

經濟論叢

第118卷 第5・6号

社会福祉法人会計の問題点……………	野村秀和	1
非鉄金属鉱業の資本蓄積と公害……………	吉田文和	25
第1次大戦後日本の鉄鋼流通機構……………	長島修	55
産業別組合と職場世話役運動……………	仁井栄良憲	79
三環節論の再検討……………	杉野幹夫	98

研究ノート

A・ロンカリアのヴィトゲンシュタインとスラッファ の関係に関する所説についての一試論……………	菱山泉	115
--	-----	-----

經濟論叢 第117卷・第118卷 総目録

昭和51年11・12月

京都大學經濟學會

産業別組合と職場世話役運動

——兩大戦間の時期を中心にして——

仁井栄良憲

はじめに

今日のイギリス労働組合研究の中心的課題の一つが職場や企業レベルで展開されている職場世話役 (shop steward) の非公式な交渉の分析であることについては衆目の一致するところである¹⁾。職場世話役がイギリス労働組合や労使関係の中でどのような地位を占めるに至っているのかについては、1968年の王立委員会報告書 (Report, Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, 通称ドノヴァン報告) の次の文章の中に簡潔に示されている。

「イギリスには二つの労使関係が存在する。一つは公的な機軸に体现された公式の制度であり、他の一つは労働組合、使用者団体、管理者、職場世話役、労働者などの現実の行動によってつくり出される非公式の制度である。」²⁾

ここで述べられている現実には、さらに、イギリスの労働組合の多くが伝統的に居住地毎に支部をおいており、特定の作業場を基礎とした組織構造をとっていないこと、第二にイギリス労働組合の職業別組織から「産業別」組織への発

1) この課題の解明を試みたものとしてさしあたり以下の文献ならびに論稿をあげておく。高橋克嘉「イギリスにおける所得政策と賃金決定構造」日本労働協会雑誌 1965年、2・3月号、栗田健「生産性交渉と職場委員運動について」明大商学論叢、53巻7・8号、同「イギリスの非公式労使関係について」日本労働協会雑誌、1972年、8月号、同「西欧における労使関係の変化と自主管理運動」社会政策学会編『労働戦線の統一』1974年所収、熊沢誠『産業史における労働組合機能』1970年、茂木一之「現代イギリスにおける賃金ドリフト職場交渉」『明大経営論集』21巻4号、1974年、菊池光造「イギリス労働組合運動の現代的課題」岸本英太郎還暦記念論文集『労使関係の論理と展開』1975年所収。

2) *Royal Commission Report*, para. 46.

展の特殊性から、同一工場さらには同一職業内部においても複数の組合が存在し(multi-unionism)、工場全体の労働者の利益を代表する単一の組合が存在しないことによって、一層複雑性をもつようになる。職場世話役組織が発達しているところでは、2つ以上の組合の職場世話役が共同職場世話役委員会(Joint Shop Stewards' Committee)や企業合同委員会(Company-wide Combine Committee)などを形成し、組合の統制から「自立」した交渉や苦情処理を行っている。

かかる現状は労働組合機能の解明をすすめる上で大きな問題を提起している。すなわち、従来の労働組合研究の成果によれば、徒弟制による入職制限＝供給独占が可能であった職業別組合と異なり、職種の分解＝作業間の代替性の拡大によって相対的過剰人口の圧力から自らを遮断することが困難な産業別組合の場合における政策は、国家に対する完全雇用政策や社会保障の要求という不可欠の補完機能をさしあたり別とすれば、(1)全階層の労働者の組織化、(2)全国交渉による職種別熟練度別最低賃率およびその他の基本的労働条件の協約化、(3)全国協約を補完し、作業量＝標準的賃率に対応するものとしての標準的労働給付量を規制するための工場交渉、の三つに図式化できるのであるが、イギリスの場合には産業別組合の不可欠の補完機能である工場交渉に対する全国組合の側からの対応が著しく立ち遅れ、資本の側からの作業組織や賃金構造、労働条件の変更などによる格差設定に対して職場世話役の先例や慣行、公正の原理に依拠した非公式の交渉がようやく労働条件の平準化を保障しているのである³⁾。

この問題の解明のためには戦後の完全雇用や所得政策、これに対応した組合の政策の展開などについての一連の検討を必要とするが、この課題は、本稿のような限られた紙数では不可能であるし現在の私の能力を越えている。本稿では、むしろ今日の問題の解決の前提として従来「分研究」にされてきたとはいえない大戦間の時期の産業別組合の機能の形成に焦点をあてた。対象が職場世話

3) 工場交渉が労働組合によって直接行われずそれとは相対的に区別された従業員代表組織その他の機関によっておこなわれることは何もイギリスの特殊性ではない。イギリスの場合の特徴は、従業員代表組織が明確な形で存在せず、労働組合の末端役員である職場世話役が両方の機能を兼ねそなえている点にある。

役という労働組合機構に関するものである以上、組合組織面が中心になるが、組織と機能は不可分の関係にあるが故に組織面の問題を通してあらわれた機能面の問題にも当然検討が及ぶことになる。なお対象はおもに機械産業であるが、問題の性質上必要な場合にはこれに限定されるものではない。

I 第一次大戦後の職場世話役と労働組合

1. 職場世話役の承認と全階層組織

大戦中に労働稀釈化に対する熟練工の抵抗から出発して次第に全階層運動に発展していった職場世話役の運動は、戦後既存組合の職業慣行が復活し、水増^{ダイリュ}労働者が大量に退職したこと、及び戦後不況の下での雇主による戦時中の職場世話役運動の指導者の解雇によって急速に衰退していった。しかし、この運動の力が職業別組合に包摂されない低熟練工(とりわけ婦人労働者)も含めた職場の全階層の利害を代表しているところに存在し、しかも熟練の分解は、戦時に著しく加速化されたとはいえ、経済発展が遅かれ早かれ必然的にたどる方向であった⁴⁾以上、公式の組合指導部も職場世話役の運動を単に統制違反として処理することは不可能であった。公式の組合自体深刻な自己変革をせまられたのであり、これは単純化すれば職業別組合から産業別組合への発展であった。その第一のものが職場世話役の承認であった。1897年の大ロック・アウトに続く'98年の「妥結の条件」⁵⁾ (Terms of settlement) によって使用者は労働者の採用、配置、作業方法、賃金支払形態などの決定に関する広汎な自由を獲得した。この結果、すでに1870年代から進行していた新しい機械の導入や低熟練工による熟練工の代置、出来高制の採用などが促進されたが、当時の機械工業の労働過

4) 戦時中の指導者の一人であったカークウッド (D. Kirkwood) は次のように述べている。「われわれは、社会主義者として労働稀釈化を産業条件の自然的発展とみなして歓迎する。われわれは、新しい機械をうちこわした以前のラダイツのようなことはしない。しかし労働稀釈化計画は労働者の管理のもとにおこなわれなければならない。もしわれわれが管理しなければ低賃金労働が導入されるであろう。われわれの要求が容認されないならば、われわれはこの計画に対して最後までたたかうであろう」(G. D. H. Cole, *Workshop Organization*, 1923, p. 93.)

5) 全文は、E. Wigham, *The Power to Manage*, 1973, p. 285-289.

程の変革がなお不十分であったこと、および熟練工に対する需要がひきつづき大きかったことに支えられて、非公式の職場交渉が次第に発展した⁶⁾。戦時には、工場交渉は公認、非公認の形をとわずはるかに大規模に発展したのであり、その意味からすれば1917年12月に締結された「職場世話役協定」⁷⁾ (Regulations regarding the Appointment and Functions of Shop Stewards) は、多くの工場ですでに既成事実化していた慣行を追認したものにすぎなかった。その主な内容は以下のとおりである。

「協定に参加した労働組合に属する組合員だけが職場代表＝職場世話役を選出することができ、その方法は関係労働組合によって決定される」(1・2・3条)
「職場世話役はかれらが働いている職場でおこった問題を処理する権限を与えられる。これらの問題を処理する過程で、事前に使用者の同意を得たうえで事業所内の他の職場をたずねることができる」(第6条)「(苦情をもつ個々の労働者ないし労働者集団と職長との間で) 解決にいたらない場合は、職場世話役は直接関係する労働者一人を伴って管理者と交渉することができる。」(第8条第2項) このように協定は職場世話役が、同一職場の組合員の利益を代表して経営者と交渉する権利をはじめて認めたが、しかし、この承認はあくまで争議回避条項の承認と労働組合の統制に服することを前提としたものであった。すなわち、「この協定は争議を回避することを目的とするものであり」(冒頭)、「問題がこの協定および争議回避条項にしたがって十分に審議された後でなければ罷業を行ってはならない。」(第8条第2項)、「職場世話役は労働組合の統制に従い、かつ労働組合の規約や規則および労使協定に従って行動しなければならない」(第5条)とされたのである。

この協定の直接の目的が職場世話役運動から革命的性格を取りのぞき、労働

6) これらは工場委員会 (Workshop Committee) や出来高委員会 (Piece-work Committee) と呼ばれた。(Cole, *op. cit.*, p. 15.)

7) A. S. E. はこの協定を不満とし、1919年に工場委員会に関する規定をおりこんだ改訂協定に正式に調印した。'19年協定は、1922年 lock-out後の「経営権協約」にそのままはめこまれ、若干の修正を除き今日まで有効である。

組合の統制に従属させようとしたものであることは疑いない。この点においてはホイットレー委員会が勧告した工場委員会と同一の性格をもち、したがってホイットレー工場委員会に関してコールが述べたとおり、「主要な工場で長い間にわたっておこなわれてきている過程をただ規制し、形式化した」⁸⁾にすぎないものであった。そして、終戦後非公認の職場世話役運動が消滅すると、残ったものは「もはや職種や等級にかかわらずあらゆる労働者を結集せんとする全職業運動ではなかった。それはさしあたり、公的な労働組合運動に対しても、資本家の産業管理に対しても挑戦することをやめ、労働組合機構の単なる有用な補助部門となった」⁹⁾のである。とはいえ、この過程は単なる既存組合による職場世話役の包摂ではなく、組合自身の変化も同時に伴っていた。全階層運動の影響を受けて大戦中から戦後にかけて労働組合の合同や連合がすすんだが、機械産業における最大の成果とみなされるものは、いうまでもなく、1920年に合同機械工組合 (A. S. E.) をはじめ10の組合が合同して合同機械産業労働組合 (A. E. U.) が成立したことであった¹⁰⁾。A E U は成立と同時に規約を改正し、職場世話役の権限を拡大した。その骨子は次のようなものである¹¹⁾。

規約第13条第18項

職場世話役や同委員会は地区委員会 (District Committee) によって任命され、その指導と統制に従うこと。さらに職場世話役や同委員会は召集係 (Convenor) を選出することができる。

職場世話役の権限と任務は次のとおりである。

(a) 定期的に組合費納入カードを点検し、新規入職者の適格性や公認の賃率

8) Cole, "The Industrial Councils of Great Britain," in Bloomfield, *Modern Industrial Movements*, 1920, p. 236-7.

9) Cole, *A Short History of the British Working-Class Movement 1789-1947*, 1948, 邦訳『イギリス労働運動史Ⅲ』159ページ。

10) AEU 結成に参加した諸組合については、Cole, *Trade Unionism and Munitions*, 1923, p. 208; M. L. Yates, *Wages and Labour Conditions in British Engineering Industry*, 1937, p. 37.

11) Cole, *Workshop Organization*, p. 78-9.

ならびに地方の慣行がすべての労働者について守られているかを監視し、問題があれば地方委員会に報告すること。

(c) 職長その他経営を代表する者と、職場部門で発生した問題について以下の前提をふまえつつ交渉すること。

(1) 原則、慣行の変更、罷業などをともなう問題は決定前に地方委員会の承認を受けねばならない。

(2) いかなる問題についても、職場世話役、同委員会および召集係は、地方委員会、執行委員会、および地方・全国協定によって定められた規則と原則に従って行動すること。

同条第6項

職場世話役は組合員1万人につき1人の割合で地方委員会に直接代表を送るものとする。

確かに当時のAEUはなお熟練工が圧倒的多数を占め、ここにみられる職場世話役の承認の程度も、大戦中に現実に果していた機能と比べればはるかに不十分なものであったがAEUの書記長に有名なサンジカリストであったトム・マンが就任した¹²⁾ことにもみられるように職場世話役運動の与えた影響は広く深いものがあつた。しかし、戦後の深刻な不況と職場世話役運動の後退はAEUの全階層への門戸拡大、産業別組合への再編を阻止する要因として作用しはじめた。このことが、大戦中水増労働者として導入された低熟練工を中心に組織を拡大していた一般組合との間に鋭い対立を生み出すことになった。以下では戦後の条件の下で、職場世話役の提出した全階層運動という方向が労働組合の相互関係の中でいかに変容されていったのかをみることにする。

2. 産業別組合をめぐる対立

すでにふれたように、大戦が労働組合運動、とりわけ全階層運動という点に関して生み出した重要な変化は一般組合の急速な膨張であつた。この過程は第1表で明らかであるが、特に労働者組合 (Workers' Union) は、戦争直前の労

12) B. Privičević, *The Shop Stewards' Movement and Workers' Control*, 1959, p. 49-52.

働不安の時期から、自動車産業の集中により半熟練工の比率が特に高かった¹³⁾ コヴェントリーを中心に機械産業での組合員を増加させていた。終戦後、水増

第1表 主要一般労働組合の組合員数 (1914~20)

	1914	15	16	17	18	19	1920(約)
全国一般労働者組合 (NUGW)	110,073	133,214	152,073	256,380	347,346	427,225	450,000
ガス都市一般労働組 合 (ASGMGW)	12,881	17,240	20,482	25,124	34,581	44,673	50,000
全国合同労働組合 (NAUL)	55,453	70,430	85,836	123,627	143,931	155,220	170,000
全国合同労働者組合 (NALU)	5,164	5,238	5,770	6,000	6,083	6,467	10,000
全国倉庫一般労働組 合 (NWWGU)	6,188	7,688	15,322	12,000	35,000	60,000	96,000
全国婦人労働者連盟 (NFWW)	10,164	17,855	27,781	40,000	50,000	30,000	30,000
労働者組合 (NW)	159,600	195,750	197,000	230,000	329,000	495,000	500,000

(Cole, *Trade Unionism and Munitions*, p. 199.)

労働者の多くが機械産業の職場から姿を消したが、なおかなりの数が一般組合に組織されていた¹⁴⁾。一般組合は、1889年のドック・ストライキを契機として成立した「新組合」が、産業や職業を越えて組織を拡大し低熟練工を広く結集してきたものである。新組合の政策は、不熟練工市場が本来的に職種や産業を越えてひろがっているという特質に規定されて、全不熟練工を包括した組織と戦闘的な行動を背景とした団体交渉と、法律制定を中心とする標準的労働条件の確保であった¹⁵⁾。この標準規制も職業別組合と異なり最低条件の確保に重点

13) 戦前の熟練工と半熟練工の比率をみれば次のとおりである。

	シェフィールド	グラスゴー	コヴェントリー	全 国
熟練工および不熟練工	84%	81	55	82
半熟練工	16	19	45	18

(J. Hinton, *The First Shop-Stewards' Movement*, 1973, p. 218.)

14) 全国都市一般労働組合(N. U. G. M. W.)の組合員構成をみれば、公共部門11万、金属8万、建築2万5千、運輸その他1万であった。この組合は29の労使産業協議会 (Joint Industrial Council) に代表を送り、實際上組合員のいない産業はないといわれた。(TUC, *Annual Report*, 1927, p. 142.)

15) 前川嘉一『イギリス労働組合主義の発展』1965、本書はわが国で新組合の機能をくわしく分析したのものとしては唯一のものである。

があった。この政策は、労働市場がなお階層的に明確に区分されており、かつ熟練工の排他性によって不熟練工がほとんど未組織のままであった時期には、全階層組織という明日の展望を先取りしたものであったが、熟練の分解が進行し、独占資本主義段階の典型的階層といわれる半熟練工の比重が増大するにつれて新たな問題に直面することになった。熟練の分解→代替性の拡大と垂直的な職務序列の形成→職務昇進を特質とする半熟練工¹⁶⁾が増大する条件下では、熟練工の標準賃率は不断に下方へ切り下げられる傾向をもち、ひいては労働者階級全体の賃率低下の傾向が増大する。そして、この危険は労働者の階層間、さらには同一階層内での対立が存在すればはるかに大きくなるであろう。熟練工、不熟練工、とくに半熟練工も含めた有効な政策をつくりあげ、組合間の利害の相異を前提としたうえで共通の政策分野を拡大し、産別化をめざすことが大戦後の時期の中心課題となったのである。

(a) 機械一仕事の格付け

多様な機械にどのように賃率を設定するかという問題は19世紀以来使用者と労働組合との間での不断の係争点であった¹⁷⁾。特定の機械の操作を有資格工に限定するという政策が困難になった時機械の格づけが必須のものとなる。1920年にAEUはすべての機械を汎用旋盤によって格付けし、これらの機械操作を行う労働者が熟練工と同じかその95%の賃率を受けるという政策を提起した¹⁸⁾。これは機械の格付けの第一歩であったが、そこにはなお新しい機械も資格を持つ熟練工が操作するべきであるという認識が含まれていた¹⁹⁾。

16) 簡単なボール盤または機関の同型の小部品をつづけて旋削する自動旋盤は単なる少年によっても操作できる。他方、精巧なフライス盤でなされる仕事には最も熟達した機械工の能力が必要である。しかし中間の型が非常に多いのでそれぞれの機械から次の機械に移るに際しての困難は比較的少ない。それ故、少年工や不熟練工が一日中簡単なボールや自動旋盤を「監視」することからはじめて、ほとんど訓練を受けることなく一つの工程から次へと「昇進」し、ついには、一連の機械を操作するだけで、頭の切れる少年は気のつかないうちに有資格の旋盤工や仕上げ工になる。(S. & B. Webb, *Industrial Democracy*, 1897, p. 471-2.)

17) J. B. Jefferys, *The Story of the Engineers*, 1946, p. 245.

18) Yates, *op. cit.*, p. 52.

19) *Ibid.*, p. 53.

一般組合が批判を集中したのも、A E Uのこの非熟練工排除という政策であった。すでにみたように半熟練工の若干を組織していたNUGMWは、1923年には使用者連盟に対して能力のある組合員がいかなる機械も操作する機会を与えられるべきこと(=昇進の奨励)を要求していた。この要求は、いくつかの作業に対する最低賃率の設定と労働者の訓練とに関する全国レベルでの協約締結要求の一環であった²⁰⁾。これは入職制限に対する批判や全国交渉による最低賃率の協約化という点で無視できないものをもってしたが、歴史的に形成されてきた熟練工賃率の下方低下や使用者の恣意的な作業の格付けに対する歯どめをもたないという点で大きな欠陥をもってした。組合間のこの利害対立を使用者連盟が見逃すはずはなく、A E Uの要求は旋盤工の賃率を半熟練工に拡大するものであるとして拒否すると共に、今日では「機械問題」は職業別組合のみならず他の組合、とりわけ成長しつつある一般組合にとっても重要な問題の一つとなっているという理由で交渉を引きのばした。そして、22年ロックアウトによる組合の敗北後の23年にはA E Uに対して「利害を有するすべての組合を招くことなしに、この問題に関する交渉をこれ以上続行するつもりはない」という最後通牒を送り、おそらく敗北直後で極めて不利な条件をのまされることを危惧したA E Uの同席拒否を理由に交渉を打切ったのである²¹⁾。以後20年代から30年代にかけて、機械産業には格づけなきバラバラの賃金構造が形成された。これは職場世話役の活動を阻害する要因となると共に、それに強い個別企業的性格を付与する条件となったのである。

(b) 労働組合構造の改革

戦時の職場世話役運動に大きな影響を与えた思想の一つが「産業別組合主義」であった²²⁾。これは、全階層運動を唱導したその他の広義サンジカリズムの思

20) 21) *Ibid.*

22) 全階層運動、労働者管理という観点からみて第一次大戦時の職場世話役運動に影響をもったのは①産業別組合主義②サンジカリズム③ギルド社会主義、の3つである。このうち産業別組合主義はその独断主義と極端主義(IWWからうけついだ対抗的組合運動)によって大きな影響力を持たず、ギルド社会主義は固有化やその後の国家と労働者による共同管理という主張によってどちらかといえば組合指導部の中に影響力をもった。それ故、職場世話役の見解に最も近い

第2表 TUC総評議会の構成

産業分類	組合員数 (千人)	代議員数	グループ
石炭 鉄道 運輸	712	3	A
	545	3	
	360	2	
造船機 械 鉄鋼 建築	154	1	B
	574	3	
	218	2	
	352	2	
綿織 その他 繊維 衣服 皮革 製品	316	2	C
	161	1	
	123	1	
	111	1	
ガラス・食品・その他 農業 一般	141	1	D
	103	1	
	1013	4	
印刷 公共部門 非筋肉労働者	138	1	E
	136	1	
	100	1	

(T. U. C., *Annual Report*, 1920, p. 311-2.)

が到来した。

- b) われわれの目的はすべての労働者が適当な組織に加入するように産業別の組織をめぐすことである。
- c) 労働者の生活水準の改善のためには統一された戦線の形成が不可欠である。

以上のことを認識しつつ総評議会に対し、

- ① 産業別組織の計画
- ② 現存の組合の吸収によってではなく、これらの組合を科学的に結びつけることに

ものとしては反議会的立場や既存組合内部での変革を説いた狭義サンジカリズムであったと思われる。(Priviceric, *op. cit.*, p. 16-24.) しかし、本稿でいう産業別組合とはここでいう狭義「産業別組合主義」と同一ではなく、歴史的発展方向としてのより一般的なそれである。

23) T. U. C., *Annual Report*, 1920, p. 94-5, p. 311-14.

想と共に労働組合運動全体に深刻な影響を及ぼした。1919年12月のTUC特別大会で議会委員会が総評議会に改組され、その選出が産業グループの利害をより反映するように評議員の選出母体の改組が行われたことはその反映であった²³⁾。(第2表参照)さらに、その後数年にわたってTUC年次大会の場で産業別組合への改組をめぐって論議がおこなわれることとなった。

まず、1924年の大会に全英炭坑連盟(MFGB)のウィリアムスは次のような提案を行う。

- a) 今や労働組合の数は絶対的な最小限に減らされるべき時

もとづく統一戦線の結成により行動の統一をつくりあげるための計画の作成を要請する²⁴⁾。

この提案を支持したのはすでに産別組織へかなりの程度接近していた鉄道や炭坑の組合とAEUや全国合同家具製造工組合 (NAFTA) など職業別組合から出発しながら全階層化をめざしていた組合であった。その論拠は決議の提案者が述べているように「資本主義がもはや(職業別組合が組織されているような)部門別の形態で動いていないことを認識する」こと、「職業ではなく階級全体に奉仕するような組織」²⁵⁾が必要であるということと共に、「過去の場合あたりの浪費の多い方法ではなく、明確な計画の基礎の上に組織をすえ、それにより(組合員の)密猟(poaching)や縄張り争いをなくさねばなら」²⁶⁾ず、さもなければ「下部組合員は組合に対する期待を失ってしまうであろう」²⁷⁾というものであった。

これに対する反対は主として一般組合の側から提起された。労働者組合(WU)のケリーは「わが国の産業で働いている者の中で、単純労働者(labourer)も他の者と同じように代表されるべきであることを未だ認識していないものが非常に多く存在していることが、産業による分割に反対する理由である」²⁸⁾として暗に職業別組合の特権意識を批判したが、この問題はNUGMWのシャーウッドによって端的に提起された。「われわれの組合は121の別個の職種や職業を含んでいる。理論上はわれわれは組合員を他の別個の産業別組織に譲渡するのにやぶさかではない。それによってわれわれは40の別々の組合に12万7千人の男女を引渡すがなお20万人以上がわれわれの組織に残るだろうし、統一のためならば新たに80の組織を創るであろう。しかし、これは男子工のみについていえることである。婦人については事態は一層深刻なのだ」²⁹⁾

24) T. U. C., *Annual Report*, 1924, p. 439.

25) *Ibid.*

26) 27) T. U. C., *Annual Report*, 1927, p. 293-4.

28) T. U. C., *Annual Report*, 1924, p. 443.

29) T. U. C., *Annual Report*, 1927, p. 301.

これらの議論をうけて総評議会は1927年に報告を提出したが、その結論は

- (1) 産業の固定した境界を決定することは不可能であり、それ故、すべての産業に適用可能な“産業別組織”の計画をつくりあげることが実行できない。
- (2) 関連組合の統合による統一戦線の結成も、機械、繊維、印刷などの限られた産業についてのみ可能性が見出せる。

というものであった³⁰⁾。しかしむしろこれは表むきの理由であった。総評議会の意とするところは次の文章からも読みとることができる。

「一般労働組合主義のめざましい成長とそれが事実上国のすべての産業に浸透していることは、労働組合運動にとってこれらの組織の将来が最も関心を呼びおこす重要な問題であることを示している。これらの強力な組織が立脚している原則は産業別組合のいかなる厳格な制度とも全く相容れないものである」³¹⁾

産業別組合をも排他的と考える一般組合の「全階層性」に対しては次のような批判が行われた。NAFTAのトムキンスは一般組合の主張する大単一組合(one big union)に関連して、「大単一組合は単なる半ペニーか1ペニーの問題が目的とされており、それ以外の何物でもない。1産業1組合というNAFTAの決議に関していえば、労働運動には2つの主要な目的がある。1つは当座の利益や労働条件の改善のためであるが、第2には、主要な目的として、資本主義の廃止と産業の管理の機関としての機能を果たすことができるという点である。」³²⁾と述べたが、これは1926年ゼネストまで続いたサンジカリズムの大きな影響力を示すものであった。そして、ベアトリス・ウェップが「“労働者管理”という有害な教義の最期」³³⁾と呼んだ1926年ゼネスト失敗以降は、その限界の故に後退していくべきものであったが、にもかかわらずこの批判の中には、労働組合の政策の射程内に工場での作業規制をも含めるべきであるという一般

30) *Ibid.*, p. 102.

31) *Ibid.*, p. 142.

32) T. U. C., *Annual Report*, 1926, p. 329.

33) B. Webb, *Diaries 1924-32*, p. 92. 当時いかにサンジカリズムの影響が強かったかは1925年のTUC大会で資本主義の打倒と工場組織の強化を求める決議が採択されていることにもうかがうことができる。(T. U. C., *Annual Report*, 1925, p. 437.)

的に正しい認識が含まれていたのである。しかし、これを行うためには工場内での強力な組織が不可欠の前提であった。このことを念頭において、ウィリアムスも「全問題の解決は工場および職場委員会の結成にかかっているものであり、これらの組織は産業別組合への推進力の基礎を形成することができるであろう」³⁴⁾と述べたけれども、「175万名の労働者が街頭をさまよひ、空っぽの廃棄された工場の対極に失業者の巨大な蓄積が存在する」³⁵⁾状況の下では強力な工場組織をつくり上げることは不可能に近いことであった。1926年ゼネスト失敗以降、モンドモニター会談を契機にTUC総評議会が産業平和へ進んでいった理由はイギリス資本のいくつかのグループの階級協調的な労働組合育成策、組合指導部の官僚主義、日和見主義が主なものではあるが、職場組織が衰退し、職業別組合の排他性が依然として残存していた条件の下での低熟練工を中心とした組合の一つの対応方向でもあったのである³⁶⁾。

以上のように1920年代から30年代にかけての労働組合は階層間の利害の対立によって効果的な工場内機能をつくり上げることに成功しなかった。これは大恐慌を経た1930年代半ばには労働組合運動自体の深刻な危機としてあらわれてきたのである。

II 1930年代の機械産業と労働組合

1. 産業構造、技術、職種構成の変化

通常大戦間の時期のイギリス経済といえば経済的・社会的衰退が想起されるが、同時に最も活発な産業や技術などの発展がみられ、産業構造の変化が進んだのもこの時期である³⁷⁾。1913～39年のイギリス産業全体の年平均成長率が1.9

34) T. U. C., *Annual Report*, 1927, p. 30.

35) K. Coates & T. Topham, *Industrial Democracy in Great Britain*, 1968, p. 134.

36) TGWUでは建築部門の不熟練工の80%、金属機械部門の40%が一年間で組合員資格を喪失していた。(N. Branson & M. Heinemann, *Britain in the Nineteen-thirties*, 1971, p. 117) なお著者は、1890年代には左翼といわれた一般組合が逆に右派といわれるようになった理由としての①不熟練工の相対的地位の向上(=半熟練化)②不熟練工の本来的な組合への無関心③アイルランド出身者の比率の高いこと④指導者の個性などを部分的原因としながら、主要な点として利害の雑多性から生まれた専従の例外的に強力な地位を指摘している。(Ibid., p. 120-21.)

37) S. Pollard, *The Development of the British Economy, 1914-50*, 1962, p. 92.

第3表 グレートブリテンおよび北アイルランドにおける失業保険適用下の労働者数

	一般機械 鉄鋼製造	電気機械	船舶機械	建築機械	自動車・自 転車・航空 機
1923	666,950	60,960	65,540	23,230	191,830
24	628,360	71,350	65,930	23,990	203,510
25	623,270	75,990	61,220	25,880	214,220
26	612,340	76,460	58,030	27,110	223,570
27	600,390	79,300	57,130	27,460	232,860
28	582,130	79,770	55,030	27,290	234,830
29	586,750	84,430	58,450	28,240	245,410
30	592,250	89,860	60,070	27,970	247,140
31	576,380	92,470	55,240	29,580	251,320
32	551,200	94,080	50,530	29,300	252,080
33	528,190	90,590	46,220	29,200	261,720
34	522,620	91,190	46,760	31,650	271,530
35	527,420	93,410	45,650	33,410	285,830
36	559,720	101,700	49,960	36,120	314,000

(M. L. Yates, *Wages and Labour Conditions in British Engineering*, 1937, p. 9.) source
は労働者統計, '27年までは16歳以上, '28~'36年は16歳~64歳。

第4表 雇主連盟傘下企業の労働者の階層間構成比

	熟練	半熟練	不熟練
1914	60%	20%	20%
21	50	30	20
26	40	45	15
28	34	53	13
33	32	57	11

(Yates, *op. cit.*, p. 32.)

%であったのに対して, 人造繊維 15.7%, 電気製品 10.2%, 自動車・関連部門 10.1%, 染料 5.3%などの発展がみられ³⁸⁾, 電機, 自動車, 航空機などの新興部門を含んでいる機械産業では, 部門構成と相互の比重の変化が進行した。今これを保険登録労働者数の変化でみれば第3表のとおりである。部門構成の変化には地理的変動が伴った。

伝統的産業が集中し, 労働組合の力も強かった“北部工業地域”からイングランド東南部への重心の変化が生じた。1930~35年についてみれば, 機械工の比率は大ロンドン 20→25%, ミッドランド 20

38) *Ibid.*, p. 97.

%→22%, ランカシア, ヨークシア25%→20%へとそれぞれ変化した³⁹⁾。この結果, 1935年にはロンドンの機械工の65%, ミッドランドの83%が電機, 自動車, 自転車, 航空機部門に雇用されていた⁴⁰⁾。この時期には, 機械産業全体にわたって, 特に製品の性格から大量生産に適していた電機, 自動車部門では熟練の分解が一層すすめられた。さしあたり第4表が階層間比率の変動を示している。次に労働者の年齢別, 性別構成をみてみよう。1924年から37年の間で成年男子, 若年男子, 婦人の間の比率はそれほど大きな変化を示していない。(第5表) このことから20年代から30年代にかけての労働稀釈化は主として熟練工の格下げを中心にするめられたことが推察できる。以上のべてきた過程は労働組合にどのような影響を及ぼしたのかを次に検討しよう。

2. 労働組合組織——新しい政策の必要性

前節で述べた産業・技

術の変化と, それに伴う階層構成の変化は労働組合の組織にも反映せざるを得ない。A E Uも1920~25年には新入組合員の57%が仕上工, 13%が旋盤工であり, 機械操作工(machinist)その他の低熟練工は30%であったが, 1926~39年には各々

第5表 連盟企業の従業員構成

年次	事業所数	成年男子	若年男子	婦人	総数
1914	744	2,635	650	—	
1921	2600	3,391 (75.6)	924 (20.6)	172 (4.8)	4,487 (100)
1924	2493	4,300 (72.4)	1,097 (18.3)	539 (9.3)	5,936 (100)
1928	2119	3,936 (73.0)	970 (18.0)	486 (9.0)	5,392 (100)
1933	1847	2,921 (70.8)	724 (17.6)	478 (11.6)	4,123 (100)
1937	1880	5,198 (70.9)	1,341 (18.3)	793 (10.8)	7,332 (100)

(E. Wigham, *The Power to Manage*, p. 303-4.)

43%, 13%, 45%と変化し⁴¹⁾, 各部会の相互比率も20~25年には熟練工の属する部会 I, II が全体の 3/4 を占め, 半熟練工を認めていた部会 III は 10% を占め

39) Jefferys, *op. cit.*, p. 199.

40) *Ibid.*

41) *Ibid.*, p. 207-8.

るにすぎなかったのが、26～39年には部会V, Va⁴²⁾が36.5%を占め、部会I, IIは全体の2/1までに比重を低下させた⁴³⁾。AEUとは別に、二大一般組合(TGWU, NUGMW)も不熟練工を中心に組織を拡大していた。しかし、総体としてみれば、労働組合の対応は大きく立ち遅れたものであった。第一に産業別組合の組織面での最も中心をなす、あらゆる階層の組織化の問題である。当時の主な産業の組織率をみれば第6表のとおりである。組織率の高いのは石炭、

第6表 主要産業組織率

産 業	雇用者数 千人	組合員数	組織率 %
鉄 道	586	413	70
石 炭	749	515	69
造 船	108	73	68
皮 革	183	96	52
綿	400	190	47
海 上 輸 送	141	60	43
印 刷	394	161	41
鉄 鋼	217	79	36
機 械	966	342	35
建 築	1,070	304	28
衣 服	416	86	21
全 産 業 計	12,450	3,615	29

(Cole, *The Condition of Britain*, p. 392-3.)

理的変化を伴っていたことを考慮すれば、旧地域では賃金率、格付け、出来高

鉄道、造船、綿工業などのいわゆる

「旧型」産業であり、機械工業も30

数%の数字を示しているが、これは

部門間での不均衡を平均したものに

すぎず、成長部門のほとんどにおい

て、特に雇用者の大きな部分を占め

る低熟練工の間で労働組合組織は弱

かった⁴⁴⁾。第二に、(一)の点と関連す

るが、当時の機械産業にはなお全国

レベルでの実額賃率協定は存在せず、

実額交渉は地方毎に行われていた。

そして、部門構成の変化が産業の地

42) *Ibid.*, p. 208.

部会V, Vaが設置されたのは1926年であったが、これはその意味するところが大きいという点で画期的なものであったにも拘らず、当面の成果はほとんどないものであった。(Ibid., p. 236.) '22年ロック・アウトや'26年ゼネスト失敗という困難の他にクラフト的偏見が依然として消滅せず、翌年には執行委員会は支部書記に対して部会V, Vaへの加入を拒否することは規約違反であるという通達を出さねばならなかった。(Ibid.) 26年の改正が実を結ぶのはようやく30年代後半になってからである。

43) *Ibid.*, p. 208.

44) Cole, *The Condition of Britain*, 1937, p. 395.

なお、舶用機関、織維機械、機関車などの旧業種の企業では、75～80%がなお徒弟制ないし類似の訓練制度をもっていたが、電機、自動車などの新業種では、50%以下しか備えていなかった。航空機産業は例外であった。(Jefferys, *op. cit.*, p. 205-6.)

私などに対してかなりの規制が行われていたのに対して、変化の最も著しい新部門、および新興地域では新たに使用者に交渉権を承認させねばならなかった。しかし、熟練工が自らの要求に固執する限り仲間からの大衆的支持を得られず、この困難を克服するために多数の低熟練の未組織労働者に対して“一般”組合に加入するように説得すれば何らかの成功が得られる前に解雇される危険に直面した⁴⁵⁾。それゆえ、「彼の最小抵抗線は沈黙を守ることであり、工場全体を組織化しようとするいかなる試みも行なわぬことであり、彼自身の組合の承認を要求することさえさしひかえることであった。」⁴⁶⁾このような事態を憂慮したコールは当時次のように記している。

「イギリス労働組合運動は事実、新しい資本主義に直面して、アメリカ労働運動が長期にわたって経験してきたような、かなり狭い範囲の産業に力と影響を制限され、これらの産業においてさえ少数の熟練工の賃金と労働条件を主として規制するような運動に転化していく深刻な危機にある。」⁴⁷⁾

より近代的産業での組織化の必要性はTUCでもとり上げられ、労働組合評議会(Trade Council)を組織化のための機関とすることが決定されたが、地方レベルでの非公認の活動に対する嫌悪が産業団体としてのTUCの効果を減殺した⁴⁸⁾。機械産業においても全国組合の側からの対応がなされなかったわけではなく、後になって非常に重要な意義をもつ政策も提起された。1929年の「機械工憲章」⁴⁹⁾の採択、1935年のAEU、TGWU、NUGMWの共同での機械格付け提案⁵⁰⁾、繰り返し要求された争議回避条項の改正や1937年の徒弟ストの結果として徒弟の労働条件に対する交渉権が承認され、成年工の賃上げに対する一定率の賃金調整に関する条項が協約化されたことなどがそれである。これらの

45), 46), 47) Cole, *op. cit.*

48) J. Lovell & B. C. Roberts, *A Short History of the TUC*, 1968, p. 137.

49) その第四項には「すべての職場に職場世話役を、すべての工場に工場委員会を」と明記されている。(Jefferys, *op. cit.*, p. 208.)

50) 「20年要求が非熟練工導入の罰則としての意味を強くもったのに対し、35年要求は入職の自由を認めた上で機械を格づければ、「熟練仕事」と「半熟練仕事」はさしてかわらないという認識を強く表現していた。」(熊沢前掲書、202ページ)との指摘は重要であると思われる。

政策は疑いもなく、工場内での組合活動にとって有利なものであったし、事実、30年代後半になって再軍備が拡大し景気が好転するにつれ職場世話役の活動が再度活発化した⁵¹⁾。だが、同時に、職場世話役の運動の再興は労働組合の弱点を次第に明るみに出していったのである。

3. 職場世話役運動の再興——小 括

職場世話役の活動の高まりが、（それは特定部門に限られていたわけではないが）最も顕著にみられたのは航空機産業である。他の新興部門と異なり、熟練工が多数を占めていたという事情にも支えられて34年には事実上未組織であったのが37年には90%が組織化された⁵²⁾。この過程は当然下部の自主的運動の高まりによるものであったが、これは争議回避条項と衝突した。非公認ストの増加⁵³⁾と職場世話役の自主的組織の発達は必然的であり、又不可欠のものであった。なぜなら「下部組合員の指導によって争議に参加し、その過程で組合に加入した労働者が次には組合専従によって協約違反であるという理由で作業復帰を被告され憤慨して組合員証を破り捨てる」⁵⁴⁾というような事態を防がない限り労働組合は大量生産の現場に根をおろすことはできなかったからである。その結果、各企業の職場世話役は次第に航空機産業職場世話役全国協議会 (Aircraft Shop Stewards' National Council) と呼ばれる非公認組織に結集した。この組織は航空機産業での全国レベルでの協約締結を要求すると共に非公認ストの指導や同情行動、支援カンパなどを行った⁵⁵⁾。かかる活動は当然にも労働組合執行部からの厳しい批判を生み出すことになった⁵⁶⁾。しかし、職場世話役の行動が

51) AEUの職場世話役への手当支給額は1935～8年にはそれ以前の4年間の約3倍であった。(Jefferys, *op. cit.*, p. 241-2.)

52) Coates & Topham, *op. cit.*, p. 156.

53) 36年には総スト件数818件のうち435件が非公認ストであり、機械産業では46件中26件が非公認であった。(K. G. J. C. Knowles, *Strikes*, 1952, p. 33.) 又38～39年にかけて機械産業のストの約半数は航空機部門であったが、この中には本来自動車工場が再軍備計画で航空機生産に転換されたものも含む。(Labour Research, vol. 28, No. 8, 1939, p. 170.)

54) Branson & Heimemann, *op. cit.*, p. 112.

55) さしあたり断片的事実を Labour Research, 1935-39 に散見される。

56) たとえば36年のNUGMW大会での執行部の報告をみよ。(H. A. Clegg, *General Union in a changing society*, 1964, p. 148.)

争議回避条項の桎梏と工場での組合組織の著しい立ち遅れ、およびこれに有効に対応できない労働組合機構の官僚化に対して新しい組合運動の再生を表現している限り、これを中核とした政策をつくり上げていくことが要請されていたのであり、事実地方支部や地方労働組合評議会などは中央の意志に反して非公認行動を支持する傾向を次第に増大させたのである⁵⁷⁾。この時期の運動はその規模と範囲において大きく制限されたものであったが、第一次大戦時の職場世話役運動が提起した課題を新しい条件下でとり上げ、公式の労働組合のかかえる欠陥を明るみに出したという点で将来の展望を先取りするものであった。しかし、この問題の分析の前に、大戦間の時期の産業別全面交渉や労使協議制の展開過程とその特質の解明が必要であろう。それを次稿での課題としたい。

57) 37年のTUC大会では労働組合評議会に対し「地方における非公認の行動を支援して労働組合執行部の権限を掘り崩さないように」と警告が行われている。(TUC, *Annual Report*. 1937, p. 109.)