

ものたるに終らざるを得ないのだと非難せらるゝ所であるが、然し其の非難は兎も角として、社會改良的見地に立てる労働保護政策は、其の立法に於ても常に雇主と労働者と兩者に對して公平ならんと期する。即ち其の見地の眼目とする所は、社會全體の利益を維持増進し、社會全體としての平和なる發達を圖らんとするにあるが爲めに、其の態度は常に斯くの如くならざるを得ないのである。斯るが故に苟も社會政策としての労働保護立法の行はるゝ場合には、そは主として労働者保護の爲めにせらるゝものなりとはいへ、之れを觀るに唯だ單に労働者の立場のみよりするは不適當である。之れに對する要求も之れに對する批評も、共に社會全體の利害を標準として行はれねばならぬ。

仍て少しく遡つて労働保護立法の沿革に就いて致ふに、英國は近世に於ける經濟發達の先驅を爲し、産業革命の如きも先づ同國を舞臺として行はれたる關係上、近世労働者に對する保護の必要も最も早く同國に於て其道を拓かるゝことゝなつた。そして其の新立法を實現せんために氣運を造

り其の運動を行ふことに就いては、ロバート・オーエン Robert Owen は最も多く努力したのであつて、英國工場法の産婆役として大恩人たるを否むことが出来ぬ。そして最初の工場法の制定の爲めには、政治家側に在つてはロバート・ピール Robert Peel の努力の堪へるべからざるものがある。

英國最初の工場法 (The Factory Act) は夙に一八〇二年に制定せられ、九才以下の幼年者を徒弟として紡績工場に使用することを禁止し、其の労働時間は之れを一日十二時間に制限し、夜業を禁止した。之れ蓋し前に之れを述べたやうに、英國當初の紡績工場に於ける年少者労働は洵に弊害多きもので、國家は到底之れを成行の儘に放任するを得ざるに至つたからである。而して此の幼稚なる立法は其後漸次に改善されて、一八三三年にはあらゆる纖維工業の工場は工場法の適用を受くることゝなり、九才以下の小兒の使用を禁止し、九才以上十三才以下の者は一日の労働八時間とし、十三才以上十八才以下の者は十二時労働とせられ、夜業は皆禁止せられた。又休日に関する規定も設けられ、年少者を雇はんとする者は、彼等が労働に堪

へ得る證明書を有するを必要とせられた。同法の實施の爲めには特別なる工場監督官も任用せられたのである。一八四二年には女子及十才以下の年少者を鑛山に於て坑内作業に使用することを禁止した(The Mines and Collieries Act) 次で一八四四年に至つて、鑛山及纖維工業に於ける女子労働者にも之れを適用することとなり、女子は十三才以上十八才以下の男子と同列に置かるることとなつた。斯くて一八四七年に至つては十時間労働法(The Ten Hours Act) 制定せられ、女子及び年少者十三才以上十八才以下の労働を一日十時間に限定し、又其後の改正に依つて、週日の労働は毎日十時間半とし、日曜日の労働は之を五時間と定めた。惟ふに此の法律は甚だ意義あるものであつて、先に(一八四四年)布かれたる半時法(The Half Time Act) よりも重要である。此の半時法なるものは、十三才以下(後に十四才以下)の年少労働者は毎日制限時間の半を労働するか、然らざれば制限時間だけ隔日に働いて其餘の時間を以て學校に通學せなければならぬと定めたものである。其後又英國の工場法は、一八六四年にはあらゆる大工業に適用せらるることとな

り、一八六七年には所謂小工業にも適用を及ぼされ、一八七八年に至つては、終に工業に關する一般的法令の制定を見るに至り(The Factory and Workshop Consolidation Act) 終に一九〇一年に至つては彼の模範的なる工場及び仕事場法(The Factory and Workshop Act) の制定を見ることとなつた。此法は、労働時間の制限以外に労働を始むる時間及び終る時間に關する規定を設け、又休息時間に關し、時間外労働に關し、勞賃支拂の日時及び場所に關し、労働者の怠慢及び過失に對して雇主が課する過料に關し、出來高拂賃金制に關し其他細末のことに至る迄諸多の事項に關して規定する所があつた。そして一九二〇年に發布されたる法律は(The Employment of Women, Young Persons and Children Act) 十四才以下の年少者の使用を禁止し、女子及び十六才以上の少年男子は、一定條件の下に於て一日八時間を超過せざる労働時間内組別交替制の下に使用さるゝを許さるゝものとし、其の労働は午前六時より午後十時迄の間に於てのみ行はるべきものとし、土曜日に限り午前六時より午後二時迄の間に於てせらるべきものと定められた。

獨逸其他大陸諸國及び米國の諸州の如きも、英國に倣つて工場法を制定し、各々相當に發達せる立法を爲すことゝなつた。

我國に於ける經濟一般の發達特に大工業の發達は著しく歐米諸國に後れたるが爲めに、勞働者保護の問題も漸く近時に至つて眞劍に攷究せらるゝことゝなつたに過ぎぬ。従つて勞働者保護立法の如きも、英國に比し聽て一世紀を後れて其の實現を見たる有様である。それでも我國に於て工業勞働者保護の爲めに初めて調査の行はれるに至つたのは夙に明治十五年のこと、其の前年内務省より分離したる農商務省は、工務局内に調査課を設置して勞役法及工場條令に關する材料の蒐集を企つることゝなつた。斯くして明治十六年には早くも勞役法師弟契約法及び工場規則の立案に着手し之れに關する意見を民間に諮詢する迄に至つた。其後勸業諮問會の設置せらるゝに及び、右等の諸規則に關し幾回かの諮問行はれ、又勞働者保護問題に關する第一歩としての雇傭關係の取締に就いて講究が重ねられ、明治二十年には職工條令及び職工徒弟條令案の脱稿を見る迄に至つた。今其の

案の内容に就いて見るに、當時の我國の經濟界の一般の状態に比較して、大いに進歩せるものであつたことを窺ひ得る。然し此の二法案は共に法令となるを得ないで、握り潰されてしまふた。後又明治三十年に至つて、新たに職工の保護取締に關して法案の起草を見ることゝなり、職工法案と稱せられた。其他相次いで多くの勞働法案の起草を見たが、何れもたゞ準備的基礎を造るが爲めに役立つたに過ぎないで、法として實施せらるゝに至らなかつた。

明治三十一年には先の職工法案を改めて新たに工場法案なるものを造り、農商工高等會議に諮詢することゝなり、同三十三年には臨時工場調査職員なるもの設置されて、更に詳細なる調査と研究を重ねることゝなり、同三十五年に又一の法案を得るに至つた。爾後此の法案を基として、關係諸方面に對する諮問等引續き行はれ、終に明治四十三年に至つて、法案は第二十六議會に提出さるゝ迄に漕ぎつけた。然るに法案中に於ける夜業禁止に對して、綿糸紡績業者間に激烈なる反對運動起り、法案は撤回せらる

るの不面目を忍ばざるを得ざることゝなつた。

其後同法案は、農商務當局及び生産調査等の手に依つて幾多の修正を加へられたる上に、更に第二十七議會に提出せられ、又更に議會に於て修正を加へられて、終に明治四十四年三月二十八日を以て立法の手續を完了し一個の法律たるを得ることゝなつた。之れ實に現行の工場法の出産である。然し乍ら同法は直ちに施行せらるゝ運びに至らないで、幾度か實施の豫定を立てられては行懊み、終に漸く大正五年九月一日を以て其の實施を見るに至つた。

實に我國の工場法は、右の如き長き沿革の下に幾多の困難を経て漸く制定せらるゝに至つたものであつて、成文法としての其の内容は尙ほ甚だ不完全なるものたるに拘らず、其の出生の困難だつたことは、洵に特筆に値する。即ち初めて其の調査に着手されてより三十有餘年の長き年月を費やしたのである。而して其の制定に關しては勞働者側よりの要求は殆んど云ふに足るものなく、主として學者や政務當局の德憑發意に依つたもので、

其の制定に斯く長き年月を費やしたのも、勞働者の一般的自覺が頗る後れ、其の方面よりする要求が少なかつたに因ると見なければならぬ。即ち求められたるよりも與へられたるを否み難い。

總べて上に述ぶるやうな沿革を経て、諸國の勞働者保護法は、工場法其他の法令として、現今廣く行はるゝに至つたものであるが、其の規定する所は、前章にも之を一言したやうに、主として先づ國民保健上の考慮よりして、女子及び年少者の雇傭に關する制限を設け、特に年少勞働者の雇傭され得べき年齢に關する制限的標準を定め、次には其の勞働時間を制限し、引いて又一般的に勞働時間に關する制限的標準を定め、又夜業に關する禁止又は制限を設け、次には勞賃の支拂方法、支拂日等に關する命令的規定を設け、次には工場に於ける衛生設備に關する命令的規定を設け、次には又工場監督に關する制定を爲して違反者に對する取締や刑罰等のことを定むるを以て通例とする。而して立法の主旨は、勞働契約に關しては成る可く當事者の發意による改善の行はれんことを希望し、勞働者中に在つ

勞働者保護法の規定の内容

ても自治能力の十分なる者には成る可く自助的に事を爲し得べき餘地を残し、女子や年少者などの如き自助力の欠けたる者に對して主として保護の翼を垂れんとするに存する。従つてそれは國家をして此等の者に對して後見的地位に立たしむる嫌あるを避け難いのであつて、此點よりして工場法其他の勞働保護立法や之れに由る行政を好ましからずとする傾向も或論者中に之を認められぬではないが、然し國家が社會全體の意思の代表者として又社會全體の利益の維持者として、各個人に對して優越の地位を占め、之に對して權力者たる地位を占むるものとして、此の立法や行政の行はるゝものたる限りは、其の見地の下に於ては何等不可なきものとせらるゝ次第である。

仍て之より進むで、勞働保護法の内容に就いて、其の主要なる部分に關する研究を試んとするのであるが、本章に之を一括して取扱はんことは不適當なれば、章を改めて論述することゝする。

## 第五章 少年勞働及女子勞働の保護

現時の自由企業制の下に於ける自由勞働契約は、兒童や少年や婦女子やをして、益々多く諸々の産業に勞働者として従事せしむることゝなつた。

然るに此の三者は、其の自助能力を缺ける爲めに、一面に於ては資本主企業家の營利上の手段として、やゝもすれば機械同様に過度の勞働に服せしめらるゝ、恐あると同時に、他面に於ては又家庭の利便の爲めに賃金所得を得べき手段として、父兄や夫の貪慾心の犠牲に供せらるゝか、然らざれば生活上の必要と云ふ無形の暴君の爲めに苦役せしめらるゝ所となり、最も國家の保護を必要とする者である。即ち彼等は未だ身神の發育せざるに先づて其の健康を犠牲にして僅かの賃金の爲めに働かなければならなかつたり、其の勞働時間は彼等の健康の之れを堪え得る以上に長きものであつたり、夜業と云ふ不自然にして又彼等の身神には成年者や男子以上に有害なる勞働に従事せなければならなかつたりし乍ら、然かも成年男子の如く組

二方面より  
取り来る措

合を組織するなどの方法に依る自助手段を以て、此等の労働上の弊害を切抜ける能力なきものである。之れに對しては社會一般の利益を維持する任に在る國家は、國民教育上の必要から、又國民保健上の必要から、先づ以て立法の手段に依て之が労働に對して制限を加へ以て之に對する保護を十分にせなければならぬ。若し國家の法律が之に對して保護の任を盡さないに於ては、人の無思慮なる利己主義は、此等の自助力なき社會的弱者をば、却つて殘酷に取扱ひ之れを酷使するを免れ難い。人道的憐憫心は經濟利害と一致する範圍内に於ては、其の力を表はし得るけれど、經濟利害の之れを不便とする所に於ては、存外力なきものたるを例とする。斯くて所謂經濟的自由制は、此等の自助能力なき者をして、甚だ困難なる境遇に陥れて顧る所なきこととなる。尤も年少者や婦女子の労働は昔時より一般的に行はれたものであつて、現時の資本主義制が初めて之れを造り出したものではないが、然し昔時の經濟組織の下に於ける此等の者の労働は、主として家庭内に於ける労働であつて、現時のやうに、専ら營利の爲めに行は

る、企業なるものに於ける労働ではなかつた。然るに此の營利企業に在つては、其の事業の目的とする所は單純に利得を擧ぐることに存し、然かも益々多く之れを擧ぐることを本旨とするものであるから、労働者をば生産の要素として取扱はんとするの風あるを免れ難く、従つて自助力なき年少者や婦女子の如きは、最も多く其の利益作出の手段に用ひられて、健康や徳性の如きは殆ど顧みらるゝ所なきこととなり易い。

### (一) 年少者の労働に對する保護

前に之れを明かにしたやうに、近世に於ける工場工業や鑛山業やの發達は年少者の労働に負ふ所多く、年少労働者の供給が潤澤に行はれたことは、實に現代の資本主義的産業組織を成立せしむるには、缺ぐべからざる條件を爲した。そして機械の發明により労働に昔時の如き熟練を要するもの少くなり、又機械は年少者のか弱き力とまだ發達せざる智能とを以てしても容易に之れを運轉使用するを得るものとして造らるゝ所多きに至つたことは、實に年少労働をして益々其の領域を擴大せしむることとなつた。

資本主義的産業組織  
の年少労働者の供給

年少雇傭  
の理由、理  
行

労働價格  
の低安

労働者の  
家計の困  
難

斯くて現時に在つては、何れの産業國に於ても年少者の雇傭労働は頗る廣く行はれて居る。そして其の労働の廣く行はるゝ理由に就いて攷ふれば、其處に種々なる事情あるを見ることが出来る。試みに之を謂へば、先づ第一には、企業家に於て安き労働を買取り出來得る限り生産費を低安にして其の製品の價格を安からしめ、以て其の販路を大にして企業利潤を多くせんと期する事情より、安き年少労働を買ひ取らんとするの風あること之れであつて、此の事情は、現代の企業組織の成立せる抑もの始より今日に至るまで、依然變ることなき所である。次に攷ふべきは、労働者の家庭に於ける生活の困難が年少子女を早くより労働に就かしめて、聊かたりとも一家の収入を多くせんと欲するの希望之れである。此の事情は労働者の家計が樂なものほど子女を労働に出す歩合低く、生計困難を見る程度に連れて子女の労働就職歩合多きに照して、容易に之れを知り得る所である。そして其の一家の生計困難を見るに至らしむる事情は、家父の所得の少いと云ふ單純なる事情以外に、家父自身又は一家内に病人あり其の爲めに段々生

國民教育  
の不完全

早く一人  
前たらむ  
とする誇

父兄等の  
貪慾

計難を訴へ、年少子女の如きも出で、労働に従はざるべからざる餘儀なき事情に陥れりと見らるゝものゝ少からざるを、注意せなければならぬ。次には國民教育制度の不完備の爲め子女にして學校に通學するを厭ひ、學業に向かぬと云ふ單純なる理由の下に出で、雇傭労働に従ふに至る事情これである。此の事情に基く年少者の労働従事はかなり其の場合多きを思はなくてはならぬ。次は子女自身が早く賃金を儲け一人前と謂はれんとする希望と一種の誇との爲めに労働に従ふ場合であつて、労働者の子女の間には此種の心理の甚だ強きを常とする。次には父兄等の貪慾の爲めに子女が工場其他に送らるゝ場合を擧げなければならぬ。此は父兄の人と爲り如何により、其の場合が多くもあり少くもあり、一概には定め難いが、現今尙ほ家父兄の爲めに子女が犠牲的に労働に就かしめらるゝ場合の少からざるは、否定し難き所に屬する。

すべて斯の如き種々なる事情と動機との下に年少者の労働は行はるゝものなるが、ともかく其の事實に對しては、國家に於て十分なる注意を拂ひ、

二方面の  
搾取に對  
する保護

年少労働  
者の使用  
せらるゝ  
産業

自助の力なき年少者をば、一面には企業家の利慾に對して、他面には家庭の貪慾に對して、又一面には現時の生活組織の弱點に對して、他面には労働者生活上の欠陥に對して、保護せんこと、洵に必要止むを得ざる所とせなければならぬ。而して今その保護政策に就いて考ふる爲めには、年少者労働の行はるゝに就き之に伴ふ種々の状況や、之れに伴ひ生ずる種々の影響に就いて、先づ一通り考察する必要がある。

先づ年少労働者の使用せらるゝ産業方面如何と見るに、殆んどあらゆる産業に涉つて使用せられつゝあり、たゞ其の使用の數や状況等に差等あるを見る有様なりとする。即ち石炭其の他の鑛山にも使用せらるれば、被服業、製靴工場、製麵麩所、製菓場、帽子襪衣類製造所、屠殺場及製肉所、諸種の金屬工業所、印刷及び製本所、紡績工場、煙草製造所、絹又は羊毛織編物工場等には最も多く其の使用を見る。其の他普通商店や銀行や取引店の如きに於て多く使用せられ、又農業にも頗る廣く使用さるゝは人のよく之を知る所である。尙又年少者が多くの家内工業に使用せられ、所謂スウェツチング・シス

賃金の低  
安

テム Sweating system の犠牲となりつゝあることは、大いに注目し値する所である。そしてその業務の種類に至つては、數十又は百を以て數ふべきほど多數なりとする。

次に年少労働に伴ふ事情としては、其の賃金の頗る低安なること之れである。そして其の賃金の實際高に至つては、産業方面の異なるにより又雇傭の條件の異なるにより少からざる相違を見る次第なるが、何れにしても同一職業に従事せる成年男子の賃金に比し著しく僅少なるは、一般の實狀なりとする。そして近世の工業に多く年少労働の使用せらるゝには既述の如く種々の理由あること乍ら、年少者の賃金の低安なる事情は就中最も企業家を喜ばせ、其の使用を多からしむる所以とせなければならぬ。そして其の賃金の斯くも低安なるは、固より年少労働者が大部分不熟練労働者たることにも因るが、一つには又彼等が組合團結を爲す等の自助力を全然缺如せることも、其の有力なる理由とせなければならぬ。然かも斯くの如く事實として年少者の賃金の低安なるが爲めに、その労働はやがて成年男子の勞



労働条件  
の劣悪

働に對する競争となり、爲めに成年男子の賃金標準を引下ぐる働を爲すと同時に、その間に失業問題の意義を加重せしむる一理由ともなることを、忘れてはならぬのである。

次に又年少労働を其他の條件に就いて見れば、甚だ劣悪なるを以て通例とし、労働時間は長く、工場や仕事場の設備も不完全なるを以て通常の状態とする。其事特に多くの家内工業のスウェット・ショップ Sweat shops に於て甚しきものあるは言を諛たぬ。そして其の仕事場の不健康にして労働の過度なるが爲めに、年少労働者等は健康を害せられ、其害獨り彼等自身の上のみに止らないで、其の家庭に及び、更らに延いて社會に波及し、彼等の製造せる商品を買取り使用消費する人々が、種々の傳染病に感染するが如きことも、決して少なからざる次第である。

次に年少者の労働は人よく其の安價なるを喜べども、同時に職業の轉換屢次行はれて、年少者は一般的に同一工場又は仕事場に於ける勤続年限の甚だ短く、其の頻繁なる去就の爲めに生ずる冗費に就いては、多く之れを

職業轉換  
の頻繁

顧みざるを常とする。然し實際に於ては、此の職業の轉換洵に頻繁であつて、特に少年男子に於て甚しく女子はやゝ勤続長きを見る。けれども一般に之れを見て、年少者はど轉勤の甚しきはない。之れ固より一つには年少者は物事に對する執着力弱く、萬事を遊戯的に考ふる所から、飽き易くして辛棒氣の乏しきに基因すること乍ら、一つには又年少者に對する職業的教養十分ならず、又その職業上に於ける親切なる指導の缺けたる事情あることも、その原因の一部を爲すと見なければならぬ。そして又家庭に於ける父兄の利害打算よりして子女の轉職を餘儀なくし、轉職せしむることに依つて手當や旅費やの利得を多くせんとする事情の如きも、之れに來り加はるを思ふべきである。

年少労働者が斯く頻繁に轉職する結果は、自然彼等の間に失業の機會を多からしむることとなる。即ち從來の職を去りたる年少者はそれと同一種類の職業に直ちに就業するを得れば格別だが、もし職そのものを迄變せざるべからざる場合には、年少者たるが故に、其の能力と趣味とに適合せる

失業の機  
會多きこ

新職業を見出さんことは、成年男子に於けるよりも困難たらざるを得ない。唯だ失業と云ふ事實は、問題としては、少年労働者の間に於ては成年男子の間に於けるが如く重大なる意義を有せない。その賃金の所得が一家の主収入を爲さざる限り問題は比較的輕きに居ることを認めねばならぬ。然し年少者も亦労働者たる限り、其の失業てふ事實は彼等及び其の一家に取つて、やはり輕からざる意義を有する出來事たるを否み難いのである。

次に又少年労働者に在つては、其の職業の爲めに彼等が或は疾病に罹り、或は負傷する場合が、成年労働者に於けるよりも多きを注意するを要する。即ち其の身神の發育まだ不十分にして其の抵抗力弱きが爲めに、年少者は病菌や有毒物等に犯され易く、其の疾病率の従つて高きのみならず、其の智能と體力との不十分なるが爲めに、機械や材料の取扱に疎漏多く、又年少氣鋭と無頓着と冒險心と無思慮との爲めに、危険を恐るゝ所少く、負傷し易きは、事實の證明する所である。米國ボストンに於て年少労働者使用許可に關聯して調査せられたる所によれば、毎十二人の子供の内一人は勞

職業に由  
る罹病に  
傷の多き  
こと

働就業後必ず一回は何等かの負傷をして居る。そして負傷の十分の七迄は子供が勞務に従事中に起つたのである。又他の調査によれば、十六才以下の少年労働者は、成年男子労働者に比し負傷する場合二倍ほど多く、十六歳以下の少女は成年女子に比し三倍の多きに及むで居る。又米國南部の紡績工場に於ては、十六歳以下の労働者の負傷率は、四十一歳以上の労働者に比し五割ほど大であつた。(Watkins, Introduction to the Study of Labour Problems, p. 136) 年少労働者の中に在つても十五歳以上二十歳以下と云ふ年配は特に身神の發育著しく、従つて其の變化の甚しき時期で、又疾病にも犯され易く、病の進行も急速なれば、此の年配にある労働者の罹病率は頗る高く、特に紡績工場や印刷工場などに於ては其の死亡率最も高き有様なりとする。

總て上に示す所の如きは、年少労働に伴ふ諸々の事情であつて、其等に對する顧慮は之れを一國民の保健上より見るも、智能上より見るも、道德上より見るも、頗る重要なことばかりである。その状態の如何に依つて、次のゼネレーションの優秀と否とは分れ來らざるを得ない。特に年少者の

保  
健  
上  
教  
育  
上  
の  
取  
締  
の  
要  
求

労働の廣く行はるゝことの爲めに、彼等に對する教育の行はるゝ機會の少くせられ、その期間の短縮せらるゝことは、此の意味に於て最も重大なる關係を有せざるを得ない次第である。茲に於てか當今文明諸國に在つては、主として保健上と教育上との見地よりして、年少者の労働に對する禁止や制限や條件やが設けられ、立法と行政との手段に依つて、其の労働取締の行はれつゝある次第である。そして其の政策の實行に就いては、労働に關し年齢の限定を爲すことゝ、教育に關する命令的指定を爲すことゝ、年少者の健康が労働に堪へ得るや否やの専門醫師の保障に關する規定を爲すことゝ、労働時間に關する限定を爲すことゝ、賃金に關する定めを爲すことゝ、最低賃金の定めを爲すことゝ、年少者に労働上の親切なる指導を爲すべき機關を設くることゝは、最も重要な事項として、規定と取締と施設との重要項目を形造る次第である。(Wadhwa, op. cit. p. 130-145)

上に論ずる所は年少者の労働に關する一般的の觀察であるが、尙更に進むで、其の労働保護の爲めに行はるべき實地政策に就いて考ふるに、先づ

年  
少  
者  
の  
勞  
働  
に  
關  
する  
問  
題

問題となるは、労働の禁止さるべき又は制限さるべき年齢に關する事項である。仍て少しく此點に就いて攷ふるに、労働に關する法規上の保護に就ては、現今に至るまで随分と色々な意見の相違を見るに拘らず、兒童と稱すべき幼年者の労働は一般原則として之れを禁止すべしと云ふことに關するほゞ、意見の一致を見たるものはない。たゞ問題となる所は、其の労働を禁止すべき年齢を何歳以下に定むべきかに存し、此點に關しては種々の意見の行はるゝを見るのである。而して現今之れに關する法令の制定せられたる諸國に於ては、十二歳以下を以て禁止年齢とするものと、十四歳以下とするものがあり、我國は前者に屬してゐる。

此の兒童労働禁止年齢の問題は、兒童の教育と離るべからざる關係を有するもので、現今兒童の義務教育年齢は之れを十四歳迄と爲すべしとする意見と實行とを見るが爲めに、従つて其の労働禁止年齢をも同じく十四歳迄と爲すを可とするの傾向が、一般的に其度を増しつゝあるを否み難い。然るに幼年者の労働禁止年齢を十四歳迄高めることに對しては、從來之れ

勞  
働  
禁  
止  
の  
義  
務  
教  
育

を非とする議論あるを見る。其の理由とする所は、(一)勞働は元來技術の習練を必要とするもので、其の習練は之れを年少の時分から鍛ひ込まなければ、年を取つてからは十分の効果を擧げ難いものであるから、十四歳になる迄も勞働を行はしめない云ふのは、此點より見て不可なりとすること、(二)勞働者の一家の生計困難で主人や主婦の収入だけでは遣つて行けぬ場合には子供の勞働に依つて一家所得の補充を爲すを必要とする。而して勞働者の家庭は大抵此の必要に迫られて居ると云ふこと、(三)産業は其の種類に依つて、技術上又は經營上幼年者の勞働を必要とし、常に其の勞働が年少者の勞働に適するのみならず、其の事業の經營は年少者の安き勞働を用ひ得るに依つて甫めて立行くを得るもので、此の生産費の節約が行はれなくては、事業として立行き得ざるものが少くないと云ふこと之れである。

此の議論の理由とする所は一々尤には聞ゆるけれども、決して動きの取れぬ議論とはなり得ない。先づ其の第一の理由とする所に就いて見るに、成程勞働の技術的習練は弱年の頃より之れを積む必要があるであらう。け

れども其の習練は學校教育を受けることを廢めて、實際勞働に従事しなければどうしても之れを得ることの出來ぬものなりや、又學校教育を犠牲にして迄之れを得なければならぬほどの効果が、十四歳制限を十二歳制限に止める其差の二年間に收めらるゝものなりや否や、此等の點が抑も攷究に値する問題たらざるを得ない。而して此の習練の必要と云ふことは獨り工業勞働に關してのみならず、農業勞働に關しても或は後者に於てより多く主張せらるゝ所であるが、其の習練は學校教育上に於ても、又その傍らに於ても、方法さへよければ相當に擧げ得らるべきものたるのみならず、縦し之れを得ることが出來ないからとて、勞働者がたゞ生産の機具たらず一個の人間たる限り、其の幼年時に於て十分の學校教育を受けて置くことは、技術に多少の熟練を得ることよりも重要なりとも謂ひ得られるのである。次に第二の理由とせらるゝ所に就いては、現今の勞働者の生計状態から云へば、洵に尤な所があつて、事が實際生活上の事たるだけ一概に理論上で論定する譯には行き難いが、然し之れを便宜的に謂へば、餘り早くから子

一家の生計に兒童の健康を犠牲にする

供を勞働さして其の身神の十分なる發達を阻礙するよりも、之れを十分に成長せしめたる後働かした方が、其の勞働は更に有效となり、従つて勞働所得も多くなり得べきを謂ひ得らる。然しどうでも子供を早くから勞働に服せしめて稼がせなければ其の生計の立ち行き難い家庭ありとせば、その救助は寧ろ他の道例へば救貧事業などに之を求むべきであつて、一家生計の爲めに兒童の健康と發育とを犠牲にするは不可である。それでなくとも父兄は無思慮なる者や邪惡なる者に至つては、子女を喰ひ物にする恐ある次第で、國民一般の利害より之を觀て今法令を以て年少勞働の禁止年齢を十四歳と爲すべしとする要求が、此の事情の爲めに不可なりとせらるべき謂れはない。尙又考へなければならぬことは、餘りに多くの年少勞働者が使用せらるゝ結果は、成年者に對して自ら賃金引下げの働きを爲すことゝなり、一般に賃金標準を低下せしむる爲めに、子供を働かせて僅かばかりの収入あつて家計の助となるが如くに見ゆる所は、却つて成年者の賃金收入の減少を意味する所たるが爲めに、兩者相殺されて、勞働者の家計は年

年少勞働者使用の賃金標準の低下

年少勞働を必要とする事業

少者の勞働に依つて實は多くの助けを得て居る譯ではなくなると云ふこと之れである。斯かる事情は近視眼者流にはとかく觀過さるゝ所なれども、政策を攷ふる者に在つて注意して攻究すべき所に屬する。北米合衆國産業委員會の調査によれば、或種の纖維工業に於て年少者と女子とが共に出でて勞働に従事する家庭の収入は、ただ男子のみの使用せられたるものに比して決して多からざることが發見された。(Valkins, op. cit. p. 138) 次に第三の理由とせらるゝ所は甚だ當を得ない議論とせなければならぬ。年少者の安き勞働を使用するにあらざれば、經營上成立し難いやうな事業あればとて、それが爲めに兒童の健康と教育とを犠牲にして之れを成立たしめんとするのは、畢竟之れ富の爲めに人を犠牲にせんとする議論で、最も臭味強き資本家的の議論たるを免れぬ。そして従來技術上の理由から、年少者の勞働の方が年長者の勞働よりも、より好く適當せる勞働ありとせられたことは、近時に至つては必ずしもさうでなく、成長せる者の方がやはり仕事の功程も多く仕事も入念に行はれて、其の成績よく、より多く之れに適當するこ

とが立證せらるゝに至つたのが少くない。又少年の安い労働を使はなければ、幼年労働を用ふる外國との貿易上の競争が、出来兼ねると云ふ議論もあるが、之れ實に餘りに重商主義的な見解で、利の爲めに人を犠牲にせんとする考として排斥せられなければならぬ。そして此の不便は、漸次労働保護に關する國際規約の道の開かるゝに従つて、文明諸國は何れも軌を一にして兒童労働を禁止することに依つて、十分に免れることが、出来る筈である。

妥協的見地

少年労働  
に對する  
制限及禁  
止

然し若し一國産業上の必要と云ふことも一概に之れを無視する譯に行かぬと云ふ妥協的見地を採つて之れを考ふるものとすれば、或年齢以上に達したる兒童には一定の制限の下に労働を許すものとすることが出来得られぬではない。而して此の場合に最も必要なことは、其の労働を許さるべき最低年齢を定め、其以下の兒童には絶対に労働を禁止し、その禁止は雇傭労働たる父兄の經營の下に於ける家内労働たるを問はざるものとすること(例へば十二歳以下に於ける労働の絶対禁止)之れである。而してその禁

止年齢以上の年少者(例へば十二歳以上十四歳以下)の者の労働に關しては、日曜休日制を勵行せしむると同時に、夜業の禁止を行ふは論ずる迄もなく必要のことに屬する。又此等の幼年労働者に關しては、其の健康に對して特に有害なる種類の労働は列舉的に之れを禁止し、尙ほ其上に此等の年少者の従事するを許さるゝ種類の労働に關しても、當該少年の身體なり、精神なりが、其の労働に堪へ得る體質及び健康状態に在るや否やを醫師に診斷せしめ、之に適する證明ある者にあらざれば之れを使用すべからざるものとする制限を、設けることが必要である。次に必要なことは、此等少年労働者の一日の労働最長限度を定め、其の限度以上の労働は絶対に禁止し、何程の割増賃金を以てするも、時間外労働を許さざることゝなすを必要とする。而して尙ほ一面には、兒童の教育に關して顧慮せらるゝ所がなくなくてはならぬから、此の顧慮の下に毎日の最長労働時間を比較的短く定めて、毎日労働外の時間中の一定時間を以て其の教育に充つることゝ爲すか、然らざれば、二會で一八四四年に英國に於て試みられたる方法の如きに依り、

毎日の労働時間は正當に之を定め、其代り隔日労働として、交互の隔日は之れを教育の爲めに用ひることゝなすか、ともかく何れかの道に依つて労働と教育との兩立を計ることゝせなければならぬ。而して右兩者の方法中に在つては、毎日の労働を短くして毎日教育を授くる方法が、労働上にも利便多かるべく、教育も有效に行はれ得べきものたるは、賭易き所に屬する。尙又此等少年労働者の労働に對しては、十分なる休息時間を與ふることが必要で、之れに關しても法の規定を明確にして之れを勵行せねばならぬ。専門家の意見に従へば、工場及び仕事場に於て毎日労働する者の最長労働時間は六時間とし、之れに半時間の休息を與へ、家庭労働に従事する者は七時間労働として同じく半時間の休息を與へ、隔日労働の場合には十時間乃至十時間半労働として、之れに半時間乃至一時間の休息を五時間引續き労働したる後に與ふるを以て、衛生上許容さるべき最大(労働に關して)及最少(休息時間に關して)限度と爲すと云ふことである。

#### 法的制限

總て少年労働に關する右等の禁止又は制限は、法律を以て之を規定して

#### 其の勵行

一般強制的のものゝ爲すの必要あるは言を俟たざる所で、其の違反に對しては十分なる制裁を設け、又苟も之れを潜らんとするが如き労働組織は之れを許さぬことゝするを要する。已に各個人の自由の儘に放任されずして、社會一般の利益の爲めに、法制に依て労働を規律するを正當とする立場の取らるゝ以上、制裁を設けて規定を勵行するは當然のことに屬する。而して一方其の勵行を期する爲めに、工場監督の法を施行するの必要あることは、一般的に労働保護の爲めに然る所であるが、年少者の労働に關しては特に其の必要を見る次第である。蓋し年少者の健康を維持し、發育を十分ならしむることは、國民保健上、たゞに一代に於ける問題たるに止らないで、次代に涉り、引いて國民の將來に關係する所至大なるものたる爲めである。

#### 我國に於ける規定

我國の工場法は、滿十二歳以下のものは工場労働を禁止し、滿十五歳未滿の者に對しては、一日の最長労働時間を十二時間とし、午後十時より午前四時に至る夜間労働を禁止して居るが、十二歳以下の労働禁止以外に於

ては、何れも其の實施に關して長き猶豫期間を與へ、殆んど法の實際上の效力を無からしめて居る。而して休日は日曜日制に依らず、たゞ月二回の休日設くべきものとし、夜業の許さるゝ期間内は之れに當る者には月四回の休日を與へなければならぬとして居る。そして作業中の休息は、一日の就業時が六時間を超ゆるときは少くとも三十分、十時間を超ゆるときは少くとも一時間を與ふべきものとし、就業時間中に於て之れを設くべきものと定めて居るのである。(工場法第二條乃至第七條) 尙又健康に害ある勞働に關しては、十五歳未満の者をして毒藥、劇藥其他の有害料品又は爆發性若くは引火性の料品を取扱ふ業務及び著しく塵埃、粉末を飛散し、又は有害瓦斯を發散する場所に於ける業務、其他危險又は衛生上有害なる場所に於ける業務に就かしむることを得ずと規定してある。(同第十條)

次に十四歳以上十六歳又は十八歳以下の年齢に在る者は、勞働者としては、一般的に之れを云へば、成年女子勞働者の地位に似たるものである。其の勞働は幼年者の勞働の如くそれ自體を以て一つの禍害と見ることは出

十四歳以  
上十六歳以  
下の者

來難く、此等の者が勞働すると云ふことそれ自身は格別不都合な譯ではない。併し乍ら唯だ此の年齢階級に在る者は、まだ身神の發育の完成しない正に發育盛りに在るものだから、其の勞働に對しては、やはり法律は十分其の保護の責任を盡す所がなくてはならぬ。従つて法律はやはり其の勞働の一日最長時間を限定するを必要とし、作業中の休息時間も規定し、休日の規定も設け、夜業を禁止することゝせなければならぬ。そして健康や徳性を傷害する懼れある勞働の禁止を行ふことも必要で、特に此の年齢階級にある女子(娘)勞働者に對しては、道德を維持するが爲めに必要な風紀上の顧慮を十分にする所がなくてはならぬ。又此等の勞働者に對しては、學校教育の繼續として、規則正しき補習教育を授くるを怠つてはならぬ次第である。されば大體に於て、此の年齢階級に在る者に對する法律上の保護は、幼年勞働者に對するものと異なる所はなく、たゞ勞働最長時間や休息時間やに關して、其の長さを異にすべきと、徳性に關する注意が性的顧慮を必要とすることゝ、教育が補習的の意味を持ち來ることに於て、やゝ趣



を一にせざるものあるに過ぎぬ。

(二) 女子労働に對する保護

現時の産業組織が女子労働に待つ所の多大なるは既に之れを明かにした通りであつて、今日に至る迄尙ほ女子は家庭の人なりてふ觀念が消え失せないであるとはいへ、現今女子が家庭を出で、企業に與はり、雇傭労働者として男子や年少者と並び働く狀況は益々盛ならんとしつゝある。諸々の産業國に於ける統計を見れば、第一に其の員數に於て女子労働者が一國の産業的活動上に貢献する所の如何に、多大なるかを窺ひ得せしむるものがある。そして現時の傾向としては、家庭内に於ける仕事は最早や女子の餘れる力を十分に使用するに足らず、従つて家庭内に餘裕を見出したる女子の労働力が、出で、社會的に雇傭労働に従事せんとする風の益々盛なるものあると同時に、他人に雇はれて其の家庭内に働く女子が、思想上の要求より其の境遇を厭ひ、やはり社會的企業に雇傭されんとするの風、年と共に著明となり、旁以て産業方面に於ける女子労働の重要を加へつゝある有

産業に於ける女子の重労働の要

様なりとする。

劣悪なる労働条件の改善を求む

社會的企業に於ける女子労働は、其の當初に在つてはやはり年少者の労働同様に其の條件頗る劣悪にして、労働時間や賃金や工場又は宿舍に於ける設備等甚だ宜しからざる狀況を呈して居たが、然し社會は女子の労働を以て一時的のものと思ひ、女子の多くは嫁入時期迄雇傭労働に従事するに過ぎないと云ふ所から、其の弊害に就いて多く顧慮する所がなかつた。又女子労働者自身もやはり同様なる考から、其の労働條件に就いては男子労働者ほど之れを重大に考へず、少々劣悪な條件は之れを忍むで訴ふる所なく、苦しき労働をも暫くの辛棒なればとて之れを忍び行ふを意とせなかつた。従つて其の狀態は永く改善せらるゝ所なくして進むで來たが、然し近頃に至つては女子にして生涯労働者たるもの段々に表はれて來、又暫時的労働者たるにしても、其の期間労働者たる限りは雇傭条件其他に就いての改善行はれ、合理的なる條件の供與せられんことを要望することゝなつたのである。特に女子労働の諸條件が男子労働の諸條件に比して不公平に劣れる

女子労働  
問題の核

所あるが爲めに、之れをしてせめて均等公平なるものたらしめんとする要求が表はれて来たことは、現今女子労働問題としては其の核子を形造るものと見ることが出来る。即ち政治上に於ける男女の平等待遇をば、更に經濟上に於ける平等待遇にも及ぼさんとする時代的要求であつて、此等のことは、女子の労働に就いて方策を致ふる場合には、先づ以て顧慮せらるべき所なりとする。

従て女子労働の雇傭條件に就いては、此際今少し立入つて之れを觀察して置く必要がある。然かも其の條件としては賃金關係が最も重要な所なれば、先づ女子賃賃に就いて觀察するを適當とするであらう。

現今何れの國に在つても、女子の賃金は一般的に男子の賃金よりも安く、同一性質の労働であり乍ら男子の賃金に比して女子の賃金は五割前後、多きも三分二を超へざるを以て例とする。そして之には種々理由とせらるゝ所があるが、多くはたゞ慣習上然るものや、之に對する改善の行はれざるが爲めに然るものやである。試に其の理由とする所を尋ねて見れば、先づ

女子の賃  
金女子の知  
能

第一には從來慣習的に女子は男子よりも知能劣り責任觀念乏しきものと云ふ風に考へられ、今では人々の考の中に殆んど先天的にかゝる信念の存する爲めに、實際労働に従事する女子の職掌は、指導的地位や責任ある地位やでなく、多くは綿密の注意を要するとか仕事を敏捷にやる必要ある所とかいふ様な方面である。従てどうしても其の職掌柄男子の賃金に比し女子賃金は劣り、然かも女子の労働は稍もすれば神經過勞に陥るが如き弊害を伴ひ易い。従て此の關係に於ては、女子は男子と同一の仕事をして然かも安き報酬が與へらるゝと云ふのではなく、其の仕事の種類異なる所から其の報酬も自ら異ると云ふ關係の下に立つのである。

次に考ふべきことは、女子は現今の實狀に於ては概して男子よりも體力の劣れる爲めに、其の従事し得べき労働の種類が男子の従事し得べき種類よりも少く、女子の志す所は自ら比較的狭き範圍内の労働に限られて、之れに多數の女子が群がり求職する結果、其所に供給過剩を生じ、賃金は自ら低くせらるゝを避け難き状態にある。此の事情は之を裏から見れば、女

女子の體  
力

居住移轉  
の困難

子の労働に對する需要は自ら限局されて居り、其の需要が十分ならざる爲めに、女子の賃金をして低きに居らしむることゝなると云ふ風に考へるこゝとが出来来る。何れにしても需要供給の適合上其の適合の行はるべき範圍の比較的狭く限定されたることゝが、女子労働の爲めには都合よからぬ所なりとする。近者其の範圍は漸次大いに擴大せられつゝありと雖も、尙ほ大いに斯く言ひ得べきものあるを否み難い。

次には女子は家庭其他の關係上男子の如く容易に居住を移轉し難く、爲めに其の労働の需給状態は地方的に又職業的に過不足ありて、其の平均の容易に自然的に行はれ難き結果、賃金は引上げらるゝよりも引下げらるゝ傾向に陥り易く、其の狀況が常に賃金標準に對して之を壓迫する働を爲すを避け難い。

次には女子は其の労働が比較的短き期間に限られたる爲めに、女子自ら進むで多く労働上の熟練を積まんと欲せず、又事實其の期間不十分なる爲めに、女子労働者には熟練工少く、一般的に之れを見て不熟練労働者扱ひ

労働期間  
の短きこと補足的所  
得の爲め  
に労働す

さるゝが爲めに、其の賃金標準も自ら低きに居るを餘儀なくせらるゝものがある。

次には女子は自分一箇の生活上の必要又は自分に依存する者の生活の必要上、自分の腕一つで働かねばならぬ境遇に在る者割合に少く、多くは一家の所得の不足を補はんが爲めに、又或は自己の小遣金を儲けん爲めに働く者たる結果、賃金の額は多く顧慮する所にあらず。其額は少いにしても無いよりましと云ふが如き態度のもの寧ろ多數なる事情により、賃金はとかく低からざるを得ない。そしてそれは一面には雇主の乗する所となれど一面には又女子自らの要求する所が始めから少く、少き賃金も餘り意とせられざる所となる次第である。そして此事は現今女子賃金標準の低安なる實狀に對しては、可なり有力なる原因を爲しつゝあるを記憶せなければならぬ。

次には女子は又古來永きに渉る慣習の結果、自ら男子よりも劣れるものと信じて居る風が現今尙ほ一般的には去り難きものある所から、其の労働

自己評價  
の低きこと

に對しても自ら之れを評價する所低く、低く見る其の労働の價値に對して安き労働價値の支拂はるゝを寧ろ當然なるが如くに思ひ做し、之を怪まざる風あることも、從來女子賃金をして低きに居らしむるに與つて力ありたりと謂ふべきである。尤も近時に至つては、社會人としての女子一般の自覺から斯く自ら卑むの風は大いに革まりつゝあり、近き將來に於ては全然此事なきに至るべきを疑ひ難いが、現在迄の所に於ては、特に我國の如きに於ては、此の事情は掩ひ難きものがある。

次には女子労働者は團結して組合を組織する點に於て、遙かに男子労働者に對して後れを取つた。そして此事は女子賃金をして永く低きに居らしめ、少くとも男子の勞賃と相並び行くを得ざらしめたる事由としては、頗る重きを爲す所のものたらざるを得ない。然らば何故に女子労働者は組合團結を爲さざるやと言へば、其には又種々の理由のあることで、女子が一生涯の労働者たる者少く暫時的然かも嫁入前の弱年なる頃に於ける暫時的労働者たるが爲めに、組合的結合など、云ふ考を持つこと少きこと、女子

組合團結  
の困難

たるが爲めに猜忌心強く共同自治の精神乏しきこと、雇主が労働者の團結を厭ひ従つて之れを禁止し壓迫するに對して之れに對抗するだけの力と意思と又十分なる共同利害の自覺とを有せざること、又適當なる指導者を有せざること等は、就中最も重要な理由を爲すものと見なければならぬ。そして兎も角女子労働者が組合團結を爲し得なかつた事情は、獨り賃金關係に於てのみならず、一般的に労働者としての女子の地位をして薄弱ならしめ、其の境遇をして劣悪なるまゝに永く繼續せしむることゝなつた。然るに他方男子労働者は、女子労働者の境遇には同情する乍らも、女子を男子労働者の組合に加入せしむるを好まず、又女子が自ら組合を組織すべきやう之れを指導し援助することもなく、寧ろごちらかと言へば之れを嫌ひ之れを妨礙することすらなきにあらざる有様だつたことは、愈々以て、女子労働者の組合運動を後れしめたのである。然し近來は傾向大いに變化して、男子労働者の態度も變り、又女子労働者自ら進むで組合運動を起し、英國其他に於ては、女子労働組合員の著しき増加を見つゝあるから、近き

内に事情は一變するであらうが、從來此の事情の爲めに、女子賃金引上の求めらるゝ所の少かつたのは、注意せざるべからざる所に屬する。我國の如きに於ては依然として古き状況の繼續しつゝあり、爲めに女子労働者の境遇の依然として低きに居ること、特に注意を要する所なりとする。

要するに總べて上に掲ぐるが如き諸多の事情に依り、女子の賃金は現今尙ほ一般的に男子の賃金に比して低きに居る。然るに近者一般的に労働者の自覺の明確となるに連れ、同一性質の仕事が爲され同一價值が労働の上に於て發揮されたる場合に、そが女子に依つて爲されたりと云ふ理由で以て、安き報酬しか之れに對して支拂はれぬと云ふは、其の事情の如何に拘らず不當であると云ふ考が行はるゝに至つた。元來賃金は其の價值に於て労働價值に等しかるべきもので、同一價值の交換てふことが一般的に賣買の大原則であり、労働も亦その意味に於て賣買せらるゝものなれば、今社會的に見たる労働價值の等しきに拘らず、之れを爲したる人の性の相違により賃金を異にすべき筈は毛頭ない。兎に角同様の仕事に對しては同様の

同様の仕事  
に對する  
賃金報酬  
の事

賃金報酬を支拂ふべきものなりと云ふ要求が equal pay for equal work 提起せらるゝに至つた。そして此の原則に關する要求は最近廣く認めらるゝ所となり、現にヴェルサイユ平和條約中にも、労働に關する一般原則として之れを明記し、諸國に於て承認することゝなつたのである。尤も此の同様労働に對する同様報酬の原則は、其の意義に多不少明なる所あり、又其の適用上之れを時間給制賃金の上にも適用し得るや、それとも出來高給制に限らるゝや等の點につき、疑義の存する所があつて、議論も從つて今に行はれて居る次第だが、其の精神とする所に至つては、異論の挿まるべき餘地なきものなれば、女子勞賃狀況改善運動の指導的原理となつてしまつたのである。

女子労働  
能率

そこで尙一つ考へて見たいことは、右賃金關係に於ても從來とかく女子は其の労働能率に於て男子に劣るものと考へられ、それが爲めに賃金も安くて然るべきものと信せられて居るのであるが、それが果して正當なりや否やてふこと之れである。然るに此の問題に對しては最近に至る迄は殆ん

どの等の科學的研究の行はるゝことなく、たゞ經驗的に女子の能率の劣れることが信せられたるに過ぎなかつた。けれども斯くては問題に對する解答は甚だ不完全ならざるを得ないから、近者能率に關する一般的研究の行はるゝ傍、男女労働者の能率比較に就いても科學的研究が始めらるゝことゝなつた。其の研究の結果は今日迄の所まだ十分な結論に達しないけれども、少くとも女子が一般的に男子に對して労働能率の劣れるものにあらざることをだけは明かにせらるゝに至つた。即ち労働の種類に依ては却つて男子以上の能率を發揮することが明にせられた。之れを英國に於て爲されたる經驗に徴すれば、女子は男子に比し綿密なる仕事に優れ又仕事に對する忍耐力強きと同時に、或種の仕事に於ては機械の取扱上不注意なる缺點を有する。然し此等の缺點は女子の本性より來る所よりも、労働上の訓練乏しく技術上の智識の十分授けられざる所あるに因るとせられた。されば女子が永年之れに従事し、其の訓練の足りたる方面例へば綿織物の如きに於ては、不注意とか冗漫とか云ふことは殆んど之れを見難いのである。其代り又女

子は夜業の如きに於ては早く疲労し、とかく肉體的な方に關係ある方面に於ては男子に及び難いことも事實である。佛蘭西に於ける經驗の示す所も亦女子は其の生産量に於ては男子に及び難けれど、男子以上に注意深く又熟練も男子以上なる場合が少くない。同時に又女子は早く疲労し、出勤不規則で、重き仕事を爲すに適せざるに拘らず、電氣機械其他綿密なる注意を以て取扱ふ機械の使用等に於ては、大いなる成績を示して居る。北米合衆國に於ける經驗も略ぼ同様である。總べて此等の經驗は大戦中に於ける試験的な經驗であつて、陸海軍工場等に於て得られた所のものである。されば之れを結論として考ふれば、女子は肉體的には男子に及ばず、従つて或種の筋肉労働は全然女子に適せざるものあり、又男子労働者に及び難きもの少からざるを否み難い。然るに緻密なる注意の下に込入つた取扱を要するが如き仕事に於ては、女子は男子以上に能率を發揮する。そして男女同一様に之れに適する仕事に於て、女子が男子に劣れる成績しか示し得ざる場合の多くは、女子に其の労働に要する技術上の訓練の十分ならざるこ

女子の労働上の教育

とが、其の主因を爲すと云ふこと之れである。されば女子には之れに適する労働の領域あると同時に、其の技術上の教育の特に必要なるものあるを道はねばならぬ。

然るに翻つて女子の労働上に於ける教育に就いて見れば、殆んど見るに足るものなく、其の多くはたゞ義務教育を終へたばかりで、職業的な教育を受け其の労働に特殊なる所要の訓練を受けたる者は、數へるほごしかない實状である。之れ一つには、女子が大多数たゞ暫時的な労働者たり、労働上の訓練を積む意なきこと、社會一般がまだ女子の労働は例外的のもので原則としては女子は家庭内に在るべきものと信じ、敢て之れに労働上の教育訓練を施さんとする所なきことに基因すれど、一つには又女子の賃金は安きが故に粗造品を買ふが如き意味に於て其の労働を買ひ取らんと欲し、之れを以て企業上有利のこと、考ふる企業家の我利的な頭が、其の原因を爲す次第である。

女子の労働時間

女子の労働条件に關し次に攷察せらるべき所のものは、其の労働時間で

ある。從來女子労働に對して随分長き労働時間の課せられたるは諸國の實例の示す所であつて、法規の之れを限定せざる所に在つては、十時間から十二時間に及ぶ。然し近時は女子労働時間の制限と夜業禁止とは、其の必要廣く認めらるゝに至つた。然しそれでも尙ほ是迄其の労働時間制限の必要とせらるゝは、多くはたゞ健康上の考慮のみよりせられ、ネキスト、ゼネレーションとして強健なる子供を得ん爲めには、女子を過勞せしめて其の健康を害してはならぬと云ふ考が、其の主たる考であつた。女子を人間として其の人格的に有する價値を認めて正當に待遇し、之れに労働時間以外の餘暇を與へて、身體の疲勞の恢復のみならず、其の餘暇を以て精神を養ひ、或は學問に技藝に之れを用ひしめ、又よく家庭生活をも味はしめんとする考慮の如きは、多く加へらるゝ所がなかつた。ただ最近に至りかゝる方面のことが考へられるに至つたのは、漸く問題が當然の道筋に入り來つたものと云ふべきである。英國の Reconstruction committee の如きも、衣食のことが併せて女子に勉學修養の時間が與へられ、又家庭の人として同時に

市民としての教養の行はるべき餘暇の與へらるゝことが、併せ考へらるゝにあらざれば、女子の産業上に於ける地位の上進は兎角十分に行はれ難かるべきを指摘して居る。

そして之れを労働時間と疲労と労働能率との關係に就いて云へば、過長の労働時間が却つて能率を減せしめ、生産結果を劣れるものたらしむることとは、諸國の諸方面に行はれたる調査によつて明かなる所である。試に米國のイリノイス産業調査會 (Illinois Industrial Survey of 1918) の調査に就いて見るに、被服業と石鹼製造とコルセット製造とに於て、一週五十四乃至五十五時間労働を四十八時間労働に改めたるに依つて生せる結果左表の如きものがあつた。

被服業	調査期間	時間減少	總生産の増加歩合	一時間の生産量の増加歩合
石鹼業	四年	五四を四八	約二・〇%	七・〇%
コルセット業	九ヶ月	五五を四八	三・九七	一一・八
製造業	一年半	五四を四八	一三・四	三一・五

労働時間  
と疲労との  
能率との  
關係

轉職・失  
業の機會

即ち被服業にあつては、五十四時間労働制の下に於ては、二組の熟練なる職工がボタンの孔を穿つ數は一、三九五個であつたものが、四十八時間労働となつてからは一、四二八個に増加した。次に石鹼を包装する労働は五十五時間労働制の下に於ては、一日平均四二・八箱だつたものが、四十八時間労働に於ては四五・五箱となつた。次にコルセット製造に於ては、一週間の生産量前表の如く時間の短縮により一割三分四厘を増し、一時間の生産量は實に三割一分五厘を増したのである。(Illinois Industrial Survey, Hours and Health of Women Workers, 1919, pp. 8 ff.)

次に女子労働に於ける轉職や失業の機會やに就いて見るに、女子労働者は一般的には男子労働者よりも轉職頻繁ならざるを例とする。之れ女子労働者には既述の如く其の労働に對する教育缺如せるが爲めに、彼等は職を轉すべき機會や道筋や利害やに關する智識乏しきこと、組合團結の薄弱だつたり或は全く無かつたりする爲めに、轉職上の便宜少きこと、家庭上其他社會的な關係から、職業及び居住地に關する移轉が男子ほど自由な



らざること等に基因するのである。然し女子労働者は職を轉せざる代りに、労働者として働く期間が短いから、此事は企業家に取つて常に必ずしも便利とは限らぬのである。又女子労働者には轉職の意思少なければとて、彼等は如何なる雇傭條件の下にも甘んじて其職に留まるものではなく、労働條件の良否と勤続年限の長短との間に甚だ密接なる關係あることは、忘れてならぬ所である。そして又女子の労働には季節的のものが多く、其事特に歐米に於て甚しきが爲めに、女子労働は其の就職甚だ不定で、或季節には多くの女子が職を得て然かも甚だ多忙なるに拘らず、或季節には其中の多數が職を失ふこととなり、年々斯かる状況の繰返さるゝを見るのである。之れ女子労働者に取つては、頗る好ましからざる状態であつて、就職上に恒定性少き爲め其の所得自ら不定ならざるを得ず、従つて之れに依つて衣食する者には大いなる生活上の不安の伴ふを免れ難く、爲めに種々なる道徳上の弊害も發生し、賣淫等の忌むべき現象をも隨伴するに至るなきを得ない。

スエツチ  
シツ  
の  
シ  
の  
シ  
の  
シ  
の  
シ

最後に女子の労働に就いて注意すべきことは、女子労働が最も多く彼の Sweating system の犠牲となること之れである。即ち従來被服裁縫其他に於て Sweating system として知られたる家内工業の多くは、家庭内に於ける婦女子の労働に依つて行はれたるものであつて、其の労働の報酬が實に安く女子労働者に對する眞實の搾取たることは、既に諸國に於て明確に指摘せられた所である。特に英國の議會の之れを行へる調査は、多くの闇黒なる場面を明るみに暴露した。そして之れが爲めに sweating 撲滅の氣運は大いに動き來り、現今では一方消費者の之れが撲滅運動と、法の取締特に最低賃金制の制定と、他方には労働者一般の自覺とに依り、Sweating system はよほど減少するに至つたが、然し現今尙ほ之れが爲めに女子労働者が不当に安き賃金を以て使用せられ、其の健康と當然に得べき利益とを犠牲に供しつゝある所の、未だ決して亡びざるは、政策上依然たる注意の要求せらるゝ所なりとする。そして其の弊害の我國に於て依然として多大なるものあるは、特に注意に値する所である。

要するに總べて斯くの如く、女子の勞働に關しては、其の條件の頗る宜しからざるものあり、政策的に多くの顧慮せらるべきものあるが爲めに、現今國家はやはり此等の自助力の十分ならざる勞働者を保護する任務よりして、女子勞働者の勞働に關して種々の制限を設け、又種々の施設を爲す態度を採つて居る。そして其の施設は勞働時間と、勞賃と、工場の設備と、其の技術的訓練と、其の自助力の涵養と、其他多くの重要點に觸れて行はれるのである。

仍て更に進むで國家の行ふ女子勞働者保護政策に就いて見るに、先づ其の保護立法に關してその及ぶべき範圍如何と云ふことは、詳細の研究を要する所であるが、大體に於ては、性<sub>性</sub>に關する顧慮より來り、之れに依つて其の範圍も自らに限定せらるゝを睹る。されば第一には、女性としての徳性を保護し涵養するが上の注意よりして、之れを傷害する恐ある勞働に關する制限を設くること、次には月經時及び懷胎時乃至は産前産後と云ふが如き生理的事由に對する特別の顧慮より來る勞働の制限、次には

既婚の女子にして家庭を作れる者は、其の主婦としての任務、特に子女ある者に於ては其の教育の爲めに彼等の負へる任務を顧慮し、主婦として家政上に有する勞務と責任とを全からしめんが爲めに、其の勞働に對して行ふべき制限等のことが問題となる次第である。而して此等の女性及び母性の保護と云ふこと以外に、やはり普通の勞働者として保護せらるべき所のもの、附け加へらるゝは言を竣たぬ。即ち道德上の顧慮よりしては、常に高き温度を保ち然かも一定の湿度を必要とするが如き工場勞働に、男女を混合して勞働せしむることを禁止するとか、裸體となつて勞働する鑛山の如きに於て、男女混合作業を禁止するとか、監督の行届かざる場所に於て男女の混合して勞働するを禁止するとかの事が考へられ、次に女性に特別なる生理上の顧慮よりしては、月經時及び懷胎時には勞働を休むを得ることなし、然かも此の休業中に對しては保險の施設等に依つて其の生活を維持し得るだけの支給の行はるゝものとなすことや、産後何週間に對しては勞働を禁止し、然かも其間は保險制度の方法に依つて本人及び其の嬰兒

の十分なる扶養を爲すに足るだけの支給を受くるを得せしむるの規定を設くることや、次に其の主婦としての任務に關聯しては、彼等には中食時の休息時間を特に長くすることや、其他之れに類する特殊の規定が設けらるべきものとす。而して此等以外の普通の保護に關しては、女子労働者は大體に於て十四歳以上十六歳又は十八歳以下の年齢階級に在る男子と同様な保護を與へらるべきものと爲し、休日、休息时间、最長労働時間の制定、健康に害ある労働の禁止、夜間労働の禁止等のことが行はるべきものとせられるのである。

然るに右の如く女子労働者に對して保護的法規を設くることに關しては、女權論者間に大いなる非難の聲を擧ぐる者あるを忘れてはならぬ。即ち彼等は、さなきだに從來女子は男子に從屬する無能力者なるかに考へられ、又其の取扱を受けて來た爲めに、女子の獨立心は失はれて居るのに、今又労働上に於ても、之れに對して特別の法的保護が加へられるに於ては、益益女子の奴隸根性を増さしめ、男子の優越を立證し、益々男子をして横暴

ならしむることゝなるから、女子に對してたゞ單に女性なるが故に特別取扱を爲し、法規を別にするが如きことは、止めて貰ひたいと主張するのである。又彼等は、男子が自己の利便の爲めに、其の労働上の競争者たる女子の労働を制限するは不都合至極のことと、特に女子の夜業を禁止するに至つては不都合千萬である、女子と雖も男子同様に其の必要ある場合には夜業でも何んでも爲すべきで、又之れを爲し得る體力を備へて居るのである、然るに今男子が口を保護に藉つて女子の夜業を禁止せんとするは、畢竟之れに依つて女子労働の競争を少くし、男子の労働の機會を多からしめんとす利害打算より出でたるものたるに外ならずと主張する。更に又彼等は、やゝ根本的に、現時のやうに男子ばかりを以て組織せられたる議會に於て、女子に對して特別に適用あるべき労働法規を制定するは不都合至極である、女子のことは女子に一任すべし、餘計なお施介は迷惑に堪へぬと主張するのである。

此の非難は女權論者の非難としては尤に聞ゆるけれど、次のやうに考へ

反對論に  
理由なき

人格上及  
社會生存  
上の對等  
の體質上  
の順慮

て見れば其の非難は當らざることとなる。

即ち先づ女子と男子とは對當なるが故に、其の勞働に對して若し保護の行はるべきものならば、男女の區別なく一様に行はるべきもので、女子に對して特殊取扱をするのは不當であるとするのが此の非難の根據である。然るに元來男女對等と云ふことは、たゞ之れ人格上の對等、社會生存上に於ける地位の對當と云ふことたるに外ならないで、身體上男子も女子も同じ健康状態に在り同じ體力を有すると云ふことではない。然るに今勞働上に於て女子に對して特別の保護の加へらるべしとせらるゝ主なる理由は、女子の體質上の顧慮から出たもので、性の關係上事實的に女子には男子にない生理的故障があり、又體力に於て事實上男子は強く女子は弱きが爲めに、勞働に依つて受くる苦痛も多く、其の弊害を被ることも大なるが故に、之れに對して特別の法的保護を行ふを可とするると云ふに外ならぬ。さればこそ法律は男子中に在つても少年者に對してはやはり其の身體上の顧慮からして、其の勞働を禁止したり、制限したりするのである。法律はたゞ女

性なるが故に之れを特別に保護せんとするものではない。従つて女子勞働者に對して法の特別保護が與へられたからとて、それが毫も女子の人格を傷くるものでもなければ、社會生存上に於ける女子の地位を低からしめるものでもない。

次に又女子勞働者は事實上終生勞働者たる者少く、多くは結婚前の一時的勞働者であつて、所謂職業的勞働者たる者の少い關係上や、其他種々の事由の爲めに、其間に勞働組合が發達し難く、實際其の十分なる發達を見たる國は、今日迄の所では殆んどないと云ふてよいのである。而して之れが爲めに女子勞働者は、團結力に依つて自動的に現時の勞働に於ける弊害を免れ得る所が少いから、そこで法律は何れの方面たるを問はず自助力の欠けたる所に對して保護の手を伸べる一般的态度からして、女子勞働者に對して保護を加へるものである。されば女子が今後大いに自覺し又其の地位と力を養つて、勞働者としても亦能く十分自動的に利益を衛るを得ることになつたならば、其時こそ法律が之れに對する保護の責任を免るべき

保護と自  
助力

時であつて、問題はたゞそれ迄の話である。

總べて斯くの如き譯合のものであるから、國家の保護的政策は決して女子ばかりに對して行はれるのではない。男子に對しても等しく其の必要のある限りは行はれるのであるが、唯先づ其の必要大で其の效果の一層的確なる所から之を始めるものたるに過ぎぬ。されば例へば夜業禁止の如きことでも、男子労働者に對しても一般的に行ひ得る状態に在るならば、固より之を行ふべきで、政策上それに超したことはないのだが、今の所では鐵道だとか、鑄鐵業だとか其他多數種類の工業に於ては、夜業は技術的に必要で、之を禁止し得られないから、それで身體の抵抗力の強い男子労働者をして之に當らしめ、女子をして先づ其禍から免れしめんとするに外ならぬ。決して女子なるが故に敬して遠ける譯ではない。

何れにしても女權論に於ける男女同權の要求は、人格的對等の要求、社會生存上に於ける男女の地位の對當平等に對する要求で、男と女とが何事に依らず同じ事をせなければならぬと云ふことではない。男子のする事は

### 夜業禁止

### 立法機關の問題

女子が何んでも同じやうに之れを爲さねばならぬと云ふことではないのである。されば女權の主張は正當なりとするも、それが故に女子労働に對する法律の特殊規定を非とすべきものではない。そして女子に關することを男子の組織する議會で議決して立法するは不都合だと云ふやうな議論に至つては、頗る見當違の議論たるを免れぬ。之れは議論として別途の議論である。即ちそれは立法上機關の組織に關する問題で、此所に云ふ女子労働保護の立法と云ふ作用は、男女の區別を超越したる國家全體としての利益よりして行はるべきものであるから、其の立法の組織が悪ければ其の組織を革める迄のことで、その問題に關しては論者の主張は正當であらうが、女子に對する立法を國家が行ひ得ざる譯合のものではない。

扱て上に述べた所は、一般的に女子労働に關してのことであるが、現時の工場労働や鑛山労働が、女子に對して健康上宜からざるが中に在つても、それが特に既婚の女子に與ふる弊害は最も大なりとせなければならぬ。爲めに其の子供や延いて一家の健康を害するに至るは、労働保護立法上最も注

意せらるべき所で、法律は一般的に既婚女子の工場労働を禁止すべしとする主張すら之れあるを見る。

然し乍ら既婚の女子が雇傭労働に服する場合は、大抵皆其の家計上の困難や其他止むを得ざる事情あるに因るものとす。例へば夫の所得を以てしては一家の生計を維持するに足らず、妻の労働に依る所得を合せて漸くに一家を支ふるを得んが爲めにせらるゝか、或は夫が疾病に罹るか、負傷廢疾の爲めに労働に堪へ得ないか、或は飲酒犯罪等の爲めに家政を抛棄して顧みないかに由るものが大多数である。されば今一概に既婚女子の工場又は鑛山労働を禁止するに於ては、此等の人々は活くるに道なく、救貧の厄介になるか、然らざれば法の取締の行届かない家内工業などに依て労働するか、然らざれば倫落するかの外はないのである。従つて此種の主張は、労働者生活の現状の下に於ては之を實行することの出来難いものと謂はねばならぬ。

そこで工場監督官其他専門家の意見として従來行はれる所では、既婚女

子に關する工場労働や鑛山労働の弊害を軽くせんが爲めには、其日々の労働時間を短縮するの外なしとせられ、彼の半時制(Halbzeit System)の主張をも見るのである。即ち曾て英國に於て幼年労働に關して行はれたる所に倣ひ、既婚女子をして毎日所定労働時間の半だけ働くべきものとするか、然らざれば隔日に所定労働時間の働きを爲し、交互に隔日を休息するものと爲さしむる制度が、推奨せらるゝをも見る次第である。

然し此の問題の解決の爲めには、政策としては一面に於て労働者一般の状態を向上せしむることが必要で、男子の勞賃が高まると同時に、疾病、負傷、廢疾、老衰、寡婦、孤兒等に對する保險、其他の救濟施設が完全に行はるゝに至るに連れて、既婚女子の労働は自らに減少すべきである。

然るに又一方には女子労働に對して特別の保護的立法の必要なることを認め乍ら、然かも既婚女子の雇傭労働を減少せしむることには、全然反對なる立場を取れる女權論者がある。此の論者は惟らく、女子が男子に對して從屬の地位に在るは、畢竟女子に經濟上の獨立がないからのことである。

されば女子は今後出來得る限り經濟的に獨立する道を立て、工場に於ける雇傭勞働の如きには努めて之れに従事し、一家の消費經濟の如きは之れを組合的に共同に營むも可なり、女子が男子に奉仕して家庭に於て洒掃炊事の勞務に服するが如き奴隸的境遇は、速かに離脱せなければならぬと。

此の主張には主張としては確かに尤もなる所あるを否み難いけれど、現在の實際に於て、工場勞働や鑛山勞働が既婚女子に對して特に有害なる事情ありとせば、健康を犠牲にして迄も女子は飽迄男子同様に此等の雇傭勞働に従事せなければならぬと云ふ筈はなく、國民一般の保健上、有害なる勞働は男子たるを女子たるを問はず、成る可く之れを制限するは、國法上の任務とせなければならぬ。要するに少年勞働や女子勞働に對する法律上の保護的制限は、國家が國民全體の利益の爲めに、最高社會團體としての其の職責上、之れを行ふものたるを忘れてはならぬのである。従つて其の法的保護は決して獨り少年者なるが故に、又女子なるが故に、之等に對して行はれると云ふのではなく、諸方面に對して行はるゝ多くの政策の中、

反對論批

此等に對する政策が先づ以て必要とせられ、又講究に値すとせらるゝに過ぎないのである。

S. & B. Webb, Problems of Modern Industry, 1902, pp. 83—101.

G. v. Schönberg, Die gewerblichen Arbeiterfrage, im Schönbergs Hb. 4 Aufl.

Bd. II, S. 73—

Herker. Arbeiterfrage. 4. Aufl. S. 521

### 第六章 成年男子労働者に對する保護

成年労働者に對する保護の必要

少年者及び女子の労働に對して法律上の保護が必要とせらるゝと同じく、成年男子の労働に對しても、其の或條件に就いては法律上の保護の必要とせられるものがある。即ち從來一般的に契約自由の原則よりして、成年男子の労働契約に關しては、其の條件の如何は之れを當事者の自由決定に任されて來たのであるが、然し労働時間が餘りに長きに失して、爲めに労働者の健康を害し、又其の労働能率を低下せしめ、引いて一般的に國民保健上及び國民經濟上の利益より之れを見て、多くの弊害の發生するが如き場合に於て、或は又労働の種類が直接に労働者の健康や生命に危害を及ぼす恐あるが如き場合に於ては、労働者が其の労働時間の適當の短縮されんことや、労働設備を適當に完全にせんことやに對して要求を齎すは、正當なる要求として、國家は之れを是認すると同時に、之れに對する政策を講ずるを以て其の任務とせなければならぬ。蓋し労働者各自の力を以て自助

的に此の要求を雇主に對して爲し、其の目的を達せんことは、到底望むべからざる所に屬し、斯くては労働者をして雇主の利己的企業の犠牲たらしむるを避け難いからである。元來労働者は各自の力を以てする分では、労働に就くか就かぬかの選擇を爲す餘裕すらなきもので、生活上の必要は彼等をして與へらるゝ労働に就くの外選擇の餘地なからしむるを例とするものなれば、其の與へらるゝ労働の條件としての時間の長短や衛生其他の労働設備の良否やに就いて、彼此れ雇主に註文し、その註文が容れられなければ全く其の労働に従事せないか、或は他の労働を求めて之れに従ふかの選擇を爲す餘地などは、殆んど之れを有することなきものである。然るに從來契約自由主義が、労働者をしてたゞ各自の陥る運命のまゝに放任した爲めに、労働者は其の労働の實際に於て、常に不利益なる條件に甘んじて厭應なしに之れに従はねばならなくなり、其の結果として事實の之れを示めすが如き幾多の弊害を見ることゝなつた次第である。

尤も労働者は、各自相分れて居ては、斯かる自助の力はないけれど、多

自助的労働の實現と保護



數團結して組合を組織し、其間に有力なる労働組合が發達するに至れば、其方に依つて労働條件の改善を圖り、労働時間の短縮の如きは、之を要求して能く其の要求を貫くを得る次第で、現に英國其他に於て實例を見つゝある。けれども労働組合は一時に労働者一般に涉つて其の組織と發達との見らるべきものではなく、之を組織し得て有效なる働を爲し得るのは、實際に於ては比較的優秀なる労働者の部類たるを例とし、つまり自助の能力を備へたる人達の集合團體たる次第で、普通一般或はそれ以下の労働者は、其の經濟上並びに社會上の地位と實力とが劣弱なればなるほど、自助的團體運動を爲し得て有效なる働を奏し得るに至る迄に長き年月を要する。從て其の自助的團體運動の發達に放任する儘では、廣く労働者一般に涉つて労働時間の制限などの行はれ得べき望は少いのである。特に其の制限を一律にして強制的に勵行するに就いては、自助運動の效果は不十分たらざるを得ないのである。

労働保護  
に關して  
企業家の  
發意に委  
ねる

然らば労働時間の制限や其他労働設備の改善の如きは、之を企業家の發

不十分な  
る所以

意に任かせ、其の雇主としての人道的義務心に訴へて、行はしめたらよからうとも考へられるのであるが、元來營利企業たるを以て本則とする現時の生産事業に於て、其の營利上の利害とは相反すと信せられて居る所の労働時間の短縮や金のかゝる工場衛生設備などを、雇主の自由意思に依て其の發意の下に行はしめんとするは、望み難きを望むものと謂はねばならぬ。成程數多き企業家の中には、人道的見地よりして、自ら進むで此等の施設を行ふことを喜ぶ者もあるであらう。けれども又他方には人の健康や生命は犠牲にしても多々益々自己を利せんとする種類の企業家が多數に存在して居るのが實際の事實なのだから、此等の人々は競争上荷も他の企業家の遣方に乘すべき隙あらば、忽ち之れに乗じて競争者を覆さんと試み、労働の時間は出來得る限り之れを長くし、工場衛生設備の如きは出來得る限り之れに費用をかけぬやうにし、以て自己の事業の生産費を低減せんとするを例とするのである。茲に於てか、折角労働者の爲めに計らんとする篤志の企業家が有つたからとて、彼等は事業上の競争の爲めに已を得ず之れを

斷念せなければならなくなる。つまり之を企業家の意思に委かす分では、労働時間の短縮其他のやうな一見企業利益と矛盾する事柄は、實行され得ないと云ふことになつてしまふのである。

斯るが故に、國家はやはり社會一般の利害より之れを考慮して、成年労働者に對しても亦立法や行政の手段に依て、其の労働時間を適當の限度に制限し、之を強行するの止むを得ざるを感ずる次第で、文化國家として現時の國家は之れを爲すを以て當然の任務とせざるを得ないのである。然るに國家の此の態度に對しては、やはり又彼の個人自由權の見地よりして、反對を試むる者がある。斯かる場合に國家が契約の自由に立入るは、人々の自由を侵害するもので宜敷くない、働くど働かざると、長く働くど短き時間だけ働くど、皆之れ各人の自由の權利内の事だから、苟も成年男子たる者に對して、此の自由權を制限するは宜敷くないと論ずる者がある。けれども斯かる見地が現時の社會生活上の必要と理論とに一致し難いことは、前に女子の労働制限に對する反對論に關して述べた所と多く變る所はない。

國家の對  
なる理由

たとへ一人前の人格者たる成年男子労働者たりとも、其の經濟上及び社會上の實力が、自助的に労働時間の過長等より來る諸多の弊害を除去するに足らざる場合に於て、國家が一方には労働者の爲めに、他方には社會一般の調和と發達との爲めに、之に對して保護的施設を爲すは、毫も差支ない話で、之が爲めに個人々格が毀傷せられるものでもなく、人格の基礎が危くせられるものでもない。要するに斯かる偏奇なる個人主義的人權論や無制限なるマンチエスター流の自由放任論は、今日の理論としては通用し難くなつてしまつた。苟も社會共同生活上の必要と個人利害との調和の下に、新しき政策理論の立てらるべきものたる限り、國家が立法行政の手段に依て労働時間の制限等を行ふことの正當なる理由は、先づ以て了解せられねばならぬのである。

然らば現今成年男子労働者に對する保護立法は、主として如何なる方面に關して行はるゝやと云ふに、それは先づ労働時間、に關する制限たらざるを得ない。蓋し他の方面のことは原則としてなるべく之れを労働者の自助

労働時間  
の制限

労働時間  
短縮に伴  
ふ利益

労働時間  
制限に對  
する反對  
論

に委かすを可とするにしても、労働時間に關しては法的干涉の之れに加へらるゝにあらざれば、其の限定の標準が立ち難く、又よく之を一律に各種方面の産業に對して實行し得られないからである。

労働時間の制限は、固より其の短縮を意味するのだが、時間の短縮に伴ふ利益は、之に依て多數の労働者に就職の機會を能ふるを得、失業者の數を減ずるを得ること、一般的に勞賃標準を高からしむるを得ること、從て國民一般に涉つて其の消費能力を増し、商品の販路を大ならしむるを得ること、労働の能率を高め爲めに生産費を減少せしむるを得ること、各労働者に家庭生活を樂ましむる時間を與ふるが故に國民一般の道德的感情を和げて其の標準の向上を得せしむること、労働者從て國民の多數者に社會的なる又文化的なる生活を享受するを得せしめ、文明人らしき生活を爲す機會と修養とを得せしむることなどに存すと考へらるゝのである。

然るに論者中には種々なる理由よりして労働時間に對する制限の如きは之れを不可なりとする者が有る。先づ其の反對の理由とする所は、労働時

労働時間  
短縮の  
生産効果

間が制限短縮せらるれば當然の結果として生産効果を減ずることとなり、爲めに企業家は業務上多大の困難を感じ、場合に依ては到底其の業務を續行し得ざるに至るを避け難い。而して斯く生産率の減少を來すと云ふことは、國民經濟全體の不利益たるのみならず、労働者自身に取つても結局不利益とならざるを得ないと云ふこと之れである。惟ふに此の反對理由は労働時間短縮の程度如何に關聯する問題であつて、其の程度が餘り甚しきに及べば、之れが爲めに生産効果の減少を見るに至るべきは否み難い所に屬する。然るに若し其の労働が從來過長なりしものを少しく減じて適度の労働時間となすものたるに於ては、爲めに労働者の疲勞を減じ、労働者は毎日愉快なる精神と健全なる身體とを以て業に就き得ることとなり、却つて労働能率を増し、生産の結果は従前よりも多くなつたり、少くとも減少せないうで済むこととなるは、屢次實例の之れを示す所である。

註(一) = Jena の Zeiss 工場では一八九一年に労働時間を九時間に短縮し、一

九〇〇年には更に八時間に短縮したが、其の短縮の効果に關し、精密

なる調査の行はれたる結果、短縮は却つて生産量の増加を齎せることが實證せられた。The Salford Iron Works of Manchester, England に於ても亦一八九三年千二百人の労働者に對し試験的に一週間の労働時間数を五十三時間より四十八時間に短縮したが、其の結果四十八時間制が永續的に採用さるゝことゝなつた。The United States Public Health Service は八時間労働制と十時間労働制とに就き講究したる結果、前者を可とするに決定した。即ち前者に在つては生産量は安定的に維持せらるゝに反して、後者に在つては生産量の低減を見たのである。前者に於ては時間に無駄が生ぜざるに反して、後者は其の無駄が避け難いのである。(Carlton, History and Problems of Organized Labour, rev. ed. p. 152 ff.)

註(二) 米國に於て一八九八年に行はれたる聯合産業調査委員會の調査に依れば、石炭坑に於て八時間労働制の採用以前と以後とを比較して其の生産は却つて増加せるを示して居る。即ち例へば、イリノイ州に於て一八九五年及一八九六年に十時間労働の行はれたる時分には、坑夫

一人一日平均採炭量は二五三乃至三噸であつた。然るに一九〇〇年には、八時間労働制の下に於て、其の一日平均量は三・二一噸に増加したのである。而して此間機械に依てせらるゝ採炭量の比例は少しも増加せなかつたのである。(Commons and Andrews, Principles of Labor Legislation, p. 203.)

註(三) 又英國軍需品労働者健康調査委員會(The British Health of Munition Workers' Committee)の調査によれば、一週間内の労働時間を七乃至二十時間減少したることに依て生産分量の減少したる場合の實例は殆んど見るに足るものなく、其の平均的觀察に於ては、却つて生産量の増加を示して居ることが認められた。即ち年少労働者に在つては四七四の實際労働時間となつた爲めに、七二五時間労働であつた場合よりも、二割七分の生産増加を示した。又成年男子労働者に關しては、六〇三三時間労働の場合に比し、五一八労働時間の場合は一割四分の生産増加を見たのである。尙此種の事例は諸所に之を見ることが出来る。(Wat-

Kins, op. cit. pp. III ff. (參照)

生産利益の重  
商主義的  
議論

されば適度の労働時間短縮は決して當然に長き労働時間に比較して、其の生産効果を減少せしむるものなりと謂ふことは出来ぬ。然るに又更に之を攻ふれば、生産の結果が減少する故に労働時間は過長なりとも之を短縮するは不可なりと云ふ議論は議論其のものとして如何にも重商主義的な議論であつて、企業家の營利本位の議論としてはさもあるべきことだが、公平にして合理的なる理論の上に立つ議論とは見る事が出来ぬ。若し國家や社會なるものが營利會社たるに過ぎないものであるならば、國民經濟上の見地は常に營利と云ふこと、財の生産と云ふことにのみ重きを置くべきであるけれど、苟も國家が營利會社たらず、人を主とし財を従とすべき性質のものたる限りは、人の健康を犠牲にして迄も只管に財の生産を以て國と或人々を富まさねばならぬと云ふ理窟は成り立ち難い。財の生産の爲めにせらるゝ労働が、之に従事する人々の健康を害することの明かなるに於ては、其財の生産上の利益は之れを犠牲にしても人の健康を保持すべき

時間の餘  
裕と労働  
者の墮落

害のものである。それが逆に行くが如きは、洵に主客轉倒せる議論と云ふの外はない。此種の生産利益偏重の議論は、現今尙ほ我國に於ても屢々之れを耳にする所であるが、こんな間違つた考へ方はない。此種の議論を爲す人々は、聊も人が尊いか物が尊いかに就いて十分に思を凝すべきである。而して労働保護の問題は元來人道問題たることを十分に解得せなければならぬのである。

次に労働時間制限に反對する論者中には、労働時間を短縮すれば、徒らに労働者の飲酒癖を増長せしめ、其他不健康なる道に其の餘れる時間を消費せしめるに過ぎないで、即ち所謂小人閑居不善を爲さしむるに過ぎず、却つて労働者を墮落せしむる結果を齎すことゝなると云ふ議論を試むる者がある。然し之れは寧ろあべこべに見るべきものであつて、労働者を斯く墮落せしむる所のものは、長き時間の労働と低廉なる賃金とに外ならぬ。労働者は安き賃金を以て長時間に涉つて働き、其の身體を休養し、又其の精神を修養すべき時間の餘裕を有せざるが故に、其の生活は殆んど向上の

機會に接することが出来ないで、段々と荒み來るの外なく、終に自暴自棄となつて、底生活に沈淪してしまふことになるのである。彼等に相當の暇な時間を與へて生活の改善と人格的向上とを圖り得る餘裕を造つてやることは、實に労働者を人として待遇する所以とせなければならぬ。若し労働者が與へられたる暇な時間を悪用するやうな傾向があるならば、之れを救ふ道は他に講究せらるべきであつて、其の弊害を除去し彼等を善導する方法と設備とは、やはり労働政策上の一任務として有効に講究實施せらるべきものとする。要するに之を悪用する恐あればとて、労働者に暇な時間を與へないやうにし、長き時間に涉つて苦役すべしと云ふ議論は成立し難いのである。

次に考ふべきことは、労働時間の短縮は、同時に勞賃収入の減少を意味するやうなことがあつてはならぬのであつて、労働時間は短縮されても、収入は減少せず、寧ろ増加することすらあり得なければならぬ筈のもので云ふこと之れである。然し之れは果して能く行はれ得ることであらう

労働時間の短縮と勞賃収入

か。

労働時間短縮に反對する論者中には、此點を捕へて以て、其の反對の理由と爲さんとする者がある。即ち此等の論者は、労働時間を短縮すれば労働の結果としての生産費を減じ、從て労働者の得べき勞賃収入の源を減少せしめ、各自の得る實際収入は減少せざるを得ないと論するのである。けれども之は當然さうなるものでないことは前にも述べた所に照し見て明かなりとせねばならぬ。特に出來高拂に依つて賃金の支拂はるゝものに在つては、労働者は十時間かゝつてやる所を優に八時間でもやり得ることゝなるを例とする。又時間拂賃金制の場合に於ても、前に之を明かにしたやうに、労働時間の長きは之に比例して生産量の多きを意味するものではなく、労働能率は餘り労働時間が長きに於ては却つて減少するもので、労働時間は相當に短きを以て十分なる労働能率を發揮せしむるものとする。機械が主として働く種類の労働に在つても、労働者の疲労はやはり機械の働きを鈍らすものである。けれども前に既に之を述べたやうに、之は要するに程

労働時間の短縮と他の事情との変化

度問題であつて、十二時間の労働は十時間でも出来るであらうが、十時間の労働は六時間や五時間では出来兼ねるものとせなければならぬ。されば他の事情にして變化なしとすれば労働時間を一定限度以上に短縮すれば其の生産結果は減少し、それが延いて懸ては労働者の勞賃收入の上にも影響するものと見なければならぬ。併し實際に於ては其の所謂他の事情なるものが大いに變化するのであるから、此の事情は其の條件が變化するに依つて、それ自體大いに變化せざるを得ない。即ち労働時間の短縮の必要とせらるる結果として、機械の發明や改良は盛に行はるゝに至り、生産技術及び經營上の改善も行はれ、労働時間の短縮による生産率の減少は、此等の改善に由る増加の爲めに補はれて餘あることゝなる。現に過去半世紀餘の諸國に於ける經驗は、之を實證したる次第である。

労働時間の短縮と勞賃の増加

されば生活の必要最低額の賃金が保障されたる以上は、労働者に取つては、労働時間が相當に短縮さるゝと云ふことは、實に之れよりよき形に於て勞賃の増加を得たと同意義のものとなる。それが爲めに労働者は曾に

八時間労働

時間と生活に餘裕を得て、其生を樂しむを得るのみならず、又智識を増し、品格を琢くことが出来る。彼の一般的八時間労働制の如きは、此の意味に於て大いに歓迎せらるべきもので、其の一般的なる實行を、諸國に漏なく實現する迄には、尙ほ多くの年月を要するであらうが、其の實現に向つては、熱心なる努力が行はねばならぬ。

労働時間の制限に對する反對論

仍て少しく八時間労働制なるものに就いて攷ふるに、労働時間を國の法律に依り又は労働組合の規約に依て、八時間と云ふ風に一律に規定することに對しては、又論者中に異論を挿むものがある。彼等の考ふる所によれば、何れの種類の労働に對しても、一樣平等なる時間制限をするのは合理的でない。労働時間の制限は、労働の種類に依て之を別にするを以て理に合せるものなりとするのである。其の理由とする所は、抑も労働時間を制限するのは、労働者に過度の労働を課して其の身神を疲勞せしむるを防ぐを以て主旨とする。然るに元來労働は其の種類に依て苦痛の程度を異にし、八時間以上働くことは到底堪え得べからざる労働の種類あると同時に

に、八時間労働でも既に甚しく疲勞する種類のものもある。されば労働の種類に依て、或は六時間、或は八時間、或は十時間と云ふ風に、別々に制限を定めなければ能く合理的たるを得ない。加之労働時間の制限は、労働者の疲勞を考ふると同時に一方其の生産能率のことを考へなければならぬものなのだから、兩者を併せ考へたる上で、労働の種類に應じて然るべく適度の制限を別々に規定すべき筈のものなりと云ふこと之れである。

然るに之に反して労働時間の一律制限を可とする見地よりすれば、抑も労働時間の制限は、人間生存の爲めにすべき單純なる努力が、世の發達と共に益々緊張し來るに連れて、男子と云はず女子と云はず、總て労働者は身神に對して一定の閑暇を得て、其の緊張を和らげ、其の健康状態を維持し恢復するを必要とするものであつて、其爲めには労働者は一日中一定の時間だけは、或は娛樂に或は社會的交際に之を用ひることを必要とするから、そこで其の労働制限が必要となつて來るわけである。加之當今労働者と雖も、少しづつ、科學上の智識を得る必要もあり、宗教文學藝術其他に依

労働時間の  
一律制限を  
可とする見地

て精神を養ふの必要もあるのだから、やはり一日中一定時間だけは、此等のことの爲めに用ひ得なければならぬ。此の必要を充すが爲めにも労働時間を例へば八時間に制限するを要する次第で、從て其の制限は何れの種類の労働たるを問はず、一律に之を爲すべきものなりとする。

たゞ然し労働の種類に依て其の疲勞の程度には少からざる差のあることは之れを認めなければならぬから、若し出來ることならば、八時間を以て法律上の最長労働時間と爲し、其の制限の下に於て、労働の種類に應じて、然るべく制限を設けると同時に、又勞賃の率をば、労働の難易に應じて定めしむることとするがよいとせられるのである。けれども、實際に於ては労働の苦痛の程度を労働の種類に依て區別し、それに應じて労働時間の制限を定めると云ふことは、よほど困難な事業であるから、寧ろ一律に何れの労働に於ても八時間を以て標準時間と定むる外はないとせらるゝのである。

八時間を  
最長労働  
時間とする

而して斯くの如き標準的最良限度が法律に依て定められた以上は、實際



の事情が之を許す限りに於て、労働組合などの力を以て、労働種類の異なるに従ひ異なる時間制の設けらるべきことは、好まじきこととせなければならぬのみならず、労働時間の制限はたゞ労働者側の利害にのみ關係するものではなく、他方又同時に企業家の利害にも直接に影響する所なきを得ないから、其の事業の性質、其の技術上の必要、其の經營上に於ける競争の状態、其他諸般の事項を顧慮して、以て一面に於て労働者に都合のよいと同時に、他面に於て雇主の能く之を堪え得る程度に、然る可く其の實際的制限を定むべきものとせられる。

此等の諸事情の顧慮よりすれば、労働時間の制限と云ふことは、法律を以て其の最長標準を限定するにしても、或場合には必要止むを得ざる理由よりして、其の制限に對して例外を認むるを避け難いのである。而して其の例外は一般的規定として之を認むべきものもあれば例へば、機械の修理、手入、掃除等の爲めに要する時間の如き又個別的に特殊々々の業務を選むで之れを認むべき場合もある。

されば現今の實際に於ては、一律なる労働時間制限を有する國に在つても、一般的に制限外に出づる餘分労働を認むると同時に、又特に其の必要ある場合には、業務を指定して之に除外例的にや、長き労働時間を許容する場合あるを例とする。而して餘分労働を認むる場合に於ては、之に對しては制限時間内の労働に對する報酬以上に割増賃金を支拂ふべきものとするを例とする。それと同時に又或種の特に疲勞を感せしむる労働を課する業務に對しては、其の制限時間を普通業務に對する制限以下に定むるを通例とするのである。(例へば、鑛山に於ける労働制限時間を普通工業に於けるそれよりも少しく短く定むるが如き之れである。)

尙ほ労働時間の制限に關しては、たゞに其の労働の繼續すべき一日中の時間の長さを限定するを以て足れりとする事は出來難い。それと同時に其の労働の始まる時刻と労働を終る時刻とに關して、之を規律するの必要ある次第で、之れは後に述べべき夜業の禁止と最も密接な關係を持つものとする。けれども此の始業及び終業時刻に關しては、限定的に之れを法律

労働時間  
中の休息  
するに  
規定

労働時間  
の理由  
面

に於て明定すれば、之れに越したことはないが、然し其の必要はさうして  
も缺くことの出来ない云ふほどのものではなく、労働組合のある所に於  
ては、その働に委かせ、然らざる所に於ても、之れを企業家及び労働者の  
健全なる判断に委かせて置いて大過なきものとする。それよりも必要な  
ことは、労働繼續中に於ける休息時間に關する規定之れである。而して之  
れに就いては、先づ其の長さが問題となり得るが、それと同時に、其の休  
息時間は之れを労働制限時間に加算すべきものなりや、將又其の以外に置  
くべきものなりやと云ふこと之れである。若し労働時間の制限を、労働者  
の疲勞を防ぐと云ふ點に重きを置いて考へるならば、休息時間の如きは、  
之を制限労働時間數外に置いて多く差支なきものと見らるゝを得べきだけ  
れど、若し労働時間の制限と云ふ點に重きを置いて考へるならば、休息時  
間は労働繼續中の時間たるが故に、やはり之を労働時間中に加算すべきも  
のと見るを正當とするであらう。而して此の問題は労働時間制限の實行さ  
るゝ場合には常に疑問となるのである。けれども要するに労働時間を制限

成年男子  
労働時間  
の制限  
守

すると云ふことは、成る可く労働の時間を短くして以て一面には労働者の  
過勞を防ぎ、一面には又彼等に餘暇を與へると云ふ兩面の理由を有するの  
であるから、休息時間の如きは、之を労働制限時間内に加算し、之を込め  
て労働時間八時間なら八時間とすると云ふ風に解釋する傾向は、労働政策  
の進むと共に追々一定せられるに至るものと見るべきである。

總て上に論ずるやうな労働時間の制限は、現今に於ては、格別労働者の  
自由を制限するものと云ふ風には考へられず、廣く文明諸國に於て實行せ  
らるゝに至りつゝある次第だが、唯だ併し茲に忘るべからざること、成  
年男子に對する労働時間の制限は、少年労働者に對する制限のやうに嚴格  
には行はれ難く、少年労働者に對しては、規定時間以上の労働は絶対に之  
を禁止するものなるに反して、成年労働者に對する制限は、當初はさうは  
行き兼ねるのが例であつて、時間の制限は原則として行はれ乍ら、やはり  
例外的には時間外労働換言すれば餘分労働を認め、之に對して相當の割増  
賃金の支拂はるゝ限りは、之を許容するを以て例とするのである。而して

此の時間外労働は、たゞ例外的に行はるゝ限りは、産業上の必要より之を見て、或程度迄は之を認めなければならぬ次第だが、併しその餘分労働が殆んど原則的に行はるゝやうな事になつては、折角労働時間の制限を設けたことが、果して何の爲めに行はれたのか意義を爲さぬことゝなり、時間制限をして無効に終らしむるものとする。されば此の時間外労働なるものは、たゞ已むを得ざる場合に對する例外的許容とのみ見るべきもので、労働時間の制限を行ふ本旨よりして之を云へば、其の制限たるや、成年男子に對すると女子や少年者に對すると別なく、皆絶對的制限たるべき筈のものである。

世の中には、労働者が労働時間の限定を要求するは、現實に働くべき時間の限定ではなく、たゞ一日労働の標準となるべき時間の限定たるに限ぎず、労働者は實際に於ては居残り其他の時間外労働を爲すを好み、之れに依つて賃金収入を大にせんと欲する者である。そして労働者の此の希望は彼等の體力が之れに堪え、又他より強いられたるにあらずして、自ら進む

労働時間の  
絶對的  
限定の  
要

八時間  
労働制の  
實  
狀

白耳義

で之を行さんとするものたる限り、決して一概に不可なりとすべきにあらず、從て之れを法的に制限すべき理由なければ、所謂労働時間の限定はたゞ標準労働時間の限定にのみ止むるを以て正當とすと考ふる人がある。けれども之は上に述べたる労働時間制限の經濟上並びに道德上の理由を致へ其の要求の基く所より推して之を見れば、決して正當の見解と爲すことが出来ぬ。其の制限は一面に労働の繼續時間を限定すると云ふことゝ、他面に労働者に餘暇を與へると云ふことゝの兩面より之を見て、必ずや絶對的なる勤務時間の限定たらねばならぬ筈のものとする。現状がまだ其所まで達して居らぬとすれば、將來の問題としては必ず其所まで行かなければならぬのである。

ともかく一律的なる八時間労働制は、現今諸國に漸次普及實行さるゝことゝなつて來たのであるが、試みに其の實行の現状に就いて見れば、大様左の如き有様である。

白耳義に於ては、一九二一年七月十四日制定の八時間労働制が行はれて

瑞西

居るのだが、近頃之を多少緩和せんとする風生じ、或種の職業に對して除外例を設けんとする改正案が議會に提出せらるゝに至つた。然しまだ幸に其の通過を見る迄には至つて居らぬ。

瑞西に於ては一九一四年及一九一九年の八時間労働制が實施されて居るのだが、之れに對しては一九二二年七月に改正案が提出された。それは八時間労働制を原則として認むることは之を改めざれど、一定の産業に於て認められて居る所の時間延長の例外を従前の最長限一週五十二時間より五十四時間に擴張するものである。そして此の改正案は一九二四年二月十七日に其の效力を將來に存続せしむべきや否やに就いて國民投票に附せらるゝことゝなつたが、投票は多數を以て之れを否決した。

獨逸

次に獨逸にては、八時間労働制を定めた法令は一九二三年十月十七日を以て失効したので、その繼續を目的とする法案が提出されたが、種々の理由の下に撤回された。そこで聯邦政府は緊急權法に基いて一九二四年一月一日より施行せらるべき緊急命令を前年十二月二十一日附で發布した。然

佛蘭西

るに此の命令は八時間労働の原則を維持し乍ら、時間延長の爲めに廣汎なる例外規定を設けて居る爲めに、大いなる論議の種となつたのである。

次に佛蘭西に在つては、鑛業労働に關する一九一九年六月二十四日附法律の第一節は、鑛業に於ける總べての従業員に對して八時間労働制を適用したものである。然るに従來雇主側に在つては、團體労働者その他の被傭者との間に差別を立て、前者にのみ該法は適用さるべきものなりと解釋して來た。そこで此の解釋を斥け法文の主旨を明瞭ならしむる爲め、議會へ一法案が提出さるゝを見ることゝなつた。(以上國際労働局東京支局々報第一號に據る)。

伊太利

次に伊太利では、一九二三年三月ムッソリーニ内閣が八時間労働制を聲明したが、それは主として主義上の主張に止まり、實際的には激しい労働を必要とする職業以外には、幾多の除外例を認むる法律が一九二三年十一月に制定されたに過ぎなかつた。

芬蘭

芬蘭に於ても亦政府は八時間労働法の廢止を要求する資本家側の運動に

刺戟されて、漸次除外例を追加し、鐵道、郵便、電信、病院、道路等に從事する者まで例外中に加へらるゝに至つた。

要するに大戰後労働運動の氣勢の昂れる際は、八時間労働制も諸國に於ける實行上の進展を見ることゝなつたのだが、其後又經濟復興と云ふ理由の下に反動的氣運の多少表はるゝと共に、八時間制に對しても多少其の例外を認めたり、其の解釋を寬にしたりする風が生じて來たやうである。然し此の反動氣運あるに拘らず、大勢が依然として八時間労働制の普及に向つて進みつゝあるは疑ふべからざる所なりとする。

次に労働時間の制限に關聯して致ふべきものは、夜業の禁止及び日曜休業の問題である。此事に對しても亦法律が果して能く之を行ふの權能を有するものなりや否やに就いて、多少の議論が行はれ得るが、茲に又之を繰り返す必要はあるまい。そして現今の實際に於ては、諸國に在つて漸次其の實行を見るに至りつゝある次第だが、此の夜業禁止及び日曜休業と云ふことは、生産の或種類に至つては其の技術上の理由からして之を實行し難い

夜業禁止  
日曜休業  
の問題

夜業及日  
曜労働禁  
止を  
得ざる  
産業

ものがある。即ち熔鑛爐を使用するやうな仕事や其他多くの化學工業などに在つては、前に既に之を明かにしたやうに、技術上の必要よりしてどうしても作業を間斷なく行はねばならぬから、之に對して夜業及び日曜労働の禁止を勵行することになれば、其種の産業は遂に成立し得ないことゝならざるを得ぬ。されば法律を設くるに當つては先づ産業の部類々に就いて、そが果して不斷の作業を必要とする技術上の性質を有するものなるや否やを調査し、然る上にてどうしても之れを必要とする種類のものに對しては、其の禁止を行はないことゝするの外はない。其の代り此種の労働は必ず労働者を二つ若くはそれ以上の班に分つて、常に交替して労働に従事せしめ、夜業ばかりの續かぬやう、又日曜に休まずとも週日に於て何時か休日を得られる制度と爲すことが必要である。

尙ほ夜業及び日曜労働の禁止に關しては、季節に依つて業務に夥しき繁閑ある業務や、又たゞ或季節に限りて行はれる業務に於ては、其季節の都合よき間を押詰めて行ふことを必要とするから、此種の労働に關しては、

季節に依  
る業務

やはり例外的に其の禁止を行はしめざることを得ざるものがあるであらう。即ち例へば極寒の候に於てのみ行はるゝ種類の製造業だとか、果實類のやうに收穫期に於てのみ之れに加工し、之れを罐詰となすべきものだとか、或種の魚類の罐詰のやうに其の捕獲期に限り行はるべきものだとか、又流行品や肥料などの製造のやうに、其の需要の季節的に定まつたものだとか云ふ風な業務に在つては、夜業禁止や日曜休日の勵行は業務經營上の顧慮よりして、實際に之を行ひ得べからざるものがある。

日曜休業  
と習慣

そして日曜休業の制は元來は宗教的の意義の下に發達した習慣と一致して居るのだから、我國などのやうに、昔からその習慣のない所に在つては新たに社會政策的の意義の下に其の習慣を造らねばならぬから、歐米などに於けるやうに、その休日制は容易には行はれ難い事情がある。そして我國には在來の習慣としては朔日と十五日との月二回の休日制が行はれて居るのだから、日取は必ずしも之れに據らぬにしても、月二回休日制が工場法に於ても採用せられ、又實際上廣く行はれ得る所なりとする。併し乍ら

一日八時間  
一週四十八時間  
の労働時間

週一回の休日を労働者に與へると云ふことは、其の意味に於ては一日の労働時間を制限するのと共通な根據に立ち、一面には労働の疲勞に對する休養の時間を與ふると同時に、一面には労働者に暇な日を與へ以て彼等をして労働以外自己の生活上の雜用を果さしめ、又精神を涵養する餘裕を得せしめんとするものたるに外ならぬから、今後社會一般の生活狀態の向上と労働者一般の地位の上進との行はるゝに連れて、どうしても我國に於ても實行されねばなくなる筈である。斯くて此の休日制は労働時間の限定と相結むで、労働時間は例へば週日六日の四十八時間と云ふ風に定めらるることゝならざるを得ないのである。

要するに労働時間に關しては、現今の所では一日八時間、一週四十八時間労働を以て原則的標準と爲さんとすることは立法及労働運動の目標とする所である。そして之が要求に關する労働運動は夙に一八五〇年頃より英米等に行はれ、新知蘭の如きに於ても其頃より之を見たる次第である。そして運動は諸國一般的には、爾來あまり多く奏效する所なくして進むで來

たが、過般の世界大戰以來急に發展し、英米獨其他多くの産業國に於て、熟練労働者や或種の鑛工業に従事する労働者やには廣く其の原則が認められることとなり、随分多數の労働者が其の限定の下に働くに至つた。特に英國に在つては、殆んど主なる産業一般に涉つて、労働時間は一週四十四乃至四十八時間を以て普通とするに至り、鑛山労働者は七時間労働の實現を見、六時間労働の豫約をも得るに至つた。そして獨逸、丁抹、諾威、瑞典、西班牙其他の諸國も漸次英國の例に倣ふこととなつたのである。尤も一九一九年以後は多少の反動的逆轉を見たが、然し大勢は依然として此の標準の實行と、更に進みたる労働時間短縮とに向つて動きつゝある。

尙ほ成年労働者の保護に關しては、労働の種類に依つては甚しく労働者の健康を害する恐あるものがあるから、之等に對しては、國家はやはり其の労働を適宜に制限するか然からざれば之を禁止せなければならぬ場合あること、今や又一般に承認せられたる所となつた。而し又或種の健康上有害なる工業に於ては、之れを防止するに足るべき設備を爲すことを雇主に

健康に有害なる労働の禁止及設備

命する場合もなくはならぬ次第で、之れ亦單に雇主の發意に一任したり、労働者の自助的要求に委かせて置いた分では、十分に労働保護の實を擧げ難きを例とする。此種の設備と云へば、例へば有毒瓦斯を發散する工場に於て、其の瓦斯を室外に驅逐する設備や労働者各自に對するマスクの供與や、或は甚しく塵芥を飛散する工場に於ける防塵器の備付や、或は爆發性、引火性の物質を取扱ふ労働に於ける其の豫防設備やの如きを意味するものとする。其他機械の廻轉による負傷防止の設備や、火災の場合に於ける非常口の設備等の細末の點に至る迄、總べて労働に伴ひ、又は之より生ずる健康に有害なる副作用に對しては、法律に於て其の危險防止や健康保護に對する一般的规定を設けると同時に、一面工場監督の制を嚴重にして、其の個々の具體の場合に對する有效なる施設を爲すに遺憾なきを期せねばならぬ。洵に工場監督の制は此點に關して特に有效に其の機能を發揮すべきものとする。

更に尙ほ労働者保護に關して攷ふべきものは、賃金支拂の方法場所等に

賃金支拂に對する政策

關する所のもの之れである。而して之れに關しては次に掲ぐる諸點が最も注意に値する。

即ち先づ第一には、雇主が労働者に賃金を支拂ふ際には總べて法貨を以て計算し、又法貨に於て支拂ふべきものとし、昔時英國其他に於て廣く行はれたるが如き實物給與に依る勞賃支拂 (Truck system) は之れを禁止すべきものである。即ち之は勞賃支拂をして勞働の全價格に相當せしめんが爲めであつて、此の禁止なきに於ては、雇主は好むで勞賃相當實價以下の貨物を以て支拂を爲し、さなきだに僅少なる勞賃をして更に一層實價なきものたらしめ、労働者の生活は之れが爲めに愈々以て貧寒のものたらざるを得なくなる。且又労働者が生活上正に必要とする所の貨物の種類と分量とが、適確に當該貨物に於て支給せらるゝと云ふことは事實上常に之を見るを得べきものでないから、労働者は場合に依つては得たる貨物を他に賣却して其の代價を以て自己の必要とする物を買取らねばならぬ必要に迫らるゝことも之れなしとすることが出來ぬ。然るに此等の實物給與上より來る弊害

法貨と實物給與との  
賃支拂に依る勞賃

を防止せんことは労働者の力を以てしては能くし難い所だから、法律は一般規定を以て之れを禁止するを必要とする。けれども工場又は鑛山にして、其の地方の状態に依り、労働者が其の生活上に必要なものを得るに甚しき不便を感じるやうな邊鄙な所に在るものに在つては、住家、薪炭、燈火、地面の使用の如き乃至は藥品其他或種の日用品の實物給與の行はるゝことは、常に労働者に取つて便利なるのみならず、これなくしては其の生活の營まれ得ないやうな場合も考へられるから、此等の場合に於ては、其の給與が勞賃實價を切り下ぐることなく正當の評價の下に行はるゝ限りは、例外として其の場合々に應じて許容さるべきものとする。此事農業勞賃に關しては特に其の必要を見る所であるが、工業及び鑛山業に在つても全く其の必要を見ることなしとすることが出來ぬ。たゞ住家の給與に關しては又之れに附隨する衛生上其他の面倒なる問題の發生する場合少からざるを忘れてはならぬ。

賃金の支拂場所及  
支拂日

次に賃金の支拂場所と支拂日とに關しても、法令は労働者の利益保護の



爲めに之れを限定する必要を見るものとする。即ち賃金が雇主自ら又は其の親族知人等の經營する飲食店や、商店に於て支拂はれ、之れに依つて右から左に労働者の得る所を吸ひ取らんとするやうなことは、古くは廣く行はれた所であるから、法令は斯かる場所に於てする賃金支拂を禁止するの必要を見る。又賃金の支拂日は、之れを年末や半期末の如きに取り纏めて行ふ慣習は或種の農業労働者や家庭の使用人やに關しては廣く行はれた所であるが、其の支拂をしかく長期の計算に依らしめず、一週間毎又は二週間毎に行はしめることゝなすは、今や一般に要求せらるゝ所で、工業労働者山労働に於ては特に然るものある次第である。而して又其の支拂日を土曜日や日曜日とすることなく、此等の點に就いても法令上に注意を拂ふは、甚だ親切な遣り方と云はねばならぬ。

又雇主が労働者の賃金を貯蓄せしむる意味で其の幾部分づゝを差引き、之れを自己に預つて置くことも度々行はるゝ所で、現に我國にも多く其例を見るのだが、之れ亦其の利便の少からざると同時に、場合に依つては種

雇主の爲  
す労働者  
の貯蓄

種の弊害を生じ易いものであるから、斯かる貯蓄は之れを雇主自らの經營とせないで、郵便貯金や貯蓄銀行やの如きを利用せしむることゝし、雇主はたゞ其の事務を取纏めて仲介を爲すに過ぎざるものと爲さしむるを以て、政策の要を得たるものとする。而して此事は又、未成年労働者特に我國の紡績工女や製糸工女やの勞賃を全部直接に彼等に支拂ふことを爲さず、其の一部分は強制的に貯蓄せしむる場合などに、特に屢次起る問題である。而して又此等未成年者に對しては、賃金を直接本人に支拂はないで親權者に對して支拂ひ、本人には其の日常必要とする少額の少遣錢のみを支給するを可とする云ふやうな事柄も考へられる。又現に實行されて居る所もあるのである。總べて此等の事は、同一様な政策上の考慮から出て來るもので、細末の事柄ながらそれが勞賃の効果に關して有する意義は決して輕からざるものとする。

只茲に考ふべきことは、此種の事柄に關して迄法令又は實地政策が立入るのは餘り干渉に過ぎたるもので、然かもそれは勞賃に關する自由契約と

法令及  
干渉改  
の労働者  
自助力

自由處分との権利を侵害するものではないかと云ふこと之れである。惟ふに其の政策があまりに後見的に傾きたる嫌あることは之れを俺ひ難いが、然し問題はやはり之れを労働者の自助に委かせて能く政策上希望せらるゝ所と違はないやうな結果が擧げられ、國家の政策は之れに干渉する必要を有せないほど都合よき状態を見るを得るやと云ふことに係つて來る。蓋し労働者に十分なる自助力ある限りは、法令や政策が斯かる立入りたる世話を焼くは無駄なことで、又宜敷からざることたるに相違ない。然るに若し實狀に於て、労働者に其の能力が備はつて居ないとならば、其の不備なる限りに於て、法令や政策はやはり之れに干渉する必要を失ひ得ないのである。而して未成年労働者に對する勞賃支拂のことなどは、之等が遠く父母の膝下を離れたる者を以て多數とするやうな場合には――實狀は多くさうであるが――やはり政策上立入つた保護を加ふるは止み難き所とせなければならぬ。

G. V. Schönberg, Die gewerbliche Arbeiterfrage, im Schönbergs Hb. 4. Aufl. Bd II 2. S. 93

S. & B. Webb, Problems of Modern Industry, Chapt. V. (The Regulation of the Hours of Labour)

フレンマン(森戸氏譯)労働者問題

Watkins, An Introduction to the Study of Labor Problems, pp. 97—119.

### 第七章 労働監督制

労働保護  
法の實效

労働保護に關する法令は、それが完全に實行せらるゝに於て甫めて労働者保護の實效を擧げ得べきものである。法令は幾ら完備せるものであつても、若し實行が不十分なるに於ては、労働者保護の實地政策上に於ては多くも、用を爲すに足る所なく、單なる裝飾に過ぎざることをなつてしまふ。然るに此の法令實行は、法令にして發布せられさへすれば、國家又は地方自治體の普通の機關に依つて實現され得ると云ふ譯には行き兼ねるものであつて、必ずや之れが爲めに有效なる特別の機關を設け、其働に俟つものとせなければならぬ。而して諸國の實例も皆さう云ふ風になつて居り、工場監督官及鑛業監督官に關する特別の官制を設けて其任に當らしむるを例とする。

労働監督  
官の任務

然らば此の意味に於ける労働監督は如何なることを以て其の本來の任務とするかに就いて、之れを内容的に區別して、其の主要なるものを述べ

法規の實  
效を發揮  
せしむる  
こと

ば、先づ第一には上に掲げたやうに既に法令として發布せられたるものをして能く行はれしめ、其の實效を發揮せしむること之であつて、法規の内容に依り、其の實行は監督官の働を俟て行はるゝものと、監督官はたゞ其の實行さるゝを監督し、實行は主として雇主の義務勵行に依つて行はれるものがある。然しその何れにしても、監督官は死せる法文をして生ける效果を生せしむるが上に、第一の職責を負ふものとせなければならぬ。されば次には監督官たる者は、常に工業や鑛業に關する一般的研究を爲すを怠らざると同時に、常に工場や鑛山に出入して、其の個々の業態に就きて技術上並びに經營上の十分なる然かも的確なる智識を得るに努め、つまり當該産業の實地状態に關しては、一般的にも部分的にも最も豊富なる智識を備へて、之れに關する報告を爲し、政府と民間とに對して常に正確なる工業上の智識を供給するを以て任務とせなければならぬ。而して此の任務が常に十分に盡されて居るからには、第三には現行の工場法其他の労働者保護法規をして更に益々完成有效のものたらしむることを以て任務とする

當該産業  
に關する  
豊富なる  
智識の供  
給

法規の完  
成に對す  
る努力

ことゝなり、現行法の不完全なる部分を常に改正するに心掛けて、其の發言權を實際に於て掌握するに努むべきは勿論、更に進むでは労働保護に關する立法及び政策上の根本施設に就いて思を廻らし、やはり其の方面に於ても開拓者たり發言者たることを期せねばならぬ。

労働監督官の任務にして右述ぶるが如きものたるからには、監督官たるべき人物は、其の品性の上に於ても、智識の上に於ても、十分優秀堪能なるものたるを必要とするは甚だ賭易き所なりとする。即ち嚴正にして自信あり責任心強くして事務に勉勵なる人たるを要すると同時に、經濟一般の狀態特に工業の技術と經營とに關する専門の教養と智識とを備へ、經營者側の實際狀態と労働者側の實狀とに關して、最も正確なる智識を具備する人たるを要するのである。而して監督官たる者は、企業家側に對しても、労働者側に對しても、全然獨立せるものたるを要し、一方企業家に依つて買收せらるゝやうなことの無いと同時に、又労働者の威脅に依つて左右せらるゝ如きことのあつてはならぬものとする。

労働監督官たる要件

労働監督官に關する制度

それと同時に労働監督に關する制度としては、監督をして十分有效ならしむる爲めに、其の監督官たる者の員數を適當に多くし、其の管轄區域を適宜の大きにして、よく行涉つた監督の行はれ得べきものと爲すを必要とする。そして監督官には何時にても工場に出入して業務や労働者の實地狀態を視察することを得るの權限を與へ、又其の實際狀態に就いて、雇主又は労働者側より陳述報告を爲さしむるを得るの權限を有し、或範圍に於ては警察力の賦與されたるものと爲すを必要とするのである。尙又監督官は常に有爲なる醫師其他必要の事項に關して専門的智識を有する者に依つて補助せられたるを可とし、其の監督制は地方々々に於て行はれると同時に能く中央に統一せられたるものと爲し、一の纏れる系統的機關として首尾相呼應し相扶けて完全なる働を爲し得るものと爲すを可とするのである。而して尙ほ近時に在つては、女子労働者に對す監督を有効にせんが爲めに、女子を以て監督官に採用するの風漸く開け來りつゝある。

要するに労働監督制は他の種々の方面に於ける監督の制と同じく、其の

効果は一面には其の制度の立て方如何に關聯し、他面には又主として其の任に當る人物の如何に繋がるゝものであるから、制度を整へ適材を任用することが、主眼たらざるを得ぬ。而して制度の完全は比較的容易に之れを期し得るけれど、多數の適材を得ることは頗る困難な事業であるから、諸國に於て労働監督に關して最も注意と努力の注がるゝ所は、此の方面たらざるを得ないのである。然かも人を得るの難易は、之れが養成の有効に行はるゝと否と、其の待遇の良好なる否とに係はる所多大ならざるを得ざるを忘れてはならぬ。然し何れにしても、立法上に於ける労働保護が其の實効力を發揮し得ると否とは、多く労働監督の有効に行はるゝと否とに依つて別れ、労働監督の有効に行はるゝと否とは、主として其の適材を得ると否とに依つて別るゝ次第なりとせば、之れ實に結局は人の問題であつて、單純なる法の問題に止らざるを、吳々も注意せなければならぬのである。而して最も有爲な労働監督官の労働者の間より生れ出づるに至らんことは蓋し最も望ましき所と謂はねばならぬ。

人の問題  
法の問題

労働監督  
組合の發達

最後に注意すべきことは、労働監督制は、他方労働組合の發達と相待つて、兩者の協力に依て十分に法規の實行と政策の確立と有効性の發揮とを爲し遂げ得べきものなること之れである。何と云つても労働の保護は結局は労働者の自助に依つ所が多いのだから、幾ら労働監督制ばかり有効に出來て居ても、他方労働者側に於ける自覺が十分でなく、其の自助運動が發達せざるに於ては、所詮十分に労働者の労働上の保護も行はれ難いのであるから、労働監督制の完備と共に、之れと併せて労働組合の堅實なる發達の行はれんことは、労働保護政策上より之れを見て、最も望ましき所とせなければならぬ。

G. V. Selinberg, a. a. O. S. 122

Herker, a. a. O. S. 532

Reizbach, Leitfaden für Soziale Praxis, S. 81.

## 第八章 労働保護立法に關する國際協定

労働者を保護せん爲めに立法を行ふことは、その基く所深く之を人道的見地に求めねばならぬ。然るに之を人道的見地よりすれば、労働者の保護は人類一般に共通な問題であつて、苟も文明國と稱せらるゝものに在つては、或は労働時間に關し、或は少年及び女子労働の禁止及び制限に關し、或は有毒物の使用禁止に關し、其他之れに類する種々の事項に關して、齊しく保護的立法の行はるべきものである。然かも其の立法は之を一國々々に於て特殊の行ふを以て足れりとせず、國際的協定に依つて其の規定を統一し、諸國の立法に對して準據すべき標準を與ふことは、洵に適當にして又其の必要大なるものと謂はねばならぬ。蓋し問題は文明共通の問題であつて、諸國歩調を一にして保護の立法を行ひ、之に準據する政策を遂行するに依て、その文化上に於ける効果は益々著大なるを得べきものたるが故である。茲に於てか労働保護立法に關して國際協定を行ひ、右の理

想を實現せんとする努力は早くより表はれ來り、今や愈々實效を擧げんとする機運を造り成すことゝなつた。

此の人道の見地以外に於ても、之を一國々々の經濟利益より見て、労働保護に關する國際的協定の行はれざるべからざる必要が唱へられて來た。それは或一國に於ては労働者保護の爲めに種々の施設が行はれ、法令に依て或は労働時間が制限せられ、勞賃支拂の方法が限定せられ、少年労働者の雇傭が禁止又は制限せられて居るのに、他の之と國際貿易上競争者たる地位に在る國々に在ては、此等の制限や禁止の存することなきに於ては、進むで労働保護を行ふ國の産業は、他の然らざる國々に比較して、其の生産費を多分に要することゝなる結果、國際貿易上の競争力を殺滅せられ、常に不利の地位に立たざるを得ざることゝなり、結局労働保護をして實行不可能に終らしむるか、然らざれば之れが爲めに其國の産業の疲弊を齎すことゝならざるを得ないから、此の貿易競争上の支障となるべき事情を除く去すと云ふ意味に於て、國際的協定を遂げ、以て諸國一様に労働保護の

實を擧げることになければならぬと云ふ要求なのである。

併し此の後の見地は、前の數章に論述したる所に照し見れば、其の理由必ずしも正しからざるを知るに足りる。一國內に於て労働保護政策の行はれるは、常に必ず其國諸工業の生産費を増し、其貿易上に於ける競争力を減殺せしむるものではない。然し乍らその理由は兎も角として、苟も之れに依て國際的労働保護協定の行はるべき機運が促進せらるゝに足る限り、其の議論も一顧の價値なしとはすることが出來ぬ。元來労働の能率は労働時間の長短に正比例すると限つたものでなく、又少き勞賃が常に必ずしも安き生産費を意味するものでもなく、又少年の労働必ずしも常に安き生産費を意味する次第でもなく、或程度の労働時間の制限や勞賃増加などの如きは、却つて労働能率を増す所以たり、又兒童の労働禁止や少年及び女子の夜業禁止などの如きは、一般の労働者としての性能を涵養發展せしむるが上には之を長い眼で見れば却つて有效なるものたることの疑ふべからざるは、前に之れを明かにした通りである。されば今國際貿易上の競争に於

て不利の地位に陥ることを恐るゝの理由に依て、労働保護に關する國際協定の行はれざるべからざるを説くのは、十分正當なりとし難い。事情は寧ろ諸國の労働状態をして益々良好のものたらしめ、其の産業的發展をして愈々堅實なるものたらしむる所以として、國際労働保護協定の必要なるを説くべきものとする。然し議論はともかく、從來實際に於て、右の如き國際貿易競争上の顧慮を理由として、労働保護に關する國際協定の行はるべき機運の大いに促進せらるゝ所ありたることは、忘るべからざる所に屬する。

斯くて現今に於ては、労働保護の爲めにする國際協定は十分實行の域に迄進み來つたのであるが、一般的に労働保護立法に關しては、其の能く行はれ得べき範圍が自ら限定され、苟も労働に關する事項であれば何事によらず其の範圍内に入り來り得るものにあらざるが如く、之れに關する國際協定も亦、其の能く行はれ得べき範圍の自ら限定されたるを知らねばならぬ。尤も其の範圍は文化の進歩と經濟の發達とに伴つて漸次擴張せられ得

國際協定の  
行はるべき  
範圍

るものであるけれど、其の限定を免れざることだけは否み難い所であつて、然かも其の範圍は一國の勞働立法の範圍とする所に比して更に狭少なるべきは賭易き所に屬する。而して其の範圍とする所は、從來の國際協定運動に於て實際上問題となつて表はれた事項を以て先づ其の大體の輪廓とすることも、之れを認むるに難からざる所とする。元來一國內に於ける立法事項は、其國の主權の發動として、他國の干渉を受くべきものでなく、自由にして獨立なるを原則とするものであるから、國際條約に依て束縛せられたり、又立法上の勸告を受けたりすることは、主權の獨立と牴觸せざる範圍内に限らるべきや勿論の義である。従てそれは包括的なるべき等のものでなく列舉的なるべきを本則とし、従て又自ら其の範圍の比較的狭く限定されたるを思はなくてはならぬ。尤も此點に關しても、國家生活の發達に伴ひ世界一家的思想が漸次發展するに連れて、國際關係も漸次密接となり、國際的協定に依て列國共同一致の歩調を取ること、益々廣く行はるゝ所となり、其の協定範圍内に入り來るべき事項も段々に増加して來るのは當

國際協定の  
效力

然な次第であるが、然し現状に於てはまだ其の範圍の比較的狭少なるを認めねばならぬ。昔時に比ぶれば今ではよほど少くなつて來たけれど、それでも尙ほ現今に至るも、勞働立法に關しても、一國の自主的任意行動を主張し、其れを以て國家の面目上と實質上當然至極のことなりとする見地は、決して亡滅に歸してしまつた譯でない。

尙ほ勞働保護立法に關する國際協定に於ては、その協定が行はれたる上でも、尙ほ關係諸國が果してよく其の協定に適從して、夫々必要なる立法を行ひ、又之を有効に實施するや否やに就いて、十分なる監督の行はれんことを必要とする。然るに此の監督は、國家以上に立つて之を監督すべき何者もなき所からして、頗る困難なりとせねばならぬ。各國家の最高地位が認められ、何者も之れを支配し得べきものなければ、國家の上に立ちて其の行ふ所を監督すべき法的權力と機關とは、之れを考へ得べからざる次第で、たゞ僅かに國際共同機關を作つて共同意思の決定と實行とは之を行ひ得べきにしても、それ以上には及び難いから、此の國際協定の實行に關



する監督は甚だ困難なるものとせねばならぬ。従つてたゞ其の實行は之れを各國の政治的徳義に一任し、諸國共同責任の下に共同的監督の行はれ得るに過ぎぬことゝなる。今後國家觀念と國際觀念とが變化すればいざ知らず、現今迄の所に於ては右の如く論ずる外はない。

仍て進むで労働保護立法に關する國際的協定の歴史に就いて攷ふるに、労働保護立法を國際的に協定して行はんとする者は、夙に十九世紀の中葉に於て國々の労働保護立法の行はるゝに至つたと殆んど時を同うじて表はれて來た。即ち一八四〇年に於て佛國エルザス州の工業家 Daniel Le Grand なるもの、佛蘭西、獨逸、白耳義等の中歐諸國の政府に對して、労働保護立法に關する國際的協定の行はれんことを勸むる所があつた。爾來主として東西の政府と人々とが此の問題に對して盡力したが、機運容易に熟せず、何等具體的成果を擧ぐるに至らなかつた。然るに一八九〇年に至つて獨逸皇帝ウキルヘルム二世の發意に依て、終に労働立法に關する國際會議が伯林に招集せらるゝことゝなり、茲に一新時期を劃するに至つた。尤も此の

會議に於ては、鑛山に於ける労働、日曜労働、兒童及び少年労働、女子労働等に關して種々の質問的協議事項が提出せられ、會議は之に關して夫々其の希望を開陳する所ありたるに止り、何等決定的の成果を擧ぐることはなかつた。それでも其の後一八九〇年代に於て諸國に行はれたる労働立法は、此の國際協議の希望に沿ふべく其の影響を被つた所の些少ならざりしを謂ふことが出来る。此の會議には白耳義、丁抹、獨逸、佛蘭西、英吉利、伊太利、ルクセンブル、和蘭、諾威、奧太利、葡萄牙、瑞典、瑞西、西班牙、匈牙利の十五ヶ國が各、代表者を出して參加した。

降つて一八九〇年に至つては、労働立法に關する國際協約運動は一新機運に遭遇することゝなり、此年チューリッヒとブラッセルとに於て二回の國際協議が行はれ、ともかく此の運動の宣傳の目的を以て一の中央機關を組織すべきことが議定せられた。先づ私的の機關を組織して機運を十分に造り上げ、然る上にて諸國の政府を動かし國際協定の實を擧げんとする此の議決は、遂に一九〇〇年の巴里大博覽會の開催に際し行はれたる國際協議會

に於て實現さるゝことゝなり、茲に『勞働立法國際協會』Association internationale pour la Legislation du Travailの設立を見るに至つた。協定は其の翌年國際勞働局を組織し、其の本部を瑞西のバーゼルに置き參加諸國に其の支部を置くことゝし、主として諸國に於ける勞働法規を蒐録して之を報告すること、必要の場合に國際勞働協議會を招集開催することを以て、其の任務とすることゝした。而して國際勞働局は、爾來大いに力を女子の夜業禁止に關する問題と黄燐の使用禁止に關する問題との研究に注ぎ、之に關する覺書をも公表するに至つた。

斯くて一九〇五年に至つては瑞西聯邦政府の招集に依り、ベルンに國際議會招集せられ、終に女子の夜業禁止と黄燐使用禁止とに關するベルン協定なるものを生むに至つた。女子の夜業禁止は家族以外十名以上の女子勞働者を使用する工業には總て適用せらるべきものとし、一般的には夜間十一時間の休息を與ふべきものとし、特に午後十時より午前五時に至る深夜業は之を禁止すべきものと定めた。此の協約には獨逸、埃匈國、白耳義、丁抹、西

ヴェルサイユ  
平和條約に於  
ける進捗

班牙、佛蘭西、英吉利、伊太利、ルクサンブル、和蘭、葡萄牙、瑞典及び瑞西の各代表者が調印することゝなつた。次に黄燐を燐寸製造に使用することを禁止する件に關しては、一九一一年一月一日以降之を禁止すべき法令を制定すべきこととの協約行はれ、之れには獨逸、丁抹、佛蘭西、伊太利、ルクサンブル、和蘭及び瑞西が調印したのである。

其後勞働立法に關する國際協約の進捗と實行とは益々有望に展開して來たが、世界戦争の爲めに萬事は一時中斷せられ、其の平和來と共にヴェルサイユ條約に於て急に一大進展を遂ぐることゝなつた。即ちヴェルサイユ平和條約は國際聯盟規約其他の諸規約と共に勞働に關する成文規約を爲すことゝなり、一九一九年六月二十八日附平和條約は第十三編に於て之れを規定した。

同條約書に曰く

國際聯盟は世界平和の確立を目的とし、而して世界平和は社會正義を基礎とする場合に於てのみ之を確立し得べきものなるに因り、

多數の人民に對する不正、困苦及び窮乏を伴ふ現今の勞働狀態は大なる不安を醸成し、惹て世界の平和協調を危殆ならしむべきに因り、彼の勞働時間の制定殊に一日又は一週の最長勞働時間の限定、勞働供給の調節、失業の防止、相應の生活を支ふるに足る賃銀の制定、勞働傷害及び疾病に對する勞働者の保護、兒童年少者及び婦人の保護、老年及び癱疾に對する施設、自國外に於て使用せらるゝ勞働者の利益の保護、結社自山の原則の承認、職業及び技術教育の組織等の如き手續を以て、前記勞働狀態を改善することは刻下の急務なるに因り、一國に於て人道的勞働條件を採用せざるべきは他の諸國の之が改善を企圖するものに對し障礙となるべきに因り、茲に締約國は正義人道を旨とし世界恆久の平和を確保するの冀望を以て左の諸條を協定す

常設勞働機關の設

と。斯くて此文記載の目的を達せん爲めに、常設勞働機關を設置することとした。(第三八七條)常設機關は(一)締盟國代表者の勞働總會及(二)勞働理

事會の管理に屬する國際勞働事務局より成るものとする。(第三八八條)締盟國代表者の勞働總會の會議は必要に應じ隨時に且つ少くとも毎年一回之を開くべきものとし、總會は各締盟國四名づゝの代表者を以て之れを組織し、内二名は政府の代表委員、他二名は當該國に於ける使用者及び勞働者を各代表する代表委員たるべきものとし、各代表委員は顧問を同伴することを得るものとする。顧問は會議事項の各項目に就き二名を超ゆることを得ざるものとし、勞働總會に於て特に婦人に關する問題を議する場合に於ては、顧問中少くとも一名は婦人たることを要するものとする。而して締盟國は、其國に於て使用者又は勞働者を最も能く代表する産業上の團體が存在する場合に於ては、該團體との協議により、各民間代表委員及び其の顧問を任命することを約するものとせられた。(第三八九條)

國際勞働事務局は、聯盟機關の一部として、國際聯盟本部所在地に之を設置するものとし、(第三九二條)國際勞働事務局は勞働理事會の管理に屬する。(第三九三條)勞働理事會なるものは二十四名を以て之を組織するも

のとし、即ち政府を代表する者十二名、使用者を代表する労働總會代表委員の選舉したる者六名、労働者を代表する労働總會代表委員の選舉したる者六名を以て之を組織するのである。(第三九三條)

國際労働事務局には局長を置き、労働理事會之を任命するものとし、局長の下に職員を置き、局長之を任命する。職員は事務の成績を舉ぐるに差支なき限り、成るべく國籍を異にする諸國人中より之を選任するものとし、且其の若干名は婦人たることを要すとなつて居る。(第三九五條)

國際労働事務局の職能には労働者の生活状態及び労働條件の國際的調節に關する一切の情報の蒐集配布、殊に國際條約締結の目的を以て労働總會に提出せんとする事項の審査、並に労働總會の命に依る特別調査の遂行を含むものとする。又國際労働事務局は、労働總會の會議事項を準備するものとし、又國際紛争に關しても或任務を行ふものとする。尙又國際労働事務局は、國際的利害關係ある産業及び勞務の問題に就き、定期刊行物を編輯發行すべきものとし、此等の外尙は労働總會の委託に依る一切の權能及

び任務を有するものと定められた。(第三九六條)

次に労働總會に於ける決議の效果に就ては、第四百五條に次の如く定められてある。曰く、『労働總會に於て、會議事項中の項目に關し提案を可決したるときは、労働總會は該提案に付き、(イ)締盟國をして、立法其他の方法に依り之が實現を爲さしむる目的を以て考慮せしむる爲め、該聯盟國に送付する勸告、又は、(ロ)締盟國に依り批准せらるべき國際條約案の、何れの形式に依るべきかを決定す』と、尙ほ締盟國一般に適用すべき勸告又は條約案を立案する場合に於ては、労働總會は、氣候の状態、産業組織の不十分なる發達、其の他特殊の事情に依り、産業状態に著しき差異ある國に關し、相當斟酌を加ふ可く、且つ斯の如き國の事情に適應せしむる爲め、必要と認むるものあるときは、右勸告又は條約案に加ふ可き變更を提示すべしと云ふことになつて居る。されば労働總會に於ける決議は、勸告として現れるか、條約案として現れるかの、孰れかであつて、勸告はただ當該國に對する勸告たるに止り、之に應ずると否とは、當該國の自由であ

る。然るに條約案に至つては、關係諸國は之を正式の條約として批准するや否やを、夫々決定する義務を負ふものたるや勿論で、是非之を批准せねばならぬ義務ある譯ではないが、少くとも其の條約案に對しては、之を批准するや否やの運命を定めてやる義務あるものと見なければならぬ。之に關しては、『縮盟各國は、労働總會閉會後一年以内に、立法其他の措置を執るが爲め、右の勸告又は條約案を、其の事項に付き權限ある機關の議に附すべきことを約す。但し止むを得ざる事情の爲め、右期間内に其議に附すること能はざるときは、成る可く速に、且如何なる場合に於ても、労働總會閉會後十八月を超えざる期間内に、之を爲すことを要す』と規定せられてある。(第四〇五條第五項)

右は國際聯盟に作ふ國際労働協定の爲めに置かれたる機關と、其の働きとの大様であるが、尙ほヴェルサイユ平和條約は、労働に關して一般原則なるものを認め、之を明記して居る。即ち第四百二十七條に左の如く記されてある。

所謂一般原則

縮約國は、産業に従事する賃金生活者の、身體上道徳上及び知能上の福祉は、最も重要な國際事項なりと認め、此の大なる目的の爲め、茲に國際聯盟の機關と相俟ちて、第一款に規定する常設機關を組織したり。縮約國は、氣候、慣行及び習俗、經濟上の機會、並に産業上の因襲の相違は、労働條件の劃一を急速に實現することを、困難ならしむるものと認む。然れども縮約國は、現に労働が單なる商品と見做さるべきものに非すと認むるが故に、労働條件を規律する方法及び原則にして、一切の産業國が各自の特殊事情の許す限り、之が適用を力むべきもの、存するを認む。

縮約國に於ては、右方法及び原則中、左に掲ぐるものを以て、特別且緊急の必要あるものと認む。

一、労働は單に貨物又は商品と認むべきものに非すとの前記の基本原則、

二、使用者又は被使用者が、一切の適法なる目的の爲結社するの權利、

- 三、其の時及び其の國に於て、相當と認めらるゝ生活程度を維持するに足る賃銀を、被使用者に支拂ふべきこと、
- 四、一日八時間又は一週四十八時間の制を實行するに至らざる諸國に於ては、之を其の到達の目標として採用すべきこと、
- 五、日曜日を成るべく包含し二十四時間を下らざる、毎週一回の休息を與ふるの制を採用すべきこと、
- 六、兒童勞働を廢止すべきこと、及び年少者の勞働に對し、其の教育を繼續することを得、且つ身體の正當なる發展を確保すべき制度を設くること、
- 七、同一價値の勞働に對しては、男女同額の報酬を受くべき原則、
- 八、各國が其の法令に依り定むる勞働條件に關する標準は、適法に其の國に居住する一切の勞働者に對する、衡平なる經濟上の待遇を確保すべきこと、
- 九、各國は被使用者の保護を目的とする法令を勵行する爲め、監督の制

度を設け、婦人をして之に参加せしむべきこと、

締約國は、前記の方法及び原則を以て完全不易のものとして主張せずとも、右は國際聯盟の政策を指導するに適切なることを信じ、若し國際聯盟國たる各産業國にして之を採用し、且つ妥當なる監督の制度に依りて其の實行を保障するに於ては、必ず世界の賃銀生活者の上に恒久の福利を齎すべきことを疑はず。

總て上に掲ぐる所の如きは、即ち一九一九年に結ばれたる平和條約中に認められたる、勞働に關する一般原則と、勞働協定の爲めにする機關とに關する要領であるが、同條約は其の規定の主旨に基き、一九一九年に於て第一次勞働總會々議を華盛頓に開催すべきこととし、之を條約附屬書に於て約定した。而して其の會議事項は、

- 一、一日八時間又は一週四十八時間の原則の適用の件、
- 二、失業に對する豫防又は救濟の件、
- 三、婦人使用の件、

(イ) 産前産後(産婦に對する手當問題を含む)

(ロ) 夜間

(ハ) 健康上有害なる作業

四、兒童使用の件

(イ) 使用の最低年齢

(ロ) 夜間

(ハ) 健康上有害なる作業

五、産業に使用せらるゝ婦人の夜業の禁止、及び燐寸製造に於ける黄燐

使用の禁止に關する、一九〇六年『ベルヌ』國際條約の擴張及び適用

の件

とせられた。

會議の結果  
果定めら  
れたる所

同會議の結果、先づ工業に於ける労働時間を一日八時間且つ一週四十八時間に制限する件に關しては、條約案が成立することゝなつた。同條約案に於ては、先づ工業なるものゝ意味を限定し、之に包含せらるゝ事業を列

労働時間  
に關する  
條約案

舉し、(第一條)次に使用者と同一の家族に屬する者のみを使用する場合を除くの外、一切の公私の工業又は其の各分科に於て使用せらるゝ者の労働時間は、一日八時間且つ一週四十八時間を超過することを得ざる一般原則を定め、唯之に對して多少の除外例を認むることゝした。(第二條)尙ほ又右一般原則規定に於ける制限は、災害若くは災害發生の虞ある場合、機械若くは工場設備に付き緊急の處置を施す必要がある場合、又は不可抗力の場合に於ては、一定の限度内に於て之を超過することを得るものとし、(第二條)又此の労働時間の制限は、工程の性質上交替制に依り繼續作業を必要とするものに在つては、一週に付き平均五十六時間を超過せざる範圍内に於て、之を超過するを得るものとした。(第四條)尙ほ又業務繁忙なる特別の場合に適應せしむる爲め、許容せらるべき一時的例外其他に就ては、權限ある機關に於て之が規定を設くべきものと定めた。(第六條)

此の條約案に於ては、我國に對しては多少の變更及び條件が認められ、先づ工業なるものゝ範圍に就て多少の變更を加へ、次に一切の公私の工業

我國に關  
する規定

又は其の分科に於ける、十五歳以上の者の實際労働時間は、一週五十七時間を超過することを得ざるものとし、(生絲製造業に於ては之を一週六十時間と爲すことを得)次に十五歳未満の者及び年齢に拘らず坑内作業に従事する鑛夫の實際労働時間は、如何なる場合に於ても一週四十八時間を超過することを得ざるものとし、次に凡ての労働者に對して二十四時間繼續する一週一回の休日と與ふべきものとなし、右各號の規定は、千九百二十二年七月一日迄に實施すべきものとし、尙ほ右十五歳とある年齢の區別は、千九百二十五年七月一日迄に、之を滿十六歳に改むべきものとせられた。(第九條)

失業に關する條約案

次に失業に關しても條約案議定せられ、其の第二條に於て、『本條約を批准する各國は、中央官廳の管理の下に在る公設の無料職業紹介所の制度を設くべし。此等紹介所の運用に關する意見を提出せしむる爲め委員を任命すべく、該委員中には使用者及び労働者の代表者を加ふべきものとす。(第一項) 公私の無料職業紹介所併存する場合に於ては、此等紹介所の運用を

産前産後に關する條約案

全國に涉り調整する爲め必要な措置を執るべし。(第二項)と定められた。尙ほ又失業に關しては勸告が議定せられ、料金を徴し又は營利の目的を以て經營する職業紹介所の設立を禁止する措置を執るべきことを、國際労働團體の構成員たる各國に對して勸告することとし、尙ほ現に此種の職業紹介所存在する場合に於ては、政府の免許あるものに限り之を經營することを許し、又成るべく速に此種の職業紹介所を廢止する爲め、實行し得べき一切の措置を執るべきことを、勸告することとしたのである。

次に産前及び産後に於ける女子の使傭に關しても、條約案の成立を見た。條約案は第一條に於て、工業と稱せらるゝものゝ範圍を定め、第二條に於ては、本條約に於て女子と稱するは、年齢又は國籍に拘らず、既婚者たる者と未婚者たるを問はず、凡て女性の人を謂ふものと定め、又嬰兒と稱するは、嫡出子たるを否とに拘らず、一切の嬰兒を謂ふものとした。そして其の第三條に於て、次の如く規定することゝなつた。即ち使用者と同一家族に屬する者のみを傭使する場合を除くの外、一切の公私の工業若くは商



業又は其の各部科に於て、女子は、

(イ) 其の分娩後六週間之を勞働に従事せしむることを得ず。  
 (ロ) 六週間以内に分娩することあるべき旨を記載したる醫師の診断書を提出するときは、休業するの権利を有す。

(ハ) (イ) 號及び(ロ) 號に依る休業中、公共基金より、又は保險制度の方法に依り、本人及び其の嬰兒の、充分且つ健全なる扶養を爲すに足るべき給與を受くべきものとす。該給與の額は、各國に於ける權限ある機關之を決定す。尚ほ附加給與として、無料にて醫師の診断又は免許産婆の手當を受くるの權利を有す。醫師が分娩日の豫測を誤りたる場合と雖も、其の診断書記載の日より、事實分娩ありたる日に至る迄の間、前記の給與を受くることを妨げらるゝことなし。

(ニ) 自分其の嬰兒を哺育する場合に在りては、之が爲め就業時間中、一日二回三十分宛の時間を與へらるべきものとす、となつて居るのである。

女子の夜  
間作業に  
關する條  
約案

次に女子の夜間使傭に關しても、條約案を見ることゝなつたが、同案はやはり、第一條に於て、工業と稱するものの範圍を限定し、第二條に於ては、夜間と稱するのは、午後十時より午前五時に至る時間を包含する少くとも十一時の繼續時間を謂ふものと定め、之に對して例外的に、之に關し未だ法令の適用なき國に在りては、午後十時より午前五時に至る時間を包含する十時間を以て、夜間と定むることを得、之を三年を超えざる當分の間だけ許すことゝして居る。而して同條約案は、使用者と同一家族に屬する者のみを使傭する場合を除くの外、一切の公私の工業又は其の各分科に於て、女子は其の年齢の如何に拘らず、夜間之を傭使するを得ざるものとし、(第三條) 唯だ(イ) 或事業に於て、不可抗力に因り、其の操業に豫見すること能はず、且つ回歸性を有せざる中絶を生じたる時、(ロ) 原料又は處理中の材料にして、急速に損敗する虞あるものを取扱ふ作業に於て、此等原料又は材料の受くべき損失を防ぐ爲め、夜業を必要とするときに限り、右の禁止を用ざるものとすることゝした。(第四條) 又季節の影響を受くる

工業、及び特別の事情に因り必要ある一切の場合に於ては、一年に付六十日を限り、夜間を十時間に短縮することを得るものとし、(第六條)前數條に規定したる夜間は、氣候の爲め晝間の作業が健康上特に有害なる國に在りては、之を短縮することを得。但し晝間に於て、之に代るべき休憩時間を與ふることを要すとしたのである。(第七條)

次に工業に使用し得る、幼少者の最低年齢を定むる條約案も、成立することゝなつたが、同案に於ても、先づ工業と稱せらるゝものゝ範圍を限定し、(第一條)使用者と同一の家族に屬する者のみを備使する場合を除くの外、一切の公私の工業又は其の各分科に於ては、十四歳未満の幼少者を備使することを得ずと定め、(第二條)以て彼の十四歳最低年齢制を採ることとなつた。而して日本に對しては、(イ)十二歳以上の幼少者にして尋常小學校の教科を修了したる者は、之を備使することを得るものとし、又(ロ)現に備使中の十二歳以上十四歳未満の幼少者に關しては、經過規定を設くるを得るものとした。併しそれと同時に、十二歳未満の幼少者を輕易なる

幼少者の  
最低年齢の  
條に關する  
條約案

業務に備使し得ることを認むる、日本現行法の規定は、之を廢止すべきものとした。(第五條)

最後に工業に使備せらるゝ少年の夜業に關しても亦條約案の成立を見た。同案に於ても、先づ第一條に工業なるものゝ範圍を限定し、第二條に、使用者と同一の家族に屬する者のみを使用する場合を除くの外、一切の公私の工業又は其の各分科に於て、十八歳未満の少年は、夜間之を備使することを得ず、但し左に掲ぐる場合は此限りにあらずとし、而して曰く、「十六歳以上の少年は、左に掲ぐる工業に於て、工程の性質上晝夜繼續して行ふことを必要とする作業に、夜間之を使備することを得」と。其の左に掲ぐる工業とは、(イ)製鐵及び製鋼業中反射爐又は蓄熱爐を使用する作業、並びに金屬の薄板又は線の鍍金作業、(酸水洗作業を除く)(ロ)硝子工場、(ハ)製紙業、(ニ)粗糖製造業、(ホ)金鑛精鍊業是である。而して同條約案に於て夜間と稱するは、午後十時より午前五時に至る間を包含する所の少くとも十一時間の繼續時間を謂ふものとし、石炭及び褐炭工業に於ては、午後十

時より午前五時に至る時間内に、作業を行ふことを得。但し前後の就業時間間に存する間隔は、通常十五時間、如何なる場合に於ても十三時間を下ることを得ずと定めた。尙ほ又麵麩製造業に於て、一切の労働者に對し夜業を禁止したる場合に在りては、午後九時より午前四時に至る時間を以て、午後十時より午前五時に至る時間に代ふることを得るものと爲した。(第四條) 而して防止し又は發見すること能はず、且つ回歸性を有せざる緊急の事故發生し、工業の平常の操業を阻害する場合に於ては、第二條及び第三條の規定は、十六歳以上十八歳未満の少年の夜業に之を適用せずとなし(第四條) 更に本條約を日本に適用するに當つては、第二條の規定は千九百二十五年七月一日に至る迄は、十五歳未満の少年に限り之を適用し、其の以後に於ては、十六歳未満の少年に限り之を適用するものとした。(第五條) 尙ほ又重大なる緊急事故の場合に於て、公共の爲め必要あるときは、政府は十六歳以上十八歳未満の少年に對する夜業禁止を解除することを得るものとしたのである。(第七條)

條約案の  
批准

第一回國際労働總會々議の成果は、概要上に記す通りで、從來の労働協定に關する國際會議の成績に比較して、驚くべき進歩を遂げたものと言ふの外なく、是れ全く國際聯盟の成立せるお蔭と見るべきである。然し乍ら、華府會議に於て議定せられたる條約案の批准は、諸國に於て中々容易に行はれず、就中重要條約案件たる八時間労働制に關しても、既に其の批准を了したるは、(大正十三年三月十七日以前に批准を爲したるを意味す、以下之に倣ふ)ブルガリア、ギリシア、ルーマニア、チェツコスロヴァキア及印度に過ぎぬ。政府より條約案を權限ある機關に附議したけれど、まだ其の批准に對する承認を得ざる國々及び其の承認は與へられたるも未だ批准の行はれざる國は、アルゼンチン、ブラジル、チリ、獨逸、佛蘭西、和蘭、西班牙、伊太利及奧太利等である。未だ批准を了せざる國々の間には産業上の先進國たるものが少からず含まれて居り、然かも此等の國々は、一九二二年の國際労働會議の際には、八時間労働制は各自の國內に於て現に實行せられつゝある旨を聲明せるもの、少からざるは、甚だ注目し値する所とせねばならぬ。惟

ふに此種の國々が八時間労働に關する條約案の批准に躊躇して居るのは、一つには國內に行はれ居る八時間労働制に關する法律を條約案と一致せしむる上に困難と面倒との存するを思ふことに原因し、又一つには條約案の批准により、國際的に束縛せらるゝことは、産業上に於ける國際競争に不利を招く所以と考へ、其虞よりして之を批准するを好まざるにも因るやうである。後者の考慮より來る障礙は、互に國際貿易上の競争國たる國々が、時を定めて一齋に八時間制を批准することにすれば、容易に取除かれるのだけれど、その申合せそのものが又中々容易に行はれ難いやうな譯である。次に失業に關する條約案に就いて見るに、既に其の批准を了したるは、ブルガリア、丁抹、エストニア、フィンランド、大英國、希臘、印度、伊太利、日本、諾威、ルーマニア、サウス・アフリカ、西班牙、瑞典の諸國であつて、未だ批准の手續中に在つて其の實行せられざるものは、アルゼンチン、ブラジル、チエツコ・スロヴァキア、佛蘭西、獨逸、ラトヴィア、リトウアニア、和蘭の諸國及び埃太利、ポランド等である。

次に女子及年少労働者の保護に關しては、四つの條約案が議定せられたのだが、先づ其一たる産前産後に於ける女子の使傭に關する條約案に就いて見るに、既に批准を了したるは、ブルガリア、 그리스、ルーマニア、スペイン等に過ぎぬ。次に女子の夜業に就いては、批准を爲したるものブルガリア、チエツコ・スロヴァキア、エストニア、大英國、希臘、印度、伊太利、和蘭、ルーマニア、サウス・アフリカ、瑞西の諸國であつて、英國が其中にあることは注意に値する。次に工業に使傭さるゝを許さるべき兒童の最低年齢に關する條約案は如何と見るに、批准の了されたるものブルガリア、チエツコ・スロヴァキア、丁抹、エストニア、大英國、希臘、ルーマニア、瑞西の諸國之れである。次に少年の夜業に關する條約案の批准せられたるはブルガリア、丁抹、エストニア、大英國、希臘、印度、伊太利、和蘭、ルーマニア、及瑞西の諸國なりとする。其他之れに漏れたる諸國に在つては、夫々の條約案に就き批准の手續は大抵取られて居るのだが、容易に批准の行はれざる有様にある。

最後に華府會議に於て勸告案として議定せられたるものは、失業に關す

## 第二回會

る件、内外國労働者平等待遇に關する件、女子及年少労働者の鉛中毒保護に關する件、炭疽病豫防に關する件、工業監督及政府の衛生機關に關する件等であつて、其の多くは勸告を受けたる諸國に依て採擇せられた。

第二回國際労働會議は一九二〇年に伊太利のゼノアに於て開催せられ、議題は船舶労働者の保護特に海上労働者の保護に關する事項であつた。海員以外河川船舶労働者に關してはたゞ勸告案が議決せられたに止まつた。海條約案として議定せられたる項目は、(一)海上に使用さるゝを許さるゝ兒童の最低年齢を定むる件、(二)船舶の滅失又は沈没の場合に於ける失業保障に關する件、(三)海員の就職を容易ならしむる施設に關する件之れである。そして第一項に就き條約を批准したるは、ブルガリア、エストニア、大英國、ルーマニア、瑞典であつて、第二項はブルガリア及エストニア、第三項はブルガリア、エストニア、フィンランド、日本、諾威及瑞典に依て批准された。

第二回國際會議に於て議定されたる勸告案は、(一)漁業に於ける労働時間の限定に關する件 (二)内地水路航行業に於ける労働時間の限定に關する件

## 第三回會

(三)海員法典の制定に關する件 (四)海員の失業保險に關する件等である。そして此等に關しても勸告を受けたる國々に於ては、夫々適當の手續が爲されつゝある。

第三回國際労働會議は一九二一年瑞西のゼネヅアに於て開かれ、農業労働に關する事項を主として會議が行はれた。其の議定せる條約案件は(一)農業に使用することを許さるべき兒童の年齢に關する件(其の批准を爲したるは、チエツコスロヴァキア、エストニア、日本及瑞典) (二)農業労働者の結社及團結の權利に關する件(批准したるはチエツコスロヴァキア、エストニア、フィンランド、大英國、印度及瑞典) (三)農業に於ける労働者補償に關する件(批准したる國々は、丁抹、瑞典、エストニア、大英國)及其の以外に尙ほ(四)ペイントに白鉛を使用することに關する件(チエツコスロヴァキア、エストニア、瑞典批准) (五)工業企業に於ける週休制適用に關する件(批准を了したるは、チエツコスロヴァキア、エストニア、フィンランド、印度及ルーマニア) (六)石炭夫及火夫として使用するを許さるべき少年の最低年齢を決定する件(エストニア、印度及ル

トマニア批准) (七海上に使用する児童及少年の強制的身體検査に關する件 (エストニア、印度、ルーマニア批准濟)の諸項目であつた。

勸告案としては (一)農業に於ける失業防止に關する件 (二)農業に於ける賃傭女子労働者の出産前後の使傭に關する件 (三)農業に於ける女子の夜業に關する件 (四)農業に於ける児童及少年の夜業に關する件 (五)技術的農業教育の發展に關する件 (六)農業労働者の居住状態に關する件 (七)農業に於ける社會保險に關する件 (八)商業上の店舗に於ける週休制適用に關する件等であつた。

總べて以上の如くにして毎年國際會議は行はれ、第四回以下も引續き開催せられて居るのである。たゞ其の決議せらるゝ條約案が直ちに參加各國に於て批准せらるゝことなきは、國際協約としては甚だ物足らぬ次第と云ふの外はないが、現時の如き資本主義的時代に於て然かも國際貿易競争の熾烈に行はるゝ時代に於て、其の參加國の悉くが條約案の悉くを批准すべしとは思はれぬ。そして批准は産業國として重きを爲さるゝ小國に於て比

較的よく行はれ、大産業國がかく之れを躊躇すること洵に故ありとせなければならぬ次第なれど、大産業國に於てこそ速に批准されて、労働保護に關する國際協約の廣く又有効に行はるゝに至らんこと、労働政策上の希望としては最も願はしき所と謂ふべきである。

Art. Arbeiterschutzgesetzgebung:—III. Internationale Bestrebungen, von Evert u. von Dr. St. Bauer im Connatsch.

Hwb. 3. Aufl. I. Bd. S. 772 fg. ; 4. Aufl. I Bd. S. 685 fg.

Heikner, a. a. O. S. 535 fg.

Sombart, Die Gewerbliebe Arbeiterfrage, Leipzig 1904, S. 83 fg.

H. Fehlinger, Erfolge der Internationalen Arbeitersorganisation, Leipzig 1923.

労働者問題三〇六頁以下

國際労働局東京支局々報第一號附録

## 第一卷 終

索引

A

Association internationale pour le Leg-  
islation du Travail(労働立法  
国際協會)……………一九〇

B

ベルン協定……………一九〇  
紡績工場……………一七七、一九五  
分配……………三九、五二、二七  
物價問題……………一七  
平等觀……………九、一、四、八七  
平等待遇……………五、七、二、一九、六二、二〇

C

貸金基金說……………四九  
貸金制……………一五九

索引

貸金支拂……………一七九  
貸金支拂の方法……………二六九、二八三  
貸金の支拂場所……………一七九、二六九、二七一  
貸金の支拂日……………二七一  
晝間労働……………一三〇  
中産階級……………三、四九、六四  
中等階級問題……………一七

D

第一回労働總會々議……………二九九  
第二回労働總會々議……………三二二  
第三回労働總會々議……………三三三  
男女同權……………三三三  
出來高拂……………二〇〇  
出來高給制……………二二七  
出來高給貸金制……………一七九  
丁稚小僧……………一〇六  
獨占……………三、三三

奴隷經濟……………104  
奴隷制度……………104  
同様労働に對する同様報酬……………226、227

**E**

營利事業……………42  
營利主義……………341  
營利主義的なる企業組織……………83  
The Employment of Women, Young Persons and Children Act-1920……………172  
Equal pay for equal labour(同様の労働に對する同様の賃金報酬)……………226、227

**F**

The Factory Act-1802……………132  
The Factory and Workshop Act-1901……………132  
The Factory and Workshop Consolidation Act-1878……………172

Fourier(フリエール)……………31  
婦人問題……………16  
不自由労働……………105  
不熟練労働者……………191、192

**G**

現在主義……………19  
技術……………146  
技術的良心……………146  
技術的習練……………198  
義務教育……………197、199  
ギルド社會主義……………58

**H**

八時労働制……………256、261、264、269  
半時法(The Half Time Act-1844)……………176、177  
非營利的産業……………34  
貧民救助……………121、155  
疲勞……………233、245、255、257、258

必要最低額の賃金……………252  
保險……………227、235  
北米合衆國産業委員會……………201

**I**

イリノイス産業調査會(Illinois Industrial Survey)……………232  
印刷工場……………195

**J**

自助……………22  
自助力……………232、274  
自助的團體運動……………240  
時間拂賃金制……………27、251  
時間外労働……………179  
時間給賃金制……………203、227  
自給的家庭經濟組織……………24  
人格價值……………76、99  
人格主義的なる自由存在……………97

人口問題……………26  
自作農業……………107  
自主的労働……………148  
實物給與による賃金支拂……………270  
自由放任論……………243  
自由放任主義……………50、152  
自由契約……………51、61、83、273  
自由企業……………24  
自由企業制……………54、107、185  
自由競争……………51  
自由競争制……………23、55  
自由労働契約……………185  
女權論者……………28、39、35  
常設労働機關……………292  
女子賃金……………210、211  
女子労働……………134、137、142  
女子労働者……………185、208、211  
女子労働者……………221、235、239、289  
女子労働者……………176、244、266



女子勞働組合員……………二二五

**K**

化學工業……………二二八、二三〇、二六五  
科學的社會主義……………五七  
貨幣……………四三、四四  
解放問題……………一六  
階級的區別……………四二、七六  
階級的色彩……………七五、七六  
海上勞働者……………三二二  
會社企業……………三三  
隔日勞働……………二〇四  
家內工業……………二二五、二二六、二七四、二三四  
家內工業組織……………一〇六、一三五  
寡頭政治……………九一  
課稅高權……………一七〇  
家族制度……………一三八、一四一、一四四  
Kartel(カール)……………三三

啓蒙運動……………二四、二五  
警察高權……………一七〇  
契約的自由主義……………三三九  
經濟政策……………七一、八二  
經濟組織……………四一、四三、四六、五一、五四、五九  
經濟的含蓄……………一七、二三  
經濟的自由制……………一八六  
企業……………二八、三三、三六  
企業家……………四〇、四一、七六、一三三、一七五、二〇〇、二四五  
企業家利得……………四〇  
企業家利潤……………七六、一五九、一八八  
企業集中……………一〇七  
機械……………一四五、一八七、一九四、二一八  
機會均等……………八九  
既婚女子の勞働……………三三四、三三五  
季節的勞働……………二一九  
交易經濟……………三三  
交易經濟組織……………二七  
工業人口……………一〇八

鑛業法……………一五六、一七四  
鑛業監督官……………二七六  
公費……………八〇、八一  
個人企業……………三三  
個人主義……………二六、五四  
坑女……………一三六  
工女……………一三六  
工場法……………一五五、一六五、一七四  
工場委員制……………一五九  
工場監督……………一八三、二〇五、二六九  
工場監督官……………一七八、二三四、二七六  
工場工業……………二二七、二五五、二八七、二九〇、二九一  
工場工業組織……………一〇三、一〇七、一三一、一三五  
工場勞働……………一二五、一二七、二三四、一三六  
工場組織……………三六  
國際貿易……………二八三、二八四、二八五、三〇〇  
國際聯盟規約……………二九一  
國際勞働事務局……………二九二、二九四

國際勞働局……………二九〇  
國際的勞働保護協定……………二八四、二八五  
國家政策……………七〇  
鑛山業……………一三三、一三五、一五六、一七四、一八七  
鑛山勞働……………二二五、二二七、二三四、二三五、二三六  
功利主義……………二六  
雇傭契約……………二四、一五八  
雇傭勞働……………五二、一三九、一四一、一四二、一四八  
雇傭勞働……………一五〇、一七五、二八八、二〇九、二二六  
雇傭勞働者……………三六、一〇六、一〇八  
組合運働……………二二五  
恐慌……………三〇  
享樂主義……………二六  
救貧事業……………一〇〇  
休息時間……………一七九、二〇四、二三八、二五九

**M**

Menger, Anton(アントン、メンガー)……………一三三

The Mines and Collieries Act-1842..... 一七六  
 民主々義..... 九一  
 無産者..... 一〇七、一〇五、一〇七  
 一〇〇、一一一、一一三、一一四、一二〇  
 無産者階級..... 四二、六六、九〇  
 無料職業紹介所..... 三〇一

N

年少労働者..... 一三一—一三四、一七八  
 一八三、一八七、一九〇、一九四、二四七  
 日曜休業制..... 二〇三、二六四、二六六  
 日曜労働..... 二八九  
 日曜労働禁止..... 二六五  
 農奴..... 一〇四、一〇八  
 農業人口..... 一〇八  
 農業労働..... 一九九  
 農業労働者..... 一〇四、三二二  
 農民解放..... 一〇五

O

Owen, Robert(ロバート、オウエン)..... 一三三、一〇四、一七七  
 親分..... 三六、七  
 親方..... 一〇六、三二

P

Peel, Robert(ロバート、ピール)..... 一七七  
 Physiocrat(フイデオクラート)..... 四六

R

Reconstruction Committee..... 三二  
 利潤..... 四〇、四一、五三  
 利潤分配制..... 一五九  
 労働保護..... 六三、二七六、二八四、二八五  
 労働保護法規..... 二七七  
 労働保護立法..... 一〇三、一五六、一七六  
 一八三、二八二、二八七、二八八

労働保護政策..... 一五三、一五四、一五八、一六〇、一六一  
 労働保険..... 六三、七九  
 労働時間..... 五〇、二九、三二、一四六  
 一四七、一九九、一七七、一七九、一八三  
 一八五、一九六、二〇〇、二二二、二二三  
 二六、二三〇、二三五、二三八、二四〇  
 一六四、二六七、二六八、二八二  
 一八四、二九一、三〇〇、三〇一  
 労働時間内組別交替制..... 一七九  
 労働人口..... 一八  
 労働条件..... 一七三、一九一、二〇九、二二〇  
 二四〇、二九四、二九七  
 労働価値..... 一六九、二六  
 労働監督官..... 二七八、二八〇  
 労働監督制..... 二七六、二七九、二八一  
 労働契約..... 一〇、一二、一五、一六九、一八三、二八  
 労働禁止齡..... 一九七  
 労働組合..... 二二五、二三一、二四〇  
 二五三、二五六、二五八、二八一

労働雇傭制..... 五六—五八、六一  
 労働雇傭条件..... 一六四  
 労働問題..... 一〇、二一、三七、四一、四三、四三  
 五〇、五一、五三、五七  
 労働の賣買..... 一五、二七  
 労働能率..... 五〇、三三、二七、二八  
 三三、三三、二四九、二五二、二八四

労働立法國際協會(Association internationale pour le Travail)..... 二九〇  
 労働最長限度..... 一〇三  
 労働政策..... 七七、七九、八〇  
 労働者保護..... 一五〇、一五一、一七六  
 労働者自助運動..... 一五〇  
 労働者階級..... 三七、五二、六六、七三、七七  
 九二、一〇三、一〇四  
 労働者氣質..... 一四九  
 労働者生産組合..... 一五九  
 労働總會代表委員..... 二九四

勞働組織……………二七五、二八五  
 勞役法及工場條令……………一八〇  
 勞役法師弟契約法及工場規則……………一八〇

**S**

Saint Simon (サン・シモン)……………三  
 最長勞働時間……………一〇三—一〇五、二八—二五五  
 最低賃金……………一九六  
 最低賃金制……………二二五  
 搾取……………一八五、一九〇  
 産業革命……………三五、一〇四、一〇九  
 成年男子勞働者……………一四、一五、一七、一七六  
 成年女子勞働者……………一九四、一九五、二三八、二四三  
 生產……………二〇六  
 生產費……………二七、一五二  
 生產組織……………四〇、四一、二四四、二五一  
 生產餘剩……………二四  
 纖維工業……………二八、三三、三三二、七七一、七八、二〇一

專制君主制……………九一、九三  
 社會道德……………二四  
 社會改良主義……………六二、六五  
 社會改良的見地……………五八、五九、六〇、一六〇、一七六  
 社會制度……………七、一四  
 社會主義……………五〇—五六、六五  
 社會主義的見地……………五三、五八、一七五  
 社會組織……………七、一四  
 社會的弊害……………四九、五二  
 社會的生產組織……………五八  
 社會的所有制……………五八  
 社會的統制……………五五  
 始業及終業時刻……………二五七  
 資本……………四一  
 資本主階級……………三七、七三  
 資本主義的產業組織……………一八七  
 資本的生產……………三一、五三  
 資本的集中……………三一  
 市場……………四

四十八時間勞働……………二六七  
 新興工業……………一〇五、一七三  
 新工業組織……………一〇三、一〇四  
 新マルサス主義……………三五  
 私的企業制……………五二、五五、五七、六一  
 私的なる企業經營……………八三  
 失業……………一四〇、一四一、一四三、一九三  
 失業問題……………一九二  
 私有財產制……………五二、五三、五五、五七、六一  
 自然主義的見地……………四六、五八、一五六  
 自然主義的なる個人主義觀……………八三  
 莊園制度(Manorial system)……………一〇五  
 消費者……………七、七六  
 職工法案……………一八一  
 職工條令案……………一八〇  
 職工徒弟條令案……………一八〇  
 職業紹介所……………三〇一、三〇三  
 食糧問題……………一六、三四

少年賣買……………一三二  
 少年勞働者……………一〇四、一三三、一三八  
 所得……………一〇、二五、六一  
 所有制……………四二  
 手工業……………二五、一七四  
 手工業組合……………二二  
 宿泊所……………一四〇  
 Smith, Adam(アダム・スミス)……………四六、一七三  
 相續制……………五二  
 Sweat shops(スウェット・ショップ)……………一九二

**T**

大量生產……………一四七  
 The Ten Hours Act-1847(十時間勞働法)……………一七八  
 轉嫁……………六  
 轉職……………二二  
 徒弟……………三六、一〇六  
 Trucksystem(實物給與に依る勞賃支拂)……………二七〇  
 Trust(トラスト)……………三三

グエルサイユ平和條約……………	二七、二九一、二九六
<b>V</b>	
割増賃金……………	二五七、二五九
<b>W</b>	
<b>Y</b>	
夜間労働……………	一三〇、一〇五、二三八
夜業……………	一八三、一八五、二〇七
夜業禁止……………	二一九、三一一、三一九、三〇五
雇主階級……………	二六四、二六六、二八四、二九〇、三〇八
餘分労働……………	五二、一六一
養育院……………	二五七、二五九
有産階級……………	一〇三、一三二
	四一

索引畢

大正十四年三月五日印刷  
大正十四年三月十日發行

社會問題體系第一卷奥付

定價金貳圓七拾錢

禁漢譯  
著作權  
所有

著者 河田 嗣 郎  
發行者 江 草 重 忠  
印刷者 松 澤 珩 三

東京市神田區一ツ橋通町五番地  
東京市神田區一ツ橋通町五番地  
東京市神田區下六番町十七番地

發行所

有 斐

賣 捌 所

有 終



(會勞同〔五四四四谷四話電〕地番七十町番六下區町麴市京東 所刷印)

京都帝國大學教授 法學博士 河田嗣郎先生著

增補  
第四版

# 農業經濟學

菊判背革 全一冊  
定價金九圓  
送料(内地書留金三十六錢  
滿鮮書留金六十五錢)

本書は博士が積年の蘊蓄と渾身の努力を傾倒せる苦心の結晶である。

農業經濟學に關する著書は我國のみならず外國にも餘り多く無い。本書は博士が十數年間大學に於て講義を擔任せる傍ら研究を續けられたる苦心の成果で實に我學界に於ける最大權威である。發賣以來異常の好評を博し、赫々たる名聲の下に重版に重版を以てし、今回第四版發賣に際し著者は其の後の研究に成る『北米合衆國の聯邦農地貸付制度』の一節を増補し更に卷末へ全編に亘る索引を挿入し讀者の便に供せられたる名著である。

終