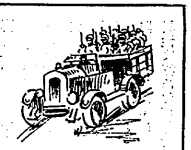

時局偶感

企業に於ける勞務管理の地位

住友本社勞働課長　渡邊斌衡

近頃屢々自分の腦裏に浮ぶのは數年前米國政府の發表した報告書に、合衆國が愈々歐洲大戰に參戰と決し軍需工業の動員を行はんとした際に困つたのは、眞に勞務管理なるものを識つて居た人は五指を屈するに過ぎぬ狀態であつた事で、之に鑑いて急に此の部門の必要が唱導せられ始め勞務管理が非常に進歩を爲したが、戰後の不況に伴ひ何時しか漸次世人の關心も薄れ退歩するに至つた、と記載されて居る事である。

我國勞務管理の沿革

顧つて我國の有樣を見るに此の米國で勞務管理の急務が叫ばれた共の聲に應じて折柄我國に澎湃として起つた社會主義的思想に依る從業員の思想混亂及之に因由する紛議並に續出せんとする社會立法の實施に備へる爲漸く此の方面に注意が向けられ、大事業場に於ては勞務管理の陣容が整備され始めた。

然るに不幸にして間も無く起つた大戰後の不況は容赦なく各工場鎔山を襲ひ到る處事業の閉鎖縮少を見るに至り、所謂勞務係は如何にせば最小の社會的困難を以て人員の整理を爲し得るやに汲頭して居る感があつた。而して斯の如き裡に御代は大正より昭和へと移つたが産業界の不況は舊體依然たるもので、之が對策として、産業の合理化が說かれ、能率增進も研究されたが、差したる曙光も望み得ず、一般の情勢としては不況打開に汲々たる有樣で、規模の縮少人員の整理は引續き行はれ、都鄙に失業者溢れ農村は人口の重壓に喘いだ。

斯の如き困難に面しつゝ他方勞務係は、從業員の精神的指導の爲折柄勃興し來つた修養團體等と連絡し從業員の教養に努むる處があつた。即ち此の時代は赤化防止と不況の對策に終始したと云ひ得るのであらう。

而して昭和六年の滿洲事變後に至つて漸く景氣回復の緒に就き、少くとも積極的の人員整理等も止み經濟界一般に向上線を辿るに及び稍々共の任務も安定し、本格的に從業員の指導管理を計畫し得る に至つたが併し之も束の間で、やがて今次事變の勃興を見るに至つた。

支那事變と勞務管理

事變に當面して勞働力の不足等の問題に行き當り、冒頭に述べた米國參戰當初の模樣が彷彿として來る樣な心持がする。併し勞務管理の任に在る者として之等の現象を突發的のものと看做し去るを得るか、若し滿洲事變後、尠くとも最近の情勢上當然豫知し得べかりしものとすれば、我々としても無準備無用意なりと自責する共に我國全體としても同樣であつた戮りを免れぬものとして遺憾に堪えない。凡ては此處に禍根が在ると思ふ。

扨而刻下の我々の問題としては熟練工の速成、一般勞働力の補充、出征者の補充代位、災害の豫防、繁忙時に於ける勞働者の保健及能率の保持、移動防止、更に進んで應召軍人の家族手當、傷痍軍人の處遇、復員の問題及事變中並事變後の思想問題等がある。而して之等は我々が精根を盡し解決せねばならぬ急務である。我國に現在の如き勞務管理が生れて茲に二十年、此の年月は決して長いものとは云はれぬが種々の變遷を經て今や右の如き急務を負はされて居る。考へて見ると此の問題を解決すれば我國の勞務管理としては平戰時、好不況時に亘り共の部門に屬する事項は一通り手懸けた事となり一應の自負心を持つてよいのではあるまいか。只此の事變後に來る思想問題に關する對策に就ては我勞務管理誕生當時の狀況に鑑み、云はゞ既知の問題たる故に充分戒心し苟も誤る如き事なき樣にせねばならぬ。

産業平和の精神

靜に振り返つて見ると熟々時流の力の偉大なるを感ぜざるを得ない。勞務管理は個々の企業の自由に放任してよいものでなく、大なる國策の一部であり、又共の線に沿つて進むべきものであると思はれる。

時局が如何に推移するか、忠勇なる皇軍の威力に依り戰局は益々順調に進みつゝあるが過日の松井軍司令官の言として傳へらるゝ如く我々の敵は前正面の支那許りではない、前途は徒に樂觀するを許されぬ。國際關係の複雜微妙なる今日、前途は難局の重壓たるを覺悟せねばならぬが、我々は此の難次の局面に突入するのか、或は準備を新にして之に處するを得るの餘裕あるか、之に依つて我々の任務も亦相當差異あるものと思はれるが、何れにもせよ、將來の我國としては益々生産の擴充に努めねばならぬと思はれる。世の經濟事情の如何に變化するにせよ、企業内に於ける勞務管理の地位は愈々重要性を加へようとも決して減少する事はあるまい。されば我々勞務管理の衝に在る者としては緊褌一番共の責務の重大を痛感すると共に鷲鈍を盡して職に當り以て奉公の誠を致すべきである。(終)

(三頁下段より)

二　勞資の團體協約に依るもの

三　事業主の自覺に依るもの

事業主が勞務管理を整備し、勞働者の安寧幸福を圖るのは倫理的見地からであるから、全部の事業主に當嵌まるわけではない。併し事業主がこれを實行する範圍に於ては不自然な法律を作つたり、不健全な勞働組合の發生を阻止することはできる。事業主が眞の勞働者の幸福を念願するのであれば、勞働者の聲を聞かなければならぬ。これが工場懇談會の必要な所以である。公正なる勞務管理とは全從業員の希望を容れ、他の工場の實狀を知つて、日本の勞働政策の線に添ふのでなければならぬ。人間性を無視した精神主義や、精神を忘れた實質政策は公正なる勞務管理と謂ふわけにゆかない。

歐洲大戰當時、英獨佛の諸國に於ては、産業平和維持の中樞を工場委員會に置いて、各工場内の勞働紛議の處理を工場委員會に委ねた。事業主の自覺に依るものは主に當嵌まるわけではない。併し事業主がこれを實行する範圍に於ては不自然な法律を作つたり、不健全な勞働組合の發生を阻止することはできる。事業主が眞の勞働者の幸福を念願するのであれば、勞働者の聲を聞かなければならぬ。これが工場懇談會の必要な所以である。公正なる勞務管理とは全從業員の希望を容れ、他の工場の實狀を知つて、日本の勞働政策の線に添ふのでなければならぬ。人間性を無視した精神主義や、精神を忘れた實質政策は公正なる勞務管理と謂ふわけにゆかない。

歐洲大戰當時、英獨佛の諸國に於ては、産業平和維持の中樞を工場委員會に置いて、各工場内の勞働紛議の處理を工場委員會に委ねた。

國家的の産業平和問題は、工場委員會の全國會議に於て對策を講ずることとした。尤も工場委員會は決議機關ではないから、最後的決裁は勞働裁判所を通じてなすのであるが、勞資の意思疏通に依り勞働紛議を未然に防ぐためには與かつて力が大であつたのである。

我國の産業平和政策の悲調を奈邊に置くべきかに就ては、未だ定說がないのであるが、事業主の倫理的覺醒を是認する限りにおいては、工場懇談會(工場委員會、勞働委員會、産業懇談會)の發展と、その合理的運用を重視すべきであらう。

政治がこれまでの自由主義的資本制度を前提として指導されるならば、階級鬪爭を目的とした勞働組合の發生も亦避くべからざるものであらうが、資本制度に對して國家統制が加はるのであれば、勞働條件に對しても從つて勞働組合に對しても、國家統制が加はり、新たなる使命を持つた勞働團體が生れなければならぬであらう。(終)

勞務管理と計畫經濟に關する一つの見方

協調會　廣崎眞八郎

○勞務管理の社會性

産業に於ける自由競爭時代に於いては勞務管理は企業の利益を主目的とし共處に働く勞務者を如何に按配して能率を上げしめるかと云ふことが中心問題であつた。斯かる時代に於ける勞務管理はその企業の利潤さへあがれば周圍との關係は餘り顧慮しなくともやつて行くことが可能でさへあつた。現在に於ても勞務管理と云へば企業を中心とする形式に於ては變りはない。乍然時代の進展に伴ひその内容に於ては變化しつゝあるものであり又そうあるべきものであると考へられる。一例を採れば勞働立法の制定は共の度每に勞務管理の内容を變化せしめたのである。如斯勞務管理の内容は常に變化しつゝあるのであるが最近殊更顯著になつたことは勞務管理の内容が益々社會性を帶びて來たといふ點である。現在の如き經濟組織に於ては勿論勞務管理といふ事は企業を無視して成立し得るものではない。乍然戰時體制が強化されるに從つて勞務管理も從來の如く左樣に自由主義的ではあり得ない。

勞務管理に社會的標準を提示する事の必要なる場合がある

重需工業動員法或は工場事業管理令の如き法令によつて勞務管理上の統制を受くることは止むを得ざる場合であるが之等立法による以外有力團體或は國家による標準提示が極めて必要であり之によつた方が勞務管理上工合の良い場合が多々生ずるものである。

應召手當の問題の場合

例へば最近一般的に問題として採り上げられた應召者の手當にしても戰爭が始まると同時に國家か或は全産業部門及び之に關聯を持つ有力團體を動員せる委員會の如き機關によつて少くとも最高――最低の標準位を示されたならば、社會的利益は勿論勞務管理の遂行上餘程益する所多かつたであらうと云ふ事は屢々耳にする事である。今次事變に於ける應召手當或は應召遺家族の扶助の狀況を見れば企業の大小により或は都市農村の差異により相當差額の存するを見るのであるが、之を永い眼で見れば甚だ遺憾に思はれる點が存するのであつて、此點に就きては色々の見解がなされてゐる。今その主なるものを擧げて見ると

(一)　大工場の手當額多き所に勞働者を集中し或は都市へ農村の勞働者を吸收し勞働力偏在の一因となる

(二)　經營不相應なる手當を出したる企業に於ては失敗の結果爾來兵役關係者の雇傭手控を生ずるやも測り知れぬ

(三)　戰爭が永引くと手當の支拂能力を失ふ産業あるやも知れぬ

の如くである。こう見て來ると手當の多いこと必ずしも勞務管理の遂行に好結果を齎らすとは言へないのであつて、社會的見地より生活の安定に重點を置き曳いては全社會の調整を圖り而も企業内に於ける家族主義的要素の發展を爲さしむることが最も良好なる方策であると言ひ得るのである。

斯かる方策は上掲の如き方法によつて公正なる標準を決定しこの範圍内に於いて各企業はその手當額を定め能ふ限り金額の差異を縮少することである と思ふ。

玆に本稿の主目的とする勞務管理上の新方向が見出される。

立法に據らずとも唯標準を示すことによつて不自然なる差異を縮め得るのであつて社會的に調整が遂行される效果があるのである。

二交替制の問題の場合

こうした方法によつて企業の勞務管理を安定させることは非常時なればこそ是非必要なる事であつて二交替制の問題につきても言及し得るのである。二交替制の採用によつて增員せねばならぬ場合失業保證に關する計畫――即ち計畫經濟の責任ある意圖を知ることにより始めて企業者は安心して勞務管理を爲し得る場合が多いのであつて之無くして二交替を採用せしむることは企業内の勞務管理者を蹉跌無しとせぬのである。當局の明確なる計畫的意圖が要望される所以である。

復員問題の場合

應召者復員の問題に就きても同じ事が言へるのである。應召者復員の場合のトラブルは戰爭の存續性と景氣如何に影響される所大であると考へられる。現在の如く生産設備擴張期に於ての復員は共の吸收力に餘地が存するので心配は尠いが段々設備が完成され勞働者が採用されて行くと勞働の吸收力は縮少されることになろう。若し不幸にしてこの際不況に陷るやうなことがあれば失業を生ずることは必然である。

計畫經濟の勞務管理への協力

滿洲國が整備され北支工作が進涉するであらうし農村でも勞働力不足が見受けられるからこういふ事はあり得ないとは信ずるが一旦不況に陷つた場合の工作、それは計畫經濟の實行による勞働力の吸收部門を設ることでなければならぬ。

こういつた點に逸當局者が意圖を示すことになるならば各企業に於ける勞務管理は安心してその計畫を進め得ることになるであらうと考へられる。

勞務管理の計畫經濟への協力

斯くの如き計畫經濟の勞務管理への協力に對し他方に於いて企業の勞務管理者がお互に計畫經濟に對し積極性を持つと云ふことは今後の社會に於ては益々必要となるのではないかと思ふ。國家の政策に對して全産業が然かあるべきは勿論であるが自發的に協力して計畫經濟の遂行をなすべき點が多々存する。この點中小工業に於いて特に強調さるべきであると考へるのである。大阪鐵工業同業組合が大阪府職業課及び大阪市立中央職業紹介所と協力して該組合加盟工場從業員の扇備並斡旋に關する協定を爲し實績を擧げつゝあるが如き或は川口市直方市等に於いて營養食配給をなし中小工業地帶の責任による計畫經濟を遂行しつゝあるが如き中小工業に於ける勞務管理に意義深き示唆を與ふるものであらう。如斯勞務管理者が産業的に地域的に社會的連帶を保持することに努め大にしては國家全體を通ずる協和へと進むならば日本に於ける勞務管理は愈々改善の一路を辿るものと考へられる。

天皇陛下の産業

而も斯かる協和力を確固不動たらしむるものは日本に於ける全産業人が、産業は天皇陛下の産業であるといふ確固たる自覺に歸一し滅私奉公の誠を盡すにあるのである。此の指導精神へ集中する所の計畫經濟(或は計畫)と勞務管理の調和こそは今後全産業人が邁進せなければならぬ大目標であると確信するものである。(終)