



勞務管理資料第三輯
昭和七年十月

本パンフレットの寸法は商工省工業品規格統一調査會決定に係る「紙の仕上寸法規格」のA列5番(148mm×210mm)のものである

叢 A
43
3

叢 43

ヤマサ醬油會社に於ける
勞務管理の實情

昭和九年二月 日

日本工業俱樂部
贈

關東産業團體聯合會

東京市麴町區丸ノ内一丁目二番地
日本工業俱樂部ビルディング内

始



はしがき

本篇は本年三月十七日日本聯合會産業平和調査委員會の席上に於てヤマサ醤油株式會社の外岡營業部長が同社の勞務管理の實情に付口述されたものゝ筆記であるが、勞務管理に關する好資料たるを以て、同氏の査閲を經、會員其他の參考に資する爲謄寫に代へ印刷に附したものである。

昭和七年十月

ら組合へは別に補助を出しません。労働組合は清明會と稱します。之でクロード・シヨップとし團體協約権を與へて居ります。労働組合は班を職場職場に分ち各職場から代議員を出し、代議員から理事を選出し、理事會で決めたことは全組合員が服従します。發言權が欲しいと不平が起りますが、參與する權利を與へると不平は何等起りません。其の發言の機會を與へられた丈で満足します。労働組合があつても會社が別に無理に出ない限り恐しいものではありません。

(二) 共濟的相互機關

昭和二年組合と共に又共濟的互助機關を作り此の互助機關は會社から補助を受けて居り全職工を以て組織してゐますが労働組合とは別箇のものであります。互助機關は尙友會と稱します。會社からの手當を其儘積立てます。然し會社よりの補助は職工が會費として出した形にします。又尙友會では吉凶禍福に對して贈與します。労働組合と共濟組合の役員は全然別にしてあります。

(三) 思想の善導

會社は適當の機會に共產主義、社會主義、労働問題等の話をして聞かせます。勞資が相互に提携し忍べる丈忍ぶべきであること、社會主義、共產主義の缺點等を話します。随つて外部から所謂赤い話を聞いても豫め軽く受ける様になります。

以前は労働者の間によく喧嘩をやり、酒を飲む者が多かつたが、今ではそんな事は無く、家を有ち土地を買ひ、子供を上級學校にやる事を楽しんでゐる様な有様です。最近人は採用しません。採用するとしても土地の者に大體限定して居りますが現在は小學校を卒業して三年、四年も採用の順番を待つ有様で、工場に對する愛着心を持ち、誇りを持ち、「ヤマサ」に現在勤めてゐることが世間の羨望になつて居ります。

(四) 待遇問題

次に待遇問題に就て申しますと従業員といふ者は自分の附近の者と比較した時に待遇が悪くなければ満足する。會社側は組合の幹部になつた積りで従業員の不平の無い様に會社を經營して行く様にし

てあります。特別の施設としては郡醫師會と協定して職工家族の治療費を三割引とし其の半分を會社が負擔して居る外、健康保險組合の費用は事實上全部會社が負擔して居ります。

(五) 争議對策

次は勞働争議の對策ですが、大正十五年に總同盟に従業員が七、八人入つたので敢然誠首しました。會社としては總同盟の綱領に絶對に反對でありました。結局會社にこれと云ふ手落も無理もなく随つて職工に不平がなかつたからであります。紛議は一週間で止み金も費ひませんでした。

(六) 工場歌及工場旗

昭和二年工場歌と工場旗を作りました。工場旗の制定は軍隊の軍旗から考へました。軍人は軍旗に對して之を生命として絶對服従して居ります。其處でヤマサ醤油も工場旗を作つて組織が變り社長が替つても工場そのものに愛着を持たしめる爲め其の表徴たる工場旗に對し尊崇の念を持たしめる様になりました。各尙友會の分班に團旗を作り工場旗は恰も各團旗の本尊になりました。同時に工場歌を作りましたが、之れは「我等の歌」と云ふ氣持を起させる爲め特に工場から懸賞募集し、作曲は専門

家に依頼しました。歌は或る特別の考から少し六ヶ敷ものに致しまして永い間唄つて居る間に自然と理解出来るやうなものに致しました。今ではどの會でも工場歌を唄つて萬歳を以て散會する風が作られました。又職工が會社を圓滿に退職した時には旗を持つて工場歌を唄つて自宅まで送ると云ふ風習も出來ました。斯う云ふ風に思はぬ効用がありました。

昭和三年以來毎年一月三日に舊い者から職場職場を代表して約八十人の者が工場旗を持つて明治神宮に參拜し、代表者丈神殿に上り、祈禱して醤油を献納し其れ以後は小遣を與へて自由行動にします。夜歸る際には去年參拜した者が銚子の驛に出迎へる。一人に付約八圓位會社が持ちます。又五年に一度づゝ一巡するやうに仕組み、工場旗護衛團の交替が毎年一月一日工場内で新年式と共に行はれます。其の際社長の訓示があり、御年玉を貰つて散會しますが、同時に勞働組合の新年式も行はれ、宣言書を朗讀し、組合の主義精神を喚び起するに努めて居ります。

(七) 娛樂修養機關

娛樂機關としては特別にありません。なんとなれば勞働者は銚子附近の者で町の人が平素享受してゐるものを享受出來ますからそれ以上別に要求しません。但し春の花見、慰安會を時に應じてやりま

す。工場に柔剣道々場、テニス、相撲場、端艇等があり、夏は一ヶ月程海水浴に行かせます。この海水浴は会社の負擔でやります。一週間に一度二時頃から早終ひにして行きます。初め樽工のみを遣つてゐたが一昨年より全部行きます。之れは健康上非常に効果があります。修養機關ですが会社は青年訓練所を作り、成年工は訓練所を経ることになつて居ります。ヤマサは訓練所を経た者でなければ今後本職工にせぬと云ふ團體協約を設けました。現在二百人程の者がヤマサの青年訓練所に入つてゐます。此の訓練所ではラッパ隊を作り音楽による團體的精神と勇壯心とを養はしめる一助として居ます。講演會は年に四、五回名士を迎へてやつて居ります。之れ迄修養會は會社としては一度もやりません。何となれば会社の意向の説明とのみ職工がみる虞があるからであります。それで講演會修養會は尙友會主催としてやつて居ります。尙例の修養團式の特別の主義又は形式による職工の修養は熱心の時はよいが、さめると良くない、寧ろ初から無いより悪い結果を持ち來たす場合がありますからやらせて居りません。

そう云つた高程度の修養は選ばれた人達のやることであります。職工を教化するには徒らに高遠の理想を説いてもいけません。普通の人が普通の心持さへあれば容易に行へる事を工場の仕事を通じ又日常の生活に於て具體的に實踐的に教へなければなりません。又社員自身が實行出來ない事を職工に

云ひ付けたつて駄目です。改良肅正は先づ社員からです。それは店の用箋、スリッパを自用に使はぬと云ふやうな事から初め、先づ社員の間を堅め、それから職工へ及ぼすことにしてゐます。

最近職工には悪い分子がなくなりました。それは職工の大部分が良くなつた爲め評判の悪い人は自然居られなくなるからですし、又退職させられても尤もだと周圍が思ふからです。

東京地方へ見本嚙を配布しました時工場の職工を使ひましたが、その三ヶ月の間に於て職工自身に色々販賣上の體驗や品質の市場に對する影響等に就いて體驗させ、この體驗を職工自ら工場へ歸つて知らせる、會社側が言ふよりも職工自らの體驗による方が効果が多い、事業愛は以前より一層強くなります。

質問 外部の組合と横に結ぶ傾向がありますか。

答 誓約書に基き主義の異つた團體とは提携しません、今職工はそんなことを考へてもゐません。

質問 石川島の神野君の様な主要人物はありますか。

答 ありません。

質問 町會議員になりますか。

終