

## 〔研究ノート〕

## 再考：ウエップ「産業民主制」、1920—現代の視点から

小池和男

## I. なぜウエップをとりあげるか

## 3つの視点

この文章はウエップのたんなる解説ではない。これを読めばウエップがわかる、というような親切なものではない。ウエップといえば、団体交渉、共通のルール common rule の強調として知られている。あるいは現代風にパイの分配、「同一労働」の重視とみられる。

それに反し、むしろあくまで現代の視点から書く。やや長くなる。長くなるのは、いうまでもなく、わたくしが長年調べてきた分野、労使関係ないし労働経済学の、だれしもが認める古典中の古典をとりあげるからである。もう1世紀もまえの書物なのだ (Webb, Sidney, and Beatrice, *Industrial Democracy* 1920, 生前最後の版をとりあげる。なお、もっとも著者たちは、first published 1897の本文は変えてない、と記している)。そして現代の労使関係のひとつの仮説をえがきたい。

ウエップ (以下 Sidney and Beatrice Webb 夫妻をそう記す) とといえば、「労働運動史」A History of British Trade Unionism が名だけはより知られていよう。そして「イズム」とつければ労働組合主義と誤訳されることが多い。いうまでもなく ism はたんなる抽象名詞化にすぎず、いわば労働組合運動の意にあたるだろう。だが、労使関係の内部構造にはるかに立ち入っているのは、いうまでもなく、あとから出版された「産業民主制」なのであって、その内部構造を吟味してはじめて、現代の視点からの理解と展望が可能となろう。ところが、現代の日本の通念はむしろ逆の方向にある。

いま労働組合の人気は微々たるものとなってしまった。それは日本だけの数字ではない。組合が長く政権をにぎった経験がある、人口の少ない北欧をべつとすれば、ていどの差はあれ、むしろどこにもみられる現象となってしまった。にもかかわらず、なぜ、あえて人気のない労働組合の古典を、それも一見意味蒙昧な現代の視点からとりあげるのか。

おもな視点が3つある。一見奇矯だが、第一に、労働組合のパイの増大機能である。ふつう労働組合といえば、パイの分配こそが主要な機能とされてきた。ところが概して労働組合がある工場ほどむしろ生産性が高い。なぜか。この点を考察したい。

第二は、ほとんど気づかれていないけれど、次期の経済発展期への移行の気配、そのすぐれた指摘である。労働組合があればこそ、生産設備が一段と発展し、よりひろい分野にわたり次期へ移行していく。

第三は、第二点の地理的拡大延長である。いわばそのグローバル化である。それはおそらくとくに失敗しなければ、日本の経済のくらしを高めていくであろう。今の通念にこだわると、逆となろうが。

## その根底に

以上の論点の根底には、日本の通念への強い反発がある。いうまでもなく通念とは、日本の労働組合は「企業別組合」で特異であり、よく機能しない、という観念である。それへのはげしい反発がある。やや冷静に言えば、事業所、企業レベルに労働組合の基礎組織があり、そのうえに産業別組織が働く、ということを見逃

し、否定する。日本にかぎらず、他の多くの先行国、のみならずむしろ新興国での組合組織の、それが実際の姿であろう。それをウエップはどのていど認識していたか。あるいは予見していたか。

この視点は、一見ウエップにはあたらない、とおもわれよう。ウエップはたしかに職業別組合 craft union 全盛の時期をおもに見ていた。むしろ微にいり細をうがつといっても誇張でないほど、丹念綿密にしらべた。複数の地域の組合の会合にまで出席した。そのためか、しばしばそれに終始した、と誤解されがちである。

だが、同時にウエップの観察期間は、つぎの段階への移行期の初期であり、その芽生えを多少とも把握していたのではないか。そして、移行期とその先をどれほど予見していたか。労働経済学からいいかえれば、「働く場での労働組合」(work-place unionism)、あるいは労働市場の面からみると、その内部化はどのていどであったか。さらに技能の形成からみれば、内部昇進性をどれほど認識ないし予見していたか、ということになろう。

## II. パイの分配

### 上手下手の個人差—出来高制

第2点 パイの分配からはじめる。通念からすればまことに当然である。だが、この文章の視点からすればいささか奇妙となる。なぜ強調する第1点からはじめないか。その理由は、パイの増大の説明をなかなかご理解いただけまい。第2点パイの分配というごく普通の機能のかなりの解説を前提にするからである。第3点は第1点の地理的拡張の仮説である。第2点からはじめるしだいである。

第2点の問題点は、具体的にいえば、技能すなわち腕の個人差の問題である。いわゆる共通ルールを設定しても、また標準賃金率にしても、同一労働とはいえ、その腕も各人まったく同一というのはむしろ不自然であろう。まして機械産業などは綿紡績や石炭にくらべ、はるかに多様な製品がある。個人差が出ないはずがない。その個人差を、「共通ルール」や「標準賃

金率」の名のもとで、どのように「まったく同一」にするのであるか。(もちろん労働時間は仮に同じとする。)そこを同一化してはそもそも技能が高まらないではないか。生産性があがらないではないか。ウエップはもちろん慎重ないい方ながら、個人差の存在を随所にみとめている(Webb, 1920, 高野訳、たとえば p.330。ただし数値は出していない。以下、高野訳のページ数を記す。理由はのちに説明する)。

いわゆる出来高制度なら、比較的接近しやすい。綿紡績をとってもなお番手の差はもちろん、品質の差のとり扱い問題はのころう。それでもかなりの見分けができれば。実際、この出来高グループは大集団をなしていた。

工場制度や機械が出現した19世紀、大きな労働組合の働きが目立つのは、数職種にかぎられていた。あとは小規模にすぎなかった。大規模労働組合でウエップがよく例にあげるのは、綿紡績、ノーザンバラッド、ダーラム地域の採炭夫であった。いずれも出来高制であった。

それに出来高制につよく反対した、広義の機械産業の各種職業別熟練工組合があった。それらのすべてが機械工労働組合に加入したのではなかった。仕上組立工、旋盤工(其の仕事の内容はのちにふれる。)などを中心に加入したにとどまる。(以下、この2職種を中心にしたグループを「機械」とよぼう。)のみならず、機械、紡績、石炭の勢威ある3産業でも、そこで働くどの労働者も労働組合に加入したわけではない。ちょうど今の日本の非正規層とやや似て、低賃金層は組合にはいれなかった。もっとも現代日本は技能が認められれば、正社員に昇格し組合員として加入できることもすくなくない。逆にいえば、そうじてパイの増大に寄与できる、とみとめられないと、なかなか組合員に加入できない。

### Bowley の連作

この問題を説明するには、やや具体的にその仕事内容、分業を説明せねばなるまい。19世紀後半の英でも、さまざまな類型があった。一般に、5—7年ていどの低賃金の徒弟制度(apprenticeship)を修了しないと組合員になれ

ない、と英では信じられてきた。あるいはいまも思い込まれているかも知れない。19世紀半ばはもちろん、英でも綿紡績や石炭には徒弟制度はなかった。しかもそれらは、くりかえすが当時の大産業であった。

たとえば綿紡績なら、ミュールという紡績機を操作する紡績工 (spinners) しか組合に入れない。かれの下につく数人の少年や女性の糸継工 (pieccers) は、会社ではなく紡績工に雇われ、かれから時間給をうけていた。紡績工は地区別の出来高払表で会社から賃金をうける。そこからわかるのである。まさに間接雇用制度であった。この点はとりわけ1970年代以降の、綿密な米英文献によって明らかにされてきた(くわしくは小池、2012、第一部)。そしてその腕が認められると、えらばれて紡績工に昇進し、組合に加入できた。

こうした点をウェブは念頭において労働組合のパイの増大への寄与、わたくしのいう「共働的労使関係」とまではもちろんいれないが、それを力説するのであった。この点はよく見逃されるので、近時の研究を引用して当時の状況を説明しておきたい。熟練紡績工のうち腕のある人は実際上技術者でもあった。また石炭業でも、どこによい炭層がありそうかをいち早く見つける点でも、まさにいまの技術者の役割にもなっていた。

ところがとくに機械工は面倒である。頑として出来高制の適用を拒む。その主な理由は同じ職名で実に多種多様な製品をつくる、ということにあるだろうか。機関車もつくれば、石炭の水汲みポンプはもちろん、多種多様な紡績機械もつくる。当然、同じ職名でも、ある製品は上手に作るけれど、別種の製品は下手であったり、あるいはつくれない。こうして個人による技能の差が生じる。ウェブ自身は、同じ職種でも上手と下手とで個人ごとに昇給差をつけることだろう、とあいまいな文章でしるしたにすぎない。その数値、事例を示さなかった。

この点、のちのBowley (1906)が見事である。(Bowleyの10数本の連作(1899-1906)、とりわけ同(1906)、小池(2012), pp.130-136が説明している。)。地域ごとのみならず、

100人規模の機械工の職名別基本賃金分布の1事例を、ただ1事例を記した。まことに貴重である。寡聞にしてそれ以外の当時の事例研究一個人別賃金分布をしらない。

### やや理論面でみて

需要供給を強調する理論に引きつけ、この点を軽視する議論が当然ある。もっとも、いまやウェブにかかわる論文はとぼしい。古典中の古典といいながら、ほとんど読まれない。それゆえ古典といわれるのであろう。若い研究者は最新のトピックスを追うのに忙しい。そうでないと一流専門雑誌に掲載されない。そうしないと就職がむづかしい。

それでも、たまに一流の経済専門誌にウェブにかかわる論文がでることがある。もっともあたらしい論文のひとつは、カリフォルニア大のこの分野の一流誌 *Industrial Relations* にのったKaufman (2013)か。それはいう。はや半世紀の間、ウェブほとんど言及されなくなった、と。

あらためて言及したこの論文も、基本的には賃金論中心で、それも需要供給モデルを重視する。現代の先端の経済学をもとにする。あとは「レント (rent)」、すなわちより高い能力、庶民のなかでわずかに高い技能修得費を出せる家庭一徒弟の間低賃金で我慢できる家庭にうまれた幸運などを強調する。徒弟の方が成人の不熟練労働者の賃金よりひくいとするのだ。将来、熟練工となるための、訓練費を払う、という意味だろう。

ウェブの強調した「共通規則」(the common rule)などの機能は、この論文では「レント」として一括してあつかわれるにすぎない。「共通規則」とは、当時の熟練労働者の、比較的高い標準賃金率や短い標準時間を地域ごとに交渉協定して、それをかなり固く守る方策である。組合員全員に適用するとした。たしかにウェブもレントという言葉をつかっている。だが、ウェブの真意はそこにあったろうか。これらはのちにくわしく説明しよう。

もしも、ウェブのいいたいことを、今日の需要供給モデルによって説明するというのなら

ら、供給曲線の形状、とりわけ最低供給価格の追及こそが肝要であったろう。すなわち、最低供給価格とはそれぞれの職業の慣習的生活水準による、というのがウェブの主要な主張のひとつであった。それが共通規則の基盤であった。供給曲線でいえば、賃金がある一定点以下になると、供給価格はもう下がらない。組合員すなわち熟練労働者はもう働きにでない。それこそが慣習的生活水準であり、それを頑強に守ろうとするのが労働組合の基本の行動とウェブは主張した。つまり、たんに右上がりの供給曲線を想定しただけでは、ウェブの本意はつたわらない。Kaufmanの取扱いは的を射ているとはいえない。

### Ⅲ. ウェブは大きな移行期に気づきはじめた

#### ウェブのいいたったこと

ウェブのすばらしい功績は、むしろ、かれが心魂傾けて描いた19世紀半ばの労使関係像のみならず、それにつづく時期への移行を、たとえ薄墨色といえども描きだしていったことだ。その移行ないし変化は、19世紀半ばのしくみの小さな直しではない。つぎの発展段階への移行期をも、それとなく描きだした。職場の大きな変化、その過渡期をあまり意識せずに出したことである。この大きな移行は、数十年に1回起こるくらいの、大規模なものなのだ。

まだその移行の端緒期にもかかわらず、かれが19世紀の労使関係への移行のかなりをあまりに見事に描いたゆえに、そしてその前提の19世紀後半の分析があざやかであったゆえに、ひとびとは残念ながら見落としがちとなる。それほど彼の19世の労使関係の描いた労使関係は綿密で素晴らしかった。その結果、彼の大きな業績、産業化の大規模な移行の指摘は残念ながら、逃されることが多かった。その意味を知るには、この浩瀚な本の終わりごろに書かれた仕事を読みとることだろう。

そうでないと、移行が見えず、現代につながらない。この移行を知るには、ウェブの描いた19世紀後半の分析も、たちいってみなけれ

ばならない。かれは、団体交渉 (collective bargaining) と「共通規則」 (common rule) を労働組合の基本行動とし、付随して共済機能、法律制定をあげている。共済機能を「付随」といってはいいすぎか。社会保障のない当時、それはきわめて重要な機能をはたしたのみならず、団体交渉をおしとおすストライキ手当のはたらきもあった。

なお、高野訳では団体交渉を「集合取引」としている。ほかに法政大学出版局訳本がある。わたくしの好みで、おもに高野訳を用いる。その意味する日本語が古風ながらはなはだ明晰だからである。その取引の内容が「共通規則」なのである。原本のことばは the common rule である。あえてつけくわえておけば、rule が複数形であれば成文規定をいうのがふつうのようだ。The をつけ単数形にしたのは、成文規定にかぎらず、慣行をふくむ、ということだろう。

ただし、このわたくしの文章では、「共通規則」をあえて一括して「標準賃率」 (standard rate) としてあつかう。その方が数値として検討やすいからである。いうまでもなく賃率とは当時1時間当たりの賃金額をいう。あるいは残業なしの基本賃金額をいう。それによって移行端緒期の状況を知ろうとするのである。

もっとも、「標準賃率」とは案外に取扱いの面倒なことばである。「標準」という以上、そうでない賃金もあるだろう。ウェブもくりかえし返し、諄々と、標準とはその職名の最低賃金であって最高ではない、という。

ということは、同じ職名でも、例えば機械工 (mechanics) でも、おなじ企業内のおなじ職場でも、個人によって腕に差がないわけではなかった。なお、machinist は当時半熟練工のことをいい、当然仕事内容も違い、上手と下手との差がかなりあった。そうした個人差が残念ながらどれほどあったか、その数値の記述はウェブにはない。1企業、あるいは1工場、1職場内の差にも慎重にも数値をだしていない。だが、当然ながら事例調査のとぼしいウェブの時代には、数値のある資料はとぼしい。とりわけ1職場内の賃金差、すなわち同じ

職名でも、昇給の有無、腕の高さの差こそが目されよう。というのは、隣で仕事していると、その差がいやでも目に入る。

### **Bowley の連作**

この点はこの金の金字塔、Bowley の 10 数本の連作 (1899-1906) によってややあきらかにされた。とりわけ貴重なのは (Bowley, 1906, p.151) である。1 工場わずか 100 余名規模の 1 事例の賃金の個人差を表示した。寡聞にしてわたくしは他の研究を知らない。Bowley の連作は、しかもそのほとんどは当時最高の統計学専門雑誌、*The Journal of Royal Statistical Society* に掲載されたものである。ただし、連作のほとんどは地域ごとの数値にとどまり、工場内での個人差の掲載は、わずか一事例にとどまる。それによるほかない。

とはいえその仕事の概要をかつまんででも説明しておかないと、賃金差の話も通じまい。それを説明しておく。「一般に熟練機械工はかなりの算術家であり、…機械の速度や強度を計算することができた。平面や断面の作図ができ、また建物とか地下道とか水路を…建造することができた」(p.570)。これはウエップが 1861 年刊行の他者の本から引用したものである。江戸の日本でいえば、職業はちがうけれど、ベテランの大工にでもあたらうか。棟梁ともなれば、建物を設計し、建築する技能がある、ということだろう。

やや時代は下がるが、19 世紀後半ともなると、熟練機械工はおもに二つの職種となった。仕上組立工 (fitters) と旋盤工 (turners) である。当時のめだつ製品は、鉄道全盛時代のはじまりで、蒸気機関車であった。ほかにももちろんさまざまあり、紡績機械、石炭業の水揚げポンプの制作などであった。ただしそのころの工作機械は、精密度が低く、機械工作だけでは到底製品を組みつけることができなかつた。たとえば、蒸気機関車のシリンダーを念頭に置かれよ。蒸気がもれない工作を、機械加工だけではむりであった。そのあと、やすりやたがねをもちいた手作業が不可欠であった。そこで職場では仕上組立工が過半を占め、旋盤工はむしろ少

数であった。

この 2 大職種外にも熟練工もいたが、人数はすくなく、その労働組合も、彼ら自身のものと、機械工組合はいるものとわかれていた。こうした熟練工の下働きをする半熟練工、不熟練工 (Labouers) がいた。

なお、ことばにつき注記しておく。ウエップの時代、熟練機械工の総称はウエップがもちいたように mechanics であった。だが、自分たちは一段上の engineers と称した。それゆえその労働組合の名称は、1951 の創立以来 Amalgamated Society of Engineers であった (のちさまざま組合を吸収して名称はすこし変わったが)。Mechanics の内訳、すなわち主な職種は、さきにもふれたように仕上組立工と旋盤工であった。2 者の比率は 2 対 1 であった。なお、19 世紀後半の技術者ないし技師の実態を寡聞にしてわたくしは知らない。ブルーカラー熟練機械工のなかのすぐれたひとや職長が、いまでいう技術者の役をつとめたか、とおもわれる。

### **賃率の個人差**

出来高制ならまだしも、時間払い制での標準賃率の計算は大変である。綿紡績や石炭にくらべはるかに製品の種類が多いからである。誤解を少なくするため、説明をあるていどくり返さざるを得ない。もっぱらわずか 100 名規模の事業所の数値をとる。他数値にちかいとおもわれる。

この工場は前掲 Bowley の研究による。各種機械製造で、主な職種は機械工 (mechanics) と半熟練工 (machinisits), ほぼ 1880 年時点、100 名ほどのブルーカラーは上位層と下位層のほぼ半分づつ分かれていた (以下詳しい人数、金額は Bowley, 1906, p.154、参照。日本語の説明は小池 (2012)、pp.134-5.)。

ブルーカラーの上位半分層は企業内でももちろん同じ賃金ではない。ほぼ 2 分されている。人数でざっと 13% をしめる最上位の機械工は 10% ほど標準賃率より高い。一律に 10% 高いのではなく、個人差があるようだ。ただし、それ以上は経験を積んでもあまり賃金があがらな

いようにみえる。

この辺になるとは数値はないけれど、いわば今日の技術者層にもあたるのであろうか。たとえば、かの蒸気機関車を設計したジョージ・スチーブソンは、周知のように別に学校、ましてや技術の学校の卒業生ではない。もっぱら経験を積んだ機械工であった。日本でいえば、自動織機を設計した豊田佐吉のようなひとであつたろう。学校に頼るのは、むしろ後発国のほうであろうか。その下に熟練機械工が大半を占める。そのなかでももちろん基本賃金の個人差がないわけではない。この層が労働組合員の主流である。

多数派は中堅で、標準賃率いにちかいところに集まる。残る少数は「徒弟」、つまり見習訓練生で、10代半ばで入職し、5-7年の間毎年賃金はすくなくならずあがっていく。機械工候補生、上級層の給源である。

下半層は、ふたつのグループからなる。半熟練工層 semi-skilled と不熟練労働者 labourer である。キャリアは不熟練労働者からはじまる。何の訓練もなしに、材料の運搬などからはじまり、機械工の手伝い、切削する鉄棒の取り付けの手助けなどにすすむ。それから、少し経験を積むと、やや面倒な仕事につく。つまり、簡単な工作機械、万能旋盤ではなく、ドリル機や単能機、半自動機につく。そうして20年足らずの間、仕事を変えるごとに賃金はあがるようだ。結局30-35%の上昇となる。なお、機械工の賃金にはおよばない。せいぜいその3分の2ていどか。それでも他工場から腕のふたしかなひとを引きぬくよりも、自工場の不熟練工から経験をかさねてきた半熟練工から昇進していくのがふつうのようだ。経験を積むと昇給する、というごく自然の筋道というにふさわしい。昇進、昇給をきめるのは職長らしい。

なお熟練機械工 (mechanics) しか組合員になれない。職種でいえば、仕上組立工 fitters と旋盤工 turner が主である。残る不熟練工 (labourer)、またそこから昇進もしていく半熟練工 (semi-skilled worker) は、19世紀末まで組合員になれない。というより、規則のうえでは1890年代には入れるように組合規約が変

わった。ただし、当時、実際に入った人はすくなく、とおもわれる。ウエップはまさにその過渡期をみてきた。

だが、ウエップは主張する。そうであっても、かれらの組合員の標準賃金が確保され、さらに上昇すれば、「寄生産業」つまり、少年や女性を雇用する低賃金職種も改善される。そして結局は国民経済、社会の効率を高める、というにあった。なぜそうなるか。あとで説明しよう。

つけくわえておけば、標準賃率とは、職種ごと、地域ごとにきまる。たとえば、ある地域をとれば、旋盤工と仕上組立工は同額、週30シリング前後がふつうであった。他の熟練職種も差はわずかであった。たとえば木型工が2シリング高いていどにすぎない。熟練工でないと、つまり、組合員でないと、標準賃率は確立されない。

### Ⅲ. パイの増大

#### 生産の工夫

いよいよ労働組合のパイの増大の機能にたちいる。わたくしのいう「共働的労使関係 (collaborative industrial relations)」の機能を、労働組合が多少ともはたす可能性、それをウエップはどれほどみていたか。「共働化」とは、たんに雇用条件にとどまらず、パイの増大にもかかわり発言することをいう。その兆しが多少と芽生えていたか。より具体的にいえば、生産方式の改善につき、さらにいえば経営の方策についても、意見を提案していたかどうか。それによって国民経済にすくなくない寄与をしていたかどうか。ウエップはそれを見ぬいていたかどうか。

また、のこる多くの非組合員層の技能の形成問題を、どのようにとらえていたか。あきらかにその問題の存在を意識していた。だが、その解決策はどうか。ウエップは少数の組織セクター、高賃金セクターが自分たちの範囲の賃金をしっかりと団体交渉していれば、低賃金層の改善にもつながる、と主張している。現代日本でも非正規層として、組合にあまり入れず、問

題としてつよく認識されている。しかし、高賃金層の組合員層がいかに賃金をあげようとも、それは非正規の向上にならない、それが現今日本の通念である。

ついで、そうしたことを探る方法について考察する。とうてい数量的方法では無理であろう。ウェブはいかなる方法をつかったか。文書を探索するのはもちろんだが、組合の年報、組合の会合などもみている。さらに、関係者の話、意見をよく聞いている。経営者の話も聞いている。それは非数量的方法へのおだやかな示唆となるであろう。ただし、カード方式をとっていて、ふかく立ち入った事例調査を行っているようには見えない

以上、一見ウェブの主張をまともにとりあげてないかにおもわれよう。だが、真の魅力は将来の見通しにある。いささかの外れのようにだが、これらの視点からウェブを見直すのも、あながち無意味とはいえない。

なお、国際競争の視点も重要である。現代の経済学は、ことを厳密にはこぶために、結果として一国経済の分析にかたむきやすい。だが、ウェブは国際競争のことも視野にいていた。古典派風の貿易の視点ではあるが。もっとも現代は、やや愚鈍な米大統領を別として、直接投資の時代であり、ウェブはそこまでおよばなかった。それでここでも、この視点には立ち入らない。

### 職業重視による技能の形成

たしかにウェブは職業別労働組合を重視し、産業別を軽視した。たとえば産業別の組織が形成されたのは、職業組合との競合がはげしいばあいにかぎられ、きわめて少数の例外だ、と主張した（高野訳、p.14）。一例をとれば、造船が大型になるにつれ、パイプ工組合と機械工組合が、どこまでが自分の領域か、という争いがあった。一時2インチ半を境と決めたが、今度はその2インチ半そのものの仕事をどちらがとるか、で争いは続いた。

あるいは、産業内でも全国を通じ、一律に近い協定をもつ例は、ほとんどない、と記した（p.302）。その他さまざまところで、職業別

の協定、団体交渉、職業別労働組合組織を強調してきた。

そして「前世紀初頭」（おそらく19世紀かとおもわれる。この本の著者生前の最終版が1920年だから）の熟練機械工（ここでウェブは millwrights ということばをもちいている。もとは水車小屋大工、またそのからくりを設計、製造する）は、旋盤でいろいろな作業ができるのみならず、組立もする。当時の組立は、やすりなどの工具をもちい、微妙な調整作業をこなした。

### 仕事の分化、昇進

ところが、この分厚い本の半ばにいたって、かなり別の面があらわれる。時代の移行期をも誠実に観察しているのである。その内容を説明するには、職場での仕事、それに従事する労働者たちのことを、多少の重複を承知の上でくりかえさねばなるまい。ウェブもきちんと描く。時期は明記されていないようだが、この本の初版執筆時、1890年代とおもわれる。1920年版でも本文は1897年版と変えていない、と明記しているからだ。（付録や「はしがき」はもちろん削ったり変えたりしているが。）

ウェブのこの観察のころには、機械工場はさまざまな機械があった。ボール盤、平削盤、半自動旋盤などであり（これらの機械の訳語は高野訳にかならずしもしたがっていない）、もちろん汎用旋盤もある。簡単なボール盤や、同型のものを削る自動旋盤などは、すくなくからず少年でもあつかうことができた。他方、高度な技能を要するフライス盤（と訳すと現代のそれと見間違ふ。むしろ、ろくろ風に操作し切削していくタイプか）。こうした面倒な機械は、熟練機械工（mechanic）でないと無理である。汎用旋盤もそうであろう。汎用旋盤とは万能旋盤ともいい、それ一台でさまざまな機械を製作していく。その腕をもつのが熟練機械工なのである。

しかも、ウェブは描く。熟練機械工とその他、すなわち半熟練工（semi-skilled）、不熟練工 labourer の中には多種の仕事があり、ある機械からつぎの機械への移動の「困難の増加は

比較的少ないほど、中間に位するタイプがきわめて多いのである」(p.570)、と。なお、これらの職種をウエップは engineering trades とよんでいる。この呼び方は、熟練機械工中心の呼び方で、熟練機械工は自身を engineer と称することを好んだ。そして trade とは、熟練職種や商人の職業を本来意味していた。ときにこれを技師などとする誤訳を散見するので、あえて一言しておく。

### 徒弟制度 (apprenticeship)

機械工組合もかつては、「徒弟」(現代なら見習工と訳すべきか)を経ないものを、無資格者 (illegal men) と呼んで、組合員にみとめなかった。だが、ウエップの観察時、大いにかわった。人手のたりない大機械工場は、組合も徒弟制もない小都市や田舎から職人を採用するようになった。

1895年時点で、ウエップが観察した結果、徒弟規制を少しでも実施する組合員9万人に対し、徒弟規制のないものはその10倍、90万人と見る。「徒弟規制」とはおもにふたつある。ひとつは人数制限である。熟練工の人数にたいし、その何割までと制限する。他は、5年なり7年に及ぶ期間を経ないと熟練工とみとめず、労働組合に入れない。供給制限によって標準賃金を保とうとの意図、と組合は説明する。

ところが、徒弟制度を実施している9万のうち、多数は「名義上は制限しているが、しかも熟練工として充分の入社を認める部分」が5万をしめる (pp.573-4)。

もっともこの数値は他産業も加えた数値である。もともと徒弟制度のなかった綿業や石炭産業を加えている。もともとから徒弟制のあった機械産業だけをとりだせば、どうであろうか。

わたくしのかつて調べた観察結果を補足すれば、機械工組合は1892年組合大会で規約を改正し、熟練工 (mechanic or engineer) 以外も組合加入をみとめた。もっともその前からもその慣行がどれほどあったか、また、その規約改正があってもどれほど実際に加入したかは、不詳である。しかしながら、さきに引用したウエップの数値から、機械産業でもかならずしも

例外的な少数とはいえないかもしれない。この点は不詳のままにとどめておく。

また、内部昇進といっても、昇進候補者の中の最長勤続者という慣行はまったくなかった、とウエップは記す。米とちがい先任権制はなかったようだ (高野訳、p.597)。

### 内部昇進の芽ばえ

それでもつぎのようにもいう。「鉄道や文官のなかに自然発生したものとほぼ同種類の組織を、製造業労働者に確保する」ことだという。その組織とは、「新参者はふつうの順序では最下級に入り、欠員が生ずるにしたがって上進する」(p.595)とまでいう。そして雇用が縮小したときは「緊縮は主として下級におこなわれる」(pp.595-6)というあたかも先任権のようなことを主張する。その根拠は、生計の維持にある、というのである。ただし、技能形成の視点はみられない。そして、ただ勤続を重視するのみであると、真に優秀なひとがうもれてしまう。製造業のばあい、職長はできる人を抜擢する慣行がのこっている、ともいう。

とはいえ労働組合員は、文官、鉄道、大銀行とちがい、勤続順のなかったことを強調している。例えば綿業では精紡工の場合、欠員がおきたとき、つぎの人をきめるのは、あくまでも雇主である。それも内部のなかのだれかとはかぎらず、他企業から連れてきたりする (p.598)。こうした記述をみると、内部昇進の芽ばえもあやしくなる。他方、機械工のように、下からの昇進をやや重く見る分野もある。いったいどちらが主流か。のちの雇用からみれば、断然機械工タイプにおもわれる。

それにしても、そもそも長期雇用がどのていどあったか、あるいはなかったか。その統計はかけられていない。そうした統計は当時なかったのであろう。政府の労働統計はようやく緒についたばかりであった。

もし1860年代からの統計を造っているところがあるとしたら、有力な労働組合くらいであろう。たしかに組合加入年齢、死亡年齢などは、共済機能の維持のため、古い組合は統計をきちんと作っている。ただし、共済機能の最だ



るものは「失業手当」であった。額は低くても、1年など長期にわたった。この失業手当は、同時にというより、おもにストライキ手当でもあった。勤続年数統計などはとっていない。

雇用期間は、ウェブの記述からははっきりしない。一方で、高度に工程が錯綜しているようなところでは、おたがいに知り合い気の合ったなかまが続けて長期に働くのは、雇主にとっても有利であろう、という。すなわち長期雇用を示唆する。だが、それが一般的とはいわない。半熟練工、不熟練工は景気が悪くなれば、1週間の予告で解雇される組合もあった。そうじて長期雇用の確立とはいえない。(第2編第8章)。

### 工場ごとの組合組織(Work-place unionism)は？

これだけ内部昇進性が広がっているなら、労働組合の組織は、工場ごとの組織を基礎とした産業別組合に移行するのではないか。すくなくとも work-place unionism の芽生えがみられるのではないだろうか。ウェブはそれを見いだしているのかどうか。もしなにも見出していないとしたら、ウェブの職業別組合への熱すぎる信頼を物語るのかもしれない。

あるいは内部昇進性が広がっても、その昇進の天井に達したら、より条件のよい他工場へかなり移動していく傾向なのかどうか。労働の移動性が高かったら、技能をこきざみに高度化していくのがむつかしい。大勢の中堅層が形成されにくい。したがって工場内部で中堅層の技能を上げる方策が有効だろう。その結果、労働組合の基礎組織として、職種をとわない工場別組織がひろがっていく。

移動については、雇用状況が悪いばあいの対策は、きちんと記されている。「遍歴(tramping)」である。いままで働いてきた企業に職がなくなると、組合から失業手当をもらって、地域内で労働需要のある工場へ、移動を組合が斡旋する。地域内に勤め口がなければ、需要のある地域へ移動する、という話は語られている。だが、mechanicに達したものの移動がひんぱんであるかどうか、その数値、記述はな

い。

工場別交渉のちいさな芽生えは記されている。ある家具製作工場では、職長(foreman, つまり employer ではない)と労働者(worker)代表が協定したりする。こうした工場内の交渉や協定があることは、きちんと書いている(p.201)。だが、それはまったくの例外として、重要視しない。

はるかにとんで1960年代、マンチェスター地区の機械工の4事例をそれぞれ複数回観察した目からは、つぎのようにみえる。長い伝統を持つ職業別組合はしばしば大きな組合に事実上併合されながら、なお存続するものもあり、工場ごとのきっちりした単一組織はあまり多くない。それでは産業別組合もよく機能しないであろう。実際は、事実上の工場別の基礎組織ができ、それが複数の組合の全員を代表して、交渉し協定している(くわしくは小池(2009)第5章)。複数の労働組合を含むゆえに、どの上部組織にも加入しない。

もしこの事例調査の結果が、わずか4事例とはいえ、観察事例すべてに妥当するならば、ウェブが明白に働く場の労働組合を、見出さなかったのは無理もあるまい。

### 職場の工夫？

ウェブの論評にしては、一見奇矯な視点をとりあげる。それは組合員が生産の仕方を工夫し、生産効率の向上に貢献する傾向がみられるかどうか、それをウェブが見出したか、あるいは予見したかどうか、ということである。それはわたくしのいう共働的な労使関係(collaborative industrial relations)一部の前提となろう。

共働的労使関係とは2つのレベルにわかれる。ひとつは職場の小さな工夫である。仕事の仕方、生産の仕方への発言、提言である。他はやや広く、生産の小さな工夫をこえて、経営への発言、提案である。それによって企業がのびれば、労働者の昇進も早くなり、技能も早くたかまる。もちろんサラリーもあがる。後者はこの時代にはとても見られまいが、前者はあるいはその芽がみられるかもしれない。

この視点はウエップにたいし、あまりに的外れ、ないものねだりをするかにおもわれよう。なぜなら通念は、19世紀の職業別労働組合、またその組合員がそのようなことをするはずはない。「共通規則」こそ、つまり標準賃率、標準労働時間の規制こそ、ウエップの強調してきたものではないか。これが長い間の認識であつたらう。

生産を工夫したとしても、そのひとの提案にたいする報酬は、例外的な褒賞はべつとして、基本賃金の昇給、ないし昇格としては、標準賃率のつよい実施で否定されるではないか。それなら、労働者が、わざわざ生産効率の向上を、経営者に提案するはずがあるまい。これがふつうの考えであろう。

実際、ウエップは、この本のかなりの箇所ではっきりと、労働者や組合員による生産の工夫、改良の存在を否定している。とりわけこの分厚い本の結論部分には、つぎのようにのべる。

経営には3つの機能がある。イ. なにを生産するか。ロ. 原料の選択、その生産方法、人員の選択、そうじて生産の仕方の決定、ハ. 雇用の条件である。これらのうち、イ、ロは労働者がそれらについての知識がたりず、経営者との交渉に不向きだ。ハにいたって、ようやく交渉し協定することができる、それもしっかりした労働組合があつてこそ、という (p.1004)。

### 他方、改良の存在も

これにたいし、わずかな個所ながら、労働者もふくめて生産の工夫、改良の例をも記している。おそらく3つのばあいに分けられよう。  
a. 労働者個人ないし数人による工夫の提案、  
b. 職長による改良、  
c. 雇主による改良への推進。

このうちくりかえし強調されるのはcである。それは労働組合がなくとも企業間競争を勝ち抜くために当然ではないか、とおもわれよう。だが、その分野に労働組合の圧力があつて賃下げができず、やむなく生き残りをはかって改良をすすめる、というのである。これはとくに引用を掲げなくとも随所に指摘があり、次節

の国民経済への貢献のところで説く。

bはやや微妙である。職長が工程の改良をおこなうばあいである。その職長の立ち位置がはっきりしない。職長はいまの米などと異なり、レッキとした組合員である。とくにウエップのころは、組合役員、ときに全国委員長一当時の英ではNo.1の役員は、書記長 (general secretary) とよばれた。そしてまことに数少ない組合専従者で、機械工組合をはじめ多くロンドンに常駐していた。なおロンドンは、江戸などとけたちがいに長いローマー支配の時代から、つまりほぼ3世紀ころからイギリスの首都、というか中心であった。

職長は、一方で工場長にあたるかもしれない。当時の機械工場の規模は大きくて120人ほどといわれる。ふつうはもっと小さいとすれば、まさに工場長兼職長、とおもえる。しかも雇い主はしばしば事業所に不在であった。まさに不在地主と同様であった、という。それならば、かれがおこなう改良は、雇い主のいわば事後的な承認かもしれない。つまり、職長による改良の面がつよかろう。

### 労働者の工夫

労働者の工夫への言及は、ウエップにもほんのすこしある。疑り深い人のため、その文章を引用しておく。「往々にして彼ら (労働者—小池注) は自ら実際に生産費の低減をたすけるがごとき提言をする。かかる労働者のあたえる思いつきや助力にたいしては、諸君がすでに細目を承知する賞与によって」ただちに酬いられる」 (pp.351-2) と。

また、「頭脳労働者 (ホワイトカラーのこと) ならびに筋肉労働者のいずれにせよ、最も能率的な生産要素の選択を促進するものであるならば、・・・また、ことにその効果が頭脳、筋肉労働者の活動を増大し、品性を改善するものならば・・・社会全般の力をつよめ」よう、と書く (p.857)。ひとたび雇主が共通規則をみとめると、「機械にきわめて最新な改良を加えんと最も熱心に主張するのは、個々の雇主にあらずして、労働組合」なのである、とまでいう (p.499)。なぜか。

生産の工夫についても、なんらかのインセンティブがある。そのひとつは標準賃率以上の基本賃金率の上昇である。ウェッブは引用するまでもなく、随所に明記してその存在を否定しない。標準賃率はそれをうわまわる基本賃率を否定しない、そう何回もくりかえす。だが、数値の事例をしめしていない。

## 褒賞

現代の目からすれば、しかも他の先行国をもみれば、生産の工夫への褒賞は、基本給の上昇と昇進である。しかもいうまでもなく査定つきである。査定つきというと、基本給の上昇は、日本の年功賃金で夢想されるような上限のない定期昇給ではない。もちろん日本でも昇給は事実上の上限がある。差異は、たとえば英の影響のつよいインドをとれば、ブルーカラーのばあいにも範囲給 (range rate) として社内資格ごとに基本給の上限下限が明記されている。その幅は現今の日本に一部見られる「最新」と称する方式と異なり、狭くない。下限を100として50—60%の上昇の幅が相場であろうか。近時の米国では100—300%など大きな幅となった。Broad banding という。(小池 (p.2015))。

そんなものは英の当時のブルーカラーにはまらず見られない、というのは多分確かだろう。しかも、いまも見られない、というのが日本の英賃金にたいする通念であろう。

だが、良質な資料のある第二次大戦後の米をみれば、米のホワイトカラーにはあった。(小池, [2009] 第1章)。のみならず、当時の英でもホワイトカラーにはあったようにおもう。ウェッブはそれを記していないけれど、英のホワイトカラーの労働史の研究はそうみている。

のみならず現代となれば英でも、ブルーカラーのかなり、日本に近い定期昇給が見られるようだ。その点について近時復活した EC の年齢別学歴別賃金統計資料が膨大な統計数値を見せている。ホワイトカラーにとどまらず、ブルーカラーも日本に似て右上がり、日本の『労働白書』(平成29年版)が近時の右上がり傾向の国際比較を解説してくれる。

そこからみれば、ウェッブの指摘はほんの芽

生えにすぎなかったにせよ、その後こうした傾向がブルーカラーにもかなりひろがったかに推測される。

そうじて、まだごく芽生えにすぎないが、労働者個人ないしグループでの生産の工夫、改良が存在していた、とみてよいかにおもわれる。まだ、ごく小さな範囲であったろうが。日本にかぎらず、ブルーカラーのホワイトカラー化がみとめられよう。

## 国民経済の効率への影響

労働組合があつてこそ、国民経済の効率がのびる。これがウェッブの全篇を通じての言い分であり、結論部分のもっとも強い主張である。その筋道はふたつある。その第一は労働組合に加入しているものの働きである。第二は、組合にはいれないもの、いわば「非正規」労働者への労働組合の影響である。わかりやすい第一点から考察しよう。

この本の結論部分で、ウェッブはその議論をまとめている。労働組合の活動によって、労働者の体力、智力、品性 (character) が向上し、それが結局は国民経済全体の効率をあげる、というのである (p.857, p.992, その他随所に)。ふつうの経済学では、労働組合が賃金をあげれば、利潤が減少し、国民経済にマイナスとみる。それに真っ向から反対した。

なぜそう考えるか。ウェッブの説明は、労働組合の全活動がそれを推進する、とくりかえし主張する。労働組合の全活動は、あげて雇用条件の向上にある。そのすべての指摘を記すこともわずらわしいから、うちふたつ、団体交渉と共通規則の推進をここでとり上げる。

雇用条件の向上は、経営者と労働者個人が個別の取引をしても、達成できない。交渉力が違いすぎる。交渉が成立せず、ストライキになる。労働者の多くはその日、その日の食うに困る。他方、経営者は困らない。資産がある。勝敗の帰結は明らかである。

労働者側は団体交渉によらざるをえない。それによって共通規則を協定する。a. それが確立されれば、企業側は、容易に賃金なり雇用条件の切り下げで、企業間競争をきりぬけること

はできない。機械の改良、生産組織の改善などにすすまざるを得ない。そうでないと、市場競争に負け企業はきえていく (p.888、その他随所に)。こうした過程によって国民経済の効率はあがる (pp.747-8)。そして綿紡績のリング精紡機採用の例をくわしく説明する (pp.888-894)。

b. さらに労働組合は団体交渉によって、雇用条件の改善向上もできる。したがって労働者の生活水準もあがる。企業は優良な労働者も採用できる (p.888)。その結果、ホワイトカラーもブルーカラーも「体力」はもちろん、「智力」(intelligence)、さらには「品性」(character)も向上する。その結果、仕事の質も高まる。つまり個人の能力をできるだけ発展させる (p.1040)。これらが国民経済の効率に寄与する、というのである。

### 短期の競争

bの点については、懸念ないし難点がある。寡聞のかぎりでは、bの発想のものは当時分立していたドイツ、といってもそのなかの強国プロシャの考えがあったとおもわれる。プロシャ兵の強い身は、その母親が疲弊したくらしを余儀なくされれば当然に失われる。そうなれば、なかなか他国に勝てないであろう、という主旨であった。おそらくこれをヒントを得て労働に応用したのが、いわゆる大河内理論であったろう。

この議論の難点は、長期を要するという点である。うえに指摘したプロシャの軍隊話にしても、体格をつよくするには、母から子へと1世代かかる。他方、企業間の競争は短期が多い。なるほど造船所や重電機の製造市場のように長期の競争もあり、また長く継続する企業もちろんあるけれど、その勢いのある期間をとれば、案外に長くない。勢威をほこった企業が没落するのに、時間はかからない。競争はむしろ短期が多いからである。競争は日々行われる。赤字をつみかさねても、持ちこたえる企業はいうまでもなくすべてではない。

こうした短期主体の競争をのりこえる企業もちろんあろう。だが、かなりの企業がこの短

期の競争をのりこえるのはむつかしかろう。結局、短期の戦略にはしる。具体的には、労働組合にはいっていない、労働者、つまり不熟練労働者、半熟練労働者、あるいは少年、女性を低賃金で酷使する。

ウエップはこの点楽観的である。ふたつの対策を考えている。ひとつは法律制定の方法である。だが、今日の日本をみても、たとえば最低賃金という法律によって、この問題が解決されている、とはおもえない。多くは最低賃金を超えても貧しい人が非正規として働いている。

もうひとつは、一見不可解におもわれようが、非正規の賃金が労働組合の働きで改善されていく方策である。ウエップはまさにこれを言う。この点はこみいっているの、項を改め説明しよう。

### 非正規労働者

もうひとつの方策は最初から錯綜している。労働組合が近くにない、あるいは組合があっても入れない人がいる。とくに後者である。そこから問題が生じる。紡績業の少年系継工や婦人労働者の存在、酷使である。操作のよりやさしいリング精紡機の担当や、織物工であった。機械産業であれば、半熟練工、不熟練労働者である。また徒弟であっても、熟練工へ昇格できなかった少年工である。

これらの人の賃金はまことに低く、自分自身のくらしをささえるにたりない。そこで両親の稼ぎによって、そのくらしの費用をおぎなう。その意味で「寄生」している。それは家族に「寄生」しているにとどまらない。国民経済に「寄生」している。なぜなら、熟練労働者のくらしも余裕のあるものではない。景気がわるくなり、雇用をうしなえば、労働組合の低い失業手当によるほかない。その結果、少年、女性のくらしを支えられない。体力はもちろん、品性は衰えるであろう。しかも自力でそうした状況から脱出できない (p.926)。それでは次代の国民経済はあやうくならう (p.917)。

こうしたウエップの議論は、データとしてはおもにチャールズ・ブースの *Life and Labour of the People in London* に依拠している。産業

民主制の著者のひとり、Beatrice はブースの縁者であり、その調査にくわった。そして、ロンドンの個別世帯の暮らしを立ち入ってしらべた。

ウェブのこの本が記している事例で、わたくしのみるかぎり、もっとも具体的なのは、銃身の鍛冶から溶接への移行であろうか。雇主か職長かがはっきりしないけれど、おそらくは雇主だろう。というのは、将来は技術が鍛冶から溶接に移るとみて、溶接の方法の特許をとっていた、というからである。だが、手仕事の鍛冶で間に合っていたために、溶接の方法を実施しなかった。それが労働組合の「団結した刺激」つまり賃上げと共通規則の圧力によって採用することになり、大いに効率を上げた事例である(高野訳、p.883)。

ウェブの本はなんら統計的な資料をだしていない。当時の政府統計はとぼしく、それで事態に迫ることができた、とはおもえない。

体力、智力、品性の点は、当代でもアフリカや各地の極貧国をみれば歴然しよう。わたくしはかつて国連コンサルタントとして1970年代の極貧のアジアの村々、おもに当時のインドなどを訪れた経験がある。そのかぎりでは、まことに説得的におもえる。

おそらく、答えはつのようなになるであろう。ぞくぞくとつぶれる企業もあろう。他方、厳然と存続しつづける企業もあろう。それを国民経済的に改善にむすびつけるには、まず国家の規制すなわちウェブ風にいえば「法律制定」の方策が欠かせない。ウェブのそれなりに重視するところであった。

だが、それでは足りまい。法律の基準が広く実施されるには、かなりひくい最低限を基準とする。それが高すぎたら、企業は生きんがために法律の基準を無視するだろう。そうした企業が多すぎたら、とても取り締まれない。国家の活用できる資金、人的資源はかぎられている。違反があいつぎ、取締はおいつかず、結局名目的なものとなるほかあるまい。

それに、国や地方、産業のほんの一部にでも労働組合が形成されれば、その非組合員へのさまあまな助けが期待できよう。ましてかつての

植民地から独立すれば、以前の宗主国の旧来の風習がゆるみ、下層からの中堅層への上昇がひろがろう。それはとりもなおさず国民経済の向上の見通しをひろげよう。それは日本からの海外投資事業の効率をたかめよう。

### 労働組合の働きをつよめるもの

結局、社会全体には及ばないにしても、国民経済の効率を高める労働組の働きが期待されよう。というより、必須とされよう。いまの日本の議論をみれば、あまりに企業家万能国家万能との迷妄にたよりすぎている。そして労働組合の働きを内輪にみすぎている。およそ万全の世の仕組みはまずありえない。せめてよりよい方向を明示することではないだろうか。

だが、労働組合の働きといっても抽象的すぎる。具体的にはなんであろうか。現在は働きよりも問題が目につく。労働組合の組織率の減少である。労働組合への必要が減退したからではない。労働組合員にとって、そこへ加入するコスト、ベネフィットが悪化したからではあるまいか。なぜか。

ひとつは、すでに何回も他で指摘した。あえてくりかえせば、サービス産業化である。そこでは製造業とちがひ、巨大な企業でも事業所規模は小さい。それが組合員へのサービスを悪化させている。労働組合員にとって労働組合に加入するのは、ころころと点もあろうけれども、基本的にはベネフィットがあるからである。それは困ったときの相談である。そこには同じ事業所の過去の経緯、他企業の状況をよく知る組合役員を必須とする。そうした人物は長年の経験を持つ組合専従でないと無理であろう。それを事業所内におくには、あるていどの事業所の規模が必要だろう。かりに組合費を組合員サラリーの1%としよう。日本では相場であろうか。西欧ではわたくしの観察したかぎりもっと低い。組合費は事務所やその他の経費をささえるためにも必要だ。それにはまず、500人ていどの組合員規模、つまり事業所規模500人を要しよう。

ところが、数万人規模の大銀行であれ、大スーパーであれ、支店や個々の店ははるかに小

さい。とうてい500人規模におよばない。それではとても専従は事業所ごとにおけない。個々の組合員が困ったとき相談しようとおもっても、専従者は遠く所在することになってしまう。あえて利用するには、組合員にとって時間とコストが多くなりすぎる。組合のベネフィットはさがる。

#### 働く場での組合専従者サラリーを企業がはらう

西欧や米の組合はそれでも、その問題があるていど緩和する方策をとっている。具体的にいえば、組合専従者のサラリー、賃金を實際上企業がはらっているからだ。サラリーの全額をはらうのは、わたくしの観察したかぎり北欧や西欧であろうが、企業からの支払いが最少の米でも、ほぼ半分ははらっている。こうしたカネにかかわることは、ふつう文献にはまずとりあげられない。その場に行って、その人に直接聞かないとまず無理であろう。

そうして集めた至極不十分な資料のかぎり、もっとも条件が劣るのは、先行国中日本である。いまだに西欧や米を誤解し、金科玉条のように昔の観念にしがみつぎ、労働組合法を信仰し、事業所レベルの専従役員のサラリーを企業がはらうのは違法とする。浅薄なマスコミは叩く。その結果、ほとんど労働組合がはらっている。その分、労働組合の活動費がとぼしくなる。

これでは労働組合が、組合に入っていない非正規なり不熟練労働者を組織したり、そこまでいかになくとも、組織との連携をつくる経費を支出するのは、より困難となる。かりに非正規を組織しても、そこから得られる組合費はとぼしい。その組織化に要する費用に見合わない。既存の労働組合の多くが、非正規を組織するのに熱心でない理由であろう。西欧などにならって、この点の適法化をもとめたい。

結局、他国の実状の知的認識力不足が日本の不利をまねいている。知的認識力は自国の状況にとどまらず、先行国の実状を認識する重要な交渉力なのだ。それはひいては労働組合の、国民経済におよぼす影響を左右しよう。

とはいえ、こうした提案をウエップの時代に

求めるのは、無理というものだ。ウエップの綿密な観察、分析に敬意を表するほかあるまい。

## IV. 方法

### 王立労働委員会

ウエップの原本をみるのは当然だが、この書評ではおもに訳本をみている。訳本の尊重である。とくに1927年刊行の、これまた1世紀近くまえの高野岩三郎監訳の旧訳（法政大学出版局の復刻版、1969）をもちいる。本来、原本を用いるべきであろう。実際、そのSidneyの英語はまことに平明、明快、あえて訳文を用いなくともなんらの不都合もあるまい。ほかにもはるかに下がって、1960年代日本労働協会版の訳本もある。だが、日本語の風味がおちる。

この高野等訳は、やや古風ながら実に見事な日本語で、内容をまことに精確に日本語に写し、捨てがたい味がある。あえて高野訳をとるゆえんである。その後他の訳者による新訳もできたが、文意をきちんと把握し、当時の実状もかなりふまえている点では、これがもっともよい、とおもう。

高野は当時ドイツを中心に数年国費で留学し、また訳者の一人、高野の長女の夫、宇野弘蔵も私費ながらやはりドイツ中心に留学の経験がある。なお、ドイツとは的外れとおもわれるかもしれないが、ドイツのブレンターノ（Brentano, 1871-2）など、英の労働組合への関心はドイツでも高かった。

訳本の言葉づかいは現代のひとつにとっていささか古めかしく、とくに副詞の漢字表現がそうであろう。そこで、ときにわたくしの訳も交える。とはいえ、この旧訳の、文意をそれなりのリズムにのり読みとる趣きがすてがたい。ここではおもにその旧訳による。部厚い訳書で本文1068ページにおよぶ。ほかに原本、著者生前最後の刊行、1920年版を参照するのは当然である。

この古典のとった方法は、おおいに紹介するに値する。それはつぎの3つの手段を重視する。たちいった会議の議事録などの文書、「直接観察」(personal observation)、それと「会

見」interviewである(序 p.22)。

このうちもっとも重要なのは文書である。その収集する文書の範囲はまことにひろい。王立委員会(Royal Commission)などの議事録からはじまる。王立委員会とは、労働に関しては19世紀から20世紀初頭にかけて、わたくしの知るかぎり、2回しかなかった。ひとつは1870年前後の労働組合法を生みだし、他は1890年代、当時の不況にたいし、労働面での対策を考究するものであった。

わたくしの知るかぎり、日本の審議会とは大違いで、まず人数がすくない。10人前後か。ほぼOxfordやCambridgeの歴史の教授や裁判所判事など、その分野の素人が委員長につく。「聡明な素人」がリーダーとなる。歴史の教授とは、日本と違い、前記両大学でもっとも「できる人」という世評がある。学生も歴史専攻といえ、文科系ではよくできる人という感じがあろう。

1890年代の王立委員会にはマーシャルがはいっていた。せいぜい月1回か、2か月に一回の日本の審議会とは異なり、メンバーはほぼ週一回集まり議論する。その席にその分野の当事者をひとりよび、委員との一問一答を記録する。のみならず、政府からその議事録を印刷して広報する。

そうした文書ばかりではない。労働組合の会計報告にもおよぶ。文献、新聞などはいうにおよばない。これほど詳細な文書資料の収集は、こんにちの実証研究でもまれであらう。

### 直接観察—参与調査

さらに「直接観察」である。そう訳されたが、原本はもっとわかりやすく、personal observationとある。いまふうにいえば、参与調査であらう。著者の一人(おそらくベアトリス)は労働下宿人となり、直接観察した。シドニーは、フェビアン(Fabian)社会主義協会の役員として経験し直接観察した。また、その地位を活用し、知り合いになった労働組合のいろいろな地域支部の会合に出席し観察した。

「面接(高野訳では会見)」とは原本ではinterviewである。知り合いになったひとを通

じ、その分野の人に話を聞く。そこに注目すべきことが数点記されている。

第一、面接ないし聞きとり全面的に依存してはあやふい、という。どの話し手も自分の偏見からまぬかれぬからである。わたくしの意見をつけくわれば、それをあていど防ぐには、似た条件の人、数人に話を聞くことだ。

第二、仮説をもつことである。それがないと適切な質問もできない。また、できたら複数の仮説をもつこと、という。わたくしの考えでは、複数の仮説を持つのは容易ではないけれど、とにかくなんらかの仮説を明示的に持たなくては、面接で質問もできない。

第三、組織の上司よりも職場の実際を知っているその部下の話がむしろ有効だ、というのである。この点はまったく同感である。事柄にもよるが、それをもっともよく知っている人にたずねることだ。もっともよく知る人をさがすのに苦労するが。

第四、当然のことながら、面接の成果は質問が適切か否かによる。それゆえ文書や直接観察をすませたのち、研究の最終段階での面接が重要だ、という。まったく同感である。

そして、ひとりよりは、2人以上のメンバーで調査をおこなうことが大事だともいう。わたくしも、2人のチームが最適だと考える。逆に多すぎるとは、質問がふかまらない。話し手の話ののって、つぎつぎと質問をかさねることこそが肝要なのだ。

以上の諸点は申し分ない。わたくしなどは、そうと知りながら、それを充分守っていないことがしばしばだ。ウェブの対象が主に労働組合で時間にやや自由度があるばあいにくらべ、わたくしのばあいは現代企業の職場が多く、時間におわれる。どうしても先を急ぎすぎる。やむなく論点をしばってじっくり聞くほかない。ウェブの時代の企業はもうすこしゆったりとしていたであらう。

### カード方式

こうして得た資料をカード方式でまとめる。そしてできるかぎり多くの標本を集める。標本調査である(以上の方法論は本文ではなく著者

序文にある。よってページ数を略した)。

わたくしからみたささやかな不満は、すべて標本主義に帰してしまうことだ。せめて典型的と思える事例にたちいった調査がほしい。事例調査は事例の数はすくなくとも、聞き方が適切なら深く追究できる。なぜ、どのようにして、という点まで追及できる。ウェブも結局3つの組合を事実上典型として重視する。綿紡績、石炭（ノーザンバーランド、ダーラム地区）そして機械工である。そしてそれぞれの職場の会合である。だが、それらは標本に還元されて、その追及がややあさくなる。

あえて私見をいえば、深く追及するには事例調査が欠かせないのではあるまいか。その補いとして、統計なり（ウェブのころはあまり活用できなかったろうが）、文書も活用する、ということではなかろうか。

それにしても綿密な分析、高邁なマクロの見通し、まさに古典中の古典の名にはじない。

## 注

- 1) 体調不良ゆえに専門図書館にかよえず、原本は高橋弘幸のご厚意によりながく拝借した。上の理由のゆえに、もはや関連論文をひろくみることがかなわなくなった。Kaufman (2013) も金子良事氏のご好意による。

## 参考文献

- 小池和男 [2009] 「日本産業社会の“神話”」 日本経済新聞出版
- 高野岩三郎訳編 [1927] 「ウェブ 産業民主制」、大原社会問題研究所（復刻編、1969、法政大学大原社会問題研究所）
- Bowley, A.L. [1899-1906] "The Statistics of Wages in the UK during Last 100 Years," *Journal of the Royal Statistical Society*, とくに Part. 10-14, とりわけ 1906, pp.148-196.
- Brentano, L., [1871-2] *Die Arbeitersgilden der Gegenbarts*, I, II,