

191

細野

特 252

899

労働資料第三篇
回座談會報告

非常時労働対策

京濱産業労働調査會



始



191

100
4.

持 2.2

899

勞働資料第三篇
回座談會報告

非常時勞働對策

京濱産業勞働調査會

特252
899

本會規定

- 一 本會ハ社会問題、労働問題、経済問題其他産業経営上重要ナル問題ノ調査研究ヲテシテ労働ノ円満ナル向上ノヲノ努力スルヲ以テ目的トス
- 一 本會ハ前記目的達成ノ為メ定期ニ種々ナル形態ニテ研究会座談會講演會等ヲ開シテスルト共ニ毎月定期以上産業労働関係資料ヲ出版ス
- 一 本會ハ会長一名(現在入員) 主幹一名(現在青藤秋造)ヲ置キ会務ヲ統轄ス
- 一 本會ハ顧問(新金ノ権次郎) 若干名及ヒ顧問職員若干名ヲ置キ本會事業ノ調査研究ヲナスヘ能シ再々其氏名発表セズ
- 一 本會々費ハ毎月五圓トス
- 一 本會員ニテ本會ノ調査研究資料出版物ヲ一切提供シ而シテ前記諸問題ニ関スル研究ノ依頼ニ應ズ
- 一 但シ印刷ノ費用ヲ要スル場合ハ夫費ヲ別々クル事アルベシ

以上

京産産業労働調査會

第二回座談會報告 (労働者對策に就て)

第二回座談會は予定通り、然も予想外に盛大に行はれた。本會の眞意が段々工場関係者各位の理解せらるゝに依るものと、深く喜ばされた。我々は諸工場の紙巻に對して一入の奮闘を誓つた。如何に情状は仕事でも喜んで行らなければならぬと思つた。本會の賺に、何等の背景もふく且何等の財政的基礎もない會の會合に、斯くも多数の出席者を見る事は何んと言つても、眞に諸工場が、常に工場経営、産業平和の爲に努力して居られるかの証左であり、如何なる恩恵が何んと言はうとも、先は前現実を土台としての人類発展に努力せられて居り、労働関係——そして其れを超越した人類的社会的政策的見地を見通す時に涙すら流れるものがある。

今回の座談會は、諸工場の贊助に待つた事は大であるが、富士紡績本社の山田氏の懇談亦る恩恵に依つて行はれた事を、改めて厚く御礼申上らねばならぬ。山田氏は本會主幹青藤と個人的情意に依る恩恵と、併せて産業平和の爲めに進んで努力下さつたのであり、當會として其に光榮の至りである。

各四方よりの後援に對して、当日我々は諸氏に對して満足と共に得るに

(1)

けの努力が拂はれたであらうか。之の点に於て、我々は考へさせられなければならぬ。我々は眞意無心に行つたが、余りに満足と共に居るゝと見て居る。『時局の点に於て』、徳意の点に於て』、進行の点に於て』等々、実に悪るゝかと思はせられる事をして居る。之等の事に對しては、前回は於ても不十分であり、又も思はしくなかつた事は、実に残念であり、相済まぬ次第であるが、種々の決定的理由が不可避的に右の様な現象を起さしめて居るのである。賢明なる諸氏は於て御察しの事と思ふが、要めて御院がする次第であり、今後かゝる不満を取除く事は一入注意する事を御約束するものである。夫等は努力の加はる事に依つて一入の進歩への基礎杭の役割を持つ意味に於て我々は胸にすけて置く事に熱心である。

会は予定の五時半を過ぎる事半時には大部分の出席を見、夕食を共に掛つた。其して各自、自己紹介をし、雑談がけがされた。七時二十分前かう本式に座談会の形式となり、本会青藤が進行上一回の推薦の下に座長となつて、議題の下に進行され、種々の應答があり討論があり、実に斯る会合には目新らしい活潑な形式で討論された。我々は此の点、出席者御一同が如何に新時代の教育と訓練を受けられ、又、工場経営に熱心であられるかに驚嘆した。中々、あゝ、迄熱心に、どしどしと討論はなされないのであるのに、我々は此の点実に成功であつたと喜んで居る。常にあゝ、し

座談会で座談会が持たれた事は、中央の意を理解せられたものであると同時に、出席者の利益の点に於て、予想外の功果を得るものである。此の点我々口際かく出席の諸氏に對して敬服せしめられたのであつた。

熱心なる討論は花に花を咲かせ、十時を過ぎても未だ最後の「労働者教育」の問題に迄進まなかつた。遂に此の問題は次回に廻す事にして盛況裡に第二回座談会を幕を下ろす事になつた。

終りに、青藤より、毎月斯る会を持つ事の如何、次回の題材に關する意見等を提出したが、一、二月に一回として其の間に産業界別の座談会を持つては、意見の外殆ど満場一致本会の斯る催しに賛意を表して呉れた。次回の題材は又研究の上にて於て決定する事になり、閉会した。

当日運輸関係の会社では、特殊の都合上出席出来ず、又出席の苦の二三の工場の出席が少かつた事は誠に残念であつたが、其の向種々深い事情のある由、お互に遺憾の意を表して居る。

終りに臨んで、中秋の名月の光を浴びて、座談会が持たれず、不気味な秋雨に覺えられた事を恐むと同時に、其の中を出席下さつた諸氏に對して、簡く、感謝するものである。

第二回座談會報告

日時 昭和八年十月六日午後五時半
 場所 川崎 福町俱樂部
 出席者 芳名(來着順)

| | |
|------------|--------|
| 富士紡績本社 | 山田 兼一 |
| 明治製菓 | 渡部 市郎 |
| 東京製網 | 伊東 公資 |
| ライジンググサン石油 | 佐藤 藤二 |
| 日本鑄造 | 仙石 晴 |
| 日本電線 | 田島 務 |
| 東京製線 | 久松 久太郎 |
| 芝浦製作所 | 三井 寛 |
| 全 | 三真 知夫 |
| 麒麟ビール | 三浦 俊雄 |
| 全 | 織田 辰男 |

| | |
|------------|-------|
| 浅野セメント | 小笠原輝氏 |
| 日本鋼材 | 岩田次郎氏 |
| 全 | 藤井定助氏 |
| 京三製作 | 渡辺栄氏 |
| 三菱石田 | 荒木亀雄氏 |
| 日清製粉 | 福田助一氏 |
| 富士製鋼 | 中島光祐氏 |
| 富士紡績(川崎工場) | 菊池政三氏 |
| 全 | 木井達夫氏 |
| 日本鋼管 | 武田武士氏 |
| 市内電氣 | 和田礼義氏 |
| 主催者側 | 田辺三郎氏 |
| 全 | 横山清一氏 |
| 中会主宰 | 斎藤欽滋氏 |
| 全書記 | 盛田清逸氏 |

座談會討論大要

議題

一、臨時工に関する件

- (イ) 臨時工と本雇との待遇の相違点
- (ロ) 臨時工とするには会社に如何なる利益があるか
- (ハ) 臨時工雇入れの條件
- (ニ) 臨時工解雇の場合如何に処分するか
- (ホ) 臨時工の種類
 - 会社直属のもの
 - 人夫請負者を通じてのもの
 の相違

二、解雇手當の問題

- (イ) 任意解雇(依願)と懲戒解雇の場合の手間
- (ロ) 手當金支給の方法
- (ハ) 其他解雇する場合会社側と被解雇者と誰解の上にするか等

三、健康保険の件

- (イ) 健保法と会社の見解

- (ロ) 現行法の缺陷と見かすべき点
- (ハ) 現行法を如何に改正すべきか
- (ニ) 被保険者の治療と医師の態度
- (ホ) 社会員の改正案
- (ヘ) 健保組合の問題

理事、事務員の不活発、救会社会同の保険組合の可否

(四) 争議發生の動機

- (1) 争議發生の形態

組織的計畫的争議の発端
 偶發(突發)的争議の発端

- (ロ) 争議の具体的原因

労働組合組織を動機としての争議
 労働組合運動妨害より起る争議
 待遇改善を要求とする争議
 人権(会社幹部への感情的)に関する争議

五. 従業員の問題

- ハ) 外部の刺激より起る争議

解雇反對の争議
 賃下げ反對の争議

今回の討論的座談会は、速記的形式に依つて報告する音であつたが、余り活
 発であつたのと、形式的に進行しなかつた事と、お互に記名による発表は種
 々の都合上、面白くない結果を齎すことを恐れて、大要綜合方法に依つて記
 録する事にした。唯出席者にとつては、あ、俺の云つた事だ、彼人が云つ
 た事だとか感じられ、出席者以外の人が見ただけで、唯筆者の記載位にしか
 感じない程度にした故御承知置願したい。又其の中には、独自に批判や文章
 が記載されぬとも限らぬ。速記から有りのまま、を表現出来る事が、大要と
 なること、筆者の感情を逆しての表現となるので、個々に感じた当日の印象と
 の相違は免れない、その点御許しありたい。

先づ中会王革斎藤の挨拶あり、赤澤々々が話した、学者の敵と云つて、
 種々の意味より良いものである。赤澤々々が意見、然も日常其の中に生活し当
 面して居らる、経験者の個々の意見や、話しの綜合は、實際問題を扱ふ上は
 於て、実に力強いエフエフトを齎らすものであるから、其の意味で思ひ切つ
 た赤澤々々が話してしまつてもういふとの話しがあり、座長問題を提出、竹通の
 横山氏の発言に依つて、一回賛成、直ちに斎藤座長と云り、議案の説明あり、

相当問題と云つて居り、各方面に於て其解決に苦しんで居り、又常に労働争
 議の要求文に付きもの、やうか

臨時工問題

から討論することになつた。

臨時工と云ふ形式は、従前もあつたが、最近軍需工業が盛んにあつて来て
 からのもので、實質的には見習工のやうな部分と、準産業予備軍的部分の範
 疇した工場に於ける一階級である。此の階級には二つの種類がある。一つは
 見習工の形式で会社に直屬のもの、会社で請負人の契約下に置かれた不
 定期、日傭的形式である。一般に臨時工と云ふ場合は、此の会社直屬の一定
 期間の契約下に本工への前提としての形式を指して居るが、法律的立場に於
 ける場合には、橋内に於ける生産に關係する一切のものを指すのであつて、
 此の見解は実に難しい様であつて、会社に依つて異つた見方をして居る。又
 此の範囲が實際上種々の問題を産むのであつて、之等の点に付いて十分の討
 論が必要である。会社が臨時工と云ふものさ必要としたのは、工場法に於

する理解の不徹底と同時に、昭和二年頃より一入深刻化して来た不況其のものが臨時工出現への前提となつた。要するに労働問題に依つて、苦しい惨憺を感ぜつて来た工場が、労働法規適用回避の防衛陣として、此の方式を發明したのであつた。然るが故に、労働者にとつては、実に不愉快な形式であり、工場にとっては實に有利と錯覚した方法である。時には余りにも其の扱方を上手にやつた為には脱税問題すらも起つた位である。今後とも臨時工は、工場の一組織として捨て切れぬものであり、又種々と問題を引き起す組織である。此の難問題に對して、座談会に於ては、特に臨時工の使用に於て有名であるK工場を中心として討論を持たれた。

K工場で使用し居る臨時工は六ヶ月間の契約で、月々其の成績に依つて、本工に昇格させて行く。そして大抵六ヶ月前には本工に就つて了ふが、何回もの昇格に漏れて期間中に本工にふれぬやうなものは、到底職工としての見込のない者として、其のままにして了ふ。其して日給は一定である事は勿論である。早い者では一ヶ月位で本工に昇格して行く者もある。会社としては、人間の目で其の腕を見るのであるから、出来るだけ公平に、何回も見直して

やり親切な態度をとつて居る。之の場合の臨時工は本工への前提としての存在であり、之の外に請負制度の臨時工が入つて居る。本工への前提としての臨時工は現在では大御分が本工に直り五六十名位しか居ぬとの事である。此処で問題と成るのは、本工へ昇進した者は良いとして、二回三回の詮断に漏れた者は到底職工としての資格無しと解雇する場合に、如何なる方法に依つて為されるかである。此の場合には一ヶ月位前には、少くとも二週間から三週間前に予告して解雇する。其して別に問題も起らぬが、之は入社する時には駄目を押してある事と、大御分が本工に昇進して行つて、斯うした場合は解雇が少ぬいからである。そして前には臨時工の大量的解雇を行つた事もあるが、現在の方針は、本工の前提としてのみの試験的地位に置かれた者であらうにして、そうした解雇は非常に少ぬい。解雇手當も大御分が本工となつて行くので大した問題も無い。健康保険は如何なつて居るか云ふと、六ヶ月間には大抵本工に就つて行くので別に大した問題も無いので加入して居ぬ。会社としては、試験中の人間であるから、正式に工場法に依つて全てが処理されるものでないと思つて居る。之に對して種々の質問が發せられた。

そして結局に於て、見解の相違であつて、一定の理論へは統一されなかつたが、社会局としての見解——法の見解に依る臨時工の処理が引き出された。其れに依ると、

職工の懲戒ニ付テハ、職工モ依クモトルガ社会局アハ工場法ノ職工ノ懲ヲ「工場主ノ統制ノ下ニ有償デ其ノ業務ニタツサハル者」ト云ク解シテ居ル。従ツテ臨時工トカ、本エトカ云フ名義上——形式上ノ名ニ因ハレズ、實質的ニシテ其工場ニ専属シ有償ヲ働イタ者ハ職工ト見做シ工場法ノ扶助障害、予告、手当等ノ規定ヲ適用セルコトニシテモ、従ツテ人夫等ノ名ヲ用ヒテモ職工ト見做シテモル。

次デ予告手当ノ件デアルガ之ハ勿論雇傭契約ノ解除ニヨリ生ズルノデアルガ此ノ解除ノ意義ヲ社会局デハ「解除トハ一方的意志表示ヲ以テ雇傭契約ヲ消滅セシムルヲ謂フ」ト解シテモル。従ツテ雇傭ノ開始當時ヨリ約束ニ基テ、即チ期間ヲ定メテ契約シテ高了ノタメ消滅シタノハ雇傭契約ノ解除トハ認めナイ。従ツテ法律上予告手当ヲ支給スルノ要ハナイ。但シ其ノ期間ハ眞義デアアルヲ要スル。其期間満了後更前ヲ期待シ得ル場

合ハ假令期間ノ契約ガアツテモ予告ヲ必要トスル。又時々見ル例デアアルガ「何時解雇セラル、モ異議申出候事」ノ証書ヲ入レテアツテモ、之ハ予告ヲ必要トスル。解除ノ意志表示ガ一方的デアラカラデアアル。

次ニ工場法ノ適用ヲ免ル、タメ雇傭契約其ノモノヲナクナサンタメニ人夫ノ形式ヲ用ヒ解雇モ人夫頭ガ行フ事ニシテモル所ガアル。人夫頭ハ工場主デナイカラ工場法ノ適用ヲ受ケナイ。工場主ハ人夫ト直接雇傭契約ガナイカラ又工場法ノ適用ヲ受クベキデナイト主張スル雇主ガアルガ、雇傭契約ハナクトモ又ハ人夫頭ガ供給シタ人夫デアツテモ其工場ヲ具体的ニ人夫ヲ特定シタ場合ハ職工ト見做シ工場主ガ直接工場法ノ責任ヲ負フベキデアアル。但シ不特定ノ人デアツテ賃銀モ一人当リ平均賃銀デ支拂ツテ居ル場合ハ職工ト見做ワナイ。

要スルニ職工トハ形式的ニ判定セズ、實質上カラ決定シテ居ル。以上ノ例へば、駅から工場構内へと常に運搬して居る人夫があるとする。其の場合其の人夫が請負人の手から入つて居ても主産の助成を為す者と認めらる、時は災害扶助の問題の場合会社の責任が起り得る場合があるが、普通構外運搬者の

場合には会社は責任を持たないのである。此の臨時工の法的限界は実に困難
 なる事であり、形式的に、会社——人夫、……会社——請負人——人夫、
 の二つの形式があるが、客観的に其の限界は中々に難事であるが、賃金直接
 支給と従属的關係ある者は皆法的には職工として、責任を会社に負はして居
 るもの、様である。特殊事例として、或個人経営の織物工場で十四五人位の
 職工を使つて居る工場があつたが、扶助義務が余りにも工場に依ると大き
 すぎたので、一つの組合的形式として工場主は組合理事、職工は組合員とし
 た。之れで扶助の義務を免れ様としたが、大醫院の判決では、従属關係ある
 ものとして組合員を職人と認めて居る。形式の問題でなく其のつながらりが向
 應とふるのだから、其の点今後注意すべきである。一般に請負人の手を
 通じての常用人夫は、会社では一切之に關係しない様であるが、第一義的義
 務は法的には持たせられて居る様である。請負者が扶助する能力を持たない
 場合会社は当然人夫に對して扶助をしなければならぬのである。此の点會
 社側として考へさせられる問題である。請負制度は、会社が扶助の義務から
 逃れざる為の組織であるのに、請負人の能力如何に依つては、其の責任は会社

で負はなければならぬ結果となるのである。請負制度の人夫即ちかゝる場
 合臨時工の判役は再つて請負人の能力如何に有る事である。
 臨時工といふ存在は實に会社にとつては有利な存在であり、三菱の問題の
 様な事も起つて来る。働く方として見れば、此の不況の中から浮び上つて仕
 事に有り付いたもので有るからして、或程度の事は我慢して会社の命に従つて
 行く現在で有るからして、横暴な会社にあると、出来るだけ、臨時工を利用
 して居る様である。此の点K工場に向つて突込んだ質問もあつたが、会社が
 職工の仕事に臨時工に行らせる場合は絶対に無い。職工手元を行つて居て、
 職工との個人的及誼から行る場合位のものであるとの事である。臨時工は會
 社で解雇するのには都合が良く責任が軽いとされて居るのだから、實に有難い
 存在である。今後景氣が出たとしても、臨時工は雇せられず、益々重要な役
 割を演じて行く事であらう。まして重工業に至つては、到底臨時工無しには
 仕事が出来ないであらう。然らば臨時工で会社側として希望せられる点は、
 健康保険で認められる現在六十日の期間である。六十日間で会社は一切の義務を
 負はなければならぬの規定に於いて居る点である。臨時工を主として必要と

する工場は重工業であり、修練を要する仕事である為めに、六十日位で職工とする事は事実上困難な事であり、期限の更改を認めて少くとも百二十日間は臨時工としての存在を認めてもらうはふけれはふらふい事である。社会面では、会社が義務から免れ様とするであらう事を予想し、余りにもこの方法を持つて工場に對して居る点は再考案すべきではふかうか。勿論多数の中には悪徳工場が無い事も無いのだから、其の点政府として考へなければふらふい事でもあらうが、会社としての立場から行けば、多分相当期間の見習兼試験期間を必要とするであらう。此如うあたりの問題は今后研究される問題をふければふらふい。一面臨時工撤廃のスローガンの下に組合の手を延ぶこと成功した組合もあり、各労働組合は臨時工を不合理なる労働者攻撃の方法であると呼んで居るのであるからして、實際に白紙的立場から、お互にこの問題は研究して行かふければふらふい事である。下手すれば、組合に利用されて争議の原因ともふらふいとも限らふいのであり、会社としては六ヶ月程度の臨時工でも職工としての價値は感ずるのであるから、経済問題と社会問題との軋轢であるだけに面白い問題であると同時に危険な問題でもある。

工場として臨時工として問題とふるのは結局前記の職工と認めるか認めぬかの点で決定される事である。請負人の手を通じたとしても其の責任は会社が負はふければふらふい場合もあるのである。例へん夫請負でもよくとも、量的請負、即ち一噸に對して何程と云ふ場合でも賃金支払形式と債内外の問題に依り法的には職工であり、責任は会社が持つ事にかゝる。勿論一般に請負人が一切さうした場合には処理して居るが、其の為に人夫そのものが悲惨な條件下に置かれた場合も多く、其れが問題化された場合に直轄会社に対して尖端を向けられた場合に、請負人が会社で責任を負はふければふらふい事があり得るのである。政府は、此の請負人の手に依つて入れられる人夫に對して、持たず請負人への災害扶助法の様なもの、能行を考へなければふらふい。請負人の手から出る人夫は事実上於て、会社で居る以下の悪い條件で災害の場合の扶助がふされて居るのである。此の点労働者としても、政府としても考へなければふらふい事である。臨時工は一定の定義が有つて無い様ふものであるが、其の使用上の考ふる重点は、日傭人夫と同様に其の就業に對して責任を付たふいとする点である。労働俱樂部の会合で臨時工の解雇に十四日分の

解雇手当を出して居るか否かに就ての問題が出た事があつたが、大抵の工場では出して居るかどうである。K製作所では退職手当を出して居ないと言つたが、他の工場では大抵出して居る様だ話してあつた。K製作所は十四日分を出して居ないが、期限を定めて賃入れた（所謂定期工と称す）者を会社の都合上解雇する場合に必ず期限内に解雇し残りの契約期間だけの給料は全部支給して居る。此の場合法規上にある十四日手当は出さないので、何等問題はなく、むしろ気持よく処理されて居るとの事であるが、一寸面白い方法である。採用する時に期限と解雇の際の手当の事を契約して置けば、十四日分は問題と云ふふいこの事である。

結局、臨時工は、会社の必要のものであり、其の撤廃は考へられぬ問題である。唯此の問題を利用されぬ事が必要である。先日名古屋（三菱）の争議で、此の臨時工の問題で六十八名ばかりの組合員を獲得したとの事である。然し之れはアマであつて、組合として組織出来なかつたのは実に問題に云ふふいが、名古屋地方の職工の打算気合と、地理的特殊状況と、過去の労働ブローカーの悪辣振りが労働者の頭に浸み込んで居た事と今一つはリーダー

が個人的に進めて行つて、組合運動的方法をとらなかつたので、組織はこれなかつたさうであるが、斯うしたアマが飛ぶだけでも臨時工の問題は争議の問題として重要視される組合が此の問題を取り上げようとして如何に工場ノスキをうかがつて居るかを知らねば出来ずは云ふべし。

臨時工の問題は此の辺で打切り次に

解雇手当の問題

に移す。

解雇手当は、一由労働者にとつて重大な問題である。職場から追はれたり又は職場から去るのであつて、当然次に来るものは失業であるからだ。失業して次の生活へ迄の保証と云ふ可き金であり、一面自己の過去に於ける資本家への忠勤の報償でもある。此の解雇が重大問題である為めに、特に事業主の考慮した臨時工と云ふ形式が出現し、合法的脱法行為を会社は振る様になつたのである。解雇手当退職手当は現在に於ては、本工の場合にのみ主として問題と云ふのである。全てのストライキと云つても良い位に解雇手当から

其の端を發して居る。解雇手当が良ければ大した問題も起らぬであらうが、資本家として労働組合が主張するが如く今日労働者が次の仕事にありつく迄の生活を保証し得る手当を出すことを極力事は経済的に大きな問題で到底不可能な事であり、事業主としては出来たばかりの額の給与で解雇する事が必要であり、従つて又其の爲めに問題の起る事は必然である。其れだけに此の限界が困難な問題となり、考へさせられるのである。

一口に解雇手当と云ふが、解雇と退職との二つの場合がある事に注意しなければならぬ。自ら退職する場合が退職であり、解雇又は解備とは失業せしめる場合の称号であるから、解雇切つた事であるが實際兎角同一視して居る傾がある。或る会社では一口に解雇手当と云つて居るそうであるが、之も其の会社では別に解雇の別を知らぬのでなく、唯其の字から来る當りを考慮して其の文字を付けたのであらうと思ふ。一般に解雇の場合には法定の十四日分以外に相当の給与を出して居らうしい。法定の十四日分と云ふのは好景気時代、労働問題が喧ましかつた時代に出現したもので、其の時代には二週間も失業すれば、何んとか次の職が見つけ出せると云ふ程度の意味から

割り出した数字であつて、現在十四日分の支給のみにて解雇したとしたら、労働者の余程の窮乏でない限り問題が起る事は目に見えた事である。会社として、少しの事の問題が起る事は馬鹿な切つて居るので、十四日分以外に面倒を見て居るのが一般状況である。社会局あたりでも、法定の十四日分だけで解雇する事は善んで居ない様であり、争議の場合、調停官が中に入るると会社側は無理な要求をなし法外の手当を出させ様とする事は経験ある諸会社の一言に叫ぶ所である。警察は資本家の手先であると労働組合は見て居るが、此の様の場合会社側は労働者が要求する以上に返労働者に金を出してやらうとする気味の見える警察に困つて居る反面もある事は面白い現象である。兎に角生活を失ふのであるから警官として、労働者に少しでも金を余けいに出してやらうとする事は四方八方から考へての上の事であらうが、其の点日本警察は外國の警察と精神を異にして居る事が解る。又資本家としても外國の資本家と異つて傳統的武士道と云ふが兎に角冷たい僱契約だけの問題以外に主従と云つた様な気が働いて居て、改理的である事は勿論だが、其の外に精神的な動きがあつて、解雇する場合にも法定以外に手当として何程

でも出して居る。これは前記の労働者の偽断だけであつて、日本の持株性である温情主義が働いて居るのである。味心可き事である。又持に気の毒な場合病氣だとか、ケガだとか、入宮する場合とかで解雇する場合も持に手当に氣を付けてやつて居るやうである。今夜の出席の工場では大部此の氣持で行つて居るが中には持株の場合が無いとは限らぬ。其の場合其の会社の人事科と社長重役との間にギヤツプがあつたり、社長重役が下の事を本當に知らぬかつたりする場合である。社長重役は特に人事關係の問題は人事科以上は下の氣分を知らぬか、如何に人事科が上手に行かうとして、下の空氣や氣分を知らぬか、本當の偏頗な立場に置かれての兎方は会社経営の一大問題を起す場合が多いのである。

解雇や退職手当を公表して居る会社もあるが、其の結果は良いやうである。労働者に不安や猜疑心を起させぬ事が起らぬ第一條件であるから、尙ふ可き事である。

解雇手当の問題で面白い事がある。某会社では總同盟との争議解決條件として、解雇手当にツキ勤積一ヶ年に対し四十日分、其後一ヶ年を増す毎に一

ヶ月三日分づつ加算するといふ手当の契約が取り結ばれた。如が三十七年かう勤めて来た或職工が退職したに手当が少すぎた。会社は此の契約後手当の條件について改正して居た。そして公表して改正條件で手当を支給したのだから、今更替しの契約は無効だとの云ひ分であつたが、法的に此の問題は会社側の敗訴とつた。總同盟の契約は大正十四年であり、会社の規則変更は昭和二年である。其れ以前に此の労働者は会社に居たのであるから當然總同盟との契約通り手当を支給す可きだとの事であつた。要するに会社一方的の規則変更は法律上問題と云ふが、既得権の問題として会社のテクニカルとして考へさせられる例である。

内務省や社会局の役人は労働問題等に対して進み過ぎたと思ふ様な立場をとるが会社側として実に苦しい場合が生じる。社会局の役人の立場は極端に労働者の味方としての立場を採る事が多いやうである。之れも諸外國の場合と一寸異つた日本特殊の官僚的立場である。

日本にはまだ失業保険と云ふ制度が無いが、此の制度が日本に生まれぬのは種々の理由からであるが、日本の労働者は家族制度と云ふ形式下に社会

が形成されて居る事に依つて、野道やアスファルトの上で餓死する味も事なく、何辺かの身依りが其の生活を保証し合ふ事に依つて其の必要性が諸外國の個人單位的形式下に置かれるよりも弱いものであり、労働者としても労働組合としても特に重大視して本当に生活の中から涌き上つて来ない問題だつた事に依ると考へられるが、現在より将来にかけて、極端に疲弊し盡くした日本の中産以下の生活では、肉親、家族制度も其の互に依存し合ふには余りにもみじめか、共倒れにあらんとする状態にかりつ、あり、今後に於ては此の失業保険の問題は重大化するであらう。解雇手当の問題も失業保険の必要性が重大化すると共に一入の問題を提供すると思ふ可きであるのだ。自家保険に類した失業保険を考へて見れば、会社が手当として支給する額を全體的に統計して見た結果として、日給平均一円として一人一銭五厘位の（一銭五厘の昇給と考へて）積立で保険が出来ると考へる可きである。此の問題は会社として十分に研究して見た事が必要であると思ふ。其の統制は國家が行ふ事は勿論である。退職手当の場合と解雇手当の場合とは、解雇手当は特に会社が失業させた場合であるから、同情的手当に対しても規定以外に出す事が一般の株

であるが、このために面白い現象が起つて居る事で、之は一つ考へなければならぬ事である。

職工は自分から退くよりも解雇と云つた方が会社から多く金がもらへると云ふ為めに、進んで争議の先端に立つて活発に活動したりする事である。有名な煙突男の争議の時にも彼で調査して見ると、退職するツモりで居る人間が特にがんばつた事である。又昭和二年の煤争議の時にも実に善良なる職工が交渉委員と云つて居たが、其の否も解雇された方が得であると思ふ氣持から先端に立つたのださうである。面白い人間の性の問題であり、争議等の対策の一としても一応承知して置く可き事実ではなからうか。

解雇手当の問題は其の個々の場合に於て異なるので、一定の律は出し得ず、現在に於て会社としては一般に十分に氣を付けて失業する人間に対して、氣の毒な人々に対して面倒を見やうとして居る事である。

次に

健康保険法の問題

であるが、社会局でも最近保険法の改正が叫ばれ、改正案も提出され締向に付せられて居る。健康保険が如何に無産階級にとって重要であるかは去る迄も無い事である。健康保険は施行後七年を數へて居るが、昭和三、四、五年の三年は保険給付が多くあつて経済的に相当苦しんじ様であるが、昭和六年頃から段々良くあつた。一面標準報酬の点に於ては段々減つて来て居るが之は工場で賃銀の安い者を使用する關係である。現在に於て、社会局にては是事それ自体に於て、又被保険者の事業に対する理解や救の増加等で大介樂に施行せられる様になつて来て居る。是事が整理されて来た今日、現行法では余りにも範圍がせばめられて居る爲めに之が拡張を爲さんとする事が改正の第一目的として喚ばつて居る。其の爲めに法十四條の任意包括被保険者を強制保険として適用されるので、此の爲めに増加するのは約五十四万人位である。商業其の他の労働者にも手を広げて之を任意包括被保険者とする爲めに百二十六万人位の増加で、又被保険者の家族に対しても出来るだけの給付をしようと思へて居る。労働者の爲めには色々な点で良い様に改正され様として居り、其他現行法中相当な改正が行はれるのである。

明度の点では、愈る医療給付を意味とする意向であるが、年限として三年を約束し様として居る。事實三年間も病氣して居る様では其の先職工として仕事する事は困難な事であるから、会社としては手当をやつて解雇するであらうかう、年限の三年は社会局も考へた点であらう。然し年限が延びたが現在給付の百分の六十が百八十日より延長する場合に百分の四十とする事である。そして年限が永くあるといふ事に依つて被保険者として一年以上の場合をふければこの條件は適用しない意向である。家族の治療の場合に被保険者と同一に扱ふ必要があるが、種々経済的原因から其れが出来ない爲め、一年以上の場合二十日以上の場合医療費の中二円以上の手術、入院費用の六割を保証する予定である。

又女子の分娩費は今迄二十円を十五円とし、被保険者を産院に收容し、又は助産の手当を得し其場合十円を五円とする事等、又寄宿舎に收容せられて居る場合には報酬日給の百分の二十にけづる事々であつて、保険組合の場合には勿論現在の組合がそのまゝ、施行して行くのである。この改正法に依つてやると、或る工場では大差に利益する場合を生じ、又或る條件の職工のみを

主として狭小工場では被産してしまはしむいかとの危懼すらも生じるが、政府としては現在剰余金が有る上、米穀会で二十五万円の追加を予算して居るので実にヤリ良くふるであらう。一般に此の改正案に対しては、資本家側としては條件附で賛成して居る様であるが、家内工業に対しての強制は反動的論を叫ぶ人が多い様である。家内工業では実際に工場主は其の負担にたへないであらうと云ふ氣からである。この改正案に対しては種々研究中であり、具體的にはまだ成案はなく、どの程度で話しがきまるかは解らぬのである。三年に延長する事は永すぎると云ふ説も多いやうであるが、之は健康保険を災害扶助義務の方に迄転換するからで、實際肺病等の場合に百八十日では到底治療は不可能であるからである。或る方面では、扶助義務と健康を一年位づつにした方が良いのではないかとの説も出て居る。改正案に対しては大體賛成の様であるが、如何なるかは解らぬ問題である。抽象的問題は之位として

實際問題として現在工場に於て問題に於つて居る点に付いて話を進めて行くことにする。

傷病で手当を受けて居る期間がされた場合、其の後實際困却して居る様否否に對しては個々の場合一様に面倒を見て居る様であるが、富士紡あたりでは共済会が此の面倒を見、古河電氣あたりでは一時は多く解雇手当を出して止めてもらつて居る様である。又肺病等の場合には乾地療養が行はれ、積算では國の視元へ帰す様な方法も採つて居るが、もし三年の期間に延長された場合に其の監督上更に困難な場合を生ずるやうである。

法の使用法がなれないと色々の馬鹿らしいと思ふ事も生ずる事であるから、良く其の條項をきかぬ様にせざる事が必要である。現在健康保険組合は三百人以上の工場の場合に組織する事が出来る事になつて居るが、社会局として経済上の立場から中々に実際上は許可しないう方針らしい。最近組合制度を獲得した下工場ではこのために年に二万円からの利益を会社は得たやうである。官制による会社の負担よりも組合組織の方がはるかに利益はさうである。社会局としてもさうした氣からして許可しないうのでは無からうか。この雇労働者側は工場が組合をつくらぬのは会社が損をするからであるやうに云ふへさう考へて居る会社の中にはあるが、が実際には利益するやうなると実に面白い

事である。官制の健保よりも組合の健保の方が医師としての親切さも異なり色々官制のよりも都合が良いので、職工側とすれば組合を作りたがって居る。この点監督官は大いに秀へて居なければならぬと思ふ。医師も商人であるから實際患者に対する当りも利益の多かつたり面倒の少ない方に親切とある事は一應の道理であるから、實際医師に依ると一般の患者と被保険患者の待遇に大きな差別をつける様であるが、之は政府として大いに秀へなければならぬ事である。此の事は組合組織の保険には余り聞かぬ事である事も一應考慮すべきである。

今社会部の方針としては当分組合の設立は許可をしない方針らしいが、許可をしないといふわけでは無いから組合とする方が下工場の例を見てても会社は利益があり、職工も利益があるとすれば、職工が会社と共同戦線を張り社合員へぶつかって組合を造る事である。そうすれば許可しない方針でも又許可しないとも限らぬからである。政府としてこうした点は熟慮しなければ健保の発展上暗い影が生ずる事は明か事である。

健康保険組合の出来て居る工場としての問題も亦当然有る筈である。この組合の理事の選挙等が労働組合の組織の手をのびすのに利用されて居る事等も其の一つであらう。S製作では十日も前から選挙の競争が行はれ、色々な面白い問題が生ずる。会社としては此の選挙競争で会社の中に動くアナ系、ボル系、社民系、ファッショ系等の方向が解るので都合の良い事とも見て居るが、一面之の斗争を以て組織カンプを起す場合もあるのは注意はして居るさうである。労働組合戦術として現在では余りにこの戦術は用ひられぬ様であるが相当利用される事は事実であり、今度も上手に利用する時はこんな事から組織の手が延ばせぬとも限らぬのである。又組合は地方の暮しよい土地などでは休んで生活が出来ないので嫌ける人間が多く、組合の財政が赤字だらけとふる所もあるさうだ。又組合が出来た為めに会社は利益したと語らば、公傷の場合全額支給して居るが組合が出来てから六割とふつたので、もうかつた。何んとかしてくれと云ふ話もあるが、そのまゝ、とふって居る。之を以て労働組合として問題とふらぬかと云ふ例も出た。

一般に大工場の場合、工場は組合を造る方が利益の様である。唯会社側は

医師選擇の自由がないので困ると云ふ話しも出た。請負工などの場合は、下
製鋼の例では保険の御蔭で休んで居る方が割いて居る人間より収入が良
くかつたと云ふ例等もある。之は大人故が一團と云つてやる仕事であるから
であるが、此の点労働者として考へなければならず、会社としても其の処理
を研究しなくてはならぬ。

又私傷と公傷との問題であるが、大てい工場での傷は公傷として扱つて居
る様である。特に日立は私傷でない限り公傷として扱つて居る。K工場は
と云は公傷の場合三月間は全額支給して居るさうであるが、又下工場もど
は傷をした責任感を持たせる為めに規定だけしかやらぬさうである。此の
二つの例は研究すべき事だと思ふ。良い條件必ずしも良きか、又嚴格なるも
のは問題を起すかの点である。人間的には良い條件を出す事が一番正しい事
は明確な事実である事は云ふ迄も無い事だが、此の点傷をする人間は良く傷
をし、傷をしぬ人間は傷をしぬと云ふ事等は一般に云はれて居る事で、
此の点も考へなければならぬ事だが、實際傷をする場合の状況を直視して
の上の統計でなければ、この問題は何処に落付くかと云ふ事は出来ぬ。

と製作所で実行して居る方法だが、傷害をしぬ人間を指示板に発表して、
全員の注意を喚起し又傷害者の格差へのいましめとする方法等も一方法であ
らう。安全週間が盛に行はれて居るが、其の結果と云ふと云ふと、一
般に良好であると云へる。然し又安全週間の後で傷害者の増す事も考へるワ
ればならぬ。例へば且に業務が入つたとしても安全週間が故に其の週
の終る迄我慢して居たと云ふ様な場合である。
労働者と健康、そして不幸病傷の場合の問題は、今後保険法の改正と共に
良くなるか悪くなるかは現在に掛つて居る太きな問題である。勿論悪くなる事
は無いであらうが、形式的改正以外に種々の実質的弊害問題に注目し改正す
可きが第一要務ではなからうか。

争議發生の動機

に於いて討論が行はれた。
過去に起つた争議では、大工場の場合には大てい突発的に起る場合が多い

現在では争議は余り大したものは無いが、過去には実に花々しいのがあり、大さな争議を拂つて居る。此の問題は深く研究して行く之實に大部の論文と云ふ問題であり、歴史的に其の發達も考へて見なければならず、将来への見通しも考へなければならぬ。然し討論会として其うしたものを望む事は不可能であり、相対的に實際上のテクニカルは實際に良い参考ともなるが、今回の座談会では時間もおとし、始めての事でもあり、争議対策を主としたものでないで一般論的に了つた。争議発生には計画的組織的の方法と、突発的の場合とがある。突発的の場合とは、労働者が重大な利害關係に直面し、それが急遽に組織となつて、次の日にはもう争議となる場合である。一般に未組織工場に起る争議形態は之れである。又組合の手が延びて相当数の人員を獲得した場合に組合の組織を延ばす上に於て争議を起さざる場合であるが此の場合も少くない。昨半談其れ自身は労働者の、即ちプロレタリアのxの時の動員訓練であり、イデオロギイの高揚と云つたテクニカルからして起つた争議に対して、其の勝敗を度外視した物もある事は注目すべきである。唯争議とは労働者の直接利害の上に於てのみ必大に惨劇化するものとは限らぬ事は

事である。種々此の意味から計画的に争議を発生させる事もあるが、其の場合として何らかの問題が横たつて居る事は事実である。又感情的な場合には特に工場長や其の他の特権階級と見ふすべき監督とか人事部長とかに對する感情的空気のある場合に、つまりふい、洗面所を造るか造らぬか、仕事用の手袋の一の支給が争議の発端となる事である。又組合に組織された工場では其の幹部が獲つた場合に良く起るので、之は結局今日の労働運動の下火にかつた一原因にもなつて居るが、自己の個人的英雄的満足からして争議の指令を飛ばして居る場合が多い事であつた。現在でもこうした場合が多いとも限らぬが一般に現在の争議はもつとく深刻化された直接パンと連がつた問題から起つて居る。

東京地方に於ける公認労働組合の製鋼労働組合の簡單な歴史を一つの例として説明してもらうことにした。東京製鋼で公認組合が出来たのは大正十五年で、其の良否については一概に云ひ切れぬが、東京製鋼の場合總同盟の三木氏の指導下に置かれて居り、其の発生は争議の結果として出来たものでないようである。然し出来てから三四年間と云ふものは組合の威力を示すに

めに相当問題があり目茶もあつた。然し保証金があるために大さな目茶はし
ふかつたが、幹部が喪失されるとまづと問題が起る。又幹部は目茶と思ひ亦
がらも自己の感服を示すために下への申訳にも問題を起さなければ不可不
い嫌にも考へて居る様だつたが、段々とお互に経験がつかむに従つてお互の腹
が解つて目茶を云はふの嫌にふり、現在では毎年大さな問題は協定し又色々
の問題は其の場々で話し合つて無事に過して居る。

公認組合の可否は東京製鋼の場合に於て会社として可でもふし不可でも無
い程度であらうしいが、無い方がもつと会社としては都合の好いことば事實
であらう。しかし又一面この組合がある為めに現在目茶も争議の発生を阻害
して居る点もあり、実際会社側としても云ひ切れぬのは当然である。其の形
式如何よりも会社としての問題は其の幹部の如何が組合の不可とふる事は云
ふ迄もない事であるが、製鋼の場合お互にお互の立場と腹が解り、下の意志
も相当上は反映して居る様であるから、反つて利益と見る可さであらう。何
んとしても下の従業員の意志生活空気が上へ返響さ、其れに対して上でも眞
面目に考へてやる事が平和の根本である。鶴見の旭ガラス等は其の点実に上

手ふ方法をとつて居る。過去に大さな争議は持たれたが、現在では工場を賃制
度と云ふものに依つて、各職場から代表者を出し、会社側と会社し一年に一回
本社側からも出席してお互に意見の交換をして居るそうであるが、上手く行つ
て居るようである。会社は一家族の気持でやつて居るので家族主義的经营とも
云ふ可きであらうと、そして現在職工の家庭の中の問題も取り上げても位に
返かつて居るようである。此の方法は中工場山工場にはやりよい方法であるか
らして、旭ガラスが成功したかに現在見えて居るが、人間の責任如何が問題と
ふると思ふ。過去の問題は案外形式的に良い方法を取つて居る所にも起つて居
るのであるから、結局の問題はこの人的素質の問題と云ふのではなからうか。
山田氏は工場経営家としてその腕前を認められて居る方であるが、氏は別に組
合の人間たとか、組合の人間をいとか云ふ別を付けないうで、同一の職工とし
て扱ひ、組合側の人間に對しても別に敵視する事なく、普段友人としての気持
で扱つて居るようである。組合が如何に働いて居ようとそんな事は別に問題と
もせず意にも介して居ない様にして居るようである。然し科学的に精密な調査
は常に怠れて居ない由である。山田氏は決して感情的な態度も取らないうで

あつた之は正しいと思ふ。温情主義の気持で工場経営をして居た場合でも争議は起るからで、其の場合経営者は情神的にシヨックを受け、反動的暴圧的態度にあつた人もあると聞いて居るが、此の場合経営者は田舎良ガリの孔孟的道德観の上に立つて居るので、労働者側としては其の経営者に対して偽善されるが、この反推的気分を養成する事があるから、特に温情的に出る必要もなく、自然の形で自然に應付して行く事が労働者側には奥傳らしい様である。そして其の胸の中で確りと細密な動きを知つて居る事が必要である。労働者に対して其の男は悪辣な事はしない、正真正正な心として労働者に対して悪い様にはしない男だと内へさせる事が経営者の第一要路である。其の席実に難しい事である。甘やかして過ぎてはいけぬし、柔うかすぎでもないけぬのだから。

争議の起る場合に更に工場長の人格向應が影響する事が大である事は過去の歴史が物語つて居り、全ての社会の出来事は感情的の分子が含まれて居る事は見逃せぬ事実である。現に芝浦製作の場合でも、三井氏は全協の手で猛烈な争議を起された場合に手の付け様がなかつたが、恨み切つて真正面から敵にぶつかり行つて血の出る様な論争の後に、情神的に了解する所があつて解決した経験を持つて居られるさうであるが、人間と人間との掛値なしでぶつかる事

が必要である。少くとも掛値のない様な気分ではぶつかる事が争議の場合等の解決を早める事にある事は事実である。勿論資本主義戦慄の中での事であるが、全てが真正神とは云ひ得ぬが、個人的にウソを云ふのは気分が重要である。日常に労働者に信頼させる事が必要であり、日常職場に迄出張つても労働者の気分に在する事が人事掛としては必要であり、又争議其の他の不平を聞く事も出来、会社の立場を反動する事も出来る。然し此の場合人的素材の悪い場合は反つて争議発生の動機となる事は注意しなければならぬ。争議発生の動機は微妙であり其の手前も容易であると同時に非常に困難な事である。

労働組合には色々な形態があるが、所謂御用組合（又は会社組合とも云ふ）であるが、こうした組合は会社にとつて如何に利益であるかと云ふ事を考へて見ると、この組合は会社のためにす可く造られるものであるから、結局労働者の要求と反する場合は生じて来て永續さしない様である。会社として御用組合を造る事は左翼が右翼の様な気持から発生させた場合と、片頭協議を先頭に立て、労働者をゴマカス様な場合が、一時的少数的利益をエサとしての組合である場合が多く、これは結局必要のないむしろ長い間には面白くないものとなる

形れずう煙むものでは無からうか。一考再考す可きであらう。その従業員組合
又は会社組合一般に御用組合と称せられて居る組合は、労働代表派遣の場合に
除外されて居るが、最直之れに對して之れを除外した労働代表は眞の労働大衆
の代表でない。従業員組合も御用組合も労働者から成立して居るのであるから
其の組合も労働代表を出すのが当然であると叫んで居る人もあるが、之は面白
い事であるが、社会面としては、会社組合は労働者が生活の維持改善を目的と
して自主的に結成したものでない限り労働組合でないといふに足る様で
ある。味小可き事ではないか。

労働組合とはの定義を下す意味に於て面白い事実はふからうか。この意見
に對しては又細かい議論の生ずる事であるから別の時にゆずるとして、さうし
た空気が動いて居る事も知る必要があると思ふ。この会社組合と普通の労働組
合の別は一寸した点にかゝつて居て、良く労働組合の指導者の立場からして
御用組合と誤認する事もある。

次に

労働者教育問題

と扱ふ事であるが、当日十時をすぎること十五分であつて、之れ以上の進行は
徹夜仕事とみる為に残念ながらこの問題は次回にゆづる事にした。

この外

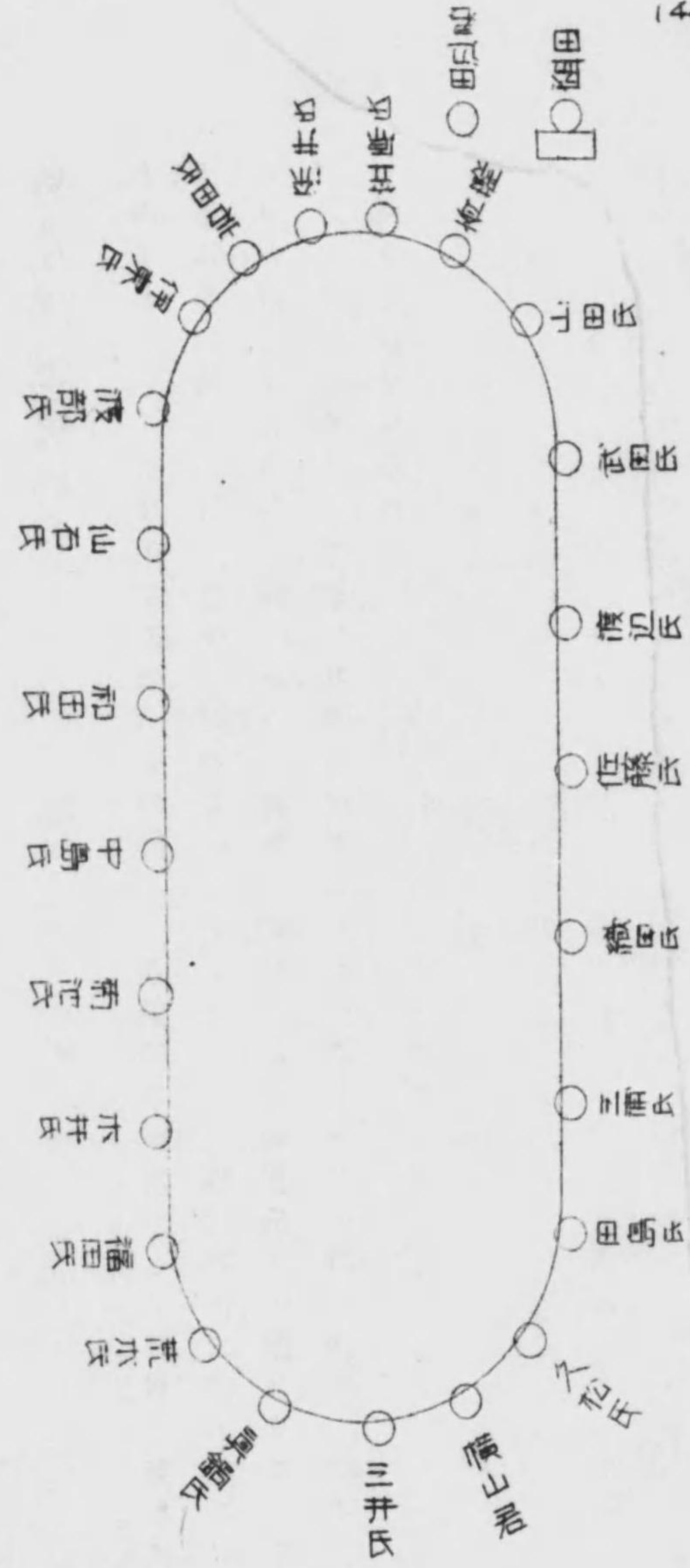
身元保証契約

の語も出たが、之は借面保証人の問題で、表面的な問題としては余り重要視す
る事は無い様である。社員の場合は必要であらうが、職工其他の場合に別は大
した問題ともおろさない様である。實際上保証人の人的素質が問題であり、其の
條件も年月の衰化と同様に衰化して居るものであるから一概に決定し断案を下
し得るものでは無い。

以上

附
録

座談会出席見取図



此表は必要ふしと存じますが当日出席者
 であつたに居た人々と異なる事がある場合
 の為に入替して置きました。

- ◆臨時工問題に対する労働組合側の代表的反對主張
- ◆臨時工に関する社会協会の定義案 悪工業主は彈壓の方針
- ◆社会協会の解雇手当制度に対する要綱並に具体案
- ◆健康保険法改正に依る範囲拡張 給付規定並にそれに伴ふ経費 收支増減に
関する統計資料

臨時工問題に対する労働組合側の代表的反對主張

昭和八年十月十五日前後京濱地方に

配布されし全協系アザビラ

浅野、鋼材、横浜ドック等続々敵首反對闘争に起つ！ 京浜地方十万人の労働者は即時工代を用いて敵首横下労働強化反對、臨時工、人夫制度撤廃要求の共同闘争に起つ！

京浜地方十万人の全労働者諸君！

見よ！三菱航空機七千の敵首反對、臨時工人夫制度撤廃要求闘争の全國化せる——大阪では大阪鉄工所ストライキを中止とする全関西地方のゼネラルストライキに、名古屋の如きは早くも全市的ストライキに至らんとしつゝ、あるではふいか！更に甚が京浜を見よ！ドックの従業員は無勤制（実質上の人夫制度）撤廃要求に対する吸血鬼浅野の横暴に対し造船、製鉄、セメント等同一資本の兄弟連は鑄造、富士製鋼、臨港、南武等の傍

系合社の兄弟や全神赤川地方十萬の労働者に訴へゼネストを以つて答へんとし、横浜ドック二千の兄弟も亦該首と實質上人夫制時間給に反対し浦賀ドック三千名の兄弟と結び、全造船労働者のゼネストを以て浅野系敵千名の兄弟との共同闘争に起せんとしつゝ、あるではかいり、全京浜の労働者諸君！

今こそ俺達は全工場より躍起し十萬兄弟の團結の偉力を以て貪欲座まる資本家共の横暴を叩きのめす時が来たのだ。

全兄弟諸君！ 即時各自の工場職場に懇談会、従業員大会を開いて、該首反対闘争の先頭を切れ！ 浅野、横浜両ドック従業員の懲戒を決議し切捨御免の野蠻制度、臨時工、人夫制度撤廃の要求を以つて資本家共の鼻下を本工、高給者、該首、首スカ哲への陰謀を徹底的に粉砕せよ！

全工場より即時代表者を選出して全京浜地方工場代表者会議を開催し臨時工人夫制度を以て偽物的法律工場法や健康保険法すらシュウリンする資本家共とそれを見逃し擁護せんとする官吏共の徹底的糾弾運動を捲起せ！ 大工場地帯京浜十萬の労働者は全國工場代表者会議の開催を提唱し五百

萬労働者の大同團結を以て

三労働者保護法

一、工場法の徹底的改正

(最長七時間勤務、最底賃銀二円五十銭の日給制確立、賃銀不拂、支持延期、中間搾取及び危険作業の嚴禁、衛生設備災害予防装置の完備、以上の諸項目に違反する資本家官吏の嚴罰併科)

二、健康保険法の即時改正

(掛金政府資本家全額負擔、制限撤廃、即時給付)

三、政府資本家全額負擔による失業失業保険の即時実施)

の即時実行を政府に迫れ！

臨時工、人夫制度(無勤制)撤廃要求闘争の激発者浅野ドック従業員代表門司君の該首に反対し抗議委員を各工場より選出して浅野ドック工場長正木に抗議せよ！

京浜地方十萬、全國五百萬労働者の該首反対！

臨時工、人夫制度、撤廃要求闘争を被該首解雇手当要求闘争にスリ替へ有

名無実な要求貫徹で脅威さんとする改良主義たら幹字議フローカー共の裏切を工場大衆と大衆の下からの統一戦線工場代表者會議の開催で粉碎し組合戦線の戦線的統一に進め！

◆ 京浜地方十万人の労働者大同團結万才！

◆ 工場代表者會議の開催で臨時工、人夫制度撤廃要求貫徹、本工、高給者、敵首の陰謀粉砕万才！

◆ 三労働者保護法獲得万才！

一九三三、一〇、一〇。

日本労働組合神奈川地方協議会、加盟、日本金屬外十一座別組合地区委員會、参加、日本労働總同盟神奈川聯合會有志團、全國組合同盟神奈川聯合會有志團、日本労働組合總聯合會神奈川聯合會有志團、海軍労働組合聯盟機械工友會有志團、日本造船神奈川聯盟工信會有志團、全工友會有志團、日本海員組合別部會聯合支部、横浜港務従業員組合有志、横浜市電文視會有志、里摩協談會。

大正十四年評議會芝浦分會第一回總會議案

臨時工撤廢に関する件

臨時工制度が如何にブルジョアに都合のい、もので吾々労働者にとつてこれ程気持の悪い時に我が芝浦製作所に於ける五十九日誓約の如き非人間的なものは恐らくないであらう！

臨時工は常に失業の不安にさらされておられなければならない。最大の屈辱を與はされて居る。其結果配当制の場合には何時破れるかも知れない不安な状態にあるため、自暴自棄となり乱雑な仕事をして早く上りて少しでも余計に収入を得ようとするのは当然な事である。其結果お互同僚が苦しくなつてくことは分り切つて居るからそれをどうする事も出来ぬ精神的状態に陥ち入つて終ふのである。而してそうした臨時工の態度はやがて本工にも影響して来ることは避くべからざる事実である。

収入の比較的多い本工——のんきに気樂に働いて居る本工が遂にそうした態度

を長く保つことは出来なくするのである。そればかりではない。給料の安い臨時工が一生涯働くことは本工の立場をおびやかして行くのである。そしてそれは賃銀低下、失業の不安と云つて労働者全体に降りかゝつて来る災害である。その不安から逃れやうとしてお互に競争する為には吾々労働者の生活は極度に窮乏し、尚も居られぬ大不安に直面せしめられるのである。

又臨時工であるが故に働けるだけ働かし、ひまになればもう不要だと街頭に投出されても法律で決められた解雇手當一文も取ることが出来ず泣き寝入りするより外に道はないのである。

芝浦製作所では臨時工には自動賃金もくれぬし休暇もない、退職手當なども夢にも思へない。

斯の如き資本家の利己的條約を絶対に禁止せなければ絶対に安心して働くことも出来ない。

臨時工問題は單に臨時工だけの問題ではなく全従業員に対する会社のキマン政策に外ならぬのである。故に吾々は本案を出して臨時工の即時撤廃を要求するものである。

実行方法

- 一、現在の臨時工を全部本工にすること。
- 二、全国的な臨時工制度撤廃の運動を行ふ事。

臨時工に関する社會司の定義案

—— 悪工業主に彈圧の方針 ——

非常時局と政府のインフレーション政策の影響に依つて最近軍需工業をはじめ一般工業界は比較的好景氣に恵まれ延びてこの方面の労働者も激増したが工業主中にはかくの如き好景氣が来して何時迄続くか殆ど前途の見通しがつかず、従つて何時如何なる場合に事業の縮小を余儀なくせられるかも知れぬので工場内に使用する職工を雇入れた際臨時工の名義で雇入れ、或は請負人の使用する職工として取扱ひ何時でも解雇する状態に置き、解雇の際の紛争を避けると共に工場法の規定に依る解雇手當の支給をも免れんとする方策を採るもの多

く即ち内務省社会局の推算によれば実質に於ては職工之見做し、工場法に依る保護を共ふべき労働者にして前記の工業主側の都合に依り臨時工の名義を以て使用されて居る者は十万人を突破するもの、如く、然も今後益々増加の傾向にあるので、同法は之等労働者の利益擁護の立場から臨時工（主として日雇人夫）の解雇に付いて公正なる定義を定め、各地方長官に通知し之に該当せざるものは名義の何たるを問はず工場法に規定されたる職工と見做し、解雇に際しては十四日分の解雇手当を支給せしめるやう最重逐逐せしめる事に決定、密に之が定義案を練りつゝ、ありしが、十一月一日内務省社会局長官より各地方長官に宛て工場法施行令第二十七條ノ二の解雇に關し且の如き通牒を發した。

近時職工の使用にツキ、或は請負人の使用人とし、或は労力供給請負業者より供給する人夫とす等の方法を講ずる者少からざるやに聞き及ぶも、工場法規は斯くの如き形式の變更に依りて其適用を左右せらるべきにあらざるを得ず、ある労働者は雇傭形式の如何を問はず凡て工場法上職工とし、就業制限及び扶助等に関する規定を適用すべきものなり。工場法施行令第二十

七條ノ二の適用にツキても同様と解すべきものにして同條の雇傭契約なる語は形式上の契約書等に關する事なく事実上の使用關係を云ひ、雇傭契約の解除とは工業主の一方的意思により雇傭關係を終了せしむるといふものにして、日々に雇人の形式を採るもの又は請負人の供給するものといへども、事實上特定せられ且つ相当継続して使用せらるゝ場合には、事実上期間の定めなき雇傭關係成立したるものと見うべく、その雇入の停止は事実上契約解除と見うことを要す、如何なる期間の継続を以てか、この關係の成立せりと見るべきかは法文上直接の規定なきも健康保険（施行令第九條）において供給人夫及び日雇労働者は三十日を超えて引換き使用せらるゝに至りたるときは被保険者とふるに鑑み、工場法も同一の取扱をなし、三十日を超えて継続使用せられたる職工は日々に雇人又は労務供給の形式に依る場合といへども施行令第二十七條ノ二の適用あるものと解す、追て解雇予告の手帳及び手当の支給は請負又は人夫供給人これを行ふもこれ工業主對請負人の内部關係に留まり工場法上差支なく又工業主に於て福利施設として給與する退職手当等は職工の種類により待遇を異にするも工場法と直接關

係ふものあり。

社會局の解雇手當制度に對する要綱並具體案

(1) 解雇手當制度社會局案要綱

内務省社會局は失業政府の運営を徹底せしむると同時に現下の重要問題たる社會政策的思想対策の一方としてわが國多年の懸案であつた解雇手當制度確立の爲め正當要綱に基き目下立案中にして之れが正式決定を俟れば直ちに本議會に提案實現を期する筈である。

一、組織及び基金の管理

各事業毎に解雇手當に關する事務を管掌し基金を管理する組合を組織せしむると共に之に法人格を付與し事業主のほかに臨りに流用せられぬは差押へらるゝ危険を除去すること。

二、範圍及び方法

本制度は産業の如何を問はずすべての事業に適用するが故に原則として強制加入を理想とするが財政的に餘裕なき中小商工業の強制加入は事實上不可能であるので暫定的に任意加入の制度を採用すること。

三、費用の負担關係

解雇の場合に於ける最低限度の手當額については民法及工場法に規定されて居るから失業政府の趣旨に基く本制度の負担は事業主、労働者及び國家三者の分担とするが、大卸介の負担は事業主とし毎月一定額を基金として積立てしむること。

四、國庫補助

本制度は任意制度とし当事者の自発的発動を必要とするが故に國家は積極的にこれが保護、助成を必要とする。この趣旨から國庫はある程度の費用を負担すること、しかしして其の方法は原則として實際に解雇手當として支給される金額を基礎として算定されその補助率は大体解雇手當總額の十分の一を限度とする。

五、手當金の支給方法

手当金の標準は大体勤続年限の長短に置くが、本制度が失業救済の意味を多分に包含するが故にその支給方法も考慮し勤続年限短き者に対して比較的高率の手当金を支給し年限長き者に至る程その率を递减せしめること、この場合その生活状態をも考慮するは詳細に調査し本制度の趣旨を徹底せしむること。

二、解雇手当制度の具體案

解雇手当制度に関する失業対策委員会は去る十月二十四日午前十時から内務省社会局に開会、社会局の解雇手当制度案に基づき協議したが委員側は「考案案を見るに第二案は簡單で実施し易いと思ふが、これとて解雇手当の増額等口中小商工業者は支出困難の事情がある、第一案、第三案に就ては実行困難の点もあるし、失業対策の見地から廣く調査の余地がある」との意見多く、依つて更に十一月二日小委員会を開いて根本的に解雇手当向還を協議することにし午後二時散会した。社会局が提出した考案案大要は左の如き三案である。

第一案

一、事業主が被償者を解雇する場合に法定の最低限度以上の解雇手当を支給す

べきことを定め之が為事業主として基金を設け積立を為さしめ其の管理方法及び保護に付き規定すること。

一、事業主が事業上の都合に依り其他傭者の責に帰すべからざる事由に依り被償者を解雇せんとするときは一定の最低限度以上の解雇手当を支給すべきこと。

一、解雇手当基金の設定及び其の積立並に管理の方法

(イ) 事業主は解雇手当支給の目的の爲解雇手当基金を設け之に対し平時より一定の積立をなすべきこと。

(ロ) 右基金は事業主の他の財産と明確に之を區別する方法を講ぜしむること

(ハ) 右基金の管理方法を定めること

第二案

一、工場法施行令第二十七條の二を改正し勤続期間一定年数以上の職工を解雇する場合に於ては勤続年数に應じ右規定に依る手當を相当増額すること。

第三案

- 一、事業主より失業手当基金積立金として一定の繰出を為さしめ國に於て事業主別の勘定を設けて之を管理し当該事業主の解雇したる被傭主にして失業せる者に対し石基金より一定の標準に依る手当て支給すること。
- 二、國は失業手当基金を設定し各事業主別の勘定を設けて之を管理すること。
- 三、事業主は石基金の積立金として國に対し一定の繰出を為すべきこと。
- 四、自己の責に帰すべからざる事由に因り解雇せられ又は退職したる被傭者に於て失業せる者に対し該事業主の勘定に屬する基金中より一定期間失業手当を支給すること。
- 五、失業手当日額に付ては一定の標準を定むるも各事業主勘定の有する基金の額が失業手当を支給するに足らざるか又は其の虞れあるときは之を減額することあるべきこと。

健康保險法改正に依る範圍擴張、給付規定並にそれに伴ふ經費増減に関する統計資料

甲、健康保險の範圍擴張問題

- 第一、常時五人以上ヲ使用スル事業ノ任意に被保險者タルべきモノ（法第六條）ヲ強制被保險者ト爲スコト（原案ノ一ノイ）
- 第二、商業其ノ他ノ事業（官公署、学校、病院等ヲ含ミ農業、水産業ヲ含マズ）ノ竹薪石ヲ任意に被保險者タリ得ルモノト爲スコト（原案ノ一ノロ）

乙、健康保險法中給付規定其他ノ改正問題

- 第一、療養ノ給付及傷病手当金ノ支給期間ヲ三年ニ延長スルコト、尚百八十日ヲ超ユル期間ニ対スル傷病手当金ノ額ハ報酬日額ノ百分ノ四十トスルコト、但シコノ場合傷病ガ業務上ノ事由ニ因ラサルモノナルトキハ事故発生前引續キ一年以上被保險者タリシコトヲ要スルコト（原案ニノイ）
- 第二、引續キ一年以上被保險者タリシ者ノ家族ニ対シ二十円以上ノ手術及入院中ノ診療ニ要シタル費用ノ六割ヲ支給スルコト（原案ニノロ）
- 第三、手当金ヲ受クル期間保險料ヲ徴収セザル規定（法第七十六條第一号）ヲ

削除スルコト(原案二ノハ)

第四 保険給付ニ関シ左ノ如キ支給条件ヲ設クルコト

業務上ノ事由ニ因ラザル傷病ニ対スル傷病手当金ハ引換キ六十日以上同
シク歯科補綴ハ引換キ百八十日以上被保険者タリシ者ニ対シテノミ之ヲ
為シ分岐ニ関スル保険給付ハ分岐前積キ一年以上被保険者タリシ者ニ非
カレバ之ヲ為サザルコト(原案二ノニ)

第五、分娩費ヲ十五円トシ、被保険者ヲ産院ニ收容シ又ハ助産ノ手当ヲ為シタ
ルトキハ之ヲ五円トスルコト

第六、寄宿舍ニ收容セラル、被保険者ニ対シ支給スベキ傷病手当金及出産手当
金ハ訓報日額ノ百分ノ二十ニ改ムルコト(原案二ノヘ)

第七、事業主ニ於テ被保険者賃取得ノ届出ヲ怠リタル場合ハ其ノ期間ニ対ス
ル保険料金額ヲ事業主ヲシラ負担セシムルコト(原案二ノト)

第八、保険給付受給条件ノ緩和、給付期間ノ延長、給付額ノ増加等ノ附加給付
ヲ認ムルコト(原案二ノケ)

第九、被保険者自己ノ責ニ帰スベキ事由ニ由リ被保険者ヲ失又ハ毀壞シタル

ニ因リ之ヲ再交附スルトキハ手取ヲ徴収スルコト

丙 給付規定其他ノ改正ニ伴フ經費問題

給付規定及各種料金額改正ノ結果政府及組合ヲ通ジテノ増減ハ

健康保険ノ収支増減見込

| | |
|------------------------|------------|
| 一、療養給付及傷病手当金支給期間ニ伴フ支出増 | 二、六三〇、〇〇〇円 |
| 二、家族給付創設ニ伴フ支出増 | 一、三二〇、〇〇〇円 |
| 三、保険料徴収免除規定ニ伴フ収入増 | 八八〇、〇〇〇円 |
| 四、待期ノ前設及延長ニ伴フ支出減、傷病手当金 | 九〇、〇〇〇円 |
| ニ、歯科補綴 | 四五〇、〇〇〇円 |
| 三、分娩ニ関スル給付 | 一六〇、〇〇〇円 |
| 五、分岐ニ関スル給付ノ減額ニ伴フ支出減 | 一、九〇、〇〇〇円 |
| 六、寄宿舍居住者ニ対スル手当金額ニ伴フ支出減 | 六〇〇、〇〇〇円 |
| 差引支出増 | 一、九八五、〇〇〇円 |

備考 昭和六年度ニ於テ保険給付ニ要シタル費用総額ニ六、五一、九六二円

351
527

... 於此等団体團井公場工社合應官給印書序 ...
予世而配は外以悉る在は位地の任負て

昭和八年十一月七日印刷
昭和八年十一月十日発行

御茶山縣川崎市小川町十九番地

御茶山縣川崎市小川町十九番地

發行所 京阪産業労働調査會

不許複製

發行人 齊藤金治

ニシテ上記支出増加額ヲ之ニ比スレバ七五%弱ノ増ニ当リ、之ヲ被保
險者総數一、六四〇、〇〇〇人ニ割當ツレバ一人当リ一円二一銭ノ支出増
ニ当ル、

二十組合ニ於ケル収支増減見込

- 一、療養給付及傷病手当金支給期間延長ニ伴フ支出増 六、二〇七一円
- 二、家族給付創設ニ伴フ支出増 三、五七八二円
- 三、保険料徴収免除規定削除ニ伴フ収入増 一、二二九円
- 四、待期ノ前設及延長ニ伴フ支出減 五、六五〇円
- 五、分岐ニ關スル給付ノ減額ニ伴フ支出減 二、一四〇円
- 六、寄居舎居住者ニ対スル手当金減額ニ伴フ支出減 五、六五四円

差引支出増

七、一七九円

備考

昭和八年度保険給付金三六五、一二四円ニ比スレバ二〇%強ノ支出増
ニ当リ之ヲ五組合ニ包含セラル、被保険者數二四、二六七人ニ割當ツ
レバ一人当リ三円〇二銭ノ支出増ニ当ル、

351

527

... 於に等体園共公場工社会廳官諸は著本 ...
 ... 手せ布配は外以有る在に位地の任責て ...

昭和八年十一月七日印刷
 昭和八年十一月十日発行

不許複製

編輯兼
 発行人 齊藤金治

神奈川県川崎市小川町十九番地

発行所
 神奈川県川崎市小川町十九番地
 京濱産業労働調査會

ニシテ上記支土増加額ラ之ニ比スレハ七五ノ前ノ感ニ當リ之ヲ被保
 險者総数一六四〇〇〇〇人ニ割三ノレ一人ヨリ一四二一錢ノ支土増
 ニ連ル

二十組合ニ於ケル収支増減見込

| | |
|--------------------------|---------|
| 一 療養給付及傷病手当金支給期間延長ニ伴フ支土増 | 六二〇七一圓 |
| 二 家族給付創設ニ伴フ支土増 | 三五七六二圓 |
| 三 保険料徴収免除規定削除ニ伴フ収入増 | 一〇二二九圓 |
| 四 行期ノ遅延及延長ニ伴フ支土減 | 五六五〇圓 |
| 五 分岐ニ因スル給付ノ減額ニ伴フ支土減 | 二一四〇圓 |
| 六 許諾者居住者ニ対スル手当金減額ニ伴フ支土減 | 五六五〇圓 |
| 差引支土増 | 七三二一七八圓 |

備考 昭和八年年度保険給付金三六五一一二四圓ニ比スレハ二〇%強ノ支土増
 ニ當リ之ヲ五組合ニ包含セラル。被保険者数二四二六七人ニ割五ツ
 レバ一人当たり三圓〇二錢ノ支土増ニ至ル

終