

## 産業類型と人間性疎外

—ブラウナーの所論を中心として—

### 一 序

われわれは、資本主義経営たる企業における労働者の「人間性疎外」(alienation)をその実態に即して具体的に究明することを志向するものであるが、本稿においては、人間性疎外の形態とその規定要因とを、ブラウナー(Robert Blauner)の所論<sup>(1)</sup>を検討することを介して解明することとする。

なお、本稿においてわれわれが取り上げるブラウナー自身の研究課題は、労働者が工場において行う労働の客観的特質と、労働が労働者にとってもっている主観的意味の双方に焦点をあてて、人間性疎外に関する社会学的

村 田 和 彦

研究もしくは社会心理学的研究を行うことである<sup>(2)</sup>。より具体的に述べるならば、「労働者が工場において体験する人間性疎外の形態と程度とは、労働者が置かれている産業環境(industrial environment)が異なれば異なる」という命題の経験的正しさを、産業の比較分析を通じて立証することが、ブラウナー自身の研究課題である<sup>(3)(4)</sup>。

(1) 本稿においてわれわれが取り上げるブラウナーの著書は、<sup>(1)</sup>のちのものである。

Alienation and Freedom——The Factory Worker and His Industry——, Chicago and London, Third Impression, 1967.

(2) Cf. Blauner, op. cit., p. vii & p. 15.

(3) Cf. Blauner, op. cit., p. 4 & p. 167.

- (4) 人間性疎外に関する研究を試みるにあたっては、ブラウナーはとくに下記の四点を念頭に置いている。
- ① 労働者の生活経験全体の中で、労働はきわめて重要な地位を占めている。(op. cit., pp. vii-viii.) この点をブラウナーが念頭に置くゆえんは、第一に、労働が大多数の人間にとって、それに費される時間の点からみても、またエネルギーの点からみても、依然として唯一の最も重要な生活活動をなしている (op. cit., pp. 183-184) からであり、第二に、人間の労働生活の質 (the quality of one's worklife) が、人間の余暇、家庭関係、および基本的自己意識の質に影響を及ぼすからである。(op. cit., p. 184.)
  - ② 労働者の人間性疎外を分析する場合には、人間を、ただたんに「現在あるところのもの、もしくは人間が現在なりたいと望んでいるところのもの」としてのみ把握するのではなくて、さらに「潜在的可能性をもったもの」としても把握しなければならぬ。(op. cit., p. 187.)
  - ③ 人間性疎外という観点は、今日の産業社会の複雑な実態を説明するために、科学的に用いられる。(op. cit., p. vii.)
  - ④ 人間性疎外を問題とする場合には、ただたんに知的観察者の見地のみならず、さらに労働者自身の見地をも考慮に含めねばならない。(op. cit., p. 183.)

## 二 人間性疎外の諸形態

ブラウナーは、自己の研究課題を遂行するために、まず労働者の人間性疎外の具体的形態とその規定要因を明確にすることに努めている。そこで本節においてはわれわれは、労働者の人間性疎外の具体的形態に関するブラウナーの見解を明らかにすることとする。

ブラウナーによれば、そもそも人間性疎外とは、「特定種類の社会的制度 (social arrangements) から生ずる個人的体験の質」であって、しかもそれは「労働者と、雇用の社会技術的仕組みとの間のある種の諸関係から生ずる、多数の異なる客観的諸条件と主観的感情状態とから構成された総合的症候群」(a general syndrome made up of a number of different objective conditions and subjective feeling-states which emerge from certain relationships between workers and the sociotechnical settings of employment) である。そこでブラウナーは、人間性疎外に関して一元的規定ではなくて、多元的規定を試みる<sup>(1)</sup>こととなる。ところでブラウナーにしたがえば、人間は、つぎのような四種の能力を潜在的に有する。す

(21) 産業類型と人間性疎外

なわち、(1)他の人間もしくは制度に対して主体として自律的に行動する能力、(2)自己の行動のうちに目的ないし意味を理解する能力、(3)自己の属する社会の規範体系に一体化する能力、および(4)自己の行動に専心する能力がそれである。そこでこれらの四種の潜在的な能力を労働者が工場における労働を通じて発揮しようとき、労働者の「人間としての尊厳」(the dignity of the human individual)は高揚され、逆にこれらの潜在的な能力の発揮が許されないときに、労働者は人間性疎外を体験することとなる。<sup>(2)</sup>したがってブラウナーは、こうした四種の非疎外的状態、すなわち(1)「自由と統制」(freedom and control)、『(2)「目的」(purpose)』、『(3)「社会的統合」(social integration)』、『および(4)「専心」(self-involvement)』に対応させて、つぎの四種類の人間性疎外を区別する。すなわち、(1)「無力性」(powerlessness)、『(2)「無意味性」(meaninglessness)』、『(3)「孤立」(isolation)』、『および(4)「自己疎隔」(self-estrangement)』がそれである。<sup>(3)</sup>

ここに「無力性」というのは、労働者が他の人間もしくは制度によって支配される客体であるか、もしくは主体としてこれらの支配を変更することができないときに

体験するものである。こうした意味における「無力性」をブラウナーはさらにつぎの四種に区分している。すなわち、(1)生産手段と生産物とに対する所有権からの分離、(2)全般的経営政策に対する影響力の欠如、(3)雇用条件に対する統制の欠如、および(4)直接的労働過程に対する統制の欠如がそれである。この場合に全般的経営政策としてブラウナーが把握しているものは、例えば、何を誰のためにどれだけ生産すべきか、製品をどのように設計すべきか、いかなる機械を購入すべきか、職務をどのように配分すべきか、あるいは作業の流れをどのように編成すべきかといった決定である。また雇用条件としては、主として労働者の雇用の安定が把握されている。さらに直接的労働過程に関してブラウナーが問題としているものは、(1)作業速度、(2)作業負担 (work pressure)、『(3)製品の質、(4)生産量、(5)作業方法、および(6)身体の運動の自由である。このうち作業速度に対する労働者の統制の程度がその他の事項に重要な影響を及ぼすと解されている。<sup>(4)</sup>

つぎに「無意味性」というのは、労働者の遂行する個々の役割と役割の全体的構造との間の有機的関連を労働

者が把握することができないときに体験するものである。こうした意味における「無意味性」を労働者が体験するか否かは、ブラウナーによれば、製品が特殊製品であるかそれとも一般製品であるか、および労働者が分担する作業範囲ならびに責任範囲の広狭に依存している<sup>(5)</sup>。

これに対して「孤立」というのは、労働者が自己の属する産業社会 (industrial community) ないし職場社会 (work community) とその目的ないし規範体系に一体化しえないか、もしくは一体化することに無関心であるときに体験するものである。なおこの場合に産業社会ないし職場社会としてブラウナーが把握しているものは、ただたんに会社のみではなくて、職業集団や労働組合や地域社会も含まれている<sup>(6)</sup>。

さらに「自己疎隔」というのは、労働者が遂行する労働そのものが目的ではなくて、かえって労働以外の目的のための手段であり、したがって満足が現在ではなくてかえって将来においてはじめて生ずるときに体験されるものである<sup>(7)</sup>。

以上の四種がブラウナーによって理解されている人間性疎外の具体的形態である。さてブラウナーによれば、

これらの四種の人間性疎外は、これをより抽象度の高いレベルにおいてみるならば、つぎの二点において共通点を有する。その第一点は、いずれにおいても人間の存在と意識における断片化 (fragmentation) ないし分裂 (split) が生じて、人間の経験と活動の全体性 (wholeness) が損なわれていることである。すなわち、主体と客体、部分と全体、個人と社会、および現在と未来との間に分裂が生じているのである。第二点は、いずれも人間を物 (thingness) として使用する傾向をもっていることである<sup>(8)</sup>。

ところで、人間性疎外に関する実証的研究においては、ブラウナーは人間性疎外の四形態のうち、「無力性」に關しては、そのうちでより一般的で抽象的局面、もしくはより革命的局面をなす「生産手段と生産物とに對する所有権からの分離」と「全般的經營政策に對する影響力の欠如」とは取り上げてはいない。さらに「雇用条件に對する統制の欠如」と「直接的労働過程に對する統制の欠如」に關しては、彼は主として後者を取り上げている。その理由は、第一に労働者の關心が「生産手段と生産物とに對する所有権」と「全般的經營政策」ではなくて、

「雇用条件」と「直接的労働過程」にあると解されるからであり、第二に「雇用条件に対する統制の欠如」は漸次改善されつつあると解されるからである。

さて人間性疎外の形態と程度を実証的研究を通じて明らかにするためには、これらを測定しうる指標が必要となる。こうした指標としてブラウナーが用いているものを示すならば、つぎのとおりである。<sup>(9)</sup>

まず「無力性」のうち雇用条件に関しては、年間五〇週以上勤務した労働者の割合、および雇用中ならびに退職後の生活の安定に対して明るい見とおしをもっている労働者の割合が指標として採用されている。つぎに直接的労働過程のうち、作業速度ならびに生産の質と量に関しては、それぞれこれらを自由に決定しうると考えている労働者の割合が、また作業負担に関しては、作業が速すぎるとか非常に疲れると考えている労働者の割合が、さらに作業方法については、作業に自己の創意工夫を生かせると考えている労働者の割合が、そして身体の運動の自由に関しては、自己の持ち場を三〇分間自由に離れうる労働者の割合が、それぞれ指標として採用されている。

つぎに「無意味性」に関しては、製品を完成するために必要とされる作業工程に関する労働者の知識の程度、ならびに製品の特質、作業範囲および責任範囲がこれを示す指標として挙げられている。

ついで「孤立」を示す指標としては、自己の仕事が会社の成長にとって必須の重要性をもつと考えている労働者の割合、労働者の勤続年数、会社が最善の職場であると考えている労働者の割合、昇進のために労働者が最も重要であると考えている事項、および労働組合の有無とその強さが挙げられている。

最後に「自己疎隔」の指標としては、自己の仕事が単調で退屈であると感じている労働者の割合、仕事中に仕事以外のことを考えることのできる労働者の割合、自己の能力を完全に発揮するためには仕事があまりにも単純すぎると考えている労働者の割合、労働者が作業そのものに固有の内在的特質に満足を見出し出しているか、それとも賃金とか雇用の安定といった外在的事項に満足を見出し出しているか、および職業を変えたいという望みをもっている労働者の割合が挙げられている。

以上においてわれわれは、人間性疎外の具体的形態と

してブラウナーが理解しているものの内容を明らかにした。そこで次節においては、こうした人間性疎外の規定要因に関するブラウナーの見解を明らかにすることとする。

- (1) Cf. Blauner, op. cit., p. 15.
- (2) Cf. Blauner, op. cit., p. vii, pp. 15—16 & p. 187.
- (3) Cf. Blauner, op. cit., pp. 15—16.
- (4) Cf. Blauner, op. cit., pp. 16—22.
- (5) Cf. Blauner, op. cit., pp. 22—24.
- (6) Cf. Blauner, op. cit., pp. 24—26.
- (7) Cf. Blauner, op. cit., pp. 26—32.
- (8) Cf. Blauner, op. cit., pp. 32—34.
- (9) Cf. Blauner, op. cit., pp. 16—20.
- (10) Cf. Blauner, op. cit., chap. 3—7 & appendixes.

### 三 人間性疎外の規定要因

人間性疎外の規定要因に関しては、ブラウナーは、彼の研究課題が「産業環境が異なれば、人間性疎外の形態と程度も異なる」という基本的命題を立証することにあるために、資本主義的生産様式の同質性 (the homogeneity of the capitalist mode of production) でなくては

かえって資本主義経済体制それ自体の内部に存在している「産業環境の多様性」(the diversity of industrial environments) に着目する。そして彼は、ある「産業」に特性を付与する要因を、同時に人間性疎外の形態と程度に相違を生ぜしめる要因として把握している<sup>(1)</sup>。この場合に「産業」として考えられているのは、「同一もしくは類似の製品の製造に寄与している会社の複合体」である<sup>(2)</sup>。さてこうした意味における産業に特異性を付与する要因には、ブラウナーによればつぎの四つのものが区別される。すなわち(1)「技術」(technology)。(2)「分業」(division of labor)。(3)「社会的構造」(social structure)。(4)「経済的状况」(economic situation)がそれである。したがってまたこれらの四種の要因が、人間性疎外の形態と程度に相違を生ぜしめる要因として把握されている<sup>(3)</sup>。

ここに「技術」としてブラウナーが把握しているものは、「ある産業において生産される財貨および用役を製造するために恒常的に使用されている物的生産手段 (physical objects) と (人間と機械の双方による) 技術的操作 (technical operation) の複合体<sup>(4)</sup>」である。こ

(25) 産業類型と人間性疎外

うした意味における技術の規定要因として、彼はつぎの三つを挙げている。すなわち、(1)科学の一般的発展水準、(2)当該会社の保有している経済的・工学的資源、および(3)製品の性質がそれである。このうち技術の最も重要な規定要因として、ブラウナーは製品の性質を把握している。何故なら、製品が特殊製品であるか一般製品であるか、さらに製品の構造的な特性、すなわち個体か液体か気体か、同質的であるか否かによって、使用される技術の類型が規定されるからである。なお技術の進歩は、ブラウナーにおいては「機械化の水準」(the level of mechanization)によって把握されており、かつ機械化の指標としては、つぎの三つが採用されている。すなわち①労働者一人当りの投下資本量、②人件費のうち保全関係費および修繕関係費の占める割合、および③労働者一人当りの付加価値がそれである。<sup>(5)</sup>

つぎに「分業」として把握されているのは、技術水準ないし機械化の程度によって規定された「人間と機械の双方による技法的操作」が個々の労働者に割り当てられる体系的な方法である。こうした意味における分業を技術からブラウナーが区別する理由は、技術は分業ないし作

業組織に限界を設定するが、しかし分業ないし作業組織を完全には決定しえないからである。すなわち、同一の技術体系であっても異なった形の作業組織の編成が可能であるからである。こうした分業の指標としては、労働者の職務に含まれている動作数、訓練期間の長さ、職務の週期(cycle)、および責任範囲の広狭が挙げられている。さらに「社会的構造」として把握されているのは、労資関係にかかわる成文的規則ないし手続の有無とその非個人的適用の度合、監督様式、労働組合の有無と強さ、および精緻な序列体系の有無である。

最後に「経済的状況」として把握されているのは、製品に対する需要の動向、製品市場における競争状態、産業の集中度、利潤状態、原価構造、および成長率である。<sup>(6)</sup>以上の四種の人間性疎外の規定要因と、既述の人間性疎外の四形態との対応関係に関しては、ブラウナーは、それぞれ技術と直接的労働過程における無力性、技術および分業と無意味性、社会的構造と孤立、経済的状況と雇用条件に関する無力性、さらに技術および分業と自己疎隔との間にとくに強い対応関係を見出し出している。<sup>(7)</sup>

しかしながら、四種の規定要因のうちで人間性疎外の

最も重要な規定要因をなすものは、ブラウナーによれば技術である<sup>(8)</sup>。何故なら技術は、ただたんにそれ自体が直接的に人間性疎外の多くの形態に重要な影響を及ぼすのみならず、さらに他の三つの規定要因に影響を及ぼすことを介して間接的に人間性疎外のすべての形態に対して強い影響を及ぼしていると解されるからである。すなわち技術は、ただたんに分業に影響を与えるのみならず、作業に必要とされる労働者の熟練の内容を規定することを介して、一方において社会的構造、とくに監督様式、労働組合の強さ、および作業者内部の序列体系に影響を与えるとともに、他方において経済的状况、とくに原価構造を規定していると解されるからである<sup>(9)</sup>。

以上においてわれわれは、人間性疎外の規定要因に関するブラウナーの見解を明らかにした。なおブラウナーは、人間性疎外の規定要因に関してはこのように非個人的要因を強調しているのであるが、しかしこのことは、彼の研究が「全面的な決定論的方法」(a totally deterministic approach)に従うものであることを意味するものではけっしてないことを注意し、ある種の状況の下において、(1)経営者の行う意識的政策、(2)特定産業に見

出される労働力の特性、および(3)個々の労働者の個性が、人間性疎外に対して重要な影響を及ぼす場合があることは、これを認めている<sup>(11)</sup>。

さらに、人間性疎外を生ぜしめる要因が現実存在している場合であっても、労働者が人間性疎外を意識するか否かは、労働者の欲求水準、なかならず教育水準に依存することについても、これをブラウナーは認めている<sup>(12)</sup>。

- (1) Cf. Blauner, op. cit., pp. 4—5.
- (2) Cf. Blauner, op. cit., p. 6.
- (3) Cf. Blauner, op. cit., p. 5 & p. 10.
- (4) Blauner, op. cit., p. 6.
- (5) Cf. Blauner, op. cit., pp. 6—8.
- (6) Cf. Blauner, op. cit., pp. 9—10.
- (7) Cf. Blauner, op. cit., pp. 169—178.
- (8) Cf. Blauner, op. cit., p. 6 & p. 8.
- (9) Cf. Blauner, op. cit., p. 8.
- (10) Cf. Blauner, op. cit., p. 180.
- (11) Cf. Blauner, op. cit., p. 11.
- (12) Cf. Blauner, op. cit., pp. 80—86.

#### 四 産業類型と人間性疎外

人間性疎外の形態とその規定要因の明確化に関するプ



(27) 産業類型と人間性疎外

ラウナーの努力は、「産業環境が異なれば人間性疎外の形態と程度は異なる」という命題の正しさを立証するための前段階的作業として試みられたものであった。さてブラウナーは、一方において他者によってなされている実証的研究の成果を活用するとともに、他方においてみずからも実証的研究を行って、こうした命題の立証に努めて<sup>(1)</sup>いる。そこで本節においては、われわれはこうした彼の努力の成果を跡づけることとする。

ブラウナーは産業環境による人間性疎外の形態と程度の相違を明らかにするために、まず「ある産業に特異性を付与する唯一の最も重要な要因が、その産業において用いられている技術である<sup>(2)</sup>」ことを根拠として、技術の特性を基準として産業をつぎの四類型に区分する。すなわち、(1)「熟練技能型産業」(craft industry)、(2)「機械監視型産業」(machine-tending industry)、(3)「組み立て線型産業」(assembly-line industry)、および(4)「連続工程型産業」(continuous-process industry)がそれぞれ<sup>(3)</sup>ある。

ここに「熟練技能型産業」とは、印刷産業に代表されるものである。この産業の特質をまず「技術」について

みるならば、製品が規格化されにくい性質を有するために、機械化の水準は低く、したがって労働者に対しては伝統的な手先の熟練(manual skill)が要求される。「分業」についてみるならば、作業の徹底した細分化は見いだされない。「社会的構造」についてみるならば、いまだ成文的規則や手続はなく、労働者はそれが有する伝統的熟練にもとづいて強力な職業別組合(craft union)を結成しており、管理者による監督様式も厳格ではない。「経済的状况」についてみるならば、文化水準の向上とともに需要も着実に増大している<sup>(4)</sup>。

つぎに「機械監視型産業」は、繊維産業によって代表されるものである。その特質をまず「技術」についてみるならば、製品が比較的規格化されているために機械の導入が行われており、労働者に対しては機械の動きを監視するという低熟練の反復的・肉体的作業が要求される。「分業」についてみるならば、作業が高度に再分化されており、反復的にかつ容易であるためにその多くは女性労働者によって担当されている。「社会的構造」についてみるならば、いまだ成文的規則はなく、会社および労働そのものが宗教や血縁関係や地域社会と密接に結

びついており、労働組合は存在していないか存在しているも弱く、経営者の態度は家父長的・専制的で、監督様式は厳格であり、労働者は権威に対して従順である。

「経済的状况」についてみるならば、生活水準の向上とともにこの産業の成長率は逡減しており、競争は激しい。<sup>(5)</sup>

これに対し「組み立て線型産業」は、自動車産業に代表されるものである。この産業の特質をまず「技術」についてみるならば、その製品が高度に規格化されているために、部品製造部門の機械化の程度は高い。しかしこの産業に特有な組み立て部門の機械化の程度は必ずしも高くはなくて、むしろコンベアー・ベルトに象徴されるように、部品組み立て作業の合理化がその特徴である。

労働者に対しては、極度に反復的な低熟練の肉体的作業が要求される。「分業」についてみるならば、作業拍節が一分であることのうちに示されているように、作業は極度に再分化されている。「社会的構造」についてみるならば、成文的規則が労資の紛争を契機として形成されており、労働組合は規則の作成過程における正当な関与者として承認されており、かつ強力である。労働者の内部には精緻な序列の体系は見い出されない。「経済的状

況」についてみるならば、この産業は米国においては二〇世紀の前半における最も急速に成長した産業の一つであり、産業集中は高度で、短期的変動にさらされているが、しかし繊維産業よりも経済的状况はめぐまれている。<sup>(6)</sup>

最後に「連続工程型産業」は、化学産業および石油産業によって代表されるものである。この産業の特質をまず「技術」についてみるならば、その製品および原料のほとんどが液体もしくは気体で同質的であるために、機械化の程度は、自動制御装置による全生産工程の制御に象徴されるようにきわめて高い。労働者とくに化学運転工に対しては、全生産工程とくに非常に高価な自動装置を計器の点検を通じて支障なく持続的に機能させることに對する「精神的もしくは視覚的責任」(mental or visual responsibility)が要求される。製品および原料に對する労働者の直接的・感性的接触は欠如している。「分業」についてみるならば、この産業には、作業の一層の細分化という歴史的傾向に逆行する傾向が存在している。すなわち、化学運転工の作業範囲は工程全体に拡大されており、仕事の週期も通常二時間で、作業に必要な動作数も、自動車産業の場合にはごく少数のめぐまれ

た労働者についてのみ見出し出され動作数である一〇をすくなくとも超えている。しかも作業は作業集団単位で遂行され、かつ正常時と異常時という新しい作業リズムがあり、異常時には諸種の経験と知識を最大限に活用して、臨機応変に処置し一刻もはやく生産工程を正常状態にもどすことが要求される。「社会的構造」についてみるならば、成文的規則が存在し、労働者と監督者の間に協力的関係があり、しかも労働者の間には、熟練・作業内容・賃金にもとづく精緻な序列の体系が見い出される。労働組合は比較的に未形成である。「経済的状况」についてみるならば、この産業はいまだ成長過程の初期の段階にあり、製品に対する需要は不断に増大している。産業の集中度はきわめて高く、かつ新製品および新設備をめぐって競争は激しい。原価構造はきわめて資本集約的である。

以上においてわれわれは、ブラウナーによる産業類型の区分と特徴づけとを明らかにした。そこでつぎに、ブラウナーにしたがって四種の産業類型の各々に関して人間性疎外の四形態の程度を明らかにしていくこととする。まず第一に「熟練技能型産業」から取り上げる。この

産業においては、「雇用条件に関する無力性」の程度は、経済的状况が良好でかつ強力な職業別労働組合が存在するために低い。「直接的労働過程に関する無力性」の程度は、既述の事項に加えてそもそも技術的に労働者に対して作業速度の統制がみとめられているために低い。

「無意味性」の程度は、分業が未発達で訓練期間も長く、製品が規格化されにくくかつ文化の媒介物であり、そして工場が小規模であるために低い。「孤立」の程度は、労働者が会社ではなくて職業別組合に強く一体化しており、かつ労資の間および同僚の間に緊密な意志疎通があるために低い。「自己疎隔」の程度は、作業そのものが労働者に成長の機会を提供し、かつ社会的にも重要性を認められているために低い。

第二に「機械監視型産業」を取り上げることとする。この産業においては、「雇用条件に関する無力性」の程度は、労働者の保有している熟練がその交渉力を高めるようなものではなく、かつ経済的状况もかんばしくなく、労働組合の力も弱いために高い。「直接的労働過程に関する無力性」の程度は、既述の事項に加えてそもそも作業速度が機械によって決定されており、かつ担当機械台

数が多いために高い。「無意味性」の程度は、製品の規格化が進み分業も高度であるために高いが、しかし、労働そのものに対する労働者の期待水準が低いためにあまり意識されてはいない。「孤立」の程度は低い。すなわち、会社の内部に血縁関係および地縁関係が存在し、かつ会社そのものが地域社会と密着しており、労資が文化的背景を共有しているために、労働者は会社と一体化している。しかも教会の存在がこのことを助長している。

「自己疎隔」の程度は、作業内容が豊富な経験と知識を労働者に要求するものではなく、かつ昇進の機会も乏しく、作業が社会的に重要性を認められていないために客観的には高いが、しかし、労働者の多くが米国の生れではなくて、外国の生れであり、かつ南部の田舎で育ち、しかも未教育の女性であるために、欲求水準そのものが低いことにより主観的には意識されてはいない。<sup>(9)</sup>

第三に「組み立て線型産業」を取り上げることとする。この産業においては、「雇用条件に関する無力性」の程度は、かつては経済変動が激しかったために高かったが、労働組合の不断の努力によって漸次減少している。「直接的労働過程に関する無力性」の程度は、そもそも作業

速度が機械によって事前に決定されているために高い。「無意味性」の程度は、作業が極度に再分化されており、かつ製品も高度に規格化されており、さらに工場規模もきわめて大であるために高い。「孤立」の程度は高い。すなわち、成文的規則は存在しているが、しかし自生的規範体系によって裏づけられておらず、雇用もとくに若

年労働者にとっては不安定で、工場規模も大であり、労働者の内部に精緻な序列の体系はなく、昇進の機会も少なく、かつ作業が集団によって行われていないために、会社に対する労働者の忠誠心は低い。しかも労働組合そのものも大規模であるために、労働組合に対する労働者の一体化も必ずしも高くはない。「自己疎隔」の程度は、作業が単調でしかも絶えず機械によって時間的に強制されるものであり、新しい経験や知識を得る機会に乏しく、かつ社会的に重要性を認められていないために高い。<sup>(10)</sup>

最後に「連続工程型産業」を取り上げることとする。この産業においては、「雇用条件に関する無力性」の程度は、労働者の人数がそもそもはじめから技術的に最小限必要な人数におさえられており、経済的状况も良好で、製品も多様性に富み、かつ会社そのものが労働者の定着

化に努めているために低い。「直接的労働過程に関する無力性」の程度は、生産量に関する場合を除いて低い。何故なら、労働者の職務が「責任」をその内容とするものであり、かつ経済的状況も良好でしかも原価構造が資本集約的であるために経済的余裕があるからである。「無意味性」の程度は、化学反応の原理に対する労働者の理解の難しさと製品に対する労働者の感性的接触の欠如にもかかわらず、作業範囲が工程全体に及び、作業が集団作業であり、作業内容が責任であり、しかも身体の運動が自由であるために低い。「孤立」の程度は低い。すなわち、経済的状況が良好で雇用が安定しており、資本集約的原価構造のために福利厚生施設の充実が比較的容易で、しかも労働者の内部に精緻な序列の体系があり、昇進の機会に富み、作業集団が存在し、工場規模も比較的に小さく、かつブルーカラーとホワイトカラーの区別も不明確であるために、会社に対する労働者の一体化の度は高い。「自己疎隔」の程度は、自動装置が正常に稼働している場合には高いが、異常時における専心と成長機会に富むために全体としては低い。ただし社会的に仕事の重要性がまだ十分には認められていないことがマ

イナス的作用をもっている<sup>(12)</sup>。

以上が、産業類型と人間性疎外の関係に関するブラウナーの見解の概要である。これを要するに、(1)熟練技能型産業においては人間性疎外の四形態のいずれに關してもその程度は低い。(2)機械監視型産業においては「無力性」は高く、「孤立」は低く、「無意味性」と「自己疎隔」とは客観的には高いが、労働者によってはそのようには意識されてはいない。(3)組み立て線型産業においては人間性疎外の四形態のいずれに關してもその程度は高い。そして連続工程型産業においては人間性疎外の四形態のいずれに關してもその程度は低い。そこでこうした結果は、人間性疎外の形態と程度は産業類型によって異なるとする自己の基本的仮説の正しさを裏づけるものであると、ブラウナーは解するのである<sup>(13)</sup>。

ところで、四種の産業類型は同一の時点に共存している。しかしそれらは、機械化の水準に着目するならば、相互に歴史的発展段階を異にしている。すなわち、印刷産業に代表される熟練技能型産業は前産業化時代の典型的産業であり、繊維産業に代表される機械監視型産業は産業化の初期の段階における典型的産業である。これに

対して自動車産業に代表される組み立て線型産業は、産業化の進んだ段階における典型的産業である。そして石油・化学産業に代表される連続工程型産業は、これらのいずれよりも機械化の程度において進んでおり、しかも「自動操作技術」(automated technology)によって支配された将来の工場労働の諸条件の萌芽をなすものである。そこでブラウナーは、歴史の経過とともに産業における労働者の人間性疎外は、縦軸に人間性疎外の程度、横軸に時間の経過をとるならば、逆U字型の曲線を使ってグラフに示されるような径路をたどっていると、この命題を設定することとなる。<sup>(11)</sup>

(1) ブラウナーが主として活用した実証的研究は、ローパー(Elmo Roper)が一九四七年に行った職務態度調査と、デービス(Louis Davis)が一九五九年にカルフォルニア湾沿岸にある某化学工場について行ったアンケート調査である。ブラウナー自身は、デービスの調査したのと同じ化学工場について、一九六一年の冬と一九六二年の夏に調査を行っている。

(Cf. Blauner, op. cit., pp. 11—13)

(2) Blauner, op. cit., p. 6.

(3) Cf. Blauner, op. cit., p. 7.

- (4) Cf. Blauner, op. cit., chap. 3.
- (5) Cf. Blauner, op. cit., chap. 4.
- (6) Cf. Blauner, op. cit., chap. 5.
- (7) Cf. Blauner, op. cit., chap. 6—7.
- (8) Cf. Blauner, op. cit., chap. 3.
- (9) Cf. Blauner, op. cit., chap. 4.
- (10) Cf. Blauner, op. cit., chap. 5.

(11) 労働者内部の精緻な序列体系と労働者の社会的統合との関係に関して、ブラウナーはいちのよりに述べている。

An elaborate system of superior and inferior ranks supports a normative structure because those in higher positions have presumably internalized the goals of the enterprise and more clearly express its values. The existence of achievable higher positions also serves to motivate those of lower status to accept the goals of the organization and to act in accordance with its norms. (op. cit., p. 148.)

- (12) Cf. Blauner, op. cit., chap. 6—7.
- (13) Cf. Blauner, op. cit., pp. 166—167.
- (14) Cf. Blauner, op. cit., pp. 182—183.

##### 五 ブラウナーの所論の意義と問題点

以上においてわれわれは、人間性疎外に関するブラウ

ナーの所論を明らかにした。そこで本節においては、ブラウナーの所論の意義と問題点を、資本主義経営たる企業における労働者の人間性疎外をその実態に即して具体的に究明するというわれわれの課題を念頭において考察することとする。

その場合にブラウナーの所論の意義としては、われわれはつぎの三点を指摘することができる。その第一点は、人間性疎外の概念規定の明確化に努めて、これを「無力性」、「無意味性」、「孤立」および「自己疎隔」の四形態に整理するとともに、無力性に関しては、労働者自身の関心に着目して主として「直接的労働過程における無力性」を取り上げていることである。しかも後者は、昨今の「労働の人間化」(humanization of work)の努力と軌を一にするものである。第二点は、産業環境の多様性に着目して人間性疎外の規定要因を明確化することに努めて、これを「技術」、「分業」、「社会的構造」、および「経済的状况」の四要因に整理していることである。第三点は、産業をそれを使用している技術に着目して「熟練技能型産業」、「機械監視型産業」、「組み立て線型産業」、「および「連続工程型産業」の四類型に整理すると

ともに、各産業類型を代表する産業を選んで、その各々について技術、分業、社会的構造、および経済的状况の内容を明らかにすることを通じて人間性疎外の形態と程度に関する産業比較を行うというブラウナーの分析の枠組は、労働者の人間性疎外を具体的に問題とする場合に、われわれが軽視することのできない一つの分析の枠組をわれわれに提示していることである。ただし、資本主義経済体制そのものうちに存在する産業類型の多様性を無視して、資本主義経済体制と労働者の人間性疎外とを短絡的に結びつけることによって労働者の人間性疎外の実態は十分に具体的には把握されないと解されるからである。

つぎにわれわれは、ブラウナーの所論の問題点を考察することとする。まず人間性疎外の形態にかかわる問題点として、われわれはつぎの三点を挙げることができる。その第一点は、ブラウナーにおいては、無力性のうち「生産手段と生産物とに対する所有権からの分離」と「全般的経営政策に対する影響力の欠如」とは、実証的研究の段階では考察の外に置かれていることである。このことに対してブラウナーが挙げている理由は、つぎの二つで

ある。その一つは、これらの現象があらゆる産業類型に共通して見いだされることである。他の一つは、労働者大衆がこれらの現象を所与のものとして受けとめ、これらを変更する意欲をもっていないことである。<sup>(1)</sup>しかし前者の理由に対しては、われわれは、ただたんに産業類型によって異なる現象のみならず、さらに共通する現象をも取り上げる必要があると解する。また後者の理由に対しては、こうしたブラウナーの把握がそもそも正しいか否かをわれわれは検討しなければならない。何故なら、昨今「労働者の経営参加」の必要性が労働組合の指導者によってさげばれているのであるが、これが労働者大衆の意志とまったく無縁のものであると断定できるか否かについては、さらに検討を要するからである。<sup>(2)</sup>第二点は、「無力性」の中に、「配置転換と昇進、訓練と教育、保健と安全、職場規律、および福利厚生」といった事項に関するものを含めてもよいと解されることである。何故なら、これらの事項、とくに配置転換や昇進に対する労働者の統制の欠如は多分に労働者の生活に影響を及ぼし、したがってまたこれらの事項に対する労働者の関心も大きいと解されるからである。<sup>(3)</sup>第三点は、ブラウナーにお

いては人間性疎外の四形態は相互に独立性を与えられているのであるが、しかしながら「無力性」の程度は、多分に他の三つの人間性疎外の形態に大きな影響を及ぼすと解されることである。何故なら、全般的経営政策のうちとくに機械の選定、作業の割当て、および作業の流れに関する決定は、「無意味性」に大きな影響を及ぼすと解されるし、また企業の全般的経営政策に対する労働者の統制の程度は、「孤立」の程度に影響を及ぼすと解されるからである。さらにブラウナー自身が「自己疎隔」の規定要因として無力性を無意味性および孤立とともに挙げているからである。<sup>(4)</sup>

つぎに人間性疎外の規定要因にかかわる問題点として、われわれはつぎの四点を挙げることができる。その第一点は、ブラウナーにおいては自己疎隔の場合を除いて、<sup>(5)</sup>資本主義的生産様式ならびに資本主義的所有制度が人間性疎外の規定要因としてはまったく取り上げられていないことである。われわれにとってとくに問題となるのは、無力性のうち「生産手段と生産物とに対する所有権からの分離」と「全般的経営政策に対する影響力の欠如」の規定要因についても、これをブラウナーがもっぱら近代



大規模工場組織にもとめていることである。<sup>(6)</sup> 確かに資本主義経済体制とくにその所有制度の変更によって、これらの二つの現象が、とくに後者が自動的に克服をみるものではけっしてない。<sup>(7)</sup> しかしながらそれにもかかわらず、資本主義的生産様式ならびに資本主義的所有制度がこれらの現象に対して、さらには他の形態の人間性疎外に対して与えている影響を具体的に究明する必要性は残されているとわれわれは解する。第二点は、ブラウナーにおいては技術が人間性疎外の形態と程度を規定する最も重要な規定要因として把握されているのであるが、しかしながら経済的状況が技術におとらない影響を及ぼしていることである。ここでわれわれが看過することができないのは、一方において会社の経済的資源と製品の量産の可能性にかかわる経済的配慮とが技術を規定しているとともに、他方において産業の経済的状況のいかんが人間性疎外のすべての形態に対してわれわれが軽視することのできない影響を及ぼしていることである。したがってわれわれは、技術と経済的状況の相互の関連の仕方が人間性疎外に与えている影響に注目しなければならぬ。

第三点は、技術が一定でも分業には異なる内容のものが

存在しうるとブラウナーは主張しているのであるが、しかしその具体例が示されていないことである。なおブラウナーは、労働者の人間性疎外の克服策を考えるにあたっては、何よりもまず「労働が疎外的・非人間的内容をもっているという現実の問題」(the present question of alienating and dehumanizing work)を直視してその解明につとめるとともに、職務拡大 (job enlargement) とか職務交替 (job rotation) といった作業組織の微細な修正にあまみずることなく、作業組織そのもの、したがってまた職務設計の編成原理について根本的反省を加える必要性を力説する一方で、みずからはただだんに「利潤とか能率といった伝統的基準」(the traditional criteria of profit and efficiency)のみならず、さらに「労働者の自由とか尊厳といった目標」(the goals of worker freedom and dignity)に依拠して作業組織を編成する必要性を強調している。<sup>(8)</sup> これらのことは分業ないし作業組織の編成原理をさらに具体的に究明する必要性があることを意味している。第四点は、人間性疎外の程度が現実には労働者がそれを意識するか否かによって異なるとするならば、人間性疎外のいわば主観的規定要因

としてとくに教育水準を明示するべきであるとわれわれは解する。

最後に産業類型と人間性疎外との関係にかかわる問題点として、われわれはつぎの二点を挙げる事ができる。その第一点は、化学産業に関して、伝統的熟練から精神的責任への労働者の職務内容の変更、および正常時と異常時という新しい作業リズムの出現を主たる理由として、人間性疎外の程度が低いという結論を導き出しているのであるが、異常事態の発生の減少にともなって、製品に対する労働者の感性的接触の欠如、および化学反応原理に対する理解の欠如といった要因が人間性疎外を高める方向に作用することが予想されることである。第二点は、ブラウナーは連続工程型産業をオートメーション産業と同一視して、熟練技能型産業から機械監視型産業と組み立て線型産業とを経て連続工程型産業へといったる産業の発展段階を構想しているのであるが、一般には組み立て線型産業と連続工程型産業とはあくまで別個の独立したものとして、それぞれがその特徴と差異を多分に保持しながら、メカニカル・オートメーションとプロセス・オートメーションへ移行するといわれていることである。<sup>(9)</sup>

(1) Cf. Blauner, op. cit., pp. 17—18.

(2) ブラウナーは「英国の労資協議制 (joint consultation)」、西独の労資共同決定制 (codetermination) および東欧の労働者評議会制 (the workers' council) に対して、それらは労働者大衆に対してではなくて、労働者代表に対してのみ企業の中心的意志決定にみずから影響を及ぼしているという感じを与えているにすぎないという評価を下している。(Cf. Blauner, op. cit., p. 18.)

(3) このことについては、小池和男「職場の労働組合と参加」東洋経済新報社、昭和五二年を参照のこと。

(4) Cf. Blauner, op. cit., p. 26.

(5) Cf. Blauner, op. cit., pp. 26—27.

(6) Cf. Blauner, op. cit., pp. 17—18.

(7) このことについては、つぎを参照のこと。

漢利重隆、工場管理、新紀元社、昭和三六年、九五頁。

中岡哲郎、工場の哲学、平凡社、昭和四六年、第八章。

熊沢誠(稿)、労働疎外論の今日、経済評論、一九七四年一月号。

年一月号。

(8) Cf. Blauner, op. cit., pp. 184—185.

(9) このことについては、つぎを参照のこと。

漢利重隆、経営、大原出版、昭和四二年、一二九頁—一三〇頁。

中岡哲郎(稿)、ブラウナー著佐藤慶幸監訳『労働における疎外と自由』を読んで、月刊労働問題、一九七二年二

月号。

## 六 結

労働者の人間性疎外の克服策を考えるにあたっては、何よりもまず現実に労働者によって遂行されている「労働の質」を直視してその究明に全努力を傾注しなければならないとするブラウナーの主張に対しては、これをわれわれは全面的に首肯しうる。しかもその場合には、人間性疎外の形態と規定要因とをわれわれはできるだけ具体的に把握しなければならない。人間性疎外の具体的形態に関するブラウナーの見解については、既述のように問題点がまったくないわけではないにしても、しかし彼の見解はわれわれに重要な分析の手がかりを与えてくれていると解される。これに対して人間性疎外の規定要因に関しては、つぎの四点についてさらに検討の余地があると思われる。すなわち、まず第一に、ブラウナーによって提示された人間性疎外の規定要因と資本主

義的生産様式との関連をわれわれはさらに究明しなければならぬ。ただしその際にわれわれは、こうした資本主義的規定要因に関して、これを硬直的に理解することなく、社会的・歴史的に弾力的内容をものとして把握しなければならない。第二に、人間性疎外はそれを労働者が意識するか否かによってもその程度を異にするとするならば、人間性疎外の主観的規定要因についてもわれわれは解明に努めねばならない。第三に、もしも労働者の関心がとくに直接的労働過程の統制に向けられているとするならば、われわれは、職務ないし作業組織の編成原理が人間性疎外に及ぼしている影響についても明らかにしなければならない。そして第四に、人間性疎外の克服を目的として展開されている諸種の努力が、現実に労働者の人間性疎外に及ぼしている作用をもわれわれは考慮に含めなければならない。

(一橋大学助教授)