

〔研究ノート〕

過剰労働論，その覚書

— 現代管理批判の視座転換に向けて —

中 村 共 一

はじめに

- 1 「管理の二重性」論の「強搾取」批判
- 2 「強搾取」論の生産力観
- 3 過剰資本と過剰労働・現代管理
- 4 現代管理の性格

おわりに

はじめに

現代は、過剰労働の時代である。

とりわけ日本の企業労働はその典型を示している。たとえば、ギリギリの人員体制で、日本の労働者は、過大な作業計画・ノルマや厳しい納期の要請をこなし、達成できない作業についてはサービス残業で賄わざるをえない状況にある。そのうえ、1分、1秒の作業能率を改善する「自主管理活動」にも精を出さなければならない過剰労働の風景がある。そればかりではない。女性であることを理由に、パートタイマーとして低賃金にとどめられながらも、正社員と同様の労働を余儀なくされていることも、その風景の周辺に位置していよう。

この過剰労働の問題は、なによりも日本人が克服しなければならない重要

な課題としてあるように思われるが、現状にあつては、この問題を解明し、その解決を展望しうる有効な理論が見当たらない。もちろん、この種の研究がないわけではない。というより数多くの批判がある¹⁾。しかしながら、それらは、問題の深刻さを明らかにしても、過剰労働とは何か、なぜ過剰労働なのか、という点になると適切に解明されているとは思えない。課題は、依然として残されている。

本稿は、こうした研究状況のなかで、過剰労働批判の代表格とも位置づけられる「管理の二重性」論の批判方法を手掛かりにしながら、過剰労働の問題に対する理論的な検討を試みたものである。ただ、この作業は、従来の自らの研究を批判するものとなっており、苦渋に満ちている。かつ、わたくしなりの論理を展開しているとはいえ、充分洗練された形となっていない。「覚書」とする次第である。

なお、わたくしの問題意識ばかりが優先して、諸説の理解において、思わぬ誤解や誤読があるかも知れない。ご寛容をお願いしたい。

1 「管理の二重性」論の「強搾取」批判

現代の過剰労働に対する批判において、典型的な批判の方法を示すものは、「管理の二重性」論の方法だろう。

「管理の二重性」論の管理批判の方法は、その骨格を整理していえば、資本制的生産過程の「二重性」論を基礎に据え、管理を「労働過程」に位置づける一方で、その管理機能を、資本制的生産過程の本質的側面としての「価値増殖過程」の視点から、分析的に批判するものであった²⁾。また、そうした視点から、現代の過剰労働についても、「強搾取」(=強抑圧)³⁾として、その実相を批判的に明らかにしてきたといえよう。

たとえば、「管理の二重性」論の代表的論者でもある浅井啓吾氏は、ポスト・フォードイズム論など、近年の「日本的労働編成論議」を批判的に検討

し，あらためて資本制的生産過程の「二重性」を統一的に把握する重要性を強調されながら，現代的な管理である「日本的労働編成」を，次のように批判されている。

「労働過程は、『単純な労働過程』であれば，一方に人間とその労働，他方に自然とその素材があれば済むが，社会が共同的労働体である以上，労働過程はつねに社会的労働過程であり，労働とその対象，その手段以外に，労働者その他の労働者との関係が加わってくる。共同的労働の初期段階は，個々の労働者が一連の段階的ないし機能的諸作業をそれぞれ自立的に担っており，個々人が自立的に生産物を完成していたが，後になって，労働者は生産物を作るのに必要な諸作業のそれぞれを分担し合って担うようになり，諸作業を分担し合って共同する集団としての労働者が生産物を完成するようになった。チーム単位でそれを担うというチーム作業なる労働編成の日本的方式も，その延長線上の産物であり，いわゆる知識内包的生産もそれである。

他方，資本制的生産の推進的動機が価値増殖にある以上，資本制的生産過程は，つねに価値増殖過程である。自己増殖する価値である資本は，さらなる剰余価値を獲得すべく，労働者に必要労働を越える剰余労働部分の増大を要求する。要求水準と獲得実績の高さからいえば，今日までの日本の資本の右に出るものはない。日本の労働者の高密度・長時間労働がかくある所以であり，日本資本は，労働力利用の量・質両面にわたって強搾取である。」⁴⁾

「日本的労働編成」は，このように「二重」に位置づけ，評価され，また「価値増殖過程」の視点から，剰余労働部分に対する「要求水準と獲得実績の高さからいえば，今日までの日本の資本の右に出るものはない」ほどの「強搾取」の方法であり，「日本の労働者の高密度・長時間労働がかくある所以」であるとされている。

この「強搾取」論を，いま少し，「二重性」の「統一的把握」においてみれば，その論理も明白な形で表れてくる。浅井氏は，「剰余価値生産」を主導的契機と見做しながら，たとえば，次のように述べられている。

『『日本的生産システム』についていえば，知識内包的生産のシステム機能

の發揮そのものが、そのまま同時に、強搾取機能の全面的展開になるのである。換言すれば、『日本の生産システム』の現実においては、知識内包的生产システムがまるごと搾取システムに転化しているのであって、二つのもののように見えても（概念としては一度二つに分けて見るが）、存在としては徹頭徹尾強搾取システム一つなのである⁵⁾と。あるいはまた、「知識内包的生产システムは、強搾取にとっては、その『質料的担い手』であり、『日本の生産システム』では、知識内包的生产という日本のシステムが前提となっていて、それが機能することによって始めて強搾取が可能になる、という関係にある⁶⁾と。

みられるように「強搾取」の論理は、労働過程に位置づけられた「知識内包的生产システム」の機能によって「強搾取」が可能となるといったように、労働過程の形態、したがってまた管理システムの形態が根拠となって「強搾取」が成立するものとして捉えられている。したがって、剰余労働部分に対する高い「要求水準と獲得実績」とは、ほかならない日本の労働過程の問題、なかんずく管理システムの問題として考えられていくものとしてある。資本制的生产過程を一般的にみれば、確かに、剰余価値生産（相対的剰余価値生産）の方法は、労働過程の具体的展開によって追求され、その展開のあり方が搾取を規定するといつてよい。また、管理という視点からみれば、搾取率は、一般的な傾向として強められていくと、いえるかもしれない。しかし、このような論理は、あくまでも搾取一般の論理であって、それ以上のものではないだろう。今日の「強搾取」といった事態は、このような一般的視座によっては、その歴史的位相を捉えられないのではないだろうか。そもそも、引用文中にもあるように、日本資本の「強搾取」に関心を寄せられながらも、浅井氏の主たる関心は、「日本の労働編成」という現代の労働過程にあり、管理システムになかったか。だとすれば、一般的な論理ではなく、現代的な論理によって、過剰労働（高密度・長時間労働）の根拠を明らかにしていく必要がある。

浅井氏が「強搾取」をみようとした労働の世界は、次のようなものである。

すなわち、「市民社会は、本来、企業をはじめおよそ組織から独立しても存在する市民間の同市民的関係として成り立つ社会であるが、企業社会の一員たるべく教育されてきた日本の労働者は、始めから企業内につくられている社会を『社会』として生き、その独特な『社会』規範を身につけ、本人には自覚のない『社会』人間（＝『会社人間』）として成型されてゆく」⁷⁾。そしてまた「『企業社会』は、資本の利害の貫徹が体制的に保証されている社会である。いかにしてか？ …〔中略—中村〕…つまり、企業が労働者の生活世界の圧倒的部面を占め、労働者が企業にとりこまれ、その意志や能力もろとも資本に搦めとられる過程を通して、資本による社会の全一的支配が可能になるのである」⁷⁾というものである。

こうした現実には、商品関係を前提とし、労働力商品の消費たる労働の、その搾取が問題となる資本主義に一般的な労働の現実とは、大いに異なっている。労働者が、特定の企業と長期的な雇用関係を結んだり、「企業にとりこまれ、その意志や能力もろとも資本に搦めとられる」（自発的でさえある！）のは、明らかに、『資本論』（資本主義一般）の世界における論理必然的な事象とは見做しえないだろう。したがって、資本主義一般を根拠とした視座では、なぜ、資本が労働市場を組織化し、労働者（労働力の消費だけでなく、労働力の販売や生産）までも管理するようになるのか、そしてまた、それらがなぜ「強搾取」に結び付いていくのか、といった点が捉えられてこないのである。ひょっとすると、「管理の二重性」論では、そもそも「強搾取」の現代的位相を問題化する意識すらないのかも知れないが。

2 「強搾取」論の生産力観

さらに、「管理の二重性」論に立って、独占段階のアメリカ管理論の生成と展開を問題とされた稲村毅氏の独占的管理に対する批判をみてみよう。氏

は、独占的管理の生成形態である「体系的管理」に対して、次のように批判されている。

『体系的管理』はかかる『非体系的管理』の不能率を管理組織の新たな確立によって克服しようとしたのであり、文書による命令、権限の明確化、記録の整備などの諸特徴とその結果としての反復的諸作業の常規化を生み出した。それによって属人的・主観的な管理から非人格的・客観的な管理への転換が、ひとくちに言えば管理の官僚制化がもたらされたのである。かかる転換によって、社会的労働体における計画と執行の分離が深化するとともに、資本による労働の実質的包摂、したがって賃労働に対する資本の専制支配が、より高い水準で強化されることになった。『科学的管理』は、かかる『体系的管理』の特質を工場規模で典型的かつ先進的に体現する一形態として現れたものであり、課業の『科学的』決定を基礎に据えることによって、管理の客観化と専制支配を一段と前進せしめたのである」⁸⁾(傍点—中村)。

みられるように稲村氏は、「体系的管理」という管理形態によって「賃労働に対する資本の専制支配が、より高い水準で強化される」と批判されているのであるが、そこで「強化」の根拠として示されているものは、やはり、「体系的管理」という管理システムそれ自体なのである。「属人的・主観的な管理から非人格的・客観的な管理への転換」といった把握は、「強化」の根拠を示すもののように思えるが、それは、浅井氏にみたように、いわば資本制的管理の一般的な傾向ともいえるものであって、独占固有の「強化」の根拠を示す論理とはいいがたい。

このように「管理の二重性」論による視座は、現代の過剰労働を「強搾取」として批判しながらも、その批判の論理は、結局のところ、管理形態それ自体に根拠を求めた資本主義に一般的な論理にすぎないのであり、過剰労働の現代的な構造を明らかにするものではないのである。また、独占と管理の関係を展開した稲村氏にあっても、新しい管理形態に注目することによって、「賃労働に対する資本の専制支配」の「強化」が語られるに留まり、独

占が，その「専制支配」の内容にいかなる現代的意義を付与するものであるのか，それ以上に語られることはない⁹⁾。

ところで，過剰労働問題における解決の展望という点で見れば，「管理の二重性」論による批判においては，いま一つ重要な問題が浮かび上がってくる。率直に言って，「強搾取」批判からの展望は，結局のところ，価値増殖過程の廃棄であり，資本主義の廃棄に帰着していくのだが，それをどのように廃棄しうるのが，具体的に展開されることがなく，ただ，その結論が繰り返し主張されるものでしかない。確かに，その廃棄は真理であろう。だが，無内容である。いま解明すべきことは，過剰労働の問題の深刻さを結論として示すだけでなく，その克服の論理を明らかにすることではないかと思う。その克服の論理が，「強搾取」論においてはみえてこない¹⁰⁾のである。

それにしても，なぜ「強搾取」に終始してしまうのだろうか。端的に言って，それは，「管理の二重性」論における管理規定にあったのではないだろうか。

最初に指摘したように，管理は，資本制的生産過程の一面である労働過程に位置づけられ，また他面の価値増殖過程において，その機能が搾取機能として捉えられていた。と同時に，この「二重性」の把握は，実は，前者を生産力的側面，後者を生産関係的側面として把握されていくものでもある。しかも，その生産力的側面には，さらに「生産力の発展」として固有の論理が付与されてもいる。したがって管理概念は，すぐれて生産力の発展を特徴とする内容が，あらかじめ，その位置づけとともに与えられていたように思われる。この把握の仕方は，先の浅井氏の引用文中にある労働過程の記述でも分かることであるが，稲村氏は，端的に次のようにいわれている。

「独占資本主義段階への移行が資本家階級に企業の内部管理の問題を提起した理由は，生産力的側面と生産関係的側面の両面から考察されねばならない。19世紀末に企業が大規模化し，経営活動が複雑多様化するにつれて，資本家・経営者は経験とカンに頼る従来の管理方法に満足できなくなり，より合理的・

『科学的』な方法を探求するようになったという場合、我々は管理問題の発生を生産力的側面から問題としているのである。」¹¹⁾

そしてまた、生産関係の側面と「統一」的に把握する方法を示されて、稲村氏は、「生産力的・素材的要因はそれ自身の論理を有するとはいえ、その論理を実際に発現せしめるべくこの要因を運動ないし発展させるものは、それ自身特殊・歴史的な論理過程に貫かれた生産関係的・形態的要因であり、前者は後者に従属してのみ自己を実現し得る」¹²⁾と説明されている。

みられるように稲村氏は、企業の大規模化、経営の複雑多様化、そしてまた「科学」的な管理方法も、すべて生産力的側面の問題であり、また、「それ自身の論理」をもっているといわれている。そこで「それ自身の論理」とは、あきらかに「生産力の発展」という論理であろう。生産力は「特殊・歴史的な論理過程に貫かれた生産関係的・形態的要因」によって現実的に発現するものと捉えられているが、その発現の仕方はア・プリオリに「生産力の発展」として前提されている。したがって、たとえどのような「生産関係的・形態的要因」との関係があろうとも、それらに規定されて発現するものは、あくまでも「生産力の発展」ということになる。したがって、生産力的側面に位置づけられる管理は、つねに生産力発展的であり、その論理を価値増殖の視点から把握し直せば、結局は、つねに「搾取強化」的と捉えていかざるをえないのである。

しかしながら、管理が生産力に位置づけられるとしても、それが、どのような生産力として機能するかは、またそこにどのような生産力の論理が具体化されるのかは、すべて生産関係によって規定されているのであって、生産力的側面に「それ自身の論理」はありえないのではないだろうか¹³⁾。生産力それ自体としては、ただの自然物（たとえば、機械はただの鉄の固まり）であって、その自然物は、生産関係に包摂されてのみ生産力として機能していくものなのである。その意味では、生産力は、社会力、したがってまた歴史

力であって、自然力ではないのである。それゆえに、管理が、生産力としてどのような意味をもつかは、歴史的な生産諸関係の分析によって掘んでいく必要があり、そのなかで論証されてはじめて、「強搾取」もいよいよ。そうだとすると、現代の過剰労働も、ア・プリオリに生産力として規定するのではなく、歴史的な生産関係の分析によってア・ポステリオリに捉えていく必要があろう。この点から、過剰労働論の手掛かりを与えてくれているものとして、篠原三郎氏の現代管理論がある。節を改めて、検討し、展開していくことにしよう。

3 過剰資本と過剰労働・現代管理

篠原氏は、通説とは異なり、物象化という歴史的生産関係の視点から管理概念を捉え、また、独占段階における資本蓄積の特徴を、過剰資本の恒常化に求められ、その視点から現代管理を捉えられている。まずは、氏の独占資本主義の論理をみてみたい。

「生産力を構成している労働手段に投入される固定資本の巨大化がみられるようになる、それ以前の資本主義の段階にあったような資本の移動が容易でなくなるし、好況・不況といった景気変動のあり方もいままでのようではなくなる。商品を生産しても利潤が得られないほどに、資本が過剰になっても、その状況を解決する方途がなかなか見つからないようになる。稼働されない労働手段は、生産力とならないばかりか、資本にとって重荷となり、圧力となってくる。過剰な資本は、資本にとり自己損失であり、利潤率の低下を引き起こす原因となる。」

それゆえに、「大企業は、大企業同士の組織化、協力化（…〔中略—中村〕…）をはかりながら、その危険を商品価格に上乘せし、国内はもちろんのこと、国外の買い手に負担を転化させる独占価格などの体制をつくりだし、自らが生み出した矛盾を乗り越えていこうとする。まさに強者の弱者に対する支配である。資本過剰と独占価格とは、大企業の強力を媒介にした表裏一体の関係にあ

る。このように大企業が主軸となって社会を支配している資本主義が独占資本主義なのである。」¹⁴⁾

このような独占資本主義論は、説得的である。なによりも、独占の支配が、過剰資本の恒常化によって客観的に根拠づけられ、明解に展開されている¹⁵⁾。そしてまた、この過剰資本による独占の論理は、現代の過剰労働メカニズムを明らかにしていく重要な視点を示唆しているように思われる。とはいえ、篠原氏の論理においては、過剰資本の視点が、その過剰労働論の論理としては、十全な形で生かされているように思えない。篠原氏の「労働過剰」論に目を移しながら、立ち入って検討していきたい。

「資本が過剰になるということは、他面からみれば、労働者の就業機会のマイナスを意味する。労働の過剰な状態が起きてくるのである。労働過剰が常態化すれば、人々の社会生活の崩壊に通じ、労働者をして資本主義体制存立の可否を問いたださずにはおかないような、不安定な社会的状況をつくりださざるをえなくさせる。過剰となった失業者は、文化的欲求はもちろんのこと、生活に直接必要な消費物資さえ得られず、生きることもかなえられなくなるのである。そのままではパニックとなる。資本による利潤追求のための自由な活動と競争がつくりだした独占資本主義は、みずからの救いを求める労働者達の組織化と運動を強く誘発せざるをえない。」¹⁶⁾

篠原氏は、このように資本過剰を同時に労働過剰（余剰労働力の排除！）と捉え直し、その常態化が「労働者達の組織化と運動」を引き起こしていくと捉えられている。そのうえで、氏は、大企業にとっては、「労働力の使用価値である労働の管理にとどまることなく、いや、そこにとどまっていたのではそれ自体の存立が危ぶまれるので、労働者の会社への忠誠心を高めるために、また、従属を強めるために、従来にはみられなかった多様な管理技術を開発するのである」¹⁷⁾と、独占の管理の成立を述べられるのである。そしてまた、過剰資本を根因に捉えたことによって（労働過剰を媒介とした間接的な捉え方ではあるが）、その管理が、「文字通り、形式という意味だが（実際には、

資本の論理に即して展開されているのだが），新しい社会体制の管理体系のあり方¹⁸⁾を示しているとして，ポジティブに新たな歴史的意義を示されていく。

このように独占企業の管理が説かれていくのであるが，この論理によって，会社への忠誠心の高揚や従属の強化といった労働者管理という点で，かつての労働の管理との違いが明確化されていくばかりでなく，「新しい社会体制」への歴史的意義をもったものとして，積極的に提起されている。確かに，鋭く，明解である。しかし，この論理（二つの論点のうちの前者。後者は次節で取り上げる）によっては，独占的管理の成立にあって，「労働者達の組織化と運動」が過大評価され，かえって過剰資本の意義が過小評価されすぎているのではないかと，とも思える。というのも，過剰労働の問題視角からすれば，「従属を強める」といわれながらも，その「従属」は，企業（資本）に従順な労働者に転化するというもので，本稿で問題とした過剰労働は，問題外となっているからであり，この過剰労働の問題こそ，過剰資本から解かれるべきものであると思うからである¹⁹⁾。

過剰資本は，確かに，その過剰に応じて余剰労働力を排出する。この点は，その展開を含めて，その通りである。しかし，問題は，過剰資本そのものの処理である。篠原氏の論理では，過剰資本のリスクをもっぱら独占価格として消費者に転嫁するとされているのであるが，そしてそれは一面として妥当するのであるが，つねにそうした方向でのみ過剰資本のリスク回避を展開するとみるのは妥当なことだろうか。独占価格に転嫁するといっても，企業間の価格競争が展開されているなかで，その転嫁は，競争力を低下させていくことを意味する。したがって，独占価格への転嫁は，避けられない大企業の選択ではあるが，そしてまた実際に強制的に行っていくのであるが，企業間の競争状況によっては，簡単に転嫁しうるものではないだろう。

こうした事情があるからというより，もともと過剰資本のリスク転嫁には，主たる方法として，もう一つの方法が考えられるのではなかろうか。つ

まり、そのリスクを労働者に転嫁する方法である。

すなわち、過剰資本は、様々な資本過剰の処理を余儀なくさせるが、篠原氏のいわれるように、固定資本の過剰処理には固有の困難がある。すなわち、流動資本の過剰は、たとえば、原材料などは、生産能力の低下とともに削減され、そのリスクを即座に回避しうるし、また、労働力の過剰は、解雇という形で、企業外に排出され処理されていくのであるが、「稼働されない労働手段」たる固定資本の過剰は、企業内に固定されているがゆえに、「生産力とならないばかりか、資本にとって重荷となり、圧力」とならざるをえない。それは資本の危機である。それゆえに、企業の強制力によってこのリスクを他に転嫁していくのであるが、その際、商品価格への転嫁とともに、転嫁を図る方法としてあったのが、労働コストなのである。すなわち、労働コストを強制的に圧縮していくことによって、固定資本過剰のリスクを労働コストに転嫁していくことである。

この労働コストの圧縮には、論理的にみて二つの方法があったといってよい。すなわち、一つは、所与の労働者数を減少させずに個々の労働者の賃金を切り下げて転嫁していく方法であり、いま一つは、個々の労働者の賃金を切り下げないで所要労働者数を減らす形で転嫁する方法である。後者では、いわゆる労働強化（「労働合理化」）の追求が不可欠な条件である。現実には、これらの方法が、同時に追求されてきたといえようが、主要な形態は、後者であった²⁰。というのも、前者は、直接に個々の労働者の賃金切り下げを断行しなければならず、労働者の反発・反抗を招き易いからである。失業が高まり、労働者達の組織化や運動が常態化している現代にあっては、なおのことである。いずれにせよ、これらの方法は、企業強制力によって追求されていく労働コストの圧縮であって、商品経済（資本主義一般）の論理に従属した賃労働に比べて、労働を過剰に強制していくところに本質的な特徴がある²¹。これこそ、まさに過剰労働であって、「管理の二重性」論が「強搾取」をみた歴史的な実相にほかならないだろう。

換言すれば、過剰な固定資本は、「死んだ資本」ともいえるわけであるが、この過剰労働とは、この「死んだ資本」の価値部分を担保することによって、廃棄させられるべき「死んだ資本」を活性化させる労働でもある。その意味では、過剰労働は、資本の危機を救済し、持続的な資本蓄積を実現していくものとしてあり、いわば、生産力それ自体のためでしかない「過剰生産力」を担っているともいえよう。

このように過剰労働は、恒常的な過剰資本の存在を根拠として、企業強制力によって実現されるものとしてあるのである。また、この企業強制力は、現実的形態としては、現代管理の諸方法に具体化されていくのであり、そのため、現代管理は大きな変容をとげてくるものとしてある。篠原氏の論理にあっては、過剰資本を、労働過剰の問題として捉えられながらも、それを余剰労働力・失業の問題として狭く捉えられたために、一方で、過剰資本のリスク回避の問題がもっぱら独占価格の問題として論じられてしまい、他方で、現代管理の把握において、労資対立の契機が過大に評価されてしまったように思われる。それゆえにまた、過剰資本のもとでの労働が生み出す「過剰生産力」の問題、すなわち過剰労働も見過ごされてしまう結果となったのではないだろうか。

4 現代管理の性格

ところで、過剰労働は、過剰資本を強制的に活性化するものであるだけに、商品経済の論理によって一義的に規定されたものではありえない。むしろ、過剰労働は、その論理に規定されながらも、逆に、商品経済を意識的に作り出す側面をもっている。それゆえに、過剰労働を実現する現代管理は、あきらかに新しい性格を帯びてこざるをえない。整理していえば、次のような点に、その特徴をみることができる。

まず第一に、その管理の計画性が前面化してくることである。すなわち、

過剰資本の存在は、一定の企業利潤を獲得されるべき利潤として前提し、追求していかざるをえなくするからである。自由競争を前提とする商品経済においては、意識的・計画的に企業活動が展開されるといっても、その利潤は、商品販売の結果として獲得されるにすぎない。それゆえに、そこでの計画性は、つねに市場の競争によって左右されざるをえず、市場経済の変動に従属するものでしかない。しかしながら、恒常的な過剰資本のもとでの大企業の計画性は、そのようなものではありえない。大企業は、過剰資本の価値を補填し、また拡大再生産のために、より大きな利潤（独占利潤）を確保していかなければならないが、市場に従属しているかぎりでは、それは得られない。そのために、大企業は、市場へ積極的に介入し、政策的に独占利潤を実現していかざるをえない。どれだけの利潤を、どのように実現していくのか、大企業の計画性（そしてまた経営戦略）が、企業行動を左右するようになるのである²²⁾。したがって、商品価格が「目標価格」に転化していくように、労働コストの低減、すなわち過剰労働の実現が、「目標原価」によって追求され、大企業自らが「計画経済」化していくことになるのである。

第二に、過剰労働を実現する現代管理は、社会管理化を特徴としている。自由競争を前提とする商品経済では、「市場の自動調節メカニズム」によって、労働市場が調整され、物象的な「社会管理」²³⁾が行われていたのであるが、現代管理においては、大企業が、労働市場に介入することによって、直接に、社会管理を担いはじめているのである。独占価格の強制が、市場の関係を超えて消費者管理（「定価」の常識化、欲望管理）にすすんでいったように、過剰労働の強制は、自由で平等な商品関係を前提とした労働の管理にとどまらず、労働市場を組織化しながら、積極的に、労働者に対する管理に乗り出すことになったのである。労働者の高い労働生産性を獲得しうるように、労働力の販売やその生産に対しても、企業管理の手が及んでいくのである。それゆえに、官僚制的組織を基盤としながら、スタッフ組織（人事部等）を形成することによって社会管理化の体制を構築し、また、労働市場を「企業内

部化²⁴⁾することによって、労働力を企業内養成し、物質的・非物質的に様々な動機づけを試みながら、全身全霊で労働生産性を追求する労働者を求めていくのである。労働者は、そこで「賃労働者」から「会社労働者」に変質せしめられていく。また、中小企業に対しては、下請け関係によって市場を組織化し、その資本家も含めて労働者を大企業に従属させ、「低単価」を通じて過剰労働を転嫁していく。このようにして、市場による社会管理に代えて、独占企業の「visible hand」²⁵⁾が、過剰労働を引き出すべく、直接に、その社会管理を担いはじめたのである²⁶⁾。また、それによって資本―賃労働の矛盾も、歪められながら、拡散し、深化していくことにもなる。

これらの特徴をもつ現代管理は、独占の形成とともに生成し、多種多様な管理形態を展開してきた。「課業管理」を特徴とするテラー・システムをはじめとして、「非物質的なモチベーション」の方法を発見した人間関係論、「組織と個人の統合」を目指した管理システム理論など、現代アメリカ管理論の流れは、その典型的な姿を示すものであろう。また、原価管理や予算統制などの管理会計の手法が開発され、応用されてくるのも、このような過剰労働の実現と関わってのことであろう。さらにいえば、浅井氏が検討されていた生産システムの論議も、「フォーディズム」であれ、「日本的労働編成」であれ、基本的には、過剰資本・過剰労働の視点から論じられるべきものであろう。もちろん、個々の管理技術や管理論の具体的形態は、そのときどきの資本蓄積のあり方によって規定され、展開されている。したがって、具体的な考察は、そのなかでなされるべきであるが、それらの基礎視座としては、過剰資本が据えられなければならない。

第三に、現代管理の特徴として見逃せないのは、「管理の政治化」である。

「管理の政治化」とは何か。すでに指摘したように恒常的な過剰資本ゆえに、大企業の社会管理化をもたらしたわけであるが、実は、この社会管理化は、同時に、管理の政治化を意味するものなのである。

もともと自由競争を前提とした商品経済にあっても、企業（資本）の生産

諸関係は、何らかの意思的關係を媒介するものとしてあった。すなわち、「労働力を企業（資本家）に売ったとはいえ、労働者の意識と行動は、個人ごとに異なっており、本来は多様に拡散している。彼らの行動が個別資本運動に向かって統一されてゆくためには、彼らの個々の意思が統一意思によって統合されなければならない。統一的な普遍的意思は、…〔中略—中村〕…、企業の場合には、資本（家）の個別ないし特殊意思が企業内の統一的普遍意思として与えられ、これが労働者達の個別意志や特殊意志を拘束することになる」²⁷⁾のである。この意思的關係は、「企業上部構造」ともいうべきものであり、企業内生産諸関係の「上部」に位置する政治的關係²⁸⁾と見做しうるものであろう。ただ、商品経済のもとでの企業内生産諸関係は、資本—賃労働関係を本質としてあり、物象的な関係によって支配されている。それゆえに、本質的に物象（資本や賃労働）の人格化としての規定性が優位し、政治的な意思關係は、物象的支配に従属しながら、資本家の専制的權威としてあり、労働者は、ただ管理關係に具体化された權威を受容するにすぎない。したがって、商品経済の論理が一義的に貫徹する資本主義のもとでは、政治的な意思關係は、もっぱら物象的支配に従属し、格別の意義をもっているわけではない。

しかしながら、大企業の社会管理化のもとでは、そうではない。

すでに指摘したように、現代管理は、社会管理化として捉えられ、大企業による市場の管理化を意味していた。労働者管理における社会管理化は、労働市場の「内部化」であり、企業が、労働ばかりでなく、労働力の販売者としての、労働力の生産者としての労働者を管理していくことでもあった。とはいえ、この管理は、商品経済の論理に従うかぎりでは行いえないものである。その論理のなかでは、労働力の販売者として、またその生産者としては自律しているからである。それゆえに、その社会管理化には、商品経済の論理を超える飛躍が必要であって、その方法となったのが、意思的關係の利用であり、企業政治力の発揮であった。企業は、自らの政治力を発揮し、先に

指摘したような様々な管理制度や管理技術を適用しながら，企業意思を強制しはじめたのである。ただし，その強制は，自由で平等な商品関係（労働力の売買）の形式のうえに行われるものであって，労働者は無条件にその強制を受け入れる関係にはない。その強制が成立するためには，労働者の何らかの自発的受容が不可欠の条件となっている²⁹⁾。まして，過剰労働が強制され，失業が常態化する現代である。だからこそ，労働者や労働組合の意思を無視しえないのであって，彼らの政治力に応じて企業は，一定の譲歩を行ったりもするが，積極的には，社会管理化の制度や技術においてその自発的受容を高めるべく，モチベーションの問題やイデオロギーの問題を重視していくことにもなる。

このように，企業による社会管理化は，政治的関係を媒介としながら，管理の政治化を生み出している。この管理の政治化において，たとえば，労働運動の規定性を高く評価し，現代管理は「本来社会主義が理念とし課題としてきたものを部分的に取り込む」ものだと評価する「クリーピング・ソーシャリズム」論³⁰⁾の見解もみられるが，本稿で検討してきたように，この政治化は，たんなる労資関係の力学において成立しているものではない。繰り返しいえば，この政治化は，独占段階における恒常的な過剰資本に圧迫された過剰労働の強制を社会管理化によって行うところに成立している。したがって，労働運動の影響は，もちろん無視できないが，そのまゝに，資本の側に管理の政治化を行わざるをえない根拠のあることを看過してはならない。それゆえにこそ，現代日本の企業管理にみられるような「参加意欲をかき立てるシステム」³¹⁾は，「労働力商品化の止揚」を進行させるというよりも，「会社の規模と生産性」を急上昇させるような，「過剰商品化」（＝「過剰賃労働化」）を深化させることにもなったのである³²⁾。管理の政治化は，あくまでも過剰労働の実現にあり，その内実は，大企業の支配・強制関係を媒介とした「過剰賃労働化」によって構造化されているともいえよう。

しかしながら，こうした管理の政治化は，長期的にみれば，篠原氏がいわ

れていたように、「新しい社会体制の管理体系のあり方」を示すものというかも知れない。なぜなら、過剰資本の恒常化は、市場メカニズムが麻痺していることを意味し、まさに資本主義の危機を示すものであるが、そのことは、もはや市場メカニズムに社会内分業を調整する能力がないことを証明しているからである。そして逆に、企業の社会管理化は、政治的に解決する以外にないことを実証しているからである。まさに未来は、「政治経済システム」のなかにあるほかないだろう。そうだとすれば、管理の政治化は、歴史的に過渡的な意義を重ねもっていると評価すべきだろう。とはいえ、それは、あくまでも新しい社会体制の「管理方法としての未来形式」ととどまり、その内容は、過剰なほどに資本主義的である点を見失ってはならない。

おわりに

過剰労働は、たんなる「働きすぎ」ではない。また、部分的な問題なのでもない。むしろ現代の労働自体が、過剰労働である。それだけに、論ずべき点がいまだ多く残されている。他日を期したい。

ただ、一言だけ、追記しておきたい。

それは、「過労死」にみられるように、今日の過剰労働はあきらかに限界に逢着しているが、過剰資本論の視座からして、その解決の展望は、どのように見通しうるのだろうかという点である。すでに指摘したように、現代管理は、「形式」として「新しい社会体制の管理体系のあり方」を示している。「政治の管理化」「管理の政治化」によって、政治的な管理関係が、現代の社会管理システムを特徴づけているのであるが、このことは、その政治的関係のあり方によっては、その社会管理システムが、過剰労働の根因である資本を抑制・抑止するシステムに転化しうる可能性を示している。現実には、過剰資本に根ざし過剰労働の強制を特徴とした政治的な社会管理システムであるが、可能性としては、たとえば企業政治力に代えて社会政治力が優位にな

れば、その管理システムは、資本抑止的な社会管理システムに転換していくこともできると考えられるのである。そうであるとするなら、過剰労働の解決にあつては、新しい労働の構想力とその社会管理システムの創造力が、その社会的政治力の前提となっていると見做しうる。いわば、人間主体的な「社会文化力」が、その解決の展望を左右するものとしてあるのである。過剰労働の解決の展望は、すぐれて人間の側にあるというべきだろう。

〔注〕

- 1) 近年における過剰労働批判には、次のようなものがある。
川人博『過労死社会と日本』花伝社，1992年
基礎経済科学研究所『日本型企业社会の構造』労働旬報社，1992年
森岡孝二『企業中心社会の時間構造——生活摩擦の経済学——』青木書店，1995年
熊沢誠『能力主義と企業社会』岩波書店，1997年
- 2) 「管理の二重性」の理解については、論争がある。次の研究を参照されたい。
角谷登志雄『経営経済学の基礎』ミネルヴァ書房，1968年
篠原三郎『現代管理論批判』新評論，1978年
稲村毅『経営管理論史の根本問題』ミネルヴァ書房，1985年
- 3) ここで「強搾取」は、同時に「強抑圧」と見做していきたい。「管理の二重性」論には、「搾取であるがゆえに抑圧であり、抑圧は搾取の政治的表現としてあらわれる」（稲村毅，前掲書，54頁）という理解がある。後にみる稲村氏の「専制的支配」概念もこのような二つの内容を表現するものと理解できる。
- 4) 浅井啓吾「日本の労働編成論議の一齣——ポスト・フォーディズム論争にふれて——」経済系，第177集，136頁。
- 5) 浅井啓吾，同上論文，137頁。
- 6) 浅井啓吾，同上，138頁。
- 7) 浅井啓吾，同上，119頁。
- 8) 稲村毅，前掲書。
- 9) 稲村氏は，独占について、「独占体として，企業規模，生産高，市場占有率などの諸指標で表される巨大企業」とか、「独占と非独占との支配と従属の諸関係」といった形で，述べられているが，その独占概念の内容自体については，説明されていない。巨大企業がなぜ独占体となるのか，また企業間になぜ「支配と従属」が生まれなければならないのか，その点を解明することなしに，独占的管理を説明しても，その独占的性格が明瞭に浮かび上がってこないように思える。

氏の独占的管理形成の論理は、独占との関連を切り離していく土屋守章氏の論理への批判として展開されており、その課題設定自体は正当なものであると思われる。けれども、批判の説得力としては、独占概念が曖昧なままであるために、結局は、独占企業を前提とした実証的な批判に留まり、その弱さを免れていないのではないかと思う。

- 10) とはいえ、「民主的規制」論という論理が、「強搾取」論の展望論を補完しているとみることができるかも知れない。しかし、その論理は、大企業による過剰労働の強制システムを「制限」するものであっても、そのシステムに代わる新しい労働のシステムを創造する展望を示すものではないように思える。また、なによりも「管理の二重性」の論理との理論的な関連性が明らかにされなくてはならないと思われるが、それがみえてこない。結局のところ、それは、その論理と切り離されたところで、政治的に立論された論理ではないか、と置いてならない。
- 11) 稲村毅，前掲書，150頁。
- 12) 稲村毅，同上，151頁。
- 13) 「管理の二重性」論の生産力概念の理解に対しては、篠原三郎氏の適切な批判がある。前掲『現代管理論批判』の第一章から第三章を参照されたい。
- 14) 篠原三郎『現代管理社会論の展望 現代をみる眼——物象化を超えて』こうち書房，1994年，31頁。
- 15) 独占概念については、レーニンの「生産の集積・集中」から捉えようという通説がある。しかしながら、その視点からでは、なぜ独占が「支配・強制関係」を必要とするのか、また、なぜ独占利潤なのか、その客観的根拠が捉えられないのではないかと思われる。この点、篠原氏の論理は、明解であり、説得的である。
- 16) 篠原三郎，前掲『現代管理社会論の展望』32—33頁。
- 17) 篠原三郎，同上，33頁。
- 18) 篠原三郎，同上，37頁。
- 19) 過剰資本の形態としては、商品資本、生産資本、貨幣資本のそれぞれがある。したがって、過剰資本の処理問題は、生産資本に限定して考察するわけにはいかない。とりわけ、貨幣資本の形態を取った過剰資本の処理問題は、投資戦略として具体化されることから、現代の企業行動の展開をみていく際には、欠かすことはできない視点である。しかし、本稿では、過剰労働の問題を対象としていることから、生産資本に限定して考察している。生産資本の過剰問題は、現代における過剰資本の処理のあり方を、それゆえ現代企業の行動様式を、もっとも典型的に示してくれているものと思う。
- 20) 前者の方法は、現実には、たとえば、臨時工や社外工などといった雇用形態の創出を媒介にして行われていると考えられる。とりわけ、近年、急速に増大してきた

女子パートタイマーは、この方法の典型的な適用と見做すことができる。過剰労働とは、たんなる「働きすぎ」ではないことに注意すべきだろう。そしてまた、こうした方法に特徴的なことは、企業の強制的な雇用形態の創出にとどまらず、国家の法的認知によってその利用の拡大が権力的にサポートされている点である。この強制が、社会的に構造化されているのである。この点も看過されてはならない。

- 21) 過剰労働の問題は、量的（価値的）な問題が本質的な契機となっているが、また、とくに区別して考察していないが、それは、労働の質の問題でもある。この過剰労働論の展開にあつては、この過剰労働における労働形態が、のちにその輪郭を明らかにする点だけでなく、多くの新しい問題を提起していくように思われる。
- 22) A. D. チャンドラーは、「組織は戦略に従ってつくられる」（Alfred D. Chandler, Jr., *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. 『経営戦略と組織 米国企業の事業部制成立史』三菱経済研究所訳，実業之日本社，1967年，20頁）として、市場機会—市場戦略—経営組織の関係を、実証的に明らかにしている。
- 23) 「社会管理」概念は、篠原三郎氏のものである。前掲『現代管理社会論の展望』24—28頁参照。
- 24) 労働市場の「企業内部化」については、小池和男『職場の労働組合と参加——労資関係の日米比較——』東洋経済新報社，白桃書房，1977年，参照。
- 25) Alfred D. Chandler, Jr., *The Visible Hand: the Managerial Revolution in American Business*. (『経営者の時代——アメリカ産業における近代企業の成立』鳥羽欽一郎・小林袈裟治訳，東洋経済新報社，1979年)
- 26) 市場の管理化については、国家による管理化もある。多くの国家独占資本主義論が明らかにしてきたことであり、また、労働市場の管理化については、社会政策論の多くの成果がある。国家によるそれは、大企業による労働市場の管理化を補完するものであり、無視できないが、本稿では、触れることができなかった。
- 27) 片岡信之『現代企業の所有と支配』白桃書房，1992年，42頁。
- 28) ここで「政治」とは、その一般的意味において、「政治の本質的な契機は人間の人間に対する統制を組織化することである。統制といい、組織化といい、いずれも人間を現実に動かすことであり、人間の外部的に実現された行為を媒介としてはじめて政治が成り立つ」（丸山眞男『増補版 現代政治の思想と行動』未来社，1964年，360頁）という理解をしている。
- 29) C. I. バーナードや H. A. サイモンなどの「近代組織論」が、権限の「受容」問題を取り上げ、組織への「統合」を展開したのも、かかる「管理の政治化」ゆえにだろう。その意味で、「近代組織論」は、すぐれて「企業政治学」なのである。
- 30) 柴垣和男「労働力の商品化とその『止揚』」社会科学研究，第43巻，第1号，

156 頁。なお、この理論の代表的論者としては、柴垣氏のほかに馬場宏二氏が挙げられる。

- 31) 馬場宏二「過剰効率社会というとらえ方」社会科学研究, 第 40 卷, 第 6 号, 298 頁。

馬場氏は、日本的経営について次のような理解をされている。

「終身雇用制・年功秩序・企業別組合で代表されるいわゆる日本の経営は、従業員の長期的利害を会社のそれと一致させ、彼らの参加意欲をかき立てるシステムでもあった。そのもとで、会社の規模と生産性は急上昇し、会社の成長を通じて日本経済は未曾有の発展を示した。労働分配率が低く、短期的には強い賃金抑制が繰り返されたが、長期的には国際的に最高の所得上昇が実現した。団体交渉と福祉政策の充実を主役として平等化を追求した西ヨーロッパのやり方が消費面におけるしのび寄る社会主義だったとすれば、会社への従業員参加と所得急上昇を併せ実現した日本のやり方は生産面におけるしのび寄る社会主義だった」(同上論文, 298 頁)

従業員の「参加」を氏は高く評価されるのであるが、その「参加」が、「会社の規模と生産性」を自主的に規制しうる余地がほとんどなく、かえって、それらを「急上昇」させるものでしかなかったとすれば、なによりもまず、この実質的な意味において、日本的経営を問題化する必要があったのではないだろうか。

- 32) この点において、すでに「クリーピング・ソシャリズム」論に対する渡辺治氏の批判がある。氏は、現代の日本企業における参加意識の強さについて、その強さは「労働者間の不断の競争を組織しえた」点にあり、それゆえに「すぐれて『資本主義』的な性格を帯びたもの」であり、「資本主義の原理の過剰貫徹」にある、と批判されている(「現代日本社会の構造・その歴史的形成」社会科学研究, 第 40 卷, 第 2 号, 67—70 頁)。確かに、「参加」の実相は、その「過剰貫徹」であると思われる。しかし、渡辺氏にあっては、その根拠が「強力な企業の支配」に求められていくわけであるが、では、なぜ現代において「強力な企業の支配」があるのか、という点になると、その論拠が見当たらないように思う。氏の分析において、企業支配ばかりが強調され、またその解決の展望がみえてこないのも、その辺に根があるように思えてならない。