

Title	イギリス工場法思想の源流(その2) : 工場監督官レナード・ホーナーの思想について
Sub Title	The origins of the thought on English factory legislation (2) : on the thought of Leonard Horner, a factory inspector
Author	武田, 文祥
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.577(79)- 603(105)
JaLC DOI	10.14991/001.19800801-0079
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19800801-0079

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.

イギリス工場法思想の源流 (その2)

—工場監督官レナード・ホーナーの思想について—

武田文祥

序

- (1) 十時間法運動の思想
- (2) 1833年王立児童雇用委員会
- (3) 工場監督官就任以前のホーナー
(以上72巻5号)
- (4) ホーナーによる工場法運営
 1. 出発点におけるパターナリズム
 2. 規則的労働の概念
 3. 標準労働日の思想
 4. 労働者保護の思想
- (5) まとめ

(4) ホーナーによる工場法運営

1833年以後、監督官としてのホーナーの在任が終わる1859年までに工場法は飛躍的に発展した。その間の主要な立法とその内容を略記すれば、(i) 1844年法；1833年法の発展、婦人労働者への規制の拡大 (ii) 1847年法；十時間法案の成立 (iii) 1850、53年法；標準労働日の制定、があげられる。

ホーナーによる工場法運営がこれらの立法と密接に関連していたことは言うまでもないが、ここでの課題は彼の思想の解明であり、工場法の変遷についての詳細な説明は他書に譲りたい。主題をホーナーその人の思想的推移に置く場合、明確な時期区分は難しい。むしろプロテスタントとして、ホイッグの啓蒙主義者として彼の理念は終始一貫変わらなかった、と見るのが妥当だろう。だが日常的な運営をとおしての彼の工場法思想には漸次的な変化が認められる。この場合筆者は1844年法の意義を重視し、それによって彼の任期を二分しようと考えた。その理由として、第一に同法の主要な目的は1833年法の不備を補うところであり、それまで不安定だった工場法運営は漸く軌道に乗ることができた、と見ることができ、第二にこの法律はホーナーを中心に「監督官の忠告と発

(1) 議」に負うところ極めて大であり、1833年以来の彼らの仕事のひとつの決算とみなしうるからである。そして筆者はこの大区分に基づいて、それに前後する時期を更に二分して、次の四つの時期区分を行ってみた。

- ①1833～38年 ホーナーにおける出発点。
- ②1838～44年 法改正に向けての準備期。
- ③1844～50年 標準労働日制定に至る活動。
- ④1850～59年 ホーナー自らによる工場法運営についての総括。

以下ではこの区分に基づいてホーナーの思想的推移を追ってみたが、時期区分はあくまで便宜的にすぎない。ホーナーの工場法思想は彼個人の内的なモチーフと、日常業務における実践的な課題との交錯した地点に浮びあがってくるのであり、筆者はこの相互関係を解きほぐして、彼の思想的全体像を追求することに主眼を置いた。

1. 出発点としてのパターナリズム

ホーナーによる工場法運営を解明するに際して、まず彼自身の出発点を確認されなければならない。1833年、工場監督官の任命を承けた時点において彼の工場法に対する動機はいかなるものであったか。特にチャドウィックによる改革に対する彼の位相が注目されるが、少なくともこの時点では彼がベンサム的改革の理念とは無縁だった、と思われる事実が浮びあがる。そのひとつの根拠は王立委員会におけるホーナーの報告書であり、他は監督官の任命に至る経過である。

王立委員会の地区委員であったホーナーは特に注目に値する報告書を書いていない。彼はウェールズを含むイングランド西部の地区を担当したが、ここでは工場制度は未発達であり、児童労働の弊害は殆ど確認されていない。むしろ健康面でも道徳面でも工場労働者の健全な状態が報告されており、そのため彼は工場への法的干涉の必要性を否定する。それは他の地区報告書と同様の生産力視点に立つものと言えるが、ホーナーの場合この認識を支えるものとしてパターナリズムの要素が顕著である。彼は工場制度の卓越性を記する傍ら、工場主による労働者のための教育や福祉など、慈恵的行為の例を数多く記載する。「我々は至る所で製造業者が工場の若者たちの教育を奨励し、近隣の学校に通うのを援助しているのを見出した。雇主と労働者のあいだに親近感が通っているのを見るのは気持ちの良いものである。そして我々は、製造業における労働制度は労働者の一般的福祉

注(1) 「1844年法が監督官の忠告と発議にいかにも多くを負っているか、すなわち、その最も重要な諸条項がかれの提案によるということを念頭に置くべきである。」 B. L. Hutchins and A. Harrison, *A History of Factory Legislation*, London, 1911, p. 85, 邦訳『イギリス工場法の歴史』85頁。

(2) 王立委員会におけるホーナーの報告には次のような記述がしばしば見出される。「概して我々はこの地区の工場における児童雇用に関して……法的干涉の必要がないことを見出した。」 Report from Royal Commission on Children's Employment, 1833, First Report, B-1, p. 30.

と矛盾しない、と主張できる。⁽³⁾ ここにあるのは単にトーリー派の攻撃から雇主側を擁護しようとする姿勢だけではあるまい。むしろ労使関係へのオプティミズムに基づいて、両者の一体化した関係が展望されている。それは王立委員会の改革提案が、労使の対等な取引関係に基づく自由契約の原理を前提としていたのとは対照的と言える。

次に、ホーナーの監督官任命に至る経緯であるが、そこでは彼が選ばれるべき必然性はうかがえない。むしろチャドウィックは監督官の人選について明からさまな不満を示していた。1833年改革の主役であった彼にとって、監督官の人選は工場法の将来を決める重要事であったが、法案成立の直後から彼の存在は政府によって全く無視されてしまう。四人の監督官及びその配下の副監督官⁽⁴⁾たちの任命はホイッグ政府の党略として行われ、事実上の売官行為に類するものであった。任命された人物の殆どがホイッグ党に関係ある人々であり、ホーナーの場合も亡き兄フランシスのかつての功績に負うもの大であった。チャドウィックはこの行為を怒り、政府による人選を「取り引き」と呼び、⁽⁵⁾ 選ばれた人々を「最低の党利党略の人物」と評した。彼はのちにホーナーを評価するに至ったが、任命当初は不信感を抱いていた。ホーナーは王立委員会での調査に際してチャドウィックからの指示を殆ど無視し、その報告書は何ら役に立たなかった。

こうしてホーナーがベンサム主義の改革構想から逸脱する人物と見られていたことが分る。彼も少年時代からの兄の影響もあって、ヒュームによる功利主義学説の洗礼をうけていた。⁽⁶⁾ だがスコットランド啓蒙主義を受け継ぎ、『エジンバラ・レビュー』の系譜に属するホーナーは、ロンドンのミドル・クラス急進派の一員として『ウエストミンスター・レビュー』に拠っていたチャドウィック⁽⁷⁾とは、思想的にも人脈的にも明らかな相違が見出せる。少なくともここまでの記述によって、両者の差異は社会観と道徳観との二面において指摘できよう。

まずチャドウィックにとっての社会はあくまで個人を単位とするものであり、自立した個人が契約によって結ばれる集合において社会が存在する。そして、この個人主義原理の延長線上に厳格な功利計算を行う国家が措定されている。これに対しホーナーの社会は、温和な人間関係を構想するものであり、指導的地位にある人々が庇護と扶助を行うことで成立している。そして道徳観についても、チャドウィックのそれが勤勉と儉約による合理的抽象的内容であるのに対し、ホーナーの場

注(3) *ibid.*, p. 108.

(4) 1833年法では工場監督官 (Factory Inspector) とともに、その配下として Superintendent が任命された。これは1844年法によって Sub-Inspector と改称されたが、本稿では共に「副監督官」の訳をあてた。彼らは監督官1名に2~5名程わりあてられ、ホーナーの場合、概ね4名が付き従っていた。

(5) S. E. Finer, *The Life and Times of Sir Edwin Chadwick*, London, 1952, p. 67.

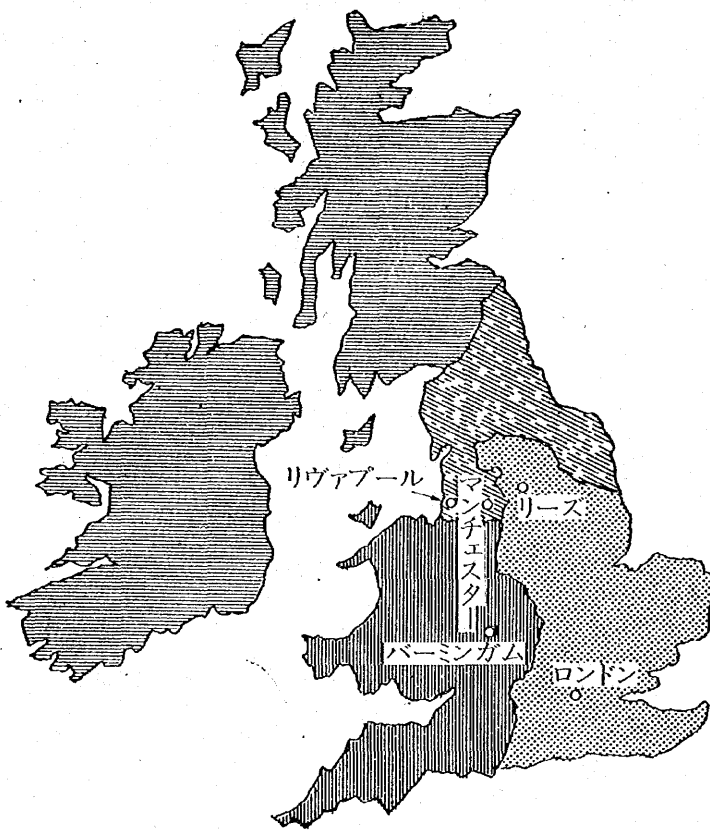
(6) B. Martin, 'Leonard Horner; A Portrait of an Inspector of Factories', *International Review of Social History*, Volume XIV, 1969, p. 421.





(7) チャドウィックと『ウエストミンスター・レビュー』の急進主義者との関係については、S. E. Finer, *op. cit.*, pp. 28~37. またベンサムを中心とする「哲学的急進派」の運動については、E. Halévy, *The Growth of Philosophical Radicalism* を参照。

合には具体的なキリスト教倫理という至上の価値が存在する。

1833年、ホーナーはスコットランド地域を担当する監督官として着任したが、36年、マンチェスターなど北部工業地帯を担当していた監督官が過労で倒れるという事件があり、急遽これに代って同地区へ転任した。転任当初の彼の担当はランカシャーの他にもヨークシャーの羊毛工業地帯を含んで膨大な工場数であったため、法の監視は難しく、彼は担当地域の再区分を要請した。翌37年8月にこれが容れられ、ヨークシャーは彼の担当から切離されて各監督官が受持つ工場数はほぼ均

図1 初期における工場監督官の担当地域(1837年以降)



	ホーナー	Leonard Horner	在任期間	1833~59年
	ハウエル	T. Jones Howell	〃	1833~58年
	ソーンダース	Robert J. Saunders	〃	1833~51年
	スチュアート	James Stuart	〃	1836~49年

<注> M. W. Thomas *The Early Factory Legislation*, 1948, p. 225をもとに作製。1837年以前の配置地図は *ibid.*, p. 160参照。1837年における管区の変更については本文(注9)参照。1859年以降の変化については本文(まとめ)参照。

注(8) イングランド北西部におけるホーナーの前任者はリッカーズ (Robert Rickards) であったが、彼は1836年6月過労のために倒れ、その5日後にホーナーが急遽転任した。なおスコットランド管区の後任にはスチュアート James Stuart が新たに任命された。M. W. Thomas, *The Early Factory Legislation*, London, 1948, pp. 98~99.

等することとなった。⁽⁹⁾以後19世紀半ばまで続く四人の監督官による管区体制を〈図1〉に示した。

この間ホーナーは監督官としての手腕を次第に発揮するようになり、1840年頃には政府からも「最重要の監督官」として囑望されるに至る。⁽¹⁰⁾1833年の改革で傍流に位置するにすぎなかった彼が、法の運営において卓抜した手腕を発揮するに至った理由は何か。これについて我々は、法の執行に際して監督官たちが遭遇した困難な状況と、それを打解するために採ったホーナーの施策の二面から考察してみよう。

法の施行を委ねられた工場監督官たちが当初に直面した困難な状況として、次の三点があげられる。第一は、監督官としての自らの行動様式に関わるものである。監督官という職務そのものが新しい試みであった上、法の立案者たるチャドウィックを欠いて、四人の監督官たちは独力でその運営方式を確立してゆく必要があった。しかも、1836年まで政府の工場法に対する姿勢は確たるものではなく、⁽¹¹⁾彼らは暗中模索で進まざるをえなかった。

第二に、新しい規制、特に監督官制度に対する周囲の抵抗があげられる。工場主にとって規制の拡大を意味する33年法が歓迎されるものではなかった上、工場への立入り権限をもつ監督官に対しては、私権への干渉として強い反発があった。労働者の側にとってもホイッグ政府の監督官に信を置くことができず、当初はそれを工場主の同盟者として労働運動へのスパイと見なしていた。⁽¹²⁾

第三に、法の条文における不備があった。1833年の法が最初から完全であるはずはなく、施行上の困難が山積したが、特に法の二大目的である児童の労働時間短縮と、その教育確保を達成するためには、法の条文は極めて不十分であった。工場制度のもとでは児童と成人の労働とは分ち難く結びついており、成人労働に影響することなく児童労働のみ規制するという困難な課題について、さしあたり考えうる方法は次の三つであった。1. 児童だけ先に帰し、その後は成人と年少労働者だけで操業を続ける方法。この場合、児童の補助労働力を欠いたまま生産を続行するという無理があり、この方法を採用する工場の数は少なかった。2. 児童を全て解雇する方法。新法のもとでは児童を雇用する場合、そのための教育確保や、年齢確認など、工場主にとっての負担が大きかった。そのため児童を解雇して煩瑣な手続きを免れようとする工場主の数は多かった。だが解雇された児

注(9) 1837年における管区体制の改変によって4人の工場監督官の受持工場数は次のように変わった。ホーナー(中部地区) 2,860→1,484; ソーンダース(東部地区) 300→1,193; スチュアート(北部地区) 600→600; ハウエル(西部地区) 500→1,006。 *ibid.*, pp. 98~100, p. 361.

(10) B. Martin, *op. cit.*, p. 428.

(11) 1836年3月商務大臣のP・トムソンは、1833年法が十分に施行されていないことから、その実効力を大幅に弱め、児童の労働時間規制を緩和する法案を提出した。これは十時間運動からの激しい抵抗を生み、遂に政府もその上程を断念した。そして同6月、内務大臣ラッセルは33年法の施行に努力する、との政府声明をだした。M. W. Thomas, *op. cit.*, pp. 88~93.

(12) 労働者による工場監督官に対するスパイ視が誤解であったにせよ、政府や内務省の側にその意向がなかった、とは言いきれない。当時の激しいチャーチズムの潮流の中で政府はこれを監視する役を工場監督官に押しつけようとした形跡があり、1840年にそれが十時間法運動のフィールデンによって暴露され、政治問題化する事態が生じた。 *ibid.*, p. 110.

童たちが新たな職を求めて、法規制の対象外である条件の悪い作業場に向かうことは明白であり、法本来の目的からしてこの方法は阻止されねばならなかった。3. リレー制度。この場合、雇主は複雑な作業計画を立てねばならず、また児童の数を従来以上に確保することも必要であり、容易には採用されなかつた。⁽¹³⁾

就任後間もない1834年7月、4人の監督官によるジョイント・レポートにはこの苦境に陥っている様子が明らかに読み取れる。「労使双方に害を及ぼすことなく、児童の労働時間を週48時間に制限することは完全に不可能ではないにせよ、実現は極度に困難である……。多くの場合、リレー制度に足りるだけの児童を見出すことは不可能であり、もしリレー制度が採用されなければ成人労働を規制せざるをえない。」⁽¹⁴⁾

この困難な状況を打解するためホーナーが採った政策の特色は、雇主を啓発し、その協力を仰ごうとするパターナリズムの方針にあった。まず、彼にはリレー制度こそが工場法の実施を可能にする唯一の策である、との強い確信があった。リレー制度は児童の労働時間を短縮するだけでなく、教育時間の確保をも可能にする、という意味で重要であった。むしろホーナーにとっては児童の教育こそが中心課題であり、労働時間の短縮はそのための手段にすぎなかつた、とも言える。「法のこの部分(教育条項)こそは最初から私の特別の目的であった。私はそれを児童のために最も価値ある立法であり、むしろ彼らの健康以上に強く望まれていた法的干渉だ、といつも考えていたからである。」⁽¹⁵⁾

ホーナーの工場法運営への最大の動機は児童の教育にあった。そのため教育条項こそは何に代えても実現されねばならない。1833年の法律は議会の修正もあって、監督官の教育権限はごく限られたものでしかなかった。当時の学校教育は、質、量ともに極めて貧弱な状態にあったが、監督官は学校の教育時間や教育内容にまで介入することはできず、⁽¹⁶⁾ 乏しい学校施設を補うための資金源にも⁽¹⁷⁾ 欠けていた。⁽¹⁸⁾

ホーナーは殆ど不可能と思われた教育条項の達成のため、工場主の協力を得ようと運動する。工

注(13) *ibid.*, pp. 83~84.

(14) Report from Factory Inspectors, Joint Report, 28th July, 1834, 以下では工場監督官報告書は F. I. R. と略。

(15) 「工場労働と教育の結合は児童のリレー制度によってのみ達成可能である。……リレー制度の採用に必要なのは僅かな労力と費用だけであり、実際上の困難はない、というのが私の意見である。」 F. I. R. 17th August, 1835, p. 4.

(16) F. I. R. 12th. October, 1836, p. 10. カッコ内は筆者。

(17) 1833年法では監督官は学校長の通学証明を監視する権限しか与えられなかつたが、1844年法によって、監督官が教育能力なしと認めた学校長に対しては、その通学証明を不適格とすることが可能になった。(第39項) *The Statutes Revised* Vol. VII pp. 243~244.

(18) 1833年法の第22項では監督官に学校を創設しうる権限を与えていたが、そのための資金源については余り触れておらず、殆ど死文に等しいものであった。それゆえ近隣に学校のない農村地帯では教育条項の達成は難しかった。ただし同法の第66項では、法の違反者による罰金額を監督官が積立て、学校施設への補助金となす権限が与えられており、ホーナーもこれを実行した。例えば1847年には上期180ポンド、下期173ポンドが種々の学校に下付されている。F. I. R. 17th May, 1847, p. 6.

イギリス工場法思想の源流 (その2)

場の近隣に学校設備がない場合、工場主の手で学校を建設するよりほかない。この目的のため、彼は工場主にパンフレットを配布してその啓蒙活動に力を注ぐ。⁽¹⁹⁾ランカシャー管区に転任の直後、彼は副監督官に指令をだし、工場主に対し「できるだけ情報や援助を惜しまないよう」指示する。⁽²⁰⁾彼はまた、学校建設だけでなく、リレー制度採用のためにも雇主の啓発に努める。すでにスコットラ

表1-A ホーナーの管区における違反件数1836~40年 (四半期ごと)

[提訴件数、及び違反とされた件数(カッコ内)]

	1836 Ⅲ	36 Ⅳ	37 Ⅰ	37 Ⅱ	38 Ⅱ	38 Ⅲ	38 Ⅳ	39 Ⅰ	39 Ⅱ	39 Ⅲ	39 Ⅳ	40 Ⅰ	40 Ⅱ	40 Ⅳ
9歳以下の児童の雇用	5 (4)	8 (6)	5 (3)	—	1 —	—	—	2 —	—	1 1	1 1	—	1 1	—
13歳以下の児童の長時間労働	106 (94)	83 (81)	81 (62)	47 (35)	41 (30)	40 (31)	42 (34)	16 (11)	15 (12)	6 (5)	6 (4)	3 (2)	4 (2)	5
年少者の長時間労働	18 (18)	24 (19)	24 (22)	7 (6)	3 (3)	10 (8)	4 (2)	3 (1)	2 (2)	—	5 (5)	9	—	6
児童、年少者の夜間作業	—	5 (4)	6 (5)	1 —	2 1	—	—	—	1 —	—	—	—	—	—
児童、年少者の食事時間内労働	10 (9)	—	3 (3)	10 (9)	4 1	7 (3)	4 (1)	6 (1)	6 (6)	—	2 (2)	—	—	—
児童、年少者の無登録での雇用	66 (60)	32 (31)	60 (51)	34 (27)	25 (15)	17 (13)	16 (7)	8 (7)	1 —	—	1 (1)	—	—	—
児童、年少者の年齢証明なしの雇用	50 (42)	24 (18)	39 (36)	21 (15)	22 (9)	16 (14)	14 (7)	10 (6)	15 (13)	—	4 (4)	9	6 (6)	4
児童の通学証明なしの雇用	90 (82)	68 (55)	85 (78)	45 (36)	43 (23)	29 (24)	32 (24)	14 (10)	22 (20)	8 (8)	6 (6)	9	5 (5)	4
児童、年少者労働時間のタイム・テーブルへの不記入	114 (105)	65 (51)	84 (72)	42 (33)	14 (7)	17 (17)	6 (2)	5 (4)	6 (1)	5 (2)	5 (5)	1	1 (1)	4
登録、証明への偽り記入、注意書掲示の怠り	8 (7)	28 (21)	20 (14)	9 (8)	25 (15)	49 (42)	23 (9)	3 (1)	13 (12)	4 (4)	3 (2)	1	1 (1)	6
工場の定期清掃の怠り	10 (10)	5 (5)	—	—	6 (4)	12 (10)	4 (4)	2 (2)	1 (1)	1 (1)	6 (5)	1	1 (1)	1
児童を違法に働かせた両親	—	—	18 (5)	1 —	2 (2)	9 (9)	35 (22)	13 (4)	5 (3)	4 (4)	—	1	1 (1)	—
その他	27 (25)	18 (10)	13 (11)	38 (25)	16 (8)	8 (8)	5 —	6 (2)	1 (1)	1 (1)	—	—	2 (1)	—
合計 提訴件数	504	360	438	255	208	214	185	89	88	33	42	33	22	30
違反とされた件数	458	291	362	194	114	179	112	50	71	29	38	—	19	—

(注) Factory Inspector Report 1836~40より作製。但し1840年第Ⅰ四半期、及び第Ⅳ四半期については提訴件数のみ。なお違反行為の数え方については本文(注24)参照。また1837年第Ⅱ期までと、それ以降とは担当地域に差がある。(注9)参照。

注(19) 1835年ホーナーは『工場での学校建設のプラン』と題するパンフレットを作り、工場主に配布している。1838年にも「都市における工場敷地内学校建設への提案」と題するプランを発表している。その内容は近隣する幾つかの工場が資金をだしあって学校を建設するものであり、このジョイント・スクールの計画は1830年代の工場監督官たちが熱心に運動したものであったが、殆どは失敗に帰した。F. I. R. 15th January, 1838, pp. 38~39.

(20) 「例えば他所で成功している方法について、特に最も困難な教育条項に関して助言すべきである。学校が工場に付属している稀な場合を除いて、法の条文に従うことは極度に困難である。……それゆえ工場主への援助がなければ彼は13歳以下の児童を解雇するほかない。こうして法が成立した時の目的は完全に破棄されてしまう。」F. I. R. 12th October, 1836, Appendix No. 4 "Copy of a Letter from Mr. Horner to his Superintendents, 20th July, 1836" p. 19.

ンドを担当していた時から、彼は工場主との会合を行ったりして、積極的に接近する策を採っていた。⁽²¹⁾

さらに彼の宥和策は、法の執行面にも現われていた。工場監督官は違反した工場主に対し、労働者に代って訴えうる権限をもっていたが、初期のホーナーはその権限行使を最小限に止どめ、重大な違反でなければ警告で処理しようとしていた。⁽²²⁾だが彼は決して違反行為を放置していたのではなかった。ランカシャー管区に赴任の直後、彼はこの地区で満足に法が施行されていないことを見出し、「法に対する完全に無視の態度」を嘆いている。⁽²³⁾彼の管区で提訴された違反件数の推移は<表

表1-B ホーナーの管区における違反者提訴件数 1845~59年

	1845 下期	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
児童の長時間労働	8	7	—	—	—	1	—	2	4	—	3	2	—	—	—
児童の午前・午後を通じての労働	3	11	4	1	2	7	6	4	11	13	9	2	3	13	12
年少者の長時間労働 午後6時以後労働 午前6時以前労働	—	—	3	13	26	8	8	12	22	12	10	11	21	11	17
児童、年少者の土曜半日制違反	1	—	—	3	3	2	1	—	4	3	1	6	3	5	6
児童、年少者の食事時間内労働	3	2	—	1	2	7	6	4	11	7	7	6	10	13	4
児童、年少者の危険箇所での労働	5	5	1	4	5	1	3	2	4	1	2	1	5	4	—
安全柵の必要な機械の囲いの怠り	1	15	7	3	3	2	1	—	4	3	8	4	—	—	—
工場での事故の医師への不通告	5	2	1	2	1	1	—	—	1	1	1	1	1	—	1
児童、年少者の無登録の雇用	16	32	17	13	11	18	5	11	17	14	18	10	4	5	13
児童、年少者の年齢証明なしの雇用	14	26	18	10	7	18	11	16	14	14	21	10	11	15	18
児童の通学証明なしの雇用	12	17	12	2	4	7	4	6	11	12	8	5	2	19	14
児童を通学させない両親	—	8	—	—	—	—	—	1	3	3	4	3	2	8	6
登録への偽り記入 注意書の不掲示	9	2	1	1	11	6	2	1	7	1	1	3	2	3	3
工場の定期清掃の怠り	2	1	—	1	—	1	1	1	1	1	—	—	1	—	1
副監督官業務への妨害	—	1	—	—	—	—	—	3	1	2	1	3	5	2	3
その他	—	10	4	—	—	—	—	—	4	1	—	4	1	—	—
合計	79	139	68	54	75	79	54	63	115	91	95	73	75	99	100

(注) F. I. R. 1845~59より作製。児童労働者は8~13歳、年少労働者は14~18歳、また婦人労働者は年少者と全く同じ扱いをうける。

1>に見るとおりであるが、初期における夥しい違反状況は直ちに判明するだろう。しかも告訴された違法行為が治安判事によって却下されることも少なくなかった。彼の管区では治安判事が工場主、またはその関係者で占められる場合もあり、彼らの判決に多くを期待できない状況であった。

注(21) Thomas, *op. cit.*, p. 77.

(22) 例えばホーナーの報告書には次のような記述が見られる。「私の副監督官ウェブスターはしばしば違法行為を発見した。だが私はそれが目に余るものでない限り……第一回目は警告に止めるよう勧告した。」F. I. R. 30th June, 1838, p. 3. 「監督官の発した条例への違反行為に関して我々は処罰しうる権限をもっているが、違反する意志が認められなければ、……注意を怠ったにすぎないものとして我々は訴訟行為には訴えない。」F. I. R. 30th September, 1838, p. 3.

(23) F. I. R. 12th October, 1836, p. 4.

さらに33年法の条項では、違法行為に対する処罰は概して軽課となりがちであり、法に従うよりは罰金を承知で、あえて違法行為を行うことに利益を見出す、という工場主も稀ではなかった。これらの問題点は1844年法で抜本的に改正されるが、⁽²⁴⁾違反に対する処置が円滑に行われるようになるのは、世論の工場法への理解が深まる19世紀半ばまで待たねばならなかった。

ホーナーの伝記作者マーチンは、初期における彼の宥和的な政策が、これら司法機構の欠陥や立法の不備など、周囲の困難な状況から生じた「不可避的な反応であった」と説明している。⁽²⁵⁾ホーナーの行動が困難な状況を打開するための窮余の策であったことは理解できるが、それとともにこの方針によろうとした彼の内的な動機も無視できない。彼の工場主に対する協力的な態度は、雇主の役割に対する彼自身の期待を物語るものではあるまいか。一体化した労使関係を志向する彼にとって、訴訟行為に訴えるよりは雇主側の自発性に呼びかける方が適わしい。

だがランカシャー管区に赴任し、大規模な違反状況に遭遇して以来、この楽観的なパターンリズムは維持し難くなる。ここでは彼の啓蒙活動は容易に通用せず、結局1837年春からの不況期にはいるまで彼は十分な法の遵守をもたらせないままであった。⁽²⁶⁾しかも工場主の側ではホーナーの行政に対する不満が高まり、工場法反対運動へと発展してゆく。1837年、経済学者ナッソー・シーニョアによる有名な工場法批判はその一環をなすものであった。

シーニョアはこの年、「1833年法の効果」を調査するため、北部工業地帯を訪れ、その結果を商務大臣あての二通の手紙として公表した。⁽²⁷⁾第一の手紙は、有名な「最後の一時間」の理論に基づいて、十時間法案や、労働時間規制の更なる拡大に反対する内容であり、第二の手紙は、現行法への批判を専らその運営面での問題点において指摘している。例えばリレー制度は、児童労働力の不足や交代時における中断、その他の煩瑣な手続きのため殆ど採用されずに「概して失敗に終わった」と見る。ほかに実行不可能な教育条項や、監督官による頻繁な条例制定、手続き面からの違反取締り、等のため工場の操業に支障をきたしている、と主張する。

チャドウィックの求めでこれに反論を提示したのがホーナーであったが、彼の論旨は、第一にシ

注(24) 1833年法の第31項によれば、意図的、又は全くの怠慢による違反を除いて、治安判事、又は監督官は、罰金を1ポンド以下に軽減し、あるいは告訴を取り下げることができた。また第43項によれば、同種類の違反行為は一件と教えられたため、例え数十人の児童を違法に働かせても、罰金は一人の場合と変らなかった。U. R. Q. Henriques, *Before the Welfare State* London, 1979, p. 104.

(25) 1844年法の第71項は、提訴の審理に際してそれに関係する工場主やその親類が治安判事となることを不適格とし、第45項は、審理の際の治安判事の数をひとりから二人へと改めた。また、罰金の増額(第56項)や、告訴届け出期間の延長(第44項)も行われた。*The Statutes Revised* Vol. K pp. 245~250

(26) B. Martin, *op. cit.*, p. 430.

(27) F. I. R. 6th June, 1837, p. 5.

(28) ナッソー・シーニョアは1837年3月から4月にかけて有力な工場主3人を伴ってマンチェスター工業地帯への訪問を行ったが、この調査は政府の同意をえた「半ば公式的」なものであった、という。S. Leon Levy, *Nassau W. Senior 1790-1864*, Plymouth, 1970, pp. 106~107.

(29) Nassau W. Senior, *Letters on the Factory Act*, London, 1837.

シーニョアの最後の一時間理論の非現実性を説く点にあり、⁽³¹⁾第二に、シーニョアの調査が専ら工場法に偏見を抱く工場主の見解で固められていることを突く点にある。彼は、リレー制度が円滑に運営されている工場の例をあげて、法の施行に好意的な工場主が少なくないことを示す。悪質な違反を繰り返す「モラルの低い工場主」に対して、常に法を守る「よく規制された工場」を引き合いに出す⁽³²⁾ホーナーの論法は、その後の報告書の中でもしばしば見られる。この対比的な論法のうちに、彼のパターンリズムのモチーフが生き続けていることが読み取れよう。

2. 規則的労働の概念

初期のホーナーが採った、工場主を啓発し、その協力を得ようとする政策は、大工業地帯ランカシャーで実施の効をあげてゆくためには不十分であった。この地での夥しい違法行為に対しては純技術的に、経験的に対処してゆかざるをえない。1830年代後半から40年代初頭にかけて、彼が採った措置の多くは、些細な法の不備に対処するためのものであった。例えばそれは、児童の年齢確認のための医師の任命⁽³³⁾；機械の故障による損失時間の埋合わせの方法⁽³⁴⁾；食事時間や土曜の半日制、及び休日に関する諸規則⁽³⁵⁾；児童の労働時間確認のための作業時間表；そのための公式時計の設置等々であった。

大量の違反は公然たるものを除けば、殆どがこれら細則上の不備から発したものであり、ホーナーならずとも法の運営にあたる者が最初に解決しておかねばならない課題と言えた。この技術的な

注(31) ホーナーはシーニョアが工場の利潤率として算定した10%の数字は過少評価であり、多くの工場がそれ以上の利益をあげているとする。L. Horner, "Letter from Mr. Horner to Mr. Senior," in N. W. Senior, *ibid.*, pp. 31~32. ホーナーによるこの反論は1837年5月4日ポリティカル・エコノミー・クラブでの工場法問題を討論する月例集会在ぎっかけであった。S. Leon Levy, *op. cit.*, pp. 107~108.

(32) 「法は、例えばグレッグ夫人の会社やアッシュワース、アッシュトン……などの工場のために立法化されたのではない。もし全ての工場がそれらや、私が挙げる他の工場のようにふるまっていたなら、おそらくいつの時でも立法の必要性はなかっただろう。しかしながら鈍感で道徳水準が低く、金のことしか眼中になく、児童のことは金勘定の面でしか気にかけていない工場主は少くない。」"Letter from Mr. Horner to Mr. Senior" in N. W. Senior, *op. cit.*, p. 33.

(33) 児童の年齢を確認することは当初から困難な課題であった。1833年法では医師が発行した証明書に、治安判事又は監督官が署名する方法を採った(第12項)が、医師が顧客である工場主や労働者の意のままになることが多く、治安判事による署名も全く形式的にしか行われなかった。そのためホーナーの前任者であるリッカーズは、年齢証明を行う医師は監督官が任命した者に限るとの方法を採用し、ホーナーもこれにならって、その後1844年法で成文化された(第8項)。

(34) 機械の故障、特に水力工場での濁水や増水による操業休止時間の埋合わせ方法について違法行為が発生し易かった。監督官たちはこれを阻止するため種々の方法を試したが、1844年法では、埋合わせは機械が完全に停止した場合に限るとされ、それも水力工場にのみ限定された(第33項)。

(35) 1833年法は年少者に1時間半の食事時間を規定していたが、それがいつ、いかにして行われるべきか、については何ら言及しておらず、又9時間の労働を行う児童については食事時間の規定すらなかった(第6項)。1844年法では、午後3時までには必ず1時間の食事時間を含めての1時間半が規定され、また半日労働の児童に対しては作業時間が5時間を越えない間に30分の休憩時間をとるよう定められた(第36項)。休日に間しても33年法の第9項はクリスマスと聖金曜日の2日間、及び年8日の半日労働を定めていたが、その採用は労働者の自由意志に委ねていたため明確な規定とはならず、1844年法で始めて児童、年少者への法定の祝日が定まった(第37項)。

措置が蓄積され、集大成されて初めて、工場法の安定した運営が可能となる。イギリス工場法史の上でこの過程は1844年法に結実してゆく時期にあたる。初期工場法の歴史について書いたM・W・トーマスもこの経過を次のように言う。「効果的な機構は法の執行に欠かせないものであり、それは経験の光によってのみ進化してゆくことができる。⁽³⁶⁾」だが、工場法進化の全行程を経験的な要因にのみ帰することはできない。ホーナーが初期の試行錯誤の中で培った経験の蓄積は、彼自身の動機と密接に関連していた。

この時期にホーナーがたてた諸規則は雑多なものであるが、その中にもひとつの思想の糸をたどることができる。それは工場労働に関する規則性、ないし一元的な時間規制への志向であり、具体的にはのちの標準労働日思想の萌芽となるものであった。

それはまず、作業時間に関する諸規則の中に見出せる。児童の労働時間を効果的に規制するのは困難な課題であったが、ランカシャー管区におけるホーナーの前任者リッカーズは独自の方法を考案した。彼は児童の作業時間や休憩時間を表にしたタイム・テーブルを作り、雇主側に記入を要請した。ホーナーはこれに改良を加え、児童労働の監視をひと目で可能なものにした。1836年、この方式は監督官たちの間で検討され、更に工場の清掃回数や、児童の通学証明をも記入する総合的なタイム・ブックに発展し、全国的に採用された。⁽³⁷⁾

法の監視を著しく容易にするこの制度によって、工場内における雇主側の自由な行動に制限が加えられた。監督官たちは純粹に形式的な手続きによって、工場主をいわば「掌中に置いた」⁽³⁸⁾と言える。だがその意義はこれに止まらない。違反防止のための対策として出発したこの方式は、更に監視を容易にするため、工場における労働時間の正確性や規則性を志向して一元的に進化する契機となった。雇主がその煩瑣な記入を避けるためには工場の労働時間が規則的であることを要する。ホーナーは1836年の回状で、工場主に次のように説明している。「……私は今まで非常に不満とされた欠陥を改めるため、労働時間が規則的ならば、工場主は毎日記入する代りに一度で済む方法を考案した。そして規則的労働から逸脱した場合にのみ特別な記入を要する。⁽³⁹⁾」

さらに児童をタイム・ブックによって律するためには、工場に公式の時計 (Public Clock) を置くことが必要となり、工場労働は正確な時間作業へと転化する。また、従来不規則だったため違反行為が発生し易かった昼食時間についても厳密な定義が下される。その間機械の運転は停止し、労働者は作業場から離れ、「工場の一労働日における完全な中断」が要請される。公式時計や食事時間に関する規定は1844年法で正式に条文化されたが、ホーナーはその直後の報告書で次のように書

注(36) M. W. Thomas, *op. cit.*, p. 145.

(37) タイム・ブックの発展過程についてはトーマスの著書に具体的なかたちで示してある。 *ibid.*, pp. 336~345.

(38) *ibid.*, p. 144.

(39) F. I. R. 12th October, 1836, Appendix No. 7. p. 24.

いている。「労働時間を公式時計によって統制し、工場の労働者すべてに同じ時間を食事にあてるよう立法化したことは、時間を一元化するのに極めて有利な結果をもたらした。そして労働時間に関してすべての工場が同じ基礎に立ったことは極めて重要である。」⁽⁴¹⁾

ホーナーは児童や年少者への労働時間規制が不可避免的に成人労働者の作業時間に影響を及ぼすことを認めている。⁽⁴²⁾ そのため朝の作業開始時間や公式時計について規定した1844年法の条項は、⁽⁴³⁾ 厳密な時間規制によって間接的に成人の労働時間をも規制しようとする意図を含んでいる。この間接的な規制方法は明らかに1833年法運営の経験から培ったものであり、ホーナーの規則的労働への志向は標準労働日の概念を内包したものとして、1850年法の先駆をなしたと言える。

だが言うまでもなく、この標準労働日制定に至る長い過程では、アシュレーをはじめとする十時間法運動が大きな貢献をなしており、その起源を監督官の技術的経験的対処の過程にのみ求めようとすることは、工場法の歴史を無視するに等しい。その意味では十時間法運動や、その前身としてのマンチェスター労働者による運動の中にこそ標準労働日への先駆が認められるべきであろう。さらに、労働者による労働時間の法的制限の試みは中世のギルドにまで遡ることができる。その意図は職業の安定のために市場への供給制限を図ろうとするところであり、L・A・ビーンフェルトの労働時間研究によれば、18世紀半ばまでに伝統的クラフトやその他の小規模産業で、午前6時から午後6時まで、⁽⁴⁴⁾ 2時間の食事時間をはさんだ10時間労働日が成立していた、とされる。産業革命によって長時間化した繊維産業の労働時間を阻止するための労働者の運動に、かつてのギルド的な思考様式が流れこんでいたことは否めない。すなわち、労働時間の削減による市場への供給制限が、⁽⁴⁵⁾ 製品価格を安定させ、労働者の雇用を増やし、賃金上昇をもたらす、という意図である。

だがこの思考様式は、1833年の王立委員会でチャドウィックらによって全面的に否定されたものであり、同年の工場法はあくまで繊維工場の生産を円滑に推進することが主眼となっていた。ホーナーによる規則的労働の追求もこの33年法を前提としたものであり、労働者による供給制限への

注(41) F. I. R. from 1st October, 1844 to 30th April, 1845, p. 15.

(42) 「18歳以下の1日12時間への制限は大部分の場合、その年齢以上の労働者にも実質的な制限を与えている。それは成人労働者の労働を大きく改善した。それは成人労働へ直接干渉することなしに……13~18歳の年少者が1時間の食事時間を含めて、朝の仕事開始から13時間半を越えるいかなる労働をも禁止することで成し遂げられよう。」F. I. R. 31st. December 1840, p. 17.

(43) 1844年法の第26項は「工場における児童と年少者の労働時間は、そのうちの誰かが、朝最初に作業を開始した時間から始まるものとみなされ、公式の時計……によって規定されるものとする。」と定めていた。

(44) M. A. Bienefeld, *Working Hours in British Industry: An Economic History*, Trowbridge 1972, pp. 20~21.

(45) 十時間法運動に先立つマンチェスター労働者やドハーティによる労働時間短縮への運動は必ずしも工場主を攻撃するものではなく、むしろ利害の一致を説いて雇主との提携をはかろうとしていた。すなわち、市場への供給過剰を阻止して、価格の安定を図るという試みである。もちろんこの試みは一度も成功せず、労働者の戦術的意図が含まれていたのかもしれないが、雇主側と提携してまで議会への請願を行う、という運動方法にも伝統的な様式がうかがえる。R. G. Kirby and A. E. Musson, *The Voice of the People; John Doherty 1798-1854*, Manchester, 1975, pp. 350~355.

イギリス工場法思想の源流（その2）

志向とは概念上の対抗関係にあるものとして把握すべきであろう。マルクスも工場立法による規則的労働の性格について次のように述べている。「労働の期間、限界、休止を時計の音にあわせて、かくも軍隊的画一的に規制するこの細密な諸規定が決して議会的思案の産物ではなかったということは、すでに見たとおりである。それらは近代的生産様式の自然法則として、諸関係から漸次に発展したものである。」⁽⁴⁶⁾規則的労働のための軍隊的規律が工場法の生産力的性格を如実に物語っている。ホーナーはその経験的対処の過程で、いわば無意識的に「近代的生産様式の自然法則」を体得していた、と言えよう。

しかし、彼の規則的労働への志向を純粋に経験の産物と見ることはできない。彼にとって最大の目標は児童の教育確保にあったが、工場法のもとでは児童教育を推進するためには、彼らの雇用を促進せねばならない、という背理があり、そこに彼の教育思想が生産力志向と緊密に結びついてゆく基盤が存した。

ホーナーは、児童の労働と教育を結合するものとしてリレー制度の実現に向けて積極的に取り組んできたが、1840年頃から、その発展形態としてハーフ・タイム制度を提唱し始める。それは、児童労働を午前と午後ふた組による交代制とし、午前中に働いた者は午後の労働を許さず、午後は必ず教育時間にあてるという内容であった。この厳密な交代制の中に時間作業としての規則的労働の概念が含まれていた。⁽⁴⁷⁾

1840年、議会で開催された『工場法特別委員会』⁽⁴⁸⁾はホーナーのプランを披瀝するための格好の舞台となった。証言において彼は、この計画の利点を繰り返し説明する。第一に、それは工場の就業制度を極めて単純化して、不規則な労働を防止する。⁽⁴⁹⁾第二に、児童の通学時間の確保を確実にして、教育の推進に役立つ。⁽⁵⁰⁾第三に、児童の労働時間を六時間に短縮することによって、児童の雇用促進に役立つ。ここでホーナーが児童保護の目的だけでなく、工場の生産力発展のためにもハーフ・タイム制度を基礎づけていることが注目される。彼は児童の労働時間が六時間に制限されれば、現行の雇用可能年齢を9歳から7、8歳まで引き下げてもよい、と発言する。⁽⁵¹⁾その意図は、短縮された

注(46) 『資本論』第一巻第8章第6節、岩波文庫版第2分冊182頁。

(47) ハーフ・タイム制度の時間作業的性格についてマルクスは次のように述べている。「……全時間労働する労働者を『全時間工（フル・タイムズ）』と呼び、六時間しか労働することを許されない13歳以下の児童を『半時間工（ハーフ・タイムズ）』と呼ぶこと以上に特徴的なことはない。労働者はここでは人格化された労働時間以上の何ものでもない。すべての時間的差異は『全時間工』と『半時間工』との差異に解消している。」『資本論』第一巻第8章第2節、岩波文庫版第2分冊114頁。

(48) 正式名称は Select Committees on the Act for the Regulation of Mills and Factories, 1840-41.

(49) Select Committee, First Report, 1840, Evidence 650, 656. 1840年特別委員会報告書については S. C. Report と略。

(50) ホーナーは証言で次のように言う。「それ（児童の教育）は極めてしばしば作業時間の合間に行われている。そしてハーフ・タイムが採用された場合には、仕事が終わった午後、……あるいは仕事にはいる前の午前に……授けることができる。」S. C. 1st Report, Evidence 1451.

(51) *ibid.*, Evidence 1269.

労働時間の代りに児童の雇用数を増やして、工場生産を維持、発展せしめるためであった⁽⁵²⁾。第四に、ハーフ・タイム制度は児童、年少者、成人の三者による労働を緊密に結合する。児童による六時間ずつの二交代制は、年少者の12時間労働とあわせて一労働日をなすことができる。児童による補助労働は常時必要数を確保することができ、工場生産は円滑にすすみ、雇主の利益がはかられる。⁽⁵³⁾

ホーナーは、自らのプランを生産力的に基礎づけた上で、それが児童の保護をも同時に実現するものであることを力説する。工場法のもとでの「よく規制された工場」においてならば、健康面でも教育面でも児童の環境は遙かに改善される。「私は児童雇用に伴う障害をできるだけ除去しようと努めてきた。……もし児童が短時間労働し、毎日通学するなら、よく規制された工場ほど彼らにとって望ましいものはないからである。彼らは乾燥し、暖かく換気のよい建物の中で、勤勉と秩序の習慣を学んでいる。それは児童教育の最重要の部分であらう。⁽⁵⁴⁾」工場労働による児童への教育効果を揚言するこの思想は、かつてのチャドウィックによる児童保護の思想を更に深化したものと、言える。工場における近代的な生産力の展開が児童への教育内容と直結する地点にまで高められているのである。

3. 標準労働日の思想

1844年法によって実現されたハーフ・タイム制度は、チャドウィックによるリレー制度の延長線上に位置するものであり、これを推進せんとするホーナーのうちにもベンサム主義への思想的接近がうかがえる。

彼は1840年、工場法に関する一冊の著書⁽⁵⁵⁾を出したが、その冒頭で1833年法について触れ、そこには実施のための機構的な欠陥はあるが、法の原則に誤りはなかった、とする。「欠点の多くは法の起草者の責任ではない」と書く彼に、チャドウィックを擁護し、その原理に立ち帰ろうとする意志が読み取れる。ひと言で言えば、それは工場法を生産力的見地から根拠づけることであった。彼は言う。「国の富は……産業に従事する人々が健康を害することなく、一定の時間内に最大限の労働量を遂行しうる能力にかかっている。……労働者階級の天性の能力を開発し、その知性を啓き発明

注(52) 「私の意見では、工場での労働が質的に改善されれば、現在の子供を働かせていない親も工場に送り出すことになる。もし良い学校ができて、しかも短時間労働するにすぎないならば工場への(労働力の)供給はかなり増えるだろう……。」 *ibid.*, Evidence 653.

(53) *ibid.*, Evidence 708.

(54) F. I. R. 31st December, 1839, p. 13. ホーナーは1840年特別委員会の証言でも同趣旨のことを語っている。S. C. 1st. Report, Evidence 1273.

(55) Leonard Horner, *On the Employment of Children in Factories and other Works in the United Kingdom and in some Foreign Countries*, London, 1840. 本書はイギリス工場法についての説明のほか、海外における工場法の試みについても紹介しており、この頃立法準備が行われていたフランスやプロイセンについて詳しい。

(56) *ibid.*, pp. 1~2.

の才を増すことは国富の源泉とみなされなければならない。⁽⁵⁷⁾

この書でホーナーが展開する工場法擁護論は、国民的見地による教育の生産的効果と、規則的労働による工場の生産効率増大、の二点であるが、この論法はホーナーの報告書に終始一貫して見られる。1837年、ナッソー・シーニョアとの論争の際にも彼のこの主張は見出せる。彼は言う、例え工場規制によって労働時間が短縮されても、「結局は労働者の道徳と知性が向上し、工場への出勤が規則的となり、機械への注意力を高め、ストライキに走ることもなくなり、生産高は利益を生む⁽⁵⁸⁾だろう。」

だが、この生産力の見地に基づく工場法擁護論も、十時間法案に対する承認には至らなかったことに注目すべきである。ホーナーは、1840年代末まで十時間法案に反対する態度を崩さなかった。1830年代の報告書では十時間法運動による雇主階級への攻撃に対して反論するパターンリズムの見地に基づいていたが⁽⁵⁹⁾、1840年代にはいつて再び十時間法運動が昂揚し始めると、彼は積極的にその反対論への布陣をしく。彼の基本的な論点は賃金—生産力の視点にあり、現行の12時間労働を10時間に短縮すれば、工場の生産高が減少し、労賃が低下せざるをえない、というものである。この場合論拠とされているのは、資本経費における固定費用の比重、並びに生産価格の物価に及ぼす⁽⁶⁰⁾影響、の二点である。この二点はナッソー・シーニョアによる工場法反対論の論拠とされていた点⁽⁶¹⁾でもあり、十時間法案反対への有力な理論的支柱と言えた。ホーナーによるこの生産力視点の堅持は1847年、実際に十時間法案が成立したのちまでも続く。その翌年の報告書で彼はこの立法化について触れ、「それは必要以上の行きすぎであった」と述べ、暫くは11時間労働による実験が必要⁽⁶²⁾であった、と書く。

かつてシーニョアとの論争では、彼の経済理論に対抗して柔軟な姿勢を見せたホーナーが、十時間法運動との関係ではシーニョア流の経済理論に固執するのはなぜであろうか。工場法の生産的効果を労働者の作業効率や、教育の国民的効果において論証しようとした彼の論法はすぐれてベンサ

注(57) *ibid.*, pp. 15~16.

(58) "Letter from Mr. Horner to Mr. Senior" in N. W. Senior, *op. cit.*, p. 31.

(59) 1837年の報告書でホーナーは、十時間運動からの工場制度に対する攻撃のため、工場主は態度を硬化させ、工場法の執行上の困難を生んでいることに抗議し、続けて次のように述べている。「……私はこの際私自身の確信をはっきり述べておきたい。というのは工場労働者に関する誤った陳述が風評となって偏見を生んでおり、社会の多くの立派な人々への極めて不当な非難となっているからである。」F. I. R. 18th January, 1837, pp. 40~41.

(60) ホーナーは1841年、工場の調査を行い、資本の生産費用に含まれる固定経費の比重を測定し、工場の操業時間が短縮された場合、雇主側は生産高の減少を埋合わせるため、賃金の切下げに訴えざるをえない、と主張する。「私は起こりうる賃金の減少について計算してみた。もし全ての損失が労働者の負担になるとすれば、現在の平均賃率に比べて、11時間労働の場合13%、10時間労働の場合25%の(賃金低下を)算出した。」F. I. R. 31st December, 1841, p. 30.

(61) 1844年には二、三の工場で労働時間を短縮しても賃金が低下しなかった事実が十時間運動の側から発表された。ホーナーはこの事実は孤立した試みにすぎない、としてその意義を否定する。彼の主張は、二、三の工場で成功しても、それが全ての工場で行なわれれば、生産費用の増大のため必ず物価に影響せざるをえず、かりに名目賃金が低下せずとも物価騰貴による実質賃金の下落が不可避だ、という点にある。F. I. R. 30th June, 1844, p. 22.

(62) F. I. R. 30th April, 1848, p. 4.

ム的な思想と言えた。だがベンサム学説は古典派の経済理論を否定するものではなく、両者の関係は相補的である。そのためホーナーが工場法を生産力的に根拠づけようとする程、その基礎となる経済理論への拜跪へと行きつかざるをえない。

この場合、当時の古典派経済学者たちが、レッセ・フェールの観点から一様に工場規制に反対していた、と見るのは誤りである。むしろ、多くの者が児童の過度労働や教育機会の欠如については明確に弊害と判断し、その保護を唱えていた。⁽⁶³⁾ シーニョアによる工場法批判も、その主眼は監督官制度など行政機構の行き過ぎに注がれており、児童の保護やその教育については立法の必要性を認めていた。⁽⁶⁴⁾ だが事実上の成人労働者への規制を意味する十時間法案に対して、経済学者たちはほぼ一様に反対した。その際に論拠となったのは、成人に対する自由契約の原則、及びイギリス産業の生産力の護持、の二点であり、成人年令を何歳と規定するかについては論の分れることはあったが、⁽⁶⁵⁾ 古典派経済学者と十時間法運動との対抗関係は明白であった。⁽⁶⁶⁾

1847年法成立の直後まで十時間法反対の姿勢を崩さなかったホーナーは、だがその翌年には同法支持の立場を宣言し、その後は1850年の標準労働日法制定のため尽力する。彼のこの唐突とも見える転換は何に由来するのか。

ここでホーナーの工場法に対する動機が根本的には児童教育にあり、それは啓蒙主義者として、またプロテスタントとしての心情から発していることに留意すべきである。国民的見地によって教育の生産的効果を説く思想はすぐれてベンサム的であるが、その一方で彼は児童教育がキリスト教倫理の確立という至上目的をもつべきことを明言している。⁽⁶⁷⁾ この場合、教育は社会的生産的効果とは別箇に倫理的内在的な価値をも意味している。そして工場法による労働時間規制についても、生産力と労賃の上昇を優先すべきか、この内在的価値によるべきか、彼にとっての分岐点が存在した。

注(63) 19世紀の古典派経済学者たちが工場法について一致した見解をもっていた訳ではなく、またリカードら著名な経済学者の工場法に対する関心は薄かった。だがなおかつ彼らがレッセ・フェールの観点から工場法に反対した、と見るのは誤りであり、以下の三つの論文は、経済学者たちが概ね1833年法や44年法に対して好意的であった、と見る点で一致している。Kenneth O. Walker, 'The Classical Economists and the Factory Acts', *The Journal of Economic History* Vol. 1, 1941, November No. 2; Lloyd R. Sorenson, 'Some Classical Economists, Laissez Faire, and the Factory Acts', *The Journal of Economic History* Vol. XII, Summer 1952, No. 3; Mark Blaug, 'The Classical Economists and the Factory Acts—A Re-examination', *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 72, May 1958, reprinted in *The Classical Economists and Economic Policy*, edited by A. W. Coats, 1971.

(64) シーニョアによる前述の第一の手紙は十時間法案など既存立法の拡大に反対するものであり、1833年法については触れていない。また第二の手紙は、33年法についてその原則と機構とに分けて論じており、児童の保護や教育など立法原則は正しい、としながらもその機構上の問題点に彼の批判は注がれている。N. W. Senior, *op. cit.*

(65) Mark Blaug, *op. cit.*, p. 118.

(66) ソレンソンは十時間法案を支持した経済学者としてロバート・トレンスの例をあげ、彼の賃金理論について紹介しているが、同時代においてはそれが異端の説と見られていたことも認めている。L. R. Sorenson, *op. cit.*, p. 254.

(67) 「私はそれ(キリスト教)が全ての学校制度の不可欠の、そして根本的な部分であると考えている。」S. C. 1st Report, Evidence 1481.

1840年の『工場法特別委員会』で証言に立った彼は、賃金—生産力の見地から十時間労働制に反対する自らの見解を示したのち、上述の理由でそこに留保を加える。「私は労働者自身が時間短縮を完全に利益と考えるなら、それを歓迎するという意見であることをはっきり理解してもらいたい。もし10時間労働によって賃金が25シリングから20シリングに減少し、なお労働者が20シリングの10時間を選ぶなら幸せな結果であると言えよう。なぜならより多くの時間が労働者の生活向上に割かれるからである。」⁽⁶⁸⁾

ここでは労働者の生活は賃金や生活資料であるとともに、主体的な価値を有するものとして考えられており、その判断は労働者自身に委ねられている。そして1847年法の実施によってホーナー自らの手でこれを確認する機会が与えられた。同法の意義について懐疑的であった彼は実施の翌年、10時間労働に対する労働者の見解を知るべくアンケート調査を行った。その結果、75%の労働者が賃金減少にもかかわらず時間短縮を選ぶという、彼にとって意外な事実が判明した。⁽⁶⁹⁾彼はこれを労働者の徳性の向上を示す事実として喜ぶ。「私は中程度の賃金を得ている者や、なにかなく極めて低賃金の者が10時間労働を選んだことを見出して非常に驚いた。それを選んだ理由として、多くの年少者、並びに成人でさえもが、それによって夜間学校に通うことが可能になった、と答えているのは工場労働者の性質に良い徴候が現れたものとして喜ぶべきことと言える。」⁽⁷⁰⁾

ホーナーのアンケート調査は、賃金と労働時間に関する明晰な問題意識によって行われている。彼は百以上に及ぶ工場の労働者1,153人の意見を収集したが、対象を家計の主たる維持者としての男女の成人労働者に絞り、できるだけ個別的な面談に努めている。その上で10シリングの10時間労働と12シリングの12時間労働とのいずれを選ぶかが問われている。

当時は不況のせいもあり、殆どの工場で賃金が下落しており、中にはそれが25%に及ぶところもあった。⁽⁷¹⁾この状況下でも労働者が低賃金の短時間労働を選んだことが、ホーナーの姿勢を転換させる。彼はベンサム的な生産力視点を捨て去ったわけではなく、十時間法による時間短縮も長期的には労働者の注意力向上など生産効率を高めることを論じているが、シーニョア流のドグマチックな生産力視点は影をひそめ、倫理的価値的な視点が上回ってくる。「……立法によって労働者は道徳的にも健康的にも不健全な労働を強制されることから保護されることが決められた。それがすべての問題である。立法による干渉は、全て富への配慮にまさって強く道徳的要求から行われたのである。」⁽⁷²⁾

注(68) *ibid.*, Evidence 599.

(69) ホーナーによる調査結果の詳細な点は F. I. R. 31st October, 1848. Appendix 参照。

(70) F. I. R. *ibid.*, p. 16.

(71) F. I. R. *ibid.*, p. 16.

(72) F. I. R. *ibid.*, p. 7.

しかし、1847年法のその後の経緯は決して平静なものではなく、ホーナーは労働者の余暇生活確保のため、進んでキャンペーンをはる。これが1850年の標準労働日制定に至る経過である。47年の立法は不況下のため円滑に施行されたが、その後の景気回復に伴って、明白な脱法行為が蔓延し始めた。これは1844年法の条文をタテに、婦人や年少者を間欠的に就労させて工場を長時間操業させる方法であり、「偽リレー」と呼ばれた。外見的には合法的であっても、実質的には違法な長時間労働を可能とするこの行為に対し、ホーナーは工場法史における未曾有の危機と見て、その阻止へと立向かう。彼は規則的労働の条項についての自らの解釈で工場主の摘発に乗りだしたが、彼の訴追行為は治安判事に支持されず、訴えの多くが却下された。ホーナーらはこれを不服として上告を繰り返したが、遂に1850年彼らの最終的な敗北が決定した。そのため彼は法を改めるよう内務大臣に迫り、一方でアシュレーら十時間法運動の側からの尽力によって、1850年と53年の二度にわたる立法化で標準労働日の制定にこぎつけた。

児童、年少者、婦人の就労時間を午前6時から午後6時のあいだに限定するこの立法化は、ホーナーが努力してきた規則的労働、ないし一元的な規制方式の最終的な到達点と言えよう。だがかつて彼が追求した規則的労働の概念と、この時期における標準労働日への志向とは、その理念に差異があることも銘記されねばならない。初期における規則的労働の概念は工場制度の自然法則に従う生産力的性格が強かった。それに対し、「偽リレー廃止」を訴える彼の主張は、間欠的労働による道徳的悪影響を指摘し、労働者の余暇と教育時間の確保とを目的としている。彼は1850年法施行直後の報告書で次のように記している。「夕方早くに一日の仕事が終わり、就寝前三時間を自分の自由にできれば、工場労働者は労働時間短縮の価値を十分に味わえる。彼らは夜間学校その他の場所で教育を受け、モラルの向上や社交、家族団欒などで余暇を多様に利用できる。⁽⁷⁴⁾

ホーナーにとって重要なのは夜間学校や家族団欒など、労働者が主体的に余暇を利用することであり、それは物的な消費生活であるとともに、倫理的な意味を付与されたものとなっている。彼の標準労働日の思想は、この倫理的な価値樹立のために、労働者生活の自立化を志向するものと言えよう。

4. 労働者保護の思想

ホーナーは1859年10月、自らの最後となる報告書で26年間にわたる工場法の経験を総括している。そこでは工場法の目的が労働者の保護にあり、自由放任の原理とは明確に背馳することが語られている。「こうして四半世紀に及ぶこの偉大な立法の実験は、『レッセ・フェール』の原則も時にはそこから離れることで利益が生れることを立証した。それは貿易などの面では疑いなく健全な

注(73) 1850年2月8日最高裁とも言うべき財政裁判所の判決で偽リレー行為が合法と判定された。

(74) F. I. R. 31st October, 1848. p. 7.

原則であるが、……蒸気力を用いる工場にはあてはまらない。というのは一定時間以上にわたって機械を行使すれば、必ずや労働者の健康と道徳を害い、しかも彼らは自らを防衛できる条件にはないからである。」⁽⁷⁵⁾

ホーナーにとっての本来的な資質とも言うべきパターナリズムの性向を考えれば、ここでの労働者保護の主張は当然の帰結とも思える。だが初期における彼の視点は専ら個々の雇主による私的な保護に置かれており、法による社会的保護を説くここでの主張とは明らかな差異がある。

ホーナーの報告書に見られるパターナリズムへの傾斜は、1840年代前半彼がベンサム的理念に接近したことで一時的にその徴候は薄らぐが、40年代後半の報告書で再びその主題が回帰する。この時期のホーナーは工場主の慈恵的な施策に特に強い関心を示している。1845年の報告書では新たに『労働者への福祉プラン』という項目を設けて、工場における労働者のための福利施設の例を紹介する。⁽⁷⁶⁾以後1850年までこれに類する記述が頻繁に登場する。その内容は、労働者のための医療設備や保険給付、学校や図書室などの教育設備、教会や禁酒組合などの宗教道徳施設、更には娯楽室や楽隊、慰安旅行などレクリエーションの類にまで及んでいる。⁽⁷⁷⁾このうちホーナーが最も重視しているのは教育や道徳のための施策であり、物質的な生活扶助よりも精神的な価値に重きを置き、労使の間での連帯感の樹立が最終的な目標となっている。「疑いなく労働者に何の関心も抱いていない工場主は多い。だがこの無関心は工場主に限られない。イギリスにおける大部分の労働者の状態は、雇主による被用者への親切な配慮が欠けていることを示している。それは我々の社会における多くの弊害の根本であると私は信ずる。なぜなら社会の安全と幸福とが多くを依拠している雇主側に対して友愛感を植えつけるためには、賃金支払以上の何かが必要である。」⁽⁷⁸⁾

ここには初期ホーナーのパターナリズムに見られた楽観的な調子は殆どつかえない。彼は雇主による慈恵政策という私的な行為に社会的な意味を付与する。そこにチャーチズムを時代背景とした、イギリス社会における「ふたつの国民」の状況に対するホーナーの敏感な反応を読み取ることもできよう。

だが労働者福祉に関する彼の記述は1850年代にはいって俄かに止む。彼は1840年代末から偽り廃止のため違法な工場主や司法当局との抗争を続けていたが、50年代には工場における事故防止の措置をめぐる雇主との公然たる闘争にはいる。

工場における事故対策の必要性については、すでに1833年の報告書でチャドウィックが強調していた点であったが、漸く1844年の立法で、児童や年少者が近づく機械の危険な箇所には安全柵

注(75) F. I. R. 31st October, 1850, p. 4.

(76) F. I. R. 31st October, 1845, pp. 9~12. "Plans for the Welfare of the Workpeople"

(77) 1845~50年の報告書で登場するホーナーの労働者福祉に関する記述は次のとおり。F. I. R. 1845, 31st October, pp. 9~12; 1846, 2nd December, pp. 6~7; 1847, 2nd November, pp. 8~9; 1848, 2nd June, pp. 10~11.; 1848, 1st December, pp. 18~22.; 1850, 31st August, pp. 18~21.

(78) F. I. R. 2nd June, 1848, p. 11.

の設置が義務づけられた。だがそれも、工場主による異議申立てを許容するものであったため、有効な対策とはなりえず、19世紀半ばまで事故による被害者の数に顕著な変化は見られなかった(100頁表2参照)。

工場での事故に関して事態は明白であった。被害者は必ず労働者であり、加害者は機械への安全措置を怠る工場主に他ならない。事故防止を訴えるホーナーの立場は労働者の側にあり、彼は次第に怠慢な雇主に対する非難の語調を強めてゆく。

1853年からホーナーは事故防止のための積極的な行動にでる。彼は機械の危険な箇所をとりあげて、安全柵の取付けを強制しようとする⁽⁷⁹⁾。だが彼の行動は雇主側の断固たる反対に出会う。1854年から55年にかけてホーナーの出した回状に反対する工場主の集会が開かれ、工場法廃止に向けての『全国工場主連合』が結成されるに至る。彼らの攻撃目標は工場監督官であり、特にホーナーへの個人攻撃が甚しかった。そのため彼の立場は悪化し、他の監督官たちの非難をも受ける。報告書の中でホーナーは孤立している自らの立場について苦しく書くとともに⁽⁸⁰⁾、今までの雇主に対する期待が打ち砕かれたことを宣言する。「私は現在の地区を1836年から運営してきた。そして1854年1月の回状発行まで……私の行政は、私にかけられた信頼に対する正直な履行のつもりであった。……今まで18年間、私が私的に交際してきた多くの工場主たちとの良き理解は、彼らの不当な誤解や非難によってうち破られた⁽⁸¹⁾……。」

労使間の一体的な調和を追求してきたホーナーにとってこの事件の意味は大きい。労働者階級は明確に「自らを防衛できない」存在として規定されるようになるが、それは単に工場における事故の被害者の立場から類比されているのではあるまい。事故防止をめぐる事態の経過は、機械への安全措置を怠る個々の雇主が問題とされるだけでなく、彼らが結束して工場法廃止を叫ぶに至った、という社会的な意味をもつ。労使の相互信頼や友愛を理想とするホーナーのパターナリズムは、個別的に成立ちえても、社会的な関係としては成立たないことが明白となった。彼の説く労働者保護の主張は、この関係概念を前提とした社会的保護の意味で解すべきであろう。

彼は1858年の報告書で、工場法の前進は誰の手でもたらされるかを論じている。そこではもはや工場主に対する期待は消滅しており、児童や年少者、婦人に対する保護者として「教育の友」が登場する。工場主たちは「かつてと同様、現在でも工場への全ての法的干渉に反対している。」一方、法の対象である児童や年少者、婦人は、「明らかに自らの手で法を変えるための手段をもたない。」特に婦人労働者は賃金のため「長時間労働を好んでやりたがり、」また雇主による解雇を恐れ

注(79) ここで問題となったのは床上7フィート以上にある水平軸であり、工場主側はそれに関して安全柵の必要はない、と主張し続けてきた。Hutchins and Harrison, *op. cit.*, p. 114, 邦訳書113頁。

(80) 「このやっかいな問題については、私自身の私的なことがらにも言及せざるをえない。私は法の運営において苛酷さと不平等さを大衆から非難されただけでなく、私が(内務大臣)パーマストーン卿に争点となっている回状の発行を迫ったことで、私の同僚たちからも孤立させられている……。」F. I. R. 31st October, 1855, p. 5.

(81) F. I. R. 31st October, 1855, p. 5.

て「違反行為に対して証言することも避ける。」そして長時間労働への不満は全て成人男子労働者からもたらされるのだが、彼らの労働時間について「工場法は何ら関与しない。」

ここでは、工場法の対象としての児童や年少者、婦人が、その身体的特質だけでなく、行為の社会的特性において、定義されている。目先の収入に促われて、違法な長時間労働へと駆られやすい婦人や年少者が国家による保護の対象とされている。そのためホーナーにとっての工場法は、労働者の徳性を教化するための啓蒙的意味において語られる。「それゆえもし法の条項に改善が加えられるのなら、それは教育の友、特に労働と教育が共に進められるハーフ・タイム制度……の拡張に熱心な人物の手によらなければならない。⁽⁸²⁾」

教育はホーナーによる児童保護の根幹をなすものであったが、ここではそれが工場法による労働者保護の内容となる地点にまで高められている。ホーナーにおける教育思想の到達点はどこにあるのか。

工場法による児童教育は、1833年法が始めて一日2時間の教育を義務化したという画期的な意義をもつが、財政監督面の制約が大きく、その後の44年法は、ハーフ・タイム制度を導入し、その他の改善によって僅かな前進は見られたが、総体としては決して満足しうる成果はもたらさなかった。その間1838年、39年の二度にわたるフォックス・モール法案⁽⁸³⁾、43年のグレアム法案などの試みがなされ、特にグレアム法案は救貧税や国庫支出による財政的基盤を有するものであったが、運営面における国教会の発言権が大きく、ホイッグや非国教会派の強い反対で廃案とならざるをえなかった。⁽⁸⁴⁾

この乏しい条件の中でもホーナーは、児童教育はあくまで工場法によるべきだ、とする信念を貫いた。そこには労働者階級に対する啓蒙の精神があり、それは終始一貫変らなかつたが、彼の教育思想は長年にわたる運営をおして、次第に明確に、具体的なかたちをとって現われてくる。ホーナーの思想的独自性は次の三点で明らかとなろう。

第一に、彼は教育の目的をあくまで倫理的な価値付与に設定し、そのためには長期の持続的学習が不可欠だ、と主張し続けた。ホーナーはプロテスタントでありながらも特定の宗派教育に与した訳でなく、読み書き算数の世俗教育を重視していたが、短期間におけるそれらの技能習得で事足れ

注(82) F. I. R. 30th April, 1858, pp. 9~11.

(83) 1838年の法案は、児童や年少者の雇用開始にあたって簡単な読み書きの試験を課そうとするもので、児童教育を工場側ではなく親の義務として課そうとする意図をもっていた。また39年の法案では監督官の意見が強く反映され、雇主間の提携によるジョイント・スクールを促進させようとした(注19参照)。しかしそれが宗派教育に利用される、との反対で法案は不成立に終わった。M. W. Thomas, *op. cit.*, pp. 167~73.

(84) *ibid.*, pp. 195~9.

(85) 児童や年少者の雇用開始にあたって簡単な試験を課す方法であり(注83参照)、ナッソー・シーニョアもこの方法を提案していた。N. W. Senior, *op. cit.*, p. 22. これに対しホーナーは、その方法が短期間の単なる読み書きの習得で終わり、「習慣の獲得」には至らないことを説く。'Letter from Mr. Horner to Mr. Senior' in N. W. Senior, *ibid.*, p. 40.

表2 ホーナーの管区における事故被害者数推移1884~59年〔男子成人労働者を含む〕

	1844% ~45%	45% ~46%	46% ~47%	47% ~48%	48% ~49%	49% ~50%	50% ~51%	51% ~52%	52% ~53%	53% ~54%	54% ~55%	55% ~56%	56% ~57%	57% ~58%	58% ~59%
安全柵を必要 とされる機械 による事故	12	5	1	1	8	3									
うち死亡		1				1									
機械による事 故	1,999	2,231	1,443	1,074	1,436	1,716	1,791	1,760	2,076	1,796	1,798	1,829	1,838	1,699	2,064
うち死亡	11	24	6	13	10	6	14	12	21	17	24	18	20	17	26
切断、損傷	201	202	166	110	166	155	181	184	273	291	272	276	315	233	277
骨折、挫傷	267	251	232	141	197	237	253	251	308	249	264	303	283	276	314
機械によらな い事故	152	151	117	110	126	168	177	129	61	72	31	39	51	36	92
うち死亡	13	8	4	12	7	8	7	8	3	17	3	3	4	4	2
合計	2,163	2,387	1,561	1,185	1,570	1,887	1,968	1,889	2,137	1,868	1,829	1,868	1,889	1,735	2,156
うち死亡	28	33	10	25	19	15	21	20	24	34	27	21	24	21	28

注> Factory Inspectors Report 1844~59より作製。事故の報告は1844年法によって義務化された。

り、とする主張には反対し続けた。工場法をめぐる教育論の中には、就労年令以前に教育を済ませておく方法や、年間の特定期間に教育を集中させる方法、また1850年代には読み書きの試験で児童の学力を測定する出来高払い制度、などが論議されたが、ホーナーはそのいずれも否定した。労働者の人格に知的道徳的資質を植えつけようとする理想主義の中に彼のパターンリズムの本質がうかがえよう。

第二に、彼がリレー制度運営の中で見出した、労働と教育の結合のテーゼがある。工場法のもとで児童教育を促進するには、その雇

注(86) 1845年の捺染仕事場法(Print Works Act)は就労以前に半年間の通学を義務づけ、また就労後の児童教育は毎日通学せずとも、特定期間に集中していればよい、とされた。監督官たちはこの方法が児童の通学を不規則にし、通学証明の監視をも困難にするという理由で、いずれも強く反対している。M. W. Thomas. *op. cit.*, pp. 299~9

(87) 1858年イギリス教育法を改革するための「ニューカッスル委員会」が開催され、61年にその報告書が発表された。その内容は膨れ上がった教育への国庫補助金を減らし、効果的教育を実現するため、児童に読み書き算数の試験を課して、その結果によって補助金を付与する、という「出来高払い制度」を提案した。これが1862年の改正教育令において実現した。岡田与好著『自由経済の思想』1979年、第6章参照。ホーナーの報告書でもこの論議について触れておており、彼は工場法教育への出来高払い制度の導入に反対する。その論旨は主に、児童の学力を公平に審査するのに簡単な試験で可能か、という技術的なものであるが、同時に児童教育は長期の持続的学習によらなければならない、という彼本来の主張も行われる。「しかしそれ(出来高制)は……教育の唯一の目的を無視していると思える。もしその目的が児童と将来の大人とを賢明に、より良くし、宗教と道徳の原則を労働者階級の心に植えつけ、彼らの知能を発達させることにあるなら、それは唯一幼児教育から始まる優れた学校への長期の通学によって達成される。」F. I. R. 30th June, 1857, p. 28.

イギリス工場法思想の源流 (その2)

用をも拡大せねばならないという背理があり、そこから彼はリレー制度と、その発展としてのハーフ・タイム制度を推進した。それによって児童の雇用と教育とが拡大されたことはホーナーが常に誇りとしていた点であった(児童労働者数の推移については表3参照)。

表3 ホーナーの管区における工場児童(8~13歳)の推移

	1838年	1844年	1850年	1851年	1855年
工場数	1,700	1,682	1,792	1,645	1,907
うち児童を雇う工場	—	839	879	886	1,104
児童数	6,602人	8,153人	13,461人	14,702人	21,554人

<注1> F. I. R. 31st October, 1855. p. 17, 但し1838年の数字は9~13歳の児童であり、工場数はやや過大評価の傾向がある。F. I. R. 31st March, 1838 p. 4.

<注2> ホーナーはこの表を児童雇用数の増加を物語るものとして示しているが、工場における児童の労働力は景況によって、激しい振幅を見せることも銘記されねばならない。例えば、1845年の児童数は14,431人であり、46年には16,349人とその前後の年に比して激しい増加がある。F. I. R. 30th April, 1846. p. 4.

だが彼がハーフ・タイム制度に見出した利点は、単に児童教育のための手段という意味に止まらず、教育効果におけるその優越性という面にもあった。全日制による長時間の学習は児童に苦痛を増すだけであり、むしろ半日制の方が児童にも喜びと興味と与え、学習効果を高める。⁽⁸⁸⁾ マルクスも工場法による労働と教育の結合について次のように論評している。「……ロバート・オウエンについて詳細に究明しうるように、社会的生産の一方法としてのみならず、全面的に発達した人間の生産のための唯一の方法として、一定年令以上のすべての児童のために、生産的労働を学業と体育とに結合するであろうという将来の教育の萌芽は工場制度から発した。」⁽⁸⁹⁾

ここでマルクスが評価しているのは、教育効果の側面と同時に、労働と教育の結合がもつ社会的な意味ではあるまいか。そして、ホーナーも自らのテーゼをひとつの社会性において根拠づけている。彼は教育施設の不足を説いて、国庫補助の増額を要求しているが、純然たる無償教育には反対する。⁽⁹⁰⁾ 教育費用の一部は労働によって稼得した賃金から支払われるべきだ、とするのがその真意である。成人労働者の夜間学校が強く支持されるのも同じ理由であり、それらはボランティアな原則に基づく一種の生涯教育のプランを形成する。そしてこの主張は、労働による教育効果を説く産業教育の思想と相まって教育の広汎なかたちでの社会化を意味している。

第三に、工場法による教育は施設や教師の絶体的な不足のため、必ずしも十分な成果を挙げえな

注(88) 「もし児童が設備の不十分な学校に全日通っても、唯一の効果は長時間の退屈な監禁状態のため、学校を更に毛嫌いさせるだけである。学校教育を賃金稼得労働による産業教育と結合する原則に立つハーフ・タイム制度の効果は、十分な設備をもつ学校であれば正しく証明されよう。」 F. I. R. 30th April, 1857, p. 18.

(89) 『資本論』第一巻第13章第9節、岩波文庫版第二分冊500~501頁。

(90) 1840年特別委員会での証言としてホーナーは次のように答えている。「質問：法律によって教育の資金が提供されるべき場合でも、日々の授業については児童の賃金から幾分かは支払われるべきだとあなたは考えているのか？ 一答：特殊の場合を除いて、無償教育は悪であるというのが私の意見である。」 S. C. 1st Report. Evidence 1497.

かったが、その乏しい状況の中でホーナーは労働者階級出身の教師に光明を見出す。1846年ケイ・シャトルワースの考案によって教員見習生(ピューピル・ティーチャー)の制度が導入され、労働者階級の子弟も政府の審査をパスすれば教師見習の資格が得られることとなった。良質な教師の不足をたえず嘆いていたホーナーはこの制度を絶賛する。⁽⁹¹⁾それは教師不足を解消するだけでなく、労働者階級出身の教師が出ることによって工場法教育の卓越性を証明する。ホーナーは教員見習生の採用状況を調査し、彼らを半日制教育による「知的訓練の成功の輝かしい証明」と称讃する。⁽⁹²⁾ホーナーのこの称讃は、夜間学校への高い評価とあわせて、彼が労働者階級の、教育に対する自発性に着目していることを示唆する。

賃金稼得によるボランティアな教育原則を固持する彼の教育思想とは、究極においてこの自発性を目標とするものではないか。労働者個人の自発と自立こそが、彼にとっての教育の価値を体現するものではなかったろうか。

ホーナーによる労働者保護の内容もこの一点に集約されてくる。いわばそれは啓蒙による自立化であり、自立化のための保護を意味する。ホイッグ主義者としてのホーナーは個人主義の枠を越えず、個人的自立の概念に止まったが、なお労働者階級の社会関係の概念と結合したそれは、かつての私的なパターンリズムの域を脱している。マルクスが彼の中に見出した思想的意義はこの部分にあっただけではなからうか。⁽⁹³⁾

(5) まとめ

ホーナーの退任後、工場法は次第に変化してゆく。その対象領域は繊維産業、及びその関連部門から、製陶業、マッチ製造業、メリヤス業、仕立業など次第に家内産業部門への規制へと向かう。1867年の工場法拡張法と仕事場規制法は工場法の対象領域を一挙に拡大した。1833~44年の間に監視を必要とする工場数は4,200であったが、67年までにその数は8,000へと増え、67年法の後に対象となる工場、作業場の数は約3万であった。

それと同時に監督官制度も次第に変化してゆく。ホーナーの退任後その空席は埋められることな

注(91) 「教員見習生の価値はいかに評価されてもすぎではない。効果的な教育の最大の障害は教師の不足である……。だが十分な数の教員見習生がいれば、児童は日々の労働だけでなく、教師との接触を通じて個々の性格と能力とを発展させうる。」 F. I. R 30th April, 1855. p. 15.

(92) F. I. R 30th April, 1857. p. 18

(93) ホーナーの教育思想の特色はチャドウィックのそれと対比した場合に一層明瞭となる。チャドウィックはハーフ・タイム制度の成果に基いて、19世紀後半、独自の教育計画を発表する。それは半日制の効果を生理学的に基礎づけて更に前進させようとするもので、軍事教練に範をとる体育教課の導入を骨子としている。それによって教育効率が増すだけでなく、衛生や勤勉、秩序の習慣を育成して、産業教育と軍事、民間両面にわたる国家機構の節約と効率化に役立つ。ここではハーフタイム制度は専ら効率中心で扱われており、その焦点は産業と国家の発展にある。児童教育の機構も専門的な教師による分業体制として構想されており、中央集権的な性格が極めて濃厚である。B. W. Richardson, *The Health of Nations—a Review of Works of Edwin Chadwick*, 2vols. London, 1887. Vol. I. pp. 170~221.

く、副監督官の増員によって対処する方策が採られた。1867年には工場監督官が2人であったのに対し、それまで25人の副監督官は37人に増やされた。監督官はもはや工場を巡回することなく、ロンドンに常駐して報告書に目を通すとともに、内務大臣と連絡することが主な仕事となった。この事務整理のため新たに2人の監督官助手 (Assistant Inspector) が任命され、副監督官との仲介役となる。その後、副監督官の補佐役としての下級監督官 (Junior Sub-Inspector) の職も新設され、1876年の時点で監督官2名、助手4名、副監督官38名、下級監督官11名のスタッフが約9万⁽⁹⁴⁾の工場、作業場の監視にあっていた。

この機構上の変化は、監督官制度の運営にも影響を及ぼす。1876年、複雑となった工場法の体系を整理統合するための委員会が開かれた時、⁽⁹⁵⁾監督官制度にも検討が加えられ、かつて四人の監督官たちが創始した運営方式は批判される。古い方式では制度としての統一性に欠け、かつ「業務上の必要事だけに追い回されていた。」そのため新たに明確な責任体系を築き、内務省直属の主任官のもと公式の指示によって運営される「単一の部局制度の採用」が⁽⁹⁶⁾勧告される。

この勧告は、明確に規定された責任体系として、官僚的な階層秩序による中央集権体制をめざしていることが明らかである。それは同時に、ホーナーら初期の監督官による運営方式の特質をも明示している。1833年に創設された工場監督官制度はかつて例を見ない程に強大な権限をもつものであったが、現実には遂行された運営方式は、決して中央集権的な一元的支配をめざすものでなかった。四人の監督官たちは内務省からの強い規制もなく、互いに独自の行政を行った。彼らは与えられた権限に基づいて、自らの解釈と判断によって法を運営し、執行に自由裁量を加えた。そのため監督官の個性が行政に反映し、管区によって法の執行状況が異なる、という事態も生じた。特にスコットランドを担当したスチュアートは極めて恣意的な行政を行い、他の監督官としばしば衝突した。彼は法の解釈において完全に工場主の立場に立ち、違法な児童労働は雇った労働者の責任と見て処罰し、副監督官からの報告を偽って記したり、また偽り行為が問題となった時にも、それを合法と判定して⁽⁹⁷⁾ホーナーと衝突した。

19世紀イギリス工場法がこうした側面をも有していたことは見落されてはならない。その意味では、初期工場法の体系をひとつの統一的な実体と考えるのは早計にすぎよう。この異なった執行状況は当初から十時間法運動の批判を浴び、また政府の側でも問題視して、監督官の権限に制約を加え、法の統一的な執行状況をもたらそうと努めていた。1844年法における監督官の条例制定の権限、

注(94) 以上の記述は、Report from Factory and Workshops Acts Consolidation Commission, 1876. p. lxxxviii,

(95) 正式名称は Factory and Workshops Acts Consolidation Commission, 1876

(96) *ibid.*, p. lxxxx

(97) 工場監督官スチュアートの劣悪な行政については、U. P. Q. Henriques 'An Early Factory Inspector; James Stuart of Dunearn', *Scottish Historical Review* No. 149. 1971. に詳しい。

並びに司法的権限の廃止(第2項)や、ロンドンに監督官事務所を設置して、監督官職務への規約を作成する(第5、6項)などはその試みと言えた。だがそれにもかかわらず、監督官たちは自らの職務に対する制約を嫌い、監督官の上に主任監督官(Chief Inspector)を置こうとする試みを拒否して、互いに独自の行政を貫いた。

19世紀後半、工場法への理解が広まり、その対象領域も拡大し始めた時、この運営方式が問題視されるのは必然的であったが、初期におけるホーナーらの放恣とも見える行動様式が、周囲の困難な状況を打解し、法の前進に役立ったことは否めない。イギリスの歴史学者キトソン・クラークは19世紀における著名な官僚の果たした創造的な役割を、官僚制度としての機構的側面ではなく、社会改良家としての政治的な意味において評価し、かれらを「擬制的政治家 Statesman in Disguise」と呼んでいる⁽⁹⁹⁾。

これらの議論から、工場法の成功がホーナーらの個人的資質に負うところ大であった、との考察が導かれる。それは例えば、新救貧法や公衆衛生法など、チャドウィックによる改革の多くが決して成功と言えなかった事実と比べても明らかである。チャドウィックは、工場法に引き続いてこれらの法改革に影響を与え、その運営にも乗り出したが、ベンサム主義の原則を固持する厳格な行政は多方面からの強い抵抗に出会って、事実上の失政に終わる⁽¹⁰⁰⁾。初期のホーナーが柔軟な姿勢を維持していたのとは対照的であった。

だが問題は、ホーナーの個人的資質と見えるものを19世紀イギリス史の上でいかに評価するか、という点にある。すべてをホーナー個人の性格と結びつけて論ずることは歴史の誇張に終ろう。我々は、彼の思想的解明に際して、監督官就任以前からのモチーフであった先験的な部分と、実際上の運営の中で培った経験性の部分とに分けて論じてきた。ホイッグの啓蒙主義者として、またピューリタンとしての彼の情熱が児童保護のために重要な貢献をなしたことは否めない。だがこの先験的な思想は運営上の実際における経験と密接に結びついており、そこから具体的なかたちで彼の工場法思想が導れてきた。労働者生活のための規則的労働の概念や、労働と教育の結合に関するテーゼなどは実際上の運営なくしては到達しなかったはずの思想である。特に我々は、彼の工場法思想における究極的な意義を、労働者の保護と自立に向けての二重の性格において把握する。これは彼の出発点としてのパターナリズムのモチーフとは明確に異なった到達点と言える。労働者の地位を社会的な関係性において認識し、その保護を通しての自立化を志向する彼の思想的意義は、大河内

注(99) G. Kitson Clark, 'Statesman in Disguise,' *Historical Journal*, Vol. II, No. 1, 1959, p. 38.

(100) チャドウィックによる改革とその帰結については、S. E. Finer, *op. cit.*, に詳しいが、個別的に、新救貧法が激しい反対運動の中で挫折してゆく過程は、N. C. Edsall, *The Anti-Poor Law Movement, 1833-44*, 1971, に、また1847年の公衆衛生法が関連する利益諸団体の手で1854年ついに廃止される過程については、F. Sheppard, *London 1808-1870: The Infernal Wen* London, 1971, Chapter 7. 参照。

イギリス工場法思想の源流 (その2)

教授のいわゆる「社会政策の二重性」⁽¹⁰¹⁾とも関連するものはあるまいか。

(慶應義塾大学大学院経済学科研究科研究生)

注(101) 大河内教授はハイマンの社会政策論に基づいて、社会政策における「保守的・革新的二重性」を論じている。大河内一男「社会政策の形而上学」著作集第五巻所収。