



〈レビュー・アーティクル〉「労働人間化」にかんするソ連邦の諸見解

奥林, 康司

(Citation)

国民経済雑誌, 141(6):100-108

(Issue Date)

1980-06

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/00172508>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/00172508>



レビュー・アーティクル

「労働人間化」にかんするソ連邦の諸見解

奥 林 康 司

I 序

II 「労働の人間化」の内容についての諸見解

III 資本主義における「労働の人間化」についてのソ連邦の評価

IV 結

I 序

「労働の人間化」(Humanisation of Work)は1960年代より先進工業国において注目され始めた。とりわけ1975年の第60回ILO総会において「労働をより人間的にすること—労働条件と労働環境—」と題する事務総長報告書が出されるに至り、「労働の人間化」は世界的規模において注目を集めるに至った。

そのような世界的潮流の中で社会主義諸国においても資本主義諸国の「労働の人間化」が論じられるようになった。それゆえILOの「労働の人間化」計画の一環として、1977年2月15～18日に「作業組織の社会的側面—社会政策と労使関係への意義—」と題する国際シンポジウムがモスクワにおいて開催され、ソ連邦のみならず社会主義諸国の労働問題の研究者および実践家が多数参加している¹のである。

では、経済体制を異にし、それに対応する価値体系も全く異なるソ連邦において、資本主義諸国にみられる「労働の人間化」をどのように把握し、どのように評価しようとしているのか、本稿では資本主義諸国における「労働の人間化」を意識したソ連邦の研究者の見解を次の2点に論点をしばって紹介してみよう。

(1)ソ連邦の研究者は資本主義国でみられる「労働の人間化」の具体的内容を何に求めているか。逆に、資本主義国の「労働の人間化」に類似したソ連邦内部の諸現象をソ連邦の研究者はどのように理解しているか。

(2)「労働の人間化」として実施されている諸方策(たとえば職務充実(job enrichment)や半自律的作業集団(semi-autonomous work group)など)を、ソ連邦の諸問題を解決する上で、どのように評価し、そこから何を学び取ろうとしているのか。

1 International Institute for Labour Studies, *Social Aspects of Work Organisation: Implications for Social*

以上の2点についてソ連邦の研究者の見解をまとめてみよう。

II 「労働の人間化」の内容についての諸見解

(1) ブースロフ (К. П. Буслов) の見解。ブースロフは1975年の著書「社会諸関係の人間化と勤労者活動の育成」(Гуманизация общественных отношений и возрастание активности трудящихся)において「社会諸関係の人間化」の方向性を論じ、「労働の人間化」論への先駆的役割を果たしている。彼の主張する「社会的諸関係の人間化」は、当時の疎外についての社会学者(たとえば、E. フロムやマルクーゼなど)の議論への批判として、社会主義社会における勤労者大衆の創造的イニシアチブの発揮を意味する。

彼によれば、労働は社会発展の基礎であり、同時に労働によって人間の本質が対象化される。それゆえ労働は、本来、人間の創造的活動を現わしている。しかるに資本主義における単純作業の反復は人間労働の多面性を否定し、労働の創造的性格の発現を妨げ、労働を非人間的なものにしていく。²逆に生産集団の中で労働の創造的性格を発揮していくことこそ労働を人間化することになり、同時にそれが労働生産性を向上させることになる。それゆえ生産の管理に勤労大衆を動員し、彼らの積極的・自発的活動を促進することが社会諸関係を人間化し、社会主義社会の課題を達成することになるのである。³

(2) ユルケビッチ (Н. Г. Юркевич) の見解。ブースロフの見解は、1960年代の疎外論の影響のもとに、哲学的・イデオロギー的色彩が強かったのにたいして、ユルケビッチの見解はアメリカで発展した行動科学の成果をソ連邦においても適用し、職務不満や管理スタイルの問題を論じている点で、資本主義の「労働の人間化」の問題点により近づいている。

彼は、ポーランドの国境近くに戦後全く新しく再建されたミンスク市 (Минск) において、作業集団についての実態調査研究を行なった。この一連の実態調査において、資本主義の場合と同様に、社会主義においても労働の内容が作業集団の活発化の方向に大きな影響を与えることを明らかにした。彼によれば共産主義的な労働態度は生産過程のみで形成されるが、共産主義的人格の形成や労働能力の向上が可能になるのはその労働が内容のある労働 (содержательный труд) である場合のみである。⁴それゆえ社会主義においても労働を意義のあるもの・内容のあるものにするものの必要性が確認されたのである。

Policy and Labour Relations, Geneva, 1979, p. 5.

2 Под ред. К. П. Буслова [4], с. 42-43.

3 Там же, с. 3-5.

4 Н. Г. Юркевич [5], с. 95.

さらに、指導者の管理スタイルの実態調査においては、K. Lewin によるリーダーシップの類型に依拠しながら、リーダーシップのタイプと労働生産性の相関が高いこと、現実の作業現場のリーダーには専制型が多いこと、またリーダーの性格と職務満足の間には密接な関係が存在することなどを明らかにしている。さらに B. И. レーニンの言う民主集中制は、D. McGregor の言う Y 理論を現わしていると指適している。このような作業集団の社会心理学あるいは社会学的な研究の蓄積が、「労働の人間化」への国際シンポジウムを可能にしたのである。

(3) D. N. カルプーヒン (D. N. Karpukhin) の見解。彼はモスクワの労働科学研究所 (Scientific Research Institute for Labor) の所長であり、既述の国際シンポジウムにおいてソ連邦を代表して報告を行なっている。それゆえ資本主義国で論じられている「労働の人間化」の内容を十分に意識したうえで、ソ連邦における「労働の人間化」を主張している。

彼によれば、社会主義の下では労働者は生産手段の所有者であり、労働が唯一の人間の存在手段となり、それゆえ労働において疎外感をもちえない。共産主義社会のもとでは労働は第一次的生活欲求となるのであり、ソビエト政府は労働を豊かで創造的なものにするために色々な方策を実施してきた。たとえば1917年には1日8時間労働の指令を出し、1918年には労働法を制定し、さらに1930年には失業をなくし、勤労者の労働権を実質的に保障してきた。さらにこの労働権の保障の具体的内容として、たとえば、労働協約、国家が保障する賃金、休息権、健康・安全権、無料訓練、組合加入権、経営参加権、高齢者への社会保障などがある。このような労働権が実質的に保障されるところに「労働人間化」の具体的内容が見出される。

同時に、第25回ソ連邦共産党大会以降の段階においては社会主義的生産様式の全面的な発展が国家的課題とされ、その課題達成の1方法としてHOT (科学的労働組織) が重視された。その具体的内容としては分業一協業関係の改善、職場組織の改善、優れた作業方法の導入、ノルマの設定や賃金支払い制度の完成、労働条件の改善などがある。それゆえ彼はHOTの改善・導入の中に「労働人間化」の具体的内容を見出している。

資本主義で非人間的な労働として問題にされたベルト・コンベアにおける単調労働については、ベルト・コンベア方式による生産は自動生産に至る技術的前提として不可避であると主張する。この技術的不可避性のもとで、労働の単調性は訓練や昇進の制度、

5 Там же, с. 41-52.

6 Там же, с. 58.

7 D. N. Karpukhin [1], pp. 33-34.

8 Ibid., pp. 37-38.

職務充実、多機種担当、チーム作業の導入などによって解決可能であると考ええる。このような単調労働や青年の職務不満への対策として新しい作業組織の形成が必要であり、それを「労働の人間化」として追求しようとしている。

(4)モシェンスキー (М. Мошенский) の見解。彼の論文はモスクワにおける国際シンポジウムの後に発表されており、「労働の人間化」を新しい作業組織のあり方として把握している。彼によれば、近代における科学的な作業組織 (work organisation) は独占による搾取が強化されたテイラー (F. W. Taylor) の段階に始まる。その後のフォードイズム (Fordism) はテイラーリズムをさらに発展させ、労働を無内容なものに変え、労働者をコンベアーの一部にしてしまった。しかし労働者の教育文化水準が当時の水準のもとではフォードイズムは労働組織として環境に適応する一つの形態であった。

今日の「労働人間化」の特徴は、このテイラーリズムやフォードイズムへの批判として、第1に、労働過程における労働内容自体を高めようとしていること、第2に、労働への学際的研究を利用し、労働への多面的な対策を考慮していることである。この「労働の人間化」の理論的基礎は行動科学にあるが、この行動科学は社会主義体制との競争と思想闘争を意識した理論である。なぜなら、行動科学は資本主義体制内部においても労働条件の根本的な解決が可能であることを示そうとしているからである。⁹

資本主義国における「労働人間化」の具体的内容として、イタリアのフィアット社、スウェーデンのボルボ社などの実験がある。それらの実験はコンベア作業の労働態度の修正・労働の魅力化をめざしたものである。その具体的な方法としては職務充実 (обогащение труда)、職務拡大 (расширение трудовых функций)、職務転換 (ротация работ)、¹⁰ 自律的作業集団 (автономные рабочие группы) などがある。

かくしてモシェンスキーは資本主義における「労働の人間化」を技術的生産方式や労働者の教育文化水準に対応した新しい作業組織のあり方としてとらえ、その具体的内容を職務充実、職務拡大、職務転換、さらには半自律的作業集団の形成に求めている。このような視点は、¹¹ Н. Карпунин (Н. Карпунин) も基本的には同じである。

(5)ニキフォーワ (А. Никифорова) の見解。労働科学研究所のニキフォーワも「労働の人間化」を技術革新のもとでの新しい作業組織のあり方として検討している。彼女は有名なローズタウン・ストライキなどに言及しながら、ストライキ、労働移動、欠勤、低品質製品、労働時間の浪費などは古い作業組織への新しい労働者の反応形態であるとする。彼によれば、これらの反応形態から経営者は労働者の社会的欲求に注目し始

9 М. Мошенский [7], с. 111-116.

10 Там же, с. 118-119.

11 Н. Карпунин [6], с. 121-127.

め、設備の有効利用と階級対立の緩和のために新しい作業組織として「労働の人間化」に注目し始めたのである。

とりわけベルト・コンベア作業のもとでの新しい分業—協業関係の方向として三つの段階が考えられる。第一段階は職務転換、第二段階は職務拡大、第三段階は職務充実をも含んだ半自律的作業集団の形成である。とりわけ作業現場の小集団による職務充実が¹²新しい作業組織の方向として注目される。それゆえニキフォーロワは「労働の人間化」を新しい技術の下での分業—協業関係の新しいあり方としてとらえ、自律的作業集団の形成に新しい作業組織の方向を見出している。このような視点はILOを中心とする資本主義国の研究者の視点と異ならない。

(6) ドウバなど (A. S. Dovba, Y. L. Shagalov, I. I. Shapiro and A. F. Zubkova) の見解。彼らはILOが出版した「新しい作業組織の形態」第2巻の中でソ連邦の新しい作業組織の事例研究を行なっている。彼らによれば、生産の自動化に伴って、第1に、単調な反復作業は減少し、機械の監視・調整・修理などの作業が増大する。それゆえこの自動化ラインを不断に運転しうような柔軟な作業組織が必要となる。第2に、自動化ラインの相互連結を親密にするような組織が必要になる。それゆえ、たとえば複合作業班 (combined work brigade with different skills)¹³ などが形成される。

他方、自動化に対応した労働者の育成・訓練はHOTによってなされる。このHOTの基本的課題は、人と設備の最適結合による生産性の向上、労働条件・労働保護の改善、新しい社会主義的労働者人格の育成にある。それゆえ「労働人間化」の具体的な方向としてHOTの改善が追求されている。しかし具体的な事例研究の中では分業—協業関係の改善、作業班、多機種担当、多能工化などが新しい作業組織の方向として検討されて¹⁴いる。

以上の諸見解に示されたように、1975年以前においては「労働の人間化」としては資本主義国における疎外論が批判的に検討されていたが、1975年以降、行動科学あるいは社会心理学的な考え方が導入されるに至り、資本主義国の「労働の人間化」も生産力の向上に伴う新しい作業組織あるいは分業—協業形態のあり方として見直されるようになった。このような「労働人間化」の内容についての分析視点の変化は、資本主義における「労働人間化」への評価の変化を反映している。

12 A. Никифорова [8], c. 128-136.

13 A. S. Dovba, Y. L. Shagalov, I. I. Shapiro and A. F. Zubkova [3], pp. 81-83.

14 Ibid., pp. 90-96.

III 「労働の人間化」へのソ連邦の評価

(1) ユルケビッチの見解。行動科学的な分析概念をソ連邦の管理者にも適用したユルケビッチは、資本主義国におけるリーダーシップや管理形態についての国際会議の動向に注目している。しかし、それらの研究への批判点として、第1に、行動科学が労働者を管理や企業的意思決定に動員させる形態を考えており、従って、労働者と資本家の目的を一体化させようとしている。第2に、行動科学者達は、資本家と賃労働者との関係を支配-被支配という関係ではなく、管理者と被管理者という関係とみなし、両者の間に階級的な関係ではなく、たんなる機能上の差違のみしか見ていない。客観的な賃労働者-資本家の関係は階級的関係として対立するものであり、行動科学者の努力にもかかわらず、両者の利害は一致しない点を主張している。

このようにユルケビッチは行動科学者が階級関係を隠蔽している点を批判しながらも、他方では、リーダー・スタイルの分類やその発展過程¹⁵についての分析では行動科学で開発された分析枠組を利用しながら説明している。

(2) モシェンスキーの見解。彼は基本的に労資の階級対立の中で労働者の意識と作業組織の不对応として労務管理の発展を説明する。それゆえ、たとえばヒューマン・リレーションズは被搾取者の自己の労働への無関心、労働疎外、経営者への労働者の敵対などの対策として導入されたのであり、搾取の手段としては、テイラーリズムと何ら変わる¹⁶ところがないと主張する。

同様に、¹⁶「労働の人間化」あるいは QWL (качества трудовой жизни) にたいしても、第1に、それは利潤追求の手段でしかないことが批判される。すなわち、「労働の人間化」の提唱者達は「脱工業化社会」を提唱しているが、生産手段への所有関係は資本と変わらず、利潤追求こそ資本家が求めるものであるから、「労働人間化」の方策は、搾取の好条件を形成し、労働者の反抗を克服するためのものでしかない。第2に、「労働の人間化」により労働の負担が多少なりとも軽減されたとしても、資本主義社会では賃労働者は依然として搾取の対象であり、搾取がある限り賃労働者の疎外感は拭えないのである。第3に、「労働の人間化」により労働条件が改善され、また労働が軽減されたかについては見解が分れるが、精神的負荷の増大、責任の増大などが労働組合から批判¹⁷されており、「労働の人間化」はむしろ労働強化になっている。かくしてモシェンスキーは、「労働の人間化」はなお実験の段階であるとして消極的にしか評価していない。

15 Н. Г. Юркевич [5], с. 68-70.

16 М. Мошенский [7], с. 114.

17 Там же, с. 119-121.

(3)ニキフォーロウの見解。彼女は「労働の人間化」を技術革新に対応した新しい作業組織としてとらえるために、「労働の人間化」の積極面にも注目する。彼女によれば、コンベア作業は社会主義社会で広く利用されており、近い将来にそれが消滅するとは予想されない。ソ連邦においてもコンベア作業の悪影響を克服する諸方策が研究されているが、同時に、資本主義で発展した組織的・技術的解決策は社会主義国にも大いに利用¹⁸できる。とりわけコンベア・システムの下での新しい作業組織は労働時間の有効利用や労働力資源の有効利用に役立っている。¹⁹

しかし他方では、Herzberg の理論は労資の階級対立を隠蔽し、階級対立を古い作業組織と新しい労働者の欲求の対立に解消してしまっていると批判している。²⁰さらに彼女は「労働人間化」の諸方策は搾取の手段、労働強化の手段であり、資本主義の矛盾を根本的に解決することにはならない点を指摘している。

(4)カルプーヒンの見解。H. カルプーヒンも「労働の人間化」を作業組織の視点から把握している。しかし彼は同時にその評価を生産力的視点と生産諸関係の視点の二重の視点から行なおうとする。すなわち、彼によれば、新しい作業組織は科学技術革新に伴う労働内容の変更として必要になり、同時にそれは労資対立の新しい状況の下での新しい搾取の形態である。前者は新しい作業組織が形成される技術的・客観的原因であり、後者はその資本主義的発現形態である。それゆえ新しい作業組織は、第1に、現代の生産技術の下で、それに適した作業組織はどのようになっているか、第2に、そこでの搾取強化、労資対立の隠蔽の方法はどうなっているか、という2つの側面から研究されることになる。²¹

その結果、たとえば Herzberg の評価にしてもその積極面が評価されることになる。Herzberg は信頼できる刺激として責任の増大や自律性の増大などをあげているが、それらは高度の生産技術のもとでは必然であることが認められ、むしろ社会主義における労働者の集団主義、相互依存の原則と関連していることが示される。²²しかし他方、生産諸関係面からの評価についてみれば、新しい作業組織は新しい搾取形態であり、階級対立を緩和する手段であり、その内容を根本的に変えるものではないことが示されているのみである。²³この点は従来の批判様式の反復でしかない。

以上に示したように、資本主義国における「労働人間化」の評価は、当初のイデオロ

18 А. Никифорова [8], с. 131.

19 Там же, с. 136.

20 Там же, с. 128.

21 Н. Карпухин [6], с. 122.

22 Там же, с. 125.

23 Там же, с. 127.

一般的な批判から、むしろその生産力的側面を積極的に評価し、ソ連邦における類似した労働諸問題の解決に役立てようとする方向に変わっているといえよう。

IV 結

ソ連邦においても1975年頃より資本主義における「労働人間化」への関心が高まってきた。その背後には、先進工業国が経験している共通な諸問題（たとえば高度に機械化・自動化された設備のもとでの低い稼働率、高い労働移動、欠勤、労働規律違反、高学歴青年の職務不満など）にソ連邦も直面したことを意味する。そこで問題は資本主義で発展した「労働の人間化」をいかに「批判的に搾取」するかであった。

ソ連邦においては、1975年以前には、機械の資本主義的利用が労働を単調なものとなし、人格の全面的な展開を妨げていると考えられた。それゆえ資本主義における労働疎外の議論にたいし、マルクスの古典的な疎外規定に基づき、イデオロギー的に批判することになったのである。

しかし「労働の人間化」がILOを中心に積極的に展開され、またそのプログラムにソ連邦も活発に参加するようになると、単なるイデオロギー的批判に留まることはできなかった。同時に行動科学的な概念がソ連邦の現実の諸問題の理解にある程度の有効性を示すようになると、それらの積極面が評価されざるをえなくなってくる。

ここに資本主義における「労働の人間化」は今日の生産技術に対応した作業組織の新しい形態として把握されるに至った。同時に、新しい作業形態としてその生産力的側面と生産諸関係の側面が区別され、生産力的視点からは「労働人間化」の積極的・肯定的側面が評価され、その成果のソ連邦への導入が提唱されるに至っている。他方、生産諸関係の視点からは、それが搾取の強化・利潤追求の手段になることが批判され、生産諸関係を変革した社会主義においてのみ真の「人間化」が可能であると主張される。

今日のソ連邦においては「労働人間化」の積極面に注目する研究者が増大しているように見受けられる。しかし彼らにとっても、マルクス・レーニン主義のイデオロギーからして、現実に実施されている「労働人間化」の諸方策が「なぜ」また「いかに」「人間的である」といえるかを理論的に明らかにする課題が残されている。

参 考 文 献

- [1] D. N. Karpukhin, "Social Aspects of Work Organisation in the USSR", *Social Aspects of Work Organisation: Implications for Social Policy and Labour Relations*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 1977.
- [2] A. S. Protopopov, "The Role of Trade Unions and Other Public Organisations of Working People in Solving the Problems of Work Organisation and Improvement

- of Labour Conditions", *Social Aspects of Work Organisation: Implications for Social Policy and Labour Relations*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 1977.
- [3] A. S. Dovba, Y. L. Shagalov, I. I. Shapiro and A. F. Zubkova, "USSR", *New Forms of Work Organisation*, Vol. 2, International Labour Office, Geneva, 1979.
- [4] Под ред. К. П. Буслова, *Гуманизация общественных отношений и возрастание активности трудящихся*, «Наука и техника», МН., 1975.
- [5] Н. Г. Юркевич, *Трудовой коллектив и его руководитель*, БГУ, Минск, 1976.
- [6] Н. Карпухин, "Новые формы организации труда — средство усиления эксплуатации трудящихся", *Социалистический труд*, 1977-2.
- [7] М. Мошенский, "Доктрина «гуманизации труда» и современные методы эксплуатации", *Социалистический труд*, 1977-4.
- [8] А. Никифорова, "Новые формы организации труда на конвейерных линиях в промышленности развитых капиталистических стран", *Социалистический труд*, 1977-6.