

# アメリカ革新主義時代の理解と労使関係研究

——ニュー・レフト史学的理解およびニュー・

レイバー史学的理解を手掛りに——

黒川勝利

## I

戦後、特に1960年代に、とりわけいわゆるニュー・レフト史家たちによって、20世紀のアメリカ、なかんずくその出発点たる革新主義時代を理解するための新たな武器として、「コーポリット・リベラリズム」論をはじめとするいくつかの分析の枠組みが開発された。周知のように彼等の問題提起は、従来アメリカの学界で通説的地位を占めていたアーサー・M・シュレディンガー・ジュニアに代表されるような、いわゆる「革新主義史学」的なアメリカ史理解に満足できなかったアメリカ本国、および日本の研究者の間にかかなりの反響を呼んだ。<sup>(1)</sup>

私もまた彼等の功績を評価するに吝かではない。しかしながら彼等の議論には一つのかかなり重要な問題点があったように思われる。ここでやや結論を先取りしておくならば、結局のところ彼等は、革新主義時代のアメリカの労使関係をいかに理解するかという問題でつまづいたのである。すなわち彼等は、独占規制、金融改革等、革新主義時代のその他の問題の分析ではかなりの成果を挙げ、説得力のある議論を展開した。しかしながら、革新主義時代の、ひいてはその後現在に至るまでのアメリカの労使関係において、そもそも何が問題となっていたのかということを、ついに明確にできなかったように思われるのである。

したがって、近年多くのアメリカ史研究者、特に労使関係の分野に関心の深い研究者が、「コーポリット・リベラリズム」論に対してますます批判的となってきたのは、十分な理由がある。

ところで、そのような批判は二つの角度からなされているように思われる。一つは、

レーガン政権のもとでますます進行しつつある、しかしそれ以前から始まっていたアメリカの労使関係の危機、これを契機とするものである。すなわち、「コーポリット・リベラリズム」論等が前提としてきた体制が、少なくとも労使関係に関するかぎり解体しつつあるのである。<sup>(2)</sup> もう一つは、革新主義時代の労使関係の実態についての彼等の認識、把握の仕方を問題とするものである。これは労働史家、特にいわゆるニュー・レイバー史家によって行われてきた。そしてこの研究ノートの課題は、この二つの角度からの批判の、特に後者の方に関わるものである。

すなわちこの研究ノートでは、1960年代のニュー・レフト史家たちの革新主義時代についての著作の中でもっとも代表的なものとされている、ジェームズ・ワインシュタイン James Weinstein の『自由主義国家における団体的理想』 *Corporate Ideal in the Liberal State, 1900-1918*, Westport, Conn., 1968, ガブリエル・コロコ Gabriel Kolko の『保守主義の勝利』 *The Triumph of Conservatism: A Reinterpretation of American History, 1900-1916*, London, 1963 の二つを取り上げ、革新主義時代の労使関係についての彼等の理解の特質と問題点を吟味する。その際当然のことながら、デイヴィッド・プロディーヤ デイヴィッド・モントゴメリーをはじめとするニュー・レイバー史家たちの彼等に対する批判が参照されるであろう。加えて、ほぼ同じ時期に出版され、同様に日米の学界に大きい影響を及ぼしたコンセンサス史家ロバート・ウィービー Robert Wiebe の著書、『実業家と改革』 *Businessman and Reform*, Cambridge, Mass., 1962 における革新主義時代の労使関係についての理解を、これらニュー・レフト史家の理解と比較しつつ検討してみたい。<sup>(3)</sup>

さてこのような角度からニュー・レフト史家たちの枠組みを吟味した場合、当然のことながら次の課題は、より積極的に「コーポリット・リベラリズム」論的理解や「革新主義史学」的理解に代わる革新主義時代の労使関係研究のための新たな枠組みの模索ということになる。このノートでは最後に、ニュー・レフト史家たちの諸業績を踏まえながらも、まさしく労使関係こそがアメリカ革新主義時代の特徴を理解する鍵であるという立場から書かれた、ブルーノ・ラミレイス Bruno Ramirez の『労働者の闘う時』 *When Workers Fight: The Politics of Industrial Relations in the Progressive Era, 1898-1916*, Westport, Conn., 1978 を検討することによって、そのような課題を追求するための手がかりを求めたい。

## II

全国市民連盟（NCF）に結集した広い視野に立つ大企業の経営者＝コーポリット・リベラルたちは、近視眼的に組織労働を敵視する全国製造業者協会（NAM）傘下の中小企業経営者たちとは対立しつつ、アメリカ社会党や世界産業労働者連盟（IWW）のごとき危険な急進派の台頭を抑えて社会の安定を確保するために、サムエル・ゴンパースに代表される保守的な労働運動を社会的に承認し利用した。

マーティン・スクラーとともに「コーポリット・リベラリズム」論を武器としてアメリカ現代史を分析したニュー・レフト史家たち＝いわゆる「ウィスコンシン学派」を代表する論者と目されるジェームズ・ワインシュタインの、アメリカ革新主義時代の労使関係に関する基本的理解は以上のように要約することができよう。<sup>(4)</sup>

言うまでもなくこれは革新主義時代についての彼の全体的構図——これについてはすでにわが国のアメリカ研究者の間では周知の事柄に属すると思われるので本稿では触れない——を労使関係の分野に適用したものであり、労働災害補償、独占規制、自治体改革など、彼が分析したその他の分野における結論と大差はない。

この要約はあまりにも単純化しすぎているかも知れない。なぜならワインシュタインが、これに反するような事実をまったく無視しているわけではないからである。すなわち彼もまた、U. S. スティールのような巨大企業の内部においてすらなお、組織労働を一方向的に敵視する幹部が少なくなかったという事実、また組織労働との融和を主張する開明的な幹部 the progressives ですら、労働運動の発展を積極的に支援しようとはしなかったという事実を認めている。

「多くの金融機関および株式会社の指導者の心の中には彼等の一般的な利害と個別的な利害との緊張がいつも存在していた。多くのNCFの指導者は抽象的な原理としては保守的な組合主義の必要性を受け入れたが彼等の工場の組合には反対した。その主だった人々としては、インターナショナル・ハーベスターやU. S. スティールのサイラス・マコーミック、ジョージ・W・パーキンス、エルバート・H・ゲイリー、ヘンリー・H・ピップス、それにヘンリー・P・デイヴィッドソンがいる。これらの人々は（全国市民）連盟に対するもっとも寛大な寄付者であってその活動にフルに参加していたけれども、彼等の会

社は1904年から1910年にかけてますます反組合的となった。U. S. スティールはニュー・ディールの初期まで反組合主義の砦であった。<sup>(5)</sup>

しかしながらワインシュタインは、結局のところこのような事実の示すところを深く追求しようとはしなかったように思われる。すなわち彼は、後にフィリップ・S・フォナーが批判したごとく、事実上、巨大企業の経営者たちが現実に工場で労働者にどう対応したかではなく、「NCFの会合や晩餐において彼等が発言したこと」＝「抽象的原理」に基づいて、革新主義時代の構図を描き出していったのである。かくして彼にあっては、AFL系の諸組合が大きく勢力を伸ばし大量生産産業にすら拠点を確保した第一次大戦期が、コーポリット・リベラルたちの理念の「実現 fulfillment」の時期として把握された。しかしながら事実は、労使関係に関する限りは、第一次大戦は企業の経営者としてのコーポリット・リベラルたちにとって忍耐の時に他ならなかった。それゆえにこそ彼等は、戦争直後の反動攻勢の中で戦時労働政策の結果を事実上一掃してしまったのである。

もちろん私は、ワインシュタインのアプローチの有効性をまったく否定するわけではない。マーク・ハナ、セオドア・ローズヴェルト、ウッドロウ・ウィルソンのような政治家が、あるいはラルフ・イーズレイやルイ・ブランダイズのような知識人たちが、19世紀末から20世紀初頭にかけてのアメリカの社会的、政治的混乱の中で、影響力を拡大しつつある社会主義や無政府主義からの現在の体制の防衛を、彼等の第一の課題とみなしていた可能性は大きい。<sup>(6)</sup> アメリカの実業家たちにしても、もしそのいずれかを選択せざるを得ない場合には、社会主義や無政府主義、あるいはより具体的にアメリカ社会党やIWWよりも、資本主義体制を容認するゴンパース流の「純粹にして単純な」労働運動との妥協を選択したであろうということに、疑問の余地はない。周知のように、第一次大戦直後の革命的動乱の中で、ドイツの実業家はその種の選択を決断することによってワイマール体制への道を切り開いた。アメリカにおいても、マサチューセッツ州ローレンスの実業家は、まさにこのような事態に直面したのである。<sup>(9)</sup>

しかしながら20世紀初頭のアメリカにおいては、このような事態は実のところ例外的であったように思われる。ほとんどすべてのアメリカの実業家は、ニュー・レイバー史家デイヴィッド・モンゴメリーがやや皮肉をこめて表現したように、「革命を恐れる以上に組合を恐れる」ことができたのである。<sup>(10)</sup> すなわち革新主義時代の実業家が企業の経営者

として現実に日々対決しこれを解体しようと全力を挙げて戦ったのは、社会主義者ではなく労働組合員だったのである。NCFに結集した実業家がいかに洞察力に恵まれていたとはいえその点において彼等とNAM系の実業家との間に大きな差はなかった。モントゴメリーは、革新主義時代の金属産業における労使関係についての分析から以下のような結論を導き出している。すなわち、NCFとNAMの路線の違いはけっしてその社会的基盤の違いに起因するものではなく、単に戦術的なものであった、両者は同一の実業家グループを働きかけの対象としていた、そしてマレイ・ヒル協定締結前後のごく短い間だけはNCFのアプローチが広く実業家の間で支持されたけれども、1903年頃までには企業規模の大小に関係なくゴンパースの労働運動に対するNCFの対応に賛成する経営者はほとんどいなくなっていた。<sup>(11)</sup>

言うまでもなく、アメリカの労使関係、すなわち今日いわゆる日本の労使関係と対比され、きわめて深刻な危機に直面しているアメリカの労使関係は、ゴンパース流の労働運動がこのような激しい実業家の反対を克服していった結果として建設された。ワインシュタインのように革新主義時代とそれ以降のアメリカ史を「アメリカの最大級の株式会社と金融機関の知的に洗練された指導者たち」の「イデオロギーのおよび政治的ヘゲモニー」<sup>(12)</sup>の貫徹として把握する視点からは、タフト大統領をして合衆国労使関係委員会を、ウィルソン大統領をして大統領産業会議を招集せしめた、そして合衆国労使関係委員会の調査活動によって赤裸々にされているところの、当時の激しい労使対決と、そのような対決の結果として獲得されたアメリカの労使関係の意義が理解されないのである。

### Ⅲ

著名なニュー・レフト史家でありながらもワインシュタイン、スクラーといったいわゆる「ウィスコンシン学派」の研究者とは若干の距離を置いているガブリエル・コロコは、「政治的資本主義」という独自の概念によって革新主義時代のアメリカを分析した。

ワインシュタインの労使関係についての理解が一面的であったのに対して、コロコの「政治的資本主義論」は革新主義時代の労使関係をほとんど無視しているように思われる。もちろん『保守主義の勝利』の中に労使関係への言及がないわけではない。そして言及されている限りにおいてはワインシュタインよりも確な事実認識に基づいている。し

かしながら、そのような事実が、実のところ彼の革新主義時代に対する理解にほとんど生かされていないのである。

これはおそらく、革新主義時代の諸改革の原因として、ワインシュタインが社会主義等反体制的勢力の展開や民衆運動の盛り上がりといった社会的、政治的要因を重視したのに対して、コルコがこれを20世紀初頭のアメリカ経済の不安定性に求めたことによるのであろう。コルコによれば、世紀転換期における合同運動も当時の破滅的競争を排除して合理性と安定性を確保しようとする運動であったが、このような民間自体による努力はほとんど失敗し、かくて改革を口実とするデウス・エクス・マキーナとしての国家の介入が巨大株式会社や金融機関の指導者によって要求されたのである。

とはいえコルコは、巨大株式会社と金融機関の指導者を、革新主義的諸改革の原動力と規定した点で、さらには革新主義時代の社会的混乱が、反体制的社会主義勢力と体制支持者との間の闘争と同時に、資本主義社会の中で一定の地位と権力を確保しようとするゴンパースの労働運動とそれを阻もうとする実業家の間での闘争によっても、引き起こされていたという事実——かの「ルドローの虐殺」も「ロス・アンゼルス・タイムズ爆破事件」も、けっしてアメリカ社会党やIWWではなく、AFL系組合と経営者との対立によって引き起こされたのである——に十分な注意を払わなかったという点で、ワインシュタインと共通している。かくしてコルコもまた、本来は1903-4年以降後退を重ねてきたアメリカ労働運動の、一時的ではあれ巨大な前進の時期である、したがってまた労使関係に関する限りは実業界の一時的後退の時期である第一次大戦期において、「きわめて明確な形で in most emphatic manner possible 実業界の勝利」を見るのである。<sup>(13)</sup>

それではなぜ、ワインシュタインやコルコは革新主義時代の、我々の観点からすると決定的に重要な一側面、すなわちグラハム・アダムズの表現を借りるならば「労使間暴力の時代 Age of Industrial Violence」<sup>(14)</sup>としての側面を、事実上無視し、あるいは体制と反体制=社会主義との政治的、社会的対立という枠の中に封じ込めてしまったのであろうか。私はこれには二つの原因があったと考える。

第一に、彼等が巨大株式会社や金融機関のエリートたちの動向を考察の中心に据えたために、諸利害勢力の対抗関係が主として立法その他の政治レベルで捉えられることになったということである。しかしながら労使関係は、政治のレベルにおいてのみならず、企業、工場のレベルにおいて、モントゴメリーと並び称される著名なニュー・レイバー史家

であるデイヴィッド・プロディーのいわゆる権力 power の問題なのである。プロディーは指摘している。

「ニュー・レフトの分析の問題点は、権力と利害とは、人々がその根本原則について合意している体制においてさえも、命をかけた闘争の対象たりうるということを認識することに失敗しているということである。<sup>(15)</sup>」

我々と同じくプロディーを参照しつつ、ゴンパースの労働運動のこのような側面をより明確に指摘しているのは、もう一人のニュー・レイパー史家、メルヴィン・デュボフスキーである。

「しかしながら、この非急進的多数派を、姿を現しつつあるコーポリット・リベラル体制の飼い馴らされた市民たちと見るのは、重大な誤りである。もしもサムエル・ゴンパース、ジョン・ミッチェルと彼等に代表される労働者が、レトリックとして私有財産と自由企業を擁護したとしても、彼等の現実の行動は、財産権の既成の諸原則と対立し企業の自由を制限したのである。<sup>(16)</sup>」

すなわち、ゴンパース流の労働運動の承認は、たしかに政治的、社会的レベルにおいては体制の安定をもたらすものであったかもしれないが、他方、企業と工場のレベルにおいては経営者の支配を不安定ならしめるものであった。言うまでもなく労働組合の存在自体が経営者の恣意に対する制限となる。しかもAFL系の労働組合が、企業から独立して職業別ないし産業別に編成されている以上、その承認は企業の経営、とりわけ労務管理に対する外部からの干渉の容認、ひいては労働者の忠誠の企業と企業外への分割の危険をはらんでいたのである。<sup>(17)</sup>

もちろん、「アメリカ実業界はけっしてその特権 prerogatives を労働者や組合に進んで譲り渡そうとはしなかった」<sup>(18)</sup> のであり、マレイ・ヒル協定破綻後の全国金属産業協会の以下のような宣言は、20世紀初頭のアメリカ実業界のゴンパース的労働運動に対する宣戦布告に他ならなかった。

「我々は雇用主として従業員の遂行する仕事に責任を負っているのであるから、その仕事に相当と考える従業員を指定し、仕事が行われる際の条件を決定する完全な自由を有しており、労働者の能力の問題は我々によってのみ決定されなければならない。労働組織の正当な機能に干渉しようとする意図は全くないけれども、我々の事業の経営に対するいかなる干渉も認めない。<sup>(19)</sup>」

第二に、彼等、特にワインシュタインが1960年代アメリカの現実を絶対化していたという事実である。けだしニュー・レフト史家たちは、革新主義時代以降の諸改革の結果として形成された1960年代のアメリカ的福祉国家体制——いうまでもなくアメリカ的労使関係はその重要な構成要素である——をして、現代アメリカ資本主義の唯一の存在可能な様式である、この体制にとってのオールターナティブはもはや社会主義でしかありえないと考えていたように思われる。かくして彼等は、このアメリカ的福祉国家体制への道を切り開いた革新主義以来の改革政治、それを支えたりベラリズムを、資本主義の安定の最大の受益者である巨大株式会社、金融機関の指導者たちの指導と監督のもとに推進された本質的に保守的なものと考えたのである。フィリップ・フォナーとの論争の中でワインシュタインは述べている。

「……（もしリベラリズムが実業界に対する人民の抵抗であったなら）革新主義時代、ニュー・ディール、ニュー・フロンティアおよび偉大な社会といったリベラルの勝利の結果として、大株式会社は処刑され人民が権力を握っていたであろう。実際には、個々のリベラルな改革のたびに、たとえ部分的ではあれ、体制は強化され、革命運動はより困難になり、階級対立の意識は減少したように思われる。実業界指導者は彼等に対する攻撃の偶然的受益者に過ぎなかったのであろうか。<sup>(20)</sup>」

言うまでもなく、ここでは歴史の因果関係があまりにも単純化されている。一般的に言って、資本主義社会において、あるいは社会主義社会においても、その支配層がその特権を放棄してより平等な社会へ向けての改革を推進するならば、その社会はより安定し、体制は強化されるであろう。とはいえ彼等がそのような方向での体制の安定を追求するとは限らないのである。特権や不平等を維持したままで同様の目的を達成しうるかも知れな



いからである。そうならないためには昔も今も支配される者の闘争が必要であった。たしかに、社会保障制度の拡充や累進所得税制度の導入は、そしてゴンパース流の労働運動の定着は、結果としてアメリカ社会を安定化するものであった。しかしながらこのことは必ずしも、このような改革が社会の支配層によって推進されたということを意味するものではないのである。

#### IV

ワインシュタインやコロコと異なりコンセンサス史家＝組織史家の一人と目されているロバート・ウィービーもまた、『実業家と改革』を著すことによってその後のアメリカ革新主義時代研究に大きな影響を及ぼした。

革新主義時代にたいするウィービーのアプローチは、ワインシュタインやコロコのアプローチと比較して、多様な事実のバランスに配慮した、いわばよりきめの細かいものとなっているように思われる。たとえば彼も、ワインシュタインと同じように、巨大企業の経営者と中小企業の経営者との間に意見の対立があったという事実を承認する。しかしながら同時に、実業家の意見は、彼等が大都会に住んでいるか小都市に住んでいるか、東部、中西部、南部、極西部といったセクションのいずれに属しているか、さらにはどのような業種に属しているかによっても、かなり異なっていたということを明らかにしている。さらにはこのような意見の対立を、実業家たちが革新主義期の諸改革の展開の過程で徐々に克服し、結局は「お互いに同類として認めあう」に至ったと主張しているのである。<sup>(21)</sup> また、当時のアメリカの巨大企業の経営者たちの洞察力についても、彼はそれをワインシュタインのように高く評価していない。ウィービーによれば、彼等は結局のところ革新主義期の改革の受益者であったにもかかわらず、ウィルソン大統領の諸政策を自分たちの利害を踏みにじるものと考えていたのである。すなわち、「大実業家たちは、ニュー・フリーダムが設計した近代化された建造物をいかに利用すべきかをまだ知らなかった」のである。<sup>(22)</sup>

このようなウィービーのアプローチは労使関係を検討する場合にも貫かれている。すなわち、1902年の無煙炭ストライキと、これに対するローズヴェルト大統領の介入に対する実業家たちの混乱した反応を検討して、ウィービーは次のように結論する。

「要するにほとんどの実業家は1902年にはまだ組織労働に対していかなる態度をとるべきか決定していなかったのだ。<sup>(23)</sup>」

1890年代末から1900年代初頭にかけて、瀝青炭産業経営者と統一鉱山労組、全国鋳物製造業者協会と国際鋳型工組合、あるいは全国金属産業協会と国際機械工組合との間に産業を単位とした労働協約が締結されたのはこのような事情の下においてであった。NCFがこれを歓迎し、支援したのは言うまでもない。しかしながらこれらの協約の中で短期間でも遵守されたのは瀝青炭産業におけるものだけであった。まもなく実業界は他の解決策を模索しはじめたのである。

その後のアメリカ実業家たちの労働問題へのアプローチは、理論的にも実践的にも一樣でなかった。NAM系の経営者たちは正面からあらゆる組織労働を批判した。一部の経営者はパターナリスティックな労働政策の必要性を強調した。たとえば、U. S. スティール社のゲイリーとパーキンスは、労働組合を追放し、子会社の社長たちを抑えて労務政策を集権化する一方で、従業員持株制、企業年金等の企業内福利政策を実施し、NCFを通じての「リップ・サービス」を行った。ヘンリー・フォードは当時としては画期的な8時間労働制と5ドルの最低賃金制を採用し、ジョン・D・ロックフェラー・ジュニアはコロラド燃料石炭会社に従業員代表制と様々な福利計画を導入した。鉄道業、過当競争に悩む瀝青炭産業と後には無煙炭産業の経営者、IWWに悩まされたニュー・イングランドの木綿工場主は穏健な労働組合との協力を辞さなかった。

とはいえ、ウィービーによると、一般的にいて実業界の反組織労働的姿勢は革新主義時代により明確なものになっていった。しかも一方ではNAMがかったの過激な政策を放棄して第一次大戦直前には労働災害補償制度や会社組合に関心を示し、他方で大企業の経営者たちが彼等の運動への反発を和らげたことによって、実業界内部の意見の乖離は徐々に縮小し「科学的管理法」とパターナリズムが大勢を占めるようになったのである。<sup>(24)</sup>

以上のようなウィービーの整理は、多くの点において実証的な労働史家たちと共通しており、大きな問題はない。

しかしながらこのような事実を踏まえて彼が、革新主義時代における労働問題の決定的な重要性をどの程度理解していたかは疑問である。結局のところ彼にとって労働問題は革新主義時代に発生した様々な問題の一つに過ぎなかったように思われる。ウィービーが、

ゴンパースの労働運動の中心的担い手であった熟練労働者層を、中小の実業家、専門職従事者、農民と同様、革新主義時代にいったんは実業界のリーダーシップに挑戦しつつもやがては彼等に融和されていったいくつかの社会層のうちの一つと捉えていることがそのことを示している。すなわち、実業家と労働者の関係が、他の社会層と実業家、あるいは労働者、ないしは他の社会層相互の関係とは決定的に異なっている、彼等は大企業という20世紀の決定的に重要な生産単位の中で資本と賃労働として対峙するという事実は、彼の革新主義時代分析の枠組みの中で重要な位置を占めていないのである。かくしてウィービーもまた、1960年代初頭というそれなりに安定していた世界を背景に、革新主義時代の諸改革の結果について次のように理解するのである。

「結局のところ、革新主義運動から最大の利益を得たのはこれらの人々(実業界の指導者)であった。彼等の祖先にあたる人々は、かつて、この運動によって自分たちは破壊されてしまうのではないかと恐れていたのであるが。<sup>(25)</sup>」

もっとも、ウィービーがこのような結果から革新主義自体の性格を判断しようとはしていない点はどこであらためて確認しておきたい。そもそもウィービーによれば、革新主義運動は過去100年間にアメリカに発生した3回の技術革新の最初の波に対するアメリカ社会の反応であって、1960年代までにアメリカはなお2回の波を経験しなければならなかった。またウィービーが1960年代のアメリカ社会の在り方を最終的なものと考えていなかったという事実もここで強調しておきたい。アメリカにおける「周期的な再編成の伝統は我々が今後まだ実現していない近代化された社会構造を有するようになるかもしれないということを示唆している」からである。<sup>(26)</sup>

『実業家と改革』の読語感としてなお一点付け加えておきたい。ウィービーは、革新主義時代の諸改革を19世紀末の技術革新に対する対応として、あるいは19世紀的な「孤立した共同体の社会 a society of island communities」の解体を受けて新たな社会と政治の秩序を作り出す運動として理解している。しかしながら彼においては、この運動が作り出すであろう新たな秩序がこの時期を通じて強力なオールターナティブを突きつけられていたこと、その意味で単なる適応ではなく根本的な闘争の所産であるという事実、すなわちまさにワインシュタインがその分析の中心に据えた事実がほとんど無視されているように思わ

れる。ここに我々はウィービーとニュー・レフト史と家の基本的な違いを見出すことが出来るのかも知れない。もっとも、ワインシュタインはこのオルターナティブを社会主義とコーポリット・リベラリズムとして把握し、すでに述べたように大企業体制下における労使関係のオルターナティブの存在、それが資本主義社会において持っている意義を軽視したのであるが。

## V

『労働者の闘う時』において、労使関係を基軸として革新主義時代をとらえなおしたのはブルーノ・ラミレイスである。彼の議論はもちろん、当時の労使関係の様々な分野についての実証に基づいているのであるが、ここではそれに支えられた彼の結論的部分を私なりに要約しておこう。

ラミレイスによれば、19世紀末の不況からの回復、ストライキの急増に示されるような労働運動の激化とともに、労使の対立は新しい時代に入った。とはいえ革新主義時代の労使関係の歴史は単なる敵しい対決の歴史ではなかった。同時に、改革者グループ、関係当局、あるいは労使双方による解決の試みの歴史に他ならなかった。そして19世紀末から20世紀初頭の短期間においては団体交渉 *collective bargaining* とそれに基づいた労働協定 *trade agreement* が労働問題に対するもっとも有力な解答となり、石炭、鑄鉄、機械、造船、印刷など多くの産業において、あるいは雇用主の決断によって、あるいは戦闘的労働者の圧力によって、あるいはNCFなどの全国組織のキャンペーンに影響されて、あるいは破綻に瀕した産業を救済する手段として、労働協定が締結されたのである。

とはいえ、団体交渉と労働協定はけっして当時の（そしてレーガン政権下できわめて明確になったように現在のアメリカにおいてなお）労働問題に対する唯一の解答ではなかった。初期のNCFの努力もアメリカの雇用主の重要な部分が、これに代わる労使関係のオルターナティブを求めるのを防ぐことはできなかった。職業別組合による生産過程や労働市場の支配は、合理化によって生産性、効率とを上昇させようとする彼等の志向を妨げていたからである。かくして巨大企業はその巨大な金融力と政治力を行使することによって、中小企業は各種の雇用主団体に結集することによって、労働運動を攻撃するとともに、団体交渉のオルターナティブとしての、企業内福利主義 *welfarism* や科学的管理

法によって労働者の掌握に努めたのである。<sup>(27)</sup>

これらのオールターナティブ・モデルについてラミレイスは次のように述べている。

「もっとも重要な意味において、科学的管理や企業内福利主義のようなオールターナティブ・モデルは、何人かの親労働者的な改革者たちが考えたように、団体交渉の補完物ではない。もっと後の時代になってこれらのいろいろなモデルがしばしば一つの企業の中に共存したかも知れないが、革新主義時代の歴史的連関は、いかに科学的管理と企業内福利が団体交渉のモデルに直接の反対として出現したかを、明確に示している。<sup>(28)</sup>」

つづいて彼は、このオールターナティブ・モデルが1910年代の半ばには合衆国のもっともダイナミックに発展しつつある基軸的産業部門において強固なものとなりつつあったと指摘し、最後に、革新主義時代が一方では第一次大戦期に労働者闘争の盛り上がりを受けてそれを体制内に封じ込めることになる団体交渉のモデルを、他方で1920年代の社会平和と繁栄の基盤となる科学的管理法と企業内福利主義のモデルを同時に産み出したのは歴史の皮肉以上のものであると主張して筆を置くのである。

すなわちラミレイスは、労使関係を考察の中心に据えることによって、ニュー・レフト史家たちとは異なったアメリカ革新主義時代の構図を描き出したのである。

彼もまたニュー・レフト史家たちと同様に、現在のアメリカの政治、経済体制の起点としての革新主義時代の決定的重要性を疑わない。しかしながらラミレイスによれば革新主義時代は、問題の発生と、その解決の方向をめぐっての対立の時期であって、現在のシステムにつながるような特定の解決への方向によって特徴づけられるような時代ではなかったのである。労働問題に対して当時提起された解答は複数であった。ゴンパースに率いられたAFL系の労働運動は団体交渉制度にこれを求め、実業家の多くは科学的管理法と企業内福利主義にこれを求めた。これらは相互に対立するものであった。しかしいずれのモデルも革新主義時代においては支配的な地位を占めることはできず、かくして革新主義時代のアメリカ労使関係は厳しい、しばしば暴力的な対決をもって特徴づけられるのである。

## VI

革新主義時代に提起された労使関係の二つのモデルは、そしてそれをめぐっての闘争も、単に革新主義時代のみ該当するものでなければ、アメリカのみ見出されるものではなかった。たとえば、*New Left Review* 誌の編集者であるマイク・デイヴィスは、ごく最近の著作の中で労使関係の日本的モデルを「従属的企業内組合主義と結びついた修正企業内福利主義 modified welfare capitalism with subordinate enterprise unionism」と規定するとともに、「最悪のシナリオ」として、現在のアメリカ労使関係の危機が部分的にせよ「日本の企業内組合主義のまがいものに転落する」可能性があるとして述べている。<sup>(29)</sup> アメリカにおいても、第一次大戦期がAFL系組合の要求する団体交渉制度の勝利の時期であると同じ程度に、1920年代は会社組合、あるいは従業員代表制度と結びついた企業内福利主義の勝利の時期であった。もっとも、これがアメリカ労働者をそれなりに満足させる確固たる制度として定着していたかについては、これを肯定するデイヴィッド・ブロディーと否定する他の多くの労働史家の対立がある。<sup>(30)</sup>

とはいえ第二次大戦後のアメリカの労使関係が、団体交渉制度を基盤に、すなわちゴンパース流の労働運動の延長線上にあったことは疑う余地がない。革新主義時代に定着せず1920年代には大きく後退した団体交渉制度がいかにして勝利をおさめたかについては、再度ラミレイスの理解を引用しておこう。

「団体交渉が全国的労使関係政策に昇格するには、少なくとも二つの基本的条件が必要である。労働組合の組織的基盤が半熟練および非熟練の膨大な大衆を含むまでに拡大しなければならず、また国家が労使関係の過程に、非常事態においてではなく、この関係の設計者および管理者として介入しなければならぬ。これらの条件はいずれもニュー・ディール時代に現実となったが、しかしそのためにはアメリカ資本主義を解体するような経済的および政治的危機と、合衆国の歴史におけるもっとも強力で暴力的な労働者の闘争の時代が必要であった。<sup>(31)</sup>」

しかしながら、このような経済的および政治的危機も、あるいは強力で暴力的な闘争もすでに過去のものとなった。加えて、革新主義時代以来アメリカの政治家、知識人の脳裏

を去らなかつたアメリカ資本主義の危険なオルターナティブ、社会主義は自ら決定的なまでにその限界を露呈した。かくして現在、アメリカ労働運動は1920年代以来の深刻な危機に直面している。しかもこの危機はアメリカ大企業が、企業内組合をそのよりどころの一つとしてより効率主義的、生産主義的に編成された日本企業に、海外、および国内の市場において敗北しつつあるという事実によって、増幅されている。ゴンバースが指導する「純粹にして単純な」労働運動の体制的承認によってアメリカ資本主義の安定と合理化、生産性の向上が可能であると考えた20世紀初頭の巨人たち、共和党全国委員長マーク・ハナ、NCF事務局長ラルフ・イーゼレイ、最高裁判事ルイ・ブランダイズ、そしてセオドア・ローズヴェルト、ハーバート・フーヴァー等の革新主義の大統領と、企業における権力と労働者の忠誠を企業外勢力と経営者とに分断する職業別、産業別組織を志向するゴンバース流のアメリカ労働運動は、たとえ彼等がいかに社会主義者と激しく対立し資本主義社会を擁護したとしても、大企業体制に他ならない20世紀アメリカの資本主義の合理化にとって敵対的なものであると直観した経営者たちとのいずれが正しかったかは、その限りにおいては、すでに明らかであるように思われる。

とはいえ、労働運動が企業別に編成され、典型的なまでの企業中心主義国家として成長を続ける日本と比べて、現代アメリカの、もちろん企業の役割はそこでもまた労働組合を含む他の社会組織と比べて決定的に重要であるとはいえ、いわゆる多元的な社会構造と、その一環としての労使関係の多元的編成は、なお我々の執拗な関心に値する。アメリカ的労使関係が、その基盤たる産業別、あるいは職業別の、いずれにせよ企業の枠を越えたアメリカ的労働組合とともに、近年深刻な危機に陥りつつある事実は、かえってこのような関心をかきたてるものであり、それはまた同時に、アメリカの労使関係と日本の労使関係との分岐の一つとしてのアメリカ革新主義時代の意義と、同時代におけるアメリカ労働者の闘争の意義を再確認することにも通じるように思われるのである。

#### 注

- (1) さしあたり、高橋章「アメリカニュー・レフト史学」(『歴史評論』341号, 1978年), 同「『コーポリット・リベラリズム』論ノート」(『人文研究』31巻8分冊, 1979年), 牧野裕「アメリカ資本主義論の輪郭」(『一橋研究』6巻3号, 1981年)参照。高橋氏や牧野氏もニュー・レフト史学をわが国に紹介するにあたって、けっして

無批判的ではなかった。しかし彼等の批判は、革新主義時代の労使関係に興味を持つものにとっては、十分なものではなかった。

- (2) さしあたり、Mike Davis, *Prisoners of the American Dream: Politics and Economy in the US Working Class*, London, 1986, p.vii.
- (3) もとよりここで取り上げた著書が彼等の業績のすべてではない。彼等はその後もアメリカ現代史に関する著書を執筆し、この間に彼等の見解に若干の変化があったことがすでにわが国の研究者によっても指摘されている。ここでは革新主義時代を主な対象とした業績ということでこの3冊を選んだ。なおウィービーとコロコの、ここで取り上げた以外の著書の詳しい紹介と検討として特に、紀平英作「アメリカ現代史研究の一課題」(『史林』61巻1号, 1978年)参照。
- (4) Weinstein, *Corporate Ideal*, pp.8-18.
- (5) *Ibid.*, pp.11-12.
- (6) Philip S. Foner, "Reply: Historical Materialism and Labor History", in James Weinstein and David W. Eakins ed., *For A New America* (New York, 1970), p.116.
- (7) Weinstein, *Corporate Ideal*, p.214.高橋章氏もまた「戦時体制は、いわばコーポリット・リベラリズムの実験場となった」と述べておられる(「コーポリット・リベラリズムの展開とハーバート・フーヴァー」関西アメリカ史研究会編著『アメリカの歴史』下, 1982年, 163ページ)。
- (8) たとえばローズヴェルトは、1902年の無煙炭ストライキの際のマーク・ハナへの書簡において自らを「彼等(=妥協を拒む頑迷な経営者)と社会主義的行動の間に立っている」存在と規定している(Robert J. Cornell, *The Anthracite Coal Strike of 1902*, New York, 1971, original ed., 1957, p.121)。
- (9) Weinstein, *Corporate Ideal*, pp.13-14. Cf. Wiebie, *Businessmen and Reform*, p.165. ローレンスのストライキについてわが国では野村達朗氏の研究がある(「ラディカル・ディセントの挑戦」関西アメリカ史研究会編著『アメリカの歴史』下)。
- (10) David Montgomery, "New Tendencies in Union Struggles and Strategies in Europe and the United States, 1916-1922", in James E. Cronin and Carmen Sirianni ed., *Work, Community, and Power: The Experience of Labor in Europe and America, 1900-1925* (Philadelphia, 1983), p.95.
- (11) David Montgomery, *Workers Control in America* (Cambridge, 1979), pp.61-62. 多くの点で鋭く対立するフォナーとニュー・レイバー史家のモントゴメリーとが、NCFにおける実業家たちの労使関係についての立場に関する限り、ほぼ同様な理解を示している点は興味深い。Cf. *Ibid.*, pp.83-84, note 1.
- (12) Weinstein, *Corporate Ideal*, p.ix.
- (13) Kolko, *Triumph of Conservatism*, p.287.
- (14) Graham Adams Jr., *The Age of Industrial Violence, 1910-1915* (New York, 1966).
- (15) David Brody, *Workers in Industrial America: Essays on the Twentieth Century*



- Struggle* (New York, Oxford, 1980), p.127.
- (16) Melvyn Dubofsky, "Abortive Reform: The Wilson Administration and Organized Labor, 1913-1920", in Cronin and Sirianni ed., *Work, Community, and Power*, p.198.
- (17) 第一次大戦直後に、従業員代表制の熱心な支持者であった John Calder なる人物は次のように論じたという。「組合指導者と開明的経営者は、現在、アメリカ労働者の服従と忠誠 the allegiance and loyalty を獲得しようと戦っている」(Haggai Hurvitz, "The Meaning of Industrial Conflict in Some Ideologies of the Early 1920's: The AFL, Organized Employers and Herbert Hoover", Ph. D. Dissertation, Columbia University, 1971, p.291)。開明的経営者がこの戦いに必ずしも勝利を取めなかったことは、それから60年以上たってアメリカ人弁護士が、アメリカに進出しようとする日本企業に対して「アメリカの労働者は、雇用者よりも組合に対してより強い忠誠心をもつ傾向にある」と忠告せざるを得なかったことから明らかである (E. アンソニー・ザルム「アメリカ人弁護士のみた日本の法文化 6 労働組合主義」有斐閣『書齋の窓』第346号, 1985年, 43ページ)。
- (18) Dubofsky, *op. cit.*, p.198.
- (19) Ramirez, *When Workers Fight*, p.94.
- (20) James Weinstein, "Reply", in Weinstein and Eakins ed., *For A New America*, p.123.
- (21) Wiebie, *Businessmen and Reform*, pp.10-14, 217-219.
- (22) *Ibid.*, p.156.
- (23) *Ibid.*, p.160. これは全国金属産業協会と国際機械工組合の間で1900年に締結されたいわゆるマレイ・ヒル協定についての、「オールド・レイバー」史家パールマン、タフトの以下のような理解と通じるように思われる。「マレイ・ヒル協定の交渉者たち、特に雇用主たちは、組合と雇用主たちとの間に発生する諸問題の性質について無知であったか、あるいは彼等なりの理由で、それを無視することに決めたように思われる」(Selig Perlman and Philip Taft, *History of Labor in the United States, 1896-1932, Vol. 4, Labor Movement*, rep. ed., N.Y., 1966, p.115)。
- (24) 以上は、Wiebie, *Businessman and Reform*, pp.157-178 を私なりに要約したものである。
- (25) *Ibid.*, p.224.
- (26) *Ibid.*, pp.1-6.
- (27) Ramirez, *When Workers Fight*, pp.3-5, 8-12, 87-97, 213-216.
- (28) *Ibid.*, p.216.
- (29) Davis, *Prisoners of the American Dream*, p.114, 143.
- (30) Brody, *Workers in Industrial America*, pp. 78, Stuart A. Brandes, *American Welfare Capitalism, 1880-1940*, University of Chicago Press, 1976, pp.136-137.
- (31) Ramirez, *When Workers Fight*, p.214.