総動員法第 33 条に「三年以下ノ懲役又ハ五千円以下ノ罰金」と規定されており、単純な徴用の忌避よりも重いものとなっている）。

7、簡略化された徴用適用

ただし、徴用された総動員業務に従事する個々人ではなく、徴用を命じる側（要するに政府）や徴用された者を使用する側（事業所）から見れば、国民徴用令等の徴用と、軍需会社法等での徴用とみなすこととは重要な差があった。政府や企業にとっては後者の制度は使いやすく、より有利な点を含んでいた。

まず、それは手続きとして後者のほうが簡便であった。国民徴用令による徴用を行うとすれば、それを発するのは厚生大臣である。またその令書については、通常の場合、地方長官名義で本人に出頭命令を出し、出頭させたうえで渡すことになっている。これに対して、軍需会社令・軍需会社徴用規則等ではより簡便な手続きで、労働者を徴用と同様の状態に置くことができる。その対象者である個々人に対して徴用告知書を渡すだけでよいし、それは厚生大臣ではなく地方長官が発することになっている。また、出頭命令を出す手続きはなく、おそらくそれは働いている工場で会社の幹部が手渡すというだけでよかったはずである。

そして、国民徴用令等による徴用に比べて、軍需会社法・軍需会社徴用規則で徴用とみなす範囲は拡大されていたと考えられる。被徴用者が従事すべき作業場所は、民間企業では、工場事業場管理令（1938 年 5 月 4 日公布、1938 年 5 月 5 日施行、昭和 13 年勅令第 318 号）にもとづき主務大臣が指定した事業所（管理工場）に限定されていた。軍需会社や軍需充足会社はおそらくそれより広範囲だったはずである。管理工場となっていた事業所では徴用を申請して被徴用者を配置してもらい、すでにそこで働いている従業員について現員徴用とする（ただしこれらは厚生大臣への申請、許可が必要）ことが可能であったが、管理工場ではない民間の事業所ではそれはできなかった。しかし、軍需会社や軍需充足会社となり厚生大臣の指定を受ければ、管理工場でなかった民間の事業所でも、すでに働いている労働者、あらたに就労することになった労働者の移動は原則不可となる。労働力の確保につい

での懸念は減少したはずである。

8、無期限に拡大された徴用期間

以上のように、軍需会社法・軍需徴用規則は、政府や民間企業にとっては、相対的に簡単な手続きで一挙に広範囲の労働者を「徴用と看做す」ことを可能とする、“便利な”制度であった。そして、被徴用者に比べて軍需被徴用者との待遇がそんなに異ならないことも指摘しておいた。

しかし、そんなに異ならないといっても、実際には差がないわけではない。それは被徴用者に比べて軍需被徴用者のほうが拘束の度合いが小さいのではなく、その逆である。軍需被徴用者については、国民徴用令等に依る被徴用者と異なり、徴用（とみなされる）期間の限定がなかったのである。

国民徴用令等による被徴用者は、徴用令書に、徴用される期間が書き込まれる。通常は2年間である。もちろん、2年間の期限が来る前に、事業所側が厚生大臣に申請して、もう一度、その人物についての徴用令書を出してもらい、それを繰り返すことは可能である。

とは言え、徴用とは無期限ではない、ということは建前としてあった。当時の法制度の解説書でもそれは記されている。例えば、Q&A方式で、当時の労務政策を解説している、小沢守雄『職場の新秩序 労務統制法規早わかり』川崎厚生会、1942年、では、次のような記述がある。

問 徴用せられた者は一生そこで働かねばなりませんか

答 そんなことはない。すなわち徴用せられた場合には徴用後に従事する工場の名前、所在地、従事する職業名、徴用の機関その他必要な事柄を記した「徴用令書」といふものが本人に渡されるが、その徴用令書の中に徴用せられた工場で働かねばならぬ徴用の期間が「何年何月何日ヨリ何年何月何日マデ」といふ具合に明示されてあるからその期間だけ働けば徴用解除となるのである。

この解説自体には誤りはない。あるいは、この文章を書いた筆者も、まさか徴用という制度で政府が無制限にいつまでもある人物を働かせるようなこともまではしないだろう、というような考えもあったかもしれない。ところが現実はその甘くなかった。

その後（この著書の出版の1年半後）に出た軍需会社法・軍需会社徴用規則による軍需被徴用者では、徴用されると見なされる期間について明示した書類は渡されなかったのである。渡されたのは徴用令書ではなく徴用告知書であり、そこには従事すべき総動員業務、場所等は記されていたが、総動員業務に従事するべき期間の記載はなかった（項目自体が不在）。1945年8月15日の戦争終結で、実際には総動員業務への従事は終了したにせよ、軍需被徴用者は無期限で総動員業務にあたることを命じられていたのである。

9、歯止めなき拡大と議会の形骸化

このように、国家総動員法にいう徴用は、戦局が悪化し、労働力が枯渇していったなかで、範囲を拡大させ、期間も限定しないものへと変化していった。ここでは詳しく述べないが、そもそも、徴用制度自体が“最初はそんな話ではなかったのにどんどん拡大していった”という歴史—歴史と言っても僅か5年程度であるが—がある。

当初の国民徴用令での徴用は、軍や軍の工場（陸海軍工廠）など、国が直接雇用する機関での就労に限定され、かつ特定の技術を持つ者のみを対象としていた。その後、民間企業でも主務大臣の指定工場への被徴用者の配置も行われるようになるが、民間企業が厚生大臣に新規徴用での労働者配置を申請しうるのは、職業紹介所で求人依頼しても充足し得なかった時に限られていた。しかし、1943年の国民徴用令の改正でさらにその規定が外された。そして、これまで見てきたような指定軍需会社、指定軍需工場、軍需充足会社のうちの厚生大臣が指定するものの従業員は原則として徴用されたものとみなされたのである。導入当初は、ごく限定的である、例外的である、と説明していたものが、次第に範囲を拡大し、遂には、主要な事業所はほとんどすべてとっていいくらいとなり、かつ男子だけでなく女子も含めて（ただし女子への新規徴用はなされなかった）、国家総動員法でいう徴用が適用されていったのである。

しかも、徴用とみなされた労働者を大量に作り出すことになった軍需会社自体もそう十分練られて法案が作成されたわけではなく、帝国議会での審議も時間をかけてはいなかった。この点については、帝国議会貴族院の委員会審議で松本蒸治議員が批判していた（なお、松本の法案それ自体についての批判は、会社経営と国家との関係、つまり本来の専門である商法の分野にかかわる点に関してであって、徴用に関して何か述べているわけではない）。例えば次のような文言が議事録（『第83回帝国議会貴族院軍需会社法案特別委員会議事速記録 第一回』）に残されている。

是は相当重大な法律だ、此の審議に僅か正味一日しかないと云ふことになる、是は非常にむづかしいことだと実は思ひます…

法律を制定すると云ふことは議会の最も重大なる任務であります…

斯う云ふ相当重大な法律を極めて短い期間内に審議議決が出来ると云ふやうに御考へになることは、私はどうも議院法其の他憲法の精神から申してどうであらうかと思ひます…

もう少し早く、少なくとも十日なり二週間なり前にちゃんと法文を作られまして、さうして明瞭に内容を、今戴いて居るものも内容は書いていない、唯斯んなものを作って見ようかと思うと云ふだけで内容は…

審議期間僅かに一日と云ふことでは、是は実は我々としては、私は此の委員を辞したかった位で…

国務大臣に御願ひする、一体どうも此の数年来は、私は法令と云ふものの性質を解さない

やり方が多いと思ふ

どうぞ一つ法律を御存になる時は、十分に御考になって御存へください、且濫発はしないやうに一つして戴きたいと云ふことを、余計なことではありますが、希望致します

松本議員は、法案の内容のみならず、以上のように、日本政府の議会に対する姿勢、法律というものに対する態度についても苦言を呈していた。しかしながら、担当の国務大臣である、岸信介からは、このような松本の批判に対する考えは示されていない。

以上からは、これまで見てきた徴用という制度の危険性を知ることができる。戦時という異常な時期であったとは言え、いったんある種の法が作られ、それが議会を通さずに裁量で拡大できる部分があると歯止めはかからなかった。さらには議会自体が軽視されたまま、適用範囲が拡大されていったのである。その歴史も今日、想起されるべきであろう。

補足：戦後の援護施策での扱いと国籍条項

これまで述べて来たように、国民徴用令等の被徴用者、軍需会社法・軍需会社徴用規則による軍需被徴用者は、特に差異があるものと考えられていなかったし、後者が前者に比べて軽微な拘束性であったわけではない。戦後のいわゆる援護施策でも、軍需被徴用者は、一般の被徴用者と同様の扱いを受けている。

戦後の援護施策を規定する法律としては、戦傷者戦没者遺族等援護法がある。援護の範囲は、いくたびかの法改正で拡大されており、国家総動員法第4条と第5条にかかわる動員で、公務上の負傷、疾病、死亡にかかわる援護も実施されている。

すでに何度も述べたように国家総動員法第4条が徴用を規定したものである（同法第5条は「協力」、わかりやすく言えば短期の動員であり、国民勤労報国協力令や学徒勤労令、女子挺身勤労令に基づくものである。）。戦傷者戦没者遺族等援護法では、被徴用者、軍需被徴用者の区別はなく、さらに言えば国家総動員法第4条も第5条に係る被動員者はひとまとめに「準軍属」というカテゴリーにいれられている。

また、厚生労働省の担当者が記した論文でも、軍需会社法で徴用されたと見なされた者が準軍属であることが述べられている。すなわち厚生労働省社会・援護局援護課援護係長である池田真之は「軍需会社と援護法～準軍属たる「現員徴用者」の確認方法～」という論稿（『恩給』2004年8月号）で「軍需会社での勤務実態が確認され、受傷、罹病の公務性が認められれば、…「現員徴用者」（準軍属）として援護法処遇の対象となり得る」と記している。

なお、この論文では、軍需会社等で徴用された「準軍属」の確認する手がかりとして、1974年に厚生省援護局援護課から各都道府県に配布された「(旧)軍需会社名簿・(旧)軍需充足会社名簿」があることを紹介している。そこから、勤務した会社名が軍需会社・軍需充足会社に該当するかどうかを確認しようということである。そして、「[援護施策の]請求者は年々高齢化しており、各種立証資料で滅失、散逸したものも少なくないと思われる。このような状況の中、請求者等の身分確認は相当困難な場合があると思われるが、事実関係を明ら

かにするため、請求者から詳細な申立書を徴するなどし…当時の時代背景、法制度等を踏まえつつ、あらゆる可能性を考え、調査していくことが必要ではないだろうか」という文章で締めくくられている。

そうした援護施策に携わる担当者の姿勢、努力には敬意を払うとして、周知のように日本政府の援護施策は、日本国籍保持者のみが対象となっているということにも注意を向けおきたい。準軍属＝被徴用者や軍需被徴用者らのなかには相当数、旧植民地出身者が含まれると思われる。2018年10月30日の韓国大法院での戦時動員被害者をめぐる裁判の判決を受けて、日本でもこの問題についての関心が高まっている。原告らが「徴用工」であるかどうかについてあれこれ述べる者もいるようである。判決文を読む限り、原告は、軍需会社法・軍需会社徴用規則の施行後に、軍需会社に指定されていた日本製鉄株式会社で働いているので、間違いなく彼らは、国家総動員法にいう徴用と無関係ではない。彼らは、当時の法令でいう軍需被徴用者であり、戦後の戦傷者戦没者遺族等援護法にあてはめらるれば準軍属である。

そして、今回の裁判の原告や、それ以外の旧植民地出身の動員被害者で、自身の動員被害を認定してほしいと望んでいる者はいると推定される。彼らは日本政府の援護施策の対象とはならないわけであるが、少なくとも事実認定等を行うといったことは最低限、あつてしかるべきであろう。

前掲の池田真之論文では徴用令書が都道府県で保管されている可能性も考えるべきことも述べられている。実際には徴用令書は本人に渡されるので、これは都道府県が保管することはないと考えられる。軍需被徴用者については徴用令書ではなく徴用告知書が出されるが、これも本人に渡される。ただし、受け取った本人は、本籍、氏名を記した受領証を地方長官宛に提出することになっている。徴用の証として、都道府県には一少なくともある時期までは一これが保管されていたはずである。

朝鮮人・台湾人で徴用されていた人びとは、国民徴用令による徴用、軍需会社法等による軍需被徴用双方を考えれば相当な数に上ると見られる。それらの人びとやその遺族が、自身ないし死亡した父や夫など縁故者が徴用されていたことを確認したい、その就労場所を知りたいということは、これからもないとは限らない。そうしたケースについて、「(旧) 軍需会社名簿・(旧) 軍需充足会社名簿」の参照（それをインターネットで公開するといったことがあってもよいはずである）、前記の受領証の有無の調査確認等の作業を行うなど、旧植民地出身者動員被害者について、日本政府が実行可能なことは多々あるように思われる。

※2018年11月13日付でいったん公開した文章のうち、国家総動員法とストライキ等の罰則について誤解がありましたので、その部分を訂正しています。ご指摘いただき、資料をご提供いただいたMさんに感謝いたします。