

第二帝政期フランス製鉄業において展開された経営 労務諸政策に関する一考察：技能養成と労働力統轄 を中心として

藤村，大時郎

<https://doi.org/10.15017/4474739>

出版情報：経済學研究. 41 (5), pp.53-72, 1976-05-10. 九州大学経済学会
バージョン：
権利関係：

第二帝政期フランス製鉄業において展開 された経営労務諸施策に関する一考察

—技能養成と労働力統轄を中心として—

藤 村 大 時 郎

1. はじめに

20世紀のはじめに近代的労務管理が形成される以前に、産業革命以来欧米各国の企業において様々な形で萌芽的な労務管理が行なわれていた事例を見出すことができる^①。これらの萌芽的労務管理は近代的労務管理と対比した場合、森五郎氏が言われるように、「科学的基礎をもって体系化されていない」し、個々の労務管理方法が「フォーマルに制度化されておらず」、「科学化されて」いなかったと言わなければならないであろう^②。しかしながらそれとともにこれらの萌芽的労務管理は、その当時の生産技術および労働市場のあり方に規定されながら、それなりに合理性を持ったものとして現われたことも同時に認められるであろう。

本稿においては第二帝政期のフランス製鉄業において展開された萌芽的な労務管理について、クルゾー (Le Creusot)、フルシャンボー (Fourchambault)、エヤンジュ (Hayange) の3製鉄所を中心に考察していく^③。資料としては、主に次にあげる同時代人の著書を使用する。E. Cheysson, *Le Creusot. Condition matérielle, intellectuelle et morale de la population*, Paris, 1869. L. Reybaud, *Le fer et la houille. Dernière série des études sur le régime des manufactures*, Paris, 1874^④。これらの製鉄所においては温情主義

(Paternalisme) 的福利諸施策が多方面にわたって行なわれているが、それはロバート・オーエンやドイツのクルップなどによって実施されていたものに匹敵するものである^⑤。すなわちこれらの製鉄所においては、学校、図書館、病院、住宅、菜園、売店、託児所、授産場、共済組合、のみならず道路、街灯、上下水道、教会といった公共施設までが、建設されていた^⑥。これらの施設は会社によってなされたものであれ、工場主個人によってなされたものであれ、すべて工場主の温情の産物という色彩がつきまわっていたが、しかしながらこれらの施設は単に温情主義的な工場主の個人的裁量によって、経済諸関係とは無関係に形成されたのではなかった。むしろこれらの諸施設は当時の生産技術および労働市場のあり方に規定されながら、労働者を工場の中に有効に組織していくために必要な処置としての側面をも強く持っていた。それ故これらの製鉄所においては、このような必要を満たすために、福利施設のみならず、採用・技能養成・賃金・労働力統轄などにわたって様々な処置がとられているのを見出す。これらの処置は、労務管理として他の経営諸機能から明確に区別されるような機構をもつに至ってはいないが、労務政策としてのひとつのまとまりを持っており、また生産技術や労働市場に規定されてそれなりに合理性を持ったものとしてなされている。それ故本稿においては、採用・技

能養成および賃金・労働力統轄に関する諸政策に対象を限定して、これらの製鉄所において展開された労務政策について、その当時のフランス製鉄業の生産技術および労働市場の構造との連関に重点を置きながら検討していくことにする。福利的施設については、このような労務政策を通じて形成される経営内労資関係のあり方と関連させながら、別稿で検討することにした。

ところで労務政策は経済的諸条件だけではなく、労働運動とも深い係わりを持っている。フランス製鉄業についてみると、第二帝政期までは労働者の組織化はほとんど進行せず、また争議も目立つほどのものが生じていないため^①、この時期においては労務政策は労働者との激しい対抗関係を持ちながら形成されたのではなかったが、その後の労働者の運動のあり方に対して労務政策は無視しえない影響を与えている。すなわち第二帝政末にクルゾーやフルシャンボーといった製鉄所において激しいストライキがなされはしたが、その後も組織化という面では著しい立遅れを示しており、製鉄労働者固有の職能別組合は形成されずに終る^②。このようなフランス製鉄業における労働運動の立遅れ、職能別組織の未形成ということに対して、労務政策は深い係りを持っている。本稿においては、このような側面についても注意を向けていく。

〔註〕

① 森五郎『増訂経営労務管理論』泉文堂、1953年、p. 121～139。産業資本主義期の欧米各国における労務管理の様々な事例に関してスケッチしてある。なおこの時期の労務管理を正面からとりあげたものとしては次の論文がある。鈴木良隆「イギリス産業革命と労務管理」『経営史学』5-2所収、p. 23～45。同「19世紀前半イギリス製鉄業の労務管理」『一橋研究』21所収、p. 15～26。同「19世紀イギリスの1工業企業」『一橋論叢』66-2所収、p. 88～95。水原正享「スレーター

工場における労務管理——アメリカ産業革命初期における木綿工業の1例——」『彦根論叢』158・159合、所収、p. 97～117。

② 森五郎『労務管理概論』泉文堂、1964年、p. 9。

③ クルゾー製鉄所については比較的入手しやすいものとしては、J.-A. Roy, *Histoire de la famille Schneider et du Creusot*, Paris, 1962。桂圭男「産業革命期における新興工業都市の経済発展と労働運動——フランスのクルゾー市を事例として——」谷和雄編『西洋都市の発達』山川出版社、1965年、所収、p. 265～353。その他に J. Dredge, *The works of MM. Schneider and C^o*, London, 1900。J. Chevalier, *Le Creusot, berceau de la grande industrie française*, Paris, 1935。H. Chazelle et P. Marchand, *Une grande ville, Le Creusot, Dôle*, 1936。A. Fargeton, *Les grandes heures du Creusot et de la terre du Mantcenis*, Le Creusot, 1958。といった文献がある。エヤンジュ製鉄所とヴァンデル家については、R. Sédillot, *205 ans d'histoire métallurgique en Lorraine ; Les établissements de Wendel de 1704 à nos jours*, Paris, 1958。その他に H. Grandet, *Monographie d'un établissement sidérurgique sis à la fois en France et en Allemagne*, Chartres, 1909。L. Launay, *De Wendel, Vancresson*, 1939。フルシャンボー製鉄所については、G. Thuillier, *Georges Dufaud et les débuts du grand capitalisme dans la métallurgie, en Nivernais, au XIX^e siècle*, Paris, 1959。

④ E. Cheysson (シェイソン)——(1836～1910) 土木技師、経済学者。ル・プレー学派に属する。L. Reybaud (レイポー)——(1799～1879) 小説家、経済学者。最初は急進派に属していたが七月王政末頃には保守的な共和主義者となる。1850年に道徳政治科学アカデミーの会員になり、以後著述家として過ごす。本稿で使用する著書は、道徳科学アカデミーによって委嘱されて書かれた『工場の制度の研究』シリーズの最終巻にあたる。

両者とりわけ後者は、産業資本主義期の工場労働者、なかんずく製鉄所労働者に関する資料・文献が乏しいフランスにおいて、貴重な資料となっている。

⑤ 諸田實『クルップ』東洋経済新報社、1970年、p. 195～201。植竹晃久「産業資本的管理職能の生成・展開・特質——経営技術論・技術史研究序説(2)——」『三田商学研究』14-6、p. 81～83、参照。なおドイツのツァイスに関して次のモノグラフィーがある。町藤

忠「カール・ツァイス財団経営史 (1), (2), (3)」『商学論集』19-1, 19-3, 20-1所収。

⑥ E. Cheysson, *op. cit.*, p. 6~9 et 18~22. L. Reybaud, *op. cit.*, p. 35~37, 52~56 et 119~120.

⑦ J. Vial, *L'industrialisation de la sidérurgie française, 1814~1864*, Paris, 1967, p. 159~160 et 349~353.

⑧ R. Biard, *La sidérurgie française*, Paris, 1958, p. 293~295.

2. 産業革命期におけるフランス 製鉄業の変革過程

1) 産業革命期の製鉄技術の変革は木炭製鉄技術から石炭製鉄技術への移行として現れるが、フランスにおける製鉄技術の変革は、18世紀のイギリスで発明された新技術^⑨を導入することによって行なわれた。この技術導入は旧制度末に、絶対王政の直接的かつ間接的介入を伴いつつ試みられたが、この試みはその当時の現実のフランス製鉄業の伝統的な生産技術に対して、期待されたような変革に対する刺激を与えることができなかった^⑩。また旧制度末の製鉄業における集積・集中の動きは石炭製鉄技術への技術変革とは結びつかなかったし^⑪、大革命期の国有財産の売却による製鉄所の所有者の交代も石炭製鉄技術への転換を促進することにならなかった^⑫。こうして第一帝政末に至るまで、フランス製鉄業においては、ほぼ伝統的な木炭製鉄技術一色に塗りつぶされていたとすることができる^⑬。また製鉄技術の変革あるいはイギリス技術の導入において主導的役割を果たすべきはずの製鉄所経営者の多くは、生産技術に関してほとんど無知であり、技術に関してはほとんどまったく労働者に依存しており、イギリス技術の導入を担う能力を欠いていた^⑭。のみならず製鉄技術を担っていた労働者もまた、伝統的な木炭製鉄技術を固執しており、このような因習

的な労働者もまた、イギリス技術の導入を補佐する役割を果たしえなかった^⑮。このように製鉄技術そのもののみならず、この技術を現実に担う製鉄所経営者と労働者もまた強固な伝統的世界の中に眠っていた。

フランスにおいてイギリスからの技術導入によって石炭製鉄技術にもとづいた近代的製鉄所の建設が本格的に開始されるのは、復古王政期に入った1820年代初頭のことである。この時期にフランス製鉄業の変革が開始された理由について、遠藤氏は、鉄加工業部門の地域的特化と集中により全国的な鉄市場が形成されたこと、および大陸制度崩壊後の1815—1822年の間におけるイギリスからの廉価な鉄銑および棒鉄の輸入が、フランス製鉄業に変革の刺激を与えたことといった1815年以降の経済事情の変化とともに、1822年のイギリス鉄に対する従価税率120%の禁止的関税の設定をあげられている^⑯。このようなフランス産業革命の開始による国内市場の拡大に呼応してフランス製鉄業の変革が始まるのであるが、この過程は決して急速には進行せず、伝統的な木炭製鉄業を一举に破壊することはなかった。このことは製鉄工程においてとりわけ顕著に見出される。図1に示されているように、木炭銑の生産量はコークス高炉がフランスに導入されてからもむしろ増加しており、決定的に衰退の道を歩みはじめるようになるのは、その生産の増加が頂点に達した1860年前後のことである。精錬工程においてはこれとは少し事情を異にしており、図2に示されているように1820年代にパドル炉が導入されるようになってからは木炭銑の生産は停滞するようになっていく。しかしながらパドル銑の厳しい競争にさらされながらも、木炭銑の生産は急速に低下することはなく、決定的な衰退の過程に入

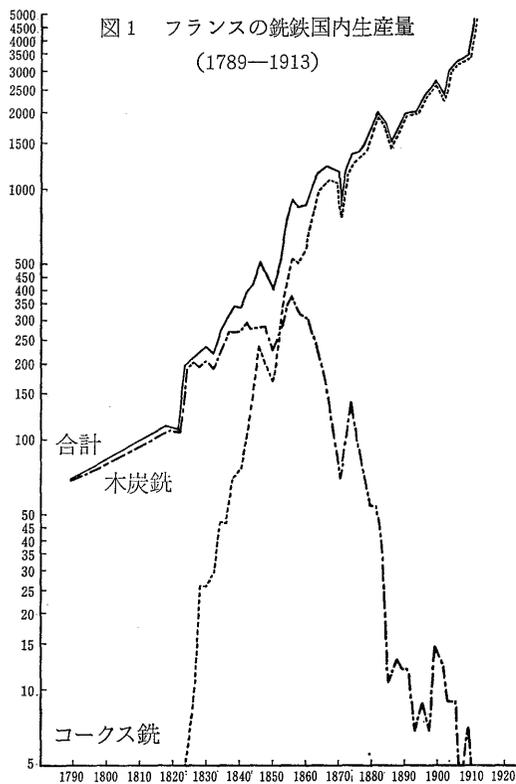


図1 フランスの銑鉄国内生産量
(1789—1913)

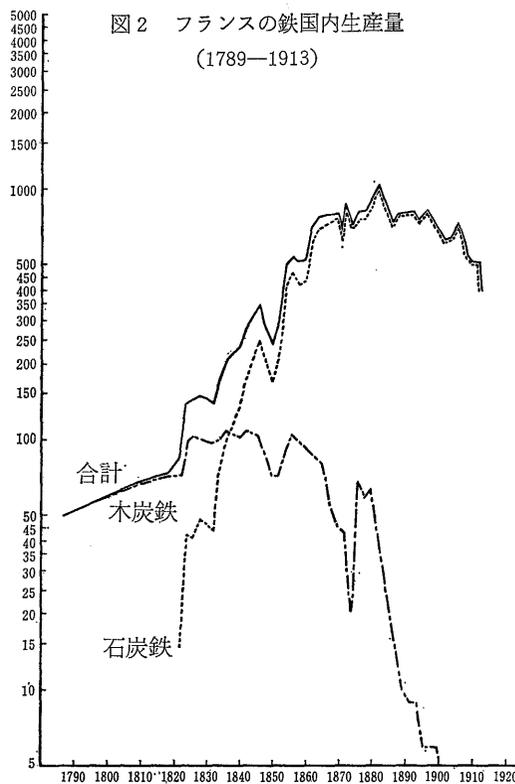


図2 フランスの鉄国内生産量
(1789—1913)

<典拠> M. Pinson, La sidérurgie française, dans Cahiers de L'I.S.E.A., No.158, p.24

<典拠> 図1と同じ。p.25

るのは1860年の英仏通商条約締結以降のことである^⑧。

このような伝統的木炭製鉄業の根強い存続は、産業革命期のフランス製鉄業の変革過程を特徴づけるものであるが、このことは労務政策との関連においてみると次のような事情をもたらした。すなわち木炭製鉄業が相対的地位の低下をきたしながらも絶対的にはそれほど低下を示さなかったため、旧来の木炭製鉄労働者の多くは伝統的な木炭製鉄業の中にとどまったということである。無論この時期においても、木炭高炉の炉容規模の増大が進行しているし、精錬炉についても容量の小さいニヴェルネ炉やワロン炉からより大きいフランシュ・コンテ炉への移行が生じているため、木炭製鉄業においては、その生産量に示されるほどには労働者を必要としなくなっている^⑨。それでも木炭製鉄

業から石炭製鉄業に流入した労働者は、19世紀半ばにおいて、石炭製鉄業の労働者の内、製銑工程において $\frac{1}{3}$ 、精錬工程において $\frac{1}{4}$ しか占めていない^⑩。こうして石炭製鉄業において深刻な労働者不足とりわけ熟練労働者不足が生じることとなった。このため石炭製鉄所の経営者は労働力調達のみならず、労働者の技能養成に対しても強力な政策を展開する必要にせまられることになった^⑪。

ところで労務政策との関連においてみた場合、フランス製鉄業の変革過程について次のことにも注目される。前述のように、産業革命期のフランスにおいては伝統的製鉄業が根強く存続するのではあるが、図1および2からもわかるように、1820年代以降石炭製鉄業が着実に成長していき、1860年の英仏通商条約締結の後にはコークス銑およびパドル鉄はフランス国内の

銑鉄および鉄生産量の圧倒的部分を占めるようになる（前者は80%、後者は90%）。このような発展を示す石炭製鉄業においては、経営者の生産技術に対する態度が生産技術に対する無知と因習によって特徴づけられる伝統的製鉄業におけるそれとは、非常に異なったものになっている。すなわち石炭製鉄業においては、経営活動において「技術的諸問題を（量、質および望ましい価格において）解決する」ことが不可欠のことになり、「新しい諸条件を受容するのに十分に因習から脱けており、提起された諸問題を解決するのに十分に技術に精通している人々」を経営陣の一角に受け入れたり、あるいは製鉄所主自身がそのような技術的能力を持つようになっていった^④。

ところが労働者はこれとは全く異なる対応を示していた。イギリスからの技術導入は、イギリスの製鉄所主あるいは技術者によって直接に行なわれるよりも、むしろフランス人自身がイギリスに旅行して技術を学びとり、帰国に際して伴ってきたイギリス人労働者の協力を得ながら行なわれている。このイギリス人労働者によってフランス人労働者が養成され、七月王政期に入ると石炭製鉄所の労働者の多くは後者によって占められるようになる^⑤。ところでこのようにして形成されたフランス人労働者は、イギリス人労働者に比べて技能の水準が劣っていたばかりではなく、新技術に対してむしろ抵抗さえも示していた。「技術革新における労働者の役割は依然として非常に限られているし、また秘伝主義は防衛的抵抗のみならず無知の印でもある。……こうして——生産の全工程にわたって——《悪意》という非難が理解されるであろう^⑥」。このようにフランス製鉄業においては、とりわけ産業革命の初期の頃において、労働者

の技能の水準が相対的に低く、また技術革新に対して労働者は受動的な態度を示していた。このこともまた経営者が技能養成に関与することを必要ならしめたし、のみならず労働力統轄の機構を整備することをも必要ならしめたのである。

〔註〕

① 18世紀イギリスにおける製鉄技術の変革過程については次の著書を参照されたい。T.S. Ashton, "Iron and steel in the industrial revolution", 1924, p. 24~203.

② 旧制度期および大革命期・第一帝政期の技術導入の試みについては、次の著書を参照されたい。Ch. Ballot, *L'introduction du machinisme dans l'industrie française*, Paris, 1923, p. 423~425 et 505~511. 旧制度末におけるほぼ唯一の成功例としてクルゾー製鉄所をあげることができる。これは国王の資金的援助を得ながら、イギリスの製鉄所主の William Wilkinson とフランスの de Wendel の協力によって建設され、1784年にフランスで初めてコークス銑を湯出している。しかし絶対王政が期待したようにクルゾー製鉄所の例にならう製鉄所主は現れなかったし、クルゾー製鉄所そのものも大革命の過程で衰微を余儀なくされる。

③ Cf. *ibid.*, p. 424~430. B. Gille, *Les origines de la grande industrie métallurgique en France*, Paris, 1947, p. 145~189.

④ B. Gille, *La sidérurgie française au XIX^e siècle*, Genève, 1968, p. 30.

⑤ J. Vial, *op. cit.*, p. 23~24.

⑥ *Ibid.*, p. 21, Ch. Ballot, *op. cit.*, p. 522~525. Ballot は、第一帝政期にフランスへのパドル法の導入を試みたイギリス人の Dobson 兄弟の証言を引用しながら、その当時のフランスの製鉄所経営者の「因習と無知」、新技術に対する敵意について詳しく描いている。また第一帝政期に独自の石炭精錬法の発明を試みた Dufaud が、石炭製鉄技術への転換の必要について、国民産業奨励協会にあてて書いた覚書の中の次の一節も、その当時の製鉄所経営者と労働者の状態を鋭く示している。「工場がほとんど繁栄していない理由の中に、製造業者の大部分が彼らの技術に関して非常に僅かの知識しか持っていないことがあげられ

うる。ほとんどすべての人々が彼らの労働者の因習に委ねているので、彼らはそれ(技術)に関して最も小さいなことにさえも無知である。」—G. Dufaud, *Memoire sur les forges de l'Empire, leur état actuel et les moyens d'améliorer leur sort, dans Aspects de l'économie nivernaise au XIX^e siècle*, Paris, 1966, p. 420.

⑦ J. Vial, *op. cit.*, p. 19.

⑧ 遠藤輝明「産業革命期のフランス製鉄業」, 川島武宣, 松田智雄編『国民経済の諸類型』岩波書店, 1868年, 所収, p. 364~366. Cf. B. Gille, *op. cit.*, p. 46~47. 本池立「フランス産業革命期における鉄鋼業の発展」, 『史学雑誌』81-4 所収, p. 12.

⑨ このような木炭製鉄業の根強い存続を可能ならしめた理由として、保護貿易体制、フランスにおいて森林資源が比較的豊富であったこと、交通手段の未発達による局地的市場の存続などが指摘されている。—J. Vial, *op. cit.*, p. 205~207.

⑩ *Ibid.*, p. 91~92. 木炭高炉数の増加は1830年代に停止する。

⑪ *Ibid.*, p. 148. 木炭製鉄労働者と石炭製鉄労働者のそれぞれの総数の推移を比較が可能な期間についてみると、1835年から1846年にかけて前者は11,500人から7,500人への減少、後者は3,300人から10,000人への増加を示している。—*Ibid.*, p. 144. 木炭製鉄労働者は失業したあとかならずしも石炭製鉄業への就業に向わなかったことも考えなければならない。

⑫ B. Gille, *op. cit.*, p. 58.

⑬ J. Vial, *op. cit.*, p. 178~180 et 396~397. このような技術者の中で高等技術教育を受けた技師が占める比重が増加していく。また製鉄所主の子供達が高等技術教育を受けることも多くなっていく。

⑭ B. Gille, *op. cit.*, p. 82~83 et 111.

⑮ J. Vial, *op. cit.*, p. 149~150.

2) 産業革命期の製鉄技術の変革がもたらした意義についてはすでに共通の認識ができ上がっていると言える。それは要約すると次のようになるであろう。この技術変革の基本的部分には、木炭から石炭およびコークスへの燃料の転換、および水車から蒸気機関への動力機構の転換によって特徴づけられる。このことにより生産力が自然的諸制約から解放され、炉容規模の

拡大、工場規模の拡大が急速に進行するようになった。他方労働過程に関しては、この技術変革の後にも冶金労働は高熱重筋労働および熟練労働という性格を依然として保っており、労働力は基本的に熟練および不熟練の成年男子労働者によって構成されるとともに、それが職階制的に編成されていた^⑯。

これらのうち労務政策との関連でみると次の二つのことが重視される。第1は工場規模の拡大に伴って1製鉄所に雇用される労働者が増加したこと。第2は労働者の熟練が重要性を減じておらず、また職階的労働力編成が存続していたことである。事実、第二帝政期のフランスにおいても労働者の「ヒエラルシー」の存在が指摘されており、例えば製鉄工程においては「総賃金の16%が親方溶鉱夫、10%が補助(溶鉱夫)と装入夫、7%が補助装入夫と洗滌夫」という賃金の等級構成が見出される。また精錬圧延工程においても、パドル工、圧延工および再加熱工の親方労働者が月額で115~150フラン、親方の補佐をする熟練工が85~110フラン、雑役に従事する不熟練工が50~60フラン、徒弟(見習工)が30~40フランという事例が見出される^⑰。次に工場規模と労働者数に関して、確認しておこう。表1は第二帝政末の上位製鉄企業の規模を示したものである。これらの企業の多くは複数の事業所によって構成されているので、この表はかならずしも単一事業所の規模を示してはいないが、企業という枠でまずその大規模さを確認できる。これらの企業の上位10社の鉄および鋼の生産量は、国内生産量の55%にあたる^⑱。単一の事業所の規模としては、その当時の最大の規模を示していたクルゾー製鉄所の状態が表2に示されている。装置の集積——とりわけパドル炉130基と(表には示されてい

第二帝政期フランス製鉄業において展開された経営労務諸施策に関する一考察

表 1 第二帝政末フランスの大製鉄企業 (1869年)

	(単位：百万フラン) (単位：トン)			
	資本	売上高	銑鉄	鉄と鋼
Châtillon-Commentry	33,7	21,2		82 294
Commentry-Fourchambault	28,8		63 651	36 967
De Wendel	23,5	31,6	134 500	112 500
Franche-Comté	18,7			
Le Creusot	18	34	114 000	94 700
Terrenoire	17,6		79 000	50 350
Alais	16,2	7	23 530	21 781
L'Horme	14,3		50 000	20 000
Marine	13	25	50 000	80 000
Denain-Anzin	10	7,8		36 333
Decazeville	6,5			16 000
Audincourt	4,5			
Saint-Etienne	4			
Firminy	3			18 000

(註) 主に上出の各企業の文書により作製。

「資本」は、資本化された資産 (固定資産、留保金、その他) の金額を示す。

<典拠> B.Gille, *La sidérurgie française au XIX^e siècle*, Genève, 1968, p.189.

表 2 クルゾー製鉄所の構成 (1867—68年度)

労働者数	鉄道および雑務	850 人	製銑諸工場	コークス炉 (平型)	150 基
	鉄山	650 人		(Appolt炉)	10 基
面積	鉄炭製銑諸工場	1,450 人	精錬工場	蒸風機 7台	1,350 CV
	精錬工場	750 人		その他の機械 10台	150 CV
鉄道	機械製作・金属加工諸工場	3,250 人	工場	年間生産量	130千t.
	造船所	2,500 人		蒸気機関 85台	6,500 CV
鉄山	合計	9,950 人	機械・金属加工諸工場	蒸気鉄鎚	30 基
	敷地総面積	125 h.		圧搾・展延用	15 基
炭	工場面積	20 h.	雑務	(仕上用)	26 基
	線路総延長	70 km		パドル炉	130 基
鉄山	蒸気機関車	16 両	雑務	加熱炉	85 基
	集荷駅搬出入量 (製鉄所外)	1,410千t.		年間生産量	110千t.
鉄山	集荷駅搬出入量 (製鉄所内)	720千t.	雑務	蒸気機関 32台	700 CV
	集荷駅発着貨車 1日あたり	690千t.		蒸気鉄鎚 26台	26 台
炭	鉄区面積	15 km ²	雑務	作業機 650台	650 台
	蒸気機関 6台	90 CV		(製品)	
鉄山	年間採鉄量	300千t.	雑務	船舶用蒸気機関	
	炭区面積	64 km ²		陸上用蒸気機関	
鉄山	捲揚機 6台	350 CV	雑務	蒸気機関車	
	排水機 2台	400 CV		その他の機械類	
鉄山	その他の機械 7台	50 CV	雑務	鉄橋・建築用資材	
	年間採炭量	250千t.		気罐・鑄物製品	
鉄山	年間採炭量	250千t.	雑務	年間生産価額	1,400 万fr.
	年間採炭量	250千t.		蒸気機関 15台	160 CV

<典拠> L.Reybaud, *Le fer et la houille*, Paris, 1874, p.58.

ないが) 高炉15基の存在はその大規模さを示す指標となる——, 1万人近くの労働者の存在を確認できる^⑧。フルシャンボー製鉄所の労働者数を見ると, その最も中心をなす精錬所と鑄造所の労働者数は1860年にそれぞれ800人ずつであった^⑨。またエヤンジュ製鉄所についても, エヤンジュとモワユール (Moyeuve) の2事業所の合計で, 325人 (1828年), 500人 (1837年), 2,000人 (1850年), 7,000人 (1869年) と増加を示している^⑩。もっとも, 末端の作業単位は少数の労働者によって構成されており, 例えば日産10トン級の高炉では2交代制の合計数で14人 (炉前に4人, 炉頂および原料の前処理に10人) 程度であった。クルゾー製鉄所のように精錬・展延を行なう1精錬工場内に3,250人も労働者を集めている場合でも, 作業単位は高炉工場におけるよりも少ない人数で構成されており, パドル炉に至っては2人で構成される。

このような製鉄所内の労働者の増加は, 一方では労働力を統轄するための機構を整備することを必要ならしめるが, その反面労働者の熟練と職階制的労働力構成が存続していたために, それを実現することを著しく困難ならしめていた。この二つの点がこの当時の製鉄業における労働力統轄のあり方を規定する基礎的な要因となっていた。

ところで産業資本主義期の労働力統轄のあり方について中川敬一郎氏は次のように指摘されている。この時期の「経営管理上の中心的存在は, 企業主と労働者の中間に介在する『中間層』であり, この「中間層」は「一定量の生産を一定額で工場主から請負い, その作業を遂行するために, 労働者を雇用し監督しそして賃金を支払ったのみでなく, 原料の買付, 運搬, その他広汎な生産活動に責任を負っていたのであ

った」。このような二重雇用制を伴う内部請負制度は, イギリスの紡績工場, ミッドランドの金属工業および製鉄業, アメリカの紡績機械工業や銃砲工業にも見出され, 「工場制度の初期の段階にかなり普遍的な現象」と考えられている^⑪。このような二重雇用制を伴う内部請負制度の存在は, この当時の諸産業部門内において労働者の熟練および職階制的労働力構成が存続していたことと深い係りを持っている。

ところで製鉄業についてみた場合, 二重雇用制度を伴う内部請負制度は, 必ずしも普遍的現象とは言えないようである。例えば19世紀前半のイギリス製鉄業についてみると, 製鉄工程における二重雇用制度は南部スタッフォードに顕著に見出されるとしても, 南部ウエールズでは直用制が一般的であったし, 精錬・圧延工程では二重雇用制度が広汎に行なわれてはいたが, 「全工程を統轄する現場監督」が請負親方による指揮・監督に種々の干渉を加えていた^⑫。またドイツのライン・ヴェストファーレンの製鉄業においては, 二重雇用制を伴う「純粹形態の請負親方制」は19世紀の半ばまでにほぼ消滅し, 「残存形態の請負親方制」へと移行している^⑬。このように製鉄業においては, 二重雇用制・内部請負制は必ずしも完全な形で存続するとは限らないのではあるが, それでも労働者の熟練および職階的労働力の構成が存続していたことは, 経営が労働力を直接に統轄する機構を整備する上で大きな障害となっていた。

経営規模の拡大, および前に述べたようなフランスの製鉄労働者の技能の相対的劣性という事情によって, フランス製鉄業において, 労働力統轄を整備していくことが重要な課題として課せられることになるのであるが, これを実現していく上で以上のような障害もまた存在して

いたのである。

ところで具体的検討に移る前に次のことに注意しておく。表2に示されているようにクルゾー製鉄所においては、製鉄所内に機械製作工場が併設されていたが、フルシャンボー、エヤンジュの両製鉄所においても金属加工や機械製作の工場が設置されている。これらの製鉄所において、採用・技能養成および労働力統轄に関する政策は、鉄冶金工とともに機械工をも対象として展開されている。それ故次章以降で検討していく労務政策は、機械工をも対象としたものである。

〔註〕

① 桑原莞爾「産業革命期におけるイギリス製鉄業の技術変革」、『西洋史研究』復刊9。所収。坂本和一「製鉄工場」, 堀江英一編著『イギリス工場制度の成立』。鈴木良隆, 前掲稿。本池立, 前掲稿。遠藤輝明, 前掲稿。

② J. Vial, *op. cit.*, p. 341 note 1 et 8. L. Reybaud *op. cit.*, p. 218.

③ B. Gille, *op. cit.*, p. 189. これらの大企業においては、1860年代からベッセマー法やマルタン法の導入が試行されるようになる。——*Ibid.*, p. 256~257.

④ ただし、この表にはクルゾーから少し離れたシャロンの造船所、鉄鉱山と炭鉱も含められている。

⑤ G. Thuillier, *Aspects de l'économie nivernaise au XIX^e siècle*, Paris, 1966, p. 279 note 5.

⑥ R. Sédillot, *250 ans d'industrie en Lorraine, La Maison de Wendel de 1704 à nos jours*, Paris, 1958, p. 178.

⑦ 中川敬一郎「19世紀イギリス経営史の基本問題——自由貿易体制下の企業経営とそこに現われた『自己破壊』の様相——」, 『社会経済史大系Ⅶ, 近世後期Ⅱ』弘文堂, 1961年, 所収, p. 139~141. 堀江英一氏は「ミュール精紡・製鉄業・機械製作業」において内部請負制が行なわれていた事実を、これらの部門の労働手段が「まだ半自動作業機である」ことと関連させて理解しようとされている。——堀江英一, 前掲書, p. 227. なお内部請負制度をめぐる諸問題については次の論文を参照されたい。林正樹「技術・労働・管理の経営学——内部請負制度を中心として」『商学論纂』

15—3所収。

⑧ 鈴木良隆「19世紀前半イギリス製鉄業の労務管理」, 『一橋研究』21所収, p. 23~24. 桑原莞爾「製鉄業」, 吉岡昭彦編著『イギリス資本主義の確立』御茶の水書房, 1968年, 所収, p. 222~224.

⑨ 大野英二『ドイツ資本主義論』未来社, 1965年, p. 261注6.

3. 労働力調達・技能養成に関する政策

1) 産業革命前においては、前に述べたように製鉄所経営者が生産および技術に関する多くの事柄を労働者に放置していたことに対応して、労働力調達および技能養成に関して労働者が多くの自立性を保持していた。まず労働力調達についてみると、「雇入れは製鉄所経営者 (maître de la forge) あるいはその支配人 (directeur) あるいは単に鋸職長 (chef marteleur) によってなされ」ており、経営による労働者の直接雇用も試みられるようになっていたが、親方労働者、とりわけ親方鋸職を通じた二重雇用制度が依然として広汎に行なわれていたようである。この二重雇用制度の下では親方鋸職は精錬・鍛造工程の全職種にわたって「労働者を調達し扶養する」だけでなく、銑・錬一貫経営の製鉄所においては親方溶鋸職を含む製鉄工程の全労働者の調達も行なっていた事例が存在する。労働者の直接の雇用主には、親方鋸職ばかりではなく親方精錬職や親方溶鋸職となる例も見いだされるが、いずれにしろ産業革命以前にはイギリスと同様にフランスにおいても二重雇用制度がかなり存在していたように思われる^⑩。技能養成についてみると、技能は「秘伝的」な性格を強く持っており、「一般的に職能は父から息子へと伝えられていた」。このような養成制度の下では、経営は技能養成に全く

関与できなかったし、また、養成される労働者の人数は著しく制限されていた^⑧。このような技能養成制度は産業革命期においても、伝統的木炭製鉄業においては存続するのであるが、労働力調達および技能養成のあり方は、石炭製鉄業においては明白な変化を示すようになっていく。

石炭製鉄業における労働力調達・技能養成のあり方に変化を促した諸要因については、フランス製鉄業の変革過程の特質について述べた部分ですすである程度触れているが、ここでもっと整理した形で指摘することにする。まず第1に労働力不足に係る要因についてみる。前に述べたように、伝統的製鉄業が根強く存続していたので、既存の木炭製鉄労働者は石炭製鉄業の労働者の大きな給源とはならなかったために、石炭製鉄業において著しい熟練労働力不足が生じたのであった。ところで石炭製鉄所の多くは農村部に立地したのであるが、「雑役夫の調達は常に近距離内で、多かれ少なかれ順調に行なわれ^⑨」ている。それ故石炭製鉄所においてはこのような近距離から調達された不熟練労働者を熟練工に養成していくことによって、熟練労働力不足を解決することが試みられた^⑩。このような解決の方向を実現する上において、伝統的な養成方式すなわち「職業世襲制 (endotéchnie) と秘伝主義 (ésotérisme)」が大きな障害となっていた。こうして石炭製鉄所においては新しい技能養成制度を作り上げていくことが不可欠の課題となったのである。第2の要因は労働者の技能の質に係る問題である。すなわち既存の木炭製鉄労働者が因習的であり、新しい技術に適応していこうとしなかったことはすでに指摘したが、技能が望ましい水準に達していないという点に関しては、農村民出身の技能工

についても同様でしかありえなかった。それ故新しい石炭製鉄技術に要求される質と水準をもった技能を労働者に得させるためにも、経営が技能養成過程に介入することが必然となったのである。

このような要因に規定されて生じた技能養成方式の変化の過程を、フランスの歴史家は「徒弟学校が職場での徒弟修業にとってかわる」過程として、「徒弟修業が製造から解放される」過程として捉えており、「この職業教育により、断えず農村部から供給される雑役労働者、人夫が(技能工に)昇進することが可能になる」と指摘している^⑪。またアレAlais, ドゥカズヴィユ Decazeville, クルゾー, フルシャンボーといった諸製鉄所において「それらの労働者を養成するために……職業学校を設立した」ことも指摘されている^⑫。このことは無論、技能養成において職場内での若年労働者の修業あるいは見習がなされていなかったことを意味するものではない。しかしながら技能養成において学校での職業教育がすでに重要性を持つに至っていること、これに対応して職場内での養成が占める比重が小さくなっていることに、我々は産業資本主義期のフランス製鉄業における技能養成方式の特質を指摘することができる。そこで次にこの技能養成方式の実態について、フルシャンボー製鉄所, エヤンジュ製鉄所そして特にクルゾー製鉄所を中心にしながら、具体的にみていくことにする。

ところで技能養成制度の検討に移る前に雇用制度の変化について注意を促しておきたい。石炭製鉄所の多くは農村部に立地したために、熟練・不熟練の労働力を吸引するために大きな犠牲を払わなければならなかったが、この労働力吸引のための手段として、労働者用の住宅の建

設と相対的高賃金の給付が行なわれたことがフランスの歴史家によって強調されている^①。しかしながら旧制度期に指摘されていたような二重雇用の事実に関する記述は見られなくなる。無論石炭製鉄所においても請負制度が存続している事実は確認できるのであるが、二重雇用制度についてはすでに十分の注目を集めるほどの存在ではなくなっている。請負制度はかならずしも二重雇用制度と結びつくものではないのである。それ故産業資本主義期フランスの石炭製鉄業における労働力統轄方式の変化の過程は、日本の重工業の労資関係の展開過程について優れた研究を發表された兵藤釗氏の視角、すなわち直用制度の下での「間接的管理体制」から「直接的管理体制」への展開^②の視角において行なわれるべきだと思われる。フランス製鉄業におけるこの過程については、労働力統轄に関して検討する次章で行なう。

〔註〕

① B. Gille, *op. cit.*, p. 153.

② J. Vial, *L'ouvrier métallurgiste française*, dans *Droit social*, fév. 1950, p. 60. Item, *L'industrialisation……*, *op. cit.*, p. 19. なお鉄冶金諸職種においては, petite forge と称される鉄加工に従事する諸職種とは異なりギルドを形成することはなかったようである。鉄冶金の諸職種は明白に熟練職種として位置づけられるが, 鉄加工の職種よりもランクが低かった。しかしそれは鉄冶金諸職種, なかなく鍛職や精錬職において, ギルド的, 職人的精神の存在を否定するものではない。J. Vidallenc, *Le peuple des villes et des bourgs*, Paris, 1973, p. 173~175. B. Gille, *Les origines de la grande industrie……*, *op. cit.*, p. 154. J. Vial, *L'ouvrier métallurgiste……*, *op. cit.*, p. 59.

③ J. Vial, *L'industrialisation de la sidérurgie……*, *op. cit.*, p. 147. なお19世紀前半の石炭製鉄所における労働力調達のあるり方について次の論文を参照されたい。B. Gille, *La formation du prolétariat ouvrier dans industrie sidérurgique française*,

dans *Revue d'histoire de la sidérurgie*, 1963—t. IV, p. 244~251. この中でジルは石炭製鉄所の労働力調達について, 北東部・中部の旧製鉄工業地域においては近距離から調達, そして南部の新製鉄業地域においては遠距離から調達という類型的区別を試みている。しかしこの当時の石炭製鉄所の労働力調達のあり方については, ジル自身も認めているように, 全ての製鉄所において不熟練労働者の調達は近距離内の農村部から行なわれたこと, 旧製鉄業地域に立地した石炭製鉄所においても熟練労働力不足をこうむっていたばかりではなく, 近距離から調達された不熟練労働者が熟練工の給源となったことに注目する必要がある。すなわち旧製鉄業地域に立地した石炭製鉄所が熟練不熟練労働力の両者を近距離から調達したということは, 決して既存の熟練労働者を十分に吸引しえたということを意味しないのである。

④ 第二帝政末までは外国人労働者は僅かしか見出されない。イギリス人労働者は1820年代の石炭製鉄業の導入時においては, 石炭製鉄所の中に多数存在していたが, フランス人労働者に技能を伝達する役割を果たした後に急速に姿を消してしまう。ベルギー人, ドイツ人等々も見出されないことはないがごく僅かである。J. Vial, *op. cit.*, p. 146~147. B. Gille, *op. cit.*, p. 248~249.

⑤ J. Vial, *op. cit.*, p. 336.

⑥ B. Gille, *La sidérurgie française……*, *op. cit.*, p. 58.

⑦ Item, *La formation du prolétariat……*, *op. cit.*, p. 247. J. Vial, *op. cit.*, p. 337.

⑧ 兵藤釗『日本における労資関係の展開』東京大学出版会, 1971年参照。

2) クルゾー, フルシャンボーおよびエヤンジュの諸製鉄所において, 工場規模の拡大に伴って増大する労働力需要をまかなった主な給源としては次のものがある。第1は比較的近距離内の農村部から流入してきた農民である^①。彼らの多くは製鉄所内の雑役夫や鉄鉱山および炭鉱の鉱夫として採用されたと思われるが, 補助労働者から熟練労働者へと上昇していく道を歩んだ者も少なくなかった^②。第2の給源は労働者の子供達である。この時期の他の製鉄所と同様に上記の製鉄所においても, 住宅その他の福

利施設を建設することによって、また不況時にも解雇しないという方針をとることによって^⑧、労働力を長期安定的に確保する政策がとられていたが、こうして形成された定着的労働者層の子供が高い出生率にも助けられて、大きな労働力の給源とりわけ熟練労働力の給源となっていた^⑨。これらの製鉄所において展開された技能養成政策は、まさにこのような農村出身の労働者家族を主要な対象とするものであった^⑩。またそれは、このようにして生じるフランスの製鉄労働者の相対的劣性という状況を、親から子へという世代の交代を通じて打開していくことを目的とするものであり、その要となったのが労働者の子供達に対する初等技術教育であった^⑪。それ故これらの製鉄所において展開された技能養成政策は、この当時のフランス製鉄業における新しい技能養成のあり方をまさに代表するものであったと言える。

これらの製鉄所における初等教育への取り組みは、それが初期の頃にどの程度技術教育の実質を持っていたかは別として、非常に早くから始められている。例えばフルシャンボー製鉄所の所有者であるボワグ Boigues は、復古王政期にすでに、労働者の子供を対象として相互教授学校を設立している^⑫。クルゾー製鉄所においては、1836年にシュネーデル兄弟がその経営を担当するようになるや否や、彼らの寄付によって市立学校が設立されている(1837年)^⑬。またエヤンジュ製鉄所においても、イギリスからの技術導入期にその再建者となったフランソワからシャルルへと、学校の設立などの労働者への初等教育の普及の努力が続けられていた^⑭。このような企業および工場主の援助を通じて初等教育が労働者の間に普及していき、第二帝政期になると非常に高い水準に達する。就学率で

みると例えばフルシャンボー市では88%、クルゾー市では97ないし99%という水準にまで達している^⑮。

これらの製鉄所によって設立され継続的に援助を受けている小学校においては、第二帝政期ともなると明白に技術教育の実質を持った教育がなされるようになり、それはまた工場内での見習修業の準備過程としてこれらの製鉄所の技能養成制度の不可欠の環となっていた^⑯。例えばエヤンジュ市の小学校においては、「高等諸学年 (Classes supérieures) (これは高等小学校 école primaire supérieure にあたる学年と思われる——筆者)においては、専門的知識とりわけこの事業所に直接利害がある知識、製図、地質学、鉱物学および化学諸技術」までが生徒に教えられている。またフルシャンボー市の小学校においても生徒の作品発表会の時に製図などが提出されていることから、その授業内容が推し量られる^⑰。

ところでレイボーとシェイソンの著作のおかげで、クルゾー市については技術教育とその工場との結びつきをもっと詳しく明らかにすることができる^⑱。クルゾー製鉄所は1856年までに小学校を3校建設しているが^⑲、製鉄所はこれらの学校に物質的援助をするだけでなく、「道徳教育、教員の任命、教育体制」の決定をも行なっている。小学校は「9学年」によって構成されていた。最高学年においては、「書き方、フランス史、天文学、算数、代数、画法幾何学、機械学、物理学、化学」が教えられており、その他に「彫刻と製図の初歩」が実技科目としてあった。初等教育を受けていない労働者を対象として「成人講座」も設けられていた。この上に職長養成を目的とした「四つの特別講座が1866年以降機能し始め、ひとつは溶鉱夫、

ひとつは鍛冶工，ひとつは旋盤工，仕上工，組立工，ひとつは木型工，鋳物工」を対象としており，この他に職員を対象とした簿記の講座もあった。これらは中等技術教育に属するものであり，そこでは「算数，簿記，製図，物理，化学」などが教えられていた。

小学校および特別講座で教えられている自然諸科学は，基礎的で体系的な知識を生徒に与えることを目的として教えられていたのではなかったことは容易に推測できる。「工場に必要なものは，必要な程度に粗作りされた労働者，その特別の素質が競争によって明らかにされる職長である」という指摘にもこのことがうかがわれる。クルゾー市の小学校および特別講座における授業は明白に工場内での訓練の準備および補完として位置づけられていたのである。そしてそれは「与えられた命令を把握する能力，思考能力，計算力，図面の理解力，新しい生産観念と生産方法に同化する容易さ」を労働者に得させることに寄与した。このような性格をもつ初等技術教育，のみならず中等技術教育が，第二帝政期のクルゾーにおいて実施されていた^④。

このような技術教育を受けた労働者が，次いで工場内でどのような制度の下で訓練を受けていたかは明らかではない。しかしながらそれが企業内昇進の実質をもつものであったということは，今までの検討から容易に理解されることである。このような石炭製鉄所における新しい技能養成制度の下では，労働者がクラフト・ユニオンの熟練工の供給独占を行なうことは困難であり，フランスの製鉄労働者が労働組合を形成する場合，このような技能養成制度はその組織のあり方に大きな影響を与えるものであったと言わなければならない。

以上のことが，熟練労働力不足および熟練労働者の技能の相対的劣性という状況に規定されながら，産業資本主義期のフランス製鉄業において形成された新しい技能養成制度の実態である。ところでこのような技能養成制度の形成に伴って，石炭製鉄所において採用管理が萌芽的に形成されるようになった。例えばクルゾー製鉄所について次のような指摘がなされている。

「学校は工場の従業員が供給されかつ準備されるところの貯水池である。組織的で合理的な採用を行なうために，週間および年間の学力と道徳に関する一種の当座勘定が全生徒に対してつけられている。卒業すると全生徒の1人1人は，工場主によって……彼の成績，適性および素行に基づいて配置される。ある生徒は管理部や技師の最高の地位にまで登り，ある生徒は最も重要性が小さい仕事のままに終る^⑤。」またフルシャンボー製鉄所では，1840年頃にすでに，小学校を卒業していることを採用条件にしている^⑥。このように石炭製鉄所における新しい技能養成制度は労働者の採用のあり方にまで一定の影響を及ぼしている。このような技能養成および採用のあり方は，二重雇用制度の崩壊を十分に暗示していると思われる。

〔註〕

① L. Reybaud, *op. cit.*, p. 47~48 et 103. R. Sédillot, *op. cit.*, Paris, 1958, p. 182.

② 例えばフルシャンボー製鉄所においては，1820年代にイギリス人労働者から技能を学びとり，フランス人労働者の第1世代を形づくったのはフルシャンボー周辺の農村出身者，すなわち「ぶどう栽培農民，職布工，樵夫，日雇農民，仕立工の息子達であり，製鉄職 forgeron であることは稀」であった。ちなみに，これらの労働者は採用時の年齢は22~25歳であり，また独身であった。——G. Thuillier, *op. cit.*, Paris, 1966, p. 275 note 8.

③ L. Reybaud, *op. cit.*, p. 35~37 et 226.

④ J.-A. Roy, *Histoire de la famille Schneider et du Creusot*, Paris, 1962, p. 38.

⑤ 木炭製鉄所の労働者と異なり石炭製鉄所の労働者が著しい定着性を示すことが多くのフランスの歴史家によって指摘されている。——J. Vidalenc, *op. cit.*, p. 163~164. J. Vial, *op. cit.*, p. 337~339. しかし定着的労働者層とともに、景気の好・不況に応じて吸引と反発を受ける労働者層——その多くは木炭製鉄業からの流入部分と思われる——がいたことは確かである。——G. Thuillier, *op. cit.*, p. 280.

⑥ L. Reybaud, *op. cit.*, p. 48~49 et 103~104. E. Cheysson, *op. cit.*, p. 11. クルゾーやフルシャンポーにおいて、「学校と賃金」によって、世代の交代を経ながら労働力の質が向上していったことが指摘されている。「技能に対しては学校が、体力に対しては食制度が備えられた。こうして今日仕事についての第2世代は先行する世代とすでに全く異なっている。」またフルシャンポー製鉄所長であったデュフォーは次のように述べている。「フランス人労働者は経験と技能が劣っている……フランス人労働者の子供が労働に耐えうる体力に達する時には、彼らはイギリス人労働者と同じくらいよい労働者になるであろう……労働者尋常小学校が必要であるし、我々はそれをもっている。」——cité par G. Thuillier, *op. cit.*, p. 275~276.

⑦ *Ibid.*, p. 292 et 276 note 1.

⑧ J.-A. Roy, *op. cit.*, p. 27.

⑨ R. Sédillot, *op. cit.*, p. 199~200.

⑩ L. Reybaud, *op. cit.*, p. 67 et 117. 第二帝政期にはフランスにおいてかなり初等教育の普及をみるようになる。1863年には小学校総数約6,800, 生徒総数約430万となる。1876—1880年間の初年兵の文盲率は15%を示しているが、これは第二帝政末に初等教育がかなり普及していたことを示している。但しこれらの小学校の多くではいまだ「読み書きだけしか教えていない」状態であった。——E. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France de 1789 à 1870*, t.2, Paris, 1904, AMS edition, New York, 1969, p. 143~147 et 742~747. 第二帝政期にも大工業による教育破壊が続いており、「北部, 北東部および北西部の3地域, いいかえると工業化が非常に進んだ地域において, 教師は児童が学校に通わないことを訴えている」。しかし例えば東部の繊維工業地帯のアルザスでは工場労働者の間に初等教育が普及している例もみられる。工場労働者の中では金属労働者, なかなくとも定着的な石炭製鉄所の労働者において, 最も初等教育が普及している。——G. Duveau,

La vie ouvrière en France sous la Seconde Empire, Paris, 1946, p. 434~444.

⑪ 初等技術教育は見習修業の準備あるいは補完として、必要とされる科学的、客観的知識を与えるものであるが、このような初等技術教育がフランスの公教育体系の中に位置を占めるようになるのは、徒弟手学校法(1880年)、とりわけアステ法(1919年)以降のことである。しかし著しく不十分であったとは言え19世紀半ばに初等技術教育振興の試みがなされていなかったのではない。しかしながらこの当時においては、普及しつつあったのは地方公共団体や民間の手によって設立された成人講座や夜間講座でしかなかった。——A. Audiganne, *Les populations ouvrières et les industries de la France*, t.2 Paris, 1860, Burt Franklin edition, New York, 1970, p. 345~367. E. Levasseur *op. cit.*, p. 151~153 et 746~747.

⑫ L. Reybaud, *op. cit.*, p. 119 et 245~246.

⑬ L. Reybaud, *op. cit.*, p. 54~56. E. Cheysson, *op. cit.*, p. 11~14. 以下の引用文は全てここに示している典拠からのものである。

⑭ J.-A. Roy, *op. cit.*, p. 41. 3校合計で生徒約900人。ちなみにクルゾー市全体の就学児童は約4,000人。

⑮ ところで初等教育においては女子の教育にも大きな努力が注がれており、女子の就学率は決して男子に劣っていなかった。しかしながら男子と女子との教育内容は明白に性格が異なっており、女子の教育は家庭内での主婦の仕事と内職のためのものでしかなかった。「児童は学校で彼らの性にふさわしい教育分野の指導を受ける。彼女達は読み書き算数が分相応にでき、地理、歴史および家計簿を少しばかり知り、そして針仕事が非常にじょうずにできるようになってはじめて卒業する。」——E. Cheysson, *op. cit.*, p. 14. L. Reybaud, *op. cit.*, p. 119~120.

⑯ E. Cheysson, *op. cit.*, p. 12.

⑰ G. Thuillier, *op. cit.*, p. 292. これらの萌芽的採用管理が実際の労働者の採用においてどれだけ貫徹されていたかは、十分に疑問に付することができる。またこれらの製鉄所においては、労働者を終身的に雇用すること、そして労働者の子供を優先的に採用することを労務方針の柱としていたので、労働者の採用のあり方には古い側面も多く残っていたことにも注意しなければならない。しかしながらこの問題については別稿での検討に譲りたいと思う。

4. 労働力統轄および労働力の有効 利用に関する政策

1) 前章で見たような技能養成制度の形成と平行して、石炭製鉄所においては労働力統轄機構も一定程度整備されるようになる。産業革命前には、*maître de forges* と称される製鉄所経営者の下に、*régisseur* あるいは *directeur* と呼ばれていた支配人と *commis* と呼ばれる職員が極く僅かいたが^①、前に述べたように親方鉗職などの親方労働者が労務・作業管理に関して大幅な権限を持っていた。ところが石炭製鉄所においては、「簿記の発展が専門化されかつ等級づけられた諸サービス(*services*)の設置を生ぜしめ^②」たし、また職場長(*chef d'atelier*)あるいは製造長(*chef de fabrication*)という職長(*contre-maître*)層が、親方労働者を含む熟練・不熟練労働者の監督に専ら従事する職場管理者として形成されていった。例えばクルゾー製鉄所においては、サービスおよび監督に従事する職員および職長、それに技師を加えると、1860年代には総勢268人がいた^③。

ところでこの268人というのはクルゾー製鉄所の全労働者1万人弱の3%に満たないものであり、それは作業・労務管理機構がいまだ十分にかつ有効に機能しうるものとしては形成されていなかったことを示していると言わなければならない。しかしながら工場管理機構がいまだ幼弱であったとはいえ、この機構の末端に位置する職長層が、かつての親方労働者にみられたような請負親方としての性格を著しく減じていたことに注目しなければならない。このことは職長が受け取っていた賃金が請負給ではなく固定給になっていたことに端的に示される。例えばフルシャンボー製鉄所においては、不熟練労働者

者が「日給」(*à la journée*)、その他の熟練・半熟練労働者が「能率給」(*à la tâche*)であったのに対して、職員とともに職長は月給あるいは年俸といった「固定給」(*traitements fixes*)を受け取っていた^④。エヤンジュ製鉄所においても職員と職長は年功的な性格をもつ固定給を受け取っていた^⑤。またクルゾー製鉄所においては、「職員と職長に対して給料は定額ではない。それは月極めであり漸増的であり、可能な限りなされた仕事に比例させられる割増金を伴っている。^⑥」このようにこれらの製鉄所においては、職長は職員とともに固定給を受けとる階層に位置づけられている。クルゾー製鉄所の事例に暗示されているように、職長が固定給とともに、おそらく生産量に比例した割増金をも受け取っており、請負親方の側面が全くなくなっているとは言えないが、これらの製鉄所の職長層はかつての請負親方とはかなり性格を異にするものとなっているとすることができる。レイボーは石炭製鉄所の職長の機能について請負親方と明白に対比しつつ次のように述べている。「職場長の側から部下を酷使することはなくなり、良心的な作業の実行、道具類の保全、および一般規則の尊重のための監督しかなされなくなる^⑦。」この言葉を文字通り受け取れないとしても、石炭製鉄所の職長が経営の側に属する職場管理者としての側面を強く持つようになっていることは疑い得ない^⑧。

〔註〕

① B. Gille, *Les origines de la grande industrie* ……, *op. cit.*, p.145. 例えば Vierzon-Villages (シェール県) に所在するある製鉄所では, *directeur*, *caissier*, *commis des mines et charbons* および *commis pour le fourneau* がそれぞれ1人ずつただけである。この製鉄所は高炉2基、精錬および再溶解の炉4基をもっており、製鉄所内部の労働者40人以上(森林、鉄鉱山および運搬に雇用されている労働者も

含めると400人)を雇用しており、その当時としては大規模な製鉄所である。なおこの製鉄所においては、裁断場においては純粋な親方請負制度が行なわれていたが、条鉄炉、精錬炉および高炉においては、熟練労働者および半熟練の補助労働者の個々人に対して個数賃率が定められていた。——G. et H. Bourgin, *L'industrie sidérurgique en France au début de la Révolution*, Paris, 1920, p. 66~68.

② J. Vial, *op. cit.*, p. 151.

③ L. Reybaud, *op. cit.*, p. 69.

④ *Ibid.*, p. 107.

⑤ *Ibid.*, p. 229~230. 「職員に関する規則は軍隊の昇給法規の厳密さと簡明さを持っている。この規則は2400フランから600フランまでの給料に対応する8等級を包括している。この他に第1等級は2400フラン、第2等級は1800フラン、第3等級は1500フランに対応する3等級の製造長がある。……次にこの昇給規則をみてみよう。ある等級での5年間の勤務を行なった後に、全ての職員は1カ月分の給料に相当する特別手当に対する権利をもつ。10年の勤務の後には、特別手当は2カ月分に相当するものとなり、15年後には、それは3カ月となる。勤務期間中の給料の上昇は以上のごとくである。」

⑥ *Ibid.*, p. 50.

⑦ *Ibid.*, p. 238.

⑧ 職員と職長は一般労働者とは区別される「別個の階層」を形づくっていた。——J.-A. Roy, *op. cit.*, p. 41.

2) このような職長制度が形成された石炭製鉄所において、内部請負制度 (*marchandage*) が廃止され、中間搾取者を排除した「組作業」 (*travail en équipe*) が実施されていることが労働史家のデュヴォーによって指摘されている^⑨。確かにデュヴォーがいうようにイギリス製鉄業の製鋼部門において19世紀末まで行なわれていた「1, 2ないし3工場を契約の対象」とする請負制度、19世紀のアメリカ製鉄業において実施されていたような「採用、配置、賃金、解雇」の権限をもつフォアマンが請負主となる「二重雇用制にもとずいた内部請負制度」、そしてまた第二帝政期のパリの金属工場で行なわれていた二重雇用制にもとづく内部請負制度

は、第二帝政期フランスの石炭製鉄業においては見出されない^⑩。フランス製鉄業においては職長を通じた労働者の直接的把握がかなり進行していたと言える。しかしながらこのような直接的管理の傾向を一定程度持ちつつも、フランス製鉄業において親方請負制度的側面はやはり存続していた。これらのことを製鉄所別に、明らかにできる範囲内において、検討していくことにする。

クルゾー製鉄所においては、「各労働者に対して名目的日賃率」が設定されているが、実際に労働者に支払われるのは様々な割増金を伴う請負給であることが指摘されている。具体的事例としてはパドル工に関してしか示されていない。パドル工の請負給の決定においては、「各労働者に対して、生産量ばかりではなく品質も、そしてその他に原料消費量も考慮されている。経理はこれらのすべての要素を即座に把握し、そしてその結果の数字が朝晩掲示される^⑪」。このように賃金算定は職員によって行なわれており、かなり直接的管理の傾向が強まっていることが確認できる。ところでこのパドル作業においては、パドル工1人1人によって個別請負がなされているように書かれているが、パドル作業を補助する労働者の賃金形態については何も示されていない。

フルシャンボー製鉄所においては、パドル作業は個別請負、圧延作業は個別請負あるいは集団請負、鋳物作業は集団請負であることが指摘されている。鋳造場では鉄道車両用の車輪と車軸、転車台、機重機、鉄橋、信号柱などが製造されていたが、「労働者達は部品ごとに組を作り、事業所と価格を交渉し、収益を相互に分配する」。このように集団請負給の個々の労働者への配分が労働者自身に委ねられているのは、

「彼らは工場主が行なうよりも、時間、注意、強度、巧妙さといった彼らの各々が仕事に費したところのものをよりよく計算しうる」からである^⑧。このように鋳物作業においては、労働者によって間接的に管理される部分が残されている。またこのような集団請負制度の下では、親方請負制度的な側面が残っていたことが推定される。

エヤンジュ製鉄所に関しても個別請負と集団請負との二つが行なわれていた。請負賃金の「諸条件は、個人で行なわれる品目の場合には、職場長と労働者との間で、共同で実行されるべき品目の場合は、彼の仲間と相談した上で、職場長と技師との、ある場合には部局長との間で協議される^⑨」。このように請負賃率の決定に関して職長が大きな権限を持っていたが、機械、蒸気機関車、汽罐などの製造に関しては次のように行なわれていた。技師によって統轄される製図室で機械の設計図と機械を構成する部品の目録が作られるが、この目録によって職場長は個人あるいは集団単位で労働者に仕事を配分し、請負賃率（所用日数と請負価格）を労働者との間で取極めていた。また労働者は常に類似した部品を請負うようにされており、労働者の部分化・専門化も一定程度進行している^⑩。また精錬・圧延諸工程においては、請負単価は1,000キログラムを単位として工程ごとに設定されており、銑鉄や燃料といった原料の消費量に応じて割増金の支払いあるいは罰金の徴収が行なわれている^⑪。これはクルゾー製鉄所のパドル工程においてなされている方式と同じである。このようにして決定される請負給のうち集団請負の場合の配分は次のように行なわれていた。「請負が取極められたとき、組員が行なう最初の行為は、各人に対して労働者としての人

間の価値を表わし、かつ臨時的な性格をもつところの名目的日賃金を決定することである。他方で職場の経理係は作業が行なわれた全労働日数を把握する。仕事が終わるとすぐに各人の労働日数が合計され、こうして各労働者のいわば社会的寄与というべきものを表わす数字が算出される^⑫」。このように個々の労働者の賃金の算定は職場に配置されている経理係によって行なわれていたが、その基礎となる請負給の配分比率の決定は組を構成する労働者自身によって行なわれていた。それ故ここにも経営による労働者の直接的把握の不十分性が見出される。またこのような請負給の配分のあり方は、そこに親方請負的な側面を十分に残す余地が存在していたと言える。

以上レイボーの著書から明らかになる範囲内で、石炭製鉄所で行なわれていた賃金制度の実態を紹介してきたのであるが、これらは断片的であり、かつ工程間の差異また冶金と機械製作との間の差異についてからならずも明確とはいえないものである^⑬。しかしながらこのような不備を確認した上で、以上紹介してきた事例から次のことを当面の帰結として指摘することができる。第1に固定給を受けとっている職長が経営の側に属する職場管理者として労働力統轄の要としての役割を果しているということである。これはエヤンジュ製鉄所においてみたように、職長が請負の諸条件の決定、労働者への仕事の配分において大きな役割を果していたことに最もよく示されている。このような職長層が形成されたことに、労働力統轄機構の一定程度の整備、管理の直接化の一定程度の進行を見出すことができる。しかし同時にこのような万能的な職長に労働力統轄の大きな権限が与えられているところに、その限界も見出される。

すなわちこのような職長による労働力統轄のあり方は、やはり経験的・主観的な域を越えるものではありえないであろうし、また請負という形をとる能率給の決定のあり方も科学的基礎に立ったものではありえなかった。その上職長が親方労働者を含めた労働者層と賃金形態といった待遇の面で区別され、また彼らの間に徐々に中等技術教育を受ける者が多くなって来たとはいえ、職長に親方労働者の気質と態度が残っていたであろうことも推測される。第2に賃金算定を行なう職員層が職場におけるスタッフとして形成されているということである。クルゾー製鉄所やエヤンジュ製鉄所にみられるように個別請負の場合のみならず集団請負の場合にも、職員が個々の労働者の賃金の算定を行なっていたことは注目される。このことは直接的管理が一定程度進行していることを十分に示している。第3に以上のような工場管理機構の一定程度の整備がなされた反面、労働者に多くの自立性が残されていたことにも注目される。それはフルシャンボー製鉄所やエヤンジュ製鉄所にみられたように、集団請負における賃金の個々の労働者への配分に経営が関与していなかったことに最もよく示されている。このことは第二帝政期フランス製鉄業の労働力統轄において労働者による間接的管理の部分が明白に存在していたことを意味しており、また親方請負的側面が存続していたことを暗示している。しかしながらそれと同時に、原料の管理および個々の労働者の賃金算定が職員によって行なわれており、また労務・作業管理の権限のかなりの部分が職長に属していたために、請負作業の中心になる親方労働者の権限はかなり制限されたものであったことにも注意しなければならない⁹⁾。

〔註〕

① G. Duveau, *op. cit.*, p. 263 ~ 264. 「我々は *tâcheron* (請負人), *sous-traitant* (下請負人), *marchand d'hommes* (人入れ業者) の行為を *marchandage* と呼ぼう。これに対して、労働者が所与の仕事に請負うために集団を作る場合に関しては、我々は *équipe* という用語を使用しよう。」ところでデュヴォーが典拠としたのはレイボーの著書であるが、彼はレイボーの叙述に対して次の二つの点で読み違えをしている。第1は彼がレイボーは *marchandage* と *équipe* の区別をしていないという点である。レイボーは両者の区別を行っており、ただ使用している用語が異なっているだけである。すなわちレイボーはデュヴォーの言う *marchandage* を *travail à l'entreprise*, *équipe* を *marchandage* と言っているにすぎない。第2はレイボーがエヤンジュ製鉄所で実施されている制度と対比するために述べている内部請負制度の例を、エヤンジュ製鉄所で行なわれている制度と取り違えていることである。

② 飯田県「独占形成期における労資関係と労働組合運動(その1)——イギリス鉄鋼業を中心にして——」『三田学会雑誌』61-10所収, p. 27. 平尾武久「独占形成期のアメリカ鉄鋼業における労務管理の生成・展開について(その1)」『経済と経営』5-1所収, p. 67~68. G. Duveau, *op. cit.*, p. 263.

③ L. Reybaud, *op. cit.*, p. 50.

④ *Ibid.*, p. 107~108. 鋳物作業の請負単位は、できるだけ2, 3人程度の少人数にするようにされていた。フルシャンボー製鉄所に属するトルトゥロンの鋳造所では、入札制度がとられていたが、請負単位は「集団的というよりもむしろ個人的」にすることが試みられていた。ところでデュユリエによると、トルトゥロン鋳造所では「1825年以降作業は入札で行なわれ、職長 (*contremaîtres*) 達は彼らの組に賃金を支払い、そして彼ら自身は個数賃金で支払われている。」それ故デュユリエの指摘を尊重すると、トルトゥロン鋳造所においては、親方請負制度が行なわれていたことになる。ただし、レイボーはトルトゥロンの賃金制度が1860年前後に変わったことを暗示している。—— G. Thuillier, *Georges Dufaüd et les débuts du grand capitalisme……*, *op. cit.*, p. 46. ロワール県の Jackson frères, Pétin, Gaudet 社に属する Assailly の製鉄所においては、軍艦の甲鉄、大砲といった製品を仕上げるのに数日ないし数週間を要する鋳鋼製品が作られていたが、請負給の支払い以前に行

なわれる前貸しは、組長を通じて労働者に渡されていた。ここでも親方請負的な側面を見出すことができる。——L. Reybaud, *op. cit.*, p. 144~146.

⑤ *Ibid.*, p. 237~238.

⑥ *Ibid.*, p. 241~242.

⑦ *Ibid.*, p. 240~241.

⑧ *Ibid.*, p. 240.

⑨ レイボアの著書には製銑工程における賃金制度に関する指摘が見出されない。

⑩ これは大野英二氏が指摘されたドイツの機械工業において19世紀末に再編成された「残存形態の請負親方制」に類似したものとして位置づけられるであろう。しかしながらフランスの製鉄所の労働者は冶金工と機械工とも前章で述べたような技能養成制度によって養成されており、出自の面でも農村出身者およびその子供が多く、職人的伝統が強くないということに注意しなければならない。——大野英二, 前掲書, p. 266~268参照。

ヴィアルも石炭製鉄所に関して、一方では職員および職場管理者層 *personnel de maîtrise* の形成を強調しながら、他方で請負給 *rémunérations à la tâche* ou à l'entreprise が存続していることに注意を促している。——J. Vial, *op. cit.*, p. 150~151, 303, 340 et 346. 個別請負であれ集団請負であれ、末端の作業単位の長として親方労働者 *maître ouvriers* がいたが、彼らと本文で述べた職場長や製造長といった職長層とははっきり区別しなければならない。親方労働者は後に組長 *chef d'équipe* になる階層だと思われる。

3) 最後に服務規律について簡単に述べることにする。第二帝政期フランスの製鉄業において実施されていた服務規律の内容を明らかにする資料・文献は著しく少ないが、シャティヨン・コマントリー社において1862年に制定された就業規則については、要約した形ではあるが知ることができる。「《第3条——労働者は会社の職員と職長を尊敬し服従しなければならない。》……35ヶ条の規則の中に、酪酏、喧嘩騒ぎ、原料使用に関するごまかし、不正な割増金を得るためのいんちき、道具を盗むこと、原料の濫費、怠業、裏取引、規定されていない道を通っての製鉄所への入所と退出、彼らが全員で

休暇を要求するといった迂回した形での争議行為、作業時間中のいねむり（この製鉄所には13才の見習工がおり、彼らは14時間労働を行っていた）遅刻、仕事の妨害、労働の拒否、は予防され罰せられていた。掲示を取り除くこと、およびそれを破ること（規則は掲示されていた）もやはり小さくない罪であった^①。」このシャティヨン・コマントリー社の就業規則から、第二帝政期の製鉄所において、職場管理者の權威の維持、能率給を厳格かつ有効に実施するための処置、就業態度の規制、労働者の反抗の予防といった服務規律を設けることが必要となってきたことがわかる。クルゾー製鉄所やフルシャンボー製鉄所においても、罰金や解雇などの罰が労働者に与えられていた^②。しかしながら第二帝政期フランスの製鉄業において服務規律が強化されてきていたとしても、それはかならずしも成文化された就業規則の制定に結びつくものではなかったし、また同じ時期の繊維工業におけるように詳細で厳密なものでもなかったように思われる^③。

〔註〕

① R. Delavignette, *Birama*, 2^e édit., Paris, 1955, p. 66. これはキリスト教から離反した労働者階級への伝道という問題意識から、労働者の生活と意識について考察されている著書である。この中に著者が少年時代を過ごしたシャティヨン・コマントリー社に属するサント・コロブ製鉄所の労働者の意識について書かれた部分がある。

② L. Reybaud, *op. cit.*, p. 51. G. Thuillier, *Aspects de l'économie nivernaise……*, *op. cit.*, p. 281~282. J. Vial, *op. cit.*, p. 348~349.

③ Cf. G. Duveau, *op. cit.*, p. 259~261. M. Perrot, *Les ouvriers en grève ; France 1871—1890*, Paris, 1973, p. 295~303. 第三共和政初期の工場規律に反抗するストライキにおいて「二つの主な衝突点、規則および罰金、職制との争いがある。すなわち規則とその番人である。第1のカテゴリーは、なによりも繊維工業および繊維工業地帯の問題である」。金

属工業においては、規則そのものよりも職場管理者に対する人身的攻撃の方が多くみられる。

5. む す び

以上のようにクルゾー、フルシャンポーおよびエヤンジュの3製鉄所の労務政策は、この当時の生産技術の発展段階とともに、産業革命期フランスの製鉄業の変革過程の特質と深い係りを持ちながら展開されていった。こうして形成された技能養成および労働力統轄の制度は、産業革命前のフランス製鉄業においてみられたものと対比した場合、資本による労働の包摂を大きく深化させるものであったと言うことができる。また採用管理や服務規則が萌芽的に形成されてもいる。しかしながらとりわけ労働力統轄機構に見出されるように、第二帝政期においては、未だ労働の包摂が不十分であったことも確

認しておかなければならない。

ところで労務政策の検討をしていく中で次のことも明らかになった。産業資本主義期のフランスの製鉄所労働者の中心部分が農村出身者によって構成されており、定着的であること。それ故にまた労働市場が縦断的に形成される傾向を持っていたこと。技能養成過程が経営によって把握されているために、労働力供給制限を行ないうるようなクラフト・ユニオンの労働者組織を形成することが困難であったこと。これらのことのために、労働者がプロレタリアートとして成長していく過程において、経営内労資関係が占める比重が著しく大きくなったことである。このような意義を持つ経営内労資関係については、第二帝政期のフランス製鉄業において展開された温情主義的福利諸施策と関連させながら、稿を改めて検討することにした。