慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	労働管理問題一斑（二、完）
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.8 (1922. 8) ,p.1140(92)- 1154(106)
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	雑録
Genre	Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19220801-0092

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.

史的見解に出發し、歴史におけるすべての出來事も進化の法則に支配せらるゝことを見た。かくて彼は進化は未だ進行しており、さうして社會主義が望ましくあつても、なくつても、そは必然であることを吾々に指示したのである。」(Hopes of Civilization. pp. 74-75)

かくの如く大體においてマルクス主義の立場に立つて、モリスは自己の共産主義論を形成せんとするのである。（未完）

勞働管理問題一斑（二、完）

園　乾　治

四

英國に於ける使傭人の地位を改善するための傭主の施設と前後して、これと同樣なる施設が大陸に於いても行はれた。佛蘭西に於いては Blanzy の鑛山會社が、一八三四年に使傭人のために、家賃の低廉なる住宅の建築に取り掛つた。Creusot 製鋼會社の所有者である Schneider 合名會社は一八三七年に準備基金を設け、一八三七年より一八九九年まで、二千人以上の勞働者のために、建築貸付を行つた。一八三八年には古より利潤分配を以て有名なる Maison Leclaire は、一の使傭人共濟組合に對して、その利潤の四分の一を提供した。此處に面白い話がある。それはかの Edmé-Jean Leclaire は利潤分配によつて、却つて百二十萬法の財産の增加を得たといふことである。

大陸に於けるギルドの各種の救濟基金及び共濟組合は、傭主が一部の費用を分擔する、使傭人のための系統的保險に、最も早く遷つたのである。一八三九年に Liège 相互保險基金が二十五の鑛山會社によつて組織せられ、傭主が費用の一部を負擔する、使傭人のための傷害保險が創始せられた。この制度は急激に白耳義の他の鑛山地方に擴張せられた。獨逸の Essen 製鋼會社は一八五三年に疾病及び埋葬基金を開始し、後ち間もなく、これと年金基金の合併が行はれた。一八七九年には自宅に於ける疾病を救濟するために、一種の基金が設けられ、一八七二年には病院が開かれ、一八七七年には一の生命保險會社が起つた。Krupp 會社の福祉施設は、頗る迅速なる發展を遂げ、一八九八年には既に八切版三百頁の帳簿が、殆んど記名し盡されて終つた。この點では他の如何なる施設も、これに及ぶものはないのである。

合衆國に於いては Lowell の織物會社が、その女工に對して寄宿舍、教會、消費組合を設け、學校を建てゝ十四歲未滿の女工を一個年の內三個月間學修せしめ、また詳細なる規則を作つて、勞働時間中及び勞働時間外に於ける行爲を取締り、或る場合には、週拂賃銀から少額の控除をなして、疾病基金を作り、また或る會社は、一個月一回宛醫者を聘して、無料で種痘を施し、さうして女工の間には Lowell Offering なる會と雜誌が一八三七年以來組織せられた。これは他の施設の著しく家父的であるに反して、自發的に彼等の間に起つたものであつた。

この Lowell に於ける福祉施設は、傭主等の先見的節約の結果から起つたものでも、デモクラチックな同情心から起つたものでもない。それは全く女工を惹きつける必要から起つたものである。Lowell の傭主等は女工を永く引き止めやうとする希望を持つてゐないかのやうに思はる。さうして彼等の福祉施設は、英國及び大陸に存するものとは、何れの點に於いても、比較

にならぬものである。

福祉施設の初期の開拓者は、多くは博愛的動機から活動したものゝ如くである。然しながら現在では決してさうではない。蒐集せられたる材料は、產業に於ける人的要素の科學的研究の重要なることを證明し、勞働管理は生產の輕視すべからざる一部門となりつゝあるのである。從來、生產業務又は生產技術にのみ與へられた系統的研究を、人的要素が受けるやうになつた第一の證左は、能率技師 Efficiency Engineer の採用にある。能率技師といふのは、生產技術の勞働者に關係ある方面の知識を以つて、經營を助くるものである。さうして彼は從來徒費多き不調和の存したる製造工場の勞力と機械力との同位を圖るであらうと思はれる。能率技師 Efficiency Engineer に次いで雇傭管理者 Employment Manager が現はれた。これは使傭人の傭入、解雇、賃銀支拂方法、昇進向上を司るをその任務とするものである。この二者は孰れも現世紀の初より起つたものである。

五

斯くの如き工場の作業能力の研究は、現在では合衆國の各地の大學、專門學校、商業會議所等に於いてこれをなし、專門の協會が組織せられ、各種の雜誌が發行せられて頗る盛況を極めてゐる。何故にこの研究が盛況であるかといふと、それには種々の理由がある。事業單位の大きさに關して、もつと嚴重な節約を必要とすること、生產の促進を必要とすることが、久しく產業管理者の注意を喚起せしめた。然しこれだけでは國內及び國際間の競爭に應ずるに適しないことが、經驗の結果明かにせられた。

產業能率 Industrial Efficiency といふ語は Arthur Shadwell によつて初めて人的要素に適用せられたのであつて、氏は英、獨、米に於ける產業組織の研究の一部を、一九〇三年の倫敦タイムスに發表した。一九一一年に出版せられたる Frederick Winslow Taylor の有名なる The Principles of Scientific Management は、米國の能率運動を結晶化したものであつて、能率運動を、身體の動作を制規する記秒時計方法のみならず、勞働者の注意深き選擇、彼等の科學的教育及び管理と勞働者との間の、緊密なる協働をも包含すると定義してゐる。この能率運動は空氣、光線、休憩時間の潤澤なる供給の必要なることを力說し、また動作の節約、努力の刺戟として、賞與の形態に於ける現金給付作業姿勢の順應の必要なることをも力說した。然し勞働能力の最高形式の能率を包括する、無限の基礎的要素である興味と安定とを起さしめない。さうしてまた使傭人の要求するデモクラチックな勞働組織を實現するものではない。

產業上の勞働者の研究の結果、一大勞働轉換 Labor Turnover とこの勞働能力不安定の失費とが注意を惹くことになつた。勞働轉換の定義とこれを征服する手段は、頗る多數に上り種々に岐れてゐる。（勞働轉換 Labor Turnover の語源とも見らるゝものに面白いことがある。中世ギルドに於いては孰れの親方も、徒弟及び職人を使傭する數は、法文によつて嚴重に制限せられてゐた。然しそれ以上に補助を必要とする場合には、他の多忙でない親方より、內密に徒弟を融通して貰つてゐた。これが徒弟の「轉換」"turning over" と稱せられたものである。）合衆國の勞働省の定義するところによれば、勞働轉換とは「一定期間、勤務より分離せるものゝ數」である。精緻なる定義は兎に角として、勞働轉換は失業問題の反面である。さうして勞働

者方面にあらずして、産業方面から見て、不安定な生産の基準であり、また産業の要求と勞働者の要求との不調和の基準である。さうしてこれは産業に於ける人的價値の喪失の附加的原因であると同時に、一般の注意を喚起する第一の徵候の一である。

一の工場より他の工場へ斷えず移動することは、移動する非常に多數の人々に決して利益ではない。それは勞働者の德性を低下せしめ、一般の生産能力を脆弱ならしめる。さうしてこの失費は勞働者、傭主、社會の負擔に歸するのである。

産業の發生と勞働轉換の發生とは同じやうに古いのであるが、特に過去數十年間に勞働の轉換が急に增加したやうである。これは勞働の不足に原因するのではない。寧ろ勞働行程の細分岐の增加したるによるのである。勞働行程の細分岐は作業を單純化せしめ、一の職業から他の職業へ移動することを容易ならしめる。一の地方より他の地方へ旅行することは、日または月の問題にあらずして、單なる時間または日の問題である。新聞紙その他の廣告機關は、他の地方の産業に於けるよき地位、または昇進したる業務のあることを傳へる。熟練せざる勞働者は、單調無趣味なる業務を嫌厭し、賃銀の多からんこと、自由なる時間の多からんことを熱望し、殆んど遊牧的生活をなすのみの費用の變化せんことを熱望する。

傭主等は勞働者を確保せんがために、他人と協働せずして、却つて競爭し、以つてこの移住的狀態を改善しやうとする。彼等は漠然と勞働者を求むる廣告をし、或は搜索する。然しながら勞働者を注意深く選擇し、適所を求め、職業に適應するやうに敎育し、その能率に相當する支拂をなして、永くその地位に止らしめやうとするものは、殆んど見當らない。それ故に不滿足なる勞働條件と、市場の變動によつて傭入または解雇を決定する傭主の習慣とは、相合して勞働者の不安定を昂進することゝなる。

生産に於ける能率を增加せしむる爲に、――この斷へざる使傭者の流入、流出の變動を抑止するために、また勸誘し安定せしめ、協働を得んがためには、傭主は已むを得ず各々の勞働者を、機械の齒車にあらずして、人間として承認し、待遇しなければならぬことになる。それ故に勞働轉換の失費は、傭主に對して彼等の傭使に關する利害を新しく生ぜしめたる根本原因の一である。

然し他の節約の動機のみならず勢力をもなすものが、産業の人格化に對して大ひに貢獻してゐる。傭主と勞働者との接觸が存在しなくなつた處に於いては、勞働階級が分立し、自己の必要を意識し、産業利潤のもつと平等の分配を求めてゐる。多くの傭主によりて行はれた勞働條件の自發的改善は、勞働者の團結の勢力を暗默の裡に承認したのであり、不滿を緩和し、爭議及び團體的行動を未然に防止せんがためである。然し强制的な勞働時間の短縮、賃銀の增加よりも、もつと重要なるものは、組合によりて生じたる産業上の勞働に對する革命的態度である。勞働法規に結晶せしめられたる輿論は、傭主の勞働條件の改善を强制たのである。例へばかの一九一一年の鐵道責任法（Railroad Liability Act）が、鐵道從業員の傷害を減少せしめたのは明かな事實である。この法律はかくの如き傷害に方りて、鐵道會社の負擔を非常に加重したので、一九一〇年には從業員が勤務中傷害するもの毎千人二・一七であつたが、一九一六年には

一・一七になり、その減少は實に四十パーセントに達したのである。

傭主によつて講ぜられる自發的の勞働條件の變更を、加速度を以つて行はしむる他の一の要素は、過去四半世紀内に於ける、新しき型の産業管理者の出現するに到つたことである。二十五年以前には管理者たる者は、盡く大學卒業者の獨占するところであつた。然しながら現在に於いては、大學教育は單に多數の大會社に於ける管理に關する業務の先要條件であるに過ぎない。大規模産業は今や他と學理上實際に於いて競爭せんがために、最善の技倆と頭腦とを集めてゐる。これは總ての産業組織上の問題が、廣汎なる、さうしてより科學的見地から論ぜられるやうになつたことを意味する。

節約の必要、組合勞働の要求、勞働法規の實施、傭主の教養、これ等の諸般の事項が合してゐる。大規模の福祉機關は、獨逸の Krupp 工場で最も發達した。然しながら英國では Bournville, York, Port Sunlight に於いて最も見るべきものがあり、當に米國の諸會社の活動と伯仲の間にありといふべき狀態である。

産業發達し、生産過程の改良せらるゝに從つて、系統的勞働管理が益々一般的のものとなる。恐らく將來は大ひに發達し、資本の支配、産業管理に於ける根本的變革を來すであらうと思はれるが、將來のことは姑らく措き、以上の經驗は誠に價値あるものである。生産要素の間に、生産物が所有せられ、分配せらるゝや否やに拘らず、より多くの、よりよき財貨を生産すべしといふ問題は繼續するであらう。然からば各勞働者、各勞働時間を、出來るだけ有效にすべしといふ問題の無くなることはあるまい。

最近に至つて、勞働管理 Labor Administration をして、新たに意義あるものとしたのである。勞働管理は(一)使傭人の募集と維持(二)技術上の訓練、教育、昇進(三)報酬の支拂方法、貯蓄、及び各種の保險を設けて金融の便益を與へる機關の設備方法(四)勞働時間の長短(五)作業上の諸設備(六)醫學上の經營(七)工場内の慰安及び修養に對する機關(八)住宅及び生活狀態を取扱ふものである。

勞働管理については、米國が最も進歩してゐる。一九一八年我が滿鐵から、福祉施設の首腦が、研究のために米國に派遣せられた。然し勞働管理は國際間の問題である。上海の商業新報は慰安、教育、賠償、住宅、醫療の施設を有し、前述の我が滿鐵にも施設部を有つてゐる。種々の形式の利潤分配は佛、英、獨、米、瑞西、墺、洪、白、蘭、伊、瑞、諾、露、西、葡等の諸國に行はれて

勞働管理の歴史的叙述、その意義、範圍並びに重要性は以上の如くである。Frankel 及び Fleisher の The Human Factor in Industry は次ぎにその内容の一々について、正確なる統計に基いて、實際の狀態を明かにしてゐるのであるが、此處にはこれを省略して「勞働管理部の組織」についてその大要を述べることにする。

賃銀、即ち爲されたる勞働に對する報酬の多寡、及び將來に於いて賃銀を增加し得る可能性は、勞働者にとつて最も利害關係の多いものである。然しこれに加ふるに、勞働者を健康ならしめ、その爲す仕事に興味を起さしめる機關は、各人の生産能力を增加せしめ、その生活を充實せしめるものである。勞働者が疾病に侵されれば、勞働者自身及びその家族のみならず、彼の雇傭せらるゝ産業にも、負擔を加へるものである。勞働者が健康であれば、これと全然反

六

對の影響が生ずる。總生産額及び毎時間の生産額を大ならしめやうとする要求と、慰安、休憩時間の長からんことの希望とは、産業に於ける能率問題を、傭主及び勞働者の共通の目的點とするに至る。勞働管理は勞働者の能率を增進せしめて、産業の成果を大ならしめ、各勞働時間の生産物の品質を向上せしめ、數量を增加せしむるものである。

然かるにこの相互の利益は、傭主及び勞働者の孰れよりも歡迎せられない。傭主と勞働者との嫉視反感は、賃銀と生産物の分配とに關する論爭より生ずる。さうしてその結果、勞働者は不幸にしてこの能率を增進せしめ、勞働者を利益せしめ、毫も損ずることなき福祉施設の實施に反感を懷くことになる。然し傭主もこの反感を生ぜしめたる責任の一半を分たなければならぬ。それは賃銀の形式に於いて受くる勞働の報酬と、使傭人として受くる福祉施設との區別を、明かにしない罪によるのである。曾て鐵道行政部が勞働者のストライキに加担せしめない倶樂部として賠償基金部を使用したことがある。かくの如き行爲は、總ての所謂「使傭人への奉仕」に對して猜疑心を起さしめる。また過般の鋼業ストライキに於いては勞働者の健康及び勞働力を保護する不可缺の一施設たる診斷、醫療を設けんことを一の要求條件としてゐた。以上の兩者は孰れも醫療、休憩室その他の實行が、生産を增加するものであれば、相互に望ましきものであるといふこと、且つ各人の自由を不當に拘束せずして、行はれなくてはならぬことを理解しないものである。福祉施設は賃銀とは全然關係がない。若し賃銀の代りとして提供せられ、または「好ましからざる使傭人」を搜索する手段として利用せらるゝならば、失敗するのは前以て明かなことである。制限せられた範圍の活動に、多大の功績が收められるのである。福祉施設は勞働組合運動よりも、先に來るべきものではない。それは賃銀上の論爭を、解決するものではない。またそれは幻想によつて指揮せられざる限り「集合團體を鼓舞する精神」とはならないのである。

この問題の總ての部分の發展の研究には、第一に、生産及び各使傭人の立場より如何なる要求があるか。第二に、この要求を滿す最善の方法、第三に、これに對する勞働者の態度、第四にこの運動の避くべからざる範圍の限界を包括してゐる。現在存する設備が、産業上、社會上に及ぼす便益、工場の要求、男女工の要求、家庭及び四圍の事情の相異する勞働者の要求の相異に注意を拂はなくてはならぬ。要求を滿す方法を決定するのは、只各種の實行方法の價値を研究したる有益なる報告要領に從ふべきである。完全にこの事業が利用せらるゝためには、勞働者の理解を得なくてはならぬ。要求を滿す最善の方法を決定するため、勞働者の反對を聽取するため、事業の目的及び範圍を明かに規定するために、勞働者と協議することは、將來の誤解を一掃するに有效である。例へば使傭人は最も緊切なる手當のみを目的とする醫療部は、もつと重要なる疾病に注意を拂ふことが出來ないことを知るか、またはその後に注意せられることを知れば、彼等の論評によつて、該事業全體の價値を減ずることになるであらう。更らに工場の內部または四圍に於ける設備を利用する範圍は、事業の形式に影響する。

七

勞働管理の組織と經營とは、專門家のなすべきことである。これは傭主、勞働者、或ひは兩者

が協議して、事業の大體の方針を決定するとしても、眞實である。勞働管理は兒戯ではない。それは寧ろ特別の訓練を經たる、非凡なる手腕家の事業である。彼等は各種産業の精神的、氣質的、肉體的要求を決定しなくてはならぬ。また工場内の火災防備、暖房、照明、換氣裝置を決定し、その他あらゆる設備を決定しなくてはならぬ。彼等はまた各種の經驗の價値を示す統計的記錄を、作成しなくてはならぬ。若し工場が小規模のために、かくの如き專門技術者を不斷に使傭することが出來ないならば、現在の諸弊を檢査させるために專門家を招き、その改善につきて指導を受くることが必要である。

然し單にこの事業を實施するだけでは、それが如何に完全であつても、技術上の知識と教育とを有するのみならず、方法及び目的を辨別し得る人々によつて、斷えず有效に管理せらるゝにあらざれば、效果を發揮することは出來ない。この事業が企てられ、實行せられる精神、この事業を賞讃する人々が、これ等の人的生産問題を解決せんがために、傭主と完全に協働することは、成功の主要條件である。福祉事業の他の部門を行ふべき人々の資格は、これとまた大いにその趣を異にする。

雇傭管理者は「人的關係の專門家」ならんことを期待せられる。「經驗ある、さうして訓練を經たる雇傭管理者に、造船に關する詳細なる知識を授けて、この事業を行ふに適當なるものたらしむる方が、造船に關する總ての知識を有するものに、現代の雇傭管理の原則を教へ、人を取扱ふに必要なる資格を與へんと試みるより、より善く且つ時間と費用の經濟である。」と云ふものがある。これを以つて見れば、雇傭管理者たることが如何に難しいものであるか判るであらう。彼は「組織の主腦」であるといふ前提以外に、用意周到、沈着、親切、正義、直觀、敏捷、果斷、實行の力を有する人でなくてはならぬ。彼はその關係する事實の眞想を知り、多くの問題を解決する推斷的構想を有つてゐなくてはならぬ。それ故にこの人選をなすことは、また仲々容易の業でなくて、それ自身非常な熟練を必要とする。

産業上の醫學的勤務は、また普通一般の醫事と區別せらるべきものである。傭主はこの部門を組織し、事業を統轄する才能あるものと、部分的仕事に從事するに適當なるものと、この二種の型の人を要する。醫者は普通後者の型の人々である。勿論、醫者にも統轄的才能を有するものもあるには相違ないが、これは例外の場合であつて、多くの場合醫者は適當なる助手を得て、その專門技術を以つて始終する方が賢明であらう。この點を各の傭主は適當に處置しなくてはならぬ。若し單に一人の醫者を以つてこの事業に當らしめやうとする場合には、人選を最も嚴密にする必要がある。蓋し彼は治療等の本來の任務以外に、醫者の粗略にし勝ちの記錄、報告書をも作成しなくてはならぬからである。これまで助手として産業上の醫務に從事し、管理の才能を示した醫者を招聘するのが、最善の方法である。これは主腦者たる醫者の人選に於いても同樣である。

雇傭管理部も、醫務部も、共にその内部の組織は細分せられる。各部員はそれ〳〵の事務を分擔する。さうしてこれは他の保全、衛生部、教育部其他の部門に於いても同樣である。工場の規模の大小、經營の個人、會社又は自治的であるとに論なく、これは眞實である。小工場に於いては小數のものがその衝に當り、全然個人に

よりて、傭主と勞働者の協議により、または資本家による場合に於いても、これ等の各部門は、專門家の手を煩はさなくてはならぬ。

多くの產業に於いては、既に使傭人のために勞働管理の或る種類のものを、實行してゐる。さうして或る場合には、非常に多數の職員があつて立派な設備が出來てゐるものもある。然しながら各部門は、相互に他の部門と聯絡し、援助するにあらざれば、十分な活動をなすことは出來ない。さうしてこれがためには集中的組織にしなくてはならぬ。

「產業を民主化する」、「勞働者の支配權を增加する」現在の運動の發生しない以前から、屢々この方面の活動は、傭主と使傭人との協議によつて管理せられた。傭主のみの經營するもの、使傭人のみの組織するものよりも、協議によつて兩者が協働するものが發展のためにより有効である。狹量であり、專制的では、偉大なる成功を齎すことが出來ない。

八

Rochester の勞働調節會の公平なる議長 Lorserson 氏は、產業上のデモクラシーに就いて、大體次の如く云ふ。

「使傭人委員會は、產業に於ける人事關係を取扱へる專門家によつて用ひられる。然しながら、彼等は經濟上、支配上の關係を處理するために必要とする使傭人の組織と同樣ではない。第一のものは、經營に對して勸告と提議をするために許容せられ、第二のものは、經營の行動の上に否認權を持たねばならぬ。さうして何日かは賃銀、時間の決定に於いて對等の發言權を要求するであらう。……福祉委員會は單に人事の問題、人的管理のみを取扱ふのである。然し彼等は多くの場合に於いて產業的デモクラシーとして使傭人に提供せられる。……これは危險である。……常に團體的交渉を承認しやうとしない傭主、雇傭條件の上に有する支配權の一半を使傭人に與へやうとしない傭主は、工場委員會を警戒した方がよい。若し彼が單にその經營內に於ける勞働者の人的關係を改善しやうとするのであれば、彼の要求する總てはよき雇傭及び勤務組織である。……工場委員會は全然不必要である。恐らく經營者とデモクラチックな支配の論爭點とを混同するであらう。若しこれ等の諮詢委員會を、使傭人管理のために置くとすれば、使傭人に誤解のないやうに最も注意することが肝要である。」

勞働管理その他のものは、主として生產の增加に關係するものであるが、所謂「傭主組合」(employers union) 工場委員會、及び協同管理部は主として分配に關するものである。英國の Whitley の報告書は協同支配によつて、生產を增加するの重要なることを說いてゐる。然しながらこれは決して第一義的のものではない。これと同樣に米國の船舶局、戰時勞働局、及び各個の傭主によつて組織せられた「會社組合」(Company Unions) の眞の目的は、永久的仲裁局を設けて、ストライキを防止するにあつて、生產方面にあるのではない。この目的が達せらるれば當然生產は增加するであらう。然しながら必らずしも各の勞働者の效力を增加するものではない。これ等の「デモクラシー」の機關は、生產の消極的方面を取扱ふのであつて、時間及び人に對する生產を增加せしむる積極的方面に關係することは少い。これ等の工場委員會の人的機械に關する大略の意見は、能率の相互に利益を及ぼすことを諒知せる一般の傾向を、示すに止

る。

科學的知識の進歩と一般に相互の理解が深くなるにつれて、支配は重要でくなつて來る。安全裝置の問題の論せられることありとするも、頗るまれである。「安全」は既に生産問題として傭主、使傭人から承認せられた科學である。最早、論爭せらるゝ事項ではない。勞働時間も遠からずこれと同じくなるであらう。例へば一定の或る職業で八時間又は六時間が最も勞働するに適當な時間であることを、科學的實驗が證明すれば、勞働時間が變更せられるであらう。

次の物語に見る協働の價値を實現することは、寔に望ましいことである。這般の大戰の勃發當時、英國に於ける或る創立の舊い軍需品工業が、設備構造共、舊來のものと同じやうな新工場を別に設立した。六ヶ月以内に新しい、經驗の淺いこの工場の職工は、その能率に於いて舊工場を遙かに凌駕して、一週一萬五千個の製品を得た。この新工場に於いては舊工場の生産より推算して、僅々五千個の生産を得べしと豫期せられてゐたのであつたが、かくの如き結果を得たる唯一の解釋によれば、新工場の職工の愛國的精神は、舊工場の職工がその作業速度を鈍らされた「永い習慣的作業リズムの抑止」によつて、阻害せられなかつたためであつた。若しかくの如く喜んでする作業と「團體のためにする精神」とが能く生産を三倍になし得るものでありとすれば、作業及び生産物に對する勞働者の利益の增進は、傭主に非常な結果を齎すものである。さうして勞働管理は、かゝる目的の援けとなるものである。まことに成功は如何なる産業に於いても、福祉施設を擴張するものに來るのである。（終）

（一九二二年七月）

露西亞に於ける勞働組合運動（二）

町田義一郎

（三）

拾月革命の勃發前既に有産階級の武斷的倒壞の必要を認めた勞働組合とその機關たる工場委員會は革命と共に假政府と其提携者に對抗し、コサック貴族黨有産階級を敵とするのみでなく商業使用人銀行員の組合運輸通信機關の高級員等を相手に戰はなければならなかつた。併し金屬工紡織工皮革工その他大多數の勞働者は十月革命を是認し純無産者組合中では只だ印刷工のみが假政府と出版の自由（資本家と政府の御用新聞の自由）を擁護の爲め之に反對した。

階級間の鬪爭は官吏が全政府機關の活動を停止し國家及び行政施設を巧みに崩壞せしめんと有名なサボターヂを始めた際にその極に達した。そして政府及び商業上の被傭者の組合内にあつても下級被傭者等は却つて各方面に仕事を再び繼續せんと極力盡した。斯くてサボターヂといふ語は露西亞無産階級間に於ける最も恥ずべき言葉となつた。如何となれば官吏等の此罷工は實際上勞働者とそれの政治上經濟上の窮狀を脱せんとする熱狂的努力に反抗して行はれた。

一九一七年十一月初旬モスコオ勞働組合評議會は『組合は無産階級政府が權力を掌握しつゝある間は政治的罷工はサボターヂと看做され之に對して最も斷乎たる手段が採られねばならぬものと思惟す。勞働を拒否する勞働者に代つて働く事は罷工破りではなく鬪爭的サボターヂと反革命に對する對抗手段である』と決議した。