



第六卷

第七四第

國策研究會週報

目次

運輸交通對策に完璧を望む……………(二)  
 滿鐵總裁 小日山直登

日傭勞務者の實情と對策の方向……………(三)  
 本會調查部

問題の藏する眞意義……………定常關係解體の根因と  
 日傭勞務者の生活……………既往に於ける組織上の缺  
 陷……………就勞統制の強化とその實效……………對策の重  
 點と勞務者生活管理の緊要性

ルーズヴエルトの四選と……………(三)

米國今後の國內國際動向

太平洋協會常務理事 鶴見祐輔

共和黨選舉戰術に敗る……………民主黨の勝因……………今  
 後の國內方策……………今後の對外政策……………米の世界  
 進出政策と對英對ソ關係……………太平洋戰局米に不  
 利とならば

會報……………(一六)

會合案内

▽聽講會

日時 十一月廿二日(水)午後一時半但警報發令中の  
 場合は廿四日(金)午後一時より開催

場所 本會會議室

演題 最近の國際情勢

講師 外務省弘報部課長 太田三郎君



# 日傭勞務の實情と對策の方向

## 一、問題の藏する眞意義

日傭勞務の問題に關しては、這般來各方面より相次いで對策意見が提起され、政府當局も最近之が解決に漸く一步を踏み出した如くであるが、今日までこの一角が看過され、戰時經濟全體の立場から見るとき、特異の存在を續けて來た理由としては、大體次の如き事情を指摘することが出来るであらう。即ち(一)技術的には日傭勞務者乃至

自由勞務者の浮動性の故に、その把握が極めて困難であるのに對して、量的な面からは全體に占める割合も僅少にとゞまり、従つて第二次、第三次の問題と考へられて比較的軽く扱はれて來たこと

と、及び(二)戰時經濟の機動性と云ふやうな見地からするとき、戰勢その他の必要から生ずる緊急要請に即應して勞務の機動的確保を圖るには、勞働の自由市場的存在が一面に於て非常に便利であり、手段を不問にすれば實力に依つて必要部面へ隨時勞務の吸引を圖り得られる仕組として、特に軍方面の作業乃至は疎開の如き緊急事業方面から旺んに利用されたこと、(三)闇取引の日常化的傾向の一部抬頭と相俟つて右に對する不感性的な氣運が存在すること、等々である。

物資の闇取引に依つて緊急部面への充足が出来たとすれば、單に限られた結果のみを問題とするに於ては、闇取引なる事實は結果の陰に埋没されて了つて案外に、道々大手を振つて通行することになり勝ちであらう。日傭勞務者の問題も從來斯う

した事情から戦力増強のための一方策として少くとも默認的な取扱ひを受けて來たことを否定出来ない。

併し乍ら、茲に留意す可きは、それに依つて木を見て森を見ざるの過誤を犯してはならぬと云ふことだ。即ち、今日の段階に於ては日傭勞務の問題は一般に次の如き諸點からその重大性が指摘されてゐることを識るのである。

一、日傭勞務者賃金の無軌道的な昂騰の結果一般勞務者賃金水準の騰貴的傾向を促進する一方、勞務配置の攪亂、及び一般勞務者の日傭勞務就勞に伴ひ出勤率低下の傾向を招來しつゝあること。

一、日傭勞務者の勤勞意識の低調性が他部門の一部勞務者にも波及し、生産増強に尠からず阻害を齎してゐること。

一、技能勞務者の特殊的地位を抹殺し技能上最劣等の線に平準化する作用が現れつゝあること。

一、闇賃金の横行に依つてインフレ激成に拍車を加へる危険が尠くないこと。

一、空襲災害復舊に當つての建設要員の確保並に機動的配置の緊要性。

一の考へ方として、日傭勞務の問題が單に當該局面にのみとゞまるならば、勞務の安全辨的役割乃至はその機動性を高く評價して、之に特殊的存在の餘地を與へることも許されるであらうが、現状に於ては最早さうした段階を完全に通り越してゐるのである。早い話が徵用工の出勤率が時に甚だしい低調を示す場合の如き必ずその裏には缺勤

に依つて賃金の高い日傭勞務に臨時的に就勞する傾向が見出されるのであつて、一面に於て緊急作業の要員を充足することが出来るとしても、他面重點部門の生産はそのためにも攪亂され、支障を來すことになるのである。即ち日傭勞務の問題は最早今日に於ては勞務全體の問題であり、生産全體の問題として直接兵器の生産増強にも影響する處が尠くないのみならず、之をインフレの面から云ふも看過出来ない危険な因子を包蔵してゐるのである。而も空襲時に於ける復舊建設要員の確保と云ふことが既に現實の問題化するに至つてゐる。遲疑逡巡を許されぬ緊急課題として各方面から對策が發表されるに至つた所以である。

## 二、定常關係解體の根因と

### 日傭勞務者の生活

然らば日傭勞務の實態如何であるが、茲に何よりも先づ第一に指摘されねばならぬ點は、一般的傾向として今日ほど日傭勞務者が無組織、無秩序化するに至つたことはないと云ふことだ。日傭勞務者の特質として從來より就勞の浮動性及び組織の缺除が擧げられてゐること周知の如くである。併し乍ら從來に於ては成るほど近代的な統一的組織こそ缺けてゐたとしても、親分子分の關係に依つて紐帶が結ばれ、親分の下に分屬組織化されてゐたことを否定出来ない。而して斯かる紐帶は何に依つて結ばれてゐたかと云へば基底的條件として親分に依る生活の保障が明確に存在したからである。然るに勞務統制乃至は生活物資の配給統制は飽く迄も個人を對象とするものであり、個人單位に進められて來た結果茲に親分子分の關係を分斷する傾向が現れるに至つたのである。

例へば、一例を船内荷役勞務者について見れば、船内仲仕には組長（親分）、班長（世話役）、小頭、平人と云つた階級があつて、親分は實際の作業に當り細心の指導を行ひ、親分に對する「特殊の收入」と相俟つて子分の福利厚生を保障を行つて來た。然るに、最近に於ける船内仲仕の收入について見れば東京港運會社調査に依る本年五月の各階級別最高收入（稼動日數廿八日、割増、夜業をも含む）は雜貨仲仕に於ては、組長 427.0圓、班長 39.0圓、小頭 387.1圓、平人 337.9圓、石炭仲仕に於ては、組長 219.5圓、班長 176.0圓、小頭 172.0圓、平人 151.3圓と云ふやうに、親分の收入を以て子分の面倒を見ることなど到底所期し得可くもないのである。特に生活物資の配給は個人單位であつて見れば、その面からも特定の親分に分屬することに依る特別の恩恵と云ふものは何等見出されぬ譯である。即ち右の如き事情が親分子分の紐帶を弱体化せしめるに至つた第一の理由である。

次に第二の理由としては、以上の事情に加ふるに闇賃金の横行と云ふことである。機械工業部門に於ける下請工場が、下請に對する發注の殺倒と相俟つて、専門的定常關係から逸脱して、浮草的に下請單價の高率な方面へ轉々と流れ歩く如く、勞務者も高率の闇賃金と可及的に安易な作業條件等を巡つて轉々とし、從來の親分子分と云ふ定常關係を踏みじることになつたのである。

特に船内仲仕に就いてはこの傾向が一層甚だしく現はれてゐる。周知の如く船内荷役は作業に危険を伴ふのみならず、波動性が多く、且つ最近に於ては本船速發主義のため、作業時間の束縛が相

當きひしく目づ經驗と技能とも多分に要するものである。従つて賃金収入に就いて見るも、自由經濟時代には船内仲仕を一〇とした場合沿岸仲仕は七乃至六、倉庫仲仕は五と云ふやうな段階がついて居たと云はれてゐる。然るに賃金統制の結果はこれらを荷役作業一般として同一水準に置いて了つたのである。一方、沿岸荷役は日傭務務者の集散地の如きものであり、闇の温生棲窟とも稱す可きものである。従つて船内荷役から離れて収入の多い而も作業の安易な沿岸荷役に何うしても走ることゝなるのである。例へば東京港に於ける船内常傭荷役勞務者の最近に於ける減少傾向を示せば大體次の如くである。

昭和十八年一月	一〇〇
五月	九三
七月	六三
九月	五〇
一二月	四四
十九年一月	四二
三月	三六
五月	三四
九月	一七

即ち、本年九月の登録人員は十八年一月を一〇〇とした場合、僅々一七%にまで低下して居り、常傭者の激減ぶりを示すと共に、この面における日傭勞務者の増加傾向をも觀取せしめる。以上は特に船内荷役に一例をとつて見たのであるが、斯く親分子分關係の解體、常傭勞務者の日傭勞務者への移行が今日までの一般的傾向である。

只、茲で留意しなければならぬことは何等の保障のない日傭勞務者の生活が如何に不安定であるかと云ふことだ。例へば、この點に就いて次の如き意見がある。

「自由勞務者の問題が喧しく論じられてゐる。そ

の焦點は法外な高賃銀を取り、それがインフレの原因となり、常勤制度の面に悪影響を來すと云ふにあるやうだ。なるほど自由勞務者の賃銀は少々高い。しかしその生活の惨めさと比較して見よ。當局はこれに對して少しも同情ある態度を示さない。例へば緊急工事のため定着的に働いてゐる自由勞務者に、必需品たる地下足袋と作業服をどれだけ配給したかを考へて見るがよい。地下足袋がわれ／＼の手に入る時は必ず闇だ。それが近頃四十圓もする。作業服の配給は全然ない。ナツバ服一着が二百圓にはね上るのも無理もないかも知れない。……われ／＼は仕事の段取や天候によつても休まねばならぬ日が多い。大抵飯場生活で隣組を通じて行はれる物資の配給が手に入るか否かも大いに疑問だ。會社や工場の勤勞者生活は、事業主や工場主が戦後も或る程度保障するだらうが、われ／＼の生活は全く違ふ。これも考へてほしいわれ／＼はむしろ早く自由勞務者對策の實施されんことを望んでゐるのだが、當局は以上の諸點に同情ある理解を持ち、心底から盛上る力で勞働が出来るやうにして戴きたい云々。」(毎日新聞一月二七日付、投書欄「建設」)

處で日傭勞務者の生計費であるが、諸般の事情から推して最低生活費として大體次の如き數字が擧げられてゐる。

朝食代金	五〇錢
晝食代金一食分	五〇
追加晝食代金	一、五〇
(晝食代金)	五〇〇
夕食代金一食分	五〇
追加夕食代金	一、五〇
(夕食券購入代金)	五〇〇
(晝食券購入代金)	五〇〇

宿泊料疊代

一、〇〇

煙草

一、〇〇

電車賃湯錢其他

七〇

小計

八、二〇

地下足袋

一、〇〇

衣服

二、〇〇

合計

一一、二〇

地下足袋は一足三〇圓として一日當り一圓、衣服は全然持合せと云ふものがない關係上、悉く新に購入しなければならず、これが一日當り二圓につくと云ふのである。衣服代が果して一日二圓に當るか否かには若干の疑問なしとしないが、右の計算の中には酒代と云ふやうなもの、遊興費の如きものが全然入つてゐないだけに、全體の額として見た場合、必ずしも著しい誇張はないとも考へられる。さうとすれば一ヶ月では三百三、四十圓となる譯である。以上の如き生計費からすると、開賃金に走ることに必ずしも言ひ分がない譯でないことを識るであらう。

乃ち、前掲の引用文の中にも現はれてゐる如くその生活、状況から見ると、賃金の開も當然なのだと云ふ考へ方が勞務者の間に支配的になるに伴つて開賃金は益々激成され、無秩序状態を愈々露骨化するに傾向を馴致するのである。抜本塞源の對策を必要とする所以である。

### 三、既往に於ける組織上の缺陷

之に就ては勞務報國會が日僱勞務者層の把握を不充分乍らも行つて居れば、事情も餘程變つて來ると思はれるが、少くとも從來に於てはそれが出來てゐなかつた。例へば勞報の運営する集合所即ち寄場に就ても次の如き意見が述べられてゐる。

「勞務者は、一般市況に敏感である。仕事が澤山あつて人が少い。賃金釣上げの下地が出来てゐる所に集合所が生れた。こゝへ出勤しさせれば仕事が毎日ある。然も、樂で金になる仕事が選りどれるとなると、自由勞務者は昔の立場と違つて集合所の定備であり、反對に業者の定備は仕事が波状であり、収入にムラのあるところ、却て自由勞務化し、この地位轉倒觀は船内仲仕について特に顯著なものがある。そこで之等定備が自由勞務に走り、その特殊の技術以外の樂で金になる職場で働く。こゝに勞務の不經濟がある許りでなく、多額な賃金を稼ぐから、三日働いて、二日休むと云つた調子に稼働率は低下する云々。」(運通省東京海運局監理課長保坂順一氏、ダイヤモンド一九九年七月一日號六頁)

即ち寄場は、そこへ集つて來た勞務者に對する就勞の單なる斡旋所であり、而も就勞の選擇權、賃金の決定權は勞務者側にあつて、勞務報國會としては何等配置の指示を行ひ得ない状態であつた従つて勞務の重點配置、計畫配置など到底所期し得可くもないのである。

尙ほ寄場については他の方面からも次の如き缺陷が指摘されてゐる。

「集合所に於ける勞務配置は…從來の立場の『顔付』をして月手當五十圓で勞報の囑託としてやらしてゐる。その結果は、

一、賄路その他により情實を結ぶ業者には勞務者を優先的に配置する。

二、勞務配置の手數料は現在會員は一人につき廿錢、會員以外の場合五十錢となつてゐるため當然會員には優先的に配置すべき所を逆に手數料の高い會員外の者に優先配置する傾向が顯著であ

三、更に配置の方法が單に申込者の仕事の難易賃金、所要人員等を發表するのみで、就労先の撰定は勞務者の自由に委せてゐるその結果は、仕事が樂で而も賃金の高い方に流れ勞報が眼目としてゐる適正賃金による適正配置など絶対に實施出來ないのが實情である。

四、しかも集合所は一應勞報が管理するが、集合所門外の所謂「青空寄場」に於て相當多數の勞務者が闇賃金を以て直接取引を行つてゐる、勞報には之を取締る權限も方法もない。

五、又集合所より配置した勞務者が現場に到達した後、最初の話と違ふと文句をつけ、或は更に高い賃金を要求して、求勞者側が之に應じない場合は就勞を拒否して立歸る者も相當多い。

六、集合所に於ける配置の終了は九時から十時になるのが實情であるが、そのため實際の作業開始は十時から十一時となる。従つて稼働時間は甚だしく短縮される云々。(日本産業新聞一九一九年九月二十七日付喜多壯一郎氏談)

即ち、勞報の運営する寄場はその組織の方法が「單に日傭勞務者を寄場に登録し其の勞務者が就勞の意志を持つて集合所に現れた場合これを需要者の要求に應じて談合に依り配置を行ふに過ぎず集合所以外に直接就勞の機會が隨所に存在してゐる現在に於ては、其の統制力は極めて弱い、この點、勞務報國會は、從來の市場以外に更に一つの新しい勞働市場を開設したに過ぎないとさへ批判される所以でもある」(社會政策時報一九一九年九月號奥谷松治氏論文九頁)。寄場なる仕組が市場的機能を行つるものであつて見れば、それは寧ろ勞力の過剩なることを常態とし、前提とせるものと云ふ

可く、従つて今日の如く常時勞務の逼迫せる段階に於ては、當然、その機能は多くの場合減殺され弊害面だけが露呈することになる。右に關して、例へば本年四月現在の東京高橋、千鳥橋、芝蒲の三集合所に於ける自由勞務者登録數を見れば、三ヶ所合計では三、五二五人となつてゐるのに對して一日平均の集合人員は一、〇五〇人乃至一、二一〇人と登録員數に對する集合人員數の割合は二九%乃至三四%に過ぎない(前掲ダイヤモンド誌一九一九年七月一日號保坂順一氏論文參照)。この點は大阪の寄場についても全く同様であつて、從來、市岡寄場は「少くとも千人位集つて居つたものが今日は百人、六月までは平均四十人と云ふ集り方である」(日本經濟聯盟機關誌第十四卷第四號三村起一氏論文一一〇頁參照)

寄場に登録されてゐるものについても、斯く把握が出来て居らず、且つ寄場に集合せる勞務者についても從來は全く無統制の状態に放任されてゐたのであつて見れば、寄場に登録されてゐない臨時的日雇勞務が如何なる状態に置かれてゐたかは推察に難くないであらう。即ち、日傭勞務の問題は單に勞報の寄場に登録されてゐるもののみを對象とするに止まらずして、常傭勞務者、半轉業者一般工員、農業従事者等の一時的乃至臨時的日雇出稼勞務をも含むてゐるものである。それだけに從來の勞報の機構を以てしては、益々處理困難な問題となるのである。現にこの點については次の如く述べられてゐる。

「大阪府に於ては本年一月より日雇勞務者就勞取締規則を公布して日雇勞務者の登録並就勞統制を實施してゐるが、其の實情に通じた一關係者の觀測に依れば現在日雇勞務に就勞してゐる勞務者で

登録の資格（註、同規則第八條に依り工場事業場其他の場所に現に雇傭せられ職業能力申告手帳又は國民勞務手帳を受有する者及び徵用中の者は日雇勞務者として登録證の申請を爲すことな得ずと規定し登録者の資格を制限してゐる）を有する者は殆んどなく同規則を嚴重に實施すれば日雇勞務者は一人も無くなるであらうと極言される状態にある云々（社會政策時報一九一九年九月號奥谷松治氏論稿參照）。

假令、私經濟的な性格のものであるとは云へ、日雇勞務者を組織化して來た親分子分の關係は前述の如く解體的傾向にあり、その半面勞務報國會の機構、組織に缺陷がある一方、本來的な日雇勞務の問題に加ふるに臨時的な日雇勞務者の問題が絡み合つて、順次無秩序の状態を馴致して來たのが從來の實情であつた。而も日雇勞務者の本質としては「いかに常備として置かれても、いかに確かに明日の仕事が約束されても、より好條件をもつて友誼的に誘惑せられるときは、彼等はその時の氣持ちで變心違約をする、約束を破つて省みるところがない。節操や信義を想はざるは、彼等仲仕仲間の常習惡風としてとがめるにはあまりに、その道義心が低く、且つ無關心である。彼等の徳義には、好條件の現場に轉々することを阻止するものもない。それは、彼等自身も世間もさうとしか考へてゐない。これが彼等の常識であり、また、世間一般の彼等に對する通念である云々（海運一九一九年一〇月號元大阪港運會社社長山本五郎氏論文七頁）とすら極言されてゐるほどであるが、又その生活狀態も某所の調査に依れば五百圓の月收に對して支出が五百二、三十圓と云ふやうに、赤字乃至その場限りの生活であり、且つ月收のう

ち百五十圓乃至二百圓程度を食糧品關係の闇物資購入に充てるものは決して珍しくないのである。尙ほ、一般的に能率の低下が甚だしいことは云ふ迄もない處であつて、一例を倉庫荷役に求めても大東亞戰前の勞務者は一日平均十廳乃至十三廳の荷物を捌いて居たのに對して、現在は平均七乃至八廳と云ふ状態である。この理由としては勞務者の逼迫、闇賃金、食事の問題その他の環境に影響されて一日の勞動時間が著しく短縮されてゐること、勞務者自體の質的低下、殊に平均年齢數の増高——戰前の三十七八歳に對して現在は四十七、八歳と十年餘り平均年齢が上つてゐると云はれてゐる——等が大きな因子となつてゐる。

#### 四、就勞統制の強化とその實效

以上の如き日雇勞務者の實態に對して、現在如何なる對策が要望され、又現實に採用されやうとしてゐるかである。

先づ、基本的な要請としては、云ふ迄もなく今日までの無秩序状態を清算するため日雇勞務者を何等かのかたちに於て組織化することなければならぬ。この點に關して政府當局の考へ方如何と云ふに、去る第八十五議會貴院豫算委員會に於て廣瀬厚相は概要次の如く述べてゐる。

「日雇勞務者は所謂自由勞務者とも申されるやうな實情であつて、非常に浮動性が多い。従つて組織化すると云ふことをどうしてもやらなければならぬ。之に付いては現在の事業主に於て直備をしつてゐるものは、矢張り事業主にくつ附けて置く。斯かる點に付ては、或は法の規定に依り、徵用とか或は勞務の指定と云ふやうなことを行つて、浮動を防いで行くことを考へるのが第一である。其

の外、主として、（一）採らねばならぬと思ふ。併し乍ら餘り又事業主に

徒に多く徴用なり何なるの方法を以てくつ附ける  
と所謂日傭勞務者の機動性を失ふ惧れがある。殊  
に最近のやうに勞務不足の場合に於ては、機動性

をも考へなければならぬ。そこで矢張り從來の勞  
務供給業者、俗に所謂親分制度を是非活用して親

分所屬の勤勞者を出來得る限り親分に把握さして  
行きたいと云ふ考へをも併せて考へねばならぬと

思ふ。その外、勞務報國會の充實を圖り之に依る  
勤勞、自由勞務者の把握と云ふこともやりたいと

思つてゐる。併し乍ら何れにもまだ屬せざる多數  
の自由勞務者があり得る。是等のものを放任して

置くと矢張り桶の尻に孔のあいたやうなことにな  
り、結局抜けて了ふと云ふやうなことになるから

全國的に法令を以てする一つの網を掛けなければ  
ならぬ。この點に付ても所謂就勞統制の問題を法

制的に考へる外、物資の問題をも按配して考へた  
い。詰り主要食糧の配給等に付ても例へば職場配

給に重きを置く。或は勞務報國會に手傳をさせる  
と云ふやうなことをして、組織に日傭勞務者が自

ら隨いて來ると云ふやうな方法をも考案しなけれ  
ばならぬと思ふ云々。」

處で、右のうち日傭勞務者の就勞統制について  
は、十一月十日より次の如き要領を以て實施する

こととなつた。即ち、勞報會員或は會員外を問は  
ず、全日傭勞務者の雇入就職については國民勤勞

動員署又は地方長官、地方長官の指定團體（例へ  
ば勞報）の員數割當、認可を必要することとなり

（東京都では就勞配置指示團體として東京勞務報  
國會、警察署單位の勞報支部、東京勞務報國會東

京港灣荷役部會の三者を指定）

工場、鑛山、土木建築業者、交通運輸業者

等の勞務需要者側は所轄國民勤勞動員署長から日  
傭勞務者の員數割當の認可を受け、その認可の範

圍内で勞報支部より勞務者の配置を受ける。  
一、勞務者が就勞するときは配置指示團體から

配置指示證の交付を受ける。  
一、配置指示證には就勞の都度雇傭主より日々

認印を受け就勞狀況を常時明白にする。  
一、港灣その他沿岸業者が荷役勞務を必要とす

る場合は動員署長の認可を受けてから東京勞報内  
の東京港灣荷役部會に申込み集合所の配置指示を

受けること、集合所の勞務者は必ず集合所の指示  
を受けて就勞しなければならぬ。

一、勞務供給業者は常傭勞務者の名簿を所轄動  
員署長、警察署長並に勞報に届出でなければなら

ぬ。この届出済の勞務者を認可を経た業者に供給  
する場合には配置指示團體の指示なしでよいが、

臨時募集の勞務者は必ず配置指示を受けねばなら  
ぬ。

一、一般家庭に於て日傭勞務者を雇入れる場合  
も勞務支部に申込み、その配置指示を受けねばな

らぬ。  
之に依つて從來の如き自由雇入、就勞は全面的

に禁止され、勞報に就勞指示權が一應賦與される  
こととなり、右に違反した場合は勞務供給業者は

事業免許が取消され、更に事業主、勞務者共に千  
圓以下の罰金又は一年以下の懲役なる罰則が適用

されることとなつてゐる。従つて從來集合所の一  
缺陷として擧げられてゐた就勞の自由選擇、談合

取決めは許されぬこととなり、更に又勞務調整令  
並に國民勤勞協力令の改正に依つて右法令の適用

範圍は男子六〇歳未満、女子四〇歳未満にまで擴

大される一方、賃金統制令の改正に依つて闇賃金

で日傭勞務者を雇入れた場合、雇傭主のみならず勞務者自身も處罰されることとなる等、法制的には一段と統制の強化が圖られるに至つた譯である。

尙ほ、右の措置と併行して直傭勞務者の離散防止のため、倉庫會社、港運會社、土建業者を軍需充足會社として指定し、現員徴用を実施する方針であり、之と關聯して土建業者の企業系列整備、沿岸荷役業者の整理統合が問題となつてゐる。事實、一例を土建業者に求めるも、その業者數は、

中央の土建統制組合に個人の資格で會員となつてゐる過去三年間平均工事実績一千萬圓以上のものが三十五、六社に達して居り、五百萬圓以上が八十社、二百萬圓以上が二百社を數へ、更に年額五十萬圓以上の地方統制組合員の如きは三千五百の多數に達し、而も五十萬圓以下のものが之に加はると云ふやうに多數業者の亂立状態をなしてゐる。

同様のことは沿岸荷役業者についても云へるのであつて、現在業者數は約三百六十名に達し、而してそのうち常傭勞務者を百人以上持つものは一人もなく、五十人以上のものも僅々十二、三人、中には平均常傭勞務者最高十八人、最低二人と云つたものすらあるほどである（日本産業經濟新聞一九一九年九月二十七日付、喜多壯一郎氏談參照）

斯うした弱體請負業者の多數亂立が、その半面に於て不足勞務の爭奪を伴ふことは容易に推定し得る處であつて、之が又日傭勞務者の統制、組織化に重大な支障を齎して來たことは否定出來ない從つて日傭勞務者問題の解決には如上業者の整備統合が一つの前提條件たることは論を俟たぬであらう。

らう。

處で、問題は以上の諸措置の實效如何である。就勞統制の技術としては決して幾通りもある譯のものではない。併し乍ら、茲に看過してはならぬ點は、就勞統制の效果如何は直接の配置指示技術の問題よりは、寧ろ勞務者を確實に把握して居るか否かに懸ることが遙かに大きいと云ふことだ。集合所に登録せる勞務者に對しては、勞報支部其他で配置を指示し、且つ就勞狀況を明確にするために配置指示證を所持せしめることになつてゐるが、併し勞務需要が旺盛である現狀に照すとき、登録せる勞務者が果して集合所に確實に集るか否かには若干の疑問なしとしない。即ち從來の如く就勞の條件、就勞先の決定權が勞務者側に存した寄場に於てすら、勞務者の現實に集合する人員數は登録人員の三割前後と云ふ状態であつて見れば、就勞に當つて種々の拘束を受ける今後の集合所に勞務者をどの程度確保出来るであらうか。

而も最近新に現れた一部の傾向として充分注目されねばならぬ現象は、日傭勞務者が名目的な常傭に走り、集合所に登録されることを敬遠し、逃避すると云ふことだ。日傭勞務者に對する充分な把握が出來てゐないにも拘らず、一方に於て單に就勞統制を強化すると云ふことが、結局に於て日傭勞務者數の絶對的な減少を齎すことにならぬであらうか。その惧れが多分にあるやうに思はれる。前掲の第八十五議會に於ける廣瀬厚相の答辯にもある如く、緊急の要請に即應して勞務の機動的な充足が行れるためには、勞務者が悉く特定の業者に直傭されて、從來の自由勞務者的な存在が皆無の状態となつて了つてはならない。矢張り、この面からどうしても、日傭勞務者を配置の上で

極めて融通性の富めるかたちに於て確保して置くことが絶対に必要である。更に特定の業者への常備直備の行き過ぎが作業の波動性に鑑みて労務の無駄を招来せしむることは自明である。

然るに現在採られつゝある措置は、成るほど就労統制の面に於ては一應法制的に備つてゐるか知らぬが、日傭勞務者の積極的な確保策は全然考へられて居らない。廣瀬厚相の述べて居る「日傭勞務者が自ら隨いて来る」如き施策が全然缺けてゐる。集合所に何等の魅力無くして單なる警察力にのみ依頼すると云ふ行き方は、施策としても明かに片手落の譏りを免れ得ないであらう。

否、對策の重點は寧ろ日傭勞務者の組織化と云ふ點に置かれなければならぬにも拘らず、この面に對しては間接的であり消極的な手段を以て臨んでゐるのである。加之、勞報支部の配置指示に就いても、現在の支部機構、陣容を以て之が所期通りの効果を收め得ることには少からず問題がある。非常に局部的な狭い視野からでは作業の緊要度に對する的確な判断は極めて困難だ。結局は實力主義となる危険が多分にあり、徒らに書類手續のみが増大して實質的にはトンネル化する惧れが少なくないであらう。就労統制自體その効果に疑問があるとするれば、當然賃金統制も不完全のものたるを得ぬのは蓋し自明の理である。

## 五、對策の重點と勞務者

### 生活管理の緊要性

現在、日傭勞務者の問題に關して各方面から特に強調されてゐる點は、日傭勞務者の一括的なブール機關を設置す可しと云ふことである。例へば中央物價協力會議の對策案に依れば、國民勞務手

帳法を日傭勞務者に對しても適用する一方組織所屬義務制を圖り、業者又は組合への直備促進を圖ると共に、他面何れの組織にも屬しない非技能勞務者を勞務報國會又は勞務供給營團に所屬せしめ右機關をして(イ)日傭勞務者の常備、(ロ)寄場の經營、(ハ)技能格付(ニ)賃金代拂等、勞務者の計畫的組織的供給に關する事業を行はしめると共に、更に勞務供給業者の組織化、非技能勞務者の生活安定即ち賃金保證、厚生施設に關する事項を擔當せしめる、尙ほ農漁業者中一定日數以上農漁業以外の日傭勞務に従事するものについては、農、水産業會系統の勞務對策機構を整備し勞務報國會と緊密連絡の下に計畫的に出動せしめる外、要すれば勞務手帳法の實施、勞務報國會に所屬せしめることが述べられてゐる。

翼政會案も全く右と同様であるが、更に日本經濟聯盟案について見るも、基本的な考へ方は大體同様である。即ち、國家に依る常備機關の設置が實現困難であり、乃至は緊急の間に合はぬとするならば、勞務報國會を母胎として一元的な配置機關を設置し、配置計畫樹立に當つては、地理的に機動可能地區を設定し、右地區を單位として勞務報國會支部を再組織する、運営に當つては親分子分關係等を活用し、勞務供給業者の組織内に於ける地位に充分留意して機關内の一部として協力せしめると共に、要すれば右機關に日傭勞務者の一定數を徵用し、勞務需給調整の基礎を確立の上日傭勞務の一元的供給機關たらしめ、賃金の一括決済を右機關に擔當せると云ふのである。

即ち、以上の諸案を通ずる共通的な考へ方は、雇傭關係を基礎として職場單位に組織化を圖り、之に依つて勞務者の把握を行ふと云ふにある。即

ち、従来の日傭勞務者は一元的な供給機關に常時雇傭されることになる譯だが、併し乍ら、現實にその逸散を防止するためには單なる雇傭關係の取り結びだけでは勿論足りない。生活それ自體を把むことかどうしても考へられねばならぬ。

新に採用される配置指示證制は就勞狀況に應じて勞務者用物資を特配する一の指標となすものゝ如くであり、一部には主食の配給の如きも、勞務者としての加配分は就勞狀況に應じて増減す可しとの意見が提起されてゐるが、眞に效果のある方策を撰ぶとすれば、單なる勞務者用物資の配給とリンクする以上に生活必需物資の配給から更に進んで生活管理にまで行く必要がある。

就勞統制の強化は、從來の實情から推して絶対に必要なのであるが、併し、之が運営如何に依つては勞務者の逸散を惹起する恐れが多分にあることを忘れてはならぬ。固よりこの場合徵用制度を實施すると否とは、本質的に變化を齎す所以のものではない。雇傭關係を通じての組織化と云ふ意味の中には、單なる雇傭から更に進んで國家に依る生活の保障、生活の管理がどうしても伴はねばならぬ。即ち、單なる徵用制度では生ぬるいのであつて、この際思ひ切つて生活を現實に國家の責任に於て管理し得るが如き施策が採り上げられねばならぬ。

親分子分の關係は、生活に對する親分の保障、管理に依つて、遂に仁義の紐帶を結ぶに至つたのである。即ち子分の確保を圖るためには親分は一面に於てそれ相應の面倒を見て來たのである。これは今日の段階に於ても何等根本的に異なるところはないのである。即ち、從來は私的なかたちに於

ことになる譯であり、また右の線に沿つて恩威ならびに行はれると謂ふ施策が講ぜられねばならぬ。一面に於て生活に對する國家的な保障があればこそ他方に於てはその就勞に對して峻嚴なる鐵則も生れる。過日より實施されるに至つた日傭勞務者の統制規則に於ても規則違反者、闇行爲に對しては罰則が設けられてゐること前述の如くであるが、併し今日の如き事態にまで發展せる日傭勞務者の問題を取締るものとしては甚だしく微温であり、不徹底である。要するに生活問題の大半を依然として個人に委してゐる結果、斯かる中途半端な施策しか講じ得られないのである。親分子分關係の尊重と云ふことが世間で謂はれてゐるが、併しそれは單なる機械的な移植、再現であつてはならぬ。之を公的な機構の中に溶け込ませ、更生せしめる意味に於て採り上げられねばならぬ。

以上の如き見地よりするとき、現在採られつゝある施策は對策としてもまだ不充足であると云はざるを得ない。勿論、現在の如き諸種の制約條件の下に於て、日傭勞務者の生活管理を名實共に實施し得るが如き施設を講ずるには多くの困難性の伴ふことを否定出來ない。併し、右の問題は航空機の生産と同じく緊急を要する事項である。航空機は最近一年間に數多くの惡條件を克服して二倍半の増産を達成したと云はれるが、之と同じやうに問題の解決に重點的に總力を結集すれば突破出來ないやうな隘路では決してない。要は認識の問題であり又實行力の問題である。而も日傭勞務問題の解決のためには、軍方面の卒直なる協力を絶對的條件とすること及びその實現を確實に期待し得るが如き仕組みを急速に勘案する要あることを充分銘記して置く必要がある。(調査部)

常任理事會

十一月九日(木) 正午より定例會を開催、出席者太田、大橋、高橋、湯澤、矢次の各理事、聽講會月二回制實施の件(別稿)その他會務に關する打合せを行ひ午後二時散會。

聽講會開催方法

の改革に就いて

前號既報の如く警報頻發化の趨勢と、ハガキ入手難、事務局職員の激減等の諸事情より、聽講會開催回數を減少するの止むなきに至りました。別記常任理事會の決定により今後は左記の基準によつて之を開催することとしました。1、今後聽講會は各月二回制とし演題は戦局國際問題解説の二問題を主とする。2、定例日は各月木曜日午後一時を建前とし、講師の都合と晚合せて當該週を決定する(但し今月は既報の如く十四日(火)、十二月二日(水)の兩日開催) 8、豫告は週報表紙欄に限ることとし、ハガキ豫告は取止める。4、警報發令中の場合は、當日午前中に解除の場合には豫定の如く

當日開催、警報午後に亘るときは豫め決定せる延期開催日に之を開催する。而して警報發令による延期開催日も併せて同欄に掲載せられることとなつて居りますので、今後は常に本誌表紙面の會合豫告欄に御注意賜るやう切望する次第であります。

會員消息

就任

内田 茂君 船舶運營會理事長  
久富 達夫君 日本放送協會專務理事

異動

西本 憲次君 住友銀行本社調査部  
佐々 健清君 仙臺市外記町一二ノ九

移轉

齋藤 武君 千葉市新田町一五  
田中 章一君 高崎市大字下之城五〇〇  
中島 精一君 澁谷區青葉町一三  
棟居 俊一君 京都市中京區河原町京都市役所内

辭任

内田 茂君 東亞海運株式會社副社長

北 京

入 會

福田 庸雄君 北支那製鐵社長  
安田 勇浩君 北支那製鐵常務

異動

吉田 友輔君 北支那製鐵常務  
石田 祐二君 東京安田銀行本店  
里田 康彦君 東京安田銀行本店  
田村 羊三君 北京市内一區東長安街  
華北交通株式會社  
七一

局 信

▽別稿の如く愈々今月より聽講會月二回制を實施する。演題は戦局、國際情勢の解明に重點を置き、本會の特色を活かしてゆつともりである。警報の頻發化によつて諸事空襲を前提とする對策が進められねばならぬが、豫告も専ら本誌豫告欄を主とし、警報發令中の延期開催日を併せ掲載する豫定である。くといやうではあるが、今後は一層本誌豫告欄の御活用を願ひたい。會場に隣して、防空壕も整備したい。いつでも來いの態勢である。  
▽かくて本誌の使命は一層加重される譯だが、内地會員はもとより外地會員の本誌に對する期待の大なるに鑑みても、本誌の刊行確保は事務局の重大責務であると痛感する。  
▽本誌は上京中の小日山滿鐵總裁より卷頭言を得た。警報時における交通機關の混雑を思ふ時、同總裁の言葉の如く交通運輸對策の完璧を望むや切なるものがある。

昭和十九年十一月十七日印刷  
昭和十九年十一月十八日發行

不 許 圖 印

發行所 國策研究會  
東京部印刷部 平野 晃  
電話九ノ内(三) 四七四六番  
電話九ノ内(三) 四七四六番  
日本出版文化協會(會館番號) 三二五三三〇

印刷所 祖谷印刷所  
東京部印刷部 平野 晃  
電話九ノ内(三) 四七四六番  
電話九ノ内(三) 四七四六番  
東京 六五七

(本誌所載の記事轉載の場合は必ず國策研究會週報に據る旨を明記されたい)