



〈書評〉宮坂純一著『ソビエト労務管理論 : ソ連邦における科学的労働組織(HOT)の研究』

奥林, 康司

(Citation)

国民経済雑誌, 139(3):76-78

(Issue Date)

1979-03

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/00172302>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/00172302>



宮坂純一著『ソビエト労務管理論 — ソ連邦における科学的労働組織 (HOT) の研究 —』

奥 林 康 司

I

1961年の第22回ソ連邦共産党大会において共産主義の物質的基礎の形成が国家の基本的政策課題であることが表明された。この共産主義の物質的基礎を形成する基本的方法はいわゆる「科学技術革命」による労働生産性の向上であった。しかしこの設備投資を中心とする「外延的」経済発展は、それに対応した利用効率の向上が達成されなかったため、期待されたほどの成果を挙げることができなかった。そこで経済の「内包的」発展をめざした「経済改革」が1966年から実施されることになったのである。

1966年の第23回ソ連邦共産党大会では技術と人間を結合させる生産組織の面で立遅れがあることが指摘され、技術革新に対応した科学的労働組織 (HOT) を強化することが決定されたのである。この基本政策のもとに1967年には「労働組織に関する全ソ協議会」が開催され、HOT 研究に大きな刺激を与えた。このような HOT 研究の「再興」を背景として、その動向を歴史的・実証的に明らかにしたのがこの著書である。

II

HOT の分析を通じて、著者は、従来経営労務論の分野において未開拓であったソ連邦の社会主義企業労務の本質を解明することをめざしている。社会主義のもとでは労働はもはや疎外された労働ではなく、自発的・創造的な労働となる。そのような理論に基づいて社会主義企業労務が実施されるとき、現実の社会主義企業のなかで労働者はどのような動機によって労働に励むのであろうか。また彼らの労働は企業組織のなかでどのように「管理」されているのであろうか。このような問題意識のもとに著者はソ連邦における HOT の動向と内容を具体的に明らかにしようとしたのである。

著書は大きく三部に分かれる。第 I 部においては HOT 研究の歴史的動向が、第 II 部においては労働ノルマ化・労働の奨励・労働規律・共産主義的労働態度など HOT の主要な内容が明らかにされ、第 III 部では HOT 研究の総括として HOT 水準の評価方法が検討され、また HOT 研究の体系化をめざしてドゥブロフスキー (Ю. Н. Дубровский)

の見解が検討されている。

第 I 部においてはまず HOT の前史として10月革命前後の労務管理の状態と Taylor system 導入の経過がレーニンやエルマンスキーの見解を利用しながら紹介されている。HOT の発展期としては第 1 回 HOT 会議や中央労働研究所 (ЦИТ) 創設の事情が明らかにされ、HOT の普及・発展を支えた組織や大衆活動が具体的に示されている。30年代には、社会主義経済学の発展、労働ノルマ化への関心、社会主義競争などにより、HOT への大衆の関心が低下した事情が解明され、60年代に再び HOT への関心が高まった事情が経済的・社会的背景と関連させながら分析されている。

第 II 部では、まず HOT 計画の作成とその実施の過程および担当の諸組織が色々な「規定」を通じて明らかにされている。HOT の主要内容として労働ノルマ化の主要な方法と同時にその経済学的意義が検討され、とくに労働ノルマ化と労働に応じた分配法則との関連が明らかにされている。労働の奨励においては物質的刺激策としての賃金およびプレミアムの実態が示され、道徳的奨励としてのプレミアムの意義が検討されている。労働規律においては労働規律違反の実態とその対策が示され、共産主義的労働態度においては社会主義競争の組織・競争形態・競争の参加状況などが社会学的調査を利用しながら明らかにされている。最後に HOT 活動の総括がまとめられている。

III

本書の特徴は、第 1 に、社会主義企業の労務活動に分析の目を向け、それをわが国において初めて総合的に研究しようとした点である。一般に労務管理の文献は古くからの蓄積もあり、また理論的にもかなり高度なものになっているが、その研究範囲は、主として資本主義企業に限定され、社会主義諸国のものまで研究対象に入れた研究はほとんどない。他方、社会主義の経済や企業についての研究はわが国においても社会主義経済学や企業経済学として発展してきたが、企業活動の一部である企業労務の研究までには至っていない。わが国において社会主義経営学会が結成されたのは1975年であり、企業内部の各部門の研究は、ようやく始まったばかりである。本書は、労務管理の研究と社会主義研究の合流点として、新しい研究分野を開拓するものである。社会主義企業労務の研究が進むにつれ、資本主義企業労務研究の方法論的反省も必要になるであろう。

第 2 に、本書は、社会主義社会における労働の特徴を分析する場合、それを単にマルクスやレーニンの古典から演繹的に導き出し、それを現実の労働者の行動の理解に直接的に適用しようとするのではなく、できる限り具体的・歴史的事実を明らかにし、ソ連邦における現実の労働者の実像に近づき、そこから社会主義労働の特徴を著者なりにつかみなおそうとしている。この歴史的事実的研究の結果、研究者の新しい注目を集めよう

る事実をいくつか明らかにしている。たとえば帝政ロシア時代におけるテイラー・システム的な合理化、社会主義競争における契約、HOT 班の活動内容、労働所得における基本賃金部分の低下などはその一例であろう。これらの事実の解明は社会主義労働についての新しい解釈をもたらす可能性を含んでいる。

他方、本書は将来さらに検討すべき問題点をも同時に明らかにしている。ソ連邦における労働の諸事実が明らかにされればされるほど、マルクス＝エンゲルスの古典的理論からして、それがなぜ生じたのかという疑問が生じる。たとえば著者自身が指摘するように、社会主義における労働時間の短縮は生活における創造的可能性を發展させるはずであったが、現実にはアルコール消費が増大し、それが労働規律違反の大きな原因となっている(229頁)。なぜか。社会主義では物質的奨励が減少するはずであったが、補助的賃金部分が労働所得の40%近くまで増大している(196頁)。なぜか。20年代のHOTへの関心の増大にもかかわらず、現実にはHOT指導員の教育水準が低くその絶対数も不足していた(258頁)。なぜか。このように歴史的・具体的事実を明らかにすることは、同時に新しい問題を研究者に投げかけることになる。事実が明らかになれば、次には、その事実相互の内的な因果関係を明らかにする必要がある。そこに科学が發展し、新しい理論が形成される途が開けるのである。

本書は博士課程単位取得論文を柱としたものであり、むしろこれからの著者の研究方向を明らかにしたものである。この若い研究者が労務管理研究の新しい分野を切り開き、新しい研究課題を1つ1つ確実に解明してくれることを期待するものである。

(昭和52年11月、千倉書房、東京、A5判、321頁、定価2,800円)