

Title	イギリス労働組合の現状(3) : 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 (3) : centering about, "Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, 1965-68" chairman: the Rt. Hon. Lord Donovan
Author	飯田, 鼎
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1971
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.64, No.5 (1971. 5) ,p.332(98)- 338(104)
JaLC DOI	10.14991/001.19710501-0098
Abstract	
Notes	資料
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19710501-0098">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19710501-0098</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.

## イギリス労働組合の現状 (3)

—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

- (4) 団体交渉の改革 (本誌第64巻1号につづく)  
(5) 団体交渉の拡大

4

すでに前号 (1970年10月および71年1月) において指摘したように、イギリスの労使関係は、「公式な形態」(formal system) と「非公式な形態」(informal system) とにわかれ、それらは相互に補完し合う側面と同時に矛盾する側面をもっている。すなわち、この2つの制度の関係を要約的にのべるならば、おおよそつぎのようになるであろう (以下、formal system を (a)、informal system を (b) とする)。

(1) (a) 組合員にその決定を課することができる産業別組織 (industry-wide organization)、(b) 個々の会社もしくは工場における経営者の広はん自治権および産業上の労働グループ (industrial work group) の権力。

(2) (a) 団体交渉にかけられる大抵の問題は、産業別協約となってあらわれる。(b) しかし工場内交渉もまた同じ程度の重要性をもっている。

(3) (a) 団体交渉をきわめて狭い範囲の問題に限定。(b) 訓練、労働力の補充、余剰人員および労働慣行などをふくむ広はん問題をあつかう。

(4) (a) 賃金は、産業別協約によって決定される。(b) 賃金を左右する多くの重要な決定が、工場の中でとりきめられる。

(5) (a) 文書化された協約に達するための問題としての団体交渉。(b) 暗黙のとりきめ (tacit arrangement) や諒解および慣習や慣例を行う。

(6) (a) 共同の協議および団体協約の解釈としての

工場内の労使関係の業務。(b) 共同協議と団体交渉との間の差の稀薄化。

(7) (a) 形骸化する産業別交渉。(b) これをほりくずす企業内賃金政策、能率刺激政策および超過労働時間。

大体以上のように整理することができるのだが、この矛盾する両者の関係をどのように調整するかが現在の大きな課題となっている。「第4章団体交渉の改革」は、その方向を示唆したものである。

formal system と informal system との矛盾を明白にあらわしたものとして所得政策 (incomes policy) がある。イギリスにおいても、わが国にみる如く、完全雇用の状態がつづき、そのために賃金が上昇し、生産性の幅を上廻るほどになると、ここに賃金抑制政策としての所得政策が導入され、イギリスはすでに、1948年以來、所得政策の長い歴史をもつのである。産業別賃金を上まわる形で、企業内における賃金交渉がまとまるという労使関係における informal system が一般的となり、各企業が、労働力不足に促されて賃金上昇が急速な形をとってあらわれ、これが物価の上昇を招き、同時に輸入を増大させ、イギリス経済を危機に追い込むという認識が、1966年、「物価および所得条令」(Prices and Incomes Act) の制定となり、政府は労使関係に積極的に介入する姿勢を保つこととなったのである。そこでつぎにこうした所得政策という形であらわれた賃金抑制政策が、労使関係における formal system と informal system との矛盾とどういう関係にあるかが問われなければならないし、この報告書は、この点についてふれているのであるが、それを検討する前に、そもそも industrial relation が何故に formal system と informal system とに分裂しなければなら

## イギリス労働組合の現状 (3)

なかったか根本的な原因は一体何であったのか、この問題について明らかにする必要がある。

まず第1に、産業別協約 (industry-wide agreement) に対して、工場別協約 (factory-wide agreement) が、前者と矛盾しつつもこれを補完する形で行われるのは、何よりも産業別組合の支配の弱体化が考えられよう。何故に産業別組合の支配が弱体化したのかといえば、(1) 独占資本主義の確立以後、労働市場の分断政策が、イギリスにおいても各産業部門においても強まったこと、(2) そしてこれに応じて商品市場および労働力市場をめぐって相互に対立的な関係にある企業は、優位に立つために、生産性の向上に努力しなければならず、企業内における労使関係を重視しなくてはならなくなる。(3) 工場内における労使関係の重視は、労働者にとっても重要な関心事であり、生産性向上の効果を、企業の賃金支払いの増額に求めようとする。(4) イギリスの賃金形態が、出来高払いを中心としているため、生産性向上運動の思想は、日本などよりもはるかに浸透し易いが、これは同時に、組合支部を空洞化し、支部役員を組合員大衆から遊離させることとなるのである。(5) 独占資本は、この状況を利用し、組合員と産業別組合とを切断しようとするのであって、その結果、factory-wide agreement が、労働協約の中核となるのである。(6) 産業別協約の前提は次第に崩壊し、形骸化しつつあるにもかかわらず、その事実の承認を拒否する組合幹部の行動は、ここにショップ・スチュワード運動の活発化をもたらし、組合幹部への不信を強める結果となる。(7) こうした組合幹部にたいする不信は、労働党の体制内化、労働党と結びついた組合幹部、とくに TUC の政策の右寄り、ストライキ抑制政策などにたいするはげしい批判となってあらわれるのである。かくしてイギリスにおける労使関係は、ここに大きな転機を迎えつつあるのである。ドノヴァン報告は、イギリス労使関係にあらわれた formal system と informal system との矛盾を分析し、その解決の方向を示唆している。まずこれは職場内もしくは工場内の関係に秩序をもたらすことの必要性が強調されるのであるが、それは産業レベルでの使用者団体や労働組合の間の問題もしくは産業別協約によっては完成しえないのであって、能率刺激の統制、実働労働時間の規制、職務評価、労働慣行などについて、秩序のある有効な団体交渉を行わなければならない。いまや産業別協約は、各企業が、労働諸条件決定の権限をもつ代表者を使用者団体におくろうとせず、さらに企業規模、経営の構造、経

営政策、技術および市場状況において、条件が異なるという理由により、十分な機能を発揮することができず、何らかの抜本的な対策が講じられなければならない (p. 40, 162)。そこでこの2つの協約の分析に入る (factory-wide agreement を (a)、industrial-wide agreement を (b) とする)。

(1) (a) は現実の賃金を規制しうる。(b) は最低の賃金のみを規定する。

(2) (a) は、工場内の苦情を処理する手続きを定める。そのなかには、工場内での交渉委員会 (negotiating committee) のための規則をも含むのである。

(3) (a) は、余剰人員や企業内訓練のような産業別交渉から一般に除外された問題をあつかうのである。そこには、規律上の規約、労働者の苦情の訴えの方法をも規定するのである。一方、(b) は大抵の場合、労使関係の有効な規制をすることができない。(a) は経営者にとって役立つことがあるけれども、(b) はむしろ障害となるのである。

以上のように、(a) と (b)、すなわち工場内協約と産業別協約は、相互に対立的でありながらも同時に補完的機能を果しつつあることがわかるが、しかし現実には、いまや産業別協約ではなく、工場内協約こそ労使関係の基盤をなしていることがわかるのである。このような各個バラバラな factory agreement の改善の途は、company agreement と factory agreement との統一にあるということが主張されている (p. 42, No. 170)。とくに複数の組合が存在する工場および会社において、組合は、経営者と共同の協約 (common agreement) に達することができるのであって、経営者の団体も factory and company agreements の体制の中でこそ、重要な役割を果し、産業別協約の主張と労使関係の現実の間の矛盾に終止符をうつことができるのである (p. 43, Nos. 175-6)。

一般に産業別組合は、標準労働時間の長さにかんする処置や年間休日の問題をとりあつかうことが普通であるが、稀には、電機産業の協約、ホワイト・カラー従業員およびとくに公共事業従事者の場合のように、有効な賃金構造を確立することができるものもある。だが大抵の場合、賃金にかんする産業別協約は、その最低の賃率と時期的な調整しかなしえないのである。このように賃金以外の労働条件についての協約としてもっとも有名なものとして、「生産性交渉の原理と手続についての合同協約」(Joint Agreement on Principles and Procedures of Productivity) がある (p. 43, No. 177)。

だが産業別協約における問題は、企業規模別格差の問題であり、大企業がたえずその pace-maker となることであり、そこから大きな利益をひき出すものもまた大企業である。なぜならば、大企業の場合、産業別協約によって協定される産業別の協約賃金率 (agreed industry-wide rates) と実際の収入との間のへだたりが、もっともはげしくあらわれ、中小企業の場合は、逆の形をとるからである。そうした場合、どうしても企業=会社 (company) 内部の異なった工場間でより高い賃金を求める競争が激化し、そのためには、ある程度地方的な差を勘案した形での余裕をもって、企業規模での賃金構造の交渉を行うことが必要となる。現行の産業別賃金構造は、こうした会社別の賃金構造の交渉には何ら役立たないし、ある場合には妨害とさえなる。従って、産業別協約を厄介視する傾向が生まれ、この対応策として、経営者の団体と組合との間の協定で、産業別協約のすべての条項を保持することに例外規定を設けるということになる。その結果、産業別協約は、異なった組合間において、また組合のグループ間において断片化されてしまうことが重要となる。

このように産業別協約の無力化にともない、同一企業内における組合間の矛盾が激化し、労働組合運動内部における矛盾が激しくなることもあって、経営者はこの間隙を利用し、「生産性に見合う賃金」を主張し、それ以外の賃金上昇を認めようとしなくなる。このような労使関係の混乱にたいして、経営者が、企業内の労使関係を、つぎのような諸点について改善することを、報告書は訴えている。

- (1) 従業員の労働組合代表とともに、雇用条件にかんして、会社および工場レベルで行うことのできる包括的な権威ある団体交渉を進展させること。
- (2) 従業員の組合代表とともに、団体協約に矛盾しない形で、急速且つ正当な不満の解決のための共同の手続きを進展させること。
- (3) 従業員の組合代表とともに、つぎのような問題において、ショップ・スチュアードの地位にかんして、とりきめを行うこと、すなわち、ショップ・スチュアードの選出を行うための手段、その数、信任状の承認、ショップ・スチュアードが、その組合員に相談し且つ帰って報告する手段、他のスチュアードと会う手段、主要なショップ・スチュアードの責任、労働時間中にスチュアードとして働いているときの給与。
- (4) 余剰人員の処置についての協約を結ぶこと。

(5) 訴えの条項をとまなう解雇をふくむ実質的な規則や訓練の問題にかんする手続きを採用すること。

(6) 工場において安全を助長するための手続きを、定期的に共同で議論すること。

以上は、報告書が、企業の経営者にたいして要請しているところであるが、経営者団体および労働組合の協力なしには到底なしえないところであり、何よりもまず、産業別協約に修正を加えて、企業および工場別協約にたいして指針を与えるものとし、こうした指針に従うところの協約にたいして、産業別協約からの除外規定を許すことも必要であるとする (p. 46, No. 187)。

これが有効になされるためには、労使関係法 (Industrial Relations Act) によって、ある程度以上の企業にたいしては、「雇用および生産性省」と団体協約を結ぶことを登録する義務を課するようにすべきである。そしてこれにともなって、この法律は、労使関係委員会 (Industrial Relations Commission) という常任の議長および専任職員およびパート・タイマーの職員などを擁する機関を設置し、協約の登録からおこるケースや問題について検討し報告することが期待されるのであって、たとえば、企業側が労働組合を認めないというような問題をも含むのである。労使関係委員会の仕事は、手続的な協約のみならず実質的な協約をもふくむのであって、委員会の仕事を貫く指導的な原則として、つぎのような諸項目が示唆されていることは興味深い。

(1) 団体交渉は、労使関係を遂行するためのもっともよい方法である。それゆえ、イギリスでは、団体交渉の主要な問題や団体交渉の範囲である労働者数にまたがる広い範囲がそのなかに入る。

(2) 団体交渉というものは、労働組合の存在、強さおよび承認によるものであるから、組合の承認をめぐって何らかの紛争をあつかう場合の標準は、組合間の承認をめぐる紛争よりほかに、問題の組合が、関係のある企業や工場の労働者の間に、あるいは労働者のはっきりした部分の間に、団体交渉を目的とする適当な代表を進展させ、維持することが期待される。

(3) 労使関係の体系は、主として、その企業、会社および工場における効果によって判断されなければならない。産業別の手続きや協約は、それらが有効に規制しうる問題に限定されなければならない。

(4) 団体協約というものは、可能なところではどこでも、明確に文書化されなければならない。

(5) 賃金協約は、わかり易く一貫した給与体系をもっていなければならない。

(6) できるときはいつでも、協約というものは、雇用条件の改善と機能の方法の面での改善とを結びつけることが望ましい。

(7) 手続協約というものは、新しい協約の存在の解釈にふれるか、あるいは作成の解釈にふれるかどうかに関係なく、紛争の急速且つ公平な決定を準備するものでなければならない。

(8) 各企業もしくは各工場が、その従業員を代表するあらゆる組合に適用されうる単一の包括的な協約の範囲に入ることが望ましいこと。もしこれが達成されえなとしても、従業員の詳細なグループに適用される単独の協約は、各グループの間の労働者を代表するあらゆる組合によってうけいられなければならない。この原則は、承認にかんする組合間のどのような紛争にも解決をもたらすのである。

労使関係法の意図は一体何であるか。それは、登録制度によって、労使関係の改革をなしとげることであった。それは具体的に一体何を意味するか。この点について、「第4章 団体交渉の改革」と題するこの章について筆者の分析を結論的にのべることにしよう。

すでにのべたように、イギリスの労使関係は、第2次大戦後いじりしい変貌をとげつつあった。企業の枠を超えた産業別交渉が、従来、団体交渉の一般的形態であったのにたいし、企業規模の格差の拡大にともない、工場内交渉ないし会社規模の交渉が次第に支配的となり、前者と対立することとなった。産業別交渉は、いわば労使関係における formal system であったのにたいし、会社別・工場別交渉は、informal system であった。産業別交渉は、賃金および労働条件の最低限を規定するにすぎず、独占的な大企業ないし大工場においては、これを超えて更に fringe benefit を積み重ねることができるが、しかし中小企業の場合は、労働条件の改善を、精々産業別協約の規定する最小限に合致させることができるにすぎない。そこで産業別協約の場合には、中小企業の労働者も産業別組合に組織されている以上、彼らもまたこの協約の支配をうけるのは当然である。しかし大企業の労働者が pace-maker である限り、彼らが informal system を行うように簡単には、企業内ないしは工場内交渉の慣行を樹立することはできないであろう。なぜなら、中小企業の雇主がそうした組合の改革を認めないであろうし、そのような企業内の協約の存在を否認すること

がおこりうる。その結果として、労使関係は矛盾をはげしくし、大企業と中小企業とでは、労働条件の上で、次第に格差を大きくすることになるのである。労使関係法は、登録制度を通じて、労使関係の領域に、会社の役員会と労働組合との間に接触をもたらす、産業別協約を補完するものとしての企業別協約の途を開こうとするものである。

しかしながら、こうした労使関係の改変への提言は、同時に、その内容となる賃金政策の変化、たとえば、所得政策の導入という新しい事態をもたらす。

## 5

団体交渉制度の改革は、労使関係における formal system と informal system との結合によって実現されるとしても、具体的に、現在、団体交渉はどのように発展しているかが問われなければならない。informal system としての企業内および工場内協約 (company agreements and factory agreements) を雇主が承認し、industry-wide agreement と同じくその効力を合法的なものとして認めるということは、企業内もしくは工場内の組織に、団体交渉を行い、経営と協約を結ぶ権限を付与することを意味する。しかし経営者のなかには、このような団体交渉制度の改革にはげしい反感を感じ、企業あるいは工場内における組合の存在を承認しない経営者も少なくないのであって、とくに中小企業の場合はその傾向が明らかにみられるのであった。たとえば、1965年には、合同機械工組合 (Amalgamated Engineering Union) の場合、72の企業がその承認を拒否したといわれる (p. 55, No. 217)。すなわち、経営者は、その従業員にたいし、組合にたいする非加入を強制し、これを雇用契約のなかに挿入することさえ行われるのであって、このような経営者の行動は、労使関係の発展を妨げ、組合の承認問題をめぐって争議が行われることが珍しくなくなり、1964~66年の間に、組合承認のために年平均23のストライキがおこり、最近の統計では、紛争の30パーセントが、組合の承認にかかわるものであるといわれることは注目されなければならない (p. 55, No. 218)。

最近の雇用傾向をみるに、ホワイト・カラー労働者の増大が顕著で、労働組合運動の動向は、これらホワイト・カラー労働者の力に依存していることがわかる。なぜなら、イギリスの全筋肉労働者の50パーセント以上が労働組合員であるのにたいし、ホワイト・カラー労働者の場合は、わずかにその30パーセントが労

働組合員であるにすぎない。過去 50 年間に於いて、労働力構成の面からみると、2 倍となり、いまや 40 パーセントを占めるに至っている。従って来る 20 年間には、従業員の大数が、まさしくホワイト・カラー労働者になるということが考えられる。問題は、労働力構成におけるホワイト・カラー労働者の比率の増大が、全般的に労働組合運動の衰退をもたらすということである。かつてきわめて高い組織率を誇り、労働組合運動の支柱であった石炭、鉄道、綿業および造船のような産業は、あるいは合理化、あるいはすさまじい技術革進の波の中で、雇用労働力は減り、また急速に膨脹する建設業などは、組合員は低いか、もしくは減力しつつある。これに反して国家および地方府従業員の場合は組織率は高く（大体 80 パーセント以上）、銀行保険業がこれにつき（31 パーセント）、そして分配および製造業においてきわめて少くなる（13 および 12 パーセント）(p. 56, No. 220)。このようにして全体として、組織率は、1948 年の 45 パーセントから 66 年の 42 パーセントというように低下傾向にあるといえる。ところでホワイト・カラー労働者の増大は、当然、ホワイト・カラー労働者の組合を増加させ、そこでの労働関係が、ストライキ傾向などに大きな影響を及ぼすこととなる。

しかし労使の紛争の焦点は、何といっても賃金問題であり、賃金委員会 (Wages Councils) の存在およびその改革が重要な課題となる。賃金問題をめぐる法的規制は、1909 年の職業委員会法 (Trade Board Act) によってはじめられた法的最低賃金規制 (statutory minimum wage regulation) であって、これは、低賃金労働の弊害を処理するための手段としてあらわれたものである。このような国家権力による直接的な立法化にたいして、1918 年の職業委員会法案は、ホイットレー委員会 (Whitley Committee) の影響の下に、団体交渉が存在しないところにおける賃金決定機構として、労使の自主的な交渉を促進するために、賃金委員会が設立され、それはなお、1959 年の賃金委員会法の下に作用しているのである。この賃金委員の構成は、労使双方同数のメンバーに 3 名の中立の委員を加えたものから成り、その 3 名のうちの 1 名が議長となったのである。現状では、約 50 万の企業に働く 350 万の労働者が、57 の賃金委員会の適用を受けている。一方、農業にも同じような団体、農業賃金委員会 (Agricultural Wages Board for England and Wales and Scottish Agricultural Wages Board) が、1948 年の農業賃金法および 1949 年

の農業賃金法 (スコットランド) の下で機能したのであった。約 43,000 人の労働者が、農業および園芸業に従事し、最低賃金および最低の諸条件の法的規制のための手続きによって、約 40,000 人の労働者がその適用を受け、イギリス労使関係の体系のなかで重要な要素をなすのである。報告書は、「1964 年度の諸産業グループの従業員数および労働組合に組織された従業員の比率」として、産業グループ、従業員の数、推定労働組合員数および労働組合における従業員の比率を示している。

産業グループ	従業員の数 <sup>(1)</sup>	推定労働組合員数 <sup>(2)</sup>	労働組合における従業員の比率
農業、森林業および漁業	551,000	167,000	30
靴類を除く衣服産業	453,000	123,000	27
「他の製造業」 <sup>(3)</sup>	326,000	86,000	26
配給業	3,026,000	386,000	13
仕出業およびホテル業	633,000	25,000	4
全雇用者数	23,616,000	9,743,000	41

〈労働省資料による〉

- (1) 1964 年 6 月の従業員数 (就業者および失業者を含む)
- (2) 1964 年末の労働組合員数
- (3) 「他の製造業」とは、賃金委員会が機能する 50,000 人の労働者を含む

この表は、組織しがたい、あるいは組織することができない多くのパート・タイマーおよび家族従業員を含むところの数字を示している。分配業およびホテル業においては、労働組合の組織が進展しなかったことは明らかであるけれども、この 2 つの部門において、賃金委員会が作用しているのである。

このように、労働組合の組織化が十分に進まないところにおいて、賃金委員会が有効に作用するということが、そこにある一定の因果関係が存在し、たとえば、委員会の存在が、労働組合員の増加を妨げるというような事情が存在することが考えられる。なぜならば、賃金委員会の存在は、労働組合が十分に存在せず、また労使関係が制度的に発展しない産業部門における労働者の労働条件を規定するものとしてはたしかに有効であった。仕出業においては、自主的な交渉機関が少なく、小売業においても、また協同販売店や多角経営の商店あるいは大規模なデパートなどでのほかは自主的な交渉機能が確立されておらず、他方、それは、衣服、製パン、紙袋および紙箱のような産業において発達し、自主的な交渉の結果得られた協約が、そのまま賃金委員会の採択するところとなるということが少なくない。こ

の場合には、賃金委員会の存在そのものが疑われることとならざるをえない (p. 59, No. 231)。

1959 年の賃金委員会法は、賃金委員会を廃止する手続きを規定しているが、しかし実際にはそれは容易に廃止されえない状況にある。賃金委員会のような法制的な機構は、みずから自主的に交渉機構を樹立しえない産業において、一時的に有効なものとして考えられたのであるが、実際には、自主的な機能が、賃金委員会にとって代ることは少く、1953 年から 63 年までの 10 年間に、わずかに 10 の賃金委員会が廃止されたにすぎない。このように、労働組合と経営者との間に、自主的な交渉機構が発展しつつあるにもかかわらず、実際には、賃金委員会が、容易に廃止されえないのは、雇主がその廃止に反対の態度を示し、その存続をはかることによって、労働組合の権限を弱めようとする意図が働いているところに大きな問題があった。

第 2 次世界大戦の勃発によって、1940 年、ストライキロック・アウトは例外なく非合法とされ、争議はすべて仲裁によって解決されるべきであるとされ、その結果、全国仲裁裁判所 (National Arbitration Tribunal) が設立されたのであった。しかし戦後、ストライキロック・アウトが非合法状態から解放され、一方的な仲裁制度が改められるや、これに代って、産業争議裁判所 (Industrial Disputes Tribunal) が設けられている。以上にみるように、一方において、労使関係における formal system と informal system との矛盾、他方において労働組合の機能そのものと重複し、ある場合には矛盾しつつある賃金委員会の存在、このように多岐にわたる労使関係において、改善されるべき点は何であるか、報告書はなされる必要のある問題として、結社の自由 (Freedom of Association)、労働組合の承認 (Trade Union Recognition)、賃金委員会 (Wage Councils)、強制仲裁 (Compulsory Arbitration) などの各項目にわたって論述している。

連合王国は、「ヨーロッパ社会憲章」(European Social Charter) および「人間の権利と基本的自由の保護のためのヨーロッパ会議」(Council of Europe Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms) だけでなく、労働者の団結および団体交渉にかんする基本的な問題を取りあつかう 2 つの国際労働会議を批准しているのであるが、その国際労働会議の第 1 条には、つぎのように規定されているといわれる。

第 1 条

- (1) 労働者は、彼らの雇用についての反組合的差別

の行動に反対して、適当な保護をうけられるようにする。

- (2) このような保護は、とくに定められた法律にかんして、適用させる。

(a) 労働者の雇用を、労働組合に加入しないように、もしくは労働組合員たることを放棄するようにさせるような状態におくような行為

(b) 組合員であるという理由で、もしくは労働時間以外もしくは労働時間中に、雇主の承認をえて組合活動に参加のために、解雇および何らかの労働者に損害をあたえる行為

しかし、国有化産業においては、これらの諸権利は制限され、警察および英国軍の雇用の場合は、この勧告から除かれる。この勧告はまた、労働組合によって問題とされる特殊な団体についても、これらをその対象から除くのであって、たとえば、「職長および職員相互共済組合」(Foremen and Staff Mutual Benefit Society) や「監督職員、支配人および技師協会」(Association of Supervisory Staffs, Executives and Technicians) などがその例であるが、これらは本来、労働組合とは認められないからである。前者は、友愛組合法の下に登録されているが、61,000 人の組合員をもち、機械産業および造船業の職長および同じクラスの職員にたいし年金、疾病保険および手当をあたえるものであり、後者は、経営者によってつくられた団体である。しかしもっとも重要なものは賃金委員会であって、これはどのように改善されるべきであろうか。

食料品調達業の場合、公式の数字はないが、そこでは、100 万人の労働者に及ぶ 4 つの賃金委員会が存在しているが、それらは、団体交渉を進展させるのに役立つばかりでなく、低賃金労働者の保護に役立つとされている。しかし果してそうであろうか。賃金委員会は、賃金決定にどのような役割を演じたのであろうか。1966 年 10 月、成人男子の週賃金は、20 ポンド 6 シリング 1 ペンスであった。われわれが十分に適切な数字をもっている 22 の賃金委員会のある産業のなかで、ただ 4 つだけがより高い収入であった——刃物、紙袋、紙箱および道路運搬である。これらの 17 の産業において、成人男子の平均週賃金は 19 シリング以下であり、11 の産業において 18 シリング以下であった。注意しなければならないことは、賃金委員会の存在しない低い所得水準の産業が一方にあると同時に、相対的に高い平均賃金の状態にある多くの産業のなか

保護規定が、他の労働者に比較して、低賃金労働者の賃金水準をひき上げなかったという十分な証拠があるのであって、これと同じように、賃金委員会が制度的に存在しているからといって、賃金が高産業に比較して格別上昇したということも考えられないのである。だとすれば、賃金委員会なるものは、実際上の賃金や労働条件にたいして有効な規制を發揮する自主的な産業別交渉よりも無力ということになり、賃金委員会の仕事が、最低の水準を決定することである以上、このことはほとんどさげられないものとなるのである。

しかしながら農業においては例外で、ここでは、雇用が非常に多くの小規模な単位の農場において行われ、農業賃金委員会 (Agricultural Wages Boards) は、大抵の賃金委員会よりも強力な規制力をもっているのである。しかしながら、農業のような一部の産業を別とすれば、そして配給業および食品仕出業のように、賃金委員がその機能を發揮させている産業も例外的にはあるが、全体としては賃金委員会制度そのものは、次第に衰退しつつあるといえることができる。賃金委員会のもつ構造的な欠陥は、それが、個々の工場内において、経営者とショップ・スチュアートもしくは他の労働者の代表の間における集合的ないし団体的取引の発展を促進する手段とはなっていないことである。いうまでもなく委員会の構造は、一般の関心が、産業レベルでの団体交渉に集中していたときに建設されたものであり、従って、それは、いまや職場交渉 (workplace bargaining) の重要性が認識され、その手続きが整えられているときには、不適當なものとなりつつあるのである。賃金委員会が、真にその役割を果し、有効な組織の発展により大きな貢献をなすためには、「最低賃金の規定によってはあつかわれない、従って賃金検査官が処理しない問題について、組合によって提起された不満にとりくむこと」ができなければならない (p. 67, No. 266)。そのような観点から報告書は、賃金委員会の権限が、個々の労働者や労働者のグループが、その代表者を通じて提起した問題をとりあつかうための紛争の手続きを制定するように強化されなければならないことを提案するのである。農業賃金委員会にしても、この種の紛争解決機構を設立する権限が与えられなければならない。以上のように職場交渉を中心と

して、団体交渉が進展し、産業レベルではなく、職場レベルないし工場レベルで紛争が激化するとすれば、ここに当然、強制仲裁の問題がでてくる。

報告書は、最近、イギリスの大組合、たとえば、運輸一般労働組合 (Transport and General Worker's Union)、合同機械工組合 (Amalgamated Engineering Union) および一般都市労働者組合 (General and Municipal Worker's Union) などが、一方的な紛争の仲裁の回復を主張していることをのべている (p. 68, No. 267)。多くの小規模な組合もほぼ同様な主張をしているが、これによれば、それは、労働組合が承認されておらず、ストライキが闘争の武器として利用されない雇用部門においては、一方的な仲裁は、労働者にとって救済を意味するものであり、雇用者にたいして団体交渉を義務づけ、もしくはそれを促進するものである。しかし一方的仲裁の回復は、同時に重要な問題をほらみ、全体としての労使関係制度の将来の発展の脈絡のなかで考えられなければならない。労使関係の円滑をはかる労使関係委員会の仕事を支持するものとして、一方的仲裁を考えた場合に、3つの面がある。第1に、雇主が組合の承認を拒否するとき、委員会は一方的仲裁の権利をもつ権限をあたえられること、第2に、雇主側がたとえ、組合承認の勧告をうけいれる場合でさえも、労働者が伝統的にストライキを忌避しあるいは小単位の職場にわかれている場合には、実効のある交渉をさけることができる。このような場合には、委員会は、組合要求の公正な決定を行うための手段およびその組織を強化するための手段として、一方的仲裁を推薦する権限があたえられるべきである。そして第3に、労働組合がすでに承認されている産業においてさえ、委員会が一方的仲裁を行う権限を有すべきだとされる場合もある (p. 70, No. 273)。以上のように、労使関係委員会の一方的仲裁の勧告という形での権限強化は、それが、労使関係の機構の運営の健全化に貢献しうる限りにおいてであり、その面からみた場合、賃金委員会と強制仲裁制度は相互に密接に関連してかなり重要な役割を果すものである。報告書はさらに、所得政策をめぐる賃金委員会および仲裁制度の関連についてふれている (未完)。

—1971・3・14—

## 研究ノート

手塚富雄、千田是也、岩淵達治監修

### 『ゲオルク・ビューヒナー全集全一巻』に寄せて

葛木能雄

#### 1

ゲオルク・ビューヒナー Georg Büchner (1813~1837) は戯曲、『ダントンの死』Dantons Tod 1835 等のすぐれた文学作品の作者として広く知られてはいるが、この人物が同時にドイツ社会主義運動の有力な先駆者であり、しかもドイツの哲学史上重要な地位を占める唯物論者、ルートヴィヒ・ビューヒナー Ludwig Büchner (1824~1899) の兄であることはあまり知られてはいない。

特に彼の著、『ヘッセンの急使』Der Hessische Landbote 1834 が『共産党宣言』出版以前の19世紀ドイツにおける最も意義ある革命文書と評され、その名をドイツ社会主義運動史上にとどめていることからみても彼を社会思想上見落すことはできないのである。

#### 2

ビューヒナーの社会主義運動は、七月革命の影響を受けてヨーロッパ諸国が封建制度に反対する全面的な闘いを通じてブルジョア的変革のための基盤を形成する時代を迎えようとしていた時に起ったものである。

当時、34の領邦と4つの自由都市に分裂していたドイツにおいては民族的統一を求める運動が、ごく自然に高まっていった。その中で、1832年5月27日のハムバハ祝祭 Das Hambacher Fest は広汎な大衆に支持された国民的大運動に発展した。この運動は参加者3万人を数え、農民、労働者、手工業職人、小生産者、婦女子を含めた広汎な階層の人々の参加を見るものであった。この祝祭事件の意義は、これまでの大学を中

心とした少数の知識人による単なる反体制運動ではなかった点にある。

「ハムバハの祝祭は、うまく利用すれば善良な人々の祝祭となりうる」というメッテルニヒの発言を裏付けするかのようになり、祝祭から1ヶ月を経た6月28日には民族的民主運動に対する弾圧強化を内容とする連邦議会決議が布告され、当局の追及が始まるのであった。

翌、33年4月3日にはフランクフルト監視所襲撃事件 Frankfurter Wachensturm が起きるが、却って民主主義運動弾圧の公然とした口実となり、この事件を契機に反体制運動の中心舞台はドイツ国外に移ったのである。

この時、ビューヒナーは遠くフランス領シュトラスブルクよりこの二事件を眺めていた。彼は「現在の時点ではどんな革命運動も空しい企てであり……ドイツ人の〔政治的〕無関心ときたらまったく箸にも棒にもかからないもので、あてにしたらひどい目にあう」との見方から、この二事件には冷やかな態度を示してはいたが、フランクフルト事件の失敗者達には同情の念を寄せることしきりであった。

祖国を追われた革命家達は解決すべき問題が何たるかを認識し、ドイツ国外から国内に向けて革命闘争を行っていくのであった。このような運動の尖兵となったのは、いち早く政治的に目覚めた少数の手工業職人、亡命知識人等であった。彼らの亡命先はフランス、スイス、イギリス、ベルギー等であり、特にパリは亡命者のみならずドイツ人が多数生活していた。その数は少なく見積っても7万人と言われ、1836年に公表されたパリの人口が90万人であったことを考えると

注(1) フランツ、メーリング、足利末男、平井俊彦、林功三、野村修共訳『ドイツ社会民主主義史』(上) ミネルヴァ書房、京都、1968年、60ページ。

(2) 『ゲオルク・ビューヒナー全集全一巻』以下本書と略。305ページ~306ページ、1833年4月5日付、家族宛の手紙。

(3) Kowalski, Werner, *Vorgeschichte und Entstehung des Bundes der Gerechten*, Berlin 1962, S. 38-S. 39.