更ニ進ンデ兩者ガ眞ニ一體トナリ産業報國ノ實ヲ擧ゲシムルヤウ之ガ指導ニ格段ノ力ヲ竭サレタシ

なほ特高課長會議に於ける質疑に對し永野勞政課長の答辯として傳へられる所を日刊工業新聞（六月四日號）より轉載すれば左の如し。

【問】勞資調整方策は單なる精神運動では心細いから何等か法制化したらどうか

【答】勞資調整の法制化はなかなかむづかしい様に思ふ

【問】右機關設置に對し事業主、勞働者側ともに疑心暗鬼をいだいてはゐないか

【答】その趣旨には勞資とも贊成してゐるのだからその趣旨に反しないものが出來上らざる限りその心配はいらない譯だ、よろしくその趣旨に反しないものを設置せしめる様指導されたい

【問】右に關聯して勞働爭議調停法を改正する意向はないか

【答】目下研究中で近く成案を得るものと思はれる

二、事業主側の意見

全産聯をはじめとし事業主側に於ても勞資調整産業報國の運動につき深甚なる關心と協力を與へられつゝあり、その意見も屢〻發表された處であるが、左に某工場の勞務部長より發表された意見を紹介する。

なほ左の一文をこゝに掲載した所以のものは、我々の案に對し相當深刻な研究を行ひ、學ぶ所ある點多々あるによるも、その批判的部分に對しては他日我々の意見を積極的に開陳する積りである。

協調會の勞資關係調整方策に對する意見並びに批判

一

此方策は

(一)勞資の利害の對立を否定し勞資一體の思想を指導精神とし

(二)此の指導精神を普及せんが爲めに

(イ)各工場內に廣義の工場委員會、共濟會等の機關を設け又は既存のものを利用すること

(ロ)學校教育、祭典、法文其他事業內外の宣示によつて此精神を普及すること

を企圖し

(三)此指導精神の宣揚の爲め中央部に強力なる啓蒙指導の機關を設けんとするものである。

左に之に對する所見を開陳する。

第一、指導精神について

「勞資は一體なり」と云ふが本案は何等理論的根據を示さないのであるから結局一つのお題目に終りはしないか。勞資は一體なりと云ふ說は大戰後の英國のホイットレー委員會(勞資關係調整の爲めの委員會)の思想と完全に同じものであるが、然し英國の場合はガルトン財團の覺書に於て其の理論上の根據が與へられてゐる。然るに本文案の背後には勞資對立と云ふ考へ方が藏されてゐるやうに讀まれる。果して然らばロで勞資一體と云ふもその然る所以を世間が納得のゆくやうに說明しない以上は勞資一體說は結局精神運動でありその躓はお題目である。故に人を感憤せしめる力が弱い此精神運動が實際に效を奏する爲めには愛國心の如き長き歷史的の背景を持つ信念か、でなければ理由なく盲信する信仰かでなければならぬ。若し斯る信念信仰を國民に植え付けることが不可能とすれば、別に現實の問題を解決する方法が必要となつてくる。

盖し本案に於て其の實行方法にして前述の二三の制度が掲げられて居る所以であらう。

第二、指導精神の根據一、皇國の興隆、

本案は勞資一體と云ふことを全然理由付けてゐないわけではない。少くともその理由づけの爲めと推察し得る文句がある。即ち

勞資の對立を皇國の發展と云ふ大目標の下に解消せしめんとする、即ち本案では勞働と資本は對立關係にあるものとして書かれてゐる。然し此の對立と鬪爭は皇國の興隆、國家奉仕と云ふ最大利害の下に解消する。恰度それは兄弟が內で爭つても、一度外敵があれば對立關係を解消して協力して敵に當る場合の如くである。互に競爭する業者も一度國の爲めとなれば、互に手を握るのも此の例である。唯問題は若し勞資の間の利害の對立が常時又は屢次發生するものとせば、國家非常時の際は兎も角、此の協調又は一體的の氣持が維持出來るかどうか疑はしい。

勞資一體と云ふことはナチス獨逸の勞資に對する考へ方と同じである。ナチスの見解に於ても、勞資の利害は一致する。雇主も勞働者も之れ等しく事業協同體の構成員であり、彼等は獨逸國家によつて雇傭せられてゐる。彼等の利害は全體として國民の利害の內に解消せられると。此點は協調會の指導精神と極めて類似してゐる。共に皇國又は國家の利益の爲めに勞資の利害は解消し、國家の發展に資するを以て產業の究極の使命とするのである。

けれどもナチスの場合には國家は事業所有者と從屬者の權限を明確にしてゐる。即ち從業員は事業者の指揮に從ふべきものである。勿論事業內に懇談會があるけれども其の會長は事業主であり、又懇談會は諮問機關である。凡ては所有者の指揮と責任に於てなされる。然し事業所有者は勞資關係に於ては、國家の官吏たる勞働管理官（各地區にあり）の指揮監督の下にある。茲に勞働者は所有者に、所有者は國家に從屬することになつてゐてその各々に對して判然たる權限が定められてゐる。即ち勞資は精神的に一體と云ひながら、一方にはその一體が實現せられるやうに法制の力で定められてゐる、即ちファッショ的の支配が行はれてゐる。所謂ナチスの「指導者原理」である。

然るに協調會の案に於てはこの指揮支配の關係が全然明瞭を缺く。(尤も凡てを曖昧模糊の下に置き、凡てに自由に、融通性を與へ、又各々關る人によつて都合よき解釋の餘地を與へてゐることが此の案の特徵ではあるか）特に事業者と云つて事業主と云はず、從つて又事業主は事業經營に關する指揮權のあることも明かにしてない。茲に資本の存在と其の所有者の權限とは完全に等閑に附せられてゐる。

況んや協調會の案には工場內にある工場委員會その他の團體の權限に言及して義務に及ばざるは、その最下級の團體の權限は之を認め、而もその義務を無視する本末顚倒の考を與へるものであり、斯の如く所有者の從業者に對する指揮權を不明ならしむる時はやがて又其の全體の組織の運用を誤り統一的結束を亂すことゝなる。

第三、指導精神の根據一二、事業組織體說

產業は組織體なりと云ふことによつて勞資の對立を解消し得る。協調會案によれば事業は事業者從業員各自の職分によつて結ばれたる有機的組織體なりと。即ち協調會の案は事業を以つて事業者と從業員と云ふ夫々その職分を異にする二つの構成要素の結合したる組織體であるとする、事業共同體說又は組織體說と云はれるものである。元來組織體とは各職分を異にし且つ各自或程度に獨立性を有する構成分子が相互に結合して一體となる場合に、其の結合の程度が「各分子は全體の爲めに」同時に又「全體は一分子の爲めに」存在するが如き狀態に達したるものを云ふのである。かゝる理想的なる組織體は有機體である。例へば人體の各器關例へば手、足、胃、腸等は夫々異なる職能を有し或る程度に獨立しながら、而も胃は全體の活動の爲めに活動し、其活動が止めば全體が衰へる。然し其の反對に全體が衰へれば胃も亦活動を停止するに至るが如き、是である。即ち部分と全體が一致してゐるのである。勞働者と事業者が渾然合して一體となるとは此の事である、所謂經營共同體の說である。

然らば協調會案に於ける事業を構成する要素を事業者と勞働者の二つに分つ分析は果して妥當であるか。

協調會の說明によれば「勞働と事業者は事業の內に解消するから勞働と資本の區別を認める譯ではないが唯分析の必要上述べたに過ぎない」と云ひ、又委員會の席上の議論及び成案には事業の構成分子を職能（使命）によつて以上の二つに分つと云ふ考へ方が強い。而して其要素として前述の如く勞働と事業者を擧げて資本を無視してゐる。之は前に述べた英國のホイットレー委員會の思想が事業構成を其の職能によつて(イ)資本(ロ)才能（經營及び技術的知識經驗）(ハ)勞働に區別してゐるのに比すれば甚だ非科學的な考へ方である。特に英國の委員會が資本の職能として「資本は工場の建設、原料の購入及び作業費の支拂の爲に絕對必要なものである。產業が資本を有利に利用する爲めには資本家（投資家）はその企業の前途及び要求高に對し又之に當る人材の選任に對し健全なる判斷を下さなければならぬ。投資家は各場合に應じ其の都度愼重なる判斷と勇敢なる氣質を必要とす」と云つてゐることを考へれば如何に資本又は事業所有者の重要性と其の使命を重視してゐるかゞわかる。此點から云へば協調會案はナチス獨逸や英國の制度よりも遙に社會主義的で

あると云へる。

第四、事業協同體說と勞働團體

事業協同體說に於ては事業構成分子たる各人の心は渾然融和して一つとなること猶相愛の夫婦關係の如くでならなければならない。即ち相互の關係は精神的關係であり、信認關係でなければならない。此際事業構成員に非ざる第三者の介入することは尙新夫婦の家庭に第三者が同居してその生活に干與すると同じである。此の意味に於て協同體には其の構成分子以外の第三者の常時介在を許すべきものでない。之れ即ちナチス獨逸の勞働戰線の主腦者ライ博士が一九三三年十一月勞働大臣經濟大臣と共に、左の如き聲明書を出した所以である。

「ドイツ勞働戰線は其の經濟的或は社會的地位の如何に拘はらず一切の働く人間の團體である。ドイツ勞働戰線にありては、賃銀取得者たると企業所有者たるとに論なく、各人の人格が決定的要因たるべきである。信賴は人間相互間にのみ滿ち得られるものであつて、團體相互間には得られない。」

此の故に事業に於ける構成分子たる人々の間が精神的の信認關係である限り勞働組合が事業內の人々に働きかけることは許さるべきでない。

然るに協調會案では勞働者團體の存在と其の活動を認めてゐる（案五頁）此點は本案が事業協同體說に對する認識の不足を示すものであらう

結語―之を要するに本案はナチス獨逸に於ける勞資關係の思想及運動から多くのサゼストを得てゐる。(勞資の爭を最高理想の下に解消せんとするが如き、メーデイに代る（?）產業の全國的祭典を行ふ如き）而もナチスに於ける指導者原理を採り入れることは目下の處躊躇してゐる。その爲めに勞資一體と云ふ此の根本的指導精神は單なるお題目に終る。而して此限りに於ては之は有益にして無害なるものであらう。只本案が勞資は一體なりと云ひながらその字句の扱ひ方が如何にも勞資の對立を認めるやうにとられるのはこの精神運動の效果を弱めるのみでなく、患を後に殘す虞れがある。更に本案は其の職能による事業の構成分子を說きながら、事業所有者を擧げざるは最も非科學的にして且つ重大なる缺陷を藏せるものである。

殊に事業主の責任を說きて、事業主の統一的指揮權を明確にせざることは、他日本案が單なるお題目に終らず、工場委員會の積極的活動を見るに到る曉には事業の經營を害し惹いては產業の發達國家の興隆を害ふ結果を生ずる虞がある。特に工場委員會の權限を說きその從屬的地位に言及せざることは一層此憂を大ならしむ。

最後に協同體が人格者間の信認關係なるに拘らず第三者たる勞働者團體の存在活動を認めることはそれ自らがやがて協同體を破壞するものである。

二

第一、勞資關係調整方策

此の表現は依然として勞資の階級對立を前提としたる感あり。妥當ならず。

我國に於ては所謂「勞資」なるものは階級に非ずして產業奉公の爲めの職分なり。又所謂「勞」なるものは、單に筋肉勞働丈けを指すべきに非ずして、苟も國家の爲めに價値あるもの、御役に立つものを創造する力は、精神的たると筋肉的たると、或は社長たると見習工たるとを問はず、一切同一生命を有する「勤勞」にして、其間根本的對立も階級的抗爭もあるべきに非ず。かかる大本に立たずんば、眞の融合一體は顯現し得ず。

依つて右の表現は之を撤回し
產業平和確立方策
產業報國徹底方策
全產業人一體化運動徹底方策
其他適當なる表現に變更せられ度し。

第二、本案中の

(甲)勞資關係の指導精神の確立
事業者の經營精神
從業員の勤勞精神

なる個所は、其順序も內容も、根本的考方に重大なる修正を要す。單なる文字の表現の問題に非ず。

其の重なる點左の如し。

(1)產業報國の不可缺の要素たる「資本」の貢獻（所謂資本報國）を無視したること。

從而亦「資本は元來橫暴なり」との前提のもとに取上げたる感もすること。

(2)從而亦產業國有、國營を主張するやの疑點も多分にあり。少なくとも產業國有論等の思想を正面から克服し居らざること。

(3)「事業者」とは何を指し「從業者」とは何を指すか不分明なること

(4)事業者は「產業報國」なり、從業者は「勤勞報國」なりと云ふ考へ方自體が、全然間違つて居ること即ち產業報國は資本、技術、勤勞の三者が三位一體となつて伸張調和することに依つて始めて可能にして、單に事業者（意味不明）のみの責任に非ず、全產業人の使命なり。

又「勤勞報國」は「資本」以外の一切の產業人を含む、單に從業員（意味不明）のみ、筋肉勞働者のみの獨占に非ず、筋肉勞働者のみか「勞働」なりとの考方は大なる誤りなり。

かかる觀念論に依つて我國が過去に於て如何に汚辱せられたるかは言を俟たざる處なり。

(5)近代工場に於ける幹部社員其他組長に至る迄の所謂「社員其の他中間指導者」の重要性を無視して居ること。

第三、協調會案中の

(乙)勞資關係の指導精神を普及宣揚する方策

の中にも修正を要する個所少なからず。特に

(1)普及宣揚する機關の機能が餘りにも八方美人的、八百屋的にして同床異夢の感深し。

「秘」の產業報國案にも問題極めて多く、其具體化に當つて幾多の難問の生ずること豫知さる。

(2)勞働者團體に對する態度に於て愼重を缺く。

第四、其　他

立案者に依れば本案は國策的重大意義と目的とを有する由なるが、然りとせばかくの如き重大意議を有する案を取扱ふに當つては、當事者は愼重、眞劍なるを要す。少なくとも此際凡有方面に彌蔓する從來の公式的な勞資關係の考方及び用語を眞劍に再吟味するの必要を認む。（了）

三　從業員側の意見

勞働者團體の各方面の有力者は時局對策委員會の專門委員として勞資調整案の立案に參畫協力せられたのであるが、その後も種々御批判をいただき、案の完成、運動の進展上いろ〱と御協力を得たことは寔に感謝に耐へざる所である。

協調會に於ては、更に本運動推進の爲出來得る限り勞働組合幹部諸氏より忌憚無い御意見を仰いだつもりであるが、人手不足の爲め有力なる諸氏にして御諒解、御批評を得て居らぬ方もあらうと思ふので茲に深くお詫びする次第である。左に若干の御忠告を掲載して見る。

イ、組合會議系

一、勞資關係の確立に、徒らに理論を弄ぶ様な運動では成功しないと思ふ現實の個々の問題を具體的に考へて對策を練りに練ると云ふ事でなければならない。

一、產業報國聯盟に腰を据えてやつて貰ひ度いと思ふ。妥協すべからざる時に妥協して勞働大衆に不當なる被害の降りかゝらぬ様にして貰ひ度い。

一、斯かる運動の展開は、協調會の考ふる如く生易しいものではないと思ふが、日本の勞働運動はどうあるべきかと云ふ事を大きくテストするもので、其の意味で大いにやるべき事と思ふ。

一、此の運動は政府が腰を据えて與れぬと成功に對する見透しが困難となるであらう。勞働爭議調停法、勞働組合法、團體協約法此の三つが制定されねば、日本の勞資關係は確立されまいと思ふ。

一、勞資關係の法制化と、其の範圍內に於ける自主的なる勞働運動は飽迄必要である。

ロ、懇話會系

一、指導精神は豫て我々の提唱し來たつたものであるから大贊成である。しかしもつと思想的に練つて欲しかつた。苟くも社會民主々義に日本主義のヴエールを懸けた様な傾向は排して欲しい。

一、勞資が一體になるには、協調會も事業主團體も勞働組合も皆解散して出直すべきである。

一、勞資關係が或程度規制化される事が此の運動の成功のために必要である。勞資一體の贊成を楯に取られて勞働者が壓迫される様では困まる。

一、軍需產業、大工場に對して許りでなく平和產業、中小工場にもつと〱重點を入れて貰ひ度い。

一、此の指導原理に反對する様な勞働團體は、他日國內相剋の溫床となる恐れがある。其の禍根を絕つのは今の時期を外してはない。