

〔調査〕 イギリス労働組合会議の現状

序

今日、発達した資本主義諸国においては、賃労働と国家との関連についての一つの基本的問題として、労働組合のナショナル・センターと政府との関連の問題が、ますます重要なものとなりつつある。拙稿「イギリス労働組合会議小史——国家との関連を中心に」(『経済研究』第23巻第1号、1972年1月)は、イギリス労働組合会議(TUC)の創設期(1868年)から1970年までのおよそ1世紀の歴史を考察対象として、賃労働と国家との関連の問題を、とりわけ「労働の社会化」と「労働運動における二つの傾向の闘争」という視点から追究したものである。本稿は、その継続として書かれたものであり、1970年から現在にいたるTUCの現状が考察対象とされる。前稿と同様、本稿においても考察視点は限定されている。すなわち、賃労働者階級の利害を代表すべき労働組合の全国的集合体としてのナショナル・センターが、市民あるいは国民一般の利害を代表すべき政治的組織としての国家とどのように関係するのか、とりわけ両者の相互作用が社会全体のしくみをどのように変化させていくことになるのか、この過程を労働の社会化という視点から究明すること——これが前稿と本稿の基礎にある私の一般的问题関心である。このような問題視点からするTUC史研究においては、とりわけつぎのような基本的問題が究明されねばならないであろう。①TUC成立史にかんしては、資本による労働の社会化の過程としての、労働の形式的・実質的包摂過程、賃労働者階級の形成過程、および、資本による労働の社会化にたいする労働側の反応としての、賃労働者の自主的組織化、労働組合運動の形成と展開、その過程における労働組合のナショナル・センターの成立の意義。②労働党成立前の時期(1868—99)にかんしては、とりわけ自由党を介しての国家への働きかけの問題、いわゆる「自由=労働」派の指導下における労働組合運動と労働者政党創設の必要性の問題。③労働党成立後の時期にかんしては、とりわけ、TUC—労働党—政府の相互関係を基軸として、賃労働と国家との関連を究明すること。

本稿は、上述のような視点からするTUC史研究の一部をなすものであり、まず、現局面におけるTUCの歴史的位置を明らかにしたうえで、保守党政権下のTUC(1970—74)と労働党政権下のTUC(1974年以降)について考察する。

〔I〕 現局面の歴史的位置とその特徴

1 現局面の歴史的位置

1670年代のTUCは、1世紀以上にわたるTUC史のなかでどのような歴史的位置にあるのであろうか。この問題に接近するために、まず最初に、本稿の主題に即してTUC史の時期区分をしておこう。

第1期、1868—99年。産業資本主義段階のもとで、TUCが労働組合運動の法的・社会的承認の獲得を主要な運動目標としていた時期。労働組合運動の資本主義体制への順応の時期であると同時に、労働組合運動内に2大潮流(日和見主義的潮流と階級的潮流)が明確化してきた時期(たとえば、new modelと労働組合主義の確立と、それにたいする新組合主義 new unionism の挑戦)。政治的には自由党との連携。

第2期、1900—45年。帝国主義段階あるいはさらに国家独占資本主義体制のもとにおける労働組合運動のあり方について試行錯誤がくりかえされた時期(労働党創設による政治運動面の強化、第1次大戦前労働不安期におけるサンディカリズムへの傾斜、2次にわたる労働党政権の成立、1926年のゼネストの失敗とその後の労資協調路線など)。政治的には労働党創設による自由党からの独立。労働運動内における労働組合運動と労働者政党活動との結合。TUCが労働党の議会活動をとおして国家との関連を密接にしていた時期。とくに第2次大戦期における労働組合運動の戦時国家体制への包摂過程は、戦後の「福祉国家」体制のもとでの労働組合運動のあり方について一定の方向を与えた。

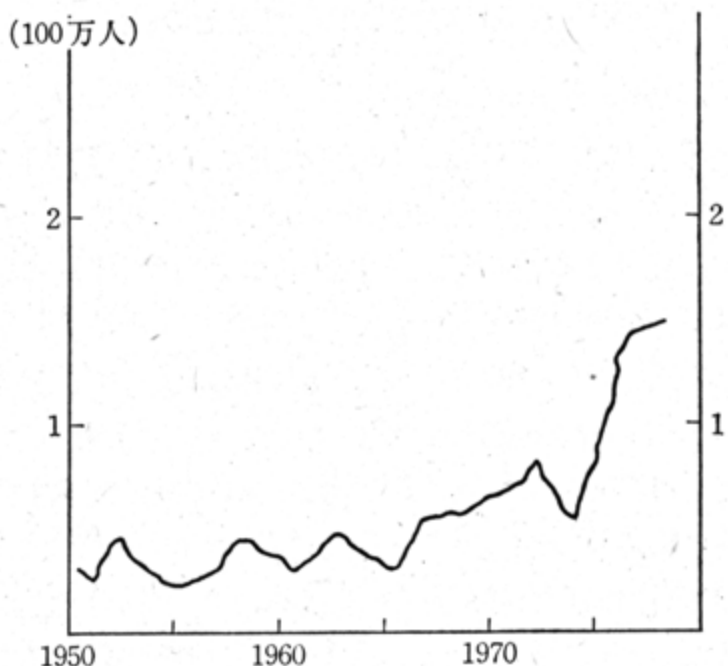
第3期、1945年—現在。「福祉国家」体制、「混合経済」体制内での労働組合運動のあり方についての模索の時期。この第3期はさらに1945—67年と1968年—現在という2期に小区分されうる。前者の時期は、労働組合

運動が「福祉国家」体制への順応過程において相対的に安定していた時期であり、後者の時期は、その順応過程への反逆が顕著になってきた時期である。本稿で現局面としているのは、この1968年以降現在にいたる時期であり、第1期とのアナロジーで述べるならば、福祉国家体制型労働組合運動という new model にたいする挑戦が new unionism¹⁾ として台頭した時期である。つぎにこの時期の特徴をさらに詳しくみておこう。

2 現局面の特徴

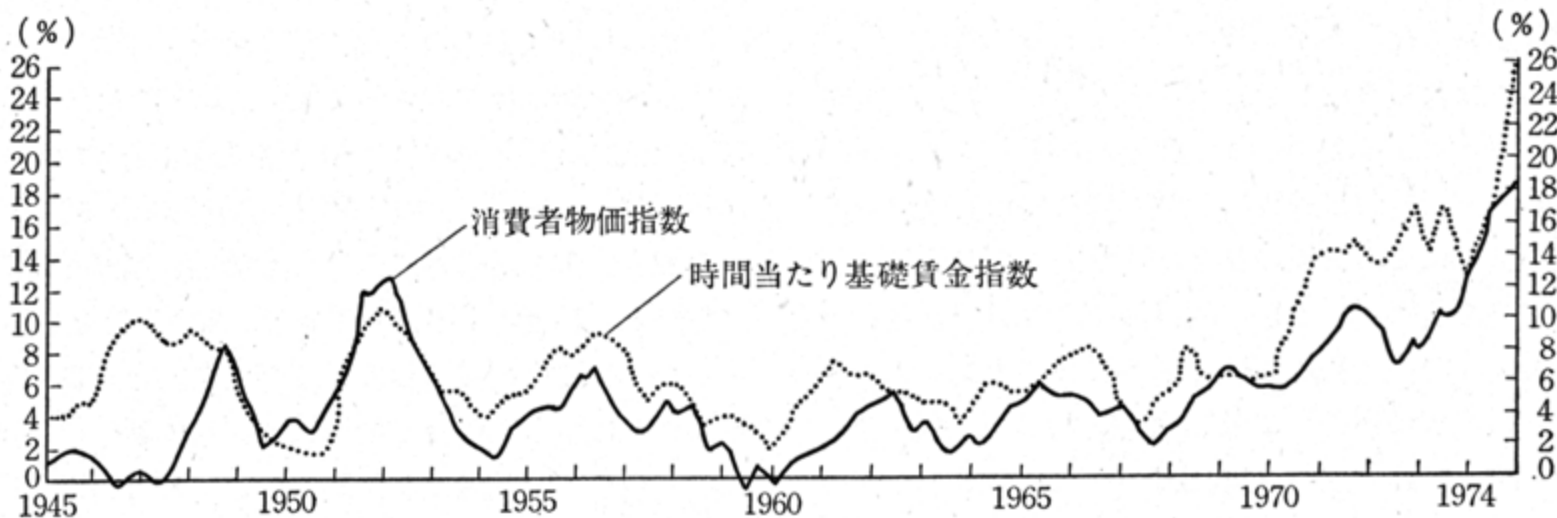
1960年代後半には第2次大戦後の欧米経済の長いブームの終焉がはっきりしてきたが、おそらく基本的には

第1図 失業者数



(出所) Central Statistical Office, *Annual Abstract of Statistics*.

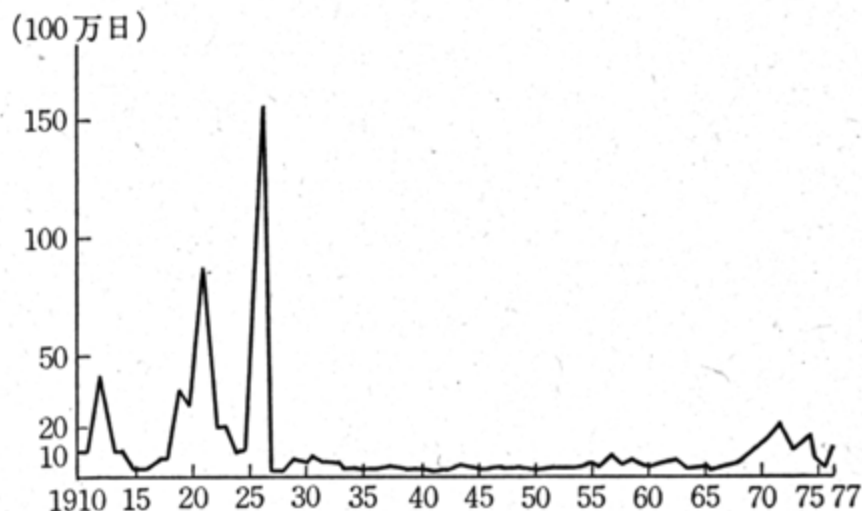
第2図 消費者物価および時間当たり基礎賃金の対前年同期上昇率



(出所) *The Economist*, 1975. 3. 29, p. 29.

1) 事実、現代イギリスの既存の労働組合運動にたいする批判者たちの一部は、みずからの運動を new unionism と名付けている。Coates and Topham [3], Ch. I,

第3図 争議による労働損失日数



(出所) B. R. Mitchell and P. Deane, *Abstract of British Historical Statistics*, 1962, p. 71. Central Statistical Office, *Monthly Digest of Statistics*.

この経済状況の悪化を反映して、西ヨーロッパの発達した資本主義諸国における労働組合運動は、60年代後半(とりわけ68年頃)から新しい局面にはいっている²⁾。イギリスもその例外ではない。若干の指標をあげておこう。

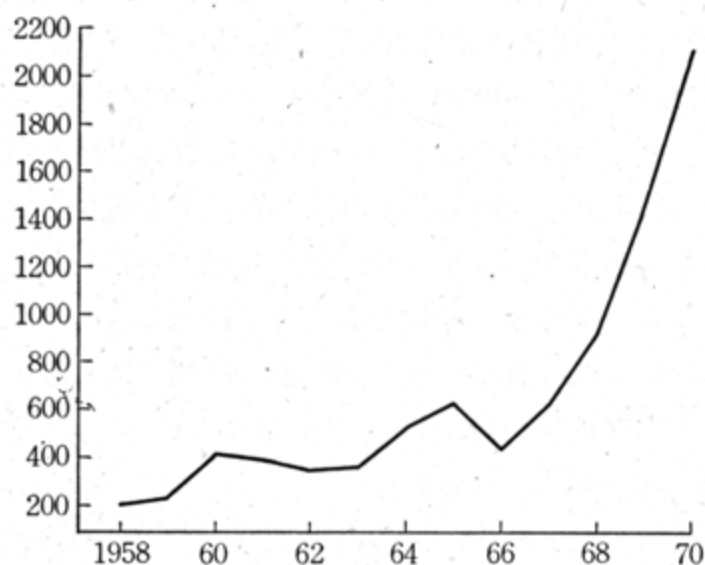
第1図は、戦後のイギリスの歴代政府がその基本目標としてきた「完全雇用」政策が、60年代末以来破綻に傾いていることを示している。第2図は、消費者物価指数が68年以降急激に上昇していることを示している。「完全雇用」の実現という政策目標のもとで継続的なインフレーションを耐えしのんできたイギリスの労働者は、このようにしていまやスタグフレーションという状況のもとで失業とインフレーションという両面から挟撃されているのであるが、第3図は、このような状況下での労

The New Unionism, 参照。

2) この点は、すでに若干の論者によって指摘されている。たとえば, Barkin [1], 戸塚・徳永 [39], 参照。

働者の抵抗の高まりを示している。この図が示すように、1926年のゼネスト後ずっと横ばいであった争議による労働損失日数は、とくに賃金抑制政策にかんする政府とTUCとのコンセンサスが崩壊した67年以降、急激に増加している。しかも、その大部分は非公認ストに負っている。また、すべてのストライキのうち賃金をめぐるストライキの比率が、32% (1960—64年) 程度から55%以上 (1969—70年) に増大している³⁾。注目すべきは、「1965年から明瞭になりはじめる賃金生活者の家賃賃金の停滞に直面して、失業のいちじるしい増大にもかかわらず、賃金上昇のためのストライキ件数は、1966年から60年代の終りにかけてほとんど同じようにいちじるしく増大している。したがって、それまで前提されてきた賃金紛争と失業との逆比例的關係は完全にうちくだかれている⁴⁾」という事実である (第4図、参照)。

第4図 賃金ストライキ件数(鉱山・採石業を除く)



(出所) Jackson, et al. [12], p. 87.

以上にみられるように、ここ10年間の生産関係の悪化は、イギリス労働運動史上まさに一つの画期をなすものといえる。このような生産関係の悪化をもたらした基本的要因としてとくに重要であるのは、労使関係への政府介入と労働運動における「権力の下部移行」である。

深化するイギリス資本主義の危機をのりきるためには、国内的には基本的領域への政府介入の強化、対外的には外国の資金援助が不可欠だという認識が、60年代初頭以来、権力者たちのあいだに増大しつつあったが⁵⁾、国内政策としてはそれはとくに労使関係への積極的な政府介入として現実化した。労使関係への政府介入の基軸をなしたのは、①労働力商品価値の国家規制としての所得

政策と、②生産関係調整のための、労使関係の法的規制であった。この2大政策こそ、60年代以降における「イギリス労使関係において最も重要な論点であり、労働組合と国家との関係の支配的局面」をなすものとなったのである⁶⁾。

とくに64—70年の労働党政権による所得政策と労使関係の法的規制の試みは、それ以前においては比較的安定して機能していた、自主的交渉を主体とした労使関係の基礎である voluntarism を掘りくずしていった⁷⁾。

クレッグによれば、65年までは、産業別交渉が労使関係制度の基本的特徴であり、1917年のホイットレイ報告にみられるようなホイットレイ・モデルが支配的であると、一般に考えられていた⁸⁾。あるいはまたウィッガムが端的に述べているように、「1933年から1950年代にいたる長い期間、全国的規模の紛争がなかったという事実は、交渉と紛争の手続きは、労働省の調停委員の支援のもとで、うまく機能するシステムをつくりだしてきた、ということを示唆していた⁹⁾。だが実際は、65年までには現実の労使関係は、クレッグのいう「ホイットレイ・モデル」の仮定やウィッガムのいう「うまく機能するシステム」とはかなり離れてしまっていた。すなわち、クレッグによれば、企業規模のいちじるしい成長にともなって、賃金・労働条件にかんする多くの決定が、産業別交渉ではなく、企業内で行なわれるようになり、その結果、「職場委員とその職場組織への団体交渉における権威の移転¹⁰⁾が生じ、職場集団と職場委員の力が高まるにつれて、組合内の権限が分散化し、組合中央の公認しないストが増大した。個別になされる工場交渉は、政府の所得政策を脅かすばかりでなく、工場内の経営者側の権威にも直接挑戦するものであった。64—70年の労働党政権期の生産性向上政策の基礎をなした「生産性協定」は、賃金抑制政策を背景として生みだされ、「合理化」を代償に賃上げを容認するものであったが、それは、経営側からするならば、制限的慣行などにより従来現場労働者集団の実質的管轄下にあった労働様式の決定権を経営側が奪いとろうとする試みであった。だが、このよ

6) 「多くの観察者がイギリス労使関係において最も重要な論点であり、労働組合と国家との関係の支配的局面であると考えている問題」として、クレッグは所得政策をあげているが (Clegg [2], p. 485. 邦訳, p. 408), さらに労使関係の法的規制をそれに加える必要がある。

7) サーレイ [34], p. 47, 参照。

8) Clegg [2], pp. 441—442. 邦訳, p. 371.

9) Wigham [42], p. 189.

10) Clegg [2], p. 443. 邦訳 p. 372.

3) Gamble and Walton [6], p. 8. 邦訳, p. 15.

4) Jackson, et al. [12], p. 86.

5) Hutt and Gollan [8], p. 217, 参照。

うな「合理化」運動にたいしても現場労働者は、多くの場合、生産性協定を実効的効果をとまなわな骨抜きのものとしてしまった。それだけではなく、生産性交渉の拡大につれて職場における団体交渉の対象事項が拡大したために、職場委員の勢力が急速に伸びていった¹¹⁾。

このようにして、60年代においては、ドノヴァン報告がいうところの「公的機構に具現されたフォーマルな制度」と「労働組合、使用者団体、管理者、職場委員、労働者の現実の動態によって生みだされるインフォーマルな制度」¹²⁾のあいだの矛盾が表面化した。それにもかかわらず、国家の統制力は工場内労使関係には直接に及びえず、政府の調停や仲裁も公認ストにしか適用されなかったために、国家の労使関係調整機能はいちじるしく制限されたものになってしまった。

このような職場交渉の中央交渉機構からの分離、労働運動における「権力の下部移行」、非公認ストの増大といった問題に対処するために、労働党政府は、69年1月にスト規制を主目的とする法案を提示したが、TUCの強力な反対に直面して、それを取り上げざるをえなくなった。結局、70年に成立した保守党政権が労使関係法を成立させ、TUCと真正面から対決することになったのである。

上述の60年代後半の変化にみられるように、また後述の70年代のTUCの活動にもみられるように、現局面の労働運動のいちじるしい特徴は、階級闘争が「組織された労働者階級と国家とのあいだの大規模な対決」というレベルにまで到達した¹³⁾、あるいは、「国家が資本に代わって労働者階級に直接対決する道に歩をすすめることを余儀なくされている」¹⁴⁾というところにみられる。

だが、労働者階級と国家との対決もその現われかたは、保守党政権のもとと労働党政権のもとでは、かなり様相を異にする。じっさい、70年代における保守党政権(1970—74)の労働政策と労働党政権(1974—78年現在)の労働政策とは、はっきりとした対照をなしてさえいる。すなわち、はげしいスタグフレーション下での一般労働者の戦闘力の高まりという70年代の労働運動の問題状況にたいする保守党政権の基本的な労働政策は、①労使関係法による争議権の法的制限と、②法的強制力をともなう賃金抑制政策とであったが、これにたいして後者の

基本政策は、①雇用保護法による組合の権限の強化や労働者重役制の導入などによる労使関係の調整と、②「社会契約」によって組合側の自主的賃金抑制をはかることであった。そこでつぎに、保守党政権の労働政策にたいするTUCの対応と労働党政権の労働政策にたいするTUCの対応とを比較検討することによって、TUCと国家との関連の問題をさらに追究することにしよう。

〔II〕 保守党政権下の TUC(1970—74)

1 労使関係法にたいするたたかい

前述のように、64—70年の労働党政府は、所得政策の実施と労使関係法案の提示によって一般労働者の信頼を失い、70年6月の総選挙で敗北し、政権を保守党に譲り渡さざるをえなかった¹⁵⁾。政権は交代しても問題そのものは残存した。保守党政権もまた労使関係の調整と賃金規制とをその基本的な労働政策とせざるをえなかった。総選挙前からヒース保守党党首は、労使関係の改善こそ保守党の経済戦略の核心だと主張していた¹⁶⁾。71年の労使関係法(Industrial Relations Act)は、まさにその経済戦略の核心をなすものであった。また、総選挙時には所得政策に反対し自由経済への復帰を主張していたにもかかわらず、72年には保守党政権も所得政策を開始せざるをえなくなった。そしてまさにこの2つの基本政策において保守党政権は労働者階級と真っ向から対決することとなり、ついに74年に解散に追い込まれることとなる。

とくに労使関係法をめぐる政府とTUCとの対決は熾烈をきわめた。両者が組織と組織との全力をつくして対決したという意味では、それは1926年のゼネスト以来のものであったといえよう。しかも、ゼネスト時における政府とTUCとの対決においては、TUCはその総評議会の無策と弱腰のために完敗を喫したが、このたびは一般労働者の団結を基礎とした巧妙な政策と不退転の決意をもったTUC側に勝利がもたらされたのである。つぎにその経緯を略述しよう。

71年8月に成立した労使関係法(本文170条)は、イギリス史上はじめての包括的な労使関係法であった¹⁷⁾。

15) 6月の総選挙には労働党支持者の棄権が多かったが、ベリングはそれを、労働党の労働組合対策をめぐる組合との対立の結果であろうとしている。Pelling [28], p. 283, 参照。

16) Hutt and Gollan [8], p. 236, 参照。

17) 労使関係法の成立については高橋克嘉氏による詳細な研究[31]がある。法律の内容とその問題点の解説としては、Crabtree [4], ジュリスト [13], 北岡 [15],

11) 詳細については熊沢 [19], 第6—8章, 参照。

12) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965—1968, Report, p. 12.

13) Hutt and Gollan [8], pp. 216—217.

14) Gamble and Walton [6], p. 33. 邦訳, p. 46.

サーレイは、労使関係法策定の背景として、60年代中葉以降、保守党の知識人層につきのような現状認識があった、と指摘している。第1に、労働組合の一般組合員にたいする権威の喪失と労働組合にたいする職場の離反が起こりつつある。第2に、全国レベルでの労使関係システムは職場の問題と直結していないため、全国レベルでの労使関係システムの改善は、職場の離反という現実問題の解決にはならない。第3に、「無政府状態」といわれる職場の現実にたいする問題解決のためには、現実の職場レベルで実効をもつ労働協約を法律によって作成する必要がある¹⁸⁾。

すでに述べたように、60年代までは、労使関係への国家介入に反対する任意主義(voluntarism)と自由団体交渉制(laissez-faire collectivism)にたいする一般的な信頼が存在したが、職場委員を中心とする職場における労働者の運動が従来の労使関係の枠組をゆるがすようになってきた60年代になると、伝統的な対処方策では不十分だとする認識が、保守党だけではなく労働党の側にも広がっていたのである。65年に労働党政府は、イギリス労使関係の再検討を目的とする「労働組合と雇用者団体にかんする王立委員会」(ドノヴァン委員会)を設置した。68年に発表されたドノヴァン報告がとくに重要視したのは職場交渉の中央交渉機構からの分離という問題であった。この報告をうけて政府は翌69年1月、『紛争の代わりに』(In Place of Strife)と題する白書を発表し、つぎのような争議規制案を提示した。①非公認ストもしくは十分な合同討議が行なわれない争議の場合は28日間の幹旋期間を課す権限を、②重大な非公認ストの場合はストライキ投票の実施を組合に要求する権限を、雇用生産性大臣に与える、③労使関係の秩序違反にたいして罰金を課す権限をもつ産業委員会を設置する。

TUCはこの政府案に反発し、69年5月、特別委員会のもとで代案(Programme for Action)を審議し、政府に強い圧力をかけ、TUC側の「厳正かつ拘束的な自主規制」を約束し、政府案の取り下げを要求した。労働党政府は、翌6月その要求に屈した。

だが、保守党政権は、TUCとの対決の途を選び、政権成立後半年もたたない70年10月5日、これまでに例

をみない包括的な労使関係法案要綱¹⁹⁾を発表した。この要綱には、①ストライキ冷却期間設置、②ストライキ投票要求、③労働関係の秩序違反にたいする国家規制、という前労働党政府案の基本理念が含まれていた。この部分を含めてTUCがとりわけ問題視したのは、要綱の核心をなすつぎの諸規定であった。

①全国労使関係裁判所を新設する。労働組合に法的拘束力のある手続き規定を設けさせ、労働協約に法的拘束力を付与する。②労働組合使用者団体登録機関を新設し、労働組合を登録させる。登録組合のみが、労働争議の結果について民事上の損害賠償の責任から免れうる。③登録組合がその権限の範囲内で行なう争議以外のものを「不公正労働行為」(unfair industrial action)と規定し、こうした行為(たとえば非公認スト)にたいしては民事上の免責はなされない。④国民の健康・安全または経済全体あるいは地域社会の大部分の生活に重大な脅威を与える可能性のある労働争議にたいしては、雇用生産性大臣は、全国労使関係裁判所を通じて、60日間の冷却期間を設けさせうる、またストライキ決定にたいしては一般組合員の投票を要求しうる。⑤入職前クローズド・ショップ制を禁止する。

以上の諸規定にみられるように、この要綱の主要目的は、伝統的な voluntarism あるいは laissez-faire collectivism の原理から離れて、労使関係に「法律の枠組」を与えること²⁰⁾、組合活動の法制化をはかること、職場を基礎に強化されつつある戦闘的な労働運動を法的強制力によって抑えこむことにおかれていた。

TUCはただちに行動を開始し、10月9日、一般目的委員会が政府案反対を決定し、15日、総評議会は反対運動の組織とそのための緊急大会の開催を決定した。

12月3日、政府が150条からなる「労使関係法案」を発表すると、8日には職場委員たちが中心をなし労働組合運動の左派に位置する「労働組合防衛連絡委員会」(Liaison Committee for the Defence of Trade Unions)が、法案反対のための24時間ストライキを組織した。TUCは、政治ストをもって法案に反対するという戦術は組合にたいする一般の批判的態度をかえって強化することになるという理由で、このストライキを支持しなかったが、それにもかかわらず、それは、35万人の参加を得て、26年のゼネスト以来の最大の政治ストとな

Macbeath [21], 日本労働法学会 [26], Simpson and Wood [29], Thompson and Engleman [32], 参照。労使関係法の成立から廃止にいたるプロセスを包括的に考察した文献としては、Moran [23] がある。

18) サーレイ [33], pp. 38—39, 参照。

19) 石田 [11] はこの要綱の全訳である。

20) 「保守党のスポークスマンが言うところによると、労使関係法の目的は『法律の枠組』を与えることである」(Clegg [2], p. 479. 邦訳, p. 403)。

った²¹⁾。

TUC の総評議会も、71 年 1 月 12 日に反対集会を、2 月 21 日に 14 万人のデモを組織した。TUC の緊急大会が開催された 3 月 18 日には、労働組合防衛連絡委員会が組織し、機械工合同組合やその他の組合が公式に支援した法案反対ストが 150 万人の参加を得て実施された。TUC 緊急大会は、①労使関係法が成立しても登録を拒否するよう傘下組合に強く勧告する、②法的拘束力をもつ労働協約の締結を拒否する、③全国労使関係裁判所や労使関係委員会への組合代表の参加をボイコットする、④労働審判所から被用者委員をひきあげる、など 7 項目の非協力政策を決定した。

8 月 5 日労使関係法が成立すると、9 月 7 日の TUC 年次大会は、反対戦術をさらに強化して、登録拒否を傘下組合に「指令する」ことを決定した。すなわち、3 月の緊急大会では、登録拒否を傘下組合に「強く勧告する」(strongly advise)という決議案への賛成票約 555 万にたいして、「指令する」(instruct)という決議案への賛成票は約 428 万であり、前者の決議案が採択されたのであるが、9 月の年次大会では約 463 万票対約 492 万票で両者が逆転し、「指令する」という決議案が採択されるにいたったのである。ウィッグムによれば、「この決議は決定的な意味をもっていた。なぜならば、登録拒否は、労使関係法を無効にしようとする労働運動側の努力の核心をなすことになったからである」²²⁾。この決議にしたがって、翌 72 年の TUC 大会は、「指令」に違反して登録した 32 組合(TUC 傘下の組合員約 1000 万人中の 50 万人弱)を権利停止処分にし、73 年大会は、さらに登録を継続していた 20 組合を除名したが、その数は TUC 組合数の 4% 弱にすぎなかった。TUC の結束は堅かったといえる。

TUC のこのような非協力戦術によって、労使関係法の意図した労使関係の法制化はその基本的部分で挫折してしまったが、労使関係法の組合抑圧的な面にたいするたたかいはいやおうなく TUC 傘下の個々の組合が担わねばならなかった。その闘争は熾烈をきわめたものとなった。つぎに全国労使関係裁判所が取り扱った重要な事件をとりあげ、闘争の経緯を略述しよう²³⁾。

労使関係法にもとづくストライキ冷却期間の設置とストライキ投票の実施が命令された唯一のケースは、イギリス国有鉄道の賃金紛争にかんしてであった。公共部門の賃上げを 8% 以内におさえるのが政府のガイドラインであったが、関係 3 組合(全国鉄道員組合、機関士火夫合同組合、運輸職員組合)は 16% の賃上げを要求し、72 年 4 月 16 日から順法闘争を開始することを決定していた。交渉の行き詰まりに直面した政府は、民間の第 3 者による調停を依頼した。4 月 16 日、12% の調停案が示されたが、組合側はこれを拒否して、同日、予定通り全国的な順法闘争に入った。鉄道では過去数年間実力行使がみられなかっただけに、保守党政府はこれを政府への挑戦と受けとった。事実、全国的な順法闘争という実力行使は、現業員組合である全国鉄道員組合と機関士火夫合同組合にとっては、26 年のゼネスト以来はじめての規模のものであり、運輸職員組合にとっては 68 年夏の順法闘争以来はじめてのものであった。この組合側の挑戦にたいして雇用大臣は、労使関係法の発動を決定し、4 月 19 日、全国労使関係裁判所にたいして、組合の変則的労働行為の中止と 21 日間の冷却期間の設定の命令を発するように申請した。裁判所はただちに事情聴取に入ったが、組合側は、TUC の労使関係法にたいする非協力政策にもとづいて、裁判所に出頭しなかった。裁判所は、同 19 日夜、組合側にたいして変則的な労働行為の中止と 14 日間の冷却期間の設置を命じた。だが、冷却期間中の交渉も妥結に到らず、冷却期間が切れた 5 月 9 日、組合側は、11 日から順法闘争を再開することを決定した。これにたいして政府は、11 日再度労使関係法を発動し、全国労使関係裁判所にたいして、実力行使についての賛否を確かめるための組合員投票の実施を組合に命令するように申請した。この命令は 13 日に出された。31 日に判明した投票結果は、投票率 87%、そのうち賛成 84% (129,441 票)であった。*Sunday Times* が論評したように、「危機をおさめるためになされた投票は、かえって逆の結果を生みだすのに役立っただけ」であった²⁴⁾。結局、当局側は譲歩せざるをえなくなり、6 月 12 日、約 13% の賃上げを 6 月 1 日から実施することで交渉が妥結した。

上述の経過にみられるように、この国鉄紛争においては、労使関係法にもとづくストライキ冷却期間設置権とストライキ投票権の発動は、労働者側の抵抗と団結とによって、労使関係法立案者の意図とはむしろ逆の結果を

21) Wigham [42], p. 158, 参照。

22) *ibid.*, p. 159.

23) 詳細については注 17 であげた文献のほかに、Hutt and Gollan [8], 石田 [10], 第 142, 145, 148, 155, 158, 160, 183 号, Macdonald [22], 中林 [25], サーレイ [33], Weekes, *et al.* [41], Wigham [42], 参照。

24) Pelling [28], p. 286.

生み出すことになった。その後、政府も裁判所も、再び冷却期間とスト投票という手段に訴えることはなかった。

労使関係法にもとづく「不公正労働行為」の中止命令が発動された最初の重要なケースは、港湾における「合理化」反対闘争であった。72年春、船荷輸送のコンテナ化に反対する港湾労働者の闘争が、リバプール、ハル、ロンドンなど各地に広まりつつあった。彼らは、職場委員の指導下で、港湾の近くに設置されたデポ(コンテナの積荷をする場所)から港湾に入ってくるトラックを阻止する行動を組織していたが、73年3月、リバプールのある運輸会社が、この行動を「不公正労働行為」だとして全国労使関係裁判所にその中止命令を申請した。裁判所は中止命令を出したが、TUC第1位の巨大組合である運輸一般労働組合は、TUCの方針に従って、裁判所の決定を無視した。裁判所無視の理由で組合は5,000ポンドの罰金を科せられたが、組合はその支払いをも拒否したので、4月20日にはさらに5万ポンドの罰金が科せられ、支払われない場合は組合資産を差し押えるという決定がなされた。5月1日にいたり組合は罰金の支払いを決定した。しかし、職場委員を中心とする現場労働者による同種の「不公正労働行為」は、リバプールからハルへ、さらにロンドンへと拡大していった。

同年7月、全国労使関係裁判所は、ロンドン港の合同職場委員委員会にたいして、デポにたいするピケの停止を命じた。しかしこの命令は無視され、その結果、7月21日、ロンドンで5人の職場委員が逮捕された²⁵⁾。ただちに労働組合防衛連絡委員会が全国的な抗議ストを組織し、港湾労働者4万人がこれに参加した。自動車工場、トラック運転手、炭鉱、新聞印刷などの組合も同情ストを行ない、14万人がこれに参加した。7月26日にはTUCも、31日にゼネストを行なうことを傘下組合に指令した。だが、このゼネストは行なわれずにすんだ。なぜならば、この指令が発せられた日に5人の職場委員が釈放されたからである。職場委員の行為にかんして責任主体は彼ら自身かあるいは労働組合か、という問題が法的争点とされたが、結局、上院の控訴院で、責任主体は労働組合だと判定されたのである。結束した労働者たちの抗議行動を基礎にして5人の釈放をかちとったこの勝利は、ゴランによれば、「イギリスの労働組合史上もっともすばらしいエピソードの一つであり、労使関係法にたいするボディ・ブローであった」²⁶⁾。事実、その後、港

湾労働者の全国的ストが行なわれる過程でこの種のピケ戦術がとられ続けたにもかかわらず、裁判にもちこまれるケースはなかったのである。結局政府が、港湾荷役の「合理化」を現在以上拡張させず、また港湾労働者の転職保障を確保すると約束することによって、全国ストは解除され、8月21日から職場復帰がなされたのである。

上述の経過にみられるように、このケースにおいても労使関係法の発動は、労働者の強い反抗に撃退され、労働現場における「不公正労働行為」の法的取締り、争議行為のおさえこみという所期の目的を達しえなかった。この争議での労働損失日数は54万8000日にも達したのである。

全国労使関係裁判所が取り扱った他の重要事件は、TUC第2の巨大組合である機械工合同組合を対象とするつぎの2つのケースであった。

第1のケースは、72年秋、ゴード(J. Goad)という反組合的人物が、機械工合同組合の支部会議に参加を拒否されたことに抗議して、全国労使関係裁判所に提訴したときに始まる。組合は、TUCの非協力方針に従って裁判所に出頭しなかった。10月3日裁判所はゴードの組合員資格を認める判決を下したが、それにもかかわらず組合は彼の参加を拒否しつづけた。そこで裁判所は、11月8日、法廷侮辱罪として5,000ポンドの罰金を科したが、組合はその支払いをも拒否した。命令無視でさらに5万ポンドの罰金が科せられたが、組合はその支払いをも拒否した。そのため実際に組合資産の一部が差し押えられた。組合は、75万人が参加した全国的な1日ストをもって、これに抗議した。

第2のケースは、73年9月に、サレーにあるコン・メク社という小規模の機械会社における組合承認をめぐる生じた²⁷⁾。組合の承認を拒否する会社側に抗議してなされた職場放棄を会社側は「不公正労働行為」にあたるとして、全国労使関係裁判所にたいして差止命令を請求した。裁判所は、この非公認ストを「不公正労働行為」とし、その中止を命令した。だが、機械工合同組合はこの段階でこのストを公認し、中止命令を無視した。裁判所は、法廷侮辱罪のかどをもって10万ポンドという従来にない高額の罰金を科したが、組合はこの支払いを拒否した。そのため10月に組合資金の一部が差し押えられた。会社側の組合承認拒否が続いたので、コン・メク社のケースは、労働党が政権を獲得した後の74年

25) Pentoville Five と称されたこの5人のうち、B. Steer は共産党員、V. Turner はのちに共産党員となった。Hutt and Gollan [8], p. 240, 参照。

26) *ibid.*, p. 240.

27) この事件の詳細については、とくに石田[10], 第183号, 参照。

春まで継続した。すなわち、組合は、コン・メク社にたいする損害賠償金 47,000 ポンドを支払うように命じられたが、この支払いをも拒否したために、5月3日、組合財産のほとんど(28万ポンド)が差し押えられてしまったのである。組合はこれに抗議して全国的な無制限ゼネストを指令した。機械工合同組合の機械保守労働者なしでは、近代的な工場、鉄道は機能を停止せざるをえなくなるので、このスト指令は重大な意味をもっていた。事実、このような無制限ゼネスト指令は「当組合の歴史上はじめてのもの」であった²⁸⁾。33万の労働者が抗議ストに突入した5月8日、このケースは奇妙なカタチで解決をみることとなった。すなわち、新聞紙上では「匿名の実業家グループの代表」だと書かれたある弁護士が、組合が裁判所に支払うべき額を肩代わりして支払いたいむねを裁判所に申し出て、それが裁判所と組合の双方から認められたのである。

この奇妙な事件を解釈するためには、状況の変化を無視するわけにはいかない。すなわち、第1に、この時点においては、すでに過去3年間の組織労働者の強力な抵抗によって、労使関係法の非有効性が一般には明確になっていた。それどころか、労使関係法はかえって労使関係の混乱を拡大するほうに作用したのである。労使関係法の主要目的であったスト規制は達成されず、ストライキはかえって増大した。すなわち、1964—70年の労働党政権時の争議による労働損失日数は、1年当たり平均400万日弱であったが、労使関係法が施行された72年だけでも争議による労働損失日数は、その6倍にあたる2400万日に達した。これは26年のゼネスト以来最高の数字であった²⁹⁾。第2に、この時点においては、74年2月の総選挙で労使関係法の廃止を公約した労働党が、政権を握り、労使関係法の廃止はすでに確定的とされていた。総選挙時にはイギリス産業連盟(Confederation of British Industry)の会長アダムソン(C. Adamson)ですら、労使関係法はナショナル・レベルのあらゆる労使関係を傷つけたがゆえに廃止さるべきだ、と発言していたのである³⁰⁾。このような状況の変化を考慮に入れるな

らば、この肩代わり事件は、「匿名の実業家グループ」が、このような状況の変化のもとで、国家による組合活動抑圧から生ずる労使関係の混乱にいや気がさし、混乱の拡大よりは陣地再構築のための一応の産業休戦を望んでいたということを示すものであった、と解釈しうるかもしれない。

いずれにもせよ、上述のようなTUCの強硬な非協力戦術とそれにもとづく各組合の一貫した抵抗によって、結局、全国労使関係裁判所は74年7月に廃止され、労使関係法そのものも労働組合労働関係法(Trade Union and Labour Relations Act)にとって代わられた³¹⁾。労働運動は、議会で法律を通せばそれが自動的に権威をもち新しい労使関係が形成されるという保守党的理念を完全に打ち破ってしまったのである。「労使関係法を無効化しようとするTUCの政策は成功した」³²⁾のであり、「イギリスの法律史上はじめて、数100万という労働組合員が1つの法律と1つの裁判所に挑戦し、両者を機能しえぬようにしてしまった」³³⁾のである。

「労使関係法の1つの結果は、前労働党政府の時期にすでに現われていた政治ストへの傾向を加速化したことであった」³⁴⁾とウィッガムは述べているが、この指摘は、本稿の視点からしてとりわけ重要である。ゴランもこの点を重視して、60年代以降の労働組合運動史を総括した箇所では、つぎのように述べている。「労使関係への国家干渉の増大にともなう、また、国家自体が多くの紛争の一方の当事者として現われることが多くなるにしたがって、ストライキと労使紛争は政治的意義を帯びざるをえなくなっているし、また産業面の活動と政治面の活動とを区分しようとする古い保守的な試みは急速に消えつつある。労働者はもはや、産業面の活動が政治的意味あいをもつからという理由で、その活動にちゅうちょすることはない。この面での抑制が克服されたということは、前進のために大きな政治的意義を有する」³⁵⁾。

2 所得政策にたいするたたかい

すでに述べたように70年6月の総選挙で所得政策に反対し自由経済への復帰を主張した保守党は、政権を握るとただちに所得政策を取りやめ、そのための機構である物価所得委員会も解体してしまった。だが、保守党政

28) Hutt and Gollan [8], p. 252.

29) ウィッガムはつぎのように指摘している。「雇用省の統計によれば、1970年7月からの4年間に、労使関係法にたいする抗議ストのために3,300,000労働日の損失が生じ、全国労使関係裁判所の決定にたいする抗議のために1,000,000労働日以上損失が、そしてまた政府の反インフレ政策にたいする抗議のために1,600,000労働日の損失が生じた」(Wigham [42], p. 165)。

30) *ibid.*, p. 180, 参照。

31) その経緯にかんしては、石田[10], 第183号, が詳しい。

32) Wigham [42], p. 164.

33) Hutt and Gollan [8], p. 242.

34) Wigham [42], pp. 164—165.

35) Hutt and Gollan [8], p. 258.

府の経済政策によっては、イギリス資本主義の危機の進行はくいとめることができず、前掲の第1図と第2図に明瞭にみられるように、経済の停滞によって失業者数は急増し、物価もまた急騰した。72年6月にはポンド為替が重大な危機に陥った。ここにいたって保守党政府もついに経済政策を転換し、コスト・プッシュをインフレの主因とみて11月から所得政策を開始することになったのである³⁶⁾。前節でみたように、72年末までには、TUCの非協力戦術、国鉄労組のストライキの勝利、港湾労働者の闘争の勝利などによって、労使関係法の非有効性が保守党側でも認識されつつあった。このような状況と関連づけて、パニッチは、保守党政府の所得政策について、「それは、いまや階級闘争を非合法化する試みが失敗したので、『階級闘争を処分する』ためのもう一つの試みであった」³⁷⁾、と指摘している。だが、保守党政府の所得政策もまた労働組合運動の強力な反対に直面して、結局は挫折することとなる。そればかりではない。保守党政府は、その所得政策を強行したばかりに、みずからを崩壊に導いてしまったのである。その意味では、ウィッグムが述べているように、「保守党の所得政策は、究極的には、その労使関係法よりもさらに一層破滅的であった」³⁸⁾、といえよう。

保守党政府による所得政策の展開過程は3段階に分けられる。つぎにその展開過程とそれにたいするTUCの対応について略述しよう。

第1段階は72年11月に始まり73年4月まで続いた。スタグフレーションの急激な悪化、ポンドの変動相場制移行(72年6月23日)などを契機として、政府は72年7月に、政府と労使との3者からなる国民経済発展審議会特別会議を開き、自主的な所得抑制策を検討しはじめた。この会議で政府が、予想経済成長率5%に見合う賃上げ限度額を1人平均週2.6ポンドとしたのにたいして、TUC側は自己の試算にもとづき3.38ポンドとしたので、折り合いがつかず、11月2日の第10回会議で話し合いは完全に決裂してしまった。この結果、政府は法的規制による所得抑制策をとることを決意し、11月6日、「インフレ抑制(臨時措置)法案」を発表した。それは、賃金、物価、家賃および配当を90日間凍結し、必要に応じて

さらに最高60日間凍結を延長するというものであった。この法律は11月30日に成立し、その結果、賃金は翌73年3月末まで、物価は4月28日まで凍結された。

TUCはこの措置に反対し、政府にたいして自由な団体交渉制への復帰を要求した。

この所得政策第1段階中、凍結は結果的にみれば不平等になされたといえる。ウートンによれば、凍結前半年間の賃金上昇率8.7%は凍結期間中に4.3%(法律発効以前の賃上げ協定の結果による賃上げ)に抑えられたのにたいし、小売物価上昇率は凍結前半年間の4.3%から凍結期間中に4.7%とかえって上昇したのである³⁹⁾。

所得政策第2段階は、73年4月に始まり同年11月に終わった。同年1月政府は白書『インフレ抑制計画——第2段階』を発表した。その賃金政策は、①賃金上昇率を国民総生産の増加に見合う水準に制限する、②賃上げ限度は、賃上げに先立つ1年間の当該被用者集団の1人当たり平均賃金の4%に週1ポンドを加えたものとする、③賃上げ実施日から1年間は新たな賃上げは許されない、というものであった。

TUCは、このような法的規制による賃金抑制政策に反対して、政府との協議に応じようとせず、また当時賃上げ交渉中であったガス事業などの公共部門の組合は、スト等の実行使にでた。上述の賃金抑制政策を含む「1973年インフレ抑制法」は、3月、存続期間3年の時限立法として成立した。TUCは同じ3月臨時大会を開き、インフレ抑制法反対闘争について審議し、そこで採択された決議にもとづき、5月1日メーデーの日に抗議ストを組織した。

第2段階の措置によりこの期間中賃金上昇率は低下したが、物価上昇率は逆に高まった。さらに、労働者1人当たりの物的生産性は向上したが、産出高単位当たり労働コストの増加は鈍化し、企業の利益が増大した。すなわち、73年第3四半期には、製造工業の生産性は13.6%向上したが、労働コストの増加は4.4%にとどまり、企業の利益は27.9%増大した。企業利益がGDPに占めるシェアは前年同期よりも1.1%増加したが、賃金・給与所得のシェアは同期間に1.3%の減少を示した⁴⁰⁾。このように、所得政策第2段階は、企業側にとっては成功とみえたとしても、労働者にとっては不満の種となったのである。

所得政策第3段階は73年11月に始まった。同年10月政府は『第3段階の物価・賃金準則——協議用文書』

36) 保守党の所得政策については、Crouch [5], Part II, Hawkins [7], Ch. 4, 熊本 [17], 石田 [10], 第164, 165, 168, 171, 176, 177, 179号, Panitch [27], pp. 221 ff., Wootton [43], 参照。

37) Panitch [27], p. 225.

38) Wigham [42], p. 165.

39) Wootton [43], p. 63.

40) 熊本 [17], p. 103, 参照。

を発表し、つぎのような賃金統制緩和案を提示した。①賃上げ限度は、賃上げに先立つ1年間の当該被用者集団の1人当たり平均賃金の7%とするか、あるいは週2.25ポンドとする。②向う1年の間に消費者物価指数が7%上回った場合には1週最高40ペンス（平均週賃金40ポンドの1%に当たる）の賃上げを許可し、さらに1%上回るごとに40ペンスの追加賃上げを許可する（73年10月の消費者物価指数を基準とする生計費スライド協定）。

この案にたいしてTUCの総評議会は、10月15日、労使間の問題は自主的な団体交渉によってのみ解決すべきであるとして反対声明を発表した。第3段階は、賃金にかんしては11月7日から施行されたが、すでに同月中旬で、ストや時間外拒否を行なっている労働者は30万をこえ、大幅賃上げを獲得した組合も現われ、第3段階は当初からその有効性に不安がもたれた⁴¹⁾。なかでもとくに重要な役割を果たしたのは炭鉱労働者であった。彼らは結局、第3段階の基準に固執する政府とたたかって保守党政権を崩壊に導いた主役となったのである。つぎにその過程を略述しよう⁴²⁾。

炭鉱労働者は、すでに72年初頭50日間におよぶ全国ストを1926年のゼネスト以来46年ぶりに遂行し、25%という大幅な賃上げを勝ち取っていた。しかし、そのきびしい労働条件と低賃金のために離山する者があとをたたず、炭鉱業は労働力不足に悩まされていた。全国炭鉱労組は73年7月の年次大会で、所得政策を「断固として拒否」することを決め、最低週賃金として、地上労働者6.84ポンド引上げ、坑内労働者8.30ポンド引上げを要求した。これにたいして石炭庁は10月「地上2.25ポンド、坑内2.50ポンド引上げ」を回答したが、組合はこれを拒否した。所得政策が第3段階に入った11月7日、石炭庁は回答を「地上2.30ポンド、坑内2.57ポンド」に修正した。これは、炭鉱労働者の特殊事情を考慮して、第3段階の許容量ぎりぎりの回答であった。だが、組合はこれをも拒否し、12日から時間外労働拒否の闘争に入ることを決定した。これは政府の所得政策にたいする真っ向からの挑戦であったが、政府もまたまともにこれを受けて立った。13日、ヒース首相は、組合の行為は「国を破壊しようとする」ものだとし非難し、「非常事態宣言」を発し、電力規制を開始した。そして12月12日に

は政府は「非常事態拡大宣言」を発し、29日からはついに週3日労働制を強行することによって、組合の「無法」を国民に訴えるという手段をとるにいたった。

政府のこのような恫喝にたいして労働者階級はかえってその連帯行動を強化し、炭鉱労組を孤立化させることはなかった。明らかに客観情勢は26年のゼネスト当時とは異なっていたのである。12月13日には炭鉱労組と機関士火夫合同組合との間に所得政策第3段階に反対する共通の闘争という立場から「共同闘争協力協定」が結ばれた。電力労組や製鉄労組も連帯闘争声明を発した。TUCも組織として炭労を支援した。74年1月14日TUCは政府に、炭鉱労働者の特殊事情を考慮して彼らに第3段階の限度外での賃上げを認めよと迫り、その代わり他の組合がそれを賃上げ要求の根拠にしないようにすると申し入れた。だが、政府はこれを拒否した。TUCの総評議会と労働党の全国執行委員会は、それぞれ、このような政府のかたくなな態度を非難する声明を発表した。

1月24日、炭労の全国執行委員会はストライキ実施を決定し、1月31日と2月1日に全組合員投票を行なった（炭労は伝統的にスト投票を行なっていた）。81%がストの実施を支持した。これにたいしてヒース首相は、2月7日、議会の解散と総選挙の実施を発表し、同時に炭労にストの開始を延期するように要請した。だが、炭労は予定どおり2月10日ストを開始した。

2月28日の総選挙はこのような状況のもとで行なわれたのである。ゴランによれば、「1974年の選挙はイギリス政治史上先例のないものであった。大ストライキの最中に、政府が、『もはや統治しえない』と表明して、辞任したのは、はじめてのことであった」⁴³⁾。選挙戦において保守党は、炭労スト問題、とりわけ一部の指導者が共産黨員であるという問題に選挙戦の争点をしぼり⁴⁴⁾、「イギリスを統治するものは政府か労働組合か」という問題を国民に提起した。労働党はTUCとの共同声明において「社会契約」構想をうちだしてこれに対抗した。総選挙の結果、労働党は、得票数では保守党を下回ったが、議席数で保守党を上回り第1党となった。保守党の自由党との連立工作失敗のあと、3月5日に成立した労働党政府はただちに炭労と交渉を開始した。翌6日炭労は、平均29%賃上げ（原要求は平均33.5%）の石炭庁提案を受諾した。翌7日、週3日労働制が解除された。同日付のタイムズ紙の社説はこう述べている。「これは歴史的な紛争であった。ストライキが総選挙の

41) 第3段階(73年11月—74年半ば)においては、賃上げ年率は15.3%となったが、物価上昇年率はさらにそれを上まわって17.9%となった。

42) 詳細については、鈴木[30]参照。

43) Hutt and Gollan [8], p. 251.

44) Pelling [28], p. 290, 参照。

原因となり、間接的に政府を崩壊に導いたのは、はじめてのことである」。

〔III〕 労働党政権下の TUC (1974 年以降)

1 「社会契約」の成立と展開

ウィッガムによれば、「1974 年 2 月の総選挙の結果成立した政府は、以前のどの労働党政府よりも労働組合によって支配されていた。……労働党の選挙宣言は、『権力と富のバランスを労働者とその家族に有利なように根本的にまた逆転されえないように移行させる』という意図を表明していた。TUC の代表は、労働党との連絡委員会において支配的な役割を演じていた⁴⁵⁾。「社会契約」構想はまさにこの TUC と労働党との連絡委員会において生みだされたものであった⁴⁶⁾。すでに述べたように、64—70 年の労働政権下においては政府と TUC とのあいだに深い亀裂が生じたが、この点を反省して、TUC と労働党の最高首脳双方の代表からなる「TUC・労働党連絡委員会」(TUC-Labour Party Liaison Committee) が 72 年 1 月に設置された。この委員会のもとで「次の労働党内閣」の政策づくりが進められ、この委員会が 73 年 2 月に発表した『経済政策と生計費』(Economic Policy and the Cost of Living) は、「社会契約」の土台をつくるものとなった。

「社会契約」とは、政府が TUC の望む社会的・経済的措置をとり、そのかわり組合側は賃上げを自主的に規制するという相互の約束ごとであった。TUC が望んだ当面の措置は、①労使関係法の廃止、②賃上げの法的規制の廃止、③物価統制、④社会保障の拡充などであった。

政権の座についた労働党はさっそく「社会契約」の第 1 課題である労使関係法の撤廃にとりかかり、4 月 30 日、同法によって代わる法として労働組合労働関係法案を発表した。それは労働組合の法的地位を労使関係法制定前に戻すことを主旨としていた。労使関係法が実際問題として期待した効果を生みださなかったことから、保守党も同法の廃止そのものに強く反対せず、7 月には労働組合労働関係法が成立した。第 2 課題である賃上げの法的規制の廃止についても、政府は、7 月 25 日をもって、賃金統制に当たってきた賃金委員会および一切の賃金統

制措置を廃止することによってその責任を果たした。第 3 課題である物価統制については、政府は、①前保守党政府のインフレ抑制法のうち物価統制の部分継続施行する、②家賃の 1 年間凍結を行なう、③主要食料品に補助金を支出する、などの措置をとった。第 4 課題である社会保障の拡充としては、政府は、7 月 22 日から退職年金の基本額を TUC の要求どおりの額に引き上げた。

上述のような政府側の「契約」遂行努力にたいして、TUC 側の「契約」遂行努力はおよそつぎのような経過をたどった。

TUC の自主的賃上げ規制案をまとめた文書『団体交渉と社会契約』は、6 月、TUC 経済委員会と TUC・労働党連絡委員会での検討を経たうえで TUC 総評議会の承認を受け、9 月の TUC 年次大会で最終的に審議されることとなった。この文書では、労働党がとるべき 3 段階の立法措置として、①労使関係法の撤廃、賃金委員会の廃止、独立の調停仲裁機関の設立、所得と富の配分にかんする調査委員会の設置、②労働者と労働組合の法的権利を拡張する「雇用保護法」の立法化、③産業民主主義拡大のための法的措置、があげられ、それにたいして労働組合側のとるべき当面の団体交渉目標が「今後の交渉の中心課題は実質収入の維持を確保することに置かれる」と規定された。

CBI は、賃金統制を撤廃しながら価格統制を続けるのは不公平だと批判しながらも、上述の賃上げ自主規制策には好感を寄せた。だが肝心の TUC 内で意見の対立がみられた。TUC (組合員数 1000 万) のなかで最大の組合である運輸一般労組 (179 万) のジョーンズ書記長は「社会契約」の提唱者として積極的に動いたが、TUC 第 2 の巨大組合である機械工合同組合 (138 万) のスキャンロン委員長は「社会契約」に批判的であった。とくに同組合の技術・管理・監督部会 (TASS, 11 万) のギル書記長 (共産党員) は「社会契約」を真っ向から批判し、TUC 大会で反対動議を提出する意向を示した。炭鉱労組 (26 万) は真二つに分裂した。7 月 4 日に開かれた炭労の政策会議は、「イギリス社会の資本家的・私利私欲追求の性格が引き続き変わらないかぎり」所得政策には、それが自主的なものであれ、反対するという決議案を 151 票対 131 票で可決したが、デイリー炭労委員長は、「この決議は『社会契約』には触れてない。私は、TUC 年次大会で『社会契約』に反対票を投ずる考えはない」と述べた。1 週間後に開かれた執行委員会では、イギリスの経済問題解決のために政府と TUC の努力を全面的に支持するという動議を TUC 大会に提出することが——この動議は

45) Wigham [42], p. 181.

46) 「社会契約」構想の成立過程については、内藤 [24], pp. 160—163, 参照。「社会契約」にかんするその他の邦訳文献としては、兵藤 [9], 石田 [10], 第 186, 188 号, 菊地 [14], 熊田 [18], 第 195, 205, 209, 220 号, 富田 [35], 富沢 [36], [38], 参照。

さきの決議に反するとするマックガーヒー副委員長(共産党員)の強い抗議にもかかわらず——12票対10票で決定された。共産党は、賃上げをインフレ要因とする見解を批判し、「必要なことは、『社会契約』ではなく、大企業、富、権力への挑戦である」(『モーニング・スター』6月18日)と主張して、最初から一貫して「社会契約」に反対した。

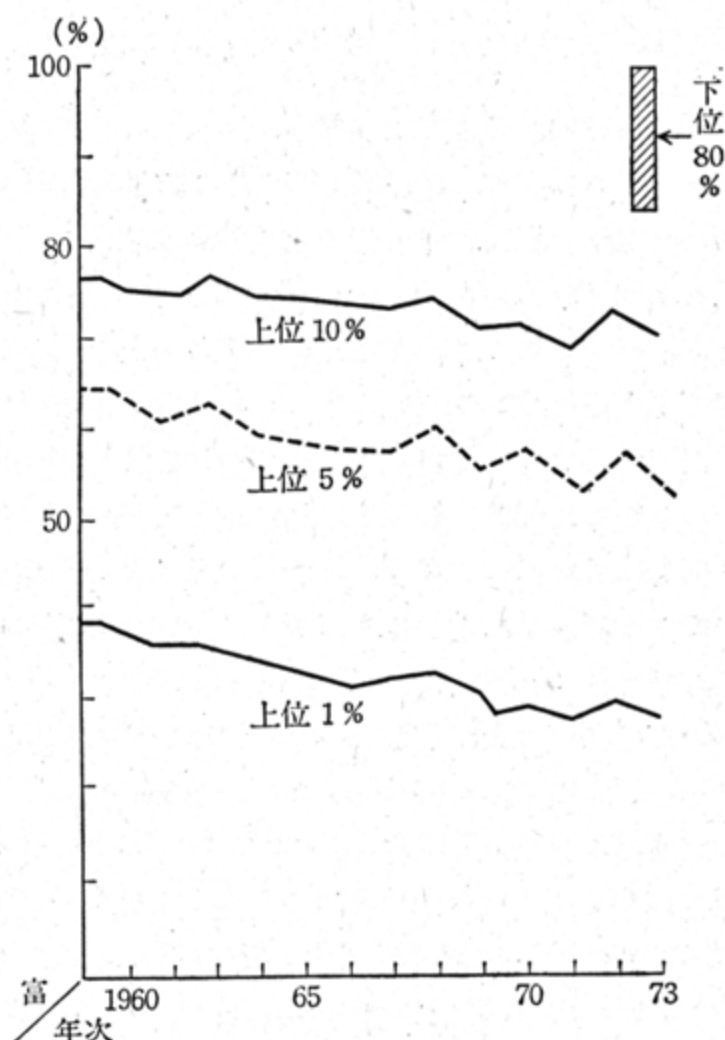
74年9月のTUC大会では「社会契約」にかんして13の動議が提出されたが、TASSの動議を除いてすべて基本的にはTUC総評議会案を支持するものとなった。TASSの動議の内容は、①大会は賃上げをインフレの主要因とする理論を拒否する、②「1. 所得と富の大幅な再配分、2. 貧困者と低所得者のための住宅に重点をおいた住宅建設の大幅増加、3. 賃貸家屋の市有化、4. 住宅建設計画の実施に必要な土地の公有化、5. 広範囲にわたり、かつ永続的な価格統制機構、6. 必要な資金の投入による社会サービスの大幅改善、7. 公有化と企業との実質的増加および民間大企業の投資政策にたいする公的監査、8. この計画の遂行に役立つ資金捻出のための国防費の大幅削減」というTUC・労働党連絡委員会の政策について実質的な進展がなされたときにのみ、大会は「社会契約」を承認しうる、というものであった。大会では白熱した討議がなされたが、結局は、TASSの8項目要求をTUCと政府の共通政策のうちにもりこむようにするというマレーTUC書記長の確言にこたえて、TASSのギル書記長が「統一のために動議を撤回する」としたので、総評議会案は圧倒的多数の挙手で承認されることとなった。

TUC大会で「社会契約」が承認されたあとも、政府は、労働運動の圧力のもとで、TUCの要求した3段階の立法措置につぎつぎに着手していった。

第1段階の立法措置にかんしては、すでに労使関係法と法的賃金規制が廃止され、独立の調停仲裁機関が設置されていた。所得と富の配分にかんする調査委員会は、74年8月に設置され、その第1、第2報告書は75年7月に発表された。それは、国民の上位5%がイギリスの富の半分以上を保有し、国民の下位80%は富の18%を保有するにすぎないという事実を明らかにしたが(第5図参照)、富のこのようないぢるしい偏在の是正策を提示するにはいたらなかった。

TUCの要求する第2段階の立法措置である雇用保護法(Employment Protection Act)は、75年11月に成立した。同法は本文129条の長文のもので、①労働組合側に有利な団体交渉の法的枠組を設定することと、②

第5図 1960年以後の個人的富の配分の動向
(グレート・ブリテン内、18歳以上の成人人口の所有する富)



(出所) The Times, 1975. 7. 31.

賃金と雇用の安定のために個々の労働者に新たな法的権利を与えることを、主目的としていた。同法は、①にかんしては、すでに74年9月から設立されている斡旋・調停・仲裁機関(ACAS)に法律上の根拠を与えたほか、中央仲裁委員会(CAC)、雇用問題控訴裁判所(EAT)、労働組合資格認定官を新設し、さらに、組合役員の有給離職権の保証、使用者が組合にたいして団体交渉に必要な情報を提供する法的義務、人員整理についての組合との事前協議の義務などを規定し、②にかんしては、所定の労働日数が確保されない場合の保障給制度、有給病気休暇制度、妊婦保護(前職復帰、手当支給)などを規定した。

第3段階の立法措置としての産業民主主義の拡大については、政府は、75年8月に労働者の経営参加にかんする調査委員会の設置を発表した。この委員会の報告書(ブロック報告)は、77年1月に発表されたが、その多数派報告の主旨は、企業内で生産性低下の原因をなしている労使紛争と複数組合の不統一とを、複数組合の企業内合同代表委員会を基礎とする従業員重役制の確立によって克服しようとするものであった⁴⁷⁾。CBIと保守党

47) 詳細については、富沢[37]、ブロック報告をめぐる問題点については、栗田[20]、参照。

はこのような構想に強く反対したが、政府は78年5月にいたり『産業民主主義』と題する白書を発表し、つぎのような立法案を提示した。①従業員500人以上の企業では、投資計画、合同、合併、事業所の拡大・縮小などの重要問題については、決定前に従業員代表と協議すること。②従業員2,000人以上の企業では、複数组合の企業内単一代表としての合同代表委員会が設置されてから3—4年の準備期間を経たのち、同委員会に従業員重役選出権をもたせる。その選出権は、最初の段階においては、二層重役会制(政策重役会と経営重役会)のもとでの政策重役会の構成メンバーの3分の1とする。③二層重役会制をとるか現行の単一重役会制をとるかは当該企業と従業員代表との協議にまかせるが、政府は二層重役会制が望ましいと考える。④この制度を推進するための機関として産業民主主義委員会を新設する。

保守党と企業の側に強い反対があることを考慮に入れるならば、このような構想がどの程度実現されるかは本稿執筆時点においては不確定であるが、もし制度化されるならば、それは「混合経済体制」に見合った労使関係の理念——ブロック報告中の表現を借りるならば、「産業民主主義の基礎である労使の対等のパートナーシップ」(Report, p.148)という理念——の企業レベルにおける実現という位置づけを与えられることになるろう。

産業民主主義の拡大という視点からして重要な問題としては、労働者の経営参加のほかに産業国有化がある。この面の立法措置としては、政府は、75年11月に産業法を成立させた。同法は、①企業の国有化を推進するための機関として国家企業庁を新設し、②政府と主要企業とのあいだに自主的に計画協定を締結し、政労使の3者協議をつうじて経営計画をたてられるような枠組を設定し、③政府が議会の承認を得て企業にたいして政府と労働組合への情報公開を義務づける、というものであった。だが、政府自身が企業国有化に本腰をいれていないことは、すでに74年中に、国家企業庁の総裁に大企業出身者を内定し、さらに75年6月には産業法案の中心的推進者であった左派のベン産業相をエネルギー相に更迭し、穏建派のヴァレーを産業相にしたという点にも現われていた。

以上、本節では主として「社会契約」の労使関係改善策としての側面をみてきたが⁴⁸⁾、つぎに「社会契約」の

所得政策としての側面をみることにしよう。

2 所得政策としての「社会契約」

上述のような制度要求面での一定の進展にくらべて、「社会契約」体制下での賃金闘争はどのように展開されたのであろうか。

「社会契約」案が発表された当初はそれに好感を寄せていた経営者側も、74年9月のTUC大会が、最低賃金目標を引き上げ、さらに「(TASSの)8項目についてはこれを政府に実施させることをTUC総評議会は保証する」ことを決めたのち、これに批判的となり、10月1日、CBIと機械金属経営者連合会は、「社会契約」は産業界にとって有害であるとの共同声明を発表した。さらに、「社会契約」の内容が具体性を欠くためにこれでは実際に賃上げを規制できないというのが、「社会契約」にたいする保守党と経営者側との共通の批判点をなしていた。

じっさい、この危惧は現実となった。保守党政権下の法的賃金規制から解放された労働者たちが、TUC幹部の自主規制策にもかかわらず、制度要求と同時に賃金闘争面でも積極的な態度をとったことは、注目に値する。雇用省発表によれば、74年10月時点での21歳以上の男性肉体労働者の平均週収入は48.63ポンド(月収にして約13万円)、18歳以上の女性肉体労働者のそれは27.01ポンド(月収にして約7万円)であった。富のいちじるしい偏在のもとでのこのような低賃金、さらに、消費者物価の急騰、失業の増大という状況のもとで、労働者は、実質賃金確保と生活を守るために、可能なかぎり高率の賃上げを要求していったのである。もともと「社会契約」は具体的規定を欠く抽象的な賃上げ規制案であり、さらに、①賃上げ妥結後の物価上昇による補填分の要求は認められる、②最低賃金目標は週30ポンドとし、それにいたる引上げは制限を受けない、③生産性交渉による待遇改善分、男女同一賃金実現のための女性の賃上げ、疾病手当や年金のような賃金外給付の改善分は除外される、という除外規定を多く含むものであったため、組合は、賃上げ交渉にさいして、これらの規定を大いに活用したのである。

10月10日の1974年中第2回目の総選挙で労働党は

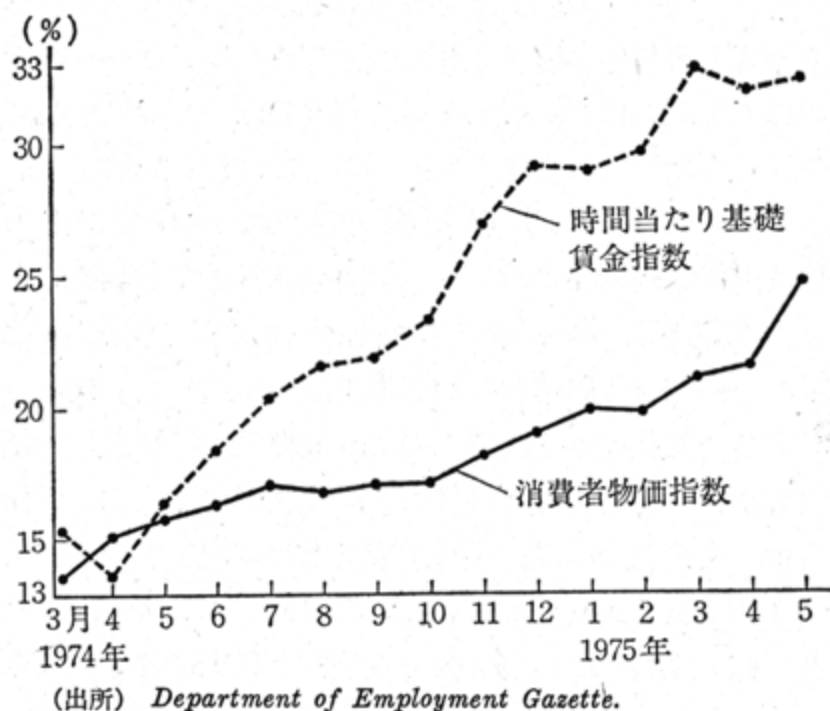
とくに女性にたいする差別の撤廃」があげられていたが、同じ74年9月、政府は、『女性の機会均等』と題する白書を発表し、これにもとづく法案を75年3月に議会に提出し、75年11月に性差別禁止法を成立させた。同法は、雇用上、教育上、経済上、さらに社会的地位の点での性差別を禁止している。同法の制定の背景と法の内容については、小島[16]、参照。

48) 本文中で言及した諸立法措置のほかに重要なものとして性差別禁止法(Sex Discrimination Act)がある。74年9月のTUC大会が承認した『団体交渉と社会契約』には、団体交渉の重要目標として「特定のグループ

かろうじて過半数を占めることに成功した。10月15日、ウィルソン首相はインフレ対策のためにTUC代表およびCBI代表と会談した。TUC代表は、あらためて「社会契約」支持の見解を表明したが、CBI代表は、「社会契約」の内容をこのままあいまいなまま放置すれば賃金上昇圧力はとまらないから内容を具体的に規定すべきだ、と主張した。

11月の労働党年次大会でウィルソン首相は、「大幅な賃金上昇が生活防衛につながると単純に考えるのは幻想にすぎない」、大幅賃上げはむしろインフレを促進し、さらには企業倒産と失業を増大させる恐れがある、したがってこのさいインフレを抑制し、失業を防ぐためにも「社会契約」の堅持が不可欠である、と強調した。ウイ

第6図 消費者物価および時間当たり基礎賃金の
対前年同月上昇率



ルソン首相の危機意識を触発したのは第6図にみられるような事実である。すなわち、労働党政権が成立した3月以降小売物価の上昇率は増加しつづけたが、賃金の上昇率はそれをこえて増加しつづけてきた。しかも、TUC大会が「社会契約」を承認した9月以降もその傾向はやまず、11月には対前年同月比賃金指数はついに27%の上昇を示すにいたったのである。これは、物価スライド制がまだ維持されていたことにもよるが、これに加えて建築労働者、道路運輸労働者、地方公共団体労働者などの大幅賃上げが大きく影響した結果であった。

75年に入ると失業率が大幅な増加を示してきたが、失業対策をめぐるのはTUCと政府とのあいだに大きな見解の対立が生じた。すなわち、2月28日、TUCは『1975年経済報告』を発表し、政府は来年度予算編成で景気刺激策をとり公共投資を大幅に拡大せよ、と要請し

た。だが、4月15日に発表された政府の75年度予算案は、インフレ対策を基本にしたきびしい緊縮型予算であった。それは、大衆消費抑制を目的として、所得税の2%増、酒・たばこ・自動車税の大幅引き上げ、公共支出の削減を含むものであった。予算案発表のさいにヒーリー蔵相は、「少なくとも過去6ヵ月のイギリスの物価上昇は賃金圧力が主因となっている。しかし労働組合は社会契約を守らず、大幅な賃上げを要求しているので、政府としては消費抑制に踏み切らざるをえなかった」と述べ、組合側の賃上げ攻勢を非難すると同時に、新しい措置により75年後半には物価上昇率が12—16%に落ち着く見通しだから、賃上げ率をこの範囲内に抑えるべきだ、と主張した。

75年6月には、小売物価指数が前年同月比で26%上昇したのにたいして、賃金指数が33%の上昇を示した。TUCの総評議会は、賃上げの法的規制の再導入をできるだけ防ごうとする立場から、6月7日、賃上げ率を20%以内に抑えるという具体案を発表し、「社会契約」の強化をはかった。だが、所属組合の行動は、この総評議会の方針とはかなりのずれを示していた。機械工合同組合は、6月17日の大会で、当組合は干渉による賃金規制を目的とするいかなる所得政策にも反対する、「生産、分配および交換の主要な手段が社会的に所有されてはじめて、生産、投資、富の分配および経済発展は計画化しうるのであり、そのときはじめて賃金と俸給にたいする計画化の政策の必要な前提が作りだされるのである」という社会主義的内容をもちこんだ「社会契約」破棄決議を採択し、大幅賃上げ要求に踏み切ることを明らかにした。翌18日にはスコットランド地方の炭労年次大会が「社会契約」破棄を決定した。20日には、30—35%の賃上げを要求していた鉄道労組が30%の賃上げを獲得した。また、インペリアル・ケミカル(ICI)の工場労働者のかなりの部分が、26%賃上げという会社回答を拒否してストに入った。

このような状況のもとで、6月23日、政府は、賃上げ率を物価上昇率以下に押えることを目的とする所得政策を実施する方針を明らかにした。労働党とTUCは同日ただちに連絡会議を開き、新政策実施で合意に達した。25日に開かれたTUC総評議会は、新政策に協力するためにつぎの「6項目」を21票対6票で採択した。①76年半ばまでの物価上昇限度を設定する。②これにもなう賃上げ目標を設定し、各組合員の賃上げ額が一律になるように適用する。③高給者にたいしては賃上げストップか賃金カットを行なう。④厳格な価格規制を行な

う。⑤失業者数を76年半ばまでに50万に半減させる。
⑥労働組合と政府の統一の基礎として「社会契約」を維持・発展させる。

7月1日、ヒーリー蔵相は、下院で、①現在年率56%で進行中のインフレを、76年夏までに10%に引き下げる、②そのために今後1年間配当と賃金の上昇率を10%以内に抑える、③この新政策にたいして労使双方の協力が得られない場合は、政府は法的規制による所得政策に踏み切る、という方針を明らかにした。

このヒーリー案は、労働党左派、共産党および左派系労組の激しい反発を招いた。労働党左派の下院議員約80名で構成するトリビューン・グループは、7月2日、緊急会議を開き、「賃金の法的規制をもたらしうかなる立法措置にも断固反対する」という声明を発表した。同2日、共産党は「唯一の現実的解決策」という文書を発表し、賃金抑制に反対し、緊急措置として、全価格の凍結、輸入制限、海外投資停止、海外株式資産の売却を要請し、さらに経済発展による失業問題の解決と実質賃金引上げのために、利子率引下げ、国防費削減、高額所得者の税率引上げ、巨大企業・金融機関の国有化、工業への投資増大を訴えた。

7月9日のTUC総評議会は、6月25日に決定した基本項目の内容をヒーリー案にあわせるように大幅に変更した。すなわち、①賃上げ限度額週10ポンドをヒーリー案どおり週6ポンドに引き下げ、②高額所得者の所得凍結の下限を年収7,000ポンドとし、③物価凍結期間を1年間から6ヵ月間に短縮し、④失業対策については失業者数を76年半ばまでに半減させるという具体的目標をとりさげてしまった。この案は、先の「6項目」よりも反対票をふやし、19票対13票で総評議会の承認を得て、「社会契約の発展」として発表された。同じ7月9日、CBIは、TUCの賃上げ自主規制はもはや無効であるとし、賃上げ限度を週5ポンド、所得凍結の下限を年間15,000ポンドとする所得政策を法的強制力を伴うかたちで実施せよ、と政府に迫った。

7月11日、政府は白書『インフレ攻撃』を発表した。その内容は、物価上昇を1年後に10%に引き下げることを目標に、①8月1日から1年間、配当金を10%以内に規制し、賃上げを週6ポンド以内に抑える、②8,500ポンド以上の年間所得を凍結する、③賃上げ限度を守らない経営者にたいしては法的強制権限が準備される、とくに公共団体や政府関連企業の賃上げ違反にたいしては、政府は強硬な態度でのぞむ、④価格規制を76年3月まで延長する、⑤食料品補助金政策は当面継続するという

ものであった。

この案は「第2社会契約」と通称されたが、それはとくにつぎの点で1年前の「第1社会契約」と大きく異なっていた。①表面上はTUCの自主規制を尊重するという形を取りながら、賃上げ違反の経営者に罰金刑を課する「予備権限」を確保することによって実質的な法的規制をはかっている。②賃上げ限度を具体的数字で示している。③TUCの要望を受けいれて、賃上げ限度を賃上げ率10%とはせず、低所得者層に有利になるように一律週6ポンドとしている。④「第1社会契約」が実質賃金の維持を目標としていたのにたいし、新政策によれば実質賃金は低下する。⑤経営者側の協力を広範に要求している点で、政労使の三位一体を強調する保守党の「国民契約」(national contract)という構想に近づいている。

7月30日、下院本会議は政府のインフレ抑制計画を賛成264、反対54で承認した。保守党は、政府のインフレ対策そのものには賛成するが、なお徹底さに欠けるとしてほとんどの議員が棄権した。反対票54のうち34は、トリビューン・グループに属する議員で、政府は与党の一致した支持さえ獲得できなかったのである。8月21日、保守党は政府のインフレ抑制政策を支持すると発表した。9月3日、TUC年次大会は、政府の新政策を支持する総評議会提案を6,945,000票対3,375,000票で承認した。

このようにして労働党政府もまた、「社会契約」という新しいヴェールの下ではありながら、前保守党政府と同様に、実質的な意味での法的所得政策へむかっての歩みを始めたのである。この「第2社会契約」がのちに「社会契約の第1段階」と称されるようになったのは、「社会契約」の本質が所得政策にあり、その本質が「第2社会契約」においてはじめて明確に現われてきたという事実にもとづいているように思われる。

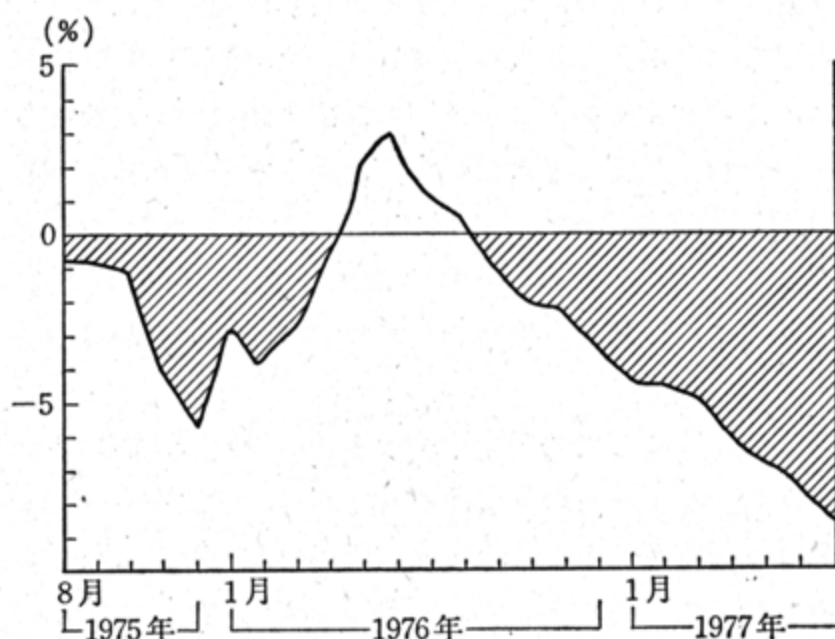
この新政策によって消費者物価の上昇を76年夏までに10%に引き下げ、失業者も減少させるというのが政府の公表した政策意図であったが、それにもかかわらず、消費者物価の上昇は、76年3月になっても20%台を下らず、失業者も129万人に増加した。そのため同3月、政府は、賃金抑制の一層の強化が必要だとし、「労働組合が3%の賃上げ限度を受け入れるならば、大幅な所得減税を行なう」と提案した。

5月初旬に政府とTUC代表とのあいだで合意が成立したが、その内容は、①所得階層を3区分し、週所得50ポンド以下の第1階層の場合は賃上げ限度を一律2.5ポンドとし、週所得80ポンド以上の第3階層の場合は一

律4ポンド、両者の中間にある第2階層の場合は一律5%とし、②標準世帯で週当たり平均1.5ポンドの大幅所得減税を行なう、というものであった。これは全階層平均にして賃上げ限度4.5%、減税分を見込んだ賃上げ率は6—6.5%となることを意味していた。

「社会契約」にもとづくこの所得政策「第2段階」の協定は、TUC総評議会においては、25対5で承認され、6月のTUC臨時大会においては、9,262,000対531,000で承認された。だが、9月のTUC年次大会では、機械工合同組合や炭鉱労組から執行部批判が続出した。とりわけ個別組合の大会決定を待たずに性急に6月に臨時大会を開き「第2段階」を承認した点に批判が集中した。結局9月の年次大会では、賃上げ交渉については1年後をめざして「自由な団体交渉への計画的復帰」を指向するとする決議が採択された。

第7図 実質賃金の低下



(出所) Department of Employment Gazette. 平均稼得賃金指数と消費者物価指数との差として算出。

政府見込みによれば、「第2段階」の措置によって消費者物価上昇率は77年夏までに5%に抑えることができるはずであったが、それは76年8月の14%から77年7月には18%へと上昇し、失業者も139万人という数にたった。第7図にみられるように、実質賃金の低下は顕著なものになっていった。このため、とくに77年になってから一般労働者のあいだに所得政策反対闘争が強化され、それは主要労組の全国大会での所得政策拒否決定へと反映されていった。

このような状況のもとでTUC総評議会は対政府交渉を控えて6月22日にTUCの方針を決めたが、それは、①新所得政策は拒否する、しかし、②「第2段階」のもとで結ばれた賃金協約は締結時点から1年間は更新しないという「12ヵ月ルール」は遵守する、というものであ

った⁴⁹⁾。政府との協議において、政府側は全体として国民所得の増加を10%程度に抑えたいと主張したが、TUC側は具体的な賃上げ限度の設定に反対した。

7月5日の炭労大会と翌6日の運輸一般労組大会はともに、12ヵ月ルールをも拒否するという決議を採択した。だが、9月のTUC年次大会は、713万票対434万票で、12ヵ月ルールを承認することとなった。こうして一方では政府が10%というガイドラインを一方的に宣言し、他方ではTUC側が12ヵ月ルールの遵守を約するというかたちでの「第3段階」が発足したのである。

以上の経緯にみられるように、「社会契約」は、労働組合運動の改良主義的潮流とそれを基盤とする社会民主主義的政権とのあいだで成立した賃金抑制政策をその本質とするものであった。「社会契約」の初期段階においては、労働者は一定の制度要求と賃上げを実現することができた。だが、政府側は、徐々に労働者側の制度要求の実現に消極的になり、逆に賃金規制の強化に積極的になっていった。そして結局は、実質賃金の大幅な低下が生ずることになったのである。そのために、74年には「社会契約」に大きな期待をよせていた一般労働者も、77年には「社会契約」もまた新しい粉飾をこらした所得政策にほかならないことを悟ったのである。

む す び

すでに述べたように、われわれは現局面のイギリス労働運動の特徴を、階級闘争が「組織された労働者階級と国家とのあいだの大規模な対決」というレベルにまで到達した、あるいは、「国家が資本に代わって労働者階級に直接対決する道に歩をすすめることを余儀なくされている」というところにみとめた。労働の社会化のいちじるしい進展の結果、いまや労資関係は、たんなる個々の労働者と使用者との関係あるいは労働者団体と使用者団体との関係のレベルの問題にとどまらず、労働組合のナショナル・センターと国家との対決というナショナルなレベルの問題として、たち現われてきている。周知のようにウェッブ夫妻は、『労働組合運動の歴史』のなかで、「労働組合運動の歴史は、われわれの国家のなかの一国家の歴史である」と述べているが、1970年代のイギリスの国家とTUCとの関連は、まさに「国家のなかの一国家」としての労働組合運動の特徴を如実に示しているといえよう。

保守党政権期においては、TUCは、「国家のなかの

49) 「第3段階」不成立の過程の詳細については、熊田[18]、第227号、参照。

一国家」としての TUC の地位を軽視した保守党政権と真っ向から対決し、それを崩壊に導いた。「イギリスを統治するものは政府か労働組合か」という総選挙時における保守党の問題提起は、保守党が労働組合を政府と対立する存在としてとらえていることを示している。彼らには TUC は現代のレヴァリアサンにみえたのである。

これに反して労働党政府は、TUC と「社会契約」を締結することによって、労働組合運動を国家体制のなかにかかえこんでしまおうと試みた。「社会契約」体制下の TUC は、もはやたんなる体制外圧力団体ではなくなり、イギリスの政治と経済を動かす権力機構の一部として、体制内の「第2の政府」となったかのようであった。

では、このような状況のもとで「国家と労働者階級との対決」は解消されたといえるであろうか。なるほどこの場合は、「国家と労働者階級との対決」は、保守党政権期ほどストレートにはみられない。しかし、それはつぎのような政治構造を通してみられるのである。すなわち、一般的にみるかぎり、組合運動内では、組合運動の下部へ行くほど階級的潮流が強くなり、組合役員や TUC 総評議会のレベルへ行くほど改良主義的潮流が強くなる。政治運動においてもこれが反映され、労働党と共産党とが区分されるだけではなく、労働党内に左派的潮流と右派的潮流とが存在し、政治構造の権力中枢に近づくほど「穏健化」傾向が強まる。すなわち、一般党員よりも労働党議員のほうが右派的傾向が強く、閣僚ともなれば、国民一般を代表するという性質上、さらに「穏健化」傾向が強まる。

このような政治構造のもとで、一方では、TUC と労働党政権とのあいだに「社会契約」が結ばれ、TUC がいわば「国家のなかの一国家」として機能しているという一面があると同時に、他方では、一般労働者と労働党政権とのあつれきがつねにみられる。TUC 大会をみても、労働党政権維持という一大目的のために、一般労働者は労働党政府の基本政策に譲歩せざるをえないことが多いと同時に、それがつねに労働者一般の不満を蓄積させることになっている⁵⁰⁾。

50) この不満は、労働党政府にたいするものであると同時に、労働官僚にたいするものでもある。この点にかんして内藤氏はつぎのように述べている。「社会契約には、労働組合の国家機構への包摂の『論理』が展望され、労働組合の自立性の喪失が含意されている……。TUC の意図に反して、77年8月以後に対する社会契約更新拒否は確定的であるが、これは公然たるエスタブリッシュメントと化した組合幹部に対する不信と批判に他ならない」。内藤[24], p.178.

こうして、「社会契約」体制下においても「国家と労働者階級との対決」は継続しているといえる。このことは、資本主義体制のもとにおいては、政府がどのような形態をとり、どのような政策をとろうとも、「国家と労働者階級との対決」という問題は根本的には解決されることがないということを示唆しているように思われる。

富沢賢治

(一橋大学経済研究所)

主要参考文献

- [1] Barkin, S. (ed.), *Worker Militancy and Its Consequences, 1965-75: New Directions in Western Industrial Relations*, New York: Praeger, 1975.
- [2] Clegg, H. A., *The System of Industrial Relations in Great Britain*, 2nd ed., Oxford: Basil Blackwell, 1972 (牧野富夫・木暮雅夫訳『イギリスの労使関係制度』時潮社, 1972).
- [3] Coates, K. and T. Topham, *The New Unionism: The Case for Workers' Control*, Middlesex: Penguin Books, 1974.
- [4] Crabtree, C., *Industrial Relations Act: A Comprehensive Guide*, London: Charles Knight, 1971.
- [5] Crouch, C., *Class Conflict and the Industrial Relations Crisis: Compromise and Corporatism in the Policies of the British State*, London: Heinemann, 1977.
- [6] Gamble, A. and P. Walton, *Capitalism in Crisis: Inflation and the State*, London: Macmillan, 1976 (鶴田満彦監訳『現代資本主義の危機——インフレーションと国家』新評論, 1978).
- [7] Hawkins, K., *British Industrial Relations 1945-1975*, London: Barrie and Jenkins, 1976.
- [8] Hutt, A. and J. Gollan, *British Trade Unionism: A Short History*, London: Lawrence and Wishart, 1975.
- [9] 兵藤剣「社会契約と産業民主主義——最近のイギリス労資関係の動向」『労働法』第99号(1976年春季号)。
- [10] 石田磯次「海外労働事情」『日本労働協会雑誌』第142, 145, 148, 155, 158, 160, 164, 165, 168, 171, 176, 177, 179, 183, 186, 188号(1971年1, 4, 7月, 1972年2, 5, 7, 11, 12月, 1973年3, 6, 11, 12月, 1974年2, 6, 9, 11月)。
- [11] 石田磯次訳「英国政府の労使関係法案要綱」上下, 『日本労働協会雑誌』第141, 142号(1970年12月, 1971年1月)。
- [12] Jackson, D., H. A. Turner and F. Wilkinson, *Do Trade Unions Cause Inflation?* Cambridge: Cambridge University Press, 1972.
- [13] 『ジュリスト』第516号(1972年10月1日), イギリス新労使関係法」特集号。
- [14] 菊地光造「社会契約とイギリス労働運動」労働運動研究者集団(編)『所得政策と労働運動』日本評論社, 1978年。

- [15] 北岡寿逸「英国の1971年労使関係法について」『国学院経済学』第20巻第3号(1972年1月)。
- [16] 小島弘信「海外労働事情」『日本労働協会雑誌』第208号(1976年7月)。
- [17] 熊本孫三郎「イギリスにおける所得政策の経緯とその評価」『東洋経済』第3801号(1974年4月25日)。
- [18] 熊田淳美「海外労働事情」『日本労働協会雑誌』第195, 205, 209, 220, 227号(1975年6月, 1976年4, 8月, 1977年7月, 1978年2月)。
- [19] 熊沢誠『国家のなかの国家——労働党政権下の労働組合・1964—70』日本評論社, 1976年。
- [20] 栗田健「イギリスにおける経営参加問題」隅谷三喜男(編)『労使関係の国際比較』東京大学出版会, 1978年。
- [21] Macbeath, I., *The Times Guide to the Industrial Relations Act: Workers, Managers and the Law in Britain*, London: Times Newspaper, n. d.
- [22] Macdonald, D. F., *The State and the Trade Unions*, 2nd ed., London: Macmillan, 1976.
- [23] Moran, M., *The Politics of Industrial Relations: The Origins, Life and Death of the 1971 Industrial Relations Act*, London: Macmillan, 1977.
- [24] 内藤則邦「イギリス労働組合と『社会契約』——危機の労働組合と労働組合の危機」隅谷三喜男(編)『労使関係の国際比較』東京大学出版会, 1978年。
- [25] 中村賢二郎「労使関係法反対をつうじて前進するイギリス労働組合運動」『現代の労働組合運動』編集委員会(編)『現代の労働組合運動』第1集, 大月書店, 1971年。
- [26] 日本労働法学会(編)『イギリス労使関係法』(『日本労働法学会誌』第41号), 1973年。
- [27] Panitch, L., *Social Democracy and Industrial Militancy: The Labour Party, the Trade Unions and Incomes Policy, 1945—1974*, Cambridge: Cambridge University Press, 1976.
- [28] Pelling, H., *A History of British Trade Unionism*, 3rd ed., London: Macmillan, 1976.
- [29] Simpson, R. C. and J. Wood, *Industrial Relations and the 1971 Act*, London: Pitman, 1973.
- [30] 鈴木ふみ「1973—74年イギリス炭鉱ストとヒース政権の敗北」『労働運動史研究』第57号(1974年)。
- [31] 高橋克嘉「イギリス労使関係法の成立過程(1964—1971)——労働組合主義と国家」1—8, 『国学院経済学』第21巻第2号, 第23巻第1, 2号, 第24巻第1, 3号, 第25巻第1, 3・4合併号, 第26巻第1号(1973年3月, 1974年12月, 1975年2月, 1976年2, 7, 12月, 1977年12月, 1978年2月)。
- [32] Thompson, A. W. J. and S. R. Engleman, *The Industrial Relations Act: A Review and Analysis*, London: Martin Robertson, 1975.
- [33] サーレイ(Thurley, K. E.)「英国労使関係法適用の効果——最近のイギリス労使関係の動き」『日本労働協会雑誌』第164号(1972年11月)。
- [34] サーレイ(Thurley, K. E.)「1975年イギリス労使関係の分析」『日本労働協会雑誌』第199号(1975年10月)。
- [35] 富田積子「英国の経済政策と賃金」『経済評論』第25巻第4号(1976年4月)。
- [36] 富沢賢治「『社会契約』とイギリス労働運動」『労働運動史研究』第58号(1976年)。
- [37] 富沢賢治「イギリス産業民主制の新動向——ブロック報告の歴史的背景と新特徴」『経済研究』第28巻第4号(1977年10月)。
- [38] 富沢賢治「労働党政権下の『社会契約』とたたかう労働者——イギリス労働運動の到達点と課題」『経済』第166号(1978年2月)。
- [39] 戸塚秀夫・徳永重良(編)『現代労働問題——労資関係の歴史的動態と構造』有斐閣, 1977年。
- [40] T. U. C., *Annual Reports*, 1970—76.
- [41] Weekes, B. et al., *Industrial Relations and the Limits of Law: The Industrial Effects of the Industrial Relations Act, 1971*, Oxford: Basil Blackwell, 1975.
- [42] Wigham, E., *Strikes and the Government 1893—1974*, London: Macmillan, 1976.
- [43] Wootton, B., *Incomes Policy: An Inquest and a Proposal*, London: Davis-Poynter, 1974.