

Title	1860年代におけるイギリス労働運動と労使関係：1868年の労働組合総評議会(Trades Union Congress)の成立を中心として〔3〕：「合同」主義('Amalgamated' principle)の意義について
Sub Title	The British labour movement and industrial relations in 1860's, centering around the establishment of the Trades Union Congress (3)
Author	飯田, 鼎
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1970
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.63, No.3 (1970. 3) ,p.238(20)- 254(36)
JaLC DOI	10.14991/001.19700301-0020
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19700301-0020">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19700301-0020</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.

# 1860年代におけるイギリス労働運動 と労使関係——1868年の労働組合総評議会 (Trades Union Congress) の成立を中心として〔3〕——「合同」主義 (‘Amalgamated’ principle) の意義について

飯 田 鼎

- (1) 1860年代の労働組合構造と合同主義  
——ASEの構造および政策——
- (2) 合同大工および指物師組合  
——その内部矛盾の意義——
- (3) 「合同主義」論への批判

## (1)

すでに指摘したように、50年以後のイギリス労働組合運動の主導権が、合同組合 (Amalgamated Societies) に拠るいわゆるジャンタによって掌握されていたとはいえ、これに対抗して独自の勢力としての地位を築きつつあったポッターを中心とする「ロンドン労働者協会」と「ビー・ハイヴ」による労働組合運動もまた大きな影響力をもっていた。このようにウェップ夫妻によって合同組合を支柱とするところの「ニュー・モデル」(“New Model”)の全国的支配という定説がうちたてられて以来、19世紀後半の労働組合運動における「合同組合」の全一的支配が公式的に主張されるに至った。しかしこれについては、すでに多くの疑問が提示されており、<sup>(1)</sup> 実証的に再検討されなければならない問題が秘められている。1850年代から大恐慌期の70年代初頭までの時期における労働組合運動において、合同組合が果してどのような役割を果していたか。この合同組合に対して、不熟練労働者の組合はまたどのような地位をしめ、この両者は相互にどのような関連のもとにあったかが問われなければならないであろう。まず労働組合の構造からみて、熟練労働者の組合と不熟練労働者の組合との間には、労働力の統轄、入職制限および組合員資格については決定的な差異があっ

注(1) これについてもっとも早い時期に問題を提起したのは、G・D・H・コールであったことは記憶されてよい。(G. D. H. Cole, Some Notes on British Trade Unionism in the Third Quarter of the Nineteenth Century, International Review for Social History, Vol. 2, 1937, pp. 1-25).

## 1860年代におけるイギリス労働運動と労使関係

たのであって、<sup>(2)</sup> これらの差異を明らかにするために前者の代表的なものとして、合同機械工同盟を、そして後者をもっともよく代表するものとして、炭鉱労働者組合および綿業労働者組合をあげることができる。

ウェップ夫妻によって合同組合の「典型」と規定された「合同機械工組合」(以下ASEと略称)とは、一体どのような組織をもっていたのであろうか。初期の労働組合がそうであるように、18世紀末期から19世紀初頭にかけての断続的な発展の時期を経過して、次第に本格的な労働組合が結成されていくのであるが、それは同時に、徒弟条令の廃止によってさまざまな機械製作 (machine-making) の熟練した工場大工 (skilled millwright) への依存からの脱却の過程を意味していた。それによって組織化も活発となり、1809年、鋳型工組合 (Friendly Society of Ironmoulder), 1818年、万力および旋盤工友愛組合 (Friendly and Benevolent Society of Viceman and Turners), 22年には機械工友愛組合協会 (Mechanics' Friendly Union Institution) がブラッドフォードにおいて建設され、リヴァプールでは、1824年蒸気機関製造工組合 (Steam Engine Makers' Society) の最初の支部の建設、またマンチェスターでは、機械工友愛組合 (Friendly Union of Manchester) がつくられ、これらにひきつづいて、鍛冶工 (smith), 工場大工 (mill-wright), 鋳鉄工 (iron-founder) 真鍮製造工 (brass-founder), 機械工 (mechanic) などの職種の労働者が、相互扶助、失業救済、老齢および組合員およびその家族の死亡などの不慮の事故に備える共済活動が<sup>(3)</sup> つづけられ、これらの相互扶助行動となら<sup>(3)</sup> んで、賃金および労働条件の改善を目的とする団結の努力が、職業別に恒常的に<sup>(3)</sup> つづけられた。このように細かい職種を中心とする職能別組織の伝統の根強さは、機械産業自体の職種がきわめて多岐にわたることに起因しており、従って、単独の職種を中心として地域的に横断的な<sup>(3)</sup> 拡がりを示す地方的な trade club や独立の職業団体 (trade society) が、団結禁止法のきびしい<sup>(3)</sup> 圧迫の間隙を縫って発達した反面、都市地区に大規模な組合や合同組合が勢力を伸張することとなったのであって、たとえば、1833年、ロンドン機械工友愛組合 (London Friendly Society of Engineers and Machinists), 34年のマンチェスター蒸気機関製造工組合 (Society of Friendly Boilermakers of Manchester) および36年の平削盤工合同組合 (Amalgamated Society of Metal Planers) などがそれである。これらの運動の背景として、ジョン・ドハーティの全国労働保護連盟 (National Association for the Protection of Labour) やロバート・オーエンの全国労働組合大連合 (Grand National Consolidated Trades Union) の運動が活発に展開されていたが、機械工の組合が、これらの一般組合ないし産業別組合の運動にたいして、どのような態度をとったかはきわめて興味ある問題である。概して、一職業あるいはすべての職業の統一よりも、分裂や競争関係が基調をなし、細かい職種上の地方的な組合の広汎な存

注(2) 徳永重良「イギリス賃労働史の研究——帝国主義段階における労働問題の展開——」法政大学出版局、1967年、79頁以下参照。

(3) Jefferys, Story of Engineers, 1800-1945, 1945, London, p. 17.

在に基礎をおくところの機械工にとっては、オーエンの社会変革を展望としてもつところの One Big Union はうけいれがたかったのであって、むしろドハーティの運動を支持したと考えられている。<sup>(4)</sup>とはいっても組合間に合併や組織の統合はもちろんみられ、労働条件の改善への要求を弱めるような同一職種の競合的な組合の間にはその弊害をとり除くために新たな方法がとられた。たとえば1838年ヨークシア機械工友愛組合協会 (Yorkshire Mechanics' Friendly Union Institution) と機械工友愛組合 (Friendly Union of Mechanics) とが合併して、蒸気機関職人および機械製造工友愛組合 (Journeyman Steam Engine and Machine Makers' Friendly Society) が、新しい労働運動の第1段階を形成する担い手となったのである。しかしこれととも、ヨークシア地方を中心とする地方的な小規模な組合の結合体でしかなく、1820年代から38年頃までは、はげしい経済的変動とチャーティスト運動によって象徴されるようないぢりしい社会的・政治的な動揺の循環のなかで独立の労働者団体や職業クラブが集合離散を繰り返した時期であり、全国を打って丸とする機械工組合の出現は、各産業間の不均等な発展のために実現するに程遠く、ただ注目すべき現象としては、Friendly Union といわれるような名称からも明らかなように、この時期に、のちの合同組合の基本的方針としての共済制度および入職制限の政策が実験的にとりいれられており、これとならんで、求職のための渡り歩き (travelling, tramping) および失業期の生活扶助の慣行が次第に慣行となりつつあったことが特徴的である。<sup>(5)</sup>

1820年代から38年までの実験的な段階を経過して、50年に至る時期は、44年1月のマンチェスターにおける機械製造工統一組合 (United Machine Workers' Association) の建設にみられる強力な中央集権的な組織が出現したことによって象徴されるように、全国的な統一の組織への方向が決定的となったことであるが、この38年から50年までの組合統一の過程で、中核的役割を演じたものは蒸気機関および機械製造職人組合 (Journeyman Steam Engine and Machine Maker's Friendly Society) であった。それは old mechanics として知られた職人の組合として、1838年までに3,000人の会員を擁し、いわゆる親方組合としての蒸気機関製造工組合 (Steam Engine Makers' Society) との間で競合関係を保ちながら、やがて強力な ASE 結成の中心となったのである。<sup>(6)</sup>機械工組合の政策の中心的な問題は、①労働時間の短縮、②時間外労働にたいする賃金支払い、③無資格者の職

注(4) Jefferys, *ibid.*, p. 18.

(5) *Ibid.*, p. 19.

(6) Webb, *History*, p. 205, ASE をして、最初に合同組合の結成を促した要因は何であったか。30年代におけるジョン・ホワイト (John White) を中心とする指導が強力であったことが指摘されねばならないが、それを支えたものとして、各支部の代表者会議 (delegate meeting) の権威をたかめ、支部との連絡を密にし、何よりも各支部の保有資金を平均化する政策をとったことである。組合基金の潤沢な支部は、貧しい支部に供与するような政策をとることによって、全体の闘争力を強め、またこれによって、組合基金の保護についての法律的规定を欠いていた当時の状況のなかで、役員の不正を防止するためにも役立つのであるが、急速に中央集権化への途を開いた点が注目されなければならない。

場への導入反対であって、これらの3つを基本政策として、更に出来高払い制 (piece-work) 反対と賃金格差の問題がとりあげられるに至った。<sup>(7)</sup>このような労働条件の改善の運動を軸として、次第に合同の方向へ進んだのであって、1840年の5職種別機械工組合統一協会 (United Trades' Association of the Five Trades of Mechanics) が結成され、工場大工、機械工、鋳型工、鍛冶工および機関工が含まれていた。しかしこれはきわめて短期間のものとしてとどまり、雇主の圧力に抵抗するためにはより強化された連合の必要が認識され、鉄道建設ブームの絶頂とともに1846年景気は次第に下向線を辿りはじめ、すでに5職種組合協会の崩壊後、組織されていたやや強力な連合体 (federation)、大英国およびアイルランド機械工擁護組合 (Mechanics' Protective Society of Great Britain and Ireland) とこれにつづくウィリアム・ニュートン (William Newton) の合同への努力にもかかわらず、恐慌が決定的となった1848年には、1,000人以上の組合員が失業し、資金の涸渇にもなう移民政策の奨励などが行なわれた。

このような状況のあと、組織を再建するために1850年1月14日、機械工、鍛冶工、工場大工、鋳型工および蒸気機関製造工の各組合は、執行部の代表会議を開き、全国的な規模の統一合同組合の結成の計画を討議したが、鋳型工は合同 (Amalgamation) に消極的であり、また蒸気機関製造工は、機関工、機械工および工場大工の合同が中核となることを留保条件として、合同には積極的ではなかった。その理由は、各クラフト・ユニオンとの組合の性格の差異とそれから来るところの給付条件の格差が障害をなしていることが明らかとなった。しかし同時に小規模なクラフト・ユニオンがそれぞれその組合基金をもってしては十分な共済給付を行なうことが到底不可能であることが認識されはじめ、50年9月、ウィリアム・アラン (William Allan) を議長として、従来のあらゆる給付 (benefits, donation, superannuation, sick and accident benefits) を再検討し、新たな組合組織を通じて構想されることとなった。7つの団体から60名の代表者がこの会議に出席し、17日に亘る会議のうち、各団体のロンドン支部が全体会議を開いてその代表者を決定した結果、ウィリアム・ニュートン (William Newton) とジョン・デーヴィス (John Davis) が合同組合結成のための委員として選ばれ、新たな重要な決定としては、執行委員会 (Executive Council) を役員として、ロンドンに本部事務所において組合運営を行なうこととなり、それまでクラフト・ユニオンによって異なっていた諸手当を機械工全体について統一することとなった。<sup>(8)</sup>ウィリアム・アランを中心とする準備委員会は、1851年1月、「合同機械工、鍛冶工、工場大工および鋳型工組合」 (Amalgamated Society of Engineers, Machinist, Smiths, Millwrights and Patternmakers) を結成した。

以上にのべたように、ASE は、機械産業の分野で、もっとも重要な機械工、機関工および鍛冶工および鋳型工の自然発生的に発展した各クラフト・ユニオンの合同の組織として出発したのであ

注(7) *Ibid.*, p. 23.

(8) *Ibid.*, p. 29.

るが、その場合に問題となることはいまや強大な中央集権的組織となった ASE とその下部組織との関連である。19 世紀前半の労働組合はその組織の面できわめて未発達であり、すでに 1830 年代に全国組合の成立をみたにもかかわらず、それらが十分な発展をみるに至らなかったのは、地方的組織としてはきわめて広汎な自治を享受しつつも、ひとたび中央組織となると、有効にして強力な指導性を発揮しうる場となりえないところにあった。ASE は従来の全国的組織にみられたこのような弱点を克服すべく、地方支部組織の強化を目的として、支部における正規の執行部体制の確立、すなわち、有能な活動家の養成とこれを中心とする書記局の制度化、その結果として執行部会議の居酒屋での慣習的開催の廃止、書記あるいは会計係を主人に依頼するという弊風を是正し、これによって組合員のモラルの昂揚をはかったのであった。また広報活動の活発化をはかることによって、支部の機能を有効にするため、組合員数の変化、手当受領者の人数、その地域の景気の状態、組合基金を中心とする財政状態について、月報、四季報および年報の発行を計画したのであって、これは支部間のセクト主義・秘密主義を打ち砕き、ASE をして中央集権的な組織とするのに役立ったのであるが、こうしたいわば「組合の近代化」あるいは組織の合理化を強力に推進した中心的人物はウィリアム・アラン (William Allan) であった。<sup>(9)</sup> 自然発生的な地方組合の旧来の伝統に代って、アランやニュートンを中心とする有能敏腕の中央執行部による強力な指導体制の樹立と中央集権化された組織とその指揮のもとでの地区委員会 (District Committee)、そしてその代表者の機関としての中央地区委員会 (Central District Committee) の建設という体制は、組織再編成という点からして組合内部に大きな波紋を投じたのであったが、<sup>(10)</sup> やがてこうした矛盾は克服され、50 年代から 60 年代にかけて ASE とはやや異なった形でではあれ、全国的組合として発展しつつあった建築工組合や綿紡績工組合との共同闘争の成果とこれと関連して LTC の建設によって、ASE は、当時のイギリス労働組合運動において注目すべき役割を演ずるのである。この意味において ASE もまた TUC の成立に重大な関係をもつのであるが、それでは、ASE の組合としての存在を意義あらしめたものは一体何であったろうか。

すべてのクラフツ・マンにとって共通した問題であるが、とくに機械工の場合は、労働市場における労働力供給制限を基本的な政策として、各工場を中心とする団体交渉の慣行を制度化し、これによって、労働条件の改善を獲得しようとした。ASE は、この目的を達成するために、そしてま

注(9) アランは、1861年の年次報告のなかで、つぎのように書いている。「毎年私は、年次報告のなかで、若干の新しい特徴を提示することができた。すなわち会計報告を簡単にすること、つまり組合の財政的な前進や組合の状態の完全な歴史が、一目みてわかるように示すことであった。そうすることに私は非常に興味をおぼえた。というのは私は、われわれの財政状態の報告というものが、もっと十分に説明されればされるほど、ますますわれわれのメンバーの若い人々の関心というものが明らかにされ、組合全体にわたって存在する信頼というものが大きくなり、進歩に対して与えられる刺激というものは大きくなるだろうと感ずるのである」(Annual Report, 1861), Jefferys, *ibid.*, p. 72.

(10) *Ibid.*, p. 73.

た急速に進展する技術的進歩に対応しておこってきた合理化攻勢に対応して、新しい規約においてつぎの諸点を強調したのであった。(1)組織的な時間外労働の拒否、(2)徒弟の人数を職人4人にたいし1人に制限すること、(3)出来高払い制度 (piece-work) にたいする反対、(4)熟練労働者の道具を利用して、7年以上その仕事に従事しなかった場合、無資格者 ("illegal man") としてこれを排斥。<sup>(11)</sup> だがこの場合、時間外労働と出来高払い制の廃止が、労働者にとって他の問題よりも重要であり、基本的な闘争目標ではあったが、資本の側からすれば、組合の固執する徒弟制度による入職制限、無資格の排除こそが関心のあるところであった。1852年のオールダム争議はまさしく、一方において時間外労働と出来高払い制の廃止を要求する労働組合側と、他方一般労働者 (labourer) をも新型機械につけることを要求する資本との対立矛盾の過程において、これを断然拒否しようとする点において、クラフツ・マンと一般労働者の対立が激化し、労働者側の弱点として露呈されたところの争議であった。19世紀の労働争議のうちでも、もっとも代表的なこの争議は、すでに51年4月のオールダム大衆集会における決議として、組織的な時間外労働および出来高払い制の廃止、穿孔、平削およびみぞ掘り機からの一般労働者の排除、悪質な職長、ピース・マスターの排斥などの諸要求を採択していたが、これらの問題をめぐって争議は大規模化し、長期化したのである。<sup>(12)</sup>

一般に労働組合は、あらゆる職業において、出来高払い制に反対の態度をとってきたことはよく知られているが、しかしそれにもかかわらず、出来高払い制 (piece-work payment) が一般的な規則となっており、まさしくその職業における労働者自身が日給制 (day-work payment) に反対するところの職業もまた少なくなかった。かつてマンデラ (Mundella, M. P.) が1876年3月20日、全国社会科学振興協会 (National Association for the Promotion of Social Science) の席上で語ったところによれば、イギリス製造業の約90パーセントは出来高払い制であったといわれている。90パーセントという数字は誇張であるとしても、少なくとも普通の製造業の75パーセントは出来高制によって支払われていたことが推定される。<sup>(13)</sup> そしてこの代表的なものとしてロンドンを中心とする製縫業・洋服仕立業があり、また製靴業などにおいてもそれが支配的であることによって、それらの産業の低賃金構造を規定し、それが、やがて独占段階に至って矛盾の集合点となり、新組合運動の導火線となったことはあまりにも有名である。しかし、出来高払い制は、しばしば混同され易いところであるが、下請制 (sub-contract) とは厳密に区別されなければならない。下請制とは、文字通り、親方が本来の請負契約のある部分を、若干の小親方に下請に出すことを意味し、小親方はその請負仕事を完成するために必要な労働者をみずからの責任において雇用する場合であって、この意味では鉄道、運河、水路および灌漑などのいわゆる建設業関係などのように、個人による監督能力に限

注(11) *Ibid.*, p. 34.

(12) *Ibid.*, p. 35 ff.

(13) George Howell, *The Conflicts of Capital and Labour*, 1890, London, p. 258.

界がある場合には不可欠とされている。しかしこれからおこる弊害は、仕事師 (task master) としての下請親方の請負仕事にたいする責任感の欠如および能率主義にもとづく採算主義の結果としておこってくる労働者および労働組合への非難であり、いまひとつの弊害は、下請負親方の居酒屋との特殊な関係から、賃金支払いがしばしば居酒屋で行なわれることによって、労働者を墮落させ、もしくは中間的な搾取の機関として居酒屋が利用されるなどの問題がおこることである<sup>(14)</sup>。ところが、ギャング・システム (gang-system) あるいはパッティ・システムはこれとは異なり、多くの人数の労働者が、共同してある一定の仕事を担当することを同意するのであるが、その収入は、いわゆる「あん分比例」で分割されることが原則である。以上のように下請制度やパッティ・システムは基本的に集団による作業行動を原則としているのに反し、出来高制の場合は、労働者が単独に、他の人々の積極的な協力に全く依存することなく、一製品の単価を基準として全く能率主義によって賃金が支払われる制度であるところに大きな問題があり、とりわけ機械工の場合は、また特殊な性格をもっていた。それは個人的な能率の刺激、労働者の競争心の煽動などによって資本の低賃金政策に貢献し、その結果としていちじるしく生産性をたかめるのであるが、同時に労働者の団結を破壊する賃金支払い制度として知られてきた。従ってこれにたいし ASE がもっとも頑強に抵抗しなければならなかったのはいうまでもなからう。

従ってまたこのような出来高による賃金支払い制が一般に導入されている限り、同職種であっても、地方により賃金格差および労働時間の面での差異が生ずるのもまた避けがたかった。たとえば、仕上工の場合ロンドンとマンチェスターとでは、週 34 シリングおよび 30 シリングであった。また 1875 年、グラスゴウ、ニューキャッスルおよびバーミンガムでは、それぞれ 27 シリング、31 シリングおよび 32 シリングであり、また労働時間については、1850 年から 71 年までの間に、ロンドンを除く主要な中心地で、機械工は週 60 時間であった<sup>(15)</sup>。マンチェスターが 57~8 時間であるのを除けば、1 日 10 時間で、当時の水準としては必ずしも長いとはいえないにしても、ここにやはり出来高制の影響をみることはできるのではなからうか。そしてまたここに時間外労働反対の ASE の運動における重要な意味がある。すなわち ASE の二大闘争目標ともいべき出来高制および時間外労働反対は、低賃金を基盤とする資本の論理を媒介として密接な関係を保っているといえよう。出来高払い制度は、単純労働で反覆の多い仕事の場合にもっともよく適用され、たとえば繊維機械、蒸気機関、ミシンおよび武器製造の場合に一般的であった。この場合、出来高制には二つの種類があり、大規模な蒸気機関などの場合には、いわゆるギャング・システムを前提とする出来高制がとられ、雇主が賃親方 (piece-master)、委託親方 (charge-man) および仕事親方 (task-master) にある価格で下請けに出す。賃親方は、労働者を集めて仕事を与えるのであるが、仕事が行なわれているう

注(14) Ibid., p. 260.

(15) Jefferys. *ibid.*, p. 62.

ちは、人々に日払い (day-rate wage) で支払われ、仕事が終わったときには、賃金は仕事の価格から差しひかれ、残りは熟練と投入時間によって人々の間に分けられることになる。このような出来高制の、労働者にたいする徹底的な収奪の体系としての作用に対して ASE が頑強に抵抗したことはいうまでもない。ASE の支配の強いところでは、piece-master の力を制限して、賃金支払いを雇主の事務機構を通じて行なわせることができたが、しかしそれはすべての場合に可能であったわけではない。第 2 の型は、本来の出来高制度であり、その価格はもっともすぐれた技術と熟練の労働者を基準として設定され、不熟練労働者はもちろん熟練労働者もまたある一定の割合に限って自分自身の時間給以上の賃金を受けとることが許されたにすぎない。このようにして出来高制は、全体として労働者の団結を弱め、資本の合理化政策の強力な槓杆として作用したのであって、1852 年の労働争議は、時間外労働、無資格者および徒弟数の増加とならんで、この出来高制の廃止を組合員に意識せしめた点においてまことに教訓的であった。結果としては、出来高制はこの争議によって廃止されることはなかったとはいえ、長期的な観点からするならば組織の強化に役立ったのであって、たとえば、雇主が組合の意図に反して徒弟数を増加する政策をとり、あるいは無資格者を導入する場合には、職業上の秘密を守ることによって、徹底的に彼らをボイコットし、これによって解雇処分を受けた場合には、そのための手当 (donation benefit) を与えられたという例もそのあらわれ<sup>(16)</sup>というべきであろう。

以上の分析的な叙述によって読者は、ASE の成立および政策の輪廓についておよその認識を得られたことと思うが、しかしその組合構造の全体像について十分に把握しようとするには至りえないと思う。そこで筆者は、1867 年、まさしく、かの第 2 次選挙法改正という歴史的な年、TUC の成立に先立って行なわれた「労働組合およびその他の組織にかんする調査委員記録」によって、ASE の合同組合としての存在形態についていま少し考察することにしよう。

1867 年 3 月 19 日 (火曜日)、ウィリアム・アール卿 (Sir William Erle) を議長として、委員はリッチフィールド (Sir Earl of Lichfield)、エドモンド・ウォーカー (Sir Edmund Walker Head, Bart)、ダニエル・グーチ (Sir Daniel Gooch, Bart, M. P.)、ヘルマン・メリヴェイル (Herman Merivale, Esq.)、トーマス・ヒューズ (Thomas Hughes, Esq., M. A.)、ジェームズ・ブース (James Booth, Esq., C. B.)、フレデリック・ハリソン (Frederic Harrison, Esq.) から成り、合同機械工組合の書記ウィリアム・アランは、この委員会の喚問に応じて、さまざまな質問に答えている。いうまでもなくこの委員会の設置は、同年におこったいわゆる「シェフィールドの暴行」(“Sheffield Outrages”) を契機として、当時急速に昂まりつつあった反組合的気運のなかで、労働組合運動の実質を奪い、1825 年以前の非合法状態におし込めようとする弾圧的な意図を秘めたところのものであった。従って喚問された労働組合指導の各委員の質問にたいする答弁には、それなりの慎重な配慮や防衛的な姿勢がみられ

注(16) Ibid., p. 69.

るのは当然であろう。だが現役組合運動の指導者による陳述であるだけに高い信憑性をもつといふことができよう。注目すべきことは、1865年から66年にかけての会員数のいちじるしい増加であり、アランの答弁によれば「それは毎年2,000人から3,000人程度の割合で増加し、65年には新会員として、3,000人、66年には3,300人が加入した<sup>(17)</sup>」といわれる。だが注目すべきことはこのような組合員のいちじるしい増大に伴う組織の拡大強化の側面であって、イングランド、ウェールズ、スコットランド、アイルランドにおける支部の状態、そしてさらに、諸植民地およびアメリカ合衆国のような外国における支部の有無についての質問にたいし、「イングランド、ウェールズにおいては、27,856人の組合員から成る238支部、スコットランドにおいては3,218人で33支部、アイルランドにおいては1,371人の会員から成る11支部、またイギリスの植民地——それはオーストラリア、カナダ、マルタ、ニュー・ジーランドおよびクィーンズランドを含むのであるが——には14の支部があり、626名の会員が所属していた。アメリカ合衆国には498名の会員を有する11支部、フランスではクロワス(Croix)にある1支部で90名がそのメンバーである」<sup>(18)</sup>とのべている。合同機械工組合の勢力の強大さを窺うに足るであろう。つぎに注目すべきは、組合員の資格取得および組合費そしてその財政状態にかんしてであろう。組合員資格の取得にかんしては、「候補者は、組合員2名の推挙によってえられ、労働者としての彼の能力およびその道徳的な性格を確かめるために、2週間もしくは1ヶ月待たされるのであって、2週間もしくは1ヶ月の終りに、通常の場合、組合員として許されるかどうかが決められる<sup>(19)</sup>」。そうして組合員となった場合、週1シリングの組合費拠出であって、おどろくべきことには、蓄積された基金は140,000ポンドに達していたことであり、熟練労働者の週賃金が大体30シリング程度であった当時において、この金額がいかに巨額なものであったか推測できよう。1865年の支出額49,172ポンドについてその支出項目をみると、失業中の組合員にたいして14,076ポンド、疾病中の13,785ポンド14シリング9ペンス、老齢のために平均賃金率に達しない組合員にたいする補助金1人につき週7シリングから9シリングで、総額5,184ポンド17シリング4ペンス、それから、組合員およびその妻女の死にたいしては4,887ポンドが支払われたのである。また組合員死亡の場合は、寡婦に12ポンド、事故のため片腕を失うというような場合には1,800ポンドを支払ったのであった。共済手当についての十分な配慮をわれわれはみることができる。それでは、賃金および労働条件にたいしては、ASEはどのような政策をとったのであろうか。

注(17) The First Report of the Commissioners appointed to inquire into the Organization and Rules of Trades Union and Other Organization, together with Minutes of Evidence, 1867 (Minutes of Evidence taken before the Royal Commission appointed to inquire into the Trade Unions and other Association) p. 28, No. 578 and 579.

(18) Ibid., p. 28, No. 582.

(19) Ibid., p. 28, No. 595.

すでに指摘したように、労働時間の点では地域差があり、ロンドンでは週58.5時間であったにたいし、マンチェスターでは57.5時間、スコットランドのある地域では平均60時間というように格差が認められたが、これは、<sup>(20)</sup> 労使の力関係および慣習などにもよると思われるのであるが、これはまた賃金支払い形態とも密接な関係があるのであって、出来高制の一般的な導入のなかで、労働者がしばしば時間外労働に駆りたてられ、同時にそれがまた賃金を低める役割を果すという悪循環が繰り返されるのであり、ASEはその出来高制に反対したことはすでに指摘したところである。<sup>(21)</sup> つぎにこうした資本の政策にたいする反対行動としての争議手段、すなわちストライキについて調査委員のひとりヒューズが訊ねているのにたいし、アランがつぎのように答えているのはまことに印象的であろう。「彼らは、その支部の委員会にたいしてその不満(grievances)を陳述しなければならない。1支部以上の支部が存在する町においては、地区委員会(district committee)と呼ばれるものが存在しているが、これは異なった支部から出た7人のメンバーから成っており、地区支部の人数に応ずるものである。その問題を議論する支部委員会の代りに、地区委員会がそれをつかおう……。たとえばロンドンにおいては、24の支部があるから、従って24人のメンバーから成る地区委員会をもっている。そしてその地区に何らかの争議がおこるならば、24支部のすべてが、それによって代表され、おこりつつある問題に関連してそれなりの了解をもたらし、また満足すべき結論に達するためのよりよい機会を提供するのである<sup>(22)</sup>」。この陳述によってみる限り、ASEは、ストライキ団体としての性格よりも、相互扶助組合としての性格をより強くもっていたことを裏づける証拠ということもできるのであるが、あるいは意識的に、そのように印象づけるような戦術をとったということも考えられる。すなわち、ストライキはあらゆる場合における最後の手段として考えられていたことは、この陳述のなかにしばしばみられるところである。<sup>(23)</sup> 以上の叙述からもASEの性格およびその基本的な政策は明らかにされたと思うが、いうまでもなく合同組合のなかで機械工組合とならんで合同大工および指物師組合もまた、当時の労働運動の世界に大きな影響力をもっていたのであって、つぎにこの組合の組織状況および政策について考察することとする。

注(20) Ibid., p. 30, No. 635.

(21) (D. グーチ卿) あなたは、出来高制が、賃金をおし下げると思いませんか?——はい、たしかにそう思います。(リッチフィールド卿) あなたにはそのほかに出来高制に対する反対の理由がありますか。(アラン) われわれは他の反対理由をもっております。われわれはつぎのように信じます。つまり、それはまったく本来の制度ではありません。そして仕事はそれによって非常に駄目になり、また日払いの仕事(day work)によってなされるように完全なよいものとはなりません。そしてまた出来高賃金というものは、一般に専門的な労働者によって決定されるものです。……」(No. 673 and 674)

(22) Ibid., p. 32, No. 708.

(23) Ibid., p. 37, No. 827.

## (2)

1860年<sup>(24)</sup>は、建築労働者の運動にとって再生の時代といわれたが、それは合同機械工組合によって象徴されるような「合同主義の原則」(‘amalgamated’ principle)が労働組合運動に影響を与えはじめ、合同機械工組合の組織原則が建築工に影響を与えはじめ、合同大工および指物師組合(ASCJ)をはじめ、合同スレート工およびタイル工組合(‘Amalgamated Slaters’ and Tilers’ Provident Society)、合同木工機械製造組合(‘Amalgamated Society of Wood Cutting Machinists’), 合同木工組合(‘Amalgamated Society of Woodworkers’)などの一連の合同組合の誕生をもたらしたのであった。注目すべきことは、建築労働者の組合は、合同主義の原則に立つとはいえず、機械工が完全に中央集権的な組織体制をとる単一組織へ結集したのに反し、いわば連立主義ともいべきものであり、建築業内部におけるきわめて狭い職種の合同組合が共存するという状況を呈したのであった。ここにこそジョージ・ポッターの戦闘的労働組合主義の基盤があったのである。すなわちすでにのべたように、1860年代の労働組合運動における根本的な矛盾は、ジャンタを中心とする合同主義の原則に立つ指導陣営とジョージ・ポッターの連盟主義的組織原則の上に立つ戦闘的労働組合主義との対立抗争であったが、このような矛盾の激化は、まさしくASCJにおけるアップルガースとポッターとの覇権をめぐる問題として発展したのであった。ところで、そのようなASCJは、一体どのような組織や政策のもとに運営されたのであろうか。そのためにはまずASCJの成立過程について簡単な考察を試みることとする。きわめて多くの職種にわかれて、それぞれ固有の組織をつくりあげていた建築労働者の組織のなかでもっとも強力であったのは石工であった。すでに1830年代に建築業においては10時間労働制が確立されていたが、それ以後9時間労働制を獲得するための強力な運動が展開され、1846年、リヴァプールの石工の中央委員会(Central Committee)は、9時間労働を要求するランカシアの運動のなかで、不成功に終わったとはいえ、先駆的な役割を果たした。しかし翌年、ロンドン支部は、週58.5時間労働、すなわち土曜半日制(‘short Saturday’)を要求したが失敗し、48年には21名の労働者がストライキを理由に共謀罪を宣告されるという事件までひきおこしたほどであったが、55年までにはついにロンドンにおいては、土曜の午後4時終業という成果を獲ちとったのであった。<sup>(25)</sup>かくしてこの業績を基礎として、マンチェスターにおいて、イングランド北部の石工、煉瓦積み工、左官、塗装工、表具師および石工労働者の連合委員会が結成され、あらゆる部門の建築労働者の間に、1859年前後から9時間労働制への要求が熾烈となるに至り、さまざまな大工組合、小規模のロンドンの煉瓦積み工組合および石工のロンドン支部の代表者から成る恒久的な協議

注(24) R. W. Postgate, Builders History, p. 167.

(25) Postgate, *ibid.*, pp. 167—168.

会が結成されたのであって、そのような本来独立的な建築労働者の各クラフト・ユニオンの統一組織の結成に当って重要な役割を果たしその書記となったのは、ほかならぬジョージ・ポッターであった。<sup>(26)</sup>ここで明瞭なことは、9時間労働制をはじめとする労働条件改善の闘争において、石工、大工および煉瓦積み工がもっとも先進的な役割を果たしたことであって、この協議会は、その後、中央建築親方組合(Central Master Builders Association)からする「ドキュメント」による脅迫に抵抗しつつ、このドキュメントの撤回と9時間労働の要求との間で苦闘しつづけるのである。この協議会は、その中心ともいべき石工の組合は強固であったが、全国的組織をもたない塗装工や大工の組合は弱く、また煉瓦積み工組合ロンドン支部も規模が小さいため、財政的な危機におちいったのであったが、このとき図らずもASEによって1,000ポンドというロック・アウト資金が、3週間にわたって協議会に贈られたことは、労使双方にとってきわめてセンセーショナルな波紋をひきおこした。このような闘争資金の供与がなされたことは未だかつてなかったからである。これによって建築労働者と機械工との緊密な連帯がはじまり、ついにドキュメントの撤回をかちとることができたのであって、それは完全な勝利ではなかったとはいえ、つぎのような点で、各職種の建築労働者にたいして、まことに深刻な教訓を残したのである。ひとつは、ロック・アウトされ非組合員にされた人々にとっては、頑強な建築親方組合にたいしてもなお挑戦しうることを、そしてさらに、組合員にたいしては、彼らの組織がいかに無力であったかということである。ロック・アウトされた非常に多くの各種の労働者は、当時、非組合員としてこの冷厳な事実を受けとめ、大衆集会における主導的な勢力となったのであって、景気の回復に伴うこれらの非組合員の既存の組合への大量の加入は、運動を新しい基礎の上に再興する機会となったのである。<sup>(28)</sup>

1860年の大規模なロック・アウトののちにおこった建築労働者の運動におけるもっとも重要な政策上および思想上の変化は、「合同主義」原則(‘Amalgamated’ Principle)への強力な指導性の確立の方向と、これに対抗する連立主義との矛盾対立の関係と、これと密接な関係において、闘争戦術をめぐる両者の指導方針の差異であった。60年代とそれ以前の運動とを分つ特徴的な現象として、建築労働者の各クラフト・ユニオン内部からの有力な指導者の輩出、すなわち、ロバート・アップルガース、エドウィン・クールソン(Edwin Coulson)、ジョージ・ハウエル(George Howell)、ヘンリー・ブロードハースト(Henry Broadhurst)そしてジョージ・ポッターおよびその支持者としてのリチャード・ハーノットおよびロバート・ラスト(Robert Last)らであった。すでにしばしば指摘したように、合同主義の原則をASEとの関連において強力におしすすめようとしたのはアップル

注(26) *Ibid.*, pp. 168—169.

(27) *Ibid.*, pp. 171—172.

(28) *Ibid.*, p. 176.

(29) *Ibid.*, p. 177.

ガスであり、この背後にはジャンタと LTC の力があり、これに非妥協的な姿勢をもって対峙した者こそ、ほかならぬジョージ・ポッターであった。この両者の建築労働者の運動におけるヘゲモニーの争奪は、ひとつには、建築労働者の合同組合のなかでもっとも重要な地位を占める ASCJ をめぐってであり、しかもそれは、LTC を LWMA との対立関係が、1867年の選挙法改正をめぐって激化するなかで決定的となったのである。本質的には組織問題をめぐるこの両者の対立を具体的に探求するために、やはり、王立調査委員会における両者の陳述を通じて、建築労働者運動内部の矛盾を明らかにし、合同主義の組織原則の本質にふれてみよう。

1867年3月18日、やはりアール卿を議長として王立調査委員会が開かれ、アップルガースが ASCJ の書記として質問に答えている。それによれば、ASCJ はイギリス連合王国に190の支部をもち、組合員の総数は8,261名であるという。<sup>(30)</sup> 30,000名を超える組合員を擁する ASE に比べるとその規模は小さいといえるが、しかしそれは建築労働者の組合が、いくつかの合同組合にわかれていた結果である。従って財政の規模も小さく、1865年の収入は10,487ポンド15シリングであり、同年度の支出は、6,733ポンド11シリング5 1/2ペンスであったといわれる。そしてその組合の目的について、「病氣、事故、老齡のための相互扶助のために、組合員およびその妻の埋葬、移民、火事、水難および窃盗による道具の喪失そして失業した組合員を助けるために、また、他の方法によって、規則によっては救われない極端な貧困に対して扶助を与えるために……基金を集めることである……」<sup>(31)</sup>。これによって知られるいちじるしい特徴は、ASEと同様に共済手当制度を非常に重視していることである。労働組合の機能としての共済的側面と闘争的側面とが、ASCJの場合どのように理解されているかは、アップルガースとポッターとの対立をめぐる興味ある問題であるが、これについては後にふれるとして、その組織状態はどうなっていたかといえ、支部にかんしては、「各支部は、彼らが支部をつくるのを適当と考える町で、7人もしくはそれ以上の人々から構成される。そして本部執行委員会は、組合行政の中心がおかれているところのロンドン地区の諸支部によって選ばれた」<sup>(32)</sup>のである。そして組合員となるためには、ほぼ ASE と同じような厳重な資格審査をへてはじめて入会を許されたのだが、組合費はやはり週1シリング、慈善および偶然費基金 (benevolent and contingent fund) として年4回3ペンスで、給付は、大体つぎのようであった。「贈与手当として12週間にわたる給付として週10シリング、そしてさらに12週間は週6シリング、……26週間にわたって、週12シリングの疾病手当、そして病気がつづく限り週6シリング、埋葬手当として12ポンドないし3ポンド10シリング、事故手当として100ポンド、生涯年金手当として、本人が25年間組合員であった場合には週8シリング、本人が18年間組合員であった場合には

注(30) Minute of Evidence taken before the Royal Commission appointed to inquire into the Trade Union and other Organization, p. 1. No. 4 and 5.

(31) Ibid., p. 1, No. 12.

(32) Ibid., No. 13, 14, 15 and 16.

週7シリング、12年間であった場合は5シリングまた移民手当は6ポンド」というように、ASEに優るとも劣らぬほどの手厚い共済制度が整備されていたことである。<sup>(33)</sup> このような大規模な共済制度を行なうためには、当然、組合基金をあげてそれに注がなければならず、ストライキはできるだけ回避されなければならないという方針が本部執行部によってとられたことは明らかである。「いかなる環境のもとにおいても、支部は、新しい特権のためであれあるいは現在の特権にたいする侵害であるにせよ、執行委員会の許可をうることなくしてストライキをすることは許されない。それゆえ、執行委員会は、ストライキの際に、組合員に援助を与える十分な絶対的な力をもち、もし彼らが執行委員会の決定に違反してストライキをするならば、そのときは、執行委員会は彼らを援助することを控えるだろう」<sup>(34)</sup>とのべている。ASCJ もまた合同機械工組合と同じく、出来高制および時間外労働に対して反対してきたのであるが、この piece-work の弊害について、アップルガースがつぎのようにのべているのは興味深い。すなわち、「たとえば、ロンドンの郊外において、出来高制によって行なわれる多くの住居 (villa residence) がある。一般的な規則としては、雇主が仕事にたいしてある一定の価格しかも非常に低い価格を与えることである。そして彼らは、ロンドンの店で得ることのできるのと同じ賃金率をえることができないことを知っている。その結果は、人々は、より長く働き且つより多く苦勞しなければならないということである」<sup>(35)</sup>。

この出来高制に反対するためには当然争議手段としてストライキが行なわれたことはいうまでもないが、すでに指摘したように、ASCJ の共済手当制度重視の政策のため、ストライキが容易に公認されなかった。そのような事情から、たとえば、組合へ入ろうとしない非組合員に対する制裁の目的をもって、あるいは組合の慣行に違反した組合員にたいし、ラトニング (rattening) という、制裁行為がなされることがあり、のちにのべるところのいわゆる「シェフィールドの暴行」はこの事件に発するものであった。アップルガースは、この種の威力行為を ASCJ はきびしく禁じているとのべているが、<sup>(36)</sup>しかしそれは一般にはかなり普及した組合員の実力発揮の形態であったことを物語っている。また注目すべきことは、労働者と資本家の双方、同じ人数から成る調停委員会も、このような状勢のなかで次第にあらわれたことを指摘している点である。<sup>(37)</sup>しかし何といても注目すべきことは入職制度についての組合の政策であろう。「組合員資格として徒弟制度5年、但し5年以内でも能力があれば組合員として認められる」<sup>(38)</sup>とのべているのは、あたかも標準賃金率以下でも働く労働者にたいして、組合加入を拒まず、「彼らが低い賃金をうけるのを非難するよりも、よ

注(33) Ibid., p. 2, No. 24.

(34) Ibid., p. 6, No. 99.

(35) Ibid., p. 8, No. 124.

(36) Ibid., p. 11, No. 186, 187.

(37) Ibid., pp. 11-12, No. 192.

(38) Ibid., p. 13, No. 241, 242, 243 and 244.



り高い賃金率をえさせようとする」<sup>(39)</sup>と同じように、苦しい弁明であり、政治的な答弁というべきであり、本来、このような場合、まさしく組合を除名されるか、rattening の対象となるほかはない。このように国家権力の攻撃にたいして、組合を擁護しようとする姿勢は至るところで見出されるのであるが、しかしこのような合同主義原則に立つアップルガースにたいして、ジョージ・ポッターの態度はきわめて対照的であったといえることができる。

1867年3月19日、火曜日、やはりウィリアム・アール卿を議長として、調査委員会が開かれ、ジョージ・ポッターが喚問された。そのなかで彼は、「ロンドン労働者協会(LWMA)の会員は600名」であるが、その団体の一般的目的が、「参政権を獲得し、産業諸階級(industrial classes)の社会的小および一般的利益を増進すること」<sup>(40)</sup>とのべているように、政治的色彩を強くもっていることが知られる。ポッターは、しかし、ASCJの組合員ではなく、指物師に属するところのロンドンにおける地方団体のひとつであると主張しているが、見逃すことのできない事実は、その真の目的が、仕事を失った場合、あるいは、労働者と雇主との間に何らかの闘争がおこったとき、その期間中、一定の金をつくるためのものであって、組合員を擁護するところのものであるとして、純粋に、労働組合(trade society)であるが、結成以来、埋葬および疾病手当がつけ加えられたのだと主張している点である<sup>(41)</sup>。そして取引制限の事実を否定し、運動の目標としては、出来高制反対、時間外労働反対——9時間労働制の獲得をあげているが、アップルガースと微妙な差異を示すのは、入職制度であろう。ポッターの組合の場合、徒弟制度を否定しない。「少年は、その父親と工場(shop)へ入る特権をもっている。そしておそらく賃金なしで12ヶ月働く。そしてそれからその能力に従って、4シリングもしくは5シリングをえる。そしてこの方向で仕事をこなすのである」<sup>(42)</sup>といわれるように、徒弟制度は、ASCJと異なって、修業年限その他の点で必ずしも明確な規定がないことが特徴的である。また組織についての差異として、「ASCJは全国に支部をもつ合同組合(amalgamated society)であるのに反し、私の組合は、ひとつの町にその組合員をもつところの合同組合である」、また「われわれの組合は労働組合(trade society)であり、共済組合(benefit society)としての性格は少ない」<sup>(43)</sup>という陳述は、その戦闘性を窺わせるに充分である。時間外労働および出来高制について反対であるのはアップルガースと同じであるが、これに取り組む姿勢においてはやや特異なものがあり、注目をひく。時間外労働が労働者にとって、どれほど有害であるかという問に対して、ポッターはつぎのようにのべているのは、労働運動指導者としての豊かな感覚と見識を示したものとえよう。「時間外労働というものは、いろいろな面で労働者にとって有害である。わたくしは信ずるのだが、

注(39) Ibid., 237.

(40) Ibid., p. 16, No. 310.

(41) Ibid., p. 16, No. 311.

(42) Ibid., p. 17, No. 331.

(43) Ibid., p. 17, No. 332 and 333.

もし人が長い時間働くならば、彼は大体においてより多くの刺激が必要であるし、それに耽るし……金を費し、余計な放縦に金を使う……。わたくしは信ずるのだが、このような人々は、概して真面目な人々ではなかったし、毎日、平均して、すなわち10時間働いている人々に比べてより劣悪な家に住み、彼らの家族や彼自身は、非常に低い社会的な地位におかれている……。聡明な、真面目なそして思慮深い勤勉な人々は、平均の時間、すなわち、短時間働くものである……」<sup>(44)</sup>

時間外労働とならんで、出来高制についても、その弊害について、きわめてユニークな理解を示しており、面白い。「一般に、出来高制の場合、労働者は劣悪な商品を製造する。彼らは一般に、当然なされるべきである或る種の仕事をとばしてしまう。彼らが発見されずにすることのできる場合は、明らかにその仕事をとばし、それが日払いの仕事として、それからまたその製品をつくるために、もっと多くの時間が与えられるならば、よりよい製品がつくられたであろうと思うのだが、そうしないために劣悪なものとなる」<sup>(45)</sup>。

以上のように、出来高制および時間外労働反対を運動の基軸としながらも、機械工組合と建築労働者の組合とでは微妙なニュアンスをもっていたし、また建築労働者の運動内部においても、アップルガースを中心とする全国組合とこれと対立するポッターの運動との対立が、運動内部の矛盾としてあらわれたのであって、以上の叙述によって、60年代における全国的クラフト・ユニオンにおけるそのさまざまな複雑な諸側面はさらに一層明らかにされたと思う。それではこのような合同組合主義の原則は、この時期の労働組合運動のなかで、どのような地位をしめていたのだろうか。簡単にこの点にふれることにしよう。

## (3)

まず結論的に云えることは、合同組合の勢力は、イギリス労働組合運動の全体を覆うものではなかったということである。その証拠としてすでにみてきたように、ASEにもっとも近似的とみられた建築労働者の運動において、ロバート・アップルガースの努力によって、木工労働者の大部分をして地方的な職業クラブを中心とする集中的な合同組合としてのASCJに結集させることに成功したのであったが、しかしこのいわゆるニュー・モデルは、ASEにみるように、産業全体を徹底的に征服したのではなかった。すなわち、全建築労働者をあげてASCJに包摂しえなかったのであって、その意味ではASEの組織原則としての「合同主義」(Amalgamated' principle)が、あたかも19世紀全般の労働運動の世界を全一的に支配したかのように考えるウェップ夫妻の見解には疑問が残るといわなければならない。そればかりではない。すでに明らかにしたように、ASEと

注(44) Ibid., p. 19, No. 362, 363.

(45) Ibid., p. 20, No. 398.

ASCJをはじめ、その他の合同組合の全部を合せても、組合員数は50,000名にも満たないものであったと考えられるとすれば、この合同組合が仮に有力であったとしても、それはきわめて限られたものであったといわざるをえない。いわんやこの二大組合のほか、炭鉱、綿業およびその他の繊維産業、印刷、製本、馬車製造、鉄鋼、ガラス、仕立および製靴業などのさまざまな組合があり、これは合同組合とは組織原則において異なるところの一般組合および小規模のクラブ・ユニオンであり、合同主義が浸透しえない組合であったのである。とくに炭鉱労働者と綿業労働者は、いわゆる一般組合として、実に ASE や ASCJ とはその政策および組織方針においてきわ立った対照を示していたのであって、この両者の比較は、この時期の労働組合構造の特殊性を理解するのに絶対が必要となる。機械工、建築労働者、炭鉱労働者および綿業労働者の4大組合とこれらの周辺に散在する数多くのクラブ・ユニオンとが、それぞれ相互にどのように関連し合っているか、を明らかにすることが必要となる。そのためには、職能別の合同組合の典型ともいべき ASE と ASCJ に、炭鉱労働組合および綿業をはじめ繊維産業を中心とする一般組合を対置し、そのなかではじめて全体としての60年代の労働運動の全体像に焦点をあてることのできるのではなからうか。

(未完)

## 国内純移動人口の検討\*

西川 俊 作

は し が き

この論文は、前稿「国内純移動人口の性・年齢階層別推計」(本誌62巻8号、昭和44年8月)において、CSR——センサス生残率の前進法から導いた昭和25—40年の性・年齢別推計値を、2, 3の関連資料に照らして吟味するのを、その目的としている。

まず、前回報告した推計値、とくに年齢階層合計値には計算プログラム上のスリップによる誤りのあることがわかったので、その訂正をおこなったのち、年齢階層別に——これに誤りはない——若干の再説をおこなう。

ついで「住民登録人口移動報告」、および「就業構造基本調査」によって、昭和35—40年についてCSR推計値を検討する。ただし、前者には年齢別数字がないし、後者には性別数字がない。また、ともにいわゆる年間移動の記録であって、CSR推計値のように5年間のものではない。

観察の単位期間5年の別途推計としては、都道府県別生命表生残率(LSR)による推計値がようやく利用可能となったので、このLSR推計とCSR推計との相互チェックをすることができる。以上がこの続稿の扱う問題だが、最後に全体を通観して得られる暫定的結論を添える。

### 1. CSR法による推計結果：訂正と再説

CSRは国調生残率の略称である。昭和25, 30, 35, 40年の国勢調査5歳階級別人口から計算される全国平均生残率を、各都道府県の5歳階級別人口に適用すれば、いわゆる封鎖人口が推計される。これを対応する現在人口より差引けば、該当期間中の純移動人口が求められる。

CSRを当該期間の期首人口に掛ければ前進法、期末人口をCSRで割れば逆進法である。表1

\* 資料収集、計算プログラム、結果整理については、堀国雄、常木英子、小林一、羽野素子の皆さんに御苦勞をかけた。深く感謝する。