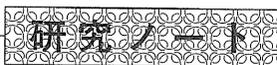


Title	イギリス労使関係史の諸論点：労働史研究における「危機」と「未来」
Sub Title	The crisis and future of British labour history, with special reference to the history of industrial relations
Author	齊藤, 健太郎(Saito, Kentaro)
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	2002
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.95, No.3 (2002. 10) ,p.609(153)- 633(177)
JaLC DOI	10.14991/001.20021001-0153
Abstract	
Notes	研究ノート
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-20021001-0153">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-20021001-0153</a>

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.



## イギリス労使関係史の諸論点\*

— 労働史研究における「危機」と「未来」 —

齊藤 健太郎

（初稿受付2002年5月27日，  
査読を経て掲載決定2002年10月31日）

### I はじめに

イギリスやフランス、ドイツなど西欧の歴史学に大きな影響を与えてきた社会史の成果が広く認められてきた一方で、21世紀を迎えた現在、社会経済史は新たな方向性を見出せずにいるように思われる。この状況は、ウェッブ夫妻 Beatrice & Sidney Webb 等による研究など、19世紀からの長い伝統をもつイギリス労働史研究においても同様である。1960年の設立以来、イギリスにおける労働史研究の中心であったイギリス労働史学会 The Society for the Study of Labour History (以下 SSLH) の学会誌『労働史学会報』*The*

*Bulletin of the Society for the Study of Labour History* (以下 *BSSLH*) が、1990年代に新しい編集方針を導入したのも、労働史研究の現状と行方に対して、研究者達が抱いていた閉塞感からの脱却をはかるためであった。<sup>(1)</sup> *BSSLH* は1990年、『労働史評論』*Labour History Review* (以下 *LHR*) と名称を改め、1995年には、従来よりも研究論文への重点を高めるなど、編集スタイルも一新されたのである。

労働史研究における不安感の広がりや、90年代を通じての SSLH の年次総会におけるセッションの設定にも見て取ることができる。1990年の第13回 SSLH 年次総会では、ジョナサン・ザイトリン Jonathan Zeitlin を座長

\* 本稿の作成の過程で、A.J.リード博士（ケンブリッジ大学，ガートン・コレッジ）に多くの助言を頂戴した。また、匿名の論文審査員から有益な提案を頂戴した。記してお礼を申し上げたい。なお、本稿中のいかなる誤謬も筆者に帰することはいうまでもない。

(1) 'Editorial', *LHR*, vol.61, no.1 (1997), pp. 1-3 をみよ。A.ブリッグスを初代の会長に、E.ホブズボーム、J.F.C.ハリスン、F.ビーリー、R.ハリスン、S.ポラードなどが *BSSLH* の創刊の編集に関わった。また、E.P.トムソン、H.ペリングなども後に加わった。

にして、アラスター・リード Alastair J. Reid, アラン・マッキンレイ Alan McKinlay, ダンカン・タナー Duncan Tanner, パット・セイン Pat Thane などによって「労働史の未来?」というタイトルの下で、労働史の行方をさぐる議論が行われた。<sup>(2)</sup> また、1995年にデヴィッド・ハウエル David Howell は、*LHR* の巻頭において「労働史は危機にある」と明言し、研究者たちに討論を呼びかけた。<sup>(3)</sup> さらに、1997年の年次総会では「労働史に未来はあるか?」という課題の下で議論がなされ、ジョン・ベレッチャム John Belchem, デヴィッド・リドン David Lyddon, ジョセフ・メリング Joseph Melling などが報告を行った。<sup>(4)</sup> また、SSLH だけが「危機」を指摘していたわけではない。リチャード・プライス Richard Price は1991年に、「イギリス労働史の未来」と題した論文の中で、いち早く「労働史は危機にある」と述べている。<sup>(5)</sup> その理由として、彼は、階級などの労働史における重要な分析概念の有効性が失われてきたために、労働史が設定してきた問いや

前提に自信が持てなくなっていることが大きいと指摘している。

状況がここに至った理由はひとつではない。社会的背景としては、イギリス国内における労働組合運動の停滞、1979年代以来長期に及んだ保守党政権の影響、また、1997年以降の労働党政権の「右傾化」、さらに国外における社会民主主義諸勢力の弱体化などが指摘できる。また、社会史などの影響によって、労働史関係の著作・研究論文や学位論文のうち、労働組合や労働運動史を扱うものが著しく減少したという、いわば労働史研究の空洞化ともいえる状況も研究者等の不安感を加速したこともあるだろう。しかし、研究史上において、「危機感」が生み出された背景を振り返ると、以下の二点が特に重要である。

第一は、ガレス・ステドマン・ジョーンズ Gareth Stedman-Jones やパトリック・ジョイス Patrick Joyce らによる「言語論的転回」linguistic turn とも呼ばれるポスト・モダニズムからの歴史学への挑戦であり、第二は、マルクス主義的歴史解釈への批判と社会

---

(2) Conference Report, *LHR*, vol.55, no.3 (1990), pp. 5-16. 内容は A. Reid, 'The subject of labour history', J. Breuilly, 'Comparative labour history', A. McKinlay, 'Business history and labour history', D. Tanner, 'Political history and labour history', P. Thane, 'Women's history and labour history'.

(3) D. Howel, 'Editorial', *LHR*, vol.60, no.1 (1995), p.2. これに応じて展開された論文としては以下を参照。M. Chase, 'Labour History in the mainstream: not drowning but waving?', *LHR*, vol.60, no.3 (1995), pp. 46-48. S. Fielding, 'The crisis in labour history', *LHR*, vol.60, no.3 (1995), pp. 48-9. K. Flett, 'Urgent action needed', *LHR*, vol.60, no.3 (1995), pp. 49-50. J. Halstead and D. Martin, 'The labour history perspective', *LHR*, vol.60, no.3 (1995), pp. 51-53. J. Saville, 'The crisis in labour history: a further comment', *LHR*, vol.61, no.3 (1996), pp. 322-8.

(4) J. Belchem, 'Reconstructing labour history', *LHR*, vol.62, no.3 (1997), pp. 318-23.

(5) R. Price, 'The Future of British Labour History', *International Review of Social History* (以下 *IRSH* と略), XXVI (1991), pp. 248-60.

史への疑問の双方から生まれた労働史内部におけるリヴィジョニズムである。前者については、チャーティズムなどの民衆運動を言説分析によって説明しようとするステドマン・ジョーンズ等の方法を、労働史や社会史が政治過程を分析することに失敗したことを補完するための試みであったと理解することも可能<sup>(6)</sup>ではある。しかし、その後、ポスト・モダニズム史家たちは歴史研究を事実とは無関係なテキスト分析と同一視するまでになり、また、このような中でジョイスの「労働史は死んだ」という言明は、多くの労働史研究者に不安感と不快感を引き起こしたのである<sup>(7)</sup>。実際、ハウエルの呼びかけに応じてなされた *LHR* 誌上における議論の多くは、ポスト・モダニズムに対する反批判と非難であった。しかし、本稿の目的はポスト・モダニズムをめぐる議論を考察することではない。ポスト・モダニズムが歴史学にあたえた衝撃は労働史研究に限ったものではないし、また、我が国でも既に多くが述べられているからである<sup>(8)</sup>。本稿が取り扱うのは「危機」をめぐる第二点目、労働史におけるリヴィジョニズムについてである。

イギリスの歴史学は近年、1950年代以前の研究を再評価する傾向にある。例を挙げると、

マイルズ・テイラー Miles Taylor は1997年の論文で、1960年代以降の E.ホブズボーム Eric Hobsbawm や E.P.トムソン Edward P. Thompson ら、マルクス主義社会史家たちの業績の重要性を認めつつも、L.ネイミア Lewis Namier や G.キッソン・クラーク George Kitson Clark などの、非マルクス主義の歴史家たちが、1980・90年代における歴史研究に大きな影響を与えていると指摘している<sup>(9)</sup>。リヴィジョニズムの登場は、この傾向と無関係ではない。歴史における構造的な性質や連続性を重視するなど、リヴィジョニストには1950年代以前の歴史学との共通性をもつからである。しかし、労働史のリヴィジョニズムは、1950年代への単純な後退を意味するものではなく、主に二つの領域にわたって展開されている。そのひとつは民衆運動史・労働運動史における新しい解釈であり、もうひとつは経済史・産業史的領域における新しい労使関係史であるが、双方共に80・90年代の社会史や経営史の発展などの成果を取り入れているからである。前者はリード、E.ピアジニ Eugenio Biagine, K.マクレランド Keith McClelland などが、その中心的論者であり、チャーティズムから労働党の成立に至る民衆運動史に再解釈を提案する<sup>(10)</sup>。後者は、

(6) G. Stedman=Jones, 'Rethinking Chartism', in *Language of Class* (Cambridge, 1983), pp.90-178. Price (1991), pp.254-5.

(7) P. Joyce, 'The end of social history?', *Social History*, vol.20, no.1, (1995), pp. 73-91.

(8) 特集「ポストモダンと歴史学」, 『思想』(1994年4月), 松村高夫「社会史の言語論的アプローチをめぐって——ステドマン・ジョーンズ『チャーチズム再考』を再考する」『三田学会雑誌』86巻3号(1993), pp. 143-61. などを参照。

(9) M. Taylor, 'The Beginning of Modern Social History?', *History Workshop Journal*, Issue 43, (1997), pp.155-76.

ザイトリン、スティーヴ・トリデイ Steve Tolliday、リード、メリング、マッキンレイなどを中心としており、産業における制度を重要視し、研究対象を経営団体に広げている。双方の議論は、後に触れるように——特にリードにおいて——互いに関連しあっているが、本稿は労使関係史の展開を議論する。

労使関係史からの批判は、労働史に向けられたものであったと同時に、社会史に向けられたものでもあった。ホブズボームやトムソン等は1960年代に「下からの社会史」を主張して、民衆文化やコミュニティへと歴史研究の対象を広げた。<sup>(11)</sup> それ以前の労働史研究は、労働組合や労働関係の政治団体の組織や制度の歴史を中心としていたのである。しかし、イギリス社会史は、多くの意味で、労働史から発展したものであったし、また、共存可能なものであった。多くの社会史家は同時に労働史家であり、そこには——解釈や適用の程度・方法に差異はあっても——「マルクス主義史観」という共通の認識基盤が存在した。これに対して、リヴィジョニストたちは、マルクス主義的な歴史認識を批判しており、また、1960年代以前の制度史的なアプローチへの回帰——後述するように単純な回帰ではないが——とも取れる主張のために、研究者たちに「危機」意識を与えたのである。

とはいえ、労使関係史が起こした波紋は、一方的に「危機感」を煽っただけというわけ

ではない。SSLHの内外において、労働史研究の対象の拡大と新しい方法の模索の必要性から、労使関係史をどのように受容していくべきかという議論、またそれに対する反論も現れている。そこで、本稿では、近年に発表された論文等を参照しながら、イギリス労働史研究の「危機」と「未来」について、特に1980・90年代における労使関係史の展開を軸に考察する。以下では、まず「労使関係史」を中心にリヴィジョニストの議論を検討し、つづいて、主に1990年代に展開された労使関係史に対する個別的な批判と労働史の「未来」に関する議論の整理をおこなう。最後に、これらの議論をもとに労働史研究の行方について検討したい。

## II 1980・90年代における 労使関係史の展開 ——新しい「制度学派」と 経営史研究の影響

「我々の時代の歴史家たちは、支配された人々の行為や習慣をより多く描き、政府活動の歴史はより少なく描くようにと訴えてきた。……それにもかかわらず、歴史が、それが完全に歴史であるというのであれば、絶えず存在する社会的諸制度を描かねばならないことは今も真実なのである」——ザイトリンが、ウェッブ夫妻の『労働組合史』*A History of Trade Unionism*の一節をその冒頭に掲げて、論文「労働史から労使関係史へ」を世に問う

(10) A. J. Reid and E. Biagine (eds.), *Currents of Radicalism* (Cambridge, 1991).

(11) 1960年代から70年代にいたるイギリス社会史の展開については、松村高夫「イギリスにおける社会史研究」、速水・角山編、講座西洋経済史V『経済史学の発達』(同文館、1979)、pp.151-71を参照されたい。

たのは1987年である。<sup>(12)</sup>「下からの歴史」や「生産点の歴史からコミュニティ・生活の歴史へ」というスローガンを掲げ、経済史や労働史の拡大を一つの目標とした社会史の受容が広がっていた歴史学を背景にして、ザイトリンが同論文の中で主張したのは制度をめぐる研究の必要性であった。このために、リヴィジョニズムは「新しい制度学派」と称されることもある。しかし、リヴィジョニズムにおける「制度」は、1960年代以前の労働組合史などの制度史やヒュー・クレッグ Hugh Clegg やアラン・フランダース Allan Flanders などの労使関係の「オックスフォード学派」における制度の重視へ単純に回帰しようというものではなかった。ウェブの著作や個々の労働組合史を研究した歴史家たちの「制度」は、労働史研究の生成期であっただけに、労働組合の組織そのものの形成史であったし、「オックスフォード学派」のそれは、交渉や協定などの労使関係における実務的局面に現れる「制度」である。これに対し、リヴィジョニストの「制度」は、第一に労働者団体・経営者団体の双方を対象とし、また、後に述べるように、産業団体・政府・市場など、新古典派経済学に対して制度学派経済学<sup>(13)</sup>が扱う「制度」の概念に近いものである。産

業諸団体など、個別の組織そのものは、厳密には制度学派のいう「制度」ではないとも考えられるが、ザイトリンは市場における制限的性質などの制度学派的側面を広く扱っているからである。したがって、ザイトリンは前掲の論文の中で労働史研究は「もはや労働運動史研究ではありえず」また「社会史へと変容することもない」と述べて、労働史や社会史に代わる「労使関係史」の誕生を宣言した。<sup>(14)</sup>確かに、1980年代を通じて労働運動史は歴史研究の中で以前のような魅力を失いつつあったし、また、社会史には産業・労働における組織の重要性を過小評価する傾向もみられたのである。

ザイトリンなどのリヴィジョニストが、一つのグループを「形成」しはじめたのは1970年代後半から80年代初頭にかけてであるが、彼等は「学派」のような厳密な集団として存在していたわけではない。共通の研究機関という一体性からいえば、ザイトリン、トリデイ、リードら、このグループの主な研究者たちがケンブリッジ大学を中心に研究会を持っていた時期があるというにすぎないし、これらの研究者の中でも、それぞれの議論の方向性や問題関心は異なっている。<sup>(15)</sup>例えば、ザイトリンは経済的・産業史的背景に重点をおき、

(12) J. Zeitlin, 'From the history of labour to the history of industrial relations', *Economic History Review*, 40, 2 (1987), pp. 159-184.

(13) 制度派経済学 institutional economics の中においても、T. ヴェブレンや W. ミッチェル、J. R. コモンズなどから、O. ウィリアムソンや D. C. ノースまで、「制度」には方法・定義等において様々な相違がある。しかし、ここでは、M. ラザフォードのように、制度を「ある社会集団の成員に一般的に受け入れられている、行動への規制もしくは規則であり、それは特定の状況における行動を特定化する」ものと一般的に理解する。M. Rutherford, *Institutions in Economics* (Cambridge, 1994).

(14) Zeitlin (1987), p.179.

経営者団体を議論の中心に据えているが、リードは、マルクス主義的決定論への批判と労使関係の重視という点でザイトリンと共通の認識をもっているものの、思想的・文化的背景をより重視しており、また労働組合研究を最終目的にしている。一方、トリデイは、他の論者と同様の問題意識から出発したものの、最近では経営史や比較史の方向へシフトしつつあるように思われる。<sup>(16)</sup>本節では、リヴィジョニズムの旗手としてみなされることが多く、また近年はチャールズ・セイベル Charles Sabel やポール・ハースト Paul Hirst 等と共にヨーロッパ型の資本主義と産業組織の性質についてより大きな理論を構築しようとしているザイトリンの所説を中心に、他の論者の議論を交えながら、最近に至る労使関係史の主張を考察する。<sup>(17)</sup>また、1980年代における経営史学の発展からの労使関係史への影響についても議論する。

ザイトリンは、アメリカでバーリントン・ムーア Barrington Moore やシーダ・スコッチポル Theda Skocpol などのマルクス主義社会学者の影響を受けて研究を始め、イギリスに移って後は政治学者のロイドン・ハリソン Royden Harrison や制度派労働経済学者のフランク・ウィルキンソン Frank Wilkinson などの指導を受けた。労働史におけるマルクス主義歴史学の影響に対する批判が形成されたのは、博士論文執筆などの実証的研究の過程を通じてである。<sup>(18)</sup>このような主張は、他のリヴィジョニストの仕事と同様に、ランク・アンド・ファイリズム rank and filism 史観への批判と熟練工の職場規制（クラフト・コントロール）craft control の存続に関する議論の展開の中にみることができる。ここでは、より大きな脈絡との関連が明確である後者について整理しよう。<sup>(19)</sup>ここで、クラフト・コントロールとは、徒弟制・機械導入や操作・職

(15) ケンブリッジ大学のキングス・コレッジにおける労働組合の職場交渉史に関する団体研究や G. ステドマン・ジョーンズの社会史研究セミナーなどがその母体であった。

(16) トリデイの比較史的業績については、S. Tolliday, *The economic development of modern Japan, 1868-1945: from the Meiji Restoration to the Second World War* (Cheltenham, 2001). F. Goodall, T. Gourvish and S. Tolliday (eds.), *International bibliography of business history* (London, 1997) などがある。

(17) ここでは、西欧資本主義の危機に関わるザイトリンの議論については触れない。これについては以下の文献を参照。P. Hirst and J. Zeitlin, *Reversing Industrial Decline? Industrial structure and policy in Britain and her competitors* (Oxford, 1989). F. Sable and J. Zeitlin, *World of Possibilities: Flexibilities and mass production in Western industrialization* (Cambridge, 1997).

(18) ザイトリンの博士論文は、J.H. Zeitlin, 'Craft Regulation and the Division of Labour: Engineers and Compositors in Britain, 1890-1914', (Warwick University, 1981) である。

(19) R. Price, *Masters, Unions and Men: Work control in building and the rise of labour, 1830-1914* (Cambridge, 1980). J. Hinton, *The First Shop Stewards' Movement* (London, 1973). R. Hyman, 'Rank and file movement and work place organization, 1914-1939', in Wrigley (ed.), *A History of British Industrial Relations 1914-39* (Brighton, 1982). これに対するザイトリン、リード、トリデイ等、リヴィジョニストのランク・アンド・ファイリズム批判は、'Conference Report', *BSSLH*, no.46, Spring (1983) をみよ。

域規制・労働時間などの決定に対するクラフトマン（熟練工 skilled worker）craftsman の正の影響力を意味している。アメリカなどと比較して長く、イギリスでは、クラフト構造が第二次大戦以降までも残存し、労使関係に多くの影響を与えてきた。

クラフト・コントロールの存続に関する議論は、ハリー・ブレイヴァーマン Harry Braverman の『労働と独占資本』*Labour and Monopoly Capital* によって喚起された一連の「労働過程論争」debates on labour process の延長上にあると考えられる。労働過程論争は、マルクスの古典的な「産業化・機械化の進展によって熟練労働者の生産過程における重要性が低下する」という分析への賛否をめぐって展開された。ブレイヴァーマンはマルクスの議論を現状理解に適用し、とりわけ20世紀においてはテイラーリズムなどの科学的労務管理によって経営によるコントロールがより進んだため、熟練の解体 des-killing がより促進された<sup>(20)</sup>と主張する。彼の議論は様々な反響を呼び、社会学においては、R.エドワーズは労働過程が規格化されるメカニズムを定式化<sup>(21)</sup>した。また、歴史学において

は、19世紀の工場における熟練工の職場規制の存続をめぐる論争に、ブレイヴァーマンの議論が大きな影響を与えた。ランカシャーの綿工業において、ステドマン・ジョーンズは、19世紀前半に熟練工の職場における真のコントロールは形式的なコントロールに取って代わられたとし、ジョイスは19世紀後半に熟練工は職場規制を雇用者に奪われるに至ったと述べたのである<sup>(22)</sup>。

一方で、ウィリアム・ラゾニック William Lazonick などの経済史家はこれを批判した。彼は、同様に綿工業を例にとりて、19世紀初頭の自動的ミュールが導入された後でも、紡績工は労働者等の中で真の自立性を保持しえた<sup>(23)</sup>と述べる。通常<sup>(23)</sup>の操作にはまだ多くの手工業的過程が存在したし、機械操作の監督など、新技術の導入は新しい熟練を必要にしたからである。また、社会学の中にも、D.ノーブルやB.ウィルキンソンのように、ブレイヴァーマンは科学的経営を過大評価しており、20世紀後半においても、現実の新技術の適用は多様かつ不均等であり、機械化や生産技術の進展は単純に労働過程に影響を与えないと主張する研究者があらわれた<sup>(24)</sup>。

(20) H. Braverman, *Labour and Monopoly Capital* (London, 1974). 日本語訳は、富沢賢治訳『労働と独占資本：20世紀における労働の衰退』（岩波書店，1978）。

(21) R.C. Edwards, *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century* (New York, 1979). 社会学・経営学における労働過程論争の展開については、P. Thompson, *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process* (London, 1989) などをみよ。

(22) G. Stedman=Jones, 'Class struggle and Industrial revolution', *New Left Review* (1975), pp.35-65. P. Joyce, *Work, Society and Politics* (London, 1980), pp. 64-79.

(23) W.H. Lazonick, 'Industrial relations and technical change; the case of the self-acting mule', *Cambridge Journal of Economics* 3 (1979), pp. 231-262.

(24) D. Noble 'Social choice in machine design' in *Case Studies in Labour Process* (London, 1979). B. Wilkinson, *The Shopfloor Politics of New Technology* (London, 1983).

このような中で、リヴィジョニストによってなされた批判はブレーヴァーマンが仮定する労働過程の変化に対する根本的な疑問であった。彼等は、単に熟練の解体が起こったタイミングの問題ではなく、資本主義の発展が労働者のコントロールを掘り崩していくという仮説そのものが問題視されるべきであると主張する。<sup>(25)</sup> また、労働者の問題を扱いながら、経営者・雇用者側の経営・労務管理戦略に焦点を当てたという点でも、伝統的な労働史研究の方法とは異なるものであった。サイトリンの機械産業の研究を例に、クラフト・コントロール存続の説明をみよう。

サイトリンは、イギリス機械産業の経営者は、生産工程・労務管理を標準化して労働者の技能を解体することを通じて、生産をコントロールするという方法を嫌う傾向をもって<sup>(26)</sup>いたと述べる。その理由として重要視されるのは機械産業の製品市場の性質である。19世紀から20世紀初期におけるイギリスの機械産業では、自転車・自動車・電気機器のような消費財生産は極めて限られていた。第一次大戦以前において、企業の多くは繊維機械・蒸気機関・海洋器機・工作機械などの資本財生産に集中していたのである。また、当時は資本財のような製品への需要は分断的で安定的ではなく、注文によって製造されるのが一般

的であったため、製品生産量は相対的に小規模であった。さらに、1930年代以前において、イギリス機械産業の多くは、中ないし小規模の家族経営企業であった。したがって、幅広い種類の製品を取り扱わねばならない企業にとって標準化は困難であり、このような分断的な生産構造は分断的産業構造を生み出した。このような企業と製品市場の性質のために、イギリスの機械産業の経営者等は、アメリカ的な専門に特化した設備の導入や生産計画・管理の官僚的システム化をおこなう機会や意欲をほとんど持たなかったのである。その結果、経営者は、既存のクラフトを基盤とした労働過程の範囲内で、熟練労働のもつフレキシビリティに依存しつつ、その廉価化をはかるといふ戦略をとったとするのが、サイトリンのクラフト構造存続に関する説明の核心である。<sup>(27)</sup>

また、このように分断された製品市場を背景にしているために、機械産業経営者の全国的団体である機械産業雇用者連盟 Engineering Employers Federation (以下 EEF と略) は全国的に統一された戦略を取れず、各地域の雇用者協会に対して強力なリーダーシップを発揮することができなかったという指摘がなされる。EEF は1897-8年のストライキにおいて合同機械工組合 Amalgamated Soci-

(25) M. Savage & A. Miles, *The Remaking of the British Working Class 1840-1940* (London, 1994), pp.9-10, 43-4.

(26) J. Zeitlin, 'The internal politics of employer organisation, The Engineering Employers' Federation 1896-1939', *Power to Manage? Employers and industrial relations in comparative historical perspectives* (London, 1991), pp.52-80.

(27) J. Zeitlin, 'The triumph of adversarial bargaining: industrial relations in British engineering, 1880-1939', *Politics and Society* 18 (1990), pp.406-26, 特に, pp.411-2.

ety of Engineers (以下 ASE と略) を、1922 年の労働争議においては合同機械産業組合 Amalgamated Engineering Union (以下 AEU と略す) を敗北させた。それにも関わらず、いずれの場合においても、経営者は投資計画において本質的な変更を行わなかった。既存の労働システムを変更する目的のために、最新の工作機械を導入したり、不熟練工や婦人労働者の雇用を大幅に増加したりすることはなかったと、主張されるのである。<sup>(28)</sup> さらに、自動車産業のような新しい分野は、労働組合員の雇用を拒否するなど、イギリス的な労使関係を排除しようとしていたが、戦間期を通じて個々の職場交渉において伝統的な熟練構造が徐々に拡大した結果、新産業においてもイギリス的な労使関係が成立するに至ったことが指摘される。<sup>(29)</sup>

リードは、造船業を事例に、サイトリンと基本的に同様の議論を展開している。1870年から1950年という長い期間をとっても、経営者には確立されたクラフト依存の生産システ

ムから離脱しようという意図が無かったとするのである。<sup>(30)</sup> また、彼は、経済的な理由と同時に、政治的・社会的脈絡からも、造船業の経営者等は第一次大戦中にも頑強に保守的な態度を維持し、新機械を導入する資本集約的な合理化に信を置くことをしなかったと述べる。実際、いわゆる「労働の希釈化」dilution にもっとも強硬に反対したのは、多くの場合、経営者であった。企業は熟練工をできるだけ多く自社内に保有しておくことで、生産と経営の安定化を図ろうとしたのである。<sup>(31)</sup> つまり、ブレーヴァーマン等の主張する労働過程の変化に対して、熟練の解体が必ずしも起きる必要のないこと、したがって、1914年より後でも新しい職をめぐる労働者によるコントロールを見出すことは可能であるとされる。

このように、労使関係史は、経営者側の対応、特に「雇用者の態度」を、労使関係を形成する大きな要因と捉えていることが明らかになったが、ここで、このような労働史研究

(28) J. Zeitlin, 'The strategies of British engineering employers, 1890-1992,' H. Gospel and C. Littler (eds.), *Managerial Strategies and Industrial Relations* (London, 1983), pp. 25-54.

(29) J. Zeitlin, 'The emergence of shop steward organisation and job control in the British car industry', *History Workshop Journal issue 10* (1980), pp. 119-137. とはいえ、サイトリンは具体的にこの経緯を議論しているわけではない。K. Saito, 'Toolmakers and Craft Structure in the British Engineering Industry 1921-41' (unpublished Ph.D thesis, University of Cambridge 2001) は、戦間期以降に向けての、機械産業・自動車産業などのクラフト構造の存続を議論している。

(30) A.J. Reid, 'Employers' strategies and craft production, the British shipbuilding industry 1870-1950', in S. Tolliday and J. Zeitlin (eds.), *The Power to Manage?* (London, 1991), pp. 35-51. 一方で、リードは共に伝統的な造船地域であるものの、クライド湾地方とイングランド北東部では労使関係の性質が違うこと、これが単に造船業という産業の性質だけで説明できないことを指摘している。

(31) A. J. Reid, 'Dilution, trade unionism and the state in Britain during the First World War', in S. Tolliday and J. Zeitlin (eds.), *Shop Floor Bargaining and the State* (Cambridge, 1985), pp. 46-74.

の方法における視角の転換が、1980年代における経営史の発展と並行していることが指摘されるべきであろう。経営者の戦略の選択が労使関係の重要な決定項となるとするリヴィジョニストの議論が、論理展開上、経営史研究とある程度の共同見解をもつのは理解しやすい。そして、この脈絡においては、ハワード・ゴスペル Howard Gospel の所論との関連が重要である。

ゴスペルの議論は、理論的にはアメリカの経営史学者アルフレッド・チャンドラー Alfred Chandler の影響を受けた制度的アプローチである。チャンドラーは、俸給経営者の階層組織をもつ近代企業が経営管理という「見える手」によって市場を支配するに至る過程を実証したが、ゴスペルはイギリスにおいてアメリカ企業のように専門分化した組織的な経営構造が発展しなかった理由を考察する<sup>(32)</sup>。伝統的なイギリスの企業経営は家族経営を基盤にしたものが多く、機械産業のような「新産業」の場合ですらも、世紀転換期以来アメリカで発達した科学的経営の導入に積極的ではなかったといわれる。「第二次産業革命」において牽引的役割を果たした自動車産

業の場合ですら、テイラー主義やフォーディズムといった科学的経営の導入が遅かったし、導入された場合でも、様々なイギリスの変形がなされた<sup>(33)</sup>。そこで、イギリスの製品市場・労働市場のもつ性質が注目される。イギリス市場は、古くから商品交換システムが高度に発展し、多くの専門的に特化した商人が存在したため、新しく有効な販路を作り出し、企業内部の組織を発展させるインセンティブに欠けたというのである。同様に、労働市場は、19世紀・20世紀初頭においては労働力の流動性が高かったために、経営者は労働力の調達を市場機能に頼ることが多かったとされる。

ここで、クラフト構造の存続は経営側の効率性を高めるための「労働市場の外部化」externalizationによって説明される。イギリス企業は、上記のような性質のために、企業内部で労働者を訓練し、長期的に雇用するシステムを持っていなかったとするのである。つまり、上記のような労働市場の性質のために、労働者の技能の習得は彼ら自身に任せ、完成した労働力を連れてくるのが合理的であったとされるのである<sup>(34)</sup>。これは、19世紀の「遍歴職人」tramping artisan のような熟練

(32) A.D. Chandler, *The Visible Hand: The managerial revolution in American business* (Cambridge, Mass., 1977), 日本語訳は鳥羽・小林訳『経営者の時代』(東洋経済新報社, 1979年)。A.D. Chandler, *Scope and Scale: The Dynamics of Industrial Capitalism* (New York, 1990) はその比較史への適用である(日本語訳は阿部他訳『スコープ・アンド・スケール』(1993))。チャンドラーにならって、ゴスペルはイギリスを「個人主義的資本主義(individual capitalism)」または「個人経営的資本主義(proprietary capitalism)」, アメリカを「経営的資本主義(managerial capitalism)」, 日本を「集会的資本主義(collective capitalism)」と分類している。H. Gospel, 'The management of labour; Great Britain, the US and Japan' in *Business History: Special Issue on The End of Insularity* 30 (1988), pp. 104-115.

(33) W. Lewchuk, 'Fordism and British motor car employers, 1896-1932' in Littler (ed.), *Managerial Strategy and Industrial Relations* (London, 1983), pp. 25-54, 82-110.

工の慣習を説明することにもなる。<sup>(35)</sup>すなわち、ゴスペルの所論では、クラフト構造の存続は外部化された労働市場における「経営者の態度」の帰結であると説明され、これはザイトリン等の議論を補強するものとなる。<sup>(36)</sup>

とはいうものの、これらの説明は産業化・機械化の結果としてクラフト・コントロールが失われなことを主張するものではあっても、必ずしもマルクス主義歴史学の決定論的論理展開に対する批判とはなりえない。そこで、歴史上の諸変化を説明するための枠組みとして、ザイトリンが提起するのが「コンティンジェントな」contingent（非決定論的・偶発的）要因の役割とそれに対する当事者による労使関係戦略の選択である。ここで、アメ

リカにおけるダンロップ T. Dunlop やイギリスにおけるクレグなど「オックスフォード学派」の労使関係論者の議論と、マルキシズムの労使関係論の双方が批判される。ダンロップが提唱した「労使関係システム」 industrial relations system は、使用者・労働者・国家という三組の代表組織と職場を支配する賃金・労働規制などのネットワークが労使関係を決定すると主張する。<sup>(37)</sup>これは、機械論的な労使関係形成論である。一方で、クレグ等の「多元主義的アプローチ」 pluralists approach は、ダンロップの所論に対して、団体交渉の様々なレベルが労働組合の行動に大きな影響を及ぼすと述べる。<sup>(38)</sup>しかし、ザイトリンは、これらを「アングロ=ア

(34) H. Gospel, *Markets, Firms and the Management of Labour in Modern Britain* (Cambridge, 1992), pp. 9, 23-4.

(35) 「遍歴職人」という用語は、E. J. Hobsbawm, 'The tramping artisan', *Economic History Review* 2<sup>nd</sup> ser., 3 (1951), pp. 299-32. (後に、*Labouring Men* (London, 1964) に 'The tramping artisan' として再録。邦訳は、鈴木幹久・永井義雄訳『イギリス労働史研究』（ミネルヴァ書房、1998）、第4章「遍歴職人」、pp. 31-56）によって、広く知られるようになった。しかし、ホズボームの議論は主に19世紀前半の労働組合の「遍歴共済」制度に関するものである。R.A. Leeson は、*Traveling Brothers* (London, 1979) において、ホズボームの議論を補強するかたちで、「遍歴」が単なる「制度」ではなく「慣習」であったとして、18世紀以前から存在し、19世紀全般に及ぶ長期的なものであるとした。

(36) ただし、ここでは「外部化された労働市場」が必ずしも「外部労働市場」を意味しないことに注意したい。ゴスペルは港湾労働者や農業労働者などの非熟練工の制度的規制を受けていない労働市場を「外部労働市場」 external labour market と呼び、経済学の「競争市場」に近いものとする。一方、熟練工の労働市場で労働組合や雇用者連合による規制を受けているものを職業別労働市場 occupational labour market と定義している。機械工の労働市場は内部労働市場化していないという点、また組合・雇用者の規制が強力ではないという点で「外部」的であるが、熟練工の市場という意味（例えば、徒弟制の重要性など）で職業別労働市場に近いとされる。「内部労働市場」 internal labour market については、ドーリンジャー、ピオーリ、オスターマンなどと同様の定義をしている。H. Gospel, 'Labour markets and skill formation in theory and practice: a reply to Charles More', *HSIR*, 4 (1997), pp.113-29, especially p.115.

(37) T. Dunlop, *Industrial Relations System* (Carbondale, 1958).

(38) H.A. Clegg, *Trade Union under Collective Bargaining* (Oxford, 1976). H.A. Clegg, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain* (Oxford, 1979), chr.6.

アメリカの多元主義アプローチ」と一括し、ここでは団体交渉のプロセスが、当事者間の本質的な争点を平和的に解決し、共通利益を生み出すものと仮定されていると批判する<sup>(39)</sup>。また、マルクス主義は資本と労働の対立を前提としているために、労使関係が敵対的である状況は説明できるが、協調的になる場合の説明が十分ではないとする。しかし、より重要な点は、どの分析方法も単一では各国の労使関係の変遷や決定過程を説明できないことである。スイスやドイツのような協調的労使関係の例とされる国々も敵対的な労使関係を有した時期もあり、逆にイギリスのような敵対的な労使関係が協調的になる契機もあったからである。

こうして、コンティンジェントな要因の重要性が、イギリス機械産業における労使関係史を理解するために用いられる。前述のように、機械産業の経営団体 EEF は統一的な指導力を発揮できなかった。しかし、EEF の指導部は、それを放置し続けていたわけではない。20世紀初頭から戦間期にかけて、EEF にもアラン・スミス Alan Smith のような経営の近代化や徒弟改革に積極的であった指導者達が存在した<sup>(40)</sup>。スミスの指揮下で

EEF は ASE や AEU と積極的に交渉し、賃金・労働条件にかんする包括的な全国協約を締結しようとしていた。政府や産業界においても、1910年代に各産業において労働争議が頻発したことなどもあり、1917年のホイットレー委員会 Whitely Committee の設置や1919—21年の全国産業コンファレンス National Industrial Conference (NIC) など、協調的労使関係を創造するための動きがみられた<sup>(41)</sup>。にもかかわらず、EEF による改革の機運は1920・21年の戦後景気の減速や政府の交代など、不測の事態——コンティンジェントな要因——によって頓挫を余儀なくされたというのである。さらに、このようなコンティンジェントな要因と前述の構造的な市場条件の下での労働組合や経営団体の戦略決定が議論されるという<sup>(42)</sup>。

このように、ザイトリン等のリヴィジョニストの見地は経営団体・労働組合・国家・市場・金融制度などの様々な社会的制度を労使関係の重要な決定要因として労働史を再構成することにあつた。また、ここでは多く触れなかったが、トリデイは、チャンドラー・モデルを無批判に適応することはイギリス経営史の方向性を歪めることになりかねないとし

(39) Zeitlin (1990), pp.407-9. Zeitlin (1987), pp.162-3.

(40) A. スミスは、1916—21には EEF の議長 fulltime chairman を務めた。20世紀前半期のイギリス機械産業の徒弟改革については J. Zeitlin, 'Re-forming skills in British metal working, 1900-40: a contingent failure', paper for the panel on skill formation in comparative-historical perspective, at 21<sup>st</sup> meeting of the Social Science History Association, New Orleans, October, 1996. をみよ。

(41) R. Charles, *The Development of Industrial Relations in Britain 1911-1939* (London, 1973). R. Lowe, 'The failure of consensus in Britain: the National Industrial Conference, 1919-21', *Historical Journal*, 21, no.3 (1978).

(42) Zeitlin (1990), p.420.

ながらも、経営史的な労使関係史に取り入れ  
ている歴史家である<sup>(43)</sup>。また彼は、戦後の自動  
車産業における政府の役割の重要性について  
も言及している<sup>(44)</sup>。政府は戦後の自動車輸出の  
成長を促進するため、財政的な援助を続けて  
いたが、同時に賃金問題などの労働政策にも  
一定の役割を果たした。労働党政府と保守党  
政府の間では、賃金政策介入のチャンネルと  
方法の差異が見出されるが、政府が協調的労  
使関係を作るために一定の影響を与えたとき  
される。また、アラン・マッキンレイ Alan  
McKinlay も、経営団体の労使関係における  
役割を重視して、機械産業・造船業などに関  
する研究を進めている。近年は研究の中心を  
戦後の経営団体へと移す一方で、ミッシェ  
ル・フーコー Michel Foucault の歴史社会学  
的な議論を経営史の中に取り込むなどの新し  
い試みも行っている<sup>(45)</sup>。

本節では、主にザイトリンの議論を取り上

げることで、1980・90年代のリヴィジョニズ  
ムによる労使関係史の展開を考察してきた。  
しかし、「新しい制度史」の方法やより具体  
的な内容にたいしての批判が、多くの労働史  
研究者から寄せられている。次節では、これ  
らについて整理する。

### III 「労使関係史」への反応：批判・ 受容・労働組合史研究への回帰

「労使関係史」は、経営史の発展の影響も  
受けながら、クラフト構造の存続など、イギ  
リス型労使関係の形成について労働史研究に  
新しい局面を開いたといえる。しかし、リヴ  
イジョニズムが「制度」の重要性を強調した  
ために、社会史の一つの目的であった対象の  
拡大を逆転して「60年代以前に戻す」試みと  
も受け取られた<sup>(46)</sup>。また、研究者の中には、労  
使関係史を通じて労働史の領域が経営史学に  
よって蚕食されることを危惧する者たちもい

---

(43) S.Tolliday, 'Management and labour in Britain, 1896-1939', in S.Tolliday and J.Zeitlin (eds.), *The Automobile Industry and its Workers. Between Fordism and Flexibility* (Cambridge, 1986), pp.29-56. S. Tolliday, *Business, Banking and Politics: The British Steel Industry between the Wars* (Cambridge, Mass., 1987).

(44) S. Tolliday, 'Government, employers and shop floor organization in the British motor industry, 1939-69', in S. Tolliday and J. Zeitlin (eds.), *Shop Floor Bargaining and the State. Historical and Comparative Perspective* (Cambridge, 1985), pp. 108-47.

(45) A. McKinlay, and J. Zeitlin, 'The meanings of managerial prerogative: industrial relations and the organization of work in British engineering, 1880-1939', *Business History* 31 (1989), pp. 32-47. A. McKinlay, 'From industrial serf to wage-labourer: the 1937 apprentice revolt in Britain', *IRSH*, vol. 31 part I (1986). A. McKinlay, 'Management and workplace trade unionism; Clydeside engineering, 1945-1957', in J. Melling, and A. McKinlay, (eds.), *Management, Labour and Industrial Politics in Modern Europe, The quest for productivity growth during the Twentieth Century* (Cheltenham, 1996), pp. 174-186, K.Starkey, A. McKinlay, Organisational innovation: competitive strategy and the management of change in four major companies (Aldershot, 1988), A. McKinlay and K. Starkey, *Foucault, Management and Organization Theory* (London, 1998).

(46) Price (1991), p.257.

た。事実、1980・90年代を通じて、労使関係史に対する多くの批判が現れている。これらの批判には、リヴィジョニズムの方法的な局面に向けられたものと労使関係史の具体的な議論に関する部分的な点に向けられたものがある。また、批判と同時に、労使関係という枠組みで労働史を研究することへの理解——必ずしもリヴィジョニズムの方法によるものへではないが——も広がってきたことが指摘できる。本節では、第一に、これら、批判と受容がどのように展開されてきたかを考察する。また労働組合史研究という労働史の伝統的領域において、これらの批判と受容、また反批判がどのように議論されているかを最近の議論について考察する。

まず、労使関係史への批判をみよう。プライスやトニー・アダムス Tony Adams は、リヴィジョニズムの労使関係史の方法的な面に批判的である。プライスは、前に触れた論文の中で、リヴィジョニズムには、制度に新たな光を当てることによって労働史研究に政治分析を可能にしようとした点、また労働団体の政治的局面における内面的な闘争などをより批判的に議論する必要を指摘している点などの長所があるものの、「制度の歴史は勝者の歴史」であり、「ジェンダーや、共同体、民衆文化、公的制度の外にある労働団体を考察することができない」と指摘する<sup>(47)</sup>。また、労働史は「どのように労働が社会によって形

成されたかだけでなく、社会が労働者の活動によってどのように形成されたか」の双方を見るべきであるに関わらず、リヴィジョニストはその前者しか見ていないと述べる。

一方、労使関係史の方法における経営史的アプローチに批判的なのがアダムスである。彼は、ゴスペルが経営者と国家を労使関係における主要な決定項としている点を特に問題点としている<sup>(48)</sup>。アダムスは、経営者団体を中心に団体交渉が全国的に拡大していったことを強調するゴスペルに対して、1910-20年においては、労働組合や労働者の力が勝っていたとして南ウェールズの石炭産業や鉄道の例を挙げる。そこで彼は、ランク・アンド・ファイリズムの議論などによる貢献をより重要とし、労使関係史は経営者や国家を労働史理解の中心に置き、労働組合を周縁化していると主張する。

アーサー・マックイヴァー Arthur McIvor は、ブレーヴァーマンの労働過程解釈を疑問視する点などではリヴィジョニストと軌を一にするが、サイトリンの経営者団体に関する理解に対しては批判的である。彼は、労働者の熟練が一般的に解体されるという意見には、歴史的事実は複雑な過程をたどったとして疑問を呈し、1880から1950年という期間を取っても「アルティザンの中にも熟練の解体を経験したグループもあるが、……機械・印刷・綿紡績・建設などを含む幾つかの産業ではク

(47) Price (1991), pp.257-8.

(48) T. Adams, 'Markets and institutional forces in industrial relations: the development of national collective bargaining, 1910-1920', *Economic History Review*, 50, 3 (1997), pp. 506-530.

ラフト・アイデンティティと熟練工の地位を保持していた」と述べる。<sup>(49)</sup> 一方で、経営者の態度に関しては、主にランカシャーなどの北部やスコットランドの機械産業・綿工業の地域における雇用団体の活動の研究を通じて、「(経営者の) 階級利益の追求において、経営者団体によって果たされた枢要な役割 (the pivotal role)」を強調するのである。<sup>(50)</sup> 前述のように、ザイトリン・トリデイ等は、EEFなどの全国組織の弱体性を強調するが、マッカイヴァーによれば、イギリスの雇用者組織の頑強な性格は「なによりも、地域的なレベルに存する」からである。<sup>(51)</sup> さらに、ネヴィル・カーク Neville Kirk は、民衆運動史に関するリヴィジョニズムの見解には批判的であるが、労使関係史に関してはマッカイヴァーと同じ立場に立っている。<sup>(52)</sup>

経営者団体の性質に関する議論において、リチャード・クローチャー Richard Croucher もマッカイヴァーと同様の主張をしている。彼は、戦間期のコヴェントリ機械産業雇用者協会が、EEF 本部によって締結された全国的な労働協約の施行にたいして強硬に抵抗した例を取り上げて、リヴィジョニストの見解

に疑問を呈する。<sup>(53)</sup> 機械産業において EEF が脆弱で統一性を発揮できなかったのは、逆に地方における経営者団体が強力であったからだとし、強力な経営の「不在」がイギリス労使関係を形成したと読めるザイトリン等の見方を退けるのである。とはいえ、クローチャーは、ザイトリンやトリデイの主張を一方的に否定するのではなく、国際的な比較の上では、イギリスの経営者団体が強力になりえなかったという議論に一定の理解を示している。

このように、主に1990年代初頭を前後して、労使関係史に対する批判が明確に現れるようになった。しかし、これらの批判が十分に確信的なものなのか、また成功しているかどうかは疑問である。プライスはリヴィジョニズムを批判する一方で、労使関係史が提起した諸問題を無視できずにいるように思われる。彼は前述の論文の中で、「労働史の未来」のために5つの戦略を提起しているが、研究領域の拡大・地域研究の促進・比較研究などに加えて、他の二つは「制度の労働史を再考」しようという提案だからである。<sup>(54)</sup> プライスが主張する二つの重要な「制度の労働史」とは、国家と労働の制度的関係と教会のような市民

(49) A. McIvor, *A History of Work in Britain, 1880-1950* (Basingstoke, 2001), pp. 76-77.

(50) A. McIvor, *Organised Capital, Employers' associations and industrial relations in northern England, 1880-1939* (Cambridge, 1996), pp.24-6.

(51) A. McIvor, Employers organisation and labour management, *LHR*, vol.57, no.3 (1992), pp. 105-109.

(52) N. Kirk, 'The workplace: conflict and compromise', *Change, Continuity and Class, Labour in British society 1850-1920* (Manchester, 1998), pp.159-81.

(53) R. Croucher, 'The Coventry Toolroom Agreement, 1941-1971, Part 2: Abolition', *Historical Studies in Industrial Relations* 8 (1999), p.64.

(54) Price (1991), pp.257-8.

社会の諸制度である。前者においては、ロドニー・ロウ Rodney Lowe による労働省 Ministry of Labour の研究はその典型的な成功例として<sup>(55)</sup>いる。20世紀を対象とする労働史においては、政府などによる制度的局面への考察なしに研究は不可能だからである。

また、アダムスの主張に対しては、ゴスペルから、双方の違いは労使関係における影響力は時期や産業による差異によるものにすぎないという反批判がなされている<sup>(56)</sup>。20世紀初頭から戦間期にかけて、機械・造船・建設業のようなクラフトの産業においては、労働者の経営への圧力は職場レベルでなされることが多く、職業規制や賃金などの事柄に関するものがほとんどであった一方で、石炭産業や鉄道などでは、労働組合の圧力は地域や全国的なレベルでなされ、所有権のような大きな問題をめぐってなされることが多かった。すなわち、アダムスとゴスペルの違いはそれぞれの選んだケースの違いと力点の置かれた場所の違いであって、単に労働者と経営者のどちらが強力であったという議論は有益ではないとするのである。また、ゴスペルはアダムスが「制度 (*institutional forces*) = 労働組合」とし、これを「市場 (*market forces*) = 経営者」に対置していることを取

り上げ、「制度」は新古典派的な枠組みへの対立概念として用いられるべきであり、経営団体も労働団体も共に「制度」であると捉えられるべきであると指摘した。アダムスの批判は、労使関係史の「制度」の意味を理解していない批判であるとしたのである。

また、このように、批判と同時に一種の受容が進む一方で、1990年代半ばには、リヴィジョニズムによる労使関係史とは異なる問題意識をもって労使関係の歴史的研究を進めようとするグループが現れてきたことも重要である。キール大学 Keele University の労使関係研究所 Centre for Industrial Relations を中心に、リドンや P.スミス Paul Smith 等によって1996年に創刊された『労使関係史研究』*Historical Studies in Industrial Relations* (以下、*HSIR*) がそれである。リヴィジョニズムの研究者たちが基本的に歴史学の領域の中で労使関係史の議論を進めていたのに対して、*HSIR* はイギリスの伝統的な労使関係論と労働史研究を結び付けようとするものである<sup>(57)</sup>。このため、同誌は、労働史家だけではなく、W.ブラウン William Brown や S.ディーキン Simon Deakin などの経済学や法律学に足場を置く研究者の論文も掲載される意欲的なものとなっている<sup>(58)</sup>。また、*HSIR*

(55) R. Lowe, *Adjusting to Democracy. The Ministry of Labour in British Politics 1916-1939* (Oxford, 1986).

(56) H. Gospel, 'Markets, institutions, and the development of national collective bargaining in Britain: a comment on Adams', *EHR*, 51, 3 (1998), pp. 591-96.

(57) D. Lyddon and P. Smith, 'Editorial: Industrial relations and history', *HSIR*, 1 (1996), pp.1-10.

(58) W. Brown, 'The high tide of consensus: The System of Industrial Relations in Great Britain (1954) revisited', *HSIR*, 4 (1997), pp.135-49, S. Deakin, 'The contract of employment: A study in legal evolution', *HSIR*, 11 (2001), pp.1-36.

が、労使関係における法制史的局面を議論した論文を数多く取り上げていることは重要である。ジョン・サヴィル John Saville の1906年の労働争議法に関する論考、ジョン・ベンソン John Benson 等の炭鉱災害の労働法に関する論考などはその一例である。<sup>(59)</sup> また、労使関係における政府介入の問題も積極的に取り上げられている。第二次大戦期とその後の労働党政府による介入に関するニナ・フィッシュマン Nina Fishman の研究や19世紀末から20世紀前半における労使関係に関わる法律や政府委員会について全般的な検討を行ったキース・エウニング Keith Ewing の論文などが、それである。<sup>(60)</sup> 特にエウニング論文は、政府との関係において「集合的放任主義」collective laissez-faire といわれたイギリス労使関係は、単に政府の法的介入が無かったと捉えられるべきではなく、介入は「どのように弱かったのか」という観点から考察されるべきとしており、労使関係論の常識に再考を促すものとなっている。<sup>(61)</sup> 20世紀以後、特に第二次大戦後は、政府や様々な法制度の果た

す役割が大きいにもかかわらず、法制史と労使関係史の交流は始まったばかりである。このような学際的な交流を進めたという点で *HSIR* の試みは評価されるべきであるし、より注目されるべきである。<sup>(62)</sup>

このように、労使関係史の問題提起——労使双方の歴史研究が重要であること、制度的局面の重視——は、研究者の依って立つ方法論の相違に関わりなく、一定の理解を得つつあるように思われる。しかし、労使関係という枠組みを通じて、労働史研究者等は「労働史の未来」をどのように描いているのだろうか。以下では、労働史研究の中心的な課題である労働組合史研究への提言を例に、労使関係史がどのような影響を与えつつあるのか考察したい。その手掛かりとなるのは、共に最近の、ジョン・マッキロイ John McIlroy とアラン・キャンベル Alan Campbell による労使関係史に関する議論とリードによるリヴィジョニズムにおける労働組合史の議論である。<sup>(63)</sup>

マッキロイとキャンベルは、最近、フィッ

---

(59) J. Saville, 'The Trade Union Act of 1906', *HSIR*, 1 (1996), pp. 11-45. J. Benson and R. Sykes, 'Trade-Unionism and the use of the law: English coalminers unions and legal redress for industrial accidents, 1860-1897', *HSIR*, 3 (1997), pp.27-48.

(60) N. Fishman, "A vital element in British industrial relations": A reassessment of Order 1305, 1940-51', *HSIR*, 8 (1999), pp.43-86.

(61) K.D. Ewing, 'The state and industrial relations: "Collective laissez-faire" revisited', *HSIR* 5 (1998), pp.1-31.

(62) 'Editorial: Five Years of Historical Studies in Industrial Relations', *HSIR*, 10 (2000), pp.1-4.

(63) J. McIlroy and A. Campbell, 'Still setting the pace? Labour history, industrial relations and the history of post-war trade unionism', *LHR*, vol.64, no.2 (1999), pp. 179-99.

A. Campbell, N. Fishman, J. McIlroy (eds.), *British Trade Unionism and Industrial Politics, vol.1, The postwar compromise, 1945-64, vol.2 The high tide of trade unionism 1964-79*, (Aldershot, 1999).

シュマンと共に、2巻本の『イギリス労働組合主義と産業政治』*British Trade Unionism and Industrial Politics*（以下『産業政治』）を刊行した。彼等は、現実における労働組合や急進的左派思想への関心低下を指摘しつつも、それがアカデミックな研究関心を減退させる必然性はないとして、戦後の労働組合史をいかに書くべきか、という点に問題意識を置いている。しかし、「労使関係史には、本質的に、同時代の労使関係の関心事や不一致点や限界を歴史化しながら発展する」という「危険性」があるとして、労使関係史における政治過程の分析の欠如を指摘する。これは、ザイトリン等の労使関係史が、経済的説明・経営史的視点によるところが大きいことに対する批判となっている。それは、P.ウィルマンとG.ウィンチの『イノベーションと経営管理（1985）』*Innovation and Management Control*（以下『イノベーション』と略）に対する彼等の批判に明らかである。<sup>(64)</sup>『イノベーション』は、ザイトリンによって「1970年代・80年代におけるブリティッシュ・レイランド British Leyland（以下BL）の労使関係の詳細な説明」の好例として挙げられたものだからである。<sup>(65)</sup>これに対しマッキロイ＝キャンベルは、『イノベーション』の議論は著しく経営側の見地に立ってなされていると

述べる。それは、「BLにおけるショップ・スチュワード合同委員会における政治的プロセスよりもメトロ（BLの車種の名前）の製造過程のほうをより多く説明して」おり、クローチャーの『戦時下の機械工たち』*Engineers at War*のような濃密な記述に較べて浅薄であり、歴史的な想像力に欠けるとされるのである。<sup>(66)</sup>

それでは、ザイトリンのような労使関係史の「短所」を克服する方法として、マッキロイ＝キャンベルはどのような歴史叙述を考えているのだろうか。彼等は*HSIR*と同様に労使関係論の重要性を認めている。しかし、労働史は「ダンロップの労使関係システムに階級闘争史観を組み合わせるようなものではない」として、労使関係論は単純に歴史叙述に移し変えられないとする。そこで、労使関係史が向う方向の指針として示されるのが、アラン・フォックス Alan Fox の『歴史と遺産』*History and Heritage*である。フォックスは、「政治理論、上流階級の支配のための戦略、イギリス国家という概念、イギリス法の性質、ヴィクトリア期のミドルクラスにおけるサーヴィスという観念、社会的帝国主義…、このような事柄こそ、イギリス労使関係が何故これまでのように成長し、それが唯一の成長のあり方であったのかを理解するため

(64) P. Willman and G. Winch, *Innovation and Management Control: Labour Relations at BL Cars* (Cambridge, 1985).

(65) ブリティッシュ・レイランドは、British Motor HoldingとLeyland Motorsが1968年に合併して出来た当時、イギリス最大手の自動車会社である。『イノベーション』についての評価は、Zeitlin (1987), p.171. n.47による。

(66) McIlroy and Campbell (1999), pp.188-9. R. Croucher, *Engineers at Wars* (London, 1982).

に関わると私が考える研究テーマである。」と述べるが、確かに、1980・90年代の労使関係史はフォックスがここで掲げるような要素を取り上げてくることをしなかった<sup>(67)</sup>。そこで、これらの短所を克服し、労使関係史に政治分析を取り入れるために、マッキロイ＝キャンベルは「産業政治」Industrial Politicsという労働史の在り方を提案するのである。これは彼等の新著の題名であり、この論文が「産業政治」論へのマニフェストとして書かれたことは明らかである。こうして、マッキロイ＝キャンベルがこれからの労働史研究に具体的に提案する点として、ヒュー・スキャンロン Hugh Scanlon やジャック・ジョーンズ Jack Jones のような戦後の労働組合の指導者に関する個人研究が挙げられる。ここには、組合の内部政治を、人間を描くことを通じて、再現しようという彼等の歴史に対する姿勢が現れている。また、ハーバート・ターナー Herbert Turner が『労働組合の成長構造と政策』*Trade Union Growth Structure and Policy* で行ったような、労働組合の内的構造の変化についての研究などの重要性も指摘<sup>(68)</sup>されている。

それでは、リヴィジョニストはこれらの批判にどう答えようとしているのだろうか。残念なことに、これらの批判に応えるための、まとまった論争は起こっていない。しかし、2002年にリードがドイツの社会運動研究所が刊行している *Mitteilungsblatt des Instituts für soziale Bewegung* のイギリス社会史・労働史特集に、論文「労働組合史：リヴィジョニズムを堅固にするために」を寄稿しているので、これを手掛かりに、マッキロイ＝キャンベルらとの共通点と相違点を検討<sup>(69)</sup>したい。

まず、リードは、労働組合史を書くことが労働史研究の中心であるとする点では、マッキロイ＝キャンベルの議論と一致している。現在においても労働組合はイギリスの社会運動の中心であり、現実の政治もその歴史的背景を考慮すべきだからである<sup>(70)</sup>。しかし、クラフト構造の存続などについて、リヴィジョニズムが60年代以来の「正統的な」労働史と異なる理解をしてきたことは既に述べたとおりである。これに対してリードは、リヴィジョニズムが熟練工のクラフト・コントロールの存続などを重要視するのは、それが労働者諸集団の中の大勢であったからだ<sup>(70)</sup>と述べる。熟

(67) A. Fox, *History and Heritage: the social origin of the British industrial relations system* (London, 1985), p. xii. フォックスのこの主張は、*HSIR* の創刊辞でも引用されている。D. Lyddon and P. Smith, 'Editorial', *HSIR*, 1 (1996), p.8.

(68) H.A. Turner, *Trade Union Growth Structure and Policy, A Comparative Study of the Cotton Unions* (London, 1962). Saito (2001) は、Turner の「社会的構築物としての労働組合」trade unions as social construct という枠組みを用いて、政府と経営者によるクラフト構造の存続を議論している。Saito (2001), chr.8.

(69) A.J. Reid, 'Trade Union History: Consolidation of Revisionism', A special issue of the '*Mitteilungsblatt des Instituts für soziale Bewegungen*' on labour and social history in the UK, Stefan Berger (ed.) (forthcoming, 2002), pp. 85-102.

練工の雇用は労働者全体の雇用に対して必ずしも大きくなかったが、1870年代の選挙改革などを見ても、その社会的・政治的に労働者諸集団に大きな影響を与えてきたからである。<sup>(71)</sup>このような議論は、これまで広く受け入れられていたわけではない。そこで、彼は同論文の中で、リヴィジョンニズムは「重要であるが孤立的な事例における研究」と「刺激的であるが批判的な議論」から始まったが、いまやイギリス労働組合史のあらゆる分野をカバーする建設的なアプローチへ向かいつつある、と主張する。そこでリヴィジョンニズムがより堅固になるために、以下を理解することが重要であると述べる。それは、労働者の多様性、労働史における連続性、労働組合におけるリベラリズム liberalism の伝統、の三点である。

第一に、労働者諸集団の中の多様な経験の区分が強調される。「熟練工」skilled workers というカテゴリーの中でも、機械工・建設労働者・印刷工などと炭鉱労働者・

鉄道労働者・綿紡績工などでは、労働組合の形態・運動の目標などに差異があることは、これまでも論じられてきたが、このような差異を明確にした上で議論を進めようという提案である。<sup>(72)</sup>前者のタイプの熟練工はクラフト・ユニオン型労働組合 craft union を形成し、その基本的理念はヴォランタリズムに向う。後者は年功序列型労働組合 seniority union を形成し、産業国有化などの構造的改革を目指す。前者と後者では、熟練の基礎の一つである技能の性質が異なるからである。<sup>(73)</sup>また、熟練工に対して、非熟練工は連合型労働組合 federal unions を形成する傾向にあり、一般的な市場規制を要求に掲げる傾向があることも指摘される。そして、このような分類は、それぞれの雇用関係における社会経済的影響の特質を把握するのに有効なだけでなく、政治的戦略を理解するのに有効であるとす。これは、アダムスの批判に対するゴスペルの回答に通じるものであり、前提条件を整理して議論することで「どちらが労使関係に

---

(70) A.J. Reid, 'Trade unions: a foundation of political pluralism?', *History and Policy*, (May, 2002). 'History and Policy' は、A.J. Reid や S. Szreter らが編者となってインターネット上に開かれた歴史学と政治に関するフォーラムである。Peter Clarke, Martin Daunton, Melissa Lane, Pat Thane 等、ケンブリッジ大学歴史学部・ロンドン大学現代イギリス歴史学研究所 Institute of Contemporary British History の研究者が所論を発表している。サイトの趣意・他の論説等については、[www.historyandpolicy.org](http://www.historyandpolicy.org) を参照のこと。

(71) 数量的なデータでは、全イギリスの労働者中、「熟練労働者もしくは職長」の割合は1911年において13.9パーセントであり、1971年には15.5パーセントである。G. Routh, *Occupation and Pay in Great Britain 1906-79* (London, 1980), pp. 5-8, 28-32.

(72) 前者は、機械の組立・部品の集合作業などに携わることが多いため、アセンブリ労働者 assembly workers と呼ばれる。また、後者は選別や加工処理などに当たることが多いという意味からプロセス労働者 process workers と呼ばれる。

(73) Turner (1962) および C. More, *Skill and the English Working Class 1870-1914* (London, 1980) などを参照。

おける中心か」といった論争を避けることができるという認識である。

第二に、リヴィジョニズムのパラダイムは、長期における継続性を重要視する。もちろん、これは歴史に転換点・ターニングポイントが存在しないと述べているわけではない。地域や産業間には劇的な変化が起きることがあったことを認める一方で、前節で述べたように雇用情勢や労働組合の強度などには回帰的な現象もあり、歴史が単線的に一方向に向かわないことを重要視するものである。また、このような意味から、組織間の態度や価値観の再生産過程や世代間の思想や行動の伝播を研究する必要があるとされる。

第三点として、リヴィジョニズムは「自らの直接の利益を守るための、基本的に穏健だが今もなお有効な、広汎かつ頑健な産業動員」というイギリス労働組合における主流・メインストリーム mainstream が何であるのかを改めて確認するものとする。そして、1970年代におきた多くの労使関係上の対立は、この長い社会運動の伝統が産業界や政府のレ

ヴェルにおいて等閑視されてきたために起こったのだとされる。これは、イギリス労働組合運動の底流にある思想的基盤について述べたものである。リードは『ラディカリズムの諸潮流』*Currents of Radicalism* の中でチャーチストから初期の労働党に至る民衆思想の継続性を議論し、その核としてのリベラリズムの重要性を指摘したが、これは上記のメインストリームに連なるとされるものである<sup>(74)</sup>。これは第二点目の長期における継続性と労働組合主義の思想的背景の双方に関わっている。たしかに、ジェームス・ヒントン James Hinton が『ショップ・フロア・シチズン』*Shop Floor Citizen* で描いた、第二次大戦中の「合同生産委員会」Joint Production Committees (JPC) のような運動は——短期的なものではあるが——労使関係史の中の重要な局面である<sup>(75)</sup>。しかし一方で、ヒントン自身が書いているように、またマッキンレイが議論しているように、急進的な思想と労働組合の関係は必ずしも常に強力なわけではなかったし、限定的なものであった<sup>(76)</sup>。ここで、

---

(74) Reid (1991).

(75) 合同生産委員会は第二次大戦中における戦時生産を円滑にするため労働組合・使用者団体・政府の三者によって1942年に導入されたが、労使関係における主要な問題は扱われず、職場環境の向上などの部分的改善活動に限定されていた上、その影響力は数年で低下した。J. Hinton, *Shop Floor Citizens, Engineering Democracy in 1940s Britain* (Aldershot, 1994) は、JPCをより積極的に提えようとするものである。

(76) ヒントンは、戦間期においてイギリス共産党が多くの機械工に影響を与えたが、その重要な拠点の地区であったコヴェントリーにおいても AEU の地区委員会を掌握できなかったと述べている。Hinton (1994), pp.15-6.

マッキンレイは、第二次大戦中のグラスゴーにおける共産党や独立労働党の影響について同様のことを述べている。W. Knox and A. McKinlay, "'Pest To Management': engineering shop stewards on Clydeside 1939-45", *Journal of the Scottish Labour History Society*, 24 (1995), pp. 11-34, 特に p.18.

リヴィジョニストの議論は、このような運動の背後に存在すると考えられる、より長期的な民衆運動の潮流を強調しようとするものである。

リードのリヴィジョニズムは、ザイトリンやトリデイが経営団体の役割を重視するのに対して、労使関係における労働組合の役割により重点を置く点、そのイギリスにおける文化・思想的な背景を重視する点など、他の論者と異なる点も多いため、これをリヴィジョニストの「統一的な」見解とすることはできない。しかし、これからの労働組合史研究の一方を示すものとして、重要な提言のひとつである。本節では、リヴィジョニズムと労使関係史への批判を中心に、アダムス、マックイヴァー、クローチャー、マッキロイ、キャンベルなどの議論をみた。これらの議論は、労働史における「制度」の復権に対して批判的である一方で、20世紀後半以降の労働問題を扱う際の制度的局面や経営史研究の重要性を認めるという合意をみることができる。また、労働組合の重要性は、この時期において減退するものではなく、引き続き労働史の中心的課題であり続けるということも一致した見解である。そこで、次節ではリヴィジョニズムをめぐる方法的な問題を考察しつつ労働史研究の「危機」と「未来」について展望したい。

#### IV まとめと展望

##### ——労働史研究の「未来」?

本稿は、1980・90年代における労使関係史の展開を通して、労働史研究の「危機」をめぐる考察を行ってきた。ポスト・モダニズムが歴史学の扱う多くの分野を覆ったのに対し、リヴィジョニズムと労使関係史の台頭は、対象が労働史研究のより内部に属するだけに、労働史研究者にとって問題はより複雑であった。また、SSLHは設立以来、正統的な労働史研究の中心であったために、1990年の年次総会で労働史の「未来」を議論した論者たちの多くが、ザイトリンやリード等のリヴィジョニストたちであったということ自体が、*LHR* 編集部の「危機感」を加速したといえるかもしれない<sup>(77)</sup>。しかし、ポスト・モダニズムが歴史学の存在そのものを否定したという意味で「危機」そのものであったのに対し、リヴィジョニズムは「危機」をめぐる労働史研究内部の対応の一つであっても、「危機」そのものではないということが指摘されるべきである。たしかに、方法などの点で新しい制度的アプローチが多くの労働史家たちに「危機感」を起こす性質を持っていた。しかし、リヴィジョニズムは階級などの分析概念の動揺という「危機」そのものに対する実証的研究からの対応の一つであると捉えられるべきであろう。また、リヴィジョニズムを、

(77) D. ハウエルは、リードの民衆運動史と労働運動史に関する議論に対して、とりわけ批判的である。D. Howell, 'Reading Alastair Reid: A future for labour history?', N. Kirk (ed.), *Social Class and Marxism, Defences and Challenges* (Aldershot, 1996), pp. 214-35 をみよ。

歴史を——断続性と同様に——連続性の中で捉えるというイギリスの知的潮流の中において解釈することも可能であるし、このように歴史学研究が多様化したこと自体が社会史の大きな成果であったとも考えられる。

とはいえ、リヴィジョニズムと労使関係史が労働史の「未来」を指し示せたかどうかは、いまだ明確ではない。前述のように、1990年のイギリス労働史学会年次総会の課題は「労働史の未来<sup>(78)</sup>」であった。リードは労働史研究における主要な流れをE.ホブズボームなどによる合理主義・E.P.トムソンを代表とする理想主義・H.クレグらの現実主義であるとし、これらの間の活発な議論が労働史にとって必要であると述べた。また、マッキンレイとセインはそれぞれ、労働史と経営史の積極的な融合と団体交渉における女性の役割の認識が労使関係史の発展のため重要とした。また、1997年の同学会の年次総会「労働史に未来はあるか？」においては、リドンが「労働過程論争と労働組合史の結合に労働史の未来がある<sup>(79)</sup>」と述べている。しかし、いずれにおいても、労働史研究の行方が示されたとはいいがたい。事実、1990年の総会では、タナーによってリヴィジョニズムは労働史のダイナミクスと方向性を説明する十全なオルタナティブにならなかったという批判までな

<sup>(80)</sup>  
れているのである。

それでは、労働史の新潮流として、労使関係史は何を課題としていくべきだろうか。現在の労使関係史が克服していくべき点は、以下の二点であると思われる。第一に、マルクス主義歴史学のような、労働史が中心にしてきた枠組みに様々な問題点が投げかけられている現在、労使関係史が新しい知的枠組みとしてどれほど有効なのかという疑問があげられる。リヴィジョニズムはそもそも、グランド・セオリーのような理論を構築することを目標にしていないということもできるかも知れない。しかし、労使関係史には、労使関係における様々な局面を全体的に関連付ける枠組みが必要である。第二節において、マルクス主義歴史学の決定論的性格を克服するために、ザイトリンが歴史におけるコンティンジェントな要素と与えられた条件下での諸団体の戦略決定を重視すると述べた。しかし、ザイトリンの所論における産業諸団体の行動の説明は多分に消極的である。戦間期の機械産業労使関係の形成において、労働組合などの重要な決定は「意識的な決断というよりも決断の欠如<sup>(81)</sup>」によってなされることが多かったとされる。この点で、マッキロイ＝キャンベルらの主張するように、労使関係における政治的な過程を説明することは重要であり、リ

(78) A. Reid, 'The subject of labour history', J. Breuille, 'Comparative labour history', A. McKinlay, 'Business history and labour history', P. Thane, 'Women's history and labour history', *LHR*, vol. 55, no.3 (1990), pp.5-16.

(79) 'Editorial', *LHR*. vol.62. no3. (1997), p.256.

(80) D. Tanner, 'Political history and labour history'.

(81) Zeitlin (1990), p.420.

ヴィジヨニズムによる労使関係史は、これらを視野に入れた説明と分析の方法を明確にしていく必要がある。

第二に、労使関係史の思想的な基盤が不明確であることも、それが労働史の行方を指し示せない理由になっていることが指摘されてよい。近年に至るまでの労働史は、マルクス主義歴史学を支柱にしていたために、その思想的背景は比較的明瞭であった。しかし、労使関係史は、リードのようにリベラリズムを労働組合運動のメインストリームとする論者は別にして、思想的な背景を特に明らかにしない。労使関係論と労働史の融合を図るHSIRのような試みも、ヴォランタリズム voluntarism とリベラリズムを支柱とする伝統的なイギリス労使関係論と、マルクス主義的な労働史を、どのように整理するのか不明瞭なままになっている。また、労使関係におけるリベラリズムの重要性を主張する場合も、その歴史的な変遷の中で議論がなされるべきである。ヴィクトリア期の自由主義は、世紀転換期を経て新自由主義 new liberalism へと変化を遂げた。19世紀的な「国家・中央による支配からの自由」を一つの中心的命題とする自由主義から、「独占などの資本主義的弊害からの自由」へとという変化である。つまり、ここには「何かから自由になること」というリベラリズムにおける継続性と、「何かからの自由なのか」という変化の双方が存在する。このような連続性と断続性という全体をみるならば、20世紀前半に至るイギリス労使関係の思想的基盤がリベラリズムであったとしても、第二次大戦後の労働組合史を貫く思

想を単一のリベラリズムだけで説明することはできまい。リヴィジヨニズムによる労使関係史には、リベラリズムにおける変化を議論し、新しい思想的パラダイムを明確にする必要があると思われるのである。

労働経済学を含む労働問題研究自体が停滞気味であるという現状の中で、労働史研究をめぐる環境は決して楽観的ではない。また、「階級」概念がその有効性を失ったように、社会・経済の変化の中で「労働」や「技能」の意味を問い直さねばなくなっていることを改めて確認すべきであろう。しかし、労働史研究における「第三の道」を性急に考案しようとしても、新しい眺望が開けるとは思われぬ。新しい知的枠組みや理論の生成は常に、注意深く堅実な実証研究の積み重ねを通じて現れてきた。その点で、第二次大戦後の史料など、新しい資料が使用可能になっていることは、労働史研究の「未来」にとって、明るい材料であることはいうまでもない。また、プライスは前述の論文の中で対象の拡大を挙げているが、ここで、明らかに重要なのは、対象地域の拡大である。EU 拡大と通貨統合への議論の中で、イギリス労使関係をヨーロッパ経済の中で捉え直すという作業が既に始まっている。ザイトリンやトリデイがヨーロッパやアメリカ、日本などを視野に入れて労使関係や生産技術の発展を議論しているのは既に述べたとおりであるが、マッキンレイも労使関係史研究の対象をヨーロッパに広げ始めている<sup>(82)</sup>。このような広い意味での雇用関係や労働市場の歴史的状況についての研究蓄積を行っていくことが「労働史研究の未

来」につながるものと思われる。

(ケンブリッジ大学歴史学部博士課程修了)

---

(82) A. McKinlay, 'Reluctant Europeans? the Federation of British Industries and European Integration, 1945-63', *BHR*, vol.42, no.4, (2000).