

經濟論叢

第九十三卷 第三號

現代日本の階級構成……………大橋隆憲	1
経済学史の現段階……………出口勇蔵	19
工場内賃金構造の形成とその論理(一)……菊池光造	38
生産点における 『合同機械工組合』の機能(二)……………熊沢誠	52

昭和三十九年三月

京 都 大 學 經 濟 學 會

生産点における『合同機械工組合』の機能(二)

熊 沢 誠

はじめに

第一節 A S E E—十九世紀中葉

第二節 労働過程の変革(以上前号)

第三節 労務管理の拾頭(以下本号)

第四節 A S E EからA E Uへ

お す び

第三節 労務管理の拾頭

それではイギリス機械工業の資本家的経営は支出労働の質量決定と賃金支払いを自らの指揮下におくためどのような政策をとったのだろうか。

一八九七年の第二回ロククアウトは熟練工の独立性と結び付いた職場の労働組合規制——「一日の公正な労働に応ずる標準賃率」に対する、機械につく労働者を選択雇用し、支出労働の質量をきめ、支払うことの資本による自由裁量の決定的な挑戦であった。資本にとって大争議の目的は「労働組合機能を排除す

ること」であった。四万人の機械工の三〇週間にわたる闘いのうち、労働組合は職業別組合の排他主義と基金の不足によって敗退した。そして経営は、「産業が労働組合の錐と鉄鎖から、虚偽と暴政から解放されたこと」(Jefferys: op. cit. p. 151)を祝福した。私は今、このロククアウト後に締結された全国協約(妥 結 条 件、一九〇一年に部分的修正)によって、新しい労働過程の下で経営の獲得したものを検討したいと思う。「使用者は最も経済的な生産を獲得するを考慮して、すべての機械器具を操作するのに彼が適切であると思う労働者を熟練工、不熟練工にかかわらず任命し、それらの機械器具が操作される諸条件を決定する上で完全な自由裁量をもつ……」こうして誇らかに経営権を宣言した前文にはじまる妥結条件は広汎な資本の自由裁量をみとめた。それは、(I)非組合員の雇用の自由と徒弟制についての組合の不介入を、(II)機械への労働者配置の自由を、(III)出来高払制導入の自由を、(IV)労働者の組合非加盟の自由と組合の非組合員の賃金への不介入を経営に保証した。

もちろんロックアウト中に示された A S E の闘争力に対して若干の譲歩がなされなかったわけではない。例えば組合は、(1) 最大残業時間の設定、(2) 直接雇用の原則、(3) いわゆる莫大契約の廃止、(4) 組合員についての地方別賃金協定の確認などを獲得した。しかしながらこのうち、(1)と(2)は搾取の外延的増大が直接的労務管理による内包的増大に向う歴史的推移を物語っており、(3)と(4)は、むしろイギリス的オーブンショップ運動の副産物——非組合員賃金に対する組合干渉の排除に注目せよ——であった。妥結条件の本質は明らかであった。資本はこれにより、職業別組合のクロードショップを崩壊させ、組合規制の職場全員への拡大(ユニオンショップ)を峻拒し、支出労働と賃金支払い方法の自由な決定権をその手中に修めたのである。

こうして機械工業の資本家的経営は妥結条件を槓杆として労働支出と賃金支払いのイニシアティブを組合の手から奪い去り、資本家的需要独占の上に立った労働市場の諸様相を整えていった。ある意味でこの資本の要求は伝統的なものである。しかしこの段階ではじめて資本は成功裡に次の政策を展開できたのである。

第一に資本家的経営は、すでに労働過程の変革から可能になっていた半熟練機械工による熟練工の入れ替えを遂行した。資本は自らの企業の機械体系につく労働者として、組合から、無資格者として排斥されていた半熟練工を、熟練工の標準賃率よ

り低い、徒弟や不熟練工より若干高い賃金で雇用し、彼らを基幹労働者としたのである。その量的拡大はすでに第二節の第一図(「経済論叢」二月号六八ページ)から明らかである。

それと共に重要なことは、従来、労働組合が徒弟制を経た労働者の移動によって水平的に補充してきた仕事で、企業において勤続を経た不・半熟練工の昇進によって、垂直的に補充される制度が一般化したことである。かくて「青年や不熟練工は、まゝ一日最も簡単なボール盤を監視することからはじめて、ひとつの工程から次の工程へ、ほとんど指導なしに昇進できる。そしてついには単に一連の機械の実作業だけで、頭のきれる少年は、知らず知らずのうちに資格のある旋盤工や仕上工になる」(S. & B. Webb: op. cit., p. 471-472) 事態が普及したのである。

この企業内昇進こそは労働力供給機構における労働組合から経営へのイニシアティブの変化の端的な表現である。第二節でのべたように職種内・職種間の労働代替性がすすむとすれば昇進が遍歴する機械操作の序列は労働者の世界に始源的な技能序列に留まるものではない。即ちランクが上の機械には経験——勤続が技能的に必要だということは疑わしい。それは個別企業の長勤続者による、ランクが上の仕事への独占なのである。それゆえ昇進は労働組合規制の弱い大組織、鉄道会社や官界において典型的にみられた。ウエブのいう様にここでは昇進は「便

宜と規律」の制度なのである。とはいへ昇進制度は、長い間徒弟期間を経る経済的余裕をもたず、組合から無資格者として排除されていた「頭のきれる」青年労働者への熟練仕事の解放であり、彼らの社会的成功への道であった。資本家の経営は生産手段の組織的編成の上に立って、労働の代替性の進展を一定範囲で利用し、高度な仕事の、有資格組合員による独占を粉砕した。熟練仕事は社会化された。しかし資本のインシアティブになる社会化は熟練仕事の、個別企業の長勤続従業員による独占という新しい排他性の中で行われたのである。金属業の中では例えば溶鋼工の組合は昇進に対して、熟練工に失業者のないときのみ不熟練工の昇進を認める規制を行った。この組合の水平的規制に対して企業内下層労働者の反対が起った。⁵⁵⁾この過程は職業別組合の規制が企業内昇進に凌駕されていく過程を明瞭に物語るものである。

第二に未だ強力な労働過程における生産上の権限を誇る熟練労働者の支出労働の経営による掌握がはかられた。企業の従業員がどんな仕事をどれだけするかを労働管理の範囲内に帰属させるのである。まず支出労働の量的把握からのべよう。十九世紀末から労働管理は「一日の公正な労働」に表現される熟練工の作業の独立性に強烈な不服を示しはじめた。イギリス機械工業においては、「課業管理」を中核とするテーラーステムの全体系は一九二〇年代においてさえ支配的な管理方式とはならず、

普及は停滞したのであったが、その思想と方法とは、生産管理として、一八九〇年代から散発的に採用されはじめていた。労働者をムダに動かさないうためのレイアウトの再編や、労働者から技能を奪うためのジグ・工具の統一管理や、慣習を排除するための操作の計画制度が工場に浸透した。⁶⁾これらは熟練工の権限であった作業の段取り、作業速度の決定、作業量の調整などの知的な労働を熟練工からはく奪する試みであった。作業の厳密な監視や時間の計測が機械工の新しい脅威となった。今や熟練工は命令されたとおり働くようになった。彼らは彼らから奪われた精神労働を排他的に行う能率技師・企画係、進行係など管理職員のきめる量の仕事を、一定時間内で遂行することになった。

次に支出労働の質的把握に移ろう。この政策は職業別組合の職域規制に打撃を与えるものであった。労働過程の変革が従来のもつ縄張りや攪乱し、いくつかの組合が縄張り争いの混乱におち入っていたとき、タイン河畔の機械産業の一使用者は、「縄張り争いを争う労働者に「これがお前の仕事だ、これをやれ」と命令することを使用者やその代理人に許すこと」が縄張り争いの混乱を脱する唯一の道であるとのべた。この際経営によってきめられた仕事は、精神労働のはく奪された、単純な、専門化された肉體労働にすぎなかった。労働者は熟練すればするほどわがままで御し難くなるから、「現在の工場主の大眼目は科学と資本とを結合して、労働者の仕事を彼らの注意と器用さ——労

働者をたひとつの定ま。た仕事にのみ用いるならば、若い中によく完成の域に達する所の諸力能——を働かせることに帰せしめるにある⁸⁾。という、産業革命期の資本家的イデオログの教訓がこの時期の機械工業の資本に学びとられたのである。

とりわけ労働組合の規制なく雇用される半熟練機械工の仕事は、完全に個別企業の掌握下にあり、何らの統一性もなかった。コールは金属軽工業にはじまる半熟練工の集積が、明瞭であった労働者の熟練階層を崩壊させたとのべた後に次のように言う。「それらの労働者の標準的な格付けや賃金率を確立することをどの組合も行わなかったから、現にあった等級制や賃率は工場ごとに大きな相異があったし、今日でもそうである。」(Cole: Introduction to Trade Unionism. 1953. p. 112) 産業別組合が不・半熟練工をようやく隊列に組み入れたとき、彼らの作業のやり方と賃金はすでに企業ごとに多種多様であった。沢山の機械工を雇用している鉄道会社が第一次大戦後、四大合同したとき、各鉄道会社の従業員の職務の配置は様々であり、それぞれの会社は、それぞれことなる数千に及ぶ等級制を持っていた⁹⁾。かくて労務管理による支出労働の質量把握は、横断性をもっていた職業別組合の労働遂行能力と「公正な一日の労働」の統一把握を破壊し労働に企業的刻印をおしつけた。実質的に同じ労働が、企業の仕事を定義する職務とその序列の形成によって、労働の範囲・名称・与えられている責任と権限・昇進ルー

トなどにおいて統一性を失った。企業の枠をこえた労働の標準性という団結の基礎はゆるがされたのである。

第三に、雇用と支出労働の質量決定が経営権の掌握下になることの帰結は、賃金支払いを企業の生産性に則して行う制度の発達であった。いうまでもなくこのことは出来高制の全面的導入であった。資格ある熟練工の「一日の公正な労働」に対する時間給を経営の決定する支出労働の質量に直接関係する出来高給に転換させるのである。私はすでに十九世紀中葉から、出来高払制の試みがたえず資本によってくりかえされたことを述べた。しかし生産の転換性の大きい機械産業ではこの制度は適合せず、一八八六年の時点で機械工の五%が出来高給の下で働くにすぎなかった。ロックアウトを経た一九〇六年にはこの割合は二七%に高まった。職種別の推移をみれば、仕上工、旋盤工については、出来高給労働者は七% (一八八六年) 三三% (一九〇六年) 三七・四六% (一九一四年) であり、くりかえし作業の多い機械運転工については、同時点で、一一%、四七%、五〇%であった。

出来高払制の導入は賃金の企業間格差確立の可能性を準備した。ただしこの場合、同一質の労働力も生産手段の差異により賃金に格差がつくからである。⁽¹⁰⁾ 要 結 条 件は出来高制導入の自由のかわりに、当該労働者と職長や賃率決定者との間の価格決定についての相互取組みの原則を確認した。しかし相互

取きめが労働組合の原則に根ざした集団的な取組みでないかぎり、それは賃金決定における団体交渉の個人取引による凌駕でしかない。とりわけ二〇世紀の一〇年代に単純出来高制がブルミアムポーナス制——主としてローワン制——に発展すると企業はしばしば、ポーナス附与を全く思慮視し、ポーナスの額やそれが計算される基礎を同体的であれ、個人的であれ、および交渉から排除する行動をとった。かくて出来高制やその変形の報酬形態の下での単価や計算方法は工場ごと、企業ごとに不統一になった。

各工場・企業で独自の発展をとげる出来高制に対して、労働組合の政策は各職場組織ごとに、地方支部ごとに不統一な抵抗を行うにすぎなかった。ある工場では、経営の意のままに賃金率が決定され、ある工場では相互取きめが行われ、ある工場では職場組織による団体交渉で出来高制に対処した。A.S.F.の統一政策は出来高私制のもたらす労働強化を考慮して、時間給より多い収入を保証させることであった。一九〇一年の協約はこれを保証し、一九一九年の協約は出来高賃率は時間賃率の三三・三%以上であることを確認した。とはいえこの政策は労働と賃金の結び付きが経営の手でより緊密な形で行われることを阻止できなかった。「出来高私制は職場ごと、そしてしばしば仕事ごとに導入された。そして出来高私制の下で働くすべての熟練労働者には、生産量にかかわらず、地方標準賃率が支払われね

ばならぬという主張以上の集団的な労働組合規制は何もなかった。」(Cole: Workshop Organization, 1922 p. 13.) 資格ある労働者に対する賃率ではなく、労働格付けの上に立つ、支出する労働に対する賃率という労働組合の政策が展開するにさきかけて、複雑な企業内賃金構造が出来高制導入を契機として形成されていくのである。

要約しよう。イギリス機械工業資本の強力な経営権の主張は、クロースドショップを打破し、ユニオンショップ——職場の全員の労働組合規制——を拒否した。経営は労働組合規制を排除して、安価な労働力を雇用し、従業員に熟練仕事を独占させる制度、昇進制を発達させた。経営は労働組合規制を排除して、支出労働の質量と賃金の額及び体系を決定した。以上によって労働者は特定企業の従業員としての性格をつよめ、彼の仕事は、その労働自体の客観化、技能の標準化にかかわらず、節用と作業量において、企業特有の性格をつよめ、彼の賃金は企業の生産条件、生産性によって、企業間格差をつよめた。本稿の分析対象からは除かれているが、推積する独占段階の慢性的失業は、雇用と賃金の企業性に労働者にも又執着を生み出させる物質的条件である。職業別組合の排他性もたらす混乱に対する資本の側の解答はまさに雇用、支出労働・賃金の個別企業による自由裁量と企業別分断に他ならなかった。このことは利潤の採算単位である企業が利潤獲得の観点から支出労働と賃金を直接把握

すること、いかえれば支出労働と賃金を利潤にとっての与件から、その函数をすることを意味する。独占段階にみられる企業別・縦断的労働市場の形成には、このような資本の論理が働いている。次の課題は以上の様な近代化への資本の道と拮抗する近代化への労働者の道を分析することである。

- (1) 機械工業で経営権の主張が抬頭した理由は合理化をせまられた資本に、グラフトユニオンの強い職業への権利が一種の人民管理と意識されたからである。(B. Pritvicvic; *Shop Stewards Movement & Workers' Control*, 1959, p. 62-63.)

(2) イギリス機械工業のオープンショップ運動はアメリカ大衆生産工業におけるような暴力的な組合排除と御用組合の育成を通じては行われず、職業別組合に妥協して、組合の組合員についての交渉権を認めながら、不・半熟練の非組合員に対して強力な経営権を行使するという形で進められた。そうして労働組合の名目化||団体交渉の意義の最少化がはかられた。とりわけ基幹労働者の交替の時期には、職場組織の未成熟、職場問題への統一的組合政策の欠如が、労働組合の存在を資本にとってたえうるものとしたのである。

- (3) M. Dobb; *Wages*, 1955, p. 165. にも同趣旨の叙述がある。
- (4) S. & B. Webb; *op. cit.*, p. 492. なお一般に労働者の

企業への忠誠忠誠心を獲得するという意味で昇進は資本家的合理性に満ちたひとつの労働管理である。

- (5) S. & B. Webb; *ibid.*, p. 490, 494.
- (6) F. Brown; *op. cit.*, p. 93.
- (7) 栗田健、前掲書、七六ページ
- (8) ユーアの言葉。マルクス『哲学の貧困』山村喬訳、岩波文庫、一五八―一九ページ。
- (9) D. H. Cole; *Introduction to Trade Unionism*, 1953, p. 113.

(10) この点については高橋克嘉「イギリス独占形成期における労働市場構造への一視角」『一橋論叢』一九六三年一月号を参照。

- (11) D. H. Cole; *Workshop Organization*, 1922, p. 57-58.
- (12) このプロセスについては高橋克嘉、前掲論文を参照。
- (13) このラインの上に立つ資本家的賃金管理の締結は、専用機械の連結化が進み、生産性がプラント全体の稼動に直接依存する生産様式の発展段階にあらわれる新しい時間給||職務給である。本稿の対象とする当時の機械工業の賃金管理はこの前段階のものである。職務給が可能である条件は、一定の資金総額を、個々の労働の質に必ずしも対応せず、企業内の責任と権限の程度をあらわす職務序列に従って分配することが、生産性向上と労働者雇保を破壊しない

程度 of 機械の連結化と労働力需要独占の確立であると私は思う。(拙稿「職務給と労働組合」岸本英太郎編「運動のなかの賃金論」所収、参照)

第四節 A S E から A E U へ

ここでは労働過程の変革により動搖させられ、労務管理の抬頭により破産させられた A S E の政策の歴史的展開を素描する。政策変質の論理はすでに明らかであるが、その過程は第一に A S E が不・半熟練工・青年・徒弟・婦人を組合員として容認していく職種内排他性打破の道、第二に多くの熟練工組合が合同して産業別組合を形成する一方、職場組織を形成し職場交渉を発達させていく職種間排他性打破の道として把握できよう。この分類はもとより便宜的であり、組合政策の社会化が進むにつれて両者の相互規定性はますます強まり、産業別組合としての組織と政策が成熟していくのである。

A S E は給供給の制限された平均質の労働力に対して標準賃率と雇用を確保するという一貫性ある政策体系をもち、いくつかの追及者を従えた代表的クラフトユニオンであった。組合員の伝統的政策への執着と新しい事態への保守性はきわめて強く、労働過程の変革を背景とした労務管理の挑戦を受けて立つことは充分立ち遅れた。A S E は資本に対してのみではなく、実に不熟練工や他の職業別組合とも果敢に闘争していたのであ

る。もとより八〇年代の新組合主義の刺激をうけて、A S E 内部にも新しい胎動がはじまっていた。一八八九年、ロンドンのシルバータウンで二七名の A S E 組合員の働く企業の不熟練工が闘争を行ったとき、A S E のとった奇妙な対応は、明らかに新旧両派の妥協の産物であった。逡巡のち執行部は「組合員に仕事を続けさせる一方、ストライキする不熟練工に五〇ポンドの支援を与え、争議の調停者として働くことを申し出るという綱渡りをやっていた」という結論を出した。(Jetherey; op. cit. p. 108) また A S E は一八九二年の規約の改正で、激論の末、入職制限を緩和し、共済機能と職業政策の結び付きを稀薄にした。しかしこれらの内部の新しい波は未だ職業別組合の弱体化した權威を回復するための戦闘性の鼓舞にすぎなかった。A S E が排他性の打破の道を歩むのは、一八九七年ロックアウトの敗北後のことである。

第一の過程。A S E が不・半熟練工に組合加盟を許し、彼らの労働条件の規制をはじめた過程は「機械問題」への対応に集約される。機械問題とは単能化した機械に誰がいなくなる賃率で配置されるかということである。そして機械問題の解決の歩みは、実は組合の労働の格付けの歩みなのである。なぜなら労働組合は労働者の階層付けから生産点の支出労働の格付けに政策を転換するときはじめて排他性を脱却できるからである。ジェフリーズによれば機械問題について A S E には三つの考え方

ASE・AEU 組合員数の変遷

年度	人員数	年度	人員数
1850	5,000	1914	174,253
1855	12,553	1920	307,834
1860	20,935		434,810
1865	30,948	1925	220,000
1870	34,711	1930	210,000
1875	33,032	1935	220,000
1880	44,692	1940	495,000
1995	51,689	1945	815,000
1890	67,928	1950	815,000
1897	91,944		
1900	87,672		
1910	110,733		

生産点における「合同機械工組合」の機能(一)

1. 1890年迄は S. & B. Webb: History of Trade Unionism. p. 492-3. 1897-1920年は, Jeffereys: op. cit., 1920年以後は, AEU 100年史 The Story of the Engineers. 1950. p. 27. より概数。
2. メムバーの, 19世紀における安定的拡大と20世紀における激動が知られる。とくに1920-40年の間, AEU は慢性的失業に悩み, 1920年の基金の水率は1940年迄, 回復をみなかつた。1922年第三回ロックアウトの時の AEU のローガンのひとつは「仲間が働いて残業を求めているのに、残業をせねばならぬか」であった。

であるということの感傷的な理由を云々することに時間を費すよりは、組合加入の条件を容易にし、機械産業の全ての労働者を、熟練・半熟練を問わず ASE に加入させるべきだ」という意見は未だ「卓見の小教者」(Jeffereys: op. cit., p. 157) のものに留まつたのである。

半熟練機械工への政策は一九二〇年代に転換を迎えた。旋盤を中心として全機械操作に同率又は若干低率の格付けが設定され、全機械操作は最低賃率を持たねばならないという組合の主張は、一九二二

があった。(1)新工程の導入自体に反対するもの、(2)熟練工が労働を新しい機械に適合させ、仕事の独占を維持しようとするもの、(3)熟練工の賃下げを防ぎながら、新しい機械操作のそれぞれに格付け(賃率設定)を示唆するものである。このうち(1)は文字どおり進歩に対する闘争であり、(2)は代替性ある労働への独占という意味で、むしろ排他性の強化であった。そして妥結条件はこれを全く拒否したのである。発展の方向を示唆している(3)は未だ政策化しなかつた。新工程導入のめざましさと ASE 内部の強いクラフトユニオズムの残存が統一した政策化をばんだ。例えば ASE 代表会議は一九〇一年に半熟練機械工の

部会 (Machineist Section) を、一九一二年に不熟練工の部会 (Section F) を設置することを提案した。提案はいずれも多数の旧組合主義者の反対をうけ、事実上無効とされてしまった。かくて工場の中では、増加しつつある、支出労働と賃金において労働組合規制を受けない半熟練工が新しい基幹労働者となりつつあった。彼らは組合をはなれて、特定企業の中で昇進によって高い地位を享受するよう努めるか、新組合主義の生み出した一般組合に加入するかせねばならなかつた。「機械問題は種々の機械につく労働の価格の問題に帰着する。」あるいは機械の格付けを示唆し、「組合員はある機械工具に限定されるべき

年の第三回ロッキングアウトによって再び経営権に屈服した。しかし一九二六年のA.E.U. (A.S.R.が他組合と合同した準産業別組合)のSection V, Section V. T. R. A. (半熟練工及び転職者部の会)の設置と、一九三二年からの組合員の急増を背景として一九三六年の要求がなされた。この要求は、(1)平削盤・研磨盤・タレット旋盤・普通旋盤などの操作には全賃率を、(2)直立ギール盤・ねじ切り盤などの操作には九〇%の賃率を、(3)その他の機械操作の賃率は団体交渉による決定を示唆するものである。またこの要求は全機械操作の格付は可能であり、熟練に不照応な配置は経営の責任であるという主張に裏付けられている。この賃金闘争の取組みは産業別組合の行う労働格付政策であり、運輸一般労組や全国一般都市労組の支持をうけた。しかしながら経営はこれに対して、労働者の熟練と操作される機械となされる仕事の性質との「三重の基準」で支払うことを主張した。経営は複雑な「まやかしの体系」を基準として持出すことよって組合の労働格付の流産をはかったのである。各職場では熟練・機械・仕事のそれぞれの意味と比重とをめぐって際限のない混乱が続いた。そして労働組合側でも機械操作(労働)の格付けと労働者の格付けのいずれが正しいかをめぐってくりかえし論争が行われた。こうして半熟練工の機械操作についての労働格付(賃率決定)は各企業の自由裁量か職場交渉に委ねられて現在に至るのである。現在のイギリス機械工業は熟練仕

上工と不熟練工の賃率を全国協約化しているにすぎない。新しい直接部門の労働者について労働組合は支出労働と賃金の統一規制に未だ成功していないのである。そしてILOはイギリス機械工業の実質的には同じ労働に全国で数百にも及ぶ異なる賃率が適用されていると報告している。

徒弟制度の崩壊の後にあらわれた青年労働者と長い間組合から排除され、無制限な搾取の対象となっていた婦人労働者の労働条件に対する組合の規制の拡大は、A.E.U.の産業別組合としての政策の重要な側面である。このプロセスを加えて、不・半熟練工・青年・婦人労働者を労働組合に包摂し、身分・年齢・性にかかわらずなされる労働に対して賃金を支払うという原則はようやく第二次大戦後、A.E.U.のものとなりつつある。労働組合が新しい労働過程の下で、支出労働と賃金の結合に取組みはじめた指標は現代の新しい賃金構造の要求である。「A.E.U.今日の政策の要点」はのべている。「労働組合はこの産業のすべての労働者の賃率引上げのみでなく、今日では地方毎にその賃率が異なっている半熟練工のすべての格付けに対しての全同的最低賃率を要求する。」(A.E.U. 100年 The Stoney of the Engineers 1950, p. 36)。

第二の過程。職業別組合が繩張り争いを克服して職場の全員組織を形成し、産業別組合の実体を整える道である。とはいえ熟練職ごとに固結した多くの組合が強固な職域独占を誇って

いた機械工業では、^{アソシエーション}合同は A S E の政策の連続的發展としては成果をみる事ができなかった。諸クラブトユニオンの合同は、正式組合とは別の対抗的リーダーシップをもつ第一次大戦中の職場委員運動の展開をまたねばならなかった。

戦前においても職業別組合は工場に職場委員を設置していた。しかし彼らは文字どおり組合の代理人であり、その機能は組合員証の検査、組合費徴収、組合加入勧告、標準賃率・時間など労働条件の監視、支部への現状報告に限られていた。「職場で問題が発生しても、職場委員には職長や経営者と交渉する正式の権利がなかった。」(Cole, op. cit. p. 9)むしろ職場委員が交渉権をもつことは労働組合の敵である「工場組合主義」であり、職場組織が形成されることは「特定の使用者が従業員を組合の隊列から引離すための反組合的策動」(Cole, ibid. p. 2)だとみなされていたのである。

一定資格の労働者の、公正な一日の労働に対して賃金が支払われることが実質上の標準労働条件を保証した段階では職場組織の機能が組合地方支部の機能に吸収されることが可能であった。だが資本家的経営が生産点における管理を強化するにつれて、A S E の職場組織や職場交渉の欠如は労働条件の標準化にとって怪慍となった。かくて各職場では自発的に職場委員会や出来高払制委員会が発生し、インフォーマルな交渉が発生した。そしてこの職場交渉の発達は、労働過程の特質から必然的に諸

職業別組合の共同行動を成熟させるものに他ならなかったのである。

第一次大戦中の職場委員運動ははげしい労働の稀積化^{ヒールアップ}や出来高払制の導入など従来の職場慣行の棚上げ及び実質賃金の低下に起因する。だがそうした労働条件の変化が「大蔵省協定」による A S E の交渉権の停止——戦時経済政策への協力——の下で遂行される以上、労働者の不満は、インフォーマルな交渉の場である職場組織に闘いの場を見出した。それゆえ職場委員運動は産業の労働者管理の思想をもつサンディカリストや「産業別組合主義者」の指導による、非公式の職場委員をも含めた運動として展開した。一九一〇年以來、時間短縮運動等を通じて活動を始めていた、諸職業別組合の「合同委員会」は一九一七年、「全国職場委員運動」に合同している。

とはいえ職場組織や職場交渉が伝統的政策の後退の結果、必然的にそれを補うものとして生み出されていた機能である以上、職場委員運動は必ずしも正式組合と対抗的な要素のみによって彩られていたのではない。活動家の多くは公式の職場委員であり、かれらは現実の問題の解決の便利な方策として職場委員運動に参加したのである。それゆえ職場委員運動の日常の仕事は、A S E が平時なら行うであろう職場慣行の維持・熟練工の擁護に限られることも多く、半熟練工との関係をめぐって内部対立を生じさせた。即ち「熟練職種の職場委員は主として、規制

されない労働稀釈化の阻止とそれが導入し拡大される場合の可能性な限り、の熟練工の保護に関心を寄せた。低熟練労働者の職場委員は熟練・半熟練の仕事の遂行を要求される仲間について、合理的な支払いと労働条件の確保や、熟練工が独占していた職業への低熟練工の自由な就業の追究に積極的であった。(Cole: op. cit., p. 54) また A S E や他の正式組合への関係についても、産業管理と全階層の産業別組合の樹立をかかげる「労働者委員会」の下版には様々の見解の相異が含まれていた。それは職場組織の形成が職業別組合の補充物であり、同時に職場の全階層を組織した産業別組合の構成体であるという、同一視をゆるさない二要素の混合であったことの表現だったのである。⁽¹⁰⁾

戦後の一九一九年、A S E は革命的サンディカリストの弾圧による排除をまけて、経営者団体との間に職場委員協約を締結した。これによって職場委員と職場組織は、組合の統制下において、組合の協約の優先権を認めた上で、職場に発生する問題の第一次交渉権を獲得した。また新しく成立した A E U の規約は職場委員の、組合地方委員会への出席を保証した。このことは A S E が職場委員運動の中の第一の要素を、第二の要素を排除しながら吸収したことを、意味する。戦後の職場委員運動は「もはや職種や等級にかかわらずあらゆる労働者を結集しようとする全職業運動ではなかった。それは、そのころには公的な労働組合主義に対しても、資本家の産業管理に対しても挑戦す

ることをやめ、労働組合の単なる有用な補助的部門となったのである。」(コール『イギリス労働運動史』林他訳Ⅲ、一五九ページ)

職場における労働者の統一行動の経験を得てはじめて、一九二〇年、A S E は九組合と大同し、四三万人の A E U (Amalgamated Engineers Union) を成立させ、産業別組合への巨歩を記すことができた。しかし A E U がクラフトユニオンの拡大にすぎないという批判に真にたえうる、全階層・⁽¹¹⁾性的産業別組合に成長するためには、A E U の吸収した職場委員運動の中の第一の要素——熟練工の範囲の諸組合の合同体を、第二の要素——職場の全員を組織した全階層の産業別組合の構成体の中へ発展的に解消させねばならなかった。革命的サンディカリストは分解した。しかしその組織方針は「水まし職業別組合」A E U の明日の組織方針だったのである。A S E は排他性克服の第二の過程をさきがけて歩んだ。しかしここにおいて第一の過程と第二の過程は重なり合う。すでに見たように A E U は二〇年代から、全階層を包摂した政策を追究しはじめるのである。

A E U はその後引き続き部会を設置して組合加入の枠をひろげ、引き続き職業別組合の併合を行った。「産業のすべての労働者は組合に加入すべきである。機械工一〇〇%の組織は使用者の多大の譲歩を可能にする。」(A E U 100th Ann., p. 36.) A E U は未

だ職場組織を明確に支部とはせず、支出労働の格付け（賃率設定）を全階層に拡大していないけれど、産業別組合の実質的な政策への道は確実にとどられている。

(1) 一八九六年の書記長更迭（新組合主義者ハーンズの就任）もその一つの表現である。

(2) 組合の批判のことだ。（Jellereys, *op. cit.*, p. 246）

(3) D. H. Cole; *Introduction to Trade Unionism*, 1953, p. 113.

(4) Robertson; *op. cit.*, p. 246. なお第一次大戦中の貨幣賃金の一律引上げ（戦時ボーナス）の経験やホイットレー報告の結果、時間賃率や出来高給割増率については産業別、全国交渉が支配的形態となった。（F. Brown; *op. cit.*, chap VII）

(5) ILO『給与体系再編成の諸問題』日本労働協会訳、参照。

(6) 若干の指標。一九三七年——徒弟、青年労働者の労働条件の交渉権確保。一九四〇年——青年労働者のためのSection IV, Section IV a 設置。男女同一労働同一賃金の全国協約。一九四二年——Section for girls and Women 設置。

(7) 職場委員運動にめぐっては D. H. Cole; *Workshop Organization*, 1922, B. Privicovic; *op. cit.*, 佐野稔『産業合

理化と労働組合』を主資料としている。

(8) D. H. Cole; *op. cit.*, p. 35.

(9) Privicovic; *op. cit.*, p. 130.

(10) 栗田健、前掲書、一九八二〇八ページにもほぼ同趣旨の分析がみられる。

(11) D. H. Cole; *op. cit.*, p. 73-74. に協約の全文がみられる。

(12) 労働者管理の思想の労働稀釈化（*インディストリアル*）についての見解をクライド労働者委員会の機関紙を通してみよう。「私たちは労働稀釈化を）労働過程を単純化する意味で進歩的なものと評価する。それは労働をより流動的にし、生産力を向上させる。要するにそれは産業進化への第一歩である……。この稀釈化の計画は労働者の管理の下で遂行されねばならない。」（Cole; *op. cit.*, p. 53, Jellereys; *op. cit.*, p. 178）労働者の観点から産業管理が遂行されるためには、低熟練・熟練、及びホワイトカラー労働者の統一した全階層の産業別組合が必要条件となるのは自明である。

なお産業管理の思想は精神労働と肉休労働が分立した段階での、両者の新しい再統一の思想である。それゆえ産業管理は政治的方策による労働条件規制をめざす新組合主義の系譜に属するよりはむしろ、かって職場の主人公であった機械工の組織的復権運動であったと私は思う。サンディ

カリストのいくつかの流派のうち既成組合に親和的であったギルド社会主義が二〇年代末までの機械工に滲透したことは示唆的である。

む す び

労働過程の変革が労働代替性を進めたとき、機械工業の資本と労働はそれぞれに近代化の政策を提起した。資本にとつて、専制的経営権の下での、労働者の企業に従業員化、支出労働の質量決定、企業内賃金構造の形成は、誇り高い熟練工の組合によつて、企業利潤の与件とされてきた仕事と賃金を企業利潤の観点から裁量できるようにするための槓杆であつた。このことは労働者の行う仕事、受取る賃金、生活の歴史全体が特定企業の「支払能力」の函数となるという、独占段階の労資関係への傾斜が始ることを意味している。

一方労働組合が労働遂行能力——支出労働の質量——賃率の、企業の枠を超えた標準化を達成するためには、属人的な排他性を克服して、なされる労働そのものを格付けすることに、向わねばならなかつた。そして全国的な職種別最低賃率を協約化する一方、職場組織を形成し、支出労働の質量把握——機械やコンベアーの速度、定員、交替制などの規制を行うに至るのであ

る。従つて、産業別組合の支部の活動は、労務管理と同じ舞台で、同じ対象をめぐつて展開される。労資いずれかが職場で後退すれば、他のいずれかが職場のインシアティブを把握する。しかも階級的立場を問わない以上、双方の政策は現象的には——対象が同一であるために——酷似している。例えば使用者によつて組織された従業員組織 Workers Committee と労働者の産業管理のための組織 Workers Committee との異同はその好例なのである。

それゆゑ近代化への労資それぞれの政策の成否を検討することなく、各国の各産業の労働市場の本質を知ることとは不可能であろう。労働市場は労働過程から直接規定されるものではなく、労働組合と経営の政策の有効性、先進性に彩られるものに他ならないからである。イギリス機械工業に例証をとつた本稿は、この独占段階における労働市場形成の選択可能性をいくらかは明らかにしただろうか。

(1) Cole: *op. cit.*, P. 20.

(2) なお同様のことは日本の会社組合又は企業別組合や産別組合支部との関係についてもいえる。(氏原正治郎、前掲論文、前掲書、一九六〇八ページ参照)