寄稿

# シドニー&ベアトリス・ウェッブ『産業民主制論』を読む

石田　光男
（同志社大学社会学部教授）

## 1．本書の魅力と研究方法

千頁を超える分厚い書物である。容易な要約は許されない。また、高野岩三郎の監訳になる1927年の訳文は戦前期の格調高き文語体であり、現代日本人には生硬で読むのに大変苦労をする。依頼者の要望は、書評ではなく、古典を素材にして、現代日本の労働運動や労使関係の課題について提起してほしいとのことであるので、お引き受けはしたものの、本を前にしてなお困惑している。

困惑は本書の魅力が伝達できないという困惑でもある。本書の最大の魅力は1890年代にいたる英国の労働組合の内部組織（第１編）と機能（第２編）について、できる限り実情をつまびらかにしたという、この一点にある。だが、このことが社会科学にとって魅力であるということが大変わかりにくい時代となってしまった。著者（夫妻）は言う。「研究者は、その仕事にかかるよう彼を引きつけた実際問題に対する究極の解答ではなく、彼が興味を持つ組織の実際の構成と機能とが何であるのかを見出すことに専ら力を注がなければならない。」（p.20）「事実」より「解答」を、「実際」より「政策」をという強迫に取り憑かれて久しい現代の社会科学の、事実的根拠の軟弱な土壌に照らしてみると、本書の湛える事実的堅固さは、やはり感動的である。現代の社会科学は「事実」を測定可能な数字に置き換えることができないと「事実」はわかったことにならないという自然科学の方法に屈しているかにみえる。そうではないということは我々の日常生活がいやというほど教えてくれているというのに。

事実の記述への真摯さは研究への注意にも横溢している。「実際に事実調査を行うに当たっては、三つの有益な発見手段がある、文書と直接観察と会見とこれである。」（p.22）このうち「会見」（聞き取り調査）について次のように言う。「科学的な意味に於ける会見とは、適当な実見者に対して彼の直接的経験内の事実に就て老練なる質問をなすことである。…会見者は証言にあらざる多くのことを即ち個人的意見や現在の伝統や事実の伝聞的報告やを同情を以て傾聴しなければならぬ。…しかし会見の本務は、被会見者が実際に目撃したる事実を確かめる事にある。…故に、何れかの団体の首領と親密になることは最も重要であるが、吾々は親しく細かい事実を取り扱う彼の部下から遙かに多くの実際的知識を得るのが普通であった。」（pp.24-25）意見や伝聞ではなく体験的事実を「より分ける」「老練」さ、したがって、組織のトップよりも実務家がより多くの事実を語り得ること、全く同感である。そしてさりげなく語る。「…会見の完全なる利益は、研究の後の段階即ち研究者が何を質問すべきかを正確に知ることが出来る迄に彼の分析が進んだ時にのみこれを得ることが出来るのである。」（p.25）何が問うべき枢要な「事実」なのかは、研究の「後の段階」になって初めてみえてくる、そのような真摯な「事実」への肉迫。正しく問うことの困難と、おそらく正しく問えるようになることの歓び、

そういう歓びに満ちた研究の必要を言っているのだと思う。

以上のことは、繰り返しになるが、労働組合の役員にも、今日の若い研究者にも非常にわかりにくくなってしまった学ぶ歓びである。

## 2．労働組合の機能

さて、一体、労働組合はどのような活動をしているのか、その活動の経済的効果は何なのか。「吾々は読者に、大英労働組合の実際に行う方法および規制を詳述しやうと思う。これに依って先ず、労働組合員が十八世紀の初期より今日に至る迄にその規則を実行するに三種の手段方法に依りしことが明らかとなる。吾々はこれを夫々、相互保険の方法、集合取引の方法、及び法律制定の方法と名ける。」（p.172）こうした活動や機能を考える上で二、三注目すべき点を補足したい。

第一に、三つの方法に集約される労働組合機能の大前提に「慣習的消費水準への固執」という「本能」（p.844）があるということを強調し、その上で、自由競争へのこの「原始的防波堤」の欠陥を補っているのが労働組合機能であるという立論をしている点である。

「かの数千の機械工とか汽罐製作工とか…に、一週十シリング又は十五シリングで、それぞれのその職の仕事を供するも到底無益に了ることは、最も欲の深い雇主でも知っている所である。」（pp.844-845）「若し各職人が…彼及びその家族がオートミールと玉葱と馬鈴薯と水との食事ではなく、小麦パンと屠肉と麦酒と茶とを摂らなければならぬと考える場合、雇主が『どんな食事でも無きには優る』と教えてもそれは無駄に終わるであろう。」（pp.847-848）だが、「本能的な生活標準」は不確かである。「機械工は凡て、一週十五シリングはその最低標準より遙かに下であるということに一致するであろう、しかしながら、協同行動のなされない場合には、或る特定の時と所とに於てその貨幣等量は果して一週二十七シリングに当たるか、或いは二十九シリングになるかについて…彼等の間に意見の相違を生ずるのである。」（p.852）そこにつけ込まれるおそれが多い。

自由競争の時代にあっても、製造業主も卸売商人も絶えず競争の「防波堤」を構築して特別利潤を確保しようとしているのが産業組織の実際であることを夫妻の社会観察者としての慧眼は見逃さなかったが、同じく労働者らの構築する「防波堤」が何と慎ましい「防波堤」であることか。労働組合規制が市場競争万能主義者からいかなる指弾を受けようとも規制を通じて構築される「防波堤」が社会通念に照らして法外であると指弾されるに値しないものであることが厚い同情心をもって示唆されている。

第二に、労働組合機能と産業民主制との関係である。日本は労働組合の活動やその意義を一言で言い表す言葉を欠いた国だと私は考えている。英国は、おそらく夫妻のこの古典的労作を契機にしてであろう、産業民主制（Industrial Democracy）という言葉を持つに至った。その意味を読み取ることが大切である。夫妻は結論に近い箇所で次のように言う。「全世界に亘る中流上流階級の『自由主義者』の大多数は、…（政治的）民主制と無拘束の資本家企業との間に少しの矛盾も認めないのである」が、「然るに、筋肉労働をなす賃金取得者の、『ぼんやりして、ものの云へない』大衆…にとっては、生産手段の所有者達によって振り回され、その条件に従わない以上筋肉労働者のあらゆる生計の機会をも絶たれることとなる、かの不拘束なる力といふものは、判事の有する公の裁判権や、遠く離れて手の届かない国王の支配よりも、遙かに一層真実なる自由の毀損であり、一層痛切なる個人の服従を意味するものであった。」（p.1031）無拘束の資本家企業の一方的指示命令による、働く個人の「自由の毀損」や「服従」を取り除くのが民主制でなかったら、そもそも民主制という近代の政治観念にいかなる「真実」や「痛切」さが宿ると言えるのか。だからこそ「労働組合運動の持続とその国家内に於ける勢力の発展とは、先ず民主制なる観念そのものが、政治的関係と同様に経済的関係をも包含する様に、拡張されなければならぬ

ということを示している。」(p.1031)「政治的民主制はその必然の結果として産業民主制に至るであろうという絶対的教訓」(p.1033) を引き出しうるというのである。

日本の労働組合は自らの存在理由を表現する魅力ある一語を未だ持てていない、それは何故か。各自各様の答えを編み出さなくてはならない。

### 3．集合取引による共通規則の確保の意義

その産業民主制は「共通規則の方策」の普遍的適用によってのみ可能となる。(p.1032) 先に挙げた三種の方法の内、「集合取引の方法」が労働組合の機能の中心を占めると読める。膨大な第2編の紙幅の大半を集合取引による共通規則の実例を、集合取引の範囲の拡大(企業、都市、地域、地方、全国)、取引を担う専門の専従役員の形成、規則の制定・改定の役割と規則の技術的解釈の役割の相違とその区分の発達、集合取引の結果としての共通規則の規制事項の範囲(標準賃金率、標準労働時間、衛生及び安全等)、詳細な記述をもって明らかにしている。重要と思われる点をいくつか述べたい。

第一に、「集合取引」に先立つ取引とは何かである。「個々の職工は…単に雇主の提出する条件を受諾し又は拒絶する…要するに、彼の労働を売るのに、彼は雇主と飽く迄個別的なる取引を為すのである。」(p.201)「古来の主人雇人間の個別契約」の精神は、「自分は各々の職工にその必要又は働きに応じて報酬を与ふるのであって、自分自身の使用人以外何人とも交渉するを肯んじない」(p.206) という雇主の言に集約されているところの「個人取引」である。

戦後日本の「自分自身の使用人以外何人とも交渉するを肯んじない」企業別賃金交渉、「各々の職工にその必要又は働きに応じて報酬を与ふる」人事考課があたりまえになった賃金制度、これら「集合取引」以前の状況を現況としている現代日本はどのように説明されるべきなのか。これも自分で考えて答えを用意すべき重要な課題である。

第二に、できあがった「共通規則」は自由をどこまで侵犯しうるのかである。「雇用に関して、最も富裕なる企業者も、破産に瀕せる建築業者も、又注文輻輳せる会社も、閑散を極めているものも、皆これに依て一様の地位に立つことになるのである。而も他面に於ては、優秀なる職工は、これが為にその特別の働きに対して普通以上の賃金率を得るの自由を毫も失うことなきと共に、優秀なる事務能力又は専門的知識を有する雇主、及び優秀なる機械或いは工場設備を用ふる会社も亦、これらに依てその競争者の上に有する有利の地位は毫も減ずることはない」(pp.203-204)。

ここには競争力無き産業の撤退、優秀労働力の「共通規則」以上の賃金の獲得の自由が主張されている。だが、「共通規則」が全労働力の一様な賃金率の決定に傾かない保証はあるのか、英国労使関係のその後の顛末はこの保証が無かったことを示していはしないのか。あるいは、「共通規則」を遵守せずに就労しようとする労働者達とともに働こうとしない労働組合の行動も随伴する、前者の「自由」はどうなるのか。夫妻は言う。「若干程度の強制が集合取引の方法には免れない」(p.240) と、また「種々の強制を如何やうに見なさうとも、…これら形式はこの法律上の自由の必然的付帯条項」であって、「組合員たることの強制は市民たることの強制と同様に当然のことと看なさるるに至る」と (pp.251-253)。これら論点は、ほぼ1世紀後サッチャー政権時代の新自由主義の反労働組合立法で争われることになる。が、こうした付随的議論はその後重要な争点となるが、本書の基本線ではない。基本線を逃してはいけない。

基本線は、第三に、「集合取引」による「共通規則」の制定は、その結果として国民経済にどのような効果を及ぼすのかについての推論である。「共通規則」の制定は雇主に対して「ヨリ低い賃金率、ヨリ長い労働時間、或いはヨリ悪い衛生安全設備」(p.873) により原価を下げる方途を封ぜしめ、市場経済の圧力を背景に、「共通規則」は雇主に「筋肉労働者や機械や産業組織能力を一層改良することの

誘因として働く。…約言すれば、…凡ての産業に均一なる共通規則の単に存在するそのことは、最高能率ある生産要素の選択、その一層高き平準への機能順応、並びにその、最高産業組織形態への結合を、皆同様に促進するものである。」(pp.895-896)

労働組合の組織化が困難な職業ほど「共通規則」を必要とする。この困難は「国民的最低限the national minimum」を「法律制定」を通じて確保することの正当性は上の推論から必然的である。

第四に、問題は「共通規則」の水準の上限はいかに画されるべきかという難問である。夫妻はこの労働条件の改善と能率の関係という問題の困難をよく分かっているように思われる。「単なる衛生の改良、単なる労働時間の短縮、或いは職工及びその家族の衣食の単なる増加が、それ自身で、その産業的能率を増進するものであると論ずるのは困難であろう。」(p.880)「最適労働者の選択」にせよ「機能的順応」にせよ「産業の能率の増進」の「成否如何はいづれも皆、予測することの出来ない、而もその多くは筋肉労働者自身の能率とは全然無関係な勢力に依存するであろう」(pp.986-987) と述べる。水準の上限は、「失業組合員の増加」(p.971) によって外在的に画される他にないという。

ここには、産業の能率が労働組合にとっては縁遠い存在であること、労働組合の組織化直後には能率の増進を顕著にもたらすが、やがて「共通規則」の定着とその水準向上と共に、能率増進は「急速に低減する」(p.900) という現代先進国の労働組合の苦境が予言されている。

### 4. 日本の労働組合への示唆

第一、産業民主主義という言葉について。雇用関係が労働力の売り買いのルール形成と運用に尽きるという研ぎ澄まされた認識を持つことができれば、政治的民主制が法律制定に眼目があるのと同様に、雇用ルールの形成にこそ労働組合の存在意義があることは自明なことだ。その形成に必要なことは「お互いに (労と使が、また労と労が) 納得し合意する」という平凡な心以外にない。自分の行っている仕事の労苦やそれへの報酬に無関心な人は皆無であるから、無関心を避けられない政治的民主主義に比べて、遙かに「痛切な」思いのこもった議論と他者をも思いやる合意を求め求められるのが産業民主主義の本性である。「痛切さ」と友愛を備えた仕事の場での雇用ルールの制定と運用が、その国の形を根本的に規定するのであってみれば、労働組合の意義は産業民主主義の彫琢を通じてその国の形を決めることにあると言って言い過ぎではないのではないか。

第二、産業能率（もっと端的に収益）と雇用ルール（夫妻の言う「共通規則」）の関係構築について。本書は、「共通規則」が産業・企業の能率増進を促すという意味で、今日の言葉で言うと、企業統治は労働により規律されるべきであるという主張になっている。その規律は、とはいえ、上述のように、「共通規則」と能率向上の疎遠な関係を宿題として残しての観察であった。日本の労使関係は、「共通規則」の範囲が個別企業（主として優良大企業）に限定されている「欠陥」を宿痾としているが、他方、雇用ルールは産業能率と一体的に形成しうるという展望を持ちうる労使関係を手にしているおそらく唯一の国でもあるということを明瞭に自覚したい。事業計画やその進捗管理から演繹的に抽出される課業の納得性について、職場労働の実感に基づいて労使の重層的な協議を行うことは、雇用ルールと能率向上との一体的形成の営みに他ならない。ここに産業民主主義の日本的「わかり方」の可能性が潜んでいる。

紙幅の関係で舌足らずであるが、私はこの古典からそういう読み方をしてみた。各自、よく考えていただきたい。