ョナルの盟主たりし獨逸の砲彈が平和の國白耳義リエージュの要塞を陷落せしめた時は、宛も無產陣營の要塞たりし第二インターナショナルの團結が崩壞した時であつた。然るに戰爭が意外に永續して交戰各國の慘害愈々加はるに伴ひ、戰爭を是認した各國の多數派も漸く彼等の敵愾心を緩和し、インターナショナルの精神は戰爭の中途より次第に復活するに至つた。然し乍らインターナショナル總會開催の計劃は種々の難關に逢著して容易に實現されず、其の中に大戰は終熄し平和は到來した。休戰後に於けるインターナショナルの最初の會合は一九一九年(大正元年)ベルヌに於て行はれ、玆に第二インターナショナルの復活は形式上實現を見たのである。

然るに後に述ぶる如く、第三インターナショナルが共產革命主義の國際團体として成立した爲、第二インターナショナルの加盟政黨中には或は第三インターナショナルに走るものあり、或は第二第三何れにも加盟せず新インターナショナルを創立せんとするものもあり、各自其の立場に據つて抗爭し、第二インターナショナルの中央機關は復活したが、其の實体たる各國加盟團体は四分五裂の狀態となり、從つてインターナショナルとしての活動は不可能となつてしまつた。

第三、第三インターナショナル

第二インターナショナル崩壞後其の復活に至る向ふ十年間に於て第二インターナショナル中の左翼に屬する人々に依つて瑞西チンメルワルド(一九一五)、瑞西キーンタール(一九一六)、瑞典ストックホルム(一九一七)等の大會が催されたが、キーンタール大會は協調主義より鬪爭主義への轉換期をなしたものとして意義を有し、ストックホルム大會は第三インターナショナルの創立を決議した點に於て注目すべきである。而て一九一七年ストックホルム大會以後一九一九年大正八年ロシヤの主宰によつて第三インターナショナルが創立さるゝに至る一年有半は、ロシヤに於けるボルシエヴイキ革命を初めとして歐州革命の再現時代であつた。斯くてロシヤ共產黨は各國に招待狀を發し、一九一九年三月(大正八年)モスコーに國際大會を開催して第三インターナショナルを創立した。

第三インターナショナル(その正しい名は『共產主義インターナショナル』と云ひ、略して『コミンテルン』と云ふ)は、マルクスの『共產黨宣言』の趣旨及精神を体現した各國無產黨の國際革命運動の中央機關として組織されたもので、嚴正なる中央集權的規律の下に全世界の無產大衆を民主々義的に結成代表せんとするものである。この點に於て第一及第二インターナショナルとは全然其の面目を異にしてゐる。而して其の暴力革命による資本主義の倒壞と、社會主義の過渡期に於ける無產者獨裁制度の樹立と、最終の目標としての無產階級的共產社會の確立とを根本原則として、全世界に於ける指揮統制の權力を中央機關に集中し、苟しくもそれに加盟せざる凡ゆる無產團体は他の旣成政黨と等しく之を排擊し、無產者至上主義の

超國家權威を以て自任せる組織は古今未曾有といふべきである。

第三インターナショナルに加盟せる各國政黨は、第三インターナショナル支部として必ず共産黨と命名することを要求される。

而して組織單位は同一企業（工場、鑛山、商店、事務所、農團等）内に從業せる共産黨員全部を結合せる『細胞』であつて、其の組織方法は中央集權的民主々義の原則に立脚して各黨は其の集會を經て黨の統制機關に參與し得ることゝなつて居る。

統制機關には上級統制機關の決議の實行と黨内規律の嚴守、第三インターナショナル及其機關の決議の正確にして遲滯なき實現の義務が課せられてゐる。黨以外の無産者の集團（勞働組合、消費組合、競技團体、在鄕軍人會等）、或は市町村會、國會の如きものでも苟くも共産黨員二名以上あるところには『班』（フラクション）を組織せねばならない。班は黨の統制下にあるが國際的の班（赤色勞働組合インターナショナル赤色國際救援團等）は第三インターナショナル執行委員會の管下に屬する。

第三インターナショナルの最高機關は二ヶ年毎に開催さるゝ『全世界大會』で、常務機關としては大會で選任される執行委員會と國際委員會とがある。

尙第三インターナショナルの加盟團体中には、共産主義青年インターナショナルや、赤色スポーツインター

ーナショナルの如き國際團体がある。之等は加盟支部として公認せられ全國共産黨と等しく第三インターナショナル執行委員會の統制下にある。而して反帝國主義聯盟や國際勞働者救護團、解放運動犠牲者救護團（I・C・W・V・R）の如き共産黨員以外の加入を認めて居るものは『班』として待遇されて居る。最近各國の共産黨員は漸減の傾向にあり、一九二八年（昭和三年）の大會に於ては加盟支部五三、加盟員一、七〇七、七六九人と報告せられてゐる。日本に於ける共産黨運動の現狀に關しては別に紹介する事にしたい。尙第二インターナショナルと第三インターナショナルの指導精神の比較並に成立經過に就いては別表を參照せられたい。

第四、社會主義勞働インターナショナル（第二半インターナショナル）

第二インターナショナル創立當時『有産階級的平和主義者』として排擊せられたもの、即ちイギリスの獨立勞働黨、フランス社會黨の一部、或はロシヤのメンシエヴイキ派、及び第二インターナショナル復活當時之に參加することを拒絶した獨、墺、米、西、等の諸政黨は、やがて一九二一年二月（大正十一年）墺太利ウインナに於て新インターナショナルを組織するに至つた。之を通常第二半インターナショナル（公稱は『國際主義社會黨同盟』である又略して『A、S、P』）と云ふ。

第二半インターナショナルの創立は第三インターナショナルを脅威したと共に、消滅に瀕してゐた第二イ

ンターナショナルに重大なる更生の機會を與へた。即ち第二インターナショナルにとつては第三インターナショナルに對する態度に於て、又加盟團体たる政黨員の大多數が共にアムステルダム、インターナショナルに加盟する勞働組合員たる點に於て、第二半とは漸時接近するの機會を增したが、折柄歐州各國の勞働界は戰後の資本家攻勢時代に直面した爲共同戰線組織の聲が到る處に起り、此の氣運に乘じた共產派の共同戰線運動が開始された結果、遂に一九二四年四月第二第二半第三の各インターナショナル間に於ける共同動作の可能性につき協議することゝなつた。

然し乍ら第三インターナショナル主唱のベルリン會議は遂に所期の目的を達し得なかつた。

共產派の改良派組合攪亂其他の問題より、第三對第二及第二半の對立は遂に永久的事實となり、他方第二と第二半との關係は漸時緊密を加へ英國勞働黨の斡旋の結果遂に右翼派の大合同が成立した。

一九二三年五月(大正十三年)獨逸ハンブルグの勞働組合會館に開催された社會主義勞働インターナショナル創立大會は、卅國の改良派社會主義政黨四十三團体の代表者四二四名の出席があつた。社會主義インターナショナルの本部は創立當初ロンドンにあつたが、一九二五年(大正十五年)以後チューリッヒに移轉した。戰前獨逸社會民主黨が第二インターナショナルの盟主であつた如く、今日の社會主義インターナショナルでは英國勞働黨が其の指導的地位を占有して居るが、之がやがてインターナショナル全部の特色となつてゐる。

例へば(一)その平和主義運動を中心とした活動を行ひ、民主々義に立脚した漸進改良主義の議會運動によつて社會革命を主張せること、(二)勞働組合運動と無產者政治運動とを分離して、アムステルダムの勞働組合インターナショナルの自主獨立を認め、各國加盟團体の自治を尊重して其の道德的責任に訴へて中央機關の權能を制限せること。(三)飽くまで國際聯盟を支持して之が完備確立に努力せること。(四)共產主義の暴力革命と無產者獨裁を否認して、階級鬪爭の原則をば『勞働者階級の經濟的解放を實現すべき手段としての勞働者團体の政治及經濟的行動の自由獨立』といふ意味に解釋せること等、第三インターナショナルと好個の對照をなして居る。

尙次に第二第三インターナショナルの指導精神一覽表を掲げて參考とする。

第一現存國家との關係

(一)國家の本質に關する見解

第二インタナショナル(改良派)

國家を必ずしも階級的支配の機關と見ず寧ろ階級を超越した又は諸階級を有機的に包容した或る存在と見るに傾く。

第三インタナショナル(革命派)

國家を以て絕對的に階級的支配の機關となす。從つて階級なきに至れば國家は自ら滅失すると考へる。

(二)議會的デモクラシー

現在政治關係の特徵は有產階級と無產階級とが或る程度に於て(少くとも現在のデモクラシーは有產階級獨裁の假面に過ぎない。故に議會制度を

も潜勢的に)勢力平均の狀態に在ることである。

從つて各階級を包容する議會に於て漸次無產階級が多數を占めることに依つて結局無產階級の手に國家權力を獲得することができると見てゐる。

(三)政府

急進自由主義程度までのブルヂョア政黨との聯立政府に立入ることは、過渡期に於ては場合により餘儀なき過程である。即ち無產政黨は將來に於ける政權獲得の機關たると同時に現在に於ける政權參與の機關でもあり得る。

(四)反動勢力

反動的彈壓政策が勞働運動に深刻なる精力消耗を結果することを避けなければならぬ。ゆゑに急進自由主義者を敵に廻してはならぬ。

撤廢し、無產階級のみの意思を代表する會議たるサヴエート(委員會)を樹立しなければならない。

ブルヂョア政黨とは絕對的に瞬間も妥協しない。一切の國家機關は無產階級の絕對の敵であるか、然らずんば無產階級の獨占物でなければならない。

即ち無產者政黨は、現在に於ては專ら政權奪取の機關たり、將來に就いては政權奪取後の無產階級獨裁の機關である。

反動の尖銳化は必然不可避であり、且つそれは無產階級の政治鬪爭を尖銳化する條件である。

第二資本主義に對する見解

(一)資本主義の運命

資本主義經濟には尙ほ發達の餘地がある。現今のいはゆる行詰りは主として世界大戰の結果であつて未だ資本主義社會の內在的矛盾が究極まで迫り來つたのではない。少くとも資本主義はまだ急激容易には崩壞せず、無產階級側の諸條件も未だ十分に全生產組織の再建設に熟してゐない。また資本主義の崩壞、及び其の過程に關する形態を決定する諸條件は各國必ずしも同一ではない。

(二)帝國主義の克服

帝國主義「超帝國主義」によつて克服すべきである。即ち平和的國際聯合機關の活動を促進しなければならぬ。從うて現在の國際聯盟の如きも資本主義は今や其の最後の段階に於て行き詰つてをりその崩壞は眼前に迫つてゐる。そして各國の資本主義は、いづれも世界資本主義の一鎖として必然に同一形態の過程を辿らなければならぬ。

帝國主義は資本主義の末期に於ける必然的現象であつて之が克服は資本主義そのものゝ克服による外ない。即ち革命により各國の內部から帝國

第三勞働階級の現狀救治策

其の第一歩として之を是認する。また各國の內部に於ても無產階級が政權に參與する程度の增大するに從ひ戰爭の機會は減少するであらう。

現在の要求としては產業立憲制、即ち產業の經營管理に對する勞働者の參與權の確立基本的產業の社會化、有產階級の手に落つる餘剩所得の社會化、生活賃金制度の確立、勞働組合運動及び協同組合運動の發達の促進、勞働所得の獨立資本化(勞働銀行の設立、普及、發達の促進)等を其の主要なるものとする。各種の要求は其の內容自體が現實的に妥當でなければならぬ。

從來農民の方面には餘り重きを置かず且つ重きを成さなかつたが近時非常に農民の獲得に努力し始め、且つ漸次に此の方面にも勢力を及ぼして來た。

第四他の階層との關係

(一)農民

小獨立商工業者、下級官吏員、下級商工使用人、知識階級者、自由職業者、等のいはゆる小ブルヂョアは廣く之を包容する。

そして指導的方面からも除斥しない。

(二)小ブルヂュワ

マルクスの唯物史觀を完全に又は條件的に認容するものあり、また之を認容しないものもある。

之を認容するものも、必ずしも全世

主義を不可能ならしむる外はない。

一切の要求は全線的政治鬪爭を迫出するための題目であらねばならぬ。即ち階級意識及び階級對抗の情勢を尖鋭ならしめ、組織の鬪爭性及び未組織者の鬪爭的組織化を促進することを第一の目的としなければならぬ。從うて個々の要求內容は必ずしも現實的に妥當なることを要しない。

政權奪取のための鬪爭が切迫するに從ひ小農及び貧農の政治的勢力を獲得することを愈々必要なりとする。然しどこまでも之を工業的プロレタリアの獨裁的指導の下に組織する方針を忘れない。

利用し得る限りに於ては之を包容する。然し指導力は絶對にプロレタリアートの手に把持し小ブルヂョアには決して指導的方面に參與せしめない。(但しプロレタリアートの意思感情を代表する知識階級出身者が指導的地位に在ることは言ふまでもない)

マルクスの唯物史觀を一切の理論及び行動の基準とし、同時に唯物史觀は全世界觀としての唯物論を基礎とするものと解する。

界觀としての唯物論に立脚しなければならぬとは考へない。純粋個人的の問題、從うて各個人の自由問題とする。

第六國際運動の組織

第二インターナショナルは緩い協議團体であつてこれに加盟してゐる各國無産者政黨は本部に對して比較的自由な立場にある。

これ一は各國無産者政黨が一般に自國の資本主義との鬪爭に於て相當餘裕ある態度を取つてゐるためであり、一は各國資本主義の現狀がそれぞれ或る程度まで異なつてをり、從つて之に對する戰術等も劃一的に定めることができないと考へるからである。

理論的には唯物論の立場から實踐的には宗教は無産階級意識、運動に對する麻醉劑であるといふ見地から絶對的に之を排擊する。

第三インターナショナルは緊密なる中央集權的統一体であつて、これに屬する各國無産者政黨（即ち各國共産黨）はいづれもインターナショナル其物の支部に過ぎない。從うて各國共産黨は本部の指命に從つて行動するのである。これは上記第二の(一)に示した世界資本主義の現段階に關する見解から生ずる當然の歸結である。

第七無産階級陣營内の反對黨との關係

共産黨を以て徒らに勞働階級を分裂せしめ、組合運動に於ても議會選擧に於ても勞働階級の攻擊力を弱めるものとなし、大いにそれを排擊すると同時にこれを逃避し、これが接近によつて自黨内部の攪亂されないやうに努める。（這間の事情に就いては後に說く共産黨の戰術に就き參照のこと）

第八内部の分裂

この系統の政黨の内部には種々の潮流があつて相對峙し、時として分裂したこともある。その分離的傾向の主要なるものは、いはゆる中央派であつて、これが特徴は大体に於て上記各項の示す態度を是認しながら、ブルヂョア政黨との妥協を否認し（否妥協主義）先年の世界大戰に於て之を支持することを拒否した點にあ

反對黨を無産階級的ならずとして極力排擊すると同時に機會ある毎にこれに對して共同戰線の提議をなし、これに接近することに依つて其の所屬大衆の意識を共産黨化しようとする。

共産黨にも内部に異つた潮流の對立がある。

一は現實派であつて、或る程度まで國内の經濟的政治的現在事情に即して行動せんとするもの、一は純理派ともいふべく國際主義を固執し或る程度まで革命的進展過程の理論的劃一を期して行動せんとするのである。（この點については後に說明を

る(絶對的平和主義、從つて國內戰爭　補ふ)。
即ち武力的革命をも拒否する)

第五、國際的無政府主義運動の變遷とサンジカリズム

第一インターナショナルに於ける二系統、即ちバクニン派の自治的インターナショナルとマルクス派の政治的强權的インターナショナルとは既に最初から罅裂を存した儘合同してゐたのであつた。

果せる哉、マルクス派は無政府主義の分子を排擊せんと欲し一八七二年(明治五年)の總會をハーグに開催し、バクニンの出席し能はざる事情にあるを奇貨として此の一派の除名決議を通過せしめた。

然るに、バクニン派は此のハーグ大會を否認し、一八七三年九月、眞正なる國際勞働者協會を再設すると稱して其の大會をジユネーブに開いた。

マルクス派も亦時を同じうして同地の大會を開いたが、局面は轉回して今度はハーグ大會の正反對となり、バクニン派は勢力の强大を示して遂に凱歌を奏した。かくて、マルクス派の國際大會は之を最後として、第一インターナショナルの運動も玆に消滅した。是より十數年の間は、バクニン派の無政府主義が勢力を占めて歐米の社會を震駭せしめ、マルクスの思想は永い沈默期間を經過した。併し此の間にマルキシズムの胎內には社會民主々義の思想が發育しつゝあつて、之が後日更に無政府主義の對抗團體たる第二インターナショナルを結成するに至つたのである。此の無政府主義運動に對しては、各國の取締は嚴重を極め到る處主義者の死刑が執行された。其の爲に、無政府主義者は更に一切を否定する虛無主義に趨り、激越なる言論と行動に訴へ、狙擊、陰謀、ダイナマイト、ストライキ等の事件は歐米の社會を完く恐怖時代に陷れた。

一八八一年三月十一日(明治十四年)ロシヤ皇帝アレキサンドル二世が白雪皚々たる聖ペテルスブルグの街頭に殺せられたのは、此の虛無黨の威嚇時代が如何に悽愴を極めてゐたかを物語るものである。然し乍ら、彼等無政府主義者の間には總括的の結合がなく、其の團體といへば極めて小數者が區々として諸方に相結合して居たに過ぎず、而も其の結合すら一定の規律なく首長なく純乎として自由平等自治の團體であり、且つ彼等の團體間の交通も全然個人の任意的事務に放任せられた爲に、無政府主義の團體運動は遂に强固なる國際的組織を確立することは出來なかつた。かくて無政府主義は一九〇〇年(明治三十三年)初頭より次第に衰頽に赴き、主義者の多くは其の運動方法を改めて專ら各自の欲する勞働組合內に入り、その勞働組合を自己の方針に從つて動かさんと努力した。佛國に起つたサンジカリズム運動は此の最も顯著なる現はれである。サンジカリズムの代表的綱領と稱せらるゝ佛國勞働總聯盟(C・G・T)のアミアン綱領は、

『一切の政黨政派を離れて雇主と雇人とを消滅させる爲に戰ふ』ことを明白に宣言した。　以來、サンジ

カリズムは佛國を其の發祥の地として諸國に流行し、大戰以前の勞働運動界は此の思想によつて指導されたかの感があつた。

英國のギルド社會主義、米國のIWWの如きもサンジカリズムの精神に感化されて更に獨自の方針を案出したものである。世界大戰後、露國に共產派の革命があつて以來、諸國のサンジカリストは二派に分れ一は共產派となり他は從來の方針を持續した。然るに、此の兩派と見解を異にするアナルコ、サンジカリストの國際的運動が漸く勃興してきた。伯林に本部を置く、『國際勞働者協會』といふ第一インターナショナルの名稱を其の儘襲用したものが、即ち其れである。此の團體は世界十四ヶ國より諸種の勞働團體代表者を集め、一九二二年末(大正十二年)より三年一月にかけて創立大會を伯林に開いた。其の思想は、バクニンの『國際政策』を基調とするものであつて、佛國C、G、Tのアミアン綱領と大差ない。此の國際團體は、世界革命運動の別種の原動力として、世界の注目を曳いて居る。

國際思想勞働運動一覽

國際思想勞働運動一覽表

マルクス
共産党宣言
一八四八年

第一インターナショナル
國際勞働者協
（マルク

創立、一八六四年
英國倫
指導者 マルク
思想 マルクス派
プルードン、バク
英國ノ勞働
伊國共和

經過
一八七二年
ニテバクニン
一八七三年
ニテベクニ
以後衰微

ジ

創
指導
思想
經過

マルクス
共産党宣言
一八四八年

第一インターナショナル
國際勞働者協
（マルク

英國ノ勞働
伊國共和

經過

一八七二年ニテバクニン
一八七三年ニテベクニ
以後衰微

ジ

創

指導
思想
經過

勞働運動一覽表

第一インターナショナル 國際勞働者協會（マルクス派）

創立、一八六四年九月二八日 英國倫敦
指導者 マルクス
思想 マルクス派社會主義、ブルードン、バクニン無政府主義、英國ノ勞働組合主義、伊國共和主義ノ混合
經過 一八七二年ハーグ會議ニテバクニン派除名、一八七三年セネバ會議ニテバクニン派ノ圧倒サレ以後衰微消滅

第二インターナショナル 國際社會主義本部（カウツキー社會民主主義）（マルクス社會主義）

創立、一八八九年七月フランス大革命百年祭ニテ提案、一八九一年八月白國ブリュッセル大会ニテ成立
指導者、獨逸社會党
思想 正統マルクス主義ト社会民主々義（カウツキー）ト対立
經過、一九一四年世界大戰ニ際シ加盟各國相互ニ対峙シテ遂ニ崩壞

第二インターナショナル社會主義本部ハ第三インターナショナルノ創設ニ際シ第三インターナショナルニ大会ヲ催ス毎ニ決議ニ過ギザリシカ一九一七年ペトログラードニ於テ第三インターナショナルノ創設シタ、

ジュラ同盟（バクニン派）

創立、一八七二年二月一二日 瑞西ソンヴィエ、
指導者、バクニン
思想、無政府主義
經過 一八七二年第一インターナショナルヨリ除名

虛無黨

サンジカリズム

一九〇〇年以降無政府主義者ノ影響ヲウケテ佛國勞働組合ニ生シタル思想
思想、政府ニ賴ラス勞働組合ヲ中心トスル無産者革命主義

ギルド社會主義

英國ニ起ッタ社会主義
從來ノ社会主義ハ物質的解決ノミ人格ノ尊貴、人間ノ自由ヲ無視シ政治運動ニ逆頭スルヲ排シ組合主義

創立、英國倫敦

指導者、マルクス

思想、マルクス派社會主義、プルードン、バクニン無政府主義、英國ノ勞働組合主義、伊國共和主義ノ混合

第一インターナショナル
國際勞働者協會
（マルクス派）

經過、一八七二年ハーグ會議ニテバクニン派除名、一八七三年セネバ會議ニテベクニン派ニ壓倒サレ以後衰微消滅

第二インターナショナル
國際社會主義本部
（カウツキー 社會民主主義）
（マルクス 社會主義）

思想、正統マルクス主義ト社会民主々義（カウツキー）ト対立

經過、一九一四年世界大戰ニ際シ加盟各國相互ニ対峙シテ遂ニ崩壞

第二インターナショナル崩壞シタルワルド・キーンタール大会ヲ催ス毎ニ次第ニ一九一七年ストックホルムニ大ヲ第三インターナショナルノ組織シタ、

ジュラ同盟
（バクニン派）

創立、一八七一年一二月一二日瑞西ソンヂエ、

指導者、バクニン

思想、無政府主義

經過、一八七二年第一インターナショナルヨリ除名サル無政府主義ハ一九〇〇年初頭ヨリ衰頽

虛無黨

無政府主義彈壓ノ爲一部ハ虛無主義ニ趨リ暗殺時代ヲ現出シテ歐米ノ社会ヲ震駭ス

I・W・W

創立、一九〇五年於シカゴ、

本部、米國シカゴ

經過、一九〇八年サンジカリズムト提携

サンジカリズム・

一九〇〇年以降無政府主義者ノ影響ヲウケテ佛國勞働組合ニ生シタル思想

思想、政府ニ頼ラス勞働組合ヲ中心トスル無産者革命主義

ギルド社會主義

英國ニ起ツタ社会主義

従來ノ社会主義カ物質的解決ノミ人格ノ尊貴、人間ノ自由ヲ無視シ政治運動ニ没頭スルヲ排シ組合主義

社會主義勞働インターナショナル

合同成立、一九二三年五月二一日、於ハンブルグ
本部、チューリッヒ
指導者、英國勞働党
思想、漸進的改良主義
現勢、一九二三年調査
加盟國 三〇
加盟党員 六、四八一、四五六

第二インターナショナル

復活
復活、一九一九年二月於ベルヌ
指導者、英國勞働党
思想、漸進的改良主義
經過、一九一九年ロシヤ其ノ他ノ左翼脱退

第二半インターナショナル社會主義勞働インターナショナル

創立、一九二一年二月於ウインナ
組織者、第二インターナショナル復活ニ加ハラサリシモノ及第二インターナショナルヨリ排斥セラレタルモノ
思想、急進的社会民主々義

第三インターナショナル共産主義インターナショナル（コミンテルン）

創立、一九一九年三月三日ー三月八日於モスコー
本部、モスコー
指導者、露西亜共産党
思想、共産主義
現勢、一九二八年 現在
加盟支部 五三
加盟党員 一、七〇七、七六九、

第二インターナショナル崩壞後
テンメルワルド・キーンタール等ニ
大会ヲ催ス毎ニ次第ニ過激化シ、
一九一七年ストックホルムニ大會ヲ催シ
ク第三インターナショナルノ創立ヲ決
議シタ、

ギルド社會主義

英國ニ起ツタ社会主義
從來ノ社会主義カ物質的解決ノミヲ主眼トシテ
人格ノ尊貴、人間ノ自由ヲ無視スルニ反対
政治運動ニ逆頭スルヲ排シ組合主義ヲ高調ス

サンジカリズム

一九〇〇年以降無政府主義者ノ影響ヲウケテ佛國勞働組合ニ生シタル思想
思想、政府ニ頼ラス勞働組合ヲ中心トスル無産者革命主義

佛國勞働總同盟 C・G・T・

創立、一八九五年、佛國リモオジ
思想、一九〇六年アミアン綱領ニヨリサンジカリズム声明ノ後
社会改良主義的色彩ヲ加フ
現勢、一九二四年現在七〇、〇〇〇

第二インターナショナル

社會主義勞働インターナショナル

合同成立、一九二三年五月二一日、於ハンブルグ
本部、チューリッヒ
指導者、英國勞働党
思想、漸進的改良主義
現勢、一九二三年調査
加盟國 三〇
加盟党員 六、四八一、四五六

第二半インターナショナル 社會主義勞働インターナショナル

創立、一九二一年二月於ウイーン
組織者、第二インターナショナル復活ニ加ハラサリシモノ及第三インターナショナルヨリ排斥セラレタルモノ
思想、急進的社会民主々義

第二インターナショナル崩壞後チンメルワルド・キーンタール等ニ大会ヲ催ス毎ニ攻第三ニ過激化シ、一九一七年ストックホルムニ大會ヲ催シ第三インターナショナルノ創立ヲ決議シタ、

第三インターナショナル 共産主義インターナショナル（コミンテルン）

創立、一九一九年三月三日ー三月八日於モスコー
本部、モスコー
指導者、露西亞共産党
思想、共産主義
現勢、一九二八年現在
加盟支部 五三
加盟党員 一、七〇七、七六九

ギルド社會主義

英國ニ起ツタ社会主義
従來ノ社会主義カ物質的解決ノミヲ主眼トシテ人格ノ尊貴・人間ノ自由ヲ無視スルニ反対
政治運動ニ逆頭スルヲ排シ組合主義ヲ高調ス

サンジカリズム・

一九〇〇年以降無政府主義者ノ影響ヲウケテ佛國勞働組合ニ生シタル思想
思想、政府ニ頼ラス勞働組合ヲ中心トスル無産者革命主義

I・W・W

創立、一九〇五年於シカゴ、
本部、米國シカゴ
經過、一九〇八年サンジカリズムト提携

佛國勞働總同盟 C・G・T・

創立、一八九五年・佛國リモオジ
思想、一九〇六年アミアン綱領ニヨリサンジカリズム声明・後社会改良主義的色彩ヲ加フ
現勢、一九二四年現在七〇〇、〇〇〇

國際勞働者協會

創立、一九二二年末於伯林
本部、独逸伯林
思想、アナルコ・サンジカリズム
現勢、一九二八年現在（但シ支持者ハ勞働
加盟國 一二
加盟組合員 二八五、五〇〇

活、一九一九年二月於ベルヌ
創立者、英國勞働党
思想、漸進的改良主義
沿革、一九一九年ロシヤ其ノ他ノ左翼脱退

第二インターナショナル

復活

第二半インターナショナル
社會主義勞働インターナショナル

創立、一九二一年二月於ウイーン
組織者、第二インターナショナル復活ニ加ハラサリシモノ及第二インターナショナルヨリ排斥セラレタルモノ
思想、急進的社会民主々義

社會主義勞働インターナショナル

創立、一九二三年五月二一日、於ハンブルグ
本部、チューリッヒ
指導者、英國勞働党
思想、漸進的改良主義
現勢、一九二三年調査
加盟國 三〇
加盟党員 六、四八一、四五六

第三インターナショナル
共産主義インターナショナル
（コミンテルン）

創立、一九一九年三月三日ー三月八日於モスコー
本部、モスコー
指導者、露西亜共産党
思想、共産主義
現勢、一九二八年現在
加盟支部 五三
加盟党員 一、七〇七、七六九

佛國勞働總同盟
C・G・T・

創立、一八九五年・佛國リモオジ
思想、一九〇六年アミアン綱領ニヨリサンジカリズム声明ノ後
社会改良主義的色彩ヲ加フ
現勢、一九二四年現在七〇〇、〇〇〇

國際勞働者協會

社會主義勞働インターナショナル

創立、一九二一年二月於ウイン
識者、第二インターナショナル復活ニ和ハラサリ
モノ及第三インターナショナルヨリ排斥セラレタルモノ
想、急進的社会民主々義

合同成立、一九二三年五月二一日、於ハンブルグ
本部、テエーリッヒ
指導者、英國勞働党
思想、漸進的改良主義
現勢、一九二三年調査
加盟國 三〇
加盟党員 六、四八一、四五六

第三インターナショナル
共産主義インターナショナル
（コミンテルン）

創立、一九一九年三月三日ー三月八日於モスコー
本部、モスコー
指導者、露西亜共産党
思想、共産主義
現勢、一九二八年 現在
加盟支部 五三
加盟党員 一、七〇七、七六九

佛國勞働總同盟
C・G・T・

創立、一八九五年・佛國リモオジ
思想、一九〇六年アミアン綱領ニヨリ
サンジカリズム声明ノ後
社会改良主義的色彩ヲ加フ
現勢、一九二四年現在七〇〇、〇〇〇

國際勞働者協會

創立、一九二二年末於伯林
本部、独逸伯林
思想、アナルコ・サンジカリズム
現勢、一九二八年現在（但シ支持者ハ勞働組合）
加盟國 一二
加盟組合員 二八九、五〇〇

第三節　勞働組合インターナショナル

當初、第一インターナショナルは、勞働階級の政治的インターナショナルであると同時に、組合的インターナシナルであつて、インターナショナルの總會にも、勞働組合は政治團體と同一に取扱はれ、均しく之に參加するのを常とした。然し乍ら、其後思想上の不一致と、勞働組合運動の實際的勢力の確立とに原因して、兩者の分裂を來し、玆に社會主義者のインターナショナルと勞働組合のインターナショナルとは其の分野を明確にしたのである。

第一、國際勞働組合運動の發生

スカンジナヴィヤの諸國（瑞典、諾威等）に於ける勞働組合は、既に一八八六年當時より毎年各地に聯合大會を開いて、爭議の應援、移住の便宜、組合手當支給等に關する國際協定を作成して活動して居つた。而して之と殆ど同時に、產業別勞働組合國際聯合として最も古き坑夫インターナショナルが創立され、本部をマンチエスターに置いた。之等は國際勞働組合運動の先驅と目すべきものであるが、未だ何れも世界的に活躍するまでに組織されたものではなかつた、然るに一九〇〇年、英國のグラスゴーに同國勞働組合總同盟の大會が開かるるや、初めて各國の勞働組合運動を統一した世界的單一中央機關を設置すべき議が提出

せられた。而して其の翌年一九〇一年(明治三十四年)には、コペンハーゲン市に於てスカンジナヴイヤ勞働組合大會が開催せられたので、之を機會として歐洲各國の勞働組合代表が集合し、今日のアムステルダム・インターナショナルの前身たる國際勞働組合書記局を創立したのである。(一九一三年「大正三年」より國際勞働組合總聯合I・F・T・U・と改稱)。爾來、爭議の應援と情報の交換とを主要目的として、二年に一回の大會を開催して活動して來たが、歐洲大戰の勃發と同時に交戰國勞働組合間の協調破れ、インターナショナルとしての活動は分裂崩壞の狀態に陷つた。

第二、アムステルダム・インターナショナル(黃色インターナショナル)

開戰によつて崩壞したインターナショナルは大戰の終熄と共に再び活躍を始め、一九一九年(大正九年)、アムステルダム會議を催して新規約を決定し、本部をベルリンよりアムステルダムに移した。依て、世上一般に之をアムステルダム、インターナショナルと呼ぶのである。此のアムステルダム、インターナショナルは、國際勞働組合書記局の如き單なる通信連絡の機關に非ず、常任執行委員を有する國際勞働組合運動の中央機關である。一九二〇年(大正十年)のロンドン特別大會に於て、『本大會は、社會の偏見を助長し、一部個人の利益のみに貢獻する資本主義的生產組織を否認す、……本大會は、勞働者階級が少數資本家の金力と權力の增進を目的とせる富の生產に從事すべき理由なきことを認む、……生產の增加は、生產者が資本家の利益を排除して社會全體の爲に努力し、資本主義が其の財閥擁護の爲生產者の努力を妨害せざるが如き、新しき經濟及產業組織の確立によつて達成すべきことを宣言す。以上の變革の完成せざる間は、勞働者の物質的精神的狀態は改善すべからず。故に本大會は、全社會の利益の爲に土地其の他の生產手段の社會化を要求す。……而して此の變革は、單に產業の管理權を資本主義國家に移管せるのみにて完成すべからずして、全人口が適當なる勞働組合と協力して產業及び國家の統制に事實上參加して始めて達成すべきものとす。』と宣言して、之を國際勞働組合運動の根本原則と認めた。之は言ふ迄もなく社會主義を其の指導原則として、採用したものであつて、改造後の第二インターナショナルとの提携も、かくして成立したのであつた。

アムステルダム、インターナショナルは、各國勞働組合運動の統一機關たる全國中央團體でなければ正式加盟團體とは認めてゐないが、實際上に於て、各國の中央團體が結束して共同動作に出ずる如き場合は稀であつて、アムステルダムの實際勢力は、寧ろそれ等の各國中央團體に屬する諸組合が、各業別に國際的に團結した橫斷的團體たる產業別インターナショナルに存するのである。

第三、產業別インターナショナル

一八九〇年(明治二十三年)の坑夫インターナショナル成立以來、世界大戰勃發に至る迄に、業別インタ

ーナショナルは約三十の産業に亘つて組織され各地に其の本部を設置してゐた。然るに大戰が勃發するや、業別インターナショナル本部の多數は交戰國に設置されて居つた上に、加盟各國が各自單獨行動をとるに至つた爲に、インターナショナルとしての活動は中止の止むなきに至つた。然るに一九二二年（大正十二年）のローマ大會より、再び國際的に進出することとなつた。當時の報告によれば、業別インターナショナル加盟組合員數は約二千百萬といはれてゐる。然るに一九二二年の頃、一部の業別インターナショナルに於てロシヤ勞働組合との提携問題が起つた結果、ここにアムステルダム本部との關係を明確にすべき必要を生じ、一九二四年（大正十四年）のウィンナ大會、一九二七年（昭和三年）のパリー大會に於て、業別インターナショナルの組織及活動上の自活を認むると共に、アムステルダム本部との緊密なる協力を議決した。

以上述た如く、業別インターナショナルは今日ではアムステルダムの正式加盟團體にはなつてゐないが、夫れを構成する各國の勞働組合の大多數はアムステルダムに加盟せる全國中央團體に所屬せる爲め、業別インターナショナルそのものの根本方針も亦アムステルダムのそれに一致することとなり、斯くてアムステルダムの勢力は業別インターナショナルを通じて未加盟國にも及んでゐる。戰後に於る業別インターナショナルは、卅餘の事業に組織されてゐる。郵便勞働者にも國際インターナショナルが組織され、ウインナに本部を有し、一九二七年には加盟國二一、加盟團體三〇、加盟組合員、三八三、二〇五人の勢力を有してゐる。

第四、赤色勞働組合インターナショナル

露國の勞働組合は、夙に勞働組合主義乃至社會改良主義的傾向のアムステルダム、インターナショナルに反對し、別個の國際勞働組合の必要を認めて居たが、一九一九年（大正九年）、アムステルダム、インターナショナルが國際聯盟提唱の下に開かれるワシントン會議に參加する準備をなすを見て、猛烈に之に反對し、各國の革命主義勞働組合を糾合して國際勞働組合評議會を組織した。共產派勞働組合運動の國際的中央機關たるモスコーの赤色勞働組合インターナショナル（プロフインテルン、又はR、I、L、U）は之を改造したものであつて、一九二一年（大正十一年）七月、モスコーに開催された第一回大會に於て組織された。此の赤色インターナショナルの目標は共產主義共和國の建設である。其の爲に、資本主義制度の倒壞と、ブルジョア國家の破壞と、無產者獨裁の創立と、凡ゆる生產手段の獲得とを主張して居るが、尙苟しくも此の運動の遂行に障害ありと見なす團體に對しては、例へそれらが勞働者の福祉を目的とするもの（アムステルダム・インターナショナル、國際勞働局等）であつても、遠慮なく排擊の態度に出づることを特徵として居る。又赤色インターナショナルは、所謂『共同戰線術』を採用した。共同戰線術とは、『無產戰線統一』の美名に隱れて主義を異にする他組合に接近し、之を共產化せんとするものである。即ち其の第一歩と

して、右翼改良派勞働組合幹部の排擊に努むると同時に、右翼革命主義的分子の結束を試みた。然し、左翼革命派組合中サンジカリズムに屬するものは、赤色インターナショナルが第三インターナショナル（後述、共產革命中央機關）と緊密なる關係を有するに反對し、斷然之に參加せざることとなり、一九二二年（大正十二年）ベルリンに於て別個のインターナショナルたる國際勞働者協會（第一インターナショナルと同名）を創立するに至つた。次に、赤色インターナショナルは業別インターナショナル獲得運動を起したけれども之は失敗し、却て業別インターナショナルとアムステルダム、インターナショナルとの接近を招來したに過ぎなかつた。斯くて赤色インターナショナルの共同戰線術は豫期の効果をあげ得なかつた結果、その運動の方針を一變して、專ら力を殖民地及後進國勞働運動に傾注することとなり、殊に支那及印度を中心として、太平洋沿岸諸國に目下活躍してゐる。

第五、基督敎勞働組合國際聯合

基督敎勞働組合國際聯合の本部は和蘭のユトレヒトにある。其の主張するところに依れば、經濟的及び社會的團體は基督敎の敎義を以て其の基礎としなければならぬ。即ち、個人、階級間一切の關係は正義と愛の基督敎的思想によつて支配されねばならぬと言ふに在る。この原則よりして、極端なる資本主義を排斥すると共に、他方社會主義の誤謬を糺彈してゐる。此の國際聯合を構成する獨乙の基督敎勞働組合は其の目的として

(一) 共同の經濟上、職業上及社會上の利益を、之が新時代の要求に適する樣擁護すること

(二) 各被傭者別の特殊利益を、獨逸勞働組合（聯合基督敎組合）に於て團結する組合全體の力に依つて促進すること

(三) 一般の道義的、基督敎的、及國家主義的思想を涵養して、獨逸國民を滅さんとする唯物主義を驅逐すること

等を掲げてゐる。以て其の思想的傾向を知るべきである。一九二八年（昭和四年）一月現在に於ける基督敎國際聯合の加盟組合員數は約二百十五萬である。今各インターナショナルの勢力を、加盟員數と包含國數との數字を以て表はせば次の如くである。

附國際勞働組合運動諸表

第一表

（一九二八年一月現在）

系統別	加盟員數	包含國數	全體に對する比率
アムステルダム系	一九、三七七、四八八	四七	四二、〇

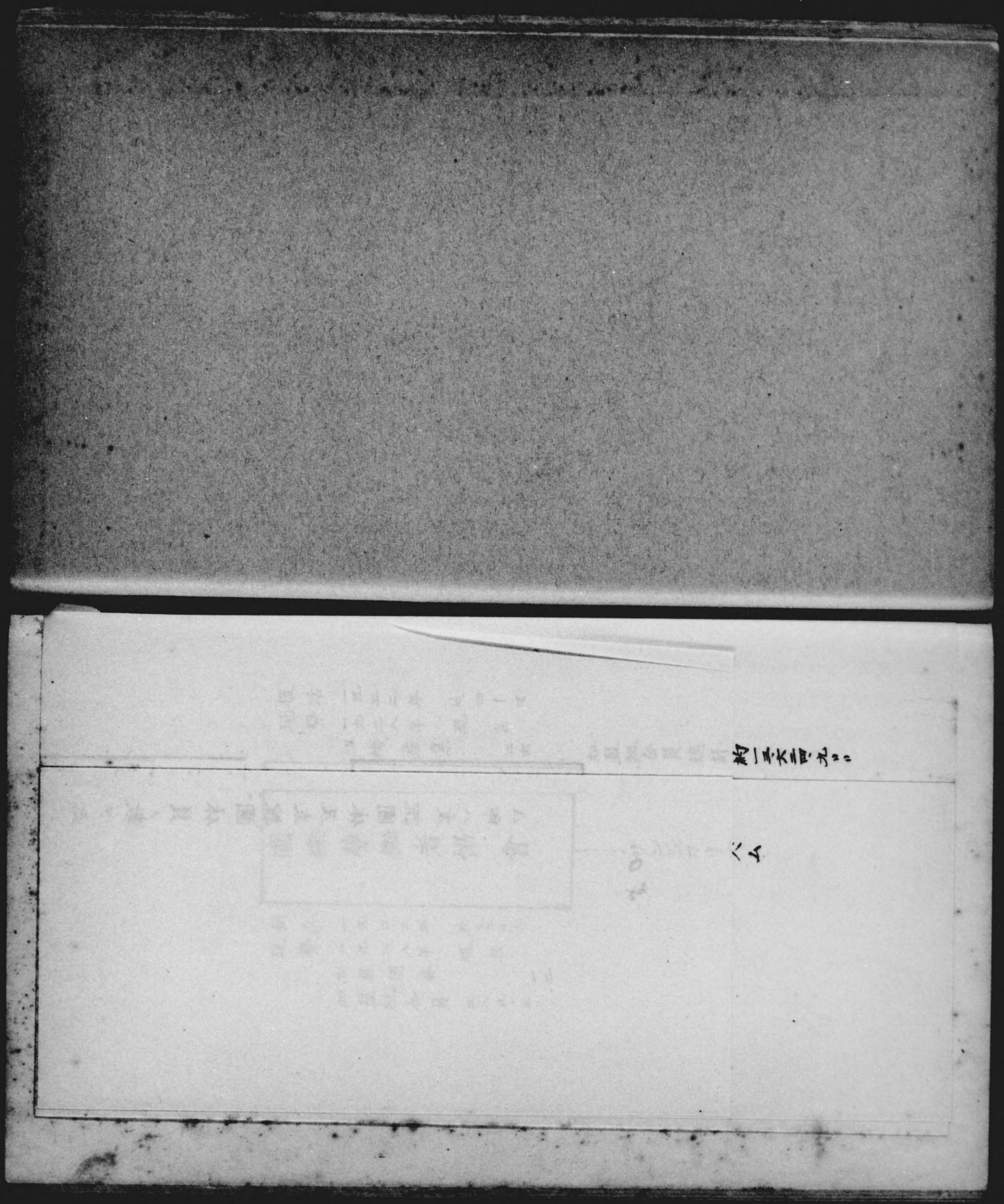
赤色系	一三、六七〇、四七二	一七	二九、六
サンジカリズム系	二八五、五〇〇	三	六
基督教系	二、一四九、〇六九	一五	四、六
其の他	一〇、七〇四、五八一	三六	二三、三
計	四六、一八七、〇六五	六二	一〇〇、〇

備考

共産主義勞働者多きはロシヤ及支那(二一、八〇〇、〇〇〇)の如入によるものなり支那の加盟勞働者數は信を置き難しアムステルダム系勞働組合は一九二五年(昭和元年)と比較し、一八國一、六〇〇、〇〇〇人を增加せり。

第二表

勞働組合インターナショナル運動過程一覽表



勞働組合インターナショナル運動過程一覽表

△印ハ友誼團体及友誼團体員ノ數ヲ示ス

坑夫インターナショナル

創立 一八九〇年

産業別インターナ

勢力 一九一二年三〇團体

經過 世界大戰ニヨリ

スカンジナビヤ諸國勞働組合聯合

創立 一八八六年 於瑞典ゴテンブルグ

國際勞働組合

後ニ國際勞働總聯

（I・F・T

創立本部 一九〇一年ベルリン

經過 世界大戰後

程一覽表

數ヲ示ス

インターナショナル

一九一二年現在
三〇團体
世界大戰ヨリ活動停止

勞働組合書記局

勞働總聯合ト改稱
（F、T、）

一九〇一年
ベルリン
世界大戰後分裂

産業別インターナショナル

復活 一九二二年 於ローマ
現勢 一九二八年 現在
組織産業 二六

經過 一九二四年 ウイーナ大會
一九二七年 パリー大會
ニテアムステルダム派ト提携

加盟組合員總計約一三、六二四、九〇〇

アムステルダム、インターナショナル

創立 一九一九年 於アムステルダム
現勢 一九二八年 現在

加盟團体 二七
加盟組合員 一三、一六四、二二九 △三二
△六、二一三、二二三 計 一九、三七七、四四八 計 五九

赤色勞働組合 インターナショナル
プロフインテルン（R、I、L、U）

創立 一九一九年 於モスコー
現勢 一九二八年 現在

加盟團体 一七
加盟組合員 一三、六七〇、四六二

國際勞働者協會

創立 一九二二年 於ベルリン
現勢 一九二八年 現在

加盟團体 一二
加盟組合員 二八、五、五〇〇

社會民主々義

共産主義

サンジカリズム

第四章　勞働爭議

第一節　勞働爭議の大勢

第一、我國に於ける勞働爭議

雇主と被傭者との抗爭は、必ずしも近代に於て始めて發生した現象ではない。併し勞働運動の一形態としての勞働爭議は近代的產業組織の發達に伴つて發生し來つたものである。

歐洲大戰以前の我國に於ては、產業組織も未だ完く近代化せられてゐなかつた爲め、勞働爭議は極めて尠く、勞働運動の如きも又甚だ幼稚なるものであつた然るに大正三年七月、世界大戰勃發以來、我國の產業界は未曾有の隆盛を來し、事業の勃興と共に勞働者の需要頓に增加し、大正三年より大正六年迄の間に、工場職工の如き九十九萬より百四十四萬に增加し實に六割四分の激增を示すに至つた。而して物價は騰貴して賃銀の增額之に伴はず、加ふるに歐米の社會主義的思想の流入、成金富豪の驕奢、社會問題、勞働問題等に關する各種の刊行物の簇出等は勞働者に一種の自覺を與へ、玆に勞働爭議は高潮に達するに至つた。今大正五年より八年に至る勞働爭議件數及參加人員の統計を示せば、左の通りである。

年度別	件數	參加人員	一件當りの參加人員
大正五年	一〇八	八、四一三	七
同六年	三九八	五七、三〇九	一、四
同七年	四一七	六六、四五七	一、五九
同八年	四九七	六三、一三七	一、三七

而して大正六年より大正八年に至る三ヶ年間に於ける、ストライキ一、三一二件の中、賃銀增額を主眼としたるもの一、〇四四件、即ち其の八割を占むるに至り、而も其の大部分が勞働者側に有利なる解決を見た。

顧みれば、我國の勞働爭議は明治廿七年一月廿六日の大坂天滿紡績會社の罷業を濫觴として、今日に至る迄大小無數の爭議が行はれ來つた。之を統計に就て見ても、大正三年より昭和三年末迄には、爭議總件數は四、四七一件、參加人員は實に六三四、七九八名に達して居る。而して之等の爭議を概觀すれば、一年の中最も爭議の多い季節は、勞働の最も苦痛にして感情の激化し易く且つ勞働者の生活簡易にして活動に便なる夏期に多く、之に次ぐのは春秋二期であつて、年末より冬季は最も少い率を示してゐる。今大正三年より昭和三年に至る勞働爭議の月次總計表は次の如くである。

月次	件數	參加人員數
一月	二一五	二九、一八四
二月	二六〇	四二、〇四二
三月	三六五	三七、二一八
四月	三二一	四〇、六三五
五月	二九七	四六、九八四
六月	五一五	八九、三〇二
七月	五二四	一〇三、七一〇
八月	七二四	八九、六六五
九月	四四九	四六、四〇四
一〇月	三四〇	五二、三九〇
一一月	三一一	四〇、一〇一
一二月	二〇〇	二六、五二三

又爭議の狀態を產業別に見れば、知識分子の自覺の程度の高い熟練勞働者の多い機械工業(造船を含む)が第一位を占め、之に次ぐのは量的に我國產業の中心をなす紡績、製糸、染織、等の纖維工業であつて、化學工業及鑛山勞働者が之に次ぐの狀態であつて、最近に於ては交通運輸、通信及商店員、新聞販賣所等の爭議が漸次擡頭の傾向を帶ぶるに至つた。

又爭議の原因結果から見れば、爭議の原因となるものは其の主なるものを大別すると、一、賃銀値上、二、賃銀減額反對、三、勞働時間の短縮、四、福利增進施設の要求等の勞働條件に關するもの、五、勞働組合の公認、六、團體交渉權の獲得、七、工場委員會制度の實施、八、解雇者の復職、九、解雇退職手當制定の要求、十、監督者排斥又は監督者公選等であるが、右の中監督者排斥等の如き感情に基く爭議は漸時減少して、賃銀時間及待遇改善等の如き勞働條件に屬するものが增加し、其の中賃銀增額は歐洲戰亂の好況時代の大正七八年が絕頂であつて、大正七年の如き罷業總件數の約八割二分を占めて居る。而て歐洲戰後の經濟界の不況に入るや、賃銀增額は減少して之に代ふるに賃銀減額反對解雇手當、及退職手當制定の要求等の問題が增加するに至つた。又サンジカリズムの思想が全盛を極め且歐洲戰後の革命思想の流行せる大正十年當時に於ては、團體交渉權の確認、工場委員會制度の要求等が一時全國を風靡するに至つた。大正十年の夏、關西地方に頻發した爭議四十件の中三十五件の要求條件の中心問題が「團體交渉權の獲得」、「工場委員會制度の要求」であるに見ても、當時に於て本問題が如何に重要視せられて居たかを窺ふ事が出來る。

然るに、之等の爭議の多くが慘敗に歸し、且つ要求が貫徹した會社工場に於ても實際に効果を擧げたところが少かつた爲に、之等を中心とする爭議は漸次姿を消して、組合勢力の擴張、或は切實な勞働條件に關する爭議が增加するに至つた。而して經濟界の不況の深刻化するに從つて、資本の攻勢に依る勞働組合の破壞に對する爭議、即ち勞働組合に加入せるの故を以て解雇したことが原因となつて起る爭議、及會社工場等に於ける事業の縮少、工場閉鎖に依る解雇問題に端を發する爭議が近時著しく增加を見るに至り、又爭議は大資本を擁する會社、工場に於けるものは漸時減少の形勢を示し、之に代ふるに中資本の會社、工場等の爭議が增加するに至つた。又昭和元年七月健康保險法の實施と共に、保險料金の全額資本家負擔の要求を主眼とした爭議も一時頻發した。又左右兩翼の組合によつて其の爭議戰術も自ら異つてゐる。日本勞働組合協議會(共產系)を中心とする左翼組合は、經濟的な勞働條件の貫徹といふよりも、寧ろ組合勢力の擴張宣傳、階級意識の高調、經濟鬪爭を政治鬪爭迄發展せしむることを主眼とする傾向あるに對し、日本勞働總同盟を中心とする右翼組合は、勞働者の現實的利益に重點を置き、常に愼重なる態度に依て其の目的の貫徹に努めて居る。例へば、爭議の際に於ても、一般經濟界の狀況、其の會社の營業狀態、同種產

業に於ける勞働條件の比較研究などの客觀的事實を調査し、又組合の實力及爭議費金等の主觀的事情等をも考慮し、要求の提出に際しては、最初より鬪爭的態度に訴へず、出來るだけ事前に交渉して圓滿な解決を圖ることに努力せんとしてゐる。而して爭議の結果より見れば、やはり好況時代は要求貫徹と勞働者に有利なる妥協が多く、大正七八年の如きは其の大部分が勞働者に有利な解決を見てゐるが、大正九年の財界の恐慌以來は、不況續きの爲め要求貫徹が減少して慘敗若くは勞働者側に不利の結果を見てゐる。又大正十一年迄は要求の撤回といふ事が屢々あつたが、大正十二年より始ど皆無となつてゐる。是れは、大正十一年頃迄は當時の社會思想の刺戟により、勞働組合の濫設と共に、所謂幹部と稱するものが上調子な氣分で不用意に爭議を起し、且强固な組合の背景のなかつた結果慘敗を見越しての撤回が多かつたのであると見らるるが、大正十二年の關東大震災後の不況時代に向ふや、勞働者側は出來るだけ無暴な爭議、全然勝算のない爭議は之を避け、十分に各種の準備を整へてから要求を提出し、且つ勞働組合の勢力が充實して來た結果、一旦要求を提出した後に於て直ちに撤回するが如き事が絶へたのに依ると見るべきであろう。

而して又昭和元年及昭和二年の統計を見れば、著しく件數の增加を見、且つ妥協、貫徹、不貫徹等が何れも相伯仲してゐるのを知るであろう。之は漸時勞働爭議が普遍化せられ、且不景氣の深刻化と共に、爭議も勝算の可能性なき大規模なる會社、工場へ鬪爭を控へ、比較的攻略し易き所謂小規模な會社、工場に展開され、殊に勞働條件の劣惡なる小會社工場に向て之が改善を要求する樣になつたと共に、勞働階級が全般的に見て、組織と經驗とを經て巧妙なる爭議戰術を實施せるに對し、之等小規模なる會社、工場當局者の多くは、日頃勞働問題等に對し極めて無關心にて、從つて之等の問題に就て何等の知識と經驗を有せざるが爲、勞働者側に乘ぜられ敗因を招くことが多いのに因ると見ることが出來る。今勞働組合の小會社工場攻略の趨勢を數字によつて表示することとしやう。

年次	件數	參加人員	一件當り平均人員
大正八年	四九七	六三、一三七	一二七
同九年	二八二	三六、三七一	一二九
同十年	二四六	五八、二三五	二三七
同十一年	二五〇	四一、五〇三	一六六
同十二年	二七〇	三六、二五九	一三四
同十三年	三三三	五四、五二六	一六四
同十四年	二九三	四〇、七四二	一三五
同十五年	四九五	六七、三四	一三六

昭和二年	二六三	四八、六七二	二三
同三年	三九三	四三、三三七	二〇

(註) 一件當り平均參加人員は四捨五入にて算出す之は大體に於て爭議會社工場の規模を表はすものと考へることが出來る。

五百名未滿參加同盟罷業件數調

年次	大正八年罷業總件數ヲ一〇〇トシタル各年總件數割合	此ノ中ニ於テ五十名未滿 右件數ノ占ムル割合		五十名以上五〇〇名未滿 右件數ノ占ムル割合	
		百分比		百分比	
大正八年	一〇〇%	不詳%	不詳%	不詳%	不詳%
同九年	五七	不詳	不詳	五四、九	九六、三
同十年	四九	二四、五	五〇、〇	二二、一	四五、一
同十一年	五〇	二二、九	四五、八	二二、五	四七、〇
同十二年	五四	二〇、一	五五、九	二〇、一	二七、二
同十三年	六七	二五、二	五二、五	二六、一	二八、九
同十四年	五九	二二、七	五五、四	二二、九	二六、八
同十五年	一〇〇	五九、三	五九、三	二六、三	二六、八

昭和二年	七七	四六、一	二、六九	二四、九
同三年	七六	五一、七	五九、九	二五、三	二二、〇

又爭議繼續日數は逐年增加し、十一日以上繼續日數の爭議は大正八年は九件であつたが、九年には三三件、十年及十一年には各四十二件、大正十二年には六十五件、大正十三年には八八件であつて、昭和三年に於ては五十日以上のもの九件であつて、同年二月解決を見た野田醤油の大爭議の如きは、其の繼續日數七ヶ月餘の二一八日であつて我國勞働爭議のレコードを作るに至つた。之等は、我國の勞働組合運動が次第に勢力を擴大し持久力を增加したことを示すものであつて、近時我國の勞働組合が罷業統制權、罷業基金、或は消費組合等の問題に等しく力を注ぎ來つた結果と見ることが出來やう。

第二、歐米に於ける勞働爭議

(一) 開戰と交戰國に於ける勞働爭議

世界大戰參加國に於ては多くは開戰と同時に、勞働者團體はあらゆる勞働運動を中止して專ら戰爭遂行に其の力を集中することとなつた。從て開戰當時未解決なりし爭議は或は要求事項を撤回し、或は罷業、ロックアウト等を中止して之を調停に附し速に解決をすることとなつた。從つて戰時中に於ける交戰諸國

の勞働爭議は著しく減じた。左にイギリス、ドイツ、フランスの罷業件數を擧げてみる。

年次	イギリス	ドイツ	フランス
一九一三年	一、四五九		
一九一四年	九七二	二、二七	一、〇七三
一九一五年	六七二	一、一二五	六七三
一九一六年	五三〇	一三七	九八
一九一七年	七三〇	二四〇	三一四
一九一八年	一、一六五	五六一	六九六
		五三一	四九九

右の如く罷業件數は一九一五—一六年に於て最少限に低下したが、一九一七年になつて再び增加の傾向を見せて來た。之は戰時狀態の永引くに伴れて勞働者側の不平不滿の漸く勞働爭議となつて爆發せるを示すものであつて、やがて戰爭終了となるや、各國とも一時に爭議頻發して未曾有の大規模の罷業さへ行はるるに至つた。獨逸では、革命前後に亘つて、純粹の政治的要求を原因とした罷業が甚だ多かつた。

(二) 戰後の勞働爭議

戰後最近十年間に於ける勞働爭議の形勢は、之を二期に分つて觀察することが出來る。その前半期は戰爭直後の二三年間であつて、之の期間は產業界好況時代に當り、而も各國とも勞働組合は未曾有の發展をなし、戰時中抑制せる潛勢力が一時に爆發し、加ふるに革命的不安が全世界に漲つて居た際とて、罷業件數も亦前後無比の數に上り、參加人員及損失日數亦夥しき數に達した。之の期間に於ける勞働爭議は、主として戰時以來の物價騰貴による生活困難に原因せるもの多く、從て爭議件數中賃金値上問題に關するもの最も多く、件數の五割乃至九割は賃銀爭議であつた。之に次で多數なるは勞働時間短縮の問題であつて之は主として八時間制確立を目的とした爭議であつた。

それらの問題は多くの場合、戰前又は戰時中から懸案になつてゐたもので、殊に戰後ワシントンに於ける第一回の國際勞働總會に於て八時間勞働制度に關する協定の成立して以來、勞働時間問題は爭議の重要原因の一となつた。

後半期、即ち一九二一年—二二年以後に於ては、愈々戰後大不況時代となり、政治界に於ける反動勢力の擡頭は、戰後各國の勞働界を支配せる革命思潮に對して假借なき取締を加へ、經濟界の通貨膨脹と依然たる物價騰貴とは、勞働者を驅つて未曾有の悲境に陷れ、各國資本家はこの形勢に乘じて戰時以來の讓步を恢復せんとして、一齊に攻勢的態度をとつて蹶起した。一九二二年以後の各國の大爭議は、凡て以上の

如き事情を背景として惹起したものであつて、一九二六年英國の全國總罷業に至つて其絶頂に達した。此の總罷業は、炭坑夫對炭坑主の爭議を導火として全國に擴大し、爭議の交渉を委託された勞働組合評議會は遂に勞働者合計一五八萬を動員し、九日間に亘つて罷業を繼續したのであつた。

故に、單なる炭坑爭議と見るよりは、勞資の階級的衝突と見るべき點が多かつたが、而もそこに何等社會革命的色彩のないのは、隅々英國勞働組合運動の特徴が然からしめたところであつた。

英國罷業が失敗に歸して以來、各國政府は社會公安の上より、又資本家は企業利害の見地より、勞働組合運動に對して特別の注意を拂ふ樣になつた。戰前サンジカリズム派に代つて、戰後共產派が勃興して以來、勞働爭議を共產革命運動に利用せんとすることは屢々行はれたが、最近に於ては戰後の革命的不安は一掃され、爭議の規模が擴大しても其性質が政治化することは稀有となつた。一九二六—二八年の間に、各國に於て勞働運動取締を目的とした立法の制定された數も少なくない。それらも勞働爭議を制肘する上に有力であつて、從つて各國に於ける爭議件數は益々減少の傾向がある。

今や、大戰以來起り來つた產業民主々義的思想が漸時實際問題として具體化せられつつあるに徵すれば、勞働爭議の將來は、漸時、時代と共に轉同し行くであろうと思はれる。

最後に最近十年間に於ける歐米の爭議件數を表示して參考とする。

年次	英國	獨國	佛國	米國
一九一八年	一、一六五	五三一	四九九	二、一五一
一九一九年	一、三五二	四、九七〇	二、一二一	二、六六五
一九二〇年	一、六〇七	八、八八〇	一、九二一	二、三二六
一九二一年	七六三	五、二三三	五七〇	一、八八五
一九二二年	五七六	五、三六一	六九四	八六五
一九二三年	六二八	二、二〇九	一、一二四	一、三二一
一九二四年	七一〇	二、〇一二	一、〇八三	八七二
一九二五年	六〇三	一、七六六	九三一	一、〇一二
一九二六年	三二三	三六五	一、七七〇	七八三
一九二七年	三〇八	八五七	四四三	七二四
一九二八年	三〇二	八八九	六五二	六二九

(註) (1) は一九二八年九月迄の統計

第二節　勞働爭議の戰術

第一、勞働者側の戰術

(一)　爭議資金

勞働爭議の勝敗も亦、兵糧補充の如何によつて決せらるることが多い。殊に、恒產なく唯勞働に依てのみ日々の生活を維持してゐる勞働者にとつては、其の爭議に當つて軍資金の補充が可能であるか否やは重大なる問題である。今我國勞働組合に依て行はれ來つた爭議資金の調達方法を陳れば、次の如くである。

(1)、罷業相互金庫

是は勞働總同盟關東同盟會內に始めて設置せられたもので、(い)加盟組合は組合所有の基金を任意に右相互金庫に預入れ、(一口十圓)、(ろ)所有權は各組合にあつて何時でも之を引出しうると共に、(は)罷業の際は預金の倍額まで借り出しうることとなつて居る。

此の罷業相互金庫の起原は、同會所屬の野田支部に於て、大正十二年の爭議以來、資金の積立方法として各組合員は毎月五拾錢以上自己名義を以て郵便貯金をなし、其の通帳を組合幹部が保管して居たが、此の爭議資金が十數萬圓に達して居たので、彼の七ヶ月に亘る大罷業が持續せられたのであつた。現在總同盟關東同盟會の罷業相互金庫に、各所屬組合より預金せる額は一萬五千六十五圓四錢に達してゐる（昭和四年十月二十日現在）。

(2)、爭議基金

爭議基金の積立には二の方法がある。一は組合費の中から一定の額を爭議基金として積立つるか、又は組合經常費の殘額を該基金として積立つること、今一は年一回若くは二回、臨時に爭議基金として會費の外に日給の一日分乃至二日分の積立を行ふことである。現に、日本海員組合が絕大の勢力を有するのは、其の背後に貳拾數萬圓の爭議基金を有して居るからだといはれて居る。

(3)、爭議費用の積立

之は爭議の勃發を見越し、若くは爭議を開始せんとするに際して、日給何日分を積立つるといふ方法であつて、組合に基金のない場合に於ける爭議の際は例外なく行はれて居る。又基金を有する組合に於ても、基金の充實を圖る上からと、一は組合員の結束を計る一策として、徵收する場合もある。

(4)、應援寄附金

之は友誼團體、其他一般社會からの、爭議應援寄附金である。昭和二年の野田醬油の大爭議には、總同盟所屬各組合、及友誼團體其他からの應援寄附金は實に四萬圓に達した。

(5) 行商隊及內職

行商は、爭議資金の調達といふ點より考察すれば多大の効果を期待することは出來ぬが、之を利用して爭議の宣傳、並びに示威運動をなせば相當の効果を擧げうるとのことである。

(6) 消費組合

未だ消費組合の健實に發達普及して居ない我國に於ては、勞働爭議に際し、消費組合が其の經濟的援助を試みうる可能性は乏しいのであるが、英國及白耳義の如き消費組合の發達せる國に於ては、勞働爭議に當つても消費組合は其の兵站部となつて有力なる經濟的援助をなしつつある。野田の爭議に於ては、其の消費組合が爭議團員に對し約五萬餘圓の掛賣をして七ヶ月の持久戰に堪へ得せしめた。

要之、我國の勞働組合は未だ其の爭議資金の點に於て、極めて貧弱無力のものと云はざるを得ない。唯我國勞働組合が貧弱なる爭議資金を携げて資本家の不思議とする程よく戰ひ得る所以のものは、我國の貸賣制度の爲、米、味噌、醬油、薪炭等の日用品の或程度の遣り繰りの出來ること、尙家族制度が存續し、家族親戚緣者等の援助をうけうること、及我國勞働者の生活程度が低く、其の生活樣式が簡易なる事等の爲に因ると稱せられて居る。

又爭議資金の有無は其の戰術に重大なる影響を及して來る。歐米の如き資金の豐富なる組合に於ては、正々堂々ストライキの正攻法に依て、資本家側に經濟的の打擊を與へて勝敗を決することが出來る。然し爭議基金の缺乏せる我國の勞働組合に於ては、正攻法のみを以て資本家に對抗することが不利なるを以て、往々奇襲、夜襲(直接行動)の側面攻擊によつて短期に勝敗を決せねばならないことになり、我國勞働爭議が惡化する所以は一面玆に基因するものと見ねばならぬ。

(二) 爭議開始前の戰術

(1)、爭議と調査

敵を知り已を知れば百戰皆勝つと支那の兵書にある如く、勞働爭議に於ても其の開始前に於て敵狀偵察、其他各種の準備が必要である。資本家側に於ては爭議團其他に密偵を放ち、或は爭議員を買收して勞働者側の狀況を偵察し、勞働者側又凡ゆる方法を盡して資本家側の腹の探りに沒頭する。元來勞働爭議は、戰鬪が目的でない。即ち雇傭契約の破棄が目的ではない。何者雇傭契約の破棄が目的ならば同盟罷業を起す必要はないからである。勞働者は熱烈に雇傭契約の維持を望んでゐる。此の立場からすれば、勞資共無意義なる鬪爭、避け得らるべき爭議は避けねばならぬ、其の爲には、勞働爭議の開始に當つては感情の對立を去つて數字と具體的事實とを以て臨まねばならぬ。過去に於ける我國勞働爭議の一大缺陷は、具體的事實の調査の不足にあつた。

故に近來此の必要を痛感して、充實せる組合に於ては、調査機關の完備と相俟つて此種の調査に從事する傾向になつた。爭議に當つて、會社の營業狀態と會社の仕事の繁閑は重要なる關聯を有してゐる。會社經營難の際賃銀値上の要求は貫徹困難であり、仕事の閑散の折ストライキを決行する事は不利である。

(2) 拔き打ち的の罷業

英國に於ては、罷業決行の場合に於ては豫め何日の何時何分よりと、資本家側並に一般社會に向つて擧明し、正々堂々と罷業を決行するを常とするのであるが、是は豐富なる爭議資金と、訓練せる勞働組合の存在せる國に於てよく見る處であつて、我國の如く勞働組合が未だ充分の發達を見ず、訓練の幼稚な、而も非組合員のあるところに於て罷業の宣言を豫め爲すといふことは、資本家側に警戒と切崩しの機會を與へ、罷業決行を不可能に終らしむる懼がある。此の爲に、勞働者側は拔き打的に罷業を決行して裏切を豫防し、且つは組合員以外の勞働者をも爭議の渦中に引入れんとする策戰をとつてゐる。其他我國に於て拔打的罷業の多いのは、罷業を單に要求貫徹の武器とするのみでなく、組合組織並に勢力擴張の方便となすに因ると言はれて居る。部内の勞働團體たる遞友同志會は其の代表的爭議とも言ふべき神田局爭議、京都局爭議の如きに際して裕餘期間付の罷業指令を發して居る。併し之は決して組合が充實し又統制が充分であるからではない。

通信事業は社會公衆との利害關係甚だ緊密である爲に、通信從業員の罷業が有利に實行さるることは極めて困難である。遞友同志會が豫告期間を附するのは實にこの爲であつて、彼等は一方に於ては此の期間を附することに依つて社會の輿論を有利に導くと共に、他方に於ては此の裕餘期間中の樽俎接衝に於て有利なる解決を見出さんとする戰術をとつて居る。

(三) 鬪爭戰術

(1) 怠業(サボタージユ)

之は交通勞働者爭議戰術として、『親切デー』又は『安全デー』の名の下に巧妙に利用されて居る。勞働者側から見れば、サボタージユ戰術は最も有利なるものである。何となればストライキ戰術は賃銀が得られなくなるに反し、サボタージユは資本家には相當の經濟的打擊を與へつつ、自らの收入には關係が少いからである。殊に容易にストライキを決行し得ざる產業、例へば郵便、電信、電話、運輸、交通從業員等にあつては怠業の戰術を應用することが有利とされて居る。

(2) 罷業準備

怠々同盟罷業決行となれば、先づ上級組合への報告、各友誼團體への應援依賴、從業員全體に對する報告並に宣傳、取締官憲への諒解等の手段を講じ、一方罷業資金の徵收、爭議團本部の設置、及び爭議團の戰

時編成を行ふ。即ち爭議團長、副團長、交渉委員(解雇の場合に備ふる爲の第一次、第二次、第三次と備ふ)財政部、內務部 記錄係、接待係、炊事係、傳令係)、外務部(警察係、新聞係、會場係、警備係、家庭訪問係、宣傳係)等の各部署の編成がなされる。

(3) 罷業破り對策及結束維持策

スキャップ(罷業破り)防止策としての見張番(ピケッチング)は、ややもすれば脅迫罪として法に觸るるの危險を伴ふて居る。其の外、罷業破り防止策として、從業員の家庭訪問、及工場附近に罷業團の大示威運動を決行して罷業破りに對する示威と、罷工者に對し團結の威力と相互扶助の觀念を强むるの方策も行はれる。而してピケッチング(罷業監視)は其の會社の從業員の罷業破りと、從業員以外の勞働者の罷工破りに對する防止にも用ひられて居る。尙罷業團の結束を固むる爲に、團員を每日爭議團本部に出勤せしめて出勤簿に捺印せしめ、又は團員より違約金契約書を徵收して牽制する等の方法を講じてゐる。此の外罷業の長引くに從つて演說會、家族慰安會、汐干狩、運動會、神社參拜、遠足會等を催して結束の維持に努むることが行はれて居る。

(4) 對會社的鬪爭、

之は經濟的鬪爭を中心とするものであつて、怠業罷業による會社に與へる經濟的打擊が主たるものであるが、此の外に會社製品のボイコットも行はれる。此の外、爭議が白熱し會社が頑强である場合は、罷業團は相當の犧牲を覺悟して非合法的の鬪爭を決行するに至る。即暴行破壞等がそれである。

(5) 對個人的鬪爭

之は會社當事者個人を惱ませし、又は脅威することに依て、爭議の解決を促進し有利に轉回せしめんとする戰術と見るべきである。又會社當事者の家族を惱ませし脅威する戰術としては、重役面會と稱して其の邸宅を訪問して、留守の際は歸る迄居据はること、電報、電話、手紙等を利用して脅威を與ふること、殊に夜十一時十二時といふ樣な人の寢込む時間を目掛けて每夜の如く電報の連發をなすことは、資本家にとつて可成苦痛であると言はれる。又重役の子女の通學する學校の附近に赴き、重役のあらゆる惡口を印刷した宣傳ビラを配布して子女を苦しませ、或は重役の家の附近に於て、其の重役の人格を誹謗した宣傳文を配布し、或は門前に家庭を破壞するが如き漫畫入ポスターを貼付することに依て、其の家庭を通じて重役に爭議解決の促進を圖らんとする戰術も屢々行はれた。又會社當事者の公務上の不正行爲を調査摘發して之を輿論に訴へ、或は株式關係に申告して爭議を有利に轉回せんとすることもある。然し乍ら、此の如きは正々堂々の鬪爭に非ずして、裏口よりの劣惡なる戰術といふべきである。

(6) 對社會的鬪爭方法

勞働爭議の勝敗の一つの有力なる動因は、勞資何れが社會の輿論を味方として戰ふかに存する。それ故に如何にして社會の輿論を味方にするかと言ふ方策に就ては細心の考慮を要する。其のためには、先づビラ、演說會等に依て爭議の眞相を正しく一般社會の人々に理解せしむることである。其他、爭議の社會的宣傳方法としては、ビラの外、ポスター、サンドウイチマン等があり、社會の同情を集むる方策としては、家族大會や、演說會に、子供や爭議團の妻君達が演壇に立つて、具に其の家族の悲慘を訴ふるのは、徒らに資本家攻擊をなすよりも人情をそそつて有効とされてゐる。其他小學兒童をして同盟休校せしめ、或は直訴の擧に出づることもある。尙左翼共產系組合は同盟罷業を政治鬪爭化し、政治的要求の提出に依つて社會公衆を動員せんとするの戰術をとることを常とする。

(7) 官憲に察する態度

從來、勞働階級は、爭議の直接取締の任にある警察官憲を資本家の味方なりとして最初より挑戰的態度を持て臨んで居た。然るに最近は、官憲と抗爭することが何等利益なく、自己の鬪爭力を減殺すると共に、却て資本家側に乘ずべき機會を與へる結果となることを痛感し、對官憲策に對しても愼重なる考慮を拂ひ、事ろ同情を求むるが如き態度に出でる樣になつた。爭議の際に於ても、先づ罷業の止むなきに至れる事情を具陳して官憲の同情と諒解とを求め、或は爭議が不利に陷り慘敗を見るが如き場合に官憲に調停の依頼をなし、官憲の手を借りて爭議を有利に解決せんとするが如き傾向を生ずるに至つた。

(8) 調停者問題

近來財界の深刻なる不況に伴ひ、勞働爭議も自然勞働者側に不利となることが多い。此の爲に、勞働者側に於ては直接間接資本家に對し强制力を有する調停官、警察官等を利用し、之等の調停によつて爭議の慘敗を免れんとすることの方途に出づるもの多きを加へつゝある。又近時無產黨運動の發展すると共に、勞働爭議に於ても市町村の有力者を動かし、或は市町村民の力を爭議解決の促進に利用せんとするの傾向を生し、又既成政黨を利用して爭議を有利に解決せしめんとする政策も考究されつゝある。

第二、資本家側の戰術

(一) 組合破壞策

近時財界不況の爲、事業縮少の要に迫られてゐる結果、資本家は其の攻勢的地位に在るを利用し、從來組合幹部たりし者、或は組合員にして會社の秩序を紊る虞ある者等を物色して一齊に解雇する外、組合組織の際には、其の發會式に先立つて種々の名目の下に幹部の馘首を斷行する。其の他、組合不加入契約採用の申合せをすること、又は爭議に依る解雇者のブラックリストを作成して之を同業間に交換して組合員の採用を防止すること等も行はれてゐる。

(二) 罷業團切崩策

爭議の際に於ける資本家側の對抗策として、罷業に先手をうつて工場閉鎖を斷行し、或は有力なる幹部の馘首を行つて勞働者を威脅し、或は親類又は父兄保證人を通じて其の家庭を訪問せしめて罷業參加の不可を說得せしめ、又は罷業中の職工に對し出勤勸誘狀を發送して善良と目すべき職工の吸收を圖る等の方法は、常に行はれてゐる手段である。又出勤勸誘狀の如きには、期限を附して、或は往復葉書、或は書面を以て各職工の自宅に發送し、期限內に返事のないものに對しては、出勤の意志なきものとして內容證明を以て解雇通知狀を發送するのが通例である。又罷業中の出勤者に對する優遇條件の提示に依つて罷業團を切崩さんとする方法も屢々行はれた。又は身邊の危險を豫防する爲、出勤者の爲に臨時宿舍を作り、或は之を自動車を以て送り迎へをした事實もある。組合に對する逆宣傳(會費使込)、幹部の買收等の事も、從來屢々行はれた爭議團切崩し並に組合破壞の戰法である。又爭議團側の演說會を封ずる目的から、劇場寺院其の他會場に充てらるるが如き場所に對し、先手を打つて前借し、演說會の開催を防止する如き事も屢々行はれた手段である。

(三) 御用組合の組織及暴力團の傭人

勞働組合が今日の如く鬪爭を主眼とする如き場合に於ては、資本家側に於ても勢ひ之が對抗策として組合破壞策を講じ、或は御用組合の組織を計劃するに至る。而して御用組合組織の動機を見るに、大体次の二つに分けることが出來る。一、從來勞働組合の存在する會社工場に於て、在來の組合に對し危險を感じ、之に對抗する目的の下に組織せらるるもの、二、將來勞働組合の浸入又は組織を見んとする形勢あるを察して之に先手を打つて組織せらるる場合である。然して之等の組合の多くは其の人を得ざる爲か、設立の際缺陷を藏してゐた等のことの爲に、多く失敗に歸してゐる。又資本家は社員と工場とを防衞する爲に暴力團を傭入ることも多いが、之は却て勞資の間に暴力を誘發し、流血の不祥事を惹起する因となることが多い。

(四) 官憲の諒解と輿論の喚起

資本家側は爭議が起ると、其の原因及び動機、會社の實狀、爭議團の現狀等に關し、詳細の報告を爲して援助を求むる。所轄官憲に於ても、爭議團の暴行、强迫、其の他の不法行爲を未然に防止し、或は之が取締の必要上、適宜警官を會社事務所、或は工場內に派遣し、或は示威運動、演說會、爭議團員の集會場所等の警戒及取締に任ずる。又社會輿論の喚起の爲には新聞の利用、聲明書の發表、宣傳ビラの頒布等を行つてゐる。

第三篇　勞働行政

第一章　勞働行政の意義

勞働行政とは、所謂勞働問題の解決に關する國家の行政を言ふのである。其の解決方法は、其の背景をなす社會思想の如何によつて異るが、我國に於て所謂勞働行政とは、大體に於て勞働者の社會的地位を認め、其の地位を向上し、其の生活を保障し、之に因つて勞資兩階級の關係を圓滿にし、共存の實を擧げしめ、又國民經濟の發達を來さしめんとする國家階級の行政であると言はれて居る。本篇に於ては、右の如き見地を基礎として勞働問題と國家行政との交渉に關し其の大要を述ぶることとする。

勞働問題は、既述の如く、近代的產業組織に伴ふ缺陷と社會思想の變遷とに依て起つて來たのであるが、此の勞働問題に對する國家の行政は、其の時と所とを異にするに從つて行政施設の內容を異にして居る。併し今日、產業の盛んな文明諸國に於て、勞働行政の地位が次第に重きを加へつつあるといふことは共通の事實であるが、之は所謂勞働者階級が國民の大多數を占めてゐるといふことに基くものと思はれる。

勞働行政の發達は極めて最近のことである。國內の治安を維持することを以て國家の唯一な仕事とした

所謂警察國時代に於ては勿論、産業革命以後の時代に於ても、其の當初に於ては、勞働者の立場を認め其の社會的地位を尊重するといふ、謂はば勞働者の福利自體を直接の目的とする玆に所謂勞働行政なるものはなかつたのである。もとより勞働者に關する國家の作用はあつた。併しそれは慈悲行政、産業行政、若くは衛生行政の一部か然かずんば警察行政の一部門となすべきであつたのである。例へば、工場法を制定して女子少年を保護することは、當時に於ける人道主義者の熱誠に動かされた國家の慈悲的行動であるか、又は生産の要素たる勞働力を保全するといふ生産政策の上からであるか、又は國民自身の保健といふ衛生行政の見地から考慮せられたのであつた。勞働者の團體運動に關する國家の行政の如きは、殆ど全く國家社會の治安を維持するといふ警察的取締の必要のみから考へられて居たといはなければならぬ。然るに、近時に於ける社會思想の變遷と、選擧權の擴張に伴ふ勞働者階級の勢力の伸張とは、勞働問題解決に關する國家の行政を産業及び警察の行政より離れしめ、且國家の最も重要なる作用の一たらしむるに至つた。併し乍ら、勞働行政を全然産業及び警察行政より分離するときは、或は産業を疲弊せしめ、或は社會秩序と抵觸するに至る怖れなしとしない。故に勞働行政は一方に於ては産業助長の方策と調和し、他方に於ては消極的限界を守る警察行政と並立することが必要であるのである。

現今多くの國の行政を通觀すれば、大體に於て社會改良主義乃至社會政策に依つて所謂勞働問題を解決せんとして居るといふことが出來る。之を歐米各國の社會狀態及政治の實際に就て見るに、少數の共産主義者を除いて、所謂勞働者階級の多くは、非常な犧牲を拂つて空想的な幸福を當てにするより、現存秩序を保ち、着實なる方法に依つて、漸次其の地位を向上することに滿足してゐるのである。例へば、勞働黨又は社會黨が政權を握つた場合に於ても、其の實行する政治行政は資本主義を破壞するが如きものではなくして、大體に於て社會改良主義乃至社會政策の範圍に屬するものである。而して又一方に於て、所謂保守黨と稱せらるるものが政權を握つた場合に於ても、今日は極端なる資本主義的政策を採るものではない。多數民衆の利害感情を考慮することは社會の進歩、國家發展の上に於ては勿論、黨勢擴張の上に於ても極めて必要のことであるから、其の行ふ政策は多分に社會政策的分子を包含してゐるのである。

然らば社會政策は如何なる思想的背景を有するものであるか。之は彼の墺太利の經濟學者アドルフ、ワグナーに依つて祖述せられたところのものであつて、要するに階級鬪爭を否認し、社會連帶主義に基いて勞働者の人格を認め、現存秩序の下に於て資本主義的經濟組織の缺陷を矯正せんとするものである。

此の社會政策的見地よりする國家の勞働行政の內容は大體三に分けることが出來る。

一、勞働法制

二、社會政策的施設

之である。此の中勞働法制と社會政策的施設は、國家の法律乃至之に基く施設によつて、勞働者の地位を向上し其の福利を增進せんとするものであるが、國際勞働行政は、國際聯盟の一機關たる國際勞働會議に於て、國際的見地より勞働問題の解決を圖らんとするのである。故に、勞働行政の機關も前二者が何れも國家なるに對し、後者は國家と資本家と勞働者とから構成せられる國際勞働會議がその機關となつて居る。

(註) 勞働法制は其立法的特質のみに注目すると、所謂行政の觀念中には包含せられないような疑も起るが、勞働立法は勞働政策の發現であつて、立法自體が一つの行政であるとも考へられるので、本書に於ては勞働行政篇中に於て說明を加へることとした。

第二章 勞働法制

第一節 序說

勞働法は近代社會思想の搖籃の中に孚まれつつ、齡未だ幾許ならずして近代的法制の寵兒となつた。勞働法の法域及體系は其の生成の諸事情が語る樣に、公法私法の兩法域に亘つて甚だ廣汎多岐である。併し之を社會政策的見地より分類するときは、凡そ二の部門に大別することが出來る。勞働者保護法及勞働者團結法之である。

惟ふに、近代的經濟組織の提供した最も大いなる社會問題は、企業集中の傾向と勞働者生活の窮迫との問題である。大企業が物與して中小工業を崩壞せしむるのは、近代的企業組織の自然的結果であるが、之は又同時に勞働者の數をも增加せしめた。而して此の企業組織を貫く指導精神は營利主義と自由主義とである。一方勞働者の生活を決定するものは、資本家との間に締結せらるる雇傭契約の條件である。雇傭契約は、成る程當事者の合意に依つて成立するものであるが、(一)勞働者は今日の勞働を賣らざれば、直ちに今日の生活が脅威さるる狀態に在ること、(二)勞働は今日之を賣らなければ、今日一日の勞働の價値は永久の損失となること、(三)勞働は運搬に不便にして、家族其の他の關係より、有利なる條件の契約を求めて簡易に移動することが出來ないこと、(四)勞働の供給は多數なるに反し、其の需要は少數であること等の爲に、勞働者に於て、從來の法律思想の根本たる契約自由の原則は事實上著しく歪められ、その雇傭契約上の地位は資本家に比して甚だ不利である。此の如き資本家勞働者の雇傭關係を其あるがままに放任するときは、活眼達識の資本家は別として、或者は眼前の營利主義に驅られて勞働者を酷使し、勞働者又日々の生活に追

はれて默從し、其の結果健康をそこなひ、遂には一國の產業能率をも害するに至るのである。勞働者保護法は此の點に存在の基礎を有するのであつて、國家は其の社會政策的見地より、或は勞働條件に關與して賃銀、時間、等に一定の合理的標準を定め、或は社會保險を實施して、失業傷病其他の災害による勞働者の生活上の脅威を保障することとなつた。此の中社會保險に關する法律に付ての說明は、便宜上、後に社會政策的施設を陳ぶる際に讓りたいと思ふ。

次に勞働者は其の雇傭契約と之に基く自已の生活を改善する爲に、其の力を勞働者相互の團結に求むるに至つた。此の運動は雇傭契約の缺陷を矯正し得るものとして勞働者の支持を得、驚くべき勢力となつて社會に現はれて來た。前篇に於て說述した勞働組合運動は即ち之である。勞働者の團結なる事實は、從來の國家規範以外に於て產業革命後の經濟組織が產み出した社會的事實であるが、併し勞働者の團結運動の理論が正しく而もそれが國權を尊重しつつ行はるる限り、國家は此の社會的事實を認容して、其の穩健なる發達を助長するやうな規範を與へなければならぬ。勞働者團結法は玆に其の存在の基礎を有するのである。故に勞働者團結法は勞働者の自治的行動を容認し、其の穩健なる發達を助長する意味に於て、その立法は此の運動の發生に伴へる各種の社會的障害を除去するといふ消極的方面に止らねばならぬ。此の點に於て勞働者團結法は、國家が積極的に雇傭契約に干涉する勞働者保護法と異る。又其の國家行動の消極的たる點に於ては警察法規と相等しいけれども、警察法規は主として社會保安を目的とするに對し、勞働者團結法は主として勞働團體の自治的運動を容認することを目的とする點に於て相異る性質を有する。

勞働者保護法又は勞働者團結法は其の制定に當つて資本家側の反對を招くことが多い。反對論の理由として資本家の常に口にするのは、產業の衰微と勞働運動の激發とである。然し乍ら、資本家が謂ふところの勞働者の待遇向上による出費の增加は、必しも產業の衰微を結果するものと見ることは出來ない。何となれば、勞働者生活の向上は勞働能率を增進し、却つて產業の興隆を齎らすことが少くないからである。又勞働運動は產業組織の缺陷に基いて釀成された社會的事實であつて、法律が作り出した存在ではない。故に國家は社會政策的立場より勞働法制を完備し、一方に於ては勞働者の雇傭條件を改善して產業組織の缺陷を補正すると共に、他方に於ては勞働者の自助的團結を公認して其の運動に法的訓練を與へなければならぬ。此の如き國家の行動は誠に人道的見地及國民經濟的見地よりしても極めて必要のことであるのみならず、尙一般政治的立場から考へても極めて有意義のことであるといはねばならぬ。

第二節　我國に於ける勞働法制

我國に於ける勞働法の發達は極めて最近のことに屬する。則ち彼の大正五年九月一日を以て實施せられた工場法、同法施行令及施行規則は、我國勞働法の發達史上一新時代を劃するものであつて、玆に初めて近代的意味の勞働法が吾々の前に現はれたのである。

同法は工場勞働者保護を目的とする立法であるが、鑛山勞働者の保護に就ても同年工場法と其の步調を合する必要上新に鑛夫勞役扶助規則が制定せられた。尙政府の雇傭する職工、鑛夫、其の他の傭人の扶助に就ては大正七年傭人扶助令が制定せられた。次に、我國勞働法發達史上第二の時期を劃するものは大正八年のベルサイユ平和條約であつて、同條約は其の第十三篇に於て、國際勞働會議の設立、及び勞働に關する一般原則を規定して居り、我國も亦此の條約に參加した關係上、大正八年ワシントンに開催された第一回國際勞働總會以來、每年の會議に委員を送り各種の勞働條約に調印するに至つた。玆に於てか、我國の政府も亦一面條約上の義務を履行する必要上、同時に又世界大戰後勃發した勞働運動に對する對策として、幾多の勞働立法を行ふべき必要に迫られ、其の結果大正十五年を一期として左の諸法令が制定さるるに至つた。

(一) 勞働者保護法に屬するもの

(1) 勞働條件に關するもの

イ、工場法及施行令、施行規則中一部改正

ロ、鑛業法及鑛夫勞役扶助規則中一部改正

ハ、傭人扶助令中一部改正

ニ、工業勞働者最低年齡法及施行規則

ホ、船員の最低年齡及健康證明書に關する件

(2) 社會保險に關するもの

イ、健康保險法及施行令施行規則

(二) 勞働者團結法に關係あるもの

イ、勞働爭議調停法及施行令

ロ、治安警察法中一部改正

ハ、治安維持法

ニ、暴力行爲等處罰に關する件

其の他職業紹介に關する諸法令がある。

尙勞働者保護法としての最低賃銀法の制度は遠き將來にはあらざるべく、勞働者團結法としての勞働組

合法及び團體協約法は近々實現の運びに至るものと考へられる。

今之等の現行勞働法並に勞働組合法案に就て其の概畧を陳れば次の如くである。

第二、勞働者保護法(勞働條件に關するもの)

我國の勞働條件に關する保護法は、大體工場、鑛山の二法系に分たれる。即工場勞働者に就ては工場法規を以てし、鑛山勞働者に就ては鑛業法及鑛夫勞役扶助規則を以てするのである

(一) 工場法規

工場法規は工場法(法律)、工場法施行令(勅令)、及工場法施行規則(省令)、並に工場法施行細則(廳府縣令)より成り立てゐる。今工場法規の內容を次の六點に分つて概說しようと思ふ

(1) 適用範圍

常時、職工十人以上を使用する工場に同法を適用することとし、事業の性質危險なるか、衞生上有害なるものに限り、使用職工の員數に拘らず同法を適用することとした。

(2) 少年及女子の保護

我工場法は工場勞働者の最低年齡を十四歲と定め、就業時間の制限、休憩時間及び休日の規定の深夜業の禁止、危險有害業務の禁止、又は制限に關しては一般保護主義を採らず、獨り十六歲未滿の者及女

子に限り適用することとした。

我工場法に於ける少年及女子の就業時間は十一時間に制限されてゐる。但し其の時間中に於て少くも一時間の休憩を與へなければならぬのであるから、實際の勞働時間は一日十時間といふことになる。歐洲の立法例に於ては、保護職工の就業時間は何れも一日八時間、一週四十八時間を超ゆるものはない。

夜業の心身に害あることは言ふを俟たない。故に成年男工に付ては其の自由に任せてゐるが、女子及少年者に就て其の夜業を禁止せざる國は殆どない。我國に於て徹夜業の行はるる女子使用工場は紡績工場であり、而も該事業が我國の主要產業をなしてゐる爲に、女子深夜業禁止の問題は多年の重要なる懸案となつてゐたが、昭和四年七月一日より夜業禁止が實施さるるに至つた。尙解雇の場合の歸鄕旅費の支給に付ても、未成年者及女子に付て特別の保護を加へてゐる外、女子に就ては產前產後生兒哺育に關して夫々保護規定を設けてゐる。

(3) 工場設備

工場法十三條は、「行政官廳ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及附屬建物並ニ設備ガ危害ヲ生ジ又ハ衞生風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ豫防又ハ除害ノ爲必要ナル事項ヲ工業主ニ命ジ必要ト認ムルトキハ其ノ全部又ハ一部ノ使用ヲ禁止スルコトヲ得」と規定してゐるが、此の點に關する全國的法規

は未だ制定の運びに至らない。唯職工寄宿舍の設備に關しては別に規則が設けられた。

(4) 災害扶助

勞働者に關する災害扶助の方法は、勞働者が工場主に要求しうる、補償の程度範圍を法律を以て定め、其の事故の生じたる工場主自體をして救濟をなさしむるものと、保險の制度に依らしむるものとの二種あつて、今日に於ては漸次保險制度に移らんとする傾向がある。我工場法は第十五條に於て、「工業主ハ勅令ノ定ムル所ニ依リ職工ガ業務上負傷シ疾病ニ罹リ又ハ死亡シタル場合ニ於テ本人又ハ其ノ遺族若クハ本人死亡當時其ノ收入ニ依リ生計ヲ維持シタル者ヲ扶助スヘシ」と定め、所謂勞働者賠償制を採つてゐる。併し昭和二年一月一日より健康保險法が實施せらるるに至り、補償中の一部、即ち業務上の疾病に對する療養等の救濟は、業務に關係なき普通の疾病と共に健康保險に依て救濟を受くることとなつた。從て現在職工の扶助に關しては、賠償制保險制の兩者を併用して居るといふことが出來る。災害に關する補償救濟の制度は工場法規の外に別系統をなすのが各國の例であつて、我國の如く工場法中に災害賠償の規定を有するのは一異例である。

(5) 契約保護

勞働者の平等なる契約當事者としての地位を保障し、其の經濟上の利益を保護する爲の契約保護に關しては、第十七條に於て職工の解雇、周旋の取締に關する事項に就き勅令を以て定むることとし、施行令に於て職工名簿、賃銀、貯蓄金、歸鄕旅費、解雇の豫告又は豫告手當、雇傭證明書及就業規則に關する規定を置き、尙ほ同法施行規則に於て詳細なる規定を設けた。

此の中、毎月一回通貨による賃銀の支拂、解雇の際の十四日前の豫告、若くは即時解雇の際の十四日分豫告手當、就業規則の屆出及公示等は其重要なる規定である。

(6) 監督及制裁

工場法の施行を確保するが爲に制裁規定を設くると共に之が監督機關を定めてゐる

(二) 鑛業法規

鑛業法規たる鑛業法及鑛夫勞役扶助規則の規定する所も、亦工場法規のそれと略並行するものである。唯鑛山に於ける勞働は其他の勞働に比して遙に不衛生であり且危險に直面してゐる爲に、鑛山勞働者の保護法規は沿革的にも工場勞働者のそれに先んじ、又實質的にも進歩してゐるのである。

(三) 勞働者保護に關する法律は現在以上述ぶる處の「工場法」及び「鑛業法」並にこれに關聯せる諸規定に過ぎないが、如上の事業に準ずる危險なる仕事に從事する勞働者の救濟の爲め、最近「勞働者災害扶助法」が立案せられ、遍く危險に曝らされて居る勞働者を洩れなく救濟する樣な計畫が立てられ第五十九議會（昭

和六年）にも提出される筈である。

第三、勞働者團結法

(一) 勞働組合法案

勞働組合法案は大正八年ワシントン會議以後急に制定の機運が濃厚となり、昭和四年の社會民衆黨案に至る迄、或は政府により、或は野黨により、前後十三回に亘つて法案が作成せられたけれども、未だ議會を通過するには至らなかつた。

然るに、民政黨内閣は第五十九議會に勞働組合法案を提出すべきことを聲明し、其の草案たる社會局案を公表した爲に、今や本案は朝野の政黨を通じ、勞資の諸團體に亘つて、轟々たる議論の中心となつてゐる。

從來、勞働組合法制定の可否、要不要に付ては相異なる意見が行はれてきた。

先づ我國に於ては勞働組合法の如きものを今日制定する必要なしと言ふ意見がある。此の議論は二つに分れる。其の一は、我國に於ては外國に於ける沿革と異り勞働組合を作ることに就ては何等禁止せられて居らず、法制上全然自由であるから、今更勞働者團結の自由を認むると言ふが如き法規を制定するの必要なく、唯勞働者の團結に付き實際上障害となるものを除去すればよいと言ふのである。其の二は之に反して、我國の勞働者は尙極めて幼稚にして社會事象に對する批判力に乏しく、往々利害得失に關する思慮を失することがあるから、今日勞働組合を法律を以て公認し、恰も勞働者が團結して資本家に對抗することを國家が奬勵するが如き方策に出づるの必要なしといふのである。勞働組合法を制定して勞働運動に規律あらしむべしとする議論に付ても、其の規律すべき法律の内容に關し二の意見がある。即ち其の一は、勞働組合を公認する機會に於て多少之を取締らんとする考に出づるもの、換言すれば、勞働組合に付き一定の型を作り此の型にあてはまるもののみを公認せんとするものであつて、其の二は、何等制限的法規なき狀況の下に發達し來れる今日の勞働組合を其の儘公認することを以て主眼となし、取締規定の如きは唯行政の手續上必要とする限度に止めんとするものである。換言すれば、從來形式的には自由であつて而も實質的には繼子扱せられて居つた勞働者の團體を、正當なり差支なしとする法律の形を以てする國家の宣言で足れりとする意見である。社會局に於て作成せられた原案は主として第二の意見に基いてゐるが其の主要なる内容は次の如くである。

(1) 勞働組合の目的

勞働組合は勞働條件の維持改善を目的とし、組合員の共濟其の他共同利益の保護增進を目的とすることを得。

(2) 組合の設立

組合員たるべきものの合意によつて成立す。

(3) 勞働組合の組織

組合は職業別または產業別のもののみに限らず、又組合の聯合組織も之を認む。

(4) 組合員の範圍

總會の決議により勞働者以外のものも組合に加入することを許す。

(5) 勞働組合の法人格取得

法人格の取得は組合の任意とす、但し法人たる組合に付ては其の法人たることを外部に識別し得べき方法を講ず。

(6) 勞働組合の保護

(イ) 雇傭者は勞働者が組合員たるの故を以て之を解雇することを得ず。

(ロ) 雇傭者は勞働者が組合に加入せざること、又は組合より脫退することを雇傭條件となすことを得ず。

(ハ) 組合が勞働爭議に因り雇傭者に損害を生ぜしむる事あるも賠償の責任なし。

(7) 勞働組合の監督

(イ) 行政官廳は業務若くは財產の狀況又は組合員の員數に關し報告を求め得。

(ロ) 會議の決議法令に違反し、又は公益を害するときは行政官廳之を取消し得。

(ハ) 組合の規約法令に違反し、又は公益を害するときは行政官廳は其の變更を命じ得。

(ニ) 組合の行爲安寧秩序を紊るときは主務大臣は組合の解散を命じ得。

等の規定を設けた。尙勞働協約に關する規定は組合法中に之を設けず、別法として制定することとした。

此法案を繞つて資本家側、勞働者側の利害の衝突する點は、次の諸點を主とする。

(1) 組合の目的の問題

資本家側は共濟修養其他共同利益の保護增進を勞働條件の維持改善と共に並立的目的とし、階級鬪爭の機能を法律的に明示することを避けん事を主張し、勞働者側は之を附隨的目的とし、更に政治運動をも目的となしうることを主張する。

(2) 組合の組織の問題

資本家側は狹き組織の組合を欲する。職業別組合に限り一般勞働者組合、組合聯合體等を認めることを欲しない。之に對し勞働者側は廣き組織の組合を欲する。

(3) 組合員の範圍の問題

資本家側は組合員の範圍を制限し現に從事する勞働者のみに限り、或は年齢、性別等の制限を欲する。之に對し、勞働者側は之等の制限を好まず、俸給生活者加入の規定をも設くべしと主張する。

(4) 組合員の地位の保護の問題

即ち組合員たるの故を以て勞働者を解雇することを禁ずるやの問題に於て、資本家側は、或者は之が規定なきを欲し、或者は禁ずる規定あるも罰則なきを欲し、或者は無効とし罰則なきを希望してゐる。之に對し勞働者側は絶對に解雇することを禁じ制裁を希望してゐる。

(5) 同盟罷業による損害賠償免除の問題

資本家側は之が規定なきを欲し、或者は損害賠償の義務あることを希望し、勞働者側は賠償義務の免除を希望してゐる。

(6) 組合の監督に關する問題

資本家側は組合の行爲が安寧秩序を害す場合には主務大臣は組合の解散を命じ得る規定の存在を希望し勞働者側は之に反對である。

尙ほ此の外勞働者側は勞働協約に關する規定を組合法中に挿入すべきことを主張して居る。我國の勞働組合法案に對する勞資の意見は右の通りであるが、尙我が國の勞働組合法制定の問題に關しては別に詳しく紹介することとしここには最近政府が朝野の意見を參酌して第五十九議會に提出した法案をかかげておく。

勞働組合法案閣議決定要旨

一、勞働條件ノ維持改善及組合員ノ共濟、修養其ノ他共同利益ノ保護增進ヲ目的トスル同一又ハ類似ノ職業又ハ產業ノ勞働者ノ團體ヲ勞働組合トスルコト

同種ノ職業又ハ產業ニ於ケル勞働組合ガ聯合ヲ組織シタル場合其ノ聯合ヲモ勞働組合トスルコト

二、勞働組合ハ同一又ハ類似ノ職業又ハ產業ノ勞働者ニ非ザル者ト雖モ左ニ掲グル者ニ組合員ト爲スヲ得ルコトトスルコト

(イ) 其ノ組合ノ役員又ハ役員タリシ者

(ロ) 同一又ハ類似ノ職業又ハ產業ノ勞働者タリシ者

三、勞働組合ノ會計ノ承認ヲ總會ノ決議事項中ニ加フルコト

四、勞働組合ハ國又ハ地方公共團體ノ議員ノ選擧ニ關シ組合ノ資金ヲ使用シ又ハ組合員ヨリ資金ヲ徵收スルコトヲ得ザルコトトシ組合代表者ガ之ニ違反シタル場合五十圓以下ノ過料ニ處スルコトトスルコト

五、法人タル勞働組合ガ組合員相互扶助ノ目的ヲ以テ販賣組合、購買組合又ハ利用組合ノ事業ヲ營ム場合ニ於テハ產業組合法ヲ適用セザルコトトスルコト此ノ場合ニ於テハ所得稅、營業收益稅及登錄稅ヲ課セザルコトトシ勞働組合ト其ノ組合員トノ間ノ法律的行爲ニ關シテハ印紙稅ヲ課セザルコトトスルコト

六、本法施行ノ際現ニ存スル一般勞働者組合ハ之ヲ本法ニ依ル勞働組合ト看做シ尙引續キ同一又ハ類似ノ職業又ハ產業ノ勞働者ニ非ザル者ヲ組合員ト爲スコトヲ得セシムルコト

本法施行ノ際現ニ存スル勞働組合ノ聯合ハ之ヲ本法ニ依ル勞働組合ト看做シ尙引續キ一般勞働組合及異種ノ職業又ハ產業ニ於ケル勞働組合ヲ加盟團体ト爲スコトヲ得セシムルコト

勞働組合法

第一條　本法ニ於テ勞働組合ト稱スルハ勞働條件ノ維持改善及組合員ノ共濟、修養其ノ他共同利益ノ保護增進ヲ目的トスル同一若ハ類似ノ職業若ハ產業ノ勞働者ノ團体又ハ其ノ團体ノ同一若ハ類似ノ職業若ハ產業ニ依ル聯合團体ヲ謂フ

第二條　勞働組合ヲ設立シタルトキハ其ノ代表者ハ組合設立ノ日ヨリ二週間以內ニ規約、代表者ノ氏名及住所竝ニ主タル事務所所在ノ場所ヲ具シ之ヲ行政官廳ニ屆出ヅベシ

聯合團体タル勞働組合ニ在リテハ前項ニ掲グル事項ノ外之ヲ組織スル團体ノ名稱及其ノ主タル事務所ノ

所在地ヲ具シ屆出ヅベシ

前二項ノ規定ニ依リ屆出デタル事項ニ變更アリタルトキハ其ノ變更ノ日ヨリ一週間以內ニ之ヲ屆出ヅベシ

第三條　勞働組合ノ規約ニハ左ノ事項ヲ記載スベシ

一　名稱

二　目的

三　主タル事務所ノ所在地

四　組合ノ構成ニ關スル規定

五　組合員ノ加入及脫退ニ關スル規定

六　會議ニ關スル規定

七　代表者其ノ他ノ役員ニ關スル規定

八　組合費其ノ他會計ニ關スル規定

第四條　勞働組合ニシテ其ノ規約ニ法人タルコトヲ定ムルモノハ之ヲ法人トス

法人タル勞働組合ハ其ノ名稱中ニ法人ナル文字ヲ用フベシ

法人ニ非ザル勞働組合ハ其ノ名稱中ニ法人タルコトヲ示スベキ文字ヲ用フルコトヲ得ズ

第五條　法人タル勞働組合ハ其ノ設立ノ日ヨリ二週間以内ニ主タル事務所ノ所在地ニ於テ左ノ事項ノ登記ヲ爲スベシ

一　名稱

二　目的

三　主タル事務所所在ノ場所

四　法人タル勞働組合設立ノ年月日

五　理事ノ氏名及住所

前項ニ掲ゲタル事項ニ變更アリタルトキハ一週間以内ニ其ノ登記ヲ爲スベシ

第六條　本法ニ依リ登記スベキ事項ハ其ノ登記前ニ在リテハ之ヲ以テ他人ニ對抗スルコトヲ得ズ

本法ニ基キテ爲ス登記ニ付テハ登錄稅ヲ課セズ

本法ニ規定スルモノノ外登記ニ關シ必要ナル事項ハ勅令ヲ以テ之ヲ定ム

第七條　民法第四十四條、第五十條、第五十二條乃至第五十九條ノ規定ハ法人タル勞働組合ニ之ヲ準用ス

第八條　組合員ノ總會ノ決議スベキ事項左ノ如シ

一　基金ヲ設置シ又ハ廢止スルコト

二　豫算ヲ定メ又ハ決算ヲ承認スルコト

三　規約ヲ變更スルコト

四　聯合團体タル勞働組合ヲ設立シ又ハ之ニ加入シ若ハ之ヨリ脫退スルコト

五　組合ヲ解散スルコト

六　法人タル勞働組合ノ合併又ハ分割ヲ爲スコト

聯合團体タル勞働組合ニ在リテハ其ノ規約ノ定ムル所ニ依リ之ニ屬スル組合ヨリ選出シタル者ノ會議ヲ以テ總會トス

第九條　勞働組合ハ規約ヲ以テ總會ニ代ルベキ總代會ヲ設クルコトヲ得

第十條　勞働組合ハ同一又ハ類似ノ職業又ハ産業ノ勞働者ニ非ザル者ト雖モ左ニ掲グル者ヲ組合員ト爲スコトヲ得

一　當該組合ノ役員又ハ役員タリシ者

二　同一又ハ類似ノ職業又ハ産業ノ勞働者タリシ者

第十一條　勞働組合ハ組合員ノ脫退ニ關シ不當ナル條件ヲ定ムルコトヲ得ズ

第十三條　勞働組合ハ衆議院議員又ハ北海道會、府縣會、市會、町村會其ノ他之ニ準ズベキモノノ議員ノ選擧運動ニ關シ費用ヲ支出シ又ハ其ノ費用ニ充ツル爲組合員ヨリ金錢ヲ徵收スルコトヲ得ズ

第十三條　雇傭者ハ勞働者ガ勞働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇スルコトヲ得ズ

雇傭者ハ勞働者ガ勞働組合ニ加入セザルコト又ハ組合ヨリ脫退スルコトヲ雇傭條件ト爲スコトヲ得ズ

前二項ノ規定ニ違反スル解雇ノ意思表示又ハ雇傭契約ノ約款ハ之ヲ無效トス

第十四條　法人タル勞働組合ガ組合員（聯合團体タル勞働組合ニ在リテハ之ニ屬スル組合ノ組合員）ノ共同利益ノ保護增進ノ目的ヲ以テ組合員ノ生活ニ必要ナル物ヲ組合員ニ供給シ若ハ利用セシメ又ハ組合員ノ生產シタル物ヲ賣却スルノ事業ヲ營ム場合ニ於テハ其ノ事業ヨリ生ズル所得及純益ニ付所得稅及營業收益稅ヲ課セズ

前項ノ事業ニ關シ勞働組合ト組合員トノ間ニ作成スル證書帳簿ニハ印紙稅ヲ課セズ

第十五條　行政官廳ハ勞働組合ニ對シ其ノ業務若ハ財產ノ狀況又ハ組合員ノ員數ニ關シ報告ヲ爲サシムルコトヲ得

第十六條　勞働組合ノ會議ノ決議法令ニ違反シ又ハ公益ヲ害スルトキハ行政官廳ハ之ヲ取消スコトヲ得

第十七條　勞働組合ノ規約法令ニ違反シ又ハ公益ヲ害スルトキハ行政官廳ハ其ノ變更ヲ命ズルコトヲ得

第十八條　勞働組合ノ行爲安寧秩序ヲ紊ルトキハ主務大臣ハ勞働組合ノ解散ヲ命ズルコトヲ得

第十九條　前三條ノ處分ニ不服アル者ハ訴願ヲ提起シ違法ニ權利ヲ傷害セラレタリトスルトキハ行政訴訟ヲ提起スルコトヲ得

第二十條　勞働組合ハ左ノ事由ニ因リ解散ス

一　規約ニ定メタル事由ノ發生

二　總會ノ決議

三　組合員ノ缺亡

四　組合解散ノ命令

五　法人タル勞働組合ノ合併又ハ分割

六　法人タル勞働組合ノ破產

第二十一條　法人タル勞働組合合併又ハ分割ヲ爲ス場合ニ於テハ其ノ債權者ニ對シ異議アラバ二月ヲ下ラザル一定ノ期間內ニ之ヲ述ブベキ旨ヲ公告シ且知レタル債權者ニハ各別ニ之ヲ催告スベシ

債權者前項ノ期間內ニ異議ヲ述ベタルトキハ組合ハ之ニ辨濟ヲ爲シ又ハ相當ノ擔保ヲ供スルニ非ザレバ合併又ハ分割ヲ爲スコトヲ得ズ

前二項ノ規定ニ違反シテ合併又ハ分割ヲ爲シタル場合ニ於テハ其ノ合併又ハ分割ハ之ヲ以テ當該債權者ニ對抗スルコトヲ得ズ

第二十二條　法人タル勞働組合合併シタルトキハ合併後存續スル組合又ハ合併ニ因リ設立シタル組合ハ合併ニ因リ消滅シタル組合ノ權利義務ヲ承繼ス

法人タル勞働組合分割シタルトキハ其ノ定ムル所ニ從ヒ分割ニ因リ設立シタル組合其ノ權利義務ヲ承繼ス

第二十三條　法人タル勞働組合合併又ハ分割ヲ爲シタルトキハ二週間以內ニ合併又ハ分割後存續スル組合ニ付テハ變更ノ登記ヲ爲シ合併又ハ分割ニ因リ消滅シタル組合ニ付テハ解散ノ登記ヲ爲シ合併又ハ分割ニ因リ設立シタル組合ニ付テハ第五條ノ登記ヲ爲スベシ

第二十四條　勞働組合解散シタルトキハ一週間以內ニ其ノ事由及年月日ヲ行政官廳ニ屆出ヅベシ但シ第二十條第四號ノ場合ハ此ノ限ニ在ラズ

第二十五條　法人タル勞働組合解散シタルトキ合併、分割又ハ破產ノ場合ヲ除クノ外清算ヲ爲スベシ

前項ノ場合ニ於テ其ノ財產ノ處分ハ規約又ハ總會ノ決議ニ依ル

民法第七十二條第三項及第七十三條乃至第八十三條ノ規定ハ法人タル勞働組合ノ清算ニ關シ之ヲ準用ス

第二十六條　非訟事件手續法第三十五條、第三十六條及第百三十六條乃至第百三十八條ノ規定ハ法人タル勞働組合ニ之ヲ準用ス

第二十七條　陸海軍軍人軍屬ニ付テハ勅令ノ定ムル所ニ依リ勞働組合ノ組合員ト爲ルコトヲ禁止シ又ハ制限スルコトヲ得

第二十八條　勞働組合ノ代表者ハ左ノ場合ニ於テハ五十圓以下ノ科料ニ處ス

一　第二條、第二十四條若ハ附則第三項ノ屆出又ハ第十五條ノ報告ニ付之ヲ怠リ又ハ虛僞ノ屆出若ハ報告ヲ爲シタルトキ

二　第四條第三項ノ規定ニ違反シタルトキ

三　第十二條ノ規定ニ違反シテ費用ヲ支出シ又ハ金錢ヲ徵收シタルトキ

第二十九條　法人タル勞働組合ノ理事又ハ清算人ハ左ノ場合ニ於テハ五十圓以下ノ科料ニ處ス

一　第五條、第二十三條及民法第七十七條ニ定メタル登記ヲ爲スコトヲ怠リタルトキ

二　第二十一條第一項又ハ第二項ノ規定ニ違反シテ合併又ハ分割ヲ爲シタルトキ

三　民法第八十二條ノ場合ニ於テ裁判所ノ檢査ヲ妨ゲタルトキ

四　民法第八十一條ノ規定ニ違反シ破產宣告ノ請求ヲ爲スコトヲ怠リタルトキ

五　民法第七十九條又ハ第八十一條ニ定メタル公告ヲ爲スコトヲ怠リ又ハ不正ノ公告ヲ爲シタルトキ

第三十條　非訟事件手續法第二百六條乃至第二百八條ノ規定ハ前二條ノ科料ニ之ヲ準用ス

附　則

本法ハ昭和六年十一月一日ヨリ之ヲ施行ス

第一條ニ掲グル事項ヲ目的トスル勞働者ノ團体又ハ其ノ聯合團体ニシテ本法施行ノ際現ニ存スルモノハ之ヲ本法ノ勞働組合ト看做ス

本法施行ノ際現ニ存スル勞働組合ハ本法施行ノ日ヨリ一月以内ニ第二條ノ規定ニ準ジ屆出ヲ爲スベシ

第二項ノ團体ハ現ニ其ノ規約ニ於テ加入ヲ認ムル者ト雖モ第十條第一號ニ該當スル者及勞働者タリシ者ノ外新ニ勞働者ニ非ザル者ヲ加入セシムルコトヲ得ズ

次に海外諸國が勞働組合に對して採つてゐる法律的態度に就き概說し、時事問題批判の參考に資したいと考へる。之は尙第三節に於て說述する歐米に於ける勞働法制と共に一括して參考とせられたい。

(イ)　職業別又は產業別の組合のみを認むべきや

英　國　何等の制限なし、一般組合をも認む

獨　逸　右に同じ

佛　國　同一職業、類似職業、關係職業の組合を認む

伊　國　何等の制限なし、一般組合をも認む

米　國　右に同じ

(ロ)　聯合組織を認むべきや

英　國　認む

獨　國　認む

佛　國　認む

伊　國　認む

米　國　認む

(ハ)　法人取得を組合の任意とすべきや

英　國　組合に對し完全なる法人格は附與しない。組合の登記は任意であるが登記すれば法人に準ずる資格を得る

獨　國　公法上部分的に法人格を有してゐる、私法上法人格取得の規定はない

佛　國　凡ての組合は法人格を有する

伊國　右に同じ

米國　組合の任意である

(ニ)

組合員たるの故を以て勞働者を解雇することを禁ずべきや

英國　規定はない、契約自由の原則による

獨逸　禁じてゐる

佛國　規定はない、但し判例に於て之を禁じてゐる

伊國　規定はないが組合が國家の機關たるが故に事實上禁ぜられてゐる

米國　規定はない契約自由の原則による

(ホ)

同盟罷業に依る損害賠償の免除

英國　免除してゐる、但惡意にして且損害の過大なる場合は刑罰に問はる

獨逸　免除してゐる

佛國　同盟罷業の目的が職業的利益防衛の範圍を越えたりや否やによりて異る

伊國　同盟罷業を禁止し之に違反せる者は罰金又は懲役に處せらる

米國　一部の洲は損害賠償の請求をなすことが出來る

(ヘ)

組合の監督に關し如何に規定せるや(解散權に就て)

佛國　組合の目的其の他行爲が法令に違反するときは裁判所は檢事の起訴により組合の解散を宣告することが出來る

其の他の諸國には官憲による解散の規定はない

(ト)

勞働協約に關する規定を設くべきや

英國　團体交渉に關する規定がある。勞働協約の拘束力は承認せられない。但し實際に於て勞資兩團体に於て遵守せられてゐる

獨逸　規定が存在する

佛國　右に同じ

伊國　右に同じ

米國　一部の洲に規定が存在する

(チ)

組合員の範圍

英國　商業及工業の賃銀勞働者並に給料被傭者の十六歳以上の者

獨逸　普通二十人以上の經營に限定、使用主の家族に非る賃銀勞働者、給料被傭者及使用者

佛國　一般經濟、工業、商業、農業、賃銀勞働者、給料被傭者、並使用者十六歳以上の者。組合の管理又は指揮に任ずる組合員は市民權を有する佛國人。業務又は職業を廢止したる者と雖も、一年以上業務又は職業に在つたときは引續き組合員となることが出來る

伊國　工業商業農業の賃銀勞働者並に給料被傭者

米國　總て產業の賃銀勞働者並に給料被傭者

(リ)　組合の政治運動

英國　認む

獨逸　禁じてゐる

佛國　禁じてゐる

伊國　禁じてゐる

米國　禁じてゐる

(ヌ)　組合の營利行爲

英國　禁じてゐる、但し組合員個人の營利行爲には或程度の便宜を計つてゐる

獨逸　禁じてゐる

佛國　禁止の規定がある。但し組合員個人の營利行爲には大なる便宜を計つてゐる

伊國　禁じてゐる

米國　禁じてゐる

(二)　勞働爭議調停法

勞働爭議調停法は大正十四年に制定せられた。同法制定に關して注目すべきは、從來稍もすれば不法視され勝ちであつた勞働爭議か此の法律制定によつて間接的に公認されたかの觀あると共に、近來の勞働立法の殆ど凡てが勞働者保護法規又は之に類する立法の範圍を出でなかつたに對し、勞働者の團体運動の社會的事實を認容し、之に關する規範を定めて、此の方面に新しい途を拓いた事である。

由來勞働爭議の法律的性質に關して種々の議論があつた。併しそれが不法視さるべきものでないと言ふことは、治警十七條の撤廢、及本法の立法精神よりしても之を窺ふことが出來る。本法制定に當り、當時の若槻内相は、勞働爭議は一種の放任行爲であると答辯した。尙進んで勞働爭議を權利行爲であると主張するものもある。併し社會連帶的な立場から考察すると、勞働爭議は一種の社會的分擔の拋棄とも考へられるので、やはり權利の行使に付ての社會的制約は免れ得ない。殊に郵便電信、電話等公衆の社會生活と

密接なる關係に在る事業に於ては特に然りであるといはなければならぬ。

次に全文二十二ヶ條から成る調停法の大要を曰へば、先づ爭議の調停は當事者双方及び第三者各々から選んだ三名宛九名から成る委員會の手によつて行はるる。併し調停委員會の調停案には服從の義務はない。又調停委員會は原則として爭議の當事者双方一致の請求あつた場合に行政官廳が之を開設することになつて居るが唯通信其の他の公益事業、及び陸海軍直營の兵器製造及び修理の事業に就ては、行政官廳が必要ありと認めたときは、當事者の請求なくとも自由に調停委員會を開設し得ることとなつてゐる。然し此の場合でも、調停委員會の構成手續、調停案の効果等は當事者の請求によつて開設された場合と全く同樣である。

我調停法は調停進行中と雖も、工場閉鎖、同盟罷業等の鬪爭手段に付き何等の制限を爲さざるを原則として居る。唯第一條第一項に列記した公益事業に於ける爭議に付ては、別に第十九條を設け、其の爭議に何等の關係もなき者が工場閉鎖又は同盟罷業の煽動誘惑をなすことを禁止してゐる。

此の法律は施行後數年を經過するが、從來實際に當つて大なる効果を擧げたといふことはなかつた。之は勞資双方に其の責任があつたのであつて、資本家は調停官の介入に依つて罷業の解決が幾分にても不利に陷ることを恐れ、勞働者は調停に依賴することを以て勞働運動上屈辱的行爲であると考へて居たからである。然るに不景氣の深刻化に伴ふ資本の攻勢と官憲に對する勞働者の信賴的傾向とは、次第に勞働者をして爭議の解決を官憲の調停に依賴せんとするに至らしめた。昭和五年四月大坂湯淺伸銅株式會社と日本勞働組合總聯合大坂鐵工組合との勞働爭議の調停は、調停法が實際に適用せられた最初の而も唯一の實例である。本法に關しても時代の趨勢に伴ひ幾多改正すべき點が發見せられ、一面勞働組合法案の實現に伴ひ、現在より更に精緻なる爭議調停に關する規範が殊に資本家側より要求せらるるに至り、政府も之に鑑みるところあつたのか、第五十九議會に勞働組合法の姉妹案としてこれが改正法律案を提出した。左に要綱を掲げる。

勞働爭議調停法中改正法律案要綱

一、所謂公益事業以外ノ事業ニ於ケル勞働爭議ニ於テモ著シク關係地方ノ産業又ハ公益ヲ害スル虞アル場合ハ行政官廳ハ當事者ノ請求ニ依リ又ハ職權ヲ以テ調停委員會ヲ開設シ得ルモノトスルコト

二、行政官廳ハ調停委員會ヲ開設シ得ル場合又ハ當事者双方ヨリ請求アリタル場合ニ於テ必要アリト認メタルモノハ當該官吏ヲシテ調停ニ關スル調査審理ヲ爲サシムルコトヲ得ルモノトスルコト

三、行政官廳ハ當事者双方ノ同意アリタルトキハ調停委員會ノ委員ノ定數ヲ增減シ得ルモノトスルコト

四、當該官吏ハ調停委員會ニ出席シテ意見ヲ述ブルコトヲ得ルモノトスルコト

五、當該官吏ハ調停ニ關スル調査審理ヲ爲スニ必要ナル範圍ニ於テ當事者其ノ代表者其ノ他利害關係人又ハ參考人ニ對シ出席說明ヲ求メ又ハ說明書類ノ提示ヲ求ムルコトヲ得ルモノトスルコト

六、所謂公益事業ニ於ケル勞働爭議ニ於テ當該官吏ガ調停ニ關スル調査審理ヲ爲スベキ旨行政官廳ノ通知アリタルトキハ其ノ期間中當事者以外ノ第三者ハ作業閉鎖又ハ同盟罷業ノ誘惑煽動ヲ爲スコトヲ得ザルモノトスルコト

前項ニ違反シタル者ハ處罰スルコト

七、所謂公益事業以外ノ事業ニ於テ勞働爭議發生シ著シク關係地方ノ產業又ハ公益ヲ害スル虞アル場合ニ於テ調停委員會ガ開設セラレタル場合及當該官吏ガ調停ニ關スル調査審理ヲ爲ス場合其ノ旨行政官廳ノ通知アリタルトキハ其ノ期間中當事者以外ノ第三者ハ作業閉鎖又ハ同盟罷業ノ誘惑煽動ヲ爲スコトヲ得ザルモノトスルコト

前項ニ違反シタル者ハ拘留又ハ科料ニ處スルコト

八、所謂公益事業ニ於ケル勞働爭議ノ當事者ハ作業閉鎖又ハ同盟罷業ヲ爲ス場合ニ於テハ三日前ニ行政官廳ニ對シ調停委員會開設ノ請求ヲ爲スコトヲ要スルモノトスルコト

前項ニ違反シタル者ニハ過料ヲ科スルコト

(三) 治安警察法

以下說述する治安警察法、治安維持法、暴力行爲處罰に關する件等の諸法令は勞働者の團結若くは其の運動の取締法規である、之等は性質上警察法規に屬するものであるが、尙ほ勞働者團結法と並立して勞働運動と密接なる關係にあるものと考へられるから、其概略を說べることとする。

治安警察法は結社、集會、多衆運動等に關する警察法である。本來結社、集會、多衆運動の如き行爲は今日に於ては最も重要なる自由と認められ、我帝國憲法に於ても集會結社の自由を明定して居る。然し乍ら其の自由に對して、公共の安寧秩序を保持する爲法律を以て適當の制限を加ふることは已むを得ざるところであつて、治安警察法の制定せられた所以は此點に存する。

從來同法に於ては特に勞働問題、殊に勞働爭議に關聯する暴行脅迫、公然誹毀、誘惑煽動等の行爲の取締規定として第十七條を設けてゐたのである。然るに斯る規定は之を廢止すべしとなす論は夙に勞働者側より主張せられ、輿論又之に贊同して大正十五年に至り漸く治安警察法は改正せられ、暴行、脅迫、公然誹毀は今後刑法に依りて處罰せらるべく、誘惑、煽動は其の違法性を失ふこととなつた。所謂治警第十七條廢止の問題が之である。

而して右第十七條の廢止の結果、或は勞働爭議の頻發するに到らんことを慮り、之に備ふる爲勞働爭議

調停法が制定せられたのである

(四) 治安維持法

歐州大戰以來、無政府主義又は共產主義は著しい勢力を以て我國に浸潤し、更に露西亞、獨逸に於ける革命は頗る强き刺戟を與へ、其の結果、或は我國體に悖り、或は我國民生活を脅かすが如き種々の行動が現はれ來つたのである。

然るに我國に於ては未だ之等の行動を特に取締り得る法規が存在しなかつた爲、玆に新なる取締法規を制定するの必要に迫られたのである。

治安維持法は斯くの如き無政府主義又は共產主義の實行若くは瀰漫を防遏することを主たる目的として大正十四年制定せられた法律であつて、其の保護せんとする所は我國體と私有財產制度とである。治安維持法は此の法益を保護せんが爲に國體を變革し又は私有財產制度を否認することを目的とする結社の實行協議、實行煽動、犯罪煽動、利益授受等を罰する。尙同法は最近の『日本共產黨事件』に際會して重要なる改正を見るに至つた。即ち從來國體の變革と私有財產制度の否認を目的とする結社に對しては同等の刑罰を以て臨んでゐたのを改め、國體の變革を目的とする結社の組織者には之を死刑その他の重刑に處する旨の規定を加ふることとなつたのである。

(五) 暴力行爲處罰に關する件、法律

本法は右傾團體及び極左的社會運動の橫行を取締る目的を以て制定せられたるものの如く、第五十一議會(大正十五年)に於て、政府は本法制定の理由中に合法的なる勞働運動、小作運動若くは水平運動を取締るものにあらざるを言明して居る。本法は脅迫、器物毀棄、業務妨害及面會强要、强談威迫の罪を刑法及び警察處罰令の定むる所よりも重く處罰し、其の暴行器物毀棄の罪を非親告罪として檢擧を自由にする特例を定め、且つ暴力團員を援助し利用する者を獨立處罰することを定めた特別刑法である。

第三節 歐米に於ける勞働法制

第一、英國

英國に於ける勞働立法を見るに、同國に於ては最も進步したものと時代に遲れたものとが同時に併存することに注目すべきである。

(一) 勞働條件に關する勞働者保護法

(1) 女子、年少者、少年雇傭法(一九二〇年)(大正九年)

同法は十四歲未滿の年少者を工場、作業場、鑛山、運輸業、建築業の工業に於て雇傭することを全然

禁止したものである。同法の適用を受けざる家内工業其の他性質上多少不規則な業務に於て、年少者を使用する場合の取締として、之等の業務が教育と密接の關係に在るに鑑み、教育法（一九二一年、大正十年）を發布して學齢兒童の保護を講ずるに至つた。

(2) 勞働時間、休日に關する法律

一九〇八年（明治四十一年）、英國炭坑夫は地下勞働時間を一日八時間に制限すべき法律を通過せしめたが、此の制限は其の後一九一九年（大正八年）に修正され、目下一週四十七時間になつてゐる。之が英國に於ける成年勞働者の從業時間制限法として唯一の立法である。

(3) 衛生及災害豫防に關する法律

一九〇一年（明治三十四年）、英國の工場法は衛生及災害豫防に關しては一般原則を定め、各産業毎に適用すべき細則制定に關しては内務大臣が命令を發することとなつてゐる。なほ此種の權能は一九一六年（大正五年）の修正法によつても與へられて居る。その他鑛山に於ける災害豫防規則は鑛山法に基き内務大臣の權能によつて發布されたものである。之等の法律は凡て隨時命令を發して規定の内容を更新し得ることになつて居るから、其の時代に對する適應性も自然發揮せらるることとなるわけである。

(4) 賃銀に關する法律

目下英國にある賃銀關係の立法を擧ぐれば、古い法律としては賃銀の現金給與、物品給與又は懲罰上の目的を以て賃銀の割引をなすことを取締るトラック法がある。次に工場法第一一六條（一般に『明細表規定』として知られて居る）があり、機織業の出來高給勞働者に關し、割當たる仕事の量、及び之に對して仕拂ふべき賃銀率に關する明細表を與へ、以て勞働者側に於て自ら賃銀の計算をなしうることとなつてゐる。機織業以外の産業に關しては、内務大臣に於て之に適用すべき命令を發する權限を有して居る。

尚賃銀に關する法律として所謂最低賃銀法を看過することを得ない。英國の最低賃銀法は之を二種に分つことが出來る。第一は勞働團体の組織ある産業に於て、勞働組合と資本家との間に法律上有効なる最低賃銀率を定めんとするものに對して制定したものであつて、一九一二年の炭坑最低賃銀法は之に屬するものである。同法は一切の坑内男子勞働者に對して適用され、地方賃銀委員會は從來支拂はれたる賃銀率を考慮して之を決定する。第二は賃銀低廉にして團結不完全なる勞働者の爲めに制定したものであつて、賃銀裁定局設置の法律が之である。然し同法は其の適用を工場外勞働者、家内勞働者又は婦人勞働者のみに限らない點に於て、西歐諸國のそれと趣を異にしてゐる。

(5) 産業災害・補償に關する法律

英國に於ける此種の立法には一九〇六年(明治三十九年)、及び一九二三年(大正十二年)の勞働補償法を統一した一九二五年の勞働補償法がある。これによれば、『雇傭の爲め又は雇傭中に生じたる』災害の爲めに傷痍を蒙つた勞働者に對しては、雇主に於て補償の義務がある。

(6) 英國の工場法は其の制定極めて古く、其の後幾多の改廢を經て複雜なものとなつて居る。

(二) 勞働者團結法

(1) 勞働組合法

英國勞働組合法制定の沿革を省れば、之を三期に分つことが出來る。即勞働者團結禁止時代、勞働者團結禁止緩和時代、及勞働組合法制定の時代之である。十八世紀の初葉以降近代産業の擡頭に伴ひ、勞働者が賃銀增加の要求を貫徹するが爲に團結するに至るや、これ等の團結は徒黨犯として處罰された。此の情勢は廿五年間繼續したのであるが、フランシス・プレース、ショセフ・ヒユーム等の健闘により、一八二四年(文政七年)に至て廢止せられ、勞働者結社禁止の法制はここに始めて緩和の時代を迎ふるに至つた。其後一八七一年(明治四年)、勞働組合法が制定せらるるに及んで勞働組合は法律上の存在となり此の法典を基礎として補修進展の過程をたどることとなつた。一九〇六年(明治三十九年)にはタップベール判決(罷業破りの見張を不法とし組合が罷業により會社に與へた損害は賠償すべしとする判決)後に起つた勞働者の反對運動に刺戟されて、賠償責任免除の爭議法が制定され、一九一三年(大正二年)にはオスボーン判決(一九〇八年鐵道從業員組合の一支部員オスボーンが組合員の納めた會費を選擧費に據出したのは組合の目的に反する行爲にして越權なりとする判決)後に起つた勞働者の要求を容れて、組合の政治運動を認めて政治基金の別途積立を許す勞働組合法が制定され、更に一九一七年、一九一八年の法律を經て、一九二七年の勞働組合法が制定さるるに至つた。惟ふに歐州大戰中及び戰後の産業界、思想界の情勢は勞働組合の勢力を急激に擴大せしめた。殊に一九二〇年の炭坑爭議以後、組合運動の基礎は益々强固となり、一九二四年勞働黨は始て内閣を組織し其の勢威は殆ど頂點に達する狀態であつた。然し其の裏面に於ては一九二二年の世界恐慌を先驅として反動的思潮が漸く勃興しつつあつたのであるが、勞働黨が組閣一年を出ずして保守黨に其の席を讓るや、勞働界には早くも陰慘の空氣が漂つた。而て一九二五年の炭坑罷業、更に世界を震駭したる一九二六年の總同盟罷業の悲慘なる事件を機としてここに新勞働組合法の制定を見るに至つたのである。本法はボールドイン首相が表明せる如く、同盟罷業に關し嚴格なる制限を附して總同盟罷業の發生を防止し、勞働運動の左傾化、勞働者の政治的行動を抑壓することを眼目となせる立法であり、從來の立法によつ

て確認された勞働者團結の權利、就中一九〇六年爭議法以後確定された幾多の重要なる權利が消滅又は制限せらるることとなつた。同法の內容は、(イ)違法なる同盟罷業及工場閉鎖、(ロ)違法なる同盟罷業又は工場閉鎖に參加することを拒絕する者の保護、(ハ)威嚇其の他の防止、(ニ)政治基金に關する規定、(ホ)有資格官吏が會員たりうる團體に關する規定、(ヘ)地方公共團體及其の他の公共團體の被傭者に關する規定等の制限的諸項より成立して居る。英國勞働黨內閣はこの勞働運動に幾多の制肘を加ふる組合法の改正を企て、昭和五年十二月これが改正法案を議會に提出したり。その內容は一九二七年法を全部撤廢せんとするものではないが、全部之が修正若くは削除を企圖せるものである。

(イ) 異種產業のストライキ及びゼネラルストライキはその主たる目的が勞働條件に關するものでなき場合に於て違法とし（從てゼネラルストライキも勞働條件に關する場合は適性）、高等裁判所がこれを宣告する以前になされた一切の行爲は違法罷業を以て處斷せらるることなし

(ロ) 威迫の定義を身体又は財物に害を加ふべしと脅迫する場合にのみ局限し

(ハ) 組合の政治運動費の徵收に關し一九二七年法の條項を全部削除（現法は運動費醵出申込制度）し、醵出免除申告制度とす

(ニ) 官吏團結の自由を復活し、

(ホ) 地方公共團体をして勞働組合員たること又は勞働組合員たらざることを雇傭條件とすることを得せしめ、無警告罷業を禁止する規定を削除す

(2) 勞働協約及團体交渉に關する法規は成文法として便宜な形式の下には纏つて居ない。勞働協約は主として不文律なる習慣法又は判決例により處理されて居る。尙英國に於ては團体協約の範圍を明確に立法化せんとする要求は事實上存在して居ない。

(3) 尙勞働爭議解決に資する爲め、一九一九年の產業裁判所法がある。同法によれば同裁判所に於て關係當事者双方承諾の上で爭議の審理を行ふこととなつて居り、尙ほ爭議の事情調査の爲めに調査裁判所任命の手續を規定し、之によつて爭議に際して公平なる調査により事の當否を公表することとなつて居る。

(4) 勞働爭議法

一九二七年の法律が勞働組合並に勞働爭議に關して規定を設けてゐることは前述の如くである。故に勞働爭議に關しては同法に注意すべきである。

第二、獨　逸

獨逸に於ける勞働立法を記述するに當つて看過することを得ないのは、勞働立法の參與機關としての經

濟協議會(ライヒスウイルツシヤフツラート)である。同協議會は雇主側と勞働者側の各利益を代表する一種の機關であつて、凡そ社會政策上極めて重大なる法案は、總て政府が之を議會に提出する以前に、豫め此の協議會に附議して其の意見を徵せねばならぬことになつてゐる。

從來獨逸に於ける勞働法規は幾多の法律に分たれ頗る錯雜を極めたものであるが、之等複雜多岐なる法規は早晩整頓綜合せらるべき運命の下にあるのである。斯る勞働法統一事業に關し獨逸新憲法は其の第一五七條第二項に於て、國家は統一的勞働法を設くと規定し、之を憲法上確保したのである。それで將來の獨逸の勞働法典は獨立に組織さるべき社會保險を除いて、一切の勞働法規を悉く一つの系統に網羅するものとなるであろう。

革命以來現に行はれつつあるものの大約を述れば左の如くである

(一) 勞働條件に關する勞働者保護法

(1) 勞働條件は大概賃率協約の中に決定されてゐるが賃率協約には依然一九一八年(大正七年)の命令が適用されてゐる。此の命令は賃率協約の意義を定め、賃率協約法の二大問題たる賃率協約の不可侵性及一般的拘束力に就て規定をなして居る。

(2) 獨逸に於ては、工業勞働者の勞働時間を一日八時間、一週四十八時間として法律上實施した。幼年者及び女子の勞働時間は既に營業條例に規定されて居たが、此の規定は八時間制の實施以來殆ど顧みられなくなつた。

(3) 勞働賃銀に關する規定は主として賃率協約中に設けられてあるが、特に必要ある場合には法律として設けられた例もある。即産業法、賃銀差押法等に於ける賃銀保護法の規定が之である。

(4) 獨逸に於ける最低賃銀法としては家内勞働法(一九二三年)がある。同法は一切の家内勞働に從事する男女勞働者に適用さるるものであり、地方職業賃銀委員會に於て適當なる賃銀を決定する。

(二) 勞働者團結法

(1) 勞働組合に關しては憲法上明らかに其の團結の自由が認められてをる(第一五九條)

(2) 經濟組織に於ける代表機關に關しては、一九二〇年の經營協議會法に依て設けられた使用人經營代表制度が注目に價する。之に依つて勞働者は法律上保障された代表機關を有することとなつた。右の機關は勞働者經營協議會(事業別)、地區勞働協議會(地方別)、及び獨逸勞働者協議會(全國的)の如く中央集權的に組織されて居る。之等の代表機關は一方には勞働者側の利益を擁護し、同時に又業務の目的を達する上に於て雇主を援助すべき義務を有してゐる。此の經營協議會(ベトリーブス・ラート)制度は、大戰後各國の産業界に起り來つた産業民主主義、若くは産業立憲主義を制度化したものとして重

要なる役割を有してゐる。

(3) 勞資關係より生ずる爭議は、司法手續に依り判決に依つて解決される。此の場合に事件は一九二七年より實施された勞働裁判所の權限に屬する。

右の方法に依らずして調停又は和解の途をとる場合には、事件は仲裁委員會の手に移るのである。仲裁委員會は一九一八年(大正七年)の命令によつて設けられた勞資兩者に全く關係なきものにより組織され、當事者間に和解の成立し得ざる場合に仲裁判決を下す。然し乍ら、仲裁判決は同委員會が其の爭議の解決に相當と認めたる一の提案たるに過ぎないのであつて、其の採否は當事者の自由に委ねられて居る。然し爭議を解決することが特に一般の利益となる場合に仲裁判決に應じないときは、仲裁判決を拘束力あるものと宣言し得るのであつて、其の場合は法律上當然に當事者を拘束する結果となるのである。

第三、佛　國

佛國に於ける勞働法制も他の諸國と同じく種々雜多なる法規を存し、既に一九〇一年(明治三十四年)には勞働法統一委員會の設置を見たのであるが、現在未だ之等の諸法規を綜合統一する勞働法典は存在してゐない。

(一) 勞働條件に關する勞働者保護法

(1) 八時間勞働法一九一九年(大正八年)

此の法律は獨自の特徴を有し、歐州各國の立法に於ても特殊のものと見做されて居るものである。即ち第一の特徴は其の起草の方法に存するのであつて、之が起草の任に當つたものは其の利害關係者自身であつた。即ち一九一九年主要なる勞資團体の代表者は勞働大臣の要求に基き、最大の善意を以て協力し、勞資兩者の利害を調和すべき最善の方法を調査した。斯くして得られたる調査の結果は、政府の手によつて何等の修正をも加へらるることなく議會に提案されたのである。第二の特徴は其の運用の方法に存するのであつて、其の規定に充分の彈力性と適應性とを伴はしめた。即ち同法は單に性別、年齢を問はず、一日八時間一週四十八時間を超過せざることの制限に關する原則を樹立するに止め之が詳細なる適用方法の決定は一に各行政官廳の條令に委ねることとした。而して其の實行方法に就ては一定の規矩を設けず、各地方、各產業、各職業に依り決定することとした。但し其等の條令を制定するに當つては必ず關係勞資團体の協議を經なければならず、且つ當該產業、又は職業の全國的又は地方的勞資團体間の協定が存する場合には必ず之を參照しなければならない。斯くして一方勞資團体の經驗其のものが法律の內容を爲すに至り、動々もすれば實際の事情と乖離する立法者の短を補

ひ地方利害關係者の協定に基いたものである結果、施行上自ら關係者の協力を促すことが出來たのである。

(2) 鑛業勞働時間法(一九一九年)

鑛業に於ける勞働時間に關しては別の法律を存してゐる。

(3) 佛國に於ける最低賃銀法は一九一五年の制定にかかり、單に家內勞働に依る被服業及被服關係業其他に從事する女子勞働者のみに適用され、職業賃銀委員會は原則として同一若くは類似勞働に對する平均賃銀を基礎として之を決定する。

(二) 勞働者團結法

(1) 勞働組合法

佛國勞働組合法と英國勞働組合法とは、種々なる點に於て對比的特質を有してゐる。沿革的には佛國勞働組合法も、團結禁止時代、團結禁止緩和時代、團結公認時代の三期を經過して來たのである。佛國に於ける團結公認時代は一八八四年(明治十七年)の職業組合法の制定に始まり、一九二七年(昭和二年)には更に新なる組合法が制定せられた。佛國職業組合法の最も基礎的な特質は、組合の組織が國家の許與により成立したと言ふ佛蘭西革命流の考へ方をとつてゐることである。英佛共に最初は勞働の團結を禁止したが、英國は雇傭主側の要請に基いて之を禁止し、佛國は革命憲法の結社禁止主義に基いて之を禁止した。佛國は勞働者の團結のみならず雇傭主の團結も禁止した。之即ち組織は國家のみが與へるといふ思想に基くのである。併し其後團結公認時代に入つてから、勞働者の團體と雇傭主の團體とを共に同一法律の下に置いた點は同一である。

(2) 團体協定に關する法律(一九一九年)

此の法律は團体協定の契約としての特質を明白に定義し、其の有效要件、存續期間、加入脫退、効力等の諸規定を設けてゐる。

第四、米國

最後に北米合衆國には合衆國として統一した勞働法規と呼ぶべきものはない。之は言ふまでもなく、合衆國の政治組織の特殊な形式と性質とより生ずる特殊事情である。併し合衆國に於ける勞働法規の不統一なる狀態は今や次第に改善せられんとしつつある。

第三章 社會政策的施設

第一節 概說

社會政策的施設とは言ふ迄もなく社會政策を實現せんとする施設であり、社會政策の具體化せる實際上の施設である。

社會政策的施設は勞働法と共に等しく國家の行ふ勞働行政の內容をなすものであるが、勞働法制が主として社會政策的立法に基く行政なるに對し、之は主として社會政策的施設に依る行政なる點に差異を有する。故に勞働法制にあつては先ず法制の確立に伴つて諸般の施設が施行せらるるに反し、社會政策的施設に於ては先ず政策の樹立によつて、之が具体的の施設が案出せられ、之が監督助成の爲に始めて法制の力を必要としたものである。

社會政策的施設は之を社會事業と區別することを要する。第一は主体の相異である。社會政策的施設は社會連帶の精神の發現であるから、其の政策の主体は常に國家自身であるが、之に反して社會事業は單に人類愛若くは慈善の精神の發現であるから、國家以外の地方公共團体、公益團体其の他の團体若くは個人にてもよくなすところである。尤も社會政策的施設が國家自体によつて爲されるといふことは、必ずしも其の實施が國家のみによつて行はれるといふ意味ではない。社會政策的施設の大部分は公共團体等の參加協同によつて實施されねばならぬ。第二は客体の相異である。即ち社會政策的施設は社會連帶の精神に發する社會問題對策であるが故に、其の客体とするところも亦社會階級並に社會的集團に限定せらるる。之に反して社會事業は人類愛乃至慈善の精神に發するものであるから、其の客体も自ら個人若くは其の集團となならざるを得ないのである。

尙社會政策的施設と社會事業とを區別する標準を右の二點に置く場合に、玆に問題となるのは國家以外の團体若くは個人が社會階級若くは特殊なる社會的集團を施設の客体としたる場合と、國家が個人若くは其の集團を施設の客体とした場合とであるが、前者は之を社會事業と目して可なるべく、後者はその客体の社會に對する影響如何によつて、或は社會政策的施設と目せられ、或は又社會事業と目せらるる場合があるであろう。

又社會政策的施設は次の點に於て之を產業福利施設と區別することを要する。即ち第一は主体の相異である。社會政策的施設は凡て國家の施設であるけれども、產業福利施設は個人企業の經營者が種々の動機より任意に行ふところの施設である。第二は施設の根據の相異である。即ち社會政策的施設は其の背後に國家の法律を有するけれども、產業福利施設は法律に依らず、寧ろ法律の定むる所以上に勞働狀態を改善せんとする個人的施設である。第三は客体の相異である。即社會政策的施設は社會的集團を對象として近時中產階級まで其の活動の範圍を擴張するに至つたけれども、產業福利施設は其の產業經營者に雇傭せらるる一團の被傭者に止るのである。

以上の如く社會政策的施設は社會政策的見地より、法律を背景とし、社會的集團に對して行ふ國家諸般の施設である。其の對象とする社會的集團は、近時勞働階級より更に中產階級に迄擴張せられつつある。併し乍ら、本書は勞働問題を取扱ふのを主眼とするからして、社會政策的施設は更に勞働政策を中心とする觀點より考察せられなければならぬ。此の意味に於ける社會政策的施設は之を次の如き体系に組織することが出來る。

- 社會政策的施設
  - 保健施設
    - 社會保險施設（疾病、災害、老癈失業、諸保險）
    - 醫療施設（病院、診療所）
    - 母性及兒童保護施設（產院、託兒所）
  - 教化施設
    - 教育施設（勞働再教育）
    - 隣保施設（セツツルメント）
    - 指導施設（人事相談所）
  - 經濟施設
    - 勞働保護施設（勞働紹介所）
    - 住宅施設（住宅、貸家、貸間、共同宿泊所、浴場）
    - 廉價供給施設（市場、食堂）
    - 金融施設（質舗、低利資金貸與）
    - 授產施設（授產場）

第一節　序說

我國に於ける社會問題に處する對策は最近漸次部分より全体へ、個人より團体に迄進展したとは言へ、未だ社會事業の性質を脱するに到らない。

今日國家を其の經營の主体とする社會政策的施設と目すべきは、唯僅かに社會保險施設と職業紹介施設であり、然も社會保險中現在實施せらるるは健康保險を擧げ得るに過ぎない。

尤も政府に於ては「既に問題となり又は近き將來に於て問題となるべき社會政策的施設の重なるもの」として左の如き諸施設を掲げて居り、其の或るものには助成金等を支出して公共團体其の他之が經營に當るものを援助してをる程であるから、之等の社會政策的諸施設が實現の運びに到るのも遠き將來ではあるまいと思はれる。

一、船員保險法
二、失業對策
三、庶民金融施設（特に公營質屋の普及）

四、住宅政策（特に不良住宅地區の整理）
五、兒童保護事業
六、不具者再教育事業
七、隣保事業（セツツルメント）（勞働者其の他の小額所得者居住地域の中心となつて精神的並に經濟的指導扶助をなすべき總合的社會施設）
八、融和事業
九、移殖民保護事業
十、其の他の社會施設（公設市場、公設浴場無料宿泊所）

第二　健康保險

我國の健康保險法は政府又は健康保險組合（公法人）を保險者とし、工場法の適用を受くる工場、又は鑛業法の適用を受くる事業場（鑛山）、若くは鑛山に附屬する工場に使用せらるる職員、職工、鑛夫其の他の者を强制被保險者とし（但し人夫の如く臨時に雇傭せらるる者及一年の收入千二百圓を超ゆる職員は除外せられる）、尙ほ特に工場、鑛山を除く所謂工業的企業の被傭者を一定の手續の下に任意包括被保險者とし、更に一度被保險者たりし者が工場又は事業場を離れたる場合に一定の條件の下に之を任意繼續被保險者とするものである。

同法に於て保險する事故は公私を問はず疾病、負傷、死亡、分娩であつて、之等の保險事故に對する保險給付は療養の給付、傷病手當金、埋葬料、分娩費及び出產手當金の支給である。

尙之が費用の負擔は國庫と事業主並に被保險者の分擔となつて居り、國庫は政府に於て管掌する保險の給付費用及び健康保險組合の給付費用の十分の一を支辨し、事業主並に被保險者は政府に於て管掌する保險に在りても、健康保險組合に在りても、保險事業經營に要する費用を保險料の形に於て原則として折半負擔することとなつて居る。

尙ほ健康保險法實施上問題となつたのは左の諸點であつた。

一、業務上及び業務外の傷病に對する取扱

從來勞働者の業務上の傷病に對しては工場法其の他によつて事業主に之が扶助の義務を認めたるに反し、業務外の傷病に對しては別に法律上何等規定するところがなかつたのであるが、健康保險法の實施に基き、之等業務上及び業務外の傷病は之を一括して殆ど同程度の保險給付をなすに至つた。玆に斯くの如く傷病の業務上なると業務外なるとを問はず、之を劃一的に取扱ふことの果して當を得たるや否やが問題となつた。

尙注目すべきは、健康保險實施後、私傷病（業務外）の件數が甚しく增加して保險經濟が甚しく困難に陷つ

たことである。健康保險實施に當り、保險料算定の基礎に用ひられたる療養豫定日數は一七、五日であつて、此の豫定日數は共濟組合の實績を調査し五割の安全率を見たのであるが、健康保險施行後は療養日數が豫定日數の七割の增加となつた。

故に實施前の實績に比すれば約一倍半の增加である。此の如き私傷病に對する療養日數の增加原因は何處に之を求むべきかと言ふに、勿論健康保險の實施が傷病の原因となつた譯ではなく、從來も同樣の傷病件數はあつたのであるが、從來は私傷病に關しては療養の途がなかつたこと、又大工場鑛山等に於ては相當救濟施設もあつたが、種々の制限を受けて充分に療養をうくることが出來なかつたこと、殊に私傷病による勞務不能中は賃銀を受くることが出來なかつた爲に無理押をして勞働をしてゐたこと等に因り、私傷病が表面的に統計に表はれなかつたのである。然るに之等の人々が健康保險實施と共に一時に殺到した爲に、前述の如き豫想外の件數を示したのであつて、之によつて見るも健康保險制度の必要欠くべからざることを知ることが出來る。

二、健康保險組合と共濟組合との關係

從來全國の主要なる工場、鑛山、殊に官營の工場、鑛山其の他の事業に於ては、各種の名稱を以て呼ばるるところの共濟組合的施設又は特殊の恩惠的施設を設け、之によつて所屬の勞働者の業務上並に業務外の傷病其の他に對し、健康保險の給付と同一性質の給付を爲し來つたのであるが、健康保險法の實施に基き從來の共濟組合的施設其の他と健康保險組合とを如何に調和し、或は何れを以て他を代行せしむべきやの問題を生じた。健康保險法は政府に使用せらるる被保險者に關する特則を設け、之等の者が內務大臣の指定した官業共濟組合より保險給付に相當する給付を受くるときは、保險給付を受くることを得ないこととした。

三、醫療組織

保險者たる政府又は健康保險組合は未だその醫療機關を持つてゐなかつた爲に、その醫療機關の組織を如何にすべきやといふ問題を生じた。

ところで政府保險の場合はその被保險者が日本全國に亘ることと、之に對して醫療機關を整備することの現下の狀勢に於て許されざることの理由に基き、豫て團體の自由選擇主義を標榜せる日本醫師會、日本齒科醫師會、日本藥劑師會との間に診療委囑の契約を結び、尙各所に散在する官公立病院をも亦醫療機關の一部に編入するに到つた。

而して右の醫療契約に於て、之等の團體に對する報酬の算定方法としては、勞働者一人當一年七圓七十五錢の醫料報酬を全國的に換算して醫師會に請負はせる人頭的請負制(日本醫師會及日本齒科醫師會)、又は

藥の實費と機具費を藥劑師會に支給する勤勞制（日本藥劑師會）を採り、之が分配の方法としては所謂點數計算法に據ることとした。

尙健康保險組合に在りては大体に於て組合の設立ある事業附屬の診療機關を利用することとし、必要ある場合は原則として政府と同樣日本醫師會其の他との間に契約を結ぶことと定められた。

四、健康保險組合事務の手續

猶ほ健康保險法實施の結果、保險組合の諸種の手續が徒に煩瑣を極むる爲其間種々の問題を惹起した。

最後に健康保險に關する數字を掲けて參考としたい。

1、健康保險署並に健康保險組合數（昭和三年四月）

健康保險署	五〇	
健康保險組合	三三八	

2、被保險者數

政府管掌	一、八八七、五〇二	
組合管掌	一、一一七、〇九八	
	七七〇、四〇四	一人當年額

3、保險料

政府管掌	一、二九五、六九八円	一三、円九三
組合管掌	一、四七九、一一五円	二三、〇六
	一ヶ月平均額	一人當年額

4、健康保險給付費

政府管掌	一、二四七、三〇二円	一三、円四三
組合管掌	一、四四三、八六三	二二、四九

備考、健康保險組合昭和三年度收入支出豫算ニ據レバ

一組合歲計豫算額	六三、七四六、円四五
組合員一人當保險料額	二四、三二
組合員一人當保險給付額	二三、五七

保險醫、保險商科醫、保險藥劑師員數

醫師	三三、一五七
齒科醫師	七、八三九
藥劑師	六、七一五

第三　職業紹介

職業紹介に關しては大正十年職業紹介法實施され、同法の定むる所に依り、市町村長は國家の委任を

受け、國家事務たる職業紹介事務を掌り、市町村の設置する職業紹介所を管理することとなつた。從つて市町村長はその範圍に於て國の機關となり、その事務に付て之を管轄する上級官廳の監督を受くるに到つた。即ち之等の職業紹介所の事業の聯絡統一を圖る爲に設けられたるものが中央及東京、大阪、名古屋、福岡の諸地方職業紹介事務局であつて、內務大臣の監督を受くることとなつてゐる。

公立職業紹介所數　（昭和二年末現在）

東京地方職業紹介事務局管內	八三
大阪〃	四七
名古屋〃	二九
福岡〃	一四
計	一七三

第三節　歐米に於ける社會政策的施設

西歐諸國に於ける社會政策的施設を概觀するに、之を形造る二大民族、即ち北方のチユートン族と南方のラテン族は各々その民族性を異にする結果、一般勞働問題の取扱ひ並に社會政策に關する施設に就いても、チユートニックの諸國とラテン諸國との間には夫々獨自の發達の跡が見られる。

即ちチユートニック諸國たる英獨に在りては、權利義務を基とし合理的ならんとする民族性の結果、この種の社會政策的施設は早くより發達し反之ラテン諸國の一たる佛國に於ては、動々もすれば相互の氣分感情を重んじて權利義務を輕んぜんとする民族性を有する結果、從來企業家又は資本家の任意の施設にかかるものの著しき發達を見たのである。

尙米國が世界の文明國中社會政策の發達の最も遲れたことはその國の沿革、國情、國民の個人主義的傾向及非階級性等に歸因するものと考へられる。

次に歐米各國に於ける社會政策的施設、就中社會保險の大要を記述する。

第一英國に於ける社會保險

英國に於ける社會保險は疾病、災害及び失業の三保險に分たれて居る。

一、疾病保險

健康保險法（一九二四年）は健康保險組合及び保險委員會を保險者とし、原則として十六歲乃至七十歲の總ての勞働者（年收二百五十磅以上の精神勞働者を除く）を强制被保險者とし、尙この外に任意

繼續加入を認むるところの强制保險であつて、保險給付は療養の給付、傷病手當金、癈疾手當金、分娩費とし、經費の潤澤なる健康保險組合は更に附加的給付を爲し得ることとなつてゐる。費用の負擔は事業主、勞働者、國庫の三者の分擔するところである。現在の被保險者數約一千六百萬人、その保險料は約二千五百萬磅に達して居る。

二、災害保險

勞働者賠償法(一九一八年)(大正七年)は事業主をして保險會社等に自已の責任を保險に付することを得せしめ、總ての勞働者(年收二百五十磅以上の精神勞働者を除く)を被保險者とし、死亡及び一週間以上の勞働不能の場合に給付金を支給する。費用は事業主の負擔である。

三、失業保險

失業保險條例(一九二二年)は國立、職業紹介所又は協定によつて認可せられたる團體若くは被傭者組合其他特別なる組織を保險者とし、原則として滿十六歳以上の一般勞働者を被保險者とする强制保險である。(かかる强制的失業保險は英國を以てその嚆矢とする)。保險給付は本人及び家族に對して之を爲し、之が費用の負擔に付ては事業主、勞働者及び國庫が之に當るものである。

第二　獨逸に於ける社會保險

獨逸に於ける社會保險は疾病、傷害、老癈及び失業の四保險に分たれて居る。

一、疾病保險

疾病保險は帝國保險條例(一九一一年「明治四十四年」)に依る强制保險であつて、原則として地方的の疾病金庫(但し個々の事業を基礎とする保險金庫もある)を保險者とし、有給被傭者(職員に付ては收入に依る制限がある)を强制被保險者とし、之に小事業主等の任意加入を認めてゐる。保險給付は疾病に對する療養、疾病手當金、分娩に對する診療、分娩費、分娩手當金、哺乳手當金及び死亡に對する埋葬料である。尙費用の負擔割合は事業主三分の一、被保險者三分の二と定められてゐる。因に同保險に於ける被保險者の總數は約二千萬人であつて、之の總人口に對する割合は三割二分となつてゐる。尙ほ疾病金庫の大部分は被保險者のみならず、その家族に對しても醫療給付を與へるから、疾病保險は實に總人口の約二分の一に對して醫療を與へてゐる狀態にある。疾病金庫の純收入は十二億六千萬マルクに達し、その九割八分は被保險者及雇主の負擔する保險料に依るものである。之に其他の收入を合算すれば疾病保險の總收入は十四億五千萬マルクに及んでゐる。

二、傷害保險

傷害保險も亦帝國保險條例に依る强制保險であつて、相互組織の同業組合を保險者とし、工業農業

等の被備者を被保險者とする。保險給付は傷害に對する療養、傷害手當金、死亡に對する死亡給與金遺族年金である。尙費用は事業主の負擔とされてゐる。因に同保險に於ける被保險者の總數は二千三百萬人に達し、その收入たる事業主の保險料は其額二億六千萬マルクと算せられてゐる。

三、老癈保險

勞働者に對する老癈保險も亦同じく帝國保險條例に依る强制保險であつて、原則として地方保險所を保險者とし、一般勞働者を强制被保險者とする外、小事業主等の任意加入を認めてゐる。保險給付は癈疾年金、養老年金、遺族給與、及び癈疾豫防の爲にする現實給付等である。尙費用は被保險者と事業主の折半負擔であり、之に國庫の補助がある。因に同保險に於ける被保險者は千七百五十萬人に達しその收入たる保險料は五億五千萬マルクに及んでゐる。

第三　佛國に於ける社會保險

佛國に於ける社會保險は疾病、分娩、癈疾、老年、死亡其他に關する强制保險を包含するものであつて、之等を社會保險に關する法律(一九二八年(昭和三年))によつて一括して規定してゐる。同法は年收一萬五千法を超えざる賃銀取得者は男女を問はず總て之を强制被保險者とする。保險者は縣金庫及び多數の初級金庫が之に當り、原則としてその管掌する保險を異にしてゐる。保險給付は疾病、癈疾、老年及死亡の諸事故に付支給され、疾病給付(現物給付及び現金給付)出產給付、癈疾給付、養老年金、死亡給付其他が之である。尙財源は被保險者及事業主の保險料並に國庫の補助金である。現在八百五十萬の被保險者及び一千三百萬の受益者が本法の適用を受け、その費用年額五十億法に達してゐる。

第四　米國に於ける災害保險

米國に於ては災害保險に付き四十二州三地方に勞働者賠償法があり、殆んど强制保險の規定を有してゐる。州營の保險金庫或は州政府を保險者とし、工業勞働者の外家內勞働者、農商業の從業者に迄被保險者の範圍を擴大するもの少からず、保險給付は勞働不能及死亡に對して年金若は一時金を支給してゐる。尙費用は事業主の負擔と定められてゐる。

第四章　國際勞働問題と勞働行政

第一節　序說

勞働問題の國際的關係に就ては之を二つに分つて考へることが出來る。其の一は勞働者の國際的聯合運動であり、他は勞働者保護に關する國際立法である。之等は何れも國際的に勞働問題の解決を圖らんとする

ものであるが、前者は階級的認識を有する勞働者の自治に基く國際的團結に依つて目的を達せんとし、後者は社會正義を指導精神とする國際勞働會議の立法に訴へて問題の解決を圖らんとするものである。國際勞働運動に對する各國の態度は其の國々の行政の背景をなす思想の如何によつて異つて居る。併し乍ら大体に於て各國(ロシヤを除く)は第二インターナショナル(アムステルダム、インターナショナル)系の改良主義的國際勞働運動に對しては放任的態度を採り、第三インターナショナル系の過激運動に對しては何れも嚴重なる取締をなしてゐるようである。現今我國の勞働者中インターナショナルに加盟してゐるのは日本海員組合であつて、昨年アムステルダム系の業別インターナショナルに加入した。其の他極左勞働者中第三インターナショナルに加盟するものも生じたが、之等は前後二回に亘る日本共産黨事件によつて殆ど掃滅せられた。併し乍ら之等の過激派對策は純乎たる勞働行政ではなくして現在では寧ろ刑事問題、警察問題の範圍に屬するものと見るべきである。

勞働者保護に關する國際的立法運動は其の由來相當久しいものであるが、世界大戰迄は其の力極めて微々たるものであつた。然るに大戰後此の問題は非常なる發展を遂げ國際勞働機關の創設を見るに至つた、國際勞働會議之である。我國も國際聯盟の一員として此の機關に參加し、一九一九年ワシントンに於いて開かれた第一回國際勞働總會以來今日に至る數多の條約案及び勸告が採擇され、此等の條約案及勸告は我國に於ける勞働法制並に勞働組合對策の上に重大なる影響を及したのである。茲に國際勞働機關の大要を述べ更に之と我が勞働行政との關係に付き說明を試みようと思ふ。

第二節　國際勞働機關

一、目　的

かの世界大戰の總決算たる平和條約は一方に於て國際聯盟を創設すると共に國際勞働機關を新に設置した。即ち平和條約第十三篇たる勞働篇はその前文に左の如き文字を連ねて國際勞働機關の設立せらるるに到つた目的を縷說してゐる。即ち「國際聯盟の目的は世界一般の平和を確立するにある。而して世界一般の平和はただ社會正義の基礎の上にのみこれを建設することが出來る。然るに現在廣く行はれて居る勞働狀態は多數の人々に對して不公正、困苦、貧窮を蒙らしめて居り、その結果世界の平和や協調をも危くするほどの不安を惹き起して居る。それ故斯くの如き勞働狀態を改善することは目下の急務である。」となして、勞働條件の改善方法として考慮されたる種々の方法を例示的に列擧し、更に「どの一國でも本當に人道に適つた勞働條件を採用しないならば、折角自分等の國に於ける勞働狀態を改善しようと努めてゐる他の國々はそれが爲に妨碍を受けることとなる。

以上述ぶるが如き理由からこの條約を締結する諸國は正義と人道との感情に動かされ同時に又世界永遠の平和を確保せんとの希望に動かされて次の如く約定する」と。之に依つて國際勞働機關は單に世界各國に於ける勞働條件を平等化せんとするに止らず、その根本に於て社會的正義と人道的精神の發動として設立された事情が自ら窺ひ知り得らるるのである。尙ほ右の精神に基き平和條約は勞働條件改善の目標を一般原則として掲げてゐる。世上所謂「勞働憲章」と稱せらるるものがそれである。

第一　勞働は單に物品又は商品と看做さるべきものに非ずとする根本原則

第二　雇傭主と同樣に被傭者が一切の適法なる目的の爲に團結する權利

第三　被傭者に對し其の時代及其の國に於て妥當なる生活程度を維持するに適當なる賃金を支拂ふこと

第四　一日八時間制又は一週四十八時間制を未だ實行し居らざる國に於て之を其の到達の目標として採用すること

第五　成る可く日曜日に每週一回宛二十四時間を下らざる休暇を與ふること

第六　兒童の勞働を廢止すること、及び年少者の勞働に制限を設け、以て其の教育の繼續を可能ならしめ其の身体の適當なる發育を確保すること

第七　同一の價値ある勞働に對しては男女同額の報酬を受くべき原則

第八　各國に於て勞働條件に關し法令を以て標準を定むるに當つては、適法にその國に居住する一切の勞働者に對して公平なる經濟上の取扱を爲すよう留意すること

第九　各國被傭者保護を目的とする法規の實施を確保する爲め婦人をも參加せしむる監督制度を設定すべきこと

斯くの如く平和條約は國際的に最も重要且根本的なる之等の數項を一般原則として掲げたのであるが、之を紙上の憲章たるに止むることなく、之と同時に國際勞働機關なる活動的機關を設置し、之によつて右の目標に到達すること愈々庶からんことを期したのである

二　組織並に機能

國際勞働機關は公式且常設の國際機關である。この機關は國際聯盟の姉妹機關であることの當然の結果、國際聯盟の加盟諸國は同時にこの機關の加盟國となるのである。現在英、佛、獨、伊、日、支、印等五十六ヶ國の加盟を得てゐるのであるが、亞米利加合衆國及露國の如き政治上及び產業上重要視すべき國を洩らしてゐることは遺憾と言ふべきである。國際勞働機關は次の三つの分子によつて組織されてゐる。即ち一は定期に開催せらるる國際勞働會議であり、二は理事會であり、三は理事會の下にある常

設的なる國際勞働事務局である。

(一) 國際勞働會議は國際勞働機關の加盟諸國の代表者の總會であつて、毎年少くとも一回大概一ヶ月前後に亘り、國際聯盟本部の所在地たる瑞西ジュネーヴ市に於て開催せらるるを通例とする。

この總會は加盟各國よりの四名の代表者を以て組織せらるるのであつて、この四名の代表者中二名は政府の代表者、他の二名は雇傭主の代表者及び勞働者の代表者でなければならぬ。尙代表者は一定數の顧問を隨伴することが出來る。若し加盟各國内に雇傭主又は勞働者の產業上の團体が存在する場合には、雇傭主代表及び其の顧問は最も代表的なる雇傭主團体との合意の上に於て、又勞働者代表及其の顧問は最も代表的なる勞働者團体との合意の上に於て、政府が選定指名しなければならぬ。各國の代表者は總會に附議せられたる一切の案件に就て、自己個人の見解に基いて發言投票することが出來る。かかる權能を容認したることは確かに國際勞働總會獨特の制度と考へられる。

(二) 理事會は　任期三年の二十四名の委員より組成されてゐる。この二十四名の委員中十二名は政府の代表者、六名は雇傭者の代表者、他の六名は勞働者の代表者であつて、何れも國際勞働總會に於て選出せられる。唯十二名の政府代表中八名は總會に於て選出せられず、常には主要產業國の政府に依て指名せられる。現在の理事會委員の國籍は左の如くである。

政府側——イギリス、フランス、イタリー、ベルギー、カナダ
日本、印度、(八主要產業國政府指名委員)

雇傭主側——イギリス、フランス、イタリー、ドイツ、チエコスロバキヤ、南アフリカ
アルゼンテイン、スエーデン、ポーランド、スペイン

勞働者側——イギリス、フランス、ドイツ、ベルギー、スウエーデン、カナダ

即ち日本は八主要產業國の一つとして常時一名の政府代表者を派遣し得るのであつて、この代表者の事務所(國際勞働機關帝國事務所)はジュネーヴに特設されてゐる。因に理事會は通常一年四回、即ち三ヶ月に一回の割にて開催せられる

(三) 國際勞働事務局は國際勞働機關の中樞をなすところの常設の事務局であつて、ジュネーヴ市に置かれてゐる。國際勞働事務局は局長アルベール、トーマ氏(佛)副局長バトラー氏(英)の下に、三十ヶ國の國籍に分れた約三百五十名(内婦人五十一名)の局員が國際官吏として勤務してゐる。日本人の勤務者は現在僅かに二名に過ぎない。國際勞働事務局の職能は之を遂行する内部組織各々に就いて見ることにしよう。

國際勞働事務局は(一)外交部、(二)調査部、(三)情報連絡部の三部に分れ、この外に庶務課と出版課とがあ

る。之等各部課の職能は左の如くである。

即ち

(一) 外交部　は平和條約第十三篇(勞働篇)の一般適用解釋に關する通信、勞働總會の會議の準備、勞働總會及び理事會の秘書的事務、條約案の批准及び適用解釋に關する通信

(二) 調査部　は統計、勞働立法、失業、産業保健及安全、社會保險、不具、農業、技術的及職業的教育等の諸事項に關する調査

(三) 情報連絡部　は世界の勞働並に産業界に於ける時事問題に關する情報の蒐集、雇主組合、勞働組合、消費組合及び其他勞働並に産業問題に興味を有する國際的機關等との連絡に關する通信並に維持、圖書並に定期刊行物(英文、佛　其他)の發行

國際勞働事務局は主要産業諸國の首都に支局を設置してゐる。即ち現在支局の所在地はロンドン、パリー、ベルリン、ローマ、ワシントン及び東京の六ケ所である。東京支局は麹町區内幸町日比谷公園東京市政調査會館内にある。

尙之等支局の外にブラッセル、ウイーン、ブダペスト、マドリード、プラーグ、ワルソー等に通信員が置かれてゐる。國際勞働機關の經費(主として國際勞働事務局の經費)はこの機關に加盟してゐる諸

國政府の分擔金に依て支辨せられるのであつて、年々の豫算は國際聯盟の總會で決定せらるる。例へば一九二七年の豫算は七、六九七、四九〇スイス法(約三百十二萬圓)であつて、内日本の分擔額は約十九萬圓である。國際勞働事務局はその機能上理事會の管理の下に置かれてゐる。

(三) 條約案及勸告の採擇

國際勞働總會に於て各加盟諸國の政府、雇傭主、勞働者の諸代表が如何なる事項について協議するか、即ち總會の會議の議題を如何に決定するかは理事會の權限に屬するものであつて、勞働事務局は之が準備に當るものである。

かかる正式の議題に就て、若し總會が討議の結果終局的に採擇することを決定した場合は、國際條約案又は勸告の形式をとるのである。國際條約案は各國が之を批准すれば一の國際條約としての拘束力を生ずるものであり、勸告は單に各國が國内法制又はその他の手段に依て之を實施することを考慮するよりもむしろ各國に提言するものである。何れの場合に於ても、之を總會に於て採擇するに決する爲の終局的投票には出席代表者の三分の二の多數を必要とする。

次に加盟國一般に適用すべき條約案又は勸告を立案する場合に當つては、總會は産業上特殊の事情にある國に關しては適當なる考慮を加へ、その國の實情に適合せしむる爲、必要を認めらるる、何等かの變

更を提案しなければならぬ。例へば第一回國際勞働總會に於て採擇せられたる一日八時間一週四十八時間勞働制に關する條約案中、日本に就いては一週五十七時間(一日九時間半)、印度に就いては一週六十時間を例外として認めたるが如きは之である。國際勞働總會に於て採擇せられたる條約案又は勸告は、それ自体としては各國に對し單に德義上の拘束力を有するに過ぎないのであるが、各國は之等條約案又は勸告につき、原則として總會の會議終了の時より一年の期間內に、法律の制度其の他の措置を講ずるために、立法議會乃至批准機關に提出附議すべき義務を負ふものである。從來我國政府に於ては條約案は之を樞密院に附議し、その贊成を得たる上批准手續を取り運ぶこととし、條約案の實施上法律の制定を要するものに就ては、批准の前豫め法律案を議會に提出してその協贊を經立法の手續を取つてゐる。尙勸告は之を部內の所管省に移牒して相當の措置を講ぜしむるに止めてゐる。如上の義務は、假令その國の政府代表が斯る條約案又は勸告の採擇に就き總會に於て反對の投票をなしたる場合と雖も、之を免ることを得ない。之亦國際勞働總會獨特の制度と考へられる。尙斯くの如く政府の講じたる措置に關しては國際聯盟事務總長に通告することを必要とする。

四、成績

過去十回の國際勞働會議は二十五の條約案二十九の勸告を採擇した。條約案に就き各國が條約として正式の批准を爲したるもの二百二十九を算してゐる。之等批准せられた條約が各國に於て幾多の新勞働立法の制定を齎らしたことは勿論であるが、未だ批准せられざる條約案(若くは條約として批准されざるも現に實施せらるる法律)及び勸告が直接間接各國の勞働立法の促進の上に多大の貢獻をなしつつあることも亦否み難き事實である。日本は今日まで九つの條約案を批准し、之等條約を實施するために種々の法律命令を制定施行してゐることは既に「勞働立法」に於て述べたところである。過去十回の國際勞働總會に於て採擇せられたる條約案は左の如くである。

國際勞働會議の採擇した條約案

(◎印は日本が既に批准實施してゐるもの)

第一回總會　(一九一九年ワシントン)

工業的企業に於ける勞働時間を一日八時間一週四十八時間に制限することに關する條約案、

失業に關する條約案、(◎)

產前產後の婦人の傭使に關する條約案、

夜間に於ける婦人の傭使に關する條約案、

工業に傭使を許容する兒童の最低年齡を決定する條約案、(◎)

工業に傭使せらるる年少者の夜業に關する條約案、

第二回　總會　（一九二〇年ジェノア）

海上に傭使を許容する兒童の最低年齢を決定する條約案、（◎）

船舶の滅失又は沈沒の場合に於ける失業補償に關する條約案、

海員の職業紹介に關する施設設置に關する條約案、（◎）

第三回　總會　（一九二一年ジュネーヴ）

農業に傭使を許容する兒童の年齢に關する條約案、（◎）

農業勞働者の結社及團結の權利に關する條約案、

農業に於ける勞働者補償に關する條約案。

塗料（ペイント）に白鉛を使用することに關する條約案、

工業的企業に於ける週休の適用に關する條約案、

石炭夫又は火夫として傭使を許容する年少者の最低年齢を決定することに關する條約案、

海上に傭使せらるる兒童及年少者の强制的身体診斷に關する條約案、（◎）

第七回　總會　（一九二二年ジュネーヴ）

災害に對する勞働者補償に關する條約案、職業的疾病に對する勞働者補償に關する條約案、

災害に對する勞働者補償に關して內外國勞働者に均等の待遇を與ふることに關する條約案、

パン製造場に於ける夜業に關する條約案、

第八回　總會　（一九二六年ジュネーヴ）

船舶上に於ける移民監督の簡易化に關する條約案、

第九回　總會　（九二六年ジュネーヴ）

海員雇傭契約に關する條約案、

海員送還に關する條約案、

第十回　總會　（一九二七年ジュネーヴ）

(一)工業及商業勞働者並僕婢の爲めの疾病保險、

(二)農業に於ける勞働者の爲の疾病保險に關する條約案、

第十一回　總會　（一九二八年ジュネーヴ）

最低賃銀決定機關の創設に關する條約案、

第十二回　總會　（一九二九年ジュネーヴ）

船舶により輸送せらるる重量荷物の重量の標本に關する條約案

附　國際勞働條約批准登錄表

（昭和四年十月現在）

會議回次	條約名 / 國名	オーストレリア	オーストリア	ベルギー	ブルガリア	カナダ	チリー	キユバ	チエコ	デンマルク	エストニア	フインランド
第一回	時間制		●	○	○		○		○			
	失業		○		○					○	○	○
	産前産後				○		○	○				
	女子夜業		○	○	○			○	○		○	
	最低年齢（工業）			○	○		○	○	○	○	○	
	年少者夜業		○	○	○		○	○		○	○	
第二回	最低年齢（海上）			○	○	○		○		○	○	○
	失業補償			○	○	○		○			○	
	海員職業紹介	○		○	○			○			○	○
第三回	最低年齢（農業）		○	○	○				○		○	
	團結權（農業）		○	○	○		○		○		○	○
	勞働者補償（農業）				○		○			○	○	
	白燐使用禁止		○	○	○		○	○	○		○	○
	週休制（工業）			○	○		○		○		○	○
	最低年齢（火夫等）				○	○		○		○	○	○
	少年身体檢査（海上）				○	○		○			○	○
第七回	災害補償				○			○				
	疾病補償		○		○			○				○
	災害均等待遇		○		○			○	○	○		○
	パン焼夜業				○			○				○
第八回	船上移民監察		○	○					○			○
第九回	海員雇傭契約			○				○			○	
	海員送還			○				○			○	
第十回	疾病保險（工業）		○						○			
	疾病保險（農業）		○						○			
第十一回	最低賃銀											
合計		1	12	19	20	4	8	16	11	7	16	12

會議回次	條約名 / 國名	フランス	ドイツ	イギリス	ギリシア	ハンガリー	インド	アイルランド	イタリー	日本	ラトヴィア	ルクセンブルグ	オランダ	ノールウエー	ポーランド	ポルトガル	ルーマニア	セルブクロアト
第一回	時間制	●			○		○		●		●	○				○	○	
	失業	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○		○	○		○	○
	産前産後		○		○	○					○	○					○	○
	女子夜業	○		○	○	○	○	○	○			○	○				○	○
	最低年齢（工業）			○	○			○		○	○	○	○		○		○	○
	年少者夜業			○	○	○	○	○	○		○	○	○		○		○	○
第二回	最低年齢（海上）			○	○	○		○		○	○	○	○	○	○		○	○
	失業補償			○	○				○		●	○			○			
	海員職業紹介		○	○	○				○	○	○	○		○	○			
第三回	最低年齢（農業）					○		○		○	○	○			○			
	團結權（農業）			○			○	○			○	○	○	○	○			
	勞働者補償（農業）			○				○				○	○		○		○	
	白燐使用禁止				○	●					○	○		○	○		○	
	週休制（工業）				○		○		○		○	○			○	○	○	○
	最低年齢（火夫等）					○	○		○		○	○		○	○		○	○
	少年身体檢査（海上）					○	○		○	○	○	○	○		○		○	○
第七回	災害補償					○				○				○		○		
	疾病補償			○		○	○	○		○		○	○	○		○	○	○
	災害均等待遇			○		○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○
	パン焼夜業											○						
第八回	船上移民監察			●			○			○		○	○					
第九回	海員雇傭契約			○								○						
	海員送還											○						
第十回	疾病保險（工業）					○						○				○		
	疾病保險（農業）			○								○						
第十一回	最低賃銀			○														
合計		15	13	15	11	13	11	9	12	9	14	25	11	8	14	5	12	12

	合計	14	23	11	19	18	21	22	13	16	12	19	12	18	17	21	21	11	17	25	4	9	6	5	6	4	2
南アフリカ			○		○																						
スペイン		●	○	○				○	○					○	○	○	○	○		○							
スウエーデン			○					○		○	○	○	○	○		○	○	○		○							
スウイス			○		○	○	○												○	○							
	366	6	11	11	3																						

●印ハ條件付批准

第三節　國際勞働會議の我國勞働行政に及したる影響

國際勞働會議への參加が我國勞働行政の上に及した影響に付ては、之を二の方面に分つて說明することを便宜とする。即ち其の一は勞働組合對策の變化であつて、其の二は勞働者保護法規の進步である。

第一、勞働組合對策の變化

國際勞働會議參加が我國の勞働組合對策に及した最も顯著なる影響は、國際勞働會議に對する勞働者代表委員選定方法の變化である。

國際勞働會議には、各國より政府代表委員と民間代表委員とが選任派遣されねばならぬ。政府代表委員は政府の獨斷任命に依るものであるから何等の問題をも生じない。問題は民間代表の選定に付てであつて、

平和條約には之に關し右の如き規定を設けてゐる

第三八九條第三項

『締盟國は、其の國に於て使用者又は勞働者を最も能く代表する產業上の團體が存在する場合に於ては、該團体との協議に依り各民間代表委員及其の顧問を任命することを約す』と。

而して民間代表委員の任命に付き時に問題となるのは勞働代表委員の選定方法である。何となれば、此の選定方法は、とりもなほさず國家の勞働政策を現はすものと考へられるからである。

第一回の勞働總會は大正八年ワシントンに於て開催せられた。當時に於ける我國の勞働運動は、大戰に伴ふ經濟界の諸事情により一大發展を遂げつつはあつたけれども、全世界を蔽ふた革命的風潮の爲に著しく左傾化せられて居た。故に、政府は當時存在してゐた勞働組合は條約に云ふ最もよく勞働者を代表する組合と認め得ざるものとして、之等の組合より勞働代表を選定せしむることを避け、種々複雜なる手續を以て選任してゐた。然るに此の如き選定方法を採つてゐた關係上、勞働會議の席上我國の勞働代表の資格につき各國より異議を唱へられ、我國の勞働代表又自己が眞に勞働者を代表するものに非ざることを陳べて勞働代表選出方法を攻擊するに至つた。又一方勞働運動の風潮も年を經過するに伴ふて次第に變化し、激越なる空想的理論を棄てて穩健なる現實的政策に移り、大正十二年の大震災以後は益々左翼清算の傾向

を明かにした。宛も此の時、清浦内閣は一大英斷の下に、大正十三年第六回國際勞働會議に對する勞働代表の選定に付き勞働團体を本位とするの方法を採用し、我國勞働行政上に一新紀元を劃したのである。

而して代表選定の基礎たる勞働團体とは、其の目的中に勞働條件に關する事項を包含すと認めらるるものを指すと定義して、所云御用團体又は懇親團体と勞働團体との差異を明確にした。代表委員候補者及顧問候補者は千人以上の團体員を有する勞働團體より推薦せられ、政府は選擧せられたる代表委員及顧問候補者を順次、代表委員に付ては三名、顧問に付ては六名を撰出し、之等の中より會議議題との關係を考慮し、代表委員一名顧問二名を任命することとした。

以上の如き方法により、所謂推薦權ありと認められたる勞働團体及び其の認定せられたる投票權の數は左の如くであつた。

團体名	票數
日本勞働總同盟	二二
陸軍工廠勞働組合同盟	一
造機船工勞働組合	一
官業勞働總同盟	一二
西部交通勞働同盟	二
工信會	二
工愛會	一
日本海員組合	二三
郵司同友會	二
海員協會	五
日本司厨聯盟	二
中部勞働組合聯合會	一
海員勞働組合聯盟	四六
大日本船舶司厨同志會	二
海洋統一協會	五
共同所究會	一
日本勞働組合聯合	五

以上十七團体

投票の結果日本勞働總同盟會長鈴木文治最多數の投票(七四票)を得、政府は之を代表に任命した。

此の如き勞働組合對策の變化は左翼清算の傾向に在つた勞働組合運動を益々現實化せしめ、大正十三年に於ては遂に勞働總同盟をして方向轉換の聲明書を發表せしむるに至つた。爾來此の方法により毎年勞働代表の選出が行はれてゐるが、派遣せられたる勞働代表は國際的舞臺に出でて世界に於ける勞働運動界の右翼的大勢を認識し、歸來其の見聞を基礎にして組合の指導に當るので、我勞働代表選出方法の變化は非常に有効であつたと稱せられてゐる。

第二、勞働者保護法規の發達

勞働法が一大飛躍を遂げたのは、國際聯盟の世界的舞臺に於て勞働者保護の種々なる條約が採擇せられてからであつた。我國に於ても國際勞働會議の開催を一轉機として、種々の勞働立法が整備せられた。一九一九年(大正八年)より一九二九年(昭和四年)に至る十二回に亘る總會に於て採擇せられたる條約案は二七であり、其の中我國の批准を經たるものは次の九つの條約である。

(第一回總會採擇)

一、失業に關する條約

二、工業に使用し得る兒童の最低年齢に關する條約

(第二回總會採擇)

三、海上に使用し得る兒童の最低年齢を定むる條約

四、海員に對する職業紹介所設置に關する條約

(第三回總會採擇)

五、農業に使用し得る兒童に關する條約

六、海上に使用せらるる兒童及年少者の强制体格檢査に關する條約

(第七回總會採擇)

七、職業的疾病に對する勞働者補償に關する條約案

八、災害に對する勞働者補償に關して內外國勞働者に均等の待遇を與ふることに關する條約案

(第八回總會採擇)

九、船舶上に於ける移民監督の簡易化に關する條約案

之等批准登錄せられたる條約に對しては、我國は職業紹介法、工業勞働者最低年齢法、船員の最低年齢及健康證明に關する法律等を發布して、其の國內法的措置を講じてゐる。尙其の他未だ批准せらるる迄に

至つてゐないものに對しても、例へば『時間制條約案』に付ては工場法適用工場の範圍を擴張し、保護職工の年齢を十六才に引上げ、保護職工の勞働時間を短縮し、又『產前產後に於ける婦人使用に關する條約案』、『夜間に於ける婦人使用に關する條約案』『工業に使用せらるる年少者の夜業に關する條約案』等に付ては、工場法改正法律中に、或は健康保險法中に、其の趣旨の規定を設けてゐることは前述の如くである。

第四篇　勞資協調

第一章　勞資協調運動

第一節　序說

第一、協調主義の精神

社會有史以來、個人的觀念と共同的觀念とは常に兩立併存して來た。個人主義思想と共同主義思想とは、社會上に於ては私益と公益、法律上に於ては自由と公平乃至權利と義務、倫理上に於ては自愛と博愛の相異る二の系統となつて人類の社會生活を組成して來た。然るに世界大戰を轉期として社會連帶的な考へ方が發達するに伴れて、個人的觀念と共同的觀念とは再吟味の必要に迫られ、兩思想の間に交互作用が行はれた結果、玆に個人的方面より人格の觀念が現はれ共同的方面より正義の觀念が發生した。協調主義は、此の人格と正義との觀念を基礎として、人類共同生活の社會を打建て共同生活に支障を及す社會問題を解決せんとするものである。人格はもと個人的觀念より發生した。併し協調主義の基調をなす人格は、已の人格を認むる如く他人の人格を認むることを要するのであるから、其の思想は既に遙かに個人主義思想を

超えたものであるといはねばならない。又人格は自由と權利とを內容とする。併し乍ら人格の本質をなす理性は一面責任と義務の觀念を伴ふからして、無制限なる個人的自由と個人的權利の行使とは許されない。次に又正義はもと共同主義思想より發生したけれども、決して個人的立場を無視したものではない。正義は社會的平等乃至公平の基礎の上に各人をして其の處を得せしむる觀念であり、人格の社會的發現とも見るべきものである。正義は社會統一であり、人格は個人的調和である。故に正義の觀念は人格の觀念と相俟つて社會問題解決の鍵でなければならぬ。之が協調主義の精神である。現今の社會問題中最も重大なのは勞資の階級的對立の問題である。而して此の協調主義の精神を以て產業上に於ける勞資對立を解決せんとするのが、勞資協調運動である。惟ふに、資本家が勞働者の人格を認めず、企業の社會性を自覺せずして勞働者を酷使し、企業を私益の手段とするならば其の個人主義に捉はれて人格と正義とを基礎とする社會的調和を破壞するものであるといはなければならぬ。又勞働者が其の社會的分擔の責任を自覺せずして、勞資の階級的對立のみを意識するならば、其は必然的に階級鬪爭を激成して社會の協調を破壞するものであり、又極端なる社會主義を强調して生產機關の公有による共產社會を實現せんとするならば、其は餘りに共同主義思想に偏して個人の人格を無視するものであるといはなければならぬ。論じて玆に至れば、產業上に於ける協調（インダストリヤル・ハーモニー、インダストリヤル・コーポレーション）は資本家も、企業家も、勞働者も、各々其の個性と職分とに應じて共同の目的の爲に協力し、責任の自覺と利害の分擔、人格の尊重と團結の自由に基づき、共通利害の下に調和せんとするものであるといふの外はない。財產の公有も、企業の合同も、勞働者の組合も、それだけでは何れも未だ以て產業協調の目的を達し產業進化の完成を期する所以ではない。產業民主々義といひ、產業立憲といふも、歸するところは產業上に於ける協調でなければならぬ。近時歐米に於ける勞働委員會其の他の諸施設は、何れも勞資協調の精神を實際的施設の上に於て更に一步を進めんとするものに外ならない。要するに、協調主義は個人的思想に偏せず又共同的思想に片寄らず、兩者獨自の立場を認めつつ、更に兩者を超越して其の間に更に偉大なる社會協調の終局的眞理を把握せんとするものである。故に協調主義の精神は鐘の音の如きものであるとも言ふことが出來よう。「鐘が鳴るのか撞木が鳴るか」、社會協調の鐘の鳴り響くのは釣鐘でもなく又撞木でもなく實に「鐘と撞木が會へば鳴る」のであるといはなければならぬ。

第二、勞資協調運動の物與

世界大戰は色々なる意味に於て人性と社會とに深刻なる影響を及した。一方に於ては露西亞に於ける革命の成功に伴つて一時世界に革命的風潮を漲らしたけれど、他方に於ては永き戰禍の反動として世界に平和と協調の精神を蘇らしたのであつた。世界革命の風潮は露西亞に次いで起された獨乙其の他歐洲諸國に

於ける政治革命が失敗した事實や、露西亞自身が革命後の政治に行詰りを來して所謂資本主義的方向轉換をやつた等の事實によりして、次第に鎮靜に向つた。併し乍ら協調主義の運動は、戰後國際關係を一變した國際聯盟の結成によつて先づ政治的成果を收め、更に國際勞働會議に依つて、又は各國に施設された勞働委員會勞資協議會、利潤分配並に共同經營等の諸制度によつて產業上に効果を收めつつ、新興運動の將來を囑望されてゐる。

協調運動が產業界に於て勃興するに至つた原因は必しも常に同一ではなかつた。一切を戰爭の爲に捧げた戰時に於ては、勞働爭議の發生によつて生產が停止し、勞資間に於ける意志の疏通の缺除の爲めに生產能率が低下することを惧れて、各國の政府及資本家が進んで協調主義の必要を認めたこと、及び各國の勞働組合が『國內平和』又は『產業休戰』の爲に努力したことが、此の時代に於ける勞資協調運動勃興の主たる原因であつた。然るに大戰直後の所謂經濟的復員時代には、勞働運動は一時政治的革命の影響を受けて頗る好戰的になり、勞働爭議の數も著しく激增した。故に此の時代の勞資協調運動は、主として此の政治的革命運動を鎭靜せしめ勞働爭議の弊害を除去する爲に、各國の政府及資本家の提唱支持する所となつた。即ち勞働運動は此の時代には反協調主義的態度を採るものが多かつたのである。然し最近の經濟界の不況時代には、協調主義的精神の必要は、單に政府及資本家のみならず、世界の有力なる勞働團體も亦熱心に主張するところとなつた。此の如く、勞資協調主義は或は政府のみによつて、或は政府と資本家によつて、或は政府と資本家と勞働者とによつて唱導されて來たが、勞働者が之を以て僞瞞政策とのみ目し來つた從來の鬪爭主義的見解を淸算して、眞に階級を超越する社會生活の眞理として協調主義を再吟味するに至つたのは、極めて最近のことに屬する。之は一方に於て勞働組合の勢力が確立し、政府及資本家より產業上に於ける有力なる協議團體として認めらるるに至つた證據であると考へられる。かくて資本家と勞働者とは、相互の人格を尊重し正義に基く折衝を經て、產業界に於ける協力者としての分擔と責任とを完ふせんとしつつある。唯因習の久しき、資本家と勞働者との全般に亘つて此思想を徹底せしむることは甚だ困難であり、實際的施設を實施する場合に於ても、又種々なる難局に蓬着することが多いのであるが、之等は將來に於ける協調運動の發展に待つて解決すべきものであると考へられる。

第二節　我國に於ける勞資協調運動

世界大戰に於て經濟的に特殊有利の地位に立つた我國では產業は飛躍的の發展を爲し、企業の利潤と投機利益とは著しく增大した。物價は奔騰し驕奢なる成金の生活は世人の顰蹙を買つた。一方產業の發展に伴つて勞働者の數は增加した。勿論一般的にいへば勞働賃銀も向上はしたけれども、それによつて利益

を得た者は一部熟練勞働者に過ぎず大多數の勞働者の間に於ては、賃銀の增加は物價の騰貴による生活費膨張を償ふに足らず、又資本家階級の豪奢なる生活の反感が之に伴つて、一種特異な勞働不安が發生したのである。かかる情勢の下に於て勞働組合は簇出し勞働爭議は頻發した。而してロシヤ、ドイツ等に於ける革命は世界の思想界を激化し、之等の影響を蒙つた我國の勞働運動は著しく左傾してサンジカリズム的色彩を濃厚にした。

此の如き情勢の下に於て大正七年八月の米騒動が起つた。それは一面から言へば突發的運動ではあつたが、當時の民衆の一般的感情の一の發露であつたともいふことが出來る。その騒擾の蔓延擴大が驚くべき程迅速であつたこと、民衆が之に對して一方に於ては脅威を感じ乍ら同時に無意識的に共鳴したことは、爲政者の間にも深き考慮を呼び起さざるを得なかつた。

玆に於て政府も從來研究の域を脱しなかつた『社會政策』が具体的問題であることを認め、勞資の協同調和の爲に適切なる民間の機關を設立する事を決意した。我國唯一の勞資協調機關である財團法人協調會はかくの如き事情の下に大正八年八月十六日其の設立を見たのである。爾來、協調會は宣言書を發して『人格の尊重は協調主義の根蔕であり、責任自覺は協調の出發點であり、正義と人道とは協調の基本でなければならぬ』と主張し、其の事業として、(一)社會政策、社會運動の調査及び報告、(二)社會政策に關する學校、圖書館の經營、(三)勞働者教育及福利增進施設の實施、(五)勞働爭議の仲裁、和解等に盡力してゐる。

尙協調機關には協調會の外に海事協同會等二三あるけれども、未だ全國的、一般的、代表的であるとは稱せられない。

第三節　歐米に於ける勞資協調運動

第一、英　國

英國に於ける勞資協調運動は既に世界大戰中に其の端を發して居る。就中一九一六年三月(大正五年)設立された所謂ホイットレー委員會は、勞資協調主義の立場に立つて勞資の關係を改善せんとし、(1)勞資產業委員會の設置、(2)最低賃銀協定局の存續及新設、(3)工場委員會の設立、(4)任意爭議調停制度の維持等の諸制度の實施を提案した。

最近に於ける所謂モンド主義の產業平和運動も亦、此の協調運動の一の現はれと見るべきであらう。之は有名なる實業家アルフレッド・モンド氏によつて提唱されたもので、英國に於ける最近の勞資協調運動の中でも特に目立つて著しいものである。

モンド氏の新協調主義の主眼とするところは

一、雇主と勞働者との個人的接觸、
二、勞働者の地位の改善と保障の擴大、
三、勞働者の持株制度の採用、
四、勞働者に對する事業狀態の報告、

等之である。モンド會議は一九二八年其の第一回會議を開いて勞資協調の諸方策を討議した。同年の第二回大會に於て採擇せられた報告書は、一、原則に關する宣言、二、勞働組合の承認、三、不當解雇又は懲罰、四、全國産業協議會の設立、五、勞働爭議の防止、六、産業合理化問題、七、金準備と産業との關係の七項目に亘つてゐる。右報告書の主要なる點は、勞働組合會議の權威と能力とを認めて、之を産業組織及勞資關係の交渉團体とし、雇主組合との間に全國産業協議會の設立を主張してゐることである。

モンド會議の右の諸決議は、其の後間もなく開かれたる一九二八年九月の勞働組合會議に於て、壓到的多數を以て可決された。このことは三百八十五万の組合員を有する勞働組合會議の勞資協調運動に對する態度を宣明したものといふことが出來る。

尙一九二七年に於ける勞働組合會議の際、同會議の議長たりしヒックスの産業平和主義に關する議論を掲げて參考としよう。『現今の如き産業界多難の過渡期にあつては、吾人は勞資聯合協議機關をより一層有效に利用しなければならない。吾人は此の方面に於てなほ多分に開拓すべき餘地が殘されて居ると信ずる。産業の管理に對して責任を有し、且つ問題を最もよく知悉せる勞資兩者の大團体が、互に直接に實際的意見を交換するならば、勞資の兩者をして共に現今の多難なる經濟的現實を直視せしめ、また産業の能率を增進し、勞働者の生活を向上せしむるために、如何なる程度まで、また如何なる條件の下において、勞資の協調が可能であるかを見出すことが出來るであらう』と。

第二、米國

米國に於ける勞資協調運動は、米國産業界の驚くべき繁榮と勞資の共榮とによつて齎らされたといふことが出來る。米國産業の隆昌は其の國土の無盡藏なる資源に由來するものであるが、又他面勞資協調運動による産業平和が産業發達を促進したといふことも見逃すことは出來ない。此の勞資協調の事實は先づ同國に於ける勞働爭議の著しき減少

年代	件數	參加人員
一九一九年	三、六三〇	四、一六〇、〇〇〇
一九二二年	一、一一二	一、六一二、〇〇〇
一九二八年	六二九	三五七、〇〇〇

と勞働者各自の能率增進とによつて最もよく現はれてゐる。而して其の結果は同國に空前の富の增進を齎らし國民全般の物質的向上を招來したるは勿論、勞働者の所得を增大し、貯蓄を集積せしめ（銀行預金約七十億弗）、その生活は向上し、その社會的地位は益々鞏固となつた。かくて勞資協調主義は資本家と勞働者とに支持せられ、其の運動は益々隆盛に赴きつつある。米國勞働總同盟の前會長ゴンパースは、協調主義に關して、『勞働組合は好んで勞働爭議を起し、其の勢力と財力とを浪費することを欲するものではない。……余は雇主及被傭者双方の權利を適當に尊重し之を認めることによつて勞働爭議を最も少くし得ることを確信するものである。產業を管理し、統制し、其の投資に對して公正なる利潤をうけるといふ雇主の權利はまづ之を認めなければならない。がしかし、それと同時に被傭者の團結權、團體交涉權及び雇主との間の協議に其の選任したる代表者を通じて代表せらるべき權利もまた、直ちに是認せられ完全に認めらるべき權利である。……すなはち、これらの單純なる諸權利を認めさへすれば、勞資の理解と、協調と、それから產業の管理、運營に關する勞資兩者の利害が共通であると言ふ思想とがここに生れ出ずるに相違ない。』と言つてゐる。

此の言說によつて見れば、米國の勞働組合運動は團結權、團體交涉權及被傭者代表權の確認を條件として、勞資協調主義を支持してゐると見ることが出來る。之は大統領ウィルソンによつて召集された一九二〇年の第二回產業會議以來、一部雇主間に起り來つた勞資協調運動と共に、米國產業平和の將來に希望を投ずるものといはねばならない。

第三、獨逸

獨乙に於ける協調運動は、正しく戰亂によつて荒廢せられたる產業界の中から發生し來つたのであつた。休戰直後の一九一八年十一月十五日（大正七年）、すべての雇主組合と四個の勞働組合の中央團體（自由勞働組合、基督敎勞働組合、ヒルシエ、ドーウンケル勞働組合及ポーランド勞働組合）の間に締結された所謂『十一月協定』は、勞資の協調により、戰敗後の困難な社會經濟問題を解決せんとしたものであつた。

此の十一月協定は團結の自由と團體交涉權とを確認し、また勞働委員會の設置と八時間勞働制の實施とを約することによつて勞資協調の目的を達し、兩者の協力一致によりて困難なる戰後の經營に當らうとしたもので、常設の勞資協議機關として雇主組合と勞働組合との間の聯合產業協議會の設置を規定してゐる。

獨乙勞資聯合產業協議會が一九一八年の十二月四日に至つて成立し、またそれから間もなく十二種の產業部門に順次に勞資聯合委員會が設立せられ、商業及農業の方面にも同種の機關が設けらるる樣になつたのは全く此の協定の結果であつた。併し此の獨乙最初の最も大規模な勞資協議機關は幾多の反對運動に遭ひ其の後數年ならずして事實上解散したに等しい有名無實のものとなつて終つた。併しこのことは、獨乙

に於ける勞資協調主義の滅亡を物語るものと速斷してはならない。勞資聯合產業協議會復活は其の後も再三再四行はれてゐることであり、特に法律によつて定められたところの經營協議會及び全國經濟會議を通じて勞資協調の實は既に著しく擧つてゐる。

戰後に於ける獨乙產業の復興が特に急激であつたのも、一つには、勞資の自覺ある協力一致と、之れを可能ならしめたところの勞資協調主義とに負ふところが頗る大であることを忘れてはならない。

第二章　勞資協調制度

勞資協調制度は前述の協調主義を基礎とし、勞資協調運動に刺激されて實施され來つた諸施設である。其の協調施設の中には勞働委員會制度、全國的勞資協議會制度、利益分配及び共同經營制度等がある。勞働委員會制度(又は工場委員會制度)とは、多く經營乃至工場を單位として勞資双方の代表者が相會し、勞働條件其の他勞資間の諸問題を協議する機關である。勞働委員會は勞資協調制度中最も代表的のものともいふべく既に多數の諸國に於て實施されて居るが、之は勞資相互の理解を深め勞働爭議を未然に防止する爲に非常に有効であると稱せられて居る。勞働委員會制度は、社會主義者より勞働者の產業管理へ到達する手段として主張せらるることもあるが、勞資協調主義の立場より之を見るときは、產業民主々義乃至產業立憲主義の思想的背影を有するものと考へねばならぬ。

次に全國的勞資協議會制度は、一經營又は一工場の內部に於て勞働委員會制度が達成せんとする所の目的を全國的に追究する所の制度で、之等の兩制度の間には其の目的とする所に於て何等の差異がなく、又其の思想的根據に付て見ても著しき相異を發見することが出來ない。全國的勞資協議會制度は國によりて種々の名稱を附せられてゐるが、白、佛、伊、和等の諸國には古くより設置せられ、何れも政府の諮問機關として種々の建議をなして來た。就中佛國の勞働高等評議會(一八九一年設置)は勞資の代表者相會し勞働條件、勞資關係、同盟罷業及び工場閉鎖の原因並に經過を調査するのみならず、關係文書及び統計の蒐集、證人喚問等の權利までも認められてゐる。

次に利潤分配制度と共同經營制度とは、別個の制度ではなくして、相互に緊密なる聯絡を有してゐる。之等の制度を定義すれば、或は利益金配當に對する被傭者の參加權を認めると言ふ方法に依り、或は被傭者を株主たらしめ、之に株主としての企業參加權を賦與すると言ふ方法に依つて、何れも勞資協調の目的を達せんとするものであるといふことが出來る。先ず利潤分配制度は雇主と被傭者との間の任意の協定により、被傭者が其の賃銀に加へて當該企業より生じたる利益中豫め定められたる割合の分配を受ける制度

である。併し所謂利潤分配制度の中には、尙此の外に經營費用の減少によりて生じたる餘剩利潤だけに對して被傭者の參與を認めるものもあれば、また事業主が割引、掛賣、賦拂等の利便を與へて被傭者の株式購入を奬勵し、若くは無代で株式を之に贈與するもの、及び事業主が被傭者の爲に貯蓄金庫の制度を設けて利潤の多寡により、時としては更に該被傭者の勤續年數を參酌して、其の利率を高下すると言ふ方法によつてゐるものもある。此の利潤分配制度の諸形態の中で最近特に著しい發達を示してゐるのは事業主が無代にて該事業の株式を被傭者に贈與し、若くは割引、掛賣及賦拂等の種々なる便宜を與へて被傭者に株式を購入せしむる所謂從業員株式所有制度である。此の制度は又共同經營制度の名を以て呼ばれてゐるが、其の所以は從業員が其の賃銀の外に企業の最終の利潤を受け、其の受けたる利潤を貯蓄して之を其の雇傭せられてゐる企業の資本となし、之によりて企業の統制に參加するからである。共同經營制度に於て被傭者が企業統制に參加する方法には二種ある。一は被傭者が株式を所有し、株主として總會に出席することに依つて、他の一は經營の內部に共同經營委員會を組織することによつて企業の統制に參與するのであるが、併し第一の方法は株主總會が通例其の經營の所在地から遠隔の地に開かれることが多いために、被傭者の管理參與權を充分に行使せしむることが出來ないと言ふ缺點がある。それ故に第二の方法たる共同經營委員會を組織することが多く行はれてゐる。此の共同經營制度は最近米國に於て著しき發達を遂げつつあるが、英國其他の諸國に於ても次第に擡頭の機運に向ひつつある。

附　勞働(工場)委員會制度

勞働委員會制度は勞資協調制度中最も代表的のものであるから、各主要產業國に於ける當該施設の概要に就いて一言して置きたいと思ふ。

第一、勞働委員會制度の根本思想

勞働委員會制度の根本思想は、理論的と實際的の二方面より之を觀察する事が出來る。

一、理論的根據

(イ)　勞働委員會制度の根底をなす主なる思想は產業立憲の思想である。即ち政治上の立憲制に相對し、產業上にも亦之を及ぼし以て從來の封建的階級的觀念を緩和せんとするものである。

(ロ)　勞働問題の解決は、資本の社會化よりも寧ろ所謂經營の社會化、即ち產業經營に勞働者を參與せしめることが當面の解決策であると考へらるるに至つた事である。

要之、本制度の理論的根據は一面に於て勞働者が資本家に代らんとする所謂矯激なる思想を捨てると同時に、他面に於て資本家も亦勞働者を機械視し商品視するが如き事を止めて、對等の人格者として之を認

め、共同の産業維持者として之に適當なる産業上の參與權を與へ、以て産業の發展そのものに依つて、双方とも經濟的並に社會的利益を得んとするものである。更に約言すれば、近來産業界を支配し來れる階級鬪爭の思想、即ち勞資の對立關係に一つの組織的緩衝地帶を設け、兩者の協力に依つて産業の平和と發展とを確保せんとするにある。

二、産業の實際上の根據

(イ) 産業上の爭議の大部分は勞働者資本家双方の相接觸する機會が少き爲め、兩者の感情の疎隔若くは無理解がその原因となる事が多い。此の意味に於て、工場委員會制度は謂はば下意上達の機關とも云ふべく、延いては勞資双方の意思感情の疏通機關となる。

(ロ) 勞働者の作業能率は彼等が自分も亦産業の組成分子の一であり、共同支持者の一人であると云ふ自覺を持つ場合に於て、最高の技倆を發揮し最大の努力を拂ふに至るものである。

工場委員會制度の根本思想は大體敍上の如くであるが、その實際の施設は各國の事情、特に勞働組合發達の程度、資本の多少、文化の發展、就中經濟事情の相異等に依り夫々特徴がある。以下我國の勞働委員會制度に就き之を概觀し、併せて歐米の概況を附記することにしよう。

第二、我國の勞働委員會制度

一　意義及特徴

我國の勞働委員會制度は極めて最近の發達にかかり、各企業家任意に之を設置したるものなるが故に、その名稱に於ても協議會若くは懇談會等種々あり、又その内容に於ても、勞働者の福利增進と意思疏通の二點に限られたるもの、或はこの外勞働條件又は生産能率を含むもの等區々である。然れども之を一般的に觀察すれば、我國の勞働委員會は被傭勞働者の待遇を改善し、勞資相互の感情の融合に努め、以て産業の平和發展を圖らんが爲め、勞働者側の代表者又は勞資双方の代表者が相會合して、勞働條件又は勞働者の福利施設等の諸問題を審議する所の一種の諮問機關乃至意思疏通機關であると云ひ得ると思ふ。

而してその主なる特徴を擧ぐれば

(1) 一般に福利共濟的の色彩が濃厚であつて、勞働條件を含むものは比較的少く、前者は一般に懇談會と稱せられ、後者は普通に工場協議會又は工場委員會と稱せられ、前者より多少廣汎なる機能を有つて居る。唯二三の例外として、産業の經營の一部に參與するとも見るべき藤本製紙工場委員會、淡陶株式會社委員會等がある。

(2) 一般に一企業單位で、産業部門毎に設けたものではない。獨り鐵道省に於ける現業委員會はその範圍全國に渉るのみならず、直接運輸に從事する者並に附屬事業に於ける者總てを網羅し、同一規定に

依る委員會を一定の區域毎に設置し、更に各管理局毎に聯合委員會を開くの組織であつて、稍一部門を爲すの觀がある。

(3) 我國現在の工場委員會にあつては、嚴密の意味に於て勞働組合を基礎とするものは至つて少く、僅に岡部電機製作所、及び川北電機製作所の各工場委員會等二三を數ふるに過ぎない。換言すれば、現下に於ける工場委員會設立の狀勢は一般に勞働組合の存在を要件とせざるのみならず、却つて勞働組合の勢力の傳播擴張を牽制し、若くは之に依りて橫斷組合の設立を阻止せんとする傾向がある樣である。併し、之は所謂御用組合と勞働組合と對立を誘致する怖少からず、從來の例によれば、此の如き思想より設置された勞働委員會は失敗に終つたことが多い。

二　沿革

歐洲大戰以來、經濟界の好況は勞働者の生活の上にも重大なる變化を齎し、各種外來思潮の傳來と相俟つて數多の勞働爭議を惹起し、加ふるに勞働組合の數と勢力とは逐年增加擴大し來り、從つて勞資の關係に於ても相當考慮を要すべき狀態に立ち至つたのである。玆に於て心ある企業者の中には、此の狀態を察し、歐米の事情に倣ひ、勞働委員會制度を採用して之が協調の機關に充てらんとし、斯くして漸く我が工場委員會制度は發達普及し來りたるものである。

今その變遷の情態に依り、之を三期に分ち其の沿革を見れば大凡次の如くである。

第一期（大正八年、大正九年）

大正八年には秀英舍工場協議員會外十八、大正九年には國有鐵道現業委員會外二十二の工場委員會が設けられた。此の時代に於ける施設は、殆んど、企業主が「兎も角被傭者の意思を掬んでやらう」と云ふ程度で設けたものであつて、其の多くは懇談的のもので、假令議事制を採つて居ても、その精神は單なる懇談會に類するに過ぎないものである。要之、第一期に屬するものは資本家的色彩の非常に濃厚なるものであつて、單に意思疏通機關としてのみ存在の理由を有する程度のものである。

第二期（大正十年、大正十一年）

大正十年に至りては、阪神地方を中心として特に團體交渉權の確認、工場委員會制度の要望と云ふ樣な叫びが端緒となりて爭議が頻發し、斯くして勞働者自身の要望と時勢に善處せんとする企業主の眞意とが相俟つて生まれた協議機關としての工場委員會制度が一般に普及せらるるに至つた。

即ち、大正十年には勞働爭議に於て勞働者側がその實施を要求せるもの二十五件の多きを見而して企業家に於て之を實施開設したるもの大阪、兵庫を始め九府縣に亘つて總數四十五を算し、從來のものと通計するときは十六府縣九十六の多きに達したのである。更に又大正十一年には大阪市電運輸委員會を始

め、二十一の委員會が實施せられた。要之、第二期は我國工場委員會制度の更生時代とも云ふべく、その大半は勞働者自身の要求に依つて生まれた事がその特色である。尙又其の會議樣式も殆んど總てが議事制であつた事も見逃す事が出來ない。

第三期（大正十一年秋以降）

然るに大正十一年秋以降に至つて、勞働者側の委員會要望の聲頓に衰へ、加ふるに之に續いて企業者側に於ても亦漸く之を顧みざるに至り、大正十、十一年頃の委員會熱は漸次冷却するに至つたのである。本制度が我國の產業界に於て未だ廣く普及せられざるに先ち、早くも委員會不必要の聲を聞くに至つた原因は大體次の如きものであらう。

(1) 前年度の產業の不振は益々甚しく、日毎に失業不安の聲增大し、從つて勞働者の要求は專ら解雇及解雇手當に關する消極的の方面にのみ集中して殆んど他を顧みる遑なかりしこと。

(2) 吾國に於ては未だ有力なる勞働組合存せず、加ふるに却つて勞働組合の發達を阻害しその勢力牽制の有力なる機關たらしめんとするの傾向を生じ、遂に勞働者の期待を裏切りたること。

然しながら又一面に於て從來既に委員會を設置してゐたものは概して堅實穩健に發展して、その効果を擧げたので、勞働者側に於てもさほど異論の聲なく、却て「有は無に優る」と爲すが如き傍觀默視の態度に出で、斯くして今日に及んでは寧ろ進んで之を利用し、勞働組合に依て委員を壟斷し、有力なる團體交涉の機關たらしめんと考ふるに至り、その選擧運動等に於ても相當競爭を演ずるの狀態を呈して來たのである。

要之、第三期に於ては初め本制度に對する勞資双方の熱度は一般に冷却したけれども一面着實健全に發達したる在來の委員會は漸くその職能、効果を發揮したので從來委員會不必要を唱へたる勞働組合側も却て之を利用せんとするの情勢を示すに至つたのである。

左に社會局調査に依り、大正十三年十二月末現在に於ける工場委員會の設置年次を企業主別に示して其の發達狀態を明にしよう

	明治二九年	三三年	三五年	大正四年	五年	八年	九年	一〇年	一一年	一二年	一三年	計
官營												
公營												
私營	三	一	一	一	一	一九	二三	四五	二	三三	五	一五五
計	三	一	一	一	一	一九	二三	四五	二	三三	五	一五五
						三	一五	四五	一三	二	二	一〇四
							八		九	一		一〇
										三〇	三	四一

(註) 尚大正八年末勞働委員會法私案(內務省案)が發表せられたが法律とはならなかつた。
大正九年三月東京府工場懇談會の工場協議員會準則、又大正十年大阪工業會工場委員會要項案の發表があり、仝十月協調會の勞働委員會法制定に關する建議があつた。

三 種別

(1) 組織に依る種別

委員會の組織の形態には二通りある。即ち

イ、勞働者側の委員のみを以て組織したる所謂一元制のもの、

ロ、勞資双方の委員を以て組織したる所謂二元制のもの、

固より右制度は各企業夫々の事情に應じ適當なりとする形態を採つて居るものであるから、兩制度の長短を一概に斷定する事は出來ない。然し概括的に之を觀察すれば、一元制は(1)從業員の率直なる聲を自由に聞く事が出來、(2)會議が對立狀態に陷る虞がないと云ふ長所を有するけれども、その反面に(1)會議が動もすれば統制を欠き、(2)從業員側の意見が會社の實情に即せず、只多數を恃んで自分等の主張を決議せんとするの弊害がある。二元制は(1)勞資對等の立場にあつて從業員の指導を爲し得べく、又(2)從業員をして會社の實情に即した妥當な主張を陳べさす事が出來る。その短所としては(1)會議が動もすれば對立狀態に陷る虞がある、(2)會社側の人々の面前で充分に意見を陳べ得ない場合がある。

委員の選任に付ては企業主側委員は當該企業主の指名に依るを通例とし、勞働者側委員は職場別又はその所屬人員數を基礎とする選擧區に於て互選するを以て原則として居る。

尚ほ又委員の選擧、被選擧資格に付ては、何等制限なきもの、或は年齡又は勤續年數等の制度を付するもの等區々である。

(2) 會議樣式に依る種別

會議に依る種別は議事制と懇談制の二種に分つ事が出來る。議事制に依るものは大體決議機關であり、懇談制に依るものは單なる意思疏通機關である。

中には一定の事項を限定して之を協議事項となし、其他のものは懇談事項となすものもある。

(3) 職能に依る種別

委員會が協議又は懇談する事項に付ては、精細に列擧したる所謂列擧主義のものあり、或は一般的に之を掲げたる所謂總括主義のものもある。

尚ほ之に付き注意すべきは、協議案の制限に付て初め列擧主義により制限したるものも次第にその限

界が不明瞭になり、大低の事は勞働者の希望に添ふ樣に協議して居る樣になつた事である。次に普通一般に、委員會の職能は勞働條件を含むものと、之を含まず單に福祉施設のみに止まるものとがある。更に又委員會の決議効果に付て觀察すれば、形式上決議執行權を有するものは殆んどないが、實際に於ては、企業主側は概ね工場委員會の決議を尊重重要視し、之を妥當と認むるときは大低採用實施して居る樣に見受けられる。

四　概觀

以上に依て觀る如く、我國の工場委員會制度は一企業一單位であること、假令それが議事制を採つて居ても其の決議を採否する權限、換言すれば其執行權乃至執行監督權は全然有たないこと、多くは單に諮問機關であり意思疏通機關である點に於て其の特色を有する。然しながら、勞働者の希望要求が發表せられても當局者が之を容れて與れなかつたならば、委員會は無用の長物であつて勞働者は遂に失望するであらう。要は資本家勞働者双方の誠意と運用者の如何と云ふ事が最も問題であると考へられる。

顧つて見るに、勞働組合法は近く實施せられんとするの氣運にある。果して然らば、其の內容の如何に不拘、勞働組合の勢力が量と質とに於て益々力强くなつて來るのは自然の勢である。玆に於て企業者と勞働委員會と勞働組合との三角關係は益々微妙に、益々複雜に轉同して行く事であらう。併しながら勞働組合の勢力が强大になればなる程、一層勞資間の緊張しきつた對立關係を圓滑にし、產業の共同支持者として相提携せしめて行くことが必要となつてくるので、兩者間に於ける組織ある緩衝地帶としての本工場委員會制度は愈々多くの活躍を期待さるることとなるであらう。

第三、歐米の勞働委員會制度

一　英國の勞働委員會制度

英國に於ては戰前より本制度行はれ居たるも、一九一七年のホイットレー案の提唱に依り更に一層その普及發達を見、現在に於ては產業の發展に貢獻する處尠からざるものがある。

同國の工場委員會には種々の種類があつて、例へば敎化機關とも云ふべき社交委員會があり、福利增進を目的とする福利委員會があり、或は又その工場の組合勞働者のみに依て組織せられ、賃銀問題及び勞働組合の一般問題を協議する工場世話役委員會がある等、その種類名稱は甚だ錯綜して居る。然し之を概言すれば、その組織には一元、二元の兩制度あり、一元制にても勞働組合員のみにより成るものと然らざるものとある。其他、委員數、委員の任期、選擧及被選擧資格等は區々に分れてゐるけれども、大體に於て各國の例と同樣であり、その決議に執行力がない事も亦同一である。（ホイットレー案に依る產業委員會は表面決議執行力を有するが如きも、事實上は幾んど普通の委員會と異る處がない樣である。）委員會の職能

は福利施設、利潤分配、賞與制、時間外勞働等一工場内の特殊の問題に限られ、一般に地方的の賃銀率、勞働時間等の勞働條件に關する問題は事業主と勞働組合との協議に委ねて委員會の職能外と看做されて居る。因に、ホイットレー案に依る工場委員會は一般のそれと大體同樣であるが、唯一言すれば二元制の組織を以て構成し、勞働者の雇傭狀態の改善、不平誤解の除去を目的とすると同時に、全國的及地方的産業會議と連絡を保ち、産業會議に依つて決議されたる事項は勞資双方を拘束する効力を有する點に於て特徴を有する。

二、獨乙の工場委員會制度

現今獨乙の工場委員會制度は一九二〇年發布の經營協議會法に基いて行はれて居る。

同國に於ては憲法の規定に依り、勞働者及使用人を以て組織する全國的勞働者協議會及び各工場内の經營協議會を設置する事になつて居る。前者は夫々一般的利害問題に關して協議すると共に、一面に於ては傭主及一般消費者をも參加せしめて共に協議決定することがあり、後者、即ち經營協議會は所謂工場委員會に該當するもので、各工場の特殊問題につき、集合契約の範圍内に於て傭主側と懇談協議するものであつて、兩者は各々連絡を保つ事になつて居る。今經營協議會に就て略述すれば、凡ての事業に於て常時廿人以上の廣義の勞働者を使用する事業主は必ず經營協議會を組織することを要し、此の廣義の勞働者を分つて勞働者及び使用人とし、各別に一箇の協議會を組織し、更に又此の兩者相聯合して別個の協議會を構成し、各其の特殊の利害に關して協議する仕組である。協議員の員數は工場内の勞働者の數に應じて增減することとなつてゐるけれども、その最高を三十人に制限し、十八歳以上の男女には等しく選擧權を與へ、二十四歳以上の獨乙國民で少くとも六ヶ月同一事業に勤續し、或は三年間同種の職業に從事した者には被選擧權を附與し、毎年比例代表法に依つて委員の選擧を行ふ事として居る。協議會の目的は、一方に於て被傭者の共同の經濟的利益を擁護すると同時に、他方企業家を援助してその經營目的の實現に協力する事である。從つてその職能とする所は、勞働條件、福利施設並に爭議の豫防等であつて、その決議が執行力を有たない事は特に注意すべき點である。尤も監査役會の設ある事業に於ては協議會の代表者一名又は二名が之に出席し、經營管理に關する意見を述べ、その決議に加はる事が出來る。更に又協議會は企業主をして(1)雇傭契約勞働條件に關する事項の報告、(2)三ヶ月毎に事業成績作業行程の報告、(3)貸借對照表及損益計算書の提出を爲さしむる權利を有して居る。依是觀是、獨乙の經營協議會は、少くとも産業管理に一歩を踏み入れて居るものと云ふを得るであろう。尙ほ協議會の職能中賃銀率協定、勞働爭議の調停等に關しては、勞働組合の協力を要する事になつて居る。

本制度實施以來の成績に付て云へば、大體に於て好結果を得たと云ふことを得るけれども、唯僅に所謂

共産主義的分子を有する工場に於ては、却て紛爭惹起の機關たるやの狀を呈して居る。

三　米國の勞働委員會制度

米國の勞働委員會制度は、一九一八年(大正七年)戰時勞働局が勞資協調促進の手段として本制度を奬勵して以來著しく發達したのであつて、その主たる目的は勞働條件、福利施設の改善及び勞働能率の增進であるが、就中一般に福利施設、災害豫防に關する事項を協議する所謂福利委員會なるものが多い。

而して一般に委員會の選擧資格には制限がなく、被選擧資格は二十一歳以上の米國市民にして相當の勤續年數を條件とするのが通例である。任期は普通一年とし、組織は勞資聯合のものと勞働者單獨のものとあるが、聯合のものが多く決議に拘束力のないのは勿論である。尙大體に於て委員會は勞働組合と沒交涉のものと云ふべきであらう。

米國では英獨と異り勞働協約なく、その爲めか、他の問題は相當圓滑に運んで居るが、賃金問題に關しては兎角苦情紛議を惹し易く、其の實績に徵しても、本制度を採用せるものの中、所期の如く良好の成績を擧げたるものはその約半數に出でず、結局同國に於ける本制度の効果如何は未だ疑問視されて居るのである。

四　結　語

要之、英國式は自由主義、獨乙式は强制主義である點に於て相異つてゐるが、一面勞働組合を尊重し、又は之を偏見視しない點に於ては共にその主義を同じくして居る。即ち英國式は、例へば勞働條件に關しては、全然工場委員會の職能より除外して之を勞働組合に一任するが如く、勞働組合の存在を前提として組織せられて居り、又獨乙式に於ては例へば「雇主と勞働組合との間に集合契約あるときは、その範圍內に於て協議す」、「若し集合契約に依る決定なくして、賃金其他に付き決定する場合には豫め勞働組合と打合することを要す」等の規定がある。

然るに米國式は之に反して、工場委員會は勞働組合と全く沒交涉であつて、寧ろ勞働組合を排斥するを以て特色として居る。之れは米國に於ては最近勞働組合の勢力が俄然として偉大となつたので、資本家側は之に對抗する目的で工場委員會を創設したのではないかと思はれる。米國勞働組合總同盟が團體交涉權の確認を條件として勞資協調主義を主張するのも、之の點に根據を有するものと思はれる。（完）

附錄

一、社會運動語彙
二、無產記念日一覽
三、思想並に勞働關係團体と其の機關紙

本附錄は、最近の實際社會運動に屢々使用せられる樣な言葉を選んで、一應の解說を試みて見たものである。從つて、嚴密な意味に於ては種々欠點もあるであらうと思ふが街頭職場に於ける實踐的使用に對應するの程度に於て略解して見た迄であるからその點は御含みを願ひ度い

社會運動語彙目次

（ア）

アムステルダム・インターナショナル……二八一頁
アカチアン……〃
アジテーション……〃
アジト……〃
アジる……〃
アジ・ビラ……〃
アジ・プロ……〃
アジア勞働會議……〃
アルテル……〃
アナ……〃
アナーキスト……〃
アナルコ・サンジカリズム……〃

（イ）

イスクラ……〃
イデオロギー……〃
移動本部……〃
移動劇場……〃
イニシアティーブ……〃
インプレコル……二八二頁
インテリゲンチヤ……〃
インテリ……〃

（ウ）

ウキーン・インターナショナル……〃
右翼……〃
右翼解党派……〃
裏切り……〃
ウルトラ・リンケン……〃

（エ）

エス・エル（S・R）……〃
エドキンテルン……〃
エル・カー・ペー（R・K・P）……〃
エル・エス・エフ・エス・エル（R・S・F・S・R）……〃
エーゼント……〃

（オ）

横斷組合……〃
オープン・ユニオン……〃
オープン・ショップ……二八二頁
オルガナイザー（オルグ）……〃
温情主義……二八三

（カ）

カール・ローザ・デー……〃
カー・ペー（K・P）……〃
解黨派……〃
解放運動犠牲者救援會……〃
學聯……〃
街頭班……二八四
街頭デモ……〃
街頭連絡……〃
階級闘爭……〃
開放組合……〃
開放工場……〃
改良主義……〃
科學的社會主義……〃
カカンニ……〃
擴大執行委員會……〃

學生ハルタル……二八四
カステンダ・ヴォート……〃
カフエー・マルキシスト……〃
壁新聞……〃
カムフラージ……〃
假　名……二八五
カルテル……〃
カンパニア……〃
カンパ……〃

（キ）

飢餓行進……〃
飢餓同盟……〃
基督教社會主義……〃
共産主義……〃
共産黨宣言……〃
共産黨……〃
協同組合……〃
教授新聞……二八六
協調會……〃
强制調停……〃
虚無主義……〃
金融資本……二八六
議會主義……〃
キャップテン……〃
キャップ……〃
ギルド社會主義……〃
ギルド……〃
キ　ム……〃
技術部……〃
キング……〃

（ク）

空想的社會主義……〃
クーデター……〃
クートペー……二八七
喰ひ下り……〃
喰ひ込み……〃
組合主義……〃
組合官僚……〃
クラーク……〃
クローズド・ショップ……〃
クレスチンテルン……〃

（ケ）

經濟鬪爭……二八七
輕工業……〃
結　社……〃
ゲー・ペー・ウー……〃
現實主義……〃

（コ）

綱　領……〃
黄色インターナショナル……二八八
黄色組合……〃
工代會議……〃
行動隊……〃
工場委員會……〃
工場細胞……〃
工場閉鎖……〃
國際勞働會議……〃
國際反戰デー・國際赤色デー……〃
國際無産婦人デー……〃
國際勞働デー……〃
國際無産青年デー……〃
國家社會主義……〃
コドモ……〃

國家資本主義……二八八
黒色勞働組合……〃
黒色青年聯盟……〃
コミンテルン……〃
コルホーズ……〃
コンミュニスト・グループ……〃
御用組合……二八九

（サ）

細　胞……〃
再生産……〃
最低賃銀……〃
搾　取……〃
サボタージュ（サボ）……〃
左　翼……〃
左翼解黨派……〃
左翼小兒病……〃
左翼社會民主主義……〃
サラリーメン・ユニオン……〃
産業民主主義……〃
産業別組合……〃
産業休戰……〃
産業自治……二八九
産業合理化……二九〇
産業豫備軍……〃
三、一五事件……〃
三月革命……〃
三角同盟……〃
サンジカリズム……〃

（シ）

執行機關……〃
執行委員……〃
指　令……〃
資本守勢……〃
資本攻勢……〃
締め出し……〃
締付工場……〃
社會保險……〃
社會主義（勞働）インターナショナル……〃
社會民主主義……〃
收　奪……二九一
修正派社會主義……〃
止　揚……〃
自然發生……二九一
宗派的……〃
消費組合……〃
小ブルジョア……〃
小ブルジョア的イデオロギー……〃
小兒病……〃
職場（ショクバ）……二九二
職業別組合……〃
シンジケート……〃
シンパサイザー……〃
「事故なし」デー……〃
自由勞働者……〃
十月革命……〃
縦斷組合……〃
上層建築……〃
四、一六事件……〃

（ス）

スキャップ……〃
ストライキ……〃
ストッページ……〃
スライディング・スケール……二九三