

Title	作業職能と人間関係 ( 其の一 ) : 工場における協同関係の分析
Sub Title	Operative finction and human relations : an analysis of cooperation within a factory (1)
Author	関口, 操
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1952
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.45, No.11 (1952. 11) ,p.787(49)- 799(61)
JaLC DOI	10.14991/001.19521101-0049
Abstract	
Notes	資料
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19521101-0049">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19521101-0049</a>

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.

の他に他ならなかつたことは既に我々の指摘したところである。

「農民的小經營の將來について幻想をおこさせるよりも危険にして残酷なるものはない」と(註1)を、Kautskyは既にその「農業問題」において論破している。まことに、Davidの「合理的な經營形態の保護奨励」という「有效」なる、農民保護を約束するような農業政策は、小農民の中にあるプロレタリア的精神を撲滅して、農民の「プロレタリア的精神を撲滅して、農民のIIプロレ的精神を湧き立たせる。従つてそのような「政策」は Davidの意圖とは全く反對に、否！彼の意圖通りに、農民を工業プロレタリアートと結びつける紐帯を切斷し、農民の反プロレタリア的要素の總べてを活動させずには置かなかつたのである。「勞農提携」なるDavidの「理論」は、スパルタクス團系統の勞働者との間に、幾度となく勞働戦線の分裂を煽つた社會民主黨の破廉恥なうらざり行爲を想い起せば、その歴史的意義と役割は明瞭であらう。

David「小農論」は、集約的耕作による「土地生産力」の増進を小農民の「注意深さ」と「勤勉」の中に期待し、協同組合的に組織された「健全なる農民大衆」をして、ドイツ國家獨占資本の「夥しい工業的、精神的及び藝術的文化の上部構造を運載」せしめんとしたものであつたのである。まことに、Davidの農業政策「農民保護は決して農民の貧困に對する保護ではなく、農民をその貧困に結びつける「鎖の保護 (Schutz der Fesseln)」であつたのである。従つて農民は遂に David の如き社會民主黨の農業政策によつては救はるべくもなく、一九二九年の世界恐慌を契機とする「一般的危機」の深刻化と共に、再び幻想を追つてナチス政權の社會的基盤となつて行つたのであつた。

(註1) Kautsky, a. a. O., S. 317. 邦譯下一四八頁。  
(註2) David, a. a. O., S. 630.  
(註3) A. a. O., S. 636. 「農業を社會的生產の全機構から切離して、そのみを考察してはならぬ」(Kautsky, a. a. O., S. 5) 所以である。  
—一九五二・八・二三—

資料

作業職能と人間關係 (其の一)

—工場における協同關係の分析—

關口 操

一 開題

本稿は、工場に於ける協同關係を分析することによつて、作業組織における人の問題を解決するための基礎を得ようとするものである。従つて更に問題を限定して、工場の協同關係を維持するとみられているところの作業組織における各人の協力意志は、如何にして形成せられているかを明らかにしようとするものである。

これを逆にいえば、作業職能を擔當する各人の協力意志は、各人が心理的に、肉體的に、又社會生活上、如何なる諸制約を受けてその度合を表明しているかということである。このうち特に協力意志を具體的に把握し得るのは作業職能の遂行を通ずることによるものであつて、作業職能と協力意志との關係が形式的に、或は結果的に把握し得るのである。

このことは何よりも先ず勞務管理上の最大の關心事として考

作業職能と人間關係 (其の一)

四九 (七八七)

えられようが、我々はさしあたつて此等の問題に關わらない。むしろ我々は作業職能の遂行自體を、仕事と仕事、人と人との相互關係として理解し、各人の協力意志の形成及びそれが作業職能の遂行上に及ぼす影響について知ろうとするものである。いうまでもなく財・給付の生産において人の努力は結合されるのであるが、その努力結合の場合には機能的にとり上げられるのが一般である。そのことは知能、健康、技能等の検査を通じて把握される。然しながら機械・装置等の發達によつて人のかかる機能的な側面はその範圍が限定され、加うるに努力の組織化せられるに至つては、勞働の生産性は向上するものと信ぜられてきた。

事實、かかる場合人の機能的側面は機械・装置によつて奉仕的、監視的機能に限定せられ、豫備作業及び最終作業において機能するものである。従つて機械のもとにおいては連續的な運動と操作が繰返され、装置のもとにおいては特殊な判斷力が肉體的活動と並んで要求されるのである。かかる奉仕的、監視的作業においては、人の肉體的、心理的な要求を超えた勞働の強度が行われがちである。即ち生産能力の基準はこれ等機械・装置の技術的性格を基準として測定せられ、此等に配置される人の肉體的・心理的な配慮は等閑視されがちであるからである。加うるに機械・装置による人の努力の單能化は質的に人の努力の低下を招來し、實質賃銀の低下、災害・疾病率の増加を示し能率増進運動と共に又勞働者によるその反對運動が起つてきた

のである。

かくしてこの反能率増進運動の結果は、勞働條件の改善なる形によつてその問題克服を展開したのであるが、かかる勞働條件の改善も物理的な、或は勞働環境のみについて行われる場合においては、必ずしも勞働者に人間的満足と興え得るものではない。苦情調査の結果初めて気づかれたホーンソン工場のインフォーマルな集團の認識は、配電器捲線作業の觀察によつて各人の協力量意に對し影響する重要な要因であることが裏付けられたのである。いわば工場のインフォーマルな集團の人間關係の認識によつて、勞力管理の、フォーマルな組織によつて立つ能率の論理が、所期の目的を達成し得ない理由が明らかにせられたのである。従つて各人の職能遂行上最大の満足と興え、且つ最高の努力を獲得すべく企圖する人事管理において、人の潜在力(Potentialities)を發展させるために作業組織における他の人々との協力を強調するのは蓋し當然なことであつた。

具體的にいえば、作業組織における協力の認識は各人の協力量意を維持せしむることであり、そのためにコミュニケーションの促進によつてより良い人間關係の確立と、協同目的達成への積極的協力量意の成立を求めたのである。

然しながら各人の協力量意の成立が、メイヨー(E. Mayo)によつていわれる如く「協力量意は經營者によらざれば不可能である」<sup>(註2)</sup>か否かは疑問であらう。成程工場における協力量意の維持は意志疎通ある人間關係の促進によつて或程度可能である

かもしれない。併しながらかかる意志疎通が工場においてなされる場合は、その自然發生的な、積極的な協力量意を醸成する地盤とはならないであらう。人の生活意欲は工場におけると同様に、彼の住む社會においても人間的満足を要求するからである。むしろインフォーマルな人間關係こそ、家庭を中心としたその地域社會に形成せられるものである。然るに彼等が經營において集團化する場合、かかるインフォーマルな人間關係はフォーマルな人間關係に從つて統一される傾向を示すものである。いわば工場におけるインフォーマルな集團は、従つて工場におけるインフォーマルな人間關係は、それが地域社會において織りなす人間關係とは異つたところのものである。それ故にもし工場の協同關係の促進のために認識するインフォーマルな集團は、現實の工場におけるそれと同時に地域社會におけるインフォーマルな集團(人間關係)は、<sup>(註3)</sup>も言及せねばならないのである。現實の作業組織における人の諸問題の解決には、かかる地域社會における人の問題との關係が更に検討される必要が存するのである。

我々がかかる見地に立つて工場の協同關係を觀る場合に、それがすぐれて技術的協同關係——フォーマルな、制度的な機能關係——の面がとり上げられる半面、意志的協同關係——インフォーマルな、感情的な人間關係——が心理學的な側面によつてのみ考察せられてゐることを痛感するのである。従つて我々は協同意志を單に心理學的な側面の考察のみではなくむしろこ

れを形成する諸要因をとり上げてその相互關係を明らかにすると共に、人間關係の立場を考察しようとするわけである。

(註1) F. Mataré; Die Arbeitsmittel Maschine, Apparat, Werkzeug, 1913. 中野研二邦譯 一八六一—九〇頁參照

(註2) P. Figgers & c. Myers; Personnel Administration, 1947. p. 12

(註3) 尾高邦雄編「勞働社會學」一七五—一七六頁參照

## 二 工場の協同關係と人間關係

以上述べたところから我々は工場の協同關係として理解せられる人と人との關係の側面を考察して、作業職能を遂行する上に如何なる相互作用をもつかを明らかにしようと思ふ。

然らばいふところの人間關係とは何か。工場における生産活動が多くなると分業と協力を必要とすることはいうまでもない。従つて又人と人との關係を有つことは當然である。然しながら我々がここで問題とする人間關係は現實に人の相互作用をもつところのものでなくてはならない。例えば或工場における検査工とプレス工とが互に相手の存在に気がつかないような場合、プレスされた素材が半製品として検査工によつて検査されるが如き關係があつても、プレス工と検査工との人間關係は成立してゐるとはいえない。然しながら人の相互作用をもつ人間關係にも次の二通りのことが考えられる。即ち(一)かかる相互作用

作業職能と人間關係 (其の一)

用が職務構成上なされる場合と、(二)職務構成とは別個の人の相互作用が存するのである。このことは工場における人間關係としてフォーマルな人間關係とインフォーマルな人間關係が別個にあるということである。つまりこの二通りの人間關係のうちには夫々の異つた別個の秩序があるわけである。例えば前者においては職務上の權限なり責任なりがこの人と人との關係を規定するに對して、後者の場合は年齢や勤続年数などが等しいか又は相異なることによつて、離合集散して集團化するであらう。この場合集團内の人と人との關係や、集團相互間の人と人との關係は、その集團を構成する人々を規制する自然發生的な秩序によつて方向づけられると考えることができる。

ところでこれ等の人間關係の中、協同關係を維持せしむるところの、従つて各人の協力量意を高めることに強く影響するのは後者のインフォーマルな集團によつて交錯される人間關係によるものである。このことは前者のフォーマルな組織内において人の相互作用を秩序づけられながら尚且つ協力量意が低減したり、従つて協同關係が弛緩するところからもうなずけるところである。

されば我々は現實に、職能を遂行する上にかかるインフォーマルな集團における人間關係が、如何なる過程を経て影響するかということがむしろ問題とされなければならないと考えられる。

例えば協力量意を昂揚するということがかかる人間關係のよ

り良い状態から起因するからとして、インフォーマルな集團に對し直接意志疎通のために働きかけたとしても果して協力意志が昂められるであろうか。むしろ時には不慮の反抗にさえ遭遇するかもしれないからである。

ここにも先に上げたフォーマルな人間関係とインフォーマルな集團において醸し出された人間関係の秩序とが如何に關係するかを見出さねばならないと考えられるのである。しかもかかる相互の人間関係の秩序は、工場において與えられた職能を遂行する上の各人の態度として表明する。いわばここで職能遂行と人間關係との相互關係は、行動自體と行動の前提たる氣構えというが如き關係にあり、かかる職能遂行上の態度こそ協力意志の表明、従つて又協同關係の度合を示しているものといふことができるであらう。

(註4) 尾高邦雄稿「産業における人間關係」(社會學評論第二卷第三號)参照。氏は本稿において人間關係を分析して(一)理論上の人間關係。(二)制度上の人間關係。(三)事實上の人間關係として、産業社會學における人間關係と稱するものは事實上の人間關係において現實の人と人との關係、人格的な關係、當時者間に自然的に發生したものと云ふ諸條件を満たすものであることを指摘されている。

三 態度調査

我々は前項において人間關係なるものを工場のインフォーマ

ルな人間關係にもとづくフォーマルな人間關係の中に示される様々な態度として理解したのである。しかもかかる態度は人の協力意志を表明するものと考へたのであるが協力意志なるものは明確な形において把握することは困難である。従つて我々は却つて協力意志ある人間を假定して、その人が地域社會及び工場において織りなす人間關係によつて如何に協力意志が阻害され、低減したかを認識しようとしたのである。このことから協同關係そのものを構成する諸要因を識ることができるといふのであろう。従つて工場における集團行動の動機構造認識の方法たる態度調査(Attitude Survey)を用いて、所感、希望、苦情、意圖等を識り、個人的來歴との相互關係より協力意志を制御する諸要因を把握しようとするのである。

一般に態度調査の方法は、面接調査、質問紙調査、態度検査事例調査、集團行動の觀察、缺勤、労働移動、生産性等々の調査が行われるのであるが、かかる協力意志に關する調査は特に総合的な性格を要することは、いふまでもないところである。又職場全員に適用しなくとも、標本調査を行えばその全貌は把握できるということもすでに識られているところである。

我々は又各人の態度の單なる集計が集團の態度であり得ないことは先に指摘したのであるが、それにも拘らず個々の集計が意義を持ち得るのはこれと集團態度との關係をみる時にあるといふことができるであらう。

工場に於ける職能と人間關係の調査

性別	男	I この望 した 理由 を志	A	父母や知人よりのすすめ 縁故・つてがあつたから		
	女		B	友人が皆そうしたから		
年齢	歳	C この望 した 理由 を志	D	家業と別の職業につきたいから		
	歳		E	近くにこの会社しかあつたから		
出身地	都道府縣	F この望 した 理由 を志	G	待遇がよいと思つたから		
	市町村		H	將來性があると思つたから その他		
職業家の業	業	II 現 在 の 態 度	A	やりがいがある、それ程でもない、ない		
	業		B	待遇がよい、それ程でもない、悪い		
続柄	男女	C 現 在 の 態 度	D	現職は続ける、よいのがあれば代る		
	男女		E	子供につがせる、つがせたくない		
世帯主	世帯主	F 現 在 の 態 度	G	氣質に—あう、餘りあわない、あわない		
	世帯主		H	將來について—楽しみ、それ程でもない、楽しみでない		
家族員	家族員	III 事 業 に 對 し て の 態 度	A	保證—されている、餘りない、されていない		
	家族員		B	能率—興味を持つ		
兼業の有無	兼業の有無	C 事 業 に 對 し て の 態 度	C	能率—特に持たない、興味がない		
	兼業の有無		D	能率—出来る丈のこ とをしているか とを切か		
最終學歴	最終學歴	D 事 業 に 對 し て の 態 度	E	成績—上長の人 が認めない		
	最終學歴		F	指導—よく指導して くれる		
會社名	會社名	E 事 業 に 對 し て の 態 度	G	指導—強制的か		
	會社名		H	内容—よく理解でき ない時がある		
仕事名	仕事名	F 事 業 に 對 し て の 態 度	I	内容—簡単であるか		
	仕事名		J	場所—きれいにすべ きか		
勤年續數	勤年續數	G 事 業 に 對 し て の 態 度	K	場所—仕事がよく できる		
	勤年續數		L	昇進—納得できる		
役名	役名	H 事 業 に 對 し て の 態 度	M	昇進—納得できない		
	役名		N	職場—轉換する方が よい		
前職	前職	I 事 業 に 對 し て の 態 度	O	職場—轉換しない方 がよい		
	前職		P	身體—つかれる、大 いにつかれる		
前職	前職	II 事 業 に 對 し て の 態 度	Q	交友—特につきあ う人があ る、つ きあ いし ない		
	前職		R	交友—愉快につきあ う		
前職	前職	III 事 業 に 對 し て の 態 度	S	八時間—丁度よい		
	前職		T	時間—長い、短い		
前職	前職	IV 生 活 に 對 し て の 態 度	U	労働組合はあ る方がよい、 ない方がよ い		
	前職		V	組合運動は生 活安定のため 民主化のため、 政治革命のため		
前職	前職	V 生 活 に 對 し て の 態 度	W	賃銀値上は經 営の許す範囲 を越えてもよ い、わからぬ		
	前職		X	賃銀は經營者 に任せるか		
前職	前職	VI 他 の 會 社 に 對 し て の 態 度	Y	賃銀は給料の み、給料の他 に別途収入あ り、財産収入		
	前職		Z	賃銀は家計の %か		
前職	前職	VII 他 の 會 社 に 對 し て の 態 度	AA	上長に對し、時 々話しあふ、 餘り話すこと がない		
	前職		AB	仕事以外の話 をするか		
前職	前職	VIII 他 の 會 社 に 對 し て の 態 度	AC	娯樂—映畫、芝 居、音楽、浪 花、節落、語 パチンコ		
	前職		AD	スポーツ—野 球、テニス、 拳闘、バスケ ット、角力、 スキー		
前職	前職	IX 他 の 會 社 に 對 し て の 態 度	AE	その他—家庭 的がよい、 仕事をす るだけ		
	前職		AF	摘要		

作業職能と人間關係 (其の一)

我々が今回行った態度調査は、以上述べた極く一部分である。即ち方法としては質問紙調査で行ったので総合的な分析が行われず、短日時のために少い資料で終つてしまつたことは豫めお断りしておかねばならない。

併しながら協力意志によかれ悪かれ、大なり小なり影響する各種の要因が、人の工場における態度に如何に關係するかは形式的なりにも把握できたものと思われる。

今此處に今回の態度調査に使用した質問用紙を掲げれば前頁の如くである。

各質問項目については羅列的に且つ抽象的に述べた識りは免れ得ないのであるが、各項目の説明は調査結果と關聯しながら説明することにして、三工場、四二一名の調査結果は次の如くである。

(註5) 淡路圓次郎「アメリカの勞務管理」三二頁

四 被調査工場の労働事情

我國における賃労働關係が封建的であるということは、賃労働者の性格にもとづくものであるとして各分野より論ぜられてきたところである。従つて賃労働者の性格については一應検討する必要があるわけである。即ちこのことは態度調査にとつては極めて重要な要因をなすものと考えられるからである。

その性格の特徴は(一)出稼労働者と、(二)半農労働者であるといふことがいわれている。我々の対象となつた工場は、半農労働

者を中心とする地方小都市の工場であつて、特に協力意志及び協同關係の分析にその特色が現われることを豫想したからに外ならない。

かくして出身地、生家の職業、續柄、勤続年數、年齢、學歷等の一連の調査項目は、態度調査における基礎的事實として理解し得るのである。

調査の対象となつた工場における工員及び事務員は、その六三%がかかる半農型労働者である。従つてかかる半農型労働者の勤続年數は長く、專業化の程度は高率を示している。(第一表)

例えばK工場においては勤続五年未満の者が約一一・四%であるに對し、勤続年數一〇年以上の者は實に六一・二%の高率を示している。

殊に二〇年以上の勤続者が三九・二%を占むる状態は明らかに當工場の労働力が專業化しており、この專業化の高率はK工場が農村に接近しており半農型労働者の特徴と密接に結合しているからに外ならない。このことは更に年齢構成と關聯してみると、K工場の四十歳以上の者が四〇・一%もあり、前記二〇年以上勤続年數と略々同率を示していることからもうなずけよう。次に教育程度についてみれば(第二表)、その労働力の主體が小・高小卒の者によつて占められている。これは都市労働者のそれと異なることはいわけてあるが、これをK工場についてみれば小・高小卒の割合は七九・九%となつており、專業化の高率、平均年齢の三四・九歳という割合とにらみ合せて當然

第一表 勤続年數工場別分類

工場	年數	年數							不明	計
		5年未	5年満~9年	10年~14年	15年~19年	20年~24年	25年~29年	30年以上		
K	工場	30 (4)	23 (13)	36 (4)	6	11	67	4	11	209
T	工場	50 (1)	46 (4)	9	3	0	0	1	22	136
S	工場	17 (8)	27 (7)	7	2	2	1	1	4	76
計		110	120	56	11	13	68	6	37	421

※( )内は女子を示し、工場名は特に要請により名を秘したのである。

第二表 教育程度の工場別分類

工場	教育程度	教育程度					不明	計
		小	高小	新制中	舊制中	新制高		
K	工場	167	9	8	2	2	21	209
T	工場	73	8	15	6	3	31	136
S	工場	26	—	19	8	5	18	76
計		266	17	32	16	10	70	421
比		(63.1)%	(4.0)%	(7.6)%	(3.8)%	(2.4)%	(16.6)%	

うなずけることである。T工場においては小・高小卒が五三・六%で大半を占めておるが、ここでは一一%の舊制中等卒の者が都市労働者のそれと略々同程度を示している。

更にS工場をみると小・高小卒は三四・二%となつており、舊制中等卒の三六・三%、新制高校卒の一〇・五%が記録されている。

以上その要點のみ掲げて説明したのであるが、このことは以下に示される現職及び仕事に對する態度や、労働運動に對する態度に如何に關係するか、逆にいえば彼等の意識なり、態度なりがこれ等の労働事情に如何に制約されているかを識るための基礎的調査に屬するのである。因みに三工場別の年齢別分類表を示せば次の如くである。(第三表)

(註6) 森五郎稿「戦後における工業労働事情の研究」(三田學會雜誌第四十四卷第十一號) 参照

五 被調査者の労働者意識

さて、我々はこの態度調査本來に戻つて會社に對する、又仕事に對する所感、希望、意見をまとめる譯であるが、前述したごとく此處に示される態度は協力意志の度合を示すものとして理解し、個々の項目の協力意志に對する關係を明らかにしようとするものである。

されば入職動機の自主性の度合、現職に對する積極性の程度、労働運動の認識の程度の把握は、協力意志を間接的に表明した

第三表 年齢構成工場別分類

工場	年齢未	20歳未満	20歳~24歳	25歳~29歳	30歳~34歳	35歳~39歳	40歳~44歳	45歳~49歳	50歳以上	不明	計
K工場		4 (4)	35 (7)	25 (5)	18 (2)	14 (4)	25	48	16	7	209
T工場		16	32 (3)	23 (1)	22	14	10	4	3	8	136
S工場		1	11 (14)	8	11	5 (1)	6	4	2	13	76
計		21 (4)	78 (24)	56 (6)	51 (2)	32 (5)	41	51	21	28	421

※ ( ) 内は女子を示す

第四表 入職動機の自主性の程度 (1)

工場	項目	A	B	C	D	E	F	G	H	不明	計
K工場	%	18.1	6.4	3.8	11.7	19.2	4.2	32.4	2.7	1.5	100.0
T工場	%	18.2	20.6	1.2	7.1	10.7	13.6	19.1	8.3	1.2	100.0
S工場	%	27.4	15.3	0.7	5.3	4.6	0.7	22.0	15.3	8.7	100.0

第五表 入職動機の自主性の程度 (2)

	自主的	やや自主的	自主性なし	不明	計
實數	22人	236人	128人	35人	421人
比率	5.2%	56.1%	30.4%	8.3%	100.0%
制定基準	D・Gを含む二項目以上について回答したもの	D・E・F・Gを含む一項目又はそれ以上の回答者	A・B・Cの項目のみ回答したもの	H・及び記入のないもの	

※ H項目は記入事項により判定した。

ものとして仕事に對する態度との關係を求めようとしたものに外ならない。前記の三態度はいわば労働者意識として、如何なる程度の自覺を持つてゐるかを識ることができよう。經營における人の協力意志は、かかる自覺の上に求むるに非ざれば、その協力意志は労働條件の僅かな變化によつても低減するものと思われ

先ず第一に入職動機の自主性についてみると、地方工場の特徴が少しく示されていることに氣づくであろう。(第四表)即ちK工場のE(近くにこの會社しかなかつたから)の九・二%、T及びS工場のB(縁故つてがあつたから)の夫々二〇・六%、一五・三%等の結果である。ともあれ被調査者の自主性の程度についてみれば凡そ次の如きことができてきよう。(第五表)即ち三工場を通じての入職動機は自主性がやや

定基準については種々な設定の方法があろうが、我々の設定したものは第五表(2)に示された如くである。この基準の設定にあつては半農型労働を前提としたことはいふまでもないところである。これを工場別にみると、K工場は「自主性なし」とみられる者二四・七%、「やや自主的なもの」が六二・二%、T工場では「自主性なし」が三八・二%、「やや自主的なもの」四一・一%、S工場では「自主性なし」の者三一・五%、「やや自主的な」ものが五一・三%となつており、入職動機の自主性の程度順よりみればK工場、S工場、T工場となつてゐる。このことについては後述することにするが、實は我々が豫想したのは全く逆の順序であつて、入職動機自體がすでに過去の事實となつてゐること、及びこの事實と後に示される態度との關係如何に興味深いところである。

次に現職に對する積極性の程度についてみると、次の如きことができてきよう。(第六表(1))即ち我々の設定した基準によれば被調査者全體は「やや積極的」である。この場合「積極的」とみられる者の割合と餘り變りがないわけであるが、他方に「消極的」とみられるものが比較的多いからであつて、この説明は後にふれるつもりである。

このことから又半農型労働者が專業化しつつあるともいえるのではないかと考えられる。即ち工場別(第七表(2))にみればK工場の積極的な態度は農家出身者七三・六%、その專業化している割合は六一・二%と相互に對應しており、S工場のやや積

作業職能と人間關係 (其の一)

第六表 現職に對する積極性の程度 (1)

積極性の程度	特に積極的 (判定點4)	積極的 (判定點3、2)	やや積極的 (判定點1)	積極性なし (判定點0)	やや消極的 (判定點-1)	消極的 (判定點-2、-3)	特に消極的 (判定點-4)	不明	計
實數	19人	100人	109人	60人	25人	79人	11人	18人	421人
比率	4.6%	23.8%	25.9%	14.1%	6.0%	18.6%	2.7%	4.3%	100.0%

第七表 工場別の現職に對する積極性の程度 (2) [實數のみ]

工場	積極性	特に積極的	積極的	やや積極的	積極性なし	やや消極的	消極的	特に消極的	不明	計
K工場		13	78	69	30	6	8	1	4	209
T工場		5	6	17	18	12	63	7	8	136
S工場		1	16	23	12	7	8	3	6	76

極的な態度は農家出身者三六・八%、その專業率一七・一%、T工場の消極的な態度は農家出身者三・六%、專業率九・六%と示されることに應じていると思われる。

然しながらかかる態度は勿論我々の設定した基準や、又夫々の地域社會の經濟構造、人間關係(社會關係ともいえる)に注意されながら説明しなければならぬこと當然である。

(註) 現職に對する積極性程度の判定方法は、調査用紙「現職ニ對スル態度」欄の中、A、C、D、Fの四項目を選び、A項目で「ヤリガイガアル」という答に印のある場合は+1同じく「ナイ」の答の場合は-1、という具合に採點した。F、項目もA項目と同様な方法であり「ソレ程デナイ」の答の場合には0點、C、D項は夫々「續ケル」「ツガセル」の答の場合+1、「ヨイノガアレバ變ル」「ツガセタクナイ」を-1とし、四項目について各人プラス、マイナス何點と判定したのである。判定基準は+4から-4に至るまで夫々別表の如く振當てたが「積極的」「消極的」に夫々+3、+2又は-2、-3、を充てたのは各項目の關係上から最も妥當と考えたからである。即ち數値は態度類型を示し、この尺度によつて判定したわけである。

(尾高邦雄編「労働社會學」二八一—二八五頁参照)。  
最後に労働運動の認識の程度についてみる譯であるが、こゝで示される態度は前項の現職に對する積極性の態度と共に經營協同關係における協力意志の表明として理解せられる。即ち労働運動に對する認識の度合によつて、協力意志の程度と安定性

にした態度であつた。即ちモーア(W. E. Moore)が、ハーバードグループに對して批判したように、經營における人間關係を明らかにするためには、少くとも産業組織、労働關係、及び労働者とその環境について、從つて地域社會の經濟的、社會的背景について充分検討せねばならないわけである。  
以上三つの態度を協力意志に關聯してみると次の如きことができよう。

我々が調査した三工場の従業員の状態は概して(一)過去においては自主性に缺けていたが、(二)現職に對してはやや、積極性をもち、(三)進歩的ではないと、かかる態度は我々が屢々ふれたところの半農型労働の特徴を示すものである。  
即ちかかる態度から考えられる労働意欲は、概して低調であり、與えられた職能に對しては消極的な適應を示すものである。このことは次項の作業意志と作業條件の關係においてみられる通りであるが、これを少く分析すれば尙一層理解し得るであろう。

入職動機の自主性が缺けていたということは、次の諸事實よりも明らかである。即ち  
(一) 自主的な回答者とみられる二二名についてみても、その中一九名(八六・三%)が農家出身者であり、その半數(九名)が二男・三男である。又彼等の中一二名は「父や知人のすすめ」縁故・つてがあつた「近くにこの會社しかなかつたから」等の回答が添記されている。

作業職能と人間關係 (其の一)

第八表 労働運動の認識程度 ( ) 内數字は判定點

	計	不 明 (-4)	急 進 的 (-3)	進 歩 的 (-2)	中 庸 (-1)	認 識 不 足 (0)	不 や や 認 識 足 (1)	中 庸 (2)	中 や 保 守 的 (3)	保 守 的 (4)	特 に 保 守 的 (5)
K工場	209	5	0	1	10	2	25	160	6	0	0
T工場	136	19	1	5	23	10	28	47	3	0	0
S工場	76	2	1	0	2	14	11	43	2	1	0
計	421	26	2	6	35	26	64	250	11	1	0
(%) 率	100.0	6.2	0.4	1.4	8.3	6.2	15.2	59.5	2.6	0.2	0

とを推定しようとするものである。

第八表において示される如く被調査者全體よりみると、進歩性には缺くるけれども一應の労働運動に對する認識があるものといえるのである。勿論この場合も、我々の設定した基準及び判定方法によつていえるのであつて、地方工場のある地域社會の經濟構造や人間關係についても考慮せねば充分説明できないことはいふまでもない。  
このことは先に述べた現職に對する態度の場合においてもいえることであり、且つ我々が先に工場の協同關係を分析する際に明らか

(一) やや自主的な回答者とみられる二二名も亦その中五八名が他人のすすめや、縁故・つてなどに影響されておるとみられる。二二名の中約六割(一四一名)は農家出身者であつて、又五六名は長男の性格をもつもの(戸主と記入した者を含む)である。  
(二) 同じくやや自主的な回答をなしたとみられる二二名中唯一「近くにこの會社しかなかつたから」待遇がよいと思つたから」とする者が夫々三名、一〇名(一七・八%)あつた。

現職に對する積極性の度合は、やや積極性をもつというわけであるが、このことについては前に述べた如く少く説明せねばならない。  
全般的に現職に對してやや積極的な態度を示した理由は「現職を續ける」と回答した者が二七〇名(六四・一%)あつたことである。この現職續行の態度にも積極的な態度と消極的な態度とがあることはいう迄もないが、我々がここにやや積極的という意味はむしろ後者に屬する。この消極的な態度は單に「現職を續ける」が「やり甲斐もなく」將來についても餘り楽しみでなく「況んや「子供には現職を繼がせたくない」という態度のもので、一時的な入職がずるべつたり長くなつたり、今更轉職する氣もないとする人達であると考えられる。これと逆に積極的な態度は前記施問の中四乃至三項目の積極性を意味する回答を寄せたものである。この兩者の年齢、勤続年數等の

第九表 現職に對する態度と年齢、勤続年數との比較

	積極的 態度		消極的 態度	
	平均年齢	平均勤続年數	平均年齢	平均勤続年數
S工場	(15) 35.9歳	9.0年	(35) 26.3歳	6.8年
T工場	(10) 32.1歳	9.4年	(35) 30.5歳	6.8年
K工場	(40) 40.5歳	15.7年	(135) 34.4歳	15.1年
計	(65)		(205)	

※ ( ) 中は人員の實數を示す

あると考えられる。この積極的態度を表明する者の職場での人間関係をみると(第十表)、友人との交際において良い関係にある者八三・一%、上長との関係にあつては五〇・七%が示されている。これに對して現職に對しては消極的な態度を示し、「よい職があれば轉ずる」という協力意志のみられない者についてみるに、その年齢、勤続年數及び職場での人間関係は次の如くである。(第十一表)即ち被調査者九八名中、六二名(六三・三%)は年齢一〇代或は二〇歳代であつて、平均年齢、平均勤続年數も共に積極的態度を有する者に比して低く、友人との関係はさほど現職に對する態度と関係はないとしても、對上長関係

比較をみると次の如くいえるであろう。(第九表)即ち平均年齢及び平均勤続年數の多い方が現職に對してより積極的な態度をとる傾向にある。

第十表 積極的態度を示す者の良い状態の人間関係

	人間関係	
	對友人	對上長
S工場	9人	5人
T工場	9	5
K工場	36	28
計	54	38
比率	83.1%	50.7%

第十一表 消極的態度を示す者の性格

	平均年齢	平均勤続年數	人間関係	
			對友人	對上長
S工場(14人)	24.8歳	2.7年	8人	2人
T工場(68人)	26.0	4.8	40	14
K工場(16人)	31.6	13.4	13	8
計 (98人)			61	24
比率			62.2%	24.5%

※ 人間関係はよい状態を示す

最後に労働運動に對する態度において、我々は全體的にみれば進歩性はないということのみをみてきた。然しながらここでは單に協力意志に關してみることにして

においてはよりよい状態にあるか否か、いわば意志疎通がよくなされているか、否かによつて現職に對する態度はかなり異つてくるようである。そこで我々はこの對上長関係において意志疎通がなされない諸要因を分析する必要にせまられる譯である。

次のことだけを擧げるとどめて置く。即ち「賃銀値上」については「經營のゆるす範囲」と回答した者二六一名(六二・二%)、「ゆるす範囲を越えてもよい」とする者四三名(一〇・二%)があつたことを示すとどめ、以下において説明することにする。

以上我々は作業職能と人間関係との相互関係を求むるために工場における各人の協力意志を媒介としてみようとしたのである。従つてその協力意志を形成するとみられるところの労働事情及び労働者意識について一面的ながらみてきたのである。このことは屢々ふれる如く人の作業職能遂行上における基本的な態度の把握であると考えられる。従つてかかる基本的な分析から歩を進めて、現實に職能を遂行する際に於いて生起する人間関係が如何にして協力意志を制約し、且つ職能に對する態度と如何なる関係にあるかを分析することにする。(未完)

(註) 労働運動に對する認識程度の判定方法は調査用紙「生活ニ對する態度」欄中、A、B、C項目を選び、A項目では「アル方がヨイ」を0點、「ナクトモヨイ」を3點、「ナイ方がヨイ」を5點、B項目では「生活安定ノタメ」ヲ0點、「民主化ノタメ」を1點、「政治革命ノタメ」を2點とし、C項目においては「經營ノ許ス範囲」を0點、「ソレヲ越エテモヨイ」を3點として、各人のプラスマイナス、何點と判定した。判定基準は+6から-4に至るまで夫々別表の如く振當てた。これも亦「現職ニ對する態度」の場合に於けると同様に各項目の

作業職能と人間関係 (其の一)

関係と記載内容から最も妥當と思われるもので基準及び判定をなしたのである。

(本調査にあつては經濟學部助手石坂巖氏、法學部助手阿久澤龜雄氏の援助をお借りすること絶大であつた。紙上を借りて感謝の意を表する次第である。尙この小論は十月四日一橋大學における日本經營學會關東支部にて報告せるものである。)