

英国における

強制的組合加入制についての一考察

渡 辺 佐 智 子

一、

周知のごとく、クローズド・シヨツプ制およびユニオン・シヨツプ制は、その本來的機能においては、労働組合が使用者の協力を前提として採用するところの團結強制・組織強制のための手段である。

クローズド・シヨツプ制は、労働組合が企業外存在である場合に、使用者は組合員以外からは労働者を雇い入れることが出来ないとする制度をいうのであつて、それはもつとも強固な労働組合の團結力保持の手段であると言ひ得る。これに対してユニオン・シヨツプ制は、労働者が雇入れられる際には組合員であることを必要としないが、会社の従業員となつて後その雇用継続期間中は組合員でなければならぬ。従つて会社は組合に加入しない労働者、または組合から脱退しあるいは除名せられた労働者はこれを解雇しなければならないとする制度をいう。つまり非組合員たる労働者の解雇を使用者に義務づけ、労働者に対しては組合員たる地位を維持することを雇用条件とすることによつて、労働組合の團結強化を図らんとするものである。

すなわちクローズド・シヨツプ制およびユニオン・シヨツプ制は、そのいずれも、労働組合が使用者の協力を得て、強制的に会社の従業員全員の組合加入を達成し、もつてその組織を強化することを意図して採用するところの方策に他ならぬのである。

さて、労働組合員は組合費を支拂い、労働条件の維持改善のために大なる努力と協力をなすべき義務を有するが、

而して彼らがそのようにして獲得した諸条件は、一般には、組合員であると非組合員であるとを問わず、当該企業乃至は当該産業における全労働者に適用されるのを通例としている。それ故に、組合は非組合員のために直接には活動しないにしても、労働組合の存在が彼らの保護に果すであろう役割は非常に大なるものがあるといふことは疑いない。ところでこのこと、すなわち労働組合に加入しなくても非組合員は組合員が獲得したのと同様の労働条件が與えられるといふことは、労働組合にとつてはその團結を阻止し弱体化せしめられる最も大きな原因の一つとなることとは明かである。^(註2) ここにおいて、労働組合が強固な團結を保持して行くためには、この何らの犠牲も努力も拂わずに労働組合の存在の恩恵にのみ浴するような非組合員を排斥し、一〇〇パーセントの組合加入を達成することが不可欠の要請となつてくるのである。右に見たときクローズド・シヨップ制やユニオン・シヨップ制等の強制的なシヨップ制の獲得といふことが、今日の資本主義諸國家の労働組合運動においてもつとも主要な運動課題の一つとなされるに至つてゐるのは、大体このような事情に基づいてゐる。

労働運動の歴史の浅いわが國においては、從來「どちらかと言えば組織強制の存在理由が強調されて來た」^(註3) のではあるが、而してわが國労働組合の性格は企業内組合たるにとどまつており、従つてクローズド・シヨップ制は未だ皆無で、組合の團結強制手段としては専らユニオン・シヨップ制の獲得が労働組合によつて取り上げられてゐる。これに反して、労働組合が最初から企業の外部にある存在として發生し發達して來た歴史をもつヨーロッパやアメリカにおいては、クローズド・シヨップの慣行がかなり広汎に存在する。特に、アメリカではヨーロッパの労働運動とは異つたこの國特有の事情から、労働組合のこれに対して有した執着はかなり強く、早くから組織拡充の手段としてクローズド・シヨップ制が重視されて來たのであつた。そうして一九四七年六月に成立したタフト・ハートレー法^(註4) が周知のごとくクローズド・シヨップ制を禁止し、ユニオン・シヨップ契約にも極めて嚴格な制約を加ふるに至るや、労働組合側からのこれに対する反対は新たな政治問題を惹起して今日にまで及んでゐるのである。また労働組合の組織化が進んだイギリスではクローズド・シヨップ問題の重要性は減じてしまつてゐると一般に見られてゐるのであるが、しかしまた最近では、吾々の以下の研究においても若干理解されるであらうごとく、「イギリスにおいても、合衆國におけるごとく、クローズド・シヨップは戦後における烈しい政治的論争の問題をなしてゐる」と言われているのである^(註5)。

る。

そうして吾が國においては、ユニオン・シヨツプは大正末期から昭和の初期へかけての端初的労働協約にすら全文僅か數ヶ条の素朴な労使協調的規定と入り混つて模倣的・無批判的に取り入れられ、また今次大戰後においてもその変態的な労働組合運動の發足諸事情によつて、それはある場合には使用者側の發意にさえも基づいて、多くの労働協約に收められていたのであつて、かかる事情からして吾が國では、強制的労働組合組織はむしろ当然のことと考える傾向もなきにしもあらずのようである。しかしながら諸外國においてはかかる吾が國とは全くその事情を異にしている。特に労働運動の先進國においては、クローズド・シヨツプ協約なりユニオン・シヨツプ協約なりは、組合員自身の要求に基づいて、しかもストライキに訴えるようなはげしい要求を通じて、はじめて獲得され保持することの出来たものであつたし、また現在においてもそうなのである。

されば、クローズド・シヨツプ制やユニオン・シヨツプ制がかく問題にされて來てゐるのは一般には何故であるか。それは労使關係に如何なる影響を有するものなのであらうか。吾々は本論に入るに先立つて、この点について若干検討しておきたい。

而して、この問題については大体三つの観点から考えてみる事が出来ると思ふ。

まず第一に、使用者の立場から見た場合である。クローズド・シヨツプやユニオンシヨツプによつて労働組合の團結が強化せられるならばもちろん使用者側の交渉力は抑制せられるから、組合の力を弱め、自己の交渉力を優位に保つために、使用者が根本的にはかかる制度に反対であることは言うまでもない。このことは一應別として、通常使用者から問題にせられるのは次のことである。初めに述べたごとく、労働組合のこのような組織強制は使用者にそれについての協力義務を要請することによつて成立するものであるが、而してそれは労働者を選択・解雇することについて關する從來からの経営の特權に対しての労働組合側からの挑戦ということを意味するであらう。すなわちクローズド・シヨツプが契約されている場合には、使用者は非組合員が彼にとつて有能な労働者であつたとしても彼を雇用し得ず、従つて「もつとも有能な労働者を雇ひ入れる」という、使用者のもつ自由の原則は阻まれることになるので

ある。またユニオン・ショップ制の場合には、かかるクローズド・ショップの下でのごとき雇入れについての弊害はないが、しかしこの協約の下でも、組合に加入しない労働者や組合を脱退しまたは除名せられた労働者は、例えその労働者が経営に必要な人間であつたとしても、使用者は彼を解雇しなければならぬ。要するに組織強制の下では、使用者は労働者の能率に従つて彼らを雇入れ、解雇するということについての自由を侵害されることになるというのである。

第二は、これらの制度の下では、組合に加入することを欲しない者の團結せざる自由が奪われるという点である。ウェッブ夫妻 (Sidney and Beatrice Webb) は、その著「産業民主主義」 (Industrial Democracy, 1920) において、「全社会生活、社会の全構造と機能は人間の介在から成り立つてゐる。原始生活から區別せられるものとしての文明社会の根本的な特長は、このような介在が衝動的ではなくて、慎重なものであるということである。……一労働者は労働組合に加入し得るし、あるいは加入することを控え得るであろう。だが、もしも彼の決定が合理的であるならば、その決定は次のことについての彼の知識、すなわち労働組合とは何であるか、どこまでそれは合理的な利益社会であるか、その方法は彼の自由を増大するか、あるいは減少するであろうか、更にその規制はどの程度まで彼自身と彼の階級の雇用条件を改善したり低下せしめたりするのであるか、といったことについての知識に依存しなければならぬ」と述べている。しかるに、組織強制の下では、労働者は組合加入に際して、もはやここにウェッブ夫妻が言つてゐるような知識や判断に基づいて加入の問題を慎重に考慮する余裕を與えられず、また不加入ということを決定する自由も持ち得なくなつてくる、ということが言われている。而して、今日一般には、團結権はそのような組合に加入しないという個人的自由に対して優位すべきだという考え方が支配的であるけれども、しかしすれにしても、この非組合員の組合に加入しない自由ということが組織強制に関して問題にされてくるといふことはこれを無視すべきではないであらうと思う。

第三には、労働組合の立場からの組織強制に対する反省がある。例えば、ミルス (E. A. Mills) とモントゴメリ (R. G. Montgomery) は「強制的な組合加入制は組合の員数的強大の根源ではあるが、また同時に組合の弱さの根源ともなり得る」と指摘してゐるし、またリチャードソン (J. H. Richardson) は次のごとく述べてゐる、「そ

それは（説得によつてではなく、ストライキという力によつて労働組合がクローズド・ショップを獲得すること
は―引用者―）、労働組合に対して、その組合員を支配する潜在的に危険な権力を與える。もしも組合員である労働
者が組合を去るという手段をもちや持たず、また（他に―引用者―）仕事も見つけることが出来ないということにな
るならば、労働組合の指導者はその組合員の利益をあまり考慮しなくなるかも知れない。また、それは少数のいやい
やながら加入する組合員を獲得するけれども、その交渉力はそれによつて殆んど増大せられ得ないから、労働組合に
とつては非常に價値の高い勝利ということではなさそうである。事業場の労働者のうちの九〇パーセントをその組合
員として加入せしめ、しかもこの加入を説得によつて打ち建てているところの組合は、寛大であるべく充分に強い
し、少数の非組合員を強制することをば必要としない。組織されない少数者というものは労働組合の組合員にとつて
は焦躁の原因であるだろうけれども、多くの場合、一〇〇パーセントの強制的組織よりも九〇パーセントの自発的組
織を所有することがよりよいことである」^{（註）}と。吾々はこのリチャードソンのいう九〇パーセントの自発的労働組合組
織と一〇〇パーセントの強制的組織とのいずれが勝るかは單純には判断し得ないけれども、時として組合員の強制加
入が労働組合内部の結束を弱めるということも事實である。労働組合は労働者の自主的發意による團體であるのだから、原則としては、個々の労働者の加入も彼の自由な意思に基づいていることが望ましいのは言うまでもない。それ
故に、クローズド・ショップ制やユニオン・ショップ制が獲得せられた後には、労働組合には、しばしば心ならずも
組合に加入した労働者をば心から組合と一体化させるという、すなわち組合員の結合連帶感を高めるといふ課題が残
されることになると思われる。

―今日、労働組合の組織強制が問題にされているのは、大体以上の三つの立場に基づく諸理由からであると吾々は理解する。

さて、クローズド・ショップやユニオン・ショップ等による労働組合の組織強制は、このように労使關係に重要な意味をもつ問題である。而して、労働組合の組織化の進展とともに、これらの制度はいずれにしても今後大いに発達させられて行くであろうことは疑いない。それ故に今後において、この問題が産業關係に対して有する重要性は、

ますます大きくなる傾向があると見做し得る。

そこで吾々は、以下小論において、労働運動の先進國たるイギリスでは、今日かかる強制的な組合加入制が如何なる形で取り上げられており、また労使は如何なる態度でもつてこれに對しているかということ、入手し得る資料の範圍から、考察してみたいと思う。

(註1) 而して、かゝるシヨップ制は、この本来的機能を逸脱して用ゐられることはしばしばある。

(註2) J. H. Richardson: *An Introduction to the Study of Industrial Relations*, 1954, p. 186.

(註3) 三島宗彦「組織強制と組合員の権利」労働法3号四四頁。

(註4) すなわち合衆國では、組織率が低いこと、廉価な黒人労働によつて組合が破壊される危険のあること、人種的差別が強いために階級的連帯性が欠如していること、等のこの國特有の諸事情のために、労働組合は早くからクローズド・シヨップ制を採用することによつて、組織の強化を企図して来た。— W. M. Leiserson: "Closed Shop and Open Shop" in *Encyclopaedia of the Social Sciences*, Vol. Three, 1930, p. 570; Millis and Montgomery: *Organized Labor*, p. 472.

(註5) Labor Management Relations Act, 1947, Secs. 8 (a), 8 (b), 9 (c), (1) (2).

(註6) 古林喜樂「シローズ・シヨップの問題」國民經濟雜誌第七九卷第三・四号八頁、一四頁。

(註7) J. T. McKevey: "The 'Closed Shop' Controversy in Postwar Britain" in *the Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 7, No. 4, p. 550.; K. Brum: *The Right to Organize and Its Limit*, 1950, p. 227.

(註8) 後藤清「労働協約の理論と實際」二六頁。同「ユニオン・シヨップ」季刊労働法第一三三七七頁。

(註9) 終戦後のわが國労働組合は労働者の自主的団結として組織せられたのではなくて、上からの奨励策によつて結成せられた。このため労働組合はまず使用者から便宜を与えられて会社組合として発足したのであるが、この場合、使用者は外部からの横断組合組織への動きに対しユニオンシヨップ制をもつてその防壁を築こうとしたのであつた。かゝる事情は、わが國において強制組合組織をは當然のことと考えるに至らぬと思われ。

(註10) Sidney and Beatrice Webb: *Industrial Democracy*, 1920, p. XXX.

(註11) E. A. Millis and R. G. Montgomery: *ibid.*, p. 483.

(註12) J. H. Richardson: *ibid.*, pp. 187-8.

さて、例えばミルンベイリ (W. Milne-Bailey) は「労働組合は作られたものではなくて、発生したものである。このことは、今日の労働組合の複雑な構造、種々な活動、及びしばしば非合理的でもあるところのその政策をば理解しようとするものによつてしつかりと把握しておかれねばならぬところの眞実である。その(労働組合の―筆者)発達は、公衆の要求から生ずるところの自発的にして健全な過程である」と云つてゐるが、このことがもつともよく妥当するのは、矢張り先進資本主義國としての、すなわち資本主義の開化とこれに伴う封建的諸關係の解体とが歴史的にもつとも早く、且つもつとも典型的に進行したイギリスの労働組合についてであろう。而して、イギリスの労働組合がそのように自発的にして健全な發展過程を辿つて來たということは、これをひるがえつて見れば、今日のこの國における労働組合組織の構造をば他のどの諸國のそれよりも非常に複雑化ならしむる結果をもたらしめてゐるように思われる。すなわち例えば、「多くのヨーロッパの他の諸國では合法的労働組合がナチスの手で叩き潰され、解放後、新たな基礎の上に再建された」ために、労働組合は「産業別の線に沿つて合理的に組織されており、運動全体は明かに權威ある中央組織をもつてゐる」と言われている。またわが國でも、敗戦後における上からの労働組合組織の再編成によつて、歴史と傳統の尾を曳いた遺物や因襲には全くとらわれることなく、近代的な産業別労働組合組織をもつて統一せられてゐることは、周知のごとくである。これに反して、イギリスでは、労働組合の發展は論理的原則に基礎づけられず、労働者による自発的な發展に任されていたから、組織の型も、職能別組合 (Vocational or craft unions)、産業別組合 (Industrial or Common employment unions)、一般組合 (General labor unions) など、三つの類型に分たれ得るのである。

このうち職能別組合は、歴史的にもつとも古く、主として熟練工によつて構成されて來たものである。労働者各自の職能に應じて、そうして彼らの従事する産業とは無關係に組織せられる型である。

産業別組合は、労働者の熟練・不熟練を問はず、ある産業内のすべての労働者のために活動する組合である。これに対して、一般労働組合は、多数の産業に属する労働者をその活動対象にする。この種の組合は、最初不熟練

労働者および低賃銀労働者によつて組織せられたが、やがて半熟練級の多くの労働者、そして更には高度の熟練技術者をも今日では包含するに至つてゐる。

そうしてこのような職能別、産業別、一般という三つの型の労働組合の他に、さらにこれら三つの型のいずれにも該当しないで、二つ以上の特長を兼ね具えた労働組合も多数に存在するのである。^(註4)

かくて、イギリスにおける労働組合組織の構造は、まことに複雑であると云わねばならぬだろう。こうした中で、イギリスの労働組合会議^(註5)(T・U・C・C)は、労働運動全体は産業別の線に沿つて再編成することが望ましいとしてゐるのであるが、しかし現在においては、未だ「いずれか一つの型の組合が支配的であるとは言ひ得ない」^(註6)ようである。すなわち、そのようにT・U・C・Cが一産業一組合を理想として認めてゐるのではあるが、それにもかかわらず、今なお長い傳統をもつた、そして「中世的ギルドと共通した諸特長を有する」職能別組合が、その数から云つても、また組合の財産、組織力、交渉力といった点からも、非常に強力であり、イギリス全体の労働運動の上に高い比重を占めてゐるのである。そしてこのこと、イギリスでは、今なお近代的な産業別組合組織に統一せられずに、中世ギルド的特長をもつた職能別組合が非常に根強い力をもつて存在しているといふことは、吾々がイギリスにおける強制的組合加入制について研究して行く場合、その問題の性質、あるいはこれに対する労使の態度をわが國や合衆國などのそれからいちぢるしく特長づけるところの重要な事実として、看過されてならぬところのことなのである。

さて、イギリスでは、一九二七年の労働争議法(Trade Disputes Act)が一九四六年に廢止せられて以來、労働組合の組合員であるか、非組合員であるかということに基づく雇用における差別待遇の問題についての法律は、存在しない。すなわち、政府は労働組合のショップ制の問題に干渉の政策を支持してゐる。このことを、吾々は初めに留意しておこう。

ところで、イギリスの労働組合組織は、今、右に述べたごとく、産業別労働組合組織によつて統一せられずに、職能別、産業別、一般等といった諸類型から複雑に構成されているが、而してそのことは、一人の労働者が一つ以上の労働

労働組合の組合員であり得るといふことをば当然に結果するであろう。例えば一人の木工は、職能別組合である木工組合に加入し得るとともに、また建築業部門における一般組合の組合員でもあることが出来るのである。こうした関係から、T・U・C・も、一労働組合は労働者のあるグループを組織する独占的・排他的な権利を有するものではないといふことを一般的原則として長く支持し來つてゐるのである。而して、かかる特殊な事情によつて注意しなければならないのは、イギリスでクローズド・ショップ制という場合、通常吾々がそれによつて意味する概念とは若干異つた内容をもつて把えられてゐるようだ、といふことである。すなわち、たとへばリチャードソン(J.H. Richardson)に従えば、「クローズド・ショップ」といふ言葉には、次の三つの區別せらるべき主要な意味がイギリスにおいてはあるという、――第一は、労働者がどの組合に加入するかについては各自の自由に任されているが、とにかくある事業場においてそこに雇われている労働組合員が非組合員とともに働くことを拒否する場合であつて、この場合その事業場はクローズドされていることになる。而してこのような意味でのクローズド・ショップ制の下では、全労働者はどこかの労働組合の組合員ではあるけれども、全労働者は数種の労働組合の組合員によつて構成せられてゐるといふこともあり得ることになるであろう。第二のものは、その事業場における全労働者に対して、T・U・C・に加盟した労働組合の中のどれかの組合のメンバーたるべきことを要求するクローズド・ショップである。これはT・U・C・に加盟した労働組合によつて非加盟組合や脱退組合を破壊するといふ目的のために用いられてゐるところの政策である。第三には、もつとも嚴密な形態でのクローズド・ショップが挙げられる。すなわち、一事業場において一つの特定組合のメンバーのみが雇われるべきことを要求するものであつて、これが吾々の通常その言葉によつて考えるところの、吾々が國での一般的概念としてのクローズド・ショップ制である。このような三つの相異つた意味に、イギリスでは「クローズド・ショップ」といふ言葉が使用せられてゐると、リチャードソンは言つてゐる。そしてイギリスにおいて、今日もつともしばしばその意味が使われているのは、第三の、全労働者が独占的・排他的な交渉権をもつところの一特定組合に所屬しなければならぬとする嚴密な意味でのクローズド・ショップ制ではなくて、むしろすべての従業員があるいずれかの組合に所屬すべきだといふ第一・第二の意味での一〇〇パーセント組合加入制であると言われている。T・U・C・自身も、a one-union shop の意味でのクローズド・ショップは組合間の争いを伴う

からこれに賛成するものではなく、近年ではいわゆる 100 percent T. U. C. unionism を追求する手段としてクロード・シヨップを強調している。^(註13)これに対してイギリスでも、職能別組合にあつては、第三のもつとも嚴密の意味でのクロード・シヨップの主張、すなわちある種類の仕事はその組合の組合員によつてのみ遂行せられるべきだといふことが主張せられているのである。^(註14)いずれにしても、「クロード・シヨップ」という言葉は、イギリスにおいてはその複雑な労働組合組織の構成の故に、いくらか広い意味で、そうしてややあいまいに使用せられているといふことを知つておかねばならないであらう。

次に注目すべきは、イギリスでは、労働組合の強制的な組合加入制は労働組合と使用者の間の契約によつて規定せられてゐる場合は非常に例外であつて、それは「記載せられない」(silent)で、そして「目に見えない」(unseen)で存在する、と言われていることである。^(註15)一特定組合の組合員のみを雇用するよう要求するところの嚴密な意味でのクロード・シヨップ制さえ労働協約においてではなく、事実上確立せられているにすぎないといふ。^(註16)ノウレス(K. G. J. Knowles)は、そのストライキの研究において、「それ故に『労働組合の原則』についてのストライキはその性格を変えつつある、組織することに対する権利のためや承認のためのストライキよりも、むしろクロード・シヨップに關係したストライキが重要となりつつある。このことは、近年のそのようなストライキの割合における増大を説明する」と述べているが、イギリスでは、労働組合はクロード・シヨップ制やユニオンシヨップ制を労働協約で獲得しようとしないうで、主として労働組合員が非組合員とともに働くのを拒否すること——ストライキ——をば通して事実的にその目的を達成しようとするのであり、そうしてそのような事実上のクロード・シヨップを獲得するためのストライキが近年増大しつつあるといふのである。これに対して使用者はロックアウトでもつて労働組合に對抗したり、あるいは組合の要求に従つたりするが、しかし使用者側もまた強制的な組合加入制に対する彼らの感情を協約に具体化しようとはしていないようである。^(註17)それ故に、イギリスではシヨップ制について規定するところの労働協約は稀にしか存在していない。それは、事実上存在しているにすぎぬのである。

(註一) W. Milne-Bailey : Trade Union Documents, 1929, p. 1.

(註二) H. Collins : Trade Union Today, 1950, 岸本英太郎訳「現代労働組合論」一五七頁。

(註9) A. Flanders : Trade Unions, 1952, pp. 26-37.

なお、リチャードソン (J. H. Richardson) はイギリスの労働組合組織を、

一' Organization by Craft

二' Organization by Industry

三' Organization based on Type of Employer

四' Organization of General Workers

五' Other Bases

に分類し、かくて右のランダーズの分類に Organization based on Type of Employer という型を附加している。J. H. Richardson : An Introduction to the Study of Industrial Relations, 1954, pp. 162-175.

(註4) H. Collins : *ibid.* 岸本訳一六〇頁。

(註5) 一九五〇年の統計によれば、T・U・O.にはイギリスの全労働組合七〇四のうち一八六が加盟しているにすぎないが、而して組合員数においては、九・二三五・〇〇〇人の英国組織労働者中七・八八三・〇〇〇人がその傘下にある。

組合員十万人以上を有する大組合の中では、全国各地方庁職員連盟 (National Association of Local Government Officers) と全国教員組合 (National Union of Teachers) の二組合のみが非加盟組合であるにすぎず、しかもこの両組合とも T・U・O.とは友好的関係を有している。それ故に T・U・O.のイギリス労働界に対する影響力は極めて大なるものがあるのである。—A. Flanders : *ibid.*, p. 29.

(註6) H. Collins : *ibid.* 岸本訳一六四—六頁。

(註7) A. Flanders : *ibid.*, p. 26.

(註8) I. H. Richardson : An Introduction to the Study of Industrial Relations, 1954, pp. 162-3.

(註9) J. T. Mckelvey : "The 'Closed Shop' Controversy in Postwar Britain" in the Industrial and Labor Relations Review, Vol. 7, No. 4, pp. 551. なお、一九二七年の労働争議法の成立と廃止に至る事情については *ibid.*, pp. 554-7 参照。

(註10) J. T. Mckelvey : *ibid.*, p. 561.

(註11) J. H. Richardson : *ibid.*, p. 185.

(註12) J. T. Mckelvey : *ibid.*, p. 551.

- (註2) K. G. J. Knowles : *Strikes—A Study in Industrial Conflict*, 1947, p. 46.
 (註4) A. Flanders : *Trade Union*, 1952, p. 44.
 (註5) A. Flanders : *ibid.*, p. 45.
 (註9) J. H. Richardson : *ibid.*, p. 185.
 (註17) K. G. J. C. Knowles : *ibid.*, p. 236-7.
 (註18) 第一次世界大戦に先立って、産業組合員は非組合員の排斥を宣伝し、建築業において多数のストライキを起した。これに対して London Master Builders は「ロッキンフットを宣告し、労働者が非組合員とともに働くという意思を宣言する文書にサインするまでは彼らが職場に入ることを拒否した」ともった。而してこのロッキンフットは失敗した。—V. L. Allen : “Some Economic Aspect of Compulsory Trade Unionism” in the *Oxford Economic Papers*, Vol. 6, No. 1, p. 72.
 (註22) J. T. Mickelvey : *ibid.*, p. 551.

三

ズウェイグ (F. Zweig) は、彼の「生産性と労働組合」(*Productivity and Trade Union*, 1950) という書物において、イギリスにおける建築および土木業 (*Building and Civil Engineering*)、綿業 (*Cotton*)、鉄鋼業 (*Iron and Steel*)、印刷業 (*Printing*)、機械工業 (*Engineering*) の五つの産業部門について、労働組合が生産性に対して有する関係、すなわちそれは有利か、不利か、直接的か、間接的か、計画的であるか否か、等といった問題を实际的に研究している。吾々は、この書を通して、イギリスの各産業におけるクローズド・ショップ制とこれに対する労使の態度に関する動向をば大よそが知っていることが出来る。

さて、吾々がこのズウェイグの研究から結論し得ると思うところのもつとも重要なことは、イギリスでは、事実上のクローズド・ショップ制を達成し得るものとも強い立場にあるのは、熟練労働者のクラフト・ユニオンであるということである。そうしてまた生産過程の機械化や單純化が行われて、熟練労働者が半熟練労働者や不熟練労働者によつて駆逐されつつあるような職種においては、クローズド・ショップ制に対する労働組合の立場は弱められ、不利になる傾向が見られるということである。

吾々は、ここでイギリスにおける職能別組合（クラフト・ユニオン）について若干紹介しておくことを必要とするのであるが、前節にも述べたごとく、職能別組合は、本来、専門的な訓練と経験とを有する熟練労働者によつて組織され来たつたものである。それは主として手工的な仕事に従事する労働者によつて構成せられている場合が多いが、しかし今日では、書記、技術者、教師等といった職能にもその種の組合の結成は及んでいるようである。この職能的組合の組織目的は、一般的には次の点にあると言われる、――「その職能に必要な訓練と熟練の水準を維持・確立する、この資格に欠ける人間をその職能から排除する、そうしてそれと同時に労働条件と賃金を改善する、――これらの事柄をば共通の直接的利益として、相互に援助し合い、使用者との交渉力を強化すること」、これがその目的である。かくして、この組織目的からも理解せられるように、この種の労働組合は職能的排他性、独占性が非常に強いということとそのいちぢるしい特色となしている。そうして特に吾々の注目を惹くのは、イギリスのかかるクラフト・ユニオンにおいては、通常多くの場合、「徒弟制度」(apprenticeship)を有していることである。徒弟奉公の期間は大体五年乃至六年間であるが、このような形でもつて職人として要求せられる資格や技術水準を得るための訓練が組織的に行われているということは何といつても注目値することであろう。労働組合は、この徒弟制度を通して、組合員数を制限するとともに、組合員の技術水準を保持し、かくしてその職能的特権を確立しているのである。このようなことの中にも、職能別組合は、中世ギルドの名残りというか、それと共通した性格を多くとどめているところの古い型の組合であることが理解せられよう。

ところで、このような特質をもつクラフト・ユニオンにあつては、労働者がその組合員であるということは、その労働者が高い熟練度の所有者であるということを積極的に表示するものであることになる。そうして使用者側にとつても、このクラフト・ユニオンのカードを所有する労働者を雇入れることが、熟練度の未知な非組合員を雇用するよりも、危険を避けることが出来て、有利だということになるであろう。本小論の初めにおいて、クローズド・ショップ制やユニオン・ショップ制の下では、使用者は労働者の能力を基準として労働者を雇用し解雇するという選択の自由が奪われるという理由でもつて、これに反対するものであるということを述べたが、この熟練労働者からなるイギリスのクラフト・ユニオンの場合にはかくてそのような使用者側にとつて不利になるといふ問題はない。クラフト

・ユニオンの組合員たるカードは雇用に対する鍵である。その上クラフト・ユニオンは通常高い賃銀の熟練労働者から構成せられているのだから、高額に分担金と給付金制をとることが出来、従つて共済的利益からいつても、また組織力、交渉力等といった点からいつても、他の一般的な労働組合には見られない堅実な基盤を有つことが出来るのである。

このような事情のために、イギリスでは、熟練労働者の組合であるクラフト・ユニオンは、事業場との間にクローズド・シヨップ制を確立し得る非常に強い立場に立つてゐるものと見られるのである。

これに比して、熟練度の低い労働者の組合は、云うまでもなく、使用者にクローズド・シヨップ制を受け入れしめることの出来る力は弱い。労働組合は使用者に対しそのメンバーを雇い入れるのを強制するについて、右の熟練労働者のクラフト・ユニオンの場合のごとく、組合員の技術が使用者の事業に積極的利益を與えるというようなことを何ら主張し得ないし、また組合員自身の連帶意識や経済的基盤も右に比し相対的には稀弱であるから、この職能的特権をもたない労働組合は、非組合員たちによつてクローズド・シヨップ制を確立する機会を侵害せられる可能性が大きいのが通例である。

従つてまた、機械の導入によつて生産過程が不熟練労働者や半熟練労働者でもつて営まれ得るように單純化せられつつあるような職種における熟練労働者の労働組合についても、これと同様のことが言い得ると思う。すなわちこの場合、かかる熟練労働者の組合は、今まで有していたその排他的・独占的な職能的特権を奪われ、不熟練労働者からの仕事への参加要求と斗わねばならず、かつてのクローズド・シヨップ制に対する強い立場は次第に失われて行くことになるのである。

以上は、吾々がイギリスにおけるクローズド・シヨップ制に対する労使の態度として一般的に結論して差し支えないと思うところの一つの特長である。

さて、次に吾々は、吾々が右のごとき結論をそこから得たところの、イギリスの各産業における労働組合組織とクローズド・シヨップ制の確立状況をば、ズウェイグの研究によりつつ、紹介してみよう。

1、建築および土木業 (Building and Civil Engineering)

建築業および土木業部門においては、全國建築労働組合連合 (National Federation of Building Trade Operations) に加盟した十九の労働組合が活動している。その内訳は、クラフト・ユニオン十一、不熟練労働者の組合三、その合成組合二、技術家組合一、一般労働組合二、計十九である。^(註4)

まず建築業と土木業部門とを対比してみても次のごとく言い得る。すなわち土木業部門には徒弟制度は存在せず、この部門は一般労働者である。これに対して建築業では五ヶ年間の徒弟制度も存在し、クラフトの勢力が土木業に比して著しく強力である。かくて「この(土木業)部門を支配する労働者(非熟練者)の組合は、クラフト・ユニオンほど強力ではない故に土木業では建築業におけるよりも、使用者と労働者の勢力のバランスが大なる程度まで使用者の方に有利である」と言われる。このことを逆に言えば、建築業におけるクラフト・ユニオンに比して、非熟練労働者によつて組織せられている土木業部門の組合は、強制的な組合加入制を獲得することにおいていちぢるしく弱い立場にある、ということである。

現在両部門を通じて労働者は一三万人であるが、そのうち労働組合員は約五〇万人である。而してクラフト・ユニオンの組織率は高く、全國平均七三パーセント、これに対し一般労働者の組合は二九パーセントの組織率しか達していない。クラフト・ユニオンの中でも、木工、煉瓦工、鉛工の組合がクローズド・ショップ制を確立することにおいて強くて、「多くの大都市においては一〇〇パーセントに到達している」と云われる。技術の修得がより容易であるところのペンキ職や左官は五〇―六〇パーセント、スリート工やタイル職人に至つては三〇―三五パーセントの組織率にしか達していない。

いずれにしても「クラフトメンが運動のバックボーン」であり、中でも高度の熟練性を要求せられる職能ほど強制的な組合加入制が確立せられ易いのである。

二、綿業 (Cotton Industry)

綿業における労働組合はクラフト・ユニオンであつて、その組織率は平均全労働者の六〇―六五パーセントに達^(註5)してゐる。

さて、「本産業への参加は原則的には自由であり、使用者は仕事に従事する意思のあるものは誰でも雇い入れることの自由を有する」が、しかし「この一般的な自由参加の原則は、高度の熟練の仕事によりも、不熟練労働者の仕事に対してより一般的に適用する」ものであると言われる。^(註9)すなわち、一般の紡績工や織工の仕事のような綿業労働者中の最大多数を占めるものの職能にあつては徒弟制度が存在せず、これらの職業への雇用機会は通常非組合員にも開かれている。従つてその職能における労働者の組織率は五〇―六〇パーセントでしかない。^(註11)しかしながらこれに対し、ミュール紡績工、除毛工、研磨工、織機検査工、寸法測定工、織物検査工等、男子熟練工の職能にあつては、クラフト・ユニオンは一〇〇パーセントの組織を主張している。^(註12)これらの職能には、ミュール紡績工のユニオン以外すべて徒弟制度を有しており、殊に織機検査工と寸法測定工のそれは嚴重で、実際に労働組合によつて支配せられてゐる。^(註13)この兩種の労働者たちは倉庫係とともに綿業労働者中の「貴族を形成」しており、「しばしばクローズド・ショップの慣行のみならず、またクローズド・ユニオンがそこには存在する」のである。^(註14)要するに、綿業においても、熟練工のクラフト・ユニオンは強制的なショップ制を確立しているものと見られるのであり、そうして不熟練労働者の仕事には一般的に自由参加の原則が適用されているのである。

三 鉄鋼産業

鉄鋼産業にあつては、その生産部門は主として強力な産業別組合が掌握している。^(註15)その生産的な職能には徒弟制度もなく、^(註16)そうして労働者の募集は一般労働者からなされているから、クローズド・ショップ制は存在しない。従つて吾々が右に結論したような動向はこの産業には一應見出されないようである。なお、この産業における強制的な組合加入制についての労使の態度は次節で若干触れるつもりである。

四、印刷工業

イギリスではクローズド・ショップ制を達成し得るもつとも強い立場にあるのは熟練労働者のクラフト・ユニオンであるという吾々の一般的な結論は、印刷工業においてもつともよく確証せられる。

すなわち、イギリスの印刷工業においては、性格や大きさ、あるいは組織の範囲を異にするところの二〇以上の労働組合がある。^(註17)而して、この産業の殆んど職種は、高い賃銀を受けるところの高度に熟練した職人によつて営

まれるものであり、従つて労働組合はその大部分が職能的特権をば存立基盤となすもののである。

徒弟制度は、労働組合により使用者との協定において嚴格に実施せられており、他の産業における熟練職の徒弟期間は殆んど一般に五年間であるにもかかわらず、ここでは七年間という長い期間に定められているのである。^(註18) として組合によつて半熟練労働者(徒弟期間をまだ終えていないもの)の昇進は原則として禁じれており、また二十一才までに徒弟の勤めを終えなかつた人間も、仮にその間彼が夜学を休んでまでも仕事に熱中していたためにそれを終えることが出来なかつたものであるにしても、一生現在の地位に留まるべく運命づけられてしまうことになつてゐる。^(註19) 労働組合はクラフトマンシップの衰退が組合の衰退を結果するということを充分に認識するが故に、高いクラフトマンシップと熟練性の保護のために、このように徒弟制度の実施に全力を傾注していると見られる。そうしてかかる厳しい徒弟制度を通して、労働組合は労働者の印刷業職種への参加を嚴重に規制し、また使用者の方も、労働者の募集に際してはそのような労働組合を当てるようになるに至つてゐるのである。^(註21) アウトサイダーは、労働組合が使用者からの人員要求に應じ切れないような場合に偶然的にのみ、適当な資格認定によつて進出の機会を與えられるにすぎない。^(註22) かくして、徒弟制度は人がこの職能に携わり得るところの唯一の通路であり、労働組合のメンバーたるカードはこの産業への雇用機会を得ることに對する鍵であると云うことが出来るのである。^(註24) 而して、このような事情の故に、印刷業では、クローズド・ショップ制の確立に對する労働組合の立場は言うまでもなく絶對的である。大部分のクラフト・ユニオンと若干の半熟練労働者の組合は、その規則に非組合員とともに働くことを拒否するという規定を有し、あるいは少くとも確立せられたその種の慣行を持つてゐる。^(註25) それ故に、印刷業におけるクラフト・ユニオンの組織率は、全國的に見ても九〇―九五パーセントという高きに達しており、ロンドンなどの地域では一〇〇パーセントである。そうしてこれに對し、印刷業中の半熟練職、特に女性の職能部門では七〇―八〇パーセントと、その組織程度はやや低くなつてゐるのである。^(註26)

五、機械工業

機械工業においては、労働組合数は三五を数えるが、組合数の上から云えばその大部分が未だクラフト・ユニオンである。^(註28) しかしながら、そこにおける組織労働者の大多数は合同機械工組合(A・E・U・)をはじめとする混

合組合 (mixed union) に所属してゐる。

この産業中、鑄型工、金屬鍛工、銅細工工、加熱工、鉛工、樂器製造工のような職種においては徒弟制度が実施せられており、組合のカードなくしては仕事を得ることが極端に困難で、ほぼ一〇〇パーセントの組織化が確立している。

しかしながら、機械工業では一般的には最近特に生産過程の機械化と専門化が急速で、不熟練および半熟練労働者のこの産業への流入がいちぢるしく増大して行く傾向にある。そうして特に「航空機や自動車工業のごとき若干の産業部門においては、半熟練労働者が熟練労働者へ昇進して行くことは通常の模範的慣行たる」ようになりつつある。そこで、そのクラフトマンシップにおいて非常に高い地位を有し、クラフト・ユニオンの典型とせられていたA・E・U・も、今や産業に対する支配権を保持するためには否應なしに不熟練労働者や半熟練労働者に対しても組合加入を認めて、産業別の方向を辿らざるを得なくなるに至つてゐる。而してこのような事情の下では労働組合が徒弟制度を通して労働者の供給を規制するというようなことは実際問題として無意味であり、また不可能にもなつてくるであらう。ここに、機械化によつて不熟練労働者の進出のいちぢるしいこの産業においては、職能的排他性に基づいて事実上のクローズド・ショップを確立するという労働組合の立場はもはや失われて行きつつあるのである。従つて、機械工業においては、今日一般的に云つて、クローズド・ショップ制は殆んど實際化せられてゐない。

以上、吾々はズウェイグの研究に依りながら、クローズド・ショップ制に対する労使の態度をば簡単に考察して來たつた。繰返すことになるけれども、吾々は以上の各産業を通ずるところの研究から、この問題に関する次のときイギリス特有の動向を見出す。すなわちイギリスでは、徒弟制度を有する熟練労働者のクラフト・ユニオンは、その職能的独占性の故に、クローズド・ショップ制を確立することに非常に強い立場を有している。不熟練労働者の組合はこれに比べてその組織強制力はいちぢるしく弱い。そうして産業が機械化せられ、近代化されて熟練労働者が不熟練労働者によつて駆逐せられつつあるような職能——特に鉄鋼業や機械工業における多くの職種——にあつては、そのよ

うな職能的独占性を基盤として強制的組合加入制の要求を達成するということに対する労働組合の立場は今や失われつつあり、これらの労働組合は産業別の方向を辿るべく必然づけられている。—このようなことが云い得るのではないかと思う。而して、以上のような結論は、労働組合が古い傳統と、従つて複雑な組織構成とを有するところのイギリスの今日における過渡的特性の一つであることは云うまでもない。

- (註1) F. Zweig : Productivity and Trade Union, 1950, p. 7.
(註2) (註3) J. H. Richardson : An Introduction to the Study of Industrial Relations, 1954, p. 162.
(註4) F. Zweig : *ibid.*, pp. 71-72.
(註5) F. Zweig : *ibid.*, pp. 61-62.
(註6) (註7) F. Zweig, p. 72.
(註8) F. Zweig : *ibid.*, p. 120.
(註9) (註10) F. Zweig : *ibid.*, p. 124.
(註11) (註12) F. Zweig : *ibid.*, p. 120.
(註13) F. Zweig : *ibid.*, pp. 124-6.
(註14) F. Zweig : *ibid.*, p. 121.
(註15) F. Zweig : *ibid.*, p. 166.
(註16) F. Zweig : *ibid.*, p. 170.
(註17) F. Zweig : *ibid.*, p. 189.
(註18) F. Zweig : *ibid.*, p. 196.
(註19) F. Zweig : *ibid.*, pp. 207-8.
(註20—22) F. Zweig *ibid.*, p. 183.
(註23) F. Zweig : *ibid.*, p. 195.
(註24) F. Zweig : *ibid.*, p. 191.
(註25) F. Zweig : *ibid.*, p. 220.
(註26) F. Zweig : *ibid.*, p. 221.

(註29) 混合組合 (mixed union) は、産業別組合と職能別組合の、両性格の混合した組合を意味する。

(註30) F. Zweig : *ibid.*, p. 221.

(註31) F. Zweig : *ibid.*, p. 225.

(註32) F. Zweig : *ibid.*, p. 222.

(註33) F. Zweig : *ibid.*, p. 228.

(註34) F. Zweig : *ibid.*, p. 221.

(註35) F. Zweig : *ibid.*, p. 225.

四

前節では、イギリスにおける熟練労働者から組織せられているクラフト・ユニオンの、クローズド・ショップ制を確立することに対して有するところの労使関係における立場の強力さということをば中心として論じたのであった。而して、イギリスでも、機械の導入に基づく生産過程の細分化・單純化の進行とともに半熟練労働者および不熟練労働者が産業に進出したり、これとともにクラフト・ユニオンが労働運動において占める比重は次第に減じて、半熟練および不熟練労働者を主体とする産業別組合組織に道を譲らねばなくなつてくるという傾向は見られるのである。そうして言うまでもなく、この産業別組合においても組織強制に対する労働組合の関心は相当強いものがあると思われることが出来る。

ところで、このような職能的独占性をもたない労働組合と使用者の間では、労働組合側からのクローズド・ショップ制やユニオン・ショップ制の確立に対する要求は、どのように実現せられているであろうか。吾々は、次にイギリスにおけるこの問題を簡単に考察してみよう。而して、それについては、さし当つて、アレン (V. L. Allen) の最近の論文が吾々の参考とする唯一の資料であるように思われる。

さて、アレンの論文は、すつきりした形のものではないが、今、吾々が彼の主張を整理しつつ述べて行くならば、結局クローズド・ショップ制やユニオン・ショップ制を受け容れるか、否かの使用者の態度というものは、根本的にはアレン自身が讓歩曲線 (concession curve) と呼ぶところのものによつて決定されているという。^(註36) 讓歩曲線という

のは讓歩費用と抵抗費用との相對的關係、すなわち企業が、労働組合に讓歩してこれらの強制的なシヨップ制を受け容れた場合に労働の能率に受けるであろう損失や得失でもつて測定せられる讓歩費用と、そうしてその逆に労働組合からのこの要求を受け容れないでおこうとする場合に労働組合と對抗するに要する抵抗費用、この二つの費用の相對的關係を意味する。すなわち、かかる二つの費用を比較考慮して、使用者は労働組合との間にクローズド・シヨップ制を採用するかどうかを決定しているというのである。従つて、もしも一、労働組合からのクローズド・シヨップ制やユニオン・シヨップ制の確立に対する要求を受容することによつて企業の能率が増進すると想定せられるならば言うまでもなく使用者はこの要求を受け容れる。二、反対に、労働者に対する経営の支配權の縮少を通して、企業の能率が低下する場合はその逆である。三、使用者は、労働組合からのクローズド・シヨップ制確立に対する要求や活動を拒否するのに多額の費用を費やさねばならぬと想定せられる場合（例えば労働組合が強力なる場合）は、これを受け容れる傾向が強い。四、比較的これに多額の費用を必要としないと見られる時はもちろんこの要求に反対する。アレンはかかるプリンスブルをイギリスの産業關係から打ち建てている。

そうしてこのようなプリンスブルに基づいて、次のようなことが言われている。

機械の採用によつて生産過程が半熟練労働者あるいは不熟練労働者によつても容易に遂行せられ得るほどに單純化されている産業や工場においては、もはや労働者の能率は機械によつて統制せられることになり、個人個人の能率というものは、相對的には重大でなくなつてくることは言うまでもない。そこでは従つて、仮に使用者の意思通りに労働者を選択解雇するという從來からの経営の權利が制限を受けることになるにしても、それは比較的使用者にとつては重大な意味をもつものではなくなくなつてくる。すなわちクローズド・シヨップ制を受け容れることによる使用者の犠牲費用は小である。そうして他方、かかる高度に機械化された生産過程をもつ産業や工場では、労働組合からのクローズド・シヨップやユニオン・シヨップ要求を拒否するについての使用者の抵抗費用は、機械化されていない部門に比して非常に高い。何となれば、高度の機械化が行われている部門においては、このような強制的シヨップ制を獲得するために労働組合がストライキを行えば、生産の停止によつて蒙る使用者の損失や、またその再開のために要する費用は、生産過程の機械化が低度な部門のそれよりも莫大であるからである。かくて連続的な高度の機械制生産過程

を有する産業部門では、このように犠牲費用は小で、抵抗費用は大であるから、労使の間にクローズド・ショップ制やユニオン・ショップが確立せられる可能性は非常に大きいとみられる。使用者にとつては、産業平和の維持ということの重要性が、組合員であると非組合員であるを問わず労働者個人の有する労働能力をば基準として労働者を選択・解雇するという自由よりもここでは先行するのである。^(註3)

主としてこの理由のために、イギリスにおいては、例えば鉄鋼業において強制的な組合加入制が支配的であると云われる。先のズウェイグの研究においても、鉄鋼業における最大の労働組合であるところの組合員十一万を有する英國鉄鋼総連合は、鋳鑛炉およびブリキ部門で一〇〇パーセントの組織化を達成し、そうして庄延工場で九〇パーセント、製鋸部門で八〇パーセントの組織率を有すると報告せられているのであり、産業別あるいは一般労働組合にあつても、使用者が産業不安から蒙る損失の大きいような部門では、かく全国的に見ても一〇〇パーセントに近い組合加入制が実現せられているのである。

なお、また輸送部門、特に港湾労働者は古くからその結束がイギリスでは非常に堅く、組織が強固であつて、使用者は常に産業不安に脅かされている。そうしてこの部門でストライキが行われる場合は、業務の公共性からいへば、混乱を生ずることとなる。そこで一般に港湾の使用者側は、強制的な組合加入制を承認することによつてこのような摩擦を避ける態度に出ていることが多いと言われる。例えばロンドン、リヴァプール、マンチェスター、ブルストウル等の港湾労働局などは、労働組合との間に、局が一人の人間を港湾労働者として登録するに際してはその被登録者が完全に組合費を支拂っている労働組合員であるという証明書を必要とするということ、すなわちクローズド・ショップ制を協約において定めているのである。^(註4)

これらに反して、例えば建築業においては想像せられるごとくその事情は全く逆である。ここでは労働者個々人の能力が非常に問題にせられるであらう、—すなわち犠牲費用は高い。—そうして抵抗費用(生産停止に伴う損失)はそれに比して小である。従つて個々人の能力を基準にして労働者を選択・解雇する権利を奪われるような労働政策を受け容れさせられることは、かかる部門の使用者にとつては正に非経済的となる。使用者は、ここでは通常、労働組合からのクローズド・ショップやユニオン・ショップ等の強制的組合加入制の要求に対して強く反対している。^(註5)

— 大体、以上のようなことをアレンは述べている。

ところで、アレンのかかる結論はイギリスの各産業における強制的な組合加入制の実際から帰結されたものであり、吾々としては、彼の分析の正否をここで問うてみるということは現在吾々が入手し得る資料の範囲からはなし難いところである。またこのような結論は、強制的組合加入制の実施についてのイギリス産業特有の事実として把握して差し支えないものであるか、あるいは他の諸國家についても普遍的に原則としては妥当するところのものなのか、こういつたことについても検討すべき余地があるであらう。しかしながら、イギリスにおけるこの問題をめぐつてのアレンの右の主張は、種々の事実資料に裏づけられているものであり、その大筋においては十分に信頼することの出来るものであると考へる。

そこで、これを要するに、イギリス産業における強制的な組合加入制に関する労使の態度について、吾々は次のようなことを主張し得る、——一、徒弟制度を有するような熟練労働者のクラフト・ユニオンにおいては、もつとも徹底的にクローズド・ショップ制が使用者との間に確立せられている。ここでは労働組合員であるというそのことが雇用に対する鍵である。二、これに比して、不熟練労働者や半熟練労働者、あるいは婦人から組織されている産業別及び一般労働組合は、強制的な組合加入制の要求を使用者に受け容れさせる力は弱い。三、しかし産業別組合や一般組合についても、鉄鋼業のごとき連続的な高度の機械過程を有する産業におけるこの種の組合は強制的な組合加入制の要求を達成し得る大きな可能性を有していると云い得る。ただし、使用者にとつては、産業平和の維持——ストライキの行われないこと——ということが、強制的組合加入制を受けとることの不自由さよりも、より重要なことであるからである。

なお、アレンは、先のプリンシプルを適用して、イギリスにおけるクローズド・ショップ制やユニオン・ショップ制の普及の程度とアメリカにおけるそれとを比較している。吾々の問題とするところからは若干逸脱するが、ここに簡単に紹介しておこう。

彼によれば、イギリスでは強制的な組合加入制についての法的禁止はないが、しかしそれにもかかわらず合衆國ほどそれは広汎には実施せられてはいない。合衆國では労働者の七〇パーセント以上が組織労働者であり、そうして今

日彼らの締結している労働協約は殆んど何らかの形のユニオン・ショップ制を実現しているのである。^(註7)而して、このような兩國の強制的組合加入制の普及程度の相違は種々な兩國の事情の相違によるものであるが、根本的には次の理由からであると言ひ得る。すなわち、イギリスでは労働者の賃銀は合衆國に比して廉い。その結果、この國では合衆國ほど高度な生産の機械化は行われ得ず、企業が人間の労働力、労働能率に依存しているところは相當に大きい。従つて労働者が強制的組合加入制を獲得するためにストライキに訴えたとしても、その損失は企業にとつては比較的小さいものにとどまり得る。それ故にイギリスの使用人は、高い犠牲費用と低い抵抗費用でもつて強制的な組合加入制に否定的態度を示す。これに反して、合衆國では周知のごとく労働賃銀が高く、そのために生産過程は極度に機械化せられ連続的に営まれている。而して、このような条件の下では、何よりも使用者にとつては産業平和が優先する。また労働者の能率は機械によつてコントロールせられるから、少数の組合に加入しない労働者の雇用のために労働組合と斗ふことの利益などは、彼には殆んど存在しなくなる。このように合衆國においては、使用者が強制的組合加入制の要求を受け容れるについての犠牲費用は低く、そうして抵抗費用は高いのであつて、ここにユニオン・ショップ制が広汎に実施せられるに至つてゐるのである。兩國の生産過程にかかる根本的な相異に基づいて、今日イギリスでは合衆國ほど広汎には強制的組合加入制は実施せられていない、—アレンはこのようなことを主張している。^(註8)

さて、合衆國におけるクロースド・ショップ制やユニオン・ショップ制の問題については、吾々はこれを独立の論文として稿を改めて紹介したいと考へてゐる。また、イギリスとアメリカの兩國のそれについての比較を行うことも本稿の問題外とするところである。そこで吾々は、右のアレンの主張に對して、ここで次の点だけを指摘しておきたいと思う。すなわち、確かに合衆國においては、早くから労働組合によつてこの強制的組合加入制は注目せられて來たりこれに關する政治的論議もイギリスに比べてずつと喧ましかつた、そうして今日においてもなおその傾向のあることは事実である。^(註9)しかしながら、イギリスとアメリカのこのような事実の相異を比較することに對しては、アレンがイギリス産業における實際から導き出した先の經驗的なブリンシプルは、直ちに妥當するものではないであらうと思う。アレンの主張はイギリス産業については妥當するところのものであつても、兩國における強制的組合加入制の普及程度や、この問題に對する兩國の労使の態度の相異を比較する基準を與へることの出来るものではあり得ない。

けだし、本小論の前半においても若干述べたごとく、両國の間では、労働者の構成、従つてまた彼らの有する團結感情、組織の型の構成、産業の構成、強制的組合加入制に対する政府の態度、強制的組合加入制度の内容およびその適用の嚴密度、更にこの制度を要求して労働者が用いるところの手段なり方法、等々のことについて全く相異つた事情にあるのである。しかるにアレンはかかる両國における相異つた事情に殆んど考慮を拂わず、ただ両國の生産過程の相異にのみ注目を與えて、それによつて一切を割り切つてしまつてゐる。彼の右の企みは確かに興味あるものであるが、しかし彼の推理におけるこのような欠陥は、それをして殆んど全く無意味な失敗に終らせてしまつてゐるに吾々は考へる。

x

x

x

以上、吾々は本小論において、イギリスにおける強制的組合加入制の問題、およびこれに対する労使の態度に関する一端を考察した。イギリスの産業問題の實際、殊に吾々が問題としてゐる強制的組合加入制の實際についての紹介や研究は、わが國では殆んど未だ皆無と云つて差し支えない。吾々の研究も、資料が乏しく決して満足すべきものではないが、イギリス特有のこの問題のあり方を把握することを常に意圖し來たつたものであり、今後におけるこの種の研究の糸口となることをば念願とするものである。

(註一) V. L. Allen: "Some Economic Aspect of compulsory Trade Unionism" in the Oxford Economic Papers, Vol. 6, No. 1, pp. 69—81.

(註二) V. L. Allen: *ibid.*, p. 81.

(註三) V. L. Allen: *ibid.*, p. 73.

(註四) F. Zweig: *Productivity and Trade Unions*, 1951, p. 166.

(註五) V. L. Allen: *ibid.*, p. 75.

(註六) V. L. Allen: *ibid.*, p. 81.

(註七) *Labour News from the U. S.*, 1 Aug. 1952, Vol. ii, No 53.

(註八) V. L. Allen: *ibid.*, pp. 78—81.

(註九) W. M. Leiserson: "Closed Shop and Open Shop" in *Encyclopaedia of the Social Sciences*, Vol. Three, 1930, p. 570.

Watanabe, Sachiko

The Compulsory Union Membership in Great Britain

Rèsumé

The purpose of this paper is to discuss the issues of compulsory union membership and to study the attitudes of employers and workers to the compulsory union membership in Great Britain.

What is important to note is that the heterogeneous composition of the British labor movement, in which craft and general unions predominate, makes this issues in Great Britain different from those of Japan or the U. S. A. Section II of my paper deals with this problem.

In Section III, I come to the conclusions that in Great Britain, the craft unions which organize highly skilled workers are outstanding in maintaining closed shop; and that, on the contrary, unions organizing unskilled or semi-skilled labors or women have, on the whole, failed to regulate the flow of labor,— between these unions and employers, the compulsory union membership is far from being a widespread practice.

And in the last section, IV, it is stated that the industrial and general unions in the large continuous-production industries have succeeded in making their employers to accept the compulsory union membership; and that, on the contrary, in the industry using extensive methods for increasing production, the employer would probably resist the demand for the compulsory union membership.