

「ヘル・イム・ハウゼ」体制

と企業福利制度

本山貞一

一

ドイツ帝政期における労働運動のいちじるしい特徴の一つは、労働組合組織がかなり急速な拡大を示しながら、組織化の範囲がほとんど中小企業労働者にとどまり、決定的に重要な基軸部門である鉄鋼業、鋳業、機械工業、あるいは形成途上にあった電気工業、化学工業などの大企業労働者に、組織の手が伸びなかった点である。⁽¹⁾このため労働争議も中小企業を対象とするものが多く、鋳業を別とすれば、右の基軸部門では争議らしい争議はほとんど発生しなかった。⁽²⁾いいかえれば、労働運動は、確立期に入ったドイツ金融資本の基軸部門で決定的といえる立ち遅れを示し、このため帝国議会におけるドイツ社会民主党の進出にもかわからず、ついに大戦以前には労働組合の法認を獲得することができなかったのである。

「ヘル・イム・ハウゼ」体制と企業福利制度

このように労働運動が金融資本の基軸部門でいちじるしく立ち遅れていたのは、運動の側の主体的力量不足によるというよりも、資本の側からの積極的かつ効果的な攻撃にその理由があったといわねばならない。国家の手をつうじて運動を敵しく監視し取締り、ときに組織を破壊しただけではない。そのようなことであれば、すでにドイツ労働運動はこれに耐え、対抗しうるだけの力量を獲得していた。事実、社会主義鎮圧法の撤廃以後、政府のたび重なる弾圧政策の企図はそのつど挫折し、二〇世紀に入ってからにはむしろ柔軟な宥和政策がすすめられた。⁽³⁾ドイツ金融資本の労働対策の重要な特徴は、企業内部にいわば自前で労働運動を排除するための機関を設置し、組織的に強化していった点にある。この機関は、経営首脳部と直結して労働者の採用、解雇、配置、昇進、懲戒を決定し、教育訓練、安全衛生、食堂売店、労働者保険、労働者住宅の管理運営を担当し、企業外での労働者の生活指導、娯楽慰安の指導、子弟の教育、冠婚葬祭をとりしきった。ひとくちに言えば、労働者の全生活を管理し、指導したのである。したがってそれは労働者の勤務外の私的な生活にまで徹底された労務管理の体制であり、そのための機関であった。その目的は企業に絶対服従を誓う忠実な労働者＝アルバイターシュタム Arbeiterstamm (労働者基幹)の育成確保、すなわち労働者の階級意識の覚醒を封じ、労働運動の影響力を企業内から排除することであった。そしてこの目的はほぼ達成されていたのである。

このドイツ金融資本の基軸部門における特異な労働対策＝労務管理の体制を、さしあたりクルップの有名な言葉を採用して「ヘル・イム・ハウゼ」体制 Herr im Hause System⁽⁴⁾ また、これにより形成された企業内労使関係を「ヘル・イム・ハウゼ」的労使関係とよぶことができよう。それはまことに特異な体制であり関係であった。その特異性はなによりもまずこの体制の基礎となったイデオロギーに端的に現われている。当時のもっとも有力な「ヘル・イム・

ハウゼ」体制の実践者の一人であり、反労働運動宣伝の指導者であったシュトゥムの議会演説から、若干の言葉を引用してみよう。

「企業と軍隊との間に共通点はないという人がいるが、私は反対だ。…両者ともに目的を達しようとするなら、紀律が絶対的な条件である。工場経営を成功させるためには、議会的でなく、軍隊式に組織すべきである。…軍隊に属するすべての軍人が、將軍から志願兵にいたるまで、国王の命令にたえようと一体となって敵にあたるように、大工場に属する者すべてが、競争と破産とに克ちぬくために、一人の人間のように協力しあわねばならない。」

「もし諸君が平和を望むならば、今日の現実の中に存在しないフィクションである第四階級の組織について、不自然な考えを捨てることだ。」

「労働者が雇用主の命令に服従する義務を負っているのと同様に、雇用主も神と正義の名において労働者に労働契約の枠をこえた保護を与える義務を負っている。雇用主はみずから大家族の首長として自覚すべきであり、その家族たるにふさわしい者はすべて彼に対して保護を求める権利を有する。」

「もし諸君が私のこの体制を…身分的隷屬とか封建体制とかとよぶなら、それは諸君みずからこの体制が労働者のある種の煽動から守るものであることを認めているのである。…私がこうした方法で労働者を他の多くの工場地帯で事実となっている墮落から守るのは、私の正当な義務である。」

企業を軍隊になぞらえ、雇用関係を封建的主従関係とみなして、労働者の雇用主への絶対服従義務とこれに対応する雇用主の労働者保護義務を説くところに、このイデオロギーの特徴がみられる。しかしかかるイデオロギーの超保守的封建的特徴から、ただちに「ヘル・イム・ハウゼ」体制じたいを封建的ないし半封建的な体制と断じることが、むろんできない。「ヘル・イム・ハウゼ」体制が目的としているのはあくまで近代的産業経営における労使関係の安定であり、いまやそのバイタルな条件となるにいたった労働運動の排除だからである。むしろかかるイデオロギーは直接的には近代的労働運動とのイデオロギー闘争に使われた道具にすぎなかつたのであって、一般的には経営者自身

もこれを本気で信じていたわけではなかった。⁽⁶⁾しかしそれにもかかわらず労働者を「ある種の煽動」や「不自然な考え」や「墮落」から保護するためにこうしたイデオロギーを必要としたという点は、「ヘル・イム・ハウゼ」体制の実態をみるうえで重要である。

次に「ヘル・イム・ハウゼ」体制の第二の特徴は、広範かつ徹底した企業福利制度 *betriebliche Wohlfahrtseinrichtungen* をともなっていたことである。それは先に指摘したように、労働者の勤務時間外の私的生活時間をふくむ全時間を管理するために必要な、そしてきわめて有効な手段であった。労働運動の影響をうける機会は、監視の厳しい職場内よりも、相対的に自由な私生活時間においてより多かつたから、企業がそこにも管理の手をのばすのは当然であった。そしてこれを組織的に、しかもある程度労働者の協力をえながら、また費用の一部を労働者に負担させながら、実施したのが企業福利制度であった。各種労働者保険、労働者住宅、消費組合、貯蓄金庫、飲食店、病院、学校、保育所、運動場、保養所等々、労働者の日常生活に必要な一切が企業の手によって設置され運営された。当時のドイツ大企業においてこうした企業福利制度を整備しないものはまずなかった。むしろこのためには巨額の費用を要したが、その大部分は企業が負担した。というのは管理権を独占するためである。⁽⁷⁾多くの企業ではその運営をたとえば労働者長老評議会など労働者の代表機関に委託した。しかしこれらの機関には重要な問題、とくに不利益処分についての専決権はなく、経営首脳部の直接決定に従わねばならなかった。要するに労働者自身の手で労働者の日常生活を監視することが、この制度の本質的機能の一面であった。決定的に重要なことは、経営首脳部がこの制度によってすでに労働者の生活の一部となっている種々の便宜あるいは利益をただちに奪うことができた点である。⁽⁸⁾これによって企業は、労働者の日常生活に直結した場面で「飴と鞭」の政策を有効に駆使し、労働運動の浸透を企業の水

際で阻止することを企図した。

さて、「ヘル・イム・ハウゼ」体制はそのほかにもいくつかの重要な特徴をもつ。特に企業内での労働者の特異な身分階級制と、これに対応した賃金形態に注目する必要がある。企業を軍隊になぞらえたのはたんなるイデオロギ―ではなく、労働組織はまさしく現実において「軍隊式」に構成された。紀律違反が厳しく処罰されたかわりに、種々の報奨制度が整備され、プレミア、ボーナス、利益配当などが勤務考課にもとづいて加給された。それらはテイラー・システムのよう「科学的」ではなかったが、新しい重工業の生産方法に適合的な体制を実現したものといえよう。そしてこの点と関連して「ヘル・イム・ハウゼ」体制のもう一つの重要な特徴は、技能教育を企業内にとり込んでいた点である。先に企業福利制度の一つとして学校をあげたが、これは自社労働者の子弟のための技能学校を主としていた。つまり企業は技能労働力の養成確保をも自前でおこなっていたのである。この点は熟練労働力の確保に多少なかなれ労働組合の関与を避けられなかったイギリスの場合と決定的に異なる⁽¹⁰⁾。だがむろんそれだけで必要な労働力のすべてを調達しえたわけではなかったから、外部から労働者を新規に採用する際に厳重な身元調査を実施する機関として、自前の、あるいはいくつかの企業が共同で、職業紹介所 *Arbeitsnachweise der Arbeitgeber* を設置し、ブラック・リストを備えて「不穏分子」の侵入を防ぐ策を講じた。そしてこれを一つの契機として、二〇世紀初頭には有力な経営者団体の主導下に雇用主団体が相ついで結成され、「ヘル・イム・ハウゼ」体制の積極的統合化が推進されるにいたった⁽¹¹⁾。

これらのすべてが「ヘル・イム・ハウゼ」体制の注目すべき特徴であったといえよう。しかし本稿では、ひとまずこのうち企業福利制度についてのみ検討することにしたい。すでにあきらかなように企業福利制度が「ヘル・イム・

ハウゼ」体制全体の根幹をなすからであるが、それだけではない。実は企業福利制度はただ整備されただけでは労働運動を阻止する目的を達しえない。すなわち、ここで冒頭に指摘した事実に戻ち返してみると、(一)ドイツ金融資本の基軸産業部門において労働運動が立ち遅れた理由は企業福利制度を根幹とする「ヘル・イム・ハウゼ」体制の巧妙な運用にあったが、(二)企業福利制度に古い伝統がありいわばその模範とされてきた鉱業においてはかえって激しい労働争議の発生がさけられなかった、という二つの対照的事実が重要である。この事実は、企業福利制度はその整備の如何よりも運営のあり方において、そしてまた運営のあり方を決定する諸条件が、いっそう重要であったことを示している。そこで本稿ではこの点を重視しつつ、企業福利制度の運営の実態をみることにしたい。

- (一) Richter, W., *Gewerkschaft, Monopolkapital und Staat*, Berlin 1959, S. 27f.
- (二) Kuczynski, J., *Die Geschichte der Lage der Arbeiter unter dem Kapitalismus*, Bd. 4, Berlin 1967, S. 155ff.
- (三) Born, K. F., *Staat und Sozialpolitik seit Bismarcks Sturz*, Wiesbaden 1957, S. 66f. 鎌田武治訳『コンプレックの後① 国家と社会政策』法大出版会一九七三年 二四二ページ以下。
- (四) 一八七二年マルフレート・クルップが従業員向けの訓示において次のように述べたことが有名になった。「余は、余の家と土地においで主であるし、また主でありつづける。」Krupp, „an die Arbeiter der Gussstahlfabrik“ vom 24. Juni 1872, nach Adelman, G., (Bearb.), *Quellensammlung zur Geschichte der sozialen Betriebsverfassung Ruhrindustrie unter besonderer Berücksichtigung des Industrie- und Handelskammerbezirks Essen*, 2 Bde., Bonn 1960/65, Bd. 2, S. 282.
- 野村正実「ルール炭鉱業における労使関係の形成」社会政策学会編『日本経済と雇用・失業問題』御茶の水書房 一九七七年 所収、一八六ページ、一九四ページ注も参照。Vgl. Kuczynski, a. a. O., S. 40.
- (五) Die Reden des Fhrr. C. F. von Stumm-Halberg, hrsg. v. Tillen, Hellwig, F., Carl Fhrr. v. Stumm-Halberg, zit. in Kuczynski, a. a. O., Bd. 3, Berlin 1962, S. 84ff. u. a.
- (六) ドイツ雇用主団体連合会の機関紙<ドイチェン・マルバイトゲーバー・ツァイトツング>一九〇四年一月九日号に「時

敬すべき筋よりの手紙」として次のような記事が掲載された。「労働者福利制度の実際的な意義について、経営者のあいだにいまなお誤った見解が存在する。…労働者の福祉のための努力は、何ら慈善的な性格をもつものでない。…雇用主がこうした福利制度をストライキ防止のために利用するのは当然である。それ故ぞうした制度を、私欲のない配慮の結果とみなすことはもはやできない。いまやむしろ事態のなりゆきを正当に理解し、これをもっとも信頼しうる、したがって政治的にも利用価値の大きいストライキ防止手段であることを、はっきりさせるべきである。残念ながら雇用主の一部はこの点の十分な認識を欠いてゐる」Zit. in Günther, A., Die Wohlfahrtsrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland, S. 188f.

(7) 鉱山監督官ヒルガーの証言によれば、二〇世紀初頭ザールの王立鉱業所では福利制度のために労働者一人当り年に一二五マルクを支出し、総額にして六〇〇万マルクに達したという。Günther, a. a. O., S. 181.

(8) 「(フランク・ブランド社の企業福利制度において)とくに重要なことは、従業員協議会の活動の重点が労働者の監督にあったことで、戒告や処罰をおこない、労働者から利益を奪うことができた点である。」Höhn, W., Hrsg., Franz Brandts, München-Gladbach 1914, S. 12. 拙稿「ルイス・パールの労働災害保険法案について」筑波大学経済学論集第一号、一九七七年、九四ページ参照。

(9) ドイツ工業家中央連合会事務局長ブエクの演説における政治的分野の紹介しておく。「政治と法律の分野ではすでに雇用主と労働者の平等が存在する。両者はともに同一の政治的権利をもち、すべてのドイツ人は法の前に平等である。しかし、この平等を社会のおよび経済的分野に移そうとすることは、ひとつの不合理的である。報告書は世界の賞賛をえているドイツ陸軍をひきあいにしたが、肝心な点は、この軍隊の内部ですべての階級に規律が徹底していることである。ドイツの將軍は、人が兵営内で兵卒と將校との平等を説くことを歓迎しないであろう。しかし人は仕事場へなら出かけていって、軍隊と同様に不適当な平等について説教する。両者はともに、作業場も軍隊も、一点において同じである。軍隊がその義務に忠実であるのは幾世代かにわすかでないが、作業場では毎日が真剣でなければならぬ。この真剣さがなければ目的も任務も達せられない。労働は、手工業においてであろうと製鉄所においてであろうと、たゆまず任務が遂行されなければ成功しない。このために権力と規律がある。クルップが、彼の数千の労働者に軍隊における將軍のように規律を強制しなかつたならば、労働者部隊は分裂し、経営は決してうまくいかなかつたであらう。」Bueck, H. A., Der Centralverband Deutscher Industrieller, Bd. 2, Berlin 1902, S. 209. zit. in Kuczyński, a. a. O., S. 90 傍点引用者

(10) Cf. Burgess K., *The Origins of British Industrial Relations*, London 1975. 栗田健『イギリス労働組合史論』未來社、一九六三年。徳永重良『イギリス賃労働史の研究』法大出版会 一九六七年参照。

(11) Kuczynski, a. a. O., S. 289f.

二

一九〇四、五年にわたってドイツ社会政策学会に委嘱されて鉱工業大企業の企業福利制度を調査したアドルフ・ギェンターは、その調査報告において企業福利制度が多くの場合労働者の法律上の権利を事実上排除し、経済的にも労働者に不利益をもたらす機能を演じていると述べている。ギェンターがこのような機能を演じている企業福利制度として名を挙げているものの中に、ほとんどすべての主要企業のそれがふくまれる。ここではギェンターに拠りながら企業福利制度の機能の多様な側面のうち、(一)労働移動の阻止⇨企業への従属、(二)自治意識の排除⇨労働運動への敵対、(三)賃金・労働条件の改善の抑止という三点に焦点をしばって、これを具体的にみることにしよう。

労働移動の阻止⇨企業への従属

企業福利制度の最大のねらいは企業に忠実なアルバイト・シユタムの育成確保にある。そのための第一の条件は労働者の企業への定着を促すことである。いかえれば労働者の他企業への移動を阻止しつつ企業への従属を利害および意識において強めることである。前項で挙げた多方面にわたる企業福利制度のうちから、この目的のために特に効果の大きい扶助年金金庫、労働者住宅、貸付金制度の運用をみることにしよう。

扶助年金金庫は一般に積立金制度をふくんでおり、労働者の立場からみるといわば一種の強制貯蓄制度である。ク

ルツプ社の例をとると疾病金庫と年金金庫が別建てになっており、後者は次のように運用されている。

(規約第一条) 当工場の従業員はすべて年金金庫に加入する資格と義務を有する。金庫加入者としての権利は退職によって消滅する。(労働者負担金) 入会金は日給額の二五^分分相当額で四マルクを最高とし、通常負担金は賃金支払額の二五^分%。(雇用主負担金) 労働者負担金と同額。(年金受給資格) 通常勤続二〇年以上、特に困難な労働においては一五年以上とする。(規約第十五条) 金庫加入者が当社の勤務を任意に退職したときは本人および遺族の年金金庫に対するすべての請求権が失効する。会社都合により本人の責なく解雇された場合はこのかぎりでない。

任意退職の場合にすでに納付した労働者負担金の積立分をふくむ一切の請求権が失われる点がきわめて厳しく、いわば任意退職に対する罰金として運用されていることに注目すべきである。このような規定が多く企業の年金制度にみられ、労働者積立分の一部返還がおこなわれる場合も大抵は厳しい制限が設けられている。要するに強制積立貯蓄をおこない任意退職の場合にその全額または一部を没取することによって、勤続年数が増すほど任意退職がしにくくなる仕組みとなっているわけである。

しかし年金金庫の効果がなお消極的であるのに対し、労働者住宅および貸付金制度は積極的な効果を發揮するよう運用される。まず労働者住宅の若干の例――。

ハルベン鋳業会社の住宅規則 入居者は本人および同居しかつ鋳夫資格のある息子について、入居契約期間(三ヵ月ごと)に更新)のあいだ通常のシフト賃金または請負給で勤務に就く義務を負う。入居者がこの義務を履行せず、本人また鋳夫資格ある息子の一人が無断で連続三シフト以上を欠勤したときは、会社は入居契約を解除し住宅の即時退去を求める権利を有し、契約満了時までの家賃等について賠償しないものとする。

ポーfum連合の社宅規則 入居者が自由意志または解雇により退職したときは、会社は同人に対し離職の日をもって住宅の退去を求める権利を有する。…ポーfum連合の従業員以外の下宿人を置くことを禁じる。…入居者の子弟がポーfum連合の競争会

社の従業員である場合は、その同居を禁ずる。⁽⁴⁾

クルップ社の社宅規則 入居者が自由意志により退職する場合は離職の日をもって、懲戒解雇の場合は解雇の日から三日以内に、住宅を退去しなければならぬ。⁽⁵⁾

鉱山や工業都市においては、一般の労働者住宅は深刻な不足状態を示していたから、社宅に入れるかどうかは労働者にとって住宅が確保できるかどうかの岐れめとなっていた。したがって任意退職により即時または短期間に社宅の退去を要求されることは、事実上任意退職を禁止されるにひとしい意味をもった。それだけではない。住宅を失うこととの労働者にとっての決定的な不利益を利用して、企業は労働者にさまざまな義務を課した。右の例にもある子弟の同企業への就業義務や、あるいは同企業の従業員を下宿させる義務などある。そしてこれらの細く規定された義務違反が住宅退去やひいては解雇に結びつけられるのが通例となっていた。

エシユバイル鉱業連合のアルストルフ・コロニーに住むある労働者は、九人の子持ちで自分をふくめて一一人の家族を養わねばならなかった。最年長の息子は学校を卒業したとき同鉱山に職がなく、ある商店に就職して平均一日一・三マルクを稼いでいた。しばらくして管理人がやってきて、息子がどこで働いているかと尋ねた。その後この労働者はただちに息子を鉱山で働かせるか、それとも家を空渡すかの選択を求められた。⁽⁶⁾

社宅に下宿人を置く場合は、労働者の妻が賄い婦の役割をしなければならぬ。したがって社宅に同居した労働者は、本人が企業に縛りつけられるだけでなく、息子が同じ企業に就職したり妻が同じ企業の従業員である下宿人の世話をしたりという形で、家族の全員が企業のために働らねばならない。

つぎに貸付金制度の場合はさらに効果が大きい。貸付金は窮迫時のみでなく、日常的にも企業売店での生活品の後払い購入や賃金の前借り、あるいは住宅購入資金の貸付などの形でひろく利用されていた。その例を労働者の賃金計

精練工の賃金計算書 (フリードリヒ精練所 1908年)

A	賃金額①	76.6 マルク	差引分	56.35マルク
	シフト賃金	3.25マルク	疾病金庫	1.12マルク
	シフト数	22.2	老令廃疾保険	.48
			年金積立	2.75
			賃金前貸	30.00
			石炭代金	22.00

賃金支払額 (①-②) = 15.81 マルク

B	賃金額①	61.0 マルク	差引分②	57.60マルク
	シフト賃金	2.75	疾病金庫	1.60
	シフト数	20	老齡廃疾保険	.72
	シフト賃金	3.00	死亡金庫	.75
	シフト数	2	年金積立	3.25
			賃金前貸	25.00
			石炭代金	10.00
			食料品代金	7.29
			馬鈴薯代金	9.00

賃金支払額 (①-②) = 3.39 マルク

Schofer, L., *The Formation of a modern Labor Force, upper silesia 1865-1914*, Berkeley 1975, pp. 93-94.

算書でみると別表のような状態で、賃金の八割から九割が貸付金の返済にあてられている。手元に残されたわずかの金額では到底つぎの賃金支払日まで生活することができず、企業からの借金をくり返すほかにない。こうした状態が続く限り労働者が企業と縁を切ることができないことがあきらかである。また住宅購入貸付など多額の貸付金は通常長期にわたる分割払いで返済されるが、退職する場合は残額を一括返済しなければならない。しかし労働者にそれが不可能であることはいうまでもないし、住宅を手離すことにより残金を返済する方法は大きい危険をともなった。抵当権者である企業がおこなう競売では、入札価格が労働者がなかば貯蓄のつもりで住宅購入に注ぎ込んできた支払金を担保しえないからである。つまりは借金が残っている一

○年あるいは一五年にわたって、労働者は企業に緊縛され続けざるをえない。

以上のように、企業福利制度は一方で労働者に一定の利益を与えながら、他方で退職した場合にその利益を失うだけでなく積極的に損失が生じるように仕組まれ、労働移動を阻止するねらいをもって運用されていた。そして、このため企業福利制度がない場合よりもいっそう強く、労働者は解雇を怖れねばならなかったという事情が重要である。何の用意もなく突然解雇された場合には、企業福利制度から生じる退職時の積極的損失によって丸裸にされた労働者は、妻子と共にただちに路頭に迷わざるをえない。この威嚇によって企業は容易に労働者の従属性を強め、労働運動を排除したのである。

(1) Günther, A., Die Wohlfahrtsrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 114, Leipzig 1905.

(2) Günther, a. a. O., SS. 61—62.

(3) a. a. O., S. 49.

(4) a. a. O., S. 37.

(5) a. a. O., SS. 38, 40.

(6) a. a. O., S. 106.

(7) Schöfer, L., The Formation of a modern Labor Force, upper silesia 1865—1914, Berkeley 1975, pp. 93—94.

自治活動の排除Ⅱ労働運動への敵対 帝国営業条例（一八六九年北ドイツ連邦営業条例として制定された後、一八七二年帝国条例へ移行、一八九一年改正）第一五二条によれば、労働者は、単独で雇用主と協議することが不可能な場合、共同で労働条件について雇用主と自由な協約に達するために、他の労働者と協定して組合を結成する権利 KoalitionsrechtⅡ団結権を認められていた。またプロイセン鉱業法その他の各邦鉱業法は、鉱業において労働者が

長老会議委員やヌレン炭車監視員を独自に選出する規定を設けていた。その他各種金庫役員や労働者委員会など、労働者が独自に選出した代表が活動する機関や枠組みが、法律あるいは慣行として一定の成立をみていた。これらは近代的労働関係に必然的にもなう労働者の自主的自治的な利益防衛機関であり、労働組合法を制定されていなかったが、労働組合もこのような自治意識の昂揚の氣運にのって急速に勢力を伸長する傾向を示していた。⁽¹⁾

しかし企業側がこのような動きを封じようとするのも当然であった。この目的のために企業福利制度が利用された。しかし労働者の適法行為を企業福利制度の差別待遇の理由として規約に明記したものは二〇世紀初頭にはさすがに少くなり、實際上の効果としてこの目的が達せられるよう内部運用されることが多かった。⁽²⁾

クルップ社を解雇された旋盤工フィンケは、ある集会でつぎのよう語った。「私はクルップ社に一九年六カ月勤続し、解雇の理由になるようなことはしていない。私の追放の真の理由は、私がクルップ社の金庫役員として適当でなくなつたことだけである。私は職長と係員から、注意しないと処分されるぞと脅かされた。私の解雇の表面上の理由は、旋盤のスクリーナーをこわしたということであつた」。フィンケは金庫役員として金庫の改革を主張していた。この主張により彼は解雇され、多額の積立金を失い社宅を追われた。

ザールブリュックのある鉱夫金庫が公表した陳情書によると、鉱夫長老の秘密選挙で企業側が立てた候補者以外の者が当選した場合、その任務遂行を妨害するために、当選人が所属する企業はただちに彼を解雇するのがつねであるという。当選人は多くの場合長勤続の模範的労働者であつて積立年金や住宅貸付が多額にのぼり、解雇による打撃は人一倍大きいから、このような選挙結果を受諾するわけにいかない。かくて鉱夫長老会議は企業側からみて無難な労働者からのみ構成され、労働者の利益代表機関としていちじるしく無能たらざるをえなかつた。同じことがヌレン炭車監視員についてもいえる。監視員が配置されたところではむしろヌレンが増加する。なぜなら彼らは社宅に住み

扶助金庫の加入者であつて、その職務に必要な条件である独立性をもたないからである、とギョントーは報告している。労働者委員会についても同様である。いわゆる「福利企業」Wohlfahrtsbetriebe——福利制度の整備を社是とする企業、主要企業はすべてそうである——では一般に労働者委員会は存在しない。しかし国営企業など一部で労働者委員会が設けられている場合にも、それは「過渡に厳しい規律に対する敵意を経営者から労働者委員会に転嫁する」役割を演じ、あるいは「労働者の不満を陰蔽し賃金問題で雇用主と手を組んで抑圧する制度」になつてゐるといふ。⁽⁴⁾

このように穏和な労働者の利益代表機関に対しても、企業は徹底して介入している。その主要手段は解雇による威嚇であるが、解雇の不利益が企業福利制度によつて何倍にも増幅されていることに注目すべきであらう。そして本来の労働運動に対していさう容赦なく抑圧、排除の手段がとられることはいふまでもない。

ストライキに対抗して企業側がおこなうロックアウトには通常社宅の退去要求がともなう。

一九〇二年、コルマ近郊ロゲルパツハのハウスマン社でストライキが発生しとき、経営者は労働者にただちに仕事にもどらなうときは一日以内に社宅を退去するよう要求した。効果はつきまんに現われ、労働者は企業に不都合なことをしなくなつた。この結果をみた企業は、その後社宅数を大幅に増設した。⁽⁶⁾

ストライキの首謀者に対する報復は解雇である。

一九〇〇年一月二日、ザクセン州高等裁判所はある鋳業仲裁裁判所の決定を支持する判決をおこなつた。それによればツイカウの鋳山労働者ストライキに際して解雇された七人の労働者が、鋳夫金庫に納付した負担金の返還請求が却下された。この例では労働者たちのうけた損失は、平均五〇〇〜七〇〇マルクであつた。⁽⁶⁾

一八九七年バイエルン州ペンツベルガー鋳山局は、一七人の労働者に組織活動を理由に解雇を通告した。それらの労働者たちは一五〜二〇年の勤続年数を有し、六〇〇〜九〇〇マルクの鋳夫年金積立金を失つた。⁽⁷⁾

ストライキに際して労働者自身の相互扶助年金金庫が重要な役割を演じることが、その支配権をめぐる次のような労使の攻防によってあきらかになる。

印刷工組合の有力な立場は、その扶助金庫に負っている。組合は金庫を支援し、大きな資金援助を与えてきた。雇用主たちはこの扶助金庫の危険な影響力に早くから気付き、あらゆる方法でこれを崩そうと試みた。そして業者団体のドイツ印刷業者連盟はより好条件の金庫を設置することによって、印刷工が組合金庫に加入することを防ごうとした。…廢疾金庫の差押えを結果した一八九〇／九二年のストライキに際しての印刷工組合金庫に対する雇用主側の攻撃は、彼らがこの扶助金庫を重視していること(8)のなによりの証拠である。

一八九二年、ボンのヴェレム社が扶助金庫を新設した。それ以前には同社の労働者のほとんどが社会主義的傾向をもつ労働組合と、その労働組合が設けている扶助金庫に加入していた。企業金庫設立後もその加入者全部のおよそ二〇〇人が、社会主義組合からの脱退を義務づけている企業金庫規約第三条にもかかわらず、労働組合金庫にひきつづき任意加入していた。

この例は独自に扶助年金金庫を設立しえないか、設立しても内容の充実が困難な中小企業の状態を示している。主要大企業においては各種扶助金庫はその他の企業福利制度とともにしっかりと企業の手握られ、労働組合が争う余地はほとんどなかった。

しかし皮肉な場合も生じた。たとえば鉾山におけるように労働者住宅が一地区に大量に集中しているような場合、ストライキに際して企業が何千人もの労働者に住宅の退去を要求することは事実上不可能であった。暴動を誘発することが必至であり、治安当局がなによりも怖れるところであった。世論もまた企業がそのような措置をとることを暴挙として強く反対した。

一九〇五年の鉾山ストライキに際してハルベン鉾業会社所属のブルッフシュトラッセ鉾とドイツルルクセンブルグ鉾業製鉄会社ボトム支社所属の鉾区とで、労働者に住宅の退去要求が通告された。日刊紙はこれらの通告が公にされた直後にキャンペーン

ンを開始し、企業側は通告を撤回すべきだと書きたてた。そしてこの結果、通告の撤回がおこなわれた。⁽¹⁰⁾

結局、企業福利制度はその運営権を企業が独占する限りで、そしてまた独占を許す条件が存在する限りで、労働運動を排除する有力な手段たりえたのであった。それだけに企業福利制度の存在したいが労働紛争の発火点となり、抗争の焦点ともなった。一九〇四年のハンブルグ石炭荷揚げ労働者の大ストライキの原因は、ハンブルグの石炭輸入業者がハイデマン商会の先例にならって雇用主に有利な扶助金庫を設立しようとしたこと⁽¹¹⁾にあった。このような抗争の帰趨を決する条件については、後節でさらに検討したい。ここではつきにひとまず企業福利制度が労働者の経済状態に与える影響をみておくことにしよう。

- (1) Herkner, H., Die Arbeiterfrage, 8 Aufl., Berlin 1922, Bd. 1, S. 268ff. Bonn, a. a. O., S. 177ff. 鎌田訳、前出、三三三頁—三三六頁。
- (2) Günther, a. a. O., S. 129.
- (3) a. a. O., S. 117.
- (4) a. a. O., SS. 116—118. Vgl. auch Herkner, a. a. O., S. 414ff.
- (5) ① Günther, a. a. O., S. 131, S. 135, S. 136.
- (5) ② Arbeiterfreund 1903, nach Günther, a. a. O., S. 137.
- (6) Gewerbeinspektionsbericht, Bonn 1892, nach Günther, a. a. O., S. 137.
- (9) Günther, a. a. O., S. 132.
- (11) a. a. O., S. 173.

資金・労働諸条件改善の抑止 企業福利制度の本質的目的は、労働者の福祉—生活安定を増進することではない。

それは企業の利益を第一とする、企業に忠実な労働者—アルバイト—シニタムを確保することである。そのために労

働者の福利をよそおい、手のこんだ仕組みをつくりあげていったのである。すでにみたように企業福利制度が労働移動の自由を奪って労働者を企業に緊縛し、労働運動を排除して賃金労働諸条件の企業による一方的な決定を可能にしているとすれば、すでにそれだけで企業福利制度が労働者に種々の経済的不利益をもたらすであろうと推測するに十分である。

この点を端的に示すのは、いわゆる「福利企業」において一般に労働時間がより長いという事実である。それは残業の強制によるものであり、特に好況期には平均して平常時の二―三割増に及ぶという⁽¹⁾。しかし賃金については、「福利企業」の不利な状態を数字で示すことは、かならずしも容易でない。故意に複雑化されている賃金形態と、これによるいちじるしい賃金格差のために、労働時間のように画一的な比較ができないからである。しかしギョントア⁽²⁾が試みているルール地区とザール地区との賃金比較は、「福利企業」が賃金面でも不利であることを示す根拠として有意であると思われるので、要点を紹介してみよう。

一八九七年から一九〇〇年にかけてドイツ石炭鉱業は未曾有の好況に恵まれ、炭価は徐々に上昇の速度をはやめ、一八九九年から一九〇〇年にかけての好況の絶頂期には一年間の炭価上昇率は二〇〜三〇%に達した。この動きをルール炭とザール炭の比較で見ると、好況が始まる以前の二一八九六年から絶頂期の一九〇〇年にかけてのルール・コークス炭価の上昇率は六一・五%に達し、ザール・コークス炭価(換算)は六八・七%に達した。このようないちじるしい炭価の上昇によって、ザールブリュック鉱山局所属の全鉱山の利益総額は、一九〇〇年には一八九六年の三倍近くの二、五四四万マルクに達した。他方、労働者の賃金も好況を背景に上昇傾向を示し、一八九六年から一九〇〇年にかけてルール鉱区では三二・三%、ザール鉱区では一〇・七%の賃金上昇が現われた。この両鉱区の賃金上昇率の

大きな格差に注目しなければならない。ギンタールはこの格差が企業福利制度によるものであるという。

ザールは古くからの炭鉱地帯であり、クナップシュアフト金庫の伝統を受け継いで早くから企業福利制度の整備に力を注いできた地方であった。「ザールの王」といわれたシュトゥムがその模範であり、彼の影響下に地域ぐるみ企業福利制度の網の目がはりめぐらされ、この地域一帯は「福利地区」とも呼ばれていた。それはまたこの地区の雇用主が企業福利制度の運用において、ひいては「ヘル・イム・ハウゼ」体制の確保において、強い連帯関係を形成していたことを意味した。要するに好況に際して活発化する労働移動を阻止し、なにかんづく他地方への流出を抑え、共同して労働条件を一方的に決定しうる立場を保持しつづけたのであった。これが未曾有の巨額な利益をあげた一九〇〇年、一九〇一年にもザール鉱区で賃金上昇が微弱であったことの根拠であった。³⁾

このギンタールの拠証には、なお反論の余地がありうる。同一地域の企業を比較した場合、「福利企業」が労働者にとって経済的に不利だとはいえない例も多いからである。しかしそうした例を挙げる論者は「福利企業」が主要大企業に属することを無視し、また企業内での複雑な賃金格差構造を無視している場合が多い⁴⁾。したがってこの論点の最終的な結着のためには、今後なお資料の丹念な探索と正しい方法論に立った説明を必要とするといわねばならない。だがその以前でも、企業福利制度のすでにみた運営の実態から、経済的にも労働者に不利益となる面が大きかったといつて決して誤りではない。つきにこれを示す若干の事例をみておこう。

ハムのノルト・ライン州高等裁判所は、一九〇五年つぎの判決を下した。「三年金受給権の第一前提は、クルップ社での継続した二〇年間の勤続である。原告は二〇年経過の七日前に同社を解雇された。よって本件はこの条件を欠く。この解雇が適法か否か、あるいは法律にもとづいて原告が一二日間の解雇予告期間をもって解雇されて相当か否か、したがってこの一二日間を勤

続期間に加算すべきか否かは、原告とクルップ社との間でのみ確定せられるべきである。——この事件はつぎのようなものであった。この労働者は二〇年勤続の満了一週間前に窃盗の故をもって懲戒解雇された。彼の申立てでは、いつものように食堂でパン屑を集めて家畜の飼料用に家に持ち帰った。これは誰もが知っていることであり、確認のために彼は官選弁護人に請願書を提出し調査を求めた。しかし容疑事実には根拠がないという理由で調査は拒否され、解雇のみが有効とされた。この場合クルップ社からみて不適當と思われる労働者に年金受給資格を与えたくないという意志が、この労働者を懲戒解雇にした主な理由であった。これにより彼は多額の金庫積立金の損失を別としても、いちじるしい不利益に追いこまれたのである。

企業福利制度によって労働者の立場が無権利に近い状態に陥り、その反面で企業の下級職員の実権がいちじるしく増大した。労働者の所遇は下級職員の心証しだいで、良くもなり悪くもなった。それは労働者の収入をきわめて不安定にした。

一九〇三年八月四日の判決第一〇四八七号はつぎのようである。「労働者は特定の仕事に対する請求権または権利を有しない。労働者がいかなる場所でもいかなる業務に就くかはもっぱら彼の上司の自由裁量に属し、その業務に対する賃金額の決定もまた同じ」。——この事件は、採炭夫として一二年間の経験を有し四・八九マルクを稼いでいた労働者が、帝国議会選挙の後放水係を命じられ三・八〇マルクに降給されたというものであった。彼には三人の子供があり、六月一八日から八月三十一日までの間の賃金の損失額は八一・八四マルクに達した。同様の事実が賃金計算書の調査から多数確認されている。

賃金がそうだとすれば、下級職員に一層広範な運用上の微細な実権が委ねられている企業福利制度の利益が、彼の心証によって容易に左右されることはみやすい。労働者が不利益を怖れるとすれば、つねに下級職員または直接の上司の御気嫌をとり結んでいなければならない。かくて△ゾチアル・プラクシス▽が企業福利制度は「労働者の中に取りまき連中と密告者とを育てている」と述べ、各地の工場・鉱山監督官報告が「あきらかな欠陥がみられる際でも、労働者は上司にとり入りあるいは身を守るために嘘偽と不明確な陳述によって上司を弁護しようとする」と異口同音

王立ザール炭鉱とライン・ウェストファーレン炭鉱との炭価、賃金の比較

	ザール地区			ルール地区		
	コ 換 ト 算 マ ル ク	ク 炭 当 り	ス 価 リ	利 益 金 100万マルク	採 炭 夫 金 マルク	シ ン コ ト ン マ ル ク
1893年		7.64	5.9	3.96	5.50	3.71
1894		7.56	6.3	3.93	6.00	3.73
1895		8.19	8.5	4.00	6.50	3.75
1896		8.82	9.3	4.07	6.50	3.90
1897		10.24	12.4	4.17	7.00	4.32
1898		10.79	12.4	4.25	8.00	4.55
1899		11.81	15.9	4.38	8.50	4.84
1900		14.88	25.4	4.48	10.50	5.16
1901		13.49	25.0	4.42	10.50	4.98
1902		11.18	19.0	4.39	9.50	4.57
1903		11.18	14.5	4.44	9.50	—

Günther, a.a. O., S. 177.

に書いてある事態が生じる。これがまさに「福利企業」において労働者の経済的不利益が容易に生じることの証左であらう。

九六

- (1) Günther, a.a. O., S. 125 ff. S. 175.
- (2) a.a. O., S. 177 ff.
- (3) これに対してルール地区は新興の鉄工業地帯であり、労働者住宅以外の面では企業福利制度の整備は相対的に遅れていた。このことは企業の態度としても労働者の定着をはかるよりも、景気の動向をみながら高賃金で労働者の吸引をはかるといふ方針をより強くとする傾向をもたらし、いわば開放的な労働力市場により強い依存を示していた。これが閉鎖的な労働力市場のザール地区との本文で述べたような賃金動向の差をもたらし、なお本文で使用した数字は上表による。a.a. O., S. 177.
- (4) 例えは Brandt, A., Zur soziale Entwicklung in Saargebiet, Leipzig 1904.
- (5) Günther, a.a. O., S. 173.
- (6) a.a. O., S. 180.
- (7) Sozial Praxis 1895/96, zit. in Günther, a. a. O., S. 182.
- (8) Inspektionsbericht für Süd Essen 1901, zit. in a.

a. O., S. 183. カルノも企業福利制度の「道徳上をわめて有害な作用」を認めしむ。Kalle, Maßregeln zum Besten der Fabrikarbeiter, besprochen von Standpunkt des Arbeitgebers, Wiesbaden 1875, S. 12 f. zit. in a. a. O., S. 182.

三

再び冒頭の問題にもどらう。ドイツ帝政期の労働運動の重要な特徴を規定していたのは、金融資本の基軸的産業部門における「ヘル・イム・ハウゼ」体制の存在であった。そしてこれを土台において支えていたのが、企業に忠実なるアルバイターシユタムであった。いいかえればヘル・イム・ハウゼはアルバイターシユタム関係が、この体制の根幹構造であった。かかる根幹構造を形成し維持するための最大の効果的手段、不可欠の条件が企業福利制度であった。しかしここで重要な問題が生じる。ドイツ金融資本の基軸的産業部門に属しながら、鉱業においてのみなぜ激しい労働争議がくり返し発生したのか。しかも鉱業はクナップシャフトの伝統を引継ぎ、早くから企業福利制度の整備がすすんだ部門であった。他部門がこれに範をとったことは、むしろ周知のこととてよいであろう。それにもかかわらず鉱業においては「ヘル・イム・ハウゼ」体制の確立はついに実現されなかった。なぜか。この問題に十全な解答を与えるためには、おそらく多方面からの接近が必要であろう。しかしここでなお企業福利制度の機能面にのみ視点をしばって検討を試みるにとどめたい。これだけでも問題の根本に触れることにはなろうからである。

さて、ドイツ鉱業を代表する石炭鉱業は、一八九〇年代に入って新しい発展期を迎えた。第二次産業革命といわれる鉄鋼業、機械工業、化学工業、電気工業、鉄道・海運業等の技術革新をとまなう急激な発展が、エネルギー源原料としての石炭に対する需要をいっきに拡大した結果であった。かくて石炭産出高は一八九一年の七、三七二万トンか

ら一九〇一年一億〇、八五四万トン、一九二一年一億六、〇七五万トンと急増した。⁽¹⁾ところがこの産出高の増加が労働者一人当りの産出量の増加をとまわず、もっぱら労働者数の増加をもって達成された点が重要だった。むろん石炭鉱業においても技術革新が進展し、機械採炭の体制が整えられていった。しかしそれは運搬、捲上げ、排水、送風等の間接部門に限られ、一人当り産出量を基本的に決定する切羽においては依然だがね、ハンマー、つるはし、シャベルによる手工的熟練労働が重きをなしていた。そして需要増による炭価の上昇に刺激されて貧鉱の採掘が進むにつれ、ますますこうした手工的熟練の重要性が増大していった。この場合、間接部門での技術革新が、切羽での手工的熟練の重要性を促進する条件となっていたことに注目すべきであろう。いいかえれば、石炭鉱業においては技術革新は産出量の増加に副次的な役割を演じたにとどまり、直接的には手工的熟練に対する労働力需要を拡大する要因として機能した。そしてこれが産出高の急速な増加にもかかわらず、労働者一人当りの産出量がむしろわずかに減少傾向を示した原因であった。⁽²⁾

このような事情から石炭鉱業では、石炭需要の増加にほぼ比例して手工的熟練労働に対する需要が急速に拡大していった。たとえばルール石炭鉱業の坑夫数は一八九一年一三万九千人、一九〇一年二四万四千人、一九二一年三五万三千人と一〇年ごとに約一〇万人づつ増加し、二〇年間に二・五倍に膨張した。オーバーシューレージェン石炭鉱業の坑夫数も同様に一九〇〇年六万九千人、一九一三年一二万四千人とこの間だけで約二倍に膨張した。そしてこのような急速な労働力需要の拡大の結果、石炭鉱業では一八九〇年代後半以後、恒常的な労働力不足状態にみまわれたのである。⁽³⁾

ところで他方、切羽における採炭労働は昔ながらの手工的熟練労働であったが、実は相対的にわずかの期間で習得

できる半熟練労働がその裏態であった。しかしそれでも層が混入しないよう炭層だけを正確に掘り崩し、また鉱脈の方向を正確に判断する熟練が決定的に重要であった。そして特に筋肉の力を必要とした。こうした点で採炭労働は、誰にでもただちにできる単純労働とは異っていた。だが体力と人並みの知能さえあれば短期間で習得可能という点で、やはり本来的な熟練労働とも異っていた。それ故に炭鉱労働者の供給源は、他産業と比較してきわだった特色を示した。農村出身者が圧倒的に多かった点である。当時、ドイツ農村地方に大量に発生しつつあった過剰人口が、炭鉱労働者の主たる供給源となっていた。そしてこれが急速に拡大する労働力需要を、石炭鉱業がともかくも基本的には充足しえた根拠であった。⁽⁴⁾

以上は石炭鉱業における企業福利制度の機能を検討するために最低限確認しておくべき事情である。さて、石炭鉱業においては企業福利制度はアルバイターシステムの育成確保をめざす以前に、農村地方から大量の労働力を吸引する手段たならざるをえなかった。このため企業福利制度の主力は労働者住宅の建設に注がれ、二〇世紀初頭までに炭鉱地帯のどこにも総数にして数千から数万戸にたつする労働者コロニー群がそれぞれ出現した。そしてこれは皮肉にも労働者の定着を促進しようとする所期の目的に逆行し、労働者の流動を容易とする基礎条件を生み出す結果となった。労働者住宅の大量供給によって、労働移動を妨げていた深刻な住宅問題が大いに緩和されたからである。さらに前節で指摘したところの、労働者住宅の大群化がストライキに際しての企業による立退き要求を事実上不可能にしたという事実を、ここで想起されたい。労働運動に対抗するための手段としての機能も、この点で麻痺せざるをえなかったのである。⁽⁵⁾

つぎに労働移動を積極的に促進する条件が存在した。恒常的な労働力不足状態がこれである。特に好況期には労働

力不足が全面的に深刻化し、企業は同一地域内で、あるいは遠隔の鉱業地域との間で、激烈な労働者の引き抜き競争を展開した。この競争をまぬがれた地域はほとんどない。

オーバーシュレージエンの労働力不足状況 一八九〇年以後、地域内の労働力需要競争が激化した。シュレージエン鉱山の引き抜きに対するケーニヒ鉱山の苦情や、大鉱山であるクレバス鉱山が南部シュレージエンのエミネツ鉱山その他の中小鉱山との激しい競争のために労働者募集がうまくいかず外人労働者を輸入したいと訴えている陳情書などから、利害の深刻な対立をうかがうことができる。労働市場における自由競争は、この地域最大の鉱山会社にとって、あきらかに不利だったようである。政府の諸鉱山も他の鉱山から労働者を引き抜き点では抜け目がなかった。この点はドンネルスマルク鉱山会社が慨嘆して書きたてている。

こうなるとヘル・イム・ハウゼも自若とはしていられない。右の引用文中に大鉱山が中小鉱山との自由競争において不利であったと述べられている点は重要である。企業福利制度によって維持されてきた「ヘル・イム・ハウゼ」体制が、中小鉱山との競争によって土台を揺り動かされつつあることを示すといえよう。他方で企業側の労働力需要競争が、労働者にとって労働条件改善の絶好の機会であることはいうまでもない。この機会をつかむ最も一般的な方法が、好条件を提供する企業へ向っての労働移動であった。そして労働移動が活発化するほど企業側はその対策において労働者に譲歩的ならざるをえず、かくて労働者の支配抑圧手段としての企業福利制度の目的は企業みずからの手で放棄され、あるいはすくなくとも露骨な敵対性は弱められ、宥和手段としての目的のみを追及するものとなっていた。

したがって労働運動に対する抑止力もいちじるしく後退していった。労働力不足と活発な労働移動のもとではオルグナイザーの侵入を防ぐことも、労働組合の拡大を阻止することも、ともに不可能であった。そして彼らにより労働

者の消極的な不満は積極的な要求へと転化されていった。炭鉱労働者の労働内容の均等性、労働環境の危険性、日常生活での集団性と一様性、そして同郷意識は、普段から彼らの連帯を異常に強固なものたらしめていた。炭鉱労働者のストライキの激しさはこの点に由来する。そしてここに至って「ヘル・イム・ハウゼ」体制とその支持機構としての企業福利制度は、もはやなす術を完全に失ってしまったといつてよい。

右のように、石炭鉱業においては急速な産業的発展の過程で企業福利制度の機能は大きな変貌を遂げていった。この状態は他の鉱業部門、たとえば鉄鉱業、亜鉛鉱業等においても多かれ少なかれ同様であった。しかし注意しなければならないことは、鉱業においては鉱物資源の存在状況がすべての事情の基底要因をなし、これに対応する生産力の態様が発展の方向性を決定していたことである。たとえば鉱物資源が団塊をなし火薬の使用が可能であった一部の金屬鉱業では、切羽の機械化が石炭鉱業よりもすみやかに進展し、労働関係は通常の産業企業のそれに近づく傾向がみられたのである。しかしこの場合でも鉱山労働の共通性という面から、石炭鉱業での事態の影響を強くうけたことを看過すべきでない。

以上によって、鉱業における企業福利制度の機能の特殊的展開がほぼ明らかになったといつてよいであろう。そしてこれを裏返してみれば、他の重工業諸部門、つまりドイツ金融資本の基軸的産業部門において、企業福利制度が効果的な機能を発揮し、「ヘル・イム・ハウゼ」体制が堅固に維持された理由も明らかとなろう。たとえば鉄鋼業においては高炉と精鋼炉の性能が生産高と製品の品質および価格の決定要因であった。むろんそれはこの巨大な機械を運転する新たな熟練を必要としたであろう。しかしかかる熟練の形成は企業の内部でその支配力の下でおこなわれ、企業の外部にむかつての労働力需要の拡大には結びつかなかつた。しかもこの熟練は当然同企業または同種の巨大独占

企業の内部でしか活用しえなかった。ここにおいて企業福利制度は、かかる熟練労働者を企業の労働者として徹頭徹尾企業に帰属せしめる機能を効果的に發揮したのである。

- (1) Hoffmann, W.G., *Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit der Mitte des 19 Jahrhunderts*, Berlin 1965, S.340, Tbl. 66.
- (2) Schofer, L., *The Formation of a modern Labor Force*, op. cit., p. 131. 大野英二『ドイツ資本主義論』未來社 一九六五年 二七九ページ第三表。
- (3) Schofer, op. cit., p. 14, pp. 60—77. 大野 同前。
- (4) Vgl. Brepohl, W., *Der Aufbau des Ruhrvolkes in Zuge der Ost-West-Wanderung*, Recklinghausen 1948.
- (5) Günther, a. a. O., S. 131. キルンターは炭鉱経営者と労働組合幹部の双方から「ストライキに際して社名からの退去が事実上不可能なところ」を一致した見解をえたところ。ebenda.
- (6) Schofer, op. cit., pp. 68—69.
- (7) Vgl. Wachtler, E., *Bergarbeit zur Kaiserzeit*, Tribüne 1962; auch Imbusch, H., *Arbeiterhältnisse und Arbeiterorganisationen in deutschen Bergbau*, Essen o. J.