

# 經濟論叢

第146卷 第3・4号

---

|                                      |         |     |
|--------------------------------------|---------|-----|
| 19世紀末ドイツ電機工業における<br>労働能率増進策 (1)..... | 今久保 幸 生 | 1   |
| 自己資本比率規制の経済分析 (2).....               | 池 尾 和 人 | 20  |
| 韓国の経済構造と従属理論.....                    | 韓 福 相   | 40  |
| インドネシアの自動車国産化政策と<br>日本自動車資本.....     | 井 上 博   | 61  |
| 1970年代イギリスにおける金融再編と銀行.....           | 磯 谷 玲   | 85  |
| 地方財政危機の原因としての<br>地域不均等発展 (2).....    | 李 昌 均   | 102 |

---

平成2年9・10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（1）

今久保幸生

### I はじめに

19世紀末ドイツ電機工業において、S&H社（Firma Siemens & Halske）等の大企業が、大規模な工場設備投資と、最終的には品種別職場作業組織への移行および「職長経済」の「技師経済」への転化として特徴づけられる、労働手段・作業組織、管理機構および労働力編成のこの時期に独自の改革により、労働生産性の向上と生産費の引き下げを図ったことは、これまで詳細に検討してきた<sup>1)</sup>。

ところで、一般に物的・組織的改革は自動的に労働生産性の向上や生産費の引き下げをもたらすのではない。しかも19世紀末電機工業における以上の諸改革はまだ不徹底であり、また客観的な「生産の強制進行性」<sup>2)</sup>の実現までには至らなかったため、それだけで意図された生産性の向上等をもたらす保証はなおさらなかった。これには、以上の諸改革に対応しこれを補完する独自の労働能率増進策が不可欠となっていたのである。それとともに、膨大な投下固定資本の早期回収のため工程の停滞や中断を回避すべき労働力の常時的工程配置もまた不可欠であった。19世紀末の新たな労働時間管理と出来高賃銀制の導入こそ

1) 拙稿「19世紀末ドイツ電機工業における経営・労務政策(1)―⑩」『佐賀大学経済論集』第18巻第1・2号、第19巻第3号、第20巻第3、6号、第21巻第2、3号、第22巻第2、3、4、5号（以上1985-1990年）所収——とくに(4)―⑩——を参照されたい。なお、本稿以下は、内容上は以上の論文(1)―⑩の継続論文であるが、技術的理由により、表題等、若干の主として形式的な変更を加えざるをえなかった。

2) Rudi Schmiede/Edwin Schudlich, *Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland*, Frankfurt/New York 1981, S. 113f.

は、生産過程におけるこうした（広義の）労働能率増進策の基本形態をなす。一方、この労働能率増進策は労働者運動や国家の労働政策の変化にも対応しつつ進められたのであり、しかも能率増進策自体が新たな労資紛争の原因となるという動態的關係も見られた。労働時間や賃銀の管理は資本の剰余価値生産の要である一方、労働者にとっては労働力取引の中心的内容をなすため、労資対立状況が諸他の管理局面にもまして鮮明に現われたのである。以下ではこれらについて、従前同様S&H社の事例を中心に検討することとする。

## II 労働時間管理の展開

まず、労働時間の効率的利用は、これはまたこれで、労働契約や就業規則に関連規定が盛り込まれただけで自動的に実現されたのではなく、効率利用のためには独自の多様な工夫が要請された。後者は労働時間の短縮、労働時間の濃密化、労働時間の伸縮管理の3つの相互に関連し合った局面として把握しうる。以下この局面の総体を、労働者運動や国家の労働政策とも関わらしめつつ明らかにしたい<sup>3)</sup>。

3) ドイツにおける労働時間と労働能率との関係に関しては、以下に挙げるように、19世紀末以降の「国民経済学」的研究を中心に少なからぬ研究が蓄積されている。もっとも、これらの研究を本稿に関わる限りで見れば、第一に、その多くは主に労働時間短縮（時短）と労働能率との関係を抽出的に検討したものにすぎず、その成果はそれとして評価されるべきとはいえ、労働時間管理のもつ次のような多面的な内的・外的関連性を然るべく顧慮してこなかった点はやはり問題とせざるをえない。つまり労働時間管理による労働能率増進は、時短のみならず労働時間の濃密化や労働時間の伸縮管理によっても追求されており、しかも後者の三局面は、いわば狭義の労働能率増進機能に留まらず、労働力常時配置機能を（さらに労働力確保機能や福祉機能を）も付与された労働時間管理総体の、相互に不可分の連関を持つ諸部分をなしていたこと、同時に、この労働時間管理の総体が、物的・組織的改革や後述の出来高賃銀制導入の生産力的有効性を補強する関連にもあったこと、である。第二に、労働能率増進（産出量「最適限」の追求）のための労働時間管理の展開は、労働力の順当な再生産の立場からの労働者運動の動向や国家の労働時間政策によりどの程度制約されたかというまひとつの問題も分析されねばならないが、以上の諸研究は、労働能率問題に視野を限定することにより、この側面への目配りにも乏しかった。要するに、当該の諸研究は、いわば能率合理主義的見地のゆえに、労働時間問題を資本蓄積ならびに労資関係との関連から総体的に把握するものとはなりえていない。そうした研究として、Heinrich Fränkel, *Die tägliche Arbeitszeit in Industrie und Landwirtschaft*, Diss., Leipzig 1882; F. Schuler, *Der Normalarbeitstag in seinen Wirkungen auf die Produktion*, in: *Archiv f. soziale Gesetzgebung und Statistik*, Bd. 4, 1891; Lujo Brentano, *Über das Verhältnis von* ↗

## 1. 労働時間の短縮

労働能率増進策としてみた19世紀末S&H社労働時間管理の第一の柱は、労働時間の短縮であった<sup>4)</sup>。同社が積極的に実施した労働時間短縮の形態は、所定労働時間の短縮と休日・年次有給休暇の増加であったが、ここでは時間短縮の能率増進問題としての特質を際立たせるために、主要局面をなす所定日労働

*Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung*, Leipzig 1893; Friedrich Bernhard Rost, *Der achtstündige Normalarbeitstag*, Diss., Leipzig 1896; Leo von Buch, *Intensität der Arbeit, Wert und Preis der Waren*, Leipzig 1896; Ernst Abbe, *Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Verkürzung des industriellen Arbeitstages* (1901), in: Ders., *Gesammelte Abhandlungen*, Bd. 3, Jena 1906; Ernst Bernhard, *Höhere Arbeitsintensität bei kürzerer Arbeitszeit*, Leipzig 1909 (時短問題を主としつつも、労働時間管理の各局面やこれと技術的・組織的条件・賃銀形態との関連にも触れた例外的研究である。ただし労働者運動と労働時間管理との関連には、いわば消極的抵抗——組織的怠業——の問題を除けば、立ち入っていない。邦訳に、ベルンハルト『労働功程論』矢島家幸解説、寶文館、1914年がある); Heinrich Freese, *Konstitutionelle Fabrik*, Jena 1922<sup>4)</sup>; Karl Diehl, *Arbeitsintensität und Achtstundentag*, Jena 1923; Heinrich Herkner, Art. Arbeitszeit, in: *Handwörterbuch der Staatswissenschaften*, Bd. 1, Jena 1923<sup>4)</sup>; Otto Lipmann, *Das Arbeitszeitproblem*, Berlin 1924; Robert Friedrich, *Zur Methodologie des Arbeitszeitproblems*, Jena 1926 (以上を検討した藤林敬三『労働者政策と労働科学』1941年、有斐閣、227-228ページをも参照)。最近の労働時間に関する以下の研究も、程度の差こそあれ上述の二様の相互連関の踏まえ方はなお十分とはいえない。Wilhelm Heinz Schröder, *Die Entwicklung der Arbeitszeit im sekundären Sektor in Deutschland 1871 bis 1913*, in: *Technikgeschichte*, Bd. 47, Nr. 3, 1980; Hildegard Stemler/Erich Wiegand, *Zur Entwicklung der Arbeitszeitgesetzgebung und der Arbeitszeit in Deutschland seit der Industrialisierung*, in: E. Wiegand/W. Zapf (Hg.), *Wandel der Lebensbedingungen in Deutschland*, Frankfurt am Main/New York 1982; Hans Pohl, *Einführung in die Thematik*, in: ders. (Hg.), *Wirtschaftswachstum, Technologie und Arbeitszeit im internationalen Vergleich*, Zeitschrift für Unternehmensgeschichte/Beiheft 24, 1983; Wilfried Feltenkirchen, *Von der Frühindustrialisierung bis zum Ersten Weltkrieg*, in: *ebd.*; Michael Schneider, *Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, Köln 1984; Herbert Zirpel, *Unternehmensstrategie und Gewerkschaftspolitik um Lohn und Arbeitsleistung*, Marburg 1985; Christoph Deutschmann, *Der Weg zum Normalarbeitstag*, Frankfurt/New York 1985; Irmgard Steinisch, *Arbeitszeitverkürzung und sozialer Wandel. Der Kampf um die Achtstundenschicht in der deutschen und amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie 1880-1929*, Berlin/New York 1986。なお、労働者運動側の労働時間への取り組みについていま詳論する余裕はないが、概ねこれらは——やはり時短に関心が偏っているという問題のほか——問題を基本的に「生活の質」の改善＝労働力再生産や失業克服、自由時間創出、組合の組織率上昇と絡めており、労働能率問題との関連づけはむしろ手薄であった。さしあたり、Schneider, a. a. O., S. 87; Günter Scharf, *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, Köln 1987を参照。

4) まことに「労働時間短縮の歴史は労働の生産性の上昇の歴史」(大河内一男「時間短縮」問題の考え方)日本労働協会編『時間短縮』日本労働協会、1960年所収、6ページ)でもあった。

時間の短縮に焦点を絞りたい<sup>5)</sup>。やや先回りすれば、S&H社の所定日労働時間の短縮は、広い意味で、1900/01年におけるツァイス工場エルンスト・アッペの労働時間「最適限」の提示<sup>6)</sup>の實質的な先駆けでもあったからである。

i. S&H社を含む電機企業では、「所定労働時間 *regelmäßige bzw. reguläre Arbeitszeit*」と「標準労働時間 *Normalarbeitszeit*」とは同義に用いられていた。この点の理論的問題性は後述するとして、S&H社労働者の一日の所定労働時間——以下、異なる用語の引用を除きこれに表現を統一——は、1847年の創業からしばらく、つまり19世紀半ばは11～12時間であった<sup>7)</sup>。一方、典型的な万能職場作業組織・職長経済段階の当時、各労働者の作業上の自律性は高くその相互連関性は低かったため、労働時間の濃密化による能率増進の可能性は限られていた。それゆえ11～12時間の所定労働時間は、当時のS&H社が所定労働時間の絶対的延長策を基本とする能率増進を図っていた現われとみてよい。しかも「当初朝6時始業、1858年から7時始業で19時終業、昼休み1時間」という同社「標準労働時間」<sup>8)</sup>は、当時慢性的に不足していた熟練労働力の確保のため、会社が通勤時間や生活時間構造からみた労働力の再生産への配慮を余儀なくされたことからみて、更なる持続的延長が不可能なほど最大限の労働時間であったと考えられる。つまり、所定労働時間の絶対的延長による労働

5) 所定労働時間の短縮と、いまひとつの労働時間短縮形態としての残業規制とは毎日の労働能率の維持・増進に必要な休憩時間としての、非拘束時間の公式的増加と、拘束時間中の最低必要な疲労回復過程としての休憩時間の増加を含み、休日・年次休暇は週および年間の順当な労働力の再生産に必要な休憩時間の増加を意味する。大河内前掲論文、9～12、22ページ、氏原正治郎『日本労働問題研究』東京大学出版会、1966年、134ページ、山本潔『日本の賃金・労働時間』同、1982年、206ページ。ただしS&H社における残業規制は経営政策ではなく、同社の伸縮的労働時間管理に対する労働組合の抵抗の形で展開された。

6) アッペは8時間労働日への労働時間短縮による労働能率増進を実験的に確かめて、産出量からみた労働時間「最適限」論を定式化しており (Abbe, *a. a. O.*, S. 233)。しかもこの問題は「国民経済学」的労働時間研究の最大の焦点となっていた。

7) Karl Burhenne, *Werner Siemens als Sozialpolitiker*, München 1932, S. 37; Jürgen Kocka, *Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847-1914*, Stuttgart 1969, S. 336.

8) *Aus einem Schreiben des Herrn Eduard Barlinow vom 16. 10. 1858*, Siemens-Archiv-Akte (以下SAA と略記) 14/Lr 516. Vgl. *Unterredungen mit Schwennicke*, SAA 12/Lh 583, S. 6.

能率増進策は、以上の水準を超えない限界に達していたのである。

ii. 1870年代初頭に同社労働者の所定労働時間は1日10時間（土曜日8時間半）、週58時間半（6日）に短縮され、73年には1日9時間、週54時間に短縮された<sup>9)</sup>。3年という短期間に1日2時間もの短縮がなされたことは、当時は所定労働時間の絶対的延長——この場合は最大限労働時間の維持——からその短縮に基づく能率確保・増進策への労働時間管理の転換期であったことを明示するものである<sup>10)</sup>。

この転換は主に次の理由による。1871/72年のアメリカ式専門工作機械の導入やそれに伴う工場内分業の進展（とくに専門工作機械を集めた「アメリカ室」の分化）、およびこれらが「殆ど必然的に招いた」出来高賃銀制の導入開始が、一方では労働生産性と作業の緊張度・作業速度を上昇させたにも拘らず、他方ではそれゆえに——社主の同族ゲオルク・シーメンスも認めたように——「内的本質からしても疲労増大を伴い」、「果てしない半端仕事の果てしない繰り返り」化や「単調作業」化傾向の出現とも相俟って、「時計を見る頻度がいっそう高まり、工場内に留まることが……きわめて重圧的な強制と感じられることがますます多くなってきた」<sup>11)</sup>ことにより、かえって能率の低下や作業の攪乱を結果せしめた。こうしたなかで旧来の「標準労働時間」（最大限労働時間）を維持することは、もはや経営的にマイナスであった。それは、従来水準での労働力の順当な再生産を不可能ならしめ、これにより労働能率を低下させる過長労働時間となったからである。他方、当時こうした兆候を主に示した基幹労働力の手工的熟練工層を、低熟練で従順な労働力により代替しうる技術的・組織

9) *Einführung der 9- bzw. 8-stündigen Arbeitszeit und der Akkordarbeit in den Siemens-Betrieben*, SAA 14/Lr 516; Burhenne, a. a. O., S. 37; Kocka, a. a. O., S. 69; Deutschmann, a. a. O., S. 142.

10) この転換は、ドイツ全体の19世紀中葉における労働時間の延長——頂点は1850～60年代——から60年代末・70年代初頭におけるその短縮への転換とも対応している（Schröder, a. a. O., S. 261f., 288f.）。Pohl, a. a. O., S. 9はこの転換を1860年以降とみるが、これはやや早すぎる。転換は60年代末以降の生産過程の改革や同時期に興隆した労働運動に規定されて生じたからである。

11) 12) Georg Siemens, *Der Weg der Elektrotechnik*, Bd. I, Freiburg/München 1961, S. 77f.

的条件も未整備であったことは、すでに明らかにしたとおりである。この状況での所定労働時間の短縮は、「出来高労働に対する等価の代償」とのゲオルクの説明が示唆するように<sup>13)</sup>、事実上、機械化・工場内分業の進展による労働生産性上昇と労働強化——作業速度の上昇、集中力と注意力の増大、新たな作業規律・リズムの成立——の新段階に適合し、かつこれらがもたらす高められた生産能率の維持・増進を労働者の疲労時間の削減と工場外の疲労回復時間の増大、およびそれによる作業意欲の喚起または維持によって図る、(19世紀末に普及する)新たな資本家的労働時間「最適限」の模索の端緒に他ならなかった。

ところで、この労働時間「最適限」の問題は、ドイツでは60年代末以降素朴ながら意識され始めた<sup>14)</sup>。S&H社の上記の所定労働時間の短縮も、部分的にはそうした先駆的「最適限」意識に規定された可能性は否定できない。だが、60年代末を端緒として80年代初頭までに労働時間短縮の労働能率上昇効果への諸外国の事例が多数知られるようになったとはいえ、これが大きく取り上げられたのは1890年代以降であったことから判断して<sup>14)</sup>、70年代初頭S&H社の所定労働時間の短縮は、それ自体独自のかつ先駆的な労働時間「最適限」の試みであったともいえよう。

他方、この19世紀末の最初の政策転換は、70年代初頭に欧州規模で頻発し、独英のジーメンス社にも波及した労働者運動・労働争議への対応策＝譲歩でもあった。すなわち72年にイギリスのジーメンス・ブラザーズ社で激しい争議が発生し、ベルリンでも「すでに1872年に社会主義的扇動が目につき、精力的に労働時間短縮の要求がなされた。……これに関する労働者集会がとある酒場で開かれ、社主ヴェルナー・V.ジーメンスもその様子を調べに向いていった」<sup>15)</sup>。

13) 14) Bernhard, *a. a. O.*, S. 70; Fränkel, *a. a. O.*, S. 32-34, 56f.; Zirpel, *a. a. O.*, S. 97-104.

15) 16) *Unterredung mit März*, 1909, SAA 12/Lh 583; Burhenne, *a. a. O.*, S. 38. Vgl. Werner an Carl am 27. 6. 1870, in: Conrad Matschoß, *Werner Siemens. Ein kurzgefaßtes Lebensbild nebst einer Auswahl seiner Briefe*, Bd. 2, S. 324; Kocka, *a. a. O.*, S. 121. ベルリン機械工業における同様の状況については Wolfgang Renzsch, *Handwerker und Lohnarbeiter in der frühen Industrialisierung*, Göttingen 1980, S. 171.

ジメンス・ブラザーズ社支配人レフラーによれば、ストライキは9時間労働日の承認によってのみ抑えることができたという<sup>16)</sup>。ベルリン S & H 社での一日9時間、週54時間への「標準労働時間」の短縮も、単に生産力的な労働時間「最適限」の模索であっただけでなく、こうした労働者運動の勢いからして既存の長時間労働を維持したままでは能率増進はおろか、円滑な操業も覚束なくなるとの社長の判断にもよったとみてよい<sup>17)</sup>。この意味で以上の運動は、70年代初頭の S & H 社労働時間管理における段階画期的転換のいまひとつの基本的契機をなした。もっとも、時短要求を重要項目としたこの労働者運動自体、一面では60年代までのドイツでの長時間労働による資本蓄積が広く解き放ったものであり、同時に他面では、S & H 社等先進企業における、旧来の長労働時間を維持したままでの、新たな物的生産力水準での資本蓄積方式の登場によりさらに急迫的エネルギーを与えられたものであった。こうした資本蓄積方式とその転換こそが、労働者のなかに上記のいわば消極的反応に留まらず、より積極的な抵抗のエネルギーを生み出させた深奥の要因をなしたのである<sup>18)</sup>。さて、1873年導入の9時間労働日は、同年以降の不況による「短縮労働」の局面を除き82年まで維持されたが、のち延長を含めて変更され、85年には9時間半の労働日に逆戻りした<sup>19)</sup>。80年代半ばには全体として9時間と9時間半とが

17) G. Siemens, a. a. O., S. 78. Vgl. Hermann Pechan, Art. Arbeitszeit, in: *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*, Bd. 1, 1956, S. 410.

18) このことは、先端専門工作機械を備えた「アメリカ室」や出来高賃銀制に対する手工的熟練工層の反発の事実からも推測しうるし、またゲオルクの認めた「時計を見る頻度」の高まりや「きわめて重圧的な強制」感による能率低下や作業攪乱は、一面ではこれらの熟練工層の主体的反応の現われでもあったと見ることができる。自らも労働者運動に重大な関心を払いつつ、先の社長の行動を報告したのが、「アメリカ室」担当の職長メルツであったことは、この関連からして示唆的である。

19) Deutschmann, a. a. O., S. 142, 147f. *Werkstatt-Ordnung (WO) f. d. Telegraphen-Bau-Anstalt von S & H*, 15. 2. 1875, SAA 32/Li 612 は、「労働時間は追って沙汰があるまで8時間半」と定めているが、これは不況下の「追って沙汰があるまで」の一時的操業短縮とみられる。85年までの展開については、Instruktion für den Portier, 28. 4. 1883, in: *Arbeitszeiten in den Werken von S & H 1881-1891*, SAA 14/Lh 516; *Beantwortung der Fragen des Königl. Gewerbe-Rathes v. Stülpnagel vom 19. 9. 1884*, SAA 14/Lr 516; *Gesuch der im Charlottenburger Werk von S & H beschäftigten Arbeiter um Verlängerung der Mittagszeit vom 4. 11. 1884*, SAA 32/Lo 598.



後者の優位のうちに工場・部門別に混在していたとみられる。この部分的な逆戻りはなによりも当時までの生産量・利潤量増大方法の過渡性を表わす。73年頃ひとたびは時短による能率増進策への転換が図られたものの、80年代初頭の設備投資の停滞や、80年代半ばまでの万能職場作業組織と職長経済のなお続く優位のもとで、たいていの工場や部門での作業・管理機構の転換は不徹底であり、定額日給制や時給制の残存とも相俟って、生産や利潤の増大は主に旧来の所定労働時間の延長による他なかったのである。78年のビスマルク社会主義者鎮圧法制定にも規定されたこの時期の同社をめぐる争議の減少は、この管理上の過渡的な一部回帰を容易にする労資関係要因となった<sup>20)</sup>。

一方、1873年から80年代半までのS&H社職員の勤務時間はより短かく、当初は標準化もされていなかった。1880年に初めて「標準」勤務時間が設定されたが、労働者の場合より著しく短い7時間半にすぎなかった<sup>21)</sup>。84年には事務部門の一部、つまり商事事務・技術諸課および実験室、写真撮影室において7時間労働制(9時から16時まで)すら導入されている<sup>22)</sup>。この優遇措置は、基本的には、多能的で自律性の高い当時の職員の勤務上の成績が、勤務時間の長短に直接左右されるよりむしろ各人の創意や意欲にはるかに依存しており、それらの発揮を確保するには、勤務時間の短縮により職員を動機づける方が勤務時間の延長による拘束より有効であったこと、職員の人数が相対的に少なく、

20) なお、Deutschmann, a. a. O., S. 83 は、1870年代のS&H社の指物工、木型工が精霊降臨祭の火曜日には原則的に「ズル休み blau」したため、同社がこの日を稼働休日とすることを余儀なくされたことに触れている。ただしこれは宗教的祝祭日の現象であって——宗教的祝祭日にはその後も同様の対応がなされている——、それとは別に、「無断欠勤」の伝統的形態をなすいわゆる「青い月曜日」的行動様式がS&H社において日常的・規則的に見られたかどうかは確認しえない。また、同社において導入された土曜早期終業制(本稿注25参照)が「青い月曜日」への対策であったかどうかについても、当面は不明である。ともあれ、この問題は、一般的には世紀交替期以降著減したとされるが( *ibd.*, S. 197f.), S&H社でも19世紀末には、少なくとも伝統的形態のものとしては縁辺的意義しかもたなくなっていたように思われる。Vgl. Jürgen Reulecke, Vom blauen Montag zum Arbeiterurlaub. Vorgeschichte und Entstehung des Erholungsurlaubs für Arbeiter vor dem Ersten Weltkrieg, in: *Archiv für Sozialgeschichte (AfS)*, Bd. XVI, 1976, S. 222; Schneider, a. a. O., S. 21.

21) Deutschmann a. a. O., S. 142.

22) Verfügung (Vfgg) vom 22. 12. 1883, in: *Arbeitszeiten...*, SAA 14/Lr 516.

短い勤務時間でも大きな人件費負担とはならなかったこと、によると考えられる。

iii. S&H社では1880年代末90年代初頭以降、機種別職場作業組織への作業機構の改革に基づき、改革が最も進んだ機械加工部門等の基幹部門を皮切りに改めて所定労働時間の短縮が進められた。まず1890年5月上旬に強電シャルロッテンブルク工場の基幹「機械工部門」と閉塞信号機課の労働日が8時間半に短縮された<sup>23)</sup>。同年の他部門は8時間45分であったが<sup>24)</sup>、翌91年には弱電のベルリン工場がやはり8時間半に短縮され<sup>25)</sup>、93年初頭には早くも8時間労働制がシャルロッテンブルク工場の全作業場に導入されている<sup>26)</sup>。90年代初頭に集中的に進められた、この8時間労働日に至るS&H社の1時間ないし30分という時間短縮幅は、70年代初頭に比べて絶対的には少ないが、生産過程の新たな質的飛躍に対応した、それ自体——70年代初頭につく——飛躍的な時短水準をなしたとあってよい。

このようなS&H社の労働時間短縮に関し、同社二代目史料館長ブルヘネは次のようにいう。19世紀末ドイツにおける8時間労働日の実験の殆どは企業家の労働者福祉策にすぎず、初代社主ヴェルナーの時代には、時短は当然作業給付の減少を伴うとされていた。だがヴェルナーは時短による雇用増で失業を克服するとの当時優勢なイギリス労働組合の思想を意味転換させ、時短による雇用増を労働力の企業内予備の創出という目的に振り向けた。「労働者は、景気

23) この「機械工部門」は、以上の改革とそれに伴う機構的な労働能率増が最も進んだ機械加工部門を指すとみられる。Schreiben des Charl. Wks. vom 6. 5. 1890, SAA 32/Lo 591; Vfgg. vom 19. 5. 1890, in: Arbeitszeiten..., SAA 14/Lr 516.

24) S&H an Herren Basse & Selve, Altena in Westfalen vom 29. 4. 1890, SAA 14/Lm 735.

25) Kocks, a. a. O., S. 102, 209, 344ff. 週所定労働時間は、91年に同社作業場で土曜日5時終業とされて50時間となり、週賃銀の削減はなされなかった。Vfgg. vom 16. 1 (?). 1891, in: Arbeitszeiten..., SAA 14/Lr 516; Burhcnne, a. a. O., S. 39f. コッカは、91年にベルリン工場ですべて労働者委員会の推進と採決により11時半～12時の有給昼休みを含む、7時～16時の8時間半連続労働時間制(後述)が採用され、シャルロッテンブルク工場の機械作業場がこれに続き、週労働時間は51時間となったとするが、先行した工場や週労働時間の点で事実誤認がある。

26) Arbeitsordnung (AO) f. d. Charl. Wk., gültig ab 1. 1. 1893, SAA 32/Lo 612.

が突如超過労働を要請する時期に対応しよう、平常時に労働力をフル充用すべきではない。企業家は、生産増大の機会があればこれを同じ機械設備、同じ従業労働者層により直ちに十分利用できる。経営の適応力と継続性はそれにより高められ、労働市場の阻害的変動が回避され、または少なくとも弱められる。被用者の利益は同時に企業家の利益、というのがヴェルナーの発想であった<sup>27)</sup>。

だが、第一に、ヴェルナーないしS&H社が、いわば労働力備蓄のために「平常時に労働力をフル充用」せず、時短とともに労働者を追加雇用し、景気後退期にも採算度外視の余剰人員確保を行うほどの労使共栄策を取ったと想定するには無理がある。時短に伴い雇用増がなされたかどうかは不明であるが、少なくとも以上の想定は、73~75/76年頃の不況期にS&H社従業員数が一貫して減少していることや、1892年に同社が300人の労働者を大量解雇した事実を説明しえない<sup>28)</sup>。ヴェルナーが抱いたとする上記の発想も、景気の動向によっては後景に退くほかなかったのである。

第二に、確かに時短は他の条件が不変なら労働生産性の低下と単位労働時間当り労務費の上昇をもたらし、または一定量の生産に必要な労働者数の増加に結びつく。だがS&H社のこのたびの時短は、70年代初頭の場合と同様に、なによりも80年代末からの機種別職場作業組織・上級職長制度への改革に伴う労働強度の増大を先行条件としていた。それゆえ時短の最も基本的な意図は、やはり改革による作業の速度や密度の上昇をもたらす労働者の新たな水準での疲労蓄積・能率低下への対応、これによる最適産出量の確保にあったと見るべきである<sup>29)</sup>。関連してブルヘネは、フッペの(1900/01年の)試みにより初めて

27) Burhenne, a. a. O., S. 41f.

28) 拙稿「ドイツ電機工業における労資関係の形成と変容」『佐賀大学経済論集』第13巻第2号、1980年、105ページ；*Erlebnisse des Obering. C. Schwennicke: Anmerkung von E. Schwennicke*, SAA 12/Lh 583, S. 4. それゆえ、「従業員へのヴェルナーの特別の責任感はとくに不況時に示される。1870/71年戦争後の殆ど注文が途絶えた一時期、かれは解雇を避けるため在庫生産により働かせた」とのBurhenne, a. a. O., S. 13f.の指摘も、それ自体は仮に事実としても、この問題に関するS&H社の雇用政策の基本傾向を捉えたものとはいえない。

29) しかもこの所定労働時間の短縮は、後述のように労働時間の濃密化と短縮労働下の労働強化を

8時間労働日に「生産的基礎」が与えられたとする<sup>30)</sup>。が、すでにみたように80年代初頭までには時短の労働能率上昇効果について外国の多数の事例が知られ、遅くも90年代にはこの経験が大きく広まっていた。しかも当時はヴェルナー自身も「労働時間の短縮により能率 *Leistungsfähigkeit* が増進する」との——おそらく70年代初頭以降の先駆的な時短の経験の蓄積により固まったとみられる——明確な認識に到達していたのである<sup>31)</sup>。したがって、S&H社における8時間への所定労働時間の短縮も、そうした「生産的基礎」についての経験や認識に基いて実施されたのであって、その限りにおいてS&H社のツェイス工場に対する先駆性は指摘されてよい。

これとともに第三に、S&H社の時短策には、企業規模拡大に伴う従業労働者数の増大と、ベルリン市外シャルロテンブルク——都心から約10km。のちの、近辺に労働者住宅等の都市インフラストラクチャが未発達なS&H社諸工場集中地ノンネンダムは同じく約15km——における工場新設、およびベルリンやその近郊における環状鉄道線（のちには近・中距離郊外電車）や運河交通等の整備に伴う通勤距離の拡大とを背景とした労働市場の拡大傾向<sup>32)</sup>のなかで要請されつつあった、労働力の定時確保の機能も一部与えられたとみられる。それは、90年1月以降シャルロテンブルク工場において、大多数の労働者の住居が工場から非常に遠距離である実態を考慮して、始業時間が朝6時45分から7時に変更されたことにも現われている<sup>33)</sup>。

しかしまた、ここでも労働者運動の影響を無視しえない。1890年の社会主義者鎮圧法廃止と89/90年の最初の社会主義的メーデーの宣言に伴い<sup>34)</sup>、90年5

↘という補償措置を伴ってもいた。以上からすれば、社主の経営思想と労働時間管理政策に関するブルヘネの認識は少なくとも非歴史的であり、それゆえまた社主へのかれの評価のイデオロギー性も批判されねばならない。

30) 31) Burhenne, a. a. O., S. 41f.

32) Wolfgang Ribbe/Wolfgang Schäche, *Die Siemensstadt*, Berlin 1985, S. 36ff., 55ff.

33) *Bekanntmachung der Fa. S & H vom 20. 12. 1889*, SAA 14/Lm 735.

34) 1889年設立のバリ第二インターが、8時間労働日の獲得を闘争目標として宣言し、90年5月1日に万国で闘争がなされる運びとなったことから、5月1日（1848年のイギリス10時間条例施行日にあたる）は「労働の日」として誕生した。Gert Hautsch, *Kampf und Streit um Arbeitszeit*, Frankfurt am Main 1984, S. 23. Vgl. Burhenne, a. a. O., S. 39; Abbe, a. a. O., S. 242.

月1日前後に大規模な労働攻勢が見られたのであり、しかもそこでは8時間労働日の導入が重要な要求項目に掲げられていた。労働休止を含む争議はベルリン工業全体をも覆い、AEGとともにS&H社もその渦中にあった<sup>35)</sup>。90年メーデー直前の4月下旬における次の書信は同社がこのメーデーに関連して「部外者に惹き起こされた当社労働者の集会」<sup>36)</sup>にいかにか神経を尖らせていたかをありありと窺わせる。「当社労働者は、メーデーを祝ってよいかを当社に全く依頼しておらず、またそうしても当社は拒否するでしょう。しかし労働者問題をなるべくほこりをたてずに処理することは最も肝要です。なぜなら扇動者にもここがつけめだからです。そこで当社は作業場規則により配下の労働者に一日の休暇を与える権限を持つ職長に、5月1日にたとえやや多数の（通常は普通の従業者である）労働者が休暇を願い出ても、稼働の続行に支障をきたす見込みがなければ、これを大目にみるよう指示しました」<sup>37)</sup>。これは通常なら行われぬ労働者への譲歩であって、明らかに労働者運動は同社の労働時間管理を制約している。この譲歩が19世紀末の第二の大幅な労働時間短縮策をも規定したとみるのは——この書信やそのさらなる内容（後述）からしても——決して無理ではない。しかしこれらの労働者運動、とくに90年代初頭のそれは、70年代初頭と共通して、80年代半ば以降の強電技術の革新に伴う物的・組織的改革を背景としていたこと、換言すれば、それはやはりS&H社の資本蓄積条件の変化に基づく所定労働時間の変化への賃労働側の反発でもあったこと、これも留意されねばならない。

国家の労働時間政策に関しては、1869年北ドイツ連邦営業条例ないし1878年帝国営業条例改正の段階までは、12才未満の児童の従業禁止、若年労働者の場合12才以上14才未満で最長労働日6時間、14才以上—16才未満で同じく10時間というように、児童・若年労働者のみが保護の対象とされたにすぎない<sup>38)</sup>。これに対して、ビスマルクの「飴と鞭」路線からベルレーブシュによる「新航路」へ

35) *Berliner Börsen-Zeitung* Nr. 201 vom 2. 5. 1890, SAA 14/Lm 751.

36) 37) *S & H an B & S*, 29. 4. 1890, SAA 14/Lm 735. 集会に出席したS&H社労働者数は約1,800人と推定された。*Neues Intelligenzblatt* vom 22. 4. 1890.

の国家の労働政策の転換を告げる1891年6月の帝国営業条例改正は、労働時間規制を初めて成年労働者や女子労働者にも及ぼしたという意味で画期的立法をなす。つまり同改正は、児童労働の禁止(12才未満でなく13才未満に繰上げ)や若年労働者の労働時間規制は基本的に従来の規定を継承しつつ (§ 135-136)、①20人以上の「工場」での就業規則制定を義務づけ、これに所定労働日の開始・終了時刻と成年労働者の休憩時間の規定を盛り込むべきものとし、規則に法的拘束力を与えた (§134a-c)。②また、とくに女子労働者の最長労働時間を平日11時間、土曜や祝日前日は10時間(労働時間は5:30から20:30の間、土曜や祝日前日は17:30まで)と規定し、雇主に對して若年労働者や女子労働者の採用前に、かれらの労働平日、労働日の開始・終了時刻、休憩時間、作業形態等の地域警察官庁への告知義務を負わせた (§137-138) (1892年施行)<sup>39)</sup>。③さらに成年男子労働者の最長労働時間は(1918年に至るまで)直接には未規定とはいえ、女子の最長労働時間規制は、男子の労働時間へも一部影響したとされる。たとえば改正により導入された土曜早期終業は、女子の割合が高いかまたは男女共働を要した女子終業後の男子の継続労働が不可能な全従業者に普及し、さらに男女別々の労働時間が作業組織上可能な分野でも普及したというのである<sup>40)</sup>。

S&H社就業規則には改正前から上記①の内容が含まれており、その限りで改正による直接の影響はなかったが、少なくとも改正条例は同社工場のような大規模事業所が逸脱しえない最低限の大枠として機能することとなったことは否定できない。また、91年の営業条例改正はそれ自体に——またその後の年に公布された改正の形で——改正の眼目であった女子の最長労働時間の小規模経営適用除外規定等を伴っており、また一般に経営側の迂回策のためその効力に

38) Gewerbeordnung (以下GOと略す) für den Norddeutschen Bund. Vom 21. 6. 1869, § 128-129, in: *Bundes-Gesetzblatt*, 1869; Gesetz, betr. die Abänderung der GO. Vom 17. 7. 1878, § 135-136, in: *Reichs-Gesetzblatt* (以下RGと略す), 1878. しかも両条例の規定の間には、基本的性格の変化は認められない。

39) 以上, Gesetz, betr. Abänderung der GO. Vom 1. 6. 1891 in: *RG*, 1891; Scharf, *a. a. O.*, S. 313.

40) Scharf, *a. a. O.*, S. 313-318.

限界があったとはいえ (§ 138a-139a)<sup>41)</sup>、適用除外規定に該当しない通常の大規模工場を抱えた同社では、とくに女子労働者が主力をなす白熱電球工場を中心に、やはり立法における女子の労働時間規制が工場全体の時間の上限を規定する状況が現われたとみてよい(ややのちの1899年について、後掲表1の白熱電球工場の11時間労働日規定をみよ)。以上の意味で同改正は、改正に至る過程や改正条例自体のもつ様々の限界にも拘らず、90年代初頭のS&H社の時短を——少なくとも一部または間接的に——規定したいまひとつの要因としての政策効果は持っていたと考えられる<sup>42)</sup>。

他方、同社職員の場合、1893年「当時の労働時間はまだ社員には極めて好都合であり、9時から午後4時までで昼休み30分のため6時間半で」あって「作業テンポもごく悠長で、残業は殆ど未知の概念であった」という<sup>43)</sup>。この6時間半制がいつ、どの範囲で導入されたかは不明であるが、ともあれ同年5月1日(メーデー)以後は、84年に一部の事務部門に導入されていた7時間労働制が各事務部門に拡張していった<sup>44)</sup>。このように、相対的に短い職員の労働時間制が継続した拡張した基本的理由は、職員の勤務条件が、一定の変化にも拘らず万能職場作業組織段階のそれとなおほぼ共通していたことによると見られる。

iv. 1895年以降つまり品種別職場作業組織への移行期には、8時間を下回る労働者の所定労働時間制は導入されておらず、この意味での大きく鮮明な切れ目はみられない。むしろ、93年のシャルロットンブルク工場のような8時間労働日の全面導入は修正され、1895年以降は同工場「機械工部門」および同女子

41) 同条例で規制対象とされた「工場」は蒸気力を規則的に用いた経営のみをさし、1900年からはガス・電気力を用いた経営も含めたが、それ以外、とくに小規模経営は適用を除外されたため、規制に該当する女子労働者は30万人で女子総営業就業者の約30%にすぎなかったという。Ebd.; Gesetz, betr. Abänderung der GO. Vom 1891.

42) この改正条例の成立過程とそれをめぐる諸利害の対抗・交錯、改正法の限界等は本稿の直接の対象ではなく、ここでは基本的に改正条例がS&H社労働時間管理に及ぼした政策効果のみを検討するにとどめている。前者については、さしあたりカール・エーリヒ・ポルン『ビスマルク後の国家と社会政策』鎌田武治訳、法政大学出版局、1973年、23-75, 109, 112-151ページを参照。

43) *Erinnerungen Riefstahl (50 Jahre Siemens)*, SAA 12/Lh 583, S. 1.

44) *Schreiben des Charl. Wks. vom 21. 4. 1893*, SAA 32/Lo 594; *Arbeitszeit f. d. Büreaus des Charl. Wks. ab 1. 5. 1893*, SAA 14/Lr 516.

表1 S &amp; H 社労働者の労働日

単位：時間

| 事業部工場・部門      | 1899 | 1900              | 1901              | 1902              | 1903              |
|---------------|------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| a シ工場・ダイナモ工場  |      | 8 $\frac{1}{4}$   | 8 $\frac{1}{4}$   | 8 $\frac{1}{4}$   | 8 $\frac{1}{4}$   |
| 同機械部門・部門33    | 8*   | 8*                | 8*                | 8*                | 8*                |
| 同女子労働者        |      |                   | 8*                |                   |                   |
| c ベルリン工場      |      | 8 $\frac{1}{2}$ * |                   |                   | 8 $\frac{1}{4}$ * |
| 同女子労働者        |      |                   | 8 $\frac{1}{2}$ * |                   | 8 $\frac{1}{4}$ * |
| 同16才未満の徒弟     |      |                   |                   |                   | 7                 |
| d ケーブル工場      |      | 8 $\frac{3}{4}$ * | 8 $\frac{3}{4}$ * | 8 $\frac{3}{4}$ * | 8 $\frac{3}{4}$ * |
| 同女子労働者        |      |                   | 8 $\frac{3}{4}$ * | 8 $\frac{3}{4}$ * | 8 $\frac{3}{4}$ * |
|               |      |                   | または               | または               | または               |
|               |      |                   | 9 $\frac{3}{4}$ * | 9 $\frac{3}{4}$ * | 9 $\frac{3}{4}$ * |
| e 白熱電球工場男女労働者 | 11   |                   | 8 $\frac{1}{4}$ * |                   |                   |
| 同徒弟           | 7    |                   |                   |                   |                   |
| f 鉄道用信号装置部    |      |                   | 8 $\frac{1}{4}$ * | 8 $\frac{1}{4}$ * | 8 $\frac{1}{4}$ * |
| g ジーメンス兄弟会社   |      | 9 $\frac{1}{2}$   | 9 $\frac{1}{2}$   | 9 $\frac{1}{2}$   | 9 $\frac{1}{2}$   |
| h 組立工・組立労働者   |      | 10                | 10                |                   | 10                |

注：1) シはシャルロッテンブルク。

2) \*印は連続労働時間制。1900年以降のケーブル工場男女労働者の場合は昼休み45分のいわば準連続労働時間制。同工場女子労働者の場合、土曜日または祝祭日の前日はいずれにせよ8 $\frac{3}{4}$ 時間。hは最低時間。(出所) *AO f. d. Glühlampen-Werk*, 1899, SAA 32/Li 382; *AO f. d. Charl. Wk.*, 30. 1. 1900, 32/Li 382 (1904年一部改正でも所定労働時間の変更なし); *Dynamowk. an Central-Abt. vom 10. 12. 1900*, 14/Lg 620; *Aktennotiz vom 4. 12. 1900*, gez. Zimmer, 14/Lg 620; *AO f. d. Kabelwk.*, 1. 6. 1901, 32/Li 382; *AO f. d. Abt. f. Eisenbahnsicherungs-wesen*, 20. 4. 1909, 32/Li 382 (1905年一部改正でも所定労働時間の変更なし); *AO f. d. Fa. Gebr. Siemens & Co.*, 5. 8. 1900, 32/Li 382 (1904年一部改正でも所定労働時間の変更なし); *Dynamowk. an A. Borsig vom 30. 1. 1902*, 35-63/Lo 713; *AO f. d. Berliner Wk.*, 1. 3. 1903, 32/Li 382; *S&H A.-G. an M. Adler vom 1. 2. 1901*, 14/Ln 492; *Deutschmann, a. a. O.*, S. 257.

労働者にこれが残されたに留まる。同工場の他作業場では1890年の8時間45分が復活し、1895年のベルリンの部門・工場では8時間半制が維持されている。ともあれしかし、表1によれば、1900年以降1902/03年頃までの所定労働時間は、工場の場合8時間半以下を支配的としつつ、8時間45分から8時間までの分布となっている。1900年のジーメンス兄弟会社の9時間半や現場組立部門の最低10時間はなおかなり長い、これは少数派である。8時間労働日を頂点とした



所定労働時間の短縮という経営政策の方向は、ここに定着しつつあったといえよう。またこの所定労働時間のバラツキは、基本的には部門・工場毎の製品や作業機構上の相違や景気の違いに規定されて、各工場の労働時間「最適限」が相違したために他ならない。先端部門の機械加工部門や女子部門では、独占形成過程の最終局面に進められた固定資本投資の拡大による労働生産性と労働強度の増大への対応として「最適限」の8時間労働日が維持された。他方、現場組立部門では、機械装備率の低さと労働者の熟練の維持という状況のもとで、長所定労働時間の維持が能率増進にとって目的合理的であった。この両極を挟んで、各工場は、相応する設備・労働強度の段階に応じて適宜最適労働時間を模索したのである。

一方、90年代半ば以降1903/04年までのこの段階にも、S&H社において各年のメーデー期に労働時間の改革がなされていることから判断して、このメーデー期の時短の要求・運動は90年代初頭以後も同社の労働時間政策をそのつど規制したとみられる<sup>45)</sup>。ただし、この時期には70年代初頭および90年代初頭に匹敵する規模の時短をめぐる集中的な労働者運動は——この時期末に始まり1905/06年に頂点に達した争議の盛り上がりを措くとすれば——見られなかった。むしろ概ね資本間競争と激しい景気変動に規定された会社側の、後述のようないわば過熱した能率至上主義的伸縮管理のまえに、労働者運動の影響力はさしあたりやや後景に退いていたように思われる。

1891年の営業条例改正は以後も国家の労働政策の基礎であり続けたが、98年5月11日には鉛含有材料を扱う蓄電池工場での、a女子労働者、若年労働者の従業禁止、bその他就業者の労働時間を、少なくとも休憩1時間半の中断を伴う上限8時間か休憩なしの連続6時間を上限とするとの内容をもつ労働者保護立法も成立し<sup>46)</sup>、関連の電気化学部門にも進出しつつあったS&H社にとって

45) Vgl. SAA 14/Lm 751.

46) Bekanntmachung, betr. die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung elektrischer Akkumulatoren aus Blei oder Bleiverbindungen. Vom 11. Mai 1898, in: RG, 1898.

追加的制約要因となったことは疑いない。

S&H社職員の7時間勤務制は、1901年7月以降（後述する「イギリス式食卓時間」制の）全工場・部門の事務所に統一実施され、翌1902年5月1日以降には、やはり一律に土曜日のみ平日より1時間繰り上げた16時終業制が定められている<sup>47)</sup>。職員の労働時間の統一は、勤務内容の部門を超えた相対的類似性を基礎としており、また土曜日の繰り上げ終業は、勤務効率向上のほか、他社のより有利な勤務時間情報に接したメーデー期の同社職員層の動揺を抑制しようとしたものとみてよい<sup>48)</sup>。ともあれ、職員の場合も19世紀末における労働時間短縮への総体的傾向は動かしがたいものとなっていた。

v. さて、以上のS&H社の所定労働時間は、部門別・労職別の差にも拘らず、同業他社を含めて19世紀末ドイツの平均より殆ど常に短かった<sup>49)</sup>。

すなわち、同社作業場に8時間半労働日制が導入された当時、AEG (Allgemeine Elektrizitäts-Gesellschaft) の「純労働時間」は10時間であり<sup>50)</sup>、1892年から1900年初頭までのシュッケルト社 (EAG vorm. Schuckert & Co.) の「所定労働時間」は、男子が日10時間、週60時間、女子は94年以降、日9時間、週53時間30分、1900年以降日10時間、週59時間15分であった<sup>51)</sup>。開明的工場主とされるボッシュ (Robert Bosch) の工場でも1894年にはじめて9時間労働日を定めたにすぎず<sup>52)</sup>、F&G (Felten & Guillaume) カール工場でも1900-05年に10時間30分と、相対的に長かった<sup>53)</sup>。

47) 以上、*Rundschreiben* (以下 *Rs* と略す) *der Central-Abteilung* (以下 *CA* と略記) *vom 18. 6. 1901*, SAA 32/Lo 609; *Arbeitszeit 1901*, SAA 14/Lr 516; *Rs der CA vom 1. 5. 1902*, SAA 14/Lr 516.

48) 3月の取締役会の同章 (*Rs der S & H A.-G. CA vom 27. 3. 1902*, SAA 14/Lr 516) に対する工場側の——おそらくは職員層の要望を反映し、少なくとも意識した——回答は、ドイツ銀行がはるかに少ない勤務時間(日6.5時間)であり、土曜日は他の週日より早く終業しているとの事実を伝えている。*Schreiben an die CA vom 5. 4. 1902*, SAA 32/Lo 597. 前出5月1日の同章は、これへの取締役会の回答であった。

49) Schröder, *a. a. O.*, S. 257-292; Deutschmann, *a. a. O.*, S. 292.

50) これは鉄鋼メーカーのクルップ社工場も同様であった。Burhenne, *a. a. O.*, S. 40.

51) *AO f. d. Werkstätten der EAG, 1892, Nachtrag vom 10. 11. 1894/5. 1. 1900*, SAA 32/Li 382.

52) ボッシュ社では1906年に8時間労働日が導入されている。Theodor Heuss, *Robert Bosch*, ↗

また、1873年のS&H社の9時間労働日は当時絶対的例外であったとされ<sup>54)</sup>、80年代のドイツでは一般に11時間労働日が、「19世紀末」(おそらく90年代末)には10時間労働日が優勢であった<sup>55)</sup>。比較的短い労働時間の機械工業でも、83年に工場監督官視察ベルリン諸経営における労働者の7.3%は10時間超であり、71%は10時間、22%弱が8時間半から9時間半であった<sup>56)</sup>。S&H社の労働日が8時間半ないし8時間となった80年代末—90年代初頭にも、1891—93年のドイツ各都市営業監督官報告によれば、機械製造経営では少なくとも10時間が支配的であった<sup>57)</sup>。アッペは1901年にドイツの平均労働時間を10時間以上とし、9時間～8時間の労働者は帝国全体で15,000人に満たない(8時間は6,000～8,000人)としている<sup>58)</sup>。1902年に221のベルリン機械製造経営では117経営がすでに9時間以下となっていたが、これは男子より労働時間が一般に短い女子労働者を雇用する経営であった<sup>59)</sup>。職員の場合も、1903年にS&H社では7時間半労働日であったのに対して、1907年頃のベルリン金属・電機工業(機械製造業を含む)アンケート調査によれば、解答技術職員中、労働時間で8時間未

9. Aufl., Stuttgart 1986 (1946), S. 154-157.

53) *AO f. d. Fabrik F & G Carlswerk A. -G. Mülheim am Rhein, 2. 1. 1900 mit ihrer Abänderung am 1. 6. 1905*, Felten & Guillaume-Werksarchiv (FGA) AI/11d-1/26a.

54) Burhenne, *a. a. O.*, S. 38.

55) Feldenkirchen, *a. a. O.*, S. 136.

56) Deutschmann, *a. a. O.*, S. 143. Deutsche Gewerksvereine の労働統計によれば、諸都市の機械・金属労働者(組合員)の場合、調査時点が1881年不況期であり、また対象が労働時間の相対的に短い熟練工であったにも拘らず、平均労働日は、概ね10-13時間、最短でも10-12時間であった。Fränkel, *a. a. O.*, S. 3f., 66.

57) 機械工業全体の労働日は、1891-1914年に殆ど変化していない。Deutschmann, *a. a. O.*, S. 252. なお、同じベルリンのブラインド工場主フリーゼが、1887年の9時間半から1890年の9時間を経て1891/92年には8時間にまで労働時間を短縮し、にも拘らず生産も(出来高賃銀労働者の)賃銀も低下しなかった事実は、8時間労働日導入の一先駆例として知られている。Freese, *a. a. O.*, S. 25-29. ともあれ、この例や他の工業・工場の例(Bernhard, *a. a. O.*, S. 8f.) と対比すれば、(フリーゼ工場の8時間労働日への移行はS&H社より1年早い)少なくとも8時間労働日導入前はS&H社工場の方が時短の点で形式的には先んじている。ツアイス工場ですら1891-1900年は9時間労働日であった。Abbe, *a. a. O.*, S. 207.

58) 一方、アッペは、現在のイギリスでは平均9時間未満であって、8時間労働制が100万人に近く、また数年中には労働者数百万人が長くて8時間の労働時間となろう、として、それがもたらす両国民経済間競争力格差の、ドイツにとっての危険性を警告している。Ebd., S. 204, 235.

59) Deutschmann, *a. a. O.*, S. 252.

満が11.6%、8時間が61.7%、8時間超26.7%という状況であった<sup>60)</sup>。

だが、以上は直ちに、S&H社の労働条件の相対的優位を意味したわけではなく、なによりも、電機大企業としての同社における作業機構と管理機構の先端的な変革に規定されて、「最適限」産出量の確保の意味で労働時間が労働強度と互いに排除しあういわゆる「1の結節点」<sup>61)</sup>が相対的に早期に訪れたことを示すにすぎない。

(未完)

---

60) Reinhold Jaeckel, *Statistik über die Lage der technischen Privatbeamten in Groß-Berlin*, Jena 1908, S. 98.

61) マルクス『資本論』第4篇第13章第3節、長谷部文雄訳、663-664ページ。