

Title	イギリス労働組合の現状(1) : いわゆる「ドノヴァン報告」(Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, 1965-1968, chairman: the Rt. Hon.Lord Donovan)の紹介と分析を中心として
Sub Title	The present conditions of British trade unions : centering about, "Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, 1965-1968" chairman: the Rt. Hon. Lord Donovan
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.10 (1970. 10) ,p.773(57)- 782(66)
JaLC DOI	10.14991/001.19701001-0057
Abstract	
Notes	資料
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19701001-0057">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19701001-0057</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.

道を余儀なくされていく。

それゆえ、新生産部門の急速な発展を最有力の要因としてもたらされる全体としての再生産の拡大においては、その性質上、一方における新部門とその関連諸部門を中心とした急速な発展は、他方において根強く停滞をつづける諸部門あるいは衰退する諸部門をとまなうという不均等性をもって現われるということになるのである。

× × ×

以上、本稿では、独占段階にあっては、新生産部門の形成は、寡占企業固有の高度な技術開発能力と組織的な宣伝・販売促進能力とに支えられて、将来大量の需要を開発していきうるような新生産物が選択・開拓され、かかる新生産物を新鋭設備によって生産する部門として登場してくること。かかる新生産部門内の形成をめぐる、寡占諸企業による寡占企業固有の投資競争が展開し、一連の巨大な新投資が出現していくこと。かかる新投資の群生が投資需要による市場拡大効果と直接・間接の代替効果との二方面から既存の諸部門に作用し、それらの作用を通じて、既存諸部門の寡占間協調のなかに潜在していた競争・対立の契機を刺戟し、それを活性化せしめつつ、寡占諸企業の投資競争とそれにもとづく急速な発展を惹起し・促進していくこと。かくして新生産部門の形成という形での技術進歩が独占段階固有の停滞傾向を一転し、急激な拡大再生産の局面を出現させる内の起動力たりうる可能性をもっていること、以上を明らかにした。

もちろん、新生産部門形成を内的起動力とした急激なる発展は、I部門の不均等的発展という内容における発展であり、それにふくまれる生産と消費の矛盾を深化するものであるし、第1項でしめしたように、一定期間の後には、新生産部門の本格的形成の完了と既存部門の衰退によって反撃をうけることを余儀なくされるのである。そして、かかるI部門の不均等的拡大が終焉を余儀なくされるところでは、寡占諸企業のもとで歴大な意図されざる余剰能力が出現し、歴大な余剰能力のもとで寡占固有の停滞化傾向が全面的にきわめて深刻な形で発現し、深刻なる不況からの脱出が困難となっていくという状態が継続することになるのである。

しかしながら、新部門形成を起動力とした急激なる発展が終焉を余儀なくされる現実的過程の分析や、その後の深刻なる不況における独占段階固有の特質の分析は、別稿の課題であって、それらを取りあげる別稿において、前節でみた独占段階固有の停滞化傾向と、本稿でみた急速なる発展の可能性とが、独占資本主義の推移のなかで、いかに相互に関連しあい、いかに位置づけられるべきかを明らかとしなければならない。

付記 本稿は、昭和45年度文部省科学研究費補助金による総合研究「経済集中の実態と影響に関する総合的研究」の一部である。

## イギリス労働組合の現状 (1)

—いわゆる「ドノヴァン報告」(Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, 1965-1968, Chairman: The Rt. Hon. Lord Donovan) の紹介と分析を中心として—

飯 田 鼎

- (1) はしがき——「労働組合および使用者団体にかんする王立委員会」の意義  
 (2) いわゆる「ドノヴァン報告」の主題  
 (3) 労使関係制度について(賃金決定を中心として)  
 以下次号

1

わが国において、イギリス労働組合にたいする関心の深まりは、戦後の企業別組合の研究の深化の過程とともにみなみならぬものがあった。わが国の組合自体の欠陥の認識とこれを克服しようとする傾向が、「企業別から産業別へ」というスローガンとなってあらわれた1955年頃から、イギリスの労働問題研究者の間に、イギリス労働組合構造についての関心が、わが国の企業別組合へのそれと相まって、その構造や理論および政策がどのようなものであるか、その実態の把握が次第に強く意識されるに至ったのである。

そのひとつの理由は、従来わが国のイギリス労働組合研究者の間に強く意識されていたのは、主として19世紀に支配的な形態であった機械工を中心とする全国的職能別組合であり、これが、企業別組合との比較において、構造的にも政策的にも、いわばモデルとしてとらえられていた。ところが、周知のように、20世紀に至って発展をみた一般組合および産業別組合については、イギリスの研究者の業績にあらわれた分析や叙述からその大体の像を予測する程度にとどまり、労使関係や労働組合組織を含めてイギリス労働組合構造の現状には、何か十分に把握しえない憾みがあった。このとき、ドノヴァン卿を議長とする報告書、「労働組合と雇用者団体にかんする1865年から1868年までの王立委員会報告」があらわれたことは、わが国のイギリ

ス労働組合研究者にとって有益であるばかりでなく、むしろ、わが国の労働問題研究者にとっても不可欠のものとなるであろう。

その内容に入るに先立ち、労働問題にかんする王立委員会についてふれておく必要がある。本報告書の第1章序論においても指摘されているように、過去100年間に、労使関係にかんする問題を調査するための王立委員会は、すでに5回の歴史をもっている。どのような場合に王立委員会が任命されたかといえば、その歴史的な時点を考えれば明らかのように、労使関係の緊張化にとまなう何らかの画期的事件もしくはこれに類似したような事件を契機としていることである。すなわち、最初の委員会は、ウィリアム・アール卿(Sir William Erle) を議長として1867年2月に、労働組合および雇用者の組織、さらにその労使関係に対する影響について調査し報告したのであるが、この委員会が任命された動機は、1825年法にもとづいて、一応非合法組織としての地位から脱却した労働組合が「友愛組合法」の適用範囲を逸脱するものであるかどうか、折からおこりつつあった「シェフィールドの暴行」事件を調査し、場合によっては、当時の労働組合に許容された権利を剝奪し、かつての非合法状態におしもどそうという支配者の反動的な意図を秘めたものであった。しかしこれは労働者階級のはげしい抵抗にあい、事実上、労働力の集約的取引の機関、団体交渉の主体としての地位を法的に確認したところの1871年の労働組合法(Trade Union Act 1871) および刑法修正法(Criminal Law Amendment Act 1871) という労働組合にとってはむしろ有利な結果をもたらすこととなったのである。第2回目の王立委員会は、1874年、コックバーン(Chief Justice Cockburn) を議長として任命されたので

あるが、その意義はつぎのような点にあったといわれる。すなわち、「取引制限にかかわる団結の行為」(act of combining in restraint of trade)について刑事責任を廃止した1871年の労働組合法にかかわらず、雇主が自己の望むままに事業を営む権利を保有している以上、これにたいして干渉することは、たとえ労働組合といえども普通法 (common law) にたいする犯罪を構成するという R. V. Bunn 訴訟にみられた1872年の Brett J. の判決について、いわゆる「主従法」(Master and Servant Act) の問題が強く意識されるに至った。その結果、王立委員会は、「主従法」および「刑法修正法」の作用および一般に「共謀」(conspiracy) および主従関係にかかわるところの法律の調査を任命され、その結果、1875年に報告書を発表した。そしてこの報告につづいて、「共謀および財産保護法」(Conspiracy and Protection of Property Act 1875)、「雇用者ならびに労働者法」(Employers and Workmen Act 1875) が通過し、「主従法」(Master and Servant Act) および刑法修正法が廃止されたのであった。

第3回目の王立委員会の設置は、1891年4月、デヴォンシャー侯 (Duke of Devonshire) を議長として、労使関係にかんするさまざまな問題を調査するために任命され、1894年の5月に報告されたのである。いうまでもなくこれは、1889年のドック・ストライキによって頂点に達した不熟練労働者の組織的な運動の結果を調査したものであり、23人の委員のうち、19人が多数派として署名し、4人の少数派の委員は、少数派の報告書を発表し、これに署名した。その後、調停法 (Conciliation Act 1896) が通過したのである。この法律の制定は、労働問題や労働争議の解決にたいして、国家権力が、はじめて直接に介入するという積極的な姿勢を示したものと見て注目すべきであり、独占資本主義段階の労使関係の到来を予示するものとなったのである。

これにつづく第4回目は、1903年の王立委員会であった。それは、1903年6月、デュネディン卿 (Lord Dunedin) を議長として任命されたのであるが、その目的は、労働争議および労働組合の問題にかんして調査することであったが、その直接的な契機は、1901年に出示された労働争議にかんする歴史的な判決、タッフ・ヴァール判決 (Taff Vale Judgement) であったと思われる。労働運動を根底から震撼したこの判決にたいする労働者階級の反感は強まり、労働争議は、折から深まりつつあった戦争の危機 (ボーア戦争, 1899~1902) と

ともに激烈となり、このような状況を背景として、王立委員会が任命されたのである。そして1906年に、報告書が発表され、5人の委員のうち、3人が署名するにとどまり、他の2人の委員は、これに反対の見解のレポートに署名したことは、この時期の労使関係の困難さと複雑さを示すものといえよう。結局、同年、労働争議法 (Trades Disputes Act 1906) が、この報告書の結果に基づいて制定され、それによれば、労働組合は、争議行為にかんして民事上の告訴からの免責を獲ち得たのであった。そして同年、1900年に成立した労働代表委員会は、労働党と改称することによって、ここにはじめて労働者政党としての存在を明確にしたのであった。

つぎに1916年10月、第1次世界大戦中に、王立委員会ではないが、ひとつの委員会が任命された。それは、1917~18年の2年間に亘って、5個の報告書を発表した。これらは、第1次世界大戦の勃発によっていちじるしい変貌をとげた労使関係を分析したものであり、その委員会は、ホイットレー (the Rt. Hon. J. H. Whitley, M. P.) を議長とする「雇用者および被雇用者間の関係についての委員会」(Committee on Relations between Employers and Employed) であり、一般に「ホイットレー委員会」とよばれたのである。このホイットレー委員会の報告書は、その後の労使関係の発展に重大な影響をあたえ、すでに、1909年、「職業委員会法」(Trade Boards Act 1909) によってはじめて導入された法定最低賃金制の拡張ともなったところの「合同産業委員会」(Joint Industrial Councils) を、各産業に建設させることとなったのである。そしてそれは、結局、1919年の産業調停法 (Industrial Courts Act 1919) の通過となったのである。

以上のように、1867年以来、5回にわたる王立委員会ないし労使関係にかんする委員会は、それぞれ一世紀にわたるイギリスの労働組合運動および労使関係の重大な時点において任命され、克明な調査の結果、何らかの重要な結論を含むところの報告書の発表となつてあらわれ、その成果は、労使関係にかんする新しい立法的措置をよびおこし、その後の労使関係に深い影響をあたえるのがつねであった。もしそうだとすれば、1965年4月8日に任命された今回の委員会も、イギリス労使関係が、何らかの意味で転換期にきたことの結果として、政府および議会はこれに重大な関心をよせ、労働組合、使用者団体、労使関係などを中心として、ひろくイギリス労働経済全体を覆うところの問題につ

いて調査を行ったものであるということができるのであって、その結果出来上がったものが、ドノヴァン卿を議長とする「労働組合および使用者団体についての王立委員会の報告書」であるが、これは、つぎのような内容から成っている。主要な項目のみあげてみよう。

- 第1章 序論 (Introduction)
- 第2章 われわれの主題 (The Subject-Matter of Our Report)
- 第3章 労使関係の体系 (The System of Industrial Relations)
- 第4章 団体交渉の改革 (The Reform of Collective Bargaining)
- 第5章 団体交渉の拡張 (The Extention of Collective Bargaining)
- 第6章 人力の有効な使用 (The Efficient Use of Manpower)
- 第7章 ストライキと他の産業活動 (Strikes and Other Industrial Action)
- 第8章 団体協約の強制 (The Enforcement of Collective Agreements)
- 第9章 不公正な解雇にたいする被雇用者の擁護 (Safeguards for Employees Against Unfair Dismissal)
- 第10章 労働裁判所 (Labour Tribunals)
- 第11章 労働組合にかんしての個人の擁護 (Safeguards for Individuals in Relation to Trade Unions)
- 第12章 労働組合 (Trade Unions)
- 第13章 使用者団体 (Employers' Associations)
- 第14章 法律の変更 (Changes in the Law)
- 第15章 労働者の経営参加 (Workers' Participation in Management)
- 第16章 主要な結論と推薦の要約 (Summary of Main Conclusions and Recommendations)

ドノヴァン卿による補遺 (Addendum by Lord Donovan)

タングリー卿による補助的な意見 (Supplementary Note by Lord Tangley).

ローベン卿、サー・ジョージ・ポロックおよびジョン・トムソン氏による補助的な意見 (Supplementary Note by Lord Robens, Sir George Pollock and Mr. John Thomson.)

アンドルー・ジョンフィールド氏による留保の意見 (Note of Reservation by Mr. Andrew Shonfield).

きわめて網羅的ともいべきこの報告書は、現代のイギリス労働組合の状況、労使関係の態様を、かなり詳細に分析していることが、その目次によってもうかがい知ることができる。この主要報告書のほかに、文書による証拠資料および口頭での証言を記録したものを含むところの歴大な報告書 (Minutes of Evidence; Selected written Evidence Submitted to the Royal Commission) がある。われわれは、いまこの歴史的な文書を手にして、今更のように感じさせられるものは、イギリス政府および国民の実証主義にもとづく現実把握への熾烈な姿勢である。「経験主義」とか「理論水準が低い」などというわが国の一部の学者たちの非難にもかかわらず、また最近では「斜陽国」などという軽蔑にも似た言葉で、イギリスをみることが、いかに浅薄なそして傲慢な態度であるかを、われわれは、まさしくその旺盛な実証主義精神と経験主義をもって知らされるのである。第2次大戦後20年たった今日まで、われわれの政府および議会は、これほど切実な関心を労働問題にたいして払ったことが一度でもあったろうか。筆者はここに、政府のみならず、国民という点でも、日本とイギリスとの間の質的な差異を鮮々と感じないわけにはいかないのである。これについて云うべき事は多いが、この問題はしばらくおとして、調査がどのようにして行われたか、また何故に行われなければならなかったか、この点について、まず序論からみていくことにしよう。

まず、この王立委員会任命の社会的・経済的背景であるが、それは基本的に第2次大戦後のイギリス資本主義の変貌である。しかしこれは大きな前提であって、現象的には、つぎのような結果となつてあらわれたのである。①綿業、石炭および鉄道業に代って、合成繊維、石油化学および自動車産業などが産業の第一線に立つとともに、生産過程そのものも自動化にみられるような革命的变化をうけ、旧い熟練 (old crafts) はその姿をけし、新しい熟練が次第にあらわれはじめた。②自動化と機械化 (automation and mechanization) の進行する過程で、筋肉労働者の雇用は減少し、ホワイト・カラー層の雇用が増大した。③サービス産業の異常な発展。④技術的变化、増大する富および教育水準の上昇の同一方向への作用。このような現象は何もイギリスに限ったことではなく、わが国の場合にも特

徹的にみられるところであるが、こうした変化は、当然、資本・賃労働関係に深刻な影響を及ぼさずにはおかない。まず資本の側の変化として、①企業の集中および合同の進展とともに、所有が経営から分離される管理社会が出現する。②大企業の経営の場合には、専門的な経営者に任せられ、彼らは、重役会にたいして責任を負い、その重役会は、一般にひろく株主総会にたいする受託人としてみなされる。③そして株主、従業員および顧客は、共同の利害によって結ばれているが、またその反面、相対立する側面をもっているのであって、管理者は、これら相互の利益の調整をはかるものとしての責任を負わされている。

これにたいし、労働組合の側における注目すべき変化としては、①1906年から1966年に至るまでの間に、組合員数の240万の増加がみられたが、しかもその大部分が、比較的少数の、大規模にして強力な組合に集中しており、その結果として、団体交渉制度のいちじるしい発展がみられたのであった。②そのような事態の発展にともなって、使用者団体 (employers association) の組織化と政府の労働組合運動への介入の強化があらわれる。政府の経済活動への関与は、若干の重要産業における国有化によって活発化したが、その先駆をなしたものは、1917年の「労働省」(Ministry of Labour) の設置であって、その意味で政府の労働問題への関心は、国家の経済政策の一部としてあらわれる。③その典型的なものとしては、物価と収入とが、生産性の増大に先行することを防ごうとする所得政策 (incomes policy) が注目すべきものである。

以上のように、最近のイギリス経済のもつさまざまな問題を、主として労働組合、労使関係および労働経済の全般にわたって考察したものが、この報告書であり、第2章においては、この報告書の主題について分析的にのべられている。

すでにしばしば指摘したように、この王立委員会の目的は、経営と従業員、労働組合と使用者の団体との関係を明らかにすることであるとすれば、それは必然的に、団体交渉および国家による労使関係における役割の追求としてあらわれざるをえない。そこでここでは、経営、被使用者、労働組合、使用者団体、団体交渉および国家のそれぞれについて、現代のイギリスの状況を客観的に明らかにしようとしてつとめている。興味深いのは、就業構造である。連合王国の全労働人口は、約2,600万人であり、そのうち2,375万人以上が被雇用者であるとすれば、その分布状況は、つぎのよう

あるといわれる。

産業	単位 (百万)
製造業	9
建設業	1 $\frac{1}{2}$
運輸・通信業	1 $\frac{1}{2}$
分配業	3
金融・専門科学産業	3 $\frac{1}{2}$
国家および地方政府事業	1 $\frac{1}{2}$
その他の産業 (たとえば、ガス、電気、石炭および農業を含む)	3 $\frac{1}{2}$

注目すべきことは、運輸通信、分配商業部分、金融および専門科学部門、そして政府および地方自治体関係で8,000,000に達し、全体として第3次産業部門の肥大化が目立っていることが印象的である。そしてこれによれば、15,000,000人の男子従業員と8,750,000万人の女子従業員のうち、14,000,000人以上が筋肉労働者であり、900万人以上がホワイト・カラー労働者であるといわれる。また企業経営の観点からみると、製造業の場合、20万のそれぞれ異なった企業が存在していることになる。しかも、製造業従業員のうち、その大多数は比較的大きい企業に雇われており、6,500,000人が、100人およびそれ以上が働いている工場の従業員である。しかし他の部門では圧倒的に中小企業で働く労働者が多いわけで、このような就業構造のトップに、たとえば、5,000人以上の従業員から成る70の企業が位置しているが、その約半分は、自動車産業に関連している。

このような企業経営の状況に比較して、労働組合の状況はどうであろうか。まず、労働組合そのものの定義についていえば、報告書は、1871年の労働組合法の第23項、1876年の労働組合法修正第16項、1913年の労働組合法第1項および第2項によって、つぎのようにその意義および目的を規定している。すなわち、「一時的なものであれ、永久的なものであれ、その主要目的は、組織の条項の目的に従うものであることであり、つまり、労働者と雇主、労働者と労働者、あるいは雇主と雇主もしくは、ある職業もしくは仕事の行為にたいする規制的条件の賦課および組合員にたいする給付の供与であるところの何らかの団体」(“any combination, whether temporary or permanent, the principal objects of which are under its constitution statutory objects, namely the regulation of the relations between workman and masters, or between workmen and workmen, or between masters and masters, or the imposing of

restrictive conditions on the conduct of any trade or business, and also the provision of benefits to members”) というように、かなり広はん内容をもりこんでいることが特徴的である。こうした労働組合の現状については、今世紀初頭に1,323の組合が存在し、2,022,000人の労働者の組合員がいたが、その後、組合数は減少しつつも、組合員数は増大し、1966年の終りには、組合員10,111,000の組合員数、574の組合が組織されていた。その規模についていえば、小さなものは、24人の組合員から成る「ユダヤ人パン焼工組合」(Jewish Bakers' Union) から、1,482,000 という歴大な組合員を擁する「運輸および一般労働組合」(Transport and General Workers' Union) まで大小さまざまである。そして全労働組合員のうち、半分は、9個の大組合に所属し、5分の4は、38のもっとも大きな組合に属している。すなわち、500人以下の組合は245であるのにたいし、5,000人以下ともなると450であり、全体の1割にも満たない状況である。この574の全部の組合のうち、170が、労働組合総評議会 (TUC) に加入し、9,000,000人にあたっている。

労働組合にたいして使用者の組織は、1,350といわれるが、その規模は、約2,000,000人の従業員をもつ4,000の独立した企業を覆うところの「機械産業使用者連盟」(Engineering Employers' Federation) から、わずかに一地方の一職業の一部門を範囲とする小さな組織にまで及んでいる。これらの多くは、産業的な規模の使用者の連盟に從属する地方的な団体であり、たとえばその例として、「全国建築業者連盟」(National Federation of Building Trades Employers) があるが、これには約250の地方的な使用者の団体が加入している。これらの団体は、直接にか間接にか賃金および労働条件の交渉に関連するが、しかし、これらの多くはまた、取引契約の標準的形態や生産物の標準化のような問題にも関心をもつが、この問題については、いまさしあたりかかわる問題ではない。1965年、3つの中央組織、すなわち、「イギリス工業連盟」(Federation of British Industries), 「イギリス使用者合同連盟」(British Em-

ployers' Confederation) および「全国産業家連盟」(National Association of British Manufacturers) が、合同して「イギリス工業合同連盟」(Confederation of British Industry) を結成し、ここにCBIは強力な団体となり、使用者の団体 (employers' association) や取引団体 (trade associations) あるいは使用者団体のメンバーではない会社をふくめて個々の生産会社および運輸会社をしてさらに国有産業をあつかうところの公共部門を包括している。銀行や保険会社のような他の会社は、「商業関連部門」(“commercial associate”) を構成し、CBIのメンバーをなしている108の使用者団体は、その従業員が、産業および運輸部門の4分の3以上をしめているといわれる。以上の考察から明らかのように、イギリスの使用者団体は、労働組合が、クラブ・ユニオンあるいは産業別組合であると照応して、使用者の団体とまたそうした構造をもっていることである。そしてあたかも労働組合運動におけるTUCにあたるものが、使用者の場合、CBIであり、この両者を頂点として、労使の間に、団体交渉が制度的に確立していることである。その団体交渉制度について現状はどうなっているのであろうか。

そもそもこの団体交渉<sup>(1)</sup>という言葉は、ベアトリス・ウェブ (Beatrice Webb) が、一方において労働組合、他方において使用者の団体の間において決定される賃金報酬や労働条件にかんする協約にかんして、名付けた言葉といわれ、被雇用者が、単独で行うところの個人交渉とは相対立する概念である。ところで、イギリスにおいて、もっともよく知られた団体協約は、産業別協約 (industry-wide agreement) であり、これは、「全国協約」(“national agreement”) よりもさらに明確な概念である。いうまでもなく産業別協約は、使用者の団体と全国的に機能することを意図するところの労働組合——但し一般的には、それは二つ以上の労働組合ないし組合の連合体である——との間でとりきめられる約束であるが、問題は、このような産業別協約は実際に、実質的協約 (substantive agreements) と手続上の協約 (procedural agreements) の2つにわかれる。前者は、

注(1) collective bargaining という表現は、Sidney and Beatrice Webb, Industrial Democracy, 1920, London のなかにあらわれたのが、おそらく最初であると思われる (高野岩三郎訳「産業民主制」1969年、法政大学出版局(復刻版)を参照。ところが、本報告書の著者は、Beatrice Webb が、単独で、最初にこれを用いたように書いている。あるいはBeatrice Webb, My apprenticeship のなかにこの語が出てくるのかもしれない。不詳である。ただ、高野岩三郎氏の訳語では、古典的に「集合取引」となっている。「bargaining」は本来「取引」の意味であり、「交渉」はむしろ「negotiation」であろう。それにもかかわらず、現在 collective bargaining を団体交渉と訳されるのは、その内意を表現したからであろうか。

賃金率、労働時間、時間外賃金率および休暇についてのとりきめなどの、労働条件にかんする具体的な問題にかかわるところの問題を対象とするのたいし、後者は、前者、すなわち実質上の協約に到達するまでの手続きやその産業内の企業におこってくる争議をとりあつかうものである。実質的な協約をはじめ争議手続きなどは、ほとんどその産業の手続き書 (handbook of agreement) にしばしば印刷される。しかし団体交渉について若干の例外はある。たとえば、雇用者の団体に所属しないある種の大会社、たとえば、フォード・モーター会社のような協約は、その企業全体を包含して作用し、従って、多くの産業別協約よりも多くの労働者に適用されることとなる。ところがこれに反して、大石油会社のなかには、各製錬所で別々に独自の協約を行うところがある。またある場合には、全国石炭委員会のように、一会社内の協約が、そのまま産業別協約になるものもある。

通常、「連立」会社 ('federated' company) と呼ばれるところの使用者団体に加入している会社のなかには、実質的なものであれ、手続き的なものであれ、産業別協約にとって代って、その従業員の組合と協約を締結する場合もあるが、しかしこれは例外にすぎない。これは、わが国の企業別組合と使用者の協約に酷似しており、例外的であるとはいえず興味深い。しかしもっとも一般的には、経営者と特定の労働者のグループとの間にとりきめられる産業別協約であって、ただ注意すべきことは、2つもしくはそれ以上の工場を保有する会社において、各工場の経営者は、その労働者のグループの代表との間に独自に協約が行われるのが普通である。これを「職場交渉」 ('workplace bargaining') という。そしてこの場合、労働者を代表するところの代表者は、「地区常任委員」 (full-time trade union districts official) である。組合員のなかから、その代表として選ばれる spokesman は、普通に、職場幹事 (shop steward) といわれる。そして管理者とショップ・スチュアートとが了解に達しないような場合、常任の役員が

注(2) この報告書の9頁には、必ずしも明瞭でない表現がみられる。すなわち、つぎのようにのべている。「2つもしくはそれ以上の工場をもつ会社において、各工場の管理者が、彼ら自身の労働者と個別に交渉することが普通である。このような型の bargaining をわれわれは、「職場交渉」 ('workplace bargaining') と呼ぶ。ある場合には労働者たちは、職場交渉において、常任の労働組合地区委員会によって代表され、もっと普通には彼らの代弁者 (spokesman) は、通常、職場幹事といわれる彼ら自身から、代表者として選ばれるのである。そして常任組合役員は、経営者とショップ・スチュアートとが了解に達しない場合にのみ呼びいられるのである」(p. 9)。この場合、full-time trade union officials と full-time officials は同じものなのかどうか。'workshop bargaining' と 'shop floor bargaining' は同一のものなのかどうか、明確ではない。おそらく両者とも同一の実質にたいする異なる呼び名と思われる。

呼ばれるというが、このような協約の多くは、一工場内の一グループの労働者だけに影響するものであり、ショップ・スチュアートと職長もしくは部門別の管理者との間で決定される。その意味でこれは、「工場内交渉」 (workshop bargaining) もしくは「工場段階の交渉」 ('shop floor' bargaining) と呼ばれるものである。もちろんこの場合、産業別の紛争の場合には、この workplace bargaining にたいしてある一定の方向を与えるけれども、その指示は、しばしば守られないことが多い。この報告書では工場単位の団体交渉を workplace bargaining、その協約を workplace agreement とよんでいるが、こうした workplace agreement という場合は、数工場を含む一企業全体の協約を指すのたいし、shop floor agreement とは、単独の一工場の協約のみを指すように思われる。この点は明らかではない。

職場協約 (workplace agreement) は文書化されることがあるが、稀にしか、ひとつの一貫した文書 (document) に集められない。とくに shop floor agreements は口頭である。これは、やはり、慣習 (tea-breaks) が労働関係の上に大きな意味をもっているからにほかならない。労働者の賃金は、一般にこのような団体交渉の結果であるが、その内容には、団体交渉が反映している。つぎに示されるのは、1967年12月に、北東イングランドの工場での熟練機械仕上工の賃金である (skilled engineering time-rated fitter)。

ポンド	シリング	ペンス	
11	1	8	機械産業使用者連盟と造船および機械工組合との間に締結された産業別時間賃金(週40時間の賃率として)
4	8	8	上記の産業レベルで交渉された時間外労働
3	13	11	上記の産業レベルで交渉された賃率による夜間交替プレミアム
11	14	11	工場内における経営者とショップ・スチュアートとの間で交渉された特別配当金
30	19	2	賃金総額

ここで注目すべきことは、産業レベルで決定され

る賃率が主要部分をなすとともに、工場内における交渉が、きわめて重要な地位をしめていることである。報告書はここで、これを工場内協約 (factory agreement) と呼んでいるが、但し注意すべきことは、この場合、factory を establishment と等しい意味に使うばかりではなく、バスのガレージや商業上の事務所というようなところをも含むひろい意味に理解している点である。

このような賃金決定を中心とする産業レベルの団体交渉の過程にたいして、国家は離れた地位にあり、労使の自主的な交渉による解決を期待して、その介入を最少限度にとどめるのが伝統的であったといえよう。こうした自主的な団体交渉 (voluntary collective bargaining) が円滑に行われるための政府の政策として、「下院による公正賃金決定」 (Fair Wages Resolution of the House of Commons) があり、その最初のもは、1891年に議会を通過し、現在強制的に行われているものとしては1946年のそれであり、その基本的な目的は、政府事業関係の従業員 (employers engaged on Government contracts) が一般企業の従業員に劣る雇用条件のもとにおかれることがないようにするためのものであり、現象的には、わが国における公務員および公共企業体従業員にたいする賃金決定機構と類似しているものである。このほかの例としては、1959年の雇用期限および条件法 (Terms and Conditions of Employment Act) があり、これによれば、雇主は、一定の条件の下で、団体交渉によって、彼の職業もしくは産業において確定された諸条件よりも不利でない条件と、国有化産業の場合は彼らの従業員のための条件を決定すべき交渉機構の確立について労働組合との合意を求め、国有化産業委員会に課せられた法令上の義務を守ることが要求されるのである。団体交渉にたいする国家権力の介入は、調停および仲裁の問題においては、Conciliation Act 1896、と Industrial Courts Act 1919があるが、労使関係についての国家の介入という点でもっとも注目すべきは最低賃金制である。これは、最初1909年に Trade Boards Act としてあらわれ、現行法は1959年の賃金委員会法 (Wages Councils Act 1959) である。この委員会がどのようにして設立されるのかと

いえば、もしある特定の労働者について、その報酬の有効な規制を行うための適当な機関が存在しないし、現在の報酬にかんして、ひとつの委員会 (a Council) を設立することが便利であるという意見があるとすれば、雇用および生産省書記局が賃金委員会 (Wages Council) を設立することができるのである。もちろんこの場合、賃金委員会は、団体交渉をふみ越えるためのものではなくて、それが有効に機能しないところでの規制 (regulation) を意図するものである。それはあくまでも voluntary machinery であることが原則である。現在、イギリスにおいては、約50万の企業に雇われている3,500,000人の労働者について、57の Wages councils が存在している<sup>(3)</sup>。そして農業における最低賃金を規制する法律は別に存在している。このほか、特殊なものとしては「商船法」 (Merchant Shipping Acts) がある。

以上のように、本報告書は、現下のイギリスの労働問題について、きわめて広はんな分野を包括している点で、従来の研究では到底窺い知れない側面にも深く立ち入って追求しているのであり、とくに労使関係の具体的な様相の分析やその発展の方向を示唆する点において、きわめて興味深いものがある。それでは労使関係の体系はどうなっているのであろうか。

第3章においては、労使関係の歴史と理論およびその実践についてふれられているが、ここでも、「制度としての」労使関係のなかで、団体交渉、雇主の団体および経営、ショップ・スチュアートと職群、労働組合および政府などの役割や機能が克明に分析されている。報告者はまず、イギリスは2つの労使関係制度すなわち、公式な制度 (formal system) と非公式な制度である。前者は、1891年の「労働にかんする王立委員会」 (Royal Commission on Labour of 1891) の結論に具体化されているところのものであり、後者は、労働組合、使用者団体、経営者、ショップ・スチュアートおよび労働者の現実の行動によってつくり出されたものである。1891年の王立委員会の最終報告書において、委員

注(3) これはわが国でいえば労働委員会制度にあたるものであるが、ただ根本的に異なるところは、わが国では、東京に中央労働委員会。地方には、それぞれの道・府・県に地方労働委員会が制度的に労働関係調整法によって規定されているのに反し、イギリスの場合は、職業別・産業別の任意な機関であることである。この点については後に明らかにされるであろう。

会は、つぎのように書いている。

「一方において強力な労働組合、他方において強力な使用者の団体、これらが、各々他方を評価し、且つ彼らの共同の了解がとりつけられるところの条件の主題を理解することができる両階級の代表を、ひとつの会議に結集する手段があった……。われわれは、この方法によって、事件の進行というもの、さらに安定したそして平静な時期に向うということ、を信すべき理由があるのだ。」

1917年の Whitley Committee は、まさしくそういうテーマをとりあげたものであるが、労使関係の公式な構造の鍵は、産業別の団体協約であって、その締結の仕方は、労使双方が、交渉 (treaty) を尊重し、外部からの支援を仰ぐ余地があるとしても、その交渉が不調に終わった場合にのみ、それを行うことが一般的であった。そのようにしてはじめて、政府による調停 (conciliation) による援助、仲裁による調整もしくは審問機関の設置を期待することができる。このような制度のもとで、賃金、労働時間および雇用条件が、協約による調整に近い形で、この交渉 (treaty) によってすべて決定されることとなる。但し、地区労働組合と雇主団体が、産業規模の決定を補完するところの協約を結ぼうと努力している場合は除かれる。しかし Whitley Committee は、一面において、すぐれて政治的意味をもっていたのであって、彼らは、労働者の日常生活にかんするさまざまな問題についての解決のために、「これらの工場の問題における協力の体制」を確立し維持するために「工場委員会」(works committees) を提案したのであって、その意図は、本来、地区もしくは全国協約 (District or National Agreement) によって決定されるべき賃金率や労働時間のような問題に干渉するためのものではなく、もっぱら「これらのあらゆる工場の問題 (workshop matters) における協力の体制を確立し且つ維持することであった。すなわち、工場の外では、労働組合と雇主団体との間で協約が結ばれるのだが、一方工場内では、経営者と労働者が他の問題について協議するという、いわば労使協調体制の確立であった。ところがこれは、formal な労使関係の体制であり、これとならんでいわば informal な労使関係が展開され、しばしば両者は矛盾することとなるのであって、それらがどのような錯綜した関係をもってあらわれるかについては、団体協約、雇主団体、労働組合、経営者および工場組織について明らかにする必要はあるが、何よりも、団体交渉の実際について認

識する必要がある。

労働者の証言によれば、現在イギリスには、約500の「産業別交渉によるとりきめ」(separate industry-wide negotiating arrangements)があるといわれるが、しかしこの場合、産業というのは、3,500,000人の従業員を擁する機械産業使用者連盟 (Engineering Employers' Federation) を意味する一方、わずかに数百人の従業員をもって構成される毛髪・しゅろ皮および繊維賃金委員会 (Hair, Bass and Fibre Wages Council) もまたひとつの産業として認められている。ただ注意すべきことは、ホワイト・カラーの場合は、産業別協約というものはいないのであって、white-collar の労働者の組合は、一般の筋力労働者の組合とは別に交渉を行うことになっている。また化学工業のような産業においては、工場施設の維持および保存にかかわる労働者は、生産および生産過程の労働者 (process or production workers) とは別々に交渉をする。ところでそのような団体交渉の結果締結された協約は、2つに分けられるのであって、そのひとつは、実質協約 (substantive agreements) であり、他は手続協約 (procedural agreements) である。この手続協約というのは、文字通り、実質協約がどのように修正されるか、あるいは解決されるか、そしてさらにその産業内部において、紛争はどのようにして処理されるかというような方法を規定するものである。実質的な産業別協約は、標準労働日の長さ、超過労働時間の規制、週末および交代日の労働 (weekend and shift working) および法定年間休日と規定するのみならず、賃金をも規定する。従ってその条項は、きわめて多様性に富むものであって、ある協約の如きは、熟練労働者と不熟練労働者の2つの時間賃金率だけを規定し、他の中間的な段階については、個々の企業に任せるといものである。またかなりの数の婦人労働者が働いている産業では、一般に男子不熟練労働者よりも低い賃率をもつ独自のグレードを形づくるものとみなされていた。またある協約では、出来高払い (payment by results) の規定はないが、他の協約では、詳細に、さまざまな段階について規定され、ある場合には、最少限の賃率を、そして他の協約は標準賃率を規定するというように、一様ではないのが特徴的である。

つぎに報告書は、A、BおよびCという3つの表を掲げ、過去30年にわたって、協約賃率と労働者の実際の収入とが、どのように異なるかを示している。これは、1967年を現在として、1938年にさかのぼったもの

であり、資料はすべて Ministry of Labour の統計によったものである。

A表にみるように、協約賃金率と労働者の実際の収入との間に格差 (gap) が生ずるのは何故かといえば、まず出来高もしくは能率的な収入 (piecework or incentive earnings)、つぎに基礎賃率にたいする事業場もしくは工場の附加金および時間外労働の収入の三つの要素から成っており、出来高制や能率刺激的な賃金部分

については、協約は、出来るだけ最少限にとどめるべきだという消極的な表現にとどまっていることが多いといわれる。また職務評価 (job-evaluation) の上に立って行われる職務給率 (job-rate) と基礎賃率への付加、この両者は、通常、工場および事業場の内部で決定されるものである。標準労働時間の長さや時間外労働の賃率は、両者とも産業別協約で決定され、また時間外労働の決定は、工場の問題であって、従って時間外労働

A 表  
1938年、労働者の収入と時間賃率

産 業	平均週間時間賃率	1938年10月、男子筋力労働者の週平均収入 (一般機械および鉄鋼業)
機 械	仕上工: 3 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 7 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 2.5 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> (14都市における平均率)	3 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 13 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 8 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
造船および修理	めっき師: 3 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 8 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 0 (8都市における平均率) 不熟練労働者: 2 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 9 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 0 (9都市における平均率)	3 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 10 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 1 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
建 築	煉瓦工: 3 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 13 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 2 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 不熟練労働者: 2 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 15 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 0.5 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> (38都市における平均率)	3 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 6 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 6 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> (建築および装飾)
土 木	不熟練労働者: 2 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 4 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 0から 3 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 2 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 0まで (地方によって異なる)	3 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 2 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> 10 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> (公共事業請負)

B 表  
1967年10月諸産業における労働者の収入と賃率

産 業	40時間という標準週間時間賃率 (全国的もしくは地方的な賃率)			成人男子筋力労働者の週平均収入 (1967年10月第2週賃金)		
	熟練工	不熟練工	最低の収入水準	熟練工	不熟練工	最低の収入水準
機 械	11 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	9 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	7 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	21 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	7 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	9 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
不 熟 練 工	12 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	10 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	17 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	24 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	8 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	5 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
建 築	14 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	12 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	13 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	21 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	13 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	8 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
熟 練 工	11 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	9 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	1 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	21 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	17 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	8 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
不 熟 練 工	12 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	11 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	6 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	21 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	17 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	8 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
造 船 及 び 修 理	12 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	11 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	5 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	21 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	17 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	8 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
完 全 熟 練 工	15 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	0	0	22 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	16 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	6 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
不 熟 練 工	10 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	15 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	6 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	21 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	7 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	5 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
港 湾 勞 働 者	11 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	8 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	4.5 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> から	23 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	9 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	4 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
ココア、チョコレート、砂糖菓子製造	13 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	5 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	6 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> まで	23 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	9 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	4 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
電 線 製 造	13 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	0	0 から	22 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	5 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	4 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
家 具 製 造	14 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	3 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	4 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> まで	18 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	10 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	4 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
自動運搬車小売および修理業	11 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	0	0 から	23 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	10 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	5 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
石けん、ろうそく、食用脂製造	13 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	10 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	0 まで	23 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	10 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	5 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
靴 製 造	10 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	6 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	6 <sup>5</sup> / <sub>8</sub> から	19 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	14 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	4 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>
	11 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	7 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	0 まで	19 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	14 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>	4 <sup>5</sup> / <sub>8</sub>

働時間の収入の量を規定する。

ところで30年前の収入および賃金にたいして、つぎに掲げるB表は、1967年10月の主要産業における収入および賃金率、C表は1962年と67年の比較である。

これらの表にあらわれた産業別の賃率と労働者の実際の収入高の差を規定するものは、さきにのべたような諸条件であるが、しかし、具体的な額を決定するも

のは、産業別協約とならんで企業内協約の規定によるものであることはいままでもない。従って労働争議はたんに、産業的なレベルの問題であるのみならず、必然的に企業内の問題ともなりうるのであって、ここに、イギリス労働運動・労使関係における最も大きな問題のひとつがある。

## 国際経済学における資源問題 (その1)

—国際資源学設立のころみ<sup>(1)</sup>—

深 海 博 明

### I 資源に対する関心の復活と資源問題論議の問題点

#### I-1 最近の論議の基調

わが国の必要資源確保の問題は、第2次大戦後最近まで、むしろ比較的等閑視されてきたが<sup>(2)</sup>、現在は、財界・政界・官界の最大の関心事の一つとなり<sup>(3)</sup>、今後の日本の経済成長のために必要とされる基礎資源をいかに低廉・安定的に確保するか、いわば日本全体が血相を変えてとり組み出しているほどに思われる。

政府を中心に、『国際化時代の資源問題』、『資源政策の基本的考え方』などが発表され<sup>(4)</sup>、今年の政府の白書類、新経済社会発展計画のなかにも、とくに資源問題の重要性が強調されている。財界もいくつかの資源政策のあり方について提言を行ない、現在研究をすすめているし、各企業も海外資源確保に懸命である。各研究機関が行なう資源セミナーも超満員・札止めのブームをよんでいる。

ここでは、こうした論議の基調・基本的考え方は何であるかを明確化した上で、その問題点、疑問点を指摘し、こうした論議の展開のもつ危険性・矛盾を明ら

かにする。そしてこうした流行に流されることなく、資源問題を理論的に筋を通し、体系的に分析していくとすれば、どのように考えていったらいいのかについて、積極的な展開をこころみたい。

そこで最近の論議の基調をごく簡単に整理してみる。まず、「基礎的・現実的認識として次の三つがある。(i)国内資源重点主義の限界=日本経済の大型化と急速化……資源需要に反映→国内資源の相対的地位の低下と供給力の限界を露呈、(ii)単純輸入方式の限界=欧米巨大資本の資源独占と発展途上国のナショナリズムの抬頭→供給の不安定性と価格の高騰、(iii)経済発展の阻害要因としての資源問題の登場=経済発展→資源需要の量の拡大・質の転換・国際競争力強化の為の価格低廉を要請：国際市場でのわが国の立場の高まり→寡占体制へ達着→一層の量的不安・價格的不安。次に資源政策に対する新しい要請として、経済成長のための基礎資源の確保が目標とされる。具体的には、成長制約条件の解消・関連産業の国際競争力の強化・資源産業の健全なる発展→真に低廉安定的な資源供給体制の確立である。そのための政策方向・措置として、海外自主開発の推進が本命・国内資源の再認識が指摘され、低廉安定供給のための資源確保における自

注(1) 本稿における国際資源学設立のアイディアその他は、小生も参加させていただいた「日本の資源問題」研究委員会とくに主査の板垣一教授に負うところ大である。記して感謝するとともに、本稿と関連して、この委員会報告書も参照していただきたい。「日本の資源問題—新しい資源政策をもとめて—」世界経済研究協会、1970年6月。

(2) アメリカを中心に、諸外国において、資源問題は、重要視されてきたようである。例えば、アメリカにおいて、The President's Materials Policy Commission, *Resources for Freedom: A Report to the President (Paley Report)*, June 1952 が出され、同じ年に、資源問題研究所として著名な Resources for the Future, Inc. が設立されている。

(3) 大来佐武郎「資源輸入国日本を自覚せよ」(『中央公論』1968年1月号)が、一つの契機となり、この問題の論議が行なわれたように思われる。また、加藤吉弥「資源の確保とわが国の安全保障—資源問題の理解のために—」『経済と外交』552号、1968年3月1日号を参照のこと。

(4) 経済審議会資源研究委員会編『国際化時代の資源問題：資源研究委員会報告書』大蔵省印刷局、1970年3月および通産省鉱山石炭局『資源政策の基本的考え方』を参照のこと。

(5) 経済企画庁『昭和45年度年次経済報告』および通産省『通商白書』1970 総論。