

論文の内容の要旨

論文題目 アメリカ労使関係史のなかの階級道徳と労働者統合論

氏名 富澤克美

マックス・ヴェーバーは、彼の生きた時代、すなわち19世紀末から20世紀初頭における労使関係を「階級道徳と反権威的な労働組織に結集する」労働者に対抗して「労働意欲のある」労働者を保護するという構図によって把握していた。これを私はヴェーバー命題と名付けたのであるが、本研究はこのヴェーバー命題を大量生産体制確立期アメリカに当てはめた場合、どのような物語を紡ぎ出すことができるか、それを試みたものである。具体的には以下の3つの課題を設定した。第一の課題は「階級道徳の具体的発現形態である緩怠、つまり生産高制限に注目し、そうした緩怠に示された階級道徳と関連させて労働組合の変貌を把握すること」である。第2の課題は「生産高制限問題と格闘した2人の経営学者、F・テイラーとE・メイヨの管理論を、階級道徳との「対決」と労働意欲の「保護」という観点から読み直してみることで、つまり経営学が内包する労働者統合論は具体的に何をどのように問題にし、それに対していかなる処方箋を書いたのかを明らかにすること」である。第3の課題は「コーポレート・キャピタリズムの労使関係を支える新たな精神を、経営プロフィSSIONナリズムとM・P・フォレットの組織行動論の誕生の物語として把握すること」である。本研究の構成はこの3つの課題に対応して3部構成とした。

第1部「熟練労働者の階級道徳と経営管理」ではアメリカにおける熟練労働者の階級道

徳を、職場における緩怠＝生産高制限を取り上げて具体的に明らかにし、併せて労働組合との関係についても検討した。19世紀後半から20世紀初頭にかけて、アメリカの熟練労働者は盛んに仲間全体の利害（階級的利害）のために個人的利害を犠牲にする生産高制限を実行し、雇用者や職長に対抗していたのであった。こうした強力な階級道徳に対抗して誕生したのが労働者統合論であったが、もっとも初期の労働者統合論がテイラーの科学的管理法であった。同じ時期にコモنزが提案した団体交渉論と比較してみると、両者は労働組合評価ではまったく相反していたが、ともに生産高制限を道徳問題として把握しようとする点では（つまり階級道徳批判！）その立場はまったく一致していた。テイラーにしてもコモنزにしても、関心は主として階級道徳と反権威的労働組合の排除にあったのであった。職能別労働組合はテイラーの科学的管理法には激しく対抗しつつも、コモنزの団体交渉論には同意を示し、労使協調を模索した。その背後には労働組合のビジネス・ユニオニズムへの路線転換があった。本研究では全国鑄造工組合(IMU)とストーブ製造業者全国防衛同盟(SFNDA)との労働協約体制が一般組合員に及ぼした影響を検討したのであるが、とりわけ深刻な影響を与えたのは生産高制限の禁止条項であった。このことは当然のことながら階級道徳の衰退に結果した。一方には一日8ドルから9ドルを稼ぎだす鑄物工が誕生するかと思えば、他方には落ちぶれてホーボーやランプの群れに身を窶す鑄物工も数多く出現した。ホーボーやランプとなった仲間に共感を寄せる鑄物工は決して少なくはなかった。そうした理想主義的傾向のある組合員は社会民主主義に共感を寄せる。しかしIMU執行部とビジネス・ユニオニズム支持派は「自己責任論」を展開し、槍玉に挙げたのは飲酒癖であり、組織として取り組んだのはモラル向上運動であった。コモنزがパートナーとして期待したのはこうした保守化した労働組合であった。

第2部「大量生産体制確立期における労働者統合化の試み」では、機械的修練労働者を統合化するための資本主義社会の努力を跡づけた。大量生産型の機械技術体系に適合するように調教されたのは、東欧や南欧出身の移民労働者であった。労働者の統合化問題はアメリカナイゼーションという局面を孕みつつ展開されるが、産業教育・職業指導運動を経て人事管理運動を生み出すことになる。その際、中心的テーマとなったのはいかにして「労働意欲のある労働者を保護する」かであった。つまりもっぱら統合化の客体としての労働者に対する関心であった。移民労働者に最も効果的であったのは良い生活を保証する慈善的専制主義の人事管理システムであった。本研究ではこのことをフォード社の人事管理改革に即して明らかにした。フォード社の成功は服従意欲と労働意欲に溢れた労働者を確保することができたからに他ならなかった。1920年代のウェルフェア・キャピタリズムは人事管理の慈善的専制主義モデルを継承し、従業員に良い生活を保障することによって、彼らから自発的服従意欲と勤労意欲を引き出そうとしたのであった。ウェルフェア・キャピタリズムは経営家族主義的一体化を促進すると同時に、民族的紐帯を弱体化させる政策を積極的に推進したのだが、これが逆に階級的連帯を促すという思いがけない結果をもた

らした。そのことを明らかにしたのがホーソン実験であった。ホーソン実験は労働者の間に生産高制限が横行をしていることを明らかにした。労働者はウェルフェア・キャピタリズムを支持してはいたが、決して魂までも売り渡してはいなかったのである。階級道徳は「文化的さなぎ」として熟練労働者から機械的修練労働者へと確かに継承されていた。機械的修練労働者の階級道徳に対抗する新たな労働者統合論として登場したのがメイヨの人間関係論であった。メイヨは生産高制限を人間問題に起因する精神病理現象と見なす。従来の産業組織にはこうした人間問題に対する配慮が欠けていた。これを解決するには、労働者の自発的小集団を善導して社会的協働に導くための方策を考えるという態度が重要であった。但し、そのための方策としてメイヨが具体的に提案しているのはインタビュー・プログラムに過ぎなかった。この計画は従業員としての労働者の個人的不平や不満を解消すると同時に、自己の存在を公式組織に認めてもらえたことを通して自尊心を満足させることを狙ったものであった。しかし、労働条件を含めて経営政策の決定過程に参加するプロセスはまったく考慮されてはいなかった。メイヨの人間関係論はエリートたる経営管理者支配の性向が目立つ。労働者統合論としては、労働者をあくまでも管理の客体として見なすことに終始しており、その意味では消極的労働者統合論にすぎなかった。

第3部「産業民主主義と経営プロフィSSIONナリズムの発展」では経営プロフィSSIONナリズムの誕生と発展について明らかにする。労働者との関係を個人ではなく集団として把握しようとする方法的立場を確立したのはなにも人間関係論だけではなかった。実はもう一つ存在した。そのもう一つの方法的立場は企業と社会の関係を問題にしようとする思考方法を特徴としていた。労働者との関係についても、単なる管理の客体と見なすのではなく、むしろ彼らに対して管理への積極的参加を促そうとする立場であり、その意味ではいわば積極的労働者統合論であった。それが経営プロフィSSIONナリズムであった。経営プロフィSSIONナリズムの理念は、科学的管理運動が労働組合運動との連携を模索することを契機として誕生した。その連携を可能にしたのは管理技師の「英雄的な」プロフィSSIONナリズムであった。科学的管理法、人事管理そして労働組合、この3つの要素を統合することこそ産業の平和の切り札であると見なす科学的管理運動修正派が結成される。科学的管理運動修正派はヴァレンタインの連携論を基盤として労働者統合論を発展させる。一つはデニスンが担った労使関係(改革)論であり、もう一つはパーソンが展開した経営者論であった。デニスンの貢献は、労使合同の協議機関を通して労働者のなかに眠っている管理能力を引き出す可能性を発見したことであった。これによって仕事を通して自己実現を図りたいとの労働者の欲求を実現し、それによって自尊心を満足させることができるとの確信を得たのであった。管理参加による労働者統合化戦略の誕生であった。またパーソンの貢献は管理技師のプロフィSSIONナリズムを専門的経営者のプロフィSSIONナリズムへと転換させたことであった。つまりパーソンは、専門的経営者は利潤動機や営利衝動を憎悪し真の生産的動機もしくはサービス動機に立ち返るべきことを主張したのであった。

またそれに関連して、能率の向上と無駄の排除のために労働者集団と連携することが重要であるとも述べていた。ここに、デニソンの労使関係論とパースンの経営者論を両輪とする経営プロフィッショナリズムが誕生したのであった。経営プロフィッショナリズムの労働者統合論は1920年代にフォレットによって理論的に精緻化させられ、「組織行動論」として大きく飛躍する。その契機となったのは余暇・消費論争であった。アメリカ労働総同盟（AFL）と対話するなかで、労働意欲を保護するためには労働者の管理参加を促し、労働組合にも一定の役割を果たすことを求める必要のあることを理解した。そしてAFLも仕事文化への復帰を宣言し、労使合同の協議会を通じた管理参加、つまり労働者の管理者化を容認した。法人資本主義を支える「労使関係の新たな精神」の誕生であった。だがフォレットが重視したのは経営管理者の教育機能であった。つまり労働者の協働本能を管理能力に転換させる教育機能こそすべての問題を解く鍵であり、そうした崇高な機能を果たすことこそ、経営管理者にプロフィッショナルとしての威信をあたえることになるというのであった。組織に対する責任の自覚、この立場こそ経営プロフィッショナリズムが立ちえた労働者統合論の理論的到達点であったといえる。仲間に対する責任の自覚に立脚する階級道徳は最も手強い労働者統合論との対決を運命づけられることになったのである。