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

Title	工場精神と労務管理
Sub Title	
Author	藤林, 敬三
Publisher	慶應義塾理財学会
Publication year	1940
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.34, No.9 (1940. 9) ,p.1213(33)- 1256(76)
JaLC DOI	10.14991/001.19400901-0033
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19400901-0033

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.

環境が素質に及ぼす作用を最も適確に示すもので、自然科學に於ける實驗と極めて類似した方法なのである。

× × ×

現に進行中の大規模な戰爭狀態が人口の動態及び靜態に及ぼす不利なる影響は恐らく想像を絶するものがあらう。それは戰病死及び負傷の如き直接の且つ數字的に示しうる損害よりも、生るべくして生れざりし巨萬の小兒や勞働の激化及び榮養の低下等によつて蒙る國民保健上の損害等の如き間接の且つ正確に測定し得ない損失に於て遙かに由々しきものがあらう。人口學は、そして就中國家の人口政策は、今や全幅の努力を傾注すべき秋である。政策の目標は素より東亞新秩序の重責を果しうる强大なる人口の實現である。强大とは何か、これを具體的に規定することは極度に困難たらざるを得ないが、それが往時の「數は力なり」の單純なる概念によつて律し得ないものであることは確實である。人口質の低下防遏と、その向上といふ殆ど未開の原野が人口學及び人口政策の前に擴がつてゐる。これが開拓は最も多角的にして同時に最も綜合的なるを要する。本稿がこの開拓の方嚮に多少の參考ともなれば幸である。

（一九四〇・八・一六）

工場精神と勞務管理

藤林敬三

內容

一　勞働の主觀的態度の一面としての工場精神
二　集團意識としての工場精神の環境心理學的理解
三　工場精神の認識方法
四　工場精神の形成とその容體的要因
五　工場精神形成の主體的要因
六　工場精神の保守性と可變性、及びその機能
七　勞務管理と工場精神
八　産業報國運動と工場精神

一

勞働は一般に各人の主觀的並に客觀的可能性の有機的、綜合的な發現であり、勞働の生産性の大小は、勞働を可

能にする主觀的並客觀的の二つの要因を含む所の、勞働の人間的構造の態樣の如何にかゝつてゐる。（註一）そしてこの勞働の人間的構造に於ける主觀的要因は作業意志、或は一般に勞働の主觀的態度の問題として、吾々の考究を大いに必要とするものである。

從來一般に、勞働は精神的並に身體的活動であると稱せられ、また時には勞働を分つて、ある種のものを精神的勞働とし、他のあるものを肉體的勞働であるとする考へ方が存してゐる。この場合の勞働に於ける精神的活動の意味する所は、寧ろ勞働に於いて技術的に要求せられる知能的活動である。從つて例へば、物の運搬であるとか、單純な繰り返し作業であるとか、これ等の勞働に於いては特に知能的活動が技術的に重要なものとして要求せられる程度が少なく、それ故にこれ等の勞働が肉體的勞働であると考へられても、それは左程不都合なことではない。しかし此處に重要なことは、この種の一般的な考へ方に於いては、勞働の主觀的要因、卽ち勞働に對する、また勞働に於ける各人の主觀的態度の如何が、全く考慮外に置かれてゐるといふことである。そしていふまでもなく、勞働の主觀的態度は、その所謂精神的勞働に於いても亦肉體的勞働にあつても、等しくその勞働の生產性に對して重要な關聯を持つものである。また勞働は、その種類の如何を問はず、先づこの勞働に對する主觀的態度の如何に、本源的に條件づけられてゐる。

勞働の主觀的態度に關するこれ等の事情は、何人にも充分經驗的に知られてゐる所である。しかも不幸にしてこの問題は、今日勞働に關する人間研究、特にその心理學的研究が相當に發展し、其處に心理學的問題が種々に展開されてゐるにも拘らず、未だ廣く一般に科學的研究の對象として自覺せられるに至つてゐるとはいへない狀態にある。勿論これに關聯する考察が全然缺けてゐるのではない。例へば、勞働喜悅の問題であるとか、或は勞働に於ける倦怠、單調感の問題であるとかはこれである。しかしこれ等の問題でさへ、勞働に關する心理學的研究の從來の業蹟の內に占める地位は、現在尙ほ些々たるものであつて、從つて私が此處に勞働生產性增大の問題としての、勞働の主觀的態度の心理學的研究の重要性を、先づ指摘して置くことは、必ずしも無意義ではないと考へられる。

しかし勞働の主觀的態度の問題は素より單純ではなく、紙數に制限のある本論に於いて充分これを論じ盡すことは出來ない。其處で私はこの問題の一つの重要にして興味ある部面であると考へられる工場精神 L'esprit de la maison, Werksgeist に就いて、些か卑見を明かにしてみたいと思ふ。尙ほ私が此處に工場精神と呼ぶものは、また別に、工場の精神的雰圍氣 Mental atmosphere 或は氣風 Morale とも稱せられて居り、これが勞働の主觀的態度の一面を構成してゐることは、後にも述べるやうに、工場精神がその工場所屬の勞働者の勞働の、また更らに一般に彼等の生活上の主觀的態度の、集團意識的表現であると考へられる點にある。そしてこの工場精神の存在とその機能の重要性は、既に多くの實務家に依つて認められて居り、また一部の學者の夙に注目する所であつた。（註二）しかしそれにも拘らず、工場精神に關する科學的見解の展開は、未だ一般の注意を惹くに至つてはゐない。

產業に於ける人間的要因 Human Factor in Industry が勞働科學的研究の對象とせられて以來既に相當の年月を經過してゐる。しかも產業上の人間研究として先づ取り擧げられねばならない、そして最も重要な、勞働の主觀的

態度の問題が一般に右の如く、科學的には從來輕視、或はその多くの場合に看過せられて來たことは、勿論社會的にも相當の理由の存することではあるが、それは悲しむべき事態であつたといはねばならない。しかるに今や吾々の場合には、産業の自由資本主義的原則が一歩〳〵取り除かれつゝある。そしてこのことは同時に産業に於ける勞資關係の更改を必然的ならしめ、産業上の眞に人間的要因の重要性を再確認せしめ、勞働に於ける人間性の再興を企圖せしむべき充分の根據を包藏してゐる。私が本論に於いて勞働の主觀的態度の一面の問題として、工場精神の問題を先づ取り上げようとする理由の一半は正に此處にある。

註一　勞働の人間的構造に關しては、本誌來月號に於ける拙稿「勞働者政策の基本問題」の一部分に於いて、關説する豫定であつて、讀者はそれを參考にせられんことを希望する。

註二　例へば L. G. Fromont は早くも工場精神の存在に注意し、(Une Expérience industrielle de Réduction de la Journée de Travail, 1906.) 近くは E. Mayo が一般の産業心理學的問題に對して Morale の問題の重要さを指摘したことは、(The Human Problems of an industrial Civilization, 1933.) 共に注意せらるべきことである。私はこれ等のことに就いては、既に本誌上に於いて讀者の注意を促して置いた所である。(本誌　第二十八卷　第四號　八六―八七頁、及び第三十四卷　第五號　五一頁　參照)

二

工場は、その規模の大小を論せず、一つの社會集團である。社會集團にはそれを特徴づけ、その性格を決定する固有の集團意識、或は集團精神が存在する。例へば、各々の家族、學園、會社工場等に就いて、固有の家風、學風、社風が語られるのがこれである。吾々は他人の家庭を訪問して、其處に自分の家庭と違つたある精神的な雰圍氣を感ずる。そして明瞭に他人の處へ來たといふ自覺を持つ。これと同じことは學校に就いても亦工場に就いても、常に人々の經驗する所である。このやうにして、各工場に固有な集團意識が工場精神である。

さて、工場精神が一つの集團意識であると考へられるとすれば、この工場精神が何故にして成立し、また如何なる機能を持つてゐるかを明かにすることが、私の本論に於ける中心的な課題である。しかしこの中心的な問題に入る前に、集團意識の理解に關して少しく考慮をめぐらして置くことが便宜である。

經營社會學者であるブリーフス及びシュウェンガーに從へば、「經營の精神的雰圍氣は經營共同生活の凝結であつて、それは超個人的、社會心理的表現形態であり、一國民の集合意識が國民各員の思考と行爲を決定するのと同樣に、經營共同生活に對してその特徴を與へるものである。」(註三) 即ち、此處では集團意識としての工場精神は超個人なものとして存在し、且つそれは工場所屬員の思考と行爲を決定し、特徴づけると考へられてゐるやうである。凡そこのやうに集團意識は時に個人意識から離れた獨自の存在であると考へられてゐる。また吾國の集團社會學者である圓谷弘博士に從へば、「社會意識が特殊の性狀を示し、個人人間の外に、獨立なものとして一種の强制力を有し、個人の行爲、思惟、感得の樣式を制肘してゐることは、今日では何人と雖も否定し得ないであらう」。そして「社會意識は個人意識の總集であるか、または個人意識以外のものであるか、それとも個人意識の中に存するか、等々」の問題は「一々解明する必要」もない「奇問」であつて、それは「社會意識を二つの存在として理解することと

を避け、個人意識との對立の下に理解」せんとするものゝ、個人主義的思想の誤謬であると考へられてゐる。（註四）

なるほど、社會意識（集團意識）が個人意識と相對立するものと考へることは、確かに次ぎの意味に於いて誤りである。即ち人間はいふまでもなく總て社會的な存在であつて、各人の意識は常に具體的には社會性を持つて居り、從つてこの社會性を離れて具體的に、吾々は個人の意識を問題にすることは不可能である。それ故に現實的な人間研究の對象としての個人意識は、決して社會意識と對立するものではなく、個人意識と社會意識とを對立せしめて種々に問題を設定することは確かに奇問である。しかし私は社會意識を以つて超個人的なものと考へ、或は圓谷博士のやうに、「社會意識は個々人に對して外在的に存在する」（註五）と考へることには、直ちに同意し難いのである。それは個人意識が社會意識に對立するものとして考へ得るものでないといふ、私の右の見解の内に既に明かであらう。即ち個人の意識の社會性から別に、外在的なものとしての社會意識の存在を考へることは、理論的にも亦實際的にも、全く無意義であるからである。それ許りではなく、更らに敢ていへば、社會意識が個人の外に存在し、個人の行爲、思惟、感得の樣式を制肘してゐると考へることこそ、社會意識が個人意識以外のものであるかどうかといふ「奇問」を、自ら肯定してゐるものであると考へられはしないだらうか。尙ほ序に參考のために此處に附言して置けば、個人意識と社會意識が區別して考へられるのは次ぎの場合である。即ち通常實驗心理學――實驗的社會心理學の成立が一部に考へられてゐるけれども、それを暫らく問題外とすれば――は個人心理學であつて、社會心理學から區別せられてゐる。そしてこの場合兩者の對象が各々個人意識と社會意識とに分けられてゐるが、私のやうに社會意識と考へられてゐるものが、個人の意識の社會性の一面であると理解すれば、右の區別は如何に考へられるか。私は實驗心理學、或は一般理論心理學に於ける個人意識といふ對象が、個人の意識の社會性を捨象して了つたものであり、從つてその對象はもはや社會的存在としての人間の意識ではなく、また現實的な人間ではなくて抽象的人格の意識であると考へる。しかし不幸にして一般理論心理學のこの對象の性質は充分自覺せられることなく、從つて一方では實驗心理學者が往々にして彼等の實驗室内の研究を以つて、直ちに現實的人間を理解し得てゐると考へるやうな錯覺に陷つてゐることがある。この錯覺に基づく理論心理學者の實踐的意圖を生かし、眞にこれを有効ならしめるためには、その理論心理學が環境心理學、或は生活心理學の立場から再建せられることが必要である。また他方では一般に社會心理學が、人間の意識の抽象性と現實性とに關する從來の科學的な區別を全く考慮しないことの結果として、個人意識と社會意識の對立を問題としたり、更らにまた個人の意識から離れた超個人的な、外在的なものとしての社會意識の存在を考へようとする誤謬を犯すに至つてゐると、見ていゝであらう。圓谷博士の如きも自ら稱して「奇問」となしてゐるものを、肯定するやうな立場に立つてゐるのも正にこのためである。

私は本論の目的から見て、これ以上にこの問題にかゝわつてゐる餘裕はない。唯だ簡單に私の見解を要約して示せば、凡そ次ぎの如くである。集團意識は、時に一部の社會心理學者達に依つて理解せられてゐるやうに　超個人的なものではなく、或は個人に對して外在的なものでもなく、個人意識の一つの社會性を意味するものである。言葉を換へていへば、ある社會集團に固有の集團意識は、その集團所屬の個々人に一樣な意識の一面であつて、その

成立はその集團環境に關聯して、環境心理學的、或は生活心理學的に理解し得られるものであるし、またこれが正しい集團意識の科學的な解明である。集團意識、或は社會意識の科學的理解に於いて、從來多くの社會心理學者に缺けてゐる所は、この環境心理學的・生活心理學的理解である。

註三　G. Briefs, Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie, 1934, S. 74.

註四　圓谷弘著　集團社會學原理　七一―七三頁

註五　同書　九〇頁

三

集團意識としての工場精神が、右に述べたやうに、その工場所屬の勞働者――工場所屬員は單に勞働者許りではないが、本論の主旨に從つて此處では專ら勞働者を對象とする――各人の意識の社會性の一面であり、（註六）その工場環境と關聯して理解し得られる各人に一樣な一面であるとして、先づ吾々はこの工場精神を如何にして認識し得るか。

凡そ他個人の意識はそのものとして直接吾々の經驗し得ない所であつて、其處に心理學的方法が種々に考へられてゐる譯けである。しかしその何れの方法にしても、吾々は此處に個人意識の何等かの客觀的表現を手がゝりとしなければならない。そして吾々は個人意識の主觀的なものが、彼の生活上の諸姿態の裡に客觀的に表現せられてゐると考へていゝのである。其處で吾々は、勞働者のこの生活上の諸姿態を先づその方法上の手段として、それから工場精神の存在とその樣相とを認識し得る筈である。

工場精神がかくその工場所屬の勞働者の生活上の諸姿態に客觀的に表現せられてゐると一般的に考へられていゝのであるが、勞働者の日々の生活は一方では所定の勞働時間中工場内で、他方ではその殘りの自由時間は彼等の家庭を中心に展開されてゐる。私は從來前者を勞働生活、後者を文化生活と呼んでこれを區別して來た。今この區別に從つて暫らく文化生活上の諸姿態を考慮外に置いて――これは必ずしも文化生活の裡に工場精神が表現せられないことを意味するのでもなく、また文化生活上のこの問題を輕視するためでもないことを注意して戴きたい――勞働生活上の諸姿態に就いて考慮すれば、一般に勞働の主觀的態度の、そして工場精神の客觀的表現として、吾々は凡そ次ぎの如きのものを擧げ得るであらう。即ち、勤續年數、勤怠の度（遲刻、缺勤）怠業、同盟罷工、作業狀態（空費時間の大小、作業結果）災害、同僚に對する態度、上役及び雇主に對する態度、物的生產手段（道具、機械、及びその他の生產設備）の取扱ひ、諸福利施設の利用狀態、等々。吾々は一工場所屬の勞働者各人のこれ等の勞働生活上の諸姿態から、その工場に固有の工場精神を認識理解することが出來る。

しかしながら、個人の意識は客觀的には常にさう單純に理解し得られるものではない。從つて此處で更らに一つの方法上の問題に觸れて置かねばならない。それは右に擧げた工場内に於ける勞働生活上の諸姿態が、その工場所屬の多數の勞働者を通じて、常に必ずしも嚴密に客觀的な一樣性を以つて現はれてゐるものでないといふ點である。其處で吾々はこの勞働生活上の諸姿態の個人差の理由を一應考慮して見ることが必要であり、またこの吟味こそ工

場精神を理解するための吾々の科學的態度でもある。

勞働生活上の諸姿態は工場精神の客觀的表現ではあるが、逆にそれ等は單に工場精神のみに依つて條件づけられてゐるものではないのである。問題は此處にある。例へば、右に擧げた諸姿態中各勞働者の勤怠の度、作業結果の大小、或は災害の發生等總てこれ等の事情は、單に各勞働者の勞働の主觀的態度の客觀的一義的表現ではなく、其處には種々の條件の輻輳が考へられねばならない。本論の冒頭に私が述べて置いた所からも明かなやうに、工場の環境的諸條件を論外に置くとしても、右の諸姿態は各勞働者の主觀的態度の如何と同時に、また勞働の各人に於ける客觀的可能性の大小に依つても著しく影響せられるものであるからである。從つてこれ等の諸事情を適當に考慮することに依つて初めて、吾々は其處に工場の精神的雰圍氣を各勞働者を通じて、全體的に一樣なものとして、客觀的にこれを確認することが出來るといはねばならない。

更らに各勞働者の勞働の主觀的態度は、工場精神の存在にも拘らず、彼の文化生活上の偶發的なある事情に依つて相當大きな動搖を一時的に現はすことがある。例へば、ある事情と關聯して勞働者が一身上の苦惱を持つ場合、或は彼の家庭生活上に憂慮すべき事情が發生したやうな場合に、彼の勞働の主觀的態度は著しく動搖し、第三者をして豫測し得ないやうな災害を生ぜしめたり、或は作業結果の低下を來さしめたりすることのあるのは、既に人々の經驗する所であつて、このやうな場合は工場精神の一樣性から除外されねばならない。

このやうに、工場精神の客觀的認識は一般に吾々の經驗に與へられてゐる勞働生活上の諸姿態の心理學的理解に依つて可能にせられるのである。そして吾々が種々なる工場を見學し、各工場に依つてその固有の精神的雰圍氣が相當に違つてゐることを感得し得たとしても、それは未だ科學以前の經驗に過ぎないのであつて、吾々は常に工場精神の科學的認識のためには、右に略述した、更らにまたそれ以上の科學的方法の運用の必要を忘れてはならない。

（註七）

註六　私が此處に簡單に意識の社會性といつてゐるけれども、意識の社會性に就いては、種々の特性が考へられる。しかしこの問題は元來社會心理學の理論の中心問題であつて、それを詳論することは別の機會に讓りたいと思ふ。

註七　集團意識の認識方法としては、尙ほ種々なる方法が存する。そして科學的には單一の方法にのみ依賴することは、寧ろ避くべきであつて　可能なる限り、此處に種々なる方法が綜合的に利用せられることが望ましい。この點に就いては既に公にした拙著「經濟心理學」に於ける、勞働者心理學の研究方法に關する私見を參讀せられんことを希望して、更らに本論中に於ける諸方法の論述を省略したいと思ふ。

四

以上數項に渉る私の論述を前段として、次ぎに工場精神の成立を中心に問題を展開して見たいと思ふ。

凡そ人間の生活は如何なる形態に於いて行はれやうとも、常に一定の環境――自然的、文化的並に社會的環境諸條件の一定の布置狀態――に結びついて居り、環境心理學、或は生活心理學的には、此處に人間と環境との全體的、統一的關聯が考へられねばならない。即ち環境は人間から離れた純粹に客觀的な存在であるとは考へられないのである。そして人間の行動とその所產とは、この人間と環境との全體的、統一的關聯の人間的表現であると考へねば

ならぬ。このやうな環境心理學的基礎見解――これに就いては、不充分ではあるが、私は既に拙著「經濟心理學」中に論述して置いたので、讀者はそれを參考にせられたい。（註八）――に從へば、工場精神は一工場の環境とその工場所屬の勞働者との全體的、統一的關聯に於ける、勞働者の行動の主觀的方面である、といふことが出來るであらう。このやうに工場精神はこの人間と環境との全體的關聯を通じて成立するのであるが、この全體的關聯の構造は現實的には各工場に依つて相違するものである。即ちこの全體的關聯に於いて、先づ吾々は各工場に於ける勞働者の勞働生活環境が、各々多少の程度に於いて異つてゐることを認めねばならない。更らに各工場所屬の勞働者が、その人格發展の過去の歷史的背景に就いて、必ずしも一樣性を持つてゐないことが、同樣に注意されねばならない。換言すれば、各工場に於ける人間と環境の全體的關聯は、その主體的要因に於いても亦その客體的要因に於いても、一樣ではあり得ないのが普通である。從つて吾々はこのことから一工場の工場精神が、その總ての所屬員の意識に常に嚴密な一樣性を以つて、現はれて來るものでないことも注意されねばならぬ、と同樣に各々多少の相違を示す各工場固有の工場精神の存在を、豫想し得る譯けである。其處で吾々は更らに一歩を進めて、工場精神の決定の事情を少しく明かにして見たいと思ふ。

此處で再びブリーフスの言葉を參考のために先づ引用すれば、經營の精神的雰圍氣を決定する諸要因として、次ぎの如き諸事情が考へられてゐる。（註九）即ち、

A　外面的現狀

1. 經營の技術と組織
2. 各作業場の具體的な狀態
3. 職業的及び社會的經歷と、出身地に依る從業員の組成
4. 從業員の所屬する政治團體及勞働組合の影響

B　上役の態度と性格、經營の勞働政策、特に經營委員會の存する場合には、其處で問題とせられる勞働政策

C　經營存續年數、經營傳統の成立の影響

ブリーフスの此處に擧げてゐる諸事情は、各々工場精神の形成を說明するためには適當のものであるが、これだけでは尙ほ多少不充分である。

以下私はこの問題に關する私見を一般に展開して見たいと思ふ。

先づ工場精神の決定に對して重要な關聯を持つものとして、一般に勞働生活環境の狀態を考へねばならぬことは、既に述べた所に依つて明かである。しかし吾々が一言にして勞働生活環境と呼ぶ所のものは、私が別の機會にこれを明かにしたやうに、（註一〇）甚だしく複雜多岐であつて、論者に依つて必ずしもその分類を一にしない狀態である。が私は大體これを分つて、(1)作業の物理的並に肉體的條件 (2)社會的條件としての (a)勞働條件、(b)社會的關係、(c)福利厚生施設とすることが出來ると考へてゐる。そしてこれ等はブリーフスの右に擧げたA及Bの諸事情に相當するものを含んでゐる。しかし凡そこの種の分類が如何やうに行はれやうとも、現在の吾々の學問的な努力の結果

に對比して見ると、それは常に幾分恣意的なものを含む傾向を必然的に持つてゐると見做していゝのである。その理由は、假令吾々には些末な環境條件であると考へられてゐるものでも、環境心理學的には、それが重要な意義を持つてゐるかも知れない、といふ點にある。そしてこの點は吾々の心理學的考察に於いて、充分注意されねばならぬことの一つである。更らにこのことも關聯して、個々の環境條件が工場精神の決定に對して各々多少違つた意味を持つてゐるとすれば、全體として環境諸條件が一定の工場精神の決定のために、矛盾なく有効に調整せられてゐることが必要である。此處で私は參考のために、勞務管理の實際に就いて多少觸れて置かうと思ふ。

從來、吾國各種工場に於ける勞務管理の實際を見ると、右に最後に述べた點が充分考慮せられてゐるとは思へない狀態である。即ち、何れの工場に於いても、全從業員の精神狀態の如何に常に重要な關心が拂はれてゐることに變りはない。そしてその多くの工場の場合には、全く單に常識的に、この關心を充すために從業員に對する宗教的、倫理的精神指導の諸方策が考究され、また實施せられてゐる。しかも工場精神の作興のためには、この常識的に直接的であるとでも考へられてゐる教化方策が、多くは唯一のものであるかの如く考へられてゐるやうにも思はれる。そしてその反面に於いては、この教化方策以外の勞働生活上の諸環境條件の、工場精神の決定に關する意義が甚だしく輕視せられてゐる場合が多い。（註一一）しかし勿論實際問題として見れば、今日吾國では大工場及び特に進步的な中小工場にあつては、勞働者に對する教化諸方策と共に他の環境諸條件も相當に改善進步してゐる場合の多いのも事實ではあるが、それにしても少くとも、工場精神の作興の問題から云へば、右の如き狀態は方法的には正に是正されなければならないことである。

次ぎに工場精神の存在には種々なる狀態が區別せられる。そしてそれを規定する工場精神の特性として、此處に先づその强度を考へることが出來る。しかし强度概念は寧ろ後に論ずる筈である工場精神の機能と關聯して、一般に吾々の理解を容易にするものであつて、此處では先づ强度概念に包接せられる諸特性を更らに分解して考へて見ることが必要である。

工場精神の諸狀態はその明確度、定型化、更らに工場所屬員間に於けるそれの浸透度の程度の相違として、說明され得ると考へられる。そしてそれを規定する工場精神の特性として、此處に接せられるやうに、各々別の狀態を示すものではなく、これ等は工場精神の存在の仕方を多少異つた角度から見たものに過ぎないのである。このやうにして各工場に於ける工場精神の形成は、一般的にはそれの明確度、定型化及び浸透度の相違として考へられる。しかしまた他面に於いてはその定型化の內容の相違、いひ換へれば、その形態の相違が、現實的には考へられねばならない。其處で各工場の工場精神は、宛かも色彩と色調の相違と同樣に、この二つの點に於いて特徵づけられてゐるといつていゝ。

各工場の工場精神が右の二つの點に於いて各々多少違つた狀態にあると考へられるが、吾々は更らにこれを理由づける諸事情を明かにしなければならない。しかしこれに先き立つて、工場精神の型の相違に就いて一言觸れて置きたいことがある。既に私の本論の以上の叙述からも明かなやうに、先づ吾々の問題としては、工場精神は上から、

若しくは外から與へられる問題ではなくして、上若しくは外からの意圖の如何を問はず、既に工場所屬員間に現存してゐるものとして考へられねばならない。從つて既に存してゐる工場精神は、職業倫理的には、種々の價値判斷が下され得るものであり得る。これに對して上若しくは外からの工場精神の作興の意圖は、一定のイデオロギー、或は職業倫理觀に立つたものであつて、この實踐的意圖は既存の工場精神に關する科學的理解なくしては徒勞である。このことは先きに私が勞務管理の實際に就いて些か關說して置いた所に依つて明かであらう。そしてこのことから吾々は容易に、職業の倫理は單に上から、また外から與へられるといふよりは寧ろ、下から生れ出て來るといふ基礎の上に初めてよく確立せられ得るものであるといはねばならぬし、またこれが望ましいことである。また工場精神の型の相違と、その相違を基礎づけてゐる理由の必然性から見ると、一定の職業倫理の確立、工場精神の作興は、常に各工場に於ける工場精神の型の相違の是認の上に立たなければならない。職業倫理の確立に關する外からの實踐的意圖は、特にこの點に留意する必要があるであらう。

さて、工場精神の諸狀態は如何なる事情に基づいてゐるか。以下私は順次これに關する諸事情を指摘して行きたいと思ふ。先づ吾々の考慮に入れなければならないのは、先きに擧げたブリーフスもこれを指摘してゐるやうに、工場の存續の歷史的期間の長短である。即ち工場精神の明確度、定型化、及び浸透度は、工場の存續の歷史的期間の長短と比例すると考へていゝ。しかしこの時間的條件は單にそれ自體として工場精神の形成に對して有意義であると考へられるよりは寧ろ、この歷史的な長期間の間に、工場の勞働生活の諸環境條件が順次適當に調整せられ、其處に望ましい工場精神の形成が見られるに至る。そしてこのことが一般の注意を惹き易い事實であるが、（註一二）尙ほ吾々は、工場精神の浸透現象のために既に時間的條件を必要とすること、そして一定の工場精神は長時間的經過の間に傳統化されることに依つて、巨大工場の場合にもその多數の從業員間に、尙ほそれが强く保持せられるに至るといふ事實を、此處に認めて置かねばならない。しかし工場精神が長期間の內に傳統化されて行くことは、同時にそれが保守的な性質を多分に持つに至ることである。これは善につけ惡きにつけ、傳統化された工場精神の場合に、吾々の考慮すべき一つの事實である。

次ぎに工場精神の統一的形成は工場規模の大小に依つて相當に事情を異にしてゐる。そして一般的にいへば、工場規模の大なる程全體としての工場の統一的工場精神の形成はより困難となる。このことは、一方では例へばブリーフスの經營社會學の中心問題とせられてゐる所の、勞働者の工場內各種事情に對する疎隔性の增大（註一三）、私の論點からいへば、勞働者が自己の職場以外の工場內の客觀的諸事情から引き離されてゐるといふこと、更らに換言すれば、全工場を一體として見れば、勞働者と工場環境との全體的關聯がそれだけ稀薄化されてゐるといふこと、の必然的結果である。また同時に他方では巨大經營の場合には、事業場の異なるに從ひ、更らに大規模事業場內にあつては、それを構成する部課、或は職場の異なるに從ひ、作業に關する環境諸條件が異なることも亦考慮されねばならない。そして巨大工場の場合にあつては、これ等の事情から容易に理解され得るやうに、全體としての統一的工場精神の外に、その下位層に屬するものとして、各事業場の、更らに各部課の、各職場或は作業場の精神的雰

圍氣の成立が認められる。

このやうに巨大工場の場合には、單一の工場精神の存在のみを認め得ないとすれば、全體の統一的工場精神を最上位層にあるものとして、これと順次その下位層にある精神的雰圍氣との關聯は如何に考へられるか。先づ工場の規模が如何に大であつても、同一經營の下に於いては作業に關する環境諸條件は異つてゐても、社會的環境諸條件は大體統一化せられてゐること、更らに各事業場及び各職場間には、互に他を一環境條件とする影響關係が甚だ密接であるといふこと、凡そこれ等の事情が一方では全體的統一的工場精神の形成を可能ならしめ、同時にそれに統合せられる下位層の精神的雰圍氣の形成を認めしめる所以である。

此處で右の事情と關聯して、序に次ぎの一事情に觸れて置くことが無意義ではなからう。工場は一つの社會集團であるが、それは外部にある同種の工場集團、或は異種の工場集團との接觸に依つて、其處に交互の影響關係が成立する。また工場集團はそれを含むより大なる社會集團、例へば大工業都市、中小都市、農山村を外部的環境として、それとの間に相互の影響關係が成立する。從つて工場精神の形成には、これ等の事情も亦輕視すべからざる影響があることを忘れてはならない。即ち例へば、都市、特に大都市と農村とでは自然的、文化的、社會的環境が相當に違つてゐて、これ等はその内に彼等の文化生活を營む所の勞働者の主體的要因を通じて、工場精神の形成に重要な影響を及ぼすものであるからである。

以上は大體、工場精神の諸狀態を規定する客體的要因の若干に觸れたのであるが、吾々は更らにその主體的諸要因に就いても一考を必要とする。

註八　拙著　經濟心理學（慶應義塾大學講座　經濟學）　六五頁以後參考

註九　Briefs, Betriebsführung und Betriebslen, S. 74-75.

註一〇　前掲拙著　七〇頁以後參照

註一一　私が此處に指摘したやうな事實は、吾國の多くの工場に於ける勞務管理の實際に就いて容易に認め得ることであると考へられるが、參考のために擧げれば、讀者は次ぎのものを見られるがよい。

日本工業協會　第一回研究資料　昭和七年（從業員ニ對スル精神的指導方法）　一―三四頁。

右に集められてゐる各地各種工場の實際とそれに關する見解の内で、僅かに見るべきものは兵庫縣工業懇談會の意見である。即ちその意見に從へば、「工場從業員ニ對スル精神的指導方法ニ關シテハ、世上動モスレバ之ヲ所謂教化訓育ノ施設ト同視セラル、傾アリ。然レドモソハ餘リニ偏狹ナル嫌ヒヲ免レズ。仔細ニ之ヲ觀察スレバ、啻ニ教化訓育施設ノミナラズ、從業員ノ精神狀態ニ影響スベキ一切ノ事象ハ、悉ク之ヲ包括シテ高處ヨリ考慮セザルベカラザルノ要アルヲ認ム。カクノ如ク考察スレバ、從業員ニ對スル精神的影響ハ上ハ國家ノ法律命令ヨリ、下ハ家庭ノ起居飲食ニ至リ、其間各般ノ社會事情アリテ殆ド枚擧スベカラザル無限ノ範圍ニ渉ル。」（同書　三―四頁）實際界に既にかくの如き見解の存することは、吾々の大いに意を強くする所である。

註一二　Vgl, R. Schwenger, Die betriebliche Sozialpolitik in der westdeutschen Grosseisenindustrie, 1934. p. 17 ff.

シュウェンガーが、此處に簡單に述べてゐる所に依れば、彼の有名なクルップ工場では、所謂「クルップ精神」が常に從業員間に確在して居り、且つまた經營指導者にも亦その從業員の間にも、クルップ工場の場合のやうに工場精神が確立せられて來てゐる例は珍らしい。更らに彼のいふ所に依れば、遠く一八一〇年に設立せられたドイツ最古の製鐵工場であ

る Gutehoffnungshütte に屬する諸經營は、誇るべき傳統を有してゐる。即ち、多年を通じて勞働者の移動が少なく、傳統的勞働養護と傳統的意識が存し、勞働諸關係に密接に適應し且つ多年に渉つて行はれて來た經營社會政策が存することなどこれである。そして此處に述べられてゐるやうに、勞働生活環境の適當な調整が一體として、その歴史的背景の裡に著明な工場精神の形成を可能にしてゐるのである。

註一三）Briefs, Betriebsführung und Betriebsleben, S. 13 ff.

ブリーフスに從へば、今日大經營の下に於ける勞働者にあつては、（一）生産資本の所有から、（二）技術的分業の發展に基づく作業の全體的見透しから、（三）他の作業場、或は一般に工場の他の場所から、そして更らに（四）多數の經營所屬員から疎隔されてゐる。そしてこれが大經營工場集團を特徴づけてゐる社會的事實であると考へられてゐる。

五

前項の末段に於いて、私は專ら工場精神の諸狀態を規定する諸事情として、勞働者と勞働生活環境の全體的關聯に於ける客體的事情の若干のものに觸れて置いた。本項に於いては、これに續いてその主體的要因に關する諸事情を關説して見たいと思ふ。

此處で先づ吾々の考慮すべき事實は、勞働者の組成である。即ち勞働者の年齢、性別、教育、素性及び出身地、更らに勞働者の參加する工場外諸團體（諸種の勞働組合、政黨、宗教團體等）等の差別に基づいて、また熟練勞働者と不熟練勞働者の占める割合に從つて、一工場從業員組成の諸狀態が存する譯けである。そして勞働者各人に於けるこれ等の事情の相違は、共に既に多少の程度に於いて勞働者の勞働に對する主觀的態度を特徴づけて居り、（註一四）從つてこれ等の點から見て、一工場所屬の勞働者の組成が複雜であればあるだけ、それだけ統一的な工場精神の形成を妨げると見なければならない。そして反對に工場精神の分裂の狀態が、例へば女工と男工との間に、組合員と非組合員との間に、熟練勞働者と不熟練勞働者との間に、また出身地別勞働者相互間にといふ具合に、生ずる可能性がある。しかもこの場合の精神的寮圍氣の分裂狀態は、私が先きに指摘した職場別に固有の精神的寮圍氣が生ずるといふ場合とは違つて、必ずしもその相互間に融和統合の可能性が存するとは限らず、互に相對立するといふ場合も有り得る。そしてこのやうな場合は、勞務管理の理想からいへば、勿論望ましからざる狀態の一つである。かくて工場精神の形成發展のためには、勞働者の組成は出來るだけ單純であること、いひ換へれば、主體的要因である勞働者間に一樣性が存することが好都合である。このことに就いて若干の實際問題に觸れて、讀者の參考に供してみよう。

中小都市或は農村に散在せる吾國工場の多くの場合には、その見習工及び一般職工の採用に際して、從業員の子弟、緣故者、彼等の紹介せる者を優先的に採用し、また工場所在地附近のものを主として採用しようと努められてゐるのは、勞働者各人の能率の增大と特にまた勞働移動の防止とを考慮せる結果であるが、（註一五）勞働者の働き振りの如何とその勤續期間の長短とは、共に彼等の勞働の主觀的態度をよく表明してゐることである。そして工場側でこのことのために、それは同時にまた工場精神の形成のためでもあるが、勞働者の採用に際して地域的、血緣的、交友的關係に重點を置いてゐることは、被採用勞働者人格の一樣性を期待してゐることであつて、これは經

驗の教へる適當な一方策であるといはねばならない。

此處で勞働者人格の一樣性と關聯して、勞働移動の問題に少しく觸れて置くことが必要である。勞働移動率の大小は移動する勞働者の勞働の主觀的態度の一つの著明な客觀的表現であるが、それは同時に工場精神の存在に對する重要な一つの條件でもある。即ち工場精神は人を離れては存在しない以上、一工場所屬の勞働者が絶へず交替し、激しい交流狀態が續く限り、吾々は其處に工場精神の定型化など到底期待し得ないのである。しかしこのやうな場合にも、敢へていへば、其處に混沌たる精神的寮圍氣だけは存する。そしてこのやうな混沌たる精神的寮圍氣は、先きに述べた傳統化せられた工場精神の存在とは正に對蹠的なものである。從つて工場精神の問題からいへば、勞働移動率の大小は工場精神の定型化、保持、存續の最も重要な條件の一つである。そして勞働移動率が少なく、且つ長期勤續者の割合が大であることが、勞務管理の上からは望しいことであるのはいふまでもない。シュウンガーは、私が前項の註に引用したと同じ所に於いて、「クルップ精神」の背後にその勞働者の工場に於ける定著性の大なることを、次ぎの如く示してゐる。

調査年次	勤續三〇—四〇年の者の全勞働者中に占める割合	同じく四〇年以上勤續者の割合
一九一四年	二・五%	〇・二%
一九二七〃	八・二〃	〇・七〃
一九三〇〃	一一・四〃	一・五〃
一九三二〃	一四・〇〃	一・九〃

右の如く工場精神の形成のためには、勞働者間に一樣性が存すること、勞働移動率が小であり、併せて長期勤續者の全勞働者中に占める割合の大なることが望ましい。これ等の點から見れば、工場は寧ろ大工業都市に集中するよりは、地方に分散する方が好都合である。いふまでもなく、大都市は各種の人間の集團であり、それ自體が內部に於いても、外部に對しても甚だしく活動的であり、また流動的である。これに對して地方の小都市或は農村は靜止的であり、定著的である。工場の外部環境として、これ等の異なれるものゝ工場集團に對する影響も相當に大きいと考へねばならない。吾々は今日屢々從業者雇入制限令の存するにも拘らず、吾が大工業都市にある工場に於いて、勞働移動率が時に驚くべく大きいことを聞かされる。——勿論これは時代的影響を考慮に入れねばならぬことではあるが——またその反面に於いて、從來その製品に於いて著明な工場が、交通不便にも拘らず、遠く邊鄙の地に獨在してゐるといふ例は、必ずしも稀ではない。そしてこの場合には、靜止的な外部環境の內に、勞働者の工場に於ける定著性が大であることが、その最大の理由である。そしてまた別にこの點に就いて、吾國の實際家の間に次ぎのやうな意見の存することは、同時に正に注目すべきことであらう。即ち「近年遠ク都會地ヲ離レタ地方ニ優良ナ工場ガ出來テ、大ニ發展スル例ガ甚多イ。之等ハ運搬ニモ不便デアリ、ナヲ他ニモ一般ニ經營上不利ナ點ガ多イニ係ラズ、斯ク好成績ヲ示シテ居ルノハ、其ノ地ガ他ニ何物モナイ田舍デアル事カラ、其工場ガ土地全體ノ他ニ對スル誇リデアリ、其ノ工場ヲ自分ノ企業ノ如ク考エ、鄉黨全部ガ之レニ參加シタ如キ感情ヲモツテ居ル爲メ、土地ノ人タル其ノ從業員ガ非常ニ眞劍デアルコトガ最大ノ原因デアル。」（註一六）しかし勿論大規模工場が地方に建設

される場合には、熟練勞働者を初めとして多數の勞働者を、最初には其處に移住せしめることが必要であり、更らに後にはこれ等多數の勞働者を工場に定著せしめるためには、勞働者のための諸種の厚生政策が、工場の内外を問はず、發展してゐることが望ましいのであつて、既にこのやうにして勞働者の生活環境全般に渉つて――即ち工場内及び工場外の環境――それが適當に調整せられてゐて初めて、右のやうな實際上の意見を聞くことが出來る譯けである。從つて單に低賃銀の利益のみから工場の地方分散を考慮することは、どれだけそれが成功を齎し得るか疑問であるといはねばならない。これを要するに、素より實際問題としては有ゆる事情を考慮して見なければならないのは明かであるが、假りに他の事情を暫らく考慮外に置くとすれば、工場の地方分散と、更らにその近傍に勞働者を求めることが出來るといふ事情が若し存するとすれば、それは工場精神の形成からは好都合な事實であるであらう。

私は最後に經營指導者としての雇主が、工場精神を體現する勞働者の統率者としての役割に就いて、若干の見解を附け加へたいと思ふ。通常雇主の存在は勞働者に取つては勞働生活環境中に存する客體的要因であるとも考へられる。しかし統一的な工場精神の形成から見れば、雇主をも、從つてまた勞働者の上位にある總ての職員をも、その主體的要因として考究することが望ましいし、またこれが適當のことでもある。概していへば、雇主が勞働者から離れゐるといふ事實は、工場精神の作興といふ點から見ると、寧ろ避けらるべき事實である。シュウンガーは「クルップ精神」の形成に應ずるものとして、クルップ家の傳統的精神的要因としての存在を指摘してゐる。また既に私の述べて來た所に依つて明かなやうに、望ましい工場精神の形成のためには、勞働生活環境、更らにまた工場外に於ける勞働者の文化的生活環境が、共に適當に調整せられてゐることが必要であり、このためには雇主の考慮が重要な意義を持つ。そしてこのやうな關聯に於いてこそ、雇主は勞働者と共に統一的な工場精神の主體であり、また工場精神の作興者でもあり、眞に勞働者の統率者であり、指導者であり得る。

雇主が工場精神の作興者であり、勞働者と共に工場精神の主體で有り得る場合は、丁度軍隊の場合に類似してゐる時である。私自身は約二年戰地にゐて、色々なことを知見したが、吾々の同胞が勇敢に戰つてゐるのは、小隊長、中隊長が文字通りその部下と生死を共にしてゐるからである。素より今日の大規模工場は小隊或は中隊に比すべくもなく、寧ろ二ケ旅團或は一師團にも比せらるべき大集團であるが、既にクルップの場合にもさうであるやうに、吾々は此處に尙ほ雇主の存在の意義の大きいことを認めねばならない。しかし此處に繰返し注意すべきことは、雇主の存在が勞働者の指導に於いて、單なる精神主義につてはならないことである。

工場精神の作興といふ點から見れば、右に述べたやうに、指導者としての雇主がその從屬者としての勞働者と一體となつてゐることが望ましい。しかし此處で私は更らに少しく觀點を換へて、工場精神の形成に對する雇主の存在の意義を客觀的に述べて見たいと思ふ。一般に、工場の存在はその創設者、更らに現在の經營者の意識の客觀的表現である。勿論生産の技術的並に自然的諸條件のやうに、直ちに雇主の意志を以つて左右し難いものはあるが、雇傭勞働者とその勞働生活環境の諸狀態、從つて工場精神の成立の基盤であるこの兩者の全體的關聯の構造の創造

者はその經營首腦者である。環境心理學的に見れば、人間は單にその生活環境から因果論的、機械論的な影響を蒙るのではなく、環境諸條件を選擇し、自らこれをそれとの全體的關聯に於いて創造して行く自由を持つものである。工場はこの意味に於いて、その經營者の創造所產であり、從つてそれは彼の意識の客觀的表現であると考へられ得る。これに對して勞働者は雇主のこの創造の所產を先づ與へられたものとして受取り、從つて彼等の自由とその創造的活動とは此處では、相當に制限せられてゐる。そしてこのやうな條件の下に、工場精神は成立する。それ故に其處に成立した工場精神は、既に著しく雇主の意圖の影響を蒙つてゐるのは寧ろ必然的であつて、それは雇主の工場精神作興に關する特別の意圖の存否に係はらない。この意味に於いて、工場精神の形成に對して最も大きな意義を持つてゐるのは雇主である。（註一七）工場精神が各工場に固有のものであり、現實に存するものは常に「クルップ精神」であり、「何々精神」であつて、工場精神一般ではないことは既に明かであらう。かくて吾々は、工場精神の作興の實際問題に對しては、先づこの雇主の存在の意義の自覺を要求しなければならず、同時に雇主のこの工場精神の科學的理解、即ち工場精神に關する指導の科學性の考慮を力說しなければならない（註一八）。

註一四　勞働者各人の人格的相違を明かにするためには、彼の過去及び現在の生活上の諸種の事情を考慮しなければならない。しかもそれはさう單純な事實ではないのであるが、此處では單にその著明であると考へられる數種の事情を擧げたに過ぎないのである。尙ほ私は本論中に勞働者人格の一樣性といふ點を問題にするけれども、それは正確には寧ろ一樣性ではなく類同性といふ方が適當である。序ながら些か此處で讀者の注意を乞うて置きたい。

註一五　これ等の點に就いては、既に多數の實例が示されてゐるのであつて、例へば、讀者は次ぎのものを參考にせられたい。
日本工業協會　第七回研究會資料　「見習工ノ採用並養成方法」　昭和十年
同會　第十三回研究會資料　「戰時ニ於ケル工場生產力擴充並ニ戰後ノ對策」　昭和十三年

註一六　日本工業協會　第十三回研究會資料　九頁

註一七　このことは他の社會集團である家族、學園と、その集團精神に就いても亦同樣である。

註一八　一例を擧げる。私は郡是製絲の勞務管理に就いては殆んど知る所がない。しかし同社の敎育施設は川合信水氏を精神的指導者として、社長以下勞働者に至るまでの全員がこれに參加し、氏を師としてゐることは一つの注目すべき事實である。（大塚榮三著「郡是の川合信水先生」參考）しかし私は必ずしも總ての場合に、この例を以つて唯一最良のものとは考へない。またその精神的指導が宗敎的のものである點にも直ちに同意し難い點も認めるが、其處に社長以下全從業員が參加してゐることが、統一的な工場精神の形成に有利であること、即ち雇主以下全從業員が一體的に存在することが、工場精神作興の第一要件であることを認めねばならない。更らにこの精神主義の敎化施設と並んで、勞働生活環境、また勞働者の文化的生活環境に對しても、その調整に多大の注意が拂はれてゐることを以つて、更らに理想に近いものであるとしなければならない。そして精神主義の敎化施設だけで工場精神の作興がなし遂げられると考へることが、工場精神の形成の科學性の認識を缺いてゐることは、既に私の述べた所である。

六

以上私は工場精神の形成に關する諸事情に就いて述べたが、更らに本項に於いては、工場精神の機能に就いて些

か述べて見たいと思ふ。そしてこの機能を明かにするに當つて、先づ吾々は此處に工場精神の特性である所の、その保守性と可變性に就いて、多少觸れて置くことが便宜である。

工場精神は常にある一定のものとして現はれてゐる。そしてそれは相當の期間に渉つて持續する。從つてそれは恆常的でもあるやうに見へる。しかし工場精神は不變的ではなく、可變的である。然らば先づその變化發展は如何樣にして行はれるか。便宜上再び圓谷博士の見解を引用してみよう。氏に從へば、「一度所產したる社會意識は、その意識層の像に於て、何等前意識を淸算することなく、只單にその後の所產の意識を加層しつゝ集積し行くものである。それ故にその意識の流れの像は、只その所產せられたる社會意識の集積加層である。」（註一九）これに附け加へられた氏の說明は甚だ簡單であつて、氏の見解を充分よく理解し難いが、少くとも右の言葉からは、集團意識はそれに新しい意識が宛かも算術的に附加されることに依つて變化して行くものであるかの如くに解せられてゐるやうにも見へる。若しさうであるとすれば、このやうな見解は一般に人間生活の意識現象の本質を理解しないものとして、排擊されねばならないであらう。生活意識の變化發展は意識の主體性を基礎としてゐる。從つて新しい意識は單に附加されるのではなく、この意識の主體性を通じて新に攝取せられるのである。そして此處に意識の主體を考へてこそ色々な事象も說明し得られるのである。例へばこのためにある新事態に對する意識的抗爭も生ずると見なければならないし、また人を異にし、集團を異にするに從つて、同一事態が意識的に種々に攝取せられることも可能になり、またそれが事實でもある。即ち卑近な例を以つていへば、例へば兒童は葡萄園に就いて遊び場を意識し、大人は美しい景色を、富めるものはその果實を、貧しきものは彼の勞働に對する日給を意識に浮べる。このやうに意識の主體性を考へねばならないことが、先きに述べたやうに、統一的工場精神の形成のために勞働者人格の一樣性を期待すべきことを敎へる理由である。叙述は少しく逆戻りをしたが、工場精神は意識の主體性のために、新しい意識の有機的攝取の形態に於いて變化し、發展する。そして工場精神のこのやうな變化發展は、常に必ずしも全從業員に明瞭に意識せられてゐるとは限らない。そしてこの工場精神の變化は勞働生活環境の變化――更らに工場外生活環境の變化も亦此處に重要な關係を持つものであるが――に對する、生活順應を意味するものである。（註二〇）

工場精神の變化が主體的、有機的に行はれることは、變化以前の意識が此處で全く姿を一時に變へて了ふことを意味しないのはいふまでもないことであつて、最初に成立した工場精神は幾多の變遷を經て、自己を生長せしめつゝ、その中心に生き殘る傾向が强いと見なければならない。かくて工場精神は長期に渉つては傳統化せられる傾向があるのであつて、此處に工場精神の保守性が親はれる。そしてこの工場精神の保守性は工場精神の明確度、定型化、及び浸透度の大なるだけ大である。それ故に既に發展した工場精神はその保守性を體して、一見恆常的であるかのやうに見へる。そしてこれが日々の勞働者の行動を長期に渉つてよく習慣的に規定して行く所以である。從つて勞務管理上の一切の方策は、工場精神のかくの如き狀態を充分よく考慮し、またこれに適應するやう努められねばならない。（註二一）

私は更らに工場精神の機能に關し、勞務管理上一つの興味ある事實に觸れて見たいと思ふ。

既に早く工場精神の存在に留意したフロモンのいふ所に從へば、「それは善きにつけ惡きにつけ、勞働者の間には『工場精神』とも稱すべきものが存して居り、そしてそれは勞働者各人の意識に潛在するものであつて、新來勞働者の意識に急速に感染するものである。」（註二二）フロモンは不幸にして此處に、既存の工場精神が新來勞働者の意識に容易に浸透し、これを同化するといふ、唯だ一つの可能な場合しか考へ得なかつたのであるが、問題は常にさう單純ではない。ブリーフスは工場精神に對する新來勞働者の態度に三つの可能の場合を認めてゐる。即ち、第一に彼が支配的な工場精神に同化するか、第二に彼はそれに同化されず、孤立し他の勞働者から仲間視せられないでゐるか、第三に彼自身が工場精神に影響を及ぼすか、この三つの場合があると考へられてゐる。そして更らに少しく彼の述べてゐる所を聞いて見よう。先づこの三つの場合の孰れが成立するかは、一方では工場精神の緊密さとその內面的均等性――私の場合でいへば、浸透度、一般に機能的にはその强度と解して宜しからう――の如何にかゝり、他方では新來者の精神力の如何に依る。そして傳統的、均等的工場精神は新來者を容易に同化するか、或は孤立せしめる。これに對して工場精神が均等性を缺いて居り、私が先きに示したやうな分裂狀態にある場合には、事情は全く異なる。尙ほ此處で注目すべき事實は、一時に多數の勞働者を新に採用する場合であつて、工場精神はこの場合彼等に依つて著しく影響せられ、或はその同化力は無力となるといふことである。そしてこのやうな、また一般に新來者――一人、或は少數者――に依る影響が累積して行けば、遂て或る時點に至つて、工場精神は質的な變化を蒙るに至る。（註二三）

吾々は、工場精神が新來勞働者に對して加へる影響と、反對にそれが新來勞働者に依つて受ける影響とに關する、右のブリーフスの見解をそのまゝ是認することが出來るであらう。そしてこのブリーフスの見解の內には、私が先きに工場精神の可變性を論じて、それに殆んど觸れなかつた一つの問題のあることを見逃してはならない。即ちそれは工場精神の新來勞働者に依る變化である。しかもブリーフスの見解に從へば、一般にこの種の變化が累加せられて行く結果、ある時期に至つて工場精神が質的に變化することを認めてゐるが、吾々も亦單に新來勞働者に依る影響だけではなく、環境變化をも同時に考慮に入れて、しかも甚だ長年月に就いて見るか、或はこの兩種の事情の變化が各々また兩者合して突然大規模に行はれる場合には、工場精神の質的變化の可能性の存することを否定し得ない。しかし一般に通常の場合には、それは現實の場合として餘り遠き將來のことであるか、或は實際全く異例のことである。從つて私が先きに述べたやうに、工場精神の保守性を認めることが寧ろ適當であらう。唯だしかし、工場精神が未だ定型化に於いて遲れて居り、或はそれが分裂の混沌たる狀態にあるやうな場合には、確かに新來勞働者の影響は大きいのであつて、このやうな場合には工場精神の質的變化の可能が、現實の問題となり得るであらう。

更らに、ブリーフスは新來勞働者が工場精神に同化されず、自ら孤立の狀態に陷る可能を指示してゐるが、この場合は實際問題としては、この新來勞働者が長く工場に止まり得ないで、再び他處に職を求めて去るのが普通であ

る。從つて工場の勞務管理の立場からいへば、工場精神に容易に同化され得るもの、または彼の採用に依つて工場精神に好影響を齎し得るやうな人物を雇傭することが重要であり、これに反して工場精神に惡影響を齎らし、或はまたこれに同化し得ないやうな人物の採用はこれを避けなければならないのは、いふまでもないことである。そしてこれ等の點は、吾國の各種工場に於いて充分認められてゐる所である。即ち特に他の工場に於いて一人前となつた勞働者を採用しても、彼の意識には既にその工場の氣風が染み込んでゐて、容易に採用工場の氣風に同化せず、勞務管理上甚だ取り扱ひ難く、彼また此處に長く止らず、軈て他に去つて行く。從つてこの種の勞働者をその熟練のために雇入れるよりは、青少年を見習工として雇入れ、彼等を熟練工に養成して行くことが遙かに望ましい、といふ意見が多く存してゐる。（註二四）工場精神の機能からいへば、これは誠に當然であるといはねばならない。

註一九　圓谷弘著　集團社會學原理　九二―九三頁

註二〇　生活順應現象は、一般に環境心理學的にいへば、一方では新生活環境に對する生活適應現象であると同時に、他方では生活創造現象であることは、既に私の先きに述べた所に依つても明かであらう。唯だ勞働者の勞働生活の場合には、生活適應の意味が大きく、生活創造の意味が比較的制限せられてゐることは、これを認めねばならない。

註二一　この點に就いて、例へば次ぎに掲げる研究は、アメリカのものではあるが、作業條件の一變化を齎らさうとする經營者側の意圖が、如何に工場精神の保守性に妨げられたかの、稍々詳細な研究であつて、吾々の一考に價ひするものである。

E. D. Smith, Technology and Labor, a Study of the Human Problems of Labor Saving, 1939.

註二二　拙稿　技術の進歩と勞働者心理學の問題（本誌　第三十四卷　第三號　參照

註二三　Fromont, Une Expériénce, p. 86-87.

拙稿　八時間勞働論と勞働時間最適限論の擡頭（本誌　第三十五卷　第五號　五一頁參照

註二四　Briefs, Betriebsführung und Betriebsleben, S. 75.

この點に關する實際上の見解は、次ぎのものに多數收錄せられてゐる。

日本工業協會　第七回研究會資料

七

以上の論述の内で、私は既に工場精神と勞務管理の關聯に就いて若干の問題に觸れて置いたのであるが、尙ほ問題は多く殘されてゐる。其處で出來るだけ重複を避けて、この點に關する主要問題の若干に觸れて見たいと思ふ。

工場精神は工場所屬の勞働者に一樣な勞働の主觀的態度の如何を表明するものであつて、それは勞働生產性の大小と重要な關係がある。しかも從來一般に勞働の主觀的態度の問題が科學的に反省されることが少なかつたために、工場精神の問題も亦同樣に學者の注意を惹くことが少なかつたといつていゝ。しかし各工場の勞務管理の實際を見ると、事情はこれとは多少異なつて、此處では從來からこの問題には相當の注意が拂はれて來てゐる。しかも不幸にして先きの事情と合して、この工場の實際問題は尙ほ甚だしく科學性を缺いてゐるといつていゝ狀態である。從つて私は先づこの問題に對する科學的理解を、工場の實際家たると學者たるとを問はず、一般に向つて力說しなければならない。

勞務管理に於いて、工場精神は次ぎの如く考へられねばならない。即ち、現實に勞働を可能ならしめる基本的要因であり、且つ勞働生産性の大小に著しく影響を持つものが、勞働の主觀的態度の如何である。――この意味に於いて、私はこれを勞働の主觀的可能性と稱して適當であると考へるのであるが――そして勞務管理に於いては、先づ工場精神の問題としてこれが一般的に取り擧げられ、次いで工場精神の浸透性の問題と關聯して、それから多少とも逸脱せる勞働者個人の勞働の主觀的態度の問題が、個別的に考へられねばならない。そして具體的には、此處に吾々は次ぎのやうな問題を取り擧げ得る。先づ勞働を現實に可能ならしめる基本的要因としての主觀的態度の問題は、具體的には、勞働者の日常の勤怠度、勤續年數――これは別の言葉でいへば、勞働移動の問題である――同盟罷工等の諸事情に直接關聯するものである。即ち勞働が現實に行はれるか、行はれないかの問題として、それは重要であり、このことは既に勞働生産性の大小の問題でもある。そしてこの勞働を可能ならしめる基本的要因としての主觀的態度の問題は、謂はゞ現實にこれから行はれやうとする勞働に對する諾否の態度の問題であり、私はこれを「勞働に對する主觀的態度」として、現に勞働に從事しつゝある間に於ける態度を「勞働に於ける主觀的態度」とし、兩者を一應區別することが便宜であると考へる。そしてこのやうに區別すると、この勞働に於ける主觀的態度の問題は、また具體的には怠業（意識的生産制限）、作業時間の空費、倦怠、そしてこれ等の結果としての作業能率の質量の如何、災害の發生等の問題と關聯して、勞働生産性の大小に係はる。このやうに、工場精神の問題は、勞働に對する主觀的態度と勞働に於ける主觀的態度の問題として、共に種々なる客觀的事情を通じて、勞働生産性の大小に重要な意義を持つ。

右の如く、勞働の主觀的態度が勞働の生産性に重要な關聯を有するといふ事情に就いて、此處で私が勞働の生産性に關する私見の一端を述べて置く必要があらう。勞働の生産性は單に勞働の主觀的可能性のみに依つて決定せられ得ないことは勿論である。吾々はこの問題のためには、同時に勞働の客觀的可能性、即ちその肉體的適性條件と心理的適性條件とを考慮しなければならない。しかも右に述べたやうに、先づ勞働に對する主觀的態度の問題が基本的な重要性を持つてゐること、更らに現實に勞働は主觀的可能性を基軸として行はれてゐる人間活動であるといふことに於いて、尙ほ吾々は勞働の人間的問題として、その主觀的態度の問題を重要視しなければならない。更らにしかしこの主觀的態度の問題は、本論中に既に述べて來たやうに、諸種の事情と關聯してゐるが、此處ではまた各人に於ける勞働の客觀的可能性に關する諸事情が、彼の主觀的可能性に影響を持つものであることも認められねばならない。從つて勞働生産性增大のためには、勞働の客觀的可能性に關する産業心理學的研究、勞働生理學的、並に勞働衛生學的研究が、勞働の主觀的可能性に關する勞働者心理學的研究と共に重要視されねばならないが、前者の研究はまた後者の研究のために大いに考慮されねばならない、そしてこのことは特に勞務管理の實際に於いて、工場精神が問題とせられる場合に、特に吾々の留意しなければならない所である。

更らに今日、吾々は工場の勞務管理の問題として、眞劍に勞働生産性の增大の問題を考へねばならない社會的、國家的要請に直面してゐる。しかしこの問題は未だ充分實踐的科學的基礎を持つてゐるとはいへない。このことは

既に、工場精神の問題と關聯して、私の指摘した所に依つても明かであらうが、また他面に於いては、勞働生産性の概念が明かにされてゐないことにも、それは多少の理由を持つてゐる。即ち從來一般に勞務管理の問題といへば、勞働者の能率、その日々の作業結果の大小が最も重要なものであると考へられ、一にも能率、二にも能率と考へられ、しかも此處から一切の問題が派生的に取り擧げられようとする傾向が非常に大きかつたことを認めねばならない。そしてこの極端な場合がテラー主義の所謂能率主義であるが、私は實際にも、學問的にも、吾々は今やこの能率主義から大きく轉回することの必要を痛感するものである。その理由は、勞働の生産性の大小が單に勞働者の日々の作業能率の大小にのみ依存するものでなく、また能率主義の實踐は時に勞働生産性の増大と矛盾する危險もある(註二五)といふ點にある。即ち、勞働の生産性は單に勞働者の日々の能率の大小にのみ依存する許りでなく、また他方に於いて、勞働者の勤怠の度、勞働移動、同盟罷工、失業、更らに勞働者各人に於ける勞働可能の年限等の諸事情と關聯して、各人がその生涯を通じて、現實に勞働に從事する期間の大小に依つても決定せられる。其處で今假りに、各人がその生涯を通じて現實に勞働に從事する日數をTとし、彼の日々の能率の大小をEとすれば、勞働生産性の大小はその積T.Eに依つて決定せられることゝなる。

このやうに能率問題はEを中心問題とするが、勞働生産性の問題はT.Eに係つてゐる。しかも從來Eが問題とせられて、T.Eが多く眞に問題とせられなかつた理由は單純であつて、T.Eの問題は從來の自由資本主義の利潤採算の立場からは、通常除外されたものを含んでゐるからである。しかし吾々の場合には今や既に、經營の社會性、國

家性が主張せられて、自由資本主義の立場が否定せられた以上、能率問題は勞働生産性の問題にその地位を讓らねばならないのは明かであつて、勞務管理上の一切の方策はこの勞働生産性の増大を目標として、その方向に再編制されねばならないであらう。そしてまた工場精神の問題がこの方向に於いて取り擧げられねばならぬことは、最早や附言するまでもない所である。

勞務管理の實踐的目標が、右の如く、勞働の生産性の増大にあると考へられるのに對して、從來屢々それが經營の共同社會化にありと考へられ、またそのための重要な手段として工場福利施設が擧げられる。(註二六)しかし私はこの種の見解に對しては、凡そ次ぎの如くに考へる。經營は元來社會的、經濟的には、生産の遂行を任務としてゐる一社會集團である。從つて經營の一切の活動は生産の完遂に方向づけられねばならないのであつて、勞務管理の目標が勞働生産性の増大に置かれねばならぬことは、寧ろ經營のこの社會的存在理由からの當然の歸結であるといはねばならない。そして經營の共同社會化が問題とせられ、そのために福利施設の擴充が主張せられることは、この經營の社會的存在理由からは、直ちに論理的に是認せられることではない。そして經營の共同社會化、福利施設の擴充といふ問題は、寧ろ勞働生産性の増大といふ問題の内に適當に包接せられ得るし、またこの方向に於いてこの問題は考へられねばならない。しかも今日尚ほ勞務管理に關聯して共同社會觀念を保持することは、その背後の主張の如何を問はず、慈惠觀念に基づき、或は人道主義的觀念を基礎とする從來の所謂社會政策的主張と軋轢を一つにするものである。そしてそれは從來の資本主義的經營に對するものとしては、多少の存在理由を持つてゐた。

しかし今や吾々はこの種の觀念に囚はれるべきではなく、それから一歩前進し、經營の社會性と國家性に基づく、勞務管理の理念を捕へねばならない。

このやうな意味に於いて、私が本論で取り擧げた工場精神の問題は、實踐的にはまた共同社會觀念と直ちに置き代へられてはならない。工場精神の作興は、私の場合では、共同社會觀念を超へて、眞に社會的生産者としてこの地位の自覺に導かねばならない。いひ換へれば、職業倫理の確立こそ工場精神作興の目標でなければならない。此處で私は從來工場の教化施設に現はれてゐる精神主義の内容に多少觸れなければならない。多くの場合にこの精神主義は、内容的には、宗教的である。それは時にキリスト教的であり、佛教的であり、神道的である。そしてこれ等の宗教觀念は宗教的、倫理的觀念の内に職業的觀念を基礎づけてゐて、必ずしも排斥せらるべきものではないが、現實の勞働生活自體には宗教的なものが本質的であるとは考へられない。唯だ實際問題として見ると、宗教觀念に於いては經濟的な利益を超越し、貧富の隔りなく多數人の意識を統一化するに有利であり、且つまたそれは慈惠的精神を含むものであつて、勞務管理の他の諸方策、特に福利施設と容易に合體し得るものである。しかし經營の社會的存在理由が本質的に宗教的なものでない以上、吾々は工場精神だけを宗教的イデオロギーにまで高揚せしむべき理由を見出し難い。最後に、私は工場精神の問題と關聯して、吾々の當面の問題である産業報國運動に幾分觸れて、本論の叙述を終らうと思ふ。

註一五　この點に就いては、從來私は色々の機會にこれを述べて來たが、最近のものとして、讀者が次きのものを參考とせられゝば、幸ひである。

捫著　勞働科學論　現代經濟新書　第三回配本）

註二六　例へば、蒲生俊文氏は氏の謂ふ勞働管理を「統一團體主義」の精神に基礎づけ、三好豐太郎氏は勞務管理の社會學的基礎づけに於いて、企業の共同社會化を目標として居られる。しかし三好氏の場合には別に勞務管理の指導觀念として、産業報國主義に據るべきものと考へられて居り、そしてこの産業報國主義と企業の共同社會化とは、吾が國民性に關する氏の社會學的理解に於いて統一せられてゐる。私は素より企業の共同社會化を否定しようとするものでもなく、また福利施設のそれに對する意義も否定しないのであるが、勞務管理の問題は、經營の社會的、國家的存在理由に本質的に結びついて考へらるべきものと思ふ。尚ほ産業報國運動に就いては、些か次項に於いて問題とするであらう。尚ほ蒲生、三好兩氏の研究は次ぎのものである。

蒲生俊文著　勞働管理　昭和三年

三好豐太郎著　新勞務管理　昭和十五年（增補版）

八

産業報國運動の展開に就いては、今までに色々な批評的見解が存してゐたし、現に未だその運動は寧ろ發展の途上にある。そして、産業報國運動に參加した工場及び勞働者が、既に相當數に上つたと報ぜられてゐるが、これ等の工場に於いて、その精神が何の程度にまで實現化せられてゐるか。私は今此處にこれに關する充分の資料を有たないので、これを詳論することは不可能であるが、恐らくはこの運動の現段階は雇主と從業員に對する啓蒙運動を中心にして、未だ萬全の施設が到る處に充分發展してゐるとは見られないだらうと思はれる。從つてそれは現在ま

での所、一つの官製精神運動に過ぎないかの如くにも見へる。しかし産業報國運動は未だ充分の現實的基礎に於いて完成されたものではなく、これに對する批判的檢討は暫らく差し控へねばならない。しかも幸ひにしてこの運動は、既にその精神と內容を詳細に明かにせられてゐる。（註二七）今これに從つて、私の本論の目的に關聯する部分を拾ひ擧げて見よう。

先づ産業報國運動は、既に周知の如く、雇主以下全從業員の一體的組織であり、しかもそれは單なる精神運動ではなく、産業報國、事業一體の精神を體現したものとしての、工場の勞務管理上の諸施設、諸方策の發展が期待されてゐる。そしてこの勞務管理上の諸方策は次ぎのやうなものである。

イ　教養訓練の諸施設は、産業報國、事業一體の精神を徹底し、新しい人生觀、世界觀を確立し、以て事業場全員の精神的統一を圖ることを中心目標として計畫せられ、

ロ　厚生福利の諸施設は、産業報國、事業一體の精神の顯現たる事業繁榮と、萬民厚生との融合一體を實現する爲、將又當面の實踐目標たる生産力擴充に、事業場の全機能を發揚する爲の根本方策として考究實施せられ、

ハ　國策協力、銃後後援の諸事業は、事業場が國民の統制ある有力なる活動體たる事實に鑑み、産業報國精神の國民的實踐部面として實施せられ、

ニ　懇談會の運營は、産業報國、事業一體の精神を中心とし、全會員の人格的融合一體を顯現し、産業報國を實踐躬行する據點として運用せらるべきである。

右の內、ロの項目に該當するものとして、現に何れかの工場に於いて實現せられてゐる次ぎのやうな諸方策が、參考のために擧示されてゐる。

（一）體育施設の擴充、健康診斷、健康相談所設置、療養所設置、榮養食供給

（二）能率增進、技術教育、技能の表彰、作業並勤務制度改善、環境整備、災害防止の徹底、作業服制度

（三）勞働條件の適正化、住宅建設、共濟施設、金融機關設置、保育所、慰安娯樂施設、人事相談所設置

これを以つて見れば、明かに産業報國運動は單なる精神運動でないことは充分明かである。そしてその精神を實現するために、勞働生活の環境諸條件の調整が右の如　考へられてゐる點は、何人も首肯すべき所である。しかも尙ほ明言せられてゐる所に從へば、勞務管理上の諸方策は從來の資本主義的なものであることを不適當とし、また單なる能率主義だけが問題でないことは明かである。かくて、産業報國運動は經營の國家的存在の意義を確認し、これに基づいて勞働生産性の增大を企圖し、産業報國精神を以つて統一的工場精神の本體とし　しかもその確立の基礎が充分考へられてゐることは、何人も大いに意を强うするに足る所である、更らに附言すれば、工場精神としての産業報國、事業一體の精神の確立には、その「根本精神とその目的とに反せざる限り、事業場の傳統、家風、實績等に鑑みて、その特殊性と自主性とを充分生かさなければならないこと」が認められてゐる。

既に指導的に考へられた産業報國運動の實踐とその精神は、右の如く、工場精神の形成の問題としては、吾々の科學的考慮と相反するものではない。そしてこの産業報國精神が吾々の場合に固有の職業倫理觀の確立を意圖して

ねることも、同時に認められねばならない。私は本論の叙述の内で、全く不問に附して來た一つの問題は、工場精神は客觀的には國民性、或は國民意識のより具體的な　下位層　屬する集團意識であることを認めねばならない點である。即ち勞働者は一定工場の所屬員である前に、吾國民の一員であり、工場は國民といふ大きな集團の一つの細胞集團であつて、從つて各工場精神は現實的、具體的には互に多少の隔りを持つ固有のものであつても、それ等は總て國民意識の内に矛盾なく包容せられるものであるし、またさうでなければならない。産業報國精神は、このやうな意味に於いて、吾國固有の國民意識を基底とする職業倫理觀であると考へられる。そしてそれ故にこそ現實的には多少の隔りを持つ各工場固有の工場精神の嚮導觀念たり得るものである。尚ほこれに多少附言していへば、國民意識は吾々の生活の現實的基礎から見て、最高位の社會意識であるが、社會意識一般の理論からすれば、國民意識も亦一定不變の固定的なものではない。それは生長し、發展する。しかし工場精神の可變性に就いて既に私見を述べたと同じやうに、國民意識はこの生長、發展を通じて主體的に尚ほ保守性を持つてゐる。しかもこの保守性は相當に強大であると見なければならない。工場の場合には、從業員の大部分が短期間の内に入れ代ることも可能であるが、國民の場合には事情は全く異なつて居り、その長期に渡る歴史的發展の裡に、國民意識の自主性、保守性が尚ほ強く存してゐると見なければならない。そしてこれが國民精神である。かくて産業報國精神はこの國民精神の産業的表現である。吾々はこのやうな意味に於いて、産業報國精神を工場精神の嚮導觀念であると考へることが出來るであらう。しかし尚ほ最後に一つの問題が殘る。それは、國民精神が、觀念内容として如何なるものであるかといふ點である。論理的には究局問題は此處に歸著するが、この問題はもはや私の本論に於ける目的以上のものである。

以上の如く、一般に勞働生産性の増大のために、また工場精神の作興のために、意圖せられて吾々の前に示された産業報國運動が、私の本論の主張と矛盾するものでないことは、以上を以つてしても明かであらう。しかし唯だ問題は、この正しい意圖にも拘らず、今後それが何の程度にまで實現せられるか、にある。これに就いては、實際問題として私は尚ほ多少の希望を述べなければならない。それは他でもない。この運動はその成立後間もなく、政府の指導に移された。從つて今日までの所、それは必ずしも民間から盛り上つて來た運動であるとはいへない。それだけに民間のこれに對する自覺、産業の國家的存在の意義の自覺に基づく、特に一般的には眞に勞働生産性に關する、また工場精神の形成に關する科學的理解が何の程度であるか、これは先づ疑問とされねばならないであらう。そして「産業報國實踐の當面の中心は、申すまでもなく、今日事業場に課せられたる最大使命である所の、生産力の擴充生産量の飛躍的擴大である」といふ當局の見解に應じて　既に否定されてゐる能率主義の偏狹なる資本主義的精神と實踐だけが此處に殘存し、また生れて來るといふ危險が、果して存しないかどうか。このやうな疑問を否定するためには、勞働生産性と、また工場精神とに關する、一方では、雇主の國家的産業に於ける國民産業人の指導といふ任務の自覺に基づく、彼の科學的理解と、その科學的諸方策の確立が必要である。そして他方では、現在の狀態から當然必要とせられる、この雇主の科學的理解と科學的方策に關する政府の指導が、その妥當な意圖に基づ

いて、更らに科學化されねばならないのは、いふまでもないことであらう。このやうにして現在の吾國の事情からすれば、勞働生産性の増大のために、また工場精神の國家的高揚のために、何よりも先づ必要なものはこれに對する政府の指導を更らに科學化することである。そして幸ひ今日厚生省には、公衆衛生院が存在する。しかし私は從來屢〻別の機會にも述べて來たやうに、（註二八）吾々は單にそれだけを以つて滿足すべきものではなく、この政府の指導を科學化するためには、少くとも現在直ちに京濱、中京、京阪神、及び北九州の工鑛業中心地に、相當規模の勞働の科學的研究機關の設立が要望せらるべきであらう。

産業報國運動を生かすも殺すも、それは究局この科學的基礎の獲得の如何にある。

註二七　厚生省勞働局　産業報國運動要綱（産業報國運動資料の一）

註二八　拙稿　勞働と科學（財政經濟時報　第二十七卷　第七號　一四頁）

拙著　勞働科學論　一一七頁

附記　本稿の概要は、去る八月五日川崎市に於いて開催された日本鋼管豫防醫學研究所の主催にかゝる「産業保健勞務管理講座」に於いて、私の發表したものであるが、同講座に於いては時間の制限上、充分意を盡すことが出來ず、また私見の内に不充分の點もあつて、本稿はこれを補ふために書かれたものである。しかも本稿も亦批判を受くべき餘地も多からうと自ら考へる程のものである。しかしそれはまた更めて別の機會に補足するとして、此處では本稿の成立のために、その機會を提供せられた前記豫防醫學研究所の方々に、深甚の謝意を表して置きたい。

（昭和十五年八月二十九日稿了）

臺灣經濟の外地的性格

山本　登

一、序　言
二、臺灣經濟發展史概説
三、日本經濟と臺灣經濟
四、轉換期の臺灣經濟

一

事變の長期化と南支作戰の展開　海南島、新南群島の占有は、わが國の南への關心を深めるに至つた。加ふるに最近における蘭印・佛印問題の擡頭は、日本の南方政策をして國策にまで押し上げた。事變完遂と併行して樹立さるべき大東亞共榮圏についても、遠くこれら地域との經濟的關聯の緊密化が豫期されてゐる。かゝる事態に直面して、南方政策據點としての臺灣の地位が再認識される事になつた。

一つには軍事的根據地として、二つには經濟的活動の基地として、臺灣はいかにその使命を達成すべきであらうか。臺灣――海南島――南洋委任統治領を結ぶ三角線を軸として、その軍事的根據地としての意義はもはゞ絶體的