

商学研究所報

2010年1月

資本主義的分業の展開と統制概念

— 労働における「管理的要因」の分離と再統合の過程に関する研究との関連で —

田 中 和 雄

資本主義的分業の展開と統制概念

— 労働における「管理的要因」の分離と再統合の過程に関する研究との関連で —

専修大学 商学部

田 中 和 雄 (たなかかずお)

Development of the capitalist division of labor and
the concept of control

— In the relation to the research on the process of the separation and
re-integration of "management factor" in labor —

KAZUO TANAKA

第1章 人間労働の意義と資本主義的分業の展開 — 問題の所在と分析の視点

第1節 資本主義的分業と単純労働の創出

人間の労働は、人間の生存に必要な生活資料や人間社会の維持・発展に必要な財などを生産し、それに付随する諸活動を供給することを第一義とする活動である。しかし、もとより、労働の意義はそれにとどまらない。労働は、同時に、そうした生産とその過程に充足される労働手段・労働対象や労働組織などに関連する知識や技能などの能力を育み、労働が人間の協働において行なわれることによりその作用が人格を陶冶するという意味において、まさに人間自身を生産する。さらに、そうして育成され陶冶された人間を基盤として社会が形成されるという意味において、労働は社会を形成する重要な要因である。このような意味において、労働は人間主体にとっての重要な基礎的な活動であると考えられている。

こうしたことを人間の労働における重要な要因もしくは意義として考えるならば、とりわけアメリカの企業での労働を特徴づける細分化され、単純化された労働である「職務」(job)は、人間社会に必要な生活資料などを生産するという第一義的な課題への貢献を果たしているものの、むしろそうした要因の側面の高度化ゆえに、人間主体の成長や社会の形成という重要な要因に関わる側面が等閑視されているという意味において、人間の労働として意義あるものとは言いがたい。

こうした問題が指摘される労働は、「資本主義的分業」(capitalist division of labor)に起因するものであるとして、その展開による労働の細分化や単純労働への還元のプロセスを詳細に分析する H. ブレイヴァーマン (Harry Braverman) は次のように述べていた。

「労働過程のあらゆる段階が、可能なかぎり特殊な知識と特殊な訓練とから切り離されて、単純労働に還元される。他方、特殊な知識と訓練を保有する比較的少数の人は、可能なかぎり単純労働の義務から切り離される。こうして、すべての労働過程は、その極限形態においては、かぎりない価値を有する時間をもつ者とほとんど無価値な時間をもつ者の両極分解を生み出す構造をもつにいたる。これをもって資本主義的分業の一般法則 (the general law of the capitalist division of labor) と称することもできよう。それは、労働の組織に影響を及ぼす唯一の原因ではないが、たしかにもっとも強力で一般的なものである。あらゆる産業と職業において程度の差こそあれ進展しているこの法則の諸結果は、その正しさを確実に証明している。それは、労働だけではなく人びとのあり方をも規定する。

なぜならば、長期的にみるならば、それは、発達した資本主義諸国の人口の主要な特徴をなす大量の単純労働（simple labor）を創出するからである」¹⁾。

もとより単純労働は、アメリカの企業の固有の意味における「職務」の問題に限定されるものではない。それは、現代の労働の一面を特徴づけるものである。派遣労働や業務請負企業での労働など一連の非典型雇用やアウトソーシングの多くに一般的に見ることができ労働もその一例である。単純化されるとともに無内容化され、本来は重要な部分を占める知的活動が失われている労働は、低廉化され、代替可能な存在となり、それゆえ不安定雇用の温床となる²⁾。我が国においても例外ではなく解決を迫られている深刻な社会問題となっている。本稿では、こうした種類の単純労働の問題を視野にいれ、それとの関連を意識するが、主要な関心はアメリカの企業での労働を特徴づける細分化され、単純化された「職務」のもつ問題である。

第2節 労働単純化における諸問題

人間の労働が上述のように「職務」として細分化され、単純化されることにより、後年、大別2つの問題が生じたと考えられる。第1は、1960年代から1970年代初頭にかけて、自動車製造企業などで単調感に基づく勤怠や欠勤など深刻な労働疎外の問題として顕在化した。その対策として、「労働生活の質的改善」（QWL: Quality of Working Life）あるいは「労働の人間化」（humanization of work）として知られる「職務拡大」（job enlargement）、「職務充実」（job enrichment）、「職務転換」（job rotation）などの「職務再設計」（job redesign）や「半自立的作業集団」（semi-autonomous work group）のような諸施策が多く企業で導入された。そうしたプログラムは、「職務充実」が典型的に示すように、ブキャナン（D.A. Buchanan）により、「明白な動機づけ理論にもとづく職務設計の実践を基礎づける最初の試み」といわれるハーズバーグ（F. Herzberg）の「動機づけ—衛生理論」（Motivation—Hygiene Theory）にもとづくものである。周知のように動機づけの研究は「行動科学」（behavioral sciences）の中心的なテーマであり、多方面にわたり展開されてきている。マズロー（A. Maslow）の「欲求階層説」は、これらのうちでも特に著名なものである。デーヴィス（K. Davis）は、職務充実として、職務内容に多様性（variety）、タスク・アイデンティティ（task identity）、仕事の重要性（task significance）、自律性（autonomy）、フィードバック（feed back）など5つの要因を組み込んだ設計を行うことを提案していた。このような職務充実に見るように、労働者に仕事の計画・立案、仕事の

遂行に関する責任と権限、および仕事の結果に対する統制といった、従来は管理者の職務に属していた要因を付与することで労働者を動機づけることにより、細分化され、単純化された労働に不可避な労働疎外の問題の解決をはかろうとするものであった。

こうした試みにたいし、ブレイヴァマンは一定の評価をするものの、次のように批判している。「労働にかんする現在の議論は、それが資本主義社会のこの長いあいだなおざりにされてきた側面に関心を集中しているために、その成果がいかに貧弱なものであったとしても、有益なものといわざるをえない。しかし、われわれの社会の基本的特質を『みいだし』、それに皮相な『分析』を加え、手軽な『解決』を与え、そうしておいてまた忘れさってしまうような、その種の議論のほとんどがそうであるように、この議論もまた問題の根本的な点には触れようともしていない。……それらの改良は、労働者の地位の真の変革ではなく、一つの経営スタイルを示すものである。それらは、労働者『参加』の計画的なみせかけによって特徴づけられている。この『参加』なるものは、労働者が自分で機械を調整したり、電球を取り替えたり、一つの細分化された仕事から他の細分化された仕事に移ったりすることを許すという恵み深い施し物であり、またとるに足りない事柄だけを自由に選択できるようにわざと残しておく経営者があらかじめ定め限定した選択肢のなかから、労働者がなにかを選択することで、みずから決定を下したという幻想を労働者にもたせるような、恵み深い施し物なのである」³⁾。

人間の労働が細分化され、単純化されたことによる第2の問題は、1980年代から90年代にかけて顕在化した。その時期には、工場における生産技術職のような定型的な職務が減り、労働にフレキシビリティが要求され、コンピュータや情報技術を介して多様な内容の仕事を行なう一人の従業員で行うことや、チームワークなどグループで従事するようになり、日本企業の雇用・労働慣行の影響もあり「職務」という細分化された労働の概念が大きく変化を迫られるようになったのである。こうした状況についてP.オスターマン(Paul Osterman)は次のように述べている。

「伝統的なシステムにおいて、職場は厳密な分業と狭い範囲で設計された専門的な職務で編成されていた。意思決定は、どのように職務が遂行され、どのように作業が計画され、どのように労働者が評価されるかといった点を決定する監督者の手中にあった。この伝統的なシステムは、企業と従業員のニーズを満たすのに失敗していると次第に見なされるようになってきている。失敗の原因はいくつかある。品質を改善し、顧客のニーズにできるかぎり応えようとする企業の取り組みは、より多くの権限を組織階層の下層部にいる従業

員の手に移す生産の再編成を必要とする。この傾向は、コストを削減する取り組みによってさらに刺激を与えられる。そのことはまた、官僚的な階層の排除と下位レベルへのより多くの権限委譲へと導く。このような変化は、職務の定義がフレキシブルになる必要があり、従業員がより多くのレベルで裁量を持つということを意味している。

新しい組織の中核部分には、どのようにして従業員が彼らの職務を遂行するかについての変化がある。おそらく、最も典型的なイノベーションは、業務チームの導入である。多くの事例において、これらのチームは管理職層によって指導される。しかし、そういった管理職層の役割は、コーチあるいは助言者という役割に変化してしまっている。他の事例では、チーム自身が自らチームの方向を自己決定しているというものである。この2つの例において、チームというアイデアは、従業員が一連の課業に対して責任をもち、ある意味でチームの生産に責任感をもち、労働者が幅広いスキルをもち、ジョブ・ローテーションの要素があるといったことにある。

多くの変化をとげた企業の従業員は、直接的な業務活動以外の面にもかかわっている。最も一般的な例は、問題解決グループである。それは、しばしば横断的な部門の従業員で構成されている。それゆえに、ある程度まで伝統的な管理職と非管理職との区別を不要なものにしている。このようなグループは、生産技術、品質問題、そして安全・衛生といった問題に取り組んでいる。最も極端な例では、これらのグループは、例えばアウトソーシングやサプライヤー対策といった、これまでであれば明らかに管理職の仕事と見られてきた話題を取り上げることができる⁴⁾。

以上に見るように、細分化され、単純化された労働には大きな問題があり、それぞれの時期において労働における人間性への配慮について一定の模索がなされた。まずは、そうした労働に従事する労働者の心理面において、次いで、能力面において解決策が提示され、企業業績の回復をはかる努力として実施された。

しかし、注意しなければならないのは、第1に、そうした問題は、それが企業経営上の業績に直接的にあるいは間接的に深刻な影響を及ぼすと考えられたとき、初めてその解決が意識され実践に具体化されるのであり、それは業績に影響を及ぼすと考えられない限り、働く人間にどのような影響をもたらしたとしても企業経営上の深刻な問題として意識されることはないということである。

第2に、そうした問題は、具体的な諸施策の実施により確かに解決の方向にあり、前述のように、「労働にかんする現在の議論は、それが資本主義社会のこの長いあいだなおざり

にされてきた側面に関心を集中しているために、その成果がいかに貧弱なものであったとしても、有益なものといわざるをえない」であろう。しかし、だからといって、人間の労働が、その本来の意味において意義あるものになっているわけではない。かつて、ブレイヴァマンが、現代資本主義の下での労働を詳細に分析した際、その中心命題であった「統制」(control)あるいは「労働過程における統制」(control over the labor process)という問題はいまだ重要な問題として残されていると考える。

本稿は、人間労働の意義を考える視点から、労働を構成する知的活動、特に労働における「管理的要因」の分離と再統合の過程に関する研究との関連で、ブレイヴァマンの「統制」あるいは「労働過程における統制」概念を再検討し、同時にその概念の理論的境界に言及しようとする試みである。

第2章 分業の技術的側面と労働の生産力の増大

第1節 個別的分業と労働の生産力の増大

人間自身の生存や人間社会の維持・発展にとって重要な活動でありながら、そこに人間の成長機会などの意義を見出すことが困難であると考えられる細分化され、単純化された労働は、ブレイヴァマンの指摘によれば、「資本主義的分業」に起因するものである。しかし、何ゆえに「資本主義的分業」は、その意義を喪失させるほど労働を細分化し、単純化する要因であると考えられるのであろうか。

本章では、分業論の展開の嚆矢として重要な位置にある A. スミス (Adam Smith, 1723~1780) の所説に基づき、分業の進展において労働が細分化され、単純化されることが一定の「正当性」⁵⁾をもつと考えられ、社会に受容されてきた根拠を、分業の効果と考えられている要因の観点から整理してみる。

スミスは主著『国富論』冒頭の第1編「労働の生産力の改良、および労働の生産物が国民のさまざまな階層のあいだに自然に分配される順序について」で、「労働の生産力の最大の改良 (The greatest improvement in the productive powers of labour) と、それがどこかにむけられたり、適用されたりするさいの熟練、腕前、判断力の大部分は、分業の結果であったように思われる」⁶⁾と述べ、分業という命題を提示し、それを労働の生産力の改良の観点から分析する。

分業の効果を社会の仕事全体のなかで具体的に示すために、スミスは特定の製造業でそ

れがどのように作用しているかを考察する。有名なピン製造の事例である。「きわめてささやかな製造業ではあるが、そこでの分業がきわめてしばしば注目されてきた製造業、すなわちピン製造の職業 (the trade of the pin-maker) から一例を取ってみよう。……

この仕事が今日おこなわれているやりかたでは、仕事全体が 1 つの独自の職業であるだけでなく、多数の部門に分割されていて、その大部分がまた同じように、独自の職業になっているのである。1 人は針金を引き伸ばし、別の 1 人はそれをまっすぐにし、3 人目はそれを切断し、4 人目はそれをとがらせ、5 人目は頭をつけるためにその先端をけずる。……ピンを造るという重要な仕事が、このようにして、約 18 の別々の作業に分割されているのであり、そのすべてが、別々の人手によって行われている製造所もあるし、時には同じ人がそのうちの 2 つか 3 つの作業を行うばあいもある⁷⁾。

こうした分業の結果、労働の生産力を増大することが、次のように指摘される。「他のどんな手仕事や製造業でも、分業の効果はこのきわめてささやかな製造業での効果と同様である。もっとも、そのうちの多くでは労働をそれほどに細分する (subdivided) ことも、作業をそれほどに単純化 (simplicity) することもできない。しかしながら分業は、導入しうるかぎり、どの手仕事でも、それに応じた労働の生産力の増大 (increase of the productive powers of labour) を引き起こす⁸⁾。

分業はこのように、労働の生産力を増大するが、その理由をスミスは 3 つにまとめている。「分業の結果、同じ人数の人たちのなしうる仕事の量が、このように大いに増加するのは、3 つの異なる事情による。第 1 に、すべての個々の職人の腕前の向上、第 2 に、ある種類の仕事から別の種類の仕事に移るさいに通常失われる時間の節約、そして最後に、労働を容易にし、省略し、1 人で多人数の仕事ができるようにする、多数の機械の発明による⁹⁾。

スミスはそれを詳しく分析して、次のように述べている。「第 1 に、職人の腕前の向上は彼の遂行しうる仕事の量を必然的に増加させる。そして分業は、各人の仕事をある 1 つの単純な作業に縮小し、またこの作業を彼の一生のただ 1 つの仕事とすることによって、必然的に職人の腕前を大いに向上させる。……ピンや金属ボタンを造るさいに細分されるさまざまな作業は、すべてはるかに単純で、その作業をすることを生涯の唯一の仕事としている人の腕前は、はるかにすぐれているのが通例である。そうした製造業の諸作業のいくつかが行なわれる速度は、それをみたことのない人には、人間の手で習得できるとはとうてい思えないほどのものである。

第2に、1つの仕事から別の種類の仕事へ移るさいに通常失われる時間を節約することによって得られる利益は、われわれが一見して想像しがちなものよりもはるかに大きい。ある種類の仕事から、別の場所で、まったく別の道具で行われている別の種類の仕事へと、ひじょうにはやく移動することは不可能である。小さい農地を耕作している農村の織物工は、織機から畑へ、また畑から織機へと移動するのに、多くの時間を失わなければならない。2つの仕事と同じ仕事場で行われうるときには、時間の損失は疑いもなくはるかに小さい。……

第3に、そして、最後に、適切な機械の適用によってどれほど労働が容易になり短縮されるかは、だれも気がついていない。……分業の結果、各人の全注意力は自然に何か1つのきわめて単純な対象にむけられるようになる。したがって、当然に期待されていいところであるが、仕事の性質上改良の余地があるばあいには、労働の各個別部門に従事する人びとのうちのだれかが、自分自身の特定の仕事をより容易かつ即座に遂行する方法をまもなく発見するはずである。労働の細分がもっとも進んでいる製造業で利用される機械の大きな部分は、もともと、ふつうの職人の発明であった。」¹⁰⁾

第2節 個別的分業と労働単純化の「正当性」

スミスにおいては、以上の3つの理由により、分業は労働の生産力を増大すると考えられている。しかも、こうした分業、すなわち個別的分業あるいは工場内分業は、同様に労働の生産力を増大するという観点から社会的分業と同一視されており、個別的分業と社会的分業との本質的な性格の違いは意識されることはない。「分業は、導入しうるかぎり、どの手仕事でも、それに応じた労働の生産力の増大を引き起こす。さまざまな職業や仕事の分化 (separation of different trades and employments) はこの利点の結果生じたものと思われる。この分化もまた、最高度の産業と改良を享受している国でもっとも進んでいるのがふつうである。社会の未開状態で一人の仕事であるものが、改良された状態では何人かの仕事であるのがふつうだからである。改良された社会ではどこでも、農業者は農業者以外の何者でもなく、製造業者は製造業者以外の何者でもないのが通例である。何であれ一つの完成品を生産するのに必要な労働もまた、ほとんどつねに、多数の人手に分割されている」¹¹⁾。

それゆえ、個別的分業あるいは工場内分業も、そして社会的分業も、ともに労働の生産力を増大することにより、社会の富裕の形成に結果するとされる。「よく統治された社会で

は、分業の結果生じるさまざまな手仕事全体の生産物の大幅な増加が、最低階層の民衆にまで広がる普遍的な富裕をつくりだす。どの職人も自分自身が必要とするところを超えて、処分しうる自分の製品を多量にもっており、また他のどの職人もまったく同じ状況にあるため、彼は彼自身の多量の品物をそれらの人びとの多量の品物と、あるいは同じことになり多量の品物の価格と、交換することができる。彼は彼らにその必要とするものを豊富に供給し、また彼らは彼が必要とするものを同様に豊富に供給する。そして、全般的な豊富が社会のすべてのさまざまな階層に普及するのである」¹²⁾。

このような社会的分業は人間本性の一定の性向の必然的な結果であるとして、普遍性が主張される。それゆえ、個別的分業あるいは工場内分業もそうした観点から社会的分業と同様に普遍性があるものとしてスミスにおいては理解されていると考えられる。「これほど多くの利益を生みだすこの分業は、もともとは、それが生みだす全般的な富裕を予見し意図する人間の英知の結果ではない。それは、そのような広範な有用性を考慮していない人間本性のある性向、すなわち、ある物を他の物と取引し、交換し、交易する性向の、きわめて緩慢で漸次的ではあるが、必然的な結果なのである。

この性向が人間の本性のなかにある、それ以上は説明できないような、本源的な原理の1つであるのかどうか、それとも、このほうがいっそう確からしく思われるが、推理したり話したりする能力の必然的な結果であるのかどうか、そのことは、われわれの当面の研究主題にははまらない。それは全ての人間に共通で、他のどんな種類の動物にもみられないものであって、彼らはこの種の契約も、他のどんな契約も知らないように思われる」¹³⁾。

注意しなければならないのは、このようにスミスにおいては、社会的分業と個別的分業とを同一視し、ともに普遍的性格をもつものとして理解し、その性格の違いについては意識されていないことである。それゆえ、個別的分業の諸結果、とりわけ労働の細分化および単純化は、こうした点から分業論の展開においてむしろ議論の前提であり、疑問の余地の無い、「正当性」をもつかのように認識されることになるのではないかと考える。

しかし、こうした同一視する見解に対し、ブレイヴァマンは社会的分業および個別的分業を、社会における普遍的な存在なのか、あるいは特殊な存在なのかという観点などから、その性格の決定的な違いを指摘し、本質的な批判をしている。

「社会的分業は、人間の労働が社会的労働すなわち社会のなかで社会をとおして行なわれる労働になるとすぐに、明らかに人間労働の種族的性格の特質をなすものとなる。

この一般的分業ないし社会的分業に対比されるものとして、個別的分業、マニユファク

チュア的分業がある。これは、生産物の製造過程内に含まれる諸工程を別々の労働者によって行なわれる種々の作業に分解することである。

社会的分業と個別的分業とを単一の連続体、単一の抽象的技術原理とみなす慣行は、この問題を議論するさいに混乱を生みだすとりわけ最大の源泉である。社会的分業は既知のあらゆる社会の特質をなしているが、作業場内分業は資本主義社会の特殊的産物である。社会的分業は、それぞれの職業がそれぞれの生産部門に適するようなかたちで、社会を諸職業間に分割するが、個別的分業はこの意味での職業を破壊し、労働者がどのような生産過程でもその全体をはじめからおわりまでやり遂げることを不可能にしてしまう。資本主義社会では、社会的分業は市場によって無秩序に無政府的に営まれざるをえなくさせられるが、作業場内分業には計画化と統制が押しつけられる。資本主義においてはまた、社会的分業の生産物は商品として交換されるが、部分労働者の作業の成果は、工場内では市場内での用に交換されるということではなく、すべて同一資本の所有するところとなる。社会的分業が社会を細分化するのにたいして、個別的分業は人間を細分化する。また、社会の細分化が個人と人間全体とを向上させうるのにたいして、個人の細分化は、人間の能力と欲求を顧慮しないで行なわれるならば、人間と人間性にたいする犯罪となる。」¹⁴⁾

ところで、個別的分業の否定的な側面にたいするこうした批判が社会に登場するのは、もとよりスミスの時代ではない。したがって、こうした批判は、いまだ社会的には認識されておらず、ましてそれが個別的分業の展開に対する対抗力として一定の影響を持つようになるのは、さらにはるか後年のことになる。それゆえスミス以降、分業論は労働の生産力の増大という観点からさらに展開することになり、個別的分業における分業の原理は、その適用において新しい局面を示すことになる。

第3章 分業の社会的側面と分業の経済性

第1節 分業の原則と分業の経済性

スミスの分業論をさらに精緻に展開したのはチャールズ・バベッジ (Charles Babbage, 1791~1871) である。彼は当時のイギリスにおける製造業の工場の観察により、1832年に主著『機械と製造業の経済論』(On the Economy of Machinery and Manufactures) を刊行した。そこで展開されているバベッジの分業論における特徴は次の2点である。第1に、バベッジは、分業の技術的側面だけでなく、その社会的側面をも分析している。第

2 に、スミスの分業論が考察の対象としていたのは肉体労働であったが、バベッジは精神労働 (mental labour) をも対象としたことである。こうした点に、分業における資本主義的性格、あるいは資本主義的分業の性格を理解することができることである。

これらの点を確認するために、先ずバベッジの主張の概略を示したい。彼は分業の原則について 6 点に言及している。

第 1 に、学習に要する時間についてである。1 つの技術 (art) を習得する時間は、その技術を実施する上での難しさに依存する。また工程の数が多くなればなるほど、徒弟がそれに精通するのに時間がかかることは、容易に理解される。しかし、例えば、縫い針 (needle) を製造する多様な工程をすべて学ぶ代わりに、1 つの作業だけに集中すれば、職人生活を開始する時に費やされる無駄働きの時間は少なくなり、残りの大部分の時間は親方のために役立たせることができる。もし親方の間に競争関係でもあれば、徒弟はよりよい条件を獲得することができ、徒弟の期間を短縮できることになる。再度繰り返すと、1 つの工程について技能を修得することは容易であり、人生の早い段階からかせぐことができるようになる。したがって、これは多くの親達が生徒をそのように育てる誘因になる。そうになると、労働者の数は増大し、すぐに賃金が低下する¹⁵⁾。

第 2 に、学習する際の原材料の無駄 (waste of materials) についてである。技術を習得しようとする人は、あらゆる場合において、相当量の材料を無駄に浪費したり、台無しにするものである。つまり、仕事を覚えようとする人は、新しい工程にたずさわるたびに、一定量の原材料や半製品を無駄にする。1 人の人があらゆる工程を次々に習得してゆくことにおいて出す無駄の総量は、1 つの工程に集中する場合よりもはるかに多い。したがって、このような観点から見れば、分業は生産費を減少させるということになる¹⁶⁾。

第 3 に、ある仕事から次の仕事へ転換する時に常に失われる時間を節約できることである。人間の手あるいは頭脳 (human head) は、ある期間 1 つの仕事をしていて急に他の仕事に変わると、どうしても効果的な働きができないものである。活用される手足の筋肉は、行使していれば柔軟になってくるが、使わずに休ませておくと堅くなり、変化への対応を開始するのが遅れたり、不十分となる。長期にわたり繰り返し行なうことは、その他の状況の場合と比べて、活用される筋肉に対して疲労に耐える能力を与えることにもなる。これと類似することは精神的な活動においても起こる。つまり、新しい問題に扱われる注意力は、それに慣れるまでは、完全なものとならない¹⁷⁾。

第 4 に、工具の取替え (change of tools) についてである。連続する工程で、異なる工

具を使用していることは、ある作業から次の作業に移ると時間が無駄になることのもう一つの原因である。工具の機能が単純で、しかもその取替えが頻繁でない場合には、時間の無駄は大した問題ではない。しかし、多くの工程において、工具は非常に精巧で微妙なものであるから、使用するたびに正確な調整が必要である。また多くの場合、その調整に必要な時間は、工具を使用する時間に比べて大きい。スライディング・レスト (sliding-rest)、ディバイディング (dividing)、あるいはドリル (drilling-engine) などは準備のほうに多くの時間がかかる。したがって、十分な規模の工場では、1つの仕事に常に1つの機械を使用するほうが経済的だということを知っている。例えば、その本体に沿って、スライディング・レストにねじ切り運動を与える旋盤 (lathe) は、常にシリンダーを作るのに使用する。また一定の速度で往復運動をするものは、表面を削るのに使用し、もうひとつは車の切り込みに使用するのである¹⁸⁾。

第5に、同一工程を絶えず繰り返して習得される技能 (skill) についてである。同一工程を絶えず繰り返して行っている労働者は、その特定の分野において必然的に技量と速度 (excellence and rapidity) の程度を向上させている。さまざまな工程に従事せざるを得ない人は、そうした技量と速度を得ることは決してない。分業が相当な程度進んでいる工場で、ほとんどの作業が出来高払制によっている場合には、速度はさらに増すことになる。このことの生産への影響を数字で評価することは困難である。釘製造 (nail-making) の場合、アダム・スミスは、その比率はほぼ3対1だと指摘している。しかし、繰り返し同じ仕事することによって、永遠に利益が得られるということはない。すなわち、始めのうちは分業により労働者の技能は向上するが、3~4年もたつと分業していない労働者の技量も向上し、双方の間の技量に大差なくなるからである¹⁹⁾。

第6に、分業はその工程を遂行するための工具や機械の考案 (contrivance) を促がすことである。どのようなものを作るのであれ、各工程が1人の者により担当され、全ての注意力が限定された単純な作業に集中されているような場合には、多様な状況に分散されている場合と比較して、工具の形態やその使用方法の改善に気づきやすくなる。そのような工具の改良は、普通、機械化への第一歩になる。たとえば、旋盤で金属片が切断される場合、最高の切れ味をだすには切削工具が一定の角度に維持されていることが必要である。当然のことであるが、工具をその角度に固定しておくというアイディアは、その優秀な労働者によって提案される。工具をゆっくり、平行方向に移動させることの必要性は、歯車を利用することを示唆し、工具送り台を誕生させる。

各工程が、単純な工具を使用するようになった場合、その工具を結合して動力で動かすようにすれば機械になる。工具を考案し、工程を単純化することで、作業労働者はおそらく最高の完成度を示すことになる。しかし、分散した技術を一つの機械に結合することには別のことが必要となる。特定業務の労働者として前もって教育をしておくことが、確かに価値ある前提条件である。しかし、そのような結合により正当な成果を期待するには、機械に対する広範な知識と、機械の図面を描く技能とが、絶対に必要となる。こうした能力は、今日では昔に比べて一般的になっているが、わが国製造業の歴史の初期において、数多く失敗したことの原因の1つは、おそらく、それらが欠如していたということである²⁰⁾。

以上6点がバベッジにより提唱されている分業の原則である。スミスは前述のように労働の生産力の増大という観点から分業を分析していた。バベッジの分析はスミスのそれよりも詳細に行われているということは当然である。しかし、それ以上に、第1の学習に要する時間にかかわる原則、第2の学習する際の原材料の無駄にかかわる原則、第4の工具の取り替え時間にかかわる原則が端的に示すように、それぞれの原則が分業の経済性の観点から分析されていることに注意を払わなければならない。

第2節 労働力の低廉化と分業の精神労働への適用

さらに重要な論点は、分業の結果、工業製品の価格が安くなるという説明には、次の原則を考慮しなければ不完全であるとして、バベッジが次のように述べていることである。

その原則とは「実施されている仕事を、それぞれ程度の異なる技能と能力を必要とする多様な工程へと分割することにより、製造業者は、工程ごとに必要な技能と能力の正確な数量を的確に獲得することができる。他方、全ての仕事が1人の労働者によって実施されている場合には、その人は、作業において最も困難なことをやり遂げるのに十分な技能と、最も骨の折れることを果たすことのできる十分な体力とを備えていなければならない」²¹⁾。

バベッジはこうした分業による労働力の低廉化を、分業の経済性の重要な部分 (a great part of the economy arising from the division of labour) が依拠する原則であるがゆえに、明瞭に理解しておくことが重要であると強調している²²⁾。

ブレイヴァマンは、以上のようなバベッジによる分業の原則の特徴を、「経済学文献において驚くほど注目されていないものであるが、資本主義的生産様式において労働者への職務の分割 (division of tasks) がなぜ広範に受け入れられ、なぜ急速に普及したかという問題を説明するさいに、たしかにもっとも説得的な力をもつものである。それは、スミス以

降半世紀たって、チャールズ・バベッジによってはじめて明確に定式化され、非常に強調されることとなった。」²³⁾と述べ、「このたいへん重要な原理を別様に表現すれば、労働力の売買に基づく社会では職業の分割 (dividing the craft) はその各部分を低廉化するということである。」²⁴⁾として分業による労働力の低廉化の重要な論点を指摘している。

ブレイヴァマンは、こうした点を分業の社会的側面であるとして、スミスの分業論が分業の技術的側面を分析しているのとは対比して、次のように言及している。

「バベッジの原理は資本主義社会における分業の発展にとって基本的なものである。それは、分業の技術的側面ではなく、その社会的側面を説明している。労働過程が分解されるかぎり、それは、ある要素よりは単純であり、どの要素も全体より単純であるような諸要素に分解されるであろう。市場の用語で述べるならば、このことは、労働過程を遂行しうる労働力は、一人の労働者に統合された能力としてよりも分解された諸要素としてのほうがより安価に購入されうるということの意味する。バベッジの原理は、はじめは手工業に、それから機械工業に適用され、ついには、どのような状況のもとであろうと、あるいはどのような熟練水準にあると、資本主義社会におけるあらゆる形態の仕事を支配する基本的な力となる」²⁵⁾。

さらに、バベッジの分業論の独創的な点は、分業が肉体労働ばかりでなく精神労働にも適用できることを発見したことにあると考えられている。バベッジは、土木建設学校 (Ecole des Ponts et Chaussées) 校長の M. プローニー (M. Prony) による数表の作成に関する例を挙げて言及している。プローニーは精密な数表を作成するにあたって、担当者を次の3つのセクションに分けた²⁶⁾。

第1セクションは、フランスにおける最もすぐれた数学者のうちで、この事業に参加している5~6人から構成された。このセクションの仕事は、さまざまな分析方法の中から、単純な数字の計算に最も適合する方法を研究することであり、具体的な計算実務はほとんど、あるいは全く行なわない。採用された公式は第2セクションに送られる。

第2セクションは、十分な数学の知識のある7~8人から構成された。このセクションの仕事は、第1セクションによって採用された公式に数字を変換することであり、次いで第3セクションのメンバーにこれらの公式を送り、最終的な計算結果を受けとることである。このメンバーは、繰り返す必要がないように計算結果を確認することのできる能力がある。

第3セクションは、60~80人のメンバーから構成され、単純な加減計算のほかには利用

せずに数表を最終状態にして、第2セクションに報告する。彼らのほとんどは、数学の知識はないが、この問題に関する広範な知識をもつ人達よりも、計算は正確である。

このように、プロローニーは、数表の作成という精神労働の分野において分業の原則を適用できることを示した。しかもそればかりでなく、高次の数学の能力を必要とするセクションの有能な人材に複雑な仕事を集中させ、数表作成において不可欠ではあるが、雑務に属する仕事に従事するセクションにおいては、その労働力を低廉化することができることを実証した。バベッジは、ここに分業の意義を認めている²⁷⁾。

こうして肉体労働において展開される分業は、肉体労働と精神労働との間で展開され、さらに、精神労働において同様に展開されることになる。もとより、こうした展開の推進動機は労働力の低廉化である。それゆえ、分業は資本主義的分業という特質をおびることになる。資本主義的分業のもとで、労働の細分化・単純化はいっそう進展する。

第4章 資本主義的分業と「管理」・「統制」概念

第1節 分業論の帰結としての「科学的管理法」

バベッジの分業論を基盤に、それを「管理」(management)の領域において展開し、現在にいたる労働の細分化・単純化の傾向を決定的にしたのはフレデリック・W. テイラー (Frederic Winslow Taylor, 1856~1915) である。20世紀初頭の生成期の管理を論評してクラレンス・B. トンプソン (Clarence B. Thompson) は次のような指摘をしている。

「著名な数学者であるチャールズ・バベッジが1832年に公刊した著書は、その当時存在していた製造工業の実践から演繹した統制に関する一般的な原則を記述したものである。……それは肉体労働を超えて精神労働にまで専門化の方向を示唆していたことにおいて、注目すべき興味を起こさせた。職能的職長制や計画と実行の分離というテイラーの学説は、バベッジを基盤としたものであった」²⁸⁾。

ここでは、分業論の展開、あるいは分業論の帰結という視点から、テイラーにより考案された「科学的管理法」(Scientific Management)を考察したい。

第1は、肉体労働において展開される分業に対する科学的管理法の貢献についてである。テイラーは、主著『工場管理』(*Shop Management*)において「課業管理」(task management)を提唱している。これは事実上、科学的管理法と同義であると考えられる。課業とは、テイラーによれば「公正な1日の作業量」(a fair day's work)もしくは「適正

な1日の作業量」(a proper day's work)であった。それは「時間研究」(time study)や「動作研究」(motion study)によって求められた労働者の果たすべき1日の作業量を意味する。すなわち、それらの研究では、一流の労働者を実験用を選び、特定の作業をさせ、その作業をもっとも単純な「動作」(motion)に分解したのち、その要素動作の遂行に必要な時間をストップ・ウォッチを用いて正確に測定し、これを記録に基づいて誤った動作や無駄な動作を省き、作業の最短時間(shortest possible time)を発見し、それに若干の余裕時間をつけ加えて標準作業時間を決定する²⁹⁾。

このような課業の形成については、当時のアメリカの生産力を飛躍的に発展させた互換性大量生産方式＝アメリカン・システム(American System of Manufacturing)の工学原理が周到に応用されていることに注意しなければならない。すなわち、アメリカン・システムの工学原理とは、対象を分割して構成要素に分け、その要素を組み合わせることで全体を再構成するという技術にほかならない。テイラーの着想の独創性は、まさにこの技術の基本手法を人間の労働、あるいは労働の熟練を対象に適用することが可能であることを示したことにある。もとより、人間の労働が工学の原理の観点から形成され、すべての労働者に対して機械的に適用されるということは、人間を機械と同一と見なすことになる。そこに、科学的管理法の特質である「人間機械視」を見ることができる。

しかし、「生産における分業は、労働過程の分解、すなわち生産労働をその構成諸要素に分離することから始まる。だが、このことがそれ自体で部分労働者を生み出すものではない。実際、そのような分解や分離は、労働者たちがみずからの欲求をみたすために組織化するあらゆる労働過程の特質をなしている」³⁰⁾。すなわち、肉体労働における分業の展開が、労働者を生涯にわたり部分労働者化するまでに労働を細分化・単純化したのは、厳密には、この段階ではない。フォード・システムに代表されるトランスファー・オートメーションの段階でのこととなる。しかし、科学的管理法は、その段階での全面的な展開への道を開いたと考えることができる。

第2は、肉体労働と精神労働との間で展開される分業に対する科学的管理法の貢献についてである。後述するように、科学的管理法の本質は、肉体労働と精神労働との分離を意味する「計画と執行の分離」あるいは「構想と実行の分離」にある。したがって、科学的管理法においては、課業を形成し課業を実施に移す、主として精神労働を担当する管理者側と、指示された課業を実行する、主として肉体労働を担当する労働者側との間での分業は決定的となる。例えばテイラーは次のように述べている。

「広くいえば管理の分野にも2つのグループがある。すなわち監督者側と労働者側である。そして主な問題は仕事の速度と精密度とを決定することにある。ミッドベールスチールの工場（Midvale Steel Works）において、課業管理が実施されるまでは、旧式の管理法が実施されており、どのくらいの速度で仕事をすべきかの決定は、管理者側と労働者側とがほぼ同じくらいもっていた。工場の記録によって仕事の行なわれた最短の時間を調べる。それに多少ぬけめのない推測を加え、管理者側はこれを手段として労働者側と交渉し、かつこれを強いるのである。これに対し労働者側では管理者側を欺くために故意に怠けると言う武器をもって対抗するのである。……

速度の問題の統制権はまったく管理者側にある。これが課業管理の本質である。これに反しタウン・ハルシー式（Towne-Halsey system）においては、速度の問題がまったく労働者側によって決定され、管理者側はまったくこれに触れないことになっている」³¹⁾。

第3は、精神労働において展開される分業に対する科学的管理法の貢献についてである。

テイラーによれば、旧来の軍隊式組織（military type of organization）における職長は1人で工場全体を完全に運営する責任があり、次の役割を担っていた。すなわち、① 全工場のために、仕事の割り振りをする。② 全ての仕事が適切な順序で正しい機械に行くようにする。③ 機械を動かす人には何をいかにすべきかを教える。④ 仕事をいかにげんにしないように、かつ速く仕事をするように監督する。⑤ また常に1月も先のことを考えて作業を完成するために工員を増やす用意をしたり、あるいは工員のためにもっと多くの仕事を用意したりする。⑥ 常に工員の規律を正し、⑦ 賃金を直し、⑧ 出来高の単価を決め、⑨ 時間記録の管理をする。

さらに、次の特性も備えていなければならない。① 知力、② 教育、③ 特別な知識または専門の知識、手先の器用または精神力、④ 手腕（機転）、⑤ 精力、⑥ 勇気、⑦ 正直、⑧ 判断または常識、⑨ 健康、という9つの特性である。

テイラーは、こうした特性を備え、多大な責任を負い、多様な役割を担うことのできる職長は得がたいとして、旧来の職長の役割を8つに分割し、それぞれの役割を「職能的職長」（functional foreman）に分業・分担した。すなわち、課業の形成に関わる計画室を代表する職長として、「仕事の順序および手順係」（order of work and route clerk）、「指導票係」（instruction card clerk）、「時間および原価係」（time and cost clerk）、「工場訓練係」（shop disciplinarian）、計画を実行に移す職長として、「準備係」（gang bosses）、「速度係」（speed bosses）、「検査係」（inspectors）、「修繕係」（repair bosses）からなる「職能

的職長制」(functional foreman-ship) がそれである³²⁾。

テイラーは、「この制度から生ずる結果のなかで、最も著しいことは、職長の養成が比較的短期間にできるようになったことである。すなわち彼らに要求される役割は多くはないので、短期間に自分の受持ちの役割をできるようになる。これに反して、旧制度のもとでは、職長を養成するのに何年もかかり、それでも十分にできるのは、なすべき役割のなかの一部分だけにすぎなかったのである。全てのことに対応できる人としては、前述の9つの特性が必要であるが、職能的職長はこの9つの特性のうち、幾つかをもっていれば、自分の役割だけは十分に務まるのである」³²⁾と述べ、職長の養成期間の短期化を職能的職長制の利点として強調している。科学的管理法は、精神労働への資本主義的分業の展開を推進し、以降における精神労働の細分化・単純化の傾向を決定的にしたのである。

第2節 「労働過程における統制」概念

ブレイヴァマンは、特に、上述の第2の点、すなわち、肉体労働と精神労働との間で展開される分業に対する科学的管理法の貢献について、「テイラー主義」(Taylorism) という概念により分析している。「テイラー主義」とは、ブレイヴァマンにおいて「科学的管理」³⁴⁾あるいは「テイラー・システム」(Taylor system) と区別されている。

「科学的管理」とは、例えば「急成長を遂げている資本主義的企業のなかでますます複雑化していく労働統制の問題に科学の方法を適用しようとする試み³⁵⁾」であり、しかもそれは、「科学技術革命」(the scientific-technical revolution) とともに、資本の活動の2つの側面を形成するものであり、独占資本の主要な様相として、一貫して叙述されている³⁶⁾。

また、「テイラー・システム」とは、「もっとも単純なものからもっとも複雑なものにいたるまで、すべての労働活動の実際の遂行様式の統制 (control of the actual mode of performance of every labor activity) を管理者側から獲得するための手段である³⁷⁾」と定義されている。ブレイヴァマンによれば、「科学的管理」は「テイラー・システム」より広義に解されており、後者は前者のうちの一つの試みである。しかしまた、ブレイヴァマンは、しばしば、「テイラー・システム」を「科学的管理」の典型として扱い、両者を同義に解し、互換的に用いてもいる。

他方、「テイラー主義」とは、「テイラー・システム」との関連では、たとえば次の文脈で用いられている。すなわち、「テイラー主義は今世紀初頭、労働組合のなかに嵐のような反対をまきおこした。この初期の反対運動のうちで特筆すべきことは、その反対の焦点が、

ストップウォッチや動作研究のようなテイラー・システムの付属物に向けられたのではなく、労働者からの熟練労働にかんする知識と自主的統制とを奪いとり、彼らにすでに完全に構想された労働過程³⁸⁾をつきつけて、彼らを歯車やレバーとして使おうとするテイラー・システムの根本的な試みに向けられたということである³⁹⁾。これをみれば、「テイラー主義」とは「テイラー・システム」と同義ではなく、いわばその本質として概念化されているのを知ることができる。

すなわち、「テイラー主義」とは、ブレイヴァマンによれば、テイラーによってなされた「労働過程にたいする統制」(control over the labor process)、若しくは「労働にたいする管理統制」(management control over labor)としての「テイラー・システム」に典型的にみられる「統制の諸原理」(the principles of control)である。ブレイヴァンは、それをテイラーの叙述によりながら、次の3原理に定式化している。

第1原理は、従来労働者がもっていた伝統的知識をすべて集め、この知識を分類し、集計し、規則、法則、公式にまとめることであり⁴⁰⁾、「労働者の技能から労働過程を引き離すこと⁴¹⁾」である。したがって、「労働過程は、熟練、伝統および労働者たちの知識から独立したものにされる。以後、それは、労働者の能力にまったく依存せず、全面的に管理者側の実践に依存すべきものとされる⁴²⁾」。

第2原理は、頭脳労働をすべて可能なかぎり職場からとりあげ、これを計画部または設計部に集めることである。「テイラーも十分理解していたように、これこそ科学的管理のかなめをなすものである⁴³⁾」。なぜならば、「人間を労働能力の点で動物よりも優れたものにしてしている本質的な特徴は、実行がなされようとしていることの構想⁴⁴⁾と結びついているというところにある。だが、人間労働が個人的現象ではなく社会的現象となるにつれて、——本能という動因が行為から不可分離である動物の場合と異なり——、構想を実行から引き離すことが可能となる。労働過程のこの非人間化は、——そこでは労働者はほとんど動物形態の労働水準にまでおとしめられるが、他方このようなことは、生産者共同体の自主的に組織され、自由意思に基づく社会的労働の場合には無意味で、考えることもできない——、購買された労働を管理するためには決定的に重要となる。なぜならば、もし労働者による実行が、彼ら自身の構想によって導かれるならば、……資本が望む方法上の能率も労働速度も労働者に押しつけることができなくなるからである。それゆえ、資本家は最初から人間の労働力のこの側面を利用して、労働過程の統一を破壊しようとするのである。

このことは、精神労働と肉体労働の分離 (the separation of mental and manual labor) という、より一般化した言い方で呼ばれるよりもむしろ、実行からの構想の分離の原則 (the principles of the separation of conception from execution) と称されるべきものである^{45) 46)}」。

第3原理とは、テイラーが現代の「科学的管理」におけるもっとも顕著な要素としてあげている課業 (task) という観念⁴⁷⁾ に関係する。すなわちそれは、「労働過程の全ての要素をあらかじめ系統的に計画し計測するところにある。こうして労働過程はもはや過程としては労働者の頭のなかに存在しなくなり、特殊な管理職員の頭のなかにだけ過程として存在するに過ぎないものとなる。このようにして、第一原理が労働過程にかんする知識を収集し、それを発展させること (the gathering and development of knowledge of labor process) であり、第二原理がこの知識を管理側の排他的領分に集中すること (the concentration of this knowledge as the exclusive province of management) —それとともに、ちょうどその逆の関係としての、労働者側でのそのような知識の欠如—であるとすれば、第三原理は、知識にたいするこの独占を、労働過程の各段階とその遂行様式を統制するために、用いること (the use of this monopoly over knowledge to control each step of the labor process and its mode of execution) である⁴⁸⁾」。

ブレイヴァマンによれば、このような「テイラー主義」の諸原理は、資本主義的諸条件の下での他人の作業の管理の科学 (science of the management of other's work) を意図しているものであり、疎外された労働、すなわち売買される労働力をどのようにもっともうまく統制するかという特殊な問題にたいする解答である^{49) 50)}。ブレイヴァマンが評価するのは、そこにみるテイラーの統制概念である。ブレイヴァマンは次のように述べている。

「テイラーの思想の第2の顕著な特徴は、彼の統制概念 (concept of control) であった。統制は、管理の歴史を通じてその基本的特徴をなしているが、テイラーにあつては、統制はそれ以前にはみられないほどの広がりをもつものとなった。テイラー以前には労働に対する管理統制 (management control over labor) は、つぎのような諸段階を経てきていた。作業場への労働者の結集と労働時間の決定。勤勉な、緊張した、あるいは不断の精励を確保するために労働者を監督すること。精励の妨げになると思われた気晴らし (談笑、喫煙、作業場からの離脱等々) を規制する規則の強制。生産ノルマの設定等々。これらの規則あるいはそれらの拡張・変形されたものに労働者が従うとき、労働者は管理統制のもとにあるとされる。テイラーが、作業がなされるべき厳密な仕方を労働者に指図することをもつ

て適切な管理のための絶対要件である (absolute necessity for adequate management the dictation to the worker of precise manner in which work is to be performed)、と主張したとき、統制概念はまったく新しい地平に引き上げられたのである。管理者側が労働を『統制する』権利を持っているということは、テイラー以前でも一般に主張されていた。だが実際には、この権利は通常、職務を一般に設定することを意味するにすぎず、それを遂行する労働者の仕方に直接干渉することはほとんどなかった。テイラーの貢献は、この慣行をくつがえし、それを正反対のものに置きかえたことであった。管理は、それが作業にたいする何らかの決定権 (any decision about the work) を労働者に残しているかぎり、限定され、失敗した企てでしかありえない、と彼は主張した。彼の『システム』は、まさに、最も単純なものから最も複雑なものにいたるまで、全ての労働活動の実際の遂行様式の統制を管理者側が獲得するための手段である。この目的のために、彼は、先駆者として従前のどのようなものにもましてはるかに大きな革命を分業にまきおこしたのである⁵¹⁾。ブレイヴァマンによれば、現代の全ての管理の核心——労働過程中心になされる諸決定を統制することによって労働を統制すること (the control over work through the control over the decisions that are made in the course of work) ——を明快に示している⁵²⁾。このような「テイラー主義」の諸原理は、まさに「資本主義的生産様式のあからさまな表現にほかならない一つの理論⁵³⁾」(a theory which is nothing less than the explicit verbalization of the capitalist mode of production) である。ブレイヴァマンの「テイラー主義」にたいする評価の基調は、もとよりここにある。

＊

＊

＊

資本主義的分業による労働の細分化・単純化の展開のもたらす問題は、その否定的な影響が労働者に及ぶものである場合でも、その全てについて対策が講じられるわけではない。それが資本蓄積の障害となると認識される限りにおいて、解決がはかられてきたと考えてよい。もとより「統制」に関する問題はブレイヴァマンの分析を待つまでもなく、労働者に否定的な影響を及ぼしている。しかし、それが資本蓄積の障害となると認識されるか否かにかかわらず、ブレイヴァマンが上述のように、「テイラー主義」を資本主義的生産様式に必然的にとまなうものと考えているのであれば、もはや資本主義的生産様式の終焉以外に、その問題の解決はないことになる。しかし、そうした立論は、はたして成立するであろうか⁵⁴⁾。ここでは2つのことについて考えてみたい。

第1に、ブレイヴァマンは「テイラー主義」をテイラー・システムに典型的にみられる

統制の諸原理であるとしていた。しかし、こうしたことは、他面において、管理者の側による労働からの管理的要因の分離・対象化の過程、すなわち管理の科学化の過程であり、また管理の実践の過程と考えることができるのではないだろうか。したがって、そうした過程が、もう一方の当事者である労働者の側に否定的な影響を及ぼすのであれば、労働組合運動等により否定的な問題の解決がはかられるし、歴史的に見ても漸次解決がはかられてきている。しかし、それは管理現象の一部の問題であり、重要なことは統制という本質的な問題であるとしてブレイヴァマンが理論化しているとしても、やはり、管理者の側に対抗する労働者の側の力の成長による変化の可能性という動的な視点が必要であると考えられる。

第 2 に、「統制」を管理者側が完全に掌握することにより、はたして資本主義的生産過程は進展するのであろうか。ブレイヴァマンの「統制」概念は、それを構成する要因として、「労働過程に対する統制」を担保する労働過程に関する知識やそれに基づく技能などの「能力」、および「能力」を実際に行使する「決定権」ないしは「権限」という 2 つの要因からなると考えることができる。この 2 つの要因は相互に依存するものであり、相互に媒介するものである。

資本による生産力・生産技術の発達は、むしろ、それに対応する労働の高度化・労働能力の発達を不可避とするのではないか。もとより、すべての労働者の労働能力の発達を前提とするわけではない。しかし、資本が労働者の労働能力の発達を搾取条件として必要とすることは事実である。こうした労働能力の発達は、「決定権」ないしは「権限」の拡大を要求するであろう。政治的民主主義や職場民主主義の発達、労働組合運動の進展による意識的な活動は、それを促進する。さらには、こうした「決定権」ないしは「権限」の拡大は、労働能力の発達を要求するであろう。このようにして、一度、労働より分離された管理的要因は、その質を高度化し労働に再統合され、労働者自身による労働の統制の可能性が生じてくると考えることができる。いずれにしても、そうした事態は、一部の労働者に限定される。したがって、他の多くの労働者は、単純労働のままであろう。さらに、一部の高度化した労働者でさえ、その立場を維持することは容易ではない。したがって、その他の劣悪な条件のもとにある労働者との連帯が不可欠となる。資本はそれゆえ、連帯の破壊、すなわち、分断を意図せざるを得ないであろうが、「統制」の本質に変化が生じる可能性は看過できない。動的な視点からの分析・理論化が必要となるゆえんである⁵⁵⁾。

注

- 1) Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital—The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, 1974, p.83, 富澤賢一訳『労働と独占資本—20世紀における労働の衰退』岩波書店、1974年、91ページ。
- 2) 資本主義的分業の展開を非正規労働やジェンダーの問題との関連で新しい分業 (new division of labour) として分析した次の研究は興味深い。
Wolfgang Littek and Tony Charles (eds.), *The New Division of Labour—Emerging Forms of Work Organisation in International Perspective*, Walter de Gruyter, 1995.
- 3) Harry Braverman, *op. cit.*, pp.38~39, 前掲邦訳書、42ページ。
- 4) Paul Osterman, *Securing Prosperity—The American Labor Market—How It Has Changed and What to DO about It*, Princeton University Press, 1999, pp.94~95, 伊藤健市、佐藤健司、田中和雄、橋場俊展訳『アメリカ・新たな繁栄のシナリオ』ミネルヴァ書房、2003年、116~117ページ。
- 5) 本稿における「正当性」の概念については、以下の議論を援用した。政治体制を考える場合、マックス・ヴェーバーの「権力の正統性」に関する3類型論（伝統的、カリスマ的、合法的）や、「正統性」とは、「現存する政治諸制度が当該社会にとってもっとも妥当なものであるとする信念を生み出し、かつ維持しうる政治体制の能力」であるとする S.M.リブセットの定義は現状分析ツールとして限界があるとして、市民の日常生活や利益団体の職能的な利益の視点から見た「効用」や「効率」に対する評価という問題を包括する概念である「正当性」を適切であると考えている見解がある。山口定『政治体制』東京大学出版会、1989年、270~298ページを参照のこと。
- 6) Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, 1776, R. H. Cambell, A. S. Skinner & W. B. Todd eds., London, Oxford University Press. 1996, p.3, 水田洋監訳 杉山忠平訳『国富論』岩波書店、23ページ。
- 7) Adam Smith, *ibid.*, pp.4~5, 同上邦訳書、24~25ページ。
- 8) Adam Smith, *ibid.*, p.5, 同上邦訳書、26ページ。
- 9) Adam Smith, *ibid.*, p.7, 同上邦訳書、29ページ。
- 10) Adam Smith, *ibid.*, pp.7~9, 同上邦訳書、29~32ページ。
- 11) Adam Smith, *ibid.*, p.5, 同上邦訳書、26ページ。
- 12) Adam Smith, *ibid.*, p.11, 同上邦訳書、pp.33~34.
- 13) Adam Smith, *ibid.*, p.13, 同上邦訳書、37ページ。
- 14) Harry Braverman, *op.cit.*, pp.50~51, 前掲邦訳書、79~80ページ。
- 15) Charles Babbage, *On the Economy of Machinery and Manufactures*, 1832 (4th. ed. (835), Reprints of economic classics, NY. A. M. Kelly, 1971, pp.170~171.
- 16) Charles Babbage, *ibid.*, p.171.
- 17) Charles Babbage, *ibid.*, p.171.
- 18) Charles Babbage, *ibid.*, pp.171~172.
- 19) Charles Babbage, *ibid.*, pp.172~173.
- 20) Charles Babbage, *ibid.*, pp.173~175.
- 21) Charles Babbage, *ibid.*, pp.175~176.
- 22) この原則を、バベッジは各種の工場調査に基づいて導き出したとしていたが、既に先行研究 (Gioja, *Nuovo Prospetto delle Scienze Economiche*, Milano, 1815.) で指摘されていたことを明記している。Charles Babbage, *ibid.*, p.176.
- 23) Harry Braverman, *op. cit.*, p.55, 前掲邦訳書、87ページ。
- 24) Harry Braverman, *ibid.*, pp.55~56, 同上邦訳書、88ページ。
- 25) Harry Braverman, *ibid.*, p.57, 同上邦訳書、90ページ。
- 26) Charles Babbage, *op.cit.*, pp.191~202.
- 27) Charles Babbage, *ibid.*, p.195.

- 28) Clarence B. Thompson, “The Literature of Scientific Management”, in Clarence B. Thompson (ed.), *Scientific Management*, Cambridge, Harvard University Press, 1914, pp.5~6.
- 29) See Frederic Winslow Taylor, *Shop Management*, 1903, in : H.S. Person (ed.), *Scientific Management*, Harper & Row, 1947, pp.148~173, 上野陽一訳『科学的管理法』産業能率短大学出版部、1969年、161~183ページを参照のこと。
- 30) Harry Braverman, *op. cit.*, p.52, 前掲邦訳書、82ページ。
- 31) Frederic Winslow Taylor, *op. cit.*, pp.44~45, 前掲邦訳書、74~75ページ。
- 32) Frederic Winslow Taylor, *ibid.*, pp.91~109, 同上邦訳書、115~129ページ。
- 33) Frederic Winslow Taylor, *ibid.*, p.104, 同上邦訳書、125ページ。
- 34) 邦訳書『労働と独占資本』における scientific management の訳は科学的管理であるため、引用等では科学的管理と表記する。
- 35) Harry Braverman, *op. cit.*, p.86, 前掲邦訳書、95ページ。
- 36) See, for example, Harry Braverman, *ibid.*, p.252, 同上邦訳書、278ページを参照のこと。
- 37) Harry Braverman, *ibid.*, p.90, 同上邦訳書、100ページ。
- 38) カール・マルクス (Karl Marx) による労働過程の考察は、資本主義的生産過程を考察する際の前提として行なわれている。しかし、そのことは、労働過程が資本主義的生産過程を分析する際に前提となる概念装置あるいは分析用具にすぎないことを意味するものではない。なぜならば、それは商品が使用価値と価値という相違なる二要因からなり、それを生産する労働が具体的有用労働と抽象的人間労働という二重性をもつのと対応して、資本主義的生産過程が労働過程と価値増殖過程という二面の統一をなすという関係にあるからである。
- それゆえ、社会的諸関係から抽象された単純な諸契機だけについて考察される労働過程の研究に終始するのであれば、それは現実の資本主義的生産過程の一面の考察であるにすぎないことになる。
- しかし、だからといって「労働過程」という用語を現実中存在している工場 (plant)、作業場 (workplace)、あるいは生産点 (point of production) を直ちに意味するかのようには用い、分析をすすめるのであれば、概念上厳密さを欠くものと言わざるを得ない。しかし、そのことから生じるであろう理論上の問題を扱うことは、ここでの課題とはならない。
- 39) Harry Braverman, *ibid.*, pp.135~136, 同上邦訳書、153ページ。
- 40) See Frederic W. Taylor, *The Principles of Scientific Management*, 1910, in H.S. Person (ed.), *Scientific Management*, New York, Harper & Row, 1947, p.36, 前掲邦訳書、250ページを参照のこと。
- 41) Harry Braverman, *op. cit.*, p.113, 前掲邦訳書、127ページ。
- 42) Harry Braverman, *ibid.*, p.113, 同上邦訳書、127ページ。
- 43) See Frederic W. Taylor, *Shop Management*, 1903, in H. s. Person (ed.), *op.cit.*, pp.98~99, 前掲邦訳書、121~122ページを参照のこと。
- 44) ブレイヴァマンにおいて、「構想」(conception) とは、「他の動物の労働を対極的なものとして位置づける決定的な相違点である」(Harry Braverman, *ibid.*, p.45, 同上邦訳書、49ページ)。つまり、他の動物の労働が本能的であるのにたいし、「人間の労働は意識的であり合目的な知的契機である」(Harry Braverman, *ibid.*, p.46, 同上邦訳書、50ページ) 点において区別されるさいの指標である。こうした知的契機を内包する、たんなる本能的行為以上の存在である労働は、人類独自の産物であり、一しかしまた、人類はそれ自身その産物でもある一人類が今日の世界をつくりだしてきたさいの原動力である。動物においては、行動と行動を支配する原動力としての本能とは切り離しがたく結びついている。しかし、人間の場合は労働の原動力とそれ自体との統一は、切斷不可能ではない。構想と実行との統一は分解されうる (See Harry Braverman, *ibid.*, pp.49~51, 同上邦訳書、53~55ページを参照のこと)。
- 45) Harry Braverman, *ibid.*, p.113~114, 同上邦訳書、128ページ。
- 46) ゴーン・レーテル (Alfred Sohn - Rethel) もテイラー主義の特徴を、「精神労働と肉体労働の明確かつ斬新な分割を、仕事場全体に確立することを目ざしている」とみている (Alfred Sohn - Rethel., “The Dual Economics of Transition”, in Conference of Socialist Economics (eds.), 1976, p.39. and Alfred Sohn - Rethel 寺田光雄・水田洋訳『精神労働と肉体労働』、合同出版、1975

年、214 ページ)。

この点について、P. トンプソン (Paul Thompson) は、次のように指摘している。

「労働過程の熟練知識からの独立という表現は、……ゾーン・レーテルによって以前から記されている。テイラー主義は資本主義的生産の質的な変化を反映しており、精神労働と肉体労働の明確かつ斬新な分割を仕事場全体に確立することを目ざすきわだった特徴を示している、と彼は述べている。しかし、ブレイヴァマンは、このことをいっそう正確に、構想と実行の分離として特徴づけ、精神労働と肉体労働の分離よりすすんで、精神労働については、その傾向が同じ法則にしたがって、さらに細分化されることを示している」(Paul Thompson, *The Nature of Work—An Introduction to Debates on the Labour process* (2nd ed.), London, Unwin Hyman, 1989, p.75)。

なお、この点にかんする両者の見解の異同については、さらに次を参照のこと。

T. Elger and B. Schwarz, "Monopoly Capitalism and the Impact of Taylorism Notes on Lenin, Gramsci, Braverman and Sohn - Rethel", in T. Nichols (ed.), *Capital and Labour*, Glasgow, Fontana, 1980, pp.358~367

47) See Frederic Winslow Taylor., *The principles of Scientific management*, in H.S. Person, *op. cit.*, p.62, 前掲邦訳書、270 ページを参照のこと。

48) Harry Braverman, *op. cit.*, p.119, 前掲邦訳書、134 ページ。

49) See Harry Braverman, *ibid.*, p.90, 同上邦訳書、99 ページを参照のこと。

50) 労働者にとって、自己の生産用具にたいする統制権 (control) を失うだけでなく、自分自身の労働とその遂行様式にたいする統制権をも手放すことになることが資本家にとって管理 (management) の問題として現われる過程をブレイヴァマンは次のように述べている。

「人間の労働力に独自の能力は、剰余を生みだすことができるということではなく、むしろそれがもっている知的な合目的な性質である。……資本家の観点からすれば、社会における人間のこの多面的な潜在能力が彼の資本を増殖させるための土台である。それゆえ、資本家は、それを労働として用いるときに、彼が購入した労働の産出量を増大させるためにあらゆる手段を採用する。……しかしながら、資本家が人間の労働力のこの独自の質と潜在力をあてにしているとすれば、この質こそまた、その不確定性のゆえに、資本家が買い入れた労働力の十全な有用性を発現させようとする課題は、自己の目的のために労働過程を遂行させようとする者と、他方で労働過程を担っている者との、相対立する利害によって、いっそう困難なものになる。……こうして、資本家にとっては、労働過程にたいする統制権が労働者の手から自分の手に移るということが不可欠な条件となる。この移行は、労働者からの生産過程の漸進的疎外として歴史上現われる。資本家にとっては、それは管理の問題として現われる」(Harry Braverman, *ibid.*, pp.56~58, 同上邦訳書、61~63 ページ)。

51) Harry Braverman, *ibid.*, pp.90~91, 同上邦訳書、99~100 ページ。

52) See Harry Braverman, *ibid.*, p.107, 同上邦訳書、120 ページを参照のこと。

53) Harry Braverman, *ibid.*, p.86, 同上邦訳書、95 ページ。

54) ブレイヴァマンの著作刊行を契機に欧米で展開された「労働過程論争」に関わる代表的な研究としては以下のものがある。

Friedman, A., *Industry and Labour—Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, London, Mcmillan, 1977. Burawoy, M., *Manufacturing Consent—Changes in the Labour Process under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press, 1979. Edwards, R., *Contested Terrain—The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, London, Heinemann, 1979. Elger, T., Valorisation and "Deskilling"—a Critique of Braverman", *Capital and Class*, no.7 (Spring 1979), pp.58~99. Littler, C.R., *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies*, London, Heinemann, 1982. Wood, S., (ed.) *The Degradation of Work?—Skill, Deskilling and the Labour Process*, London, Hutchinson, 1982. Storey, J., *Managerial Prerogative and The Question of Control*, London, Routledge & Kegan Paul, 1983. Littler, C.R., and G. Salamman, *Class at Work—The Design, Allocation and Control of Jobs*, London, Batsford, 1984. Thompson, P., *The Nature of Work—An Introduction to Debates on the Labour Process* (2nd ed.), London, Macmillan, 1989. and Wood, S. (ed.), *The Transformation of Work—Skill, Flexibility and Labour Process*, London, Unwin Hyman, 1989.

55) ゴードン (David M. Gordon,) らによる指摘は、必ずしも本稿の問題意識と同じものではないが、熟練再形成についての示唆は有意義である。

「初期のマルクス学派の見通しでは、労働者階級の持続的分断 *division* に、一種の『日和見』的な見方が提示されていた。労働者階級は、いまは分断化されているように見えても、資本主義のもとで、労働の継続的低質化 *degradation* によって、勤労大衆が職務で直面する諸条件を容赦なく均質化していくことになる。こうした展望を、ブレイヴァマンの分析はより一貫した洗練されたものに高めた。……しかし、先進資本主義社会の労働者階級が直面する労働諸条件や労働者階級の意識に影響している諸力を理解するためには、彼の著作だけでは十分でないと思われる。たとえば、ブレイヴァマンは不熟練化 *deskilling* を強調して、労働の変容の一つの重要な位相を捉えてはいるが、ある種の熟練再形成 *re-skilling* が歴史的には重要であったとわれわれは主張したい」。

David M. Gordon, Richard Edwards and Michael Reich、*Segmented Work, Divided Workers—The Historical Transformation of Labor in the United States*, Cambridge University Press, 1982, p.6, 河村哲二、伊藤誠訳『アメリカ資本主義と労働—蓄積の社会的構造』東洋経済社、1990年、8～9ページ。

平成22年1月20日 発行

専修大学商学研究所報

第41巻 第6号

発行所 専修大学商学研究所
〒214-8580
神奈川県川崎市多摩区東三田2-1-1

発行人 渡 辺 達 朗

製 作 佐藤印刷株式会社
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前2-10-2
TEL 03-3404-2561 FAX 03-3403-3409

Bulletin of the Institute for Commercial Sciences

Vol. 41 No.6

January. 2010

Development of the capitalist division of labor and the concept of control

— In the relation to the research on the process of the separation and re-integration of "management factor" in labor —

KAZUO TANAKA

Published by
The Institute for Commercial Sciences
Senshu University

2-1-1 Higashimita, Tama-ku, Kawasaki-shi, Kanagawa, 214-8580 Japan