慶應義塾大学学術情報リポジトリ

Keio Associated Repository of Academic resouces

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.

資料

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ケ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)。

(p. 74. 田州, Angus madison 母上の龍台)。				
国	1965年に雇用され た人の純生産高の 関盤比較	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		
ペルギー	· 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		
イタリー	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くれていること」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 ができる (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・ペトロリューム株式会社 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 ケ年間に、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

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 で履われた熟練労働 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、工場レヴェ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とくに強い 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 れとならんで、造船業や印刷業の場合のように、いま な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。しかし何といっても、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 (mato) 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

フツ・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 クラフツ・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涌じ て変更しようとする多くの慣行は、過去においては、 正常なものとしてうけとられてきたの 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,この問題をあぐる労使関係は,「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に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求する法廷は、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としている (No. 312)。

制限的労働償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 変化をともなうことに対して、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、制限的労働僧行を 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 ことが必要とされる (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、状勢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 ICI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こと。 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 ら労働者がひきさげられ、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、一般大衆の意向を充分 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、刺戟的な 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)。

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、いまやは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て直接に 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 ヴェルに集中する。それはまたショップ・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ヴェルで とり結ばれてしまって、従ってそのレヴェルで、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あ

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ても、産業レヴ ェルで定期的に、実質的な賃金ひき上げをやるのであ このような種類の協約は、伝統的な団体交渉からは、 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) 舗 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、 すべてのレヴェ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の是 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、この状勢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法律は、つぎの3つの主要な目的をもっていた。

- (1) 産業のあらゆるレヴェルにおいて、適度に訓練
- (ii) 産業上の訓練の質および能率において, 改善を 確実なものとすること。
- (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) 化, 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、みず 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 適用をらけた労働者の数は、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うけ 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 関係をもち、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 を養い、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いが、そのク

dustrial Training Act) が制定されたのであって、その 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 された男女の労働者を適宜な方法で確保すること。 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」仕事をすることになる。このような場合 は、たんなる比喩であり、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 ずか数ケ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 ればならぬということである。(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、充分に熟練の仕事をすることので 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されるようになる。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 術に適応するために、再訓練もしくはより進んだ訓練 をうけることが、普通のこととしてうけいれられなけ ればならない (No. 341)。

> 以上のような状勢の下で、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 海化」("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).

イギリス労働組合の現状(4)

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 Eng ineering 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 練労働をす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勢にある。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き、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。

産業グループ	男性	女性	合 計
農 業,林 業,漁 業 製造業, 鉱山, 採石業, 建設,	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, 69 5
さまざまな業種(娯楽、趣味 洗濯、調髪などを含む)	961	1, 242	2, 203
公 共 菜 務	1,013	4 39	1, 451

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

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))

園	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
遠 合 3	. 国	16.8	340	3.4	190
オーストラ	リア	63.8(2)	350	1.8(2)	400
ベルキ	٠ ــ	7.0	680	9.2	200
カナ	¥	15.8	430	14.0	970
デンマ	- 1	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	/ X	21.8	1,090	0.8	200
ドイツ連邦		(4)	(4)	3.6	—(5)
	和国	25.6	450	15. 2	1,620
1 9 1		32.9	720	5.3	1,170
H	本	7.6	1,040	2.9	240
オラン	1 #	2.2	370	2.4	20
	ランド	26.8	250	2.1	150
ノルウ	x	0.6	100	26.0	— (5)
スウェー	デン	0.5(6)	570 (6)	15. 4 (6)	40 (6)
アメリカ台	衆国	13.2(7)	470(7)	14.2(7)	870 (7)

〔(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、異なった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)〕 電気とガスをふくむ。
- 〔(3)〕 製造業のみ。
- 〔(4)〕 利用できない数字
- ((5)) 10日より少い損失労働日数
- [(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、エール共和 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日以上の損失日数であり、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、そして浩船、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。 模であり、平均2日半以上つづいた。ところがこれに 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。

連合王国、1957年から67年までの労働争議によるストライ

年 次	スト	ライキ件	: 数
年 次	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	3 91	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奏

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 の数	これにまき 込まれた労 働者数	損失労働日 数
74	101, 100	733,000
2	600	7,000
2,171	653, 400	1,697,000
25	2,700	15, 000
2,272	757, 800	2, 452, 000
	の数 74 2 2,171 25	込まれた労 例名数

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 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
1	1962	78	1966	1	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

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う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	従菜員 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	138. 7	466
水連)	62.1	850
造船,船舶修理および船舶機関	43.7	379
動力車製造	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、「滅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、争議にあっ て、労働者が経営者側に加えた圧力の手段としては、 「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・ステュアー 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 廃止を意図するはけ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)



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、畑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、出稼による 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、これに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聞と入会、年質の収納賦課、年貢負担者の存在形態という三つの局