

帝国海軍における人事と教育 —昭和 16 年当時（開戦直前）の人的運用を中心に—

高橋 毅

【要約】

帝国海軍は、対米戦争を意識しつつ膨張する軍備に追従しつつも、教育を重視した人的運用に努力をしていた。しかし、支那事変勃発以降の人員不足は極めて深刻なものであり、昭和 15 年以降は教育を軽視した無理な人事運用を強いられることとなった。その結果、開戦直前の昭和 16 年当時にはすでに破綻していたことが指摘できる。それらの原因を当時の人的運用の観点から分析していくと、平時における戦時要員確保の困難性、或いは、戦時における教育継続の重要性が浮き彫りとなってきた。ここから得られる教訓は、現在における人的運用にも活かせるものである。

はじめに

戦時において兵力は常に損耗をとまなうものであり、これは、特に第一次世界大戦以降、総力戦に対する準備の必要性が認識される中で大きな問題になった¹。中でも、士官の養成に大尉 10 年、中佐 20 年を必要とされる海軍においては、長期的な視野に立った人的運用が要求されていた²。しかし、充員計画は予算に基づく編成・定員及び人事諸制度により立案されるものであって、平時から戦時を想定して充員計画を策定することは困難であった³。

このような本質的な問題を抱えるなか、帝国海軍は対米 7 割の兵力整備に努力していたのである。その過程において人的資源の不足が顕在化するなか、昭和 2 年に兵役法等の人事諸制度を確立するとともに、教育を促進して一方的に膨張する軍備に追従する努力をしていた。しかし、支那事変勃発以降の人員不足は極めて深刻であり、昭和 15 年以降は教育を軽視した無理な人事運用を強いられることとなった⁴。事実、充員計画案は人事局が軍務局と折衝しつつ作成していたのが実態であり⁵、教育計画を策定する教育局と

¹ 防衛庁防衛研修所戦史室『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』（朝雲新聞社、1969 年）683、767 頁。

² 同上、683 頁。「内規 昭和十年七月」（防衛研究所戦史研究センター所蔵）。「人事関係綴り 人事局長」（防衛研究所戦史研究センター所蔵）。

³ 大西新蔵『海軍生活放談 日記とともに六十五年』（原書房、1979 年）415-418 頁。

⁴ 「帝国海軍の教育制度について」（防衛研究所戦史研究センター所蔵）509 頁。

⁵ 「人事計画」（人事局長）（防衛研究所戦史研究センター所蔵）。日本海軍では、軍令部の作戦

の調整はほとんどなされておらず、教育計画が不十分であったことが指摘されている⁶。

そこで、本稿においては、対米戦争に備えつつ帝国海軍が昭和初期から実施してきた人的運用について、充員及び教育の観点から分析するとともに、開戦直前には破綻していたとも指摘されている昭和16年当時の人的状況に焦点を充てて分析する。

1 帝国海軍における人事制度の概要

帝国海軍における人事運用を理解する上で、当時の人事に関する諸制度を知る必要がある。本節では帝国海軍の人事制度における採用・募集制度、予備員制度、教育制度及び定員制度についてその概要を記述する。

(1) 採用・募集制度⁷

我が国においては、明治維新当初から徴兵制度により兵員を採用していた。しかし、日清、日露戦争及び第1次世界大戦の経験を経て、将来戦の様相が長期にわたる国家総力戦となることが認識されるに至り、

昭和2年以降は兵役法を制定し、より効率的に採用・募集を実施することとなった⁸。帝国海軍における採用・募集制度は大別して徴兵制度、志願制度及び予備員制度からなり、これらの制度のもとに所要の人員を充足するように措置していた。以下、その概要について説明する。

兵役の区分		服役年限	備 考
常備 兵役	現役	3年	
	予備役	12年	現役を終わった者
補充 兵役	第1補充 兵役	1年	現役に適するが、その年の所要現役兵員に超過する者のうち所要の人員がこれに服する。
	第2補充 兵役	16年4ヵ月	第1補充兵役終了の者
国民 兵役	第1国民 兵役	/	常備兵役を終了した者、軍隊にて教育を受けた補充兵で補充兵役を終了した者
	第2国民 兵役	/	常備兵役、補充兵役、第1国民兵役に該当せず17歳から45歳までの者

表 兵役法における兵役の区分

兵役法は海軍武官（士官、特務士官、准士官及び下士官）及び兵の兵役関係を律するものであり、徴兵制度及び志願制度

計画と軍備計画が運用上の要求となり、軍務局が編成及び定員を、人事局が充員計画を所掌した。そして、充員計画は人事諸制度を勘案しながら立案され、それに基づいて教育局が教育計画を作成し、各教育機関がその教育計画を実施した。

⁶ 防衛庁防衛研修所戦史室『戦史叢書 大本営海軍部大東亜戦争開戦経緯<1>』（朝雲新聞社、1979年）13頁。

⁷ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』626-633頁。

⁸ 同上、767頁。

に関し定められていた。兵役は常備兵役、補充兵役、国民兵役の 3 つに区分されており、常備兵役は現役と予備役に、また、補充兵役及び国民兵役は第 1・第 2 兵役にそれぞれ区分されていた【表参照】。予算定員の関係もあり、平時においてはこれらの全てが徴集されるのではなく、毎年の所要に応じて現役と補充兵役から海軍の職務に従事させていた。一般的に満 20 歳を適齢期として現役に服し、現役を終了すると予備役に、予備役を終了すると 45 歳となるまで国民兵役に服することとされた。また、当該年度の所要現役兵役を超過する場合には補充兵役として服役し、補充兵役終了後は国民兵役に服することとされていた。

徴兵制度に対して本人の志願により兵役に服する志願制度も設けられており、海軍武官は全て志願制度により運用していた。

現役を終わった後、引き続き志願により 2 年を 1 期として定限年齢となるまでに数次の再現役を許可される制度があった。なお、現役期間の長い志願兵⁹を促進することによって技術水準を高く維持するよう努めていた。

次に、海軍予備員制度について説明する。前述の徴兵制度、志願制度のほかに海軍予備員令による海軍予備員の制度があった。海軍予備員には予備士官、予備准士官、予備下士官、予備兵の区分があり、高等商船学校卒業者や無線通信講習所卒業者などの一定の基準を満たすものについて直接予備役として兵役徴集を猶予する制度で、戦時または事変に際し必要に応じ召集することを定めたものであった。予備員の合計は昭和 12 年当時点で 10,000 名程度であり、その運用に不十分さは認められたものの急速増員が行われるに及び初級士官の中核として極めて有益な人材であった¹⁰。

(2) 教育制度¹¹

帝国海軍における教育制度について、士官、准士官、下士官・兵に区分して説明する。また、航空要員については昭和の初頭から急速に増勢してきた経緯もあり、上記区分とは別に触れてみたい。

はじめに、海軍士官の教育制度について言及する。海軍士官については、中学校卒業者または第四学年修了者の志願者から試験選抜により海軍生徒として採用し、海軍兵学校、海軍機関学校、海軍経理学校において 3 年間程度¹²の基礎教育を実施した。卒業後に少尉

⁹ 服役期間は徴兵より 2 年長い。

¹⁰ 「帝国海軍人事制度概説」（防衛研究所戦史研究センター所蔵）131、171 頁。

¹¹ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』633-637 頁。

¹² 第 2 項以降でも言及するが、時代により教育期間は延長、短縮された。

候補生として約1年6カ月間の実習練習¹³に従事させたあと、海軍少尉に任官補職した。

士官任官後の教育のため、各種術科学校、練習航空隊、海軍大学校及び海軍軍医学校が設置されるとともに、機関学校、経理学校においても、機関科士官及び主計科士官のための専門術科教育が実施されていた。士官に対する教育は、一般教育のための初級士官教育、基礎術科のための普通科教育、高等専門学術技能のための高等科教育及び選科の教育が行われていた。また、将来枢要職務を遂行するために必要な学術知識技能を習得させるために、兵科、機関科士官から選抜試験により海軍大学校で教育を実施した。

准士官の教育制度としては、所属鎮守府の海兵団において准士官に必要な素養を習得させる短期間の初任准士官講習制度があった。また、少数有為の准士官を選抜し、初級尉官として勤務させるために、兵学校、機関学校及び経理学校においてそれぞれ1カ年程度の教育を行った。

下士官、兵の教育制度としては、いわゆる新兵の教育と専門技能のための教育制度が設けられていた。新兵については海兵団において約6カ月間の基本教育を行なったのちに艦船、部隊に配員した。初任下士官については、下士官に必要な素養を習得させる初任下士官教育を実施していた。さらに、専門術科技能を付与するため、志願者から選抜して術科学校で教育する練習生の制度があった。練習生制度には、初歩の専門教育を行なう普通科練習生、当該術科の枢要配置で活躍できるための高等科練習生及び当該術科に関する「名人」を養成するための特修科練習生の3つの課程が設けられていた。これらの課程修了者を特修兵として3年～4年の服役義務を課すことにより、海軍としての術科練度の維持・向上に努めていた。

最後に、航空要員の養成について言及する。航空機搭乗員は、全て志願兵のうちから希望する者を選抜採用し、練習航空隊（横須賀航空隊、霞ヶ浦航空隊）で航空機搭乗員としての教育を実施した。昭和5年からは、要員養成の能率化及び航空機搭乗員を特務士官とすることを目的とした予科練習生制度が創設され、採用員数も逐年増加して飛行兵の中心をなすに至った。昭和9年以降、航空隊が急速に整備増勢されるにともない、航空要員急速充実のため飛行予備学生の採用が始まり、予備士官として搭乗初級士官の配置に配員した。支那事変による搭乗員の損耗が予想以上に大きかったことから、昭和12年以降は練習航空隊の整備増勢が行われるとともに、幹部にも飛行予科練習生制度を適用するようになり、更に、昭和16年からは、海軍兵からも予科練習生として選抜採用する制度が

¹³ 「帝国海軍の教育制度について」59-61頁。防衛研究所戦史部編『中村悌次 オーラル・ヒストリー』上巻（防衛研究所、2006年）31頁。練習艦での実習期間である第1期と、在役艦での見習実習期間に分かれていた。当初は第1期、第2期を合わせておおむね1年6カ月の実習期間であったが、昭和15年以降は8カ月に、昭和17年以降は第1期の1か月半のみに短縮された。

設けられ、搭乗員急速養成に対応していった。

(3) 定員制度¹⁴

定員令により、官衙¹⁵、学校、艦船、部隊および作業庁等における所要人員を定めるとともに、補欠員の保有標準を規定していた。また、戦時、事変に際し配置すべき定員標準（平時の定員及び戦時の増加員）を戦時定員規定により戦時要員¹⁶として規定していた。以下、艦船部隊及び航空部隊における定員制度の運用について言及するとともに、補欠員について説明する。

艦船部隊においては、限られた人的財源をより効率的に運用することを目的として、装備兵器及び任務に応じて保有する艦船を在役艦と予備艦とに区分し、さらに予備艦は第1～第4予備艦及び特別役務艦船に区分して、全定員に対し段階的に比率を設けて減員していた。他方、学生、練習生に関しては予算上の定員はなく、予備艦船の減員分等を融通して平時の学生、練習生に充当していた。特定の学校を除いては戦時、事変においては教育を中止し、または縮小して教官その他の職員並びに学生、練習生を戦時所要の部隊、庁に配員する計画であった。

次に、航空機搭乗員について説明する。航空部隊の急激な拡充にともない、昭和9年を境に搭乗員の急速養成を実施してきた。しかし、定員令に定められた保有標準では戦時要員を確保することが困難な状況にあったことから、開戦直前の昭和16年以降、海上部隊航空機については平時から定員の2倍、陸上部隊航空機については定員の1.5倍員数を保有するよう運用されていた¹⁷。

最後に補欠員について説明する。補欠員として准士官以上は鎮守府に、下士官は海兵団に海軍定員の4割以内の人員を定員外として配置するよう定められていたが、実際には余裕がない状況であったため、ほとんど補欠員を置くことはできなかったのが現状であった。

(4) 人員数の推移

¹⁴ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』637頁。

¹⁵ 官衙（かんが）とは、役所、官庁のことをいう。

¹⁶ 定員令は平時の服役定員を定めたものであり（大正12年制定）、戦時定員規則は戦時における定員標準（戦時要員）を規定したものである（大正10年制定、大正14年改正）。

¹⁷ 定員を超えた人的運用については、第2節第4項で概要について言及する。

ワシントン条約に基づく軍縮による人員整理、次いで昭和 6 年以降は相次ぐ軍備の補充拡張のため、逐次増員をおこなった¹⁸。昭和 12 年の支那事変以降、徴用船舶の急増ならびに就役艦艇の増加、特設部隊の急速編成、事変地派遣部隊の増加等のため、平時準備の人員では所要員数を充足することが不可能となり、海軍予備員、予備役軍人の充員召集¹⁹が始まり²⁰、在役軍人の総数は著しく増加の一途をたどった²¹。しかし、見かけ上は計画的に人員を充足しているが、術力的問題、あるいは、教育への影響などの様々な問題を抱えていたのも事実であり、必ずしも人的運用が適切に実施されていたとは言い難い面もある。そこで、第 2 節では、昭和初期から開戦に至るまでに海軍が行った人的運用について分析してみたい。

2 軍備計画と戦備計画の概要とその推移

昭和 16 年当時の人的状況を分析するうえで、軍備計画及び戦備計画による人的所要の増大を理解する必要がある。特に、海軍の場合、艦船や装備に定員がつくといった特徴があり、艦船数等の増加にともなう定員の増大が人的状況にもたらした影響は極めて大きい。そこで、本節では、開戦に至るまでの軍備計画及び戦備計画の概要について説明するとともに、その推移について言及する。

(1) 軍備計画と戦備計画

軍事力を整備するにあたり、その性質上から、平時における常備兵力（艦船、部隊、機材、施設、人員）を整備し維持運用するための計画と、開戦を予期して兵力（臨戦準備及び戦時において増加・補給する兵力準備）を整備するための計画がある。明確な定義はないが、一般的に前者を「軍備計画」、後者を「戦備計画」という²²。

帝国海軍は昭和 6 年から装備の近代化、艦艇、補助艦艇及び航空兵力の充実を段階的に整備してきた。「軍備計画」としては、昭和 6 年以降に策定、遂行された 4 つの補

¹⁸ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』638 頁。

¹⁹ 「帝国海軍人事制度概説」160-164 頁。戦時事変の際の予備員等の召集は、充員令（昭和 2 年制定）により実施された。召集は充員召集、演習召集、補欠召集、簡閲点呼の 4 つに区分されていた。充員召集は戦時事変の充員を行うため、演習召集は演習を行うため、補欠召集は必要の都度、簡閲点呼は予備役等の点検・査閲教導を行うために召集された。

²⁰ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』640 頁。

²¹ 同上、638 頁。

²² 同上、3 頁。

充・充実計画²³、「戦備計画」としては、出師準備計画²⁴及び戦備促進計画²⁵などがある。

以後、帝国海軍の軍備計画及び戦備計画の推移の概要を説明するとともに、戦備、軍備における人的運用について言及する。

(2) 軍備計画の推移²⁶

昭和 6 年以降、帝国海軍は装備の近代化、補助艦艇及び航空兵力の充実を図るため、情勢に応じて適宜補充計画及び充実計画を策定・遂行してきた。すなわち、昭和 6 年度に第 1 次補充計画（①計画）、引き続き昭和 9 年度に第 2 次補充計画（②計画）を立案し、航空母艦及び巡洋艦の充実を図るとともに、航空兵力の増設を実施した。また、無条約時代²⁷への対応として昭和 12 年度海軍補充計画（略称③計画）を決定し、昭和 12 年度以降 5 ヶ年度にわたる艦艇建造並びに航空兵力の充実に着手した。更に、米国の第 2 次ビンソン計画²⁸への対応として、昭和 14 年度海軍軍備充実計画（④計画）を策定し、大型艦艇や潜水艦の充実を図った【図 1 参照】。軍備計画における人的措置としては、建造艦船及び増勢した航空兵力を運用するのに必要な人員を整備することとされていた。

なお、計画軍備は第 5 次軍備計画（⑤計画）及び第 6 次軍備計画（⑥計画）があるが、本論が焦点を充てている昭和 16 年当時（開戦直前）とは時期を異にすることから省略する。

²³ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』、219-220 頁。

²⁴ 同上、757 頁。

²⁵ 同上、776 頁。

²⁶ 同上、217-210 頁。

²⁷ 日本は昭和 9 年 12 月、ワシントン条約廃棄を通告し、また、昭和 11 年 1 月には第 2 次ロンドン会議からも脱退した結果、ワシントン条約ならびにロンドン条約が昭和 11 年 12 月末日でその効力を失い、翌 12 年 1 月 1 日位降海軍軍備について無条約国となり、以降自主独往の軍備実施が可能となった。

²⁸ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』475-476 頁。米国は無条約時代への対応として、1938 年に第 2 次ビンソン案により条約で定められた海軍兵力に対し 2 割増勢を行なおうとする軍備計画を決定した。同計画は、主力艦 3 隻、航空母艦 2 隻その他の建造によって艦艇の保有量主力艦 24 隻、航空母艦 8 隻、巡洋艦 48 隻その他合わせて約 190 万トン、航空軍備については第一線機 3,000 機整備という大計画であった。なお、軍備拡張計画として、1934 年に第 1 次ビンソン計画（ビンソン・トランメル法、軍縮下での計画）、1940 年に第 3 次ビンソン計画が決定された。

図1 軍備充実計画、戦備促進計画、出師準備計画の推移

	昭和9年	昭和10年	昭和11年	昭和12年	昭和13年	昭和14年	昭和15年	昭和16年
戦備充実計画	第1次補充計画(①計画)(昭和6年度から開始)			第2次補充計画(②計画)		昭和12年度海軍補充計画(③計画)		
				昭和14年度海軍軍備充実計画(④計画)(昭和18年度まで)				
出師準備計画							●第1着作業開始	●第2着作業開始
戦備促進計画				●第1次戦備促進計画(特空母、中攻の増勢)	●第2次戦備促進計画(完成1カ年)	●第3次戦備促進計画(完成1カ年)	●第4次戦備促進計画(応急戦時編制以降)	
備考	●第1次ビンソン計画	●第2次ロンドン会議から脱退		●国家参動員法発動				●第3次ビンソン計画
				●無制限条約時代	●支那事変勃発	●第2次ビンソン計画		

(3) 戦備計画

a 出師準備計画²⁹

出師準備計画は有事に際して全海軍を整然かつ迅速に戦時状態に移行させるための計画で、平時から艦船部隊、特設艦船部隊の手順、人員、兵器、弾薬その他軍需品の充実、補給方法等の細部について綿密に定めており、恒久計画である出師準備規程とそれに準拠して毎年計画される「年度出師準備計画」に大別されていた。また、出師準備作業は軍令部の要求に基づき整備緩急の程度を定め、第一着作業と第二着作業とに区分していた³⁰。

出師準備作業における人的措置としては、必要なる人員の招集徴募並びに速成教育、人員の充員及び補充であった。出師準備計画において運用される人員として、戦時所要増加員（海軍定員の戦時増加員、戦時特設艦船部隊の定員及びこれに要する戦時増加員、戦時補欠員）及び文官、雇員、傭人、海軍工作庁従業員を見積もっており、これらの戦時増加員に対しては、在郷軍人（予備役、後備役、補充兵役、国民兵役軍人）および海軍予備員の召集をもって対処する計画であった。

²⁹ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』757-775頁

³⁰ 第一着作業とは、戦時編制発令実施までに完了するのを目途とし、主要な艦船部隊、特設艦船及びその他の諸機関を開戦初期の活動に必要な状態に整備する作業をいい、第二着作業とは、戦時編制中、第一着作業において未着手の作業及び戦闘力発揮増進に必要な作業等をいう。

b 戦備促進計画³¹

戦備促進計画は、出師準備発動前に出師準備計画の一部を先行、逐次実施するための計画であった。支那事変勃発以降、時局の緊迫に伴い、作戦上の要請、予算、資材、工事期間、民間工業力に及ぼす影響を勘案して、第1次から第4次の戦備促進計画が逐次策定された。第1次戦備促進計画から第3次戦備促進計画までは支那事変に対する措置として策定されたものであり、また、第4次戦備促進計画は、第三国の干渉を排除する抑制的軍備を整備するという観点から策定された。

戦備促進計画における人的措置としては、新造艦、航空機及び新設航空基地などを作戦の目的をもって運用維持するのに必要な人員を充実、養成するとともに、著しく不足している特修兵の急速多数養成に対する措置がとられた。特に重点がおかれたのが、航空関係要員の確保教育であった。

前述のように支那事変の遂行と国際情勢の緊迫に対応するため、第1次、第2次、第3次、第4次という段階的な戦備促進の実施を図ってきたが、進捗状況は必ずしもはかばかしくなかった³²。そこで促進の度を早めるため、昭和15年に出師準備第一着作業着手が、更に軍備戦備の早急充実を図るため昭和16年に出師準備第二着作業が発動された。

(4) 戦備計画における人的運用の推移

①計画以降、相次ぐ軍備の補充拡張のため、予算及び人事行政上支障のない範囲において逐次増員がなされた。しかし、支那事変の勃発に伴い、徴用船舶の急増並びに就役艦艇の増加、特設部隊の急速編成、事変地派遣部隊の増加等の理由により、平時準備の人員では所要員数を充足することが困難な状況となった³³。このため、予備役等の充員召集、部隊における減員運用、更には一部の教育を中止するとともに期間を短縮するなどの措置が採られた。以下、召集及び減員運用の状況及び教育に対する措置に関し、その推移について言及する。また、急激に増勢される航空部隊への対応として実施された航空機搭乗員に対する措置についても触れてみたい。

昭和6年以降の軍備充実計画及び支那事変などによる急激な人的所要の増大に対応するため、予備役、第一国民兵役、予備員の充員召集により必要人員の確保に努め、それらを主として艦隊部隊および特設艦船部隊等の要員に充当した³⁴。また、現役下士官兵の服

³¹ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』776-818頁。

³² 同上、810頁。

³³ 同上、640頁。

³⁴ 同上、660頁。

役延期の処置を講じて優秀な現役員の保有に努力し、人員の確保と同時に術科力の維持に努めた。昭和 15 年に出師準備計画第一着作業を発動したものの、人員の不足に歯止めがかからない状況であったことから、予備員等の充員召集については充員令に定められた員数の範囲を超えて実施し、人員の確保に努めた。それでも士官の絶対的な不足は否めない状況にあり、苦肉の策として陸庁または支那方面から士官の実員を捻出する一方で、人員充実等の実情を考慮し艦隊編入艦船といえども士官級において相当の減員を断行した³⁵。

昭和 12 年に「海軍軍人補充方針」が定められ、各科（職種）における定員に対する現役員比率の標準保有率を定めて充足率の向上に努力した³⁶。人件費に関する予算は定員を基礎に算定されていたため、臨時軍事費を充当することによって人件費は確保されていた³⁷。この方針が策定されて以降、標準保有数に達しない場合は適宜予備役編入員数を減少させて人員の急速な充実を図るとともに、兵科士官の不足員数に相当するものを兵科特務士官・准士官で、兵科特務士官、准士官の不足員数に相当するものを兵科下士官で、兵科下士官の不足員数に相当するものを兵科兵の保有数を確保するようにしていた³⁸。

他方、定員外で運用している教育機関における教育についても一部を残して中止、或いは期間を短縮することで人員を確保する運用がとられた。具体的には、昭和 12 年以降、部隊等における充足率の向上を企図して、各種教育においては新規入校を必要最小限度とするとともに、卒業（修業）を短縮するなどの措置をとり、学生、教官を部隊に補充した。出師準備発動後は、戦時定員規則に基づき一部の専門的分野を除いて練習生教育を中止し、部隊における充足率の向上に努めた。また、昭和 16 年には大学及び高等専門学校の修業年限を 6 カ月短縮して、採用するなどの措置がとられた。海軍生徒教育の細部については後述する。

最も深刻な状況にあったのが航空機搭乗員の養成である。航空機搭乗員については、昭和 12 年当初は昭和 16 年末までに 5,000 名保有を目標として搭乗員の養成を目指してきたが、支那事変以降の搭乗員の損耗が予想以上に大きく、また、国際情勢の急迫により、教育期間の短縮、施設および機材の増加を図り、昭和 14 年までに 4,100 名保有を目標に

³⁵ 同上、791 頁。

³⁶ 「海軍軍人補充方針 昭和 12 年 1 月 17 日決済」（「海軍人事取扱内規」防衛研究所戦史研究センター所蔵）。大規模職種である兵科、機関科等は 115%程度、小規模職種である軍医科、薬剤科は 120%以上を標準として定められていた。

³⁷ 「昭和 16 年度海軍軍政関係資料」昭和 16 年 12 月海軍省（防衛研究所戦史研究センター所蔵）516-528 頁。秦康彦『日本陸海軍総合事典』（東京大学出版会、2005 年）776 頁。明治以降 4 つの臨時軍事費特別会が設置された。すなわち日清、日露、1 次大戦、支那事変・大東亜戦争の 4 つである。支那事変・大東亜戦争については、昭和 12 年 9 月法律第 85 号臨時軍事費特別会計法が公布され、昭和 21 年まで計 15 回実施された。

³⁸ 「海軍軍人補充方針 昭和 12 年 1 月 17 日決済」（海軍人事取扱内規）。

して養成を実施した³⁹。以後、航空要員の急速養成を重要事項として、航空機搭乗員は昭和 18 年度末に平常用機数の 3 倍組数保有を目途として養成を促進することとし、1 ヶ年 2,200 名を養成することに計画を変更した。

3 昭和 16 年当時（開戦直前）の人的状況

軍戦備の拡充にともなう所要人員の劇的な増大に対する帝国海軍の人的運用について言及したが、次にこれらの人的運用によって昭和 16 年当時（開戦直前）の人的状況がどのようなになっていたのかを充足状況及び教育への影響といった 2 つの観点から分析する。

（1）昭和 16 年当時の充足状況

開戦直前の充足状況について概観すれば、戦時編制強化に伴い艦船、特設艦船部隊に充員する予備役軍人及び予備員の召集並びに現役軍人の服役延期を行ない、服役中の総員数は約 29.5 万名と海軍全体としては概ね所要の人数を確保できていた。一方で、中堅士官及び下士官の予備役軍人が不足していた。また、下士官、兵については、職種別によって著しく不足する現状であった【図 2 参照】。以下、細部の人的状況について分析する。

士官全体の充足率は 92%を確保しているが、艦船部隊の根幹をなす兵科・機関科士官の充足率は 82%、不足数は約 2,000 名に達しており、士官の人事運用を著しく困難なものとしていたことがうかがえる。他方、主計科、軍医科、薬剤科および技術科士官については、主職域に比較して規模も小さく、また、2 年現役士官制度および永久服役⁴⁰の活用により十分な人材を確保できていた。

階級別に分析してみると、中堅士官たる中佐、少佐、大尉の充足率が 60%前後と極めて低かった【図 3 参照】。予備役を合わせたとしても、同階級の充足可能率は 70%前後であり、部隊を運用するうえでも切実な問題であったと類推される。予備役において中堅士官が不足していた理由として、一般士官は特定の事情がない限り現役定限年齢まで現役を退くことを許されず、健康で大過なく服役すれば大佐まで進級させる方針が採られていたことに起因するものといえる⁴¹。その結果、中佐以下の予備役員数は寡少であって、所

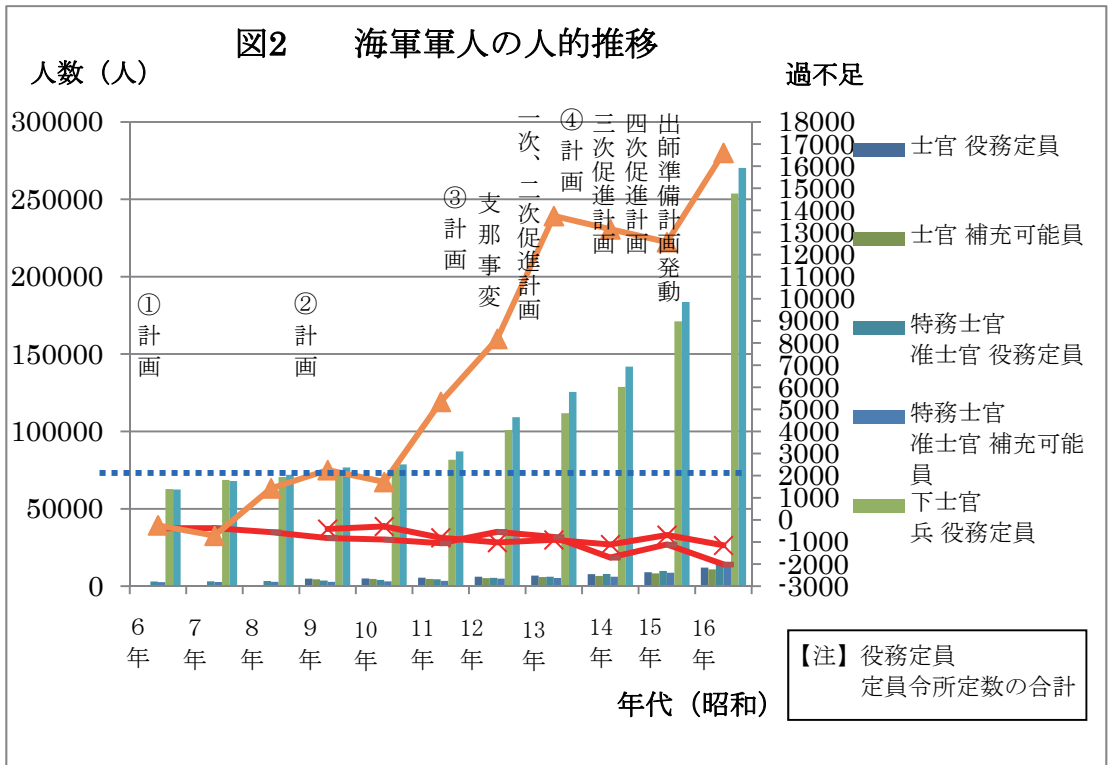
³⁹ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』668-669 頁。

⁴⁰ 「帝国海軍人事制度概説」14-15 頁。大学卒業者を対象に、軍医科、薬剤科、主計科、技術各科少、中尉として 2 年間の服役に従事する制度。本来士官は志願制度により採用していたが、軍医等の不足を解消するため、短期服役の制度を採用した。また、二年現役士官として在職中、永久服役を希望する場合には定限年齢まで服役する途も開かれていた。

⁴¹ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』682 頁。

要の召集源とするには著しく不足した状況であった。部隊の原動力ともいべき中堅士官の不足は、極めて重要な問題であった。

海兵 67 期の市来俊男氏（元海上自衛隊幹部学校教育部長）の言によれば、本来駆逐艦の科長配置は大尉か少佐が配置されていたが、中堅士官が極めて不足していたため昭和 16 年頃には中尉に昇任していきなり科長配置につかされることもあった⁴²。また、同じく 67 期中村悌次氏（元海上幕僚長）によれば、昭和 16 年頃から艦船の増加にともない配員がどんどん若くなっていく傾向について触れられており、当時の帝国海軍における人事が極めて苦しい状況にあったことがうかがえる⁴³。



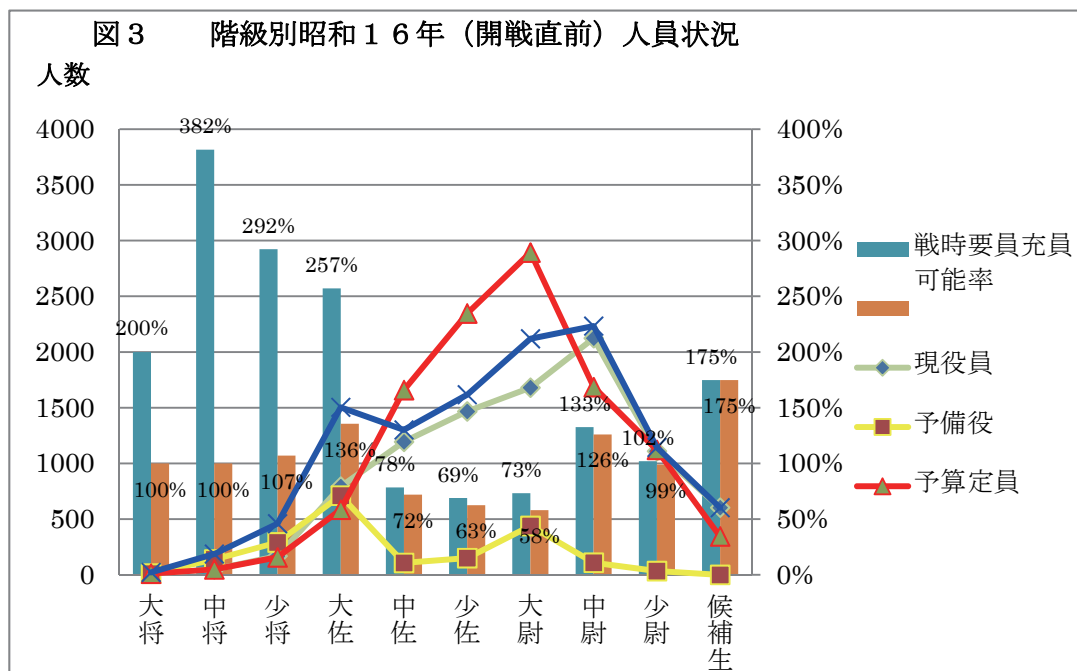
特務、准士官についても、人事行政上支障のない限度において現役員数、予備員数の増加に努めるとともに、現役服役期間を延長するなどして人員の確保に努力したが、充足率が 80%を下回っていたのが現状であり⁴⁴、部隊における術力低下の一因をなしていた。

⁴² 防衛研究所戦史部編『市来俊男 オーラル・ヒストリー』（防衛研究所、2009年）18頁。

⁴³ 『中村悌次 オーラル・ヒストリー』上巻、34頁。

⁴⁴ 准士官は補欠員として鎮守府に定員の 4 割以内の人員を定員外として配置することができたが、実際にはほとんど補欠員を置く余裕がなかったのが現状である。

下士官、兵については、欠員が約 10,000 人と人数は多いものの、比率としては 4%程度であり、所要の員数は概ね確保できていた。しかし、部隊の術力に大きな影響を与える特修兵にいたっては充足率 80%、約 29,000 人の不足が生じており、艦船部隊の術力を著しく低下する要因をなしていた。戦時特修兵の不足に対し無章兵⁴⁵で代用し得ない掌航空兵、掌電信兵および掌信号兵は、戦時配員に支障のない範囲で配員上相当の無理を忍んで急速養成に努め、漸次充実率の向上を期した⁴⁶。ただし、その他の特修兵については教育収容施設の増備完成に伴い昭和 14 年度からおおむね所要の特修兵を養成しうようになったので、昭和 16 年には遠からず戦時要員充足可能の見込みであった⁴⁷。なお現在欠員充足の一手段として特技兵制度を広く活用し、かつ第一国民兵役の一部を充員可能員に充当していた。



一方、昭和の初頭から急速に増勢してきた航空機搭乗員については、支那事変以降、急速養成の必要性から平時の 3 倍の保有数の確保を目途として養成されてきたが、予想以上の損耗率と要員養成の困難性から、昭和 16 年においては計画の 84%程度の充実率（約 1,200 人の不足）しか確保できていなかった。また、後述するが、搭乗員教育の質的問題

⁴⁵ 特殊技能教育を受けない一般兵をいう。

⁴⁶ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』660 頁。

⁴⁷ 同上。

及び養成期間の短縮などの影響により、必ずしも術力が期待でないのが現状であった。

以上の充足状況を踏まえ、開戦直前の海軍省人事局の人的見積もりはどの様であったのだろうか。昭和 16 年 10 月初頭における海軍省人事局の人員充実にに関する見積もりについて、記述した諸対策が順調に進めば士官は昭和 25 年度（1950 年）、特務士官以下は昭和 19 年度（1944 年）において概ね平戦時要員を充足し得られる見込みであると考えていたようである⁴⁸。しかしながら、実際は人事局の見積もりは極めて不適切であり、様々な問題点があった。その細部については後述する。

（2） 人的運用が教育に与えた影響

支那事変勃発以降、人員の確保の観点から教育機関における学生教育は航空関係及び潜水艦関係を除き中止を余儀なくされた。新兵及び各種練習生は極力急速養成教育を励行し、戦時編制部隊の膨脹及びその他による大量の補充に応じるようにした。以下、人的運用の推移が教育に与えた影響について、教育機関への影響、艦船部隊教育及び航空機搭乗員教育への影響の 3 つの観点からまとめてみたい。

はじめに、教育機関への影響という観点から検討する。作戦要員としての中堅士官が著しく不足するため、昭和 12 年以降海軍大学校における教育を取りやめて学生を必要な部隊に転補させた。その後は教育期間の短縮、中断または規模を縮小するなどの措置を余儀なくされ、昭和 15 年 10 月以後は全く中止の状況となった⁴⁹。支那事変では海軍は全力作戦とはなっていないにもかかわらず、学生教育を断続または繰り上げなどしなければならぬということは、中堅士官がいかに不足していたかを証するものであった⁵⁰。

昭和 15 年の出師準備計画第一着作業の発動にともない、通信、医学などの一部の教育を残して練習生教育を中止するとともに、海兵団における教育のうち、応召員⁵¹教育、新兵教育などの一部を除き多くの教育を中止して、学生や教官などを戦時要員として配員した⁵²。また、海軍生徒の教育期間についても昭和 7 年頃までに逐次 4 年間まで延長された教育期間が、士官の人的不足が深刻になってきた昭和 10 年以降は漸次短縮され、昭和 16

⁴⁸ 同上。

⁴⁹ 同時期在学は 1 期（従来は 2 期在学）。

⁵⁰ 実松穰『海軍大学教育』（光人社、1975 年）61、77 頁。作家でもあり元海軍大佐でもあった実松穰によれば、このような海軍の処置は、中堅士官数の不足によるものであり、ワシントン条約締結直後から海軍兵学校および海軍機関学校生徒の採用数を少数に抑制し続けたことが原因であった。

⁵¹ 「帝国海軍時事制度概説」162 頁。応召員とは、充員令に定められた召集に応ずべき者をいう。

⁵² 海軍戦時定員規則においては、出師準備発動後に教育の全部を中止する学校と、教育規模を縮小して特定の教育のみを継続実施する学校とにわけて戦時定員を規定していた。

年においては2年4月まで短縮された⁵³。これらの教育の短縮、中止は、以後の部隊における術力に深刻な影響を与えていた。

ここで視点を変えて、教育の質という観点から教育機関への影響について分析してみたい。昭和12年以降、支那事変に直接従事する部隊または作戦関係要員の充当配員のため、多くの練達した教官、教員が転出したことから教育者は著しく減少し人手不足となった。一方で、大量の士官、特務士官、准士官、下士官兵及び予備員の急速養成が求められた。このため、激増した各種の学生、生徒、新兵、練習生に対し少ない教官、教員をもって教育を実施する必要があり、夏冬休暇の廃止または削減⁵⁴、修業期間の短縮、次期入校期の繰り上げなどにより速成教育を実施した。結果的に、教育内容は次第に粗雑となり軍人個人の素養低下はもちろんのこと、部隊における術力も低下の一途をたどった。海軍生徒の採用者を増やすため採用年限を16歳から15歳に改正したことなども士官の質的低下の要因の一つとなっていたものと思料する。どちらにしても、昭和12年以降の教育機関における教育の質の低下は否めず、教育の短縮、中止と同様に、以後の部隊における術力に深刻な影響を与えていた。

次に、艦船部隊における教育という観点から検討する。練習艦隊における少尉候補生の実務練習は期間および航路の短縮等を行ない実施された。各種の教育期間短縮のため術力低下が予想されるにともない、少しでも術力を維持するため部隊における訓練が重視され、訓練用消耗兵器の増給により戦力の向上充実を図り常時作戦即応の態勢を維持するよう努められた⁵⁵。しかし、燃料不足もあり、かつ、戦備促進そのものの進捗も思わしくないなかで、決して十分な訓練が実施できていたわけではなかったのが実情であった⁵⁶。各種の教育期間短縮のため予想される術力低下は深刻なものであったが、実戦における経験を積み重ねることにより補われるものであると期待されていた⁵⁷。

最後に、航空機搭乗員養成の観点から検討する。航空部隊増勢への対応により教育期間の短縮が余儀なくされ、甲飛が1年6カ月から1年に、乙飛が3年から2年に、そして丙飛が6カ月から3カ月にそれぞれ短縮された。もともと採用者に対して卒業率が6割程度と養成が困難な職域⁵⁸であるにもかかわらず、養成期間を短縮せざるを得ない状況であったことは、航空従事者にとって搭乗員の所要と教育のジレンマであったと類推される。

⁵³ 前掲「帝国海軍人事制度概説」18頁。

⁵⁴ 『中村悌次 オーラル・ヒストリー』上巻、24頁。元海上幕僚長中村悌次氏のオーラルヒストリーからも当時の休暇短縮に対する切実な想いが述べられている。

⁵⁵ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』667頁。

⁵⁶ 『中村悌次 オーラル・ヒストリー』上巻、32頁。

⁵⁷ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』667-668頁。

⁵⁸ 同上、668-674頁。連年採用員数に対し卒業員数が著しく減少していることは、航空機搭乗員養成の困難性を示している。

また、搭乗員を多数養成するため教官・教員を急増充実する必要があったが、支那事変勃発以降は作戦部隊に多数の練達者を要したことから、練習航空隊の教者充実は極めて困難な状況であった⁵⁹。さらに、練習用機材の円滑な供給も必要であったが、同様に作戦部隊への機材補給及び③および④計画による実施航空部隊の急速増勢ため、練習機の製造よりも実用機の製造整備が優先された結果、十分な練習機を円滑に供給することも困難な状況であった⁶⁰。

以上、教育に与えた影響について、教育機関への影響、艦船部隊教育及び航空機搭乗員教育への影響の 3 つの観点から検討した。ここで強調したいのは、大東亜戦争のような長期間の総力戦における教育の重要性である。支那事変から始まって、8 年に及ぶ長期間で、かつ、総力戦の様相を呈するような戦争の場合、損耗を考慮すれば、継続的な要員養成が必要不可欠であった。しかし、急激な軍備拡充による部隊の充足率への対応として、最も安易な教育の削減への道を選択してしまったことは、以後の海軍にとってボディブローのように悪影響を及ぼしていった。

4 帝国海軍における人的運用の問題点

既述したとおり、海軍は飛躍的に増大する人的戦備の所要に対応すべく、様々な人的運用を行使して対応にあたった。開戦当初は目標であった対米兵力 7 割を基準に戦備を整えていたことを考慮すれば、人的軍備の面においても概ね開戦決意を満たすだけの整備はできていたともいえる。もちろん、昭和 18 年以降の人的枯渇は極めて悲惨な状況であり、米国との国力差を考慮すれば出師準備計画そのものが不十分であったともいえる。しかし、出師準備計画の妥当性については、戦争指導の観点からどの段階で米国との和平交渉を意図して開戦を決意したのかにも依存するものであり、開戦直前の人的戦備の適否については一概には結論を出すことはできない。他方、昭和 16 年の開戦直前の段階において人的軍備は表面上整備ができていたが、質的観点からいえば総力戦を継続するには極めて厳しい状況であり、人的状況の破綻が指摘できよう。そこで、ここでは論点を人的側面に焦点を充てるため、戦備計画（出師準備計画、戦備促進計画）の数理的合理性を論点から除外して、人的軍備から人的戦備に至るまでの問題点について分析してみたい。

(1) 少数精鋭主義がもたらした影響

⁵⁹ 同上、670 頁。

⁶⁰ 同上。

帝国海軍が少数精鋭主義を伝統としていたことは周知の事実であり、有事における人的所要に関して平時の考慮は比較的薄かったことが指摘されている⁶¹。例えば、一般士官は少数精鋭主義とその進級福祉⁶²を考慮し過ぎており、平時保有員数を極限するため生徒採用員数を極力圧縮した結果、戦時要員の充足を著しく困難にした。また、少数精鋭主義は、現役士官の数の問題のみならず、予備役士官の数にも大きく影響していた。すなわち、一般士官は特定の事情がない限り現役定限年齢まで現役を退くことを許されていなかったことが、予備役員数の減少を招いていたともいえる。この結果、既述したとおり、部隊の原動力ともいべき中堅士官の不足の要因となり、戦時要員の財源不足にもつながった。

海軍省教育局長であった大西新蔵中将は、要員養成計画における問題点は兵学校生徒採用員数と下士官の充員計画の不具合にあり、日露戦争や八八艦隊⁶³整備時代に大幅に採用員数を増大したが、その結果として極度の縮小が起こり、採用員数の格差が生じてしまったことにも一因はあろう⁶⁴、と回想している。

では、なぜ海軍は少数精鋭主義を選択したのであろうか。一つには、海軍の特質として、艦船や航空機の数で定員が定められていたため、戦時の拡大について考慮していなかったことが指摘できる。しかし、定員数を大幅に超えて人員を増大することは予算の裏付けがなくてはできないことであり、他方、艦船や航空機の数で定員が定められている海軍においては、膨大な余剰人員を運用するのが困難であるという特質もあった⁶⁵。また、出師準備計画における人的軍備は国民動員態勢を基本とするものであり、海軍のみで解決できるものではなく、平時から有事の人的所要を考慮した人事管理計画を策定することは、極めて困難であった⁶⁶。

もう一つ問題点として指摘されるのは、昭和 15 年までの出師準備計画が対米一国戦争を基調としていたことにある⁶⁷。昭和 15 年から同 16 年にかけての出師準備計画は対米英蘭同時戦争不可避の状態と考えられるに至ったので、急遽計画の改訂立案に進んだものと

61 「帝国海軍時事制度概説」 89 頁。

62 「海軍人事取扱内規」によれば、正規士官の場合には士気の維持に直接関連し、優秀な人材を確保するためにもなるべく上位の階級まで勤務させる必要があり、そのためには要員養成上最初から採用員数を抑制していた。

63 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』 225 頁。明治 40 年に策定された帝国国防方針により定められた。最新式戦艦 8 隻（艦齢 8 年未満の艦）、同装甲巡洋艦 8 隻を主力とし、これに相応する補助艦艇を附属する艦隊編成。

64 大西新蔵『海軍生活放談 日記とともに六十五年』 415-418 頁。

65 艦船などの定員を超えて人事を運用したとしても、陸上配置での要員養成が困難であった。この特質は、海上自衛隊においても同様である。

66 大西新蔵『海軍生活放談 日記とともに六十五年』 415-418 頁。

67 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』 772 頁。

思われる⁶⁸。海軍における要員養成には 10 年、20 年の長期間を要するものであり、従って、長期間の総力戦を考慮した出師準備計画の変更に対し、人的戦備が追従できていなかったことが指摘される。

(2) 戦時要員の財源確保の困難性

出師準備計画が戦争準備のための計画であることから、極力短期間に作業を完了させることが望ましく、その観点から戦時態勢を基礎として平時施策を極力これに適合させ、かつ、実行性あるものとしておくことが重要であった。そのためには、戦時要員の財源をいかに確保するかが問題となる。しかし、海軍における要員養成の困難性が戦時要員確保の観点で人的運用を極めて困難にしていたといえる。当時の要員養成の考え方は、士官として一応の基礎的能力を習得することができる期間を 5 年、大尉クラスの中堅幹部として能力を発揮できるようになるまでにさらに 5 年、中佐クラスとして艦や隊などの戦術単位を指揮できるようになるまでには通算 20 年を要しており、充員計画には極めて長期の見通しが必要であった⁶⁹。ところが、人的軍備予算は、海軍においては物的軍備予算成立の後に定まるのが通例であったため、実施は不可能に近かった⁷⁰。

短期間で戦時要員を確保するため、その財源として在学職員及び学生、練習生を配員するとともに、在郷軍人（予備役、後備役、補充兵役、国民兵役軍人）、海軍予備員の召集をもって対処する計画であった⁷¹。加えて、戦時士官要員を充員する人的財源として、2 年現役士官を計画していた。しかし、予備員制度も 2 年現役士官制度も採用数は少人数に限られており⁷²、戦時要員の膨大な所要からすれば極めて不十分であった。

以上の観点から、戦時要員の人的財源が不足している現状にあるなかで、本来であれば教育を充実させることにより術力の維持を図ることが必要であるが、次の「教育に関する問題点」でも触れるとおり、戦時要員確保の観点から教育そのものが短縮、中止となっており、ここに戦時要員に対する負のスパイラルが存在していた。

⁶⁸ 同上。

⁶⁹ 「内規 昭和十年七月」。「人事関係綴り 人事局長」。

⁷⁰ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』683 頁。

⁷¹ 同上、765 頁。

⁷² 海軍予備員は高等商船学校卒業生、商船学校（中学校程度）卒業生の予備准士官、予備下士官の少数人員に限られていた。また、2 年現役士官制度は当初軍医科、薬剤科のみ採用していたが、昭和 12 年以降は主計科及び技術科士官にも拡充適用するようになった。海軍予備学生制度は昭和 9 年から飛行科に適用されていた。

(3) 教育に関する問題点

教育は部隊の術力に極めて影響する一方で、部隊における所要が教育に優先されることも多々あることであり、特に、人的状況が圧迫される場合において教育が軽視されがちになる傾向にあることはいつの時代においても必然である。その観点から帝国海軍における教育の運用については3つの問題点が指摘できる。その第1が、教育の中止、短縮による術力への影響である。既述のとおり、学生、練習生についての予算定員はなく、定員令により在役艦の縮小、予備艦等の配員を減少して学生、練習生の員数を捻出していた。また、戦時定員規則により、戦時には通信や医療などの専門分野を除き教育を中止して学校職員及び学生、練習生を戦時要員として配員する計画であった。しかし、このような計画は日清、日露戦争当時には運用できたかもしれないが、第一次世界大戦以降の国家総力戦が予想される時代にあっては不十分な計画であった。すなわち、教育の中断、短縮などは軍人個人の素質低下を招来し軍隊の素質低下をきたす結果となることから、長期戦が予測される状況では、戦時中であっても教育は継続する必要がある。これは、昭和16年当時においても特修兵所要員数の不足に悩み容易に充足のできなかった実情からも理解できよう。特に、長期戦を想定して昭和11年に帝国国防方針が改定された際⁷³、これらの思想が修正されることはなく戦時定員規則の改訂は行われていなかった⁷⁴ことは極めて不具合であった。

第2点目は、教育所要の増大に反する教官不足による教育の質の低下である。昭和12年以降、特修員の不足を補うため急速に教育所要が増大する一方、作戦部隊の充足率及び術力維持の必要性から教官が部隊へと補充されるという現状のなかで、教育の質が低下したことが結果的に部隊の術力の低下につながっていた。もちろん、部隊に配属されてからも個人の術力向上のための訓練は実施されており、また、教育機関における教育よりも実戦部隊での経験がより個人としての術力の向上に有効であるのも事実である。しかし、部隊においても訓練用弾薬、資材、燃料等の不足が極めて深刻な状況にあるなかで十分な訓練が実施できていなかった状況であり、ここにも教育における負のスパイラルが存在していた。

第3点目は、教育資材の不足である。当時の帝国海軍においても、部隊における戦備の充実が優先されるため、どうしても教育資材が不足していた。その顕著な例が搭乗員の養成における練習機の不足である。搭乗員の所要が増大することは、すなわち航空機の所要も増大しているのであって、両者が競合することは当然のことであり、国力を超えた国

⁷³ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』84頁。

⁷⁴ 「帝国海軍の教育制度について」32頁。

家総力戦のための歪が存在していたといえる。

(4) 配員計画上の問題点

海軍には古くから実施部隊、特に艦隊優先の気風があり、定員も、海軍省、軍令部などは、陸軍に比し極度に切りつめたものになっていた⁷⁵。そして、実施部隊における勤務経験が重視され、その経験が海軍大学校の受験や進級の資格にもなっていた⁷⁶。配員の方針も、用兵系統の者は海上勤務を重視して経歴管理を実施し、将来海上指揮官に配すべき人員は海上勤務と陸上における用兵関係枢要配置等を経験させるように考慮されていた⁷⁷。しかしながら、実際には軍政系統一部隊—軍政系統、軍令系統一部隊—軍令系統、術科学学校—部隊—術科学学校、海上部隊—学校—海上部隊といった勤務を繰り返す者が多く⁷⁸、勤務態様に偏りが生じていた。海軍省人事局長を経験した三戸寿元海軍中將によれば、「中央官庁の枢要配置に対し、軍政、軍令ともに同一人物を反復配置して、おのずから軍政・軍令色をつけたため、互いに相手方所掌事項の理解を欠くに至らしめて、円滑な事務の遂行を困難ならしめる傾向があった。」、「太平洋戦争中、開戦以来終始第一線にあつて、日夜苦闘を続け遂に戦死した例の多い反面、終始中央または内地にあつて一度も第一線に配置されず、脾肉の歎きをかこったものもある」との反省もある⁷⁹。つまり、配置を異動した場合においても所掌事務に熟達しているため着任後には直ちに事務をこなすことができたが、その反面、視野が限定されて独善的となり、作戦運用畑の者は、情報、通信、後方補給などについての知識が不十分であったことは否めない。

計画配員が実施困難となった理由として、第一線における部隊指揮官と中央における勤務の態様が異なる点があり、それぞれの勤務態様になじむまでに相応の期間を要するため、簡単に人事の交流ができなかったことが指摘されている⁸⁰。さらに、支那事変以後は、人事配置上は準戦時の状態にあり、人事方針に示されるような経歴管理を実践している余裕がなかったこともあつて、満足すべき成果を見ることがなかったと言えるであろう⁸¹。

⁷⁵ 中沢佑刊行会編『海軍中將中澤佑の回想：作戦部長・人事部長』（原書房、1979年）230-239頁。

⁷⁶ 同上。

⁷⁷ 海軍省人事局『海軍人事行政方針』。配員の方針については「用兵系統ノ者ハ海上ヲ主トシテ……配員スト雖モ何レニ在リテモ海上勤務ヲ重視シ」、「将来海上指揮官ニ配スヘキ人員ハ将器ノ錬成ヲ主トシテ配員シ海上ニ於ケル各種ノ配置及ビ陸上ニ於ケル各種ノ配置及ビ陸上ニ於ケル傭兵関係枢要配置等ノ経歴ヲ履マシム」として、計画的に管理するように考慮されていた。

⁷⁸ 水交会編『元海軍中將三戸寿談話収録』（1959年）。

⁷⁹ 同上。前掲『海軍中將中澤佑の回想：作戦部長・人事部長』283頁。

⁸⁰ 『戦史叢書 大本営海軍部大東亜戦争開戦経緯（1）』8-9頁。

⁸¹ 同上。

(5) 若年化による質的低下

軍戦備促進にともなう中堅士官不足は深刻であり、昭和 15 年以降は分隊長並びに一般現役士官保有員数の増加を図るため、中尉から大尉への進級年限の短縮、生徒在学期間の短縮繰り上げ卒業、任用の繰り上げ等によって対処した⁸²。その影響を受け、中尉、少尉を急速に充当する所要から、昭和 13 年以降、海軍生徒の採用年齢の幅を広げることにより採用者の増大を図った。その結果、15 歳の者を採用することとなり、任官して部隊に配属される際には 20 歳未満であることもあり⁸³、若手士官の若年化が著しくなってきた。当然のことながら、採用年齢の若年化は士官のみならず、予科練、新兵などの新規採用にも同様の傾向がみられ、海軍全体としての若年化が否めなかった。そのため、本来定員で定められた階級よりも下の階級で補職されたり、或いは、定員どおりの階級により補職されたとしても経験不十分であったりなどの問題も生じ⁸⁴、人的運用の歪による部隊の質的低下をまねいていたともいえる。

(6) 陸、海軍間の競合

軍備の面からすれば、陸海軍の戦略の競合が問題点として指摘されるところである。すなわち、陸軍は露国を、海軍は米国をそれぞれ主な想定敵国として国力の許す限り所要の軍備充実に努めてきたことが、我が国の国力からすれば問題点であったとの指摘である⁸⁵。確かに、純粹に国力という観点からすれば問題点としても指摘されようが、人的側面に限定して考慮すれば、本質的な問題点とは言い難い。もともと、記述したとおり、海軍全体としても 90%以上の充足率を確保しており、また、低充足率が問題となった士官についても 80%以上の充足率を確保していれば、当初の目的であった第 1 段作戦における部隊の運用そのものは十分に可能であったと類推できる⁸⁶。本質的な問題点は海軍が対米戦争を予期していながら少数精鋭主義と称して採用者を限定していたこと及び士官の養成に 10 年、20 年の長期間を必要とするにも関わらず教育を軽視していたことになるといえる。

⁸² 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』 659 頁。

⁸³ 「帝国海軍の教育制度について」 50-51 頁。

⁸⁴ 『中村悌次 オーラル・ヒストリー』上巻、33 頁。『市来俊男 オーラル・ヒストリー』 18 頁。両者のオーラル・ヒストリーから、当時の若手士官の若年化の様子がうかがえる。

⁸⁵ 『戦史叢書 海軍軍戦備<1>』 769 頁。

⁸⁶ 同上、772 頁。帝国海軍多年にわたる出師準備計画は、対米一国戦争の場合を基調とし、細部計画については、開戦前の出師準備発動からおおむね第一段作戦遂行までの案画にとどまっていたものと推定される。

おわりに

本稿では、昭和初期から開戦直前の帝国海軍の人事及び教育について分析を試みてきた。まさに、これはワシントン条約、ロンドン条約などを経て日本が対米戦争を意識しつつ軍戦備を整備してきた時代の人的運用であった。このとき人的所要の急激な増大に対して、帝国海軍は様々な措置により表面上は戦備を整えていたかのように見えていたが、開戦直前の昭和 16 年の段階から破綻していたとの指摘も全く見当外れのものではなかった。もちろん、これは対米英蘭戦争に対する要求が日本の国力に対して過負荷であったとの指摘もあるだろうが、本質的な問題点としては、平時と有事の人的ギャップを円滑かつ迅速に補填していくことの困難性があったといえるのではないか。特に、海軍の特性として定員が艦船や装備につくという特質がより人的運用の困難性を高めていたのであろう。

昭和初頭から昭和 16 年（開戦直前）まで、帝国海軍は、予算的かつ人的制約があるなかで、人的所要の増大に対応すべく戦時要員の確保に努めてきたわけであるが、そこにはこれまで述べてきたように自ずと限界があった。そして、現在、海上自衛隊がおかれている人的現況も同様の環境にあり、少なからず帝国海軍の人的運用における問題点を教訓として反映できることもあると考える。すなわち、少子高齢化や予算の制約などにより厳しい状況が継続していくことが予測される状況において、あらゆる事態にも対応できるような長期スパンを視野にいたした人的運用に配慮していく必要がある。

（情報本部 元防衛研究所戦史部所員）