

一九世紀前半におけるイギリス綿工業の資本・賃労働関係 (3)

— 労働政策解明の基礎として —

天野 勝行

目次			
序論			
第1章 機械制大工業としての綿工場	(以上3・4号)	1 ミュール紡績の発展過程(略史)	
第2章 スロックスル紡績		2 労働編成と雇用形態	
〔付表〕 使用統計一覧	(以上5号)	3 賃金支払の形態	
第3章 ミュール紡績		4 工場規律と職場管理	(以上本号)
		第4章 力織機織布	
		結 論	

第三章 ミュール紡績

1 ミュール紡績の発展過程(略史)

スロックスル紡績は、第1章で述べたように主として経糸用の綿糸生産に適していたために、緯糸用としてハーグリーブスのジェニー紡績機⁽¹⁾を前提としなければならなかった。このように、両紡績ともそれぞれ長所と短所をもち、たがいに補足しあいながら普及し、発展しつつあった。ところが、1779年に、この両者の原理——すなわち、ジェニー紡績機の可動台に、ウォーター・フレイム紡績機のローラーの作用を結合したミュール(mule)紡績機が、クロムプトン(Samuel Crompton, 1753—1827)によって発明されたのである。こうしてミュール紡績機は、ジェニー紡績機とウォーター・フイルム紡績機にかわって、経糸用と緯糸用との綿糸を精紡することになったのである。1811年には、421万錠⁽²⁾のミュールが使用され、その他のジェニーは16万錠、ウォーター・フレイムは31万錠となり、圧倒的にミュール紡績機が用いられるようになった。

(1) スロックスル紡績の技術的特性については、す

で第1章で説明したので、ここでは、ジェニー紡績機の構造についてのべることにする。これは、基本的には、紡車の原理をとり入れたものである。すなわち、紡績機台の一方に紡錘が一列にならんでいて、その機台の下に軸を紡錘と共通にする「転子」が付いている。その転子は、「巻枠」から1本ずつひもをうけ、巻枠が回れば転子と紡錘が同時に回転する。巻枠は機台の右側にある「手回し車」からくる調帯で回される。そして機台の中間に細い籐を巻いた「糸巻」があり、ここから籐が引き出され、水平な2本の「締木」——これは、ちょうど、紡錘と反対側にある——の間を通して紡錘に結ばれる。紡糸の作業は、適当な長さの籐を締木を閉じて、おさえた後に、可動台を手前に引き寄せ——締木のある側——、籐に引伸しを与え、同時に紡錘の回転によって撚りをかけ、それが終わると、左手で締木を開き、右手で手回し車を逆に回して、できた紡糸を紡錘に巻取るといふ順序になる。(村山高『世界綿業発展史』1961年、104—105頁)以上、ジェニーによって紡がれる糸は、手によって引張りを与えられるため、張力が弱く、経糸用には適合せず、主に緯糸として用いられることになった。

(2) G. W. Daniels., Samuel Crompton's Census

of the Cotton Industry in 1811., "Economic History, A Supplement of the Economic Journal", Vol. II, No. 5. p. 108. なおS.D. Chapman. The Lancashire Cotton Industry, p. 58 によれば, ミュール紡績機の紡錘は460万錘となっている。

だが, ミュール紡績のこのような量的発展は, ただちにミュール紡績の機械体系としての質的確立をつげるものとはならなかった。というのは当時のミュールは未だ手動式ミュール (hand-mule) が支配的であり, その操作には, 非常な熟練と体力とを要するものであった。さらに, 準備過程の主要作業機である梳綿機, 粗紡機などが, アークライトの特許によって使用を制限されていたので, 一般の人々は, それらの作業機を使うことができず, ビリー (billy)⁽¹⁾とよばれる粗紡機 (1786年にジョン・スウィンデルス (John Swindells) によって発明) を手動で使わざるをえなかったのである。このように, 当時のミュール紡績工程の機械は圧倒的に手動であり, アークライト型の準備工程の機械体系とは異質の作業機であったために, 機械制的大工場として存在するための条件としては, 不充分であった。

(1) G. Unwin., Samuel Oldknow and the Arkwrights. 1924, p. 32.

こうして, ミュール紡績が準備過程の諸作業機と結合して, 一つの統一的な機械体系を有する真に機械制的なものになるためには, 次のような過程が必要であった。

すなわち, 第1に, さきに述べたアークライトの準備過程における諸作業機の特許が無効となり, 自由に使用されるようになることが必要であった。これは, 1781年に特許が廃棄されたことによって実現する。しかし, まだ, ミュール紡績が手動式ミュールであるかぎり, アークライトの準備諸作業機と結合することは不可能であった。そうした結合が可能となるためには, ミュール紡績機における可動台の前後運動を人間の手工的労働から解放して, それを動力機によって動かされるようにならなければならないのである。そして, これらのことによって, はじめて, 準備と精紡の両工程とを通じる機械体系が成立することになるのである。

こうしたミュール紡績機の動力化の試みは, す

なわち, 「自動化」の試みは, ようやく1790年頃から始まったが, その完成までには, 永い年月にわたる「漸次的発展 (過程)」 (gradual evolution) が必要であった⁽¹⁾。すなわち, 可動台をあとに引き戻す作業を動力化したのは, 1790年で, ケリー (William Kelley) が発明し, 動力源としては, 水力が用いられた⁽²⁾。こうして, 可動台の運動については, 精紡工の手動が以前とくらべると半減することになったのである。だが, 巻き取りのために紡錘のフォーラーの調節や紡錘の回転速度の調節については, 精紡工の手工的熟練が以前と同様に残っているのであって, この頃のミュール紡績機は一応, 半「自動化」といわれる状態にはなりながら, のちの自動ミュール (self-acting milder) と比べてまだ「手動ミュール」と呼ばれている⁽³⁾。こうして, この段階では⁽⁴⁾, ミュール紡績の「自動化」は, 未完成ではあったが, 準備過程の諸作業機と同一の動力機で動かすことになり, 統一的な機械体系を構成するに十分な条件をもつことになったのである。

(1) Chapman., op. cit., p. 53

(2) Baines., op. cit., pp. 205—206

(3) Chapman., op. cit., pp. 68—69

(4) G. H. Wood., The History of Wages in the Cotton Trade during the past hundred years., 1910, の内で「手動ミュール紡績から, 自動ミュールへの転換は, 除々に起こり, 1836年頃に始まったのである。」(27頁) と述べている。

しかし, なお, 半自動ミュールは少なからざる熟練 (inconsiderable skill) を必要としたのであるが, 熟練から解放される, 「紡績史上, 新たな時代⁽¹⁾」が, 1825年ロバーツ (Richard Roberts) による自動ミュール紡績機 (selfacting mule) の発明によって開かれた。さらに1830年には, 改良自動ミュール紡績機が発表されるに及び, 精紡工の労働は主軸台 (head stock) の監視と糸継ぎの作業だけになることになる⁽²⁾。ところが, この自動ミュールが普受するには, 1860年代の綿花飢饉 (cotton famine) を経て, 80年代にならなければならない。このように長い間普及しなかった理由としては, 第1に, 自動ミュール導入に精紡工組合が強力に反対した。第2には, この機械が高価であったし, また1860年代に至るまで,

一般に、自動ミュールが完全に成功であったかどうかについて疑念があった。さらに、この紡績機の糸巻装置(winding)に欠陥があり、細糸紡績には、手動ミュールが使われていたことなどによるのである⁽³⁾。

(1) S. D. Chapman., Fixed Capital formation in the British cotton manufacturing industry. (in, J. P. P. Higgins and S. Pollard., Aspects of Capital Investment in Great Britain. 1750—1850., 1971) p. 80

(2) S. D. Chapman. The Lancashire Cotton Industry., p. 69

(3) Chapman., op. cit., pp. 69—70

このように、本稿が対象とする時期では、さきに述べたような種々なる熟練的要素を残す半自動ミュールが、支配的な作業機であったといつてよい。こうして、ミュール紡績における機械体系は前章のスロックスル紡績で述べた準備過程の諸作業機とこの半自動ミュールにより構成されていたのである。準備過程における機械の技術的特性や、労働編成などについてはすでにふれたので、以下、ミュール紡績過程における、労働編成、雇用形態、賃金支払形態、労働規律と職場管理などについて検討することにした。

2 労働編成と雇用形態

本節では、前節で考察したような発展過程をたどって「紡績業一般にわたって優位を占めた⁽¹⁾」ミュール紡績における労働編成と雇用形態とを、すでに第2章で検討したスロックスル紡績との比較の中で、そしてまた、ミュール紡績の技術的な特性との対応の中で、その労働力統轄の特徴を検討するのが課題である。

(1) 中川敬一郎「イギリス綿業における工場制度の成立」(所収：大塚他編『経済史学論集』1962年、281頁。)

さて、この段階のミュール紡績作業は、まだ、精紡工の体力や少なからざる熟練を必要としたのである。このことは、例えば、精紡工、1人当りの紡錘数をスロックスル紡績と比べてみると、ミュール紡績の方がその紡錘数は少ないことからわかるし、また、

その他の工程における労働の稀積度⁽¹⁾を表4によって計算してみれば、ミュール紡績における成年男子労働者の割合が高く、労働稀積度は低く、こうした側面からも、ミュール紡績における精紡工の労働に技倆や体力や経験などが必要とされていたことを理解できる。

(1) S. D. Chapman, The Cotton Industry in the Industrial Revolution, 1972. pp. 22—27

(2) 労働稀積度を「総雇用に占める18歳以上の男子労働者を除く者の比率」(馬渡尚憲、前掲論文、158頁)で計算すると、ミュール紡績は67%であり、他の工程の合計は75%となる。

このようにミュール精紡工程における中心的な職種である精紡工が熟練職種であるところから、基本的には、不熟練労働に依存していたスロックスル紡績や他の準備諸工程における労働編成とは異なった、ミュール紡績に独自の労働編成をとらせることになる。

そこで、ミュール精紡工程における職種を表6によってみると、監督労働者・精紡工・糸継工・掃除工と4種類に分かれる。この各職種の間で、とりわけ、スロックスル紡績工程など他工程では、水平的な職場編成となっていた、精紡工、糸継工、掃除工の非監督労働者の中で、精紡工→糸継工→掃除工という階層的な職場編成がみられたのである。つまり、年齢の面からいって、また、その熟練の度合からいって、成年男子の熟練労働者としての精紡工は、不熟練労働者としての糸継工に対し、また掃除工に対して、一つの階層を形成しているのである。そのことは、逆の面からいえば、年齢や熟練度に応じて掃除工→糸継工→精紡工という階層的な昇進関係を生じさせることになったのであって、これは、等級制(graduation system⁽¹⁾)といつてよく、マニファクチュア的等級制とは、動力機や伝導装置を機械化している点では異っているが、なお、作業機に道具と同じ手工業的要素を残しているところから生じる等級制という形態的側面では共通していたといつてよい。こうして、ミュール紡績の機械体系に対応して労働編成にきわだった特徴がうまれることになる。例えば、「地方から来たものであろうと、手工業的職業から来たものであろうと、思春期を過ぎた人々を有能な工場労働者(factory hands)に仕立てるこ

とは、ほとんど不可能であった⁽²⁾。」から、そのため「幼少の時から紡績工程で育てられてきた者は、同じ仕事に、あとになってから従事した者に比べてはるかにすぐれている⁽³⁾。」のであって、「精紡工については、かつて糸継工であった者にほとんど限られている⁽⁴⁾。」といわれているのである。

(1) A. Ure., *The Philosophy of Manufacture*, 1835. p. 21.

(2) Ure., *op. cit.*, p. 15

(3) (4) 『工場調査委員補報告』(1834年), 215頁。

このように、ミュール紡績における階層的な職場編成は、さきに述べたような技術的特性を背景にしているのだが、他方、例えば、糸継工(*piecer*)は、自分の労働——糸継ぎ(*pieceing*)——をしながら、紡績機の操作などを経験的に見習い、それらの技能を習得していくのである。したがって、糸継工、掃除工は、一面では、ミュール精紡工の補助労働者でありながら、他面では、見習工(*learner*)としての意味をもっている。そこで、糸継工自身も、その見習期間したがって、すなわち、年齢別、体力別、能力別等にしたがって、小糸継工→中糸継工→大糸継工⁽¹⁾という。年功的な昇進関係を、労働慣習として確立してくることになる。すなわち、ミュール精紡工程においては、糸継工→精紡工という階層編成および昇進関係があっただけでなく、糸継工自身が3つに分かれて、その間にも、階層編成と昇進関係をつくりだしていたわけである。こうして、後に労働組合の機能のところで述べることであるが、例えば、精紡工に空席ができた時には、大糸継工の内から労働組合の推薦⁽²⁾によって、精紡工になれるという関係が生じたのである。

(1) 『労働組合調査委員会』(1838年)におけるドーハーティ(Doherty)氏の証言(3526号)では、こうした労働慣習の中で「各成年の糸継工(*each male piecer*)は精紡工になれるのです。」と述べている。また、『工場監督官報告』(1841年12月31日)の内、大糸継工(*big piecer*)、小糸継工(*little piecer*)、掃除工(*scavenger*)の年齢をあげている。それによると大糸継工は15~20歳、小糸継工は14~15歳、掃除工は9歳~13歳となっている。(85頁)

(2) S. & B. Webb., *Industrial Democracy*,

1902, p. 475. (高野岩三郎監訳『産業民主制論』1927年, 574頁—575頁.)

前にみたように、監督労働者に対する精紡工の割合は、スロックスル紡績に比べると、ミュール紡績の方がはるかに少なかったのであるが、次に、その監督労働者と精紡工との労働編成上の関連について検討しよう。

この両者の関連についての具体的内容は、後に、「労働規律と職場管理」の節で詳論することであるが、例えば、精紡工の糸継工に対する取り扱いが、手あらかったりすると、監督労働者は、それを工場主に伝え、精紡工の休職の条件にしたり⁽¹⁾、時には解雇の条件にしたりするのである。こうした例から分かることは、スロックスル紡績工程などにおける監督労働者のように、それぞれの労働内容などについて、直接、指揮、監督するというよりも、労働内容からすれば間接的な労働規律などについて、精紡工とかかわりをもつということであった。つまり、ミュール紡績の監督労働者は、主に精紡工を監督し、その結果を工場主に報告して、工場主と精紡工との雇用関係に影響を及ぼすのであって、対糸継工などの監督労働の一部を精紡工が担当しているところから、スロックスル紡績の監督労働者と比べた場合、その監督労働は間接的であり、特殊な地位を占めることになったのである。

(1) 例えば、『工場調査委員報告』(1833年), D₂ Tufnell, Rep. 22頁では、「精紡工は、糸継工を手あらく取り扱いますか?—いいえ。どうしてかといえば、監督労働者がそれを見ていて、とりあげるためです。児童を手あらく取り扱った精紡工は、仕事を1, 2週間もらえないようになっている。」といわれている。

こうして、ミュール紡績における労働編成上の特徴をまとめれば、精紡工程における作業機の技術的特性から、その労働はかなり熟練を要するものになっており、このことから、精紡工、糸継工(この職種自身で、また、大・中・小という階層制をなしている)、掃除工という三職種の間、階層的な労働編成と等級的な昇進関係をとっていたといえる。ところで、こうした労働編成上の特徴を、機械体系の特質との関連で、検討したわけであるが、これらのことは、次に展開する雇用形態や、賃金支払の形態等々の分析にも影響し、それ

らに基底的な役割を果すという意味で重要なのである。

そこで、次に問題にするのは、ミュール紡績における雇用形態である。これについては、スロックスル紡績の工場主による直接雇用に対して、ミュール紡績では、いわゆる「間接雇用」ないしは「二重雇用」をなしていたといわれている。したがって、次に、そうした雇用形態の実態を詳しく検討し、その意義についても明らかにしよう。まず、表4により労働者 (operative) による雇用関係の実態を検討する。

この表によれば、スロックスル紡績において、労働者に雇われている者は、ほとんど皆無であり、他の者はすべて「工場主雇用」であって、スロックスル紡績では、こうした工場主による直接雇用が支配的であった。これに対して、ミュール紡績では、どのような雇用の実態を示していたかを検討するのであるが、その前に同表によって、年齢別、性別について、労働構成上のミュール紡績の特徴を示しておく、まず、年齢別について、全体では成年が59%と他工程と比べて、最も高い。また性別については、全体では男子が49%、女子が51%とほぼ同じ割合であるが、ミュール紡績で男子が75%と、圧倒的に多いことがわかる。こうしたミュール紡績の特徴は、労働編成上の特質——階層的な編成と等級的昇進関係——を背景に考えると理解できるのである。すなわち、ミュール紡績における労働編成上の特質は、いずれも男子労働者を主体にした階層性であり、昇進関係であったために、性別でいえば、女性は少なかったし、また年齢別でも、年少者の70%が少年であったことなどの理由が理解しうるのである。そこで、このような年齢別、性別についてのミュール紡績の特徴をおさえた上で、次に雇用形態の分析にはいる。まず、成年男子労働者は、ミュール紡績において33%の比重を占めており、このほとんど全部が、熟練職種である精紡工より成っており、他の67%は、他の不熟練職種である糸継工、掃除工などを構成しているのである。そして、年少者は全体の59%を占めているのだが、その内で88%が (全体では51%) 労働者 (operative) によって雇用されている糸継工・掃除工である。このように、ミュール精紡工程では、雇用関係が、

工場主対精紡工、さらに精紡工対糸継工および掃除工の二重構造になっていたのである。すなわち、工場主は精紡工を雇用し、この精紡工が糸継工・掃除工を雇用していたのであり、工場主からみれば、糸継工・掃除工を間接に雇用していたことになる。また監督労働者は他工程と同様に、工場主によって直接雇用されていたのである。こうしたミュール紡績の雇用形態における二重構造ないしは間接雇用という、スロックスル紡績はもちろん、他工程にはみられない独自の雇用関係は、実は、その労働編成上の特徴としてあげた階層的職種構造を、労働力の供給側面から維持していたという意味をもっているといつてよいだろう。

そこで、こうしたミュール紡績における独自の「間接雇用」または「二重雇用」としての雇用形態をさらに立ち入って、検討することにしよう。

まず第一に、精紡工が、糸継工や掃除工の年少労働者を雇用する場合、工場主は、それにどのような関連をもち、またどのような面に関与していたのかという問題である。そこで若干、議会資料によって確認してみる。「児童は親たちによって工場につれてこられ、支配人や工場主によって審査を受けたりえで、精紡工によって配置されるのであり、精紡工が自分の収入のなかから (彼らの賃金を) 支払っている⁽¹⁾」(カッコ内は引用者)とか、「児童の秘密 (例えば、年齢等について——引用者) が明らかになった場合に、工場所有者 (proprietor) がその秘密を隠したという責任を負わされることがあるのですか? ——工場主がそうした事実を知っていたというのは非常にまれだからです。なぜなら、そうした隠蔽は、児童を雇用している労働者によってなされるからである。……綿工場において雇用されている13歳以下の児童の大部分は工場主によってではなく、労働者 (the operative) によって雇用され (employ) 使役され (hire)、賃金を支払われるのである⁽²⁾。」とかいう例証をあげることができる。

(1) 『工場調査報告書』(1833年) D., Cowell Rep. 60頁

(2) 『工場法委員会』(1840年), ホーナー (Horner) の証言 (445号)

以上の例から、第1の問題については次のようにいふことができる。すなわち、ミュール紡績に

おける二重雇用制度においては、精紡工が糸継工、掃除工を調達することはさきに述べたとおりであるが、精紡工が工場内で、彼らを「配置」する場合に、工場主や監督労働が関与する面は、ただ、工場法などの諸規定に違反していないかどうか、例えば、児童の年齢や、体重・身長⁽¹⁾ また健康状態などであり、工場法にふれて、工場主にその責任がかからないために「審査」することに限られていたことが、第1の例からわかる。しかし、第2の例からは、そうした「審査」では、工場主が「事実」を知るといのは「非常にまれ」であることがわかるのである。

(1) 『工場法委員会』(1840年)のホーナー(Horner)の証言では、年齢がわからない時は、身長や体重で、その児童の年齢を決めている例などがたくさん述べられている。

第2に、精紡工のもとで、糸継工の大・中・小の資格の決定や糸継工と掃除工の決定をするのも、精紡工の権限に属していた。これらの職種の資格は、年齢や経験に応じて、自動的に決定される面もあったのであるが、これらの職種の間には、賃金額の相違があり、糸継工についていえば、小→中→大へとしだいに増額していることが認められることによって、小糸継工から、中糸継工へ、また中から大へ昇進することは、賃金が上昇することになるのである。それらの決定が精紡工によって行なわれ、工場主や監督労働者はこれには、ほとんど関与していなかったのである。同時に、さらに重要なことは、大糸継工から精紡工への昇進であるが、これは、工場主が精紡工を直接雇用する以上、工場主の権限によって行なわれるはずであったが、実際には、精紡工の組合組織の介入によって、精紡工仲間の評価と決定にしたがって、工場主が雇用することになったのである。

さらに第3には、精紡工の労働編成上では上位の位置関係にあり、精紡工と同様に工場主によって、直接雇用される監督労働者であるが、この監督労働者もまた、二重雇用制を基礎にして、精紡工から、工場主によって選ばれ、採用されるのであった。すなわち、精紡労働が熟練を要する以上、この労働に精通していなければ、監督労働行為が不可能となってしまうので、結局、監督労働者も、二重雇用制と階層性を基礎に、精紡工がし

めることになったのである。

3 賃金支払の形態

前節で考察してきた労働編成上の特質やまた雇用形態上の諸特徴は、それぞれ基本的には、ミューール紡績における作業機の技術的特性を基礎にして生じたものである。ところで、本節での検討対象である賃金支払の形態について、スロックスル紡績など他工程における賃金支払形態と比較してみれば、種々なる特質をみいだすことができる。そこで、以下、順次、その内容を展開することにする。

まず第1に、ミューール紡績における二重の雇用関係に対応して賃金支払の形態も、2つの形態をもっていた。すなわち、表6より明らかなように、工場主——精紡工という直接的雇用関係のもとでは出来高賃金としての個数賃金(piece rate)の形態であり、また、精紡工——糸継工、掃除工との工場主からいえば間接的な雇用のもとでは、時間賃金(time rate)によるものであった。つまり、工場主——精紡工では、工場主が、個数賃金レートによる出来高に従って精紡工に賃金を支払う。そして、精紡工——糸継工は、この賃金のうちから、精紡工が時間レートに従って、自分の雇用する糸継工と掃除工に支払うという仕組みになっていたのである。

そこで、まず工場主——精紡工の関係における個数賃金形態の内容について検討する。

第1に、個数賃金の単価決定をめぐる問題である。これは、古くは一方では、各地域ごとの「地区賃金表」(district list)によって、その生産量だけに応じて決定されていたのであり、後の労働組合の機能を論じるさいにもその重要な一面として、述べることになるが、この賃金表の決定にさいしては、その地区の労働組合が工場主たちと団体交渉を行ない、それを通して決定されたのである。また、他方では、組合の存在しない企業では、こうした「賃金表」に影響をうけながらも、個別企業では、その経営規模や生産性などに応じて個別的な契約関係を通して、個数賃率を決定していたのである。

ところで、さきにみた「地区賃金表」は、生産

費（重量ポンド）だけを基準にして決められていたために、精紡工の担当する番手数によって、その生産量が異なり、生産する綿糸の番数とミューール精紡工の担当する紡錘数に応じた製品一重量ポンド当りの賃金率（wage rate）を定めた「マンチェスター賃金表⁽¹⁾」が1829年に成立した。

(1) 『工場調査補報告』(1834年), 119頁, 参照。これは後に19世紀後半に普及する。いわゆる「ボルトン賃金表」の原理にそったものである。「賃金表については, J. Jewkes and E. M. Gray., *Wages and Labour in the Lancashire Cotton Spinning Industry*, 1935, p. 53 以下を参照。

こうして、この「賃金表」成立以後、精紡工組合と工場主とは、この賃金表改訂をめぐる闘争が展開されることになる。ところが、こうした賃金表改訂をめぐる争いの発端は、いうまでもなく、ミューール紡績の種々なる改良にともなう、生産性向上の実態を反映したものである。ところが、生産性向上に対しては、それが精紡工を過剰化するという点はともかく、雇用関係が継続されている精紡工についていえば、ほとんど反対するところがなかったといわれている⁽¹⁾。というのは、個数賃金率の低下にもかかわらず、個数賃金収入自体は増大したからである。これは、個数賃金率の低下よりも生産性の上昇の方が大きかったからである⁽²⁾。すなわち、賃金率よりも生産物量の方が大きかったわけである。工場主にとって、生産性の向上は、もちろん、剰余価値率の飛躍的な増大をもたらすことになった⁽³⁾。

(1) Wood, op. cit., p. 139

(2) Smelser., op. cit., p. 197, また Ure., *Philosophy of Manufacture*. pp. 324—325 を参照。

(3) 吉岡, 前掲書, 86頁—87頁。

第2には、この個数賃金形態は、歴史的には、問屋主が家内工業に対して支払う形態であり、あるいはマニユクチュアで広範にみられた形態であり、この歴史的な慣習が、ミューール紡績に移入されたとされているが、そして、それも一面では正しいことではあるが、われわれは、ミューール紡績の技術的内容にそくして、ミューール紡績において、なぜ個数賃金の形態をとらなければならなかったその要因について考えてみよう。第1に、ミューール紡績工程が、今まで、度々、述べてきたこと

ではあるが、19世紀前半においては、まだかなりの程度、精紡工の手工的熟練に依存していたので、生産物量が多いか少ないかは、やはり、個人的能力の差に、おおくを依存していたからである⁽¹⁾。こうして、二重雇用制と共に、出来高賃金は、ミューール紡績で熟練の解体が不十分であることに対応するものだったのである。これが基本的な要因である。第2には、精紡工ごとに受け持ちのミューールを定めることによって、これを補助する糸継工、掃除工をひとつの作業単位として分割することになり、生産量をその作業単位に帰属せしめる条件ができる。すでにみたように、生産物の個人への帰属が工場内分業からいって技術的に不可能な場合——スロックスル紡績にみられる場合——には、時間賃金にならざるをえないのであるが、ミューール紡績では、ミューール精紡工を中心に作業単位を構成することが可能であった。これがいわば消極的な要因である。さらに、第3には、精紡工は糸継工や掃除工を雇用して、彼らに時間賃金で支払うわけで、この賃金形態の違いから生じる有効性もあった⁽²⁾。さらに、マルクスも、個数賃金のもとでは、「監督労働の大きな部分を不要にする⁽³⁾」述べているが、この賃金形態自体が労務管理の一側面の役割を果していることである⁽⁴⁾。

(1) Webb., op. cit., pp. 288—289 (前掲訳書, 343—345頁)

(2) 『労働組合調査委員会』(1838年)におけるドーハーティ (Doherty) の証言 (3563号—3568号) によれば、精紡工の個数賃金と労働時間との関係のべており、労働時間の減少に比例して個数賃金は低下する事をのべ、時間賃金は一定の額に固定されているので、できるだけ長時間糸継工を使用して、個数賃金を増やそうとしていることをあげている。

(3) 『資本論』, 前掲訳書, 718頁—719頁。

(4) E. J. Hobsbawm., *Labouring Men.*, 1964. pp. 352—353 (鈴木幹久, 永井義雄訳『イギリス労働史研究』, 1968年ミネルヴァ書房, 319頁—320頁)

精紡工の個数賃金額を表16により平均してみると、だいたい28シリングから22ミリング位の賃金収入があることになるが、さらに、この賃金収入の決定のメカニズムを、糸継工を雇用し、彼らに賃金を支払うということの関連で、図式にして

みると、 $[\text{個数賃率} \times \text{出来高}] - [\text{時間賃金} \times \text{糸継工・掃除工の人数}] = \text{精紡工}^{(1)}$ の純収入、になるわけである。したがって、精紡工は賃金の増大をはかるためには、できるだけ出来高を多くし、他方、彼らの雇用する糸継工・掃除工の時間賃金を引き下げ、また、その雇用人数も少なくすることが必要であった。ところが、時間賃金 (time rate) は基本的には、糸継工等の需要、供給要因によって決定される⁽²⁾し、また、雇用人数にしても、紡績機械体系自身によって客観的に決定されるわけで、精紡工にとっては、個数賃率を引上げる要求をするか、個別に出来高を上げるかしかないのである。

(1) 堀江、前掲書、58頁。

(2) 『工場監督官報告』(1841年12月)で、当時の糸継工不足と不況を反映して、精紡工の賃金収入にくい込むような糸継工等への賃金支払がなされている例がみられる。単に、糸継工の低賃金を、精紡工の相対的高賃金の重要な支えとする見解が多くみられるが、また、一般的にはそうやって誤りではないのだが、しかし、他面では、この例のように精紡工自身の賃金が糸継工への支払によって侵食されることもあったことを忘れてはならない。

こうして個数賃金には、工場主にとっても労務管理上有効で、これを利用しようとする側面があった。もちろん、他方、こうした個数賃金は、精紡工を熟練的階層として維持し、資本にとってやっかいな不順従さの原因ともなって、その側面では、解消さるべきものであったが、ともあれ、機械体系の技術的特性が改善されないと、根本的変革は不可能な状態にあった⁽¹⁾。

(1) ところで、序論でもふれたが、われわれの賃金形態に関する理解からして、マルクスが、1858年にもまだ「出来高賃金を支払われる労働者は、おそらく工場における全労働者の5分の4を占めるであろう。」(『資本論』、前掲訳書、724頁)と述べていることをどう整理するかという問題であるが、この叙述は、綿工業だけでなく、他産業における賃金形態も含んだものであろうが、基本的には、さきに述べたような技術的特性が分解されなかったが故に、これだけの割合が50年代末まで、続くことになると考えられるのである

さて、次に、精紡工——糸継工・掃除工における賃金支払の形態の問題である。糸継工・掃除工の賃金形態が時間賃金であることは、さきに述べた。

ところで、第1に、この時間賃金 (time rate) はだれによって決定されるのだろうか。それは、もちろん基本的には彼らを雇用する精紡工であった。というのも、精紡工によって、糸継工等の労働内容が決定され、指揮・監督されるだけでなく、彼らの賃金は、精紡工の賃金収入から支払われることになっていたからである。

次に、この形態の特徴としては、さきの雇用関係のところでも述べたが、糸継工内部における階層性を反映して、賃金額についても格差があることが表16より明らかになる。すなわち、大、中、小とも、それぞれ、平均2シリングずつの賃金格差があることがうかがえるのである。これは、大・中・小との階層性をとる根拠ともなった年齢・体力・能力などからする、必然的な格差であったといつてよい。

最後に、糸継工や掃除工が受け取る賃金形態が、時間賃金であることの理由を述べると、機械制大工業にとまなり工場内分業にとって、生産物の個人への帰属が不可能な場合には、時間賃金にならざるをえないわけであるが、この場合も、多数のスピンドルを担当する精紡工にとって、自分の労働を行ないながら、糸継工の糸継ぎ回数を測定することは、不可能であるがゆえに、時間賃金という形態で支払られるのである。

4 工場規律と職場管理

ミュール紡績における工場規律や職場管理、いわゆる労務管理についてもやはり、上述してきたスロッスル紡績や他工程における労務管理の形態とは著しい相違をみせている。すなわち、スロッスル紡績などの労務管理は、工場主が、工場法典などにもとづいて、監督労働者を通して、水平的な職場編成をとる各不熟練労働者の労働内容などについて直接把握し、工場規律を維持する「集中的管理」にその特徴があった。ところが、ミュール紡績における労務管理は、ミュール紡績における階層的労働編成や二重雇用関係を反映して、スロッスル紡績の労務管理とは対照的な形態をとっている。

それでは、どのような方法で工場主は、ミュール紡績過程における工場規律を保ち、職場管理な

どを行なっていたのかを検討しよう。それは、一方では、監督労働者を通して精紡工を管理する方法として存在し、また他方では、精紡工を通して糸継工を把握する方法の、2つの形態を確認できる。このように、工場主は、監督労働者を通して精紡工を、またその精紡工を通して糸継工を管理するという、スロースル紡績などと比べれば、非常に間接的方法で工場内規律などの保持につとめているわけである。

次に、以上見たようなミュール紡績における労務管理の二様の方法の実態を追及することにしよう。

まず、第1の監督労働者を通して精紡工のいかなる側面を管理し、規制しようとしているのか、いくつかの事例をあげて検討しよう。

「……糸継工については、私自身（工場主）が賃金を支払っていないので、工場内の他の人々に対して持っているような直接的な監督の権限を持っていないが、児童の取り扱いが悪いという理由で、精紡工を解雇したことがあります。⁽¹⁾」「精紡工は、糸継工を叩いたりして解雇されるのですか。——はい。そのことについては工場主から指示があったとおり、精紡工はいつも解雇される。⁽²⁾」「私たちの工場では、いかなる体罰も許可していない。職長や監督は、この規則を犯したものをただちに解雇するように指示されている。この規則は厳格におこなわれているので、児童の雇用主（である精紡工）や親たちは思うように仕事がすすまないと言っている。⁽³⁾」

(1) 『工場調査委員報告』(1833年), 84頁。

(2) 『工場調査委員報告』(1833年), 66頁。

(3) 『工場調査委員補報告』(1834年), 197頁。

以上のような事例からわかることは、第1に、精紡工の糸継工に対する取り扱いをめぐって、監督労働の力点はおかれたようである。また第2には、もし、糸継工の取り扱いに不適當な点があった場合などは、監督労働者は工場主に通告をし、その結果、精紡工は休職させられたり、解雇されたりすることがわかる。以上のようなことから、第3に、監督労働者は精紡工自身の労働内容そのものに立入って監督したり指示したりはしていなかったようである。それは、精紡工自身が、個数賃金形態や雇用形態などによって「自動的に」労

務管理を行なっているという事にもよるし、これと関連するが監督労働者の対象とする精紡工の数が八十数人ときわめて多かったことにもよっている。

さて、第2の管理の形態、すなわち、精紡工を通して糸継工を管理する方法について検討するのであるが、その具体的な事例をのべる前に、糸継工への精紡工の権限についてのべておくと、例えば「私たちは精紡工が糸継工として雇っている児童を監督していない。⁽¹⁾」とか「9歳から16歳までの児童341人は精紡工に雇用され、賃金を支払われている。私たちは、児童の監督をいっさい行なわないし、児童に服従を強制するような制度も存在しないのである。⁽²⁾」要するに、「工場内では、工場主が主権を持っているのだが、児童を糸継工として雇用する場合には、児童を雇う精紡工に主権はあるのです。すなわち、精紡工が児童を雇い、彼に賃金を支払うのである⁽³⁾。」この事例から、糸継工の管理については精紡工にほとんど全部の権限が持たされていたことがわかる。

(1) 『工場調査委員補報告』(1834年), 1頁。

(2) 『工場調査委員補報告』(1834年), 222頁。

(3) 『工場法委員会』(1840年), ホーナーの証言(670号)。

以上のような権限を持つ精紡工がどのような方法で糸継工を管理していたのかを次にみてみよう。

例えば「労働者（精紡工）は一般に罰金制を行なわない。特に児童に対しては行ないません。というのは、児童の所得する賃金額は非常に低いので、それから更に罰金で差引くのは余りにひどいと考えたからです。⁽¹⁾」とのべられているが、スロースル紡績における主要な工場規律の方法のひとつであった罰金制度も、ミュール紡績の場合にはあまり有効でなかったようである。また、体罰などもさきの事例でのべられているように禁じられてはいたが、まだ、小工場などでは規律維持のための有効な方法であったといつてよいだろう。さらに、この頃、ひろくみられたリレー制度 (relay system) も、糸継工の管理上、非常に有効であった。例えば、精紡工は、工場主が「リレー制度の導入」に反対でも、「精紡工の好きなままに⁽²⁾」されており、こうした抵抗の内でも、リレー制度

を導入する利点としては、さきに賃金形態の項でも述べたが、個数賃金の増大をはかるために、この糸継工の管理を強化したわけである。これとも関連することであるが、労働時間の管理を合理的にすることによって、工場規律の維持に役立たせることなども行なわれたようである⁽³⁾。このように精紡工は、種々なる方法をもって糸継工を管理し、自分の作業量の増大をはかり、その結果賃金の増大をはかろうとしたわけである。

(1) 『工場調査委員報告』(1833年), 45—46頁。

(2) 『工場法委員会』(1840年), ホーナーの証言(672号)。

(3) 戸塚秀夫『イギリス工場法成立史論』, 1966年, 174頁—177頁。

以上、検討を加えてきたように、ミュール紡績における工場規律や職場管理の特徴は、監督労働者—精紡工と精紡工—糸継工・掃除工という二つの方法で行なわれているところにあつて、そうした方法がまた、階層的労働編成や二重雇用関係をもつミュール紡績の工場主にとっても有効なものであったと考えられていたのである。こうした労務管理の方法は、スロックスル紡績における「集中的管理」方式と比べれば「階層的管理」方式といつてよいだろう。