

Title	R. チャーリナー, B. リプリー著 炭坑夫組合：チャーティストの時代におけるある労働組合
Sub Title	Raymond Challinor and Brian Ripley, The miners' association, a trade union in the age of the Chartists, 1968, London
Author	飯田, 鼎
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1969
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.62, No.9 (1969. 9) ,p.1048(68)- 1051(71)
JaLC DOI	10.14991/001.19690901-0068
Abstract	
Notes	書評
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19690901-0068">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19690901-0068</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

R. チョーリナー, B. リプリー著

『炭坑夫組合』

—チャーティストの時代におけるある労働組合—

Raymond Challinor and Brian Ripley, The Miners' Association, A Trade Union in the Age of the Chartists, 1968, London.

(1)

ここにとりあげた研究は、産業革命期およびそれにづくチャーティストの時代における炭坑労働者の状態および組織にかんするものである。従来、炭坑労働者の運動については、炭坑業そのものが、地上から隔絶された環境のなかで営まれるために、労働者の状態および組織についても史料がきわめて限定されており、そのために、この種の研究も年代的な史実の忠実な描写に終って、組織の状態についても必ずしも明らかにされなかった。このような傾向にたいして、本書は、アカデミックな研究にふさわしく、通説にたいして厳密な批判を加えている点が印象的である。

しばしば指摘されるように、イギリス労働組合の創草期には、大別して三つの型の組合が形成されつつあったといわれる。ひとつはいうまでもなくイギリス資本主義に伝統的なクラフト・ユニオンであり、5年ないし7年を普通とするところの長期の徒弟修業、共済組合制度およびクロズド・ショップ制をもって、18世紀から19世紀にかけて牢固たる基盤を築いたところの組合員であり、19世紀前半期におけるクラフト・ユニオンを代表するものとして、しばしば、機械工組合があげられるのであるが、実は必ずしもこれが典型的なものとはいえないのであって、例えば、このほかによく知られたものとしては、古い歴史を誇るところのブラッシュ製造工 (brushmakers) の組合<sup>(1)</sup>などが忘れられてはならない。このようなクラフト・ユニオンに比較するならば、炭坑労働組合や手織労働組合は、その構造、機能および政策や理論の面でもことに対照的な性格をもっていることが明らかであろう。そこでこ

では、この三者について、上記の研究を参照しつつ、検討することにしよう。

(2)

クラフト・ユニオンを特徴づけるところの重要な政策は、まず慣習としての「渡り歩き」(trade union tramp)であり、つぎに疾病基金、共済金庫制度を中心とする共済制度、そして厳重な入職制度を中心とする労働力統制である。ところがこれに反して炭坑労働者や手織工の組合は、いわゆる一般組合 (general union) として、こうした政策がきわめて不徹底であるかもしくは全く欠いていたというところに決定的な差異がみられたのである。

《組合の成り立ち》炭坑夫の場合、全国的な組合の成立は、1842年11月、Wakefieldにおいて成立した英国炭坑夫組合 (Miners Association of Great Britain and Ireland……以下 MAGB と略称) であって、それはまさしくその規模、構造およびそれをつくり出した意図において、近代的なイギリス労働組合の典型であり、全国的労働組合の概念が定着したところの1830年代に結成された「連合王国全紡績工組合」(Grand General Union of All Operative Spinners of the United Kingdom [1831年まで]、建築工組合 (Operative Builders Union [1834年まで]、Grand National Consolidated Trades Union [1834年の教ヶ月] など) とならんで、全国にまたがる一般組合の典型であった。しかしながら、これらの組合が、指導理念の欠如、各地方間の利益の衝突および資本の圧迫などによって、長くて3、4年、短いものはわずか教ヶ月しか存続しえなかったのに反し、炭坑夫組合は稀にみる永続性と戦闘的な力量として組織力を保持し、のちの炭坑組合運動の先駆を成すという歴史を支えたところのものは、たとえば Robert Owen の指導したところの Grand National が、ゆるい連合体 (federation) であったのにたいし、代議制を中心とするところの強固な中央集権的な組織であって、それによって行使される権限というものは、通常6ヶ月ごとに召集されるところの全国代表者会議によって付与され、日常活動は執行委員会によって管理されるという組織の卓越した点によるのであった。(R. Challinor and B. Ripley, *ibid.*, pp. 7-8). しかしそれはすでに指摘したように、一般組合であり、その限りにお

注(1) William Kidder, The Old Trade Unions, from Unprinted Records of the Brushmakers, 1930, London.

て miners union というものは、クラフト・ユニオンや共済組合と異なって特殊な目的のための一時的な手段として考えられており、争議行為やその他の手段によって、その目的とするところが達せられた場合には、解散するのがつねであって、あたかも大正期におけるわが国の労働組合にもこのような争議团的要素がみられたことは注目されてよい。炭坑労働組合が、このような組織上の初期的性格を脱しようとして努力しつつあったにしても、その組織的永続性というものの確立は実に容易ではなかったことがうかがわれよう。

これに比較するならば、クラフト・ユニオンはまことに強固な基礎をもっていた。クラフト・ユニオンが、その独占的な政策によってその経済的諸権利を擁護したのにたいし、そうした生活防衛の手段を欠いていた炭坑夫の組合は、勢い政治的改革運動に熱心であり、仕事の保障や最低賃金の確保をめざしてチャーティスト運動に結集した。この研究が「チャーティストの時代におけるひとつの労働組合」という副題がついているのはそのためであって、オコンナー (Feargus O'Connor) いわゆる実力派=暴力派 (Physical force) の強力な部隊を形成した。この場合、炭坑夫たちは、熱心なチャーティストとしては、つぎの3つのグループにわけられる。すなわち、①まず第1に、チャーティズムから組合に入ってきた者、②炭坑夫の労働条件を改善しようとする一定の目的をもって出発したが、闘争の過程でより広い社会的な意義 (social implication) をみるに至り、やがてその地平をひろげて政治的批判にまで達したもの、③さらにチャーティズムに共鳴した炭坑夫のなかには、政治的な関心からよりも、雇主にたいする反抗 (rebellion) の意味で、その運動に加わった者もあったといわれる (p. 23)。

1842年のゼネラル・ストライキはこうしたチャーティスト運動の盛り上りを背景として、炭坑夫組合 (miners' association)、陶工組合 (Potters' Union)、綿紡績工組合 (Cotton Spinners' Association)、石工組合 (Operative Stonemason)、全国印刷労働者連盟 (National Typographical Association)、連合フリント・ガラス製造工組合 (United Flint Glass Makers' Society)、蒸気機関製造工組合 (Steam-engine Makers' Society) などの諸組合によって闘われたのであって、この場合、当然、彼らの要求は、賃金・労働時間をはじめとする労働条件の改善であったことはいうまでもないが、各炭坑労働者の階級的統一を妨げる事情として各坑の条件の差異、たとえば、低賃金層としての婦人・児童労働者の状態

や実物給与制度 (truck system) および親方制度 (butly-system) あるいは罰金制度などが様々の阻害的要因となってあらわれたのであって、このような前近代的遺制ないし労働者の団結を妨げる要因をとり除くことがまず労働運動の課題としてとりあげられたのであった。

従って、1842年 miners' association の成立は、主としてさきにのべた封建的極権の根強いノーサンバーランド (Northumberland) およびダーラム (Durham) をしてヨークシア (Yorkshire) の指導者が中心となった。トーマス・ホール (Thomas Hall)、ベンジャミン・エムブルトン (Benjamin Embleton)、トミー・ヘップバーン (Tommy Hepburn) らの活動は注目すべきものがあったが、とくに「聖なる休日」としての general strike をとまえ、1日の労働の賃金が組合の基金として寄附されねばならぬことを主張したウィリアム・ベンボウ (William Bambow) と常任書記として活躍し、いわゆる常任講師 (full time lecturer) としてイングランド北東部とヨークシアとを結びつけるのに成功したデイヴィッド・スワロウ (David Swallow) の活動は偉大であった。このような常任講師は、1842年当時、14人に達し、有能な組織者として Derbyshire, Staffordshire, Wales, Cumberland, Yorkshire および Scotland に浸透し、組合員は1843年当時50,000に達したといわれる (p. 65)。かくして miners' association は、真の意味での全国組織として体裁をととのえつつあった。それでは具体的に、この組合はどのような機構をもっていたのであろうか。

《組合の構造》組合の憲法ともいべき組合規約は、ニューキャッスル会議で作成されたのであるが、それによれば、第5条は、各炭坑、各地区にあらゆるメンバーのリストを保管し、月々のバランス・シートを各役員に与えることを必要とすることを規定し、第7条においては、各メンバーは入会費として6d、会員証交付のために1ペンス、さらに会費として週1ペンスを支払うこと。また第10条によれば、こうして集められた会費のうち、その半分は諸費用をまかなうために、地方の組合支部に保管され、残りの半分は本部会計におくられるのが普通であった。組織上の問題としては、執行委員が講師として任命されることが多く、その報酬は週18シリングから21シリングをうけたのであった。組合員証をもつことが追放を意味していた当時の状態のなかで、lecturer の果す役割はきわめて大きかったのである。彼らは1843年7月のニューキャッス

ルの代表者会議において、1ヶ月に11日ないし2週間は仕事をしなければならないことがきめられ、炭田の規模と必要に応じて lecturer をわりあて、いかなる lecturer も1ヶ所に6ヶ月以上とどまってはならないとされたのである。彼らの任免権は代表者会議がもっていたことが重要である。lecturer の仕事のなかには、坑夫や組合の利害にかんする情報の蒐集、とくに賃金や労働時間についての統計などの資料の収集なども含まれていた。すなわち lecturer は、労働組合の組織者であるのみならず、成人教育の tutor、社会調査者 (social investigator) や統計学者としての役割を兼ねていた (pp. 75-77)。

このような組織者としての lecturer の存在は、現在のわが国の労働運動においては欠けており、日本労働運動も、この産業革命期の組合運動から学ぶべき多くのものを秘めているように思われる。しかし最後に重要なものは労働組合の政策であろう。

《組合の政策および戦術》 支部の役員は、毎週2回集まり、会費として各役員にたいし1.5ペンスが支払われる。組合資料 (union documents) や基金 (funds) は特別の箱の中に保管され、その箱には異なった3個の錠があり、それぞれの錠を主要な役員ひとりひとりもつこととなっていた。従って3人全部が集まったときはじめてこの箱はあけられるのであり、役員欠席は罰金を課せられたほどである(6ペンス)。組合員は第2金曜日に組合費を支払ったのであるが、3リングは組合の基金のために、そしてあと2ペンスないし3ペンスを石炭計量人 (checkweighman) に支払ったのである。この checkweighman というのは、雇主が、掘られた石炭の量目を資本の立場から評定して賃金決定を行うのに対抗して、組合員の立場から正しく量目を算定する専門家であった。まことに興味深いことは、当時、雇主の労働者にたいする罰金制度というものがあったことはよく知られているが、組合内部にもつぎのような罰金規定があったことは注目に値する。

- 1) 他人に喧嘩をしかけた場合 (1s)。
- 2) 悪口を云ったり、みだらな言葉を吐いたりしたとき、1件につき (6d)。
- 3) 酔って組合の会合に出席したり、時間前に去ったりしたとき (1s)。
- 4) 組合員として拘束をうけるあらゆる訓令のうちしをもっていないとき (6d)。

このように労働組合が組合員に罰則を適用し、罰金を

課することについては不満が増大し、ひとつの压制として非難されながらも、弾圧下において炭坑夫の団結を固め、規律を厳格にし、且つ志気を昂めるために用いられたのである (pp. 78-80)。

だがもっとも重要なことは、年拘束契約 (yearly bond) を中心とする労働条件の改善をめぐる闘争であった。「炭坑主たちは、共同の行動のために定期的に会合を開いて、たえず結束を強化してきた。彼らは自由な人間が自分のところでどれくらい働いているかということはこの会合で確認し、binding の前5、6週間前になると、この自由な労働者は解雇される。そこで飢えに迫られて binding morning がくると、どんな条件でもうけいれるようになる。どこへでも行くことができるという坑夫の権利と能力はきわめて限られたものであり、binding は一般坑夫を束縛するものであるのみならず、また煽動家=運動家 (agitator) をしめ出すためにも利用されたのである。ところでその bond の特徴としては、①1年の拘束期間中、雇主は勝手に種々の名目で坑夫の賃金から控除することができた。②搾取の強化にたいする抗議は、罰金の基準をたかめることによってにぎりつづす。③bond を破るならば、3ヶ月の処刑。④雇主のいかなる命令にも服従しなければならない。たとえば生命の危険を伴う場合があるとしても。これに対し炭坑夫は、P. W. Roberts を弁護士として闘いをすすめ、bond のもとの最低賃金として 26s を支払うべきことを要求し、その保障がなければ bond なるものは、「飢餓をもって刑罰とするところの奴隷的な契約 ("a slave bond to the penalty of starvation") であるとして告発したのである (pp. 94-97)。

坑夫の抵抗の最大の拠点であった Durham の運動は、bond の規定する重い罰金に抗議し、その撤廃を要求することと、雇主の計量制度の偽購性を暴露することに集注されたのである。

以上、miners association を中心とする労働者の生活防衛闘争について著者ののべるところの要約を試みたのであるが、組合の政策はたんにこのような受動的な側面にはとどまらなかったことは注意されなければならない。積極的な政策として知られているのは、生産制限による炭価のひき上げ、従って賃金ひき上げ政策である。たとえば Monkland の11の炭坑において、労働者1日1人当りの採掘量を8箱から5.5箱に制限したところ、賃金は3s から 3s 4d. に上昇した。その意味ではそれは成功したといわなければならないが、しかしそれはあくまでも超えることのできない限

アラン・バーチ著

## 『イギリス鉄鋼業経済史』

一七八四年～一八七九年

Alan Birch 'The Economic History of the British Iron and Steel Industry 1784-1879: Essays in Industrial and Economic History with Special Reference to the Development of Technology' Frank Cass and Co., London, 1967

☆

イギリスにおける鉄鋼業の権威ある研究として、我々は T. S. Ashton のもはや「古典」とさえ言い得るであろう 'Iron and Steel in the Industrial Revolution' (1924, 2nd ed. 1951) と D. L. Burn の 'Economic History of Steelmaking 1867-1939' (1940) を持っている。Ashton の研究によって導かれる年代は、産業革命の一応の完結を見る19世紀第一・四半期までであり、Burn の研究は60年代末からの鉄鋼業に光を当てている。

また、近年 Burn の研究と同等若しくはそれ以上に研究者に評価され用いられているところの、J. C. Carr & W. Taplin (Assisted by A. E. G. Wright) 'History of the British Steel Industry' (1962) もまた Burn と同様に主として19世紀第四・四半期から現代に至るイギリス鉄鋼業の歴史について述べたものである。

ただ Burn の研究の方ははっきりと1867年以降についてのみ取り扱っているのに対し、Carr & Taplin は Prologue としてベッセマー登場以前の製鉄業について述べ、続く第一部 (鋼への転換 1856年～1875年) で60頁に亘って世紀第三・四半期の製鉄業の発展、技術の進展について述べている。この Carr & Taplin の著作の第一部は、勿論充分依拠し得るものであり、筆者も自らの研究を推し進める上で世紀第三・四半期を検討する場合においても何度も利用させていただいた。だが、やはり銀鉄時代から鋼鉄時代への夜明けを迎える転換期を語る場合の技術的変革及びイギリスに特有の生産・資本の集中をもたらさない発展、経営形態、資本の存在形態の問題点から探る意味において残念ながら不十分であったと言わねばならなかった。

これには色々理由はあろうが、Carr & Taplin の場合 1850年代末から1870年代初頭までの製鉄業を一括

界をもっていた。すなわち、組合員が自制してその採掘高を減らすことに成功したとしても、非組合員がこれを利用して悪用する場合はたちまちにして価格は下ったからである。また労働時間の制限は、生産量の制限すなわち賃金の制限と矛盾することとなる。搾取のひどいところでは、同額の賃金をかせぐためにも、より多くの時間働かねばならぬことになり、労働時間問題は生産制限の問題と密接に関連することとなるのである。労働者階級にとってもっとも重大なこの問題が、炭坑夫の場合、もっとも深刻なものとしてあらわれざるを得なかった最大の理由は、いわゆる納屋制度 (butty system) を媒介として炭坑資本は、極端な能率主義的政策をとり、坑夫同士の間の競争をあおり、そのために各炭坑地帯において、戦術上の不一致をみることがあり、とくにストライキをめぐるはげしい論議が聞かされた。その場合、1843年1月2日の Manchester での集会においては、週労働日の差異から各地の条件の差異が考慮されたのである。ヨークシアにおいては炭坑夫は、週2日半働いたにすぎなかったのである。

以上のように、miners' association の政策は、一方において生産制限政策と労働時間制限政策との結合によって労働条件の改善および生活擁護の闘争を行うことによって、ストライキ戦術を回避しようとした。しかしながら、結局ストライキを問題にせざるをえなかったのである。

著者の炭鉄労働運動についての分析は、史料的に十分な把握と実証性をもっとも特徴的であり、1840年以前の炭坑労働運動の従来まで知られなかった部分について明らかにしている点は、学会にたいする大きな貢献であり、貴重である。しかしながら、general union としての miners' association と craft union との対比が不十分であり、あまりにも歴史的・叙述的で、理論的整備がきわめて不徹底である点が惜しまれる。それにもかかわらず、この研究は、最近のイギリス労働運動史にかんする力作のひとつといえるべきであろう (1968, Lawrence and Wishart, London, pp. 266, ¥ 2,520)

飯田 鼎