

科学的管理とAFL : 「科学的管理と労働」研究(一)

その他のタイトル	Scientific Management and the AFL
著者	高堂 俊弥
雑誌名	関西大学商学論集
巻	4
号	3
ページ	194-210
発行年	1959-08-30
URL	http://hdl.handle.net/10112/00021760

科学的管理とAFL

——「科学的管理と労働」研究(一)——

高 堂 俊 弥

一

南北戦争を(1861~65)を画してアメリカの労働経済事情は一変した。戦争の終結は生産の急激な後退と商品需要の低下をともなつて一八七三年恐慌をみちびき、加うるに復員軍人の合流による労働力過剰は失業の脅威と賃金低下の傾向を促進した。しかも他方では、ようやく積極化しつつあった企業集中の動きは、機械化の進展と相まつて企業の大規模操業化への途をひらき、伝統的なクラフト独占の侵害を開始した。すなわちこの時期を通じて深刻化した労働事情は、(一)産業革命を契機とした大規模な機械の侵入に始まり、(二)カーネギー製鋼会社に見る如き大企業体の統合や、(三)強力な雇用者団体の結成と、(四)商品市場、労働市場の全国的範囲への拡大化などによって特徴づけられるものであった。⁽²⁾

かくて労働者の間には、一方で機械の侵入による労働諸条件の悪化と対決し、他方で労資の全国的規模での取引に備えて、強力な雇用者組織に対抗し雇用条件の均一化を推進するための動きが抬頭した。こうした労働不安の中

で、熟練、不熟練を問わず労働者階級に共通の利害を擁護する組織体として、いち早く一八六九年に労働騎士団 (Knights of Labor) が結成されたのである。

この組織体は産業革命後の社会・経済的諸条件を反映した労働者の、《クラフト意識》から《労働者意識》への内面的成長に対応して、不熟練労働者をも包含する《national labor union》としての性格をうち出そうとしたものであったが、他方で根強いクラフト意識に支えられてきずかれていた熟練職人間の《local trades' union》を合流せしめるには無力であった。いなむしろ、社会・経済的諸条件のクラフト侵害が強くなれば強くなるほど、後者のクラフト意識は昂揚し、その利害を擁護してそれ自身全国的組織化の機運がうながされたのである。かくて一八八六年にいたり、《national craft union》⁽³⁾としての組織体《American Federation of Labor》の結成をみたのは周知の通りである。

さて騎士団の組織をつらぬいた理念が、すべての労働者階級の共通の利害を維持しようとするものであったにもかかわらず、かえって足並の不統一は内部の結束を乱し、やがて没落の過程を辿らざるをえなかったのは不幸であった。だがこれに反しAFLは、利己的、排他的イデオロギーにもかかわらずその強固な内部的結束に助けられ、少なくとも十九世紀末の《蜜月》時代 (honeymoon period) の夢に酔いしれて初期の実践をつみかさね、その《ビジネスユニオンイズム (business unionism)》としての性格を見事につらぬいていったのである。もちろん反面ではこうしたイデオロギーの底流があったからこそ、その後アメリカ独占資本との取引の過程で次第にゴムパース (Samuel Gompers) のはね上りを頂点とする執行部の飛躍を可能にし、結局において階級協調主義への破綻を示すのであるが、それにしても、このような支配的理念がその後の科学的管理運動の成熟と侵攻に対処して特徴的

な反応を示した側面は率直に跡付けられねばならぬ。ちなみに新らしい管理運動の脅威に対し、組合主義保存のため、そしてまた、まさに自らの死活にさらなる危機を感じた彼等の抵抗の仕方は、このことの一面を示すものであった。けれどもそれだけにまたこの抵抗運動の下層に沈澱した複雑な諸問題も「ビジネスユニオニズム」の落し子として無視できなかったのである。

- (1) Carroll R. Daugherty, *Labor Problems in American Industry*, 1948, p. 331.
- (2) これと同一は Clarence E. Bennett, *History of Employers' Associations in the United States*, 1956, p. 72 以下参照。
- (3) C. R. Daugherty, *op. cit.*, p. 332.

二

かつて「労働組合はなぜ科学的管理に反対するか」(Why organized labor opposes scientific management?) という問題の解明を試みたのはホクシー (Robert F. Hoxie) であった。彼は管理の側の専門家ではなかったが、労働問題、社会問題の研究者として一九一五年に労資関係委員会 (United States Commission on Industrial Relations) の委嘱で科学的管理工場の実態調査にあたり、その報告書「Scientific Management and Labor, 1915」を議会に提出して、科学的管理と労働組合の關係に最初の公的な鋭い分析を示し、労資双方に数多くの示唆を与えて管理の歴史上、重要な役割を演じたことは周知の通りである。⁽¹⁾ こうした実地の調査の過程で得られた詳細な資料をもとにして、彼は労働組合の科学的管理に対する反対の諸問題を検討したわけである。⁽²⁾

さて科学的管理に対する労働者の非難の詳細については、先の実態調査を通じ労働組合幹部の意見として捉えら

れ、百以上の細目にわたって記録されているが、その基本的論点を整理するならば次のようになる。⁽³⁾

科学的管理は生産と利潤の増大を目的とする方策であり、もっぱら生産の問題のみを考慮して一般に重要な分配の問題を無視する。そのかぎりでは、それは労働者をして経営者の公正概念 (employers' conception of fairness) に依存せしめて、労働者の民主的な保護を制限する産業独裁制 (industrial autocracy) の熾き直しである。それは課業の設定と賃率の設定において不公正であり、その理念と実体において巧妙に仕組まれたるピードアップと膏血 (sweating) の制度である。それはまた作業と課業の特種専門化の傾向を強め、労働者に単調な日常業務を運命づけて彼の思考と創意と、作業の悦びを奪いとり、その個性と才能を破壊する傾向がある。⁽⁴⁾それは雇用の継続と確実性を弱めて過剰生産と失業をまねき、団体交渉や労働組合主義と相容れずそれらを破壊するものである。⁽⁴⁾

ところでホクシーは、右のような「批判」は、組合員の反対を皮相的に捉えるには十分であるとしても、それはあくまで「意見」の叙述であって、それを支えている原因については何の手がかりを与えるものでもないから、こうした表面の主張を更に掘り下げてその本質を明らかにしなければならぬことを指摘する。かくて彼は、基本的な問題点を次の五点に求めてその検討を試みるのである。⁽⁵⁾

- 一、労働組合員が科学的管理の眞の性格、方法、結果について一般的に無知であったこと。
- 二、新しい生産制度や生産方法に対して、労働者が過去の辛い経験から一般的な不信をもっていたこと。
- 三、組合員と雇用人の友好的協力は組合指導者の立場を脅かし、その権威を失墜させることを恐れて、指導者が積極的に一般組合員 (rank and file) に対して反対宣伝をしたこと。
- 四、いまだに科学管理技術の初期的な未熟さや、いかさま師 (charlatan) とか無知で頑迷な雇用人による乱用が見られたこと。
- 五、労働組合主義の支配的イデオロギーはテイラーのいただいた科学的管理の理想とは相容れなかったこと。

しかしホクシーは右にとりまとめられた五点について、それらは若干の妥当性を持っているとしてもそれだけで問題の全てを十分に説明し尽くしうるものではなく、時として誤解をみちびく恐れがあるから、その含意をさらに掘

り下げて検出する必要があると考へてさらに次のように説明する。(6)

第一の点について。組合指導者も一般組合員も科学的な管理そのものについての十分な知識に欠けているのは事実であるし、他面で着実に知識が高まっても何等組合の反対を減少するものでないということも事実である。もっとも少数の組合員たちは科学的な管理に妥協し、時には熱心な推進者となつてゐる場合が見られ、そこでは彼等は積極的に組合を脱退したり、その反対者にはならぬとしても、少なくとも▲善良な組合員▼であることを止めるようになることは注意しておかねばならぬ。だが何れにしても指導的な組合員にとつて、實際面で得た知識の増大は組合運動の反対を弱めるどころか、むしろ強化するのである。

第二の点について。新しい生産制度や方法は長期的には労働者をも含めた社会全体にとつて利益となるにしても、差し当つて労働者に多くの犠牲を強いた過去の痛ましい体験が労働者の意識の中に深く根を下し、彼等の本能的な反対を支えている。産業発展の歴史上、それは常に下層労働者の競争の激化、低賃金、労働時間延長を代償としてあらわれている。イギリスの織工や紡工の古典的事例は、テイラーの好んで引用した情景とはまさに逆であつたことは事実が証明している。こうしたインノベーションの惹きおこす労働状態への脅威が、たとえ一時的、短期的なものであるとしても、それが労働者の生活の破壊に深刻な影響を与えるかぎりには、彼等が進んでこのインノベーションを歓迎するものとは考へられない。だからここでは、労働者が直ちに社会的利益の分前に与かり、或は少なくとも結果において何の雇用の喪失も労働条件の悪化もこうむらないという積極的保証のなにかぎり、彼等はこうした如何なる変化をも本能的に恐れ、これに反対することは無理からぬことである。

第三点について。組合指導者たちが近年科学的な管理反対の積極的なプロパガンダを不断に続けてきている。こう

した活動の動機はどうであろうと、その影響は疑もなく「rank and file」の反対を活気づけるのである。だがそれだけでは下層部 (union laity) の一般的反対を十分に説明しえない。もしその指導方針が「rank and file」の直接的経験による信念に反する時、指導者は直ちに不信をうけることは事実である。

第四の点について。科学的管理の複雑な実施と無知で無法な雇用者たちによる悪用は組合指導者の反対を力づけている。しかしそこではこうした乱用なり悪用の場合と、それが良好に維持されている工場を区別してそれを認めようと言われていないことは、その悪用とは別の反対理由やいまだ明にされていない根拠のあることを示している。

第五点について。テイラーは「科学的管理は雇用者と労務者の平和と協調的活動のために制度化されるものであるが、後者は生産制限 (limitation of output) に専心する」と主張する。だがテイラーのこのような理解の仕方には同意できない。つまりテイラー自身もまた、組合員がその悪用と乱用によって科学的管理を判断したと同じ誤りを犯しているのであって、この関連から労働組合主義全体について論ずることは誤解をまちびくものである。

- (1) L. Urwick; *The Golden Book of Management*, 1956, pp. 145~6.
- (2) R.F. Hoxie; *Why Organized Labor Opposes Scientific Management*. (*The Quarterly Journal of Economics*, Vol. xxxi, No. 1, November, 1916, pp. 62~85) *は同語をたまたま誤用した。R.F. Hoxie; *Trade Unionism in the United States*, 1917, pp. 326~348.
- (3) R.F. Hoxie; *Scientific Management and Labor*, 1916, pp. 169~177, Appendix V.
- (4) R.F. Hoxie; *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. xxxi No. 1, p. 65.
- (5) *Ibid.*, pp. 65~66.
- (6) *Ibid.*, pp. 67~71.

三

ホクシーは以上のように労働組合の科学的管理に対する反対の根拠を検討することによって、こうした反対運動のリーダーシップの性格と、またテイラーの誤解した労働組合主義 (trade unionism) の本質を更に厳密に理解することが必要であると考え、その為に労働組合組織の支配形態 (dominant type of unionism) を分析しようとする。

おもうに職業別組合の連合組織としてのAFLは、その単位組合において自主性と独立性を有するものであって、終始その自治権が維持され、しかも一クラフトないし一産業には一組合の原則のもとに、二重組合主義 (dual unionism) 是排除されていた。つまりAFLのメンバーは個々の組合であって直接に労働者ではなかった。⁽¹⁾ その意味では、ここには一貫した組織のないし機能的統一体の意味での労働組合主義は存在しないということになる。言いかえれば、ここでは個々の組合は当面直接的な問題に答えるために先ず行動し、しかる後に理論を定式化するというように、労働組合主義は臨機応変にきわめて多様にあらわれるのであって、このような実践を通して誤った行動は拒否され、好ましい方法が維持、拡大される。そしてこの場合の判断の基準こそ、関係ある特定集団の要求と経験によって大はばに決定されたのである。⁽²⁾ このように個々の組合の具体的要求と運動方針は多様であるが、そうした個々の組合を支える共通の支配的体制は、これを抽象して求めることが可能であり、ホクシーはそれを組合主義 (組織) の支配形態 (dominant type of unionism) の中にとらえようとする。ここで組合主義の基本的理念を正しく理解することの必要は、テイラーがそうであったように、組合の具体的実践から直ちに労働組合そのもの

の本質を解釈する誤りを避ける意味において正当なものであるから、この点でテイラーを批判しようとしたホクシンの視点は領かれる。

すなわち彼は組合の団体交渉の方法も、生産制限の方策も、本質的には雇主との経済的取引 (business) のための戦術であって、そのことから直ちに組合は闘争のために組織化されていると推論するのは不合理であると指摘する。⁽³⁾ 本来、労働組合は理論的には生産増大の重要性と設備改善の必要を認めているにもかかわらず、平均的雇用者や雇用者団体の方策から得た辛い経験が、こうした彼等の戦術を導いているのである。雇用者は新しい機械の採用や設備・方法の改善によって、旧来の賃金率や作業条件の下でも、労働者はその標準的生活水準を十分に維持して余りあるものを稼ぎ得ると喧伝して賃金・作業条件の改善を拒否し、さらに競争のはげしいところでは利潤の低下に名を借り、競争がなくても企業コンビナートの支配しているところでは権力的にこの議論を貫こうとする。そればかりでなく雇用者は積極的に、《swit》や《bell-horse》を採用し《company-man》を買収して個々の弱い労働者を各個撃破しながら、スピードアップを強いたことは経験を通して実感された。だから労働者は、能率と生産の増大も賃金の上昇どころか、かえって低賃金や労働強化を意味することを知り、これに対抗する唯一の方法として、雇用者の労働条件に対する保証が示されるころまで、生産制限を行わざるを得なかったのである。⁽⁴⁾

右の事実は否定しえないものであったとホクシンは強調しながら、過去における能率方策の一般的結果がそうであったとして、それでは何故、新しい科学的管理が、その根底に過去のそれとは異なったテイラーの理念——労働者の賃金・労働条件の改善を保証するということ——に支えられているにもかかわらず、組合の闘争が止まず依然として生産制限が持続されるのかの問題につき進む。かくて彼は、始めにも採り上げた組合反対の諸原因——科学

的管理の眞の性格、方法、結果に対する無知。新奇の方法に対する経験からの不信。指導者の宣伝による影響。科学的管理の実施上の乱用等——をさらに統一的に基礎づける根本的な理由、すなわち科学的管理の基本理念と労働組合主義の支配形態の理念との間の本質的な不一致を指摘するのである。⁽⁵⁾

- (1) C.R. Daugherty; op. cit., pp. 333~4.
- (2) R.F. Hoxie; op. cit., p. 72.
- (3) Ibid, p. 73.
- (4) Ibid, pp. 75~6.
- (5) Ibid, p. 77.

四

さて科学的管理の基本理念と、労働組合主義のイデオロギーの背離は何か。科学的管理が、生産過程の不断の改善を通じて得られる高大な理想をどのように説こうと、それは長期的な実践の結果であって、そのかぎりでは短期的視点から現実唯今の諸条件の改善を要求する労働組合を納得させるものではない。かくてその方法と概念において動的な科学的管理に対して、労働組合主義の現実主義が対立し、前者の有効性のために必要な諸条件と、後者の有効性は現実には相容れないこととなる。⁽¹⁾ ここにおいてホクシーは、両者の相剋の原因である本質的なイデオロギーの対立を検出するために、それらを支えている具体的な方法ないし原則を分析しようと試みる。

すなわちホクシーによれば科学的管理の中心のかつ本質的方法は△時間・動作研究 (time and motion study) √⁽²⁾であり、労働組合主義を支配する基本的指導原理は△統一原則 (principle of uniformity) √⁽³⁾であるから、この両

者の対比の中に、科学的管理と労働組合の基本的対立が解明されると考えられた。彼は科学的管理における時間・動作研究を、ただ課業の設定や賃率の決定のためにのみ試みられるものと見る狭義の概念にとどまらず、さらに広く機械・工具や原材料の最上の配置や労務者の最も能率的な管理のための諸条件を発見するための手段として理解する。それは絶えざる分析と計測の繰り返しを通じて継続的に適用されるものであった。⁽⁴⁾かくて時間・動作研究こそ科学的管理の動的・本質を規定するものであり、科学的管理に永続的生命を与えるものと言えよう。それにもかかわらず、この時間・動作研究の成果の利用を拒否し、能率向上の努力を否認することは、科学的管理からその基本的生命を剝奪し、その正常な機能を妨げるものとなる。⁽⁵⁾明らかにそれは科学的管理にとって承服しがたきことと言わざるをえない。

あたかもこうした科学的管理のこうむる決定的障害こそ、ホクシーによれば労働組合主義の「統一原則」に導かれるものであった。ほんらい労働組合がこの原則を強力に推進するのは、彼等の長年に渉る辛い経験から、雇用者階級はたえず賃金率の引下げに苦慮し、個々の労務者をスピードアップと労働時間の延長へ駆りたて、あるいはわ買収して労働強化を強いてきたからこれに抵抗するためであった。⁽⁶⁾それは究極的には、同一の作業を行う労務者はすべて同一の工具と設備をうけ、同一時間内に同一速度で作業し、同一の質量の製品を生産して同一の賃金が支給されるべきものである。そこで具体的には組合は、標準賃率を固定してそれを最低限とし、正常な労働日ないし労働週を最高限とするように要求する。また正規でない方法や事情の下での作業遂行に対しては、特別の賃率を要求して、この標準の侵害を防ぎ統一原則を貫こうと試みるのである。かくて組合がクロースドショップ制を通じて労務者人事の統制を求め、各労務者の生産を統制し、ボーナスや割増賃金の放棄を主張し、一定期間に渉り全ての労務者の

全ての賃金・労働諸条件を全体として契約するための団体交渉 (collective bargaining) を推進するのは、こうした標準作業ならびに標準賃金の違反を回避し統一原則を守るために他ならない。⁽⁷⁾そして雇用者による執拗な買収 || 各個撃破をはね返し、労務者間の無用な競争を排除するためにも、ますます統一原則の貫徹が必要とされるのである。

それにもかかわらず現実には科学的管理は、時間・動作研究を通じてクラフトを破壊し、能率賃金によって労務者相互の分裂を助長する。すなわち相対的に不熟練な労務者が、職能式職長 (functional foreman) の指導下で、かつてはただ熟練クラフトマンのみにまかせられていた仕事の大部分を短期間に習得し、能率的に遂行することが可能になる。しかも雇用者は作業過程のあらゆる知識を掌握して、不断に能率向上のための刺戟的賃金・作業条件の決定が可能となる。能率賃金制度もまた、各労務者の関心をもっぱら個人的利害に向けしめ、労務者相互間の連帯意識を弱めることとなる。⁽⁸⁾かくて雇用者はますます組合に対する依存が低くなり、やがて労働組合は存立の基礎が脅やかされる結果となる。ここにおいて明らかに、科学的管理の理想と労働組合の統一原則は相容れないのである、それだからこそ、この理想の物質的基礎である時間・動作研究に対して、支配形態の労働組合主義が本能的に挑戦するのである。⁽⁹⁾

- (1) R.F. Hoxie; *op. cit.*, p. 78.
- (2) *Ibid.*, p. 79.
- (3) *Ibid.*, p. 80.
- (4) *Ibid.*, p. 79. 本たつれびていっは次を参照。R.F. Hoxie, *Trade Unionism in the United States*, 1923, pp. 304~310.
- (5) R.F. Hoxie; *op. cit.*, p. 80.
- (6) *Ibid.*, p. 81.

- (7) *ibid.*, pp. 80~81.
- (8) この点についてはトンプソンも「階級的同一性を基盤とする労働組合の均一賃金原則と、異なった能力には異なった賃金とらう科学的管理の原則の間には根本的軋轢がある」ことを指摘してゐる。 Cf. C. Bertrand Tompson; *Relation of Scientific Management to Labor.* (The Quarterly Journal of Economics, Vol. xxx No. 2, Feb. 1916, pp. 311~351) p. 333.
- (9) R.F. Hoxie, *op. cit.*, p. 83.

五

「労働組合はなぜ科学的管理に反対か」ということについてのホクシーの論理は、われわれの右に跡付けた通りである。ここでは彼の、さらに積極的な主張は求められなかったけれども、さきの議会への実態調査報告の中で示唆された通り、⁽¹⁾最善にして最高に適用される科学的管理は、産業発展の重要な基礎であるにもかかわらず、実際に機能せる科学的管理は現実にクラフトを破壊しつゝ多くの社会問題を創出していることを否定していない。⁽²⁾いなむしろ、彼の念頭にはこの社会問題を解決するための、労資双方による産業民主主義実現の努力が期待されていたのである。まことに制度派労働経済学者ホクシーにとっては、科学的管理と労働組合の異質の論理を調和にみちびく制度的機構として、団体交渉制度の利用——産業民主主義の意義が重視されたことは当然の帰結であつたと見るべきであらう。

さて一般的に言えば、ホクシーのこのような指摘それ自体は誤っていない。とりわけ、AFLの立場を《business unionism》⁽³⁾においてとらえ、そのかぎりにおいて彼等に同情的見解を示したことは、他面で科学的管理の専制的

実態を十分に論証するものとも言えよう。まことにホクシーの理解した通り、AFLはわれわれがはじめにも触れた如く、その創立の当初よりクラフトの利害を擁護して強力に「business unionism」の立場を推進しながら、科学的管理運動の発展に対決していたのである。かってホクシー報告書の中で彼は「労資の何れを支持し、非難する意図もなく、況んや紛争を助長せんとするものでもない」⁽³⁾ことを念頭にいだきながらも、しかもなお労資の対立を率直に示したことは、労資双方に強い説得力をもって「協定のための共通の基盤」をもし上げるための役割を果した⁽⁴⁾ものとして認められねばならない。

しかしながら同時にここで、彼がこうした対立の基礎を、労働組合の支配的イデオロギーなかんづく「統一原則」一般に解消し去ったことに問題はないであろうか。むしろここでは労働組合運動の実践過程で、こうしたイデオロギーがどのように具体的に成熟し、どのような形で現実に担われていったかの歴史的分析を欠くことが許されないように思われる。この点ではホクシーの視点が、現象の忠実な認識にむけられながらも、その背後にある対立の歴史の本質を具体的に解明するものでなかった。もしわれわれが、ホクシーの念頭にそのオプティミズムを指摘しうるとすれば、それは彼の直観的な現実分析に求められるであろう。その意味では産業民主主義の実現を示唆した彼の論理のうちに、かえって安易な労資協調への道が示されていることを知るのである。ちなみにホクシーにとつては、AFLの批判的イデオロギーを支えたものが、ただ単に心理的に、クラフトユニオンイズムに連なる感情と面子においてしかとり上げられなかったから、やがて楽天的に団体交渉制度を通して産業民主主義実現の可能性が理解され、労働組合の「分配」から「生産」への政策転換を基礎に、安易な労資協調が期待されるのである。

(1) R.F. Hoxie; Scientific Management and Labor, 1916, pp. 137~8.

- (2) R.F. Hoxie; *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. xxxr. No. 1, p. 84.
 (3) R.F. Hoxie; *Scientific Management and Labor*, 1916. p. 6.
 (4) Milton J. Nadworny; *Scientific Management and the Unions*, 1955. p. 96.

六

周知のように、科学的管理運動は、アメリカ資本主義の競争から独占への発展の中で、個別資本の内面的な要求に担われて登場したものであった。科学的管理はこのような歴史的背景と社会経済的諸条件に支えられて生成したかぎりにおいて、いわゆる「近代的経営労務管理」の萌芽として跡づけられうるのである。おもうに十九世紀末のアメリカ資本主義は、生産過程の大規模機械工業化の急激な発展を通じて多くの変化をもたらし、とりわけ製鋼業における九〇年代以降の、分散的生産工程から連続的一貫工程への推移は多数の旧型(万能型)熟練工に代って、新しい機械設備に適応した少数の新型(単能型)熟練工や多くの半熟練・不熟練労働者を創出した。テイラーがミッドヴェイル製鋼会社やベスレーム製鋼会社での実験を基礎にして提起した科学的管理は、こうした技術的变化による労働の細分化を意識的にとりあげ、その標準化を進めたものである。⁽¹⁾

このように生産技術の変革にともなう旧型クラフトの崩壊傾向が、今やAFLにとっての現実の不可避的脅威であった。それは彼等自身の運命にたらなる理屈ぬきの危機を意味したのである。もちろんテイラーの考えは、当初より労働組合に対する強い不信に支えられ、自ら労働組合の本質を破壊的なもの (destructive and stultifying) と見做して、「各労働者を一樣に平均的作業水準ないし賃金水準に固定させる」団体交渉に、「個人的価値に応じて賃金を与え、各労働者に効果的な刺戟を与える」自らの賃金プランを置き換えたことは知られる通りである。⁽²⁾

なわち科学的管理は基本的に労働者との個人的取引を試みた点で、労働組合の立場は明らかに無視されていたのである。しかしこのような消極的側面だけでなく、むしろ積極的なクラフトの破壊によって、労働組合の危機が実感されたからこそ、動的・長期的な科学的管理の理想に対する、現実的労働組合主義の決定的な対決があらわれたと見るべきであろう。しかもそれは旧型熟練工の抵抗と同時に、労働強化のしわ寄せに反撥する多くの下級労働者の力を合流してはじめて現実的な力となったのである。

われわれはさきに、ホクシーの見解の直観的、現象論的限界を指摘したが、それは彼が右の述べたような労働組合の内的、現実的分析に立ち入ることなく、もっぱら支配的イデオロギーの観念的把握にとどまったことに連るものであった。このような視点は、科学的管理と労働組合の関係を歴史的、動態的に跡づける上で、きわめて安易な論理をみちびく危険があることを指摘しておかねばならない。われわれは続稿において、科学的管理に対するAFL内部の組織的混乱の具体的分析と、わけでも不熟練労働者層の実態の究明を試みるつもりであるが、ここではわれわれの視点を結論的に示唆しておこう。

すなわち資本主義の新しい局面の期待を担って登場した生産・管理諸技術の影響をうけて、深刻な組織上の危機に投げだされたAFLが、何よりも \wedge 団体交渉 \vee の必要を強力に主張したのは他でもなかった。ちなみにその幹部声明に暗示されたAFLの真意こそ、労働市場の変化に対応して旧型熟練工の失地回復を意図した、独占資本との妥協策であったと言えよう。ここにAFLは、上層部に結集したクラフトユニオニズム維持のイデオロギーのもとに、結局は下級クラフトマンの転落と下層労働者群の犠牲を見殺しにしながら、独占資本の、執拗な利潤率確保の能率方策に屈伏し、独占資本との取引に \wedge business unionism \vee の本質を見事にあらわすのである。

だがこのような組織的困乱は、一方で上層部の独占資本との提携によって突破口が求められたが、そこに沈激した矛盾は、逆に下級労働者、未組織労働者群の立ち上りと組織化を力づけ、やがてアメリカ労資関係に新興勢力の抬頭をうながす結果となって、相次ぐ恐慌に当面する独占段階における労働運動に新しい路線をきりひろくことになるのである。

科学的管理と労働組合の関係の歴史的跡づけに、アメリカ管理技術の生成を検証し、わけても経営労務管理の本質的把握に近づこうとする視点が正しいものであるとすれば、われわれの右に述べた論点を無視ないし軽視することは、多くの論者がそうであったと同じ一面的理解に陥ることになるであろう。かくしてわれわれは、科学的管理とAFLの関係の中に、一方では対立から協力へ、組合に即して言えば△分配▽から△生産▽への側面と同時に、更に重要な新しい勢力の成熟過程を見出し、総じて労働者組織の再編成化の諸要因を跡づけようのである。

(1) 越村信三郎編「最近の独占研究」二五頁

(2) Milton J. Nadworny; Scientific Management and the Unions, 1955. p. 5.

(3) 例へばAFLの年書記長は「若し経営の側からの協力が示されれば、組合の反対は回避せよ」と声明した(M.J. Nadworny, op. cit., p. 74)。機械工組合の副会長もまた「団体交渉が許されるならば、ストップウォッチやボーナスク制度のごとく理考感も弊やなく」と述べている(Jean Trepp Mckelvey; AFL Attitudes toward Production 1900—1932, 1952, p. 21.)。

(4) 以上した見解を示す論者は多い。特に《union-management cooperation》の意義を積極的に評価するものはすべてである。(それらについては関西大学商学論集第三巻第一号一〇〇頁所収の拙稿(註)参照) ここでは、特に本稿に関連あるものとして次のものをあげておく。

Milton J. Nadworny; Scientific Management and the unions, 1900—1932. 1955.

Jean Trepp Mckelvey; AFL Attitudes toward Production, 1900—1932, 1952.

Paul Devinat; The American Labor Movement and Scientific Management. (International Labor Review, Vol. XIII No. 4, April 1926. pp. 461~488.)