

經濟論叢

第147卷 第1・2・3号

19世紀末ドイツ電機工業における 労働能率増進策(3)……………今久保 幸 生	1
地方財政統制手段としての地方交付税(1)……李 昌 均	18
1930年代朝鮮内労働力移動について……………松 永 達	39
パネルデータによる効率賃金仮設の検討……………野 出 知 彦	62
鉄鋼産業における日米合弁企業の展開……………石 川 康 宏	80
学 界 動 向	
ヨーロッパ制度主義経済学の成立……………八 木 紀 一 郎	96
書 評	
田中秀夫著『スコットランド啓蒙思想史研究』 (名古屋大学出版会, 1991年)……………渡 辺 恵 一	115

平成3年1・2・3月

京都大學經濟學會

19世紀末ドイツ電機工業における 労働能率増進策 (3)

今久保幸生

目次

- I はじめに
- II 労働時間管理の展開
 - 1. 労働時間の短縮……以上『経済論叢』第146巻第3・4号
 - 2. 労働時間の濃密化……以上『経済論叢』第146巻第5・6号
 - 3. 労働時間の伸縮管理……以上本号

3. 労働時間の伸縮管理

19世紀末の S & H 社は、所定労働時間の短縮（「最適限」労働時間の模索）やその補償策としての労働時間の濃密化とは別に、以上による能率増進の限界を克服し、とくに巨額化しつつある固定資本の回転率を高めて製造間接費（経費）を低減させるために、稼働時間の外延的延長を余儀なくされていた。他方、巨大設備のもとでの過剰生産を回避するため、景気に応じた操業度の伸縮的調節が一つの至上命令となっていた。労働時間の短縮や濃密化は、じつはこの（労働時間の外延的延長を含む）労働時間の伸縮管理に包摂されて、同時的かつ相互関連的に実施されたのである——たとえば連続労働時間制の導入が所定終業時間を早めて超過労働可能時間を増やしたごとくに。当時の「実労働時間数は、しばしば全く顕著に所定労働時間と食い違っていた」と会社側も認めるこの労働時間の伸縮管理は¹⁾、総労働量調節策の基本要素をなし、労働能率増進のための同社労働時間管理の第三の柱を形成していた。

1) Burhenne, a. a. O., S. 43.

i. S & H 社の労働時間の伸縮管理は、19世紀半ばから1880年代半ばにかけての万能職場作業組織段階にすでに工場、事務所、組立現場の労職双方に実施されていた。すなわち、1860年代に「残業は頻繁に実施され」、夜勤や日曜労働も行われた²⁾。70年代初頭の不況期には、前述のように、解雇による労務費節約とともに、(賃銀減を補償せず所定労働時間を一時景気調節的に短縮する)「短縮労働」が導入された。76年頃から80年代半ばにかけては再び残業、夜勤、日曜労働が実施されている³⁾。

この期の超過労働は、当初はなによりも機械化の低位性と管理の疎慢さによる労働時間の濃密度の低さを補うか、または急場の納期に迫られての対応であった。ただ、82年に現場職制や門衛向けの「後作業証」等による残業管理が定式化されて⁴⁾、恒常的な超過労働・管理体制が構築され、運営され始めていること、また超過労働は、開始しつつある電機工業の構造変化(強電部門の登場)にも規定されつつあったこと⁵⁾、は無視しえない。とはいえ、当時は巨額の固定資本投下と生産技術の段階周期的変化はまだ見られず、S & H 社の市場での優位と資本間競争の相対的低位性も加わり、労働時間の伸縮管理は端緒的なものにすぎなかった。

ii. 機種別職場作業組織段階に入り、強電新分野への事業分化が目立ち始めた80年代半ば以降には、頻繁な残業や急ぐ注文の時の日曜労働の実施⁶⁾とともに、従来と異なり夜勤がより持続化し、とくに交替制勤務⁷⁾が広範に導入され

2) *Unterredungen mit Schwennicke*, SAA 12/Lh 583, S. 6.

3) 以上, *Unterredungen mit Jacobi*, SAA 12/Lh 583, S. 5f.; *Unterredung mit Neesen*, SAA 12/Lh 583; Hermann Remané, *Vom Arbeitsburschen zum Ehrendoktor*, 1933, S. 19; Meyer, *a. a. O.*, S. 50; *Unterredungen mit Schwennicke*, SAA 12/Lh 583. 85年ドイツ帝国調査がプロイセンの全経営の58%, 全労働者の42%における日曜労働の実施を明らかにしているように (Monika Breger, *Die Haltung der industriellen Unternehmer zur staatlichen Sozialpolitik in den Jahren 1878-1891*, Frankfurt/Main 1982, S. 165), 日曜労働は当時かなり広まっていた。

4) *Schreiben der Fa. S & H vom 31. 1. 1882*, SAA 32/Lo 590.

5) Burhenne, *a. a. O.*, S. 43.

6) *Ebd.*; *AO f. d. Charl. Werk vom 15. 12. 1892*, SAA 32/Lo 612.

7) 1883年頃のシャルロッテンブルク工場における各方8時間、3交替制の導入がその端緒であった。Burhenne, *a. a. O.*, S. 43f.

た。交替制は、一直12時間（各組毎週交代）の2交替制・24時間連続操業が中心であり、また、のちには24時間連続操業でない一直12時間未満の2交替制や、⁸⁾ 当時も以後も頻度は少なかったが3交替制の24時間連続操業も実施された⁹⁾。

残業の頻繁化や夜勤の持続化、および3交替制の（また連続操業でない2交替制の）導入は、所定労働時間の短縮に伴う連続労働時間制の採用を前提としていた。すでに述べたように、後者は所定終業時間を早めて残業可能時間数を増やし、また交替制・夜勤制の導入可能性を広げて、労働時間の伸縮管理（とくに操業時間延長）の本格展開を許したのである⁹⁾。一方、交替制の中心となった一直12時間2交替制の24時間連続操業は、連続労働時間制や通常日勤制の部門とは異なる部門に導入され、また景気の状態や時期によっては前者の部門にも導入されたと考えられる。たとえば1895年のシャルロッテンブルク工場就業規則は、「機械作業場」を連続労働時間制、「その他の全作業場」を通常の日勤制とし、さらに現場組立工・組立労働者の労働時間と「昼勤方・夜勤方の諸経営に従業する労働者」の労働時間をそれぞれ別規定しているのである¹⁰⁾。要するに、各々の伸縮的労働時間制が工場の技術・生産ないし市場の条件に応じて使い分けられ、全体として相補的な超過労働策を構成したのであって、これにより S & H 社全領域における超過労働の積極導入が図られたのである。

追加的雇用や昼勤より賃率の高い夜勤¹¹⁾がもたらす追加労務費を能率上昇により補償することにもなったこれらの超過労働は、注文激増への短期的対策をなすとともに、それ以上に、総じて強電技術の発展を背景とした機種別職場作業組織への工場の構造転換に基礎づけられ、また後者をもたらしした巨額の投下固定資本の早期回収を基本目的としていたことは疑いない。超過労働、とくに

8) Remané, a. a. O., S. 33; *AO f. d. Charl. Werk vom 1. 12. 1892*, SAA 32/Lo 612; *ebd. vom Juni 1895*, SAA 32/Li 382.

9) 3交替制や、のちに見られる一直8時間ないし8時間半の2交替制は、「最適限」労働時間の労働者間分担関係でもあった可能性がある。この点、交替制研究委員会『交替制の研究』日本生産性本部、1961、1～4ページをも参照。

10) *AO f. d. Charl. Werk vom Juni 1895*, SAA 32/Li 382.

11) Hasse, a. a. O., S. 70.

交替制が、発展を主導した強電の工場や部門に目立つのはそのためである¹²⁾。われわれはここに、物的・組織的改革により要請され可能とされた、労働時間の短縮、その濃密化、伸縮管理の三管理領域の同時遂行的性格と相互連関性の集中的表現を見ることができる。

iii. 品種別職場作業組織への移行期には、こうした相互連関性を持った労働時間の伸縮管理がこの時期特有の激しい景気変動に応じて極端にまで押し進められた。S & H 社においては、1870年代初頭には所定労働時間の短縮が、1890年代初頭は労働時間の短縮と連続労働時間制の導入が、労働時間管理の段階的転換の要因をなしたが、90年代半ば以降は、むしろそれらを基礎にした労働時間伸縮管理の全面展開が同社労働時間管理の最大の特徴であったといえる。

すなわち、まず、連続労働時間制が S & H 社全社にかなり浸透した1890年代半ば～1900年頃の好況期には、膨大に膨れ上がった固定資本の、それゆえにこそいっそう迅速な早期回収と、短期決戦的な労働能率上昇のために、また既存労働力のフル充用による労働力不足問題への対応と総労働量の確保、雇用数節約による労務費削減のため、連続労働時間制のいわば濫用を含めた極度の超過労働または——工場や部門や時期によっては——フル操業が、労働者の増大する抵抗を押し切り、同社全工場や現場組立作業に対していっそう徹底して実施された。その一端はベルリン工場の次の年次営業報告からも窺い知られる。仕事増により「一般的・経常的な業務が著増し、……職員の作業過重状態が多少とも年度中広がった。……作業場では再び年度を通じて殆ど全職場で時間外労働が実施された」(1896/97年度)。場所が手狭なため「職員は大部分継続して残業させられて過重勤務に堪えねばならず、……作業場では概ねまたも残業がなされた」(1897/98年度)。「全分野で年度を通じた全力投入と殆ど全部門での時間外労働によりはじめて当面の注文や仕事を処理しえ」た(1898/99年度)。「賃銀額の増加は、労働力の雇用増ないし工場各所の拡大と前年度以上の労働

12) Burhenne, a. a. O., S. 43. Vgl. Schröder, a. a. O., S. 274.

能率により説明されうる」(1899/1900年度)¹³⁾。

当時同社の交替制には、24時間フル操業でない2交替制の工場・部門・職種や時期もあったが¹⁴⁾、大勢はやはり24時間フル操業の2交替制であった¹⁵⁾。

この超過労働・フル操業体制(2交替制や3交替制を含む)は、他社諸工場においてもS & H社と同様の諸超過労働形態の、生産力的合理性に従った組合せにより導入された。次の諸企業の各年度営業報告書の叙述はそこごく一端の実施例を示すにすぎない。「時間外労働と年度を通じる2交替制」(1895年シュッケルト社)、「残業」(1896年ラーマイヤー社 EAG vorm. W. Lahmeyer & Co.)、「フル操業と例外のない2交替制」(1896年AEG)、「絶えざる残業と夜勤」(1897年ラーマイヤー社)、「生産能力の限界に到る充用と年度半ばからの規則的な夜勤」(97年レーヴェ社 Ludwig Loewe & Co. A.-G. 電機部門=ウニオン社 Union Elektrizitäts-A.-G.)、「残業と夜勤」(1897/98年度AEG電機工場、器具工場)、「夜勤制」(1897/98年度AEGケーブル工場)、「残業」(98年M & G社)、「2交替制と残業による注文処理」および「鉄構作業場、鋳物工場、鍛冶職場はフル操業」(1898/99年度AEG電機工場)、「電機工場は残業と2交替制、ケーブル工場は2交替制作業」(1899/1900年度AEG)¹⁶⁾。

13) 以上、*Geschäftsberichte (Gb) des Berl. Wks. f. die Geschäftsjahre von 1896/97 bis 1899/1900*, SAA 15/Lc 822. S & H社全体への広がりについては、*Gb der S & H A.-G. f. d. Geschäftsjahre 1896/97-1898/99*, SAA 15 Lg/969.

14) 1896年シャルロッテンブルク工場6部門の中ぐり工等の早番4: 45-15: 00、遅番15: 00-0: 15や、1900年初頭の同工場の昼勤8時間半、夜勤8時間がそれであった。*Schreiben von Dihtmann am 13. 5. 1896*, SAA 32/Lo 596; *AO f. d. Charl. Wk. vom 30. 1. 1900*, SAA 32/Li 382.

15) *Dynamowk. an CA vom 10. 12. 1900*, SAA 14/Lg 620; *AO f. d. Kabelwk.*, 1. 6. 1901, SAA 32/Li 382; *AO f. d. Arbeiter der Fa. Gebr. Siemens & Co.*, 31. 7. 1900, SAA 32/Li 382. ただし、1899年の白熱電球工場や1901年の鉄道用信号装置部門の就業規則には交替制規定は見あたらない。これは主に、後述のように電球工場に夜間労働を法認されなかった女子労働者が多かったこと、信号装置部門では景気変動の影響を相対的に受けず、納期も相対的に厳しくない官公需の比重が高かったことによると考えられる。*AO f. d. Glühlampenwerk vom 22. 3. 1899*, SAA 32/Li 382; *AO f. d. Abt. f. Eisenbahnsicherungswesen vom 20. 4. 1901*, SAA 68/Li 135.

16) 以上、Josef Loewe, *Die elektrotechnische Industrie*, in: *SdVfS*, Bd. 107, 1903, S. 91f.; *AEG. Gb von 1897/98 bis 1899/1900*, AEGTA. AEGにおける2交替制と8時間3交替制の導入についてはさらに、Hasse, *a. a. O.*, S. 70. 1900年F & Gカール工場の就業規則にも、昼勤

次に、1900/01年から1902年頃までの恐慌期の S & H 社においては、一部の部門での同時並行的な超過労働や労働強化を伴いつつも、むしろそれまでとは打って変わった急性の操業短縮と大量解雇との組合せによる総労働量の徹底した削減的調節が支配的となった。これにより過剰生産の回避と経費や労務費等の節減が図られたのである。信号器・複式変換器部門では「殆ど時間外労働なしで作業がなされ……ケーブルはめ込みでのみ夜間労働が組織された」(1900/01年度ベルリン工場)。多くの職場部門で年度当初仕事が減り、「厳しい労働者の解雇とならび6時間への労働時間短縮が導入され、……ねじ研磨職場では数週間の間完全に稼働が休止し、ねじ切り旋盤職場では、一時女子労働者就業職場を完全閉鎖する必要が出てきた。個別作業・個別実験部門は仕事がないため時計製造職場に統合された」(1901/02年度同工場)。1901/02年には S & H 社従業員3,000人が同時に解雇された¹⁷⁾。

他社においても、第一に、1900年秋から労働者・職員の大量解雇が行われた。ウニオン社は1900年の労働者数減少を報告し、シュッケルト社では一度に失職した者は1900年に約850人に達しており、ある最大規模工場では、1901/02年の冬に1900年の就業労働者の約25%が解雇された¹⁸⁾。1901年の A E G における解雇者総数は約3,000人であった¹⁹⁾。電機業界紙 ETZ の1900/02年の広告欄では1901年12月までは一空き職当り二つの、それ以降は三つの高級技術職員の求職があった²⁰⁾。しかも大量解雇策は、大都市における膨大な産業予備軍の存在により後顧の憂いなく増幅的に実施された。「この窮状は徹頭徹尾大都市産業としての電機部門においては諸他の部門以上に目立っていた。数百もの同種および類似の経営がある大都市では、労働者を必要に応じて随時再動員するのが

↘9時間半、夜勤9時間の非連続労働時間制による2交替制が盛られている。AO f. d. Carlswerk, 2.1.1900, FGA AI/11d-1/26a.

17) 以上, Gb d. Bln. Wks. pro 1900/01, S. 76 sowie pro 01/02, S. 48-50; SAA 15/Lc 822. Vgl. Aktennotiz vom 4. 12. 1900, SAA 14/Lg 620; Loewe, a. a. O., S. 107, 136, 147.

18) Loewe, a. a. O., S. 136f., 140f.

19) Hasse, a. a. O., S. 61.

20) 21) 22) Loewe, a. a. O., S. 136f.

……小規模地域より容易だからである」²³⁾。

第二に、多くの経営において短縮労働の導入や交替制の廃止がなされた。その実態は、1900年ウニオン社の「有利でない夜間労働の休止」、1900/01年シュッケルト社経営陣の、労働者の提案に基づく一時8時間労働制（短縮労働）の導入、1901年のM&G社における超過労働廃止、1902年秋シュッケルト社作業場での10時間から8時間への短縮労働の導入²³⁾、および次のAEGの例からも知られる。「現在機械の4分の1は殆ど休止している。……労働者層の希望でこれ以上の解雇——この場合失業者の存在により賃銀のいっそうの引き下げの恐れがあった——を避けるため労働時間が2時間短縮され、……数日は全く休業とされた。その結果1900年10月から1901年10月まで多くの労働者は週に僅か32時間作業したにすぎない。1902年2月以降ようやく48時間労働が再開されたが、元の賃銀水準には達しなかった」²³⁾。こうした労働時間の収縮策は、「過度の労働者解雇を避けるため」だけではなく、同時に、一方では過剰生産を回避しつつ、他方ではまた膨大な固定資本の遊休化による生産費と金利負担の上昇を避けるためでもあったことは言うまでもない²⁴⁾。

最後に、1902年から1903/04年にかけての不況ないし回復期においては、新規設備投資の普及前の、競争優位をかちとるための過長労働時間と恐慌の余波による短縮労働の持続との過渡的な二面的展開が、受注量によりまたは部門毎の相違に規定されて、ともに見られた。「仕事は大型受注により著増した。至急の仕事の処理のため当初時間外労働がなされねばならなかった。だがその後漸次新規労働力が採用され、年度末には大抵の職場で再び所定労働時間で作業が行われえた。労働者数はこれにより計1,819人から2,146人に増えた。量産職場は電話等の準備作業の処理ののち5～6週間は2時までしか操業しないこともあった」(1902/03年度ベルリン工場)²⁵⁾。

23) Hasse, *a. a. O.*, S. 62.

24) Loewe, *a. a. O.*, S. 137; Felix Pinner, *Emil Rathenau und das elektrische Zeitalter*, Leipzig 1918, S. 127.

25) *Gb d. Bln. Wks. pro 1902/03*, SAA 15/Lc 822, S. 38.

iv. 以上のような労働時間の伸縮管理の全面展開は、次の点での会社側の主導性に支えられていた。第一に、なによりも、超過労働は19世紀末を通じて、基本的には会社の上役の個別命令によりその都度一方的に定められ、後者は経営首脳の一般的指図により正当化されていた。1887年のS&H社工場首脳(技師長)の「残業がなされるべきか否かの決定は、いかなる場合にも当該の上役により部門の長に連絡の上なされる」との業務命令は、この時期にしばしば発せられたものの典型例をなす²⁶⁾。しかもその内容は以後も有効であった。「労働時間の変更が営業上の都合により例外なく必要となるときは、作業場長は場合場合に依りてA(連続労働時間制)、B(通常労働時間制)に所定労働時間と異なる労働時間を男子被用者用に定めるものとする。女子被用者は夕方7時半までの就業とする」(1900年シャルロットテンブルク工場就業規則)²⁷⁾。また、1895年の上記工場の就業規則は、間接部門に必ずしも限定されぬ「中断しえない作業」の夜間労働や緊急時等の際の日曜祝日労働をこれまた一方的に義務づけており、さらに上述のように交替制労働も明文化して当該労働者の拒否しえぬものにして²⁸⁾。そしてこれらの規定も、以後のS&H社の——いくつかの例外を除き——ほぼ全事業部工場の就業規則に適用されたいわば定型をなした。

第二に、労働時間の伸縮管理に伴う超過労働手当は、1870年代までは職長のみに支払われ、労働者やその他職員および現場組立作業の場合、手当付き残業の概念は未知であって²⁹⁾、超過労働の殆どは無償であった。80年代には時間給労働者や「固定週賃銀受給者および試用雇員」にも手当が支払われ始めた——

26) *Bestimmungen über Vergütung der Überstunden. Meister und Untermeister betreffend, f. d. Charl. Wk.*, 16. 4. 1887, SAA 14/Lh 661. Vgl. *Schreiben der Fa. S & H vom 1. 5. 1882*, SAA 32/Lo 590; *Bestimmungen des Charl. Wks. über Vergütung der Überstunden. Im Stundenlohn stehende Arbeiter betreffend*, 30. 12. 1886, SAA 32/Lo 595.

27) *AO f. d. Charl. Wk.*, 1900, SAA 32/Li 382. Vgl. *AO f. d. Abt. der Eisenbahnsicherungs-wesen*, 1901, SAA 32/Li 382.

28) *AO f. d. Charl. Wk.*, 1895, SAA 32/Li 382.

29) *Unterredungen mit Schwennicke*, SAA 12/Lh 583, S. 6. 1882年頃、現場組立作業には「残業補償はまだ認められておらず、組立加給もなかった」(Meyer, a. a. O., S. 50)。

シャルロッテンブルク工場労働者はまだ対象外——³⁰⁾。だが労働者の残業手当は極度に低く、86年には「連続して7日間に60時間超の労働がなされる場合、超過労働1時間につき時間賃率の10%の割増し額が補償」されたにすぎない³¹⁾。日曜祝日労働も「例外なく超過時間として算定され」³²⁾、同じ低率の手当を支給されたにすぎない。シャルロッテンブルク工場労働者にはこの「残業時間当り10%割増し」の手当が、89年4月23日以降ようやく認められている³³⁾。S & H社時間賃銀労働者の残業手当や夜勤と日曜労働の加給は、超過労働が本格的に実施されるに到った機種別職場作業組織段階や品種別職場作業組織への移行期ですら10%を超えることはなく、シャルロッテンブルク工場機械部門では1900年にもわずか5%にすぎず、同年ケーブル工場では夜勤と日勤に格差すらつけられていなかった³⁴⁾。

他社の場合、たとえば1892/94~1902年のシュッケルト社労働者の超過時間加給は時間賃率の25%であった³⁵⁾。これはS & H社の10%からすれば相対的に高率であった。にも拘らずこれは、すでに1881年にS & H社系列の英国シーメンス・ブラザーズ社が労働者に対して、週54時間超の超過時間につき25%割増し加給を夕方5時以降8時までの時間に適用し、8時以降の労働や日曜労働は50%割増しとしていたことと対比すれば、導入時期の早さでも手当の水準の

30) Remané, a. a. O., S. 19; *Bestimmungen über Vergütung...*, 16. 4. 1887, SAA 14/Lh 661.

31) *Bestimmungen des Charl. Wks. über Vergütung...*, 30. 12. 1886, SAA 32/Lo 595.

32) *Schreiben der Fa. S & H vom 1. 5. 1882*, SAA 32/Lo 590.

33) *Schreiben des Charl. Wks. vom 17. 4. 1889*, SAA 32/Lo 591.

34) 1900年にベルリン工場では「6時を超える残業の場合、若年労働者に10ペニヒ、古参労働者に20ペニヒの加給が認められ」、シャルロッテンブルク工場では「時間賃銀労働者のみに機械部門で5%、その他で10%の残業加給」とされ、「出来高労働者の、残業時の賃銀引き上げ(残業補償)は問題とならず、実際にも困難でありまたは実施できない。出来高労働者に、対応した賃銀支払増を仮に行えば、年間約30,000マルクの超過支出が生じるであろう」とされた。*Aktennotiz vom 4. 12. 1900*, SAA 14/Lg 620; *Dynamowk. an CA vom 10. 12. 1900*, SAA 14/Lg 620. *S & H A.-G. Charl. Wk., Abt. Dynamowk. an die Direktion der Munitionsfabrik Spandau vom 14. 8. 1901*, SAA 14/Lg 620.

35) *AO f. d. Werkstätten der EAG mit Nachtrag vom 5. 1. 1900*, SAA 32/Li 382. シュッケルト社の所定労働時間は10時間と長く、全体として労働条件で同社が優れていたとは言えないが、逆にS & H社における加給率の際立った低さは否定しえない。

点でもなおこれに及ばなかった³⁶⁾。ともあれ、シーメンス・ブラザーズ社の加給が妥当か否かは別として、これと比べたS&H社やシュッケルト社の労働者の残業条件（前提としての所定労働時間数、残業加給率）の国際的低位性は否定しがたい。一方、87年にはS&H社では「職長、固定週賃銀受給者、試用雇員（下級職長を含む）」つまり下級職員に対して、ほぼ同じ条件で時間賃率の50%割増手当が定められ、これは少なくとも95年までそのまま適用されている³⁷⁾。

それゆえ、労働者の超過労働手当の低さにより、また職員の場合相対的に高率の手当でも比較的人数が少なくコスト圧迫効果が弱かったため、超過労働費用による残業抑制作用は殆ど働かなかつたとみてよい。このようなS&H社の手当抑制策は、まさに同社の伸縮的労働時間管理が品種別職場作業組織への移行期に最高潮に達したことの物質的基礎をなした。一方、操業短縮の際には労働者への稼得賃銀減少の補償はなされず、大量解雇の場合も補償は問題とならなかった。つまり、S&H社は恐慌下の操業短縮や総労働量の調整も追加労務費負担なしに安んじて実行しえたのである。

ただし、このような会社の主導性は、全く無制限に貫徹したわけではない。第一に、国家の労働者保護法は、会社側を大枠として規制する限定的ながら一定の効果は持った。すなわち、1869年の北ドイツ連邦営業条例により労働者は日曜祝日の労働義務はないものとされ（§ 105）、また16才以下の若年労働者の夜間労働は禁止されていた（§ 129）。1891年改正営業条例は、これに加えて、新たに女子労働者の夜間労働を禁止し（§ 137）、さらに連邦参議院に過長労働

36) *Siemens Brothers & Co. Ltd. London an S & H Berlin vom 17.6.1881*, SAA 14/Lr 516. なお、シーメンス・ブラザーズ社の残業規定はイギリス合同機械工組合A S Eの残業規制に拘束されていたと推測される。

37) 「時間賃率の決定には、一年は300日、一週6日、一日9時間で計算される」が、「週日に作業が一部だけなされるか全くなされない場合、これらの日々は残業時間数確認の際、10時間と評価」された（*Bestimmungen über Vergütung...*, 16.4.1887, SAA 14/Lh 661）。つまり一週間連続して所定9労働時間以上の作業がなされない場合、残業数が実給付数より一日一時間短く見積られ、その分を会社は無償収取したのである。この規定は職長にはすでに82年から適用されている。*Schreiben der Fa. S & H vom 1.5.1882*, SAA 32/Lo 590. また、*Schreiben des Charl. Wks. vom 17.4.1889*, SAA 32/Lo 591; *CA an das Charl. Wk. vom 11.7.1895*, SAA 32/Lo 595 をも参照。

日により労働者の健康を害する営業に対して、許容労働時間の長さ、開始と終了時刻、休憩時間を定め、かつこの規定の実施を命じうる権限を与えている (§120e)。また日曜祝日労働は例外的にのみ認め、しかもこれについては記録簿の記帳と当局によるこれへの検査権限を付与している (§ 105c)³⁸⁾。以上が会社側の恣意的な「所定労働時間」運用を一定程度規制したことは疑いない。事実、S & H社では、就業規則の日曜労働規定が再点検され、若年労働者の夜間労働と日曜労働、および女子労働者の夜間労働については、就業規則に規定がみられないか、または以上の夜間・日曜祝日労働義務規定の適用除外を定めており、また、かれらの夜間ないし日曜祝日労働が実施された証拠もみあたらない (例えば、女子労働者が優勢な白熱電球工場ではそもそも就業規則に交替制規定自体が欠けている)³⁹⁾。また上記のS & H社による一方的な——この場合成人男子労働者に対する——残業・日曜祝日労働指令も、この営業条例の適用除外規定に抵触しない限りにおいて実施しえたにすぎない。つまり95年のシャルロテンブルク工場就業規則は「経営設備の監視・清掃・保守、平日のフル操業の再開、原材料の損耗や労働生産物の仕損じの予防、遂行中の作業の監督といった緊急時においてのみ、また緊急に必要な作業の仕上げがなされねばならない場合や平日労働のとりやめにより生じる損失に対する補償がなされうる場合のみ」との、日曜祝日・夜間労働規定を盛り込んでいるが、これはあくまでも改正営業条例の日曜祝日労働禁止例外規定に即したものであった⁴⁰⁾。また同年にS & H社は「法律違反を避けるため、日曜労働が2～3の連続する日曜日に許される例外的な場合を聞き知るため、またその許可を場合場合に得るため、当地の官庁と接触し」、「屋外作業現場では、組立指揮者が各日曜・祝日ごとに就業労働者数、就業期間、作業の種類を記入した台帳を記帳するようにさせるものとする。この台帳は地方警察署の要請で検査官に随時検査のた

38) 以上、GO. Vom 1869; Gesetz betr. Abänderung der GO. Vom 1878/1891.

39) たとえば、AO f. d. Charl. Wk., 1895, SAA 32/Li 382; AO f. d. Glühlampen-Wk., 1899, SAA 32/Li 382.

40) AO f. d. Charl. Wk., 1895, SAA 32/Li 382, S. 4f.

めに呈示されねばならない」という立場での対応を余儀なくされており⁴¹⁾、1898年には再度、各工場・営業所に法規に従った対応を求め、法律違反に関する社内調査をせざるを得ないこととなっている。すなわち「官庁から文書で発せられる命令 Verfügung は各作業場所で保管し、検査官から要求があれば提示する。命令の写しは経営内の労働者が容易に接近できる場所に掲示しておく。警察の許可のない日曜祝日労働の状況について場合場合に検査を要請する」⁴²⁾。同社はクリスマス、復活祭、聖霊降臨祭のいわゆる3祝日の労働の規制への対応をも余儀なくされ、結局祝日の休業化の範囲を漸次拡大する方向での改革を押し進めざるをえなくなっている⁴³⁾。

にも拘らず、こうした枠のなかではあれ、会社は執拗に労働時間伸縮管理の主導性を維持しようと試みた気配もある。1902年11月の女子労働者の労働時間に関する営業監督官の質問へのシャルロッテンブルク工場の回答によれば、(1) 許容労働時間を1日最高10時間と定めるのは、ダイナモ工場では問題ないが、白熱電球工場では至難である。初冬には作業の累積により労働力のフル充用を要する一方、夏季には約6時間にまで短縮せざるをえないから。女子労働者は、初冬の長時間労働による稼得増加を歓迎し、夏の短縮労働時間も歓迎している。(2) 一時間超への昼休み延長は双方の利益にならない。当社女子労働者は大部分両親または親類と同居し、場合によっては住居の会社からの距離が非常に長く、帰宅不可能なため工場での昼食を利とする。それには1時間は十

41) *Brief an S & H, TB Danzig vom 30. 3. 1895*, SAA 14/Lh 656. このような対応は、現場組立工のみならず一般の工場内労働者に対しても要請されていた。

42) *Brief an S & H, TB Danzig vom 27. 4. 1898*, SAA 14/Lh 656.

43) *Rs der S & H A.-G. vom 17. 7. 1900*, SAA 32/Lo 597; *Charl. Wk., Abt. Dynamowk. an CA vom 1. 12. 1900*, SAA 32/Lo 597; *CA an das Charl. Wk., Abt. Dynamowk. vom 20. 3. 1901*, SAA 32/Lo 609; *Charl. Wk. an CA vom 25. 3. 1901*, SAA 14/Ln 492. こうした対応は、諸他企業においても同様に実施された。Vgl. *AO f. d. Werkstätten der EAG von 1892, mit Nachtrag vom 26. 3. 1900 sowie dem 16. 3. 1902*, SAA 32/Li 382. ところで、確かにポルン（前掲書143ページ）のいうように、1891年営業条例改正における日曜祝日や夜間の労働禁止はなんら急進的な国家による干渉を示さず、また健康上有害な作業における成人男子労働者の保健上の最長労働時間の決定権限を連邦参議院に与えた点も含めて、「臨機応変に工業に漸次的転向を許す漸次的な修正」にすぎなかったとはいえ、少なくとも工業側・会社側がこれらの規定を前提とせざるをえなくなった限りにおいて、一定の政策効果をもったことは否定しえない。

分すぎ、休憩延長は会社の利にならず、女子労働者には時間の浪費と面倒のもとになる。(3) 夏の終業時刻の早期化(たとえば5時)にはダイナモ工場の女子労働者については異議はないが、白熱電球工場では(1)により至難である⁴⁴⁾。ここには、国家の労働政策による労働時間の上限設定を回避しようとする会社の意図が窺われる。こうした会社の意図は、上述の世紀転換期のS&H社による徹底した伸縮管理の実態からみて、さしあたり生かされたように思われる⁴⁵⁾。

第二に、会社による労働時間の一方的伸縮管理に対して、労働者運動による時間外労働や操短への規制の動きも無視しえぬものがあったが、急性的景気変動に対応したS&H社の伸縮管理の全面展開に対して、さしあたりその影響力は限定されていたように思われる。

まず品種別職場作業組織への移行期の冒頭、1896年3月末に、S&H社の残業への反対運動が金属労働者組合により組織されようとした。すなわち「S&H社の男女労働者は、ベルリン金属労働者職場信任者の招請により、火曜日(3月31日)にマーテン・ホールにて集会を開いた」⁴⁶⁾。集会での報告によれば、「S&H社の事情に関わり合うことは初めてではないが、当時警告された弊害は今だになら変化していない。……昨年は、4分の1年の間だけ8時間半労働が守られ、それ以外の期間は9時間半および10時間半が通例であった。白熱電球部門の女子労働者にとっては、2月5日以降、労働時間は11時間に定められさえた。問題は質上げではなく、望みは8時間半労働の遵守と残業というふらちな所業 Unwesen の排除だけだ。健康を損う作業であることを顧慮すれば、できるかぎりの労働時間短縮は2重に必要である。水銀ポンプが廃されて水銀病は除かれたが、女子労働者はランプ検査時の眼をくらませる光の作

44) S & H A.-G. Charl. Wk. an die Königl. Gewerbeinspektion vom 14. 11. 1902, SAA 35/Lo 713.

45) もっとも、1891年改正営業条例自体が、女子労働者に関して「作業の非非常的な累積のため」年間基準の40日を超える場合でも、年平均労働日が法定標準労働日を超えないことを条件に、土曜日を除く平日に最長13時間で夜10時までの労働を、雇用主の申請により認める (§ 138a)等の例外規定を含んでいる (Gesetz betr. Abänderung der GO, 1891)。ただし、1902年のジャルロッテンブルク工場の上記の回答から判断して、S&H社ではこの規定は利用されなかった可能性が高い。

46) 47) "Vorwärts": Berliner Volksblatt, 2. 4. 1896.

用による眼科疾患にしばしば悩まされている。……S & H社の労働者は、有害で忌まわしい、ふらちな残業を最終的に終結させる意志がないのかどうか、真剣に考えるべきである」⁴⁷⁾。

また、1900～01年の、部分的にはまた1902年まで影響した恐慌期には、超過労働の命令やすぐのちにみる手当の問題は殆ど陰をひそめ⁴⁸⁾、むしろ短縮労働が一方向的に命じられ、それによる稼得賃銀減少への補償もなされなかったのであるが、これに対して1902年10月に、S & H社ウイーベ街作業場組立部門の労働者集会においてS & H社の責任が追及されている。「週60時間から30時間への短縮労働策により週稼得賃銀は多くても12マルクにまで減少するため、短縮労働は断固認められない。仕事不足は問題になりえないからなおさらである。単に企業者の近視眼のみが、数日前に多数の労働者が採用され、いま古参労働者に短縮労働が課されるに到ったことに責任がある」⁴⁹⁾。

以上はS & H社の伸縮的労働時間管理に対する労働者側からの執拗な持続的抵抗の実態を明らかにしている。これらの抵抗のうち96年の残業反対の要求が当時S & H社にどう受けとめられ、処理されたかは明らかでない。ともあれしかしその後の好況期のS & H社伸縮管理の実態は、労働者が反対した方向が依然として持続していることを示している。好況のもとでの、設備投資の早期回収等のための稼働時間の可及的延長は、S & H社にとって最優先の至上命令であった。一方1902年の労働者集会に関しては、S & H社は、「集電器取付部門における思い切った設計変更は、意図的でない、約14日間の部分的稼働・作業制限をもたらした。だが「仕事不足」は至極無理のない妥当な形で当該労働者に均等に配分された。他の3所属部門で当時行われた若干の新規採用の場合、上

48) 恐慌に規定された1902年1月の指令によれば、すでに削減された超過労働に追い打ちをかけるように、加給率もわずか5%に半減されている。An sämtliche Meister und Kalkulanten I, 13. 1. 1902, gez. Dihlmann, SAA 32/Lo 613.

49) Volkszeitung vom 18. 10. 1902, SAA 4/Lk 50. 労働者側での日曜休日や夜間労働禁止等への政策要求や運動についてここでは詳しくは触れられないが、さしあたり、Schneider, a. a. O., S. 37-39 を参照。

記部門の要員（の充用）は経営技術的理由から問題となりえなかった」として労働者からの責任追及を突き放しており⁵⁰⁾、結局その政策を貫徹させている。恐慌に規定された工程再編と「仕事不足」は短縮労働を余儀ないものとし、また解雇を避けるための配置転換は、恐慌を資本家的に乗り切って資本間競争に耐え抜くための不可避の方策であって、その限りにおいて労働者の要求を容れる余地は存在しなかったのである。

v. ともあれ、こうしてみれば、S & H社を含む電機企業は就業規則に盛り込まれた労働時間つまり所定労働時間を「標準労働時間」としているが、標準労働時間はむしろ実際には所定労働時間プラス恒常的超過労働時間を指すと見るべきである⁵¹⁾。事実、S & H社における短縮された「標準労働時間」は会社側により任意に変更されたのであり、19世紀末を通じて殆ど実質的意味を持たなか

50) *Resumé des Berichts Holschmacher vom 6. 12. 1902*, SAA 4/Lk 50. この対立の決着がいかにつけられたかも不明である。なお以上に関しては、Heiß, *Entlohnungsmethoden in der Berliner Feinmechanik*, Berlin 1909, S. 343ff. の表をも参照。

51) この問題は20世紀初頭、労働運動側では経済学的に正確に把握されていた。たとえば *Jahresbericht der Ortsverwaltung Berlin pro 1906*, Hrsg. von der Verwaltungsstelle Berlin des DMVs, 1907, S. 51 は、「職長等の命令により際限なく残業せざるをえないという強制は、標準 reguläre 労働時間の延長に他ならなかった。標準労働時間は工場では8時間15分となっている。しかし職長が自部門でなされた残業に対して別途支払いを受け、これに関してこれまですでに夥しい濫用がなされたことを想起すれば、就業規則の新規定とともに誇張でなくジューメンスにおける標準労働時間は10時間と言いうる」としている。第一次大戦前には、職員の場合についてであるが、国家もこの認識を共有するに到っている。すなわち1912年の裁判の判決により「延長された勤務時間が標準労働時間 normale Arbeitszeit と認定される」こととなっている。Czwalina, *a. a. O.*, S. 55. しかしまた、この点は——上記のDMVベルリン地本の指摘を曲解とした Heiß, *Die Entlohnungsmethoden*, S. 445 による批判にも拘らず——他ならぬS & H社自体が事実上認めていた。ややのちの1913年8月1日からの新営業年度以降、ジューメンス・シュッケルトヴェルケは、「標準労働時間は一般的に8時間15分にすぎないが」、諸工場の操業度 Beschäftigungsgrad 平均9時間を各工場の製造間接費計算の基礎に据える、と定めているのである。*Mitteilung der Direktion der SSW GmbH an die Bureaus im Hause vom 14. 7. 1913*, SAA 68/Li 728. これは、ジューメンス諸企業が自ら少なくとも9時間を実質的な標準労働時間と認定したものに他ならない。このような会社側の想定は、当対象とする1903/04年までの時期にもなされていたとみるのは決して無理ではない。1901年に所定労働時間8時間15分の白熱電球工場が「平均労働時間」を10時間と社外者に報告しているのは、その例とみてよい (*S & H A.-G. an Adler vom 1. 2. 1901*, SAA 14/Ln 492)。これは、同工場も少なくとも所定労働時間<実質標準労働時間≤「平均労働時間」という関係の存在を(1912年判決の見地からは、この式の後者については等式が妥当することにもなるが) およそ認めたものと考えられるのである。この問題については、Schröder, *a. a. O.*, S. 254; 山本前掲書, 149ページ以下をも参照。

った⁵²⁾。恐慌期の操業短縮を別として、名目「標準労働時間」が短縮されても、超過労働のため実労働時間（実際の標準労働時間）は従来と変わらないかまたは増加する場合があります、しかも稼得賃銀の上昇も僅かなため、以上は「時間短縮という名前の賃上げ」⁵³⁾ですらなかった。ここに同社の「標準労働時間」短縮策の問題性も明らかとなろう。むしろ「標準労働時間」の短縮は、労働時間の伸縮管理に集約されるS&H社の多面的かつ相互に関連した労働時間管理の一部にすぎなかった。

これに関して、とりわけ90年代半ば以降の作業機構や管理機構の改革は、それ自体が分業に基づく協業の進展により作業の単純化と作業密度・速度の引き上げ、ないし機械高度化・高額化に規定された注意力、責任、必要な知識の上昇などにより、労働者の作業緊張の増大をもたらしていたのであり⁵⁴⁾、またのちにみる出来高賃銀制による能率刺激策はさらにそれを加速させていた。この条件のもとで、とくに所定労働時間の短縮と結びつけられた連続労働時間制を前提とした労働時間の伸縮管理は、一方において、労働力再生産を許容する労働支出の限界を——少なくとも短期的にみて——超える（とくに世紀末好況期には増加した実際の標準労働時間をすらしばしば超える）労働時間の延長として現われた。さきに引いた「8時間労働、昼休みの脱落、残業存続への変更により生活様式が不規則となり、これらに利点は認められない。逆に、体の健康が損われざるをえないという欠点が恐れられる」との1896/1902年のシャルロテンブルク工場労働者の請願は、三つの相互に関連させられた労働時間管理総体のもつそうした問題性を明確に示している。他方、労働時間の伸縮管理のもとでの賃銀補償を伴わない短縮労働は、大量失業の場合とともに、別の意味での労働力再生産の否定に他ならなかった。

52) *Erinnerungen Görge*, 2. Fassung, SAA 12/Lr 494, S. 200f.

53) 大河内前掲論文, 17ページ。

54) Vgl. *Die Arbeitszeiten in der Eisen- und Metallindustrie Deutschlands, Nach Erhebungen in den Monaten Mai bis Okt. 1910 zusammengestellt vom Vorstand des DMVs in Stuttgart*, 1911 S. 74f.

要するに、19世紀末ドイツ電機工業における個別資本、とくにS&H社にとって、その発展の急速性や、資本間競争の激しさ、急性的景気変動という変転する諸条件への対応が、長期的視点での労働力の再生産や労働者との意思疎通への配慮に優先する状況が支配的であり続けた。以上みてきた同社労働時間管理の総体は、まさにそうした事態を明らかにするものである。

(未完)

本稿(1)―(3)は、1990年10月の土地制度史学会秋季学術大会での報告に加筆したものである。また、前掲拙稿「19世紀末ドイツ電機工業における経営・労務政策(7)―(10)」『佐賀大学経済論集』第22巻第2, 3, 4, 5号所収、ならびに本稿(1)―(3)は、平成元/2年度文部省科学研究費・一般研究(C)による研究成果の一部である。