

# 産業社会学の展開と課題 (下)

——尾高邦雄の研究業績を中心に——

Development and Problems of Industrial Sociology

—— On Works by Prof. K. Odaka ——

荒 岡 作 之

はじめに

- I 産業社会学の形成と展開
- II 産業社会学における尾高“構想”の特徴—以上第18号—
- III 主要テーマに関する尾高所説の検討
- IV 産業社会学の現在的課題

## III 主要テーマに関する尾高所説の検討

尾高産業社会学“構想”の基軸は、「中範囲の理論」(theory of the middle)を援用しての「日本の経営革新」のための組織改革の提唱にあった。その内包する論点は多岐にわたっているが、本章では、「産業」や「労働」に関する既成の諸科学と切り結び重要な位置を占めていると思われる氏の核心的な所説、すなわち(1)「効果」の減退した日本の経営における「集団主義」、(2)「組織のなかの人間疎外」、(3)疎外「解決」策としての「自律作業小集団」構想の3点を取りあげ、それらの特徴と問題点を批判・検討してみたい。

産業社会学の先の研究領域区分に従うならば、(1)は第三領域(「産業化の社会学」)、(2)は第一領域(「経営社会学」)、そして(3)は第一及び第二領域(「産業関係の社会学」)の主題と重なっている。

### (1) 日本の経営における「集団主義」

「日本の経営」に関する議論は、ここ数年とくに盛んであり研究対象の拡がりと多様なアプローチをみることができる。とりあげる対象としては、「日本<sup>1)</sup>的労使関係制度論」、「企業内の人間関係の特殊性」、「企業組織およびパフォーマンス」、「企業と外的環境との関係」といった違いが論者によりみられたし、

アプローチ別に捉えれば、“文化論”的アプローチ(代表として岩田龍子の所説)、“歴史論”的アプローチ(津田眞澄の所説)、“収斂論”的アプローチ(小池和男の所説)の三つに区別することが可能である。

周知のように、欧米ジャーナリズム中心に「日本的労使関係」・「日本的経営」賛美論がおこり、とりわけ「オイル・ショック」以降“日本に学べ”の世界的規模をもつ運動と外国から逆輸入されたお国自慢の賛美論・日本「国際化」論の蔓延すら看取されたことと相俟って、議論は一層白熱化することとなった。もちろん、尾高は日本的経営論に関するプロパーではないが、職業研究から出発し「第1期」(わが国産業社会学<形成>期)にすでに企業経営や労使関係の問題に主要関心を移していた氏の設定した主題は「日本的経営の欠陥とそこから生ずるデメリットを分析し、それを修正補強する方法を考えること<sup>2)</sup>」であった。

氏は、企業経営上の諸慣行に日本的経営の特色をみておりその固有の伝統的諸慣行として「権威主義管理の慣行」、「集団決定と集団責任の慣行」、「人の和の尊重と努力主義の原則」、「年功序列制度」、「終身雇用の慣行」、「温情主義経営の慣行」の六つを挙げ、それらを一括して「集団主義的な経営慣行」と称している<sup>3)</sup>。しかし、その経営慣行も日本の<産業化>に成功をもたらした主要8要因のうちのたった一つにすぎず、しかもそれ自体「両刃の剣」であって、メリット(「雇用の安定性」、「人事の柔軟性」、「従業員の会社一体感の育成」)とともに「従業員の個性と創造性の抑圧」、「終身抑留とエスカレーター・システムの形成」、「従業員モラルの潜在的低下」といったデメリットも内包している<sup>4)</sup>点を指摘し、皮相な手放しの「賛美論」に対して痛烈な批判を加えている。

ところが、氏の「集団主義」概念を内在的に検討してみると重大な問題点も伏在していることを知る。「集団主義」とは氏によれば要するに集団本位の価値志向のことであって、「とくに自分が属する特定の集団を運命共同体もしくはこれに準ずるものとしてとらえ、したがってその全体的秩序の存続繁栄と集団内生活の全体的な安寧幸福をそこにおける成員個々人の能力発揮や個人的欲求の充足にさきんじて重要視する価値志向<sup>5)</sup>」であると定義付けている。しかもそれを「多分に日本という国に固有の社会的・文化的特質を反映する慣行であり価値志向<sup>6)</sup>」であるとみるのであるが、果たして妥当なものといえるであろ

うか。

西洋人における個人化傾向の強さも同様に説明される。それは彼らの生活環境や生活様式の特質(元来遊牧民あるいは狩猟民族であった)からであり、大多数がキリスト教徒であるがゆえに行動様式の根底にキリスト教の教え(唯一絶対の神に対する個人という関係の重視)が在るのであって、個人化傾向の強さは「近代化の度合を示すよりも、むしろかれらの民族的・文化的特性を示す<sup>7)</sup>」にすぎないというのである。

氏は、わが国において伝統的経営慣行が一つの事業体内の人々に受け入れられやすく有効でありえたのはそれだけ日本の労働者が「前近代的とか封建的とかいわれる慣行に適応しうる性格を最近までもちつづけていたためである」とすぐれて「社会的性格」論<sup>8)</sup>(social character)の流れから捉えている。明らかにこの視角は、日本人の行動特性や心理特性をとりだしそこから「日本の経営」論を組み立てるということに基調をおくものであり間宏や岩田龍子らの文化主義的視角<sup>9)</sup>に符合するものである。しかしながら、尾高の所説の展開はそう単純でもなく文化主義一般で批判し尽すことはできない。

すでに『改訂産業社会学』(1963年)の第8章のなかで間接的ではあるが「日本の経営」について論<sup>10)</sup>及していた。そこでの指摘は、産業近代化のプロセスには、各地域に共通な「普遍的側面」と各地域に固有な「特殊的側面」とがみられるが、後者は質的・定性的な要因からなるため客観的な尺度を設けて国際比較・測定は困難である点とともにそれはさまざまなコンビネーションをなして「普遍的側面」の度合や速度を制約している点を強調していた。さらに氏は従来の議論の多くは、「普遍的側面」のみを問題としとりわけマルクス主義の唯物史観＝「一元的发展の理論」が「特殊的側面」を閑却しがちであったとの認識からその槍玉にあげられる。と同時に、「特殊的側面」を強調するあまりく東は東、西は西＞式のロジックで割り切る傾向をもつ J.C. アベグレンの見解も「多元的发展の理論」として一蹴<sup>11)</sup>されるのである。「両極端」の理論批判はバランスのとれた見方に氏があるようにもみえ、かつ、特殊性たる「集団主義」に照準を合わせる際もある種の“歴史論”的アプローチから客観的・社会的要素<sup>12)</sup>(「普遍性」)を絡ませて文化的特質の過大視を抑制する手法を採っているかの

ようでもある。そうした留保条件を付しながらも具体的に「集団主義」を語る段になると、「普遍的側面」と「特殊的側面」とが、さらに「産業化」と「文化的特質」とが相互に排除しあわないものとして常識のレベルで機械的・併列主義的に解釈され、事実上、後者を基点に理論構成がされるという特徴を示している。そうなるのも考えてみれば、＜人間適及的視点＞から実証主義的方法を重ねずる氏はあるべきではなくあるがままの人間関係・社会事象に接近する立場をとっており、内的了解法を重視するとすれば静態的かつ質的・定性的なものに照明をあてるのはみやすい道理であろう。

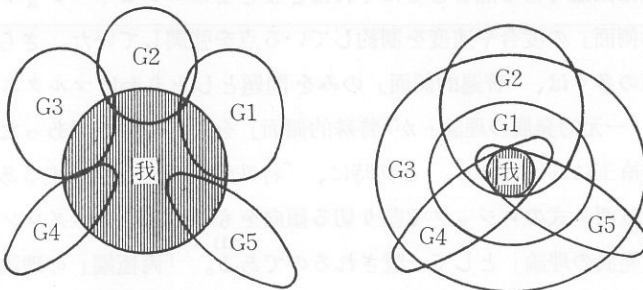
さて氏は、「集団主義」を「『日本的性格』ともいべき一つの文化的特質<sup>13)</sup>」、「日本人における発展段階的な特質であるよりもむしろ文化類型的な性格<sup>14)</sup>」とみているが、具体的にはどのようなものとして析出しているかを検討してみよう。

氏は、「集団主義」を具象化する際に日本人と西洋人の＜集団所属の仕方＞の相違に注目している<sup>15)</sup>。日本人の近代的な諸集団への同時的な所属の仕方は、「各集団にたいして全人格的に属するという形態」をとり「いくつ集団が重なっても我をあらわす小円はつねにこれら諸集団の境界線の内側に存在」する(第1図B参照)。日本人にみるそうした形は、いずれの集団からも拘束されぬ「我」自身の部分が明らかに存在する西洋人の個人主義的所属(A)とは対照的に、「同心円の所属であり、それはまた『集団主義的所属』と称されうるものであ

第1図 集団所属の二類型

A：個人主義的所属

B：集団主義的所属



G1：家庭 G2：家校 G3：会社 G4：労働組合  
G5：スポーツクラブ等

引用) 尾高邦雄『産業社会学講義』岩波書店、1981年、64頁。



って「我」は「集団人としての役割の重複のなかに埋没している」のである。そこでの問題点は集団所属の仕方(形態)の民族的特色は描かれても、諸集団(G1~G5)間相互の規定関係は不問にされる立論となっていることであろう。

また、＜個人主義的の所属＞との対比で日本人の＜集団主義的の所属＞が特徴付けられているが、それも日本人が他律的な行動原理や集団からの個の自律化が遅れている事実を常識のレベルから指摘しているにすぎない。しかもそのタームは「運命共同体の存続繁栄を第1目標として働くことが、成員個々人にとっては、結局においてかれら自身の個人的な幸福や欲求充足を可能にする最善の道」<sup>16)</sup>とみて個人と集団とのコンフリクトを「超越」したものと捉えているのである。すなわち、濱口恵俊のいう人間の「共利共生的」、融和的社会システムである「間人」優先の価値観、「間人＝間柄主義」<sup>17)</sup>と同義語に解していることがわだろう。そうした所属の形や価値観が日本人の生活意識・感情及び行動様式に密着したものとして、ある意味では人間的・普遍的価値を内包しつつ息づいていることをわれわれも否定するものではない。

問題は「集団主義」たる“特殊性”が固定的・連続的なものと解されているため戦後改革のインパクトや民主主義の水準・発展といった視点がそこにはみられず、従って、戦前と戦後の断絶のない同質的過程のうちに論理的には捉えられることにある。まさに、「集団主義」のペールによってその基底にある人と人との歴史的に規定された関係の洞察を排除してことたれりとして扱われているのである。われわれも文化的特質の固執性や相対的独自性を承認するに吝かではないが、現代が独占段階の資本主義でありこの特定の歴史的条件とそこでの階級関係の有様に基本的には現代文化も「集団主義」も規定されている側面を看過してはならないと考える。氏のように文化的特質の固執性にアクセントを置きつつそのよって立つ社会的基盤やその推移を歴史的に考察しようとする併列的・相対主義的把握からは論理上の矛盾はある程度避けがたい。「集団主義」が不変性の高いものであり先にみたように「デメリット」を内包するとなれば、論理的にみてそれがペスミスティックな宿命論に堕さざるをえない。この意味で「集団主義」のいわば現代的諸形態の再生産をその物質的基盤の解明<sup>18)</sup>を通して総合的・科学的に理解することが要請される。

また、当然のことながら「埋没している」とされる組織や「全人格的に属する」集団が、K. マルクスのいう「各人の自由な発達がすべての人の自由な発達<sup>19)</sup>にとっての条件となるような協同社会」におけるそれを意味するものではない。とすれば、「全人格的に属する」との内実は一体どのようなものであろうか。尾高はその点(側面)について説明することには方法論的に禁欲的態度で臨んでいる。われわれ自身の聴とりや最近年の民間大企業を対象とする各種実態調査結果の教えるところによれば、先端技術の粋をあつめた近代産業のもとで資本・企業側によって政策的に押しつけられ創りだされた苛烈な実態が在る。労働基準法さえ違反した長時間・超過密労働が強要され前近代的な無償労働が<sup>20)</sup>ほとんどの民間大企業の職場で常態化している現実を知らされる。

日本の企業・経営を対象に、集団として構造化する原理ないし企業・経営組織の構成員の行動基準・価値意識に着目して分析する場合も階級関係の切りむすぶ具体的実在への照射をぬきにして、真の特質は析出しえないと思われる。個人と集団との二項対立の枠組を越えたところで成立する「集団主義」、「間人＝間柄主義」のキー概念をもってしては、労働者の企業への従属が全人格的なものとなり一層企業に緊縛され「統合」<sup>21)</sup>させられている実体や、自利を生む他利への服従、「分」をわきまえる(「和」)かざりでの「自分」とは各個人のエゴイズムを肯定的に含んだ「集団主義」の貫徹となる実相をリアルによみとれない。

産業社会学を「実証的であるとともに実践的な意図をもつ科学」たらしめようと氏が欲するならば、必要な課題は、日本人の「集団主義」を運命的特質として受容し解釈することではなくその先にある。すなわち、なにゆえに労働者が全人格的に企業という集団に埋没させられ、あるいはせざるをえないのかの諸条件を析出し解明することである。それには、熊沢誠のように日本の労働者の「階層上層志向」のエートスに求めることも、あるいは、「独占企業による労働者人格の包摂装置」として整備されたもとの企業内人生に焦点を合わせる元島邦夫の研究もそれぞれ有効な試みであろう。より具体的には、「労働市場における重層的格差構造がなお維持されていること」とともに「労働組合による抵抗や規制が弱いか欠落している場合」に「埋没」、「統合」は一層強化さ

れる側面<sup>24)</sup>を見落すことはできないであろう。

氏の「集団主義」は普遍主義的、「科学的社会学」的概念ではあるが、その実、わが国における労働者の職場集団と企業への帰属意識が強く、高い勤労意欲が生産性向上に寄与してきたことを忠実に反映したものである。その取扱われ方が<人間適及的観点>に立脚するものである以上、イデオロギー的「中立」からして<階級関係の視点>の介在する余地はなく、社会諸現象の法則的解明は理論的实践における研究主体の直観的で恣意的な解釈にとって替わられる限界と危険性をつねにもつ。このことの方法論的自覚は重要であろう。

ところで尾高は、「集団主義」の生活慣習が日本の基礎社会のなかに定着したのは江戸時代の二世紀半であったと考究し、日本の<産業化>を促進する過程で採用された企業経営の諸慣行のなかにも集団主義的特質をもつものが多く、それらは少なくとも第二次大戦の頃までは一般に有効であったと捉えている。しかもそうした経営慣行は「時代の推移」によって1950年代後半以降その「効果」を減退したと主張する。客観的・主観的情勢の変化がその要因である。

客観的情勢の変化としては「基礎社会の崩壊」、「労働力給源の変化」、「人口構成の老齢化」、「技術革新の進展」、「企業組織の官僚制化」、「市場の国際化」、「消費者需要の多様化」等が挙げられ、主観的情勢の変化としては「日本の勤労大衆の世界観が集団主義から個人主義に向かって移行しつつある」ことを指摘する。それゆえに、伝統的な集団主義経営の方針と慣行は「今後修正され、あるいは他の新しい慣行によっておきかえられる必要<sup>26)</sup>」があるとみるのである。

「日本的性格」ともいうべき文化的特質をも流し去ってしまうほどの「普遍的側面」の変動とインパクト、すなわち現代資本主義社会の高度な到達段階への氏なりの認識をよみとることができる。すなわち、<情勢変化>のもたらした問題は、従来型「集団主義」の温存や助長によっては克服しえない性格のものであることを示しているのである。

なお、日本的経営と不可分な「日本的労使関係」のゆくえについての興味深い論及がある。例えば岩田龍子は、日本人の国民的心理特性が本質的に変わらぬかぎり安心であるとするのに対し、“歴史”的アプローチからの津田眞澄は、「日本的労使関係」の生成とその後の歴史的変化・将来の変化の可能性をより

リアルにみてとっているから不安である、と。<sup>27)</sup>尾高についていうならば、＜情勢＞の歴史的変化にあってそれに対応しきれない固定的な文化的特質としての「集団主義」に不安と「危機」を看取する。氏はその立場から緊張のダイナミックスをいかに修正・改善するかの方策を＜組織改革＞のなかに模索した産業社会学の代表的知性といってよいであろう。

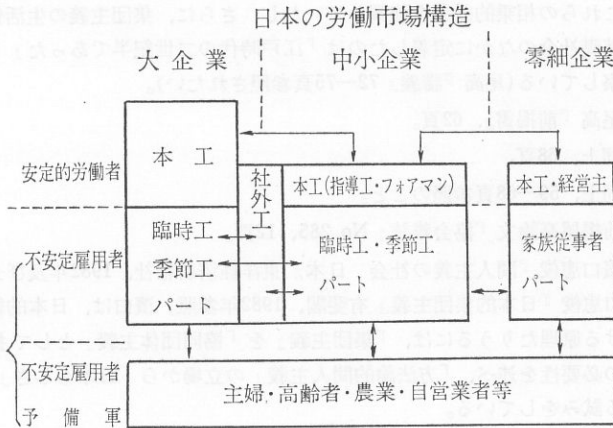
[註]

- 1) 日本的経営への四つの異なる研究対象を析出したものとして、高田一夫「日本の経営批判論」津田眞澄編『現代の日本的経営』有斐閣、1982年、188—190頁参照。アプローチ別に三つをとりあげ比較検討したものとして、兵藤釗『日本の労使関係』賛美論批判』『賃金と社会保障』No. 845、労働旬報社がある。
- 2) 尾高邦雄「日本の経営の神話と現実(上)」『日本労働協会雑誌』No. 285, 5 頁。
- 3) 尾高邦雄『産業社会学講義』岩波書店、1981年、33—43頁。
- 4) 同上、35—42頁。
- 5) 同上、59頁。前掲高田論文によれば、「集団主義」に注目したものに「(1)意思決定の特殊性」(間宏、山田一郎、三戸宏ら)、「(2)集団主義的エートス」(中根千枝、岩田龍子、F.L.K. シューら)、「(3)制度としての集団主義」(津田眞澄、村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎ら)の三つの研究があるとみている(『前掲書』、189頁)。尾高は(2)の文化論に親和的なものとして定義付けていると捉えてよいであろう。
- 6) 尾高『前掲書』、62頁。
- 7) 同上。
- 8) 周知のように E. フロムの提出した概念である。吟味の余地は残されているが、その概念的有効性は、加茂利男の次の指摘に示し得ているとみている。「『下からの』力で共同体の絆を断ってひとたび自立化した民衆と、『上からの』力で共同体から放り出された民衆との間に、人間類型・精神構造の相違がないとは思われない」(『現代政治の思想像—現代政治学批判序説—』日本評論社、1975年、235頁)。
- 9) 岩田龍子『日本の経営の編成原理』1977年、同『現代日本の経営風土』1978年及び間宏『日本の経営』1971年、日本経済新聞社参照のこと。
- 10) 尾高『改訂産業社会学』ダイヤモンド社、1963年、380—389頁。
- 11) 尾高「日本の経営—その伝統主義と民主主義」『中央公論別冊』1962年9月(『日本の経営』1965年、第1章に所収)参照されたい。
- 12) 日本人の集団主義的価値志向の優勢をつくり出した主要な起源として、「定灌漑農耕」、「家父長制家族」、「政治的運命共同体としての藩」、「影響をもちえなかった普遍的宗教」、「自治体としての都市の生活慣習の欠如」の5要因を挙げ

これらの相乗的効果を強調していたし、さらに、集団主義の生活慣習が日本の基礎社会のなかに定着したのは「江戸時代の二世紀半であった」と歴史的に考察している(尾高『講義』72—75頁参照されたい)。

- 13) 尾高『前掲書』、62頁。
- 14) 同上、68頁。
- 15) 同上、59—68頁参照のこと。
- 16) 前掲尾高論文『協会雑誌』No. 285、12頁。
- 17) 濱口恵俊『間人主義の社会 日本』東洋経済新報社、1982年及び公文俊平・濱口恵俊『日本的集団主義』有斐閣、1982年参照。濱口は、日本的組織を基礎づける原理たりうるには、「集団主義」を「協同団体主義」として把握することの必要性を述べ、「方法論的間人主義」の立場から「日本らしさ」の本質に迫る試みをしている。
- 18) 二宮厚美の指摘「日本的集団主義」を「労働者の労働、生活条件との関連から検討しなければならないゆえんは、それが『変革主体形成』の問題と鋭く切りむすぶ問題」である的を射ている(『日本経済と危機管理論』新日本出版社、1983年、266—267頁)。
- 19) Karl Marx, Manifest der Kommunistischen Partei, London 1848, 村田陽一訳『マルクス・エンゲルス全集』第4巻、大月書店、229頁。
- 20) 向笠良一『巨大工場における資本と労働』大月書店、1981年、『大企業黒書』新日本出版社、1983年、『工場調査 巨大工場と労働者階級』(上)、(下)新日本出版社等その現実に照射した著作は多い。
- 21) 吉崎祥司『『日本文化論』と主体形成』『唯物論研究』第8号、白石書店、176頁。
- 22) 熊沢誠『日本の労働者像』筑摩書房、1981年及び『ノンエリートの自立』有斐閣、1981年参照。
- 23) 元島邦夫『大企業労働者の主体形成』(青木書店、1982年)のとくに第一編Ⅱ章を参照されたい。
- 24) 青山茂樹『現代『日本の労使関係』の特質と再編』長谷川廣編『現代日本企業と労使関係』労働旬報社、1981年、87—89頁に詳しい。

永山和男は、次図を示し、「日本の労働市場構造」において大企業本工は日本の労働者階級のなかで相対的に有利な賃金・労働条件と安定した雇用形態のもとにある労働者階層であることを“格差構造”に着目して説明している。しかしこれとは異って津田真澄は日本の企業経営者が「内部昇進制によるサラリーマン出身の経営者」である点に着目して労使間の社会的断層の少ないことを主張していた(『労使関係』日本経済新聞社、1980年)し、さらに小池和男は「相場」形成が長期的観察と複数による評価ゆえに恣意性が少ない「将棋の駒的」な点に着目し階層内対立の起きにくいことを述べている(『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社、1977年)。これらはいずれも主眼の置きどころは異なるが



引用) 永山和男「不安定雇用累積と労働市場の構造」

『経済』No.182, 新日本出版社, 204頁。

特徴をいいあてていると思われる。

- 25) 尾高『前掲書』, 82—89頁。勤労者の基本的価値志向の＜個人主義化＞は、小此木啓吾のいう「モラトリアム人間」化の進行といえようか。小此木啓吾『モラトリアム人間の時代』中央公論社、1978年及び同『モラトリアム人間の心理構造』1979年参照のこと。
- 26) 尾高『前掲書』, 90頁。その対象として「権威主義的管理」、「集团的無責任体制」、「能力平等観に基づく人の和の強調」、「子飼いの原則に基づく終身雇用の慣行」、「年功序列制度」の五つがみられる。
- 27) 前掲『賃金と社会保障』, 38頁。菊地光造の「兵藤報告へのコメント」は的確である。

## (2) 「組織のなかの人間疎外」

「集団主義」の効果を減退させた現代の日本社会を尾高はどのように捉えているのであろうか。

K. マルクスの方法論的要諦は、周知のように社会関係のなかから生産関係すなわち物質的社会関係を規定的、第一次的なものとしてとりだすことによって社会構成体概念を構成し、社会を統一体として捉え、「経済的社会構成体の発展を自然史的過程と考える」<sup>1)</sup>ことを可能とするものであった。尾高の場合は、普遍主義的方法的特質ゆえに＜産業化＞の進展度合によって社会を類型化する。すなわち、社会を5タイプに分けてアメリカ合衆国・西ドイツ等と並び日本社

会は「高度産業化社会」であると規定し、ついには「産業化以後の社会」(post-industrial society)にまで至るとみている。まさにD. ベルの脱工業化社会論<sup>2)</sup>を彷彿させる。生産技術の進歩＝産業化を形式的・抽象的に規定するという生産力主義的歴史観・社会観に立脚しこの類型化とそれに基づく特質の把握は、従来の「社会学的近代化」論の焼直しであって目新しいものではない。しかし氏の立論の特質が現実分析の手法を規定している事実<sup>3)</sup>に注意を払うべきである。

「高度産業化社会」の重要な問題点の一つとして、氏は小林謙一らの労働調査同様オートメーション化の労働者に対する衝撃を捉え、“大企業の職場のなかでのいろいろな不幸や災害”に照射しようと試みて、(1)でみた日本的経営以上に人間疎外<sup>4)</sup>に関する問題に力を注いで論及している。

単調労働専門会議(会長尾高邦雄)の実施した「単調労働調査」(1967年及び68年)結果から「拘束労働」、「疎外労働」の実証的析出を行っている。現在進行中のME(マイクロ・エレクトロニクス)革命に象徴されるように技術史観からすればオートメーション化は不可逆的な趨勢として鮮明に看取される。そこで氏は人間疎外を語るのであるが、労働過程における疎外よりも「組織のなかの疎外」に力点を置いて論ずるという立て方<sup>5)</sup>を採っている。超オートメーション・システム時代が到来し「単調労働」が「解消」しすべての労働者が「知識労働」に従事するようになったとしても、それが「合理化され、精密機械化された閉鎖的組織のなかに組み込まれた他律的活動であるかぎり、多かれ少なかれ、拘束労働であり、疎外労働である」(傍点筆者)と氏はみる。すなわち、労働における人間疎外とは、「職場の従業員がかれの日々の職業労働において、そのやり方の決定からも、その遂行のプロセスと結果についての管理と責任からも除けものにされ、独立の人間としての主体性を拒否されている状態のことであり、要するに従業員がその日々の仕事において仕事の主人であることを拒否されている状態のことを意味する」<sup>6)</sup>と捉えるのである。

氏の人間疎外タームの概念的含味をみると、初期マルクスの疎外(Ert-fremdung)概念を援用しつつ自説を展開する体裁をとっている。マルクスによれば人間疎外をひきおこす根源は所有の対立であり従って疎外解決策は資本主義体制の根本的変革であったと氏は結論付けた上で、「この見解は、基本的



には、<sup>7)</sup> こんにちなお妥当する」と一応肯定してみせる。その説明はマルクスに忠実であるように一見みえながら、その実、R. ブラウナーの疎外概念は疎外の事実よりも疎外の意識を調べているとの批判の論拠に引用されている程度の意義付けにすぎないばかりか、尾高によるマルクスの疎外概念理解には大きな問題点が伏在する。<sup>8)</sup> 例えば、『経済学、哲学草稿』(1844年)での不十分で未成熟な疎外概念にのみもっぱら依拠して「解釈」をほどこしその後「生産力と生産関係の理論」や「剰余価値の理論」の確立へと発展・「解消」していく過程をみないばかりかマルクスはく体制変革のマクロ・ビジョンにのみ疎外解決策を見出していたと恣意的に限定付けて解したうえで「中範囲の理論」に基づく自己の具体的現実的なビジョンの優位性と正当性が語られる。氏のように、生産関係の捨象やマクロな視点(すなわち全体社会や歴史的構造連関)の稀薄化に伴う認識上の陥穽は、疎外理解とその克服の方策上で幾つかの重大な問題を孕むことは避けられない。

そのことは現代企業における支配関係の理解にも表われている。A. バーリと G. C. ミーンズが、所有者＝経営者という関係は後退し、経営は専門的職能をもつ経営者によって委ねられるようになったとみていわゆる「所有と経営の分離」を論じて久しい。事実、現代資本主義の発展とともに、所有と経営の分離が進行していることは否定すべくもない。「高度産業化」の企業規模の巨大化と ME 革命を推進し、それに伴う管理機能の複雑化は、資本の機能を担う専門的経営者を要請するようになっている。株式会社制度の普及した今日のそうした状況を捉え尾高は、「資本家」及び「労働者」という言葉は「『会社』と『従業員』、もしくは『組織』と『人間』という語におきかえられる必要がある。…[中略筆者]…法人格をもつ企業その他の事業を実質的に支配するものは『資本家』ではなく『経営者』であるのが普通であり、しかも後者の職能がプロフェッションナライズされるにつれて、『経営者』の支配はしだいに『組織』それ自体による支配に移行しつ<sup>9)</sup>つある」と指摘する。

そうした<経営者支配>の新しい実体とはどのようなものであるかをめぐっての議論はアクチュアルなものである。一部で資本主義の本質的变化、すなわち階級対立の消滅や資本家階級不在のイデオロギーとして強調されているだけ

に所有資本家不在の企業経営体の有様から、「日本の労使関係」・「支配関係」の特質にアプローチする作業は重要である。<sup>10)</sup>

また尾高は、生産活動における「資本家対労働者」の関係は次第に「組織対人間」の関係におきかえられつつあるとみた上で、コスト高を抑えながら生産能率をマキシマムにするためには、必然的に、精密自動機械のような巨大組織を各事業体はもつ必要がありその典型が官僚制システムであると捉えるのである。同システムは、「日本の経営の主要な諸慣行一たとえば権威主義管理、年功序列制度、終身雇用制度一を補強する作用をもった」<sup>11)</sup>からこそ、日本の経営組織は次第にビューロクラタイズするようになったと説明する。M. ウェーバーによれば、官僚制は目的合理的な組織として「支配諸階級の『ゲゼルシャフト化』の手段」<sup>12)</sup>であり「第一級の権力手段」と解されていたことはよく知られているとおりである。

そこで尾高は、ウェーバーの指摘をふまえつつ現代社会における官僚制「組織の支配こそ、労働における人間疎外をひきおこす根源」<sup>13)</sup>であると論断するのであるが、こうした所説について次に検討してみよう。

現代社会においては、まさに「官僚制組織」と「人間(個人)」の問題設定の現実妥当性はきわめて高いものである。確かに氏は官僚制組織のもたらす実態を反映しそれを鮮明なものとして析出しようと努めてはいるが、その背後に潜む人と人との階級関係を不問に付すことから、労資の階級対立は問題ではなくなり、「官僚制組織対人間」のテーマのもとに人間一般の疎外が問題として浮上する論理となっている。<sup>14)</sup>抽象的一般的に人間(個人)存在を捉えようとするのであるが、現実存在する個人はそういった人間ではなく、物質的社会関係の体系内で占める地位に基づく具体的な「生きた」人間であることを見落している。

また、「組織対人間」が問題とされる場合は、組織→人間として組織決定論に往々にして陥りがちであり、従ってその論理からは個人の能動性・創造性を捉える視点が全く欠落してしまうことも多い。それは、人間(個人)を機能的に組織化するための操作対象にまで低めて取扱われることと不可分な関係としてある。<sup>15)</sup>氏が「集団」といい、「組織」という場合も、「変革主体としての諸組織」<sup>16)</sup>は念頭になく、民主主義と集中制とを統一した組織原則など思いも及ばず、

＜変革主体＞を完全に見失うという決定的な弱点を理論上示すものとなっているのは当然であろう。

なお、尾高が＜人間疎外＞を捉える際にそれを体制の違いを超えた現象とみて、特殊主義の概念よりも普遍主義の概念をここでも用いて分析している。ウェーバーの「価値自由」(Wertfreiheit) 及び尾高の分析手法をみるにつけ、われわれは佐藤慶幸や大衆社会論者松下圭一らの次の指摘を想起する。すなわち、マルクスの立場の疎外論を佐藤は「体制的疎外論」と呼び、それに対応する立場を「超体制的疎外論ないし産業社会的疎外論」と呼び解説している。後者の立場は、＜産業化＞のもつ普遍的かつ超体制的な特質を明らかにしようとするものであり、生産手段の私的所有制と＜人間疎外＞との必然的な結合を認めず分離して考察をすすめるものである。それゆえに、尾高もみるように「社会主義が資本主義にくらべて、人間疎外の問題をよりよく解決するという保証はない<sup>18)</sup>」ことは論理必然的であり、それどころか、社会主義のもとでの「全般的官僚制化」の進行にみるものは、「労働者の独裁ではなく、官僚の独裁こそが<sup>19)</sup>おそろくさしあたって一進行しつつあるものにほかならない」と認識されるのである。

また、ウェーバーや尾高がみているように「合理化」が時代の宿命でありそれが不可避免的に「非合理化」を伴い、純技術的には最もすぐれた組織である官僚制機構がいわゆる「逆機能」、「逆効果」を伴うとしたら、それは生産力と生産関係との合法的・弁証法的な相互関係、生産力の発展と生産関係との矛盾とその止揚といった視点とは異なり、「原理的には克服不可能な関係<sup>20)</sup>」としか映らないことになろう。従って、論理的には決着のつけがたい悲劇的な緊張関係のうちに捉えたとしたら、倫理次元で「解決」を試みるに至るウェーバーの見地を推測するのは容易であろう。

以上からも知れるように、尾高によって「官僚制組織対人間」の問題の立て方は、資本主義体制・制度、私的所有制に内在し結びつく問題としてではなくて、人為的な管理・統制の不備(欠陥)によって生じているとの認識が前提となっている。不備によってもたらされた組織上の諸問題は、部分的な＜組織改革＞によって、すなわち＜組織の人間化＞の実現によって「克服」されるとの認識

が前提となっているのである。

[註]

- 1) Karl Marx, Das Kapital, Ditter Band, Dietz Verlag, Berlin, 1953, 邦訳『マルクス・エンゲルス全集』第23巻、大月書店、11頁。
- 2) Daniel Bell, The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting, Basic Books, New York, 1973.
- 3) 小林謙一「企業内労働市場と労働者意識の変化」(上)、(下)『日本労働協会雑誌』No.190, 191。ここでの所説とは反対に、萬成博は、R. ブラウナーの疎外研究 (Blauner, R., Alienation and Freedom—The Factory Worker and His Industry, University of Chicago Press, 1961, 佐藤慶幸監訳『労働における疎外と自由』新泉社、1971年)での結論を支持している。すなわち自動車工業組立ライン段階とは異なって化学工業のような高度のオートメーション段階においては労働者の疎外感は低くなっているとの説を肯首している。両所説の議論は、庄司興吉の「日本の労働者の階層的序列による欲求不満曲線」提示にみられるようにひきつづき検討するに足る問題でもある(「現代労働者の社会意識—〈階級闘争の制度化〉との関連で—」 貝田宗介編『社会学講座12』[社会意識論] 東京大学出版会、1976年参照)。
- 4) 同会議は1967年に労働省労働基準局に設置され、1967年夏の「パイロット・スタディ」(京浜地区、7産業、14事業所)をふまえて、1968年夏に「本調査」(12産業、53事業所)を実施している。
- 5) 尾高『前掲書』、166—167頁。
- 6) 同上、186頁。
- 7) 同上、198頁。
- 8) 疎外に関する議論を鳥瞰しマルクスのそれを整理したものとして一部見解は異なるが林直道『史的唯物論と経済学』下巻(史的唯物論と「疎外」論)及び芝田進午「疎外」(芝田進午・田口富久治・金子ハルオ・永原慶二編『講座マルクス主義研究入門』第1巻[哲学]、青木書店、1975年)が参考となる。また最近の議論と咬みあったものとしては『講座史的唯物論と現代』第2巻(青木書店、1977年)補論の後藤洋「史的唯物論をめぐる最近の論争」があり労作である。
- 9) 尾高『前掲書』、198頁。
- 10) 専門的経営者の多くが労働組合幹部経験者で占められている事実をもって「階級」不在の論拠とする所説もみられる。その新しい実体についてここでは筆者も同意する次の指摘をあげておく。

「生産手段(=現実的資本)が『社会それ自体』によって所有(社会的所有)されなければ現実には生産できなくなっている、という生産の社会化の今日的段階を規定しているもの」であり、その過程は「経済的には、“『事実上の会社所

有(社会的所有)』の少数の機能資本家による私的占有”であり、法的には、株式総会における取締役会の選任とそれへの会社(法人)資本の管理・運営の委任である」(岩崎信彦「現代労資関係への視角」元島邦夫・岩崎信彦編『前掲書』、9頁)。

- 11) 尾高『前掲書』、201頁。
- 12) M. Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft*, 1. Aufl. Mohr, 1956, S. 577—578 (世良晃志郎訳『支配の社会学Ⅰ』創文社、1960年、115頁)。
- 13) 尾高『前掲書』、202頁。
- 14) 産業社会学の対象として尾高が「人間関係」(階級関係でない)を問題とする場合、それを「望ましい人間関係」と「あるがままの人間関係」とに区別し、価値自由たるがゆえに前者が排除されたことが想起される(『改訂産業社会学』第2章参照)。
- 15) この指摘に関して中野収「現代集団論成立の背景」(北川隆吉編『講座現代社会学Ⅰ』【社会学方法論】、青木書店、1965年、243頁)が参考となる。
- 16) 北川隆吉「現代組織論の視角と問題」『現代と思想』No. 26、青木書店、5頁。
- 17) 佐藤慶幸監訳『前掲書』【解説】、380—383頁。なお、同様に松下圭一は、「資本主義的疎外(商品化)」と「大衆社会的疎外(官僚機構と大衆操作)」とに区分して捉えている(『現代政治の条件[増補版]』1969年、57頁)。
- 18) 尾高『前掲書』、383—384頁。
- 19) M. Weber, *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, Mohr, 1924, S. 505 (浜島朗訳『権力と支配』みすず書房、1954年、356頁)。
- 20) 細谷昂「レーニン『国家と革命』とウェーバーの官僚制論」大内秀明・柴垣和夫編『現代の国家と経済』有斐閣、1979年、90頁。

### (3) 経営参加と自主管理—「自律作業小集団」構想—

こんにち「労働の人間化」(humanisation of work) とか「労働生活の質」(Quality of Working Life)、「職場レベルの産業民主主義」とかが人々の注目を惹くようになった社会的背景としては、嶺学が指摘<sup>1)</sup>しているように、直接的には60年代末から70年代初めにかけて「労働疎外症候群」の顕在化がみられたことや、さらには教育水準の向上と学校における非権威主義的教育により労働者の仕事に対する態度が変化したことも考えられよう。それはまた、60年代に経営側が基軸とした「ライフ・サイクル管理」と「集団管理」だけでは依然として充足しえない新しい労働者欲求がたえず噴出してきたり、職場の深部に滞留<sup>2)</sup>しつづけてきたことの反映、その新しい胎動とよみ替えることができよう。尾高は、「参加」の権利の根拠<sup>3)</sup>を「所有と経営の分離」の進行にみる現代企業

の公的社会的性格の増大と労働者の「主体的人格」への尊重に求めている。その事実を起点に提示されている核心的課題である「参加」論への尾高の所説に検討を加えていくことにしよう。

まず最初に、参加レベルについてみると氏は通説に従って「企業レベルの参加」(労働組合、従業員代表)と「職場レベルの参加」(小集団、個人)とに区分する。周知のように企業レベルのそれは「間接参加」(代表参加)・「トップレベルの参加」であり自主決定に力点がおかれ、他方、職場レベルのそれは、「直接参加」、「全員参加」であって自主管理(「労働者自主管理」)の行動に重点がおかれる。それぞれは限界を有しており、相互補完的關係にあるため「ふたつながら、しかも同等のウェイトで重視しつつ実現することをめざさなければならない<sup>4)</sup>」とみる。併列主義的ではあるがそれらを「相互補完的關係」にあると捉えている点に異論はなからう。また、全員の直接参加が可能なのは直接面談的コミュニケーションのできる職場レベルの参加であり、「ホーソン実験」の成果よろしく「感情の論理」を回復するのもそうした職場の人間関係にあるとみて、官僚制化の進んだもとは「企業レベル」よりもどちらかといえば「職場レベル」に氏が力点を置く背景は、従来の労働疎外に関する社会学的研究や先行する小集団に関する研究業績をふまえるならばうなずける。しかし、氏の理論には単に視座の置きどころやウェイトのかけ方の違いにとどまらない問題を内包している。

すでにみてきたように、尾高は、現代社会の機能的合理化過程は実は実質的非合理化過程と捉えていたのであり、大衆社会論者が関心を傾注した人間性回復の場として「職場レベル」や「小集団」にウェイトをかけるのである。近代的産業の生産力の発展に伴って巨大化した社会機構(官僚制・巨大組織等)のもとで、個人が自主的、合理的な思考や人間的連帯を回復する場としてそれらを位置付けること自体に問題があるわけではない。それどころか重要な戦略拠点ともなりうるのである。問題の所在の捉え方、位置付け方こそが問われなければならないのである。

氏の所説では、＜自律作業小集団＞形成が経営参加と自主管理制度の要諦をなしている。「自律作業小集団とは、職場従業員のチームワークによって、会

社の正規の業務を自主的かつ自治的に遂行する職場の小集団である。…… ZDグループや QC サークルとは違って、会社のフォーマルな組織の基礎単位として、日常の正規業務に従事する常設的な作業小集団<sup>5)</sup>のことである。

トップレベルの共同決定の枠内とはいえ、職場レベルの自主決定事項としては、正規業務遂行の手順・段取り・作業目標と作業計画、仕事場のレイアウト・作業の方法や技術の部分的修正、タイム・スケジュール、プロセス管理や自己研修のやり方等が挙げられる。それらは重要ではあるが自律作業小集団の「自主管理活動にくらべれば、実はたんにその前提あるいは前段階であるにすぎない<sup>6)</sup>」とされる。自主管理の対象となるものは「課題達成に至るまでの全プロセスを小集団自らの管理と責任のもとに遂行すること」、「仕上げられた製品の検査や評価が自治的にこなわれること」、「仕事の分担・ローテーションの計画や実施」、さらには「技術向上並びにチームワーク充実のための訓練・再訓練」、「レクリエーションや有給休暇」等の諸事項であり、それらが集団外部の人々の指令や監督を受けることなく、できるかぎりグループ自身の力によって自律的になしとげられることが重要となる。このことは、構造的にも機能的にも閉鎖的かつ拘束的である官僚制組織では果たしえないことを意味しており、まさに文字通り＜組織改革＞、作業組織の改善が中心的課題であることを教えている。

以上の自主決定・自主管理の内容をみると、氏が欧米で開拓された「社会・技術システム論」(Socio-technical System Approach) と動機づけ (motivation) に関する「人間資源論」(Human Resources Approach) の二系列の理論的成果<sup>8)</sup>を継承しつつ日本における尾高モデルとして「自律作業小集団」構想は練りあげられたとその内容からは推察される。ところが、小集団活動一般のもつ限界をのりこえようとする尾高の試みも、次に述べる問題点をそのままひきずっているように思われる。

小集団の実証的研究は1920年前後からアメリカで盛んになったことはよく知られているが、小集団という場での問題提起は、「人間行動を小集団という観察可能な場でとらえ得るという点で厳密ではあるが、その限りでのみ問題をとらえるという点で重大な『誤謬』<sup>9)</sup>におちいる」という欠陥をもちがちであった。



もちろん集団、組織が現代資本主義のもとで重要な意味をもってきたことは否定すべくもないが、その事態を直ちに人間行動をその場でしか捉えられないあるいは捉えればいいということを意味しないことは当然である。尾高の場合、「人間適及的観点」から生身の人間一といってもその構成は当該小集団のメンバーになって働くことを自覚的に希望した人々から成るが一の行為や関心(感情)を職場レベルの作業集団において捉えること、すなわち、実証科学として実験的にも観察可能な領域としての抽象された了解可能な小集団を対象に「社会・技術システム論」に依拠して問題にするところに特徴がある。すなわち、「統合」、「調和関係」において小集団を問題にするという立て方でありそれは氏の表現を借りれば、「産業平和」、「民主的で建設的な労使関係」<sup>10)</sup>がその大枠となる。とすれば、それを目指す産業社会学の科学としての実践性もすぐれて機能主義的、操作主義的な性格を保持することは避けられない。事実、問われたのは交渉にあたっての労使双方の「態度とアプローチ」<sup>11)</sup>であった。

さて、小集団を基点に＜組織改革＞を照射した場合、実態論としてはどのようなものとしてあらわれているのであろうか。会社から課せられた正規業務の遂行で「モラルの高まった」として氏の挙げる諸事例は、完成された「処方箋」としてではなく目標に対する模索過程にあるものであって、単調労働から生ずる疎外感そのものを忘れさせる「効果」は実質的「労働強化」を伴う資本主義的「合理化」の諸事例でもある。<sup>12)</sup>そのようによみ替えるとしたら、氏はどうに答えるのであろうか。「労働の人間化」を志向する自律作業小集団の理念とその内実とは氏が想像する以上かなり距りをもっているのではあるまいか。小集団自主管理システムにおいては、「能率の論理」よりも「福祉の論理」が優先するはずであったにもかかわらずそうなりえていないのはなぜか。

ここで氏の提唱した＜参加と自治＞の経営方針の採用が利益とコストの経済的制約を伴うものであり、しかもそれは＜能力主義＞原則とセットであった事<sup>13)</sup>実を想起することは有効であろう。指摘された＜能力主義＞原則の内容は、「職務充実設計の導入」、「少数精鋭主義」、「スペシャリストの育成をめざす仕事中心の社内訓練」、「適材配置」、「各人の能力と職責の度合重視の給与体系」、「各人の能力と業績の度合重視の昇進制度」等で構成されている。これらの新

しい労務慣行はより苛酷な企業内人生を強いることを通して遂行される他ないが、それゆえに今後も重視されるべきは「平均並み以下の能力をもつ従業員も、他の精鋭たちとともに十分な意欲をもって働けるような体制を維持すること」<sup>14)</sup>が要請されることになる。この指摘は、新しい労働力編成のなかで「精鋭たち」が生産工程の中核に位置付けられたうえで、熾烈な能力主義競争から不可避的に生み落される「平均並み以下」層への対応策の必要を語るものである。

現代資本主義体制のもとでは、＜参加と自治＞の経営方針と＜能力主義＞の原則(少数精鋭主義)<sup>15)</sup>とは本来両立しえない困難と緊張関係を伴うものである。しかしこうした困難を克服していけるか否かは行動科学の諸成果を有効に採り入れるか否かの技術的問題なのではなく、問題の核心は、「集団や組織のなかに非和協的な対立、矛盾が含まれているかどうかである。……官僚制＝集団の機械化による疎外なるものは、階級関係にもとづくものと管理、運営的、技術的なものがあるものであって、後者は技術的に解消可能なものである。このような区別をせずに、官僚制＝集団の機械化を疎外の元凶にすえ宿命視するのは誤っている」<sup>16)</sup>といえよう。

以上みてきたように、自律作業小集団の活性化によって人間疎外の克服を図ろうとする尾高の基本的見地は、結局のところ全体社会との関連で複合的にひきおこされている諸個人の疎外状況を小集団の場で回復可能とみる、あるいはここでしか回復しえないと事実上みなしているところに問題は立ち戻るのである。氏はこれまでも、例えば『改訂産業社会学』(第8章)で＜外社会＞への視座の重要性を説いていたにもかかわらず「具体的方策」のうえでは、職場→企業→超企業レベルへと段階論に帰し、とりわけ「超企業レベルの参加」ははるか後方へ退いてしまっている。

現代社会が独占段階の資本主義にあり、＜全体社会＞が私生活に及ぶすみずみまで網の目のように包摂し支配しつつしている今日、＜外社会＞の存在は重く、＜小集団＞のとり込みもリアルである。また、企業レベルに限定してみても企業集団が企業系列という形での結合の有様や企業間競争の現局面を正確に把握しないことには企業レベルの参加は具体的、現実的に語りえないであろう。<sup>17)</sup>

また、尾高は労働組合の参加形態として「労使協議制」を代表的方法に挙げ

ているが、職場の苛烈な現況をみるにつけ経済的民主主義＝大企業への民主的規制の立遅れを指摘しないわけにはいくまい。と同時に、「ナショナル・センター」と民間大企業労働組合の階級性格を問うこと抜きに「参加」問題は真に前進しないと思われる。

現代資本主義体制(大枠)を「是認」したうえで、R. K. マートン流の「中範囲の理論」や「小集団の理論」を援用することは矛盾を内攻させ深化させるものである。「管理的」応用産業社会学の性格に照応し、氏のように実践志向であればあるほどそれが企業体制枠内に限定されたものだけにプロマネジメント的傾向に流れがちとなろう。この意味で、フランス民主労働総連合(CFDT)の主張する「自主管理」<sup>18)</sup>が、西ドイツのそれと異なり現存の社会変革を指向する未来の社会主義論として提起されており、それを批判的に検討していくことは<小集団>構想を吟味するうえで重要な手がかりを得ることになろう。その作業は現存社会主義における「官僚制」<sup>19)</sup>問題を解明する現在の課題と重なっている。

「参加」に関する具体的方策の提示、学問的交流を呼びかけた尾高の諸所説は、ウェーバーから産業社会学に接近した実証主義者らしくその内容には指摘してきたような基本的欠陥を孕みつつも、「経営の民主化」と「労働の人間化」を目標に<組織改革>を遂行することによって人間疎外「克服」の可能性を提示したものであって、10数年にわたる研鑽の賜物かとりわけその手順は手堅くち密で示唆に富むものである。氏の日本的経営論には、「職場管理者の新しい役割」、「チャレンジングで困難な仕事ゆえに、自主管理活動参加者への成果配分」とか、「小集団管理体制導入へのステップ」、「組織改革を助成する諸条件(職場士気とリーダーシップ、労使協力の条件、労働者意識の構造)」<sup>20)</sup>などを含む包括的で体系だった構成とそれに基づく実証的方法の展開をみることができる。しかもそれが資本側に吸収されやすい理論的・思想的形質を備えているだけに、理論と実証の往復を通じて今後さらに彫琢が進められねばならないであろう。

【註】

- 1) 嶺学『労働の人間化と労使関係』日本労働協会、1983年、8—9頁。

- 2) こうした指摘は、次の論文にもみることができる。元島邦夫「大企業における支配構造」金原左門・小林丈児・高橋彦博・田口富久治・福井英雄・藤田勇『講座現代資本主義国家 3』大月書店、1980年、128頁。
- 3) 尾高『前掲書』、227—230頁。
- 4) 同上、238頁。
- 5) 同上、285頁。
- 6) 同上、304頁。
- 7) 同上、304—306頁。
- 8) 二村敏子編著『組織の中の人間行動—組織行動論のすすめ』有斐閣、1982年参照。そうしたく小集団>への関心と影響力は、1950～60年代にイギリスのタビストック人間関係研究所において行われた一連の研究のなかで展開された「社会・技術システム論」と経営における「人間資源論」と称される職場における作業者の動機づけに関する行動科学的な諸説があると考えられる（嶺学『前掲書』8—11頁参照）。
- 9) 前掲中野収論文、243頁。
- 10) 尾高『前掲書』、484頁。
- 11) 同上、482頁。
- 12) 表現に違いはあるが、資本主義的所有関係のもとでの限界をも語っているものとして次の文献を挙げておく。奥林康司『労働の人間化—その世界的動向』有斐閣、1981年。嶺学『前掲書』。日本労働協会編『経営参加の論理と展望—西欧の潮流と日本の土壌—』1981年。その他、Fred Emery ed., *The Emergence of a New Paradigm of Work*, Centre for Continuing Education, Australian National University, 1978. 及び Fred Emery and Einar Thorsrud, *Democracy at Work—The Report of the Norwegian Industrial Democracy Program*, Martinus Nijhoff Social Sciences Division, 1976. 等が参考となる。
- 13) 尾高『前掲書』、92頁。
- 14) 同上。
- 15) 従って、見通しとして「能力主義的終身雇用」制の方向へむかいつつあるとみる論者もいる。例えば、尾形隆彰「終身雇用と年功制のゆくえ」（安藤喜久雄・石川晃弘編『日本の経営の転換』有斐閣、1980年）がある。
- 16) 真田は『現代社会問題の理論』青木書店、1978年、210頁。
- 17) 日本生産性本部は『参加社会と労使協議制—その現代的意義と課題』（1980年）を著わし、80年代における産業社会の方向を考えるために職場レベルでの問題から社会的合意形成まで各段階での「参加」をとりあげている。
- 18) 津島陽子「現代自主管理理論の組織論的諸問題」『現代と思想』青木書店、No. 26 が興味深い考察を試みている。
- 19) 長砂實・芦田文夫編『ソ連社会主義論』大月書店、1981年。田口富久治『多元

的社会主义の政治像』青木書店、1982年のとくに第IV章及び職場問題を非経済的、人間的、社会的側面からその実体に迫ったものとして石川晃弘『職場のなかの社会主义』青木書店、1982年等がある。

- 20) 『講義』において、産業社会学の体系を日本の経営を基礎に章立てている。

#### IV 産業社会学の現在の課題

われわれは、わが国における産業社会学の展開と新しい研究動向(第I章)をふまえたうえで尾高の主要な所説を批判・検討してきた。本章では先の三研究領域にたち戻りそれらに即して尾高所説の検討を通して明らかになった諸論点をもすくいあげつつ現在の課題を提示し<sup>1)</sup>まとめにかえたい。もとより「第3期」(1970年代～)にみるそれらの諸課題は便宜的な領域区分を超えて、現実にはすべて互いに関連しあっていることは明らかである。

##### (1) <経営社会学>領域の課題

第一領域で取扱われるのは、経営組織研究を中心に一つの経営組織のもとで働く労働者の行動と意識に関する問題である。

まず第1に、経営組織(論)研究と「官僚制」問題がある。尾高が敷衍したM. ウェーバーの「支配の社会学」における「官僚制」論は周知のように社会学の組織論の起点となるものであり、組織のラショナルな側面に焦点を合わせて公式的組織の構成を社会学の立場から分析する枠組を整えていた。この系譜の研究は、R.K. マートン、R. デュービン、A.W. ゴールドナー、M. クロジェ等によって官僚制原則のひきおこす逆機能分析としてあらわれた<sup>2)</sup>。しかし、ウェーバーが「官僚制組織それ自体を根源的に問うたのにたいして、官僚制組織の機能性をいかに高め逆機能をいかに克服するかの次元で研究せられること<sup>3)</sup>になってきた」点は問題となる。

また、尾高は「超体制的疎外」論の見地からではあるが、<自律作業小集団>構想を基軸に「合理化の観点からではなく民主化の観点から経営組織を検討する<sup>4)</sup>」という重要な視点を教示していた。現代社会の問題状況に照らして、M. ウェーバー「官僚制」論の深さと広がりをも「合理化」とともに「民主化」の観点からいかに検討をすすめるべきかは、現存社会主义における「官僚制」問題とも係わり重要になってきている。

第2は、＜経営者支配＞の実態をいかに把握するか<sup>5)</sup>の課題がある。経済社会学は国民経済一般ないし国民経済の範囲の問題を主に取扱ってきたのに対して、狭義の「産業社会学は、国民経済を構成する部分的機能の領域、たとえば企業やその内部の職場の問題あるいは特定の企業や地域や産業の労働者など部分経済の問題を具体的に扱ってきた」という視野の禁欲、制約をもっている。「日本の経営」賛美論を批判する奥村宏は、バーリ=ミーンズの「経営者支配」論の提起(1932年)をふまえつつ、「法人資本主義の論理」<sup>6)</sup>を展開している。わが国の企業集団やそのもとでの「組織のなかの人間疎外」現象とその実体は「個別資本の動向」からは把握しきれなくなっているのが今日の特徴である。従って、産業社会学を広義の「産業社会」の学として研究対象範囲を拡大し、その視野に企業集団の有様を含めた現代社会、現代企業の支配構造をトータルに考察されなければならない。さらにまた、ME 革命の進行、知識集約化の進む個別企業においてみても、経営者、管理者と一般従業員とから相対的に独立した存在としてのテクノクラートが「経営組織内部の政治力学でどのような地位を占めるか」<sup>7)</sup>の探究は、D. ベル、A. トウレーヌらの提起した「新しい労働者階級」論<sup>8)</sup>と係わって今後わが国においても重要な検討課題となつてこよう。

## (2) ＜産業関係の社会学＞領域の課題

第二領域で中心的に取扱われているのは、ある産業関係とその調整のための制度のもとにある労働者の意識や行動である。

まず第1は、労働組合組織研究の課題である。間がつとに指摘したところであるが、上部団体(ナショナル・センター)や地域別横断組織など企業別組合の枠を超えた範囲にまでほとんど研究の手が及ばず、社会政策学や労働経済学の研究成果をそのまま継承してきたことは反省さるべきである。また、労働組合組織研究の対象は、「終身雇用制」の「完備」した基幹産業大企業・官公労の労働組合に限定されがちであった。しかしながら労働運動全体を鳥瞰するとそうした「全員一括加入型」の停滞が最も著しく、「少数派型」と「辺境」労働運動が一部活性化している状況が看取される。そうした諸事例をふまえるならば、労働運動の陣形を考察し、労働組合「活性化」に関する実証的研究をフォローした河西宏祐の研究は、一般化、普遍化するうえで問題は残すが注目され

てよい。

第2は、民間大企業における＜主体形成＞問題と＜労働者分析＞についてである。“生産と労働の社会化が今のように進展しているにもかかわらず、階級主体の形成が遅れているのはなぜか”のテーマはアクチュアルなものとしてあり、それと係わって労働者階級の「中産階級」化と「保守化」の意味内容が批判・検討されてきている。＜主体形成＞の主な視点としては、ごく大ざっぱに整序すれば、「労働の社会化」の流れ(富沢賢治、山口正之、仲村政文等)、「貧困化」論の流れ(大木一訓、高木督夫、戸木田嘉久等)、「意識としての階級」論の流れ(庄司興吉、湯田勝)がある。それぞれ、例えば、労働の社会化と無政府性との相互関連、主体形成の契機と条件、欲求主体と民主主義の意思形成の問題等の絡みで展開されており問題解明の有意義性を各々示しているとともに、<sup>11)</sup>同じ流れに属するとしても相互に批判、論争しあうという状況にあり事態は単純なものではない。それらの差異の検討をふまえ、労働者内在的な＜主体形成＞論をどう練りあげていくべきか、今後相互交流のなかで有効な方法論の確立をめざさなければなるまい。

その意味で＜労働者分析＞の「視角と方法」に関する元島邦夫と戸木田嘉久との論争は検討するに値しよう。というのは、元島にみる社会学の視点、研究方法には＜人間適及的観点＞からのそれを凌駕した強さとともに難点もみられるからである。元島は、階級的主体としての自己形成の回路も現象的には極めて多様なものとなっており現段階での労働者階級の統一的な像を理論的に総括するためには戸木田のように労働者階級についての一般原則を確認することよりも「個別的、具体的研究を進展させつつ、それを総括していく方が生産的だ、と考え」「企業内人生」を軸にして大企業労働者の「内部からの」アプローチを試みている点は重要である。<sup>12)</sup>しかしながら意味付けの違いがあるとはいえ、戸木田の批判を一部受容せざるをえないような難点、例えば、氏自身も認めているように「運動主体の展開そのもの」の分析にまで及んでいないという「不十分さ」は否めないであろう。<sup>13)</sup>まさに「社会的性格」論をはじめ多様な視点とアプローチがみられるが相互批判と交流を通して＜主体形成＞研究を労働組合運動再構築の課題と結びつけつつ発展させることが要請されていよう。またそ



うした研究を実りあるものとするためには、1970年代以降、すなわち「第3期」(「日本の経営」にかんする評論の時代)に「実態調査」に従事する人びとの数<sup>15)</sup>が激減している事実を深刻にうけとめ労働現場の実証的研究の前進のための共同努力がわれわれに課せられているといえる。

第3は、「産業民主主義」・「経営参加」論を批判・検討する課題である。  
＜参加と自治＞の経営方針と＜能力主義＞原則がセットにされた＜自律作業小集団＞を含むところの体系化されつつある行動科学的組織論ないし組織行動論を批判、検討する作業は不可欠なものとなっている。また、労使関係そのものにいわゆる「組合—経営関係」(union-management relations)としての組織間関係面と「被雇用者—雇用者関係」(employee-employer relations)としての雇用関係面とがみられるが、それらのミックスされたところに「参加」論が在るため論者によってかなり斬り込みの違いと「参加」の意味内容の理解に距りが生じている。例えば尾高とは異なったアプローチを示した小池和男の場合、「参加」とは、「自分にかかわることを決定することに自分も参加することである」という視点から「労働組合の日常活動そのものに経営参加の基盤」を求め、職場慣行や労働組合の規制に「参加システム」を発見する<sup>17)</sup>といったものである。

まさに、わが国では「労使協議制」が確固として存在しており、尾高の批判した擬似的「日本の自主管理」(ZD、QCなどの小集団活動)も活動そのものに労働者の新しい欲求に応える一面がある<sup>18)</sup>ためなお活発な事実や労働組合機能の狹隘化といった事態の進行もみられ、それらを思想面で反映した新しい所説や理論があらわれている。自由で自律的な個人間の自由なアソシエーションの結合原理を佐藤慶幸は集団主義的な「連帶的自律性」に對置して「自律的連帶主義」と呼んでいたが、それを真に追求することは生やさしいことではなからう。<sup>19)</sup>まずは、団交と労使協議制、経営参加と権力構造、<sup>20)</sup>経営参加と能力主義管理等との区別と関連をはじめ現実への肉薄を試みた研究が第3の課題では期待されてこよう。

### (3) ＜産業化の社会学＞領域の課題

産業社会学が新しいフロントとして拡大してきた第三領域は、特定の地域に

における産業近代化のプロセスとその地域に從來から存在した労働者生活とのあり方との関連の問題に主として照準を合わせた課題を扱っている。

第1は、全体社会(像)を理論的かつ実証的にいかに把握すべきかについてである。＜日本の経営＞論にみられた「収斂論」も「特質論」もすぐれてその視点からの「現代社会」論であったといつてよい。周知のように、第二次大戦後の「産業化」論(インダストリアリズム)は、唯物史観を「一元的発展段階論」とみてうちだされた「社会体制論」、「社会変動論」であり、60年代に入って D. ベルや A. トウレーヌの「産業化以後の社会」論が展開されるに至る。尾高も「産業化のプロセスの最後の段階のすぐ前の段階に到達している」高度産業化社会の特質として「産業構造の高度化」、「人口の都市集中」、「雇用者人口の増大」、「組織の巨大化と合理化」、「仕事の細分化と画一化」、「生産力の飛躍的増大」、「勤労大衆の生活水準の向上」、「大衆社会的状況の進展」、「他人志向的、自己中心的な価値観の普及」の九つの点を挙げている<sup>21)</sup>。それらの多くは、氏が「集団主義」の効果を減退させたとみる社会的要因・現実的基盤でもある。今後もそうした新しい社会現象を多発すると思われる全体社会は一体どのように変化していくのかの解明は重要であり、脱工業社会化とともに社会的意識決定の様式が次第に＜社会学化＞(sociologizing) していくとその特徴を捉えた D. ベルの指摘は注目されてこよう。

第2は、企業と地域社会及び地域の労働問題についてである。現代企業の特徴を捉える場合、日本の経営の特色を浮彫りにする際にも採用された企業経営の国際比較研究は重要となっている<sup>23)</sup>。象徴的には、進出した多国籍企業と地元社会との社会的、文化的摩擦問題<sup>24)</sup>があり、地域社会の可能性の探求が課題となっている。また、国内でも「公害」問題をはじめ地域社会レベルでの「企業の社会的責任」の問われる問題が山積している。産業社会学が企業活動へ照射するうえで、第I章ですでに述べた新しい研究動向の一つ「地域社会と企業、労働者の問題」にかんする共同研究諸グループの取り組みはますます重要性を高めるであろうし、最近年の「生活」論や「ライフ・スタイル」論研究<sup>25)</sup>の理論的蓄積はさらに利用されるべきであろう。

さらに第3は、「高齢化社会」における真の「高度福祉国家」建設の課題で

ある。<sup>26)</sup>＜経営福祉主義＞を提唱する間に示唆された課題設定であるが第1と係  
 わって論究すべきそのウェイトは高まっている。低成長時代が続く現代社会は  
 まさに「多産多死、低平均寿命型の社会から少産少死、高平均寿命型の社会へ  
 の転換」<sup>27)</sup>を特徴とする社会でもある。その転換過程において「終身雇用制」は  
 急速に崩壊し、「日本的慣行」・「集団主義」の動揺が看取された。かねてから  
 進展しつつあった産業再編成はもちろんのこと、「能力主義管理」もまた雇用  
 削減政策を伴うものであって「45歳選択定年制」等による中高齢者層問題は婦  
 人労働者のパート問題や保育・教育諸問題と累重し一層深刻化している。<sup>28)</sup>

こうした事態を反映し、労使間、政労使間にさまざまな協議機関が設置され  
 てはいるが、「高齢者に生活条件の保障と自由な労働一生がい就業の保障を」  
 の提言<sup>29)</sup>をはじめ、それらを実体化するための真の「高度福祉社会」建設の課題  
 は国民的合意をうるものであり、＜階級関係の視点＞が鋭く要請される課題と  
 もなっている。というのは、資本の側から「危機管理」(crisis management)  
 の一貫として「福祉政策の再編ないし転換」とそれを通した「国家改造政策」  
 の意義をも併せもつ「日本型福祉社会」<sup>30)</sup>構想が主導的にうちだされているから  
 である。この課題は、＜産業化の社会学＞領域の核心に座りつつあるといっ  
 てよからう。

本稿の課題の性格上、国際的にもこの分野の第一世代に属する尾高の研究業  
 績(著書)を手掛りに、産業・労働社会学の到達点を要約的整序して得た暫定的  
 な研究課題を提示するにとどまった。尾高邦雄論として氏の論理に即して内在  
 的に批判・検討する課題は他日に期さざるを得ないが、それは戦後日本の産業  
 社会学の理論と方法を整理・検討する共同的作業の前進のなかで正確に位置付  
 けられ果たしうる課題であると思われる。筆者の力不足で該博な知識にみちた  
 氏の所説、諸著作における理論と方法の真意に忠実でなかった点やよみ違いも  
 あるかも知れない。あらかじめ寛恕を乞う次第である。

# [註]

- 1) 前掲間論文から示唆をうけた。欧米における研究動向については、前掲岡本論  
 文(223—226頁参照)と辻勝次「欧米における産業・労働社会学の動向」『立命

館産業社会論集』第16号が参考となる。岡本が同論文の末尾で「産業社会学は、その内部に種々な分野を擁しながら、今後とも、多面的な機能をもって発展するように思われるのであり、そうであればあるほど、反省的社会学の必要性が痛感される」と、指摘している点はふまえておかねばならないであろう。

- 2) 前掲松原論文、184頁。
- 3) 三戸宏「経営学と社会学」『季刊労働法別冊』第6号、総合労働研究所、1980年、256頁。なお、こうした研究の成果としては、佐藤慶幸『官僚制と社会学』ダイヤモンド社、1966年、同『現代組織の論理と行動』1971年がある。
- 4) 前掲間論文、115頁。
- 5) 前掲間論文、113頁。
- 6) 奥村宏『企業集団時代の経営者』1978年。
- 7) 「技術官僚」として、ビュロークラートに代替する新しい社会階層と捉えられることが多いが、その資本機能を看過しては正確に評価しえないであろう。
- 8) A. トウレーヌ『脱工業化の社会』寿里茂・西川潤訳、河出書房新社、1970年。
- 9) 前掲間論文、115頁。
- 10) **労働組合の「活性化」をめぐる実証的研究の一覧表** (河西宏祐)

領 域	理 論	実 態	調 査
民間 大企業	内部労働市場論	小池和男	『職場の労働組合と参加』(1977年、東洋経済新報社)
		小池和男	『労働者の経営参加』(1978年、日本評論社)
	「相互信頼」的労資関係の動揺論	山本 潔	①「自動車工業における賃金体系」(東大社会科学研究所『社会科学研究』第30巻第1号、1978年) ②「自動車工業における労資関係機構」(同上、第30巻第5号、1979年) ③「自動車工業における『労働組合』(一)」(同上、第31巻第1号、1979年) ④「自動車工業における『労働組合』(二)」(同上、第31巻第2号、1979年) ⑤「自動車工業における『労働組合』(三)」(同上、第31巻第3号、1979年)
	「自主管理活動」にみる主体性論	仁田道夫	「鉄鋼業の『自主管理活動』」(『日本労働協会雑誌』1978年9月号)
		仁田道夫	「『自主管理活動』の登場と生産・労務管理」(社会政策学会年報第22集『戦後体制と労資関係』1978年)
		熊沢 誠	「QC 活動の明暗」(『日本労働協会雑誌』1980年7月号、8月号)

産業社会学の展開と課題(下) (荒岡)

官公労	労働組合による規制論	遠藤公嗣・兵藤 剣「職場における組合規制」(東大社会科学研究所『社会科学研究』第30巻第4号、1979年)
		遠藤公嗣「職場の労働組合による労働条件の規制」(総合労働研究所『季刊労働法』113号、114号、1979年)
		稲上 毅「労働組合と仕事の規制」(『日本労働協会雑誌』1979年12月号、1980年2月号)
民間企業、官公労の複数組合併存型	少数派組合論	河西宏祐「少数派労働組合運動論」(1977年、海燕書房)
		小松隆二「企業内少数派組合の動向と問題点」(『日本労働協会雑誌』1978年8月号)
		河西宏祐「労働組合の抵抗と自立の基盤」(日本評論社『月刊労働問題』1979年8月号～11月号)
中小企業、その他	「辺境労働組合」論	河西宏祐「少数者労働運動のめざすもの」(有斐閣『ジュリスト総合特集・企業と労働』1979年)
		戸塚秀夫「中小企業倒産反対争議事例調査序説」(東大社会科学研究所『社会科学研究』第30巻第1号、1978年)
		戸塚秀夫「企業倒産と中小企業労働運動」(日本評論社『月刊労働問題』1978年4月号)

『季刊労働法別冊』第7号、82頁。

- 11) 大木・高木論争はその代表である。大木一訓「貧困化と変革主体の形成についての一試論」『科学と思想』第37号、高木督夫「貧困化と変革主体の形成についての一考察—大木一訓氏の論文によせて—」『科学と思想』新日本出版社、第38号参照のこと。
- 12) 戸木田嘉久『現代資本主義と労働者階級』岩波書店、1982年、『社会科学の方法』[書評]、1982年11月号及び、元島邦夫の応答「労働者分析の『視点と方法』(戸木田嘉久氏の書評をめぐって)」『社会科学の方法』1983年3月号。
- 13) 前掲元島論文、16頁。
- 14) 熊沢誠の場合は、運動論として職場への定着と内在化の方途を提起する。『ノンエリートの自立』有斐閣、1981年、熊沢編著『働く日常の自治』田畑書店、1982年参照。
- 15) 前掲同論文の他に、河西宏祐「産業社会学の研究動向と課題」(『季刊労働法別冊』第5号、総合労働研究所)もその点を指摘している。
- 16) 前掲吉川論文、268—269頁。

- 17) 小池和男『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社、1977年及び同『労働者の経営参加』日本評論社、1978年参照。
- 18) 尾高によれば「擬似的」なものとして批判の対象となるが、仁田道夫はその内在するポジティブな面にも言及している(『鉄鋼業の『自主管理活動』』『日本労働協会雑誌』1978年9月号)。前掲した著書のなかで熊沢は、企業の公認するたてまえを実態化する労働者の営みの重要な回路としてそれらの活動を位置付けている。
- 19) 佐藤慶幸『アソシエーションの社会学』早稲田大学出版部、1982年、24頁。
- 20) 石川晃弘・鈴木隆「企業内の影響力構造と経営参加(上)」『日本労働協会雑誌』1978年11月及び尾形隆彰「同(下)」同前、1979年3月がそのテーマで探究しているが、中間管理職の「主観的評価」結果の分析に留まっている点での限界はまぬがれないものと思われる。
- 21) 尾高『前掲書』、97—98頁。
- 22) 前掲 D. Bell 論文のなかで<経済学化> economizing の対概念で説明している(pp. 274—284)。
- 23) 間宏『イギリスの社会と労使関係』日本労働協会、1974年及び R. ブランパン編『労働問題の国際比較』花見忠監訳、日本労働協会、1983年が参考となる。
- 24) Ogburn, W.F., Social Change, with Respect to Culture and Original Nature, 1950 [雨宮庸蔵・伊藤安二訳『社会変動論』育英書院、1944年] 参照。
- 25) 古沢友吉・真田是編『現代市民社会全書』4「生活」(同文館、1976年)及び布施鉄治・岩城完之・小林甫『社会学方法論』(御茶の水書房、1983年)参照。
- 26) 間宏『日本的経営の系譜』日本能率協会、1963年及び同『日本労務管理史研究』御茶の水書房、1978年。
- 27) 北川隆吉「高齢化社会と人間の労働—現代社会の変動と人間の問題—」北川編著『高齢化社会と労働』中央法規出版(株)、1983年、4頁。
- 28) 前掲北川編著をはじめ、中央法規出版(株)の「高齢化社会シリーズ」はその実態をリアルに描き出している。
- 29) 前掲北川編著、161—164頁。
- 30) 二宮厚美は「日本型福祉社会」構想の特徴を「総合安保戦略に規定された国内の産業編成の受け皿として、『内需中心の成長パターン』という経済成長政策に対応したものとして提起」されたとして要約的に説明している(『日本経済と危機管理論』新日本出版社、1982年、231—232頁)。とくに第7章において「日本的集団主義」と係わらせて批判的に検討しているので参照されたい。
- 31) 戦前の研究である「職業社会学」を主要対象に検討したものとしては、前掲布施・小林論文及び上田修「形成期における産業・労働社会学」(『労働問題研究』4号、五月社、1983年)がある。また、尾高の方法論に対する批判としては平野秀秋「産業問題研究」の『社会学的視点』について(『金沢大学法文学部論集』10号、1962年及び同、13号、1965年)が貴重である。