

大正前期における科学的管理法の流入と 商工業学へのインパクト(2)

片岡信之

1. はじめに
2. 新時代の商工業環境変化と欧米商工業事情の紹介
3. 科学的管理法の紹介と怒濤的流入 以上前号
4. 利潤分配制度の紹介と賛否両論
5. 工場管理論の生成
6. 産業心理学・労働科学的研究の生成 以上本号

4. 利潤分配制度の紹介と賛否両論

前稿「大正前期における科学的管理法の流入と商工業学へのインパクト(1)」¹⁾において、大正前半期における科学的管理法(やそれに関連する欧米、特にアメリカの諸知識)の急速な流入の動向を、概略的に述べた。本稿では、それを承けて、さらにその動きの詳細について、前稿で触れなかった点を中心として、述べることにする。

アメリカで科学的管理法にやや先んじ、しかしほぼ同時期に唱えられていた様々な賃銀支払い方法、特に利潤分配制度が注目され、これに関する論文が見られるようになる。早くは桑田熊蔵『増訂改版 工業経済論』(有斐閣、

1) 『桃山学院大学 経済経営論集』53巻1号(2011)所収。

初版明治40年、改訂7版大正13年)第21章に於いて「純益分配制」としてフランスのロバート、イギリスのバベッジに言及しつつ述べられており、また松村光三『賃銀論』(宝文館、明治45(1912)年、関一編集経済学商業学研究叢書第1冊)でも時間賃銀・個数賃銀、団体払賃金制度、賞与制度、従価昇降制度と並んで利潤分配制度が一つの章として取り上げられていた(英仏米独その他の実情が紹介されている)。散発的に明治末に見られていた賃金形態の論究は、大正期になると、さらにいっそうの拡がりを見せる。

イギリスの利潤分配法とコーパートナーシップに関する報告書の紹介がなされ²⁾、また、米国統計協会会員J. B. C. ケルショウの利潤分配論が勝田一によって、労資協調に有効なものとして翻訳紹介されている³⁾。当時のある論者(三浦辰二)は賃銀形態を「現今欧米諸国に於て行はれつつある所の方法は次の数種もしくは是等を相折衷せしもの」として、時間払賃銀支払法、出来高払賃銀支払法、加給賃銀支払法、定量賃銀支払法、工事契約賃金支払法とともに、利潤分配のトーンハルシー法(タウンハルシー法-片岡)をあげている⁴⁾。また糸井靖之はBoris Emmet, *Profit Sharing in the United States*を基礎にして、「利潤分配制度の価値」という紹介論文を書いている(『国家学会雑誌』32巻4号、大正7(1918)年)。また、会計学者中村茂男は「ネルソン式利潤分配法」(『会計』6巻4号、大正8(1919)年)というタイトルで、The N. O. Nelson Manufacturing Companyの利潤分配を訳出紹介している。

利潤分配制度は、実は、商業学者よりも経済学者(特に社会政策に関心のある学者)によって多く論じられた。当時利潤分配制度は、科学的管理法と

2) 『国家学会雑誌』28巻4号、大正3(1914)年、614-5頁に簡単な紹介があるが、さらに同じ大正3(1914)年に堀江帰一「利益分配並に労資協同制度に関する調査」『三田学会雑誌』8巻9号99-111頁に詳しい紹介がある。紹介されているのは英国国務院の次の二つの調査のうち前者の抜粋である。Report on profit sharing and co-partnership in the United Kingdom, 1912. Report on profit sharing and co-partnership abroad, 1914.

3) 勝田一「利潤分配法による労働紛争解決法」『国家及国家学』2巻1号、大正3(1914)年。

4) 三浦辰二「工場経営上に於ける賃銀支払法」『経済学商業学国民経済雑誌』23巻4号、大正6(1917)年、151-154頁。

同様に、社会政策上どのような意味があるかという関連が問われていたからであった⁵⁾。

経済学者松崎壽⁶⁾は「利潤分配制度の社会政策的価値」と題する論文⁷⁾で次のように言う。現代の労働者問題の真相は生産成果の分配を巡る労資対立であり、職工組合の闘争的対抗手段による解決が目指されているが、これでは確執の根本的排除には到らない。他方、労資の親善和合・真正の社会的平和には利潤分配制度があるとされているが、現実にはさほど普及していない。そもそもこの制度が成立するためには、①企業利潤が労働者の勤勉努力によるものだとわかる仕組みになっていること、②企業利潤が潤沢で額に著しい増減がないこと、③寛厚な企業家と知識道徳のある労働者の併存していること、などが前提条件として必要であるが、これがかならずしも備わっていない。市場気配、経営の巧拙、その他が関連しており、労働者個々の努力と利潤は画然とした関係がみられないし、むしろ企業側の利潤増大の手段になってきたこと等々、理想論とはほど遠い現実があり、言われるほどには普及しなかったと。同趣旨の議論を松崎は「利潤分配制度概論」という別の論文でも展開し、この制度は一部の熱狂的な賛成者が確信するほど偉大ではなく、一般企業に普及できるという希望は「殆ど絶無」であると言い切っている⁸⁾。そして、この制度が産業平和もたらすのではなく、逆に、産業平和が増進されていくに効用を発揮すると言うべきだとする。

これに対して河津暹⁹⁾は、利潤分配制度が漸次広く行われるようになってきており、なかには中止・廃止の事例はあるものの、労資の階級的感情的対立を

5) 科学的管理法の社会政策的価値の議論については、前稿に於いて紹介した通りである。

6) 東京高商出身でのちに大阪市立高商教授になった経済学者。

7) 松崎壽「利潤分配制度の社会政策的価値」『法学志林』8巻2号、大正5(1916)年。

8) 松崎壽「利潤分配制度概論」『商業及経済研究』第5冊、大正6(1917)年、31頁。この論文は上記『法学志林』8巻2号の論文をさらに深めたものであると、松崎は付言している。

9) 東京帝国大学教授の経済学者で、社会政策に関心を持っていた。

緩和し、同盟罷工（ストライキ）を未然に防ぐ良法だから、企業家がこれを採用すべきだと主張する¹⁰⁾。

瀧本誠一¹¹⁾も、従来有望な方法と認められていなかった「利益分配法」が実務上好成績を上げるようになり、最近では再び研究も増えてきたとし、2回にわたる長い論文で、その得失を論じている。瀧本は利益分配法が「今日直二行ハレ難キ社会主義者ノ空想ヨリハ寧ロ實際問題トシテ大ニ研究ノ価値アルモノ」¹²⁾ととらえる。その目的は①生産費の節減、②労働の能率増加、③ストライキの防止であり、種類としては生産物分配法、収益分配法、利益分配法の3つがあるとする。そして分配の割合標準、実行に適する事業の種類、実行についての要件、実行上の成績、社会主義者・労働組合などの反対、失敗の実例、学説上の批評などについて海外のケースを詳しく説き及んでいる。結論的に瀧本は、社会主義者の「極端ナル暴論」は別として、「苟モ現在ノ賃銀制度ノ下ニ於テ労働者ノ地位改善ノ必要ヲ認ムル者ハ、主義トシテ利益分配法ニ反対スノ余地ナキコトハ明カデアリ」¹³⁾と、その意義を高く評価している。しかも、欧米のように労働組合が強いとか、工場法の強い縛りが事業者に強いとか、主従関係が破壊されているとか、労働能率が最高点に達しているとかというような環境にない日本では、利益分配法は効果を上げうるのではないかとみて、これが労働者の地位を向上させる一手段たることは「疑ヒナイ」という。かくて「余ハ我が事業家ニ向ヒ、誠心誠意ヲ以テ早く此ノ分配法ヲ採用センコトヲ勧告スルモノデアリ」と結んでいる¹⁴⁾。

このように利潤分配制度は、紹介の当初から賛否両論に分かれて、評価が定まっていたわけではなかったのであるが、ともかくも議論の数や内容が拡

10) 河津濯「利潤分配制度ニツイテ」『国家学会雑誌』31巻9号、大正6（1917）年108-111頁。

11) 同志社大学教授を経て慶應義塾大学講師、この論文の直後に教授となる。

12) 瀧本誠一「利益分配法に就テ（1）」『商業及経済研究』第15冊、大正8（1919）年、29頁。

13) 瀧本誠一「利益分配法ニ就テ（2完）」『商業及経済研究』第16冊、大正8（1919）年、39頁。

14) 同上論文、49頁。

がったことは確かであった。

5. 工場管理論の生成

科学的管理法は本来、工場の管理に関する議論であった。したがって、この領域での著書・論文が多く出てくるのは必然であった。既に前稿で述べた科学的管理法の議論の多くは、実は工場管理についてのものであった。神田孝一の書はタイトル自体が『工場管理』を唱っていた。それゆえこの項では、工場管理についてのその他さまざまな議論の拡がりについて述べる事とする。

既に纏まった形でのアメリカの工場管理論としては大冊のN. A. ブリスコ(井関二郎訳)『工場能率経済』大正6(1917)年(Norris A. Brisco, *Economics of efficiency*, New York, The Macmillan company, 1914)が紹介されていたが(前稿参照)、それより少し前にDuncan, John Christie, *The principles of industrial management*, 1911も『東京経済雑誌』に翻訳連載されていた¹⁵⁾。

工場管理の議論が盛んになるにつれて、下記のように工場組織や経営、設備、標準化、立地、工場内郵便制度などについて論じる論文が登場し、テーマも拡がりを見せてくる。

小松嘉蔵¹⁶⁾「製糸業企業組織」『蚕業新報』253号、大正3(1914)年

田尻稻次郎¹⁷⁾「理想的工場組織及其経営」『実業界』8巻4号特別付録、大正3(1914)

15) 山名義高訳「企業経営論」『東京経済雑誌』1776, 77, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86号、大正3(1914)年—大正4(1915)年。原書は、事業の繁栄を4要素によるものとし(①経済的状况、②工場設備、③工場の組織と経営、④販売部)などについて論じたものである。

16) 小松は山形県農業技師・農商務省原蚕種製造所嘱託の地位にあった。この論文で小松は、製糸工業を家内工業(副業組織)と工場制工業(営利組織)とに分け、前者の問題点と克服課題について論じている(①熟練、技術面、②設備面、③管理者面、④品質面)。

17) この段階での田尻の肩書は会計検査院長・法学博士子爵となっている。田尻は理想的工場組織・経営の例としてテイラー式工場組織、クロスフィールドの石鹸会社(英)、エルンスト・アッペのカール・ツァイス眼鏡類製造所(独)、フーリス会社(独)、ショット会社(独)、コージン会社(仏)などに言及しながら、テイラー式をその発達の極に達したものと高く評価し、日本の事情に折衷して採用することを薦めている。

年

本庄栄治郎¹⁸⁾「絹布工場ノ設備及ヒ経営」『京都法学会雑誌』9巻12号, 大正3 (1914)

年

依田信太郎¹⁹⁾「科学的管理に於ける工場郵便制度」『実業界』9巻4号, 大正3 (1914)

年²⁰⁾

善生永助「ソーダ工業の経営」『財政経済時報』2巻2号, 大正3 (1914) 年

宮本茂實²¹⁾「東京スプリング製作所に於ける学理的経営法の実施」『実業界』10巻7号, 大正4 (1915) 年

浜田四郎²²⁾「出来合制度の整理と標準制度の普及」『ダイヤモンド』3巻9号, 大正4 (1915) 年

北川浩「工場地選択の標準」『経済學商業學國民經濟雜誌』21巻1~2号, 大正5 (1916) 年²³⁾

森戸辰男²⁴⁾「商品の標準化」『国家学会雑誌』31巻6号, 大正6 (1917) 年²⁵⁾

森順次郎「米国に於ける標準局の事業」『国家学会雑誌』大正8 (1919) 年²⁶⁾

18) 法学士の肩書となっているが、のちに京都大学経済学部教授として、日本経済史を専門とした。この文章は、H Meyer (チューリッヒ絹織物学校長) の *Einrichtung und Betrieb einer Seidenstoff-Fabrik* の要約紹介である。

19) 後に日本商工会議所の副理事を務めた実務家。

20) 科学的工場管理において不可欠な迅速・正確・低コストな工場内郵便制度の仕組みを、米国フェラクユート機械会社の実例紹介で説明している。

21) 東京スプリング製作所囑託との紹介がある。

22) 肩書は三越百貨店となっている。濱田は東京高商を出たあと雑誌記者をしている時にスカウトされて、三越百貨店の広告部長をつとめた。「今日は帝劇、明日は三越」のキャッチコピーを作った人として知られている。この論文は日本が米国に倣ってレディメード・システム(出来合制度)を採用すべきことを、そのメリットともに述べ、サイズ、カラーなど国際標準の適用がなされる日を希求すると結んでいる。

23) 工場設定地選択の基準を論じたものである。ホブソン、ダンカン、米国情勢調査委員などの見解にふれながら、主として Alfred Weber, *Über den Standort der Industrien* に依り数学的に論定する立場を述べている。

24) 森戸については前稿を参照されたい。

25) この論文は、商品の標準化(品質、等級、分量等による標準化)で取引にあたっての多大な時間と労力、コストを節約でき、商品流通性を高めることの意義を論じている。T. N. Carver, *Standardization of Marketing*, *Quarterly Journal of Economics* vol. X X X I, No. 2 をベースにした議論である。

26) *The Work of the Bureau of Standards*, by Agnew, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, March 1919 に依りながら、1901年設立の Bureau of Standards の事業を紹介している。電気、度量衡、熱及温度測定、光学、化学、機械、材料試験、冶金、製陶の9分課で標準事業、研究事業、試験事業を

この時期の工場管理論を代表する著作の筆頭は、登場時期からみても内容からみても、**神田孝一『実践工場管理』**(杉本光文館、大正元(1912)年初版、大正2年3版、大正5年改訂増補版、大正10年8版)であったが、これについては既に前稿で取り上げたので繰り返さない。

この頃の工場管理の実務書の一つとして鹿野清次郎校閲・古館市太郎・佐橋堅次共著『造機・鉄工・造船 工場須知』²⁷⁾(大正8(1919)年)がある。理論書ではなく、体系的記述でもなく、著者もその意図がないことを明言しているが、当時どのようなことに関心が置かれ議論になったのかを見る意味で、目次を簡単に示しておく²⁸⁾。括弧内は主たる内容である。

第一編 庶務及会計

第1章 各課の区分(事務局分担の利害、使用人の覚悟、分課の実例)

第2章 注文の引受(広告、見積書、注文書及請書、競争入札及契約書)

行っていることが説明されている。

- 27) この書は主として佐橋(石川島造船所に勤務する実務家であった)が下書きした原稿に同じく実務家の古館が手を入れ、学者の鹿野が校閲したものである。鹿野は東京高商卒後、商業学校勤務を経て、母校にむかえられて会計学の教授となった人である。
- 28) 欧州戦争(第一次世界大戦)の勃発で、アジアマーケットを欧州諸国に代わって日本が占めるようになり、未曾有の輸出超過、株価大暴騰、民間工業会社の殷盛(紡績、織物、製紙、ビール、機械、鉄工、造船)、設備投資増加と企業規模拡大がおこった一方、これらの会社内部の整理に関する経営經理の研究が少ないことを佐橋は遺憾として、実際から得た研究を基にして著述したと、執筆動機を述べている(序1—3頁)。

なお、佐橋は当時の造機造船会社の組織を次のように示している。

造船会社全体レベル

①事務所(社長室、支配人室、工務課、庶務課、設計課、会計課、材料課)

②工場事務所(造船課、造機課、鉄工課、倉庫係、発送係)

工場事務所レベル

①造船・造機・鉄工各課長室

②工場事務所主任(造船・造機・鉄工各課書記、発送係)

③倉庫係主任

工場現場レベル=工場主任

①工場関係職員(①技手、②頭目、③副頭目、④書記)、②労働者(組長—伍長—職工)

このように、当時の先進的工場はかなり高度化した組織形態を取っていたことがわかる。

- 第3章 製作の準備（工事番号，材料買入及材料購買帳）
- 第4章 会計事務（代金支払法，職工賃支払法，出納係，社員身元保証積立金及退社手当積立金）
- 第5章 庶務課の二要務（社員の選任及待遇法，各課の設備）
- 第二編 注文品の工作
 - 第1章 工務課（工作予算及設計，材料の倉出，技師及技手と技術の改良，技術の研究と研究機関，職工）
 - 第2章 工場の組織及設備（組織及関係職員，備えるべき機械器具）
 - 第3章 工作及発送（職工賃，職工奨励法，製品の発送）
- 第三編 工場の経理
 - 第1章 職工の募集及管理（職工の募集，工場管理人）
 - 第2章 工事の実費＝原価計算（工賃計算法，倉庫品取扱法，割賦料＝間接費割当，割賦率算出法，機械器具使用料，原価元帳，実際計算の順序及実例）
 - 第3章 工事の竣工（工事の利益，工場費及営業費，竣工の種類）
 - 第4章 重役会
- 第四編 会計の決算
 - 第1章 貸借対照表（資産評価法，貸借対照表の比較調査，監査役の職責）
 - 第2章 利益金処分法（減価償却積立金，積立金と特定財産，利益金処分と損益比較調査，収入総額に対する利益金の歩合増減理由及営業成績一覧表）
- 第五編 株式
 - 第1章 株式売買（株式の上場，現物売買と定期売買，株価高低の材料）
 - 第2章 株式系の事務（売買及買受，名義書換手続，株式事務）
 - 第3章 決算報告（決算報告の調査方法）

藤本喜三『経験に基ける工業管理の実際』（西川精文館，大正8（1919）年）は，第一次大戦の終了を《文化の競争と経済の闘争の開始》ととらえ，戦時の成金風潮から醒めつつあった日本工業界に覚悟と力能を持たせる意図で書かれたものである。ただ，その内容は，国家レベルで見た場合の工業管理問題の議論にとどまり，企業レベルの具体的管理にまで踏み込んだ内容ではない（その内容は，戦時及戦後における工業管理，生産者及消費者による工業管理，国家と工業管理，国有と管理，工業上の紛争の諸原因，鉄道の管理，炭鉱の管理，船舶業の管理，食料品の管理，農業の管理が取り扱われ，それらについてヨーロッパの政策経験

を紹介することを中心としている)。

勝田一『能率増進 工場設備』²⁹⁾(大正7(1918)年)は、現役農商務省工場監督官による著作である。彼の上司である岡実(農商務省商工局長)が寄せた本書への序文でいみじくものべているように、工場法による職工保護のための道は二つある(①年齢、業務、就業時間の制限、雇用契約等の充実、②工場設備の完備)のであるが、この書は後者②に絞って、その点を詳細に解明したものである。工場設備の完備はまた、勝田も自序で強調するように、災害を未然に防ぐという消極の見地のみでなく、労働能率増進という積極の見地からも必要だとされる。624頁に及ぶ大著のなかで、勝田は次の諸点についてきわめて仔細に言及している。

労働能率と工場設備、工場災害の原因、災害の予防法、汽罐破裂の原因とその予防、採光と照明、換気、衛生設備、塵埃と除塵方法、工場中毒と予防、火災と予防

また、巻末に付録として、工場法、工場法施行令、工場法施行規則、工場法第二条第二項による就業許可に関する通牒、欧米諸国における工場災害予防法規(英、仏、独、伊、オーストリア、ロシア、ベルギー、スイス、スウェーデン、ノルウェー、オランダ、デンマーク、北米)を98頁にわたって収録し、第一線にいた官僚ならではの情報を提供している。勝田のこの書で記述されている内容は、後述の産業心理学、労働科学などと深く関係してくるところである。

大正前半の工場管理の議論で、特に注目されるのが鈴木恒三郎³⁰⁾によるそれであった。彼の『労働問題と温情主義』³¹⁾(大正4(1915)年)、『工場管理実

29) 勝田一『能率増進 工場設備』同文館、大正7(1918)年初版、大正8(1919)年3版。勝田一は機械学を専門とする工学士であり、農商務省工場監督官の立場にあった。また、岡実商工局長を助けて工場法の立案制定にも関わった。

30) 鈴木は慶應義塾を卒業後に古河鋳業事務所に入り、外国遊学2回、実務経歴二十有余年であった。二度目の遊学は欧米諸国の工場管理法視察が目的であり、帰国後に日光精銅所の所長に任じられた。彼が管理するようになった精銅所は二年後

学』³²⁾ (大正5 (1916) 年) は、一方で工場管理の合理性を徹底して追求するとともに、他方ではそれとセットになった温情主義で労働者を惹きつけようとしたのである。そして、強調されたのは、特に后者であった。

『労働問題と温情主義』で鈴木は、労働者が労働組合を持って資本主にあたるやり方は権利・義務、利益をめぐる喧嘩になるのであって、決してうまくいかないとし、「労働問題は資本主の側に於て真面目に攻究せられて、資本主も善き意味に於ける社会主義者となるやうになって始めて円満なる解決を見る」³³⁾ という。そして従来の日本の美風である利益を離れた温かい主従関係の良い習慣を是非とも維持していきたいという。鈴木が長年勤めた古河家古河市兵衛の「主従心に苦楽を共にする」という温情主義の影響が読み取れる(ちなみに、本書は市兵衛に捧げられている)。また英国のチョコレート王キヤドバリーの言葉「労働効程の増減は雇主の心の温度に比例する」を、鈴木は好んで引用していた。ハーバード大学総長のエリオット博士から、アメリカと違って日本の労資関係が温かい主従関係という美風・良い習慣に支えられていると羨ましがられたことも、確信に力を添えたであろう。

『労働問題と温情主義』は、僅か本文126頁の小冊子であるが、内容は、彼がこの2年間に日光電気精銅所³⁴⁾で彼の温情主義の主張を実行し、これに意気を感じた労働者の頑張りによって奇跡的な成績を上げたこと³⁵⁾、一部資本主の憂慮は全く杞憂であることを証明するための記述である。しかもその後の銅

には職工数半減、賃金二倍、総経費三割減の成果を上げたという。特に労働時間を短縮して労働効率を増進させたこと、独特の賃金制度で労力と報酬とを合致させたこと、などが評価されたという(『工場管理実学』の発行人石山賢吉の「はしがき」1—2頁)。

- 31) 鈴木恒三郎編『労働問題と温情主義 一名 温情主義の実験と其反響』用力社、大正4 (1915) 年。
- 32) 鈴木恒三郎『工場管理実学』、ダイヤモンド社、大正5 (1916) 年、大正8 (1919) 年3版。
- 33) 鈴木『労働問題と温情主義 一名 温情主義の実験と其反響』、1—2頁。
- 34) 現在では、古河電気工業株式会社日光事業所となっている。
- 35) 大正元年の鈴木赴任前の数字 (1700余の職工、昼夜兼行、1ヶ月銅線生産150~160万斤) から一年半後に職工800人、昼業、170万斤以上、品質向上、一人あたり賃金倍化、製造費3割減へと、予想外の成果を収めたとしている (同書7—8頁)。

業不振による操業短縮の際に鈴木がとった温情的人事政策に対して、またさらに彼が故あって精銅所を辞さざるを得なくなった³⁶⁾ことに対して、労働者が鈴木に対して見せた敬慕と人情美について、日記に依りながら感動的に描いている。

興味を引かれるのは、鈴木 of 科学的管理法に対する姿勢である。鈴木は《奇跡的な成果を近年喧伝されている科学的管理法とかいうものと温情主義が成果を上げたこととは無関係だ》と断言し、テイラーやエマーソンの書籍に手を触れたこともなく、それらに知恵を借りたいとも思わないという。根本を人格におき、意気を感じて水火も辞せずという人情美の極地に到達すべくあらゆる努力をしたからこそ奇跡が起きたのだというのである³⁷⁾。

鈴木 of **温情主義経営**はひろく注目され、『時事新報』（大正2年5月7日－11日連載）、『大阪市工業教育会職工問題資料』A161号（大正4年）、『実業之世界』12巻8号（大正4年4月）、『実業之世界』12巻10号（大正4年5月）などが詳しく紹介した。（これ等はすべて、本書の付録として、巻末に収録されている）。こうして、科学的管理法など欧米流管理法へのアンチテーゼが一定の影響を持つようになるのである³⁸⁾。後の大正後半の時期に科学的管理法

36) 鈴木本人は退去（大正4年3月に精銅所長を辞め、古河も去った）理由を明かすことはなかったが、本社との対立があったからだと言われている。大正3－4年の不況時に、労働者2割カットを求めた本社に対して、鈴木は賃金二割カットで凌ぎ失業者を出さないようにしたが、これを巡る対立のなかで責任を取ったのが真相だと言われる。その後、鐘紡の武藤山治に招かれて、岡山工場長兼備前工場長を務めた。『精銅所五十年』日光電気精銅所、昭和29年、裴富吉『経営学の生成』白桃書房、1994年、150頁等を参照のこと。

37) 大阪市工業教育会宇野主事（宇野利右衛門）宛初書簡より。同上書40-41頁に収録されている。これに対して宇野は、昨今実業雑誌が羊頭狗肉的にエフィシエンシイという空虚な売文的文字を誇大に吹聴していて苦々しい風潮だが、鈴木がこのようなものを見ようとは思わないと断言したことに欣然としたと答え、鈴木の言葉が「真面目なる事業上の精神を失わんとする軽率なる輩の解熱剤、清涼剤たるべしと信じ候」と最大級の賛辞を贈っている。

38) もっとも、欧米流管理法にも通じる経済合理性や収益性追求の意識がなかったわけではなく、その意味でのアンチテーゼとは言えない。テイラーやエマーソンの書籍に手を触れたことがなかったとしても、欧米諸国の工場管理法を視察したことのある鈴木にとって、間接的にもせよ、何らかの影響はうけたとみる方が自然であろう。鈴木は実務家の知恵として、日本の実情のなかで鈴木流にアレンジし

を巡る評価の論争が学界で起こるのも、実務の世界でのこうした状況を背景にしていたとすることができよう。

鈴木は引き続き『工場管理実学』（大正5（1916）年）を出版した。もっとも、出版と言っても、経済雑誌『ダイヤモンド』『労力新聞』に掲載してきた彼の論文を、あらためてダイヤモンド社主石山賢吉が鈴木 of 許可を得て編集し、1冊に纏めたものである³⁹⁾。目次構成（括弧内は主要内容の抽出）は次の通りである。

第一編 労働時間

- 第1章 時間短縮（時間短縮は増産に繋がる、時間過長の弊害、温情が通じる、予想しない好成績、労働者の心理作用、貴い人情の発露）
- 第2章 夜業廃止（夜間休養は人間と自然の約束、夜業制度と欠勤率・負傷率・家庭・娯楽の関係、機会は自ら来る）
- 第3章 従業者の感想（技師、職工ら12人のナマの声の収録）

第二編 賃金制度

- 第1章 給与制度の変更（賃金と生産の関係、従来の時間給・請負給の特徴と欠点）
- 第2章 現行賃金制度（特色、奨励金算出の方法、職工の階級と奨励金分配法、小使・給仕等の奨励金分配法、賃金収入の増加と労働効率の倍増、貯金奨励及び支払制度改良）
- 第3章 工数計算及び賃銀支払い手続き（前制度、現行工数計算及び支払い手段）
- 第4章 現行制度に対する職工の声（工場夫4名、倉庫夫3名のナマの声の収録）

第三編 原価計算

- 第1章 原価計算の意義（原価計算の必要、原価構成の要素、間接費の割り当て方法）

て取り込んだと言えるであろう。たとえば、鈴木流の賃銀制度は、裴富吉も指摘しているように、ハルシーのプレミアム・プランと類似している（裴富吉「大正時代における工場管理の理論と実際—鈴木恒三郎『工場管理実学』（大正5年—）」、15頁）。鈴木が、自らの認識していたところを越えて、実質的には温情主義と科学的管理法を併行的に進めた（相互補完的であった）とする評価を奥田健二もしている。奥田健二『人と経営—日本経営管理史研究』マネジメント社、昭和60（1985）年、344頁。

39) それゆえ本書の著者名は「前日光電気精銅所長 鈴木恒三郎氏述 ダイヤモンド社編」となっている。附録として収録された論文を含めて全300頁の著書である。

第2章 日光精銅所に於ける実例（直接費，間接費，臨時費）

第四編 事務管掌

第1章 予が実行せる改良の要点（工場事務の二分科，倉庫品の保管及び配給，現場雑務の廃止，主脳管掌部の資格）

第2章 分課及び各分課の事務（分課の組織，各分課の事務）

附録

固定資産償却の眞意義，資本費と営業費の區別，株主は利益の多きを望み配当の多きを望むべからず，積立金の種類及び其の取り扱い，事務は事務のための事務に非ず，工場主と職工の利益は此の如くして一致す，工場管理の要諦，賃金制度論，プロフィットシェアリングとゲインシェアリング，主従の情誼，など

このように鈴木が『労働問題と温情主義』と『工場管理実学』で述べているのは、①労働時間短縮（12－3時間→9時間）、夜業・早出・居残りの廃止、労働者の人格尊重⁴⁰⁾による従業員の自発的良心・責任感向上、品質改善、②従来の（出来高重視数量主義の）請負給に代わる時間給＋奨励金分配の採用による品質重視政策、③待遇改善による永久勤続の奨励、④原価計算の徹底、⑤作業組織・事務組織の整備・改善⁴¹⁾、⑥福利厚生・労働環境等への配慮（制服、着替え室、浴室、扇風機・ストーブ、手洗い場、病院、社宅、独身寮、食堂、購買組合、社宅用浴室、娯楽慰安クラブ、幼稚園、徒弟学校、精神館、消防隊など）、⑦それらを背後で支える温情主義と人道主義の思想を主軸とした工場全体の思想革新などについてである。折に触れて発表してきた論文を別人（石山賢吉）が編集して一書とただけに、かならずしも体系的とは言えないが、工場管理についての主要課題は出されていると言って良いであろう

40) 鈴木は職工階級の向上を公言し、役員・家族には職工の人格を尊重して「職工さん」「〇〇君」「〇〇さん」と呼ぶようにあらためることを求め、同時に職工にも自重自戒を呼びかけている。

41) 日光精銅所の事務分課は、経理課（庶務係、調度係）、工務課（調査係、精煉係、分銅係、伸銅係）に分かたれていた。鈴木は製品検査の厳格化、原料受け渡し方法の改善、工場衛生と安全、作業組織に於ける職責の明確化、監督者の職務を単なる現場事務から職工の監督指導に変更、などに留意し、コスト削減の諸方策を講じた。

う。

鈴木の思想を端的に示すのが次の文章である。

「現今の発達したる工業工場にありては従業者各自が単に己の仕事に忠実であると言ふ丈では足りぬ、即ち甲乙相倚り相扶けると言ふ所謂総合的努力が必要である事、及び之に対してはエマーソンやテラー（テイラー—片岡）等の説く個人的能力發揮の方法があまり用をなさない、……………」⁴²⁾「それにはどうしても人道主義でなければならぬ。即ち工場長が家長と謂ふ格で社員職工総て一家族のやうになり、相互に親子の如く又兄弟の如く相睦み相親しむといふ人情美が必要となってくるのである。之が私の常に我国在来の家族主義や主従主義を是非共其儘に存して置きたいと思ふ所以の一つである」⁴³⁾

家族主義的経営をこのように実践した人物として、彼と日光電気精銅所は当時有名な存在となった。そして彼は日光電気精銅所で従業員から感動と感謝の念をうけつつ去り、工場管理者としても世間から高く評価されつつ武藤山治の鐘紡に入社し、そこでも家族主義的経営を実践することになるのである⁴⁴⁾。温情主義についての議論は、後にあらためて取り上げることとしよう。

6. 産業心理学・労働科学的研究の生成

科学的管理法が能率向上に関連する諸要因の研究分野に拓がって行くのは、

42) 鈴木恒三郎『工場管理実学』279頁。

43) 同上書、274頁。この家族主義、温情主義、人道主義は、他方で、職場規律を守らない者に厳しくし、解雇も辞さないということと同居していた。

44) 鈴木『工場管理実学』については、下記の研究に言及がある。奥田健二『人と経営—日本経営管理史研究』マネジメント社、昭和60（1985）年、裴富吉「大正時代における工場管理の理論と実際—鈴木恒三郎『工場管理実学』（大正5年）—」『上武大学経営情報学部紀要』2号、平成2（1990）年、裴富吉『経営学の生成—日本経営学史序説』白桃書房、平成6（1994）年。また、日光電気精銅所については下記の書がある。宇野利右衛門『模範工場日光電気精銅所』工業教育会、大正3（1914）年。星野理一郎編『假刷日光電気精銅所史』あかがね出版委員会、昭和23（1948）年。古河電気工業日光電気精銅所（星野理一郎編）『精銅所五十年』同所、昭和29（1954）年。間宏監修『日本労務管理史資料集 第2期第9巻 宇野利右衛門著作選 模範工場日光電気精銅所（復刻版）』五山堂書店、平成1（1989）年。

必然の流れであった。例えば適性、疲労、作業姿勢、労働心理、職場環境（採光、換気、暖房等々）、工場衛生、災害防止、などの問題は、能率問題にとって不可欠な研究領域であった。

この面で最初に本格的な議論として紹介されたのが、あとで紹介するH. ミュンスターベルヒ（H. ミュンスターバーグ）の翻訳書であった。さらに日本人の手になる著作として、既に前稿でも取り上げた**上野陽一**『人及事業、能率之心理』（大正8（1919）年）があった。もともと心理学専攻だっただけに、心理学をベースにして境遇と能率、仕事と疲労、休息と睡眠、使用人選択法、姿勢、照明、通気、災害、リズム、休息时间・労働時間と能率、消費者心理、広告心理などに深く言及しており、産業心理学的研究の草分けとしても貴重である。また、**神田孝一**『実践工場管理』特に改訂増補版（大正5（1916）年）にも工場衛生、危害防備、工場衛生などが取り上げられている。また神田には『日本工場法と労働保護』（同文館、大正8（1919）年）という著書があり、その中で例えば「第8章 工場設備の非衛生と労働保護の退廃」において、工場設備の不完全、女工寄宿舍の刷新の急務、危害予防、衛生設備などに触れている記述がある。しかし、神田のこの書については、別の文脈で、後に取り上げることとする。前述の**勝田一**『能率増進 工場設備』（大正7（1918）年）も、こういった領域に踏み込んだ記述をしていることは、既に述べたとおりである。

実務の世界においても、倉敷紡績の大原孫三郎が大原社会問題研究所を大正8（1919）年に設立し、そこから『日本社会衛生年鑑』が大正8（1919）年に刊行され、同年に（後に労働科学の面で一頭地を抜く業績を出していく）**暉峻義等**⁴⁵⁾が研究所に入って、研究所の労働衛生部門を率いる（大正10（1921）年、**倉敷労働科学研究所**として分離独立⁴⁶⁾）。それより少し前に、為替貯金局

45) 暉峻は東京帝大医学部生理学科・大学院で学んだが、社会衛生的の方面に関心をもち、医学・生理学・衛生学等を社会との関係でみていこうとする点に特徴があった。彼は、大原社会問題研究所から独立した倉敷労働科学研究所をリードしたが、仲間に心理学者の桐原葆見、衛生学の石川知福ら錚錚たる人物を擁し、さらに後には大原や倉敷紡績から独立して日本労働科学研究所となり（1937年）、現在の労

において、ミュンスターバーグの訳者鈴木久藏の指導の下で、実験心理学を使った職員採用法（「能率検定法」）をして、産業界から注目されてきているということを、当時の為替貯金局長下村宏が同訳書に寄せた「序」で書いている。

このように科学的管理法の紹介と深く関係しながら併行して、産業心理学とか労働科学的な研究が、能率増進との関連から、また工場法の実施⁴⁷⁾との関連から、さらにまた（科学的管理法等の産業界の動向とは直接に関係はないが）固有の実験心理学研究者の著作（下記の松本、原口、千輪、高峰）の出現とも相俟って、少数ながら出現するようになる。

松本亦四郎⁴⁸⁾『精神的動作』六合館、大正3（1914）年（大正4年再版）

働科学研究所（神奈川県川崎市）に継承されている。なお、大正13（1924）年から『労働科学研究』誌（現『労働科学』誌）を発刊している。

- 46) 大原社会科学研究所における労働科学生成の事情については、中山いづみ「大原社会問題研究所と労働科学の誕生」『大原社会問題研究所雑誌』591号、2008年2月に詳しい記述がある。また、暉峻義等博士追憶出版刊行会編『暉峻義等博士と労働科学』1967年、同会、三浦豊彦『暉峻義等—労働科学を創った男』リポート、1991年、裴富吉『労働科学の歴史—暉峻義等の学問と思想』白桃書房、1997年なども参照されたい。
- 47) この関連について山本美越乃は次のように言う。「工場法の実施に伴い近時我国においても工場衛生事項を担当せしむる目的を以て、特に医学上の知識を有せる工場監督官の任命を見るに至りたることは固より当然にして、由来工場衛生問題は一は『事業其ものの性質』より、他は『其の作業所の設備』より労働者の健康に及ぼす危害を精査して、之に対する予防方法を講ずるを以て主眼となす……………」山本美越乃「独逸に於ける工場衛生問題の研究」『経済論叢』2巻6号、大正5（1916）年、123頁。それよりも少し前に安部磯雄（早稲田大学教授）も「工場論」『実業之世界』10巻13号、大正3（1914）年において、工場における女工の悲惨な生活情態、工場の劣悪な衛生状態、安い命の補償金、その結果としての女工募集の困難さなどについて記述し、「労働者と資本の分離」「人間が機械に使われる」「人間が大事か、機械が大事か」と問題を提起し、「新工場法を制定せよ」、賃金を上げ境遇をよくして労働能率を高めよと主張していた。
- 48) 松本は東京帝国大学文科大学教授（文学博士）を務めたプロパーの心理学者で、日本心理学会の初代会長ともなった人物である。従って本書は科学的管理法や経営の世界に直接関係する領域の事柄を論じたものではなく、本来内観的である心理現象一般をいかに客観的な知識として捉えるかという問題意識から述べられた実験科学的方法論の著作である。具体的には、能力の個人差の心理学と作業心理学とを総合した人間動作学を提唱する。

- 原口鶴子⁴⁹⁾『心的作業及疲労の研究』北文館、大正3(1914)年
- H. ミュンスターベルヒ⁵⁰⁾(鈴木久蔵訳)『実業能率増進の心理』二松堂書店(H. Münsterberg, *Psychology and industrial efficiency*, 1913), 大正4(1915)年
- 千輪浩⁵¹⁾『疲労と練習』(松本亦太郎編心理叢書)心理学研究会出版部、大正6(1917)年
- 佐野勝巳⁵²⁾編『時間及疲労を省く工場と労働』西川精文館、大正7(1918)年
- 高峰博⁵³⁾『労働心理』良書普及会、大正8(1919)年、大正9(1920)年3版
- 野口直人・小林愛雄共編『知識及び体育試験に依る善良なる雇人採用法』西川精文館、大正8(1919)年

また、論文としても、幾つかの言及が見られる。

石原修⁵⁴⁾「女工ノ衛生学的観察(衛生学上ヨリ見タル女工之現況)」『国会医学会雑誌』

-
- 49) 原口は松本亦太郎の影響をうけ心理学に関心を持つようになり、アメリカに渡ってコロンビア大学でPhD取得後に帰国して、学位論文(英書)を改訂増補して邦語版として本書を刊行する(423頁の大著)が、大正4年に30歳で夭折する。彼女もプロパーの心理学者であり、従って本書は科学的管理法等に直接関係するものではない。内容は英仏独語の心理学関係の文献を殆ど読み、実に115人の学者の説を取り上げて紹介し、その上に立って自らの実験結果を報告している。夭折しなかったら、英仏独を使いこなして研究もしっかりしたものを完成させたであろうと思わせる俊秀の著作である。
- 50) Hugo Münsterbergはドイツで心理学と医学を学び、フライブルグ大学教授を経てハーバード大学の心理学教授となり、アメリカ心理学会会長もつとめた心理学の大家であった。日本の松本亦太郎と同様に、心理学を客観的科学として打ち立てることを指向していた。底本となった英文原書は、訳者の鈴木によれば、これに先立つ数ヶ月前にドイツ語で書かれた著書を敷衍改訂したものであった。ミュンスターバーグのこの書はアメリカでの産業心理学誕生のメルクマールとして今日評価されている。
- 51) 東京帝大教授を務めた心理学者。プロパーの心理学者であり、従って本書も科学的管理法等に直接関係するものではない。
- 52) 佐野の経歴は不明であるが、医学士という著者紹介がされている。
- 53) 高峰は精神科専攻の医学士で、プロパーの心理学者であった。但し著書中には、経営に関係するような記述もあるので、後に取り上げる。
- 54) 石原は京都帝国大学福岡医科大学(現九州大学医学部)を卒業後、内務省・農商務省の委託で大正8(1909)年から工場鉱山の労働衛生環境の調査にあたった。それに基づいて彼が発表したこの論文は、非衛生的な環境で昼夜の過酷な労働のなかで女工が健康を悪化させ、結核に感染し、帰郷した農村でもやがて結核を蔓延させるにいたる実態を明らかにし、工場法の早期実施を促そうとしたものである(1911年に工場法は成立・公布されていたが、施行期日は示されておらず、実

第322号, 大正2 (1913) 年 (復刻: 籠山京編集・解説『女工と結核』光生館, 1970年所収。この書には, 石原の「女工と結核」(1913), 「男工一部ノ衛生状態ニ関スル粗雑ナル調査」(1913) などが併せ収録されている)

高木二郎「カールツァイス工場に於ける職工待遇設備」『経済學商業學國民經濟雜誌』12巻2号, 大正1 (1912) 年

日枝久男「燈火の照明が労働能率に及ぼす影響」『ダイヤモンド』3巻7号, 大正4 (1915) 年

「労働疲労と労働能率との関係」『東京經濟雜誌』1857号, 大正5 (1916) 年

山本美越乃⁵⁵⁾「独逸に於ける工場衛生問題の研究」『經濟論叢』2巻6号, 大正5 (1916) 年

大野辰見「商工心理学」『商業及經濟研究』4-10冊, 大正5 (1916) 年

上野道輔⁵⁶⁾「能率と疲労」『国家学会雜誌』33巻5号, 大正8 (1919) 年

H. Munsterberg, *Psychology and industrial efficiency*, 1913の邦訳 (H. ミュンスターベルヒ (鈴木久蔵訳) 『実業能率増進の心理』大正4 (1915) 年) は, 当時の産業心理学・労働科学的研究の生成に少なからず影響を与えた。訳者鈴木久蔵の為替貯金局における活動もそうであったが, 上野陽一『人及事業, 能率之心理』においても, ミュンスターバーグの著作が多数参照されていて,

際に施行されたのは実に大正5 (1916) 年であった)。彼は産業医学 (労働医学) の創設に貢献し, 鉱工業監督官, 大阪医科大学, 大阪帝国大学医学部の教授を歴任したが, 労働者の健康を守ろうとする彼の活動は紡績業者の憎しみを買ったと言われ, 昭和8年に文官分限令で休職を命じられ退官した。他方, 紡績業界のほうも, 世間の冷たい目を意識して, 東洋紡績が衛生課を設け (大正9 (1920) 年), 鐘淵紡績が保養院を開設 (大正12 (1923) 年, 播州高砂) といったように, 次第に対策を取っていくようになる。これらの点についての詳細は奥田健二『人と経営—日本経営管理史研究』マネジメント社, 昭和60 (1985) 年。三浦豊彦『労働と健康の歴史, 第二巻, 明治初年から工場法実施まで』, 労働科学研究所, 昭和55 (1980) 年。南俊治『明治以降日本労働衛生史』日本産業衛生協会, 昭和35 (1960) 年。

55) 山本美越乃 (やまもとみおの) は大阪高商教授, 山口高商教授を経て後に京都帝国大学経済学部部長, 総長となった経済学者であった。この論文は京大助教授時代のものである。

56) 上野は東京帝大卒業後, イギリス留学, 東京帝大助教授を経て, 経済学部独立時に教授となった会計学者である。この論文はロンドンで前年 (1918年) に発行された小冊子 *Industrial Fatigue* by Lord H. Bentinck の抄訳であること, この書は戦時中にイギリス政府が調査発表した材料によって, 労働時間と疲労及び能率の関係を論じたものである, という説明が付けられている。

影響が認められる (*Principles of Art Education*, 1905: *Psychologie und Wirtschaftsleben*, 1912: *Psychologie und Industrial Efficiency*, 1913: *Psychology and Social Sanity*, 1914: *Business Psychology*, 1915)。また、上掲の大野辰見「商工心理学」(1916年)は、H. Munsterberg, *Business Psychology* (1913年)の概要を7回に分けて紹介したものである。

H. ミュンスターバーグ『実業能率増進の心理』は、次のような内容であった。

- 序 論 (1章応用心理学, 2章实际生活の探求, 3章手段と目的)
- 第1編 最良人物論 (4章職業とその適否, 5章科学的職業案内, 6章科学的管理法, 7章実験心理学の方法, 8章電気鉄道事務に関する実験, 9章船舶事務に関する実験, 10章電話事務に関する実験, 11章実務家側の貢献, 12章個人と団体)
- 第2編 最良作業論 (13章修得と練習, 14章運動の経済, 15章運動の経済, 16章単調の問題に対する実験, 17章注意と疲労, 18章作業力に対する物質的並びに社会的影響)
- 第3編 最良効果論 (19章経済的需要の充足, 20章広告の効果に関する実験, 21章陳列の効果, 22章不法模倣に関する実験, 23章購買と販売, 24章経済の心理学の将来の発展)

また、大野辰見「商工心理学」の紹介したミュンスターバーグの*Business Psychology*, 1915では、次のような内容になっている。

- 第1編 緒論 (1章商工業と心理学, 2章心理学の範囲及び研究法, 3章心理学の応用, 4章心と体)
- 第2編 知 (5章感覚, 6章知覚, 7章記憶と観念)
- 第3編 注意と感情 (8章注意, 9章感情)
- 第4編 意志と能力 (10章意志, 11章暗示, 12章能力, 13章能率の外部的条件, 14章能率の内部適時要件)
- 第5編 個性と職業

上野陽一が彼の研究初期段階からミュンスターバーグに注目していたことは、既に前稿で述べたとおりであるが、上野の後の著書『人及事業、能率之心理』（大正8（1919）年）において境遇と能率、仕事と疲労、休息と睡眠、使用人選法、姿勢、照明、通気、災害、リズム、休息时间・労働時間と能率、消費者心理、広告心理などに言及していることや、著書を大別して「総論」、「前篇 人の能率」、「後篇 事業の能率」からなるものとして構成したことに、ミュンスターバーグの影響（とくに『実業能率増進の心理』の影響）を見て取れる。

高峰博『労働心理』大正8（1919）年は、労働問題の高まりを強く意識して労働心理学の建設を提唱する。群衆心理学や社会心理学と異なって、労働心理学は労働者階級を対象とし、固有の共通性に注目し、①労働者階級に固有の心理、②労働に於ける心理情態、③労働と能率との関係、④労働者救済問題の心理学的研究の4つの重要事項があり、これらは医学に基礎を置いた精神科学者の研究範囲に属するものである、という。従って従来の群衆心理学にも社会心理学にも研究を託し得ない。労働心理学は耳新しい学問であるが、現代の最も要求する学問であって、あらゆる労働問題の根本たるべき学問である、とする。

高峰は当初4編構成での著述プランを立て、第1編労働心理学と社会、第2編労働者の心理、第3編労働の生理と心理、第4編労働心理学の応用、として刊行するつもりであった。しかし、大部になりすぎて結局、本書は第1編＝総論だけに終わったと、はしがきで述べている。そして、第2編以下はただちに各論として刊行する旨を宣言している（実際には、この宣言は果たされなかったようで、それらしい著作は見当たらない）。

そういうわけで、本書は労働問題と労働心理学の関係、労働者階級発生心理、労働問題発生心理、労働心理学と集団心理学・社会心理学との関係など、彼の学問研究上の方法論的問題を取り扱うにとどまっており、本格的・具体的な内容展開は見られない⁵⁷⁾。

佐野勝巳編『時間及疲労を省く工場と労働』大正7（1918）年は、本書刊

行の狙いを4つあげる。①従来の工業界では、機械と方法が大革新をして来ているのに、生理学という科学の教え(生理学の力による人間の力能の理想的利用と指導)を無視している、②生理学知識の無さのため多くの職工労働者の境遇が悲惨になっており、それゆえ世の工業家に労働者を対象にして研究した生理学知識を提供する必要がある、③女工、少年労働者の問題に対する解決の光明を提供し、彼らを苦痛から解放するようにしたい(以上、序1-2頁)、④労働法制定に対する新しい根拠として近代の疲労に関する研究成果を提供する(緒言1頁)の4点であった。同書の内容(目次概要)は下記の通りである。

第一編 疲労の性質

- 1章 疲労の一素因、生産の無駄の累積
- 2章 筋肉疲労の蓄積(1節動物に於ける疲労、2節人間に於ける疲労)
- 3章 疲労に於ける他の一素因、精力発生体の消耗(1節筋肉収縮の変化、肝液素は如何にして供給せられ、如何にして消耗せらるるか、2節酸素は如何にして筋肉収縮に供給せらるるか)
- 4章 疲労廃物の性質
- 5章 神経疲労の性質(1節神経組織、中枢神経及び外圍神経、2節神経疲労の位置)
- 6章 作業能力の上昇と下降(疲労裡に継続せる作業は一層多大の努力を要す、2節訓練の性質)
- 7章 男子よりも一層病的なる婦人

第二編 疲労研究(工場に於ける新しき緊張)

- 1章 急速の職業と複雑の職業(1節電話事務、2節裁縫業に於ける急速、3節織物工業)
- 2章 単調の職業(缶詰業、製靴業)

57) 高峰にはのちに『東京市電気局従業員の従業心理研究及び能率調査の方法』東京市電気局調査課、大正10(1921)年、『大正十年に於ける従業員の疾病調査』東京市電気局調査課、大正12(1923)年などの著作もあるが、これ等は高峰が公言したプランの著述とは受け止めがたい。何らかの事情でプラン完成を放棄したのであろう。

- 3章 単調の生理
- 4章 喧噪
- 5章 疲労と工業事故
- 6章 律動
- 7章 従量作業
- 8章 時間外作業
- 第三編 工業に於ける生理的過度に関する特殊研究
 - 1章 嬰兒死亡率
 - 2章 低き出産率
 - 3章 種族の墮落
 - 4章 知識の欠乏
 - 5章 労働者に関する医学的研究
 - 6章 神経病の増加
 - 7章 病気の一般的原因
 - 8章 過労に関する新しき医学的検査
- 第四編 取締規則の経済的方面（疲労と生産高）
 - 1章 英国に於ける経験の一般
 - 2章 合衆国に於ける経験の一般
 - 3章 生産高に関する実験的研究
 - 4章 鉄鋼業に於ける経験
 - 5章 化学工場の経験
 - 6章 光学工場の経験
 - 7章 時間短縮の傾向
- 第五編 就業の規律（疲労と規定時間外作業）
 - 1章 個別生産としての規定時間外作業
 - 2章 時間外労働と規律
 - 3章 一年四季を通じて平等ならしめむとする努力
 - 4章 顧客の適応
 - 5章 消費者の説教政策
 - 6章 法律による規定外労働禁止
- 第六章 新しき科学的取締（人間精力との関係）
 - 1章 普通の急速と新組織との差違
 - 2章 新組織の長所

- 3章 新組織の危険条項
- 4章 科学的取締と集会的売買契約
- 第七編 労働法実施に基く能率
 - 1章 能率の二試験（1節年報，2節工業社会に於ける健康の調査）
 - 2章 工業視察に於ける専門的必要条件
- 第八編 婦人の夜業と労働取締法
 - 1章 夜業に対する国際的慣習
 - 2章 外国に於ける夜業反対の实例
 - 3章 合衆国に於ける夜業（労働時間を制限せる製造会社，商店，洗濯所，電話及電信事務，料理店，旅館，包含せられたる業務，何にも時間の決定制限なき）
- 第九編 結論

見られるように、本書は工場に於ける疲労問題という点に焦点を絞って書かれた、日本で初めての、かなり体系的・本格的・大部（9編45章、総頁数311頁）な疲労研究の書であると言うことができる。

高木二郎「カールツァイス工場に於ける職工待遇設備」と山本美越乃「独逸に於ける工場衛生問題の研究」は、ドイツでの状況を紹介した論文である。高木論文ではエルンスト・アッペの名とともに知られる特異な企業形態をとるドイツの光学機器製造会社カール・ツァイス社での先進的な職工待遇設備について紹介したものである。また、山本論文は、①工場法の実施により工場衛生を担当する（医学知識を持った）工場監督官が日本にも置かれるようになったこと、②工場衛生問題は「事業そのものの性質に由来するもの」（危険・有毒物の使用，有害ガス・粉末・蒸気，気圧・温度・湿度）と「作業所の設備設備不完全に由来するもの（空気流通，光線，不潔・狭隘，危険な機械，火災等の予防設備欠如）」の2種類がある事、③ドイツのフランクフルト工業衛生院紀要やアメリカの政府労働統計月報が工場衛生問題についての有益な情報を提供しているとして、フランクフルト工業衛生院紀要に依ってドイツの実情を紹介し、④国情の違いは多少あるにしても、日本にも適用できることが多いとしている。高木や山本の論文は、勝田一の著書ともども、ドイツの状況を日本に紹介した初期作品としてあげられる。

以上のように、大正前期の時期から、アメリカやドイツの動向に目配りをしながら、産業心理学・労働科学的研究の動きが生成していたことがわかるのである。 (未刊)

(かたおか・しんし／経営学部教授／2011年7月14日受理)