

## 社会政策と労務管理との関係について

|       |  |
|-------|--|
| メタデータ | 言語: Japanese<br>出版者: 明治大学商学研究所<br>公開日: 2012-05-24<br>キーワード (Ja):<br>キーワード (En):<br>作成者: 野田, 稔<br>メールアドレス:<br>所属: |
| URL   | <a href="http://hdl.handle.net/10291/12698">http://hdl.handle.net/10291/12698</a>                                |

# 社会政策と労務管理との関係について

野 田 稔

(1)

一世紀以上にわたる資本制生産の發展過程は、価値法則に規定されながら、つきることなく、新たな構造問題を提起してゆく。

したがつて、資本制生産の確立期において、妥当とせられた認識態度も、現代の如き段階において、そのまま保持せられるならば、現段階の歴史的意味というものを充分に把握することはできないであろう。

資本制生産の現段階の諸問題の理解は、資本の運動法則の、現実の視点における認識を必要とするのである。

今日の主要な問題の一つとして、労働問題が多くの関心を集め、いわゆる社会政策的 Approach と、経営政策的 Approach とが論議の対象とされていることは周知のことである。しかし、これら両者は密接な関係があり、その關聯性の究明の必要性が意識せられながらも、充分な究明が行われていない現状である。勿論、若干の識者によつて、既にこの問題は取扱われているが、その取扱が、前述の如く、資本制生産の確立期に適用せられえた認識態度を

以て展開されている傾向があるのではなからうか。

少くとも、今日におけるこれらの問題は、現実の視<sub>点</sub>に国家独占資本主義において、究明されるべきであり、それによつて、はじめて、その歴史的意味が充分に把握されるのではなからうか。

拙論は、このような疑問をもつて、これら両者の關聯性を国家独占資本主義における「主体」の再確認を媒介として究明してゆくであろう。もとより、これには多くの困難な問題があるであらうし、批判される処もあるであらう。拙論はその意味で、あくまで一つの未熟な試論に過ぎず、一個の私自身の「覚書」にしか過ぎないであらう。

### (II)

われわれが、社会政策と労務管理との關係を論究する手段として、先づ識者の論旨を参照することからはじめてみたい。

大河内教授は、両者の關係をその主体の面において、「社会的總資本」と「個別資本」との關聯において理解され「個別資本」は、「自己が買入れた「労働力」の使用価値を發揮せしめるにつけて、何ら道德的に振舞うことを要しない」(一)のであり、『つねに「労働力」について合理的行動をとると豫定してかかることは不必要であるばかりでなく正しくもない』(二)。それは「剰余労働に対する吸血鬼的渴望」によつて、「労働力」の早期の磨滅と喰潰し等の「労働力」不合理充用に狂奔するものである。しかし、『いまわれわれがひと度問題を總体としての資本の立場に移してみるならば事態は一変する。何故なら、個別資本にとつては経営上合理的にみえた「労働力」の無秩序な喰

潰しも、総体としての資本にとつては、即ち社会的資本の立場にとつては、必ずしも合理的ではないからである』(三)『個別資本による「勞働力」の非合理的充用と、その全般化による「勞働力」の総体としての磨滅は、単に過度勞働や低賃銀の結果としてのみならず、不完全な作業設備や一般的に強権的、身分的な勞働關係の結果として生ずるものであつて、それはやがて国民經濟總体としての「勞働力」の著しい不足を結果し、産業全体としての「勞働力」の順当な再生産を不可能ならしめるに至るものである。災害率や罹病率の著しい上昇、生命の短縮、かの「緩慢な人間虐殺」の一般化、勞働者階級に於ける男女を通じての体位の低下、わが国の「結核女工」、紡績女工の結核による死亡率は、「一般子女の約三倍」と言われた程の高率、それらの結果として、新たな勞働者の著しい獲得難、低い定着性とおそろしく高い移動率、一般的勞働者の……浮浪的性格、これらはすべて、総体としての資本の順調な運営の爲めには怖るべき事実の外ならなかつたのである』(四)。かくして『産業社会全体が不断に一定量の「勞働力」を供給され、長期にわたつて安定した「勞働力」の供給が保障され、……「勞働力」の早期の喰潰しを防止し、一代より次代にわたつて、長期的に、「勞働力」が中断することなく勞働市場に対して自由なる「勞働力」として供給される』(五)べく努力する「社会的總資本」の立場が要請せられるのである。

しかして、この「社会的總資本」が社会政策の眞の主体であるが、それはもともと、一の擬制であつて、現実的にこのような資本が……存在するわけではない。それは資本制産業社会の悟性に外ならないものであり、……いわばわれわれの觀念の中に於いてのみ存在し、……個別資本の盲目性と本能性とに対して、総体としての資本の理性として、觀念せられる』(六)ものである。

かくして、「社会的総資本の立場は、現実的には、近代国家によつて代表せしめられることになる。換言すれば、近代国家は、社会的総資本の意志の執行人として、その立法、行政または司法の諸機関を動員し、個別資本の勞働力に對する非合理的な濫用に對立することになる」(七)。

したがつて、「国家は勿論個別資本の利益を代表するものではなく、總体としての資本の、あるべき態度を代表するものであり、その立場の貫徹に必要であるかぎり」に於て、個別資本に對立する。……従つて、個別資本の立場に於ては、国家の社会政策は、常に自己に對する個別資本の絶えざる反抗が此処から生ずる」(八)。

以上の如き教授の論旨には、多くの論議さるべき問題があろう。いま、当面の課面に關係するかぎりにおいて論及を集中するならば(社会政策の本質をめぐる周知の論争に對する論議は、余白の關係で省略せねばならないが、後日更めて「本質」に對して論及するであろう)、次のような事項が問題とならう。

(一) 社会的総資本の「理性的」、「合理的」、「勞働力」の保全、培養と個別資本の「吸血鬼的」「勞働力」の「磨滅」と「喰潰し」という論理に對する批判

(二) 「個別資本」の「社会的総資本」に對する「反抗」、換言すれば、「個別資本」と「社会的総資本」との「敵對的」關係という論理への批判

(三) 社会政策の主体としての「社会的総資本」=「国家」という論理への批判

(一)に關して、既に多くの論議が行われていることはいうまでもない。

この問題は、本末、社会政策の「本質」に關するものであり、(一)の如き大河内教授の論旨に關しては、岸本助教

授の再三に亘る批判が行われている。

助教授は、「社会的総資本」の概念は、資本制生産の経済的合則性であり、何故に、この資本制生産の経済的合則性を「社会的総資本」の「悟性」、「理性」と称されたのであろうか(九)、と批判されている。資本制生産の経済的合則性は、労働力「商品」の価値通りの支払い、商品「労働力」の独自の本性に基く労働力の標準的な維持(労働力の標準的な搾取⇨資本制的な搾取法則の貫徹)を必然化するものであるが、資本制生産そのものは何等この必然性を現実化する保証を持たないものである。大河内教授が「合理的」、「理性的」「社会的総資本」を根拠付けようとされた、マルクスの、「……だから資本は、それ自身の利害によつて一つの標準労働日を示唆しているかに見える」との言葉における、「資本」を社会的総資本と解釈されている(それはいうまでもなく個別資本であるが)ということ(一〇)、さらに、『かに見える』を無視して、資本はそれ自身の利害によつて、即ち資本制社会の内的必然性(自然律)によつて標準労働日を制定する」とされた(一一)ということは注意されるべき問題である。「標準労働日の確定は、資本家と労働者との間の数世紀間に亘る闘争の成果である」。したがつて、大河内教授の「資本は、それ自身の経済的必要性から、……それ自らの胎内から―階級的「抗争」による外からの要因によつてではなく―社会政策を生み出すに至るのである」(一二)との規定は、「自然法則としての社会政策の経済的必然性(成立の實在的可能性)をそのまま成立の根拠とした」(一三)結果に他ならぬ。

このような誤謬のより重大な原因は、資本制生産の自然法則を労働力の肉体的限度の維持として理解され、労働力の標準的な維持⇨労働力の価値通りの支払いとして理解されず(一四)、したがつて、労働時間の物理的限界は、一つ

の「自然律」として労働者の抗争に関わりなく、維持されねばならず、その「道德的限界」までの維持は「自然律」を超えた労働者組織の存在やその活動が前提とされねばならない(一五)、との論旨に基くものである。「だがこれ程誤つた自然法則の理解の仕方はないのである。資本制社会に於いては、資本制蓄積の一般的法則により、労働力は：常に価値以下に支払れる必然的傾向を持ち、この意味で資本制社会はその内在的合則性から、常に社会政策の経済的必然性を内包しており、階級闘争による社会政策の相踵ぐ実践をまつては、はじめ、「自然法則」はノーマルに貫徹されるのである」(一六)。

更に(一)の論理に対する他の批判を参照してみたい。

大河内教授の(一)の論旨に対して藤林教授は「社会政策が総資本の立場から個別資本の立場を抑制するというのは、両者の関係の発展からいえば、正に一つの面だけを見解であつて、現実の労資関係の発展が反対に社会政策の発展を促すという他の一つの面のあることが、少くともそこでは看過されて了つている」。総資本の立場は「個別資本の立場なるものが現実の労資関係から離れていて、これを導こうとする理念的なものであり、……何か形而上学的なものを含んでいるようにも思われる」。「総資本の立場と個別資本の立場とは本末対立的であると考へねばならぬかどうか」(一七)と批判されている。

教授は、かくして、紡績女工の寄宿舎の例をとつて、それが至極露骨な足留策としての監視機関であつたというばかりでなく、女工の誘引策(足留策であると同時に)として、その改善、内容の充実の行われた事を指摘され、「個別資本の労資関係は、社会政策の発展から判断しても、好ましいと思われる方向に変化する」し、「この基盤の上に社

会政策の発展が可能となる。「労働条件の改善は、個別資本の立場においては、一面では労働者の足留策であり、他面では労働者の吸引策でもある」。かくして、「労働力の需給関係、労資関係の緊張度に応じて、労働条件の改善が、総資本の抑制を受けるまでもなく、個別資本の利害から推進されることになる」。かくして、個別資本は個々の経営に於ける最も露骨な、劣悪な労働条件の改変を要望するといわれる総資本とは異質的でありえないのである(一八)。

教授は、岸本助教授の場合とは異なり、一応、「社会的総資本」と「個別資本」との区別を認められ、その上において、大河内教授の「個別資本」の「非合理的」労働力充用に対する「社会的総資本」の「理性的」、「合理的」抑制という論理を批判され、両者は必ずしも抗争関係、異質的關係にあるのではなく、個別資本それ自体、合理的労働力充用を行うものであると主張されている。

(二)に關しても、社会政策と階級闘争の問題をめぐつて、風早、服部、岸本、近藤各教授の批判が密接な關係をもつことはいうまでもない(一九)。社会政策と階級闘争との問題に對する論争は、ここで省略しなければならぬが、ただ、拙論の目的に關係する重要な一つの事項について論及するであらう。

階級闘争を社会政策の不可避的實現要件とする人々は、大河内教授の個別資本と総資本との対立を非難し、個別資本と総資本とが共に労働者階級とに對立する(例えば岸本氏)と主張する。もとよりこのこと自体全く正しいことであるが、今日、このこと丈で充分であらうか(二〇)のことはまた(三)にも關係するが。

現代の如き国家独占資本主義段階において、もとより、資本家階級と労働者階級との闘争はますます激化されてゆくことは論を俟たない。しかし、更に、国家権力機関と癒着(?)せる巨大独占資本とその他の非独占資本との抗



争も激化し民族資本のプロレタリアとの協合による、対「国際的独占資本」への抗争は拡大されてゆく。われわれが、現実の視点において、(一)の問題を考慮するとき、かかる歴史的事情をも当然考慮されるべきではなからうか。

次に(三)の問題に移ろう(拙論の課題にとつて、最も重要である)。

「社会的総資本」は大河内教授自身の言葉によれば、一の「擬制」であり、観念のなかに存在するにすぎなかつたものであるが、このような観念的なものが、社会政策の主体たりうるであろうか。政策主体は、飽迄、「現実的」、「実践的」主体でなければならぬ。観念的、非実在的、一つの「擬制」にすぎない社会的総資本は、「かくして、……現実的には、近代国家によつて代表せしめることになる」(二〇)といわれるが、「かくして」とは、いかなる意味において、「かくして」であろうか。

大河内社会政策理論に対して、精密な批判を絶間なく与えられている岸本助教授も、社会政策の主体に関しては極めて不充分、不明瞭ではなからうか。

大河内教授が、社会政策の主体を「社会的総資本」＝近代資本制国家＝として把握されているが、「このこと自体に間違いはないが、その理論構造に重大な誤謬が潜んでいる」(二二)と助教授はいわれるが、社会政策の主体としての「社会的総資本」がたんに、理論構造の誤謬であろうか(「それ自体間違ない」と)。少くとも主体の實在的構造の観点から反省すべきではなからうか。

「そのこと自体間違ない」が、理論構造の誤謬であるとされる助教授は、「社会的総資本」は実は資本生産の経済

的合則性に他ならず、後者を前者の名称でもつてよぶから、「社会的総資本」は「理性」、「観念」における存在となる(二二)。「経済的合則性は論ずるまでもなく実存する。それは純粹な形では可視的ではないが、一方あるいは他方への個別的偏差の相互相殺による、平均的社会的大量的な法則性として現われるものに外ない(二三)」と述べられ、社会的総資本Ⅱ経済合則性Ⅱの理論的認識をされて、社会政策の主体それ自体の把握が回避されてしまつてゐる。

「社会政策は勿論国家の手Ⅱ意志を通じてのみ行われるが……資本制生産の矛盾による自己運動そのものが……社会政策を必然化し、これが上部構造たる国家の意志を決定する」(二四)と論述されているが、これは社会政策の成立の過程を究明されているのであつて、期待する政策主体の論証ではない。

さらに、大河内理論を夙に批判された風早八十二氏は、大河内理論の難点を適確に指摘され、その後の論争の始源となり、その意味では高く評価されねばならないが、いわゆる「社会的総資本」の問題には触れられず、氏の社会政策の本質規定のうちに、「社会的総資本」Ⅱその執行機関たる国家Ⅱがその主体として理解されている(二五)。近藤教授の場合も同様に、政策主体の問題に触れていない(二六)。

森耕二郎教授は、社会政策の主体は、個別資本に対する総資本ではなく、総労働者に対する総資本家であり、その意志の執行機関としての国家権力の発動によつて、政策が行われると述べていられる(二七)。

以上、二、三の政策主体に関する見解を参照したのであるが、一般的には、「社会的総資本」Ⅱ国家Ⅱという定式的規定を認めることができる。

すでに述べた如く、国家独占資本主義の下では、資本による資本の収奪、資本の集積は未層有に拡大し、巨大銀行

資本と巨大産業資本との結合、それを基底とする金融寡頭政治が一般化され、国家は、「社会的総資本」、「総資本」の意志の執行機関というよりも、かかる国家権力に癒着し(?)、これを支配する「巨大独占資本」少類グループの意志の執行機関となる。かくして、このような巨大独占資本は労働者階級のみならず、非独占資本と国内的、国際的に対立するにいたる。

資本制蓄積の一般的法則として、資本制蓄積の進行は、平均利潤率を低下させるのであるが、この低下せる利潤率を絶対的に増加せる利潤額で補足せんとして、ますます蓄積の拡大を促進せしめる。かくて、その過程において、資本の集積、集中は急速に極大化してゆき、産業豫備軍の洪水的排出、賃銀労働者の絶対的、相対的貧困化を徹底してゆく。

国家独占資本主義段階は、かかる資本制蓄積の最高度の進行過程を示すものであり、その一般的法則が、最も徹底した程度において適用されるのである。

巨大独占資本は、労働力搾取強化と、非独占資本の剰余価値収奪によつて「超過利潤」を取得せんとするが、他方、常に巨大独占資本による圧迫を切実に受ける多数の非独占資本は、さらに、その圧迫を賃銀労働者へ転化させんとして、労働力の価値以下の引下げ、その生理的限界まで押さげんとする。「資本の蓄積に比例して常に賃銀労働者の相対的人口を生産する」という産業豫備軍の不可避的存在とともに、かかる傾向は、巨大独占資本における労働条件を中小資本における労働条件にまで悪化させてゆく。

しかしながら、かかる事情はこのような労働条件を粉碎せんとする労働組合の抗争を激化せしめることは必然的で

あり、巨大独占資本における労働組合こそ一般の労働者闘争の中核をなすものであり、その量的組織性、抗争意欲の強靱性において最もすぐれている。

かかる強力な巨大独占資本における労働組合は、その傘下各関係部門の労働組合を統合し、さらに、全国的労働組合の発展とそこにおける主体的地位をもつて、自己の属する巨大独占資本にたいして、強烈な経済闘争を「ストライク」、「ボーイコット」、「サボタージュ」等の抗争手段を行使して開始し、労働条件の改善に努める結果、ついに巨大独占資本は、それらの要求を或る程度認めざるをえなくなつてくる。

超過利潤を拡大せんとする巨大独占資本は、かくして、労働条件に関するかぎり、非独占資本におけるそれよりもきわめて不利な状態に迫られるが故に（もとより、非独占資本における労働者闘争がないというのではない。たが巨大独占資本における労働組合の量的強力性、抗争意識の強靱性、組織的影響力などと比較すれば、かなり劣るものがある）認めざるをえなかつた労働組合の諸要求を国家権力機関を行使して、これらの要求を或る程度成文化し、社会「強制立法」として非独占資本に押付け、その大規模生産機構によつて、資本による資本の収奪、非独占資本の自己への隷属を激化せしめる。

もとより、このような社会政策は限界があることはいうまでもない。

・前述のごとく、岸本助教は、大河内教授の「資本制社会全体としての順当な経済循環」を「労働力の価値法則の貫徹」とされ、「価値法則の貫徹＝標準的労働条件の確保」は、労働者階級の抗争によつてはじめて可能であり、「労働力が価値通りに売買される」ということは、資本制生産の自然法則である」とされた。そこに「価値貫徹論」的見解

が見出され、資本制生産における労働力の価値貫徹の可能性が認められ、敵対的労働運動によつて、生理的、社会的要素を含む労働力の全価値の貫徹が実現し（それが資本制生産の自然律とされるので）、何等そこに資本制生産の矛盾を止揚する主体的契機は発見されえないのである。（二八）

服部英太郎教授は、このような理論は、「社会政策の生産力説の誤謬を受け継ぐものもいわねばならない」と批判され、「労働者階級にとつての労働組合の本源的な経争闘争の歴史的使命は、資本にとつての労働組合の合理性と恰も一致しうるかのごとくであり、問題のこのような把握はなおブレンターノ的幻想に導く危険を残す」（二九）ものであること指摘されている。

結局、労働組合の行う経済闘争は、それによつて実現する社会政策をして、労働力の価値取奪にたいする抑制緩和策となりえても、それによつて労働力の価値貫徹の実現は不可能に近いといふべきである。そこに社会政策のおかれる限界が存在するのである。

註 一、大河内教授、社会政策（総論）、二四頁。

註 二、同上、二五。

註 三、同上、二七頁。

註 四、同上、二七～八頁。

註 五、同上、三〇頁。

註 六、同上、三〇～二頁

註七、同上、三一頁。

註八、同上、三三頁。「社会政策の基本問題」、一六九〜一七六頁参照。

註九、岸本英太郎助教授、社会政策論序説、二二七頁。

註一〇、大河内教授、同上、二七頁。

註一一、岸本氏、同上、五八頁参照。

註一二、大河内教授、マルクス主義と社会政策、二三四頁。

註一三、岸本氏、同上、八八頁。

註一四、同上、九一頁参照。

註一五、大河内教授、同上、二二二〜二頁。

註一六、岸本氏、同上、九二頁。

註一七、藤林教授、経営と社会政策、経営評論、第五卷、第八号、三頁。

註一八、同上、四頁。

註一九、風早氏、日本社会政策史（昭和一二年、二二年）、労働の理論と歴史（昭和一三年）、日本社会政策の理論（昭和二四年）

服部教授、社会政策の生産力説への一批判（経済評論、昭和二四年、二、三、四月各号）、岸本氏、社会政策論序説、（昭和二四年）、社会政策、近藤教授、社会政策概説（昭和二四年）等。

註二〇、大河内教授、上掲書、三一頁。

註二一、岸本氏、上掲書、二二三頁。

註二二、同上、二二三七頁。

社会政策と労務管理との関係について

註三三、同上、二二八頁。

註三四、同上、二二五頁。

註三五、風早作、日本社会政策の理論、三〇八頁。

註三六、近藤教授、社会政策概説、三〇一五頁。

註三七、森耕二郎教授、社会政策要論、五〇頁。

註三八、石川豁通氏「労働力の価値法則と労働組合」(社会科学文獻)(七)九六頁。

註三九、服部英太郎教授「労働組合の歴史的使命」(資本主義社会の終焉)所収、一六六、一六九頁。

### (三)

以上、われわれは、社会政策の立場から論述してきたのであるが、次に、経営社会政策、労務管理の立場を参照して、両者の連鎖を論理的に究明しよう。

資本主義の一般的危機の下において、最も展開せられた形で、社会政策を実現せしめた条件は、また同時に、経営の労力管理に大きな影響を及ぼすことは明らかである。

不平等配分Ⅱ労働強化の増進、人間的要素の無視Ⅱ人間の自己疎外の徹底、産業独裁制、労働組合の否定等の諸要素をもつとされる科学的管理は(一)、第一次大戦以後、就中、一九二九年―三三年の恐怖を契機として、人間性の重視、人間諸関係の理解を基盤とする人事管理へと発展したことは周知の通りである。

拙論にとつて、人事管理の内的分析はその課題ではなく、人事管理における人間性の「重視」という問題が如何なる経済的意味をもつものとして、理解されているかといふことである。

ヨウダアによれば、生産諸力の coordination, direction, control という管理によつて、生産諸力の協働、したがつて、経営的生産が行われるが、管理には、物的諸力とともに、人力 (Manpower) の二つの面をもち、人事管理は、この the management of man power に他ならぬ (二)。

しかし、この manpower は一面のみならず、physical resource の性格をもち、その意味では、後者と同様、それ自体、human resource とつての efficient utilization と conservation を必要とする。しかし、他面、それは “Manpower Not a Commodity” とつて、換言すれば、citizens, individual human beings, members of society とつての特質をもつものである (三)。

したがつて、恰も電気の能率的利用が、電気の性質に関する理解に基くと全く同様に、人力の efficient utilization は、人間たる労働者の性質に対する理解に基くものである (四)。

ドゥハノーティーも、生産過程を technical side, human side とに分け、人事管理は、human factor を主として取り (a maximum of output with a minimum of effort の為) もと考へてゐる (五)。このこと又は、ロースリスバーガにおいても、大体同じであり、経営組織を技術的、人間的組織とに分け、後者を、個人、社会組織とに再分し、さらに後者を formal, informal の組織とに二分してゐる (六)。

以上のように、生産過程 (技術的、物的側面、人間的側面) を前提とするかぎり、一種の「生産力説」となり、いかに、個人と



しての労働者の人間性（心理学的、生理学的配慮に基く）、さらにその発展した組織化された労働者の人間性重視（産業社会学的配慮による）が論じられたとしても、「人間性」の問題の現代的経済的意味は到底理解されえない。

いうまでもなく、生産行程は、労働行程と価値増殖行程との対立物の直接的統一であり、前者は後者によつて本質的に規定されている。元来、経営経済それ自体かかる二重性格をもつものであり、したがつて、労務管理もこれに照応して、労働行程における技術的、社会的人間的過程と価値増殖行程によつて究明されねばならない（七）。人間性の重視（それが個人的であろうと、社会的集団としてであろうと）の問題は、価値行程に究極的に関係付けられた限りの問題に他ならず、それが如何に考えられようと「労働力」管理のより発展した、より精練せられた過程における問題には変りなく。

人間性の問題を「Labor is not a commodity」という面からとりあげるかぎり、労務管理の人間の要素の重視ということの経営的、或は経済的意義は理解されない。寧ろ、価値法則によつて規定された「労働力」管理というところに現代的意味とその限界が存在するのである。

原生的労働関係を克服せんとする労働者の抗争は、巨大独占資本において最も激しく、「超過」利潤を追求せんとする巨大独占資本の労働力の原生的搾取は困難になり、人間性を全く無視した経営社会政策は不可能となり、労働者の人間性を認めざるをえなくなる。しかしこのような譲歩は、独占的に専有しえた超過利潤の獲得を困難にするが故に国家権力機関を行使して、この譲歩を社会「強制」立法として成文化し（社会政策）、これを非独占資本に強制して、その本末の目的を達成せんと努める。

今日、労働組合の発展を契機として、個人としての労働者を主たる対象とした「人事管理」は「労資関係」(Industrial Relation)と発展しているのであるが、この場合にも、単に、その対象を management and trade Union としようように一般化せられた関係で取扱うべきではない。

モッタは、“Manpower management” is not “manpower management”, “Management” refers to the process of managing manpower. と云つてゐる(八)。それは、すなはち、manpower management in manpower managements と云う一般化され、抽象された認識に他ならぬ。われわれは、寧ろ、manpower managements をたんに、量的、平面的に観察するのではなく、質的、立体的に、現実の尖点において認識せんとするものである。

かくして、employer and employee, management and trade union の関係は、巨大独占資本と強力な全国的労働組合(巨大独占資本に雇傭せられた組織的労働者) (ハービンソンのいわゆる、generating types) と云うべきか(九)を中核とする全国的規模の労働組合(CIO等を参照された)との関係として認識するとき、団体協約権の承認、賃銀、労働時間、その他労働条件に関する団体交渉、団体交渉の範囲の拡大、経営権と組合権の関係、協約違反、争議調停等の諸内容をもつ「労資関係」の現代的経済意味が理解されるのである。巨大独占資本対原型的労働組合を基底とする全国的労働組合における「労資関係」が前述の如く、「社会強制立法」として、その大綱において、非独占資本の経営に強制せられることもあるし、又、多くの労働組合は、かかる「労資関係」を model case として、自己が従属する資本家に直接的に抗争するのである(一〇)。

註一 Dale Ypper, *Personnel Management and Industrial Relations*, 1942, p. 44.

註二 m-244 Personal management or administration may be regarded as referring to the policies and practices of individual managements as they apply to and emphasize relationships to employees as individuals. Labor relations generally refers to the activities of firms or agencies in dealing with groups of employees. It is synonymous with "labor-management" relation or "employer-union" relations.

The term "industrial relations" is broader than either personnel administration or labor relations. ....the industrial relations division includes both personnel administration and labor relations. .... may be regarded as meaning all relationships growing out of the fact of employment. It is, in effect, a synonym for employment relations. ....the terms of manpower management and industrial relations are similar, although they differ in emphasis. Manpower management stress the process of management; industrial relations emphasizes the relationships that flow from that process. (*Manpower Economics and Labor Problems*, pp. 596-7.) 25 (1) 280

註三 Dale Yoder, *op. cit.*, p. 3.

註四 Dale Yoder, *Personnel Management*, pp. 6-7.

註五 C.R. Dougherty, *Labor Problems in American Industry*, 1941, p. 569.

註六 F. J. Roethlisberger and W.J. Dickson, *Management and the worker*, 1949, pp. 552-3.

註七 醍醐作三助教授, *労務管理の形成明大商学論叢*, 第一卷, 第四号, 三九頁。

註八 Dale Yoder, *op. cit.*, p. 591.

註九 笹木正治氏 労資関係と経営管理（昭和二六年）一三二頁以下参照。

アメリカにおける巨大製造会社の雇傭労働者増加状況を第二次大戦間においてみれば次の通りである。

| Number of employees per firm | Number of firm | Per cent | Number of employes | Per cent | Percentage change |
|------------------------------|----------------|----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 9 3 9                      |                |          |                    |          |                   |
| 0—499.....                   | 201,500        | 98.9     | 5,569,100          | 51.7     |                   |
| 500—999.....                 | 1,456          | 0.7      | 1,010,000          | 9.3      |                   |
| 1,000—9,999.....             | 918            | 0.4      | 2,801,000          | 25.9     |                   |
| 10,000 and over.....         | 49             | 0.02     | 1,419,000          | 13.0     |                   |
| 1 9 4 4                      | 204,323        | 100.0    | 10,800,000         | 100.0    |                   |
| 0—499.....                   | 213,600        | 97.8     | 6,363,300          | 38.2     | Down 26           |
| 500—999.....                 | 2,308          | 1.1      | 1,511,300          | 9.0      | Unchange          |
| 1,000—9,999.....             | 1,809          | 1.0      | 3,737,000          | 22.4     | Down 13           |
| 10,000 and over.....         | 344            | 0.1      | 5,082,600          | 30.4     | Up 132            |
|                              | 218,061        | 100.0    | 16,694,200         | 100.0    |                   |

(Orme W, Phelps, Introduction to Labor Economics, p. 59, 1950.)

また、アメリカにおける巨大会社の雇傭者数は下記の通りである。

社会政策と労務管理との関係について

|  | Date of Information | Employees         |
|--|---------------------|-------------------|
| 1. American Telephone and Telegraph Co. ....     | Apr. 1, 1947        | 683,800           |
| 2. General Motors Corporation .....              | 1st quarter, 1948   | 380,000           |
| 3. United States Steel Corporation ... ..        | 1st quarter, 1948   | 288,900           |
| 4. General Electric Company .....                | Dec. 31, 1937       | 197,399           |
| 5. Pennsylvania Railroad .....                   | Mar. 15, 1948       | 140,100           |
| 6. Ford Motor Company .....                      | May. 5, 1948        | 132,000           |
| 7. New York Central Railroad .....               | 4 th quarter, 1947  | 120,000           |
| 8. Sears, Roebuck and Company .....              | May. 6, 1948        | 115,000           |
| 9. International Harvester Company .....         | Mar. 1, 1948        | 95,600(U.S. only) |
| 10. Great Atlantic and Pacific Tea Company ..... | May. 17, 1948       | 75,300            |

(Ibid., p. 61.)

次に「AFL」「CIO」等の発展過程を検討してみよう。

American Trade Membership

| Year | Total      | AFL       | Percent | CIO       | Percent | Independent | Percent |
|------|------------|-----------|---------|-----------|---------|-------------|---------|
| 1937 | 7,218,000  | 2,861,000 | 40      | 3,718,000 | 52      | 639,000     | 8       |
| 1928 | 8,265,000  | 3,623,000 | 44      | 4,038,000 | 49      | 604,000     | 7       |
| 1939 | 8,980,000  | 4,006,000 | 45      | 4,000,000 | 44      | 974,000     | 11      |
| 1940 | 8,944,000  | 4,247,000 | 47      | 3,625,000 | 41      | 1,072,000   | 12      |
| 1941 | 10,489,000 | 4,569,000 | *43     | 5,000,000 | 48      | 920,000     | 9       |
| 1942 | 10,762,000 | 5,483,000 | 51      | 4,195,000 | 39      | 1,084,000   | 10      |
| 1943 | 13,642,000 | 6,564,000 | 48      | 5,285,000 | 39      | 1,793,000   | 13      |
| 1944 | 14,621,000 | 6,807,000 | 47      | 5,935,000 | 40      | 1,879,000   | 13      |
| 1945 | 14,796,000 | 6,931,000 | 47      | 6,000,000 | 40      | 1,865,000   | 13      |
| 1946 | 14,974,000 | 7,152,000 | 48      | 6,000,000 | 40      | 1,822,000   | 12      |
| 1947 | 15,414,000 | 7,578,000 | 49      | 6,000,000 | 39      | 1,836,000   | 12      |
| 1948 | 15,600,000 | 7,200,000 | 46      | 6,000,000 | 38      | 2,400,000   | 16      |

(BLS, Handbook of Labor Statistics, 1947, p. 130, )  
(and BLS Bulletin 937, June, 1948, p. 5.)

註一〇 労務管理における労働者の抗争を重視した見解は、たとえば、森五郎教授「経営労務管理論」一一二頁、醍醐作三助教授、前掲書、三七頁等参照。

以上の如き考察によつて、社会政策と労務管理の關係を特にその主体の側面から究明してきたのであるが、それら主体が、「社会的總資本」と「個別資本」という抗争し、対立する異質的なものではなく、ともに、少数の「巨大独占資本」⇨巨大銀行資本と巨大産業資本の結合⇨として、その主体を同一地盤においている事を知つた。

しからば、同一地盤におけるこれら両者は、どのように關聯するものであらうか。

周知のとおり、資本主義經濟の發展は、經營における「所有」と「經營」とを分離させるにいたる。この傾向は独占資本主義の發展によつて、益々増加し、經營の管理機能は益々その範圍を拡大し、「經營者革命」「經營者社会」等が云われ、いわゆる *professional Managers* が重要視されてゐる(一)。

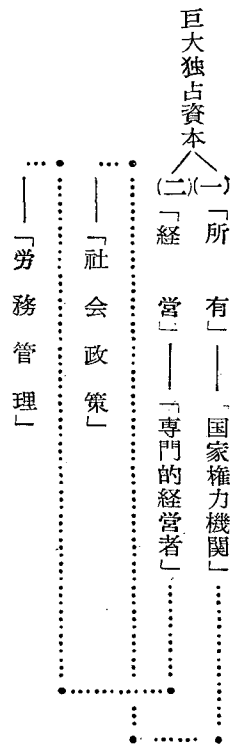
しかし、いかに「所有」と「經營」との分離が行われたとしても、そのような分離をもつて實質的なものと考えすることは適當ではなく、それは、あくまで「所有」に従屬する「經營」の分化にすぎない(二)。

社会政策と労務管理との關係は、かくして、同一主体としての巨大独占資本⇨金融資本⇨巨大産業資本と巨大銀行資本の結合⇨の「所有」と「經營」の形式的分化にもとずく、労働力管理という面に見出されるものである。

既述の如く、資本主義の一般的危機の下において、資本制生産の基本的矛盾はますます激化し、労働組合の抗争は、就中、巨大独占資本の労働力管理に大きな影響を及ぼし、「標準的」労働条件確保と一步前進せしめる。

しかし、このような強圧を自己だけ蒙むことは、「超過」利潤を渴望する巨大独占資本の「所有者」によつて致命

的であり、したがつて、この強圧を非独占資本へ転化することによつて、その巨大な生産機構による「超過」利潤を獲得せんとする。かくして、その為には、「所有者」は国家権力機関を行使し、その強圧を社会立法として成文化し、非独占資本に強制するのである。かくて、両者の関係は



となる。

もとより、このような関係は、各国資本主義の歴史的発展過程において、(一)の場合が、より強く表面にあらわれる場合もあるし(例えば、ドイツのごとく)、また、或る場合には、(二)の方が、より支配的であり、(一)の方が表面化するの比較的に遅れる時もある(アメリカのごとく)(三)。

しかし、資本主義の一般的危機が強く意識されて以来、前述のごとき関係は一般的現象というべきであろう。

元来、アメリカにおいては、一九二〇年代末までは、労働力管理は、極めて経営の問題として処理され、社会政策においては、殆んど見るものがなかつた。

もとより、その間、労働問題に対する政策がなかつたわけではない。最高裁判所の労働組合の組織化に対する「シ



ヤマン法」(Schman Act)の適用、労働運動に対する Injunction の発令等は、有力な労働政策であり、この司法部門の保護によつて、一方的に労働力の管理(能率主義的管理)が経営の場において可能であつた(四)。

少くとも、労働力管理における人間性の重要視、社会政策の一般的發展は、一九二九年に始まる恐慌以後においてである。このように、アメリカにおける独占資本の確立は、一八〇〇年代の末までに確立しながら、一九三〇年代において、これらの問題が提起された主要な要因は、いうまでもなく、アメリカ資本主義、したがつて、それに規定されたアメリカ労働組合の特性に他ならない。

資本主義の先行体制としての封建制度の存在しなかつたこと、豊富な自然的資源、広大なフロンティア、労働力の不足、技術的發展の諸要素の関聯において、アメリカ資本主義經濟は未曾有の發展をとげたのであるが、(五)、このようなアメリカ資本主義經濟の特性は、アメリカ労働者の意識、労働組合の在り方に強く影響したのである。

ミリス (Harry A. Mills)、モントゴメリー (Royal E. Montgomery) は、自由土地、労働者の不足等によつて、大部分のアメリカ労働者の階級意識の不足が、アメリカ労働史において、長く主要な要素であつた。彼等は賃銀所得者として、多くの賃銀所得者の改善よりも Proprietorship へと努力した。また、労働力不足を補充する移民労働者は、種族、国民性の相違、言語の相違に基く誤解、文化の抗争等によつて組織化することが困難であり、かつ、熟練労働者は未熟練労働者(特に一八〇年代以降の移民労働者は未熟練労働者であつた)を競争者と見做し、彼等自身の組合を組織した (Craft Union) とすつて(六)。すづれにせよ、前述のごとき、アメリカ資

本主義の特性に基礎づけられた労働力の不足、高賃銀等の諸条件が、労働組合の Craft Union 的性格、「経済」運動というアメリカ「型」をつくり、このことが、一九三〇年代にいたるまで、社会政策、人間性を重視する労務管理の一般的発展を阻止したものであることができよう。

しかし、一九二九年にはじまる恐慌によつて、さしも永遠なる繁盛をほこつたアメリカ資本主義経済も資本制生産の矛盾を激化させ、労働組合の組織的抗争は二〇年代の地盤を基礎として拡大し(七)、能率主義、合理主義的労働力管理に対して、人間的要素、人間性を重視する管理を経営に強制し、一方、Norris-La Guardia Act (一九三二年) Section 7(A) of the National Industrial Recovery Act (一九三三年) Social Security Act (一九三五年) National Labor Relations Act (Wagner Act) (一九三五年) Fair Labor Standards Act (Wage and Hour Act) (一九三八年) 等の社会立法の実現をみたのである。

註一 古川栄一教授、アメリカ経営学(昭和三年)四六一―九八頁参照。

註二 Industrial Relations の問題をめぐつて、「労資関係」よりも「労使関係」であるべきであるとの主張が見受けられる(例  
えば、山城教授、労務管理新論、九〇―九二頁)が、「経営経済は、資本主義経済に固有な価値法則の支配下において、労働行程と価値行程——とりわけ価値増殖行程——との総合としての本質的特徴をもつて現われ………勿論、その本質的特徴は価値行程——とりわけ価値増殖行程——であることに見出される(佐々木吉郎博士、経営経済学総論、二五―三〇頁参照)という見地に立てば、「労使関係」か「労資関係」かの論議は問題にならないであろう。

社会政策と労務管理との関係について

註三 このよちな事情によつて、アメリカにおいて、「社会政策」という概念より、主として「労働問題」、「労働政策」今日においては、「労働経済」、「人力経済」等の概念が用いられている。このことに関しては、後日、論究するつもりである。

註四 元来、アメリカにおける裁判所は、英國の影響を受けて、労働者の団結それ自体が、Doctrine of conspiracy といふ不法とされ、一八〇三年のフィラデルフィア靴工事件で、共謀せる労働者は処罰された。(Philadelphia Cordwainers Case)。

一九〇〇年 People V. Melvin Select Cases III (N. Y., 1810) にかちらるる。それだ、一八四二年の Hunt Case (Commonwealth V. Hunt and others, 111 (Mass.)) を経た。新たに一八九四年の Pullman Case = Debs Case' 一九〇八年の Danbury Hatters Case' 一九一一年の Gompers Case 及び Schman Act の適用を致した。「労働憲章」といわれた。一九一四年の Clayton Act 及び一九二二年の Duplex Case' 一九二七年の Bedford Case と無視せられた。三〇年代の諸労働保護法とされるものも屢々「濫權」として無効を宣告せられた。(例えは、NIRA に対つては Schechter v. U. S. によつて「濫權」とされた)。一九三七年における「判決」によつて、たゞもつ、団体権、最低賃銀制が「合法」とされた。(NLRB v. Jones and Loughlin Steel Corp. West Coast Hotel Co. v. Parish)

註五 神野璋一郎、宇治田富造共著、アメリカ資本主義の生成と発展、参照。

註六 Harry A. Mills and Royal E. Montgomery, the Economics of Labor, Volume III, Organized Labor, 1945, pp. 13-15,

註七 アメリカにおけるストライク及び参加労働者数をみれば次の通りである。

| Year | Number of Strikes | Number of Workers Involved |
|------|-------------------|----------------------------|
| 1929 | 921               | 288,572                    |
| 1930 | 637               | 182,975                    |
| 1931 | 810               | 341,817                    |
| 1932 | 841               | 324,210                    |
| 1933 | 1,695             | 1,168,272                  |
| 1934 | 1,856             | 1,466,695                  |
| 1935 | 2,014             | 1,117,213                  |
| 1936 | 2,172             | 788,648                    |
| 1937 | 4,740             | 1,860,621                  |
| 1938 | 2,772             | 688,376                    |
| 1939 | 2,613             | 1,170,962                  |
| 1940 | 2,508             | 576,998                    |
| 1941 | 4,288             | 2,362,620                  |
| 1942 | 2,968             | 839,961                    |
| 1943 | 3,752             | 1,981,279                  |
| 1944 | 4,956             | 2,115,637                  |

(U.S. Bureau of Labor Statistics and W.V.)  
 (Owen. "Labor Problems, 1946, p. 373.)