

形成期フランス自動車工業の労働争議

—労使関係の成立過程（I）—

福原宏幸

はじめに

I 労働争議統計分析

II 初期労働争議の展開

III 初期労働争議の底流

むすび

はじめに

フランス自動車工業は、19世紀末の誕生以来、金属機械工業さらには工業全体の中で、その重要性を増しつつあった。¹⁾ それに伴い、労使関係史における自動車工業の位置も、重要となった。別稿で述べる予定であるが、フランスにおける近代的労務管理の発展は、自動車工業を抜きに語れないだけでなく、労働組合も同工業の企業内労使関係の展開を無視しえなかった。本稿の課題は、こうした形成期（1899～1914年）自動車工業の労使関係を、その最も先鋭な局面である労働争議を通して明らかにすることにある。

ところで、当時の労働組合組織率は約10%と低く、²⁾ 新興産業である自動車工業では、さらに低かった。³⁾ その主要因は労働組合の思想と行動様式に求められるが、その立入った分析は別稿に譲るとして、ここでは、一般に自動車争議における組合の指導がきわめて弱かったことを、確認しておこう。⁴⁾ このため、職場作業集団は、経営側に対してのみならず組合に対して

1) 拙稿「形成期フランス自動車工業の危機とルノー社の対応」、『経済学雑誌』86巻4・5号、1985年11月、87—96ページ。

2) 1913年の指数。同年イギリスは26%、ドイツ63%の組織率であった（Perrot, M., "Les Classes populaires urbaines", in *Histoire Economique et Sociale de la France*, Tome 4, Vol. 1, édité par F. Braudel et E. Labrousse, Paris, Presses Universitaires de France, 1979, p. 523）。なお、金属工業部門の組合組織率は、1902～13年期は13～18%で推移し、フランス労働総同盟（Confédération Générale de la Travail, C. G. T.）系の同工業部門の組合のそれは3.5～8.6%であった（*Bulletin de l'Office du Travail*, Revue mensuelle de l'Office du Travail, février 1903-décembre 1913）。

3) 自動車工業の4分の1の労働者に対する1913年の調査では、わずか1.1%であった（Gras, C., "La Fédération des Métaux en 1913-1914 et l'évolution du syndicalisme révolutionnaire française", *Le Mouvement Social*, No. 77, 1971, p. 87）。リシェは、自動車労働者の組合加入率を14%と推定したが、その理由は明らかでない（Riché, E., *La Situation des Ouvriers dans l'Industrie Automobile*, Paris, 1909, p. 53）。

4) Fridenson, P., "Les Premiers ouvriers français de l'automobile (1890-1914)", *Sociologie du Travail*, XXI, 1979, pp. 301-302, また、本稿10ページ参照。

も、相対的独自性を保持し、争議はもっぱら工場単位の自然発生的性格を強くもった。それ故、経営側・組合側いずれも、この作業集団を、自らの志向する労使関係システムの下にいかにか包摂するかが、問われていたのである。

こうした問題に立入るに先立って、以下ではまず、1899～1914年期の自動車争議の意義を確認し、時期区分を行う。その上で、各時期の争議分析を行っていくが、紙幅の関係上、1906年までに限定せざるをえない。ここでは、職場作業集団の営みと、労使関係におけるその重要性が解明されることになる。

なお、職場作業集団を構成する労働者の意識と行動は、単に労働過程領域の問題だけでなく、生活過程領域の問題にも大きく規定されている。しかし、この点については、労働時間短縮要求が本格化する1906年以降の争議展開の分析に、譲ることにしよう。

I 労働争議統計分析

1 自動車争議の数量的意義

まず、各年の争議を詳細に記録した『ストライキ統計年鑑』⁵⁾を中心に、自動車労働争議の数量的分析を行っていく。この『年鑑』については、若干の争議事例が欠落している他、いくつもの限界が指摘されている。⁶⁾しかし、自動車争議の全体像を把握するには、十分に活用できる基礎資料である。

ところで、当時の自動車争議には、機械工の他、従来の馬車製造から新たに自動車車体の製造に参入した車体製造工——車大工、鍛冶工、研磨工、指物工などの多職種の労働者が含まれる——の争議があった。⁷⁾また、鋳物工、板金工、鍛造工など、機械工以外の職種別労働者の争議もあった。⁸⁾しかし、本稿では、自動車争議の中心的担い手であった機械工に注目して、分析を進めることにする。

自動車争議は、1899年に始めて登場し、以後その件数は増加する。ここでは、まず、自動車機械工を含む機械工全体の争議が、より長い歴史的展望の下で占めた意義を、みておこう。

1871～90年期の争議史については、ペロ (M. Perrot) の詳細な分析があるが、それを使って、1899年以降の争議と比較してみよう。第1表は、それを示している。1871～90年期に対す

5) Ministère du Commerce et d'Industrie, Office du Travail, *Statistique des Grèves et des Recours à la Conciliation et à l'Arbitrage*, 1893-1914, 22 vols., Paris. 以下では、同書を *Stat. des Grèves* と略記する。

6) 長部重康「フランスにおける大衆型労働組合運動の展開——書籍労働者連盟, 1881～1914年——」、『経済史林』44巻3号, 1976年10月, 121-122ページ。

7) 彼らの場合、強固な産業別組合、全国車体製造工組合連盟 (Fédération nationale des syndicats et groupes ouvriers de la voiture) を組織し、1905年には、セーヌ県で統一ストライキを行ったこともある (*La Voix du Peuple*, Organe hebdomadaire de la CGT, 26 février-5 mars 1905)。

8) *Stat. des Grèves*, 1911, pp. 208-211, 争議番号 No. 698 (以下では、No. …と示す), pp. 216-219, No. 722, *Ibid.*, 1912, pp. 180-183, No. 536, p. 190-193, No. 562, No. 564 などがある。

第1表 1871～1890年期と1899～1914年期の労働争議の比較

		全産業部門	金属工業部門	機械工労働者
(I) 1871～1890 年 期	年平均争議件数	146	17	1.9
	“ 参加人数	44,135	4,252	1,190
	“ 損失日数	500,361	36,159	4,321
(II) 1899～1914 年 期	年平均争議件数	976	125	27.1
	“ 参加人数	210,074	23,841	8,400
	“ 損失日数	3,557,134	380,806	90,619
(I)に対する (II)の増加倍率	年平均争議件数	6.7	7.3	14.3
	“ 参加人数	4.8	5.6	7.1
	“ 損失日数	7.1	10.5	21.0

(注) (I)1871～1890年期の機械工労働者は、*Mécanique, Constructions Mécaniques* に分類された指数の合計である。

(出所) 1871～1890年期については、Perrot, M., *Les Ouvriers en Grève, France 1871-1890*, Tome 1, Paris, Mouton, 1974, p. 56, pp. 397-398. 1899～1914年期については、*Stat. des Grèves, 1899-1914* より作成。

る1899～1914年期の年平均の争議件数、参加人数、損失日数の増加倍率は、機械工ではそれぞれ14.3倍、7.1倍、21.0倍と、全産業部門、金属工業部門より高い。このように、1899～1914年期には、機械工争議が著しく増加した。

金属工業部門では、19世紀後半の争議の中核部隊は冶金労働者、鋳造工などであった。⁹⁾しかし、1899～1914年期には、機械工の年平均の争議件数、参加人数、損失日数と、金属工業部門争議に占めるそれぞれの割合は、27.1件 (21.7%)、8400人 (35.2%)、9万0619日 (23.8%) と、他職種労働者の争議に関する指数をいずれも上回っていた。¹⁰⁾このように、機械工争議は、金属工業部門で最も重要なものとなった。

この事情を、もう少し詳しくみておこう。第2表は、1890年以降の一般金属加工業——冶金業・貴金属加工業を除く——の争議件数に占める機械工のその割合を、示している。ここでは、機械工争議の比重はほぼ一貫して上昇し、第一次大戦直前には25%を越え、戦後には30%台を占めるに至った。

また、1910～14年期をとると、一般金属加工業に包含される約15職種の中で、機械工争議の割合が26.3%、鋳型製造工11%、鋳造工7%、その他は5%以下といった具合に、機械工は他を引離していた。¹¹⁾さらに、同期の参加人数からみた機械工争議の割合は、54.2%に達してい

9) Perrot, M., *Les Ouvriers en Grève, France 1870-1890*, Tome 1, Paris, Mouton, 1974, p. 397. Shorter, E., and C. Tilly, *Strikes in France 1830-1968*, London, Cambridge University Press, 1974, p. 209.

10) 第1表より。ちなみに、機械工に次ぎ争議の多かった冶金労働者の1899～1914年期の年平均の各指数は、12.6件 (10.1%)、4729人 (19.8%)、8万2492日 (21.7%) であった (*Stat. des Grèves, 1899-1914*)。

11) Shorter and Tilly, *op. cit.* (注9), p. 210.

第2表 一般金属加工業（冶金業・貴金属加工業を除く）の争議に占める機械工争議の比重

	機械工による 争議件数(A)	一般金属加工業にお ける争議件数(B)	$\frac{A}{B} \times 100$ (%)
1890~94年	21	224	9.4
1895~99年	80	368	21.7
1900~04年	86	415	20.7
1905~09年	136	586	23.0
1910~14年	180	685	26.3
1890~1914年全体	(503)	(2,278)	(22.1)
1915~19年	201	575	35.0
1920~24年	297	838	35.4
1925~29年	301	938	32.0
1915~29年全体	(799)	(2,351)	(34.0)

(出所) Shorter, E., and C. Tilly, *Strikes in France 1830-1968*, London, Cambridge University Press, 1974, p. 211.

た。¹²⁾ このように、金属工業の中で、機械工争議は、圧倒的重要性を保持するに至ったのである。

さて次に、機械工争議における自動車機械工の位置をみておこう。機械工業には、工作機械、農業機械、電気機械など10以上の部門があった。このうち、自動車工業の機械工に注目すると、1899~1914年期には、争議件数は80件で機械工全体の18.4%、参加人数4万0859人で30.4%、損失日数3万8489日で22.0%を占めた。¹³⁾ 一部門の機械工による争議の割合としては、決して小さくない。また、1906年5月ゼネストの際、セーヌ県では自動車機械工は機械工全体の中核部隊であったが、¹⁴⁾ この時の数値は、これらに含まれていない。このことを考慮すれば、さらに高い割合となる。

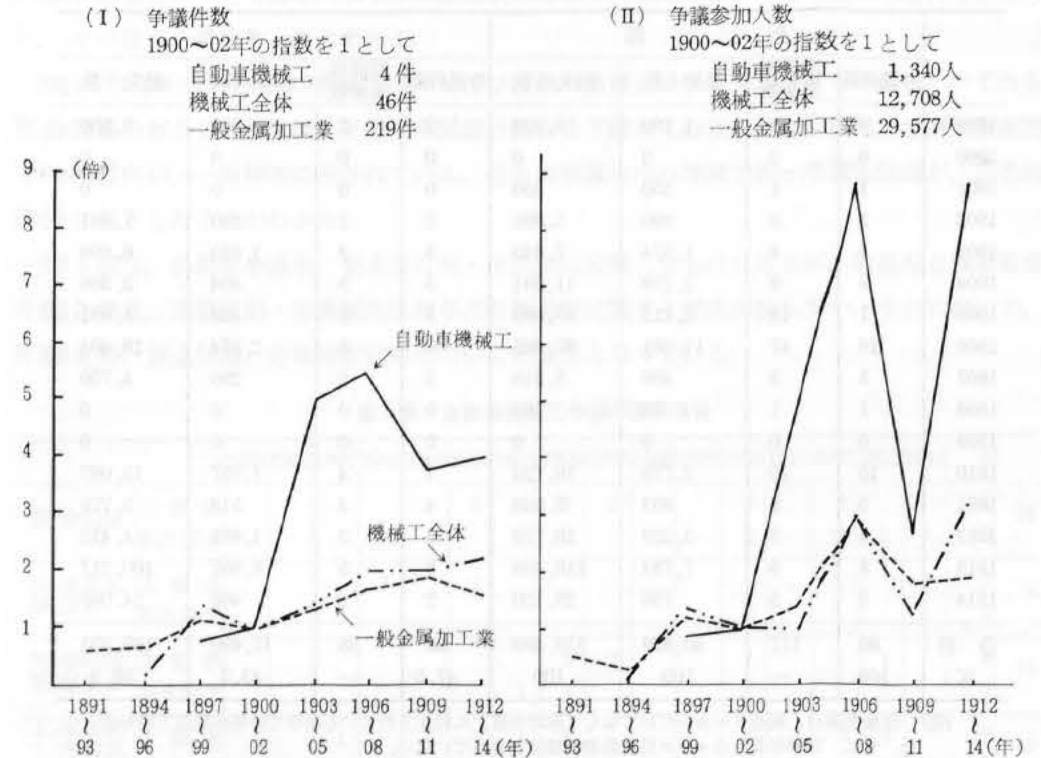
第1図は、自動車争議の増加傾向を、機械工全体及び一般金属加工業のそれと、比較したものである。1899年以降の自動車争議の著しい増加傾向は、明らかである。このことからいえば、19世紀末からの機械工争議の増加は、自動車機械工に依る所が大きいといっても、過言ではない。

12) 1910~14年期、一般金属加工業の争議参加人数10万2018人に対し、機械工のそれは、5万5261人であった(Stat. des Grèves, 1910-1914)。

13) Ibid., 1899-1914, 同時期、機械工争議件数435件、参加人数13万4396人、損失日数144万9,895日であった。なお、『ストライキ統計年鑑』では、機械工争議および自動車争議に関する諸指数は集計されていない。随時、争議事例の諸指数を、集計した。

14) Ibid., 1906, pp. 316-319, No. 826. これについては、以下の二論文が詳しい、Coupât, P., "Les Grèves de la mécanique", *Revue Syndicaliste*, No. 14, juin 1906. Loyau, A., "La Semaine anglaise en France, V, Dans l'industrie mécanique de la Seine", *La Vie Ouvrière*, No. 66, 20 juin 1912.

第1図 自動車機械工、機械工全体、一般金属加工業の争議増減傾向の比較



(注) 1906~08年の自動車機械工の数値には、1906年5月ゼネストに参加したセーヌ県の彼らの数値は含まれていない。

(出所) Stat. des Grèves, 1891-1914, より作成。

各年の争議数は、第3表に示されている。これをみると、いずれの指標も、1906年に頂点に達している。しかし、1907~08年の自動車不況¹⁵⁾に対応して、争議もほぼ皆無となり、1910年から再び争議が活発となっている。したがって、数量的側面からすれば、1899~1906年期と1907~14年期に区分することができよう。また同表では、自動車生産の中心地であるセーヌ県(le Département de la Seine)が、争議においても重要地域であったことを示している。¹⁶⁾

2 争議原因分析

次に争議原因分析であるが、ここでも、全産業部門、金属工業部門全体の歴史的展開を概観することから始めたい。

第4表は、要求項目別に分類した争議件数の割合である。全産業部門と金属工業部門の要求項目を、二期間について比較しよう。特徴的なことは、「I. 賃金問題」の割合が、1899~1914年期になると、いずれも10%以上低下し、代って「III. 労働組織・労働規律」に関する争議の

15) 拙稿(注1), 96-100ページ。

16) なお、他の争議件数の多い県を示すと、ローヌ県(Rhône) 9件、ロワール県(Loire) 9件、ノール県(Nord) 5件、その他19件である。

第3表 自動車機械工による労働争議 (全国およびセーヌ県)

	全 国				セーヌ 県			
	争議件数	関係事業所数	参加人数	損失日数	争議件数	関係事業所数	参加人数	損失日数
1899年	3	3	1,190	5,930	2	2	850	3,550
1900	0	0	0	0	0	0	0	0
1901	1	1	350	350	0	0	0	0
1902	3	3	990	1,891	2	2	840	1,441
1903	4	4	1,574	7,445	3	3	1,010	6,599
1904	9	9	2,279	11,641	3	3	404	3,366
1905	7	13	2,113	17,099	3	3	438	1,891
1906	16	47	11,281	97,665	5	5	2,574	18,404
1907	5	5	496	5,316	2	2	290	4,750
1908	1	1	33	66	0	0	0	0
1909	0	0	0	0	0	0	0	0
1910	10	10	2,778	16,734	4	4	1,957	13,087
1911	5	5	803	5,048	4	4	513	3,776
1912	5	5	3,239	10,778	3	3	1,681	4,412
1913	8	8	7,784	110,406	5	5	6,667	100,217
1914	3	3	756	28,120	2	2	466	24,060
合計	80	117	40,859	318,489	38	38	17,690	185,553
%	100	—	100	100	47.5	—	43.3	58.3

(注) 労働争議は、製造メーカーだけでなく『統計年鑑』に明記されている限りでの部品製造工場も含む。また、1906年5月のセーヌ県自動車争議は含まれていない。

(出所) Stat. des Grèves, 1899—1914, より作成。

第4表 労働争議件数の要求項目別分類 (%)

	1871~90年		1899~1914年			
	全産業部門	金属工業部門	全産業部門	金属工業部門	うち機械工	うち自動車機械工
I. 賃金問題 (含、出来高払制)	66.6	62	56.3	46.1	37.1	23.1
II. 労働時間問題	11.4	14	9.2	9.3	9.4	9.5
III. 労働組織・労働規律	11.9	15	28.2	38.7	48.3	59.5
IV. 労働供給規制	4.7	2	0.5	0.7	0.6	0.8
V. 共済制度	1.6	4	1.2	1.4	0.4	0
VI. その他	3.6	1.2	4.6	3.8	4.0	7.1
合計	100	100	100	100	100	100

(注) 複数の要求項目を掲げた争議は、重複して計算してある。

1899~1914年期的出所資料では、14項目に分類されていたが、1871~90年期的分類に対応するよう、以下のように再構成した。a 賃上げ要求, b 賃金引下げ反対, d その他の賃金要求, f 出来高払制反対をIに, c 賃金引下げを伴わない労働時間短縮要求をIIに, e 労働規則反対, g 工場規則反対, h 罰金制反対, i 労働者等解雇の反対, j 職長等の罷免要求をIIIに, k 女工の解雇要求, l 徒弟数の制限要求をIVに, m 共済制度問題をVに, n その他をVIC, 分類しなおした。

(出所) 1871~90年期, Perrot, *op. cit.*, Tome 1, pp. 260-261, p. 406.

1899~1914年期, Stat. des Grèves, 1899-1914, より作成。

比率が急増したことである。こうした傾向は、1871~90年期的においても一貫して進行していた¹⁷⁾し、その後さらに強まったのである。

次に、1899~1914年期的機械工全体および自動車機械工の争議要求項目をみると、いずれも賃金問題の割合が労働組織・労働規律問題の割合を下回っており、全産業部門、金属工業部門でみた傾向が、一層鮮明に示されている。従来の争議の中心課題であった賃金問題が、二次的地位に低下したことがわかる。

第5表は、自動車争議を、要求項目別・年次別に分類したものであるから、職長など職場監督者罷免要求、工場規則・労働規則反対など労働過程に関する要求が最も多い。それに次いで、解雇反対、賃金問題、労働時間短縮についての要求となっている。

第5表 自動車機械工争議の要求項目

		1899	1900	1901	1902	1903	1904	1905	1906	1907	1908	1909	1910	1911	1912	1913	1914	計
賃金問題	主要要求						3		5	1			3		2			14
	副次要求							1	5				2		1	1		10
出来高払制反対	主要要求				1		1											2
	副次要求												2					2
労働時間短縮要求	主要要求								5	1			1			1		8
	副次要求							1	1							1		3
工場規則・労働規則反対	主要要求			1		1	1	1	1				1		2	2		10
	副次要求							1	3	2			1		1	1	1	9
解雇反対	主要要求					2	1	3	2	1	1		2	2		2	2	18
	副次要求				1		1	1	1						2	1		7
罷免要求	主要要求	2			2	1	3	3	2	2			3	3	1	3	1	26
	副次要求			1			1		2	1			1			1		7
その他	主要要求	1							1									2
	副次要求						1	2	2				1					6
合計	主要要求	3	0	1	3	4	9	7	16	5	1	0	10	5	5	8	3	80
	副次要求	0	0	1	1	0	3	6	14	3	0	0	7	0	3	5	1	44
	計	3	0	2	4	4	12	13	30	8	1	0	17	5	8	13	4	124

(出所) Stat. des Grèves, 1899-1914, より作成。

いまま少し、これらの要求項目に立入っておこう。工場規則・労働規則反対、職場監督者罷免要求は同時期を通じて一貫して多い。しかし、他の資料により1899~1906年期的において、新たに8件の争議——いずれもセーヌ県——を追加できる。¹⁸⁾ その多くが、労働規律や労働組織に関する要求であることを考慮すれば、これらの問題による争議のピークは1899~1906年期的としてよい。また、解雇反対も多いが、後述するように、経済不況にともなう解雇への反対はI-

17) Perrot, *op. cit.* (注9), Tome 1, p. 262.

18) これについては、本稿11ページ、第6表参照。

件もなく、合理化による解雇への反対もわずか3件である。¹⁹⁾ すなわち、ここでの解雇反対は、職場秩序の維持・労働過程管理権限に絡んだ解雇が中心であった。

次に、賃金問題についての要求は、賃上げ要求17件を中心に24件ある。出来高払制反対を含めれば28件と多い。しかし、争議史全体では、賃金問題は依然争議の中心であったが、自動車争議では、もはや労働過程問題にその地位を譲った点に注目すべきであろう。そして、この背後には、後に述べるように、自動車機械工の相対的高賃金があった。

一方、労働時間短縮要求は、12件と必ずしも多くない。しかし、1906年に集中して発生した点が、注目される。その後、この要求は減少しているが、他の資料によって1909年以降に追加しうる10件の争議——セヌス県7件、その他3件——の多くは、時短要求であった。²⁰⁾ また1909年に、労使交渉による時短が、セヌス県のオチキス社 (Hotchkiss)、アステル社 (Aster)、ユニック社 (Unic) で実現された²¹⁾ 点は、重要である。このように、1906年以降、時短要求は、労働過程問題と並んで自動車機械工の主な要求項目となった。

また、1912～14年期には、テイラーシステム導入に絡む争議が7件生じたのも見逃せない。特に、1913年2～3月ルノー社 (Renault) 争議は、形成期自動車工業の争議の中で、参加人数、損失日数において一社規模では最大の争議であった。²²⁾

以上のように、自動車争議を原因別・年次別にみると、大きく2期に区分される。第1期は1899～1906年4月までで、労働過程問題が中心の時期である。第2期は、1907～14年期で、新たに時短問題、および労働過程管理の新局面であるテイラーシステム導入に絡む争議が加わった。そして、1906年5月ゼネストは、両期のいわば転換点である。

こうした時期区分は、争議の勝敗率の展開にも対応している。第2図は、自動車機械工、機械工全体、金属工業労働者の各争議の勝敗率の変化を示している。1899～1914年期の平均敗北率では、自動車機械工、機械工全体が、金属工業労働者より4%前後高くなっている。しかし、いずれも1906年以後、敗北率が上昇していく点で共通している。²³⁾ とりわけ、自動車争議では、この傾向は顕著である。このように、争議敗北率の推移においても、争議史全体の傾向が自動車争議で最も鮮明に表現されているのである。

スターズ (P. N. Stearns) は、同時期の争議史を総括して、次のように述べた。「1908年以降、経営者側の争議防衛体制が確立され、1911年までに労働者抵抗の主な勢力が服従させられ

19) *Stat. des Grèves*, 1911, pp. 224-227, No. 748. *Ibid.*, 1913, pp. 232-235, No. 655. *Ibid.*, 1914, pp. 128-131, No. 374.

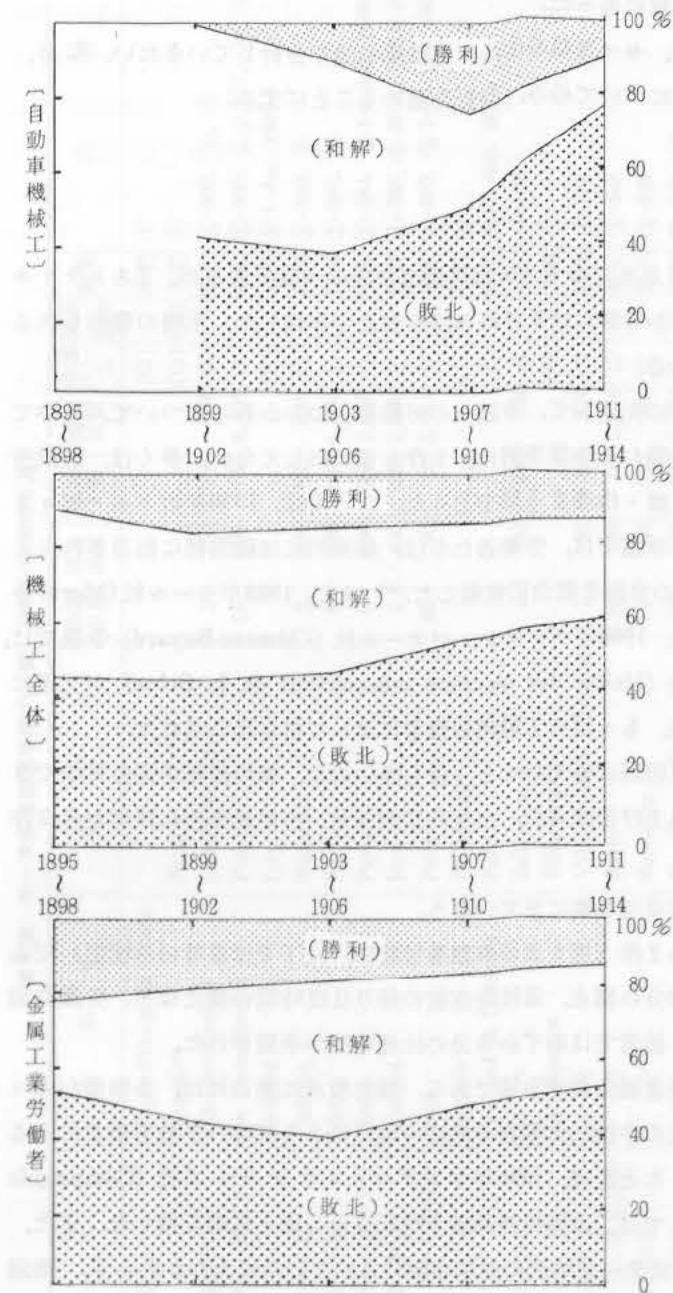
20) これについては、別稿で述べる予定である。

21) Loyau, *op. cit.* (注14), p. 377.

22) *Stat. des Grèves*, 1913, pp. 232-235, No. 647.

23) 全産業部門をみても、同じ傾向が確認できる。Stearns, P. N., "Against the strike threat: employer policy toward labor agitation in France, 1900-1914", *Journal of Modern History*, Vol. 40, No. 4, december 1968, p. 482.

第2図 争議件数による勝利、和解、敗北率の推移



(注) 自動車争議は件数が少ないので、4年ずつ集計し、他のものも、それに合わせた。

なお、1899～1914年期の平均は以下のようになる。

自動車機械工、勝利16.3%、和解32.5%、敗北51.3%。機械工全体、勝利14.0%、和解30.1%、敗北52.9%。金属工業労働者、勝利16.7%、和解35.4%、敗北47.9%。

(出所) *Stat. des Grèves*, 1895-1914, より作成。

た」と。²⁴⁾ 確かに、争議に対し、個別に対応してきた自動車経営者も、1906年5月ゼネスト以降、経営者団体として一定の方針の下に、労務管理を強化した。敗北率の急上昇は、これに対応しているのである。しかし、フランス全体の労働運動が、経営者側に服従していく方向を示したとしても、自動車労働者の対経営者の姿勢は、この全体方向に沿ったものであろうか。形成期の自動車工業労使関係分析の意図のひとつは、この点を明らかにすることにある。

以上、統計分析を通して、形成期自動車工業の争議の特徴をみてきた。争議件数、争議原因、勝敗率いずれをみても、自動車争議は、機械工全体、金属工業さらには全産業部門それぞれの争議展開の傾向と一致しており、また、その展開を奇妙なほど鮮明に浮かび上がらせている。争議史における自動車争議の意義は、まさにこの点にあるといえる。

また、自動車争議の展開をみると、第1期1899～1906年4月、第2期1907～1914年に

24) *Ibid.*, p. 474.

区分され、1906年5月ゼネストは、両期の転換点として固有の意義を持つことになる。しかも、地域的には、セーヌ県が重要な位置にあった。

以下では、この時期区分に従い、セーヌ県を中心に自動車争議を分析していきたい、なお、紙幅の関係上、以下では、第1期についてのみ、分析を進めることにする。

II 初期労働争議の展開

1 労働過程問題・解雇問題

第6表は、1899年から1906年4月までのセーヌ県自動車争議の一覧であるが、『ストライキ統計年鑑』記載の16件に、他資料から新たに8件の争議を加えて作成した。不明の箇所もあるが、全体像の把握はほぼ可能である。

はじめに、争議原因による分析に先立って、争議への労働組合のかかわりについて、述べておこう。組合が事前に組織化・指導した争議事例は、1件も見出しえない。多くは、事業所単位で争議が生じた後、組合が支援・指導する形をとった。たとえば、1899年のドゥ・ディオン・ブトン社 (De Dion-Bouton) 争議では、労働者たちは、結果的には経営側に拒否されたとはいえ、争議開始直後、経営側との交渉を組合に依頼した。²⁵⁾ また、1903年モール社 (Mors) 争議、同年サーージュ社 (Sage) 争議、1905年クレモン・バヤール社 (Clément-Bayard) 争議では、争議発生後、セーヌ県機械工組合 (Union des ouvriers mécaniciens de la Seine) が支援に駆付けた。²⁶⁾ このように、争議は、もっぱら工場内労働者によって引き起こされた。

さて、第6表において争議を原因別にみていくと、最も多いのが、職場監督者罷免要求で9件、次いで解雇反対7件、賃金引上げ要求3件、出来高払制反対、労働規則強化反対が各2件である。

まず、労働過程にかかわる要求項目を順に見ていこう。

労働規則強化反対争議はわずか2件 (第6表の争議番号⑪⑫、以下では番号のみ明記) である。内容は、出勤時の遅刻猶予30分の廃止、退社時直前の帰り仕度時間の廃止など、労働時間の厳守であった。前者は敗北し、後者ではわずか3分の仕度時間が承認された。

次に、最も件数の多い職場監督者罷免要求争議である。罷免要求に至るには、3類型があった。第1は、労働規律強化→数人の中核的労働者の抵抗→職長による解雇→多数労働者による職長罷免要求 (①②⑬) である。たとえば、1899年アングロ・フランセーズ社 (Compagnie Anglo-Française d'automobile) では、出勤時遅刻猶予時間5分の廃止に端を発した。また、1905年コール社 (Corre) では、従来一定時間の遅刻が認められていたにもかかわらず、遅刻を理由に一労働者が解雇されたことから、職長罷免要求に発展した。²⁷⁾ これらの場合、解雇労

25) Stat. des Grèves, 1899, p. 517.

26) La Voix du Peuple, 1-8 février 1903. Ibid., 7-14 juin 1903. Ibid., 3-10 septembre 1905.

27) Berlanstein, L. R., The Working People of Paris 1871-1914, Bartimore, The Johns Hopkins University Press, 1984, p. 175, p. 178.

第6表 セーヌ県自動車争議の一覧 (1899~1906年4月)

通し 番号	年 月 日	企 業 名	地 区 名	争 議 日 数	従 業 員 数	参 加 人 数	相 失 日 数	争 議 原 因 主 副 次	結 果	出 所
1	1899年1月末	Anglo-Française d'auto	?					(G)	不明	⑥
2	7月	Serpollot	Paris	1	150	150	150	(G)	不明	⑥
3	8月24-25日	Clément-Bayard	Levallois-Perrot	10	900	700	3,400	G	敗北	①-500, ④, ⑥
4	9月29日-10月9日	De Dion-Bouton	Puteaux	2	300	280	337	G	敗北	①-505, ① p. 517, ④, ⑥
5	1900年?	Richard	Ivry	5	700	560	1,104	(F)	不明	③ 1 dec. 1902
6	1902年7月8-9日	Darracq	Suresnes	2	300	280	337	G	和解	①-359, ⑥
7	12月13-18日	Mors	Paris	5	700	560	1,104	D	和解	①-362, ⑥
8	1903年1月27日-2月2日	Mors	Paris	6	650	550	2,185	G	和解	①-384, ② 1-8 fev. 1903
9	4月22-29日	Richard	Ivry	7	420	400	2,400	F	勝利	①-388, ② 26 av.-3 mai 1903
10	5月2日-6月17日	Sage	Paris	46	60	60	2,014	F	敗北	①-390, ② 7-14 juin 1903
11	5月	Renault	Billancourt					(?)	不明	⑤
12	?	Panhard et Levassor	Paris	4	249	249	996	(F)	敗北	② 27 dec. 1903, ⑥
13	1904年3月8-12日	?	Saint-Denis					A	和解	①-626
14	3月	La Minerve	Billancourt	7	95	95	570	(G)	不明	⑥
15	6月1-8日	?	Villeneuve-la Garenne	36	160	60	1,800	A	勝利	①-638
16	10月7日-11月12日	?	Paris	1	300	300	300	D	敗北	①-648
17	1905年2月14-15日	?	Suresnes	15	130	105	1,157	E	勝利	①-538
18	4月3-18日	Corre	Neuilly-sur-Seine	17	71	33	434	G	和解	①-540, ⑥
19	8月-9月	Clément-Bayard	Levallois-Perrot	2	380	380	760	(F)	敗北	② 3-10 sep. 1905, ⑥
20	11月3-20日	?	Nanterre	5	1,200	1,200	4,200	F	敗北	①-553
21	?	Mors	Paris	17	626	626	3,976	(F)	不明	⑥
22	1906年4月5-7日	?	Puteaux	2	380	380	760	E	和解	①-817
23	4月6-11日	Renault	Billancourt	5	1,200	1,200	4,200	A	和解	①-818, ⑤
24	4月9-26日	Mors	Paris	17	626	626	3,976	G	和解	①-820, ⑥

(注) (1) 争議原因の各記号は以下の原因を示す。A. 賃上げ要求, B. 賃下げ反対, C. 労働時間短縮, D. 出来高払制反対, E. 労働規則強化反対, F. 解雇反対, G. 職場監督者罷免要求。なおカッコで示したものは、Stat. des Grèves に記載がない、これは他の資料によるものである。
 (2) 企業名は、Stat. des Grèves に記載がない、これは他の資料によるものである。
 (出所) ① Stat. des Grèves, 1899-1906. (出所欄には、資料番号と各年の争議番号を記載。) ② La Voix du Peuple, 1903-1906. ③ Ouvrier Mécanicien, 1902. ④ La Voix du Peuple, 1-8 février 1903. Ibid., 7-14 juin 1903. Ibid., 3-10 septembre 1905. ⑤ Berlanstein, L. R., The Working People of Paris 1871-1914, Bartimore, The Johns Hopkins University Press, 1976, pp. 178-194. ⑥ Hatry, G., Louis Renault: Patron Absolu, Paris, Editions Latourcade, 1982, pp. 62-64. ⑦ Berlanstein, L. R., The Working People of Paris 1871-1914, Bartimore, The Johns Hopkins University Press, 1984, pp. 174-187. ⑧⑨⑩については資料番号のみ記載。

働者の復職要求をとまなう場合もまた、多かった。

第二は、粗野で横暴な態度をとる職長に対する不満・嫌悪が、罷免要求に発展するもの(⑧⑭⑲)である。これらの争議は、入社・退社時刻の自律的運用、余裕ある作業速度、十分な休憩等に対し、職長が介入し、厳しい労働規律を強引に導入しようとしたことに、原因があった。

第三のそれは、労働者仲間では、すでに「奴隷扱い者」として悪名高き職長を新規採用するに際して、労働者が争議を構えるもの(③④⑥)である。1899年クレモン・バヤール社争議の場合、新職長による労働者狙撃事件にまで発展した。

当時、機械化の進んだ工場ほど、職場監督者は、生産性上昇のために、規律と秩序に対する職権を強化することが、要請された。従来であれば、職長はもっぱら古参労働者から選ばれ、伝統的な労働慣行が維持された。²⁸⁾ それに対し、ここでは、退役軍人などが職長として採用され、軍隊の規律を職場に導入する者として立ち現われたのである。²⁹⁾

これらの争議で労働者が勝利することはごく稀であった(⑰のみ)し、仮りに和解しても職長権限の規制にとどまり、他方で争議の中核的担い手が解雇される場合(④⑱⑲)、他については不明)が多かった。なお、これら以外の原因に基づく争議でも、結果如何に関わらず、争議の中核的労働者が解雇される事例が、多くみられた(④⑦⑬⑱⑲⑳㉑㉒)。

以上の争議が物語っていることは、労働過程において労働者が保持していた裁量権、及びそれに基づく労働慣行を、経営側が抑圧的職長を通して、剥奪していく過程であり、代わって新しい労働規律を暴力的に職場に導入していった。いわば、経営側による労働生産量の直接的掌握が、重要な課題として浮上してきたのである。

この職長の人格的資質に依拠した労働過程管理権の掌握という方法は、きわめて初歩的なものにすぎないが、1906年以降多くの自動車工場で「就業規則」が成文化され、³⁰⁾ さらに1912年以降テイラーシステムが導入されることで、³¹⁾ 制度化された労働過程管理方法へと発展した。

次に、解雇反対争議である。すでに述べたように、経済不況に伴う大量解雇反対の争議は、みられなかった。1903年は、比較的緩やかであったとはいえ不況に陥り、セーヌ県機械工業でも約2000人が解雇された。³²⁾ モール社では、1902年末、翌年初頭、それぞれ出来高払制導入反対争議、工場長罷免要求争議を展開し、前者では最低賃率保障による規制で和解、後者で

は工場長権限の抑制で和解と、一定の成果を収めた。しかし、この間に争議の中核的労働者が解雇された。³³⁾ このため、1903年不況にとまなう大量解雇では、何の抵抗もなしえなかった。³⁴⁾ また、同年パナール・エ・ルバソール社(Panhard et Levassor)では、原因は不明であるが、争議の展開過程で中核的担い手150名が解雇された。³⁵⁾ その後、1903年末に、解雇予告期間を無視して突如300名が、不況を理由に解雇された。³⁶⁾

1907～08年不況期には、これを上回る大量解雇が実施された³⁷⁾が、この時も労働者の抵抗は起きず、むしろ争議件数はほぼ皆無となった。機械工を組織するセーヌ県機械工組合およびその全国組合組織フランス機械工連盟(Fédération des ouvriers mécaniciens et similaires de France)は、何ら労働市場規制力を持ちえず、不況期に際しては、地方から流入してくる機械工に自粛を要請することで、労働力供給圧力の緩和を計ろうとしたにすぎない。³⁸⁾

したがって、ここでいう解雇反対争議は、労働規律強化・職長権限拡大に反対する中核的労働者の解雇(⑤⑫㉑)、労働強化に不服従な労働者の解雇(⑨)、組合活動家あるいはそれと目される労働者の解雇(⑨⑩⑱)、いずれかを理由に生じたものであった(㉑は不明)。これらの争議の原因は、職場における従属的労働関係の強化と、それに基づく生産活動の安定を意図したところにあった。その意味で、この解雇反対争議は、もっぱら労働過程管理にかかわっていたのである。

そして、この種の争議の最もドラスティックな展開を、1905年クレモン・バヤール社の争議に見出すことができる。同年9月始め、経営側はいきなり工場ロックアウトを敢行し、1200名の全従業員を解雇した。労働者達は直ちに争議を始めたが、敗北した。そして、争議の中核的労働者並びに労働規律に従わない労働者約100名を再雇用せず、また再雇用された労働者も、従来以上に厳格な内容をもつ雇用契約を結ぶことを余儀なくされた。³⁹⁾

以上のように、労働規則強化反対は言うに及ばず、職場管理者罷免要求、解雇反対も、結局のところ、労働過程における労働者の仕事に対する裁量権、及びそれに基づく労働慣行をめぐるものであった。経営側によるこれら労働者権利の剥奪は、労働規律強化、その実践的担い手たる職長の権限拡大、そして抵抗者の解雇をもって、展開されたわけである。

ところで、これらの争議事例をみて、気にかかる一つの点は、仮りに勝利した場合でも、中

33) 1902年末の争議での解雇については、第6表⑦⑧の従業員数を参照。1903年初頭の争議での解雇については、「Les grèves, les mécaniciens de la maison Mors», *La Voix du Peuple*, 1-8 février 1903.

34) "Dans l'auto", *Ibid.*, 27 décembre 1903-3 janvier 1904.

35) Berlanstein, *op. cit.* (注27), p. 180.

36) "Dans l'auto", *op. cit.* (注34).

37) 拙稿(注1), 97ページ.

38) Coupât, *op. cit.* (注32). Coupât, P., "Aux mécaniciens, ne venez pas à Paris", *La Voix du Peuple*, 27 octobre-3 novembre 1907.

39) "Les grèves chez les mécaniciens et carrossiers de la Maison Clément", *La Voix du Peuple*, 3-10 septembre 1905. Berlanstein, *op. cit.* (注27), p. 180.

28) Loyau, A., "Les Conditions du travail dans la mécanique", *Revue Syndicaliste*, No. 28, août 1907, p. 76.

29) Perrot, M., "Les problèmes de la main-d'œuvre industrielle", *Histoire Général de Techniques*, Tome 5, édité par M. Daumas, Paris, Presses Universitaires de France, 1979, p. 491.

30) Loyau, "La Semaine anglaise ...", p. 374.

31) テイラーシステムについては、多くの論稿があるが、自動車工業への導入に詳しくふれたものに以下がある。Moutet, A., "Les origines du système Taylor en France: le point du vue patronal (1907-1914)", *Mouvement Social*, No. 93, 1975.

32) Coupât, P., "La Crise dans la mécanique", *La Voix du Peuple*, 4-11 octobre 1903.

核的労働者が解雇されることがひじょうに多いことである。これは、従来認められていた一週間程度の解雇予告期間が、経営側によって一方的に破棄され、雇用契約にも明記されなくなったためであり、労働者は否応なく即刻解雇を契約に基づいたものとして承認させられた。⁴⁰⁾ また、当時の大工場は周囲を高い煉瓦屏で覆い、出入りの門は、出社・退社時以外は完全に閉鎖された。これは、19世紀に存在した、労働領域をも包摂した労働者生活圏の自律的な性格を、⁴¹⁾ 崩壊せしめ、労働者を工場に封鎖することで、新たな労働慣行に従がわせようとするものであった。それとともに、この工場の閉鎖性は、いったん解雇された労働者が元の職場労働者との交流をも断ち切り、連帯した行動をとりえなくしたのである。

また、このようなドラスティックな解雇の一方で、争議の切り崩しと安定した操業維持のために、新規募集が実施された。1910年以降になると、パリに限らず地方へ直接に採用に向かうことにもなる。⁴²⁾ すなわち、当時自動車機械工数は急増しつつあったが、単に採用者を増やすだけでなく、解雇と新規採用をくり返すなかで、近代的工場労働者に陶冶しうる労働者を選択していたのである。

いずれにしろ、19世紀に多くの機械工が持っていた仕事に対する絶対的な裁量権や牧歌性⁴³⁾ に比べて、この時期の労働は過酷なものになりつつあった。1909年、リシェ (E. Riché) は、自動車工業では「使用者側と労働者側の間には、ある種の潜在的敵対関係が支配している」⁴⁴⁾ と述べたが、それはまさに、この労働過程問題をめぐる攻めぎ合いの結果であった。

2 賃金問題

労働過程における労働者諸権利の剥奪が進行していたにもかかわらず、自動車工場はなぜ多くの機械工を需要しえたのであろう。⁴⁵⁾ 賃金問題をめぐる争議の分析を通して、その理由を探

ってみよう。

賃金をめぐる争議は、ようやく1904年になって登場する。しかし、⑬の争議については、賃上げ要求であること以外は、まったく不明である。⑮の争議では、日稼得賃金が5～8.5フランから5～9.5フランに引き上げられたが、セーヌ県自動車工業全体の水準(第8表参照)と比べれば、非常に低いものであった。この工場は、従来型の機械工場同様に小規模であり、相対的高賃金を特徴とする自動車工業の中では、例外的な存在である。

次に、1906年のルノー争議であるが、『ストライキ統計年鑑』は、次のように記述している。「5%の賃上げ。経営者は、解雇予告期間の廃止を含む新たな雇用契約を、労働者と交した。50人の労働者が解雇された」。⁴⁶⁾

若干賃率の低かったルノー社の労働者は、ドゥ・ディオン・ブトン社、ダラック社 (Darraq) の労働者に刺激・扇動されて争議を起こし、5月ゼネストへ向けて次第に高まりつつあった社会的雰囲気の中で、うまくそれに乗じて譲歩を引出した。⁴⁷⁾ 確かに、労働者は、主目的である賃率引上げを得たが、他方で、新しい雇用契約を結ぶことで諸権利を一部喪失し、また、中核的労働者が解雇されたことは注目に値する。そして、同時に新就業規則を発表して、労働規律の体系的強化を計った。⁴⁸⁾ このように、ここでも、賃上げと引換えに、労働過程管理強化が実施されたのである。また、就業規則の制度化は、1906年5月ゼネスト以降、多くの自動車工場へ普及していった。⁴⁹⁾

ところで、自動車争議に賃金を原因とするものが少ないのは、何故だろう。第7表は、1896年以降のフランス成年男子の日稼得賃金、第8表は、同時期のセーヌ県自動車機械工の日稼得

第7表 成年男子の日稼得賃金(平均)の推移 (単位:フラン)

	農業労働者	工業労働者	金属・機械部門労働者	金属・機械部門労働者(パリ地域)
1896年	—	4.05	4.11	7.19
1901年	—	4.20	4.47	7.79
1906年	—	4.38	4.67	8.22
1911年	2.91	4.81	5.03	8.56

(出所) Combe, P., *Niveau de Vie et Progrès Technique en France (1860-1939)*, Paris, 1956, pp. 611-617, より作成。

40) *Brochure de propagande de l'Union corporative des ouvriers mécaniciens de la Seine*, Paris, 1908, p. 2, cité par Fridenson, *op. cit.* (注4), p. 299. 1906年ルノー (Renault) 社争議では、5%の賃上げ要求にはほぼ勝利したが、他方で中核的労働者の解雇とともに、解雇予告期間の廃止、さらには就業規則の導入が実施された (*Stat. des Grèves*, 1906, pp 312-315, No. 818).

41) 喜安 朗『パリの聖月曜日——19世紀都市騒乱の舞台裏——』, 平凡社, 1982年, 234—235ページ, 238—250ページ。

42) たとえば、1899年ドゥ・ディオン・ブトン社争議など (*Stat. des Grèves*, 1899, pp 517-518). また、1913年ルノー争議での例では地方へ募集人を派遣して採用した (Fridenson, P., *Histoire des Usines Renault*, Vol. 1, *Naissance de la grande entreprise, 1898-1939*, Paris, Editions du Seuil, 1972, p. 74).

43) 喜安, 前掲書, 249ページ。これについては、以下の文献も詳しい。Poulot, D., *Le Sublime*, Paris, 1870, réédité par Maspero en 1980.

44) Riché, *op. cit.* (注3), p. 50.

45) 1901年、セーヌ県の機械工は、約2万6000人、内自動車機械工5400人であった。1911～12年頃、それぞれ4万～4万5000人、2万5000人であった。機械工全体の増加は2倍に達していないが、自動車機械工では4.6倍である。1901年数値については、中島俊克「19世紀後半～20世紀初頭におけるパリ機械工業の展開」、

『土地制度史学』111号, 1986年4月, 49ページ。1911～12年数値については、Loyau, "La Semaine anglaise...", p. 378. Loyau, A., "Dans l'industrie automobile: le bain Delage", *Bataille Syndicaliste*, Organe quotidien de la CGT, 30 novembre 1911.

46) *Stat. des Grèves*, 1906, pp. 312-315, No. 818.

47) Hatry, G., *Louis Renault: Patron Absolu*, Paris, Editions Lafourcade, 1982, p. 61.

48) "Le Règlement général de 1906", *Bulletin: De Renault Frère à Régie National*, No. 2, juin 1971, p. 70.

49) Loyau, "La Semaine anglaise...", p. 375.

第8表 セーヌ県自動車機械工の日稼得賃金の事例(単位:フラン)

	企業名	日稼得賃金		企業名	日稼得賃金
1899	Clément-Bayard	7~10	1906	?	10~11
	Dion-Bouton	7~9		Renault	9.35~12.65
1902	Darracq	10~12	1910	?	平均10
	Mors	8.40~13		?	平均11.25
1903	Mors	10~13	1912	Renault	平均12
	Richard	10~11	1913	Delage	10~12
	Serpellet	7.50~12		Brasier	平均12.50

(出所) *Stat. des Grèves*, 1899-1913, 賃金項目において、日稼得賃金額を示した争議事例を選んで作成。ただし、補助労働者の賃金は含まれていないと、思われる。

賃金の事例である。第7表では、バリ地域金属・機械部門労働者の賃金の高さが示されているが、それを第8表と比較すると、自動車労働者はさらに高い。たとえば、1906年バリ地域金属・機械労働者の平均は8.22フランであるのに対し、ルノー社では9.35~12.65フランであった。また、1912年下半年期では、セーヌ県自動車大手7社の機械工の日稼得賃金はおよそ7~12フラン、精密機械工など4職種とともに、オーダーメイド仕立職人(10~15フラン)に次ぐ高い水準にあった。⁵⁰⁾ こうした高賃金水準が、賃金を中心課題とする争議を、それほど必要としなかった理由である。

しかし、留意すべき点は、原因が何であれ、争議が始まった後、労働者側が副次的要求として、あるいは経営側が和解条件として、賃率引上げを提示した点である。

たとえば、1899年ドウ・ディオン・ブトン社争議での主要要求は職長罷免であったが、争議過程で開かれた労働者集会で、以下の副次的要求項目——第6表には示されていない——が提起された。①経営側主導の労働災害保険掛金のための賃金額1%控除の廃止、②出来高払制の日払賃金制への変更、賃率引上げ、③日曜労働の停止、④労働規律の緩和などであった。そして、経営側も、罷免要求はあくまで拒否するが、他の要求項目は了承するという見解を示した。⁵¹⁾

このように、争議の多くは、労使間の対立が最も顕在化しやすい労働過程管理権をめぐる始まり、その後の争議過程で賃率引上げをはじめ多様な潜在的な要求も、同時に提起されたわけである。また、経営側も、単に争議の収拾を計るという消極的理由だけでなく、積極的に賃率引上げに譲歩する十分な理由があった。ひとつは、生産性上昇を目的として労働過程管理権を掌握することが最重要課題であり、それを獲得するための懐柔政策として、いまひとつは、急増する労働力需要に対し労働者を吸引するためであった。しかも、これらの政策のための若

50) *Bulletin de l'Office du Travail*, août 1913, p. 818. なお、記載されている44職種のうち、一般の機械工の日稼得賃金は6~10フラン。また、高賃金の4職種は、精密機械工8~12フラン、つづれ織職工、ピアノ・オルガン製造工、鉄骨工、各7~12フランであった。

51) *Stat. des Grèves*, 1899, pp. 517-518.

干の賃率引上げは、新興産業特有の高利潤および労働過程管理の体系的整備の進行による生産性上昇によって、経営基盤を脅かす危険はほとんどなかった。⁵²⁾ かくて、自動車労働者の高賃金のひとつの要因が明らかになった。⁵³⁾

だが、賃率は無条件に引上げられたわけではない。1906年4月にほぼ同時に進行した2件の争議(②③)では、経営側から職種別賃率に対する規制が強化された。②の争議では、副次的要求として、旋盤工・板金工に対してのみ実施された賃率引下げへの反対があった。⁵⁴⁾ また、③のルノー社争議では、実のところ、旋盤工・仕上げ工など一部職種の賃上げは実施されなかった。しかも、この場合、ルノー社は、セーヌ県自動車企業すべてに対して自ら作成した職種別賃率モデルを提示し、その実施を依頼することで、争議への支援を要請した。⁵⁵⁾

従来、各職種の格付けは社会的に決まっていたとはいえ、その賃率は企業単位で若干異なっていた。また新型機械の導入にともなって、各職種に要求される熟練度とそれに対応すべき格付け=賃率との間に、若干の乖離が生じた。ルノー争議が物語っているのは、この状況に対して、経営側が、ひとつは職種間賃率格差の再編に、もうひとつは、地域産業別に統一された標準賃率の設定に、関心を深めたことである。こうして、賃率の無条件な引上げが規制された。

最後に、出来高払制反対争議(⑦⑧)である。第6表中の争議で、『ストライキ統計年鑑』に記載されている16件についてみると、出来高払制が導入されていない企業はわずか1社(⑨)だけである。⁵⁶⁾

52) 下の表は、ルノー社の労働分配率、一労働者あたりの付加価値生産額である。創業期1899~1902年および大争議のあった1913年は別として全体をみると、労働分配率は25%以下であり、一労働者あたり付加価値生産額もひじょうに安定している。この事例は、相対的高賃金が経営基盤を脅かすものでなかったことを、示唆している。

年	労働分配率	一労働者あたりの付加価値生産額	年	労働分配率	一労働者あたりの付加価値生産額	年	労働分配率	一労働者あたりの付加価値生産額
1899	51.7	1,480.1	1904	22.9	8,798.2	1909	21.5	10,859.1
1900	34.9	4,662.0	1905	22.7	9,645.3	1910	21.1	8,686.1
1901	28.8	2,295.0	1906	19.9	8,392.1	1911	24.6	7,808.4
1902	24.8	3,113.4	1907	22.7	8,984.3	1912	24.4	8,284.7
1903	22.1	8,918.0	1908	23.5	10,042.2	1913	32.1	6,263.8

(注) 「労働分配率」は(賃金総額)÷(賃金総額+粗収益)×100。

「一労働者あたりの付加価値生産額」は(賃金総額+粗収益)÷(従業員数)。

労働者数は年度末の実数であるため、「付加価値生産額」は必ずしも正確ではないが、趨勢を知るには十分であろう。

(出所) 拙稿(注1)、100ページ、第13表より作成。

53) 1909年頃、大半を占める出来高払制の機械工は、時間払制の間接生産部門機械工より、時間賃率で0.1~0.2フラン高かった。自動車工業創立期には、こうした格差はなかった(Riché, *op. cit.* (注3), pp. 54-55)。

54) *Stat. des Grèves*, 1906, pp. 312-315, No. 817.

55) Hatry, *op. cit.* (注47), p. 64.

56) *Stat. des Grèves*, 1899-1906, 各争議事例の Mode de travail の項、参照。ちなみに、セーヌ県の自動車

19世紀末のセーヌ県機械工業では、出来高払制はあまり普及していず、仮りに導入されていても、労働慣行にそれほどの変更はなく、仕事への労働者裁量権の剥奪などもみられなかったと、言われる。⁵⁷⁾ だが、1902年のモール社争議が示しているように、出来高払制は20世紀初頭から自動車工場で広範に導入されていった。モール社では、最低時間賃率90サンチームの保障を条件に、導入された。⑩の争議では、機械工に加えて新たに研磨工にも出来高払制を適用したことに對して、争議が生じ、参加者は全員解雇され、敗北した。⁵⁸⁾

後に詳しく論じるように、自動車工場は、直接生産部門と間接生産部門に区別された。大半の労働者が働く前者では、部品製造、組立てが中心で生産量は客観的に把握されるので出来高払制が、後者はそれが困難なため時間払制が、導入されていた。そして、1904年頃からは、刺激的出来高賃金制度も導入され始めた。⁵⁹⁾

出来高払制の下での労働は、フランス機械工連盟書記長クーパ (P. Coupat) が批判したように、労働者の生産量が直接に賃金に反映することから、労働者間競争を扇り、同時に仕事への労働者裁量権の剥奪に繋がる。そして、「職場における職長・経営者の支配を保障し、対経営者の要求意欲を窒息させる」ことになる。彼は続いて、「労働者はもはや、周囲で働く労働者以上に稼ぐことしか、関心がない。それが全てだ。自動車工場働く俗物どもよ」と、手厳しく自動車労働者を非難した。⁶⁰⁾

事実、時間賃率がほぼ同一であっても、出来高払制労働者は、労働密度の上昇・長時間労働の結果、時間払制労働者に比べ、日稼得賃金では25~40%あるいはそれ以上に高かったと、言われる。⁶¹⁾ 自動車労働者の高賃金のもうひとつの要因は、まさにこの出来高払制にあった。そして、自動車工場は高賃金を獲得しえる職場だということで、多くの労働者を需要しえたわけである。⁶²⁾

だが、すでに明らかにしたところによれば、自動車争議の多くは、労働過程管理権限に関するものであった。この出来高払制も、労働者の生産能力・働きぶりに対応するものであるが故に、労働過程領域の問題と深く結びついている。それにもかかわらず、自動車労働者がそれを受入れたということは、労働過程管理権限をめぐる争議を展開した労働者像とは、一見矛盾する。

この点を解き明かすには、労働過程で生じつつあった諸変化、それに対応する職場作業集団

以外の機械工場についてみると、1899~1914年期争議62件のうち、出来高払制を導入していたのは34件(54.8%)にすぎず、地方工場では、さらに導入率は低かった (*Ibid.*, 1899-1914).

57) Loyau, "Les Conditions du travail...", p. 77.

58) *Stat. des Grèves*, 1902, pp. 128-131, No. 362. *Ibid.*, 1904, pp. 224-227, No. 648.

59) Riché, *op. cit.* (注3), p. 54, pp. 80-89.

60) Coupat, A., "Le travail aux pieces", *Revue Syndicaliste*, No. 81, octobre 1906, p. 133.

61) *Ibid.*, p. 132. リンシェもまた、同様のことを述べている (Riché, *op. cit.* (注3), p. 78).

62) Riché, *op. cit.* (注3), p. 50.

の営み、そして彼らの“心性”へと、視点を移していかなければならない。

III 初期労働争議の底流

1 熟練専門工と労働過程管理

1907年、セーヌ県機械工組合書記ロワイヨ (A. Loyau) は、次のように述べた。「この10年間に、機械工業では革命が起きた。それは、まさに自動車工業の飛躍的發展のことである。この発展こそが、機械工の労働諸条件を激変させた」。⁶³⁾ ここでは、多くの争議の要因であった、労働過程領域を中心とした労働諸条件の“激変”の実態を分析していこう。

初期の自動車需要の急増は、それに対応しうる生産体制の確立を急務とし、旧来の万能機械に代って、アメリカ・ドイツ製の最新型専用機械が大量に導入された。⁶⁴⁾ また、それは、製造部品の種類ごとに区別された職場から構成される、品種別職場作業組織を推進した。⁶⁵⁾ これはさらに、組立職場における流れ作業を中心とした作業組織に改編されることになるが、経営者の生産政策の特殊性——複品種多量生産への固執——により、容易に進展しなかった。⁶⁶⁾

第9表は、1912年のパナール・エ・ルバソール社——従業員規模1249人——の職場構成の概要である。これをみると、直接生産部門と間接生産部門に二分され、前者では、自動車の主要な三構成部分——エンジン、伝導機などの機械部品、

シャーシ——が、それぞれ機械加工・組立ての二過程を経て、製造された。また、後者では、製造過程に必要な検査・整備、実験、工作機械の補修、修理サービスなどが行われた。いわば、

第9表 パナール・エ・ルバソール社の職場構成 (1912年)

職 場 名		職場数	
直接生産部門	エンジン部品の機械加工	2	8
	機械部品の機械加工	2	
	エンジン部品の組立て	1	
	機械部品の組立て	1	
	シャーシの組立て	1	
	シャーシの台仕上げ	1	
間接生産部門	エンジンの検査	1	4
	シャーシの整備・調整	1	
	実験及び工作機械の製作・補修	1	
	顧客所有自動車の修理サービス	1	
徒 弟 養 成		1	
合 計		13	

(出所) Fridenson, P., *Histoire des Usines Renault, Vol. 1, Naissance de la grande entreprise, 1898-1939*, Paris, Editions du Seuil, 1972, p. 38.

63) Loyau, "Les Conditions du travail...", p. 75.

64) 拙稿(注1), 95-96ページ。なお、長期的にみれば、当時の専用機械の完成度は、初歩的な段階であったことは、言うまでもない(奥村正二『工作機械発達史』, 科学主義工業社, 1932年, 参照)。

65) ごく初期の自動車工場は、一般に見うけられた中小機械工場と同じで、万能職場あるいは機種別職場であった。20~100人の職人的熟練工と運搬・清掃などを行う数人の補助工から、構成された (Bardou, J.-P., J.-J. Chanaron, P. Fridenson et J. M. Laux, *La Révolution Automobile*, Paris, Albin Michel, 1977, pp. 84-85).

品種別職場作業組織である。

専用機械が、この作業組織の下に配置されるに伴って、労働者の作業内容も大きく変化していった。万能機械が持つ多様な機能が分解され、各種専用機械に代替された。たとえば、万能旋盤は、フライス盤、ねじ切り盤、中ぐり盤、研削盤などに取って替られた。⁶⁷⁾ これに対応して、従来の万能熟練の仕事が分解・専門化され、機械工の作業範囲は狭く限定された。ここでは、機械工は、多くの知識と経験、それに基づく労働の多能性をあまり必要としないという意味において、熟練度は万能熟練に劣る。また、作業の専門化は、これまで熟練工が実作業の他に行ってきたもの——製図・罫書き・工具研磨、検査など——を奪い、これらは、スタッフ部門、間接生産部門として独立した。⁶⁸⁾

このようにして、専用機械の導入および作業組織の改編は、労働者の作業範囲の限定をもたらした。これは、経営側にとっては、全工場規模での生産計画を容易にし、労働者とりわけ直接生産部門の彼らにとっては、仕事に対する裁量権の剥奪を、さらにこれらの権利に基づく従来の労働慣行の廃止を、もたらすものである。⁶⁹⁾

以下では、間接生産部門、直接生産部門それぞれの仕事内容に、さらに立入ってみよう。

間接生産部門は、新型自動車の試作、工具研磨、工作機械補修、検査などの仕事のため、豊かな知識と経験に基づく多能的熟練をもつ万能熟練工 (ouvrier qualifié, compagnon) を中心に構成された。彼らの場合、その仕事内容、作業方法からみて生産量を確定できず、従来同様時間払制が適用された。⁷⁰⁾ そして、熟練を通して、自律的な仕事の方法・速度を主張することができた。彼らは、稼得賃金はもちろん時間賃率においてさえ、直接生産部門労働者より低下しても、自分の裁量で“精神労働”を行える点で、その仕事に固執した。⁷¹⁾

他方、直接生産部門労働者にとっては、事態は厳しいものであった。互換性部品の多量生産の要請から、彼らは、特定部品の生産にあてられた専用機械に対してのみ向き合っており、仕事を進めた。そのため、生産に関する多くの知識や経験が不要化し、仕事は単純化した。⁷²⁾ ロワイヨは、この点を次のように表現した。自動車工場では、「絶えず新型機械が導入され、休みな

66) 拙稿(注1), 95ページ, 102—105ページ。

67) Granger, A, “Les machines-outils”, *Histoire Général de Techniques*, Tome 5, édité par M. Daumas, Paris, P. U. F., 1979, pp. 97-156. また、イギリスを中心としたものであるが、1890～1914年期の工作機械の発展については、以下が詳しい。熊沢誠『産業史における労働組合機能——イギリス機械工業の場合——』、ミネルヴァ書房、1969年、98—106ページ。

68) Fridenson, “Les Premiers ouvriers...”, pp. 316-317. イギリス機械工業については、徳永重良『イギリス賃労働史の研究』、法政大学出版局、1967年、第三章。熊沢、前掲書、107—112ページがある。

69) Perrot, M., “Les Problemes...”, pp. 485-486.

70) Riché, *op. cit.* (注3), p. 54.

71) *Ibid.*, p. 56.

72) *Ibid.*, p. 56. 多くの万能熟練工が、自動車工場に勤めるのを嫌い、また自動車労働者を軽蔑的に“ボイラー製造工”(chaudronnerie)と呼びならわしたのも、このためである(*Ibid.*, p. 47).

く生産システムを変革し単純化している。高速度鋼の利用により、これらの工作機械は専門的生産にあてられ、機械操作に従事する労働者の職業上の知識は、極度に限定された領域に還元されるよう方向づけられている⁷³⁾と。この点において、彼らは、万能熟練工と区別され、熟練専門工 (professionnel sur machines など) と呼ばれた。⁷⁴⁾

当時、フランスでは、従弟修業の社会的慣行が次第に崩壊しつつあり、⁷⁵⁾ 十分な修業経験を積まない青年機械工が増えていたが、「専用機械導入の前衛」とまで言われた自動車工業⁷⁶⁾は、彼らの熟練でも十分に通用した。そして、彼らが、高賃金を目当てに自動車工場に入社し、熟練専用工となっていった。⁷⁷⁾

熟練専門工は、専用機械の一層の自動化に伴って、不熟練専門工 (manœuvre sur machine) にその仕事を浸蝕されていくことになるが、1906年頃までは、この仕事はもっぱら熟練専門工によってのみ、担われていたのである。⁷⁸⁾ そして、アッセンブリーラインが本格的に導入される第一次大戦直後までは、「職場の先導者」(l'armateur des ateliers) として重要な位置を占めた。⁷⁹⁾

だが、彼らが、熟練不要化の途上にありながらも、なお「職場の先導者」たりえた理由は、

73) Loyau, “La Semaine anglaise...”, p. 379.

74) Toulaine, A., *L'Evolution du Travail Ouvrier aux Usines Renault*, Paris, Centre National de la Recherche Scientifique, 1955, p. 58. Charlot, B, et M. Figeat, *Histoire de la Formation des Ouvriers 1789-1984*, Paris, Minerve, 1985, p. 129.

75) 1870年、パリ機械工業の小工場主ボウロは、次のように語った。「機械化とともに、固有の意味での徒弟修業は、機械工業の半数以上の労働者にとって、消滅した。若くて知的な不熟練工 (manœuvre) は、数週間で平削り工、フライス盤工……等になる(傍点は引用者)」(Poulot, D., *Méthode d'enseignement manuel pour former un apprenti mécanicien*, Paris, 1889, cité par Charlot et Figeat, *op. cit.* (注74), p. 127). すなわち、19世紀中期までの職人共同体による徒弟修業がほぼ解体(谷川稔『フランス社会運動史——アソシエーションとサンディカリズム——』、山川出版社、1983年、第一章)した後、個別的な親方・徒弟関係、あるいは若い不熟練工が職場訓練や工芸保存館などの夜間講座を経て熟練工になる見習い工制度が、広まりつつあった。これらも、広義の徒弟制とみなされていたが、19世紀末からやはり解体の道を歩む (Guinot, J.-P., *La Formation Professionnelle et les Travailleurs Qualifiés depuis 1789*, Paris, 1949, chapitre 3).

76) Perrot, “Les Problemes...”, p. 480.

77) Riché, *op. cit.* (注3), p. 50.

78) 自動車工業では、1906年を転機に、従来、運搬・梱包・清掃に従事していた補助労働者 (manœuvre divers) の他に、機械操作に携わる不熟練専門工 (manœuvre sur machine) が登場してくる (Collinet, M., *L'Ouvrier Français, Essai sur la Condition Ouvrière*, Paris, Editions Ouvrières, 1951, p. 68). このことは、ルノー社の職種別賃率の構造変化からも推測される (*Stat. des Grèves*, 1906, pp. 312-315, No. 818. Fridenson, *Histoire...*, p. 83, p. 85). しかし、全産業部門においては、不熟練専門工は、19世紀末すでに大工業労働者の3分の1を占めていた (Perrot, “Les Problemes...”, p. 489). ところで、不熟練専門工は、後には熟練専門工とともに、半熟練工と規定されることになるが、当時は、熟練をまったく持たない点で補助労働者と共に manœuvre として一括され、熟練工 (ouvrier, professionnel) との区別が強調された。

79) Toulaine, *op. cit.* (注74), p. 58.

何であろうか。万能機械の専用機械への代替が、作業方法を簡略化したとはいえ、自動車製造は、これまでの機械加工以上の精度と難雑さ、そして加工の速さを、要請した。また、製造する部品の種類も、しばしば変更された。これに対し、彼らは狭い仕事範囲での専門的熟練を著しく高めた点に、その理由が求められよう。⁸⁰⁾

たとえば、フライス盤工は、専門技師に指示された原材料の素材、加工の形状、複雑度、精度に応じ、機種を使い分けたり、取付け工具を変更するが、これにより、フライス盤加工については、従来の万能熟練工や他の職種の旋盤加工に従事する熟練専門工に、決して劣らない技能を身につけた。そして、この点において、徒弟修業を経ず、職場監督者の指示通りの機械操作しか行えない不熟練専門工とも、明確に区別された。⁸¹⁾

1909年当時、自動車工場では一般に、フライス盤工、ターレット旋盤工、中ぐり盤工などの専門工 (*mécaniciens sur machines*) ——その大半は熟練専門工——が7割、万能熟練工にあたるエンジン製造工 (*monteurs*) 2割、工具製造工 (*outilleurs*) が1割であった。⁸²⁾ 数量的にも熟練専門工が多数を占めていた。

このように、熟練専門工は、職場の中心的存在であり、また熟練工として仕事への裁量権、自律性に固執しながらも、その権限の範囲が徐々に狭められつつある人びとであった。

これに対し、生産性増大を意図する経営側は、彼らの裁量権を剝奪し、自らの計画した生産量に合わせて労働を支出させることを、課題とした。この点について述べるにあたって、いま一度、19世紀後半の機械工の労働慣行を一瞥しておこう。

19世紀後半において支配的であった中小工場では、「労働者は、ほとんどの者が自由であった。鉄の規則は存在しなかった。定刻通りに入社・退社しないことへの罰金も存在しなかった。疲れた者は、必要があれば、途中で退社することも遅刻することも、可能であった。この時代では、職長、工場長、技師、管理者は、労働者に敬意を抱いていた。侮辱したり、野卑な言葉を投げかけることは、決してなかった」⁸³⁾ ここでは、仕事への裁量権、自律的な労働慣行が息づいていたことを、うかがわせる。

19世紀末からの自動車争議が示していることは、こうした労働者の労働過程における諸権利、それに基づく労働慣行を、経営側が廃止・掌握する政策を強めたことである。専用機械の導入と作業組織の改編により、余裕ある作業速度を時間の浪費として否定し、入社・退社時間の厳守など集団的秩序が強調され、そのために、職長の管理権限の拡充・強化、時には退役軍人の抜擢も行われた。ルノー社が1903年に作成した「職場規則」は、冒頭「職長諸氏には、以下の

80) *Ibid.*, p. 59-60. また、元機械工のドレサルも、当時の専用機械操作について、「かつての職人をはるかに上回る技能を、要請されることが多い」と述べた (“Enquête sur la crise de l'apprentissage”, *Le Mouvement Socialiste*, No. 197, avril 1908, p. 243).

81) Charlot et Figeat, *op. cit.* (注74), p. 129.

82) Riché, *op. cit.* (注3), p. 49.

83) Dormoy, J., “Exploitation des ouvriers métallurgistes”, *Le Socialiste*, Organe du Parti ouvrier, No. 83, 26 mars 1887, p. 2.

規則を労働者に厳格に守らせることが、望まれている」⁸⁴⁾ の一文で始まり、職長が、生産及び労務管理の第一線担当者として、権限の拡充・強化を行うことを、要請していた。

かくて、労働過程領域の問題を中心として、経営側と労働者側の攻めぎ合いが、激しさを増した。しかし、熟練の不要化途上にある、多くの労働者にとっては、経営側の政策に対して有効に自らの権益を守るための基盤が、すでに掘り崩されつつあった。こうして、機械工の持っていた労働過程の管理権限が経営側に移行し、さらにそれに基づく多くの労働慣行も喪失せしめられていった。

2 職場作業集団と出来高払制

次に、職場における熟練専門工の労働実態に、さらに立入っていこう。職場での実作業は、一般に10人前後から成る作業集団＝「班」(*équipe*) によって行われた。そして、この作業集団への請負を通して、出来高労働が展開された。この点を、ルノー社の1906年「就業規則」をみながら、明らかにしていこう。

同「規則」、第五項出来高労働では、次のように述べられている。⁸⁵⁾

「賃率は時間単位で決められているが、労働は一般に、L. ルノー氏もしくはその代理者が決定した価格で、一労働者への、並びに数人の労働者から構成される班への、請負 (*forfait*) で行われる。請負った作業量をこなすのに必要な所要時間は、職長と労働者が署名した出来高労働契約票に明記される。

作業集団の班長自身が契約票に署名した場合には、彼はその班の構成員同様、その契約票の結果から得られた割増賃金を請求する権利がある。

請負仕事が一労働者たる班長によって指揮される班に任されても、その班長が契約票に署名しない場合——各労働者が個人で請負い、契約票に署名している (引用者による補足)——には、その班の構成員たる労働者達によって生み出された割増賃金は全て、彼ら班労働者のものである。この場合には、班長は、賃金の他に特別手当を受取ることができる」。

この種の出来高労働の萌芽形態は、すでに1840年頃の大手機械工場で見られた⁸⁶⁾が、いまま少し、ルノー社の出来高労働の実態を説明しておこう。

個々人の労働者の時間賃率は、職長により、あるいは彼と労働者個人との個別交渉により、決定される。まず、単位時間あたりの労働者全員の平均的仕事量——これは、経験的に確定された一労働日の平均的仕事量、すなわち「人工」を基準に決められる——から、職種ごとの標準時間賃率を設定し、これを基準に、各労働者の課業遂行能力に応じた時間賃率が決定された。

84) “Le Premier règlement d’atelier”, *Bulletin: De Renault Frère à Régie National*, No. 1, mars 1971, p. 29.

85) “Le Règlement général de 1906”, *op. cit.* (注48), p. 70.

86) 藤村大時郎「労務管理政策の展開」(原輝史編『フランス経営史』, 有斐閣, 1980年), 160ページ。

第10表は、それを示しているが、採用時の「最低賃率」を出発点にして、職場訓練を経て作業能力を高め、上位の賃率ランクに昇進するように、設定されていた。

この賃率に基づいて、一労働者および班が職長と「出来高労働契約票」を交し、2週間分の仕事を請負う。⁸⁷⁾しかし、いずれの場合も、実作業は纏まった作業集団として行われた。

2週間にわたる請負仕事の結果、「契約票」の仕事量を上回る生産、あるいは作業期間の短縮が得られた場合には、割増賃金が支給された。割増賃金の配分は、作業集団の労働者によって自律的に規制されていた⁸⁸⁾が、ルノー社の規定では、「班長自身が契約票に署名した場合」と、「しない場合」で、その支給方法は少し異なった。後者の場合、少し説明を必要とするだろう。この場合、契約票は、職長と各労働者の間で交されたが、実作業では班労働であった。この班には、作業の指揮権を持つ労働者が不在で、そのため外部から班長が着任した。ここでは、班長は割増賃金の配分に与えることはできないが、作業集団全体の生産性を高めたことへの報償として、特別手当が支給された。この場合、班長は、作業集団の生産性増大を推進する、第一線管理者として機能する可能性を孕んでいた。

いずれにしても、ルノー社の出来高払制の実態は、時間割増制の原始的形態である人工請負制⁸⁹⁾と、作業集団労働に、あった。人工請負制は、生産性増大及び作業時間短縮への刺激給を含んでいるが、これとは別に、製品の破損・不良品製造に対する修繕・弁償制度もあった。⁹⁰⁾

この出来高払制で特徴的なことは、ひとつは、労働者の賃金への野心を駆立てる刺激的なシステムとして形成されていたことにあり、もうひとつは、実作業がなお集団的営みとして展開されていたことにある。さらに、割増賃金の配分は、未だ作業集団の自律的規制に任されていた。この制度の刺激的性格についてはすでに述べたので、以下では、作業集団の営みを論じていこう。

リシェは、作業集団の実作業を、次のように述べた。「労働者は、様々な仕事を分担した。ある者は製品の荒削り、別の者が研削を行う。そして、最も器用で特別の勘とコツを持つ労働者が、それを仕上げる。したがって、その製品は、一人で作った時以上に良い物ができる。

87) "Le Règlement général de 1906", *op. cit.* (注48), p. 70.

88) Coupat, "Le travail aux...", p. 135.

89) これについては、以下を参照。大河内一男、吾妻光俊編『労働事典』、青林書院新社、1975年、139ページ。

90) "Le Règlement général de 1906", *op. cit.* (注48), p. 70. こうした刺激給は、1902～04年頃から自動車工場一般化した (Riché, *op. cit.* (注3), pp. 80-90).

第10表 ルノー社における職種内賃率 (出来高賃率を時間あたりに換算したもの) の例 (1906年4月)
(単位: フラン)

	旋盤工	仕上げ工
採用時「最低賃率」の下限額	0.62	0.66
採用時「最低賃率」の標準額	0.71	0.80
標準時間賃率	1.035	0.945
時間賃率の上限額	1.09	1.04

(出所) Hatry, G., *Louis Renault; Paton Absolu*, Paris, Editions Lafourcade, 1982, p. 64.

……。さらに、時間がうまく使われる。なぜなら、名人が集団の利益のために働いて、労働者が相互に監督し合い、必要な場合には協力し合うからである。しかもこれは、労働者階級にとって重要な団結の精神を、発展させた。⁹¹⁾あるいはまた、いくつかの工場では、単純作業による労働疎外を補うために、ローテーションによる持ち場の移動も、行われた。⁹²⁾

こうした集団的な規制と協力は、出来高労働による個人的競争を十分に抑制しうるものであった。否むしろ、出来高労働の成果を集団的に規制しうる限りにおいて、出来高払制は積極的に支持しうるものでさえあった。この制度の下では、稼得賃金を増やそうとする個々人の欲求があっても、彼の労働成果は、作業集団全員の成果としてしか評価されない、すなわち、個人の意志は、作業集団の意志に従属させられていた。そして、成員全員が高賃金への欲求を持ったとしても、その成果は、集団としての規制力の枠内で十分に実現できるものに限られることとなる。すなわち、作業方法や速度は、班長を中心とした集団的営みによって十分に規制され、職長の介入の余地も、少なかった。

また、出来高労働を受け入れた自動車労働者を厳しく批判したクーバは、他方で、集団請負制であるコマンディド制 (*commandite*)⁹³⁾を積極的に評価した上で、次のように言った。「自動車工場で、クランクシャフトを製造している旋盤工達は、彼らの労働の成果である割増賃金全体を、自分達で規制しており、これは、その他の部品を製造している労働者達も同様である。一言でいえば、職場に存在している班は、コマンディドと同じであるといえよう」。⁹⁴⁾

時間賃率は職長との交渉により個別に決定されるが、この割増賃金は、各成員に、同一額であるいは作業能力に応じて、いずれで配分されるにしろ、作業集団の自律的な規制に委ねられていた。

このように、当時の出来高払制の形態は、作業集団に依拠し、この集団自らが生産量を規制する権限を侵すものではなかった。その意味で、出来高払制反対争議も少なかったのである。同時に、この集団的営みは、労働者の仲間意識を強く醸成し、争議の際には大衆的基盤として機能した。⁹⁵⁾

しかし、他方で、機械化に伴う熟練の解体、徒弟修業を十分に積まず、高賃金を求める労働者の増加、そして、これらの結果でもある労働過程管理権をめぐる争議での度重なる敗北という事態の中で、労働者の裁量権の範囲は狭められ、さらに、従来の労働慣行も喪失せしめられ

91) Riché, *op. cit.* (注3), p. 91. 彼はまた、この労働形態は、個人別の出来高労働以上に生産性を高めるものとして、経営者にとっても有利であると考えた。

92) *Ibid.*, p. 57.

93) これは、労働者が自主的な集団を作り、経営側と直接交渉をはかり、最低限の労働量とその対価賃の総額とを決定し、労賃を自らの裁量で成員職間で配分するもの。印刷工では、19世紀中頃から実現されていた (長部、前掲書 (注6), 50ページ)。また、パリの車体製造工でも1905年から実施され (*La Voix du Peuple*, 4-11 juin 1905), 1909年には一自動車工場でも導入された (Riché, *op. cit.* (注3), p. 91).

94) Coupat, "Le travail aux...", p. 135.

95) Berlanstein, *op. cit.* (注27), pp. 177-178.

ていった。この過程はまた、労働者が、昇進制を内包した賃率決定の方法に次第に馴染んでいく過程を伴っており、作業集団の成員に新たな問題を投げかけた。

自動車工場では、車型の変更・それに伴う部品の素材や形状の変更が、度たび行われ、また新型工作機械の導入もしばしばであった。このため、請負価格の更改、標準賃率の改訂、そして個々人の昇進による賃率変更をめぐる、労働者または作業集団と、職長との間で、インフォーマルな個別交渉が頻繁に行われた。職長は、これらの変更・改訂に際して、数日間その仕事を子細に監督し、必要とあらば自分で機械操作・試作を行った。⁹⁶⁾ こうしたやり方で、職長は労働者の作業方法や速度に介入してゆき、⁹⁷⁾ 労働者も、自らの昇進と賃金をかけて、習熟度を高め、個別交渉時に対抗した。まさに、労使の諸対立は、労働者の作業方法・速度、これらと固く結びついた賃率および請負価格の決定という、一連の問題に収斂していったのである。⁹⁸⁾

未だ、各自の生産量は集団的に規制されているとはいえ、昇進への野心を実現しようとする労働者は、それを無視して労働強化・長時間労働を受入れ、職長に対して、働きぶりの評価及び格付けの引上げを要求する。そしてさらに、作業集団の成員の多数によって昇進と高賃金が支持されると、それが一層積極的に行われる事態へも、発展した。こうして、集団的規制が切り崩され、労働強化と長時間労働が、積極的に推進されることになり、時には、1日12時間労働、休日労働も行われた。⁹⁹⁾

こうした自動車労働者の労働状況の変化は、労働組合に怒りにも似た非難を、行わしめた。1908年セーヌ県機械工組合の宣伝刷紙は述べている。「君たちは、多くのものを受け入れてしまった。例えば、企業の強制的な共済組合、一週間の解雇予告期間の廃止、厳しい就業規則、職場における絶対的ヒラエルキーなどである。それらは全て、金銭を得るためであった。自動車工場で働く同志諸君、一体どこまでその歩みを進めようというのか」¹⁰⁰⁾

自動車労働者の関心は、なお労働過程領域に中心があったとはいえ、そこでの限られた問題、すなわち、労働者の作業能力・働きぶりをいかに高め、昇進と出来高労働でどれほど多く稼ぐかという、賃金にリンクされた部分に限定されていった。それはまた、長時間労働をもたらす。そして、職長との個別交渉で自らを訓練した自動車労働者は、長時間労働による高稼得賃金の実現と、労働時間短縮による余裕ある労働生活の実現との間で動揺しながらも、1906年以降労働

96) Riché, *op. cit.* (注3), p. 70, p. 79.

97) ルノー社では、1905年これを組織的に進めるために、作業時間測定部が設置された(拙稿, 注1, 105ページ)。

98) Riché, *op. cit.* (注3), pp. 69-70.

99) Fridenson, "Les Premiers ouvriers...", p. 318. 一般には、自動車工場の労働時間は1日10時間と定められていた(Stat. des Grèves, 1899-1914, Heures de travail の項, 参照)。

100) Brochure de propagande..., *op. cit.* (注40), p. 2. フランス金属労働者連盟(Union fédérale des ouvriers métallurgistes de France)書記メライムもまた、同じ主旨の批判を行った(Merrheim, A., "La Crise de l'automobile", *La Voix du Peuple*, 27 octobre-3 novembre 1907).

働時間規制にも踏みこんでいくことになる。¹⁰¹⁾

1906年5月以降の争議の中心テーマが、こうして準備されつつあった。

むすび

労働争議統計分析を通して、1899~1914年期の自動車争議の特徴を概観し、その時期区分を行った。その上で、1906年4月までの争議事例を分析し、そこでは、争議の中心的争点が、労働過程管理権とそれを基盤にした労働慣行にあり、ほとんどが労働者側の敗北に終わったことを明らかにした。その理由は、労働組合の勢力の弱体性、争議の企業内的性格にも求められるとはいえ、最も重要なのは、機械化の進展に伴う熟練の解体であった。

しかも、同じこの過程は、労働者の賃金への野心を十分に刺激するものとして展開されたことも、見逃してはならない。経営側の政策は、労働過程管理権や旧来の労働慣行の剥奪による生産・労働過程の直接的掌握と、刺激的賃金システム——人工請負制と昇進制——による高労働生産性、その結果としての多量生産体制の確立であった。

しかし、多くの労働慣行を失いながらも、職場作業集団を中心とした労働者の集団的営みは、なお、経営側への対抗性を保持していた。否むしろ、作業集団は、自らの作業能力や働きぶりが直接賃金に反映するが故に、職長とのインフォーマルな個別交渉を展開し、経営側への対時的性格を強めつつあったと、言ってもよい。

高賃金を求める労働者のいまひとつの労働条件の展開は、労働時間の延長である。この状況は、生産増を意図する経営側の政策であるだけでなく、高賃金に野心を燃やす労働者の選択でもあった。経営政策に従属させられたこの選択は、一方で労働者の不満を潜在化せしめ、1906年5月ゼネストを契機に、この不満は顕在化していく。

ところでまた、本稿で述べた自動車機械工の高賃金要求は、経営側の賃金政策だけに依るものであろうか。高賃金を要求し、また労働時間短縮を要求するに至った理由は、何も労働過程だけにあるのではない。ベル・エポック (la Belle Epoque) と呼ばれた当時の社会環境の中で、労働者自身が自らの生活過程、とりわけ消費生活の在り方に強く関心を抱き始めるのも、この時期である。

次稿では、本稿で述べた争議分析の諸結果との連続性を前提としながらも、むしろ生活過程領域の問題に大きく踏みこんで、労働時間短縮争議を分析することにする。

101) 1907年当時、自動車機械工に批判的であったロワイヨは、1912年には、自動車機械工の時短実現の要因のひとつは、賃率及び請負労働価格などをめぐる職場でのインフォーマルな交渉過程で形成された労働者の団結・相互理解にあるとした(Loyau, "La Semaine anglaise...", pp. 380-384). 彼は、自動車機械工が従来の労働慣行を失わざるをえなかった理由——労働過程の諸変化——を理解した上で、これらを、経営側への対抗性の新たな形成と評価したのである。