

經濟論叢

第九十三卷 第四號

- 国立大学特別会計の史的考察……………島 恭 彦 1
- 伐出資本の性格について一覚え書……………山 崎 武 雄 15
- 中国における
国営企業流動資金と銀行信用……………三 木 毅 29
- 工場内賃金構造の形成とその論理 (二)……菊 池 光 造 51
-

昭和三十九年四月

京都大學經濟學會

工場内賃金構造の形成とその論理(二)

——イギリス機械工業における賃金決定——

菊池光造

一、問題の提起と視角

二、職場類型と賃金形態

三、労資関係の展開と賃金構造

(1) 個別生産の時代(以上前号)

(2) 変貌する職場と賃金決定(以下本号)

(3) 大量生産の時代

四、結論とその一般化

(2) 変貌する職場と賃金決定

一八八〇年代から第一次大戦後に至る時期は、イギリス機械工業における独占形成期であったが、それを生産過程に則して見れば、組別生産および大量生産型の職場が登場し、徐々に支配的な形態となってゆく時期であった。

まず私たちは、ボウレーによって、同じくマンチェスター機

工場内賃金構造の形成とその論理(一)

械業の賃金構造を一瞥しておこう(表2)。この表に示されるように、一八八〇年代には既に一九世紀中葉とはかなり異なる賃金構造が存在した。その後賃金構造は、更に複雑なものになってゆくのであるが、私たちはその背景に如何なる事態の変化があったかを探らねばならない。機械工業においては、既に十九世紀中葉から機械の分化、特殊化の傾向がみられたが、八〇年代から第一次大戦にかけて、この傾向は顕著に進み、職場の変化は小革命の観を呈した。以下ジェフアリーズの叙述を中心に、この時期の変化を展望しておこう。¹⁾

それはヴィクトリア時代の繁栄が過去のものとなり、イギリス経済が不況の波に襲われた時代であった。世界の工場としてのイギリス経済の地位は低下した。一方国内においても自由主義経済はその根底を脅かされ、産業分野は激化する競争に勝ち抜いた独占的巨大大企業によって支配されるようになった。

表2 マンチェスター機械工賃率構造
1886年

賃 率	人員%	
シリング 38 S 以上	約 5 %	監督、少数の木型工 鋳造工および鍛冶工
33 S—38 S	約 14 %	「優遇」又は高熟練工 および特別勤続機械工
28 S—33 S	約 32 %	普通(熟練) 機械工
23 S—28 S	約 15 %	機械運転工一般
19 S—23 S	約 15 %	機械運転工および 特別不熟練工
19 S 以下	約 20 %	一般不熟練工

Bowley, *ibid.*, p. 122.

しかし、機械工業自体をとってみれば、資本主義の発展、社会的分業の深化は製品分野と市場の拡大を結果したのであり、またドイツ、アメリカにおける機械工業の急速な発展は、イギリス機械工業の技術革新に側重を加えていたのであった。

この時期には、従来の製品分野における量的拡大、造船業での変革がみられたが、更に注目すべきは、電気機械や自動車・自動車等の新たな分野が発展したことである。

これら拡大する工業部門は、生れながらにして、組別あるい

は大量生産型の職場類型を基礎とするものであり、旧来とは異なるタイプの労働者を必要とした。これが経営と労働組合に新たな問題を提起したのである。国の内外にわたる市場の拡大は製品の特殊化と標準化を要請した。新分野を中心に、経営は特定タイプの製品あるいは部品生産にまで特化される。工場内部に目を注げば、かつて職場を支配した普通旋盤は、その数および働きにおいて新しい機械に比肩され追いこされた。紋盤、タレット旋盤、水直型、水平型あるいは汎用のフライス盤、外面、表面研穿盤、垂直穿孔機、ラジアルドリルなどがこれである。これらの機械は、多量生産・単純反覆作業においては、万能旋盤よりもはるかに経済的で精度や速度においても優っていた。鋼鉄利用の発展、高速度工具鋼の使用に支えられたこれら工作機は、自動ストップ装置、全運動主軸台、各種附属装置の改良と相まって、かつては旋盤工や組立工が行っていた作業の一部を吸収し熟練を不要化する。測定具にも改良が加えられ、次第に設計から「分数」が排除され小数単位がこれに代る。部品生産が発展し、組立工の仕事は分割され、組上工、ベンチ組立工および工具・ゲージ製造工に分れた。

これらの過程をふまえた職場の変化は次のように概括できる。新しい職場を特徴づけるものは計画化と管理の深化である。第二、第三の職場類型が要請する経営の機構化と組織化は新しい職種・職務を生み、古い職種を変化させる。既に存在していた

職長や設計係に加えて工作技師、計画係、賃率係、進行係等の「職員層」が現れる。細部のデザインだけでなく、工程に必要な機械の操作法、使用すべき治工具、工作時間も把握され、指導票制度が導入される。生産工程の単純作業化に対して、一方フルタイムの検査工が現れ、機械工具組立工、工場技工、電気工が保全部門に集中した。直接工程では熟練工の終熄が叫ばれる。生産管理職員、技術者と機械運転工のみの職場は資本家の夢であったが、技術者と熟練工、その指揮のもとで職務昇進を行いつつ技能を身につける未熟練あるいは半熟練工、これらから成る職場が現実のものとなった。これらの変化は中規模以下の職場には少く、専ら大規模工場のものであったが、この傾向は第一次大戦の中で加速されてゆく。かくて、この時期は諸職場類型の併存と支配的職場類型の移行期として把握される。

それだけに A S E は異なる型の職場に働く労働者を包含することになった。産業・業種・工場にわたる労働関係の不統一こそが A S E の組織構造や政策にわたって混乱を更に深いものにしたのであった。

職能別組合としての A S E の組織原理と政策が前項に述べた如きものであった以上、右のような労働過程の変化・労働力需要構造の変化は、A S E を困難なジレンマに陥し入れた。

この時期の変化が労働市場の構造と賃金決定の態様に及ぼした問題を整理してみよう。第一に職種内昇進（職務昇進）が持

つ意味について。職種内昇進は二面から A S E の政策原理を破壊する。A S E の職種労働市場独占にとって徒弟制度は中核的意義を持っていた。だが今や徒弟期間を必要とせぬ機械運転工の増加は不可避であった。²⁾ しかも未熟練——半熟練——有資格熟練工に至る昇進においては不熟練工と機械工の明確な区分も不可能である。職種内昇進を基盤として熟練養成の機構は経営に吸収されてゆく。³⁾ 技能養成としての意義を減じた徒弟制度は動搖し、「宣誓書」による強固な制度から弛緩した形態、口頭契約、「見習制度」へと変化しつつあった。⁴⁾ 青写真の読取り、計算能力、精密測定具の使用等を要する治工具室工などの新しく生まれた高熟練工についても、その知識、技能養成は労働組合の規制をはなれてゆく。⁵⁾ かくて徒弟制度とその人員制限を求める A S E の執拗な闘いにも関らず、徒弟制度は事実上不可能なものとなりつつあった。これは熟練獲得過程の掌握、機械工の人員制限という A S E の労働市場政策の破壊を意味した。

他方、工程分割と職種内昇進は熟練機械工の仕事を奪う。そして熟練工は非組合員である下位職務の労働者から不断の競争にさらされる。ここに「機械問題」が統発したのである。

第二に失業の増加に注意せねばならない。七〇年代以後この時期にかけては、第一次大戦を除いて好況期にも慢性的失業が存在した。一八九二年から一九一四の間、失業は唯一回のみ二%以下になった。一九一三年のブームにおいても二〇〇〇人

の熟練機械工が失業していた。それはいくつかの原因が考えられる。一つは度重なる不況による解雇であり、一つは発展する新産業分野では職場の性格によって組合外の未熟練又は不熟練工の採用によって必要な労働力を調達し得たことである。さらに旧分野でも職場の変化によって解雇熟練工を再採用するよりも未熟練工の採用を好んだからだと考えられる。いずれにせよ、このような失業の圧力を背景に「職種、なわばり」の争いが激化した。これは職能別組合間の対立を深め、経営に対する諸労働組合の交渉力を弱める以外の何ものでもなかった。また、失業の増加はASEにとって失業手当の負担を耐え難いものとし、組合財政はもはや相互保険を有効に機能させ得なくなつたのである。

第三に、労働給付過程の変化が持つ意味について。変化の過程では常に、労働者の手による作業量規制と経営の能率増進運動が相克した。だが熟練上の経験的な作業量規制は、経営管理の整備による課業設定に浸蝕される。生産工程の自立化、労働過程の客観化を基盤として「科学的管理」による労働支出の経営的掌握と出来高給制度、能率給の導入が進行したのである。要約しよう。ASEの政策原理であつた労働力の質量的供給制限、労働市場の独占は、その条件を失つた。④職種内昇進の成立を通じて大企業は必要な労働力の調達機構を掌握した。したがって、職能別組合の原理である「均質化された熟練労働力

に対する標準的賃金率」の關係は、根底から動揺する。⑤職能別組合の組合員は、失業の圧力のもとで、熟練職種間の水平的競争を受けると同時に、下位職務からの垂直的競争にもさらされる。⑥労働給付過程は経営の管理に主導されて展開する。出来高給(能率給)によって、賃金と労働支出の対応は資本家的形態でなされる。かくて「労働の価格」形態が成立し、個別企業生産性・能率と賃金の対応が問題になる。これらは企業内の賃金決定の課題を構成したのであった。

かかる事態の変化は、当然職能別組合に組織構造と政策の変更を迫るものであった。だが職能別組合としてのASEは部分的前進を示したとはいえ、二〇世紀に入るまで伝統的政策を固守していた。交渉形態としては既に経営に対する直接団体交渉の形態をとっていたが、ASEは団体交渉によるクローズド・ショップの要求、徒弟制度の擁護、機械職務につく労働者の制限、出来高給反対の政策をとり、失業問題を時間短縮と残業規制によって処理しようとした。

一八九七年—八年の大ロックアウトは、職場の変化を背景に経営権を主張して全面的な労務統轄を意図する雇用主と伝統的な職能別組合の政策との矛盾の集約点であつた。それはロンドンに始まる週四八時間労働日の闘争を直接の契機としていたが、徒弟制度、機械問題、出来高給等すべての争点を背景にしていた。「妥結の条項」が示すように、労資關係の全般にわた

るものだったのである。労働組合の敗北の結果締結されたイギリスで最初の産業別全国協約としての一八九八年協約は、経営の勝利と能職別組合の破綻を表現したものであった。その後数度にわたって部分的改正はされたが、この全国協約の精神は第一次大戦後に至るまで、イギリス機械工業の労資関係を規定していたのである。

この結果労働者の採用・訓練・職務への配置は経営に掌握された。賃金形態においては出来高給が導入され、ローワン制等のプレミアム・ボーナス制が急速に拡大した。しかも出来高給の具体的方法、割増比率などは、全国交渉では扱い得ず、個々の企業・工場での「相互協定」に委ねられたのであった。

元来職能別組合は、職場組織を持たず、職場交渉を意図しなかったのであるが、この時期には不可避免的に工場内部で処理を迫られる問題が続出したのであった。しかるに職場の具体的な賃金・労働条件を個別労働者あるいは作業集団と経営との「相互協定」に放置することは、原理的に労働組合の統一的交渉の放棄を意味した。フェルプスブラウンによって産業別全国交渉への移行期とされたこの時期は、労資交渉の単位が地域から全国へと拡大され、協約適用の範囲が拡大される過程であった。だがそれは同時に、職能別組合が従来の組合機構を通じては職場の問題に積極的解決策を示し得ず、規制力を弱められてゆく過程でもあったのである。

競争条件均等化を必要とする雇用主連盟は、むしろ産業別全国交渉を歓迎したのであり、一方具体的諸条件の決定は個別企業の労務管理の領域として確保したのである。

この間、賃金構造については、一八七〇年代から始められた地域賃率の収集比較が進み、地域協約の制度化によって熟練職種においては賃率の平準化がみられた。ASEは、さらに組立工と旋盤工の賃率を指標として、賃率の全国的標準化を意図し、これはかなりの成功を収めた。また第一次大戦下の政府生産委員会の裁定もあって一九一五—一六年には地域賃率の全国的調整が行われたのである。

しかし各職種ごとの賃率設定という原理は維持された。また新しいタイプの労働者についても、主として地域交渉を通じて特別の賃率が設定された。工具工場の高熟練工の賃率、戸外あるいは不潔な特別作業に対する割増賃率などがこれである。

一方、八〇年代から増加してきた機械運転工は急速に比重を増し、マシニストの賃率が現われた。これは雇主と組合によって協定された真の意味での賃率ではなく、多くの場合経営管理の対象であった。コールも指摘するように、この中間職級の労働者は、排他性を固守する職能別組合によって、むしろ敵対者として扱われ未組織に放置された。彼等の職級や賃率は経営の恣意に委ねられ、企業ごとと工場ごとに甚しい差異を示したのである。

以上検討してきたように、職場の変化を背景とする労働力構成の変化、経営による賃金管理の浸透が賃率構造の複雑化をもたらしたのであり、事態に対する職能別組合の不適応、統一的規制力の弱体化が企業間・工場間における賃率構造の不統一を招いたのであった。さらに工場ごとに運用される出来高給、プレミアム・ボーナス制、団体能率給などの賃金形態の作用、時間外割増等を契機として基礎賃率と稼得賃金の乖離が生ずる。かくて企業・工場ごとの複雑な賃率構造、稼得賃金構造の基礎が形成されたのである。

註(1) J. B. Jefferys, *ibid.*, pp. 117-126.

(2) S. & B. Webb, *Industrial Democracy* pp. 470-471.

(3) Webb, *ibid.*, p. 472.

(4) Jefferys' *ibid.*, p. 127. 尚、この時期の技能養成法の変化については、徳永重良「イギリス機械工業における資本と賃労働」(2)、法政大学「経済志林」二九卷三号が詳しい。

(5) ここに掲げる余裕はなすが、A. E. Berriman, "Education as a Function of Management," 中の「機械工訓練チャート」は当時の職員、工員にわたる技能養成機構と、その変化の方向を示して興味深い。Industrial Administration—a Series of Lectures—, Manchester, 1920 pp. 72-78.

(6) 当時はまだF・テーラーの名に結びつけられる「科学的

管理法」の体系は導入されていないが、多量生産と能率増進運動は、必然的に労働給付の客観的把握、課業管理を内包していた。フェルプスブラウンも一八九〇年代からイギリスの工場で科学的管理が見られたことを指摘している。

またテーラー自身が、一九〇三年にイギリスでの能率給制は「課業管理」にはかならないことを認めていた。E. H. Phelps Brown, *ibid.*, pp. 92-98. 川崎文治「科学的管理批判」森山書店、七二ページ。

(7) 一八九八年に締結された協約の内容は次のようなものであった。①労働組合と「経営権」の相互不可侵。②経営は労働者の選択、雇用、訓練の全権を有す。③徒弟人員制限の放棄。④労働組合は組合員の賃金については交渉権を持つが、非組合員の賃金決定に干渉してはならない。⑤労働者の機械への配置、機械操作の諸条件決定は経営の権利である。⑥出来高給導入の自由。具体的条件は「相互協定」による。⑦一定手続終了まで争議行為の禁止。これに対して組合が辛うじて確保したのは請負給制の排除と賃金の直接支払いだけであった。残業は四週間に四〇時間以内と制限されたが、これは事実上無視された。Jefferys, *ibid.*, p. 142.

(8) G. D. H. Cole, *British Trade Unionism To-Day*, p. 164.

(6) E. H. Phelps Brown, *ibid.*, pp. 124-125. この時期に大企業では各種賞与制度が設けられ、労働者の個別企業への緊縛も試みられたのであった。*ibid.*, pp. 76-80.

(10) コール「労働組合入門」上、一六八ページ。

(3) 大量生産の時代

一九二〇年以降の時期は、この稿の視角からみれば職場の變化が貫徹し、大量生産型の職場が支配的となった時期として把握できる。イギリス機械工業において大量生産方式が確立したのは、二つの大戦間であった。前世紀末に登場した電気機械、自転車・自動車等の部門は当初から流れ作業の道を歩んでいたが、第一次大戦後の機械工業における構造變化の過程で、これらの部門の比重は飛躍的に高まった。さらに航空機工業も急速な發展を示した (Jefferys, *ibid.*, pp. 198-199)。すべてこれらの部門を舞台に、鋼材・切削工具の改良、工作機械や各種測定具の發達がみられ、その総合的成果として組立作業の變革も達成されたのであった (Jefferys, *ibid.*, pp. 201-204)。

二つの大戦間において、職場の變化は業種・企業規模によって大きな格差をもちながら跛行的に進んだが、第二次大戦中政府の奨励援助と大企業からの部品下請を契機に、中規模以下の企業にも新しい機械や生産管理の方法が浸透していったのである (Jefferys, *ibid.*, p. 205)。

この間、前項にみた如き性格を持って経営に主導された賃金決定が展開されるが、一方労働組合にとってこの時期は組織構造および組合政策の全面にわたって新たな發展が結実し、規制力を回復してゆく過程でもあった。

以下においては、この時期の労資関係を、工場内賃金構造の展開にいかなるインパクトを与えたかという視点から整理しよう。既に第一次大戦までの變化によって、工場内賃金構造形成の諸要因は顕在化していた。この時期には、それらの諸要因が展開し、賃金構造複雑化の傾向と統一化傾向との絡みあいとして進展する。

雇主側について見れば、一八九七年の大争議を契機に發展した機械業使用者団体連盟が一九一八年には the Engineering and Allied Employers' National Federation と改称した。

この団体は一九二二年には既に二〇〇以上の企業を傘下に収め、雇主の全国的統一組織として拡大強化され、その後第二次大戦後に至るまで労資交渉の担当者となった。この間機械業における生産過程の變化と経営の諸政策は、団体交渉の中央集中という一点を除いては、主として賃金構造複雑化の要因として作用したといえよう。

まず、この時期の労働力構成の動向について。機械業の構造變化および職場の變化は、必然的に低熟練労働者の増大を結果した。第一次大戦中に止まらずダイリューションが進行し、半

熟練工の飛躍的增加、少年および女子労働者の増加が続いた。¹⁾これら労働者の賃金は経営にとって管理の対象であり、企業内の賃率設定を可能にする。したがって労働力構成の変化、低熟練労働者の増加自体が賃金構造を複雑化するものであった。

第二に生産性格差の反映について。一九二〇年代には、全国交渉においても賃上げ抑制の理由として、企業生産性および国際市場競争に関する資料が提出されるようになった。一方個別企業の段階では企業生産性と賃金の対応が端的に主張された。企業規模による賃金格差が現われ、特に独占的大企業では、労働力についての需要独占、長期雇用の傾向に²⁾応じて、市場賃率を越える割増賃率および「勤続」に対する賃金割増³⁾もみられるようになった。

第三に、右の点に関連して、この時期には大量生産にとまなう「高能率・高賃金」の原理がとられ、各種刺激給制度が拡大された。最低割増保障の出来高給(能率給)は、時間給労働者と出来高給労働者の間に賃率格差を生む。稼得賃金においては、その格差は更に大きなものとなり、時間給労働者の不満を生む。かくて両者の均衡を保つため、時間給労働者(特に高熟練工、間接工、特殊作業)に対して出来高給に代る「代替賃率」やメリット・レートが与えられた。⁴⁾第四に稼得賃金については時間外労働の作用がある。この時期に労働組合は徐々に時間短縮に成功したのであるが、この週平均労働時間の短縮と相関して時

間外労働が増大した。⁵⁾特に第二次大戦中および戦後には、この傾向が著しく、しかも工場および工程ごとにかんがりの差がある。かくて時間外労働は部門差、賃金形態差と相乗的に作用し、賃率構造と稼得賃金構造の乖離・複雑化をもたらしたのである。⁶⁾

一方労働組合にとって、課題は極めて複雑なものであった。既にみた如く、一九世紀末業からの変化は職能別組合の基盤を破壊し、その規制を無力化した。その過程で、経営の賃金管理浸透の結果として工場内賃金構造が形成されたのであってみれば、これに対する積極的な規制は職能別組合の能力を越えていたといえよう。労働組合が組織構造・組合政策の両面において脱皮をなしとげ、新しい事態に対する規制力を持ちうるか否かに、賃金構造統一化の鍵があったといえる。

事態の変化が持つ意味を前項のように整理するならば、労働組合にとって積極的解決の方向は論理的に導きうる。

機械工失業の増加と職種内昇進機構の成立が、機械工にとって水平的のみならず垂直的競争関係の激化を意味する以上、労働組合としては競争関係に立つ労働者全員を包含することが必要となる。排他的職能別組合から職場全員組織を基礎とする産業別組合への転換によってこそ、職域問題、機械問題は積極的に解決を与えられる。

徒弟制度の崩壊、半熟練機械運転工の増加、そしてダイリィ・ションが不可避である以上、これは機械職務への入職制限と

してではなく、労働者の格付けと賃率設定の問題として解くべきであった。方向は賃率の最低規制と統一的な「職務賃率」にある。また、労働給付の経営的掌握に対しては、客観化された標準化された職務を前提に、標準的作業量を規制し、「労働の価格」としての職務賃率に対応する「労働の質量」に組合規制を及ぼすことにあるといえよう。

交渉形態については、労働市場の自律的調節という幻想を捨てて経営との直接的団体交渉力を強化することであり、具体的労働条件を取り上げるために職場組織を定着させて職場交渉を確立することにあつたといえる。

事実一九二〇年以前においても、これらの方向に沿った一定の前進がみられたのであり、その集約的結果が一九二〇年の産業別組合 AEU (the Amalgamated Engineering Union) の成立であつた。一九二〇年代、AEU は既に産業別組合として出発していたが、まだそれは著しく職能別組合の性格を残していた。AEU は、一九二〇—三〇年代の発展の過程で徐々に産業別組合としての実体を備えてゆくのである。

註 この新たな組織構造・政策原理を実現する推進者となつたものこそ各工場の職場委員と彼等によって組織された工場委員会であつた。ここで少しく過去をふりかえりつつ職場委員と「職場組織」の性格について検討しておく必要がある。

機械業においては、八九〇年代から職場委員が存在していたが、これは A S E が職場組織否定の態度をとつたことと関連して、職能別組合の連絡員にすぎず、極めて消極的性格しかもたなかつた。だが既にみた如く一九世紀末からの変化につれて職能別組合が工場内部での現実的な規制力を失つてゆく過程では、職場委員は職場における下部組合員の要求の担い手としての性格をおびてくる。増加する公認・非公認の職場委員は、ついに第一次大戦中に既存の組合機構とは対抗的な独自の「職場委員運動」を屋開するに至つた。職場委員運動の性格については、しばしばイデオロギーの側面が問題になるが、この運動の原因は基本的には既存の組合機構の麻痺と無力化に求めるべきである。第一次大戦中既存の組合機構は戦時経済体制に協力を約していた。一九一五年の大蔵省協約によって争議権は停止され、賃金労働条件は「生産委員会」の裁定によって決定されることとなつた。かくて労働組合の公式機関は組合機能を放棄する結果になつた。また不断に起る職場での紛争は、原理的にいつて職能別組合の伝統的政策では処理できない性質のものであつた。職場委員および工場委員会は、いわばこの空白状態の下で労働組合機能の体现者として活動したのであつた。

職場委員運動は、始めダイリューションに反対する熟練工の利益を守るものとして出発したが、やがて多くの地域で低

熟練労働者にまで拡大された (Cole, *British Trade Unionism To-day*, p. 166)。また工場委員会もコヴントリーの共同委員会にみられるように、既存の各組合を離れて共同行動を行い、低熟練労働者や婦人労働者との共同行動の機関となったのである (Cole, *Payment of Wages*, pp. 97-98)。コヴントリーの例はあくまで先駆的なものであるが、総じて職場委員運動は職場組織の確立、職能別組合間の共同行動、全等級労働者運動を通じて「職場全員組合」の推進者であった。また政策的には、出来高給の条件を始め職場の具体的条件をとりあげて経営と交渉し、「相互協定」を事実上の職場団体交渉に転化していったのである (Cole, *Payment*, pp. 90-91)。

産業別組合としてのAEUにとっては、自らをこのような経験の延長上に定置することが課題であったといえよう。

一九二二年のロックアウト、一九二六年のゼネストに敗北したAEUは、敗北の原因が組合組織率の減少、ストライキ基金の不足、職場全員組織の不徹底にあることを認識した。一九二六年AEUは職能別組合の残滓を払拭して、機械工業の全男子労働者に組織を開放した。また一九二九年に採択された「機械工業章」は、労働組合の前進方向を端的に表現したものであった。

賃金政策の面では、二〇一三〇年代の不況、慢性的失業とい

う困難な条件の下で、全般的な賃金率水準の引上げと賃金構造の統一化を試みたのであった。

④産業別全国交渉の強化。労働組合は、機械業合同職業運動 Engineering Joint Trades Movement によって交渉力を強化し、更に「造船・機械工組合連合 Confederation of Shipbuilding and Engineering Trades Unions」へと発展して、産業別全国交渉による基礎賃率の統一をはかった。この段階では、もはや地域賃率の国内各部における格差の理由は消滅していたが、使用者団体は第一次大戦以来地域賃率の凍結をはかり、賃上げにおいては基礎賃率の引上要求を「戦時ボーナス・全国ボーナス」にすりかえた。労働組合は「全国ボーナス」の基礎賃率への編入と地域賃率の格差解消をめざし、これはやがて第二次大戦後一九五〇年の全国的基礎賃率統一として結実したのであった。⑤賃金の一律定額引上げ方式。賃上げにおいては、職級に関りない一律引上げ方式がとられた。この要求はしばしば「全国ボーナス」にすりかえられはしたが、職級間格差拡大を阻止する役割を果たした。更に注目すべき点は、この一律引上げ方式が不熟練賃率の規制として作用したことである。職能別組合は不熟練工の賃金決定に対して無関心であったが、オール・グレードの産業別組合による一律定額要求は、自働的に不熟練賃率の引上げを内包していた。これによって、熟練・不熟練間の絶対的賃率格差は不変であったが、賃率水準の上升によつ

表3 全国・地域・工場交渉による賃率の関係

出来高払熟練組立工

1953年9月

支払項目	全国	地域	A工場
	s d	s d	s d
(a) 基礎賃率			
(i) 時間給	66	66 $1\frac{1}{2}$	67
(ii) ボーナス算定の基礎	66	66 s $1\frac{1}{2}$ d	67 s + 9 s = 76 s
(b) 全国ボーナス	51 4	51 4	51 4
(c) 最低出来高保障	66 s の45%	66 s $1\frac{1}{2}$ d の45%	76 s の60%
	29 7	29 9	45 7
合 計	146 11	147 $2\frac{1}{2}$	163 11

工場内賃金構造の形成とその論理(一)

Robertson, ibid, p. 58 の表 23 に加筆修正。

表4 B機械工場における標準週賃率の職種別分布

1951年8月

出来高給労働者数

賃 率			職 種							
			熟 練				半 熟 練		不熟練	
			木型工	組立工	旋盤工	鋳造工	その他	機械運転工	その他	
48 s	$11\frac{3}{4}$ d	—52 s	$11\frac{3}{4}$ d						36	
52 s	$11\frac{3}{4}$ d	—56 s	$11\frac{3}{4}$ d						2	1
56 s	$11\frac{3}{4}$ d	—60 s	$11\frac{3}{4}$ d					8	5	44
60 s	$11\frac{3}{4}$ d	—64 s	$11\frac{3}{4}$ d					3	42	8
64 s	$11\frac{3}{4}$ d	—68 s	$11\frac{3}{4}$ d		216	14	8	178	33	4
68 s	$11\frac{3}{4}$ d	—72 s	$11\frac{3}{4}$ d		145	86	102	79	2	
72 s	$11\frac{3}{4}$ d	—76 s	$11\frac{3}{4}$ d	53	11	97	68	5	5	1
76 s	$11\frac{3}{4}$ d	—80 s	$11\frac{3}{4}$ d	6	9	9	10	1		
80 s	$11\frac{3}{4}$ d	—84 s	$11\frac{3}{4}$ d		3	2				
84 s	$11\frac{3}{4}$ d	—88 s	$11\frac{3}{4}$ d			1				

D. J. Robertson, ibid, p. 29.

中に吸収され、交渉権の拡大がはかられた。一九三七年協約によって、若年層の賃金も全国的ベースで変動し、かつ熟練工賃率に対して一定比率を保つべきことが規定されたのである (Jefferys, *ibid.*, p. 244-45)。④労働給付と賃金の関係については、出来高割増率の最低保障が全国賃率（時間給）に対する一定比率で規定された（一九五七年現在、四五%）。また休日労働、時間外労働に対する割増率も基礎賃率に対する比率で統一的に規定されることになった。

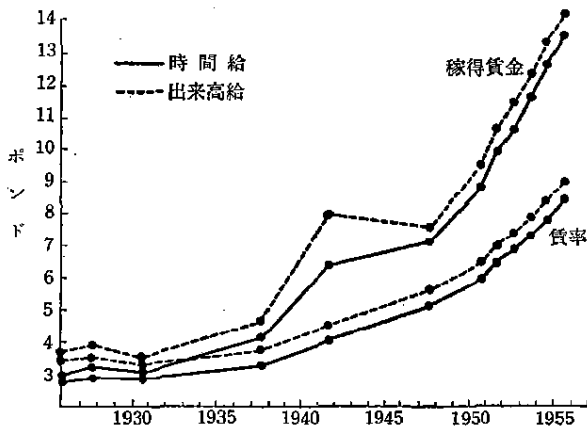
以上に見てきた通り、この時期は、複雑化する賃金構造に対して、組織構造、組合政策にわたって装いを新たにした労働組合が交渉力を強め、賃金決定における統一的規制力を回復する過程だったといえよう。

しかし、この努力にも限界があった。特に③については、経営の根強い反対にあって半熟練工の賃率に高い統一性を印すまでには至らなかった。半熟練工賃率は主として地域・工場交渉に委ねられ、全国的統一は不可能な状態にある。全国的視野で見れば、熟練・不熟練賃率の統一化と格差縮少の下で、半熟練賃率はその中間分布として規制されているのが実態である（図1）（表3・4）。

最後に、一九四〇年代以降主として第二次大戦を契機として新たに起った問題にふれておこう。大戦中および戦後の経済発展はイギリス経済に完全雇用状態をもたらした。これは機械工業

工場内賃金構造の形成とその論理(三)

における賃金交渉にも特殊な作用を及ぼしたのである。即ち、完全雇用による労働力不足は、労働力確保と企業内労資関係安定のために全国賃率を上廻る賃率の割増しを経営に強いることになる。また完全雇用と時間短縮の下での「高能率・高賃金」原



熟練組立工についての時間給および出来高給賃率と稼得賃金の動向 D. J. Robertson, *ibid.*, p. 19 Fig. 1.

工場内賃金構造の形成とその論理(二)

理は、能率給強化、出来高割増率の引上げ、時間外労働の拡大を通じて基礎賃率と稼得賃金構造の乖離を深め「賃金ドリフト」を生ず(図2)。現在労働組合は、全国交渉を上廻る労働条件については地域交渉・工場別交渉の課題としている。可能な限り賃金・労働条件の改善を要求する労働組合が、地域・工場の具体性に沿って交渉を追求するのは当然であり、研究者によってもさまざまな角度から地域・工場交渉の強化が示唆されている。だが一方ケース・バイ・ケースの交渉方式は、個別企業の生産性格差、工場・事業所ごとの具体的条件差、組合支部および職場組織の交渉力格差によって賃金構造の統一性を犠牲にすることになる⁽¹⁹⁾。

かくて完全雇用下の賃金交渉は、労働組合自らの手による賃率構造の再攪乱、大幅な賃金ドリフトという形で、イギリス機械工組合に新たなジレンマを提起している。今イギリス機械工業の労働組合にとって、全国・地域・工場にわたる各レベルの交渉を体系化し、個別的に獲得した高い条件を波及せしめ如何に賃金構造の統一をはかるかは重要な課題であると云えよう。

(1)

機械および関連工業全国使用者団体加盟企業における熟練工・半熟練工・不熟練工の比率(概算)

年	熟練工	半熟練工	不熟練工
1914	60%	20%	20%
1921	50%	30%	20%

第九十三卷 二八二 第四号 六四

1926	40%	45%	15%
1933	30%	57%	11%

Jefferys, *ibid.*, p. 207.

機械業主要部門で、半熟練オペラティブの概念に含まれる女子は、一九〇七年二%、一九二四年八・五%、一九三〇年一〇%、一九三五年一三・二%と増加した。尚女子の増加は業種によって異り、一九三五をとれば、造船業では六%に過ぎないが、電気機器部門では三五%に達した。

- (2) 一例を示せば、English Steel Corporation Ltd. のリバー・ドン工場(シェフィールド)では、一九五八年六月現在従業員のうち、勤続二〇年以上一二・五%、二〇—一〇年の者二〇%、一〇—一五年の者一五%、五年未満四〇%となっている。尚他の事例でも、労働者の個別企業定着化が語られている。F. Zweig, *The Worker in an Affluent Society*, 1961, p. 215.

- (3) D. J. Robertson, *Factory Wage Structure*, 1960, pp. 119-120.

- (4) Jefferys, *ibid.*, p. 209.

- (5) 日本の研究者がこの点にふれているものとしては、神代和欣「独占段階の労働市場構造と年功制(1)」労働協会雑誌、第二四号がある。

- (6) ロートソンは事例調査によって、この点を詳しく検討

している。特にその第四章。D. J. Robertson, *op. cit.*, chap. 4.

(7) 一八九二年 A S E は既に規約改正により、電気技工、ロール・ターナー、機械運転工の組合加入を認め、中高年労働者のために二つの新セクションを設けた (Jefferys, *ibid.*, p. 137)。ウェップは、やや前進を強調し過ぎた感があるが「A S E は事実を認め、余りにも広範に侵犯された (徒弟) 規制を放棄せざるを得なかった。(一八八五年以降) この一〇年間、代表委員会は新しいクラスの労働者に組合を解放した。それが徒弟を経ていようがいまいが、……実際に特定の町の標準賃率とグレードで雇用された成人男子は、現実に新組合員として歓迎されるまでになった。」と述べている (Webb, *Industrial Democracy*, p. 472)。また、一九一二年までには、組合員の中から機械問題を「機械の格付け」による賃金設定として解くべきことや、熟練・半熟練を問わぬ全員組織化が提案されていた (Jefferys, *ibid.*, p. 157)。賃金政策の面では、既に実効を失っていた出来高給労働禁止の規約を廃止し (一八九二年) 出来高給の具体的方法に対する規制を地区交渉の課題とした (Jefferys, *ibid.*, pp. 137-139)。また一九〇一年協約による、出来高給導入の原則規定とカーライル覚書による能率給労働者への最低時間賃率保障を獲得したことは、この前進で

であった。(G. D. H. Cole *Payment of Wages*, p. 58, p. 118)。さらに、一八九六年以来数度にわたって「職場委員^{shop committees}」の地区委員会による承認や組合内吸収がはかられたことは、職能別組合の限界内ではあれ、職場組織と職場交渉を指向するものであった (Jefferys, *ibid.*, p. 137。佐野隆前掲書二二—二四ページ)。

(8) 一九二六年、A E U は新たに部会 V と V a を設け、半熟練・未熟練工を加えさせた。一九三六—三九年にかけては、新加入者の平均五八%がこの部会に属し、全組合員の三六・五%を占めるに至った (Jefferys, *ibid.*, pp. 235-36)。尚、A E U は一九四〇年の青年部新設、四二年の婦人部会確立によって、真の意味で全等級組織となったのである。

(9) 一九二九年、A E U の全国委員会は、④週四ポンドの全国最低賃金。③週四四時間労働日の確立。③全ての職場に職場委員を、全ての工場に工場委員会を、等八項目にわたる「機械工憲章」を採択した。この精神に沿って三〇年代後半からの前進がなされたのであった。Jefferys, *ibid.*, pp. 238-239。

(10) 第一次大戦中賃金ストップと関連して生産委員会裁定による「戦時ボーナス」が始められたが、これはその後「全国ボーナス」と改称、賃金交渉の重要な対象となった。

(11) D. J. Robertson, *op. cit.*, p. 13.

(12) 不熟練賃率の熟練賃率に対する割合は、一九一四年以前においては約六〇%であった。この割合は二大戦間には七〇—七五%に、そして第二次大戦後には八〇—八五%に高まった。(Robertson, *op. cit.* pp. 172-173.)

(13) G. D. H. Cole, *British Trade Unionism To-day*, p. 364.

(14) 機械業においては、現在でも徒弟制度が厳として存在するが、それは五年の徒弟期間(経験)を賃率設定における「熟練等級」の指標として、と考えてよい。(Robertson *op. cit.* p. 56.)

(15) Jefferys, *ibid.* p. 208. F. Zweig, *op. cit.* pp. 237-238.

(16) Cole, *To-day*, p. 364. Jefferys, *ibid.* pp. 246-247.

(17) 機械業の賃金交渉、賃金構造の統一化には、生産委員会や労働省調査委員会の活動が一定の役割を果たしているが、これらの検討は別の機会にゆずる。

(18) Robertson, *op. cit.* p. 19.

(19) イギリス研究者の賃金ドリフト、職場交渉等に関する研究については、徳永重良「イギリス機械工業における職場交渉、賃金ドリフト、生産性」や高橋克嘉「イギリスにおける全国協定賃金率と賃金収入との分離」等の紹介がある。

労働協会雑誌、第五三号。

四 結論とその一般化

ここで前節までの分析の結果を総括し、結論の一般化を試みてみよう。

工場内賃金構造は、当該産業における横断的賃金決定と企業内的賃金決定の関連を内包し、その重層を体现するものであった。職場の変化を背景とする労資の抗争の結果として現実の工場内賃金構造が形成される。したがってそれは、賃金決定における経営管理の浸透度を表現すると同時に、労働組合の交渉力・規制力の強弱をも表現するものである。

前節にみた如く、イギリス機械工業の労働組合は産業別全国交渉、地域交渉、工場別交渉の積上げによって賃金率を決定し、賃金構造の骨格を作りあげている。かくて職務賃率の決定に組合が規制を加え、経営の恣意的な職務管理・賃金管理の貫徹のある程度阻止し得ているといえよう。これはイギリス機械業において「職務給」を導入し得た企業が、一九五六年現在二〇社に過ぎないことでも明らかである。¹⁾

しかし、この労働組合の規制を過大評価することは誤りであろう。労働組合は常に賃金水準の引上げと賃金構造の統一化を指向するといつてよいが、イギリス機械工業の場合、既に見たように賃金構造にかなりの不統一があることは推測に難くない。これはやはり労働組合の規制力の限界と考えねばならない。

この点に関連して賃金交渉の単位と形態の問題にふれておこう。最近イギリスの研究者の間では、賃金ドリフトの指摘と共に産業別全国交渉¹⁾、全国賃率決定の限界が指摘され、地域・工場レベルの交渉を重視することが一般的傾向のように見られる²⁾。

だが、これらの主張を検討する時には、それが日本とは非常に異なるイギリスの条件の中で語られていることに注意すべきである。第一に、イギリスでは産業別全国協約による基礎賃率が存在し、それがその産業の全労働者にとって全国協約加盟・非加盟企業を問わず直接間接に賃金の下支えとなっている。イギリスの研究者は、これを既定の事実とした上で、全国賃率と工場内賃金構造（特に稼得賃金構造）との乖離の面を重視しているのである。第二に、それはイギリスの完全雇用状態を前提にして論じられている。賃金ドリフトについても、C・シヴァースが指摘するように、製造業が密集している地域で完全雇用による労働力不足を条件として起っているのである。このように全国賃率の下支えの上に、これを越える賃金・労働諸条件獲得の大きな可能性を背景として、工場・職場レベルの組織強化、交渉の重要性が主張されているのである。具体的な規制力を持つために、労働組合にとってこれは当然の方向であるが、それは決して「企業別組合化」を意味しないし、企業別組合の妥当性を主張することにもならない。イギリスの場合、職場組織はあくまで個別企業独自の職務にいく労働者をも横断的に組織す

る産業別組合の一分肢として機能しているのである。

また、ここにみられた賃金水準交渉と賃金形態・構造交渉という交渉機能分化を取上げ、それを一般化して「産業別組合」と日本の「単産」の共通性を過度に主張することは誤りである。なぜなら両者の間には、組織構造上の本質的差がある。のみならず機能的に、産業別統一協約とそれによる統一的賃率（たとえそれが最低規制であっても）の存否は決定的差異だからである。イギリスにおいても完全雇用は永久に続くものではない、既に自動車工業で見られたように、オートメーションの進行、景気変動の波に洗われていつ解雇・賃下げが現実のものとなるか知れない。かかる時こそ、産業別統一協約と統一賃率の真の意味が明らかになるといえる。

産業別統一（全国）賃率は、賃金構造の基本的枠組を与え、工場内賃金構造に賃金の社会的性格を刻印するものとして、決定的な意義をもっている。イギリス機械工組合が全国的賃金政策として、専ら全国賃率の引上げに力を注いだことには大きな意味があったといえよう。

さて、私たちは次に以上の分析から得られた示唆を一般化しつつ、工場内賃金構造の形をいくつかのタイプに整理してみよう。大量生産型職場を基礎とする独占的大企業が支配的になる産業分野では、労資間に提起される課題は多くの共通性をもっている。だがそこには労資の組織力・交渉力の差によって国に

より、産業・業種により、種々の色合いを持った労資関係が形成される。工場内賃金構造も、それが労資の抗争と妥協の結果として形成されるものである以上、独占的大企業の労務管理政策が共通の方向を指向したとしても、これに対抗する労働組合の規制力の強弱によって異なる賃金構造が現れる。まず二つの極限状態を想定しよう。①労働組合が強固な組織をもち、工場レベルで起る問題をも有機的に全国レベルの政策に消化して、産業別全国交渉で強い交渉力を発揮する場合、職種構造の変化、職務への分解が起っても、全国交渉により統一的職務(群)賃率が決定される。これがそのまま工場内賃率構造として現れ、賃金構造は企業を越えたきわめて高い統一性を獲得する。職場類型によって異なる職種・職務の構造も同一の枠組の中に位置づけられ、経営規模による賃金決定の断絶は存在しない。地域・工場レベルの課題は、賃率の具体的適用と個別企業の職務の賃率構造への編入に重点が置かれる。

この場合にも賃率構造と稼得賃金構造の乖離は問題になるが、出来高比率、交替制および時間外割増率の統一によって労働組合は稼得賃金構造にも規制を及ぼしうる。

②経営の力が圧倒的に強く、横断的労働組合が排除されるか、労働組合が存在しても組合機能を実質的に持たない場合。経営の政策が一方的に貫徹し、職務および賃金の序列は全く企業的に決定される。この状態の下では、諸職場類型による労働力需

要構造の差異はそのまま賃金決定の差となって現象する。また同一の職場類型の工場間でも、職務の質量的構造は、個々の職務にわたる統一の保障を持たない。かくて工場内賃金構造は経営管理の対象となり、横断的統一性は成立しない。わずかに職場類型を共にする工場間に稀薄な類似性が見られるのみとなる。

現実には存在する賃金構造は、当該産業における労資の組織力・交渉力の程度を反映して、二つの極限形態の中間に幅広く分布することになる。一旦何らの統一的視点を許さぬかに見え、各国諸産業によって異なる工場内賃金構造も、右のような視点から一つの展望が可能になる。瞥見し得る資料によって整理すれば、④イタリア化学産業の統一協約に見られる等級制賃金は、かなり①の形態に近いものといえよう。⑤これに比すれば、統一的職務賃率を指向しつつも、その設定に成功せず、半熟練賃金を熟練・不熟練賃率の中間分布として規制しているイギリス機械業においては、労働組合の規制力は若干弱いといえる。⑥経営の職務給化に一定の規制を加えて、個別企業性を除去しようとするもの。この典型はアメリカ鉄鋼業に見られる。そこでは「共同職務評価方式」による職務構造の規制、U S スティールとアメリカ鉄鋼労組の間の親協約の他企業への適用によって賃金構造の統一化が行われる。だがこの場合統一性の原理は、修正されたといえ経営の職務分析と職務評価にある。したがって労働組合の規制力は一步後退した形となるが、反面、

産業別組合の交渉力強化と政策如何によつては、経営管理の恣意性を排除して、労働の質量に照応する賃率構造へ発展する可能性も秘められているといえよう。③長期雇用を前提に、不明確な職務管理を勤続と査定による昇給管理で補充し、経営全体の能率を確保する日本の「年功賃金」は、労務管理が貫徹する②の極限形態に近いものとして把握される。これらの詳細な検討は、この稿の課題をこえる。ここでは、各々の性格規定を与えるに止めておこう。

最後に問題提起の項であげた労働市場の構造について一言しておきたい。既に述べた如く、労働市場は労働力の価格決定の場として把握されねばならない。したがって労働力の給源や企業間労働移動、即ち、いわゆる「慣習的労働市場」のみに視点を置いて労働市場の横断性あるいは封鎖性を説くことは一面的である。労働移動が賃率の標準化を生むというのは、むしろ限られた場合に過ぎない。労働市場の分断、企業内の賃金決定は常に経営の指向である。これに対して、企業を越えた横断的な賃金決定機構が成立するか否かによって労働市場は「横断的」あるいは「封鎖的」なものになる。換言すれば労働組合が、横断的統一交渉―統一賃率の設定を迫り得るか否かが、労働市場の構造を規定するといえるであらう。

註(1) ILO「職務評価と賃金管理」日本労働協会、一八三ページ。

(2) D. J. Robertson, *op. cit.* Part 1. pp. 184-188. p. 204.
C. Chivers, *The Pattern of Collective Bargaining, Industrial Relations*. 1962. ed. by B. C. Roberts, chap. 4. p. 115. pp. 123-127. N. Seer, *Relationships at Factory Level*, *op. cit.* chap. 5. pp. 139-143.

(3) Robertson, *op. cit.* Part 1.

(4) C. Chivers, *ibid.* p. 115-117.

(5) 尚、研究者が賃金ドリフトを取り上げ、工場交渉を問題にする場合には、ロバートソンのように完全雇用の維持、コスト・インフレの抑制という経済政策的視点が強く働いていることは注意せねばならない。

(6) S・リリー「オートメーションと社会の発展」鎮目恭夫訳、一〇〇―一〇二ページ。

(7) 「イタリア化学産業における統一労働協約」日本労働協会。技能等級別分類(工員)については三一五ページ。協約最低賃率表三二―三五ページ。

(8) イギリスにおいても、当然産業・業種によって賃金協約の形が異なる。シヴァースは三つのタイプを掲げている。①男子・女子について基礎時間賃率のみを定めた単純な形。

②職務、熟練度、地域差を含む数十にわたる賃率規定をもつ形。③二三の最低基礎賃率のみを協定し、それに多くの賃率増上げがなされる形。C. Chivers, *ibid.* p. 113. 機械

工業は③のタイプに入ると考えてよいであらう。

- ⑥ J. Stieber, *The Steel Industry Wage Structure*, chap. II, chap. IV.