

Title	イギリス労働組合の現状(4) : 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 (4) : 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	1972
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.65, No.7 (1972. 7) ,p.484(34)- 492(42)
JaLC DOI	10.14991/001.19720701-0034
Abstract	
Notes	資料
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19720701-0034

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 (4)

—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

- (6) 人力の有効な利用
- (7) ストライキとその他の産業上の行動

6

(1) 制限的労働慣行 人力は今日如何に有効に利用されているか

イギリスにおける経済成長の鈍化が叫ばれて久しいが、その原因のひとつが、少くとも、労働力の利用が有効になされていないという点に求められることは、いまや常識となっており、この報告書においても、人力の有効な利用が、重要な問題としてとりあげられている。その例として、報告書は、「ヨーロッパ協力および開発機構」(Organization for European Co-operation and Development)のマディソン博士(Dr. Angus Madison)の調査にかかる統計資料によって、アメリカ合衆国とカナダおよび日本、それにヨーロッパ9ヶ国の生産性指数を比較し、イギリスの現状を批判する。

第1表 1965年度において、雇用された人数当りの生産高および1人当りの生産高の水準の国際比較 (p. 74. 出所, Angus Madison 博士の証言)。

国	1965年に雇用された人の純生産高の調整比較	1965年の1人当り純生産高の調整比較
アメリカ合衆国	184.1	188.0
カナダ	137.1	140.8
ドイツ連邦共和国	130.6	129.6
ノルウェー	119.7	120.9
ベルギー	118.1	119.4
フランス	116.0	110.7
オランダ	114.8	106.3
デンマーク	101.8	104.2
連合王国	100.0	100.0
イタリア	87.9	88.5
ソヴェート	82.8	89.5
日本	74.0	74.2

第1表は、12ヶ国の生産性の国際比較であるが、注目すべきことは、アメリカがもっとも高く、日本が、先進諸国のなかでもっとも低いという事実である。イギリスも低い方のグループに属するが、その理由について、「この国においては、新しい機械や設備への投資率 (the rate of investment) が、われわれの競争者の国々よりもおこなっていること」に帰している (p. 75, No. 290)。より近代的な設備の下で働く人よりも、より少くしか生産できないというわけである。そして一方、アメリカの経営者は、もっと「生産費意識をもつ」(cost-conscious) という点が強調されている (No. 291)。

要するに、最近における研究の結果は、生産性の向上は、新しい設備だけによってではなく、現在の状況の下でも、能率の面で、改善の余地があるということが出来る (No. 293) し、その例がいくつか説明されている。戦後、イギリスにおける労働問題における特徴的な事実は、賃金と生産性の問題をめぐって深刻化し、労働党政権の下においてさえ所得政策という名の賃金切下げ政策が強行され、これと密接な関連を保ちながら、労使関係における新しい事態がはじまっていることである。労使間の大きな問題が生産性問題であり、ここでもそのことが重視されている。Allan Flanders 氏の評価によれば、エッソ・ペトロリウム株式会社のフォーリー製錬所 (Fawley refinery) の最初の生産性協定後、生産性は1人1時間につき50パーセントも上昇したといわれる (No. 294)。このような生産性向上の具体的な例として、いくつかの例があげられており、1964年4月から66年の4月までの2ヶ年間に、電気供給業をとれば、平均週労働時間は49時間から43時間に減少し、他方、人力は、1.7パーセント増加した。また英国酸素株式会社は、人力の効果を改善する最初の

イギリス労働組合の現状(4)

段階を代表する生産性協定の結果として、従来までの生産額を維持しながら、しかも労働力を増加することなく、各貯蔵所において、平均15パーセントも労働時間をへらすことができたといわれる (No. 294)。また、ウェールズ製鋼会社は、生産性協定を締結したのであるが、それによれば、Port Talbot で雇われた熟練労働者の相手役 (mates) は、1,500人から500人に減少したといわれる (No. 294)。

「物価および所得にかんする全国委員会」が、生産性協定についてふれ、人力および現在の資本設備の有効な利用によって、経済的な発展のペースを速めることを提案しているのであるが、この報告書は、そうした生産性を阻害する要因として、「制限的な労働慣行」(restrictive labour practices) をあげて、これをめぐる労使の関係を分析している。この場合、労働慣行にたいして、労働組合が熱心にこれを守ろうとしているわけではなく、たとえば、労働組合の幹部は時間外労働の慣行にたいして遺憾の意を表明している (No. 77)。もちろん、労働組合がこれに重大な影響力をもつことは否定できない。労働組合は、組合員の権利擁護という観点から、労働条件の現状の変更にたいして消極的であり、産業上の能率の向上と組合員の生活水準との間に、ほとんど関係がないとわかったとき、これに照応して、工場レベルでの抵抗もまたはげしくなる。こうした現状変更にたいする反対の傾向は、造船および船舶修理産業、印刷および新聞業などによく強いので、Donovan Commission は、使用者によって出された制限的労働慣行についての意見書についての組合の見解を提出するように、Printing and Kindred Trades Federation, the Society of Graphical and Allied Trades, the National Graphical Association および Society of Lithographic Artists, Designers and Engravers を招いて、その意見を聴取しようとした (No. 300)。これとやらんで、造船業や印刷業の場合のように、いままお徒弟制度を媒介とする熟練養成 (training) の体系がとられているところで、職種間の仕事区分 (demarcation) の問題が大きい問題となっているが、これは、クラフト・ユニオンの存在そのものを揺るがす問題となるので、労働組合運動のはげしい抵抗をうけるようになる。しかし何といたって、重要な問題は、制限的な労働慣行の除去に反対する仕事グループ (work group) の動きである。ここで仕事グループといわれるのは、熟練工 (craftsmen) の仲間ないし助手 (mate) と呼ばれる広はんな仕事を遂行し、彼らの仕事の内容は、クラ

フト・マンの特殊な熟練について、従来よりも大きい要求をするというものであるところの中核的な労働者とクラフト・マンのチームのことであり、こうした人々が、こうした制限的な慣行の撤廃に反対するのであり、経営者が生産を阻害するものとして生産性交渉を通じて変更しようとする多くの慣行は、過去においては、正常なものとして受けとられてきたのであった (No. 302)。その例として、たとえば電気産業においては、その稼働能力を充分有効に発揮させようとするれば、発電所は、週末でもあるいは夜間も操業しなければならず、多くの非能率的な労働慣行は、変貌しつつある諸条件、環境の変化と技術進歩の結果として、これらの廃止を要求するのであるが、この場合、報告書は、人力の浪費の責任を、労働者と労働組合の責任にのみ帰することは正しくないとして、物価と収入にかんする国民委員会によって強調されたつぎの点を証言としてひき出している (Report No. 36, Paragraph 9)。

「しかしながら、われわれは、大抵の協約の出発点が、労働慣行や報酬の面での一連の提案された変更ではなくて、全工場もしくは全会社における新しいもっとも有効な操業方法を、経営者が準備することである。こうしたことが計画され、探求されてはじめて、会社は、慣行について、どのような特殊な変化がもっとも必要とされ、報酬の面では、どのような変更が実行できるかを知ることができる」(No. 303)。注目すべきことは、報告書は強く、制限的な労働慣行の撤去を訴えていることであり、この態度は、そのまま合理化につながるのではないかという危惧を感じさせる。人力の有効な活用による生産性の向上、そしてその生産性の向上のためには、労働者が従来享受してきた制限的労働慣行を廃止することが、資本家の強い要請とならざるをえない。問題は、これにたいして、労働組合がどのように闘うかにある。そこでつぎに制限的慣行とイギリス労使関係制度についてみよう。

制限的慣行とイギリス労使関係制度

イギリスにおける労使関係の公式な形態は、人力の使用の改善をもたらすこととはうまく適合しない。制限的慣行は、組合よりもむしろ仕事グループとの関係において重要な問題となる。そのために、この問題をめぐる労使関係は、「非公式の断片的な交渉」(informal and fragmented bargaining) となる (No. 305)。

労働者の関心事は、賃金と労働時間の問題であり、前者は、時間外労働と密接な関係があるが、しかし時

間外労働の決定は、使用者の特権である。だが、人力の効率化を理由とする余剰人口 (overmanning) の削減については、その利益を害するものとして反対し、団体交渉の議題となる。報告書はまず、労働者の余剰配置 (overmanning) は、労働者の利益の合理的な追求に利用されるが、しかしその利益は、狭くまた近視眼的である。経営者は、この点を考慮しなければ、人力の有効な利用の水準を達成することはできない (No. 310) と指摘する。では具体的に、この制限的労働慣行を生産性向上の問題と結びつけるのはどうしたらよいか、この問題をめぐる労使関係を調整するために、制限的労働慣行解決のための法廷の設置が提案される所以である。

制限的労働慣行法廷

制限的労働慣行法廷の構想は、機械産業使用者連盟 (Engineering Employers' Federation) が提案したものであり、このような制限的慣行を探索する法廷は、制限的慣行を主張しもしくはこれを支持する人々にたいして、それをさしひかえる命令を発する権限をもたせるべきことが提案されたのであるが、これによれば、このような命令を破棄した場合には、法廷侮辱として、処罰されることもありうることをしている (No. 312)。

制限的労働慣行にかんする法律は、1956年の制限的職業慣行 (the Restrictive Trade Practices Act) であるが、これによれば、ある種の職業上の慣行は、一見したところ公共の利益に反しており、従って、制限的慣行法廷の仕事は、例外をつくることを正当化する条件を満足させるかどうかを判断することであるという。そしてこの場合、公共の利益に反する制限的労働慣行とは、「人口の有効な使用」(the efficient use of manpower) を「不当に妨害する」ことだけが、判断の基準とされるのだが (No. 313)、しかしこれを決定することは簡単な問題ではない。なぜなら、ひとつの問題は、本質的に交渉の状況 (bargaining situation) といわれるものであり、より重要な問題は、新しい仕事にたいして支払われるべき賃金率の問題であり、あるいは条件の変化をとまなうことに対して、適当な保障を支払うことである。craftsmen は、その craft の「権利」を擁護することを義務としている以上、裁判所が、労働組合役員にたいして制限的労働慣行の支持を抑制するように命令し、もしこれに違反した場合には罰するというような措置は、かなり困難な問題をはらみ、教育的な手段や推理のみが、組合員の態度を改めさせ、交渉

に応じさせるようにすることができる (p. 82)。

強制的手段による労働組合役員への命令は、労使関係に良い効果をもたらさないし、能率を増進するものではない (No. 315)。従って法廷は、制限的労働慣行を支持しないように、労働者に命令する機関ではなく、相互に誠意をもって交渉できない場合、その不平不満をきくことによって、団体交渉を促進する機関となる必要がある (No. 316)。

しかしながら、いかなる場合でも、主要な困難というものは、信頼の欠如ではなくして、何が合理的な交渉を構成するかについての不一致であり、従って法廷は、合理的な交渉の限界をはっきりと区画する領域を確定することであるが、ただその場合、危険なことは、このようにして区画した領域があまりにもひろくて、法廷の判断では、状況に何らの影響もあたえられないことである。それではどうすればよいか。何が必要であるか、これが問われなければならない (No. 317)。

なされる必要のあること

最近の制限的労働慣行にかんする団体交渉として、アメリカ・ドック株式会社における東海岸協約 (East Coast agreement) およびエッソ石油の主要製精所における Fawley 協約、そしてこれにつづく I C I およびその他の化学工業会社の分配計画、および電気供給産業、ウェールズ鉄鋼会社の「資格」(status) 協定などが有名である (No. 318)。このような協定の実施のためには、労働慣行を修正しなければならなかった。まず第1に、労働者は、かつては彼らの仕事以外のこと (outside their jobs) としてみなしてきた仕事をもなすとともに、労働がもっと有効に利用されるように、彼らの仕事の一部を他の労働者がやることをゆるすことを承認すること、そしてこのような新しい柔軟な態度 ("flexibility") は、熟練労働者に影響をあたえたのみならず、また彼らの助手 (mates)、工程労働者 (process worker) および半熟練労働者にも影響を及ぼした。第2に、生産についての制限は終るかあるいは修正されたこと。第3に、お茶時間 (tea breaks) やその他の仕事の中断はやめることとなった。第4に、人事配置計画は仕事の研究を基礎として修正されること、そして第5には、これらの変化によって、ある種の仕事から労働者がひきざげられ、あるいは熟練労働者の助手の仕事のように終止符が打たれ、訓練を必要とする新しい仕事に配置転換されることにも同意したのである (No. 319)。

これはまことに大きな変化である。労働者は既得の権利を失い、合理化の嵐にふみこまれたことではないのだろうか。報告書は、そのようには把えておらず、むしろ、manpower の効率をたかめるための当然の措置としているが、労働組合は、一般大衆の意向を十分に吸収し、これをそれらの協約に誠実に反映させるように努力しているのであろうか。これらの変化の多くは、超過労働時間に終止符をうち、緊急の場合とかあるいは景気変動の場合に、支配人の自由になる程度の水準にそれを維持する政策がとられている (No. 320)。これとともに給与体系の修正もなされた。すなわち、基本賃金率の実質的な増加であり、これは、超過労働時間の減少を補償するものである。さらに賃金体系の簡易化として、賃金率および等級の単純化、刺激的なボーナス制度などが導入された (No. 321)。なお注目すべきこととして、これらの協約は、筋肉労働者とホワイト・カラー労働者との間の区別を減少させる機会として理解されることとなったことである。すなわち、休暇資格、疾病手当などの面で区別は次第になくなりつつある (No. 323)。

このような種類の協約は、伝統的な団体交渉からは、根本的に離れることを意味する。以前には「習慣と慣習」("custom and practice") によって蔽われていた多くの問題が、いまやじめて公式の団体交渉の議題とされるようになる (No. 323)。これによっておこる変化は、これらの協約によって、経営の態度および組織における変化がもたらされたことであり、技術的および財政的な決定が、労使関係に及ぼす結果をはじめ直接に知るようになるのである (No. 324)。

ところで、「生産性にみあう賃金」とは、よくいわれるが、イギリスにおいても、「生産性交渉」(productivity bargaining) および「生産性協約」(productivity agreement) は賃金問題にたいしてのみならず、多くの労使関係の典型的な問題にたいして解決策として役立つのである。それは、賃金率と現実の収入との間のギャップをうずめ、仕事の境界 (demarcation) についての困難な問題を減少させ、決定を会社もしくは工場のレベルに集中する。それはまたジョブ・スチュアートの地位を定めるのである (No. 325)。しかしながら、生産性交渉だけが、manpower の有効な利用の問題を解決する無比の問題ではない。生産方法を交渉によって変えることによって、生産性が異常に増大したことを強調するのがいまや流行であるけれども、全国石炭委員会やある種のモーターおよび機械工場を含む多く

の組織は、その賃金構造を出来高払いから離脱させ、あるいはそれを支配しようとする協約によって再構成したのである。生産性協約が共通にもつところのものは、それらがあまりにも会社および工場のレベルでとり結ばれてしまっていて、従ってそのレベルで、労使関係をとり結ぶ伝統的な方法を切ってしまうことになる (No. 326)。

イギリスにおいては、賃金についての交渉が能率の配慮という問題から大きく切り離されているということが、伝統的な団体交渉への方法の特徴のひとつであるといわれる。アメリカ合衆国やカナダのような国々では、会社の団体契約が一定期間、通常2年ないし3年つづき、個々の会社の繁栄に照らして賃金がきめられる。つまり、会社がますます能率的で、賃金がますます高くなればなるほど、新しい契約が交渉によって結ばれるとき、会社には余裕がでてくることを知るのである (No. 327)。ところで、イギリスにおける伝統的な制度は、完全雇用の状況のなかで、雇主たちは、その見返りとして何の得るところがなくとも、産業レベルで定期的に、実質的な賃金ひき上げをやるのである。より高い賃金のひき上げが、このようにして自動化するのである (No. 328)。かくして団体交渉制度の改善のための提案は manpower の改善的な利用にとって基本的であるということになる (No. 329)。

(2) 訓練 序論

職業訓練は、イギリス産業において制限的な伝統が、とくに深く根を張り、技術進歩の圧力が、外見上の急激な変化の必要をとりわけ緊急なものとするところの領域である。最近、イギリス産業にたいして、それが、すべてのレベルでのあらゆる種類の職業訓練について、あまりにも冷淡であるという一般的な非難が浴びせられた。そして、職業訓練についての不適切さは是正および徒弟制度以外の熟練を比較的軽視しているのを改めようとする方針がとられている (No. 330)。第2次大戦以来、多くの労働組合と雇主の団体は、共同の労働力補充および職業訓練の実施に入ったが、しかしそれは、徒弟制度もしくは若い人々にたいする職業訓練ではなくして、成人教育もしくはその再訓練をあつかうものであったことに問題があった (No. 331)。第2次大戦後は、男子熟練労働力のいちじるしい不足におちいり、この状況を救うための任意な方法による企ても失敗したので、ここに1964年、産業訓練法 (In-

dustrial Training Act) が制定されたのであって、その法律は、つぎの3つの主要な目的をもってた。

- (i) 産業のあらゆるレベルにおいて、適度に訓練された男女の労働者を適宜な方法で確保すること。
- (ii) 産業上の訓練の質および能率において、改善を確実にものとする。
- (iii) 企業の間で、もっと均等に訓練の費用を分つこと、以上である。

この法律は、雇用および生産性国務大臣 (the Secretary of State for Employment and Productivity) に、産業および商業の活動のため産業訓練委員会を設立する権限をあたえるものであり、これらの委員会は、みづから担当する領域において、適当な職業訓練をほどこす責任をもつものであって、その構成は、同数の使用者および労働組合員と一定数の学識経験者 (a number of educational members) から成っている。委員会は、雇主にたいして一定の金額を徴集することが要求され、またある定められた水準の訓練を行う雇主にたいしては補助金をあたえる権限があたえられていたものであり、1867年の終りまでには、21の委員会が設置され、その適用を受けた労働者の数は、11,000,000人にのぼったのである。雇用および生産性は、収縮産業から流出する労働者を再訓練するための訓練所を開いた。6ヶ月の終了期間のコースが、さまざまな職業に設けられ、1967年の終りまでに、10,600人の労働者が訓練を受けたのである (No. 333)。そしてそのおさめた成績は良好で、そのコースを終った90パーセント以上の労働者は、そのコースの終りに、適当な職につくことができたといわれる (No. 334)。

クラフト制度

クラフト制度は、イギリス産業の多くの部門に深い関係を持ち、craftsman になるための普通の方法は、20歳もしくは21歳以前の時期に、特定の長さの徒弟期間をへることである (No. 335)。クラフト制度そのものが、熟練というものにたいする誇りと高い水準の仕事を行い、これによって、社会の福祉に貴重な貢献をしたことは事実である (No. 336)。しかしながら、このような利点にたいして、弊害もまた目立つようになった。すなわち、craft 間の厳格な境界、および craft と労働の半熟練の間のきびしい境界というものは、恣意的な基礎の上で決められ、多くの紛争の原因となった。技術の修得が容易でない高度の熟練職種においては、熟練労働者の地位が脅かされる機会は少ないが、そのク

ラフトが less skilled である場合には、彼らの生活は、根底から揺さぶられる (No. 337)。このようにして、報告は、技術変革によって、craft system の弊害が明瞭となっており、徒弟制度そのものの重要性が検討されなければならない点を、つぎのように指摘する。「技術変化が、あたえられた一定のクラフトにたいする需要を減少させるところでは、人々の間には浪費と苦難がみられるであろう」 (No. 338)。報告書の徒弟制度にたいする批判は、つぎの点である。つまり徒弟として入職する労働者は、2、3週間の初歩的な訓練ののち、「熟練」職種につけられ、そこから他の熟練労働者と同じ「熟練」仕事をするようになる。このような場合は、たんなる比喻であり、笑い話としてすまされるが、問題は、きわめて真面目な徒弟であった場合、わずか数ヶ月で修得できる熟練のために、5年もの長い間、半失業状態で、必要な資格を得るために耐えなければならないということである。 (No. 339)。徒弟期間を修了したということは、ある一定の水準の技術を修得したということや、何か能力審査のようなものに合格したということを保証するものではない。むしろ徒弟制度は、その年限を重視する結果として、たとえ徒弟期間をへなくとも、十分に熟練の仕事をするのできる人々の要求をうけいれ難くする (No. 340)。技術革新の進展とともに、craft 制度は時代おくれのものとなり、徒弟制度を強制することはますます困難となり、徒弟制度だけが熟練を身につけさせるものであるという考え方は合理的でないといわれるようになる。普通の男女労働者が、彼らの労働生活の合い間に、新しい技術に適應するために、再訓練もしくはより進んだ訓練を受けることが、普通のこととしてうけいれられなければならない (No. 341)。

以上のような状況の下で、craft system はもはや至るところその独占的政策を維持することはできない。建築業においては、数万の煉瓦積み工、大工およびいわゆるその他の「熟練労働者」がいたのであるが、彼らは、イングランドの南部でその熟練を修得した。機械工の場合には、第2次大戦の頃早くから、「労働稀薄化」(“dilution”)協定が結ばれ、熟練労働者が用いられない場合には、これまで熟練労働者によってなされた仕事に、これに代る労働者が利用されることもあることが規定された。同じような規定は、鉄道工場、政府経営の工場 (government industrial establishment) や造船所およびその他の産業にも用いられているのである (No. 342)。

報告書は、以上のように、craft 制度のもつ欠陥を、主として徒弟制度との関連においてとらえているが、注目すべきことは、このような主張が、主として経営者側の要求と一致するところに大きな問題がある。すでに指摘したように、政府がその職業訓練所において訓練した労働者を、熟練労働者として就職させる場合、ここに問題がおこってくる。

熟練労働への接近の障害となるもの

そしてこのような傾向は、機械産業雇用者連盟のいうところによれば、合同機械工組合 (Amalgamated Engineering Union) が、このような人々が代替労働者 (dilutee) として登録されていた事を理由として、熟練労働者として雇用されることを拒否することによって困難な問題がおこる (No. 345)。これは、成人労働者の訓練の発展にたいして、労働組合の指導者がとった積極的な態度とはまことに対照的であり、彼らが、その実行のために全力をつくしたことは認められるのであるが、結局は、訓練にたいする基本的に異なった接近方法と dilution agreement の検討にかかっているのである (No. 346)。

dilution 協約は、代替労働者が、熟練労働者となることを用意するものではなくて、彼らはただ一時的に、熟練労働者であることを許されるにすぎない。景気後退の場合には、熟練労働者とみなされたもと徒弟 (ex-apprentice) の人々のために、熟練職種を行う権利を失うのである。報告書は、つぎのようにいう。「徒弟制度を経験した人々の利益を守るために、この協約が必要であるとしても、そのために、これらの代替労働者たちが、その地位、仕事および給与の点で、いつでもひどく損をする階級としてみなされることは悪いことである」というのである (No. 347)。そしてつぎのように提案する。「特定の期間、熟練労働を行ったのち、代替労働者は、もし彼らが、必要とされる基準に達したならば、その組合によっても雇主によっても、あらゆる場合に、熟練労働者とみなされなければならない。」

熟練労働につく婦人労働者

イギリスにおいても、婦人が熟練職種につくのは、きわめて限られた状況にある。報告書は、Miss Nancy Seear が書いた「産業における婦人の地位」(“The Position of Women in Industry”)によって、婦人の熟練労働への接近の状況について追求するのであるが、第2表は、各産業における婦人の雇用を、男子のそれと

比較してあらわしたものであるが、産業における婦人の地位を改善するという観点からみると、婦人の熟練労働への接近の問題は、男女同一労働の問題よりも重要である。

第2表

産業グループ	男性	女性	合計
農業、林業、漁業	377	80	457
製造業、鉱山、採石業、建設、ガス、電気、水道業	8,719	3,000	11,719
運輸および通信	1,388	274	1,662
分配業	1,325	1,589	2,914
保険、銀行および金融	356	311	667
専門職および科学的職業 (教師および看護婦を含む)	890	1,805	2,695
さまざまな業種 (娯楽、趣味)	961	1,242	2,203
洗濯、調理などを含む公共業務	1,013	439	1,451

7

この「ストライキとその他の産業行動」と題するこの章は、完全雇用の状態にあるイギリスの労使関係の結果としておこるストライキおよびその他の産業活動を詳細に研究しようとするものである (No. 360-361)。

ストライキおよびその他の産業活動

報告書はまず、イギリスにおけるストライキおよびその他の産業活動の特徴を、他国のそれと比較することによって明らかにしようとし、第3表のような表を掲げる。

第3表

鉱山業、製造業、建設業および運輸業における労働争議にもとづく操業停止に関する統計の国際比較 (1964—1966の3年間の年平均数値(1))

国名	従業員100,000人につき事件数	平均参加人員	事件あたり継続日数	1,000人あたり損失労働日数
暹合王国	16.8	340	3.4	190
オーストラリア	63.8(2)	350	1.8(2)	400
ベルギー	7.0	680	9.2	200
カナダ	15.8	430	14.0	970
デンマーク	5.5(3)	370(3)	7.3(3)	160(3)
フィンランド	10.8	360	2.1	80
フランス	21.8	1,090	0.8	200
ドイツ連邦共和国	(4)	(4)	3.6	—(5)
エール共和国	25.6	450	15.2	1,620
イタリア	32.9	720	5.3	1,170
日本	7.6	1,040	2.9	240
オランダ	2.2	370	2.4	20
ニュージーランド	26.8	250	2.1	150
ノルウェー	0.6	100	26.0	—(5)
スウェーデン	0.5(6)	570(6)	15.4(6)	40(6)
アメリカ合衆国	13.2(7)	470(7)	14.2(7)	870(7)

イギリス労働組合の現状(4)

- (1) この表は、国際労働事務局 (International Labour Office) によって提供された資料によるものであるが、各国が、異なる統計的慣行をとっているため、その統計はあらゆる点で厳密に比較できないものである。
- (2) 電気とガスを除く。
- (3) 製造業のみ。
- (4) 利用できない数字
- (5) 10日より少ない損失労働日数
- (6) すべての産業
- (7) 電気、ガス、水道、衛生事業を含む。

第3表によれば、連合王国は、上にのべられた一定期間、かなりの数のストライキを行っており、オーストラリア、イタリー、ニュージーランド、ユーロ共和国、フランスにつぐ(No. 364)。労働争議にかんするいくつかのパターンがみられ、オーストラリアとニュージーランド、カナダとアメリカ合衆国とはともに同じ傾向をもち、連合王国よりも高いストライキの比率を示し、フランスは、非常に多くの参加者を含む比較的大きな争議を経験しているが、その継続日数は少ない(No. 365)。この表によってあきらかになったことは、連合王国は依然として大争議を経験していることである。1957年から1966年までの10年間に失われた38,000,000日をやや上まわる労働日数のうち、16,000,000日は、8つの大ストライキ関係のものであり、それぞれ500,000日以上損失日数であり、そのすべては、賃金や労働時間あるいはその双方の要求についての産業規模的な産業別争議(industry-wide dispute)であり、その3つは機械産業に、2つはバス産業、そして造船、船舶および印刷の各産業にそれぞれ1件ずつおこっている。しかしながら典型的な争議は、少数の労働者によって行われるものであり、忽ちのうちに終るものである。

第4表

連合王国、1957年から67年までの労働争議によるストライキ件数(Source: Ministry of Labour)

年次	ストライキ件数		
	石炭産業	他産業	合計
1957	2,224	635	2,859
1958	1,963	666	2,629
1959	1,307	786	2,093
1960	1,666	1,166	2,832
1961	1,458	1,228	2,686
1962	1,203	1,246	2,449
1963	987	1,081	2,068
1964	1,058	1,466	2,524
1965	740	1,614	2,354
1966	553	1,384	1,937
1967	391	1,694	2,085

第4表は、1957~67年のストライキの傾向を示している。この表で、とくに石炭業が他の産業から区別されているのは、ストライキの減少傾向がいちじるしく、他産業と比べて対照的であるからであろう。

この場合、公認のストライキと非公認のストライキとを区別することが必要である。しかし報告書もいうように、unofficial strike は、それらが、ストライキ行動がとられる前に、争議を計画的に解決しようとする手続きを規定する現存の協約を無視しておこなわれるという意味では、unofficial ではあっても、違憲ではない(No. 367)。第5表は official strike と unofficial strike との区別を示す表である。

第5表

労働争議による公認、非公認およびその他の労働の停止—1964年から1966年の時期の年平均ストライキ数(Source: Ministry of Labour)

ストライキの型	ストライキの数	これにまき込まれた労働者数	損失労働日数
公認のストライキ	74	101,100	733,000
部分的な公認ストライキ	2	600	7,000
非公認ストライキ	2,171	653,400	1,697,000
その他、すなわち、ロックアウトもしくは非組織労働者のストライキ	25	2,700	15,000
合計	2,272	757,800	2,452,000

第5表によれば、95パーセントが unofficial strike であることがわかる。これらの3年間以上にわたって、非公認ストライキ1件あたり平均300人の労働者の規模であり、平均2日半以上つづいた。ところがこれに反して、公認のストライキは、1件あたり平均1,370人の労働者が2日半以上の継続日数の規模で行われた(No. 368)。公認ストライキの数は、1960年から1966年までの間に増大していない。

第6表

公認ストライキの数(1960—1966)

年次	件数	年次	件数
1960	68	1964	70
1961	60	1965	97
1962	78	1966	60
1963	49		

これに反して、非公認ストライキは、一般的に強い上昇傾向を示し、ストライキの95パーセントが、unofficial strike であることはすでに指摘したところである。石炭産業以外の産業でのストライキ数の一般的上昇は、まったくの unofficial strike の増大に帰すること

イギリス労働組合の現状(4)

ができる。第7表は、1964~66年の3年間にunofficial strike によってもっとも影響を受けた産業グループの表である。それはさまざまな産業に広はんにまたがっている。

第7表

1964年から1966年にかけて雇用人数に関連して、多くの非公認ストライキがおこった産業に関する年平均数値(Source: Ministry of Labour Statistics)

産 業	従業員100,000人につき、非公認ストライキ件数	従業員1,000人につき、非公認ストライキでの損失日数
石炭産業 ドック(港湾、国内水運)	138.7	466
造船、船舶修理および船舶機関	62.1	850
動力車製造	43.7	379
全産業	30.9	798
全産業	9.2	72

この表をみると、最近、この4産業においては、争議件数についても、損失日数の点でも、労働力に関連させてみると、ストライキの記録は非常に少なくなっている(No. 371)。以上の4つの産業のほかでもまた、unofficial strike は一般的となりつつあり、1965年および1966年には、それぞれ1,159件および1,004件であった。他方、1960年には756件であったが、1953年に、公認、非公認両方のストライキの合計は、326であったことを考えれば、それでもまだ多いといえる。

しかしここに掲げられている統計は、労働省提供のものであるが、必ずしも完全ではない。何故ならば、非常に小さいストライキ、すなわち、10人以下の労働者の参加したストライキ、およびその継続期間が、1日以下の場合には、それが100労働日の損失をひきおこすのでなければ、この統計はこれを無視するからである(No. 373)。また、最近のストライキの状況にかんして、6年間、職場幹事の地位にあった人々の意見を聴取したところ、彼らのうち、40パーセントの人々は、「その経験がある」と答え、その16パーセントは、彼らが任について「一度おこった」と答え、また20パーセントは、「減多におこらなかった」と答えているし、わずか4パーセントの shop steward が、「『しばしば』おこった」と答えている。また shop steward から、さらに一層進んだ回答としては、数人の者は、その組合が公式によびかけ「全国的」なストライキを記憶しているが、10のうち7つの例までは、組合から許可をうることなく企てられたストライキであったという。steward のほとんど90パーセントが、紛争解決のためにつくられた協定の手続(an agreed procedure)をもっ

て工場で働いたと云っているのであるが、しかし、彼らの74パーセント以上は、ストライキがおこる前に、その手続きは利用されなかったとのべている。しかもその16パーセントがその手続きを知っていたといっているのに対し、10パーセントは知らなかったと云っており、全国的なストライキは、このような手続きに拘束されないと考えていたといっている。ふれられたストライキの半分以上は、1日もしくはそれ以下の継続期間であり、その84パーセントは、1週間もしくはそれ以内に終ってしまったという(No. 374)。

さらに shop steward の証言によれば、争議にあつて、労働者が経営者側に加えた圧力的手段としては、「ストライキをやるぞ、という脅迫」(threats to strike)は30パーセント、「時間外労働拒否」(bans on overtime)は42パーセント、「規則通りに働くこと」(working to rule)は28パーセント、「ゆっくり仕事をする」(going slow)のは12パーセントであった。ここから、「時間外労働拒否」が、しばしばストライキの手段として用いられていたことと、それからまた時間外労働が、イギリスにおいて広はんにひろまっていたことを反映している(No. 375)。以上にみるようなショップ・ステュワードの意見表明は、ここにあげられていない他のグループの産業における労使関係においてもまたみられるところであり、たとえば普通の労働組合員の場合、その約34パーセントが、彼らが、現在の会社に入ってから以来、ストライキが行われたとのべ、また同じ比率の人々が、他の形の圧力的手段が用いられたとのべている。経営側、すなわち、工場経営者(work managers)、個人経営者(personnel managers)および職長(foremen)の側では、10人のうち大体3人が、彼らが、現在の職をひきうけて以来、ストライキの経験があるとのべていることである(No. 376)。

そこで結論的に云えることは、事業所段階(the shop floor)では、統計が示すよりははるかに頻繁に、明白な形で産業上の不調和があらわれていることである。おそらくは、仕事の停止が多くなればなるほどますます、それは公的な統計の中にあらわされるであろうし、また小規模な操業停止およびさまざまな形での産業上の圧力は、人々が想像するよりははるかに頻繁であると思われる(No. 377)。

* * * *

以上、ドノヴァン報告の内容を、No. 288からNo. 377までについて、要約的に紹介を試みたのであるが、これらの報告内容は、現在のイギリス労働組合、ないし

労使関係の状況について、何を教えるのであろうか。考えられることは、まず第1に、制限的労働慣行の廃止を意図するはげしい合理化攻勢であり、労働組合の craft union の政策としての抵抗の姿勢である。第2にそうした合理化攻勢にたいして、労働組合幹部もなお規制しえない unofficial strike の問題がある。第3に、以上の2つの問題から、当然つぎのような重大

な問題がおこってくる。すなわちイギリス労働組合運動の機構、つまり労使関係の方式のあり方である。そしてつぎに幹部不信の問題である。これらについて更に深く考察するためには、こうした unofficial strike の原因を追求する必要がある(未完)。

(経済学部教授)

書 評

安澤秀一著

『近世村落形成の基礎構造』

本書は、安澤秀一桃山学院大学教授が、昭和30年から10年間に亘って発表された論稿の内、南武多摩丘陵に位置する村々に関する史料を素材として、村落形成の過程とその構造について論及された8編の論文を集成されたものである。しかし、その内3編については殆んど原型をとどめない程修正され、他についても補筆訂正が行なわれている。著者安澤氏は、昭和25年、本塾卒業後、文部省史料館にしばらく勤務された後、昭和36年より上掲の学院に勤められている。

本書の構成は以下の如くである。

序論 近世村落の機能分析

前編 南武多摩丘陵村落の生活構造

第1章 南武多摩丘陵村落の農業条件

第2章 領主支配の形態と年貢賦課の様相

第3章 村落社会の構造とその機能

第4章 近世村落の変貌

第5章 幕末期農業経営の収支計算例

後編 近世村落形成の機構分析

第6章 領主支配と近世村落

第7章 近世前期の新開と入会野

第8章 入会野分割における領主と村と百姓

第9章 年貢の賦課・収納と近世村落

第10章 年貢負担者と近世村落

第11章 農業経営承継の諸形態

第12章 農業経営自立の経済的条件

引用史料所蔵者一覧・引用史料表題索引・事項索引

まず、ごく簡単にその内容を順を追って紹介しよう。序論では著者の分析視角が述べられて居り、徳川幕藩体制の成立という条件の下で、近世的村落秩序の形成とその機能を考察する場合、いかなる分析用具が用いられるべきかが展開されている。後に述べる如く、それは、「行政村落」と「生活村落」という作業仮説であり、両者の交錯・複合も含めて、接近への手段として設定されている。

前編では、当該地方全域に跨る考察で、徳川時代の初期から幕末期近くに至る間の村落形成およびその構

成員である農民の経営分析を試みられている。第1章は、この地域全体に亘り、農業経営を支える条件として、耕地の構成、田畑比率、水利条件、作物種類および農法等について「武蔵田園簿」や各村の村明細帳等から観察されている。結論的には、複雑な地形を有するこの地域なるが故に、そこに多様性を見出しつつも、水田耕作においても、購入肥料の導入においても、後進地帯としての性格を拭いえなかったことが指摘されている。第2章では、幕藩体制の成立に伴い、特に江戸城下からさほど遠くはないこの地域の所領支配と年貢賦課の特色が述べられている。所領関係では、天領と旗本領の錯綜、相給からもたらされる領主支配の分断的性格、知方永納制による実質年貢負担率の相対的低位性が結論として導き出されている。

第3章は村落内部の分析に入り、耕地保有(持高)に基く農民の階層構成を近世初期については主として各村の検地帳、中期については、宗門人別帳等から明らかにし、且つ村落生活の様相と題する節では近世初期にしばしば見出される野論・村境論争を題材として、近世本百姓創出の過程を明らかにされている。第4章は、前章で取扱った以降の時期において、一たん成立した近世村落の秩序が、特に貨幣経済との接触を通じてどのように変化して行ったのかを追求するものである。持高別分布については明らかに零細持高層の比率が増大しているのが看取されるが、さらに宗門改帳による年齢別構成の観察を行うことにより、出嫁による男子壮年層の相対的な薄さを提示されている。また、村明細帳類を用いて各村の特産物等を明らかにし、最後に、近世後半における領主(特に旗本)財政の悪化に伴う領主支配の変貌を追求し、逆に被支配者たる農民、就中名主層の活動を明らかにされている。第5章は旧武蔵国都筑郡山田村に見出された「沢田栄昌具申書」(著者による仮題)に基き、幕末期の農業経営の標本的事例を紹介されたものである。

後編は、前編で取扱った各村落の内、特に良質の史料を有する多摩郡連光寺村を主とし、これと同郡野津田村の史料を補い、村落を単位とした近世村落形成の過程と構造分析を行うものである。

第6章から第10章に至る約320ページは、著者の精力的なこの地方に対する史料探索の最大の成果である。旧連光寺村富沢家文書(現文部省史料館蔵)を駆使した近世村落形成とその秩序の解明であり、本書の基核をなすものである。土地利用に関しては新開と入会、年貢の収納賦課、年貢負担者の存在形態という三つの局