

河原田稼吉と蒲生俊文の 「産業福利の精神」について

堀 口 良 一

目 次

はじめに

- 1 河原田稼吉と蒲生俊文の同名論文「産業福利の精神」
- 2 論文「産業福利の精神」と蒲生俊文『労働管理』
- 3 河原田と蒲生における「産業福利の精神」

おわりに

注

文献

はじめに

1925年11月に内務省社会局の外郭団体として設立をみた産業福利協会は、社会局長官として会長に就いていた長岡隆一郎（1884-1963年）が「産業労働者のためにする福利事業」は「事業主」の「当然の義務」¹であると述べたように、労働者の福利増進を図ることを主要な目的の一つに発足した。実際、産業福利協定会則第1条には、「本会ハ工業災害ノ防止、労働衛生ノ改善及被傭者ノ福利ノ増進ヲ図リ且ツ労働法規ノ円満ナル施行ヲ助クルヲ以テ目的トス」と謳われていた²。そして、「如何に良好なる労働状態の下に生産が実行されるかを実現するのが傭主の社会的義務 Social obligation である」と説いた英国の製菓会社社長B・シーボーム・ラウントリ（B. Seeböhm Rowntree）の労働者福祉の思想を産業福利協会に持ち込んだのが、協会の理事長で社会局第一部長（1926年4月から職名変更により

労働部長)の河原田稼吉(1886-1955年)と同理事で社会局嘱託の蒲生俊文(1883-1966年)であったと考えられる³。

ラントリーは1924年に来日し⁴、これが切っ掛けとなって河原田と蒲生はラントリーの思想に強い関心を示したことが、彼らの著述からわかる⁵。のちに彼らは、「産業福利の精神」と名づけ、ラントリーの語った思想を紹介することになる。すなわち、二人の書いた同名論文「産業福利の精神」が、それである。この精神は、1925年11月の産業福利協会の設立や1936年4月の協調会産業福利部の設立に理論的な基礎を与えたことから、戦前期日本における産業福利運動の重要な理念の一つとして位置づけられる。

以下では、この同名論文の実質的な執筆者が蒲生であったことを論証するとともに、なぜ河原田がそれを自分の名前で発表したのかなどについて検討してみる。

1 河原田稼吉と蒲生俊文の同名論文「産業福利の精神」

河原田と蒲生は、それぞれ同名の論文「産業福利の精神」を蒲生が編輯兼発行人を務める同じ雑誌『産業福利』に発表している⁶。しかも、両者は内容も酷似している。河原田が発表したのは1927年2月号の『産業福利』誌上であるのに対し、蒲生は1936年5月号の『産業福利』誌上である。

発表時期に着目していえば、一般論として、先に発表した河原田が真の執筆者であり、後に発表した蒲生は、それを書き写したのではないかと考えられよう。しかし、詳細に検討すれば、そうでないことがわかる。以下、これについて説明しよう。

まず、河原田の論文「産業福利の精神」は、その末尾に「産業福利協会主催工場災害予防及衛生講習会に於ける講演速記」である旨の断り書きがあり⁷、実際、1926年「十月二十五日から一週間」開催された同講習会で

は、河原田が「産業福利の精神」という講習課目を担当している⁸。ちなみに、蒲生は同講習会では「安全第一運動」という講習課目を担当した⁹。

問題は、河原田の講習課目の内容を誰が作成したか、である。残念ながら、この講習課目の正確な内容はわからないので、ここでは、講習課目「産業福利の精神」と河原田の論文「産業福利の精神」（以下において、河原田論文と略記する場合がある。また、同様に蒲生の論文「産業福利の精神」は蒲生論文と略記する場合がある）が同一であるという前提で話を進めることにしよう。

結論からいえば、河原田論文を河原田の他の著作および蒲生の著作と比較検討すれば、河原田論文の実質的な執筆者が蒲生であることがわかる。ここで比較検討する著作は、河原田の『労働行政綱要』（松華堂書店、1927年6月）と蒲生の『労働管理』（厳松堂書店、1928年4月）である。河原田論文の発表後に刊行されたこれらの著書に、河原田論文と内容が重複したり記述が類似する箇所が散見されるためである。また、論文「産業福利の精神」に限られた会員向けの雑誌に掲載されているのとは違い、これらの著書は一般読者を対象としている点で、著者自身が——着想や情報源は別にして——その内容を執筆したと考えられるためである。

比較検討のための一覧表（図表1「河原田論文比較対照表」参照）は次節で示すが、ここで、その一覧表を踏まえて導き出される結論を先に示しておこう。まず、内容に関して、蒲生の著書『労働管理』が河原田論文の約7割（字数換算）を含むのに対し、河原田の著書『労働行政綱要』は、その1割（字数換算）以下しか含まないこと、加えて、『労働行政綱要』が含むその1割の部分は、すべて『労働管理』に含まれていることがわかる。そのことから、河原田論文は、その大部分——少なくとも、その7割以上——が蒲生によって執筆されたと考えられるので、その実質的な執筆者は蒲生であると結論づけることができる。なお、河原田論文と蒲生論文

の相違は、文体や若干の部分に限られているので、それぞれが加筆したり修正を施したことによるものだと考えられる。

さらに、この結論を補強する点を3点、示しておこう。

まず第1に、河原田論文で触れられ、『労働管理』にも記載がある2箇所の文章が、1926年の講習会以前に刊行された蒲生の別の著作に見られる点である。この2箇所の文章は、それぞれ河原田論文で「日本の或一工場に於ける一例」(文章番号22および23——下記の図表1「河原田論文比較対照表」参照)および「英のラオンツリー氏が先年日本に参つた時」(文章番号24)という書き出しで始まる一節である。前者は1926年9月に刊行された蒲生の著書『S式労働管理法』に、後者は1925年12月に刊行された「労働管理に関する一考察」という蒲生の論文に、それぞれ大変似通った記述が見られる。実際、比較してみると、次のとおりである。

まず、河原田論文の「日本の或一工場に於ける一例」に対応する蒲生の著書『S式労働管理法』の一節は、次のとおりである。

職工は其工場の職に安じ、生を楽しむ風を生じ、隣り工場に罷業が起つて宣伝に來た時にも、自分達は会社に反対する理由が無いと言ふて断つた事が有つた。而して専心一意会社に尽し仕事に没頭して居た結果、製品の品質は良好であり、且つ仕事に屢々発明する事が多かつた。一口に発明と言ふが、発明するに至るのは中々一朝一夕の工夫では出来ない。「ローマ」の成るは一日にして成に非ずと言はれて居る通りである。仕事をし乍ら発明をしようと云ふ事實は如何に職工が職業に興味を感じて居るかを示すものである。

〔…〕中に働く人の気分は根底から變つた。今迄側目も振らずに仕事に没頭した人は、仕事よりも先づ自身の身の廻りを見廻し始めた。

〔…〕今迄は自分の仕事だと信じて居た仕事は実は自分の仕事では無

いと感じて来た。自分は生活の為に只賃金を得るのが目的だと理解して来た。〔…〕自然に品値^{〔ママ〕}の低下を来したのは止むを得ない。〔…〕然るに品質低下では製品の市場に於ける声価を害し会社の信用を落すから、其処で検査係を増員して嚴重に検査を励行した。処が〔…〕検査を励行する結果。パスする物がなくなれば（其は当然の結果であつた）製品の数が増はない。然るに一方販売関係に於ては御得意との供給契約が有つて納入期限が定まつて居る。此の期限に納入を怠る時は、相当の賠償を為さなければならぬ。〔…〕其処で検査標準を低下して数を揃へることを計つた。之を製作する者から考へれば数を揃へさへすれば予定の賃金に有り付けるから、わざわざ熱心になつて優良品を作り出す必要はない。検査をパスする程度でよいと言ふことになるので、一般に製品の品質低下を来すのは当然招来された結果であつた。¹⁰

また、河原田論文の「英のラオンツリー氏が先年日本に参つた時」という書き出しで始まる一節に対応する蒲生の論文「労働管理に関する一考察」の箇所は、次のとおりである。

ラオンツリー氏、嘗て曰く

我が社の製品が市場の競争に負けて来た時に、人員を減ずるか、又は賃金低下の外、原価削減方法がないやうに思ふが、諸君名案あらば乞ふ提示せよと、労働者に計つたところが、労働者は協議上、能率増進法^{〔ママ〕}を考察して、よく市場に勝つことが出来た。これは労働者が事業を自己の事業とし、責任を双肩に担つて居るからであつて、我と彼と一つであるからだ。¹¹

とくに「日本の或一工場に於ける一例」は、河原田も知っていた可能性

のあるラウントリーの話とは違い、蒲生しか知りえない内容¹²であることから、河原田論文を河原田が一人で書き上げたとはいえない明確な証拠である。

第2に、「英のラオンツリー氏が先年日本に参つた時」という書き出しで始まる一節は、河原田論文と蒲生論文に加え、河原田の著書『労働行政綱要』および蒲生の論文「労働管理に関する一考察」にも含まれているが、『労働行政綱要』のみ独自の内容が含まれているのに対し、他の3つは、ほぼ同じ内容の記述になっていることである。実際、『労働行政綱要』では、

嘗て同会社〔ラウントリーが経営する会社〕の製品が市場に於て不利益の状態に陥つたときに、氏は職工代表者を集めて我社製品は目下世上に於て不利益の状態に在る、世間一般の方法に依れば人員淘汰を為すとか、賃金の低下を為すとかの外途がないが、若し諸君に名案あらば申出でられたいと申渡したところ、労働者は数日協議したる後各個人の生産能率を増加する方法を案出し、之を実行したる結果原価は非常に低下し、遂に市場に於て「品質優良にして価格は低廉」と云ふ名声を博し、競争に打勝つことが出来たと云ふことである。¹³

と記述されているが、とくに「労働者は数日協議したる後」および『品質優良にして価格は低廉』と云ふ名声を博し」という説明は、河原田論文や蒲生の記述には見当たらない¹⁴。つまり、この部分に関して、河原田論文の記述は自著である『労働行政綱要』の文章よりも、蒲生の文章に近いのである。つまり、これは、河原田に書くことが可能な内容を、蒲生が代わって書いていることを示している。

第3に、河原田および蒲生が、ともに「産業福利の精神」に引用してい

る菜根譚の一節は、「労働管理に関する一考察」という1925年の蒲生論文で既に次のように使われている。

菜根譚に

天一人を富まして以て衆人の困を濟ふ、而かも、世反つて有する処
を挟んで以て人の貧を凌ぐ、真に天の戮民なる哉

と、願はくば、我邦の工場主は、団体の有機的生命に自覚して、天の
戮民たらざらんことを、是れ労働管理の根底に横はるべき根本精神で
ある。¹⁵

そして、この一節の直前に、論文「産業福利の精神」において述べられている「日本の或一工場に於ける一例」および「英のラオンツリー氏が先年日本に参つた時」という書き出して始まる一節の要点が記され、外国であれ日本であれ「労働管理の根底に横はるべき根本精神」は同じであり、また、菜根譚が書かれた昔も、工業が発展してきた今も、その「根本精神」は変わらないことを蒲生は説こうとしている。

すなわち、蒲生は工場主に「衆人の困を濟ふ」役割を期待し、この役割を担おうとする自覚こそが労働管理の「根本精神」、つまり「産業福利の精神」だと述べている。加えて、この菜根譚の一節は蒲生の自著『労働管理』には記載されているが、河原田の自著『労働行政綱要』には見当たらない。このように、菜根譚と「日本の或一工場に於ける一例」とラオンツリーの思想を結び付けながら、「産業福利の精神」を独自に体系化したのが蒲生であった。また、それを蒲生は、精緻な理論を組み立てるのではなく、海外の文献からの引用や内外の実例を示しながら、わかりやすく説いている。

以上から、河原田論文は、河原田の着想や記述が部分的に含まれている

にせよ、その大部分は蒲生の筆に負うものであり、そこにおいて、蒲生はラウントリーに触発されつつも、その受け売りではなく、独自の体系を示し、豊富な実例を巧く使いながら「産業福利の精神」を説こうとしたのである。

2 論文「産業福利の精神」と蒲生俊文『労働管理』

この節では、河原田稼吉の論文「産業福利の精神」(『産業福利』第2巻第2号、1927年2月、所収)と蒲生俊文の論文「産業福利の精神」(『産業福利』第11巻第5号、1936年5月、所収)の全文、およびそれらに対応する蒲生の著書『労働管理』(厳松堂書店、1928年4月)の該当部分を原文で示し、それらを比較しやすい形で一覧表にしてみよう。

これによって、同名論文「産業福利の精神」の大部分が蒲生の執筆であることが容易に理解できよう。

なお、一覧表において、『労働管理』の欄の〔 〕は、該当する頁数を示す。また、河原田稼吉『労働行政綱要』(松華堂書店、1927年6月)の内容とほぼ一致する部分¹⁶を下線で示し、その対応する頁数を河原田論文の欄に〔 〕内で示した。さらに、比較しやすいように、文章を適当に線で区切り、段落および改行を一部無視し、旧字体等の一部の表記を改めた。

図表1 河原田論文比較対照表

文章番号	河原田論文	蒲生論文	『労働管理』の該当部分
1	(一) 産業福利の意義 産業福利協会が産業福利と称するのは何を意味するのであるかと言ふことを先づ第一に述べて置く必要が有らうと思ひます、産業福利とは英語の Industrial Welfare でありまして福利施設とか福利	(一) 産業福利施設の意義 産業福利運動は工場人素の確認と其の尊重に始まり、如何にして之が福祉を図り依て以て健全円満なる従業員を養ひ、相結合して有機的生命活動団体を醸成せんかの努力であつて福利施設は其福	〔なし〕

1	増進事業などゝ申すのと異なるものでは有りません、我邦に於ても福利又は福利施設とか福利増進事業などゝも言ひ人に依りては厚生施設など申すものもありますが要するに一つことであります。	祉増進の具体的手段である。	
2	一体福利施設とは如何なることを意味するものであるかと申すに、先づ第一に従来行はれて居る意見を一瞥して見る必要があらうと思ひます、試に二三の定義を挙げて見ませう。	一体福利施設とは如何なることを意味するものであるかと言ふに、先づ第一に従来行はれて居る意見を一瞥して見る必要があらうと思ふ。試に二、三の定義を挙げれば	一体福利施設とは如何なることを意味するものであるか、従来行はれて居る二三の定義を挙げれば、[304頁]
3	第一に英国政府の与へた定義に依りますと「福利施設とは労働者に対する最善の雇傭状態を目的とする管理者の施設」であります[485頁]、而して「仮令其の一部は工場法其他の法律の要求するところであつても、夫れは一般的最小限度を定むるに止まり、福利施設は更にその範囲が広く苟も労働者の私事に亘らざる限り健康、安全、幸福、能率に関する一切の事項を含む」ものであると説明して居ります。	第一に英国政府で与へた定義によれば「福利施設とは労働者に対する最善の雇傭状態を目的とする管理者の施設」である、而して「仮令其の一部は工場法其他の法律の要求するところであつても、それは一般的最小限度を定むるに止まり、福利施設は更にその範囲が広く苟も労働者の私事に亘らざる限り健康、安全、幸福、能率に関する一切の事項を含む」ものであると説明して居る。	第一に英国政府の与へた定義に依ると「福利施設とは労働者に対する最善の雇傭状態を目的とする管理者の施設」とある、而して「仮令其の一部は工場法其他の法律の要求するところであつても、夫れは一般的最小限度を定むるに止まり、福利施設は更にその範囲が広く苟も労働者の私事に亘らざる健康、安全、幸福、能率に関する一切の事項を含む」ものであると説明して居る。[304-305頁]
4	第二にフィリツボヴィツチの定義を見ますと「法律の規定又は雇傭契約の条件以上に労働者の経済上の地位の改善を図り、且つ日常生活、衛生、教育、娯楽等に関する箇人的の慾	第二「フィリツボヴィツチ」の定義を見ると次の通りである。「法律の規定又は雇傭契約の条件以上に労働者の経済上の地位の改良を図り、且つ日常生活、衛生、教育、娯楽会に	第二フィリツボヴィツチの定義を見ると「法律の規定又は雇傭契約の条件以上に労働者の経済上の地位の改善を図り、且つ日常生活、衛生、教育、娯楽等に関する個人的の欲望を

4	<p>望を一層十分に満足せしむることを目的とする企業者の永続的施設である」とあります。〔485-486頁〕</p>	<p>関する個人的の欲望を一層十分に満足せしむることを目的とする企業者の永続的施設である」</p>	<p>一層十分に満足せしむることを目的とする企業者の永続的施設である」とある。〔305頁〕</p>
5	<p>第三にフランケル及びフライシエルの著書を見ますと「労働状態を改善せんとする僱主の自発的努力を産業改善、福利施設又は使用人に対する奉仕と言ふ」とありまして「此等の働きは僱主及従業員が協同に又は各別に工場を彼等の単位として双方を利益するものであつて法律又は組合によりて強制されないものである」と説明して居ります。</p>	<p>第三にフランケル及びフライシエルの著書に依ると「労働状態を改善せんとする雇主の自発的努力を産業改善、福利施設又は使用人に対する奉仕と言ふ」とありて、「此等の働きは雇主及従業員が協同に又は各別に工場を彼等の単位として双方を利益するものであつて法律又は組合によつて強制されないものである」と説明して居る。</p>	<p>第三フランケル及びフライシエルの著書を見ると「労働状態を改善せんとする僱主の自発的努力を産業改善、福利施設又は使用人に対する奉仕と言ふ」とあり、「此等の働きは僱主及従業員が協同に又は各別に工場を彼等の単位として双方を利益するものであつて法律又は組合によりて強制されないものである」と云ふ説明を下して居る。〔305頁〕</p>
6	<p>今仮りに以上三種の定義を通観すれば下の如き要素を有して居ります。</p>	<p>今仮りに以上三種の定義を通観すれば下の如き要素を有して居る。</p>	<p>今仮りに以上四種の定義を通観すれば下の如き要素を有して居ることを知るのである。〔305頁〕</p>
7	<p>第一に他の強制に拠るもので無いことであります、フランケル及びフライシエルが「僱主の自発的努力」と言ひ、フィリツボヴィツチは「法律の規定又は雇傭契約以上に」と言ひ英国政府は「仮令其の一部は工場法其他の法律の要求する処であつても、夫れは一般的最小限度を定むるに止まり」と言ふものは福利施設が僱主の任意的行為であることを要素とすることに於て一致して居ります、之を実行</p>	<p>第一、他の強制に拠るもので無いことである。フランケル及びフライシエルは「雇主の自発的努力」と言ひ、フィリツボヴィツチは「法律の規定又は雇傭契約以上に」と言ひ、英国政府は「仮令其の一部は工場法其他の法律の要求する処であつても、それは一般的最小限度を定むるに止まり」と言ふものは福利施設が雇主の任意的行為であることを要素とすることに於て一致して居る。之を実行する</p>	<p>第一に他の強制に拠るもので無いことである、フランケル及びフライシエルが「僱主の自発的努力」と云ひ、フィリツボヴィツチは「法律の規定又は雇傭契約以上に」と云ひ、英国政府は「仮令其の一部は工場法其他の法律の要求する所であつても、夫れは一般的最小限度を定むるに止まり」と〔…〕云ふ所のは福利施設が僱主の任意的行為であることを要素とすることに於て一致して居る、之</p>

7	<p>するに於て労働者が参加することが福利施設たるの性質を没却するであらうかと申すのに、最近の外国に於ける形式は傭主及び従業者の協同によりて経営さるゝものが多く、所謂工場委員会の行ふ処の仕事の大部分を占めるやうになつたのであります、デーマーの著書に依れば「出来るだけ事業を発達させ又同時に傭主の恩恵であると言ふ疑惑を避くるために職工自身が其衝に当り傭主は単に指図を為し鼓吹するに止まる必要がある」と論じ又「安全、福利、改善等の問題等が大成功を來した処は委員会に依るものであつて其委員会は単に技師又は高級社員のみならず、職工、職工長及び外部の人さへも加はつたものである、安全問題の如きも其機械問題だけは或標準を採用すればよいが、安全問題でさへ機械的な度合は極めて少ない」と申して居ります、従つて之が発意者、創立者、指導者が傭主であることを以て充分とするのであります。</p>	<p>に於て労働者が参加することが福利施設たるの性質を没却するであらうかと言ふのに、最近の外国に於ける形式は傭主及び従業者の協同によりて経営さるゝものが多く、所謂工場委員会の行ふ処の仕事の大部分を占めるやうになつたのである。デーマーの著書に依れば「出来るだけ事業を発達させ又同時に傭主の恩恵であると言ふ疑惑を避くるために職工自身が其衝に当り、傭主は単に指図を為し鼓吹するに止まる必要がある」と論じ又「安全、福利、改善等の問題が大成功を成した処は委員会に依るものであつて、其委員会は単に技師又は高級社員のみならず職工、職工長及び外部の人さへも加はつたものである、安全問題の如きも其機械問題だけは或標準を採用すればよいが、安全問題でさへ機械的な度合は極めて少ない」と言ふて居る。従つて之が発意者、創立者が傭主であることを以て充分とするのである。</p>	<p>を實行するに於て労働者が参加することが福利施設たるの性質を没却するであらうかと云ふに、最近の外国に於ける形式は傭主及び従業者の協同によりて経営さるゝものが多く、所謂工場委員会の行ふ所の仕事の大部分を占めるやうになつたのである。デーマーの著書に依れば「出来るだけ事業を発達させ、又同時に傭主の恩恵であると言ふ疑惑を避くるために職工自身が其衝に当り傭主は単に指図を為し鼓吹するに止まる必要がある」と論じ、又「安全、福利、改善等の問題が大成功を來したのは委員会に依るものであつて、其委員会は単に技師又は高級社員のみならず、職工、職工長及び外部の人さへも加はつたものである。安全問題の如きも其機械問題だけは或標準を採用すればよいが、安全問題でさへ機械的な度合は極めて少ない」と言つて居る。従つて之が発意者、創立者、指導者が傭主であることを以て充分とするのである。〔305-306頁〕</p>
8	<p>第二の要素としましては「労働状態の改善を目的とするもの」であります、フランケル及びフライシエルの「労働状態を改善せんとす</p>	<p>第二の要素として「労働状態の改善を目的とするもの」である。フランケル及びフライシエルの「労働状態を改善せんとする」と言ひ、</p>	<p>第二の要素としては「労働状態の改善を目的とするもの」である、フランケル及びフライシエルの「労働状態を改善せんとする」と言</p>

8	<p>る」と言ひ、フィリツボヴィツチの「労働者の経済上の地位の改良を図り且つ日常生活、衛生、教育、娯楽等に関する箇人的の慾望を一層十分に満足せしむることを目的とする」と言ひ、英国政府が「最善の雇傭状態を目的とする」と言ふもの皆此の一言に尽きるものと考へます。</p>	<p>フィリツボヴィツチの「労働者の経済上の地位の改良を図り且つ日常生活、衛生、教育、娯楽等に関する箇人的の慾望を一層十分に満足せしむることを目的とする」と言ひ、英国政府が「最善の雇傭状態を目的とする」と言ふもの皆此の一言に尽きるものと考へる。</p>	<p>ひ、フィリツボヴィツチの「労働者の経済上の地位の改良を図り、且つ日常生活、衛生、教育、娯楽等に関する箇人的の慾望を一層十分に満足せしむることを目的とする」と言ひ、英国政府が「最善の雇傭状態を目的とする」と〔…〕言ふところのもの皆此の一言に尽きるものである。〔306-307頁〕</p>
9	<p>斯様な誤合から福利施設の定義を下しまして、「福利施設とは労働状態の改善を目的とする傭主の任意的施設である」と申して差支ないと考へるのであります。〔486頁〕</p>	<p>斯様な誤合から次の如き定義を下すことが出来やうかと思ふ。福利施設とは労働状態の改善を目的とする雇主の任意的施設である。</p>	<p>斯様な理由から福利施設の定義を下して、「福利施設とは労働状態の改善を目的とする傭主の任意的施設である」と云つて差支ないと考へるのである。〔307頁〕</p>
10	<p>而して労働状態の改善を目的とする事業は如何なるものであるかと申しますと、デイマーの掲げる処に依りますと、</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、安全及災害予防 二、教育 三、休憩時及食事 四、社交的、之は原語に Social とありまして倶楽部、音楽会、娯楽室、競技、喫煙室、花壇、園芸、家事指導ピクニック等のことを含めたものであります。 五、衛生及治療 六、体育 七、意見呈出、之は従業員が各種の改 	<p>而して労働状態の改善を目的とする施設とは如何なるものであるかと云ふと、デイマーは</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、安全及び災害予防 二、教育 三、休憩時及食事 四、社交的（之は原語に Social と申して倶楽部、音楽会、娯楽室、競技、喫煙室、花壇、家事指導、園芸等のことを含めたものである。） 五、衛生及治療 六、体育 七、意見呈出（之は従業員が改良意見を当局者に呈出し得る制度である。） 	<p>而して労働状態の改善を目的とする事業は如何なるものであるか、デイマーの掲げる所に依れば、</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、安全及災害予防 二、教育 三、休憩時及食事 四、社交的、之は原語に Social とありて倶楽部、音楽会、娯楽室、競技、喫煙室、花壇、園芸、家事指導、ピクニック等のことを含めたものである。 五、衛生及治療 六、体育 七、意見呈出、之は従業員が各種の改良意見を当局者に

10	<p>良意見を当局者に呈出し得る制度であります。</p> <p>八、共済会の八種を挙げて居ります、</p>	<p>八、共済会の八種を挙げて居る。</p>	<p>呈出し得る制度である。</p> <p>八、共済会の八種を挙げて居る。 〔307-308頁〕</p>
11	<p>前に上げたファイリツボヴィツチの定義中には経済上の改善と其以外の個人的慾望の満足とに分けて居りますが、福利施設は私の見解に従へば之を大別して</p> <p>一、精神上の福利施設 二、肉体上の福利施設 三、経済上の福利施設</p> <p>の三種に分つことが出来ると考へます、精神上的の福利施設とは労働者の精神の墮落を防ぎ向上を図ることに關した各種の施設であります、肉体上の福利施設と申しますのは労働者の肉体の破損を防ぎ健康の増進を図ることに關した施設であります、経済上の福利施設と申したのは労働者の経済的改善を図るもので一方には経済的悲運を救済し又は悲運に陥ることを防ぎ同時に他方に於ては其向上と安固とを期待する各種の施設であります、而して此三者は全然無關係な孤立したもので無くして互に相關連するものであります、以上三種のものゝ細別に付ては只今之を</p>	<p>前に述べたファイリツボヴィツチの定義中には経済上の改善と其以外の個人的慾望の満足とに分けて居るが、福利施設は余の見解に従へば之を大別して大體、</p> <p>一、精神上 二、肉体上 三、経済上</p> <p>の三種に分つことが出来ると考へ多年此分類に従つて或は考察し或は実行して居る。精神上的の福利施設とは労働者の精神の墮落を防ぎ向上を図る事に關した各種の施設であり、肉体上の福利施設とは労働者の肉体の破損を防ぎ健康の増進を図ることに關した施設であり、経済上の福利施設とは労働者の、経済的改善を図るもので一方には経済的悲運を救済し又は悲運に陥ることを防ぎ同時に他方に於ては其向上と安固とを期待する各種の施設である。其細目は今之を掲げないが産業福利施設の内容は之に依つて略理解することが出来やうと思ふ。</p>	<p>前に上げたファイリツボヴィツチの定義中には経済上の改善と其以外の個人的慾望の満足とに分けてある、福利施設は余の見解に従へば之を大別して、</p> <p>一、精神上の福利施設 二、肉体上の福利施設 三、経済上の福利施設</p> <p>の三種に分つことが出来ると考へる。精神上的の福利施設とは労働者の精神の墮落を防ぎ向上を図ることに關した各種の施設である。肉体上の福利施設とは労働者の肉体破損を防ぎ健康の増進を図ることに關した施設である。経済上の福利施設とは労働者の経済的改善を図るもので、一方には経済的悲運を救済し、又は悲運に陥ることを防ぎ、同時に他方に於ては其向上と安固とを期待する各種の施設である。而して此三者は全然無關係な孤立したもので無くして互に相關連するものである。〔308頁〕</p>

11	略し度いと思ひます、今回産業福利協会が開催しました処の講習会の題目は主として第二の肉体上の福利施設に關したものであります。		
12	(二)産業福利の必要及効果 福利施設は何の必要が有つて之を実行するのであるか、又之を実行したならばどんな効果が有るのであるかと言ふことを一言述べて見やうと思ひますが、福利施設が一体如何なる動機から世の中に生じて來たものであるかと言ふことから述べることに致しませう、ヘルクナーの述べるところを窺つて見ますれば、彼は動機を三種に分け動機の異なるに従つて施設の種類も異なるものであるとの説明であります、即ち	(二)産業福利施設の必要及効果 福利施設は何の必要が有つて之を実行するのであるか、又之を実行したならば如何なる効果が有るのであるかと言ふことを一言述べて見やうと思ふ。福利施設は抑如何なる動機から生じたものであるかと言ふことを考へることが手始めで有らうかと思ふ。ヘルクナーは施設の種類に依つて之を三種に分けて居る。ヘルクナーの語るところによれば、	福利施設は何の必要が有つて之を実行するのであるか、又之を実行したならば如何なる効果が有るのであるか、福利施設が一体如何なる動機から世の中に生じて來たものであるかと云ふことから述べることにする。ヘルクナーの述べるところを見るに、彼は動機を三種に分け、動機の異なるに従つて施設の種類も異なるものであるとの説明をしてゐる。即ち、〔308頁〕
13	(一)専ら労働者の福利を増進することを主眼とするものであつて、 <u>宗教的又は人道的觀念から富者の天職として赤貧洗ふが如き多数労働者を保護愛撫しようとする純然たる慈善的な施設</u> でありまして〔486頁〕彼の安価なる食料品の供給、食堂の開設、適当な住宅の供給、娯楽慰安の設備を為す如きことを指すのであります。	(一)専ら労働者の福利を増進することを主眼とするものであつて宗教的又は人道的觀念から富者の天職として赤貧洗ふが如き多数労働者を保護愛撫しようとする純然たる慈善的な施設であつて、彼の安価なる食物店、食堂を設け住宅を供給し、娯楽慰安を与へる如きを指すのである。	(一)専ら労働者の福利を増進することを主眼とするものであつて、 <u>宗教的又は人道的觀念から富者の天職として赤貧洗ふが如き多数労働者を保護愛撫しようとする純然たる慈善的な施設</u> であつて、彼の安価なる食料品の供給、食堂の開設、適当な住宅の供給、娯楽慰安の設備を為す如きことを指すのである。〔308-309頁〕

14	<p>(二)企業者と労働者との共通的利益を目的とするものであつて企業家が労働者の生活の改良に依りて其労働能率の増進となるの理を認識せる社会改良の精神に基く施設でありまして〔486頁〕、彼のエルンスト、アツベが実行した利益分配制度の如き、時間短縮の如きは此中に含むのであります。</p>	<p>(二)企業者と労働者との共通的利益を目的とするものであつて、企業家が労働者の生活の改良に依りて其労働能率の増進となるの理を認識せる社会改良の精神に基く施設であり彼のアツベの利益分配制度の如き、時間短縮の如きは此中に含むのである。</p>	<p>(二)企業者と労働者との共通的利益を目的とするものであつて、企業家が労働者の生活改良に因りて其労働能率の増進となるの理を認識せる社会改良の精神に基く施設であつて、彼のエルンスト、アツベが実行した利益分配制度の如き、時間短縮の如きものを指して居るのである。〔309頁〕</p>
15	<p>(三)専ら企業家の利益を眼中に置くものでありまして労働者運動の対抗策となるものであります〔486頁〕、例へば住宅を給して有るが雇傭契約解除と同時に家屋明渡を為すべき契約がしてあるとか、或は貯金補助又は救済制度を實行するに当りて雇傭契約解除の際には特典として与へたる権利は一切之を失ふと言ふやうなものです、</p>	<p>(三)専ら企業者の利益を眼中に置くものであつて労働者運動者の対抗策たるものである。例へば住宅を給してあるが、雇傭契約解除と同時に家屋明渡契約をして居るとか或は貯金補助又は救済制度を實行するに当つて、雇傭契約解除をした時は特典として与へたる権利を一切失ふと言ふ如きものである。</p>	<p>(三)専ら企業家の利益を眼中に置くもので労働者運動の対抗策となるものである、例へば住宅を給してあるが雇傭契約解除と同時に家屋明渡を為すべき契約がしてあるとか、或は貯金補助又は救済制度を實行するに当りて、雇傭契約解除の際には特典として与へたる権利は一切之を失ふと云ふやうなものである。〔309頁〕</p>
16	<p>此のヘルクナーの分類以外に又は右分類の三を広く解釈すれば此中に入るべき種々の動機が我邦に於て発見されます、労働者募集の便宜を得んが為め若しくは優秀なる名声を以て営業上の便宜を得んが為め一種の広告として之を實行するものも無いでは無い、或地方に於ては多数職工の使用するに堪へざる極めて</p>	<p>此のヘルクナーの分類以外に我国に於ては労働者募集の便宜を得んが為、若しくは優秀なる名声を以て営業上の便宜を得んが為め一種の広告として之を實行するものも無いでは無い、或地方に於ては多数職工の使用するに堪へざる極めて少数の設備をして居るので、實際は何等の実用を見ないのに募集に際しては</p>	<p>此のヘルクナーの分類以外に又は右分類の三を広く解釈すれば其中に入るべき種々の動機が我邦に於て発見される、労働者募集の便宜を得んが為め、若しくは優秀なる名声を以て営業上の便宜を得んが為め一種の広告として之を實行するものも無いでは無い、或地方に於ては多数職工の使用するに堪えざる極めて少</p>

16	<p>小数の設備をして居るので実際には何等の実用を見ないのに募集に際しては我工場には斯く斯くの施設があるなど、吹聴しつゝあるものもあつたと言ふことであります。</p>	<p>我工場には如く如くの施設があるなどと吹聴しつゝあるものもあるとの事である。</p>	<p>数の設備をして居るので実際には何等の実用を見ないのに、募集に際しては我工場に斯く斯くの施設があるなど、吹聴しつゝある者もあつたと言ふことであるが、実に寒心の至りであると思ふ。〔309-310頁〕</p>
17	<p>福利施設の元祖とも言ふべきロバート・オーエン〔494頁〕が一八一六年に発行した「新社会観」に述べた処を見れば「諸君の無生の機械の状態に対して適当な注意を払ふことが夫れ程有利な結果を生ずるものとすれば同様な注意をモツト驚くべき組織を有する貴君の生きた機械に対して払ふことが必要であらう、経験から私の信ずる処に依れば其の爲めに使つた諸君の時間や費用は真実の智識に依りて行つたならば其投資の五、十、十五パーセントは愚か、多くは五十パーセントから百パーセントも回収出来るものである」と述べて居ります、オーエンの福利施設はパターナリスチック、即ち恩情主義から出発したものでありますけれども、当時労働者の工場生活は荒廃甚しきに拘らず労働者の問題に付ては何等顧る処が無かつた備主階級に向つて打算的にも亦有利なこ</p>	<p>福利施設の元祖とも言ふべき英のロバート・オーエンが一八一六年に発行した「新社会観」に述べた処を見れば、「諸君の無生の機械の状態に対して適当な注意を払ふことが夫れ程有利な結果を生ずるものとすれば、同様な注意をモツト驚くべき組織を有する貴君の生きた機械に対して払ふことが必要であらう、経験から私の信ずる処に依れば其の爲めに使つた諸君の時間や費用は、真実の智識によつて行つたならば其投資の五、十、十五パーセント位では無い五十パーセントから百パーセントも回収出来るものである^{〔ママ〕}と述べて居る。オーエンの福利施設はパターナリスチック即ち恩情主義から出発したものであるけれども、当時労働者の工場生活は荒廃甚しきに拘らず労働者の問題に付ては何等顧る処が無かつた、雇主階級に向つて打算的にも亦有利なことを示して工場機</p>	<p>福利施設の元祖とも言ふべき英のロバート・オーエンが一八一六年に発行した「新社会観」に述べた所を見れば、「諸君の無生の機械の状態に対して適当な注意を払ふことが夫れ程有利な結果を生ずるものとすれば、同様な注意をモツト驚くべき組織を有する貴君の生きた機械に対して払ふことが必要であらう。経験から余の信ずる所に依れば其の爲に使つた諸君の時間や費用は、智識に依つて行つたならば其投資の五、十、十五パーセントは愚か、多くは五十パーセントも回収出来るものである。」と述べて居る。オーエンの福利施設はパターナリスチック即ち恩情主義から出発したものであるけれども、当時労働者の工場生活は荒廃甚しきに拘らず、労働者の問題に就ては何等顧る所が無かつた。備主階級に向つて打算的にも亦有利なことを示して工場機械に対する経済の</p>

17	<p>とを示して工場機械に対する経済の見地を彼の所謂生きた機械即ち職工に向けさせようとしたものであります、</p> <p>以上述べました様なことを概括しまして何故に吾々は福利施設を実行する必要があるかと言ふ間に答へやうと思ひます。</p>	<p>械に対する経済の見地を彼の所謂生きた機械即職工に向けさせようとしたものであつた。</p> <p>度々言へる如く工場人素を捕へて生きた機械と言ふが如きは人格的立場に立つものゝ断然排撃すべきものであるが、之に向つて充分なる考慮を払ふべきことを主張する点を味はなければならぬと思ふ。</p> <p>以上述べた様なことを概括して何故に吾々は福利施設を実行する必要ありやの間に答へやうと思ふ。</p>	<p>見地を彼の所謂生きた機械即ち職工に向けさせようとしたものである。</p> <p>以上述べた様な事を概括して何故に吾々は福利施設を実行する必要ありやを茲に述べて置きたい。〔310頁〕</p>
18	<p>第一は人道上の必要であります、ヘルクナーが第一に掲げた如き動機は之から出発するのであると考へます、ギルマンの言を引用すれば「<u>僱主の態度は明白に道義的で理性的で、而して協和的であつて而して其精神は職工に対して敬愛的同情で無ければならぬ</u>」とあります、猶亦「<u>従業員は第一に人間であり、次に公民であり而して終りに職工である</u>」とあります、労働者は同胞であります、<u>ラオンツリーの言ふ如く工業は我々の社会生活の福祉を増進する為に存在するものであつて何人をも害してはならない当然の社会的義務を有するものである以上は我同胞が或は負傷し或は疾病に罹り</u></p>	<p>第一は人道上の必要である。ヘルクナーが第一に掲げた如き動機は之れから出発するものであると考へる。ギルマンの言を援用すれば『<u>雇主の態度は明白に道義的で、理性的で、而して協和的であつて而して其精神は職工に対して敬愛的同情で無ければならぬ</u>』とあり猶亦『<u>従業員は第一に人間であり、次に公民であり而して終りに職工である</u>』とある。労働者は我等の同胞であるのである。<u>ラオンツリーの言ふ如く工業は我々の社会生活の福祉を増進する為に存在するものであつて何人をも害してはならない当然の社会的義務を有するものである以上は我同胞が或は負傷し或は疾病に罹り又は品性</u></p>	<p>第一 人道上の必要ヘルクナーが第一に掲げた如き動機は之から出発するのである、ギルマンの言を引用すれば「<u>僱主の態度は明白に道義的理性的で、而して協和的であつて而かも其精神は職工に対して敬愛的同情で無ければならぬ</u>」とある。尚亦「<u>従業員は第一に人間であり、次に公民であり、而して終りに職工である</u>」とある。労働者は同胞である、<u>ローンツリーの言ふ如く「工業は我々の社会生活の福祉を増進する為に存在するものであつて、何人をも害してはならない当然の社会的義務を有するものである以上は、我同胞が或は負傷し、或は疾病に罹り、又は品性の墮落を来し、経済的</u></p>

<p>18</p>	<p>又は品性の墮落を来し、経済的悲運に会し、個人的に又は社会的に悲惨なる環境に抛棄されて居る儘に見過ぐすことは出来ない筈であります〔487頁〕、 葉根譚に 天富^{マシチ}一人^ヲ以^テ濟^ス衆人之困^ヲ而^{カモ}世反^{ツテ}挾^シ所^ニ有^ル以^テ凌^グ人之貧^ニ真^ニ天^ノ之戮^ヲ民^{ナル}哉、 とありますのは正に此問題に触れる処が有るのであります苟も同胞たる人の長となり多数者を率ゐて事業に当らるゝものは此の心を必要とするのであります。</p>	<p>の墮落を来たし経済的悲運に会し、個人的に又は社会的に悲惨なる環境に抛棄されて居る儘に見過ぐすことは出来ない筈である。葉根譚に、 天富^{マシチ}一人^ヲ以^テ濟^ス衆人之困^ヲ而^{カモ}世反^{ツテ}挾^シ所^ニ有^ル以^テ凌^グ人之貧^ニ真^ニ天^ノ之戮^ヲ民^{ナル}哉 とあるのは正に此問題に触れる処があるのである。苟も同胞たる人の長となり多数者を率ゐて事業に当るものは此の心掛を必要とするのである。</p>	<p>悲運に会し、個人的に又は社会的に悲惨なる環境に抛棄されて居る儘に見過ぐすことは出来ない筈である、葉根譚に、 天富^{マシチ}一人^ヲ以^テ濟^ス衆人之困^ヲ而^{カモ}世反^{ツテ}挾^シ所^ニ有^ル以^テ凌^グ人之貧^ニ真^ニ天^ノ之戮^ヲ民^{ナル}哉 とあるのは正に此問題に触れる所が有る、苟も同胞たる人の長となり、多数者を率ゐて事業に当る者は此の心を必要とするのである。 〔310-311頁〕</p>
<p>19</p>	<p>第二は経済上の必要であります、労働力保全の事は個人企業経済上より見て将又国民経済上より見て最大切とする処であります、ギルマンは「若しも国民が世界競争に於て其地位を保ち且つ真実の内国的福祉を所有し度いならば労働人口 labour population の健康と力即ち労働者の唯一の身体的資本 physical capital を時代より時代に少くも減損せずに維持しなければならない」と申して居ります、此問題に付て余りに近眼な処の工業主は職工が疾病に罹れば健康な人と取り替へれば差支へは無い、不具になれば満足な身体の人を使</p>	<p>第二は経済上の必要である。労働力保全の事は個人企業の経済上より見て将亦国民経済上より大切とする処である。ギルマンは『若しも国民が世界競争に於て其地位を保ち且つ真実の内国的福祉を保有し度いならば労働人口の健康と力即ち労働者の唯一の身体的資本を時代より時代に少くも減損せずに維持しなければならない』と言つて居る。此問題に付て余りに近眼な処の工業主は職工が疾病に罹れば健康な人と取り替へれば差支へは無い、不具になれば満足な身体の人を使へばよいなどゝ考へる人もあるかも知れぬが、焉んぞ知らん、</p>	<p>第二 経済上の必要労働力保全の事は個人企業経済上より見て将又国民経済上より見て最も大切とする所である。ギルマンは「若しも国民が世界競争に於て其地位を保ち且つ真実の内国的福祉を保有し度いならば労働人口 (labour population) の健康と力即ち労働者の唯一の身体的資本 (physical capital) を時代より時代に少くも減損せずに維持しなければならない」と言ふ。此問題に就て余りに近視的な工業主は、職工が疾病に罹れば健康な人と取り替へれば差支へは無い、不具になれば満足な身体の人を使へばよいなどゝ考へる</p>

へばよいなど、考へる人もありませうが、焉んぞ知らん此の産業廃兵の負担は社会全体が背負ふて居るのであります、今日直に具体的な悪結果が面前に現出しなくとも幾年の後困難な問題に逢着して経営の困難を招来するのであります、^{〔ママ〕}今一例を挙げて見ますならば労働者募集と言ふことが今日の工業に採りては中々大切な問題であつて工場に於て働くべき職工を工場に集めることが特殊の優越なる事情に幸される場合の外は中々重い問題になつて居りませう、募集根拠地なるものがあつても募集地の寿命なるものが有つて永年継続し得ることが困難なのであります、従つて中には転々新募集地を求め或は募集員が入り乱れて募集戦を行ふやうな有様になつて来たには充分の理由が無ければなりません、之はホンの一例であります、斯様な場合に個人企業経済の上から申しても種々の困難損失を生じて参るのであります、国民経済全体として考へましても誠に捨て置き難い大切な問題であります、従つて労働力保全

此の産業廃兵の負担は社会全体が背負ふて居るのであつて種々の社会問題となつて其工業主も亦間接に幽霊を背負つて居るのである。今日直に具体的悪結果が面前に現出しなくとも幾年の後困難な問題に逢着して経営の困難を招来するのである。今一例を挙げて見るならば労働者募集と言ふことが今日の工業に採つては仲々重い問題になつて居らう。募集根拠地なるものがあつても、募集地の寿命なるものがあつて永年継続し得ることが困難になつて、中には却て新募集地を求め、或は募集員入り乱れて募集戦を行ふやうな有様になつて来たには充分の理由が無ければならぬ。之はホンの一例であるが、斯様な場合に個人企業経済の上から申しても種々の困難損失を生じて来るのであるが、国民経済全体として考へるならば誠に捨て置き難い大切な問題である。

者もあるが、焉んぞ知らん此の産業廃兵の負担は社会全体が背負ふて居るのであつて、種々の社会問題となつて其工業主も亦間接に幽霊を背負ふて居るのである。今日直に具体的な悪結果が面前に現出しなくとも幾年の後困難な問題に逢着して、経営の困難を招来するのである。個人企業経済の上から種々の困難損失を生ずるのみならず、国民経済全体として考へても誠に捨て置き難い大切な問題である、従つて労働力保全維持の為に各種の福利施設が経済上の見地より考へて其必要がある。〔311-312頁〕

19	維持の為に各種の福利施設が経済上の見地より考へて其必要があるのであります。		
20	<p>個人企業経済の上から申して此福利施設が大体に於て如何なる結果を招来するであらうかと申すのに、従来之に対して述べらるゝ処のものは大凡次の如きものであります、</p> <p>第一は労資の協調であります、ワトキンスの語を援用しますれば「之等の計画の行はれたる工場に於ては必ずしも産業不安又は紛議を全然滅失するには至らなかつたし又職工中には恩情主義的施設として排斥する者もあつたが、兎も角も工業主と使用人との間を協調せしめた事は明である」と申して居ります、申す迄も無く使ふ人と使はれる人^(ママ)の間に利害相容れざる觀念が著しくなつてから両者に相争ふの氣分を生ずるのは自然の勢であります、然し乍ら實際上の状況と致しましては双方相協和一致して事業の為に熱中する時が双方共に最も幸福な時であります、使ふ人が使はれる人に成り切つて人を使ひ、使はれる人が使ふ人に成り切つて働くことが出来ることは決して空想では無いと考へるのであります、両者が其儘に事</p>	<p>個人企業経済の上から申して此福利施設が大体に於て如何なる結果を招来するであらうかと言ふに、従来之に付て述べらるゝ処のものは大凡次の如きものである。</p> <p>第一は労資の協調産業平和である。ワトキンス教授の語を援用すれば、『之等の計画の行はれたる工場にては必ずしも産業不安又は紛議を全滅するには至らなかつたし、又職工中には恩情主義的施設として排斥する者もあつたが、兎も角も工業主と使用人との間を協調せしめたるは明かである』とある。言ふ迄も無く使ふ人と使はれる人との間に利害相容れざる觀念が著しくなつてから両者に相争ふの氣分を生ずるのは自然の勢であるが、然し乍ら実際の状況としては双方相協和一致して事業の為に熱中する時が双方共に最も幸福な時である。即ち団体に帰入統合された時である。使ふ人が使はれる人に成り切つて人を使ひ、使はれる人が使ふ人に成り切つて働くことが出来ることは決して空想では無いと考へるのである。両者が</p>	<p>個人企業経済の上から福利施設が大体に於て如何なる結果を招来するであらうか、従来之に対して述べらるゝ所のものは大凡次の如きものである。</p> <p>第一 労資協調 ワトキンスの語を援用すれば「之等の計画の行はれたる工場に於ては必ずしも産業不安又は紛議を全然滅失するには至らなかつたし、又職工中には恩情主義的施設として排斥する者もあつたが、兎も角も工業主と使用人との間を協調せしめた事は明かである」とある。言ふ迄も無く使ふ人と使はれる人との間に利害相容れざる觀念が著しくなつてから両者に相争ふの氣分を生ずるのは自然の勢であるが、然し乍ら實際上の状況としては、双方相協和一致して事業の為に熱中する時が双方共に最も幸福な時である、使ふ人が使はれる人に成り切つて人を使ひ、使はれる人が使ふ人に成り切つて働くことが出来ることは決して空想では無いと考へるのである。両者が其儘に事業其ものに融合して行くことが事業遂行上最も大切な基礎である。勿</p>

20	<p>業其者に融合して行くことが事業遂行上の最大切な基礎であります。勿論現実的には煩瑣なる種々の事情が発生し得るでありませう、然し乍ら使ふ人と使はれる人との懸隔が除かれて働く人の福利が増進され其環境が職工に依りて満足され、職工は其生に安んじ其業を楽しむに至れば大体に於て両者が相融和し相協力し得べきことは自然の結果であるのであります。</p>	<p>其儘に事業其者に融合して行くことが事業遂行上の最も大切な基礎である。勿論現実的には煩瑣なる種々の事情が発生し得るであらう。然し乍ら使ふ人と使はるゝ人との懸隔が除かれ働く人の福利が増進され、其環境に満足し、其の生を楽しむに至れば大体に於て両者が相融和し、相協力し得べきことは自然の結果でなければならぬ。</p>	<p>論現実的には煩瑣なる種々の事情が発生し得るであらう、然し乍ら使ふ人と使はれる人との懸隔が除かれて働く人の福利が増進され其環境が職工に依りて満足され、職工は其生に安んじ其業を楽しむに至れば、大体に於て両者が相融和し相協力し得べきことは自然の結果である。〔312-313頁〕</p>
21	<p>第二には能率の増進であります、能率増進 Greater efficiency の声は今や産業界の隅々までも響き渡つて居ります、而して科学的管理法の研究応用と共に或は時間研究 Time study であるとか、動作研究 Motion study であるとか種々の心理的又は機械的方策が行はれつゝあるのであります、而して之に対しては又反対の声も耳にして居るのであります、然し乍ら之等のいきさつは兎も角として凡ての能率が合理的に増進されることは望ましい事であらうと思ひます、只今日行はれて居る処の能率に関する研究並に方策は何れかと申せば寧ろ一方に偏したやり方であつて真実根本的な方策は如何に労働者をして雇主</p>	<p>第二には能率の増進である。能率増進の声は今や産業界の隅々までも響き渡つて居る。而して科学的管理法の研究応用と共に或は「モーション・スタディ」であるとか「タイム・スタディ」であるとかの種々の心理的又は機械的方策が行はれつゝあるのである。而して之に対しては又反対の声も耳にして居るのである。然し乍ら之等のいきさつは兎も角として凡ての能率が合理的に増進されることは望ましい事であらうと思はれる。只今日行はれて居る処の能率に関する研究並に方策は何れかと申せば寧ろ一方に偏したやり方であつて真実根本的な方策は如何に労働者をして雇主</p>	<p>第二 能率の増進 能率増進の声は今や産業界の隅々までも響き渡り、科学的管理法の研究応用と共に或は時間研究であるとか、動作研究であるとか種々の心理的機械的方策が行はれつゝあるのである、凡ての能率が合理的に増進されることは望ましい事であらうと思ふ、只今日行はれて居る所の能率に関する研究並に方策は寧ろ一方に偏したやり方であつて真実根本的な方策は如何に労働者をして雇主の人格を信頼せしめ、彼等をして其生に安んじ業を楽しみしめるかと云ふ所にならないと思ふ。〔313頁〕</p>

21	<p>の人格を信頼せしめ、彼等をして其生に安んじ業を楽しましめるかと言ふ処に無ければならないと思ふのであります、</p>	<p>に安んじ業を楽しましめるかと言ふ処に無ければならないと思ふ。即ち工場団体に帰一統合されて一如の活動を為すところに真実能率の基本がある。</p>	
22	<p>日本の或一工場に於ける一例を申上げませう、其工場に於ては従業員は皆其生に安んじ業を楽しむの美風が有つて隣接工場に於てストライキが起つて参加するやうに宣伝勧誘に來たけれども自分達は会社に反対する理由が無いと言ふので断るやうな有様であつたのです、而して文字通りに忠実業に服し仕事に没頭する結果製品の品質は良好となり又屢々仕事に発明をすることが有つたのです、一口に発明と申しますが、発明するに至るのは一朝一夕のことで無い、職工が如何に仕事其者を楽しみつゝあるかを示すものであらうと思ひます、</p>	<p>日本の或工場に於ける一例をあげて見やう。其工場に於ては従業員は皆其生に安んじ業を楽しむの美風があつて、隣接工場に於てストライキが起つて参加するやうに宣伝に來たけれども自分達は会社に反対する理由が無いと言ふので断るやうな有様であつた、而して文字通りに忠実業に服し、仕事に没頭する結果製品の品質は良好となり又屢々仕事に発明をすることが有つた、一口に発明と言ふが、発明するに至るのは一朝一夕の事では無い、職工が如何に仕事其者を楽しみつゝあるかを示すものであらうと思ふ。</p>	<p>我邦に於ける労働管理の実例 職工は其工場の職に安んじ、生を楽しむの風を生じ、隣り工場に罷業が起つて宣伝に來た時にも、自分達は会社に反対する理由が無いと言つて断つた事があつた。而して専心一意会社に尽し仕事に没頭して居た結果、製品の品質は良好であり、且つ仕事に屢々発明する事が多かつた。一口に発明と云ふが、発明するに至るのは中々一朝一夕の工夫では出来ない。ローマの成るは一日にして成るに非ずと云はれて居る通りである。仕事をし乍ら発明をすると云ふ事實は如何に職工が職業に興味を感じて居るかを示すものである。〔207頁、211頁〕</p>
23	<p>処が一朝方針が改められてしまつた結果職工の気分に一大変化を与へました、今迄は側目も振らずに仕事に没頭した人は仕事よりも自分の周囲ばかり見廻はす様になり、今迄自分の仕事だと考へて居た仕事は実は雇主の仕事であつて自分は生活の</p>	<p>処が一朝方針が改められた結果職工の気分に一大変化を与へた、今迄は側目も振らずに仕事に没頭した人は仕事よりも自分の周囲ばかり見廻す様になり、今迄自分の仕事だと考へて居た仕事は実は雇主の仕事であつて、自分は生活の爲めに只賃金</p>	<p>中に働く人の気分は根底から變つた。今迄側目も振らずに仕事に没頭した人は、仕事よりも先づ自身の身の廻りを見廻し始めた。〔…〕今迄は自分の仕事だと信じて居た仕事は実は自分の仕事では無いと感じて來た。自分は生活の爲に只賃金を得る</p>

23	<p> 為めに只賃金を取ればそれで目的を達したものだと認識するに至つた。其間種々のいきさつもあつて、従業員が仕事に不熱心な結果は製品の品質が低下して来たのです、品質低下では製品の市場に於ける声価を害し信用を落すから其処で検査員を増員して嚴重に検査を励行したのであります、処が製品の品質が悪いので検査を通過する数が足りなくなつたのです、一方販売関係に於ては供給契約が有つて納入期限が定まつて居るので若し納入が遅れる時には相当の賠償をしなければならぬことになつて居る。已むを得ないから検査の標準を低下して数を揃へることを計つたので、之を従業員即ち斯様な環境に置かれた従業員から考へれば検査を通過する程度の品さへ製作すれば夫以上に尽力する必要が無いことになり、斯様にして一般に品質が悪くなるのは当然の結果であつた。 </p>	<p> を取ればそれで目的を達したものだと認識するに至つた。其間種々のいきさつもあつて、従業員が仕事に不熱心な結果は製品の品質が低下して来た。品質低下では製品の市場に於ける声価を害し信用を落すから其処で検査員を増員して嚴重に検査を励行した処が製品の品質が悪いので検査を通過する数が足りなくなつた。一方販売関係に於ては供給契約が有つて納入期限が定まつて居るので若し納入が遅れる時には相当の賠償をしなければならぬことになつて居る。已むを得ないから検査の標準を低下して数を揃へることを計つた。之を従業員即ち斯様な環境に置かれた従業員から考へれば検査を通過する程度の品さへ製作すれば夫以上に尽力する必要が無いことになる。斯様にして一般に品質が悪くなるのは当然の結果であつた。 </p>	<p> のが目的だと理解して来た。〔…〕自然に品質の低下を来したのは止むを得ない。〔…〕然るに品質低下では製品の市場に於ける声価を害し会社の信用を落すから、其所で検査係を増員して嚴重に検査を励行した。所が〔…〕検査を励行する結果、パスする物がなくなれば（其は当然の結果であつた）製品の数が増えない。然るに一方販売関係に於ては御得意との供給契約が有つて納入期限が定まつて居る。此の期限に納入を怠る時は、相当の賠償を為さなければならぬ、〔…〕其所で検査標準を低下して数を揃へることを計つた。之を製作する者から考へれば数を揃へさへすれば予定の賃金に有り付けるから、わざわざ熱心になつて優良品を作り出す必要はない、検査をパスする程度でよいと云ふことになるので、一般に製品の品質低下を来すのは当然招来された結果であつた。〔212-213頁〕 </p>
24	<p> <u>英のラオンツリー氏が先年日本に参つた時に話されたのに「我社の製品が市場で不況に陥つた時に賃金を低下するか、人を減するか二者一を採用する外は無い」と語つて職工に相談</u> </p>	<p> <u>英のラオンツリー氏が先年日本に参つた時に話されたのに「我社の製品が市場で不況に陥つた時に賃金を低下するか、人を減するか、二者一を採用する外は無い」と語つて職工に相談</u> </p>	<p> <u>英のラオンツリー氏が嘗て語つて曰く、「我社の製品が市場で不況に陥つた時に賃金を低下するか、人を減するか、二者一を採用する外は無い」と語つて職工に相談した所が、職工</u> </p>

24	<p>した処が職工等は卒先<small>(ママ)</small>して能率増進の方法を案出し、其結果一個当りの原価が非常に安くなつたので市場に於て勝つことが出来た、是れ一偏に職工が仕事を自己の仕事として会社を双肩に担つて居る為めである』と言ふことでありました〔489-490頁〕、使ふ人と使はれる人とは協和一致して、業務と働く<small>(ママ)</small>ことがピッタリと一つにならなくては他の種々の心理的又は機械的方法を用ひても真実の効果は挙らないものと思ひます。</p>	<p>した処が職工等は率先して能率増進の方法を案出し、其結果一箇当り原価が非常に安くなつたので市場に於て勝つことが出来た、是れ一重に職工が仕事を自己の仕事として会社を双肩に担つて居る為めである』とあつた。使ふ人と使はれる人が相協和して業務と働く人とはピッタリと一つにならなくては他の種々の心理的又は機械的方法を用ひても真実の効果は挙らないものである考へる。労働者をして其生に安じ業を楽しめしめるには人事管理の基本を養ひ福利施設を発達させなければならぬことに誰人も異議はあるまい。</p>	<p>等は率先して之が解決策を講じ遂に市場に優越の地位を占めることを得た』と。而して之に附加して曰く、是れ偏へに職工が仕事を自己の仕事とし会社を双肩に担ひ居るに由ると。誠に是ある哉、忠実業に服すと云ふが、業と人とはピッタリ一致しなくては能率増進とか何とか云つても多くは形式に止まりて真実の功績は挙らないものと私は確信する。〔211頁〕</p>
25	<p>第三は労働移動の減少であります、工場に於て労働力が安固であることが大切であります、労働移動 Labor turnover は労働力の安固を破壊するものであります、従つて之を一言にして申せば労働者の募集並に補充から養成訓育等に至るまで直接費用の損失は夥しきものが有るのみならず、作業上間接の損失も多く且つ作業能率は著しく低下するのであります労働移動の原因は種々あります、然し乍ら従業員が其生に安じ其業を楽しむもので</p>	<p>第三には労働移動の減少である。健全なる工場としては工場に於て労働力が安固であることが大切である。労働移動は労働力の安固を破壊するものである。従つて之を一言にして言へば労働者の募集並に補充から養成訓育等に至るまで直接費用の損失は夥しきものが有るのみならず、作業上間接の損失も多く且つ作業能率は著しく低下するのである。労働移動の原因は種々あるが然し乍ら従業員が其生に安じ其業を楽しむものであるならば労働</p>	<p>第三 労働移動の減少工場に於て労働力が安固である事が大切である。労働移動は労働力の安固を破壊するものである、従つて之を一言にして言へば労働者の募集並に補充から養成訓育等に至る迄直接費用の損失は夥しきものが有るのみならず、作業上間接の損失も多く且つ作業能率は著しく低下するのである、労働移動の原因は種々ある、然し乍ら従業員が其生に安じ其業を楽しむものであるならば労働移動率は著しく減退するものである。</p>

25	<p>あるならば労働移動率は著しく減退するのがあります、而して勤続年限の平均が永くねばなるほど又欠勤率が少くなればなるほど工場作業の成績は有利で無ければなりません、加之環境の善良なる工場は職工募集に当りて募集が容易であると共に優秀なる労働者を迎へ得るが如き有利なる結果を見るのであります、相去ること幾何も無い土地に在る甲工場が募集上困難が少くて、乙工場は困難が多いことは他の原因もありますけれども此点を度外視することは出来ません。</p>	<p>移動率は著しく減退するのである。而して勤続年限の平均が永くなればなるほど又欠勤率が少くなればなる程工場作業の成績は有利で無ければならぬ。加之環境の善良なる工場は職工募集に当りて募集が容易であると共に優秀なる労働者を迎へ得るが如き有利なる結果を見るのである。相去ること幾何でもない土地に在る甲工場が募集上困難が少く、乙工場は困難が多いことは他の原因もあるけれども此の点を度外視することは出来ない。</p>	<p>而して勤続年限の平均が永くなればなるほど又欠勤率が少くなればなるほど工場作業の成績は有利で無ければならぬ、加之環境の善良なる工場は職工募集に当りて募集が容易であるとと共に優秀なる労働者を迎へ得るが如き有利なる結果を見るのである。〔314頁〕</p>
26	<p>以上述べました処は効果の部分的例示に過ぎません、而して此等は各々孤立した事情では無くして実は関連した一つの事 different aspects に過ぎないのであります、米政府の一九一九年の報告書に「労働者の労働移動が福利事業の結果著しく減少したことと、工業災害の防止、損失時間の減少も其効果顕著なものがあり稀には直接生産高の増加を報告して来たものもある」とか又は「福利施設のあることは労働移動を減じ、災害疾病率を減じ労働者に良好なる感情を懐かせ得るといふことだけは種々の事例に</p>	<p>以上述べた処は効果の部分的例示に過ぎない。而して此等は各々孤立した事情では無くして実は関連した一つの事 different aspects に過ぎないのである。米政府の一九一九年の報告書に『労働者の労働移動が福利事業の結果著しく減少したこと、工業災害の防止、損失時間の減少も其効果顕著なものがあり、稀には直接生産高の増加を報告して来たものもある』とか又は『福利施設のあることは労働移動を減じ、災害疾病率を減じ、労働者に良好なる感情を懐かせ得るといふことだけは種々の事例に徴し</p>	<p>以上述べた所は効果の部分的例示に過ぎない、而して此等は各々孤立した事情では無くして実は関連した一つの事 different aspects に過ぎないのである。米政府の一九一九年の報告書に「労働者の労働移動が福利事業の結果著しく減少したこと並に工業災害の防止、損失時間の減少も其効果顕著なものがあり、稀には直接生産高の増加を報告して来たものもある」とか、又は「福利施設のある事は労働移動を減じ、災害疾病率を減じ労働者に良好なる感情を懐かせ得るといふことだけは種々の事例に徴し</p>

26	徴して謂ひ得らるゝ」とかあるのは福利施設の裏書をするものであると考へられます。	て謂ひ得らるゝ』とあるのは福利施設の裏書をするものであると言はなければならぬ。	て謂ひ得らるゝ」とかあるのは、福利施設の裏書をするものであると考へられる。〔314頁〕
27	(三) 産業福利の精神 福利施設は労働状態の改善を目的とする雇主の任意的施設であると申しました、而して之が従来如何なる動機より出発し又如何なる必要の下に主張さるべきやを概略前段に述べました、然し乍ら福利施設を一貫すべき根本精神を離れるならば百の施設も多くは無益又は徒勞に帰することが無いではありません、私は前段に日本に於ける或一工場の実例を述べて労働者が生に安んじ業を楽しむことの大切なことを申しました米国政府の報告中に「福利事業さへ行へば雇主と被傭者との間に意思の疎隔が有つても、労働条件が不良であつても、賃銀が比較的低廉であつても相当の成績が挙り労働争議が予防出来るかのやうに考へるのは大なる誤解である」とありますのは誠に此間の消息を道破した言であると思ひます、福利施設が雇主の人格の外延の発露である場合に於てのみ福利施設が光輝を放つものであると思ひます、	(三) 産業福利の精神 福利施設は労働状態の改善を目的とする雇主の任意的施設であることを物語つた。而して之が従来如何なる動機より出発し又如何なる必要の下に主張さるべきやを概略前段に述べたのであつた、然し乍ら福利施設を一貫すべき根本精神を離れるならば百の施設も多くは無益又は徒勞に帰することが無いではない。余は前段に日本に於ける一実例を述べて労働者が生を樂み業に安んずることの大切なことを述べた。米国政府の報告中に『福利事業さへ行へば雇主と被傭者との間に意思の疎隔が有つても、労働条件が不良であつても、賃金が比較的低廉であつても相当の成績が挙り労働争議が予防出来るかのやうに考へるのは大なる誤解である』とあるのは誠に道破した言である。福利施設が雇主の人格の外延の発露である場合に於てのみ福利施設が光輝を放つものである。	〔なし〕
28	ラオンツリーは「如何に良好なる労働状態の	ラオンツリーは『如何に良好なる労働状態の	善良なる労働条件の下に生産が行はるゝこと

28	下に生産が実行される かを実現するのが僱主 の社会的義務 Social obligation である』と 申しました、	下に生産が実行される かを努めるのが雇主の 社会的義務である』と 言つた。	をローンツリーは工場 主の社会的義務である と言つて居る。[283 頁]
29	人道上より実行の必要 ありと言ひ経済上より 実行の必要ありと言ひ ましたのも第二義に亘 りての説明でありまし て第一義諦としまして は必要を超越して事業 に当然伴ふべき社会的 義務であることを観念 しなければならないの であります、福利施設 に反対して「斯くの如 き施設を実行すべき余 計な費用が有るならば 其費用を賃金として給 与したならば如何だ、 労働者は其富裕な収入 を以て自ら保護発展向 上の道を講ずることが 出来る」などと言ふ人 もありますけれども、 之等は夥しく思索の <small>(ママ)</small> 当りない意見であり まして、一つには凡て の人を以て完全なる人 格者であると言ふ前提 を仮定すると、工場 内の生活に対する実際 的智識を欠くことと及 び社会共同生活の要諦 を解せざるに出づる処 の誤つた議論でありま す、僱主と従業者の二 つの人格は共に事業 団体に融合統一して平 等観の上には事業団体 であり、差別観の上 には僱主と従業者である ことになることが健全 なる事業発展の基礎で	人道上より実行の必要 ありと言ひ、経済上よ り実行の必要ありと言 ふのも第二義に亘りて の説明であつて第一義 諦としては必要を超越 して事業に当然伴ふべ き社会的義務であるこ とを観念しなければなら ないのである。福利 施設に反対して『斯く の如き施設を行ふべき 余計な費用があるなら ば其費用を賃金として 給与したならば如何 だ、労働者は豊裕な収 入を以て自ら保護発展 向上の道を講ずること が出来る』などと言ふ 人もあるが之等は夥し く思索の足らない意見 であつて一つには凡て の人を以て完全なる人 格者であると言ふ前提 を仮定すると、工場 内の生活に対する実際 的智識を欠くこと、及 び社会共同生活の要諦 を解せざるに出づる処 の誤つた議論である。 雇主と従業者の二つの 人格は共に事業団体に 融合統一して平等観 の上には事業団体であ り差別観の上には雇主 と従業者であることに なることが健全なる事 業発展の基礎であり又 両者の幸福であるので ある。融合統一する時	[なし]

29	<p>あり又両者の幸福であるのであります、融合帰一する時に雇主は従業者の心を心とし従業者は雇主の心を心とするのであります、</p>	<p>に雇主は従業者の心を心とし、従業者は雇主の心を心とするのである。</p>	
30	<p>申す迄も無く労働形式の変遷は身分関係から契約関係へ移動したのであります、従つて形式上に於ての平等対峙の関係即ち権利義務の関係は現在の労働形式と離れない楯の一面であります、我邦の实情から申せば外国の状況と比較する迄凡てに於ては其状況を示しては居ないやうであります、然し或程度まで此方面の自覚が社会に顕れて居ります、之は両者が別のカテゴリーに属し利害相反するとの気分を生じて居るのであります、然し両者の関係は之れだけで有つたならば破壊であります、其処に別の関係が無ければなりません、</p>	<p>申すまでも無く労働形式の変遷は身分関係より契約関係へ移動した。従つて形式上に於ての対等対峙の関係即ち権利義務の関係は現在の労働形式と離れない楯の一面である。我邦の实情から申せば外国の状況と比較するまで凡てに於ては其状況を示しては居ないやうであるが然し或程度まで此方面の自覚が社会に顕れて居る。之は両者が別のカテゴリーに属し利害相反するとの気分を生じて居るのである。然し両者の関係は之れだけであつたならば破壊である。其処に別の関係が無ければならぬ、</p>	<p>労働形式変遷の道程は身分より契約へ進んだことは周知の事実である、〔…〕或人は「契約より身分へ」と提唱して居る。権利義務の関係から情義の関係への主張である。私は情義の関係など、云ふのも物足らぬやうな気がする。仕事を挟んで両陣相対するのは誤りである。両者アマルガメートして仕事に相対する時が最も両者にとって幸福な時であると思ふ。是れ即ち統一団体主義精神発現の一形式である。〔214頁〕</p>
31	<p>或人は契約より身分へと提唱して居ります、権利義務の関係から情義の関係へ引戻し度いとの主張であります、私は情義の関係など言ふのも物足りないと思ひます、事業関係に帰一する処の雇主と従業者との人格関係であり度いと思ふのであります、今参考の爲めに外国の著書から一例を惹いて見ませう。</p>	<p>或人は契約より身分へと提唱して居る。権利義務の関係から情義の関係へ引戻し度いとの主張である。余は情義の関係など言ふのは足りないと思ふ、事業団体に帰一統合する処の雇主と従業者との人格関係であり度いと思ふ。今参考の爲めに外国の著書から茲に一例を惹いて見よう。</p>	<p>或人は労資協和の実を挙げんが爲めに契約より身分へと提唱して居る。権利義務の関係より情義の関係へ推移せしめんと願望である。〔6頁〕</p>

32	米国エヂコット、デヨンソン及職工会社の副社長兼総支配人「デヨーヂ、エフ、デヨンソン」氏が自分の工場に付いて語る処を援用します。	米国エ、デコット、デヨンソン及職工会社の副社長兼総支配人「デヨーヂ、エフデヨンソン」氏が自分の工場について語る処を援用して見れば、	エヂコット、デヨンソン及職工会社の副社長兼総支配人デヨーヂ、エフ、デヨンソン氏〔…〕は曰く、〔25頁〕
33	「若し労働方策と言ふものが沢山の規則の集合や、煩雑な作業系統や、権利を賦与したり保護したりする精巧な規則のやうなものであるならば私は何等の方策も持つて居ない、然し私は三十年間ストライキに接することなしに事業を行つて来た、而して二三百人から起つて一万三千人に増加し、一年の売上高は六十万弗から増加して実に七千五百万弗にも昇つた。労働争議が無い事丈では特に事業安寧のシルシとはならないが、ストライキをやり得る人々が自分等の希望も充たされ、情味的に実行されて居ることを満足してストライキをしないとすれば之は事業安寧の証拠になるのであつて我々は明かに此証拠を持つて居る。	『若し労働方策と言ふものが沢山の規則の集合や、煩雑な作業系統や、権利を賦与したり保護したりする精巧な規定のやうなものであるとするならば、私は方策は持つて居ない、然し私は三十年間ストライキに接することなしに事業を行つて来た、而して二、三百人から起つて一万三千人に増加し、一年の売上高は六十万弗以下から増加して実に七千五百万弗にも昇つた。労働争議がない事丈では特に事業安寧のシルシとはならないが、ストライキをやり得る人々が自分等の希望も充たされ、情味的に実行されて居ることを満足してストライキをしないとすれば之は事業安寧の証拠になるのであつて我々は明かに此証拠を持つて居る。	「若し労働方策が沢山の規則の集合や、煩雑な作業系統や、権利を付与したり保護したりする精巧な規則のやうなものであるとするならば私は方策は持つて居ない、然し私は三十年間罷業に接することなしに事業を行つた。而して二三百人から起つて一万三千人に増加し、一年の売上高は六十万弗以下から増加して実に七千五百万弗にも昇つた。労働騒擾が無いと言ふ事丈では特に事業安寧の彰とはならないが、然し、罷業の出来る人々が、彼等自身及其希望が完全に表示され、情味的に実行され得ることを満足するの故を以て罷業を行はないと云う積極的の証拠が有れば事業安寧の彰となるのである。我々は明かに其証拠を有して居ると考へて居る。〔25-26頁〕
34	世界中の職工が革命でもしような状態にあるのに我工場では一万三千人が平和に幸福に働いて居るのには何か理由があるか、勿論其処には理由がある、其は	世界中の職工が革命でもしような状態にあるのに我工場では一万三千人が平和に幸福に働いて居るのには何か理由があるか、勿論其処には理由がある、其は	世界中の職工が革命の焦点に立つて居るのに、我が一万三千人が巧く且つ幸福に働くのには何か理由があるか。勿論其処には理由がある、〔…〕其は労働

34	<p>労働管理 labor management の理論で無く、労働連合 labor association (傭主と従業員者の同化) の理論である、大工業は出来る丈に密接に小工業の昔の思想、即ち親方が其工場及び家の附属物を所有し親方、職人、徒弟が共に住み、共に働いたと言ふ思想に追随しなければならない。</p>	<p>労働管理の理論でなく労働連合「雇主と従業員者との同化」の理論である、大工業は出来る丈に密接に小工業の昔の思想、即ち親方が其工場及び家の附属物を所有し、親方、職人、徒弟が共に住み、共に働いたと言ふ思想に追随しなければならない。</p>	<p>管理の理論で無くして寧ろ労働連合の理論で有る、而して其は次の如きものである。大工業は出来る丈に密接に小事業の昔の思想即ち親方が其工場及び家の附属物を所有し、親方、職人、徒弟が共に住み、共に働いたと云ふ思想に追随しなければならぬ。〔26頁〕</p>
35	<p>吾人が今日働くのは此の理論に拠るのである、吾人は吾人が建設した二つの町を有して居る、「ヂョンソン」町及「エヂコット」町である、我が工場は其町に存在し、我も職工も其処に住居して居る、工場の中では権限の差異は有るが、工場を出ては其に仲間の町民であつて何等富の区別を設けない。</p> <p>統御する人が職工と共に住み、職工と共に働き、職工と共に遊ぶのである工場外では家族は同等の基礎の上に交際し、子供等は共に遊ぶのである、其の富其自身は我々の仲間には決して差別を設けない、我々は皆好い物を好むのである、幾何も無い以前であつたが私の小さい娘が喧嘩をして泣いた事がある、其は金持の父を持つて居ると云ふ訳で職工の子供にいちめられたのであつた、之が私の意見</p>	<p>吾人が今日働くのは此の理論に拠るのである、吾人は吾人が建設した二つの町を有して居る、「ヂョンソン」町及「エヂコット」町である、我が工場は其町に存在し、我も職工も其処に住居して居る、工場の中では権限の差異は有るが、工場を出ては共に仲間の町民であつて何等富の区別を設けない。</p> <p>統御する人が職工と共に住み、職工と共に働き、職工と共に遊ぶのである、工場外では家族は同等の基礎の上に交際し、子供等は共に遊ぶのである、其の富其自身は我々の仲間には決して差別を設けない、我々は皆好い物を好むのである、幾何も無い以前であつたが私の小さい娘が喧嘩をして泣いた事がある、其は金持の父を持つて居ると云ふ訳で職工の子供にいちめられたのであつた、之が私の意見</p>	<p>吾人が今日働くのは此の理論に拠るのである、吾人は吾人が建設した二つの町を有して居る、ヂョンソン町及エヂコット町である、我が工場は其町に存在し、我も職工も其処に住居して居る。工場の中では権限の差異は有るが、工場を出ては共に仲間の町民であつて何等富の区別は無い。</p> <p>統御する人が職工と共に住み、職工と共に働き、職工と共に遊ぶのである、工場外では家族は同等の基礎の上に交際し、子供等は共に遊ぶのである。其の富は我々の仲間には決して差別を設けない、我々は皆好い物を好むのである。ちよつと以前の事であつたが私の小さい娘が喧嘩をして泣いた事が有つた。其は金持の父を持つて居ると云ふ訳で職工の子供にいちめられたのであつた、之が私の意見を作つた。</p>

35	<p>を作らせた。</p> <p>一言にして言へば職工の生活に入り込む処の凡ての問題は我が問題であり、従つて又我が問題は彼等の問題となつた、斯くして吾人は満足すべき人的関係を創造すべく共に働いて居る、之が有効なる事業を建設すべき基礎となるものである云々。</p>	<p>見を作らせた。</p> <p>一言にして言へば職工の生活に入り込む処の凡ての問題は我が問題であり、従つて又我が問題は彼等の問題となつた、斯くして吾人は満足すべき人的関係を創造すべく共に働いて居る、之が有効なる事業を建設すべき基礎となるものである、云々』</p>	<p>一言にして言へば職工の生活に入り込む所の凡ての問題は我が問題であり、従つて又我が問題は彼等の問題となつた。斯くして吾人は満足すべき人事関係を創造すべく共に働いて居る、之が有効なる事業を建設すべき基礎と成るものである。〔26-27頁〕</p>
36	<p>我々は斯様な実例を探すならば沢山に之を手にすることが出来るのであります、私共は此例に依つて参考になる処は『労働管理の理論で無くて労働連合の理論である』と言ふこと即ち事業団体に帰一すること、「小工業の昔の思想に追隨する」と言ふこと即ち契約より身分への考へと、モ一つは「職工の生活に入り込む処の凡ての問題は我問題であり、従つて又我が問題は彼等の問題となつた」と言ふこと即ち兩者融合一枚となつて居ることです。</p>	<p>我々は斯様な実例を探すならば沢山に之を手にすることが出来るのである。我々が此例に依つて参考になる処は、『労働管理の理論で無くて労働連合の理論である』と言ふこと、即ち事業団体に帰一すること、『小工業の昔の思想に追隨する』と言ふこと即ち契約より身分への考へと、も一つは『職工の生活に入り込む処の凡ての問題は我問題であり、従つて又我が問題は彼等の問題となつた』と言ふこと即ち兩者融合一枚となつて居ることである。</p>	<p>労働管理の理論で無くて労働連合の理論であると云ふは、管理者も被管理者も共に事業団体に帰一し、〔…〕小工業の昔の思想に追隨すると云ふことは、今日の雇傭関係が〔…〕再び身分関係に引返へし、〔…〕職工の生活に入り込む所の凡ての問題は我問題であり、従つて又我が問題は彼等の問題となつたと云ふことは換言すれば兩者融合一枚〔…〕となる関係を示したものである。〔68-69頁〕</p>
37	<p>福利施設に於て最も大切なのは以上申上げた傭主の精神の上に立つて居ることです、種々の方法は外部の形式であります、魂の無い残骸であつては百の施設も何の甲斐も無いと思ふのであります、<u>諸方の工場に於て</u></p>	<p>福利施設に於て最も大切なのは此の雇主の精神即ち所謂産業福利精神の基礎の上に立つて居ることである。種々の方法は外部の形式である。魂の無い残骸であつては百の施設も何の甲斐も無いと思ふ。シエルドン曰く、『精</p>	<p>労資協和に依らずして或は労働管理と云ひ、或は能率増進と云ひ又は事業の発展と云ふ、畢竟砂上の楼閣に過ぎないでは無いか。此の根底にして確立すれば百の施設も立所に成り、千の方策も施すに困難は無からう。〔…〕</p>

37	<p>実行する処の福利施設が魂の有無を考へさせられるものが無いでありませうか魂無くして方法のみ存在するのは或は魂ありて方法の足りないよりも不良であると思ふのであります。〔513頁〕</p>	<p>神が施設に先行す』と。此精神が先づ以て全体に遍満しなければならぬ。諸方の工場に於て実行する処の福利施設に魂の有無を考へさせられるものが無いであらうか。魂なくして方法のみ存在するのは或は魂ありて方法の足りないよりも不良であると言はなければならぬ。</p>	<p>諸方の工場を参観するに屢々各種の施設等の存するものは有つても或は魂なき形骸たるに止まるやの感を深からしむるものあるは其欠点一に茲に在りて存するのでは無い。此根底無くして百の施設を行はんとするは、施設無くして魂の存するものに若かないであらう。〔6 - 7 頁〕</p>
38	<p>斯様な訳でありますから福利施設は決して雇主の慈善恩恵では有りません、況んや労働者や社会を欺瞞せんが為めに外形を存するが如きは最も福利施設の精神に反するのであります。</p> <p>僱主と労働者と同化して其上に立てらるべき施設でありますから労働者の過去、現在及び将来の生活を真実に理解し労働者の立場に立ちて計画することが最も大切であります、労働者に対する理解が充分で無いと労働者の福利を増進すると言ふ意味が真実に徹底しないで、反つて労働者の迷惑を来し福利施設本来の目的から言ふて其真髓を去ること余りに遠い様なことに無益の努力をすることが生じ得るのであります、之には労働者をして其経営に参加させ又は其責任者とならしめることが漸次重んぜられて来</p>	<p>斯様な訳であるから福利施設は決して雇主の慈善恩恵ではない。況んや労働者や社会を欺瞞せんが為めに外形を存するが如きは最も福利施設の精神に反するのである。</p> <p>雇主と労働者と同化して其上に立てらるべき施設であるから労働者の過去現在及び将来の生活を真実に理解し労働者の立場に立ちて計画することが最も大切である。労働者の理解が充分でないと労働者の福利を増進すると言ふ意味が真実に徹底しないで、反つて労働者の迷惑を来し真髓を去ること余りに遠い様なことに無益の努力をすることが生じ得るのである。之には労働者をして其経営に参加させ又は責任者たらしめることが漸次重んぜられて来たことは最初に述べた通りである。米 国政府の報告書中に『福利施設を被僱者の</p>	<p>〔なし〕</p>

38	<p>たことは最初に述べた通りであります、米政府の報告書中に「福利施設を被傭者の手に成るべく一任した方が宜しいといふ考は多少経験を積まなければ起らない処である、稀には単に福利施設のみならず、凡ての労働条件にも会社経営上にも被傭者を参加させ、委員制度に依りて其委員に福利事業を一任して居る有名な共同経営の例もある云々」と言ふことが載つて居りますが、其主旨とする処は労働者を少くも其経営に参加すべきことを示すものであります。</p>	<p>手に成るべく一任した方が宜しいといふ考は多少経験を積まねば起らない、稀には福利施設のみならず、凡ての労働条件にも会社経営上にも被傭者を参加させ、委員が設けられて其委員に福利事業を一任して居る有名な共同経営の例もある』と言ふことが載つて居る。</p>	
39	<p>茲に附加して申上げて置きたいことは、時々お話を伺ふことでありますが、今迄はモット職工を優遇して居たのであつたが、工場法とか健康保険法とかが出来て従来よりも悪い待遇でも差支無いことになつたから、法規が出来たために職工は反つて迷惑するなど言ふことを工場主側の人が申されるのでありますが、之は福利施設の精神及び法規の性質を理解せざるに帰因する誤つた考であります、前に述べました英国政府の福利施設に関する定義の説明中にもあります通りに、法律は一般的に通じて最小限度を強制するものであり</p>	<p>茲に附加して置き度いことは時々耳にすることであるが、今迄はモット職工を優遇して居たのであつたが工場法とか健康保険法とかが出来て従来よりも悪い待遇でも差支無いことになつたから法規の出来たために職工は反つて迷惑するなど言ふことを工場側の人が言はれることがある。之は福利施設の精神及び法規の性質を理解せざるに帰因するのである。英国政府の福利施設に関する定義の説明中に在る通りに法律は一般的に通じて最小限度を強制するものであつて、福利施設は其強制以上又は以外に広い存在の世界を有するこ</p>	〔なし〕

39	まして福利施設は其強制以上又は以外に広い存在の世界を有することを理解して頂き度いと思ふのであります、法規の強制の範囲に縮少 ^{マツ} しやうとすることは福利施設を徹廢するものでありまして、福利施設を実行せんとした本来の精神と夥しく矛盾するものとは言はなければなりません。	とを理解する必要がある。	
40	以上を以て極めて簡単では有りますが、産業福利の精神を説明した次第であります、先にも申します通り本講習会の講義課目は肉体上の福利施設を主としたものでありまして、福利施設の全般に亘つたものでは有りませんが、最初の試として此の範囲に止めたのでありますから其点も御瞭解下さつて今回申述べます各課目が蔽ふて居る施設も是非共此の福利施設の真精神の発露として熱心なる御実行あらんことを訴つて此のお話を終ることに致します。(産業福利協会主催工場災害予防及衛生講習会に於ける講演速記)	以上を以て極めて簡単乍ら産業福利の精神の説明を終つた。	[なし]

3 河原田と蒲生における「産業福利の精神」

以上において、同名論文「産業福利の精神」が実質的に蒲生俊文によって執筆されたことを論証してきた。この節では、同名論文「産業福利の精

神」について、なぜ河原田は蒲生が実質的に執筆した「産業福利の精神」を自分の名前で発表したのか、という点を中心に検討を加えておきたい。そのために、最初に、河原田と蒲生の関係などについて、必要な限りで整理しておく。

河原田は第一高等学校を経て、1909年7月に東京帝国大学法科大学政治学科を卒業¹⁷し、同年11月に内務省に入省した¹⁸。彼の官僚としての活動の舞台は、最初は主として警保局などの警察行政であったが、1922年11月に社会局（外局）が設立されるや、その初代第一部長（のち労働部長）に就き、1928年6月に台湾総督府へ転出するまで、約5年8か月の長期にわたり活躍した¹⁹。河原田に対し、産業福利協会が設立された1925年11月に社会局長官を務めていた長岡隆一郎は、河原田より約2年遅い1924年12月に社会局に移ってきた、いわば新人であった²⁰。したがって、1924年11月6日に、来日中のB・シーボーム・ラウンツリーを招いて開いた内務省社会局主催の昼食会²¹には、当時、同じ内務省勤めとはいえ、土木局長の職にあった長岡は出席するはずもなかった。これに対し、「ラウンツリー氏が我国に来朝したる際語つて居つた所であるが」²²と、ラウンツリーの談話を書き留めている河原田は、この昼食会に出席した可能性が高い。そして、また「同氏〔ラウンツリー〕が、〔内務省〕社会局に於て語つた中に」²³と書き記している蒲生も、そこに同席していたのではないだろうか。もっとも、河原田と蒲生の出席は、それを直接示す史料がないので、可能性以上のことはいえない。

産業福利協会は、ラウンツリーの思想に刺激され、また彼が関係した英国の産業福利協会を模範として設立されたといつてよい²⁴。したがって、ラウンツリーの1924年11月の来日は、日本の産業福利協会の設立準備の起点であり、1年間の準備期間を経て、1925年11月に設立に至るまで、河原田と蒲生が中心となって事が進められたと推測される。そもそも、蒲生は

「内務省社会局が安全運動に力を注がんとする」意図で²⁵ 1924年3月に囑託として²⁶ 招かれたのであるが、この人事は河原田が尽力したとされている²⁷。河原田が主導権を握る産業福利協会構想は、工場等における安全運動の指導者であった蒲生を味方につけ、二人三脚で進められたであろう。ラウントリーの来日は、まさに時宜にかなっていたといえる。

他方、蒲生は第二高等学校を経て、1907年7月に河原田より2年早く東京帝国大学法科大学政治学科を卒業し²⁸、1911年から1923年まで東京電気で管理職として勤める間、労働災害防止運動を中心とする安全運動を指導するほか、1917年に設立された安全第一協会などの安全運動推進団体でも活躍していた²⁹。

河原田と蒲生の人脈の接点はよくわからないが³⁰、その思想的接点は、河原田の目指す労資協調と蒲生の取り組む安全運動が、それぞれ労働者福祉という共通点をもっていたことによる。つまり、河原田は産業福利運動を通して労資協調を実現し、蒲生は産業福利運動を通して安全運動を発展させようとしたのである³¹。

とはいえ、労資協調は容易に実現するものではなかった。実際、河原田自身が産業福利運動を立ち上げてから10年以上が過ぎた1936年7月の全国安全週間に際してのラジオ演説において、次のように述べているからである。

〔工場鉱山の災害に付ての防止問題より〕更に大きな問題として産業界に於ける社会的安全の問題があります。どうしたら労働者側と資本家側とが渾然一体となつて産業の発達に邁進し得るかと云ふ問題であります。³²

つまり、約10年前にこの「問題」を解決するため、河原田は産業福利協

会を発足させ、活動を始めたのであったが、依然として、この「問題」は当事者である河原田の期待どおりに解決されずにいたことを物語っている。

容易に実現しない労資協調に執念を燃やす河原田は、このとき産業福利協会の理事長ではなく、協調会で「実質的に運営の中心を担った」³³ 常務理事という役職に就いていた。そして、彼は、「協調会は此度組織、内容を改めまして、産業福利運動の普及徹底と云ふことに邁進を致したい」³⁴ との思いで、協調会という組織を動員して労資協調を実現するために再度、産業福利運動を盛り上げようと画策する。この画策とは、産業福利協会を協調会に吸収して協調会産業福利部を新設し、同時に、かつての同志である蒲生を抜擢することであった。そして、これは1936年4月に実現する³⁵。

蒲生が、「其〔産業福利協会の〕事業の凡てを継承し拡充する」ために「特設」された産業福利部³⁶の副部長として「産業福利の精神」を機関誌『産業福利』に発表したのは、その直後のことであった。すなわち、かつて河原田が産業福利協会を発足直後に発表した「産業福利の精神」は、そのまま産業福利部に「継承」され、産業福利部の基本理念として宣言されるに至ったのである。

河原田が「産業福利の精神」を発表した1927年2月当時、河原田は社会局労働部長として、産業福利協会の理事長の職にあり、協会の事実上の責任者を務めていたが、他方、蒲生は社会局嘱託として産業福利協会の理事ではなく幹事に過ぎなかった³⁷。これに対し、蒲生が「産業福利の精神」を発表した1936年5月当時には、協調会の常務理事である河原田のもとに、蒲生は協調会の産業福利部副部長という要職に就いていた。もっとも、産業福利部には、社会局監督課長の北岡寿逸が部長の席を占めていたが、当時、彼は洋行中で、しかも国際労働機関帝国事務所に転出が内定していたので³⁸、産業福利部の事実上の責任者は蒲生であった。実際、北

岡の転出を受けて、翌年には蒲生は部長に昇格し、名実ともに、蒲生は産業福利部の責任者となった。

産業福利運動における思想的共通点をもつ河原田と蒲生が、最初は産業福利協会において、次には協調会産業福利部において、河原田が組織者、蒲生が理論家という同じ役柄を演じる中、同名論文「産業福利の精神」の執筆者のみ入れ替わったといってもよい。この入れ替えの理由は、何であろうか。また、なぜ河原田は自分の名前で「産業福利の精神」を発表したのであろうか。さらには、なぜ、約10年後に蒲生は「産業福利の精神」を掲載したのであろうか。実は、これらの疑問は、互いに関連がある。以下に、これらの疑問に対する答えを2点に整理して説明しよう。

まず、河原田が、1927年2月に、講習課目「産業福利の精神」の「講演速記」として論文「産業福利の精神」を発表したのは、それに先立つ講習課目「産業福利の精神」を担当したからであるというよりも、むしろ産業福利協会の事実上の責任者が河原田であったことによる。産業福利協会の理念を説く「産業福利の精神」の台詞は、協会の主役たる河原田が語る必要があった。上司の長岡は会長として産業福利協会に深い理解があったが、「新人」に過ぎず、河原田と蒲生の合作で練り上げた産業福利協会の理念を語るには経験が浅く、いわば舞台なれしていなかった。しかも、産業福利協会は河原田が部長を務める第一部（労働部）が覇権を握っていた³⁹。他方、蒲生は語る実力はあっても、当時、産業福利協会の理事ではなかったため、その資格に欠けていた。蒲生はシナリオを書く役目に徹したといえる。

次に、蒲生が、1936年5月に、河原田が既に発表した論文「産業福利の精神」を再び機関誌に掲載したのは、新設された産業福利部の事実上の責任者が蒲生であることを組織の内外に示す効果を計算——おそらく河原田の計算であろう——してのことであった。それゆえ、河原田ではなく、蒲

生の名前で発表する必要があった。河原田は、当時、協調会全体の責任者であり、産業福利部だけの責任者ではなかった。加えて、蒲生がこの論文の実質的な執筆者であったことから、蒲生に掲載を拒む理由もなかったであろう。逆に、もし蒲生が実質的な執筆者でなければ、実直な性格で文才のある蒲生が、河原田がかつて執筆した論文を借用することは考えられない。あるいは、「産業福利の精神」という同じ題名の論文に掲載するなら、蒲生は改めて書き直したであろう。

おわりに

以上において、河原田稼吉と蒲生俊文の同名論文「産業福利の精神」の実質的な執筆者は蒲生であることを論証した。また、1927年2月に河原田が自分の名前で載せたのは、彼が産業福利協会の事実上の責任者であったからであり、また、1936年5月に蒲生が同じ論文を再び雑誌に掲載したのは、今度は、彼が産業福利部の事実上の責任者となったことを公に示す必要からであった。

とはいえ、産業福利協会は、内実として、河原田と蒲生の意気投合において成立したのであり、協会の理念としての「産業福利の精神」は、文章としては蒲生が大部分を執筆したにせよ、その成立過程においては両者の合作であったといっていよい。産業福利協会発足直後に、理論家である蒲生の書いたシナリオを、組織者である河原田が舞台上で読んだ——つまり、講習課目で説き、論文で発表した——に過ぎない。この意味で、2人は「融合帰一」（文章番号29）していたのである。

ところで、蒲生が同じ論文を再び掲載しなければならなかったことは、10年前に発表した「精神」はまだ実現せず、相変わらず説き続ける必要があったことを示している。これに関連して、産業福利協会の会長で、社会局長官を長く務めた長岡隆一郎は、社会局在任中の仕事を振り返って、次

のように評している。

社会局在任中自分のやつた仕事は「…」今日から振返つて見ると私の自慢した仕事が如何に無意味のものであるかと云ふ事をしめじみと反省させられる。社会政策もよし、社会事業も宜しい。然れども之等は社会の貧富の懸隔を緩和し、貧乏線以下に呻吟する階級の生活を幾分向上するに非ざれば殆ど何の意味も為さない。然らば私がある方面からは白眼を以て睨まれ、社会の各所に摩擦を起してやつた仕事が、少しでも社会の改良に役立つて居たかと云へば、残念ながら今日では否と答へる外はない。貧富の懸隔に依る社会悪は全速力の自動車の走るが如く進んで行く。我々の仕事は自動車とマラソン競争をやるやうなもので、ギャップは日毎に増すばかりである。卒^(ママ)直に云へば、私は若し之すら実行しなかつたとすれば事態はなほ悪くなつたであらうと云ふ自己弁解の下に、気休めの仕事をしたに過ぎないので、真に労多くして効少き結果に終つてしまった。⁴⁰

この一文を踏まえるなら、産業福利協会や産業福利部も「気休めの仕事」であつたといつてよい。やらないより増し、というだけの話である。しかも、「白眼」視され「摩擦」を起し、「労多くして効少き」「無意味」な仕事であつた。

1925年11月の産業福利協会の設立以来、続けられてきた産業福利運動は、1937年2月に協調会を去った河原田が、三度、蒲生を誘い、今度は産業報国運動へ邁進すると、1941年3月に蒲生が部長を退くや協調会産業福利部は廃止となり、産業福利運動は終わりを告げる。河原田と蒲生によって担われていた「産業福利の精神」は、河原田と蒲生が産業福利運動から離れてしまうと存続できなかつた。この意味で、「産業福利の精神」は産業

界に根付かなかっただけでなく、河原田と蒲生以外の産業福利運動の他の担い手の中にも容易に浸透しなかったのである。

注

- 1 長岡隆一郎「労働者福利事業の精神」、『産業福利』第1巻第3号、産業福利協会、1926年4月、1頁。
- 2 「産業福利協会会則」、『産業福利』第1巻第3号、産業福利協会、1926年4月、1頁。
- 3 河原田稼吉「産業福利の精神」、『産業福利』第2巻第2号、産業福利協会、1927年2月、9頁、および蒲生俊文「産業福利の精神」、『産業福利』第11巻第5号、協調会産業福利部、1936年5月、10頁。ただし、蒲生は「如何に良好なる労働状態の下に生産が実行されるかを努めるのが雇主の社会的義務である」と記している。
- 4 ラウンツリーの1924年の来日については、山本通が貴重な論文「B・シーボーム・ラウンツリーの日本滞在記（1924年）——ラウンツリー社と森永製菓の資本提携の企画について——」、『商経論叢』第41巻第3・4合併号、神奈川大学経済学会、2006年3月、51-66頁、を發表している。
- 5 河原田は「ラウンツリー氏が我国に來朝したる際語つて居つた所であるが〔…〕」（河原田稼吉『労働行政綱要』松華堂書店、1927年、489頁——〔 〕内、引用者。以下同）と、また、蒲生は「先般、英国ヨーク市に於て、約七千人を雇傭する製菓会社社長ラウンツリー氏が來邦された。〔…〕同氏が、〔内務省〕社会局に於て語つた中に〔…〕」（蒲生俊文「労働管理に関する一考察」、『精神』第2巻第12号、精神社、11-12頁）と、それぞれ書き残している。
- 6 河原田前掲論文「産業福利の精神」、1-12頁、および蒲生前掲論文「産業福利の精神」、3-13頁。
- 7 河原田前掲論文「産業福利の精神」、12頁。
- 8 「第一回災害予防労働衛生講習会」、『産業福利』第1巻第10号、産業福利協会、1926年11月、10頁。
- 9 同上。
- 10 蒲生俊文『S式労働管理法』日東社、1926年、5頁および7-8頁。
- 11 蒲生前掲論文「労働管理に関する一考察」、13-14頁。
- 12 この内容を蒲生しか知りえないのは、この「日本の或一工場に於ける一例」が、かつて蒲生が勤めていた東京電気の事例に他ならないからである。この点については、堀口良一「工場法・安全運動・労務管理——蒲生俊文を中心にして——」、『近畿大学法学』第53巻第2号、近畿大学法学会、2005年11月、86-88頁、参照。
- 13 河原田前掲書『労働行政綱要』、489-490頁。

- 14 河原田論文「産業福利の精神」、蒲生論文「産業福利の精神」および蒲生著書『労働管理』における該当部分の記述は、図表1の文章番号24を参照。
- 15 蒲生前掲論文「労働管理に関する一考察」、14頁。なお、葉根譚の一節は、「天は一人を選んで財貨を授けて富者とし、多くの貧者を救い助けさせようとしたのに、世に出ると天の意図とは反対に、その財貨を頼みとして人の貧困をあなどり苦しめている。こういう連中こそ、ほんとうに天の罰を受けるべき罪人である。」という意味である（洪自誠著、今井宇三郎訳注『葉根譚』岩波文庫、岩波書店、2008年、222頁）。
- 16 ただし、記述にかなりの相違が見られる箇所も含めた。たとえば、図表1の文章番号37の『労働行政綱要』における該当箇所の記述は次のとおりであり、河原田論文の記述とかなり違っている。「其〔福利施設の〕精神は何所迄も人道的、社会正義の観念に出づべきものであつて、若し事業主の利己的動機に出づるならば只単に形骸のみを備へ魂のなきものと為り、反つて労働者の反感を招き従つて労働者との円満なる協調、産業能率の向上をも齎らし得ないことに陥るであらう」（河原田前掲書『労働行政綱要』、513頁）。
- 17 東京帝国大学『東京帝国大学一覽 従大正元年至大正二年』東京帝国大学、1913年、108頁。
- 18 秦郁彦編『日本官僚制総合事典 1868-2000』東京大学出版会、2001年、193頁。
- 19 大霞会編『内務省史 第4巻』原書房、1980年、656頁。
- 20 同、657頁。
- 21 山本前掲論文「B・シーボーム・ラントリーの日本滞在記（1924年）——ラントリー社と森永製菓の資本提携の企画について——」、59頁。
- 22 河原田前掲書『労働行政綱要』、489頁。
- 23 蒲生前掲論文「労働管理に関する一考察」、12頁。
- 24 ラントリーと英国産業福利協会の関係については、山本前掲論文（54頁）に教えられた。また、日本の産業福利協会が英国のそれを模範としている点については、機関紙『産業福利』が創刊号で「英国産業福利協会会長ヨーク公殿下令旨」を記事として取り上げていることに端的に現われている（『産業福利』第1巻第1号、産業福利協会、1926年1月、1頁）。
- 25 蒲生俊文『安全運動三十年』奨工新聞社、1942年、17頁。
- 26 辞令に「蒲生俊文 第一部事務取扱ヲ嘱託ス 月手当百円給与 大正十三年三月十日 社会局」とある。
- 27 中央労働災害防止協会編・発行『安全衛生運動史——労働保護から快適職場への七〇年——』1984年、91頁。
- 28 前掲書『東京帝国大学一覽 従大正元年至大正二年』、107頁。
- 29 蒲生の履歴については、堀口良一「蒲生俊文と安全運動」、『近畿大学法学』第49巻第2・3号、近畿大学法学会、2002年2月、132-134頁を、また、安全第

- 一協会については、堀口良一「安全第一協会について」、『近畿大学法学』第55巻第3号、近畿大学法学会、2007年12月、1-31頁を、参照。
- 30 河原田と蒲生の交流が、いつ始まったかはわからないが、可能性の一つとして、日本安全協会（1921年設立）を通じて知り合ったことが考えられる。日本安全協会は蒲生が幹部を務めていた民間の安全運動団体で、1927年の役員名簿の評議員欄に河原田の名前が見られるので（『日本安全協会——昭和二年中の事業状況の概要——』、『産業福利』第3巻第5号、産業福利協会、1928年5月、126頁）、日本安全協会が両者の接点となった可能性がある。なお、日本安全協会などの戦前期における安全運動団体の系譜などについては、堀口良一「安全第一協会について」、『近畿大学法学』第55巻第3号、近畿大学法学会、2007年12月、21-24頁、参照。
- 31 堀口良一「産業福利協会について——戦前日本における労資協調と労働安全——」、社会政策学会編『社会政策学会誌』第19号、社会政策学会本部事務局、2008年3月、209-210頁。
- 32 河原田稼吉「安全運動と労資協調」、『産業福利』第11巻第8号、協調会産業福利部、1936年8月、21頁。
- 33 横関至「協調会職員の動静」、法政大学大原社会問題研究所編、梅田俊英・高橋彦博・横関至著『協調会の研究』柏書房、2004年、166頁。
- 34 「東京に於ける本会新方針披露会の状況」の記事に含まれる「河原田常務理事挨拶」、『産業福利』第11巻第8号、協調会産業福利部、1936年8月、7頁。
- 35 産業福利協会の協調会への吸収については、堀口前掲論文「産業福利協会について——戦前日本における労資協調と労働安全——」、205-207頁、参照。
- 36 「協調会産業福利部の新設」、『産業福利』第11巻第5号、協調会産業福利部、1936年5月、2頁。
- 37 1924年3月10日に社会局嘱託となった蒲生は、1925年11月26日に産業福利協会の幹事に就くが、理事ではなかった。彼が理事になるのは、1927年5月4日に理事兼幹事に昇格した時のことである（辞令に「蒲生俊文 本会理事兼幹事ヲ依嘱ス 昭和二年五月四日 産業福利協会々長 長岡隆一郎」とある）。
- 38 北岡寿逸は自伝で、「其の年（一九三六年）四月、〔…〕国際労働機関帝国代表事務所長、になる予定で〔…〕神戸を船出した」と述べている（北岡寿逸『我が思い出の記』非売品、1976年、134頁）。実際、北岡は1936年12月8日から1939年3月31日まで同所長を務めた（前掲書『日本官僚制総合事典 1868-2000』114頁）。
- 39 社会局第一部（労働部）が産業福利協会の覇権を握っていた点については、1927年7月現在の名簿において、産業福利協会の理事22人中、16人が労働部に籍を置いていることに端的に示されている（『本協会役員名』、『産業福利』第2巻第7号、産業福利協会、1927年7月、56頁）。ちなみに、この16人とは、河原田稼吉、吉阪俊蔵、君島清吉、北原安衛、北岡寿逸、成田一郎、長谷川透、木

村清司、長谷川公一、宇都宮孝平、古瀬安俊、色川三男、鯉沼茆吾、數江雄二、大西清治、蒲生俊文である。

40 長岡隆一郎『官僚二十五年』中央公論社、1939年、300頁。

文 献

蒲生俊文「労働管理に関する一考察」、『精神』第2巻第12号、精神社、1925年12月。

——『S式労働管理法』日東社、1926年。

——『労働管理』（厳松堂書店、1928年）。

——「産業福利の精神」、『産業福利』第11巻第5号、協調会産業福利部、1936年5月。

——『安全運動三十年』奨工新聞社、1942年。

河原田稼吉「産業福利の精神」、『産業福利』第2巻第2号、産業福利協会、1927年2月。

——『労働行政綱要』松華堂書店、1927年。

——「河原田常務理事挨拶」、『産業福利』第11巻第8号、協調会産業福利部、1936年8月。

——「安全運動と労資協調」、『産業福利』第11巻第8号、協調会産業福利部、1936年8月。

北岡寿逸『我が思い出の記』非売品、1976年。

協調会産業福利部「協調会産業福利部の新設」、『産業福利』第11巻第5号、協調会産業福利部、1936年5月。

洪自誠（今井宇三郎訳注）『菜根譚』岩波文庫、岩波書店、2008年。

産業福利協会「英国産業福利協会会長ヨーク公殿下令旨」、『産業福利』第1巻第1号、産業福利協会、1926年1月。

——「産業福利協会会則」、『産業福利』第1巻第3号、産業福利協会、1926年4月。

——「第一回災害予防労働衛生講習会」、『産業福利』第1巻第10号、産業福利協会、1926年11月。

——「日本安全協会——昭和二年中の事業状況の概要——」、『産業福利』第3巻第5号、産業福利協会、1928年5月。

——「本協会役員名」、『産業福利』第2巻第7号、産業福利協会、1927年7月。

大霞会編『内務省史 第4巻』原書房、1980年。

中央労働災害防止協会編『安全衛生運動史——労働保護から快適職場への七〇年——』中央労働災害防止協会、1984年。

東京帝国大学『東京帝国大学一覧 従大正元年至大正二年』東京帝国大学、1913

年。

長岡隆一郎「労働者福利事業の精神」、『産業福利』第1巻第3号、産業福利協会、1926年4月。

——『官僚二十五年』中央公論社、1939年。

秦郁彦編『日本官僚制総合事典 1868-2000』東京大学出版会、2001年。

堀口良一「蒲生俊文と安全運動」、『近畿大学法学』第49巻第2・3号、近畿大学法学会、2002年2月。

——「工場法・安全運動・労務管理——蒲生俊文を中心にして——」、『近畿大学法学』第53巻第2号、近畿大学法学会、2005年11月。

——「安全第一協会について」、『近畿大学法学』第55巻第3号、近畿大学法学会、2007年12月。

——「産業福利協会について——戦前日本における労資協調と労働安全——」、社会政策学会編『社会政策学会誌』第19号、社会政策学会本部事務局、2008年3月。

山本通「B・シーボーム・ラウントリーの日本滞在記（1924年）——ラウントリー社と森永製菓の資本提携の企画について——」、『商経論叢』第41巻第3・4合併号、神奈川大学経済学会、2006年3月。

横関至「協調会職員の動静」、法政大学大原社会問題研究所編、梅田俊英・高橋彦博・横関至著『協調会の研究』柏書房、2004年。

付記 この論文は、2007年4月14日に社会労働研究会（大阪ガーデンパレスにて）において「戦間期日本の安全運動と労資協調——蒲生俊文と河原田稼吉——」という題目で発表した内容の一部を修正したものである。