

学位論文題名

家父長制の歴史構造－近代ドイツの労務管理と社会政策－

学位論文内容の要旨

19世紀末英独経済逆転の根本には、低賃金でかつ能率よく働くドイツ労働者が存在した。それはどのような歴史的システムによって可能となったのかという問題に迫るのが本論文の課題である。この問いを解く鍵は、当時のドイツ重工業の「ヘル・イム・ハウゼ」的な労使関係にある。そのような労使関係が典型的に形成されたのが、ザール地方であった。数的には小さいザールを研究の対象に選んだのは、そこに「理念型」的な意味を込めたからであった。

研究方法はヴェーバーの家父長制論に依拠する。すなわち「義務としての福利」をおこなう本来の家父長制が、工業化に伴う環境変化によって「恣意或は恩情としての福利」に変容したのが「ヘル・イム・ハウゼ」的な労使関係であった。それは「制度化された権利としての福利」への突破を実現していない点でも家父長制と共通の特徴を持っていた。

第1章は、19世紀ザール経済の発展と労働者の形成を扱う。まず、国民経済のなかでのザールの位置と大きさが示され、人口や面積では100分の1程度なのに、重工業では10分の1近い比重を占め、重工業が突出的に展開していたことが明らかにされる。次に1914年までを4つの時期に分けて、炭鉱業と製鉄業の発展、そこでの労働者の調達、農民層分解のありかた、賃金と生活水準が概観される。均分相続のもとでの過小農的分解を基礎に豊富な潜在的過剰人口を形成したザールでは、ルールに比べれば相対的に低い賃金と生活水準を特徴とする地域閉鎖型の労働市場が形成された。そこでは企業内福利が特別の意義を獲得するとともに、労働者の地位が弱体化されるための前提条件が作り出されていた。

第2章は、生産現場において労働者はどのような状態にあったのかを問題とする。まず職員層と管理組織を見ると、すでに位階制的な秩序が形成され、職員は全体的に高い給料と待遇を保障された特権的な階層であった。職員には労働者の作業規律を高め、工場内の秩序と安全を維持するためにきわめて広範囲の権限が与えられていた。そこでは、職員による労働者の差別や蔑視は常態であった。次に労働者の職種別・年齢別・勤続年数別構成を炭鉱夫について見ると、ザールの著しい特徴として、労働者の定着性の強さが確認できる。さらに狭義の労働条件を見ると、職種別のバラツキはあるものの、製鉄業の熟練労働者を除いて総じて低賃金が確認され、それだけ企業内福利の重要性と効果

が高まることとなった。労働時間の短縮は炭鉱でかなりの前進が見られたが、製鉄業では絶対的な長時間労働を前提とした上で厳格な時間管理がおこなわれていた。作業環境については、炭鉱、製鉄ともに危険性が高く、事故と疾病の率が高かった。それだけに共済組合による各種手当は労働者の死活問題に関わるものとなっただけでなく、国家による社会保険も強く要請される根拠があったといえる。

第3章は企業内福利の根幹をなす住宅政策とその他の福利を考察する。まず寮は1850年代の労働需要急増期の粗末なものからしだいに整備され、世紀末には単身者と週末帰宅者のために安価な宿泊所を提供するという課題をよく果たした。しかしここでは管理や不自由が常態化し、若者に嫌われる傾向があったが、他面では労働者組織化の場ともなり得た。管理部はその限界をわきまえ、それを克服するために持ち家助成を強化した。賃貸住宅はザールではあまり大規模には展開されなかったが、ここでも規律が厳しく労働者の従順化と定着性強化に寄与した。ザールの住宅政策の際立った特徴をなすのは、つぎの持ち家助成制度である。一定の条件を充たして家を新築しようとする労働者に、一年の年収分にも相当するほどの助成ボーナスを支給するこの制度は、7000人余の労働者の家所有を手助けするという実質性の高い福利を意味した。と同時に応募規定やボーナス返還規定のなかに、長期勤続と「品行方正」という条項が入れられ、制度自体の中に労働者の従順化と定着化を促進する契機が組み込まれていた。それは労働者の儉約と財産形成・生活改善に貢献しながら、他方で労務管理と低コストの住宅供給に役立つという2面性を持つものであった。

住宅政策以外にも、様々な分野できめ細かい福利が展開された。それを、教育、保健・衛生、消費生活補助、生活保障、その他と分野別に整理してみても明らかなことは、それらの福利は第一義的には **responsible** な恩情に導かれて展開されたということである。むしろそれらも労務管理の意図との関連で見れば、帰属性の強化に寄与することになった。こうした恩情的な福利が手厚く実施された背景には、労働市場の特殊性もさることながら、ザール製鉄業の家族経営＝同族支配的特徴があったことも見過ごしてはならない。

第4章では、鉱夫共済組合(Knappschaft)の生成と展開が検討される。元来鉱夫の自主的な相互扶助組織であった共済組合は、ドイツの後見主義的な国家体制のなかで雇用主の側からの援助金とひきかえに自立性が奪われ、企業内福利のもっとも重要な構成要素に再編される。当初は身分鉱夫の特権的な給付や雇用保障などに、自主的組織の時代のなごりが残っていたが、工業化の本格的展開の中でそれらは失われた。ちょうどそのころシュトゥムやビスマルクによって、鉱夫共済組合の社会政策上の意義が注目され、やがて国家の社会保険法のモデルとされ、そこに吸収されていく。

第5章では、ザールの家父長制的労使関係の推進者であるとともに、ドイツ社会政策の展開に深くかかわったノインキルヒェン製鉄所社主シュトゥムの思想と行動に照明をあてる。典型的な経済市民の家系に生れたシュトゥムは、その実業家の才により、自己の製鉄所をザールに発展させ、もって経済的・政治的発言力を強め、政治の舞台に進出した。彼はまず関税問題に取り組み、1879年鉄保護関税の導入に貢献した。80年代には、自己の工場で「シュトゥム体制」と呼ばれる極度に家父長制的な労務管理を

実現した。社会政策家としては、共済組合の有効性にもっとも早く気付いた彼は、これを立法によって全ドイツに広げることを最初に提案した。できあがった社会保険の体系は必ずしも彼の構想と同じではないが、その先見性は否定しがたい。労働者保護法についても独自の役割を演ずる。彼の立場は、微温的ではあるが、それでもビスマルクと工業界が、国際競争力上の配慮から保護に消極的であったのに対して、シュトゥムは自己の工場の経験をもとに保護の推進に努め、工業界の消極性を克服した。ここにも家父長制的な彼の立場が反映している。晩年、シュトゥムは皇帝と親密になり、社会主義鎮圧法の再制定に狂奔する。これもまた彼の家父長制的な社会観・国家観から出たものであった。ここで時代とのずれは大きくなり、孤立と失意のなかで最後を迎えた。

終章では、このようなドイツ労使関係と社会政策の歴史的な意味について考察が加えられる。それは労働者の自立的な発展、あるいは社会の民主的な発展にとって、現実的にはきわめて大きな足かせとなったのは間違いないが、家父長制的な恩情的関係のなかから現代へと救い出すに値するものはなかったのかどうか、試論を試みる。

学位論文審査の要旨

主査	教授	石坂昭雄
副査	教授	牛山敬二
副査	教授	荒又重雄
副査	教授	加来祥男
副査	教授	吉野悦雄

学位論文題名

家父長制の歴史構造－近代ドイツの労務管理と社会政策－

周知のように、19世紀末から第1次世界大戦にいたるまでのドイツの工業生産力の目覚ましい発展、とりわけ重工業の発展を支えた要因として、その技術的優位や投資銀行との密接な関連による積極的投資政策とならんで、イギリスやアメリカ合衆国、フランスと比較して低賃金でありながら、集団的規律に服し高能率の労働者が存在したこと、そして企業の側が絶えず採用してきた、「ヘル・イム・ハウゼ」的労使関係や独特の企業内福利政策と、しばしば労働者の市民的権利を侵害するような労務管理が挙げられ、それはかのビスマルク以来の社会政策とも深い関わりをもって展開してきた。本論文は、こうした「家父長制的」労使関係が最も典型的に展開した、ザール地方の石炭・鉄鋼業を中心に、その労働者の実態ならびに労務管理と企業内福利政策の歴史的展開を詳細に追及・分析したものである。

筆者は、同時代のドイツ内外のドイツ社会・労働問題あるいは低賃金労働への批判、とりわけ、1905年のドイツ社会政策学会大会において展開された、マックス・ウェーバーやブレンターノを含む、ザールの極度に家父長制的な労務管理体制への批判や論争を手掛かりに問題設定を行った後、続く諸章において、ザール地方の石炭・鉄鋼産業における労働事情や労使関係を、具体的に叙述・分析してゆく。

第1章は、序論として1815年以降のザール地方の経済史を概観し、この地域では、均分相続制度のもとで過小零細農民が堆積し、豊富な潜在的過剰人口のプールをなしたが、炭鉱業と製鉄業のみが突出して発展したものの、これら零細な土地や家畜を所有する兼業農民の労働市場が著しく閉鎖的で流動性に乏しく、そこに、ルール地方と比べても低賃金であるという労働条件と企業の厳しい労務管理が成立する客観的諸条件が見られたとする。

さらに第2章において、筆者は、就業規則の詳細な分析によって、炭鉱業においても鉄鋼業においても、特権的職員層と労働者の身分差別は厳格で、そのなかで、一部熟練労働者を除き、低賃金の労働者にたいして、絶対的長時間労働を前提にした厳格な家父長制的時間管理がおこなわれたこと、こうした低賃金のゆえに企業内福利が重要となり効果を発揮したこと、また炭鉱、製鉄ともに事故や疾病などの災害の危険が大きく、それだけに共済組合による各種手当は労働者にとって死活問題であり、このため個別企業を超えて国家による社会保険の導入が強く要請されたこと、を明らかにしている。

第3章においては、住宅その他の企業内福利が取り上げられる。労働者の確保のためには、単身者や家族の賃貸住宅の整備がなによりも緊急の課題であったが、単身者住宅は管理が厳しく若者から敬遠されたのみならず、労働者の組織化の拠点にもなりえた。それゆえ、企業は、永年勤続の「品行方正」な労働者にたいする持ち家助成政策を導入して、労働者の定着と柔順化を計かる労務管理政策を採用した。この他にも、企業は教育・保健・衛生・消費生活補助・生活保障・文化など、多方面にわたってきめ細かい福利厚生支出を行ったが、これは労務管理的意図よりは、ザール製鉄業の同族経営の企業一家意識によるところが大きかった。

次いで第4章では、鉱夫共済組合の生成と展開を扱うが、ここでは、元来鉱夫の自由独立な相互扶助組織であったこの組合が、プロイセン絶対主義国家の後見主義的体制のもとで、雇用主側からの援助とひきかえに次第に自主性を奪われ、企業内福利の重要な要素に再編されてゆき、その後、社会政策的意義が注目されて、国家による社会保険立法のモデルとなってそこに吸収されたことが指摘されている。

最後の第5章は、ザール最大かつ代表的製鉄企業家にして、家父長制的労使関係の推進者、また政治家として有名な、ノインキルヘン製鉄所社主、カール・フェルディナント・シュトゥームの思想と行動に照明を当てたユニークな1章である。筆者は、彼が、ビスマルクとも、また晩年には皇帝ヴィルヘルム2世とも親しく、社会民主主義や労働組合運動に激しく敵対しつつ、社会主義鎮圧法の再制定に狂奔したが、他方で彼は、自由貿易に反対しつつ保護関税の導入を強力に推進しただけでなく、それと平行して、社会保険や労働者保護立法の制定に大きな力を貸したことを明らかにした。すなわち、当時、ビスマルクおよび工業界の主流は、こうした社会保険や労働者保護が、ドイツの国際競争力を損なうものとしてこれに消極的であったなかで、シュトゥームが、自分の経営の経験から、その意義を逸早く評価してきたことを描き出している。

最後に筆者は、以上の分析を踏まえて、このようなドイツの労使関係と社会政策が、イギリスの場合とことなっていて労働者の自立的発展と市民的自由の確立にたいして大きな足枷となったのは間違いないとはいえ、こうしたドイツ型社会政策の実績が、今日のドイツの社会福祉にアングロ・サクソンの個人主義的社会福祉政策とは異なる、社会的・共同的統合原理の伝統を遺産として残したと認める。

このザール地方の企業内の労務管理や労働者の実態、あるいはその代表的企業家であったシュトゥームについては、これまで、わが国では、つとにその重要性が認められてはいたが、その研究は殆ど手を着けられていなかった。本研究は、著者の19世紀末～20世紀初頭の帝政ドイツ社会についての鋭い比較史的問題関心から出発して、内外の膨大な研究や史料を吸収・分析し、これを具体的に明らかにしつつ、ドイツ社会全体やその社会政策と関連させた点で、社会経済史あるいは労務管理史、経営史研究への大きな寄与が認められる。

ただし、このザール地方のこのような、労働者の市民的自由を抑圧し企業主への隷属を強いる労務管理体制を、ドイツ全体の典型としてどこまで一般化できるか、またこうした「家父長制的」関係が、すでに解体の過程にあったのか、それともなお強力に根を降ろしていたのか、また、こうした持ち家奨励や企業内福利を柱とする労使関係が、帝政ドイツの権威主義的社会にのみ特有であったのか、それとも同時代のフランスなどヨーロッパ大陸諸国の企業の経営家族主義にも共通するものであったか、さらには、現代のドイツの社会保障制度といかなる意味で連続性を認められるか、など、なお、論証すべき、あるいは比較史的視点から明かにすべき課題がいくつか残されている。しかし、こうした問題点および今後の課題はあるものの、本研究は、未開拓の分野で多くの実証的成果を挙げて学界にたいして大きな寄与を果たしており、本審査委員会は、全員一致で、本論文が博士（経済学）の学位授与に十分に値するものであると認めるものである。