

近時我國は頻發する勞働爭議は企業者及勞働者の間に意思の疎通を缺き理解と同情との乏しきに起因するもの多し。而して企業組織の大を致すに従ひ両者接觸の機會は次第に失はれ動土すれは階級的對峙抗爭の觀を呈して産業の平和を害し、延いて社會の秩序を紊すに至るの虞あり。歐米諸國に在りては近來工場委員會企業協議會等の組織を勸奨又は強制し、之に依りて如上の趨勢を緩和せむと努むと雖も、勞資對立の狀形既に成り、階級軋轉の根深くして所期の効果を收め難きもの憾あるか如し。蓋し制度自体の本質如何に善美ありとも其の沿革に於て一度紛糾せる経緯を経るときは之が實施を円滑にするの容易ならざるとのあり。惟ふに蘇邦に於ては勞資關係に於ける積弊尚ほ歐米の如く深

刻なるに至らば、今に於て勞働委員制度を確立して廣く一般に之を布き幸に運用宜しきを得ば効果必し著しとせしめらむ。

然のみならず今や勞働者が其の自ら選んだる代表者に依りて親しく企業者との交渉せむことを望むの情甚か切なるものあり。各企業の組織内に於て進んで之と共ふるに非ざるは勢の趨るところ之か爲に徒に爭議を醸生して勞働者自ら窮地に陥るのみならず産業の安定を壞り社會の康寧を脅すに至るなきを保せむ。故に企業者自ら現在の事情に照らし最も適切と認むる範圍及び形式に於て勞働者と接觸協議するの機關を設くるは寧ろ賢明なる措置なりと謂ふべし。然るに斯種制度の樹立を企業者の任意に委するときは容易に之が實現を期