

日本労働社会学会会報

No. 12

1992.11.10

日本労働社会学会事務局

〒305

茨城県つくば市天王台一―一

筑波大学社会科学系佐藤研究室

TEL 〇二八九―五三―四〇八五

FAX 〇二九八―五三―六六二

労働社会学会研究会報告

英米における労働過程論の展開

――労働者の主体性把握をめぐる――

一橋大学(院) 吉田 誠

はじめに

H・ブレイヴァマンの『労働と独占資本』の刊行以来、英米において労働過程に焦点を当てた論争が行われてきたことは周知のとおりである。この論争では、管理・統制、資本の循環、経済のグローバル化、女子労働などの論点が労働過程の理論化との係わりで議論されてきた。この小論では、労働者の主体性についての理論化という観点から、労働過程論争をレビューする。ブレイヴァマンによる労働者の主体性の取扱いに関しては、この論争の出発点から問題になってきた。またこの論争に深くコミットしてきた論者の言葉を用いるなら、現在「失われた主体の十全な理論の構築は、おそらく労働過程論の直面する最も重要な課題」⁽¹⁾であるがゆえに、現段

階での論争の到達点を確認しておこう。

――ブレイヴァマンと統制―抵抗パラダイム

ブレイヴァマンの主体観で確認しておくべきことは、次の二つである。第一に、ブレイヴァマンは労働者の主体性(「主観的なもの」)を対自的階級と等置し、それについては考察の対象外であるとしたこと⁽²⁾。第二に、とはいえ、ブレイヴァマンの議論には、構想と実行の統一という観点から、労働力概念を主軸とした主体像が前提とされており、このために「熟練労働者の理想化」⁽³⁾が行われているということがある。この第二の観点を前提としたうえで、ブレイヴァマンは独占資本主義における労働過程の管理・統制(「テイラー主義」)を「構想と実行の分離」として定式化したのである。したがって、構想と実行という本源

的な主体性が、テイラー主義的な統制によって剝奪・疎外されること(統制と主体性のセロサム的把握)、このことがブレイヴァマンの議論の基本線をなしているということができよう。

こうした統制と主体性のセロサム的把握は、剝奪・疎外に基づく労働者の側での抵抗という契機を内包せざるをえない。右で述べたように、ブレイヴァマンの議論は、こうした可能性に関して口を閉ざしたままであった。この観点に立った議論を、ここではM・ワーデルの言葉を借りて、「統制―抵抗パラダイム」⁽⁴⁾と呼ぶことにする。このパラダイムの理論的な構えは次の様に特徴づけることができよう。すなわち、構想と実行の分離に基づいた統制システムの展開によって、労働者の側から構想という契機が剝奪されることになる。しかし、この統制は、主体の本質的な契機を剝奪するのであるから、労働者の抵抗を導かずにはおれない。そして、この抵抗によって、先の統制システム自体の変容が促されることになるとする、理論枠組である。

この統制―抵抗パラダイムの代表的な論者

として、R・エドワーズとA・フリードマン⁽⁵⁾を挙げる事ができる。前者は統制システムの構造化・制度化という観点から、後者は管理戦略の二類型という観点から、それぞれテイラー主義に換わる統制システムあるいは管理戦略を現代独占資本主義に見出ししている。そして、両者は共にその変容の契機として労働者の抵抗を重視する。しかし、主体性の把握という観点からすると次のような問題が残っているといえる。すなわち、統制—抵抗パラダイムにおいては、統制の相関項として抵抗主体が設定されるだけであり、統制を受容する主体の分析的位置が摩滅しているという点である。換言すると、統制を受容する主体のロジックが、そのまま統制のロジックに還元される傾向が強いということである。そこで、統制を受容する主体について着目した議論を次に考察してみよう。

二 M・ブラウワイ・ゲームとしての労働過程

M・ブラウワイの参与観察にもとづく研究⁽⁶⁾は、労働者の主体性という観点において労働過程論争に新たな問題次元を提起したといつてよいであろう。ブラウワイが照射した問題次元とは、労働者の「自発的行為の場」⁽⁷⁾ともいえる領域である。すなわち、ある統制システム内において、労働者がその統制システムを前提としながら、戦略的・自発的に行為している次元（ゲームとしての労働過程）の存在である。そして、ブラウワイは、この

自発的に行為することによって、労働者がその統制システムに同意を与えることに帰結していると主張した。

ブラウワイが、具体的に見出したのは「うまくやる (making out)」という職場文化であった。ブラウワイが参与観察を行った職場の賃金体系は、最低賃金保証付きの出来高制であり、一定量以上の出来高を達成すると、その割合に応じて「奨励給」が支給される。この賃金体系のもとで、労働者は奨励給を獲得することを「うまくやる」といい、これに係わる様々なインフォーマルな行動パターンを形成している。ブラウワイは、この「うまくやる」ための行動パターンをゲームとして解釈した。すなわち、労働者が一連の外的制約のもとで、生産に伴う一定の不確実性に対処しながら自己の合理的な選択を行っているものとして示したのである。同時に、「ゲームをしながらルールを問題にすることはできない」というメタファーで示されているように、労働者は「うまくやる」ことに参加することで、当の統制システムに同意を与えることになるということを含意しているのである。

このゲームとしての労働過程という把握は、L・アルチュセールのイデオロギー論にもとづいて、すなわち関係の項としての労働者がその関係をいかに体験するかというイデオロギーの審級として提示されている。したがって、ブラウワイの分析は、「主体性なき主体

(subjectless subject) ⁽⁷⁾」を対象として、この主体がいかに構成されるのかを問う問題構成をとっている。これは、労働を人間の本质であるとし、そこに主体性の発露を見出そうとする本質主義的理論枠組から、主体を社会的に構成されるものとして理解する関係論的な理論枠組への転換を意味していることになる。とはいえ、ブラウワイにおいてはこの転換は曖昧にしか行われておらず、「主体性なき主体」という言い様からも理解できるように、本源的な主体性を留保する方向でしか行われていない。そのため、労働者の「統制本能」⁽⁸⁾を前提とし、「ゲーム、これは労働過程に対する統制の喪失を代償する」⁽⁹⁾といった、本質主義的理解が、関係論的理論枠組と同居しているのである。

三 ブラウワイ以降の二つのオプション

ブラウワイはゲームとしての労働過程を提示することによって、ブレイヴマンにおける抵抗主体の欠落という問題から、自発的に労働を遂行する主体の問題へと、労働過程論争における主体の議論に関して転轍をはかったのであるが、そこでは関係論的理解と本質主義的理解が混在していた。したがって、「自発的行為の場」⁽⁷⁾でもいえる領域における主体の理論化は、この二つの枠組のどちらを選択・徹底するのかがめぐる展開として理解することができよう。

本質主義的理解の方向での理論化として、

「マナーリング・ウッドによる「暗黙の熟練」概念を挙げることができる⁴⁰⁾。この概念は、M・ボラーの「暗黙知」概念に依拠し、次の三つの側面を指示している。第一に、どんな動作も学習過程を経て獲得されるものであり、この過程をとおして職務上の技能や知識が蓄積されていくこと、第二に、学習された動作を行うにあたって、その経験の度合いの違いによって、意識化の程度が異なっていること、第三に、労働過程の集約的な性格に基づく協働的な熟練の存在である。マナーリング・ウッドは、このように暗黙の熟練を概念化することで、労働過程における主体の役割を復位させることを意図している。したがって、労働者が自発的・積極的に仕事に係わっていくこと、これは非熟練化された労働においてさえ、暗黙の熟練をとおして主体性(≡人間の本質)が発露されている結果であるとして、ブラウァイのイデオロギー的理解を批判している。

関係論的理解の方向での理論化としては、ナイツウィルモットの「アイデンティティのフェティシズム」概念を挙げることができよう⁴¹⁾。ナイツウィルモットは、近代社会におけるアイデンティティ形成・維持が不確定性を孕んでいることから、一旦獲得されたそのアイデンティティに固執することに着目する。これを、M・フーコーの「主体化」
「従属化」概念に重ね合わせることによって、「自分がなにものであるのか」と絶えず諸個

人を自分に振り返らせる権力の技術の発展の結果であるとして提示する。したがって、 \wedge 自発的行為の場 \vee における労働者の主体性は、そのような権力の効果として理解されるべきであると主張し、ブラウァイが提示したゲームも、労働者が「うまくやる」という実践に参加することによって、自己を「有能で自律した男」であると確証するように仕向けられた権力のメカニズムであると解釈するのである。

結びにかえて

労働過程論は、ブラウァイによるゲームとしての労働過程の提示以降、 \wedge 自発的行為の場 \vee とでもいいうる領域での労働者の主体性の理論化という方向性をもってきた。ここで最後に紹介した二つのオプションのどちらが適切であるのか。残念ながら、この課題に答える力量は筆者にない。しかし、労働過程論争において新たな問題領域となったこの \wedge 自発的な行為の場 \vee は、たんに労使関係にとどまらない労働現場におけるミクロ・ポリテクスの領域として把握される場合、また生産の非政治化という政治的問題(ポリテクス・オブ・プロダクション)の観点から考察される場合、本質的な主体性が発現される非権力的領域としては理解されえないのではないかと、筆者は考えている。

註

- (1) Thompson, Paul. (1990) "Crawling from the Wreckage: The Labour Process and the Politics of Production", in Knights, D. & Willmott, H. (eds.) (1990) *Labour Process Theory*. London: Macmillan. p. 114.
- (2) Braverman, Harry. (1974) *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press. 富沢賢治訳(一九七八)『労働と独占資本』岩波書店 二二八―九頁
- (3) Cutler, Tony. (1978) "The Romance of 'Labour'", in Economy and Society, vol. 7 no. 1.
- (4) Wardell, Mark. (1990) "Labour and Labour Process", in Knights & Willmott (eds.) op. cit.
- (5) Edwards, Richard. (1979) *Contested Terrain*. New York: Basic Books.
- Friedman, Andrew. (1977) *Industry & Labour*. London: Macmillan.
- (6) Burawoy, Michael. (1979) *Manufacturing Consent*. Chicago: The University of Chicago Press.

② Burawoy, Michael. (1981)

"Terrains of Contest: Factory and State under Capitalism and Socialism",

Socialist Review(USA),

vol. 11, no. 4, p. 90.

③ Burawoy, op. cit., p. 157.

④ ibid., p. 201f.

⑤ Manwaring, Tony. & Wood, Stephen. (1985) "The Ghost in the Labour Process". in

Knights, D.; Willmott, H.; and Collinson, D. (eds.) (1985)

Job Redesign. Aldershot

: Gower.

⑥ Knights, David. & Willmott

(1989) "Power and Subjectivity at Work: From Degradation to Subjugation in

Social Relations", Sociology, vol. 23, 4.

労働社会学会研究会報告

ハンガリーにおける市場経済化と

労使関係・労務管理の変容

創価大学 大 梶 俊 夫

一 社会主義経済と労働市場の力関係

ハンガリー人の経済学者コルナイ・ヤーノシュは社会主義経済の特質を「不足の経済」として描いているが、「不足」は労働市場における労働力においても当てはまる現象である。一般の投入財と同様に不足が予想される労働力は、その価格が安いこともあって、過剰にため込まれる傾向にあるが、そのことが結果として、労働市場における労働力不足を慢性的に引き起こすことにもつながる。しかし、一方で過剰にため込まれた労働力は、企業内では部分的な失業状態に陥るとい面もみられる。市場における労働力不足と、企業内失業の共存という矛盾の状態が、社会主義経済の下での労使関係・労務管理の基本的枠組といえよう。

ではなぜ、労働力のため込まれ、また不足するのであろうか。これは一見、卵と鶏の関係のようにも見えるが、その現象の全体は労働市場における労働者と企業経営者との力関係の反映とみることができ。そして社会主義経済の労働市場において、優位に立つのは企業経営者ではなく、労働者の方である。これには様々な要因が絡み合っている。①市場

経済化の発達が不十分なことから、半ば自給的な経済に支えられていること。多くの労働者が自宅やウィークエンド・ハウスの菜園で野菜・果物を作り、鶏や豚を飼っており、住宅建設なども相互に労働力を提供しながら、自力で行っている。伝統文化と社会主義の影響下で、貨幣・市場に媒介されない直接的な経済活動が広範に行われており、その分、労働者は企業に対して相対的に自立的である。たとえば、家庭菜園の収穫時期には工場を欠勤しても収穫に励むという行動に表れている。②社会主義の理念から発する労働者保護。労働権が保障され、雇用者が従業員を解雇するときには(懲戒的解雇の場合でも)次の就職先を斡旋しなければならないなど、失業のおそれがないこと。しかも労働者には転職の自由がある。③雇用拡大の方向にしか作用しない様々な経済的制度と、合理化のための解雇をも嫌う労務管理慣行、等。社会主義経済の下での労働規律の欠如は、こうした様々な要因の複合的な結果として労働者が優位に立っていることの表れでもある。

二 労務管理と労働組合機能