

# 経営社会学の主要問題

——経営社会学の構想の1つの試み——

面 地 豊

## I 序

西独経営社会学の展開は、ブリーフス経営社会学、ポーピッツ派経営社会学、ケルン派経営社会学の流れを通して考察することができる。そこで取りあげられた中心テーマは、経営における技術過程と社会過程との関連で生ずる問題であった。即ち技術と人間との問題である。ブリーフス (Briefs, G.) は、経営社会学の認識対象として、経営を次のように規定した。対象として、経営は「多くの人間が、合目的的な手段の体系を使用して、持続的な欲望充足のために協業する制度的構成体<sup>1)</sup>」として規定された。経営は、協業する多くの人間と合目的な手段の体系という、人間と技術の要素において把握された。

ブリーフスは、経営における疎外現象を取りあげ、それを4つのカテゴリーにおいて把握した。即ち、所有疎外、労働疎外、労働空間の疎外及び共働者間の疎外がそれである。ポーピッツ派経営社会学及びケルン派経営社会学は、ブリーフスの取りあげた問題の中で、特に労働疎外の問題を引き継ぎ、分析を精緻化させ、総合化させた。しかし、ケルン派経営社会学において達せられた結論は、次の如きものであった。現在の工業発展の段階は、一般に、制限的な工業労働の形態を解消している、という推測は……確証されない：労働の人間化は、我々のこの研究成果によれば、現実の技術発展の“自動的な”副産物では

---

1) Briefs, G. : Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie, Zur Soziologie und Sozialpsychologie des modernen Grossbetriebs in der Industrie, Stuttgart 1934, S. 2.

決してなく、特殊な機械化局面の副産物であるにすぎない。その機械化局面に対しては、他の領域では、非人間的な諸影響を伴う技術変動が対立しているのである<sup>2)</sup>。技術論的観点に対する我々の懐疑は、勿論、工業の生産システムに対する一般的な悲観論と理解されるべきものではない。我々の懐疑は、工業生産そのものに関わっているのではなく、その生産の現在の社会組織に関わっているのである：制限的な労働要素が有効に除去され得る諸方策が確かに考える：例えば、非人間的な労働の除去に最優先して役立つ技術革新がなされることによってであり：その諸影響が非人間的な労働の安定化に作用する場合には、その技術革新は放棄されることによってであり、：労働科学の知識が取りあげられ、その研究成果を人間に適用されることによってである。しかしながら、我々の社会においては、そのような諸方策は例外であらざるを得ない。何故なれば、企業は、その投資決定や労働組織の形成に関する意思決定を、すぐれて利潤性の観点に指向させるからである；企業は、これら非人間的諸影響を発生させる諸方策が、経済合理性の原則によって正当化される限りにおいて、制限的労働状況を黙認し、企業の利潤利害が損われない限りにおいてのみ、労働の人間化のための諸方策を実現させる<sup>3)</sup>。工業労働の絶えざる非人間性は、その限り、生産技術的な必然性では決してなく、ある社会体制の結果であり表現である。それ故、制限的労働状況の除去は、主として、1つの政治的問題として現われる：即ち、その社会が、収益性原理を相対化させる、現に在る客体的可能性を捉え、工業の生産過程の形成において、独立的行動原則として労働の人間化を導入する状態に、構造的に在るかどうかの問題として現われる<sup>3)</sup>。

筆者は、西独経営社会学の発展を、ブリーフス経営社会学にはじまり、ポピッツ派経営社会学を経て、ケルン派経営社会学への発展過程として捉えた。その発展過程において、それを貫く赤い糸として労働疎外の問題が中心テーマとして取りあげられ、分析の精緻化及び総合化がなされてきた。しかし、その

2) Kern, H./Schumann, M. : *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*, Frankfurt am Main 1973, S. 279.

3) *ibid.*

3) *ibid.*

分析の発展の到達点は、技術発展は労働疎外を自動的に解消するものではなく、労働疎外を解消する場合は、その特殊な例であるにすぎない、ということであった。非人間的労働状況が依然として残る限りは、経営社会学が克服すべき問題が残されていることを意味する。ケルン派経営社会学に至るまでの発展においては、労働状況の概念が、技術決定論的に把握され、賃労働関係という経済的カテゴリーから独立したものとして分析の枠組が制約されていた。これら経営社会学の特徴的メルクマールについて、リッテックは、次のように述べる。「経営は、専ら物的・技術的に規定された生産場所として現われる。……社会学の対象である社会的関係は、なにかんずく、経営生産の機能論から内在的に導かれる。経営は、特定の社会的発展段階に依存しているにもかかわらず、空間的・時間的に結びつけられた技術的、社会的協業接合体（ブリーフス）として、社会的分析を特に技術的、組織的統一体としての経営に限定されている。経営労働と社会構造の相互関係が、その社会的・経済的規定性において、広範にわたって除外されたままである……経営は、いわば1つの社会的真空の中に漂っている。……経営の概念は、経済システムの矛盾対立の彼方にある中立的変数である<sup>4)</sup>」と。

ケルン派経営社会学に至る発展過程においては、労働状況の分析は、技術が独立変数として把握されていたのである。そのような労働状況概念においては、技術発展に伴う労働疎外の問題は解決されない。労働疎外の解消が解明される経営社会学が構想されなければならない。経営社会学の対象は「社会の全体領域から切り離されうる断片的な体系ではなく……歴史的発展の産物として」<sup>5)</sup>把握されねばならない。また、「経営における技術変動は、技術の内在的発展法則に対応しているのではなく、その特殊な社会的刻印を企業の営利努力によって経験している」<sup>6)</sup>ものとして把握されねばならない。このような観点

4) Littek, W. : Industriearbeit und Gesellschaftsstruktur, Frankfurt am Main 1973, S. 64.

5) Burisch, W. : Industrie- und Betriebssoziologie, Berlin 1973, S. 8.

6) Littek, W. : a. a. O., S. 95.

の下に経営社会学を構想するとすれば、その構想の下に、どのような主要問題が、どのように体系づけられるか。以下において試論を展開してみよう。

経営社会学は、工業の生産過程における社会関係を認識対象とする<sup>7)</sup>。生産過程をどのように把握するか。工業生産という部分領域を、社会の全体領域との関連で把握する。即ち、社会の構造—運動法則との関連において把握する。従って、経営をいわば社会的に中立な空間として、独立性をもったシステムとして把握する方法とは異なる。

社会の全体領域は、資本主義的社会形成の経済的運動法則でもって把握する。この観点は、物質的生産領域が社会の基礎である<sup>8)</sup>という認識から導かれる。資本主義的生産様式の一般的社会原則に従えば、工業経営の内部において、労働者と生産手段の所有者の社会関係は、賃労働と資本との関係として規定される<sup>9)</sup>。その関係は、既に、労働市場の平面で構成され、生産過程においては剰余価値の生産において具体化される。

労働者の、彼等の労働者に対する関係、彼等の経営外における社会状態や社会的地位も、賃労働者としての彼等の社会的存在によって決定的に規定される。

工業経営における社会関係を次の4つの平面で分析する。

1) 2大階級間の一般的関係が、工業の生産過程に先行し、その社会経済的、法的に固定化された枠組を限定する限りで研究がなされる。

2) それと関連して、生産過程における労働者の地位や機能が、全体社会の支配連関としての資本の価値増殖の過程の下に包摂された労働の様式や遂行に関して明らかにされる。

---

7) Oppolzer, A.: Hauptprobleme der Industrie-und Betriebssoziologie, Köln 1976, S.7.

8) Vgl. Marx, K.: Zur Kritik der politischen Ökonomie, in: Marx, K./Engels, F. Werke, Band 13, Dietz Verlag Berlin 1964, S.8f.

9) 例えば, Kern 派経営社会学に至るまでの西ドイツの経営社会学の発展においては、工業セクターにおける社会現象の背後にある本質的原因や社会的推進力は把握されない。

3) 労働者の相互の社会関係は、労働者の彼等の労働に対する関係の分析に従って研究がなされる。

4) 工業労働の、人間存在や、労働者の社会的地位や状況に対する意味や諸影響の複合体が研究される。

次節以下において、これら4つの分析平面で取りあげられる諸問題について、若干の言及をしておこう。

## II 賃労働と生産手段所有

個々人の社会的相互関係は、全体社会の平面では、社会の生産過程における彼等の地位によって構成される。資本主義的産業社会内においては、生産手段に対する私的所有という事実と労働力商品の販売に対する依存性によって、賃労働者と産業資本家は相互に関係づけられている。

賃労働者は、商品としての彼等の労働力を、生産手段の所有者である資本家に売らねばならない。資本家は、生産手段に投下された資本の価値増殖のために人間の労働力を買う。人間相互の関係が商品関係となっているのである。商品世界の法則は、人間関係をも特殊経済的な形態規定の下におく<sup>10)</sup>。

労働力商品の売買の関係は、資本の賃労働に対する支配の関係を構成する。労働力商品の交換が行われる場が労働市場である。賃労働者と資本家は、先づ労働市場で社会関係に入る。労働力商品の売り手と買い手は対立する利害の担い手として労働市場で対立する：賃労働者は、彼等の商品の交換価値に関心を有する。彼等は、賃金という貨幣表現において生活に必要な財政的手段をそれによって得るからである。資本家は、その商品の使用価値に関心を有する。それが生産物に対象化され、前払いされた資本の大きさを超える剰余価値を生み出すからである。

賃労働と資本の階級対立から、労働者と資本所有者の一般的な労働—生活条件をめぐる対決において、社会的コンフリクトが生ずる。資本主義的生産様

---

10) Vgl. Oppolzer, A: Entfremdung und Industriearbeit, Köln 1974, S.126ff.

式を維持するためには、社会的コンフリクトの規制 (Regulierung) と調停 (Schichtung) の法的規範化が必要である。

労働権 (Arbeitsrecht) は、賃労働と資本の間に展開される関係を規制する。それは階級闘争の歴史的成果であり、また階級闘争におけるプロレタリアートとブルジョワジーとの妥協の、その時々歴史的、社会的固定化を表わしている。労働法の法典化 (Kodifizierungen) は、賃労働と資本の階級闘争における、法的に固定化された妥協の状態を表わしており、克服されるべき法的関係 (Rechtsverhältnisse) として存在している。

労働体制 (Arbeitsverfassung) の発展は、社会的力関係の方向と強さに対する指標である<sup>11)</sup>。経営体制は、賃金依存者 (Lohnabhängigen) と資本所有者の関係の法的に固定化された規範の全体を含む。経営体制の歴史的・社会的発展における段階は、それ自身、賃労働と資本の力関係の発展における変化と符号し、労働運動の発展や彼等の社会的対抗者 (Widerpart) に対する彼等の強さを反映している<sup>12)</sup>。

従って、経営領域を社会全体との関連で捉える第1の分析平面においては、経営体制の問題が取りあげられる。この問題については、例えば、ノイロー (Neuloh, O.) の研究<sup>13)</sup>をあげることが出来る。

### III 生産過程における労働者の地位と機能

生産手段の所有に対する労働者の立場から、工業の生産過程における彼等の立場や機能の本質的メルクマールが生じる。労働者は、生産手段の所有及び生産の対象的要素に対する支配権 (Verfügungsgewalt) 及び彼等の労働力の支

11) Vgl. Hofmann, W.: Die Arbeitsverfassung der Sowjetunion, Berlin 1965, passim.

12) Vgl. Neuloh, O.: Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung, Tübingen 1960, S.105 ff.

13) その著は、例えば Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung, Tübingen 1955, Der neue Betriebsstil, Tübingen 1960, などがある。

出の様式に対する支配権から除外されており、資本の価値増殖、利潤追求目的のために組み合わせられ、自己決定的でない労働を遂行しなければならない。従って、労働者は、彼等の労働消費の様式や、工業の生産過程の遂行において、資本の価値増殖努力に包摂されるところの法則性と意図の下に従属させられる。労働者は、生産過程において、中立的な物的強制（Sachzwängen）の中におかれるのでは決していない<sup>14)</sup>。

工業の生産過程における労働者の地位や機能の考察は、生産過程のこのような連関把握の下になされる。工業生産の過程における労働者の地位や機能を明らかにするためには、経営組織や工業管理の研究、生産関係に対する生産力の関係の研究が必要となる。また、科学—技術進歩と工業労働の変動との関係、賃金システムに対する賃金コンフリクトの関係、などに関する研究も同様に必要となる。賃金の問題や失業や雇用に関する問題は、ブリーフス経営社会学にはじまる、ポーピッツ派経営社会学を経てケルン派経営社会学に至るまでの発展の中において、欠落した問題領域であった<sup>15)</sup>。これら経営社会学の発展においては、経営における技術過程と社会過程との関連において生じる問題のみが取りあげられていた。そこには、経営の経済過程に関連する問題領域が除外されていたのである。経済領域こそ基礎であるとする筆者の立場から、経営組織や工業管理、科学—技術進歩と工業労働の関係、……などに関する問題について、以下、若干言及しておこう。

### （１）工業管理と経営組織

資本主義企業における経営管理機能は、産業資本家に帰せしめられる。資本家は、所有者として、生産それ自身の行為における過程的相互関係を規定する<sup>16)</sup>。資本主義の下では、工業生産の管理は、分業と協業に基づく生産の特殊

---

14) Oppolzer, A.: Hauptprobleme der Industrie-und Betriebssoziologie, Köln 1976, S. 36.

15) この点に関しては、拙著『西独経営社会学の展開』千倉書房 昭和55年を参照されたい。

16) Vgl. Marx, K.: Das Kapital, Band I, Dietz Verlag Berlin 1962, S. 352.

性からのみ導き出されるのみではない。経済的な基本特徴、即ち、資本の価値増殖及びその絶えざる上昇に相応した特徴が、工業生産の管理にある。労働過程が、資本の価値増殖過程の下に下屬せしめられるのである。

資本主義的工業経営の組織構造は、技術的、経済的単位としての経営と企業を、また、管理と執行、命令と服従の構造的階層としての経営と企業、生産と領有、労働と支配の経済的対立としての経営と企業を、商品の価値の循環という観点から満足させねばならない。この組織構造は、そのために必要なさまざまな機能をそれ自身の中において統一させているのである。工業生産の資本主義的管理は、資本の価値増殖条件の維持、安全、改善への資本の努力の中に現われる。

剰余価値生産のさまざまな形態の方法が現われるのである。我々は、その形態と方法を6つの観点と戦略において区分してみることができる<sup>17)</sup>。それらの、剰余価値生産のための管理形態や方法は、資本主義的生産様式のさまざまな発展段階に符号する部分を含んでいる。

1) テーラー (Taylor, W.) の基礎づけた科学的管理法。差別賃金の方法によって給付圧力を加え、工業労働を強化させることによって労働生産性を高めようとする試みである。この方法は、賃労働者のさまざまな抵抗にあいその限界を示しただけではない。その試みは、それ自身に内在している不充分さにおいても限界を有している。テーラリズムは、人間の労働を肉体的—機械的においてしか捉えていず、労働組織を規定するモメントにおいてのみ把握する。人間労働力の消耗の複雑な諸条件の連関が殆んど無視されている。

2) ミュンスターベルク (Münsterberg, H.) が開発した産業心理技術 (Industriell Psychotechnik)。この方法は、人間の労働能力 (Arbeitsvermögen) の生理的—心理的諸要素の分析に基礎をおいている。労働形成において、実験心理学の認識を適用させ、その認識に基づいて労働者の適性選抜を行う。人間の身体、心理—肉体的相互作用の要求に労働形成を適応させ

17) Oppolzer, A.: Hauptprobleme der Industrie-und Betriebssoziologie, Köln 1976, S. 43.



ようとする。

この方法は、心理技術によって労働生産性に高めようとするのみではない。過度の労働負荷をある程度緩和させ、労働満足を高め、そのことによって、労働運動の組織強化の影響を弱めようとするものでもある<sup>18)</sup>。

3) メイヨー (Mayo, E.) の公式化した人間関係論原理 (Human-Relations-Doktrin)。この原理による管理方法は、労働の心理社会学 (Psychosozologie) の成果を取り入れ、工業労働の社会的構成要素を経営における人間関係において尊重する。そのことによって労働者の給付活動を上昇させようとするものである。

この戦略的な社会技術によって労働満足を高めようとする。そのことによって労働者をして工業生産の資本主義システムに固定化させ、彼等の労働組合の利益代表から離間させられる可能性が生ずる。賃労働者の労働給付を高めるために、インフォーマルな集団関係も資本に包摂されるのである。

人間関係論運動の成果や拡大は、しかし、資本主義経済システムの経済的矛盾の発展に大きく左右される。特に、経済的機危の状態においては、そのさまざまな給付を動機づける方法は取りあげられず、むしろ、賃労働者の規律化が公然となされる。工業経営において人間関係を考慮し、促進させるこの方法の用具的性格は明らかである。

4) 経済—社会諸科学によるマネジメントシステムの方法。この方法は、労働の心理社会学の原理を、工業の管理セクターにも応用しようとするものである。人間関係論運動はこの原理を直接的な生産領域に応用したのとは対比的である。この方法によって、中間管理層幹部、中間一下位管理層の工業経営における生産性を高め、合理化や権能の委譲を通じて、資本家の管理活動を更に効果あるものにしようとするものである。

管理幹部層を、組織的合理化方策と結合させることにおいて統合化させることは、工業の管理組織の効率性と機能性を、その分業的管理活動において、資

---

18) Vgl. Volpert, W.: Humanisierung der Arbeit und die Arbeitswissenschaft, Köln 1974, S. 15ff.

本の価値増殖という意味で改善するであろう。管理活動の部分領域の、広範にわたって自己責任をもつて行われる委譲による管理は、例外による管理によって補完される。例外による管理は、委譲された領域が、その委譲された管理層より上位の管理層に確定された諸要求と矛盾する場合には、上位の管理層の介入を規定している。他方、システムによる管理は、ルーティン的に繰り返される管理活動の広範囲にわたる標準化と操作化に結びつくであろう。

5) 組織社会学的方法。この方法は、工業の組織—管理システムの構造—機能分析の成果を、資本価値増殖という目標達成に集中、適用させるものである<sup>19)</sup>。組織社会学の中にシステム理論的観点を取り入れることは、個別要素の最適化を超えて、組織の全体システムの機能化を思考の中心におくことであるが、これは、形式主義的方法のもつ基本的な欠陥を除去することはできない。その方法は、社会関係が、機能的な強制法則性 (*Zwangsgesetzlichkeiten*) から決して生ずるのではなく、むしろ、全体社会の社会経済的な根本事態から明らかにされることを無視している。

6) 参加システムの方法。この方法は、極端な分業や、それと結びついている一面的な労働負荷をある程度除去するような労働組織の変更や労働遂行の変更を通じて、労働生産性を上昇させることを目標とする<sup>20)</sup>。職務転換、職務拡大、職務充実などの方策を通じて、労働内容の展開や参加の拡充に対する機会を生み出し、それによって新しい労働の動機づけを与え、労働における単調—疲労現象を軽減しようとするものである。その結果として、労働生産性を上昇させることを目的とする。

工業経営において参加システムを導入するに至った理由として次のことが含まれている。工業の生産過程の要求が変化したこと、高い転職率、欠勤、サボタージュ、怠業などの形で制限的、反復的部分労働の否定的な影響が現われていること、などが含まれている。

この方法は、資本主義的な権力—支配関係を維持しながら、しかし、労働満

19) Littek, W. : a. a. O., S. 40f.

20) Vgl. Vilmar, F. (Hg.) : Menschenwürde im Betrieb, Reinbek 1973, Volpert, W. : a. a. O.

足を高めようとするものである。労働組合は、労働組織の変更における完全な共同決定及び経営組織法や労働協約を通じてのその法的、制度的保障を要求する<sup>21)</sup>。資本主義的工業経営における労働諸条件の改善が、現実且つ持続的に貫徹されるのは、労働者の連带的闘争力が、この要求を、資本価値増殖利害に対して貫徹させるに必要な社会的圧力をもつ時においてである。参加方法による経営管理戦略は、産業の権力構造の変更や、資本主義的支配権力の変更を意味するのではなく、資本主義的生産関係の枠の内部での試みである。

企業者機能を引きうける特殊な管理集団は、資本所有者の利害において行動する。この管理集団は、資本所有者の委託においてのみしか、資本の権威を代表することが出来ない。彼等の意思決定は、資本所有者の一般的枠組方針に結びつけられている。この特殊な管理者集団は、生産手段の所有者階級と、その出自、生活様式、教養、政治的指向に関して、多面的に結びついており、資本所有者の階級と密接に結びついている。その限りは、賃労働者大衆とは利害を対立させている。彼等は、賃労働者大衆に対して、資本の価値増殖利害を代表しているのである。

## (2) 科学—技術進歩と工業労働の変化

科学—技術進歩とその社会的前提や諸影響の問題は、今日の重要な問題の1つである。社会的生産力の発展は、資本の価値増殖利害に包摂され、科学—技術進歩の成果を工業生産の革命化の中に計画的に取り込まれることを通して、利潤追求の最適化の方向とその意図においてのみ推進される。このことは、資本主義における社会的生産力発展の、社会経済的法則性の一般的性格である。

社会的生産力の発展と工業労働の歴史的変化の関連は、工業の生産技術の変化と、それに支配的な労働タイプの変化との関連において把握される。科学—技術進歩の工業労働の変化に対する諸影響に関しては、最近の産業—経営社会学は、3層シェーマ (Drei-Phasen-Schema) モデルにおいて把握する立場も

---

21) Vetter, O. : Humanisierung der Arbeitswelt als gewerkschaftliche Aufgabe, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 1/1973, S. 1ff.

有力である<sup>22)</sup>。この3層モデルは、3つの工業労働タイプを、社会的生産力発展の段階に対応させている。3層シェーマとは、手工業的生産、機械—コンヴェアー生産及び自動化された生産のことである<sup>23)</sup>。

1) 手工業的生産の段階。この段階では、生産力はそれほど発展していない。工具及び単純な機械の偶然的な導入が典型的である。分業も高度には進んでいず、労働者は、単独で、複雑な最終生産物の全て或は大部分を生産する。労働者の個別活動が、経営全体との重要な共同を形成している。

労働者は比較的高度な能力資格が要求される。それは、概して、長い実践的な職業教育の成果である。彼等の能力資格や職業的能力が、資本価値増殖の可能性を規定する。労働者は、また、大きな自由裁量空間を有している。それは、彼等が工具や機械を使用或は利用し、制御するからであり、また、彼等の大きな有能さが、彼等の上司からの指示、命令の介入を制限するからである。労働負荷も大きくない。機械が肉体的負荷を軽減するからである。

2) 機械—コンヴェアー生産の段階、この段階では、機械の投入及び生産組織の合理化を通して、生きた労働が代替され、剰余価値率が高められる。分業化は進展し、労働は細分化され、反復的、ルーティン化された部分労働となる。

反復的部分労働は、全体経営との結びつきの観念を弱め、自由裁量空間も小さい。労働者は、機械の生きた附属物となり、労働の自律性は極めて小さい。労働負荷は、肉体的にも、神経的にも大きく、能力資格は低い。労働者の相対的孤立化や、社会的相互作用の可能性も小さい。

3) 自動化された生産の段階。この段階では、労働者は直接的生産過程から排除され、その過程前後に位置する。或はその過程と並行して生産の自動装置の制御、監視、保繕等の機能を引きうける。

労働は、生産設備及び生産過程の全体連関に対する概観及び理解力を必要とする活動領域にも関わる。労働者の能力資格は相対的に高い。労働負荷も概し

22) Vgl. Deppe, F. : Das Bewußtsein der Arbeiter, Köln 1971, S.41ff.

23) Vgl. Mallet, S. : Die neue Arbeiterklasse, Berlin 1972, Blauner, R. : Alienation and Freedom, Chicago, London, 1964, .....

て小さい。自律性は大きく、社会的接触の可能性を有している。

以上が、3層モデルの簡単なスケッチである。このモデルでは、具体的な経営の現場でのさまざまな労働状況を把握するのには大雑把すぎる傾向はある。しかし、このモデルは、技術進歩の諸影響を歴史的、社会的パースペクティブにおいて取りあげたという意味で功績が認められる。詳細な検討については稿を改めて論じよう。

技術変動と労働状況の変化については、ケルン (Kern, H.) / シューマン (Schumann, M.) はこの3層モデルとは異なった構想を展開した<sup>24)</sup>。彼等の詳細にわたる技術発展と労働状況の分析について詳論することは本稿の目的ではない。ここでは彼等が、工業労働を主たる6つの労働タイプにおいて把握し、更に詳細に労働タイプを分類し、全体として15の労働タイプに分けて、それぞれの労働タイプの労働状況の性質を記述していることを記するにとどめる<sup>25)</sup>。

労働手段の技術化と自動化は、事務セクターをも包み込んでいく。事務労働の変化については、バールト (Bahrtdt, H. P.) が、既に、事務セクターの歴史的発展の研究において大体の基本特徴を素描している<sup>26)</sup>。その他には、例えばブラウン<sup>27)</sup> (Braun, S.) やヤエギ (Jaeggi, U.) / ヴィーデマン<sup>28)</sup> (Wiedemann, H.) の研究などが事務労働や職員の労働状況について論及している。

いづれにしても、資本主義的生産関係の下で、生産力の発展が労働者の諸要

---

24) Vgl. Kern, H./Schumann, M.: *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*, Band 1, Frankfurt am Main 1970, S. 70~140.

25) 詳細については、拙著『西独経営社会学の展開』千倉書房 昭和55年を参照されたい。

26) Vgl. Bahrtdt, H. P.: *Industriebürokratie*, Stuttgart 1958, S. 40ff.

27) Vgl. Braun, S.: *Auswirkungen des technischen Fortschritt auf die Angestellten in der Bundesrepublik*, in: *Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA*, Frankfurt 1963.

28) Vgl. Jaeggi, U./Wiedemann, H.: *Der Angestellte im automatisierten Büro*, Stuttgart 1963.

求を充たすのは、次の場合である。労働満足を向上させる技術が生産性を高める場合、或は、労働条件に対する労働者の抵抗や反抗が強く、それが労働者の労働—生活条件の改善を労働組合の闘いにおいて貫徹させる状態にあり、それが資本に強制力をはたらかせる状態にある場合である。

### 3) 賃金コンフリクトと賃金システム

賃金コンフリクトは、賃労働と資本との典型的なコンフリクトである。資本家にとっては、賃金は費用変数であり、賃労働者にとっては所得である。両者は、経済的利害対立の中に在る。賃金の高さは、資本と労働との間の階級対立において、結局は、2つの階級の間の相対的強さによって決定される。公正と適正という基準によって決定されるのではない。賃金と給付をめぐる闘いの客観化の可能性は存在しないのである。

賃金とその具体的な決定基礎は、その社会的妥協的性格を、労働協約 (Tarifvertrag) の中にみられる。労働協約をめぐる問題が、経営社会学の対象として現われるのである。特に、労働評価の方法と賃金体系の問題が、この文脈において現われてくる。

## IV 工業労働と労働者の社会関係

資本主義企業においては、個々の労働者は、資本の権力 (Gewalt) を通してのみ……相互に組み合わせられ、相互の社会関係の中におかれる<sup>29)</sup>。労働の内容、形態及びその遂行は、主として資本利害によって規定され、最適な資本価値増殖という基準に従って労働が形成される。資本利害は、また、労働者の協業も利潤最適化という目的に則して形成しようとする。労働者の、労働連関的な相互関係が、彼等にとって外的な資本の権力 (Macht) によって規定される。このような文脈において、協業や集団形成が問題とされる。

### (1) 協業と集団形成

賃労働者の労働状況は、工業経営における労働者の、フォーマル及びインフ

29) Vgl. Oppolzer, A. : Entfremdung und Industriearbeit, Köln 1974, S.166ff.

フォーマルなあらゆる集団形成の物質的、社会的基礎である。工業経営における社会的集団形成の可能性は、生産過程の、その時々<sup>30)</sup>の物質的 (stofflich)、組織的与件によって決定的に依存している。労働の形態、組織及びその遂行が、工業経営における労働者の社会関係の前提をなす。協業形態は、彼等の社会関係の1つの重要な前提である。

ケルン/シューマンは、さまざまなタイプの協業を、科学—技術進歩との関連で体系的に把握しようと試みている<sup>30)</sup>。彼等は、例えば、ボーピッツ派経営社会学に依拠して、そこで概念化されたチーム様式的協業 (teamartige Kooperation) や構造様式的協業 (gefügeartige Kooperation) などを含む協業概念を展開させている。そして、さまざまなタイプの協業における労働状況の諸要素、例えば、能力資格、労働負荷、労働者間の社会関係などの要素についての諸性質について分析を加えている。

資本主義的工業経営においては、さまざまなタイプの協業は、資本価値増殖という私的利害に適合するように形成される。さまざまなタイプの協業は、それに相応したフォーマル組織と結びつく。インフォーマル組織は、現実の労働状況の中に、その客体的、物質的基礎を有するが、その組織の構成要素に対しては、直接的な労働連関に結びついた相互作用やコミュニケーションの平面を超えた、賃労働者間の社会関係でもある。

工業経営におけるインフォーマル集団の形成は、本質的には、共通の経験、立場、利害、特性及び活動などが関わる3つの領域に関係する。個人的領域、経営の領域及び経営を超えた領域がそれである。インフォーマルな集団形成は、労働者や彼等の労働組合組織や政治組織の闘争に代替し得るものでは決していない。しかし、インフォーマルな集団のもっている自発的モメントは、それが個々の集団成員に対して必要なる連帯的支柱を与え、それによって賃労働者の職場に関連する諸要求により強い圧力を与え、労働者階級の組織化された要求を具体化させ、促進させるのに有効でもあり得る。

---

30) Vgl. Kern, H./Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Bande II, Frankfurt am Main 1970, S.117-123.

しかし、また、資本は、インフォーマルな集団のもつこのような諸々の影響力を資本価値増殖利害の下に包摂しようとする。インフォーマル集団形成の戦略化や、それをフォーマル組織の目的に結びつけること、などによって、さまざまな経営内の統合戦略<sup>31)</sup>として利用されうる。

## (2) 差別化、平準化及び分極化

賃労働者が、他律的な (*fremdbestimmt*) 賃労働関係に入らざるを得ないという、彼等の基本的な共通性は、労働者階級が彼等の内部構造において完全に同質であることを意味するのではない。賃労働者の全体集団は、逆に、さまざまな点において編成され、成層化され、差別化されている<sup>32)</sup>。労働者は、工業の生産過程における彼等の具体的な状況においては、異質な集団として現われる。一勿論、そのことによって、彼等の基本的な社会経済的共通性には何らかわるところはないが。

工業の生産過程においては、賃労働者の全体が、その客体的労働状況に関して、それによって差別化されるところの5つの異なれる平面と次元に結びついている。

1) 労働者は、工業の全体の過程においてどの職位 (*Stelle*) で、どのような機能を果しているかによって区別される。

2) 賃労働者は、経営の権能構造や、資本主義的階層構造内での地位 (*Platz*) やランク段階の構造によって区別される。

3) 賃労働者は労働—社会法的地位 (*Stellung*) の差異によって区別される。労働者、職員、養成工、労働協約外にある者、などの区別である。

4) 労働者の一般的、職業的能力資格や教育に関する差異は、賃労働者を区別する。

5) 能力資格の差異。これは賃金の種類や高さを区別するだけではない。これは、更に賃労働者の職務の階層的、機能的差異をも結びつく。

---

31) Vgl. Bürisch, W. : S.103.

32) Vgl. Bürisch, W. : S.82ff.



労働者の身分—威信システム (Status-und Prestigesystem) は、工業経営の社会経済的支配構造に関係し、資本の権力や管理の階層構造に関係している。大きい威信を伴う地位は、経営における機能や職務に関して、それだけ資本の管理の中心権力に近い。身分—威信階層は、殆んど、経営の公式階層組織と一致している。この階層は、インフォーマルな要素も媒介し、工業生産の過程における資本主義的権限のインフォーマルな平面にも作用する。

科学—技術進歩と工業労働の変化の関連の分析によれば、労働者大衆の労働場所状況に関して、差異が緩和され平準化の傾向がみられる。従属性と他律性、職場の安全、能力資格水準、所得状況、法的地位、などに関して、1つの統一化がみられる。工業労働のあらゆる多様性にもかかわらず、賃労働者大衆にとって基本的な、彼等の労働状況の規定メルクマールが均等化され、平準化の傾向にある。

しかし、このことは、労働者間のすべての差異が止揚されていることを意味しない。賃労働者大衆の労働状況の平準化は、科学—技術進歩を前にして、圧倒的多数の、能力資格化の低い、制限的労働から際立っているところの、少数者の明白な差別化を伴っている。能力資格の低い、賃金の低い、反復的、制限的労働をする賃労働者大衆と、高度に能力資格化された、賃金の高い、相対的に特権化された少数の労働者が対立している。平準化と分極化は、相互に排除するのではなく、相互に補完しあっているのである。この分極化の本質的特徴は、中間的職位の絶対的、相対的重要性の変化であり、機能喪失である。

## V 工業労働と労働者の社会的状況

生産と再生産の社会過程は、相互に構成的に結びついている。生産の過程は、商品生産の物質的 (stofflich) 活動であるだけではない。それは、同時に、その下で生産がなされるところの社会経済関係の生産と再生産の過程でもある。

### (1) 工業労働と労働者の再生産

労働者は、工業生産の過程において彼の労働力を支出する。支出された労働力は回復せられ、再生産されねばならない。工業生産は、労働力の再生産に対応していなければならない。労働力の再生産は、労働力が生きた人間の特性としての労働能力（Arbeitsvermögen）に帰せられる。それ故に、労働者自身の人間の生存の生産と再生産と一致する。

資本主義的生産関係の下では、工業生産は、資本の蓄積過程において生産の物質的（sachlich）要素を拡大再生産する。労働力の拡大再生産は、労働力がより高い水準で再生産されることを意味する。賃金闘争として客体化された階級闘争は、労働力商品の再生産の条件の原理的困難さと矛盾を表わしている。資本はつねに費用変数としての賃金をできるだけ低くおさえようとする。労働者は、賃金を上昇させることによって彼等の労働力の再生産の物質的前提を改善しようとする。

人間労働力の生産的消費は、産業資本によって、資本価値増殖の最適化の合理性において根拠づけられる。この根拠づけから、労働力の再生産は、負荷、労働災害、……などに直面する。資本による労働力の生産的消費は、労働力の正常な消耗の程度を超える。このことが労働災害、交通事故、職業病などを生ぜしめる。劣悪な労働環境や労働強化の結果である。

### (2) 社会意識と社会的コンフリクト

資本主義的な生産様式の発展において、労働状況の強化は、賃労働者の状況にとって構成的となる。労働負荷の強化、経済的不安の増大、資本主義的経済システムの循環的、構造的危機における所得の劣悪化、健康障害を前にしての労働力の再生産条件の厳しさ、などは、資本主義的社会の一般的矛盾である。

この社会的矛盾は、賃労働と資本との階級対決において現われるかどうかは、その矛盾の強さにのみ依存するのではない。賃労働者が、この社会的矛盾を、彼等の意識の中に、彼等がこの問題の原因と根源に直面し、社会的選択を発展させることができるように処理する状態にどの程度あるかに帰せられる。

労働者階級の社会意識、労働者意識、階級意識は、それ故に、この客体的矛盾から具体的な階級対立に現われるところの社会的コンフリクトが生ずる決定的な前提である。労働者の意識に関する研究が、経営社会学の対象の中に入ってくるのである。労働者の意識に関する研究は、既に多くなされている<sup>34)</sup>。

賃労働者の、経営や社会における彼等の地位についての意識は、決して固定した与件ではない。それは、資本主義社会の矛盾の発展とともに変化する。意識は、客体的な社会関係の、単なる主体の反映ではない。階級対決の、実践的経験を通してのみ、労働者の共通の階級状態や、そこから生ずる連帯的な利益代表の必要性の理解についての労働者の共通の意識が、プロレタリアの階級意識に更に発展する。

## V 結 論

ドイツ経営学の第1期は、1911年をもって始まるといわれる<sup>35)</sup>。経営学の歴史は新しい。しかし、経営社会学の歴史はもっと新しい。即ち、経営社会学の「学史」は1920年代の末以降からはじまるとされる<sup>36)</sup>。経営社会学の場合、その研究は1930年代の半ばから第2次世界大戦終結までの間、中断されていた。経営社会学の学問の歴史の浅さは、学問の成熟や体系づけにおける完成度が、

---

34) 例えば、いくつかの例を挙げれば次の諸研究が直ちに思い浮かべられる。

Popitz, H./Bahrddt, H. P./Jüres, E. A./Kesting, H. : Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957,

Goldthorpe, J. H./Lockwood, D./Bechhofer, F./Platt, J. : The Affluent Worker, Cambridge 1968,

Zweig, F. : The British Worker, London 1952,

Braun, S./Fuhrmann, J. : Angestelltenmentalität, Berlin 1970,

Deppe, F. : Das Bewußtsein der Arbeiter, Köln 1971,

Bahrddt, H. P. : Industriebürokratie, Stuttgart 1958,

Keru, H./Schumann, M. : Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt am Main 1970.

35) 市原秀一『ドイツ経営学』, 森山書店, 1975, 21頁参照。

36) 市原秀一『西独経営社会学』, 森山書店, 昭和40年, 7頁参照。

他の学問に比べて充分でないことに結びついている。経営社会学をどのように構想し、体系づけるか。本稿は、この大きすぎる問題へのアプローチのささやかな1つの試みを志向した。

ブリーフス経営社会学にはじまり、ポーピッツ派経営社会学を経てケルン派経営社会学までの発展を視野に入れて、その批判的立場から構想してみた。この構想において、経営社会学的問題がどのように位置づけられ、整理されるか。本稿は、このスケッチを試みたにすぎない。本当の結論は、この構想の下に、どのような経営社会学が、内容豊かに叙述されるかを示すことである。本稿は、この意味では、本当の結論を導き出すための入り口を示したにすぎない。筆者の、今後の研究の導入部を示したにすぎないとも言えよう。