

労働社会問題と経営

—— 経営社会学の基層 (2) ——

塚 本 成 美

1. 労働社会問題の発生基盤 —ドイツ帝国期の経済社会特性—

労働者の内的過程と経営社会問題の関係性 (G. シュモラー), 労働者の自立と人間存在への視座 (L. プレンターノ) そして企業の技術的・経済的必要としての労働共同体 (R. エーレンベルク) など, 19 世紀後半から 1900 年前後の時代に社会改革の視点から提出された労働者問題認識は, 経営社会学的思考の底流をなすものである。エーレンベルクの労働共同体論は, たしかに企業家擁護論的性格が強かったとはいえ, 大産業の労働関係から「経営」へと注意をむけ, 労資階級対立の対岸で「組織社会の全体利益」を明らかにした点で (H-M. Rummler, 1984, S.111), 異彩をはなっている。しかし, 労働者問題を, 倫理的・習律的領域における文化問題として把握したシュモラーや, 労働者の自立と文明進歩への参加の問題としてとらえたプレントナーは, 階級対立のより深部にある産業労働問題の本質を, すなわち社会的・人間の問題としての労働者問題を認識していた。本研究では, この社会的・人間的文脈でとらえられた労働者問題を労働社会問題とよびたい。この時期は, 経営社会学生成期前半の時代にあたる⁽¹⁾。

さらに, 経営の社会的問題性の解明をめざす個別専門学科としての経営社会学の萌芽する土壌が形成されるためには, 第一に, 労働社会問題と経営の連関が認識され, 第二に, 経営の社会構造解明への動向がうまれ, 第三に, 経営の社会学的認識のための理論と概念が用意されなければならない。経営社会構造の解明にとって意義をもつのは, 1907 年から 1911 年にかけてドイツ社会政策学会が計画・実行した「大産業のさまざまな諸部門における労働者の淘汰と適応に関する調査研究」であり, 経営社会学の基礎理論形成にとっては, 形式社会学の生成・発展が重要である。経営社会学という語はまだ誕生していなかったが⁽²⁾, 1900 年代の最初の十数年間におこなわれた産業経営と労働生活に関するさまざまな研究・調査および専門学科としての社会学の形成は, 経営社会学の構想をふくんでいる。

しかし, これらの諸研究が経営社会学に収斂するためには, 労働社会問題の意義ある源泉としての「経営(Betrieb)」が認識されなければならない。20 世紀初頭の労働社会問題は, 集团的も

しくは個別的労使関係や労働契約、労働時間・賃金等の労働条件、労働生活の在り方など広い範囲を包摂する労働関係を焦点として、法律的、経済的あるいは政治的・行政的に多様な観点から論じられた。資本主義経済の発展にともなう急激な経済社会構造の変化と労働関係の変質は、法律や制度の変革のみならず、習律あるいは経営における組織や社会関係の究明と変革を要求するようになる。シュモラーがこれらの問題領域を「経営の社会的問題」として認識したことは、経営社会学的に表現すれば、経営が「社会不安の引火点」として、また「全体社会の運命と労働者の運命の交点」としてとらえられるようになったことを示唆している。社会構成体として精緻化された経営概念はまだ登場していないが、後でみるように、労働関係や家父長制的経営をめぐる諸議論には、経営における社会関係と労働者意識が労働社会問題にとっていかに意義をもつかが明確にあらわれている。とくに、ブレンターノやM. ウェーバーをはじめとする自由主義的社会改革派は、労働者層の自意識の覚醒を阻む経営の在り方として家父長制的経営をとらえ、民主的自由社会への道にたちはだかる労働社会問題のひとつの源泉として、経営に眼を向けたのである。

本稿では、経営社会学生成期後半（1905年から1910年代中期）を中心に、経済-社会学者によって「研究すべき施設の一つとしての経営」（L. H. A. Geck, 1951, S.108）がどのように認識されていたかを明らかにしたい。この時代に、労働社会問題と経営の連関あるいは「経営の社会的問題性」がどのように認識されていたかを明らかにし、経営社会学の構想が萌芽する土壌を検討することは、経営社会学の学問的特性をしるうえで意味をもつ。

産業化初期の時代におけるドイツに特殊な問題状況は、経済的発展と政治的民主化が並行して進まなかったことにある。資本主義的自由経済にとってもっとも適合的な政治原理は、民主制である。経済的・社会的浮沈にたいして自己責任を課せられる体制には、自己決定のシステムと自立の意識が不可欠だからだ。H-U. ヴェーラーが言うように、「自由な精神をそなえた社会体制や国家体制の形成をともなわない、経済的にのみ成功した近代化こそが、長期的に見れば、平和的進化の道ではほとんど解決され得ない諸問題を投げかけている」（H-U. Wehler, 1973, 邦訳, 30頁）のである。政治的民主化を遅滞させ社会的矛盾をもたらした要因は、第一に、前産業的エリートの伝統的な支配的地位が擁護され、農業社会の指導層の利害にそった政策決定がドイツ帝国期における産業社会の発展を根底で規定していたこと（同訳書, 25-26頁）、第二に、経済社会システムの近代化にもかかわらず、家父長制的経営が非自立的な労働者大衆を培養していたこと、にある。経済社会および経営社会の伝統性こそが、20世紀初頭ドイツの労働社会問題の発生基盤であった。

ユンカー層は、北アメリカとの価格競争に端を発する農業不況の打撃に対して、「経済的転換や適応」ではなく、「政治的に反応」した。つまり、社会的権力配置にもとづいて帝国首脳部に大農場主の圧力が一貫しておしとおされた結果、農業保護関税政策によって、ユンカーの利害は

強力に擁護されたのである。1876年以降の農業不況は、市民層にとっては、ユンカーを無力にする大きな民主化のチャンスであったが、国家的保護政策によってそれは消滅し、「市民の代表者たちは保護を要求する工業と共に集団エゴイズムの動機からそれに協力」したのである。くわえて、ドイツ市民層は、貴族の行動様式や生活習慣の模倣や、貴族の価値や目標への適応による「貴族化」傾向に屈服したのみならず、経営において、家父長的観点を受容し、地方貴族の支配モデルである家父長制的経営を移植することで、企業家の権威を正当化しようとした。また他方で、賃金労働者をはじめとするドイツの消費者は、国際競争をもたらす世界市場価格の低下という利益を享受することができなかつたばかりでなく、産業労働者や職員、手工業者および官吏は実質賃金の上昇が少なかったことと生計費の高騰によって、国民経済の発展をほとんど享受できなかったのである（同訳書、72-75頁；83-85頁）。

ユンカー支配とドイツの政治的未成熟に対して痛烈な批判をくわえた同時代人のひとりに、フライブルク大学教授就任講演の演壇にたった若き M. ウェーバーがいた。ウェーバーの主張は、次のようなものである（M. Weber, 1895, SS.18-20）。

国民の経済的隆盛は政治的権力状況に依存するが、経済的権力と国民の政治的指導の使命がつねに一致するとはかぎらないので、指導的階級の政治的成熟は国民の長期的な経済的・政治的権力利害をすべてに優先させるだけの理解力と能力があるかどうかにかかっている。このような政治的感覚は指導層には不可欠であるが、日常の困窮と闘っている幅広い国民大衆はこの感覚の担い手とはなりえない。経済的権力の獲得は、ある階級に政治的指導の継承権へのイメージをよびますものであるが、「経済的に没落しつつある階級が政治的支配を掌握していること」は、危険であり、長期的に国民の利害と一致しない。しかし、「もっと危険なのは、経済的権力とそれにもとづく政治的支配の継承にむかってすすみつつある階級が、国家の指導にあたるほど政治的にまだ成熟していない」ことである。ユンカーはもう仕事をやり遂げており、いまや経済的死闘の最中にある。いかなる国家の経済政策もユンカーにふるい社会的性格を取り戻すことはできない。国民も変貌した。ビスマルクの手でつくられた「作品である国民」は、ゆっくりと抵抗しがたくその経済構造を変化させており、ビスマルクによって与えられた、かれのカエサルの性質に順応しうる秩序とはことなつた別の秩序を要求せざるをえない国民になった。それでは、ユンカーに代わって政治的主導権を握れる階級はどうかといえば、市民階級も労働者階級も政治的にはきわめて未熟である。経済的発展も、カエサルの庇護も、政治的教育の手段とはなりえず、したがって自立的市民層の育成を促進するものではない。経済的に興隆し、経済的権力を掌握しつつある階級が、政治的指導者としては未熟である点に、ウェーバーはドイツの問題点をみていた。

19世紀半ばの産業革命から、約半世紀のあいだに急速な産業化を経験したドイツでは、1870年代以降、産業経済の「質的に新しい発展段階と組織形態を意味する」（H-U. Wehler, 前掲訳

書, 80 頁) 大企業による「組織資本主義」化が進行し, 90 年代半ばまでに, 現代的産業大企業のシステムが形成された。組織資本主義の概念は, 企業経済領域および生活領域で相互に関係しつつ進行する合理化またはシステム化をあらわす。組織資本主義の「組織」とは, さまざまな資源や行為, 過程が配分され, 調整されるような規制メカニズムもしくは構造化メカニズムをさす (J. Kocka, 1980, S.622)。つまり, 現象としては, 一方において, コンツェルン形成やカルテル化, 役員の兼任などの企業間における多様な非市場型協働にみられるような経済社会のシステム化と, とくに巨大企業における被雇用経営者の増加や体系的で部分的には科学的なマネジメント諸形式の発展など企業内部での組織管理の展開をさし, 他方で, さまざまな生活諸領域における官僚制化の諸過程や職員の著しい増加としてあらわれる (a.a.O., S.613)。

1900 年前後の時代には, 企業の多角化や統合化もすすみ, とくに製鉄・金属産業, 鉱山業, 化学産業, 電機産業, 機械製造業においては, 巨大企業が形成されていった⁽³⁾。巨大企業の登場は, 資本規模や生産量, 従業員数の増大をあらわすだけではなく, 原料調達, 生産, 販売, 輸送, 資金調達などの諸機能がひとつの企業の内部で統合され, 市場原理による調整から公式組織とマネジメントの意図的な調整にかわってきたことを意味している (J. Kocka, 1981a, SS.48-50)。ドイツ企業にとって, 組織のモデルとなったのは, 17, 18 世紀の絶対主義的統治時代に起源をもち, 革命がなかったためにその連続性が破壊されなかったプロイセン, ザクセン, バイエルンなどの伝統ある国家官僚制であった。伝統的社会権力が擁護されたこととともに, 官僚制が産業化に先行したために, 官僚制的構造や過程, 価値がドイツにおける産業化の過程と性格を方向づけた (J. Kocka, 1981b, pp. 454-56)。すくなくとも, 世紀転換期までは, 産業のマネジメントのパターンは外部で発展した官僚制の影響のもとに展開した。後には, 科学技術と商業の新しい条件のもとで官僚制化はより進展したが, それは外的影響の帰結としてよりも, 企業内部の変化によるものであった。

J. コッカによれば, トップ・マネジメントが体系的で客観的な一般的諸規則にしたがうようになっただけではなく, 「ミドル・マネジメントのレベルでも, 莫大なホワイト・カラー部門の内部でもまた工場マネジメントにおいても, 官僚制的諸傾向は以前よりはるかに明白になった」。販売部門と現場事務所は, 市場において柔軟に行動する一方で, 内部的には本社で決められたきわめて詳細な規制にしたがって仕事をするために, 公的行政官庁のように組織され, 諸活動の大部分は高度に専門化され, ルーティン化されていた。1910 年までに, ジーメンス & ハルスケ社は改編された職場組織を導入した。工場業務の計画と統制は, 事前に新しい企画部 (planning offices) でおこなわれ, 現場での作業から明確に切り離されていた。生産と作業は, ますます標準化され, 明文化された命令と統制の綿密なシステムが生産過程を合理化するために導入された。「ドイツの他の大企業と同様に, ジーメンス社は „テイラーリズム“ —その名称を使用すること

なく一諸要素を、これらの産業組織のアメリカ的原理が第一次世界大戦の前年にドイツで普及されるはるか以前に」発見し、とりいれていたのである。これらは、外部からの影響というよりも、経済的・技術的必要から生じた、企業内部における産業官僚制の進展によるものであった (ibid., 1981b, pp. 459-60)。社会構造や社会関係、社会意識の伝統性とは無関係に、資本主義に内在する計算理性は、ドイツ経済社会および経営社会の形式的合理化をおしすすめていったのである。

経済が、M. ウェーバーの言うように、生活の日常性と根源的に結びついたもので、伝統性をおびやすいものであるとすると、農業社会の指導層による伝統的権力構造が維持されたままの社会においては、家父長制の大農場経営の支配的価値や精神態度、行為規範や社会関係の産業経営への浸透は、比較的容易である。増大しつつある産業官僚層と連続性をもつ国家官僚が、いまだに強力な権力をもつ社会階級であった「土地所有者階級から独立していなかった」(ibid., p. 455) ということは、ユンカー大農場経営の家父長制的管理様式やイデオロギーが企業の管理者にも受容しやすかったことを示している。また、国民経済の発展ほど経済生活が向上しない労働者にとって、企業内福利諸施策を軸とした家父長制的経営は、現実的に有益であった。時代は後戻りできない産業社会化の道をつきすすんでおり、20世紀にはいると市場競争の激化や経営の技術的・経済的合理化の圧力によって、家父長制的経営は変容をせまられる。それにもかかわらず、家父長制的労働関係は、第一次世界大戦期までのドイツ産業経営における社会秩序の基調でありつづけたのである⁽⁴⁾。

ドイツ帝国期において労働社会問題を生みだした経済社会特性は、経済社会と経営社会における伝統と近代の相剋と矛盾にあった。経済社会においては、一方におけるユンカーの政治的支配と経済的利害擁護、市民層や労働者層の政治的未成熟による伝統的社会構造の保持と労働者層の経済的貧困、他方における産業を基盤とした国民経済の発展がひきおこす物的および精神的近代化への趨勢のあいだの矛盾が、階級闘争・階級対立のような社会現象となってあらわれた。また、経営社会においては、企業の技術的・経済的要求によって経営の官僚制化が進行しているにもかかわらず、いまだ家父長制的経営の歴史的慣性力は労働者の意識的覚醒と自立を阻み、シュモラーがドイツ社会政策学会創立大会における開会の辞で指摘したように (G. Schmoller, 1872, S.73), 一方で純経済的で自由な契約にもとづく労使の対等な近代的労働関係を要求しながら、他方で従属関係と搾取がおこなわれるという矛盾が生じたのである。

2. 家父長制的経営の問題

2.1. 労働関係の変容と社会改革— G. シュモラー

経営社会学成立の過程において、生成期の家父長制的経営に関する諸議論はきわめて重要な里

程標のひとつである。家父長制は、共同社会関係としてまた支配構造の原理として歴史的によくしられた形式であり、経営社会学もまた企業経営における支配と共同を問題としたからである。M. ウェーバーも、「官僚制以前の構造原理のなかでもとびぬけてもっとも重要なのは支配の家父長制的構造である」(M. Weber, 1922/80, S.580) としている。経営社会学生成期後半の時代は、まさに家父長制的経営から組織の官僚制化への過渡期にあたる。

20世紀転換期における産業労働問題は、立場と方向性の相違はあったが、基本的には産業・経営の改革をつうじての社会改革を問題関心として共有していた。シュモラーの考えでは、社会改革の出発点は、興隆しつつある資本主義的経営が人間の勤勉、節約、実直、家族生活に作用して、国民経済の進歩と同様にこの領域における進歩をもたらすのかどうかを問うこと、つまり国民経済の組織形態と国民の習律的状况のあいだの心理学的連関の認識にある。その意味で、新しい組織が、公共社会の存立にかかわる道徳的諸要因を生みだすための抛り所となりうるかをシュモラーは問いかけたのである(G. Schmoller, a.a.O., S.71)。社会政策学会およびその代表者であったシュモラーは、激化する階級対立と革命勢力に対する対抗と保護貿易政策の理論的擁護をめざした。「道徳的諸要因」の必要も、有機体としての国家社会秩序の維持を目的としたものであり、本質的に労働者の自立を要求するものではない。社会的弱者としての産業労働者の保護は、国家的援助に委ねればよいというシュモラーの考えは、ユンカー的=家父長制的伝統への確信に由来するものであった。

シュモラー(G. Schmoller, 1900/78, S.519ff.)は、家父長制的経営が成立するためには、事業が小規模で企業家の家族経済に依拠し企業家が家長であること、労働者の自立意識がなく企業家への従順な服従関係が成立していること、労働者の生活態度が前近代的であり企業家のある程度の後見と指導が必要であること、立法も行政も家父長制的労働関係以外の関係をしないこと、また労働者が近隣や地域共同体の仲間で企業家が周知であることなどの条件が必要であるとしている。しかし、国民経済の発展とともに、事業は大規模化し、外部からの労働者を動員しなければならなくなり、成人あるいは既婚の労働者雇用も増加する。労働者の住居が空間的に職場から遠くなり、雇用者およびその家族と労働者およびその家族とのあいだの人間関係や近隣関係が希薄化ないし消失する。流動的労働市場、移動の自由、賃金闘争、余剰労働力を容赦なく解雇する習律は、とくに大都市や産業都市で、雇用者と被雇用者のふるい人間的諸関係を解体する。かくして、家父長制的労働関係は、純粹に経済的な事業上の関係に転換し、上級階層における共感的感情と下級階層における献身的忠誠と服従は希薄化し、事業規模の拡大とともに生じる規律の厳格化とふるい関係の崩壊がおこる。このような経営における変化と呼応して、学校教育や、団体法と団体形成、選挙権、時代の全体的な政治的・自由主義的で急進的な雰囲気とともに、労働者の自立意識は覚醒・向上し、労働者身分の広い諸階層で少ない賃金と屈辱的な処遇に対する苦痛

の感情が生成する。いまや、労働者は恩恵を求めず、賃金改善や労働時間短縮において、組織において、労働契約における協議において、正当な権利を主張するようになるのである。

もちろん、家父長制的経営は完全に消滅することはない。小規模の事業において、人々が狭い領域で日常的に人間的な接触をおこなう場合には家父長主義は残るし、大企業においても、孤立した大経営において、公明正大な企業家が未発展の労働者層と対峙しているところで、また雇用者と被雇用者が隣人であったり、個人的に知り合いだったり、小さな地域共同体で教会や学校の仕事や貧民や病人の世話を一緒にしたり、日々人間的に協力し合っているようなところには、家父長主義の残滓がみられる。このようなところでは、家父長主義的経営制度は維持され、有効に働き、他の制度は全く可能性がない。それだけでなく、労働者は道徳的、知的、技術的、経済的に高められ教育されるため、双方の社会階級の協働が促進され、容易になる、とシュモラーは言う。しかし、家父長主義が消滅したところでは、別の法的諸関係と別の心理的諸要素が働かなければならないにもかかわらず、「大経営の制度は、自由な労働契約や相手方の私法的平等という標語によってはもちろんまだ特徴づけられていない」状態である。ここに、社会民主主義や階級闘争の労働運動の生じる源泉がある。したがって、シュモラーには、家父長制という支配原理それ自体が労働者の非自立性を培養するという認識はなく、雇用者と被雇用者の内的・人格的なつながりとしての家父長主義が消滅したところにこそ問題が生じたのである。

シュモラーが問題にしたのは国家社会秩序の混乱であるが、新しい資本主義的私経済の時代はすでにまじまじとあり、階級対立は現実存在する。そこで必要なのは、「階級対立の前提のもとで、どのような社会的・法的秩序が大経営を維持するかである」とシュモラーは問題を設定する。シュモラーによれば、階級社会秩序の前提は、より上層の階級が全体として技術的および商業的指導に、そしてより下層の階級が執行労働にあたるということ、つまり支配的組織を支配的なままにし、私的資本と株式資本という形態における所有者の所有権がなくなるのではなく、多数の利害関係者に分配するということである。しかし、「無配慮の事業活力は国民経済の新しい事業構築を完成し、技術的・経済的に最高度の給付を達成したが、競争と利益追求の過度の緊張によって多数の弊害を生みだし、労働者の生活や健康、教育、家族的利害への無配慮によって、また労働時間の過度の延長、過激な女子労働と児童労働、下層諸階級の賃金圧力と搾取によって、純粋に利益をめざして活動する近代的・私的企業に摩擦と闘争のきっかけをつくりだし」、社会秩序の改革と再形成を必要とするにいたったのである。

シュモラーにとって社会改革の目的は、自立的労働者をふくめたあらゆる階層による平等で民主的な社会秩序の形成にあったのではなく、支配階級によって形成された秩序の維持であった。そのために、労働者には平和的に社会生活を形成できるだけの生活水準の向上が必要であり、労働者を搾取する企業家は労働者階級との摩擦をひきおこし、労働者の闘争心に火をつけるという

点で社会秩序を乱すものとしてうつった。そこで、企業家と交渉する労働組合が必要となる。労働組合は、家父長制的システムの代表者からは権威の妨害としてのみ考えられているし、多少そのきらいはあるが、組合の正しい指導と正しい交渉は、調停局や仲裁裁判所と同様、秩序と権威の強化になるし、平和を再び形成する最高の補助手段となる。このように、シュモラーは制度として労使の団体交渉には合理性があると考えたが、労働者問題の根幹を倫理的・文化的問題として認識する立場からそれだけでは不十分であった。企業家にも労働者にも、社会平和を保持するための「道徳」、すなわち現行秩序の肯定と適応を要求したのである。「労働協約はますます賃金を支配し、新しい種類の公的ないし半公的賃金規制を生む新しい複雑な大経営の形態を維持するには、指導的労働と執行的労働がますますより高度な知的で道徳的な立場にたち、その総体的特質を發揮し、利害対立と並んで共通の目標を追求する」(G. Schmoller, a.a.O., S.521—傍点引用者) 必要があるからである。

シュモラーは、労働者問題を国家社会秩序の確立と維持の観点から考察した⁽⁵⁾。経営における支配や組織の問題、資本主義的経済の本格的展開による秩序や習律の変化、そして経営における社会関係や人間結合原理の変質は、人間労働者の習律的・心理学的問題であり、倫理的・文化的問題である。過渡期における国民経済と企業の発展がもたらすこのような側面を「経営の社会的問題」として認識し、シュモラーは、有機体としての国家社会秩序の混乱と新しい秩序の形成、すなわち社会改革にとって、経営を発火点とする社会的矛盾の解決が重要であることを説いた。この場合、シュモラーにとって、労働者生活や労働者の内的過程は国家有機体の器官であり、有機体全体の病理現象一つまり、階級闘争や社会民主主義、マルクス主義などの過激な革命的運動—の原因を究明するための、認識の対象にしかすぎなかった⁽⁶⁾。

しかし同時に、労働社会問題は本質的に、民主的社会において国家権力に対峙する批判的領域という意味での公共性 (J. Habermas, 1962) を担う労働者層の育成の問題、すなわち労働者の自立の問題であり、労働者の自立性は経営の在り方と無縁ではありえない。ことに、M. ウェーバーやブレンターノらが痛烈に批判した家父長制的経営における労働者の庇護と抑圧は、労働関係の「自由」な契約という形式と経営における従属関係と依存性という実態の矛盾を生みだし、ドイツ労働者層の自立と民主的社会の形成を阻んでいた。労働社会問題の根源が経営にあることを指摘し、自立的労働者層の形成と社会改革の看過できない対象として経営を認識し、経営の社会的問題性を労働者の自立の観点から追究しはじめた点に、この時期を経営社会学生成期として位置づける意味がある。

2.2. 家父長制の支配原理— M. ウェーバー

それでは、非自立的労働者層の温床を形成する支配構造としての家父長制の特性は、どのよう

にとらえられるか。

M. ウェーバー (M. Weber, 1922/80, S.580ff.) によれば、家父長制は伝統的支配のもっとも重要な類型のひとつであり、その支配構造の基礎は家共同体内部における家長の権威にはじまる「厳密に人格的な恭順関係 (Pietätsbeziehungen)」にある。家長の人格的・権威的立場は「日常的性格」のものであり、「常にそうであった過去それ自体の確固たる不動性にたいする信仰」である「伝統」にもとづく「規範」への権力服従者の従順性を、内面的な拠り所とする。家父長制では、ヘルのもとへの人格的服従がヘルによって制定された諸規則を正当なものとして保障するのだが、その場合でも、ヘルは非制度的で伝統によって神聖化された諸規範に基礎をおいている。家父長制的支配構造の内部においてすべてを確定する伝統の力は、一度習慣化されたものには、習慣それ自体が純粹にもつ、内面的態度によって条件づけられた力にもとづく実践的効力がある、という事実由来のものである⁷⁾。このように伝統への恭順とヘルの人 (Person) に対する恭順が、家父長制的支配構造では、権威の根本要素となる。したがって、家父長制は、支配構造そのものに構成員を非自立的にする原理を内在している。恭順感情に基礎をおく支配構造は、自己意識の覚醒にとって不可欠の内的過程、つまり自己の内なる伝統的精神構造を対象化し、それと対峙する機会をいちじるしく減少させるからである。

ところで、家父長制的経営は、例えば数千数万の従業員をかかえるクラブ社やノインキルヒェン製鉄所、エッセン鋳鋼工場などの大企業では (太田, 1996, 265 頁以下)、管理活動を専門業務とするスタッフを有すること、また企業主の財産である生産手段の支給により労働者が生産活動することなどを考えると、家父長制の特殊なケースである「家産制的」支配構造によりちかといえる。「家産制的」支配を、ウェーバーは「家成員もしくは他の依存的な家隷属者にたいする土地および場合によっては動産の支給という手段によって、分権化された家権力」と定義する (M. Weber, a.a.O., S.584)。

家産制はもともと、家の営利経済から生じそれから離脱していった資本主義的経営の発展の対極にある、オイコスを基盤として発生した支配構造の形式である。オイコスは家権力の内部分化に基礎をおく共同経済形式としての、「王侯や荘園領主、貴族の権威的に指導された大家計」であり、本質的に資本主義的貨幣営利ではなく、組織化されたヘルの欲求充足をめざす。東部ドイツや東ヨーロッパにおける農業大経営も、オイコスの内部において発展した。他方、持続的になった資本主義的営利は、特殊な組織社会化過程のなかで家共同体的行為からますます分離していく「経営」内部での個別的「職業」となった。家共同体やオイコスでは自明であったような家計や作業場、帳場の同一性は瓦解し、財産も従業者もその家計も私的なものと事業用のは分離していく。共同事業における組織社会化の必要不可欠な基礎としての、現実的な家共同体は消滅した。ウェーバーによれば、家共同体が自発的に生みだしそして離れていった資本主義的「経営」

は、萌芽の段階で今日の明らかな私的経済生活の官僚制化のきざしをみせている。オイコスの組織原理と営利経済的個別経営の組織原理のあいだには、見分けがつかない過渡的段階が存在するのである（M. Weber, a.a.O., S.229ff. ; S.583）。

家産制的構造における社会関係は、恭順と忠実を結合原理とする支配-服従関係である。オイコスの発展形態としての家産制は完全な家権力の内的脆弱化を意味し、家共同体を基盤とした支配結合関係は崩壊するが、ヘルと従属者のあいだには何らかの結合関係は必要である。家長と家隷属者のあいだに拘束力のある契約による組織社会化（Vergesellschaftungen）が生じることはないので、ヘルと服従者のあいだの内的・外的諸関係を規制しているのは、ヘルの利害と権力諸関係の内的構造にすぎず、この従属関係は恭順-忠実関係のままである。恭順-忠実関係に基礎をおく関係は、最初は純粋に一方的な支配としてあらわれるが、たえず自発的に権力服従者による相互義務の要求を発展させ、この要求は「事柄の自然（Natur der Sache）」によって「習慣」として社会的承認を獲得する。というのも、ヘルは、分権化された家隷属者を利用し尽くす場合、服従者の自発的な義務遂行と遂行能力の維持にたよらざるをえず、法的にではなく習俗的に服従者に何らかの義務を負わざるをえないからである。重要なのは、外に向かったの保護と困窮したときの援助とならんで、人間的な処遇と、とくに給付能力の搾取に「通例」にそくした制限を与えることであった。ヘルの支配の確実性だけではなくその収益も、隷属者の心情と気分強く依存していたので、こうした義務の遂行はヘルの自己利益にとっても必要なことであった。

家産制的諸関係において、ヘルの専横の恒常性と純粋に事実的な制限が自生的に生じてくる前提として、習慣の純粋に事実的な影響力と習慣を神聖化する伝統の力にくわえて、何よりも義務を履行しなかった場合に予想される諸帰結に対するヘルの恐怖がある。ヘルの恐怖は、伝統的恭順感情のつよい動揺が、義務と権利の伝統的配分への不公正と感じられるような動機のない干渉によって生じ、ヘル自身の利益とくに経済的利益が報復をうける可能性があることからくる。もともと、ヘルの権力行使には、ウェーバーによれば、神聖化された伝統にしばられた拘束領域とヘルの人格的恣意や慈悲にゆだねられた自由領域が並列的に存在しているが、ヘルの恐怖心によって拘束領域が優勢となり、自由領域は減退する。このようにして家産制における社会的均衡がたもたれ、法的には不安定だが事実的にはきわめて安定的な秩序が形成されることになる。

家産制的支配構造の安定性とヘルが従属者を利用する程度にとって決定的な意義をもつのは、官僚制的強制装置の発展の方法と程度である（M. Weber, a.a.O., S.594ff.）。家産制的支配の領域が拡大すれば、組織化された管理と合目的機能配分が必要となり、専門的管理スタッフとしての職業的官僚 = 家産制的官僚が成立する。家産制的官僚の地位は、ヘルの下への官僚の純粋に人格的な服従関係の発露であり、職務への忠実は、即物的な業務に対する即物的な勤務忠実ではなく、厳密に人格的にヘルと関係づけられた下僕の忠実である。家産制的官僚の職務忠実は、原理

的に全般的な恭順-忠実義務の構成要素なのである (a.a.O., S.598)。

以上のように、ウェーバーは、家父長制および家産制の概念を歴史的かつ原理的に明らかにしたが、これを家父長制的経営に適用して考えてみると、その経営社会関係の強固な支配的性格がより鮮明になる。

まず第一に重要なのは、家父長制や家産制においてヘルの支配権力は、伝統による拘束領域をもつが、伝統や競争的な権力によって制限されないかぎり、無制約で思うがままに規則から自由に行使されることである。産業社会の新しい秩序においてはヘルを拘束する社会的伝統や習律は希薄化していく傾向にあり、家父長制的経営におけるヘルの恣意的領域は、規則や法律の境界線をこえてすら、無制限に広がる可能性がある。しかしもちろん、ヘルが経営従業者に理不尽と感じられるしかたで伝統を破壊するような場合、反発がおこることはありうる。

第二に、家父長制的経営は、家父長制的労働関係を基礎とする資本主義的経営であり、オイコスのように財産使用や経済的自給自足を目的とするのではなく、資本増殖と交換経済をめざす。そのため、労働力の利用が需要の充足によって制約されることなく、無限に利用し尽くされる可能性がある。

第三に、無限の労働力の代替可能性があるかぎり、家父長制的経営では家産制におけるような従属者に対するヘルの義務はいちじるしく減少する。ただし、経営が労働者の自発的労働給付に依存することはまちがいになく、労働力の効率的で無制限利用の観点から、雇用者の側に義務としてではなく恩恵としての企業内福利厚生の有用性がでてくる。

しかしそれにもかかわらず、第四に、家父長制的経営が「家父長制的」であるのは、恭順-忠実の社会関係を軸とした支配構造であるからだ。家父長制の組織社会化の現実的基礎としての家共同体は消滅しているが、ヘルの人格、とくに企業家としての資質や場合によっては倫理的資質、および経営発展を基礎とした経営の伝統にたいして、あるいはこれらを含む歴史的現実的な細かい事実の集積としての抽象的で超人格的な存在である「経営」にたいして、経営従業者が強い忠誠心をもつことがありうる。しかも、家産制においては契約による組織社会的諸関係がないため、支配構造の安定性は服従者の恭順な心情におおきく依存したが、家父長制的経営では心情にくわえて法的に保障された「自由」な契約関係がある。そのため、家父長制的経営では、心情と形式による二重の支配関係が形成され、経営における社会関係は前近代的な人格的強制性と近代的な組織的強制性をもつことになる。

さらに、ウェーバーの洞察眼は、官僚制や経営の技術的合理化の進展により、組織と技術が人間疎外や社会関係の物象化といった現象を生みだすことを見抜いていた。第二次世界大戦後の経営社会学が、ウェーバー学説を本格的に検討しはじめたのもそのためである。いずれにせよ、家父長制的経営は、ドイツ経営の社会的特質を解明するうえで欠かすことのできない経営形態

である⁽⁸⁾。労働社会問題の本質が労働者の自立にあり、労働者の自立が経営の在り方とわかちがたく結びついているとすれば、家父長制的経営における場合であれ、近代的組織経営における場合であれ、「経営の社会的問題性」は、支配と服従あるいは自立と共同という同次元の問題として提起できる。

形成期経営社会学は、孤立的機械労働による社会関係の非人格化と労働疎外に対する問題意識をもち、家父長制的経営の崩壊と純経済的労働関係の浸透、温情的企業内福利の拒否を前提として、労働者をいかに経営に結びつけるか、を追究した。経営社会学のめざした自立的産業市民の自発的共同性を形成原理とした、経営共同体の形成は、生活共同体や伝統的な家父長制的労働関係を基盤とする経営共同体とは本質的にことなつた社会構成体である。経営社会学生成期における労働社会問題が、従属的労働関係のもとでの労働者の自立性を焦点としていたのに対して、形成期経営社会学は、職業労働の無意味化と、経営に対する心的態度の冷たさとなってあらわれる労働疎外のもとでの労働者の自立と共同を焦点とした。独自の生活スタイルをもつ独立した人格としての労働者と雇用者の対等な関係を基盤とした経営の社会的形成の基礎をすえる、という経営社会学の理念がうまれるためには、経営のより高度な技術的・経済的合理化もしくは官僚制化の進行と、近代的市民社会の理念からの家父長制的経営に対する批判は、不可避のプロセスであった。この意味で、生成期は経営社会学への構想段階であり、この時期における M. ウェーバーの登場は、経営社会学形成にとって決定的に重要である。

3. 労働関係論の高揚—ドイツ社会政策学会マンハイム大会（1905年）—

3.1. ブレンターノの強制的労働組合論

経営社会学的思考の生成から経営社会学形成の構想にむけての第一歩は、20世紀になるとまもなくふみだされた。まず注目すべきは、1905年9月26日におこなわれたドイツ社会政策学会マンハイム大会でのブレンターノの講演「私的大経営における労働関係」である⁽⁹⁾。

1904年のクリスマス休暇にひらかれた学会の委員会で、マンハイム大会では「内陸水路の財政的意義」「私的大経営における労働関係」「カルテルと国家の関係」の三つの問題がとりあげられることが決議され、ブレンターノが二番目を、そしてシュモラーが三番目の問題について報告することになった。シュモラーは、1905年2月26日付のブレンターノ宛書簡で、アルフレート・ウェーバーが手紙をよこして、労働者の報告者をたてることを強くのぞむと書いてきたが、マンハイム大会での講演内容ととくに共同報告者についてどう考えているのか事前にききたい、とたずねてきた。シュモラーは A. ウェーバーの提案に全面的に同意するが、しかし同時に企業家利害を代弁する報告者もたてたらどうだろうか、エーレンベルクをどう思うか、とブレンターノの

意見をきいている。これに対してブレンターノは2月28日に返信(L. Brentano, 1931, S.249ff.)をだしている。結局、二人はミュンヘンで打ち合わせをするが、エーレンベルクが拒絶したため、行政参事官のE.ライディッヒが第二報告者となった。

ブレンターノのシュモラー宛書簡には、具体的な点で若干の修正はあるものの、すでにマンハイム大会での講演内容の趣旨が語られている。まず、シュモラーの提案に対して、ブレンターノは、それらの提案については何も言うべきことはないが、もっと重要なのは、労働者に好意的で、それ以外の利害も同時に配慮できる中間派が団結すること、さらに科学的モノログよりも実践的アクションが問題にされるべきであることを強調し、労働関係や労働契約、労働立法についての見解を述べている。

書簡のなかで、なによりも立法が考えなければならないのは、大経営の独占企業体への統合と私的大経営の生成と発展という時代的傾向のなかで、個人的労働契約というものはもはや存在しない、ということだとブレンターノは主張する。つまり、「想定された諸経営における労働諸条件は、今日それも必然的に事柄の性質上、個別的な経済的巨大大経営の一部をなす技術的諸経営のあらゆる労働者にとって共同のもの」であるとして、個別労働者の労働諸条件に関する共同権益を強調する。このような労働者の共同権益を保護し、かつ公正な労使関係秩序を形成して産業平和を実現するためには、さまざまな色合いの職業労働者組合に配慮して、「政府が」各産業にその産業の全労働者を包摂する組織をつくらなければならない。この公的組織の委員会は、雇用者代表と共同して、一定の期限で労働諸条件をとりきめ、とりきめられた協定にもとづいてあらゆる紛争を処理する調停局あるいは仲裁裁判所として機能する。以上が、ブレンターノの構想したプログラムであった。

この構想は、大会講演のなかでより鮮明な提案として、指導原理というかたちで具体化されている(L. Brentano, 1906, SS.148-149)。もっとも重要な提案は、書簡にもあるように、集团的労働契約の導入である。労働関係は同等の権利をもつ自由な諸個人間の契約にもとづくが、現実に労働者に共通の労働諸条件に関して個人的に契約を結ぶということは、「労働者が自己の最良の判断にしたがって行為する自由ではなく、個別労働者との交渉をつうじて労働者全体に自分の意志をおしつける雇用者の自由を意味する」からだ。ブレンターノは、講演のなかで、当時おおきな紛争となっていた19万5000人の労働者が参加したルール炭坑争議に何度もふれている。とくに、ブレンターノが問題視したのは、ストライキ不参加労働者(Arbeitswillige)の保護であり、ストライキ不参加労働者はつねに、たいていは抗争問題に関する知識がなく、労働紛争のあいだドイツの労働者に譲歩をしいるため動員された外国人労働者であるか、さもなければ一定種類の福利諸施設によって束縛され、既存の法によって容認された諸権利を行使することのできない少数の労働者であることを指摘した。雇用者によるこのような労働者の利用は、労働者間の団

結をくずし、社会的平和を破壊する。講演のあとに発言をした M. ウェーバーも、この点に関しては賛意をあらわし、「いわゆるストライキ不参加労働者は、ストライキのあらゆる利益を享受するが、その代価を支払わず、それどころかストライキ参加者を背後から襲うような」ことをするものであるが、このような労働者を保護するということは、「無節操と同士の名誉の欠如」を助長するようなものだ、と述べている (M. Weber, 1905, S.397)。

以上のような見解にもとづいてブレンターノが提案した具体策は、営業条例第 153 条の特例法を削除し身体的強制と脅迫に関するドイツ刑法典で対応すること⁽¹⁰⁾、非団結者だけではなく団結者の保護、権力手段としての福利諸施設の濫用を排除する条例の公布、労働諸条件の交渉のための労働者と雇用者の代表による強制的協議機関の設立、労働紛争の調停局・仲裁裁判所での解決の義務づけ、労働者代表との交渉を拒絶する提携の禁止、既存の職業労働組合の存続擁護のもとで各産業の全労働者を包括する産業別労働者組織の形成、双方の利害関係者によって選出された中立的議長による紛争問題の仲裁、集团的労働契約に対する法的妥当性の付与、であった。ここで問題となったのは、周知のように、「強制的」協議機関と「強制的」労働者組織の設立ということであった⁽¹¹⁾。調停・仲裁機構の設立という構想は、1871 年に書かれたブレンターノの『労働組合論』であきらかにされたものであり、その点でブレンターノの構想は一貫している。しかし、当時の調停・仲裁機構が「労働者の自主的組織の頂点」として想定されていたのに対し、1905 年段階でブレンターノが提案したものは「政府による公的組織」であった。労働者の主体性と自主性を何よりも重視したブレンターノのこの「修正 (Revision)」(M. Weber, 1912, S.755) をどのように解釈してよいのかは、ブレンターノ研究の重要なひとつの論点である。

労働者の自主的組織による社会改革というブレンターノの自由主義的社会改革主義の立場に共感し、共に闘った M. ウェーバーも (W. Mommsen, 1974, 邦訳 I, 215 頁以下)、ブレンターノのこのいわゆる「強制的労働組合論」には反対した。のちに、ライプチヒ協議参加者にあてた有名な 1912 年の書簡のなかで、ウェーバーは、国営化や公営化、シンジケート化の傾向という「新しい」状況が阻止できないほどに浸透しており、このような支配体に対しては伝来の労働組合政策は役に立たないし、断固とした自由主義的社会政策の担い手として考えられるようないかなる構成体も無力であることを述べ、マンハイム大会におけるブレンターノ構想にふれている。書簡ではブレンターノ構想に対する明確な評価をさけ、問題となっていた協議会の在り方について、非強制的で非拘束的な協議をつづけることこそが社会政策運動にとって意義があることを強調するととどめている (M. Weber, 1912, SS.754-55)。運動主体の自主性と自発性を尊重するウェーバーの姿勢は 1905 年大会においてもおなじであり、この立場からブレンターノ構想には同意できなかったのである。ウェーバーの反論は、次のようなものであった (M. Weber, 1905, SS.398-99)。

まず第一に、国家的強制力を発動した場合の実践的観点から、労働紛争が勃発したときに国家はまずすべての経営を一度に一時停止させることになるし、さらに働きたいと思っている産業労働者や労働者に譲歩しようとしているあらゆる雇用者にも、共同の協定を結ばずに労働を継続するのを禁止することになる。第二に、ストライキの性格という観点から、強制的機関が設立されると、ストライキのなかに純粹に政治的な観点がはいりこむとともに、政治的政党の暴力的牽引力が政党以外のあらゆるものを一気に制圧することとなり、ストライキをするかしないかという問題にたいしては、経済的観点からではなく政治的観点からこたえられるようになる。第三に、労働組合の本質の観点から、強制的労働組合の設立は「労働組合の本質を脅かす提案」である。なぜなら、ウェーバーにとって「労働組合はひとつの固有の価値をあらわすもの」であるとともに、社会民主党の内部で、「政党の俗物根性に対して理想主義を堅持する唯一のもの」であり、「理想主義的労働と理想主義的心情の唯一の牙城」であるからだ。何よりも人間の内的倫理態度と品位感情に発する自立性を重視したウェーバーにとって、労働組合は人間としての労働者の理想を実現する唯一の存在であり、あくまでも自由で自主的な組織でなければならなかったのである。

3.2. 家父長制的経営をめぐる議論

ブレンターノ講演の主眼は法制度、とくに現行労働契約法への批判にあったが、その基調には民主的で自由な経済社会秩序の前提である近代的法制度の形成と、その貫徹を妨害し恣意的に労働者を管理する家父長制的経営に対する批判がある。ブレンターノ講演をめぐって家父長制的経営に対する賛否両論が噴出したことは、労働者の自立にむけての政策と理論の形成および産業・経営の科学的研究への趨勢が生まれたという意味で、経営社会学の構想にむけての第一歩として位置づけることができる。

ブレンターノは、労働者と同様に雇用者も企業の器官であり、企業の繁栄に共通の利害をもつ、と前置きした後で、労使対立を解決するための満足すべき組織がないところでは、企業の繁栄が脅かされているということを看過することによって、次のように性急に結論づけていると家父長制的経営を批判する。

「(家父長制の擁護論者によれば一引用者) 企業の利害が要求することは、企業家がひとりで決めなければならない。企業家は家長のままでなければならないし、そうであることによって全体は繁栄すべきである。企業家意志のあらゆる制限は、法によるものであれ、労働者との契約に関する協定によるものであれ、経営を妨害する干渉であり、企業の繁栄と労働者の幸福をも危険にさらす可能性がある。雇用者の権威は、最近ビュック氏が書いているが、わが国経済秩序の公理として妥当しなければならない。そしてここでいう権威とは、ロシア皇帝がいう意味での、すなわち独裁政治の意味での権威であって、被統治者の同意によって威信が高められた支配者の意志という意味ではない。」(L. Brentano, 1906, S.137)

この見解は、既存の法秩序およびその習律的基盤と矛盾する、とブレンターノは言う。つまり、ドイツ法秩序の出発点が、すべての人間は自己目的であり、人間のあらゆる資質と能力の展開はよびおこされなければならないということにあるからである。家長としての企業家に全権をゆだねるこの見解によれば、人間は、自分が所属する企業の目的に従属させられた、目的のための手段としてあらわれるだけである。そしてこの従属性を確保する手段として、企業内福利厚生が利用されている。ストライキ不参加労働者は、ある特定の福利諸施設の利益を失う危険によって、永続的に企業に縛りつけられている労働者から成り立っているのが普通である。ここで問題になっているのは、純粋に慈善的な特徴をもつ福利諸施設ではない。むしろ問題なのは、おもに企業の外部でいとなまれる労働者の生活の一部にのみ関係する住宅扶助や貸付保証などの諸措置であるが、その効果は、労働者を企業の内外で雇用者の意志に屈服することを強制することにある。

ドイツ帝国の立法が諸個人の自由の保護のために労働者に付与したあらゆる権利が、支配を目的とした企業内福利諸施設によって完全にしめだされている。大経営がその従業者に要求する権力は、労働関係をこえてひろがっており、従業者の全体的、社会的、宗教的そして政治的存在をも対象としている。もっとも重要な問題は、このような福利諸施設によって生じる新しい依存関係は、かつての荘園領主がその隷属民に提供したものをけって提供することはないということ、そしてそれゆえ、経験が示すように、社会平和もその結果ではありえないことである (a.a.O., SS.140-141)。ブレンターノは、家父長制的経営が労働者の自立を妨害し、屈辱的な従属にあまじる保守的精神構造と伝統的社会構造を保護していることを指弾したのである。

M. ウェーバーも、ブレンターノの立場に強い共感をよせ、家父長制的経営が労働者の非自立的態度を培養していることを糾弾した。ウェーバーの念頭には、直前に発言をしたザールブリュッケン商工会議所法律顧問でザール産業連合事務局長であった A. ティレの主張内容があった。ティレは、議論が一面的な方向性をとっているので、「今日の大経営における現実の労働関係についてなんらかの補足をしなければならないという義務を感じる」(a.a.O., S.206)として、発言をもとめた。まず、ブレンターノが主張した集团的労働協約にたいするティレの批判と家父長制的経営擁護論をみてみよう。

ティレは、ドイツ帝国における労働機会の増加は人口増加よりずっと急速に進展していること、ドイツの大経営はほとんど例外なく労働者の技術的訓練をもコストをかけずに調達していること、ザール地方にある5つの大工場では、人々は若年労働者として入社するか、のちに未熟練労働者として入社し、特殊業務のために工場で訓練され、能力は比較的短い時間で十分な高さまで高められることなどを指摘する。ドイツの産業経営がいかに国民経済に寄与しているか、また既存の経営システムがいかに有効であるかを強調したあと、ブレンターノの集团的労働協約論への批判を次のように展開する (a.a.O., SS.207-11)。

労働協約についてくりかえし述べられているが、すでに 5000 人の労働者が働いている大精錬工場と庄延工場をもっている場合、そのような契約は何のためなのか。すでに職場はあり、膨大な量の労働力と労働契約がむすばれている。ここでさらに多数の雇用者とおそらくは 30000 人という数の労働者のあいだで、労働協約が結ばれる必要性はない。ブレンターノは万能薬として、仲裁裁判所を提案したが、すべての事業世界では、締結された契約の解釈に議論の余地がある場合は、仲裁手続きは今日すでに慣例となっている。それでだめなら、営業裁判所か通常裁判所に仲介依頼をすればよい。事業世界において、誰がかつて仲裁裁判所の強制のもとで自由契約を結んだのか。企業家が労働者と賃金について合意できないとき、場合によってはおこりうる解約告知期間の終了の後で、仲裁裁判所が賃金はいくら支払われるべきかを決定する。これは、不条理である。経済生活における契約の自由は、われわれの偉大な財産の一つだ。世界のいかなる立法権力も、だれかを強制して締結する意志のない私的契約を結ばせることはできない。労働契約の締結に国家的強制が導入されれば、企業家は雇いたくない労働者を雇い、労働者は働く意志のない企業家のもとで働かなければならなくなる。さらに労働者は、企業家の経営のために財政的リスクをひきうけなければならない。

ティレの見解の核になっているのは、「自由」とくに契約の自由と国家的介入の拒否である。生活のための手段として労働力しかもたず、失業と賃金にたいしてつねに恐怖心を抱いている労働者の職場を選ぶ「自由」であり、企業が無制限の代替可能な労働力と契約を結ぶ「自由」、雇用した労働力をあらゆる干渉なしに利用する「自由」であった。家父長制的経営擁護論者にとっては、このような「自由」は自明の前提であり、むしろ労働者にたいして契約のさいに自己の利益を擁護する権利を付与することこそ、「革命的」で過激な思想とうつつた。

福利諸施設についても、以前は福利諸施設はよいことでそれをそなえる企業家は賞賛され、何もしない企業家は無情で人間感情につうじていないとして悪く言われた。今日では、逆である。突然、福利諸施設は隷属化の手段になった。しかも、ナウマンは、なぜ企業家は、工場における労働条件において憲法もしくは労働者の共同決定権をとりいれることはできないと言うのか、と問題提起したが、労働者にたいして新しい権利や共同決定権を与えるのは適切ではない、とティレは考え、次のように断言した。

「これに対しては、まず次のような質問がなされなければならない。そのような制度を工場にとりいれるべきであると言われる方々は、一体どのような根拠をおもちなのか？われわれの今日の関係がドイツ産業を強大にしたのであり、これに対立する決定的な根拠が申し立てられないかぎり、この関係を存続させるほうがよい。しかし、ドイツの企業家層、つまりドイツ産業の大多数は、そのような問題を、そして同様に労働協約を拒否する重大な根拠をもっている。皆さん、ラインラント・ヴェストファーレンにおける 19 万 5000 人の成人男子、その大部分はドイツ帝国議会の有権者であるが、かれらが契約違反によって勞

働を放棄する可能性があるかぎり、この集団は疑いもなく、重要な新しい権利の付与のための前提とならなければならない習律的成熟を欠いているのである。」(a.a.O., SS.210-11—傍点引用者)

これをうけて、M. ウェーバーは、19万5000人の労働者が解約告知期間をやぶって労働を放棄したとしても、それは解約告知期間がわなかったためであり、「一方的な服従契約である契約が、何らかの解約告知期間をつうじて権力的立場にたつ搾取者に有利なように、法的に保障されることは、近代的法意識にふさわしくない」と言う。一方的な服従契約に労働者を縛りつけておくような家父長制的経営は問題であり、そのような法的・事実的生存諸条件にいる人間から、「性格学的 (charakterologisch)」にどのような帰結がひきだせるかが重要である。「習律的成熟を欠いている」と言うのであれば、それはなぜかということである。つまり、ウェーバーによれば、非自立の人間を育成する原因は、ティレの地盤であるザールやその他の地方でのシステムや、プロイセン国家とその権威主義的システムにあった。国家とドイツにおける労働制度のシステムもつ権威主義的感覚や規制、命令、圧迫の余波がいかにおおきいかということ、雇用者が契約関係として考えている契約の文言のなかに、「～は処罰する」といった警官用語がいかにおおいかということ、雇用者の血のなかに潜む支配欲がいかに強く、大経営の指導に必要な事実上の責任や権力以上の権勢をいかにみせつけたがっているかということ、そしてこのようなドイツの社会的伝統がいかに労働者人口の性格を粗悪化させているか、ということを経営者は糾弾したのである (M. Weber, 1905, SS.394-97)。

1905年大会でのブレンターノ講演とそれをめぐる議論は、社会政策学会を中心としたドイツ社会政策論が労働者問題のより科学的な実態調査へとむかう契機になった、という点でも経営社会学の形成にとって意義をもつ。シュモラーの第三報告での議論も含め、マンハイム大会での社会政策学会の分裂は、労働問題の科学的考察への潮流を生み、一方で、ウェーバーの「性格学的」関心と心理物理学的方法の研究を基礎とした、ドイツ社会政策学会の産業労働に関する実証的調査に具体化し、他方で、社会政策学会の若手研究者を中心としたドイツ社会学会の形成に結実する。この潮流は、時を同じくして、認識科学としての社会学、とりわけジンメルによって形式社会学が形成されたこととともに、経営社会学の基礎がすえられたことを意味している。

4. 労働社会問題の源泉としての経営—結びにかえて—

労働関係をめぐる諸問題が、シュモラーやブレンターノによって社会的・人間的観点から労働社会問題として認識されるとまもなく、労働社会問題の源泉として、経営における社会関係の変質と混乱が言及されるようになる。20世紀転換期ドイツの企業経営は、本論でも述べたように、

伝統的家父長制的関係から近代的合理的官僚制への過渡期にある。過渡期の労働者問題は、H. ランパートによれば、①労働空間と生活空間の分離、②新しい工業生産技術およびそれと結びついた労働組織、③近代的な社会的諸団体と十分な社会的保障諸施設の欠如、④労働者の視点からはネガティブな印象をもつ、初期および高度資本主義の自由労働契約、などの論点から、まず新しい労働形態と生活形式の生成および具体的対応としての政策形成、それを通じての社会改革の問題としてとらえられた。

このような視点から、労働者問題として設定された社会政策の課題は、第一に、健康や発育の障害になるような労働諸条件の廃止、経営における事故や健康の危険の減少、確実な賃金支払、少なくとも生存するのに十分な労働所得を可能にするような労働市場の諸条件の創出、事故や病気になるあるいは老齢や何らかの理由で予定よりも早く職業活動や就業能力がなくなったり、あるいは扶養者を失ったり、失業したときなどの経済的リスクに対する保障諸施設の創設等々によって財産をもたない労働力の生存の維持と確実性の諸前提をつくりだすこと、第二に、人間の尊厳にふさわしく、健康の維持や公正な処遇、職場の確保や十分な休養時間の確保など、資本の利害に対する労働者の基本的な諸利害の考慮を保障する労働制度と経営制度の形成、第三に、十分に広く衛生的で健康的な最低条件を満たし、かつ経済的にも負担のできる家賃の居住空間の創設、第四に、新しく生成した労働者階層の公共社会への社会的・政治的統合、であった（H. Lampert, 1998, SS.38-40）。

さまざまな解釈は可能だが、ドイツ帝国期の社会政策は現実に労働者保護のための数多くの立法措置を実現した。たとえば、1871年の雇主賠償責任法（Reichshaftpflichtgesetz）をはじめとして、1883年の疾病保険法（Gesetz, betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter）、1884年の災害保険法（Unfallversicherungsgesetz）、1889年の傷病・老齢保険法（Gesetz, betreffend die Invaliditäts- und Altersversicherung）、また、1891年には日曜日の休業と賃金が保証され、1900年には傷害保険が、1903年には疾病保険の適用が拡大され、1903～05年には児童労働保護が実現する（H. Lampert, 1998, S.121ff.; H-U. Wehler, 前掲邦訳, 204頁; 太田, 前掲書, 243頁以下）。

社会政策的課題を担ったのは、国家だけではない。H. ランパートは、1900年前後のドイツ社会政策の推進者を個人と社会運動に大別する（H. Lampert, a.a.O., S.42ff.）。個人は、所与の秩序を無用のものとして考え、社会的諸問題を解決するために秩序を根本から変革しようとする社会革命家と、所与の社会秩序の修正をつうじて社会的変革を追求する社会改革家にわかれる⁽¹²⁾。社会改革家は、さらに企業家、教会代表者、大学教授、官僚と国会議員に分類される。本稿の趣旨にとって重要なのは、大学教授と企業家であり、大学教授としてはシュモラーやブレンターノ以外に Wilhelm Roscher (1817-1894), Gustav Friedrich von Schönberg (1839-1908), およ

び Adolph Wagner (1835-1917) を、企業家としては Ernst Abbé, Robert Bosch, Heinrich Freese, Wilhelm von Funcke, Franz Haniel, Friedrich Harkort, Freiherr von Heyl, Alfred Krupp, Wilhelm Oechelhäuser, Johannes Schuchard, Richard Roesicke, Freiherr Carl Ferdinand von Stumm-Halberg を挙げている⁽¹³⁾。

企業家の社会政策的構想には二つの極があり、一方の極に E. アッペが、他方の極に A. クルップと C. F. シュトゥム-ハルベルクがいる、とランパートは言う。両極の尺度は、経営の民主化もしくは労働者の自立に対する企業家の態度である。アッペは、周知のように、自立性を人間の尊厳と考え、自己決定と利益参加による民主的・共同体関係的な経営の形成をめざした。これに対して、クルップとシュトゥムは、家父長主義的・反民主的企業家の代表である。A. クルップは、1836年に企業健康保険組合を、1858年に労働者年金金庫を工場に創設した。1868年には、労働者の生活維持を安価にするために企業独自の消費団体を設立し、1863年から74年のわずか11年間に1万6700人のために3277棟の工場社宅を建設した。工場住宅は、企業の所有のままであったが、その土地に独自の基準額で既婚の労働者に賃貸にだされ、未婚労働者のためには賄いつき下宿が建てられた。住宅建設と一緒に、国民学校の校舎も建築され、地域社会にゆだねられた。また、クルップは高賃金を支払うことと、解雇を可能な限りさけることでも知られていた(a.a.O., S.44)。さまざまな労働者保護政策を現実化したクルップの労働者に対する眼は、家構成員に対する家長の眼であり、保護と恩恵の代償として恭順と忠誠を、規律と従属を要求する支配者の眼であった。福利諸施設は純粹に慈善的な目的からなされるのではなく、企業内外において労働者を雇用者の意志に屈服させることを強制することにある、とするブレンターノの主張は、本論でもみたとおりである⁽¹⁴⁾。

独立した人格をもつ労働者の自立意識と公共意識の育成を基礎とした自律的社会秩序形成か、支配者の権威と恩恵に対する恭順-忠実関係を基礎とする他律的社会秩序形成か、平和的社会秩序の形成原理に対する姿勢の相違はあったが、社会改革の出発点としての経営および社会改革の担い手としての企業経営者は、この時代すでに実践的にきわめておおきな意義をもっていたのである。この事実はそれ自体、労働社会問題と経営が密接な関係にあったことの証左である。

このような状況のなかで、国家社会政策は、労働者保護や労働環境の一般的・形式的規制や条件の改善にはそれなりの成果があったが、ブリーフスによれば、一方で、企業経営者の社会改革に対する主導権を奪い、その一般的諸目的と措置の形式的・図式的性格から最良の社会形成の出発点としての経営をますます背景へとおしやった。他方で、国家社会政策は、労働者問題の人間の・社会的側面、つまり労働者の精神態度の問題には接近しえなかったのである。形成期経営社会学の認識によれば、さまざまな素性や価値観をもつ労働者の共同生活と共同行為によって生じる、社会的緊張や摩擦の中心点としての経営に社会政策は接近できなかつたこと、また、いかな

る労働者保護立法も社会保険も、固有の法則によって貫徹された空間をもつ経営の社会的問題性を射抜くことができなかつたこと、ここに国家社会政策の限界があつた (G. Briefs, 1934, VII-VIII)。

経営社会学の出発点は、まさにこの国家社会政策の限界の認識と、経営に固有の労働社会問題の提起にある。つまり、個別経営および個別労働者の特殊な事情を前提としたうえで、非人間化する経営の社会的問題性を解明することが経営社会学の課題であつた。経営社会学がこの課題を追究していく立脚点となつたのが、第一に、社会政策・社会科学研究者による労働社会問題の源泉としての経営認識であり、第二に、企業家の経営社会政策的実践である。国家社会政策は経営に接近できなかつたとしても、本論でみたように、シュモラー、ブレンターノそしてウェーバーはいずれも、立場は違つていたが、経営における社会関係と労働者の意識あるいは内的態度という経営社会学的問題を追究した。

ランパートが、ゲックやブリーフスを援用していうように、20世紀転換期における労働世界は劇的に変質していった。諸個人が保護されていた生活共同体での労働は、契約によって基礎づけられ純粋に経済的に規定され、非人格的でたえず解約通知による解雇に脅かされている目的団体での労働にとってかわつた。「工業生産技術や大経営、資本主義的競争は、技術的、計算的で合理的な労働組織を必要とし、作業遂行の技術的-組織的要求のもとで厳密な下位秩序を必要とした」からである。大規模化した産業経営の経営規律と経営のヒエラルヒーの編制は、何よりもまずよそよそしいものとして感じられる労働遂行の脱人格化にいたつたのである (H. Lampert, 1998, S.38)。この現象の推進力となつたのが、科学的管理であつた。

徹底的に分解され標準化された作業には、作業に対する単なる慣れという意味での部分作業の習熟化はあつても、労働への理解や創造性の展開、技術的熟達を追求する過程における人格的陶冶といった、精神性をともなう熟練はない。意思決定と意思遂行の分離は、労働から計画や思慮や工夫を奪う。標準作業と職能別組織は、労働の非精神化をもたらしたのである。しかし、労働の精神性は自立にとっての必要条件ではあつても、必ずしも十分条件ではない。熟練労働の精神性は、前近代的な手工業時代にはより顕著にみられたものであり、伝統的精神構造の一部として労働者人格に有機的にくみこまれていた。労働の精神性は、伝統的共同社会関係としての親方-職人関係や、さらには家父長制的労働関係の結合原理である人格的・依存的関係とは、内的親和性をもちうる。前近代的身分社会では自己の位置が社会の中で固定的にきまつており、自己の存在に対して疑問を抱く必然性がなかつたため、確固たる自己意識の必要性や内的孤独感からくる不安は意識の表面にのぼってきにくかつたのである (E. Fromm, 1941/69, p. 57ff.)。また、労働の精神性の希薄化は、職場社会の秩序原理であつた熟練労働者による肯定的な内的紐帯を分断する。そのため、一方では、結合原理としての組織の必要性がたかまり、他方では、企業と組織に対抗するため、権益による労働者の連帯が形成され、経営の社会秩序は両者の均衡のうえで再編

されざるをえなくなる。

労働社会問題の根源は、平和で自由な民主的社会形成の前提である労働者の自立意識の希薄さにある。この意識構造は、経営生活の在り方と無縁ではない。ドイツ経済社会の底流にありつづけた家父長制的経営は、労働者の伝統的意識と権威への依存的態度を培養し温存する。家父長制的権威の強い影響下で、非精神化のすすむ労働に従事する生活は、「経営に固有の空間をこえて」社会秩序の在り方を規定する意識構造の構成要素となるのである。経済社会の発展のなかで、労働者意識の近代化と自立が要求される時代になってきているにもかかわらず、一方で、家父長制的支配関係が労働者の自立意識の覚醒を阻害し、他方で、経営の官僚制化が労働の非精神化をおしすすめること、これが労働社会問題の本質であった。経営の社会的問題性は、現象としては時代によりことなかつたかたちであられるが、その根幹にあるのは、経営生活をふくむさまざまな社会生活の場で、いかにしたら勤労者が一人の人間として内的整合性を維持しつつ自立的・自覚的に生きていけるか、という問いかけである。経営における摩擦のシステムからは社会的緊張が、抑圧された労働関係からはストレスに満ちた生活が、非自立的意識からは非民主的な社会秩序が生まれる。

1920～30年代には、「経営空間の絶対的即物化」と「経営における人的諸関係の即物化」(G. Briefs, 1931, S.32)に対する揺り戻しがおこった結果、経営社会学や人間関係論のような専門領域が形成されたが、形成期経営社会学が対峙した経営の社会的現実には、20世紀初頭にはすでにあらわれはじめていたのである。ただ、経営社会学形成期には、経営における労働関係は純粹に経済的關係であり、企業内福利は恩恵ではなく、労働者の権利であると考えられた点で、家父長制的経営制度に対する労働者の態度はちがっていた。しかし、家父長制的経営が社会のなかでおおきな意義をもっていたこと、つまり、経営の共同体的性格が社会のなかに浸透していたことは、経営社会学形成の前提条件であった。

《註》

- (1) 拙稿「経営社会学的思考の生成—経営社会学の基層(1)—」(『城西経済学会誌』第30巻, 2003年, 1-19頁)を参照。
- (2) 「経営社会学」という言葉は、ゲックによれば、さらにずっと後の1927年の夏にブリーフスによってはじめて広められた(L. H. Ad. Geck, 1951, S.112)。また、ゲックは同論文の冒頭において、成立史(本研究における生成期)は、「新しい科学(この場合は、経営社会学—引用者)の初期における精神的産物の増大のなかで、新しい科学の自己存在にむかって努力する精神的構想をしめす」(a.a.O., S.107)として、とくに1900年代初頭における産業労働研究の経営社会学成立に対する意義を述べている。
- (3) 例えば、従業員数でみると、1887年のトップ企業であったクルップ社の従業員数は約20,000人であった。1907年にもクルップ社は64,000人の従業員を擁する最大の雇用者であり、つづくジーメンスが30,000人であった。1927年には、合同製鋼が約200,000人、ジーメンスが116,000人、IGファルベンが80,000人の従業員をそれぞれ擁しており、大規模化が著しくすすんでいる(J. Kocka,

1981a, S.44)。なお、企業の多角化と統合化に関する J. コッカの議論のもとになっているのは、言うまでもなく、チャンドラーの学説である。

- (4) ドイツ帝国期における家父長制をめぐる研究に関しては、多様な立場と視点からのすぐれた研究が数多くある。大野英二(1965/75)氏は、労働力の質を陶冶しうる自主的な合理的な新型の労働関係との対立において、家父長的な旧型の労働関係を、温情的福利施策と支配・隷属関係の強制という「家父長的観点(Herr-im-Hause-Standpunkt)」を基調とする従属的労働関係ととらえた。ユンカーと結びついた、伝統的で従属的な関係を基礎とする家父長制的経営観は、ドイツ資本主義研究のひとつの柱をなすものである。近年では、太田和宏氏の研究(1996)がこの観点を継承しており、支配機能としての企業内福利を軸として、第二帝政期のザール地方を中心に家父長制的経営の変容と連続性を証明しようとした。これらと対照的なものとして、対等な労資関係のうえでの自由な個別的労働契約締結を根拠として、ヘル・イム・ハウゼの労資関係を近代的=資本主義的労資関係であると主張する野村正實研究(1980)がある。また、田中洋子(2001)氏は、長期的な企業と人との関係の普遍性を主張する観点から、クルップ社の事例とりあげ、マイスターの伝統や社会全体の福祉(Gemeinwohl)、良き行政(Polizei)統治思想などのドイツ歴史社会の伝統のうえで展開した家父長制的経営は、資本主義化=近代化の過程のなかで、資本主義的合理性に適合的な労資関係のひとつの型として形成されたことを論じている。
- (5) さらに、シュモラーの家父長制的経営概念については、G. Schmoller, Über Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen, 1889, in: ders, Social- und Gewerbepolitik der Gegenwart, Duncker & Humblot, Leipzig, 1890, S.418ff. を参照。
- (6) この点については、リッターも同様の見解を示している。リッターは、階級対立をこえた社会的正義の理念によって義務づけられた君主制国家の社会政策をつうじて、社会的諸問題の解決をさぐるうとする構想に、シュモラーが意識的に結びつけていたのは、18世紀プロイセンにおける重商主義的政策の理想化された伝統であり、「シュモラーにとって労働者は、まず第一に、政策を共に形成する主体であるよりもむしろ客体であった」としている(G. Ritter, 1996, S.60)。
- (7) 周知のように、ウェーバーは習慣(Brauch)、習俗(Sitte)および習律(Konvention)を区別する。社会的行為において事実上の規則性が存在する可能性があり、その規則性の存在可能性が一定の人間集団内部で事実上の行動や態度によって示される場合およびその限りにおいて、それは習慣とよばれ、事実上の習熟がながいあいだの慣れにもとづく場合、習俗とよばれる。習俗が外的に保証された規則ではないのに対して、習律は一定の人間集団内部において妥当性を認められ、効力が逸脱に対する社会的非難やボイコットによって保証されている。習律は、妥当性をもった諒解によってたんなる習熟や慣れにもとづく習慣から区別され、強制装置の欠如によって法から区別される(M. Weber, 1922/1980, S.15; 1913, S.460)。
- つまり、ウェーバーは、行為や態度の規則的反復を習慣とよび、長期間にわたる反復が純然たる事実としての力をもち諒解された存在として認知されるようになったものを習俗、そして習俗が伝統の神聖化力によって規範化されたものを習律と考えた。ここにも、存在領域と当為領域を峻別するウェーバーの態度がみられる。これに対して、シュモラーは、Sitte という語に倫理的意味合いをふくめており、ウェーバーの用語法でいえば、習俗と習律の両方を包括する概念として使用している。ここには、存在と倫理は切り離せないし、切り離すべきではないというシュモラーの姿勢がうかがえる。
- (8) 例えば、ブリーフスも、ドイツの社会的経営制度の形成にたいする雇用者の家父長制的姿勢の意義を強調している(Vgl. G. Briefs, 1934, S.105ff.)。
- (9) 「私的大経営における労働関係」は、ブレンターノの研究報告(Referat)ではなく、基調講演(Einleitender Vortrag)となっている。これは、ブレンターノ講演が、科学的事実認識ではなく、実践的政策提言であることを強調したものであると考えられる。
- (10) 営業条例第153条は、「身体に対する強制脅迫、名誉毀損又は同盟絶交をもって、他人をして第152条に掲げる協定に参加すること、若しくは約定に服することを決意させ、若しくは決意させよう

と囚った者、又は同様の手段によってかかる約定から脱退することを妨害し、若しくは妨害しようとする者は、一般刑法上さらに重い刑罰に該当する場合を除き、3ヶ月以下の禁錮に処する」というものである。152条は、団結禁止の排除を規定した者で、団結の自由を法的に形式的に保護したものであるが、実際には団結の法律上の保障については言及しておらず、むしろ団結しない自由も公然と認められる結果となった。153条との関係で考えれば、その意図はストライキ不参加労働者を保護する立法措置であった（鼓、1971、42-43頁）。ブレンターノは、この意図に抵抗したのである。

- (11) ブレンターノは、先に挙げたシュモラー宛書簡のなかでも、また大会講演においても、1904～05年のルール炭坑争議に何度もふれている。このことから類推できるように、ブレンターノの強制的労働者組織という発想も、ルール炭坑争議で成立した7人委員会にヒントをえたものであるとする研究者もいる（鼓、前掲書、70頁）。7人委員会は、1890年9月に創立されたドイツ坑夫組合が発展した社会民主党系の旧組合と1894年8月に創立されたキリスト教鉱山労働者組合、1902年に創立されたポーランド人職業別組合、1883年にルール炭鉱地帯に進出したヒルシュ＝ドゥンカー労働組合の四労働者の代表からなるもので、1905年1月12日にエッセンで開催された炭坑代議員集会で構成された（大野、前掲書、323-24頁）。

- (12) 社会的運動の推進主体は、政党と労働組合、協同組合を中心とする。ランパートによれば、社会的運動は3つの傾向に分類される。第一は、社会主義的労働者運動で、F.ラッサールによって1863年に設立されたドイツ一般労働者組合（Allgemeinen Deutschen Arbeiterverein）とA.ベーベルやW.リープクネヒトらによって1869年に創設された社会民主労働者党（Sozialdemokratische Arbeiterpartei）を源流とする社会民主党（SPD）を中心的運動主体とする政治的-立憲的労働者運動と、社会主義的労働組合や自由労働組合、生産-消費協同組合を中心とする団体的-連帯的労働者運動に大別される。第二は、キリスト教社会運動で、コルピング職人組合やキリスト教労働同盟、カリタス（社会福祉事業団）、キリスト教的労働組合、中央党、カトリックドイツ国民同盟などを運動体としてもつカトリック社会運動と、A.シュテッカーが1878年に創立したキリスト教社会労働者党（Christlich-soziale Arbeiterpartei）と1890年に設立し、F.ナウマンやM.ウェーバー、G.シュモラー、E.トレルチ、L. von ヴィーゼ、A.ワグナーらが参加したプロテスタント社会会議（Evangelisch-sozialen Kongreß）がふくまれる。第三は、自由主義的社会運動であり、F.ナウマンが1896年に設立した国民-社会同盟や自由思想連合（Freisinnigen Vereinigung）などがある（H. Lampert, a.a.O., S.51ff.）。

G.リッターは、19世紀以降の重要な社会理念の基礎として、社会主義、マルクス主義、ローマ・カトリックおよびプロテスタンティズムのキリスト教社会理論、そして市民的社會改革および社会科学をあげている（G. Ritter, 1996, S.28ff.）。ランパートの観点は、リッターとは異なる観点からの分類であるが、社会政策の方向性が社会的理念によって決定されることを考えると、両者の類型化に多くの共通点が認められることは偶然ではない。

- (13) いずれも周知の企業家であるが、ランパートにしたがって、簡潔に紹介しておく。なお、Alfred Krupp (1812-1887) については、本論でふれたので割愛する。

Ernst Abbé (1840-1905) は、紡績工の息子で物理学教授の資格をもち、1875年にイエナの光学機器メーカーとして有名なツァイス社の共同経営者となった。カール・ツァイスの死後、1889年にカール・ツァイス財団を設立し、労働者保護の諸問題や利益分配制、労働日の短縮、労働委員会の諸課題などに従事した。Robert Bosch (1861-1942) は、自身が精密機械職人で技師であり、1886年にシュトゥットガルトで精密機械・電気技術の工房としてボッシュ有限責任会社を創設した。ボッシュの工場では、1906年にはすでに8時間労働制が、1908年には土曜日半日制が導入されている。またボッシュ財団はとくに医療分野に対する多大な貢献をしている。Heinrich Freese (1853-1944) は、木れんが舗装・巻上式ブラインドの製造業者で、1888年に労働者の利益分配制を1892年には8時間労働制を導入している。フレーゼの社会政策に関する著作として、『職員利益分配制』（1904年）や『立憲的工場』（1909年）などがある。Wilhelm von Funcke (1820-1896) は、ドイツ西部の商工業

都市ハーゲンにあるボルト工場 Funcke & Hueck 社の共同所有者で、多方面にわたる給付をもつ労働者共済金庫の設置と、従業員住宅の建設をおこなった。Franz Haniel (1779-1868) は、ルール鉱山の開拓者で、グーテホフニングスヒュッテ（ドイツの金属・機械コンツェルン）の扶助制度を発展させた。Friedrich Harkort (1793-1880) は、ドイツで最初に設計された蒸気機関を製造した機械工場の創設者であり、この企業は電力機械・運搬・建設機械製造会社であるデーマク（DEMAG）のひとつの前身であった。また、ハーコートは、1830年からヴェストファーレン州議会の構成員で、児童労働の禁止や最大労働時間の規定、労働者団地の建設、疾病・傷害保険の設立、学校制度の改善、消費者組合の創設などを要求した。Freiherr von Heyl (1792-1858) は、ヴォルムスの皮革産業の企業家で、企業が支援する労働者健康保険組合を設立し、1858年には労働が不能になった工場従業者のための年金基金を導入した。Wilhelm Oechelhäuser (1820-1902) はデッサウの大企業家で、法律の領域をこえた社会的給付を追求する経営者団体を創立した。1888年以降、「ドイツ労働者新聞」の編集をおこなった。Richard Roesicke (1845-1903) は帝国議会の左派自由主義者でデッサウの醸造業者であり、社会政策的原則として、「少数富裕階級の生活水準のあらゆる悪化に対する精神的な抵抗、目的意識をもった社会改革の継続、すべての身分と階級の完全な同権、税制領域における弱者の負担の軽減と強者の負担の増加」を明示した。Johannes Schuchard (1782-1855) は、ボンの織維産業の企業家で、児童労働禁止には賛成の立場をとり、実物賃金制には反対していた。1837年にライン州議会の代議士として、児童労働禁止法の提議をおこない、採択された。Freiherr Carl Ferdinand von Stumm-Halberg (1836-1901) は、ザールの産業企業家で帝国議会の自由-保守主義派の代議士で、北ドイツ帝国議会において、1869年に一般老齢-傷病保険導入の提議をおこなった。ドイツ帝国議会では、労働者保護の問題を提起し、くりかえし労働者問題についての議論をおこなった。シュトゥムは、社会政策観の意味において、指導的な内閣構成員やヴィルヘルム二世に影響力をもっていた（H. Lampert, a.a.O., SS.43-44；W. Weimer, 1993, 邦訳, 17頁以下）。

- (14) これと正反対の主張をしているのが、R. エーレンベルクである。なお、この点については、拙稿の前掲論文を参照。

参考文献

- Brentano, Lujo (1906), *Das Arbeitsverhältnis in den privaten Riesenbetrieben*. Einleitender Vortrag, in: *Schriften des Vereins für Sozialpolitik*, Bd.116, Duncker & Humblot, Leipzig
- (1931), *Mein Leben im Kampf um die soziale Entwicklung Deutschlands*, Eugen Diederichs Verlag, Jena
- Briefs, Goetz (1931), *Betriebssoziologie*, in: A. Vierkandt (Hrg.), *Handwörterbuch der Soziologie*, Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart, SS.31-52
- (1934), *Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie*, Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart
- Fromm, Erich (1941/69), *Escape from Freedom*, Avon Books, New York
- Geck, L. H. A. (1951), *Zur Entstehungsgeschichte der Betriebssoziologie*, in: K. G. Specht (Hrg.), *Soziologische Forschung in unserer Zeit*, Westdeutscher Verlag, Köln, SS.107-122
- Habermas, Jürgen (1962/99), *Strukturwandel der Öffentlichkeit*, Suhrkamp, Frankfurt am Main
- Kocka, Jürgen (1980), *Organisierter Kapitalismus im Kaiserreich?* in: *Historische Zeitschrift*, Bd.230, SS.613-631
- (1981a), *Großunternehmen und der Aufstieg des Manager-Kapitalismus im später 19. und frühen 20. Jahrhundert*. Deutschland im internationalen Vergleich, in: a.a.O., Bd.232, SS.39-60
- (1981b), *Capitalism and Bureaucracy in German Industrialization before 1914*, in: *Economic History Review*, Vol. 34, pp. 453-468
- Lampert, Heinz (1998), *Lehrbuch der Sozialpolitik*, 5. Aufl., Springer-Verlag, Berlin

- Mommsen, Wolfgang J. (1974), Max Weber und die deutsche Politik 1890-1920, 2. überarbeitete und erweiterte Auflage, J. C. B. Mohr, Tübingen 邦訳『マックス・ウェーバーとドイツ政治 1890～1920』I・II (安世舟/五十嵐一郎/小林純/牧野雅彦訳) 未来社, 1993/94年
- 野村正實 (1980) 『ドイツ労資関係史論』 御茶の水書房
- 大野英二 (1965/75) 『ドイツ資本主義論』 未来社
- 太田和宏 (1996) 『家父長制の歴史構造—近代ドイツの労務管理と社会政策—』 ミネルヴァ書房
- Ritter, Gerhard A. (1996), Arbeiter, Arbeiterbewegung und soziale Ideen in Deutschland, Verlag C. H. Beck, München
- Rummler, Hans-Michael (1984), Die Entstehungsgeschichte der Betriebssoziologie in Deutschland, Verlag Peter Lang, Frankfurt am Main
- Schmoller, Gustav (1872), Eröffnungsrede zur Gründung des Vereins für Sozialpolitik am 8. Oktober 1872 in Eisenach, in: H. H. Nau (Hrg.), Gustav Schmoller Historische-ethische Nationalökonomie als Kulturwissenschaft. Ausgewählte methodologische Schriften, Metropolis Verlag, Marburg, 1998, SS.67-74
- (1900/78), Grundriß der allgemeinen Volkswirtschaftslehre, I. Teil, München u. Leipzig
- 田中洋子 (2001) 『ドイツ企業社会の形成と変容—クルップ社における労働・生活・統治—』 ミネルヴァ書房
- 鼓肇雄 (1971) 『マックス・ウェーバーと労働問題』 御茶の水書房
- Weber, Max (1895), Der Nationalstaat und die Volkswirtschaftspolitik, in: ders, Gesammelte Politische Schriften, J. C. B. Mohr, Tübingen, 1921/1980, SS.1-25
- (1905), Debatterede zu den Verhandlungen des Vereins für Sozialpolitik in Mannheim 1905 über das Arbeitsverhältnis in den privaten Riesenbetrieben, in: Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik, J. C. B. Mohr, Tübingen, 1924/78, SS.394-430
- (1912), Ein Rundschreiben an die Teilnehmer der Leipziger Besprechung vom 15. November 1912, in: MWG II /7, 2. Halbband, SS.748-757
- (1913), Ueber einige Kategorien der verstehenden Soziologie, in: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, J. C. B. Mohr, 5. Aufl., Tübingen, 1922/1982
- (1922/80), Wirtschaft und Gesellschaft, J. C. B. Mohr, 5. Aufl., Tübingen
- Wehler, Hans-Ulrich (1973), Das Deutsche Kaiserreich 1871-1918 (Deutsche Geschichte, hrsg. von Joachim Leuschner, Band 9. Kleine Vandenhoeck-Reihe 1380), Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 邦訳『ドイツ帝国 1871-1918年』(大野英二/肥前栄一訳) 未来社, 1986年
- Weimer, Wolfram (1993), Kapitäne des Kapitals. Zwanzig Unternehmerporträts großer deutscher Gründerfiguren, Insel Verlag, Frankfurt am Main und Leipzig 邦訳『ドイツ企業のパイオニア』(和泉雅人訳) 大修館書店, 1996年