

経営労務論と労働者分析

遠藤, 雄二

<https://doi.org/10.15017/4475354>

出版情報：経済學研究. 50 (1/2), pp. 49-60, 1984-09-10. 九州大学経済学会
バージョン：
権利関係：



経営労務論と労働者分析

遠 藤 雄 二

目 次

1. はじめに
2. 経営労働者の即自的把握について
一 労務管理の対象規定論争を手がかりにして一
3. 経営労働者の対自的把握について
4. むすびにかえて

1. は じ め に

春闘が「管理春闘」とよばれるようになってすでに数年経過した。今では春闘は「春答」とか「春談」とかと皮肉られるようにすらなった。84春闘も労働組合側の敗北の感が強い。4月11日、鉄鋼、自動車、電機、造船の金属関係大手は金属労協傘下組合に賃上げ回答、定昇込み6900円～13000円(3.11%～5.07%)を示した¹⁾。続く12日未明、私鉄大手8社は平均10700円(組合員平均4.99%)プラス生活関連手当500円(月額)の回答を示し、組合側は受諾、三年連続のストなしとなった²⁾。労働組合側の敗北、まさに「管理春闘」である³⁾。とはいえ、これで84春闘が終った

わけではない。5月初旬段階で、多くの中小企業労働組合、地域労働組合は闘いを継続している。

ここで、一年前の新聞を取りだして83春闘がどのように闘われたかその一端をみておう。83春闘は次のような政治的・経済的背景下でたたかいはじまることになった。

1. 第98回通常国会で、58年度予算が成立し、57年度人事院勧告(ベースアップ、平均4.58%)は最終的に凍結されることとなった(この予算で所得税減税は6年連続見送り)。

業と労務管理4) 労働旬報社、1982年、26ページ)。まさに、「春闘を『管理春闘』たらしめたメカニズムは、管理機構としては、個別企業の枠を越えた、全国的レベルでの労資関係の管理(ナショナル・センターの指導部の右傾化を誘導し、これを利用することによる政府・資本家団体による管理)による、全国的レベルの賃金水準決定機構を通じての管理としてとらえられる」(同上、27ページ)のである。尚、川辺氏は「管理春闘」の状況下では、今や「賃金水準決定機構とそこでの資本家団体の政策そのものが広義の賃金管理論の分析対象とならなければならない」と指摘しているが、全く同感である。「通常、このような個別企業の枠を越える賃金決定機構の問題については、これまで、狭義の賃金管理論とは区別される賃金政策論の分析対象とされることが多かった」が、「管理春闘」の下では、「賃金水準そのものの決定が、労働組合との交渉を通じてではあるが、管理の対象化し、労働組合(個別の民間巨大企業の企業別組合)の経営管理機構への統合を基盤として管理の貫徹がはかられている」からである(同、28ページ)。とはいえ、氏も留意点としてあげているように、「全国的レベルにおける賃金決定機構を通じての管理も、その基盤は、個別企業(とりわけ民間巨大企業)における賃金決定の管理にある」(同、29ページ)という点はおさえておかなければならない。

1) 『朝日新聞』1984年4月11日 夕刊。

2) 『日本経済新聞』1984年4月12日。

3) 川辺平八郎氏も言うように、今や春闘は労資の闘争によって賃金を決定するという積極面を失い、「要求の段階から、資本の許容する論理(『経済整合性』論)で、資本の許容範囲……の要求に自粛し「管理春闘」に転落したが、この「管理春闘」といわれるゆえんは、資本が「組織労働者全体の賃金水準を民間巨大企業の労資関係の制圧を通じて規制し、未組織労働者の賃金水準にも波及させる」というところにある(川辺平八郎「春闘における賃上げ管理の基軸」、下山房雄編『現代日本企業と賃金管理』(シリーズ:80年代の企

2. 行政改革問題では、3月中旬に最終答申が提出され、第2次臨時行政調査会は解散した。
3. 第10回統一地方選挙が4月10日、24日に実施。
4. 物価は落ちつき、57年度消費者物価上昇率2.4%（対前年度比）となった。
5. 景気は依然停滞し、政府は昭和57年12月15日、57年度の実質成長率を5.2%から3.1%に下方修正した⁴⁾。
6. 雇用・失業情勢は悪化の傾向を示し、完全失業率は57年度平均2.5%（失業者数143万人）、58年3月には完全失業者数172万人、失業率3.0%となった⁵⁾。
7. 勤労者世帯の57年度実質実収入は前年度比3.9%増、実質消費支出は同2.7%増となったが、3月だけをみると実質実収入は前年同月比0.9%増、実質消費支出は同0.4%減と1年3カ月ぶりに前年水準を下回った⁶⁾。

以上のような政治的・経済的背景下で83春闘は闘われることになったが、83年1月11日、日経連は臨時総会を開き「労働問題研究委員会報告」を発表した。この報告は、83春闘について、①賃上げは「生産性基準原理」に基づいて決定すべきである、②毎年、ベースアップを実施できる状況ではない、③今年は新入社員の初任給引上げを見送るべきである、等厳しい賃上げ抑制姿勢を打ちだした⁷⁾。臨時総会で

の大槻会長の挨拶は「今次交渉に際しては、もはや高度成長時の遺物であるベースアップなどを口にすべきではない」⁸⁾という誠に厳しいものであった。

このような日経連の姿勢に対して、労働組合側の対応は賃上げに対する熱意のみられぬものであった。同盟は82年12月下旬に「83年度賃金白書」を発表していたが、そこで賃金の経済成長との整合性を強調し⁹⁾、また、金属労協も日経連のベア不要という主張に呼応して、「労働側は全民労協の発足で体制が整ったのだから、春闘や賃上げをマクロで5年、7年という長期で考えるべきだ」と賃上げにクギをさすような発言をしていた¹⁰⁾。このような中で労働四団体は83年ベースアップの要求基準を7%としていたが（この根拠は実質経済成長率4%プラス過年度物価上昇率3%）、これは82年民間主要企業賃上げ率7.01%（労働省調べ）と同程度のものであり、闘う前から賃上げ自粛の態度を示したものであった。労働組合のこのような弱腰を批判して、金子美雄日本賃金センター所長は「来年度の実質成長率4%を実現するためには、7%の賃上げが必要」という労働側の主張には「理論的に賛成できるが」、過去2年間の獲得率は72%だったので、「9%程度の要求にすべきではなかったか」と述べていた¹¹⁾。金子氏が言うように、過去2年間の獲得率は72%であり、しかも労働側の賃上げ自粛の姿

4) 以上、『労働運動白書』（昭和58年版）527～34ページ、『経済白書』（昭和58年版）17ページなど参照。

5) 『日本経済新聞』1983年4月28日夕刊。

6) 同上、1983年5月27日。

7) 同、1983年1月12日。大槻日経連会長は報告の「序文」で、日本経済の現状について「第2次石油ショック以降、わが国の経済情勢は逐年悪化し、今日に至るも全く改善の見通しは立っていない」と判断し、その原因として、世界経済の深刻な不況、放漫財政による国家財政の破綻とともに、「日経連の年来の主張である生産基準原理が、十分にその理想を達成していないという事実」をあげている（『労働問題研究委員会報告——山積する難問題の解決のために——』参照）。

8) 『日経連タイムス』昭和58年1月13日。

9) 『赤旗』1982年12月25日。

10) 同上、1983年1月9日。

11) 『朝日新聞』1982年12月21日。

勢から、労働四団体ベア要求基準7%はとて全額かちとれるとは思われないものであるが、この春闘前哨戦の段階で組合の幹部自身が7%満額かちとれるとは思っていないというアンケート結果がでている。労働行政研究所「58年春闘賃上げアンケート調査」によれば、主要単産委員長、幹部は実際の予想賃上げ率を5.73%としているのである¹²⁾。

さて、4月10日の統一地方選挙後に本格的に春闘は始まることになるが、4月12日、金属大手の一斉回答が出る。鉄鋼、6800円(3.14%)、造船、6800円(3.14~3.80%)、自動車(日産)9700円(4.96%)、電機、8457~9154円(4.90%)という回答である¹³⁾。これは勿論定昇込みの額であるから、57年度消費者物価上昇率2.4%を考慮するならばきわめて低額、定昇をのぞく実質賃上げはほぼゼロということになる。以後、鉄鋼の6800円(3.14%)を基準に¹⁴⁾他企業で続々と回答が出されてくる。

金属大手の回答が出た翌日、私鉄大手8社は10300円(組合員平均4.9%)の回答を出す¹⁵⁾。これに対し、9.8%の賃上げ要求をしてきた私鉄総連は生活関連手当500円上積みを理由に決着、二年連続のストなしとなる。この決着について田村私鉄総連書記長は「冷えきった今春闘のムードを盛りあげ、労働界全体に貢献できた」と胸を張ったという¹⁶⁾。

ところで、82年9月20日、政府が国家公務員のベア凍結を決定した後、日経連は民間労働者と比較して国家公務員のベア凍結は当然であると声高く主張¹⁷⁾、ベア凍結が濃厚となるや今度はこれをテコとして民間企業の賃上げ抑制をねらってきた¹⁸⁾が、83春闘の結果はこのねらい通りとなった。日経連調べ、大手企業310社加重平均で8855円(4.36%)、春闘史上最低である¹⁹⁾。この結果に対して、日経連は勝利宣言をし²⁰⁾、組合側は二つの総括に分れる。

鋼大手の労務構成から判断すると組合員平均より低い回答が示されることになる(川辺、前掲書、49ページ、参照)。

12) 『日本経済新聞』1983年2月4日。同じアンケートに対して、経営側(東証一部上場企業の労務担当重役)は4.95%と答えているが、実際の賃上げは大手310社平均で4.36%(日経連調べ、『日経連タイムス』昭和58年6月16日)であるから、もっと低かったのである。尚、『日本経済新聞』の同じ記事はアンケート結果に対して、「労使の賃上げ率予想が1%未満まで接近したことにより、“協調路線”を歩んでいるようだ」と解説している。

13) 『日本経済新聞』1983年4月12日夕刊。

14) もっとも鉄鋼労連は6800円のうち定昇分は3600円と表向きには公表しているが、実際にはそれよりかなり多い。この定昇分には職能給や昇格昇給分が除かれているからである(『朝日新聞』1983年4月12日夕刊)。この定昇の実際より低めの公表には鉄鋼の賃上げ率を低めに見せかけることによって春闘相場全体をおさえておくというねらいがこめられているが、この目的のためにはさらに様々の仕掛けがほどこされている。たとえば、1973年から鉄鋼大手は賃上げ回答を組合員平均から標準労働者の額に切りかえたが、この標準労働者とは35才、勤続12年(81年から勤続15年に修正)の男子生産労働者のことであり、鉄

15) 『日本経済新聞』1983年4月13日夕刊。

16) 同上、1983年4月17日。もし私鉄が「労働界全体に貢献できた」と言うならば、それは組合の力によってではなく私鉄資本による組合の「右寄り」の評価のためであろう。83春闘について、五島昇東急社長が「私鉄総連が全労協に加盟するからご祝儀がいる」と言明していたぐらいなのだから(『毎日新聞』1983年2月9日)。

17) 『日経連タイムス』昭和57年10月28日付「主張」は次のように述べていた。「第1次オイルショック以降、業績が悪化した民間企業にあっては、くどいようだが、企業再建のために賃金凍結どころか賃金カットも行われてきたのである。こうした苦しみを乗り越えて、民間企業は何とか苦境から脱してきたのである。国家財政が破綻に瀕している時、その従業員である国家公務員の方々に我慢し頑張っていたいただくのは、この際仕方のないことであろう」。

18) 『赤旗』1982年12月14日。

19) 『日経連タイムス』昭和58年6月16日。

20) 日経連定時総会で大槻会長は次のように挨拶している。「今年の賃金交渉の結果について見ますと、5月10日現在、ほぼ9割の企業が決定して

民間主要単産は冷静に評価し、ナショナルセンターは否定的に評価している。一方の民間主要単産の例では、中村鉄鋼労連委員長は春闘史上最低の賃上げ結果については「単年度ごとの賃上げ結果で性急な評価を行なったりましてや興味本位に勝敗を論じるのは誤りである」と判断をさけたうえで、全労協の参加、私鉄総連のストなし決着、公労協の戦術転換等を春闘路線の変化を示す兆候として高く評価している²¹⁾。他方のナショナルセンターの例では、総評の敗北感は深刻で、5月31日に開かれた拡大評議員会では発言者わずか4名、うち総評主流に属する者1名という状態で、無気力さの目立つものであったという²²⁾。

以上、83春闘の一端を新聞報道をもとにみてきたが、この限りでは労働者は全く登場してこない。財界、民間単産は登場しても、組合員は見えてこない。春闘の敗北がすでに1975年から9年継続し、今やストなし春闘であるから、これも当然といえよう。たしかに83春闘の結果はエンゲルスのいう「力の平行四辺形の無限の集まり」の結果かもしれない。しかし重要なことは、結果ではなく「力の平行四辺形の無限の集まり」を一つひとつ見ていくことであろう。83春闘の推移と結果との背後で日本の労働者がどのような労働にたずさわり、どんな生活をし、そこで何を考えているのかつぶさに

ありますが、その平均は4.36%、昨年に比し2.55%ポイントの低下となっております。……この数字は決して理想的な水準とは言い得ないところでありますが、ここ三年来の賃金決定から考えてみますと、賃金決定の正常化に、漸く第一歩を踏み出したものということができるかと思うのであります」(同上、昭和58年5月19日)。

21) 同上、昭和58年6月2日。

22) 『赤旗』1983年6月1日。

23) エンゲルス『ヨーゼフ・ブロッホへの手紙』、『マルクス・エンゲルス全集』第37巻、403ページ。

見て行ってこそ、結果の評価もできよう。

さて、私は前稿²⁴⁾で経営労務論が労働者の全体像の析出を行なう必要性を述べ、副田満輝教授の経営労務論の検討を通して、①経営労務論は管理論的枠組を突破して、経営労働者の状態を分析することを出発点にすること、②ついで、経営労働者の動的分析を行うべきことを確認した。しかしながら、以上の作業を行うためにはなお踏まえておかなければならない論点がある。第一に、経営労働者の状態を分析する場合どの範囲の労働者の分析なのか、労働者のどのような領域の分析なのか、労働者の経済的状态の分析は勿論中心にすえられなければならないがそれ以外に何を分析すべきなのか。第二に、経営労働者の動的分析、主体としての労働者をとらえて行く場合、どのような視点が必要なのか。

以上の点について、いわゆる「労務管理の対象論争」、マルクス『資本論』の方法の吟味を手がかりとしてさぐることが本稿の課題である。

2. 経営労働者の即自的把握について

—労務管理の対象規定論争を手がかりにして—

経営労働者を対象にすえて分析する場合、どの範囲の労働者を対象とすべきなのか。この点を、まず労務管理の対象論争をふりかえりながらさぐってみよう。

周知のように、この論争は1960年代の初めに口火が切られ、63年の日本経営学会において集中的に論議がなされた²⁵⁾。この背景には、

24) 拙稿「経営労務論と労働者」、九州大学大学院経済学会『経済論究』第58号、1983年12月。

25) 日本経営学会編『労務管理と経営学』ダイヤモンド社、1964年、参照。

「昭和30年代における生産性向上運動のなかで、いわゆるヒューマン・リレーションズ(H・R)を中心とする労務管理の新しい複雑多様な展開があった」²⁶⁾。このような労務管理諸現象の拡大の中で、諸現象に目をうばわれることなく労務管理の本質、労務管理の対象を明確に把握しておくことが必要だったのである。坂寄俊雄氏は当時の問題意識を述べている。

「労務管理として行われていることが労務管理の発展という形において拡大してきている。このようになってくると労務管理は何を問題にし、何を行なおうとしているのかが不明確になる。そうしてそれはまた労務管理が対象としているものは何かということをも不明確にする。事実、企業において行われている諸種の労働施策を見ると、その対象になっているものは広範囲にわたり、直接、労働の分野から労働者の家庭内の私事にまで立入ってきている。このような現象に直面してわれわれは労務管理の対象とは何かということを明確にすることが必要であることを感ずる」²⁷⁾。

このような問題意識のもとに論争は展開されることになるが、ここでは本稿の課題との関連から、多くの論者によってなされている労働力説、労働説、三位一体説、賃労働者説という区分²⁸⁾からはなれて問題点を整理しておこう。

まず第1に、労務管理の対象が労働力、労働、賃労働者のいずれに規定されようが、それが直接的生産過程にもっぱら限定されている点についてみておこう。

対象論争の出発点となった醍醐作三『労務管理論序説』(泉文堂、1954年)は、川端氏によって「マルクス主義的労働経済学の成果を労務管理論に本格的に導入した点」にその真価があったと評価されている²⁹⁾が、氏はこの中で労務管理の対象は労働力であることを強調している。

「労務管理が……生産諸条件と密切不離の関係にある労働生産性の発達を中心とする労働の強化を内容とするものであるかぎり労務管理はその本質において労働力管理以外の何物でもなく、……したがって、労務管理の対象は究極的には労働力そのものにほかならないであろう」³⁰⁾。

この労務管理の対象としての労働力は、醍醐氏にとっては「生産過程に機能するところの生産的な労働力」³¹⁾のことである。つまり、「労務管理の直接対象とする労働力は労働力一般でもなければ、労働力そのものでもない」³²⁾。直接的生産過程における生産的労働力に限定されているのである。

また、坂寄氏ももっぱら直接的生産過程を問題としている。氏は「労務管理の本質的な対象は労働力ではなくて労働ではないか」³³⁾としたうえで、この点を『資本論』第1巻第4章と第

26) 浪江巖「労務管理と『支配』——木元・坂寄両氏の所説の検討を通じて」、『大阪産業大学論集』No. 54, 1981年, 37ページ。

27) 坂寄俊雄「労務管理の対象」、『立命館経済学』第10巻第1号, 1961年, 5ページ。

28) 川端久夫「労務管理の理論について」、『社会問題研究』第15巻, 3・4号, 1965年; 角谷登志雄『経営経済学の基礎——労務管理批判』ミネルヴァ書房, 1968年, 第1章; 副田満輝「労務管理とは」, 同『経営労務論研究』ミネルヴァ書房, 1977年, 所収; 田中照純「労務管理の対象規定」, 角谷編『マルクス主義経営学論争』有斐閣, 1977年, 所収, など参照。

29) 川端久夫「書評; 角谷登志雄『マルクス主義経営学論争』」, 『立命館経営学』第16巻第5・6号, 174ページ。

30) 醍醐作三『労務管理論序説』泉文堂, 1954年, 109~110ページ。

31) 32) 同上, 114ページ。

33) 坂寄, 前掲稿, 14ページ。

34) もっとも、坂寄氏は『資本論』との関係にお

5章とにかかわらせて検討している³⁴⁾。『資本論』のこの部分に関連させて労務管理の対象を検討する場合、当然、直接的生産過程以外は視野に入っていないことになる。氏が次のように述べていることから、この点がうかがえる。

「労働力が問題になるのは流通部面においてであり、生産過程においては労働力それ自体において問題になるのではなく、労働力の購買者による使用、消費が問題となる」³⁵⁾。

次に、対象論争の課題がそれによって基本的にはたされたとされている³⁶⁾ 木元進一郎氏の「賃労働者説」はどうであろうか。氏は労働力説、労働説、三位一体説に共通する問題点とし次の三点³⁷⁾ を指摘している。

1. いずれの説も対象規定において、労働力の能率的利用、能率的な労働に重点をおいているが、これは労務管理の機能を搾取機能に矮小化してしまう視点と結びあっている。
2. 労働力の購買過程が、労務管理の領域から排除されている。
3. 「組合対策」が労務管理から排除されている。

以上の問題点をふまえて、木元氏は労務管理の対象は賃労働者であり、労務管理は搾取と支配・抑圧とにかかわるものであると規定し、両

者は一体のものであることを強調している。

「労務管理の機能が、搾取と支配・抑圧とにかかわるものであるということと、労務管理の対象が、支配されるもの（＝労働力の商品性）と支配されないもの（＝労働力の担い手＝労働者の非商品性）との二者闘争的な性格をもつ賃労働者であるということとは、一体のものである」³⁸⁾。

木元説は、労務管理の規定をたんに搾取だけでなく支配・抑圧と関連させて行なったところに「対象論争の到達点をなす」³⁹⁾といわれる高い意義があるが、氏の場合も醍醐氏、坂寄氏と同様に主として直接的生産過程が考えられ、労務管理の対象として規定された賃労働者も生産的労働者が念頭におかれていると判断してよからう⁴⁰⁾。たしかに木元氏は、労働者に対する指揮・監督・媒介の機能は「業種のいかにかわりなく、そしてまた生産的な部門であるか、商業や金融機関などの非生産的部門であるかを問わず、いい得ることである」⁴¹⁾と述べているが、氏の労務管理についての具体的分析⁴²⁾か

38) 同上書、17 ページ。

39) 堤矩之氏は木元氏の搾取・抑圧説は対象論争の到達点をなすものであると評価し、その理由として次の二点をあげている。①マルクスが『資本論』第1巻第11章において与えた資本主義的協業の管理規定から発して理論的に展開したこと、②独占企業の労務管理の内容をなしている人事管理と組合対策とを統一的に把握しうる現実的理論を構成したこと（堤矩之「資本主義的管理と資本主義的階層的労働組織」（上）、『立命館経営学』第19巻第6号、1981年、2ページ）。海道進氏も支配・抑圧の機能を重視する木元氏の規定を高く評価し、支配・抑圧という性格は従来の労務管理において看過されてきたが、過小に評価されてはならないとしている（海道進『日本における労務学説の展開』、海道・島編『現代労務管理概論』有斐閣、1973年、59～60ページ）。

40) 角谷、前掲書、153 ページ、参照。

41) 木元、前掲書、1 ページ。

42) たとえば、木元、同上書、第3章など参照。

いて労務管理の本質的对象をみる」場合、第1巻第4章と第5章だけでは不十分であって、他の箇所も検討しなければならない、さらには、「労務管理の本質的对象の規定を『資本論』の検討だけで済ますわけにはいかない」と述べている（同上書、20 ページ、参照）から、単純に氏が直接的生産過程だけを念頭においているとも言いきれない。

35) 同、14 ページ。

36) 川端「労務管理の理論について」、214 ページ、参照。

37) 木元進一郎『労務管理——日本資本主義と労務管理』森山書店、1972年、13～5 ページ、参照。

ら判断して、直接的生産過程がもっぱら念頭におかれていると考えてよからう。

以上、醍醐氏、坂寄氏、木元氏の所説を簡単にみてきたが、そこに共通する特徴は直接的生産過程に限定して論議が行なわれていることである。論争の背景として当時労務管理の新しい多様な展開があり、その中で諸現象に目をうばわれることなく労務管理の本質と対象をどのように規定するのが問題となっていたのだから、労務管理の諸現象をまずわきにおいやったうえで抽象的に論争が展開されたのもうなづけよう。このように抽象的レベルで論争が展開され、労務管理の対象は労働力か労働か労働者かというような「抽象的本質にのみ結論を求めるかぎり問題はそれでおわってしまい、理論的展開の途がとぎされてしまう」⁴³⁾ のは勿論のことであり、また、「労務管理の対象およびその管理形態は歴史的産物であり、かつ社会経済と政治的諸条件とによって規定され変化するものであるにもかかわらず、それらから切りはなされて、抽象的・固定的に考察されるにとどまっている」⁴⁴⁾ という批判が出てくるのも当然である。しかしながら、対象論争の抽象性を指摘する前に、ここから何をくみとるべきかを考えておこう。経営労働者を対象にすえて分析する場合どの範囲の労働者を対象にすべきかということが本節の課題であったが、この点から考えて対象論争から何をくみとるべきであろうか。

たしかに、対象論争は『資本論』第1巻の直接的生産過程が念頭におかれて展開されているが、したがって「労務管理の研究は、この叙述

部分だけでなく、『資本論』の全巻の論理体系を基礎として展開しなければならない」⁴⁵⁾ のは当然のことであるが、しかしながら労務管理にとって直接的生産過程のもつ重みはあまりにも大きいのである。直接的生産過程は歴史的にも論理的にも労務管理の展開にとって出発点となるものである。それゆえ、労務管理の諸現象に目をうばわれずその本質を規定していく場合に、論議が直接的生産過程に集中したのも当然のことであったのである。以上のことを考慮するならば、われわれが経営労働者を対象として分析する場合、ただ一様に全経営労働者を分析するのではなく、まず第一に直接的生産過程における労働者の把握を中心におかなければならないということになる。

『資本論』1巻の搾取・収奪の諸方法は、芝田進午氏の要約にしたがえば⁴⁶⁾ 以下ようになる。

I 絶対的剰余価値の生産

労働時間の延長、夜間労働の増大、交替制、休日出勤、休暇取得率の圧迫、など。

II 相対的剰余価値の生産

協業と資本主義的競争、労働の分割と工場制手工場、機械の資本主義的充用と大工業の資本主義的形態による必要労働時間の短縮、労働強化、労働量と労働密度の増大、労働力の熟練・資格の陳腐化、労働の非人間化・無内容化、労働災害と職業病の増大、労働者の駆逐、資本主義的大工業のもとでの工場制手工業・手工業・家内労働の再編成・従属、資本主義的大工業の農業生産労働過程への浸透、人間と自然との質料転換の攪乱、など。

III 賃金

賃金諸形態の創出と賃金の低落、差別的賃金制度、勤務評定の導入など。

IV 資本の蓄積過程

単純再生産・拡大再生産とそのもとへの労働者の生産・再生産（生殖、教育、消費生活）の包摂、蓄積の累進的・加速度的増大、環境破壊、都市と農村

43) 平尾武久「アメリカ労務管理形成史の一視角」、『経済と経営』第10巻第4号、1980年、16ページ。

44) 角谷、前掲書、47ページ。

45) 同上書、155ページ。

の矛盾の増大、相対的過剰人口の創出、など。

マルクスは『資本論』第1巻を上記のような順序で展開したが、「この順序こそ、資本による労働の搾取と収奪の歴史的・法的・経済的・社会的な反映しているからである」⁴⁷⁾ したがって、われわれもまずⅠ、Ⅱの領域を焦点にすえなければならないのである。

以上で、対象論争が直接的生産過程に限定して展開されてきた点から、われわれが経営労働者を対象にすえて分析していく場合も直接的生産過程の重要性を考慮して、そこにおける労働者分析を中心としなければならないということを確認した。しかしながら、勿論それだけでは不十分である。

対象論争全体の限界を堤氏は次のように指摘している。

「労働力説か、労働説か、それとも賃労働者説かという表現そのものが、この論争が独占企業の直接的生産過程の生産労働者だけを想定したもの、しかも生産労働者は学歴別、男女別、人種別、本工・臨時工・社外工別といった内部分割を受けていないところの均質なものと抽象的に仮定された生産労働者を想定したものであったことを示しており、このような抽象的な把握が現実の独占企業の労務管理の官僚制的組織構造のもとにある労働者の性格とは程遠いものであることは明らかである」⁴⁸⁾。

我々が経営労働者を対象にすえて分析していく場合、この堤氏の指摘をふまえて様々な内部分割を受けた労働者を具体的に把握していかなければならないが、その際、経営労働者の企業

内における状態把握だけでよいのであろうか。

従来経営労務論はその分析を企業内に限定して行なってきたが、それで十分であろうか。この点で、社会政策論争をふまえて労務管理の対象論争を検討した川端氏の指摘は示唆に富むものである。氏は次のように述べている。

「労務管理とは、個別資本が従業員たる労働者に対して行なう諸方策の体系である。このごく常識的な定義以上にほり下げた本質規定は、労務管理の全容をおおうことはできない。労働者の全生活部面（作業場内で資本家の指揮下に行なわれる労働と、それから解放された私生活との双方）がその対象であり、原生的搾取に摩滅していく労働者から、共同決定や産業国有を提起・獲得するまでの、さまざまな歴史的成熟段階における労働者が、その対象である。これらの諸条件のちがいに応じて、形と度合を異にする働きかけ＝方策が行なわれる」⁴⁹⁾。

このように、川端氏は労務管理の対象として、さきに検討してきた論者と異なり、「労働者の全生活部面」をあげている。労働者の私生活も含まれるのである。我々が経営労働者を把握する場合も、労務管理が生産過程外に展開されるのならば、当然そこでの労働者の生活も視野に入れる必要があることになるのである。

以上、労務管理の対象規定論争をふりかえりながら、経営労働者を分析していく場合のその領域を検討してきたが、ここではいわば労務管理が主役であったから、労働者をもっぱら管理されるものとして考察してきた。次に、労働者を主体として、für sich に把握する場合にどのような視点が必要なのか、その考察に移ろう。

46) 芝田進午『現代の課題』(Ⅱ) 青木書店、1978年、49～50ページ。

47) 同上書、51ページ、傍点原文。

48) 堤、前掲稿、6ページ。

49) 川端、前掲稿、225～6ページ。

3. 経営労働者の対自的把握について

経営労働者を主体として、対自的に把握していく場合には、「賃労働の視点に立った研究方法」⁵⁰⁾を確立しなければならない。

従来、経営労務論においては資本の論理の展開が中心におかれ、労働者が把握される場合もそれは資本の論理に従属したものとして描かれることが多かった。この場合の根拠となっていたものは、いうまでもなく『資本論』であった。たしかに『資本論』の中では、資本の運動法則が解明され、労働者も労働力商品としてとらえられ、主体としての労働者は背後にしりぞいた形である。しかしながら、マルクスの方法の中に主体としての労働者をとらえる視角を見いだすことはできないものであろうか。

マルクスは『経済学批判要綱』の中で、次のような叙述を残している。

「したがってこんどは、この賃労働が対自的に考察されなければならないのである」⁵¹⁾。

「そこでいまや賃労働は、資本に対立して自立的なものとして考察されねばならない」⁵²⁾。

「みずからを自立者として措定しようと欲する賃労働」⁵³⁾。

みられるように、マルクスは賃労働を対自的に考察する必要性を提起しているのであるが、この視点は『資本論』の中には見いだせないであろうか。この点をいわゆる「プラン問題」をふりかえりながらみてみよう。

マルクスは1858年2月22日のラサールへの手紙⁵⁴⁾の中で、自からの著作の計画を、①

「経済学的諸範疇の批判」, ②「経済学と社会主義との批判や歴史」, ③「経済学的諸範疇と諸関係との発展の簡潔な歴史的梗概」の三つに区分し、このうちの①について「全体は6篇に分かれている。(1) 資本について (二, 三の序章をふくむ), (2) 土地所有について, (3) 賃労働について, (4) 国家について, (5) 国際貿易, (6) 世界市場」としている。また、1854年4月2日のエンゲルスへの手紙⁵⁵⁾の中で、さきの「(1) 資本について」の内容をくわしく説明している。「I 資本は4つの篇に分かれる。

(a) 資本一般。(これが第1分冊の題材だ)。

(b) 競争, すなわち多数資本の対相互行動。

(c) 信用。ここでは資本が個々の諸資本に対立して一般的要素としてあらわれる。(d) 株式資本。最も完成した形態 (共産主義に移るための) であると同時に資本のあらゆる矛盾を具えたものとしてのそれ。マルクスは、また、同じ手紙の中⁵⁶⁾で「(a) 資本一般」を1. 価値, 2. 貨幣, 3. 資本と3つに区分している。さらに『経済学批判』の序言⁵⁷⁾でも、マルクスは「ブルジョア経済の体制をこういう順序で、すなわち、資本・土地所有・賃労働, 国家・外国貿易・世界市場という順序で考察する」と述べている。

以上から、マルクスの経済学批判体系プランは次ページの図のようになるが、現行『資本論』がこのプランとどのような関係にあるかというのがいわゆる「プラン問題」である。この「プラン問題」については、『資本論』ではプラン

50) 同上, 220 ページ。

51) Karl Marx, *Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie 1857-1858*, Dietz Verlag, S. 190, 高木幸二郎訳, 大月書店, 200~1 ページ。

52) 53) *Ebenda*, S. 190, 邦訳, 201 ページ。

54) 『マル・エン全集』第29巻, 429~30 ページ, 傍点原文。

55) 同上書, 246 ページ, 傍点原文。

56) 同, 246~50 ページ。

57) 『マル・エン全集』第13巻, 5 ページ, 傍点原文。

の「(a) 資本一般」が展開されているとする不変説、「(b) 競争」から「(3) 賃労働」までの前半諸項目の基本的部分は『資本論』の中にとりいれられているとする前半体系説、(b) から (3) までの基礎的規定は『資本論』にとりいれられているとしながらもそれらの国有の研究は『資本論』の外に残されているとする両極分解説が代表的なものである。これらの説に共通する特徴は、「(3) 賃労働」が『資本論』で完全に展開されているとは言っていないことである。したがって、「(3) 賃労働」に関しては「いぜんとして『資本一般』の分析体系としての『資本論』の範囲外に留保されている」⁵⁸⁾と判断してよいであろう。

マルクスのプラン

- | | | |
|-----------------|---|-------|
| (1) 資本 (a) 資本一般 | { | 1. 価値 |
| (b) 競争 | | 2. 貨幣 |
| (c) 信用 | | 3. 資本 |
| (d) 株式資本 | | |
| (2) 土地所有 | | |
| (3) 賃労働 | | |
| (4) 国家 | | |
| (5) 外国貿易 | | |
| (6) 世界市場 | | |

以上のように考えるならば、『資本論』の論理展開からストレートに経営労働者を把握しようとした場合は、それを対自的にはとらえることができなくなるのである⁵⁹⁾。では、『資本論』

の範囲外に留保された「賃労働を対自的に考察する」視角はどこに見いだされるのであろうか。

ところで、マルクスは自からの経済学を「労働者階級の経済学」あるいは「労働の経済学」と特徴づけて以下のように述べている。

「労働時間の法律的制限をめぐるこの闘争は、貪欲をおびえさせた以外に、じつに、中間階級の経済学である需要供給の法則の盲目的な支配と、労働者階級の経済学である社会的先見によって管理される社会的生産とのあいだの偉大な抗争に影響を及ぼすものであったから、なおさらに激しくたたかわれた。こういうわけで、10時間法案は、大きな実践的成功であるだけにとどまらなかった。それは原理の勝利でもあった。中間階級の経済学があからさまに労働者階級の経済学に屈服したのは、これが最初であった。しかし、所有の経済学にたいする労働の経済学のいっそう大きな勝利が、まだそのあとに持ちかまえていた。われわれが言うのは、協同組合運動のこと、とくに少数の大胆な『働き手』が外部の援助をうけずに自力で創立した協同組合工場のことである」⁶⁰⁾。

みられるように、マルクスは自からの「労働

のみ考察され、その同じ過程において、それがいかに賃労働者の階級的成長を生み出さざるをえないかという、その積極的側面については断片的示唆にとどめられ、分析を留保されていることはたしかである。ここに、その『消極的側面』と『積極的側面』との二者対抗的関係を明確にすべく、その終極的な解決への展望にむけて、『資本論』の論理によって基礎づけられながらもそこでの叙述の内容から一応自立するものとして、『賃労働』論の固有の課題が展望されなければならない」(向井喜典「労働過程と主体形成の問題」、『労働問題研究の方法』御茶の水書房、1976年、41～2ページ)。以上のような課題は我々も展望するものである。

60) マルクス「国際労働者協会創立宣言」、『マル・エン全集』第16巻、9ページ。

58) 佐藤金三郎『『資本論』と宇野経済学』新評論、1968年、82ページ。

59) この点に関連して、向井喜典氏は以下のように賃労働論固有の課題を展望している。「『資本論』の論理においては、資本の増加が賃労働におよぼす影響を、その貧困化諸要素の社会的な拡がりという、否定的側面、その『消極的側面』について

の経済学」を「社会的先見によって管理される社会的生産」と特徴づけている。「労働の経済学」は労働時間短縮闘争や協同組合運動のことを指しているのだから、結局、労働者階級の闘争とそれがめざすもの、そして闘争によって実現されたものが「労働の経済学」である。我々が経営労働者を対自的に把握していく場合には、この「労働の経済学」の視点を摂取していかなければならない。では、この「労働の経済学」とは具体的に何であろうか。第1節で、芝田氏の要約にしたがい、資本による労働の搾取と収奪の諸方法を掲げておいたが、「労働の経済学」とはこれら諸方法に対する闘争のことであり、それは以下のようなものである⁶¹⁾。

I' 絶対的剰余価値の生産にたいする闘争

労働時間の短縮、深夜労働の短縮または廃止、および有給休暇の増大、など。

II' 相対的剰余価値の生産にたいする闘争

「大工業の破局」との闘争、労働の軽減、作業量の規制、人員増加、労働災害・職業病の一掃、総合的技術教育および教育と生産的労働の結合のための闘争、「労働の分割」に反対し「労働の転換」をめざす闘争、専制的労働組織の解体と労働組織の民主的編成、労働者の社会的結合の発展、大工業と農業の合理的結合、自然と人間の質料転換の合理的制御、など。

III' 賃金引上げ闘争

大幅賃金引上げ、差別的賃金形態・勤評制度の廃止、同一労働同一賃金、最低賃金制の実現、など。

IV' 資本主義的蓄積に反対する闘争

蓄積ならびに国民所得の再分配の合理的・民主的規制、労働力の再生産の民主的規制と教育・社会福祉・社会保障の充実、産業現役軍と産業予備軍の統一、相対的過剰人口の組織化と完全雇用のための闘争、環境破壊の阻止、環境の再生産、都市と農村の矛盾の止揚、工業改革と農業改革のため闘争、など。

この場合も、I', II' における闘争が出发点で

あり、この生産点が主戦場である。ここから、闘争が III', IV' におよばされなければならない⁶²⁾。

以上、経営労働者を対自的に把握する場合には、『資本論』の論理からは直接的にアプローチしていくことができないこと、そのためには、マルクス経済学批判体系プランにおける「(3) 賃労働」の視点を明確にしなければならないことを確認した。そして、「(3) 賃労働」の視点の確立のために、マルクスのいう「労働の経済学」にさしあたりの手がかりを求めてきた。ここで掲げた芝田氏の資本の摂取と収奪の諸方法に対する闘争のシステムも、冒頭で長々とふれた 83 春闘の結果と比較するなら、あまりにも距離がありすぎる。この距離はどのようにうめて行くべきであろうか。課題は残されたままである。

4. むすびにかえて

経営労務論としては、経営労働者を即自的にも対自的にもどのように把握すべきなのか。これが本稿の課題であった。経営労働者を即自的に把握するという点に関しては、労務管理の対象規定論争を手がかりにしてきた。そしてそこで強引に引きだした結論は、直接的生産過程の労働者を分析の中心点にすること、労働者の職場外の生活も考慮に入れること、この2点であった。経営労働者を対自的に把握するという点に関しては、従来の批判的労務管理論、経営労務論は多くのことを教えない。そこでいきおいマルクス経済学批判体系プランに考察の場をうつし、「賃労働」の視点の確立の必要性を確認し、

61) 芝田、前掲書、50～1ページ。

62) 同上書、52ページ、参照。

さしあたりの手がかりを「労働の経済学」に求め、そして最後に芝田氏のいうそのシステムを掲げた。しかしながら、経営労働者を即自的に把握する場合と対自的に把握する場合の距離はあまりにも大きい。83 春闘の結果から考慮するならば、現代日本の経営労働者をどのように

対自的に把握すべきなのか。即自的把握と対自的把握とのギャップ、あるいは現実の日本の経営労働者と対自的把握という視点のギャップ、これはあまりにも大きいものである。続稿の課題としたい。

('84. 5. 10)