

イギリス産業関係史論の断想

伊 達 宗 雄

イギリスにおける産業関係の発展をひとわたり見渡した一つの史論を試みようとするわたしの年来の意図は、そう急速に実現されそうにもない。そこで、ここでは、例によって、いくつかの断想を書きとめておくことにする。

一

こゝでまず問題としたいのは、イギリスにおける産業革命史を読む時にわれわれの心をうつところの、あの「原生的労働関係」をどうみるか、ということである。

こゝでは、この「原生的労働関係」とよばれる事態を一つ一つ記述するようなことは差控えたい。しかし、このような労働関係がイギリスにおいて、かなり長期にわたって、支配的であったことは、誰の目にもあきらかなところである。それからまた、このような「原生的労働関係」の克服こそが、近代的社会政策の第一歩であることも、いうまでもない。合理的な社会政策の一つ一つは、きわめて徐々に、この産業革命当時の混乱とそれにつ

よく「白い奴隷」の苦悩のなから、探りあてられてきたのだった。

機械の発明と工場制度の確立、それによる生産力の飛躍的な拡大、新しい労働力の巨大な需要、等々——これらのことは、当時においてその一つ一つが、まったく目新しい事態であって、十九世紀のイギリス人が、その対策について惑乱し、いく度となく失敗を繰り返かえしたであろうことは、まことに無理からぬところである。

したがって、あの「原生的労働関係」もまた、このような混乱と無知との産物にはかならない。いわば、急場しのぎの、間にあわせのやりかたでしかない。前資本主義的な労働関係をそのまゝ、工場制度のなかに持ちこんだものともいえるだろう。そこで、われわれの評価は一言でつきる。いわく、なんとこの「原生的労働関係」というものは馬鹿々々しいものなのだろう、と。

二

産業革命の鉄火のなから近代的労働者と労働者運動とがつくられた、といわれる。まことにそのとおりである。G・D・H・コールがイギリスの労働組合運動は産業革命とともににはじまると述べているとおりである。だが、この場合にもまた、「原生的労働関係」の支配するような悪条件のゆえにはなくして、あのような悪条件にもかかわらず、なのである。近代的労働者をつくりあげるためには、なにもあのような長時間労働や低賃金や児童労働などを必要とするわけではない。近代的な、合理的な工場制度があれば、それで足りるのである。十九世紀前半におけるイギリス労働階級の煉獄の苦しみは、未知の世界の暗やみを手さぐりで進むパイオニアの苦しみであり、われわれの深い同情と驚嘆とをよばずにはおかない。それは、どのような逆境にあっても、また再

三の失敗にもめげずに、どこまでも生きぬき、適応してゆく人間の力強さをあらわしたものである。

だからもし、近代的労働者をつくりだすためには、このような煉獄や悪条件がなければならなかったというふうに考える人があったとしたら、それは誤っている。当時のイギリスの人々は、資本家や労働者をもふくめて、いろいろな路に踏み迷って、随分なまわり路をしたわけなのである。この貴重な歴史の教訓を生かすことこそ、われわれのつとめでなくてはならない。

三

産業革命から後のイギリス労働運動の発展はいくつかの段階にわけて理解されるのがつねである。こゝではこれらの時代区分のうち、われわれの手もとにある二つを記録しておきたい。

まず、コールは労働運動を三つの時期に、いや四つと^(註1)いってよいとおもわれる時期に、分けてい^(註1)る。第一の時期は産業革命のはじまりから一八四八年のチャーティズムの崩壊にいたる間をふくみ、それは「叛乱の時期」として特徴づけられ、新しくおこった産業制度に対する労働者の本能的な反感がラダイツの機械ぶちこわしからチャーティストの政治的運動までうちつゞく。労働者はまだその心情においては農民であり、彼等は前望的であるよりも、むしろ「在りし良き日」をなつかしむ心が強い。

一八四八年からほゞ一八八〇年代にいたる第二の時期は資本主義に対する「慣れの時期」であり、産業主義は社会秩序の土台としてうけいられ、その中における賃労働者の立場の保護・向上がつとめられる。この時期における労働者運動は、しかし、まだその力も弱く、たゞ賃上げや労働条件の改善、労働組合の承認、団結する権

利などを要求して斗争するだけであった。いわば資本主義を受け入れて、その枠のなかで労働者の立場を良くしようとしたのであった。

一八八〇年代にはじまる第三の時期は労働階級の信条としての社会主義の登場によって特徴づけられる。一方において労働組合運動の飛躍的な発展があつて、広汎な不熟練労働者の間に組織がひろがるとともに、他方、労働者は独立した政治勢力として結集しはじめた。この傾向は今日までも引続いているといつてよい。

コールはこの第三の時期のうち、第一次大戦とロシア革命とにつゞく時期を「新しい」時期の開始とみる事ができるのではなからうかと述べている。そして、それに先だつ時代においていちじるしく島国的で、自己中心のであつたイギリス組織労働が、この時を境として、経済的にも政治的にも国際的な視野に立つようになったことを指摘している。イギリスが世界の金融や貿易の中心という特権的地位を喪失したことに、それが照応するわけである。たゞし、彼はこの新しい局面をはつきり第四の時期とよぶことは、まだ差控えているようである。もう少し時がたつてみなければ、というのであろう。

次に、山中篤太郎博士によると、イギリス労働運動の発展段階ははつきり四つに区分されている。(註2)

第一期は十九世紀前半までの産業革命期で、労働組合運動はその生みの苦しみに苦しんでおり、それを指導する思想は空想派社会主義のオウエニズムや革命的なチャーティズムであつた。

第二期は十九世紀後半の最初の三十年ほどの成立資本主義時代。この段階では熟練労働者が一番前面に押出され、彼等によって強固な職業別組合が結成されて英国労働運動の礎石が定置された。そこでは基本的には自由主義の思想が支配した。

十九世紀の末から第一次世界大戦にかけての第三期は帝国主義の段階であつて、新興資本主義産業の不熟練、半熟練の労働者大衆が現われてきて、彼等を基盤として産業別組合が生まれる。この段階においては、社会主義の復興がみられるが、それはフェビアンに代表される漸進主義的な英国社会主義として成長した。

一九二〇年以降現代におよぶ統制的、計画的段階になると、ひきつゞいて不熟練、半熟練の労働大衆が表面に出るが、さらにこれを高く組織するところの一般合同労働組合のごとき包括的な巨大なものがあらわれる。第三期に結成をみた労働党は第一次大戦後には連立内閣をつくるまでに発展したが、第二次大戦直後には最初の単独内閣をつくり、産業国有政策の実行へと進んだ。この国有産業をめぐる社会主義の実践の問題が論議されるにいたっている。

以上述べた二つの時代区分の相違する点を一々たずねることはさまで興味あることとも思われない。むしろ、われわれは、それが大づかみにみて突によく似ていることを感じとることがたいせつであろう。そこには、どこまでも発展してやまない一つの間活動の流れがある。この発展は、コールの指摘しているように、今日においてもまだ、決して完了してはいないのである。

(註1) G. D. H. Cole, *A Short History of the British Working-Class Movement 1789—1947*, 1952, London, p. 4.

(註2) 山中篤太郎、イギリス労働運動小史、同文館、昭和二十九年、第三八頁。

四

産業関係とは、いうまでもなく、雇う者と雇われる者とのあいだの関係のことのだが、それはまた、雇う者

と組織された被傭者とのあいだの関係である。そうでないと、両者の均衡がとれないで、両者の対等性が確保されないからである。したがって、産業関係の歴史は、経済的・社会的に劣位にあった労働者がこの対等の地位を確保するための運動の歴史が中心とならなければならなかった。特権をもつ優位の人々が、きわめて少数の例外を別として、自分からそのめぐまれた立場をゆずることなどは、まず考えられない。これはどうしても社会的に圧迫されている者がその地位を改善するためにたゞかわなくてはならない。社会的正義を実現する原動力はつねに虐げられた人々の側にもとめられるのである。この意味で、イギリスの産業関係の歴史はイギリス労働運動の歴史だといわれる。

まことに、イギリスの労働者たちが雇う者に対抗して、労働組合をつくったということは、一つの奇蹟であるというのがいさゝか誇張だというなら、少くとも立派な智慧である。そして、長い斗争の結果、組合による、自発的な団体交渉の制度を確立したのも、この智慧のたまものである。書かれた、もしくは書かれていない団体協約が社会制度のなかに、あれほどしっかりと根をはっているところは、ほかのどこにもみあたらない。イギリス産業関係の支柱は、実にこの団体交渉にほかならない。イギリス産業関係の歴史は、したがって、団体交渉の歴史を中心としなくてはならない。

そこで以下、いさゝか、イギリスにおける団体交渉の発展のあとをたどってみよう。

五

イギリスで十九世紀末までに、団体交渉の慣習を確立していた産業は、大づかみにみて、高度の熟練を必要と

する産業と、熟練度はこれより低いが主として請負賃金制の職種により構成される産業との二つに分けられる。前者には機械、造船、建築、家具製造、印刷がはいる、後者には炭坑、製鉄、綿業、製靴などがふくまれる。これで見ると、農業、交通運輸、公益および公務、配給および商業などはまだ圏外に取残されており、非筋肉労働者と一般労働者ともふくまれていない。このことは、労働組合の発展状態と照応するのであって、一九〇一年における労働組合総員数のうち、七〇パーセントは上述の二つの産業群に属していたのである。労働組合が使用者によって認められなくては、ほんとうの意味の団体交渉がおこなわれないのであるから、これは当然のことであろう。

まず、第一群の高度熟練産業においては、労働組合同約の自主的な実行が団体協約の主要な源泉となった。この組合同約のなかには、組合員が雇用をうけられる場合の、いくつかの雇用条件が規定されていたのである。この場合、これら熟練職工は、他の職種にはみられない二つの制度によって、その交渉力を強化することができる。その一は、彼等が自分の職業へ入ってくる人を制限することができたことであり、その二はいわゆる相互保険制度であった。

熟練工は長い間の修業期間を必要とするので、産業革命以前から職業クラブをつくり、徒弟の制限と『違法』な職人の排斥とをおこなってきた。これが労働組合の源泉ともなり、また、団体交渉の端初ともなったのである。しかし、この種の制限は、産業の急速な発展と技術の変化とによって、十九世紀末には、すでに無力なものとなした。労働組合が発展するためには、このような制限をゆるめて、組織の拡大と交渉力の増大とをはからなくてはならなかった。

労働組合の支給する疾病手当、失業手当等々が組合員に対する統制力を強化し、彼等の団結力をたかめ、使用者との交渉力を増強することは見やすい道理である。

しかし、労働組合規約から団体協約へのうつりゆきは、かならずしも、円滑にいったとはかぎらなかった。むしろ、その間に長い、労資間の斗争——ロックアウトやストライキ——をともなった末であるのが通例だった。

たとえば、機械産業や建築業では一八五〇年代において、それぞれ使用者側が、労働組合の勢力を打破して個人交渉制をうちたてようとして大がかりなロックアウトがおこなわれた。が、その結果は興味ある対照をなしている。一八五二年機械産業の大ロックアウトは使用者側の勝利となり、合同機械工組合は組織こそ崩されるどころかその後ますます拡大されたものゝ、使用者側の雇傭条件決定権を承認しなければならなかった。これに反し、一八五九年のロンドン建築業のロックアウトは使用者側の敗北におわり、彼等は個人交渉を容認するといふ誓約書を労働者からとるとの要求を無条件で撤回した。だから、建築業では、組合側のつくった作業準則が次に使用者側によって受諾されるようになり、ついに一八七二年には、ロンドン建築労働者の雇用条件を規定した最初の団体協約書が正式に締結され、世紀末までには全国的に普及するにいった。ところが機械産業では、一八七〇年代から八〇年代にかけて、地方支部の斗争によって地方的な団体交渉はおこなわれるようになったが、組合自体としてははるかにおくれ、一八九七年のロックアウトの結果として、ようやく機械産業における調停制度が確立され、これによって組合の団体交渉権がみとめられるにいった。しかも、この場合、団体交渉権のおよぶ事項は非常にかぎられたものだった。

団体交渉のもう一つの重要な源泉は請負賃金制である。このことは請負賃金制をとる産業に団体協約が普及していたということからも推測にかたくないし、請負賃金制の場合、使用者の態度一つで、一企業のうちにおいて単価を切り下げることが容易にできるといふ事情にもよる。単価の額やその計算方法などが労使間の息づまる交渉の中心題目となることはみやすいところであるので、自然、その交渉を円滑にする方式も考案されることになるわけである。だから、上述した高度熟練産業の場合でも、請負単価表をめぐる交渉が団体交渉を促進する一因となったこともあった。一七八五年にすでに成立していたというロンドン植字工単価表などはその最もよい例であろう。

だが、標準単価表の形をとった団体協約がいはやくあらわれたのは綿業であった。ボルトンの紡績工およびブラックバーンの織布工はすでに一八五三年にそれぞれの使用者と地域的単価表について交渉している。一八七五年にはオルダムの紡績工がまた独自の単価表を協定した。やがてこのオルダムとボルトンという二つの単価表が綿業の紡績部門一般に普及するにいたった。織布部門では、北および北東ランカシャー全体について統一単価表が一八九二年に協定され、これが従前のブラックバーン、バーンレー、プレストンの三方式にとってかわるようになった。単価表にもとづく労働者賃金の計算は複雑なもので、組合の地方支部の役員がこれにあたった。彼等は紛争があると使用者側の地方職員と話合つてそれを解決した。これで解決がつくのが普通だったが、稀に交渉がゆきづまった場合には、使用者団体代表と労働組合代表とからなる連合委員会に持ち出した。この調

停方式は紡績部門では、一八九二―九三年の大争議の結果ブルックランド協定として正式にうけ入れられた。織布部門でも、一九〇九年に同じ手続協定が調印された。

炭坑業でも、団体交渉の初期の発展は炭価滑計表の採用と関連しておこったのである。労働組合公認の第一歩は一八七二年ダラム炭田およびノサンバランド炭田で鉱主が鉱夫組合代表との会見を受諾したときにはじまった。その結果、両炭田では常設の労使連合委員会が設けられ、紛争をこれにかけて解決することとなったが、国全体に関係のある賃金問題は議題からのぞかれていた。その後経済不況で賃金問題の調整がますます困難となったため、組合側は仲裁にかけることを提議し、何回か下された裁決の結果、炭価にもとづいて賃金を決定するという原則がうけ入れられた。この原則にしたがった滑計表協約がダラムでは一八七七年、ノサンバランドでは一八七九年に調印をみた。滑計表は交渉によって数次改訂されたが、十年ほどのうちにそれぞれ廃棄された。労働組合の組織がおかれていたサウス・ウェイルス地方では、この種の協約は一八七五年から一九〇二年まで最も長期にわたって存続した。

ヨークシャーの鉱夫たちも一時この種の滑計表を呑んでいたが、一八八〇年代の末には生活賃金と八時間労働とを要求する運動が同地方を中心としておこり、これがイギリス鉱夫連合の結成へとみちびいた。イギリス鉱夫連合が指導した一八九三年のミッドランド大罷業は政府の斡旋でおさまったが、これを機として翌年連合地区（ミッドランド、ヨークシャー、ランカシャー）の調停委員会が設けられるにいたった。この委員会は実質的には交渉機関で、やがてその他の炭田にも次々に設けられた。

以上に二、三の例をのべた請負賃金制の諸産業では、団体交渉は主として賃金問題をめぐっておこなわれ、そ

他の労働条件にまではおよばなかった。彼等は労働時間その他については法令の形による規制にたよらなくてはならなかった。団体交渉をおこなうために労働立法を要求する運動において、炭坑夫や綿業労働者が先頭をきつたのも、一部にはこれらの事情があったことによるのである。

七

一九一〇年の発表では、当時イギリスには一六九六件の地域的もしくは職業的団体協約があつて、二百四十万の労働者（産業労働者総数のおよそ四分の一弱にあたる）に適用されていた。労働省の統計によると、一九四六年末において産業およびサービス業の労働者総数千七百五十万人のうち、およそ千五百五十万人が自発的な連合交渉機関または法令による交渉機関の適用をうけていた。このようなめざましい発展をあとづけるためには、なお多くのことが語られなくてはならないだろう。われわれはたゞ、いくつかの産業における団体交渉の発生について（註3）のべたにとどまる。

しかし、この短かい叙述によつても、イギリスの労働者たちが、それこそ文字通り血と汗のなから、この労働の話しあう場所をさぐりあて、長い間かかってそれを育てあげた様子をうかがうことができるであらう。（了）
（註3） 団体交渉の歴史は左記の著作による。

A. Flanders and H. A. Clegg, *The System of Industrial Relations in Great Britain, 1954, Oxford.*