

イギリス国有石炭業の労使関係

George B. Baldwin : Beyond Nationalization —
The Labour Problems of British Coal (Harvard
University Press, Cambridge Massachusetts, 1955)
315pp.

吉 武 清 彦

I

イギリス石炭業の国有化は、イギリス労働者階級の半世紀以上にも及ぶ努力の末、漸く1947年1月労働党内閣の手に依つて実現された。その後の経過既に12年、その間さまざまの批判が現はれたが、石炭産業が予期した程の実績を挙げ得なかったことから、国有化全面的失敗と云ふ性急な批判も少しとしない。特に西ドイツに於ては、自由主義経済への復帰を旗印にして兎に角著しい経済復興をなし遂げた国柄だけあって、対岸のイギリス経済が如何にもテンポの遅い発展を示しており、特に石炭産業が依然として低い生産性に留まっておることを指摘して、石炭国有化を失敗と見做す意見が可成り強いのである。(例へば Frankfurter Allgemeine 社説 Aug. 4. 1955 参照) 日本に於てもイギリス石炭業の経営機構が労働者的な性格を有しておらず、石炭庁の構成メンバーは多くが資本家陣営の出身者である点から、国有化は全般的にイギリス資本主義の構造的危機に対応せんとする独占資本の自己救済手段を意味するものに他ならず、従つて労働者階級のための真の国有化とは凡そ縁遠い存在であり、国有化が従来成果が挙げなかった一つの原因を之に求めやうとする傾向が可成り強く見出される。第二次大戦前、依然として低い生産性に留まり、私的資本の下で合理化がなかなか行はれなかった上、極度に劣悪な労資関係に悩んだイギリス石炭業の国有化は、たしかに石炭業の個別私的資本家を救済する役目を果たしたと同時に、イギリス唯一のエネルギー資源である石炭業を自己の手中におさめ、以て総資本の補強工策の意味をも有してゐたと云ひ得る。しかしながらイギリ

ス石炭業が、国有化以後生産性が予期した程上昇せずまた労使関係も左程良好とは云へない故を以て、石炭業国有化を全面的に失敗であると断定するのは、早急の結論たることを免れ得ないであらう。第二次大戦後、イギリス資本主義の内部構造は勿論のこと、その外部的与件も著しく変化した。これらの諸変化はイギリス石炭業全体にさまざまな影響を及ぼしておるが、これらの要因を考慮した上で国有化の効果を測定することが必要であらう。その際労使関係に於て特に考慮すべき要因は完全雇傭である。本書はこのやうな諸要因を考慮に入れつつ、イギリス石炭業の労使関係の実体を調査研究分析したものであつて、著者の国有化石炭業に対する分析視角は次の言葉によつて要約せられる。

『過去十年間の経験によつて、我々は社会主義者の主張が嘗て信ぜられた程には大きな効果をもつものではないことを知つた。今日では国有化が石炭業の労使関係を支配しておると云ふよりは、労使関係の諸問題が反つて国有化を支配しておるのである。この私の判断は必ずしも、国有化無用乃至失敗論を意味するものでない。私が主張したいのはただ人々は国有化に余りに多くのものを期待しすぎておるのに比して、石炭業のもつさまざまな問題の実体を余りにも知らなすぎると云ふことである。欠勤・労働力の配置・資材の浪費・賃銀支払形態・非公認ストライキ・労働力の配置転換・労働組合間の競争・労使協議制——これらの問題は産業の所有形態とは独立したそれ自身固有の問題領域を有しておるのである。そしてこれらの領域は、私的所有とか利潤動機とか云ふ古い問題よりはむしろ、石炭業労働者の個々人が作業に対して如何程の関心を有しておるかとか云ふことにより多く関聯を有しておるのである。』(Author's Preface XX.) つまり著者はそれ自身固有の問題を有するイギリス石炭業の労使関係が、国有化と云ふ所有と経営管理形態の変化に依つて如何に変貌を遂げて行くかを、個々の職場の実態調査から分析したのであり、この綿密な実体調査と冷静な分析とに於て本書の価値が存するのであらう。

本書の構成は次の如くである。

序文

1. イギリス石炭業の技術的基礎
2. 石炭庁 (NCB) とイギリス全国炭坑夫組合 (NUM)

3. 団体交渉
4. 採炭現場に於ける労使協議制
5. 一般的な賃金の動向
6. 切羽面労働者の賃金表
7. 労働力補充の問題
8. 缺勤
9. スコットランドに於ける配置転換問題
10. 労働と技術的進歩

附録 5

文献目録並びに索引

なほ本書は、労働問題関係の研究を従来約十数冊出版して来た Wertheim Publication (Harverd University Press) のシリーズの一冊であり、Massachusetts Institute of Technology の経済学部教授である著者の doctoral dissertation の要約である。ここ数年間日本に於ても英国々有化産業の労使関係に就いての問題点が、可成りの論文によって指摘せられており、更には海外に於ても相当の研究が発表せられておる。^{註1)} 以下はこれらの諸研究で問題となった点が、本書で如何に扱はれるかを問題別に取扱つて見ることにする。

II

◇経営並びに管理機構の中央集権化の問題——国有化に伴つて発生した困難な問題の一つは、急速に経営並びに管理機構が中央集権化したことであり、それは中央に於ける石炭庁と労働組合の交渉の比重を増大せしめた一方、末端労

註 1) 例へば

山本勝也『国有化企業に於ける経営管理と労資関係』(商学論集第25巻第1号)。
『国有化企業に於けるモラル問題』(商学論集第25巻第3号)。『イギリスに於ける
労使協議会制度の意義』。中村忠一『英国に於ける石炭業国有化政策に関する一考察』
(経済論叢第73巻第5号) 阿部泰治『英国石炭産業の労働事情』(海外労働経済月報第
6巻第2号) Haynes, W. H., "Nationalization in Practice ; The British Coal
Industry. Harvard University, Cambridge, 1953.

Spero, S. D., "Labour Relations in British Nationalized Industry" New
York University Press. 1955.

Sinclair, J., "Coal-Mining Economics" London 1957.

働者と労働組合指導層との関係を疎遠ならしめる結果を生んだと批判せられておる。地方的に解決せられるべき問題迄が中央に持ち込まれ、解決に多大の時間を要するに到り、能率上思はしからざる諸結果を招来したことはしばしば今日迄指摘せられた所である。著者自身はこの中央集権化が専ら管理上の問題であって、機構上には中央集権化の弊は認められないとし、1955年2月に発表せられた Fleck Report (NCB, Report of the Advisory Committee on Organization) と同じ結論を述べておる。従つて中央集権化の弊はそれぞれの段階にある経営責任者の管理権限を明確にすることに依つて除かれるのであつて、この管理上の改良を加へることなしに構造上の地方分権化を行つてもそれは管理問題の解決に対して何らのプラスをもたらさないであらうと云ふのが著者の意見である。(p.23) 管理上の中央集権化に就いて、著者は一地方炭鉱経営者の不平を挙げておるが、その不平の若干例を示すと、1. 炭鉱経営者はある問題の解決をせまられたり、又は個人的な苦情を持つた時、誰にその問題を持つて行くべきか分らない。2. 炭鉱経営者は自己の炭鉱内で昇給昇進を行ふ場合には予め小地区代理人 (Sub-Area Agent) からその許下を得なければならぬ。然しながら炭鉱経営者以上にこの昇給昇進の個々のケースに就いてよりよい判断を為し得る筈がない。3. 炭鉱経営者に任命される客観的な基準は何ら与へられておらず、屢この任命は独断的になされ、また偏見を伴つて行はれておる。4. 地方総支配人の多くは炭鉱経営者にその支配する炭鉱の財政上の詳細な実情を知らせやうとはしない。総支配人は炭鉱経営者にそれが知られるのを好まない、等々。(p.23) 著者は中央集権化それ自体に対して積極的な評価は行つておらないが、後述の炭鉱賃金の統一化に際しこの中央集権化が大きなプラスの役割を果しておることを述べておる点から推察して、その必然性を認識しており、その効果も可成り高く評価しておるやうに思はれる。全国炭坑夫組合 (National Union of Mineworkers) の全国大会に於て従来幾度も石炭庁の機構を非難する決議が表明せられて来たので、組合内で1949年この石炭庁の機構を調査する特別委員会が設置せられその結果が1953年に発表されたが、その時の執行委員会は『従来迄の調査では石炭庁の機構に関し特に大きな不満を述べざるを得ない点はない。』として石炭庁を擁護する正直かつ大胆な結論を表明

した。(p.25) 之に依つて労働組合指導層は下部大衆の機構に対する不満の解消に努力した訳であるが、その後もこの不満は消え去つてはおらぬのである。Fleck Report の結論や著者の結論更には労働組合の調査結論から推して、石炭庁の機構は構造的に改良の余地が大いにあると云ふよりはむしろ管理上の面に於て地方分権化を計ると云ふことに主眼を置くべきなのであらう。そして之はむしろ将来に於けるさまざまの実験の結果漸くなし得られる改良であつて、早急な改良は無理であらふと推察される。

Ⅲ.

◇労働組合の機能の変化—— 国有化は必然的に労働組合の立場と機能とに著しい変化をもたらさざるを得なかつた。労働組合は私有時代よりも遙かに社会的責任を多く持ち、ストライキを軽率に行ふことは許されない。著者自身も労働組合の機能は、心理的に見れば『抗議組合』(protest unionism) から『管理組合』(administrative unionism) に変化したと述べ、労働組合の最も大きな困難は、労働組合の自主性を喪ふことなく、如何にしてこの機能を果して行くべきであるかと云ふことにあると述べておる。(p. 51) 著者は労働組合の機能を依然として『経営陣に対する抗議』の中に見る H.A. Clegg の意見には全面的には賛成しておらない。著者にとっては『経営陣に対する抗議』もさることながら、国有化の合理的な運営と成果ある遂行のためには避くべからざるさまざまの諸変化を、無用な摩擦を避けつつ然も組合員の利益を害することなく、導入するためには、経営陣が到底なし得ずただ労働組合のみがなし得る課題と使命とがあると考へておる。著者にとっては組合側が単なる抗議だけで、その負はされた社会的責任を積極的に遂行しないのであれば、国有化は決して成果あるものとはならないと見ておる。(p.51~p.53) 『如何にして労働組合は経営陣の仕事の独立性を犯すことなく、然も国有化を成功に導くことが出来るやう積極的な道を歩むことが出来るであらうか? それは労働組合が石炭業の能率的な遂行に缺くべからざるさまざまの変化を受け入れることを組合員に納得せしめるやう教育することである。之は勿論労働組合が、ロシアに於ける如くに経営のための代弁者となり工場規律の励行や、道徳的制裁を行つたりして、組合

本来の課題を犠牲にすることを意味しない。之は組合員の利益を守りつつ、組合が必要な諸変化に対し色々なコントロールを加へることを意味する。このやうな使命を果すためには、労働組合指導者達は如何なる変化が将来必要であるかに就いて十分な想像力を働かせる必要があり、組合は十分な勇気とエネルギーを以て、これらの諸変化の導入に伴つて組合が果さねばならぬ新しい機能を遂行して行くやう努力するのでなければならぬ。』(p.52~p53) このやうな新しい機能を果すために著者が石炭庁並びに NUM の幹部に訊ねた限りでは、次の如き plan が考へられておる。

1. NUM の組合員に対するより多くの教育活動
2. NUM の指導層と下部大衆との間のよりよきコミュニケーションのための新聞乃至雑誌の発行。
3. 将来の新しい指導層を形成する若い組合中堅層に対する指導者教育を行ふ設備の設立
4. NUM が入手する大量のインフォメーションに基き、石炭業の諸問題を調査分析する組合内の研究スタッフの養成。
5. 『科学的管理法』の技術を考慮した経営技術専門家を NUM 内に於て養成し、以て石炭庁の管理の遂行に理解を持つこと。

しかしながら著者は、NUM の指導層が、国有化のために生じた多くの眼前の諸問題の処理に忙殺されて、未だ長期的に NUM の将来に就いて反省する心構へも時間的余裕も無く、新しい機能を果すのに未成熟である点を指摘しておる。『しかしながら、多くの保守的な労働組合と同じく、NUM もまた容易には未だ試験済ではない企画に金を支出することはしないであらうし、従つて労働組合の新しい課題に積極的に取組んで行くであらうとは簡単に考へることは出来ない。しかしもしそうであれば、慣習と伝統とが依然として将来も組合の政策決定に大きな役割を果すことになり、石炭業の再組織と云ふ課題は一層困難になるだけであらう。』(p.53) と著者は組合の将来の活動に就いては余り樂觀的でない。

◇賃金の統一化に就いて—— 国有化以前イギリス石炭業は23の地区に分れ、

賃金水準はそれぞれ地方毎に異つておつたが、国有化と共にこの賃金水準の統一化が可能になった。勿論賃金水準統一化は、石炭産業が古い伝統を有しており然し炭坑の自然的条件が炭坑毎に著しく異なるために容易に短時間で完成し得る仕事ではないが、それにも拘らず国有化以後この目標達成のために石炭庁がなした成果は可成りのものがあると著者は述べておる。国有化以後に見られるに到つた変化を若干本書の中から探つて見よう。

1. 地区別の賃金較差が国有化以後、減少して来ておる点。一般に炭鉱労働者は坑内切羽面労働者と坑内一般労働者及び坑外労働者の三つのグループに分けられるが、このうち坑内一般労働者の地区別賃金較差を例にとつて見ると、(著者はこの際 TUM の全国区分に従つて全国を20に分けて比較にする) 1947年と1952年の間にその全国平均値に対してその上下の較差は次第に減少し、いづれの地区も平均値に近くなつておる。特に平均値以下の地区の賃金水準は殆んどがこの4年間に平均値に対して5%以内の僅かの較差を有するに到つておる。(p.148) 即ち之は石炭庁の賃金政策が、平均値以下の地区の賃金水準を引上げて、低位の水準を上に向けることに重点を置いておると云ふことが出来る。(p.147 並びに p.148 の Chart 3. 及び Chart 4. を参照) 坑外労働者の地域別賃金較差は、坑内一般労働者の地域別賃金較差と殆んど大差がない。
2. 坑内切羽面労働者の賃金は、国有化の賃金統一化に際しても他のグループが時間制賃金形態をとつておるのに対し、出来高給制に基いておるために、賃金の統一化に際して他の二つのグループと異つた賃金の体系をとる必要がある。即ち生産性の高い採掘容易な炭坑と生産性の低い採掘困難な炭坑とに於ては必然的に出来高給の単価も違つて来ざるを得ず、従つて地域的な較差もまた止むを得ない。むしろ生産性を考慮して妥当な合理的な較差を設けることが生産能率のために必須のことと云ひ得る。著者は従つて坑内切羽労働者の賃金水準並びにその生産性とを地域別にグラフによつて比較しておるが(p.150) それによれば生産性の較差は、全国平均値に対して最大は65%増、最少は45%減、であるのに対し、切羽労働者の賃金は最大が25%増、最少が平均値に対して20%減となつており、賃金較差の方が生産性の較差よりも遙

かに少い。著者は賃金較差が生産性の較差に対して幾%位が妥当であるかに就いては触れておらないが、たがこの切羽労働者の賃金の地域的較差と生産性の地域的較差とは1952年に於て余り大きな正の相関関係が無い故、(即ち、個別的に見れば、生産性の高い地域でありながら賃金が低く、生産性の低い地域でありながら賃金の高いと云ふ現象が見られる)この点に坑内切羽労働者の賃金形態には改良すべきものがあると述べておる。(p.151)

3. 職種内に於ける賃金較差に於て問題となっておるのは、切羽面労働者の賃金が他の一般時間給賃金労働者のそれに比して戦後異常に増大し、職種内較差が増加した点であるが、之は将来是正せられるべきであることを多くの切羽面労働も自身も認めておる。(p. 171)切羽労働者は1954年当時日給労働者に比して約75~100%増の賃金を貰つておるが、労働組合の指導層の説明に依ればそれは1)切羽労働者の仕事は日給一般労働者の仕事の約倍に及ぶ程困難であり、又2)前者の災害率、事故、職業病も後者よりも遙かに多いことに基くとされておる。(p.171 参照)

4. 『基準出来高表』(earning norms)の導入に基く同一地域内坑内切羽労働者の賃金の統一化。——国有化以来『基準出来高表』(earning norms)が坑内切羽労働者の賃金の決定に際して informal な標準として使用せられ、之が同一地域内の坑内切羽労働者の賃金水準の較差を減少するのに役立つておることは注目すべきである。(p.171~p.177)国有化以前の私有の時代に於ては同一地域内に於てさへも自然的条件がそれぞれの炭坑毎に異つており、それに労使間の力のバランスの相違も加はつて、坑内切羽労働者の賃金水準は一炭坑毎に可成りの相違を示したのであつた。この切羽労働者の作業単価決定は、私有時代激しい労使の衝突が演ぜられる舞台とされ、石炭業労使関係を悪化させる一大原因をなしておつた。当時石炭は販売市場で激しい競争が演ぜられてゐたため、賃金コストの相当部分を占めるこの切羽炭坑労働者の賃金引下げは使用者にとって最も重要な経営上の課題であつた。当時坑内切羽労働の作業単価決定に際しては労使間に於て凡ゆる巧妙な駆引と力の戦術とがとられ、従つて個人的な要素が強く作用しておつたのである。之がこの『基準出来高表』の採用に依つて、或程度かゝる傾向が弱められたのであ

る。即ち石炭庁はそれぞれの地方に標準的な出来高表を切羽労働の各職毎に決め、これが労使の作業単価決定の話し合ひの前に提示されるのである。この出来高表の存在するため、私有時代の如くに個人的要素が強力に作用することはなくなり、従つてこの労使の話し合ひは以前よりも遙かに荒々しいものになつたと伝えられておる。(p.174)

VI

◇労使協議制——イギリス国有化産業に於ける労使協議制が、期待した如くには機能しておらない点は、山本勝也氏の論文『イギリスに於ける労使協議会制度の意義』(商学論集第25巻第4号)に於て詳細に説明せられてある如くであり、著者もその点に就いては充分認めておる(p.96~p.100) 労資協議制が如何なる困難な点を有するか就いての本書の説明は山本氏の論文に見出される指摘点に大差がない。著者は労使協議会を通じてインフォーマルなコミュニケーションがイギリス石炭産業の労使関係に於てなかなか行はれずそのために労使協議会がその機能を充分果しておらない点を、アメリカと比較して次の如く述べておる点は興味深い。『皮肉なことに、イギリスは政治上の民主主義に於ては、インフォーマルで有機的な機構を通じてその政治上の能率をあげておるのに反し、産業上の民主主義に於ては労使協議会の極めてフォーマルな機構に余りに頼りすぎておる。アメリカに於ては、之とは反対に政治上の民主的な目的を実現させるのに専ら「法律を通過させる」ことにのみ頼つており、それが政治上の弱点ともなつておるのに比し、産業社会に於てはイギリスよりも遙かにインフォーマルで有機的な人間関係の重要性を認識しておる。』(p.117註17) 従つてイギリス石炭業者は(一般にイギリスの産業全体が)アメリカから1) 徹底した job-planning の導入、2) 仕事に関するインフォーマルな協議の方法を学び入れることは極めて有益であらうと述べておる。(p.117)

◇ストライキ——国有化以後ストライキの数は期待してゐた如くには減少しておらず、それに伴ふ石炭損失額も戦前と何らの変化を示しておらないことは統計の示す如くである。国有化以後のストはすべて非公式の山猫ストであつて、公認のストは一度もない。ストライキが減少しない理由を国有化の不成功

に帰し、国有化に伴つて過度の中央集権化がなされ、そのため石炭業の一般労働者の不平不満の解決に手間取り 不必要なストが併発しておるのであると云ふのが一般に見られる説明である。しかし著者はストライキの原因を国有化に伴ふ中央集権化に帰することに対しては疑問を表明し、疑問の理由として次のやうな5つの点を指摘しておく。(p.77)

第一には非公式の山猫ストは古くから炭坑業につきものであつて新しいものでない。ただ新しい点は仲裁制度が完備しておるにも拘らず、山猫ストが依然繰返へされると云ふ点である。第二にはストライキの極めて多くの部分は坑内切羽労働者の賃金に関する不満足に由来するのあり、之は依然として炭坑毎に(pit-by-pit) その賃金水準の決定がなされておる。(尤も現在では『出来高表』(earning norms)の導入によつて賃金水準決定に劃一化が計られておるが、しかし最後の決定は炭坑毎である。——紹介者註)

第三には戦後イギリス政府がとつた賃金引締政策に基き、公式の機関を通じてでなければ賃上げが容認されず、それが労働者の不満となり、ストライキとなつたことは疑ひ得ないが、しかし之は政府の賃金引締政策の必然的結果であつて止むを得ない。第四には団体交渉機構は単に中央集権化されたのみでなく、それは以前に比して遙かに複雑な制度となつた。第五には国有化以前に行はれた地域単位の団体交渉が過去に於て現在の全国的な基礎に立つたそれよりも常に迅速に処理を行つたと考へるのは間違ひであるし、又末端労働者の声が、以前の地域単位の団体交渉機構に於て、現在よりも遙かによく反映してゐたと考へることも間違ひである。戦前に於ても地域毎の団体交渉委員会に於ては、地方労働組合役員に依つて交渉がなされたのであつて、末端労働者によつてなされたのではない。中央集権化は確かに戦前の地域毎の団体交渉委員会の地域労働組役員から若干の機能を奪つたが、しかしそれは末端労働者からその機能を奪つたのではない。

以上著者が挙げた理由の凡てが必ずしも納得的でないにしても、ストライキの原因を単に中央集権化のみに帰するのは単純にすぎると云ふ著者の意見には傾聴すべき点があると云へる。

著者のストライキの分析に於て注目すべき点は次の三つの点である。第一に

は国有化以後ストライキは若干の著しい例外を除いて皆短期間の地方的な性質を帯びるに到つたと云ふ点である。著者の示す統計に依ると1953年に於ては全イギリスのストライキ件数の75%が石炭業で生じておるのに対し、〔参加人員×ストライキ損失日数〕の統計に於ては全イギリスで石炭業は僅かに18%を占めておるにすぎない。(p.75) 1930年代に於ては前者の比率は約35%であるのに比し後者の比率は40~50%であるから、国有化以後に於ては短期間の極く少数のグループに依るストライキが頻発するに到つたことを物語るに他ならない。Yorkshire に於けるストライキ統計に依れば 1949年の同地域のストライキ発生数の75%は三日以内で終つており、40%以上は一日以内である。(p.87) 第二にはストライキの原因としてはやはり賃金をめぐる問題が第一であつて、1947~1951年に於ける統計に於てはストによる損失石炭額の殆んど半分はこれに基いておる。その次に重要な原因は作業方法をめぐる問題であるがそれによる損失は賃金ストの場合の半分である。その他同情ストや解雇反対スト等があるが之等は余り大きな損失をもたらしておらない。(p.76) 職種別に見ると坑内切羽労働者のストが極めて多く、之は Yorkshire に於ける1949年のスト発生件数の約半数を占めておる。従つて坑内切羽労働者の賃金をめぐるストライキが可成りの比重を占めておると考へられる。第三にストライキを地域別に見ると、極く限られた地域の特定の炭坑に限つて毎年の如くにストが頻発することである。従つてストの無い地方は年間通じて一つのストもないことになり、著者は全イギリスの鉱業所合計約950のうちの半数は全然年間通じて何らのストもないと報告しておる。(p.88) このストの頻発する地方は Scotland, Yorkshire, South Wales の三地方であつて、これら三地方だけで損失石炭量の75~90%を占めておる。(p.79) 現在石炭庁は全イギリスを50の Area に分割しておるが、NCB の1952年の報告に依れば (p.52) 上述の三地方 Scotland, Yorkshire, South Wales のうちでも 10 area にストが集中し、1951年にはこれら 10 area のストに基く石炭損失額は全体の石炭損失額の56% (1951年), 66% (1952年) となつておるのである。之によつてストライキは特定の地方に限つて頻発することが分る。これらに限つてストライキの頻度が多い理由は可成り複雑であつて、著者も一応の分析を行つてはおるが断定的なこ

とは差支へており、イギリスの石炭庁や TUM ですらもストの地域的差異の大である事の原因に就いては明快な説明をなし得ないであらうと述べておる。(p.83)

◇労働力の供給——イギリス石炭業に於て最大の悩みは労働力の不足である。高い賃金水準、福利施設の完備、住宅の優先提供、労働条件の良好等にも拘らず依然として労働力の不足が訴へられておる。著者の説明に依れば『炭鉱労働者総数が 700,000 以下に下る時には、ストその他特殊の事情が発生するとイギリス産業全体が危機に陥る可能性が生じて来るため、石炭業の内外を問はず、炭鉱労働者総数が 720,000 を超えない限り、誰しもが安心感を持つことが出来ない。』(p.185) それにも拘らず過去に於て 720,000 を超えたのは、僅かに 1948. 1949 年の兩年であり、他は 720,000 から 690,000 の間を上下し、次第に漸減の傾向にある。この漸減の傾向が続く時には 1965 年には 400,000 以下になるのではないかと危懼せられておる。このやうに労働力配置問題が深刻化しておるのは他ならぬ完全雇傭のためであり、賃金・労働条件・福利施設等が国有化以来良好になったにも拘らず、他のマイナスの諸条件即ち危険な労働環境・未だ多い災害率・地下労働・早老等が作用し従つて労働市場に於て労働力の獲得に際し他の産業に遅れを取つておる訳である。著者の説明に依れば労働力供給に於て最も重要なことは、補給源として長期的に見て、炭坑に従事しておる家族の青少年労働力を確保する以外にはなく、炭坑以外の産業に勤務しておる家族の青少年は将来の補給源として先づ殆んど期待出来ず、炭坑出身の青少年であつても、一度炭坑以外に職を見出してしまった後では容易に炭坑に就業せしめ得ないのが現状である。(p.181) しかも青少年の総数自体が、イギリスに於ては過去十数年の出産率の低下に基き激減しており、例へば 1939 年には満 18 才に達する年令層は 420,000 であったのに対し 1950 年には 320,000 に低下しておる。従つて現在イギリス石炭業は今迄嘗てない程青少年労働力の獲得に苦慮しておるのである。(p.200) 1946 年になされた炭坑地帯青少年の就業に関する一調査の結果に依れば、炭坑の家族の子弟の約 $\frac{1}{3}$ は炭坑に勤務したのに反し、炭坑以外の家族の子弟で炭坑に勤務したものは僅かに 7% に過ぎず、

然も炭坑の家族の子弟のうちですら自分の意志で炭坑に勤務したのは僅か6%であり、他は両親のすゝめで不本意ながら炭坑に就業したものであると云ふ。(p.202) 著者自身 Yorkshire の最も旺んな工業地帯附近の炭坑——従つて青少年を炭坑に引きつけるのに最も困難な地帯——の青少年をめぐる労働市場の実体調査を行つたが、その実例は極めて参考になる点があるのでここに訳出して見る。(p.203)

Warwickshire; この地方には12の炭坑があり、それらは Birmingham の東約15マイルの所に南北にわたって散在しておる。この Birmingham 市は可成り遠距離の所にあるが、それでもこの地域の若干の青少年は毎日同市に通勤しておる。(若干の同市の大会社はこの地方にバスを出しており、彼等の中の或る者達は之を利用しておる。) 更にこの地方の南の方には、イギリスのデトロイトと云はれる Coventry 市があり、同市はこの地方の南部にある炭坑から多数の青少年を吸引することが出来るのである。かゝる状況のため同地方では青少年を炭坑に引きつけるのは困難を極め、地方石炭庁の役員はこの困難を次の如く述べた。

『我々は Coventry 市並びに Birmingham 市にある自動車工業に青少年が行くことに反対しておる。我々は若い青年達に7½時間の労働時間と往復それぞれ30分づつの通勤時間を与へておるが、自動車工業では彼等は8時間労働して、更には往復それぞれ1時間を必要する。しかし青年達は8½時間の炭坑地下労働よりも日中10時間の雇用の方を好んでおる。炭坑では17~18~19才の青年は一週間5s~10sより多く得ておるのに拘らず、それでも青年達を炭坑に引き留めるのに甚だしい困難を感じておる。』(p.203~204)

之は最も困難な状況の一例であるが、石炭業が他産業と競合しておる地域では大なり少なり之に似た状況が見出される。他地方で陶器製造業と競合しておる地域では充分な青年労働力を確保するためには現在の週10sの賃金を少くとも£1に迄引上げねばならぬと云ふことが報告せられておる。(p.206)

かゝる困難な状況に直面して石炭庁は、完備せる職業教育施設や労働条件の緩和その他多くの対策を立てて青少年労働力の吸引に凡ゆる努力を惜んでおらない。その結果1951年頃より青少年労働力の石炭業への流入は可成り良好な成

果を挙げており、もしこのやうな流入が今後も継続するならば石炭業の労働力供給問題は長期的に見て好転するのではないかと著者は見ておる。(p.200)

◇欠勤——国有化以後欠勤率が戦前の倍以上の12~13%に及んでおることも、国有化石炭業に於けるモラル欠如の一現象として可成り問題になっておる点である。しかし著者は欠勤率はなるほど高いけれども、之は戦後イギリス石炭業のみが例外的に高くなつたのではないとして次の如き点を指摘しておる。

1. 戦前のイギリス石炭業の欠勤率が6~8%であつたため、ある論者は今日のイギリス石炭業も少くとも元の戦前の水準に迄欠勤率を減少すべきであると云ふが、戦前のこの6~8%の欠勤率は大量失業に悩んでゐた時代のそれであつて、完全雇傭が実現した今日のイギリスに於てはこの戦前の水準に回復することは先づ殆んど不可能であり、又この戦前の統計方法自体に疑はしい点があり従つて戦後の欠勤率の統計と比較することは無理であると考へられる。(p.216)

2. 戦後石炭業の欠勤率が増大したことは少くともヨーロッパのいづれの国をとつて見ても云ひ得ることで、1948年並びに1949年のイギリス石炭業の欠勤率はザール地方を除き他のいづれのヨーロッパ諸国よりも少なかつた。完全雇傭の実現せられておるイギリスに於ては約10%程度の欠勤率でさへも少なすぎる位であると云ひ得る。(p.219)

3. 欠勤はストライキと同じく極く少数の限られた範囲の労働者に起るのであつて、全般的なものではない。統計に依ると全労働者の $\frac{1}{20}$ の人々が自発的欠勤の約半分を占めており、全切羽労働者の約8%の欠勤が切羽作業休止の44%を占めておるのである。(p.224)

次に戦後徹底した国民保険制度がイギリスで実現したが、之は当然石炭労働者の間に仮病欠勤・故意の長期病氣欠勤・傷害の過大視等を生む危険をもたらしたことを報告しておる。(p.221)

その他著者は最後の章で技術上の改良(特に Meco-Moore Cutter Loader)が、石炭庁並びに労働組合指導層が予期してゐた如く生産性の向上に役立つて

おらない点を指摘し、之が主として末端労働者の技術的進歩に伴ふ賃金・労働条件等が急変することを恐れる保守的な態度に由来する事情を説明しておく。

(p.274~p.290) 以上は著者の叙述であるが、紹介者の本書から受けた印象を結論的に述べると、

1. 国有化は予期した如くには成果をあげておらないが、しかしイギリス経済の第二次大戦後に於ける変化を考慮に入れるならば、国有化を全面的に失敗と見做すことは早急にすぎるであらう。第二次大戦後国有化がなされず、相変わらず私有のままであったならば、恐らく産出量の激減と、労働力の極端なる不足、並びに石炭価格の暴騰等が現はれ、イギリス産業全体の麻痺状態が出現したであらうと思はれる。
2. 国有化と共に石炭庁はフォーマルな機構確立の面では相当な業績を挙げて来たが、未だにインフォーマルな労資の意志流通機構に於ては改良すべき余地が大いに存する。この点で重要な役割を果さねばならぬのは労働組合指導層であり、国有化の導入と共に急激に生じたさまざまな変化を如何に末端労働者に受け入れしめるかはこれら指導層の将来の方針にかゝつてゐると云ふことが出来るであらう。古い歴史と伝統とを持つ産業だけに、石炭業にはそれ自身の困難な問題をうちに多く有しておるが、之を国有化の導入によって如何に解決して行くかは、石炭庁以上に労働組合指導層に課せられた課題であらう。