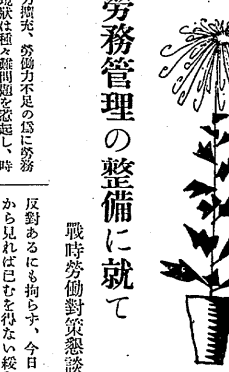

勞務管理の整備に就て

戰時勞働對策懇談會

生産力擴充、勞働力不足の爲に勞務管理の現狀は種々難問題を惹起し、時間制限、保健對策、應召者問題等に就ても平時と異る特別な戰時對策が考究されなければならぬのである。

一 勞働時間

事變前既に勞働力の不足の爲に勞働强化を餘儀なくされてゐた軍需工業が、事變勃發と共に更に時間を延長しなければならなかつたことは實に遺憾なことである。登録職工の十一時間制限を撤廢し、女工の深夜業を許可して貰ひたいとの願出が百六十件を超へたそうであるが、保護職工が一日十三時間乃至十五時間勞働し、青年工は無制限と云ふ狀態に一時置かれたのである。併しながら過度の時間延長は結局勞資双方に不利であることを知つて、昨今では至極緩和されてゐる。

政府は勞働時間の無統制なる現狀に鑑みて、青年工の就業時間一日十二時間の原則を指示したのであるが、勞働組合方面から多少の反對あるにも拘らず、今日の現狀から見れば已むを得ない緩和劑であらう。たゞ例外規定があまりに寛大過ぎる爲に、運用に意を用ひないと折角の意圖が無にされる惧がある。

勞働時間の問題は仕事の性質如何に依つて、苦痛とせぬものがあり、短かい方が能率的の場合もあるので、必ずしも十二時間に延長する必要はないのである。或機械工場では試驗の結果十二時間二交替制を不利なりとして、八時間半二交替を採用してゐる位である。

大戰に於て英國の軍需品委員會の調査した結果に依ると、軍需工業に於ける勞働時間は十三時間を限度とし、それ以上は不利である結論してゐる。

勞働時間問題が一見簡單に見へても實際問題として容易に解決し難い所以のものは、賃銀の割增あるために勞働者側が時間の延長を歡迎するからである。

休日、休憩の問題も勞働時間と同樣、疲勞恢復、災害豫防、能率增進に密接の關係あるために深重な注意を要する。英國の戰時調査に依ると一週六日の勞働も七日の勞働も長きに亘つて見れば生産額に變化のないことを發見してゐる。

二 交替制度の採用

勞働時間の延長を防ぐため交替制度は特殊の役割を演ずることが出來る。政府は交替制の採用を奬勵して左の如く述べてゐる。

イ 交替制を採用する場合には、交替制の實施の可能なる部署、熟練勞働者の養成、工場又は附屬設備の改造、增設等に就き考究すること。

ロ 急に生産設備を擴張し難きときは過長の殘業を避け作業の性質上可能なる範圍に於て努めて交替制を採用すること。

ハ 交替制に依る場合は作業方法の改善、勞働者の待遇、夜間勤務者の休養等に關し特に留意すること。

交替制度の採用は機械設備の不充分な我國の現狀に於ては重大な意義を持つのであるが、今日の如き勞働力の補給が困難なる場合に如何なる程度に實現性があるかを考へなければならぬ。又深夜業が一般に能率を低下すること等も考慮し、交替制の採用は實情に即した方法を講ずべきである。

三 福利施設就中保健施設の完備

勞働力需要の急增に依つて、或は採用條件を引下げ、或は幼年及婦女子を使用することになり、之がため災害負傷率は增加し、缺勤率は高まつたのである。之は勞働時間の延長に依つて拍車をかけられ、戰勞時働對策の主要なる課題となつた。政府は災害防止及保健衛生に就て次の如き方針を掲げてゐる。

○災害防止に關する事項

一、不熟練工に對しては特別の指導を加へること、

一、工場の新設、增設又は改造の場合は

イ、成るべく簡單運轉式の機械裝置を設置すること、

ロ、綜合運轉式の機械裝置には遮蔽裝置を設け勞力節減裝置を適當に防護すること、

ハ、安全裝置は出來得る限り整備すること、

○保健衛生に關する事項

一、工場内になるべく休養の設備を設くること、

一、食堂又は寄宿舍を有する工場に在りては榮養の改善に留意、

一、臨時健康診斷を實施し、疾病の早期發見とその豫防に努むること、

勞働者の保健問題は必ずしも戰時に特殊なものではないが、生産力の擴充に關聯して起つてくること過することはできないのである。

戰時に於ては勞働者は福利施設よりも寧ろ賃銀の多きを望む傾向があるので、この點は事業主に於て特に考慮しなければならぬ。

四 賃銀政策

戰時中は勞働者に對しては其の戰時生活の必要を充し、且つ勞働能率を適當に維持することは必要であるが、同時に賃銀の高低に因る勞働移動を防止する爲に賃銀の統制を圖ることも考慮しなければならぬ。

勞働時間延長に因る賃金收入の增加と、職工爭奪の手段として屈出が賃銀の引上を行ふために、賃銀は一般的に上昇の傾向にあるのであるが、これは長期作戰としては一考を要する。軍需勞務辭旋部に於ては、勞働者の愛國心に訴へて、賃銀の釣上げを抑制することに力め、同時に特に不良な勞働條件に對しては、警告を發して時々裁に勞働條件の標準化を指導してゐるのである。

職業紹介制度の確立は勞働條件の統制を度外視しては、意味を持たないので、國營職業紹介機關の完備に當つてはこの問題を忘れてはならぬ。

勞働者の技術に依つて賃銀に高低のあることは已むを得ないが、企業の良否、大中小に依つて、賃銀に甚だしき差異のあることは、産業政策の見地からも、國防政策の見地からも驚きしいことではない。不況に際して沒落する企業の大半は勞働條件の無統制に因由するのであるから、勞働政策の非調題である。之は反面に於て不良な勞働巡動をも抑制することの出來て産業平和に貢獻することころが少くない。

又勞働賃銀が軍隊動務者の待遇と均衡をとることも戰局の發展次第に依つて必要なことである。軍人のみが戰爭してゐるのではなく國民全體が戰爭してゐると云ふことであれば、單に工場勞働者のみならず、國民生活の全分野に亘つて、軍人と同程度の生活が要求されるのは當然である。茲に於ては勞働賃銀が應召職工の手當と均衡をとるべき點を注意すべきであり、この點は比較的順調に行つてゐるものと思はれる。

五 臨時工の處置

生産力擴充のため、更に出征職工の補充のため急速に增員された職工を如何に取扱ふかの問題に就ては非業主全般の惱みの種である。出征職工に對しては職業を保障してゐるので、戰後の復員に當つては增員部員の或程度の解雇は已むを得ない。之を如何に處置すべきであるか。或工場では斯かる時の混雜を慮つて空席の補充をなさず、時間の延長に依つて補つてゐるそうであるが、之は長きに亘つて續くものではない。

今一つは應召職工に對する給與問題がある爲に、新たに採用した職工が召集され甚だしきは僅か一日の勞働に依つて召集された例もあるが、斯かる場合にも給與を支出すべきであるか、若し給與を支出することになれば、在郷軍人關係の採用を忌避することになりはせぬか、斯かる場合に臨時工と云ふ特別な方法でこの矛盾を解決することはできぬかと云ふのである。

非業主が出征者に對して能力の限り援助したいと云ふ希望は大いに賞讃すべきであるが、國家的に見れば斯かる同情にのみ依賴するわけにゆかない。

增員職工の一部解雇の問題は場合に依つて當然のことであつて、特に解雇を愛ひて補充せぬことの方が困るのである。たゞ解雇の場合には退職手當規定も存することであるから、臨時工の如何に拘らず規定に從つて支給すべきもので金額としても大したものではないのである。今回の事變には復職の保障を第一義的に希望してゐるのであるから、その他の問題は二義的に考へて然るべきである。實際問題としては二、三ケ月の期限附職工としては應召者が困難になりつゝあるので、純然たる本工の解雇となるわけであるが、その問題も同樣に考へて差支ないであらう。

應召職工の給與問題に關しては形式論にとらわれ過ぎてゐる樣に思はれる。事變前の職工に對しては絶對的のものであるが、事變後の採用者に對しては新たな觀點の下に別個の規定がなされて然るべきであらう。形式論の爲に在郷軍人關係者を忌避することは望ましくないのである。國家を愛受すると云ふ熟意さへあれば斯樣な問題は容易に解決しうる問題であらう。

七 應召職工の待遇

日本の勞務管理が溫情主義に依つて行はれてゐることは長らく言ひ古されてゐたことであるが、今回の支那事變に際して事業主の採つた態度は、實に絶讃に値するものがある。中には簡單な餞別で處置したところもあるが、一般的傾向としては、事業主の能力の最大限に優遇し寧ろ將來の善後策に惱んでゐるほどである。

應召職工の待遇に對する政府の方針は、事業主の能力に應じて優遇して貰ひたいと云ふ一語に盡きるので、この問題は外になんらの希望も勸告もない樣である。やれないところはやれなくてよし、やれるところはやつて貰ひたいと云ふのである。戰後の復職に就ては入營者職業保障法もあることであるが、入營中の扱俸關係に就ては政府は百パーセント繼續を希望して居る。

勞働組合方面に於ては、應召期間中、標準賃銀の六割を妥當として、基準を示してゐるものもあるが、この問題は、農業、商業、自由業等の各方面と比較檢討して合理的基準を定めなければならぬ。殊に戰局が發展して長期に亘ることになれば、一非業主としてなるべきので、國家的救濟手段を講じなければならぬことになるのであらう。本問題に就ては目下社會局、陸海軍、企畫院方面で寄々研究中であり、協調會に於ても、調査中であり近く公表することにならう。

八 勞働者教育

戰時中はとかく當座の問題に追はれ勝ちで現實主義となるので、眞の意味に於ける勞働者教育の如きは閑却されて、勞働者を無意義の間に唯物主義、現實主義に追込んでしまふ傾向がある。勞働者に戰爭目的を認識せしめることも主要ではあるが、戰爭の終了に依つても變ることなき不動の信念を植込むことが更に重要である。戰爭だから協力すると云ふのでなくて國家改造に對する勞働者の役割を平素から認識せしめ、輕躁な煽動に依つて動搖されぬ準備をすることである。これがためには單なる講演、講習に依る教育でなく、勞務管理の整備と云ふ實物教育に依つて、勞働者の精神的且經濟的生活を安定せしめなければならぬ。僅かなる賃銀の大小に依つて動搖せぬ確固たる務務管理の永遠の對策を圖ることである。勞働組合は左右兩翼漸次戰爭目的を認識し、戰時中の勞働爭議拋棄を宣言した程であるから、事業主も赤裸裸的に勞務管理の整備をなし、勞働紛議を未然に豫防すると同時に勞働者の幸福の增進、人格の向上に努力することが先決問題である。

產業平和は單なる精神運動に依つて實現するものではなく勞資双方の反省を具體的行動に織込むことに依つて目的を達成しうるのである。勞働組合も單なるスローガンの轉用でなく、階級闘爭を排して名實ともに產業平和實現に精進するのでなければならぬ。

本文は協調會主催の職時勞働對策懇談會に於て討議された要目を整理統合したものである。

(溜島)

動亂の果因

協調會 溜島武雄

世界はついに動亂の巷と化してしまつた。スペインに於ては一年半に亘つて兄弟同志の殺し合ひが續けられ、支那に於ては現實に血を分けた我々の同胞が幾百となく貴い身命を犧牲に供してゐる。

芝居見物にでも行つたような氣持でこの世界の動亂を眺めうる人にとつては今日はまさしく興行價値滿點の呼物である。この渦卷の中から如何にして逃れ、自己の地位を保持しようかと云ふ人にとつては、今日は實に危險極まる谷底である。然るにこの動亂の渦中に於て新らしき世界秩序を求め、國家の進むべき目標を發見しようとする者にとつては、今日は實に勇躍邁進すべき秋である。

路邊巡りすべき秋ではない。

我々がその一員であるところの國家の運命が今決せられようとしてゐるのである。この國家が起つか、亡びるかと云ふことは、結局世界の興亡を意味するのである。

何とかして今日の世界の動亂は つきつめれば個人の無節制なる自由に因るのである。而してこの個人的自由が一つの信仰を以て抑制されうるのはたゞ日本の國體に於てのみ見出すことができる。如何に自我の强い個人も 陛下の赤子としては完全に融合しうるのである。血を流さぬ革新は日本以外に見ることができないのである。

日本國民の私心を去つた協力一致のみが、この動亂を救治しうるばかりでなく、非常時は世界的である。而して最も大きなる非常時は自己の心に潜んでゐるのである