

イギリス機械工業における賃金ドリフト

— 職場レベルの交渉とその論理 —

服 部 良 子

I 問題 視 角

1960年代のイギリス政府にとってインフレーションの抑制は、増大しつつある失業克服のためにも急務であった。国際収支の悪化の中、通貨問題の処理と経済成長政策の間をぬうように一連の所得政策が打ち出された。その中心をなすのは賃金抑制であった。つまり、政府はインフレーションの原因を、主として労賃上昇圧力に求めたのである。しかし、賃金抑制政策自体が、政策当事者達が期待したようには実現されなかった。すなわち、労働組合の指導者層は政策に応じて賃率抑制に協力したが、職場レベルの賃上げが依然として続いたため、下部組合員の賃金収入 (earnings) は増大傾向を示したのであった。このような産業別団体交渉による全国協約賃率と職場レベルで支払われる賃金収入との間の乖離は、賃金ドリフト (wage drift)¹⁾ あるいはアーニングス・ギャップ (earnings gap) とよばれ、その増加傾向こそがイギリス経済発展を阻むインフレーションの原因とみなされたのである²⁾。

1) 賃金ドリフトは、用語としては1950年代に使われはじめた。現時点では、「職場で実際に支払われる賃金の増加が、平均してそのつどの『全国協約』による賃金増加の結果より早く進行する継続的な傾向を示すもの」と賃金ドリフトを規定した「全国物価・所得委員会」の定義(National Board of Price and Incomes, *Payment by Results System (Supplement), Report No. 65, Cmnd. 3627-1, HMSO, 1968, p. 15*)が、最も適切であると考え、本稿でもこれに拠った。ただし、アーニングス・ギャップの概念は、「一時点における賃金収入が、賃率をこえる割合」とするラーナー & マーカンドの定義に拠っている。(Lerner & Marquand, *Workshop Bargaining, Wage Drift and Productivity in British Engineering Industry*, the Manchester School, Jan. 1962, p. 16) すなわち、アーニングス・ギャップが、賃金収入と全国協約賃率の静態的偏差であるのに対し、賃金ドリフトは、その変化を時系列で動態的に把握するものである。

2) 1961年7月の「物価・生産性・所得委員会」の第四次報告は、インフレーションの原因として賃金要因を明確に指摘した。(Price Productivity Incomes Council, *Forth Report*, p. 3).

賃金ドリフトはイギリス労使関係制度のもとでは不可避免的に発生するものといえる。機械工業の場合、全国交渉において主要な職種である組立工 (fitter) と不熟練工 (laborour) の基礎賃率が定められるのみで、組立工以外の多くの熟練職種の賃率はそれに対する格差賃率で示されるにとどまる。この全国協約賃率は各職場レベルの交渉において、地域格差および職場の生産性・賃金支払形態・奨励給 (incentive scheme) による差が加味されてくる。また各種の職場加給が付加され、時間外労働手当も合わせて賃金収入となるのである³⁾。従って全国賃率による額と職場レベルで賃金収入とされる額との乖離は、制度面からみて当然の帰結である⁴⁾以上、乖離の量的拡大としての賃金ドリフトが、それを生み出した職場の労使関係制度と不可分のものであることが問題にされねばならない。

全国レベルと職場レベルの二重構造の労使関係制度のもとで所得政策が統制の対象となしえたのは、全国賃率を定める公式的労使関係部分のみであった。職場レベルでは組合上層部とは別の指導性がショップ・スチュワード (shop steward 職場委員) たちによって発揮され、賃金収入の増大が独自に追求され実現されていた。その動きこそは非公認ストたる山猫ストの頻発に象徴される非公式労使関係の拡大であった。従来公式労使関係の中から、その不備を補い、同時にそれを利用しつつ新しい指導性が、既存組合リーダー・シッポの及

- 3) 労働者の賃金収入の構成: 1967年のイギリス北西部の工場における熟練組立工 (時間給) のある週の賃金収入 (wage pocket)。

要 素	金 額	%
「機械工業経営者団体」と「造船・機械産業労働組合連盟」との間の全国交渉による時間賃率 (週40時間労働)	£11 1s. 8d.	36.7
上記交渉による時間外手当	4 8 8	16.7
” 夜間交替手当	3 13 14	10.4
工場内で経営側とショップ・スチュワードの交渉による代替給	11 14 11	36.2
合 計	30 19 2	100

Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965-1968
Report, June 1968, p. 9. より作成。

- 4) 高橋克嘉, イギリスにおける全国協定賃金率と賃金収入との分離, 「日本労働協会雑誌」第53号, にも同様の指摘がある。

ばない部分にも拡大していたのである。特に、ショップ・スチュワードたちは、「合同ショップ・スチュワード委員会 (Joint Shop Steward Committee)」・「工場委員会 (Works Committee)」・「連合委員会 (Combine Committee)」などの、既存組合と別の横断的組織を工場内あるいは企業内・地域レベルで形成し、マルチ・ユニオニズムに因る活動の不自由さを克服しつつ独自の運動を形成してきた⁵⁾。これらの組織は基本的に経営者および既存組合には公認されていない。しかし、独自に情報収集・交渉・苦情処理に取り組む中で「公式の非公認委員会 (formal unrecognized Committee)」⁶⁾の地位を確保するものもあった。このような運動の中で、労働者たちが伝統的労働慣行を保ちつつ、賃金収入の一定水準と職種間の公正相対格差を格差賃金として維持していくことは、賃金交渉の際の最も主要な推進力となっていた。そして、その結果、賃金収入の増大と賃金ドリフト増加傾向がイギリス経済にもたらされたのである。いいかえれば、職場レベルの労使関係において、労働者たちがあくまで自らの論理、すなわち「比較」と「生活賃金」の論理にもとづいて行動することが総体として賃金ドリフト増大を生んだに違いない。

本稿では、一連の所得政策が打ち出された1960年代のイギリス機械工業の職場レベルの賃金交渉および支払制度の事例を検討することを通して、制度および労働者の行動様式と論理がどのように職場の賃金収入増加傾向を生むに至るかをみることにしたい。

5) 職場レベルのショップ・スチュワード活動に関しては、H. Beynon, *Working For Ford*, 1975; E. Batstone, *Shop Steward in Action*, 1977; 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, 221ページ; 仁井榮良恵, 産業別組合と職場世話役運動, 「経済論叢」第118巻第5・6号などに、機械工業の事例が詳しい。なお、連合委員会とは、同一企業内の異なる工場のショップ・スチュワードたちの連合組織であり、単なる情報伝達を目的とする非公式組織から、経営側が交渉能力を認めただけの様なタイプがある。S. W. Lerner, J. R. Cable and S. Gupta ed., *Workshop Wage Determination*, 1969, (以下 S. W. Lerner '69 と略す) p. 66; Lerner & Marquand, *Regional Variations in Earnings, Demand for Labour and Shop Stewards' Committees in the British Engineering Industry*, the Manchester School, Sept. 1963, p. 280.

6) S. W. Lerner '69, *op. cit.*, p. 66.

II. 職 場 交 渉

職場レベルの賃金交渉はショップ・スチュワードたちの活動によって主導されている。不断の交渉の積み重ねと慣行の確立とによって、彼らは賃金水準の上昇を実現してきた。その慣行やシステムは様々である。それらの中から賃金水準の労働者による統制の例と、出来高給制度の支払額計算の例を考察しよう。前者は、職場レベルの賃金交渉と決定のケース・スタディを豊富に盛り込んだ数少ない文献の一つである、S. W. ラーナー編著『職場の賃金決定』⁷⁾の中からの事例である。また後者は綿密な調査を基礎とした、R. ドーア著『イギリスの工場と日本の工場』⁸⁾の中から得た例である。

(1) 賃金水準を統制する労働者たち

1960年代後半、古くからの機械工業地帯の中にあつた自動車部品工場のショップ・スチュワードたちは、工場内の全労働者の賃金収入水準を完全に統制するシステムを確立していた。この工場での労使間抗争は激しい歴史をもち、1963年までは少なくとも2年に1回以上の割で山猫ストが発生していた。これらの抗争を通じて得られた工場内賃金収入水準は、たえず地域レベルの収入水準の引き上げにも寄与してきた。

約1500人の現場労働者 (manual worker) のうち900人が合同機械工組合 (Amalgamated Engineering Union)、その他の者は全国一般・自治体労働組合 (National Union of General and Municipal Workers) や運輸・一般労働組合 (Transport and General Workers' Union) などに所属している。ショップ・スチュワードは、以上の組合から一人ずつ、課 (department) 単位に数人が選出され、工場全体で合同ショップ・スチュワード委員会 (以下、合同委と略す) を組織していた。

7) S. W. Lerner '69, *op. cit.*

8) R. Dore, *British Factory-Japanese Factory*, 1970.

合同委は定例会議を2週間に一回開く。それは作業時間内に行なわれることが多くて、その場合、最初の1時間に対してのみ経営者から基礎賃率分の支払がある。1時間を越えた分は無給となるが、合同委の基金 (fund)⁹⁾ から賃金収入相当額がショップ・スチュワードたちに支払われる。基金は全組合員が定期的に積み立てており、ショップ・スチュワードが複数の組合員に關係する活動に従事して賃金収入の損失を被った場合、それを補障するために支出されていた。

ショップ・スチュワードたちは職場の組合員の意見を合同委に持ちよって、工場内の労働者の賃金から苦情処理にいたる諸問題の政策方針を定めた。特に中心となるのは出来高賃率 (piece rate) に関するものであった。合同委は共産党員から反共産主義者まで様々なイデオロギーの人々で構成されているにもかかわらず、その内部の結束は非常に固かった。議論がどれ程白熱しても、一度委員会としての決定が下されたら異をとなえる者はなかったとされている。

工場内での賃金交渉および苦情処理は、フォアマンと労働者個人の二者間でなく、必ず關係するショップ・スチュワードが加わって行なわれた。そして出来高賃率に関わる問題は、出来高賃率委員会 (Piecerate Committee) が中心となって対処していた。出来高賃率委員会は合同委の指導のもとにあって、委員は課ごとに労働者たちが直接に選出し、ショップ・スチュワードが兼任する場合が多かった。そしてこの委員会も、合同委と別に独自の約1000ポンドにのぼる基金¹⁰⁾を交渉活動のために保有していた。一般に、職場レベルで苦情処理が解決しなければ問題は合同委へもち込まれる。そこでの十分な討議の後に、合同委の代表者が経営幹部との交渉に入る。この代表は、合同委の議長が通常は兼任している工場コンビーナ (works convener)、同じく書記長のコンビーナ代理、關係のショップ・スチュワード、およびその他の關係者などある。この工場では交渉が継続している間、当事者の労働者は時間賃率による額のみを

9) S. W. Lerner '69, *op. cit.* p. 89.

10) *Ibid.*, p. 91.

受け取って働いた。そして彼の課の出来高賃金収入水準との差額分が、出来高賃率委員会の基金から支払われるのであった。

この工場では、出来高賃率交渉の際の判断規準を労働者自らが画する制度として「ミニ・マックス制 (Mini-Max)」¹¹⁾が確立されていた。これは、合同委の手により、毎年の賃金収入の最高限度と最低限度を定めるとともに、厳格にその規律を守っていく制度であった。毎年の総会 (Annual General Meeting) において規準は決定されるが、最低と最高の意味あいはいくち異なっていた。すなわち、最低はあくまで望ましい水準として画されるが、最高は各労働者が稼ぐことを許される絶対的基準として定められるのであった。

労働者たちは新しい職務に就くときや、新しい組 (Batch) に入るとき、経営側から示される賃率をまず所属の出来高賃率委員会に相談する。委員会はその年の「ミニ・マックス制」規準に照らし、同時にその職務の内容などを考慮してその労働者にとって公正な賃率かどうかの判断を下すのである。公正であると判断されれば、彼らは新しい賃率を受け入れる。しかし、不当な賃率を判定されたら労働者たちは、委員会の指示に従って、経営側から示された賃率で新職務に就くことを拒否した。それとともに、苦情処理手続によって賃率水準が低いので賃金収入が公正な水準とならないと経営に主張するのである。こうなれば、その職務は組合と労働者たちから不当な賃率で就労してはならない職務としてマークされ (blackened)、決して就労されることはなかった。もちろん当事者の労働者も、出勤はしてくるが、妥当な賃率が示されるまでは仕事をせず、その職務に関して待機を続けた (cacany)¹²⁾。その場合、彼は経営側から全国賃率に基く最低賃率分のみを受けとった。そして、本来なら作業をして得たはずの賃金収入間との差額は、出来高賃率委員会の基金から紛争処理手続が解決するまで支払われ続けた。

この工場内において、「ミニ・マックス制」は、すべての労働者に等しく生活

11) *Ibid.*, p. 90.

12) *Ibid.*, p. 91.

賃金水準を確保するための規制制度として機能していた。平均的能力を有する労働者なら、健康を害う程に激しく、また長時間にわたる労働をしなくとも、家族共々に生活を営みうる賃金収入を可能とする賃率水準として、最低限度である「ミニ」規準が定められた。これに対して、「マックス」は、非常に多く稼ぐ者があらわれて、工場内で成立しつつある賃金収入の平準化傾向を崩壊させることを防止するために、賃金収入の上限を画していた。一部の者がぬけがけして、他の多くの労働者たちよりも高い生産実績をあげれば、経営側はその少数者を生産のペース・メーカーとすることを望むおそれがあるからである。そして、それは同時に賃率の固定化や切り下げにつながっていたからである。

とくに「マックス」規準の徹底のために、出来高賃率委員会は毎週、各労働者の給料袋の中身 (wage pocket) を調査していた。もし規準以上の収入をあげた者が発見されれば、原因を問わずまず委員会が起過分を没収し、慈善事業などに寄付した。また、原因追求の調査が行なわれ、偶然の支払計算ミスなどによるものならば注意されるにとどまったが、故意によるものに対しては厳しい制裁が加えられた。かつて、恒常的な違反をおかした者は、仲間たちから共に働くことを拒否されて、職を辞めざるをえなくなったのである¹³⁾。

「ミニ・マックス制」と共に、ストップ・ウォッチの使用拒否も、慣行 (custom and practice) として確立されていた。これは同時に時間研究 (time study) の拒否の慣行でもあった。すなわち労働者たちは、工場内で科学的管理の名のもとに経営主導の賃率決定が行なわれることを許していないのであった。かつて1937年に経営側が時間研究に基く奨励給制度の導入を意図したことがあった。しかし、ショップ・スチュワードを先頭とする労働者たちの操業停止を盾にとった強固な反対にあって、そのプランは断念されて1960年代後半まで至っていた¹⁴⁾。その時点まで、経営側はたびたび労働側の説得あるいは非難を重ねてきていたが、時間研究の技師の雇用も、ストップ・ウォッチの使用も

13) *Ibid.*, p. 92.

14) *Ibid.*, p. 93.

実施されていなかった。「すべての賃率は交渉によって定められるべきであり、その基準は『生活賃金 (living wage) 水準』を可能ならしめるかどうかにあると確信している」¹⁵⁾と語る工場コンビナーのことは、「ミニ・マックス制」を足がかりとして熟練工と不熟練工との収入格差さえ縮めつつある労働者たちの論理を象徴しているといえよう。

労働者たちが、公式の労使関係と別に、自らの規準による賃金水準規制システムを確立し、交渉の際に機能させている職場の例は、私たちに彼らの行動の論理を示してくれた。続いて、職場での彼らの別の側面を示すであろう賃金支払方法をめぐるケースをみることにしよう。

(2) 出来高制の支払計算方法

1968年、イギリスの電機会社、イングリッシュ・エレクトリック社¹⁶⁾ (English Electric, 以下 EE 社と略す) のリバプール工場では、出来高制の賃金支払は出来高単価票を用いたシステム (piece work ticketing system) が採用されていた。

EE社の労働者 (manual worker) は、すべて時間賃金を基礎として支払われていた。しかし、週当りの賃金支払額の計算は、労働者の区分・性格・職種などに応じての格差賃率が各々基本的に設定されて、それが基準となっていた。基礎賃率は、機械工業の全国協約にもとづく最低保証に、地域交渉による上のせ分を加えたものとなるのが普通であった。交渉の方式は、工具室などの能力給 (merit rate) が個別交渉となるのを除き、会社側と、同一職務の労働者グループの間の団体交渉であった。

実際の週当りの賃金収入額を各人の賃率から計算する方法は、労働者の職種ごといくつかの体系が工場内には存在していた。大別すれば、単純な時間賃

15) *Ibid.*, p. 93.

16) 英国電機 (English Electric) 社。1968年に General Electric Co. Ltd. と合併するまでは、イギリス電機産業界第2位の企業。重電機が主力。

率制 (the straight time rate) と、個別出来高制 (the system of individual piecework) であった。前者は、1967年秋に大幅な賃率の合理化が行なわれて、それまで24個の公式賃率が間接労働者 (indirect worker) について設けられていたのを、4階級の賃率に簡素化した。最低は、週当たり13ポンドの掃除夫・構内見習運転手など。次は、それより1ポンド多い窓ふき人・洗車係・職場の部品補充係など。第三の階級は、週当たり15ポンドの倉庫係・点検係・玉かけ工など。そして、第4に週15.5ポンドのクレーン工・構内運転手などの8職務が定められていた。いずれも、各々が工場内での昇進階梯を形成していた。

後者の個別出来高制は、主に熟練工・半熟練工に適用されている支払方法であった。基礎賃率 (base rate) と出来高加給 (piecework supplement) との二つの時間賃率が、各々、職種と性別に応じて各労働者に設定されていた。その名称に反して、出来高加給は単純時間賃率としてあったのに対し、基礎賃率はあらかじめ設定された標準時間内での生産高に対して適用されるものであった。その支払額計算は、例えば、次のようなものである。

ガスケット (gasket)¹⁷⁾を成型する機械を操作する運転工 (machinist) は、機械の準備も含めて、1ロットで100個のガスケットを生産するのに必要な時間を、標準時間として与えられていた¹⁸⁾。賃率係 (rate fixer) が、それを4時間と設定すれば、基礎賃率を4倍した額が支払われた。仮りに、この運転工が2時間で作業を完了すれば、基礎賃率の4倍に加えて、さらに割増が付加された。割増率は、標準時間を実際の所要時間で除した比率であり、基礎賃率に乗じて用いられる。ここでは、(4時間) ÷ (2時間) = 2、すなわち200%が割増率である。彼の基礎賃率が20ペンスであれば、

標準時間 (4時間) での作業への支払額…… (20ペンス) × 4 = (80ペンス)

2時間で作業すれば (計4時間作業して) ……割増率200%, (80ペンス)

17) ガスケットは機械部品の一つ。シリンダー・管継手などの継手をうめるために用いる繊維板やエポキシ製の部品。

18) R. Dore, *op. cit.*, p. 79.

$$\times (200\%) = (1 \text{ ポンド}60 \text{ ペンス})$$

収入は、標準時間とおりの作業の増加の2倍となるのであった。

このような標準時間を用いた出来高制の場合、賃金交渉の際に、賃金収入額や賃率が話しあわれても、その結果は「時間」で表現されるのが普通である。E E社のリバプール工場の場合も、各々の作業が職場へ発注されてくる際の出来高単価表 (piecework ticket)¹⁹⁾に記入されている標準時間の変化が、賃率の変動をあらわしていた。単価表の標準時間の増加は、賃金上昇を意味したのである。そして、標準時間に対しての実働時間数は、週単位などで一括して申告することになっていた。一括申告制を利用して、労働者たちが賃金収入の増加をはかるために、申告時間数の操作をするケースがあった。それは、作業の中に臨時的職務 (one-off-job)²⁰⁾の占める割合が高い職場でおこった。

賃率係が、あらかじめ賃率を決定できなかった新しい職務は、出来高単価票で職場に発注されてくる際に、賃率 (job price) が空欄の賃率未定作業 (open ticket work) 扱いとなった。職場によっては、この臨時的職務を行なう比率が、労働者一人当りの労働時間数の半分近くを占めていた。

そのような職場では、各労働者が、週平均40時間の労働時間のうち、20時間を標準時間設定作業すなわち通常の作業についやし、その標準時間は50時間、基礎賃率は時間当たり20ペンスであった。残り20時間は、賃率未定作業を行ない、これに対する支払は、職場の前の週における出来高賃金収入の平均高 (the

19) 個別出来高制では、出来高単価票に標準時間と単価が記入されるが、この他にも、職場の作業状況に応じ、各種の単価票が発行される。すなわち、(1)修正票 (rectification ticket) 本人以外で、所定作業以上のことを行なう必要が生じた場合、契約外の作業が与えられた事実とその支払額が記入される。(2)待ち時間票 (waiting time ticket) 労働者の制御能力をこえる原因で機械が故障したり停止した場合、理由と待ち時間数が記入される。(3)職場所用票 (factory expence ticket) ショップ・スチュワードが工場委員会へ出席するときなど。(4)追加出来高単価票 (additional piecework ticket) ある職務に必要な作業であるにもかかわらず、賃金票にそれに対する単価の記入がない場合、付加的支払を職長が認めると発行される。(5)賃率未定票 (unpriced ticket) 一時的に生じた作業が従来の職務を基準として賃率決定できない場合、単価が空欄となり始業・終業時間が記入される。(6)臨時作業票 (open ticket) 例外的な作業や緊張を要する作業の場合。などで、色分けしてあったりする。Ibid., p. 80-81.

20) 新しく生じた職務であるため事前に容易に賃率決定できない職務。Ibid., p. 84.

average piecework earnings) の90%に相当するものと定められていた。さて、この場合の賃金収入の算定は次のとおりである。

通常職務は、標準時間50時間のところを20時間で行なったので、割増率は250% ($50 \div 20 = 2.5$) となる。従って、基礎賃率20ペンスに20時間を乗じ、さらに2.5を乗じて通常職務の出来高収入は10ポンドとなった。他方、前の週の職場の出来高収入の割増率が、仮りに250%であれば、 $(250\%) \times (90\%)$ を基礎賃率20ペンスに乗じて得られた45ペンスが、賃率未定作業の賃率となった。これに、その時間数20を乗じて出た9ポンドが、未定作業の収入となった。通常職務の10ポンドにこれを加えると、この職場のその週の賃金収入が19ポンドと算定された²¹⁾。

通常、以上のような作業時間数と各職務の比率は、正確に就業および終業時間 (clock on and off) を明記したうえで、賃率事務所 (time office) へ報告することが義務づけられていた。そうであれば、正確な記録が残されるはずであるが、この規則は守られていなかった。労働者たちは、何枚もの出来高単価票をまとめて記録係へ示し、過去に逆のぼって、各職務に何時間ずつ働いたかを報告するという方法をとっていた。従って、次に示すような報告内容の操作によって賃金収入の増大をはかることができた。

実際には、通常職務を20時間、賃率未定作業を20時間働いたのを、各々18時

21) 表にすると次のとおり。Ibid., p. 85.

	通常賃率で働いた時間 (A)	標準時間 (B)	割増率 $\left(\frac{B}{A}\right)$	割増賃率	通常作業による収入
実働	20	50	250	20p	$20p \times 250\% \times 20h = \pounds 10$
申告	18	50	278	20p	$20 \times 278 \times 18 = 10$
	賃率未定作業の時間数	賃率未定作業の時間当支払 (平均割増率の90%)		臨時作業収入	
実働	20	$20p \times 250\% \times 90\% = 45$		$20 \times 45p = \pounds 9$	
申告	22	同上		$22 \times 45 = \pounds 9.90$	

本来の労働による額 固定個数賃金付加給 + $\pounds 10 + \pounds 9$
 実際の受取額 " + $\pounds 10 + \pounds 9.90$

間と22時間と偽って報告すると、結果的により高い賃金収入となった。この場合、通常職務のボーナス率は、 $(50\text{時間}) \div (18\text{時間}) = (278\% [277.7\dots])$ となる。出来高収入は、従って $(20\text{ペンス}) \times (278\%) \times (18\text{時間}) = (10\text{ポンド})$ となり、正しい申告の場合と同じであった。これに対し、賃率未定作業は、 $(22\text{時間}) \times (45\text{ペンス}) = (9.90\text{ポンド})$ となり、0.90ポンドの増加となった。つまり、作業時間数の報告の際に、時間数の比率を操作することが、実働時間数を増加させることなく賃金収入の増加をもたらしうることを、労働者たちは知っているのであり、利用したのであった。

さらに、一時点としては0.90ポンドの賃金収入増加であるが、賃率未定作業の賃率が、前週の実績を基礎としていくために、長期的な影響が出ることも見のがせない。すなわち、操作された報告がなければ、本来は250%となるはずの通常作業の割増率は、ここでは278%と記録された。職場内の3・4人の労働者が毎週のようにこの種の操作を行なえば、職場全体の出来高平均は、250%から253%、256%へと漸増していき、それについて、これを基準に算出する賃率未定作業の賃率も、45ペンスから上昇していくのであった。また、いくつかの職務が、操作の結果、250%を上まわる割増率をしるすのが、平均的状況となれば、それら以外の職務の一つが、平均割増率で240%しかあげられない場合、それは「きつい標準時間の職務 (a job with 'tight times')」とみなされた。そして、他の職務についての割増率が、280%までに高まって、それが恒常化すれば、この職務についても賃率改定の要求が出され、結局は実現された。この状況で、新しい職務に関して賃率設定の必要が生じれば、少なくとも280%割増率が可能となるような標準時間が定められるのが常であった。

以上のような効果が、時間数の報告をめぐって生じることを労働者たちが知れば、それが実行され、恒常化していくのは当然であった。それは、経営側の疑惑を招かない程度で行なうという巧妙さも備えていた。これへの経営側の対策としては、フォアマンたちによる厳重な管理と監督が求められていた。しかし、「働きやすい職場 (happy shop)」環境を維持し、生産実績の向上を望む彼

らとしては、あまり神経質にこれを取り締ることは利点を見出さず、結果として厳格な取り締りは行なわれていなかったといえる²²⁾。

E E 社の場合、出来高制のもつ様々な欠点を利用した操作は、賃率未定作業の発生が多い重機械職場 (heavier engineering shops) で顕著であり、大量生産方式の職場では、比較的少なかったとされている²³⁾。

この頃では、出来高制の不備を利用して、職場の労働者たちが賃金収入の増加を獲得していく事例を示した。出来高制は、導入頭初は労働者たちから大いに反対されたにもかかわらず、のちに、むしろ歓迎されるに至った歴史をもっている²⁴⁾。その理由は、制度を利用しての賃上げ要求が容易な点に、ショップ・スチュワードをはじめとする労働者たちが気づいたからであった。その意味で出来高制は、賃金ドリフトの温床になったといえよう。

次章では、本章の事例をふまえ、賃金収入の増加を実現していった職場交渉と労働者の論理について考察していく。

III 賃金収入のメカニズム——職場交渉と労働者の論理

イギリス機械工業の場合、職場レベルの賃金収入増加は、制度的要因と労働者の行動様式に規定されている。前者は出来高給制度であり、後者は賃金交渉の際に示される「比較」および「生活賃金」の論理に代表されよう。また、職場の労使関係を規定している様々な労働慣行 (custom and practice) も、さきの要因とともに賃金収入増加を支えていることにも注意しなくてはならない。まず、制度と慣行に目をむけよう。

(1) 出来高制と職場交渉

イギリス機械工業において、出来高制 (payment by result scheme, piece-

22) *Ibid.*, p. 86.

23) *Ibid.*, p. 87.

24) S. W. Lerner '69, *op. cit.* p. 54.

work scheme) は、1960年代頭初には、かなり広範に普及していた²⁵⁾。出来高制は奨励給制である。その適用形態は、単純な個数賃金を変化させたものから割増制を加えたものまであり、非常に多岐にわたっている。出来高制は、「なんらかの形で出来高、あるいは標準時間に対する実際作業時間の節約など、標準能率以上の作業に対して能率の向上度に関係して支払われる賃金形態」²⁶⁾である。そして、これに関わるいくつかの生産・労務管理の方法のなかでも、テラ・システムといわれる科学的管理法は、時間研究・動作研究によって、労働者の適性および作業遂行の唯一最善の方法を見出し、それを基礎にして課業および標準時間を決定することを、出来高給にもたらししたのである。

イギリスの機械工業の場合、設定される標準時間は、かなり余裕があるのが常である²⁷⁾。平均的能力を有する労働者なら、II(2)の例のように、相当の割増を得られる状況にある。このようなゆるやかな (loose) 時間設定すなわち賃率を可能とする要因は、いくつか指摘できる。

まず第一に、労働者たちが、時間研究を拒否したり、自ら生産速度の管理を行なうことが慣行として根づいている職場が多い。多くの工場で、時間研究に不可欠なストップ・ウォッチの使用を拒否する慣行が生きていた²⁸⁾。そこでの時間決定は、賃率係 (rate fixer) が数をかぞえたり、従来の生産実績をもとにして経験的にわり出されたのである。たとえ、テスト・プラント段階では、ストップ・ウォッチの使用が認めることがあっても、通常の作業に対する使用は決して認めないという労働者たちは、そうすることによって、自分たちが望まない生産速度で労働するよう強制されることを拒否してきた。そして、これこそ「ゆるやかな」賃率が決定される足がかりを形成してきたのである。

第二の要因として、賃率に関する交渉の頻度が高く、そのたびごとに改定が行なわれた点である²⁹⁾。機械工業の職場では、技術革新の影響から新しい機械

25) *Ibid.*, p. 37.

26) 小島健司「賃金形態」1958年、96ページ。

27) *Ibid.*, p. 55.

28) *Ibid.*, p. 56.

の導入や生産方法の変化が生じやすいが、そのような変化があれば、必ず賃率の改定要求が出され、交渉が行なわれる。そして、ほとんどの場合、賃率は上昇する。この裏には、労働者は職務が変わる場合、以前の賃金収入水準と少なくとも同等か、それ以上となることが保証されなければ新しい職務に就かないという慣行が生きているのである³⁰⁾。

第三に、賃金収入の支払額計算の過程や、賃率決定の際に、何らかのミスが生じた場合、訂正がなされにくい機構となっていることである。各個人への支払額を算出するには、一定の計算——労働時間に賃率を乗じたり、能率度に応じて割増を付加するなど——手続を経なくてはならない。この過程は、ある程度の複雑さを伴うため、何らかの計算ミスが生じても、そのまま支払われてしまうことがある。また、出来高制の場合、単位作業時間が短く設定されていると、測定あるいは賃率設定の際にミスがあっても、判明するのは賃金支払後であり、ミスが増幅されてからとなりがちであった。多くの場合、いずれも支払後、相当の時間が経過してしまうので、労働者たちは、一度支払われた賃金は、たとえミスによるものでも改訂を拒否したのである³¹⁾。この行動は、以前より低い賃金収入となる賃率は受け入れないという慣行によっても支えられていた。もし、経営側があくまでも改訂を求めるならば、正式の交渉が必要とされた³²⁾。一度決定されたものを、交渉せずに改めることは協約違反とされるのである。このような状況では、たとえ労働時間数の操作によって賃金収入の水増しを行なうことがおこっても、事実の発見後に訂正される可能性は少なくなり、より多い賃金収入の事実が固定化されていくばかりである。

以上のような出来高制のもとで発生する「ゆるやかな」賃率と、より高い賃金収入を求める動きは、同一職種の時間給労働者層をはじめとする他の労働者層へも波及する³³⁾。時間給労働者の場合、同一職種あるいは階層 (grade) の

29) *Ibid.*, p. 59, p. 73.

30) *Ibid.*, p. 30.

31) *Ibid.*, p. 57.

32) *Ibid.*, p. 58.

出来高給労働者についての収入増は、それと同等の水準の賃金を要求する根拠となるのである。このような同一の階層内部では、同等の賃金水準を求め、各階層相互間で、伝統的な賃金収入の格差構造を維持しようとする動きは、「比較」の論理³⁴⁾として、さらなる賃金上昇を波及させていった。

ところで、以上において指摘してきたいくつかの要因を、慣行として現実には機能させる場が職場交渉であり、その実践者が、ショップ・スチュワードたちであった。彼らが、職場レベルにおいて、組合と下部組合員たちとの単なる「つなぎ役」の地位をこえ、独自の活動と組織を発展させてきたことは、「ミニ・マックス制」の例にも示されている。彼らは「合同ショップ・スチュワード委員会」などを組織して、職場レベルの交渉を指導し、協約拡大の主導権をとってきた。各労働組合が、主として全国レベルの協約に力を注ぎ、職場レベルの交渉や紛争処理に十分な指導性を発揮しなかったことが、この傾向を助長したといえよう。

加えて、企業や工場の経営側が、非公式な交渉や協議 (consultation) による問題解決方法を好んで採用したことも、ショップ・スチュワードたちの活動の場を拡大した。すなわち、機械工業経営者団体 (Engineering Employers Federation, 以下 E E F と略す) は、各個別の経営者たちが、E E F を通すことなく独自に、各労働組合と交渉することを禁止している³⁵⁾。そのため、煩雑さを避けようとする経営者たちは、可能なかぎり職場レベルで解決をはかろうとし、その交渉相手となるショップ・スチュワードたちは、所属組合から独立した行動をとることが多くなっていった。また、これ以外の対処としては、協約事項を、交渉 (negotiation) 扱いせず、協議 (consultation) とする方法がある³⁶⁾。本来、職場協約には、この二つの区別があり、団体交渉協約は、最終決定には

33) *Ibid.*, p. 51.

34) *Ibid.*, p. 53, 熊沢誠氏も、労働者の賃金要求基準としての「比較」・「公正格差」を賃金上昇波及の際の論理としてとらえておられる。熊沢誠「国家の中の国家」1976年、20ページ、52ページ、107ページ。

35) *Ibid.*, p. 38.

36) *Ibid.*, p. 39-40.

労使双方の同意が必要である。これに対し、協議協約は、経営側が完全な執行権と裁量権を保持し、労働側の意向は、あくまで参考とされるにとどまる。しかし、経営側は、自らの裁量権の大きい方を選択するゆえに協議協約形式をとるというより、むしろE E Fの規制に対する対応策としてそうするのである。同時に、それは、経営者たちが団交扱いの問題とすることで、手続きに手間取り、解決がおくれるよりも、協議扱いとすることで、より迅速な対応が可能となる方を望んでいることを意味した。

従って、ショップ・ステewardたちが労働側代表となるかぎり、職場における交渉と協議の間には何らの区別なく、労使双方とも、それに対する遵守を義務(moral obligation)と認めていた。そして、いずれの協約に認められた事柄でも、「作業に関する慣行」に加えられていった。多くの場合、成文化されていない職場協約³⁷⁾こそ、職場の労使関係を現実に規制している様々な慣行を形成してきた。それらの慣行が、事前の労使交渉を経ることなくして変更されるべきでないことは、職場レベルの労使のみならず、E E Fや各労働組合によっても認められているのである³⁸⁾。

このような職場交渉こそ、本来的には労働者を、より生産的に労働させるための出来高給制を、より多い賃金収入を実現するシステムという対極の存在に転化させる条件を生み出してきたといえる。こうして、1960年代の機械工業の職場では、賃金収入の増加は、全国賃率の上昇率をはるかに上まわる結果を示した³⁹⁾。

次項では、一部の職場の賃金収入増加が、他の部分へ波及する論理としての「比較」と「生活賃金」の論理について考察しよう。

37) このような職場協約の多くは、成文化されていない。よほどの大工場あるいは外資系企業でないかぎり、文書化された協約は通信文・議事録を除けばまず見出されない。協約は不文律であっても、状況に応じて堆積されてきた交渉の結果として、判例法(case law)のように機能している。Ibid., p. 38.

38) Ibid., p. 38.

39) R. Dore, *op. cit.*, p. 87.

(2) 「比較」の論理と「生活賃金」の論理

イギリスの労働者たちは、賃金収入および賃率が、職種間および階層間の伝統的格差構造を常に維持する状態にあることを求めている。これは、19世紀以来の歴史の中で、一種の慣行にまで確立されたといえよう。従って、一職場あるいは一工場での一部分の労働者層における賃上げにより格差構造が崩れたら、他職場の同一職種・階層の労働者たちは、同一水準までの賃上げを求める。また、異なる職種・階層の者も、格差構造の回復を求めて賃上げ要求するのである。こうして、一部での賃上げは、伝統的格差を規準とする「比較」の論理⁴⁰⁾をもって、他の部分へ次第に波及していくのである。一職場での水準上昇は、他の職場へ、一工場での引上げは、その工場のある地域全体の水準引上げへと、また、一つの職種から他の職種へ、出来高制から時間給へと、労働者たちは相互に賃金水準を「比較」して交渉の規準としてきたのである。

「比較」の論理は、別の見方をすれば、「同一労働・同一賃金」と「賃金平準化」の二原則が、伝統的格差構造を基軸として、イギリス労働者社会を秩序づけていく時の、一種の自動調整機能として作用してきたといえる。従って、不漸の調整作用は、一部の高水準な賃金を他へ短期間に伝播し、イギリス全体の賃金収入水準を平準化してきた。その作用は、広い範囲の労働者に見出されるが、機械工業の場合は、職能別組合 (craft union) の熟練工 (skilled man) たちによって基礎づけられたといえよう。

職能別組合は、労働力の取引方法を厳しく制限してきた。すなわち、19世紀の機械工業では、労働力の制限的供給と労働力水準の維持のために、従弟制が厳格に維持されていた。これによって、標準賃率を得る能力を有する者のみを労働市場に入れることになり、それが、「同一労働・同一賃金」の維持と賃金水準切り下げの防止を可能にした。同時に、組合は、支部単位に、地域における賃率 (district rate) 水準を雇主に容認させるべく個別の賃金交渉を指導して

40) E. H. Phelps Brown, *Wage Drift*, *Economica*, Nov. 1962, p. 351; S. W. Lerner '69 *op. cit.*, p. 52-53.

いた。地域における賃率は、熟練組立工 (skilled fitter) と不熟練工 (labourer) を基準とする慣習的な格差賃率として各職種に対して定められたのである。それは、生産性に対応する支払原理より強く作用していた。このような機械工業の熟練工たちの労働市場政策に、「比較」の論理の源泉を見出すことができよう⁴¹⁾。20世紀における技術革新による熟練工の希釈化や従弟制の変化によって、その基盤は変化しつつあるが、「比較」の論理は、職場交渉において根強く残っている。むしろ熟練工を主体としたものから、不熟練工の間にまでも広く深く浸透したことが、賃金上昇の波及の形式によって示されたといえる。

職場交渉における論理としては、「比較」とともに「生活賃金」の論理も作用することを指摘する必要がある。「比較」の論理が、より高い賃金への平準化を求めるものとすれば、「生活賃金」の論理は、最低限度を確保しようとするものである。制度的には、国家による最低賃金制度が存在し、産業別交渉の全国賃率も、一定の最低賃金保証機能を果たしている。しかし、労働者が求めるのは、彼ら自身が判断した必要最低限度である。すなわち、だれもが、健康を害する程に長時間あるいは過度に労働しなくても、生活に必要とされる賃金水準を一律に保証されうる賃率水準を、最低限度として賃金交渉の規準にするものである。これは、それ自体として要求項目に掲げられるのではなく、IIの(1)のケースのように、賃金交渉に規準を与えるものとして機能してきた。

「生活賃金」の論理は、労働者が、物価上昇に対応して賃金収入の増加要求をする基本的根拠である。職場レベルの交渉に、この論理が作用する以上、労働組合の上部機関が受け入れた所得政策は、物価上昇率が、現実を高まっていけば、決して従うことのできないものとみなされるのは当然であった。「生活賃金」の論理は、職場交渉の自律性を示すものであり、上からの所得政策による賃率規制に、真向から対立するものとして労働者の中に存在している。

41) 機械工業における職能別組合の労働市場政策は次の文献によった。高橋克嘉, イギリス独占形成期における市場構造への一視角「一橋論叢」第49巻第1号, 43-63ページ。菊池光造, 工場内賃金構造の形成とその論理, 「経済論叢」第93巻第3・4号。Hobsbawm, *Custom, Wages and Work-load in Nineteenth Century Industry*, in *Labouring Men*, 1964.

職場交渉において規準として作用している「比較」と「生活賃金」の論理は、イギリス労働者の主要な行動様式としてあらわれ、労使関係および労働慣行を規定してきたといえるであろう。

IV 小 括

以上のように、イギリス機械工業の職場レベルの賃金収入水準は、交渉の中で制度的要因を基礎にして労働者の論理が作用して決定されているといえる。すなわち、全国レベルおよび地域・職場レベルの各段階に、職種・熟練度別賃率が交渉された上で、出来高給などの職場ごとの支払制度に応じて賃金収入が算定される構造は、必然的にアーニングス・ギャップを生じさせた。この賃率と賃金収入増加率の乖離の拡大は、職場レベルの賃金交渉における労働者たちの論理と行動様式が機能した結果であった。どちらかといえば熟練工に基礎をおく「比較」の論理と、たえざる生計費の上昇を反映する、労働者全体としての要求である「生活賃金」の論理は、共に賃金交渉の主要な論理として労働者の行動様式を基礎づけてきた。様々な労働慣行も、制限的慣行（restrictive practice）として経営側によって攻撃される側面ももちつつも、職場においては、労使双方によって、正式な（formal）交渉を経ずには決して変更されることのできないものとして確立されている。職場レベルの労使関係において、これらの労働者の論理と行動様式こそが、正式なものとして経営者にさえも認められていたのである。職場レベルの労働者の賃金交渉とその論理は、国民経済の動向を憂慮する人々の論理とは次元を異にしていたのである。

イギリスの労働者の論理と行動様式は、国益よりも、まず自らの生活を重んじるものである。いずれかを選択するという問題ではなく、「我ら（us）」の世界——職場およびその周辺の生活圏である地域社会——のみに関心が向けられているのが実情であるといっても過言ではない⁴²⁾。特に、ランク・アンド・ファイル（rank and file）といわれる人々ほどこの傾向が強いといえる。彼ら

42) 内藤則邦「イギリスの労働者階級」1975年、62ページ。

は、国益を第一には、決して考えない。イギリスの経済状況を考慮して、伝統的賃金格差や生活賃金水準を放棄することなど、彼らにとっては言語道断なのである。そして、また、彼らにとっては、労働組合も、中央団体 TUC (Trade Union Council, 労働組合会議) や、その総評議会 (TUC・GC, TUC General Council) ではなく、ショップ・スチュワードによる職場組織そのものなのである。そこにおいては、生産性に基く賃金を拒否する「比較」や「生活賃金」の論理も、より明確な行動規範として根を張っていた。こうした諸要素を含んだ職場レベル賃金交渉こそが、1960年代に賃金収入増加による賃金ドリフト現象をもたらしたのである。

機械工業の場合、資本の有機的構成が比較的 low、さらに、熟練工および半熟練工の占める割合が大きい。そのため、彼らの交渉力や行動様式が生産に与

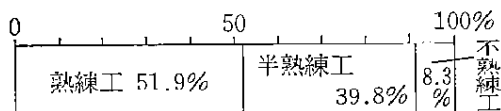
第2表 1976年6月

第1表 1976年6月

	熟練工	半熟練工	不熟練工
機械工業全体	262,110	222,530	43,960
機 械	106,650	57,680	16,320
電 機	41,460	31,180	6,940
海 運 機 械	4,300	2,380	440
自 動 車	45,150	98,430	8,150
航 空 機	34,910	13,030	3,360

出所) Department of Employment, *British Labour Statistics Year Book* 1976, 1978, p. 82.

第1図



出所) *Ibid.*, p. 82 より作成。

	人 数
組立工 (工具室および 保全以外)	48,500
旋盤工と機械工(同上)	
a) 組立工以上の賃率	39,020
b) " 以下の "	11,991
工具室の組立工および 旋盤工	28,270
保全要員 (熟練工)	
a) 組立工	16,720
b) 電気工	10,910
c) その他	9,490
木型工	2,010
板金工 (熟練工)	8,710
鋳型工 (")	910
メッキ工、びょう打工、 かしめ工	4,900
その他 成年熟練工	92,680
計	262,110

出所) *Ibid.*, p. 82 より作成。

える影響は大きく、賃金決定の方法や支払方法も、強くそれに規定されているといえよう。これに対して、有機的構成の高い、装置型の産業では、生産方法や雇用される労働者の種類が、それにともなって異なるために、労使関係および賃金制度も異なった形態をもつと考えられる。我々は、このような産業の代表的な例として、化学工業を思い浮べることができる。同じイギリス労使関係の土壌の上でありながら、異なる様相を示す化学工業の賃金決定と職場交渉については、稿を改めて論じることとしたい。

(1983. 2. 15)