

書評

BOOK REVIEW

三家本里実 著

『AI時代の労働の自律性と資本の統制』

——ブレイヴァマンの労働過程論をめぐって

京谷 栄二

マルクスの労働過程論を継承し現代資本主義の分析に適用したブレイヴァマンの著書『労働と独占資本』が出版され (Braverman 1974), それを機にブレイヴァマンの批判と現代資本主義の労働過程を分析する労働過程論争が国際的に広がった。本書において著者はブレイヴァマンの研究と労働過程論争の検討を通して理論的基礎を築き, それを土台に現代日本の労働過程の実態を分析している。(以下 () 内の数字はページ数を示す)

著者はまず「労働者の発揮する『自律性』の性質を検討する本書は, 労働過程論の視点から分析を行う」と主題を設定する (16)。そして労働者の自律性の源泉は「『団結』と『生産に関する知』である」(13)と規定し, 前者の重要性は認めた上で後者の「生産に関する知」に着目する (23, 24)。その理由は「『生産過程の物象化』は, 団結をもってしても克服することはできない。「一方, 生産に関する知は, 『生産過程の物象化』を乗り越えるポテンシャルを有している。それは, 知識は技能, 経験を持ち合わせていれば, 資本に依存せずとも生産を成り立たせることが可能となるからである」(24)。

第2章において, マルクスの「資本のもとへの労働の形態的包摂」と「実質的包摂」の区分を取り上げる。労働者が資本家に雇われて労働する状態を表す前者に対して, 後者は「資本家が労働者から知識や技能を奪い取り, 労働過程における統制権を獲得すること」(61)を表す。次いでブレイヴァマンがテイラー



●堀之内出版
2024年12月刊
四六判・412頁
定価4950円(本体4500円)

●みかもと・さとみ
准教授。
福島大学経済経営学類

の科学的管理法をどのように評価していたかを検討し, 「労働者の技能から労働過程を引き離し (第一原理), 構想と実行を分離し (第二原理), そして課業概念を労働過程に適用する (第三原理)」(73) からなる科学的管理法を, ブレイヴァマンは「資本のもとへの労働の実質的包摂」を実現する手段であると位置づけていたことを明示する。同時に科学的管理法は実質的包摂に対する労働者からの抵抗を抑え込むマネジメントであるのだから, 著者はブレイヴァマンの理論において労働者の抵抗は前提となっていたと理解し, その視点が欠如していたと批判するフリードマンらの抵抗理論 (Friedman 1977) を反批判する。

第3章において労働過程における労働者の自律性を検討し, 「労働者が自身の有する知識や経験にもとづいて生産に関する決定に関与し, 労働過程を自律的に統制している状態を指す」「自律性」(89)と資本のマネジメント戦略として労働者に付与された《自律性》(90)とを区別する。フリードマンの主張する「責任ある自律」はこの《自律性》であり, 彼は科学的管理法を否定するかたちでこの戦略を打ち出していたが, しかし「『責任ある自律』戦略はテイラーの科学的管理法と矛盾しないどころか, むしろその『深化』を表している」と著者は主張しフリードマンを批判する (92)。すなわち, 労働者に《自律性》を付与するマネジメント戦略は「テイラーの科学的管理を前提とした上で成り立ち, さらにそれを深化させているのであ

る。」「なぜなら、科学的管理の要をなす構想と実行の分離がなされながらも、資本家は労働者から主体性を引き出すことに成功しているからである」(94)。このように著者は「自律性」と《自律性》を区分した上でフリードマンを批判する。そして章の末尾で労働者による「生産の知」の奪還に資本に対する抵抗の契機を見出していたブレイヴァマンの考察を取り上げて、「労働者が労働過程における技術的な知を自ら管理する現実的なモメントがどこにあるのかを追究」する実証編の研究へとつなげる。

評者も日本の企業における小集団活動やQC活動において発揮される労働者の自律性が、企業が設定する目的に従属する《自律性》であることを認めるものであるが、しかしそれを科学的管理の「深化」ととらえるのか、構想と実行の分離を前提とした新たな管理方式であるととらえるのかについてはより慎重に検討すべきだと考える。プラウオイの同意形成論(Burawoy 1979)の観点からすれば、テイラーイズムにおける労働の動機づけは出来高給制であり、小集団活動等の動機づけは労働における自己実現欲求の充足である。明らかに管理方式の段階が異なる。

第Ⅱ部実証編の冒頭で著者は労働者の自律性に深くかかわる日本の企業におけるQCサークルなどの小集団活動や自主管理活動に関する先行研究の検討を踏まえて「労働過程の編成とそこでの技能形成を分析」する対象を情報サービス業(IT産業)に設定する(130)。

第5章では情報サービス業の下請け中小企業AからE社の経営者および人事担当者を対象にしたインタビュー調査の結果から《自律性》をめぐってどのようなマネジメントがなされているのかを、フリードマンの「直接的統制」と「責任ある自律」の概念を使って分析する。取引先企業からシステム開発業務の範囲が分割されて降りてくる企業においては前者が使用され労働者に対して事細かな指示が出される。一方包括的に委託される企業においては後者のマネジメントが使用され、成果物や納期などの主要情報のみを伝え、あとは個々の労働者に委ねられる。この区分を課業概念で言い換えれば「課業を適用することに馴染む業務/馴染まない業務によって、マネジメントのあり方に違いが見られる」(176)。ただし著者が注目するの

は、課業が適用される業務においても実際には自律性を付与するマネジメントが実施されている点である。そこでは課業の忠実な遂行は元よりであるが、「そのなかで自分のアイデアなり、提案を出していけるような仕事の仕方」いわば「+α」が求められ、「積極的な、前向きな行動をしてるのか」どうか労働者の評価において重視される(176-178)。このような課業による定型な業務においても労働者の自発性を引き出す管理が行われていることをとらえて著者は、「労働者はたんに命令に従って業務を遂行する次元から、自ら進んで管理者の要求に応じる次元に主体が作り替えられようとしている」と指摘する(193)。

しかしながら評者の見解では、このような労働者の主体性と自発性を引き出す日本企業の管理方式と労働過程の実態については、著者も参照する従来の自主管理活動や小集団活動の研究において既に指摘されていた。問題はなぜ日本の労働者は企業経営に従属する方向で主体性・自発性を発揮するのか、その要因と構造を分析することである(京谷1993)。

第6章では情報産業労働組合連合会(情報労連)の協力を得てインタビューを行った19名のITエンジニアの調査結果が分析される。システム開発においても業務の細分化が進行し、リーダー職以上の管理者層が開発の構想部分を担い、個々のエンジニアは実行部分の遂行者と位置づけられ、それゆえに自らが関与する全体像の把握は難しい。しかしながらプログラミング業務の特性から詳細な指示を与えることは難しく、「大枠を定めて一定程度は各チームメンバーの裁量にゆだねるという方法が採用されている」(215)。すなわち労働過程の管理に「責任ある自律」戦略がとられており「労働者は『実行』者でありながら、『構想』部分に関与しているかのような状態が作り出されている」(264)。この戦略の下で労働者は「自ら管理者の意向に沿うように思考」し(266)、企業目的に即して自発性を発揮する主体となっている。これは「労働者たちがより深い次元で資本のもとへと実質的に包摂されていることを意味している」と結論する(267)。

第7章では前章と同じ調査を用いて、「技能の性質や内容によって、労働者と労働過程の関係がどのように変化」するのかに注目して分析する(268)。ここでも上述同様に、労働者に一定の自律性を付与する「責

任ある自律」戦略により労働者が労働過程をあたかも「自分のもの」として関係し、実質的包摂の深度が増している事態が描写される(275, 276)。さらに著者は、不満があっても上司の指示を受容するしかない労働者と他方、交渉して自分に有利な条件を引き出す労働者との交渉力の違いを分析し、「労働過程の全体像の把握や労働者の保有する技能に応じて、抵抗の現れにはグラデーションがある」ことを発見する(288-290)。そして「労働過程における知を獲得しているほど、抵抗のあり方は高次に変容する」と結論する(290)。同時に著者はこの抵抗は資本の脅威になるような労働過程に対する真の「自律的」統制ではなく、リスクなどを考慮して納期を「かさ増し」して要求し自らの負担を回避する「自衛」に当たるとその限界を指摘する(292)。その上で著者はこのような行為がもつ可能性に言及する。これは労働者が幅広い知識にもとづいて上司と交渉し、労働過程に「自分のもの」として関わろうとする行為であり、労働者が「業務経験を積み、生産過程の全体像に関する知を獲得しようとする取り組みによって、真に自らの決定によって労働過程を統制することにつながりうる」と期待する(300)。

著者が労働者の経験と技能の違いにより交渉力に違いがある事実を発見したことは重要である、だがしかし、個々の労働者が経験を積み知の獲得に努めるだけでは、その営為は却って職場の競争の仕組みに絡めとられ管理体制を強化する可能性がある。問題は、個々の労働者が知を獲得して少しでも自らに有利な状況を作り出すことではなく、「無茶苦茶だとは思っただけ」受容するしかない労働者、「絶対無理」と反論したために排除されてしまう労働者も含めて(278, 280)、職場の労働者の労働の質、量、強度を規制する集団的な力をどのようにして作り出すかである。著者の研究においては知を獲得する個々の労働者の営為に焦点が絞られ、その営為がどのようにして集団的な力に結び付くのかが不明である。

第8章「裁量労働制と労働者」では、情報労連と共同で行ったITエンジニア千名あまりを対象とするアンケート調査結果の分析から、裁量労働制が適用される労働者は非適用の労働者より労働時間が長いこと、労働者がもつ決定権については仕事の進め方に対する

決定権が後者より前者がやや多いものの決定権は制約された状態であることが示される。また専門業務型裁量制を導入している企業の労働組合に対するインタビュー調査から、実際の労働時間がみなし時間を大幅に超える労働者については、組合が労使協議制などを通して経営側に適用からの除外を要求し規制を行っている実態が示される。ただし評者には、それをもって「労働者間競争を規制しうる主体として労組が機能しうる」といえるのかどうか疑問である(342)。

第9章では新聞報道を素材にAI導入と労働過程の変容について分析される。サービス産業の事例では、労働者の負担が軽減される他方でますます構想機能から遠ざかり単なる実行者になる事態が、製造業とタクシー業界の事例ではAIが生産計画を作成したり運転経路を指示したりすることにより労働者の熟練技能が不要化する事態が析出される。これらをもって著者はAIの導入が資本による労働者の実質的包摂を深化させると同時に、労働者から資本への知の移行を実現するマネジメントを不要化させるだけでなく、知にもとづく労働者の抵抗に対するマネジメントをも不要化すると結論する(375, 376)。

終章の「結論」においては、本書を貫く論理を整理して、今日の資本主義的生産様式の下での労働過程においては、資本による労働者の生産に関する知の剝奪と独占によって実質的包摂が完成していることが述べられ、翻って生産に関する知を労働者が奪還することが課題として指摘される。そしてこの奪還は剰余価値生産の拡大のために資本主義的に編成された知を転換するものでなければならないという新たな課題が提示される。すなわち抽象的な剰余価値生産に従属する知ではなく、具体的に労働者や消費者の必要を満たす形で編成された「使用価値の生産を目的としたものに変質させる」ことである。最後にこのような転換に関して、「労働者たちの内発的で、自発的な意志にもとづくアンシエーションによってしか新たな知の創造は実現できないだろう」と結ばれる(387)。

本書はマルクスの労働過程論とそれを現代資本主義の労働過程の分析に発展させたブレイヴァマンの研究を理論的な土台として今日の日本の労働過程の実証的な分析を試みた力作である。その意義と価値は十分に評価した上で評者が気づいた問題点を最後に指摘する。

まずブレイヴァマンと科学的管理法の評価について。ブレイヴァマンが構想と実行の分離を基本概念として労働過程を分析したことおよびその分離を具現する管理方式が科学的管理法であることは極めて重要であり資本主義的生産様式の下での労働過程分析にとって普遍性を有する。しかしその普遍性とはそれ以外の考察や管理方式を排除するものではない。資本主義の発展に伴って構想と実行の分離の前提の上で労働者を統括するさまざまな方式が生み出される。その1つが労働者の自律性を生かして生産性と品質を高める管理手法であった。1980年代から90年代の日本企業の国際競争力の高まりと「日本的経営ブーム」のなかで世界中の経営者のみならず研究者も日本企業における自主管理活動やQC活動に注目した。無論これらの活動は、著者が指摘する通り企業が設定する目標や課題の枠内で行われる制限付きの《自律的》なものである。しかし厳格に構想と実行を分離する科学的管理法とは異なるこのような柔軟な管理法が世界に広がったのは事実であり、フリードマンの「責任ある自律戦略」もこの動向のなかに位置づけられる。ブレイヴァマン理解に関する著者の批判は認めるにしても、フリードマンの研究には資本主義的生産様式の発展と労働者の欲求など社会の変化に伴う新たな管理方式を析出した意味がある。だからこそ著者も「責任ある自律戦略」を自らの実証研究の概念として使用しているのではないか。またそのような積極的評価がないならば国際的に展開されたポスト・ブレイヴァマンの労働過程論争の意味も失われるのではないだろうか。

第二に「生産に関する知」について。資本による知の剝奪と労働者による知の奪還の脈絡において著者は労働者の知と技能と交渉力との関係を分析し、生産過程に対するより広い知と高い技能を有する労働者が、単に泣き寝入りすることなく管理者との交渉力をもつ事実を析出してこれを知の奪還への展望と関わらせている。しかし個々の労働者の知と技能が高まるだけで労働過程に対する経営の権力を蚕食し労働者の権力を

強めることができるだろうか。個々の労働者がそのような営為に励むだけでは、その行為は経営の評価システムに組み込まれて却って経営の権力を強める可能性がある。経営に対抗し規制する労働者の権力を強めるためには、労働者の集団的な関係行為、それが生み出す連帯の力が不可欠である。本書の冒頭で著者は、労働者の自律性の源泉は「『団結』と『生産に関する知』である」と規定しているが、しかし分析は個々の労働者の行為と意識の次元に力点が置かれ、労働者間の相互行為と関係に関する分析は希薄である。したがって「団結」と「生産に関する知」がどのように関係して真の自律性に基づく労働者の権力を生み出すのかが不明であり、著者の主張する「アソシエーション」も可視化できない。この課題について労働過程論争における研究では、自らの労働組合のオルグとしての活動も踏まえて、参与観察も含めたミクロな視点で労働者の連帯と争議の展開を分析した Fantasia (1988) の研究が参考になる¹⁾。

1) ファンタジアの研究を解説した京谷 (1995) も参照されたい。

参考文献

- 京谷栄二 (1993) 『フレキシビリティとはなにか——現代日本の労働過程』 窓社。
 —— (1995) 「ポスト・ブレイヴァマンのアメリカ労働社会学——M. ブラウオイトとその批判者たち」『日本労働社会学会会報』 No. 18, pp. 1-6。
 Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press. (=1978, 富沢賢治訳『労働と独占資本——20世紀における労働の衰退』 岩波書店)
 Burawoy, M. (1979) *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, University of Chicago Press.
 Fantasia, R. (1988) *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*, University of California Press.
 Friedman, A. (1977) *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, Macmillan.

きょうたに・えいじ 長野大学名誉教授。労働社会学専攻。