

工場法・安全運動・労務管理

——蒲生俊文を中心にして——

堀 口 良 一

目 次

1. はじめに
2. 安全運動と工場法
3. 安全運動と労務管理
4. おわりに

1. はじめに

この論文では、安全運動の先駆者の一人であり、その中心的役割を担った蒲生俊文(1883-1966年)¹について、安全運動を工場法および労務管理との関連において、蒲生が追求した安全運動とその思想の歴史的意義を明らかにする。

具体的には、蒲生俊文が取り組んだ安全運動は、工場法に動機づけられ、工場法の労働者保護の精神を受け継ぎながら展開しつつも、安全運動の展開の過程で生じてきた理念の矛盾を、蒲生は、労務管理の一種である「S式労働管理法」を実践する中で解決しようと試みたのである。そして、この試みの底流には、労働者の「福祉」を実現しようとする人道主義的な考え方があった。蒲生の安全運動は、当時、「福祉」の社会的必要性が意識され始める中で、工場の内「福祉」を実現し、さらには工場の外に「福

社」を広げていこうとする社会運動であったといえる。

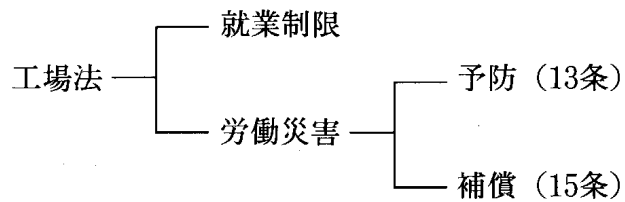
以下では、前半で工場法との関連において、また後半で労務管理との関連において、蒲生の安全運動とその思想について、それぞれ検討する。

2. 安全運動と工場法

工場法は、いうまでもなく、1911年に公布され、1916年に施行された日本で最初に制定された包括的な労働者保護立法で、戦後に制定される労働基準法の前身をなしている。ここで「包括的」というのは、それ以前に制定されていた一部の労働者を保護する他の法令とは異なり、業種や官民の地位を問わず、工場労働者（職工）一般を対象にしていたからである。たとえば、工場法以前に制定されていた法令として、「鉦夫」を対象にした1905年制定の鉦業法や官立工場で働く「職工」や「人夫」を対象とした1907年制定の勅令（官役職工人夫扶助令）などが存在したものの、一般の工場労働者を対象にした法令は、道府県レベルの規則²は別にして、存在しなかった。

それでは、工場法の制定が安全運動に、どのような影響を与えたであろうか。

まず、全25条の条文と附則から成る工場法の主な内容を、工場労働者の就業制限と労働災害の2つに敢えて分類してみよう。前者の就業制限についての具体的内容は、12歳未満の就業禁止、15歳未満および女性の1日12時間就業時間制限・夜業禁止、などの労働者の年齢や就業時間の制限であり、後者の労働災害についての具体的内容は、工場設備の安全対策義務規定と労働災害が発生した場合の補償基準である（下図参照）。



したがって、工場法の制定は、安全運動との関連において、工場で労働災害が起きないように安全対策を講じるよう工業主（工場主）を誘導した——少なくとも、誘導する法的根拠を与えた——といえる。

ただし、実際には、誘導したというより、むしろ誘導しようとしたが、この試みは、中途半端に終わった。なぜなら、1916年に施行された工場法において、「職工自己ノ重大ナル過失ニ依ラスシテ業務上負傷シ、疾病ニ罹リ又ハ死亡シタルトキハ工業主ハ勅令ノ定ムル所ニ依リ本人又ハ其ノ遺族ヲ扶助スヘシ」と定めた第15条については、条文中にいう「勅令」すなわち「工場法施行令」が同年に出され、そこで具体的な補償基準が定められたのに対し、「行政官庁ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及付属建設物竝設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ予防又ハ除害ノ為必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其ノ全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得」と定めた第13条については、条文中にいう「命令」は、結局、1929年に「工場危害予防及衛生規則」（内務省令）が制定されるまで、13年間も放置されていたからである。

振り返れば、農商務省が工場法制定の準備に着手したのは1882年のことであるが、工場法の公布および施行の後、1922年には工場法を管轄する部署は内務省社会局に移り、第13条の「命令」が制定された時には、すでに農商務省の手を離れていた。

工場法の制定に長らく尽力し、その施行に責任者として立ち会った農商務省商工局長の岡実（1873-1939年）³は、工場法におけるこの不備を「余

輩カ現代工業ノ一大欠陥トシテ最モ遺憾ニ堪ヘサル所ナリ」(岡 1917b: 787-8) と嘆じ、第13条の「命令」の速やかな制定とそれによる工場の安全化を願いつつも、1918年には農商務大臣と対立し官界を去ることになるが、その岡が、「命令」の制定上の困難について、自書『工場法論』で述べているところを要約すれば、次の3点となる。

第1は、費用負担の問題である。つまり、安全基準が厳し過ぎると「工業主ノ利害ヲ害スルコト大」であり、緩やか過ぎると「職工ノ身体生命ヲ危クシ其ノ健康ヲ害スノ恐アリ」(岡 1917b: 786)、というジレンマが存在すること、である。

第2は、客観性の問題である。つまり、諸外国の例を見ても、客観的な安全基準を定めることは容易でなく、その「標準ヲ定メ難ク」(岡 1917b: 787)、また「久シキニ亘ルノ研究及経験ノ結果」、辛うじて定めることができる場合もあること、である。

第3は、安全意識の問題である。つまり、工業主・専門家・一般国民の安全に対する自覚と努力が必要であり、「一般ノ注意ヲ喚起セサルヘカラス〔…〕単ニ法律ノカノミヲ以テ克クスヘキニ非ス」(岡 1917b: 788) (〔 〕内、引用者。以下同じ。) という性質のものであり、当事者の安全意識が欠けていれば、たとえ法令を制定しても実効性がないこと、である。とくに、「工業主カ危険予防ノ必要ヲ自覚」(岡 1917b: 792) することが肝心である、と岡はいう。

とりわけ、第3の工業主が安全意識を持っているか否かについては、法の力量を超えた問題であり、工場法の目的を十全に達成するには、法制度を支える何らかの支援が必要だと岡は自覚していた。

このように、労働者保護を目的としていた工場法において、就業制限や労災補償における年齢・就業時間や補償金額などの数値的な基準の明快さに比べ、労災予防の基準制定の困難さおよび不明快さは、明らかであった。

実際、予防のための安全対策を講じるにしても、基準を定める際の複雑さ以上に、予防の本質そのものに由来する困難さや不明快さが付き纏っていた。それは、いま上で要約した岡の3点の指摘が、実際上の問題としてあったからである⁴。

工場法が目的とした労働者保護を達成するには、就業制限や労災補償に加えて、労働者を労働災害から守るために、安全な工場設備を整える必要があったが、工場法施行当時は、その実効性に欠けていた。「命令」が制定されなかったことは、確かに「欠陥」であるが、この「欠陥」を「命令」の条文で埋め合わせるには、現実的に見て時期尚早であった。まず、条文の文言に力を与える必要があったからである。蒲生が起した安全運動は、まさに、制定されずに放置されていた「命令」を制定するための必要な条件を整えていく地道な作業であった。

そして、岡が指摘した「命令」制定の困難について述べた3点の中で、前2者は、確かに困難ではあっても官僚の判断で可能であるのに対して、第3の点は安全に関わる当事者の意識改革が問題となっているため、これは「法律ノ力」（岡 1917b: 788）のみでは不可能であった。すなわち、当事者——特に、工業主——の「注意ヲ喚起」（岡 1917b: 788）しなければならなかった。

当時の工業主の安全意識の低さの背景には、労働災害の原因を労働者の「不注意」や「過失」に求める一般的な理解⁵があったため、たとえ工場法が条文によって安全対策の義務を課しても、当事者の意識が変わらなければ実効性がともなわないという現実があった。

こうした中、日本で最初の安全運動が産声を上げたことは、とくに工業主の安全意識を先ず変えるべきだと痛感していた岡にとって、好機であった。それは、1916年9月1日の工場法の施行から約半年後の1917年2月11日に「安全第一協会」⁶が設立されたことであった。

岡は、安全第一協会の推進する安全運動に大きな期待を寄せていたが、この期待は、少なくとも、安全第一協会と直接関わった次の2点において具体的に現われている。

第1は、安全第一協会の機関誌『安全第一』の創刊号（1917年4月号）への寄稿であり、第2は、1917年4月3日におこなわれた安全第一協会の設立総会へ主賓として招待されたことである。

前者の寄稿記事は、「工場と安全第一」という題目で掲載された。また、後者では、主賓として講演をおこない、その内容が機関誌『安全第一』（1917年5月号）に「安全第一は生産第一なり——四月三日第一回総会に於ける講演——」という題目で掲載された⁷。

岡が、そこで語っていることは、安全第一協会の標語「安全第一」の方策を採用すれば、労働災害が減るだけでなく、生産増・収益増にもつながるといふ点である。つまり、「労働能率の増進と災害の防止とは唇齒輔車の関係がある」（岡 1917a: 20）と岡が強調するように、安全対策に力を注げば、生産能率も向上し、経営上も得するといふ点であった。岡は、工業主に対して安全運動の利点を示すことで、工業主が安全に関心を向けることを望んでいた。それによって、岡は、安全第一協会の安全運動が工場法を補完する、と考えていた。

さらに、岡の安全運動に対する関心の強さは、岡の著書『工場法論』にも形となって現われる。実際、岡は『工場法論』の初版を1913年に書いているが、安全運動が始まった直後の1917年9月に出された改訂増補第三版では、初版と比較して、その本文の分量が484ページから1152ページへと約2倍に増え、その増加したページの記述の中心は、工場設備などに安全に関する事柄で占められていた。しかも、改訂増補第三版で加えられた新たな序文には、それ以前の版にはなかった「安全第一」という安全第一協会の標語を採り入れ、安全重視の生産こそ、能率が向上する点を強調してい

る。

このように、岡が、安全第一協会の安全運動に示した期待は大きかった。そして、この岡の期待に応えようとしたのが、まさしく蒲生俊文であった。蒲生は、岡と直接の人脈的な繋がりを持っていなかったが、安全第一協会を通じて、両者は結びつくことになった。

1917年4月に本格的に活動を開始した安全第一協会は、それまでの一企業内における安全運動の枠を超えて、社会に広く呼び掛ける社会運動を目指した。その主な活動内容は2つあり、第1は、月刊の機関誌『安全第一』の刊行、第2は、講演会や展覧会などの主催であり、ともに「安全」を社会に啓蒙する活動であった。

安全第一協会は発足から1919年3月までの約2年間で実質的に活動を停止するが、活動期間の短さにもかかわらず、この協会の安全運動に果たした役割は非常に大きなものがある。

たとえば、1919年5月に文部省の東京教育博物館（東京お茶の水）で「災害防止展覧会」が開催されたが、これは、一般市民の火災・交通事故・治安などの防災意識を高めることになった日本で最初の展覧会であった。また、同年6月には、東京市を中心に日本で最初の「安全週間」が举行されたが、この行事は毎年続けられ、1928年には全国安全週間へ発展することになる。

そして、「災害防止展覧会」も「安全週間」も、安全第一協会が積極的に関わっていることを見ても、安全第一協会の安全運動における成果は、実に大きかったといえる。しかし、それ以上に重要なことは、安全第一協会の活動が、その後の安全運動の展開を決定づけた点にあった。

事実、この安全運動は、安全第一協会が発展的に解消した後、1925年に設立される内務省社会局の外郭団体として設立された産業福利協会へと受け継がれることになるが、この協会の中心的存在に、やはり蒲生がいたの

である（堀口（2002a）を参照）。そして、産業福利協会は、1928年には安全週間を全国に広げて「全国安全週間」を実施し、1929年には工場法第13条の「命令」を「工場危害予防及衛生規則」として制定する作業に関わり、さらに、1930年には東京府立東京商工奨励館（東京丸の内）にて「産業安全衛生展覧会」を主催して安全設備の普及に努めるなど、日本の安全運動の歴史に数多くの実績を残すことになった。その後の歴史も含め、戦前戦後の安全運動は、安全第一協会の遺産の上に展開したといっても過言ではない。

ところで、安全第一協会が最も力を注いだのは、工業主に対する啓蒙であった。たとえば、蒲生は、安全第一協会の機関誌『安全第一』に、ほぼ毎月寄稿し、刊行されていた2年間に計23本の記事を書いているが、そのうち17本が工業主向けであった。とくに、これらの記事で蒲生が強調しているのは、岡と同様に、安全第一は能率増進を来たす、という点であった（堀口（2002b）を参照）。すなわち、安全第一は能率増進になる、すなわち損するどころか得するのだという論理で工業主を説得し安全運動に巻き込もうとする点に、蒲生の主眼があった。これは、岡と共通のものであった。

そして、安全運動が始まった1910年代は、「能率」という考え方が日本に入ってきた時期でもあったが⁸、その背景に、アメリカ合衆国の影響がある。実際、1911年に合衆国で刊行されたテイラー（Frederick Winslow Taylor, 1856-1915）の著書『科学的管理法』（*The Principles of Scientific Management*）に代表される能率増進運動の考え方は、日本では1912-3年の翻訳を通して広がり始める。産業社会学者の間宏は、「科学的管理法は、日本でも、十五年（大正四）年以降、次第に普及（し）、〔…〕科学的管理法を中心とした能率増進運動は〔…〕着実にわが国に普及していった」（間1990：解説8-9）と説明しているが、それは、当時、岡が1917年に「能率

問題」が世間を騒がしていることを指摘し（岡 1917a: 20）、蒲生が1918年に「能率増進と云ふ語は本邦に於ても大流行を成した」（蒲生 1918: 29）と述べていることからわかる。

こうして能率増進運動が広がり始める中、安全運動は能率増進運動に、いわば便乗する形で展開していった。この「安全」と「能率」の接点は、その後の安全運動でも、運動を推進していく際の有効な手段と位置づけられていた。たとえば、1932年の産業福利協会のポスターでも「安全は能率増進の基」と謳っているように⁹、後になっても、この位置づけに大きな変化は見られなかった。

しかし、「安全の父」（米国ナショナル・セーフティ・カウンシル 1959: 150）である蒲生にとって、現実問題として安全運動の普及が能率増進運動によって助けられている状況は受け入れられても、安全運動は決して能率増進運動に還元できるものではないという確固とした考えを持っていた。たとえば、蒲生は次のように主張している。

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つあるのである。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ませしめるとか云ふ所にならなければならないと思ふ。（蒲生 1937: 209-10）

そして、能率の追求を目的とする能率増進運動に足りない点を、蒲生は次のように指摘するのである。

まず第1は、能率増進の方法論上の批判である。これは、「人の存在」を無視した能率増進運動が「一方に偏したやり方」であり、「融合一致統一団体」の出現があってはじめて、真の能率増進が達成されるのだという批判である（蒲生 1936: 68-9）¹⁰。

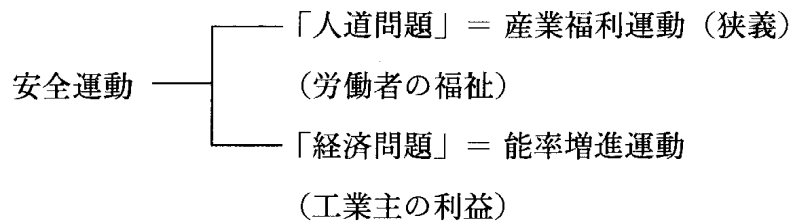
第2は、目的の相違についての批判である。つまり、安全運動は能率の増進の追求のみで終わってはならず、安全運動は能率の増進を通して、「如何に労働者をして雇主の人格を信頼せしめ、彼等をして其生に安んじ業を楽しましめるとか」に真の目的があるのであって、能率の増進は、この目的のための手段に過ぎず、また逆に、「安全なる作業は一番正しい完全な方法に従ふものであるから同時に能率が上つて来るのである」（蒲生 1937: 340）と述べるように、能率の増進は、安全運動の結果に過ぎないという批判である。

このように、蒲生においては、安全運動は能率増進運動に還元できない独自性があったが、それは、能率増進運動に対する対抗意識からでなく、蒲生の安全運動の哲学に由来するものであった。

しかし問題となるのは、社会運動である以上、社会の広い関心を引きつけることができるか否かであったが、現実には、労働者を労働災害から守り、労働者の「福祉」の実現を目指す狭義の「産業福利運動は金儲けにならぬから之を宣伝しても工場主が積極的に付いて来ない」（蒲生 1936: 68）ため、「能率増進とか金儲けになることで無いと駄目」（蒲生 1936: 68）だとする世論が根強く存在していた。実際、能率に対する関心は工業主だけでなく、出来高制の賃金体系の下で働く労働者も共有していたと思われる。

したがって、蒲生の用語法でいえば、労働者の「人道問題」を解決しても工業主の利益にならないような狭義の産業福利運動ではなく、能率の増進によって工業主の「経済問題」を改善する能率増進運動に、工業主の期

待が集まったのである。



しかしながら、「経済問題」にしか関心のない工業主は、安全運動に「何等経済的利益の首肯し得べきものが無いならば、其努力を中止する」（蒲生 1937: 286）のであって、「能率」の概念だけで安全運動を押し進めるならば、現実問題として、「人道問題」と「経済問題」の矛盾を回避できない恐れがあった。また、「安全運動の成否如何は〔…〕一方に於て其〔工業主〕の生産能率増進につきて研究調査の歩を進めると同時に其〔工業主の〕福祉増進に痛心するの心的態度が無ければならない」（蒲生 1942: 27）と考えていた蒲生にとって、それは、理念上の観点からも、大いに問題があった。

こうした蒲生の危惧の念とは別に、1920年代に安全運動は大きく進展し、その最も重要な成果の2つが20年代末に現われる。第1は、1928年の安全週間の全国化（全国安全週間の開催）であり、第2は、1929年の「工場危害予防及衛生規則」の制定であった。

とくに後者は、岡が農商務省在任中に果たせなかった工場法第13条の「命令」が、「工場危害予防及衛生規則」という内務省令として出されたことで、工場法は法形式上、完結したことを意味する¹¹。

ただし、工場設備の工夫や改良が容易なもの以外に、規則の第8条で、「作業場所ニハ事故発生ノ場合ニ於テ速ニ原動機又ハ動力伝導装置ノ運転ヲ停止シ得ベキ装置ヲ設クベシ」と規定しているように、設備の抜本的な安全対策を促すものもあった。これは、事故発生時に機械を止める装置が

作業場になかった当時の一般的な状況を物語っているが、こうした様々な具体的指示に従うためには、それを可能にする安全装置や安全設備の発達普及がなければ実効性が伴わない。

当時、蒲生が活動の拠点としていた産業福利協会は、こうした事態に対応するため、1930年10月25日から11月8日までの15日間、東京府立東京商工奨励館にて「産業安全衛生展覧会」¹²を主催し、様々な安全装置などを展示するメッセ（見本市）を開いて、これに対応しようとした。

かつて1910年代に工業主に対する安全意識の向上を図るべく活動し始めた安全運動の主要な目標の一つは、ここに一応、達成できた。そして、農商務省商工局長の岡が果たせなかった夢を、内務省社会局の外郭団体・産業福利協会嘱託の蒲生が果たしたということができる。

3. 安全運動と労務管理

安全運動が「経済問題として取扱はれて居ることは周知のこと」（蒲生 1937: 286）であるという現実の前に、「経済活動として見たる安全も、人道問題として見たる安全も、皆楯の半面」（蒲生 1942: 201）だと捉える蒲生にとって、1929年に工場法の「欠陥」が解消し、「昭和のはじめ頃から」 「安全運動が〔…〕全国的な運動となつた」（上野 [1942] 1943: 144）反面で、安全運動における「経済問題」と「人道問題」の矛盾は、どのように解決を見たのであろうか。

蒲生は、安全運動が「経済問題」を優先し、能率増進のみを目的するのではなく、「安全」を追求した結果として「経済問題」も「人道問題」も解決されることを強く望んでいた。それは、「経済問題」と「人道問題」の2つの目的が、蒲生にとって、安全運動の必要不可欠な目的だったからに他ならない。これは、2つの目的が甲乙付け難く並立するという意味

で、二元主義である。つまり、「人道問題」が軽視された安全運動は不完全であり、逆に、「経済問題」を解決しない安全運動も、また不完全であって、いわば、「安全第一、能率第一」という在り方が理想であった。

蒲生は、この二元主義の矛盾の背後にある労使の対立の存在に気づいていた。すなわち、工業主の利益増進を目的にした「経済問題」と労働者の福祉増進として位置づけられる「人道問題」は、労使の対立が表面化した場合には不調和をきたし、安全運動の成果を労使ともに享受できなくなる反面、労使が協調関係にあれば、「経済問題」も「人道問題」も同時に解決できるということである。

換言すれば、これは囚人のジレンマという状態に陥っていることを意味する。つまり、工業主にとって、労働者の安全運動への協力が得られれば、能率増進・利益増大に至るが、協力を継続的に得るためには、労働者の利益も配慮し、労働者の福利増進を果たす必要がある。もちろん、労働者に配慮しないことも選べるが、この場合、労働者も非協力的な姿勢に転じ、能率は減退し、結局、両者の取り分は減ってしまう。蒲生は、こうした状況を次のように的確に把握していた。

雇主が利潤を以て目的とし、従業員が賃金を以て目的とするのを非とするのでは無い。其は差当りに於て当然の関係であるが、此関係を是認しつつ之を超越するところに協働活動の最高目的を発見することが出来る。此最高目的を達成することによりて、始めて第一義的目的の完成が考へられる。分配の問題は未だ与へられざる大きさの菓子との分配に属する。其与へられざる菓子の大は只所謂最高目的の達成によりてのみ招来され、其目的を達成せずして相互に鬭争対抗の世界に墮落するならば菓子の大さは愈々小となり遂には零となることもあるであらう。(蒲生 1937: 64)

ただし、一方が協力的で他方が非協力的という組み合わせは不安定で続かないため、労使協調によって安全運動が順調で、能率も増進し、その成果も大きい場合か、逆に労使対立によって安全運動は不調で、能率も減退し、その成果も貧しい場合の2つのみが、安定した状況として存在することになる。

安全運動は、工業主または労働者について、その一方の利益を追求する運動ではなく、両者のための運動であるべきだとする蒲生の信念は、一方の利益だけを追求することは、却って互いの損失を招く結果に陥るという蒲生の現実感覚と結びついていた。

しかし、問題は、この「協力」を、どうすれば作り出せるかにあった。蒲生は、この容易に解けそうにない問題における「安全」と「協力」の相互依存関係を、次のように述べている。

謂ふ迄も無く安全問題は使用者も被使用者も共に利する処こそあれ、何等害を受くところなき普通の問題であつて、他の問題の如く之を挟んで相争ふが如きものとは其趣を異にして居る。従つて終局の目的に於いては両者間に相反し相排すべき筋合のものが無い。是れ両者相会し相頼りて努力し得る問題である。然かも此協力無くしては安全は完成されないのである。(蒲生 1937: 261)

蒲生は、ここで、「安全」の問題は労使がともに「協力」できる問題だと述べる一方で、「協力」なくして「安全」は完成されないとも述べ、一方が他方の成立の必要条件だという。

しかし、問題は「協力」の実現方法にあった。「協力の無いところに真実の安全運動は有り得ない」(蒲生 1937: 265)とか、「協力が完成されないところには安全は完成されない」(蒲生 1937: 348)と蒲生は繰り返し説

くのであるが、この「協力」は、どのように生み出すことができると蒲生は考えていたのであろうか。

〔雇主と従業員の〕両者を相融合せしむるものは両者の間に各々潜在するところの仮想的幽鬼を排斥して全面的に共同戦士として相倚り相助くべき精神的態度を訓致しなければならない。之には差当りに於て相争ひ相奪ふべき位地に置かれたる問題以外に、本質的に何れの点より見るも何ら両者に採りて反感の理由無く、相共に利益を受くべき問題を中心として常に相会し相謀るの美風を養ふことが捷徑である。其問題は何であるか。安全の問題である。(蒲生 1937: 64)

蒲生は、このように、「安全の問題」が労使双方を歩み寄せ、協力的な関係に変え、「経済問題」と「人道問題」を、ともに解決する道だと考えていた。蒲生が、「先づ以て安全運動を通じて協力の門戸を開き、茲に団体的生命に覚醒して表現意識を育成することを得ば、真実の円満且つ健全なる工業の発展を実現することは遠く無いであらう」(蒲生 1937: 271)と述べるのは、このことを意味する。そして、蒲生は、この「協力の門戸を開く」方法は「従業者を組織すること」だとして、次のように述べる。

『安全は協力より』の語がある。安全運動の当初より、苟も其効果的方法に付きて先見の明ある管理者は已に安全運動の為に従業者を組織することを考へたのであつた。之が円満にして健全なる人事関係を招来する第一歩となつたことは争はれない。其は我々が各地の識者先覚者と相提げて江湖に勧奨しつつある安全委員会の組織が其一である。(蒲生 1937: 260-1)

ここに見るように、蒲生によれば、「安全」と「協力」の悪循環を断ち切り、「協力」を樹立する方法は、「安全運動の為に従業者を組織すること」にあった。

そして、「安全委員会は運用宜しきを得れば其処に協力の精神が助長され」（蒲生 1937: 348）、かつ「安全委員会を通じて有機的生命の自覚が起る」（蒲生 1937: 349）のであり、「使ふ者と使はるる者との間に一律一体の気分が養はれる」（蒲生 1937: 349）のであると蒲生は述べる。これは要するに、蒲生が東京電気で1915年に始めた「安全委員会」の経験を踏まえたものであり、「従業者を組織」することの具体的な形であった。

このように安全委員会によって組織化された工場には労使の「協力」関係が発生し、「真実の安全運動」が起こるが、この安全運動の成果は、「安全の討議に始りて、円満にして健全なる工場有機団体の出現」（蒲生 1937: 261）にまで及ぶのである。ここで蒲生がいう「工場有機団体」とは、蒲生が頻繁に使っている表現では「有機的生命活動団体」のことを指すが、次のような事柄を意味する。

工場主は工場団体を通じて工場主と一体たり、従業員は工業団体を通じて工場主と一体たり、二者帰一統合する時に生命は流れ合つて一律一体の妙用が発揮されるのである。斯くして工場団体の生命は其儘にして工場主並に従業員に発現し、工場主並に従業員の生命は有機的工場団体として発揚される。（蒲生 1937: 213）

あるいは、別の箇所では、蒲生は、次のように説明する。

凡そ工場と謂はゞ工場主と従業員とより成るところの一の団体である。然も只の工場主なるものなく又只の従業員なるものは無い。何々

工場が有つて其工場の工場主であり、何々工場が有つて其工場の従業員である。工場を離れて工場主も従業者も共に有り得ない。苟も工場主と言ひ従業員と言ふ以上は其関係工場を前提とするのである。其工場は工場主だけでも成立しない。又従業員だけでも成立しない。両者は工場を中心として、工場を通じて相繋合するところに団体的生命が醸成される。(蒲生 1942: 93)

蒲生は、「工場は一の有機的生命活動団体なり」(蒲生 1942: 92)と説いて、工場を通じて労使双方が「一丸となり融合一体」(蒲生 1942: 95)となることを説いたが、それは、蒲生が考える安全運動の目的である「人道問題」と「経済問題」が両立可能な形で達成できるからに他ならなかった。

しかしながら、次のように蒲生が注意を促しているように、これは偏狭な意味での集団主義あるいは全体主義を意図するものではなかった。

総合的立場を強調するの余り其全体的観念に囚はれて之が内部構成の基本たる個の問題を忘却する処の担板漢がある。〔…〕個の充実健全を図らずして何処に全の充実健全を期待し得ようか。(蒲生 1942: 95)

蒲生は、また、「我々は総合的立場に立ちて有機的生命の躍動を認識すると共に内部構成に反省し個々の充実健全を図ることが誠に楯の両面であることを識得しなければならぬ」(蒲生 1942: 95)と繰り返し強調して、全体の中への個の消滅あるいは埋没ではなく、全体と個の両立あるいは調和を唱えたのである。

蒲生は、これについて非常にわかりやすい比喩を用いて、次のように説明している。

手に槌を持つて物を打つ作業をすることを考ふるに、若し手と槌とが別々では上手に仕事は出来ない。始めは手と槌とが一体にならない。然しながら段々練習を積んで上手になつて来れば手は手にして手にあらず、槌は槌にして槌にあらず、手と槌とが物を打つといふ共通目的に融合一体となつて始めてホントウの仕事が出来るのである。(蒲生 1943: 148)

つまり、手と槌が「融合一体」となることで「ホントウの仕事」ができるように、労使も「一丸となり融合一体」となることで工場が「有機的生命活動団体」に変わるのである。蒲生は、この在り方を、「全即ち個、個即ち全である」(蒲生 1942: 95)とか、「一にして二、二にして一の妙境」(蒲生 1943: 148)と要約している。

さらに、工場団体を通じて労使が一体となることは、単に安全運動を完成させるだけでなく、「個人生活が完成」することにも重要な意味があると、蒲生は次のように説明する。

安全といふ何れに取りても利益こそあれ何等の害なき、目前に於いて其儘相一致して其分担を異にする共通問題を中心として、両者が相寄り相助くる処に自らして和かなる空気が養はれる。所謂自我心を超越して、共同生活の統一的帰趨に没入するところに両者の完全なる存在が保障されるのである。個人生活の中に団体生活の息吹が吹き込まれた時に個人生活が完成されて行くのである。(蒲生 1937: 349)

そして、蒲生は、この「有機的生命活動団体を実現せんとする努力」を「産業福利運動」(蒲生 1937: 212-3)と名づけ、安全運動は、今や能率増進運動と狭義の産業福利運動に分裂した形ではなく、両者を統合した広義

の意味における産業福利運動として捉え直されるのである。

それでは、次に、「真実の安全運動」が上で述べてきたような理想的な形で実現するには、誰が「従業者を組織する」ことが望ましいと蒲生は考えていたであろうか。

蒲生によれば、「従業者を組織する」のは「管理者」の役割であり、それは「管理者の人格の発露に基づく」「労働管理」（蒲生 1937: 444）だという。つまり、蒲生においては、安全運動は「労働管理」——「労務管理」と同義であるが、蒲生は「労働管理」という言葉を好んで用いている——の中に組み込まれ、「管理者」である工業主が主導する運動として位置づけられる。蒲生が、「安全運動の源泉」（蒲生 1937: 347）である「安全委員会という組織が、工場主の熱意を待ち始めて始めて有効に活躍し得る」（蒲生 1937: 347）と述べるのは、まさに、こうした考え方に基づいている。

したがって、蒲生のいう「有機的生命活動団体」である工場においては、工業主のほう为主导的に労働者に働きかけ、労働者に対して「情義」を示すべきだとされる。もし、そうでない場合は、労使の協力関係が築けないのだと、次のように述べている。

〔東京電気の新莊社長の死後〕同氏に代つて当路者となつた人は世間普通の企業家であつた。世間並に首切も屢々実行し、策も屢々弄し而して中心人物と職工との間には世間並に形式が形式を重ねて頗ぶる縁遠い種々の人となつた。〔…〕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。生活の不安がマザマザと目の前に推寄せて来て居るのだ。何時解雇されるかも分らぬ。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。之はS氏〔新莊社長〕の時代に應用すれば誤りであるが此時

代には正しい見解である。(蒲生 1926b: 6-7)

つまり、工業主側が最初に「情義」を示さなければ、労働者側は自衛策を採らざるを得ず、この場合、労使の協力関係が成り立たないという。囚人のジレンマに陥った労使の二者関係において、蒲生は、次に見るように、工業主の責任を重く見るのである。

世の中では兎角工場従業員に反省的教育を施すことを高唱する者は多いが、工場主に反省を促すことは差控へる傾がある。併し余をして言はしむれば、之は主客顛倒で、先づ以て工場主から手を付けべき筋合(ママ)のことが多いと考へる。(蒲生 1937: 77)

実は、蒲生のこうした考え方は、頭の中で作り上げた単なる理想ではなく、東京電気に在籍していた時に実際に体験した、ある労務管理の方法——蒲生は、これを「S式労働管理法」と呼んでいる——を踏まえていた。

蒲生が東京電気に勤務したのは1911年から1923年までで、とくに1919年以降は「一切の人事・労働問題」を任されていた(堀口 2002a: 133)。それは、1919年から1921年まで社長を務めた新莊吉生(1873-1921年)¹³が蒲生に全幅の信頼を寄せたからに他ならない。そして、蒲生も新莊社長を敬愛し、この信頼によく応えようとした。しかしながら、新莊社長は1921年に病気で急逝し、新莊の方針は次の経営陣には引き継がれなかったという。後ろ盾を失った蒲生は、失意のうちに1923年の関東大震災を機に東京電気を去ることになったと推察される。

いずれにせよ、蒲生は、新莊社長の下で実施した労働者に対する処遇——蒲生と新莊の協働作業の成果だと考えられるが、控えめな蒲生は、あたかも新莊社長一人の功績のように語っている——について、次のように

高く評価している¹⁴⁾。

彼〔新莊社長〕は職工よりも早く出社し、職工よりも遅く退社して業務に精励すると共に、出来る丈け一日に一度は工場を巡回し、且つ職工に同情を訴へる者が有るときは、自由に社長室に這入つてザツクバラに物語るのを喜んで迎へた。工場の監督者に種々の欠点が有ることを発見した時には其場で直に其監督者を呼び出して欠点の矯正を為さしめた。又職工の味方になつて直接腹藏なき考を聴き、其正当合理的な考は之を直に社長に進達せしめ、誤解ある者は直に之を教示することを得る地位の人を働かした。

団体に於ける福利施設は当局の恩恵にあらずして、経営者の義務であるとし、出来る丈け之が改善進歩を計つた。〔…〕

加之ならず彼の最も根本的な思想は、一端採用し雇傭した者は、本人の止を得ざる事情による要求か、悪事を為したので無ければ決して解傭しないと言ふ一事であつた。彼は常に語つた。一端此の工場を喜び、此仕事に没頭し始めた各人は皆我經濟戦に於ける戦友である。死生を共にすべきものである。故に決して本人の意思に反して解傭しない。必ず死ぬ迄使つてやる。若し其子供が長じて同じく此の工場に働く意思が有るならば之も使つてやる。其孫も使つてやる。斯くして三代も此工場に働くやうになれば工場と人とは一つに融合して人は工場であり、工場は人であることに成る。子供や孫は工場に出ない前から工場の事を知り、工場を我活動の舞台と心得るに至るに違ひない。斯くして始めて世界を敵としても驚く必要が無くなると。〔…〕

S氏〔新莊社長〕^(ママ)か此の様な態度であつたから、職工は大に信頼し、業に安じた、一度或工場の一部の作業が大変下振に陥つた時、社長は其関係者たる技師及び職工を集めて、其市況を話し、世間一般の風潮

に従へば工場一部を閉鎖し諸君を解雇する外は無いのであるが、私は其んなことはしたくない。自分も考へるが諸君自身如何なる仕事をすれば立ち行くかを調査研究して欲しいと。感激した彼等は熱心に研究した結果或種の仕事が市場の要求に合致することを知りて之を建議し、社長は之を採用して工場及び職工が立派に立つた事が有つた。〔…〕忠実業に服すと申すが、業と人がピツタリ一致しなくては能率増進とか何とか申しても多くは形式に止まりて眞実の效績は挙らないものと私は確信する。

斯様な次第だから職工は其工場の職に安じ、生を楽しむの風を生じ、隣り工場に罷業が起つて宣伝に来た時にも、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、且つ仕事中に屢々發明する事が多かつた。〔…〕

「使ふ人、使はれる人」と言ふが、斯く別個のカテゴリーに属すること及其れのみを自覚すること又は認識することが已に離反の第一歩である。別個の「カテゴリー」に属すると共に同一団体の一部であることをも確認しなければならない。(蒲生 1926b: 2-6)

このように、「誠にこわい人では有つたが、同時に誠に手頼に成る人」(蒲生 1926b: 6)であつた新莊社長は、まさに「彼等〔職工たち〕の父」(蒲生 1926b: 2)であつた。これは、工業主と労働者が父子関係にあると見做していることから、温情主義(パターナリズム)の一種であるといえる。

実際、蒲生は、この父子関係について、次のようにいう。

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。契約は権利義務の関係である。〔…〕然し世上は一方向きには行かない。親と子との間は権利義務の関係であると同時に其関係は関係中の一小部分であることを知らなければならぬ。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。私は情義などと言ふのも物足らぬやうな気がする。仕事を挟んで両陣相對するのは上手で無い。両者はアマルガメートして仕事に相對する時が最も両者にとつて幸福な時であると思ふ。(蒲生 1926b: 8-9)

これを、同時期に温情主義を實踐していた鐘紡（鐘淵紡績）の武藤山治（1867-1934年）と比較すると、両者の相違が見えてくる。1894年に鐘紡に入社し、1921年から1930年まで社長を務めた武藤は、「家族主義」「温情主義」の鐘紡という社会的評価を得るが¹⁵、1926年に刊行した『実業読本』の中で、武藤は次のように語っている。

店の主人や工場主等は、店員や従業員を他人の子供を預つて居ると思つて、家族同様に何処迄も親身の世話をせねばならぬ、かくすれば、自然と使はれる者と使ふものとの間に一種の情愛が出来て、仕事の成績も自然に良好となり、これが為めに要する費用は損失とはならぬのである。(武藤 1926: 145-6)

蒲生の場合も、武藤の場合も、工業主が率先して労働者に対して「情義」を示し、「親身の世話」をすることを勧めている点では共通しているが、その目的において異なっている。すなわち、蒲生は「〔労使の〕両者にとつて幸福」であることが目的だとするのに対し、武藤は「仕事の成績も自然良好となり、〔…〕〔経営者にとって〕損失とはならぬ」と強調している。

この相違は、経営責任を負う立場にいたか否かに関係していたことは否定できないにせよ、それ以上に、両者の基本的な考え方の違いに基づく点があった¹⁶。

すなわち、武藤は、労働者を上手に働かせる方法として「温情」を捉え、あくまでも経営手法の問題と見做していたのに対し、蒲生は、武藤と違い、「温情」を工業主の社会的義務として捉え、社会正義の問題の中に位置づけていたのである¹⁷。

この意味で、計算高い武藤¹⁸に比べ、蒲生の労働者に対する姿勢は極めて良心的で誠実だった。蒲生は1911年に東京電気に入社して以来、労働者の労働災害防止活動に逸早く取り組み、労働者の福利厚生に力を注ぎ、労働者の福祉を増進することに腐心してきたといっても過言ではない。

しかし、その反面で、蒲生において合理的に設計しようとする新しい思想の枠組みは、当時の多くの思想にも共通して見られる点であるが、人間を規律によって統制する管理主義的な側面と無縁ではなかった。実際、蒲生が構想した「工場コロニー」の建設について触れた一文には、こうした側面が端的に現われているが、たとえば、次のように述べられている。

余が常に考へて居たのは、工場コロニーの問題である。所謂工場従業者を以て一部落を作り一社会を形成することである。〔…〕工場コロニーは、成るべく都会地を離れた処に位置するのがよろしい。都会地の悪風習が多くの悪感化を与へない清浄なる処女地を余は望む。〔…〕而して、茲に社宅又は月賦販売住宅を造り、学校・浴場・理髪店・公園地・病院・神社・寺院・公会堂・食料品市場・娯楽場・倶楽部・演芸場其他、社会公共的施設を完備して、茲に一社会を形成し、共存共栄と教化と共楽との充分なる努力を為し、而して、工場通勤者のみならず、其家族の日常の便宜の為に電車、自動車等の交通機関を設置

し、又は既設機関を利用し、或は無料又は其費用の補助を為して以て其行動の円滑を計つたならば、若し其方法にして正しきを得ば、蓋し多数者の幸福なる生活を実現し得、工場に強固なる団体労働を望むことが出来るであらう。(蒲生 1937: 433-4)

ただし、ここで興味深い点は、蒲生が「工場コロニー」を、決して管理主義的な発想の下に構想しているのではなく、労働者の「幸福なる生活を実現」し、「工場に強固なる団体労働」をもたらすための最も合理的な制度として考案しようとしているに過ぎないことである。蒲生の意図するところによれば、労働の場である「工場」は、もはや苦役の場ではなく、生活の場である「コロニー」と一体となった楽園なのである。

それゆえ、「工場」と「コロニー」は結びつき、工場における労働と家庭における私生活は互いに関連し合うことになる。次の文章は、これを明確に述べている。

工場内の生活と工場外の生活とが全然相反する処の「カテゴリー」に入るに至つては工場内の努力は全く水泡に帰するであらう。何となれば工場外の生活は工場内の生活よりも、之により強き刺激を与へる処の種々の「インフルエンス」が多いからである。(蒲生 1937: 196)

つまり、工場内の生活（労働）と工場外の生活（家庭生活）が関連づけられることによって、工場外の生活が工場内の生活に及ぼす悪影響を蒲生は心配する。しかし、この短所は、裏を返せば、工場外の良き生活が工場内の労働に良き影響を与えるという長所に転ずる可能性も示唆している。

したがって、これは、工場外の生活（家庭生活）も労務管理の範囲に入ることを意味する。実際、「工場生活は家庭生活の延長」(蒲生 1942: 311)

であり、「家庭の円満を欠くことが間接に工場作業に影響して能率のみならず災害を生ずることがありますから此点では夫婦共同責任」（蒲生 1926a: 39）であることから、「従業員と家庭とが一体となることが必要」（蒲生 1942: 311）であり、それゆえ、「職工の生活に入り込む所の凡ての問題は常に我〔管理者の〕問題」（蒲生 1937: 463）となるのである。

こうした考え方は、融合一体化した工業主と労働者の関係は「一方の幸福は他方の幸福となり、他方の悲哀は一方の悲哀となる関係」（蒲生 1937: 464）を前提とし、その論理的帰結として、「雇主は職工の生活までも考慮」（蒲生 1937: 464）する必要があると蒲生が考えていたためであるが、この「考慮」には實際上、両義的な側面があった。つまり、工業主にとっての労働力の維持・向上のための監視的な側面と、労働者にとっての生活保障的な側面である。

たとえば、中年以降、労働者の作業能率が下がり、それにともない賃金も低下する反面、結婚、出産、養育、子どもの数の増加と出費は増加する中で、蒲生は生活給的な新しい給与体系を提案している。実際、当時一般的に見られた作業能率に比例した「出来高払」を「生活を保障する」定額制の「月給制度」に改めるべきだと、蒲生は次のように論じている。

見よ徒らに提供さるる労務との比例の正確さに専念し、賃金誘因と能率との関係に没頭しつつあることに覚醒せざるもの多きことよ。然かも我邦には已に此事に想到して、出来高払を排して定額日給制度を採用し、又定額日給制度を排して月給制度を採用して居る工場も多くなりつつある。人或は曰く、月給制度などにしてしまつたら労働者は怠けて仕方があるまいと。是は思はざるの甚しきものであつて我邦に於いて其好成績を得つつあることは已に諸方の工場に於いて実験済のことである。其与へらるるところの報酬は、其本務を完結する為めに

労働する日々の生活を保障する経済的基本であるとすれば、其労働者は其賃金のために従事するのでは無く、其本務、夫は有機的生命活動団体としての工場組織成分の一生命体として、工業の最高究極目的の達成に参加するものであつて、工業界に在るところの凡ての者が此使命に覚醒し得るに至らば、工業を打つて一丸として工業報国の誠を実現することが出来る〔…〕。(蒲生 1937: 170-1)

上に述べてきた蒲生の「工場コロニー」の考え方は、想像上のものではなく、蒲生の体験を踏まえているように思われる。実際、蒲生が東京電気に入社する直前の1908年から1910年にかけて、東京電気は東京都心にあった本社工場（東京市芝区三田四国町）から郊外の神奈川県橘樹郡御幸村（現・神奈川県川崎市幸区堀川町）に新工場（川崎工場）¹⁹を建設し、1913年には本社機能をここに移して、東京電気の本拠地として稼働することになった（安井 1940: 110-1; 東京芝浦電気 1977: 256）。当地は現在の大都市の景観から想像することは困難であるが、「当時にあつては付近一帯見渡す限り畑と沼地とが打続いた茫々たる相模野の一部に過ぎなかつた」（安井 1940: 110-1）のであり、まさに蒲生が願った通り、「都会地を離れた処に位置」（蒲生 1937: 433）した「理想的工場地帯」（安井 1940: 110）であった。東京電気は、この「清浄なる処女地」（蒲生 1937: 433）に「理想的工場の建設を目標に工事を進めた」（安井 1940: 111）のである。蒲生は、この川崎工場に工場コロニーの原風景を見ていたのではないだろうか。

蒲生は、工場コロニーの建設が、「多数者の幸福なる生活を実現」（蒲生 1937: 434）する限りにおいて、「正しい」「方法」（蒲生 1937: 433）であると信じていた。蒲生においては、労使の融合一体が見られる「有機的生命活動団体の実現こそは真実の労働管理職能の完成」（蒲生 1937: 57）であつて、「産業福利運動とは個々の分子の充実完成を通じて、全体の有機的

生命団体化を招来せんが為めの管理活動」(蒲生 1937: 62)であった。また、「有機的団体の活動生命の躍動に到達し、工場主も従業員も其生命の律動的行進に融合したる時に、確然と安全運動本来の真諦を悟得し得るであらうことを主張するものである」(蒲生 1937: 287)とも述べていることから、蒲生のいう「労働管理」は、工場を「有機的生命活動団体」(あるいは「有機的生命団体」、「有機的団体」)として実現することが究極の目的であり、この目的を目指す運動が、産業福利運動であり、また安全運動であるとされた。いい換えれば、安全運動は、能率増進運動を超えた産業福利運動であり、労働管理(労務管理)の重要な一部を成すと蒲生は考えていたのである。

結局、蒲生は、安全運動における二元主義の矛盾は、S式労働管理法という「新しい視点の導入」(堀口 2005: 68)によって克服できる、と気づくに至った。ただし、この労務管理の方法は、一種の温情主義(パートナーリズム)であり、工業主に「情義」が欠けていたり、不足していれば、成り立たないという弱点があった。東京電気において一時期、労使関係が順調であったのも²⁰、新莊社長および蒲生の個人的資質によるところが大きいといわざるを得ない。この意味で、安全運動の二元主義の矛盾は克服可能だとしても、その可能性は決して大きくはなかったといえる。

4. おわりに

菊池寛は新聞小説「火華」(1922年)で、次のように書いている。

家族達が、何にもしないで贅沢に暮らしてゐる、資本金一千万円の南條製作所の仕事を支配人に委し切で、父〔社長〕は毎日のやうに飛びあるいてゐる。重役になつている会社へ顔を出すのでもない。倶楽

部から料理屋へ、料理屋から待合へ、待合から妾宅へ、父の日課は定まつてゐた。それでゐて家の富が年ごとに殖えて行くことが淳〔南條家の次男〕の目にもよく分かつた。〔…〕

富、あそび暮らしながら、年ごとにふえて行く富に酔うて、踊りくるうてゐるやうな、父や兄や姉の姿が悲しかつた。〔…〕

大崎にある宏大な南條製作所。その赤煉瓦の塀にそうて、幾棟もの棟割長屋がある。そこには、ことごとく製作所の職工がすんでゐる。淳は少年時代には、よく工場へ父につれられていつたので、その長屋の生活の有様を、ハツキリと覚えてゐる。自分の家の贅沢な生活、父や兄や姉の王侯貴女のやうな豪奢。さうした贅沢豪奢を考へるごとに、淳の目には、その棟割長屋の有様が、マザマザと浮かんでくる。そして、そこに住んでゐる人達に対して何だか濟まないやうな気がして、たまらない。(菊池 [1922] 1994: 614-7)

ここには、大正期における工場労働者に対する良心の呵責が、工場主の次男である淳の目を通して描かれている。一方で、日々努力しなくとも金が儲かる資本家と、他方で、努力して働いても貧困から抜け出せない労働者のそれぞれの姿が対照的に描かれている²¹。

蒲生が自社の労働者の感電死事故に衝撃を受けた時も、社会の状況は同じであった。蒲生が東京電気の管理職として勤務していた1910年代に、労働災害に胸を痛めたのは、まさに管理職としての責任を痛感したからに他ならない。実際、蒲生自身、「災害を未然に防止して従業員を悲惨なる運命から救ふのは管理者の責任であると感じた」(蒲生 1942: 4)と告白している。そして、「工場従業者が災害及び疾病の為に多大の犠牲を払ひつつあることを考へたならば之を捨てては置けないのである」(蒲生 1937: 288)という蒲生の実直で純粋な心情が安全運動へ没入する契機をなした

ことは疑い得ない。そして、この蒲生の心情は、長年にわたり工場法の制定に「全力ヲ傾注」（岡 1917b：自序（第二）3）してきた岡が、工場労働者は社会的「弱者ノ位置」にあるがゆえに、「労働者ヲ保護セサルヘカラス」（岡 1917b：1151）と訴えた心情と共通するものがあった。

工場労働者の保護を目的とした工場法は、この心情を法制化したものかといえる。それだけに、工場法施行時に第13条の「命令」を制定できなかったことは、工場法の施行責任者である岡にとって「欠陥」と映った。岡が官界を去ったあと、心情を同じくする蒲生が、安全運動によって岡の志を引継ぐことになったのは、単なる偶然に過ぎない。しかし、1929年に「欠陥」を解消し得たのは、工場法と安全運動を結びつける労働者保護という共通の目的が存在したからである。

他方、工場法の「欠陥」の解消とは別に、蒲生は「真実の安全運動」（蒲生 1937：265）を実現するために、「人道問題」と「経済問題」の矛盾を解決しなければならなかった。蒲生によれば、この二元主義の矛盾の背後にある労使の対立関係を協力関係に転じることができれば、二元主義の矛盾は克服され、労使が融合一体となった有機的組織が実現し、労使がともに「幸福」を手にすることができるはずであった。これを解決するものは、蒲生が新莊社長の下で実践したS式労働管理法に他ならなかった。

S式労働管理法は、労働者の「幸福」を、工業主の「温情」としてではなく、むしろ「社会的義務」として実現しようとするものであったが、実際には工業主の「人格の発露に基づく」（蒲生 1937：444）ものであったがゆえに、この労務管理の方式は、工業主の「人格」に依存するという不安定な要素を抱え込んでいた。

とはいえ、これによって、安全運動を単なる能率増進運動に還元する危機を回避し、広義の産業福利運動として位置づける中で、工場を「有機的生命活動団体」に変え、労使の「共存共栄」を実現する可能性を示すこと

ができたのは、蒲生の安全思想の一つの到達点であった。

以上、述べてきたように、工場法の「欠陥」を埋め合わせる役割を果たした安全運動は、「人道問題」と「経済問題」の矛盾を抱えていたが、蒲生は、それを「S式労働管理法」の実践という新しい視点の導入によって克服しようとした。こうした一連の営みは、蒲生が、労働者の「福祉」を実現するという視点から安全運動に取り組み始めたことの必然的帰結であった。

さらにいえば、この安全思想の射程は、工場の中に「福祉」を実現しようとする産業福利運動を越えて、社会全体に「福祉」を広げようとする社会運動にまで及んでいた。実際、「工業が此世に存在する所以のものは〔…〕国家社会の円満健全なる生長発達を究極目的として其処に生存繁栄の理由を存し、工業の価値は〔…〕如何に国家社会の福祉の増進に貢献しつつありやの功績に於いて存すべき」（蒲生 1937: 283）だと蒲生が述べているように、工場を取り囲む「国家社会」の中で「福祉の増進」を追求していくことが、工業の究極目的であり、工業の目的は工場の中だけで完結するものではなかった。それゆえ、蒲生の安全運動は、工場から社会へ、労働者から国民全体へ「福祉」を押し広げていく幸福増進運動でもあったといえる。

この意味で、安全運動の出発点となった「安全第一協会」が設立された1917年に、福祉行政を扱う国の初めての行政機関が内務省地方局に「救護課」という名称で設置されたことは、象徴的である。なぜなら、救護課は、のちに内務省社会局を経て、厚生省へと発展するように、福祉行政の原点だからである。

いずれにせよ、工場法、安全運動、労務管理という流れは、蒲生を媒介として、岡・蒲生・新荘という連携の中で展開したが、その底流には、労働者の「福祉」を実現しようとする共通の志向が存在した。工場法の制定

に尽力した官僚の岡、安全運動を主導した蒲生、東京電気でS式労働管理法を実践した新荘の三者は、皆、工場という場所において偶然の繋がりを持ったが、それは労働者の「福祉」を実現しようとする共通の志によって必然的に結びついていたのである。まさに、1910年代の「福祉」誕生の現場の一つは、工場にあったといえる。

注

- 1 蒲生俊文と安全運動との関わりについては、堀口(2002a)を参照。また、協調会時代における蒲生の活動については、梅田他(2004)を参照。
- 2 工場法制定以前には、工場の建設許可や工場労働者の募集等に関する取締規則(庁府県令)を制定している道府県(東京府の場合は警視庁)もあったが、規制のない地域もあり、規制の内容も様々で、同じ職種でも地域差があったため、全国的な統一性を欠いていた。したがって、工場法の制定は、国の行政責任を明確にするとともに、規制を国全体に及ぼす結果となり、民間の工場で働く労働者も国の責任の下に保護される時代に入ったといえる。
- 3 岡実の略歴については、堀口(2003: 52)を参照。
- 4 他に論理的な問題として、就業制限が年齢や時間という現在に対して規制が加えられ、あるいは労災補償が既に起きた労働災害という過去に対して決定されるのに対し、労災予防は、未だ起きていない労働災害という未来に対して決定しなければならないという論理的に決定不能の状態に置かれていることがあった。つまり、予防は常に「これで十分だ」とはいえないという属性を本質として抱え込んでいる。
- 5 工場法施行の約6年後の1922年(大正11年)に菊地寛(1888-1948年)が書いた新聞小説「火華」(『大阪毎日新聞』『東京日日新聞』両紙に連載)では、労働災害による「負傷の原因は、君の過失だからね。」(菊池[1922]1994: 708)と会社側が主張し、また他の箇所では、「不注意」であるとして、会社に責任はない、「災難」だと思って諦めろ、といわせている。もっとも、この小説の内容が、どこまで当時の状況を正確に反映しているか定かでないが、少なくとも「労働災害=労働者の過失(会社に責任はない)」という当時の一般的な了解を反映して書かれていると考えられる。また、賀川豊彦(1888-1960年)は著書『死線を越えて』(1920年)の中で、11歳の少女が就業中に大火傷をした際に、会社側が、「あれは自分の過失で火傷したのだから、会社としては出す金はない」(賀川[1920]1921: 531)と主張したことを書き留めている。さらに、蒲生俊文も、当時は、工場労働は「工業固有の危険」をとまなう作業ゆえに、怪我をして当たり前、死んでも不運と諦めるほかない時代だったと回顧している(蒲生1942: 3-4)。

- 6 「安全第一協会」は内田嘉吉（当時、逓信次官）を会頭に、蒲生俊文を中心に組織された日本で最初の安全運動推進団体である。詳細は、堀口（2002b）を参照。
- 7 岡実の「工場と安全第一」および「安全第一は生産第一なり——四月三日第一回総会に於ける講演——」両記事の全文は、堀口（2004）を参照。
- 8 アメリカ合衆国の安全運動については、上野継義（京都産業大学経営学部）の一連の研究を参照（上野氏のホームページ <http://www.kyoto-su.ac.jp/~ueno/index-j.html> の「わたしの研究」で、その概要を知ることができる）。
- 9 このポスターは、梅田（2001）の付属 CD-ROM「OISR.ORG 20世紀ポスター展」に収められている（「その他ポスター」の項目中の「産業福利協会」に所収）。なお、当ポスターは、ウェブ上でも閲覧できる（法政大学大原社会問題研究所 大原デジタルミュージアム「OISR.ORG 20世紀ポスター展」（<http://oisr.org/poster/>）を参照）。
- 10 この点について、科学的管理法に基づく能率の概念は、むしろ個人主義的であるのに対して、安全運動によって得られる能率の概念は、職場の人間の協力関係によって追求される点で集団主義的であるとの指摘がある（上野 1995: 141）。
- 11 「工場危害予防及衛生規則」と同時に、同施行標準（社会局長官依命通牒）も出され、より具体的な基準が決められた。たとえば、同規則施行標準の第29条は、浴場に石鹸を備え、湯の汚れが甚だしい場合は2槽式にして、一方で粉塵を洗い落とし、他方で洗い浄めよというように、極めて具体的な指示をしている。
- 12 記録によれば、「産業安全衛生展覧会」の入場者は15日間で約1万4000人、1日当たり平均1000人程度で、工場鉦山の経営者や幹部が目立ったという。この数が多いか少ないかは客観的に判断することは容易ではないが、主催者側の評価では、「本展覧会が目標とするところの多数の観覧者を迎へ得たるものと言ふことが出来る」（産業福利協会他 1931: 8）としている。ちなみに、1919年に東京教育博物館で開かれた「災害防止展覧会」は、68日間で18万3605人が見学し、1日当たり2700人であった（椎名 2002: 181）。これと比較すれば、極めて少ないといわざるを得ないが、「産業安全衛生展覧会」のほうは、主として、工場鉦山の経営者や幹部を対象とした特定の目的をもった展覧会であったのに対し、「災害防止展覧会」のほうは、一般市民に対する「通俗教育」（社会教育）を目的に開かれた展覧会であり、かつ、工場の災害防止だけでなく、社会全般の災害防止を広く取り扱っていたため、単純な比較はできないであろう。
- 13 新莊吉生の略歴については、堀口（2002a: 157）を参照。
- 14 引用文中に「彼」あるいは「S氏」とあるのは、東京電気株式会社第7代社長を務めた新莊吉生である。実際、新莊の履歴（堀口 2002a: 157）および東京電気従業員数——新莊が社長に就任した1919年の工員数は2,612人である（東京

芝浦電気 1977: 624) ——と引用文の他の箇所における諸点、すなわち、「S氏は自然科学の間に育成された人」(蒲生 1926b: 1) であること、「会社の社長」(蒲生 1926b: 2) であること、「彼の工場に働く職工は数に於ては約二千五百」(蒲生 1926b: 2) であること、「若年にして死亡した」(蒲生 1926b: 6) こと、などを照合するなら、すべてにおいて合致しており、事実と矛盾する如何なる箇所も見い出すことができない。

15 「武藤山治に代表される鐘淵紡績会社は、その『家族主義』と『温情主義』とに基づく従業員の優遇で有名であったことは一般に認められている」(入交 1987: 131) と評価されている。

16 経営責任を負う立場にいた東京電気の新荘社長は、蒲生と同じ考え方に立って「S式労働管理法」を実行したのであり、この意味で、武藤と蒲生の相違は、必ずしも立場上の相違によるものではない。

17 ちなみに、「能率の父」と呼ばれ、能率の概念の普及に努力した上野陽一(1883-1919年)は、温情主義について、次のように述べている。

「最近アメリカにおいて、工場の福利施設が重んぜられるやうになつたことは、特に特筆すべき点であつて、最初テーラー式は『急がせ式』であるとの批難のあつたのに比べて見ると、そこに我国の温情主義とでもいふべきものが加味されてきたことを窺ふことができる。この点から観察して見ると、アメリカは最初科学・測定・理智の方面から出発して、後、感情的影響の重大なることを知るに至つたといふべく、日本は温情主義から出発して、最近科学や測定の不足であつたことに気づき、大に科学的管理の力をかりようとしてゐるといつてよい。科学と温情とは、一方を省くわけにいかない。温情の背景に加ふるに、科学的の統制を以てして、初めて能率の増進を期し得べきである」(上野 [1926] 2002: 11-12)。

また、「労働争議が国家的見地から見て、どれだけ日本の産業の発展を妨害してゐるかは、実に意想の外である。能率方法の実施は労資の科学的協調方法であるから、真に能率方法の実施が徹底すると、労働争議はなくなるべきである。争議は労資の利害の相反するやうな管理法を行つてゐる工場の産物である」(上野 [1926] 2002: 107) と述べていることから考えると、上野においては、能率の徹底によって労使協調が実現するのである。

18 ただし、武藤の「計算高い」ことは、道徳的に非難されることに必ずしも直結しないであろう。

19 東京電気株式会社の川崎工場は、現在の JR 東海道本線川崎駅西口に面した一帯に位置し、1939年の芝浦製作所との合併により東京芝浦電気株式会社となったのちの1945年に堀川町工場と改称し、さらに1984年に社名を株式会社東芝へ変更してのち、川崎事業所と改称した。そして、2000年3月に事業を終え、現在は工場跡地の再開発が進んでいる。

20 蒲生は東京電気に勤務していた時期を振り返り、次のように述べている。

「余は嘗て、十数年自ら労働管理の衝に当り、其間一回も労働争議を生じなかつた。従業員は単に賃金の末に拘泥して、日常職務を放却することは無かつた。周囲皆ストライキの暴風に襲撃された時にも、周囲の勧誘を退けて独り平然として職務に没頭したのは我が愛する処の従業員であつた。工場と従業員と一体となつて其進展に邁進したのは今は夢の昔話である。余が去つた後の彼等〔従業員〕の天地の変化は説明を待たない」（蒲生 1937: 7）。

- 21 同様に、こうした労使の対照的な姿は、賀川豊彦も『死線を越えて』の中で「職工は朝から晩まで働いて五十銭か一円しか儲らないのに、あなた〔支配人の森岡〕は、毎晩々々、年増の芸者に浸り込んで」（賀川 [1920] 1921: 537）と労働者に罵らせる「会社〔神戸燐寸会社〕の職工虐待振りと重役の芸者や娼妓に発展する有様」（賀川 [1920] 1921: 535）を次のように描いている。「此処の乾燥室は三ヶ月に一度位いは必度火が出るのです。そして毎度二三人の火傷するものが出るのですが、そんな時でも、会社の遣り口の非道いには驚くのです。去年の春なども、或おかみさんが乾燥室の火事で焼け死んだのですが……その時はそれでも二十円だけの見舞金が出たのですが……タツタ二十円で追払はれたのですよ……その癖に森岡と云ふ支配人は職工あがりだそうですが、毎晩のように年増の芸者をあげて酔ひ潰れて居るのですから仕方ありませんア——」（賀川 [1920] 1921: 535-6）。

文献

- 入交好脩, 1987, 『武藤山治』（人物叢書 新装版）吉川弘文館。
 上野継義, 1995, 「合衆国労働統計局の安全運動批判——セイフティマンの安全思想の特質——」中央大学商学研究会『商学論纂』36(3・4): 109-146。
 上野陽一, [1926] 2002, 「産業能率」『社会政策大系 第5巻』日本図書センター。
 上野義雄, [1942] 1943, 『工場安全』（労務管理全書第15巻）東洋書館。
 梅田俊英, 2001, 『ポスターの社会史——大原社研コレクション——』ひつじ書房。
 梅田俊英・高橋彦博・横関至, 2004, 『協調会の研究』柏書房。
 岡実, 1917a, 「工場と安全第一」安全第一協会『安全第一』1 (1): 15-21。
 ——, 1917b, 『工場法論 改訂増補第三版』有斐閣。
 賀川豊彦, [1920] 1921, 『死線を越えて』改造社。
 蒲生俊文, 1918, 「事故の減少は能率の増進なり」安全第一協会『安全第一』2 (7): 29-31。
 ——, 1926a, 『工場災害予防の話』産業福利協会。
 ——, 1926b, 『S式労働管理法』日東社。
 ——, 1936, 『新管理道』歷程社。
 ——, 1937, 『新労働管理』（産業衛生講座 第1巻）保健衛生協会。
 ——, 1942, 『安全運動三十年』奨工新聞社。
 ——, 1943, 『戦時下の産業安全運動』大日本雄弁会講談社。

- 菊池寛, [1922] 1994, 「火華」『菊池寛全集 第5巻』高松市菊池寛記念館。
産業福利協会・産業安全衛生展覧会協賛会, 1931, 『産業安全衛生展覧会記念帖』
産業福利協会。
- 椎名仙卓, 2002, 『大正博物館秘話』論創社。
東京芝浦電気, 1977, 『東芝百年史』東京芝浦電気。
- 間宏, 1990, 『日本労務管理史 資料集・第1期第8巻』五山堂書店。
- 米国ナショナル・セーフティ・カウンシル (蒲生俊文・訳), 1959, 『産業災害防
止 産業安全ハンドブック』日本安全研究所。
- 堀口良一, 2002a, 「蒲生俊文と安全運動」『近畿大学法学』49(2・3): 127-163。
——, 2002b, 「機関誌『安全第一』に見る蒲生俊文の安全思想」近畿大学法
学会『近畿大学法学』50(1): 1-67。
——, 2003, 「工場法と安全運動——岡実における職工保護の思想——」近畿
大学法学会『近畿大学法学』51(2)。
——, 2004, 「岡実の「安全第一」に関する論文2篇」近畿大学法学会『近畿
大学法学』52(2)。
——, 2005, 「「安全」概念の多様化とその矛盾——蒲生俊文の安全思想を中
心に——」近畿大学法学会『近畿大学法学』52(3・4)。
- 武藤山治, 1926, 『実業読本』日本評論社。
安井正太郎, 1940, 『東京電気株式会社五十年史』東京芝浦電気。

付 記

この論文は、去る2005年9月17日に社会労働研究会（会場：関西大学千里山キャンパス）にて「工場法・安全運動・労務管理——蒲生俊文を中心に——」の題目で発表した内容を大幅に加筆・修正したものである。当日、発表の機会と数々の助言を与えてくださった社会労働研究会の諸氏に、厚く御礼申し上げます。