慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	英国商務省「産業民主主義調査委員会報告書」：いわゆる「バロック報告」について(I)
Sub Title	Department of Trade; Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy, 1977 : about so-called 'Bullock Report' (1)
Author	飯田, 鼎
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1977
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.70, No.5 (1977. 10) ,p.548(52)- 559(63)
JaLC DOI	10.14991/001.19771001-0052
Abstract	
Notes	資料
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19771001-0052

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

英国商務省「産業民主主義調査委員会報告書」

——いわゆる「バロック報告」について（I）——

飯　田　　鼎

(1) はしがき
(2) 私的産業部門の規模と形態
(3) 変化への圧力
(4) 委員会の前に提示された主要な提案

（1）

イギリス経済が，イタリアとならんで，現在EC諸国のなかで深刻な危機に直面していることは周知のところである。ウィルソン前首相の下で，政府とTUC（労働組合総評議会）との間にとりかわされた社会契約はすでに期限が切れ，いまやイギリス労使関係は，政府とTUCとの関係に関する限り，「無協約時代」に入ったといわなければならない。このような事態がおとずれたのは，1975年，激化するインフレーションと物価の高騰を抑えるため，賃上げ幅を週6ポンドに釘づけるという協定がなされたが，この政策は効を奏せず，依然として年率15パーセント以上もの高い物価上昇が続いたため，労働者階級を中心とする一般大衆の生活は圧迫され，労働組合員のこの協定にたいする不満が増大した結果であった。

イギリス資本主義が，ヨーロッパ資本主義体制のなかの「弱い環」を代表し，その危機が深刻化するなかで，何らかの方法でこれをくいとめ，再び活力ある経済の体質をとりもどすために，産業民主主義をより徹底させる目的をもって，労働者の経営参加への途を開こうとするのは，容易に考えられるところであった。

労働者の経営参加については，すでにドイツ連邦共和国におけるいわゆる共同決定法があり，またいくつかのヨーロッパ諸国が労働者の経営参加への途を開き注目を浴びているが，イギリスは，これらの諸国に伍して，いよいよ労使関係における新しい一歩をふみ出そうとするかのようにみえる。1975年8月5日，商務大臣ピーター・ショー（the Rt Hon. Peter Shore）は，下院において，つぎのような説明とともに，「私的部門における役員会レヴェルでの代表権にかんする問題について諮問するため」の調査委員会を任命する意図を公表した。その説明というのは以下のようである。

「取締役会（boards of directors）の代表によって，諸会社の管理上の産業民主制を根本的に拡大する必要がうけ入れられること，この過程において労働組合組織の主要不可欠な役割をうけいれること。それは，このような産業民主制の拡大が，イギリス，ヨーロッパ共同体およびその他の諸国の諸経験のみならず，とりわけ産業民主制にかんする労働組合総評議会の報告を考慮にいれて，どのようにすればもっともよく達成されるかを熟考するためである。さらにまた，会社の能率的な運営および会社法にとってこうした代表の問題がどういうことを含意するかを分析するために，国民経済，被雇用者の投資家および消費者の利益に注意を払うということである」。

この委員会は1975年12月3日に発表され，オックスフォード，セント・キャサリン・カレッジの校長アラン・バロック（Lord Allan Bullock）が議長に任命され，その委員はつぎのようなメンバーから成っていた。

* ジョージ・ベイン教授(Professor George Bain)（ウォーリック大学，労使関係学部主任）
* ビッグス氏（Mr. N. P. Biggs）（ウィリアムズ・グリン・バンク社長およびエッソ石油株式会社取締役代表）
* ジャック・キャラード卿（Sir Jack Callard)(前インピアリアル化学産業株式会社社長および1976年6月以降，イギリス・ホーム・ストア株式会社社長）
* ベリー・ヒース氏（Mr. Barrie Heath）（グェスト・

キーンおよびネットルフォード株式会社)

* クライヴ・ジェンキンス氏 (Mr. Clive Jenkins) (科学・技術および管理職協会常任書記)
* ジャック・ジョーンズ氏 (Mr. Jack Jones) (運輸および一般労働者組合書記長—General Secretary of the Transport and General Workers Union)
* ディヴィッド・リー氏 (Mr. David Lea) (労働組合総評議会，経済部書記)
* ジョン・メスヴェン氏 (Mr. John Methven) (公正取引委員会委員長)
* ウェッダーバーン教授 (Prof. K. W. Wedderburn) (ロンドン大学経済学部，キャッセル記念教授)
* N. S. ウィルソン (Mr. N. S. Wilson) (弁護士)

序言によれば，以上のメンバーのうち，メスヴェン氏は，1976年7月15日に委員たることを辞任し，CBI (Confederation of British Industry……英国産業連盟) の会長に就任したことが記されている。

この委員会は，その発足後，12ヶ月以内に報告書を作成することを要請された結果，1977年1月，議会に提出されのが，ここにその内容を紹介する「産業民主主義にかんする調査委員会報告書」のうちの多数者報告書である。これとは別に，3人の委員が署名した少数者報告書がある。少数者報告書については最後に紹介するとして，まずはじめに主報告，すなわち多数者報告書についてその内容を検討することにしよう。

(2)

この報告書は，結論を別として，全部で12章から成っている。

第1章　序論
第2章　私的部門の規模および形態
第3章　変化を求めるさまざまな圧力
第4章　委員会の前に提出された主要な諸提案
第5章　役員会段階 (board level representation) の代表制にかんして，証言によってひきおこされた反対および困難な諸問題
第6章　若干の主要な諸論点 (some major issues) の検討
第7章　会社の諸役員会の構造および機能の面における現在の法律と慣行
第8章　会社の諸役員会の構造および機能にたいして従業員代表制の意味するもの
第9章　役員会の再構成
第10章　従業員代表制と労働組合の役割
第11章　適用：会社，会社グループおよび多国籍企業の大きさ
第12章　2つの必然的に結果する提案：産業民主主義委員会と訓練の規定

そして結論となっている。

序論においては，この調査報告書が，どのような方法で作成されたか，まずその技術的な点についてふれられている。それによれば，1975年12月12日から翌76年12月14日までの約1年間にわたって，全部で，29回にわたるメンバーによる会合が催され，そのなかには，1976年10月，Sunderdale の Civil Service College での2日間にわたる会合も含まれていた。

この間に，この産業民主主義の問題に利害関心のある個人および組織から聴き取りおよび文書による証言提出の機会をもち，報告書の作成に大きな示唆をうることができたといわれる。

ところで，多くの証人がもっとも関心を示したことは，この報告書の言及する内容が，役員レヴェルの代表制の問題という単一の主題に限定されている点であった。すなわち，会社役員会における従業員代表制の問題にその焦点が絞られていることであって，その点は事実であるが，しかしそのことは，意志決定の場合に，より広い観点からする参加の諸側面を考慮することをまったく問題にしないという意味ではなかった。参加についての他のあり方や役員会段階以下での諸変化にたいして，役員会段階での参加がどのような関係に立つかを無視しては，充分な成果をあげることができないからである。役員会レヴェルでの参加にたいして，それ以下の次元での，現実に存在する参加制度の多くの例証が証人その他から送られたのであるが，この報告は，それらを取り込み，広汎な問題にふれたつもりであるという。

そうした観点に基づき，委員会は，EEC 諸国における従業員の経営参加の実態にふれるため，Warwick 大学の Social Science Research Council によって設立された Industrial Relations Unit のバットストン博士 (Dr. Eric Batstone) とOxfordのベリオル・カレッジ，法律のフェロー兼テューターであるデーヴィス氏 (Mr. P. L. Davies) にヨーロッパ大陸におけるその実態についての調査および研究を依嘱し，その結果は，Eric Batstone and P. L. Davies, Industrial Democracy: European Experience, Two Reports prepared for the Industrial Democracy Committee

(HMSO 1976) となって公刊された。また委員会は，ヨーロッパ大陸の実情を調査するために，二度にわたってドイツ民主共和国およびスウェーデンの複察を行ったことが記されている。

「第2章私的部門の規模および形態」は，国有化されている産業を除いて，私的企業であって，会社法 (Companies Act) の規定に従うものについての実態の把握および分析であり，その場合，Times Newspapers Ltd, The Times 1,000, 1975-1976が参考にされている。この第2章は，現在のイギリスの企業の状況を明らかにするものとして，イギリス経済，ひいてはイギリス資本主義の実態の側面にふれるものであり，注目すべき問題を秘めている。

この表は，国営企業や建築資金貸与組合 (building society)，あるいは協同組合のような会社法の適用されない企業を含んでいないが，1973～4年にかけて公表された連合王国における従業員200人以上の企業の数を示すものである。これによれば，200人以上の従業員を雇用する企業はほぼ2,100，その57パーセントが，1,000人もしくはそれ以上の企業であり，そのおよそ3分の2にあたる738企業は，2,000人以上を雇っている。しかしながらこのことは，この統計が，UK の

第1表　連合王国における200人以上の従業員を有する連合王国系企業（産業別分析と従業員数）

標準産業分類順位	部門 ＼ 連合王国民従業員数	201～500	501～1,000	1,001～2,000	2,001～5,000	5,001～10,000	10,000以上	2,000以上の合計	合計
		企業の数（括弧内は海外からの支配をうけるもの）							
I—III	食品，飲料およびタバコ	21(3)	30(7)	28(4)	20(4)	9(3)	22(1)	51(8)	130(22)
IV—V	石油製品および化学製品等…	34(18)	31(19)	24(11)	21(9)	8(3)	7(1)	36(13)	125(61)
VI—XII	金属，機械，造船，車輛……	55(17)	140(30)	138(31)	125(34)	45(9)	48(10)	218(53)	551(131)
XIII—XV	繊維および衣類……	11(1)	44(4)	44(2)	37(3)	8(—)	10(—)	55(3)	154(10)
XVI—XIX	その他の製造業……	32(5)	78(5)	62(8)	57(7)	35(1)	17(3)	109(11)	281(29)
XX, XXII	建設，運輸および報道……	32(2)	44(3)	55(2)	40(1)	16(—)	11(—)	67(1)	198(8)
XXIII	卸売および小売り……	43(10)	65(4)	55(7)	59(5)	17(1)	22(3)	98(9)	261(30)
XXIV	保険，銀行，金融および実業業務……	124(19)	73(6)	37(1)	32(1)	18(—)	11(—)	61(1)	295(27)
XXVI	諸種のサーヴィス業	17(6)	21(6)	18(4)	22(1)	12(—)	9(—)	43(1)	99(17)
総計		369(81)	526(84)	461(70)	413(65)	168(17)	157(18)	738(100)	2,094 (335)

第2表 UK および海外の従業員数からみた大規模なUKの企業

UK従業員	企業数	UK従業員の総数（単位1,000）	海外の従業員総数（単位1,000）
発表されていない……	18	不詳	不詳
1,000人以下……	184	91	60
1.000～2,000人……	174	264	43
2,000～3,000人……	157	394	26
3,000～4,000人……	100	351	147
4,000～5,000人……	67	297	42
5,000～7,500人……	94	567	154
7,500～10,000人……	51	444	105
10,000～20,000人……	73	985	354
20,000～50,000人……	56	1,674	675
50,000人以上……	26	2,093	630
総計……	1,000	7,160	2,241

2,000人以上を雇用するすべての企業を包含しているという意味ではない。何故ならば，これらの諸企業は，事実，会社グループであり，持株会社（holding company や子会社(subsidiary company)の集団となっていることが少なくない。従って，これらの企業数を正確に把握することは困難である。

表のなかでわれわれの注目をひくのは，「海外からの支配をうける企業」(the enterprises controlled from overseas)の場合である。この種の企業は，表の示すところによれば，6ないし7単位の企業のなかの1単位であり，決定的に重要な部分をなしていないが，この場合，「海外からの支配」というもののうち70パーセントはアメリカ合衆国の企業の子会社から成っており，約10パーセントは，EC諸国内の企業の支配をうけるものである。

第2表は，「ザ・タイムズ」紙が，1975年から76年にかけてUKの代表的な企業1,000を掲げたものにより，その従業員構成を明らかにしたものであるが，その5分の1弱が従業員1,000人以下の企業であり，逆に3分2以上の企業が，2,000人もしくはそれ以上を雇用している。すなわち，10,000人もしくはそれ以上のUKの従業員を雇用する155の企業があり，この国の全労働力の約4分の1以上にあたる700万人が，私的部門の大企業に雇用されており，このことは，私的部門の労働力1,800万人，公共部門（public corporations, nationalized industries）に働くほとんど200万人，教育機関を含む地方自治当局（local authorities）に雇用されている300万人，国民健康保険事業（national Health Service）や郵便事業を含む中央政府に雇用される3,200万人，これらを合計したもののなかでかなり大きな比率を占めることを物語っている。

こうした資本の集中・集積にともなう労働力の独占的大企業への集中傾向は，第2次大戦後，イギリスのみならず，いずれの国においてもいちじるしい傾向であるが，報告書は，イギリスにおいてもっとも顕著な例として，EEC Economic Survey 1970によれば，1,000人以上を雇用する大企業によって製造される生産量および雇用労働力が，UKの場合，他のEC諸国，スウェーデンおよびアメリカ合衆国よりも一貫して高いことを指摘している。

だが問題は，これらの大企業の株主が誰であるかということであり，報告書は，その株主について分析している。それによれば，1963年から73年までの10年間，UKの一般の株式所有者についてみるに，UKに住んでいる一般市民，指定執行者（executor）および受託人（trustee）などが所有する株式保有率は減少の傾向にあり，1963年には59パーセントをしめたものが，1973年には42パーセントになった。そしてこれに代って，慈善団体，金融に関係のない会社，公共部門および海外の保有者が増大しているという。

以上のようにのべて報告書は，企業の資本構成の問題，つまり第3表に入ろうとするのであるが，第2表に顕著にあらわれた労働力構成の問題についてふれていないのは奇異である。あるいはこの問題は，いずれ他の個所で触れられるのかも知れないが，ともあれ筆者の見解を披瀝しておこう。

UKの企業規模で比較的大きな比率を占めるのは，ひとつは従業員1,000人未満の中小企業であり，いまひとつのグループは，1,000～2,000人，2,000～3,000人そして3,000～4,000人のグループであり，この第2のグループは43パーセントをしめている。いわゆる巨大企業を除く，中堅企業および大企業というところであろう。ところで5,000人以上の巨大企業の場合，それ以下の企業との間にみられるいちじるしい差異は，UK以外の海外からの従業員の比率がにわかに高まることであり，たとえば5,000人～7,500人規模の94企業の場合，UKの従業員が567,000人であるのにたいし，海外からの従業員は，154,000人であって，この規模の企業に働く全従業員にたいする後者の比率は，27パーセント強である。以下7,500～10,000人の51企業の場合23パーセント，10,000～20,000人の73企業の場合は21パーセント，また，20,000～50,000人の56企業の場合は40パーセント，そして50,000人以上の26企業については，30パーセントとなっており，概して巨大企業の場合，UK以外の海外からの従業員の比率が30パーセントないし40パーセントに達していることが判明する。こうした従業員構成が，もし将来，従業員代表の取締役会への加入が決定的になった場合，複雑な問題を投げかけることは容易に想像されるが，ここではただ，こうした労働力構成が，労働者の経営参加にあたっても，他の国とはちがった結果をひきおこすかもしれないという予測だけにしておこう。

この点は，後に更めて論じられる機会があるかもしれない。つぎに第3表に移ろう。

第3表について，報告書はまず，イギリスの会社は，その資金総額の76パーセントを内部留保，すなわち40

第3表　1950～75年の製造業，分配業およびその他の諸業務における上掲大会社の基金源資（パーセンテージで示す）

	1950～54平均	1955～59平均	1960～64平均	1965～69平均	1970	1971	1972	1973	1974	1970～74平均	1975（暫定的）
留保利潤……	56	44	36	32	25	39	51	44	38	39	47
減価見積り……	25	32	37	40	45	47	32	26	30	36	36
内部資金総額……	81	76	73	72	70	86	83	70	68	75	83
銀行借入……	3	5	8	11	19	−4	7	21	29	15	−1
現金払い一般株式……	6	10	10	5	2	4	4	1	1	2	13
優先株および長期資金……	10	9	9	12	8	15	6	8	2	8	5
外部資金総額……	19	24	27	28	30	14	17	30	32	25	17
資金総額	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

パーセントは内部留保利潤および36パーセントは減価償却費によっていると指摘している。しかしそれにしても，外部資金のうち，銀行借入れ額の比率の低さに誰しも驚かざるをえないだろう。報告書は，「1973～75年にかけて銀行借入れが異常に重要な役割を果すようになった」（p. 8）とのべているが，それは，銀行借入れ金額が，総資本額のうち20パーセントから30パーセント近くに増加したことを意味する。

それにしても自己資本率の高さに比較するならば，日本と比較した場合，この程度ではおよそ問題にならないのではなかろうか。しかし同時にこのことが，資本の有機的構成の異常な低位性，生産性の低さ，その結果としてのコストの上昇と輸出の不振，ひいてはイギリス資本主義の構造的特質とその脆弱性を示唆するものであることに留意しなければならない。だが，報告書は，われわれ日本人にとってはきわめて異常であるとも思われるイギリス経済の特異性については何もふれるところがない。ただ，第2表を補足する意味で再び労働力問題にふれ，さきの「ザ・タイムズ」紙の掲げた1,000社のうちの700社にたいし，UK以外の海外からの従業員数について訊ねるアンケートにたいして66パーセントの回答がよせられた。それによれば，全体として大企業のグループ――ここでどのレヴェルから大企業に入るのかが明確ではないが――の場合，200万人以上が海外からの従業員であり，UKの従業員は700万人以上にのぼることになっている。すなわちUKにおいて2,000人以上を雇用する624の企業のうち，少なくとも320社（51パーセント）は何らかの形で海外からの従業員をもち，35の企業（6パーセント）が，UKの従業員よりも海外からの従業員をより多く雇用していることを明らかにしている。

以上のような資本構成および労働力構成の下で，労

第4表　1948～74年の時期のUKにおける労働組合員および組織率

年	労働力（単位1,000）	労働力における年変化率	組合員総数	組合員における年次変化率	組合組織率
1948	20,732		9,362		45.2
1958	22,290	不詳	9,639	不詳	43.2
1963	23,558	不詳	10,067	不詳	42.7
1968	23,667	不詳	10,193	不詳	43.1
1969	23,603	−0.3	10,472	+2.7	44.4
1970	23,446	−0.7	11,179	+6.8	47.7
1971	23,231	−0.9	11,127	−0.5	47.9
1972	22,959	+0.3	11,349	+2.0	49.4
1973	23,244	+0.4	11,755	+2.7	50.4

働組合の組織率は，どのようになっているのであろうか。

第4表をみるに，労働力はこの25年間に，2,512,000人の増加があり，8.4パーセントの増加であったのにたいし，組合員の増加は2,393,000人である。組合員の増加率は5.2パーセントである。この第4表を含む第10表までの表はすべて，British Journal of Industrial Relationsの，1976年11月号に発表された'Union Growth Revisited：1948-1947 In Perspective'による。この論文は，ウォーリック大学，労使関係の講師Robert Price および同じくウォーリック大学の労使関係研究所長 George Sayers Bain の手に成るもの

第5表　1948～74年の時期における産業別組合員数および組織率

(1) 産業	1948 労働力(単位1,000)	1948 組合員数(単位1,000)	1948 組織率(%)	1974 労働力(単位1,000)	1974 組合員数(単位1,000)	1974 組織率(%)
農業および林業	785.9	215.7	27.4	415.5	92.3	22.2
漁業	37.7	14.9	39.6	12.2	7.4	60.5
炭坑業	802.7	675.3	84.1	314.0	302.1	96.2
他の諸鉱業	81.4	37.0	45.5	50.6	26.2	51.8
飲食物	597.4	227.4	38.1	783.9	401.1	51.2
煙草	49.1	26.1	53.1			
化学	426.8	127.3	29.8	483.6	247.4	51.2
金属・機械	3,676.1	1,837.5	50.0	4,118.0	2,862.2	69.4
綿および人造繊維	395.2	276.6	70.0	596.7	243.8	40.9
他の繊維	533.3	180.4	33.8			
皮革	79.0	24.7	31.2	44.0	20.5	46.6
衣服	429.1	145.5	33.9	345.8	207.7	60.0
履物	139.5	92.8	66.6	87.1	68.8	79.0
煉瓦および建築資材	172.2	70.1	40.8	171.9	69.4	40.4
陶器	75.3	31.3	41.5	60.5	56.8	93.8
ガラス	68.1	28.2	41.3	74.5	58.5	78.5
木工家具	279.8	122.0	43.6	289.6	102.0	35.2
紙・印刷および出版	455.5	264.1	58.0	596.1	426.6	71.6
ゴム	97.9	48.5	49.6	127.2	71.1	55.9
建設業	1,353.7	613.2	45.3	1,428.8	388.1	27.2
ガス，電気および水道	322.9	218.3	67.6	352.3	324.0	92.0
鉄道	694.9	612.1	88.1	224.0	217.0	96.9
道路建設	490.6	295.0 (2)	60.1 (2)	468.3	445.4 (2)	95.1 (2)
海上運輸	120.8	108.0	89.3	90.6	90.3	99.6
港湾および国内水運	155.7	123.2	79.1	81.5	77.2	94.7
航空運輸	32.1	13.0	40.5	79.8	74.7	93.6
郵便・電信	353.2	283.4	80.2	509.7	448.1	87.9
分配	2,167.9	325.3	15.0	2,810.1	321.8	11.4
保険・銀行および金融	425.9	137.1	32.2	680.5	305.1	44.8
娯楽および医療サーヴィス	238.4	95.7	40.1	189.6	123.0	64.9
保健	525.9	204.6	38.9	1,175.2	715.8	60.9
ホテル業	708.1	不詳	——	824.2	42.5	5.2
他の専門的サーヴィス	276.8	不詳	——	470.2	17.6	3.7
教育および地方行政	1,280.5	792.2	61.9	2,752.4	2,356.0	85.6
中央行政	724.1	480.6	66.4	023.7	564.5	90.5

である。第4表の労働組合員の組織率を，産業別あるいは職業別に分類したものが第5表である。

まずこの第5表が，1948年から73年に至る実に四半世紀にわたる統計である以上，産業構造の変化および労働組合運動の変遷によって，組織率にいちじるしい変化をみたことが窺われる。目立った特徴として，1948年の時点で，50パーセントの組織率を保持した産業ないし職業は，25年後もその水準ないしそれ以上を維持したのにたいし，1948年には，50パーセントに達しなかった部門のなかで，1973年には50パーセントの組織率をはるかに超えたものも少なくない。しかしこの場合注意すべきことは，組織率増大の原因が単純ではないことである。

1948年の時点で組織率50パーセントの産業を中心として，この表を概観すれば，つぎの2つの特徴に気がつくであろう。すなわち，ひとつは，その産業に従事する労働力，いわゆる雇用労働力が増加し，従って組合員数も増大した結果，組織率が高まる場合であり，他は，産業構造のはげしい変転のなかで，雇用労働力が減少し，組織率が低下した場合である。前者を代表するものとして，「ガラス製造」，「紙・印刷および出版業」「ゴム」，「ガス・電気および水道業」，「航空運輸」，「郵便および電信事業」，「保健」，「教育および地方行政」などがあげられる。他方これに反し，後者を代表するものとして，「炭坑業」，「その他の鉱山業」，「綿業および人造繊維」，「その他の繊維産業」，「服飾産業」，「陶器」，「鉄道」，「陸上運輸」，「海上運輸」，「港湾および国内水運」，「娯楽および医療サーヴィス」および「中央行政」などをあげることができる。

全体としての傾向をみるに，第2次大戦後，鉱山業および繊維産業における組織率のいちじるしい低下傾向が，これらの産業の雇用労働力の減少と密接な関係をもっているといえよう。もっとも石炭を含む鉱山業の場合には，雇用労働力の減少が，逆に組織率の増加となってあらわれており，このことは，戦後のイギリスにおける炭坑運動の強力な闘争力の基盤を成していると思われる。「産業」および「陸上運輸」のところに，(1)，(2)と註記があることについては，つぎのように説明されている。(1)は，「ここでいう産業のなかには，この表にふくまれていないものもある。つまりさまざまな運輸業務，その他の製造業（ゴム部門はより少ない比率でしか含まれていないが），さまざまなサーヴィス業務（財産所有 property owning），広告および市場調査，他のサーヴィス業務，他のところには位置していない中央事務所，他の雑多な諸サーヴィス業務（賭け事，ギャンブル，整髪およびマニキュア，洗濯業，ドライ・クリーニング，自動車修理，配達業者，ガレージ，自動車給油所，靴の修理業および他の諸業務）である。これらの異質な産業グループの場合の組合組織率は，1974年に3パーセント以下であり，全雇用量は240万人であった。

(2)は，これらの表に掲げられている数字は，実質的に誇張されている。というのは，運輸一般労働者組合（Transport and General Workers' Union）の商業貿易グループ（Commercial Trade Group）に属していて，運搬会社および製造会社（manufacturing concerns）によって雇用された人々をさし引いて計算することができなかったからである。この後のグループの組合員数は，これに関係のある製造業に分類されるべきである，ということである。

第6表　1948年から1974年までのUKにおけるホワイト・カラーおよび筋肉労働者の組合の増大

	組合員数（単位1,000）				増加率（%）	
	1948	1964	1970	1974	1948-74	1970-74
ホワイト・カラー	1,964	2,684	3,592	4,263	+117.1	+18.7
筋肉労働者	7,398	7,534	7,587	7,491	+ 0.1	− 1.3

	組合組織率				増加	
	1948	1964	1970	1974	1948-74	1970-74
ホワイト・カラー	30.2	29.6	35.2	39.4	+9.2	+4.2
筋肉労働者	50.7	52.9	56.0	57.9	+7.2	+1.9

一見して明らかなことは，ホワイト・カラー労働者の量的増大と組織率の増加である。これに比べるならば，筋肉労働者の増加率は低く，組織率もまたこれを反映していることがうかがわれる。第7表は，見方をかえて1948年年から74年までの製造業大企業の組織状態。

第7表　1948年から1974年までのUKにおける大製造企業の組織状況

	1948		1974	
	労働力 (単位1,000)	組織率 (%)	労働力 (単位1,000)	組織率 (%)
全製造業……	6,709.3	52.2	7,778.9	62.2
100人以下の労働者を雇用する企業を除く場合……	5,193.9	67.4	6,292.4	76.9
200人以下の労働者を雇用する企業を除く場合……	4,268.4	82.1	5,422.5	89.2

第6表が示すように，1948～74年の4半世紀において，筋肉労働者の組織率は，ホワイト・カラーのそれに及ばないことが明らかになったが，しかしそれにもかかわらず，第7表は，100人以下の小企業に雇用されている労働者を除外した場合には，組織率の増加が，わずかながらみられるとしている。これは何を物語るのであろうか。この時期におけるいちじるしい資本の集中・集積と小企業の大企業への合併吸収と組合員の失業化の激化か？。

第8表は，製造業における大企業労働者の労働力および組織率を算出したものであるが，報告書はこれについて，小企業および公共部門の労働者を除いて，製造業部門の私的大企業労働者の組織率の算定を重視している (p. 15)。この結果によれば，公共部門，農業・漁業および森林業，分配，建設，雑多なサーヴィス部門，他の私的サーヴィス部門，100人以下の労働者を雇用する製造業および200人以下の労働者を雇用する製造業，以上の部門の組合員数は，第7表の結果により無視してもそれほど大きな影響がないという理由から，大企業に雇用されている組合員は5,221,000人ということになる。ただここで問題と思われるのは，「200人以下の労働者を雇用する製造業の企業」(Manufacturing establishments with less than 200 workers) という表現は不精確ではなかろうか。正しくは，「101～200人までの労働者を雇用する製造業の企業」とすることが必要であろう。

第8表　1974年，UKにおける産業部門別・工場規模別(1)の組織状況

	労働力 (単位1,000)		組合員数 (単位1,000)		組織率 (%)
合計……		23,339		11,755	50.4
公共部門を除く……	6,113	17,226	5,079	6,676	38.8
農業，漁業および森林業を除く……	428	16,798	100	6,576	39.1
分配部門を除く……	2,810	13,988	322	6,254	44.7
建設部門を除く……	1,429	12,559	388	5,866	46.7
雑多な諸業務を除く(2)……	1,622	10,937	(4)	5,866	53.6
他の私的部分の業務を除く(3)……	1,294	9,643	(4)	5,866	60.8
100人以下の労働者を雇用する製造業企業を除く……	1,487	8.156	297	5,569	68.3
200人以下の労働者を雇用する製造業企業を除く……	870	7,286	348	5,221	71.7

なおこの表には，(1)から(4)までの註記がみられるが，(1)は，「標準産業分類」(Standard Industrial Classification) に規定された分類に従う。(2)は，財産所有および経営，広告および市場調査，その他のサーヴィス業務，調髪，洗濯業，ドライ・クリーニング，自動車修理，靴修理，その他の雑多な業務および倉庫を含む。

(3)は，法律，計理，宗教，ホテルおよびまかないを含む。(4)は，無視してもよい組合員数。

以上第8表までの統計によって，UKにおいて，近年，少数の巨大組合に組合員数が集中するいちじるしい傾向が明らかとなった。さらにつぎの第9表は，今世紀初頭には1,323であった組合数が，1960年には664になり，1974年，雇用者（Department of Employment）の記録によれば，488になったことを示している。

第9表　UKにおける労働組合の数および規模とTUC（労働組合総評議会）への加入状況

労働組合の数	1960	1965	1970	1973	1974
組合員数による分析					
1,000人以下	362	333	291	253	258
1,000～10,000人	209	193	152	157	142
10,000～50,000人	55	59	69	47	48
50,000～100,000人	21	20	17	14	15
100,000～250,000人	10	8	14	13	14
250,000人以上	7	10	9	11	11
労働組合総数	664	623	552	495	488
TUCに加入する組織数	183	170	142	109	111
組合員（単位1,000）					
組合規模による分析					
1,000人以下	91	86	76	70	74
1,000～10,000人	646	602	517	507	452
10,000～50,000人	1,102	1,306	1,037	1,088	1,120
50,000～100,000人	1,405	1,394	1,202	997	1,045
100,000～250,000人	1,742	1,189	2,188	1,810	1,995
250,000人以上	4,848	5,746	6,155	7,035	7,264
全労働組合の組合員総数	9,834	10,323	11,175	11,507	11,950
TUCに加入している組織の全組合員数	8,299	8,868	10,002	10,022	10,364

第9表をみるに，組合員10,000人以上の組合が，10,000人以下の組合の30パーセントに達していることがわかる。そしてTUCに加入している組合は全体の組合の20パーセントであるのは，TUCへの加入率がいかにも低いように思われる。しかし，全労働組合員数11,950,000のうち，実に10,364,000人，すなわち全労働組合員数の85パーセント以上がTUCに加入しているのをみれば，おそらく組合員数10,000人以上の組合の多くが，TUCに加入していることが想像される。

第10表　UKにおける大組合と小組合における組合員比率(Source: Dept. of Employment Gozette, Nov.1976)

年度	1960			1970			1974		
	組合数	組合員数（単位1,000）	全組合員数の比率	組合数	組合員数（単位1,000）	全組合員数の比率	組合数	組合員数（単位1,000）	全組合員数の比率
100,000人もしくはそれ以上の組合員をもつ組合	17	6,590	67.0	23	8,343	74.7	25	9,259	77.5
50,000人もしくはそれ以上の組合員をもつ組合	38	7,995	81.3	40	9,545	85.4	40	10,304	86.2
10,000人もしくはそれ以上の組合員をもつ組合	93	9,097	92.5	109	10,582	94.7	88	11,424	95.6
10,000人以下の組合員をもつ組合	571	737	7.5	443	593	5.3	400	526	4.4
1,000人以下の組合員をもつ組合	362	91	0.9	291	76	0.7	258	74	0.6

この第10表をみて興味深く感じられる事実は，組合員の実に95.6パーセントが10,000人以上の組合に加入していることである。100,000人以上をとっても77.5パーセントに達することである。いかに巨大組合の支配が徹底しているかを示すものである。これらの大組合の力を考慮することなしに，イギリス政府が何事をなしえないところに大きな問題があり，今回の経営参加制度の試みは，この背景の下に示唆されたのである。

（3）

報告書は，以上に考察した労働力構造および労働組合組織の現状の分析ののち，現在のイギリス経済の内部にどのような変化がおこり，どのような対応が求められているかという点について，(1)産業上，社会上の変化，(2)社会的な諸変化，(3)労働組合と立法上の発展，(4)ヨーロッパにおける発達，の諸項目にわけて論じている。すなわちまず，第2次大戦後の20年間において，巨大企業の発展の結果として，たとえば1953年UKの100の製造業企業が，全生産物（total net output)の25パーセントを生産していたのにたいし，18年後の1971年には，約40パーセントを生産していたということ（p. 20）からも窺うことができる。こうした巨大企業のもつ支配力にたいして，他には強力な労働組合が存在し，大企業経営の運営そのものに大きな影響をあたえている。

すなわち，一方において巨大経営内部におけるいわゆる「経営者革命」('manegerial revolution') が進行し，権力は取締役会（boards of directors）の手中に集中し，法律上は，取締役は株主によって任命されるが，株主は，ひとつの団体として活動することはできず，従って財政的な危機が切迫することか，あるいは取締役会内部に何らかの対立抗争のような異常事態がおこるのでなければ，株主が企業の意志決定機構として登場することはまずありえない。

報告書はこのように，経営者革命の意義についてふれた後，最近の異常な速度で展開される技術変化（technological change）と急激な経済変動の結果として，取締役会は新たな問題に直面しなければならなかったという事実を，つぎのようにのべている。

「大会の取締役や執行部は，新しい技術の導入や工場設備の再装備もしくは新しい地方への生産設備の移転についての重要な設備投資の決定などにしばしば直面する。そしてしばしば彼らの決定は，数千人の従業員の生活に密接に関連し，そしてこのような場合には，経営者側がこれらの従業員の利益を考慮にいれるためだけでなく，意志決定のプロセスに積極的に参加させる機会を得るためにも，これらの従業員の権利を否定することはますます困難になる」(p. 21)。

要するに報告書は，民主的な諸原則の観点からして，労働組合を企業の意志決定機構に何らかの形で参加させるべきであり，もしそうしなければ「従業員は，いまや労働組合の組織や権力の強化を通じて，自分たちの生活や安定を脅かす変化が実際におこることに抵抗する立場に立つ」と断言している。

注目すべきことは，報告書は，こうした経営参加の緊急性が，たんに産業民主主義の問題としてだけでなく，イギリス経済の衰退によってきわめて切実なものとなった事実を認めて，つぎのようにのべていることである。

「つい最近，政府，経営および労働組合などが共通してもった認識は，つぎのようなものであった。すなわち，イギリス産業は，もしこの国の産業上の成果が，比較的衰退しているという状況をくつがえす希望が少しでもあるならば，それは，変化にたいしてもっと責任をもつべきであるということである。これは，三部からなる産業上の戦略の発展を導き出した。これは，イギリスの産業上の諸問題が，産業の成果を改善するための共同一致した行動によってうまく改善されるという仮定にもとづいているのである」(p. 22)。

報告書は，この目的，すなわちイギリス産業の再生のためには，「国民的な諸要求と諸目的に大企業の計画とを調和させることの可能性を保証する有効な機構を発展させる」ことが必要であり，そのためには，労働組合が，その戦略において果す役割が基本的であることを訴えている。そして企業（会社）レヴェルでの意志決定における従業員の果す役割という新しい概念は，ただイギリス経済の衰退にたいするその再生という対応策としてだけ発生したものではなく，一連の社会変化（social changes）の結果であるという。その社会変動とは，(1)第2次大戦後，急速にたかまった教育水準と生活水準，(2)その結果としての大衆意識の変貌，(3)労働者大衆による企業の意志決定への参加意識の向上とこれによって，みずからの力により労働環境を支配したいという慾求としてとらえられている。

すでに1968年，ドノヴァン委員会（Donovan Com-

mission）はその報告書（Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Association）において，地方的なレヴェルでの交渉の主体として，ショップ・スチュアード運動の重要性を指摘し，すでにTUCを中心とする全国レヴェルでの交渉を補完する不可欠の機能となりつつあることが指摘されたが，この報告書はさらに進んで，団体交渉の範囲拡大にたいする要求が切実なものであるとして，つぎのようにのべている点に注目しよう。

「労働組合はもはや賃金や労働条件の問題（questions of pay and conditions）にだけ集中的にとりくんでいるのではなくて，伝統的に経営側の特権であった諸決定をあつかう領域に団体交渉が拡大することを強く要求している」（p. 23）。

このような労働組合の要求の面での変化は，1975年の「雇用保護法」（Employment Protection Act 1975）および1974年の「健康および安全法」（Health and Safety at Work Act）となってあらわれたが，前者は，余剰人員の削減など，従来，経営側の専決事項であった問題に，組合との共同の規制へ権限を拡大するものであり，後者は，職場における安全委員会（Safety Committee）の設置を義務づけるものであり，こうした立法の面での発展は，従来のnational level, local levelおよびshop-floor levelの交渉にする問題の解決とは別に，ある意味ではこれより進んだ「会社の決定のより高いレヴェルへの共同規制の拡大」（the extension of joint regulation to higher levels of company decision-making）という緊急な要求をつくり出しているというのである。

すなわち，national levelおよびlocal levelでの労働組合の参加への実質はそなわってきたのに，この両者には超え難いギャップが残り，これを補完するものとして，会社の政策決定において責任ある役員会（company boards）での従業員代表制が必要であるというのがTUCの立場である。

このようなTUCの観点は，ドノヴァン報告書においてもすでに明らかであり，これをうけついでTUCは，1974年その「産業民主主義」のなかでつぎのようにのべている。

「産業民主制は，労働する人々や労働組合の支配を超える――その影響力さえもはるかに超える労働者に関係のある基本的で広はんな経営上の決定を問題として残していることは明らかである……。投資，立地条件，工場閉鎖，吸収および合併（take-overs and mergers）およびその会社の製品の特殊化という現象は，一般に団体交渉がおこなわれない次元でおこっている。そして事実それらの問題は，団体交渉によって直接にとりあつかわれたこともない。新しい形の管理が必要とされる」（p. 24）。

このようなTUCの見解が，西ヨーロッパ，とくにドイツ連邦共和国（西ドイツ）およびスウェーデンでの経験に依拠していることはいうまでもない。ではUKにおいて労働者の経営参加は，具体的にどのようにして提起されるのであろうか。第4章はこの問題についてのTUCの提案について論及する。

（4）

第4章においては，1974年の報告書Industrial Democracyに提示されたTUCの提案，EECの提案およびイギリス産業連盟（CBI）の提案について吟味する。

主要なTUCの提案は，つぎの通りである。

(a)役員会における労働者代表制は，一般に承認された独立の労働組合が要求しうる合法的な権利（a legal right）であること。

(b)代表者の選出は，労働組合の機関を通じて行われるべきこと。

(c)役員会の席の半数は，労働者代表によって占められるべきこと。

(d)これらの条項は，2,000人もしくはそれ以上の従業員を雇用するあらゆる会社およびグループ（all companies and groups）に適用されること。

(e)労働者代表の責任は，株主支配人（shareholder directors）のそれに一致するというよりは，むしろ類似的なものであること，さらに，彼らの選出母体への責任と報告とは保護されること」（pp. 26-27）。

この場合もっとも問題となることは，団体交渉と労働者代表制との関係で，この両者が矛盾する関係に立つのではないかという疑問である。これにたいして1974年のTUC報告書は，「資本と労働とは，ある点においては，近代産業のなかで同等の相手（equal partner）であること」，従って，「働く人々と雇主との諸関係は，従業員の側では独立の労働組合による代表の形をもっとも有効にとるところの団体的な代表（collective representation）を基礎に規制されるとい

う」前提に立っている。但し，団体交渉と役員レヴェルでの労働代表制が矛盾しないとすれば，この両者の役員会における機能は，団体交渉と従業員代表制との差を最小限にするようなものにしなければならぬ」としていることである（p. 27)。しかしこれを実行するために会社法の規定が修正されなければならないという。

これにたいし，EC 委員会はその条令(e)ヨーロッパ工場評議会（European Works Council）を設立すること。すなわち，会社内のあらゆる事業所(establishment）は，従来の団体交渉の機構（machinery）を無視する機能をもつということではなく，経営者の委員会と関連してある種の権利をもつということで代表者をおくれるようにすること。すなわち，会社の雇用政策や労働条件の問題についての共同決定，監査役会によって拒否権を発動させられるべき諸問題についての事前の相談，他の広汎な諸問題についての情報などである。

つぎに CBI の提案があるわけであるが，前の二者とは異なる独自のものである。これらの三者の比較が重要である（以下次号)。

（経済学部教授）