

学位論文題名

南カリフォルニアにおける

黒人・日系・ヒスパニック系企業経営の史的考察

ービジネスと人種・エスニシティ、ネイション、ローカル・コミュニティー

学位論文内容の要旨

本研究は、二十世紀のアメリカ、南カリフォルニアを中心とする黒人・日系・ヒスパニック系の各企業経営の歴史的検討を通じて、企業活動と人種・エスニシティ、ネイション、ローカル・コミュニティとの関係性を考察したものである。

二十世紀の中でも、第一に1910年代から1930年代までの時期、第二に1945年の戦後から1960年代後半までの時期、第三に1970年以降という三つの時期に焦点を当て、各時代の論点をいくつかの事例から検討している。

第一の時期については、①カリフォルニアの黒人コミュニティおよびその中の黒人生命保険会社と教会やNAACP等の社会組織と、②全米で展開した全国黒人実業連盟を事例とし、南北戦争後以降、徐々に変化していった黒人を取り巻く社会経済状況の中で、黒人の企業組織や社会組織およびコミュニティがいかんにして危機に対応し、再生していったのか見ている。世紀転換期以降、黒人ビジネスは黒人市場限定を余儀なくされた上に、黒人コミュニティに浸透していったチェーンストア等の新たな競争相手にも敗北していった。さらに、黒人コミュニティの社会保障を担ってきた友愛保険組織も財政問題や組織的腐敗から限界を露呈しつつあった。一方、工業化・近代化は、黒人コミュニティにも合理性や効率性、近代組織といった新たな価値観や仕組みとして着実に浸透していた。黒人の都市移住が進む中、黒人コミュニティの経済・文化は今までにない程多様化していった。そして、それは黒人のビジネスが新たなものへと生まれ変わる必要性を生んでいたのである。本研究では、まず黒人の新たな移住地であるカリフォルニアにおいて、教会、社会組織(NAACP, Negro Victory Committee)、黒人生命保険会社(ゴールドステイト・ミューチュアル社)が相互に関連しつつ、新たなものへと生まれ変わっていく過程を明らかにした。続いて、全国黒人実業連盟の1910年代以降の黒人チェーンストア運営の試みを議論した。人種主義下の人種・エスニック・ビジネスがエコノミック・ナショナリズムを強化したという従来の議論に対し、以上の二事例から反論した。すなわち、第一に、危機下において、黒人ビジネスはナショナリズム傾向を強めると言うよりも、多様な主体との関係性の構築・連携を試みた。第二に、近代性・合理性・効率性等の新たなコンセプト、手法の導入が黒人企業組織のみならず、社会組織においても試みられた。第三に、そうした中で、新たな組織は古いコミュニティの文化・制度からの形成されるという連続性という側面も見られた。

戦後から1960年代後半までを対象とした第二の時期では、黒人・日系を事例に、第二次世界大戦と続く冷戦ナショナリズムによって、統合と分断を経験した人種・エスニック・マイノリティの企業活動とコミュニティとの関係性を検討した。まず、黒人については、まず、第一の時期から引き続き、カリフォルニアの黒人生命保険会社ゴールド

ンステイト社の販売組織の再編を取り上げている。戦時期の黒人のカリフォルニアへの移住により、戦後のゴールデンステイト社は契約者数、保有契約高、被雇用者数も戦前の10倍にも拡大し、中小規模の地域的な生命保険組織から黒人大手生保へと変貌した。黒人コミュニティの社会経済的な多様化、黒人を取り巻く環境の変化・人種間関係の悪化といった要因からも、ゴールデンステイト社は販売組織構造を再編する必要に迫られていたのである。また、全国黒人実業連盟の戦後の状況についても検討を行っている。さらに、強制収容から帰還し、新たな日系アイデンティティ形成の試みという課題のあった日系についても、リトル東京再開発問題をめぐる動向という視点から議論を行なった。

従来の戦後の人種・エスニック・ビジネスおよびコミュニティの議論において、人種・エスニックな側面が統合によって消滅すると結論づけられてきた。しかしながら、本研究の事例は、単純な消滅論ではなく、人種・エスニシティおよびコミュニティの統合と分断という状況の中、かつてのリーダーらによって再生が試みられていたことを明らかにした。ゴールデンステイト社では、拡大したビジネス・組織を合理化する一方で、企業の出世階段を上げる機会を提供するブラック・コーポレート・アメリカの実現や黒人スポーツスター選手を成功の表象として用いるなどの人種的な側面も併せて取り入れた。全国黒人実業連盟では、人種アイデンティティとビジネスとの結びつきが失われていく中、ハイチやジャマイカなど大西洋黒人世界へ活動の場を広げることで組織的アイデンティティの再生が試みられた。そして、日系コミュニティの事例では、かつての一世リーダーや日本政財界リーダーらが、リトル東京再開発を戦前からの日系アイデンティティの再生の場として捉えていた。「あるべきリトル東京」「あるべき日系アイデンティティ」を戦前の帝国の記憶を引きずったまま、再開発において再生しようと試みていたのである。以上のようなリーダーらによる理念は現実のコミュニティとの間で差異を露呈し、また齟齬をきたした。ゴールデンステイト社では、ビジネスの停滞を脱するため、1955-56年に脱人種化した販売戦略がとられた。普遍化した理念の強行は、当然ながら、エージェントや契約者の反発を招いたのである。また、リトル東京再開発では、日本企業と日系の一部による開発の強行は、地域の多人種・エスニック・コミュニティとの対立を招き、長らく立ち退き問題等の地元との抗争が続いていくこととなった。

最後に1970年代以降から現代までのポスト公民権期、そして、さらに多様化が進んだ多人種・エスニック社会における人種・エスニック・ビジネスとコミュニティについての分析を行なった。ゴールデンステイト社とヒスパニック系電気電子機器企業の事例を検討した本研究より、ポスト公民権期において、人種・エスニック・ビジネスは、アフーマティブ・アクションによる新興部門の展開と、同時にアフーマティブ・アクションによらない、経済リストラクチャリング下で進行した自生的な発展の二つの形態があることが指摘できた。1970年代以降、人種・エスニック・ビジネスとコミュニティとの関係は二十世紀前半の当初の状況に比べると希薄になっていることは否定できないが、依然として重要なものである。1992年の二度目のロサンゼルス暴動に代表されるように、コミュニティの社会経済問題は1960年代から、より複雑で困難なものとなっている。そうした中で、人種・エスニック・ビジネスは再びコミュニティとの新たな関係を築こうとしている。それは各企業のアイデンティティの再生に繋がっているのである。

以上、二十世紀の南カリフォルニアの黒人・日系・ヒスパニック系を対象とした本研究の検討より、人種・エスニック・ビジネスが多様な主体との関係性を構築するものとして、人種・エスニシティを創出する手段となり、また人種・エスニシティを超えていく可能性も同時に持っている結論づけられよう。それは、ローカル、トランスナショナル、また多人種・エスニックな関係性も生み出すものなのである。

学位論文審査の要旨

主 査 准教授 高 井 哲 彦
副 査 教 授 宮 本 謙 介
副 査 准教授 内 藤 隆 夫
副 査 教 授 上 野 継 義 (京都産業大学)

学 位 論 文 題 名

南カリフォルニアにおける

黒人・日系・ヒスパニック系企業経営の史的考察

ービジネスと人種・エスニシティ、ネイション、ローカル・コミュニティー

本論文は、20世紀の南カリフォルニアを中心に、人種・エスニック・ビジネスの試行錯誤を歴史的に分析した。前半部は、黒人保険企業のゴールドステイト・ミューチャル社、後半部は黒人・日系・ヒスパニック系のビジネスが対象である。

序章では、研究史を踏まえ、研究対象、鍵概念と分析手法を定義する。南カリフォルニアは、20世紀の急激な移民流入と太平洋岸の立地のため、多様な人種・エスニシティの共存を前提に、移民を経営者、従業員、または顧客とするビジネスが独自に展開した。本論文は、ビッグビジネスの経営史と人種・エスニシティの社会史を統合し、米国で収集した1次史料を実証分析する。

第1章は、人種・エスニック・ビジネスを概観する。19世紀は黒人系飲食・サービス業やユダヤ系衣料雑貨業、20世紀は日系小売・サービス業、メキシコ系の小売業・レストラン・音楽産業、そして1960年代以後は製造業とインフォーマルビジネスが台頭する。中でも保険業は、友愛組織の起源を持ちながら、いち早く大規模化した。

第2章は、カリフォルニア黒人コミュニティの戦前史(1910年代-1940年代)である。米国議会図書館とUCLA図書館の1次史料を分析し、アメリカ経済史学会全国大会で報告された。20世紀に黒人組織が資金難や大恐慌に直面し再編される中、全米黒人地位向上協会、インディペンデント教会、ゴールドステイト・ミューチャル社は、リーダーや構成員ばかりでなく、動員体制にも相互影響があった。

第3章は、ゴールドステイト・ミューチャル社の戦前(1925年-1940年)の経営史である。UCLA所蔵の同社文書を分析し、『経営史学』に掲載決定済である。黒人生保は、ビッグビジネスと黒人友愛組織の双方に起源があり、経営・財務の効率・競争主義と広報・外務の人脈主義の両極の間で試行錯誤した。両者の折衷案として、コミュニティ若手リーダーの中間管理職化と、支社間販売促進コンテストによる営業員・契約者の地区別統合が行われ、大恐慌を乗り越えた。

第4章は、ゴールドステイト・ミューチャル社の戦後(1940年-1970年)の経営史である。社会経済史学会全国大会で報告された。黒人生保は、黒人の流入により急成長するが、大手生保への集中や黒人経済の悪化とともに危機に直面する。そのため同社は、普通生命保険への商品転換や中間管理層の教育・昇給・昇進制度などを打ち出す。1960年代には人員削減やワッツ暴動を経験するが、1970年代に団体生命保険に経営基盤を移し、黒人生保から脱却して生き残る。

第5章は、黒人ビジネスとしての、全国黒人実業連盟の戦前(1910年代-1940年代)の経営史である。シカゴ歴史協会所蔵の1次史料を分析し、『アメリカ経済史研究』に掲載された。同連盟は、

黒人の経済的自立とエコノミック・ナショナリズムを目指し、黒人向け小売チェーンの CMA ストアを全国展開する。しかし、財務基盤や消費者離れにより失敗し、同連盟はむしろ大西洋の黒人世界と連携して再編される。

第 6 章は、日系ビジネスとしての、リトル東京再開発史(1960 年代-1980 年代)である。UCLA 日系文書や現地新聞の分析や現地調査に基づき、アメリカ経済史学会全国大会で報告された。戦後日系社会では、二世は米国社会への統合を深め、リトル東京は非日系住人を含む貧民居住区に荒廃した。ところが再開発計画は、戦前一世リーダーが日本企業と結び付き、日系二世や非日系住人を排除する形で純化を試みたため、日系社会の多層性が露呈した。

第 7 章は、ヒスパニック系ビジネスとしての、電気電子機器企業の現代史(1960 年代-1990 年代)だ。移民企業統計や公文書、機関紙等を分析し、『アメリカ経済史研究』に掲載された。カリフォルニアの軍需大企業は、1970 年代の軍縮とともに解体した。その際、ヒスパニック系労働者・エンジニアは、地元の集住地区を基盤に電気・電子機器企業を起業し、下請け企業として分業を担った。それは黒人企業が政府助成によって成長したのとは異なり、自生的発展だった。

終章では、人種・エスニシティのビジネス、コミュニティ、そして現在が考察される。

まず、人種・エスニック・ビジネスは、ビッグビジネスに圧迫される中で独自の経営手法を試みた。第一に、人種・エスニック・ビジネスは、近代的経営を積極的に取り入れた。ゴールドステイト・ミューチュアル社は、黒人友愛組織の伝統に大手生保の合理主義を導入し、黒人実業連盟は、チェーンストアや黒人消費者運動を試行した。第二に、人種・エスニック・ビジネスは、コミュニティへの関心を失わなかった。ゴールドステイト・ミューチュアル社は、黒人教会を顧客基盤にし、黒人コミュニティの若手リーダー層を販売幹部に取り込み、地区に根差した販売促進競争を行った。第三に、人種・エスニックの社会組織と企業組織は、リーダー、顧客、組織戦略の各面で相互関係を持っていた。

次に、人種・エスニック・コミュニティは、戦後の荒廃・低迷の中、多様な再生手法を試みた。第一に、全国黒人実業連盟は、黒人を冠したエコノミック・ナショナリズムに失敗するが、太平洋の黒人世界と連携することで、アイデンティティの再生を図る。第二に、ゴールドステイト・ミューチュアル社は、顧客を黒人以外に拡大すべきか議論を繰り返すが、黒人ホワイトカラーに昇進機会を提供した。第三に、リトル東京は、1950 年代に荒廃と多民族化が進むが、移民一世リーダーは二世や地域住人より日本の政財界と連携し、日系アイデンティティを純化する形で再開発を試みた。

最後に、人種・エスニック・ビジネスの命運が展望される。第一に、ゴールドステイト・ミューチュアル社は、政府支援で大企業の団体生命保険を獲得し、黒人保険から脱皮する。第二に、ヒスパニック電気電子機器企業は、政府支援に依存しない地域のスモールビジネスとして成長する。第三に、カリフォルニアの人種・エスニック問題は、1965 年のワッツ暴動を経て、ヒスパニック・アジア系の増加や黒人の減少など、地域問題にもなる。

本論文には課題も残る。まず「コミュニティ」の概念が曖昧である。しかし、カリフォルニア「黒人」は、アフリカ各地から奴隷として連行され、さらに西部に移住し、保険加入や企業就職等の差別を受けた点で、前近代経済史や途上国論で研究されてきた地縁・血縁共同体とは異なるのは当然だ。また、史料と構成の制約もある。人種・エスニック企業の経営史モデルが、時代別、産業別、人種・エスニシティ別にどの程度一般化できるかは、今後検討余地がある。

しかし、本論文は、ウィスコンシン大学交換留学を含む複数回の現地調査に基づき、膨大な 1 次史料を分析した。そして、人種・エスニック・ビジネスの独自かつ多様な展開を明らかにした点が新しい。また、ビッグビジネスの経営史と人種・エスニックの社会史を統合し、新領域を開拓した挑戦の意義は大きい。したがって、本論文は博士号授与に相応しいと、審査員は満場一致で合意した。