

19世紀英国における工場村の変遷

平 尾 毅

目 次

1. はじめに
2. 工場村建設の意図
 - (1) 家父長制的管理の概念
 - (2) 労働者住宅
 - (3) 労働者教育
3. 19世紀英国の工場村
 - (1) ニュー・ラナーク (New Lanark)
 - (2) ソルテア (Saltaire)
 - (3) ボーンヴィル (Bournville)
4. おわりに

1. はじめに

本稿の課題は、産業革命以降、英国各地に建設された工場村において前近代的な労使関係の象徴とされるパターナリズム (paternalism) がどのような形であらわれていたかを明らかにすることである¹。

これまで膨大な研究蓄積がある英国労使関係史においては、産業革命以後の資本＝賃労働関係における労働者団結の形成過程に主眼が置かれ、民主的・近代的形態としての労使交渉制度の発達が強調されてきた。そこでは、パターナリズムとは近代的労使関係における前近代的な主従関係の残滓、あるいは労働者の団結を阻止する資本家の懐柔策とみなされている。したがって、パターナリズムは近代的な諸制度の発達によって払拭されるべきものと理解されている。

他方、英国労務管理史研究においては、その起源が雇用主による福祉給付にあるとするが、それは一部の雇用主による温情や博愛といった社会的良心の問題として評価・処理されている。そ

1 パターナリズムとは、1. 父親らしい管理の原理と実践；父親のような政府；父親が子供に対してするのと同じ方法で、国やコミュニティの必要を満たそうとしたり、生活を規制しようとする要求や試み、2. 父親がその子供に対して行なうような仕方で行為する原理であり、1880年代以降使用されるようになった言葉である (*The Oxford English Dictionary*, Second edition, Vol.11, Oxford, 1989, p.336.)。

して、雇用主の個人的な給付にもとづく企業福祉も、近代企業では没主観的・形式合理的な諸制度に取って代わられると理解されている。すなわち、先行研究においては、パターンリズムとは前工業化社会における主従関係であり、近代社会の発展とともに消え行く伝統であるという点で共通の認識が形成されている²。本稿は、「パターンリズムの完璧な発現形態」³とされる工場村を考察することで、近代社会の発展とともにパターンリズムがどのようなプロセスを経たのかを検討しようとするものである。

以下では、まず、パターンリズムの概念を整理したうえで、雇用主のパターンリズムが顕著にあらわれたとされる工場村がなぜ、どのように建設されたのかを、先行研究の成果をもとに検討することからはじめる。ついで、19世紀に建設された工場村の事例を考察し、パターンリズムといわれる現象の発現と衰滅のプロセスを検討する。

2. 工場村建設の意図

(1) 家父長制的管理の概念

工場村といえばロバート・オウエンの実験場とされるニュー・ラナークが有名であるが、労働者住宅を備えた大作業場も含めると「産業革命期の巨人たちを点呼」⁴しているようであり、産業的にも地理的にも広範囲にわたっていたことが指摘されている。

工場村の建設者には生産設備以外にも多くの仕事が付加された。たとえば、工場の建設とともに運河、商港、道路といった交通インフラの整備にとどまらず、被雇用者の食糧確保および運搬用の馬の飼料確保のための農場経営などもあった。さらに、住宅や学校の建設、医療費の援助、売店の設置と経営、治安維持など、コミュニティに付随する様々な仕事が要求された。したがって、工場村における雇用主の役割は、単なる工場経営者ではなく、そのコミュニティの長としての「村長」の役割をも含んでいたとされる⁵。

こうした工場村建設の背景には、工業化初期における大規模工場が技術的制約から急流に動力を求めて僻地に建設されたという立地条件だけでなく、工場内作業に対する当時の偏見に由来する労働力の獲得難があった。すなわち、労働の移動と適応とを阻んだ伝統主義の問題である。こ

2 これに対し、拙稿「英国における経営パターンリズム—1870—1940年」（2003年3月、博士学位論文）において、伝統が創られる可能性を指摘した。すなわち、19世紀末以降の英国で *paternalist firm* といわれる大企業では、企業内労使関係が過去の労使慣行への訴求によって創りだされる行動規範に従って再編され、福利厚生を用いた労務政策がその企業固有の雇用管理システムとして導入されていたことを明らかにした。そのうえで、パターンリズムとは、近代において失われ行く伝統ではなく、「イズム」として近代において創りだされた労使関係管理の概念という側面をもつことを指摘し、近代は伝統への回帰とともに進行することを、英国近代産業の事例研究を通して主張した。

3 武居良明（1996）82頁。

4 Pollard, S. (1964) p.517.

5 武居良明（1996）81-97頁。武居は工場村建設の意図を24時間管理体制の確立に見出している。

の問題についてラインハルト・ベンディクスは経営のイデオロギーという視点からアプローチし、「慣習的な生活様式の変化に対する、労働者の間での幅広い抵抗は、労働者と雇用主との関係が家族的きずなと相互の誠実さでむすばれるならば、雇用主にとって有利なものとなりえたのである」⁶と主張する。それゆえ、工場村の雇用主たちは「新たに制度化された工場規律の樹立を目指して彼らの道をまさぐりながら人間関係を密にしたり、また年間を通じての作業の単調さを打ち破るため、時には過去に眼を転じては旧秩序の典型である祭礼や休日の利用なども行った」⁷のである。ただし、そこでは「何が労働者にとってよいことであるのかという点についても、雇い主の判断が絶対であり、雇い主の利害や都合、小さな利己心が、しばしばはびこることになった」⁸。

こうした家長による支配の概念を明確に整理したのがマックス・ウェーバーである。ウェーバーは、家父長制的支配とは伝統的支配の最も純粋な型であり、その萌芽を共同社会関係における家長の権威に求めている。そして、被支配者の服従について「家父長制的構造は、その本質上、没主観的・非人格的な『目的』への奉仕義務や抽象的規範への服従にもとづくものではなく、これとは反対に、厳密に人格的なピエテート関係にもとづくものである」⁹とする。ところが、ヘルは伝統によって聖化された権威によってピエテートの念から服従されるため、「命令の内容は伝統によって拘束されており、ヘルの方でこの伝統を無思慮に破るときは、専ら伝統の神聖性のみにもとづいている彼自身の支配そのものの正当性を、危殆に瀕せしめることになる」¹⁰とする。すなわち、伝統とヘル的人格に対する二重のピエテートが支配の根本要素となっているのである。さらに、「伝統の諸規範の範囲外においては、ヘルの意思は、個々の場合に衡平感情によって設定される制限によってのみ——したがって極度に伸縮自在な仕方——で——拘束されるにすぎない。それ故、彼の支配は、厳格に伝統によって拘束された領域と、自由な恩恵と恣意との領域に分けられるわけである」¹¹。しかし、「彼の支配権の安定性は勿論、この支配権から生ずる利益もまた、隷属民の心情や気持ちに強度に依存している」¹²ので、「ヘルもまた、服従者に対して、法的にはないが、習俗の上で、何らかの『義務を負う』」¹³ことになる。このように、家父

6 R. ベンディクス (1980) 109 頁。「多くの人びとが工場労働と雇用者の権限に服従するという事態を正当化するための経営イデオロギー」を研究課題としたベンディクスによると、「経営のイデオロギーとは、企業の指導者が、自らについては、自発的な行動や結社の権利を正当化しながら、他方で、部下全員については、服従の義務を課し、全力をあげて雇用者に奉仕する義務を課そうとする試み」(R. ベンディクス, 1980, iii-vi 頁) である。

7 S. ボラード (1982) 270 頁。

8 R. ベンディクス (1980) 115 頁。

9 M. ウェーバー (1960) 143 頁。

10 M. ウェーバー (1960) 39 頁。

11 M. ウェーバー (1960) 40 頁。

12 M. ウェーバー (1960) 155 頁。

13 M. ウェーバー (1960) 155 頁。

長的支配それ自体の内部から双務的な関係が生じる。すなわち、伝統的権威に基づいて工場村を建設し、労働者を管理しようと試みた雇用主は、その支配の正当性に対する信仰を喚起する伝統的な規則に基づいて自らの管理手法もまた拘束されることを意味する¹⁴。

(2) 労働者住宅

工場村における労働者住宅の建設は、僻遠の地に建設された工場においては労働力の確保に欠かせない条件であり、労働者の忠誠心の獲得にも貢献し得るものであったとされる。労働者住宅といってもその形態は多様であり、小屋のようなものから多数の家族を収容できる大きな集合住宅まで様々であった。これら土地や建物の所有者は通常、雇用主であり、家賃および地代は賃金から控除されるのが一般的であった。

また、居住については、雇用主から様々な制約が課されていた。たとえば、ニュー・ラナークで労働者住宅を建設したオウエンは居住区の公衆衛生改善をはかって家庭内調査を行ない、ディーンストンのフィンレーは家屋を清潔に保つことに対して報償を与え、またブラッドフォードのタイタス・ソルトはソルテアにおいて裏庭に洗濯物を干すことをひどく嫌ったといわれている。このように、雇用主の干渉は被雇用者の家庭における生活態度にまで及んでいたのである。

さらに、これら労働者住宅を管理運営したのは住民である労働者ではなかった。「特別の住居担当の管理者というよりは、むしろ工場作業の管理者が…（中略）…居住区の世話をしたのであり、その結果、住宅の供給は、訓練のための手段となりえたのである」¹⁵と指摘されている。そして、不従順な労働者には住宅からの立ち退きを迫ることによって改心を迫り、またグレードの異なる住宅を用意することで労働者たちのあいだに勤労意欲を促進しようとした。つまり、工場村における労働者住宅の提供は、その地理的条件によるだけでなく、工場における労務管理と密接に結び付けられた管理手段でもあったのである。

(3) 労働者教育

工場村を建設した雇用主たちは、労働者教育の一環としてコミュニティ内に学校や教会などを積極的に建設した。その理由は主として、生徒が労働者の子弟ではなく労働者自身であったからである。そのため、教師には第三者ではなく会社関係者が任命され、また場合によっては雇用主自らが教壇に立ち、従順でかつ雇用主の好みに応じた労働者の育成が行なわれた。実際に、「ある学校は作業時間とぴったり組み合わせられており、それが作業規律のうちに組み入れられていた」¹⁶とされる。

14 この点について、E. ホブズボウム・T. レンジャー（1992）は、産業革命以降の「伝統の創造」（invention of tradition）を、過去への言及によって特徴づけられた伝統の発現と確立される過程とし、共同体主義的な創り出された伝統に言及している。

15 S. ポラード（1982）299-300頁。

さらに、「教会やチャペル、また日曜学校などは、普通の意味での道德教育をより一層促進し、従順を教え込むものとして雇用主らによって支持されていた」¹⁷。なぜなら、週末に余暇を楽しむことは、とりわけ労働力の一端を担う子供たちにとっては悪習に染まる不道德な例とされていたからである。したがって、ある雇用主は「町中に監視人をおいて、そこから不品行な者や子供たち、また酔っぱらいなどを排除」¹⁸したとされる。また、ある雇用主は20歳以下の被雇用者に対して、土曜日と日曜日の4時間は学校に出席することを義務づけた¹⁹。またなかには、子供たちが日曜日に往来をうろつかないように専門の見張人やとよう者もいたといわれている。

このように、工場村における労働者教育がどのように行なわれていたかを見ると、たとえそれが雇用主による先進的な試みであったとしても、工場制生産に適合的な労働力を創出しようとする雇用主の意図がうかがえる。そのことから、「労働者階級の間の品位や道德心のレベルを引き上げようとする努力は、彼ら自身のためではなく、…(中略)…新たな工場内規律の樹立という観点からなされたもの」²⁰と理解されているのである。

このように、19世紀の英国において工場村を建設した雇用主たちは、「労働の場」だけではなく「生活の場」の管理にも関心を示していた。先行研究において、その動機は、主として工場制生産に適合的な労働力の創出とされる。したがって、労働者住宅や労働者教育などの様々な施策を用いた労働者の管理・教化の場として、工場村が建設されたといえるであろう。

また、産業革命期の英国の民衆には伝統的生活様式——すなわち、「人格の敬慕と私欲のない献身とに支えられた社会が、金銭的利害と買われた奉仕とに支えられた社会よりも好ましい」²¹とする価値にもとづいた生活様式——が残存しており、それが労働の自由な移動と適応とを妨げていた。だからこそ、当時の雇用主たちは、没主観的・非人格的な労使関係ではなく、共同社会関係を基礎とする人格的な主従関係の回復を標榜し、実際に試みたと考えられる。すなわち、民衆における伝統主義的な行動規範を背景に、「家父長的な温情という徳目の実践」²²を労務管理に取り入れることで、産業革命にとって新たに登場した近代的な工場における労使関係を「伝統的な主従関係のモデルに合わせてつくり上げ」²³しようとしたのである。したがって、パターンリズムという伝統の規範に基づいた家父長的管理を実践することは、工場において失われていく労使

16 S. ポラード (1982) 300 頁。

17 S. ポラード (1982) 287 頁。

18 S. ポラード (1982) 287 頁。

19 M. ヴェーバー (1989) 67-68 頁。ウェーバーは、「あたかも労働が絶対的な自己目的一天職—であるかのように励むという心情」は、人間に生得なものでも、賃率の操作によって創り出されるものでもなく、長期におよぶ教育の成果として生ずるものとしている。

20 S. ポラード (1982) 292 頁。

21 R. ベンディクス (1980) 111 頁。

22 R. ベンディクス (1980) 118 頁。

23 R. ベンディクス (1980) 113 頁。

間的人格的結びつきの回復を、工場村というコミュニティ・レベルで新たに試みた管理手法といえよう。

3. 19世紀英国の工場村

本稿では、ロバート・オウエンが産業革命期にその理念を探究したニュー・ラナークと、ヴィクトリア期において織物事業者のタイタス・ソルトがブラッドフォード近郊に建設したソルテア、そして19世紀末に建設され田園都市運動の先駆けとされるボーンヴィルを取りあげる。スラム街の形成が19世紀都市部の特徴となっていくなかで、これらの工場村は都市生活に健全な貢献をはたし、後の田園都市への途を開いたとされる²⁴。

(1) ニュー・ラナーク (New Lanark)

ニュー・ラナークは、水力紡績機の発明者リチャード・アークライトと1784年にパートナーシップを結んだデイビッド・デイルが、スコットランド西南部を流れるクライド河流域の土地を購入したことから始まる。翌年、デイルはアークライトとのパートナーシップを解消し、唯一の所有経営者として工場建設に臨んだ。1785年4月に着工され、翌86年に操業を開始したニュー・ラナーク工場は、スコットランドにおいて水力紡績機を用いた最初の試みといわれている。

この地は水力紡績機の動力源としては申し分なかったが、グラスゴーから遠く離れた土地であった。したがって、工場の労働力確保のために、当初から労働者住宅を建設する必要があった。「最初の工場が1786年3月に操業を開始し、90人の石工、大工、労働者を動員した建設の結果、1793年までに四つの工場と200家族以上の住宅が完成した」²⁵。1793年にニュー・ラナークで働く1,157人のうちの約800人が少年少女であり、しかもそのうちの450人が10歳に満たない子供であった。当初、デイルは子供たちが受け取る賃金の代わりに扶養するという原則に立って、ラナークや周辺の教区およびエジンバラやグラスゴーの孤児院から児童を獲得していたとされる。

1796年にデイルが行なったマンチェスター保険局への報告には、396人の少年少女が衛生面で管理の行きとどいた宿泊施設で暮らしていることが記されている²⁶。また、当時の就業時間は午前6時から午後7時（休憩時間は朝食30分、昼食1時間の2回）であり、子供は終業後に学校で2時間勉強することが求められた。1796年までに、16名の教師を雇い、507名の生徒に読み書きと算数を教えていたとされる。さらに、2名の非常勤教師が裁縫と教会音楽を教えていた。

このように、ニュー・ラナークは工場建設だけにとどまらず、住宅や学校も建設されていっ

24 L. マンフォード (1974)。

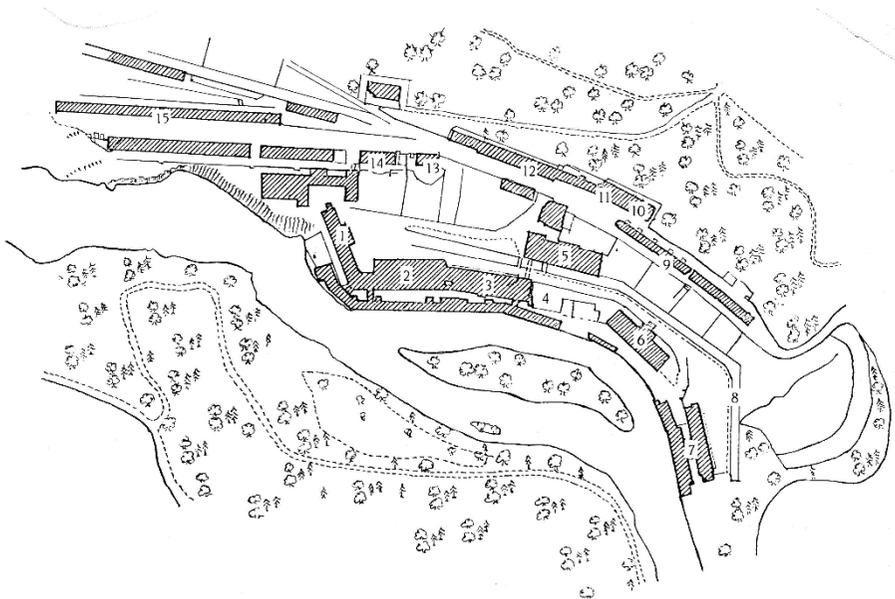
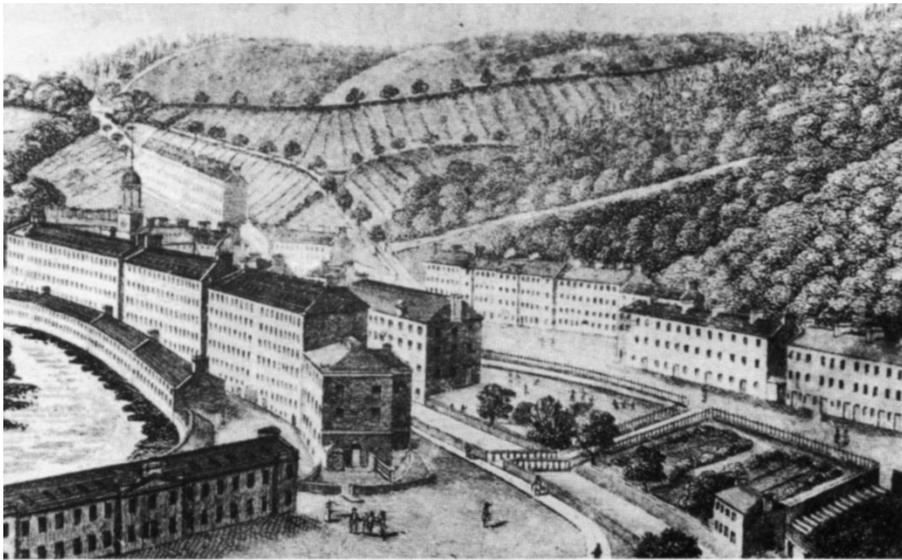
25 月尾嘉男・北原理雄 (1980) 64-65頁。

26 Davidson, L. (1995) p.7.

た。その全景は4棟の紡績工場がクライド河と水路の間に並んで建設され、その工場群を取り囲むように様々な施設や労働者住宅が並び立つ工場村であった（図1）。

労働者住宅の1つケイスネス・ロウは、デイルが連れてきたハイランド地方からの移民を収容

図1 ニュー・ラナークの全景



注：1. 第1工場、2. 第2工場、3. 第3工場、4. 第4工場跡、5. 性格形成院、6. 学校、7. 工場および染作業場、8. 荷積み水路、9. ケイスネス・ロウおよび会計事務室、10. 売店、11. ナーサリー・ビルディングス、12. ニュー・ビルディングス、13. オウエン邸、14. デイル邸、15. 労働者住宅群

出所：Davidson, L. (1995) pp.13, 20-21.

するために建てられた2階と半地下の4つの共同住宅を有する労働者住宅である。また、ニュー・ビルディングスは住居と集会室に使われた4階建の7つの共同住宅からなる建物である。その他、工場村の入り口付近の坂道に沿って建てられたブラックスフィールド・ロウとその下に建てられたロング・ロウおよびブロード・ロウは、いずれも1790年代に建てられた住宅である。そして、オウエンの手による唯一の労働者住宅ナーサリー・ビルディングスは1810年頃に建設され、「当初、第四工場の子供たちを収容するために計画されたもので、四階建の三つのテヌメントからなり、住宅と倉庫に利用された」²⁷。このようにデイルのもとで工場村建設は着々と進められ、オウエンが引き継いだときにはニュー・ラナークはほぼ現在のそれに近い姿を整えていた。オウエンは、1798年にニュー・ラナークを初めて訪問したときの感想を次のように述べている²⁸。

今まで見てきたどこよりも、私はここを選びたい。自分がいままで長らく考えに考えぬいて、実行の機会を求めてきた、一つの実験を試みるのには。

マンチェスターの綿紡績工場で経営者としての経験を積んだ、オウエンがニュー・ラナークの経営を実際に引き継いだのは1801年1月1日のことである。この時すでに会社の所有権はオウエンに移っていた。オウエンは、デイルから「1797年夏に工場を20年間年賦3千ポンドの6万ポンドで買い取り、『ニュー・ラナーク紡績会社』を組織」²⁹していた。また、1799年9月にはデイルの長女アン・カロライン・デイルと結婚している。「当時のニュー・ラナーク工場には、ハイランド地方からの移民を中心とする約1,300人の家族と、教区から集められた400~500人の子供が働いていた」³⁰。デイルのもとで児童労働は丁重に扱われ、労働条件も他の工場と比べてよかったとされるが、「それでもなおその教育状態や衛生状態は望ましいというには遠く、大部分の家族は一室に生活し、風紀は乱れ、窃盗、飲酒、乱交が横行していた」³¹とされる。

このような状況を目の当たりにしたオウエンは、労働時間を1日13時間から14時間に延長して個人の生産量を監視したばかりか、風紀の乱れを取り締まるために夜警を雇った。そして、飲酒が3回見つかると解雇された。さらに、オウエンは労働者たちの悪徳行為が彼らの置かれた劣悪な環境によってもたらされると考えた³²。そこで、オウエンは盗みに対して罰金を課すなど規律を厳しくするだけでなく、飲酒の代わりに講話やダンスを奨励し、さらに工場経営で得た利益

27 月尾嘉男・北原理雄 (1980) 66頁。

28 ロバート・オウエン (1928) 77頁。

29 月尾嘉男・北原理雄 (1980) 67頁。

30 月尾嘉男・北原理雄 (1980) 67頁。

31 月尾嘉男・北原理雄 (1980) 67-68頁。

32 この考えが、人間は自力で性格を形成することはできず、性格は環境によって形成されるとするオウエンの「性格形成論」の根本をなす。

を投じてナーサリー・ビルディングス、協同組合方式の売店、性格形成院、および学校を建設し、生活環境の改善にも着手していった³³。また、工場労働者の賃金の1/60の拠出からなる疾病基金や、貯蓄銀行が1818年までに設立された。こうして、雇用主による管理は「労働の場」を越えて「生活の場」へと介入の度を強めていったのである。たとえば、「工場外での生活の乱れを取り締まるために、オウエンは村民総会を召集し、彼らのなかから『南京虫退治委員会』をつくり、週一回家庭を巡回させて私生活の状況を報告させることを委員に義務づけた」³⁴。

また、オウエンは持論を実践するために、性格形成院をはじめとする学校を建設した。1816年1月に開講し、14名の教師が274名の生徒を受け持った。授業時間は夏が午前7時30分から午後5時であり、冬は午前10時から午後2時であった。学校に通う子供は年齢に応じて、2つに分けられた。第1学校は満1歳あるいは歩けるようになった幼児を収容する学校であり、2歳になるとダンスが、また4歳になると音楽が教えられた。第2学校は5歳から、工場で働く年齢の10～12歳までの子供を収容する学校であり、習字や算数などが教えられた。そして、工場で働く10歳から20歳を対象とする夜間学校として、性格形成院が用いられた(図2)³⁵。

図2 学校における授業風景



出所：Davidson, L. (1995) p.16.

33 しかし、オウエンが学校経営の構想を打ち出すと、パートナーであった実業家のJ. バートンやJ. アトキンソンらの反発を買い、1810年にパートナーシップの解消を余儀なくされた。その後、グラスゴーの実業家たちとパートナーシップを結ぶが、これも利害の不一致から1813年に解消された。最終的に、オウエンの構想に賛同したクエイカーの実業家W. アレンやJ. ウォーカー、J. ベンサムらとパートナーを組むことになった。

34 角山栄(1979)193頁。

35 このような学校教育は児童労働の未利用をもたらしたとされるが、実際には、母親が安心して働くための託児所としての役割をもっていたと、1818年にニュー・ラナークを訪れたアメリカ人は伝えている。

学校教育において、オウエンは特定の宗教を教えることにも読書に没頭させることにも関心を示さなかったとされる。しかし、パートナーの一人でクエイカー教徒の W. アレンはニュー・ラナークにおけるオウエンの教育プログラムに非常に関心をもっていた。アレンはダンスや歌唱だけでなく、軍隊式体操が授業として行なわれているのを知ったとき、オウエンに中止するよう要求した。結局、1824年1月のパートナー会議で、オウエンは弁明を余儀なくされ、彼の実験は制限されることとなった³⁶。

以上のように、オウエンは労働者の「生活の場」における人格的庇護者としての権威を行使したのであるが、その目的は時間による管理が徹底される近代の工場制生産に適応した態度を労働者たちに身につけさせるためであった。ここに、工場制生産における新たな労使関係を、伝統的な主従関係に合わせて作り上げていこうとした雇用主の意図がうかがえる。つまり、産業革命期におけるパターナリズムとは、新たに形成された雇用主と労働者の関係を再構築するために、共同体社会関係における主従関係の伝統を、工場村という新しいコミュニティを介して再現することであったと理解できる。そのため、「オウエンは『慈愛のこもった後見』を行なうことを一つの社会哲学とすることにより、彼流の伝統主義に独自の人格的な特質を付与することになったが、彼の労務管理への接近方法は、それまでに存在したことがないというものでも、また独自なものでもなかった³⁷」と評されるのである。

(2) ソルテア (Saltaire)

次に、ヴィクトリア期に建設されたソルテアについて考察する。デイビッド・ロバーツは著書『Paternalism in Early Victorian England』において、「財産のパターナリズム（資産家は義務を有するという考えにもとづく双務性の規範——引用者）という概念の草の根レベルでの復活が、ソルテアにおいてその頂点に達した³⁸」としている。この工場村は、ブラッドフォードの織物事業者タイタス・ソルトによって1851年から1872年にかけて建設されたものである。また、ソルテアは欧米諸国を歴訪中であつた岩倉具視使節団が1872年10月に訪れたことでも知られている。ソルテアという工場村の名前は、ソルト (Salt) がブラッドフォード近郊のエア (Aire) 河の流域に建設したことに由来する。

ソルトは、加工が困難なためにリヴァプール港に放置されていたアルパカの製品化に成功し、1853年までにブラッドフォードに6つの工場を所有していた。また、彼は事業のかたわら会衆

36 結局、このことが原因で、オウエンは渡米を決意し、ニュー・ハーモニーの建設に着手することになった。1824年夏に R. フラワーからアメリカ合衆国のインディアナ州ハーモニーで実験の継続を勧められたとき、それを承諾し、同年12月に息子の R.D. オウエンとともに、ニュー・ラナークで完結しなかった実験の続きを求めて渡米したのである。

37 R. ベンディクス (1980) 114 頁。

38 Roberts, D. (1979) p.180.

派日曜学校の教師として宗教活動にも熱心に取り組んでいた。さらに、1848年11月から1年間ブラッドフォード市長をつとめ、1859年から1861年の間、ブラッドフォード選出の自由党国会議員となっている。当時、毛織物産業の中心地となりつつあったブラッドフォードは、他の新興工業都市と同様に、公衆衛生や住宅問題などの人口過密による生活環境の悪化が問題となっていた。実際に、1811年から1851年の間にブラッドフォードの人口は16,012人から103,771人に増加し、1849年夏にはコレラの流行により多数の死者を出している。

こうした状況の中、ソルテアの建設が1851年に5階建の工場建設からはじめられたのである(図3)。「この工場は、その当時驚くほどの規模で、6.5エーカーの敷地に、およそ3千人を雇用していた」³⁹とされる。梳毛織物の全ての工程を行なう、この大規模工場は1,200台の織機を擁し、1日約3万ヤードの服地を生産する能力を備えていた。労働時間は午前6時から午後6時であり、30分の朝食休憩と1時間の昼食休憩があった⁴⁰。工場に続いて建設されたのが労働者住宅と公共施設であり、1871年までに824戸の住宅と40店舗の商店が完成し、ソルテアの人口は約4,300人に達した。しかも、そのうちの75%がウェスト・ライディング出身者であり、残りはヨークシャの他地域から13%、ブリテン島から12%であった⁴¹。

ソルテアの労働者住宅はゴシック様式の長屋であったが、ブラッドフォードや周辺都市の労働者住宅と比べるとはるかに上質であり、上下水道とガスを完備していた。入居状況については、工場における職位によって部屋数と広さの異なる住宅が提供され、1週間の家賃はその住宅のグレードに応じて、2シリング4ペンスから7シリング6ペンスの範囲に設定されていた。たとえば、監督者の住宅は応接間、台所、3つの寝室、地下室、前庭つきであったのに対して、労働者の住宅は居間、小さな台所、2つの寝室、半地下室であった(図4)。

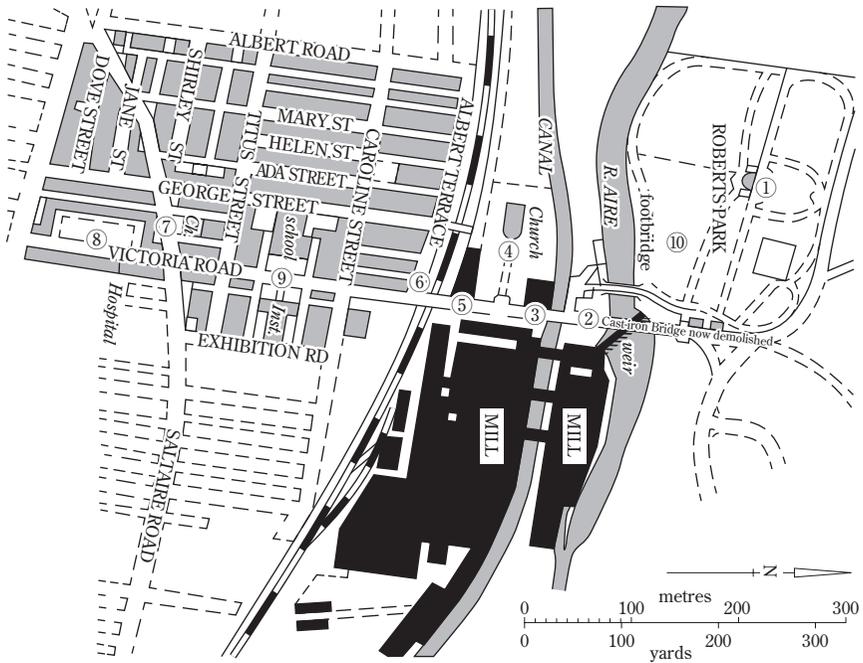
このように、当初は居住地域においても職場での序列が反映されていたが、この入居状況は時間が経つにつれて変わっていった。その変化をもたらしたのが入居者の所得であった。すなわち、居住地区の拡大により上質の新築住宅が増えるにつれて、その入居状況は世帯主の賃金や職位から家族の1週間分の総収入によって決まるようになっていったのである。たとえば、若い監督者の世帯主だけが家計を支える家庭よりも、多数の児童労働を擁する不熟練労働者の家庭のほうが総収入で上まわり、監督者よりも高いグレードの住宅に入居することがしばしばみられた。その他、食堂をはじめ、教会、小学校、養老院、多目的施設、共同浴場および洗濯場などの公共施設が順次建てられていった。しかし、これら公共施設の建設は当初から予定されていたわけではなく、コミュニティの成長とともに必要に応じてソルトが建設したものであった。たとえば、

39 Ashworth, W. (1951) p.379.

40 Reynolds, J. (1983) p.290. 1872年以降、労働時間は午前6時30分から午後6時30分までに変更された。また、土曜日は午前6時から午後2時までとされた。

41 Reynolds, J. (1983) p.288. ソルテアの労働者は、1854年から1858年の間はブラッドフォードの工場から移された者たちであったが、それ以降はソルトが周辺地域から個人的にリクルートした。

図 3 ソルテアの全景



注：①タイタス・ソルト銅像。②ヴィクトリア・ロードの終点。③工場。④会衆派教会。⑤食堂。⑥居住地区。⑦タイタス・ストリート。⑧養老院。⑨ヴィクトリア・スクエア。⑩ロバーツ公園
出所：Reynolds, J. (1985) pp.14-15,21.

図4 ソルテアにおける監督者向け住宅



出所：Reynolds, J. (1985) p.22.

宗教活動は、当初、工場の向かいに建てられた食堂で行なわれていた。格安で食事を提供する食堂は約800人を収容できた。しかし、1854年の人口増加にともなう屋外で行なわれるようになると、ソルトは教会を建設し、講師代をも支払った。それと同時に、食堂でソルテア工場学校が開始された。この学校の授業時間は、工場の労働時間と密接に結びつけられていた。たとえば、児童の労働時間は1週目が午前6時から午後12時30分の場合、2週目は午後1時15分から午後5時30分と定められていたため、児童労働者が授業に出席できたのは半日であった。その後、1867年から1871年にかけて小学校が建設され、6歳までの少年少女約700人に初等教育が実施された。しかし、そのうちの約半数は依然として半日の受講生であった⁴²。

ブラッドフォードの市政に携わった経験から、労働者のスラムの悲惨な状況を知っていたソルトは、村の衛生面のみならず、住民である労働者のモラルにも当初から関心を示し、実際に介入していた。この点は、「ソルトが労働者にモラルとして期待したものは、ある場合には労働者に対する彼の考え方の押しつけともいえる面を持っていた。それは、公園の使い方に関するルール

42 学校就業年齢の児童が不法就労していたのは労働者住宅への入居と関連していたと思われる。つまり、それが世帯主の所得だけでなく、家族全員の所得によっていたため、少しでもよい住宅に住むには多くの働き手が必要だったのである。そのため、一家の所得増大のために、学校就業年齢の児童も工場で働かされたと推測される。ちなみに、1833年工場法によって、綿、梳毛、紡毛の工場では9歳以下の子供の雇用は禁止され、さらに9歳から13歳の子供の労働時間は1日8時間、13歳から18歳が1日12時間と定められている。

のようなものとどまらず、ある場合には個人生活に対する干渉ともいえる面にまで及んでいた⁴³とされる。たとえば、ソルトは労働者の飲酒、共同浴場や洗濯場の利用について事細かに干渉し、さらに洗濯物の干し方についても裏庭に干すことをひどく嫌ったといわれている。また、ソルトが1869年から1871年に建設した多目的施設の狙いは、パブに代わって娯楽や教育の場を提供するコミュニティ・センターにあった。飲酒は労働者に不道德と貧困をもたらす害悪であると、ソルトは考えていたからである。多目的施設では、分別のある労働者を育成する目的で、機械工学院や芸術、科学といった成人向け講義が行なわれ、図書館や体育館、ビリヤード場、コンサートホールなどの設備を備えていた。会費は21歳以上の男性が6シリング、女性と子供が3シリングと定められていた。また、1876年に「労働者階級を道徳的、社会的に高める」⁴⁴ために建設された公園の利用規定は厳格なものであった。たとえば、酔払いや犬、大人同伴でない8歳以下の子供は入園できなかったし、喫煙やギャンブル、集会は固く禁止されていた。

こうした雇用主の「生活の場」への干渉は住人の反発を招いた。共同浴場も洗濯場も住民の不評を買い、利用はほとんどなく、1894年に取り壊されている。また、ソルテアにパブはなくても、住民はソルテア近隣のパブで飲酒していたことが報告されている。さらに、選挙法の改正によりブラッドフォードで労働者の組織化が進みつつあった1868年には、ソルトがソルテア工場の労働者代表を横暴に扱ったことで、4日間のストライキが発生している。1876年のソルトの死後18年経った1894年に、工場と村は地元の実業家集団に売却され、ソルト家との関係が絶たれた。1902年には、実業家集団の一人であるJ. ロバーツが唯一の所有者となるが、彼の引退後、工場部分の所有権は転々とし、最終的にはイリングワース・モリス・グループ (Illingworth Morris Group) に落ち着く。1933年に、同グループは住宅をブラッドフォード不動産会社 (Bradford Property Trust Company) に売却し、モデル村としてのソルテアの歴史は終焉を迎えた。

ソルテア建設の動機について、ソルトは「私は不潔で混乱したブラッドフォードに加担しなかった。幸福で満足した人々が私の後に続くのを見たい」⁴⁵と、工場オープンの演説で語っていた。ブラッドフォード市長在任中にスラムの悲惨な状況を目の当たりにしていたソルトは、工場規模の拡張のためだけに郊外を選択したのではなく、同時に、労働者の生活環境の改善を求めていたと考えられる。したがって、ソルトは自らの理想を求めて、「労働の場」だけでなく「生活の場」にも積極的に関与することになった。つまり、ソルテアの居住者のほとんどが工場で働く労働者であったため、コミュニティに関する問題はすべて雇用主の自由裁量、すなわちT. ソルトの恣意と恩寵によって決定されることになった。それにもかかわらず、コミュニティの必要

43 石田頼房 (1991) 128頁。

44 Reynolds, J. (1983) p.280.

45 Reynolds, J. (1983) pp.263-64.

に応じて建設を進めたという点で、産業革命期の工場村とは異なる。いくつかの公共施設は、工場村の長であるソルトが自らの理想郷のために一方的に建設したというよりも、住民の要求に応じていくなかで建設されたものであった。ただし、その場合でも、施設の利用については雇用主の干渉を免れなかった。

(3) ボーンヴィル (Bournville)

最後に、英国における田園都市運動の先駆的事例とされるボーンヴィルについて考察する。ボーンヴィルの開発は、バーミンガムにおいてチョコレート菓子製造事業で成功したキャドバリー・ブラザーズ社 (Cadbury Brothers Ltd.) が1879年に大規模なチョコレート工場を建設したことを契機としている⁴⁶。「生活の場」においても労働者を管理しようとしたニュー・ラナークやソルテアとは異なり、ボーンヴィルはキャドバリー社の従業員以外の人々にも開放されたコミュニティを目指して建設された。実際に、ボーンヴィルに住むキャドバリー社の従業員は、建設当初から現在に至るまで全住民の40%程度でほとんど変わらないとされる。この背景には、様々な階級からなる地域社会の一構成員として労働者を位置づけることを理想とするジョージ・キャドバリーの信念があった。1900年にボーンヴィルの開発がキャドバリー社の手を離れてからも、「初期の建設において信託財団はかなり神経質にこの（様々な階級からなるコミュニティという——引用者）原則を守り一戸ずつ隣り合わせに労働者階級と中程度の階層の人という具合に組み合わせていった」⁴⁷とされる。

こうしたボーンヴィル開発の理念は、G. キャドバリーの次のような経験に基づいているとされる。すなわち、敬虔なクエイカー教徒の父ジョン・キャドバリーの下で育ったG. キャドバリーは、教育機会のなかった労働者を対象とする成人学校運動に積極的にかかわり、1859年から生涯を通して成人学校の教壇に立ち続けたとされる⁴⁸。さらに、G. キャドバリーはバーミンガム市議会議員として住宅問題にかかわった経験をもっていた⁴⁹。このように、成人学校などの社会活動に熱心であったG. キャドバリーは、バーミンガムの貧困層とかかわっていくうちに労働者階級の「健康と品格の両面において、スラムの状態やひどく密接した建物の増大しつづける地域の病的な影響に、より一層痛感させられるようになった」⁵⁰とされる（図5）。

したがって、彼はボーンヴィルで暮らす労働者をコミュニティ内のスラム化し孤立した存在ではなく、様々な階級が入り交じって社会生活を送るコミュニティの構成員として位置づけようと

46 キャドバリー社は、2010年にアメリカの大手食品企業クラフト・フーズ社 (Kraft Foods Group, Inc.) に190億ドルで買収され、2018年現在、クラフト・ハインツ (Kraft Heinz Company) の子会社となっている。

47 下総薫 (1971) 59頁。

48 Gardiner, A.G. (1923) p.40.

49 Gardiner, A.G. (1923) pp.66-69.

50 Williams, I.A. (1931) p.218.

図5 1875年頃、バーミンガムの裏通り



出所：Henslowe, P. (1984) p.2.

した。事実、「ジョージは後年当時のことを顧みて『もし私がバーミンガムの成人学校で貧しい人々に接する経験を持たなかったら、今日のボーンヴィルは生まれなかったろう』と述べているように、彼はこの成人学校の生徒である下層階級の人々のあまりにも惨めな生活を目の当たりにして、人間らしい環境をこの人々に提供することが自分の使命であることを素朴に感じ取ったのであった」⁵¹⁾。

以下、こうした理念にもとづき、会社と切り離されて独自に発展していくことになる、ボーンヴィルを考察する。まず、ボーンヴィルに建設された住宅は、大きく3つのタイプに分類できる。第1に、工場用地に隣接してキャドバリー社によって建てられた数戸の住宅、第2に、ジョージの兄リチャード・キャドバリーによって建てられた一群の私設救貧住宅、第3に、ボーンヴィル・ヴィレッジ信託財団 (Bournville Village Trust) の所有する土地に同信託財団、公共事業協会 (Public Utility Society) および個別の私企業によって建設された住宅、の3タイプである。

第1のタイプの住宅は、幹部職員のために1879年に工場に隣接して建てられた16戸の住宅である。しかし、これらの住宅は工場の増設とともに撤去され、1927年にはダイニングルーム・ブロックの建設によってそのほとんどが取り壊された。

第2のタイプの住宅は、R. キャドバリーが生前に計画した最後のもので、1898年に着工され

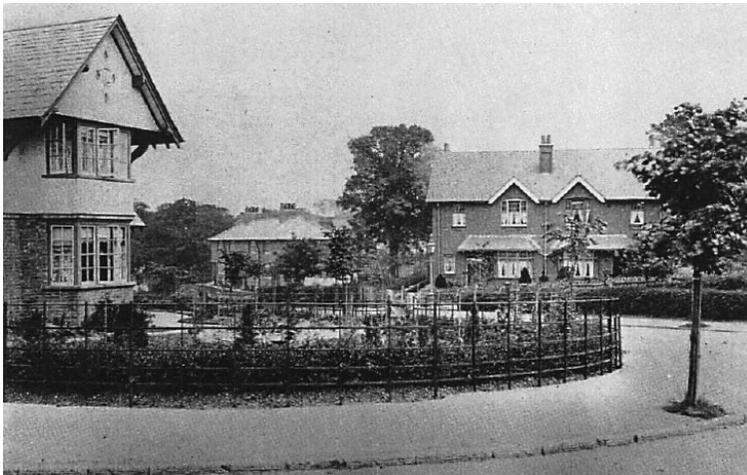
51 下総薫 (1971) 56頁。

たものである。この私設救貧住宅は、工場の南西のリンデン・ロードとメアリーベイル・ロードが交差する一角の約300ヤードの土地に建てられ、「全部で33戸あり、カーテンのない寝室と小さな台所を有する居間から成っており、…(中略)…小さな裏庭もあった」⁵²。この居住施設は2人用——夫婦あるいは母と娘——に設計され、暖房器具、照明および医療サービスが無料で提供された。したがって、入居条件は60歳以上か、もしくは低収入——独身者は週10シリング、結婚したカップルは週15シリングの収入——でなければならなかった。

第3のタイプの住宅は、1893年にG. キャドバリーが工場に隣接する北西部の土地(120エーカー)を購入したことを端緒とする。さらに、1894年から1895年の間に土地が追加された。そして、1898年には工場からG. キャドバリーの私邸があるウッドブルックまでの間の土地が購入され、さらに翌99年には工場の西南約1マイル離れたところにあるヘイ・グリーン所領(140エーカー)が追加された。こうして、1900年までにG. キャドバリーは延べ330エーカー以上に及ぶ地所を購入し、工場周辺に約300戸の住宅を建設した(図6)。

これらの住宅はいずれもG. キャドバリーの信念に基づいて厳しい規制のもとで建設されていた。ボーンヴィルでは、劣悪な住宅が建てられないように、999年契約で年間1ポンドの地代が設定され、さらに住宅建設費の下限が設定されていた。また、運動場や学校等の施設、緑地などが注意深く配置された。ところが、住環境の良い労働者住宅の建設は彼が想定していなかった事態を招くことになった。ボーンヴィルにおける安価で良好な住環境は人気を博し、投機目的の転売が繰り返され、住宅価格が高騰したのである。たとえば、「ボーンヴィルの周辺が急速な市街化にさらされてキャドバリーの期待した田園的景観が急速に失われて行きつつあったこと、貪欲

図6 ボーンヴィルにおける1890年頃の住宅



出所：Henslowe, P. (1984) p.4.

な借地人が三年足らずの所有期間で建物を転売して30%以上の利益をあげるといようなことが起こっていたこと」が指摘されている⁵³。

そこで、規制強化の必要を認識したG. キャドバリーは、ボーンヴィルの土地と住宅を、1900年12月14日付の証書によってボーンヴィル・ヴィレッジ信託財団に譲渡し、会社と完全に切り離して管理することにした⁵⁴。この財団の目的は、「現在、労働者階級の大部分に供給されている不衛生かつ不健全な居住状態に起因する諸々の害悪を軽減し、工場労働者に天与の土を耕すという健康な機会を与えることによって戸外の健全な生活を確保することにある。バーミンガムの内外に留まらず全英に住み働く労働者、勤労者に庭を与え、オープン・スペースを与え、居住条件を改善し、健全な生活をもたらすことをその目的としてここに宣言する」⁵⁵とあり、証書には以下のような財団の諸権利が記されている⁵⁶。

- ・土地を購入、販売あるいは賃貸する権利
- ・建物を建設、販売あるいは改修する権利
- ・何らかの条件で金を貸す権利
- ・病院、学校あるいは他の同様の目的のために土地建物を提供する権利
- ・図書館、技術学校、レクリエーション・ホールやそうした施設を備える権利
- ・直接的にせよ間接的にせよ地所を拡大する権利
- ・他の財団、会社あるいは個人と所有地の共同運営のための計画に参加する権利
- ・財団職員を雇う権利
- ・内規や規制をつくり、改正あるいは廃止する権利
- ・議会立法に依頼する権利
- ・資金を安全に投資する権利

当初、信託財団の理事はG. キャドバリー、妻エリザベス、息子のエドワードとジョージ・ジュニアといった家族で構成されていたが、次第にフレンド教団（クエイカー教徒の組織）やバーミンガム市評議会およびキングズ・ノートン都市地域評議会からそれぞれ任命された者を含むようになっていった。また、理事全員の合意がないかぎり、財団の所有地および所有地内の建物で酒類を醸造、販売することは禁止された。さらに、財団設立後は、一人が1エーカー以上の土地、あるいは6戸以上の住宅を所有することが禁止され、借地期間も99年に変更された。ま

53 石田頼房（1991）139頁。

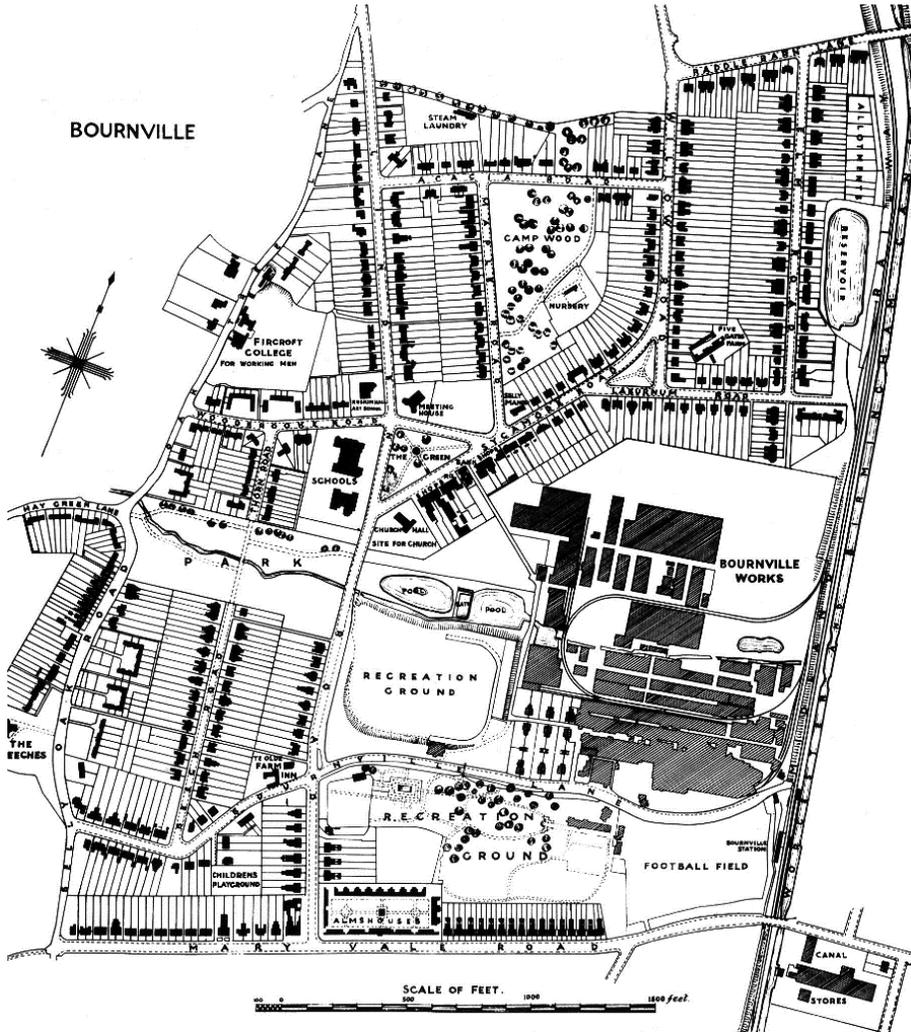
54 Williams, I.A. (1931) p.220. その当時のボーンヴィルの土地と建物の総額は約17万2千ポンドと評価された。

55 下総薫（1971）58頁。

56 Williams, I.A. (1931) p.221.

た、財団が管理するようになってから公園や公共施設が充実しはじめた。こうして、「財団の財産は雪だるま方式に増加し、…（中略）…利益は配分されるのではなく財団に追加され、その目的促進のために使用された」⁵⁷。すなわち、土地を公的な財団の所有下におき、地代の徴収や、抵当権付き住宅の賃貸などによって得た利益をボーンヴィル開発のために再投資するというものであった。その結果、1900年に約17万ポンドであった財団の資産は、1929年末には50万ポンド以上に膨れ上がり、1931年には約1,060エーカーの土地を所有し、約2千戸の住宅が建てられた（図7）。

図7 1914年、ボーンヴィルの全景



出所：Henslowe, P. (1984) p. ii.

57 Williams, I.A. (1931) p.222.

また、ボーンヴィル・ヴィレッジ信託財団の他に5つの公共事業協会が存在し、財団から土地を賃借してボーンヴィルの開発を行なった。公共事業協会とは1876年から1913年の産業共済組合法 (Industrial and Provident Societies Acts) のもとで形成された組織であり、200ポンド以上の協会の株式を保有してはならないという条件のもとで出資した小口の投資家からなっていた。また、配当率の上限は大蔵省によって制限されていた。実際に、ボーンヴィルの住宅建設を行なった協会は、1907年に20エーカーの土地を賃借したボーンヴィル・テナント社 (Bournville Tenants Ltd.) の労使共営制協会 (Co-partnership Society)、1914年に設立され主に第1次世界大戦後に発展したウィアリー・ヒル社 (Weoley Hill Ltd.)、1922年設立のウッドランズ住宅協会 (Woodlands Housing Society)、1919年に設立され、キャドバリー社の被雇用者だけがメンバーになることができるボーンヴィル工場住宅協会 (Bournville Works Housing Society)、そして1923年に設立され女性労働者向けの小さな集合住宅を建設したレジデンシャル・フラット社 (Residential Flats Ltd.) である。

その他、私企業でボーンヴィルの開発にかかわったのはキャドバリー社であった。キャドバリー社は財団から土地を賃借して、143戸の住宅とバンガローを建設した。そのうち26戸がキャドバリー社専属の工場消防隊員の住宅として提供され、また58戸のバンガローがキャドバリー社で働く独身の女性労働者に提供された。

ボーンヴィルの町としての発展に伴いボーンヴィル・ヴィレッジ評議会 (Bournville Village Council) が設立された。この評議会はボーンヴィルに暮らす住民が選出した代表者で構成されているのが特徴である。つまり、キャドバリー社の従業員だけでなく、様々な階級からなる市民が参加する自治組織であり、コミュニティ改善案、住民の苦情、地域交流 (講演会や祭など) の組織化、地域の緑化計画などを主に扱った。ここでは、G. キャドバリーが理想とした階級を越えた地域住民の交流が行なわれていたといえよう。したがって、ボーンヴィルは、雇用主によって「労働の場」と「生活の場」の管理が結びつけられた従来の工場村とは明らかに異なった性格をもっていたといえる。そこでは、労働者も一市民として生活し、階級間の利害を越えた市民社会的交流が築かれていたのである。したがって、ボーンヴィルは単なる工場村ではなくなり、大都市バーミンガム郊外の地域社会を形成していった。このことは、現在のボーンヴィルが地域社会から孤立した産業革命の遺物として存在しているのではなく、大都市バーミンガムの一地域として今なお発展していることからもうかがえる。今日のボーンヴィルは、4千ヘクタールの地所におよそ1万戸の住宅が建設されている。

4. おわりに

19世紀の英国において工場村を建設した雇用主の意図は、労働者の身体的・精神的な管理を通じて労働者たちに規律と忠誠心を教え込み、工場制生産に適応した労働力の確保と経営秩序の安定をはかるという点にあったとされてきた。とりわけ、初期の工場村はその環境全体が利潤を

求める雇用主の自由裁量のもとにあり、容易に工場の利害と結び付けられる要素を多分に含んでいた。したがって、工場村の考察には社会的良心の観点からではなく、工場経営の問題という観点からのアプローチが望ましいとされてきた。つまり、「作業員を激しく鞭打つタイプの雇用主と、模範的なコミュニティの建設者との間では外見上その差は大きいが、しかし『労働者の統御という視点からすれば、工場管理の二つのタイプはいずれも規律の強制という点で同一の関心を示している』⁵⁸とということである。

しかし、これは従来の共同社会関係に基礎をおく主従関係のモデルに合わせて作り上げられた、工場制生産における新たな労使関係の構築であった。ウェーバーによると、伝統的支配の正当性の原理は、伝統とヘルの人格に対する恭順からなっている。つまり、新たな支配者である雇用主は、まず、自らを正当な伝統の継承者であることを証明するの必要に迫られるのである。当時の雇用主は、都市における人間疎外の問題と農村における労働慣行の問題に対して同時に解決をはかる方法として自らを伝統の継承者と位置づけ、人格的結びつきを基礎とする主従関係——すなわち、伝統的支配の基本要素にもとづく支配と服従の関係——の構築を試みたと考えられる。ただし、19世紀末に建設されたボーンヴィルは異なっていた。ボーンヴィルは市民生活の基盤を提供する場として位置づけられている点ではそれまでの工場村と同一であるが、新たな労使関係構築のための労働者管理の一手段というそれまでの工場村が有した性格は直接的に存在しなかったからである。

今後の課題は、19世紀の英国産業における家父長的管理が、その後の英国企業の労務管理において前近代的なそれをどの部分で継承し、またどの部分で断絶して新たなものへと変容をとげていったのかを明らかにすることである。具体的には、「労働者階級の徳性に対するより有益な影響力は、現在教会によって行使されているよりも、彼らの職場という媒介を通して行使されているとってよい⁵⁹とベンジャミン・シーボーム・ラウントリーが主張しているように、雇用主の関心は工場内の福利施策による労働者のより精巧な管理へと向けられていったと考えられる。家父長制的管理はコミュニティそれ自体を含む被雇用者の身体的・精神的管理から、20世紀英国の近代企業のもとで産業心理学に依拠した生産点における労務管理へと精緻化されていったものと推測されるからである⁶⁰。

58 S. ボラード (1982) 293 頁。

59 Meakin, B. (1905) p.33.

60 この視点から、英国における労務管理の展開を議論したものに、Urwick, L.F. and E.F.L. Brech (1994) *The Making of Scientific Management Vol.2: Management in British Industry*, Bristol: Thoemmes Press; Guillén, M.F. (1994) *Models of Management: Work, Authority, and Organization in a Comparative Perspective*, Chicago: University of Chicago Press などがある。

参考文献

1. Ashworth, W. (1951) "British Industrial Villages in the Nineteenth Century", *The Economic History Review*, 2nd sers., Vol.3, No.1, pp.378-387.
2. R. ベンディクス (1980) 『産業における労働と権限：工業化過程における経営管理のイデオロギー』大東英祐・鈴木良隆訳，東洋経済新報社。
3. Davidson, L. (1995) *The Story of New Lanark*, Lanark : New Lanark Conservation Trust.
4. Gardiner, A.G. (1923) *Life of George Cadbury*, London : Cassell.
5. Henslowe, P. (1984) *Ninety Years On : An Account of the Bournville Village Trust*, Bournville : Bournville Village Trust.
6. E. ホブズボウム・T. レンジャー (1992) 『創られた伝統』前川啓治・梶原景昭訳，紀伊國屋書店。
7. 石田頼房 (1991) 「19世紀イギリスの工業村：田園都市理論の先駆け・実験場としての工業村：三つの典型例」『総合都市研究』第42巻，121-149頁。
8. Meakin, B. (1905) *Model Factories and Villages : Ideal Conditions of Labour and Housing*, London : T. Fisher Unwin.
9. L. マンフォード (1974) 『都市の文化』生田勉訳，鹿島出版会。
10. ロバート・オウエン (1928) 『ロバート・オウエン自叙伝』本位田祥男・五島茂共訳，日本評論社。
11. Pollard, S. (1964) "The Factory Village in the Industrial Revolution", *The English Historical Review*, Vol. 79, No.312, pp.513-531.
12. S. ポラード (1982) 『現代企業管理の起源：イギリスにおける産業革命の研究』山下幸夫・桂芳男・水原正亨共訳，千倉書房。
13. Reynolds, J. (1983) *The Great Paternalist : Titus Salt and the growth of nineteenth-century Bradford*, London : Maurice Temple Smith.
14. Reynolds, J. (1985) *Saltaire : An Introduction to the Village of Sir Titus Salt*, Bradford : Bradford Art Galleries and Museums.
15. Roberts, D. (1979) *Paternalism in Early Victorian England*, London : Croom Helm.
16. 下総薫 (1971) 「美しき村ボーンビル」『住宅』第20巻2号，54-62頁。
17. 高橋哲雄 (1996) 『イギリス 歴史の旅』朝日選書。
18. 武居良明 (1996) 「地域社会・工場村・バターナリズム」八木紀一郎・真継隆編『社会経済学の視野と方法：ドイツと日本』ミネルヴァ書房。
19. 月尾嘉男・北原理雄 (1980) 『実現されたユートピア』鹿島出版会。
20. 角山栄 (1979) 「一九世紀英国産業資本家の経営理念」竹中靖一・宮本又次監修『経営理念の系譜：その国際比較』東洋文化社。
21. M. ヴェーバー (1989) 『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』大塚久雄訳，岩波文庫。
22. M. ウェーバー (1960) 『支配の社会学』世良晃志郎訳，創文社。
23. Williams, I.A. (1931) *The Firm of Cadbury 1831-1931*, London : Constable.

謝辞

神奈川大学大学院において山本通先生から数多くのご助言とご鞭撻を頂戴したことをここに記し，厚く御礼申し上げます。