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

Title	イギリスにおける労働組合の退職給付の形成と崩壊(上) : 老齢年金制度形成前史
Sub Title	The development of trade unions' superannuation benefit in England
Author	名嶋, 和子
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1980
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.73, No.4 (1980. 8) ,p.556(58)- 576(78)
JaLC DOI	10.14991/001.19800801-0058
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19800801-0058

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.

イギリスにおける労働組合の退職給付の形成と崩壊（上）

——老齢年金制度形成前史——

名嶋和子

はじめに
第一章　退職給付の成立と展開
　第一節　退職給付の成立
　第二節　退職給付の展開
第二章　退職給付の実態
　第一節　退職給付支給の諸要件
　　a　「標準賃率」の適用
　　b　支給開始最低年齢
　　c　組合加入期間
　第二節　支給額の水準と退職後の生活費としての役割（以下次号）
　　a　支給額の水準
　　b　支給額とその保障する生活の程度
第三章　退職給付の崩壊過程と公的老齢年金問題
おわりに

はじめに

高齢労働者が老齢年金以外の諸収入の支えなしに現実の生活を維持していくことはきわめて困難であるにしても，今日，資本主義社会における老齢年金は，賃労働者にとって老齢期の，またとりわけ退職後の生活を支える基本的な糧となっていることは否定しえない事実である。その意味で，賃労働者の退職後の基本的生活費という性格規定を老齢年金に与えることができるであろう。(1)

注(1)　もちろん，老齢年金は，賃労働者にのみ適用される制度ではないし，また退職以前に支給される例もある（たとえば，スウェーデン，西ドイツ，ニュージーランドなどでは，退職を老齢年金支給の要件としていない）。そこから，老齢年金に「賃労働者の退職後の基本的生活費」という規定を与えることには異論が唱えられるかもしれない。しかしながら，ここでは，あくまでも賃労働の理論体系の中で老齢年金の位置づけを試みようとしているのであり，したがって，それは賃労働者にとっての老齢年金の規定（しかし，それは老齢年金の形成史からみて基本的規定でもある）であることをあらかじめことわっておきたい。なお，退職以前に老齢年金が支給される例も存在するという点については，賃労働者はいずれにせよ老齢化の進行の中で早晩退職を余儀なくされていくのであるから，老齢年金が基本的には退職後の生活費としての性格をもっているということは可能であろう。

ところで，周知のように，労働者の共済活動は社会保険制度の端緒的形態として位置づけられているが，「賃労働者の退職後の基本的生活費」として性格規定される老齢年金についても，イギリスを例にとれば，労働組合の退職給付 (superannuation benefit) がその端緒的形態をなしたということができる。本稿の課題は，イギリスにおける公的老齢年金制度形成史を解明する第一歩として，この労働組合の退職給付の形成・展開およびその崩壊過程を分析することである。しかし，本題に入る前に，本稿全体を貫く分析視角についてここで若干述べておくことにしよう。

すでにみたように，「賃労働者の退職後の基本的生活費」という老齢年金の性格規定からして，我々は，老齢年金形成の基本的契機として賃労働者における退職の習慣の形成を推測することができる。というのも，退職は，賃労働者の生存期間とその期間の間に労働力の販売を続けることのできるいわゆる労働可能期間[2]との分離を意味するが，歴史的には19世紀後半から20世紀にかけて展開されたこの退職の習慣の形成過程[3]で，賃労働者は，はじめて退職後の生活費という問題に直面するようになったからである。そして，この問題の出現こそ，老齢年金制度形成の基本的契機なのである。

すなわち，イギリスを例にとれば，産業や職種によって多少差異がみられるにせよ，19世紀後半に始まる「近代的産業の諸方法が労働者に加える圧力の増大[4]」は，彼らに「以前より早い年齢での退職を強制 be superannuated[5]」し，「稼得期間 the earning period[6]」の短縮を余儀なくさせたが，このことは賃労働者に退職後の生活の糧に対する欲求を意識化させていく客観的条件をなした。そして，こうした欲求は，退職というものが賃労働者にとってはじめは強制された労働可能期間の短縮を意味したがゆえに，強制された怠惰 (forced idleness)[7] ＝失業の場合と同様に，労働者自身の共済活動を通じて充足されていったのである。

しかしながら，後に詳しくみるように，それは労働組合の職業政策 (trade policy) の一環とし

注(2) ここで使用する「労働可能期間」とは，基本的には資本の搾取の度合やその形態などによって規定される，いわば人為的に定められた「働ける期間」であり，以下この意味で用いられている。その意味で，今日，主として西欧において労働者の側から「休息権」と結びついて早期の退職が要求され，それが「労働可能期間」に影響を与えつつあるにしても，こうした要求自身資本の搾取の度合やその形態によって規定されていることをみておく必要がある。

(3) Peter N. Stearns は *Old Age European Society: the case of France, London*, 1977の中で，もともと労働者階級には退職という考え方は存在しなかったことをフランスを例にとって明らかにしている。またそこでは，いわば中間層の“文化”であった退職が20世紀に入ってから老齢年金制度の展開とともに徐々に労働者階級にも広がりをみせ，今日では「休息権 the right to repose」と結びついて一般化したことが指摘されている (cf. *ibid.*, 2 Old Age in French working-class culture)。また，同様の傾向は，イギリスにおいても指摘できる。たとえば，一般的に友愛組合が前提としていた仮説は，現実を反映して「労働者は死ぬまで働く」(Bentley B. Gilbert, *The Evolution of National Insurance in Great Britain: the Origins of the Welfare State*, London, 1966, p. 171) ということであった。そして，「働くこともできなければ，死にもしない」(*ibid.*) 老人が出現する，換言すれば，退職が形成されるのは19世紀末以降のことである（なお，この点については，第一章以下で具体的に展開する）。

(4) Geoffery Drage, *The Problem of the Aged Poor*, London, 1895, p. 43.

(5) *Ibid.*

(6) J. A. Spender, *The State and Pensions in Old Age*, London, 1892, p. 45.

(7) William Kiddier, *The Old Trade Unions: From Unprinted Records of the Brushmakers*, London, 1930, p. 201.

て位置づけられている共済活動から出発した限り，当初は主として賃労働者の高齢化に伴う賃率低下を全体に及ぼさないように彼らに退職給付を支給することによって，当該労働市場から排除することを目指しており，その意味で退職後の生活費としての位置づけが弱かったし，また，賃労働者相互の賃金からの拠出のみによって賄われていたために実質的にもその保障する水準は低く，かつ他の諸欲求の犠牲の上に成り立っていたのが歴史における実態であった。そして，このような制約をもっていたがゆえに，一方でますます広範に生存期間と労働可能期間との分離が拡大するなかで，労働組合の退職給付は退職後の生活費としての機能の充実を要請されるようになるが，他方で賃労働者の拠出のみに依拠する財政状況の下でこの要請に応えることが不可能となっていき，その解決を公的老齢年金制度の形成に求めざるをえなくなっていくのである。

以上の視点から，本稿では，イギリスにおいて賃労働者の退職後の生活費に対する欲求形成とその充足形態の出発点をなし，またその機能の限界を通して公的老齢年金制度形成の主要な契機となった労働組合の退職給付について，歴史的分析を試みることにする。

第一章　退職給付の成立と展開

第一節　退職給付の成立

まず，イギリスにおいて労働組合の退職給付がいつごろ成立したかについてみることからはじめよう。いま，1893年に設置された「老齢貧民に関する王立委員会the Royal Commission on the Aged Poor」（別名アバーデェア委員会 Aberdare Commission）に提出された資料[(8)]をもとにその成立年代を概観すれば，第1表の如くである。

同表は，各労働組合がいつ退職給付を創設したかを示しているが，それによれば，いくつかの組合を例外として退職給付の創設は1860年代以降，とりわけ1870年代・80年代に顕著にみられることがわかろう。このことは，単純にみれば，労働組合の共済活動における他の諸給付の多くがすでに19世紀前半にかなりの程度普及していたことと比較して，退職給付の歴史が概して新しいことを示すものであるが[(9)]，次に，各労働組合の設立とそこでの退職給付の創設という観点から同表を見直すことによって，退職給付形成時期の確定のより立入った分析に移ることにしよう。

いわゆる旧型組合の時代として位置づけられる18世紀末から19世紀前半に設立された組合のう

注(8)　同資料は，このアバーデェア委員会に対して，商務省の労働者通信員 Labour Correspondent であるドゥラモンド（Charles James Drummond）が提出したものであり，British Parliamentary Papers, Poor Law 29, session 1895 に付録Ⅵとして収められている。本章の分析は主として同資料に依拠している。

(9)　Cf. Walter B. Weyl, Benefit Features of British Trade Unions, *Bulletin of the Bureau of Labor*, No. 64, May 1906, p. 759. また，関谷嵐子「イギリス労働組合の共済手当制度(二)」（東京大学社会科学研究所紀要『社会科学研究』第13巻第2・3合併号1961年12月）139頁も参照のこと。

第1表 各労働組合の退職給付創設に関する年表

組合名	組合設立年	退職給付創設年
ブラシ製造工統一組合	1778 年	1782 年
蒸気機関製造工組合	1825 年	1833 年
イングランド，アイルランドおよびウェールズ鋳鉄工友愛組合	1809 年	1836 年
スコットランド鋳鉄工連合	1831 年	1844 年
鍛冶工協同組合	1849 年	1849 年
合同機械工組合	1851 年	1851 年
グレイトブリテンおよびアイルランド・フリントガラス工全国組合	1849 年	1853 年
馬車製造工連合王国組合	1834 年	1855 年
合同大工・指物師組合	1860 年	1860 年
皮製勘定書製本工労働組合	1823 年	1863 年
ロンドン馬車製造工労働組合	1843 年	1863 年
全国左官職人組合	1861 年	1864 年
大工・指物師職人一般組合	1827 年	1865 年
ボイラー製造工および鉄鋼造船工統一組合	1834 年	1867 年
合同平削工・みぞ切工組合	1867 年	1867 年
イングランド，アイルランドおよびウェールズ石工職人友愛組合	1833 年	1868 年
製本工および機械罫線工合同組合	1835 年	1870 年
ダブリン製パン工職人労働組合	1752 年	1872 年
ロンドン印刷機械運転工労働組合	1839 年	1872 年
大工・指物師連合	1861 年	1872 年
型紙製造工労働・疾病・埋葬組合	1872 年	1873 年
合同家具製造工組合	1833 年	1874 年
スコットランド鍛冶工連合	1853 年	1876 年
真鍮製造工・薄板製造工一般組合	1862 年	1876 年
じゅうたん機械織工相互共済・倹約組合	1866 年	1876 年
ロンドン植字工組合	1801 年	1877 年
活版印刷工組合	1849 年	1880 年
イングランド，アイルランド，スコットランドおよびウェールズ合同鉄道従業員組合	1872 年	1880 年
機関手・火夫連合組合	1880 年	1880 年
ベルファースト裁断工・襞製造工共済・労働組合	1880 年	1880 年
合同洋服仕立工組合	1866 年	1881 年
れんが積み職人組合	1848 年	1882 年
永久合同蹄鉄工擁護組合	1872 年	1882 年
南ヨークシャ地区蒸気機関製造工擁護組合	1859 年	1884 年
連合船大工組合	1882 年	1885 年
ロンドン合同布張工組合	1867 年	1886 年
全国合同家屋および船舶塗装工職人組合	1886 年	1886 年
ベルファーストたる製造工労働組合	1886 年	1886 年
ロンドン・トタン職人労働組合	1853 年	1887 年
キャラコ捺染工スコットランド統一友愛組合	1883 年	1887 年
たる製造工博愛組合	1853 年	1888 年
ロンドン石版印刷工組合	1869 年	1888 年
グレイトブリテンおよびアイルランド合同石版印刷工組合	1879 年	1890 年
リーズ，ハリファックスおよびブラッドフォード・ラシャプレス工労働組合	1881 年	1890 年
グレイトブリテンおよびアイルランド統一配管工職人組合	1865 年	1891 年

出所）British Parliamentary Papers, Poor Law 29, session 1895, Appendix VI, pp. 976-983より作成。
注）創設年無記入のもの4，および退職給付創設年が明らかに誤植と思われるもの2を除いてある。

ち，ブラシ製造工[10]，蒸気機関製造工，鋳鉄工，鍛冶工の組合にあっては，すでに19世紀前半に退職給付が創設されている。その意味では，退職給付も，共済活動における他の諸給付（たとえば遍歴給付，失業給付，埋葬給付）と同様に古い歴史をもっているということができよう。しかしながら，すでにこの時期において，失業給付などは，共済活動が全体としていまだ明確に制度化されない中にあって徐々に「保険原理」に基づく給付に近づき，労働組合の職業政策的色彩を濃くもちはじめていたのに対し[11]，退職給付は，そのように位置づけられるには至らず，したがって成立しても永続的な制度となりにくかった[12]。そして，それが他の諸給付と並んで労働組合の職業政策としての共済活動の中に明確に位置づけられたのは，1851年合同機械工組合の成立によってであるといわれている[13]。したがって退職給付は，たしかに19世紀前半にその起源を見出すことができるが，それは，あくまでも先駆的なものでしかなかったといわねばならない。

さて，1851年の合同機械工組合における共済活動の体系化を範として，他の組合も本格的な共済活動を開始するようになるが，退職給付の創設が増加するのもまさにこの時期以降においてである[14]。すなわち，前掲第1表からも明らかなように，1860年代には8，同じく70年代には10，そして80年代から90年代のはじめにかけては19と，退職給付の創設が目立って増加している。そして，60年代以降新たに退職給付を創設した組合は，組合設立時期との関連で2つのグループに大別することができる。すなわち，第一のグループは，大工・指物師職人一般組合，合同家具製造工組合，ロンドン植字工組合，ロンドン印刷機械運転工労働組合など前述のブラシ製造工，蒸気機関製造工組合などと同様に19世紀前半に組合を設立しながらも，退職給付については60・70年代にそれを導入している組合であり，第二のグループは，機関手・火夫連合組合，連合船大工組合，全国合同家屋および船舶塗装工職人組合，キャラコ捺染工スコットランド統一友愛組合など，組合の設立そのものが19世紀の70・80年代であり，しかも組合設立から短期間で退職給付を導入している組合である。

こうした，新旧2つのグループの退職給付が実際どのような特色をもっているかについては，本章ならびに次章を通して明らかにされるが，いずれにせよここでは，新旧を問わずまた全国的，地

注(10) なお，第1表では，ブラシ製造工統一組合の設立が1778年，および退職給付の創設が1782年，となっているが，Kiddier の前掲書によれば，組合設立が1747年（236頁），退職給付は「最初から」(201頁）存在したと記述されている。

(11) たとえば，機械工の組合では，この時期において，徒弟の制限とならんで遍歴給付や失業給付が職業政策にまで発展し，組合の権威や組合の強化にとって利益のあるものとして理解されている（cf. J. B. Jefferys, *The Story of the Engineers*, 1800-1945, 1946, p. 137)。なお，栗田健『増補イギリス労働組合運動史論』未来社，1978年，20-21頁参照。

(12) 栗田，前掲書21頁参照。なお，印刷工組合においても，すでに1827年（ロンドン），1834年（リヴァプール），1865年（マンチェスター）にそれぞれ「印刷工年金組合 Printers Pension Society」をつくり年金（superannuations）を支給していたが，それらは，いずれも地方的でありかつ短命であった（cf. A. E. Musson, *The Typographical Association: Origins and History up to 1949*, London, 1954, p. 285)。

(13) 同上，22頁参照。

(14) たとえば，ボイラー製造工，鋳鉄工，石工，大工・指物師などが合同機械工組合にならって退職給付を設置するようになったといわれている（cf. Musson, *op. cit.*, p. 285)。

方的組合を問わず，多くの労働組合が共済活動の中に退職給付を取り入れていくのは1860年代以降のことであることを確認しておこう。

それでは，なぜ，この時期以降退職給付の創設が活発化したのであろうか。この点については，どのような経過をへて退職給付が導入されるに至ったのかに関する各労働組合の個別研究によって今後さらに深められる必要があるが，とりあえず以下では，現時点で利用しうる資料をもとにその点の検討を行なうことにする。

さて，退職給付の形成が活発化した19世紀後半は，イギリスの産業構造が急激に変化しつつあった時期として位置づけられている[15]が，それは同時に，産業構造の変化の過程における新しい機械の導入や製造工程の変化によって，従来必要とされた技術の「優秀さ」に加えて「スピード」が要求される結果，労働者が以前より早い年齢で使い古されてしまう傾向[16]が次第に広範に見受けられるようになった時期でもあった。言いかえれば，この時期を通して，新しい機械・技術や新しい製造工程のもとで，それらをテコにした労働強度の増大が労働力の消耗の度合を強め，早老化が促進されたということである。こうして，与えられた「スピード」に対応できない（とりわけ中高年の）労働者に対して，雇用主は「標準賃率の適用をしぶる[17]」ようになるのである。いま，主要な職種について，どれ位の年齢で標準賃率が適用されなくなるかを，稼得力（the earning powers）の変化と関連させてみておくことにしよう[18]。

(i) 機械工

25～45歳までが全盛期で，45歳以降は徐々に稼得力が低下し，55歳までには稼得力は三分の一ないし二分の一に低下する。60歳以降は賃金の低下がますます激しくなり，65歳で全盛期の賃金の三分の一稼げればきわめて幸運の部類に属する。

(ii) 大工

最高の稼得期間は25～50歳で，50歳以降は急速かつ確実な賃金低下がみられる。55歳をすぎると一般的には標準賃率が適用されなくなる。

(iii) 植字工

概して，他の熟練労働者に比べて老齢期においてもかなり稼ぐことができる。新聞植字工の場合，全盛期は23～36歳までで，36歳以降は若干のスピードの低下がみられ，それは50歳ないし55歳まで徐々に進行する。新聞植字工は出来高払いの労働者であるので，スピードの低下は即賃金の低下を意味するが，現実には65歳でもまだかなりの賃金を稼ぐ植字工が多い。という

注(15) Cf. W. H. Beveridge, *Unemployment: A Problem of Industry*, London, 2nd ed., 1930.

(16) 前述の「老齢貧民に関する王立委員会」(1894年3月13日)におけるクロンプトン(Crompton, working engineer)の証言(Poor Law 29, Q. 17559 参照)。Cf. Spender, *op. cit.*, p. 25.

(17) Spender, *op. cit.*, p. 25.

(18) 以下の叙述は，Spender が主要労働組合からの情報を整理して前掲書に載せた部分の記述に依拠している。

のも植字工の仕事は，植字機の導入にもかかわらず大部分手によって行なわれており，その仕事は，50年前とほとんど変らないといってよいからである。

以上，若干の職種の例を通して，労働者が年を重ねるとともに標準賃率を適用されなくなる，言いかえれば資本の搾取欲に適合しなくなることが明らかにされたが，こうした事態に直面して労働組合はどのように対処したであろうか。それは，結論的にいえば，標準賃率を適用されなくなる中高年労働者に対して「(標準賃率——引用者）より悪い賃率のために働くことによって『労働市場を悪化させる』ことのないようにしむける」[19]ということである。これは，具体的には，当該労働市場における標準賃率を維持するために，労働組合自らが，標準賃率が適用されない中高年労働者をその労働市場から排除することを意味する。しかしながら，そのためには，それを促進する手段が必要であり，まさに退職給付こそこの役割を担わされたのである。

たとえば，前述の事例からも明らかなように，機械工についてみれば，45歳以降低下しはじめる稼得力は55歳で全盛期の三分の一ないし二分の一になった。こうした状況の下で合同機械工組合は，「組合員に対して55歳以降は最低賃率 the minimum rate of wages を維持することを強制し」[20]えなくなるにしても[21]，それは労働組合にとって決して好ましいものではないがゆえに，「仕事をやめた労働者に対しては55歳で開始される退職給付」[22]を準備し，基本的には当該労働市場からの高齢労働者の排除を考えていたのである[23]。

したがって，以上の分析から指摘しうることは，退職給付の形成が19世紀後半に活発化した背景には，職種によって多少の差異がみられるにせよ[24]，熟練職種を中心にして賃労働者が一定の年齢で当該労働市場から引退させられる傾向が見受けられるようになったということである。

それでは，こうして出現した退職給付が，社会的にどれ位拡大・普及していたのであろうか。次節でこの点をみることにしよう。

注(19) *Ibid.*, p. 25.

(20) Crompton の証言，Poor Law 29, Q. 17564, p. 925. Cf. Spender, *op. cit.*, p. 21.

(21) というのも，標準賃率の維持は平均的な質を備えた労働力に対してなされ，身体障害者や老齢者などのいわゆる労働能力の相対的に劣った労働者に対してはこの限りではなかったのであり，したがって高齢者がより低い賃率で働くことも許されたといわれている（関谷，前掲論文(二)，162頁参照）。

(22) Spender, *op. cit.*, p. 26.

(23) もちろん，そうはいっても，後にみるように，実際退職給付の受給年齢の平均が55歳よりも高かったことも事実である。その意味で，これはあくまでも理論上ないし建前上の考え方としての側面が強いが，しかしながら，労働者が急激に過剰化する失業時には退職給付受給者の平均年齢が通常より若がえる傾向がみられたことを考慮すれば，こうした労働組合の政策をすべて建前上のものとして片づけてしまうことはできないであろう。

(24) たとえば，植字工の場合には，他の熟練職種にくらべてきわめて高齢（たとえば70歳とか75歳）になるまで働き続けることがしばしば見受けられたようである（前述の Drummond の証言，Poor Law 29, Q. 10716, p. 568参照）。その理由は，「ロンドンの印刷業が出来高払いの産業であり，その結果組合員は自らが行なった仕事の価値を受取るだけ」（*ibid.*）なので，資本家にとって高齢は賃率切下げの口実とはなりにくく，また労働組合にとっても「労働市場を悪化させる」ことが少なかったからである。しかしながら，19世紀後半には，植字工にも "stab" という名で呼ばれる週賃金制度が導入されるようになり，高齢労働者の労働市場からの排除が問題とされるようになった。ちなみに前掲第1表によれば，1801年に設立された植字工組合に退職給付が導入されるのは1877年のことである。

第二節　退職給付の展開

ここでは，賃労働者が退職後の生活費に対する欲求を形成していく上で，労働組合の退職給付がどのように役立ったかを明らかにするために，現実に退職給付がどのような産業のいかなる職種に普及し，どの程度一般化していたのかをみることにする。

第2表　産業・職種別各共済給付普及状況

産業・職種別組合 ＼ 共済給付	鉱業	鉄鋼業	機械	造船	真鍮	鎖製造	刃物・製造	錠前製造	ブリキ製造	管・針金製造	農業・一般労働者	自動車運転手	石炭積・同運搬人	ドック・倉庫・河岸労働者	鉄道労働者	船員・火夫	鑢工	船頭・はしけ・漁船員労働者	パン製造	建築	家具製造	縫製	馬車製造	たる製造	ガス労働者	ガラス製造	製粉	雑	紙製造	陶器製造	印刷・製本	馬具製造	銀食器製造	織維	亜鉛	計
組合数	27	11	33	16	15	3	8	1	3	2	9	4	2	6	7	8	4	4	7	29	9	14	2	18	1	5	2	21	2	4	51	1	7	38	2	376
争議給付	25	10	27	9	7	3	4	1	3	2	8	3	—	4	7	7	2	3	4	26	6	13	1	13	1	5	2	18	1	4	12	—	2	29	2	261
埋葬給付	14	6	24	9	13	2	4	—	2	2	8	4	1	3	5	7	1	3	4	25	7	9	2	15	—	5	1	15	—	2	21	1	6	24	2	247
失業給付	4	5	21	3	13	—	7	—	2	2	7	1	1	2	—	4	1	1	4	5	9	8	2	14	—	3	1	13	2	3	17	1	7	25	2	178
疾病給付	4	1	20	5	11	—	1	—	2	2	3	3	—	—	6	3	—	1	2	12	2	7	1	11	—	2	1	6	1	—	28	—	1	3	1	136
事故給付	7	4	15	6	4	—	1	—	—	1	3	1	—	—	2	2	—	—	4	15	4	7	1	10	—	1	1	7	—	1	12	1	—	8	2	108
退職給付	1	3	11	3	9	—	2	—	1	1	—	1	—	—	1	5	—	—	—	10	2	3	2	6	—	3	—	3	—	1	11	1	1	11	1	97
旅行給付	—	3	9	2	10	—	—	—	1	—	1	—	—	—	2	2	—	—	1	7	5	—	2	10	—	1	—	5	1	1	10	—	1	4	1	94
困窮給付	3	2	8	5	2	—	—	—	—	—	—	1	—	—	3	—	1	—	—	18	1	1	1	3	—	1	1	1	—	—	1	—	1	13	—	76
移住給付	1	1	2	—	8	—	—	—	1	1	1	—	—	—	2	—	—	—	—	—	3	1	—	2	—	1	—	3	1	—	10	—	2	9	1	50
計	59	35	137	42	77	5	19	1	12	11	31	14	2	9	28	30	5	8	19	118	39	49	12	84	1	22	7	71	6	12	122	4	21	126	12	1250

出所）British Parliamentary Papers, Industrial Relations 37 XV頁より作成。

いま，1892年の議会資料[25]をもとに，産業ないし職種ごとの普及の程度をみると，第2表の如くである。同表から，退職給付の普及に関しては次のような特徴を指摘することができる。すなわち，機械・金属・建築・たる製造業など主として熟練職種に属する分野において退職給付が比較的普及しているのに対して（なお，上述の熟練職種産業における未熟練労働者——いわゆるオペラティヴと呼ばれた労働者[26]——の労働組合も，前掲第2表にみられるようにかなり退職給付を有していたことがわかる。たとえば，全国左官職人組合，大工・指物師職人一般組合，イングランド，アイルランドおよびウェールズ石工職人友愛組合，れんが積み職人組合，ロンドン・トタン職人労働組合，グレイトブリテンおよびアイルランド統一配管工職人組合などにおいてである），農業労働者や石炭運搬人などの不熟練労働者，および港湾労働者，ガス労働者，炭坑労働者[27]などにおいてはほとんどあるいはまったく退職給付が存在していないということである[28]。

注(25)　同資料は，「雇用者団体および被用者団体の労働規則に関する王立委員会 Royal Commission on Labour Rules of Association of Employers and of Employed」（1892年）における被用者団体の側の規則に関する覚え書きのことであり，British Parliamentary Papers, Industrial Relations 37 に収められている。第2表は，その XV 頁からの引用である。なお，同資料では，同一労働組合の支部であっても，支部独自の規則を有している場合には，その支部は中央組織とは別個のものとして数えられている。

(26)　飯田鼎，『労働運動の展開と労使関係』，未来社，1977年，178頁，263-264頁など参照。

(27)　炭坑労働者の共済活動については，関谷，前掲論文（一），42-46頁参照。

(28)　Drummond によれば，「より古く，またより大規模な労働組合」においては退職給付の普及状況はよく，「より新しい労働組合」では芳しくないとされている（cf. Poor Law 29, Q. 10749, p. 570）。

こうした差異をどのように考えればよいであろうか。すでに前節でみたように，退職給付創設の背景には，新しい機械の導入や製造工程の変化を基礎に搾取材料として不適当になった中高年労働者に対して，雇用主が標準賃率の適用をしぶる傾向が存在したことを指摘することができる。そして，この傾向が，まさに熟練労働者においてより強く貫いたがゆえに，その対応策としての退職給付も，もっぱら熟練職種の労働組合において顕著にみられたのである。というのも，もともと「標準賃率」という把え方そのものが熟練職種において形成されてきたものだからである。すなわち，一定の徒弟期間を経て形成される熟練労働者は，均質の労働力として「標準賃率」の適用を当然の事柄とみなしていた。そして，熟練職種の労働組合は，周知のように，入職規制および相対的高賃金に基づく共済活動を通して，当該職種の「標準賃率」を維持してきたのである。ところが，すでにみてきたように，職種による幅を考慮すれば，熟練労働者は50歳から55～6歳の間でこの「標準賃率」の適用が制限されるようになった。もちろん，労働組合は，これら「標準賃率」を適用されなくなった高齢労働者に対しては「標準賃率」以下で働くことを許さざるをえないが[29]，しかし，このことは結局当該労働市場に低賃金労働者を抱えこむことを意味し，そこから「標準賃率」がほり崩されていく契機となるものである以上，労働組合としては退職給付の支給とひきかえに，できうるかぎり彼らを当該労働市場から排除する方向にむかわざるをえないのである[30]。

これに対して，不熟練労働者についてみれば，彼らは特定の職種に固定されているというよりはむしろいくつかの職種・産業を流動化する傾向が顕著にみられたが[31]，これは不熟練労働が代替可能

注(29) たとえば，合同機械工組合は，すでにみたように，55歳以上の高齢組合員に対しては「彼らがなしうる稼ぎを続けることを許」すし，また合同大工組合も55歳以降は高齢組合員が「稼げるだけの額を稼ぐことを許」すのである（cf. Spender, *op. cit.*, pp. 26–27）。

(30) この点を如実に示すものとして，次章で詳しくみることであるが，各組合の退職給付支給規定における「標準賃率（ないしその三分の二とか二分の一など）を稼げないこと」という項目を挙げることができる。この支給要件こそ，まさに，高齢組合員に標準賃率以下で働くことを許しながらも，実際のところは当該労働市場から彼らを排除することを願っている労働組合の意図を表明したものということができよう。

なお，当該労働市場からの高齢組合員の排除は，彼らが他の労働市場で再雇用されるのを妨げるものではない。このことは退職給付が，当該職種以外の他の職種や仕事からの収入の有無にかかわらず支給されるという規定によって確認される。たとえば，前述の合同機械工組合は，「他の職種や仕事からの収入とはかかわりなく退職給付の資格が与えられる」と規定しているが，同様の規定は，れんが積み職人組合，全国合同家屋および船舶塗装職人組合，イングランド，アイルランドおよびウェールズ石工職人友愛組合，南ヨークシャ地区蒸気機関製造工擁護組合，スコットランド鋳鉄工組合，グレイトブリテンおよびアイルランド合同石版印刷工組合，ボイラー製造工および鉄鋼造船工統一組合，連合船大工組合，じゅうたん機械織工相互共済・倹約組合，リーズ，ハリファックスおよびブラッドフォード・ラシャプレス工労働組合においても見受けられる。また，製本工および機械罫線工合同組合のように，週あたり収入額を規制している場合もある（cf. Poor Law 29, Appendix VI）。いずれにせよ，このように，自己の職種の標準賃率を維持することのみに注意をむけ，事実上は自己の労働市場の外側に低賃金労働者を供給する結果をもたらしている熟練職種労働組合の職業政策は，結局労働者階級全体の賃金をおし下げることにつながるという，きわめて限界性のある政策であったといわねばならない。

(31) たとえば，道路清掃夫やれんが積みの手もと（bricklayers' labourer）が若い時に港湾労働者であったりすることは普通であった（cf. Spender, *op. cit.*, p. 41）。要するに，とりわけ不熟練職種間においては，一つの職種から他の職種への不断の移動がみられたのである。なお，この点については，前川嘉一『イギリス労働組合主義の発展』（ミネルヴァ書房，1965年）71頁，109頁なども参照のこと。

な単純労働であることに基づいていた。そして，こうした不熟練労働は，2～3の例外を除けば，その大部分がかなり高齢の労働者をも吸引していたのである。たとえば，確かに重筋肉労働である港湾労働などにおいては，むしろ熟練職種にみられるよりもさらに一層早い年齢で稼得力が低下し，そして港湾労働市場から排除されていく傾向があったことが指摘されている[32]が，他方で大部分の不熟練労働は，その仕事の単純さのゆえに高齢労働者にも雇用の場を提供したのである。しかも，不熟練労働者にみられる絶対的低賃金は，彼らが高齢期のために備えることを困難にし[33]，高齢になるまで働くことを余儀なくさせた。こうして，不熟練労働者は，高齢になるまで働かざるをえず，また競争条件が許すかぎり高齢においても働くことが可能だったのである。いいかえれば，不熟練労働者に関する限り，この段階においてもいまだ「死ぬまで働く」ことが一般的であったのである。

そして，職種間ないし産業間を流動化する不熟練労働者を組織化した（いわゆる一般組合と呼ばれた）労働組合の要求に言及すれば，これらすべての不熟練労働者に適用しうる「均一的な最低必要条件」[34]の確保という要求がでてくるのは当然のことであろう。こうして，不熟練労働者の労働組合は，賃金に関していえば，熟練労働者の労働組合における「標準賃率」の維持に対応するものとして，「最低賃金」の規制を要求するのである[35]。しかも，その際，「最低賃金」の規制は，熟練職種の労働組合が種々の職業政策を通して労働力の供給制限を行ない「標準賃率」の維持を相対的に可能にしたのとは異なり，不熟練労働者の労働組合にあっては，競争を制限しえないがゆえに労働組合自らの力のみで「最低賃金」を規制することが困難であり，国家による「最低賃金」の規制という形態をとらざるをえなかったのである[36]。

したがって，これまでの諸事情を考慮すれば，不熟練労働者の労働組合が「最低賃金」を維持するために高齢労働者を自ら排除する政策を打出す余地はきわめて少ないのであり，不熟練労働者の労働組合において退職給付の創設がほとんどみられない理由の一つもまさにここに求めることができよう。

ところで，前掲第2表によれば，不熟練職種ないしそれに近い労働者を組織した労働組合（たとえば，農業および一般労働者の労働組合）においても，退職給付が備えられていることがわかるが，これらのいわば例外的な事例の存在をどのように考えればよいであろうか。これまでの多くの研究が示しているように，熟練労働者の労働組合運動の批判の上に成立した一般組合は（絶対的な低賃金という理由も加わって），当初ストライキ手当以外の共済活動をほとんど重視しなかったが，その後漸

注(32) Cf. Spender, *op. cit.*, pp. 39-40.

(33) Cf. Cromptonの証言（Poor Law 29, Q. 17544, p. 924）。

(34) 前川，前掲書，116頁。

(35) 前川，前掲書，116-117頁参照。なお，相沢与一氏は，「最低賃金」の要求は，こうした労働市場構造の視点からのみ説明すべきでなく，独占の形成という視点――つまり，独占形成による企業規模別賃金格差の生成――からも説明すべきであるという指摘をされている（相沢『現代最低賃金制論』労働旬報社，1975年，42-43頁参照）。

(36) 前川，前掲書，116頁。

次共済活動を取り入れるようになった。[37] もちろん，賃金の絶対的低水準は，その拡大を無制限に許すものではなかったし，またそれは，熟練労働者のように職業政策として位置づけられる性格のものでもなかった。不熟練労働者の労働組合における共済活動は，「経済的な手段というよりはむしろ組合員に対する『友愛的な』補助でありまた助成」[38] であるとみなされていた。そして，その中心をなしたものは「埋葬手当 funeral grants」であった。[39] したがって，不熟練労働者の労働組合における共済活動を以上のように考えれば，そこでの退職給付は，高齢労働者を排除することを目的としたものではなく，“友愛的な”活動の線上においてとらえるべきであるということができよう。そうであるとすれば，不熟練労働者の労働組合における退職給付は，実際にそれが保障するのはきわめて低い水準であることが予想されるにしても，はじめから高齢期の生活費としての機能のみをもったものとして，その普及率の低さにもかかわらず，老齢年金制度の形成にとってきわめて重要な意味をもっているものと思われる。

ところで，他の共済活動の諸給付の普及状況と比較した場合，退職給付はどの程度一般的であったのかという点を簡単にみておこう。[40] 前掲第2表によれば，共済活動の中で最も普及しているのは争議給付[41]と埋葬給付である。これらの給付は，熟練労働者，不熟練労働者を問わず，きわめて多くの労働組合の間に広まっていることがわかる。それらについで失業給付，疾病給付が比較的広がりをみせている。そして，最も普及率が低いのは，困窮給付と移民給付であり，退職給付は事故給付とともに，共済活動の中ではその普及の程度は相対的に低い部類に属する。その理由の一つが，退職給付そのものの創設がようやくこの時期に開始されたばかりであるということは前節で明らかにした通りである。とはいえ，こうした他の諸給付と比較した場合における退職給付の普及率の相対的低さも，産業や職種によって大きく異なるのであり，ここでは，退職給付が，主として熟練職種の労働組合において採用されていた共済活動であったという事実を確認しておこう。

最後に，退職給付の普及の状況を統計的に把握しておこう。第3表によれば，1891年時点で退職給付のある労働組合の組合員数は約35万人であり，組織された労働者の約22%がカバーされている（なお，次章でみるように，組合によっては退職給付の支給人員を一定数に制限しているところもあるので，35万人という数字はあくまでも退職給付適用人員の概数であり，したがって，この22%という数字も近似的なものである）。

また，実際の退職給付受給者数についてみれば，総計は5,689人となっている（なお，これがイング

注(37) 前川，前掲書，70頁，75頁，118頁，など参照。
(38) H. A. Turner, *Trade Union Growth, Structure and Policy*, London, 1962, p. 202.
(39) *Ibid.*
(40) 共済活動の全体的な姿については前掲，関谷論文が詳しい。
(41) この争議給付については，今日では共済給付（friendly benefit）に含めないことが一般的のようであるが（関谷，前掲論文（一）13-15頁参照），ここでは当時の区分に従っておく。

第3表-1　退職給付の普及状況

（単位：人）

項　　目	1891年	1901年
(1) 就業人口	14,499,000	16,280,000
(2) 労働組合員数	1,576,000*	2,025,000
(3) 退職給付のある労働組合の組合員数	347,393	467,637
(4) 退職給付受給者数	5,689	9,801

出所）(1)(2), British Labour Statistics Historical Abstract 1886-1968, p. 195, p. 395,ただし(1)についてはGreat Britain,(2)についてはUnited Kingdomの数字。(3)(4), 1891年の数字は第1表に同じ。1901年については Report on Trade Unions in 1905-7 p. xl.

注）＊は1892年の数字。

第3表-2　産業別主要組合における退職給付受給者数の推移

（単位：人）

産　　業	組合数	1892年	1893年	1894年	1895年	1896年	1897年	1898年	1899年
建　　築	8	865	967	1,098	1,190	1,281	1,362	1,447	1,577
金属・機械・造船	10	3,615	3,838	4,134	4,422	4,725	4,960	5,317	5,633
繊　　維	2	—	—	—	—	—	—	—	—
縫　　製	3	497	544	618	684	658	629	596	566
運　　輸	3	105	119	128	100	114	127	127	162
印刷・製本	6	277	286	313	349	393	413	459	499
木材・家具	3	260	265	294	309	311	317	333	335
ガ　ラ　ス	2	256	259	264	274	297	311	314	344
そ　の　他	3	77	88	80	89	84	91	91	96
計	40	6,004	6,415	6,987	7,489	7,936	8,279	8,760	9,294

出所）Annual report of the Labour Department of the Board of Trade with abstruct of labour statistics, 7th Annual.

ランドおよびウェールズにおける60歳以上男子人口951,386人[(42)]に占める割合はわずか0.6%にすぎない)。その産業別受給者の内訳を1892年の数字（第3表-2）からみれば，全受給者中実に75%が機械・金属・造船業および建築業の受給者によって占められている。

そして，1901年になって，退職給付の適用人員は1891年より約12万人増大しておよそ47万人となったが，この数字は組織された労働者の23%であり，退職給付の普及がわずかながらも徐々に進展していることがわかる。なお，受給者数については，1901年には総数9,801人となっており，1891年からの10年間で約4,000人の増加をみせている。

したがって，以上から，19世紀末から20世紀にかけて，退職給付は多くの賃労働者にとってそれほど身近な制度であったということはできないにしても，組織された労働者，とりわけ労働組合運動の中心的位置にあった機械・金属・造船業や建築業の労働者においては，同給付が一定の地位

注(42) British Parliamentary Papers, Population 20, 1881 and 1891 Censuses England and Wales sessions 1883-94, p. 396.

を占めていたのであり，そして，それを通じて退職後の生活費に対する欲求の一般化のための土壌が形成されていったのである。

以下の章では，この点を明らかにするために実際の退職給付の内容に立入った分析をすることにしよう。

第二章　退職給付の実態

第一節　退職給付支給の諸要件

退職給付の支給要件がいかなるものであったかを明らかにすることは，同給付の性格や機能を知る上で欠かすことのできないものである。ここでは，主要な要件に限って検討しておきたい。

a　「標準賃率」の適用

退職給付の支給要件を述べる際に，その性格を最も際立たせる要件は，すでに前章でみてきたところからも明らかなように，賃労働者が当該職種において「標準賃率」を適用されるか否かということである。これは，職業政策としての性格をもつ退職給付にとって欠かせない要件であり，いわば公的老齢年金とは根本的に区別される点でもある。

さて，退職給付は，その名が示す通り「退職」（しかも当該職種からの）を要件に支給されるものであるが，この退職の基本的要因こそ老齢であり，また廃疾である。その意味で，退職給付は，単に老齢に限定されるものではなく廃疾をも含むものであるが（そして，今日公的老齢年金制度においても，その多くは廃疾年金を含んでいる），すべての賃労働者に共通して訪れるという点で一般的性格を有しているのは老齢であり，今後の分析も老齢を中心に行なうこととする。

ところで，老齢（ないし廃疾）が退職の要因となるのは，それが大なり小なり「標準賃率」の切り下げに導くからであった。したがって，退職給付の支給要件は，なによりも賃金との関係で規定されるのであるが，その具体的要件を第4表からみることにしよう。

同表から，退職給付の支給に必要な賃金ないし賃率の水準は一様ではなく，職種によって異なっていることがわかろう。いま，賃金ないし賃率の水準がどの程度で退職給付の支給が開始されるかを整理すれば，以下のようになる。すなわち，第一に高齢者にとって最も厳しいものとしては，「標準賃率」を適用されなくなったその時点でただちに退職が問題とされる場合であり，換言すれば，退職給付支給要件としての稼得賃金水準がきわめて高く設定されている場合である（第一のグループ）。もちろん，その具体的規定に関しては，たとえば「通常の賃金額 usual amount of wages を稼げない」，「通常の賃率 ordinary rate of wages を得ることができない」，あるいは「生計費 a living (a livelihood) を稼げない」など，各労働組合はさまざまな表現をしている。このように，

第4表　退職給付支給要件 —— 支給開始最低年齢別「標準賃率」適用状況

年齢	産業および労働組合名	「標準賃率」と退職給付支給の関係
45歳	(建築) グレイトブリテンおよびアイルランド統一配管工職人組合	老齢ないし疾病によりこれまで就いていた雇用につけない者。
50歳	(建築) ①合同大工・指物師組合 ②スコットランド統一配管工職人組合 (金属) ①合同平削工・みぞ切工組合 ②スコットランド鍛冶工連合 (織維) ①じゅうたん機械織工相互共済・倹約組合 ②ベルファースト裁断工・襞製造工共済・労働組合	通常の賃金額を稼げない組合員全員。 当該職種で働くことができず，また他の職種で週15s. 稼げない組合員全員。 老齢・疾病により通常の賃率を得ることのできない組合員全員。 当該職種で再び働くことのできない組合員全員。 虚弱になり，正規の仕事につくのが永久に不可能と宣言された組合員全員。 老齢または疾病により通常の賃率を稼げない組合員全員。
55歳	(建築) ①れんが積み職人組合 ②大工・指物師連合＊1 (ガラス) グレイトブリテンおよびアイルランド・フリントガラス工全国組合＊2 (金属) ①合同機械工組合 ②蒸気機関製造工組合 ③ロンドン・トタン職人労働組合 (印刷・製本) ①ロンドン植字工組合 ②ロンドン印刷機械運転工労働組合 ③ロンドン石版印刷工組合 (造船) ①ボイラー製造工および鉄鋼造船工統一組合 ②連合船大工組合 (織維) リーズ，ハリファックスおよびブラッドフォード・ラシャプレス工労働組合	通常の賃率の三分の二以上稼げない組合員全員。 当該職種ないし他の仕事で標準賃率の二分の一以上稼げない組合員全員。 年齢ないしその他の自然的原因により生計費を稼げない組合員全員。 老齢ないし疾病により通常の賃率を稼げない組合員全員。 老齢により当該職種を続けられない組合員全員。 老齢ないし疾病により自己の通常の職種につけない組合員全員，または事故ないし老齢にかかわらず二度とその職種を続けられないことにより労働不能となった場合。 老齢ないし週15s. を稼ぐことのできない組合員全員，あるいは年齢にかかわらず，その職種に二度とつけない場合。 老衰により当該職種で生計費を稼げない組合員全員。 老齢ないし疾病により働けない組合員全員，または年齢および組合員資格にかかわらず全く働けない場合。 全組合員 老齢ないし疾病により自己の通常の仕事を続けられない組合員全員，そして他のよりどころから週15s. 以上受けとっていない場合。 当該職種で働かない組合員全員。
60歳	(建築) ①大工・指物師職人一般組合 ②全国合同家屋および船舶塗装工職人組合 ③全国左官職人組合 (家具製造) ①合同家具製造工組合 ②ロンドン合同布張工組合 (被服) 合同洋服仕立工組合 (馬車製造) ①馬車製造工連合王国組合 ②ロンドン馬車製造工労働組合 (たる製造) たる製造工搏愛組合 (金属) ①南ヨークシャ地区蒸気機関製造工擁護組合 ②イングランド，アイルランドおよびウェールズ鋳鉄工友愛組合 (織維) 型紙製造工労働・疾病・埋葬組合 (運輸) ①イングランド，アイルランド，スコットランドおよびウェールズ合同鉄道従業員組合 ②機関手・火夫連合組合	老齢および疾病により標準賃金の三分の二以上稼げない組合員全員。 組合加入時40歳以下で，地域の賃金の二分の一以上稼げない組合員全員。 老齢ないし疾病により通常の賃率を得られない組合員全員。 不注意・不法行為に基づかない永久損傷および疾病により標準賃金の二分の一以上稼げない組合員全員 事故や衰弱により当該職種を続けられない組合員全員，あるいは20年間組合員であった者で年12ポンドしか稼げない場合。 他の労働者と同程度に当該職種を続けられない組合員全員。 老齢または疾病により通常の賃率を稼げない組合員全員。 事故・災難・老齢によりもはや自己の仕事を続けられない組合員全員。 週15s. 稼げない組合員全員。 標準賃率を得られない組合員全員。 当該職種で働かない組合員全員。 自分の仕事を続けられない組合員全員。 20年間組合員であった者全員。 不治の病・失明・手足の欠損ないしその使用不能，老齢ないし疾病により自己の仕事を続けられない組合員全員。

出所）第1表に同じ。

注）＊1　このケースは，組合加入期間が25年以上の場合に支給開始最低年齢が60歳となる。

＊2　このケースは支給開始最低年齢が56歳である。

労働組合によってその表現は異なるにせよ，これまでの（したがって標準）賃金額ないし賃率を稼げなくなることを退職給付の支給要件としている組合は比較的多く，たとえば合同大工・指物師組合，合同平削工・みぞ切工組合，ベルファースト裁断工・襞製造工共済・労働組合，グレイトブリテンおよびアイルランド・フリントガラス工全国組合，合同機械工組合，ロンドン印刷機械運転工労働組合，全国左官職人組合，馬車製造工連合王国組合，南ヨークシャ地区蒸気機関製造工擁護組合の9組合がそれに該当する。

次に，第一の規定よりやや緩やかなものとして，稼得賃金がたとえば標準賃率の二分の一ないし三分の二の水準に至った時点で退職給付が支給される場合が挙げられる。これは，高齢労働者が標準賃率を適用されなくなった後も当該職種で一定程度働くことが許されていることを意味するが，このような要件を規定している労働組合には，れんが積み職人組合（「通常の賃率の三分の二以上稼げない」場合），大工・指物師連合（「標準賃率の二分の一以上稼げない」場合），大工・指物師職人一般組合（「標準賃金の三分の二以上稼げない」場合），全国合同家屋および船舶塗装工職人組合（「地域の賃金の二分の一以上稼げない」場合），合同家具製造工組合（「標準賃金の二分の一以上稼げない」場合），などがある（第二のグループ）。

なお，ロンドン植字工組合や，たる製造工博愛組合などのように「週15s. を稼ぐことができない」ことをその要件として挙げている例も存在するが，これらは，彼らの賃金水準（たとえば，1890年におけるロンドンの植字工の週賃率は36s. であった[43]）を考慮すれば，第二のグループに含めることができよう。

また，スコットランド鍛冶工連合，蒸気機関製造工組合，ロンドン・トタン職人労働組合，ロンドン石版印刷工組合，連合船大工組合，ロンドン合同布張工組合，合同洋服仕立工組合，ロンドン馬車製造工労働組合，イングランド，アイルランドおよびウェールズ鋳鉄工友愛組合，型紙製造工労働・疾病・埋葬組合，機関手・火夫連合組合などは，「当該職種で働くことのできないあるいは働かない」場合を退職給付の支給要件と規定しているのみで標準賃率との関連を具体的に示していないが，いずれにしてもこれらは第一ないし第二のグループのいずれかに分類しうるものであろう。

なお，稼得賃金との関連を全く問わない場合（たとえば，ボイラー製造工および鉄鋼造船工統一組合，イングランド，アイルランド，スコットランドおよびウェールズ合同鉄道従業員組合）もあるが，これらはその数が少ないことからも窺えるように，あくまでも例外的な事例と見做すことができよう。

こうして，ほとんどの労働組合は，高齢者の稼得賃金や標準賃率の適用を問題にしているが――この傾向は，第一のグループ，わけても高賃金を維持しているクラフト・ユニオンほど強いことは，すでにみた通りである――，この点は公的老齢年金にはみられない点である。公的老齢年金制度において稼得賃金が問題になるとすれば，それは，現役労働者との均衡上，高齢労働者に一定の稼得

注(43) B. R. Mitchell and Phyllis Deane, *British Labour Statistics Historical Abstract 1886-1968*, London, 1971, p. 34.

賃金がある場合に年金の支給が延期ないし減額されるというケースにおいてであり，退職給付の場合とは全くその性格を異にするものである。

b　支給開始最低年齢

第5表-1　創設年代別・退職給付支給開始年齢別労働組合数

創設年代＼支給開始年齢	45歳	50歳	55歳	60歳	計
1830年代			1	1	2
1850年代			2*1	1	3
1860年代		2	1	3	6
1870年代		3	3*2	3	9
1880年代		1	4	7	12
1890～91年	1		1		2
計	1	6	12	15	34

出所）第1表に同じ。
注1）＊1，1ケースは56歳，＊2，組合加入期間が25年以上の場合には60歳。
注2）支給開始最低年齢制限の明示されていない組合は除く。

次に，老齢給付という観点から重要な意味をもつ退職給付支給開始最低年齢をみることにしよう。第5表によれば，グレイトブリテンおよびアイルランド統一配管工職人組合の45歳というきわめて若い年齢を例外として，大部分の組合は支給開始の最低年齢を50～60歳の間に定めている。[44] すなわち，34の組合のうち6の組合が50歳を，12の組合が55歳を，そして15の組合が60歳を退職給付の支給開始年齢としている。そして，この年齢は，たとえば建築産業にみられるように職種によって異なる場合もあるし――ちなみに，合同大工・指物師組合は50歳，れんが積み職人組合が55歳，合同家具製造工組合は60歳である――，また金属産業のように相対的に年齢が等しい産業も存在する。要するに，この退職給付支給開始最低年齢は，今日の老齢年金支給開始年齢が危険・有害作業など特定の部門を除いて一律に定められているのとは異なり，それぞれの職種ないし産業の個別的諸条件[45]（なによりも，「標準賃率」が適用されなくなる年齢の差異）に応じて決定されたのである。

ところで，退職給付支給開始最低年齢を今日の老齢年金のそれ（イギリスを例にとれば男65歳，女60歳）と比較すれば，前者がかなり低いことがわかるが，この点については，たとえば1885～89年における合同機械工組合の組合員平均死亡年齢がわずかに48歳，[46] また蒸気機関製造工組合のそれが1889年に50歳[47]であることからも窺えるように，当時の寿命そのものが現在よりも短かかったことが

(44) Drummond は，この45歳という退職給付支給開始最低年齢を規定した配管工職人組合は「特別な職種」であり，ほぼ55歳がその平均的な線であると証言している（cf. Poor Law 29, Q. 10786, p. 572）。
(45) この点を，Drummond は「雇用の性格 the nature of the employment」によって異なると証言している（cf. *ibid.*, Q. 10801, p. 573）。
(46) Jefferys, *op. cit.*, p. 66.
(47) Weyl, *op. cit.*, p. 797.

第5表-2　創設年代別・退職給付支給開始年齢別労働組合分布状況

支給開始年齢／創設年代	45歳	50歳	55歳	60歳
1830年代			<金属> 蒸気機関製造工組合	<金属> イングランド，アイルランドおよびウェールズ鋳鉄工友愛組合
1850年代			<金属> 合同機械工組合 <ガラス> グレイトブリテンおよびアイルランド・フリントガラス工全国組合＊1	<馬車製造> 馬車製造工連合王国組合
1860年代		<建築> 合同大工・指物師組合 <金属> 合同平削工・みぞ切工組合	<造船> ボイラー製造工および鉄鋼造船工統一組合	<馬車製造> ロンドン馬車製造工労働組合 <建築> 全国左官職人組合 大工・指物師職人一般組合
1870年代		<建築> スコットランド統一配管工職人組合 <繊維> じゅうたん機械織工相互共済・倹約組合 <金属> スコットランド鍛冶工連合	<印刷・製本> ロンドン印刷機械運転工労働組合 ロンドン植字工組合 <建築> 大工・指物師連合＊2	<運輸> イングランド，アイルランド，スコットランドおよびウェールズ合同鉄道従業員組合 <繊維> 型紙製造工労働・疾病・埋葬組合 <家具製造> 合同家具製造工組合
1880年代		<繊維> ベルファースト裁断工・襞製造工共済・労働組合	<建築> れんが積み職人組合 <印刷> ロンドン石版印刷工組合 <造船> 連合船大工組合 <金属> ロンドン・トタン職人労働組合	<印刷・製本> 活版印刷工組合 <運輸> 機関手・火夫連合組合 <被服> 合同洋服仕立工組合 <金属> 南ヨークシャ地区蒸気機関製造工擁護組合 <建築> 全国合同家屋および船舶塗装工職人組合 <家具製造> ロンドン合同布張工組合 <たる製造> たる製造工博愛組合
1890～91年	<建築> グレイトブリテンおよびアイルランド統一配管工職人組合		<繊維> リーズ，ハリファックスおよびブラッドフォード・ラシャプレス工労働組合	

出所）および注）第5表-1に同じ。

主な要因になっていると思われる。とはいえ，もちろんこのことは公的老齢年金の支給開始年齢が相対的に高い水準に置かれていることの理由をすべて説明しているわけではない。その全体的な把握には，年金支給開始年齢の水準がいかなる根拠に基づいて決定されたのかに関する解明が必要と

されよう。

なお，これまでみてきた各労働組合によって規定された退職給付の支給開始最低年齢と，実際退職した組合員の平均退職年齢とは必ずしも一致せず，概して現実の平均退職年齢の方が高かったことが指摘できる。第6表によれば，主な組合の平均退職年齢は，機械工では1885年に61.9歳また

第6表-1　合同機械工組合における退職年齢などの推移

(1885～1907年)

年	平均退職年齢（歳）		退職者の平均死亡年齢（歳）
1885	61.9	61.9	65.8
1886	63.1		
1887	62.0		
1888	61.9	62.2	67.3
1889	62.5		
1890	61.5		
1891	62.3		
1892	62.0		
1893	63.5	62.7	68.8
1894	62.7		
1895	62.9		
1896	61.9		
1897	63.1		
1898	62.5	62.8	69.2
1899	63.3		
1900	63.2		
1901	63.4		
1902	63.6		
1903	63.8	63.6	70.1
1904	63.6		
1905	63.5		
1906	63.7	63.8	71.0
1907	63.9		

出所）Beveridge, *Unemployment*, 122頁より。

第6表-2　鋳鉄工友愛組合における退職年齢などの推移

年	平均退職年齢（歳）	退職者の平均死亡年齢（歳）
1882～1885	62.2	69.1
1886～1890	62.8	69.8
1891～1895	63.0	70.4
1896～1900	62.7	70.5
1901～1905	62.6	70.8
1906～1910	63.0	71.6

出所）第6表-1に同じ。

鋳鉄工が1882～85年の平均で62.2歳である。そして，それ以降もわずかずつではあるが平均退職年齢は高まる傾向を示し，1901～1905年の平均では機械工で63.6歳，同じく鋳鉄工で62.6歳となっている。

とはいえ，この退職年齢の伸びをはるかに上回って退職者の平均死亡年齢は延長されているのであり（機械工についてみれば，1885年に65.8歳であった退職者の平均死亡年齢は1901～1905年には70.1歳にまで伸びている），したがって，平均退職年齢の伸びは決して高齢労働者の労働市場からの排除が緩和されたことを意味するものではなく，高齢者の平均余命の顕著な延長からすれば，事態は逆になっ

第7表　各労働組合の組合加入期間別退職給付支給額の推移

組合名	組合加入期間	支給額
グレイトブリテンおよびアイルランド統一配管工職人組合	20～25年未満	7s.－d.
	25～30 〃	8
	30～35 〃	9
	35～40 〃	10
	40～45 〃	12
合同大工・指物師組合	18年	7
	25年	8
スコットランド統一配管工職人組合	15年	5
合同平削工・みぞ切工組合	25年	6
	30年	7
	35年	8
	40年	9
スコットランド鍛冶工連合	18年	5
じゅうたん機械織工相互共済・倹約組合	20年	2s. 6d.
	25年	3　6
ベルファースト裁断工・襞製造工共済・労働組合	20年	5
	25年	6
	30年	7
	40年	8
れんが積み職人組合	15～20年未満	5
	20～30 〃	7
	30年以上	9
大工・指物師連合	20年	5
	25年	7s. 6d.
グレイトブリテンおよびアイルランド・フリントガラス工全国組合	10～20年未満	2
	20～25 〃	3
	25～30 〃	4
	30～35 〃	5
	35年以上	6
合同機械工組合	25年	7
	30年	8
	35年	9
	40年	10
蒸気機関製造工組合	25年	6
	30年	7
	35年	8
	40年	9
	45年	10
ロンドン・トタン職人労働組合	15年	3
	20年	4
ロンドン植字工組合	20年	4
	25年	5
ロンドン印刷機械運転工労働組合	老齢15年	5
	廃疾4年	5
ロンドン石版印刷工組合	20年	6
ボイラー製造工および鉄鋼造船工統一組合	25年	4
	30年	5
	35年	6
連合船大工組合	20年	4
	25年	4s. 6d.
	30年	5
リーズ，ハリファックスおよびブラッドフォード，ラシャプレス工労働組合	10年	4
	15年	5
	20年	6
	25年	7
	30年	8
	35年	9
	40年	10
大工・指物師職人一般組合	25年	4
	30年	5
全国合同家屋および船舶塗装工職人組合	20年	5
全国左官職人組合	20年	5
	5年ごとに	1s.加算
合同家具製造工組合	25年	5
	30年	7
ロンドン合同布張工組合	20年	年12£
合同洋服仕立工組合	12年	2s. 6d.
	20年	5
馬車製造工連合王国組合	30年	6
	35年	7
	40年	8
ロンドン馬車製造工労働組合	10年	2s. 6d.
たる製造工博愛組合	20年	4
	30年	5
	全く働けない場合	6
南ヨークシャ地区蒸気機関製造工擁護組合	20～24年	2s. 6d.
	25～30年未満	3　6
	30～35 〃	4
	35年以上	5
イングランド，アイルランドおよびウェールズ鋳鉄工友愛組合	20～35年未満	5
	35～40 〃	6
	40年以上	7s. 6d.
型紙製造工労働・疾病・埋葬組合	20年	5s. 6d.
	25年	8
	30年	10　6
イングランド，アイルランド，スコットランドおよびウェールズ合同鉄道従業員組合	20年	年20£
機関手・火夫連合組合	10年	5s.
	15年	6
	20年	7s. 6d.

（出所）第1表に同じ。

ているということができる。

こうして，退職給付支給開始の最低年齢がそのまま現実に当該労働市場から高齢労働者が排除される年齢を意味するものではないにしても，いずれは排除され「働くこともできなければ，死にもしない」期間が確実に形成されていることもまた否定しえない事実なのである。

c　組合加入期間

給付の支給要件として，組合員であった期間（組合加入期間）が考慮されるが，それは多くの場合さらに支給額とも関係している。

第7表によれば，退職給付支給要件としての組合加入期間は，最も短い場合でさえ10年という年月を必要とするが，それらはきわめて少数であり，多くは20年ないし25年の組合加入期間が必要とされていることがわかる。[48] そして，ほとんどの組合は，組合加入期間の長さに応じて給付額に差をつけているが，その場合，組合加入期間が5年延長されるごとに1s. が追加される（たとえば，合同機械工組合の場合，組合加入期間が25年の時7s., 30年で8s., 35年で9s., 40年で10s. と1s. ずつ給付額は増加していく）という関係がより多く見受けられる。

以上，退職給付支給要件のうち主要な項目についてみてきたが，それ以外の支給上の特徴としては，他の諸給付と異なり受給者が死ぬまで for life[49] 支払われたという点をつけ加えておこう。

さて，それでは，退職給付はこれらの要件を備えた労働者に対しては自動的に支給されるものであろうか。

たとえば，ダブリン・パン職人労働組合は退職給付の受給者を30人に限定しているし，また，たる製造工博愛組合では，20人を越えない範囲で委員会が退職給付の受給者を選出している。さらに，ロンドン合同布張工組合においては，退職給付の受給者を組合の年次総会で投票によって選んでいる。このように，種々の選出方法によって退職給付の受給者数を限定している労働組合は，上記以外に永久合同蹄鉄工擁護組合，グレイトブリテンおよびアイルランド・フリントガラス工全国組合，グレイトブリテンおよびアイルランド合同石版印刷工組合，ロンドン石版印刷工組合，皮製勘定書製本工労働組合，ボイラー製造工および鉄鋼造船工統一組合などがある。

こうして，一部の労働組合においては，退職給付の受給者を制限する運営方法がとられているが，しかしながら，こうした制限的方法は「例外的なケース」[50] であり，一般的には支給要件を満たして

注(48)　ちなみに，公的老齢年金制度において組合員期間に相当する最低保険料拠出の年限は，イギリスではわずか156週（約3年）にすぎない。これは，公的老齢年金ができる限り多くの人に受給資格を附与しなければならないという性格をもっていることからして当然のことであろう。

(49)　Cf. Drummondの証言 (Poor Law 29, Q. 10741, p. 570)。

(50)　*Ibid.*, Q. 10736, p. 570.

いる限り，すべての組合員に支給されることが圧倒的に多かった。つまり，組合員は「権利の問題として as a matter of right[51]」退職給付の受給資格を有していたのである。この点はまことに重要である。というのも，当時にあって退職給付は，たしかに労働者が「年金と呼ぶことはなかった[52]」にしても，その受給を「権利の問題」として把握していた限り，退職給付の存在は，退職後の生活費に対する欲求の形成に大きな役割を果したということができるからである。とはいえ，それも退職給付が実質的に退職後の生活をどの程度保障するかによって，その真の意味を獲得するものである。以下では，この点を明らかにすることにしよう。（続）

（淑徳大学非常勤講師）

注(51) *Ibid.*, Q. 10742. また，印刷工組合においては，退職給付の受給に際して「労働不能により仕事に就くことができないかまたは仕事を維持できない」(Musson, *op. cit.*, p. 291) ことを証明しなければならないという規定が存在したにもかかわらず，実際にはその規定は無視され，同給付は「60歳で支給される年金になる傾向」(*ibid.*) が強かったが，このこともその一つの表現とみなすことができよう。

(52) Cromptonの証言 (Poor Law 29, Q. 17871, p. 937)。