

経済と経営 21-4 (1991.3)

〈研究ノート〉

わが国におけるアメリカ労務管理形成史 研究の現状と課題

—— 伊藤健市『アメリカ企業福祉論—20世紀
初頭生成期の分析—』を素材として ——

平尾 武久

I

アメリカにおける労務管理形成の歴史的特質を解明するという課題は、かつて「管理の二重体系化」にもとづき、テイラー・システムの延長線上において、1920年代のフォード・システムの成立をもって生産管理に対立する労務管理の形成を説いた「藻利理論」¹⁾を軸に展開してきたが、1970年代には、それ以前の諸理論を発展的に継承しつつ、「労務管理の諸制度の成立と機能を労働組合運動の形成・発展に注目して実証的に分析」²⁾した奥林康司氏の『人事管理論—アメリカにおける1920年代の企業労務の研究—』(千倉書房1973年)の登場を一つの起点として本格的に追求されるに至った。奥林氏はアメリカ労務管理形成史にかんする時代的認識を次のように与えられた。すなわ

1) 藻利重隆『労務管理の経営学(第2増補版)』千倉書房1976年。

2) 田島司郎『アメリカ労務管理形成史』ミネルヴァ書房1981年、19ページ。

ち、「テイラー・システム自体の発展とその各企業への普及を前提として、アメリカにおいては 1910 年ごろに始まり第一次世界大戦を契機に 1920 年代に人事管理が急速に発展したのである。」³⁾と。そして、氏は独占段階における労資の階級対立のなかに人事管理体系発展の動態を実証的に明らかにしていく研究方法を提示されたのである。

わが国のアメリカ労務管理形成史研究の系譜を整理された田島司郎氏は、その著書『アメリカ労務管理形成史』（ミネルヴァ書房 1981 年）において、奥林氏の研究をもって「『20 年代説』への新しい照射の試み」⁴⁾の出発と位置づけられ、それらの所論を「新 20 年代説の登場」として理解された。もちろん、「厚生資本主義運動と会社組合（従業員代表制度）運動など、当時の資本による組合攻撃的諸施策のなかに、労務管理の機構的確立の機能的精練化をみよう」⁵⁾としたことをもって「新 20 年代説」登場のメルクマールとし得るのか否かという点に若干の議論の余地があるとはいえ、研究史をたどることにおいては、アメリカ労務管理形成史の流れをとらえたものといえよう。

こうして、1920 年代の人事管理（Personnel Management）の諸制度を研究対象としたこの「新 20 年代説」は、「1910 年代の雇用部門への採用と教育・訓練の集権化および安全問題を中心とする厚生計画の展開を経て、1920 年代のオープン・ショップ運動を基軸とする人事部への人事機能の集権化と厚生計画の発展および従業員代表制の普及をもって、労務管理と呼ぶにふさわしい形式と内容をもつ」⁶⁾との共通認識に立脚してアメリカ労務管理形成史論を展開した。そして、それは基本的には労資対抗観を「一本の赤い糸」⁷⁾とし

3) 奥林康司『人事管理論——アメリカにおける 1920 年代の企業労務の研究——』千倉書房 1973 年、1 ページ。またこの点については、高堂俊弥『経営労務の構造と展開』ミネルヴァ書房 1988 年、第 1 部 1、2 を参照されたい。

4) 5) 田島司郎、前掲書、19 ページ。

6) 泉卓二『アメリカ労務管理史論』ミネルヴァ書房 1978 年、104 ページ。

7) これは、奥林康司氏、菊野一雄氏、石井修二氏との共同執筆になる『労務管理入門』

てアメリカ労務管理史を把握しながらも、「生産管理から相対的に独立し、スタッフ組織としての人事部 (personnel department) が創設され」⁸⁾ たその事実をとらえて、資本の論理から一義的にそれを労務管理の形成＝「近代的な人事管理」の成立と結びつける論調を支配的なものとしていったのである。

しかし、そこでは、人事部の創設を導いた第一次大戦前後におけるアメリカ労務管理の実態がいかなる歴史的特質をもつものであるかを問題にすると、H・アイルバート (H. Eilbirt) やC・リング (C. Ling) の所論に依拠した文献渉猟による説明はあったとしても、近代的な人事管理の枠組みそのものを、「人事機能 (労務管理機能) の核心が現場における監督者＝職長から失われ、トップ・マネジメントの本来的機能へ集中・統合化されてゆく」⁹⁾ 史実の帰趨のなかに位置づけ、その過程で生起する労資抗争との連鎖的な因果関係の実態を厳密に問うことが軽視されるか、あるいは研究の射程外におかれてしまっているといえよう。

したがって、それが、旧来のアメリカ労務管理史論とは一味ちがった内在的把握に立脚した論理を構築することに一定程度成功しているにもかかわらず、歴史的現実が提起した「労務管理問題」をめぐる、工場・職場での資本・賃労働関係がどのように展開し、先行する資本の行動としての労務政策がどの段階でそれ自体に「科学性」を付与し、労務管理の機構的編成をとげたのか、総じてアメリカ労務管理形成の実態とそれをつらぬく論理を追求す

有斐閣新書 1978 年の分析方法に関する次のような記述のなかで示された言葉である。すなわち「労務管理の歴史的発展過程をみると、その歴史を貫徹する統一的視点として、賃労働者と資本家の階級的な対立をおいている。労務管理の技法およびその体系の発展は、基本的・究極的には労使の階級対立に、一方における資本の蓄積と他方における労働組合の発展に規定されている。この労使の階級対立観が本書の方法論的基礎であり、四名の分担執筆にもかかわらず、『一本の赤い糸』として統一性を保持している。」と。(同書「はしがき」iv.)

8) 9) 薄信一『現代の労務管理』法政大学出版局 1965 年、9 ページ。

る作業を欠落させてしまったことは否めない。つまり、それは、「新 20 年代説」とそれ以降の研究の主潮流が、アメリカ資本主義の経済的基礎過程として、一方で独占的蓄積様式が確立し、同時に他方で労働市場機構の整備がほぼ完了した第一次大戦前後という、広がりをもったアメリカの支配的企業群の蓄積行動の展開と労務管理との内的関連の理解を曖昧なままにしてきたがために、依然として「科学的管理をもって労務管理の形成としようかどうか」¹⁰⁾という労務管理形成史のアメリカ的特質把握における根本問題に関する歴史理論的解明の不徹底さを拭い去れなかったことを意味したのである。

もちろん、「新 20 年代説」にこの点についての指摘が全くなかったわけではない。たとえば、奥林氏は、「テイラー・システムの段階では採用・解雇を中心とした雇用管理はなお現場の職長 (foreman) の手に一任されていたのにたいし、1920 年代には採用・解雇の権限は雇用部あるいは人事部に集中され、同時に労働者を管理する職能の大部分が企業のスタッフ部門としての人事部に集中された」¹¹⁾と述べており、また菊野一雄氏も世紀転換期の Welfare Movement と科学的管理運動とが 1910 年代の Employment Management に統合され、人事部を核とする近代的労務管理のなかで重要な役割を占めるに至ることを明らかにされている¹²⁾。さらに、泉卓二氏は世紀転換期のアメリカ鉄鋼業に事例をもとめて、独占的大企業における「管理問題の発生の根源が、職長による人事にかんする包括的な職能の占有にある」ととらえ、「現場管理者の専制的かつ恣意的な労働力管理を『科学的』管理に転換させること」が人事部の基本的役割になったと指摘し¹³⁾、それをうけた田島氏も「科学的管理法がアメリカ労務管理形成過程に与えた最大のインパクトは、……計画部

10) 泉 卓二, 前掲書, 103 ページ.

11) 奥林康司, 前掲書, 2-3 ページ.

12) 菊野一雄「近代労務管理の成立過程に関する一考察」『三田商学研究』第 12 卷第 1 号 1969 年, 103-108 ページ.

13) 泉卓二, 前掲書, 113-114 ページ.

の創設であった」¹⁴⁾と理解されたうえで、「重層的な反組合諸運動のダイナミズムが個別資本レベルでは、さまざまな色あいをもちながらも、人事部に計画的かつ系統的に付着・凝固して」¹⁵⁾といった点に着目し、オープン・ショップ運動、厚生資本主義、会社組合の展開のなかにアメリカ労務管理の形成過程を把握しようとされてはいるのである。

ここに明らかなように、「新20年代説」は、テイラー・システムと人事部との相互規定的関係において労務管理それ自体の変化をとらえるという、その視点の正しさにもかかわらず、その「アメリカ的なるもの」の本質を工場・職場レベルでの資本・賃労働関係の展開とかかわらせて浮き彫りにすることには成功していない。すなわち、その観点は、要するに人事部の創設という一つの事実のうちにアメリカ労務管理形成の内実をすべて収斂させ、それをめぐるさまざまな規定要因を並列的に区別して示すにとどまったがために、具体的な労務管理形成に作用した生産作業組織と近代的労働市場機構の構築を媒介としてその全体像を把握する構想を本来的に欠いていたといわねばならない。総じて、「新20年代説」の試みは、第一次大戦前後期の経済的基礎過程の諸特徴との関連において、工場・職場で組み立てられた賃労働の管理機構が自らの範囲をこえて組織労働者の支配的部分の体制内包摂を具体化するメカニズムにかかわる諸事象の因果関係を具体的に確定することによって、労務管理の「アメリカ的なるもの」の歴史的全体像を実態的に把握するまでには至らなかったのである。

しかし、これら諸説によって、アメリカ労務管理形成史研究は、支配的資本の生産力構造を基礎として展開する資本・賃労働関係のダイナミックスを労資対抗の実態のなかにあとづけながら、労務管理機構の具体的な問題状況の本質を解明していく地点にようやく到達し、「新20年代説」の先駆的研究をふまえ、「管理問題」発生 of 歴史的 analysis への積極的気運にも促されて、世紀

14)15) 田島司郎, 前掲書, 23 ページ.

転換期以降第一次大戦前後の時期における労務管理と労資関係との相互関係を、労働組合運動の機能をも含めて問い直すという歴史研究が展開されることになったのである¹⁶⁾。

しかも、時をおなじくして管理問題のアメリカ的特質形成の歴史的根拠を再検討しようとする「経営史学的研究」が、中川敬一郎氏や土屋守章氏の所説をうけ、「科学的管理運動の始祖としてテイラーのみを過大評価することの行き過ぎと、当時の東部機械工業における内部請負制の解体とともに進んだ工場現場の作業の客観化や現場組織の計画、組織、調整といった管理問題の

16) このような視点から新たに展開された諸研究について、今ここで立ち入って検討することはできないが、代表的な業績としては次のようなものがある。黒川博「U. S. スチール社における組合政策の形成——1901年のストライキをめぐって——(1)(2)」『研究紀要』(青森大学・青森短期大学)第4巻第1号1981年、第4巻第2号1982年、関口定一「U. S. スチールにおける労務政策の展開(1901-1915)——独占体制下の労資関係——」『商学論叢』第24巻第4号1982年、柳沢敏勝「労務管理形成史における労資関係の意義」『明大商学論叢』第64巻第5・6号1982年、松田裕之「アメリカにおける近代的労務管理の生成について——労働力構成の問題を中心に——」『千里山商学』(関西大学大学院)第18号1983年、中川誠士「科学的管理成立の背景に関する一考察——内部請負制度を中心として——」『経済論究』(九州大学)第57号1983年、同「クラフツメンの自治と科学的管理——19世紀末のアメリカ産業における事例を中心として——」同上誌第59号1984年、松田裕之「創業期のベル・システムにおける労務管理の実態——ベル・システム労務管理発展史研究(1)——」『千里山商学』(関西大学大学院)第23号1985年、同「『独占形成期』のベル・システムにおける労務管理の展開——ベル・システム労務管理発展史研究(2)——」同上誌第24号1986年、広瀬幹好「『アメリカ機械技師協会』設立のリーダーシップ」『高知論叢』(高知大学)第26号1986年、百田義治「生成期アメリカ管理論と『労働問題』——F・W・テイラー『怠業』論の理解をめぐって——」『現代経営学の新動向』(日本経営学会)1986年。また、アメリカ労働史研究の領域では、野村達朗「ピッツバーグ地区鉄鋼産業におけるIWW——マッキース・ロックス・ストライキを中心に——」『愛知県立大学外国語学部紀要』第12号1979年竹田有「工業化とアメリカ労働者の対応」『アメリカの歴史(下)』柳原書店1982年所収がある。

進展を重視すべきことを主張し¹⁷⁾て、綿密な歴史的事実研究を展開しつつあった。そして、その研究成果は、「学界の共通財産として確認する」¹⁸⁾との観点から、その一端が経営史学会第20回大会「近代的管理の形成——工場管理の問題をめぐって——」(1984年10月)における内部請負制をめぐる問題提起とその議論のなかに集約され、「管理問題」の歴史的な性格についての新たな関心を引き起こした¹⁹⁾。しかも、それをうける形で、「技術——組織的接近の観点」²⁰⁾から内部労働市場の構造的発展を新しい労務管理対象の台頭と

17) 下川浩一「経営管理」経営史学会編『経営史学の20年——回顧と展望——』東大出版会1985年、266ページ。

18) 山下幸夫「『内部請負制度』Subcontract Systemの歴史的意義—問題点の検討—」『中央大学100周年記念論文集(商学部)』1985年、109ページ。なお中川、土屋両氏の所説のもつ問題点については、拙稿「アメリカ近代的管理形成史論の一視角——方法論をめぐる若干の検討——」『経済と経営』(札幌大学)第16巻第3・4号1986年を参照されたい。

19) この点については、小林正彬・下川浩一「〈年次大会〉第20回大会統一論題『近代的管理の形成——工場管理の問題をめぐって——』」『経営史学』第20巻第1号1985年が問題の整理を行っている。そして、これを一つの契機として「経営史学的研究」が新たな展開を見せ、次のような研究成果を生み出したのである。今井齊「職長帝国の崩壊と体系的管理の台頭」小林康助編著『アメリカ企業管理史』ミネルヴァ書房1985年、木下順「アメリカ合衆国労資関係史の諸潮流(1)ー(4)」『国学院経済学』第33巻第4号1985年、第34巻第1号1986年、第34巻3・4合併号1986年、第35巻3・4号1987年、壽永欣三郎「経営管理生成期の労働問題——賃金問題と『怠業』について——」『国学院経済学』第36巻第1号1988年、西郷幸盛・相馬志都夫『アメリカ経営管理発展の研究』八千代出版1988年。また、これにたいする批判的な見地については、堀龍二「アメリカ機械工業における内部請負制度と近代的管理——生産力的見解によせて——」『岡山商大論集』第24巻第3号1989年が参考になる。

20) 塩見治人「アメリカにおける工場制度の変質と内部請負制度」『経営史学』第20巻第2号1985年、23ページ。この視点は、同「アメリカにおける科学的管理の生成・普及・変容」原輝史編『科学的管理法の導入と展開——その歴史的国際比較——』昭和堂1990年へと受け継がれている。

してとらえた塩見治人氏が、世紀転換期の「アメリカにおける労務管理革新」²¹⁾を論じて、アメリカ労務管理形成史研究にも大きな影響を与えたのである。

もちろん、塩見氏に代表されるこの「経営史学的研究」はまだ緒についたばかりで、これまでのアメリカ労務管理形成史研究との相互批判や理論的統合の模索にまでは至っていないが、少なくとも、こうした研究動向をうけて、80年代後半以降のアメリカ労務管理形成史研究は、企業を企業たらしめている企業内労資関係を基礎視角にすえ²²⁾、第一次大戦前後期の工場・職場での労資のせめぎあいの展開過程において「客観化された意志の体系・形式として、生産管理の基底部分を発生史的に構成」²³⁾した労務管理の歴史的現実を十分意識してその帰趨をあとづけ、それを規定していた客観的条件を解明していかうとする方向に展開していくことになった²⁴⁾。そして、そこでは、労務管理

21) 塩見治人「労務管理形成過程における日米比較」『オイコノミカ』第22巻第2号1985年、51-63ページ。塩見氏のこの論理に影響を受けた論文としては、小林康助「人事管理の先駆的形態——近代労務管理形成史論序説」同編著、前掲書所収、今井齊「近代的人事管理の生成」、森川章「近代的巨大企業の形成と労務管理」小林康助編著『労務管理の生成と展開』ミネルヴァ書房1991年所収などがある。

22) この概念の含意するところは、中西洋氏が指摘するごとく「『経営体の運動』…の起動力をなすものとしての『経営を経営たらしめている事実＝“経営内人間関係”』——『経営労資関係』——に焦点を定めることが…基礎的視角とならなければならない」ということである。(中西洋『日本における「社会政策」・「労働問題」研究』東大出版会1979年、188ページ。)独占形成期にその時代の要請をうけて成立した労務管理のメカニズムは、生産の「社会化」の巨大な前進のもとでの資本主義的生産過程の矛盾に制約されて具体化してくる企業内労資関係を規定する中心的な現実的機構である。(拙著『アメリカ労務管理の史的構造』千倉書房1984年、10ページ。)

23) 薄信一、前掲書、8ページ。

24) この点に関連する論文としては次のようなものがある。中川誠士「労務管理形成史研究の方法についての一考察」『九州経済学会年報』1984年、大塚秀之「アメリカ独占資本主義確立期の労働市場」『研究年報』(神戸市外国語大学)第22号1984年、同「ア

の枠組みの形成がいかなる意味において特殊アメリカ的なものといえるのか、という点に焦点をすえた実証的な歴史分析をつうじて検討、吟味するという意図が貫かれたのである。

アメリカ合衆国における資本＝賃労働関係の歴史的展開をめぐる予備的考察」同上誌第21号1984年、永田啓恭「『ユー・エス・スチール社』成立期における資本＝賃労働関係についての一つの予備的考察（1）」『経済経営論集』（龍谷大学）第24巻第2号1984年、松田裕之「アメリカにおける『会社組合』の発展と労働組合運動——R. W. ダンの所論を中心に——」『関西大学商学論集』第29巻第2号1984年、大塚秀之「合衆国労資関係委員会最終報告にかんする一考察」『研究年報』（神戸市外国語大学）第23号1985年、竹田有「労働の史的変質」『アメリカ史研究』第9号1986年、山ノ内俊隆「アメリカにおける労務管理形成の一側面」『三田商学研究』第29巻第2号1986年、松田裕之「ベル・システムにおける会社組合主義の原型について——AT & T長距離回線部門従業員協会の規約を中心に——」『関西大学商学論集』第30巻第6号1986年、平沢克彦「労務管理史研究について」『商学集志』（日本大学）第55巻第4号1986年、同「『管理運動』の歴史的背景について」同上誌第56巻第1号、野村達朗「アメリカにおけるワーカーズ・コントロールの歴史——デヴィッド・モントゴメリーの見解——」『唯物史観』第31号1987年、松田裕之「知られざる使用者団体スペシャル・コンファレンス・コミティー——労務管理近代化の影武者——」『松商短大論集』第36号1987年、同「電話事業における技術革新と交換労働の変貌—1875～1935年までのベル・システムを題材に—」『松商短大論集』第36号1987年、真瀬勝康「世紀転換期におけるアメリカ鉄鋼業の労働力給源」『経営論集』（明治大学）第35巻第2号1987年、上野継義「近代的人事管理の生成と移民労働者（上）（下）」『企業研究所年報』（中央大学）第7、8号1987年、大塚秀之「Welfare Capitalism 論ノート」『研究年報』（神戸市外国語大学）第25号1988年、野村達朗「世紀転換期における工場労働の変質」本間長世編『現代アメリカの出現』東大出版会1988年、黒川勝利『企業社会とアメリカ労働者——1900年～1920年』御茶の水書房1988年、永田啓恭「U. S. スチール社初期の資本＝賃労働関係についての一考察——統計的整理を中心に——」『経済経営論集』第28巻第4号1989年、黒川博「第一次大戦期のアメリカ鉄鋼業における労働勢力の伸長とU. S. スチール社の専制的支配」『立教経済学研究』第43巻第2号1989年、竹田有「アメリカ労働史研究の史学史的検討」『アメリカ研究資料センター年報』（東京大学）第12号1989年。

しかしながら、世紀転換期を含む第一次大戦前後期のアメリカにおける独占的蓄積様式＝金融資本の寄生的な重層的支配構造の成立と、近代的労働市場機構の全社会的規模での構築との関連を重視した労務管理の変化の全体像とその構造的特質が十分に納得のいく形で明らかにされ、蓄積されてきたかといえれば必ずしもそうはいえない。それだけに、現代資本主義のもとにおける労務管理の構造的特質をその歴史的形成・展開のパースペクティブのなかで把握し直そうとしているアメリカ労務管理形成史研究は、あらためて史実にたいする接近の方法を吟味し、現代労務管理の本質的な論理を歴史的形成の内的論理のなかに見いだす作業を具体化しなければならない地点に立ち至っているといえよう。いいかえれば、それは、アメリカ労務管理形成史研究が支配的資本の生産力構造を基礎として展開する資本・賃労働関係のダイナミックスをその対立・抗争の実態のなかにあとづけ、そこから労務管理機構の具体的問題状況の本質を確定するよう要請されたことを意味しているのである²⁵⁾。そして、そうした現状にあるアメリカ労務管理形成史研究のなかには、新たに伊藤健市氏の長年の研究成果が『アメリカ企業福祉論——20世紀初頭生成期の分析——』（ミネルヴァ書房 1990年1月）として付け加えられたのである。

25) たとえば、竹田有「IWWとAFL」今律晃編著『第一次大戦下のアメリカ』柳原書店 1981年所収、片山一義「近代的人事管理と階層的支配構造」『立命館経営学』第22巻第3号 1983年、佐藤卓利「1920年代アメリカにおける自動車労働者の労働と生活」『立命館経済学』第31巻第5・6号 1983年、平沼高「アメリカ合衆国における工場委員会の機能について」『経営論集』（明治大学）第32巻第2号、1984年、関口定一「第一次大戦期アメリカにおける労資関係と労務政策——大企業における労働争議の分析を中心として——」『商学論纂』第29巻第2号 1987年、二橋智「第一次大戦前アメリカにおける独立鉄鋼企業の成長」『愛知大学国際問題研究所紀要』第92号 1990年12月は、そうした研究方向を指し示す労作である。

II

(1) アメリカ労務管理形成史の分析視角

以上のような認識のもとに、いまここで、私が伊藤氏の新著を素材として、わが国のアメリカ労務管理形成史研究の現状と課題について言及してみようと考えたのは、氏の労作がこれまでの労務管理論とりわけ労務管理の「対象論争」のその後の展開をも視野におさめて書かれており、企業内福利厚生制度の生成・展開をとおして見たところのアメリカ労務管理形成史分析として確かな手ごたえある研究業績に仕上げられているからにはほかならないのである。

本書において、伊藤氏が理論的課題として意識したのは「福利制度（それは当時“Welfare Work”もしくは“Industrial Betterment”〔産業改善〕と呼ばれていた——引用者）²⁶⁾とはいったい何であり、それはいかなる機能を果たしていたのかを明確にし²⁷⁾、またそれが「労働組合運動の正当な発展を阻止し、生産過程での搾取の遂行を保証するものである」²⁸⁾ことを独占形成期アメリカの歴史的現実をとおして実証し、現代企業福祉の労務管理的本質を解明する手掛かりをつかむことであった。その際、氏がアメリカ労務管理形成史のなかに福利制度を位置づける場合、そこに含意されたものは『資本論』で明らかにされた、資本主義本来の蓄積様式の強化が専制的兵營的規律を維持するだけでなく、労働者の組織的反抗への抑圧をも積極的に推し進めていくような強制的支配機構たる労務管理の一環としての企業内福利厚生制度そのものだったのである。

26) 伊藤健市『アメリカ企業福祉論——20世紀初頭生成期の分析——』ミネルヴァ書房1990年、はしがきii。

27) 同上書、はしがきi。

28) 同上書、22ページ。

伊藤氏は、序章「労務管理と企業内福利厚生制度」のなかで、自らの分析視角を提示されているが、そこでは「生産過程外で問題とされる福利制度を労務管理として位置づける」²⁹⁾ ために、生産過程外への労務管理領域の拡大をどのように理解するかという観点から、いわゆる労務管理の「対象論争」の諸見解に言及している。そして、氏は資本主義の一定の発展段階＝独占段階に形成された「生産過程外での搾取・抑圧機能を果たす施策の一つが福利制度である」³⁰⁾ として次のように述べている。「福利制度が労務管理手段として機能していることを明確にすることは、それが表面上装っている『温情主義的』・『慈善的』な外観＝『福祉』的装いとといった欺瞞的な形態を暴露することに留まらず、労働者の生活過程のあらゆる側面に企業の支配が及んでいることを明らかにする。」³¹⁾ と。そこから、氏は「福利制度の労働者階級からみた正当な発展は、階級闘争によらねばならないことはこれらの点からも明白である」³²⁾ との結論を導くのである。

ここで示された伊藤氏の見地は、労働力商品の本来的な敵対的性格を基礎に、福利制度を労資の対抗関係においてとらえ、またそれを独占形成に内在して展開するものとして把握しようとするものであり、その問題意識において評価できるし、分析視角もその基調において正しいといえよう。しかし、本書のなかで伊藤氏が労務管理形のアメリカ的特質とその全体像を強く意識して論じているだけに、歴史的・事実理解の方法をめぐってはなお立ち入った吟味を必要とする論点が残されているように思われる。しかし、アメリカ労務管理形成史研究の問題意識と方法をめぐる論点については、既に私自身他の機会に詳述しているので³³⁾、ここでは氏の歴史的・事実のたいする接近の方法にかかわって重要と考えられる基本的な問題点を指摘するにとどめておき

29) 同上書, 15 ページ.

30) 同上書, 20 ページ.

31) 32) 同上書, 23 ページ.

33) 前掲拙著, 序章一第 2 章.

たい。

氏は、序章において、固有の意味での労務管理が専制的兵營的規律のもとに剰余価値の生産を強制するだけでなく、労働者の組織的反抗への抑圧をも積極的に強化するような強制的支配機構を創出するとして、その形成の論理を明らかにするとともに、この労務管理成立とりわけ企業内福利厚生制度の登場の社会的・構造的条件を独占の形成に求めて、氏独自の分析視角を示している。そうだとすれば、氏が「アメリカにおける独占の形成が社会全体に与えた影響との関連で福利制度の役割を明らかにする」³⁴⁾ことを起点として20世紀初頭生成期の分析を構想されるに際しては、いわゆる「段階」的視点をその論理構造のうちに組み込んで、それをとおして福利制度に具体的形態規定を与え、またそれとの関連において労務管理の「アメリカ的なるもの」の全体像とその歴史的本質を把握すること、これが方法的に肝要な点だったのである。

このように考えると、伊藤氏が「資本主義の一定の発展段階で福利制度が登場することを、その背後にある必然性から明らかにする」³⁵⁾といわれるかぎり、序章においては一步踏みこんで、福利制度を含む労務管理の独占段階における形成の内的必然性を説き明かす論理をより積極的に提示すべきではなかったであろうか。いいかえれば、氏の分析視角の問題点は、アメリカ福利制度の史実に接近する方法において、独占的蓄積様式と「労務管理問題」とのとりむすぶ構造的な関係をとらえる論理が曖昧であったがために、労務管理の「アメリカ的なるもの」をアメリカ資本主義の特殊性と独占段階に一般的なものとの関連において把握するための納得のいくロジックを提示し得ていないことにあるとあってよいだろう³⁶⁾。

34) 伊藤健市, 前掲書, はしがき ii.

35) 伊藤健市, 前掲書, 1 ページ.

36) この点について、戸塚秀夫氏は、その「資本主義経済社会に見いだされるであろうところの個別的なものを、一般的な運動法則が特定の歴史的条件のもとで貫徹する場

もちろん、伊藤氏はこの論理的関連を等閑視しているわけではない。生産の集積・集中の結果、労資関係の「不可避的な敵対」が現れ、それに対応して変化する労務管理は労働者の「企業意識の培養や企業への一体感を醸成する必要」³⁷⁾に迫られることを指摘されてはいる。しかし、ここに見られる労務管理機構の形成とその質的变化の論理を、その展開に作用する具体的な規定要因（たとえば生産作業組織、労働市場）の概念化を媒介項として独占段階に固有の「管理問題」との関連ではっきり整理をつけるまでには至らなかった。とはいえ、行論において取り上げるように、氏は、20世紀初頭の歴史過程における独占段階に特有の先行する資本の行動とその理念の一端を全国市民連盟の組織・機能に求めるとともに、それに対抗する労働組合運動の様相を明らかにしようとされている。それは労務管理と独占的蓄積様式との論理的な関連を氏が意識した故の理論展開であることは想像に難くない。それだけに、いっそう、序章に示された氏の歴史分析の基本視角が第2章以降の企業内福利厚生制度の歴史的事実把握と論理的に整合性を欠くものであったとの感は否めないのである。

(2) 概念としての労務管理

このような分析視角の問題点は、伊藤氏が生産過程外で問題とされる福利制度を労務管理として位置づけるために、「労務管理の管理領域の拡大をどのように理解するか」³⁸⁾に関心をよせ、労務管理の「対象論争」を総括した川端

合にとる特殊な形態をふまえたうえで、特殊をとうして一般と連関する個別として、位置づけていくことでなければなるまい」（大河内一男先生還暦記念論文集第1集『社会政策の基本問題』有斐閣1966年、16ページ。）と述べ、また、高橋洸氏も「特殊なものなかに一般的なものをとらえ、一般的なものに特殊なものを解消しない」（同『日本的労資関係の研究』未来社1965年、135ページ。）ことの必要性を指摘しているのである。

37) 伊藤健市，前掲書，14 ページ。

38) 伊藤健市，前掲書，15 ページ。

久夫氏の労務管理概念に検討の出発点を求めつつ、史実への接近方法を提起するにあたっては資本家の労働指揮の二重の機能を強く意識して論じたことにあるといっても過言ではないのである。

つまり、伊藤氏は、「川端氏の論理展開は、①労務管理の現実の領域拡大をいかに理解するかという問題への対処を、②『資本論』の規定では扱えないものと策定し、③本質規定にまで至らない『定義』によって解決するという順序をたどっている」³⁹⁾と批判的に総括したうえで、「われわれの関心は、『資本論』の規定を現実の労務管理現象に適応するにはいかなる論理が必要かという点にある」⁴⁰⁾として自説を展開される。ここに見られる、氏の議論の特徴は、「搾取と抑圧を生産過程内だけでなく、生産過程外に拡大するにはどのような論理が必要であろうか」⁴¹⁾、あるいは「労働組合対策に含まれる搾取機能とは何であろうか」⁴²⁾という問いかけをして、労務管理の本質をあくまでも資本主義一般にあるものとして理解しようとしている点である。それゆえに、資本主義一般に共通する労務管理の抽象的内容に限って展開された氏のこの方法的見地は、氏自身の取り上げた問題領域やその歴史的諸事実相互の関連把握にたいしてギャップを生み出すことにもなったと思われるのである。

したがって、さしあたり必要なことは、伊藤氏がその文脈のなかで「搾取と抑圧との関連のなかに労務管理が生産過程外にまで拡大される論理をとらえたい」⁴³⁾として、労務管理概念を川端氏のいう「生産過程のうちとそと」なる論理に収斂させて理解しようとしたこと自体にはらまれる問題性を問うて

39) 40) 伊藤健市、前掲書、16 ページ。なお、この点については黒田兼一「労務管理概念の再検討」木元進一郎編著『労務管理の基本問題』中央経済社 1987 年所収論文を参照されたい。

41) 伊藤健市、前掲書、19 ページ。

42) 伊藤健市、前掲書、20 ページ。

43) 伊藤健市、前掲書、16 ページ。

みることである。そのためには、ここで、伊藤氏の歴史分析の方法との関連を念頭におきながら、川端氏の見解を検討し、その意義と問題点をあらためて確認してみなければならないだろう。

「相対的剰余価値生産」における資本の指揮概念を「一つの現実の生産条件」と位置づけた『資本論』第1巻第4編11章「協業」の観点は、資本主義本来の蓄積様式の強化として、資本の生産過程では、労働力商品の合理的利用すなわち剰余価値生産をいっそう強力に推し進め、協業を基盤とする労働力の独自の編成のもとでの産業下士官による指揮・監督をとおして、労働力の生産的消費を専制的に貫くという兵營的規律の論理を提示したものであり、その正しさになんら疑問をさしはさむ余地はない。川端氏が、この論理に典拠を求めた木元進一郎氏の「搾取・支配」論の視点を「問題なく正しい」⁴⁴⁾と評したのは、「賃労働者説」においては、労働力の支出にたいして二重の性格をもつ資本の指揮・監督が、一面では具体的有用労働による使用価値の生産を、他面では抽象的人間労働による価値の生産、つまり剰余価値生産を強制し、生産過程における組織された結合労働力の労働規律の維持・発展に向けられるという、いわば労務管理の本質を資本主義一般に共通のものとして概念規定を与えられたからにはほかならないのである。

その意味で、『資本論』に依拠する抽象レベルでの議論として展開した、いわゆる労務管理の「対象論争」は、資本主義本来の蓄積様式のもとでの労務管理の本質について抽象的内容にかぎって見た場合、川端氏が指摘したごとく「賃労働者説」により基本的に「決着」していたとってさしつかえないだろう。だがしかし、「労務管理の対象を眼前に展開する現実の経営実践に即して規定された」⁴⁵⁾として評価された「賃労働者説」のもつ基本的問題点は、

44) 川端久夫「労務管理の理論について」『社会労働問題研究』（大阪社会事業短期大学）第15巻第3・4号1965年、224ページ。

45) 副田満輝「労務管理とは一対象論議に関する覚書一」『創立40周年記念九州大学経済学論文集』1967年、82ページ。

木元氏が「搾取機能と支配・抑圧機能との統一という、賃労働者にたいする資本の指揮の独自的特質は、資本主義の独占段階における労務管理にも貫かれている」⁴⁶⁾といわれる場合に、氏自ら問うておられる「独占資本主義以前の、労働者にたいする資本の指揮との関連で『本格的な労務管理』とは、どのような特質・内容をもっているのか」⁴⁷⁾という点について、その違いと関連を、いいかえるならば、独占と管理との論理的必然関係を明確にし得なかったことにある。そして、そのことは、単に「賃労働者説」だけがもつ難点ということではなく「対象論争」自体はじめから労務管理を正しく把握する構想において根本的に反省すべき問題点だったといっただろう。

当時の労働問題研究グループによる労務管理の実態分析とその管理論的体系化の進展を意識された川端氏が、「対象論争」を回顧するにあたり、「個別資本学説の文脈においては、管理概念はなお明確に規定され、位置づけられてはおらず、さまざまの論議の焦点ともなっている」⁴⁸⁾にもかかわらず、「多くの批判的労務管理論者は、…批判的経営管理論研究の現状との関連を、明瞭に意識しないで、対象論争を独走させたきらいがある」⁴⁹⁾と懸念を表明し、その検討をふまえて「労務管理概念を純化すること（かくして一種の規範——批判的規範を形成すること）」⁵⁰⁾の問題性を指摘していることは決してこのことと無関係ではなかったように思われるのである。

それでは、それにたいして川端氏はどのような理論展開を試みられたのだろうか。まず氏は「木元氏とは別の視角からの論証を試み」⁵¹⁾るとして、かの社会政策論争がその「枠組みをこえ、『賃労働の理論』の提唱へと展開していっ

46) 木元進一郎「労務管理の対象について」日本経営学会編『労務管理と経営学』ダイヤモンド社 1964 年、同『労務管理と労使関係』森山書店 1986 年所収、8 ページ。

47) 木元進一郎、前掲書、4 ページ。

48) 49) 川端久夫、前掲論文、209 ページ。

50) 川端久夫、前掲論文、226 ページ。

51) 52) 川端久夫、前掲論文、215 ページ。

た経緯を、労務管理対象論争に投影⁵²⁾する方法によって、労務管理の変化の論理を認識しようとされた。すなわち、氏は「自立運動体としての賃労働とのかかわりあいをはじめから含んだ理論構成」⁵³⁾の必要性を明らかにしたうえで、労務管理を、専制的兵營的規律の維持のみならず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を創出していく「企業レベルにおける資本の対賃労働抗争」⁵⁴⁾と理解し、労務管理と労資関係との関連を意識しつつ、独占段階固有の労務管理概念に内容を盛り込もうとされたのである。したがって、川端氏のこの見地は、労務管理を科学的に把握する構想として確認されてしかるべき意義を有していたといつてよいだろう。

こうして、「社会政策論争の収斂結果からの類推」によって、資本対賃労働の矛盾の展開と相互規定性の視点から労務管理概念を吟味しようとされた川端氏にとって、『資本論』の「協業」で規定されている「二重の管理は、あくまで生産過程（労働力の売買という流通過程に条件づけられた）にかぎって成立するものであること、したがって生産過程のそとに展開する『管理』を根拠づけるものでない」⁵⁵⁾（傍点——引用者）という観点は、労務管理それ自体の変化のロジックを認識するための論理構成そのものだったのである。

これを「自明の事柄」とした川端氏はこの論理にそって概念としての労務管理について論点を明確にされる。すなわち、「科学的管理」以降、生産過程における労働者の組織的反抗、労働組合運動の昂揚、さらには労働者の生活過程全般にかかわる諸条件にまでわたって対応を迫られ、多面的展開をとげた労務管理は、『資本論』の「協業」で規定された「管理」概念では説明しきれぬものではなく、「ここに云う管理は、いかなる作業にも立脚せず、企業に敵対的ないし、非協力的な存在としての労働者・労働組合そのものを対象と

53) 川端久夫, 前掲論文, 220 ページ.

54) 川端久夫, 前掲論文, 219 ページ.

55) 56) 57) 川端久夫, 前掲論文, 225 ページ.

した、…多様な形態をもつ『働きかけ』⁵⁶⁾をもうちに含むものとして規定されなければならない、と。そして、氏はこの「働きかけ」なる概念を導く媒介的要因を次のように説明される。「テイラー、フォードに代表される極限的な管理（搾取と支配）は、やがて労働者の労働意欲の低下と組織的反抗に逢着する。作業場に確立した資本の権威は、社会的階級関係の次元で動揺し、それはやがて作業場内に反作用してくる。一方では直接的に搾取と抑圧の緩和を要求する労働組合の『挑戦』『浸透』（標準作業量、賃金支払形態にはじまって、技能訓練、人事考課、配置、昇進、解雇、職務評価、さらに操業方式、設備革新計画にいたるまで生産過程全般にわたる）に対処せねばならず、他方では労働者の個人的・集団的人格への配慮、福利施設の拡充、地域社会対策、労働者の生活過程全般への干渉ないしサービスにまで、多面的に展開しなければならなかった。」と⁵⁷⁾。

要するに、ここで川端氏は、生産過程の「うち」における専制的兵營的規律による「極限的な管理」と、生産過程の「そと」における労働者・労働組合への「働きかけ」とを内実とする労務管理を、「個別資本が従業員たる労働者に対して行なう諸方策の体系」⁵⁸⁾として、なおかつ歴史的成熟段階における「諸条件のちがいに応じて、形と度合を異にする働きかけ＝方策」⁵⁹⁾として把握することを主張された。そして、相対的に独自の理論的枠組みを提起した氏は、独占資本主義が独占的高利潤の追求を推進力として「合理化」政策の展開過程で労務管理の質的变化をももたらしていくことの内実を強調するとともに、生産過程の独占段階的特質を軸に展開する社会的な資本・賃労働関係の変化が、逆にいかに工場・職場の管理機構を再編せしめたか、を論理的にも歴史的にも関連づけて解明していく方向を示唆したのである。

以上のように、労務管理概念を労資による同時的相互規定的なものとして

58) 川端久夫, 前掲論文, 225-226 ページ.

59) 60) 川端久夫, 前掲論文, 225 ページ.

把握すべきであるとした川端氏の問題提起は、明らかに労務管理研究が論ずべき方向を指し示すものであったとあってよい。とりわけ、氏が「資本論に規定された『管理』」(=氏のいう「極限的な管理」)に対置して、「働きかけ」の概念を導き出し、その「方策の一つ一つが賃労働の自主的展開に対してもつ意義に注目しつつ、それぞれ歴史的段階にふさわしい体系をなすものとして、整序的に理解すること」⁶⁰⁾が必要である、とされたのはまさに卓見であり、その見地は、労務管理を独占段階特有のものとしてその論理を認識するうえで重要な意義を有するものであった。とはいえ、「対象論争」の展開のなかで独自の位置をしめた川端氏の所説は、その相対的な正確さにもかかわらず、「賃労働者説」の残した問題の解決に全面的に成功したとはいい難かったのである。

それでは、川端氏の所論が労務管理を正しく把握し得ないとされる根拠はどこに求められるのであろうか。また、氏の労務管理概念にはいかなる問題点がはらまれていたのであろうか。それは次の点に集約されるように思われる。川端氏的方法的立脚点ともいうべきものが、生産過程内における労働力の生産的消費を専制的に貫く兵營的規律の論理にたいして、生産過程外での「働きかけ」の論理を単に並列的に対置する形で示されてしまい、資本主義本来の管理機構のいっそうの強化をうながしながらも、それに制約をもたらす労働者の主体的・組織的対抗の展開を媒介として独占の支配機構が編成されていくという、その「段階」的視点においてその両者の内的関連が理論的統一的に把握されなかったことである。そして、氏は、「賃労働者説」の論拠を批判的に検討していくなかで、テイラー以降、多面的展開をとげるに至った「労務『管理』は、『資本論』(第4編第11章「協業」——引用者)に規定された『管理』ではない」⁶¹⁾と明言して、独占資本主義の段階でも、まず資本

61) 川端久夫, 前掲論文, 225 ページ。

主義本来の管理機構＝専制的兵營的規律が以前よりいっそう強力に作用することを見失ってしまわれたのである⁶²⁾。

川端氏の労資「敵対」の観点からすれば、労務管理概念は、生産過程内＝工場・職場での専制的兵營的規律の貫徹として資本の側から一義的に規定するだけではなく、そこでの労資の対抗に即して、労働者をしてその管理の強化を「妥当」なものと思わせる体系を含むものとして措定され、氏の提起した「働きかけ」の論理も、まさに労働組合の「挑戦」「浸透」を契機とする、新たな矛盾の構造に対応して労働者を独占体にひきつけて支配する機構の編成という文脈において理解されるべきものであった⁶³⁾。そして、その場合、川端氏が「自明の事柄」とした管理における生産過程の「うちとそと」の論理は、生産・労働過程におけるこの専制的兵營的規律と独占段階的な労働市場の構造とに対応するものとして労務管理概念を規定することを含意していたのである。

62) つまり、「独占資本主義の段階では、剰余価値の法則がいっそう強く作用し、その発展として、自由競争＝産業資本主義段階の基本法則として作用していた平均利潤の法則と異なる独占的高利潤の法則があらわれる」（高橋洸「帝国主義段階における賃金」『講座現代賃金論Ⅰ—賃金の理論』青木書店1968年、188ページ。）という点が看過されてしまったのである。

63) この点について、私は歴史認識の方法論的視角を次のように確認したことがある。「生産の『社会化』の巨大な前進とそれに対応する資本制生産過程の矛盾の構造に規定された企業内労資関係の構造と動態との関連のなかに複雑な諸相をもって具体的に展開してくる労務管理機構形成の現実のアメリカ的特質は、一方においては、自由競争の独占への転化を基盤として巨大に発展することが可能となった生産力構造の編成を軸に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側面と、他方では、その過程に生じてくる生産現場での労資の葛藤による新たな矛盾の構造に対応して独占体に労働者をひきつけて支配する機構の編成という、この両面から資本・賃労働関係のダイナミックスのなかに構造的に把握されなければならない」と。（前掲拙著、まえがき5ページ。）

したがって、川端氏が「独占的高利潤の追求が独占資本主義の推進力となることによって、資本主義的蓄積の一般法則(=剰余価値生産の強制——引用者)は、より強力に作用せずにはおかない」⁶⁴⁾ということを明確に意識されなかったがために、氏の労務管理概念の核心ともいえる「働きかけ」の概念は、その所論のなかで消極的意義づけしか与えられなかった。氏は次のように述べている。「作業場内における資本家の抑圧・搾取は、労働過程に内在する一般的管理機能と不可分にむすびついており、いわば生産過程を成り立たしめる必要悪であった、生産過程外に展開する『労務管理』は、生産過程内の搾取・抑圧を状況に応じて、緩和あるいは増幅しつつ全体として維持・防衛する行為」⁶⁵⁾である、と。また、氏はつぎのようにもいわれる。「労務管理の諸職能のなかで、本来の意味における管理が行われているのは、この労働条件管理(安全・衛生・作業時間の管理、賃金の管理、課業の管理)においてのみである。他の領域での管理は強制←交渉→受容、ないし干渉↔サーヴィスの文脈のなかで歴史的・状況的に変態する行動様式という点で共通するだけで、管理の基盤となる『協働』を欠いている。」⁶⁶⁾と。

ここに明らかなように、管理における生産過程の「うちとそと」の論理に拘泥するあまり、氏は、基本的には工場・職場に発して、そこで現実化する労働者の主体的・組織的対抗の展開のありようがいかにかに資本主義本来の蓄積様式の強化に制約を与え、労働市場の構造を介して労務管理の変化に具体的にどうかかわるのか、その相互関連性を論理構造のなかに組み込んだ労務管理の概念化を不徹底なままにしてしまわれた。このことは、その後の労務管理(史)研究においても克服されているとはいえないのである。

たとえば、上述した川端氏の所論を批判している伊藤氏は、あらためて『資

64) 高橋洸, 前掲論文, 188 ページ.

65) 川端久夫, 前掲論文, 225 ページ.

66) 川端久夫, 前掲論文, 227 ページ.

本論』の「協業」の規定に立ち返る必要性を強調されている。すなわち、氏は、「指揮の機能は、搾取機能と抑圧機能を内容としてもつようになる」⁶⁷⁾ことを確認し、「指揮の概念を明らかにし、また指揮の内容である搾取と抑圧との関係を明らかにする」⁶⁸⁾ために、浪江巖氏と稲村毅氏の所論の検討をへて、「搾取と支配の内的関連が統一され、それが生産過程内のみならず、生産過程外にも貫徹する論理をもつに至った」⁶⁹⁾と、結論される。これはおそらく一般的真理といってもよいことであろう。この小稿の主題からして、いま、ここでこの問題を全面的に論じることは避けなければならないが、ただ、いえることは、伊藤氏の労務管理の歴史的事実への接近方法にみられるように、『資本論』の普遍的な真理性の確認のなかに管理をめぐる階級闘争一般の必要性を強調するだけでは、『資本論』における規定の正しさを復唱するだけにおわりはしないか、すくなくとも生産技術の発展や労働組合運動の昂揚が労務管理に変化をもたらす媒介的な規定要因をそこに介在させずして独占段階特有の階級闘争を解く方法とはならないのではないか、ということである。それゆえ、アメリカ労務管理形成史研究にあっては、「労働者達の集団と経営者との関係のあり方」⁷⁰⁾を規定する職場なり生産作業組織を軸に、労働市場の需給関係を媒介して展開する労資対抗の顕在化をとらえる理論的枠組みづくりこそが求められた、といっておよびたい。

以上、労務管理の概念に関する川端氏の所論がもつ問題点について若干の

67) 伊藤健市, 前掲書, 17 ページ.

68) 伊藤健市, 前掲書, 18 ページ.

69) 伊藤健市, 前掲書, 20 ページ. ここで、伊藤氏が検討の素材とした浪江、稲村両氏の研究は次のものである。浪江巖「労働にたいする資本の指揮について」『大阪産業大学論集(社会科学編)』第37号1973年、同「労務管理の概念化をめぐる」『立命館経営学』第27巻第5・6号1989年、稲村毅『経営管理論史の根本問題』ミネルヴァ書房1985年.

70) 戸塚秀夫「〈書評〉大河内一男他編『労働組合の構造と機能』」『社会科学研究』(東京大学)第11巻第4号1960年, 111 ページ.

検討を試みてみたが、ここで簡単なまとめをしておきたい。

独占の支配機構は、いわゆる「寄生性」を強めずにはおかないし、労務管理における「働きかけ」をもって労働者をして積極的にその管理の強化を「受容」させ得る体系を含むものとしてそれを措定する。したがって、誤解をおそれずにいえば、いま労務管理（史）研究に求められているものは、独占的蓄積様式の特質を明らかにした『帝国主義論』の基本論理を介在させ、労務管理の本質をかなり具体的な実態分析のうゑに把握する方向を追求することである。そのためには、独占段階における生産作業組織と近代的労働市場という媒介的要因を介在させることによって労務管理の内実をとらえ、なおかつ「段階」的認識をとおしてそれに形態規定を与えて、その内的関連を理論的に整序することが必要である。

そしてまた、それによつてはじめて、木元氏がいう「独占資本主義段階における労務管理が、搾取機能と支配・抑圧機能との統一にかかわるものであるということ」⁷¹⁾に内在する論理を一義的に示すことができるのである。

III

これまでの議論は、伊藤氏の著書の内容を紹介し、その歴史的実態分析の意義と問題点を明らかにするというこの小稿の課題からすると、やや迂回しすぎたのかもしれない。しかし、以上のような検討を加えたのは、それを前提にして、はじめて氏の書物を貫く問題意識と分析方法、さらには特異な研究対象の設定とその歴史分析の理論的特質を理解し論評し得ると私が思ったからにほかならないのである。

伊藤氏によれば、この書物は現代の企業福祉の本質を解明するために、それを「従来の福利制度の継承・発展ととらえ、その『福祉』的機能ではなく、

71) 木元進一郎、前掲書、9 ページ。

労務管理機能に焦点をあてて分析する方法」⁷²⁾によって20世紀初頭生成期のアメリカ企業内福利厚生制度の歴史的性格とその特質を明らかにすることを意図したものであった。そして、そうした目的のもとに過去約10年間にわたって発表してこられた研究論文を、伊藤氏は自らの問題意識にそって本書のなかで次のような編別に構成されたのである。

序章	労務管理と企業内福利厚生制度
第1編	生成期の企業内福利厚生制度
第1章	企業内福利厚生制度とは
第2章	アメリカ資本主義と企業内福利厚生制度
第3章	生成期の企業内福利厚生制度
第2編	全国市民連盟と企業内福利厚生制度
第4章	使用者団体と全国市民連盟
第5章	全国市民連盟と労働組合運動
第6章	全国市民連盟と企業内福利厚生制度の展開
第3編	企業内福利厚生制度と労務管理
第7章	福利制度担当者の職務
第8章	雇用部と企業内福利厚生制度
第9章	フォード社の企業内福利厚生制度

この編別構成が示しているように、本書は世紀転換期における企業内福利厚生制度の歴史的展開過程をたどることによってアメリカ労務管理形成史の内実を把握し直そうとしているところにその特色を見いだせる。すなわち、氏は精緻な文献史的研究のなかから、企業内福利厚生制度を「福祉」的装いをもって提供される生産過程外での搾取・抑圧の労務管理と性格づけ、従来からの分析視角の検討をふまえて、20世紀初頭の労務管理がもつ構造的性質を実態的に明らかにしようとされた。その意味において、氏の企業内福利厚

72) 伊藤健市, 前掲書, はしがき i.

生制度にかんする歴史分析はアメリカ労務管理形成史の研究に広がりを与え、その水準をも一段引き上げることになったのである。

伊藤氏は、まず企業内福利厚生制度について諸説の紹介ののち次のような定義を与えている。「福利制度とは、企業における労務管理政策の一環として、当該企業に雇用されている労働者＝従業員とその家族を対象に、経済的・社会的・文化的状態——それは一連の作業条件だけでなく生活条件をも含む——の改善を図ることにより、主として労資関係を企業にとって有利なものにすることを目的として、企業が法律などの規制によってではなく自発的に行うすべての制度・施設・活動のことである。」⁷³⁾と。この概念規定にもとづいて、氏は、世紀転換期から1920年代の「福利制度が当時のいかなる問題の解決策として考えられていたのか」⁷⁴⁾その機能を明らかにしたうえで、第1章第3節「企業内福利厚生制度の分析視角」においてアメリカ資本主義の発展過程で展開した労働組合運動との関連において企業内福利厚生制度の歴史的事実を具体的に把握する分析視角を提示しているのである。ここでの叙述は、本書全体の理論展開にとって重要な論点を含んでいると思われるので、本書を讀解していくに際して気がかりな点をあらかじめ指摘しておきたい。

伊藤氏は、企業内福利厚生制度の分析視角を示すにあたり、「労資関係の展開のなかで福利制度をとらえ」⁷⁵⁾ることを強調し、「とくにその主体的力量を表現するものとしての労働組合運動の展開の歴史的段階との関連において解明しなければならない」⁷⁶⁾といわれてはいるものの、労資関係なる概念のうちに含意されるものは何か、について説明されてはいない。また、資本家団体の登場にともなうその理念なり行動と、それに対抗する労働組合の組織・理念・政策に即して福利制度の歴史的な性格を明らかにする方法的見地を掘り下げて論じられてはいないのである。

73) 伊藤健市、前掲書、30 ページ。

74) 伊藤健市、前掲書、31 ページ。

75)76)77) 伊藤健市、前掲書、35 ページ。

おそらく、ここで伊藤氏は、企業内労資関係の編成原理が反組合主義を基調とする「経営権」の貫徹におかれ、その専制的な労務政策を軸とする資本の生産過程支配のなかに具体化する福利制度を社会的規模での労資関係の矛盾・対立との関連でとらえようとされたのであろう。ということは、氏自身、資本蓄積運動のなかで福利制度の歴史的性質をかなり具体的な実態分析の道筋を念頭におかれていたものと推測できる。だとすれば、20世紀初頭、福利制度生成期のアメリカ資本主義が負わねばならなかった支配的資本の「近代化」の本格的展開は「大量生産体制」を支えるものとしての労働市場の再編成なしにはあり得なかったこと、そしてまた、この労働市場の再編成が「工業的アメリカ」の発展としての独占的蓄積様式の独自のメカニズムにとって不可欠なものであったことが当然その視野におさめられてしかるべきであった。氏が福利制度を「企業が主体となってその自発的意志に基づき、しかも多大な費用を必要とする従業員対策を中心とした経営制度である」⁷⁷⁾と位置づけられるかぎり、そ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問題は、独占的蓄積様式との関連で福利制度の歴史的性質を解明するうえで最も重要な点なのである。

したがって、この第3節においては、福利制度の歴史的性質が独占形成という生産関係の基本的変化とその段階に内在する「工業的アメリカ」の展開過程に即して、「大量生産体制」のもとでの生産技術体系の発展・労働力構成の変化という視点と、それにすぐれてアメリカ的性質を刻印した賃労働の性格・労働市場の構造変化という視点との、両面からの歴史分析によって把握されねばならないという、その方法的視角を具体的に提示することが必要だったように思われるのである。

なぜここであえて以上の点を指摘したのかといえは、伊藤氏がこの章で企業内福利厚生制度の定義づけをし、その機能にもふれ、賃金・労働争議・労働移動等々に言及するかぎり、そこでの論点の明確化は、アメリカ労務管理形成史研究における労働市場概念の欠如を問い直す視点が必要だったからに

ほかならない。もちろん、このことはすでにIIにおいて若干考察した問題点と重なるが、本書の第1編第2章以降の歴史的事態分析についての立ち入った検討のなかでより明確になるであろうと思われるのである。

さて、上に掲げたような編別に構成されたこの書物において、目次に具体化された伊藤氏の観点は、資本主義的企業が世紀転換期の工場制度の発達に即応して、自らの意志でいかにして労働問題解決の方策を生み出し、企業・資本家団体がそれをどのように推進したのか、そして企業内福利厚生制度のもつ反組合的性格に対置された労働者の反抗が福利制度にいかなる形態変化をもたらしたのか、を明らかにすることであった。そこで、以下、氏が描き出したアメリカ企業内福利厚生制度の展開過程を、その叙述にもとづいてできるだけ正確に要約してみよう。

第1編第2-3章.

(i) 南北戦争後の工業化の過程で、アメリカ製造工業の大規模生産が飛躍的に発展し、1890-1900年代に独占的大企業が生み出され、そこでは、生産技術の改善と機械化の進展による熟練の解体、いわゆる新移民を中心とする不熟練労働者の大量動員の端緒が与えられた。これに対して、1880年代に熟練労働者を組織したAFLが強力な機能を発揮し、世紀転換期にその職能別労働組合主義を定着させた。

(ii) 独占形成期の社会改革運動の高まりのなかで、一方では、組合運動に対処すべく、他方では、企業間競争に勝ち抜くための生産コスト削減策として、企業内福利厚生制度が脚光をあびるにいたった。

(iii) この企業内福利厚生制度=「産業改善」の性格に決定的影響を与えたのが「新移民」の大量流入であり、世紀転換期のアメリカ労働市場のこの特殊性に企業が対応して、移民不熟練労働者の吸引・定着を促すものとして企業内福利厚生制度の制度化が図られた。つまり、それは、「新移民」を工場労働者に仕立てあげること、同時に彼らを未組織状態において労働組合運動を分断すること、この二つを目的として遂行されたものであった。また、それに

は、熟練労働者に対し、彼らの特権的な地位に置き、他の労働者と分断する制度として、利潤分配制や従業員持株制度も含まれていたのである。

(iv) したがって、20世紀初頭の労務管理形成の内実は、「科学的管理法」とこの当時の「産業改善」とによってその枠組みを与えられることとなり、1910年代に入って労働移動 (labor turnover) への対策を中心とした雇用管理の段階で本格的な両者の統合への道をたどる。そして、生成期の「産業改善」は、「革新主義運動」(Progressive Movement) に強く影響されて、企業経営者の自発的意志のもとに従業員への文化的、教育的、レクリエーション的なさまざまな制度・施設・活動に具体化され、企業内労資関係の展開に対応しながら団体保険や住宅金融などに重点をおく福利制度へと変化を遂げていくのである。

第2編第4－6章.

(i) 1904年に福利厚生部 (Welfare Department) を設置して、企業内福利厚生制度の普及に一定の役割を果たした全国市民連盟 (National Civic Federation—NCF) の組織・機能の展開は見逃せない。この組織は1900年に結成され、全国製造業者協会 (National Association of Manufactures—NAM) とともに労資関係の展開にかかわって「産業の平和と繁栄の促進」をとげるべく労資協調体制の確立に重要な位置をしめた。この時期、反ボイコット協会 (Anti-Boycott Assosiation 1902)、アメリカ市民産業協会 (Citizens Industrial Association of America 1903) など戦闘的資本家団体が結成されていくなかで、NCFが「労使関係委員会」(Industrial Relations Committee) を結成したのはそのことを示しているのである。

(ii) IWWの戦闘的な産業別労働組合主義に対決したNAMのオープン・ショップ運動 (Open-Shop Movement—OSM) のさなかに、NCFは1901年の鉄鋼スト、1902年の無煙炭ストへの対応を契機として調停から労働協約化の推進へと軌道修正し、それを補完するものとして福利制度を奨励して戦闘的な労働組合運動をおさえる機能を強化した。

(iii) 労働問題解決策としての福利制度を重視した NCF は、1904 年創設の福利厚生部の機能による労働組合対策をつうじて労務管理形成に少なからぬ影響を及ぼした。それは、「反組合的な使用者」が福利制度の存在価値を大いに強調し、従業員の作業条件・レクリエーション・教育・住宅共済などを主な内容とする施策の宣伝・普及に力点をおいたものであったから、多くの企業を福利厚生部の会員として組織し得た。1913 年の BLS 調査はそれをよく物語っているし、この年、NAM も「産業改善」への取り組みを本格化したのである。

第 3 編第 7 - 9 章.

(i) 労務管理としての企業内福利厚生制度は、個別企業レベルではいかなる組織によって推進されたのであろうか。企業組織の管理主体からみた場合、三つの段階に分けられ、企業家→Welfare Worker など専門家の登場→スタッフ職能を担う雇用部 (Employment Department) による管理という変遷をとげた。20 世紀初頭生成期に NCF や YMCA によって育成された専門家としての福利制度担当者は、福利制度の設置・管理を主要職務とし、温情主義的・慈善的方策を包摂しながらも、雇用部の成立とともに機能的には純化していった。そして、管理組織内における彼らの位置は、スタッフ機能分化の初期的形態にあって労働問題に十分対応しきれないまま、人事部・労務部にその機能を吸収されるに至ったのである。

(ii) 第一次大戦直前の時期における雇用管理の初発の段階で企業内福利厚生制度は、労働移動への対応策として強化され、温情主義・慈善主義を克服して、従業員の採用、配置、教育訓練との結びつき、労働力の確保・維持機能に収斂されるに至った。そして、この時期の雇用管理者協会 (Employment Managers' Association) の動向は、大戦期以降の福利制度の再編成——従業員持株制度、年金制度、団体保険、共済組合、住宅取得貸付金制度——を展開し、厚生資本主義 (Welfare Capitalism) を体制化していく原動力たり得たのである。

(iii) このような福利制度の展開は、「大量生産体制」の確立とともにフォード社のような巨大企業における労務管理に最も典型的にあらわれ、従来よりも労働者の日常生活に深くかかわって彼らを企業の側にひきつけ、いっそう「大量生産体制」に適合させようとしたのである。

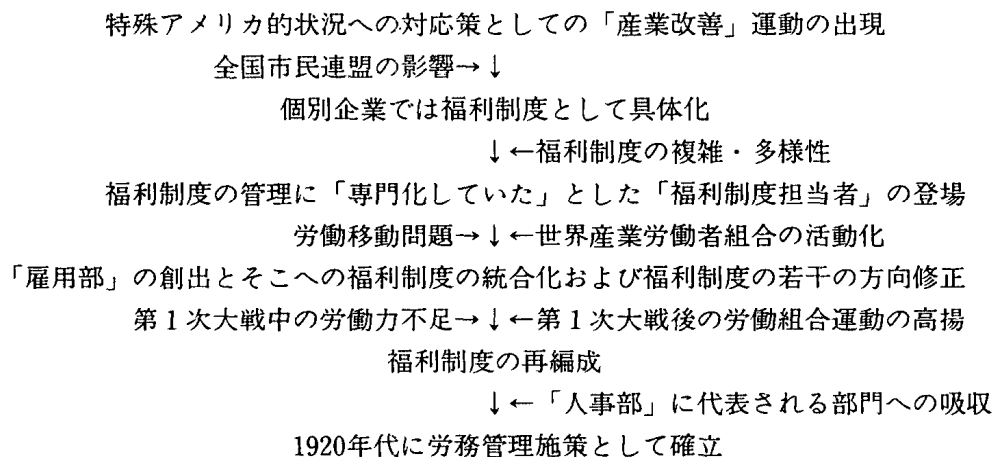
(iv) フォード社の福利制度は、東南欧系移民の大量動員を契機とする企業内労働力構成の変化とそれにとまなう無断欠勤・労働移動という労働問題に対処するとともに、IWWを中心とした労働組合運動の自動車工場への侵入を粉碎するために講じられた。フォード社は、社会部(Ford Sociological Department)の機能を重視し、それに(1)生活調査と指導・支援、(2)従業員貯蓄貸付共済組合、(3)法律相談、(4)フォード英語学校、(5)H・フォード職業訓練学校などの事業運営にあたらせ、それによって、能率的で安定した作業を持続させるために、従業員の生産過程外における生活全般を統制してゆこうとしたのである。

こうした叙述内容から、ここで本書の特色を整理しておくとするれば、次のような点であろう。すなわち、伊藤氏のこの労作のもつメリットとして、第1に指摘しておかなければならないことは、広範にわたる資料の整理をつうじて企業内福祉＝「産業改善」の特徴と実態をその設置企業やそこでの福利厚生部の幹部委員・会員所属企業・講演および講義活動の内容、さらには雇用部の機能にかかわる、いわゆる「ケリー調査」の詳細にまでおよんで実証している点である。

しかも、これまでのアメリカ労務管理形成史がややもすれば、企業内福利厚生制度を反組合政策の一種の「補完物」としてしか位置づけてこなかったのにたいして、伊藤氏は、上に要約したような広がりをもつ企業福祉の全体像を把握することによって、そのもつ構造的特質を労務管理形成史のパースペクティブにおいて正しくとらえ、氏独自の観点から第1図のような段階区分をもつものとして労務管理の展開を構想されたのである。

その意味において、本書の実証部分とりわけ第3、6、7、8章の歴史分

第1図 福利制度からみた1920年代までのアメリカ労務管理の発展



(出所：伊藤健市『アメリカ企業福祉論』81ページ.)

析は、企業福祉の歴史性の把握において、D・ネルスン氏の『20世紀新工場制度の成立—現代労務管理確立史論』（小林・塩見監訳、広文社1978年）やS・Mジャコーヴィ氏の『雇用官僚制—アメリカの内部労働市場と“良い仕事”の生成史』（荒又他訳、北大図書刊行会1989年）の福利厚生事業にかんする分析にも比肩し得る緻密さをもっているといっても過言ではないだろう。そして、本書に盛り込まれた長年にわたる伊藤氏の丹念な資料渉猟とそれに立脚した理論化の作業はアメリカ労務管理形成史研究の新たな展開をもたらすに十分なものであると、私には思われるのである。

第2に本書の特徴をあげるとすれば、それは、歴史分析の各章で代表的企業の福利制度をとりあげつつも、それらが、つねに個別企業の枠をこえて資本家団体＝使用者団体の組織・機能との関連において吟味・検討されているということである。使用者団体の登場とその展開の問題は、独占と労務管理との関連を解く論理的結節点でもあるが、R・ヒルファーディング『金融資本論』においてはじめて指摘された、独占の成立がまさに労働者の組織的反抗にたいして経営者の連帯強化を促さざるを得なかったという史実への理

解⁷⁸⁾を、伊藤氏自身視野に入れていたことを示唆しているのである。

そして、この点の解明は、現代アメリカ労働史研究の潮流（ニュー・レフト史学、ニュー・レイバー史学）をどう評価するか、という場合、その一つの鍵を握っているといってよい⁷⁹⁾。それだけに、第4、5章は世紀転換期の労資関係のありようとも関連して、アメリカ労務管理形成史研究に「使用者団体結成運動」をめぐる諸問題という新たな研究領域を提示するだけでなく、その方法的視角の再検討をも促すという意義を有しているし、その分析は貴重であるといえよう。とりわけ、NCFが福利制度の展開を媒介として労資協調路線へと転換していくその経緯は、その後の「組合不在の時代」の出現とも絡んでアメリカ労務管理形成史研究の重要課題をなすものと考えられるのである。

しかもなお、本書の特徴はそれにつきない。つまり、最後に指摘しておくべきは、序章、第1、2章における分析視角と企業福祉にかかわる歴史的基盤の探求に着眼してみると明らかのように、労務管理概念をあらためて問い直すという伊藤氏の問題意識がはっきりと読みとれるということである。すなわち、それら諸章とりわけ第2章では、氏は「管理問題」の発生と移民との関連把握について、この分野の代表的な見解に批評を加えつつ、D・モンゴメリー (D. Montgomery) の所論に依拠して自らの視点を確認し、同時に移民の実態とその問題を軸にアメリカ資本主義の変貌を十分意識して企業福祉の生成・展開に接近しようとしている。それは、第3章以降の実証の前提

78) R・ヒルファーディング、林要訳『金融資本論(2)』国民文庫、第24章。

79) この点については、さしあたり次の論文が参考になる。野村達朗「アメリカ労働者階級史研究における新動向—19世紀後期の諸問題—」『愛知県立大学外国語学部紀要』第10号1977年、同「アメリカ労働史研究の新しい潮流」『歴史評論』第341号1978年、同「ニュー・レフト史学とその周辺—労働史研究の場合」『アメリカ史研究』第3号1980年、高橋章「アメリカ ニュー・レフト史学」『歴史評論』341号1978年、黒川勝利、前掲書、第1章。

をなすだけに、その実態とそれを貫く論理を追求しようとする議論の展開として受けとめられるべきであろう。そして、そこからは歴史分析に取り組む氏の真摯な研究姿勢と積極的な理論構築への意欲を窺い知ることができるのである。

IV

以上が 20 世紀初頭生成期におけるアメリカ企業内福利厚生制度の展開過程にかんする伊藤氏の歴史分析の要約とそこから読みとれる本書の特徴点である。ここで、もし氏の実態把握それ自体に立ち入って具体的に検討を加えるとすれば、私自身自らの分析視角に立脚して歴史的事実の全面的な再把握を試みなければならないであろう。しかし、それは私の能力をはるかにこえるものである。

したがって、私がここで意図するのは、企業内福利厚生制度の歴史的諸事実そのものの個別的吟味をつうじて伊藤氏の研究になにがしかの新しい史実を付け加えるということではなく、現段階におけるアメリカ労務管理形成史研究の到達点とその基本的論点を意識しつつ、本書の論述にそって問題点をひろいあげ、この分野における研究の現状を把握するとともにその課題について私の考えるところを述べてみることである。

そこで、まずアメリカ労務管理形成史研究において本書の実態分析がもつ研究上の意義は、あらためて整理するとすれば次のように要約できよう。

すなわち、それは、本書の表題が示すように企業福祉の本質を 20 世紀初頭の歴史的展開過程でとらえ直し、福利制度が個別企業を主体とする任意的な労務管理施策であると理解し、その実態把握をつうじて労務管理のアメリカ的特質にも迫ろうとしていることである。とりわけ、氏が最近の研究、たとえば黒川勝利氏の『企業社会とアメリカ労働者—1900 年～1920 年』にみられるようなアメリカ労働史研究の成果をも吸収して、企業内福利厚生制度の歴

史的性格を NCF や NAM など資本家団体の政策・理念との関連で把握している点はこの分野の研究の新たな水準を切り開くという意味でも大きな成果である。

そしてまた、企業福祉の歴史的分析においても、これまで比較的研究の手薄であった福利厚生部の目的と活動、福利制度担当者の職務にまで接近し、いわゆる厚生資本主義への展開の内実を明らかにしつつ、その変貌の過程を克明に論じている。しかも、これらの点は、この時期、独占的大企業としてアメリカ資本主義の発展のなかに台頭してくるフォード自動車工業の事例分析に集約され、そこで企業福祉の歴史的性格を組み込んだ労務管理の全体像が把握されているのである。

したがって、本書は、一方では 19 世紀末—20 世紀初頭の企業福祉にかんする多面的な歴史分析をつうじて、第一次大戦期以降の人事管理の形成を基本線とするアメリカ労務管理再編成の歴史的特質を理解するうえで重要な手掛かりを与えるとともに、他方ではアメリカ労務管理形成史研究のあり方についても根本的検討を要請する問題を含むものとなっているようにも思われるのである。

そこで、以下、伊藤氏の問題のとり上げ方あるいは歴史的諸事実理解の仕方如何という点にしばって、私の問題関心にひきつけて若干の検討を試みてみたい。

上述したように本書における企業福祉の歴史分析からはアメリカ労務管理形成史研究の諸特質について多くの示唆を与えられたことはいうまでもない。しかしながら、企業内福利厚生制度の特徴的諸事実を世紀転換期におけるアメリカ資本主義発展の構造と結びつけてそれをどのように評価するのか、そしてまたそれがなにゆえに「アメリカ的」なのか、という点について必ずしも納得のいく解明がなされているとはいえないように思われる。

ところで、その検討に先立って、最初に本書の主題にかかわって疑問に思う点にふれておきたい。それは、氏が企業内福利厚生を制度として規定して

いること自体の問題である。実際に第3章に明らかなように企業内福利厚生そのものは多くの個別的内容を包括したものであり⁸⁰⁾、本来的にその性格は、現代資本主義のもとでは「あらかじめ企業によってリザーヴされた賃金部分の、目的意識的な迂回的支払形態」⁸¹⁾といってもよく、管理方式もまたその存立条件も企業ごとにより異なっている。しかも、福利厚生費用負担が資本間の競争からまぬがれることはできないわけで、それが企業間平準化と不均等化との鋭い対立の契機をつねに含むものである以上、それを制度そのものととらえ、企業内福利厚生制度なる概念のなかに事実上、その理念・目的・手段まですべてとりこむことで、かえってその本質把握を困難にしているのではないかと思えてならない。独占的高利潤によってはじめて個別企業で長期にわたって企業内福利厚生を講じることが可能となり、同時にそこには労資のせめぎあい以前よりもはるかに色濃く反映されるかぎりにおいては、それはむしろ労務政策がうみだす施設として存在するものというべきではないだろうか。

さて、伊藤氏は、第2章で「アメリカ独占資本の成立にともなう新たな労資関係の展開と資本蓄積運動」⁸²⁾との関連において労務管理としての企業内福利厚生制度の歴史的必然性を解明しようとされる。そして、氏は、いわゆる比較経済史学にはほぼそって南北戦争後のアメリカ資本主義の発展を把握され⁸³⁾、世紀転換期に独占資本主義段階へと移行したことを指摘されたうえで、同時にその「独占形成は、労働者にとっては労働強度の増大、労働時間の延長、賃金の切り下げとして認識され、…熟練労働者にとっては熟練の解体と

80) 伊藤健市、前掲書、85-93 ページ。

81) 高橋洸「福利厚生」『講座・日本の労働問題II—労務管理—』1961年、294 ページ。

82) 伊藤健市、前掲書、38 ページ。

83) ここでは、さしあたり鈴木圭介編『アメリカ経済史』東大出版会 1972年、同『アメリカ経済史II』東大出版会 1988年をあげておきたい。なお、比較経済史学のもつ問題点については、森杲『アメリカ資本主義史論』ミネルヴァ書房 1976年の第2、3章を参照されたい。

不熟練労働者の大量流入を通じて、その地位の不安定化⁸⁴⁾に直面し、その「現実のなかで労働組合運動が活発化してくるのは当然」⁸⁵⁾であるとの論理を示されるのである。

ここで気がつくことは、一つには、氏が暗黙のうちに独占的大企業の成立がただちにかかる事態をもたらしたものと直接的に結びつけられて理解されているのではないかということである。この点については、労務管理の史的考察にたいして、「かつておうおうにして、『体系的』『科学的』管理運動は独占形成と直結して説かれていた」⁸⁶⁾との批判がなされてきた。したがって、問題は、逆にそれを切断して説くのではなく、独占段階への移行というとき、それが社会的には「金融資本を成立せしめるという一連の生産関係の変化」⁸⁷⁾と、「経済的基礎過程における『階級闘争の形態変化』」⁸⁸⁾とをとともなう、その総体としての独占的蓄積様式と労務管理なり福利制度とのとりむすぶ構造的な関連性を具体的に把握しなければならないということである。

つまり、独占と管理とのとりむすぶ関係について、伊藤氏の主観的意図は理解できるものの、そこに作用する媒介的要因を介在させずして、労資の敵対、搾取・非搾取、支配・被支配という唯物史観の公式の適用による労働者階級の結集と闘争の激化という図式での構想には抽象的にすぎるとの批判をまねくだけではなく、独占段階特有の階級闘争のありようを解く方法としては不十分であるといわざるを得ないであろう。

そして、以上のことと深くかかわるが、もう一つの問題は、伊藤氏が労働組合運動の展開を重視され、「そのときどきの労働組合の組織構成・指導理念・政策などとの関連で」⁸⁹⁾福利制度の反組合的性格を明らかにするという

84)85) 伊藤健市, 前掲書, 42 ページ.

86) 橋本輝彦「アメリカ経営史の構成」『立命館経営学』第13巻第1号1977年, 175 ページ.

87)88) 神代和欣『アメリカ産業民主制の研究』東大出版会1966年, 404 ページ.

89) 伊藤健市, 前掲書, 35 ページ.

場合、氏が一貫して労働組合運動の昂揚とそれへの階級的結集を暗黙の前提としているがために、当時、生産現場の規制力強化を目指す企業の労務政策と、既存の雇用・労働慣行に固執する支配的な熟練工組合＝職種別労働組合の組織・機能との対抗・緊張関係のなかで、とりわけその過程における AFL の凋落——労働市場での独占的機能の衰退——の内実が正確に把握されていないことである。いいかえるならば、第 2 章第 2 節「アメリカにおける労働組合運動の展開」の把握においても、伊藤氏は、労働騎士団→AFL への推移と組合運動の強力化を指摘されてはいても、アメリカ労働組合運動自体、「全産業的視野でみればすでに職業別組合主義がその存在基盤を狭めつつあった時期に、職業別組合主義が確立し、運動上のヘゲモニーを獲得した」⁹⁰⁾という、「一見奇妙な事実」⁹¹⁾とその特異性に裏付けられた組織・機能に言及されてはいないのである。

したがって、氏にあってはアメリカ労働組合運動の展開が重視されながらも、労働組合の組織・機能の史実に即した実態把握が不十分であり、生産の自動化・機械化にともなう熟練の分解→内部労働市場の形成が展開した、ちょうどその時期に職種別労働組合主義が確立したというその特殊性が企業福祉の歴史的性格にどう関連したのか、への言及は見受けられない。すくなくとも、伊藤氏が労資関係とのかかわりを考慮するのであれば、この時期の AFL 系の支配的組合が「労資間のコンフリクトの集中的な発現としての労働争議」⁹²⁾において、職種——熟練工——労働力供給制限（徒弟規制・組合員有資格）——職種への雇用——標準賃金率の維持という熟練工組合の組織・機能をいかに政策的に対置したのか、またそれがどのように変化したのかを問い直し、そこに企業福祉の歴史的特質を規定する側面が描き出されてしか

90) 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、129-130 ページ。

91) 津田真激『アメリカ労働運動史』1972 年、128 ページ。

92) 中西洋、前掲書、507 ページ。

るべきだったといえよう。ということは、当然のことながら、それによってはじめて労働組合の福祉政策が企業の福利制度の展開にたいしていかなる対決点をはらむものとなっていたか、を明らかにし得たからにはほかならないからである。

その点からしても、第5章でとり上げられた1901年鉄鋼スト、1902年の無煙炭ストについては、それを労務管理展開の一つの結節点としてとらえ、工場・職場の具体的問題状況を浮き彫りにする分析手法によって、それに対応するNCFの新たな方策としての福利制度が生み出される客観的基盤を浮き彫りにしてみる必要があったと思われる。私の理解するところでは、たとえば、U・Sスティールの労働争議の場合に典型的にみられるように、その紛争の原因そのものが内部請負制の解体というよりrank-and-fileの労働者の急激な組織化に焦点が移り、それに危機感を深めた合同鉄鋼労働組合は自ら一方で旧来からの熟練の既得権の確保をはかりつつ、他方では新たな機械化・自動化による労働組織の変化に触発された労働強化と賃金切り下げへの闘争を展開するという錯綜した労働者の反抗を組織化したのである。

したがって、その時点におけるU・Sスティールの反組合主義的労務政策はそこに展開した労働者の階層的分裂の動きとそれに規定された組合機能の変化に対応して何らかの新しい施策の具体化を求め、その結果として労務管理の「合理化」の一環たる福利厚生部による企業福祉の編成替えを遂行せざるを得なかったのではないだろうか。だとすれば、企業内福利厚生は労働者層の階層分化の傾向に乗じて「組織労働の封じ込め、さらには排除のための諸政策と平行して、…労働者の忠誠心をU・Sスティール社の方に向け」⁹³⁾させる工夫を凝らす必要に迫られたはずである。つまり、独占の支配の強化のもとで労働市場の企業ごとの分断化の実態に即して福利厚生政策が展開されたのである。

93) 黒川勝利, 前掲書, 81 ページ.

それゆえに、氏の論述にあつては、こうした点にもう少し踏み込んだ分析が必要だったと思われる。そして、このことについても、すでにIIでふれたように氏の問題意識のなかで、労資の対抗関係の性格をほぼ規定する労働市場のメカニズムがほとんど看過されてしまっていることと決して無関係ではなかったのである。

しかも、ここでの問題はそれにとどまらない。第2章の冒頭で示した氏の問題意識に反して、企業内福利厚生制度の基盤ともいえる生産・労働過程分析が希薄で、とりわけ、資本蓄積の急進によって製造工業の「大量生産体制」が独自の性格をもって形成されたことの内実が意識されていないために、それと労働市場の分断化の諸事情との因果連鎖関係が曖昧なものになってしまったということである。すなわち、20世紀初頭アメリカの基幹的製造工業がはじめから独占的構造をもったものである以上、「アメリカ的工業制度」の突出した担い手である独占的大企業が時代の要請をうけて具体化した福利制度を、産業ごとなり工場・職場レベルの現実にもまでおいてその実態をつかまなければならず、そうしなければ、労務管理のダイナミックな展開が福利制度をどのようなものとして性格づけし、それに方向性を与えようとしているのかを理解することはできないように思われるのである。

これをやや敷衍していえば、「管理問題」の発生にかかわる機械工業や鉄鋼業の職場作業集団における熟練の内容・性格がいかなる違いと関連を有するのか、技能訓練や内部労働市場のあり方はどうか、それが工場・職場での労資紛争をどう性格づけているか、など総じて生産技術の変革→熟練の構造変化→労働組織の変化→職場秩序の変化が「産業改善」=福利制度の生成にどうかかわったのか、といったことの全体像が、それら相互の規定性や関係をとおして明らかにされる必要があるということである。というのも、福利制度自体企業が主体となって実施されるその任意的労務政策という性格からして、それは産業ごと、企業ごとにかかなりの違いをあらわすのが一般的だからである。

にもかかわらず、これらのことについて、伊藤氏は、金融資本の成立によって具体化したアメリカ特有の「全国的な規模をもつ重工業的産業構造の確立過程」⁹⁴⁾に収斂させてその関連を把握するということを必ずしも自覚的に展開されてはいない。しかし、本書における第2章の位置づけの重要性を考えれば、この点がその核心部分として論ぜられ、福利制度の存立基盤や独占形成にともなう福利制度再編成の条件を明らかにしなければならなかったはずである。

その意味からも、実際に第2章で重要な位置を与えられている移民と「管理問題」、移民と労働組合運動などの論究にあつて、労働力の供給構造を支えた東南欧系移民の存在形態が、依然として外的な条件としての枠をこえておらず、重工業的アメリカの労働力構成の変化→労働市場の構造的変化とをふまえて「管理問題」や労働組合運動との内的関連——とくに大量生産工業で顕在化した労働者階級の労働貴族層と一般労働者層への分裂とのかかわり——を把握するまでには至っていないように思われるのである。

もちろん、氏は、「アメリカ労働市場の特殊性が、不熟練労働者の供給を移民に求め、不熟練労働者を大量に必要とした当時の企業にあつては、その吸引・定着策として各種の福利制度を設けていたし…そこには彼ら移民の労働組合運動への参加を阻止しようとした企業の意図があつたこと」⁹⁵⁾を指摘されてはいる。しかも、氏は、わが国の研究では「積極的に移民労働者との関係において当時の労務管理施策を展開しようとする試みはいまだ登場していない」⁹⁶⁾として、D・モンゴメリーの見解にそつて「その時期の労働者——移民労働者が焦点——を取り巻く状況と、労働組合運動の展開、との関連」⁹⁷⁾を追求されているのである。氏のこの認識は首肯し得る。とはいえ、私が、

94) 森杲, 前掲書, 241 ページ.

95) 伊藤健市, 前掲書, 61-62 ページ.

96) 97) 伊藤健市, 前掲書, 66 ページ.

ここで強調したいことは、移民と労務管理との関連を問うに際しては、当時の労働市場の編成のあり方において、「生粋のアメリカ白人——二世——外国生まれおよび黒人という経済的ステータスが、工場や工業地帯にかなりひろがった。だが反面、そういう上向運動にのりきれず、ぎゃくに新入者と競合し、あるいは新入者によって排除されたり敗れて再底辺に堆積される部分も年々累増せざるをえない。かれらの貧窮と不安がいつそう人種的な偏見と差別を助長する力になった」⁹⁸⁾という、この現実との関連を具体的に掘り下げて分析し、その実態を浮き彫りにすることによって、はじめて氏のいう労働者分断的な「産業改善」の意義を確定し得るのではないかということなのである。

とはいっても、伊藤氏が福利制度をとおしてみたアメリカにおける労務管理の発展の解明に力点をおき、第3章で「科学的管理法」と「産業改善」との双方からこの時期の福利制度の特質に接近されていること⁹⁹⁾を思えば、氏の考察にそれ以上のものを求めるのは酷であり、資料的にもないものねだりの謗りをまぬがれないのかもしれない。しかし、その場合においても、すくなくとも氏が個別企業のケース・スタディとして展開した第9章フォード社の分析にみられる視点——労働力構成の特徴——を全体の論旨を支えるこの第2章に組み入れて、たとえば、同じく「会社町支配」による反組合政策を講じたU・Sスチール社の主要な指標との比較、とりわけ熟練の構造変化の労働市場への反映の仕方に関する両社の比較をつうじてそれぞれの企業内福利厚生制度の全体像とその質的違いに評価を与える基準を明確にされるべきだったのではないだろうか。

こうして見てくると、伊藤氏が「福利制度は、一般に、独占資本成立期に発展した経営制度である」¹⁰⁰⁾といわれながらも、資本主義企業一般のレベル

98) 森泉, 前掲書, 165-166 ページ.

99) 伊藤健市, 前掲書, 81 ページ.

100) 伊藤健市, 前掲書, 38 ページ.

で諸事象に評価を与えているがゆえに、移民と「管理問題」のとらえ方にしても、また労働組合運動の把握にしても、氏が目指した「独占形成と企業内福利厚生制度」の解明に収斂されておらず、視点の拡散をまぬがれていないように思われる。したがって、氏の論述の一つの柱となっている「使用者団体結成運動」(association movement)のなかに NCF の組織と機能が、独占形成過程の労働市場において、いかにして企業の地位の強化をなし得たのか、そして、「大企業=NCF=コーポリット・リベラル、中小企業=NAM=反組織労働」¹⁰¹⁾ という資本家組織をとらえる一般的図式の限界をどのように整序してこの時期の労務管理と労資関係の特質理解につなげることができるのか、が明確には意識されず、本書に即していえば第2章と第4章との論理的関連づけは切断されたままになってしまったのである。

これらの問題点もつきつめていけば、すでにIIで指摘したように、伊藤氏が基礎視角として、「生産過程のうちとそと」なる論理を一義的に措定したがために、「経営労務」の内部構造の実体をなす、生産・労働過程をめぐる企業内労資関係と、労働市場をめぐる(なかば企業内、なかば企業外)労資関係の相互規定性を見失われてしまったことに起因していたのである。

そうであるとすれば、氏が「生産過程内での労働力と生産過程外での労働力の所有者としての労働者の管理として当初は科学的管理法と福利制度の形態で別個のものとして存在していたが、1910年代の労働移動対策を中心とした雇用管理の段階で統合の気配を示し、大戦中と大戦後の労働組合運動の活発化を契機に1920年代の人事管理の段階で統合され、ここに生産過程内と生産過程外における労働力の所有者としての労働者の管理の体系化されたもの

101) 黒川勝利、前掲書、93ページ。なおNCFについては、野口英雄「ゴンパーズ主義と全国公民連盟」『明治大学大学院紀要(文学編)』第21集(4)1983年、小林英夫『アメリカ労働史論——ウィスコンシン学派の研究——』関西大学出版部1988年を参照されたい。

としての労務管理が成立した」¹⁰²⁾と総括されたこと自体、そのように直線的に展開し得たのかどうかははなはだ疑問であるといえよう。つまり、アメリカ労務管理形成史は、現実には、技術発展にともなう労働力の蓄積と企業内労働力構成の変化、労働者競争の激化と管理者層の分解、労働移動の形態変化、労働市場の企業別分断化傾向などに制約されて進行したのであり、そのことからしてもその内実は慎重な検討を必要としているように思われるのである。

これまでの考察で明らかになったことを結論的に要約するとすれば、次のようにいうことができる。すなわち、伊藤氏が本書において 20 世紀初頭生成期のアメリカ企業福祉＝労務管理施策としての福利制度に照明をあてることによって従来の研究にたいする相対的独自性をもち得たにもかかわらず、その分析視角において、「資本主義的生産の矛盾とそこでの敵対関係」⁽¹⁰³⁾の歴史的態様＝階級闘争一般に純化して自己規定されたこと、したがってまた、独占段階特有の労資対抗の仕方を規定する労働市場の概念とその態様を明確に意識して「アメリカ的なもの」の本質に接近する積極的な方法を構築することに成功し得なかったという事実、この点があらためてアメリカ労務管理形成史研究に反省を促す契機として提示されたのである。

V

以上において、私は、本書の叙述に即して基本的と思われるいくつかの論点について史実の吟味をまじえながら若干の理論的検討を試みてみたが、意欲的な伊藤氏のこの研究成果の意義を理解した論評になり得ているのか、いささか懐疑的ではある。伊藤氏のこの著書が、アメリカ労務管理形成史研究

102) 伊藤健市, 前掲書, 81-82 ページ.

103) 伊藤健市, 前掲書, 24 ページ.

に新たな一步を踏み出す研究書であることはいうまでもないところであり、あえていくつかの論点で批判的に考察してみたのも、これまでのアメリカ労務管理形成史研究の進展には不可欠の作業であると考えたからにはほかならないのである。

伊藤氏は、いわゆる労務管理の「対象論争」や労務管理史論の研究蓄積を吸収して、氏自身の問題意識と方法によって企業福祉の歴史的 성격に関する実態分析をつうじてアメリカ労務管理形成史研究の再構成をめざしたのであるが、本書にたいする私の批判は、全体にわたって詳細に展開し得るまでには至らず、むしろそれを素材にして私自身の問題意識にひきつけて若干の基本的論点を整理しただけにおわってしまった感は否めない。そしてまた、私は、氏の示した論理なり歴史的事実の認識について思わぬ誤解をしたり、非礼の印象を与えてはいないかと危惧の念を抱きつつづけている。

とはいえ、IIにおいて指摘した伊藤氏的方法的視角の問題性は本書全体の歴史分析においても、依然として解決されなかったことはここであらためて確認しておかなければならない。独占による支配と強制関係の成立→労働組合運動の昂揚のうちに、本格的な労務管理の端緒が形成されたとみる観点からすれば、氏の資本主義一般の論理から導かれた分析視角には、方法論的な問題が残されたままだったとあってよい。氏が労務管理施策としての福利制度の展開を歴史的事実にもとづいて分析している過程で、それが施策＝政策の体系・理念として把握されているのか、あるいは施策遂行の結果たる実態として理解されているのかが必ずしも明確でない点はその証左である。いいかえれば、その不分明さが、結局のところ企業内福利厚生にかかわる種々の規定要因を区別して並列的に示されるにとどまってしまった原因でもあったのである。

そのように考えると、もし伊藤氏が、独占の支配がもたらす固有の労務政策体系を本書における歴史分析の基軸にすえられていたならば、20世紀初頭の独占資本主義の寄生的性格や階級構成の変化、さらには労働市場における

競争形態の変化とのかかわりで生成期における企業福祉の「アメリカ的特質」の全体像とその本質を浮き彫りにできたであろうし、そのことによって第9章フォード社の分析も単なる事例分析をこえて全体の理論展開のなかに正しく位置づけられたのではないだろうか。また、氏が独占資本主義段階における労資関係と階級闘争とりわけ職種別労働組合の存立条件と交渉力の崩壊、職場組織を基盤とする産業別組合主義の台頭という史実を重視して構想されていたならば、経営者による企業福祉の性格づけ、方向づけと労働組合の福祉政策との対決点をも視野におさめた企業内福利厚生制度のダイナミックな把握をなし得たのではないかと思うのである。

いずれにせよ、世紀転換期のアメリカ労務管理形成史に関する実証的研究がようやく緒についたばかりのこの時期に本書のような手堅いモノグラフがもたらされたことは今後の研究の進展に大いに寄与しうることはいうまでもない。これを機会にこの分野の研究がいつそう発展するであろうと思われる。私は、この小稿において、これからおこるかもしれないアメリカ労務管理形成史の方法や視角をめぐる議論を念頭において、著者の見解にたいして批判に力点を置いて書いたのであるが、それが本書の価値や意義を高めこそすれ、低めるものではないことを確信している。本書の著者伊藤氏は、公刊後も新たな研究業績を着々と積み重ねられている¹⁰⁴⁾。氏が本書でその論述の骨格としてあらかじめ提示した方法的視角をいかに発展させ、どのような歴史分析を精力的に展開されるか、その可能性を信じ、期待をこめて関心をよせているところである。

104) 伊藤健市「『照明実験』前史」『大阪産業大学論集(社会科学編)』第77号1990年、同「全国市民連盟成立前史——シカゴ市民連盟の一考察——」『大阪産業大学論集(社会科学編)』第79号1990年。