

イギリスにおける 1918年賃金委員会法の成立

相 沢 与 一

1. 序 説

筆者は、かつて、イギリス最低賃金制度の起点をなした1909年賃金委員会法の成立過程を、イギリス資本主義の経済的・社会的諸関係の変化と関連させて考察しようとし、小稿^(註1)を発表したことがある。本稿は、同法を修正することによって賃金委員会制度の発展をもたらした1918年賃金委員会法の成立過程を、考察したものである。筆者は、本稿において、同法の成立過程を、第1次大戦中の経済的・社会的諸関係との関連において、なかんずく労働—賃金統制の展開およびそれに媒介された賃金規制をめぐる労資関係の変化との関連において考察することによって、1918年賃金委員会法の成立がイギリスにおける賃金規制をめぐる労資関係および賃金政策の史的展開といかなる関連をもつものであったかを、明らかにしようとし、試みた。

独占段階のイギリス賃金政策史研究の一環としてイギリス最低賃金制史を研究しようとするわれわれの問題意識からすれば、イギリスにおける賃金規制をめぐる労資関係と賃金政策の歴史的展開過程を、イギリス資本主義の構造的変化との関連において展望することが必要である。しかし、筆者のとぼしい研究蓄積による制約をさておいても、わが国学会の研究水準を考慮すれば、かかる歴史的展開過程の確定的な総括はきわめて困難である。それ故、ここでは、今日の時点における筆者の仮説的展望を例証を省略しつつ試論的に概述し、本稿分析の前提とする。

19世紀中葉のイギリス労働組合の主要な一類型であったクラフト・ユニオンは、徒弟制度やその他の産業革命前から継承された諸慣行の上に構築された。他方、産業革命によってドラスチックな変化と発展をとげた綿・鉄・石炭の三大基幹産業などでは、産業革命前の諸慣行がほとんど一掃され、熟練は徒弟制度をへずに経験と

昇進によって習得されうるものに変化した^(注2)。したがってこれらの諸産業では、クラフト・ユニオンと異なる類型のオペラティブ・ユニオンが生成し定着した。クラフト・ユニオンがクラフツマンの個人的交渉を媒介にして賃金・労働諸条件の集団的規制を試みたのに対し、オペラティブ・ユニオンは、当初から資本との直接的な団体交渉によって賃金・労働条件を規制しなければならず、そしてそれを国家の法的規制を導入することによって補なわなければならなかった。オペラティブ・ユニオンのうち、たとえば綿紡績工組合やイングランド北東部の坑夫組合は、昇進規制によって不熟練労働者を階層的に分離し、組合員＝熟練労働者の特権的労働諸条件を維持・改善しようとし、その特権的排他性においてクラフト・ユニオンに類似した。それらは、クラフト・ユニオンとともに、イギリス資本主義の独占的地位による超過利潤の分配によって一部少数の特権的熟練労働者層が労働貴族として不熟練労働者大衆から階層的に分離される傾向を、労働組合組織それ自体のうちに体現し、媒介したのである。労働貴族的な諸組合は、かかるものとして自由主義経済・社会体制のうちに包摂され、イギリス労働組合運動において支配的な地位をしめた。他方、たとえば綿織布工組合や北東部を除く諸地方の坑夫組合は、前者の場合には婦人労働者を組織するなど、不熟練労働者を組織し、労働条件の団体的規制と立法制定促進に努めた。これらの不熟練労働者に対して「開放的」な組合は、概して弱小かつ不安定であり、支配的な地位をしめた「閉鎖的」組合の潮流に対して従属的な地位をしめた。けだし自由競争が要請する労働者間の自由競争は必然的に不熟練労働者間で典型的に実現され、しかも「閉鎖的」組合の支配がかれらの組織化をはばんだのであるから、イギリス労働者階級の大部分をしめたかれらの多くが未組織で、団結によって労働者間競争を制限しようとした場合も、綿工業の卓越せる地位が組織化に有利に作用した場合を除けば、それらの組合が弱小できわめて不安定であったのは当然である。その結果、不熟練労働者層の賃金は、多かれ少なかれ産業予備軍の直接的重圧のもとに自由放任され、かれらから階層的に分離された一部少数のクラフツマンおよび近代的熟練労働者の賃金のみが、自由放任主義に適合する形態で職業別に組合によって規制され、かくして夜警国家の自由放任主義的賃金政策の貫徹が可能ならしめられたのである^(注3)。

大不況、イギリス資本主義の独占的地位の動揺と後退、社会主義の復活と新組合主義運動の高揚、反動的攻勢とタッフ・ヴェイル判決など、特殊歴史的な諸契機によって媒介されながら、19世紀末以降イギリスの労資関係と賃金規制は、いちじる

しい諸変化をとげる。産業構造は重工業化へ傾斜し、炭鉱、機械、金属、交通、運輸関係の労働者の比重が増加した。機械制工場生産様式が普及し、とくに旧熟練と旧慣行が根強く残存した機械工業などのクラフト諸産業においてその影響がいちじるしかった。すなわち、機械制工場生産様式の普及・高度化は、クラフトの分解と低熟練職種が増加、労働一賃金管理の合理化、資本のもとへの労働の実質的包摂関係の普及・高度化を要請した。他方、炭鉱業における残柱式から長壁式採炭への移行の普及のような重要な変化がみられたが、すでに基本的には近代的な生産様式を確立しておえていた炭鉱業や綿工業などでは生産の拡大が主に労働力の外延的拡大に依存した。生産と資本の集積・集中の不均等発展は、労働力配置を変化させ、大量生産方式の普及とそれにとまなう賃労働の構造的変化を不均等に促進した。半熟練労働者層の増大を中心として低熟練労働者の比重と客観的地位が高まり、かれらの窮乏化を中心として、20世紀に入ると一般的に実質賃金水準が低下したが、労働諸条件における熟練労働者層の相対的優位が変質しながら維持された。これらの変化がなしくずし的に進行した点に、イギリス的特殊性がある。独占の形成も、きわめて不均等かつかんまんに行進した。しかし、とくに鉄道と海運においては独占的規制が例外的に早く形成されはじめ、諸産業において大企業の主導下に資本連合が試みられ、全国的雇主団体が増大していった。この時期のイギリス労働組合の重要な一変化は、新組合主義を契機として勃興し、じぐざぐなコースをたどりながら主に一般組合の形で発展した不熟練労働者の組織化であった。かかる発展は、イギリス資本主義の変化とそれにとまなう経済的・社会的諸変化に支えられ、変化しながらもなおすぐれて「閉鎖的」な組合勢力の優勢に制約・条件づけられた。それらの新組合は、必然的に資本との直接的団体交渉と国家による保護規制を追求した。この時期にもっとも急速に組合組織を拡大しえたのは、炭坑夫組合と綿工業の組合であり、1910年現在二産業で全国労働組合員数の40%をしめた。とくに坑夫組合の拡大がもっともはげしかった。比較的全員包括的で産業別組合的組織形態に近似した諸組合の組織形態が、組合員増大を容易にしたのである。これらの組合は、前記のように本来的に団体交渉と立法制定促進に依存した。その団体交渉機能と立法制定促進機能の強化のために、坑夫組合の場合は M・F・G・B のもとへの地方組合の結集と坑外夫への組織拡大を進め、協約斗争の統一と統一協約の確立、法定8時間労働日の確立をめざし、綿工業の場合にはオキュペショナルな地方組合の全国連合体がそれぞれ全国統一協約の確立をすすめながら、全国連合間の提携が強められて産業

別連合を促進した。炭鉱業では、とくに顕著な地方・分散性に制約されてまだ全国協約形成への過度的段階にあったとはいえ、連合地域の統一協約を中心として賃金の協約規制が発展し、他方綿織布工組合は1889年以前にイギリス最初の全国協約を締結し、その後綿紡績工組合も全国協約を締結するにいたる。

クラフト諸産業においては、機械工業を中心としてクラフト・ユニオンが依拠した入職規制＝徒弟制度とクラフト規制がしだいにくずされ、組合は個別的なクラフト職業の排他的規制から新たな低熟練諸職種を包括する団体的規制へと移行せざるをえなくなる。しかし、クラフト・ユニオンが必然的に組合による伝統的な諸規制を維持しようとしたのに対し、世界市場競争激化を背景とする利潤率の低下に合理化によって対処しようとした産業資本は、それをはばむクラフト・ユニオンの諸規制を排除して経営権を確立し剰余価値率を高める合理化を推進しようとした。機械工業の資本は1897年巨大企業の主導下に全国雇主団体を結成して全国ロック・アウトをかけ、新組合主義が浸透した A・S・E などを破壊しようとした。その結果、機械工業雇主団体連合と A・S・E 等関係諸組合との間に成立した1898年全国協約は、明らかにアームストロングやジューズ等の大企業が主導する雇主団体の合理化政策に諸組合を従属させ動員しようとするものであった。その後、造船、建築、印刷の諸部門にも全国協約が成立していった。機械工業を典型としてクラフト諸産業における団体交渉・協約の発展—全国協約の成立を概観すれば、それは生産と資本の集積・集中の発展、巨大企業の主導性増大、資本連合の可能性増大、機械制工場生産様式の普及・高度化にともなうクラフト規制の排除、労働組織と労働—賃金管理の近代化＝合理化の傾向を反映するものであった。やがて独占に転化すべき大資本は、組合の破壊を志向しながらも、なお克服しえない資本の分散性と全国的クラフト・ユニオンの強固な定着によって制約され、やむなく全国協約を媒介として経営権の確立と合理化を分散的な関係諸組合に全国的雇主団体の集团的圧力によって強制しようとしたのである。さらに全国協約は、地方的団体交渉・協約による賃金規制の一般的原則を規定することによって地方的な賃金交渉・決定をコントロールし、係争問題の中央交渉にいたる階梯的で複雑な紛争処理手続を設定することによって賃金統制を容易にし、そしてかかる賃金の共通規制によってダンピングを困難にし、大企業の中・小企業に対する優位を維持・強化して間接的に独占形成を容易にするものであった。それはまた、全国組合指導部の交渉能力を高めることによって、一面では全国組合指導部の地方支部と組合員大衆に対する統制力を雇主団体の集团的

規制力を支えとして補強するものであり、増大しつつあった大衆的反抗を統制する手段として運用されるべきものであった。新組合主義は下からクラフト・ユニオンの産業別連合・統一を提起したのに対し、全国協約は上から産業別連合の契機を与えたのであるが、クラフト・ユニオンはその強固なセクト性・排他性に制約されて産業別組合への組織的変革をさまたげられ、統一した雇主団体に分裂して対応し、20世紀初頭に一般的に停滞した。

主要な諸産業における団体交渉機構と労働協約の普及・発展は、それを媒介とする雇主団体と全国組合指導部の協同による組合員大衆の反抗統制を可能ならしめ、産業平和を推進した。他方、独占的規制が形成されつつあった鉄道・海運では、高度に集中・統一された雇主団体が組合に対する否認と組織破壊を頑強につづけた。炭・綿・鉄の諸産業およびクラフト諸産業における前記の如き労資関係再編と団体交渉・協約の発展が、独占形成期の特殊イギリス的な労資関係を代表し支配的な位置をしめたのに対し、鉄道・海運の労資関係は独占形成にともなう労資関係の変化をイギリスにおいて代表したのであり、1897年機械工業争議において大企業が示した組合破壊の志向のような、他の諸産業にも萌芽的に現われた傾向を集中的に表現したのである。

さて、19世紀末にいたって労働組合の数も規模もいちじるしく拡大し、それに対抗する雇主団体との間に経済・社会秩序の深刻な攪乱をともなう大争議が増加するにいたって、国家は労資関係を自由放任しえなくなる。1893年の炭鉱業大争議への調停介入を皮切りに、争議に対する政府の調停介入が試みられるようになった。1896年調停法はかかる政策変化を理念的に公認したが、その後しだいに政府の調停介入に媒介されて任意的な調停・仲裁委員会や労働協約が成立する場合が増大した。1907年にロイド・ジョージの調停によって、頑強に組合否認をつづける鉄道会社が、政府を仲介として組合との間接的交渉を可能にする全国的調停・仲裁機構の設置を認めさせられた場合などは、その顕著な一例である。このように、政府は、団体交渉・協約が未確立の領域にはそれを拡大・導入しようとした(注4)。

19世紀末以降のイギリス資本主義の経済的・社会的諸関係の変化を土台として、1909年賃金委員会法が成立し、施行された時、それは賃金委員会といういわば国家的な調停・仲裁委員会による最低賃金決定・施行という形式をとることによって、さし当っては団体交渉・協約が確立すべくもない苦汗産業の一部において団体交渉・協約を代替し、その生成・確立を促進しようとするものであったことは、当然で

ある。しかし、法定最低賃金の決定・強制は、自由放任主義的賃金政策からの原理的な乗離を意味し^(注5)、賃金交渉に対する国家の調停介入の域をこえるものであった。それ故にこそ、同法は例外的・暫定的な苦汗賃金規制法にすぎず、工場法の原理の延長にすぎないとされ、適用もごく局部的なものにとどめられなければならなかった。かかるごく端緒的なイギリスの最低賃金制度が、はるかに広汎な領域において低賃金を規制し、未組織の領域において団体交渉・協約による賃金規制を代替・助成し、支配的な賃金規制の体制としての団体交渉・協約の体制を補完すべきものとされるにいたるには、第一次大戦時における経済・社会・政治のドラスチックな展開、なかんずく賃金統制による賃金規制関係の変化を媒介とする1918年法の成立をまたなければならなかった。

(注1) 拙稿『英国における1909年賃金委員会法の成立』東北大学経済学会研究年報「経済学」第23巻第3号所収。

- 2) Cf. H. A. Clegg, Alan Fox & A. F. Thompson, *A History of British Trade Unions since 1889*, vol. 1, 1889—1910, 1964, p. 15.
- 3) 19世紀中葉の労資関係については、若干の研究書があるので、たとえば栗田健著「イギリス労働組合史論」第1章、拙稿『19世紀イギリス労働組合と新組合主義』「社会政策学会年報第12集」208—213頁などを手がかりにされたい。
- 4) 19世紀末以降第1次大戦にいたる時期の賃労働の構造変化と労資関係・賃金規制関係の変化、および国家の労働—賃金政策については、栗田健氏の前掲書や徳永重良氏の機械工業に関する一連の論文、高橋克嘉氏の一連の論文、筆者の1912年炭鉱最低賃金法の成立についての論稿などがある。なお「社会政策学会年報第12集」『第2部イギリス独占形成期における労働組合』所収の徳永氏、飯田氏、筆者の小稿および栗田氏のコメント参照。H. A. Clegg & Others の前掲書は、この時期に関するもっとも詳細でもうら的な概説書であり、展望をうる上で便利なので参照されたい。筆者もそれを参照した。
- 5) Cf. F. J. Bayliss, *British Wages Councils*, 1962, pp. 1, 6. 前掲拙稿脱稿後入手した本書は、1909年法におけるかかる性格を強調し興味あるが、1909年法の特異歴史的な意義を明確にする上で問題がある。

2. 戦時賃金統制と労資関係

第1次大戦中のイギリスにおける労働—賃金統制とその労資関係に対する諸影響については、中心的な軍需生産部門である機械工業を中心に、すでに若干の解明が行なわれている^(注1)。そこでここでは、必要最小限の一

般的な考察を行なうにとどめる。

第1次大戦中決定的に急迫した軍需品増産とその国家的統轄の要請は、機械工業を中心として産業に対する国家統制の画期的な導入・拡大をもたらした。イギリスの場合すぐれてなしくずしに行なわれたとはいえ、戦争遂行の要請に媒介された経済過程に対する国家機能の決定的な増大、その結果としての経済過程の再編こそは、第1次大戦の資本主義経済展開に対する核心的な意義を示すものであった。国家的産業統制は、生産過程における技術的・社会的諸条件の変革と資本の労働支配の再編・強化、生産と資本の集積・集中、巨大企業の独占企業への転化と独占的規制の形成、企業家団体の産業別統合・強化を拡大された国家機能を媒介にして促進した^(注2)。

国家機能の拡大・導入に媒介された再生産構造の急激な再編過程は、その一環として労働力配置の急激な再編を必要とした。すなわち、19世紀以降自由放任されてきた労働市場に対し、国家が直接介入し、労働力供給・配置を国家自体が把握・統制せざるをえなくなった。一方における軍需生産およびその関連諸部門における労働力需要の急増、他方における徴兵増大による男子基幹労働力の減少という二律背反的要因に促迫されて、産業予備軍の運動に依存する労働力供給・配置と賃金運動の自律的メカニズムが決定的に攪乱された。しかも自由主義の祖国イギリスにおける生産諸関係は、生産力の中心要素である労働力の供給・配置に対する国家的把握・統制にとって、いちじるしく非適合的であった。とくに中心的軍需産業である機械工業は分立するクラフト・ユニオンの牙城をなし、19世紀末以降組合による伝統的諸規制が解体過程をたどっていたとはいえ、なおその遺制は強固であった。それ故、その組合諸規制の排除なしには、戦時合理化、とりわけ婦人を含む未熟練労働者の新たな大量投入によるダイリューションの推進が不可能であった。労働力需要の急増は労働力争奪による賃金騰貴の傾向をもたらし、経済軍事化によるインフレーションの進行は実質賃金を圧迫することによって賃金要求の激化にみちびき、地域間における顕著な賃金格差と賃金決定の多様性、クラフト間における複雑な賃金格差と

賃金決定の顕著な多様性、新たに大量導入された婦人—未熟練労働力の標準賃金率の欠如などは賃金調整・統制を著しく困難にし紛争の頻発にみちびくものであった。そしてかかる諸矛盾は労働不安を増大させ、戦時経済・社会体制の深刻な攪乱にみちびくものであった。

それ故、政府は、労働組合指導部を国家機構に編入してその組織的協力を確保し、労働組合機構を戦時労働—賃金統制の下肢機構に転化することによって、戦時合理化と労働—賃金統制を推進した。かかる労働—賃金統制は分散的な諸組合を産業別統制機構に一括編入することを必要とした。政府は一連の「軍需品法」を主軸とする戦時統制立法によって、組合規制の停止・戦時合理化、争議禁止、労働移動統制、賃金統制をはかった。しかし、移動制限措置ははげしい抵抗に会って混乱と挫折を重ねた。公認組合指導部の協力をえて進められたダイリューション・戦時合理化は、地域間・経営間で著しく不均等に、ますます増大する大衆的抵抗に逢着しながら進行した。その結果、労働組織＝職種構成が再編され、労働問題の処理が職場・経営ごとに全階層を包括するものになっていった。またダイリューションと出来高賃金の拡大は、従来のクラフト間および熟練・半熟練・不熟練諸職種間の賃金の横漸的階層性の混乱ないし破壊と地域間賃金格差の混乱をもたらし、賃金紛争の激増と賃金問題の職場問題化をもたらした。さらに労働力移動の直接・間接の制限と徴兵の脅威を援用しての職場規律の強化は、労働者の経営への隷属による不満を増大させた。かかる諸変化は、戦斗的なショップ・スチュワード運動高揚の基礎をなした。賃金統制は実質賃金を低下させ、しかも個別的に行なわれることによって賃金構造＝賃金格差関係の混乱をもたらし、賃金争議を増大させた。かかる諸関係の中で、資本＝国家—公認労働組合指導部→組合員大衆という体制に対し、戦斗的・反体制的なショップ・スチュワード運動が多かれ少なかれ全職種包括的な職場組織を基礎に、地域別・全国的に結集して対抗するにいたった。労働者状態が悪化し、自然発生的な不満と厭戦気運が増大し、反抗が増大した。かかる国内における諸矛盾と結合してロシア革命が深刻な影響を与え、反体制的労働運動が高揚し、ショップ・スチュワード運動

はその中心勢力をなした。公認組合指導部は、国家の援護のもとにその組織的協力をえて、職場・工場組織を脱骨・再編し戦時合理化に協力する公認組合の下肢機構に改変する政策を推進した。かくして戦時統制によって与えられた分散的諸組合の産業別統合と職場・工場組織の再編・編入の契機を主導要因としつつ、ショップ・スチュワード運動による全職種組織化運動を吸収することによって、戦後機械工業における若干の組合の産業別合同とその「閉鎖性」の緩和拡大による A・E・U 創立への道が開かれた。かかる労働組合の産業別連合の強化、産業別組合組織への接近を媒介した重要な契機は、地域別・職種別賃金統制の破綻による全国一律賃金改訂の進展、賃金統制機関＝生産委員会を媒介として戦時賃金統制の効果的遂行の要請に応じ企業家側のダンピング防止要請と組合指導部の全国的統制力強化要請とが結合して成立した産業別全国統一賃金協約の形成であった。

以上の概観は、諸文献^(注3)を検討し、筆者なりに再構成して要約したものである。十分な紙幅がないのでかかる形式をとったのであるが、賃金統制に直接かかわる若干の事実だけは整理して紹介しなければならないであろう。

1910年以降の労働組合運動の大攻勢は、1914年8月の開戦とその直後行なわれたイギリス労働指導部の戦争協力・産業平和宣言による画期的な政策転換によって打ち切れ、争議も激減した。当初賃金問題は、かかる労資関係を土台として労使間の自主的規制に委ねられたが、一時的な失業増大の後に生じた労働力需要の急増は不均等な賃上げと地域間賃金格差の増大をもたらし、1915年2月のクライド機械工ストを契機に自主的賃金統制の体制が破綻した。政府は、1915年2月生産委員会(Committee on Production)を任命し、その四回にわたる報告^(注4)、とくに第2、4次報告の提案実施のため、生産委員会に仲裁裁判所としての権限を附与し、3月大蔵省に主要な諸組合の指導部を招いて会議を開き、それらが署名した「大蔵省協定」^(注5)(Treasury Agreement)を成立させた。同協定は、賃金問題等について労使間の自主的交渉が失敗した場合、問題を生産委員会などの仲裁機関に付託すること、増産のために現行の組合諸規制を緩和し作業条件を変更することに組合が協力することを義務づけるものであった。当初協定参加をこぼんだA・S・Eも、すぐほぼ同様の協定を結んだ^(注6)。しかし、職場の労働者はその実施に反抗した。そこで政府は、諸組合指導部と協議しその同意をえて抜き打ちに軍需品法案を上程し可決させた。戦時労働一賃金統制立法の基軸をなした1915年軍需品法^(注7)(Muni-

tions of War Act, 1915) は、大蔵省協定を一層整備・具体化して強制するもので、第一部で、軍需関係と関連事業場の賃金・労働時間その他について紛争が生じ当事者労使間の交渉ないし協約によって解決できなかった場合、それを商務相に通告し、かれが必要と認めた場合生産委員会など三種の仲裁機関に付託することを規定した。またそれら事業場での争議行為を禁止し、他のいかなる事業場にも「宣言」によって争議禁止を命令しうるものとした。さらに第二部は、「管理事業場」指定の事業場における利潤規制とともに組合の諸規制の全面的停止を規定し、賃金変更はすべて軍需大臣の認可を要するとした。また第7条は、軍需関係事業場から当該雇主が発行する離職証明書をえずに離職した労働者の雇用を禁止した。まさに、イギリス労働—賃金政策の歴史的な転換である。

労働力配置・賃金統制政策の決定的なてこととして企図された離職証明書制度は、使用者の濫用と相まって労働者のはげしい不満をかい、執拗な修正・廃止運動と紛争続発によぎなくされた政府は、1916年軍需品（修正）法第5条によって弊害の緩和をはかった。しかし、かかる拘束制度の廃止要求ははげしく、ついに政府は雇主側の反対をおしきり、1917年軍需品法第2条によって、同制度を廃止し代替措置をこうじたが、挫折を重ねた(注8)。

賃金統制は、生産委員会の仲裁裁定を中心的なてこととして、機械工業を中心に行なわれた。生産委員会は、1915年2月—9月の間、可能な限り戦前の賃金慣行にふれず個別的・地域別に裁定し、裁定原則はほとんど欠如した(注9)。かかる裁定方式が諸矛盾を増大させたことはもちろんであるが、とくに標準賃率が欠如した不熟練労働者なかんずく新たな婦人労働者の賃金問題を処理しえなかった。使用者達は、ダイリューションによって導入された婦人に対し、大蔵省協定等に反して差別賃金を支払い、そのため全国婦人労働者連合やA・S・Eはていけいして婦人に対する最低賃金支払いと同一労働同一賃金の支払い強制を要求した。そこで政府は、三者構成の「中央軍需労働者供給委員会」を任命し、その勧告を採用した一連のL回状を公布して遵守を訴えた。しかしいぜん従わない雇主が多かったため、組合側はとくにL2, L3, L6の法的強制を要求した。その結果政府は、1911年1月成立の軍需品（修正）法に婦人賃金問題専門の特別仲裁裁判所の設置と軍需大臣命令による賃金決定を規定した。その後、軍需産業婦人労働者の賃金は、仲裁裁判所の勧告にもとづく軍需大臣命令によって規制された。L3回状が対象とした半・不熟練労働者の賃金規制も、ほぼ同じ形式によってこれと並行に進められた(注10)。

労働力不足と不満増大によってよぎなくされた賃上げ裁定は、生計費騰貴に見合うものでなかったが、政府の賃上げ抑制政策と矛盾した。生産委員会は、1915年11月政府の賃金ストップ通達をうけ、翌年夏頃まで賃上げストップを強行し、実質賃金の低下が一層ひどくなった(注11)。ダイリューションと総合して行なわれた出来高給の拡大は、はげしい抵抗に逢著するとともに、時間給熟練職種の稼得高が出来高給の半・不熟練職種によって凌駕される場合を生ずるなど、旧来の賃金序列の混乱・解体をもたらした(注12)。その結果、不満と反抗が増大し賃金ストップ政策が破綻し、賃上げ裁定が再開された。

はじめ賃上げ裁定は、従来のように地域別・職業別に行なわれ、しかも管理事業場だけに適用された。職業区分の混乱が一層まし、職種間の階層序列が混乱し、地域別裁定が続々新たな改訂要求をひきおこし、しかも個別的に賃金決定が行なわれた非適用事業場が広汎に残存し、生計費が全国的に騰貴しつつけたという状況のもとでは、従来のやり方の破綻が明白となり、全国一律仲裁裁定強制へと移行せずには効果的な賃金統制が不可能であると考えられたであろう。使用者側も、非管理事業場への裁定拡張適用によって全国一律賃金規制を行なうことを要求した。組合側は、年来の標準賃率拡大要求の遂行のために、そして生計費の全国的騰貴に対処するため、さらに職業別賃金規制の困難増大と賃金決定の分断化および裁定不適用事業場の残存による組合員に対する統制力弛緩に対処するためにも、仲裁裁定の全国的適用に依拠して産業別全国統一賃金規制を実現しようとしたであろう。ともかく、産業別にそれぞれ連合・統合を強めた機械工業雇主連合と諸組合は、全国一律賃上げを要求した。その結果、雇主連合と関係50組合は、生産委員会議長の提案と仲介にもとついて交渉し、1917年2月に裁定の拡張適用による全国一律賃金規制に関する全国協約を締結した。それに応じて政府は、1917年8月成立の軍需品法第5条に軍需大臣が一般的な裁定拡張命令を発する権限を規定した。かくして、新たに労・使委員を編入して整備強化された生産委員会は、労使間の全国協約と軍需大臣の裁定拡張命令に支えられて、全国一律の戦時ボーナス附加裁定を展開するにいった。生産委員会の指導のもとに、類似の全国協約が他の関連諸部門に普及していった(注13)。戦争遂行に決定的な役割りを担った炭鉱業では、地域別賃金規制が破綻し、1917年3月以降実施された全国的炭鉱国家管理のもとで、独自の管理機構＝炭鉱管理官とM・F・G・Bとの間の統一交渉・協定による全国一律賃金規制が導入・展開され、産業別全国統一賃金交渉・協約への画期的な転換にみちびいた(注14)。

- (注1) 佐野稔著「産業合理化と労働組合」第1編2—4章，栗田健著前掲書第4章，前川嘉一『イギリス最低賃金制発展過程の一考察(1)』「経済論叢」第82巻第1号8—21頁。
- 2) 機械工業の代表的大企業について企業合同の発展とその巨大化を例証している Labour Research Department, *Labour & Capital in the Engineering Trades*, 1922, pp. 17-26 参照。第一次大戦中の諸産業における雇主団体の増設・統合・組織拡大，および全国統一組織 (F・B・I, B・E・C) の結成について，Edited by Allan Franders & H. A. Clegg, *The System of Industrial Relations in Great Britain*, 1963, pp. 211-13, Report of the European Commission of the National Industrial Conference Board, *Problems of Labor and Industry in Great Britain, France and Italy*, 1919, pp. 64-6. 森武夫著「戦時統制経済論」119-21頁参照。
- 3) 注4以下に記される諸文献と佐野氏および栗田氏の前掲書。
- 4) Cf. G. D. H. Cole, *Trade Unionism and Munitions*, 1923, pp. 62-6.
- 5) Cf. Cole, *ibid.*, pp. 72-3.
- 6) Cf. Cole, *ibid.*, p. 74.
- 7) Cf. Cole, *Labour in War Time*, 1915, pp. 293-308.
- 8) Cf. H. Wolfe, *Labour Supply and Regulation*, 1923, pp. 217-29, Cole, *Trade Unionism and Munitions*, pp. 114-17, 152-53.
- 9) Cf. Wolfe, *ibid.*, pp. 244-45, Cole, *Labour in War Time*, p. 139, A. G. B. Fisher, *Some Problems of Wages and their Regulation in Great Britain since 1918*, 1926, pp. 5-6.
- 10) Cf. Cole, *Trade Unionism and Munitions*, pp. 84-105.
- 11) Cf. Wolfe, *ibid.*, pp. 245-46, Fisher, *ibid.*, p. 10.
- 12) Cf. Wolfe, *ibid.*, pp. 263-70, Cole, *Trade Unionism and Munitions*, pp. 164-72, H. Clay, *The Problem of Industrial Relations*, 1929, p. 34.
- 13) Cf. Wolfe, *ibid.*, pp. 246-50, Cole, *ibid.*, pp. 158-63.
- 14) 拙稿『英国炭鉱業における全国協約と産業合理化』研究年報「経済学」第22巻第3号7—11頁参照。

3. 戦後復興問題とホイットレー委員会

戦時労働一賃金統制の展開とそれに対応する労資関係の再編は，労働者状態を変化させ，ショップ・スチュワード運動の高揚を頂点とする労働者大衆の急進化と反抗増大をもたらした。それ故，戦時下の諸関係をふまえて，終戦後の経済再編過程に予測される諸矛盾の決定的な先鋭化を回避し，

戦時中再編，強化された資本の主導下に戦後復興を効果的に遂行するための，組織的諸手段が考究されなければならなかった。

戦時中イギリス労働者は重工業中心に結集・陶冶され，クラフトの障壁が弱まり，熟練・半熟練・不熟練諸階層が統一的に組織されうる客観的諸条件が成熟した。実質賃金は，著しく不均等にではあるが低下し，労働組合がもっとも強大で労働力不足がもっとも深刻であった機械工業や炭鉱業，および鉄道業においてさえ低下し，熟練・不熟練労働者間の賃金格差が縮少した^(注1)。労働時間延長と労働強化が組織的に推進され，出来高給の拡大がそれを促進した^(注2)。住宅事情の悪化も深刻であった^(注3)。労働運動指導部と労働組合機構の戦時統制機構への編入・埋没にともない，労働運動の「帝国主義と社会主義への分裂」が促進され，非公認の大衆的反抗はショップ・スチュワード運動を中心に急進化ないし反体制化した。ロシア革命は，かかる傾向を促進し，反体制的労働運動の発展とその方向に影響を与えた^(注4)。1917年に拡大・高揚した反抗の鋭さ^(注5)は，大戦直後に革命的危機を予測させるに十分であった。

したがって，終戦後の平時経済への経済再編過程に随伴するであろう労働者状態のドラスチックな攪乱・悪化が，すでに成熟しつつあった矛盾を一挙に革命的危機へ発展させるおそれが十分あった。労資関係を再編成してこれにいかに対処するかが，決定的な問題であった。とくに，大戦中に構築された資本—国家と公認労働組合との協調関係をふまえて，公認労働組合機構を危機回避と独占資本主義的復興に組織的に動員する方法，その組織的協力確保の方途が探究されねばならなかった。かかる組織的方法は，ショップ・スチュワード運動を中心に発展した「労働者管理」の要求に対処するものでなければならなかった。ショップ・スチュワード運動は職場労働者の全階層を組織・結集して労働者管理をにないうる戦斗的な産業別統一組織を樹立しようとしたのであり，前記の課題に則してこれにいかに対処するかが問題であったのである。さらに危機回避のためには，軍事経済の解体と復員による大量失業の発生と賃金暴落の危険に対処しなければならなかった。とくに軍需産業に新たに配置された婦人を中心とする不熟練労働者の大群が，組合組織が欠如またはきわめて弱体賃な低金諸産業に戦後ドラスチックに移動し再配置される時，深刻な賃金水準低下と低賃金労働者の急増が生じ，社会不安の増大にみちびくことが予想された^(注6)。苦汗賃金規制法として成立した1909年賃金委員会法は，その政策対象の狭さ，適用拡張に要する煩さな手続きなどの制約のため，かかる問題にとり

てい対処しうるものでなかった。軍需品法の対象とならなかった諸職業の賃金委員会による最低賃率改訂は、きわめてかんまん、生計費騰貴にますますたおくれた。その結果、それらの職業の労働状態は著しく悪化し、1917年4月労働大臣が五委員会に対し書簡で賃率の即時改訂を勧告したほどである(47)。

戦後復興に関する諸問題の検討を任務とする内閣復興委員会が、1916年3月に任命され、その小委員会の1つとして、「労使関係に関する委員会」(Committee on Relation between Employers and Employed)が設置された。下院委員会委員長ホイットレー(J. H. Whitley)を議長とし労使代表その他によって構成されたこの通称ホイットレー委員会は、1917年から翌年にかけて5回報告書を提出した(48)。同委員会の構想の中心をなした第1次報告(49)は、労使双方の組織が確立している主要な諸産業を抜いてこれらの産業に労使代表の協議機関＝「常設連合産業協議会」(Joint Standing Industrial Councils)と、その活動を補完する地区協議会、工場委員会の設置を提案した。同報告は、「共同社会の利益にとって、戦時中に確立されたあらゆる階級間の協力が戦後継続すべきことは決定的に重要であり、労使関係についてはとくに一層そうである」とした。そして「その目的はその産業に関連する諸問題の検討に労働者達がより一層参加できるようにすることによって協力を確保することである」前記の労使協議機関を、「当該労働組合と雇主団体の支持」のもとに、「それら組織間の協定によって」設置することを勧告し、「産業の平和と能率化の促進」のために、それらが処理すべき11項目にわたる協議事項を提示した。第3次報告(50)は、「工場委員会に関する補足報告」と題し、労使の公認全国組織の統制のもとで「工場の諸問題において協力する制度を確立し維持する」ことを目的とする労使協議機関として、工場委員会の設置を勧告した。ここで提案された政策は、政府の戦時労働政策を戦後の諸条件のもとで継承・展開しようとしたものであると理解される。1917年10月20日付の労働大臣書簡(51)は、その報告を政府が全面的に支持することを明らかにしたばかりでなく、産業協議会を、政府に対してそれぞれの産業の労使双方を統一的に代表する機関、「立法について政府に建議するのに適した機関」、

「政府に対する公認の常設諮問委員会」とすることを提案した。

ホイットレー委員会の第一次、第三次報告の提案、および労働大臣書簡の政策的意義について、簡単なコメントを与えておこう。雇主団体と労働組合は、戦時国家統制機構への編入によって、それぞれ産業別連合ないし統一を促進された。戦時労働統制の遂行に協力しその具体的手段を検討し建議する労使両組織代表参加の各種諮問委員会は、産業別の労使協議関係を発展させた。そして1917年3月、戦後復興のための諸計画を作成し労使協調を促進するために、雇主団体と労働組合が参加する「全国労使同盟」(National Alliance of Employers and Employed)が設立された^(注12)。ホイットレー委員会の産業協議会計画は、かかる労使関係の形成・展開を土台として、戦後の諸条件のもとで任意的・自主的な産業別協議関係を発展させ、労働組合の本来的諸機能および戦時統制に媒介されて強まった産業管理参加要求をかかる労使協議機構に吸収し、組合を産業協同体的労使関係に編入・埋没させ、革命的危機の回避と独占主導下の戦後復興に組織的に協力させ動員しようとする計画であったといえよう。産業協議会の下肢機構として提案された工場委員会の計画は、前記のように政府—資本が公認組合指導部とともに進めた政策、すなわちショップ・スチュワード運動の基礎である職場労働者の自主的な職場・工場組織を戦時合理化協力組織に再編・転化しようとした政策^(注13)を継承するものであった。この計画は、全国的・地方的な協議機関の統制下におかれる工場段階の労使協議機関=工場委員会を設置し、それに職場労働者とかれらの自主的職場組織を編入・緊縛して職場問題を協議させることによって、かれらの職場要求と労働者管理要求を吸収し、かれらとかれらの組織を経営協同体的労使関係に埋没させ、非公認ショップ・スチュワード運動を解体させようとするものであった。かかる計画は、公認組合指導部の政策遂行に役立つべきものであった。すなわち、それは、公認組合が職場組織を再編・吸収し産業別組合的組織形態へ接近することによって職場の労働問題を包摂し、指導部に対抗する非公認ショップ・スチュワード運動の客観的基礎をくずして解体にみちびき、著しく弛緩・動揺した組合員大衆に対する統制力を再建しようとする政策に適合し、その遂行を助けるはずのものであった。ホイットレー委員会は、産業協議会計画を主に恒久的な階級協調関係形成の手段として構想し、それ故産業協議会をあくまでも任意的なものとして構想した。政府がその戦時労働政策によって促進した階級協調的労使関係を戦後の諸条件のもとで一層発展させようとしたかかる提案を支持したのは当然である。しかし、政府にとってもっとも緊

急な課題は終戦直後の過渡期における重大な諸困難をのりきることであり、その諸困難は現体制の破壊にみちびきかねないものであるから、それに対処するには国家の積極的な政策展開が不可欠であり、しかもその効果的遂行には労使両組織の統一された組織的協力が不可欠であり、そのためには戦時の経験からして労使合同機関を諮問・建議機関として確保する必要がある。それ故、政府は、産業協議会を少なくとも暫定的にはかかる機能をもつものとして位置づけ活用すべきであると考えたようである。

ホイットレー委員会は、第1次、3次報告の計画を適用しえない領域を対象として第2次報告⁽⁴¹⁴⁾を提出したが、それは概略次の通りである。労使両組織が十分発展していない産業の産業協議会に労働省代表が参加するよう勧告し、次いで協議会設置産業の未組織の地方または部門に、全国協議会の申請により労働省の承認をえて、産業協議会に連結して賃金委員会を設置するとした。そして協議会を設置しえないほど未組織の産業に賃金委員会を設置すること、その機能を拡大して他産業で団体交渉の対象となる諸問題の交渉・決定のための機関とすること、それ故最低賃金率のみならず労働時間その他労働諸条件、産業福祉に関する諸問題を扱うとした。そしてかくして助成される労使両組織が協議会設置に十分なほど発達したとみなされる時、賃金委員会が協議会設置を労働大臣に申請するものとした。委員会は、賃金委員会を産業協議会計画を補完する手段として、主として広汎な未組織部門において団体交渉・協約と労使協議会を代替しそれを助成する手段としてとらえたのである。

政府は、1917年10月18日署名の第2次報告を慎重に検討し、翌年7月7日同報告に覚書をそえて配布した。その「復興大臣と労働大臣による共同覚書」⁽⁴¹⁵⁾は、「行政的観点から」産業協議会を「賃金を除く多くの問題」に関する労使協議機関にすべきであり、賃金委員会を組織の有無にかかわらずに広く低賃金産業またはその1部に設置すべきであり、両者の機能・構造・性格が根本的に異なるので、両者の連結、賃金委員会による協議会設置提案には反対である旨の見解を表明した。すなわち、ここでは賃金委員会を産業協議会からきりはなし、独自の劣悪賃金国家規制機構としてとらえ、その拡充を提案した。かかる政府の態度は、もちろん戦後危機の

主な原因となるべき低賃金問題に国家が最低賃金制度の拡充によって積極的に対処しなければならない客観的情勢を反映するものであったが、同時に労働運動の批判と要求に対応するものであった。ホイットレー計画の実施について使用者側は全面的に賛成し、T・U・Cも政府部門への実施を要請したが、多くの労働組合が拒否し、その論拠の一つに政府の干渉強化があげられ、労働運動の側からの諸批判がかかる修正の原因であるといわれた^(注16)。また、労働党が1週30シリングの全国一律最低賃金を保障するよう賃金委員会法を修正すべしと決議する^(注17)など、全国最低賃金保障の要求が増大しつつあった。かかるドラスチックな最低賃金制改革運動の高揚は、政府—資本の戦後復興政策と矛盾しその遂行を攪乱する。したがって「賃金委員会の拡大は、政府によって全国的法定最低賃金の要求を弱める手段とみなされた」^(注18)のである。賃金委員会制度の拡充は、賃金決定に対する国家介入の増大をもたらし、自由放任主義からの乖離を発展させる。しかし、すでに戦時賃金統制は自由放任主義的賃金政策からの政策的転回をもたらし、かくして間接的に最低賃金制の発展を準備した。戦時賃金統制は、労働者状態の悪化—不満と反抗の増大をもたらすことによって最低賃金制発展の客観的諸条件を成熟させたばかりでなく、賃金決定に対する国家介入の決定的増大をもたらすことによって、国家的賃金統制の一形態である最低賃金制の拡充を政策原理的に準備したといえよう。

(注1)

	労働省 生計費 指数	鉄 道 賃 金	坑 夫 賃 金	機 械 工 賃 金	
				熟練工	不 熟 練 工
1914年7月	100	100	100	100	100
1915年7月	125	110	113	110	—
1916年7月	145	120	129	111	—
1917年7月	180	155	136	134	154
1918年7月	205	195	187	173	213
1919年7月	210	225	224	199	255
1920年7月	252	280	260	231	309

L. Macassey, Policy—False and True, 1922, p. 141 より。

- 2) Clay, *ibid.*, p. 34, S. & B. Webb, *History of Trade Unionism*, 1920, pp. 643-44. 森武夫著前掲書200頁参照。

- 3) Cf. 'Labor's Statement on the Housing Problem after the War', 'Report by ministry of Reconstruction on Housing in England and Wales', (quoted fully in Meyer Bloomfield, *The New Labour Movement in Great Britain*, 1920, pp. 209-34.
- 4) Cf. S. R. Graubard, *British Labour and the Russian Revolution 1917-1926*, 1956, ch. I, II, A. L. Morton and G. Tate, *British Labour Movement*, 1956, pp. 271-76.
- 5) たとえば、アレン・ハット著、塩田訳「イギリス労働運動史」91-2頁参照。
- 6) 大戦中商工業の婦人賃金労働者が142万6千人増加し、うち軍需労働にのみ従事する者70万4千人といわれ、終戦とともに彼女らが解雇され、その吸収が「一連のきわめて深刻な産業問題をもたらすであろう」と予想され、「賃金委員会の非常に広汎な拡張が緊急に必要である」とされた。イギリス産業復興協会主催の「戦後における産業婦人の地位に関する」労使その他関係者の会議（1918年3月16-17日）の報告、M. Bloomfield, *ibid.*, pp. 253-68に全文収録、とくにその pp. 253, 255-56, 259, 262 参照。後記労働大臣言明参照。
- 7) Cf. H. F. Hohman, *The Development of Social Insurance and Minimum Wage Legislation in Great Britain*, 1933, p. 382.
- 8) 前川嘉一『イギリス最定賃金制発展過程の一考察(2)』「経済論叢」第82巻第3号30頁参照。同論文は前掲(1)とともに、1909年法から1918年法への発展過程を分析したものであるため、参照されたい。
- 9) Cf. 'Interim Report on Joint Standing Industrial Councils', cited fully in M. Bloomfield, *ibid.*, pp. 301-9.
- 10) Cf. 'Supplementary Report on Works Committee', cited in M. Bloomfield, *ibid.*, pp. 443-46.
- 11) 労働大臣書簡全文 Cf. M. Bloomfield, *ibid.*, pp. 297-301.
- 12) Cf. Report of the European Commission of the National Industrial Conference Board, *ibid.*, pp. 111-14.
- 13) 佐野稔著 前掲書 第一篇第二章参照。
- 14) Cf. 'Second Report of the Committee on Relations between Employers and Employed on Joint Standing Industrial Councils', cited fully in M. Bloomfield, *ibid.*, pp. 457-65.
- 15) Cf. 'Joint Memorandum by the Minister of Reconstruction and the Minister of Labour', cited fully in M. Bloomfield, *ibid.*, pp. 449-57.
- 16) Cf. Report of the European Commission, *ibid.*, pp. 246-52.
- 17) 「(ii)……賃金委員会は、その労働者の過半が1週当たり30リリング未満

の支払をうけるすべての産業の職業に適用されるよう修正すべきである。

(iii) 1週30シリング以上のこの最低賃金を、全職業に対する法定最低賃金とすべきである。」戦後の労働問題に関する労働党のステートメント M. Bloomfield, *ibid.*, pp. 287-96 に全文収録。その291頁「法定最低賃金」参照。

18) E. J. Bayliss, *ibid.*, p. 15.

4. 1918年賃金委員会法の成立

共同覚書発表の2カ月前の5月7日に、政府は1909年法を修正する法案を議会上程した。それは、ホイットレー委員会報告の基調をとりいれながら、過渡期の低賃金規制の課題に則して起草されたものである。労働党所属の労働大臣ロバーツ (G. Roberts) は、下院の討論に際して次のように述べた。

「大戦後深刻な混乱が生ずることは必至であり、もし諸問題を正当で人道的な基礎の上で調整する機関が確立されなければ、この上なくこのましからざる社会的諸結果をとまなう賃金暴落が生ずるであろう。婦人達の主張をとり上げ、そして彼女らができるものだけを彼女らに支払う古い方法に基づくのではなく、公正な基礎に基づいて賃金を調整する機関が存在しなければ、大戦後の事態はもっともかなしむべき諸結果をもたらすであろう、と私は感ずる。」(注1)

その基本原則にふれない若干の修正(注2)をへて、1918年8月8日に「1909年賃金委員会法を修正する法令」、すなわち「1918年賃金委員会法」(注3)が成立した。その主な内容は、次の通りである。

第一に、1909年法の適用範囲が拡大され、適用職業選択の基準が修正された。すなわち第1条第1項は、1909年法がこれまで適用された諸職業以外の職業にも「労働大臣がこの法律に基づいて行なう特別命令 (special order) によって適用」と規定した。そして第2項は、「労働大臣 (この法律では『大臣』とよばれる) は、もしかれがその職業全体にわたって賃金の効果的規制のための何らの適当な機関が存在しないと考え、そしてしたがってその職業またはその職業の一部に広く行なわれている賃金率を考慮して主法 (principal Act=1909年法) をその職業に適用することが適当であると考えらば、その時それが適用されていない特定の職業に主法を適用する特別命令をなすことができる」と規定した。

第二に、本法は、賃金規制の拡大・具体化に必要な権限を賃金委員会に附与し

た。すなわち第3条第1項は1909年法が規定した「最低時間賃率」（本法では「一般的最低時間賃率」）および「一般的出来高賃率」の外に、「(b)出来高の労力に雇用される労働者の場合に、かかる労働者に時間外労働を基礎として報酬の最低率を保障するために適用される（一般的最低時間賃率をこえてはならない）最低時間賃率（この法律では『保障時間賃率』と呼ぶ）。(c)賃金委員会によってその職業の一週当りまたはその日の標準労働時間数であると宣言される労働時間数をこえていずれかの週または日に一労働者が働いた労働時間について、そうでない場合適用されるであろう最低率の代りに（時間賃率、出来高賃率のいずれを問わず）適用される最低賃率（この法律では『超過時間賃率』と呼ぶ）」を決定し強制しうるとした。

第三に、新たに労働大臣の権限が拡張され、迅速な拡張適用が可能にされた。すなわち、「すべての特別命令は、あたかもこの法律に規定されたかのように、議会の批准なしに効力をもち、かつ、その後の特別命令によって改訂または取り消すことができる」（第2条第1項）とされた。そして第2条第4項は、特別命令をただちに議会に提出することを義務づけ、その後40日以内に両院のいずれかによって否決されれば効力を失うものとしたが、「ただしそれに基づいてその前になされたいかなるものの効力も、新たな命令を行なう権限もそこなわれない」とした。

1918年賃金委員会法は、「賃金の効果的規制のための何らの適当な機関が存在しない」ことを委員会設置の基本条件とすることによって、ホイットレー委員会の路線をとりいれ、未組織の分野で団体交渉・協約による賃金規制を代替・助成することを基本的な政策課題として確認した。1909年法にあつては消極的に予定されたかかる政策が、ここでは積極的に確認されることによって、賃金委員会制度がイギリスにおける賃金規制関係と労働—賃金政策においても基本的な位置が積極的に確認されるにいたつたのである^(註4)。かかる発展は、すでに概観された賃金規制をめぐる労資関係と賃金政策の史的発展を土台とし、それを反映するものであった。

とはいえ、1918年法は、同時に、戦後の過渡期におけるとりわけ婦人労働者の賃金暴落、その結果としての社会不安増大を回避することを緊急課題とした。しかもかかる課題をその賃金政策の枠内でとりあげることによって、直接的には労働運動の側からの全国最低賃金運動を吸収・分断・解体する防波堤を設定し、間接的に戦後の社会的・政治的危機の緩和に役立つ

たせようとするものであった。それはまた、軍事経済の解体、失業資本の低賃金諸産業への殺到そこでの過当競争の激化を緩和するための経済政策的機能をも併有すべきものであった。かかる課題に則して、労働大臣の権限が大巾に拡大され、賃金委員会の権限も拡大され、より広汎に、より効果的に劣悪賃金を国家規制のもとに包摂する措置が講じられた。このようにすぐれて戦後処理政策の一環として導入された賃金委員会拡充政策は、大戦直後しばらくの間労働運動の高揚に促進されて賃金委員会制度の急速な拡大をもたらしながらも、戦後恐慌と労働運動の後退のもとで、強化された労働大臣の権限を槓杆としてその後退にみちびく必然性を内包した。

(注1) D. Sells, *The British Trade Boards System*, 1923, p. 4.

- 2) 議会における討論経過と修正点については、前川嘉一、前掲論文(2)42—8頁参照。
- 3) *Trade Boards Act, 1918; An Act to amend the Trade Boards Act, 1909*, 8 & 9 Ges. 5, ch. 32 の全文, *The Law Reports*, 1918, vol. LVI, pp. 101-12 参照。
- 4) 同法のかかる性格については Bayliss, *ibid.*, pp. 13-5 の記述が参考になる。

5. むすびにかえて

前述のようなものとして成立した1918年賃金委員法は、戦後の過渡期における賃金問題に対処する上で著しい制約を有した。そこで政府は、過渡期の賃金統制をはかる特別の立法を用意し、1918年11月21日に「1918年賃金（暫定規制）法」^(注1)が成立した。同法は、労働大臣によって、「新法令の主要な目的は、講和締結時に一般に適用される最低賃金を6カ月間維持することである」^(注2)と説明されたように、終戦直後の賃金暴落の危険に対処してその阻止をはかり、あわせてかなりの時間を要する賃金委員会設置に先行して生じうる未組織・低賃金諸産業における賃金暴落に対処することによって賃金委員会法を補充するものであった。

大戦直後、イギリス労働運動は未曾有の高湯を示し、全国最低賃金要求も高まった。かかる条件のもとで、1918年賃金委員会法に基づいて新たに1919年に15、1920年に34、1921年に3委員会が新設され、1922年末には39

の職業を対象とする委員会によって約3百万人の労働者の賃金が規制された^(注3)。しかし、1920年末以降の戦後恐慌の深化のもとで労働組合運動が著しく後退しドラスチックな賃下げが広がり、賃下げを困難ならしめた賃金委員会制度の廃止ないし緩和を求める使用者側の要求が強まった。かかる資本の要求を体現したケーブ委員会による1909年法の苦汗賃金規制原則への後退を主内要とする勧告（T・U・C 代表も署名した）の立法化は、ついに実現しなかったが、1918年法が拡大・強化した労働大臣の権限は、その後10年間委員会の新設を停止し新立法なしにケーブ委員会勧告を実質的に具体化することを可能ならしめた^(注4)。

（注1） Wages (Temporary Regulation) Act, 1918; An Act for prescribing Minimum Rates of Wages during a limited period and for repealing certain provisions of the Munitions of War Acts, 8 & 9 Geo. 5. 全文 The Law Reports, 1918, L VI, pp. 444-48 に収録。D・セルスの同法の要約は、次の通りである。「1918年11月11日に職業内で承認されたか、または一般的に支払われえた時間賃率プラス戦時ボーナス、または同法によって設置される臨時仲裁裁判所の裁定によってそれに代えられうるもの、または若干のクラスの婦人と少女の場合には臨時仲裁裁判所の勧告に基づき労働大臣によって定められる賃率を下まわる賃金払を違法とした。」 D. Sells, *ibid.*, p. 3. 同法は、さらに6ヶ月間延長された。なお同法は、軍需品法による争議行為禁止を撤廃し、生産委員会の代りに諸仲裁機関を統合してより広汎な領域を扱う臨時仲裁裁判所の設置を規定した。同法の成立過程と同法実施の具体的経過については、Fisher, *ibid.*, ch. II, III 参照。

2) Report of the European Commission, *ibid.*, p. 83.

3) Cf. D. Sells, pp. 5-6.

4) Cf. Bayliss, *ibid.*, pp. 18-25.