

Title	労働管理問題一斑 (一)
Sub Title	
Author	園, 乾治
Publisher	慶應義塾理財学会
Publication year	1922
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.16, No.7 (1922. 7) ,p.985(97)- 995(107)
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	雑録
Genre	Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19220701-0097

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.

口の多い所と富の豊富なる所に集中せしめる。従つて大體の傾向に於いて商業の中心地に集ると云ひうるであらう。

かくて近代的形式による一國の充分なる産業組織は農業を除いた他の諸産業に於いては何づれも人口の集中を要求してゐる。然るに農業が既に述べた様に全人口を支持するのに必要とする人口数は近來總人口に對して益々減少の割合を保つてゐる故に之れも亦人々の集中地點に於ける比率を増加させてゐる事に歸着する。是れが「都會への流れ」(The Drift to the Cities)と云ふ日用語で知られた傾向の簡單な學理的の説明である。「農村へ歸れ」の運動(Back to the Land)は是等の情況に於いては發生しうる見込がない。其の傾向の現はれうる可能性は唯一つある、其れは云ふ迄もなく農業上に收穫遞減の法則が顯著なる作用を始め出した時に於いてい

る。農業上に投せられた莫大なる資本の力が農業労働者の(相對的)解放を行ふ事が出來ず、一人當りの生産額が減少しはじめ又人口は依然増加する傾向を示すと云ふ場合に立ち至ると「農村復歸」の傾向が初めて生ずるであらう。

以上述べた所によつて近き將來に於いては依然集中的運動の繼續を見るであらう。斯くて其の豫想的傾向が周圍の郊外を包含する大都市の農村に於ける餘剰人口吸收と云ふ方面に現はれた場合都市問題や都市計畫の意義は増すであらうし、分散的傾向に期待を懐かんとする現代都市生活の呪咀者は益々反抗の聲を大きくするであらう。「田園都市論」の著者であるA. R. Sennett氏は人口の集中は人間生活を不自然な状態の中に置いたが其の傾向が必然であるとすれば此の勢力と妥協するの外はない、田園都市は誠に此の妥協に過ぎないと述べてゐる。吾々は妥協が

理想論者の屈服であるならばかゝる田園都市が出來たとしても其の目的が反對の立場にある必然の勢力の爲めに壓迫されてしまつて、期する所の目的の破滅に陥りはしないかと云ふ事を危ぶむ者である。此の點の研究は他日に譲る。茲では所謂人口集中の「必然的」傾向に就いて考察を下した丈けである。

(大正十一年六月十四日稿)

労働管理問題一斑(一)

園 乾 治

現代の産業の歴史は、徒費(Waste)を防ぐための戦争の歴史、詳しく言へば、生産過程に於ける労働の節約と、原料を完全に利用するための

戦争の歴史である。さうしてこれ等の目的を成就しやうとする争闘は、小企業より大企業への移推を惹起し、少數の労働者を有する小工場所有者は、大工場に於いて多くの労働者を有する會社のために壓倒せらるゝ結果となつた。そのため労働及び資本を一經營の下に集中し、生命のない生産機械は完成せられ、注意せられるやうになり、それに反して、生命を有する労働者は、最近に至るまで一顧をも與へられず、等閑にせられたのである。また經營の集中は分業を可能ならしめ、生産過程を區分したために、漸次労働者の作業は簡單になり、機械的になつて、漸次熟練の必要を少くし、労働者は個性を失ひ、單に機械の補助をなすに止つて、少年及び婦人も工場労働に従事し得るやうなつたので、労働者は容易に求めることが出來、一端失つた場合にも容易に補充することが出來、殆んど注意

と思考を要求することがなくなつたのである。かくの如く企業規模が擴張せられたために、従來存したる傭主と勞働者との間の個人的關係は破壊せられて終つた。さうしてこの關係の分離したことから、傭主にその使傭する勞働者の勞働及び勞働條件の効果を、看過することが出来ると思ふやうになつた。彼等は如何にして勞働力を獲得すべきかに注意するけれども、その獲得したる勞働力を如何にして維持すべきかに就いては、無關心であつた。然かもこれは決して正鵠を得たものではなくて、事實は、勞働者の精神的並びに肉體的活動力を維持することは、現代の機械化したる産業に於いて、最も重要な問題であつたのである。

然しながら、利己的な先見を有たない一部の傭主の態度より推定して、現代産業の發端から、傭主は勞働者の運命を改善し、機械生産に必然

のであつて、節約の方便として行はれたのではなく、これがために彼等は幾分の犠牲を拂ふことを敢て辭しなかつたのである。

現代に於ける進歩的な傭主は、他の理由は別として節約といふことのみより、更らに作業と勞働者の調和を計り、傭人への奉仕を生産の必要なる一部分であると思つてゐる。それで既に産業に於ける人的要素の必要を認めたる多くの工場に於いては、勞働管理部 (Departments of Labour Administration) を組織してゐるのである。

この組織の目的とするところは、勞働者の能率を増進せしむべきあらゆる肉體的並びに精神的刺激を設けて、生産高を増加せしむるにある。

この點より勞働管理 (Labour Administration) を定義すれば傭主及び勞働者が協働的に或ひは個別的に、彼等を利益せしむるためにする活動であつて、法律にもまたは勞働組合にも強制せら

的に隨伴する弊害を艾除しやうとしなかつた、と論ずるのは妥當を缺く。彼等は決して無爲ではなかつたのであつて、明かに二つの方面に於いて貢献してゐる。その一は法律によつて彼等に強制的に課せられたるものであり、他の一は彼等が自發的に行つたところのものである。工場法又は傭主責任法の命ずる勞働時間の制限、工場に於ける衛生設備、産業傷害に對する賠償等は前者の例であり、勞働組合と傭主又は傭主の團體との契約即ち勞働協約による勞働時間の短縮、勞働條件の改善、賃銀の増加等は後者の例である。傭主の自發的努力は「産業上の改善」 (Industrial Betterment) 「福祉施設」 (Welfare Work) または「傭人への奉仕」 (Service for Employees) として知られてゐる。さうして過去に於ける傭主の自發的改善の大部分は、これ等の言葉の示す如く、利他的精神から行はれたも

れざるものであるといふことになる。法制の指示することを實行すること、或ひは勞働組合の要求に應ずることは、當面の問題の消極的方面である。これ等の命令及び要求は、單に一般に承認せられたる基準の實行を迫るものに過ぎないのであつて、傭主及び勞働者の最善の利益を確保するためには、進歩的經營者は雇傭の一般條件に先立つことを必要とする。それ故に傭主は更らに生産に對して人間の勞働を經濟的に應用する方法を、新たに改善し工夫しなくてはならぬものである。

二

勞働管理問題は、既にその經驗期である第二期を経過し、今や批評及評價の第二期に到達してゐるのである。さうして未來はこの檢査の結果如何にある。若し勞働管理が價值あるものであることを明かにすることが出来、さうして能

率的經營と相關係することが出来るならば、勞働管理問題は第三期、即ち擴張及び伸展の時期に入るものである。

社會、備主及び勞働者の、産業の根本的使命に關する見解は、最小可能の費用及び努力を以つて、最大可能の量及び最善の質を有する有用貨物を産出するにあることに一致してゐる。然かも各人はそれぞれ相異したる規準を以つて、産業の成果を測るのである。即ち社會は最低の正當なる小賣價格を得んと欲し、備主はその投下したる資本に對する配當の高からんことを欲し、勞働者は賃銀の形式に於ける利潤分配の多からんことを欲するのである。勞働管理に要する費用を、正當として許容せしむるためには、それは單に生産の増加を來すのみならず、それによりて得る利益は、この三者に分配せられるものでなくてはならぬ。例へば一相互保險會社

に於いてその出資者は、若し彼等の配當が減少しないといふことであるならば、會社の使備人のために休息及び保養室の施設を與へ、また彼等のために醫療施設を行ふであらう。彼等は貨物の價格に就いては、消費者の立場より判斷をする。彼等の順逆の判斷如何は證券の賣買に影響を與へるであらう。如何なる共同企業及び他の種類の事業に於いても、程度に強弱はあるが、勞働管理の費用に就いて、消費者としての見地は重要なものである。それと同時に會社は株式所有者に對して、之れが堅實なる事業であることを配當によつて證明しなくてはならぬ。加之、若し備主が使備人に對してこれが直ちに利益であることを先づ論證しないで實施する時は使備人の不信任を惹起すことがあるかも知れない。それ故に勞働管理の論評には二の異つた方面がある。即ちそれは先づ生産物の量または質の改

善を意味するものであるか否か、次にはこの改善によつて消費者、經營者及び勞働者は如何なる利益に均霑するかといふことである。

勞働管理の生産力に對する價值を具體的に測ることは難しい。この施設の價値は多くの場合に於いて、只間接的に勞働力の確實、不在主義(absenteeism)、疾病または傷害の如き要素によつて、測ることが出来るのみである。のみならずこの事業は多く最近に發生したものであるから、實施後僅々數年間の結果だけしか蒐集することが出来ないであらう。

勞働管理の社會に對する反響に就いても、個々の實例の外には、一般的の記述をするだけの資料が缺乏してゐる。然しこの方面の活動に對する社會の進歩的な態度は、一九〇九年にメトロポリタン生命保險會社をして、病院の敷地に必要なる地所の買入をする權利を附與した、ニ

ユーヨーク控訴院の判決の内に見出すことが出来るやう。それは次の如くである。

「會社は契約したる實際の賃銀を使備人に支拂ふのみならず、各個人が必要なる時に實行するところの溫情的合理的取扱をもすることが出来る。適當にして有效なる勤務を得んがためにはこれを行ふ必要がある。老年賠償、疾病に對する醫療等は、恩惠或は慈善の立場より維持せらるべきものではなくて、備主及び使備人の關係に入り來り、恰も使備人に對しては奉職の勧誘の方便となり、契約せられる賃銀として雇傭條件の一部を形成するものである。」

經驗家及び社會の開化せる感情に従へば、その使用人に合理的な取扱をするのはその責務である。さうして適當にその責任を解除することは單なる會社の事務の處理である。」

然からばその使傭人に對する價値は如何。過去に於いては勞働は利潤の分配に對して大なる發言權を有つてはゐなかつた。産業の發達に對するその態度は消極的であつた。勞働者の要求は専ら工場外に於ける自由な時間の増加、或ひは消費する賃銀の増加に就いて行はれてゐた。これ等のものを除いて、生産の増加は彼等にとつては重大なものであると思はれてゐない。勞働者はその勞働力を自己の人格より抽象することが出來ないのであつて、勞働力は現在の制度に於いては商品の如く取扱はれてゐるといふけれども、彼等自身は決して他の商品と同等に看做すことは出來ないものである。さうして若し雇傭經營者または科學的經營者が、使傭人がその勞働を倍加するが如き方法を、考案する専門家の權威である時には、使傭人もまたこれによりて自己の利益が増進せられるものであ

ると期待するのは當然である。使傭人はそれが勞働力の能率と生産額を増進せしめるに適當なものであることを承認する。若し勞働管理が單に疾病保險、或ひは一時的醫療または休息時間の強制によつて、個數勞働の邪魔するものに過ぎないものであるとすれば、彼等はその價値に疑念を挿むであらう。また若しも彼等の間に勞働能率を増進するのは彼等の幸福を犠牲にするからではあるまいかとの疑念を少しでも惹起させ、所謂「勞働管理」なるものは合理的勞働時間、正當なる賃銀、獨立の代りに置換へられるものであるとの懸念を、起させるやうなことがあれば、それは失敗に終る運命を有つものである。若しもこの事業の價値が、貨幣賃銀の増加を以て使傭人に明かにせられないならば、少くとも彼自身の能率の増進が、彼の「實質賃銀」(Real Wage) 及び生活享樂に對する能力が増加した

ことを了解せしめることを必要とする。

三

勞働管理に對する現代の制度の研究を行ふ前に、「福祉施設」(Welfare Works)として知られてゐる、その事業の歴史上の起原を訊ねることは、頗る興味のあることである。この事業は最近に至つて、急激に且つ一般的に發達したるために、それは産業界に於ける新しき事件であると思へられる傾向がある。然しながら事實に於いては、決して新しいものではないのであつて、吾人は中世の産業の傭主によつて、その使傭人の幸福のために、全く現代に見るが如き方法に於いて、行はれたることを知るのである。

既に中世紀のギルドに於いて、窮迫を緩和せんがために設備が行はれたのである。一五二〇年カベントリー(Coventry 英國ウォルウィツク郡)にあり、藍染業を以つて有名なる都邑)に於け

The Masters of the Cappers は義務として「一年に一回は必ずその職工の仕事場を殘らず訪問し、さうして徒弟をその面前に呼び出し、若し徒弟が彼等の親方の仕着が不十分であることを三度訴へる場合には、彼等は徒弟を連れ去つて、他の親方の所に遣る權能を有つて居つたのである。また疾病に罹つた使傭人も、決して組合から見棄て置かれるやうなことはなかつた。一三五五年の法令によれば「もし勤勉實直にその主人に仕へたる旅職人(Journeyman)が疾病に罹り、または自ら生活することが出來なくなつた時には、その組合の仲間によつて、恢復し再び勞働し自活し得るやうになるまで、衣食を給與せられる」とある。また時には親方は徒弟に單に仕事を仕込む許りでなく、それ以上の教育をすることも要求せられることがあ

年の年期で呉服屋に小僧となつた時に、その主人は二ヶ年學校へ遣つたことがある。勞働時間はギルドによつて決定せられる。例へば一四八二年に於いて皮革商は、勞働時間をたゞ午前六時より午後六時の間に定め、さうして土曜日、葬祭日には三時限り勞働を止めることになつてゐた。總てのギルドの加入者は眞實必要な場合には共濟金を引出す権利を與へられてゐた。このギルドの基金は徒弟の登録並びにギルドの特權を享くるために課する加入料と、臨時に親方及び旅職人から集められたる賦課金によつて出來上つてゐた。旅職人がギルド加入權を失ひ、親方よりも賦課金及び加入料を少ししか收めない場合でも、彼等及び徒弟に對して救濟金を備へてゐたのである。この基金から委員が埋葬の費用を支出し、貧窮、疾病、老年、失業の救濟金を支出し、生活困難なる寡婦孤兒に對する扶助

金を支出した。また仕事の不景氣な時に凌をつけるため、獨立の仕事を初めるかまたは就職先を探してゐる徒弟のために、貸付をも行つてゐた。例へば一三三三年に The Carpenters of London に於いては疾病に罹つた加入者に對して一週十四ペンスを支給する外、組合の委員は友誼的に病家へ見舞に訪ねることにしてゐた。中世紀に於ける親方の地位と勞働者の地位とは相異してゐるけれども、彼等の仕事する場所は同一であつた。さうして利害關係が共通であつたから、相互の福祉を目的とする施設をするのは、當然の結果である。然かるに彼の所謂産業革命なるものが、デモクラシーの叫を到るところに喚起すると同時に、傭主と勞働者の接觸することをなくしたので、兩者の利害は隔離し、現代産業組織の一の缺陷を形成するやうになつたのである。然かしながら機械生産及び工場生

活の初期に於いても、尙ほ個々の傭主は、その傭人の地位の改善の價値を認め、現代の「福祉施設」と大差なき方法を講じてゐた。

勞働管理の眞實の父祖は Robert Owen である。彼は一八〇〇年に New Lanark の紡績工場(government)の管理——或ひは彼の言を藉りて云へば支配(government)——を繼承した。この工場は一七八四年に建設せられたものであつて、大凡一千八百又は二千の勞働者と五千の幼年工を使働してゐた。さうしてこれ等のものは「Scotland のあらゆる處から集つた無智なさうして貧困な人々であつて、貧困と無智によくある特性を有つてゐた。」一八一二年に彼はこの人々は「今や勝れて正直で、勤勉で、眞面目で、几帳面になつた。さうして怠惰なもの、飲酒または盜癖のあるものは、一年中殆んど見當らぬ程である」と書いてゐる。

Robert Owen の政策は家父的でまた詮索的であつた。使傭人のあらゆる生活様式は、殘らず彼の檢閲と制規を免れなかつた。彼の最初に着手した事業の一は、村の住宅を擴張し、修理し、改築することであつた。各の住居人は自費を以て一週一回必ず掃除をし、一年一回必ず壁の胡粉を塗り代へねばならぬ、といふ規則が制定せられた。彼は村の給水を豊富にし、道路を清潔にし、さうしてそれを監視せしめた。Owen はまた一種の消費組合を村内に設けて、他の商店よりも佳良なる貨物を、二割五分廉價に供給し、その利益を以て、一八一六年開校したる Institution for the Formation of Character なる少年學校の維持費に充てた。この學校の建物は夜間は成年の娛樂室として使用せられるが常であつた。又狭い一定の地面が、工場にゐる職工に耕作せしめるために取つて置かれた。使傭人の

ために設けた貯蓄銀行は、一八一八年に六十磅の預金を受けつけた。老衰者及び癱疾者のためには、その收容所が設けられた。工場では十歳未満の子女を使用しなす。一八一六年に Owen は從來の勞働時間、一日十四時間を減じて十二時間とした。その内から一時間十五分の食事時間を控除するから、正味の勞働時間は十時間四十五分であつた。

Robert Owen のみがこの方面の唯一の開拓者であるのではない。彼と同じやうな試を企てたものが他にもある。一八四五年の Homer の報告の内に、次の一例が報せられてゐる。八百五十四人を使備する某英國會社では、幼年工及び勞働者の子女のために、毎日、學校で授業した。そのみならず、毎日正午より一時まで工場に醫者を備ひ置き、その者をして病家の往診入院券の配布を行はしめた。其處には圖書館の

と思はれるかも知れぬ。

Owen の一八一六年出版した第三の論文 *New View of Society* は「工場主及び傭主が、自己一身の利益のみならず一般に國家の利益のために」、彼の例に従はんことを訴へてゐる。彼は設備機械の保護監督費の節約を指摘して、次で述べて曰く。

「汝等の無生物なる機械に對する適當なる注意が、かくの如き有利なる結果を生ずることが出来るなら、それよりもつと巧妙不可思議なる構造である汝等の生物なる機械、に同等の注意を拂ふ時其結果は如何であらうか。

……余を欺くこと出来ざる經驗から、余は汝等のこれに用ひたる時間と資金が、論題の眞の知識によつて支配せらるゝならば、投下したる資本の五分、一割にあらで屢五割また多くの場合に於いて十割の報酬を生むことを

設もあり、貯蓄銀行も設けられてゐた。さうしてその銀行では毎土曜六志より五片までの預金を引受け、これに對して「六ヶ月の間中斷することなく預金すれば」五分の利子が支拂はれるのであつた。勞働者に課した罰金より成る疾病救濟基金、祝祭日集會、年々の遠足、毎月演習を行ふ消防團が組織せられてゐた。

この組織の効果は、費用を十分償ふに足るものであることは當初から知られてゐた。Robert Owen のこの前例のない産業管理の方法は、會社が一八〇七年の締切の時に不勞賃銀七千磅を支拂つて、尙ほ一八〇〇年より一八三〇年まで毎年凡そ一萬磅の利潤を擧げ、慈善の費用を十分償つた。これは十三萬磅の投資に對する平均七分五厘に當つてゐる。Owen は他の同様な工場に於けるよりも低廉なる平均週拂賃銀を支拂つたから、この利潤の一部は不當なものである

敢て保障する。」

これによつても福祉施設なるものが、決して損失とならぬことを、初期の實驗の一の内に發見したのである。(未完)

露西亞に於ける勞働

組合運動 (一)

町田義一郎

此小篇は全露勞働組合中央委員會の執行委員 *Lozovsky* の著した *The Trade Unions in Soviet Russia*. (1920) *Moscow* の拙い紹介である。

(一)

露西亞に於ては資本家に對する勞働階級の闘争的機關としての勞働組合運動は一九〇五年の革命當時に始つたのであるが、勞働者間の相互扶助を目的とする種々な形體の共濟團體は早く