

は隔日交替制の下に使役す可く、半日交替制の場合に於ては、午前組と午後組とに分ち、毎週交替に双方の組替へを行ひ、其労働時間は

午前組の組
始業 午前六時又は七時
終業 (一)午後一時(二)晝食一時前なるときは、晝食まで
(三)晝食二時前なるときは正午

午後組の組
始業 午前組終業の際
終業 午前組始業後十二時間経過したるとき
即ち午後六時七時或は場合に依り八時

とし、隔日交替制の場合に於ては、少年工と同様、就業時間は午前六時より午後六時まで、又は午前七時より午後七時までとし、其内の二時間を食事休憩に充つ。以上孰れの交替制に於ても、繊維工場に於ては四時間半、染色漂白工場に於ては五時間の労働に對して、半時間の休憩を與へざる可からず。土曜日の労働時間は五時間とし、午後一時を以て終業せしむ。

(二)上記以外の工場及び手工場に於ては、大體繊維工場と同様なるが、唯午前

の組の始業を午前六時より行はしむ。

(三)家内工場に於ては、半日交替制に非ざれば、幼年工の操業を許さず。而して労働時間は午前六時より午後一時に至るものと、午後一時より同八時に至るものとの二種とし、孰れの場合に於ても、毎五時間の労働に對して、半時間の休憩を與へざる可からず。

次に少年工及び成年女工に就て見るに、少年工と云ふは、年齢十四歳以上十八歳未満の者にして、工場法に於ては、成年女工と同一の取扱を受くるものなり、工場の種類に依り、労働時間の制限を表示す。

	繊維工場	染色漂白工場	其他の工場并に手工場	女子手工場
土曜日以外普通日の労働時間	午前六時—午後六時	同上	午前六時—午後六時	午前六時より午後六時に至る間
土曜日	五時間以下、午後一時終業	同上	同 七時—同 七時 同 八時—同 八時	午後十時に至る間に於て十二時間
食事休憩時間	二時間、土曜日半時間	同上	一時間半 土曜日半時間	同上

半時間の休憩を與ふ可き繼續労働時間	四時間半	五時間	同上	規定なし
一週労働時間	五十五時間	同上	六十時間	同上
一日純労働時間	十時間(土曜日五時間)	同上	十時間半(土曜日八時間)	同上

成年男工中、炭坑夫に就ては、千九百八年の法律に據り、坑内労働を八時間に制限し、火夫、溶鑛爐夫、送風手等の時間を九時間半に制限したるが、此以外に一般工場法は成年男工の労働時間を制限せず。唯男女工が共に労働する工場に於ては、女工の労働時間に於ける制限を通じて、男工の労働時間も同一の限度に短縮せらる可く、一方に職工組合の要求に依て、時間短縮の趣意を貫徹するに至る可し。又夜業は成年男工以外の労働者に對して、之を禁止するを一般の原則とす。

佛蘭西に於ては、労働者を幼年工(十三歳乃至十六歳)少年工(十六歳乃至十八歳)成年女工并に成年男工に區別し、労働時間に就ては、成年男工を除き、總

て十時間を以て制限とす。成年男工と雖も、幼年工、少年工并に女工と共に労働する場合には、十時間を制限とす。但し政府は命令を以て、特定の時期に於て、特定の工業に限り、成年女工を一個年間六十日以内の限度に於て、純十二時間以内使用するを得せしむるの除外例あり。食事休憩時間は成年男工に就ては規定を存せざれども、他種の労働者に對しては、一時間を限度とし、毎週、日曜日并に祭日は休日とし、午後九時より午前五時に至る労働は之を夜業とし、幼年工、少年工并に女工には夜業に就くことを禁止するを一般の原則とし、法律に認められたる除外の場合に於て、之を許可するのみ。

合衆國に於ける労働者労働時間の法制は、各聯邦州に依て異なり、其間に統一を見るに至らず。試に東部諸州中、労働立法の最も發達したるマッサチユース、并に紐育兩州の事例を引抄す可し。マッサチユース、州に於ては、十四歳未満の者の労働を禁止し、十八歳未満の者并に女工の労働時間を一週五十八時間と

し、女工并に未成年工の夜業を禁止し、紐育州に於ては、十四歳未満の者の労働を禁止し、十六歳未満の少年工の午後十二時より午前四時に至る労働、女工の午後九時より午前六時に至る労働を禁止し、一方に少年工、女工の労働時間を毎週六十時間以内に制限したり。

以上は單に英佛米三國に於ける労働時間制限の一斑を擧げたるに過ぎずと雖も、然も諸國は労働時間を短縮して、労働者に休憩享樂修養の餘裕を與ふるに、如何に熱心なるやを示すの資料とするを得べく、隨て彼の國際労働改善原則の第四に於て「未だ一日八時間又は一週四十八時間制を實行せざる所に於ては、其達成す可き目標として、之を採用すること」とし、第五に於て「毎週爲し得る限り、日曜日を包含する二十四時間を降らざる休日と與ふるの制度を採用すること」とし第六に於て「幼年労働を廢止すること并に年少者の労働に對し、其教育の繼續及び身體の發育を確保するに足る制限を置くこと」として、以て國際間に労働時間

短縮の要旨を普及せんとしたるもの亦偶然に非ざるなり。

從來労働時間の短縮に對して行はれたる有力なる反對論は時間の短縮が物資の生産に不良の影響を及ぼして、其産出高を減少し、又生産費を加重して、内外市場に於ける販路を減縮するに至るの諸點に外ならざりき。若しも労働者にして一個の機械たるに止まり、生活力を有する動物に非ざる場合には、此事は一片の眞理たるを失はざる可しと雖も、事實は濫に斯る推定の行はるゝを許さざるなり。蓋し労働者にして生活力を有する動物たる以上は、労働を爲す場合に、之を一定の時間内に止むる場合には、充分の能率を發揮するを得べしと雖も、之を超えて時間以上の労働を爲すときには、身心の疲憊、興味の缺乏等に依て、能率に減退を來すことを免がれず、經濟學に謂ふ收益遞減の法則は労働時間に關して、最も著明なる適用を受くるものとす可く、現に諸外國に於て、労働時間短縮の爲めに生じたる結果に徴すれば、時間の短縮は毫も生産の減退を招かず、却つて其増殖

を來したる事例の動かす可からざるものあり。例へば北米合衆國イリノイス州に於て、千八百九十五年并に千八百九十六年十時間労働制の行はれたる時代に於ては、炭礦労働者の平均一日採炭量は二噸五三より三噸に至る間を上下するに止まれるが、八時間労働制の實行せられたる千八百九十八年より千九百年に至る時期に於ては、平均三噸一より三噸二に至る採炭量を見ることゝ爲れりと云ひ、又新英蘭地方の紡績工場に於て、往年十時間労働制の厲行せられたる爲めに、産出貨物の品質又は數量若しくは其兩者に良好なる影響を及ぼしたりと云ふが如き事の一斑を示すものとす可し。労働時間短縮せられて、労働者の賃銀減少せず、否労働時間の最短なる事業に於て、却つて賃銀の最高なるは、要するに労働時間短縮の結果として生ずる労働能率の増進に依て、生産物の増加する事實に基くものとせざる可からず。労働者に長時間の労働を強ひ、劣等なる労働能率の下に、低廉の賃銀を給與するものと、彼等の労働時間を短縮して、労働能率を優秀にし

以て賃銀の上進を期するものと、孰れが能く國民を文化的生活に導く所以なるやに想到すれば、其前者に非ずして、後者に外ならざるは、何人も異議を挟む能はざる所なり。

今日労働者の生活を安定せしむるに就て必要なるは、就業を確實ならしむるの一事にして、而して労働時間の短縮が此効果を齎すを得るは著明の事實なり。蓋し労働時間に對して、何等制限の存するものなからんか、季節的事業即ち或る季節に臨んで、特に仕事の繁忙を加ふる事業に於ては、繁忙の時に限つて、労働者をして超過時間の労働に當らしむる一方に、閑散なる時には、一部の労働者を解雇し、斯くて労働者は或る場合には、超過時間の労働に依て、著しく所得を増進するを得るに反し、他の場合には所得の減損若しくは喪失を來し、其生活に何等の安定を期する能はざるの結果を生ず可きなり。固より國家が國家存立上又は國民生活上、或る種類の物資の供給を必要とする場合の如き、將た又原料品が腐敗し

易き性質を有し、急速に之を製造品とせざる可からざる場合の如きに於ては、超過時間の労働を許容するの必要ありと雖も、斯る特殊の場合を除き、超過時間の労働は勉めて之を狭隘なる範圍に於て、應用するを可なりとす。

労働時間の短縮は時に傭者の自由意思に依て、行はるゝことなきに非ずと雖も、傭者が労働時間の短縮に依て、労働能率を増進し、傭者と労働者と相共に利益することを認めて、此舉に出づるは、事實に於て極めて稀なりとす。若しも斯る事實の生ずるもの繁多ならんか、資本家の温情主義に依頼して、以て労働問題の解決に資す可しと云ふ一部空想家の所説亦一顧の價値なきに非ざるが如しと雖も、斯る博愛的精神は到底之を今日の資本家に望む能はず。隨て労働時間の短縮は多くの場合に於て、職工組合の要請に依るか、然らずんば立法の効力に依るを常とし、前者に依ては、専ら成年労働者の労働時間を制限し、後者に依ては、主として婦人小兒の労働時間を制限し、相俟つて全體の労働時間を制限するに至るものとす。

とす。

労働時間に關聯して、一考を要するは、休憩休日并に夜業に關する諸問題なり。機械の運轉の頻繁に、又殆ど間斷なく行はるゝ場合に、労働者をして例令ひ一刻一瞬なりとも、労働を停廢して、全然仕事を休止せしむるは、傭者の甚だしく嫌厭する所なりと雖も、苟も労働者の健康を重んじ、仕事に於ける状態の快適を尊ぶ以上は、晝間の三十分乃至一時間は、之を午餐休憩の時間に供せざる可からず。爲めに全然動力を休止する損失の大なるものありとすれば、労働者を二組の交替制に依らしむるも亦可なりとす。或は正午の休憩食事時間の外に、傭者の自由意思を以て、労働者特に婦人労働者に對して、午前并に午後各一回十五分乃至二十分の休憩を與へて、以て彼等の労働能率を刺戟せんとするの事例なきに非ず。北米合衆國に於ては、此事たる、全然傭者の自由意思に屬し、法律上の規定を存せずと雖も、歐洲諸國の内には、斯る短時間の休憩が労働者の心身を休養して、操

業上に有利なる影響を及ぼすの事實に顧み、法律を以て休憩時間に關する規定を設けたるものあり。例へば白耳義に於ては、果實貯藏業に使役せらるゝ婦人労働者は正午の休憩の外に、毎五時間の労働に對して、十五分以上の休憩を許容せらる可く、糖果製造業に於ては、労働時間が九時間乃至十時間に及ぶ場合に、正午の休憩の外に、十五分間の第二休憩を許容せられ、労働時間が十時間を超過するときは、十五分間の第三休憩を許容せらるゝことゝしたり。

土曜日の午後并に日曜日の全日を擧げて、労働者の爲めに、公休日とす可きや否やの問題は、從來労働時間の短縮と關聯して、諸國に於て頻に論議せらるゝ所なり。土曜日の半休は其實行せられつゝある合衆國三四の州に於ても、多く地方の傭者の任意的處置に出づるものにして、法律の規定に依るの跡を認めず、又彼の建築業に於ける如く、鞏固なる職工組合の存立する場合に、労働時間を一週間四十四時間とするときには、自然平日の労働を八時間に、土曜日の労働を四時間

に限定し、斯くて土曜日の半休制度を實現せざるを得ず。英國に於ては、法律を以て、土曜日の午後一時以後繊維工場に於て、婦人小兒を使役することを禁止し、其以外の工場に於ても、亦土曜日の労働時間の八時間以上に及ぶことを禁止したるは、曩に説明したる所の如し。

日曜日を以て、全國民の安息日とし、諸官廳銀行會社等の事務を休止するは勿論、諸種の店舗を閉鎖し、鐵道電車の運轉數を減縮する等、此日に於て人をして何等の労働に従はしめず、又成る可く多數の人に休憩を樂ましむるは、労働經濟の見地よりも、寧ろ宗教上の見地に於て、必要とせらるゝが如くなれども、一方に社會公衆の生活若しくは娛樂の必要より云はんか、或る種類の事業例へば郵便電信、電話、點燈、送熱、電力、蒸汽并に電氣鐵道、食物販賣、旅館、料理店の如き、其日曜日たるの故を以て、濫に之を閉鎖するを不便なりとするものなると共に、技術上の必要若しくは費用節約の點に於て、日々の操業を繼續することを

有利なりとする事業少なしとせず。即ち是等の事業に於ては、一週間を通じて、七日の操業を必要とするに對し、労働者に於ては、一週間に六日の操業を必要とするものにして、兩者の間に或る矛盾の存するものあり。此矛盾を避くる爲めに總ての労働者に一週間中の或る一日を選んで、交互に休暇を與へ、日曜日に就業したる者には、平日中の或る一日に於て休業せしむるの方案出せらるゝに至れり。斯くては日曜日を期して、成る可く多數の人に安息を與へて、半日又は一夜を禮拜祈禱に供せしめんとする趣意は全然蹂躪せられ、單に労働者に一週間中の一日を定めて、休憩を與へ、以て其労働力を刺戟せんとする労働經濟上の一方便に充てらるゝに過ぎざる可し。此方法は千八百九十年瑞西に於て實行せられて以來、漸次他の諸國に及ばんとするの傾向あり。今や嘗に歐洲諸國に止まらず、英領印度、加奈陀、喜望峰殖民地、智利、アルゼンチン等何れも右の制度を採用す。而して北米合衆國に於て、聯邦法律を以て、一週間中の一日を休暇としたる

は郵便従業者に限らるれども、聯邦州中、州法を以て、同一の規定を設けたるもの亦少なしとせず。

夜業が一國の労働法制に於て、一個の問題に上るは、婦人并に幼少年者労働の場合にして、成年男工の労働に就ては、關係する所少なし。夜業の可否は今や現實の問題に非ず。之を非なりとする議論の根柢は頗る鞏固なるものあり。第一労働者が、或る時間の労働に當りて、爲めに生じたる疲勞倦怠を恢復するには、之を休憩と睡眠とに求むるを至當なりとす可く、夜業に従事するときは、労働者は勢晝間に於て睡眠を食らざる可からずと雖も、晝間の睡眠は甚だ困難にして、殊に労働者の家屋が工業都市の陋巷に密集し、工場の汽笛や動力の喧囂たる場合に於ては、殆ど不可能ならざるを得ず。第二夜間の労働は労働者をして、眼疾、結核其他の疾病に罹らしめ、且つ災害を蒙るの機會を繁多ならしむ可く、第三夜間婦人労働者をして街路を往復彷徨し、又規律ある家庭生活に遠ざからしむるとき

は、爲めに其道德品性を壊敗する掛念の大なるものあり。殊に經濟上の方面より觀察するに、第四夜業に於ては、労働者は晝間の労働に於けるよりも、疲勞を感じ易く、又不潔なる空氣を呼吸しつゝ、燈下に労働するが故に、其仕事の分量に於ても、品質に於ても、共に結果の優秀なるを得ざるは、勢の免かれ難き所なりとす。果して然らば事業主が斯く労働能率の程度の低下することを知りながら、尙ほ夜業に婦人小兒を使役し、而して労働費の低廉を得たりと稱するが如きは、求めて奴隸労働時代に復歸するものと異ならざるなり。

茲に於てか、諸國に於て文明の程度進み、労働者に文明の恩澤を普及する運動の起るや、必ず夜業の禁止若しくは制限に關する要求の社會改良家の間に發生するを以て、當然の數とせざる可からず。殊に此問題の解決に大なる進歩を致したるは、千九百六年瑞西國ベルン市に開催せられたる歐洲十四個國の労働會議にして、此會議に於て成立したる條約の規定に據り、締盟諸國は婦人労働者に對して

夜間十一時間繼續する休暇を與へ、而して此時間内に午後十時より午前五時に至る七時間を加ふ可きことを規定し、埃地利、匈牙利、白耳義、瑞西、瑞典、丁抹、佛蘭西、獨逸、英吉利、歴山堡、葡萄牙、西班牙、和蘭の諸國は何れも此決議を遵奉し、國內法を以て、之に關する規定を設けたるのみならず、印度、アルゼンチーンの如き、締盟以外の國にして、同様の舉に出で、更に佛蘭西、白耳義、西班牙は決議の趣意を厲行して、午後九時より午前五時に至る間の労働を、和蘭は午後七時より午前六時に至る間の労働を禁止するに至れり。獨り北米合衆國に於ては、夜業禁止の風潮は未だ歐洲諸國に於けるが如く盛なるに至らず、今日まで夜業禁止を實行しつゝあるは、コンネチカット、インデキアナ、マッサチユージェツ、ネブラスカ、紐育、オレゴン、ペンシルヅエニア、南カロライナ等の八州を數うるに過ぎざるなり。

労働條件の決定に就て、從來歐米諸國の立法上に、將た又習慣上に行はるゝ所

以上の如し。果して然らば過般巴里講和會議の議題に上り、關係諸國に依て、議決せられたる勞働改善の諸原則中、(一)勞働者に對しては、國狀と時代とに相應せりと認めらるゝ生活標準に適應する賃銀を支給すること、(二)未だ實施せられざる國に於ては、一日八時間或は一週四十八時間の勞働時間制を採用すること、(三)日曜日を含み、少なくとも一週二十四時間の休暇を採用せしむること、(四)小兒の勞働を廢止し、未成年者の勞働は其教育を繼續せしむる様制限することの諸點の存するが如き、即ち諸國に於ける立法の大勢に順應したるものに外ならず。歐洲諸國に取つては、以上の諸原則を實際立法に採用するが如き、一擧手の勞に過ぎず、唯北米合衆國の如き、各聯邦州の間に、法制の異なるものあり、而して其異なるは、聯邦州特有の地方的事情に基くものなりとすれば、如何にして法制を統一するや、多少の困難なしとせず。然も其困難たる、我國が勞働改善原則の決議に加入するの困難に比較すれば、大小の差は同日を以て談す可からざるなり。

我國現行の工場法には、勞働時間を制限し、又其他の勞働條件に對して、法制上の保護を加へたる數個條の規定あり。左に之を引抄し、順次保護法規としての價値に就て批評を下す可し。

第二條

工業主は十二歳未満の者をして、工場に於て就業せしむることを得ず。

此規定は義務教育を全國民に普及し、又之を強制するの必要に關聯するものにして、平凡なるが如しと雖も、實は國民に知識の最小限度を保證する方法の一を以て、目せらる可く、更に補習教育をも必要とする以上は、年齢の限度を十二歳以上に引上ぐるの處置に出でざる可からず。然るに我國工場法は其第二條に右の規定を設けながら、其但書に「本法施行の際、十歳以上の者を引續き就業せしむる場合は、此限りに非ず」とし、又「行政官廳は輕易なる業務に付き、就業に關する條件を付して、十歳以上の者の就業を許可することを得」と規定したるが故

に、實際には我國に於ては、十歳以上の幼年者を或る種類の工場に於て、使役するを得べし。然らば第二條の規定は但書に於て、破壊せられたるの趣を免かれず。

第三條

工業主は十五歳未満の者及び女子をして一日に付き十二時間を超へて、就業せしむることを得ず。

是れ少年労働者并に婦女に對して、労働時間を制限し、以て其心身の發育健康の保持に遺漏なからしめんとする労働保護に關する重要な規定なるに拘はらず、「主務大臣は業務の種類に依り、本法施行後十五年間を限り、前項の就業時間を二時間以内延長することを得」るの規限あるが故に、實際には我國の労働時間は十四時間の永きに及ぶものとす定く、工場法施行後十五年に亘つて、此除外例の行はるゝに至つては、殆ど労働時間短縮の精神を、滅失し去るものと評せざるを得ず。

第四條

工業主は十五歳未満の者及び女子をして午後十時より午前四時に至る間に於て就業せしむることを得ず。

右は女子并に少年労働者の夜業を禁止したる重要な規定なるに拘はらず、第五條に於ては種々の除外例を設けて、夜業の行はる可きことを認め、殊に其除外例の一項として、

夜間の作業を必要とする特種の事由ある業務に就かしむるとき

と云ふが如き、極めて適用の範圍の廣汎なる個條の存するが如き、我國工場法が一方に労働者保護に關する法規を制定しながら、他の一方に於て其効果を抹消しつゝあることを示すものに外ならず。

工場法の制定は我國に於て多年の懸案として、取扱はれ、幾多の曲折を経て、漸く現行法の發布を見るに至れるものなるが、其制定に干與したる官僚は能く工

場法の根本精神を理解し、之を法規の上に具體化するに勉めたるや否や、一個の問題とせざるを得ず。元來工場法は今日の労働者保護法制に於て、其樞軸たり、又其中堅たるの地位を占むるものなり。蓋し英國に於て、千八百二年始めて制定せられたる「徒弟の健康道德に關する法律」こそ、工場法の端を發したるものにして、同法に於て、少年并に婦人労働者を所謂被保護人とし、彼等の労働時間并に労働状態に保護を加へ、間接に法律上の保護を成年労働者に及ぼしたる一事は自ら後年他の諸國に行はるゝに至れる工場に對して、一の模範と爲り、諸國は何れも此點に於て英國の後を逐へり。而して工場法に於て、或は労働時間を限定し、或は工場に於て、労働者の健康を維持するに足るの設備を必要とし、或は夜業を禁止制限し、或は休日休憩の時間并に時日を規定するは、何故なりやと云へば、要するに國民的最小限度の政策と稱するものを實現するの趣意にして、今日の工場法と國民的最小限度の政策とは、相關聯して、分離す可からざるの地位に居る

ものなりとす。國民的最小限度の政策と稱するは、法律を以て、今日の國民が文明國の一員として、生存するに値する享樂の最小分量を保護することを期するの趣意なり。工場法に於て、労働者の労働時間を制限するは、制限以外の時間は之を労働者の自由意思に依て、享樂修養休憩に利用するに任せ、以て國民的休憩の最小限度を保護せんとするものなり。更に工場法に於て、工場の衛生的設備若しくは危険防護の設備に就て規定するは、労働者をして國民的保健の最小限度を享有せしめ、労働に就て、何等の危害を蒙らしめず、又其健康の維持に障害なからしめんとするものに外ならず。若し夫れ婦人小兒の如き、被保護人に對する保護に至つては、國民的營養の最小限度を彼等に保證し、本來素質の脆弱なる彼等の肉體若しくは其發育をして、社會の要求する最小限度に達せしめんとするが故なりとす。是等の諸點より觀察して、我國工場法が果して労働者保護法規の精神を具備したりやと云へば、其然らざるは、前項に擧げたる工場法の諸規定に徴して

之を知るに難からざるなり。

我國現行の工場法を概評せんか、虎を書かんとして、猫を得たるの一言を以て之を盡すを得べし。斯の如きは要するに工場法の制定に際して、資本家が労働時間短縮、夜業の制限、幼年職工の就業に對する制限の行はれたる曉に、生産費の加重するに至らんことを恐れて、百方政府に運動を試み、政府亦金權政治に支配せられ、相率ゐて工場法の規定を空漠たるものたらしめ、更に施行命令に依て一層之を緩和するに至れるの結果に外ならず。工場法は労働者保護の法典を以て目す可きものなり。此法典の下に、労働者は如何なる程度并に種類の保護を國家より受く可きものなるか、資本家は國家の意を承けて、如何なる關係を労働者に結ぶ可きか、國家は自ら労働者を保護するに、如何なる手段を以てし、又資本家をして如何なる方法を盡さしむ可きやを明にし、以て彼等の權利と義務とを明にせざる可からず。然るに我國工場法に於ては、重要な事項にして、其詳細の規

定を勅令又は命令に譲れるもの少なからず。斯の如くにして、工場法が労働者保護法の基本たるを得るが如きは、至難の業なりとす。蓋し工場法に附帶する勅令の規定若しくは主務大臣の命令は、工場法の適用を左右するを得るは勿論、工場法其もの、効力を抹消し去るを得べく、一方に勅令省令の如きは、當局者の意嚮に依て、如何様にも改廢せられ、當業者の運動請託亦時に當局者の意思を左右することある可ければなり。

我國の製造工業殊に紡績業、織物業、燐寸業等に於て、幼少年并に婦人労働者を使備するもの甚だ多く、斯業の發達が彼等の努力に依ることの少なからざる事實は、吾輩の明に承認する所なり。現行の工場法が前記の如く種々の除外例を設け、又施行猶豫の規定を置き、主要の規定の實行せらるゝ時期を十五年の後に延長すると共に、其規定の効力を命令に依て、或る程度まで脱せしむるを得ることゝしたるは、畢竟工場法の規定の工業經營の現狀に影響を及ぼすを掛念したるが

故なる可しと雖も、近年工場に於ける女子の労働が其心身を毀傷することの大なるは、明白の事實にして、彼等は何れも健全なる身體を提げて、地方を辭しながら、都會の工場に入りて、就業するや、數年ならずして、結核其他不治の疾病に罹りて、殘生を犠牲に供する事實の歴然たるものあり。少年の労働に就て見るも亦然るものあり。少年時に於ける過度の労働が少年の發育を妨げ、身體の一部に畸形的發達を致し、爲めに都會に於ける壯丁の體格検査に於て、多數の兵役不合格者を生じて、已まざるが如き、動かす可からざる事實なりとす。我國は今日一方に國民教育の制度を布き、全國の國民に普通教育を受くることを強要しながら、他の一方に工場法に於て、十歳以下の幼年者の就業を認め、法律施行後十五年間、十五歳未満の少年の労働時間をして、十二時間以上に上らしむることを許可し、又一方に徴兵制度の下に於て、體力の強健なる壯丁の兵役に就くことを要望しながら、工場法施行後十五年間、十四歳以上の少年并に二十歳以上の女子の

夜業に就くことを許可したるが如き、立法上の精神に重大なる混亂矛盾の存することを示すものにして、政府は單に工場法の外廓を築きて、其内容を充す可き或るものを失念したるの觀なしとせず。否工場法の起草立案に干與したる官僚輩は工場立法の精神の何ものたるやを知らずして、斯る喪心的立法を制定したるか、之を知るも、資本家輩の俗論若しくは私慾的念慮に制せられたるか、其孰れかを以て、斯る精神の脱出したる法律の制定せられたる理由なりとせざる可からず。彼の某々資本家の輩が労働條件の改善に依て、労働能率の上進を促し、却て生産物の増加に依て、容易に高率の賃銀を支拂うを得るに至る所以を理解する能はず、我國工業の存立する所以を以て、一に低廉なる賃銀を支拂ひて労働者を虐待するに在りとするに至つては、眞に濟度す可からざる痴者とせざる可からず。一方に此資本家あり、而して他の一方に漫に官權を弄び、温情主義や上下信賴主義又は主従親和主義を以て、労働問題を解決せんとする官僚あるが如き、眞に没分曉漢

の双輻とせざる能はず。

然るに労働問題の解決に就て、官僚并に資本家を苦しむるものは、國內に起らずして、却て外國より到來したり。即ち巴里講和會議に於て、労働改善の諸原則議決せられ、我國亦此決議に賛同したる以上は、假令ひ其決議を實行するに、多少の遅速ありとするも、尙ほ労働者には結社の權利を承認し、又彼等に相當の生活維持する標準を以て、賃銀を支拂ひ、一日の労働時間は之を八時間に制限し、毎週一日の休暇を與へ、幼年労働を廢止すると共に、少年労働を制限し、男女間に於ける賃銀の差別を撤廢する等從來彼等が我國に實行せらるゝことども、夢想せざりし方面に、労働立法の方針を進めざる可からず。恰も我國が明治十七八年諸外國に對する通商條約を改正するの急に迫られて、急遽法典を編纂し、監獄制度を改良し、歐化主義の下に、内外國民間に輕佻なる社交を盛にしたると同じく労働立法の改善も亦外國の督促刺戟に依て、漸次完成するに至らんとす。我國を

して斯る創始力なく、新機軸なく、一に外國の爲す所に追隨するの狀を呈するに至らしむるもの、之を何人の罪に歸す可きか、是れ一に我國の政黨員や、官僚の輩が新知識に遠ざかり、新思想を斥け、極東の孤島に孤獨の生活を營み、之を日本の特色なりと自負するの流弊に歸せざるを得ず。労働問題に就て、蒙昧なる知識を有し、偏狹なる意見を公にして、憚らざる我國官僚の眼界より判斷せんか、巴里に於て労働改善原則に關する議決に賛成したる我國の全權委員は官僚の委託に反するの最も大なりしものとす可し。然も右の議決に賛成したる全權委員は衷心我國に於ける労働立法の將來此決議に合致せざる可からざることを確信して、此舉に出でたるものとす可きか。吾輩が巴里より得たる情報に據れば、我國の全權委員は右原則の議事に上れる日、我國には主従關係の如き、資本家の温情主義の如き、労働問題解決に關する特殊の方策あるを理由として、原則適用の範圍外に居らんとし、演説の草稿を用意して、議席に就きたるが、其演説に先だちて、

外國の委員は種々の方面より、改善原則を確立するの必要を痛説し、他國委員の賛成を求むるの急なるものあり。我國の委員亦自ら演說せんとして、用意したる意見の外國委員間に行はるゝ思想に比較して、隔絶することの著しきに一驚を喫し、初志を翻して、演說を中止したるものなりと云ふ。我國官僚の労働問題に對する知識の曖昧なる、又我國全權委員の此問題に無理解なる、危くも列國環視の間に、時代錯誤の思想を暴露して、國辱を招かんとするに至れり。恐る可きに非ずや。

國際労働改善原則の適用に就ては、締盟國に於ける氣候、風土、習慣の相違に依り、或る期間の猶豫を認め、又は或る程度の除外を行ふ可き意味の前文あるを以て、我國に於ても出來得る限り、猶豫期限を永くし、又除外の範圍を廣くするの希望、當業者の間に盛なるが如し。然れども今日に於て、我國が斯る主張を爲すは、畢竟我國が多年社會政策の實行を怠り、労働者を劣等なる生活状態に置き

又其労働上の條件を苛虐にするの事實を告白するものにして、吾人の深く耻づる所なり。固より國際労働改善の原則を何等留保する所なく、我國現時の工業に適用するは、事實に於て困難なる可しと雖も、早晚其適用を受けざる可からざる以上は、今日より之に對する準備を講じ、労働者を訓練して、短時間の労働の下に充分なる能率を發揚するに至らしめざる可からず、而して此事たる單に労働者に對する訓練のみならず、一般國民に對しても亦同一の訓練を要するや、論を俟たず。歐米諸國に於て、労働時間短かくして、労働能率の大なるは、要するに労働上に緊張したる意氣を以てし、休憩時間に充分身心の慰安を謀り、更に倍增する氣力を以て、次日の労働に當るが故にして、我國民の労働するが如く、労働せざるが如く、休憩するが如く、休憩せざるが如き習慣は絶對に之を改めざる可からず。労働改善原則の適用は我國民殊に労働者の惡習慣を改新す可き警鐘とす可きなり。

第八章 失業、職工賠償、保險、年金の諸問題

失業者とは何ぞや——歐米諸國の失業問題——我國の失業問題——順環期的變動と委節的變動——失業の對人的原因——失業の弊——失業と職工組合——職工組合に對する國家の保護——英國の實例——一般労働者の失業に對する政策——國立職業紹介所、自治體經營の職業紹介所——英國の實例——我國當面の失業救済策——職工賠償法の必要——職工賠償に關する我國工場法の規定——労働保險の性質——労働保險の種類——失業保險の當否——失業保險の可能性——國民年金制度——英國の實例

労働問題に於て、失業と稱するは、單に人が無職業の状態に居ることを云ふに非ず。労働する意思を有し、又労働に堪ゆるの素質を備うるに拘はらず、此労働力を應用するに足る仕事を得ざる状態なり。天が人に四肢を授くるや、單に之を人の裝飾物たらしむるが爲めに非ず、實に之を自由に活用して、社會に有用なる勤勞を致さしめんが爲めなり。人にして労働の意思なく、隨て何等の職業にも就

かざるものとするれば、是れ失業者に非ずして、一個の懶惰者なり。人にして如何なる職業にも就く的能力を有せずとするれば、是れ失業者に非ずして、一個の労働不適者ならんのみ。懶惰者を矯正し、労働不適者を教化するは、經濟上の問題たる領域を逸し、寧ろ倫理道德若しくは教育の問題に關係する所大なり。隨て本論に於ては、懶惰者并に労働不適者の問題に觸接せず、唯労働の意思あるに拘はらず、職業を得ざる爲めに、失業の状態に居る者を失業者とし、労働問題に於て、如何に之を取扱ふべきやを研究す可し。

今や失業は一個學術上の問題たると同時に、歐米諸國に於て、又我國に於て、現實の問題たらんとしつゝあり。蓋し歐米諸國に於ては、戰時多數の兵員を労働市場より徵募して、之を戰場に送致し、一方に斯る兵員の徵募と軍需品製造業に於ける規模の擴張とに依て、生じたる労働者の不足は専ら婦人小兒の労働力に依りて、之を補充するの方針を取り、職工組合をして其平生固守する各種の制限的條

件を緩和せしむることゝしたり。然るに休戦條約は昨年既に成立し、續いて今春講和條約の成立を告げたり。講和條約の條項の實施せらるゝと相前後して、出征兵卒は陸續内地に歸還して、職業を求むる一方に、軍需品製造業は戦争終熄の結果、軍需品に對する需要を失ひて、規模を縮小し、自ら従業者を解雇す可きを以て、其多數も亦労働市場に於て、職業に就かんとす可く、茲に除隊兵卒と軍需品工場を解雇せられたる職工との間に、或は各自の間に、限りある職業に對して、競争を惹起すが故に、勢其一部分に失業者の輩出するを免がれず。從來歐洲諸國に於て、失業者を生ずるや、年に依て、多少の増減あるは勿論なりと雖も、尙ほ就業者に對する失業者の割合は百分の二乃至三に過ぎず、隨て職工組合の資金に依り、又其斡旋に依て、之を救済するを得たり。然も此割合以上に失業者を生じ容易に職業に復するの機會にして與へられざらんか、失業者は生活に窮迫するの餘り、永く社會の良民たるを得るや否や、疑を挟む可きものあり。今や獨露兩國

の人民は過激思想に左右せられて、社會的生活に崩壊を來し、之を收拾して、健全なる社會を再建することの困難極めて大なるものあり。而して兩國の過激主義者は他國民に向つて、主義の宣傳を試みて已まず。英、佛、米の諸國に於て、戦後復員計畫の進捗著しく、爲めに多數の労働者を需要して、労働市場に一の失業者なきに至れば兎に角、今日の如き状況に下に、多數の失業者を生じ、彼等が生活難に窮するの餘り、過激思想に感染して、社會上に混亂を生ずることなきを得るや否や、如何なる方策に依て、斯る兆候の現出したる場合に、之を刈除す可きやは、當今諸國に於て、識者の憂懼措く能はざるの問題なりとす。

我國現下の狀勢に就て判斷せんか、假令ひ西比利亞に出征しつゝある我陸軍兵卒が如何に露國民又は其兵卒を通じて、過激思想の洗禮を受くるも、又内國に於て米を始め一般生活に於ける必要品の價格が如何に騰貴して、國民の生活に脅威を加へ、中流以下の社會に居る人民をして、貴族富豪資本家等の階級を憎惡する

の念を懐くに至らしむるも、我國民の多數には健全なる思想の動かす可からざるものあり。彼等が過激思想に感染して、社會の秩序を紊亂するの恐なきは、世人と共に、吾輩の大に欣懐とする所なれども、失業問題に至つては、自ら之と異なり、我國も亦歐米諸國と同じく、其襲來を受け、世人をして之を解決するに、大なる困難を感じざるを得ざらしむるものある可し。固より我國は今回の戦争に依て休戦又は講和の成立後に於て、西比利亞出征の兵卒を除き、特に内地に歸還して新に勞働市場に職を求めんとする除隊兵なきを以て、彼等の處置に就て、格別の意を勞するを要せずと雖も、一方に歐洲戰時數年間を通じて、繁昌を極めたる經濟社會に一旦不景氣風の吹き來ることあらんか、曩に繁昌の頂點に達したる諸種の事業は忽にして反動的趨勢に襲はれ、或は其規模を縮小するものなる可く、或は全然事業を休止し、續いて倒壞の運命に陥ることを免がれざるものもある可し。現に昨年休戦條約の成立以來、染料、藥品、鐵の價格相次いで低落し、備船料亦

下落したる結果、各種の事業が反動的趨勢に支配せられつゝあるは、争う可からざるの事實なり。唯今日の如く、從來の情勢として、上記以外の諸物資の代價尙は騰貴し、一方に外國より物資の輸入せらるゝ望の少なき場合には、企業家中新に事業を計畫し、又は舊來の規模を擴張するものなきに非ず。斯くて一方の事業に於て、解雇せられたる勞働者は他方の事業に職業を得て、彼此相償ひ、或る程度まで失業の状態を緩和するを得べしと雖も、反動的趨勢の濃密と爲れるときには、斯る緩慢なる状態は之を望んで期し得べからず。各地方到る處に失業者の簇生することを覺悟せざるを得ず。然らば社會生活状態の平靜を求むる爲め、失業が著しき程度に至らんとする場合には、之を未然に防止し、又其至れる場合には、之に處する覺悟を要するや、論を俟たざるなり。

以上の如き産業社會の全體が經濟上の趨勢に依て、不振の状態と爲るは、所謂順環期的變動と稱するものなるが、此外に一國の産業は季節的變動に依て、影響

を蒙り、兩種の變動共に失業の原因たらざるを得ず、季節的變動は、各種の産業を通じて、同一様に發生するものに非すと雖も、然も總ての産業に於て、一年中の或る時期に發生するを免がる、能はず。而して傭者が仕事の繁忙なる季節に於て、使役したる労働者の全數を其閑散なる季節に於て、雇繼ぐが如き場合には、失業問題の發生する憂絶無なる可しと雖も、傭者亦一個の營利業者にして、然も常に同業者の競争を蒙りつゝあるものとすれば、濫に失費の増加に堪ゆる能はず、熟練労働者中他の企及するを許さざる技能を有する者は、如何なる場合に於ても之を雇傭す可しと雖も、他の一部の労働者は、事業閑散の日に於て、之を解雇す可く、斯くて失業者の發生を見ること、爲る可し。更に一國の産業が斯る季節的變動を蒙りて、變轉しつゝある間に數年間持續せられたる好景氣の後には必ず數年間の不景氣時代に接するを常とし、其去來する現象を順環期的變動と云ひ不景氣の時代に好景氣の時代に於けるよりも、失業者の多數なる可きは、論を俟たざるなり。

斯る經濟社會全般の狀況に關聯して、發生する失業の外に、労働者の一身に固着する事情に依て、失業の狀態に陥るものあり。前者を對物的原因とすれば、後者は對人的原因なり。而して對人的原因の重なるものは、第一労働に對する需要の性質并に方嚮に變動を來したる爲めに、労働者自ら之に適應せざるが如き、第二老年と爲りて、如何なる職業にも、普通の標準とする能率を發揮する能はざるが如き、第三技術不足し、他の職業に向つて、自己の才能を融通するを得ざるが如き、即ち之に該當す可く、斯る輩にして、一旦失業の災厄に陥らんか、其曩に従ひたると同一程度の職業に就き、以て社會上の地位を保持するは、甚だ困難なりとせざる可からず。

原因の如何は姑く措き、失業者にして發生し、然も其相當の數に上れる場合には、社會生活上に、將た又經濟上に發生する損失の大なるを免がれず。第一労働者にして、自家の労働力を應用する適當の場所を得ざるは、自ら一國の生産力を

減損する所以なりとす可く、第二失業の期間永きに及ぶときは、如何なる労働者も多年の修練に依て、修得したる労働上の技藝を忘却し、他日復業の際に、以前と同一程度の能率を發揮する能はず、殊に失業の苦痛を脱する爲めに、劣等粗雑の仕事に就かんか、更に能率を害するの弊害大なるものある可く、第三失業者が失業の苦痛損害に堪ゆる能はず、如何に低廉なる賃銀にても、又如何に苛酷なる労働條件にても、之に満足し、又之を忍んで、労働せんとするに至るや、傭者は斯る賃銀其他の條件の下に、労働を欲する者あることを理由として、一般労働者の賃銀を低減せんとするの理由に充つ可く、斯くて労働者をして、一般労働條件の標準を維持するに大なる困難を感ぜざるを得ざらしむ可し。固より斯る状態にして生ぜんか、職工組合に不利益の甚だしきものあるを以て、組合は自家の全力を擧げて、之に對抗す可く、又一步を進めて、斯る状態の發生を未然に防止するに工風を致さざる可からず。職工組合の職務の一として、必ず失業惠與金給與の一

項あり、組合員中の失業者に對して、惠與金を交付するは、失業中の生活を扶助し、以て標準以下の賃銀其他の労働條件に甘んじて、労働に就かんとするの意を生ぜざらしむるの趣意に基くものなり。然れども失業惠與金は到底失業者の要する生活費の全部に當らず、失業保険法に於ける失業保険金亦充分に失業者の生活を保證するに足らざるに於ては、失業者が標準以下の條件にて労働せんとするは其最も陥り易き所とせざる可からず。斯の如く爲らんか、失業問題は失業者一個の問題たるに止まらず、労働者全體の運命に關する問題たらざるを得ず。

労働者一身上の缺陷に基いて、生じたる失業に對しては、其缺陷に遡つて、救治補充するの外に道なく、又之を以て最良の方法とす可し。或は義務教育の年限を延長し、或は補習教育を完成し、或は兒童の街上に於ける労働を禁止制限するが如き、其趣意は人の不熟練労働者として、一生を送ることを防ぎ、其失業者たらんとする一身上の缺陷を除くの一事に外ならざるなり。而して此以外に經濟社

會の季節的又は順環期的變動に依て、生ずる失業に對しては、如何なる救済策を講ずるを以て、至當なりとするや。此場合に於ても、一國に職工組合の組織あり、然も其發達の著しき場合には、失業問題の解決に一道の光明を與ふるを得べく、國家は單に職工組合の力の及ばざる所を補ひ、力の足らざる所を助ければ可なり。蓋し職工組合は一方に失業者に惠與金を交付して、其生活を扶助すると共に、組合の本支部に於て、協力して、失業者の爲めに、適當なる職業を搜索し、以て之に就かしむることに努力す可し。即ち永く組合員が失業の状態に居り、組合より彼等に失業惠與金を交付するは、組合の會計に取つて、大なる負擔たらざるを得ざるのみならず、失業者の存在が勞働條件の維持を困難ならしむること前記の如く、失業者に職業を與へて、之を助くるは、職工組合自ら助くるの道なればなり。若し夫れ失業者の簇生する勢甚だ盛にして、職工組合の基金のみを以て、其救済に當るに困難なる事情あり。而して失業者を救済することが社會の公益を維持す

るに必要なりとせんか、政府は宜しく職工組合に補助金を給與し、其失業惠與金として、支辨するを得る資金を豊富にし、此惠與金支辨の爲めに、組合をして破産の状態に陥らしめざるの用意を講ずるの措置に出でざる可からず。歐洲開戦の當時、英國勞働市場が戦争の打撃を受け、勞働に對する需要と其供給との關係混亂するや、政府は勞働者救済の目的を以て、種々の應急的施設を講じたるが、其内に國民保險法第百六條の規定を修正し、從來職工組合が組合員に交付したる失業惠與金は其六分の一を超過せざる範圍内に於て、政府より賠償するの規定なりしが、之を改正し、(一)組合が組合員の異常なる失業に依て、困厄を感じつゝあること、(二)組合は一週間十七志を最高限とし、(國家失業保險金の支拂を含む)此以上に失業惠與金を支拂はざること、(三)組合は事變補助金の交付を受くる間完全なる状態に於て、就業する組合員に對し、普通の醸金の外に、賦課金を課することの諸條件の下に、政府より事變補助金を交付することとし、而して事變補

助金の額は現に支拂はるゝ六分の一の賠償金に組合の支拂ふ失業惠與金（爭議惠與金を除く）の三分の一又は六分の一を加へたるものを以て、其限度とし、而して補助金の多寡、惠與金額并に釀金増徴額は左表に據らしむることゝしたり。

失業惠與金 最高額	一七志以下	六分の一の場合	三分の一の場合
	一五志以下	三片	六片
	一三志以下	二片	四片
		一片	二片

即ち職工組合にして、例へば一週間十二志の割合を以て、失業中の組合員に失業惠與金を交付せんとするときは、就業中の組合員に對し、一週間二片の釀金を増課することに依て、政府より其惠與金の三分の一に相當する賠償金を受領し、從來の規定に據る賠償金六分の一と合せて、其金額を二分の一に達せしむるを得べく、釀金増課の割合を一片に止むるときは、賠償金は六分の一にして、在來の

賠償金と合せて、三分の一に達せしむるを得る次第なり。此規定が如何なる効果を労働市場に及ぼし、失業者を救済するに資するもの大なりしや否やに就ては、固より議論の存するを免かれず、失業にして戦争の爲めに生じたるものなる以上は職工組合の支出する失業惠與金は全部國家に於て、負擔す可きものなりとの説亦行はれたりと雖も、上記の制度たる、畢竟國家が年來共濟的職分の一として、失業者の救済に力を致しつゝある職工組合の勢力を利用し、最も巧に、又最も簡單に失業者を救済したるものにして、自ら失業問題解決の一法を以て、目す可きなり。

然れども職工組合の失業者救済は、其及ぶ所の効果に限りあり、現に如何に之を他に及ぼさんとするも、組合所屬外の労働者に對しては、些細の救助だも與ふるを得ざるが如き、其効果の局限せらるゝ證據とせざる可からず。茲に於てか失業者救済の爲めに、更に一般的政策を必要とするは勿論にして、諸外國の實例に

據れば、其重なるものとして救貧法に於ける救助、國家又は地方團體の救濟工事、官業經營に於ける仕事の進捗、失業者移住の獎勵等種々の計畫を擧ぐるを得べし。英國の如き救貧事業が多年の歴史を有し、頗る廣汎なる規模の下に行はるゝ國に於ては、救貧法の運用は固より失業者救濟の方策たらざるに非ず。即ち失業者の爲めに、救貧院を開放し、失業者の請求する儘に、彼等を收容して、衣食に必要な資料を與へ、又宿泊を許し、職業に復するの時を待たしむるは、失業者救助の一法たるを得るが如しと雖も、救貧院は單に受救者に向つて、最低限の生活を保證するに止まり、此以上に受救者の徳性を養ひ、又は技術を授けて、將來獨立の生活を營むの良民たらしむるの點に於て缺く所あるのみならず、人をして屢々救貧院に近づかしめ、其救助を受くるに就て、何等の耻辱を感ぜざるに至らしむるが如き、社會改良の趣意に適ひたりとする能はず、英國に於て救貧を中心としたる社會政策が防貧を中心とするの方針に移れるが如き、大に參考に資す可きの

點なりとす。

國家又は地方團體が一國に失業者の續出したる場合に、彼等を救濟する目的を以て、新に土木事業を起すが如き、失業者に職業を授くるの道たるを得るが如しと雖も、元來斯る目的を以て計畫せらるゝは如何なる種類の事業なりやと云へば、其何人にも従事するを得る事業たるを要するの關係上、多くは土木事業に類するものたらざるを得ず。即ち道路の開設修繕、墓地の新設、森林栽植等は失業者救助の意味に於て、實行せらるゝ事業にして、是等の事業たる、不熟練労働者之に當るに適すれども、熟練労働者をして之に當らしむるときには、却て其労働上に於ける熟練を傷け、將來に於ける職業の復舊に支障を招かざるを得ず。殊に國家又は公共團體が失業者救濟の目的を以て、事業を計畫する場合には、苟も失業者が就業を希望するときには、之に應じて、仕事を授くるの方針に出でざる可からず。然も仕事の規模に限りありとすれば、少數の人に於て、行ひ得べき仕事を

殊更に多數の人に配分して、之に當らしめ。隨て労働者を數多の組合に分ち、一組合をして、一週間中の或る日數を限つて、労働せしむる結果、爲めに労働者をして不規則に仕事を爲すの習慣に染ましめ、一時的労働者の輩出を促すの恐れあり。外國移住、内國移住共に其行はるゝ範圍に於て、失業者を救済するの效果ありと雖も、時の事情に依て、一概に其可なるを斷定する能はず。英國に於ては先年倫敦に於ける失業者を加奈陀に送致したるの例あり。白耳義に於ては、特に労働殖民地を國內僻遠の地方に開設し、開墾植林牧畜等の事業に當らしめたることあり。

失業者の救済に就ては斯の如く種々の方策行はれたるが、就中救済策として、今日世人の重要視しつゝあるものは、労働取引所即ち職業紹介所の設置是れなり。蓋し失業の依て生ずる原因中、對人的關係のものは、人の性質を陶冶するを以て根本の救済策とせざる可からずと雖も、對物的關係のものに至つては、簡易なる

救済策の存するものあり。蓋し對物的關係より生ずる失業の原因にして、産業の順環期的變動に依るものと、季節的變動に依るものと、二種の別ありと雖も、其孰れに依るを問はず、全國に存在する産業が、一齊に同一の方嚮に向つて、消長するものと考ふ可からず。一國の經濟社會發達し、産業上の關係の複雑なるに隨ひ、假令ひ季節的變動や、順環期的變動に際會して、一の事業又は一地方の事業に衰微收縮を來したりとするも、他の事業又は他地方に於ける事業にして、繁昌の境に居るもの亦少なしとせざる可し。果して然らば一國の労働市場に一の組織を設け、中心機關を通じて、労働に對する需要と供給とを調節し、殊に廣く此作用を全國に及ぼすときは、斯る機關の存在せざりし場合に比較して、失業者に職業を授け、又人をして自己に適したる職業に就かしむることに依て、失業の危険を減殺するを得るの道理なり。斯る職業紹介の機關は私人、公共團體并に國家の三者に於て、之を經營するを得べし。然も私人が營利事業として經營する職業紹

介機關には、種々の缺點の伴うを免かれず、(一)紹介所の經營者が傭者と結託して、求職者を不利なる條件の下に、職業に就かしむるが如き、(二)紹介所自ら宿泊所を經營して、求職者に對して、法外なる價格を以て、宿泊中に日用諸物資を供給し、就職後に於ける賃銀を以て、之を支拂はしむるが如き、(三)一旦職業に就きたる者を勧誘して、他の職業に就かしめ、以て頻繁に手数料を徴収するが如き、私立職業紹介所に附隨する弊害にして、之を一の免許營業として、官憲に於て、相當の監督を加ふるとするも、是等の弊害を刈除するは、甚だ困難なりとせざる可からず。

地方自治體が職業紹介の業務を經營するは、歐洲諸國并に合衆國の諸聯邦州に行はれつゝあり。要するに私立職業紹介所の弊害を矯正する爲め、地方自治體をして専ら公益に着眼して、職業紹介所の業務に當らしむるの一事は、斯る制度の起れる理由とす可し。紐育、伯林等に於ける實例に徴すれば、此制度は私立職業

紹介所に比較して、其經營に營利的關係の干與せざる點に於て、遙に勝れるものありと雖も、然も他に重大なる缺點あり。即ち地方自治體の經營する職業紹介の機關は其自治體の存在する行政區域を以て、業務の單位とするに對して、今日の産業は各地方行政區域の間に散在するが故に、自治體經營の職業紹介機關を以てしては一地方に労働の供給過剩と爲るも、他の地方に於て増加しつゝある労働の需要に對して、之を調節すること、頗る困難なりとす。茲に於てか、職業紹介の機關をして有効のものたらしむるには、之を國立とし、國家を一の單位として、廣く斯業に力を致し、全國に互つて、労働の供給と之に對する需要とを調節せしめざる可からず。是れ即ち英國に於て、千九百九年九月労働取引所なる名稱の下に、國立職業紹介所の設立せられたる所以にして、取引所の事業が英國到る所の方面に及ぶと、國家の行政機關たる商務院が國費を以て、直接に經營の衝に當り、其傭者たると被傭者たるとを問はず、紹介請求者より何等の料金を徴せざる

との二點は取引所をして國家的性質を有せしむる二個の要件なりとす可し。今労働取引所に關する重要な規定を左に列記す可し。

- 第一、商務院は其適當と認むる場所に労働取引所を設立し、他の公共團體并に私人に依て維持せらるゝ労働取引の業務に對して、相當の援助を與ふること。
- 第二、労働取引所の周旋したる職業に就くの目的を以て、労働者が現に居住するより以外の場所に赴かんとする場合には、取引所は旅行に要する費用を貸與し、後日其労働者の就業しつゝある地方の取引所に就て、之を返還するを得せしむ。但し旅行す可き距離五哩以上、労働爭議續行中の場所に非ず、又賃銀の普通の率以下に低き場所に非ざるの諸條件を要すること。
- 第三、職業を要する者が取引所に職業要求の登録を爲さんとするときには、自ら之を爲す可く、登録後一週間を経て、尙ほ職業を得ざるときは、再度の登録を爲すを要すること。

第四、労働者は労働取引所の周旋せんとする職業の所在地が労働爭議の現に發生しつゝある場所なるの故を以て、就職を拒絶するも、又賃銀が一般の標準率よりも低きを理由として、同一の態度に出づるも、共に今後労働取引所を利用するの妨害と爲らざること。

第五、傭者と労働者と利害相反し、同盟罷業又は同盟解雇の形態に於て、兩者の間に於て衝突したる場合には、取引所は此爭議に干與せざるの趣意に基き、爭議の繼續中、傭者に對しては労働者を供給せず、労働者に對しては、職業を周旋せず、全然無關係の地位に立つこと。

第六、労働取引所の事業にして、國費を以て、經營せらるゝ以上は、其効果を以て、全國に普及せしめざる可からず。然も偏鄙なる地方に向つて、無數の取引所支部を設置するは、經費の關係に於て、事情の許さざるものあるを以て、労働取引所に登録を請求する用紙を是等取引所の設立せられざる地方の郵便局

に交附し、職業登録を爲さんとする者は郵便局に就て、用紙を受取り、適當の記入を爲したる後、郵便に依り、附近の取引所に送致するを得る一方に、附近の労働取引所は毎週一二回吏員を斯る地方に派出し、地方役場の一室に於て、労働者より職業の請求を受理し、又地方の傭者に會見して、其求むる所を聴き、以て臨時の事務を處理すること。

以上の如き要件を以て、労働取引所が事務を行ふ以上は、之に伴つて生ずる利益亦少なしとせず。第一労働者は労働取引所を通じて、職業に就くを得るが故に從來の如く職業の搜索上に、費用と配慮とを要せず、第二今日の産業組織に於ては、傭者は特に平生より多數の労働者を需要するも、之を充すに難く、斯る場合には、一時的労働者を得て、満足せざる可からず、一方に斯る需要あるが故に、一時的労働者の發生し、存続するを見るは、已むを得ざる所に屬すと雖も、労働取引所を通じて、一定の資格ある労働者を得ること、容易なるに至らんか、斯る

不規律なる状態に於て、使役せらるゝ豫備労働者の存在する必要なことゝ爲る可く、隨て豫備労働者あるが故に、現に職業に就きつゝある労働者の労働條件を維持するに脅威を加ふるが如きことなきに至らしむ可く、第三傭者にして労働取引所を通じて、恰も自己の所望する條件を具備したる労働者を求むるを得るに至れば、從來の如く雇入れの當初一週間を期限とし、其間に所望に適せざるの故を以て、労働者を解雇し、自ら無用の手数を蒙り、一方に労働者をして再度の失業難に苦しめざるを得べく、第四労働取引所を通じて、失業者の實數種別等明瞭なるを得るときは、世人は之に對して適切なる救済策を案出し、又失業の經濟社會に及ぼす影響の程度を豫測するを得べく、第五從來失業者救済の爲めに行はれたる不完全なる方法を杜絶し、殊に労働取引所成立し、國家自ら失業者の要求に應じて、就職の便を與ふる以上は、浮浪者の如き、最早や職業を見出し難きことを口實として、永く浮浪の状態に居ることを許されず、隨て國家亦浮浪者に對

して、高壓的政策を以て、其發生を抑止するを得べきなり。

職工組合あり、國立職業紹介所ある場合に、失業問題の解決の簡單に行はるゝこと、上記の如し。然も兩者の機關の存在せざる我國に於ては、勢他に解決の方便を求めざる可からず。其政策として、重要なるものを數ふれば、左の數項を列擧するを得べし。

第一、官設工場に於ては、事業進行の程度を豫定計畫以上に急速にし、又政府が請負業者に命じて、着手せしめつゝある工事は或る程度まで、其竣成期間を短縮すること。

第二、政府自ら國費を以て、大規模の職業紹介所を設立し、本部を東京に、支部を工業の隆盛なる諸地方に置き、本支部の間に、將た又官立紹介所と公私立紹介所との間に、聯絡を通じて、廣く全國に於ける勞働の移動を計畫すること
第三、職業紹介所の紹介に依り、勞働者が就職の目的を以て、一の地方より、

他の地方に移住する場合には、官設鐵道并に國家保護の下に在る汽船會社は其運賃を減免す可く、時に失業者の現に住居する地方の紹介所は他地方に移住せんとする失業者に旅費を貸與し、就業地の紹介所をして、漸次之を徴收せしむるの便法を講ずること。

第四、事業主が失業者救済の目的を以て、或る施設を爲したるとき、例へば操業時間を短縮して、多數の従業者に仕事を與へ、解雇する勞働者に手當金を給與し、相當の期間を豫告して、解雇したる等の場合には、爲めに生じたる費用の一部分は國家に於て、之を給與すること。

以上の諸策は我國に於て、殊に職工組合の存在せざる今日の狀態に於て、失業問題解決の方法として、急施を要するものとす可く、斯の如くにして、今後經濟社會に殺到する失業の慘禍を輕うするを得べきなり。

失業問題の根本的解決策として、一部の人士に依て主張せらるゝは、即ち勞働

權の承認なり。労働權の承認と稱するは、苟も労働の意思を有する者をして其労働力を使用するに、遺漏なからしむるの趣意に基き、國家に於て彼等に向つて、適當の職業を授くるか、然らずんば生活を維持するに足るの賃銀を與うるか、二途の一を取ることを眼目とするものなり。斯の如く爲れば、人は正に労働の權利を有し、而して之を行使するに苦しまず、又一方に失業に苦しむことなきを得るの道理なれども、同時に社會の組織を今日に比較して、一新するに至らざるを得ず。英國に於て社會主義を奉ずる議員に依て、屢々下院に提案せらるゝと雖も、從來の時勢は之を實行するの狀態に達せざりき。失業問題に就ては、既に其一斑を論じたり。吾人は更に賠償保險年金の諸問題に就て、順次論歩を進め、今日の工業社會に於て労働者が仕事の上に蒙る各種の災禍に對し、老齡、疾病、失業等の危険に對し、如何なる保護の道を得るか、將た又國家は彼等に對して如何なる保護の施設を必要とするか、現在諸外國に於て如何なる先例あり、又我國の近き

將來に於て、是等の點に關して、如何なる問題の發生するやに就て、卑見を陳述し、以て本論を結ばんとす。

労働者が日々の仕事を爲す場合に蒙る災禍は産業上の傷害、疾病并に失業の三者に區別するを得べく、彼等が貧困の狀態に沈淪する原因も、亦實に是等の災禍に基く所少なしとせず。而して近代の國家が是等の災禍に對して、労働者を保護し、救済する方法も亦自ら豫防、賠償、保險の三種に相當す可し。

労働者が、就業上に蒙らんとする傷害を豫防するの設備は今日文明國に於て、國民衛生并に保健に關する運動の旺盛なるに加ふるに、工場法の規定亦嚴密と爲れるに隨ひ、従前に比較して、大に其効果を擧ぐるに至れるのみならず、職工組合の發達したる國に於ては、組合の勢力を藉り、傭者に對して課する労働條件の一要目として、一定の衛生的設備并に防災的施設を厲行し、以て事の完璧を期するを得べし。

第二の點に就き特別の法令を制定して、最も早く他國に示したるものは實に獨逸にして、英國の如き獨逸に後ること九年、即ち千八百八十年を以て、漸く職工賠償法なるものを制定し、工場に於ける設備、機械の缺點又は傭者の雇傭しつゝある被傭者の過失に依て、傷害を蒙れる者に對して、傭者は賠償の責任を有するの一事承認せられたり。然も賠償の理由たる設備、機械の缺點、被傭者の過失等は現に傷害を蒙れる労働者自ら之を立證せざる可からざるの規定を存し、而して立證の困難なるが爲めに、此保護法は完全に運用せらるゝに至らざりき。即ち此運用を完全にし、労働者に對して、充分の保護を加へんとするには、傭者は自己の使役する被傭者の就業中に蒙れる傷害に對して、總て賠償の責に任ず可き一般的規定を必要としたり。千八百九十七年統一黨内閣の下に於て成立したる職工賠償法は此原則を認め、被傭者は傭者の過失懈怠を立證するを要せず、單に自己の傷害を蒙れる事實を基礎として、賠償を求むるを得ることゝ爲り、茲に始めて

英國をして職工賠償法に關し、獨逸と同等の地位に立たしむるを得たり。上記の法律は鐵道、船渠、工場、倉庫、石坑、建築業等比較的傷害の行はるゝもの多き事業に適用せられたるが、千九百年其効力を一般労働者并に農業労働者に及ぼし、千九百六年更に之を總ての職業に従事する労働者に及ぼしたり。隨て今日家庭内に労働する僕婢の如きも、實に賠償法の保護を受くるものにして、斯る人の數亦一千三百萬人に達すと稱せらるゝもの、敢て異とするに足らざるなり。

賠償の點に就て、我國現行法の規定を參照するに、其不備なること驚く可きものあり。蓋し工場法第十五條に於ては「職工自己の重大なる過失に依らずして、業務上負傷し、疾病に罹り、又は死亡したるときは、工業主は勅令の定むる所に依り、本人又は其遺族を扶助す可し」と規定したり。職工の業務上に於ける負傷疾病、死亡等に對して傭者の負う可き義務の如何は今日の労働保護法に於て其眼目を以て目す可き所にして、隨て扶助の期間、程度若しくは範圍の如きは總て法

律を以て、之を規定し、而して此規定たる職工賠償法若しくは傭者責任法に一括し、工場法より獨立せしめざる可からず。我國の工場法が前記の如く、工業主即ち傭者に傷害扶助の義務あることを認めたるに拘はらず、之に關する規定を擧げて施行細則に譲りたるは、勞働者の權利を蔑視したるの嫌あるを免がれず。然らば施行細則の認めたる傭者の責任は勞働者の蒙れる損害を賠償するに満足なるものなりやと云へば、其金額の標準に於て、將た又支給の期間に於て、共に然るを認むる能はず。試に工場法施行令中此點に關係ある規定を引抄すれば左の如し。

第四條、職工業務上負傷し、疾病に罹り、又は死亡したるときは、工業主は當該職工の重大なる過失に因ることを證明したる場合を除くの外、本章の規定に依り、扶助を爲す可し。但し扶助を受く可き者、民法に依り、同一の原因に付き、損害賠償を受けたるときは、工業主は扶助金額より、其金額を控除することを得。

前項扶助の義務は別段の定めある場合を除くの外、職工の解雇に因りて、變更せらるゝことなし。

第五條、職工負傷し、又は疾病に罹りたるときは、工業主は其費用を以て、療養を施し、又は療養に必要な費用を負擔す可し。

第六條、職工療養の爲め、勞務に服すること能はざるに因り、賃金を受けざるときは、工業主は職工の療養中、一日に付き賃金二分の一以上の扶助料を支給す可し。但し其支給引續き三月以上に涉りたるとき、其後の支給額を賃金三分の一までに減ずることを得。

第七條、職工の負傷又は疾病治癒したる時に於て、左の各號の一に該當する程度の身體障害を存するときは、工業主は左に掲ぐる區別に依り、扶助料を支給す可し。

一、終身自用を辨ずること能ざるもの

賃金百七十日分以上

二、終身勞務に服すること能はざるもの
 三、從來の勞務に服すること能はざるもの

賃金百五十日分以上

健康復舊すること能はざるもの又は

女子の外貌に醜痕を残したるもの

賃金百日分以上

四、身體を傷害し舊に復すること能はず

と雖も、引續き從來の勞務に服する

ことを得るもの

賃金三十日分以上

第八條、職工死亡したるときは、工業主は遺族に賃金百七十日分以上の遺族扶助料を支給す可し。

第九條、職工死亡したるときは、工業主は葬祭を行ふ遺族に十圓以上の葬祭料を支給す可し。

以上の規定に依て實行せらるゝ職工賠償が果して當を得たりや否やは、人の見

る所若しくは標準の據る所に依て、自ら異なるものなきを得ざる可しと雖も、英國に於て、職工が業務上の傷痍に依て死亡したるときは、其遺族は事業主より死亡當時の賃銀三個年分を永久に、廢疾と爲れる者は一生を通じて、賃銀の半額を受領するを得るものと比較すれば、一目にして兩國に於ける勞働者の保護に逕庭の存するを知るに足る可く、職工組合なく、國家保險法なき我國に於て、職工賠償の制度を設くる以上は、賠償金額又は其交付の期間等に就て、勞働者の爲めに寛大なる規定の認めらる可きを至當としたるや、論を俟たざるなり。

斯る豫防又は賠償に依るもの、外、勞働者が傷害疾病の結果として、一時又は永久に勞働不能の状態に陥れる場合に、之に保險の原則を適用して、救済の効果を擧ぐるの方法は近年廣く各國に於て、行はるゝに至れり。今日一般に勞働保險又は社會保險と稱せらるゝものは之を傷害、疾病、老年并に廢疾失業等の數種類に區別するを得べし。先づ是等各種の保險に共通する諸問題に就て論述し、次い

で各種類の特色に及ぶ可し。本來保險の性質に就て、社會に誤解の行はるゝものなきを得るか。之を純理より云はんか、保險は目的に非ず、寧ろ或る目的を達する手段に過ぎざるなり。既に或る目的を達する手段なる以上は、之を採用するの當否得失は一に其職務を果す方法并に之に伴う費用の如何に依て決せられざる可からず。保險は要するに將來發生す可き危険に對し、人をして準備せしむ可き一種の貯蓄機關にして、此危険を蒙る可き地位に居る人々が危険を分擔することに依て、始めて成立するを得るものなるのみ。或は勞働保險は勞働者をして個人的責任の觀念を薄弱ならしむるの非難あり。然れども此種の非難たる、保險の強制なると、任意なると、保險の國家的組織なると、私人的組織なるとに依て、異なるのみならず、保險其ものゝ根柢に於て、斯る非難の加へらるゝ餘地あるを認むる能はず、現に今日中産以上の社會に於ても、保險契約に加入するは、家長の家族に對する道德的義務を以て目せらるゝ状態ならずや。然らば些細の疾病又は傷害

に依て、直に困窮に陥る可き勞働者社會に於て、保險の必要なるや論を俟たず。之に依て何等獨立自助の原則を傷けざるは勿論、却て之を發揚せしむるの效果少なしとせず。保險に關する近代の運動は、要するに之をして以前行はれたる各種の貧民救助計畫に代らしめんとするものにして、各人をして各自に醸出して、成立せしめたる資金に依頼し、各自の蒙らんとする困難に當らしむることを眼目とするが故に、救貧制度と相對して考ふるときは、組織を缺ける慈善が組織ある救貧に移り、更に保險に依る防貧に進めるの事實を認む可し。殊に國家をして今日の勞働保險計畫に干與せしむるは、最も注目し値する所にして、此特質あるが故に、保險を一般勞働者に強制し、更に此強制より生ずる負擔に依て、人民の感ずる所を重からざらしむる爲めに、國家に於て保險料の一部を醸出するの理由を生ずるものなり。

勞働保險は曩に之を大別して、四種類としたるが、是等各種の保險を必要とす

る理由に就ては、自ら異なるものあり。労働者が傷害を蒙りて、爲めに幾何の損失を負う可きやは、單に其労働者の一身に及ぶ影響のみを以て、之を定むる能はず。傷害の結果として、労働者が所得を失ひ、其家族の生活を困難にし、婦女小兒を驅つて、労働に就かしむるが如き、影響の最も大なるものなりとす。而して今日の如く、大規模の生産組織行はれ、此組織の下に、強力なる機械が高速度を以て、運轉しつゝある場合には、傭者が如何に防災の設備を全うするも、労働者が如何に此點に注意するも、傷害を生ずる場合多く、保険に依らざれば、危険に對する保護を行う能はざるなり。疾病保険に就て考ふるに、之を必要とする理由は聊か傷害保険と異なるものあり。蓋し傷害は仕事の進行に關聯し、隨傭者に於て責任を負う可きもの多しと雖も、疾病に至ては、所謂職業上の疾病として、顯著なるものを除き、労働條件に伴う直接の結果に非ず、之に對する保険は労働者の方に於て、權利として要求する能はず、寧ろ貯蓄に代る便宜手段たる可し。

老廢亦或る期間の後に、人の運命として、遭遇することを免がれざる事相なる以上は、之を一の危険とし、壯年時に醸出したる保険料に依て、此危険に當らしむるを得べき道理なり。

失業保険に對しては、從來種々の非難行はれて已ます。第一失業保険は労働者をして自ら規律ある職業に就くの念を薄からしめ、懶惰の惡風を獎勵すると云ふが如き、第二失業保険は労働能率の劣等なる者に利益を與ふ可しと云ふが如き、第三失業保険は實行的價值を有せずと云ふが如き、其重なるものなり。然も是等の非難は盡く當れりとする能はず。蓋し失業は労働者の協同的行爲に依て、始めて之に當るを得べく、労働者一個の微力を以てしては、之を如何ともする能はず。保險の下に、労働者は一團體として、失業の負擔を蒙るが故に、互に他の有力なる失業防止策を取らんとするに至る可し。若しも労働者自身に保険料を負擔せしめず、單に失業者に公共の資金を給與せんか、却て社會の結合を鞏固ならしむる

の趣意に反せざるを得ず。第二の非難の起るは、畢竟保險制度の存在せざる場合に、生存を脅かざる可き者が此制度ある爲めに能率の優秀なる者に負擔を蒙らしめて、以て生活を繼續するを得るの傾に胚胎するものなる可し。固より能率の劣等なる勞働者は或る程度まで自己の僚友に負擔を加へて、存続す可しと雖も、保險制度の存在せざる場合に生ずる弊害に至つては、更に之よりも大なるものなきを得るか。蓋し今日の勞働市場に於て、資力に乏しき失業者は常に標準賃銀を收めて、現に勞働しつゝある者に對して、不法の競争を致し、標準賃銀の維持を困難ならしむるは、明白の事實なり。果して然らば不幸なる僚友の困窮に陥れる際、保險料の醸出に依て、彼等を扶助するは、能率ある勞働者に取つて、自ら自己の利益する所業たるを失はざるなり。

失業保險に實行的價值なしとするの説も亦誤まれり。蓋し失業保險に於て、保險の目的物たるものは、職業の缺乏に基き、本人の意思に反して生じたる失業の

みに限られざる可からず。隨て勞働爭議、疾病、老廢等の結果として、失業したる者は失業保險計畫の干與する所に非ず。斯く保險す可き失業の場合を限定し、而して之を保險の目的とするを得るや否やを決定するには、三個の條件を考量せざる可からず。

第一、危険は保險の適用せらるゝ團體に於て、豫め之を知り、之に對して準備するを得るものなりや否や。

第二、危険は團體に屬する各員に對し、一般的にして、特殊の人又は階級に限定せられざるや否や。

第三、詐欺は之を防止するを得るや否や。

或る人が一定の期間内に於て、死去するや否やは、何人も之を豫想する能はずと雖も、十萬又は數十萬の人口の居住する都會に於ては、一定の期間内に死亡する人の平均數を算出するを得べく、隨て是等の人の蒙る危険に對しても豫め準備

を爲すを得べし。失業亦危険の一種にして、而して此危険たる、規律ある變動を爲すこと曩に説明したる所の如し。若しも失業の危険が團體の全部に向つて、同等の程度に及ばず、單に特別の人又は階級に限られんか、規律ある職業に従事する労働者が頻繁に失業する者の失業期間を通じて、彼等を扶持する負擔を蒙り、其間の關係を不公平ならしむ可く、斯る事情の存在する場合には、保險制度の運用甚だ困難にして、失業の災禍を蒙ることの少なき者又は少なきことを信ずる者は此制度に反對するに至る可し。然れども之を事實に徴するに、頻繁に失業するは勞働不能其他一身上の缺陷を有する者にして、全體に於て少數に止まり、多數は決して頻繁に、又永く失業する者に非ず、唯或る職業に於て、頻繁に失業する者の多數を占めんか、保險制度の運用に有害なる影響を及ぼさざるを得ずと雖、尙ほ過度の失業を蒙る者を保險計畫より排除することに依て、之を緩和するを得べし。

疾病保險が假病を爲す者に依て、害用せらるゝが如く、失業保險亦故意の失業者即ち就く可き職業あり、又之に就くの機會を有しながら、就職を敢へてせざる者に依て、悪用せらるゝの弊を免がれず。之を防止するには、職業紹介所を利用するを以て、捷徑とす。蓋し失業保險官吏は失業者に對して、職業紹介所に就て職業請求の登録を爲すことを命令す可く、而して失業者が正當の理由なく、紹介所の提供したる職業に就くことを拒否したる場合には、保險金の請求權を褫奪する一方に、失業者に對して、普通勞働時間内に、自ら紹介所に出頭して、失業の事實を通告するの義務を負はしめんか、事業に就きながら、失業したりと詐稱する者の跡を絶つを得べければなり。

勞働保險の効果を一般に普及せしめんとするには、強制主義を以て、労働者に臨むは已むを得ざる所なりとす可く、而して保險制度の下に利益を享くる者が被保險者たる労働者のみに止まらず、國家の如き、僱者の如き、共に或る利益に浴

す可き以上は、三者に於て保険料を分擔するは當然の結果なりとせざる可からず。
 労働保険中、老廢保險の制度を普及するときは、老齡の結果、労働能力を喪失して、爲めに貧困に陥るの弊を抑制するを得るの道理なり。然も老廢保險に比較して、此點に於て更に効果の顯著なるものは、養老年金の制度に外ならず。即ち國家が養老年金の制度を設け、國民にして一定の年齢以上に達したる者に對し、其現時の所得額を標準とし、殘生を終るまで、定額の年金を給與する方法を取らんか、人の生存は最も完全に保證せらるゝの道理にして、斯る制度の根柢とする所は要するに人が其壯年時に於て、労働に従ひつゝある際、自己の労働に對して獲得するを得べき報酬の一部を經濟組織の不備なる結果として、資本家階級に奪はれ、斯くて老後生活上の困難に陥れるものなるが故に、國家に於て彼等に對して其得らる可くして、得られざりし所のものを年金の形態の下に與ふるは、最も理由ある處置なりとするの一事に外ならざるなり。英國が千九百八年を以て制

定したる養老年金制度は其規模の廣潤なる點に於て、年金權者に醸金の義務を負はしめざる點に於て、將た又年金權發生の條件の寬大なる點に於て、共に注目す可きものなり。即ち英國臣民にして、(一)年齢七十歳を超え、(二)年金領收期に至る二十年間の内十二年間英國に居住し、(三)一年の所得三十一鎊十志を超過せず、(四)怠惰の爲めに、自己并に家族の生活を維持するに不能と爲らず、醫療を除き、救貧法の救助を受けず、既往十年間六週間以上の刑期に於て在監せず、既往二年間六週間以内の刑期に於ても在監せざりし諸條件を具備する者には、左の割合を以て、年金を交付することゝしたり。

所得年額	年金額 (一週間に付き)
二十一鎊以下	五志
二十一鎊以上	四
二十三鎊十二志六片以下	三
二十三鎊十二志六片以上	
二十六鎊五志以下	

二十六磅五志以上
 二十八磅十七志六片以下
 二十八磅十七志六片以上
 三十一磅十志以下

一 二

千九百十六年戦時に於ける生活費増加の勢の盛なるに顧み、前記の年金額に對して、二志六片を限度とする増率を行ふことゝ爲れり。最近の統計に據るに、千九百十七年三月年金請求者は九十四萬七千七百八十人（男三十四萬三千六百九十人、女六十萬四千九百人）にして、年金額は千九百十七年度に於て一千二百九十九萬五千二百十六磅に上れり。

我國に於て養老年金制度が實現の問題と爲るには幾年の後なる可しと雖も、國民生存の權利を充實するには、此制度の缺く可からざるや、論を俟たざるなり。

第九章 労働爭議回避策

労働爭議罪惡説——人の労働する自由と労働せざる自由——和解制度——仲裁制度——強制仲裁と任意仲裁——英國の和解制度——加奈陀の工業爭議調査法——新西蘭の強制仲裁法——英國軍需工業の強制仲裁法——我國に仲裁制度を移すの可否——何故に今日を以て、時機尙早なりとするや——労働者の勤績獎勵——利益分配制度

労働爭議の諸形態に於て、人目を惹くことの最も大なるものは、同盟罷業なり。而して同盟罷業は罪惡なりや否やと云ふに、之を罪惡視するの思想は從來我國民の間に、最も廣く行はれ、今日に於ても尙ほ其跡を絶たざるが如し。蓋し人は一日の労働に依て、其日の生活に必要な糧を求む可く、一日の労働を休止して、尙ほ其日の糧を食はんとする者あらんか、結局他人の寄與に待たざる可からず。此事たる、嚴格なる道德律を以て、批判するときは、一個の罪惡たらざるを得ざるが如しと雖も、今日の如く労働者が職工組合を組織し、罷業中の期間組合より

紛議惠與金を領收して、衣食する場合には、自ら此種の非難は之を避くるを得べし。蓋し組合、惠與金支辨の財源とする基金は平生勞働者自ら應分の醜金を爲して、蓄積したるものなるが故に、之に依頼して、生活するは、自己の過去に於ける勞働に依て、生活を營むものにして、富家翁が壯年時の蓄財に依て、徒手遊食すると同じく、何等道徳上に於て、責む可きの理由なきを以てなり。

元來人が勞働するや、又は勞働せざるやは、其人の自由意思に依て、之を決定す可く、勞働するの自由と勞働せざるの自由とは、共に勞働者其人に屬す可きものなり。勞働せざるの自由ありて、人は始めて休憩修養娛樂に時間を供して、身心の愉快を覺ゆるを得べし。既に一人に此自由ありとすれば、他の數十人、數百人、數千人にも亦同様の自由ある可く、同盟罷業なるものは、要するに一人の有する勞働せざるの自由を他の數十、數百、數千人が同時に發揮したる一の行爲に外ならず。國家は或る一人が仕事に就かざるの故を以て、之を罷業者として、罪

す可きの理由を有せず。既に一人が爲して、何等の罪惡たらざる事が數十、數百、數千人と共に之を爲したる場合に、何故に犯罪と爲るものなるや。此理由の説明せられざる限り、同盟罷業其ものを以て、直に罪惡視するは、當れりとする能はざるなり。同盟罷業が一個の罪惡と爲り、國法上の取締を必要とするは、罷業其ものを罪惡とするが故に非ず、罷業者が罷業の行はるゝことを容易ならしむる爲めに、又罷業に成功する爲めに、罷業の意思を有せざる勞働者に罷業加盟を強要し、之に暴行脅迫を加へて、其自由を傷け、或は事業主の所有する財産に危害を加へて、其屈從を促す等社會の秩序安寧と兩立せざる行爲に出づるの故を以てなり。職工組合に統率せられて、勞働者が同盟罷業を試み、規律に服し、又節制を守りて、行動するに於ては、何等之を罪するの所以を知らざるなり。

以上の理由に據り、吾輩は單に同盟罷業の行はるゝのみを以て、之を罪惡とするものに非ざるのみならず、之を有害とするものにも非ず、或る場合には、同盟

罷業の行はるゝことに依て、當該事業に於ては勿論他の諸事業に於ける労働條件を公正にし、労働者をして之に満足して、労働に全力を致すに至らしむるの効果を認むるものなれども、一方より之を考ふるに、斯る同盟罷業と云ふが如き労働争議に接せずして、尙ほ能く労働條件を改善するを得るの手段あらば、労働争議を未然に防止しつゝ、一方に資本家労働者の兩者を満足せしむるを得る労働條件の下に、彼等をして産業に従はしめ、社會全體に利益を與ふるの道理にして、斯る手段は世人の熱望して、已まざる所なる可し。而して其手段として行はるゝは和解と仲裁との二者にして、仲裁は更に強制仲裁と任意仲裁との二者に分つを得べし。和解制度と稱するは、國家監督の下に、和解機關を設立し、労働契約の實行に就て、僱者労働者の一方又は双方に異議の起れる場合に、當事者の一方又は双方は事情を具して、和解機關の決定を仰ぐを得べく、和解機關に事件を申請したる以上は、同機關の決定の下さるゝ以前に、僱者は労働者に對して、同盟解雇

を爲す可からざると共に、労働者亦僱者に對して、同盟罷業を爲す可からず、斯くて労働上の争議を解決するに、同盟罷業若しくは同盟解雇の伴うものなからしむることを期す。

然れども労働争議解決の機關にして、一個の和解制度たるに止る以上は、和解機關の下したる決定に對して、當事者が服従するや、又は拒絶するやは其自由に屬す可く、隨て之を拒絶したる場合には、和解機關の爲したる所は徒勞に屬し、労働争議を解決するに、些の効果を生ずるを得ざる可し。茲に於てか、和解制度の趣意を徹底し、其所爲を有効のものたらしむるには、和解制度の背後に仲裁々判制度ありて、和解機關の決定を仰ぎたる當事者が其決定に承服せざる場合に、直に仲裁々判の決定を求むるの方法に出でしめざる可からず。固より仲裁々判所は和解機關を経由せずして、直に同裁判所に申請し來る事件に對しても、之を受理して決定を下すを得べく、孰れの場合に於ても、(一)仲裁々判所の下したる決

定は一定の期間効力を有して、當事者を拘束し、(二)當事者が此決定に違背したるときには、相當の刑罰を課し、(三)當事者の一方又は双方は總て勞働條件に關する爭議に就て、其決定を仲裁々判所に申請するを得べく、而して之を申請したる以上は同盟解雇若しくは同盟罷業の如き手段に出づ可からずとするの諸點は實に仲裁々判の骨子を以て、見る可き所なりとす。而して當事者をして必ず爭議事件の決定を仲裁々判所に仰がしむるものは、強制仲裁にして、之を仰ぐことを當事者の任意とするものは、強制仲裁の制度なり。

以上勞働爭議を解決する三種の制度に就て、其要旨を説明したるを以て、是等三制度が如何なる運用を爲すやの問題に關しては、其實行せらるる諸國の狀態を擧げて、之に充つ可し。和解制度の多年に亘りて、實行せられたるは、英國なり。即ち千八百九十六年始めて和解法制定せられ、同法に於て、各種の事業に關し又各地方に於て、和解局にして組織せらるるときは、同法の下に登録するを得る一

方に、商務院は爭議を平靜に解決する爲め、爭議の當事者をして會商せしむるの權限を有し、當事者の双方又は一方が請求するときは、和解者又は和解委員會を任命するを得べく、其定めたる條件に服従すると否とは、當事者の任意なれども、當事者の双方が同意の上にて請求するときは、商務院は仲裁者を任命して、決定を下さしむるを得ることゝしたり。近年和解局の全國に亘つて、組織せらるるもの少なからずと雖も、同局に申請し來り、又決定を受くる爭議事件は必ずしも多しとせず。千九百二十二年中和解法の關係したる爭議は僅に七十三件に止まり、然も此内の三十四は爭議の爲めに、事業を停廢したる後に、和解を求め來れるものなりとすれば、其効果亦微弱なりとせざるを得ず。茲に於てか和解局の組織を改造し、又は和解局の主義に一步を進めて、爭議解決に就て、有効なる方法を樹立するの一事は世間の問題と爲り、殊に千九百十年所謂勞働不安の狀態の下に於て勞働爭議の頻出するや、世間の之を要求するもの盛なるに至れるを以て、政府も

千九百十一年十月工業爭議調查局 (Industrial Council) なるものを設立し、傭者并に労働者の代表者を委員とし、労働爭議に關して、調査局に申請し來れる事件を調査し、其爭議が國家に重要な關係を有する産業に起れるか、又は關聯する諸事業に大なる混亂を來し、又關係者が爭議發生以前若しくは其以後に於て、自ら事件を解決する能はざる場合には、調査局自ら適當の處置を施すを得ること、し又鐵道業に於ては、之に先だちて、一個獨立の爭議調停策の行はるゝを見たり。即ち千九百七年十月鐵道現業員組合の同盟罷業計畫に對して、時の商務院長官ロイド、デョージ氏の斡旋に依て、成立したる一の和解制度は是れにして、此制度に賛成する各鐵道會社は適當なる地域に於て、現業員の各階級に應じ、地方和解局を組織して、賃銀并に労働時間を協定すること、會社の代表者并に地方和解局に於ける労働者の代表者を以て、中央和解局を組織すること、地方和解局に於て協定の成立せざりし場合には、事件を中央和解局の議に付し、尙ほ其決定を得ざ

るときは、和解局又は下院議長の孰れかを以て、仲裁者を選定せしめ、此仲裁者の下したる決定を以て、有効のものとする事、以上の決定は一個年前の通告に依り、會社なり、労働者なり、何れの側に於ても、之を無効とするを得れども、契約成立後六個年間は此通告を爲すを得ざることの諸點を以て、大體の要旨としたり。

斯の如く英國に於て、和解機關の組織は漸を以て發展し、殊に之を律する原則に就ても、多少の進歩を見たるが如しと雖も、當時強制主義の仲裁制度の如きは容易に國民の容るゝ所と爲らず、纔に和解又は潤色せられたる和解制度を以て一貫し、唯同盟罷業の發生以前に於て、爭議を解決す可き公正なる條件を示し、出來得べくんば、輿論の援助を藉りて、其履行を期したるものなるが故に、當面の労働爭議を解決し、労働不安を刈除するに資す可き點の乏しかりしや、論を俟たざるなり。現に千九百十二年七月二十三日下院に於て、倫敦港人夫同盟罷業事件

の討議せらるゝや、當時の大藏大臣ロイド、ヂョージ氏は一場の演説を試み、其一節に於て「余は何等かの形式に於ける立法上の制裁なくして、労働争議に關する問題を解決するを得るを信する能はず。蓋し傭者又は職工組合にして、事件を工業争議調査局に報告し、其決定を請求するを好まず、而して輿論を無視して、顧慮する所なしとせんか、和解法は全然失敗に歸す可ければなり。即ち是等の場合に處する爲めには、立法を必要とし、或る制裁を以て、之を履行せざる可からず。而して此種立法の成立する以前に於ては、傭者并に労働者の双方に對して、或る決定履行せられ、又履行せらるゝの保證あるを必要とす」と云へり。是れ即ち英國の労働争議解決法が和解制度を以て、足れりとせず、強制仲裁制度に進まざる可からざる所以を暗示したるものとす可きなり。

和解制度と強制仲裁制度との中間に居る工業争議解決法の一例として、吾輩は茲に加奈陀の工業争議審査法に就て、論述する所ある可し。蓋し此法制たる公共

機關に於て、労働争議に對する強制的審査の權能を有し、以て事端を未前に防ぐの特色を有し、効果の大なるを稱せらるゝものあるが故なり。元來加奈陀に於ては、千九百年和解法制定せられたれども、此法律は英國の和解法を模倣したるに止まり、何等特色とす可きものを存せず、次いで千九百二年加奈陀太平洋鐵道に起れる労働争議に顧み、翌年鐵道労働争議法制定せられ、鐵道業に争議發生して、同盟罷業又は同盟解傭を惹起し、爲めに乗客若しくは從業者の生命を傷け、或は乗客郵便物并に貨物の規律あり、且つ安全なる輸送を妨害せんとする場合又は現實に同盟罷業、同盟解傭の發生したる場合に、當該事件を和解委員會に於て解決するを得ざりし場合に、更に之を仲裁局の議に付するを主眼とし、和解委員會の權能は單に争議を解決する目的を以て、友誼的職務を致すに過ぎざるに反し、仲裁局は文書の提出、參考人の召喚、宣誓の下に於ける證言の陳述を命じ、併せて解決の條件を示すの權能を有することゝしたり。此法律の成績は頗る良好にして、

千九百三年より千九百七年現行工業爭議審査法の施行せらるゝまで、鐵道業に同盟罷業の跡を絶つを得たり。蓋し右法律の下に於て、鐵道現業員組合は濫に同盟罷業を武器として利用せず、最後に已むを得ざるの手段として、之に依頼することを認めたる一方に、公衆亦此最後の手段の行はるゝに先だちて、爭議の解決に努力するに至れるを以てなり。而して千九百七年の工業爭議審査法は更に上述の計畫に一步を進めたるものにして、其目的とする所は工業上の爭議に於て、第三者の地位に居る社會公衆の利益關係を承認し、第三者をして政府を通じて、彼等の利害に關する爭議に發言せしめ、殊に事業停廢の以前に發言せしむるの諸點に外ならず。之を詳説せんに、此法律は鑛山、運輸交通其他の公益事業に關して、爭議の起れるに當り、同盟罷業又は同盟解備が合法に行はるゝに先だちて、事件を和解調査局に報告せしめ、以て平和の解決を期するものにして、貸銀若しくは労働時間の如き、重要な労働條件に変更の加へられんとする場合には、少なくと

も三十日以前の通告を必要とし、又斯る變更が爭議の原因と爲りて、和解調査局の議に上れる場合には、其間爭議當事者をして、従前と同一の關係を維持せしめ隨て當事者は同盟罷業又は同盟解備の如き手段に出づる可からざることを規定したり。即ち同法第五條に於て或る爭議が備者并に労働者間に存在し、當事者に於て之を解決する能はざる場合には、當事者の孰れか一方は和解調査局の組織を労働事務長官に請求し、此法律の規定に従ひ、爭議を同局に通告するを得」と規定し、更に其第五十六條に於て、「和解調査局に爭議を通告するに先だち、又は其通告中に於て、備者が同盟解備を爲し、労働者が同盟罷業を爲すことを以て、違法の行爲とす」と規定したるは、要するに上記の趣意に據り、労働爭議を未然に防止せんとしたるものなり。

以上の規定に據り、労働事務長官が労働爭議に關する通告を受け、工業爭議審査法を適用する理由ありと認めたる時は、十五日以内に和解調査局を組織す可

く、同局は三名の委員より成り、其一名は争議に關係ある傭者の推薦に依り、一名は同様の労働者の推薦に依り、長官之を任命し、他の一名は上記二名の委員の推薦に依り、長官之を任命す可く、若しも二名の委員が他の一委員を推薦するに就て、意見の一致を缺きたるときは、長官は適任者を委員長に任命す可く、傭者労働者孰れかの一方が委員を推薦せざるときは、長官自ら適任者を委員に擧ぐるを得べし。和解調査局が争議事件を審査するに當ては、兩當事者をして争議を公正に、又平和の間に解決せしむるに適當なりと信する提案を爲し、又其他の手段を取るを得べく、然も其目的を達せざりしときには、争議解決に關する意見を付して、労働事務長官に一切の事件を報告す可し。和解調査局は參考人を召喚し、宣誓の下に、答申せしむるを得べく、必要の場合には、帳簿文書の提出を命じて之を査閲するを得。但し斯る方法に依て、調査局の知悉せる所は其必要と認むる場合の外、之を公表せず。和解調査に關する規定を履行する爲め、法律は種々の

罰則を設けたり。即ち和解調査局の喚問に應ぜざる者又は其命令に違背したる者には、罰金を課し、前記第五十六條の規定に反して、傭者が同盟解傭を行ひたる場合には、同盟解傭の繼續する期間、一日百弗以上千弗以下の割合を以て罰金を課し、労働者が同上の規定に反して、同盟罷業を行ひたる場合には、同盟罷業の繼續する期間、一日十弗以上五十弗以下の割合を以て、罰金を課し、傭者をして同盟解傭を行はしむることを勸説し、又援助したる者若しくは労働者をして同盟罷業を行はしむるに、同様の方法を取れる者には五十弗以上一千弗以下の罰金を課することゝしたり。然も和解調査局の下したる解決は當事者に對して、強制的効力を及ぼさず、解決の下されたる後に、當事者は之に服従すると、服従せざるとの自由を有すれども、和解調査局の解決は結局和解裁判所の下に於て、仲裁々判の基礎と爲り、斯くて當事者に拘束を加ふるに至る可きが故に、當事者は自ら和解調査局の解決に服従するを辭せず、又服従するを以て、有利なりとす可し。

爭議調査法に指定せられざる事業と雖も、任意に調査局に解決を申請するを得べし。

加奈陀の工業爭議調査法に種々の特色の存するは、疑を容る可からず。即ち爭議調査法に於ては、短期間特殊の目的を以て或る産業に於ける労働の停廢を未定の状態に置くことを期し、敢て公権を以て、此以上に干渉を加へず、傭者并に労働者の契約を廢棄せんとする権利を拘束せず、傭者の行はんとする經營の細目に干渉せざると同時に、傭者の團體若しくは職工組合の組織に制限を設けず、唯社會公衆をして兩當事者に對し、爭議解決の方策を示すを得ざるや否やを調査せしむるまで、暫時同盟罷業并に同盟解傭を停止するの範圍に於て、社會の労働爭議に干渉する権利を認めたる諸點を特色とす。斯の如きは、工業上の爭議は之を調停するを得べく、其調停を期するには、討議協商を必要とし、事業を停廢する以前に討議協商を重ねざる可からずとするの趣意に基けるものなり。隨て兩當事者

の承認を收むるに足る決定の成立せざりし場合には、當事者は同盟罷業若しくは同盟解傭に依て、事業を休止するを憚らず。此一事は工業爭議調査法が強制仲裁法に對して、相違する所にして、兩者の長短の分岐する點なり。即ち前者に於ては、強制的手段を以て、産業上に不適當なる方法を強ゆるの嫌なきを得べしと雖も、一方に後者に於ける如く、公権を以て、或る期間労働爭議の絶無を期する能はざるの缺點ありとす。

此缺點を補充する制度は即ち新西蘭其他濠洲殖民地に行はる、強制仲裁法、英國軍需品法に規定せらる、強制仲裁法にして、以下其一斑を説明す可し。新西蘭に於ける仲裁制度は千八百九十四年「産業上の組合の成立を奨勵し、且つ和解并に仲裁に依て、産業上に於ける爭議の解決に資する法律」の制定せられたるを端緒として、漸次發展し、以て今日に至れるものなり。即ち此法律に於ては、(一)七名以上の労働者又は同數以上の傭者より成る組合は工業上の組合なる名稱を以

て、登記するを得、(二)新西蘭を八個の工業區域に分割して、各區に一の和解局を組織し、同局は五名の委員より成り、傭者の工業組合并に労働者の工業組合に於て、各二名を選擧し、他の一名は四名の委員之を選擧して、委員長の職に充て、委員間の同意に依て、委員長を選擧するを得ざりしときは、政府に於て之を任命す可く、委員の半數に委員長を加へたるものを以て、會議成立の定員數とす、(三)全殖民地を管轄する仲裁々判所を設け、委員長は高等法院の判事を以て、之に充て、二名の委員は傭者并に労働者の各組合員より選擧して、總督之を任命し、裁判所は各地方を巡回して、其事務を執行し、裁判所は出席委員多數決を以て、委員各自の公平と認め、最良の意思に基くと信する所に據て、判決を下し、(四)工業上の組合は總て工業上の爭議を和解局に提出し、和解局は之を審査す可く、爭議當事者の一方が要求するときは、事件を仲裁々判所に移す可く、和解局は事件を審査して、決定を下し、此決定にして當事者の同意を経るときは、直に工業

上の協約と爲りて、法律の効力を有す可く、一個月を經過して、實行せられざる場合には、自然に法律と爲り、又當事者に於て、拒否せられたる場合には、仲裁々判所の決定を仰ぐものとし、此外仲裁々判所は決定を解釋し、違反の場合に課す可き罰金を定め、罰金の最高額は個人に對しては一千磅、組合に對しては五百磅以内とし、(五)工業上の爭議と稱するは、總て工業上の事項に關して起れる爭議を包括し、而して工業上の事項を以て「爲されたる、又は爲さる可き仕事に影響し、又は之に關聯する總ての事柄、或る産業に於ける傭者并に労働者の特權、權利義務に當るものとし、犯罪として告訴せらる可き事項を含まず、(六)爭議が和解并に仲裁々判に付せられたる後又は其決定の有効期限内に行はる、同盟罷業并に同盟解備は之を有罪とし、決定違反の場合と同様に處罰することゝしたり。

右の法律は千九百八年工業和解及び仲裁法と爲り、其後千九百十一年に至る間種々の改正を受け、今日に於ては、(一)傭者の場合には、三名以上或る一の産業

又は一産業區域に於ける諸工業に従事する労働者の場合には、十五名以上の者、相集まりて、工業組合として、登記するを得、(二)是等二個以上の工業組合は更に工業協會を組織して、登記するを得、(三)斯る登記を経たる組合又は協會は工業上の契約を締結して、労働條件を決定し、其決定を得ざりしときには、争議を和解局に申請し、進んで仲裁々判所に申請するも、將た又當初より後者に申請して、其決定を仰ぐも、當事者の任意に屬するものとし、(四)和解局は三名の傭者代表者并に同數の労働者代表者を選んで、其委員とし、右六名の委員に依て、一名の委員長を選擧し、選擧するを得ざりしときは、政府に於て之を任命し、和解局は事件に就て通牒を受くるや、之を調査し當事者をして工業上の協定を成立せしむるに助力し、又適當の勸告を爲し、(五)仲裁々判の決定は職工組合に屬する労働者に其効力を及ぼすは勿論、組合外の労働者と雖も、其決定に服従せる傭者に使役せらるゝ場合には、組合所屬労働者と同様の地位に立ち、始め決定の違反

に對して、處罰せらるゝは、組合のみなりしが、千九百年以來組合外労働者亦所罰を蒙り、千九百五年以來組合員も處罰せらるゝことゝ爲り、仲裁々判所の決定に對しては、六個月乃至三個年の効力を有せしめ、千九百年以來右の有効期限經過するも、當事者の一方が改正を要求せざる限り、其効力を繼續せしむることゝしたり。

歐洲戰爭の初期に於て、聯合諸國が同盟諸國に對して、最も不利としたる所は軍需品供給の不完全なる點に外ならざりき。而して此供給を豊富にして、聯合諸國の出征軍に後顧の憂なからしむるは、平生鐵工業の發達に於て、世界に冠たる英國の責任を以て目せられたり。英國に於ては開戦前労働者社會には、所謂労働不安の狀を呈し、殊に鐵道現業員、炭坑夫、并に運搬業人夫の各組合は三角同盟を組織して、同情的同盟罷業を執行するの準備を整え、物情の不穩なるものありき。而して一旦戰爭の勃發するや、労働者社會の狀態は遽に其趣を更め、繫争中

の争議は盡く決解せらるゝと共に、所謂産業上の休戦なるもの宣言せられ、職工組合は従來資本家に要求せんとして、主張したる諸問題の解決を總て戦後に譲るの決意を示したり。然も開戦後諸物價の騰貴著しきに拘はらず、賃銀の増加率之に及ばず、爲めに労働者の生活の壓迫せらるゝもの甚だしきに至るや、産業上の休戦も永く維持せらるゝに難く、千九百十五年に入りては、各地方に労働争議を醸成して已まず、斯る勢にして甚だしきに至らんか、英國の聯合諸國全體の爲めにする軍需品の供給に違算を生ずるを免かれざるの事實歴然たるに至れり。斯くて政府は職工組合聯合會の代表者と會商して、戦時國難に當る爲め、職工組合をして平和時代に於ける各種制限的條件を緩和せしめ、種々の妥協案を作成するに力を致したり。而して千九百十五年五月二十五日自由統一兩黨の聯立内閣成立し、兵站事務省なるもの設置せられて、ロイド、デジョージ氏第一次の長官と爲るや、氏は第一に機械工組合の代表者と會合して、意思の疏通を謀り、一方に軍需品法案

なるものを編成し、七月二日法律として、之を公布するを得たり。英國の和解制度が労働者の自由を偏重する舊來の思想に拘泥し、労働争議を防止するの點に於て、不徹底なる所以は曩に之を論述したり。平時に於て既に然りとすれば、戦時に於て労働争議に處するに、此制度の運用に依頼す可からざるは、論を俟たず。隨て軍需品法は専ら此缺陷を補うことを目的とし、労働争議の解決に就て、多年の懸案たる強制仲裁の制度を實行するに至れり。

軍需品法の第一編第一條乃至第三條は専ら労働争議の豫防并に解決に就て規定し、(一)傭者と労働者との間に、或は労働者の階級間に或る争議發生し、而して此争議が關係當事者又は其代表者に依て、現行協定の下に、解決せられざるときは、當事者の孰れか一方は直に事件を商務院に報告す可し、商務院は斯く報告せられたる争議を考量して、其解決に資する方便を取り、其方便として、適當と考ふるときは、本法スケヂュール第一の規定に據るか、又は傭者労働者間に於ける

現行協定に據るか、孰れかの一に依て、解決を下す可く、スケヂュール第一の規定以外の方法に依て、争議が解決せられんとし、而して商務院が其解決に遲滯の状あることを認むるときは、同院は直にスケヂュール第一に據らしむるの命令を發す可く、如上の方法に據る決定は兩當事者を拘束し、且つ其効力を既往に遡らしむるを得べく、決定に違背したる者は之を有罪とし、(二)以上の争議が商務院に報告せられ、報告後二十一日を経過して、尙ほ商務院が本法の規定に據て、解決を下さざる場合の外、傭者は同盟解僱を労働者が同盟罷業を行ふことを宣言し、又之を行ふを得ず、此規定を犯す者亦有罪と爲る可し、(三)軍需品法の適用せらるる労働争議は兵器、糧食、艦船、車輛、飛行機、其他戦争に使用せらるる物資、金屬、機械、道具等軍需品の製造に要せらるる物資の製造、修理に關する仕事に於て、賃銀、労働時間其他の労働條件に就て起れる争議并に政府が勅令を以て、軍需品の製造、運搬、供給に直接間接に有害なりと布告したる争議を包括

するものなりとし、尙ほ軍需品に關係せざる事業にても、兵站事務大臣が仕事の停止を來さずして、解決を求むるを必要なりとしたる場合には、本法を適用す可く、而して軍需品以外の事業に起れる争議に對して、本法の適用せられたるときには、争議發生以前に行はれたる賃銀其他労働條件の解決の時まで、之を繼續す可しとしたり。

前記スケヂュール第一と云ふは、即ち強制仲裁を行ふ可き機關に就て規定したるものにして、要するに、(一)生産委員會(千九百十五年二月八日機械工業并に造船業生産委員會なる名稱を以て組織せられ、サー、ジー、アスクウキス。サー、エス、ホップウッド、サー、ジー、ギップの三氏を委員とし、斯業の傭者并に労働者を代表する者と會商して、是等の事業に於て、政府の註文を受けたる場合に、其生産上の全能力を擧げて、時局の必要に應ぜしむるを得る最善の方法を攻究報告するの任務を有するものなり)(二)兩當事者の協定に依て、選定せられたる仲

裁者又協定の成立せざりし場合には、商務院の任命したる仲裁者、(三)傭者并に労働者の同数代表者を委員とし、商務院の任命したる人を委員長とする委員会の三者を以て、其機關とし、兩當事者の協定に依て、是等の一に事件を提出す可く其成立せざりしときには、商務院に於て、機關の依る可きものを決定することゝしたり。

吾輩は聊か事の煩冗に涉るを意とせず、仲裁制度の要領に就て、各國の實例を参照したり。而して一國が仲裁制度を設け、労働争議の起らんとする場合に之を適用するときは、同盟罷業の發生を未然に防止するを得るの事實は明白にして、新西蘭が一時同盟罷業なき國土と稱せられたるの偶然に非ざるを知るを得べし。茲に於てか、我國一部の論者は我國にも此制度を誘導して、以て將來に殺到せんとする労働争議に備ふ可しとの意見を公にしつゝありと雖も、吾輩は直に斯る所説に賛成する能はず。仲裁制度を必要とし、又其價值の大なるを信ずるの點に於

て、吾輩は敢て人後に居らざるものなれども、我國今日の狀況を以て考ふるときは、仲裁制度は我國に於て、到底完全なる運用を爲す能はざるの事實を知らざる可からず。之を爲さしめんとするには、仲裁機關の設立以前に、我國に於て爲す可きことの多々なるものありとす。蓋し仲裁制度をして完全なる運用を致さしめんとするには、労働争議に對して、仲裁々判所の下したる決定が資本家并に労働者に依て、本心より尊敬せられ、彼等が之を遵奉するに就て、誠意を表す可きは勿論直接に仲裁々判に決定を仰がざる事業に於ても、一の事業に下されたる決定の精神を體得して、以て労働條件を改善するの方針に出づるを必要とす。新西蘭に於て、仲裁々判が労働争議の解決に、將た労働争議の豫防に大なる効果を奏したりと稱せらるゝは、實に此關係に出づるものなり。仲裁々判の決定をして、斯る權威あり、又斯く一般の信頼を博するに値するものたらしむるには、其決定に干與する審判者が國家、資本家并に労働者の三方面より選出せられ、公平對等に各

自の利害を代表し、又之を擁護するものなるを必要とするや、論を俟たず。假に審判者が政府の官吏并に資本家の代表者のみを以て、任選せられたりとせんか、彼等が如何に公平無私に、全局の利害に着眼して、決定を下すとすも、労働者が此間多少の猜疑心を挟みて、仲裁の決定に臨むは、人情の免かれ難き所なり。況や政府并に資本家の間に、金權を尊重し、之を擁護する思想の旺盛なるものあるに於てをや。前記各國の事例に於て、仲裁々判が如何に組織せらるゝやを見よ。新西蘭の仲裁々判所が高等法院判事の資格を有する者を裁判長とし、二名の審判者は傭者并に労働者、組合員より、各一名を選擧し、總督の任命を経て、就職することゝしたるが如き、又加奈陀の工業争議審査局が三名の委員に依て、組織せられ、其一名は争議に關係ある傭者の推薦に依り、一名は被傭者の推薦に依り、労働事務局長官之を任命し、他の一名は上記二名の委員の推薦に依り、長官之を任命するの規定なるが如き、要するに各方面に於ける當事者の利害を代 するに

遺漏なからしめ、労働者をして仲裁々判の決定に服従するに誠心を以てせしむるの趣意に基くことを認めざる可からず。斯の如くにして、仲裁々判の制度は其眼目とする所に適ひ、又其期圖する所を達するを得べきの道理なり。

然らば今假に我國が労働争議を裁決するの急に驅られ、仲裁制度を組織するものとして、其要項の一たる労働者代表の審判者は如何なる方法に依り、又如何なる方面に之を求む可きやと云へば、労働團體の完全に存在せざる我國に於ては、殆ど其方法に窮せざるを得ず。而して世人も亦仲裁々判制度と云へば、單に官吏と資本家と相集まりて、彼等の認めて、以て労働者に有利なる可しと假想する條件を決定し、一種の威力を藉りて、之を労働者に強制するの外に、大なる意義を有せずとするものゝ如し。斯る仲裁制度は其名あつて、毫も其實を備へざるものにして、徒に官僚資本家の輩を驅つて、労働問題に干與せしめ、其解決を紛糾せしむるに終るや、知る可きのみ。斯る制度の如き、實に馬を指して、鹿と呼ぶの愚

を演ずるものにして、吾輩は寧ろ其存在せざる今日を以て、勝れりとせざる能はず。即ち労働者の利害を代表す可き審判者を選出する労働者團體の存在せざる我國に於て、仲裁制度を設けんか、如上の缺點を暴露するに至るは、當然の數にして、資本家專制の時代より、職工組合の組織に移り、資本家と労働者と相對立する時代を経て、更に資本家と労働者と相協定する時代に進む可き順序段階を蹂躪し、第一の階段より一躍第三の階段に進むの危険を敢てするものに外ならず。我國保守論者の間に、斯る急進突飛の議論を爲す者あるは、要するに彼等の無識之を然らしむるものと見る可きなり。

英國労働取引所に就ては、曩に其一斑を説明したり。顧みれば千九百十年余が偶々英國倫敦に客寓するや、取引所は開設後尙ほ日淺く其効果に就て、種々の批評盛なりしを以て、商務院に請ひて、市中數個の取引所を視察したり。當時取引所は何れも假建築にして、建物什器共に粗末なるに拘はらず、如何に偏鄙なる場

所に在る取引所にも、必ず會議室の備あり、時に會議の開催せらるゝ狀を目撃したるが商務院官吏紹介所主事の外に、紹介所々在地方の傭者并に労働者の代表者之に参加し、婦人労働者の多數を占むる地方に於ては、其代表者亦之に加はり、紹介所の執行する事務に就て、萬般の協議を爲すの仕組なりき。余は之に對して斯くありてこそ、英國の産業的民主政治は始めて其面目を發揮するを得べしとして、感嘆措く能はざりき。必ずしも之を以て英國労働者の知識の標準の高きに居る結果なりとする勿れ、國家が労働者に斯る地位を與ふるの一事が労働者の智徳を向上せしむるに與つて力あるは、吾人の認めざる可からざる所なり。我國に於て、今後労働問題の解決を進むるに當り、能く労働者に斯る地位を與ふるの公心が官僚并に資本家の間に存するや否や、一個の問題なりとす。

我國に於ても、今や資本労働の關係を調和するの一事は實際家の攻究を煩はしつゝありと雖も、其調和を實現せんとする政策に見る可きものゝ存せざるは、吾

人の深く遺憾とする所なり。彼の主従情誼論や、温情主義論の取るに足らざるは、曩に之を論じたり。今之を再言せず。此外に職工労働者を始め商工業に於ける従業者の永久勤績を奨励し、勤績者を表彰するの説あり。然れども傭者の労働者に對する待遇の如何、労働者の生活上に於て要求する所の如何を問はず、單に労働者をして一の傭者の下に勤績せしめ、此以外に何等の爲す可きものあるを知らしめざるが如き、労働者を一個の奴隸とし、一個の器械とするものに外ならず。吾輩は斯る表彰會の開催せらるゝ度毎に、其會に出席して、表彰の演説を爲す某實業家が其前身に於て、官吏たり、銀行業者たり、會社長たり、會行銀行の重役たり、而して同時に數十の會社銀行に關係したる經歷に顧みて、其言行に一致を缺くの甚だしきに苦笑せざる能はず。労働移動の自由は今日文明國に於ける労働者の有する自由の最も大なるものなり。朝に一の傭者の下に労働するも、其労働條件にして、自己の意に満たざるものあらんか、夕に他の傭者の下に赴くを妨げず、奴

隸制度を復活せんとするの嫌ある永久勤績論や、永久勤績の表彰に眩惑して、此自由を喪失するが如きは、吾輩の認めて以て不可なりとする所なり。

資本労働の調和策として、主張せらるゝ計畫中、聊か經濟的基礎を有するものは、利益分配制度にして、我國に於ても、此制度を以て、調和策中の至上のものゝ如くに考ふる一部の人士あるが如し。思ふに利益分配制度の要旨とする所は

(一)労働者をして標準賃銀の外に、營業上の利益に對して、或る分配に與らしめ

(二)労働者に分配せらる可き利益金の一部を蓄積して、之を營業上に供用する資本金に充て、斯くて労働者をして株主たるの權利と責任とを有せしむるの二點に外ならず。隨て労働者が誠實に労働して、事業の利益を増加するときは、其利益金の一部は自ら自己の所得に歸す可く、此事に刺戟せられて、益々労働の能率を大ならしむ可しと云ふものは實に利益分配制度の根柢とする所なり。然れども吾人は之に對して種々の方面より異議を挾まざるを得ず。第一、現代の産業組織の

如く、其内部の關係の複雑なるものに於ては、一個の勞働者能率が如何なる程度に於て、其事業に影響を及ぼすや、之を知る能はざるのみならず、實際に於ける影響亦微小なるものとす。敢て一個の勞働者と云はず、全體の勞働者が全精力を仕事に盡すも、資本の運用、事業の經營に些細の違算を生ずれば、忽にして利益の生ずる基礎を覆すに至らざるを得ず。然らば利益分配制度に於て、何を標準として、利益を分配す可きやと云へば、適確なる標準の存せざるに苦しまざるを得ず。第二假に或る漠たる標準例へば現在の賃銀額、一營業期間に於ける勤務日數、在職年限等要するに勞働者の能率若しくは事業に於ける利益の増減に對して、直接の關係を有せざる事項に據て、勞働者に賃銀の外に、利益を分配する方法に出でたりとせんか、世間は之を呼んで利益分配制度を實行したるものとす可く、又現に今日銀行會社等に於て、使用人に應用しつゝある利益分配は斯る方法に據るものなり。勞働者に對して、斯る制度の應用せらるゝ場合には、儲者は必ず平

生勞働者に支拂う賃銀率を低くして、以て利益の分配額と均衡を保たしむるの手段に出づ可きが故に、例へば利益分配期まで在職せざる勞働者の如き、不利の地位に立つ可く、一般勞働者も亦所得が事業に於ける利益の多寡に依て、動搖して生活上に安定を缺くの不利を免れず。第三殊に事業主が利益の一部として、勞働者に分配す可きものを自ら保管運用する場合に於ては、其果して勞働者の利益の爲めに行はるゝや否やの點に於て、疑あるのみならず、勞働者自ら會計状態を監査するの煩勞に當らざる可からず。更に第四の缺點として、勞働者に分配す可き利益金を蓄積して、株式持分等の形態に於て、之を交付せんか、勞働者は事業より生ずる利益金の大小に依て、所得に動搖を來すの危険に冒されざるを得ず。而して職工組合が概して利益分配制度に反對するは、此制度あるが故に、同一組合に屬し、同一種類の仕事に従う勞働者にして、其所得に相違を生じ、爲めに彼等の間に反感を惹起すの點に在り、職工組合の利害を尊重する以上は、此一事に

就て亦深く考ふる所なかる可からず。況や頑冥なる傭者が利益分配に與る資格として勞働者が職工組合員に非ざるの一事を擧げ、利益分配制度を利用して、勞働者の團結を破壊せんとする事あるに於てをや。

第十章 勞働者の産業管理權

再び勞働は商品に非ざることを論ず——奴隸制度と賃銀制度——職工組合主義に對する不滿——産業的憲法政治と産業的專制政治——勞働者の新運動——現在の制度と新制度との相違——階級的差別の撤廢——ホキットレー委員會の提案——英國に於ける新運動の傾向——職工組合の將來——クラフト、ユニオニズムとインダストリアル、ユニオニズム

資本勞働の調和は近來我國に於て、一部の論者に依て、喋々せらるゝ問題にして、現に官僚資本家の輩は勞資協調會とか稱するものを組織して、此問題の解決に盡力す可しと云ふ。資本家と云ひ、勞働者と云ひ、二個の階級現存し、而して階級的差別を嚴峻ならしむる社會制度の存在する今日に於て、是等の社會制度を其儘にして、資本勞働の關係を調和せんとするが如き、一個の空論とせざる可からず。資本勞働の關係を調和するには、資本家又は勞働者と云ふが如き、階級別を撤廢し、彼等を擧げて、同一體たらしむるを捷徑とす。是れ近時勞働者の産業

管理權に關する問題の起れる所以にして、吾輩亦本編に於て、此問題を論究せんとす。

巴里講和會議に附屬して行はれたる國際勞働法規の議事に據れば、其決議の一箇條として、國際聯盟に加入する諸國は勞働を商品として取扱はざることを公にしたり。此決議は一面より見れば、今日の實際に適合するが如く、又他の一面より見れば、遠き既往に遡りて、云爲したるに止まれるの觀なき能はず。蓋し既往に於ては勞働と物品とは全然同一視せられ、勞働者を所有する主人は其好む程度まで、勞働者の身體より勞働力を吸引し、又何時と雖も、價格を定めて、之を他人に讓渡すを得たり。是れ奴隸勞働時代に於ける一の特徴として、後人の記憶に存する所なりと雖も、人身の自由、人身の平等を尊重する思想の發生して以來、斯る制度は自ら打破せられ、之に代つて、資本家自ら決定する賃銀を勞働者に與へて、其勞働力を刺戟せんとする現時の賃銀制度の起るを見たり。隨て資本家階

級は人に對する所有權を喪失したれども、一方に此損失に報ゆる爲め、勞働を雇傭するに、自己に有利なる條件に於てし、以て自家の經營する事業の利益を増進するの目的を達せんとしたり。斯くて奴隸制度と今日の賃銀制度とを比較すれば、前者に於ては、資本家は人間全部を買收したるに反し、後者に於ては人間の勞働力のみを買收するの相違を見るに至れり。而して此相違たる、總ての人は人として權利を有し、何人も他人に對して君主たる能はざるの事實を示したるものとして、時人の注意を惹くもの小ならざりき。然れども勞働の所有權と資本の所有權とを離隔し、兩者の間に何等聯絡の通するものなき場合には、資本と勞働とを有する一部の階級は生産上に絶對的管理權を行ひ、一方に勞働のみを有する者は資本を有する者に對して、其勞働を賣却せざる可からざるを以て、資本の所有者は結局勞働者を所有するか、又は少なくとも之を支配するに至る可し。斯の如く觀察するときは、奴隸勞働の廢棄せられたる今日に於ても、尙ほ勞働を以て、全然

商品たるの取扱を脱したりと認むる能はざるなり。

固より近代の労働者は斯く商品たるの取扱を受けて、之を不問に附するが如き無識無氣力の者に非ず、幾多の努力に依て、斯る地位を蟬脱せんとしたるや、論を俟たず。彼の職工組合運動の如き、正に其努力の一端を示したるものなり。蓋し職工組合が産業社會に於ける一團體として、文明諸國を通じて、發達の著しきものあるは之を争う可からず。而して職工組合發達の結果として、労働者殊に組合に屬する労働者が改善せられたる労働條件の下に労働し、斯くて社會一般の生活程度に上進を促すに至れるは、何人も疑を挟む能はざる所なる可し。即ち職工組合あるが故に、労働者は儲者に對して、自己の労働す可き或る條件を指定すると共に、此條件をして社會の進運に伴はしむるを得たり。是れ即ち從來の労働運動に於て「トレード、ユニオニズム」なるものが一般に重要視せられたる所以なれども、一方に此主義が如何に發達するも、労働者をして産業に對する管理、

産業の經營に就て、何等の權能を有せしめざるの一事は其最も大なる缺點なりとして、近時世人の注目する所と爲れり。思ふに職工組合の組織鞏固なるに隨ひ、労働者は種々の方面に於て其自由を發揚するに至れるの趣なしとせず。賃銀の増進は労働者の所得を増加し、彼等に消費の自由を與へ、労働時間の制限は労働者に修養休憩の自由を豊にし、轉業、轉住の自由亦備はれるが如しと雖も、吾人は是等を以て、直に労働者に經濟的自由の承認せられたるものとするを得るや否や、自ら議論なきを得ず。

所謂經濟的自由なるものに對しては、從來多數の論者は之を消極的に解釋し、人が自己の適當と信ずる方法に於て、自己の好む職業を營む場合に、何等の權力を以てしても、之に障礙の加へられざるを以て、經濟的自由なりとしたり。然れども經濟的自由なるものは之を完全に發揚するには、單に人の行動に對して、障礙の存在せざることのみを以て、足れりとする能はず、之を享受せんとする者の

間に、自己組織セルフ・オーガニゼーションの事實の伴うものなかる可からず。即ち人は自己の意識に基き、社會組織を構成し、此組織の下に、代表機關を設立し、自己の進退を擧げて、一に此代表機關の決定する所に依らしむるは、經濟的自由の最大要件なりとす可し。換言すれば一の産業に於て、之に従事する者は其企業者たると勞働者にと論なく、一の團體を組織し、而して此團體自ら産業上の主權を擁し、團體に屬する總ての人の行動生活并に利害を律して、茲に始めて經濟的自由ありと稱するを得べきなり。今日文明諸國に行はるゝ工場法は種々の點に於て勞働者の勞働條件を保護するの效果あり、加ふるに職工組合は更に勞働者の自發的能力に依て、勞働條件の向上に力を致して已まざるものありと雖も、勞働者は果して立憲國民が憲法に依て、自家の權利を保障せらるゝと同一の保障を産業社會に於て有せりや、將た又勞働者の利益を確保する憲章の存するものありやと云へば、其然るを認むる能はず。然らば今日の國民たる、政治上に於ては一個の公民たりと雖も、産業上に於

ては公民たらず、組合員にも非ず、一個の「手」を以て遇せらるゝに過ぎず、我國の如き未だ普通選舉實行せられず、勞働者の殆ど全數が政治に參與する地位に居らざる國に於ては、勞働者が一個の手に過ぎざるの境遇に在りとするも、尙ほ深く異とするに足らず。然も普通選舉の行はるゝ國に於ては、斯の如きは、社會的事相に於ける大なる矛盾とせざる能はず、又假に之を矛盾とせざるも、一個の國民が他の國民に對するに、人を以てせずして手を以てするが如き、社會上の公正を保つ所になりとする能はざるや、論を俟たざるなり。

勞働者が今日一個の手を以て遇せらるゝ爲めに、其社會に於ける地位は果して如何なる關係に居れりとす可きや。今日勞働者の社會上に於ける地位を忌憚なく説明せんか、彼等は仕事の存在する場合には、傭者に依て雇傭せらるゝと雖も、仕事の存在せざる場合には、直に解傭せられ、仕事の有無、賃銀收得の成否若しくは生活上の安危一に偶然の機會に依て、決定せらるゝが如き不安定の境遇に居

ることを免かれず。若しも労働者の間に、職工組合に依て、或る組織の存するものあらんか、労働者は組合を通じて、賃銀并に労働時間の決定に、多少の發言權を有す可しと雖も、斯る組織の存せざる場合、組織あるも、其微弱なる場合には賃銀は競争の壓迫に依り、労働者の生活を維持する最低限度に低落す可く、労働時間亦事業主の便利とする最大限度まで、延長せらるゝに至る可し。而して其孰れの場合に於けるを問はず、産業經營の政策に對しては勿論工場管理の細目に就ても、労働者は之に容喙するの權利を有せず、多くの事業に於て、個數賃銀殊に出來高に依て、割増金を交附する賃銀制度は労働者の認めて不可なりとし、常に抗議する所なるに拘はらず、資本家の採用する所と爲るが如き、個數賃銀支拂法が労働者に對して、何等協議する所なくして、採用せらるゝが如き、労働者中傭者の感情を害して、解傭せられたる者は煽動者を以て目せられ、他の傭者に於て之を雇入れざるが如き、倫敦其他の港灣に於ける船渠業者が殊更に一時的労働者

を雇入れて、生産費の節約を期せんとするが如き、近代經濟社會に於ける労働者雇傭の特徴にして、其産業的專制政治に左右せられて、不利益なる状態に居ることの甚だしき事實は即ち明瞭なりとす可し。職工組合が如何に發達したりとするも、在來の形態に支配せらるゝ以上は、其産業に對する支配は消極的性質を有するものなるのみ。即ち職工組合は傭者に對して仕事の行はるゝ條件を課するを得べしと雖も、産業經營の方式に至つては、本來職工組合の關係する所に非ざるなり。傭者が職工組合を稱して、或は制限的組織と云ひ、或は商業を制限する團體なりとするは、組合が傭者又は傭者組合に對して、團體的取引を行ふ場合に、労働時間、賃銀其他の條件に就て、傭者の定めんと欲する所と異なる點に制限を加へんとするが故なるのみ、之を以て職工組合が産業の組織に或る勢力を及ぼすの意なりと解釋するが如きは、事實を誤まるの甚だしきものなり。コール氏此點を論じて、下の言を爲したり。曰く直接の命令を與ふることを拒否せらるゝ團體

は制限を方便として行動するを得るのみ。若しも吾人にして直接に工場又は事務所に對して、如何に産業の經營せらる可きやの命令を發する能はずとすれば、吾人の干渉を加ふる唯一の道は經營の權力を有する者に向つて、其命令を發するに當り、吾人の要求する或る條件に服従す可きことを求むるに止まるものなりと。(コール氏職工組合主義緒論一〇三頁)

職工組合に屬する労働者にして、單に上記の如き間接の支配を産業に加ふるを以て、満足するものとすれば、從來の産業組織に何等の變革を加ふるを要せずと雖も、今日の労働者は決して在來の状態に於て、満足するものに非ざると共に、社會が彼等に満足を強要するが如き、即ち彼等をして産業的專制政治の下に立たしめんとするものに外ならず。職工組合は労働者の社會上に於ける地位を上進し、彼等の労働條件を改善したる効果の没す可からざるものありと雖も、尙ほ産業的專制政治の支配下より労働者を脱せしめんとするには、未だ足らざるものあり、

此足らざる所を充さんとするもの、即ち労働者の間に起れる新運動の一なりとす。然らば産業的專制政治に對するものは何なりやと云へば、産業的民主政治にして、其備者たり、労働者たり、資本家たり、企業者たるを問はず、總て生産に従事する者は之を一括して生産者とし、労働者亦此生産者團體に屬する一種の組合員として、代表者を選任し、他種の生産者を代表する者と共に、生産の組織并に政策を議決し、之を實行するの任に當らしむるを以て、其骨子とするものなり。故に産業的民主政治を實現するに當つては、其出發點を職工組合に置かざる可からず、職工組合の主義にして今日に於けるが如く、單に賃銀并に労働時間の問題に適用せらるゝに止まらず、産業政策若しくは工場管理の問題に及ばんか、産業的民主政治は正に其端緒を發したるものとす可く、從來労働と産業管理との間に設けられたる境界は遂に撤去せらるゝの道理なり。從來備者は自己の欲する儘に、事業を經營するの自由を有したるが故に、労働者に課するに彼等の意思に反する

労働條件を以てしたるのみならず、時に賃銀并に労働時間に關して、職工組合の及ぼさんとする支配を破毀したるの事例少なしとせず。即ち傭者が其仕事の組織に隨時變更を加ふるが如き、個數賃銀に變更を施して、此賃銀を收得する者に變更の已むを得ざる理由を示さざるが如き、労働者に何等謀る所なくして、新機械新生産技術を誘導するが如き、何時に於ても労働者中の或る者を解傭し、然も之を解傭するに至れる事由を明にせざるが如き、從來傭者が産業經營の必要に關聯して、實行したる所に係れり。即ち傭者の見地より云はんか、事業經營の自由は労働者に對する管理を包含するものなれども、如上の手段に依て、傭者が労働者を管理するが如き、要するに人身の自由を傷け、又經濟上の能率を害するの嫌あるを免かれず。産業上の能率を發揮するに就て、大なる妨害と爲るものは即ち産業的專制政治にして、人を遇するに手を以てし、單に秩序規律を遵奉して、何等の思慮を廻らざる者を最良の労働者とするの風を導かんか、労働者は産業上に

其手を與う可しと雖も、其頭腦を與へざるに至るは、最も暗易きの道理なり。茲に於てか經濟上に於ける資本労働の關係を改新し、今日の如く資本の所有者が單に營利の目的を以て、労働者を使役する状態より、社會に對して或る利益を致すの目的を以て、労働者をして資本を使用せしむる状態に推移するの所説を生ずるに至るは、着想自ら序に適したりとせざる可からず。今日の制度に於ては、産業を管理し、經營するの權能は一に資本所有者の掌握する所に係り、資本の運用に依て、所有者の收むる有形的利益の多寡は事業の成敗を決定するの標準たる觀あり。從來社會の改革を必要とする論者は此状態を以て不可抗力に屬するもの、如くに信じ、資本の優越的地位に對して、労働の從屬的境涯あるも、之を既定不變の現象若しくは現代の經濟組織に於て、必然已むを得ざる事相なりとし、單に賃銀、衛生、教育等の國民的最小限度と労働時間の國民的最大限度とを確定して、以て前者に或る制限を加へ、又後者を或る程度まで緩和するに止めんとした

り。是れ資本家を傭者とし、労働者を被傭者とする關係若しくは階級的差別を存續し、又更に進んで之を是認する場合に於て、當然の結果なるが如しと雖も、元來社會階級の間に上記の如き區別を設け、一方の階級をして他方の階級に従屬せしむるは事の根柢に於て、大なる過誤の存するものあり。資本と云ひ、労働と云ひ、其生産に對する關係に於て、何等相達するものなき以上は、資本の勢力を以て、労働に種々の條件を課するの違法背理なるは論を俟たず。資本家と云はず、労働者と云はず、總て其生産者たるの見地に於て、産業的權勢の中樞に居らしめ、唯社會全體の利害に訴へて、適當なる制限を施す可きのみ。

近年世間に模範工場と稱せらるゝものあり。斯く稱せらるゝは其工場に於て、労働者の賃銀高率にして、又賃銀以外の労働條件の良好なるの事實に基くものなるや、疑を容れずと雖も、此場合に於ても労働者は尙ほ資本家に對して、從屬的地位に居ることを免かれず。資本家にして如何に労働者に懇切なりとするも、彼

等の生命を支配し、自己の意思に依て、或る労働者を雇入る可く、或は之を解傭す可く、其就業時間の長短を決す可く、或は就業中に労働者の行動を律する諸規則を制定するを得べし。果して然らば資本家に對する労働者の從屬的關係は今日の産業社會に於ける一の特徴を敢て見る可く、而して此關係たる、現在の賃銀制度を維持する場合に、已むを得ざる所なりとす。蓋し賃銀制度の下に於ては、資本家が或る労働者を使役して、利益ありと信ずるときに、始めて賃銀の支拂はるゝを見るべく、而して労働者にして一旦賃銀を收むるや、一方に産業に對して何等の管理權を有せざるは勿論自己の労働に依て産出せられたる産物に對しても亦何等の權利を有せざるなり。労働者を斯る屈從的地位に置き、其正當の要求を認めずして、労働者と資本家との永久的調和は之を望む可からず。此見地に於て、前論の如く、労働者の産業管理潮を承認するの必要ありとして、如何なる機關の下に、労働者をして此管理權を實行せしむ可きか、此點に就ては千九百十七年英

國に於てジエー、エツチ、ホキットレー氏を委員長として改造省内に設置せられたる「傭者被傭者間の關係」に關する委員會の報告書に掲げられたる方策の參考に資す可きものあり。今其要領を説明せんに、大工場に於ては傭者并に勞働者の代表者に依て組織せらるゝ二種の會議を設立し、其一たる分科會議に於ては、一工場の重なる部局に於て、例へば三個月以上勞働に従事する二十一歳以上の男工并に十八歳以上の女工をして毎五十名に對して一名の割合を以て、代表者を選擧せしめ、之を議員とする一方に、他の一般會議は分科會議の議員中より互選したる若干名の議員を以て組織し、分科會議の廻付する案件を議決するの組織とし、而して會議の處理す可き事項として、十數條の要求を擧げらるゝを見たるが、要するに在來の賃銀制度を破棄し、之に代うるに第一勞働者を以て勞働力を生ずる無機物とせず、一個の人間を以て遇すること、第二就業中たると、失業中たると、疾病時たると、健康時たるとを問はず、賃銀の支拂はるゝこと、第三自己の僚友

と共に、勞働者自ら生産の組織を支配すること、第四自己の産出したる産物に對しては、勞働者自ら或る權利を有することの四個條を骨子として、勞働者をして自ら産業に従事する報酬額を決定し、又自ら之を獲得し、賃銀として資本家の給與を仰がしめざらんとするものなり。

然れども今日英國の産業社會に上記の機關を必要とするの意見を生じ、屢々勞働者の會議に於ける議題と爲り、時に勞働者は産業管理權を掌握するに非ざれば、職業に就かざることを聲言しつゝあるが如き、決して突飛の言動を以て、之を目す可からず、斯る言論の世間に現出するに就ては、根柢の頗る深きものあることを認めざる可からず。蓋し英國に於ては從來中央并に地方を通じ、重要な産業に於ては、傭者と職工組合指導者との間に於ける聯合委員會の組織せらるゝを常としたり。唯此委員會の職務とする所は勞働爭議の解決に當るに止まると雖も、此以上に委員會に永久的性質を有せしめ、且つ他の職務は行はしむることの有利

ならざるや、夙に世間の問題に上り、現にチャールズ、ブリス氏の如き、此種の意見を公にしたることあり。即ち氏は傭者をして職工組合を理解せしめ、職工組合をして傭者を理解せしむる爲めに、諮問機關として、傭者并に労働者を代表する永久的委員會を常設し、兩者に關する一切の問題を審議するの衝に當らしむ可きことを提案したり。斯る意見たる、其根源とする所は千九百九年の最低賃銀國定法、千九百十一年の炭坑法、千九百十二年炭坑最低賃銀法に於ける聯合委員會制度に發し、是等委員會に労働者を加へて、賃銀の決定に労働者の意見を參酌する方法に一步を進め、産業の管理に就て、更に労働者の意見に準據せんとするものに外ならず。彼の軍需品法制定に先だち、英國政府の代表者が屢々職工組合代表者に向つて、政府并に傭者のみを以て、労働力を統合するの困難を訴へ、此點に就て職工組合の援助を求めたるが如き、明に産業的専制政治の不可なる所以を認め、此形態を脱却せんとするの意嚮を示したるものに外ならず。蓋し産業

的専制政治の下に於ては、労働者に對する處置を講じ、又其待遇を決するは獨り傭者の職務に屬し、他に何もの、協力を要せず、又之を欲せざりしと雖も、産業的民主政治の下に於ては、各種の會議を興し、又協定を盡して、一國産業の經營せらるゝ責任の一部を職工組合又は其指導者に移すを以て、自然の勢とす可し。英國に於て労働者に對して、此種の責任を負はしむるを辭せず、労働者亦進んで之を負はんとするの覺悟と自信との存するは、年來同國に於て民主政治の發達したる徑路に徴して、偶然に非ざるを知る可きなり。

最後に一考を要するは、將來殊に労働者の産業管理權が萌芽を發したる場合に職工組合が在來の形態に於て、發達するに止まるや、將た又其形態に異變を生ず可きやの問題是れなり。蓋し從來の職工組合は賃銀其他労働條件の改善に力を致し、此目的を達する爲めには、所謂鬭争的職分を盡して、資本家が労働者に與ふることを好まざるものを自家の掌裡に奪取するの手段に出でたり。故に職工組合

の存在するや、單に當面の問題を處理するに忙はしく、大局永遠の利害を閑却するの趣あるを免かれざりしと雖も、其組織の如きも亦資本家に對して、鬭争を試みるの便宜に着目して、決定せられたり。即ち職工組合に加入する労働者の資格に嚴重なる制限を加へて、以て標準賃銀の維持を容易ならしむるを期したるが如き、一に資本家に對する鬭争を容易ならしめ、又勝利を博するの便宜より打算せられたる制限的條件を以て見る可きものなるが、今や職工組合にして、單に労働條件の改善と云ふが如き社會事相の一局部に干與するに止まらず、進んで産業組織を改新し、産業に於ける專制政治に代ふるに、民主政治を以てせんとする場合に、職工組合が從來の如き制限的組織を墨守し、自家の團體的努力に依て生じたる利益を自家獨り分配するの態度を持して、可なりとするを得るや否や。斯の如きは從來に於ても労働者階級中に、一の貴族的階級を樹立するものとして、世人の非難を免かれざる所なりき。果して然らば産業的民主政治の下に、労働者が産

業に對する管理權を收めて、労働者たる從來の境遇を脱却せんとするに當り、特殊の階級に居る労働者のみ此利益を壟斷し、他の労働者は之を依然たる賃銀奴隸の地位に置かんとするは、民主政治の實に反するの甚だしきものにして、恰も政治上に於て制限選舉制度を實行し、一部の國民に政治に參與するの權能を能へずして、尙ほ民主政治の名を僭するの不合理なると異なる所を見ざるなり。故に職工組合を機關として、産業的民主政治を行はんとする以上は、職工組合は宜しく其維持し來れる制限的條件殊に組合員加入資格に關する制限を撤廢するは勿論進んで職工組合に對する加入を總ての労働者に強制するの方針に出でざる可からず。英國は職工組合の發達最も著しき國なると同時に、労働者の産業管理權に關する要求の頗る強き國なり。而して此國に於て、各種の産業に使役せらるゝ労働者の數は一千四百萬人の多きに上るに對し、職工組合に屬する者は三百二十五萬人即ち全數の四分の一以内に過ぎずとすれば、職工組合を從來の形態に置きて、産業

的民主政治の實現せられざるは勿論にして、其實現を期するには、今日無組織の狀態に居る約一千萬人の労働者の爲めに、組織を設くるの急務なることを認めざる可からず。茲に於てか從來の如く、職工組合を以て、任意の團體とせず、其組織に強制主義を適用するの説を生ずるに至る可し。隨て多年任意主義の下に發達して、一個の自治團體と爲れる職工組合を一變して、全然異なる主義の支配を受けしむるを不可なりとする守舊論に接するは、自然の狀勢とせざる可からず。嘗に外部に於て斯る感情の存するのみならず、職工組合の内部に於ても、同一の感情頗る強く、組合の役員は自己の地位に大なる誇を有すると共に、組合員其ものを自家の私有財産なるが如くに認め、一方に組合員は組合の支出する各種惠與金を以て、自己の獨り享有す可きものと信じ、隨て他の組合と合併し、又は他人の無制限に組合に加入するを以て、惠與金に對する權利を微弱ならしむるものとして、之を喜ばざるの趣あり。是れ從來職工組合の聯合若しくは改造に對して妨碍

を加ふるの原因たりし所なり。コール氏は今回の戦争を機會として職工組合所属の労働者が大に知見を開發し、組合の目的に就て、正當の理解を有し、一方に種々の異なる組合の所屬員は互に接近して、各自の見解は勿論共通の見解點を披瀝して、其間に意思の疏通を得たるを以て、職工組合の運動亦一新せらる可き意見を公にしたれども、果して然るを得るや否や、遽に之を斷定する能はざるなり。

元來職工組合の組織に就ては、從來二個の衝突する理論の行はれて已まざるものありき。其一は熟練労働者と不熟練労働者とを區別して、別種の組合を組織せしめ、職工組合は専ら熟練技工の立脚地を保護するの用に供し、彼等をして單に傭者に對抗するのみならず、不熟練労働者に對抗して、生活の程度を上進せしめんと期するものなり。之に反して第二の理論に於ては、熟練労働者たると、不熟練労働者たるとを問はず、總て之を同一組合に加へ、組合を以て、階級戦争の機

開たらしむるを期するものにして、此見解を以てすれば、労働者階級に於て、或る差別を設くるが如きは此階級若しくは社會全體の進歩を妨ぐるものとす可く、總ての差別を擧げて同一組織の下に融和せしめんとす。前者は所謂クラフト、ユニオニズムにして、後者は所謂インダストリアル、ユニオニズムなり。今兩種の組合組織を比較せんか、インダストリアル、ユニオニズムが資本家に對抗する點に於て、クラフト、ユニオニズムよりも大なる勢力を有することは之を争う可からず。蓋し資本主義の團結に對しては、労働者亦團結の勢を以てせざる可からずと雖も、クラフト、ユニオニズムに於ては、労働者間に於て、其地位に異同ありて、時に利害の違反を生じ、鞏固なる團結を見る能はざるを以てなり、之を鞏固ならしむるには、階級闘争の觀念を以て、組合を組織し、總て産業に關係を有する労働者を擧げて、此團結に屬せしむるを必要とす可し。若しも職工組合にして組合員に對する保護を唯一の目的とし、賃銀制度の下に於て、労働條件を改善す

ることを主眼とするものならんか、其組織の如何は敢て問う所に非すと雖も、右の以上に更に大なる目的を有し、組合を通じて、産業社會に於ける自治を求めんとする以上は、所謂インダストリアル、ユニオニズムに據り、産業に關係ある全人員を抱擁して、以て産業に對する管理權を獲得するの必要あるや、論を俟たざるなり。千九百十八年一月英國の労働黨は新綱領を議決し、内國關係、本國殖民地關係并に國際關係の三種に區別して、種々の事項を公にしたるが、其の一個條として、労働黨は「手を以てすると、頭腦を以てするとを問はず、總ての生産者をして其勤勞の全果實を收得せしめ、生産資料の共同的所有を基礎として行はるゝ公正なる分配を實行し、且つ各種産業又は勤勞の民衆的行政并に管理に關する制度の現實せられ得るものゝ實行を期す」と聲明したるが如き、即ち労働黨が労働者の産業管理權を目標として、政治上に、社會上に行動するの意思を有することの材料を供へたるものなり。而して労働黨が千九百十八年六月新綱領の下に、

第十八回年次會を開くや、黨員總數二百七十二萬六千人に上り、其内譯を示せば職工組合員二百四十九萬七千人職業會議員七萬一千人、地方勞働黨員十萬八千人社會主義團體員五萬人なりと云ふ事實に徴し、勞働者の産業管理權を掌握せんとする希望が如何に職工組合の内部に蔓延しつゝあるやの一斑を窺うに難からず。資本家と勞働者との境界を撤廢する所説の如き、年來一個の空想を以て目せられ、賃銀制度の如き、如何なる場合に於ても、必ず維持せられざる可からざるものゝ如くに認められたるが、今や曩日の空想は必ずしも一片の空想に非ずして、實行的價値の存すると同時に、從來の經濟社會に於て、必要とせられたる制度亦敢て然らざるの觀なき能はず。時勢の變遷の急なること、眞に驚く可しとす。斯る際に臨んで、我國に於て漠然資本勞働調和論の唱出せらるゝが如き、滑稽と云はんか、奇怪と嘲らんか、之を評するの辭なきに苦むものなり。

結 論

緒論に次ひて、章を重ねること正に十、勞働問題に關して、今日國民の意を注ぐ可きものを論述したり。固より是等以外に、勞働問題として重要な項目の存するは、論を俟たず。勞働保險の制度を設け、失業、傷害、疾病、老廢等の危險に對して、勞働者を保護し、殊に保險料を國家備者并に勞働者の間に三分して、保險加入を勞働者に強制するが如き、國民養老保險制度を制定し、或る年數以上國內に於て勞働し、一定の年齢を超へて、所得に乏しき者に年金權を交付し、以て其生存の權利を全うするが如き、將た又一般救貧制度を公布し、苟も自己の生活を生ずる爲めに、國家の救助を受けんとする者あれば、其既往に於ける行狀の如何を問はず、總て之を容れて、一定の形態に依る救助を與ふるが如き、何れも社會制度を完成するの點に於て必要とする施設にして、我國に於ても亦近き將

來を期して、當面の問題たらざるを得ず。然も本書に於ては、更に急要なる問題の研究を主とし、上記諸問題は姑く之を他日に譲れり。

上來論述したる所に依て讀者は労働問題に就て、余の懷抱する主義の如何を解せられたること、信すれども、試に之を簡約せんか、余は労働問題を解決するに當り、労働者の自治と國家の施設とを併行せしむることを必要とするものなり。即ち労働者が其自治的能力に依て、自己の利益を防衛し、又之を發揚することの労働問題解決上に重要な關係あるは勿論にして、而して此自治的能力を實現するの團體の職工組合に外ならざる以上は、國家は職工組合の成立、成立後の運動、將來に於ける維持等に就て、總て其障礙と爲るものを除き、便宜と爲る可きものを與ふるの方針に出でざる可からず。或は我國に於ては、國家自ら職工組合法を制定し、組合の組織に就て、據る可きの準則を示すの必要を唱ふる者あれども、吾輩は職工組合公認説と同じく、之を以て無用の業とせざるを得ず。職工組合に

して、既に一の自治團體なる以上は、労働者自ら其好む所に據り、又其必要とする場合に、相集まりて、自由の結社を設け、各自の認めて、以て可なりとする組織の下に、或る事業を行ひ、組合員各自の權利義務も亦各自の意思に依て、之を定むれば可なり。是れ即ち自治團體の要旨に適ひたるものとす可し。

由來我國の官僚は常に労働者を蔑視し、彼等に自覺なく、信念なく、隨て其地位を向上するの希望なき者の如くに考ふるが如し。労働者中尙は往時の職人根性を脱する能はず、所謂宵越の錢を身に着くるを耻づるが如き者なきに非ざる可しと雖も、之を以て我國労働者社會の全體を推さんか、大なる誤解とせざるを得ず。今や國民教育制度の實行せられて以來、年を経ること數十、其効果は頗る顯著にして、國民の知見の開發せらるゝもの少なからず。加ふるに新聞紙は廣く社會各階級に依て、閲讀せられ、圖書館亦知識の普及を助けて已まず。國民にして既に其知識を増進しつゝある以上は、自ら物質上の欲望を大にし、又之を充足するの

手段を盡す可きや、論を俟たず。近年我國に於て、労働運動の次第に盛なるものあらんとす。而して其運動たる、決して一時の出来心に依て、同盟罷業を試み、傭者を驚して、快とするが如きものに非ず。平生より組合を設け、組合員間の利害を統一し、緩急相助けて。以て事に當りつゝある場合少なしとせず。現に余が東京日々新聞、中央公論、太陽等に發表する労働問題に関する論文は斯る労働運動に關係する人々に依て閲讀せらるゝものと見へ、時に労働者より激勵感謝の書面に接し、又特に余の寓を訪ひて、實際問題に関する卑見を徴せらるゝこと少なからず。而して余は是等の人士に接觸會談して、如何なる感を懷くやと云ふに、第一は労働者の知識の向上しつゝあること、第二は労働者が明に職工組合主義の必要を認め、不完全ながら、之を實現するに努力しつゝあること、第三は彼等が現時の労働問題に對して、正當の理解を有しつゝあることの三點にして、隨て一部の人殊に官僚が斯る事實を閑却し、我國の労働者を無自覺なりとし、極力勞

働運動を壓迫して、社會の外形的秩序を維持し、又時に労働者に有利なりと認むる施設を爲すも、自家の狹隘なる見地より立案し、眞實労働者が何を求めつゝあるやを顧みざるに於ては、労働問題の解決は將來に於て、益々紛糾せざるを得ざるなり。

唯今日の労働運動には指導者あるを必要とす。蓋し指導者の知識と判斷とに依て、労働運動が烏合の集團の盲動に過ぎざるや、將た又確乎たる目的を達せんとする統一ある動作たるを得るや、分岐するの大なるものあればなり。而して労働運動の指導者たらんとするが如き、萬人の企てゝ、及ぶ可き所に非ず、余をして所望を開陳せしめんか、第一労働の經驗を有すること、第二調和の性、統御の才あること、第三現代の労働問題に對しては勿論政治、思潮等にも相當の理解を有することの三條件は労働運動指導者の有する資格なりとするに躊躇せず。之を我國の現在に求めて、其人を得ざるは、争う可からざるの事實にして、殊に第一の

資格と第三の資格とは、實際に矛盾するの趣あるを免かれずと雖も、此事たる畢竟我國に於て多年職工組合の組織を怠りたるの餘弊なるのみ。職工組合成立し、其業務を擔當する委員が組合員の間より選出せらるゝの日に於ては、自ら勞働運動の指導者は此内に輩出するに至る可く、一方に相當の教育機關ありて、斯る指導者に健全なる知識を授くるに於ては、茲に指導者の資格始めて具備するを得べし。英國に於てラスキン、カールツヂヤ、トールキンビー會館が勞働者に秩序ある知識を與ふるに、如何なる貢獻を致しつゝありや、將た又紐育市のクーパーズ、ユニオン（同市のスクール、オヴ、ソーシヤル、サイヤンスは特殊の目的を有する教育機關なるを以て、之を除く）が一方に勞働者の爲めに、娛樂遊戯の機關たり、他の一方に知識啓發の機關たることを考ふるときは、是等の國に於て勞働者が一般に水平準以上の知識を有し、而して勞働運動の指導者として仰ぐ可き者の少なからざる所以を理解するに難からざるなり。今や我國に於て富豪が公共事業

巨資を寄附するは一の流行と爲れり。然も今日に至るまで一人として勞働者の生活を安全にし、彼等の知識を増進するに就て、寄附したる者なきは何故なりや。我國に於て勞働問題の閑却せらるゝや、一日の事に非ざるなり。

我國現時の勞働保護立法が其外形に於て、將た又其精神に於て、極めて幼稚なるは、吾人の常に痛嘆措く能はざる所なりき。今や國際聯盟規約に於て、勞働改善の諸原則は聯盟諸國の採用する所たらんとす。我國の如き幼稚なる保護立法を有する國が勞働時間の制限に、婦人少年工に對する操業上の保護に、將た又最低賃銀の決定に最も進歩したる制度を有する英吉利、北米合衆國の東部諸州、濠洲諸殖民地、加奈陀等と能く協調を保ちて、保護立法の統一を謀るは、一大事業ならずんばある可からず。斯る社會的改革を全うし、我國をして他の文明諸國と比肩するに至らしむるに就ては、我國として將來に施設を要するもの多々あり。第一工場法を修正して、少年工并に婦人勞働時間を短縮し、殊に彼等の夜業を禁止

するが如き、第二職工組合の組織を奨励し、労働者をして團體的行動に依て、各
 自の利益を防衛するの手段に出でしむるが如き、第三職工組合に屬する能はざる
 下級労働者の爲めに、最低賃銀公定制度を設け、彼等の労働報酬の最低限度を法
 律に依て、保證するが如き、第四労働者の爲めに、各種の保險制度を設けて、失
 業病傷老廢等の危険に對して、完全なる保護を加ふるが如き、第五現行工場法中
 労働者が従業中自己の過失に基かずして、蒙る傷痍に對して、賠償を與ふる義務
 を僱者に負はしむる諸規定を修正し、職工賠償法として、獨立の法律を制定する
 が如き、第六國民養老年金制度を設け、一定の年限以上、内國に於て労働に従ひ
 老後生活を維持するに必要な所得を收むる能はざる者に對して、國家に於て、
 一部の収入を給與するが如き、我國の將來に必要な労働保護立法にして、労働
 者は宜しく是等の諸點を目標として、自家の主張を定む可きものなり。

今日の労働者は國家に對し、又資本家に對して、何等の恩惠を望む者に非ず、

何等の慈悲を受けんとするものに非ず、實に一個獨立の士人として、自己の當然
 要求す可きものを要求するに止まる。國家が之を解せずして、彼等に恩惠を授け、
 彼等をして資本家に臣從せしめんとす。斯の如くんば労働問題の根本的解決は至
 難の業とす可きなり。

労働問題の現在及將來（終）

附 録

サボターージュ

英語のサボターージュ、佛語のサボターージュが人口に膾炙するに至れるは、極めて最近の事にして、佛國に於ては、千八百九十七年ツールルスに開催せられたる労働組合聯合會の報告書に、此辭の用ひられたるを以て嚆矢とするの説あり。我國に於ては、近來之に對して怠業なる譯字を用ゆること一般の風を爲すものゝ如しと雖も、吾輩の見る所を以てするに、怠業はサボターージュの行はるゝ一の形態にして、他に種々の形態の存することを知らざる可からず。即ち或る速力を以て成就せらる可き仕事に對して、故意に長時間を費し、爲すが如く、爲さざるが如くに時間を送るは、正に怠業に相當し、又サボターージュの一種たるを失はずと雖も、此外に労働者が(一)機械の運轉を休止し、(二)同盟して罷業したるに拘はらず、各

自舊來の仕事場に留まり、他人の代りて就業することを妨害し、(三)原料品其他備者の所有する物資を消耗し、(四)殊更に所定の條件に適合せず、當然不合格と爲るべき物資を製造するが如き、總てサボターージュに相當するものとす可し。故に怠業の形態に於て、我國關西地方の某々工場にサボターージュの行はるゝは、偶其一端を暴露したるものとす可く、今後此形態に於けるサボターージュと共に、他の形態に於ける同種の労働運動が如何なる程度まで我國に行はる可きやは、今日一個の問題なりとせざる可からず。

之を全體に就て觀察する時は、我國に於ける労働運動は極めて幼稚なるを免れず。此事たる、労働組合の下に、労働者が規律あり、統率ある運動を試みる能はざるが爲に生ずる必然の結果なりとす可し。然るに此間に於て、獨り關西地方の某々工場が早く怠業の形態に於て、極めて新式の労働運動を試み、以て備者を苦しめつゝあるは何故なりやと云へば、要するに治安警察法第十七條の規定に依つ

て、政府が労働運動の一形態たる同盟罷業を壓迫せんとするが故に、労働者亦此規定に牴觸せずして、労働運動に従はんとするの結果にして、治安警察法が労働者を驅つて怠業の已むを得ざるに至らしむるものとす可きなり。即ち治安警察法第十七條に於ては、其第二項を以て労働者をして労働を停廢せしむる爲に、暴行脅迫誹毀を加へ、又は誘惑煽動を爲したる場合に、之を有罪とすることを規定したりと雖も、怠業にして労働の停廢に非ざる以上は、一工場に勤務する全體の労働者が怠業する場合に於ても、之を如何ともする能はざるの道理なり。況や怠業が暴行脅迫誹毀に依つて、行はるゝに非ず、又誘惑煽動の伴ふに非ざるに於てをや。治安警察法第十七條が同盟罷業を根絶するに足らず、罷業者中に刑事被告人たるの覺悟を辭せざる者あらんか、何時と雖も罷業を執行するを得ることは吾輩の述べたる所なるが、今や我國の労働者は斯る刑事被告人を出さずして、能く罷業と同一の効果を收め得べき怠業を案出したるものとす可く、此風潮にして一般

に行はれんか政府の對同盟罷業方針は根柢より打破せらるゝものとす可し。

罷業も怠業も共に労働運動の一種にして、其備者をして反省を促さしむるの點に於て、効果を一にするが如しと雖も、更に其労働者の徳性に及ぼす影響に就て考ふる時は、怠業の罷業に比較して不可なることを認めざる可からず。蓋し罷業は其規模の大なるに従ひ、短時日の間に終熄するを得るに反し、怠業は勢ひ長期に亘るを常とし、長期間の怠業は労働者をして怠惰の風に染み、規律ある仕事に復することを困難ならしめ、怠業中に製造せられたる物資は不完全なる状態の下に社會に供給せられて、意外の影響を消費者に及ぼすが如きは、其弊害として免れ難き所に屬す可ければなり。我國の労働者にして全然怠業を知らざれば、何等之に處するの用意を要せず。然も今や關西地方に誘導せられて、將來他に及ばんとするに於ては、之に對抗する策なかる可からず。而して怠業が治安警察法の下に同盟罷業を禁遏するの餘弊として起れるものなる以上は、怠業を抑壓するには

之に代つて或る範圍の下に、同盟罷業を行ふことを合法的處業とするの外に、適當の道なしとす可く、今日の儘に同盟罷業を禁遏せんか、結局怠業は之を處罰するの規定なきに乗じて、到る所に我國産業界を賊するの恐れなしとせず、寧ろ労働組合指導の下に、合理的に又合法的に同盟罷業の行はる可き餘地を存するを以て賢明なりとす可きなり。

附 錄 完

大正八年十一月十三日印刷
大正八年十一月十五日發行

定價金貳圓五拾錢

(必定價販賣)



來將及在現の題問動勞

製複許不

著者 堀 江 歸 一
 發行者 東京市京橋區桶町十五番地 株式會社 大 鐘 閣
 右代表者取締役社長 久世 勇 三
 東京市麴町區有樂町二丁目一番地 吉 原 良 三
 印刷者 東京市麴町區有樂町二丁目一番地 報 文 社
 印刷所

發行所

東京市京橋區桶町 株式會社 大 鐘 閣
 大阪府南區三休橋 總發 東京三三六一八電話 京一四八七一
 大阪二七一五五電話 橋一四八七一

法學博士福田徳三先生序 法學博士堀江歸一先生序
ジー・エッチ・デイ・コール氏著 中目尚義譯

最新刊

労働組合指針

四六版三百八十頁
特上製美本
定價貳圓五拾錢
送料金十二錢

黎明の呼聲

附錄 治安警察法第十七條 法學博士牧野 英一

- ◆原著者コール氏曰く『労働組合の威力は結局團結の一點に存する』
- ◆堀江博士曰く『ギルド・ソーシヤリズムの問題亦卷末に於いて著者の論及する處なり。事實は着々労働者の産業管理掌握に依つて資本労働の關係を協調せしむるの方針に歸向しつつあること明かなるものあり。この點に於いて吾輩はコール氏の著作に重きを置かん』
- ◆牧野博士曰く『……惟ふに今更同盟罷業の權利なるを説くが如きは大いに時勢おくれの氣味がないでもない』
- ◆譯者曰く『生きるためには働かねばならぬ、働くには働けるだけの條件が要る。此の條件を獲得するために労働者は團結せねばならぬ。團結とは労働組合を作ることである。労働組合は無産階級唯一の根據金城鐵壁である』

附錄 東京鐵工組合規約及細則

刻下必讀書

東京大阪 橋南區 橋區 桶休町 株式會社 大燈閣 振替 東京大阪 三三二 六一七 八一五

362

148

終

