

經濟論叢

第九十(卷) 第五號

利潤分配制度と労使関係	前川嘉一	1
経営管理における過程理論の性格(1)	降旗武彦	18
産業連関の3部門分割モデル	山田浩之雄 井原健雄	36
管理通貨論のアプローチについて	葛西孝平	54

昭和四十一年十一月

京都大學經濟學會

利潤分配制度と労資関係

——イギリス独占移行期における労資関係変容の一側面——

前 川 嘉 一

I 企業別労資安定策の提起

剰余価値生産を基本内容とする資本制生産において、いうまでもなく、資本は剰余価値量を増大するために、あらゆる可能な方法によって賃労働に対する支配、統轄を行なうものである。しかし、資本と賃労働の利害が基本的に敵対関係にあるからといって、資本の賃労働支配の具体的諸方策において、すべて抑制的方策が展開されるものではない。

資本の賃労働に対する抑制策が、賃金労働者の資本に対する反撥を生み、労資間の対立を強めて、そのため生産秩序の擾乱を結果として招くような事態が生ずるとすれば、それは資本制生産の経済的効率が阻害されて、経済安定を著しく脅かすことになり、さらにその事態が進展するとすれば社会的危機を招かないともかぎらない。資本にとって賃労働の存在は前提であり、生産に不可欠の要素であれば、資本は、いかにすぐれた経済性において賃労働を統轄して、生産秩序体制にくみいれるか、すなわち、必要とする労働力をいかに自由に、そして安価且つ安定的に確保し、機能させるかが核心的な問題所在となる。賃労働をめぐる生産労働秩序の安定的体制の確立はまさに資本制生産社会において社会的、経済的安定発展の鍵といってよい。かくして生産労働秩序の安定確保のために、労資の安定的関係を保持する政策＝労資安定策が、おおむね¹⁾、経済的あるいは政治的譲歩をもって図られることになる。

もとより資本の賃労働に対する具体的諸方策における抑制策と譲歩による安定策との二側面は資本の側における資本蓄積の進行条件、労働者の側における

1) 労資安定策がつねに資本の労働者に対する譲歩策を内容にすることはかぎらない。抑圧策によって安定を意図する場合もある。しかし一般的に労資安定策は前者と考えてよい。

抵抗の条件の相対的關係において、両者の比重を變動しながら展開されたとはいえ、労資安定策は資本制生産の発展に必要な政策であった。

産業資本期のはじめの段階で、可及的速かな資本蓄積を意図する資本は、未だ労働組合の組織、機能が未成熟であるため、賃労働を恣意的に統轄することができ、いわゆる原生的労働関係によって剰余価値生産の累積拡充を強行して、実現していったことは周知のところである。資本が賃金労働者を雇用する場合、団結禁止法の撤廃によって漸く合法的に労働組合が生れた後においても、誓約文政策 (the document policy)²⁾ を採ったのは、優位的立場にある資本の賃労働に対する恣意的支配の形態とみられよう。しかしこの段階においても、譲歩にもとづく労資安定が考えられなかったのではない。団結禁止法によっておよそ労働者の組織化が抑圧されていたときでも、労働者の自主的な友愛組織については資本は黙許したし、労働者の抵抗を防止する意図から団結禁止法をも撤廃にふみきり³⁾、また33年工場法をはじめとする工場諸立法の改正⁴⁾に譲歩するなど、の諸政策がみられた。しかし、このような譲歩の労資安定策が法制上、部分的に行なわれたにしても、資本が賃労働に対してとる直接の組織的な安定策は、争議時において一時的に行なわれたのは別にして、およそ展開されることはなく⁵⁾、資本の労働政策は明らかに労働者の抵抗を防止するための抑制策

2) 労働者に対し組合からはなれていくという文書 (document) に誓約の署名を求める政策で、本来全国大連合 (Grand National Consolidated Trade Union) を破壊する目的から用いられた (Allen Flanders and H. A. Clegg (ed.), *The System of Industrial Relations in Great Britain*, p. 202)。

3) フランシス・プレイス (Francis Place) が撤廃の目的に組合の合法化による労資関係の安定、争議の防止を考えていたのは周知のところである。

4) 1833年の「工場における児童および少年の労働規制に関する法律」(An Act to regulate the Labour of Children and Young Persons in Mills and Factories), 1844年の「工場法改正法」(An Act to amend the Laws relating to Labour), 1845年の「検染業の児童・少年および婦人の労働を規律する法律」(An Act to regulate the Labour of Children, Young Persons, and Women in Print Works), 1847年の「工場における少年および婦人の労働時間を制限する法律」(An Act to limit the Hours of Labour of Young Persons and Females in Factories)。

5) 雇主は労働対策のために組織をもって活動するということは19世紀の中ほどまでは少なかった。それもストライキなどの労働関係の不安定なときのみ活動するものであった。たとえば *the General Coal Masters' Association in West Yorkshire* (1844年の争議時), *the Master Spinner Association at Preston* (1846年の争議時) (Allen Flanders and H. A. Clegg, *ibid.*, p. 202)。

に基調があったことは否めない。この意味で資本は労働者に対し、すぐれて優位的立場で臨んでいたのである。

資本にとっても労資安定が重要な政策課題として考えねばならなくなったのは、労働者が組織的に抵抗機能をもつようになった段階、すなわち全国的基礎で職能別組合が組織的に確立し、機能を行使するようになった段階〈産業資本確立期〉においてである。周知のとおり、当時の生産技術段階では、生産力の主要な直接担当者は熟練工であって、資本の労働需要も当然熟練工を中心とするものであった。この熟練、技能にもとづく労働需供条件によって、熟練工は職業独占と供給制限を意図して職能別組合を確立したのである。職能別組合の組織・機能によって、熟練工は直接乃至間接的に他の労働諸階層（徒弟ならびに非熟練労働者）を支配体制のもとに統轄しているために⁶⁾、資本が生産力の中心となる熟練工をはじめ労働諸力を調達、確保し、機能させる、いわば総体的な生産労働体制をととのえるためには、職能別組合の存在を無視することは許されなかった。というよりも、むしろ生産発展のためには、制限を付した範囲で職能別組合と協議し、組合員の協力を得るという道をえらぶ必要があった。したがって、友愛組合法 (Friendly Societies Act—1855年) から1871年の労働組合法 (Trade Union Act) ならびに75年の共謀罪及財産保護法 (Conspiracy and Protection of Property Act) に至る一連の組合社会政策⁷⁾ となってあらわれ職能別組合の権利を容認し、限定したものといえそれを対象とする団体交渉をもつようになっていった。それ故、資本が意図した労資関係の安定は、熟練工を対象に、すなわち職能別組合との間で考慮されたものであり、この意味において、いうまでもなく労資安定策は個別企業に関係のない横断性において考えられたものといえよう。

6) 拙稿「労働組合の機能の展開と組合組織」(岸本英太郎編『労働組合の機能と組織』ミネルバ書房、所収)参照。

7) 労働者妨害法 (Molestation of Workmen Act, 1859年)、ラッセル・ガーネイ法 (Russell Gurney's Act, 1868年)、労働組合基金保護法 (Trade Unions Funds Protection Act, 1869年)。

8) *Fifth and Final Report of the Royal Commission on Labour, Part 1, pp. 33, 34.*

資本制生産の独占段階への移行は、賃労働に関しては、生産技術の変革にもとづいて労働過程も変わり、それとともに労働需要の変化をも伴う事態が生じた。周知のとおり、一般的に職種 (trade) は職務 (job) に分解し、その職務の編成を各個別企業は生産体制にもとづいて行なおうとした。と同時にそれに対応する必要労働力の多くを、従来職能別組合からは排除され、したがって何ら組合の組織的規制の及んでいない非熟練労働者層から、自由且つ安価に確保しようとした。かくして、従来より比重を増して生産労働体制にくみこまれた非熟練労働者は、資本の恣意的に設定する労働条件に対する抵抗、他方排他的な職能別組合への反撥から、独自にいわゆる新組合主義の運動を展開しなければならなかった。戦闘的性格を特徴とする新組合主義が、従来の職能別組合に影響し、全体として労働組合の資本に対する抵抗姿勢を強めずには措かなかつた。かくして一般に雇用主の多くは次のような諸点を1870年前後の労働組合の傾向として認識していた⁹⁾。すなわち

- (1) 労働組合は経営細部に干渉、雇用者の業務を妨害する傾向がある。
- (2) 労働組合は実態を誤認し、過度の要求によって資本の計画ならびに投資を妨げる。
- (3) 争議の範囲、規模は拡大の傾向にある。
- (4) 強力な組合に属する労働者は、特に職長が組合員である場合、その勤務実態は悪くなる傾向 (怠情、不注意乃至不従順) がある。
- (5) 労働組合の行動は、賃金および労働時間の一律性を表現しようとし、個別的労働者の要求および利害を払拭する傾向がある。
- (6) 労働組合は、その厳正な規約によって産業発展を妨げている。例えば徒弟の規制によって労働力確保を阻害し、非組合員と共同作業を拒否することによって生産を阻害する。

賃金ならびに労働諸条件の横断的規制を劃一的に実現してゆく方向をとりつつあった当時の労働組合の発展傾向は、独占移行段階の激しい資本間競争条件のもとで、資本が個別企業毎に生産労働体制を再編、強化しようとするのを著しく阻害するものであって、かかる労働組合の傾向に対し、資本は新たな賃勞

働支配を、すなわち新たに労働秩序体制を編成し、労働統轄を強行することが必要であった。それは労働者の横断的組織結集を分断し、賃金ならびに労働諸条件に関する組合の横断的規制力を掘りくずすことにあって、すなわち、個別企業単位で「労働と賃金」を縦断的に規制し、労働統轄を行なう方向である。約言すれば企業別労務管理体制の確立方向に他ならない。これは明らかに労働組合と対抗関係に立つ方策である。それだけに、資本の個別企業単位での賃労働に対する縦断的統轄は経済的譲歩を伴うことが必要であった。この観点から、企業内で労資の共通利害に調和を見出そうとして、資本は企業内労資安定策を提起することになった。かくして労資安定がかつての横断的なものから縦断的なものへと形態変化して提起されることになったのである。そしてその主要な具体策として利潤分配案 (Profit-sharing scheme) が提示されることになった。

II 利潤分配制度の導入

—サウス・メトロポリタン・ガス会社—

利潤分配案はどのような過程で提起され、導入されていったのであろうか。これについて初期の若干の事例⁹⁾を見出すことが出来ようが、著名なものは一般に認められているようにサウス・メトロポリタン・ガス会社 (the South Metropolitan Gas Company) のケースである。したがってここでは、まずその事実経過を中心に導入の過程を明らかにしておきたい。

サウス・メトロポリタン・ガス会社の利潤分配案は、労資の対抗関係が激化する惧れを前にして企業から提起され、1889年12月6日から1890年12月5日に至る、ほぼ2ヶ月間¹⁰⁾の緊張した労資対抗(ストライキ)を惹起した。したがって、この導入過程は争議の展開過程でもある。

サウス・メトロポリタン・ガス会社の争議はドック争議とともに当時すでに注

9) 1865年、ノーマントン (Normanton) のヘンリー・ブリッグス会社 (Henry Briggs, Son & Co.) が利潤分配制度を採用し、1866年には、ミドルズブロー (Middlesbrough) の製鉄業者、フォックス・ヘッド会社 (Fox, Head & Co.) が類似の制度を採用した (M. Dobb, *Wages*, 邦訳, 103-104ページ参照)。

10) *Report on the Strikes and Lock-outs of 1889*, by the Labour Correspondent to the Board of Trade, 1890, p. 43.

目されていたものである。争議の原因が利潤分配制度の導入にあることが関心の払われた主な理由であった。ドック労働者に先立って、すでに1889年3月末「全国ガスならびに一般労働者組合」に結集していたガス労働者は、その年の6月に従来の12時間2交代制に代わる8時間3交代制を資本の譲歩によって獲得した¹¹⁾。ガス労働者は労働条件の主要点の1つを解決して労資間に一応の安定がみえていた。しかしガス労働者の運動の成果が、ドック労働者を刺戟し、いわゆるロンドン・ドック争議の勃発となった。これを契機にして一般に非熟練労働者の組合運動が拡大する傾向を示してきた。ガス会社において、労資間に一応の安定がみられていたものの¹²⁾、その影響が波及して再び労働争議がひきおこされる怖れを感じた会社は防止対策を考えねばならなかった。すなはちガス労働者が組合の機能を充実させるに先立って積極的に彼らを企業別管理体制で統轄しようとした。とともに時間短縮の譲歩を取りもどすことを考えた。それが、1889年11月6日、サウス・メトロポリタン・ガス会社の会長名 (George Livesey) によって提示された協定案となってあらわれた。その協定案の主要点は次のようであった¹³⁾。

- (1) 会社のどこかの職場についた時から12ヶ月間、ずっと真面目に、正直に、且つ勤勉に割り当てられた事を行なう場合雇用契約を結ぶ。その12ヶ月間は能力に適用される賃金率で会社に奉任すること。
- (2) 職長の命令に従うこと。
- (3) 労働時間は一部の職場の8時間3交代制及び24時間制のものをのぞいて、週54時間制とすること。
- (4) 会社は労働者に不利となる如何なる賃金の変更もしないこと。
- (5) 従業員は別記の賃金によって恩恵を受ける資格があること。

以上が提案の主要点であるが、恩恵を受ける資格の規定は「労働者への告知」(“Notice to Workmen”)として別記された。その概要を示せば——役員は、

11) 拙著『イギリス労働組合主義の発展』99-100ページ参照。

12) *Report on the Strikes and Lock-outs of 1889*, p. 11.

13) *Ibid.*, p. 11.

会社の好況時、常用労働者〈火夫〉に対し利益を与えて労働者たちの信頼に應える用意がある。具体的には年にボーナス、すなわち年々組合の一定割合の貨幣額を支給する用意がある。その支給額は販売価格の減額と関連し、株主にはガス1,000 feet 当り1ペンスの販売価格の減額について $\frac{1}{15}\%$ の追加配当を、労働者には同じく1,000 feet の基準販売価格2シリング8ペンスから減額1ペンスについて年賃金総額の1%の割合で利潤分配を行なう、そして労働者に実質的利益をただちにあたえるため、過去3ケ年にわたって遡及試算し、第1年度2%、第2年度3%、第3年度3%、従って総計8%をさしあたり支給する。その対象となるのは3ケ年間継続勤務した常用労働者であった。ところでこの利潤分配による年次ボーナスは従業員希望によっては社内貯蓄の方法をもえらぶことも出来、それは4%の利率で会社に預託し会社はそれを運用資金として運用すると云う制度である。その貯蓄について、預託した従業員は規定の年齢制度内至勤務年限に達してはじめて元利金額を受取る資格が得られ、死亡以外、最初の5年間は引き出すことができない——というものであった¹⁴⁾。

この利潤分配案を会社が提示した時、すなわち11月は、いわゆるガス需要の多い冬期に入っていて、多くの冬期臨時工が就業しており、火夫1,800名のうち1,300名は冬期の臨時工であって、提案の対象となっている常用工の比率は極めて少なかった。利潤分配にその少数の常用工は受諾の意見を示し協定に入っていたが、対象から除外されていた多くの臨時工は当然のことながらこの提案に反撥した。このため会社は、冬期臨時工をも対象に含めることを考慮して11月27日、前記提案(11月6日付)に若干の修正を施した修正案を再提示した。この修正案に附加された「冬期労働者への告知」では「会社役員は協定のもとで働く常用工には年々利潤の配分を受けとる権限を与えた。それ故、冬期労働者をもほぼ同じ立場におかねばならない。」¹⁵⁾という趣旨から、就業期間3ヶ月

14) *Ibid.*, p. 12. 修正の要点は、(1)契約締結の前提条件であった継続勤務期間「12ヶ月」が空白となった、(2)一部労働者の8時間3交代制を省く、(3)利潤分配の3年間遡及の計算を第1年度2%、第2年度3%、第3年度4%、計9%に改める——であった。

15) *Ibid.*, p. 13.

16) *Ibid.*, p. 13.

未満でない冬期労働者は、その期間を就業して、勤務態度良好で退社するもののみ賃金の5%の額を支給する。そしてこの場合にあっても再び翌年の冬期に就業する意志があれば、常用工と同じく4%の利率で会社に預託できる制度を設けるというものであった¹⁶⁾。

しかし組合は、この計画案に反対を決定するとともに、すでに協定したものをスト破りとみて彼らとの共同作業を拒否し、彼らの解雇を要求した。この段階では会社はいささかの譲歩をも考えず、むしろ組合に対抗するための準備に没頭した。組合が正式の態度表明を行なったのはこのときである。組合は12月4日の代表者会議で次のように決定し、これを翌日公表した。それは「ガス労働組合の組合員を代表する本会議の意見によれば、ボーナス案に署名した人々——われわれは彼らを組合に対してスト破りとみなす——と一語にわれわれを強引に働かせようとするサウス・メトロポリタン・ガス会社の行為は、不条理であり不当なものであると非難されるべきであり、そしてつぎのことが主張されるべきである。すなわち、サウス・メトロポリタン・ガス会社のすべての労働者は、ボーナス案が廃棄され、上記の労働者が仕事から除かれるまで即刻本告知を送達し、そしてその写しが会社役員にも送られるべきである」¹⁷⁾ というものであった。そしてこれにもとづいて会社の提案を拒否する宣言がつぎのように発表されたのである。

われわれ、ガス労働組合の地方ストライキ委員会がサウス・メトロポリタン・ガス会社のボーナス案を拒否することになった理由を一般市民に示したいと思う——

- (1) われわれはそれが組合の精神そのものに反しているので拒否する。なぜかといえば、その利益にあつかると思う常用工は、まず監督者の希望で何らかの労働を遂行するため、12ヶ月というものは拘束されざるをえないからである。
- (2) われわれは会社役員がボーナス案を考えついたのは、ただ労働者の合法的団結をうちくだくためであったと考える。そしてその案の諸条件に同意したものは人員縮小のときに優先権を与えられるとのが明らかに述べられた。
- (3) われわれは最初読んでみるとこの案が多く利益を確保するようであるが、それ

17) *Ibid.*, p. 13.

にひきつけられたのはカーボン部門で雇用されている1,800人のうち10人を上廻らず、残りのものは一様にその告知を送り返したことを指摘しよう。そしてその中には16年間以上当会社の従業員の場合もあった。

- (4) われわれは、この案に早まって協定したものは、しばしばみられる勤務期間がよく示すように、12ヶ月間の協定によって全く忠実に、十分会社に役立ちたいといったと誠実なものであって、このことに抗議する。そしてわれわれは会社がボーナス案と同額の賃金増額を申し出たのであれば労使に昔の善意がよみがえり、将来安定したものになったであろうと断言する¹⁸⁾。——

かくして組合はこの宣言発表の翌日(12月6日)からストライキに入った。ガス労働者の運動に対して、船員ならびに石炭運搬夫が同情ストライキを行なったが、これらもガス会社の強固な意図を動かすだけの効果はなかった。当初の2、3週間こそストライキによってガス供給に支障を招くという事態が生じたが、会社は莫大な費用をかけて代替の労働者を調達し、一応通常の作業状態に復帰することに成功した。そのため組合としては無条件で2ヶ月にわたるストライキに終止符をうたざるを得なかった(1890年2月5日)¹⁹⁾。

1889年、会社によって提案された利潤分配案は激しい労資対抗の過程を経たにもかかわらず、遂に制度化されることになったが、その後どのように運用されたのであるか。まずボーナスはどのような配分率の推移をもって支給された

第1表 ボーナス分配率の推移(1890—93年)

年次	ガ ス 価 格			ボーナス分配率
1890(6月)	2シリング	3ペンス	(1,000フィート当り)	5%
91(//)	2シリング	3ペンス	(// //)	5 "
92(//)	2シリング	5ペンス	(平均1,000フィート)	3 "
93(//)	2シリング	5ペンス	(// //)	4 "

* 1893年のボーナスの分配率は規定によれば3%となるが、従業員の良好な勤務状態を考慮して会社は4%と決定した。

Forwarded to the Commission by Mr. Livesey on October 17th, 1893, in *Fifth and Final Report of the Royal Commission on Labour*, Part 1, 1894, p. 155.

18) *Ibid.*, p. 14.

19) *Ibid.*, p. 43.

であろうか。ガス量 1,000 feet……2 シリング 8 ペンスを基準販売価格とし、販売価格の減額 1 ペンス当り年間賃金総額の 1% の割合でボーナスを支給する規定であるが、1890—1893年に至る間の分配率はつぎのようであった。

この制度の運用と関連して、能率を高めて作業を遂行するため労使それぞれ 18名の委員からなる合同委員会が設置され、それが運営上の細部について決定した。このため、ボーナス分配率、1891年度の 5% が 92年度の 3% に下落したときも労使間に摩擦なく、リブシイ会長 (George Livesey) の工立委員会への報告 (1893年10月17日) も「4年間労使間に何ら意見の不一致、分裂はなかった。不平ならびに不信は防止されたし、相互の信頼と好意が結実した」²⁰⁾ と状況判断を行なった。

5年間の試行期間を経過した1894年、本制度は労使意見の一致をみて拡充の方向で改訂されることになった。改訂はボーナス分配率の変更で、新旧率を比較表示すればつぎのようである。

第2表 ボーナス分配率の新旧対比 (1894年)

ガ ス 価 格		ボ-ナ-ス 新 率	ボ-ナ-ス 旧 率
2	8 (1,000フィート当り)	0 %	0 %
2	7	1 $\frac{1}{2}$ "	1 "
2	6	3 "	2 "
2	5	4 $\frac{1}{2}$ "	3 "
2	4	6 "	4 "
2	3	7 $\frac{1}{2}$ "	5 "
2	2	9 "	6 "
2	1	10 "	7 "
2	0	11 "	8 "

Forwarded to the Commission by Mr. Livesey on April 25th, 1894,
in *Fifth and Final Report by the Royal Commission on Labour*, p. 156.

ただしこのボーナスの増加には、増加分の半額を現金にて支給、残り半額は会社に預託 (利率 4%) するという条件が付されていた。

20) Forwarded to the Commission by Mr. Livesey on October 17th, 1893, in *Fifth and Final Report of the Royal Commission on Labour*, Part 1, p. 155.

このようにサウス・メトロポリタン・ガス会社における利潤分配制度は漸次労資関係の安定を企業内で実現していったが、これが影響して他のガス会社にも波及し採用されはじめた。利潤分配制度²¹⁾の導入過程を具体的に事実経過を中心にみたのであるが、労資はこれにどのような問題意識をもって臨んでいたか、さらに検討を加える必要がある。

Ⅲ 利潤分配制度と資本の労資安定構想

利潤分配制度はサウス・メトロポリタン・ガス会社での場合で明らかのように労資対抗が激化してゆく状況のもとで、企業のイニシアティブによって生産労働秩序を再編するための企業内労資安定策として考えられたが、企業はどのような視点から、どのような安定構想をえがいて利潤分配制度を考えていたのであるか。

利潤分配制度の構想ともいべきものは、サウス・メトロポリタン・ガス会社リブシィ会長が王立委員会²²⁾（1891—94年）に提出した「利潤分配に関する覚書」²³⁾によく表明されている。本来王立委員会は新組合の運動に当面して労資関係の再調整を考える目的から調査委員会として設立されたものであるが、リブシィによれば、委員会は労資関係の実態を把握するための調査に終始することなく、労資関係の改善の方途を示すことが必要であり、それによって始めて委員会の目的が達せられるという考え方をもっていた²⁴⁾。この観点から労資関係の改善、すなわち新たに労資の安定調和を実現する具体策として「利潤分

21) サウス・メトロポリタン・ガス会社の利潤分配制度を参考にして導入したものに、例えば the Crystal Palace District Gas Company がある。

22) 王立委員会 (the Royal Commission on Labour, 1891—94年) は91年4月21日設立され、新組合運動の急速な発展に伴う労働争議の頻発に対応して、(1)雇用者ならびに被用者の関係、(2)その団結、(3)最近の争議で提起された労働条件——を調査する目的をもち、91年5月1日の第1回委員会の活動から3年間継続した。

23) リブシィ (George Livesey) は「利潤分配に関する覚書 (Memorandum)」を1893年9月2日委員会に提出した。

24) リブシィは覚書の冒頭に「委員会が労資関係についての諸問題で行なった調査は、その関係がいかに改善されるかを示さないならば委員会の目的に添わなかったであろう」と論じた (“Memorandum by Mr. G. Livesey on Profit-sharing”, in *Fifth and Final Report of the Royal Commission on Labour*, Part 1, Appendix 1, p. 152)。

配制度に関する覚書」を委員会に提出したのである。

覚書によれば、彼は利潤分配制度を企業の行なうべき積極的な労資安定策として提起するが、これには激化の傾向を示している労資対抗の現状認識、そして従来の労資安定策が効果において限界を示していることについての評価が基礎にある。当時、新組合の飛躍的發展²⁵⁾によって労資対抗が鋭く表面化していたことはあらためて論ずるまでもない。問題は、この厳しい労資対抗関係を法的規制によって安定化することがどの程度可能であったかという点にあった。これについてリブシィは「法律制定は不正を禁止するとはいえ、労資関係で友誼感情や利害の一致を促進するという点ではむしろほとんどなすことを得ず、反対方向にすら役立つであろう」²⁶⁾と結論づけ、労資安定に関する法的規制の限界は賃金雇用制度そのものに基因すると彼は考えた。すなわち、賃金雇用制度の賃金労働者にとっては「雇主が繁栄しているかそれともその逆であるかはほとんど関係なく、そのときの賃金を得ることが問題で、もし関係ありとすれば非常に利潤があれば有利に闘いということによって賃金増額を確保できること、利潤が下がれば雇用を失う機会に立つということ」²⁷⁾にすぎないものである。したがって賃金労働者は仕事そのものに誇りと任務感 (sense of duty) をもつものではあるが、経営業務に何ら責任をもつ立場ではない。仕事に対応する公正な賃金を要求するだけであって、ただこの要求から生産の効果や産業発展の阻害条件をつくりだすことになる。したがって、賃金雇用制度においては法律制定によって労資安定を期するといっても、それには限界がなければならない、というのである。

このような考え方からリブシィは賃金労働者が社会構成の一員として成長した現段階では新しい労資安定の理念が必要であることを強調する。彼はこれをつぎのように述べる。「賃金雇用制度は長い間のルールであったので、労資と

25) 新組合運動の発展の中心期は1889-92年とみるのが至当と考える (拙著『イギリス労働組合主義の発展』107ページ; E. J. Hobsbawm, *Labouring Men*, pp. 181-194 参照)。

26) *Fifth and Final Report of the Royal Commission on Labour*, Part 1, Appendix 1, p. 152.

27) *Ibid.*, p. 152.

もその欠点を是正するの必要を知るのに緩慢であった。またその試みを見出し、適用するにはより一層緩慢であった。しかし労資間の友愛的協力が絶対に、また緊急に必要なだという証拠が多くあり、協力によって両者のエネルギーは共同利害と国民の一般的福祉を促進するために結びつくであろう²⁸⁾と。それは企業生産の場において労資の「協力関係」を確立するという考え方である。すなわち、賃金労働者を資本の共働者と位置づけ、労資が友誼感情によって結びつくとともに、それが単に思想段階にとどまらず、労資を共通の利害立場におくため剰余利潤を労資同意のもとで公正に分配して経済的にも相互提携を実現しようとするものであった。

従来、労働争議にまでいたる労資の不一致の本質点は分配の方法ならびに機構にあり、そのため資本が労資安定を期して分配制度上の対策を講じたこともあった。周知のとおり、「賃金を製品の市価に応じて定める原則」²⁹⁾によって、適用したスライディング・スケールの導入である³⁰⁾。これが採用された場合の危険が導入時すでに労働者間で警告されていたが³¹⁾、労働組合がその危険を自覚して統一した抵抗を強めたのは1889年前後であった³²⁾。かくしてスライディング・スケールは労資安定の効果を期する賃金制度でなく、むしろ労資対抗の1つの重要な焦点となっていたのである。この点からも新たな労資安定の理念を確立し、それに対応する賃金政策が資本にとって必要であった。

新たに労資の協力関係を意図して考えられた利潤分配制度は、企業の剰余利潤を労働者にも配分することによって、労働者の企業経営に対する責任を分担させるものであった。労働者の企業経営に対する責任感、この制度の運営と

28) *Ibid.*, p. 152.

29) Webb, *History of Trade Unionism*, 邦訳、上巻、323ページ。

30) スライディング・スケールはダーリントンの北部イングランド製鉄業協議会が設立後(1869年)これを採用し、1871年にノーサンバランドおよびダラムの炭坑で、1875年にはヨークシャーの炭坑でも実施され、主として炭坑および鉄鋼部門で普及した(G. D. H. Cole, *A Short History of British Working Class Movement*, 邦訳、Ⅱ, 166-167ページ参照)。

31) 「ロイド・ジョーンズは1874年に賃金は市価によって律せられるべきだという原則が承認され、実行され、したがってまたおそらくは労働組合によって是認された場合の危険を労働者に警告している」(Webb, *op. cit.*, 邦訳、上巻、328ページ)。

32) 拙著『イギリス労働組合主義』206ページ参照。

結びつけて年次作業計画についての定期的な労資協議会を設置する構想で、より一層強められようとした。かくしてリブシィは、なによりも労働者の企業に対する忠誠心 (loyalty) と企業内定着 (stability) を期待したのである。それは彼が制度の運営の上で社内貯金に類する老齡準備金制度をかみ合わせたことに示される。すなわち労働者に支給する利潤分配金の一部は、老齡準備金として一定の利子率によって企業に預託できる制度を加えたが、これは一種の企業内福利制度であって、労働者の企業への忠誠心の高揚、および労働者の企業内定着は企業内福利制度によって有効に実現されるからである。

利潤分配制度によって、たとえ企業の労働者に対する分配が増大して、労務費が増加するにせよ、労働者の忠誠心の高揚と定着化で、彼の表現を用うるならば「元気のよい立派な仕事振り」³³⁾によってそれは十分償われるものと考えていた。その意味では利潤分配制度は決して企業の労働者に対する慈善 (philanthropy) から生れたものでなく、企業利潤の上からも立派なビジネスとも考えられていた³⁴⁾。ドップ (M. Dobb) も指摘しているように、この制度によって「労働の強度と労働の生産性が増し、その結果、支払わなければならない分配金よりも大きな程度に粗生産物が増す」³⁵⁾ ことが考えられていたのであり、その意味で十分経済性にもとづいて提起されたものであった。

かくしてリブシィは「利潤分配制度は実質的に階級をわける区割線を一掃して労資関係を健全にして満足な間柄にするにちがいがなく、そして両者にある原因をとりぞくことによって争議を防止する」³⁶⁾ と結論づけたのであった。

IV 利潤分配制度と労働組合

利潤分配制度で、労資間の共通利益を剰余利潤の公正な配分で実現しようとし、そのために経営への労働者の参加の途をも考え、いわゆる労働者を企業経

33) *Fifth and Final Report of the Royal Commission on Labour*, Part 1, p. 155.

34) *Ibid.*, p. 155.

35) Maurice Dobb, *Wages*, 邦訳, 105ページ。

36) "Memorandum by Mr. George Livesey on Profit-sharing", *Fifth and Final Report of the Royal Commission on Labour*, Part 1, p. 155.

営の協力者と位置づけるという構想が、いかに企業によって強調されようとも、労働組合はこの制度に対して疑惑をいだくにとどまらず、強い反撥を示した。サウス・メトロポリタン・ガス会社での利潤分配制度の提案に際して、組合はそれは労働組合の精神そのものに反する性格のものと考えてこれに反対した。一体組合が反対する問題点はどの点にあったか。

第1の点は利潤分配制度が労働組合の団結を分断し、企業が組合の機能を包摂してしまうことの問題である。ウェッブもこの点をつぎのように論じている。すなわち、「真に寛大な利潤分配制度を有するところの、特に『慈悲深き』会社に雇われている労働者は、彼らがすでに享有しているボーナスその他の特権を失わんことをおそれて、賃金値上運動のため衷心より他のものと提携する気になれないであろう。しかも彼らが、これらの例外的特権を以て彼らの標準賃金率に満足し超然たる態度を持している間は、他所の労働者が賃金値上に対し有効な主張をなすことは困難である」³⁷⁾と。

いうまでもなく労働組合は、団結を基礎にして、自律的に労働市場を統轄することによって、対等的立場での団体交渉によって賃金ならびに労働条件を横断的に規制するものである。ところが利潤分配制度は労働者に個人的契約を承諾させようとするものである。特定企業との個別的契約は本来労働組合が行なおうとする団体契約とは明かに矛盾する³⁸⁾。そして労働者を個別的契約によって確保した企業は、契約内容からそれらの労働者を安定的に企業生産活動に順応、埋没させて、いわゆる個別的企業による労務管理体制の確立をすすめ、組合の機能を吸収することになる。老齢準備金制度を結合することによってその効果をより一層あげようとするものであった。

かくして、利潤分配制度が組合の組織、機能を弱化乃至破壊するというところに問題所在の1つがあったのである。

第2の点は、利潤分配制度が賃金ならびに労働条件の上から、果していかな

37) Webb, *Democracy*, 邦訳, 665ページ。

38) Webb, *History of Trade Unionism*, 邦訳, 下巻, 47ページ。

る影響を労働者に与えるか、これについての疑点であった。この制度によって、企業は利潤と賃金の結合を労働者に意識させることができ、そのため労働能率の増進も比較的容易に行なわれ、したがって労働者にとっては「標準賃金率及び他の条件が厳格に遵守されるのでなければ、彼らが『ボーナス』または利潤分配の方面で得るよりも遙かに多く賃金の方面で失う」³⁹⁾ 惧れが十分にあった。労働組合が早くからこの制度に反対した第2の問題はこの点にあった。

以上述べてきた2つの点からこの制度が労働組合の精神に反すると考えた組合は拒否を基本の方針とした。確かに一般労働者もこれらの疑問をこの制度にいただいていた。その意味で基本方針はあやまりではなかった。しかしその反面雇用に安定性を欠き、賃金の低さに悩む個々の労働者の中には利潤分配制度は雇用安定の期待をいだかすものであり、現実には賃金のプラスをもたらすと感じさせるものでもあった。この利潤分配制度に対して労働者の間に反応のちがいがあっただけに、組合は意志統一の必要からも極めて早期に方針を決定し、行動に移ることになった。この意味において利潤分配制度の導入の実現は、資本の強固な政策意図もさることながら、組合員大衆の意志統一が十分行なわれなかった段階で組合の行動方式(ストライキ)がすみやかに決定され遂行されたところに組合の組織的危機が生れ⁴⁰⁾、これが組合をしてその導入をみとめ争議を終結せざるをえなくなった条件でもあった。これにも十分考慮を払わなければならないであろう。

結 語

利潤分配制度の行なわれる範囲は「第1次大戦以来幾分増大したとはいえ、あまり広いものではない。1936年には、26万の被用者をおおう412の制度が実施されていた。利潤分配金の額は、平均して労働者の賃金の5-6パーセントで

39) Webb, *Democracy*, 邦訳, 665ページ。

40) 1892年10月10日, 王立委員会で行なわれたサウス・メトロポリタン・ガス会社の労働者(Marsh)の証言は、はじめ組合に属していた彼がストライキの決定を契機に組合を脱退した経過、そして他の多くの労働者も、当時、彼の考え方を否定しなかったことを口述している (Royal Commission on Labour, *Minutes of Evidence, Group "C"*, Vol. III, 28, 146-28, 183. pp. 302-303)。

あり、全部で利潤総額の10パーセントを超えることはまれである。この他、約400の制度が種々の時期にはじめられたが、その後廃止された]⁴¹⁾といわれるように、前近代的労資関係の場合の効果は別として⁴²⁾、賃金支払制度そのものとして拡充されなかった。利潤分配金の比率の限度、企業生産における労資の協力関係からかえって労働者の生産支配を招くという惧れなどがその発展を妨げた。したがって、利潤分配制度は賃金支払制度としての発展に限界を来たしたことは否定できない。

しかしこの制度は労働者に与えた一応の満足感を通じて⁴³⁾、労働者の意識に企業利潤視点をもたせ、労働者を従業員に転化させることにかかなり成功したとみてよいであろう。もともと資本の利潤分配制度には労資関係を企業別に再編・安定し、企業別労務秩序を確立することが基本的な政策意図であり、労働組合も前記反対の論点のうち、より重視したのは労働者の団結に対する資本の挑戦という点にあったのであれば、利潤分配制度の導入は、賃金支払制度そのものよりも企業の労働者組織の分断化、企業別労務管理体制の確立、したがって組合機能の包摂化をすすめたところ、すなわち労働組合対策、労務管理対策という機能面に重要な意義があると考えなければならない。

独占段階への移行に対応して、資本の賃労働に対する支配は労資関係の企業別縦断化（＝企業内封鎖）にむけられるが、その具体的政策として利潤分配制度の導入を考えると、それは労資関係の転換をみる上で重要な座標を占めると考えねばならないであろう。

41) Dobb, *Wages*, 邦訳, 104ページ。

42) G. D. H. Cole, *The Payment of Wages*, p. 107.

43) 王立委員会でガス労働者 (Marsh) は一般に利潤分配制度に満足している旨の証言を行なっている (*Minutes of Evidence taken before the Royal Commission on Labour, Group "C"*, 27, 182, p. 302)。