

* 0003760000 *

0003760-000

587-110

民衆政治講座

鈴木文治・著

クララ社

第8巻

昭和4

ABA



民衆政治講座

勞働立法論

鈴木文治著

3176

SMIL

、
ラ
ラ
出版

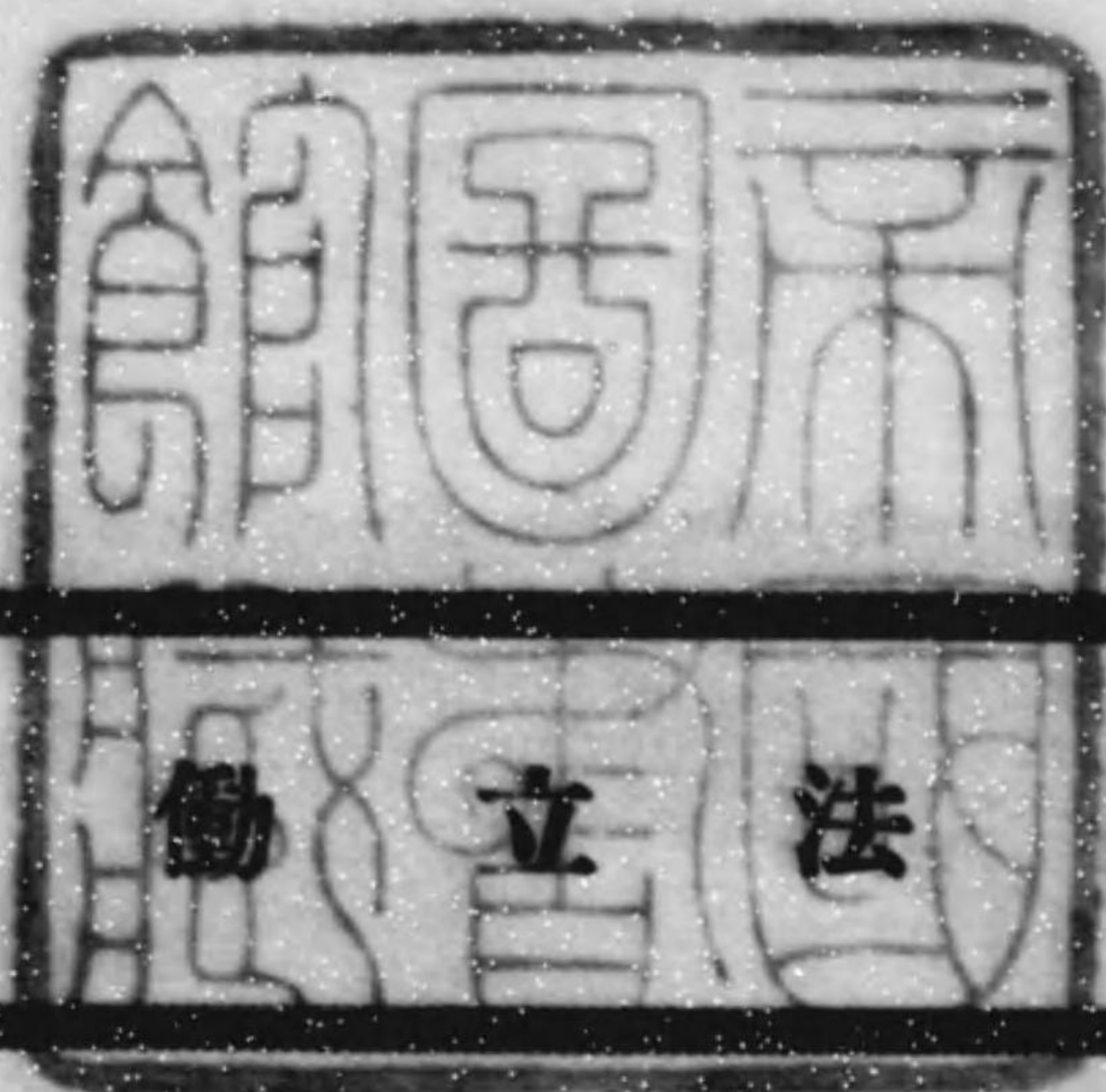
Table with 2 columns and 2 rows, containing faint text.

中華民國二十九年

財政部

財政部





勞 働 立 法 論

鈴木文治著

民衆政治講座

No. 8

ク ラ ラ 社 版



587-110

目次

總論

第一章 労働立法の意義……………七

一、労働の総屬性に發生する……………八

二、労働階級の向上を目的とする……………二

イ、労働立法の範圍……………三

ロ、労働立法と社會立法……………二

三、國情力の反映である……………七

第二章 労働立法の礎地……………三

一、産業革新とその影響……………三

イ、産業革新とは何か……………三

ロ、その影響……………六

二、新階級の出現……………三

著者の近影



- イ、勞賃の分離..... 五
- ロ、被搾取的地位の固定化..... 六
- 三、自由契約主義の正體..... 一
- イ、資本家的法制的根據..... 一
- ロ、契約自由の不自由..... 一
- 第二章 勞働立法の促進方法..... 三
- イ、經濟的因給によるもの..... 三
- ロ、政治的因給によるもの..... 三

各論

- 第一章 勞働保護立法..... 六
- 一、勞働時間の保護..... 六
- イ、所謂勞働時間の制限..... 六

- ロ、休養時間制の確立(夜業禁止の問題)..... 六
- ハ、休憩時間の確立..... 六
- 二、休日休暇の制定..... 六
- 附、國際勞働條約案と日本..... 六
- 二、安全と衛生との確保..... 三
- イ、工場方面の安全と衛生..... 三
- ロ、鑛山方面の安全と衛生..... 三
- 三、少年及び女子保護..... 六
- イ、時間制限..... 六
- ロ、最低年齢..... 六
- ハ、母性の保護..... 六
- 二、勞務制限..... 一
- 四、契約の保護..... 三
- イ、募集周旋の取締..... 三

- ロ、就業規則.....102
- ハ、賃金支拂の確保.....100
- ニ、解雇の制限.....102
- A、監督官問題.....110
- B、罰則の問題.....110
- 第二章 労働保険立法.....111
 - 一、災害補償.....113
 - 二、健康保険法の改正.....117
 - 三、その他の労働保険.....131
- 第三章 労働團體に関する立法.....132
 - 一、労働組合法.....132
 - 二、労働組合の成立.....133

- 三、労働組合の構成.....134
- 四、労働組合の権能.....137
- 五、労働紛争.....142
- 六、契約自由に対する制限.....151
- 七、労働組合の解散と規約決議の取締.....154
- 附、所別産業委員会の正體.....157
- 二、労働團體に関するその他の立法.....158
 - イ、團體争議法.....158
 - ロ、労働争議調停法.....161
 - ハ、團體契約法.....168

前 編

第一章 労働立法の意義



凡そ、労働立法とは、労働階級の利益を伸長するための立法手段を意味する。則ち、労働二大階級の対立関係下にあつて、労働階級が、その労働条件を維持し改善し、更に進んで、その経済上社會上に於ける地位を向上し、その福祉を増進せんがために、立法手段を通じて、獲得し樹立したる法令の全體を指すものと言ふことが出来る。

一、「労働の隷屬性」に發生する

労働立法が存在するためには、「労働の隷属性」といふことを、前提としなければならぬ。「労働の隷属性」といつても、元來労働なるものが、常に生産要素中の最下位に位置しなければならぬといふのではない。事理は正しく逆であることは、茲に贅言を要するまでもないのである。労働こそは、一切の社会進歩の母であり、原動力である。にも、不拘、現在の社会組織は、労働の尊貴さを、全く泥土の中に踏み潰つてゐるのである。そして、このことが又、所謂資本家制生産組織の最大の特色でもあり、かゝる労働に對する資本の優位を認めない限り、その組織は一日たりと雖も安泰であり得ないのである。

一方には、少数の資本家階級が巨額の生産機關を壟断して、榮耀と歡樂との裡に坐食し、他方には、多数の労働階級が、その労働力を唯一の杖と頼み、貧困と不安の中に働き続ける。しかも、坐食の徒輩は、或は株式配當の形に於いて、或は當與の形に於いて、労働階級を搾取しつゝ、巨萬の富を蓄積し、その財力を強めるばかりである。

りである。

「労働の神聖」は、徒らに小學の信身教科書の上に於いてのみ横たはり、現實の社会にあつては、神聖なる労働に従事する階級は、營々と労働するにかゝはらず、資本家より獲るところは極めて僅少であり、しかも不斷に失業の不安に當面し、赤貧と飢饉とにまで迫ひつめられる。「労働の神聖」ところか「労働は貧困に導く」といつたやうな奇現象を呈してゐるのである。

が、労働階級も、何時までも従順に、その劣悪なる境遇を甘受することをしなかつた。先驅者の出現、義務教育の普及、印刷術の發展等々は、終に、労働階級をして、自己の立場を冷静に直視し、その採るべき方途を、自覺させるやうになつた。本質上、勞資の二階級は、その利益を異にする。資本家制生産組織の構造が、しかく出来上つてゐるからである。従つて、一度労働階級の自覺が根を下すや、いよいよ勞資の階級對立は、峻激なものとなつて現はれ始めたのである。相互の階級的

利益の自衛戦が、随所に展開されることになつて来た。所謂「階級闘争」がこれである。

そして、こゝに論述する労働方法も、かゝる「階級闘争」を背景として、その姿を現はすことになつたのである。

凡そ、原始時代の總有團體を除いては、何れの時代、何れの場所にあつても、社會群の存するところには、必ず身分の區別があり、従つて、身分間の對立と抗争とがあつた。けれども、生産手段を私有するか私有しないかの區別から生じた勞資間の對立は、近代社會組織のみが招來した産物であり、從來の身分間の對立以上に、その抗争が激甚であることに留意して置かねばならぬ。

従つて、労働立法なる一國の法令も、かかる社會情勢が生んだ特別の産物であり、所謂身分闘争時代には、存在するものではなかつたのである。

二、労働階級の向上を目的とする

労働立法は、労働階級が、その労働条件を維持し改善し、更に進んで、その經濟上社會上に於ける地位を向上し、その福祉を増進することを目的とする。

資本家階級は、利潤の追及を専念し、その實現のためには、労働階級からの搾取を強めねばならない。しかも、労働階級は、生産手段を全く奪はれてゐるのであるから、經濟上極めて不利な立場にある。そこで、資本家階級が、一方的に定める劣等な労働条件——労働時間・賃銀・種々の施設等々——に屈從するの餘儀なきに至ることが多い。ともすれば、賃銀の低下となり、労働時間の延長となり、剩へ失業の脅威に襲はれがちである。

賃銀の形式で報酬を手にすることはするのであるが、家族の生活は勿論、自分一人の生活を保障することも出来ない程、不常に少額な報酬であることが普通で、そ

の生活状態は、中世の奴隷生活に彷彿たるものがある。所謂「貸銀奴隷」の稱あるも亦故なしとはせぬ。かく労働階級の生活程度が、非常に悪化する結果は、一國一社會の保健問題・教育問題・人口問題に、憂ふべき影響を與えずにはゐない。

労働立法は、かゝる悲惨な状態にある労働階級の生活保障を計るため、とかく引き下げられやうとする労働条件の維持に努め、かつ不合理なる労働条件をより良きそれに改善するの機会を多からしめるやう心がけねばならない。

しかし、労働立法の目的は、單に労働条件の維持と改善とにのみ終始してはならぬ。進んで、労働階級の經濟的社會的地位の向上と、それによつて到達し得る幸福への途を、開拓しなければならぬ。即ち、生計の貧困と失業の不安を除去するだけに止まらず、資本家階級と對等の地位に就き、對等の契約をなし、社會人としての好ましき生活へ、労働階級が向上し得るの根本方策が、樹立されることを必要とする。

イ、労働立法の範圍

上述中で、我々は、労働階級なる文字を用ひて來た。が、労働階級といつても工場労働者のみを指すものではない。成程、逸早くに自己の立場を自覺し、その使命を把握したのは、工場労働者であつた。しかし、産業の發展は、やがて搾取の對象を工場労働者のみに限らず、層一層とその範圍を擴大したのである。即ち、農業労働者・鑛山労働者・交通労働者・海上労働者・家内使用人——女中、下男……下層の俸給被備者……商業使用人、事務員、學校教員、下層の官公吏等々も、工場労働者と同様に、社會的に經濟的に迫害され搾取されるところの運命に置かれ、彼等も亦その階級の地位に覺醒したのである。

それ故に、現在では、労働階級なるものは、以上に掲げた諸階層の人々を以つて構成されてゐる社會群のことなのである。従つて、労働階級なる用語を、労働階級

なる用語に置き換へる方が、寧ろ妥當と言ひ得るであらう。我々社會民衆黨が、勤勞階級乃至は勤勞大衆なる言葉を用ゐてゐるのは、右のやうな理由に基づいたのである。

かくて、勞働立法は、上掲の諸階層に屬する人々の階級利益を伸長することを以つて、その目的としてゐるのであつて、簡明に言へば、勤勞階級のための立法といふことになる。扱、勞働なるものを、主として筋肉を使用するものと、主として頭腦を使用するものとの區別に従ひ、前者を筋肉勞働といひ、後者を頭腦勞働といふことは、茲にたゞたゞしく繰り返すまでもない。従つて、勞働立法の範圍も、一は、工場勞働者を中心とする所謂筋肉勞働者に関するものと、他は商業使用人・事務員等の所謂頭腦勞働者に関するものとの二大分野に區分し得る次第である。

だが、この小著に於いて、勞働立法の全域に亘つて論述することは、不可能のことに屬するから、工場及び鑛山勞働者を中心としつゝ、海上勞働者・家内使用人等の問題にふれつつ議論を進めることにしやう。故に、農業勞働者に関する部分、俸給被傭者に関する部分は、本講座の小作立法論(片山哲氏據當)、俸給生活者論(小池四郎氏據當)に譲られてゐるのである。蛇足めくが、本小著は、農業勞働を除いた自餘の筋肉勞働を、立論の對象としてゐると考へられたい。

ロ、勞働立法と社會立法

勞働立法と社會立法とは、或は同一の意味に用ゐられたり、或は異つた意味に使はれたりしてゐる。従つて、我々は、一應この兩概念に於ける内容の異同、乃至はその關係性を明確にして置く必要がある。

凡そ社會立法は、宏義のものと狭義のものとがある。宏義の社會立法は、これを二つの部分に類別することが出来る。

一は、所謂「労働の隷屬」を排除することに、直接の目標を置くものであり、階級対立を、その前提とし、その背景とする。

二は、階級対立に力點を置かず、社會の全局より觀察して、その福祉を暢達しようとする制度の社會化を目的とするものである。

一に屬するものは、俠義の社會立法即ち労働立法であつて、本小著の對象をなすものである。

二に屬するものは、例へば未成年者の飲酒取締、狂人の保護に、關するものゝ如きであり、そのあるものは間接には労働階級の利益に關するものもあり得るが、直接にはその利益を目的としてゐないのである。

不易なる表現を用ひて説明すると——稍々端的すぎる恨みはあるが——前者は、主として社會の貧乏病を退散するための一國の法令であるし、後者は、貧乏病以外の社會的疾疇を治療せんがため、一國の法令であると言ひ得る。

何れにしても、兩者を包括した宏義の社會立法は、諸種の社會的疾疇を治療しようとする意圖を有してゐるのであるが、その中でも貧乏病ほど、その蔓延力とその害毒性を有つた病氣はないのであるから、茲に貧乏病根絶といふことが、最も焦眉の問題とならざるを得ない。従つて、俠義の社會立法たる労働立法が、重要な地位を占めることも亦自明の理と言はねばならぬ。

だから、労働立法と社會立法とが、同様の意味に使用される場合には、この社會立法には、俠義の社會立法を指すものであると解すればよい。

三、團結力の反映である

労働立法とは、立法手段を通じて、獲得し樹立したる法令の全體を言ふのである。凡そ、労働階級の完全なる解放は、現在の搾取制度を除去して、搾取なき社會を將來することによつてのみ到達し得られるのである。世上の流行語となつてゐる、

「社会問題の解決」も、搾取制度を現在あるがまゝに放置してゐる限りでは、到底圓滿なる解決を期し難い。先に、労働立法の目的とするところは、労働階級の向上にあると言つたが、究極するところ、その意味は、不合理なる搾取制度の矯正といふに他ならぬ。

扱、右のやうな目的を達するには、種々の方法があり、多様の對策があり得るのであるが、労働立法を改廢し乃至は建設するとの積極的な態度に出て、労働階級の利益を伸長するに努めるのも、亦その一方法一對策であると言へる。従つて、労働立法によることのみが、労働階級の解放を計る唯一の方途ではないが、尠くとも、解放手段の一要素たるの地位を占めてゐることも否定は出来ない。

勿論、かゝる労働立法が、資本家階級によつて屢々拒否され、歪曲されることは、勞資の階級利益が相反してゐるとの事實から、容易に會得されるであらう。歐米諸國に於いても、過去の労働立法史が最も雄辯に、この間の消息を物語つてゐるし、

又近くは、日本の第五十六議會に於いて、社会民衆黨が成案を提示してゐるにも不拘、労働組合法案も健康保険法の改正案も、共に「審議未了」となつたことは、その有力なる例證ではないか。

しかし労働階級の利益を伸長しようとする諸法令は、決して所謂自然發生的に易々と出現するものでないことを知り得る。そこで、労働階級としては、飽くまで積極的に出て、労働立法の「獲得と樹立」といふ態度に出てなければならぬ。そのためには、第三章で述べてゐるやうに、如何にして労働立法の促進をなすべきかの方策が考慮されねばならぬことになる。

何れにしても、労働立法の獲得樹立は、階級間の問題なのであるから、要するところ、資本家制生産組織の下に於いて、日常から直接に、その桎梏に惱める労働階級自體の實力即ち團結力如何といふ一點に歸着する。

故に、労働立法の建設さるゝところには、必ずや労働階級の鞏固なる團結力が

背後に横たはつてゐるのであり、それ等建設された労働立法は、労働階級の團結力の一反映であると斷言しても差支へがない。

第二章 労働立法の礎地

我々は前章に於いて、労働立法が階級対立下にあつて始めて發生したことをば知つた。しからば、かかる階級対立の事情は、如何なる機縁に由つて起つたものか、又、労働階級なる新しい階級が形成された由來は何か、そして、やがて増大した労働階級は、何時の程にか彼等の上に打ち樹てられてゐた資本家的法制を、どう觀じたか。

本章に於ては、それ等の問題を検討することにしよう。

一、産業革新とその影響

イ、産業革新とは何か

第十八世紀の初頃にあつては、現在の所謂先進文明國の凡てがさうであつた如く、

英國に於いても、その産業は未だ幼稚の域を肥してゐなかつた。一般に、耕作地は多數の自作農によつて分割され、農家に於ける餘暇が、僅かに一部の家内工業に向けられてゐるに過ぎなかつた。一方では、小面積の田畑を耕しつゝ、他方では、綿布を手機で織るといつた状態が、隨所に見られた。従つて、その産業は尙自給自足の殻を破り切れず、代表的な工業と言つても、註文生産に従事する小規模な手工業ぐらゐであつた。そして、かゝる手工業は、性質は異なるが現今の同業組合に似たギルドといふ組織によつて行はれたものである。各職場には、親分乾分關係の徒弟制度が布かれてゐた。

ところが、十八世紀の中葉頃から十九世紀の初頃にかけて、英國産業上の方法組織に急激なる大變化が起つた。それは、道具から機械への飛躍であり、家内職場から工場への進出であつた。即ち、動力と機械との發明、そして、それ等を實用化した大規模な工場生産の出現であつた。従來の幼稚な農業用具はその姿を消し、新式

の耕作機械が之に代り、従來の手工生産は機械生産にその地位を譲つた。それのみではない、かゝる生産技術上に於ける大進歩は、その必然の結果として、種々の社會的經濟的變革を惹起したのであつた。我々は、かゝる産業上の大變動を、産業革新と呼ぶのである。

先づ茲に、産業技術上に現はれた進展の一端を、尋ねて見よう。従つて、我々の考察を、暫らく、機械と動力との發明に向けなければならぬ。

一七三八年に、ジョン・ケイが、飛梭を工夫した。飛梭とは、字義が示すやうに梭が飛んで早く織れる機の意である。その後、間もなく、その息子のロバート・ケイによつて、落し箱なるものが案出された。これは、色彩を有する布を織るに際して、その経筋を巧みに交叉させる仕組の箱であつた。

一七六七年には、ジョン・ハグリーブスといふ一職工が、棉を梳り塵を拂ひ毛筋

を揃へることの出来る便利なカード機械、並びに紡績臺を發案した。

一七六九年には、リチャード・アークライトが、ローラーで紡ぐ方法を考案した。

一七七九年には、サミュエル・クロムプトンといふ一紡績工が、ミュール紡績機械を發明した。

一七八五年には、エドモンド・カートライトなる一宗教家が、動力織機を發明した。この織機の出現は、紡績業に大なる影響を與へたものであり、従來の織機が水力に依つたのに對し、之には蒸汽力の應用が試みられ、生産能率上に至大の貢獻をなしたのである。

だが、諸發明中で、最もその功績を讃えねばならぬのは、一七六九年に於けるジエームス・ワットの蒸汽機關の發明であらう。この機關は、最初、鑛山 排水ポンプ用に充てられたのであつたが、かのカートライトに至つて、織機に應用され、諸種紡績機械の改良を促し、大規模の機械裝置が蒸汽力に依つて運轉可能となり、一

般工場生産の發展を導いたのである。

由來、英國は、氣候が濕氣に富み、又河川による水力利用が自由であつたがために、織維工業にその主力を注いでゐた。従つて、諸種の發明も、この方面に於いて長足の進歩を示したわけである。この結果は、一七八八年から一八〇三年に亘る約十五年間の中に、その綿花貿易額は、三倍の激増となつて現はれた。

機械の發明、蒸汽力の應用は、單に、織維工業の分野だけに止らず、あらゆる産業部門の上に、行はれたものである。例へば、サー・ハムフリー・デーヴィスが、安全燈を發明するや、石炭の採出額が頗る増加し、之に伴つて、鐵の製鍊額が激増し、機械の製作が自在となり、熔鑄爐やローリング・ミル(鐵板を製造する裝置)等に就いての重要な發明が續出した。これ等の發明は、炭坑業、鐵工業發展への確實なる基礎を、與へたのであつた。又、蒸汽力の應用は、交通機關にも及び、一八〇七年には、ロバート・フルトンが汽船を發明し、一八一四年には、ジョージ・スチブソン

ンが機關車を發明し、海陸兩面の交通發展をもたらすことになつた。

二六

では、かゝる産業革新が、如何なる温床にその氣運を萌し、そして、如何なる條件によつて、その進度が助成されたかを、辿つてみよう。

凡そ、一切の變動の起るところ、そこには必ず相應の社會的原因が潜んでゐる。そして、この産業革命にも、それを求めることが出来る。

前述したやうな諸發明が、相繼起する重なる下地は、何處にあつたか。それは、當時の歐洲を風靡してゐた啓蒙主義思潮に、見出すことが出来る。この思潮は、その因を遠く文藝復興運動に發するものであり、中古以來文化の進展を阻止して來たローマ法王的精神に對する反逆のそれであつた。人心を強く牽いたものは、因襲に泥む舊思想の排撃、舊制度の打破といふことであつた。我々は、その現れを、文學にも哲學にも法制にも、鮮かに看取し得る。しかも、最も鋭敏に影響したのは、自

然科學の領域に於いてであつた。即ち、自然科學の探究が、從來の宗教的解釋を離れ、あくまで觀察と實驗とを基礎にして展開された。この氣運が、當時の英國にも漲つてゐたのであるから、諸發明が續出したことも、その所以を肯くことが出来る。

次に、我々は、産業革命を順調に促進させた諸條件を、當時の英國經濟事情に、思出さねばならぬ。今左の二面から、之を觀察しよう。

甲 植民地並びに航運界に於ける英國の優勝

英國は、既にかのエリザベス女王時代に、海軍力の強大を志し、これを利用して、ウオルター・ローリーをアメリカに派し、ヴァージニア植民地を建設させ、一方東印度會社を創立した。西班牙繼承戦争の結末が來るや、一七一三年のユトレヒト條約に於いて、西班牙よりシブラタル、ミノルカ、佛國よりハドソン灣域、アカジャ地方を割取した。

和蘭は、西、西班牙、葡萄牙兩國に代り、一時海上權を掌握した觀があつたが、英國は、十七世紀の中葉に至り、和蘭を抑へてその海上權を奪取するに至つた。ニュー・ネーデルランドを和蘭から奪ひ、ニュー・ヨークを建設したのも、その頃であつた。又、英佛植民地戦争の勃發するや、アメリカに印度に、佛國を一蹴し、一七六三年のバリ平和條約に於いて、加奈陀・ケープ・ブントン島・ミシシッピー河以東の佛領、及び阿弗利加のセネガル地方を獲得した。

更に、ナポレオン戦争で、各國が大陸に攻伐中、佛國及びその同盟國の海外領土を占領し、一八一四年より一八一五年のウキーン列國會議に於いて、地中海ではマルタ島、イオニヤ諸島を確保し、歐洲外ではセイロン島、ケープ植民地を兼併したのであつた。

かくの如き海外領土の増加は、必然に市場の擴大を意味した。英本國は、何とかして商品をそれ等の地に供給しなければならぬ局に立つたのである。

乙 アメリカ及び歐洲諸國の物資難

米國が一七八三年に獨立したことは、英本國にとつて、非常なる損失であつた。そのために、折角手にしてゐた西部印度のタバコ島、アフリカのセネガルを佛國に譲り、フロリダ、ミノルカを西班牙に與へねばならなかつた。しかし、米國は、新國家創設の端緒に就いたばかりであり、従つて、是非とも海外から物資を輸入しなければならなかつた。

一方、歐洲大陸諸國は、十八世紀の初頭以來、連年の戦争に悩まされ、殊にフランス革命後二十三年にも亘つたナポレオン戦争の影響をうけて、生産能率を著しく低めてゐた。

英國は、七年戦役（一七五六—一七六三年）に深入りした失敗に鑑み、大陸諸國の抗争に巻き込まれないやうに努めてゐた。ナポレオン戦争に参加したものゝ、全力を傾投するといふ程度ではなかつた。従つて、生産状態は損傷されることな

く、剩へ産業革新の氣運が漲つて活氣を呈してゐたのであるから、歐米各國共にその需要品を、英國から迎へねばならなかつた。

三〇

右のやうな事情は、英國の産業革新の或は動因をなし或は促進劑をなしたのである。英國内で生産される商品といふ商品は、海外に送り出された。茲に於いて、英國は、如何にして廉價に迅速に大量に商品を生産すべきかに腐心した。科學者は勿論、金屬工も鍛冶工も大工も、一致協力して、かの急激なる産業革新を達成したのであつた。

ロ、その影響

産業革命の及ぼした經濟上社會上の影響は、寔に著しいものであつた。それを國內的にみても、産業各部門に於ける大發展であり、對外的にみても、市場の膨

脹、貿易の躍進であつた。

先づ我々は工業方面を觀察しよう。

工場制の採用は、從來の註文生産を變じて、大規模な市場生産たらしめ、その生産力は幾何學級數的に増大を示した。茲に近代的工業が確立したのである。一例を探れば、一七四〇年に於ける英國の鐵鑛採掘額は、一七、三五〇噸であつたが、一九一〇年には一千万噸を突破し、一七六〇年に於ける英國の棉花製造價額は、二百萬磅であつたが、一九一〇年には一億二千萬磅に上つた。

農業の方面にあつても、改良用具が利用され、科學的方法が採用され、從來の小農經營方法は廢れ、企業的大農法が行はれ、かくして既往の粗放的耕作は、著しく集約的になつて來た。従つて農産物も、一八二〇年頃以後にあつては、十年毎に四分の一宛の増加を示した。

商業は、生産技術の發展に伴ひ大飛躍した。その上、海陸兩面に於ける交通網

關の發達と至便とは、運送費を低減したが故に、商品は、海外市場をむけて敏活に流出した。この結果は直ちに、國際貿易額の上に反映することとなつた。即ち、一八二〇年の國際貿易額は、六千八百萬磅であつたが、二十年後の一八四〇年には、一億千六百萬磅の巨額に達してゐる。

人口の増加は、商業繁榮の必然の結果であつた。生産力の發展による衣食資料の潤澤に、年毎に人口増加率を高めた。しかも、この人口増加、都會集中の傾向を急激に示すこととなつた。何故ならば、一切の商工業は、交通上の便益を利用するため都會に於いてのみ運営され、人口は、これ等の商工業に偏はれ、その生活保障を求めねばならなかつたからである。例へば、木綿工業發祥の地たるランカシアの如きは、一七〇〇年には人口一六六、〇〇〇人に過ぎなかつたが、一八三一年には一、三三六、〇〇〇人に増加したのであつた。

以上は、産業革命の影響を、單に俯瞰したに過ぎない。従つて、かゝる形式的敘

述によれば、産業革命は、現世に理想郷を描き出したかのやうである。だが、事實は全然に反對の結果を招來したのである。産業革命の諸影響中で、最も主要なるものは、資本家的經濟組織の確立、即ち、資本家階級と労働階級との出現であつた。しからば、労働階級なる新階級はどうして發生したか。これこそ最も根本的な問題と言はねばならない。

次に項をかへて、産業革命の本質的影響に對して、鋭利なる解剖を試みることにしやう。

二、新階級の出現

イ、勞資の分離

手工業時代にあつては、生産者自身が、道具仕事場等の如き生産手段を保有し、自ら製造加工に従事すると共に、その事業の經營主體者でもあつた。

ところが、一度、生産技術上に大變動が到来して、工場制工業、大量的生産の時代が始まるや、機械の購入装置、工場の設立經營等には、莫大な資金を必要としたのであつた。茲に於いて一部の富裕なる資金所有者は、それ等の新しい生産手段を直ちに採用することが出来たのであるが、大多數の者は、その資金難の故に、時代の落伍者となつた。その結果、少数者のみが、企業經營の主體者となり生産に必要な土地や機械や原料や勞働力を買入れることになつたが、之に反して、多數者は、その經濟力が弱いため、従來のやうに獨立の經營者たることが出来ず、たとへば少の資金を以つて、企業を營むとも、大資本を擁する大企業家に運つては、所謂自由競争の結果、忽ちにして壓倒された。従つて、彼等は、その勞働力を唯一の財産として、之を資本の所有者即ち工場主に提供賣却しなければならなくなつた。こゝに従來の手工業者は、都會勞働者として工場に現はれて來たのである。

一方、農業方面にあつても、新しい耕作機械の發明は、小農經營法を大農經營法

に轉換させることになり、少数者は新しい科學的耕作方法を採用したが、自餘の自作農は之に追隨することが出来ず、漸次、生計難のためにその土地を賣り拂ひ、或は前者の小作人となり、或は永年の故郷を後にして、工場勞働者を志望し都會に流れ込んで來た。かくして、農地は少數の地主に兼併され、大地主の出現となつたのである。

次の統計は、農民が工場勞働者たらんとして離村したために、如何に農村人口が減少しつゝあつたかを示すことが出来るであらう。

英本國の全人口に對する農民の百分比

年代	英本國の全人口に對する農民の百分比
一八一二年	三十五
一八二二年	三十三
一八三二年	二十八

かくして、生産手段を獨占して、企業を行ひ得る階級と、勞働力を賣ることによ



りてのみ生活する階級とが、明確に区分されるやうになり、貧富の懸隔は愈々甚しくなつて来たのである。前者が資本家階級であり、後者が労働階級であることは言ふまでもない。

一方、工場制度が複雑化するに従ひ、資本家たる工場の所有者は、漸次經營の實務からも遠ざかり、唯一般的な統制をその職能とすると共に、投資に専心し、利潤の追及のみをこゝとした。他方、工場労働者は、手工業時代のやうに自己の創意とては何ひとつ發揮することが出来ず、工場經營者の命令支配のまゝに搾取され、毎にその生活状態を低下して行つたのである。茲に於いて、企業者は、その莫大なる資本力の故に、層一層と經濟上社會上政治上の諸特權をその一身に蒐め、所謂近代的資本家階級を形成することになつた。

ロ、被搾取的地位の固定化

扱、手工業時代にあつては、その性質上、大抵の勞作は熟練を必要とした。前章で一寸ふれたクラフト（同業組合）組織も、その中軸をなしてゐる徒弟制度は、熟練工の養成を主なる目的の一つにしてゐたのである。故に當時に於いて既に、主人と徒弟等との間に稍々勞資の對立めいた状態が存してゐたことは事實だが、尙作業上の關係から、兩者間には一服の人格的結合があり、その上、年期奉公者たる徒弟等も、一定の年限後には獨立手工業者たることが出来たのであつた。

しかるに、産業革新が工場制工業を産み出すや、從來に於けるやうな熟練労働は一般に不必要となつて来た。即ち、動力による機械の運轉は、何人と雖も短時間に習得し得る簡易な労働であつた。しかも、工場組織の發達に伴つて、極度の分業制が採用されることになり、益々労働を單純化させたのであつた。徒弟制度が、こゝに崩壊し去るのは當然の推移であつたと言へる。

工場に於ける労働者は、全く工場生と人格的連繫を断ち、しかも、終生獨立經營

者たるの機会を失つたのである。何故ならば、工場主は、利潤の追及により生産費を節約しようと努め、その結果は、労働者の賃金を可及的に引き下げた。利害の相反するところには、決して人格的連鎖を見出し得ない。又、その日の生計にも足りない賃銀しか手にせず、生産過程の一部分を守る「機械の番人」となつた以上、どうして将来獨立の經營者たり得やうか。

右のやうに、労働者といふ被搾取的地位が、固定化したことは、茲に新しい階級を成立させたのであつた。

以上で、我々は、英國産業革命の経過を、一應終ることにしよう。その後、資本家階級が、資本家的生産組織の完成にその努力を傾倒し、資本の威力をあらゆる分野に擴大したことは、英國産業史が之を示してゐる。茲に筋肉労働者だけに止らず頭腦労働者を包含して、膨大なる動勞無産階級が、儼然と英國にその巨姿を現はす

ことになつたのである。

かかる産業革命の現象とその影響は、やがて一八一五年頃から順次歐洲大陸諸國にも現出され、終には米大陸及び東洋諸國にも波及したのであつた。たとへ、その時期に遅速の相違こそあれ、世界の各國は、英國と類似の過程を辿り、各々産業革命を経験し、資本家的生産を確立すると共に、労働階級の發生を必然的ならしめた。従つて、こゝでは一々各國の推移を検討するの煩を避けることにする。

たゞ、日本に就いてのみ之を簡単に觀察しよう。

日本に於ける産業革命の搖籃は、かの明治維新に於いて見出し得るのである。明治維新は、諸般制度の改革を遂行し、歐米文物の輸入を敢行した。茲に、近代工業は採用されることになつた。明治四五年から明治十四五年までの時期は、いはゞ新工業の胎生期であつたと言へよう。明治十四五年から、日清戦争の前後に至るまで

の間、日本の工場制度は、その基礎を確立したと見ることが出来る。工場増加が年毎に著大であつたことは、次の統計によつて容易に會得することが出来る。

年 代	工場増加数	年 代	工場増加数
明治十六年	一〇一	明治二十三年	四三七
同 十七年	一〇七	同 二十四年	三二三
同 十八年	二二二	同 二十五年	五〇六
同 十九年	二四六	同 二十六年	八三三
同 二十年	三六三	同 二十七年	八四八
同 二十一年	三〇四	同 二十八年	七七八
同 二十二年	二八五		

二十八年末現存にあつて、全國工場總数は、實に七千五百五十四の多きに達してゐた。日清戦争前後から日露戦争にかけて、産業革命は急速に進展しつゝ、資本主義はその基礎工事に多忙であつた。日露戦争後から歐洲大戦にかけて、日本はその

産業革命を充分に完了し、先進資本主義國と比肩するまでに至つたのである。しかも、この期間中に於いて、労働階級の一部はその階級的地位に覺醒し、階級的團結を促進しつゝあつた。そして、その一例を、日本労働總同盟の前身たる友愛會に見ることが出来る。

歐洲大戦中及びその以後にあつては、勞資の對立は愈々鋭角化し、それと共に労働階級の團結は漸次強大となり、現在の如く勇敢に、資本家階級と抗争するに至つたのである。

三、自由契約主義の正體

イ、資本家的法制的根據

凡そ、一國一社會の法制は、その當時に於ける政治組織經濟制度の反映といふことが出来る。

十六世紀から十九世紀にかけて、政治組織は、封建主義から立憲主義へと移行しつゝあり、経済制度は、干渉主義から自由主義へと轉移しつゝあつた。前者の具體化したものは、近代諸國家の創設であり、後者を表現化したものは、それ等の諸國家に於ける資本家的経済制度の樹立であつた。しかも、この二者が、相表裏しつゝ、近世國家社會に飛躍的な變化を招來したのである。

扱、近代諸國家の出現するや、その國是として採用した思想は、かの重商主義であつた。重商主義とは、一國が、富國強兵策と貿易振興策とによつて、その繁榮を實現しようとする主義である。従つて、一度形成された諸國家は、自己の優越と利益とのために、重商主義の忠實なる擁護者支持者たらざるを得なかつた。

そのため、國內的には、立憲制度の形式を採る一方個人的放恣行動を抑壓し、生産分配に關してもその監督を嚴にし、一切の法制は、國家從干渉の色彩を濃厚にしてゐたのである。

ところが、各國の中央集權が確立し、その地歩を安全にするや、時を同うして膨脹と押し寄せた産業革命の波は、前述したやうに、諸國の變動をもたらし來るやうになつた。殊に佛國に據頭した重農主義は、從來各國家が採り來つた人為的税制の方針に反對し、一國一社會の富強繁榮は自然的秩序の下に於いてのみ實現し得るものなりとし、經濟上に於ける個人的自由主義の客認を力説した。そして、經濟生活に於ける政府の干渉、事業經營に對する政府の干與を非難排斥すると共に、當時の煩雜なる復税制度、請負制度等を改革し、租税は、地租單税のみにすべしと迫つたのであつた。この風潮は、勿論、各國を風靡することになつた。こゝに、國家は資本の主張に讓歩をしたのである。即ち、立憲政治といふ政治形式と資本主義といふ經濟形式が、合流合體することになつた。又、從來の政治的自由が、新しい經濟自由を、認めることになつたとも言へる。この理論づけをした者こそ、英國に於けるアダム・スミスとデヴッド・リカルドの兩人であつた。

この故に、従来の法制的拘束は、各國に於ける若き資本主義の桎梏となつた。従つて、各國の法制は改變されて、著しく個人主義的なものとなつた。そして、自由競争、經濟的自由、自由放任主義等々の名に於いて、個人的自由主義思想が、その大きな翼を思ふ存分に擴げる時代が來たのである。

産業分野に於ける労働者の國家的保護も、漸時その影を淡め、たとへ法制的保護が起つたにしても彌縫的乃至恩惠的なものに過ぎず、労働者が自己防衛のためにする團結は自由なるべき商行為の抑制であるとの理由により、不法行為として取扱はれてゐた。

右のやうにして、個人的自由主義が、一切の社會的經濟的の根本概念となり、個人主義的法制は、極端に所有權保護の偏重に赴いたのである。それのみではなく、「契約自由の原則」を編み出して、その足らざる所を補ひつゝ、小數の資本家階級のみが、繁榮の果實を享受することになつたのである。

では、「契約自由の原則」とは何か。次にそれを考究しよう。

ロ、「契約自由」の不自由

個人的自由主義思想の蔓延は、一切の契約を規制する基本的原則として、「契約自由の原則」なるものを産み出した。そして、勞資が勞働力を賣買するに際しても、この原則が作用したのである。即ち、雇主は、その意思のままに賃銀、労働時間、作業設備等の労働條件を定め、労働者は、随意に之を撰擇し、その労働力を賣却することが出来ると言ふのである。言葉を換へるならば、契約なるものは、契約者間に自由意思の一致あるに於いてのみ、成立し得るわけである。従つて、契約は個人の自由意思に基づいたものである以上、その後の責任は、その個人にのみ歸屬するものと解釋が下されたのである。即ち、一度自己の自由意思によつて選びとつた後は、たとへそれが不利益であらうと、之を甘受する責任があると言ふのである。

成程、形式的に見れば、「契約自由の原則」は、公平自體のやうでもあり、「種商
 者は自ら刈りとる」式の雄々しい原則のやうでもある。しかし、かゝる原則の實
 行は、手工業時代のやうに雇主と労働者との間に経済上の著しい懸隔がなく、又
 統制の緊密に行きとどく小社會に於いてのみ、可能であつて、現代のやうな資本家
 制生産組織の下にあつては、毫も實際上には行はれぬのである。

凡そ、「契約自由の原則」は、契約者がすべて平等にして自由であるといふことを
 前提としてのみ、存在し得るものである。即ち平等者相互間に於いてのみ、正しく
 成立することが出来るのである。ところが、資本家と労働者とは、決して平等者で
 はない。従つて兩者間の契約は、「契約自由の原則」を假定した上のみ存するもの
 たるに過ぎず、事實は、寧ろ「契約不自由の原則」に支配されてゐるのであり、「契
 約自由」の不自由を感得してゐるのである。

では、労働者と資本家とが、平等者でないことを、次に證明しなければならぬ。

甲 労働の簡易化による労働者の増加

前に述べたやうに、近代産業は一般に労働の熟練性を不必要とし、労働の性質を
 著しく簡易化したのである。この結果は、従來の手工業者のみならず、一切の無
 産者が容易に労働に参加することが出来るやうになつた。英國の例を擧げるまでも
 なく、日本に於いても婦人や幼年者が、滔々として工場に現はれ、工場労働者數の
 重要な一部分をなしてゐることは、右の事情を有力に物語るものである。

又、資本家制生産組織の結果として、この労働者數の増加率は、産業の労働需要
 率よりも急激に高まつたのであり、更に生産費減少を目的とする資本家が、人件費
 を節約しようとする傾向の顯著なために、労働者は彼等相互間に於いて自由競争を
 しない限り、その労働力を賣却することが不可能になつて來た。

右のやうな社會状態にあつては、労働者は自分の自由意思に反き乍ら、資本家
 が一方的に定める不當な條件を、甘受しなければならぬ立場にたつたのである。

凡そ、資本家は、利潤の存する所に向つてのみ、その生産事業を開始する。従つて、利潤の有無によつてのみ、労働力を買入れ又はそれを中止する。この場合、買はれざる労働力は當然賃銀の支拂ひをうけず、失業の苦難に沈み、こゝに所謂産業豫備軍が形成されるのである。

かくて、資本家は、その有利な立場を利用して、いよく搾取の度を強くする。従つて、たとへその労働力を賣却することが出来ても、生活を維持するに足りないやうな賃銀しか手に入れることが出来ずして、所謂半失業の状態に陥らねばならぬ。

かかる状態下にあつては、決して労働者と資本家との間に、「自由契約」などが存在する餘地がなく、「契約自由の原則」は、單なる空名に過ぎぬ。

乙 労働力の「賣り控へ」の不可能

労働者の唯一の生活資源である労働力は、その性質上、賣り控へをすることが出

来ないものである。即ち、近代的な生産要具を所有しない労働者は、その労働力を貯蓄して置く手段から、全く絶縁されてゐる。しかも、經濟的に餘裕のない労働階級は、一日労働力を賣却しないことによつて、その日の収入の途を拘塞され、その生存を危うくしなければならぬ。他方、資本家は、たとへ特定の労働力を買はなくとも、他にそれを提供賣却しようとする多數の労働力が存在してゐる上に、萬一全部の労働力を買入れることが出来なくとも、その損失は單なる財産上の問題に過ぎないのが、一般であり、労働者の如く直接に生命脅威の問題ではない。故に、労働者は、不本意なりと雖も、その生存のためには、涙をのひで劣悪な労働條件の下に、労働しなければならぬことになる。

従つて、法制上、契約の自由が形式的に與へられてゐるに過ぎず、事實は、契約の不自由さに備ひてゐるのである。

右の敘述は、工場労働者を中心としてゐるが、労働階級一般を通じて、同様であることは多言を要しない。

「自由契約の原則」は、全く事實に即しないものであり、空漠な題目として徒らに浮び上つてゐるに過ぎぬ。そこには、不平等者間の搾取契約が横たはり、選擇の自由が存在するのみである。美はしき「自由」の美名の下に、強者の自由が謳歌され、弱者の不自由が呪咀されてゐるのである。

歐洲大戦後、急速に増大した日本の労働無産階級は、先づ「契約自由の原則」が現實に成立する要件として、是非ともその團體的實力の必要を痛感した。従つて、あらゆる解放運動の分野に於いて、このために闘つてゐる。一方労働立法に對する我等の中心點が、團結權の獲得にあることも、亦當然と言はねばならぬ。

第三章 労働立法の促進方法

凡そ、近代國家の政府なるものは、一般的に言つて、決してその本質が民衆的でない。成程、かのフランス革命以來、その昔に比べては、遂に「民衆的」なものになつて來た。けれども、その「民衆的」なる意味は、形式的であるに止まつて、實質的なものではないのである。即ち、民衆の名に於いて、小數の金權者流が、その政治的地位を壟斷してゐるのである。だから、政府は、表面上常に公平な第三者であるかの如く自己を主張してゐるが、何と言つても元來が、資本案乃至その代辯者としての政府を構成してゐるのである以上、資本案階級の不當な搾取に對して、徹底的な抑制を加へるだけの實力を有ち合はしてゐない。

日本に於いても、我々が最もよく知つてゐる通り、未だに資本案階級の勢力が絶えずその政權を把持してゐるのであつて、労働無産大衆の力は毫も政府内に入り込む

てゐないのである。従つて、既成政黨、既成政治家が、屢々「社會政策」の必要を口にするが、その實行に當つて常に逡巡し、結局、何等具體化することがないのである。故に、労働立法にあつても、僅かに労働保護といつた枝葉方面に於いてのみ限られ、根本的な問題に關しては全く規定されてゐないのである。しかも、枝葉的方面の規定も、頗る不完全なる姿を示してゐる状態にある。

茲に於いて、労働立法なるものが決して自然發生的に生れ出るものでなく、労働階級の團結力によつてのみ建設獲得されなければならぬとの結論に達するのである。

知友、アルベール・トーマ君が、大正十年の第三回労働總會の席上で、次のやうに言つたのは、寔に味ふべき言葉である。

「労働法制の進捗する否とは、その時々における労働者の勢力によつて、支配せらるゝことが多大である。敢へて社會問題労働問題の解決は、力の強弱によつて

のみ決定せらるゝと斷ずるのではない。たゞ理想状態を去る事の遠い現實の社會にあつては、力を以つて正義を押し進める事が可なり必要である。この意味に於いて労働者は、力を養ふために、團結しなければならぬ。國內的に、労働組合の普及、労働同盟の膨脹、而して遂ひに國際的に、諸國に於ける労働團體の大同團結、かくして初めて労働者は、社會の正義の聲を徹底せしめ、この聲を聞いて社會が自身を改造する上に決斷力を與へ得るに至る。」

労働立法を促進するためには、労働階級の緊密なる團結とこの團結に基づく健全なる正義行動とを、その基調としなければならぬ、そして、その基調の上に具體方法が樹立されねばならぬ。

次に、この具體方法を、經濟的團結と政治的團結との二方面から、考究することにしよう。

イ、經濟的團結によるもの、

五四

労働階級が、その地位を向上するには、繰り返して言つた如く、團結を第一とする。前章で述べたやうに「契約自由の原則」が、實際上に行はれないのは、個々の労働者がその労働力を資本家に賣却して、仲間同志で自由競争の無智に陥るからである。その弊を避けるためには、何としても、労働者が一致して労働力を獨占し、國體的に、之を生産機關の獨占者たる資本家に賣りつけ、國體的に、不當な搾取に對抗しなければならぬ。そのため、階級的地位に醒めた近代労働階級は、經濟的團結の必要さを切實に感じたのであつた。そして、その現はれば、労働組合である。第一章で、労働立法なるものが、團結力の一反映であると言つた。従つて労働組合の實勢力の増大するにつれて、必ずそれは労働立法にも反映するのである、と言つても、決して機械的に反映すると言ふのではない。労働組合も極力積極的な態度に出で、労働立法の促進運動を計らねばならぬ。況や、資本家階級は、労働組合を無視し抑壓しようとするのであるから、労働階級は常に實力を以つて之に對抗すると共に、労働立法の獲得にその關心を向けねばならぬ。

そのためには、一方では、日常の對資本家行動に於いて、機會ある毎に、その團體交渉權を要求すると共に、その他一切の搾取制度を除去するに努めねばならぬ。そののみでなく、他方では、労働組合が單獨に乃至は共同して、労働立法促進の機關を常置し、適時、労働立法促進のための民衆運動を起さねばならぬ。

昨年十二月五日以來、日本労働總同盟、日本海員組合、海員協會、海軍聯盟、官業労働總同盟の五大労働團體が「労働立法促進委員會」なるものを結成し、その對策を練りつゝあつたのであるが、本年の第五十六議會に社會民衆黨が提出した「労働組合法案」「健康保險改正法案」の作製に際して、多大の貢獻をなしたのであつた。又、本年二月十一日には、日本労働總同盟本部清堂と東京小石川傳通院とに於いて、

労働立法要求大会を開催し、「組合法を制定せよ！ 官業 共済組合の法人化！ 船員保険政府案反対！」のスローガンを掲げて、民衆に慰ふるところがあつた。

更に、経済的團結による労働立法の促進は單に國內的に限られてはならぬ。労働問題は決して一國內の單獨事象ではないからである。従つて、各國の健全なる労働組合と密接に關係を保ち、世界的搾取制度の改革に向つて、協同動作に出なければならぬ。そして、各國の労働組合が近接し得るあらゆる機會を掴むで、國際労働立法の實現を計り、相共に各國政府の立法的態度を監視しなければならぬ。毎年、ジュネーブに開催されるかの國際労働會議に、労働階級から代表を派遣するのも亦右の趣旨からである。

勿論、國際労働會議は、労働階級の代表のみによる會議ではない。それは、一國の議會に於けると同様に、資本家及び政府の代表者も出席する。だが、普通選挙法の施行後、我々が政黨行動を採つたと同様に、労働階級の代表者が稍々合理的に選

出され得るやうになつた以上、我々は、國際労働會議に對しても積極的な方針を採り、國際労働立法の促進、延いては一國內の労働立法の促進を主張し實現し得る一機會を獲得することは、決して不可ではない。

ロ、政治的團結によるもの

一八三八年から一八四八年に亘つて、英國にチャーティスト運動なるものが起つた。この運動の起因は、當時、産業革命によつて擡頭した大商工階級が、一八三二年の議會で労働階級への口約を裏切り、労働階級の政治的進出を阻止する法律を通過させたことであつた。そのため、労働階級は、六ヶ條のチャーティスト（人民憲章）を提示し、大規模の民衆運動を敢行し、流血の慘事を到る所で繰り返したのであつた。六ヶ條のチャーティストとは、次のやうである。

一、二十一歳以上の男子に選挙權を舉へること。

- 二、被選挙権資格も同様なること。
- 三、選挙は投票によること。
- 四、議會は毎年開會すること。
- 五、議員たるに財産上の資格を要せざること。
- 六、議員に報酬を支給すること。

凡そ、民衆の正當なる主張を極度に壓迫するところ、歴史上常に無秩序な國體的物理力の行使を見る。

日本に於いても、普通選挙の實現を徹底的に拒否した大正の中期に當つては、労働階級は、必然的に物理力行使の傾向に走り、議會制度をも否認したのであつた。ところが、その後、不完全ながらも普通選挙法を獲得することに成功し、労働階級は独自の政黨を創設したのであつた。そして、現在我々は、労働無産大衆の手になる社會民衆黨を成長せしめつゝある。

社會民衆黨は、性質上當然に、労働組合、農民組合、俸給者協會、その他の労働無産大衆を、その構成乃至支持分子として包容してゐるのである。

従つて、労働立法に對しても、直接にその促進とその實現の衝にあたるわけであり、日常行動に於いても、議會行動に於いても、最善の努力を致さねばならぬ。それ故、不當なる既成の非労働立法の改廢、及び眞の労働立法の建設獲得にむかつて民衆大會にても議會にても、勇敢に戦ひ、常に具體案を提示して、建設的態度を保持する必要がある。

社會民衆黨が第五十六議會に際して、「労働組合法案」「健康保險改正法案」を提出したが、遂に「審議未了」となつた。このことは、如何に既成政黨が我々の主張に反抗しつゝあるかを如實に示すものであつて、我々社會民衆黨としては、益々政黨自體の團結力と實勢力とを養成し、それを背景として幾百の闘士を議政増上に送り、その主張をして効果あるものたらしめねばならぬ。そして、そのためには、

六〇
經濟的團結と政治的團結とが、至極緊密なる有機的關係を保たねばならぬのである。

各 論

第一章 勞働保護立法

各國の勞働諸立法中、先づ最初に規定されたものは、所謂「自由主義的正義乃至人道」の立場からなされたものであつて、勞働條件の消極的な改善に始つてゐる。日本に於いても、夙に民法典、商法典、船員法、船員法施行規則等の中に、若干小數の勞働保護に関する條項が挿入されてゐるが、未だ近代的意味に於ける勞働保護立法の體系をなして居ず、漸く、明治四十四年第二十七議會に於いて、工場法が通過し、不完全乍らも勞働保護立法の輪廓を具へたのであつた。爾來、諸種の勞働保護立法が規定されるやうになつて來たのであるが、尙、資本家階級の「恩惠」又は「温情」によると言つたやうな色彩が濃厚であり、従つて、嚴密な意味に於ける

労働保護立法と稱するには、相當の距離が存してゐる。

左に、労働保護に關係ある現行諸法規を、羅列して置く。

工場法、工場法施行令、工場法施行規則、工場危害豫防及衛生規則、工場労働者最低年齢法、工場労働者最低年齢法施行規則、労働者募集取締令、鑛業法、鑛夫労働扶助規則、黄燐燐寸製造禁止法、商法（海商編船員）、船員法、船員法施行規則、船員の最低年齢及健康證明書に關する件、船員の最低年齢及健康證明書に關する件施行規則、民法（債權編雇傭契約）、小學校令第三十五條。

一、労働時間の保護

労働時間の保護とは、所謂労働時間の制限、休業時間の規定、休暇休日の確定等に關するものを含むべきである。その目的とする所は、労働者が、過度の労働力を

強要されることを防ぎ、人間らしき生存を保障することにある。従つて、單に生理的考慮のみに止らず文化的考慮がなされねばならぬ。この問題は、歐洲大戦を轉機として、労働階級により切實に要求された。

時間保護に關する問題が、他の労働保護に關する問題よりも、特に重要視されてゐることは、既に我々がよく知つてゐる。

イ、所謂労働時間の制限

現在、日本の労働法制には、労働時間制限に就いての一般的原则が、何等確立されてゐないと斷ずるも過言でない。

成程、工場法第三條第一項、鑛夫労働扶助規則の第六條第一項で、「十六歳未満の者及女子をして一日に付十一時間を超えて就業せしむることを得ず」と規定してゐるが、それは少年及び婦女子にのみ對する特別規定であり、それさえも尙十一時間

といふ長労働時間であり、剩へ幾多の例外規定が存してゐるのである。

成年労働者一般に對しては、何等規定がないが、昨年鑛夫勞役扶助規則を改正して、「鑛業権者は鑛夫をして一日に付十時間を超えて坑内に於て就業せしむることを得ず」（第五條第一項）と規定したから、坑内労働者についてのみは十時間制が樹てられたわけである。（昭和五年九月一日より實施）

扱、我々は、次のことを決して忘却してはならない。即ち、一九一九年（大正八年）十月二十九日、ワシントンで開催された第一回國際労働總會で、工業労働に就いて一日八時間一週間四十八時間の條約案が採擇されたことである。しかし、この條約案には、當時出席した日本の政府代表と資本家代表とは相一致して（因にこの會議には我々労働階級の選出にかゝる労働代表は出席してゐなかつた）日本の「特殊事情」を力説したため、日本の労働階級に不利なる例外規定が挿入されてゐる。それは、同條約案の第九條であり、所謂「日本の例外規定」である。

その第九條中に、「一切の公私の工業的企業又は其の各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ゆることを得ず。但し生糸工業に於てはその制限を一週六十時間となすことを得。」の一項が、規定されてゐる。尙この工業的企業とは、鑛山業をも含んでゐるのであつて、本條約の第一條がこの旨を明示してゐる。

この條約案が成立して以來茲に十一年、しかも、日本は未だに之を批准してゐない。従つて國內法に於いても、彌縫的な態度に出でて、一週五十七時間原則の確立を計らうとはしてゐないのである。第一回労働總會で、一日八時間一週四十八時間原則は、「特殊事情にある日本」に適せずとし、一週五十七時間原則を採用した以上は、國內に於いて實現が可能であるからではないか。

だから、我々としては、右條約案の批准を促進すると共に、一週五十七時間、乃至は一日九時間半の原則を、國內法に於いて明確に規定すべしと迫らねばならぬ。

そして、更に一步を進めて、國際勞働條約の原則規定たる一日八時間一週四十八時間制を獲得することに積極的な努力を試みねばならぬ。又、それは、工業、鑛山、業等の所謂工業的企業の範圍に止まらず、家内工業勞働者、俸給被傭者、等の方面にも擴大する必要がある。

ロ、休憩時間制の確立(夜業禁止の問題)

休憩時間とは、休憩時間を指すのではなく、勞働後疲勞を回復するに適當なる静養時間を言ふのである。従つて、普通、夜業禁止の問題となつて現はれる。

日本に於いては、かゝる問題は原則的に規定されてはゐない。たゞ少年及び婦女子に對してのみ、特別規定を設けて睡眠時間を保護してゐるに過ぎぬ、即ち、工場法第四條、礦夫勞役扶助規則第七條第一項は、「十六歳未満の者及女子をして午後十時より午前五時に至る間に於て就業せしむることを得ず」と規定してゐるが、共に

例外規定多く、充分の効果を擧げてゐない。(後述 少年及女子の保護問題)

我々は、一般原則として「夜十時より朝五時に至る所謂深夜時間を含めて、少くとも九時間繼續して休養を得るため、その間の夜業禁止制」の規定獲得に猛進せねばならぬ。

ハ、休憩時間の確立

休憩時間とは、就業時間内に於いて、心身の疲勞を回復するために必要な休業時間を意味するのである。従つて、就業時間内に於いて必ず設くべきものであつて、それを就業時間の前後などに置き就業時間内の休憩時間を省略してはならぬ。

ところが、この規定も、現在の日本には何等原則的に確立されてゐない。例外として、小年及び女子に就いては、工場法第七條、鑛山勞役扶助規則第九條で「一日の就業時間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

も一時間の休憩時間を就業時間中に於いて設くべし」と保護するに過ぎぬ。

我々は、一般原則として、二時間内に十五分の割合で休憩時間を定むる規定を樹立しなければならぬ。そして、その配置に就いても、科学的な考慮を廻らさるべきは言ふまでもない。

二、休日休暇の制定

現行日本法制には、休日休暇に就いての原則的規定が見當らない。これも例外として、小年及び女子にのみ休日だけを認めてゐる。即ち、工場法第七條第一項、**夫勞役扶助規則第十條**で、毎月二日制を與へてゐるに過ぎぬ。

我々は、一般原則として、「毎週一回休日」の規定實現に努力しなければならぬ。かの平和條約第四百二十七條は「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」を規定してゐるし、一九二一年

(大正十年) 第三回國際勞働總會は、工業的企業に於ける週休の適用に関する條約案を採擇し、又商業の週休制に関する勸告を採擇した。更に、一九一九年(大正八年)のワシントン時間制條約案は、我國に對する規定中、所謂「日本の例外的規定」中に、週給制の採用を規定して居るが、未だ之等の條約案は、我が國によつて批准されてゐないのである。尙、週休制は多數の諸國に於いて、法制の外宗教的慣行又は勞働協約によつて一般化されつゝある。英國から發した土曜半給制も漸次各國に採用され、進んでは一年に於ける有給休暇制に関する立法例を見るに至つたが日本に於いては、之等に就いては何の規定もないのである。

我々は、半休制の確立以外に、一年に於ける有給休暇制の立法化に備ふるところがなければならぬ。

附、國際勞働條約案と日本

右に見るが如く、労働時間の保護に關しては、日本の労働立法は未だ全く處女地の觀がある。しかも、一方には、國際的に公約した國際労働條約案に批准してゐないのである。それは時間制限に關する條約案だけではない。

現在、國際労働條約案は昨年第十一回總會までに、二十六個に達したのであるが、日本が批准を了した数は僅に九個に過ぎない。

今左に、國際労働機關加盟の五十五個國中八大産業國の批准成績を掲げよう。(本年四月現在)

ベルギー	十九	イギリス	十三
カナダ	四	インド	十一
フランス	十二	イタリー	十二
ドイツ	九	日本	九

右の中、フランス、イギリス、イタリーの各一個は條件附きのものである。カナ

ダを除けば、日本とドイツとが最下位にある。

尙、條約名と批准未批准との關係より、日本を眺めることにする。

條約名	批准の有無	條約名	批准の有無
(1) 時間制限	未	(3) 工業週給制	未
(1) 失業	批	(3) 火夫等最低年齢	未
(1) 産前産後	未	(3) 海上小年身體検査	批
(1) 女子夜業	未	(7) 災害補償	未
(1) 工業最低年齢	批	(7) 疾病補償	批
(1) 年少者夜業	未	(7) 災害均等待遇	批
(2) 海上最低年齢	批	(7) パン焼夜業	未
(2) 失業補償	未	(8) 船上移民監察	批
(3) 海員職業紹介	批	(9) 海員雇傭契約	未
(3) 農業最低年齢	批	(9) 海員送還	未
(3) 農業團結權	未	(10) 工業等疾病保險	未

- (8) 農業労働者補償……………未
- (10) 農業疾病保険……………未
- (9) 白鉛使用禁止……………未
- (11) 家内工業最低賃銀……………未

註 批は批准、未は未批准。()内の数字は總會の年次数。

かくて、我々は、國際労働條約案批准促進の必要を痛感するであらう。

二、安全と衛生との確保

近代産業は、機械生産をその特色とする。従つて労働者の集團をもその特色とする。しかるに、資本家階級はその利潤を追ふにのみ専心し、職場装置の不備、集團生活から来る不潔等に就いては、兎角無關心であり、たとへ關心するとも直ちに設備のための経費に想到し無關心を装ふて過す。かく資本家が眼前の小利に汲々たる結果は、労働者の災害疾病となつて現はれて来る。

製鐵業、機械工業の如き所謂重工業の少い日本に於いても、毎年工場、鑛山の死

傷者数は五十萬人に近く、その中死者千人以上に達してゐる。これを以つてしても安全と衛生との確保が如何に、労働階級にとつて切實なものかと現はれる。

イ、工場方面の安全と衛生

工場法第十三條で、次の如く規定してゐる。

「行政官廳は命令の定むる所に依り工場及附屬建設物並設備が危害を生じ又は衛生、風紀公益を害する虞ありと認むるときは、豫防又は除害の爲必要なる事項を工業主に命じ、必要と認むるときは、其の全部又は一部の使用を停止することを得」
 として、詳細なる規定は、行政官廳の命令發布に任せてゐる。本條に基く中央官廳の命令には、「工場危害豫防及衛生規則」があるが、本規則は、本年の九月一日から實施されるのであつて、從來の地方官憲の發布にかゝる工場災害豫防諸規定を統一したものと云へる。けれども尙その足らざる所は、地方長官の取締に譲つて

あることは言ふまでもない。従つて、工場労働者は、常に自己の安全と衛生のために、地方長官に對し充全なる取締規則を要求し、その實行を監督しなければならぬ。

尙、「工場危害豫防及衛生規則」の主要點は次の如くである。

- 一、原動機及動力傳導装置の危害を生ずるおそれある部分には、適當なる柵圍又は被覆を設けること。
- 一、注油のため接近すること危険なる動力傳導装置には、安全なる給油装置を設けること。
- 一、作業所には、事故發生の場合に於て速に原動機又は動力傳導装置の運轉を停止し得べき装置を設けること。
- 一、原動機及動力傳導装置の運轉を開始する際には、これを關係職工(徒弟を含む)に周知せしむるため、豫め一定の合圖をなすこと。
- 一、紡績機械中危険なる機械の部分は、回轉が停止するに非ざれば開くこと能はざる装置となすこと。



- 一、動力により運轉する機械には、各機械毎に速に運轉を停止し得る装置を設けること。
- 一、運轉中の原動機、動力傳導装置若は動力により運轉する機械を取扱ひ、又はこれに接近して作業に従事する爲、頭髮又は被服がこれに巻込まれ危害を受くる恐れある者には、危害を防止するに適當なる帽子又は作業服を着用せしむべし。
- 一、物品の揚おろし口、車軸道、階級その他従業員の墜落し、危害を生ずる虞ある個所には、柵圍、扶欄、蓋等適當なる危害豫防装置を設けること。
- 一、機械間又はこれと他の設備との間に設ける通路は、本令施行前既に設けたるものを除く外、幅二尺六寸以上なること。
- 一、危険なる個所には適當なる標示をなすべし。
- 一、爆發性、若は引火性料品の製造若は取扱をなす作業場又は常時五十人以上の職工の就業する作業場には、火災等の場合において容易に安全なる場所に避難し得るため適當なる二以上の出口を設けること。
- 一、常時十人以上の職工が二階以上において就業する場合には、各階に適當に配置せられ容易に屋外の安全なる場所に通ずる二以上の階段を設けること。

- 一、二階以上に於て就業する職工が常時五十人以上なるときは、前項の階段は定めたる條件を具備すること。
- 一、地方長官は火災等の場合に於ける避難のため作業場の通路、階段及出口の設置構造に付必要なる事項を命ずることを得ること。
- 一、ガス、蒸気又は粉塵を散らし、衛生上有害なる場所又は爆發の虞ある場所には、これが危害を豫防するため、その排出密閉その他の適當なる設備をなすこと。
- 一、地方長官は衛生又は危害豫防上必要と認むるときは、工場及附屬建設物の採光、換氣のため窓面の増加又は照明装置その他適當なる處置を命ずることを得ること。
- 一、工場には負荷者の救護に必要な救急用具及材料を備ふること。
- 一、食堂、炊事場及食器は常に清潔を保つべきこと。
- 一、地方長官は、前各條に定むるもの、外工場及付屬建設物並に設備が危害を生じ、又は衛生、風紀その他公益を害する虞ありと認むるときは、豫防又は除害のため必要なる事項を工場主に命ずることを得ること。

工場法第十五條に基いて、「工場附屬寄宿舎規則」がある。昭和二年四月六日の内務省令によつて發布されたものであり、全文二十三條と附則とからなつてゐるが、その中第六條第九條第十條第十一條の四ヶ條は、明年の七月一日から適用されるやうになつてをり、他は現在適用されてゐる。

第六條とは「寢室及病室には屋根小屋組を露出せざる様天井を設くべし、但し本令施行の際現存する寄宿舎にして防鼠の爲屋根小屋組を露出したるものに付地方長官の許可を受けたるときは此の限に在らず」と規定してゐる。本條の但書に於いて、「防鼠の爲」に天井を作らないなどは、全く理由にならない問題であり、且つ三年間の不適用期間があるのだから、かゝる但書は全く惡規定と言はねばならぬ。

第九條は「寢室は收容人員一人に付室面積（押入及床の間を除く）〇・七五坪を下ることを得ず、但し臨時必要ある場合に於て地方長官の許可を受けたるときは此の

限に在らず」との規定である。「臨時必要ある場合」の許可は、地方長官の裁量一任であるが、かゝる抽象的な表現によらず、各場合を規則中に明示しなければならぬ。第十條は「寢室の收容人員は一室に付十六人を越ゆることを得ず、但し本令施行の際現存する寄宿舎にして構造上間仕切を爲すことを不適當とするものに付、地方長官の許可を受けたるときは此の限に在らず」との規定であるが、この但書も、本條に三年間の不適用期間が存してゐるわけであるから、削除すべき性質のものであつた。

第十一條「交替就業の爲め就眠時間を異にする二組以上の寄宿職工を同一の寢室に收容することを得ず、但し十六歳未満の者及女子を收容せざるものにして地方長官の許可を受けたるものは此の限に在らず」の規定も、その但書は不當である。所謂、成年男子労働者もその保健上風紀上「同一の寢室に收容」さるべきでないこと勿論である。

右の四ヶ條に限らず、本規則中に規定されたる大抵の但書は、資本家階級の安全辯を工夫したるが如き觀がある。我々は、これ等の但書改廢に對する立法的措置を講ずると共に、本法たる工場法第二十條の罰金規定を改正し之を體刑とすることを要求し、寄宿舎問題の改善に努力すべきである。

左に、工場附屬寄宿舎規則を掲げ、その勵行さるゝや否やを、又、但書に對して各地方長官が如何なる許可方針を採るかを監視するの便に供しよう。

第一條 本令は工場法の適用を受くる工場に附屬する寄宿舎に之を適用す。

第二條 此の各號の一々該當する作業場ある時は、保安上又は衛生上の害を避くる爲、寄宿舎の寢室は之と別建物とすべし。但し除害、豫防又は避難の設備ある場合に於いて、地方長官（東京府に在りては警視廳監以下之に同じ）の許可を受けたる時は、別建物となすことを要せず。

- 一、爆發性、發火性若は引火性料品又は多量の易燃性料品を取扱ふ作業場
- 二、塵埃する作業上

三、瓦斯、蒸氣若は粉塵を發散し、衛生上有害なる作業場

地方長官前項の寢室にして保安上危険の虞あり又は衛生上有害なりと認むる時は、除害、豫防又は避難の設備を命じ、必要と認むる時は、その全部又は一部の使用の停止を命ずることを得。

第三條 寢室は建物の三階以上に之を設けることを得ず、但し建物の外壁、床、屋根、階段及び柱を、市街地建築物法施行規則第一條に規定する耐火構造と爲したる場合又は本令施行の際現存する寄宿舍に付、地方長官の許可を受けたる場合は此の限に在らず。

第四條 寄宿舍の廊下より屋外に通ずる出入口の戸は、外開戸又は引戸となすべし。

寄宿舍は何時にても容易に外部に避難し得る様に爲し置くことを要す。

第五條 寢室、食堂、病室等の他職工(従弟を含む以下之に同じ)の居住の用に供する室の天井高は七尺以上となすべし。但し本令施行の際現存する寄宿舍に付地方長官の許可を受けたる時は此の限に在らず。

第六條 寢室及び病室には小屋組を露出せざる様天井を設くべし。但し、本令施行の際現存する寄宿舍にして、防鼠の爲屋根小屋組を露出したるものに付地方長官の許可を受けるときは

此の限に在らず。

第七條 寢室及び病室の外窓には、少くとも兩戸及び障子を設け又は硝子戸及び窓掛を設くべし、寢室及び病室と廊下との間に戸、障子、壁の類の設けなき場合に於て其の廊下の外窓に付又同じ。

寢室及病室と廊下との間に紙障子のみを設くる場合に於ては、其の窓下の外窓に兩戸又は硝子戸を設くべし。

第八條 食堂及び炊事場の床は、土間(石敷又は三和土叩の類を含まず)と爲すことを得ず。

第九條 寢室は收容人員一人に付室面積(押入及び床の間を除く)〇・七五坪を下ることを得ず。但し臨時心要ある場合に於て、地方長官の許可を受けたるときは此の限に在らず。

第十條 寢室の收容定員は一室に付十六人を超ゆることを得ず。但し本令施行の際現存する寄宿舍にして構造上間仕切をなすことを不適當とするものに付地方長官の許可を受けたるときは此の限に在らず。

寢室には之に收容する者の氏名及び委員を入口に掲ぐべし。

第十一條 交棒就業の爲め就業時間を異にする二組以上の寄宿職工を同一の寢室に收容するこ

とを得ず。但し十六歳未満の者及び女を收容せざるものにして地方長官の許可を受けたるものは此の限に在らず。

第十二條 寄宿舎には職工毎に専用せしめる爲必要な寢具を備附くべし。

寢具は少くとも其の襟部を白布にて被包し且敷布を用ふべし。

寢具は常に清潔に保ち、時々之を日光に曝し且其白布及び敷布は時々之を洗濯すべし。

第十三條 食堂には職工をして坐食をなさしむる場合を除くの外必要な腰掛又は椅子を備附くべし。

第十四條 寄宿舎に於て使用する食器は、常に清潔に保ち時々消毒すべし。

第十五條 寄宿舎には工場法施行規則第八條第一項の疾病に罹れる者を使用することを得ず。

第十六條 寄宿舎に收容する職工及び寄宿舎に使用する者に對しては少くとも一年に二回健康診断を施行すべし。

前項の健康診断に關する記録は其の施行後三年間之を保存すべし。

第十七條 寄宿舎には液体を入れたる適當箇數の唾壺を配置すべし。

唾壺内の唾液は消毒したる後に非ざれば之を投棄することを得ず。

寄宿舎に於ては唾壺以外に唾液を吐出することを得ず。

第十八條 寄宿舎に於ては共用手拭を備ふることを得ず。

「トラホーム」患者の使用する洗面器は之を健康者に使用せしむることを得ず。

手洗水は流出装置と爲すべし。

第十九條 工場法施行規則第八條第一項第二號第五號(流行性腦脊髄膜炎を除く)の患者の使用したる寢具其の他の物件は之を消毒するに非ざれば、他の者をして使用せしむることを得ず。第二號の患者の使用したる寢室に付亦同じ。

前項及び第十七條第二項の規定に依る消毒の方法は、傳染病預防施行規則第五章の規定に依るべし但し藥物を以て唾液を消毒するには、鹽酸加石炭酸水(防疫用石炭酸五分鹽酸一分水九十四分)を使用すべし。

第二十條 寄宿舎には之に收容する職工の數に應じ適當且十分なる便所及び洗面装置を設くべし。

地方長官前項の便所又は洗面装置不適當又は不充分と認めたるときは期間を定め變更又は増設を命ずることを得。

第二十二條 寄宿舎の管理に關し規程を設けたるときは漏滯なくこれを地方長官に届出づべし。

地方長官必要と認むるときは前項の規程の変更を命ずることを得。

第二十二條 本令並に寄宿舎の管理に關する規程は之を見易き場所に掲示すべし。

第二十三條 本令第二條、第三條、第四條第一項、第五條、第六條、第八條、第十條、第十一條及び第十六條の規定は當時の十人未満の職工を收容する寄宿舎に之を適當せず。

附 則

本令は昭和二年七月一日より之を施行す。

第四條及び第十三條の規定は本令施行後一年間。第二條、第七條、第八條及び第十二條の規定は本令施行後二年間。第六條及び第九條乃至第十一條の規定は本令施行後三年間之を適用せず。第三條又は第五條の規定に依る許可の申請は本令施行の日より二ヶ月以内に之を爲すべし。

右の諸規定以外に、工場法第九條乃至第十一條及び同施行規則第五條乃至第七條が存してゐるが、これ等は「少年及女子の保護」の項で説明することにしよう。

ロ、鑛山方面の安全と衛生

鑛山方面の安全と衛生とは、鑛山警察規則によつて規定されてゐる。又、爆發の虞ある石炭坑に對しては、特に炭坑爆發取締規則が適用されてゐる。鑛山企業の性質上、以上の法規は、工場關係のそれに比べて稍々技術的に詳細ではあるが、實際は空反に歸してゐる場合が多い。それ等をして實現せしめ、眞實の安全と衛生とを獲得するためには、鑛山労働者の團結實力とそれに基く監視に俟つことが多い。

三、少年及び女子の保護

労働保護に關する規定は、何れの國に於いても、先づ少年及び女子の保護に就いて創設されたのであつた。蓋し工場制度の物興は小年及び女子をして最初の犠牲者たらしめたからである。即ち、資本家は労働賃銀を節約するために彼等を歡迎し、

一方彼等も貧困の窮迫に堪え兼ねて、筋肉労働へと走つた。勿論、そこには劣悪なる労働条件が待ち構へてゐた、そして、その悲惨な境遇が、所謂「人道問題」を惹起したからである。

日本の労働保護に関する規定も、この方面は、一見實に進歩的である。けれども、各法規を涉獵するとき、彼等の労働保護に関する規定の殆んど全部は、但書や例外の多いために、著しく實際的效果を殺がれてゐることを見出すであらう。

扱、時間制限、最低年齢、母性保護、業務制限といふ四方面から、この問題を検討することにしよう。

イ、時間制限

少年及び女子に對する時間的保護に就いては、「第一、労働時間の制限」の項で大略を述べた。さりとら、但書や例外規定のために實效の擧がらない場合が多い。從

つて、我々は、それ等の但書や例外規定の改廢を必要とする。

殊に、深夜業の禁止は、工場方面にては確立したが、鑛山方面にあつては尙遺炭作業に之を見る。

第一回 國際労働總會の「夜間に於ける婦人使用に関する條約案」第三條は、次のやうに規定されてゐる。

「婦人は年齢に拘らず同一の家に屬する者のみを使用する企業を除くの外、一切の公私の工業的企業又は其各分科に於て夜間（夜十時より朝五時に至る時間を包含する少くとも十一時間の繼續の時間）使用せらるゝことを禁ず」（日本は未だ批准してゐない）

我々は、右の規定を少年にまで擴充して、夜業禁止の原則を樹立しなければならぬ。

ロ、最低年齢

日本の工場法、鑛夫勞役扶助規則等に於いて、満十六歳未満者を以つて、保護年齢範圍としてゐる。だが、満十六歳未満者といつても、尙その最低就業年齢を定めて、幼年者を保護しなければならぬ。そこで、最低年齢法を設け、工場鑛山方面の幼年者の就業を禁止し、船員の最低年齢及健康證明書に關する法律を定め、幼年者の船員たることを禁止した。

では、最低年齢とは幾才か、即ち、満十四歳を以つて、最低年齢としてゐる。船員に關する法律は、その例外を殆んど認めてゐないが、最低年齢法の方は、例外として十二歳以上にして尋常小學の教科を終了したる者の就業を認めてゐる。

我々は、尋常小學終了の有無に依つて、最低年齢を異にすることに反對せざるを得ない。成程、満十四歳に至らずして義務教育を終了したる者にとつては、家庭上

不便の點もあらうが、それには相當の對策を廻らし、保健上是非とも就業より遠ざからしめねばならない。

外國の立法例に依れば、商業使用人、輕業、競馬、玉乗、寄席、劇場等の興行物街上營業、旅館又は酒場營業、新聞牛乳等の配達、煙筒掃除等に付いても一定年齢以下の小年就業を禁止してゐる。日本に於いては之等の規定を全然缺いてゐるため、商店其他の場所が不就業兒童の逃避所となるのである。

我々は、右のやうな場合に付いても、最低年齢に關する法規を設け、幼年勞働保護の實を擧げなければならぬ。

ハ、母性の保護

母性の保護に就いては、工場法施行規則及鑛夫勞役扶助規則が、三つの部門に分つて、之を保護してゐる。

妊婦の保護に就いては、工業主又は鑛業権者は、四週日以内に出産することあるべき者休業を求めたるときは、その者をして就業せしめ得ない。

産婦の保護に就いては、工業主又は鑛業権者は、産後六週間を経過せざる者をして、就業せしめることが出来ない。だが、産後四週日を経過した者が、就業を求めたときは、醫師の診断に基いて、業務に就かすことが出来る。

嬰兒の保護に就いては、生後滿一年に達しない生兒を哺育する女子は就業時間中に於いて、一日二回各三十分以内を限り、その生兒を哺育すべき時間を要求することが出来る。

右に見るやうに、法規の根本精神は、常人の希望により休業させる立法主義を採つてゐるのであるが、我々は、強制主義を採り、完全に母性を保護することにした。それと共に、健康保険法に規定されたる分娩費、出産手当金に改正を加へることにより、經濟上の保護を充分にしなければならぬ。

健康保険法にあつては、女子分娩をなしたる時は、分娩費として二十圓を受け、出産手当金として、分娩の日以前二十八日、分娩の日以後四十二日以内に於いて、勞務に服しなかつた期間一日につき、報酬日額の百分の六十に相當する金額の支給をうける。(同法第五十條、同施行令第八十條)しかし、産院に收容せられ又は助産の手當をうけたときは分娩費及び出産手当金は減額される。(同法第五十一條、同施行令八十一條)

二、勞務制限

工場鑛山等は何れも作業上又は衛生上、少年及び女子に重大な影響を與へる。従つて、工場鑛山關係法規は、その惨害の著しい勞務に對しては、少年及び女子の就業を制限若くは禁止してゐる。

制限したものゝ例としては、溫度攝氏三十度を超ゆる場所に於いては、就業時間

は、他の場所に於ける就業時間を通算して、一日に付八時間を超ゆることを得ずと規定した鑛夫勞役扶助規則第六條がある。

禁止したものゝ例は、工場施行法規則第五條第六條第七條、鑛夫勞役扶助規則第十二條第十三條等に、例擧されたものである。

勞務制限に關する規定は、勞働立法中比較詳細を極めたものであるが、實際には屢々、履行されないことが多い。この點は、我々が自身のために、充分の警戒をなし、資本家の不當なる強制を拒否し、當局に嚴重なる抗議をなし、法規存在の使命を果さねばならぬ。

四、契約の擁護

イ、募集周旋の取締

所謂募集屋、周旋人が、勞働者に及ぼす悪害を除去しなければならぬ。彼等が如

何に惡辣な方法で、醇朴な地方民をたぶらかしつゝあるかは、かの「女工裏史」の讀者でなくとも、既に知るところであらう。従つて、彼等を取締る規定を是非必要とする。そのために、勞働者募集取締令といふのが存在してゐる。尙營利職業紹介所取締規則があるが、職業紹介所を説明する際に譲る。

扱、勞働者募集取締令は、その適用範圍を工場勞働者、鑛山勞働者、土工夫その他の人夫とし（同令第二條）、漁夫、海員、女中、農夫を含んでゐない。

又、募集主は、募集を開始する前に就業案内若しくは雇傭契約書案を作製して、就業場所の管轄地方長官に届出すべきことになつてゐる。そして、その就業案内若しくは雇傭契約書案には、勞働條件を記載しなければならぬ。（同令第三條）、しかし、その内容に就いては別に制限がないから、若し工場、鑛山ならば、工場法や鑛夫勞役扶助規則などが適用されるが、その他の事業の場合には、之等を保證する規定が何も存しないのであり、従つて全くの空文となり、勞働者は苛酷な取扱ひを受けるこ

となる。

同令の第十二條は、募集従事者に次の行爲をなすことを禁じてゐる。

- 一、募集従事者證を他人に譲渡若くは貸與し、又は募集を他人に委託すること。
- 二、募集に關し事實を隠蔽し、誇大虚偽の言辭を弄し、其の他不正の手段を用ゐること。
- 三、應募を強要すること。
- 四、應募し又應募せんとする女子に對し風俗を紊る處ある行爲を爲すこと。
- 五、應募者又は應募せんとするものに對し、遊興を勧誘し又は其の案内をなすこと。
- 六、濫りに應募者の外出、通信若くは面接を妨げ、其の他應募者の自由を拘束し、又は苛酷なる取扱ひを爲すこと。
- 七、濫りに應募者に對し、其の所持品の保管を求め、又は保管したる所持品の返還を拒むこと。
- 八、應募者を募集従事者記載の募集主以外に周旋すること。
- 九、應募者又は應募者を保護する者より、手数料、報酬等何等の名義を問はず、金錢其の他の財物を受くること。
- 十、當該管吏又は應募者を保護する者に對し、應募者の所在を隠蔽し又は之を偽ること。

そして、右の違反者に對しては、拘留又は科料に處すのみである。(同令第二十條の三)之を極端に言ふならば、第十二條の四に違反する場合の如き、女子の貞操が拘留又は科料によつて保護されるに過ぎぬ。

我々は、労働者募集取締令を改正して、その適用範圍を擴大すると共に、罰則を嚴重にしなければならぬ。

ロ、就業規則

凡そ就業規則とは、仕事場にて労働者が遵守すべき雇傭及び労働に關する規則である。職工規則、工場規則、従業規程、工務規定等の名稱があるが、何れも異名同體のものと言へる。

工場法施行令第二十七條ノ四 常時五十人以上の職工を使用する工場の工場主は、遅滞なく就業規則を作成し、之を地方長官に届出づべし。就業規則を變更したるとき亦同じ。

就業規則に定むべき事項左の如し。

一、始業終業の時刻、休憩時間、休日及職工を二組以上に分ち、交替に就業せしむるときは、就業時轉換に關する事項

二、賃銀支拂の方法及時期に關する事項

三、職工に食費其の他の負擔を爲さしむるときは、之に關する事項

四、制裁の定めあるときは、之に關する事項

五、解雇に關する事項

地方長官必要と認むるときは、就業規則の変更を命ずることを得。

勸業法第七十五條 採掘権者は、鑛夫の雇傭及勞役に關する規則を定め、鑛山監督署長の許可を受くべし。

勸業法第七十五條 鑛山法第七十五條の規定による雇傭勞役規則には、左に掲ぐる事項を

記載し、鑛業着手前鑛山監督局長に其の許可を申請すべし。

一、業務の種類

二、雇入の手續

三、解雇の事由及手續

四、解雇の場合に於ける歸郷旅費支給に關する事項

五、賃銀の支拂方法及支拂期日

六、石炭鑛業にありては檢炭に關する事項

七、鑛夫の貯金其の他の積立金を管理するときは其の方法拂戻の事由手續

八、鑛夫の負擔に屬する作業用品目

九、業務別就業時間及就業時の轉換方法

十、休日

十一、尋常小學校の教科を終了せざる學齡兒童を雇傭するときは、就業に關し必要なる事項

十二、賞與及制裁の定めあるときは、之に關する事項

雇傭勞役規則を変更せむときは、鑛山監督局長の許可を受くべし。

扱、就業規則の記載事項が何々であるかを、右によつて知ることが出來た。そして、我々は特に眼を牽く文字を見出した。「制裁の定めある時は、之に關する事項」が、それである。では制裁とは何か。

就業規則に於いて制裁とは、通常、譴責、過怠金、解雇の三種類である。譴責は決して暴力、過度の侮辱を伴つてはならないものである。之に反した場合には、刑法上の問題となり得る。茲に、我々の参考のため次の判決を掲げよう。

「民法上の雇傭關係に在りては、使用主は勞務者に對して勞務の供給方法に關し指揮を爲すことを得べしと雖も、勞務者の身上に懲戒を加ふることは、勞務者の未成年者なると否とに拘らず、民法其他の法令に於いて認めざる所なり——中略——雇人が作業を怠りたるの故を以て、之を束縛するときは不法逮捕罪を構成す」(大正十一年三月十一日、大審院刑三部判決)

過怠金又は賃銀の減額も、生計を脅やかす程度の額に至つては、民法九十條により善良の風俗に反するものとして、その無効なるべきは勿論である。

制裁としての解雇の場合も、工場労働者は工場法施行令第二十七條の二により、特に、二週間の豫告、又は二週間分の賃銀を主張することが出来る。

就業規則は、現在、資本家の一方的意思に基き、その都合好きやうにのみ作製されてゐる。従つて、就業規則の制定を合理的ならしむるには、當該企業労働者の加入せる労働組合と資本家とが協議して、所謂労働協約を結ぶ形式に依らねばならぬ。

尙、就業規則は、必ず之を公示し、労働者に知らすことになつてゐる。

工場法施行規則第十二條 「工業主は就業規則を適宜の方法を以て職工に周知せしむべし」

鑛業労働扶助規則第三十五條 「鑛業主は始業及終業の時刻並休憩及休日に関する事項を見易き場所に掲示すべし」

前上第三十六條 「鑛業主は雇傭労働者は雇傭労働規則及扶助規則を、適當なる方法を以て鑛夫に周知せしむべし」

就業規則作成の義務ある工場は「常時五十人以上の職工を使用する工場」と限つ

た。だが、鑛山には人員の制限なく、一切の探掘權者にその義務を課した。我々は五十人以下の工場に在りては、何故に作成の義務なしとするのか、その理由に苦むものである。工場法と歩調を一にして、「十人以上の職工を使用するもの」と改正すべしことを主張する。

ハ、賃銀支拂の確保

工場法施行令第二十二條 職工に給與する賃銀は、通貨を以て毎月一回以上之を支拂ふべし。
 鑛業法第七十八條 鑛業權者は毎月一回以上期日を定め通貨を以て、鑛夫に其の賃銀を支拂ふべし。

右に見る如く、賃銀の支拂要具は通貨でなければならぬ。従つて、食事、酒類、衣類其他手形小切手は勿論、切符などで、支拂はれてはならない。

しかし、工場労働者の賃銀に就いては、地方長官の許可を受けたときは、「職工の利益のために賃銀の一部に代へ他の給付を爲すこと」を認めたのである。扱かゝる

不用意な用文法は、實際上工業主の恩惠的給與であるかのやうに解釋される。立法上もつと明確な語句に置き換へねばならぬ。(工場法施行令第二十二條)

毎月拂の原則には、二個の例外がある。第一のは賃銀控除であり、第二のは賃銀没収である。

賃銀控除は、普通食費、工具の立替金、健康保険の保険料、貯金等を賃銀の中から差引くことである。健康保険の保険料は、健康保険法の規定によるもので問題は起らぬが、往々にして、資本家は不當な食費や工具の立替金を労働者から搾取し、必要以上の貯金を強制してゐる。これ等の不正賃銀控除に對して我々は常に監視し摘發しなければならぬ。工場 施行令第二十四條は「職工」に貯蓄をなさしめるため、豫め方法を定め、地方長官の許可をうけたときに於いてのみ、賃銀控除を認めてゐるが、當局の許可標準は次のやうであるから、我々は之により不當な貯金額には、反對しなければならぬ。

強制貯蓄金に付ては、賃銀に對する貯蓄金の率は、一般職工にありては賃銀の百分の五以下、寄宿舎にある女工にありては、その需要の多少を考慮して賃銀の一分以下に止める方針である。

右のやうな標準率が、關係法規の中に、記載されねばならぬことは言ふまでもない。

賃銀沒收については、工場法施行令第二十四條が、「雇入に關し工業主の受くべき違約金若くは損害賠償額を豫定する契約を爲すことを得ず」と定め、所謂契約不履行を理由とする賃銀沒收を禁じてゐる。この施行令に禁止した違約金又は損害賠償の豫定とは、期間を定めて備はれてゐるとき止むを得ない事情があつて工場をやめる場合、仕事の仕損じをした場合などの違約金や損害賠償を禁止したものである。従つて、遅刻者や、故意に設備を破壊した者などに對する秩序罰即ち工場内の管理違反に對する罰は、之を設けてもよいことになつてゐる。所謂過怠金に就いては、

「就業規則」の項で説明して置いた。

尙、工場法施行令第二十三條は、賃銀の非常拂につき、又工場法施行規則第十二條の二は賃銀の明示等を規定してゐるが、礦山關係法規には、この二場合を始めとして賃銀控除や賃銀沒收などに就いても、明文を缺いてゐる。これは、雇傭勞役規則によつて取締らうとしたのであらうが、矢張り立法上不備の職を免れない。又、前述の賃銀控除の費目や、賃銀沒收の場合を、明確に規定し、且つその違反行為に對して嚴重なる罰則を規定することが、立法上必要である。

勞働者に對する賃銀保護は、更に根本的に押し進められねばならぬ。凡そ賃銀の存在は、勞働者の生活維持を標準とすべき性質のものである。にも拘らず、現在の日本にあつては、賃銀にして生活を脅やかし生存を危うくする類のものが頗る多い。かゝる弊を矯めるためには、是非とも、賃銀の最低額を定める必要に迫られ

る。所謂最低賃銀額の法定問題がそれである。

昨年の第十一回國際労働會議は、「最低賃銀決定機關の創設に關する條約案」を採擇した。日本の當局の態度は、當分之を默殺して批准手續を採る様子もない。労働階級は、その團結實力により、之を國內立法として採用せしむるべく努力しなければならぬ。

労働契約の保護に關しては、以上の關係法規以外に、民法、民事訴訟法の中にも亦、契約保護の規定がある。

先取特權

農法第三百六條 左に掲げたる原因より生じたる債權を有する者は、債務者の總財産の上に、先取特權を有す。

三、雇人の給料

同第三百九條 雇人給料の先取特權は、債務者の雇人が受くべき最後の六ヶ月間の給料に付き

存在す、但其の金額は五十圓を限とす。

同第三百十一條 左に掲げたる原因より生じたる債權を有する者は、債務者の特定動産の上に先取特權を有す。

八、農工業の勞役

同第三百二十四條 農工業勞役の先取特權は、農業の勞役者に付ては、最後の一年間、工業の勞役者に付ては、最後の三ヶ月間の賃銀に付き、其の勞役に因りて生じたる果實又は製作物の上に存す。

即ち、前二條により雇人の給料に付ては一般の先取特權、後二條により農工業労働者の賃銀に付ては動産上の先取特權があるのだから、それ等の給料は、他の一般債權よりも先づ第一に支拂を受け得るやうになつてゐる。ところが、金額を僅に五十圓と限定してゐるのでは、些少に過ぎて保護の實をあげることが出来ない。この點は、一刻も早く改正されることを必要とする。

差押禁止

民事訴訟法第六百十八條第一項第六號 左に掲ぐる債權は之を差押ふることを得ず。

第六、職工、勞役者又は雇人が其勞力又は役務のために受くる報酬

この場合、同條の第二項で、その收入が一ケ年の間に三百圓を超過するときは、其の超過額の半額を差押へることが出来ることになつてゐる。

右の規定は、之によつて勞働者に最少限度の生活を保證しようとの趣旨に出でたものであらうが、物價及び生活費の騰貴した今日に於いては、殆んどその實益が存しない。従つて之を適當に増額することになしければならぬ。

相殺禁止

民法第五百十條 債權が差押を禁じたるものなるときは、其債務者は相殺を以て債權者に對抗することを得ず。

しかるに、上述のやうに、勞働者の給料は差押を禁止したる債權なのだから、債主はその被債者に對する債權が存してゐるの理由を以て、給料債務と相殺すること

が許されないのである。この相殺禁止は、所謂賃銀控除と密接な關係にあるのだから、前に説明した賃銀控除のところを参照して欲しい。

扱、民事訴訟法には、右に掲げるやうな賃銀保護を爲してゐるのであるが、問題が起つてこの規定を活用しようと思へば、勞働者は、裁判手續による外はないのである。ところが、この裁判手續には、相當な日數と費用とが入用である。従つて結局は、不利な經濟生活を送つてゐる勞働者は、泣寝入になることになる。

我々は、かゝる弊を避けるため、簡易な裁判手續、費用のかゝらぬ裁判手續を要求しなければならぬ。諸外國に於いては勞働者のために「少額裁判所」の設置がある。日本にあつても是非この少額裁判所乃至は簡易裁判所制度の樹立を實現しなければならぬ。

二、解雇の期間

民法六四二八條 當事者が雇傭の期間を定めたる時と雖も、已むことを得ざる事由あるときは、各當事者は直ちに契約の解除をなすことを得。

右の「止むことを得ざる事由」が屢々濫用され、例へば、怠業や同盟罷業に適用され、資本家が労働階級を壓迫するの舉に出でる。しかも、大審院判例までが之を認容してゐるのは、實に時代錯誤と言はねばならぬ。

「職工が賃銀値上げの目的を達せんがために、故意に團體的怠業を爲し仕事の能率を減じたるときは、營業上の主人たる使用者は已むことを得ざる理由あり」として、其の雇傭契約を解除することを得（大正十一年五月二十九日大審院判決集第一集第六號二六〇頁）

凡そ、労働戦は法律上許された行爲である。従つて、労働戦の合法的なる限り、その手段が即時解雇の原因たり得ないことは言ふまでもない。我々は、かかる判例に對しては、飽くまで反對しなければならぬ。

尙、工場法施行令は、「工業主、職工に對し雇傭契約を解除せんとするときは、少くとも十四日前に其の豫告を爲すか、又は賃銀十四日分以上の手當を支給すること
を要す」と規定し、解雇の制限に具へてゐるが、工場労働者以外の労働者關係法規
には、この明文を缺いてゐるのは、矢張り立法的不備と言はねばならぬ。

我々は、解雇の制限に關する嚴密なる規定を、立法するに努力すると共に、解雇
手當の確立を計り、之又立法化するの必要がある。

x x x x x

この章を終はるに當つて、我々は、次の二個の主張を提起し、その實現を促進す
ることにしよう。

A、監督官問題

工場、鑛山に於いて、資本家が果して法規に従つて、忠實にその義務を履行せるや否やを監督させるために、監督官制度がある。工場監督官、鑛務監督官がそれである。

現在日本の監督官数は、未だ寡少であるから、監督官の増員を是非とも必要とする。又日本には繊維工業が多く従つて女子労働者数も多いのであるから、この方面には、女子監督官を採用し、監督制度をして効果あるものになければならぬ。

とかく、鑛山工場問題は政治的に取扱はれ易い状態にあるから、現在の如く監督官、地方警察部長の下に屬せしめるのは不可である。故に、監督官の地位を改善し、尠くとも法官に近き独立的保障を設くるやう、制度の改正を主張實現しなければならぬ。

B、罰則の問題

鑛山工場法規に定められたる罰則は、甚だ輕きに失する傾向があるが、之は、資本家をして法規遵守の義務を遂行せしめ得ないものである。故に、資本家の違反行為に對しては、嚴重な罰則を規定しなければならぬ。

殊に、工場法第二十條「工業主又は前條に依り工業主に代る者、本法若は本法に基きて發する命令又は之に基きて爲す處分に違反したるときは、千圓以下の罰金に處す」の如きは、「懲役一年以下」に代へ、又第二十一條「正當の理由なくして、當該官吏の座檢を拒み、妨げ若は忌避し又は其の尋問に對し答辯を爲さず、若は虚偽の陳述を爲し又は職工若は徒弟の檢證を妨げたる者は、五百圓以下の罰金に處す」の如きも、「懲役一年以下又は二千圓以下の罰金」と改むるを至當とする。

第二章 労働保険立法

一 災害補償

工場法第十五條、同施行令第四條以下、鑛業法第八十條、鑛夫勞役扶助規則第十條以下に於いては、工場、鑛山労働によつて發したる業務災害——負傷疾病死亡——を補償するため、扶助料支給のことが詳細に規定されてゐる。又、官立工場に於ける業務災害に對しては、備人扶助令によつて、扶助料支給に關する諸事項が定められてゐる。

ところが、それ以外の労働者については殆んど扶助料支給の規定を缺いてゐる。同じく業務災害であり乍ら、これ等の人々を保護しないのは、寔に「不公平」と言はねばならぬ。この缺點を補ふため、第五十六議會に労働者災害扶助法案の提出となり、下院を通過したが、貴族院で「握り潰し」となつたのである。勿論、それは未だ不完全なものであり、労働者の要望を充足する體のものではなかつたのであるが、貴族院のかゝる態度は、労働立法の促進を阻むものと斷じて過言でない。

現、工場法、同施行令、及び鑛夫勞役扶助規則等の災害補償は、次のやうな種類からなつてゐる。

一、施療又は療養費

労働者が業務上負傷し又は疾病に罹つた時、備主は施療又は療養費を負担しなければならぬ。

二、休業扶助料

労働者が業務上負傷し又は疾病に罹つた場合、その療養中休業しても、備主は休業中その扶助をしなければならぬ。

三、障害扶助料

職工の負傷又は疾病が治癒しても身體に障害の残つてゐる場合、その障害の程度に應じて、備主は扶助しなければならぬ。

四、遺族扶助料

五、葬祭料

これ等の性質は説明するまでもない。

六、打切扶助料

療養開始後三年を経過しても、負傷又は疾病の治癒しない場合、貸銀五百四十日分以上に相當する金額を支給して、以後扶助を打ち切るといふのである。

ところが、これ等の扶助料、打切扶助料といふのは、實に少額であつて、扶助の目的を達しない状態である。又、かゝる扶助料の支給期日に關しては、後掲の如く規定はあるが漠然としてゐて、應急の用をなさない。一方備主は、労働者の無智に

乗じて、扶助料の支給を故意に延引させ或は全然支給しないものも尠くない。

工場法施行令第十三條 第五條の規定により本人に支給する費用(施療又は養療費を指す)及休業扶助料は毎月一回以上之を支給すべし。障害扶助料は職工の負傷又は疾病の治癒後遡滞なく遺族扶助料及葬祭料は職工の死亡後遡滞なく之を支給すべし。但し障害扶助料及遺族扶助料は、地方長官の許可を受け、數回に分割して之を支給することを得。

職業災害扶助規則第二十六條 第十八條の規定により本人に支給する費用(施療又は養療費を指す)及休業扶助料は毎月一回以上之を支給すべし。障害扶助料は職夫の負傷又は疾病の治癒後遡滞なく、遺族扶助料及葬祭料は職夫の死亡後遡滞なく之を支給すべし。但し障害扶助料及遺族扶助料は、鑛山監督局長の許可を受け數回に分割して之を支給することを得。

右の「毎月一回以上」「遡滞なく」は、實行されることが非常に尠い。我々は、扶助料の増額を主張すると共に、その支給に關しては「二週間以内に」と期日を限定することを要求するものである。

尙「業務災害」と言つても、決して業務中に發生した災害の意味ではない。工具の取出中、作業の準備中、或は賃銀の受取中、鑛山工場内に於ける食事休憩時の災害をも含んでゐることに注意しなければならぬ。

凡そ、右に述べたやうな諸種の災害扶助制度を認めても、之を雇主の單獨責任とするときは、労働者にとつて不利な場合が存在する。即ち、雇主が破産した場合には、労働者又はその遺族は何等扶助を得ることが出来なくなる。災害のため一時に多数の罹災者を出した場合には、破産の際と同様に満足なる扶助料を獲得することが事實上不可能となる。又、雇主は、その勢力を振り廻はし、温情主義的乃至は恩惠的に、扶助料を支給することとなり、労働者は、権利の行使を制肘される場合が多いのである。従つて、茲に、雇主の單獨賠償制度が漸次保険制度に代る傾向をとるやうになつて來た。そして、この傾向は日本にも現はれてかの健康保険法の出現

となり、工場法及び鑛業法に規定された雇主の扶助義務の一半は、保険制度に移されたのである。

我々としては、かゝる災害保険制度を完備せしめんため、健康保険法の範圍を擴大し、現在工業法鑛業法に取残された扶助制度をも、その内に包含しようとするものである。従つて、災害補償を「契約の擁護」中に述べず、本章で説明するに至つた次第である。

二、健康保険法の改正

單獨賠償制度から保険制度への轉移傾向は、日本に健康保険法なる唯一の労働保険を生みつけたのであつた。だが、未だ眞の労働保険といふには距離が遠い。従つて、我々は第五十六議會に同法の改正法案を提出した。所謂反動田中内閣の下にあつては、かゝる改正案は納れらるべくもなかつた。我々は、更に慎重なる態度を以

つて、その實現を計らねばならない。

健康保険法の内容を逐次説明してゆくには本冊子全體を以つてしても尙足りない。だから、我々が提出した改正法案を中心として、説明して行くことにしよう。

イ、被保険者の範圍を工場法及び鑛業法適用外の労働者、小作人及び俸給生活者に擴張すること。

改正法案第十三條

工場法の適用を受くる工場又は鑛業法の適用を受くる事業場若は工場並左の各號に該當する事業に使用せらるる者は、健康保険の被保険者とす。但し臨時に使用せらるる者にして、勅令を以て指定するもの及一年の報酬二千圓を越ゆる職員は此の限に在らず。

- 一、鑛物の採掘又は採取の事業
- 二、物の製造、加工、選別、包装、修理又は解體の事業
- 三、電氣又は動力の發生、變壓又は傳導の事業
- 四、土木工事又は工作物の建設、保存、修理若は破壊の工事にして、主務大臣の指定するも

の

五、地方鐵道法又は軌道法の適用を受くる事業

六、前號に掲ぐるものを除くの外、陸上に於て爲す貨物又は旅客の運送事業にして主務大臣の指定するもの

七、貨物積卸の事業

改正法案第十四條

前條各號に掲ぐるもの外、勅令を以て指定する事業の事業主は、その事業及之に附屬する事業に使用せらるる者を包括して健康保険の被保険者と爲すことを得。但し被保険者となるべき者二分の一以上の要求ありたる時は被保険者と爲すことを要す。

地主は小作人を健康保険の被保険者と爲すことを得、この場合は前項但書の規定を準用す。

現行法にあつては、強制被保険者の範圍を單に「工場法の適用を受くる工場」と「鑛業法の適用を受くる事業場若は工場」とに使用せらるる者に限つてゐるのである。我々の法案第十三條は、この範圍を不當として、右の如く擴張し殆んど全部の筋肉労働者をして、強制被保険者たらしめたのである。法案第十四條は、小作人、俸給生活者其の他をして被保険者たらしめる機會を作つたものであり、しかも、

事業主の自由意思に任せず、労働者の自主的行動に重点を置いたものである。特に小作人のことを規定したのは、強制被保険者から取残された人々の中、小作人のみは、自主的行動によつて、何時でも被保険者となることを得せしめたのである。従つて、同法案中に言ふ勅令に規定されなくとも好いわけになつてゐる。蓋し小作人をして被保険者たらしめる必要を最も痛感するからである。

尙、法案第十三條の但書に就いて一言しよう。法案は「二千圓を超ゆる」となつてゐるが、現行法は「千二百圓を超ゆる」と規定されてゐる。我々は一年の報酬二千圓までの人々は、健康保険法の利益をうけねばならぬ生活状態にありと認められたからである。これも適當な範圍擴張の一表現と言へよう。同じく但書中にある「勅令を以て指定する者」とは、次の如く同法施行令第九條が規定した。

- 一、六十日以内の期間を定めて使用せらるる者
- 二、使用期間の定なく勞務供給契約に基き又は試に使用せらるる者

三、日々雇入れらるる者

四、前各號に掲ぐるもの、外内務大臣の定むる者

けれども、一から四に屬する人々は、單に被保険者ではないといふに止まり、續業法工場法による扶助は當然に之を受けることが出来るのである。

ロ、家族保険の樹立

改正法律第十三條 第十三條及第十四條の被保険者の家族にして、勅令の定むる範圍に屬する者は、被保険者たることを得。

前項の被保険者に関する保険料及被保険者たる資格の得喪並養給付の程度に就いては本法の規定に拘らず命令を以て別段の定をなすことを得。

勿論この規定の目的とする所は、被保険者範圍の擴大といふことにもあるが、一方、現在失業保険もなく、養老保険もなく、又遺族保険もないのだから、健康保険を通じて、間接にそれ等の保険が有つ機能の一部を果そうとした次第である。

ハ、醫藥分業の實行と被保険者の利益伸長

改正法第四十三條 被保険者の疾病又は負傷に關しては、左の範圍の療養給付を爲す。

- 一、診察、手術及處置其の他の治療
- 二、藥劑及治療材料の支給
- 三、看護及被保険者の移送

前項第一號の給付は、醫師及齒科醫師により、第二號の給付は、藥劑師により之を爲す第一項の場合に於て療養上必要ありと認むるときは、被保険者を病院に收容することを得。

「醫師は處方藥劑師は投藥」といふ所謂醫藥分業の實行を明示したものである。しかも療養給付の範圍に就いて、現行法施行令が有する制限を撤廢し、被保険者の利益を伸長したものである。即ち、施行令第七十四條第二項は「處置、手術其の他の治療」に就いては、「緊急の場合其の他被保険者必要ありと認むる場合を除くの外、之に要する費用一回二十圓を以て」給付の「限度」としてゐる。又、その第三項で

は、診察、看護、被保険者の移送に對する給付は、「被保険者必要ありと認むる場合に於て爲すものに限」つてゐる。

ニ、保險給付の支給手續を資本家の義務ならしめること

第六十六條に在る一項を加ふ 保險給付の支給は勅令の定むる所により事業主を通じて之を爲す。保險給付の支給に關しては、健康保險法がその施行細則に於いて種々規定してゐる。従つて、申請書の作製等の煩雜なる手續は、之を資本家の義務なりと認められたのである。

ホ、國庫負擔金の増額

第七十條第一項中「十分の二」を「三分の二」と、第二項中「三圓」を「六圓」と改む

現行法第七十條の第一項は、「國庫は勅令の定むる所に依り、各健康保險組合の保

險給付に要する費用の十分の一を負担す」と規定し第二項は、前項の規定に依る國庫負擔金の總額が、被保險者一人に付一年平均二圓の割合を越ゆる場合に於ては、各保險組合に對する國庫負擔金は、勅令の定むる所により其の限度に至る迄之を減額するものとす」と規定してゐる。

健康保險の性質上、國庫負擔金の増額を必要と認められたのである。

へ、資本家の負擔金増額即ち被保險者の負擔金減額

改正法第七十二條 被保險者は保險料額の三分の一、被保險者を使用する事業主は其の三分の二を負担す但し第二十條の規定による被保險者を使用したる事業主は各其の二分の一を負担す。

現行第七十二條の規定は、「被保險者及被保險者を使用する事業主は各保險料額の二分の一を負担す、但し第二十條の規定による被保險者は、其の金額を負担す」となつてゐる。

茲に第二十條の規定による被保險者とは、被保險者が資格を喪失したる場合、喪失の日前一年内に於て百八十日以上被保險者たりしもの、又は喪失の際引續き六十日以上被保險者たりしもので、勅令の定むる期間内(被保險者の資格を喪失したる日—繼續して保險給付を受ける者に在りては其の給付を受けざるに至りたる日より十日以内)に申請をなし繼續して被保險者となれる者を指すのである。

ト、保險料の拂戻しの請求權を認めること

改正法第七十九條の二 被保險者にして、前一年間保險料金を完納し、保險給付の支給を一回も受けざる者に限り勅令の定むる所に依り、其の保險金の三分の一以下を拂戻すことを得。

この規定については、殊更に説明するまでもなく、被保險者の利益を擁護しようとする趣旨に基き、新しく附加するのである。

手、療養給付の確保

第八十七條中「虚偽の答辯を爲したる者」の下に「並に療養給付担当者にして療養給付を拒みたる者」を加ふ

第八十七條の規定とは、「正當の理由なくして、第九條の偽定に依る當該官吏又は吏員の臨検を拒み若は妨げ又は其の誤問に對し答辯をなさず、若は虚偽の答辯を爲したる者は三百圓以下の罰金に處す」と言ふのである。

我々が、追加した點は、醫師、齒科醫、藥劑師等に對するものである。彼等の或る者はその報酬額の寡少なるにより、往々にして多忙病氣旅行等の偽口實を用ひてその擔當者たるの義務を避けんとすることがある。従つて、この罰則規定により、療養給付の確保を計らうとしたのである。

X X X X X X X X X X

我々は右の改正法案を提案するに當り、之に伴ふ施行細則制定に關する場合に備ふるため、次の附帶決議をなしたのである。

一、勅令の改廢は、労働保險調査會に諮問するの制度なるが故に、右調査會の組織を改むべし。

右委員中、事業主及被保險者側の任命、及醫師側及藥劑師側の任命等總て同數たるべし。

二、工場法、職業法適用範圍の公傷病に對しては、工場法、職業法の既得權を侵害せざる方法を以て被保險者を遇すべし。

三、保健組合の理事長の選舉は、選舉權及被選舉權共勞資平等たるべし。

四、給付は、最低限度を規定するの方針を採るべし。

五、保險者專屬の診療所を設置すべし。

六、給付に關する總ての手續を簡單にすること。

傷病手當金等の支給は、事業主の立替拂の制を勅令を以て定むべし。

七、療養給付に際し、療養證明證制度を撤廢し、醫師の診察に際して發行する處方箋料制を撤廢すべし。

八、家族の範圍は、民法第九百五十四條に依り、被保險者が扶養の義務を負ふもの、内、其の者の家屋に同居するものに定むべし。

民法九百五十四條直系血族及び兄弟姉妹は互に扶養を爲す義務を負ふ
夫婦の一方と他の一方の直系尊族にして其家に在る者との間亦同じ(所謂扶養の義務)

X X X X X X X X X X

健康保険法は、工場法續業法に基く扶助と異つてゐる。即ち、業務上の事故に限らず、業務外の事故に付ても扶助を與へてゐる。しかし一方に於いては、短期の負傷疾病だけに限り長期のそれには及んでゐない。又、死亡の場合に於ける遺族扶助を包含してゐないのである。従つて、健康保険法の給付と工場法續業法扶助規則の扶助とは、互にその範圍が交錯してゐる場合がある。

健康保険法の給付は次の五種から成つてゐる。

- 一、療養給付又は療養費（施療又は療養費）
- 二、傷病手当金（休業扶助料）
- 三、分焼費
- 四、出產手当金
- 五、埋葬費又は埋葬料（葬祭費）

（一）内は、工場法續業法扶助規則の扶助料に當るものなることを示す。

健康保険法は、工場法續業法扶助規則に規定されてゐない分焼費と出產手当金を設けたが、後者等に認められてゐる障害扶助料、遺族扶助料、打切扶助料に當る給付を缺いてゐる。従つて、障害扶助料、遺族扶助料及打切扶助料に付ては、たとへ健康保険の被保険者になるとも、工場法、續業法扶助規則による利益を失ふものではないのである。たゞその範圍の交錯した點については、健康保険法の給付と手當とに依るのである。（工場法施行令第十三條の二、續業法扶助規則第二十六條の二）

従つて、労働者が、健康保険法により療養給付又は之に代へて療養費（健康保険法第十三條第四十四條）の支給を受けるときは、事業主は、施療又は療養費を支給しなくとも可い。又、労働者が傷病手当金の支給をうけるときは、休業扶助料の支給を要求することが出来ない。けれども、健康保険法に依る療養の給付及傷病手当金の支給は同一の疾病又は負傷及之に因り發した疾病につき百八十日を越えてな

れないものであるから（健保第四十七條）、百八十日を過ぎて尙その負傷又は疾病が治癒しない場合には、事業主は工場法又は鑛夫勞役扶助規則に基いて療養の扶助をなし、且つ休業扶助料を支給しなければならぬ。勿論この場合に於いて、事業主が申請しその負擔に於いて繼續して健康保険の療養給付をする場合には、工場法鑛夫勞役扶助規則による療養扶助の必要がないのである。本人又は第三者が費用を負担して、健康保健の療養給付を繼續する場合には、事業主は工場法鑛夫勞役扶助規則に依る扶助義務を免れることが出来ぬ。（健保第四十八條）

勞働者が死亡したる場合に於て、健康保険法に依り埋葬料又は埋葬に要した費用の支給があつた時は、事業主は工場法鑛夫勞役扶助規則に基く葬祭料の支給を必要としなす。

健康保険法第六十二條の規定に従へば、次の場合にはその期間保険給付を爲さな

いことになつてゐる。

- 一、陸海軍に徵集又は召集せられたとき
 - 二、本法施行區域外にあるとき
 - 三、感化院其他之に準すべきものに入院せしめられたとき
 - 四、監獄、留置場又は勞役場に拘禁又は留置せられたるとき
- 他の法令の規定に依り、國又は公共團體の負担に於いて、病院、病舎又は療養所に收容せられたる者に對しては療養の給付をなさず
- 右の場合に、工場法、鑛夫勞役扶助規則の關係に於いては、健康保険の給付あると同様に見做し、療養の扶助、休業扶助料、葬祭料の支給をする必要がないのである。

三、その他の勞働保險

現在の日本に於いては、前述したやうに、勞働保險と言つても、健康保險法が唯

一のものである。

労働者が災害を蒙つたとき、その能力や身體の自由が終生回復し得ざる場合がある。それ等の人々に對しては、一生を保護するだけの年金制度が確立されねばならぬ。そしてそのためには、療疾保険を必要とする。

たとへ、災害を蒙らなくとも、老年期に到達すれば、その労働力を減殺し消耗するのは生理的必然である。この生理的必然がもたらす經濟難を救ふためには、養老年金の樹立にある。そしてそのためには、養老保険を必要とする。

労働者本人が、死亡した時に忽ち路頭に迷はねばならぬ者は、その遺族である。遺族をして生計を立てしめるだけの遺族年金が設けられねばならぬ。そしてそのためには死亡保険を必要とする。

資本主義社會は、常に失業の群を、産業豫備軍の名に於いて作出する。かゝる失業者に對しても、一定額の補償が常に與へられねばならぬ。そしてそのためには失業保険を必要とする。

失業保険を必要とする。

しかも之等の労働諸保険は、その性質上個別的に散在させては全く無效果のものとなるのである。従つて、我々労働無産大衆は、それ等を秩序ある一系列の下に配備し、その生活權を確保しなければならぬ。

昨年、社會局が立案發表した海員保険法要綱には、かゝる時代の推移がありありと讀めた。成程、それは不完全の體を免れないものであつた。しかし、船員に對する療疾年金、養老年金（之は參與會議の結果、妻を消した）遺族年金が考慮に入れられてゐたことは、増大してゆく労働無産大衆が及ぼした壓力の一表現なるを肯かねばならない。頑迷なる參與會議の反抗如何に拘らず、労働立法は我々無産大衆の力によつて、育成されねばならぬ。

X X X X X X

扱、海員保険法要綱は發表されただけで、議會にも提出されなかつた。資本家階

級はかくて、尙も、勞働立法の樹立に悪命の妨害を試みつゝある。今や合法行動を阻止しつゝあるものは、彼等であると言はねばならない。

海員保険法要綱に對して最も反對したのは日本船主協會、東京船主會、大阪船主會、神戸船主會、海事研究會であつたことを銘記しなければならぬ。彼等の反對は全體的反對であつたと斷じても好い。

勞働者の團體たる日本海員組合も、該要綱に反對した。しかし、積極的に修正案を携げて堂々の論陣を張つたのであつた。その代表意見としては、松浦清一氏のもの直ちにあげることが出来る。氏は、海上勞働者の切々たる要望を代表し、次の六個條の修正意見を提示したのであつた。

- 一、保険料の負擔割合を十分の四から十分の二に引き下ぐべし。
- 二、養老年金制を復活すべし。
- 三、大連船籍の船舶乗組員も、之を被保險者とすべし。

- 四、失業中の保險料を免除すべし。
- 五、保險給料を毎月支給の本給のみとすべし。
- 六、以上が修正不可能の場合には、この經營を民營とすべし。

各項に亘る詳細に就いては、昭和三年十一月二十日、同十二月二十日の日本民衆新聞を参照されたし。

X X X X X

失業保險の未出現の結果として、失業者の保護に對しては、消極的な糊塗手段が廻らされてゐるに過ぎぬ。一は職業紹介所の設立であり、二は救濟事業である。

イ、職業紹介所

大正十年に職業紹介法が制定され、その翌年には第一回國際勞働總會で採擇された「失業に關する條約案」を批准し、公設無料の職業紹介制度を設立した。併、同總會の報告によると營利職業紹介は之を廢止するに努むべしとなつてゐたが、その

實現が困難なためとの理由に基き、大正十四年營利職業紹介事業取締規則を發布し、地方長官の許可制度をとり一定事業の兼營を禁止し、次のやうな行爲を禁止してゐる。(同規則第八條)

- 一、職業紹介事業に關し誇大又は虚偽の廣告掲示をなすこと。
- 二、紹介に際し求職者の性行、技能、健康状態、求人者の家庭の状況、労働條件、報酬、其他契約上必要な事項に付、事實を虚構し、又は隠蔽すること。
- 三、求職者の意思に反して紹介をなすこと。
- 四、濫に被傭中の者を勧誘し、他に紹介すること。
- 五、濫に事業所外に於て被傭者たることを勧誘すること。
- 六、紹介に係る雇傭當事者間に於ける財物の授受に關與すること。
- 七、求職者を誘引する者に對し何等の名義を以てするを問はず、財物其他の利益を供與すること。
- 八、高技、媚技、酌辯又は之に類するものの周旋をなすこと。
- 九、求職者に對し風俗を紊る處ある行爲をなすこと。

- 十、求職者に對し遊興を勧誘し又は其案内をなすこと。
 - 十一、紹介に關し知り得たる人の秘密を漏泄すること。
- しかも、右の行爲違反に對する罰則は、拘留又は料料といふ輕きに失するものである。(同規則第十八條)
- ロ、救濟事業
- 年末に行はれる土木事業の如きは之に當る。

第三章 労働團體に關する立法

一、労働組合法

「労働問題解決の基礎は、労働者の健全なる自主的向上運動を法律的に承認するに在り、即ち一切の労働立法の基本は、労働組合法制定を措いて他になし、吾人は我國現下の労働問題の混沌たる状態に鑑み、労働組合法制定の急務なるを痛感し、茲に本法案を提出するものなり。」

右は、我が社會民衆黨が、第五十六議會へ提出せる労働組合法案理由書の全文である。

以下、同法案を逐條的に審議しつゝ、我々は労働組合の本質機能を検討することにしよう。

一、労働組合の目的

第一條 本法に於て労働組合とは、労働条件の維持改善其他共同の利益を増進するを目的とする被僱者十名以上の團體又は其の聯合を謂ふ。

第十一條 労働組合は、聯合又は合併することを得。聯合組合には本法の規定を準用す。

凡そ労働組合の目的とするところは、労働者が團結することにより、雇主たる資本家に對抗して、その労働条件及び共同の利益を維持し改善し増進することに存してゐる。

では、何故に労働者は團結しなければならぬか。今日雇はれて賃銀を得なければ明日の生活に困る労働者と、必ずしもその労働者を雇はなくともよい雇主との間に、労働契約をとゞ結ぶ場合、経済的優者たる後者の有利に歸することは言ふまで

もない事實である、従つて、個々の労働者は相一致して、その労働力の賣り方となり、雇主の有せる資本の力に對抗し、有利なる取引をなさねばならない。畢竟、労働契約の締結を個人人間の自由問題として放任することは、少数の資本家階級をして多数の労働階級に對し苛酷なる搾取をなさしめることになる。この弊を避けるためには、労働者の健全なる團結を認める以外に何等の好對策が存しないのである。

ドイツ新憲法がその第五百五十二條に於て契約の自由を制限し、同百五十九條に於いて労働者の團結權を規定したのは、實に右の理由によるものであつた。即ち、當ては個人の取引が團體の取引を拒否したのであるが、今日の社會に於いては、勞資間の取引に就いて團體取引を認めない限り、そこには眞實の契約自由が存しなくなつたのである。

労働組合は労働條件の維持改善を目的とするのであるが、それは團體取引によつて労働者の労働條件を有利に導かんとするのである。故に、團體が大となればなる

程、労働者に有利なのである。殊に、相手方の産業を停止し得るに至つては、最も有利となるのである。この故に雇主たる資本階級は「契約の自由」「個人の自由」を主張して、労働者の團結を嫌ひ、労働組合の成立を欲しないわけである。

しかし、労働組合にして、労働條件の維持改善を目的とする主義即労働組合主義は、労働者の地位を向上せしむるため、必要にして止むを得ない方法である。労働者の境遇を向上せしめなければならぬ今日の經濟組織の下に於いて、労働組合を壓迫して、之が權勢を計らうとすることは、労働者をして極端な方法を探るの餘儀なきに至らしめ、終に不合法の行動に出でしむるに至るであらう。

では、労働者の合法的運動である労働組合主義運動をして、健全なる効果をあげしむるには、労働者の團結を確認し、その團結の威力を發揮させねばならぬ。故に労働組合は雇主の力が大なるに従ひ、それに對應してその組織を強大ならしめねばならぬ。従つて、労働組合の聯合及び合併を承認すべきは（法案第十一條）勿論、

一大労働組合に發展させるの途を拓かねばならぬ。英國の労働組合法が、聯合及び合併を認め、その組合員四百萬人に及んでゐることは、我々の既に知るところである。

労働組合の目的は、雇主に對する労働條件の維持改善に存してゐるのみでなく、組合員の共同の利益を増進するため、組合員同志の相互扶助にも存在し、例へば消費組合の經營、新聞紙の發行、經濟的設備その他の共濟目的の如きを有することが出来る。しかし、この内部的目的は、労働組合の本來の性質をなすものでなく、その外部的目的に附随するものである。英國に於いては、労働者の團體は、共濟的組合に始まり、雇主に對する抗争團體に發達し、日本に於いても、友愛會から日本労働總同盟を出發せしめたことは、茲に言ふまでもない。

労働組合の主體は、労働者であること勿論である。十名以上の労働者の組織によつて成立するものであるが、労働者とは總論で述べたやうに、必ずしも筋肉労働者のみを指すのではなく、頭腦労働者をも組織要素として認めるのである。苟も資本家に隷屬して、賃銀給料を受けてゐる經濟上不獨立の被傭者を全部包含するのであつて、この意味に於いて本條は一般の耳に慣れてゐる「被傭者」の字句を採り、労働者」の字句を遠慮したのである。

二、労働組合の成立

第二條 本法の適用を受けむとする労働組合の設立者は、組合規約及役員の名住所を、主たる事務所所在地の地方長官に届出づることを要す。

労働組合は、日本に見る如く英國に於いても必然に發達して來たものであり、官廳の獎勵によつたり又資本家の促進に基づいたものでない。その反對に、官憲の彈壓と資本家の妨害といふ長き試練を経つて成長して來た。従つて、今更權力を以つて壓制し得るものでなく、寧ろその健全なる自治的發展に任さねばならぬ。しかし

然ら、労働組合に或る権能を興ふるには、その責任の所在を明確にしなければならぬ。労働組合の組織及び目的の内容等が、明瞭になつてゐなければ、その諸事業例へば消費組合を執行するにしてもその権利義務の關係を確めることが出来ない。故に本條の規定は、労働組合の規約及び役員の名及び住所を、主たる事務所所在地の地方長官に届出づることを要すと定め、届出によりて、本法の適用を受け、本法による保護を受けることにしてゐる。

さう乍ら、届出がなくとも労働組合は成立してゐるのであつて、届出によつて始めて成立するのではない、届出は單に本法の適用即ち本法の保護を受けしめんがためである。しかるに、大正十四年の内務省社会局案はその第二條第一項で「労働組合の代表者又は設立者は、組合設立の日より三週間内に、組合規約を添へ、主たる事務所所在地の地方長官に届出づることを要す。組合規約に変更ありたる時亦同じ」とし、若しこの規定に違反した時は、その第十九條により「五十四以下の料

に處す」と定めようとしたのであつた。

我々が提出した労働組合法案は、右の社会局案と異り、取締主義のための届出を採用せずして、権能附與のための届出を採用したのである。

三、労働組合の構成

第三條 労働組合の設立者は、組合規約を作り、之に左の事項を記載すべし。

- 一、名稱
- 二、目的
- 三、主たる事務所
- 四、組合員の資格に関する規定
- 五、組合員の加入及脱退に関する規定
- 六、組合の大會其の他の會議に関する規定
- 七、組合の執行機關其の役員の権限資格及任免に関する規定
- 八、加入金、組合費の徴收方法及會計に関する規定

九、組合員の組合名簿に関する規定

十、組合規約の変更に関する規定

十一、組合の聯合及合併に関する規定

第四條 労働組合の大会は、執行機關之を招集す

組合員三分の一以上の者より、其の目的を定めて、招集の要求ありたるときは、執行機關之を招集す。

労働組合の組織は如何にして運営されるか。勿論、それは組合の憲法とも言ふべき規約と組合の意思を決定する大会の決議とによるのである。

第四條に於いて、労働組合の大会は、執行委員一人の名によらず執行委員の集りたる執行機關の名により、招集するものであり、又、組合員の三分の一以上の者が要求すれば執行機關は必ず招集しなければならぬことを規定したのである。即ち、執行機關と組合員との何れにも大会招集の發言權を與へ、組合の官僚化を防いだ。固より組合の意思は大会の意思によつて決定されるのであるが、その基礎となる

ものは組合の規約である。即ち、大会は如何にして組織されるか、何時如何なる場所に招集せられるか、執行機關の組織、執行委員の権限、その他の役員の権限等は詳細に規約中に定めることにしたので、殆んど組合の行動範圍は、規約に一任されたのである、そして、如何なることを規定すべきやを、第三條の記載事項に列挙してあるのである。

しかし、この記載事項は、決して必要事項ではなく、規約に記載しなくとも、又記載事項以外の他の事項を規約に定めても可いのである。

四、労働組合の権能

第五條 労働組合が組合員扶助の目的を以て、販賣組合購買組合又は生産組合の事務を営む場合には産業組合法を適用せず。

第六條 労働組合に對しては所得稅營業收益稅を免除し、又は組合と組合員との間の法律行為に關しては印紙稅を免除す。

第五條の規定は、届出でたる組合が享有すべき権能に就いてある。労働組合が組合員の共同の利益を増進するために、種々の事業を営み得ることは本案第一條の説明に際して述べた如くである。そして、労働組合が産業組合のやうな重要な事業を行ふ場合には、責任の所在を明確にするために、労働組合の届出を必要とするのである。しかし、産業組合を組織するも、産業組合法の複雑なる規定が適用されるやうでは、事實上運用の實效をあげることが困難である。従つて届出は必要であるが、産業組合法の適用を必要としないことを、明確にしたのである。

更に、第六條も、届出でたる組合に関するものであり、労働組合に對しては、税金を免除したのである。労働組合は勿論、労働者の集團であるから、組合に基金を有することがあつても、それは零碎な金を蒐めたものに過ぎぬ。故に、税金を支拂ふ力即ち擔稅力を有しないことは説明は必要としない。

現、届出でたる労働組合に對してのみ、何故にかゝる特權を與へたかと言ふに、

届出るやうな労働組合にあつては、産業組合を經營しその他有力なる事業を営み得ることを豫想するからである。

五、労働紛議

第七條 労働組合は、労働紛議に付、役員其の他の組合員が他人に加へたる損害を、賠償する責に任ぜず。

この規定は、有名な英國の一九〇六年の労働争議法第四條の規定に依つたものである。即ち、同法第四條の規定とは次のやうである。

「組合に依り若しくは組合のために敢てせられたりと主張せらるゝ不法行為につき、労働組合若しくは雇主組合に對し、又は組合員全員のために組合員若しくはその役員に對する訴へを受理することなし」

本條は、一九〇一年のタッフ・グニール鐵道會對鐵道従業員聯合組合の訴訟に

於いて、労働組合が二十萬磅の損害賠償支拂の敗訴を喫し、大問題となつた結果、労働組合を救済するために規定されたものである。

日本では未だタフ・グニール事件の如き経験を有しないが、近き将来労働組合が着實なる發達を遂げて莫大な資金額を擁するに至つた際には、必ずやかゝる資本家の側面的攻撃あることを豫期して置かねばならぬ。

本案第七條の規定は、民法第四十四條「法人は理事其他の代理人が其の職務を行ふに付き他人に加へたる損害を賠償する責に任ず」や民法七百十五條「或事業の爲めに他人を使用する者は被用者が其事業の執行に付第三者に加へたる損害を賠償する責に任ず」の如き規定が労働組合に對して濫用されることのなきやう、豫め規定したのである。

労働組合は、外部に對する運動を主とするが、又内部に於いて共済的目的を併用して、多數の組合員から零細な金を集めて莫大な額に達してゐるのである。しかも

組合の役員や組合員の行爲により、組合が金錢的責任を負ふこととなれば、労働組合の健全なる發達を破壊し、労働組合の合理的發達を阻止することになる。

因に、社會局案は、労働組合の法人格を認むると同時に民法第四十四條の準用を否認してゐるやうであるが、舊内務省案には、民法第四十四條の準用を明かに規定してゐた。

六、契約自由に對する制限

第八條 雇主又は其の事務員は、労働組合の組合員たる故を以て、被傭者を解雇し又は雇傭の申込を拒絶することを得ず。

第九條 組合員は組合規則の違反に因て組合又は組合員に及ぼしたる損害を賠償する責に任ず。

第十條 労働組合が、雇主又は其の團體と労働協約を締結したる場合に於て、之に對する組合員と雇主との單獨契約條項は無効とす。

凡そ労働者が組合に加入することはその當然の権利であるが、立法上に於いてもかかる権利を是非確保しなければならぬ。

ドイツ新憲法第一百五十七條は「労働力は國家の特別なる保護を受く。國家は統一的労働法を作成す」と規定し、労働力を以つて國家存在の實質的基礎たることを認め、それを保護することの必要を明にすると共に、同百五十九條第一項「労働及經濟條件の維持及び改善のための團結權は、如何なる人にも且つ如何なる職業の者にも保障す」、第二項「この自由を制限し又は妨害する總ての約定及方法は不正である」と規定した。即ち、團結權は經濟條件の改善に必要なものと認め、且つこの權利を侵害するは不法なりとし、團結の必要を表裏より説明してゐる。

日本の現在にあつては、一度労働争議に参加して勇敢に戦ひたる者は、黒表を各工場主に廻はされて、労働取引のボイコットに遭ふこと屢々である。労働争議が權利と認められ労働組合が合法的團體と認められてゐるに拘らず、組合員たるの故を以つて、雇傭を閉鎖することは、それ自體矛盾であると共に、一方労働者をして團結運動に従ふことを遠巡せしむるものである。

従つて、本案第八條は右のやうな趣旨に基き、之を規定したのである。この規定は労働組合法案の真髓と言ふも過言でなく、労働者を保護する最重要なものである英國流に言へば、個人の自由、契約の自由、營業の自由を制限する團結取引の礎石なのである、即ち、營業の自由の意義は、今日既に雇人の自由より轉じて、團結の自由にまで進歩したのである。個人は自由なるが故にその所有權も絕對なりとする十九世紀觀念は、團結の自由により修正と讓歩とを餘儀なくされたのである。そして本案第十五條は、第八條をして效果あらしめんがために、その違反に對する罰則を規定した。

第九條は、労働者側の營業の自由、即ち雇傭契約の自由を制限したものである。即ち労働組合が資本家と對抗して同盟罷業を敢行してゐる際、又は資本家が労働組合に對抗して工場閉鎖をやつてゐる場合、同志を裏切つて、單獨行爲に出で、資本家と個人取引を行ひ、組合の結果を棄り、組合員に損害を及ぼす者に、賠償責任を負はしたのである。畢竟、この規定は労働者の裏切り行爲を防がんとするに他意ないものである。

第十條は、労働組合に對し積極的に雇主との團體取引の權利を承認したものである。従つて労働條件は、團體取引によつて有利に労働者のために締結されると共に公平に平等に約定がなされることになる。故に、この規定は個人取引禁止の規定ではないが、その思想と相反する思想の上に立つ團體的取引を認めてゐる點に於いて労働組合精神の具體化を見るのである。

七、労働組合の解散と規約、決議の取替

第十二條 労働組合は左の事由に因りて解散す。

一、組合規約を以て定めたる解散事由の發生。

二、解散の處分

三、大會の決議

第十三條 地方長官、労働組合の解散を爲さむとするときは、行政裁判所に出訴することを要す。

第十四條 地方長官は、労働組合の規約又は決議が、法令に違反するものありと認めたる時は警告を發し、若し應ぜざる場合には、其の取消、變更を行政裁判所に出訴することを得。

本案第十二條に於いて、労働組合は、組合規約を以つて定めた解散事由が發生した時、又は、大會が解散を決議をした時、その解散を爲し得る旨を規定し、更に官憲による解散處分を掲げた。

そして、第十三條に於いて、官憲による解散方法を規定してゐる。即ち、解散處

分を監督行政官廳の獨斷專行に委ねる時は、労働組合の精神を忘れて彈壓を加へないとも限らない。従つて、地方長官をして行政裁判所に出訴させ、行政裁判所を通じて解散する方法を規定した。

第十四條に於いては、組合の規約又は決議に對する官憲の取締方法を規定し、これまた前條と同様の趣旨をとり入れたのである。

x x x x x x

以上によつて、我々は、労働組合の如何なるものであるかを知り、且つその本領を發揮させるための労働立法として、如何なる労働組合法を建設すべきかをも知つた。しかも、右の法案は、第五十六議會に於いて「採み潰し」の運命に遭遇した。我々は、我々の團結實力に基づき、我々の労働組合法を獲得するため、飽くまで抗争しなければならぬ。

最後に、右法案の附則を掲げ「労働組合法」の項を終らう。

附 則

本法は昭和四年五月一日より之を施行す。本法施行の際、現に存する被傭者の團體にして本法の適用を受けむとするときは、本法施行の日より六箇月以内に、第二條の手續に準じ届出を爲すことを要す。

附、所謂産業委員會の正體

凡そ、工場、職場に設けられる工場委員會又は産業委員會には、二つの場合が存し得る。一は、労働者のみの自主的機關であり、外部の労働組合の統制下に服してゐるものである。他は、外部の労働組合とは何等の關係なしに、勞資双方が「協力」して設置したるものである。

前者の場合にあつては、かゝる制度は、産業民主主義を確立せんがための一重要機關であることに、何の異議もなく、寧ろ反對にその健全なる發展を遂げしめなければならぬ。

現、後者の場合に於ては、勞資が相寄つて運営する機關であるから、外部に於ける有能なる指導者の援助を受けることも出来ず、又その性質上職業積立金の備へも全然不可能であり、勞資相互間の理解と信頼などといふは、空念佛たるに過ぎず結局、資本家たる雇主の勞働者たる従業員に對する專斷的統制機關となつて了ふのである。

所謂産業委員會乃至は普通に用ゐらるゝ産業委員會とは、後者の場合を指すのである。

この場合、資本家は、この委員會を利用して勞働組合運動に對抗し、その發達を妨害するに努める。この例は、アメリカの資本家の常套手段として知られてゐるが日本に於いても、大正九年十年に、かかる傾向が漲り、組合運動を阻止しようとしたが、失敗に歸したことを、憶ひ出すであらう。又、近くは、第五十六議會へ「産業委員會法案」なるものが提出された。これは「お流れ案」となつたが、警戒しな

ければならぬ。

我々は、所謂産業委員會なるものを以つて、勞働組合運動の正常なる進展を妨げ且つ勞働者をして「温情主義」の泥沼へ引き込むものなりと認めるが故に、斷然反對するものである。従つて、産業委員會法の如き出現に對しては、極力抗爭しなければならぬ。特に、かかる産業委員會法の如きは、勞働組合法の制定を遠き將來に追ひやらんとする資本家階級の意圖の現れであることに留意しなければならぬ。

二 労働團體に關するその他の立法

イ、團體爭議法

勞資の存する所、必ず兩者の摩擦があり、爭議の形式を採つて現はれて來ることが多い。しかも、勞働組合が存在するのであるから、その爭議は團體爭議となるこ

と言ふまでもない、従つて争議に關する諸種の手段、殊に労働者が採用する手段を確保せんがために、團體争議法の必要が生れ出るのである。

凡そ團體争議手段の重なるものは次のやうである。

同盟罷業〓これは、労働者が特定目的を實現せんがために、就業の共同的停止をする状態である。

怠業〓これは、同盟罷業を行ふことなしに、生産過程に於ける能率、速度を引き下げて、雇主の利潤の減少化を計る行為である。

見張り〓これは、普通同盟罷業の効果をあげんがため、労働者が仲間の裏切り者を監視する行為である。

尾行〓これは、見張りと同様の効果をあげるため、又は、抗争相手の動靜を知るためにとられる行為である。

勸説と宣傳〓兩者は別に説明しなくとも、我々が平素よく知つてゐるもの

である。

現、日本には、労働組合法の存在がない程であるから、團體争議法の存在しないことは言ふまでもない。

成程、第五十一議會に於いて、永年の悪法であつた治安警察法第十七條と同州條が廢止され、間接的には以上に列擧した諸行為が不法原因とはならなくなつたが、尙、刑法、行政執行法、警察犯處罰令、逮捕罪即決令、各種府縣令、暴力行為處罰に關する法律、治安維持法等に於いて、労働階級に不利な規定が多く存在し、正當なる團體争議手段が常に壓迫され勝たないのである。

従つて、我々は、それ等の殘存惡規定の改廢をすると共に、適當な機會に於いて争議法を我々の手で建設し、争議手段の確保に努むべきである。

註 撤廢されたる治安警察法第十七條は「左の各號の目的を以て、他人に對して暴行脅迫し若は公然誹謗し、又は第二號の目的を以て、他人を誘惑若は煽動することを得ず。

- 一、労働の条件又は報酬に關し協同の行動を爲すべき團體に加入せしめ、又は其の加入を妨ぐること。
 - 二、同盟解雇若しは同盟罷業を遂行するが爲、使用者をして労働者を解務せしめ、若しは労働に従事するの申込を拒絶せしめ、又は労働者をして労働を停廢せしめ若しは労働者として雇傭するの申込を拒絶せしむること。
 - 三、労働の条件又は報酬に關し相手方の承諾を強ゆること。
- 耕作の目的に出づる土地賃貸借の條件に關し承諾を強ゆるが爲、相手方に對し暴行脅迫し若しは公然誹毀することを得ず」と規定し、右の規定に違反した者は同卅條によつて「一月以上六月以下の重禁錮に處し、三圓以上三十圓以下の罰金を附加す」とあり、尙「使用者の同盟解雇又は労働者の同盟罷業に加盟せざる者に對して、暴行脅迫し、若しは公然誹毀する者亦同じ」と規定されてゐたのである。

ロ、労働争議調停法

各國の労働争議に對する處理態度を通觀するに、そこには異なる二つの原則が存してゐることを見出だすであらう。即ち、一は強制主義であり、二は任意主義であ

る

強制主義に基づく争議處理とは、當事者以外の第三者（主として國家）がその権力を行使することにより、強制的に争議を解決しようと言ふ原則によるものである。

（例、イタリヤ、カナダ）

任意主義に基づく争議處理とは、前者に反して、なるだけ争議の解決は之を當事者間に任し、第三者（主として國家）は單に和解調停を促進しようと言ふ原則によるものである。（例、英）

日本の第五十一議會は、前項で述べたやうに治安維持法第十七條を撤廢した。かくして労働者の團結権を間接的に確認すると共に、労働争議調停法を通過せしめたその名の示す如く、それは第二の原則たる任意主義を採用したのであつた。

成程、團結権、争議権は確認されたが間接的であり、治安法十七條以外の強壓法規は未だ隨所に存在し、労働組合法をも缺いてゐる次第である。言葉を換へると、

團結權、爭議權を直接的に確立することなしに、労働争議調停法へ一足飛をしたのである。即ち、主客が轉倒されたものと言はざるを得ない。この意味からしても、我々は労働組合法の樹立を力唱しなければならぬ。

扱、次に労働争議法の内容を簡単に述べてみよう。

労働争議が発生した場合、行政官廳は、當事者双方からの請求に依つて、調停委員會を設ける。けれども、争議が次に掲げる公益事業に關するものなるときは、當事者のどちらか一方からのみの請求によつて、行政官廳は該委員會を設けねばならぬ。又、當事者の請求なくとも、同じく公益事業に關する争議の場合には、行政官廳自らが提唱して、委員會を設けることが出来る。(第一條)

一、蒸氣、電氣其の他の動力を使用する鐵道、軌道又は船舶により公衆の需要に應ずる運輸事業。

二、公衆の用に供する郵便電信又は電話事業。

三、公衆の需要に應ずる水道電氣又は瓦斯供給の事業。

四、第一號乃至第三號の事業に電氣を供給する事業にして、其の休止が第一號乃至第三號の事業の進行を著しく阻害するもの。

五、其他公衆の日常生活に直接關係ある事業にして勅令を以て定むるもの。

六、陸軍又は海軍の直營に係る兵器艦船の製造修理の事業にして勅令を以て定むるもの。

公益事業に就いては、右の如く調停強制の方法を採用したのであるが、更に、その調停手續進行中は出来るだけ争議の結末を増大させないために、次の禁止規定を設けた。

第十九條 第一條第一項に掲ぐる事業(公益事業を指す)第二條の規定(調停委員會を開設せんとするときは、行政官廳は當事者双方に之を通知すべし)に依る通知ありたるときは、現に其の争議に關係ある使用者及び労働者並其の屬する使用者團體及労働團體の役員及事務員以外の者は、第九條(調停委員會は開會の日より十五日内調停手續を結了すること)を要す。前項

の期間は當事者の選定したる委員の同意ありたるときは之を延長することを得。）に規定する調停手続の終了に至る迄、左に掲ぐる目的を以て、其の争議に關係ある使用者又は労働者を誘惑又は煽動することを得ず。

一、使用者をして労働争議に關し、作業所を閉鎖し作業を中止し、雇傭を破毀し、又は勞務繼續の申込を拒絶せしむること。

一、労働者の集團をして、労働争議に關し、勞務を中止し、作業の進行を阻害し、雇傭關係を破毀し、又は雇傭繼續の申込を拒絶せしむること。

公益事業の休止は、直接に一般民衆の日常生活を脅かすものであるから、かかる規定を設けたのであらうが、そうした以上は、平素から關係労働者のために、企業参加制度を樹立して置くとか、使用者労働者一般需要者の三者から成立する代表委員会制度を採用して置くとかして、労働條件、その他の必要事項を決定させる機關を設置しなければならぬ。公益事業の労働者たる故を以つて、その正當な團結權を無條件に制肘するのは、決して當を得た措置でない。従つて、我々は、別に特定

の制度を規定することにより、關係労働者の利益を擁護しなければならない。

尙第二十二條には、「第十九條の規定に違反したる者は、三月以下の禁錮又は二百圓以下の罰金に處す」と規定してゐるが、嚴罰主義に傾いたものと言ふことが出来る。

以上によつて知る如く、調停委員会は、公の機關であるが一時的の機關であつて外國の立法例や日本の小作調停機關の如く常設機關ではないのである。

又、調停委員会は、調査審理をなすに止まつて、一定の解決案を當事者に強要し得ないものである。即ち委員会は、争議の解決を可能ならしめるやうに促進する機能をも有してゐるに過ぎない。(第八條)従つて、たとへ調停案が成立しても、當事者を拘束する強制力はなく、當事者の一方が之を破棄した際には、相手方は、再び實力的に前者と抗争し、一般輿論の批判をうけつゝ、自ら社會的に解決することになるのである。故に、労働委員の反對あるに拘らず使用者委員と中立委員とが合流

一致し、第十一條の多數決原則（調停委員會の議事は、本法中別段の規定ある場合を除くの外過半数を以て決す、可否同数なるるとき、議長の決するところに依る）に従つて、調停案を成立させても、労働者を拘束することにならない。この點は、借地借家調停法の効果と異つてゐる。

最後に、調停委員會の構成を知るため、次の規定を掲げて置く。

第三條 調停委員會は、九人の委員を以て之を組織す。委員の内六人は労働争議當事者をして各同数を選定せしめ、他の三人は當事者の選定したる委員にして争議に直接利害關係を有せざる者に付き選定せしめ、行政官廳之を囑託す。

前項の規定により囑託せられたる委員は、正當の理由なくして、之を辭することを得ず。

ハ、團體協約法

凡そ労働組合と資本家たる雇主との間に、以後實施さるべき労働條件につき、團

體的な約束を結んだ場合、我々は、かゝる約束を、團體協約の名を以つて呼ぶ。

現在の日本にあつては、労働協約について立法上何の規定も存してゐない。従つて、資本家たる雇主は、團體協約を回避するの態度をとり、そのため労働階級は、多大の損失と犠牲とを負担しつゝある。

團體協約は、たとへ法規の明文なくとも、社會規範としての効果を有する以上、法律的效力を備へてゐるのである。しかも、社會の實狀は之を無視することが多いのであるから、我々は、一刻も早く團體協約に關する立法を促進獲得し、團體協約の安全と確立とを保たねばならないのである。

社會民衆黨の労働組合法案第十條は、次の如く規定した。

「労働組合が、雇主又は其の團體と労働協約を締結したる場合に於て、之に反する組合員と雇主との單獨契約條項は無効とす」

一九一八年のドイツ賃銀率契約令は、その第十一條で次の如く規定した。

「労働者團體と個々の雇主又は雇主の團體との間の労働契約締結に對する條件が、證書によりて約定されたる時は、この團體協約に反する關係當事者間の労働契約は無効とす。但し労働者に利益ある條件を含む場合は、この限りにあらず。」

ところで、我々の法案第十條は、ドイツ賃銀率契約令の如き但し書を採用しなかつたのである。その理由は何か。

資本家階級が労働組合の發展を抑制するため、所謂御用組合を作るに腐心してゐることは、既に我々の知るところである。かゝる社會的情勢の下に、若しドイツの如き但し書を採用すれば、資本家は、一時的經費の入用を覺悟し、御用組合を作るためにこの但し書を利用すること明瞭である。

従つて、我々は、單獨契約條項にして労働協約の條項より有利なる條件である場合と雖も、之を無効とし、右の如き但し書を省いたのであつた。換言すれば、労働者をして、團體協約を中心に自由競争をなす機會をなからしめるため、右の如き但

書認めなかつたのである。

現、以上は労働協約に對する妨害を除去するについての論であるが、資本家が積極的に出て、團體協約を全然否認した場合は、如何であらうか。

英國労働組合法第四條は、労働協約は「不法」に非ずと規定した後、裁判所は之が直接履行又は違反を理由とした損害賠償の訴を受理せざる旨を規定したのである、即ち、この問題は、勞資相互間又は組合員相互間の經濟問題として、自治的處理に任したわけである。

英國の如く、労働組合が發達した場合には自治的處理も可いが、一般の場合に於いては労働階級の不利となることが多いのである。そのため、例へば、佛蘭西の如きは「フランス労働協約法」を設け、労働協約の法律的取扱を明確にしたのであつた。勿論、このことは、日本に於いても同様に必要とするところであり、労働協



民衆政治講座 第八卷

労働立法論 (非賣品)

昭和四年七月十日印刷

昭和四年七月廿二日發行

著者 鈴木文治

發行者 小池四郎

東京、神田、錦町一ノ一ニ階原ビル

印刷者 廣安興三右衛門

東京、麹町、元圓町二ノ九

印刷所 東水印刷所

發行所 クララ社

東京、神田、錦町一ノ一ニ階原ビル
電話 神田 一三五一・四四九一
銀座東京 四六〇二
四六五九

約に關する一群の法律、即ち労働協約法の確立に努力しなければならぬのである。

(終)

最新刊

◇ 社會民衆黨の

生立と現状◇

片山哲 共著
赤松克
小池四郎

1. 如何なる事情のもとに結黨したか
2. 如何なる闘争をし続けて来たか
3. 役員はどうして選ぶか
4. 新黨職員と既成職員との相違
5. 会計はどうするか
6. 新黨の運動方針
7. 無産政黨合同に対する態度
8. 支持團體の現状
9. 支部一覧表
10. 中央委員略歴

定價 30 錢 送料 2 錢

八月一日發賣

發行所 クララ社

英國勞働黨綱

山崎一雄譯

勞働黨の目的
勞働黨の新宣言
勞働黨の社會主義
不和なる革命
労働立憲法
國家資源の開發
産業の民主的管理

農業及農村生活
生活及労働の文明的標準
失業と産業の繁榮
現代國民のために
次代國民のために
財政の根本方針
國際的平和と協力
民主主義の適用

英國勞働黨の新政策綱領

社會主義の政治

定價 三十 錢

送料 二 錢

發賣

クララ社

水野廣徳
無産階級と国防問題
小山審夫
失業問題

第六回配本

七月十日 配本豫定

着金順により送本
速刻御送金下さい

大正十一年
五月十日
五月十日
五月十日

第六回
五月十日
五月十日
五月十日

587
110

