

産業社会成立期イギリスにおける能力差をめぐる言説と入職・選抜・処遇

小野塚, 知二 / Onozuka, Tomoji

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

689

(開始ページ / Start Page)

35

(終了ページ / End Page)

48

(発行年 / Year)

2016-03-01

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013063>

産業社会成立期イギリスにおける 能力差をめぐる言説と入職・選抜・処遇

小野塚 知二

はじめに

- 1 能力差と賃金格差
 - 2 低能力と入職・組合員資格
 - 3 使用者・監督者からみた能力差と選抜・処遇
- むすびにかえて

はじめに

産業革命後のイギリスのクラフト的な職人の世界では、ひとたび徒弟修行を経て正規に入職した者の間には能力の差も賃金格差もなく、みなが同一の資格と同一の賃率の上に存在していたとの説がある。たとえば、小池和男は、「産業資本主義段階のクラフト・ユニオン」では、徒弟制度によって「手工的・万能的熟練」が養成され、彼ら熟練工は不熟練労働者との間には大きな懸隔があったが、熟練工の間には差異はなく、職種別の標準賃率が支払われていたと特徴付ける（小池 [1966] 第二章）。小池はイギリスの賃金統計に学問的な研究として最初に取り組んだボウリとウッド（Bowley & Wood [1905-06]）に依拠して、実態としては、標準賃率より「わずかに高く支払われるものは若干あったが、より低く支払われるものはほとんどなかった」とする。また、この職種別の標準賃率は景気変動にはほとんど影響されず、高度に安定的であり、熟練工の中では職種間の賃率格差はほとんどなかったと述べている。

ここでは、手工的・万能的熟練の中の能力差という問題はそもそも設定されておらず、むしろ標準賃率による同格性（熟練工の間に差異がないこと）が強調されている。典型的なジョブ型の職業世界であり、また、労務管理が生成する以前の職業世界であり（榎・小野塚 [2014] 序章1）、学歴はほとんど何の意味ももちえなかったのもので、そこでは能力と賃金の関係は単純かつ明晰であると考えられてきたのである。

これに対して、栗田健は職能別労働組合が労働市場のあり方を規制しているとの論理から、以下のように論じた。組合に加入しようとする「労働者はそれぞれの地域でその職種の最低賃銀として一般的に認められている標準賃銀率standard rateを得るだけの能力のある（もしくは既に得ている）ものでなければならなかった。さきにあげた老齢者ばかりでなく、肉体的に欠陥のあるもの、労働意欲に乏しいもの、技能的に劣るものなど、標準以下の労働能力しか持たない労働者は労働組

合員たる資格のないものとされていたのである」(栗田[1963=78] 18頁)。すなわち、正規の徒弟修行を終えた者の間にも能力に差のあることを前提にしたうえで、能力の低い者は労働組合に加入できない(すなわち、栗田の論理では、熟練工の労働市場に参入できない)と論じているし、標準賃率とは最低賃金にすぎず、それ以上に格付けられる者がいたことも示唆している。

小池と栗田(さらに熊沢誠や徳永重良、高橋克嘉)は、Brentano, Webb, Jefferysなど19世紀後半～20世紀前半の研究文献に依拠して、一方は熟練工の同格性を、他方は熟練工間の能力差を指摘したのだが、産業革命終了後から19世紀中葉にかけての同時代の史料を調べるなら、能力差や賃金格差の存在を示す証拠はいくらでもある。また、労使双方がそうした差の存在を承認していたことや、能力差を背景にして、職業人生のかなり早い時期から遅い時期まで断続的に選抜がなされ、昇進する者がいたことを示す言説も容易に発見しうる。本稿では、同時代のこうした言説を紹介しながら、能力差の存在を承認したうえで成り立っている職業世界のありさまを、特に入職と選抜と処遇に注目しながら整理することにしよう。

1 能力差と賃金格差

(1) 同格性を強調する言説

小池が論じたように、熟練労働者の同格性を強調する言説や行動は、必ずしも、後世の神話ではなく、19世紀中葉のイギリスに発見できる。

①能力評価を雇用や賃金に反映させるのを拒む言動

1866年3月にマンチェスターの蒸気機関車製造企業バイアー・ピーコック社が鍛造職場に新たに主任職長(head foreman)としてサミュエル・ホール(Samuel Hall)なる人物を配置したところ、鍛造職場の労働者は直ちにやじと口笛で応じ、合同機械工組合(ASE)組合員を含む約二百人が職場を離れ、以下のようにホールの解雇要求を通告してきた⁽¹⁾。「我々は、貴殿がサミュエル・ホールを職長にしたので、今朝職場を離れた。彼は十分な経験を有する人物ではないし、彼は貴殿にも労働者にも満足を与えることができないと信ずるからである。誰が職長であるべきかを貴殿に指図する(dictate)つもりはないが、ホールはかつてロングサイト[Longsight, ロンドン・北西部鉄道会社の工場所在地]で同じ地位にあって、他のいかなる企業よりも多くの労働者を入れ替えたのである。そして我々は、企業にとって労働者の入れ替えよりも有害なことはないと信じている」。これに対して、経営者のバイアー(Charles Frederick Beyer)は次のような認識を示していた。「労働組合は産業にとって障害であり、労働者は能力を発揮することを許されず、ただ諸ルールが許容する範囲内で働くだけです。労働者は組合員になれば相当の賃金を得る権利が与えられ、組合は彼に職場を見つけてやります。もし職がなければどこかに紹介するのです。その結果、精一杯努力する動機はなくなり、劣った者は優れた者と同じように恵まれ、同じ賃金を得るのです。さてホールですが、正直者ですから[かつて職長として働いていた]ロンドン・北西部鉄道会社に対する自分

(1) バイアー・ピーコック社の1866年の争議については小野塚[1990b] pp.99-101を参照されたい。

の責務を果たしたのです。彼は仕事の判定者であり、労働者が適切な仕事量をこなしたかどうかに気を配っていたのですが、それを組合は嫌ったのだと思います。…ホールは劣った労働者を見つけ出すと、職場に置いておかなかったのです。それが彼の犯した罪なのです」。バイアー・ピーコック社鍛造職場の労働者は、同格の労働者の間に能力評価が持ち込まれ、一部が低能力のゆえに切り捨てられるなら、熟練という入職資格そのものが揺らぐと考えてホールを忌避したのであった⁽²⁾。すなわち、この事例では同格性は強調されているが、同格の熟練労働者たちの間に明らかに能力の劣る者がいることは労働者たち自身が認めており、それゆえにこそ、ホールのような能力選別的な職長を忌避しなければならなかったのである。

②能力の平準化に関する言説

使用者側でも労働者の能力が平準化するとの認識は示されていた。シャープ・ステュアート社のロビンソン (John Robinson) によれば、「賢く、我慢強く、勤勉な労働者がその熟練の優位性を利することは妨げられている。なぜなら、もし彼の賃金が能力に応じて上がれば、遅かれ早かれ同一職種のあらゆる労働者が同様な賃上げを要求してくるだろうということを使用者が充分承知しているからである」⁽³⁾。個別的な高賃金は全体の賃上げを呼び起こす作用があり、使用者自らが能力に応じた賃金を躊躇せざるをえなかったというのである。それだけではない。造船企業の使用であったベイリ (George Bayley) は次のように証言する。「最低賃金が規定されているため、当然の対応として、それを稼ぐのにできるだけわずかしき仕事をしない傾向があるのです。それは『夜になれば、[時間賃率は7ペンスから]9ペンスになる』という言い回しに表されています」⁽⁴⁾。最低が「標準賃率」と呼ばれていたため、労働者の発揮する能力は低位に平準化する傾向にあり、残業でより多く稼ごうという志向が生み出されたのである。能力は自然状態では均一でなく、高低多様なのだが、それが標準賃率の成立と時間外割増賃率の作用によって、低位に平準化するとの認識がここには示されているのであって、能力差の存在は少しも否定されていない。

熟練労働者の同格性と能力差は併存しうるのである。

(2) 能力差の存在を承認する言説

それゆえ、同時代に、熟練労働者の間に歴然とした能力差があることを認める言説は多数ある。おそらく、残された言説としてはこちらの方が圧倒的に多いであろう。

(2) 彼らの抗議は組合の規約や指令に基づくものではなかった。能力評価の問題は、「入れ替え」や特定職長の忌避という職場労使関係秩序の問題として現われたのである。それゆえ彼らは組合の認可を得ずに、非組合員も含めて直ちに職場放棄したのであって、そこに貫かれていたのは職場の労働者集団の暗黙のルールであった。ASE書記長アランは職長忌避を争議の正当な理由とは認めていなかった。

(3) *Tenth Report of the Commissioners appointed to inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and other Associations*, p.55, 1869.

(4) *Ninth Report of the Commissioners appointed to inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and other Associations*, qu.17949, 1869.

①「標準」よりも高い能力に関する言説

労働組合の指導者たちは原則として徒弟修業ないし継続従事の経験が熟練労働者としての最低限の能力を保証するものと考えていた。ASE書記長アラン (William Allan) の証言を見よう。「5年間の経験を求める組合の意図は何ですか?—加入志願者が有能な労働者であり、失業手当に関しては組合の負担にならないであろうと確認するためです」⁽⁵⁾。それは同時に熟練工としての最低賃率の保証でもあった。鑄造工友愛組合 (FSIF) 書記長のガイル (Daniel Guile) によれば、「7年間一職種に従事した者は、それ以下の賃金で働けば不名誉となるような最低賃金に値すると通常考えられてい」た⁽⁶⁾。つまり、5年ないしそれ以上の徒弟修行は熟練労働者としての同格性とともに、彼らが備えるべき最低能力の保証でもあったのだが、保証されているのが最低能力であるということは、それ以上の能力のものがいることを自ずと意味しているであろう。

このように熟練の最低限を能力と賃金の両面から規制することは組合の公式の目的であるが、能力に応じて標準より高い賃率に格付けされることを否定も禁止もしない。ガイルの証言を見よう。「(質問) 熟練や体力や勤勉さにおいて非常に優れた者が同僚よりも多く稼ぐことを禁止するものは何もないのですか?—(証言) ありません。…たとえばモーズリ社やベン社では賃金は38シリングから2ポンド10シリング [50シリング] にまで広がっています。(質問) 組合は直接間接の手段によって能率と能力に応じた格付けを妨げているのではありませんか?—(証言) いいえ、違います。(質問) ではそれを奨励していますか?—(証言) そうです」⁽⁷⁾。労働組合が最高規制をしていないことを認める使用者もいた。ロンドンの造船業者サミュエルは次のように述べる。「あなたが[特定の] 労働者により高い賃金を支払うことに労働組合が介入したことはありませんか?—ありません。…鋳金工はいわゆる最低で6シリング支払われていますが、労働者の価値がそれよりはるかに高いことがわかった場合には1日9シリングにまで上げたことがあります」⁽⁸⁾。小池がいうように、標準賃率とそれ以上との差は「わずか」ではなく、38シリングと50シリングの差が、あるいは6シリングから9シリングまでの幅が存在していたのである。

経営者、職長、労働者たちの間で、能力差は明晰に認識され、それは時間賃率に反映されていたのである。

②「標準」よりも低い能力に関する言説

さらに、「最低」を下回る者も存在した。熟練労働者中にも高齢や経験不足のため最低以下に格付けされる者が存在する。FSIFのガイルは次のように証言する。「50歳を越えて32シリングは無理だが25シリングなら稼げる労働者がいるとします。彼は組合の世話にならなくてはいけないので

(5) *First Report of the Commissioners appointed to inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and other Associations*, qu.985, 1867.

(6) *Fifth Report of the Commissioners appointed to inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and other Associations*, qu.8629, 1868.

(7) *Ibid.*, qu.8635.

(8) *Ninth Report of the Commissioners appointed to inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and other Associations*, qu.16864, 1869.

すか？—いや、彼は25シリングで働くことが許されます。しかし50歳を越えていない者や22歳以下ではない者が最低賃金以下で働くことは禁じられています」⁽⁹⁾。ASEのアランも同様に年齢による能力差の存在を認めていた。「若い労働者は父親たちと同じように十分な能力を有する労働者だと思いませんか？—万能工 (general workmen) というほどではありません」⁽¹⁰⁾。ここで指摘されているのは、高齢者に対する低賃率と徒弟修行終了直後の者の低賃率（いわば試用期間賃率）である。

さらに、アランは年齢とは関係なく、徒弟修業を終えた者の中にも能力の低い労働者が存在することを認めている。「単に5年間従事したかどうかという事実よりも、労働者の能力を[実地に]数日間試験するほうがよりよく評価できるのではありませんか？—我々はそういう評価もします。まず第1に5年間職業に従事していなければなりません。次に5年が終了するところで彼が有能な労働者であるかどうかを見るのです」⁽¹¹⁾。もし36シリングが熟練工の標準賃率となっている職場に32シリングにしか値しないと評価される組合員が来ると、組合はその労働者に32シリングが標準賃率となっている職場ないし地区へ移るよう奨励し⁽¹²⁾、それでも「彼が標準賃率と呼ばれるものを獲得できないのなら、それは彼が有能な労働者ではないことの結果に違いなく、それゆえ彼は組合員であり続けることはできない」のである。小野塚 [1990a, pp.99-100] で見たように、64年以降のASE規約が加入の要件として、21歳以前の5年間の徒弟修業ないし継続従事の経験に加えて、地区の標準賃率既得を求めたのは、前者を満たしていても熟練労働者として十分な能力に達していない者が存在することを認めたからであった。しかもそこでは能力は使用者の評価＝賃金格付によって表現されている。したがって低能力=低賃金は当該労働者が使用者と個別的に交渉するか、移動するかして処理すべきことがらであり、移動費用を組合が負担するにせよ、低く評価されること自体は組合の闘争課題ではない。

このように、栗田の「能力の低い者は労働組合に加入できない（熟練工の労働市場に参入できな

(9) *Fifth Report of the Commissioners appointed to inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and other Associations*, qu.8635, 1868.

(10) *First Report of the Commissioners appointed to inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and other Associations*, qu.734, 1867.

(11) *Ibid.*, qu.795-796.

(12) 地区の最低賃率を満たせない能力の低い労働者は、より最低賃率の低い地区への転出が奨励されるとの言説はしばしば発見しうるが、ランカシャやウェストライディングのように大小様々な機械産業都市が群立している地域では、地区間の賃率の差は住居費（ないし生活費）の差を反映しているだけであり、どの地区でもほぼ同様の作業に従事しており、どの支部であろうが、どの企業であろうが、ほぼ同等で等質の能力が求められていた。それゆえ、ある地区・企業で最低賃率に格付けられなかった労働者は他の地区・企業に移っても、その最低賃率を得ることは困難であったと推測しうる。元の地区と作業内容や製造・修理する機械の種類がまったく異なる地域へ転出する場合は、求められる技能や経験は大きく異なるはずだから、彼の能力が元の地区で評価されていたのより高く評価される可能性はやはり、ほとんどありえない。したがって、このように年齢とは無関係に能力の低い労働者が、賃率のより低い地区へ転出することによって雇用を安定的に確保するのは本質的に困難であって、こうした者たちは、本稿2-(1)-②で述べるように、元の地区に滞留して、不安定な就労と労働組合からの共済給付ないし慈善給付に頼らざるをえない存在となるものと思われる。他地区に転出しても「彼が標準賃率と呼ばれるものを獲得できないのなら、それは彼が有能な労働者ではないことの結果に違いなく、それゆえ彼は組合員であり続けることはできな」かったのではなく、他地区に転出できないそうした者たちをも支え続ける柔軟な慈善の原理が、熟練工型労働組合には備わっていたのである。

い)」との主張は、同時代の労働組合指導者たちの証言からも裏付けられているようにみえる。徒弟修行（もしくはその後の試用期間）を終了した時点で、明らかに能力が低く、地区の標準賃率を獲得できず、それゆえ、組合に加入できない（あるいは、徒弟終了時点でいったん加盟したものの、試用期間を終了して標準賃率に格付けられないことが判明した時点で除名される）可能性は規約上もありえた。標準賃金に格付けられているのが加入要件として明記されたのは、ASEの場合、1864年規約（一部の職種では1852年規約）からだが、それ以前の規約でも、「21歳までに5年以上の徒弟修行、労働者としてのすぐれた能力、着実な習慣、善良な道徳的性格と健康」（ASE1850年規約第16条第2項）のいずれかを満たさないことが事後的にであれ判明したなら、除名され、払い込まれた入会金・組合費等は没収されることとなっていた（同第16条第7項）。当時は2週間前の通告で雇用契約を解除しえたので、使用者（もしくは直接的に雇い入れと解雇に責任を負う職長の）側は、最短の場合、2週間で雇い入れた労働者を合法的に解雇することができた。むろん、多くの場合は、アランの証言にもあったように、徒弟終了後22歳になるまでは、地区の最低賃率に満たない低い賃率での試用が認められるというのが慣行となっていたであろう。労働組合側にも、この試用期間に対応していると解釈できる規定が用意されていた。ASEでは最も若い場合、徒弟終了予定の6ヶ月前に加入することが可能で、以後25歳までの加入者は、15シリング（週賃金額の半ばほど）を、最高齢の45歳での加入者は3ポンド10シリング（2ないし3週間分の賃金額に相当する金額）を、支部総会で加入が承認されてから3ヶ月以内に払い込むことで、正組合員（free member、完全な共済受給資格を有する組合員）となるものと定められていたが、逆に見るなら、それなりの賃率に格付けられ、雇用も安定していなければこの高額の入会金を払うことはできないから、この3ヶ月という期間が労働組合の定めた試用期間であったと見なすことができよう。

2 低能力と入職・組合員資格

(1) 職業人生の中での能力低下と組合員資格

①最初から能力の低い労働者と職業人生の中で能力の低下する労働者

徒弟終了後しばらくは、能力評価が低く、地区の最低賃率に格付けられない可能性は、アランが証言したように、20歳ないし22歳程度の若い頃には確かにありえたのだが、では、いったん最低賃率以上に格付けられ、労働組合に加入できた熟練労働者が、その職業人生の中で、組合から追い出され、熟練労働者としての職も失う可能性はなかったのだろうか。

いったんは、熟練労働者として職を得、「労働者としてのすぐれた能力、着実な習慣、善良な道徳的性格と健康」のすべてを労働組合に認定された者でも、それらの「能力・習慣・性格・健康」を失う可能性は否定できない。熟練労働者には、熟練労働者の標準以下の労働能力しか持たない労働者になる可能性が常にありえたことは、実は労働組合の慈善機能に着目することから浮かび上がってくる。

熟練工の労働組合は、他の共済組合と比べても充実した共済機能を誇っていたにもかかわらず、そうした共済機能では対応しえない困窮に対して慈善機能も有していた。慈善援助金が支給された

事例の多くは、労働災害、その他の病気・怪我、そして老齢に起因する職業能力と収入力の下に個別的に一組合規約が定めた共済機能の一律の規定では対応しきれない必要に対して個別的に対応していたが、労災、病気、老齢への個別的対応では説明のできない支給事例も少なくなかったことに注目して、筆者はかつて、以下のような問いを立てたことがある。すなわち、第1に、入職資格制度により労働力の追加調達に不自由するのが常態である造船機械産業において、なぜ一年を超えるような長期失業者や安定的・継続的な雇用の得られない者が例外的ではなく発生するのだろうか⁽¹³⁾。そして第2に、失業はしているのに共済から受給できない者たちが少なからず—1862-63年の慈善援助金受給者571人のうちでは153人も一存在し、しかも彼らの困窮について具体的な特記事項が労働組合の組合員向け報告書に記載できなかったのは、なぜであろうか。

これに対して筆者は、労災、病気、老齢に起因する能力低下とは別の能力問題が伏在していたのではないかとの解釈を以下のように仮説的に提示した（小野塚 [2012]）。

②長期失業と不安定就労——「同格の者」の間の能力差——

5年程度の徒弟修行を経なければ正規には入職できず、徒弟数は職人のおよそ四分の一に制限するという入職経路の慣行⁽¹⁴⁾が比較的厳格に守られていた造船機械産業は、同時に成長率の高い業種でもあり⁽¹⁵⁾、労働市場は概して供給不足の基調にあり、追加的な労働力を調達しようとすれば他企業・他地域から引き抜かなければならない状況において、1年を超えるような長期失業者や安定的・継続的な雇用の得られない者が発生する理由は、こうした供給不足基調にあっても、使用者に忌避される、すなわち解雇されやすく雇用されがたい労働者が存在したからである。

それには二つの異なる類型があった。第一は、労働運動の活動家として「札付き（marked man）」となった者たちである。現場で不満を持つ労働者たちの代表に担ぎ上げられて、使用者に要求を通告し、交渉に当たる者はしばしば、解雇され、彼らの情報はブラックリストに記載されて、地域内の他企業にも共有された⁽¹⁶⁾。第二は、能力の低い労働者で、そこには、さらに、高齢や病気によって標準的な技能や能率を発揮できない者と、同じ入職資格を満たしており健康でありながら明らかに能力と適性の不足する者の2種類が含まれる。高齢による能力低下には退職手当支給で熟練工の労働市場から引き上げるという対応が組合には可能であったが、疾病手当を支給して一時的に休職させるほどではない病気・故障の場合、その労働者は十分な技能・能率を発揮しえないから不安定就労に甘んじることになる。さらに、高齢や健康とは関係なく能力の低い労働者が存在する

(13) 1861～63年の「棉花飢饉」の際はランカシャを中心に機械産業に長期失業者が大量に発生したように、これはむしろ景況に影響されているが、しかし完全に景況だけで決まるわけではない。1850年代前半や1870年代前半のように好況が長く続く時期にも、「12ヶ月以上仕事に就けなかった」、「3年の間、週当たり2～3日の仕事しかなかった」などの状況を発見することは難しい。

(14) 19世紀後半に徒弟経験率は9割を超えているが、これは労働者集団の一方的な主張や規制によって可能だったことではなく、それが慣行ないし制度として定着するには労使双方が関与していた。小野塚 [2001]、殊に終章を参照されたい。

(15) 小野塚 [1989c]、22—25頁参照。

(16) 小野塚 [1990a]、120—122頁、および小野塚 [2001] 第7章2-2参照。

ことは、すでに概観したように、労使双方が共通に認めていた⁽¹⁷⁾。

労働者たちの交渉代表に担ぎ上げられる労働者が、ここでの能力・適性の低い労働者である可能性はまずない。職長や経営者たちに要求を通告し、また粘り強く交渉を進めるためには、熟練職人としての相当の能力が認められなければ、度胸や弁舌の才だけでは相手にされないし、そもそも労働者たちに担ぎ上げられるほどに職場で信用されることもないからである。彼らは、ブラックリストによって職に就くことを妨害されるが、1871年までは全国規模の使用団体はなく、71年以降も使用者団体の組織範囲はイングランド北東部（タインとウィア）とスコットランド西部（クライド）を欠く不完全な地域連合にすぎなかったから、組合の職業紹介機能を頼って地域を越えれば永続的な再就職の可能性はあった。あるいは、同一地域内でも繁忙期には数ヶ月程度のフルタイムの仕事なら獲得できた可能性はあっただろう。彼らは数ヶ月でもフルタイムの仕事に就いて組合費を納入し続ければ、再び解雇されたときには満額の失業手当を受給できたはずである。

ところが、能力が明らかに低い労働者の場合は、断続的でもフルタイムの職を得るのが難しかった。彼らが通常就けたのは、週に数日程度の半端な仕事であった。組合の記録から検出される不安定就労には、数ヶ月のフルタイム就労と失業を繰り返す型と、週に数日の短時間勤務を長く続ける型とがあったのはこうした事情による⁽¹⁸⁾。能力の低い者たちの就く半端な仕事とは後者に当たる。それは、機械の製造や修理に常時必要とされる仕事ではなく、たとえば、切削や型抜きされた部品のバリ取りとか、機械の洗浄や油抜きの際の補助的な仕事などであって、彼らがいなくても、その職場の労働者や徒弟たちに短時間の残業を命ずればできるような仕事である。こうした半端な仕事が彼らに用意されるのには次のような事情が作用していたと筆者は推測している。つまり、高齢・病気であれ、能力・適性の不足であれ、誰の目にも明らかに能力の低い組合員を抱える支部は、その組合員の職種の職長に、彼にできるような仕事を用意するように依頼するであろう。不安定就労でも、失業して受給者になるよりは、少なくとも組合にとってはましだし⁽¹⁹⁾、彼らはいったん失業すれば再び職に就ける可能性は非常に乏しく、むしろ他地域に移って新天地を求めるなど望外のことだからである。熟練工型組合は能力・適性の劣る労働者を決して単純に排除したわけではないのである。

こうした者たちに半端仕事をを用意するよう労働組合の支部委員から依頼された職長がそれに応えるのは、繁忙期や新規の大きな仕事の入った際に労働力を調達しようとするれば、労働組合に頼らざるをえないからである⁽²⁰⁾。ほとんどの組合は求人情報を全国に周知する機能を有して、職長の必要に応じて他地域から労働者を募集することができた。また、どの組合にも加入せず不安定就労を繰

(17) 詳しくは、小野塚 [1990b]、101—105頁参照。

(18) なお、フルタイムと失業を断続的に繰り返す者のうちには活動家だけでなく、不況期には中程度の能力の労働者の中からもこうしたフルタイム型の不安定就労が発生していた。

(19) 不安定就労は、失業（一週間のうちに一時間も仕事がない状態）ではないから、失業給付の事由にはならず、その原因に疾病や怪我が作用していたとしても、治療のために就労すべきではないとの医師の判断がなければ疾病給付の事由にもならない。なお、退職給付受給者は機械産業での不安定就労や標準賃率以下での就労と、他職種での就労とが承認されていたが、それは退職給付の受給／非受給の事由とは無関係であった。

(20) 小野塚 [2008]。

り返している者たちを調達するよりも⁽²¹⁾、組合員の方が労働力の平均的な質は保証できるからである。組合と職長とのこうしたもたれ合いの関係を、さらに、使用者たちが次のようにして暗黙のうちに支えていた。こうした能力の低い者を使用者たちも職業の世界から放逐はしなかったのである。半端な仕事とはいえ熟練職人の格付けで職長が彼らを用いることを使用者は禁じていない。先に見た使用者の証言にしても、能力の低い者を真っ先に解雇〔し、一番最後に雇用〕するということは、彼らを熟練職人よりも格下に位置付けて配置し直すということはまったく意味してはいない。能力の低い者はできる限り雇いたくはないが、彼らも他の熟練職人と同格の存在であることまでは否定していない。入職資格が成立しているということは、このように、いったん正規に職に入れば、能力の差はあっても同格であることを意味するのである。運転免許保持者は、運転がうまくてもへたでも、道路交通法上は同格に扱われるのと同じことである。有資格者は同格であるという、この職業の世界で通用する観念を、組合の語で表現するなら、それは「仲間 (fellow brethren)」であり、「仲間内 (society, つまり組合)」である。しかし、「仲間」であるからといって能力も同等であったわけではなく、失敗の職業生活もありえたところに、慈善機能の存在意義があった。

(2) 失業しても共済受給できない者

さて、次に、第2の問い、失業はしているのに共済から受給できない者たちが少なからず存在し、しかも彼らについては具体的な特記事項を欠くのはなぜかを考えることにしよう。それは単純なことで、失業期間が1年を超えて失業給付が終わった者を除くなら、組合費の滞納によって受給資格が停止されているからである。組合費の長期滞納者には次の2種類がある。第一は、飲酒・賭け事など「自堕落 (self-indulgent)」な生活習慣に起因する滞納で、第二は不安定就労に起因する滞納である。滞納額が10シリング (10週間分の組合費に相当) で受給資格が停止され、18シリングで警告を受け、26シリング (半年分) で除名処分となるから、自堕落な生活習慣の者は除名処分を受ける以前に「リスペクタブル」な生活に変えなければ、いずれは除名され、職業の世界から放逐されるであろう。問題は第二の不安定就労に起因する滞納である。共済給付の受給者は組合費支払いを免除されるから、何らかの給付を受給している失業中は滞納額は増えないのだが、不安定就労、殊に、短時間勤務型のその場合は、共済給付を受給できないため組合費も免除にならないから、滞納を重ねる危険性が高いのである。むろん、過去の滞納額を完済できないまでも、組合費を払い続けることができれば、組合に残ることができるし、滞納額を10シリング未満に減らすことができれば、受給資格も復活する。慈善援助金を数ポンドでも支給されれば、そのうちのごくわずかを滞納額の支払いに充てるだけで一たとえば、除名すれすれの25シリング滞納者は16シリングを払えば滞納額は10シリング未満になるから一受給資格を回復でき、彼らは疾病給付や失業給付を申請できるようになるのである。「疾病手当受給以前に、8ヶ月間は週に3日しか就労できなかった」といった記載事項は散見するが、彼らは、こうした何らかの仕方で滞納額を減らすことに成功した者たちであろう。

(21) どの組合にも属さず不安定就労を繰り返す労働者を争議企業などに送り込むために、自由労働登録協会 (Free Labour Registration Society) が1867年に使用者たちによって結成されていたが、好況の続いた1870年代前半には自然消滅したといわれている (小野塚 [1990b], 144—145頁)。

組合費納入は支部集会への出席とともに組合員の最低限の義務の一つであるから、滞納自体を組合員としての適性や能力の欠如（規約上の加入条件の欠格）とみなして、滞納額が上限を超えればあっさりとは除名するという手続きは、共済団体としては当然に取りうる手段である。その場合、既に支払い済みの入会金や組合費は没収されるから組合には財政的な差し支えは何ら発生しない。そうはせずに、共済機能の外側で一時的な援助を支給して、組合員の立場を維持させようとするのはなぜかと問うなら、彼らも「仲間」だから、できる限る見捨てないというのが最も妥当な答えであろう。つまり、ジョブ型と思われてきた19世紀イギリス機械産業の職業世界はメンバーシップ型の性格も併せもっていたのである。

とはいえ、滞納の原因が、自堕落な生活であれ不安定就労であれ、組合費納入という最低限の義務すら果たせない者を、共済の外側で救う理由を執行委員会は組合員向けの文書には記載できなかったであろう。支部からの申請書には長期滞納にいたったもっともらしい理由や状況が記載されていたかもしれないが、慈善援助金支給の事由として転載すれば、いかなる理由であれ滞納して受給資格が停止されている者は、慈善援助金を受給して、滞納額を完済した上にお釣りまで来るといふ、共済機能の権利義務関係をあからさまに無視するような援助を公然とは明示できなかったに違いない。滞納者は決して期待される組合員像ではないが、切り捨てるのではなく、組合員として守り続けようとする「仲間意識」が慈善援助金支給事例の四分の一の背後に作用していたと考えられる。ここでも熟練労働者の同格性と能力差は併存しているのである。

3 使用者・監督者からみた能力差と選抜・処遇

(1) 少年期からの能力差と選抜・抜擢

1820年代にはロンドンのモーズリ（Henry Maudslay）が、また、モーズリの下で徒弟修行したネイスミス（James Nasmyth）が1830年代にはマンチェスタで、それぞれ、現場の作業を難易度別に経験させながら、若い（徒弟と同じ十代後半の）労働者の能力を養成する構想を実践していたことに表されているように⁽²²⁾、使用者ないしその現場代理人としての職長による能力評価と選別は職業人生のごく初期からなされていた。

こうした「非徒弟制度」的な構想はイギリス機械産業に定着はしなかったものの、徒弟制度の中で、若年期からの能力評価と選別はなされていた。それを最も端的に示すのが、製図工徒弟への選抜である。製図工（draughtsman）とは、現場で様々な素材の加工に従事する諸職種とは異なる特殊な職種で、製図と計算という非現場的な仕事のほかに、現場の諸職種の作業全体を統括・調整する役目も負っていた（担当製図工，draughtsman in charge of…）。それゆえ、製図工徒弟は、現場諸職種の2年目ないし3年目の徒弟の内から（造船製図工なら船大工徒弟から、機械製図工なら木型工，仕上組立工，旋盤工などの徒弟から），優秀な者を抜擢して、修行場所を製図室に転換して、製図工徒弟として、残りの徒弟期間を務めさせることで養成された⁽²³⁾。こうした能力評価と

(22) モーズリやネイスミスの非徒弟制度的な構想については、小野塚 [2001] 第3章3-3，第4章3をそれぞれ参照されたい。

(23) 製図工の職能と選抜方法については、小野塚 [2010]，および小野塚知二「管理問題発見の主体と主観—20

選抜は、直接的には製図室長や現場を統括する担当製図工によってなされ、使用者に認可されたが、現場諸職種の労働者たちも、製図室から出てくる図面通りに工作し、担当製図工の指示に従うという点では、製図工の能力を承認したうえで働いていたことになる。こうした早い選抜は職業の世界全体の承認のうえに成立し、機能していたのである。

能力評価に基づく選抜はこのように早い時期になされるだけでなく、その後、二十代から四十代の間にも随時なされた。職長は二十代ないし三十代の腕も立ち人望もある熟練労働者のうちから拔擢され、彼らの中から主任職長や副工場長が拔擢され、さらにその中から、工場長や取締役となる者が拔擢された。

最初は全員が十代後半に現場職種の徒弟を経験し、そこから随時にさまざまな能力評価と選抜がなされた結果として、職業の世界の階層構造（指揮命令・統括・監督と服従・実行の関係）が形成され、こうした階層構造はこの世界に属する者たち全員が、能力評価に基づく選抜を承認した結果として機能したのである。むろん、バイアー・ピーコック社の職長忌避争議のように、職業の世界の既存の流儀を無視する職長は現場の労働者集団によって拒否され、また、ヴィッカーズ社バロウ造船所の組織調査が示したように⁽²⁴⁾、現場を統括できない担当製図工は現場諸職種の職長たちに無視されたりするということはあるが、階層構造を形成する要因としての能力評価と選抜そのものが否定されたり、破壊されたりしたわけではない。

（2）能力差と賃金制度

労働者の間に能力差があり、それを労働者も職長も経営者も承知しているなら、賃金制度も単純な時間賃金だけでは済まないであろう。労働者は出来高賃金で働く者も含めて全員が何らかの時間賃率に格付けられていた⁽²⁵⁾。ポウリとウッズの賃金研究であれ、その元の資料となった商務院労働局（Department of Labour, Board of Trade）の賃金調査であれ、同一地区の同一職種の時間賃率が複数記載されていることはまれではない。たとえば、マンチェスタの1867年の仕上組立工の週標準賃金額（一週当たりの標準労働時間×時間賃率）は26シリングと36シリングと二通り記載されているし、同様にシェフィールドの1871年の木型工の週標準賃金額は「30から40シリング」と、研磨工に関しては「22から50シリング」と、広い幅をもって記載されている。こうした差が、同一職種内部での明瞭な職務内容の相違を反映している可能性は完全には否定できないが、同一地区の同一職種にこれほどの賃率の差をとまう二つ以上の職務内容が長期にわたって併存するなら、新職種に分離すべきことであって、こうした相違はおそらくは能力評価に基づいてなされているであろう。時間賃率にもこうした原初的な仕方で能力差は反映されているとみることができよう。

時間賃率の差や幅だけでなく、出来高賃金が行われている場合、使用者・職長側は、出来高賃金で働いている労働者は能力が高い、あるいは能力の高い労働者は出来高賃金を受容し、能力の低い労働者は出来高賃金を嫌うと考えていた。むろん、出来高賃金とは、個別的であれ集団的であれ、

世紀初頭ヴィッカーズ社バロウ造船所組織調査に即して一」（榎・小野塚〔2014〕所収）を参照されたい。

（24） 前掲拙稿を参照されたい。

（25） 長期を要する集団的出来高仕事（ピースマスター制）での週ごとの賃金を決定するためにも、また、個別的出来高賃金の個数賃率を労働者にとって魅力的に決定するためにも時間賃率が参照されなければならない。

労働者に高い能率を発揮させるための賃金制度だから、「高い能率」を発揮できない労働者は出来高制を忌避し、そうした労働者たちの利害も代表しなければならない労働組合も、組合員の間の能力差をことさらに露呈し、労働者を競争に誘導する出来高制の導入には、否定的ではなかったとしても、消極的であった⁽²⁶⁾。

しかし、労働者の中には逆に、出来高賃金の方が稼得額が多くなるためそれを選好する者もいた。その結果、ASEでも汽缶製造工組合（USBI）でも、出来高制を認めるか否かは、使用者側から出来高制を受け容れなければ解雇するとの脅迫があったか否かなどについて支部が判断し、支部の裁量で決定する方向へ、すわなち、原則禁止から条件付き容認へと変化することになった。

ところが、こうして出来高賃金が普及する過程では、同一の職場に出来高賃金で働く者と時間賃金で働く者が併存するという複雑な事態も発生した。使用者・職長側は出来高賃金で働く高能率の労働者だけで職場を充当したいのだが、追加的な労働力需要が発生した際に、新たな労働者たちと出来高賃率で折り合いをつけることができない場合、時間賃率の労働者が再び出現したり、さらには、既存の時間賃率より高い「加給時間賃率（allow）」という事実上の賃上げを提示しなければ、追加的な労働者を調達できない場合すらあった。「一日当たり10シリングおよび15シリングの均一賃率で働く時間賃率労働者は可もなく不可もない存在であり、『加給時間賃金』で働く者たちも大部分は同様に位置付けられているのに対して、出来高賃金労働者は最上級の労働者なのである」が、この「最上級の労働者」だけでは作業を予定通りに進捗させられない場合に、時間賃金や加給時間賃金が登場し、また、出来高賃金の方にも、労働者を満足させ、職場に引き留めておくために、諸種の「手当（allowance）」を付加せざるをえなくなり、出来高賃金における作業成果と賃金額との単純な対応関係はさまざまな仕方で浸食されることになる⁽²⁷⁾。

しかし、こうして能力差と賃金制度の関係が単純一様に定まらないのは、労働者の能力差についての認識が当事者たちに共有されていないからではない。むしろ、その認識が共有されたうえで、有能な労働者を欲しがらる使用者と、硬直的な労働市場の中で労働力調達の責任を負う職長と、能力差のある労働者たちと、そして労働者全員を代表しなければならない労働組合との立場や利害が反映した結果、単純な能力別時間賃金にも、また単純な出来高賃金にも収斂できなかったのである。実際の賃金制度が諸種の混在した実態を呈するの、また、19世紀末以降考案されたローワン能率賃金のように、さまざまな能率刺激的な賃金制度が時間賃金と出来高賃金の折衷案となったのも、当事者たちの主観においてはほぼ共通の能力尺度で、労働者の能力が暗黙のうちに測られていたからなのである。

むすびにかえて

以上、第1節と第2節で概観してきたように、産業革命後のイギリスでは、使用者も職長も労働者も、そして労働組合の指導者たちも、労働者の間には能力の差があることを共通に認識していた

(26) 労働組合の出来高賃金への態度については小野塚 [1989], [1990a], [2001] 第7章1-6を参照されたい。

(27) Report on Internal Enquiry, 1912, Vickers Archives 1115, Cambridge University Library.

し、1860年代までは、『能力の自由取引（free trade in ability）』に不当に介入する悪しき労働組合』という言説が使用者の間ではひろく唱えられていた。

労働組合は、指導者たちが能力差の存在を承認してただけでなく、能力別の時間賃率や出来高賃金を承認し、また組合員の中の能力の低い者が不安定就労に陥って困窮に瀕するのを救済するための慈善機能まで備えるという仕方で、能力差の問題には対応していた。しかし、労働組合とは、そうした能力差を、労働者を競争に誘導する形では露呈させないようにする方向に機能（ブレンターノがいうところの独占組織としての労働者ギルドの機能）を展開した。

使用者団体は、使用者達が暗黙の裡に依存し、また育成してきた徒弟制度のゆえに労働力供給が硬直的な労働市場において、企業間の無規律な労働力争奪が賃上げや時短など労働者に有利な労働条件の形成に向かうのを阻止するために、労働者の企業間移動だけでなく個別企業の賃金制度をも規制しようとし、その結果、労働者の能力差を明晰に語る言説は、労働組合の違法性をめぐる議論が1871年労働組合法と1875年共謀罪及び財産保護法で一段落してしまったあとは、使用者側にあって後退してしまったのである。

現場で徒弟と労働者を監督指導する職長たちこそは、能力差の実態をもっともよく知る人物であったが、適時の労働力調達の実任を負わされていたために、能力差の認識を明晰に反映した賃金制度や労務管理を現場で提案し、実行することはできなかった。

こうして、労働者の間には職業能力の差があるという事実は、当事者たちの誰もが認識していたにもかかわらず、供給弾力性の乏しい労働市場と、その上に成立した労働組合と使用者団体と、両者の間に成立した団体的労使関係とが、能力差という認識を明晰に問題化することを妨げてきたのである。小池和男が描こうとしたのは、能力差の認識が潜在化したあとのクラフト的で団体的な労使関係の表面に現れていた言説だったのである。むろん、職長や技師など労使双方の団体の中間にあって、現場を管理しなければならない者たちは1880年代以降さまざまな仕方で管理問題を発見し、能力差を公正に反映する賃金制度の考案にも勤しんだのだが、彼らの思考と実験とが社会的に定着する前に、イギリスは第一次世界大戦という平時をさらに上回る硬直的な労働市場の時期に突入して、戦時生産の安定性を確保するために、政府も戦後は戦前労使慣行に復帰することを約束しなければならず、職長・技師の問題発見が活かされる機会は失われた。

戦間期は本稿の及ぶところではないが、小野塚[1993]が論じたように、アメリカ由来のテイラー、ブドー、フォード等の名を冠した新種の管理構想が積極的に紹介はされたものの、それらがイギリスに定着しなかったのは、経営者には、労働者の作業や能力発揮を直接的に管理しようとする意思が欠けていたからである。この意思を欠いたのは、経営者たちが労働者に期待した一労働者から買い取ろうとした一のは、良好な仕事の成果であって、判断も選択も放棄したうえで提供される一定期間の黙々たる服従ではなかったからである。彼らは、「最上級の労働者にふさわしいのは出来高賃金である」という理想像は前世紀以来、維持してきたが、団体的な労使関係の制約下において、「最上級」以外の労働者たちにどのように能力を発揮させるかという具体的な方策には手を着けられなかったのである。

（おのづか・ともじ 東京大学経済学研究科教授）

【参考文献】

- 小野塚知二 [1989,1990a,1990b] 「労使関係におけるルールー19世紀後半イギリス機械産業労使関係の集団化と制度化ー」(上) 東京大学『社会科学研究』第41巻第3号, 1989年11月, pp. 1-102, (中)『社会科学研究』第41巻第5号, 1990年3月, pp.87-138, (下) 東京大学『社会科学研究』第42巻第1号, 1990年7月, pp.97-178.
- 小野塚知二 [1993] 『『管理の不在』と労使関係ー戦間期イギリス機械産業における労務管理ー』大河内暁男・武田晴人編『企業者活動と企業システムー大企業体制の日英比較史ー』東京大学出版会, pp.197-220.
- 小野塚知二 [2001] 『クラフト的規制の起源ー19世紀イギリス機械産業ー』有斐閣.
- 小野塚知二 [2008] 「19世紀後半イギリス機械産業における職長の組織化と自己認識ー労使関係の側面に注目してー」東京大学『経済学論集』第74巻第3号, pp. 2-30.
- 小野塚知二 [2010] 「イギリス造船機械産業における管理革新の担い手ー職長・製図工・技師の機能と位置についての試論ー」『大原社会問題研究所雑誌』第619号, pp. 3-17.
- 小野塚知二 [2012] 「共済団体の慈善機能ー19世紀後半イギリス労働組合の『慈善基金』に注目してー」東京大学『経済学論集』第78巻第1号, pp.16-40.
- 榎一江・小野塚知二編著 [2014] 『労務管理の生成と終焉』(法政大学大原社会問題研究所叢書) 日本経済評論社.
- 小野塚知二 [2015] 「イギリスにおける技師の自己定義と「現場主義」」谷口明丈編『現場主義の国際比較ー英独米日におけるエンジニアの形成ー』ミネルヴァ書房, pp. 1-26.
- 栗田健 [1963=78] 『増補 イギリス労働組合史論』未来社.
- 小池和男 [1966] 『賃金 その理論と現状分析』ダイヤモンド社.
- Bowley, A.L. & George H.Wood [1905-06] "The Statistics of Wages in the United Kingdom during the Last Hundred Years", Pt.X-XIV Engineering and Shipbuilding, Journal of the Royal Statistical Society, Vol.LXVII, Pt. 1-Vol.LXIX, Pt. 1.
- Brentano, Lujo [1871] , Die Arbeitergilden der Gegenwart, Band I, "Zur Geschichte der Englischen Gewerksvereine", Leipzig, Verlag von Duncker und Humblot (島崎春哉・西岡幸泰訳『現代労働組合論 上巻 イギリス労働組合史』).
- Jefferys, J.B. [1945] , The Story of the Engineers 1800-1945, Lawrence & Wishart.
- Robinson, Thomas Hoben [1938] The Amalgamated Society of Engineers, 1851-1892; A case study in welfare policy, The University of Chicago Libraries.
- Webb, Sydney & Beatrice Webb [1894, 1920] , The History of Trade Unionism, Longmans, Green & Co.