

労働過程論争における主体概念の検

大野 威

本稿は、日本的な生産方式を具体的に分析・評価する準備作業として、その比較・対照点としてのテーラー・システム像の検討を行おうとするものである。そのため、本稿は、労働過程論争におけるテーラー・システム把握の変遷をたどることにしたい。そして、更に、本稿は、そうしたテーラー・システム把握の転換を可能にしたものが、鋭く労働者の主体概念の転換であったことを明らかにするとともに、それが日本的な生産方式の評価を巡る議論に対して有する意義を確認することにしたい。

0. 問題設定

アメリカ経済の復興や日本経済の低迷によって、日本の経済システム総体に対する幻想は過去のものとなろうとしている。特に、規制緩和によって生じた国内での厳しい企業間競争、企業買収の絶えざる圧力、そして外国企業との競争の中で、アメリカ企業の競争力が高められてきたという認識から、日本の通産省を核とした国家による積極的な企業育成・保護政策などに対する評価は、非常に厳しいものになってきている。

しかし、トヨタなど日本の大企業を特徴づけている日本的な生産方式—チーム方式・現場での品質管理や改善活動・フレキシブルな労働編成等—については、アメリカの生産業の復興を支えた要因のひとつとして今日でも依然高い評価をかちえており、今後とも積極的に導入・改良が進められるであろうことが内外で予測されている。日本経済の引き続く低迷にもかかわらず、これからはしばらくの間、日本的な生産方式に対する注目は、衰えそうもない気配である。

もっとも、上記のような企業者サイドからの評価を一步離れ、労働者サイドから、この日本

的な生産方式をどのように評価すべきかという問題になると、現在、大きく意見が分かれているのが実情である。すなわち、労働者サイドから見た場合、日本的生産方式については、「構想と実行の分離」というテーラー・システムの原則を超克し、労働者の自己実現欲求と合致したものであるという肯定的な評価と、テーラー・システムの原則を何ら変更するものではないという批判的な評価を両極として、様々な評価が存在している⁽¹⁾。こうした様々な評価は、それぞれが、日本的な生産方式が実際に有する或る側面を言い当てている限りで相応の説得力を有しており、日本的な生産方式の評価を巡る議論が一致点を見出すことは、今後とも容易ではなさそうである。

ところで、このような日本的な生産方式の評価を巡る議論では、評価の異同を問わず、共通の前提が存在しているように思われる。それは、まず第1に、テーラー・システム（あるいはフォード・システム）とは、G. フリードマンやブレイヴァマンが指摘したように、「構想と実行の分離」あるいは「労働の細分化・単純化」の極限形態であるという前提であり、第2に、

従ってまた、テーラー・システムにおける労働者は、もっぱら受動的・受苦的存在としてあるという前提である[Friedman, G., 1964=1973 : Braverman, 1974=1978]。

しかしながら、ブレイヴァマン以降、欧米の社会学者を中心に行われてきた労働過程論争が問題としてきたのは、このようなテーラー・システム理解の「一面性」であった。例えば、A. フリードマンは、テーラー・システムに対する労働者の顕在的・潜在的抵抗が存在するために、経営者は「構想と実行の分離」を原則とするテーラー・システムに代わる管理形態を發展させざるを得なかったと主張している[Friedman, A., 1977]。これは、テーラー自身の記述と、修正を受けたテーラー・システムの現実の実現形態を混同すべきではないことを指摘するとともに、労働者を単に受動的・受苦的存在と見なすことの問題点を指摘するものであった[Thompson, 1989 = 1990]。また、ブラウオイは、テーラー・システムのもとにおいても、職場におけるゲームといったインフォーマルな形で、労働者が創意工夫を凝らす余地が残されており、それを通じて労働者から自発的で積極的な労働が引き出されていることを指摘している[Burawoy, 1979]。

こうした主張は、それ自身が極めて論争的な性格を有しているため、様々な議論を呼び起こしており、一概に正しいものであるとは言いきれない。しかしながら、こうした主張が、ブレイヴァマンによるテーラー・システムの定式化に再検討の余地があること、従ってまた、テーラー・システムの実際の探究そのものが現在もなお課題として残されていることを明らかにしていることは確かである⁽²⁾。

このような議論と比較すると、日本的な生産方式の評価を巡る議論におけるテーラー・シ

テムの理解は、いまだ検討を必要とする状況にあるが、テーラー・システムの再評価を行う作業は、日本的な生産方式に対する評価にも影響を与える可能性があるだけに、それには大きな意味があると言えるのではないだろうか⁽³⁾。

そこで、本稿は、日本的な生産方式を具体的に分析・評価するための準備作業として、労働過程論争におけるテーラー・システム把握の変遷をたどることにしたい。更に、本稿は、テーラー・システム把握の転換を可能にしたものが、鋭く労働者の主体概念の転換であったことを指摘し、その意義と問題点を明らかにすることとしたい。本稿では、特に後者のテーマが中心的に扱われることになる。

1. ブレイヴァマンにおける労働者の主体把握

周知のように、ブレイヴァマンは、テーラー・システムの特徴を「構想と実行の分離」として把握したうえで、テーラー・システムが現代の資本主義における支配的な管理形態になっていると主張している。

ところで、こうしたブレイヴァマンの一連の記述は、労働者の主体に関する2つの前提によって支えられている。このことを、まず最初に確認しておくことにしたい。

〔1〕労働者の主体性についての本質論的把握

ブレイヴァマンは、「構想と実行とが統一」した労働を人間労働の本質にかかわる主体的営為として、「構想と実行の分離」を人間労働の疎外状況として想定している。すなわち、ブレイヴァマンは、労働の遂行・労働過程の編成を意識的・合目的に統制することを「構想」として把握しているが、労働者からそのような「構想」が剥奪されること—「構想と実行の分離」—を、「労働過程の非人間化」[Braverman, 1974=1978 : 128]あるいは「労働過程の主体的

要素としての労働の放逐とその客体への転化」[ibid. : 199-200]として把握している。いってみれば、ブレイヴァマンは、労働者が自発的に労働過程を統制すること―「構想」―を、労働者の主体性にかかわるものとして、あるいは労働者の主体性そのもののいいとして想定することになっているのである⁽⁴⁾。

そして、ブレイヴァマンは、労働者は、こうした主体性を常に保持している存在であるため(つまり、労働者は、労働過程を自発的に統制しようとする存在であるため)、労働過程の統制を巡って資本と対立することを余技なくされているとするのであった⁽⁵⁾。

以上をまとめよう。ブレイヴァマンにおいて、労働者は、労働過程を自発的に統制しようとする主体性を有する存在であると想定されるとともに、そのことが資本との対立を生み出す根拠とされている。ここでは、これを、ナイツとウイルモットに従って、労働者の主体についての「本質論」[Knight & Willmott, 1989]と呼ぶことにしたい。

〔2〕 テーラー・システムにおける労働者の完全な客体化

それにもかかわらず、ブレイヴァマンは、2つの力によって、労働者のテーラー・システムへの「馴化」が不可避免に行われているとする。すなわち、労働者をテーラー・システムに順応させようとする産業心理学と社会的・経済的強制力によって、労働者はテーラー・システムの受容を余儀なくされているといわれている⁽⁶⁾。そして、この結果として、ブレイヴァマンは、労働(者)の客体化の完成が行われることになっているとしている⁽⁷⁾。

このように、ブレイヴァマンにおいては、労働者の主体に関して、一見相反する2つの前提がなされることになっているのである。

2. 抵抗理論および抵抗理論における労働者の主体把握

さきに触れたように、ブレイヴァマンは、現代の資本主義においてテーラー・システムが支配的な管理形態になっているとした。これに対し、労働者の顕在的・潜在的抵抗が存在するため、テーラー・システムが純粋な形で現実化したことはなく⁽⁸⁾、実際にはテーラー・システムに代わる管理形態が発展させられざるを得なくなっていると主張しているのが、フリードマンとエドワーズに代表される抵抗理論である⁽⁹⁾。このことを、まず最初に、簡単に確認しておくことにしたい。

フリードマン―「責任ある自治の戦略」―

フリードマンによれば、テーラー・システムは、現実には労働者の抵抗を生み出し、生産を停滞・中断させるとともに、組織上の非柔軟性をもたらすものであった[Friedman, A., 1977 : 94-95]。企業の究極目的が安定的に高利潤を追求することであることからすれば、そうした事実は、テーラー・システムが企業にとってかならずしも最善の生産・管理方式でないことを意味していることになる[Friedman, A., 1990 : 178]。当然、「もし、科学的管理のコストが、労働者の抵抗あるいは失われる柔軟性の観点から、あまりにも大きいものであるなら、労働過程の組織上の変化をも含んだ代替的な戦略が試みられる」[ibid. : 82]ことになるのである。そしてフリードマンは、こうしたことから実際に生み出された代替的な戦略を「責任ある自治の戦略」として提示している⁽¹⁰⁾。

具体的に「責任ある自治の戦略」とは、労働者に一定の地位、権威、責任―自由裁量の余地―を与えることで、労働意欲を刺激するとともに、環境変化に対する労働者の適応力を高め

ようとする戦略である。もっとも、この自由裁量の余地が、企業にプラスの方向に使われるかマイナスの方向に使われるかは労働者の自由な選択にかかっている。そのために、「責任ある自治の戦略」は、企業にプラスになるような形で労働者の自由を発揮させるため、労働者をイデオロギー的に企業の競争目的に一体化させ、企業に対する忠誠心を持つようにしむける施策・装置—企業の競争相手に対する敵意をあおったり、労働組合を懐柔したり、福利厚生を充実させたり—を必然的に伴うものでもあるとされている。

そして、フリードマンは、イギリスのコベントリー地域における自動車産業の事例調査にもとづいて、実際に、「1940年代から50年代始めまでの間、自動車工場では、大多数の労働者が『責任ある自治』の戦略によって中枢労働者として扱われていた」[ibid. : 221]ことを実証して見せている。

エドワーズ—官僚制的管理—

エドワーズは、労働者の抵抗等の変化に対応して、管理形態が「単純な管理」「技術的管理」「官僚制的管理」の順に発展したことを「明らか」にしている。

すなわち、エドワーズによれば、労働者の抵抗が無視できるほど小さかった初期資本主義においては、企業主あるいは職長が職場を恣意的に専制支配する「単純な管理」が支配的であった。

しかし、19世紀末になって企業規模の拡大・生産の複雑化がすすむようになると、肥大化した職場管理者層が独自の権利主張を始め、企業主・労働者双方と激しく対立することになる。また、労働者も、企業規模の拡大を背景に団結力を高め、企業主・職場管理者に対する有効な抵抗を組織し始める。エドワーズによれば、こ

うした事態に対応して生み出されたのが、機械によって労働の内容とペースを管理しようとする「技術的管理」であったとされている。

ところが、「技術的管理」は、労働者間に共通の作業ペース・作業をもたらすことによって労働者の同質性を飛躍的に高め、その結果、企業主と労働者の対立を工場全体のレベルに引き上げることになった⁽¹¹⁾エドワーズは、こうした労働者からの抵抗の圧力を回避するために、新たに「官僚制的管理」が生まれてくることになったとするのである。

エドワーズの言うところの「官僚制的管理」とは、非人格的な規則や規定によって、仕事の指示、仕事の評価・処罰と報酬を行おうとするものである。職務の細分化、階層化、職務間の関係の規定を含んだ仕事の指示は、労働者を階層分化させるとともに、ヒエラルヒー関係を、従来の不平等な「権力」配分に基づいた垂直関係から職務間の関係におきかえ不可視なものにすることによって、労働者の抵抗の基盤を掘り崩そうとするものである。また、規則に基づいた仕事の評価・処罰と報酬は、管理者の恣意を排除し、同時に管理者の行う管理自身を規則のもとに置くことを可能にするものであったとされている。

そしてエドワーズによれば、資本主義の不均等発展の結果、上の3つの管理形態はいまなお併存しているのであるが、代表的な企業の多くは、上に示されたような段階的發展を経て、現在「官僚制的管理」に到っているとされている⁽¹²⁾。

こうしたフリードマンやエドワーズの議論は種々の批判も受けている⁽¹³⁾。しかしながら、かれらが、現代の資本主義においてはテラー・システムが支配的な管理形態になっているとし、労働過程の分析をテラー・システムの分

析に特化させたプレイヴァマンの一面性を越えて、現実に見られる様々な管理形態を分析・類型化する道をひらいた意義は大きかったと言わなければならない。

抵抗理論における労働者の主体把握

ところで、こうした抵抗理論は、さきに確認した労働者の主体に関するプレイヴァマンの第2の前提—すなわち、経済的・社会的強制力等のためにテラー・システムにおいて労働者の完全な客体化が完成するという想定—では、労働者の抵抗が、管理を規定し、変容させる要因として機能していることが見落とされてしまうとして、その転換を行っている。すなわち、抵抗理論において、労働者は、管理による自らの客体化に対して鋭く抵抗する主体として捉え直されることになっている。こうした新たな前提に立って初めて、彼らは、労働者の抵抗が、管理を規定し、変容させる要因として機能している現実を焦点化することができたのである⁽¹⁴⁾。

しかしながら、その一方で、抵抗理論は、労働者の主体に関するプレイヴァマンの第1の前提—すなわち労働者は自発的に労働過程を統制しようとする存在であり、そのため労働過程の統制を巡って資本と対立せざるを得ないという本質論的想定—については、それをそのまま受けついでいる。

例えば、フリードマンは、労働力を「潜在的に適応力のある商品」としての性格と「(資本から)独立し、しばしば(資本に)敵対的である意思によって統制される商品」としての性格をあわせ持ったものとして把握しているが、特に後者の性格は、労働者が自発的に労働過程を統制しようとする主体性を保持していることを表したものと言うことができる⁽¹⁵⁾。

また、エドワーズは、労働者は労働過程を自ら創造的に統制しようとする存在であるため、

「商品のように扱われることに抵抗する力を保持している」[Edwards, 1979: 12]と述べ、やはりプレイヴァマンの第1の前提を支持している。

というのも、言うまでもなく、このような想定—労働者は自発的に労働過程を統制しようとする存在であり、そのため労働過程の統制を巡って資本と対立せざるを得ない—があつて初めて、管理に対する労働者の抵抗を根拠づけることが可能になるからである。ある意味で、抵抗理論の立論を支えているのは、こうした労働者の主体に関するプレイヴァマンの第1の前提であると言うことができるであろう。

以上をまとめよう。抵抗理論は、極度に理念化されたテラー・システムの分析をもって資本主義における管理形態の分析にかえることの不十分さを指摘し、現実にはテラー・システムにかわる種々の代替的管理形態が存在することを提示してみせた。こうした議論の展開を可能にしたのは(あるいはこうした議論の展開とともに不可避にもたらされたのは)、労働者の主体に関するプレイヴァマンの前提の部分的見直し—本質論的把握の受け継ぎと、社会的・経済的強制力によって労働者の客体化が完成するという想定の見直し—だったのである。

3. 同意理論および同意理論における主体把握
すぐ前で確認したように、抵抗理論では、労働者は、労働過程の統制を巡り資本と対立し、それを抵抗として示し続ける存在であるとされていた。これに対し、労働者は、労働過程の統制を巡り資本と対立するような存在ではなく、むしろ、資本の管理に同意し、管理のもとにあつても積極的に労働しようとする存在であると指摘しているのが、ブラウォイの同意理論である。ブラウォイは、具体的に、職場で行われる

インフォーマルなゲームを通じて、このようなことが可能となっているとしているのであるが、まず最初に、このことを確認しておくことにしたい。

✓ゲームを通じた同意の形成

ブラウォイは、テーラー・システムを原則とするような職場においてすら、労働者には自らの労働を律しながら、一定の工夫をこらす余地—自律的領域—が残されていることを明らかにした。そのうえで、ブラウォイは、そのような自律的領域で演じられるゲームによって、①個人主義の促進、②労使間の垂直的コンフリクトの労働者間の水平的コンフリクトへの変換、③労使の利害の一致、④労働者の同意の組織化がなされ、剰余価値の曖昧化と確保が可能になっていることを、自らの経験から明らかにしている。これを順をおって見ていくことにする。

ブラウォイの言うゲームとは、出来高制賃金のもとで、労働者が自らの工夫と努力によって、作業を上手くやり遂げようとすることである(= game of making out)。ゲームの概要は次のようなものである。

ブラウォイの働いていたアリード社の出来高制は、作業ごとに一日の標準的な作業量(= 100%とする)と基本給、及びボーナスを設定し、100%以下の出来高の場合は、基本給を支払い、100%を越える出来高の場合は、基本給×出来高(%) + ボーナスを支払うというものである。例えば、125%の出来高に対しては、基本給の125% + 基本給の15%のボーナスが支払われることになる。ちなみに、基本的に、労働者は125%の出来高を期待されており、また140%を越える出来高が続く場合には一日の標準的な作業量が見直されることになっている⁽¹⁶⁾。

こうした出来高制のもとで、労働者は、メイキング・アウトが困難な場合は、作業を緩慢に

行って、基本給を受け取り、そうでない場合には、様々な工夫と努力を重ねて、メイキング・アウトを行うのである。

なお、このメイキング・アウトは、生産における物的条件と社会的関係を用いて行われる。つまり、生産手段を効率的に利用することと、他の労働者や管理者との関係を効率的にすることによって行われるのである。具体的には、前者は、特別な治具を作ったり、機械の送りや回転を早くしたり、作業手順や作業方法に省略や変更を加えたりといった様々な工夫と努力によって行われ、後者は、記録係、道具係、運搬係、立ち上げ係、検査係、職長、直の異なった同僚などからメイキング・アウトへの協力を引き出すことによって行われるとされている。

従って、こうしたゲームの成否は、生産における物的条件と社会関係を如何に効率的に利用できるかにかかっているといえる。そして、ブラウォイは、前者から①個人主義の促進が行われ、後者から②労使間の垂直的コンフリクトの労働者間の水平的コンフリクトへの変換が生じることを明らかにしている。

まず第1に、物的条件の効率的利用について言えば、それはひとえに個人的な工夫と努力にかかっている。そして、ゲームの成否がこうした個人的な工夫と努力に依拠していることは、労働者の個人性を高めるとともに、労働者間に競争を持ち込むことになる。この結果、労働者はますます、労働者階級としての共通の利害よりも、個人的利害に関心を持つようになり、労働者の個人主義が促進されることになるとされている。

また第2に、社会関係の効率的利用について言えば、それは協業関係にある他者の意志に依存している。そのために、他者からの協力を引き出せない場合には、そこから労働者間の水平

的コンフリクトが生じることになる。また、ある部門の合理化等にもなう労使間の垂直的コンフリクトは、ゲームを媒介として、協業関係にある他部門や同じ部門の同僚に対する水平的コンフリクトとして現れることになる。ブラウォイは、垂直的コンフリクトが水平的コンフリクトに変換された具体的な事例を次のように提示している。

「検査係のトムが、アブセンティズムを理由に3日間の停職処分を受けた。その結果、検査部門にはラリーしかいなくなり、検査室の外には部品が山積みされることになった。私は、自分の仕掛品を検査してもらって、自分の仕事に戻るため、2時間も待たなければならなかった。検査係が一人しかいないことにはいらいらさせられたが、それよりも私を怒らせたのは、ラリーがこれみよがしにゆっくりと検査をしていたことであった。私ができることを言うと、ラリーは『どうして俺が一生懸命にならなければならないんだ。会社は、トムを罰するつもりで3日休ませたが、そのとばかりで働かされるのは俺なんだ』と怒鳴った。この例は、トムと会社のコンフリクトが、トムとラリーの間の敵意に変わり、次いでそれがラリーと私の間の敵意に変わったことを示している」[Burawoy, 1979 : 66]。

ブラウォイによれば、このような①個人主義の促進、②労使間の垂直的コンフリクトの労働者間の水平的コンフリクトへの変換によって、資本は、剰余価値の曖昧化を可能とすることができる」とされている。

ブラウォイはまた、ゲームを演じることから③労使の利害の一致が生み出され、④労働者の同意の組織化が行われことになるとしている。ブラウォイは、労働者の同意の組織化について以下のように述べている。

「まさにゲームを演じるという行為が、その規則と目指すべき目標に対する同意を生み出す。人は、ゲームを演じながら、なおかつそのルールや目標を疑問に付すことはできない。そしてゲームを演じることは、そのルールや目標を規定する諸状況の正統性を生み出すのである」 [Burawoy, 1985 : 38]。

そしてブラウォイは、このことをもう少し具体的に次のように述べている。

「労働者が、機械との関係でゲームを演じている限り、生産過程に自分が従属していることは、黙認される。同様に、生産当事者（労働者、職長等）との関係でゲームを演じる限り、労働過程における管理の社会的諸関係は黙認される。(略) その結果、ゲームを演じることによって、第一に、ゲームが生み出されるもととなっている生産関係が曖昧化され、第二に、ゲームのルールを規定する生産内社会諸関係に対する同意がうみだされることになる」 [Burawoy, 1979 : 82]。

ブラウォイは、また、労使の利害の一致が、ゲームを可能としているのではなく、その逆に、ゲームを演じることによって、労使の利害の一致が生み出されているのだとしている。ゲームによって労働者は、仕事の単調さ、退屈さから逃れることができ、資本は、剰余価値を確保することができるが、また、それとは別に、労働者と資本はともに、ゲームを継続することに関しては、共通の利害を持つことになるのである。

「参加者にそれぞれ報酬を与えるゲームは、どんなものであっても、参加者の間に共通の利害をうちたてる。すなわちゲームを再生産する条件を保障することである」 [ibid. : 85]。

こうした③労使の利害の一致、④労働者の同意の組織化によって、剰余価値は曖昧化されることになる。

そして、ブラウオイによれば、全体として、労働者は、こうしたゲームを演じることによって、剰余価値の確保を行うことになっている。何故なら、労働者は、ゲームの中で、自ら進んでメイキング・アウトを行うことで、労働力の労働への転換に自発的・積極的に協力していることになっているからである。

同意理論における労働者の主体把握

このように、ブラウオイは、自発的にゲームを演じることを通じて、労働者が、ゲームの前提たる職場組織や管理の在り方に同意を与えることになっているとしているのであるが、こうした主張は、それ以前の労働過程論争における労働者の主体把握の見直しを要求するものでもあった。

すなわち、ブラウオイが職場で見たのは、抵抗理論が言うように、「構想と実行の分離」というような状況にあって、それに抵抗を示し続けるような本質論的主体—自ら労働過程を統制しようとする主体—を保持した労働者ではなかった。ブラウオイが実際に確認したのは、それとは逆に、ゲームを通じて、プレイヴァマンであれば「構想と実行の分離」と評すであろう職場状況に、同意を与え続けている労働者であった。

しかも、ブラウオイの見るところ、こうしたことは、プレイヴァマンの言うように、何らかの外的圧力や強制の装置によって可能になっているのではなく、労働者自身の自発的・積極的関与によって成り立っているのであった⁽¹⁷⁾。

こうしたことをまとめて、ブラウオイは、次のように述べている。

「我々は、プレイヴァマンが呪ったもの—実行からの構想の分離—を、自分自身の職場生活として当然のこととして受け取っている。我々の仕事は、プレイヴァマンのいう意味では、ほ

とんど技能を要しないかもしれないが、それは十分に複雑である。不確実性は、神経を打ちのめすと同時に魅力的でもある。労働の客体化—我々は、それを経験しているのであるが—は、まさに主体的な過程でもある。すなわち、労働の客体化は、資本主義の冷酷な法則には還元できないのである。我々は、我々自身の従属に参加し、それを戦略化しているのである。我々は、我々自身の搾取の積極的な共犯者なのである。これは、主体性の破壊ではない。こうしたことは、極めて注目に値することである。」
[Burawoy, 1985: 10]。

ここから、ブラウオイは、労働者の主体に関するそれまでの本質論的把握を180度回転させ、労働者の主体を、資本による労働過程の統制に同意する—自らの客体化を積極的に受け入れる—ものとして把握しなおすことになっている。そして、ブラウオイは、アルチュセールに依拠して、労働過程の「生きた経験」の中から、このような主体が生み出されることになっているとするのであった⁽¹⁸⁾。

4. 抵抗理論と同意理論をつなぐもの

ところで、こうしたブラウオイの同意理論については、過度に決定論的・機能主義的であり、労働者の抵抗を軽視することになっているという批判がなされている。例えば、ブラウオイを批判してストレイは、次のように述べている。

「資本の要求は常に満たされるものと見なされている。制度の中に矛盾は存在しないとされ、実際に現れた抵抗でさえ、ブラウオイにおいては、労働過程の性質を変える影響力を持つものとしては理解されない」[Storey, 1985: 194]。

確かに、ゲームを通じて、当該の職場状況に同意を与えるような主体が生み出されているというブラウオイの議論は、結局、当該職場の不

動性とその理由を確かめるだけに終わっているかのような印象を与える。また、ブラウォイが、労働者の抵抗を、極めて狭く、資本主義の根本原則を否定する契機を含んだものとして捉えたうえで、そのような抵抗が、ゲームの中から生じることはないとしていることは⁽¹⁹⁾、こうした印象を更に強める結果になっているように思われる。

しかし、いうまでもなく、管理に一定の限界を課す障害として、あるいは、まさに管理において、抑圧や強制でなく、同意が必要とされる原因のひとつとして抵抗というものがあることを否定することは現実的ではない。従って、同意理論は、決定論・機能主義論という批判に対抗するためには、こうした抵抗をその理論の中に正しく位置づけることが必要であると言える。

ただし、ここにはひとつ問題が横たわっている。というのも、ブラウォイは、アルチュセールのイデオロギー論に依拠して、当該の職場状況に同意を与えるような主体が生み出されてくるとしているが、アルチュセールのイデオロギー論そのものが、機能主義的であるという批判を強く受けているからである⁽²⁰⁾。

こうした問題に新たな視角を提供しつつあるのがフーコーである。周知のように、フーコーは、近代における権力の特徴は、禁止や抑圧にあるのではなく、人々の身体を効率的に利用しようとしている点にあるとする。そして、フーコーは、人々を自ら身体の効率的利用を欲するような主体に作り上げることで一主体化することによって一こうしたことが可能となっているとし、その分析を行っている。こうした主張は、積極的に管理に同意する労働者の主体が生み出されるとしたブラウォイの同意理論と接合されることが可能であることを示している。

また、こうしたフーコーの理論は、ブラウォイが依拠するアルチュセールのような機能主義的理論と異なり、抵抗の存在を組み込んだものでもある。すなわち、フーコーによれば、抵抗は、まさに、そのような主体化を必要とする原因として一あるいは主体化する権力が機能するための前提条件として一、常に存在しており、また存在していなければならないとされているのである⁽²¹⁾。こうした主張は、管理に一定の限界を課すものとして、あるいは管理において同意が必要とされる原因として抵抗を位置づけていくことを可能にしているといえる。

このような点から、フーコーを用いた労働過程論が近年活発に展開されつつある[Knights, 1990 : Knights & Willmott, 1989 : Clegg, 1989a; 1989b : Swell & Wilkinson, 1992]。ただ残念ながら、近年始まったばかりのこうした議論の成果と限界をみきわめるのに、筆者はいまだ十分な用意がないことを正直に告白せざるを得ない。従って、ここでは、フーコーを用いて、抵抗理論と同意理論を架橋しようとする試みが存在していることを指摘するにとどめ、そうした試みの評価については、近日改めて論じることにした。

5. おわりに

以上から、再び最初の問題を見ると、3つのことが確認できる。それは、まず第1に、テラーやプレイヴァマンによるテラー・システムに関する記述と、その実際を見誤ってはならないということである。実際のテラー・システムを「構想と実行の分離」「労働の細分化・単純化」の極限形態として想定すれば、あまりにも現実からかけはなれることになってしまうであろう。このことを見誤ると、極度に理念化されたテラー・システムを基準とした、日本

的な生産方式に対する過大評価が行われることになる可能性があると言わなければならない⁽²²⁾。

第2に、また、テーラー・システムにおける労働者を単に受動的・受苦的な存在と見なすことはできないということが確認できるであろう。テーラー・システムを原則とした職場においてさえ、労働者は自発的・積極的に労働に立ち向かうことがあるのである。従って、日本的な生産方式で労働者の自発的・積極的な労働が見られるからといって、すぐさま、テーラー・システムより比較優位であると結論することは控えられねばならないであろう⁽²³⁾。

そして最後に、こうしたテーラー・システム理解の再検討・転換を可能にしているのは、労働者の主体に関する種々の前提の転換・見直しであり、日本的な生産方式の評価を巡る議論においては、テーラー・システム像の転換とともに、労働者の主体についての種々の前提の転換・検討が必要とされているということが確認できるであろう。

例えば、抵抗理論などに見られる本質論的主体把握では、職場は労働者が自らの主体の発現を賭けて争っている「最前線」と見なされる。こうした立場からすると、日本の生産方式において労働者に与えられている自律性の領域は、管理の圧力と対決しながら労働者が自らの本質的主体を発現していくための暫定的領地あるいは突破口・端緒として捉えられかもしれない。しかし、同意理論あるいはフーコーの立場からすれば、日本の生産方式において労働者に与えられている自律性の領域や仕組みは、同意を生み出す管理の装置として理解されることも可能であり、従ってまた、日本の生産方式のもとで労働者が積極的な労働支出を行っていることも、管理あるいは権力の効果として理解される

ことも可能となる。

こうした議論の延長線上に、どのような日本的な生産方式の評価が新たに可能となるのかについては、また稿を改めて論じることになりたい⁽²⁴⁾。

註

- (1)例えば旧西ドイツのドーゼらは、トヨタ生産方式を批判して次のように評している。すなわち、トヨタイズムとは、基本的にはアセンブリーラインの原則に従っており、短いタクトタイムでの標準化された単純反復作業である点で、これまでのフォード・システムと異なるものではない。また、小集団による改善・創意工夫活動も、単に間接的労働の合理化の形態であるに過ぎない。そして、労働者は、管理者に抵抗する効果的な手段を有さないまま、激しい個人間の競争に投げ込まれ続けているのである[Dohse, K. et al., 1985: 141-143]。加藤哲郎とスティーブンは、ドーゼらのこうした指摘を認めている[加藤/スティーブン, 1990]。しかしその一方で、ケニーとフロリダは、上述のドーゼらに真向から反論して、多能工化、チーム制作業集団、ジョブ・ローテーション、ラーニング・バイ・ドゥーイングなどによって、労働者は労働の過度な単純化から逃れ、生産について幅広い知識と技能を有することができ、またそれを基に知的に生産に関与することが可能となっているとしている[Kenney, M. & Florida, R., 1988 = 1990; 1993]。
- (2)「日本においては、最近まで、テーラー主義についての議論はなかった」[野村, 1993: 121]。
- (3)こうした主張に基づくと、テーラー・システムにおける「構想と実行の分離」「労働の細分化・単純化」あるいは労働者の受動的・受苦的性格を過度に強調した上での日本的な生産方式の評価は、多

分に問題を含んだものとして現れてくる。例えば、労働者の積極的な生産参加・労働支出をもっぱら基準とした日本的な生産方式に対する肯定的な評価は、テラー・システムもまたインフォーマルな部分でこうした側面を有していることを見落としている可能性があるのである。

- (4) こうしたことを指して、ナイツとウilmottは、ブレイヴァマンにおいては「(労働者の) 主体性が自発性 (=voluntarism) と統制に等置されている」[Knight & Willmott, 1989: 545]と述べている。
- (5) 「はっきりと目に見える (テラー・システムへの) 順応の足下には労働者に押しつけられた衰退した形態の労働にたいする彼らの敵意が地下水のように流れており (略) この敵意は、世代があらたまるたびに再生され、多くの労働者がみずからの仕事について感じている抑え切れない自嘲と反感のうちに現れ、そして解決をせまる社会問題としてくりかえし表面化するのである」[Braverman, 1974=1978: 169]。
- (6) ブレイヴァマンは、特に社会的・経済的強制力を重視している。なお、社会的・経済的強制力の例としては、テラー・システムの競争上の優位から旧来の生産方式が駆逐され、代替的労働市場がなくなること、あるいは、テラー・システムの導入に際して、高賃金政策がとられ、労働者が分断されることなどがあげられている。
- (7) こうした想定に、テラー・システムにおける労働者の受動的・受苦的イメージの原型を見て取ることができる。
- (8) 一般に、テラー・システムは、1900年代初頭に、テラーとその後継者 (特にテラー協会) によって積極的に普及が行われ、またたく間に生産の世界を支配することになったとされている[下川, 1977]。しかし、エドワーズは、そうした時期について、ある楽観的な推定に基づくものと断ったうえで、「全産業労働者の約1%がテラー・システ

ムのもとで労働をおこなっていた」[Edwards, 1979: 104]に過ぎないと述べている。また、エドワーズは、その後の時期についても、テラー・システムより協調的な管理形態の導入が進んだとしている。

- (9) この議論は日本的な生産方式の評価を巡る議論と無関係ではない。つまり、抵抗理論によれば、理念型的なテラー・システムと日本的な生産方式の間には様々な生産・管理形態が存在しているのであり (むしろそうしたものが実際に存在した)、日本的な生産方式を評価する基準として、理念型的なテラー・システムのみを用いることには大きな問題があると言えるであろう。
- (10) 正確に言えば、フリードマンは、本文のすぐあとで説明される「責任ある自治の戦略」とともに、課業を厳密に規定し、労働者の自由裁量の余地を最小化しようとする「直接的管理」が存在していると述べている。そして、中枢的労働者には「責任ある自治の戦略」を、周辺の労働者には「直接的管理」を適応し、労働者の分断化がはかられることが一般には行われているとしている。
- (11) 「技術的管理は、工場の全労働力 (あるいは、諸階層の各々の全労働力) に、生産技術によってもたらされた共通のペースと作業様式を与えた。これによって、個々の職場、労働者に関して言えば、労働力を労働に転換する問題は解決された。しかし、そうすることによって、技術的管理は、対立を工場全体のレベルに引き上げることになった」[Edwards, 1979: 127]。
- (12) エドワーズは、テラー・システムとは異なったものとして「官僚制的管理」を描き出しているが、当然、このことについては批判がなされている。例えば、トンプソンは、「官僚制的管理」といえども、その仕事評価や職務の格付けに、科学的管理の手法を必要とするものでもあり、独立した管理の体制として扱うのは不適切であると、エド

ワーズを批判している[Thompson, 1989=1990 : 141-142]。

もっと、こうした批判にもかかわらず、エドワーズが、管理形態を規定する主要な要因として労働者の抵抗を剔抉したうえで、管理形態の多様な発展形態を認めた意義は大きいと言わなければならない。本稿がエドワーズの議論の展開を紹介しているのも、そのような意義を認めているからである。エドワーズ自身による管理の分類を系統的に説明し直すことは、今後の課題として残されている。

(13) ~~フリードマンやエドワーズに対する批判とその~~評価を概括したものとしては、[Thompson, 1989=1990 : Knight & Willmott, 1992a]がある。

(14) こうした視角は、勿論、かれらがテラー・システムにかわるものとして描き出した代替的管理形態の中でも維持されている。

例えばエドワーズの「官僚制的管理」は、非人格的規則や、労働者の階層分化によって、労働者の抵抗を潜在化させたり、局地化させたりすることを可能とするが、労働過程に対する労働者の自発的統制を認めるものでない以上、そこには常に資本／労働の対立が存在することになるのである。ここから、職場は常に「争われる領域」[Edwards, 1979 : 16]であると言われることになっている。

またフリードマンの「責任ある自治」の戦略は、労働過程の統制を要求する労働者に妥協して、資本が労働者に自由裁量の余地を与えるものではあるが、それは「安定的に高利潤を追求する」ことや「労働過程の統制に対する資本の権威を維持する」ことに抵触しない範囲に限定されたものでしかない。労働者の自由は、資本に利益になる限りで存在するにすぎないのである。従って、資本／労働の対立は、資本と労働者の目的が一致しているというイデオロギーによって隠蔽されるかもしれないが、常に存在し続けているとされることに

なっている。

(15) フリードマンはさらに、「(労働者は)決して破壊されることのない(資本から)独立した意思を持っている」のであり、「(資本と労働者の間の)矛盾は、隠蔽されたりするかもしれないが存在し続け、適切に隠蔽されなければ緊張を生み出すことになる」[Friedman, A., 1977 : 106]としている。

(16) こうした出来高制は勿論あらゆる職場に共通して見られるものではない。そのため、ブラウォイの議論の持つ普遍性に対して疑問が呈されるかもしれない。しかし、出来高制でなくても、自らの労働に余裕を持たせたり、楽をしたりするために、労働者は様々な工夫を凝らすことが広く知られている[中村, 1982]。こうしたものも、ひろい意味でメイキング・アウトを構成すると考えれば、ここでの議論は、あらゆる職場に適用可能なものとなるであろう。なお、いうまでもないことであるが、テラー・システムは、本来、時間研究・動作研究とともに差別的出来高賃金制をその特徴としている。

(17) 「ほとんどの人は認めようとしないが、私は、多くの人が、好んで激しい労働を行っていると思う」[Burawoy, 1979 : 224n]。

(18) ブラウォイは、プレイヴァマンと抵抗理論を批判して、「主体性を失った主体が生み出されることを考慮に入れなかった」[Burawoy, 1981 : 90]と述べている。

(19) ブラウォイによれば、ゲームは、剰余価値が搾取されている現実~~に~~労働者を直面させるものではないため、資本主義の根本原則を否定する契機を含みえないとされている。

(20) カトラー、ヒンデス、ハーストラは、社会構成体を再生産する構造が、そのもとにある主体をあまねく規定するという機能主義問題構成になっているとして、アルチュセールのイデオロギー論を批判している[Hirst, 1976 : Cutler et al., 1977=1986]。

(21)「権力は自由な主体、つまり人が自由であるときにかぎって行使される。(略) 決定的な要因が飽和状態にある所では、権力関係は存在しない一鎖に捕らわれている時には、奴隷制は権力関係たりえない。(略) 自由は権力行使の条件として現れるとってしかるべきである (略) 自由は権力が行使されるために存在しなければならないし、同様に、権力の永久的な支持者でもある」[Foucault, 1982=1984 : 246]。フーコーは、自由についてこう述べた後で、「権力関係の核心において、またその存続のための永久の条件として自由の原則を担った反抗と執拗な行動があるということが真実ならば、脱出と逃亡する手段なしにはいかなる権力関係も存在しえない」[ibid. : 248]と述べ、抵抗の不可避性を明らかにしている。

(22)註(3)を参照のこと。

(23)註(3)を参照のこと。

(24)筆者の理解によれば、テラー・システムにおいても、様々な理由から、労働者には、一定の自律的領域が残されており、そこでは労働者による様々な工夫が行われていた。それは、管理者や研究者にその実体が知られていなかっただけで、実際には密かに静かに行われ続けていたのである。これに対して、日本の生産方式は、それまでインフォーマルに行われてきた工夫を、フォーマルな領域に囲い込み、それを管理の網の目で覆いつくそうとするものに他ならない。筆者は、このようにところに、テラー・システムと日本の生産方式の連続性と断絶があると考えており、ここを出発点として、日本の生産方式に対する評価を行いたいと考えている。

参考文献

Althusser, L., 1975, 西川長夫訳, 『国家とイデオロギー』, 福村出版.

—— 1978, 西川長夫訳, 『自己批判—マルクス主義と階級闘争』, 福村出版.

Beynon, H., 1973, *Working for Ford*, Penguin.=1980, 下田平裕身訳, 『シヨップ・スチュワードの世界—英フォードの工場活動家伝説—』, 鹿砦社.

Braverman, H., 1974, *Labour and Monopoly Capital : The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press.=1978, 富沢賢治訳, 『労働と独占資本』, 岩波書店.

Braverman, H., 1974, *Labour and Monopoly Capital : The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press.=1978, 富沢賢治訳, 『労働と独占資本』, 岩波書店. (2) 図 21-P:20(0)
→ 社研 A:2202:71

Braverman, H., 1979, *Manufacturing Consent : Changes in the Labour Process under Monopoly Capitalism*, Chicago Press.

—— 1981, 'Terrains of Consent : Factory and State under Capitalism and Socialism', *Socialist Review*, vol.11, no.4.

—— 1985, *The Politics of Production : Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*, Verso.

Clegg, S., 1989a, *Frameworks of Power*, SAGE.

—— 1989b, 'Radical Revisions : Power, Discipline and Organizations', *Organization Studies*, vol.10.

Cutler, A., Hindess, B., Hirst, P. and Hussain, A., 1977, *Marx's 'Capital' and Capitalism Today*, vol.1., Routledge & Kegan Paul.=1986, 岡崎次郎他訳, 『資本論と現代資本主義 I』, 法政大学出版局.

Dohse, K. et al., 1985, 'From "Fordism" to "Toyotism"? The Social Organization of the Labor Process in Japanese Automobile Industry', *Politics & Society*, 14, no.2.

Drebus, H. and Rabinow, P., 1983, *Michel Foucault : Beyond Structuralism and Hermeneutics*, University of Chicago Press.

Edwards, R., 1978, 'The Social Relations of Production at the Point of Production', *Insurgent Sociologist*, Vol.8, no.2 & 3.

- 1979, *Contested Terrain : the Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Basic Books.
- 速藤雄二, 1986, 「労働者階級、労働過程、主体形成」, 『経済学研究』(九州大学) 51巻4号.
- Foucault. M., 1975, *Surveiller et Punir : Naissance de la prison*, Gallimard.=1977, 田村淑訳, 『監獄の誕生—監視と処罰—』, 新潮社.
- 1983, 'The Subject and Power', in Dreyfus. L. and Rabinow. P., *Michel Foucault : Beyond Structuralism and Hermeneutics*, Chicago Press.=1984, 渥海和久訳, 「主体と権力」, 『思想』, 4号.
- Friedman. A., 1977, *Industry and Labour : Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, Macmillan. →21-D:(P96
- 1987, 'The Means of Management Control : A Critical Note on Storey', *Sociology*, vol.21, no.2.
- 1990, 'Managerial Strategies, Activities, Techniques and Technology : Towards a Complex Theory of the Labour Process', in Knights. D. and Wilmott. H. (ed.), *Labour Process Theory*.
- Friedman. G., 1956, 1964, *Le travail en miettes : spécialisation et loisirs*, Gallimard.=1973, 小関藤一郎訳, 『細分化された労働』, 川島書店.
- Hirst. P., 1976, 'Althusser and the Theory of Ideology', *Economy and Society*, vol.5.no.4.
- 加藤哲郎 ステューブン, 1990, 「日本資本主義はポスト・フォード主義か?」『窓』4号
- Kenney, M. and Florida, R., 1993, *Beyond Mass Production : The Japanese System and Its Transfer to the U.S.*, Oxford University Press.
- Klein. J., 'The Human Costs of Manufacturing Reform', *Havard Business Review*, March-April.
- Knights. D., 1990, 'Subjectivity, Power and the Labour Process', in Knights. D. and Wilmott. H. (ed.), *Labour Process Theory*.
- Knights. D. and Roberts. J., 1982, 'The Power of Organization or the Organization of Power', *Organization Studies* 3.
- Knights. D. and Willmott. H., 1982, 'The Problem of Freedom : Fromm's Contribution to a Critical Theory of "Work Organization"', *Praxis International* 2.
- 1983, 'Power, Values and Relations : A Comment on Beaton' *Sociology* 16.
- 1985, 'Power and Identity in Theory and Practice', *Sociological Review* 33.
- 1989, 'Power and Subjectivity at Work : From Degradation to Subjuation in Social Relations', *Sociology*, vol.23, no.4.
- Knights. D. and Willmott. H. (ed.), 1990, *Labour Process Theory*, Macmillan.
- Knights. D., Willmott. H. and Collinson. D. (ed.), 1985, *Job Redesign : Critical Perspectives on the Labor Process*, Gower.
- Laclau. E. and Mouffe. C., 1985, *Hegemony and Socialist Strategy*, Verso.=1992, 山崎カラル他訳, 『ポスト・マルクス主義と政治—根源的民主主義のために』, 大村書店.
- Littler. C. and Salaman. G., 1982, 'Bravermania and Beyond : Recent Theory of the Labour Process', *Sociology*, vol.16, no.2.
- Mellosi. D. and Pavarini. M., 1977, *Carcere e Febbrica*, Società editrice Il Mulino.=1990, 竹谷俊一訳, 『監獄と工場—刑務所制度の起源』, 彩流社.
- 中村章, 1982, 『工場に生きる人びと—内側から描かれた労働者の実像』, 学陽書房.
- 野原光, 1992, 「日本の『フレキシブル』生産システムの再検討」, 『社会政策学会年報36集 現代日本の労務管理』
- 野村正實, 1992, 「日本の生産システムとテイラー主義」, 社会政策学会(1992)

- Rancie. J., 1980, 'By Days I make the cars', *Havard Business Review*, May-June.
- Roy, 1952, 'Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop', *American Journal of Sociology*, 57.
- Storey, J., 1985, 'The Means of Management Control', *Sociology*, vol.19, no.2.
- Sewell. G. and Wilkinson. B., 1992, 'Someone to Watch over Me" : Surveillance, Dicipline and the Just-In-Time Labour Process', *Sociology*, vol.26, no.2.
- 下川浩一, 1977, 『米国自動車産業経営史研究』, 東洋経済新報社.
- Taylor, F. W., 1969, 上野陽一郎訳編, 『科学的管理法』, 産能大学出版部.
- Thompson. P., 1983, 1989, *The Nature of Work : An Introduction to Debates on the Labour Process*, Macmillan.=1990, 成瀬龍夫他訳, 『労働と管理—現代労働過程論争—』, 啓文社.
- 内山節, 1976, 1984, 『労働過程論ノート—労働主体の構築のために』, 田畑書店.
- Wilkinson. B., 1983, *The Shopfloor Politics of New Technology*, Heinemann.
- Willmott. H., 1991, 'Subjectivity and the Dialectics of Praxis : Opening up the Core of Labour Process Analysis', in Knights. D. and Willmott. H., 1991
- 山田鋭夫, 1992, 「企業社会と市民社会—トヨタイズム日本をこえて」, 『経済評論』8月号.
- 山田鋭夫, 須藤修編著, 1991, 『ポストフォーダイズム—レギュレーション・アプローチと日本』, 大村書店

(おおの たけし)