

Title	景気変動・社会変化と労働組合の組織化： イギリス銀行業における事例研究1918-45
Sub Title	The bussiness cycle, social change and unionization
Author	中野, 聡
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1995
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.88, No.1 (1995. 4) ,p.106- 124
JaLC DOI	10.14991/001.19950401-0106
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19950401-0106">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19950401-0106</a>

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.

# 景気変動・社会変化と労働組合の組織化

— イギリス銀行業における事例研究 1918-45 —

中 野 聡

## 1. 組合成長の論理

歴史的コンテキストにおける組合の成長 union growth は、主として相互に関連した2つの分析フレームに準じて理解されてきたといえるだろう<sup>(1)</sup>。ひとつは（少なくとも方法論的に）短期的成長過程を長期的トレンドから分離するもので、この背景には組合成長が主として市場要因を反映した循環的プロセスと労働市場構造や社会風潮 social climate の歴史的変化などを反映した傾向変動プロセスにより構成されるものとする仮定が存する。もうひとつは成長過程をその内在的論理の差によって分離するもので、このコンテキストでは（被）雇用者の組合加入と離脱の選択行動に依拠する成長プロセス（ベインの組織化性向 propensity to unionize の概念もしくはポーモンとハリスの「組合による（職場の）カバー coverage を前提とした場合の個人加入の決定要因」の分析）とそれ以外の組織的プロセス（ベインの組織化の機会 opportunity to unionize もしくはグリーンの組合の利用可能性 availability に関する議論<sup>(3)</sup>）が問題となる。

従来の主な理論フレーム—組合成長の景気変動理論 business-cycle theory および社会理論を背景とした構造的 structural アプローチ—は、いずれも組合成長の過程を主に組織化性向の観点から体系化するものといえるが、組合成長と景気変動の相関関係に着目して経済的諸要因の影響を評

---

(1) 本稿は英国ウォーリック大学での博士号取得論文，“A Time-Series Analysis of Union Growth : Unionization in Banking, 1920-1988(1993)”第2章および第5章を中心に書き下したものである。

(2) この観点を明示的に示した初期の研究として、J.T. Dunlop, “The development of Labor Organization : A Theoretical Framework,” *Insights into Labor Issues*. Ed. R.A. Lester and J. Shister. 1948. 163-193. があげられる。

(3) G.S. Bain and F. Elsheikh, *Union Growth and the Business-Cycle : An Econometric Analysis*. Oxford : Basil Blackwell, 1976. P.B. Beaumont and R.I.D. Harris, “Trade Union Recognition and Employment Contraction,” *British Journal of Industrial Relations* 29, 1991. F. Green, “Trade Union Availability and Trade Union Membership in Britain,” *The Manchester School* 58, 1991.

価する前者がむしろ短期的成長過程を対象とするとすれば、職場の技術構造やコミュニティーの社会構造から労組の成長と行動を説明しようとする構造モデルは持続的成長プロセスの一端に焦点をあてたものとみなすことができる<sup>(4)</sup>。

#### 景気変動モデル

イギリスにおける1888～90年の新組合主義 New Unionism を頂点とする19世紀末の労働運動の高揚期以降、第二次世界大戦の終結までの約50年の間、労働組合の発展と衰退にはいくつかのピークとトラフが見られる<sup>(5)</sup>。1910～13年、1915～20年および1935～43年は組合の急成長期で、なかでも第一次世界大戦をはさんだ約10年の間に組合組織率 (Great Britain) は48.2%へと3倍増を記録した。この時期の組合の発展は、機械、建設、運輸から農業、サービスセクターを含めた広範な産業においてみられ、各セクターの成長要因の同質性を推測させる。他方で、1921～33年は労働運動主流派が示した戦闘性とは対照的に伝統産業を中心に労働組織の停滞は顕著で、34年に再び上昇に転ずるまで組織率は20%強にまで低落していた。このような組合組織率の歴史的な変化のパターンから導きうる一つの結論は、それが明らかに景気循環と関連しているということである。

景気変動と組合成長の関係は、すでにウェッブ、より明確にはコモンズの著作のなかで言及されているが、その体系的な考察は短期的な成長要因と長期的な成長要因を分離したダンロップや景気後退期の組合員数の減少の非対照性 *assymetry* を指摘したシスターなど、戦後アメリカの労働経済学者によって進められた<sup>(6)</sup>。これらの叙的研究を時系列ベースの統計モデルに組み込んだのが、いわゆる景気変動モデルである。

理論的側面に関しては、その多くは需要サイドに焦点をあてたコスト・ベネフィット分析を基調に、組合成長の過程を経済要因の変動に起因する雇用者行動の集計的变化と等置したものとみなしうる。アシェンフェルターとペンカベルの言葉を使えば、組合加入行動はそれによって得られる期待便益の主観的判断と失われる期待費用の主観的判断に依存する<sup>(7)</sup>。期待便益は主として賃金プレミアム、雇用安定性の増大、労働条件の改善に、期待費用は組合費や経営者の報復措置などに関連づ

---

(4) 名称は A. Booth, "A Reconsideration of Trade Union Growth in the United Kingdom," *British Journal of Industrial Relations* 21, 1983, 378. J.E. Cronin, *Industrial Conflict in Modern Britain*. London: Croom Helm, 1976. 26. による。一般的な構造概念は P.M. Blau, ed. *Approaches to the Study of Social Structure*, 1976. 参照。

(5) 破線 DT がイギリス (G.B.) における労働組合の前年比成長率。実線 DBIFUA はロイズにおける B.O.G. (Bank Officers' Guild), DBIFU は B.O.G. 成長率。数値はそれぞれ, Bain and Elsheikh, op.cit., ロイズ銀行資料, 組合資料による。

(6) S. & B. Webb. *The History of Trade Unionism*. London: Longman, 1920. e.g. 325~326. J.T. Dunlop. op.cit. J. Shister. "The Logic of Union Growth," *Journal of Political Economy* LXI, 1953.

(7) O. Ashenfelter and J.H. Pencavel. "American Trade Union Growth, 1900-1960," *Quarterly Journal of Economics* LXXXIII, 1969.

図1 UNION GROWTH 1892-1945 (B.O.G. IN LLOYDS/B.O.G./TOTAL)

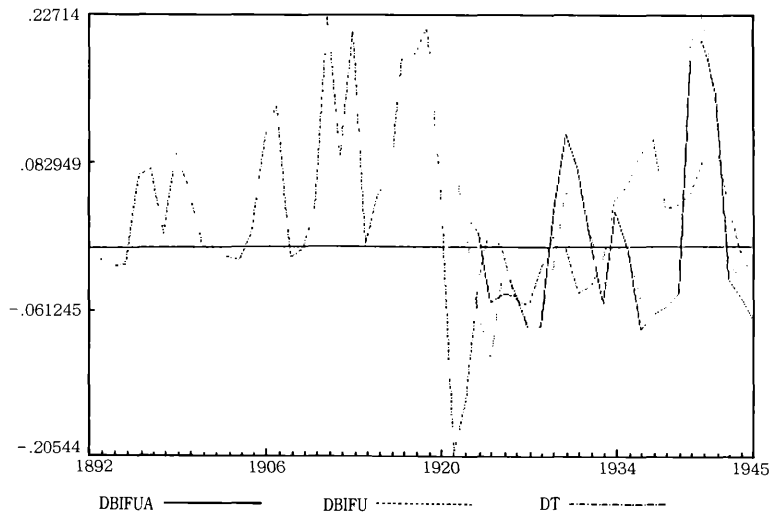


図2 初期の研究—Shister のモデル

1. Economy G Work Environment

A. Economic Change  
 cyclical variations of economy  
 lagging wage rates  
 increased bargaining power  
 employment expansion and 'social pressure'  
 rate of occupational mobility

C. Proximity Influence  
 institutional proximity  
 physical proximity

B. Structure of Industry  
 technical & market contours  
 skill scarcity  
 bureaucratisation  
 turnover rate  
 firm size or closeness to management  
 conditions of labour market  
 conditions of product market  
 composition of labour force  
 ser composition  
 age composition

UNION GROWTH

2. Socio-legal Framework

social climate

3. Leadership

organising techniques  
 structural & administrative framework  
 internal operation  
 collective bargaining relationships

J.Shister. 1953.より作成。

けられ、組合加入の相対的利益とコストの歴史的变化は次のような理由から消費者物価、賃金、失業率などの経済変数により補足しうるだろう。好況時の生計費の高騰は労働者の賃金要求と防御組織defensive organizationとしての労組の台頭をもたらし（ペインの威嚇threat効果）、また総需要

が大きいときには経営者はコストの価格転嫁が容易なばかりか、超過労働需要を背景とした団体交渉力の相対的低下から組合要求に譲歩する傾向にある（好況 prosperity 効果）からである。これとは逆の理由から景気後退時には組合組織の収縮が予想される。また、組織の拡大と縮小は市場動向との関連の薄い組織的、社会的プロセスにも依存しており、従来サチュレーション（組織率の上昇が組織化性向の著しく低い労働者を残存させることによる動員する資源あたりのリターンの減退）効果、職場における社会慣行 social custom の機能（職場における非公式な社会的プレッシャーにもとづく加入行動）、社会風潮や労働法の影響なども問題にされてきた<sup>(9)</sup>。

### 構造モデル

労働組合の組織率に産業、職種、市場セグメント等の中で大きな差があることは良く知られている<sup>(10)</sup>。各年におけるバリエーションにもかかわらず、炭鉱、繊維、鉄道などにおける組織率は概して高く（1987年時点でそれぞれ97.9%、93.4%、96.2%）、ブルーカラー層の組織率（45.7%）はホワイトカラー層のそれ（36.9%）を十ポイント程度上回る。女性労働者の組織率（32.8%）は増加傾向にあるとはいえ、なお男性の約2/3にすぎない。

ロックウッドやゴールドソープらの産業社会学者に由来するモデルは、こうしたグループ間組織率の差、もしくはグループ内組織率の歴史的変化を職場の技術・組織構造（労働 work 状況）、労働市場における経済条件（市場 market 状況）、コミュニティ構造と社会全体でのハイラーキーにおける位置の相違（地位 status 状況）によって説明しようとする<sup>(11)</sup>。いわば、特定の産業、市場上の諸条件と諸制約が諸個人の組合への加入・非加入もしくは離脱という選択行動、さらには社会意識にまで影響を及ぼすものと仮定しているわけで、こうした理論的コンテキストでは、ランシマンの言葉を使えば個別交渉 individual bargaining に代わり団体交渉の選択を促進する構造変数を特定す

(8) A. Booth. op.cit. 378. G.S. Bain and F. Elsheikh. op.cit. 61~65. A. Carruth and R. Disney. "Where Have Two Million Trade Union Members Gone?" *Economica* 55, 1988.

(9) G.S. Bain and F. Elsheikh. op.cit. A. Booth. "The Free Rider Problem and a Social Custom Theory of Trade Union Membership," *Quarterly Journal of Economics* 100, 1985. R. Freeman. "Contraction and Expansion: The Divergence of Private Sector and Public Sector Unionism in the United States," *Journal of Economic Perspectives* 2, 1988. R. Freeman and J. Pelletier. "The Impact of Industrial Relations Legislation on British Union Density," *British Journal of Industrial Relations* 28, 1990.

(10) J. Waddington. "Trade Union Membership in Britain, 1980-1987: Unemployment and Restructuring," *British Journal of Industrial Relations* 30, 1992. これらのシリーズは潜在的組合員数 potential union membership に登録失業者を含み、経営者、自営業および軍役従事者を除外する。産業別シリーズは全て SIC1958 を基準に換算され、多産業組織に関する補正がなされている。ただし、雇用省の産業別失業率の集計打ち切り（83年）により87年の産業別組織率の算定には同データは使われておらず、それ以前のものとは整合しない。

(11) D. Lockwood, *The Blackcoated Worker*. Oxford: Clarendon, 1989. M. Poole, *Theories of Trade Unionism: A Sociology of Industrial Relations*. London: Routledge, 1981.

ることが問題となるのである。<sup>(12)</sup>

従来、各グループの組織率は主に表1のような社会階層上の特徴の一部、もしくは全てに関連するものと見なされてきたといえるだろう。<sup>(13)</sup> こうしたモデルにおいては、各クライテリアの属性は市場セグメント間の労働力移動、社会階層間の社会移動が制約をうけるのと同様、非連続的であると考えられている。たとえば、職場における利害の均質性と危険を伴った労働の特質は、炭鉱、港湾、造船などの伝統的諸産業における広範な自律性を伴った強固な一次的ワークグループの形成の前提となる。ここでは小規模な家族経営におけるパターナリスティックな雇用・被雇用者関係も、大規模な一次市場に見られる被雇用者間の競合関係も希薄で、地理的に限定されたコミュニティーでは日常生活における相互扶助や余暇活動の展開、非公式な集团的強制力に支えられた道徳・社会意識の形成が見られる。これに対し、下層事務職従事者の間でしばしば見られる職場内外での緊密な一次的帰属集団の欠如、高度に専門化した労働への手段的なコミットメントは職場での賃金指向、コミュニティーでの消費指向を生み出す傾向にあり、ここからは社会的ロケーションに関する確固とした意識は生まれ難いであろう。また、階層化された組織で働く行政、経営、技術、専門職従事者にとって組合はもはや規範的に順応すべきシステムの一環ではなく、個人的な目的を達成するための集合的手段となる。つまり、市場内外の日常環境における社会関係の取れん性が、団体交渉を促進もしくは阻害する基本的な要因と考えられるのである。

歴史的パースペクティブにおける組合成長の観点からは、主に各グループの労働者が属する内部労働市場構造の変動等が組織化をめぐる諸条件に与える影響が問題にされた。例えばロックウッドは、地方自治体におけるNALGO National and Local/Government Officers' Association、銀行業界におけるB.O.G. Bank Officers' Guildの成長を例に、労働条件の標準化や大規模な内部市場の

表1 団体交渉の促進—阻害要因

職場での利害の均質性(階層性)	均質的(単層) — 競合的(多層)
労務管理の画一性	画一的 — 個別的
管理者との近接性	疎遠 — 近接
市場へのコミットメント	強固 — 希薄
経済条件(雇用の安定性など)	不良 — 良
コミュニティー構造の取れん性	取れん的 — 拡散的

D.Lockwood, "Sources of Variation in Working Class Images of Society," *Sociological Review* XIV, 1966. D.Lockwood, *The Blackcoated Worker*, London: Allen & Unwin, 1989. W.C.Runciman, "Explaining Union Density in Twentieth-Century Britain," *Sociology* 25, 1991.

(12) W.G. Runciman, "Explaining Union Density in Twentieth-Century Britain," *Sociology* 25, 1991.

(13) W.G. Runciman, op. cit. D. Lockwood, "Sources of Variation in Working Class Images of Society," *Sociological Review* XIV, 1966. 等より作成。

形成に伴う家族主義的、個別主義的な経営・雇用者関係の衰退が雇用者間の相互依存の必要性を増したことが、ホワイトカラー組織の発達の不可欠な要因であったと論じたのである。<sup>(14)</sup>

各分野における研究の進展は、それぞれのアプローチの持つ問題点を浮き彫りにするとともに、新たなリサーチ上のコンセンサスを形づくってきた。各理論フレームの詳細の検討は既に博士論文で行ったので、ここでは各モデルの実証分析へのインプリケーションを簡潔に補足しておこう。景気変動モデルの基礎的な問題は二つあるように思われる。一つは組合員数変化率、組織率もしくはそれに準じた従属変数を経済変数の変化によって説明するモデル構成が、基本的にダンロップのいう行為者の環境全体 total environment から短期的、中期的な市場要因を抽出するものであり、従ってそのプロセスは長期成長のコンテキストの中で理解されることが望ましい。<sup>(15)</sup> 一部の経済学者が現在構成効果の推定に関心を寄せているのも偶然ではない。<sup>(16)</sup>

もう一つは、変動の理論とモデルが短期的な組合成長プロセスを適切にとらえるかという問題である。景気変動モデルによる分析が理論的にアドホックで、実証的に因果プロセスの構造シフトの影響を強く受けるとしたりチャードソンの初期の批判は研究者の記憶に新しいが、ともすると技術的な洗練に片寄りがちだったその後の研究動向がこうした基本的問題に十分答えたとは言い難い。<sup>(17)</sup> 後述するように、成長プロセスの再考察を基軸とし、因果プロセスの変化を前提とする歴史社会的分析のメリットの一つはここにあると言える。

他方で組合成長を社会成層システムとの関連でとらえる構造モデルに関しては、イギリスの労使関係研究者を中心にその実証的妥当性を疑問視する見解が多くだされた。<sup>(18)</sup> ベインは既に1970年のホワイトカラー組織の網羅的クロスセクショナルサーベイを通してその成長に不可欠な条件を雇用集中、雇用者による組合の承認、そして承認を促進する政府行動の3つに限定したが、近年の社会学的研究にもモデルの機能を問題にするもの、異なった分析フレームに依拠するものも少なくないのである。<sup>(19)</sup>

---

(14) D. Lockwood, op.cit. 145~147.

(15) A. Booth, 1983. op.cit.

(16) B. Towers, "Running the Gauntlet : British Trade Unions under Thatcher, 1979-1988," *Industrial and Labour Relations Review* 42, 1992. F. Green, "Recent Trends in British Trade Union Density : How Much of a Compositional Effect?" *British Journal of Industrial Relations* 30, 1992.

(17) R. Richardson, "A Review Article : Trade Union Growth." *British Journal of Industrial Relations* 15, 1977. Reprinted in *Trade Unions*. Ed. W.E.J. MaCarthy. Middlesex : Penguin, 1985.

(18) R. Hyman and R. Price, *The New Working Class ? White-Collar Unionism & their Organizations*. London : Macmillan, 1983.

(19) G.S. Bain, *The Growth of White-collar Unionism*. Oxford : Clarendon Press, 1970. K. Prandy, A. Stewart and R.M. Blackburn, *White-Collar Work*. London: Macmillan, 1982. ---, *White-Collar Unionism*. London : Macmillan, 1983. D.E. Guest and P. Dewe, "Why do Workers Belong to a Trade Union ? A Social Psychological Study in the U.K. Electronics Industry." *British Journal of Industrial Relations* 26, 1988, 178-193.

## 2. 景気変動、社会変化と組合成長

以下における実証研究の目的は、歴史的なコンテキストにおいて労使関係の展開と組合成長のプロセスを考察することにある。対象はイギリスの主要銀行、時期は組合の成立する1920年前後から第2次大戦までに限定されているが、これは成長過程の実証的な検証を容易にし、またその歴史的变化を積極的に扱うためである。これは本稿における統計分析と景気変動モデルが前提としているアプローチ因果プロセスの構造シフト structural shift はしばしばその一般的妥当性と予測能力を損なうものとされる一との基本的な相違点でもあるが、歴史社会学的研究も社会現象の体系的、全体的理解をめざすものである以上、戦後の組合成長の分析、また経済レベルの分析と補完的に扱われることが望ましい。また、同様の理由から前節で概観した各アプローチとの連関を重視した。こうした方法は、注意深く行えば二つのプロセスを可能にするかも知れない。一つは諸理論を緩やかな分析フレームもしくは仮説として用いることによって対象産業に特有なプロセスを明示することであり、もう一つは実証研究からのフィードバックを通して各モデルの一般的な妥当性を再考察する手がかりとすることである。

労使関係の黎明期を対象とした本稿における分析上の観点からみて労働運動と労使関係の展開の歴史が決定的な重要性を持つのは、まずそれが組合への加入・離脱という被雇用者行動の制度的枠組みそのものを創りだすからにはほかならない。組合成長の時系列モデル、特に産業ベースの変動モデルは基本的にこの創りだされたフレーム内での被雇用者の自発的・非自発的行動を分析の対象とするため、まず初めに該当期間における組合組織と労使関係システムの発展を概観することが必要になる。他方でこうした分析の運動史に対するメリットは、それが必ずしも思想的に動機づけられていない一般の人々の日常的行動を直接対象とすることにある。以下では成長プロセスの実証研究がこれに続き、最後に簡潔なまとめを附した。

### ギルドとアソシエーション

保守党主導の政府が炭鉱の国有化要求、鉄道や警察のストライキに遭遇した1910年代末は、戦後景気を契機とした労働運動の高揚期として知られている。戦前の英国銀行業界における労使関係も一それは民主的な意味で労使「関係」と呼びうるものではなかったにせよ一この時期に設立された産業別組合 B.O.G. Bank Officers' Guild とスタッフ・アソシエーションと呼ばれる企業別組織を軸に展開するが、このうち経済モデルによる分析対象となるのは B.O.G.<sup>(20)</sup>である。

---

(20) B.O.G.および労使関係の歴史に関しては、R.M. Blackburn, *Union Character and Social Class: A Study of White-Collar Unionism*. London: Batsford, 1967. N.U.B.E. *Down the Years with N. U.B.E.* n.d.



銀行業界における最初の組合は、既に1914年初頭にロンドンで設立されていた。N.A.B.C. National Association of Bank Clerks と呼ばれたこの組織は、1871年および76年の労働組合法下に登録したものの第一次大戦の混乱の中で放棄される。永続的な組合の設立は組織内外の条件が整う1918年2月に、N.A.B.C.の遺産を礎にパークレーズバンクのキングの指導下に行われることになる。シェフィールドで始められた運動はすぐにマンチェスター、サンダーランド、ニューキャッスル、ダーリントンとウェールズの地方都市に拡大し、同年秋には本部がロンドンへ移転された。

こうして設立された「ギルド」は、労働組合法下に登録したものの、いわゆるホワイトカラー組織としての特色を強く保っていたことが知られている。ブラックバーンによれば、「ギルドは労働組合として登録し、明確にその目的を持つ組織としての地位を確立した。しかし、他の労働組合運動とは一線を画し、ミドルクラスの組織としての独自性を保ったのである。非事務職の加入は認められず、他の銀行員以外との関係はなかった。政治上の代表を求めることを決定しつつも非党派であることを注意深く模索し、労働者階級の組合の戦闘的な手法は否定され、ギルドにストライキ条項があるという事実すらが論争の対象となったのである。<sup>(21)</sup>」ストライキ条項を削除する修正案は1919年秋の全国会議で否決された。当時のギルドの指導者、F.C.クレグは条項が防御のための武器であり、その使用には断固として反対することを確認している。そのかわりギルドは労働条件以外の広範な事項をも団体交渉の対象とすることを求めたフィットレースキーム下で、雇業者・被雇業者間の合同機構<sup>(22)</sup>を設立することをその第一の目標としたのである。

多くのスタッフアソシエーションが、程度の差こそあれ、当時急速に影響力を拡大していたB.O.G.に対抗する目的で経営陣の賛助により形成されたことは十分に実証されている。ロンドン・ジョイント・シティ・アンド・ミッドランド・バンク会長が各支店長宛のサーキュラーを通じ「社員 officers 以外のいかなる者も当行の問題に関与することが正当であるとはみなしえないので、企業内 internal スタッフアソシエーションもしくはギルドを早急に設立することに決定した」旨を傳達したケースはその一例で、ここにこの産業の労使関係の特色となるスタッフ・サイド分断の起源を求めることができる。<sup>(23)</sup>

L.B.S.R.C. (Lloyds Bank Staff Representation Committee) が1918年11月、L.J.C.M.S.A. (London Joint City and Midland Bank Staff Association), W.B.I.G. (Westminster Bank Internal Guild), N.P.U.B.E.S.A. (National Provincial and Union Bank of England Staff Association) が翌19年、B.B.S.A. (Barclays Bank Staff Association) が21年、D.B.S.C. (District Bank Staff Committee) は27年に設立され、この動きはマーティンズやヨークシャーといった中小規模の銀行にも広がっていった。

---

(21) R.M. Blackburn, *ibid.* 138.

(22) *The Bank Officer* August 1919.

(23) Cameron Enquiry, "Correspondance of the Midland Bank and the Midland Bank Staff Association."

1923年には主要な企業別組織により「銀行員全体に関係する事柄の議論を可能にする」ための実務組織としての C.C.B.S.A. Central Council of Bank Staff Associations が結成される。こうした企業内組合の形成には一定の組織的な背景があったと推測されている。初期のパターナリスティックな経営に由来する被雇用者の企業にたいする帰属意識 loyalty はしばしば言及されてきたが、企業間の労働移動が職務上の制約のため著しく制限されていたことも指摘されねばならないだろう。同様の試みはスコットランドの諸銀行でもなされるが、第二次大戦前に際だった成功をおさめることはなかった。

これらのアソシエーションの規約には若干の相違がみられる。たとえば、ロイズ S.R.C. は企業組織の一部としての機能が強く、全ての経費は銀行が支出、スタッフには契約による加入・離脱の自由がなかったが、B.B.S.A. では離脱することが認められていた。パークレイズ、マーティンズ、ディストリクト、ヨークシャー各銀行のアソシエーションも組合費を徴収しないまま経営陣に正式に「承認」され、その組織した委員会では選出されたスタッフのメンバーが企業役員の代表と交渉にあたった。しかし、アソシエーションは一般的なガイドラインこそ提示したものの、実際の賃金の改訂は通例特別の経営委員会で決定されたという。ウエストミンスター、ナショナルプロヴィンシャル、ロンドン・ジョイント・シティ・アンド・ミッドランドのアソシエーションは名目的な組合費を徴収し、50%から70%の高い組織率を獲得したと考えられている。ほとんどの組織で女性の投票権は認められていない。

組合および企業政策の若干の変化にもかかわらず、未承認の産業別組織と経営者ベースの企業別もしくは企業内組織を基軸とする労使関係システムは本稿の分析対象期間の大半、1940年に至るまで変わることがなかった。B.O.G. 初期の目標であったフィットレースキーム下の労使合同機構の設立は、アソシエーションの存在を理由に経営陣に拒否され、33年には仲裁を利用した承認獲得の要求に転換した。ブルーカラー組合との意図的な差異化に変化が見られるようになったのもこの頃である。1936年から T.U.C. 加入の決議案が提出され、40年に採択されるに至る。この動きはスコットランドの類似組織である S.A.B. (Scottish Bankers' Association) と同時に取られ、1946年には B.O.G. と S.A.B. が合同、N.U.B.E. (National Union of Bank Employees) を結成する。N.U.B.E. が事務職以外の職員の加入を認めるのは翌47年のことであった。

戦時中の労使関係は、ナショナリズムの高揚と労使を包括した戦争遂行協力体制の確立を背景とした国家による産業統制を基軸に展開したが、銀行業界における労使関係の変化も労働史の内在的ダイナミクスよりも当時の戦時立法、「雇用条件および全国仲裁令 Conditions of Employment and National Arbitration Order 1305 (1940年)」に起因する。第二次大戦の展開とともにアーネスト・ベヴィン指導下の「全国合同諮問委員会 National Joint Advisory Council」の提言に従って導入された仲裁令は、労働大臣に報告後21日以上未解決な場合を除き、ストライキやロックアウトを実質的に禁止することによって主要産業が労使紛争の影響を受けないようにすることを目的とし

ていた。労働大臣には争議を大臣，経営者連盟 Employers' Confederation, T.U.C.によって任命されたメンバーにより構成される仲裁裁判所 National Arbitration Tribunal の強制仲裁に諮る権限が与えられるが，パークレーズ，ロイズ，ディストリクト，マーティンズ各行のスタッフアソシエーションの組合員資格は組合費ベースになっておらず，パークレーズ以外では資格が強制的であったため仲裁令下でスタッフ側を代表するものと認められなかったのである。性急な規約改正の後，1940年および41年に任意制のアソシエーションとして再編されることになる。

### 景気変動，社会変化と組合成長

以下における成長プロセスの分析は二点に関し限定的なものになっている。まず第一に，前節で述べた理由からほとんどのスタッフアソシエーションは規約改正が行われるまで通例の組合成長の分析フレームに入らないため，ここでは B.O.G.のみが考察の対象となる。第二に，諸モデルに関し同一の実証フレームを設定することが望ましい。景気変動モデルのセクター別評価に利用可能なデータには若干の選択の余地があるが，ここでは従属変数（組合員数）と賃金および雇用データの対象が完全に整合する企業別シリーズを用いた。このシリーズはロイズバンク，ウィントンのファイルによるもので，それがより広範な研究を代替しきれないのは事実だが，他方で対象期間中の他の主要銀行における組合成長を大まかにシミュレートするとみなす根拠もある<sup>(24)</sup>。B.O.G.の成長パスとロイズにおける B.O.G.の成長パスは良く似ており，1922年と45年間の相関係数が年変化率で，919という強い相関関係は，成長パターンとそうしたパターンの背景をなす成長プロセスの類似性を示唆するものとみなすことができるだろう。この相関は，1946年～85年には戦後労組の多産業化などを反映し，855に低下している。こうした限定的なフレームでこの時期を扱うメリットの一つは組織的，制度的な連続性にある。さらに戦前の労使関係システム「システム」と呼ぶものが存在していたとして一特性から組合成長のプロセスも労組の組織的行動よりむしろ外在的要因に依存していたと推測される。

これはいうまでもなく相対的な問題にすぎないのだが，ここで観察されるプロセスが初期労組の短期成長のプロトタイプを示すと論じることも可能なのである。実証分析のごく基本的フレームは，組合成長が主として前述の二つのプロセス—比較的短期的な景気変動プロセスと中・長期的に機能する構造変動プロセス—のアマルガムとみなしうること，そして組織率均衡が変動モデルで措定された経済条件のみならず，特定の社会条件に依存するということである<sup>(25)</sup>。

B.O.G.の名目組織率などの歴史的変化は表2に示されている<sup>(26)</sup>。記載年度は主に短期フラクチュエ

(24) このシリーズはロイズの経済学者 J. Winton が社史編纂のために編集したもの（以下 Winton files）で，資料提供は同行アーカイブの御好意による。このほかにも，Ministry of Labour Gazette に準じ Insurance, Banking and Finance のクライテリアを用いることも可能。

(25) A. Booth, 1983. op.cit. 380-381.

(26) 組合員数データにはペンショナーが含まれるが雇用者数データには含まれないので組織率は若く

ーションのピークもしくはトラフに該当する。対象期間がさほど長くないためトレンドを想定するのは若干困難だが、1918～25年頃の組織結成直後の急速な増減期を除外すると、B.O.G.は緩慢な減少傾向を示すか、もしくは30～35%強で定常状態 steady state を保っていたと考えられ、主に組合組織、特にホワイトカラー組織の伸張に焦点をあてた構造モデルのインプリケーションと整合しないのはいうまでもない。それでは、このフラクチュエーションと均衡水準はどう説明されるのだろうか。

短期成長の要因は景気変動モデルを用いて比較的容易に推定することができる。ここでは各変数ベースの因果プロセスの評価に適当なベイン・エルシータイプのモデルを用い、表3の説明変数により組合員数の変化率を説明することを試みた。<sup>(27)</sup> 結果は表4に示されている。因果プロセスの分析を中心とする歴史社会学的研究では、各変数の相対的影響力を直接対比するためにいわゆる  $\beta$  係数を用いることも多く、これは脚注に記した。<sup>(28)</sup> 各変数のパラメータは、対象期間中にその変数1ポイントの変化が組合成長（組合員数変化率）に与える影響を示す。

干過大評価されている。ペンショナーは組合員数の5～10%程度と推定される。

(27)  $\Delta T = (T_t - T_{t-1}) / T_{t-1}$  NPRに関する議論は、D. Sapsford, "Some Further Evidence on the Role of Profits in Union Growth Equations," *Applied Economics* 18, 1986. 各変数は、P: G. Bain and F. Elsheikh, 1976, op.cit. Appendix. R: Chief Accountant and Staff Department, Lloyds Bank, "Average Remuneration per Head of Staff (excluding Directors Fees)" (Winton files). E: Staff & Administration Department, Lloyds Bank (Winton files). 参照。

(28)  $\beta$ -coefficient

Equation Method Period	1 OLS Normalised 1924-45	2	3
Pt		.1682 (1.0760)	
Rt	-.0853 (-.5530)	-.3356 (-2.0118)	-.2014 (-1.6849)
Et	-.0511 (-.4083)		
Et-1	.3545 (2.4076)	.3562 (2.8635)	.4132 (3.6318)
Et-2	.3189 (2.1137)	.3257 (2.7316)	.2557 (2.0450)
Et-3		.2443 (1.6949)	.2392 (1.6602)
Dt-1	-.0796 (-.4696)		
FEM	.5113 (2.6065)	.5457 (3.6035)	.5053 (2.8973)
NPR			-.1542 (-1.0248)
R2	.6717	.7266	.7248
R2	.5691	.6411	.6389
F	6.5463	8.5029	8.4296
SER	.5463	.4985	.5001
RSS	4.7747	3.9764	4.0015
DW	1.4873	1.4262	1.6296
LM.F	1.1370	1.2393	.5241

( t statistics )

表2 名目組織率 (Bank Officers' Guilds/Lloyds)

		1922年	1928年	1932年	1934年	1939年
組合員数 (人)	T	5570	4097	5016	4895	3733
変化率 (%)	$\Delta T$	3.0	-4.6	0.06	3.4	-4.7
組織率	D	53.3	33.2	39.2	38.1	26.4
組織率 (M)	Dm	—	—	—	40.5	31.2
組織率 (F)	Df	—	—	—	26.0	12.2

B.O.G.およびロイズ資料

表3 短期成長の要因

P	消費者物価指数 (retail price index) *
R	名目賃金 (remuneration) *
RR	実質賃金 (real remuneration) *
E	雇用者数 (employment) *
D	組織率 (density)
FEM	労働力に占める女性の割合 (feminization)
NPR	純利益 (net profit)

\*モデルのP.R.RR.Eは変化率

各式はF値に関して有意で、これらの変数により組合短期成長の60%強が説明される。<sup>(29)</sup>他方でこの分析結果の最大の特徴は、経済変動の強い影響が見られないことにある。名目、実質賃金変数は負の符号を示すものの消費者物価、純利益変数と同様統計的に有意ではなく、ラグ構造を伴った雇用変数が組合成長に強いインパクトを与えていたのが理解される。つまり、この時期の労組のフラクチュエーションは基本的に前年もしくは前々年の雇用者数の変化という組織的要因、および景気変動以外のプロセスに依存していたと見なすことができるだろう。他方で女性労働力比も有意だが、係数の符号は正で、組織率の低い女性労働者の増加は全体の組織率を押し下げるという一般的な仮定に反する。しかし、この結果は次のような理由から当然のものと思わせるかも知れない。1924~38年までの女性労働者の割合は20%をこすことはなかった。戦時労働不足を契機に大量の女性スタッフが代替的に導入され、その内の一部はギルドに加入する。他方で軍役に服した男性スタッフもメンバーシップを維持したため、女性増加と組織拡張が相関を示すことになるが、雇用変数は企業内雇用者数を基礎に算定されているため、この名目的な成長プロセスをとらえないのであ

(29) 各式はF値に関して有意だが、ダービン・ワトソン検定値(D.W.)は不確定領域にある。系列相関serial correlationの場合、推定値は不偏性unbiasednessを保つが回帰誤差S.E.R.は過小評価されている可能性がある。また、従属・説明変数—例えば組合成長率と賃金変化率—の相互依存性は、OLS推定値の不偏性と一致性consistencyに影響を与えうる。ここでは他の研究同様、該当年度中に組合成長から賃金変化率へのフィードバックが存在しないこと、方程式間で誤差が相関しないことを前提にこの問題を捨象している。

る。大戦が終結すると半数以上の女性労働者が職を離れることになる。

この結果を他の産業もしくは経済レベルの分析と比較する際にまず留意しなければならないのは、分析対象期間に初期ギルドの急成長期が含まれていないということである。1920年をピークとする労働組織の発展を考察する際には、いくつかの基本的な条件を考慮に入れる必要があるように思わ

表4 景気変動プロセス

Equation	1	2	3	4
Method	OLS			
Period	1924-45			
Constant	.7104 (2.6258)	-.1528 (-3.8519)	-.0705 (-.8155)	-.1337 (-4.6346)
Pt		.2802 (.7796)		
Rt	-.3553 (-1.0661)	-.6668 (-1.5485)	-.7162 (-1.6950)	
RREMt				-.4362 (-1.5492)
Et	-.1159 (-.7026)			
Et-1	.4485 (2.4231)	1.2970 (2.7979)	1.4301 (2.2443)	1.2070 (2.7471)
Et-2	.4508 (2.2231)	1.2820 (2.6563)	1.0969 (2.2443)	1.1849 (2.5979)
Et-3		.7403 (1.6146)	.7455 (1.6812)	.7286 (1.6148)
Dt-1	-.0957 (-.4681)			
FEM	.7240 (2.7491)	.0047 (3.0094)	.0045 (3.0801)	.0039 (3.8673)
NPR			-.9077 (-1.2119)	
R2	.6890	.7290	.7432	.7197
-				
R2	.5646	.6206	.6404	.6321
F	5.5377	6.7246	7.2334	8.2169
SER	.5763	.0544	.0529	.0536
DW	1.6015	1.4612	1.6386	1.3817

( t statistics)

れる。拡大の趨勢が金融はもとより機械、繊維、建設、輸送を含むほとんど全ての産業で見られたことは基礎的要因の共通性を示唆する(図1)。また、このプロセスは中期的かつ可逆的であった。1915年に24.3%、20年に45.2%に増加した経済レベル(Great Britain)の組織率は、25年に30.1%、30年には25.4%にまで下落している<sup>(30)</sup>。さらに1921~31年の産業別組織率の低下がしばしば11~21年の増加幅に比例していること、組合成長率の変動プロセスが景気変動、特に消費者物価指数の軌跡と良く一致することなどから、このプロセスが戦時経済条件の急変を契機としていたことが理解できる。他方で、この説明は戦前労組の存在しなかった銀行業界に関しては部分的にしか妥当しない。ここでは、19世紀半ばから20世紀初頭にかけて展開したいわゆる合同運動 Amalgamation Movement を契機とする構造変動が組合成長の前提条件をなしていたとみなすことができるだろう。

戦時インフレーションと企業集中に伴う構造変化が労組結成の契機となったことは同時代人にも記憶されている。例えば、ギルドの機関誌『バンクオフィサー』の編者はその創刊号で、その結成に関し次のように記している。

「欧州の戦争がこの運動の原因だったというのは、恐らく正しくないだろう。戦争が引き起こした経済的なストレスがそれを促進したといえはそうはずれてはいない。しかし、こうした経済的なストレス以外にも、もう一つの要因があったのである。銀行組織の合併と吸収がそれで、過去20年の間に驚くほど広範にわたったため、英国における銀行業務は10行ほどの巨大な金融勢力によって遂行されていると言いうるほどになった。その必然的結果は、あれほど卓越した fine 可能性を秘め、両者によって尊重されてきた銀行員と経営者の間の個人的関係というエレメントの喪失なのである。」<sup>(31)</sup>

事実、戦時インフレーションは賃金増加率をはるかに引き離していた。1914年を100とした時の物価指数が15年に123、20年に249へ増加したのに対し、週あたりの賃金率の伸びはそれぞれ110~115、170~180にとどまっていたのである<sup>(32)</sup>。銀行業界においても、戦争が始まったときロイズこそ一般事務職の給与上限額を更新したばかりだったとはいえ、関連他行のサラリースケールは30年にもわたり同一であった。物価上昇に対し15年7月、16年9月、17年末と支給された手当は断続的<sup>(33)</sup>で、前者に遅れを取っていたのである。

雇用条件の標準化と個人交渉の終えんは雇用集中の副産物でもあった。1871年、ロイズ・バンキング・カンパニー設立の6年後、バーミンガムのロイズ本社と支店の総従業員数は115人にすぎなかった<sup>(34)</sup>。さらに小規模の古いプライベートバンクでは、少額の定期昇給以外の増額はしばしば従業員

---

(30) G.S. Bain and R. Price, op.cit.

(31) *The Bank Officer* August 1919.

(32) Department of Employment and Productivity, *British Labour Statistics : Historical Abstract*. London : H.M.S.O., 1971. 52-166.

(33) R.S. Sayers, *Lloyds Bank in the History of English Banking*. Oxford : Clarendon Press, 1957.

の要請と、彼のメリットの銀行側の評価に基づいて行われており、バーネッツ *Barnetts*、ボサンケッツ *Bosan-quets* の併合（1884年）を契機にロンドンで5段階のサラリースケールが導入されるものの、それが一般化したのは企業規模の拡大に伴い雇用条件のより慎重な規制が問題となる今世紀初めであり、本格的なグレード制が導入されるのはさらに1930年代のことであった<sup>(35)</sup>。合併運動が終局に近づき、B.O.G.が結成された1918年、ロイズの従業員は6,400人を数えていたのである<sup>(36)</sup>。

また同誌は、「1914年以来世論が非常に進歩したため、いかなる不当行為 *vic/timization* も広範で強い抗議を受ける」ようになり、金融機関も政府もこうした世論をもはや「侮蔑する *flout* ことはできなくなった」と述べ、組合の戦時体制確立への積極的関与と1917年に賃金と雇用条件およびそれ以外の広範な問題を協議する労使機関を全国、地方、事業所レベルに設置することを答申したフィットレー委員会の報告に代表される政府の非干渉政策のコンソリデーションが世論の動向に多大な影響を与えた可能性も指摘した。しかし機構の設立された郵便、地方自治体等における組織率変化の多様性を考えると、その効果はむしろ間接的であったように思われる<sup>(37)</sup>。

戦時インフレーションに続く戦後景気が過ぎ去った1920年夏以降の組合成長が主として組織的要因に依存していたことは既に述べたが、雇用変数ベースのモデルは1923～28年および1935～39年の組織率低下を説明せず、34年の復調を過小評価する。これらのケースも組合成長の本質を理解する上で示唆に富む。1920年代の経済には幻滅と混惑が錯綜していた。B.O.G.が1923年にロンドン・クリアリング・バンクでの名目組織率50%強のピークに達した時、英国の組合組織率は既に1910年からの拡張を相殺するような希にみる後退期に入っていた。このプロセスが景気後退と一致することは前述した通りである。20年の夏に迎えた戦後景気の終えんから経済が完全に復調するのは、実に37年のことなのである。

クリアリング・バンクにおける労組の減退プロセスの一端は、自然消失 *naturallapse* としてとらえられよう。組合成長プロセスを吟味すると、急成長期の後にはしばしば減退期が続き、組織率が傾向変動ラインまで押し下げられていることに気づく。この現象が他要因一例えばアソシエーションへのメンバーの移籍—に基づかないならば、戦時インフレーションのために、もしくはギルド設立期の高揚のために加入した労働者が、状況の再変化から籍を維持する理由を失い、離脱していったものと推測される。1925年夏の定期大会では当時の B.O.G.総書記もこの後退に言及し、それが「当人のために計り知れないほどの努力をなしてきたアソシエーションを維持するための費用を負担しない、どんな組織にも無益なクラスのメンバーを除名するよう強く求めたアピール」の帰結であると述べている<sup>(38)</sup>。もう一つの原因がアソシエーションの設立に伴う競合 *rivalry* 効果にあったこ

---

(34) *Ibid.* 236.

(35) *Ibid.* 84. *Lloyds Bank, Winton Files.*

(36) 約5,000人の臨時スタッフを除き、4,000人の従軍中の従業員を加えた人数。

(37) *The Bank Officer* August 1919.



とは確かなように思われるが、前述したアソシエーション加入条件および設立時期の近接性のため、それを正確に推定するのは困難である。さらに翌26年にはトリプルアライアンスの復活がゼネストに結実しており、これがB.O.G.後退に拍車をかけたことが記録されている<sup>(39)</sup>。

景気変動と組合成長の相関を示すもう一つの例は、1929～32年の恐慌期にも見られる。イギリスにおける景気後退が他経済に比し相対的に限定的であったにせよ、金融業界における不況が他セクターにおけるほど深刻ではなく、またタイムラグを伴うものであったにせよ、29年末にロイズで始められた合理化、人件費削減と企業組織再編の動きは31～32年にピークを迎える。一連の給与・ボーナス削減に対しB.O.G.は、29年から署名運動を含む冬季キャンペーンと全国リクルートメントウィークを組織して対抗し、地方支部やロンドン近郊の従業員を中心に広範な支持を得ることに成功する。アソシエーションの対応の遅れにも助けられ、結果として不況のさなかに組織を拡大することになるのである。

このプロセスに関しては二つの点に留意する必要があるだろう。まず、組織変数ベースのモデルがこの時期の労組の短期成長をとらえることで、その背景には恐慌前の雇用増加があると考えられる。従って、この戦前最大のB.O.G.成長プロセスは賃金削減、組合政策そして十分な潜在的組合員の存在という三つの要因の累積的效果に依拠していたと言えるかもしれない。もう一つは、消費者物価指数および賃金の変化率を経済変数として使った場合、組合成長との因果関係が逆転することである。

1934年のギルドの若干の復調も同様の原因に帰せられるかも知れない。と言うのも、消費者物価は既に上昇に転じていたものの、ロイズにおける抑制的な労務政策はなお継続していたからである。この賃金をめぐる確執は1930年代半ば以降に持ち越された。B.O.G.は正式の団体交渉のチャンネルを持たないまま一般紙や株主総会等でサラリースケールやボーナスの問題を取り上げていたが、こうした動きに対し経営側は36年に「取締役会はいかなる状況下においても組合組織であるB.O.G.が役員会とスタッフの関係に干渉することを認めない」ため、「スタッフの一人一人が現在ばかりではなく将来におけるポジションを十二分に考慮してS.R.C.の活動を積極的に支援するよう求めたサーキュラーを送付している<sup>(40)</sup>。この「争議」は1938～39年に「銀行の収益力向上のため」雇用条件が改善されるまで解決されなかったのである。

当時、ディストリクト経営陣はさらに強い姿勢を打ち出している。同様のサーキュラーでは「当行スタッフの給与が他行に比し劣っていると」の叙述を一般紙で公表するなど、友人や近隣の人々からみた尊厳 prestige を損なうB.O.G.の近年の政策に対し一部スタッフから強い不満の声があがっ

---

(38) Ibid. July 1925.

(39) 「1926年初頭、B.O.G.は1,700人近くの新メンバーを迎えた。ところがゼネストが起こると、残りの年度中ほとんど一人も加入しなかったのである。(Ibid. Sept.1927)」

(40) Ibid. March 1936.

ている」ため、こうした政策に「反対の意志表示をするためギルドから脱退、もしくは脱退を決めたスタッフはその事実を知らせよう」、また「ギルドの最近の会議で決議に反対もしくは棄権したスタッフもその旨を報告するよう」求めている<sup>(41)</sup>。一連の同種のサーキュラーに続き、1936年末の数カ月間に100人以上、翌37年始めにはさらに300人のスタッフがB.O.G.を離脱したと記録されている。

### 3. ま と め

ある社会現象が引き起こされるプロセスの複雑さは、アプリオリに措定された仮説や理論の妥当性をはじめ、多数の問題を提示する。ここで試みたのはそのプロセスをひとつひとつ実証的に解きほぐしていくことであり、ここから以下のような洞察を得ることができるだろう。

まず初めに、考察対象期間から戦時インフレ期を除外したここでの分析では初期労組の短期成長が景気変動プロセスよりもむしろラグを伴った雇用者数の変化を中心とする組織的要因に依存していたことが示された。この過程は、組合成長の因果プロセスの変化に関するペイン＝コーンハウザーの仮説との関連でよりよく理解されるかもしれない。経営者の未承認とアソシエーションとの競合という持続的な社会的条件下においては、組合がもたらしうる経済的・非経済的利益が極めて限定的であったばかりか、労組への加入は一たとえそれが失職に結びつくことはなかったにせよ一階層的組織でのキャリアに影響を与えるケースが存在したのは既に見た通りである。こうしたコンテキストでは、当時の組合成長が「組合加入の相対的利益とコスト」を軸とする選択行動よりも、むしろそこに「適合することを選んだ」少数者の「持続的モラルコミットメント」を背景とした価値合理的行為にほぼ依存していたとみなすことができるだろう<sup>(42)</sup>。同様に、長期的な組織率均衡も基本的にこの外生的な組合成長の論理に依拠していたと考えられるかも知れない。

他方で、労組加入の自由選択が制度的に保証された条件下で景気変動プロセスが組合成長の基礎的な論理たりうるか否かは、また別の問題である。つまり、いくつかの予備的モデルによる考察からは、時系列モデルが普遍的、日常的というよりもむしろ戦時インフレーションのように特異で偶発的なプロセス故に「景気変動」モデルとして機能している可能性を否定しきれないのである。

こうした議論が対象期間中に景気変動プロセス自体が存在しなかったことを示すものでもないのも明かであろう。「古典的」成長プロセスは戦時インフレ期以外にも散見され、ペイン等のアプリオリな仮定と異なり経済変数が負のインパクトを与える事例も見られる。この理由も明白である。

---

(41) Ibid. March 1937.

(42) O. Ashenfelter and J.H. Pencavel, 1969. op.cit. G.S. Baln, D. Coates and V. Ellis, *Social Stratification and Trade Unionism*. London : Heinemann,1973. C. Rallings, "White - Collar Workers, Unionization and Political Behaviour." *Industrial Relations Journal* 14, 1983.

30年代のケースは、人件費の抑制が被雇用者間の強い反発を招き、当時経営陣にバックアップされていたアソシエーションの書記すらが「スタッフの離反 disaffection」に言及するまでになっていた。労組のキャンペーンはこの不満をつかみ取ったのである。カールズとディズニーもその実質賃金モデルを含めてこのプロセスを指摘しているが、他の研究とほぼ同一の経済変数シリーズに依存するその分析結果はモデル特性自体に由来するように思われる<sup>(43)</sup>。

労組の主体的な組織化の努力の帰結も、むしろこうしたプロセスの中でこそ評価されるべきだろう。各種キャンペーンや B.O.G.メンバーから非組合員への個人的な接触等による組織化の試みはほぼ毎年繰り返されており、その結果は基本的に一般スタッフ側の状況に依存していたと見られるのである。ベインとプライスが述べたように、「組合とその指導者は、リクルートメントプロセスにおいて基本的にカタリストとして機能する。労働者集団の組織化が成功するためには、広範な非充足感を生み出す障害 irritant が存在しなければならない。組合とその指導者はこの反感 antipathy を創り出すことはできない。できるのは、それが存在しているのを見だし、組織化によってそれを是正しうることを労働者に確信させることなのである。<sup>(44)</sup>」

ところで、このような実証的コンテキストで構造モデルの含意を考えると一つの問題に遭遇する。元来、モデルの目的はそれがウェーバー的な叙述的クライテリアに依拠するにせよ、生産関係とのリンクを強調するにせよ、組合組織率、特にホワイトカラー組織率の上昇トレンドを被雇用者を取りまく社会環境もしくは階級状況の変化によって説明するものだった。実際には、雇用集中・雇用条件の画一化に限定した構造的要素は労組形成期の短期成長の前提条件をなしたにせよ、本節冒頭で述べたように対象企業では歴史的に持続的な成長パターンをもたらす組織化性向の内在的变化は顕著ではないのである。このパラドクスをどう説明すべきなのだろうか。

組織率均衡を説明しうる要因の一端が、アソシエーションの設立を含めた経営者の対労組政策に求められることは既に述べた通りである。もう一端が内部労働市場構造の変化にあることも明かなように思われるが、このプロセスはプロレタリア化よりもむしろ構成効果 compositional effect として機能したのかも知れない。1910年代初頭女性事務員を雇用している金融機関はごく一部に限られていた。一次大戦時の労働希釈は転機となるものの、男性スタッフの復員が始まると大半の女性は「やめさせられた replaced わけではなく、ただやめていった<sup>(46)</sup> went。」ロイズでは1920年に一般職への女性採用を打ち切り、以降速記やタイプに配置している。他方で業務の機械化は主に1920年代末以降、帳簿記載 book-keeping や発送 ledger posting を中心に始まる。大規模な支店では後者

---

(43) A. Curruth and R. Disney, op.cit.

(44) G.S. Bain and R. Price, "Union Growth : Dimensions, Determinants and Density." *Industrial Relations in Britain*. Ed. G.S. Bain. 1983. 31.

(45) R. Crompton and G. Jones, *White-collar Proletariat : Deskilling and Gender in Clerical Work*. London : Macmillan, 1984.

(46) R.S. Sayers, op.cit. 87.

2台と女性不熟練オペレーターが男性事務員2人を代替するとされ、1930年頃から各行の投資が集中したと報じられている<sup>(47)</sup>。

分業と機械化の進展はプロモーションギャップ以下の二次市場従事者の割合を増加させたわけだが、この市場が組織率の低い女性労働者で占められたこと、この層での組織率の上昇が見られないことは組合組織率を長期的に低下させることになる。男女間の組織率差の説明としては、文化的、制度的条件を背景とした後者の脆弱な市場アタッチメントが組織化性向一組織へのインフローを押し下げ、転職率一アウトフローを高めることがまずあげられる。ロイズにおいて女性の転職率が極端に高くなるのはマリッジバーのあった二次大戦前ではなく戦後であることから、対象期間の組織率の低迷の一因はむしろ女性が労組への加入を選択しないことに求められるかも知れない<sup>(48)</sup>。組合員数の性別ブレイクダウンデータの不備から構成効果を長期的に推計するのは困難だが、もし1933年のロイズにおけるように男女組織率比が40%対23%のまま雇用者数の性別構成比が2.1対1(1940年)に変化すると、組織率は2～3ポイント低下することになる。現実には組織率の短期変動がはるかに大きいわけだが、構成効果がこの時期のトレンドの一端を担っていたことは否定できないだろう。

ホワイトカラー組織一般の持続的成長傾向に関してももう少し現実的なアプローチが取りうるかも知れない。例えば、B.O.G. (1946年以降N.U.B.E.) 組合員数は戦後1947年を境に上昇に転ずる。しかしその増加トレンドは組合と労使関係の起源のあるロンドン・クリアリング・バンクではなく、T.S.B. Trustee Savings Banks やスコットランド諸行、ビルディングソサエティー等、従来未組織か、労組が既存のアソシエーションを吸収した金融機関に依存していた。労働者の組合間移動の問題を捨象すると、トレンドの一因はB.O.G.形成期に関して概観した雇用集中プロセスの継続性にあることが推測されるのである。外生的な社会、政治的な要因が組合成長に直接影響を与えたケースも見られるが、それが成長プロセス全体に与えたインパクトはむしろ限定的だったと言えるだろう。唯一の例外は労働法を媒介とする政府政策で、それは労使関係システムそのものを変え、また創り出していく原動力として機能したのである。

(経済学研究科後期博士課程)

---

(47) G.W. Foss, "Ten Years of Mechanization," *The Banker* 1938. *The Times*, Feb. 1931.

(48) Winton files. 1935年の女性の転職率 turnover rate は7.4%だが、55年には14.9%、65年には19.4%に上昇。