

Title	経営権分配制度を論ず
Sub Title	
Author	堀江, 帰一
Publisher	慶應義塾理財学会
Publication year	1920
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.14, No.7 (1920. 7) ,p.877(1)- 897(21)
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19200701-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

宮内省御用達

東洋軒主 伊藤耕之進

東洋軒本店

芝三〇八
同五、九八五

新橋驛樓上 東洋軒支店

電話新三、七二八

日本橋橋畔村井ビルディング地下室

東洋軒支店

電話本局三、五五四
同二、四八四

有樂座内 東洋軒支店

電話本局三、七二四

帝國劇場内 東洋軒出張店

電話本局三、二八三

日本橋濱町
(大阪料理) 錦

水

電浪 三、七三九

三田學會雜誌 第十四卷 第七號

論 說

經營權分配制度を論ず

堀江 歸 一

利益分配制度の得失に就ては、本誌第十四卷第四號より第六號に亘りて、之を論述し、大體に於て、此制度は多數の人士に依て、資本勞働の關係を調和し、又社會上に於ける勞働者の地位を向上するに資するものありと稱せらるゝに拘らず、斯る効果を擧ぐるは、甚だ困難にして、却て勞働者の本來獲得す可き所得を減じ、彼等に不利の影響を及ぼす恐多しとするの結論に達したり。然らば利益分配制度に代つ

て、労働者の地位を上進し、又勞資の關係を調和するに效果あるは何ものなりやと云ふに、近時一部の人士に依て唱出せらるゝ經營權分配制度 (Management Sharing System) は即ち其一なることを知らざる可からず。英國にガートン團體なるものあり、アーサー・ジュー、バルフォア氏を管理人とし、戦後の資本労働關係を圓滑ならしむる方法に就て攻究し、千九百十六年五月戦後の勞資關係に關する意見書を事業主、労働代表者其他官民の有力者に配布して、批評を求め、同年十月更に「戦後産業上の狀況に關する覺書」と題する冊子を公刊したり。而して曩に政府に依て組織せられたるホキットレー委員會亦千九百十七年三月第一回報告書を發表して以來數次の報告書を發表し、労働者の團體をして、委員會の下に、或る形體を以て、事業の經營管理に参加せしむるの必要を唱道したる爲めに所謂經營權分配制度の利害若しくは其實行可能の程度は世上の注意を惹起すの問題と爲り、今や我國にも其餘波を及ぼし、是等の問題に關して、可否の説を耳にするに至れり。

先づガートン團體が勞資關係を律する根本の原則としたる所を見るに、左の四個條に外ならず。

(一) 産業上の狀況に於て、第一に必要とする所は生産に於ける能率の増進是れなり。戦争の爲めに生じたる困難に當り、資本の減損を補給し、多數國民の間に於ける生活の標準を上進するには、吾人は生産の數量を増加し、且つ其品質を優良にせざる可からず。

(二) 社會の幸福を傷けずして、上記の結果を收めんとするには、労働者に對して、苦痛を加ふるよりも、寧ろ組織を改良し、消耗衝突を除却し、産業の國民生活に於ける地位を承認する態度精神を一變することに之を求めざる可からず。

(三) 此事たる、産業上の諸問題を解決するに、從來の如き部分的取扱を爲すことを廢し、労働、經營並に資本の協同に依て、生産的能力の一般的標準を高くし、労働者の品位を維持し、労働上の狀況を改善することに依て、之を期するを得べし。

(四) 斯る協同の狀態を實現せんとするには、労働者をして産業に於ける一の當事者として、賃銀率、就業條件の如き特殊の利害關係ある事項の決定に干與せしむるを要し、而して共同の目的を達成し、且つ利害の紛更する諸點を調整する爲めに、相當の機關を組織するを要し、此機關は双方の當事者をして其決定したる所

を遵奉せしむるに足るものならざる可からず。(Memorandum on the Industrial Situation after the War. 2. 153.)

然らば以上の四原則を基礎として、ガートン團體は何ものを組織するを可なりとするやと云へば、一の工場に於て、經營を代表する者と労働を代表する者とを以て、一の聯合委員會を組織せしむ可く、労働條件並に仕事の方式等は總て此委員會に提出せられて、兩代表委員の討議を経ることゝするを以て、其眼目とす。例へば事業主が生産を増加し、又は失費を節約するの目的を以て、新機械を据付くるの計畫を爲したりとせんか、斯る計畫を實行する爲めに、當業者並に労働者の収入に如何なる影響を及ぼすやの一事は事業全體に取つて、最も重大なる關係を有し、隨て經營者の代表者は委員會に於て、充分の説明を試みざる可からざると共に、労働者の利害より是等の問題を觀察し、殊に其労働者の各階級間に於ける關係に及ぼす影響、労働者の操業上加ふる壓迫の程度等に相當の思索を運らし、必要の場合には、労働者の利益を保護する爲めに、或る保障を設け、又或る修正を施すことを主張せざる可からず。斯くて兩者の意見に一致點を得るときは、事の解決容易なりと雖も、之に達するには、兩者の間に於て、充分に意見を闘はすことを要す可し。労働

時間の長短、労働者待遇の厚薄、労働者の保健其他社會的施設に關する問題に就ては、労働代表者は労働者の現在又は近き將來に於ける利害に訴へて、解決の途を求めんとするに對し、資本代表者は費用の點に於て、之に反對し、如何にすれば能率を上進せしむるを得るやの一事に焦慮す可し。果して然らば如何なる委員會を設立するも、兩者の意思を疏通するは困難なるが如く、隨て委員會制度亦重要視せられざるが如しと雖も、之を辯護する者は必ず斯る機關が設立せられて、多少の年數を経るときは、双方の間に理解を生じて、大なる矛盾を生ぜざるに至るの一事を擧ぐるを常とす。果して斯る效果に依て、勞資兩者の關係に幾何の融和を期するを得るや、は、一個の問題にして、此問題を解決するに先だち、從來斯る機關として存立せる委員會制度に於ける諸種の形式を擧げて、其長短を明にす可し。

二

經營權分配制度の最も簡單なるは工場分科委員會制 (Shop Committee System) と稱するものなり。即ち一の工場に勤務する労働者を其從事する仕事の分科に従ひ、數十人乃至二三百人を標準とする單位に區分し、各單位に就て、労働者の内より、

所屬労働者の員數に比例する若干名の代表者を選舉し、之に事業主の任命したる委員を加へて、委員會を組織し、委員會の職務を以て、其科の仕事に行はるゝ規則を制定し、賃銀率の變更、労働者雇傭に關する條件の如き労働者に重大なる利害關係ある事項を協議し、決定するの諸點に存するものとす。然らば工場分科委員會制度に於て、其根柢とする所は第一労働代表者は所屬労働者の自由意思に依て、選舉せらるゝこと、第二委員會に於ては、双方の代表者間に充分意思の疏通せらるゝを期することを以て、二個の條件とするものと認む可し。

然れども Shop Committee が如上の組織に依て成立したりとするも、大工場の仕事に依る分科を標準とし、單位として構成せらるゝ以上は、偶々其單位に屬し、委員會に依て代表せらるゝ労働者の希望感情等を事業主代表者に傳達するの機關たるに止まり、此以上に能く何事を爲すを得べきか。單位の異なる爲めに、一の委員會に屬する労働者と他の委員會に屬する労働者との間に意思の疎隔することの多きは勿論一委員會に屬する労働者と雖も、其熟練技術勤続年限等に相違するものある以上は、利害の關係一ならず、何を目標として、事業主に求むる所ある可きや、

其選擇に迷はざるを得ざると共に、委員會の決議したる所も亦背後に於ける團體の勢力に依て、之を支持するに困難なるを免かれざるの道理なり。斯の如く爲らんか、工場分科委員會は委員會あるが故に、却て労働者の團體としての結合を妨害するの結果を齎さざるを得ず。斯くて労働者の團結力の束縛せらるゝ爲めに、勞資兩者の關係を調節するを得たりとするも、其眞の調節を以て、見る能はざるや、論を俟たざるなり。

茲に於てか工場分科委員會に一步を進めて、工場全科委員を採用するの必要は多數の工場に於て認めらるゝに至れり。即ち労働者が工場に現存する分科の如何なる方面に於て、労働するを問はず、總て一の工場に於て仕事に就きつゝある労働者を一團とし、彼等の代表者をして委員會を組織せしむるものを云ふ。固より其組織の方法に就ては(一)總ての労働者をして委員を選舉せしめ、工場に於ける一分科を一選舉單位とし、其規模の大小に比例して選舉せらる可き委員の數を定むるものと、(二)工場に代表せらるゝ諸労働組合の工場委員(Shop Stewards)を委員に充つるものと、(三)労働組合に重きを置き、一工場に労働者を派出せる労働組合をして

其派出せる労働者の數に比例して、委員を選擧せしむるものと、(四)一工場に於ける熟練労働者と不熟練労働者とを區別し、兩者をして各別に其代表者を選擧せしむるものと種々の別ありと雖も、要するに一工場に於ける労働者全體の利害を代表するに遺漏なからしむることを期せざる可からず。工場委員會は單に Welfare Committee と稱し、労働者の労働上に於ける慰安娛樂を議するに止まるものと、Industrial Committee と稱し、産業に於ける一般的狀態を議するものと、兩者を兼ねるものと三種の別あり。今委員會が最も廣汎なる規模に於て行ふ職務の種類を列記すれば、左の如し。

(a) 團體的協定に關するもの。

一、賃銀。一般標準率は全區域を通じて、労働組合との協商に依て決定せらる可く、一個の工場に於ける工場委員之を定むるに非ずと雖も、尙ほ委員會は標準賃銀率の個人に適用せられ、彼等が労働組合の協定に係る利益を得ることを保護す可く、或る階級の労働者に適用せらるゝ賃銀率が一樣ならず、労働者の經驗勤務年限に依て、等差ある場合には、此等差が果して公正に適用せられつ

ゝありや否やを監視し、雇傭當時又は其他の機會に於て行はれたる昇級の約束が誠實に履行せられつゝありや否や、徒弟が修業年限を終了したる曉に、豫定の段階を経て、標準賃銀を收得する地位に就くや否やを監視す可し。

二、出來高賃銀。出來高賃銀の決定は地方労働組合に依らざる可からずと雖も、尙ほ工場委員會は事業主の代表者と一個の仕事又は特殊の仕事に適用せらる可き賃銀を決定し、機關工業に於ける如く、出來高賃銀と時間賃銀との間に或る關係を保たしむる内規ある場合には、出來高賃銀をして標準時間賃銀に相當する程度に置かしめ、若しも出來高賃銀の下に標準時間賃銀の場合に於けるよりも労働者に大なる収入を與ふるときには、出來高賃銀に減率に加ふ可く、労働者が出來高賃銀の下に標準時間賃銀に相當する収入を收むる能はざる場合には、労働者の爲めに、其原因を調査す可し。

三、特別の立法、判決又は契約の適用履行に對する監視。

四、労働時間の變更。

五、生産課程の變更又は新課程の實施。事業主が一部の労働者を職業外に排除

するが如き或る新課程を誘導せんと欲する場合には、之を實行するに先だち、全體の状況を工場委員に開陳して、其必要を理解せしめ、且つ如何にすれば個人に對して及ぼす可き困難を寡小ならしむるを得るやを論究せしむ可し。六、機械の型式に依る労働者の類別。新型式の機械が一工場に於て、新に採用せらるゝ場合には、舊機械に關係したる労働者を移して、直に新機械に關係せしむ可きか、或は新に労働者を募集し、又訓練す可きやは、一個の問題にして、時に労働組合の協議を要することなきに非ずと雖も、多くは工場委員會の配慮に依て適當の解決を下さざる可からず。

(b) 労働上の愁訴に關するもの。

一個の労働者又は労働者の階級に對する不公正を除却し、彼等の愁訴を絶滅するは、彼等の好感を維持する爲めに、極めて必要なりとす。即ち労働者が其心中に或る不平を懷く場合に、之を表面に發する方法を設くるは、彼等をして粗暴の行動に出でしむるを防ぐの良法とす可く、隨て工場委員會は工場監督が横暴なる處業に出でたる場合、嚴酷なる規則の適用に依て、労働者が困惑す

る場合、賃銀の支拂に誤謬ある場合、不道理なる解僱の起れる場合には、適當なる救済策を講ずることゝしたり。

(c) 工場全體の狀態に關するもの。工場に於ける共同生活に關係ある諸種の事項に就ては、工場委員に充分の協議を爲す可く、又労働者に大なる程度に於て、自治を許すを得べし。協議を要する事項左の如し。

(一) 工場一般の規則、(二) 訓練の維持、(三) 労働上の狀況、(四) 傷害並に疾病、(五) 食事、(六) 工場衛生並に娛樂、(七) 慈善事業に關する施設。

(d) 一般社交的娛樂。仕事に直接の關係を有せざるも、尙ほ或る社交的娛樂を與へて、労働者の能率を刺戟せんとする場合に、彼等が如何なる娛樂を好むやに就て、委員會の意見を徵せざる可からず。

工場委員會の制度に對して、吾人は果して多きを望むを得るか。思ふに事業主が新しき規則を制定し、又新しき政策を行はんとする場合に、其労働者に及ぼす影響が如何に有利なりとするも、彼等をして事の眞意を理解せしむるに困難ならんか、爲めに労働者の間に不平反對の醸成せらるゝを免かれず。工場委員會の如き、

斯る場合に處して、事業主の労働者に對する説明機關たる用を爲すを得べし。次に工場委員會は労働者に工場に於ける課程並に工業上の技術を授くるに資するものある可く、又或る労働者の地位に缺員の生じたる場合に、何人をして之を補充せしむ可きやの問題も亦當然、委員會の議に上る所たる可し。固より斯る問題が其全然労働者を代表する團體の議を経ず、又其意嚮を慮らず、事業主の專斷に依て決定せらるゝ場合に比較し、委員會を経て決定せらるゝは、労働者に對して或る満足を與ふる所以たる可しと雖も、此満足が如何なる點まで、他の一切の不満足を排除して、餘りあるを得るや否や、何人も疑を挾まざれば已まざるなり。

三

労働委員會又は工場委員會にして、資本家と労働者との双方を一團體の下に、代表せしむるの點に於て、最も多く意を勞したるは、所謂ホキットレー案に據る産業會議(Industrial Councils)是れなり。蓋し歐洲戦争の勃發したる當時、英國に於ては、假令ひ程度に異なる所あるも、事業主労働者共に、各種の産業に於て團結し、石炭業紡績業の如き、團結の鞏固なるを以て、世間に著聞したると共に、他に勢力の微弱なる、

又外部に何等の支配を及ぼす能はざるものあるを免かれざりき。然も組織の鞏固なる組合の存する事業に於ては、事業主組合と労働組合とは相合して、和解局又は仲裁局を設立するを常としたり。此機關たる、産業上の爭議を論究し、且つ之を決定する方便として設立せられたるものなりと雖も、是等の局が事を取扱ふや、恰も事件が紛糾して、其危機に頻せるの時に於てするが故に、其成效を博するに多難ならざるを得ざりき。然も此種の團體は事業主並に労働者に關する他の問題を攻究するの機關と爲れり。蓋し歐洲戦争の起るや、労働問題中、一般の協議を必要とするものゝ多きに至れるは、世間の認むる所なりしが、就中ジエー、エツチ、ホキットレー氏を委員長とする委員會に於ては、共同の利害に關係ある問題を審議し、決定する爲めに、一種の聯合團體を組織するの必要を提唱し、更に世間の氣勢を高めたり。ホキットレー委員會なるものは、公文に於ては、事業主労働者間の關係に關する委員會と稱し、(二)事業主と労働者との間に於ける關係を永久に改善する方法を攻究し、(三)此種の關係が關係者に依て、組織的に觀察批評せられて、將來の状況を改良するに資する方便を進言することを以て職分としたるが、委員會は斯る關係

を改善するには、産業に於ける兩當事者をして自由の論議に従はしむるを得る機關を設け、相反する利害を有し、又同様の意見を懐く人々をして互に妥協するを得ることを信せしむる空氣を作るを以て、急務なりとし、斯くて聯合産業會議の組織を提唱したるものなり。而してホキットレー氏等の考ふる所に據れば、斯る會議の組織せられたる曉には、總て當事者の双方に重大なる利害關係を及ぼす問題は勿論小問題も亦會議に付せらる可く、各産業に必ず一の聯合産業會議を組織し、事業主組合の代表者と労働組合の代表者とを以て會員とし、兩者共に一個の事業主又は一個の労働者を代表するに非ず、必ず組合を代表するものとし、常に爭議の起れる場合に、之に處するに止まらず、産業會議自ら苟も産業の進歩に資するを得ると認めたる以上は、隨時如何なる提案をも爲すを得べしとしたり。是れ産業會議が戦前に存在したる勞資兩者の聯合會議に比較して、大に異なる所なりとす。

故に聯合産業會議は事業主並に労働者の双方に組織の鞏固なるものありて、始めて成立するを得べく、隨て組織の鞏固ならざる産業に於ては、最低賃銀公定局即ち Trade Boards の職務を擴張して、産業會議に代らしむるの必要ある可く、又労働争

議は必ずしも常に國民的大問題のみに限られず、地方的小問題に關係することあるを以て、聯合産業會議を補うに、地方に於ける地方會議 District Councils を以てし、更に一工場に於ける分科委員會 Works Committees を以てするの必要ありと稱せらる。現にホキットレー報告は其一節に於て、三種團體の關係に就て、左の如き説明を下したり。

國民的聯合産業會議は其一個の存在することを以てして、完全なるものと認むる能はず。實際に必要とする所のものは、所謂三重組織にして、工場に於て、地方に於て、中央に於て、委員會を設立せんとするに在り。而して斯る段階に於ける諸委員會は總て共同の原則に據る可く、彼等の間に於ける共同的動作を實現するに力を致さざる可からず。此點を眼中に置ひて考量するときは、吾人は一の産業に於て、労働組合の代表者と事業主組合の代表者とを以て組織せらるゝ地方委員會は諸種の産業に於て、商議を行う機關として、現に存在しつゝあるものを基礎として、漸次發達せしむ可きことを必要とす。

即ちホキットレー委員會の意見を以てすれば、先づ中央に聯合産業會議を起し、

此會議に於て地方委員會の組織法を攻究せしめんとしたるものなり。斯の如く三種の團體の組織せられたる場合に、是等の三團體に職務を分配するには、如何なる方針を以てす可きか、此問題は抽象的に之を定むるに困難なるが、従來の實驗に徴すれば、聯合産業會議の職分とする所は、少なくとも左の諸點に存するもの、如し。

- 一、國民生活の一部として、産業を發達せしむる爲めに、又其産業に於ける一切の關係者の状況を改善する爲めに、事業主と労働者との間に、最大の共同的動作を期すること、
- 二、全體の産業に於ける貸銀、労働時間並に労働状態に對して、規則正しき考量を爲すこと、
- 三、生産並に職業を規律あらしむる諸計畫を考量すること、
- 四、産業の當事者並に諸方面に起る爭議を解決する現行の機關を研究し、斯る機關の存在せざる場合には、急速に爭議を解決する目的を以て、此種の機關を設立すること、

- 五、總ての事業主並に労働者を各自の團體に加入せしむる計畫に就て、考量すること、
- 六、産業に關する事項に就て、統計並に報道を蒐集すること、
- 七、産業の産物を完成する目的を以て、生産課程、模型、發明の研究を獎勵すること、
- 八、機械或は生産法の改良、發明の工風並に應用を研究し、且つ斯る改良計畫の權利を保護し、又改良發明の爲めに生ずる利益に對して、發明者をして参加せしむること、

九、内外國に於ける産業組織並に方式を比較研究し、出來得る限り、報告書を出版し、産業の全體に關係ある問題に就て、講演を開き、會議を催はすこと、

一〇、産業に行はるゝ衛生状態を改良し、必要ある場合には、特殊の取扱を爲すこと、

一一、産業に關係し、技術上の訓練を得るに就て、相當の監督を施し、産業の各方面に亘りて、教育を授くるに就て、教育行政當局者と聯絡を保つこと、

一二、産業に關係し、又社會全體に關係ある事項を新聞紙に於て發表すること、

- 一三、政府又は公共團體に對して、産業上の要求又は意見を申達すること。
- 一四、政府の諮詢したる事項を考量すること。
- 一五、ホキットレー委員會の提案したる地方委員會並に工場分科委員會に就て、考量すること。
- 一六、共同の利害關係ある問題を處理する爲に、他の産業に於ける聯合産業會議と協同すること。

聯合産業會議は事業主組合並に労働組合より同数の代表者を選任して、或る任期間會議の議員たらしめ、任期は普通一年とし、正副議長は一方が事業主側より選舉せらるれば、他の一方は労働者側より之を選舉せしめ、會議の決議は双方の代表者の多數が出席して、多數決を以て承認したる場合に、始めて有效なるものとし、以て一方の側の代表者に缺席者の多きに乗じて、他方の側の代表者をして専横の所業に出でしむるの弊なきを期したり。他の會議に於ける代表者の選出法亦同一の原則に據るものとしたり。

故にホキットレー案が實行せられ、資本労働兩者を代表する委員會組織せられ、

此委員會に於て、或る程度まで事業の經營に干與し、労働者の利害に關係を有する諸問題が此委員會に於て決定せらるゝときは、今日に比較して、労働者の希望や要求を表明するに足るが如しと雖も、事業主をして斯く表明せられたる希望や、要求を實行せしむるには、何ものゝ力を以てす可きやと云へば、其労働者の團結に外ならざるは論を俟たず。委員會の如きは、末にして、労働者の團體たる労働組合は本なり。委員會に列席したる労働代表者にして、其背後に鞏固なる労働組合あり、此組合の決議したる所を組合全體に支持せられて、主張すればこそ、其主張に侵す可からざる威力ありて、以て事業主に對抗し、事業主をして之に聽従せしむるを得るものなりとす。果して然らば労働委員會を組織し、或は之をして労働組合に代らしめ、又は労働組合の勢力を微弱ならしむるの用に供せんとするが如き説の當らざるは論を俟たず。労働委員會制度に此種の私心の包藏せらるゝが如き場合には、吾人は鼓を鳴して、其不當なることを責めざる可からざるなり。現に彼のソドニー、ウェブ氏が「労働組合主義の歴史」に於て、ホキットレー案の聯合産業會議に就て論ずるや、賃銀收得者の代表者を選擧するには、獨り各産業に於ける労働組合

に之を託さざる可からずとし、千九百十九年労働條件に包括的改革の行はれざる可からざるの必要に會するや、時の政府は僱者組合並に労働組合の代表者五百名を召集して、國民産業會議を開催し、其分科會に於て、議會に提出す可き法律草案を編成し、同年石炭業調査委員會の組織せらるゝや、坑夫組合聯合會は全委員の半数が坑夫組合の役員より任命せらるゝことを條件として、委員會の組織に賛成したるの事實を挙げ、是等の事實は國家に於て新なる地位を獲得したる結果として、生じたるものにして、而して此事たる、労働組合が數に於て増進したるのみならず、新なる理想と廣汎なる希望とを懷抱するに至れるが爲めに、斯く顯著なるに至れるものとす可しとしたり。労働組合の鞏固なるものなくして、労働委員會を組織するが如きは、労働者の方より見れば、砂上に樓閣を築くものに外ならず、斯の如き労働委員會が労働者の爲めに、經營權分配の用を爲すは、吾人の到底信する能はざる所なり。

資本家と労働者との間に、利害の衝突、意見の齟齬を來し、所謂産業的不安の状態を生ずる原因は一にして足らずと雖も、之を労働者の側より見れば、(一)賃銀労働時間に関する不満足、(二)産業の經營に関する不満足、(三)仕事の性質に関する不満足の如き、其重なるものとす可し。而して是等の諸點に於ける不満足が結局労働爭議を醸成して、外面に其破綻を暴露するに就ては、種々の事情に基く可しと雖も、其最も有力なるものとしては、所謂産業上に於ける Absentee Ownership を挙げざるを得ず。Absentee Landlordism が土地所有者と土地賃借人との關係を疎隔し、又之を不良にし、結局土地を荒廢するに至らしめたることは、人の知る所なるが、今日の産業組織に於ても、資本を所有する者は必ずしも産業の經營者に非ず、労働を寄與して、物資の生産に當る者亦必ずしも産業の經營者に非ず、事實に於ても産業は Absentee Ownership の下に在ることを争う可からず。労働者の團體に産業の經營權を與へて、此點に於ける缺陷を補正せんとするの計畫は、一個の提案として、之を認むるを得べし、労働委員會制度の如きものに至つては、如何なる方面より之を見るも、労働者と經營者との身分や、利害を同一體とし、以て Absentee Ownership の弱點を除却するの效果あることを信する能はざるなり。