

労働過程における主体分析の枠組

—統制・抵抗パラダイムを超えて—

吉 田 誠

はじめに

H・ブレイヴァマンの『労働と独占資本』(Braverman,1974=1978)が出版されて以来、英米において労働過程を対象領域とした議論(労働過程論争)が盛んに行われてきた。この論争のテーマとして、管理戦略としてのテイラー主義の評価(Littler,1978, Wood & Kelly,1982など)、非熟練化(Zimbalist, ed.,1979, Brighton Labour Process Group,1977など)、女性労働(Beechey, 1982, Knights & Willmott,eds.,1986など)、資本の循環における労働過程の位置(Littler & Salaman,1982, Kelly,1985など)などを挙げることができる。しかし、このようなテーマの多様化や様々な労働過程を扱った経験的な研究の進展につれて、労働過程の理論的位置付けが困難になり、包括的理論枠組の不毛さが指摘され、労働過程論争そのものにたいする否定的な評価も生じてきた。J・ストレイは、「労働過程という楽隊車は砂地に突っ込んでいるといってもおそらく過言ではないであろう。実際、労働過程論にたいする修正や批判のカタログのために、多くの批判者は『労働過程論』の放棄を求めているのも同然となっている」(Storey,1985:194)としている。

この見解に対して、P・トンプソンは労働過程分析の意義を擁護し、その「中核理論」を構成してきたものとして以下の四点を挙げた(Thompson,1990: 99-101)。(1)生産の分析においては、労働の役割と資本・賃労働関係を中心的なものとして考察しなければならないこと、(2)資本蓄積の論理が存在し、この圧力によって資本は絶えず生産過程を変容させていること、(3)労働過程を規定するのは労働市場だけではなく、労働にたいする統制という独自の構造が絶対必要であること、(4)資本と賃労働の関係は敵対的なものであることである。

そのうえで、トンプソンは最後の論点に本質的な修正がなされなければならないとした。つまり、資本は労働者の協力、創造的で生産的な力、それに同意に依存しており、それらを動員しなければならないのであるから、「協力と同意の成立が資本主義的労働過程の中に体系的に組み込まれている」(ibid.:101)と考えなければならないと論じた。

ブレイヴァマンの方法論における闘争主体としての労働者の欠落が、初期の労働過程論争における中心的な問題関心になっていたことを考えると、トンプソンの指摘は労働過程論争における新しい潮流の登場を反映しているといつてよいであろう。本稿では、まずブレイヴァマンにおける統制と主体の枠組を検討し、次に労働過程論争における従来の潮流であった「統制・抵抗パラダイム」(Wardell,1990:153)を、最後にこれに代わる新しい潮流を統制と主体の問題から考察してみることにしよう。

1. ブレイヴァマンにおける統制と主体

本章ではブレイヴァマンにおける統制と主体の問題について論じ、この枠組がいかにその後の「統制・抵抗パラダイム」を惹起することになったのかを確認することにしよう。

ブレイヴァマンは資本主義的生産様式における個別労働過程の管理が資本にとって根本的に必要とされる理由を、資本家が購入した労働力を労働に転化させる際の問題であると考えている。つまり、第一に労働力はあくまでも労働の潜勢体でしかないのだから、資本家は「不確定の質と量を買っている」(Braverman, 1974=1978:62)ことになるからである。第二に、もはや労働者は自己実現のために労働をするわけではないのであるから、「労働過程にたいする関心をも放棄」(ibid.)し、労働過程にたいする責任は資本がおわなければならないという、労働者の客観的な「疎外」状況のためである。

資本主義的生産関係が労働力の売買によって成立しており、労働力が資本家のもとで労働に転化されねばならないことに、ブレイヴァマンは管理の根本的な必要性をみだしたうえで、管理の様式の歴史的展開を考察している。そして管理の歴史的な展開における決定的な転回点を、F・W・テイラーの科学的管理法における「統制」概念が、それまでの資本の持っていた統制権を超え出したことに求めている。

ブレイヴァマンによると、科学的管理法以前の管理統制が意味していたのは、労働者の作業場への結集や労働時間の決定、労働者の勤勉さを持続させるための監督、就業規則や生産ノルマの設定などであった。総じて、これらの資本の管理統制は「自由な労働力」を「規律」(ibid.:72)づけていくことを目的としていたものであると見てよい。これにたいして、テイラーの管理統制の考え方は、作業遂行のあり方そのものを労働者に指示するという点で、従来の管理を越えた「まったく新しい地平に」(ibid.:99)到達したことになるとブレイヴァマンは主張する。

すなわち、労働過程において労働者は唯一の主体的要素として存在し、その労働手段に対して有している統制の側面が存在しているが、テイラーがこうした労働者による労働手段の統制を剥奪する管理様式を完成したことに、ブレイヴァマンはその核心をみいだした。テイラー主義は次の三つの原理からなるものとして特徴づけられている。

「第一の原理が労働過程にかんする知識を収集し、それを発展させることであり、第二の原理がこの知識を管理者の排他的領分に集中すること—それとともに、ちょうど逆の関係としての、労働者側のそのような知識の欠如—であるとすれば、第三の原理は、知識にたいするこの独占を、労働過程の各段階とその遂行様式を統制するために、用いることである。」(Ibid.:134)

そして、ブレイヴァマンはこの三つの原理のなかでも、労働者から労働過程にたいする統制を剥奪すること、すなわち第二の原理こそが「科学的管理法のかなめ」(ibid.:128)をなしているものと把握し、この原理を「構想と実行の分離」(ibid.)として定式化した。繰り返しになるが、このテイラー主義の核心をなす「構想と実行の分離」は、たんに資本家が最終生産物を構想し、労働者がその構想のもとで生産するということを超えている。それは、労働者が労働する、すなわち労働者が労働手段を統制する様式を、資本があらかじめ「構想」し、そのとおりに労働者を「実行」させることである。この意味で労働者は労働手段にたいする統制を資本によって剥奪されることになると、ブレイヴァマンは把握したのであった。

ブレイヴァマンがテイラー主義を「労働の非熟練化」においてもっとも中心的な影響を与えるものとして把握していたことは、以上のようなテイラーの「統制」概念の理解に基づいていたのである。と同時に構想と実行の分離とい

う概念は、労働過程における唯一の主体的要素としての労働についての一連の前提を拠としている(Cutler,1978:79)。そこで、ブレイヴァマンがいかなる主体把握を行っていたのかについて考察してみよう。

ブレイヴァマンがその著書において、闘争主体として労働者階級を扱うことに禁欲的な態度をとったこと(Braverman,1974=1978:28)は、よく知られている⁽¹⁾。このブレイヴァマンの分析対象にたいする限定は、さしあたり強固な客観主義に支えられていると言うことができよう。ブレイヴァマンの考察の対象である「即自的階級」は、社会構成体の土台をなす「『客観的な』内容」として把握され、「『主観的な』もの」から切り離されて探求されうるものとして規定されているからである(Braverman,1974=1978:29)。

また、ブレイヴァマンはこの「『主観的な』もの」を「対自的階級」と等置している。それゆえ、主観的なものは階級意識のレベルで把握されることになる。この階級意識とは「一階級あるいはその一部分の理解と行動とに反映された社会的結合状態」(ibid.:32)であり、したがって「『主観的な』もの」は「『客観的な』内容」に還元可能なものとして設定されているのである。

しかし、ブレイヴァマンの客観主義的理論枠組は、資本主義において否定されている労働の本質を主張する限りにおいて、したがって労働者が「非人間的な方法で利用されている」(ibid.:157)と主張する限りにおいて、人間主義的で本質的な主体性を前提していると言わざるをえない。というのも、労働は「労働過程の主体的要素」(ibid.:199)であると理解されているからである。それゆえ、主体的要素としての労働をブレイヴァマンがいかに把握しているかを考察することによって、彼が前提した主体像を明らかにすることができる。ブレイヴァマンによると、労働あるいは労働力のもっている根本的に重要な性格は、その「知的で合目的な性質」(ibid.:61)である。

「人間労働のなかにひそんでいる能動的な労働諸過程は、形態、発現様式等々において多様であるため、それらは、あらゆる実践的な目的にとって無限の可能性を秘めているといえよう。」(Ibid.:60)

労働の有している意味は、潜在的に自由な構想の可能性と、それに向かって合目的的に行為する可能性であるといえる。この可能性をひめたものとして、ブレイヴァマンは、主体性を設定していたのである。この主体性は、テイラー主義の独自の統制様式が対象としたものである。資本のもとにおいては、「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)が統制における根本的な課題となっていると、ブレイヴァマンは主張している。ゆえに、ブレイヴァマンにおいては「主体性が任意性 (voluntarism) と統制 (control) に等置されている」(Knights & Willmott,1990:157)ことになる。すなわち、潜在的に自由な構想可能性 (=任意性) とそれに向かった合目的な行為 (=統制) とから、労働者の主体性は構成されているのである⁽²⁾。そして、この主体性は、テイラー主義的職務編成においては、資本の側に客体化されていくことになるのである。ブレイヴァマンにおける資本・賃労働関係における対立は、死んだ労働による生きた労働の支配といっても、剰余価値の搾取・被搾取をめぐる対立という意味合いよりも、むしろ任意性と統制という労働者の主体性が資本に「構想」という形で客体化されていくことを意味している。

このブレイヴァマン的な主客の対立の構造にしたがいがながら、しかし彼がこの対立構造の中での闘争主体としての労働者の役割を無視したことにたいする批判から、「統制・抵抗パラダイム」が成立することになった。そこで、次章ではこのパラダイムにおける主要な論者であった、R・エドワーズ(Edwards, 1978, 1979)とA・フリードマン(Friedman,1977a,b)をとりあげて、その問題構成を検討してみよう。

2. 統制・抵抗パラダイムの問題構成

労働過程論争はまずブレイヴァマンにおけるテイラー主義的な統制の概念の中に闘争主体をみいだそうとする方向性をとった。資本・賃労働関係の敵対的性格が、主体から「任意性と統制」という本質を剥奪するテイラー主義的な統制として現象していると考えならば、この統制に対して労働者側からの抵抗が存在することになる。ブレイヴァマンは、この抵抗を度外視して20世紀の独占資本主義における労働過程の歴史的な展開を叙述した。しかし、労働者の抵抗がなんらかの歴史的な影響力をもっていると考えれば、テイラー主義的職務編成の単線的な進展による労働の非熟練化というブレイヴァマンの歴史叙述は、あまりにも単純で、しかも正確ではないということになる。この意味で、「対自的階級」の欠落はブレイヴァマンの議論にとって致命的なことになる。

ここに、統制にたいする抵抗の主体としての労働者をも対象しなければ、労働

働過程の分析枠組が成立しないとする「統制・抵抗パラダイム」が成立したのである。このパラダイムに共通する理論枠組は、まず第一に資本・賃労働関係における敵対的な性格が資本による労働者の統制として把握され、したがってブレイヴァマン的統制観の前提が維持されることである。しかし第二に、資本・賃労働という敵対的な関係を構成している抵抗する労働者というもう一方の項を介在させることによって、いかに労働過程における資本の統制様式が変容してきたのかを検討することが、その課題となっていることである。つまり、労働過程における労働力の労働への転化をめぐって資本には統制の必要性が存在しており、この統制が資本・賃労働関係の敵対的な性格を顕現しているがゆえに、これに対して労働者側の抵抗が惹起され、この統制の様式が変容せざるをえないということである。

2.1. エドワーズ：統制システムの構造化・制度化

エドワーズは、労働過程における統制システムの構造化・制度化という歴史的展開を主張する。彼は、19世紀以降のアメリカ合衆国において統制システムが「単純統制」から「技術的統制」をへて「官僚制的統制」へと歴史段階的に展開されているとする⁽³⁾。この歴史的シェーマにおいて規定的な役割を与えられているのが、労働過程における資本と労働者の統制をめぐる対立関係である。もちろん、エドワーズは、労働過程を規定するものとして一定の経済・社会的環境が存在していることを認める⁽⁴⁾。しかし、「技術的拘束、市場による規制、そしてその他の諸力を考慮にいたした後においても、労働過程には一定の不確定性が残っている」(Edwards,1979:15)として、労働過程が階級闘争の場、「攻めぎあいのある場(a contested terrain)」(ibid.:16)となり、「雇用主が労働力を労働に転換する様式に労働者は抵抗することができ、結果としてそれを再形成させることができる」(Edwards,1978:110)と主張する。

このエドワーズの統制の概念的枠組を考察してみよう。彼は、統制を「資本家や管理者が望ましい作業行為を労働者から獲得する能力」と定義したうえで、この能力は、労働者と管理者の相対的な力関係によって決定されるとする(Edwards,1979:17)。そして、統制のシステム、換言すると「企業内部での生産の社会関係」は、次の三つの要素が調整されたものであるとする。すなわち、(1)業務の指示、(2)遂行された労働についての評価付け、(3)労働者にたいする報

酬と規律である(ibid.:18)。エドワーズの歴史的な統制の展開図式は、この統制の三つの要素が、企業内部における紛争や矛盾の増大につれて、構造化・制度化されていくことになる。

このシェーマに従うと、19世紀における「単純統制」においては、この三つの要素とも構造化・制度化されておらず、あからさまな権力行使をとまなう、恣意的で、人格的な統制システムであった。しかし、19世紀後半からの企業合同などによる企業規模の拡大につれて、人格的な統制システムは職長の権限の増大を生みだし、労資間の紛争が生じた。この紛争の帰結として、フォード主義に典型的な「技術的統制」が成立する。この技術的統制は、業務の指示や作業速度の設定が技術（例えば、アッセンブリー・ラインなど）に構造化されたものである。この構造化によって、権力関係が非人格化し、職長の権威はもはや「技術的構造の条件と命令の執行者」(Edwards,1978:117)でしかなくなる。ラインの正統性が受け入れられることによって、職長と労働者間の権力関係は不可視になるのである。

しかしながら、この技術的統制段階においても統制システムの三つの要素のうち二つ（上記の(2)と(3)）は構造化・制度化されていない。労働者の動機付けなどに関しては、恣意的な、そして強圧的な手段（例えば、産業予備軍を背景にした解雇等）が用いられていた。同時に、技術的管理は熟練の陳腐化に伴う労働者の同質性を生みだし、労働組合の結成を促進させた。またそれは工場規模での労働者の結び付きを生みだし、資本にたいする労働者の抵抗を容易にした。例えば、一部の労働者の座り込みストによって全工場の生産をストップさせるなどである。こうした労働者の抵抗が統制システムの新たな制度化を生みだし、官僚制的統制に帰結することになる。

この官僚制的統制において統制システムの三つの要素は、(1)形式化された職務規定によって職務が指示され、(2)この職務規定に基づいて作業の遂行が評価され、評価する者自身も官僚制的統制に従属しており、評価における恣意性が排除される、(3)報酬と罰則が一連の基準や手続きに基づくとともに、これに加えて、積極的な動機付けが制度化されているのである。こうして、企業内の生産の社会的関係が制度化され、統制システムは企業の社会的・組織的構造の中に埋め込まれることになる。現代の官僚制的統制は、階層的な権力関係を不可視にし、職務配分の緻密さや積極的な動機付けによって労働者の同質性を解体

し、内部労働市場を成立させ、労働市場を分断することによって、個人主義化を促すことになり、生産現場における労働者の闘争を困難にしているのである。このエドワーズの歴史的シェーマの背後に存在する主体の枠組を確認しておく。エドワーズは労働過程を資本と賃労働との権力関係の場として設定している。したがって、エドワーズ自身は明確に論じているわけではないが、資本の統制の正統性が絶えず統制システムの根幹に係わる問題とならざるをえなくなるだろう。例えば、「ラインの正統性が受け入れられたならば、職長の職務の必要性もついてくる」(Edwards,1979:120)としているように、それぞれの統制システムは、その正統性をもたすことが必要であると考えられよう。それゆえ、単純統制、技術的統制、官僚制的統制は、それぞれ、経営者の「カリスマ性」(ibid:26)、技術的必要性⁽⁵⁾、「規則と手続き」(ibid:131)によって正統性を保証されていることになる。そして労働者は、この正統性を承認する限り、統制の枠組に収まっているのである。常態においては労働者の主体性が統制の側に担保されていることになる。つまり、エドワーズの統制論の枠組は、正統性の概念のもとで、主体を統制システムの側に従属させていることになる。この場合、主体は然たる問題とはならない。なぜならば、正統性が維持されている限りで、資本は「望ましい作業行為」を獲得しているし、また労働者も「望ましい作業行為」を行っているからである。ここに主体独自の分析次元は存在しない。正統性が揺さぶられる状態（これは統制システムに内在している諸限界から生じる）となるときのみ、統制システムをめぐる階級闘争を担う主体が導入されてくるのである。

2.2. フリードマン：管理戦略の二類型

フリードマンは、管理戦略 (managerial strategy) の代替的な二つの類型を提起した。その一つは、「直接統制」の戦略であり、これは「大多数の労働者にとっての課業の遂行から構想を最大限分離することであり、構想を行う活動を高い地位にある人々に関連した少数の手に集中させ、密接な監視と金銭的動機付けによって経営者の権威を維持する」戦略である(Friedman,1977b:48)。もう一つの戦略は、「責任ある自治」の戦略であり、これは「個々の労働者や労働者の集団に、自己の課業の指揮に対して大幅な自由裁量を認め」、「労働者を企業の競争目標に同一化させることによって経営者の権限を維持する」(ibid.)

ことを目指している。

フリードマンによるこの二つの代替的な管理戦略の定式化の背後には、まず第一にブレイヴァマンにおける闘争主体の欠落にたいする批判が存在している。エドワーズと同じように、フリードマンも労働者の抵抗が統制の様式に与える影響を考慮した理論的枠組をとろうとする。

「ブレイヴァマンは、現代の生産の技術的・組織的手段が将来の体制にとっては不可避免的ではないことを認めていたにもかかわらず、資本主義体制にとっては不可避免的であるとした。こうして、労働者の抵抗に対応した資本主義的生産様式内部の変化を彼は見落としたのである。」(Ibid.:44)

フリードマンによると、ブレイヴァマンが資本の価値法則に対応した労働過程の組織の変化と、労働者の抵抗によって引き起こされる経営側の組織の改変とを切り離し、後者を「イデオロギー」的なものとして重要視しなかったことは間違いである。

「経営管理は、技術者によって設計された作業組織が第一で、労働者の抵抗にたいする経営者の圧力が二次的であるような二輪からなる過程ではない。この両者ともに管理の問題なのであり、利潤によって評価されるのである。」(Ibid.:45)

したがって、労働者の抵抗が経営管理に対して影響を与えるのであるならば、経営者は管理のあり方に対して、労働者の抵抗を考慮したうえで、戦略を決定しなければならなくなる。それゆえ、フリードマンは管理戦略に分析的な焦点を当てるのである。と同時に、ブレイヴァマンの論じた「構想と実行の分離」は、その管理戦略の一つ、すなわち直接統制の戦略でしかないと批判するのである。「ブレイヴァマンもまた、資本主義的労働過程における経営者の権威行使のための一つの特定の戦略を、経営者の権威そのものと混同したことについて批判されなければならない」(Friedman,1977a:80)。

第二に、フリードマンが管理戦略の類型化を導きだすのは、労働力商品の特殊な性格からである。フリードマンは、労働力商品は次のような性格を持ったものとする。すなわち、労働力商品は、一方では「潜在的に適応力のある商品」であるが、他方では「独立した意志によって、しかもしばしば敵対的な意志によって究極的には統制されている商品」(Friedman,1977b:48)である。管理戦略の類型は、労働力商品のこの二つの性格に対応するものとして設定されてい

る。責任ある自治の戦略は、労働力を適応力のある商品としてみなし、自律的な領域を設定することによって、この適応力を最大化しようと試みる戦略である。他方、直接統制の戦略は、労働力商品の持っている「独立した意志」を弱めることを試みる戦略である。

このように、フリードマンは管理戦略の類型化を労働力商品の「存在論的」(Willmott,1990:359)次元において設定しているので、「歴史分析の方法や管理の諸形態の発展を示す段階的な図式がない」(Thompson, 1983=1990:126)ことになる。したがって、責任ある自治も直接統制も、いかなる時代においても資本が採用しうる戦略として規定し、この二つの戦略が歴史的にいかなる条件のもとで採用されてきたかを論じている⁽⁶⁾。そして、独占資本主義の発展した現段階では責任ある自治の戦略が優勢になっているとしている。しかし、ここでは歴史的な見地からの各戦略の限界ではなく、「存在論的」な次元で設定された戦略の限界についてのフリードマン見解を考察しておこう。この限界はそれぞれの戦略の持っている矛盾としてとりあげられている。

直接統制の戦略における矛盾は、第一に直接統制が人間を機械として扱うこと、第二に労働者の経済的利害に訴えるのであるが、労働者の意志は経済的利害によってのみ導かれているわけではないこと、最後に労働力を柔軟に用いることができないことである。他方、責任ある自治の戦略の矛盾は、疎外された状態のなかであたかも労働者自身の目的のためにように労働者を行為させることにある。このため、市場の圧力によって労働者を解雇しなければならない場合に、それが非常に困難であったり、また、新技術の導入によって直接統制の戦略へ移行することが困難になる⁽⁷⁾。こうした両戦略の矛盾は、結局「本質的に自由で独立しているが、自己の労働力を疎外している(売っている)人々に対して経営者の権利を維持し、拡大すること」(Friedman,1990:178)である。この矛盾の指摘が前提しているのは、P・K・エドワーズが正しくも指摘しているように、「労働者が、単に管理者の望んでいることに干渉しようと躍起になっているということだけでなく、自分たち自身の目標を持っている」こと、つまり「労働者は単に抵抗するだけでなく、積極的な行為者である」(Edwards,1986:37-38)ということである。そして、この前提が提出している主体像は、プレイヴァマンが暗黙のままにしておいた常態における労働者の主体性と合致しているのである。これは先にみたフリードマンによる労働力商品の二つの特性の把

握から明らかであろう。

3. 統制・抵抗パラダイムの限界

以上において、統制・抵抗パラダイムの代表的な論者であるR・エドワーズとA・フリードマンの議論を考察してきた。エドワーズもフリードマンも、「労働過程の資本主義的発展が経営者の権限の成長を伴っているという見解を否定している」(Thompson,1983=1990:115)点で共通した理論枠組となっている。つまり、独占資本主義においては労働者にたいしてテイラー主義的な統制の拡大・強化が行われてきたというよりも、むしろ内部労働市場の成立に伴った労働市場の分断をつうじて、その中核的労働者には一定の自由裁量の領域が与えられてきたとする理論枠組を提起している。そして労働過程の編成の動態を決定する要因として労働者の抵抗が考えられているのである。そこで、エドワーズやフリードマンは統制と主体をいかなる枠組で考えていたのか確認しておこう。

エドワーズの議論においては、統制と主体を結び付けている概念は正統性であるといえる。主体は、その正統性を承認している限りにおいて、統制に同一化され、然たる分析対象とはなっていない。しかし、この正統性の概念は、エドワーズの議論においては残余範疇しか構成していないし、それゆえ多分に問題のあるものである。C・R・リトラーは、エドワーズが官僚制的統制を分析する際に「非公式集団を無視」(Littler,1990:60)したことに對して批判を行っている。これは、M・ヴェーバー以降の組織論の展開に基づく批判であると同時に、リトラー自身の正統性に関する立論によって補完されている。すなわち、リトラーは正統性に関して、私的所有権を承認するといった「一般的な文化規範」、組織によって基礎づけられている「限定された正統性」、そして非公式集団などを通じた「職場内での同意」という三つのレベルにおいて考察しなければならないとしているのである(Littler,1982:39-40)。エドワーズの議論は、このリトラーの分類にしたがうならば、「限定された正統性」のレベルのみに基づいた議論でしかなく、主体の領域を公式組織の正統性のレベルに還元・縮小しているのである。この傾向のためエドワーズの議論には、主体を構造に従属させた「構造的分析」(Wardell,1990:158)というレッテルが張られることになる。

フリードマンの議論においては、主体は統制とは別のロジックをもって行為する存在であることが前提されている。先にふれたように、この主体像は、ブレイヴァマンが暗黙裡に前提していた主体像に合致している。ブレイヴァマンは主体を任意性と統制という枠組で理解していたが、フリードマンが「潜在的に適応力のある商品」として労働力を特徴づけるとき、この主体像を踏襲しているといつてよいであろう。さらに、ブレイヴァマンは、資本主義的労働過程における統制の必要性を論じた箇所、労働者が根本的に疎外されているので労働過程にたいする関心を失っていると述べていた。ブレイヴァマン自身はこのことを「『主観的な』もの」として深く追求していないが、フリードマンはブレイヴァマンのこの観点を明確に対象化し、「独立した意志によって、しかもしばしば敵対的な意志によって究極的には統制されている商品」として統制論の枠組に組み込んだのである。

しかし、この主体の「本質主義的な理論」(Willmott,1990:359)を前提することによって、フリードマンは存在論的次元で設定された「疎外」が直接に主体の意味世界を構成しているとみなすことになる。つまり、管理戦略とは本来疎外された主体を統制することを目指すわけなのだから、労働者の創造的な能力を発現させることができず、それゆえ必ず抵抗の主体を誘発させることにならざるをえないという論理構成になっているのである。しかし、H・ウィルモットが述べるように、「そうした本質的自由や独立を表出すると考えられている行為は社会的に組織され、同定されるのであって、存在論的に所与であるのではない」(ibid.) のである。

統制・抵抗パラダイムは、ブレイヴァマンの理論枠組に抵抗主体を導入することによって統制様式の動態を議論してきた。しかし、主体の理論を、限定的な有効性しかもたない「正統性」概念(エドワーズ)や本質主義的な主体観(フリードマン)で代替させ、また抵抗主体の成立も抽象的なレベルにおける資本・賃労働関係の敵対的性格という前提から直接導き出してきた。このパラダイムにおいては、労働者の意味世界が問題となることなく、統制構造が資本・賃労働の敵対的な性格を顕現し、再生産していることになるのである。この意味で、ブレイヴァマンの「『主観的な』もの」の欠落にたいする乗り越えとはなっていないのである。つまり、統制・抵抗パラダイムにおいては、資本・賃労働関係の敵対的性格を前提するだけで、この関係が、その敵対的性格にも

かかわらず、いかに再生産されているのかが明らかになっていないのである。これは、労働者の意味世界の分析を経ずしては解けない課題であろう。以下では、この問題を主題的に取り扱ったM・ブラウォイと、彼以降の論者を考察してみよう。

4. ブラウォイ：ゲームとしての労働過程

M・ブラウォイによる労働過程分析(Burawoy,1979)は、労働過程論争において異色の位置を保ってきた。まず第一に、参与観察にもとづいて労働者の意味世界を直接扱った研究であったこと、第二に、その理論化に際してL・アルチュセールのイデオロギー論に依拠したことを挙げることができよう。

この二点に基づいて、ブラウォイはブレイヴァマンの理論に対して批判をおこなう。つまり、ブレイヴァマンは労働過程を疎外論的に把握し、さらに労働者の意識に関する問題を欠落させてきたが、ブラウォイは労働過程における疎外論的な把握が必ずしもリアリティーを持っていないこと、さらに「同意」を成立させる労働過程におけるイデオロギー装置を吟味することが必要であると論じる。

したがって、ブラウォイは、資本主義的な労働過程における労働力の労働への転換を主体性の疎外・剥奪として把握するというよりも、むしろ労働過程における関係の側面（これを彼は生産関係とは区別して「生産内関係(relations in production)」と呼ぶ）が体験される次元（これを彼は労働過程の「イデオロギー」の次元として把握している）に焦点を当てた議論を展開している。ブラウォイが労働過程のイデオロギー的次元に問題を設定するのは、資本主義的統制の抱えているジレンマが「剰余価値を確保しながら、同時にそれを隠蔽しつづける」(Burawoy,1978:261)ことにあるとみなすからである。ブラウォイは、この労働過程のイデオロギーの次元で日常的な労働が「ゲーム」として構成されていることを、彼の参与観察の結果から導き出した。

ブラウォイは1974年の7月から10ヶ月間、多国籍企業である農機具メーカー（ブラウォイはアライド社と呼んでいる）のエンジン部門に機械工としてはいり、参与観察を行った。彼の入った職場の賃金体系は、最低賃金保証付きの出来高賃金制をとっており、100%以上の出来高を達成するとその超過率分の「奨励給(bonus)」が付加される。会社と労働組合との取り決めで、出来高の

達成率125%が「期待される割合」、つまり「熱心に働いている標準的な労働者」が産出すると期待されている量とされている。また、達成率140%が奨励給の出る上限になっており、これを超えると作業のレート設定が見直されることになっている。逆に、100%に達しない場合でも、基本給が支払われ、これは100%の出来高であった場合とおなじ額である(Burawoy,1979:49)。

このような賃金体系の下でアライド社の機械工は奨励給のできる出来高を達成することを「うまくやる(making out)」と表現し、これに係わる様々のインフォーマルな行動パターンを形成している。例えば、比較的容易な仕事が回ってきたときに余分に作っておき、うまくやれない仕事が回ってきたときのためにとっておく「おまけ」づくりや、うまくやれないことが分かったときに作業速度をおとす「スロー・ダウン」などである。さらに、こうしたインフォーマルな行動パターンは、現場の管理者に黙認されているだけでなく、積極的に推奨されていることさえある。また、うまくやるためには、自分の仕事に係わる他の労働者(例えば、検査工や補助労働者など)との関係をうまく維持していかなければならない。ブラウォイの理論的考察は、アライド社の労働者がこうしたうまくやるために行っている職場のインフォーマルな行動パターンに向けられる。

ブラウォイは、このうまくやるに係わる一連の行動パターンをゲームとして解釈する。「ゲームは、一連のルール、一連の諸結果の可能性、そして諸結果の望ましさの一連の選好序列によって定義される」(Burawoy,1978:271f.)。つまり、うまくやることを目指して各労働者が、一連の外的制約のもとで、生産に伴う一定の不確実性(生産手段にたいする不確実性や他の生産従事者との関係における不確実性)に対処しながら自己の合理的な選択を行っていくゲームとして、職場の一連の行動パターンを解釈するのである。しかも、労働者の職場のこうした活動パターンが賃金体系に関連した「うまくやる」で表現されているにもかかわらず、ブラウォイはこのゲームを金銭的な動機づけからなされている行動として解釈できないとする。「うまくやることとうまくやれないことの違いは、稼ぐ奨励給の数ペニーではなく、自分たちの威信、達成感、自信において示されることになる。」(Burawoy,1979:89)すなわち、労働者の行動パターンは賃金の最大化を基準とした合理性によって意味づけられているのではなく、むしろ社会的報酬や心理的報酬によって説明されるべきものなの

である。

社会的報酬とは、うまくやることを媒介として職場の同僚の間で人間関係が形成され、職場の中で評価されることである。また、うまくやることを達成しようとすることによって、時間が過ぎるのが短く感じられるや疲労感が軽減されるなどの心理的な報酬が存在している。こうした社会的報酬や心理的報酬こそがうまくやるというゲームを支えているとブラウォイは主張している。

「うまくやることは、単に稼ぎを増やすという外的な目標によっては理解できない。…うまくやることの報酬は、労働過程に直接関係した要素—疲労や時間の減少、退屈さからの解放など—と、労働過程から生じる要素—困難な仕事をうまくやることの社会的心理的報酬や、たやすい仕事を失敗したために帰せられる社会的な汚名や心理的な不満—なのである。」(Ibid.:85)

つまり、こうした非金銭的報酬こそが労働者の職場の態度を理解可能にするのであり、またブラウォイの初発の問題意識である「なぜ労働者はそれほど熱心に働くのか」(ibid.:xi)にたいする解答になっている。しかしながら、ブラウォイがこのうまくやるをゲームとして把握した意図は、これだけに留まっていない。むしろ、ブラウォイはうまくやるというゲームが、「剰余価値の確保と隠蔽」という機能を果たしていることに着目している。労働者が社会的あるいは心理的な報酬を目指してうまくやるというゲームに熱中することによって結果的に剰余価値が確保される。他方、うまくやることの報酬が、社会的あるいは心理的な報酬として体験されるならば、まさにこのことから労働者の利害が構成され、剰余価値が隠蔽されることになるのである。「ゲームを行いながら、ルールを問題にすることはできない」(ibid.:81)のであるから、労働者はうまくやるというゲームをおこなうことによって、結果的に資本主義的な労働過程に「同意」を与えていることになるのである。

「労働者が、機械との関係に係わるゲームに参加しているかぎり、彼らの生産過程にたいする従属は黙認の対象となる。同様に、他の生産従事者(労働者、職長など)に係わるゲームに参加することによって、労働過程における統制の社会的関係、すなわち生産内関係を黙認することになる。いままでのところゲームを行うことの二つの結果が述べられた。第一に、ゲームを行うことは、ゲームをもともと成立させてきた生産関係を隠蔽する。第二に、ゲームを行うことは、ゲームのルールを規定している生産内関係にたいする同意を成立させ

たのである。」(Ibid.:82)

ブラウォイ自身の意図するところでは、このように設定されたゲーム概念の理論的な戦略意義は、資本主義的なシステムにとっての合理性と諸個人にとっての合理性を媒介する次元を設定することにある。一方では価値増殖を至上命令とする資本主義システムの機能要件から主体の被規定性を強調し、主体の活動をシステムの的に決定されたものとする決定論的な理論枠組(ブレイヴァマン)が、他方では自己の意志以外にはなにもにも拘束されないという意味での主体の活動に絶対的な優位性を与える主意主義的な理論枠組(初期グルドナーの産業社会学)が存在している。

この二極分解した理論の布置状況に対して概念的な意義をゲームは有しているとする。「ゲームというメタファーが示しているのは、『歴史』は、我々の統制を超えた、それ自身の『法則』を持っているが、しかし我々の諸行為の産物であるということだ」(ibid.:93)。つまり、ゲーム概念が明らかにするのは、諸行為主体が、極めて限定されているにもかかわらず選択の余地を与えられており、この選択を行っていく中で、資本主義的な生産システムの機能要件へと媒介されていく次元なのである。マクロ-マイクロレベルでの合理性の接続をゲーム概念は可能にするのである。

ブラウォイのこうした観点の採用は、その成否は別にしても、もはや存在論的な労働概念から主体を前提・演繹するのではなく、むしろ生産内関係の項としての主体という関係論的な把握を意味している⁽⁶⁾。「諸個人を社会関係の担い手あるいは行為主体(agents)として、また諸活動を社会関係の(限定内での)諸効果として提起することは、資本主義における存在の本質的な質を捉えていることになる」(ibid.:239n.)。

しかし他方、ブラウォイの立論は主体性にたいする最小限の保留、すなわち関係性に解消されえない主体性を認めているかのような体裁をとっている。例えば、ゲームの概念は労働者の内的「統制『本能』」を前提したかのような説明にさえなっている(ibid.:157)。このために、ブラウォイは激しくブレイヴァマンを批判しているにもかかわらず、次のように述べる際、ブレイヴァマンの議論を補完するかの印象さえ与えられるのである。「ゲーム、これは労働過程にたいする統制の喪失を代償する」(ibid.:201f.)。そしてブラウォイはそうした本能的なものが人類一般にあてはまる普遍的「類の本質」であるかどうか

については明確にはせずに、ただこうしたものを明らかにすることは「マルクス主義が避けることのできない」(ibid.:157) 課題であるとするに留まる。ブラウォイの問題設定は「主体性なき主体(subjectless subject)」(Burawoy, 1981:90)の分析、つまり根源的な主体を前提する分析として提示されていることになる。こうした構成は、ブラウォイの実証研究と理論的枠組が齟齬をきたしている。すなわち、主体の関係論的な把握の前提として本質論的な把握が混入する可能性を生起させる理論枠組 をとっていたのである⁽⁹⁾。

5. ブラウォイ以降の二つのオプション

ブラウォイの中に混在していた二つの主体像に対して二通りの解釈の可能性が開かれていると見てよいであろう。第一に、ブラウォイがアルチュセールの解決しようとしたイデオロギー概念を回避して、資本主義的労働過程における主体性の位相を明らかにするというオプションである。ブラウォイが積極的に展開しなかった「統制本能」的概念に適った概念を展開して、主体性の位相を明らかにするという方向である。この概念は、ブレイヴァマンによって展開された「労働の非熟練化」というテーゼから、労働概念の救済を図ることになる。この試みは、労働過程における唯一の主体的要素としての労働概念に再定位することを促すであろう。

第二の解釈枠組は、ブラウォイによって陳述されたゲームの位相を、「主体化」のプロセスとして捉え、関係論的な主体像を徹底化する試みである。この方向性は、マルクス主義において労働概念が持ってきた特権的な位置に疑義を投げ掛けずにはおかないであろう。

ここでは、第一のオプションの一つとして、マナーリング=ウッドによって展開された「暗黙の熟練 (tacit skills)」概念(Manwaring & Wood, 1985)を検討し、次に第二のオプションとして、ナイト=ウィルモットの議論(Knights & Willmott, 1989)を検討してみよう。ナイト=ウィルモットの議論は、M・フォーコーの「主体化=従属化(subjugation)」概念を、労働過程における主体分析の枠組として用いようとする野心的な試みである。

5.1 暗黙の熟練：労働概念に基づく主体把握の試み

マナーリング=ウッドは、労働過程における労働者の主体性を復位させるために「暗黙の熟練」概念を提起する。この暗黙の熟練という概念は、M・ボランニーが思考の機械論的な把握の仕方を批判して提起した「暗黙知」の概念に依拠している。個人的な知識が科学や芸術の発展の基礎であるというこの暗黙知概念が、行動における人間の主体性を復位させるための概念戦略であったことを考えると、暗黙の熟練概念もまた労働における主体性に焦点を当てようとする試みであることが理解されよう。

したがって、この概念を用いてマナーリング=ウッドが問題とするのは、ブレイヴァマンにおける「非熟練化」テーゼであることも、容易に看取される。労働過程における労働という主体的要素の強調、すなわち、非熟練化した労働においてさえ、労働者による生産手段の統制という側面の看過できない性格が存在していること、そしてそこから導き出される労働過程における労資関係の矛盾的な性格（対立的関係でありながら協力的な関係でもある）については、既にクレシー=マッキネス(Cressey & MacInnes,1980)が提起していた。マナーリング=ウッドは、このクレシー=マッキネスの提起を、概念的にも実証的にも深化させる試みとみることができる。

マナーリング=ウッドが暗黙の熟練の概念において強調するのは、次の三つの次元である。第一に、型にはまった作業の遂行でさえ、経験を通して獲得されていくという学習過程を含んでおり、そこでは意識と無意識の相互作用がなされている。そして、この過程をとおして、その職務上の知識が暗黙のうちに蓄積されていくのである。第二に、ある活動を遂行する際に、必要とされる意識の程度が異なっているということである。通常のおきまり仕事は、上述の学習過程の結果、ほとんど無意識にこなすことができるが、異常事態に遭遇して「仕事上の秘訣(tricks of the trade)」(Manwaring & Wood,1985:173)を行使する場合には、細心の注意を払って行われることになる。第三に、労働過程における集団的な性格に基づいて発展する協働的な熟練である。労働過程が集約的になされていることから、労働者は他の生産工程との係わりにおける熟練を発展させていく。例えば、流れ作業に従事している労働者が、自分の適切な作業ペースを行うために、自分の前のラインを「読ん」でおり、これによって

全体が同期化されるのである (ibid.)。

マナーリング=ウッドがこうした暗黙の熟練の側面を強調することによって復位させようとする主体は、もはや統制・抵抗アプローチにおいて抵抗主体として導入されたような労働過程に外的に介入してくる主体ではない。非熟練化された労働においても、未だ主体性が汲み尽くされていないことを明らかにしようとするのである。それゆえ暗黙の熟練は、労働者が決して資本によって包摂されることのない主体の拠として論じられていることになる。「暗黙の熟練概念の重要性は、それが労働過程内部での主体性の役割を示していること、すなわち、管理の能力や万能さについての制約が明らかになるように、能動的な労働者の極めて重要な意味を示していることである」(ibid.:191)。したがって、「暗黙の熟練概念が示しているのは、常にある程度の自律性が存在しているにちがいないということである」(ibid.:192)。

とはいえ、マナーリング=ウッドは、この自律性が資本に対して完全な自律性を構成しているというような主張には与しない。というのも、暗黙の熟練は、先に特徴づけたように、必ずしも意識化されているわけではないからである。すなわち、「暗黙の」という形容詞が指示しているとおり、多分にその熟練遂行者が無意識で行っている次元に設定された概念だからである。そして、こうした学習によって蓄積されていく熟練は、具体的な性格を帯びているがゆえに、個別的な企業や産業にその有効性が限られることになるからである。「暗黙の熟練は、徒弟制によって訓練された労働者の技能的熟練とは異なって、企業や産業（そして、しばしば地域性）に結び付いている」(ibid.:190)。これは、暗黙の熟練がマクロ・レベルの資本・賃労働関係にとって無力、つまりバーゲニング・パワーを有していないことを示しており、むしろこの関係によって規定された状況の範囲内において有効な概念であることを指示している。

そこで、マナーリング=ウッドが暗黙の熟練概念によって含意することは、労働過程における管理者と労働者との関係をいかに把握するかということに向けられる。労働過程において、限定されているとはいえ、労働者の側に自律性の領域（＝暗黙の熟練）が絶えず存続しているのであるならば、管理の側はこれに依拠せざるをえない。労働過程の内部に労働者の主体性は保持されていることになり、管理と労働者との関係において協働的性格は物質的に基礎づけられていることになる。こうした把握によって、管理は、もはや自らが欲し、必

要とすることを労働者に果たす「万能な力」としてみなすこと（プレイヴァマンが陥っていた誤り）ができなくなる。他方で、労働者の主体性を、労働過程の外部に、つまり抵抗にもとめるのではなく、その内部に承認した枠組となる。こうした視点から、「労働の人間化プログラム」は、「生産の集団性と労働者の暗黙の熟練を利用する必要性を反映している」（ibid.:187）ことが理解できる。

ところで、この協働的性格に関して、ブラウォイの理論枠組との交差が生じる。ブラウォイがイデオロギーの領域として扱ったゲーム、つまり労働者にとって限定された自律性の領域を、マナーリング=ウッドは、暗黙の熟練概念によって代替させるのである。暗黙の熟練によって代替させる効果は、それがイデオロギーつまり虚偽意識に媒介される必要がなく、労働過程に物質的な基盤として存在していることを示すということにある。

「もはや主体性は、あたかも労働過程に外在的であるかのように扱われたり、あるいはイデオロギーに還元されない。というのも、主体性の役割は生産過程に（クレシー=マッキネスの言葉を用いるなら）『内在的』でありうるからである。」（Ibid.:182f.）

つまり、労働者と管理の利害対立は、労働過程には根差しておらず、生産に既に協働はビルト・インされているから、イデオロギーの次元で同意を形成する必要はないというわけである。そして、マナーリング=ウッドは、同意の形成を、ゲームをつうじた結果ではなく、生産における主体性の発露の結果に求めるような展開をおこなっている。マナーリング=ウッドは、K・カスター（Kusterer,1978）を援用しつつ、次の様に述べている。

「カスターは正しく結論を導き出した。すなわち、労働者は労働によって完全に退化させられるているわけではないということである。彼らが職務を遂行するために習得する知識によって、彼らは『労働過程において、学び、成長し、そして社会に有益な貢献をおこなうことに基づいた満足感や自尊心を』かなり得ることになるのである。…そうしたものとして、仕事に熱中することは、虚偽意識の形態ではなく、生産システムの物質的状況の反映である。」（Manwaring & Wood,1985:184）

ここで、マナーリング=ウッドが論じていることは、労働という主体的要素が、非熟練化した労働においても、暗黙の熟練というかたちで存続しており、その発現が労働者の本質的契機の実現をなしているので、労働者は「満足」や

「自尊心」を得ることになるということである。しかしながら、こうした主観性と暗黙の熟練の行使といった労働体験とが次元の違ったものであることは、マナーリング=ウッド自身が認めることである。例えば、別のところで彼らは、自動車の組立ラインの労働者が「疎外されているにもかかわらず、…プライドをもっている」と答えていることをとらえて、「もちろん、労働者がプライドをもっていると言うからといって、労働者が熟練を行使していることにはならない。」(ibid.:177f.)としているのである。

暗黙の熟練概念は、もっぱら労働者の主体性の領域を労働に閉じ込めてしまうので、自分はいかなる者であるのかという意味でのアイデンティティの問題領域を捉えることに失敗している。したがって、労働をつうじて形成されている社会関係がいかに体験されるのか、という次元を見落としていることになる。これは、マナーリング=ウッドが暗黙の熟練を労働の集団性に係わらせて論じているにもかかわらず、その次元が個人の持っている熟練に萎縮してしまうことから明らかである。

そこで、マナーリング=ウッドが見逃した領域を考察しているナイト=ウィルモットの議論を検討してみよう。

5.2. 労働過程における「主体化=従属化」

ナイト=ウィルモットは、ブラウォイが明らかにした職場のゲームを解釈する枠組として、フーコーの権力概念に依拠した「主体化=従属化」を用いることを提唱する(Knights & Willmott,1989)。

ナイト=ウィルモットによると、フーコーによる主体性の議論の際立った特徴は、主体性を、規律=訓練のメカニズム、監視の技術、権力-知の戦略が多面的に構成したものとして理解することにある。これらの「社会的なもの」と「自己」の技術によって、自己規律的な主体が産出されるとするのである。これらの権力の技術は、諸個人を絶えず自分自身に振り返らせることによって、「良心や自己の知識」と彼ら自身のアイデンティティとを結び付ける。この権力-知に基づく諸実践のなかに自己が位置づけられることによって、自分が何者であるのかというアイデンティティが確証されることになる。こうした主体化の結果、諸個人は権力に従属することになる。主体性は権力の効果として理解されるべきであって、主体性を創造的で自律性を有した場とする理解を批判

するのである。ナイツ＝ウィルモットは、フーコーのこの問題系に、なぜ諸個人が権力-知に基づく実践に参加するのかという問題を付け加える。

「彼自身（フーコー：引用者）は決して明確にしていないのだが、主体化＝従属化が生じるのは、諸個人に安定とか帰属性の感覚を与えられていると思われていたり、考えられたりしている諸実践に参加することへと、ある主体の自由が、狭隘にしかも自己規律的な装いで、向けられているからである。このように示唆することは、決して誤読ではなかろう。」(Ibid.:550)

近代における権力レジームの登場は、共同体的な「相互尊重という自明視された期待」(ibid.:551)に基づく諸個人の結び付きを解体し、社会的孤立が諸個人に不安の感情を醸成してきた。社会的孤立に基づく不安のために、権力に巻き込まれていく主体化＝従属化のプロセスへ諸個人が参加していくことになる。ナイツ＝ウィルモットは考えるのである。それゆえ、こうした権力-知に基づいた諸実践に参加することは、諸個人のアイデンティティの源泉を与えているという意味で、「肯定的な性格」を有している。「まさに権力-知関係の肯定的な性格が、その関係を魅力的でもっともらしくしているのである」(ibid.:550)。そして、この性格から、諸個人はますます自己のアイデンティティの基盤を権力に依存させることになるのである。さらに、監視や規格化という権力の技術によって、諸主体はアイデンティティを制度化された判断基準に照らし合わせながら形成していくことになる。その結果、諸主体は社会的承認という「希少財」をめぐる競争に陥るが、このため諸個人は、個人化する権力を強化してしまう結果になるのである。

ナイツ＝ウィルモットが、フーコーを援用しながら、焦点を当てたのはこうした「自由のもつ肯定的な、そして否定的な側面」である。

「肯定的には、自由は人間の自己意識的な性格に、すなわち、行動への志向性に関わる。これは諸個人が権力にどの程度従属しているのかにはかかわらない。しかしながら、他方でこの自己意識には『開放性』が存在しており、これが不安を誘発する。というのも、それは内容なき志向性を強いるからである。近代西洋の権力の諸テクノロジーの特徴は、社会的な文脈の範囲内で、諸主体の独立した自由を高めてきたが、その社会的文脈は、それを維持するための形態を狭隘にし、その手段を制約しているのである。」(Ibid.:551)

ナイツ＝ウィルモットは、この文脈を「アイデンティティのフェティシズム」

(ibid.:544)として語っている。つまり、アイデンティティ形成は社会的過程をへることによって達成されるのであるが、そのフェティシズムのために当の社会的過程が消し去られてしまうのである。「主体の凝固によって、主体性構成の持続的で不安定な過程が見失われる」(ibid.)。上述のナイツ＝ウィルモットの議論は、この社会的過程をフーコーの権力概念をもとに論じているのである。強調されているのは、凝固した主体性への固執と、主体性構築の不確実性とがもたらすネガティブな効果（主体化＝従属化）の可能性なのである。

以上の視角から、労働過程における主体性の分析を、アイデンティティの追求とその不確実性に焦点を当て考察すべきであるとする。ブラウォイのゲームについてもこうした観点から解釈されるべきであるとする。ブラウォイが評価されるのは、労働過程の諸制度（奨励給制度、職歴体系など）を労働者の個人化（労働者が社会的孤立状態に置かれること）と主体化（自己を振り返り、アイデンティティを追求すること）との関連で論じていることである。ナイツ＝ウィルモットにしたがうと、奨励給制度は権力のメカニズムを示しており、「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ているのである。所得を最大化するというゲームとして労働を再構成することによって、労働者はアイデンティティを確証していると同時に、自分が従属している諸条件を再生産するという意図せざる効果とそのゲームに生じているのである(ibid.:550)。つまり、ゲームに参加することを主体化＝従属化のプロセスとしてナイツ＝ウィルモットは理解するのである。

さらにナイツ＝ウィルモットは二つの点でブラウォイを補足・批判する。一つはブラウォイがゲームの条件をもっぱら独占資本主義における統制の緩和に関連させて述べ、主体性が構築されるメカニズムを理解していないことである(ibid.:552)。したがって、統制の緩和が生じていないような局面における主体について語れない。このことについて、ナイツ＝ウィルモットは次のような補足を行っている。

「個人的な権利や責任を有した独立した主体であるという体験に関連した威厳そのものを従属が浸食するかぎりにおいては、従業員は自分自身の価値についての防衛的でしばしば私的な感覚に戻らざるをえなくなるであろう。したがって、従属にたいする共通の反応は、自己の独立や自己の価値といった感覚に矛

盾するような支配の条件に心理的な(役割的な)距離をとることである。仕事で起こることには、給料以外はほとんど無関心な態度をとることによって、従属という侮蔑的待遇を無視し、同時に、より多い選択や自律を体験する自分の私的な生活を特権化するのである。」(Ibid.:548)

第二にマスキュリニティーについてである。ブラウォイは職場に女性がほとんどいなかったことから、職場における男女の関係を捨象した(Burawoy,1979:140)。しかし、ナイツは、アイデンティティとの関連では、職場における女性の不在こそが重要であるとする(Knights,1990:312f.)。肉体的につらい仕事と女性の不在が結びついて男らしさというアイデンティティを構成し、このアイデンティティを維持するために厳しい労働条件を進んで引き受けることになる。

「産業労働者は物質的富の基礎は自分たちの責任にかかっていることを十分に意識している。しかし個人化された結果、この知識を資本主義の攻撃のために用いるのではなく、自分たちの階級的・性的な主体性あるいはアイデンティティを執拗に防御するために用いるのである。」(Ibid:313)

ナイツ=ウィルモットがこの二点でブラウォイを補足・批判したことは、結局ブラウォイが本質的な主体性を前提したために主体性が構成されたものであるという観点を弱めたことにある。そのため、ブラウォイの議論は非熟練化した労働における「代償」としてのゲームという趣をとらざるをえなかった。ナイツ=ウィルモットはこのブラウォイの本質的の主体観の残滓を解体しようと試みたといえることができる。

小括

70年代の労働過程論が主体性論とのかかわりにおいては、諸統制様式と闘争主体との関係を模索したのに対して、80年代においては日常的に仕事に従事している労働者の主体性をいかに理論化するかと言う方向性をもったといえよう。前者は労働過程統制の制度化とそれに対抗する主体という問題構成をとり、労働者が主体であることを労働という契機に求めた。ブレイヴァマンの章で検討したように、労働という行為がそのまま労働者の主体性を担保するものであった。統制・抵抗パラダイムも基本的にはこの構成を踏襲していた。このパラダイムでは、主体性を担保している労働が資本主義的な労働過程において制度化・客体化されていくことに抵抗主体成立の根拠をみいだしたのである。これに対

して、ブラウイ以降で取り上げた論者はその制度下で労働者がいかに「主体」として労働に従事しているのかに着目したのである。

ブラウイの研究は、労働がいかに体験されるかという次元において展開された。それは、労働が「うまくやる」というゲームに自己組織化されているということを明らかにした。このゲームの領域において、労働者は主体的に、戦略的行為の一環として労働を行っているのである。どの程度激しく、どのような仕方で、労働をおこなうのかを決定している。この意味で、労働者はゲームにおいて主体になる。そして、この戦略的行為は、結果的に「剰余価値の確保と隠蔽」という資本主義的統制の機能に結び付くことになる。

これに対して、マナーリング＝ウッドは、労働者は暗黙の熟練として主体性を行使しているのであるから、ゲームというようなイデオロギ的領域を設定する必要がないと主張する。ここには、労働概念に基づいた主体性の復位が意図されていたが、それがいかに労働者のアイデンティティの問題へと結び付くのか明らかになっていなかった。

他方、ナイツ＝ウィルモットは、ゲームにおいて主体性が、アイデンティティがいかに構成されているのかを、ブラウイが明確にしていなかったことを批判する。その含意は、労働者の主体性を労働を行うことに求める従来のマルクス主義的な主体観を、人はいかに労働する主体へと構成されるのかという観点へと転換を図ることであった。

しかしながら、第一にナイツ＝ウィルモットの議論は、近代における主体化＝従属化の大枠が提示されているだけで、近代以降の工場という領域で展開されてきた権力の技術が具体的に検討されているわけではない。したがって、統制・抵抗アプローチが示してきたような諸管理戦略の種差性が、いかに労働者の主体性（アイデンティティ）と結び付いてきているのかが明らかでない。権力の技術の個々の具体的な帰結として主体化＝従属化が語られる必要があろう。第二に、こうしたマイクロな権力の効果が、マクロな権力あるいは資本・賃労働関係と接合されていくかが明確ではない。おそらく、ブラウイが述べたような「剰余価値の確保と隠蔽」といったマクロ的合理性と主体化＝従属化という効果とが、いかに結び付いているのかを明らかにすることが必要であろう。

いくつかの理論的、実証的な問題点・未解決な点をはらみながらも、以上の三者の概念は労働過程におけるマイクロ・ポリティクスの問題地平を共有し、労

働者の〈自発的な行為の場〉とでもいうべき領域を問題にしている。そして、この領域が、労働者にそれと認められないままに、支配へと結び付いていることが問題となっているのである。

最後に、こうした理論はブレイヴァマンと同じ誤りに陥っていると批判されるかもしれない。すなわち、闘争主体の欠落である。しかし、私見では、この闘争主体でさえも、資本・賃労働関係から直接に帰結するのではなく、その関係が解釈され、労働者の日常性を支える意味構造の中から生じてくるものと考えられる必要がある。自発的な行為の場において意味付けられた自己が、その自己の成立させている状況とずれを生じていると認識されたときに、闘争主体への転換の可能性が生じているのであって、状況や意味性から乖離した所でア prioriに闘争主体が成立するわけではないのである。

例えば、先の統制・抵抗パラダイムが仮定したように熟練の剥奪が即、労働者の抵抗をもたらすのではなく、この熟練が労働者の自己認識にとってどのような意味をもっていたのか、そしてその剥奪がいかに自己認識と齟齬を生じさせるのかによって、抵抗の存否が決定されると考えるべきである。ひとたびこのような問題設定を行うならば、実体的な熟練ではなく、その熟練を評価している社会的枠組、状況が問題になるであろう。どのような労働を資本（あるいは社会）は熟練として評価し、またそれに対して報酬を与えてきたのか。また、労働者はそうした社会的資源をどのように労働者間の連帯に役立て、その熟練労働者というアイデンティティを獲得してきたのか。そして、資本の新たな管理戦略はこの労働者のアイデンティティにどの程度整合し、どの程度整合しなかったのか。これらのことが、非熟練化と労働者の抵抗を議論するための前提となるべきである。おそらく、統制・抵抗パラダイムが試みたような歴史的研究においても、この方向での展開が必要となってくるであろう。

註

- (1) のちに、闘争主体としての労働者を取り扱っていないことへの批判に対して、ブレイヴァマンが、「私は、いわゆる先進資本主義諸国の労働者階級の革命的な潜在力を全面的に信頼している」(Braverman,1976:124)と述べた。しかし、このことは理論化されておらず、彼の信条告白に終わっている。
- (2) ブレイヴァマンのこうした主体像が、ロマンチズムでありまた本質主義的であることについては、Cutler (1978), Kinghts (1990)らによる批判を参照のこと。
- (3) と同時に、現代では産業の中核・周辺の軸にそって、労働市場が独立主要、二次的市場に分断されており、これらに対応して、官僚制的統制、技術的統制、単純統制が併存していることも主張している。
- (4) 経済・社会的環境の規定性について、エドワーズは後に、D.M.ゴードンらとの共著において「SSA (蓄積の社会的構造)」理論として、景気循環の長期波動などを援用しながら展開している (Gordon *et al*, 1982=1990)
- (5) エドワーズ自身は、資本主義における技術が中立的であるとは認めておらず、利潤との関係で技術が選択されてきたとしている (Edwards,1978:114)。
- (6) 特定の時代における管理戦略の採用に関するフリードマンの議論は、市場の諸状況 (労働市場や商品市場における需要・供給の状態) に規定的・一次的役割を与えている傾向が存在している。フリードマン自身この傾向があったことを認めているが、しかし「市況の影響が労働者の抵抗と経営者の反対圧力によって媒介されていると常に言明してきた」(Friendman, 1987:290)として、そうした批判を回避できると考えている。
- (7) フリードマンは、こうした両戦略の持っている矛盾の解決として内部労働市場の成立、またこれにともなう労働者の周辺労働者・中核労働者への分断が行われてきたと論じている。
- (8) 無論、ブラウォイの主眼はその頃としての労働者が体験する意味世界のイデオロギー機能の分析にある。
- (9) アルチュセールはイデオロギー内部においてのみ主体が成立すると強調してきたのであるが (Althusser,1970=1975), ブラウォイの力点はむしろ構造と主体の合理性を取り結ぶ次元としてのゲーム概念にある。この際、本源的な主体性の理論を構築しなければならないとするならば、ブラウォイは明らかにアルチュセールの主体概念からの逸脱していることになる。

文献表

- Althusser, L. (1970) "Idéologie et appareils ideologiques d'Etat: notes pour une recherche". =(1975) 西川長夫訳「イデオロギーと国家のイデオロギー装置」所収『国家とイデオロギー』福村書店。
- Beechey, V. (1982) "The Sexual Division of Labour and the Labour Process: A Critical Assessment of Braverman", in S. Wood. (ed.) (1982).
- Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press. = (1982) 富沢賢治訳『労働と独占資本』岩波書店。
- Braverman, H. (1976) "Two Comments", *Monthly Review*, Vol.28, no.3.
- Brighton Labour Process Group. (1977) "The Capitalist Labour Process", *Capital & Class*, no.1.
- Burawoy, M. (1978) "Towards a Marxist Theory of Labor Process: Braverman and Beyond", *Politics & Society*, vol.8, no.3-4.
- Burawoy, M. (1979) *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Burawoy, M. (1981) "Terrains of Contest: Factory and State under Capitalism and Socialism", *Socialist Review (USA)*, vol.11, no.4.
- Cressey, P. & MacInnes, J. (1980) "Voting for Ford: Industrial Democracy and the Control of Labour", *Capital & Class*, no.11.
- Cutler, T. (1978) "The Romance of 'Labour'", *Economy and Society*, vol.7 no.1.
- Edwards, P. K. (1986) *Conflict at Work: A Materialist Analysis of Workplace Relations*. Oxford: Basil Blackwell.
- Edwards, R. (1978) "Social Relations of Production at the Point of Production", *The Insurgent Sociologist*, vol.8, no.2 & 3.
- Edwards, R. (1979) *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Friedman, A. (1977a) *Industry & Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. London: Macmillan.
- Friedman, A. (1977b) "Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process", *Capital & Class*, no.1.
- Friedman, A. (1987) "The Means of Management Control and Labour Process Theory: a Critical Note on Storey", *Sociology*, vol.21, 2.
- Friedman, A. (1990) "Managerial Strategy, Activities, Techniques and Technology: Towards a Complex Theory of the Labour Process", in D. Knights & H. Willmott (eds.) (1990).
- Gordon, D. M.; Edwards, R.; and Reich, M. (1982) *Segmented Work, Divided*

Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States. New York: Cambridge University Press. =(1990) 河村哲二・伊藤誠訳『アメリカ資本主義と労働』東洋経済新報社。

- Kelly, J. (1985) "Management's Redesign of Work: Labour Process, Labour Markets and Product Markets", in D. Knights, H. Willmott, and D. Collinson (eds.)(1985).
- Knights, D. (1990) "Subjectivity, Power, and Labour Process", in D. Knights & H. Willmott (eds.)(1990).
- Knights, D. & Willmott, H. (1989) "Power and Subjectivity at Work: From Degradation to Subjugation in Social Relations", *Sociology*, vol.23, 4.
- Knights, D. & Willmott, H. (eds.)(1986) *Gender and the Labour Process*. Aldershot: Gower.
- Knights, D. & Willmott, H. (eds.)(1990) *Labour Process Theory*. London: Macmillan.
- Knights, D. ; Willmott, H. ; and Collinson, D. (eds.)(1985) *Job Redesign: Critical Perspectives on the Labour Process*. Aldershot: Gower.
- Kusterer, K. (1978) *Know How on the Job*. California: Webster.
- Littler, C. R. (1982) *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies: A Comparative Study of the Transformation of Work Organization in Britain, Japan and the USA*. London: Heinemann.
- Littler, C. R. (1990) "The Labour Process Debate: A Theoretical Review 1974-1988", in D. Knights & H. Willmott (eds.)(1990).
- Littler, C. R. & Salaman, G. (1982) "Bravermania and Beyond: Recent Theories of the Labour Process", *Sociology*, vol.16, 2.
- Manwaring, T. & Wood, S. (1985) "The Ghost in the Labour Process", in D. Knights, H. Willmott, and D. Collinson (eds.)(1985).
- Storey, J. (1985) "The Means of Management Control", *Sociology*, vol.19, 2.
- Thompson, P. (1983) *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*. London: Macmillan. =(1990) 成瀬龍夫・青木圭介ほか訳『労働と管理』啓文社。
- Thompson, P. (1990) "Crawling from the Wreckage: The Labour Process and the Politics of Production", in D. Knights & H. Willmott (eds.)(1990).
- Wardell, M. (1990) "Labour and Labour Process", in D. Knights & H. Willmott (eds.)(1990).
- Willmott, H. (1990) "Subjectivity and the Dialectics of Praxis: Opening up the Core of Labour Process Analysis", in D. Kights & H. Willmott (eds.)(1990).
- Wood, S. (ed.)(1982) *The Degradation of Work?: Skill, Deskilling and the*

Labour Process. London: Hutchinson.

Wood, S. & Kelly, J. (1982) "Taylorism, Responsible Autonomy and Management Strategy", in S. Wood (ed.) (1982).

Zimbalist, A. (ed.) (1979) *Case Studies on the Labour Process*. New York: Monthly Review Press.