

神戸博士
還曆祝賀

記念論文集

京都帝國大學經濟學會

昭和十二年五月一日發行

經
濟
論
叢

第四十四卷 第五號

(通卷第二百六十三號。禁轉載)

奉
呈

神戶正雄先生

執筆者一同

目次

滿洲移民の特異性と掃匪問題	法學博士	山本美越乃	一
農家の負債と負擔能力	法學博士	河田 嗣郎	一〇
現代社會學に於けるパレット社會學の地位	文學博士	米田庄太郎	三三
幕末の商稅論	經濟學博士	本庄榮治郎	三五
實際政策と政策原則	經濟學博士	作田 莊一	六六
『維新の詔』に於ける變革の國是	經濟學博士	石川 興二	七九
シュレーデルの王室金庫論	經濟學士	小山田 小七	九七
アダム・スミスに於ける自由主義社會の理念的構造に就いて	經濟學士	中川與之助	一〇三
工場内労働者教育事業の目的	經濟學士	大塚 一期	一〇九
アフタリヨンの貨幣心理說に就いて	經濟學士	松岡 孝兒	一四九
明治初年の官營産業に就いて	經濟學士	堀江 保藏	一六四
財政學の基本問題	經濟學士	大谷 政敬	一八三
取引所實物化論と短期清算取引の應用に就いて	經濟學士	今西庄次郎	二〇二
貨幣の中立性に關する一考察	經濟學士	中 谷 實	二二八
リストの國民生産力說	經濟學士	白杉庄一郎	二三三
財政學と經濟政策論との交流	經濟學士	島 恭彦	二五〇

生産の構造と貿易	経済學士	松井 清	三六九
租税の農業に及ぼす影響	經濟學士	山岡 亮一	三八六
再保険と共同保険との接近	經濟學士	佐波 宣平	三〇三
耕地管理組合に就いて	經濟學博士	八木芳之助	三五五
熊澤蕃山研究序説	經濟學博士	黒 正 巖	三三六
水産經濟學と其の課題	經濟學博士	蜷川 虎三	三五二
輸入制限と國內物價との關係	經濟學博士	谷口 吉彦	三六二
昭和の税制改革	經濟學博士	汐見 三郎	三八五
自然利子論	文學博士	高田 保馬	四〇七
財政學者の鐵道經濟に關する研究論著に就いて	商 學 士	武藤 長藏	四四四
現段階に於ける租税體系	經濟學博士	土方 成美	四七七
支那南北辨	法學博士	財部 靜治	四九七
赤字公債の消化	經濟學博士	小島昌太郎	五二二

工場内労働者教育事業の目的

大塚 一期

一 序 言

今日多くの主要産業國では労働組合や特務公益團體¹⁾や更に又特殊社會團體等²⁾が主體になつて特に労働者を對象にした教育的活動を廣く行つてゐる。しかし、労働者教育に關係しては、同時に他になほ一つの注目すべき現象が現はれてゐる。それは日本及び歐米の各有力資本主義國で、工場主たる企業者が主體になつて其の経営内に自己の使用する労働者及び時としてはそれらの者の子弟を對象にした教育的事業を施設してゐることである。そして、それは又一方で其の場合に経営の重要な一要素になつて來てゐる。

尤も、單なる手先技巧の訓練を狙つての経営内教育は決して現代の如き高度資本主義時代の展開を俟つて始めて見られた現象ではない。ともかくも或る程度に系統化した経営内教育の起源といへば、それはどの國でも封建經濟時代の職人的手工業経営内に存してゐた徒弟制度 (Apprentice System, Lehrlingsystem) にまで遡ることにならう。³⁾ 此の場合に其の教育對象たる徒弟が、當時の獨立業主であつた親方達の營業的結合組織即ち同職組合制度 (Trade Union, Guild, Zunft) の實質に密接な關聯を有してゐた事實は更めてこゝに指摘する必要がない。た

- 1) 例へば我國では、財團法人勤勞者教育中央會を繞る各地の勞務者教育施設(文部省、勞務者教育實施概要、昭和十年、參照)や協調會の活動等を見るべし。
- 2) 例へば、獨逸の Deutsche Arbeitsfront の教育的活動を見るべし。
- 3) Kelly, W. R. Training Industrial Workers, 1920, p. 42.

と、一層立入つて考へるならば、經濟發達段階上右に所謂同職組合制度の成立を俟たずして、換言すれば既に専門工藝者の發生を見や程なく、其の獨立業者は弟子取り (eine Lehrling zu nehmen) といふことを始めたものと思はれる。⁴⁾ かくてそこに經營内労働者教育の端著が開けたといふべきでなからうか。従つて、經營内労働者教育の起源は随分古いのであるが、しかし高度資本主義時代以後のそれを前時代のものに比較すれば、其の規模、目的、及び機能獨立化の點から見て、兩者の間には總體的に大なる距離がある。故にこれを分けて考へなければならぬ。

右の如くに高度資本主義的經營内の労働者教育はこれを前時代の手工業的徒弟教育と同視し得ない性質のものであるが、それかといつてこれが又決して新しい起原のものではない。即ち特發性のもものではあつたが、又或る意味で高度資本主義的工場内教育の先驅的實例と見得るものを吾々は既に今より百數十年前に遡つて高度資本主義的經營發展史上に捉へることが出来る。

其の實例といふのは、オーウエン (Owen, R.) を中心にしてニューラナークに營まれた結社形態の紡績企業が其の經營内に三千磅の支出を以て一八一六年に開設した性格形成學院 (The Institution for the Formation of Character)⁵⁾ のことである。これは單に其の従業労働者のみではなく寧ろ主としては其の家族子弟を對象にして廣く智徳兩面から人間教養を目的にした工場内學校施設であつて、獨立の専用校舎と専任の教師とを持ち大いに其の内容の充實したものであつた。かゝる施設が當時に於いて歐米でも稀有の試であつたことは無論で、此の施設を見學する爲に日々諸國から貴族、政治家、慈善事業家、社會主義者、社會改良家等々各種階級の人士が陸續ニュー

- 4) Bücher, K., Die Entstehung der Volkswirtschaft, 1926, S. 164. 權田學士譯、經濟的文明史論、大正十年、195頁。
- 5) Cf. podmore, F., Robert Owen, a Biography, 1907, p. 130 ff. 本位用、五島兩氏共譯、ロバート・オーウエン自叙傳、昭和三年、225頁以下參照。

ラナークを訪問した⁶⁾、といふ程のものである。

しかし、資本主義的産業が今日の段階に迄進んで來ては、少くとも其の外形では、ニユーラナーク式學校程度の規模を持つ工場内教育施設は日、英、米、獨等にて最早決して珍しい現象ではなくなつてゐる。又それ程の規模のものでないにしても、ともかくも何等かの程度で工場内學校施設と見得るものを持つことは今日の大工場で寧ろ普通の現象である。加之、現今行はれてゐる工場内教育手段には右の組織的、系統的性質の學校的施設があるばかりでなく、其の他にも更に臨時の講習會、講演會、修養團體の組織、映畫開演、圖書雜誌の閱覽及び貸出、新聞雜誌の工場内發行等種々なるものがあつて甚だ多岐になつてゐる。⁷⁾

今我國だけの實状を見るに、社會局勞働部は昭和七年八月現在にて中規模以上の工場（職工一〇〇人以上使用）及び鑛山（鑛夫三〇〇人以上使用）に於ける教育施設の狀況を調査して、其の結果に關し次の如き概括的要旨を述べてゐる。⁸⁾即ち各地の工場、鑛山では勞働者教育の必要を認めて、或は學校若くは講座を設けて一般的智見の擴大を誘導し、或は修養に關する諸會合の催によつて品性の陶冶を圖り、なほ又講習會其の他の方法によつて専門的、技術的修養を積ましめる等各種の教育施設をなすものが尠くない。一般に見て工場内勞働者教育の意義が次第に重視されて來たといふのである。なほ右の調査結果の中、工場關係で主要なものとしては、學校的手段で補習教育をなすものが官設工場（七五・六%）（調査工場數に對する施設數の割合、以下是に倣ふ）、紡績工場（五七・五%）であり、又同様手段で技術教育をなすものが官設工場（八七・八%）、製絲工場（二五・七%）、機械器具工場（一四・八%）等である。ただ從業勞働者の子弟に對する教育施設は今日迄のところ我國では鑛山に於いて相當の發達を示してゐるが

6) Podmore, F., Ibid., p. 154.

7) Cf. Jones, E. D., The Administration of Industrial Enterprises, 1916, p. 311 ff.

8) 社會局勞働部、工場鑛山に於ける教育修養施設、昭和八年七月、1頁以下。

工場では未だ其の例が少ないのである。⁹⁾ 其の他學校的手段以外の教育施設も既に相當に發達して來てゐる。ところで、かゝる工場内教育活動の我國に於ける起原はといふに、それも決して最近のことではない。學校的施設だけについて見ても、早く明治三十四年に農商務省商工局が大坂に於いて行つた調査によれば當時既に其の例が相當に多く現はれてゐる。¹⁰⁾ かやうにして、我國では各種の工場内教育活動が相當早くから次第に發達して來たものであるが、其の道程で、大正五年以來工場法の實施されたこと及び大戰後急激に一般の社會教育が振興されたことの二つの出來事は特に強くこれに對して刺戟を與へたものである。¹¹⁾

英、米、獨、佛の諸國に行はれてゐる工場内労働者教育活動の近狀はこれを統計的に語る根據を今手許に與へられてゐないけれども、各種の資料から推して、工場内労働者教育といふことは皆それらの國々の工業企業者が既に相當早くから其の努力の對象にして來たところであり、それが益々廣く行はれて來てゐることを知ることが出来る。

以上に指摘した如く、工場内労働者教育といふことは今日多くの有力資本主義國で一般に一つの注目すべき社會現象になつており、又これを夫々の企業に於いて見ればそれは一つの重要な經營的要素を成してゐる。ところで此の事業が各個の工場主自體の責任を以て施設されてゐるといふことを顧るならば、そこには夫々の工場主がかゝる工場内教育事業を手段にして追求するところの或る具體的な特定の目的が見出され得なければならぬ筈であると思ふ。其の目的の内容は何であらうか。こゝではそれを問題にして見たいのである。尤も、これを個々の工場主乃至は經營主腦部について尋ねて行けば、それら箇々の主觀的見解は非常に區々になつて結局歸一點を其

9) 協調會、工場鑛山に於ける教育施設要覽、昭和十年、9頁；社會局勞働部、前掲、58頁。

10) 大阪市、明治大正大阪市史、昭和十年、1001頁以下參照。

11) 協調會、最近の社會運動、昭和五年、948頁以下。

12) Richardson, J. H., *Industrial Relations in Great Britain*, 1913, p. 168 ff. p. 194. (英); Bureau of Labor Statistics, *Welfare Work for Employees in Indu-*

の間に得ることが困難であらう。しかし今日工場内教育事業といふものが廣く施設されてゐるに際して、それら多數施設の背後に自ら若干の現實的契機が通有的に伏在してゐてそれが一般の工場内教育施設の目的を客觀的に又統一的に規定してゐるといふ事情が存在しないであらうか。尤も其の所謂客觀的に規定せられた目的なるものでもこれを其の意義の究極點へまで押しつめて考へた場合に、それは何等か或る一義的のものにまで統一されるやうな單純なものではないであらう。今、資本主義的工場經營を繞つて存する現實的事情を根據にして分析的に検討するに、客觀的關係から規定されて、凡そ工場内労働者教育事業の目的内容とならなければならぬ主要の契機としては、次の三つの根本的なるものを指摘することが出來やう。即ち(1)遵法的目的、(2)經營經濟的目的、(3)國民道德的及び社會道德的目的の三である。以下に於いて夫々これら各目的の意義を究明したい。

二 遵法的目的

これは工場主に課せられた或る法的義務の遂行に對する追求が直接の出發點になつて工場内労働者教育が行はれる場合に見出されるところのものである。工場内労働者教育は今日のところ孰れの國でも一般には當該主體工場主の自由決意の事務に屬し、法律的義務として規定されてゐるものではない。しかし、其の中には或る特殊な性質のものがあつて、それは法律が特定の該當企業に義務としてこれを行ふべきことを規定してゐる。

かやうに現在法的義務化されてゐる工場内労働者教育の主たるものは所謂徒弟 (Apprentice, Lehrling) に對する工場内教育である。茲に注意を要することは同じく徒弟制度の名を以て嘗ての手工業時代に我國及び歐米諸國

12) *Industrial Establishments in the United States, 1919, pp. 94-99.* (米); *International Arbeitsamt, Studien über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern II. 1932,* (獨); Schwenger, R., *Die betriebliche Sozialpolitik in der westdeutschen Groesseisenindustrie, 1934, S. 52 ff.* (同上); Prévôt, R., *Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Frankreich, S. 204 ff.* (in *Schriften des Verein für Socialpolitik, CXIV.*) (佛).

にて廣く一種の補助的勞働力使用の制度が行はれてゐたことである。そして此の制度は一般的に或る共通的特質を持つてゐた。今經營內的形態の觀點から其の徒弟制度の特質を見ればこれを次の如くに要約することが出來やう。即ち、徒弟制度は親方工業主が一定年期間準家族的待遇にて他人の子弟を自家業務の補助的勞働力の用に使役し、一方これに對して親方自らが當該業務上の作業的技巧を指導傳授した制度である。かゝる經營內的性質の徒弟制度を社會經濟的關係から見ると、其の方面に又種々なる意義が存してゐる。先づ概括するならばそれは一には當該同職部門への新入職者數の制限であり、二には親方業主への補助的勞働力の供給であり、三には同職繼承者の養成であるといへやう。而して、右の如き社會經濟的意義の故に徒弟制度の社會的存續を支持する制度的地盤となつてゐたものは、即ち當時の同職組合に他ならない。然るに、同職組合の制度は産業革命に伴ふ自由主義政策の爲に遂に崩壊を免れざることになつたので、これに支持されて來た徒弟制度も亦それ以來諸國にて漸次に衰頹の運に陥ることになつたのである。或はこれをマーシャルの如くに一括的に見て、徒弟制度は新時代の狀態と適確に調和することが出來なくなつて次第に廢滅に歸した¹⁾、と唱へることも出來るであらう。かくて其の後の産業界には、往時の徒弟制度に於ける如き系統的なる訓練の機會と保證された生活の安定とを持たざる多數の無産少年が、一般に放縱なる生活環境の中にてたゞよりよき勞働條件を追求しながら空しく工場から工場に移動するといふ惡弊的事態を廣く見るに至つた²⁾。此の際、放任された資本主義の根本的要求が安價なる勞働力の供給者としてたゞ其の故に少年勞働者を需要するといふ傾向が益々右の事態を激化せしめ、少年勞働者の群集は悲慘なる時代の犠牲者として放置された。然るに、其の後資本主義の高度的發展が進み行くと共に、特殊の技能

1) Marshall, A., Principles of Economics, 7th ed. 1916, p. 210.

2) 吉阪俊藏氏、改正工場法論、昭和元年、249頁以下參照。Cf. Kelly, R. W., Ibid, 1920, p. 48 ff.

的素養を有するものが高級労働者として特別に待遇せられる事實の現はれるのを見て少年労働者側に労働条件よりも先づ進んで系統的なる訓練を希望するものを生じ、他方工場主側には安價にして而も安定的なる労働力の調達と兼ねて所謂子飼の中堅労働者を要求する氣運が起こり、こゝに右の社會的狀勢に適應しこれに對する法制化的手段として諸國に新たなる徒弟制度が設けられるやうになつた。此の新たに高度資本主義社會に生れた法制化的徒弟制度は其の内容に於いて一面には一種の債權關係的労働契約であるが、たゞ通常の労働契約とは異なる若干の特質を持つてゐる。即ち徒弟制度に於いて工場主側の負擔する義務就中教育的義務は單なる債權關係的性質のみのものではなく、一方公法關係的にも直接に國家の命令監督を受けてゐるところがある。

これを我國のものについて見れば、工場法施行令に定むるところに基き工場監督官が一定の視角から徒弟制度の實施狀況を監督してゐる。即ち我國の徒弟制度に於いては、工場主側は徒弟に對して業務技能上の教育を與へ且つその品性修養上の監督をなすべき公法的義務を負ふのであり又一方徒弟としては工場主管理の労働に服務しなければならぬ⁴⁾。此の場合に徒弟は通常徒弟賃銀なる特別の即ち普通市價以下の低額賃銀を受けるのである。又米國のウイスクンシン制の如くに、一定の法律 (the Wisconsin Apprenticeship Law, 1915) に立脚して行政官たる徒弟監督官と名譽顧問たる若干の雇主とを成員とせる州徒弟委員會 (the state apprentice committee) が徒弟制度の實施狀況に公權的監督を行つてゐる例もある⁵⁾。更に、獨逸に於いては營業條例と商法とが徒弟の教育に關する強制的規定を設けてをり、徒弟を使用する工場主は此の規定に基き法律的義務の履行としてこれに對する工場内教育を行はなければならぬことになつてゐる。以上の數例を見てもわかる如く、高度資本主義時代に生れた

3) Kaskel, W., *Arbeitsrecht*, 1925, S. 141.

4) 工場法施行令第四章、徒弟の條參照

5) Kelly, R. W. *Ibid.*, pp. 141-142.

6) § 76 Abs. 2, HGB.; § 127 Abs. 1, § 148 Nr. 9, Gew. O.

新規の徒弟制度に於いては、徒弟と稱せられる特殊の従業労働者を使用する工場主は、たとへ一面には他の目的に出発するところがあるにしても、少くとも客観的關係からこれを一般的に眺めた場合に法律が彼に課してゐる義務を履行せんとする目的を以て徒弟を對象の一種の工場内教育を行はなければならぬ事情におかれてゐるのである。即ち吾々が茲に合法的目的に根據する一種の工場内労働者教育を見る所以である。

かやうに徒弟制度はこれを工場内労働者教育の目的といふ觀點より見るとき特殊の意義を持つた注意すべき制度になつてゐるが、しかし實際上では此の制度は今日迄のところ内外諸國にて一般には決して盛なる應用を見たといひ得べきものでなく、寧ろ漸衰の傾向にあるとさへいはれ得る程のものである。尤もそれには種々なる原因があり、一つには景氣の影響がそこに作用したと考へられる理由もある。なぜならば、今我國だけについてこれを見て最近數年間にそれが再び若干ながらも漸増して來てゐることが認められるからである。(註)

(註) 我國に於ける徒弟制度現況⁷⁾

地方長官の認可を受けた規定に従ひ徒弟を收容しつゝある工場は、昭和九年度に全府縣を通じて十七工場であり、徒弟數は九百十一人である。

年次	工場數	徒弟數	年次	工場數	徒弟數	年次	工場數	徒弟數
大正六年	一〇	一、四九	大正十二年	二二	一、九〇	昭和四年	二二	六〇〇
同七年	一五	一、二六	同十三年	一八	一、四二	同五年	二二	六〇〇
同八年	一八	三、三五	同十四年	一五	一、三九	同六年	二四	四九八
同九年	一九	三、二八	同十五年(昭和元年)	一五	九七五	同七年	二〇	五二六

7) 社會局労働部、工場監督官年報、昭和九年39頁以下。

同 十 年	二〇	三、三〇	同 二 年	一六	八〇九	同 八 年	九	五九六
同 十 一 年	一九	二、七三三	同 三 年	一三	六四二	同 九 年	一七	九二

次に徒弟制度に於けるもの以外に、なほ法規によつて強制せられながら營爲される工場内労働者教育の場合がある。此の場合の工場内労働者教育は根本的には國家の教育政策に基くもので、例へば獨逸に於いては法規（營業條例一二〇條）が、工場主十八歳以下の従業者を使用する場合にこれに對して補習學校通學の援助と獎勵とを與へ且つ其の品性及び健康の健全なる發達を保護すべき義務を定めてゐる。又我國に於いては、嘗て義務教育未済年齢者（満十三歳以上の者）の工場使用を許してゐた當時に、舊工場法は義務教育を終了せざる學齡兒童を従業せしめる工場主に、該當幼年工の就學に關して必要なる方法を定めて地方長官の認可を受くるを要すとし、工場内に學習設備を設けしめ或は尋常小學校に晝間又は夜間通學せしめるやう處置せしめてゐた。工場主がこれらの強制的規定に立脚して工場内労働者教育を營爲する場合に、これを個々の工場主について主觀的にたづぬればそこには他に種々なる目的が見出されるであらうけれども、一方客觀的に現實關係を基礎にして考察すれば此の場合當該工場主の遵法的目的が一般的根據として作用してゐる事實を同時に認めなければならぬであらう。

三 經營經濟的目的

工場内労働者教育の實行は既にいへる如く今日のところでは若干の特殊な場合を除いて一般に法の強制なくし

8) Kaskel, W., a. a. O. S. 200. S. 210.

9) 吉阪俊藏氏、前掲書73頁以下。

て工場主の自由な處置に任されてゐる。かゝる事情である故、企業者たる工場主が自己の自由な判断から其の經營内にて労働者教育を施設するには彼が何等かさうすることの經營經濟的根據を當該施設の根柢に於いて持つてゐるに違ひないと考へられる。現代の資本主義的工場に於いて當該工場主が其の從業労働者を對象の工場内教育を自發的に行ふに至る場合の客觀的な經營經濟的目的は何か。今その内容を分析すれば、結局これを次の四項目に要約することが出来ると思ふ。即ち(1)生産行程上の能率經濟關係的目的、(2)傷害豫防關係的目的、(3)從業労働者の對經營精神關係的目的、(4)從業労働者の生活安定化方策關係的目的である。

(1) 生産行程上の能率經濟關係的目的

手工業時代に榮えた舊徒弟制度が産業革命と共に衰頽したのは、新時

代に入つてから、同職者數の制限と經營に對する補助的勞働力の供給といふ二つの固有的機能の觀點からそれが社會經濟的に無意義化したといふ事に本質的原因を有してゐるものであつて、決して機械的生產時代になつてから從業者の生産勞働的訓練若くは教育の必要が無くなつたといふことの證明がそこに與へられた譯のものではない。¹⁾尤も生産技術及び産業組織が變化してから從業労働者の素養に對する要求の内容に一定の變化を生じたことは事實である。即ち手工業時代及び早期資本主義時代に於いては一般に又今日でも特に個人的特質を持つ工藝的商品の生産については、手先技工的に特殊の訓練を受けた從業労働者の存否が經營經濟的にも社會經濟的にも決定的意義を持つてゐたが、生産行程の構造が産業部門の別なく一般に科學的思慮を基礎にしてゐる現代工場に於いては最早單なる手先技工のみが重要な契機ではなくなつた譯である。しかし、現代的工場に於いて一般に訓練ある良質の労働者を要せざるに至つたのではないことは勿論、否益々從業労働者の素養、素質に對しては嘗ての時

1) 高野博士纂譯、ウエツプ産業民主制論、昭和二年、577頁參照。

代に見ざる程度に高度にして且つ特殊なる條件の要求が起つて來てゐる。具體的にいへば、現代的工場生産が能率經濟的效果を實現するには是非共、機械運轉に於いて原料の取扱に於いて又化學操作に於いて直接現業的にこれに携はる一般勞働者が責任感性、慎重性、正確性に富み、又工場的經營内生活にて厳しく場所的時間の規律を遵奉することが要求される。²⁾ なほ工業的生産上智性に勝れ練達の技能を持つ勞働者に對する要求の強きこと現代に於けるが如きことは産業史上に未だ嘗て見ないところである。³⁾ これは根本には生産の技術的機構が科學化したことに基いてゐること勿論だが、此の際注意すべき點はかゝる受動的關係のみにあるのでなく、別に又、一層重要な積極的關係の考慮すべきものがあることを忘れてはならない。即ち經濟的關係の方面である。高度資本主義社會にて各箇の國民經濟間に生活程度の高差を生ずることは免れ難いところであるが、勞働者報酬の比較的高まつた國民經濟にては、然らざる國民經濟に於けるよりも一層品質高き財貨を能率的に生産するといふことより他に、全體の經濟上にも又經營經濟上にも、國際經濟競争裡にて永續的生存の道を與へられてゐないのである。こゝに生活程度の向上したる即ち高度資本主義的に一層發達したる國民に於いて勞働者の勝れた智性と熟練とが益々強く要求される一つの根據が存してゐるのを顧る必要がある。而して經營經濟的に見れば勞働者に於ける智性、熟練はたゞ技術的關係についてのみ要求されてゐるのではない。更に進んで從業勞働者が彼等の生産的勞働の經營經濟的意味を理解し、収益性の觀念に對して實際的理解を持つことが又極めて必要である。即ち、從業勞働者は自己の勞働の費用的基礎に對し、時間及び原料消費の經營經濟的意味に對して充分なる理解を持たなければならぬ。現代の工場勞働者と手工業的勞働者とを異ならしめる點の一つは實に前者が經營の經濟的側面に、企

2) v. Beckerath, H., Der moderne Industrialismus, 1930, S. 143.

3) Brisco, N. A., Economics of Efficiency, 1914. p. 17.

業に關聯し繋續してゐるといふところに存するのである。⁴⁾以上の如き技術的、經濟的關聯に對する智性及び熟練の必要は一般の從業労働者についても妥當することだが、殊に經營組織上前線の統制機關として、質量兩面から來たる變動的市場影響の中に立つ經營内部の生活上幹部機關を補佐して配下の從業者を指導し監督する任務を持つ職工長乃至は監督職工 (Foreman)⁵⁾に就いては、其の必要が一層切實である。即ち、其の素養の點で適當な職工長を得ると否とは企業的工場の成否を岐つ契機である。

而して現代的工場が經營經濟的關係から其の從業労働者に要求するところの種々なる資質の涵養は良質の教育に依存するところが大きいのである。⁶⁾然るに、高度資本主義時代に入つてから長らくの間、一般に企業者間に其の從業労働者に於ける教育的素養の經營經濟的意義が認識されずにゐた。しかし、前世紀の終り頃から諸國にて一般的に彼等が此の問題の意味を正しく理解し始めるやうになつて來た。そこで一般の公民學校もそれと共に其の子弟の教育上、意識的積極的に、將來の勞働力に對する能率經濟的要求を充足するやう努力することになつたのは事實である。しかし、各箇の經營乃至工場は技術的にも經濟的にも又人的組織上の機構についても夫々の具體的特性を持つてゐるから、普遍的勞働力を對象の一般公立學校の教育が到底其の點に迄入つて具體的に各箇の經營に於ける能率經濟的要求を十分に満足せしめるのは不可能のことである。そこで今日多くの企業的工場主は、自己の經營内に自己の責任を以て能率經濟的關係上自己に固有なる特殊の要求を目標に對勞働者教育事業を施設するやうになつた。此の事は特に高級乃至中堅職工としての從業労働者の教育、所謂職工長教育に就いて殊に著しい。⁷⁾吾々は茲に工場内労働者教育に於ける能率經濟關係的目的を認めることが出来るのである。

4) Schwenger, R., a. a. O. S. 63.

5) Kelly, R. W. Ibid., p. 195.

6) Marshall, A., Ibid., p. 211. Tead, O. and Metcalf, H. C., Personnel Administration, 1933, p. 166.

7) v. Beckerath, H., a. a. O.

(2) 傷害豫防關係的目的

現代工場制労働の人類福祉に對する功罪を論ずる場合に、これが闇黒面的項目として、最初に指摘せらるべきものは、其の従業労働者間に驚くべき多數の業務上傷害現象を惹起してゐるといふことである。今現代工場制労働に於ける業務上傷害事件發生狀況の一例として、昭和九年度の我國工場（工場法適用工場及び官設工場に限る）に起つた業務上職工死傷數を見るに次表の如くである。

種別	工場別		合計	種別	工場別		合計
	法適用工場	官設工場			法適用工場	官設工場	
職工死亡數	五二	三四	五五	輕傷數	四二、六三	三、三九	四六〇五
重傷數	一三、九五	一、五五	一五、五〇	總計	五七、一三九	四、九七六	六二、一七

無論年々に多少の變動はあるけれども、業務上職工死傷件數が非常に多いものであるといふ點だけでは毎年同じ状態を示してゐる。業務上職工死傷事件が其の本人及び家族、ならびに國民全般の福祉の上に大なる不幸を齎すことはいふまでもないが、經營經濟的立場も亦これによつて種々の關係から、直接又間接に失ふところが少くない。

そこで、かゝる性質の業務上職工傷害の發生する原因であるが、先づ過長労働時間や、ならびに又、榮産關係其の他の家庭經濟的缺陷等に基づく疲勞現象が重要な原因としてそこに指摘せらるべきこと明かであるし、なほ工場作業に於ける物的環境乃至設備の不完全が原因としてそこに作用する場合があることを、これ又否定出來ない。要するに工場に於ける業務上職工死傷事件發生の原因的契機を一概に或る一元的なものに統一化することは

1) 社會局労働部、昭和九年度、工場監督官年報331頁参照。
 2) 風早八二氏、勞働科學と勞働政策(社會政策時報、196號、38頁)参照。

妥當でなからう。⁴⁾ かくて、此の際各個の労働者自體に存する特殊なる個人的事情が又一つの原因的契機として作用することの可能をも認めなければならぬ。こゝに從業労働者に關して、單なる作業的能率原則の要求とは別の意味からの、即ち傷害豫防の見地からの適材選擇といふことが必要になつて來る根據がある。⁵⁾ しかし、更に、業務上傷害の原因として作用する從業者側の個人的事情の中で、作業上注意を要することに對する無智や當該作業への不熟練や、並びに又精神的習性上の缺陷等が同時に指摘せらるべきことを忘れてはならぬ。そして、作業的能率の觀點から優秀なる熟練者が必しも傷害豫防の見地からも同時に缺陷無き個人的事情にあるとは限らないといふことが⁶⁾此の場合特に注意されるべきである。茲に於いて、一方では直接に作業上の危険を警めたり又注意を要することへの注意を喚起したり、及び他方間接には傷害豫防の見地から労働者の性格、精神的習性上の缺陷を改善する爲に各種の教育的活動を行つたりすること、即ち所謂廣義安全教育が工場主の手により其の責任を以て工場内に行はるべきことの經營經濟的根據が存してゐる。⁷⁾ かくして、實際今日では、能率經濟的原則からするものとは別に、傷害豫防の見地からの工場内労働者教育が次第に各工場主の熱心なる努力の對象となりつゝある實狀を見る。⁸⁾

(3) 労働者の對經營精神關係的目的

工業的企業の技術的、物的要素たる經營即ち工場はいふまでもなく利潤の追求を以て究極の指導原理となすべきことの制約の下におかれてゐる。かゝる性質の經營に於いては、其の成員たる從業者が上は主腦部から下は卒伍の末たる一般労働者に至るまで、當該經營の營利經濟的任務を理解して各々其の達成に積極的興味を持つべきことを要求されてゐる。これは自明の事柄である。若し一般労働者が殊に

- 3) 武田晴爾氏、工場傷害防止(岩波書店、防災科學講座、6卷諸災、昭和十年、25頁參照、)
- 4) 上野義雄氏、災害と心的態度並に災害頻發性素質に就て(勞働科學研究、十卷83頁)。助川浩氏、勞働衛生講話、昭和九年、281頁以下、參照。
- 5) Schwenger, a. a. O. S. 90.
- 6) Farmer, M. A., The Causes of Accidents, 1932, p. 30.

職工長が經營主腦部の處置乃至方針に逆らひ、或はこれに面從腹背してたゞ外的強制のみにて辛うじて經營統體の形骸を整へてゐるに過ぎない有様であるか、更に進んで現實に勞働不安が具體化する如き状態に迄陥つては、到底そこに經營經濟的成績が擧げられ得べき期待を持つことが出来ない。從業勞働者の對經營的精神状態から反企業的要素を解消若くは輕減して反對に經營主腦部への積極的協力の傾向を強化するには、工場主側より從業勞働者に對してする物心兩面の待遇が、一方に於て、そこに根本的關係を持つてゐるといふ事、これは更めて指摘するまでもないことである。しかし又、他方では從業勞働者が自己の從事する經營の企業經濟的仕組に對して心性的に好意ある理解を持つや否や、乃至彼等が或る種の世界觀、社會經濟觀に立つや否やが從業勞働者間の反企業的精神の醸成如何に大いなる關係を有すること、これを此の際充分に認めておかねばならぬ。こゝに、工場内的教育、訓練の力を以て從業勞働者の對經營的精神に影響を與へて、これを或る一定の方向に導くことの經營經濟的意義が存してゐる。此のことは經營を繞る一般社會の思想傾向が反企業的、反資本主義的に激化して階級鬭爭的風潮が昂揚する時代に愈々顯著に妥當する。客觀的事情から推して、工場内勞働者教育に就き從業勞働者の對經營精神關係的目的の可能が認められ得る所以である。

(4) 從業勞働者の生活安定化方策關係的目的 工場に於ける從業勞働者の頻繁なる異動率 (Turnover rate) が種々なる契機を通じて企業に齎す損失は經營經濟的に輕視し得ない項目である。¹⁾ なほ又、必要に應じて隨時に而してなるべく費用少く要求の勞働力量を調達し得て有效なる經營活動に支障を生ぜざらしめることは、企業的工業の成否を決定する一要件である。然るに異動率を減少する事及び勞働力の調達を容易化する事は種々なる契機に

- 7) 齊藤龍雄氏、安全運動大綱、昭和十一年、第五節參照。
- 8) Schwenger, a. a. O. S. 91. Derselbe, Die betriebliche Sozialpolitik in Ruhrkohlenbergbau, 1932, S. 54. 我國各大工場内に於ける安全委員會の活動狀況其の他にも漸次盛なる工場内安全教育の實例を見ることが出来る。
- 1) Slichter, S. H., The Turnover of Factory Labor, 1921, p. 107 ff.

よつて制約されてゐる。就中重要なものとしては、従業労働者の家計が安定化する事、労働者の家族子弟及び男女青年従業者自體に教養の機會が可能なること、従業労働者が仕事に熟練しこれを理解しかくて彼等が其の作業自體に満足感を持つこと、これ等の諸點をこゝに指摘しなければならぬ。

従業労働者の家計の安定は根本には其の賃銀所得額に依存するけれども、他方又それが彼等の家庭經濟の内容及びこれが統整如何によつて制約されるところが甚だ大きいことを認めなければならぬ。かくて、工場主の手にて労働者の家庭を對象にして其の家計管理の技術的方面に關する輔導を與へ、或は人間幸福に對して消極的意義を持つに過ぎない種類の支出要素を家計内容から排除し又は減少せしめる爲に労働者の家庭生活を適當に指導し教化するといふ事³⁾が、間接的ながら結局經營經濟的に有利なる結果を齎す所以となる。

又工場所在地の環境如何によつては、従業労働者の子弟に對して幼兒教育や或は又學齡兒童の爲の普通教育等を經營内にて施設したり⁴⁾、或は従業労働者の妻或は娘を對象の經營内技藝教育を企てるのも、従業者生活の安定化に資益する結果を惹起して、經營經濟的に好影響を持つことになる。

更に、多數の青年男女従業労働者を使用する工場がこれを對象に青年期教養として適當な技藝、智識、修養の爲の經營内教育事業を施設すれば、これは其の効果として異動率の低下と労働力調達の容易化とを招くであらうことが、明かに承認され得る。

以上の如くして工場内労働者教育に經營經濟的利益の觀點を基礎とした、従業労働者の生活安定化方策關係的
目的の可能を見ることが出来る。

2) Bloomfield, D., Labor Maintenance, 1920, p. 95.

3) Vgl. Schwenger, R., a. a. O. S. 161 ff., S. 175.

4) Vgl. Schwenger, R., a. a. O. S. 176 ff. 社會局労働部、工場鑛山に於ける教育修養施設、昭和八年、58頁以下參照、

四 國民道德的及び社會道德的目的

先づ國民道德的目的について見る。他國民のことは姑く措き、少くとも、我が國民は皆自己の教養について重大な國民道德的義務を負ふてゐる。即ち、畏くも教育勅語には我等臣民が皆學を修め業を習ひ、智能を啓發し徳器を成就し、これによつて天壤無窮の皇運を扶翼し奉るべき次第を仰せ出されてゐる。かくて、我等臣民が天壤無窮の皇運を扶翼し奉る所以の實に當たる程度の教育的素養を持つことは、實に勅命によつて課せられた臣民各個の國民道德的義務であらねばならない。然るに今日實際に於いては、主として經濟的事情が原因になつて、我が國民の中に右の嚴肅なる國民道德的義務を充分に盡し得ざる儘にある同胞の存すること決して少い數ではない。工場従業者について見ても、具體的にいつて法律に定められた義務教育の未修了者が相當の數に上つてゐる。又たとへ義務教育は修了しても漸く其の程度の教育的素養に止まるものが、次表の如く今なほ、全國工場労働者數の五十%を超える有様である。^(註) かくる程度の教育過程を終へたるのみにて直ちに工場労働者となりたるものが、其の後の教育について何等の特別な考慮を拂はれずこれが健全な培育陶冶の等閑視された場合には、それが原因で劇しく彼等の心身の發達が阻止抑制せられ、國家の人的資源も爲に涸渴の因を招き、同時に彼等各自の國民道德的義務遂行の能力が失はれ行くものであるといふ事情については、既に専門研究者が明白辛辣にこれを指摘してゐるところである。¹⁾

1) 暉峻義等氏、義務教育延長の科學的根據(社會政策時報198號11頁)、

(註)我國工場労働者教育程度調査²⁾

	昭和五年	昭和二年	大正十三年
總數	1,299,013	1,378,866	1,371,995
不就學者	45,055	63,927	77,640
尋常小學中途退學者	77,394	140,716	197,412
尋常小學卒業程度の者	751,152	801,742	731,743
高等小學修學程度以上の者	425,412	372,481	311,200
	比	例	
總數	100.0	100.0	100.0
不就學者	3.5	4.6	5.9
尋常小學中途退學者	6.0	10.2	15.0
尋常小學卒業程度の者	57.8	58.2	55.5
高等小學修學程度以上の者	32.7	27.0	23.6

今日我が國民殊に工場労働者の教育的素養に於ける上述の如き現實狀態を顧るならば、各個の工場主が自己の工場内に各種の様式方法を以て従業労働者を對象に其の智徳體の健全な發達を目標にしたる教育的事業を施設することは、單に従業労働者自體が各自の國民道徳的義務を遂行するのを助成するに止らずして更に工場主自體に於ける國民道徳的義務の遂行を全うする所以となるものである。³⁾ 現に我國にて今日多くの工場主は自家工場内に其の従業労働者を對象の補習學校、青年學校^(註)等を設けてゐる。それには寔に一方に於いて併せて經營經濟的目的が附著してゐることを否定し得ないであらう。しかし又同時に吾々はそこに工場主がそれによつて彼れ自らの國民道徳的義務の遂行を何等かの程度に企求してゐるべきであることの客觀的必然を認めることが出来る。

(註)青年學校の目的⁴⁾ 青年學校ハ男女青年ニ對シ其ノ心身ヲ鍛鍊シ徳性ヲ涵養スルト共ニ職業及實際生活ニ須要ナル知識技能ヲ授ケテ國民タルノ資質ヲ向上セシムルヲ目的トス

更に翻つて従業労働者の智徳體の健全な發達を目標の工場内教育事業にたとへ國民道徳的意義を認めることが

2) 内閣統計局、昭和五年労働統計實地調査報告第一卷工場の部19頁。
 3) 暉峻義等氏、前掲論文、13頁參照。
 4) 青年學校令(昭和十年四月一日勅令第四十一號)第一條。

困難なる場合にも、そこには明かに其の事の社會道的意義が存してゐる。抑々現代の企業的生産組織は、それが従業勞働者の人間的生存に影響する關係に於いては實に政治、宗教、一般教育等々各種經營外的機能活動に對抗しそれにも勝る程の勢力を持つのである⁵⁾。かゝる社會的勢力の指導者たる工場主が自己の社會的責務を自覺した場合には必然的に自己の社會道德的義務の遂行を目的にしたる何等か適當なる工場内の勞働者教育事業を企つに至るべきことが考へられる。此の際特に重要なのは未就學者及び早期退學者に對する補充教育の事業である。尤も、單なる社會道德的目的に立脚する工場内勞働者教育の事業が經營經濟的要求の爲に、原理的にも實質的にも甚だ大なる制約を受くべきことの必然はこれを否定することが出来ない。

五 結 語

私は以上に於いて現代資本主義的工場内部に行はれる従業勞働者對象の教育事業に可能なる各種の目的を客觀的關係から分析的に指摘して、其の内容を検討した。一箇の工企業内に於ける従業勞働者教育事業の全般或は一工場内勞働者教育事業の特定部門に備はる形態、手段、様式、規模等は、右の各種の目的要素の中の孰れが又それらのものゝ如何なる組合せ關係が其の事業の背後にあつてこれを支配してゐるかに依つて決定的影響を受けるのである。そこに、夫々の工場内勞働者教育事業が各自の様々なる具體的個性を展開するのである。

5) Hoopingarner, D. L. Ibid., p. 183.