慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	Hisashi Yano : Hüttenarbeiter im Dritten Reich
Sub Title	
Author	後藤, 俊明
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1987
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.79, No.6 (1987. 2) ,p.647(103)- 651(107)
JaLC DOI	10.14991/001.19870201-0103
Abstract	
Notes	書評
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19870201-0103

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

書評

Hisashi Yano:

Hüttenarbeiter im Dritten Reich

(Die Betriebsverhältnisse und soziale Lage bei der Guttehoffnungshütte Aktienverein und der Fried. Krupp AG 1936 bis 1939. Franz Steiner Verlag, Stuttgart 1986.)

本書は，著者の数年にわたる西ドイツ留学の成果として1983年にボーフム大学に提出された学位論文に加筆補正されたものである。本書では，1936年から1939年までの時期のナチ労働者政策に関するT.W.メイスンの研究と，それをめぐって展開された一連の論争が考察の出発点とされている。第二次大戦前夜におけるナチ・レジームの経済的危機と社会的不安定性およびその帰結としての体制的危機の深化に関するいわゆるメイスン・テーゼを個別的な企業のレヴェルにまで降りたって再検証すべく，グーテホフヌングスヒュッテ社（以下ではGHHと略記）とクルップ社（鋳鋼工場）を考察対象として取り上げ，経営内における労働者層の経済的な存在形態と行動様式を解明することが本書の課題とされる。すなわち，鉄鋼業という「一産業部門における社会的現実のミクロ経済学的考察」(S. 2) を通して第二次大戦前夜の「第三帝国の社会的領域における『サブ・システムの危機』をめぐる問題」(S. 1) にアプローチすることが意図されているのである。かかる課題を果たすために，両社の企業文書館にて渉猟された史料を中心とする膨大なアルヒーフ史料を駆使して，1936年から1939年までの時期における両社の経営戦略，就業状態，技術養成制度，労働時間，健康，賃銀，経営内社会政策，ナチ労働者政策に対する労働者の対応といった諸側面について詳細な分析が行われている。その結論は，大戦前夜の体制的危機に関するメイスン・テーゼの相対化を迫るものといえる。そこで，以下では，本書の内容をメイスン・テーゼと関連づけながら紹介してみたいと思う。

メイスン・テーゼの核心は，まずもって，第二次大戦前夜の労働市場において労働力不足が危機的な段階にまで深化し，このことが経済的再軍備の桎梏として作用したという見解にある。この論点に関して，著者は，本書第3章において製銑，製鋼，圧延の各部門における労働力需要の充足の実態を詳細に検討し，労働力不足は鉄鋼生産を制約する基本的な要因ではなかったことを論証する。たとえば，メイスンによって労働力不足がもっとも深刻であったと想定されている1938/39年にGHHの製鋼部門では，労働力需要の大半は新規雇用によって充足されたのであり，また，圧延部門では棒鋼，厚板などの特定の製品への需要の集中に対応しつつ生産の調整と拡大が図られたため，労働力は主として経営内における労働者の配置転換によって確保された。すなわち，導管，導線，薄板などの生産を縮小し，その余剰労働力を棒鋼，厚板の生産に振り替えることによって労働力需要の増大に対応しえたのである。そのさい，経営内での労働者の配置転換が労働力調達の有効な手段として機能しえたのは，圧延部門における本来の生産的労働が熟練労働者ではなく半熟練労働者と不熟練労働者とによって担われていたからであるとされ，労働力確保の方法と労働力の熟練度との内的な関連が強調される。こうして，著者は，労働市場が全般的な労働力不足という隘路に陥っていたとみなす見解を批判しつつ，次のように主張する。「決して危機的なまでに狭隘化してはいなかった労働市場は，企業がその生産政策に関する熟慮に含めるべき諸要因のうちのひとつの要因にすぎなかった」(S. 48)。すなわち「労働市場が製鍊所の生産戦略を規定したのではなく，逆に後者が労働力の確保と配分の方法を規定したのである」と (S. 48)。そのさい，企業の生産戦略の展開にとって決定的であったのは，原料確保の困難とそれを背景として実施された政府の生産統制であったという。

以上の著者の見解は，労働時間を考察対象とする第5章において補強される。まず，GHHにおける総労働時間が1936年から1939年までに約30%増加したのに対して，労働者1人当りの労働時間はほとんど不変であったことに注意を促し，その理由として，鉄鋼業における支配的な就業形態であった作業方制度の変化と，それにともなう被用者数の絶対的な増加を指摘する。すなわち，企業の生産戦略の変更によって生産の増強を要請された部門では，労働者1人当りの労働時間の延長によってではなく，二作業方制から三作業方制への移行によってその要請に応えたという。その結果，労働者の労働時間は二作業方制のもとでの54時間から40—47時間へ短縮されるにいたった。そのさい，三番方の導入にともなって新たに生じた労働力需要は，新規雇用や経営内での配置転換によって十分に充足されえたという。つまり，労働力は生産戦略の変更に対

する就業形態における対応を制約する要因ではなかったと主張されるのである。こうした考察に基づいて，著者は，労働力不足に規定されて労働時間が著しく延長されたと捉えるメイスンの見解を次のように批判する。「もし，危機的な労働者不足が存在していたならば，労働時間の延長をもたらす二作業方制の経営形態の拡延傾向が確認されるはずである。しかし，実際にはそうではなかった」と（S. 74）。

第7章では，労働者の社会経済的存在形態にとって決定的に重要である賃銀が分析される。まず，著者はナチスの賃銀政策の基本的な性格を，恐慌期の低水準の協約賃銀を固定化することによって経済的再軍備のために賃銀コストの圧縮を図ると同時に，生産性の向上を刺激すべく個別的な能率に対応しうる弾力的な賃銀体系の導入を図るという二重の課題を追求した点に求めている。鉄鋼業においても基本的にこうした政策に基づく賃銀体系が導入された。ところで，労働市場が新しい局面を迎えた1936年以降，GHHの圧延工場において1936/37年から1938/39年までに平均賃銀が約21％増加したことに示されるように，賃銀収入が飛躍的に増加するにいたった。かかる賃銀の増加は，著者によれば，労働力不足に規定されて労働時間が延長された結果ではなく，また，労働力不足を背景として他の経営の労働者を引き抜くための手段として用いられた「誘惑賃銀」による賃銀押し上げ効果によるものでもなかった。むしろ，出来高賃銀制や超過労働，休日労働，夜間労働などに対する割増支給制といった，個別的に労働意欲を刺激する賃銀形態が採用された結果であったという。すなわち，1936年以降の賃銀動向にとって決定的であったのは市場要因ではなく，企業の生産計画の変化に適応しうる賃銀体系の展開であったとされ，労働市場の規定力に対する企業の生産戦略の優位が強調される。

以上において，労働力不足に関するメイスン・テーゼの批判的再検討を試みた著者は，つぎに，ナチ体制における労働者階級の社会的不統合をめぐる論争に棹さすべく，労働者の社会的行動様式を規定した諸要因を分析する。まず，第7章において労働者1人当りの実質賃銀が考察され，たとえばGHHでは1939年6月の実質賃銀は1929年10月のそれをおよそ20％上回っていたことが指摘される。労働時間にほとんど相違がなかったことを考慮するならば，「GHHの製錬所における労働者の物質的な状態は，明らかに，経済恐慌以前より劣悪ではなかった」（S. 115）といえる。しかし，他面において，実質賃銀の一般的な増加傾向と並行して，労働者内部において賃銀格差が拡大された。とくに，時間賃銀制のもとで主として修理労働に従事する熟練労働者に比べて，出来高賃銀制のもとで本来の生産的労働を行う半熟練労働者が高収入を得るという状況が現われた。著者によれば，こうした賃銀格差の拡大は，労働者の統合を目的として企業が意識的に展開した戦略の一環であったという。

こうした企業の戦略は，経営内社会政策および企業の自発的な社会給付制度を通して，さらに体系的に展開された。これらの制度の具体的な成果の考察を課題とする第8章では，まず，1935/36年以降企業の社会給付総額が著しく増加し「賃銀引き上げの代替物」（S. 117）としての機能を有したことが指摘され，ついで，クリスマス賞与，「労働美化」活動，福利厚生事業，図書館活動，社宅制度について詳細な分析が行われる。このうちクリスマス賞与は，1936年から1939年までに約42％という大幅な増加を示したが，給付の基準が経営への帰属性と家族構成とに置かれていたことに示されているように，それは勤続年数の長い基幹労働者を経営に結び付けておくための手段であった。また，相対的に居住面積が広くかつ家賃が安かった社宅は被用者に一般に好評であったといわれ，住宅市場の全般的な逼迫という状況に規定されて，入居の申請が供給を超過した。そのため，社宅の入居者を決定するさいに選別が行われ，新規被用者に対して古参の基幹労働者が優遇されたという。こうして，経営内社会政策と企業の社会給付制度が一般に拡大傾向を示すなかで，それが被用者による企業利潤への参加としてではなく，いわば経営者の上からの扶助としての性格を有するものであっただけに，その受益をめぐる選別構造に規定されて労働者の内部における格差がいっそう拡大されるにいたった。そのさい，ドイツ労働戦線を中心とするナチ諸組織によるこの分野への介入に対して企業は自己防衛に成功し，経営内における労働者の統合は企業の主導のもとで行われたことを，著者は強調する。

第9章では，以上の論点がさらに詳述される。まず，経営内での労働戦線の代表的な活動として，経営共同体理念の実現，模範経営の表彰制度，冬期救援事業，歓喜力行団などが取り上げられ，これらの活動に対する労働者および企業の対応とその成果について考察される。このうち，たとえば模範経営表彰制度への参加問題においてGHHもクルップも消極的な態度を示し，また，経営共同体理念の実践活動は企業が容認する範

囲内でのみ成果を挙げることができたにすぎない。さらに，ナチ体制への労働者の統合を図る手段として労働戦線によって重視された歓喜力行団の活動について，著者はその成果を肯定的に評価することには消極的であるように思われる。歓喜力行団が主催する団体旅行の参加者のなかに占める労働者の比率は全体的に低かったし，参加できたとしてもかれらはナチスの政治的な目的をほとんど意に介さず，もっぱら娯楽それ自体を享受したにすぎなかった。これに対して，演奏会や観劇の安価な提供を中心とする労働戦線の文化事業には多数の労働者が参加したが，このことがナチ体制に対するかれらの態度を改善することに寄与したとはいえない。労働者は，ナチスの諸組織や諸制度に対して期待されたほどに自発的な給付を行おうとはしなかったのであり，その意味で，究極的には「労働戦線は，労働者をレジームに獲得することができなかった。」(S. 162) また，歓喜力行団の活動が労働戦線の宣伝によって少なからぬ反響を呼び起こしたとしても，その活動の現実的な成否は企業の容認と協力とに依存していた。労働戦線がナチ「経営共同体」の成果であるとして宣伝した諸制度の多くは，企業のイニシアティヴに由来し経営独自の政策として企業によって擁護されたものであった。したがって，経営の自律性への介入を意図する活動は，企業の厳しい拒否に遭遇しなければならなかった。さらに，経営内の諸問題や労働者の日常生活に対する労働戦線の介入から自己防衛するという共通の利害関心から，被用者と使用者との間に「暗黙の経営共同体」(S. 150) さえ存在したという。

以上のように，ナチ組織による労働者の社会的統合の成果について否定的な評価を下す著者は，労働者の社会的行動様式を規定した要因として，むしろ経営内部における労働諸条件を決定的に重視する。すなわち，原料調達の困難に規定された企業の生産戦略の変更は，新規雇用や操業短縮部門における労働者の配置転換をもたらすことによって経営内の労働力の流動性を高めた。その結果，高収入が保証される職場を確保することが労働者の大きな関心事となり，職種によっては解雇の危険さえ存在した。かかる状況のなかで，賃銀，労働時間，経営内社会政策など労働諸条件の細分化 (Differenzierung) が進行し，労働者の物質的状態における内部的な格差が拡大した。そのさい，物質的な利益の享受から排除された労働者層においては必然的に不満が生みだされた。しかし，著者によれば，そうした不満は企業による労働者の統合戦略を危うくするものではなかった。労働諸条件の細分化に規定されて労働者の社会経済的な利害関心が分化したため，集団的な連帯に基づく抗議行動を行う基盤が弱まっていたからである。不満をもつ労働者は労働条件の改善を使用者に対して個々の職場において個人的に要求することを試み，使用者はその要求の一部を個別的に受け容れることによって，かれらを企業に統合することに成功したのである。こうして，経営内部の労働諸条件に基本的に規定されて生み出された「労働者層の社会的行動の分化，連帯的な行動様式の解体，孤立化と私的関心への埋没」(S. 161) という状況は，労働者層の分断による統合を狙う企業の戦略の所産であったと同時に，それをさらにいっそう強化することを可能とした。以上の考察から導き出される結論を，著者はつぎのようなテーゼとして総括している。「企業は，まさしく個別的な職場において労働者の個別的な要求を一定程度実現させるさい，意識的な統合戦略を追求した。……経営は，基本的には自らいかなる責任ももたない一連の社会政策上の諸問題において，紛争を緩和する機能を果たした。経済的および社会的なサブ・システムの一部としての経営は，積極的な政治的統合手段ではないとしても，受動的な手段とみなされるべきであり，労働者層の不統合過程を食い止め，かれらの要求を個別的に実現させたのである」と (S. 165)。こうして著者は，労働者階級の社会的不統合を主張するメイスンの見解と，ナチ・レジームの政治的ダイナミズムが社会経済的紛争を解決し労働者の不統合を阻止しえたと捉える見解との両面批判として，自らのテーゼを定立させるのである。

以上，本書における考察のうち，とくに「第三帝国における社会的なサブ・システムの解体」(S. 163) をめぐる従来からの論争に関わる論点を中心にして紹介した。紙幅の関係上，つぎの3点についてのみコメントを加えてみたい。

第1に，第二次大戦前夜における労働力不足問題について，著者は，考察の対象とした鉄鋼業2社について労働力をめぐる隘路は基本的に存在しなかったと主張している。この結論を導くための論証は，詳細かつ膨大な史料にも支えられてきわめて精緻に展開されている。しかし，鉄鋼業2社における労働力需要の個別的な充足という問題とドイツ労働市場全体における需給動向の問題とがいかなる関連にあったのかという点については，必ずしも明確ではない。すなわち，本書の叙述のなかで，1936年以降労働市場が新しい局面を

迎えて鉱業，「鉄・金属経済」，機械工業などにおいて熟練労働力の調達が困難となったこと（S. 48, 100），また，労働時間の延長が限界に達するほどに労働力不足が進展するにいたった産業部門が存在したこと（S.68）などの指摘が散見され，鉄鋼業以外の産業部門において労働力不足が顕在化していたことが示唆されている。他方で，石炭業から鉄鋼業への労働力の流出がみられ（S. 27），また，鉄鋼業における賃銀の引き上げは流入した労働力の他部門への流出を防止するための手段として利用されたとして（S. 108），労働力の調達において鉄鋼業が相対的に強い競争力をもち，まさしく労働力の吸引・流入部門であったことが指摘されている。もしそうであったならば，鉄鋼業の労働力の調達において隘路が生じなかったのは当然であったとはいえないだろうか。また，GHH における基幹労働者の時間賃銀率が1936年12月から2年間におよそ11.4%引き上げられたことが労働者の流出を防止することに利用されたとするならば，GHH 自体の労働力調達においては直接的な困難が存在していなかったとしても，GHH を取りまく労働市場が逼迫していたことを間接的に示しているとはいえないだろうか。これらの点をより明確にするためにも，労働力の流出と流入という2つの局面を内包する労働市場の構造を統一的に捉え，その総体的な構造分析のなかで鉄鋼業が占める位置を明らかにする作業が不可欠ではないかと思われる。

以上の問題は，歴史学研究における個別と全体との関係をめぐる方法上の問題と密接に関連する。著者は，一方において，本書の課題と考察対象を厳しく限定し，個別的な企業分析から導き出された結論を一般化することに対して慎重な態度をとっている（S. 165）。しかし，他方において，こうした個別的分析にともなう「孤立化的考察方法」の危険に陥らないように，個別的分析の結論を総体的連関と関連づけなければならないとも述べている（S. 2）。問題は，その関連のさせ方である。個別的対象の分析の結論を総体的連関のなかに位置づけるには，ある特定の課題設定にとってその個別的考察対象が合理的な整合性を有するか否かに関する予備理解（Vorverständnis）という前提的な手続きが不可欠であろう。その意味で，著者が本書の考察対象を限定するさいの予備理解において，鉄鋼業は労働力の確保をめぐるナチスの労働市場政策の中心的な対象ではなかったこと，また，軍需工場の中心は中小経営であり本書の考察対象である2企業においては軍需の比重が著しく低かったこと（クルップでは売上げの約9%，GHHでは0%）などを指摘して，いわば課題設定と考察対象とのネガティヴな関連を前提としていることは，その個別的経営史分析を総体的連関のなかで位置づける試みを制約しているとはいえまいか。もし，鉄鋼業2社と経済的再軍備との関連がネガティヴであったのであれば，経済的再軍備の増強にともなって軍需関連部門を中心として生じたとされる経済的隘路の作用は，これら2企業にとっては間接的なものたらざるをえないであろう。メイスンの主張する第二次大戦前夜の経済的危機とはナチ再軍備の強力的遂行にとっての危機にほかならず，労働市場もまたその意味において逼迫したのである。したがって，本書において明らかにされたように，軍事的な重要性が相対的に低い産業部門（企業）が労働力を吸引し，その需要を充足させえたのであれば，まさしくそれゆえにこそ軍需関連部門における労働力調達の困難がさらに深まったとはいえないだろうか。

第3に，著者は，労働者の社会的不統合のテーゼを批判しつつ，経営レヴェルにおける企業による統合を強調し，労働諸条件の細分化およびそれを基礎とする労働者の分断と孤立化が重要な統合手段として機能したと指摘している。しかし，労働諸条件の細分化はナチ期にのみ特有な現象であったのであろうか。また，企業が一部の労働者層の経済的要求を実現させることによって労働者階級の分断を図るという戦術は，ナチ・レジーム以前には見られなかったのであろうか。こうした諸要因がほかならぬナチ期において労働者の統合に決定的に寄与したのであれば，むしろ，それを可能とした，ナチ期に特有な要因あるいは構造こそが解明されるべきではあるまいか。たとえば労働組合の解体やテロルと相互監視の制度化といった要因が労働者の分断と孤立化において果たした役割は，労働者の物質的な利害関心の分化に基づく分断という著者のテーゼにおいてどのように位置づけられるのであろうか。あるいは，著者は，労使関係の枠内における企業主導の統合戦略が労働者の社会的統合にとって決定的な意味を有する社会構造が，ナチスの権力掌握以前と以後において，程度の差こそあれ，基本的には不変であったことを強調するのであろうか。そうであるならば，まさしくナチ・レジームにおけるナチ的なるものが後景に退き，経営内での支配・統合を基軸とする労働世界の連続性という歴史像が前面に現われることになる。しかし，その場合に，労働者をたんに経済的な存在としてのみ捉えるべきでなく，また，その意味で労働者

の再生産過程総体（生産過程および消費過程）にまで考察の視点を拡げるべきであるとするならば，労働世界の外部（労働時間外）において労働者の行動様式と意識を規定した政治社会的および文化的な諸要因が，その内部における統合作用といかなる関係にあったのかが問われるべきであろう。本書において展開されたテーゼがこうした側面の分析によって補完されるならば，ナチ・レジームにおける労働者の社会的存在形態の実態によりいっそう深く迫ることができるように思われる。

後　藤　俊　明
（愛知学院大学商学部専任講師）