

経済と経営 17-2 (1986.10)

〈書 評〉

平尾武久著 『アメリカ労務管理の史的構造』

小 島 基 男

I

平尾武久氏の『アメリカ労務管理の史的構造』が出版されてから、ほぼ2年あまり経過し、いくつかの書評や紹介が出されているが、氏の最も強調したい論点を正面からとり上げて論じているものはあまりないように思われる。その論点とは、アメリカにおける労務管理の形成をすぐれて独占段階的なものとしてあるいは独占特有のものとして把握すべきであるということ、その際の労務管理史分析の対象が金融資本成立期の中西部鉄鋼業であり、そこにおける近代的労務管理体制の形成過程であるということ、また以上の論点と関連して、アメリカ労務管理形成史の研究において問題とされてきた「アメリカ的なもの」をどのようなものとして把握すべきかということである。

ところで、平尾氏の提起されている以上のような論点を、労務管理という問題については全く専門外である筆者がとりあげて論じてみようと思ったのは、たまたま同じ時期のアメリカ資本主義を研究対象としている同僚として、学内の研究会で本書の書評をする機会があったことと、氏の研究が、従来のアメリカ金融資本研究においてはあまりとりあげられてこなかった金融資本成立期の資本・賃労働関係を分析の対象としていることによるものである。

II

本書の構成は以下のとおりである。

序 章 アメリカ労務管理形成史論の課題

第1章 アメリカ労務管理形成史の基礎視角

第2章 アメリカ労務管理形成の歴史的基盤

第3章 内部請負制の展開と労務管理

第4章 内部請負制の衰退と直接的労務管理体制への転換

第5章 ホームステッド労働争議と反労働組合主義の台頭

第6章 近代的労務管理体制の成立とその構造的特質

序章から2章までは、アメリカ労務管理形成史の課題と方法にかかわる理論的部分であり、第3章以降は、これを踏まえた実証的部分である。

上記の論点に即して氏の見解を簡単にまとめてみよう。

序章では、まず労務管理の「対象論争」を批判的に検討した上で、「労務管理機構の形成と質的变化の論理を一定の歴史的段階、すなわち独占段階に固有の管理問題との関連で」追求されねばならないとした上で、アメリカ労務管理形成史について、通説がいわゆる雇用部あるいは人事部の普及に着目して1920年代をもって労務管理の成立とおさえているのに対し、著者は「すぐれて独占段階的なものとして把握すべきである」と主張し、それは金融資本成立期こそが、「重工業を中心とした基幹産業における『大量生産体制』の成立にともなって、社会的規模での労働力編成の変化を基盤とする新たな資本・賃労働関係が形成され、この事態を前提として、いわゆる企業内労資関係の構造が創出されるにいたった」からであり、また「U.S. スティールの成立による『専制的・慈恵的家父長主義』にもとづく労務政策の展開を内実として、1907年恐慌後の金融資本の支配構造の確立とともに近代的労務管理体制が編成された」からであるとしている。そしてその際、中西部鉄鋼業なかんずくU.S. スティールに対象が限定されたのは、「世紀転換期のアメリカ資本主義の発展過程にあって、中西部鉄鋼業が国民経済のなかに占めてきた基幹産業としての位置」によるものであり、「その中核に位置した巨大な独占体によって労働市場が掌握された、というアメリカ金融資本成立期の基本的特質からすれば、中西部鉄鋼業における独占的大企業の労務政策は、全産業的領域における労働力の再生産構造の編成の基準をなし、結果として、その労務政策の展開は、アメリカ資本主義における資本・賃労働関係の支配的態様を基本的に規定したとみなしうるからである」としている。

次に、労務管理は「資本主義一般にある」とする考え方に対し、氏は「なるほど労務管理の抽象的内容に限るならば、資本主義一般に共通のものであるが」「機構」としての形成、とりわけ資本の集積の巨大化にともなって激化する「労働者の組織的反抗への抑圧を積極的に強化するような強制的支配機構」の創出は、独占こそがそれを可能にしたのであるとし、「労働者の主体的組織的対抗を前提として、労働者を単に抑圧するだけでなく、むしろひきつけて支配するという独占段階固有の労務管理がいまや『機構』として形成される」という点を強調するのである。

第1章では、労務管理機構の「アメリカ的なもの」形成の実態的把握という問題との関連で、古林喜樂教授、藻利重隆教授の所説が検討されている。

まず氏は、古林教授が「管理問題を『怠業問題』としてとらえ」、「その克服の過程に労務管理形成を把握」したこと、「新移民」による労働力の供給を賃労働のアメリカ的特質をとらえ、「工場・職場での資本・賃労働関係の展開としての賃金切り下げによる『怠業問題』の本質にせまろうとされた」ことなどを評価している。その上で、教授が「『科学的管理論』の分析的な研究のなかに労務管理の『アメリカ的なもの』を捕捉」し、「『怠業問題』の現実的矛盾の構造を把握する」すなわち「組織的怠業が現実提起した問題への労資の具体的なせめぎあいの過程のなかに労務管理の『アメリカ的なもの』を把握するという方向」を切断されたことは、「アメリカ労務管理史把握の展開としては問題を残さざるをえなかった」としている。

次いで、藻利教授について、「教授のアメリカ労務管理史把握の基礎には『科学的管理論』が」あり、しかもこれが「歴史的現実の提起する『労働問題』との関連において理解され」、「成行管理」→「科学的管理」→「人事管理」という把握をしていることを評価した上で、問題は、教授においては「特殊な構造をもった労務管理の『アメリカ的なもの』が『科学的管理論』に集約され、それが一般的なもののなかに解消されてしまった」ことであるとしている。そして、このことと関連して教授の場合も「労働問題」を一義的な工場管理問題あるいは作業問題としてとらえることから、組織的怠業の問題を労働者の問題としてではなく作業問題としてしかとらえられず、結局「組織的怠業の矛盾構造の把握が理論的にも歴史的にも不明確であった」としているのである。

以上のように、古林教授、藻利教授の所説の検討をした上で、「世紀転換期のアメリカ資本主義は、『工業化』を牽引した独占体による競争を基盤として、生産力を飛躍的に発展させ、『新移民』の大量流入ともあいまって、社会的に特殊な資本・賃労働関係を編成し、工場、職場での矛盾の構造としての特殊な企業内労資関係をつくりあげたのである。したがって、世紀転換期のこの企業内労資関係の展開こそが、アメリカ独占体の支配の機構をつらぬく資本運動の独自の形態としての固有の労務管理を生み出していったと理解しなければならない。ここに、労務管理の『アメリカ的なもの』の形成・展開の全体像を具体的に把握することができるようになるのである」と氏の見解をまとめている。

第2章では、管理機構のアメリカ的特質をとらえる場合、金融資本成立期における中西部鉄鋼業の労務管理機構がその対象とされなければならないという氏の主張

を、土屋守章教授の所説の検討を通じて明らかにしている。

教授の所説の特徴は、「管理問題と独占形成」との関連を否定し、管理問題の歴史的な性格の解明にあたって、「東部機械工業の管理実践の展開のなかにそのアメリカ的特質を確定しようとされた」ことである。こうした教授の認識に対して氏は、「問題は、世紀転換期の歴史的状況変化のなかにあつて、東部機械工業がアメリカ資本主義の支配的資本として経済構造の前面に押し出されうるような機構を編成していたのか否か、という点である」とし、「世紀転換期の独占的蓄積様式の展開過程が生み出す産業構造において、互換制、専門化、標準化という観点から東部機械工業の管理実践をもってアメリカ的特質を代表するものと断言することはできないように思われる」とするのである。それは「南北戦争後のアメリカにおける『工業化』の展開を特徴づけるアメリカン・システムを担った東部機械工業が、結局、世紀転換期の独占的蓄積様式編成の基軸にはなりえなかった」からであり、しかも管理問題の発生をおさえる場合重要な点である「労働市場の構造的変化を包摂し、全産業的領域での労働力の再生産構造にとっても基軸となりうる産業」でもなかったからなのである。氏は「『大量生産体制』を支えるものとしての労働市場の再編成」を不可欠のものとしてとらえ、「世紀転換期においては、この支配的資本による労働力創出機構が編成され、労働市場の構造的変化が、金融資本の成立と『全国的な規模をもつ重工業的産業構造の確立過程』にともなう展開した」という点を「きわめてアメリカ的な事態」ととらえるのである。したがって、氏の観点からすれば、「中西部鉄鋼業における管理機構の編成が労働市場の構造的変化のありようをどのように反映したのか」ということが最も重要な点なのであり、その場合の中心的问题是「中西部鉄鋼業が、『大量生産体制』にともなう労働力の組織的編成を、いわゆる『新移民』の大量吸引をつうじて展開した歴史的事実」の評価なのである。こうして氏は、「『新移民』の吸引」による「工場・職場での労働力構成の変化」そして「工場労働者の内的な階層序列編成をとおして、そこに固有の管理問題がはじめて顕在化してくることになった」とするのである。

以上みてきたところから、冒頭にあげた論点についての氏の基本的とらえ方がほぼ明らかになったと思われる。そこで次に、これらの論点について実証的部分ではどのような具体的分析が展開されているのかを、みていこう。

第3章では、1870年代から80年代にかけての中西部鋼業の実態に即して、錬鉄生産から鋼鉄生産へと展開する中で大規模工場化が進展し、これにともなう親方請負的な内部請負制から職長層による内部請負制へと質的变化が進行し、こうした変

化との関連で、United Sons of Vulcan や合同鉄鋼労働組合の組織・機能の再編が進んだことが明らかにされている。そしてこの職長層による内部請負制こそが「労務管理形成における『アメリカ的なもの』の特質を把握するための理論的出発点」であり、「固有の労務管理機構の形成に先行して、産業資本確立期のアメリカ資本主義の発展過程に内在して展開した間接的労務管理体制であると規定されなければならない」としている。

第4章は、金融資本成立期のカーネギー製鋼会社の資本・賃労働関係に即して、内部請負制の衰退と直接的労務管理体制への転換を検討している。

80年代後半以降、カーネギー製鋼会社における生産の大規模化と「自動化」の推進、とりわけ銑鋼一貫連続生産体系の発展は、旧来の熟練の分解と新たな熟練労働者および多数の半熟練労働者の創出、さらには大量の不熟練労働者層の動員という事態をもたらした。こうした「熟練の分解による企業内労働力構成の変化のもとで、鉄鋼業における労働力の再生産構造を規定してきた助手制度に質的変換がひきおこされ、企業内技能養成のメカニズムが形成され、具体化されるにいたった」。そして、このメカニズムの形成は、中西部鉄鋼資本に、内部請負親方に従属してきた助手制度によらずに、したがって合同鉄鋼労働組合の「入職規制」をうけることなく、自らが必要とする熟練労働者の獲得を可能にさせ、それゆえ「合同鉄鋼労働組合の組織と機能との衰退に大きな影響を与え」「内部請負制そのものの動揺・衰退」をもたらすことになったのである。

ところでこうした企業内労資関係の推転を反映して、激しい資本間競争の展開した80年代後半から90年代にかけては、半熟練労働者層を含む一般的熟練職種、不熟練職種の労働者層の賃金切り下げがドラスティックに展開され「職長層の相対的安定化と一般熟練労働者層・不熟練労働者層の不安定化という分断された職場内階層構造が具体化した」。また、カーネギー鉄鋼資本は「生産過程に対する管理・規制の強化を積極的に展開し」、「エドガー・トムソン製鋼所では職場作業集団統制のための管理機構が編成され、全般管理者のもとに各部門ごとに専門的管理者がおかれ、全般管理者の責任において、彼らが労働者の採用、昇進、解雇を決定し遂行するという体制が形成された」。

こうして、「熟練の分解に基盤をもつ内部請負制の衰退、資本による直系の職長・管理者層の形成、企業内熟練技能養成制度の形成などによって労働者の労働の管理や賃金までも決定し統轄しうる直接的労務管理体制が編成されていった」のである。

なお以上のこととの関連で、この時期の労働市場の特徴として、氏は、大量の東

南欧系「新移民」労働者の流入と、新たな技能養成制度の形成のもとで、アメリカ生れ若年未経験工の雇用が増大したことを述べている。

第5章は、合同鉄鋼労働組合の組織・機能が近代的労務管理体制の形成とどのように関連したのかをホームステッド鉄鋼所の1892年労働争議に即して明らかにしている。

合同鉄鋼労働組合は、成員資格を拡大しながらも、基幹職種に限定するという基本政策のもとで、「その機能をスライディング・スケール賃金協約と生産制限政策とに求め」た。しかしながら、「世紀転換期における『大量生産体制』の編成と企業内分業の進行、生産の『機械化』に依拠する職種の職務への分解のもとで、労働市場に対する支配力を堅持しようとしてきた合同鉄鋼労働組合の組織・機能はその有効性を確実に失っていった」。こうした状況のもとでホームステッド労働争議が起ったのである。

ホームステッド労働争議の直接的な争点は賃金協約にあったが、カーネギーにとっては、資本による生産過程への規制強化の障害となっていた内部請負制のもとの生産制限政策および労働力供給制限政策の克服が課題であり、したがってホームステッド鉄鋼所の「組合不在工場化」ひいては中西部鉄鋼業からの合同鉄鋼労働組合の放逐が重要な課題となったのである。

争議の結果は、賃金の大巾な切り下げであり、「恣意的な賃金決定がカーネギー鉄鋼資本の裁量権のもとに掌握された」ことであつたが、この争議における「合同鉄鋼労働組合の敗北とその組織・機能の後退を条件とする鉄鋼資本の反労働組合主義の形成は、20世紀初頭の金融資本の成立にもとづく近代的労務管理機構の編成に確実な基盤を与えることになったのである」。

この争議を契機にして、ホームステッド鉄鋼所は「諸部門ごとの職制機構の編成によって、職長の統轄力を軸に直接的な労務管理のメカニズムを形成し」、「内部請負制的な雇用・労働慣行は、基本的には、解体することになったのである」。

第6章では、U. S. スティールの労務政策と企業内労資関係の展開をあとづけ、何故にこれがアメリカ的な近代的労務管理体制としてとらえられるのかが実証的に明らかにされる。その意味で、第6章は実証部分の中心をなす。

まず U. S. スティールの成立と生産力構造をみた上で、「装置・機械体系の『大型化』・『自動化』」それにとまなう「U. S. スティール系列諸企業の大規模鉄鋼所での職種編成・労働様式の変化によって、熟練の性格が一変し、資本の生産過程支配の基礎的条件が形成された。したがって、1890年代に展開した直接的労務管理体制への

転換過程は、20世紀初頭の独占的蓄積様式の編成とともに1901年の労働争議によって決定的転回をとげることになるのである」として、1901年労働争議の推移をみ、その意義を次のようにまとめている。

この争議は、労働者に対する能率規制を強化するU.S. スティールの労務政策に対する合同鉄鋼労働組合の死命をかけた反抗であったが、特徴的なことは、この闘争が助手層を中心とするrank and fileの労働者に担われたことと、真の争点が「労働組合のいかなる拡張に対しても永久不変に反対する」というU.S. スティール側の決意と「トラストにおける完全な組織化」を試みる合同鉄鋼労働組合との対立にあったことである。

したがってこの「反労働組合主義を原因とする組織的争議」における合同鉄鋼労働組合の敗北は、「企業内労資関係の決定的変化」をもたらし、また敗北を契機とする「鉄鋼業における産業別組織化の方向の放棄」と「U.S. スティールとの『取引』と『協調』」への組合政策の転換は、合同鉄鋼労働組合の組織と機能の著しい後退をもたらしたのである。

「こうして、1901年労働争議を契機として、U.S. スティールの強力な反労働組合政策が展開されるにいたり、労働市場のアメリカ的特質を基盤とするオープン・ショップ運動が具体化してゆくのである」。そして、このオープン・ショップ運動は、「鉄鋼労働者の人種的分裂と組織内の経済的、身分的序列をよりいっそう明確にする形で進められ」たのである。

U.S. スティールは、こうしたオープンショップ運動を遂行するとともに、「その基礎のうえに、慈恵的企业内福利厚生諸施設を結合し、いわゆる『専制的・慈恵的家父長主義』による労務政策を形成展開した」のであり、こうした労務政策の展開は、「熟練労働者上層の企業への『忠誠』を定着させ、同時に一般的熟練労働者や不熟練労働者層に対する低賃金と労働強化とをますます強化したのである」。ところで、こうした「U.S. スティールの反労働組合主義の貫徹とそれにもとづく生産過程での専制的支配を可能ならしめたのは、労働市場の構造的特質に規定された時殊な社会構造をもつ『鉄鋼町』の存在であった」、ここにおける「人種別・熟練度別の居住地の形成」は最も特徴的であり、こうした「鉄鋼町」の支配構造は、「20世紀初頭の独占的蓄積様式の編成とともに形成され、いわゆる反労働組合主義の強力な展開を支える社会的基盤をなしたのである」。

次に、機構としての近代的労務管理体制の考察に移り、まず「科学的管理」を取りあげ、「『科学的管理』の現実的構造は、金融資本成立期の中西部鉄鋼業において、

生産力構造の発展にともなう労働力構成の編成替えと労働市場の構造的変化とを物的基盤として形成され」その枠組みは、「資本の裁量によって統轄可能な労働力を企業内労働市場の形成・展開をつうじて画一的に創出し、それを組織的・全面的に利用する合理的な労務管理の機構としての地位を与えられ」「それだけに、『科学的管理』は、『科学』の名のもとに労働力の雇用、訓練、配置、および作業内容などを専制的に決定し、合同鉄鋼労働組合の政策体系と正面から対立する機能を担わざるを得なかった」とおさえ、具体的に「中央雇用部」の雇用管理、賃金管理の機能、「科学的管理」による労働強化の実態をみている。次いで、「『科学的管理』の現実的展開」による労働強化によってもたらされた労働災害の頻発が、工場安全運動を労務政策の中心にすえ、この安全運動が労働災害救済制度、年金制度の創設に展開していく実態をみ、この制度は「独占的高利潤の一部をふりむけ」たものであり、「金融資本成立期における近代的労務管理体制の形成という独占的蓄積様式の要請に沿ったものとして展開した」と位置づけている。

ところで、こうした U. S. スティールの労務政策は、「1890 年代に開始された労働市場の分断化傾向の定着を中心に据えていた」とし、「20 世紀初頭の『新移民』の流入とそれによる労働市場の構造的変化に基本的に依拠」して「中西部鉄鋼業における労働市場の分断とそれにもとづく直接的労務管理体制の強化が可能となった」こと、そして企業内技能養成制度と企業内昇進制をとおして、生産技術体系の変化に即した新たな熟練労働力の確保の機構が構築されたことをみている。つづいて、世紀転換期以降の「賃金問題」の推移と企業内賃金格差構造の形成をみた上で、「U. S. スティールの労務政策は、労働市場を分断し、企業内技能養成—職務昇進—企業内賃金格差という構造を形成し、反労働組合主義を基盤として、現場管理者層による生産過程への規制力強化と管理機能の集中化を推進した。そして、U. S. スティールは、直接的労務管理体制の強化とともに慈恵主義的労務政策を具体化することによって、強力な『経営権』体制を構築したのである。この専制支配による企業内労資関係の安定のもとで、近代的労務管理のメカニズムは、その具体的枠組みを形成し、アメリカ的労務管理の史的構造の全体像を確定したのである」とまとめている。

最後に、「U. S. スティールにおけるこのような歴史的具体的な経緯をとおして、労務管理は、独占段階特有の性格をもつ『機構』として、その社会的性格を確定することになった」とし、「今世紀初頭の U. S. スティールの労務政策の展開によって形成された近代的労務管理体制は、衰退の一途をたどる合同鉄鋼労働組合の存在基盤とその資本対抗力を決定的に破壊することにより、『会社組合』形成を条件づけたも

のとなったのである」と結んでいる。

III

以上、本書の内容をできるだけ氏の提起されている論点に即して要約、紹介を試みた。

要約からも明らかなように、氏の論点の特徴は、アメリカにおける労務管理の形成を、金融資本成立期の中西部鉄鋼業、なかんずく U. S. スティールの労務政策を内実とする近代的労務管理体制の形成でおさええていることである。これは、雇用部あるいは人事部の普及に着目して 1920 年代をもってアメリカにおける労務管理の成立とおさええている通説に対する批判であり、同時に、管理問題の成立基盤を東部機械工業でおさえようとする説に対する批判ともなっている。すなわち、氏は、金融資本確立期＝独占段階において成立した U. S. スティールの労務政策の内実と機構こそが、20 年代において一般化するのであり、しかもそれはたまたま U. S. スティールという独占体の労務政策として成立したのではなく、世紀転換期の中西部鉄鋼業が、「大量生産体制」、「『新移民』の流入による特殊アメリカ的な労働市場の編成」という点でまさに結節点に位置していたからこそ、U. S. スティールの労務政策がアメリカ的な労務管理を代表しえたのであり、したがってその後のアメリカ資本主義全体の資本・賃労働関係を規定しえたとするのである。事実、U. S. スティールの 1901 年争議は、アメリカ金融資本を代表するモルガンの U. S. スティールと当時最強の労働組合のひとつであった合同鉄鋼労働組合との対決であり、この闘争における組合側の敗北とその後の強力な反働組合主義の展開は、アメリカ資本主義全体の資本・賃労働関係に大きな影響をもたらさざるを得ず、またこの反労働組合、オープン・ショップ運動と慈恵的政策とは、20 年代に至って一般的なものになるのである。

以上のような点からすれば、金融資本確立期における U. S. スティールの労務政策を内実とする近代的労務管理体制の形成をもってアメリカ労務管理の成立とする氏の主張は、十分説得的であると評価できる。ただし、アメリカ労務管理史把握の対象を論ずる際、氏がときおり使われる管理問題の「発生」という表現は、若干誤解を招きかねない表現であるように思われる。なんとなれば、こうした表現は、企業内労資関係にウェイトをおいて管理問題をとらえ、当時の管理問題が経営者の認識の問題としてではなく内実として典型的にあらわれたのが中西部鉄鋼業であるという氏の視角からすれば当然であるにしても、東部機械工業においてもまた管理問

題は存在していたからである。

ところで、氏が労務管理を独占特有であるという場合、一般的には、資本主義本来の蓄積様式を従来よりも強力に展開しうる「大量生産体制」と、労働者を抑圧するだけではなくひきつけて支配するという点でおさえられている。また、アメリカ労務管理史の具体的分析の中では、①工場の大規模化、自動化、機械化の進展、②反労働組合政策、オープン・ショップ運動の展開、③企業内技能養成、職務昇進による労働市場の分断、特殊な企業内労資関係、企業内賃金格差構造の形成、④企業内福利厚生施設、⑤以上のことと関連した人種的偏見の意識的利用、地域、新聞、公的機関の支配などがあげられている。

まず具体的な分析についていえば、これらのいずれもが、独占のもとではじめて展開されうる、あるいは可能とされるという点については、ほぼうなずけるものである。とくに、オープン・ショップ運動の展開、労働市場の分断掌握、人種的偏見の利用、地域の支配などについて、近代的労務管理体制の確立が、工場あるいは企業内部の問題にとどまらず、社会的なひろがりをもったものとしておさえなければならないことを強調している点は重要である。また、1901年争議後、U.S. スティールがとった反労働組合政策のひとつとして協約締結後の工場閉鎖が述べられているが、こうしたことは、アメリカ鉄鋼業の過半を掌握した一大鉄鋼トラストにおいてこそはじめて可能となるのである。氏は、1901年争議におけるモルガンの役割についても述べているが、これは、第1次大戦後のアメリカにおける労資関係を規定する重要な争議のひとつであった1919年大鉄鋼ストライキにおけるモルガン商会の役割（萩原進「アメリカ資本主義と労資関係」、戸塚秀夫・徳永重良編『現代労働問題』有斐閣、1977年、所収、p.155 参照）とあわせて考えてみると、アメリカ全体の労資関係を左右するような一大争議におけるモルガンの金融力を中心にした影響力の意義を示すものであり、従来のアメリカ金融資本研究においてはあまり注意を払われてこなかった資本・賃労働関係分析の重要性を示唆しているように思われる。

次に、一般的な独占と管理という問題についていえば、生産過程における労働者の組織的反抗を媒介にして「ひきつけて支配する」、そしてこれを可能にするのは独占利潤であるという氏の論理は、具体的分析とあわせて考えれば独占段階特有という意味ではほぼうなずけるにしても、「大量生産体制」が即独占の問題なのだろうかという点では疑問が残る。例えば、生産の大規模化、自動化、機械化の進展による労働力構成の変化、旧来の熟練の解体という場合、マルクスが、『資本論』第1巻第13章の機械と大工業のところで、自動工場について「マニファクチュアを特徴づけ

ている専門化された労働者の等級制に代わって、自動的な工場では機械の助手たちがしなければならない労働の均等化または水平化の傾向が現われ」こうした変化を基礎にして「兵營的規律」がつくり出されるという指摘をしている（カール・マルクス『資本論』第1部『マルクス＝エンゲルス全集』大内・細川監訳、第23巻、第1分冊、大月書店、1965年、p. 549 および p. 554）ことにこそむしろあてはまるのではないだろうか。つまり、この問題は独占の問題というより本来的蓄積の問題ではないかということである。19世紀末のアメリカ資本主義においては、まさに産業資本の確立と独占形成とがある程度重なって進んだところにその特質があるのであり、逆に、こうした把握をしてこそ「金融資本の確立とともに職業別組合主義が労働運動のヘゲモニーを樹立する」（萩原進「前掲論文」、p. 129）という労働運動のアメリカ的特質も明らかにすることができるのではないだろうか。

ところで、こうした産業資本の確立と独占形成とがある程度重なって進んだという把握は、1892年のカーネギー製鋼会社におけるホームステッド争議から1901年のU. S. スティール争議への展開をみる場合にも重要である。氏が、反労働組合主義の展開をみる場合、明らかに合同鉄鋼労働組合の生産制限政策を支える内部請負制の解体という点に重点をおいているが、1901年争議の分析においては、この闘争がむしろ rank and file の労働者によって担われることを強調している。その点からすれば1901年争議における、U. S. スティールの反労働組合主義は、内部請負制の解体というよりも rank and file の労働者の組織化を妨げるというところに重点を移すのであり、こうした変化はいわば、旧来の熟練の既得権を守るという組織的反抗と、新たな機械化、自動化の進行のもとでの労働強化と賃金切り下げに対する組織的反抗とが重なって展開するところに、その根拠があるといえるのではないだろうか。こうした区別について、氏の、事実としての指摘は少なくないのであるが、必ずしも十分には解明されていないように思われる。

さて、氏は、労務管理の「アメリカ的なもの」の把握との関連で、「新移民」の大量流入という点を取りわけ重視し、U. S. スティールの反労働組合政策が、労働市場のアメリカ的特質を基盤とするオープン・ショップ運動として具体化し、鉄鋼労働者の人種的分裂と組織内の身分的序列をいっそう明確にする形で進められたことを強調しているが、独占体の人種的偏見を利用して意識的に分断の機構をつくりあげるということは、アメリカ資本主義と人種問題を考える上でも興味深い指摘である。

最後に、本書全体を読んで感じた点を若干述べさせてもらえば、率直に言って、

論旨が複雑で読みにくかったという印象は否めない。また表現についても、もう少し工夫したほうがわかりやすいのではと思わせるところがあった。例えば、氏の「科学的管理」は全体を通して読んでみれば、金融資本成立期の中西部鉄鋼業における特殊な企業内労資関係に規定された管理実践を指すのであり、「科学的管理論」(テーラーシステム) そのものとは区別されるものであることがわかるのであるが、この区別が非常に理解しにくいという印象を受けた。

IV

本書は、著者の長年にわたる着実な実証研究を土台にして、アメリカ労務管理史研究に意欲的な問題提起を試みた労作であり、また、アメリカ労務管理史研究を通じて金融資本成立期の具体的な資本・賃労働関係を明らかにしている点で、アメリカ金融資本研究にとっても見逃すことのできない業績であるといえよう。

(千倉書房, 1984 年, 256 頁)