

ば會社は工場統制權の恢復であり組合は團結權の確認である。加ふるに意地を以て之を貫いて居たからである。果して然らば勞資は本爭議によつて如何なるものを收獲したであらうか、會社としては精神的に工場統制の恢復を獲たけれども勞働者側としては多數の失業者を出し組合にしても却て組合員の多數を失ふた事であらう。而かも本爭議が双方に與へた教訓は眞に偉大なるものがあつたであらう。一般に營利會社に於ては所謂人の問題は稍々もすれば閉却され勝ちであるが本爭議は會社に對し此點につき多大の教訓を與へた事は茂木常務の極めて眞摯なる告白である。是と同時に組合に對しても爭議の尊き犠牲を感得せしめ「爭議は減多にするものでない」云ふ感を一層深く與へた事は是亦松岡主事の聲明するところである。

惟ふに我國に於ける勞働爭議特に最近の勞働爭議が本來の面目を忘れて徒に感情問題に終始せんとするは吾人の痛切に遺憾とする處である。而して其根本とする所は勞資双方の勞働組合觀の相違に基因するのではなからうか、言葉を換へて言へば團結の威力の前には何物も成し得ざる事なし云ふ組合員の謬見に對し資本家の中には勞働組合の存在自體が産業の發達を害するものとして組合自體を忌避せんとして居るものもある様であるが、今日の勞働者が自己の向上、自己の權利を保持せんが爲めに團結する事は如何に之を彈壓せんとしても到底所期の目的を達する事は不可能であらう。殊に立憲政治の治下普通選舉の施行されて居る今日に於て彼等が團體的行動をこる事は固より當然の事であつて恰も政界に政黨の存在して居る事實を何等異りはないのである。果して然りすれば事業家としては如何なる對策を採る事が最も賢明なる方法であらうか、實際問題としては節制なき組合員に對し産業の統制並に工場の規律を維持する立場より嚴に處置することには固より當然であつて、此點に付き果斷を缺く事は却て弊害を助長する虞あるけれども徒らに組合自體を否認して之を

壓迫せんとするも寧ろ之を認めて適當なる統制の下に共存共榮の精神を與へるこそ策の得たるものではないであらうか、更に之を國家産業政策の上より見るならば一日も早く穩健妥當なる勞働組合法を發布し現在の勞働組合を法認して以て據るべき一定の基準を與へ適當の指導を監督其宜敷きを得る事こそ目下の一大急務であるであらう。況んや我國現在の如き社會不安の状態に於ては一層此感を深うするのである。

## 第七章 後記

### 一、會社

會社に於ては解決覺書第二項により四月二十三日解雇者より三百名を詮衡し「今回新に採用可致につき來る二十六日從來勤務せし工場へ出頭すべき旨」通知し二十六日重役以下職員夫々手分けして爭議中の感想を將來の覺悟等の質問を爲して人物詮衡を行ひ二九二名を採用し、續いて三十日殘八名を詮衡の上採用したのである。

### 二、爭議團

四月二十日爭議團は解散したが覺書により解雇手當金の處分並に殘務整理のため松岡駒吉氏指導の下に理事會、罷業對策委員會並に委員長會議に於いて是が處分方法につき嚴密なる考究せし結果二十九日に至つて成案を得、前記委員會合同協議會に附議して之を可決し翌三十日總合を招集して先づ裏切職工を除名したる後左記處分案を協議可決した。

#### 解雇手當金處分方法

一、金五萬圓 爭議費用に充當すること。