

イギリス石炭産業の団体交渉と労使関係

木村 牧郎

1. はじめに

1.1 研究の課題

本稿の目的は賃金制度や団体交渉制度の変化が労使間のパワーバランスにどのような影響を及ぼすかを考察することである。木村(2005)では、イギリス石炭産業における機械化の進展とパワーバランスの変化との関連性についての分析を試みた。この際、機械化が及ぼす影響を「労働力(熟練と量)」「雇用・労務管理」「賃金制度」「団体交渉制度」の四つの側面に分け、それぞれの側面からパワーバランスについて考察することが必要であると述べた¹⁾。木村(2005)では、このうち「賃金制度」と「団体交渉制度」以外の側面について考察を行った²⁾。よって本稿では残された二つの課題について最終的な結論を導き出す。

では機械化の進展と「賃金制度」や「団体交渉制度」との間にはどのような関連性があるのだろうか。まず賃金に関していえば、次のようになる。機械化が進むと、経営側は作業量や作業速度を管理することができるようになる。このため、賃金制度を「出来高給」と「時間給」に分類するとすれば、機械化により「出来高給」→「時間給」へと移行するのが一般的である。石炭産業も例外ではなく、1950年代後半からこのような変化が生じた。しかしその一方で1978年には能率刺激給が導入され、賃金の一部が再び出来高給となった。こうした変化の背景には機械化以外の要因が複雑に関係している。

団体交渉制度の変化は、上記のような賃金制度の変化に関連づけられる。石炭産業の時間給賃率の決定は産業レベルの交渉に委ねられる。そこで決められた賃率はすべての炭鉱労働者に適用される。よってこれを集権的交渉と呼ぶことができる。逆に出来高給や能率刺激給の場合、地域交渉の合意内容にもとづく賃金制度であり、地域協約が下位レベル(炭鉱レベル)の

1) イギリスにおいては、機械化が影響を及ぼす範囲を労働力の熟練と量にのみ限定した研究が多くみられた(Burns et al (1983), Edwards and Heery (1989)など)。これに対し、木村(2005)では機械化が及ぼす影響の対象を広げることによって、労使関係の変化をよりトータルに捉えることができると考えた。

2) 「労働力」「雇用・労務管理」については、経営側にパワーバランスが傾いたと結論づけた。

交渉を規定している。これは分散的交渉と呼ぶことができる。

以上のように、機械化の進展による賃金制度の変化があり、さらに賃金制度の変化に対応して団体交渉の変化が促される。こうした一連の変化の結果、労使間のパワーバランスにはどのような影響があるのか。本稿では、その影響を二つの側面からみる。

一つは職場交渉や職場規制の変化である。職場規制とは、「職場の労働量、仕事の方法と組織、規則などを『協約された、もしくは慣行化されたルール』として職場委員が支配する営み」である³⁾。職場における労働組合活動の実態とその変化を考察することでパワーバランスを浮き彫りにする。

二つ目は労働争議の変化をみることである。労働争議の変化は、職場だけでなく産業全体の労働運動を反映しており、それを分析することにより、職場の枠を越えた産業規模のパワーバランスを考察することが可能となる。

1.2 対象時期と時期区分

上記の課題について結論を導き出すにあたって、研究対象時期についての時期区分を行う。まず対象時期は1947年から1983年までとする。始点の1947年は産業が国有化され、関連省庁のもと石炭生産が再編成された年である。終点の1983年は産業の合理化をめぐる炭鉱ストライキ（1984～85年）が起きた前年である⁴⁾。このストライキの規模や意義を考慮すると、本稿の分析にはそぐわないため、1983年までを一区切りとした。

時期区分は市場の動向や機械化の進展に従い、表1にあるように三つに区分した。まず、第一期が1947～57年までである。この時期の市場動向について、石炭市場では需要超過、労働市場では供給不足の状態であった。機械化についてみると、イギリスでは採炭作業から重点的に進められていた一方で、運搬などの補助的作業については機械化が遅れていた時期である（Ashworth (1986), p. 74.）。

表1 研究対象期間（1947～83年）の時期区分

| | 対象年 | 市場動向 [石炭市場 / 労働市場] | 機械化 | 経営管理 |
|-----|----------|--------------------|--------|--------|
| 第一期 | 1947～57年 | 需要超過 / 人手不足 | 部分的導入 | 未発達 |
| 第二期 | 1958～78年 | 産業規模縮小 / 完全雇用の維持 | フルセット化 | 経営権の確立 |
| 第三期 | 1979～83年 | 炭鉱効率化・合理化 / 失業の増大 | 進展なし | 経営権強化 |

（出所）筆者作成。

3) 熊沢 (1976), 7頁参照。職場委員とは労働者集団によって選出される職場組織の代表である。石炭産業の場合、NUM炭鉱支部役員が筆頭交渉者であり、職場委員に相当する（Clegg (1979), 邦訳26頁）。

4) このストライキはイギリス労使関係の転換点と位置付けられ、日本でも多くの論者が紹介した。例えば田口 (1989), 戸塚 (1986) や早川氏による一連のレポート（後掲の参考文献リスト参照）があげられる。

第二期は1958～78年までである。この時期は、エネルギー政策の転換による要員削減や炭鉱閉鎖があり、産業規模が縮小した時期である。しかし当時の労働市場は完全雇用を維持しており、炭鉱閉鎖に対する組合の反対は少なかった。また採炭作業以外の作業について機械化が進み、ほぼフルセット化された。さらに坑内作業全般が機械化されたことにもない、この期を通じて経営管理が確立した。

第三期は1979～83年までである。1979年以降、サッチャー政権の誕生により産業民営化が検討され、炭鉱の効率化・合理化がより一層求められた。また完全雇用が破綻し、失業率は1970年代後半から上昇した。機械化についてはとくに目立った変化はみられないが、効率化・合理化の観点から経営権の強化がより進んだといえる。

2. 石炭産業の団体交渉制度

2.1 雇用主と労働組合

(a) 雇用主

研究対象期間における石炭産業の雇用主は全国石炭庁（National Coal Board, 以下 NCB と略記）である。NCB は石炭産業国有化法により石炭の採掘及び取得に対する独占権を得た。NCB は総裁、副総裁を含む12名の役員で構成される。役員人事は資源エネルギー大臣の指名により決められ、メンバーは5年おきに改定される。

NCB のもとに管轄の広い順に、「地方石炭庁」「地域支所」「炭鉱」という単位がある。地方石炭庁は炭田の存在するイングランド10地域とスコットランド、サウス・ウェールズの計12ヶ所に設置されている。総裁など6名の役員からなり、管轄内の投資計画、マーケティング、労働組合との協議・交渉などを執り行なう。

地域支所は地方石炭庁のもとに4～9ヶ所程度設置される。地域総合経営者のもと生産、財務、人事・労務、マーケティング、安全管理など各専門の担当で構成される。

炭鉱は生産活動の拠点である。各炭鉱には炭鉱経営者が選任され、安全管理や出来高給賃率の交渉、その他の炭鉱経営全般を担う。1950年代には800以上の炭鉱が存在したが、合理化により、その数は激減し、1980年には219鉱が存在するのみであった。

(b) 労働組合

石炭産業には複数の労働組合が存在するが、最も代表的な労働組合は全国炭鉱労働者組合（National Union of Mineworkers, 以下 NUM と略記）である。NUM は1980年で組合員約20万人を有する。組織化の対象は炭鉱労働者のほか、坑外作業場の専門工や職長、エンジニア、事務職の一般労働者など幅広い。

NUM は「全国」「地方」「炭鉱」という三つの組織単位からなる。全国組織には意志決定機関

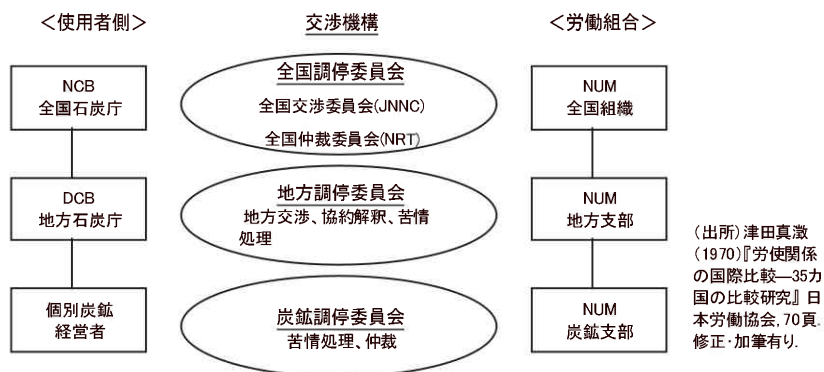


図1 石炭産業の団体交渉

である全国代議員大会，執行機関である全国執行委員会，そして対 NCB 交渉の筆頭交渉者である全国役員という三つの機関で運営される。

地方組織は地方支部（エリア）と呼ばれる。地域ごとに14の支部が設置され、それぞれ独自の財源と組合規約を有する⁵⁾。意志決定機関は、次に述べる各炭鉱支部の代表で構成されるエリア評議会である。また専従のエリア役員が地域交渉の筆頭交渉者である。

炭鉱組織は炭鉱支部（ブランチ）と呼ばれる。役員ポストは支部長，支部書記長，支部代議員，財務の四つであり，非専従であることが多い⁶⁾。役員のうち1名が対炭鉱経営者交渉の筆頭交渉者となる。なお代議員は地方支部の評議会に出席し，地方と炭鉱のパイプ役となる。意志決定機関は支部委員会であり，幾つかの専門委員会に分類される。NUMはNCBの承認を得て，すべての炭鉱に支部を設置している。炭鉱支部は職場組織の代表であり，職場規制の担い手といえる（Clegg（1979），邦訳26頁）。

2.2 交渉レベル

図1に示したように同産業の交渉制度は「全国」，「地方」，「炭鉱」という三つの交渉単位からなる。なお石炭産業では団体交渉制度を「調停制度」Conciliation Schemeと呼んでおり，これは協約の策定や改定，労働条件の交渉とともに，集団的な紛争処理を併せもった制度である。

(a) 全国調停委員会 National Conciliation Board

1946年の全国調停制度協約によってNUMは全国交渉の権利を確立した。全国調停委員会は交渉機関と仲裁機関に分類される。交渉機関である全国交渉委員の交渉事項は賃金，労働時間，各種休暇，付加給付などである。全国交渉が不調となった場合，任意の仲裁機関である全

5) これに加え，事務職労働者を組織するCOSAなど職業的な分類による支部が六つある。

6) 地域間の慣行の違いにより多様である。例えばヨークシャーでは専従役員であることが一般的である。

表2 日給制導入に関するイギリス石炭産業の労使協約

| 合意年 | 協約の名称 | 主な適用対象職種 | 対象人数 |
|-------|-------------|-------------------|------------|
| 1955年 | 日給制協約 | 坑外労働者, 切羽以外の坑内労働者 | 約30万人(56%) |
| 1966年 | 自動積込機に関する協約 | 切羽労働者, 切羽の専門工 | 約12万人(34%) |
| 1971年 | 日給制に関する第三協約 | 坑道掘進労働者 | ? |

(出所) McCormick (1979), pp. 92-102. 及び pp. 119-129. より作成.

(注) 1: 「対象人数」は推定, カッコ内は合意年の全炭鉱労働者に占める協約適用者の割合.

2: 「切羽」は採炭される炭層のことであり, 「坑内」は地下職場, 「坑外」は地上職場をさす. また, 坑道掘進労働者はトンネル作業職種のものであり, 切羽労働者と同等の熟練工である.

国仲裁委員会が設置される. この仲裁委員会による裁定は両当事者に対し拘束力を持つ.

(b) 地方調停委員会 Divisional Conciliation Board

佐藤 (1963) によれば地方調停委員会の機能は苦情処理や協約の解釈をめぐる紛争解決に定される⁷⁾. しかし, 先述した能率刺激給は地域協約に基づく賃金制度であり, これは同委員会が自律的に交渉機能を有していたことを物語っている. また, 交渉や紛争処理が不調に終わった場合には全国レベルの協議に移される.

(c) 炭鉱調停委員会 Colliery Conciliation Board

炭鉱レベルの交渉は炭鉱調停委員会と呼ばれ, その機能は炭鉱内の紛争処理が主である⁸⁾. そのプロセスは六つの段階からなる. 第1~3段階は労働者本人と直属の上司による話し合いが, 時に支部役員も交えながら, なされる. 第4段階として炭鉱経営者と支部役員による炭鉱会議 pit meeting, 第5段階として地方調停委員会による仲裁, 最終段階として第三者機関である炭鉱仲裁者 Pit Umpire の裁定による解決が諮られる. しかしそれでもなお未解決の場合には地方調停委員会に協議の場を移し, 解決が目指される. 炭鉱調停委員会は1960年代後半から紛争処理機能を高め, 頻発していた労働争議の抑制効果を発揮した (Winterton (1983), p. 16).

2.3 賃金交渉の例

前節で述べたように石炭産業の団体交渉は三つの交渉レベルからなる. 本節では先述した時期区分をもとに, 賃金交渉を例としてその変遷を整理する.

(a) 第一期 (1947~57年)

戦前からの名残として, 出来高給が継続して労働者に適用されていた. また同一炭鉱内でも切羽 (採炭現場) によって切賃が異なるといったように, 賃金制度の未整備もともない, 交渉

7) 佐藤 (1963), 16頁参照.

8) 前掲書, 16頁参照.

単位が分散化されていた⁹⁾。

しかし1955年にNCBによる職務調査が行われた結果、職務内容が約350に整理され、職務記述一覧表にまとめられた。これをもとにNCBはすべての炭鉱労働者を適切な職務に分類し、職務に応じて定義された時間賃率を設定した。これにともない、表2にあるように坑外労働者と一部の坑内労働者に日給制が適用され、約半数の労働者の賃金が全国交渉で決定されるようになった。ただし切羽労働者など、熟練度の高い労働者には出来高給が適用され、炭鉱レベルの賃金交渉は依然として残された。

(b) 第二期 (1958～78年)

表2からわかるように1966年と1971年の労使協約により切羽労働者や坑道掘進労働者にも日給制が適用された。出来高給の廃止を規定した、この二つの協約を通じて、全国レベルの賃金交渉はすべての炭鉱労働者を網羅することとなった。第二期にはこのような集権的交渉により時間賃率が決定される方式が確立した。

(c) 第三期 (1979～83年)

第三期には能率刺激給と呼ばれる出来高給が再び導入された。この賃金制度は地方レベルの交渉をベースに労使協約が締結される。またその賃率は地方協約が規定するルールに従い、個別炭鉱交渉により設定される。第二期で確立した全国レベルの集権的交渉は依然残されているが、能率刺激給の導入により第三期には賃金交渉の一部は地域別、炭鉱別に分断されることとなった。

3. 職場内労使関係 — 職場交渉の実態と変化

3.1 職場規制の類型化

石炭産業における職場代表はNUM炭鉱支部の役員である。彼らは職場交渉者として出来高給の切賃、諸手当などの賃金関連やその他の労働条件、懲戒問題、職場事故の調査、機械設備の導入に関する意見交換など、幅広い事柄を扱う。つまり支部役員は組合員の利害を保護するために、職場交渉を通じて経営施策に対する規制行為を営む。このような職場規制は以下のように「要求」「異議」「拒否」という三つに類型化できる。

(a) 要求 request/claim

組合側から経営側に対して発議され、組合側が労働条件や雇用、経営施策について改善や是正を要求する。採用や人事に関する要求もあるが、賃上げ要求が最も典型的である。以下に、具体例をあげる¹⁰⁾。

9) 労働省労働統計調査部 (1959), 116頁。当時産業には6500以上の異なる職務名が存在し、類似した内容の職務であっても、それに支払われる賃率は炭鉱ごとに異なると叙述している。

〔例1〕 ノッティンガムシャー地方 a 炭鉱, 1974 年 11 月

組合側が坑内の浸水状況が悪化したとして、現場調査を行うように経営側に申し入れた。またその結果次第では組合は浸水手当 water pay の増額を要求することを加えて述べた。経営側は調査の実施を約束し、その調査への組合の立会いも了承した。その後調査結果を踏まえ、組合は手当の増額 (37.5 ペンス→70 ペンス) を要求した。経営側はこれを拒否したため、地方調停委員会に付託された。

〔例2〕 ノッティンガムシャー地方 b 炭鉱, 1975 年 9 月 12 日

組合側は同日に開かれた非公式会議のなかで、2名の組合員が健康上の理由から労働負荷の少ない職場への配置換えを希望していることを経営側に伝えた。経営側はその場でこれを了承し、配置転換が認められた。

(b) 異議 objection

経営者の下した決定が職場の慣行に反する、あるいは組合員から強い反発を生んだ場合、組合側は経営側に対して決定の指し止めを申し立てするケースである。以下にみられるように、経営・監督層の命令や決定に対する紛争が典型事例となる。

〔例3〕 ノース・イースト地方 c 炭鉱, 1975 年 5 月 29 日

背中を負傷した機械工に対し、上司である職場長はそのケガを知りつつも入坑を命令した。機械工はこれを拒否したため、当事者を含めた協議が行われた。結局、機械工は入坑に同意し、遅れて入坑した。組合側は事後処理として、入坑遅延時間 (1時間15分) 分の賃金補償を求め、経営側は了承した。

〔例4〕 ノース・イースト地方 c 炭鉱, 1975 年 1 月

坑道掘進労働者である組合員は経営上の都合により、普段行っている職務よりもグレードの低い別の職務へ回された。本人の同意を得て行った措置であるが、支払われた賃率は普段よりも低い賃率であった。このため組合側が非公式協議において、異議を申し立てた。経営側は全国協約に則った措置であるとして、この申し立てを不服としたため、合意には至らなかった。(その後の経緯については不明である。)

(c) 拒否 refusal

経営側が実行したい施策について、あらかじめ組合支部の承認を得ることが必要な場合に、組合員の利益に反すると判断するならば、組合はそれを拒否するケースがある。作業方法の変更や人事配置、残業に関する意見交換・協議が典型例としてあげられる。

10) ここに紹介する事例はクリスティン・エドワーズ教授 (キングストン大学) が行った調査記録を参照したものである。この調査は三地域・ハケ所の炭鉱の経営者と NUM 支部代表を対象とし、調査時期は 1974 年 11 月～1976 年 6 月であった。調査方法は記録用シートに、①経営者と組合支部が面会した日付、②面会を要求したアクター、③チャンネル (非公式会議 / 経営協議会 / etc)、④話し合われた事柄や争点、⑤記入者にとって望ましい結果、⑥両当事者にとっての重要度、⑦結果に対する満足度、を記入する方法である。

〔例5〕 ノース・イースト地方 d 炭鉱, 1975 年 5 月 30 日

ここ数年, 坑内を移動する際の移動手段としてミニバスを用いるという提案が経営側からなされてきた。同日もそれが協議の議題に上がった。経営者はこの手段は技術的に実現可能であり, 組合からの了承がほしいと述べた。しかし組合側は移動時間の短縮が坑内労働者の実質労働時間の延長につながるため, これに反対した。この議論はその後, 並行線をたどったままとなり, 地方調停委員会に付託された。

〔例6〕 ノッティンガムシャー地方 a 炭鉱, 1975 年 6 月 10 日

同日の労使協議会のなかで経営側が雇用者の教育・訓練の一環として, 数名の切羽労働者について6~8週間程度トンネル掘進作業に配置換えを行うことを組合側に要望した。両者は次回の話し合いで再検討することで合意した。三日後の再協議で組合側はトンネル掘進労働者の雇用が不安定になることを理由に, これを拒否した。

3.2 職場交渉の変化 I [第一期から第二期にかけての変化]

第一期から第二期にかけて, 職場交渉はどのように変化したのであろう。第一期の職場交渉に関する文献として Scott et al. (1963) がある。Scott et al. (1963) は, この時期の職場交渉について次のような特徴をあげている。まず, ①交渉の発端となる労使紛争について, その当事者は坑外労働者よりも坑内労働者, また坑内労働者の中でも出来高給で働く切羽労働者がほとんどである。②その交渉事項としては, 賃金関連が70~80%を占め, その中でも賃上げ要求がほとんどである。さらに, ③職種間や職場間の賃金格差や賃金所得額の変動性が大きいほど賃上げ要求が誘発される, といった特徴がある¹¹⁾。

以上のような特徴は, 1966年の「自動積込期に関する全国協約」の労使合意により, 大きく変化する。この協約により切羽労働者の賃金は出来高給から時間給へ移行したからである。特に上記③にあるような賃金格差や変動性は生じにくくなった。では職場交渉はどのように変化したのか。

表3は第二期における議題別の職場交渉件数分布である。表からわかるように, 全八ヶ所の炭鉱において賃金が議題にのぼった回数の割合は全項目の中で最も多いものの, 全体の16%に過ぎない。これらの炭鉱では職場交渉が賃金問題に集中せず, 幅広く職場問題をフォローしていることがわかる。中でも労働時間や安全・作業方法, 人員配置, 管理・監督問題, 懲戒問題に関する交渉件数の割合が高い。

このように第一期では賃上げ要求が主要な交渉事項であったが, 第二期になると賃金以外の交渉事項の割合が増えた。こうした変化は職場規制の範囲の拡大と考えられる一方で, 職場内

11) Scott et al. (1963), p. 148.

表3 炭鉱別の職場交渉事項分布（1974年11月～1976年6月）

| 交渉・協議事項 | 議題が上がった回数 | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------|----|----|----|----|----|----|----|-------|-----------|
| | 炭鉱 | | | | | | | | Total | Total (%) |
| | A | B | C | D | E | F | G | H | | |
| 賃金 ^{*1} | 8 | 8 | 16 | 5 | 7 | 11 | 8 | 12 | 75 | 16.1 |
| 労働時間 ^{*2} | 3 | 7 | 8 | 4 | 11 | 10 | 4 | 4 | 51 | 11.0 |
| 用具, 作業服の配給 | 2 | 3 | 4 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 20 | 4.3 |
| 福利厚生 | 8 | 1 | 1 | 7 | 1 | 0 | 10 | 0 | 28 | 6.0 |
| 雇用管理 ^{*3} | 8 | 3 | 1 | 5 | 0 | 2 | 2 | 3 | 24 | 5.1 |
| 人員配置 | 5 | 9 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 10 | 39 | 8.4 |
| 昇進 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0.4 |
| 安全, 作業方法 | 6 | 10 | 11 | 12 | 5 | 1 | 2 | 1 | 48 | 10.3 |
| 経営計画 | 0 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 0 | 6 | 18 | 3.9 |
| 管理, 監督問題 ^{*4} | 2 | 4 | 9 | 5 | 5 | 1 | 6 | 5 | 37 | 8.0 |
| 懲戒問題 | 6 | 6 | 9 | 14 | 1 | 7 | 0 | 15 | 58 | 12.5 |
| その他 | 4 | 17 | 10 | 9 | 8 | 2 | 12 | 3 | 65 | 14.0 |
| Total | 52 | 72 | 76 | 72 | 46 | 39 | 48 | 60 | 465 | 100.0 |

（出所）Edwards（1978）参照。（ただしこの表は未刊行。また一部筆者による修正あり。）

- * 1：職務グレード, 諸手当, 職場環境の悪化に関する事項。
- * 2：残業時間（水準と配分）, 交替制, 休日・休憩に関する事項。
- * 3：採用, 雇用水準, 解雇, 請負労働者の採用に関する事項。
- * 4：管理全般, 監督者との紛争に関する事項。

で強大化する経営権に対する NUM 職場組織の反発とも読み取れる。特に懲戒問題や管理・監督問題関連の紛争件数が多いことはこの表れである。前節で述べた類型化の観点からみると、賃金関連の「要求」が少なくなり、経営権に対する「異議」や「拒否」が相対的に増加したといえる。「要求」が積極的な組合活動であるとすれば、それに対して「異議」や「拒否」の増加は NUM の職場活動が守勢に転じたことを意味している。

3.3 職場交渉の変化Ⅱ〔第二期から第三期にかけての変化〕

既に述べたように 1978 年に能率刺激給が導入された。この出来高給の復活は職場交渉にどのような変化を及ぼしたのであろうか。Edwards and Heery（1989）は 35ヶ所の炭鉱を対象に、1976 年と 81 年の 2 回の調査から能率給導入の前後で職場規制が変化したかどうかを調べた。この調査は全 16 の経営事項について「決定への組合関与」「決定の変更に対する組合の影響力」「各項目の重要性」「決定に対する組合の異議」を炭鉱経営者と組合支部役員の当事者意識という視点から推計したものである。本節では六つの経営事項を抜き出し、表 4 に調査結果を示し

表4 能率刺激給導入による組合の規制の変化 (A~E)

A. 組合による決定プロセスへの関与 (組合役員)

| 経営事項 | 1976年 | 1981年 | 変化 |
|----------------|-------|-------|----|
| i. 人事配置 | 2~3 | 2~3 | → |
| ii. 作業集団内の作業配役 | 2~3 | 1~2 | ↓ |
| iii. 能率給賃率 | 3 | 2 | ↓ |
| iv. 残業時間 | 2~3 | 1~2 | ↓ |
| v. 懲戒問題 | 3 | 3 | → |
| vi. 安全 | 2~3 | 2~3 | → |

A. 「労使どちらが決定していると思うか」(組合支部役員による回答)

- 0 = 「組合の独断」
 1 = 「主に組合が決定」
 2 = 「共同決定」
 3 = 「主に経営者が決定」
 4 = 「経営者の独断」

B. 組合による決定プロセスへの関与 (経営者)

| 経営事項 | 1976年 | 1981年 | 変化 |
|----------------|-------|-------|----|
| i. 人事配置 | 2~3 | 2~3 | → |
| ii. 作業集団内の作業配役 | 3~4 | 2 | ↓ |
| iii. 能率給賃率 | 4 | 2~3 | ↓ |
| iv. 残業時間 | 3 | 2~3 | ↓ |
| v. 懲戒問題 | 3~4 | 3~4 | → |
| vi. 安全 | 3 | 3 | → |

B. 「労使どちらが決定していると思うか」(経営者による回答)

- 0 = 「組合の独断」
 1 = 「主に組合が決定」
 2 = 「共同決定」
 3 = 「主に経営者が決定」
 4 = 「経営者の独断」

C. 決定に対して変更を求める場合の組合影響力 (経営者)

| 経営事項 | 1976年 | 1981年 | 変化 |
|----------------|-------|-------|----|
| i. 人事配置 | 2~3 | 2~3 | → |
| ii. 作業集団内の作業配役 | 2 | 3 | ↑ |
| iii. 能率給賃率 | 2~3 | 3~4 | ↑ |
| iv. 残業時間 | 2~3 | 2~3 | → |
| v. 懲戒問題 | 2~3 | 2~3 | → |
| vi. 安全 | 3 | 3 | → |

C. 「決定の変更を求める組合の影響力はどれほどか」(経営者による回答)

- 0 = 「影響力なし」
 1 = 「あまり感じない」
 2 = 「少し感じる」
 3 = 「いくらか感じる」
 4 = 「とても感じる」
 5 = 「完全に影響力を感じる」

D. 各項目 (i~vi) の重要度 (経営者)

| 経営事項 | 1976年 | 1981年 | 変化 |
|----------------|-------|-------|----|
| i. 人事配置 | 2~3 | 3 | ↑ |
| ii. 作業集団内の作業配役 | 2~3 | 2~3 | → |
| iii. 能率給賃率 | 2~3 | 3 | ↑ |
| iv. 残業時間 | 2 | 2 | → |
| v. 懲戒問題 | 2~3 | 3 | ↑ |
| vi. 安全 | 3 | 3~4 | ↑ |

D. 「決定に際し、各項目の重要度はどれほどか」(経営者による回答)

- 0 = 「まったく重要視していない」
 1 = 「少し重要視している」
 2 = 「重要視している」
 3 = 「とても重要視している」
 4 = 「最重要項目の一つである」

表4のつづき

| E. 組合による経営決定への異議（経営者） | | | |
|-----------------------|-------|-----|----|
| 経営事項 | 1976年 | 1 1 | 変化 |
| i. 人事配置 | 1~2 | 1~2 | → |
| ii. 作業集団内の作業配役 | 1~2 | 1~2 | → |
| iii. 能率給賃率 | 2 | 2~3 | ↑ |
| iv. 残業時間 | 1~2 | 1~2 | → |
| v. 懲戒問題 | 2~3 | 1~2 | ↓ |
| vi. 安全 | 1~2 | 1 | ↓ |

E. 「各項目について組合が経営決定に反対する頻度は」（経営者による回答）
 0 = 「まったく反対なし」
 1 = 「ほとんど反対なし」
 2 = 「時々反対」
 3 = 「しばしば反対」
 4 = 「かなりの頻度で反対」
 5 = 「常時反対」

（出所）Edwards and Heery (1989), pp. 154-66. より作成。

（注）1：サンプル数は経営者，組合役員各35名ずつ。

2：1976年の「能率給賃率」は「諸手当」で代替している。

た。六つの経営事項とは、「人事配置」「作業集団内の作業配役」「能率給賃率」「残業時間」「懲戒問題」「安全」である¹²⁾。なお1976年に能率給は導入されていないため1976年の「能率給賃率」は「諸手当」に置き換えて質問されている。表中の数値はA~Eの質問について選択された番号の平均値である。「変化」欄には1976年から1981年にかけての数値の増減を「↑：増加」「↓：低下」「→：横ばい」で示した。

この表から次のことがいえる。①A~Cの結果から能率給導入後、賃率や作業配役に関する組合関与や影響力が強まっている。②能率給賃率は「共同決定」で決められる。③Dからわかるように能率給導入以後、経営管理に対する意識が強まった。④Eからわかるように、賃率の決定を除いて組合による経営者への異議は少ない。特に職場規律、交替制に関して組合の異議が少なくなった。

以上のように、第二期から第三期にかけて組合は関与や影響力を強めた。経営者も賃率決定や人事配置に関して「共同決定」という方式をとり、経営機能の一部を組合に委ねている。しかし必ずしも「労働者優位」とは言えない。また、経営管理意識の強まりや職場組織の異議の少なさが目立ち、第二期よりも職場規制が後退している面がある。

4. 労働争議

4.1 他産業との比較

労働争議にはストライキのほか、残業拒否、順法闘争、怠業などがある。石炭産業でもストライキのほか、残業拒否や怠業はしばしば発生する。しかしここでは統計的に扱いやすく、最

12) 表4に掲げた六項目以外の経営事項は次の通りである。整理解雇、福利厚生、請負業者の入坑、勤務時間の割振、人件費、賃金補償に関する問題、採用、昇進、長期的経営戦略、短期的経営戦略。

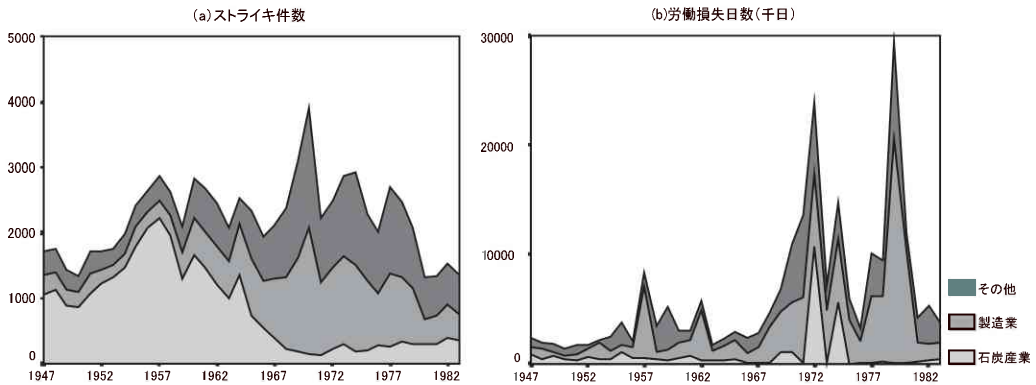


図2 (a)ストライキ件数と(b)労働損失日数の産業間比較(1947年～83年)

(出所) *National Statistics*, each year.

(注) 1: 参加者10人未満, 損失日数100日未満のストライキは含まれない。その他, 政治目的のストライキも含まれていない。

2: 製造業は「機械」「金属」「造船」の三部門の合計である。

も一般的な争議手法であるストライキを中心に考察する。

図2はイギリスにおけるストライキ件数とストによる労働損失日数を産業別(石炭産業, 製造業, その他)に示したものである。

左図のストライキ件数をみると, 石炭産業では戦後から増加傾向を示しており, また全産業に占める割合も高い。1957年にピークに達するが, それ以降は徐々に減少する。逆に1960年代後半から製造業の占める割合が高くなる¹³⁾。右図の損失日数についてみてみると, 石炭産業ではスト頻度の高い1960年代までの期間にはそれほど多くない。1960年代半ば以降をみると, 1972年と1974年には日数が急上昇した。いずれもNUMによる全国ストが実行された年である。製造業では1960年代後半からスト件数の増加と比例するように, 損失日数が増加しているのがわかる。

スト件数と損失日数の関係性は産業ごとに異なる。製造業では, 1960年代半ばを境にスト件数と損失日数がともに上昇した。石炭産業では同時期を境にスト件数は減少し, 損失日数は突発的な上昇を示す傾向がみられる。

4.2 労働争議の変化

石炭産業ではなぜ前節で述べたような争議傾向になったのであろうか。三つの時期区分ごとにその傾向を考察する。なお図3は研究対象期間の石炭産業における争議動向を示したものである。二本の折れ線は「一件あたりの争議平均参加者数(■)」「一件あたりの争議平均期間(▲)」

13) NCBは雇用省にストライキを報告する義務を負う。民間企業の利用者にはこのような義務はないため, 石炭産業ではストライキ件数が突出したという指摘もある(Clegg(1979), 邦訳194頁)。

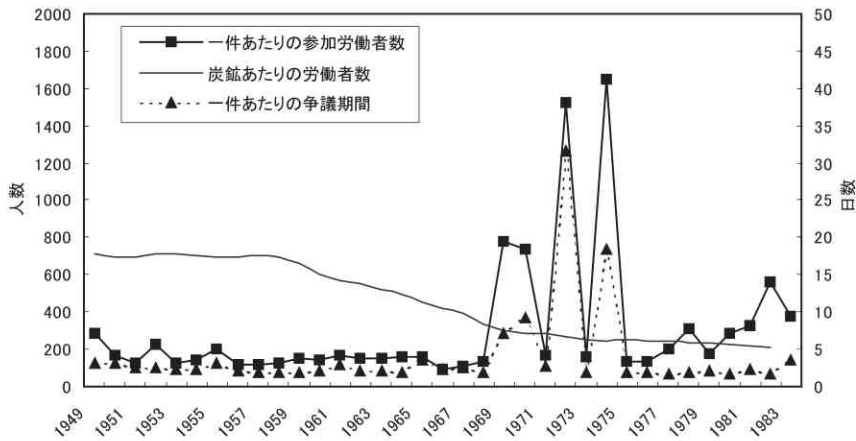


図3 石炭産業の争議参加者数（左軸）と争議期間（右軸）の推移

（出所）National Statistics, each year. 及び Ashworth (1986), pp. 678-80.

（注）平均参加者数 = 年間参加者数 / 年間争議件数, 平均期間 = 年間損失日数 / 年間参加者数 / 年間争議件数, より推定した。

を表している。さらに争議規模を把握するための指標として、「一炭鉱あたりの平均労働者数」を示した。

(a) 第一期 (1947~57年)

この時期の団体交渉制度は炭鉱ごとに分断化されており、切羽労働者の賃金は出来高給であった。このような交渉制度と賃金制度のもとでは職場争議が頻発することが指摘されている¹⁴⁾。また職場争議は一般的に少人数、短期間という特徴をもつ。

図3はこのような考え方を支持する結果となっている。1949~65年にかけてその推移をみると、一件あたりの平均参加者数は200人程度、争議期間は2~3日程度となっている。一炭鉱あたりの労働者数は500~700人程度であり、概して「職場内、短期間」争議であると推測される。

さらに原因別にみると、出来高賃率を原因とする争議の割合が圧倒的に多い。1947~51年の賃金に関する争議は年に400~500件で全件数の約50%である (Baldwin (1955), p. 76.)。

(b) 第二期 (1958~78年)

第二期の争議の特徴は1969年を境に大きく異なる。それ以前の争議の特徴は図3からもわかるように、小規模・短期間で、第一期と変わらない。これは切羽労働者の賃金が依然として出来高給であり、炭鉱レベルの賃金交渉が残されていたからである。

しかし1969年以降、争議の特徴は変化を見せる。図3から参加者数と期間が突出しているのがわかり、それ以前とはその特徴が明確に異なる。これは1969年と1970年の地域スト、さ

14) Clegg (1979), 邦訳 200-209 頁。

らに1972年と1974年の全国ストといった大規模ストの影響による。特に二度の全国ストはNUM内部の左派グループを中心とした強力なリーダーシップのもとで展開された。

原因別では1959～65年までをみると賃金関連の争議が毎年400～500件程度で、約半数を占めていた。しかし1960年代後半～70年代には50～60件程度（割合では20～30%）に低下している。逆に、1960年代後半から作業組織や懲戒問題などに関する争議件数の割合が増え、約半数程度を占めるようになった¹⁵⁾。

(c) 第三期（1979～83年）

第三期は能率刺激給の導入と交渉単位の分断化により、第一期と同様に「小規模、短期間」の傾向を示すことが考えられる。しかし図3が示した結果はこのような考え方を棄却するものとなった。図からわかるように、第三期では参加者数が炭鉱規模を超えているからである。また年を追うごとに増加傾向にあることもわかる。

原因別にみれば、やはり賃金関連の争議が増加した。1979年の賃金関連の労働損失日数水準は能率給導入直前の1977年の約4倍である。しかしこの上昇は導入直後のみの一時的な動きであり、その後賃金関連の争議は徐々に減少している（MMC（1983）, Vol. 1, p. 189）。

第三期の争議傾向は賃金交渉との関連性からは説明できない要因がある。それは1981年、1983年に大規模な合理化案がNCBにより発表され、NUM左派グループは地域ストを展開したからである。特に合理化対象地域であるスコットランドやサウス・ウェールズでは合理化反

表5 団体交渉制度・賃金制度の変化と労使関係への影響

| | 団体交渉と賃金制度 | 職場交渉・職場規制 | 労働争議 |
|-------------------|---------------------------------------|---|--|
| 第一期 [1947～57年] | [交渉] 分散的交渉（炭鉱レベル） [賃金] 出来高給 | [特徴] ・賃上げ「要求」が多い ・労働者の「交渉優位性」 | [傾向] ・争議発生頻度が上昇 ・概して小規模・短期間 [主な理由] ・賃上げ要求 |
| 第二期 [1958～77年] | [交渉] 集権的交渉（全国レベル） [賃金] 時間給 | [特徴] ・賃金関連の交渉頻度が減少 ・交渉事項は職場問題全般を扱う 「要求」から「異議」「拒否」へ | [傾向] ・争議発生頻度が低下 ・大規模・長時間の指令スト [主な理由] ・賃上げ要求 ・懲戒問題 ・管理・監督問題 |
| 第三期 [1979～83年] | [交渉] 一部、分散的交渉 [賃金] 時間給＋能率刺激給 | [特徴] ・能率給の賃率は労使間の「共同決定」 ・経営管理強化と労働組合による職場規制の後退 | [傾向] ・争議発生頻度は低い ・中規模・短時間、規模が年々巨大化 [主な理由] ・合理化反対運動 |

（出所）筆者作成。

15) 第二期の原因別争議データは断片的である。1959～65年の *The Ministry of Labour Gazette*、及び1969～72年、1975、1976年の *Department of Employment Gazette* を参照した。

対ストが頻発した。図3の第三期の争議傾向はその対立が年々激化したことを物語っている。

5. 結 論

本稿ではイギリス石炭産業における賃金制度や団体交渉制度の変化により職場交渉や労働争議にどのような影響が及んだのかを分析した。表5はその分析結果を一覧表にしたものである。職場交渉や労働争議への影響を時期区分ごとにまとめれば、次のようになる。

第一期では出来高給、分散的交渉のもとで職場レベルでの賃金交渉が活発化した。またその交渉が解決しない場合には職場争議に発展する。よって賃金関連の争議割合はこの時期には高い。また石炭市場で需要超過、労働市場では供給不足の状態が続き、交渉・争議過程における労働側の交渉力や影響力が強く、「労働者優位」であったといえる。

第二期に入ると、時間給、集権的交渉となる。このような制度下で職場レベルの賃金交渉は減少した。しかしNUM 職場組織は職場問題を幅広く取り上げる活動をしている。こうした変化は職場活動範囲の拡大と捉えられる一方で、強大化する経営権への反発とも考えられる。労働争議では職場レベルの争議件数が減少した。これは賃金交渉が集権的交渉に移行したことや炭鉱調停委員会を通じた紛争処理が整備されたことに起因するが、争議件数の減少自体は労働運動の停滞を示すものではない。第二期の争議の特徴は大規模・長期間であり、産業全体からみれば労働運動の高揚期と位置づけることができる。

第三期は時間給と能率刺激給が並立し、職場における賃金交渉が復活した。これにより、賃率や作業配役の決定について組合の関与は強まった。しかしその決定は「労働者優位」ではなく、その点で第一期とは異なる。他方で、経営者の管理意識の高まりなど「経営管理の強化」の兆しもみられる。労働争議は、第二期ほど大規模ではないが、中規模程度で、年々規模が大きくなっている。ここからはNCBの合理化案への反対運動が地域単位で広がり、その対立関係が次第に高まっていることが窺える。

以上を踏まえた上で、機械化の進展による労使関係のパワーバランスへの影響について結論を導き出す。木村(2005)では機械化によるスキルの解体や要員削減、さらに監督機能の強化などが原因となり、パワーバランスは経営側へ傾いたと述べた。それは石炭産業が超過需要から超過供給に転じ、採炭機械がフルセット化された第二期以降に顕著となる。

第二期における監督職制との諸問題や懲戒問題に関する紛争の頻発はこうした変化に対する職場組織の反発であるといえる。これは職場規制、職場交渉におけるNUMの重要性を示すとともに、職場組織が守勢に転じたことの徴候ともみることができる。しかし産業全体の労使関係に目を転ずれば、第二期の集権的交渉の確立によってNUM全国組織の統率力は高まり、二度にわたる全国ストで勝利を取めた。こうした労働者の連帯は職場組織の後退を補うものだといいよう。

第三期になると、パワーバランスの経営側への傾斜は職場内において一層明確となる。本稿では能率刺激給の導入にともなう職場組織の関与の強まりを指摘したが、これはあくまで短期的な変化に過ぎない。更なる要員削減と経営機能の強化により長期的には職場組織の後退につながった。しかも賃金交渉の分散化により、第二期にみられたような労働者連帯は分断され、全国組織の統率力は削がれた。こうした連帯感の喪失はNCBによる更なる合理化攻勢に対してNUMが完全に主導権を失うきっかけとなった。

以上のように、全般的に機械化の進展は経営者優位に作用した。しかし、団体交渉や賃金管理などの制度的条件を加味すれば必ずしもそうとは限らない。第二期と第三期ではともに職場組織の後退局面であったにも関わらず、全国レベルの組合労働運動は異なる展開をみせた。つまり第二期では炭鉱労働者の連帯のもとで全国規模の運動が展開されたが、第三期ではNCBによる合理化攻勢に対し、地域ごとに分断化された運動にとどまった。このような職場活動と労働運動の「ねじれ」関係は示唆的であり、今後のイギリス労使関係を展望するうえで重要な事例といえる。

謝辞：本稿、特に第3章を執筆するにあたり、キングストン大学のクリスティン・エドワーズ教授には調査記録や関連資料を提供していただき、またこれらの資料に関する不明な点について丁寧な説明をくださった。記して感謝します。なお、あり得べき誤りはすべて筆者の責任に帰するものである。

参考文献

- [1] Allen, V. L. (1981) *The Militancy of British Miners*, Shipley, The Moor Press.
- [2] Ashworth, W. (1986) *The History of British Coal Industry Vol. 5: 1964-1982*, Oxford, Clarendon Press.
- [3] Baldwin, G. B. (1953) *Beyond Nationalization: The Labor Problems of British Coal*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.
- [4] Burns, A., Feickert, D., Newby, M., Winterton, J. (1983) "The Miners and New Technology" *Industrial Relations Journal*, Vol. 14, No. 4, pp. 7-20.
- [5] Clegg, H. A. (1979) *The Changing Systems of Industrial Relations in Great Britain*, London, Basil Blackwell. 邦訳：牧野富夫・小暮雅夫・岩出博・山下幸司 (1988) 『イギリス労使関係制度の発展』ミネルヴァ書房
- [6] Edwards, C. (1978) "Measuring Union Power: A Comparison of Two Methods Applied to the Study of Local Union Power in the Coal Industry", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 16, No. 1, pp. 1-15.
- [7] Edwards, C. and Heery, E. (1989) *Management Control and Union Power: A Study of Labour Relations in Coal Mining*, Oxford, Clarendon Press.
- [8] 畑隆 (1999) 「イギリスの労働運動」松村文人・畑隆・細井雅夫著『よみがえる欧州労働運動』第II章所収, 43-88頁
- [9] 早川征一郎 (1985a) 「イギリスの炭鉱争議(1)」『大原社会問題研究所研究資料月報』317号, 56-68頁, 1985年4月
- [10] — (1985b) 「イギリスの炭鉱争議(2)」『ク』318号, 34-50頁, 1985年5月

- [11] — (1985c) 「イギリスの炭鉱争議(3)」『ク』
320号, 11-26頁, 1985年7月
- [12] — (1985d) 「イギリスの炭鉱争議(4)」『ク』
321号, 30-39頁, 1985年8月
- [13] — (1985e) 「イギリスの炭鉱争議(5)」『ク』
322号, 54-71頁, 1985年9月
- [14] — (1986a) 「イギリスの炭鉱争議(6)」『ク』
326号, 18-25頁, 1986年1月
- [15] — (1986b) 「イギリスの炭鉱争議(7)」『ク』
327号, 22-33頁, 1986年2月
- [16] — (1986c) 「イギリスの炭鉱争議(8)」『ク』
328号, 26-34頁, 1986年3月
- [17] — (1986d) 「イギリスの炭鉱争議(9)」『大原
社会問題研究所雑誌』330号, 25-38頁, 1986年
5月
- [18] 石田光男 (1990) 『賃金の社会科学—日本とイ
ギリス』中央経済社
- [19] 木村牧郎 (2005) 「機械化の進展と雇用・労務
管理の変化—イギリス石炭産業の事例」『オイコ
ノミカ』42巻2号, 89-103頁
- [20] 熊沢誠 (1976) 『国家の中の国家』日本評論社
- [21] McCormick, B. J. (1979) *Industrial Relations
in the Coal Industry*, London, Macmillan Press.
- [22] Monopolies and Mergers Commission (1983)
*National Coal Board: A Report on the Efficiency
and Costs in the Development, Production and
Supply of Coal by the NCB, Vol. 1-2*, London,
HMSO.
- [23] 労働省労働統計調査部 (1959) 『諸外国の賃金
決定事情』労働法令協会, 昭和34年
- [24] 佐藤進 (1963) 「イギリスの組合組織と団体交
渉構造」『日本労働協会雑誌』49号, 12-21頁
- [25] Scott, W. H., Mumford, E., McGivering, I. C.,
Kirkby, J. M. (1963) *Coal and Conflict; A Study
of Industrial Relations at Collieries*, Liverpool,
Liverpool University Press.
- [26] 田口典男 (1989) 「イギリス労使関係の転換点
としての1984-85年炭鉱ストライキ」『岡山商業
大学論集』25巻2号, 11-33頁
- [27] 戸塚秀夫 (1986) 「イギリス炭労の戦跡を訪ね
て」『社会主義と労働運動』108号, 11-19頁
- [28] Trist, E. L., Higgin, G. W., Murray, H., Polloc, A.
B. (1963) *Organizational Choice: Capabilities of
Groups at the Coal Face under Changing Techno-
logies*, Tavistock Publications.
- [29] Winterton, J. (1983) "The Trend of Strikes in
Coal Mining 1949-1979", *Industrial Relations
Journal*, Vol. 12, No. 6, pp. 10-19.
- [30] — (1994) "Social and Technological Charac-
teristics of Coal Face Work: A Temporal and
Spatial Analysis", *Human Relations*, Vol. 47, No.
1, pp. 89-117.

(2005年11月18日受領)