



ソ連邦における労働内容論

奥林, 康司

(Citation)

国民経済雑誌, 148(1):38-58

(Issue Date)

1983-07

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/00172823>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/00172823>



ソ連邦における労働内容論

奥 林 康 司

I 序

職場における勤労者（ブルー・カラーおよびホワイト・カラーの労働者）の行動を説明する理論の1つとして「職務特性理論」(Job Characteristic Theory)があり、欧米のみならずわが国においても注目されてきている。¹J. R. Hackman = G. R. Oldham によって体系化されたこの職務特性理論は、基本的には、職務の客観的内容としての(1)技能の多様性、(2)課業一体性、(3)課業有意義性、(4)自律性が勤労者の職務行動を規定する重要な要因と考え、しかもこの職務特性を新しい職務設計に導入することにより民主主義社会における新しい作業組織を形成しようとしたものである。²同じく職務特性を勤労者の行動規定要因として重視しながらも、社会技術システム論 (Sociotechnical System) はその職務特性と技術との関係を明らかにした。この社会技術システム論は、例えば、L. E. Davis にみられるように、³職務特性が技術によって一義的に規定されるという見解を「テイラーリズム」として批判し、職務の設計において社会システムの特性を考慮すべきことを提唱したのである。この社会技術システム論は技術と作業組織の相互作用を認めることによって、職務設計に新しい視点を切り開いた。

このように勤労者の行動を職場における具体的な生産技術とそこにおける職務特性との関係において解明しようとする視点は資本主義企業にのみ限定されるのではない。70年代後半以降、社会主義諸国においても技術革新との関係で職務特性あるいは労働内容 (содержание труда) についての議論が活発になっ

1 例えば次のような文献を参照のこと。金井壽宏 [51]、今井忠政 [52]。

2 奥林康司 [54]、82～83ページ。

3 庄村 長 [55]。

てきている。1980年にはコメコン諸国の労働担当の政府機関が技術革新に伴う労働性格・労働内容・労働条件の変化についての国際会議を開催している。またレニングラードにあるソ連科学アカデミー所属社会経済問題研究所（ИСЭП АН СССР）では1981～85年の研究計画のテーマとして「大都市における工業労働者の労働性格・労働内容・労働条件の変更」を設定し、アンケートに基づく実態調査を行なおうとしている。

そこで本稿の課題は次のような問題を検討することである。

- (1)資本主義とは社会構成原理を異にする社会主義諸国、とりわけソ連邦において労働内容の議論が展開されているとき、それはどのような脈絡の中で発展したのか。現代の時期において何故に労働内容が問題とされるに至ったのか。
- (2)社会体制理念の異なるソ連邦においては、労働内容論の展開はその社会理念からしてどのように意味づけられ、正当化されているか。
- (3)社会体制原理の異なる国においても職務特性についての類似の議論が展開されているとき、職務特性の分析において今後検討すべき問題点は何なのか。ソ連邦の職務内容論の展開からわれわれは何を学ぶのか。

以上のような問題を念頭におきながら、ソ連邦における労働内容論の発展過程とその論点を概観することが本稿の意図である。

II 労働内容論展開の背景

第25回ソ連邦共産党大会において社会的生産能率の向上と労働の質的向上が共産主義社会建設の基本的な課題として設定された。ソ連邦は経済成長の鈍化に直面し、とくに工業の労働生産性をいかに向上させるか、しかも労働力資源の伸び悩みの下でそれをいかに達成するかが大きな国家的課題であった。この課題を達成する主要な方向が重要産業部門における設備投資、生産の機械化・

4 例えば [29] 参照。

5 Лобанов, Н. А. [34] 参照。

自動化であった。それが「科学技術革命」とまで呼ばれ、社会の変化に大きな影響を与えたことは周知の事実である。とりわけ自動制御のついた機械や情報処理設備が1970年代に急速に導入され、生産および管理の自動化が科学技術革命の将来の方向として広く注目されたのである。⁷

1970年代は科学技術革命が積極的に推進された段階であり、新しい技術設備が勤労者に与える影響においても、その肯定的側面が積極的に評価されている。当時の技術革新の影響として肯定的に評価されたことは、労働力構成面では、(1)工業労働者の減少、(2)ブルー・カラー労働者の減少、(3)技師・技術者の増大、(4)職業資格の向上などであり、また具体的な労働諸条件の面においては、(1)重筋肉労働・手労働の減少、(2)精神労働と肉体労働の結合、(3)社会・労働条件の向上などであった。⁸そしてこのような評価を実証する具体的な調査も数多く行なわれたのである。

とくに労働力構成の調査を通じて労働者の熟練および資格等級が向上することが実証されている。たとえばレニングラード地区における機械製造工業において資格等級構造の変化をみると、1962年には1～2等級の不熟練労働者が労働者全体に占める割合は37.5%であったが1972年には27.5%に、さらに1976年には18%に減少している。他方、3～4等級の半熟練労働者は1962年の49.4%から1972年の51.7%へと増大し、1976年には48%に減少している。他方、5～6等級の高熟練労働者は1962年の13.1%から1972年の20.8%、1976年の34%へと一方的に増大している。⁹同様にしてステルリタマーク市(Стерлитамак)において5つの工業企業の労働者1,081人を対象にした1978年の資格構成変化の実態調査結果が表Iに示されている。それによると新技術の導入に伴い、半熟練・不熟練労働者の割合が著しく減少し、高等熟練あるいは労働者インテリ

6 Борисов, А. [19], с. 127.

7 奥林康司 [54], 180ページ。

8 Черкасов Г. и Веретеников В. [12], с. 21~22.

9 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 91. Под ред. А. Н. Гргегоржевского и Г. Я. Фролова [28], с. 40~41. Серов Н. К. и Труевцева С. С. [15], с. 156.

表 I 労働者のグループ別分布（総員に対する百分率で）

職 場	労働者 インテリ	高等熟練工	熟練工	半熟練工	不熟練工	総 計
旧	5.5	27.6	44.7	16.7	5.5	100
新	7.3	38.2	45.0	7.1	2.4	100

Ладыжинский Я. П. [18], с. 72.

が増大していることが明らかである。さらには1976年に社会経済問題研究所により、機械製造工業の労働者2,200人を対象にして行なわれた実態調査¹⁰、自動車工場の10職場の労働者5,242人を対象にして1975年になされた調査¹¹においても熟練労働者の構成比の増大、非熟練労働者の構成比の減少が実証されている。

総合的機械化や自動化は勤労者の資格等級のみならず、具体的な作業様式や労働内容にも大きな影響を与える。そこにおいて特に注目されたのが新しい技術を操作する労働者の精神労働部分の増大である。たとえば、ヴェ・ヴェ・クレフネビッチ (В. В. Кривневич) の調査によると、労働時間で測定した精神労働は低い段階の機械化においては総労働時間の12%であるのに対し、中段階の機械化の場合には51%となっている。この場合の精神労働は計算・分析・観察などの頭脳労働を示すが、この精神労働が高度の機械化の段階においては労働時間の約半分を占め、肉体労働と精神労働がほぼ等しく結合されている¹²。高度の機械化に伴う精神労働の増大は労働者に知識や技能・熟練の向上を同時に要求することになるのである。

他方、高度の機械化は作業の多様性や創造的・自律的活動の要素を増大させる。1978年にレニングラードの3つの機械製作合同体で行なわれた実態調査によると、技術革新により労働の複雑性が増大したと答えた労働者は67%、自律性の増大を認めた労働者は64.5%、知識の一層の利用を認めた労働者は53%となっている¹³。それゆえ高度の機械化・自動化は個々の労働者の作業において精

10 Серов Н. К. и Труенцева С. С. [15], с. 156~7.

11 Кривневич В. В. [17], с. 90.

12 Черкасов Г. и Веретенников В. [12], с. 27.

13 Ухов Н., Лейман И., Красавцева Е., [11], с. 57.

神労働部分を増大させ、作業を一層複雑にし、創造的要素を増大させ、労働者の作業における自主的判断の余地を拡大した。その結果、労働者は多能工化し、労働転換が容易になり、兼職が増大したといわれている。¹⁴

この技術革新に伴う労働変化の肯定的な側面を最も典型的に示した職業として自動機械の調整工 (наладчик) が注目され、この調整工のような労働者を形成することが共産主義的労働者育成の課題とされるようになったのである。自動機械における調整工は、従来の機械の運転者に比べ、技術工程や機械作動の監視が多くなり、設備の修理・保全が主要な仕事になる。¹⁵そして彼らが生産における最も重要な機能を果たようになる。彼らには高度な一般的教育および職業教育水準、広い職業上の知識と深い専門的知識が要求され、熟練も高度な資格等級が要求されたのである。さらには生産の組織化や管理を一部担当し、先進的経験を利用し、作業組織や科学的労働組織 (HOT) において自己の知識を活用し、あるいは研究者や専門家と協同し、不完全な情報で複雑な技術上の諸問題を自ら自律的に解決することが要求されたのである。彼らは新しく労働者-インテリ (рабочие-интеллигенты) と分類されるまでになった。¹⁶一般に自動化はその下にある労働の多様性を3倍、資格等級を2倍、教育水準を1.9倍、職業訓練を1.5倍、専門教育を1.7倍増大させるといわれている。¹⁷それゆえ、総合的機械化や自動化に伴う新しい労働者の形成の中に労働者のインテリ化、技師化が見出され、技術革新はそれ自体が共産主義的労働者を形成していくものとして、労働手段の変更・改善が積極的におし進められたのである。

1970年代においては労働手段の変更自体が直接的に労働を複雑化し、労働の創造的内容を増大させ、労働者の教育水準および職業資格等級を向上させると楽観的・肯定的に技術革新をとらえていた。しかし労働手段の変更が直ちに労働者の態度に肯定的な影響のみをもたらすものではないことが次第に明らかに

14 Черкасов Г. и Верстеников В. [12], с. 37.

15 Аврамович, Фомин Владимир [14], с. 4~6.

16 Кривневич В. В. [17], с. 88.

17 Зинченко Г. И. и Попов А. Н. [21], с. 37.

されてくるようになった。たとえば、新しい機械モデルの導入により肉体労働は $\frac{1}{3}$ に減少したが、一動作のエネルギー支出は3倍になったり、また材料の取付・取はずしなどの肉体労働が増加したりした例が報告されている。機械の設計者は最適な労働強度やその社会的影響まで考慮して設計しない場合があった。¹⁹そのためレニングラードにおいても機械工は労働移動の増大、定員不足、資格不足などが現われ、教育水準の高い青年労働者に嫌われる傾向もでてきた。²⁰それに伴い、技術導入の評価基準それ自体を変更する必要が認められたのである。たとえば従来では新技術の導入は効率・労働生産性・技術経済指標・プレミアムなどの経済的な指標によって評価された。しかし技術革新の否定的効果が認識されるにつれて、労働移動・労働不満の増大など技術変化の社会的効果をも評価の中に含める必要が認められてきたのである。すなわち、技術的効率の追求が必ずしもその経済・社会的効率の向上と一致しないことがわかってきたのである。そこで技術進歩の評価基準として、(1)製品一単位当りの生きた労働・死んだ労働の支出の引下げに基づく生産性の向上、(2)社会的・心理的原理に基づく正常な労働強度の保障、(3)経済社会的観点からみて進歩的な労働組織の普及、(4)職業病や産業災害の引下げによる労働条件の改善、(5)精神労働と肉体労働の結合や単調作業の引下げ、(6)労働転換の促進などによる労働内容の改善を提唱する研究者もでてきた。²¹機械設備の社会的効果を考慮に入れるために、機械の設計者や生産の計画者に社会科学的な知識が必要であり、²²あるいは新しい技術の導入に技師のみならず労働者も参加する必要があると主張されてきている。²³そこで重要になってくるのは、技術革新が勤労者の労働態度にどのような影響を与えたか、あるいは技術革新は如何にして勤労者の労働態度に影響する

18 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 93.

19 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 40.

20 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 94. Под ред. Н. А. Лобанова [38], с. 30.

21 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 31~35. Черкасов Г. и Веретенников В. [12], с. 61.

22 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 33.

23 Ухов Н., Лейман И., Красавцева Е., [11], с. 54~55.

のかである。

既述のように、総合的機械化あるいは自動化はそれを操作する労働者に必要な職業資格等級を引上げる。機械製造業および金属加工業の1965年の調査によれば、中等学校卒業の資格を必要最低限の水準として要求する職種は45.4%、中等学校中退の水準の場合は39.6%、6年卒以下の場合15.0%になっている。²⁴あるトラクター工場の場合、103の基本職種のうち、57職種は10学年卒の学歴が必要最低教育水準とされ、25の職種が中等技術学校卒とされている。総合的機械および自動ラインの調整工には中等技術教育が最低の基準として要求されている。²⁵

しかし他方では一般教育水準の向上に伴って産業で必要な教育水準以上の教育を受けた青年が産業に進出するようになった。ちなみに1939年には、中等学校中退の資格をもつ労働者は全工業労働者の9.9%しかなかったのに対して、1973年には中等教育卒業者は全工業労働者の70.9%になり、30才未満の青年の間では95%に達している。²⁶一般的には中等学校卒業者は大学に進学するが、大学数の制約のため、彼らの多くが産業に進出することになる。それゆえ中等学校卒業生で資格通りの就職ができる青年は57.7%でしかなく、33.3%の中等教育卒業者は中等学校中退者の資格の職種に、また中等学校卒業者の9%は不熟練職種に就いていた。一般に中等学校卒業の資格を要する職種は全産業で45.4%、中等学校中退の職種は39.6%、6学年以下の教育しか必要としない職種は15%といわれている。それに対し労働力供給の側は中等学校卒業生が55%であり、中等学校卒業生のいわば供給過剰が明らかである。²⁷スタンケ・ディミートロフ市(Станке Димитров)の7つの工業企業を含む700名の労働者を対象とした1980年4月の調査によると、自分の資格と職務の内容が一致していないと答えた人が34.7%存在している。²⁸

24 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 114.

25 Зинченко Г. И. и Попов А. Н. [21], с. 77.

26 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 106.

27 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 113~114. Совет Экономической Взаимопомощи [29], с. 12.

一般に教育水準の向上自体は社会の発展に対応するものであり、社会的にも好ましい効果をもたらす。中等学校卒業生で下級の資格の職務を遂行している人は労働規律・製品の品質・イニシアチブの発揮・ノルマ遂行度などの労働結果指標をとった場合、学歴の低い労働者よりもより高い指標を示している。また短期間の再教育で資格を向上させ²⁹うる。しかし中等学校卒業あるいは中退者は自己の職務に対して不満が高いことがアンケート調査などにより明らかにされてきた。自動設備の作業員は高度の緊張・注意力あるいは単調さなどのために自分の労働に満足せず、彼らはより高い労働内容を求めて労働移動をくりかえす。あるいは社会的不適応を生じ社会問題となり³⁰うる。たとえば1978～79年にハリコフ市(Харьков)で行なわれた調査によると、42.9%の労働者が転職を希望していた。自己の職業への不満は30才未満の熟練労働者に多く、また19～25才の青年でも自分の多様な能力発揮の機会を求めて労働移動をくりかえすことが多³¹かった。

技術革新の下で高い教育水準と低い労働内容の不对応を示す労働者の典型として機械工(たとえば、旋盤工、ボール盤工など)があげられる。レニングラードの機械組立工場において1976～79年に2,200名の労働者を対象にして行なわれた調査によると、機械工の職務は精神労働が増大し、同時に彼らへの教育水準の向上が要求されたにもかかわらず、彼らの労働移動が高かったのである。アンケート調査によれば、彼らの職務は組立工に比べ単調であり、作業速度と作業動作が厳密に定められ、職場内で自由に動くことができなかつた。作業での自律的な決定の程度も低かつた。それゆえ青年にとっては「退屈で面白くない」仕事であり、もっと自由に行動できる職場を求めて青年達は簡単に離職し³²えたのである。

28 Тасев А. [07], с. 121.

29 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 115. Зинченко Г. И. и Попов А. Н. [21], с. 76.

30 Под ред. А. Н. Гргегоржевского и Г. Я. Фролова [28], с. 28～41. Благодетелева, Жанна Романовна [01], с. 13.

31 A. G. Zdravomyslov, V. P. Rozhin and V. A. Iadov, ed. [39], pp. 125～126. 岡田裕之 [56] 参照。

32 Гусева О., Лобанов Н., Серов Н., Труцева С. [10], с. 59～61.

このように70年代の技術革新において、従来の大量生産方式の原理に基づく設備の量的な拡大が勤労者の労働態度や社会生活に及ぼす社会的な影響に目を向けるに伴い、この社会的影響をも考慮した技術の発展あるいは労働組織の形成が注目され始めたのである。そこから労働内容が勤労者の労働態度に影響する要因の1つとして注目され始めたのである。

III 労働態度規定要因としての労働内容

労働態度を規定する要因として職務満足 (job satisfaction) が重要であり、それが労働生産性に大きな影響を与えることは30年代のアメリカにおけるヒューマン・リレーションズの研究において既に明らかにされている。ソ連邦においても労働態度を規定する要因としての労働満足の研究は1960年代において注目され始めた。当時の代表的な研究者はレニングラード大学のヴェ・ア・ヤードフ (В. А. Ядов), ア・ケ・ズドゥラヴォ・ミースロフ (А. Г. Здравомыслов), ヴェ・ペ・ロージン (В. П. Рожин) などである。彼らは1964年よりレニングラードの青年労働者 (18~30才) 2,665名の労働態度実態調査を行ない、労働内容 (content of labor, содержание труда) が賃金以上に労働者の主要な労働動機であり、労働満足の源泉であることを明らかにしたのである。

これを契機として60年代後半において労働態度規定因として労働内容・労働性格・労働組織・賃金などが実証的に検討されるようになった。たとえば、レニングラードの労働者および技師技術者 (ИТР) 3,500名を対象にしてエル・エス・ブリャフマン (Л. С. Бляхман), ベ・ゲ・サチーリン (Б. Г. Сочилин), オ・イ・シカラータン (О. И. Шкаратан) らが実態調査を行なっている。その結果、職業資格が高く労働内容が複雑な4~5等級の勤労者は自己の労働に満足していること、彼らは賃金よりも労働内容を労働の第一次的な動機にしていることを明らかにした。さらにエヌ・エフ・ナウモワ (Н. Ф. Наумова), エム・ア・スリュサリャーンスキー (М. А. Слюсарянский) はペルム市 (Пелм) の勤労者833名

を対象とした実態調査を行ない、労働内容が高いほど職務満足もまた高くなることを明らかにした。³⁴このように60年代では労働内容が労働態度を規定する第一次的な動機であり、労働での創造性・多様性が高いほど労働への満足も高く、客観的な労働結果指標（たとえば、ノルマ遂行度、製品品質、労働規律）における評価も高いと考えられるようになったのである。³⁵このようなアプローチをとる研究者は、既述の外に、エム・エス・アイヴァジャン (М. С. Айвазян)、エル・イ・コソラーポフ (Р. И. Косолапов)、ゲ・ア・オシーポフ (Г. А. Осипов)、ヴェ・ア・ティホミーロフ (В. А. Тихомиров)、ゼ・イ・ファインブルク (З. И. Файнбург)、エス・エフ・フロロフ (С. Ф. Фролов) などが知られている。³⁶

その後70年代に入っても労働態度の実態調査がさかんに行なわれるようになった。それは職場における労働の満足が労働における積極的な活動を促進し、さらに職場における積極的な活動が社会生活における政治的・社会的活動をも促進していることが実証されたからである。³⁷ベ・エヌ・ヤーコブレブナ (Б. Н. Яковлевна) による1978年の調査によると、労働の満足と生産活動についての調査報告は166編あり、そのうち40編は1971年までに発表され、120編は1972年以降であった。³⁸それゆえ70年代に入っても労働態度・労働満足の実態調査が一層頻繁に行なわれていることがわかる。

1970年代の調査においても労働態度を規定する要因として労働内容の重要性が実証されている。たとえば1977年にジダーノフ市 (Жданов) の「アゾフスターリ」(Азовсталь) 工場において21~40才の男性労働者を対象にした古い自動化職場と新しい自動化職場における労働態度の比較調査が行なわれている。新職場においては、平均教育水準は従来の9.3年から11.8年に増大し、同時に党員の割合も13.7%から21.8%に増大している。ここで労働の動機として労働内

34 Под ред. Г. Н. Черкасова и Г. Г. Занцева [35], с. 56~57.

35 Шкаратан О. И. [33], с. 19.

36 Тихонов, Александр Васильевич [02], с. 6.

37 Свенцицкий А. Л. [36], с. 39~41. Под ред. Г. Н. Черкасова и Г. Г. Занцева [35], с. 70~72.

Под ред. Н. А. Лобанова [38], с. 38.

38 Яковлевна, Белова Нина [05], с. 3.

容よりも賃金を優先する労働者の割合は、旧職場は12.5%であり、新職場では5.0%へと半分以下に減少している。労働内容を賃金と同等に重要とみなしている労働者の割合は旧職場の61.7%から新職場の70.8%へと増大している。それゆえ労働態度規定要因としての労働内容と賃金は必ずしも相互排他的に対立するものではないが、労働内容の向上が労働態度の規定因として重要になっていることを示している。逆に労働内容が低い場合には賃金や労働の社会的意義などに労働満足³⁹の代償を求めることが明らかになった。

労働内容を労働の動機として優先する傾向は技師技術者およびスタッフ部門の職員において一層明白である。ある調査によれば、賃金を労働の動機と考える技師技術者は13.6~17.5%であり、労働を生活の第一次的欲求と考える技師技術者は35.5~51.1%であった。彼らが労働において重視する要素は、労働の創造性、社会的・市民的必要性、労働の社会的意義などである。彼らの労働満足に強く影響している要因は労働内容・労働組織・能力発揮可能性などであり、賃金や経済的⁴⁰刺激が必ずしも最も重要な要因にはなっていない。

このように労働態度の実態調査が進むにつれて労働態度を規定する主要な要因は賃金やプレミアムなどの経済的要因よりも労働内容や労働組織などの非経済的要因であることが明確になってきた。それゆえ科学技術革命の下における青年労働者の否定的反応においてもこのような考え方が適用されたのである。すなわち、低品質、仕損品、機械の破損、低い労働生産性、労働移動、労働規律違反、遅刻、欠勤、労働拒否などの技術革新の下でみられる青年労働者の行動は労働不満⁴¹の発現形態と考えられ、そこから労働満足促進の要因として労働内容の改善が重視されることになったのである。たとえば既述のように機械工はその職務に2~3年しか留まらないことが問題となったが、その対策として機械化の促進⁴²と同時に、労働内容・労働条件の変更が提唱されている。現実的に

39 Шкаратан О. И. [33], с. 21~22.

40 Под ред. Г. Н. Черкасова и Г. Г. Занцева [35], с. 106~112.

41 Под ред. Г. Н. Черкасова и Г. Г. Занцева [35], с. 40. Зинченко Г. И. и Попов А. Н. [21], с. 106.

42 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 103. Гусева О., Лобанов Н., Серов Н.,

は労働態度の実態調査は各企業における社会発展計画の作成や改善に役立てられたのである。同時に労働態度は社会主義生産関係および生産力発展の現われとして政治経済学においても研究されるようになった。⁴³ここに科学技術革命の否定的結果の認識と労働態度の実態調査の理論的成果が結びついて、労働内容の研究を一層促進するようになったのである。では今日このように重視されるに至った労働内容とは具体的に何を意味するのか。

ソ連邦においては一般に労働内容と労働性格 (характер труда, character of labor) は区別される。両者は共に労働態度を分析する場合に重要な社会経済学上のカテゴリーであるが、その具体的な意味と意義は厳密に区別される。労働性格は一定の社会経済的条件あるいは社会形態の下での分業形態を現わす概念である。⁴⁵すなわち所有関係の相違から生じる労働の諸特性を示す。しかしその具体的内容は論者によって異なっている。たとえば既述のコメコン会議では、労働性格とは所有関係・分業形態・全体労働関係および労働態度を示す概念であり、労働に参加するメンバー相互の関係を現わすとし、社会主義においては、労働の平等性、社会的労働の管理、労働の第一次的生活欲求化などを意味するとしている。⁴⁶労働内容の変化をよく研究している社会経済問題研究所のロバーノフ (Н. А. Лобанов) は、その具体的内容を労働の社会体制の特徴、指導者と従属者の関係、精神的労働と肉体的労働の比率、勤労者のグループ別特徴などに求めている。⁴⁷しかし一般的には、労働性格はある社会形態においてその生産関係上の特徴を最もよく表わす労働の性格を意味すると解される。たとえば社会主義社会における労働性格として、搾取されない労働、社会構成員に普遍的になった労働、直接に社会的な労働、計画化された労働、階級対立のない労働、同志的援助が行なわれる労働などがあげられる。⁴⁸

Труцева С. [10], с. 60.

43 Кузьмич, Мещеркин Александр [06], с. 4~18.

44 Благодетелева, Жанна Романовна [01], с. 8~15.

45 А. G. Zdravomyslov, V. P. Rozhin and V. A. Iadov, ed. [39], pp. 23~24.

46 Совет Экономической Взаимопомощи. [29], с. 3.

47 Под ред. Н. А. Лобанова [38], с. 13~14.

他方、労働内容はむしろある社会形態における生産の物質的・技術的基礎に
 関連する概念である。たとえば旋盤工・タイピスト・機械工などは資本主義・
 社会主義体制を問わずほぼ類似しており、職業別に区別される⁴⁹。彼らの労働の
 具体的内容はむしろ生産力の水準に規定される⁵⁰。しかし労働内容の具体的要素
 はまた論者によって異なっている。ア・エヌ・グルジェグルジェスキーらは、
 その具体的要素を労働過程における集団性・社会主義競争・意識的労働規律・
 同志的援助・合理化提案などに求めている⁵¹。さらにロバーノフらによれば、労
 働内容とは具体的な労働過程の諸側面の総体であり、生産の技術的な特徴、資
 格等級、一般および職業教育の程度、職場における労働組織などをその具体的
 内容としている⁵²。また既述のコメコン諸国会議では労働過程における人的要素
 の位置・役割・発展を規定する要素の総体とされ、その具体的内容を労働機能
 の構造とその量、労働効率への個人の影響の程度、教育水準に求めている⁵³。資
 本主義諸国における職務特性との対応を考えた場合、より具体的な規定が必要
 になる。ソ連における労働内容の国際比較においては、労働内容の測定指標と
 して労働における多様性、自律性、知識や訓練の利用の程度、作業方法の自発
 的改善の可能性、能力発展の可能性が選ばれている⁵⁴。とくに技術革新との関連
 で態度規定要因として労働内容をみると、労働における創造性の機会・精神
 労働の割合・教育水準などがその具体的な要素と理解され、それは資本主義国
 の職務特性の概念⁵⁵にほぼ対応している。

このような労働内容概念を前提とすれば、科学技術革命は、特に総合的機械
 化や自動化にみられるように、労働者のより高度な教育水準を要求し、創造的

48 Петроченко П. [31], с. 8.

49 A. G. Zdravomyslov, V. P. Rozhin and V. A. Iadov, ed. [39], p. 24.

50 Зинченко Г. И. и Попов А. Н. [21], с. 17.

51 Под ред. А. Н. Гржегоржевского и Г. Я. Фролова [28], с. 22.

52 Под ред. Н. А. Лобанова [38], с. 15.

53 Совет Экономической Взаимопомощи. [29], с. 2.

54 Кривневич В. В. [17], с. 86.

55 Зинченко Г. И. и Попов А. Н. [21], с. 17. Благодетелева, Жанна Романовна [01], с. 12.

機会を増大し、従って労働者の労働内容を高め、青年にみられる新しい型の労働者の職務満足を向上させると考えられたのである。そこに労働態度の理論からみても科学技術革新に楽天的な態度が表明されざるをえない。

しかし新しい技術の導入はそれに関連する全ての職務の労働内容を向上させるとは限らない。技術水準の向上は高熟練職務・高度な労働内容の職務をもたらすが、他方では労働内容の低い受動的な執行労働をもたらす。とりわけ半自動設備の導入はむしろ単純・反復労働を増大させる。あるいは機械の作動速度の増大に伴って精神的・心理的負担も増大する。技術革新は重労働・肉体作業を減少させるとはいえ、現実にはなお手労働・肉体労働が残っている。生産性の低い手労働は1972年では工業において43.1%といわれている。鉄鋼業では労働支出の35%、化学では40%、機械組立では50%を占め、荷役・倉庫などではこの割合はさらに多いといわれている。このような状態の下で中等教育の修了者が増大すれば、逆に労働内容に青年労働者の不満が増大するのは当然の結果であろう。そこで自発的で自由な労働という社会主義の労働性格と現在の技術水準に非敵対的の矛盾が残っているとされたり、あるいは機械の量的な拡大と今日の国民経済発展課題が結びついていないといわれたりしている。かくして現在の技術水準を前提としながら職務内容を高め労働満足を増大させる具体的方策として労働転換・兼職・班作業方式など作業組織の改善が目まぐるしく行われているのである。

同時に労働満足の諸要因についても再検討されるようになった。ある調査によれば青年の機械作業・コンベア作業では重肉体労働・単調労働であるにもかかわらず、彼らの職務満足が高いことが明らかにされている。それはその職務での高賃金あるいは資格向上の可能性により労働内容への不満が代償されてい

56 Совет Экономической Взаимопомощи [29], с. 14.

57 Под ред. А. Н. Гржегоржевского и Г. Я. Фролова [28], с. 27.

58 Под ред. А. Н. Гржегоржевского и Г. Я. Фролова [28], с. 34.

59 Зинченко Г. И. и Попов А. Н. [21], с. 20.

60 Под ред. А. Н. Гржегоржевского и Г. Я. Фролова [28], с. 42.

るからである。⁶¹さらに職務不満足に大きな影響を与えているのは労働内容よりも安全・衛生諸条件（騒音・ほこり・すき間風），職場生活諸条件（食堂・トイレット），材料や設備の保障，設備や機械の状態，賃金水準などであることが明らかになった。⁶²また技師技術者は不十分な照明・悪い換気・騒音などの労働条件や自分達の本来の仕事に半分以上の時間しか利用しえない労働組織の不備に多くの不満をもっていることが明らかにされた。⁶³それゆえ労働内容の高度化によって勤労者の労働不満足を増大させようという従来の考え方は，あらゆる職場・あらゆる労働者に一様に適用しうるのではないことが明らかにされた。

さらに労働内容の一つの要素である自律性についても再検討がなされている。かつて自動化の下では自動設備の作業員自身が自ら作業方法を決め，設備改善の提案を行ない，事前に定められた常規的な作業は労働時間の $\frac{1}{3}$ ～ $\frac{1}{10}$ に減少し，⁶⁴彼らの労働における自律性は増大するとされた。たとえば転炉工や薄板圧延工などは自動化の下で非計画的作業や自由裁量の余地が増大し，彼らの教育水準の向上に伴って，彼らが技師技術者と同じような仕事を行なうようになると考えられたのである。⁶⁵しかしア・ヴェ・ティーホノフ（А. В. Тихонов）によれば，労働者の企業組織内における役割あるいは労働内容などは，単に労働手段の技術的特性のみならず，その技術を作動させる管理組織によって規定されていると考えられている。この場合，労働の組織的自律性とは労働過程に固有な統制・計算・管理機能の程度をいう。⁶⁶ティーホノフの調査によれば，現実的には高度の労働内容と高度の自律性が常に対応するとは限らず，調査した石油採掘企業では $\frac{2}{3}$ の労働者が中位または低位の自律性と評価される労働に就いてい⁶⁷た。この調査結果をどのように評価するかは別にして，労働内容とその重要な

61 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 120~121.

62 Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова [23], с. 90.

63 Под ред. Г. Н. Черкасова и Г. Г. Заицева [35], с. 91~93.

64 Борисов А. [19], с. 89.

65 Зинченко Г. И. и Попов А. Н. [21], с. 62, 67.

66 Тихонов А. В. [03], с. 36.

67 Тихонов А. В. [03], с. 44.

要素としての自律性を生産技術との関連のみならず管理組織との関係でとらえないおそうとする新しい研究動向が現われている。ゲ・エヌ・チュルカーソフ (Г. Н. Черкасов), ゲ・ゲ・ザイツェフ (Г. Г. Занцев) などはこのアプローチをとる研究者である。このように技術革新が労働者に与える影響の多面的な分析が進むにつれて、同時に労働内容を勤労者の職務満足的主要な規定因とすることに疑問も提出されてきている。しかし労働内容が労働態度を規定する重要な要因として研究においてもあるいは労働組織の改善においても一層注目されるように思われる。では今日の社会主義社会において労働内容を高めることによどのような意義が求められているのであろうか。

IV 労働内容論の社会主義社会における意義

資本主義社会においては、職務設計において自律性や技能の多様性を増大させることは作業現場における勤労者の自発性・自律性を高め、それが市民社会における民主主義の原理にも合致するものとして正当化されている。イデオロギーを異にする社会主義社会においては労働内容の高度化は共産主義社会建設との関係でそれが評価されることになる。共産主義社会における労働は精神労働と肉体労働が結合された労働であり、自発的な生活の第一次的欲求としての労働であり、全面的に発達した労働能力に基づく労働である。労働の結果あるいはその報酬のための労働ではなく、労働それ自体の中に労働の喜びを感じる労働である。それゆえこのような共産主義労働を実践する勤労者を形成することが共産主義建設の国家的課題でもある。

労働内容の高度化はこの共産主義労働の形成に貢献するものとして位置づけられている。労働内容の高度化は労働における創造的要素・意識的な要素を増大させ、勤労者のイニシアチブを高め、勤労者の能力を全面的に発展させることになる。労働内容を高度化することは、自動ラインに働く調整工の労働にみられるごとく、定型的な肉体作業を減少させ、一般的教育水準と職業資格水準

を高め、精神的労働部分を増大させることになる。労働内容が高いとなれば、労働満足も増大し、労働それ自体の中に労働の動機を見出すことになる。このような共産主義的な労働の特徴を発揮する具体的な労働者として、社会主義競争への参加者、合理化提案者、生産管理への参加者などがあげられている。⁶⁹

逆に労働を共産主義労働に転化させることは労働性格および労働内容の変化に依存すると考えられる。今日発達した社会主義の段階に対応した労働内容を形成することが勤労者の積極的な労働態度を促進し、共産主義的労働態度を形成していくのである。ソ連邦においては発達した社会主義段階における共産主義労働の形成的方向として労働内容の改善が注目され、その研究が国家的課題として推進されていくのである。

V 結

ソ連邦においては「科学技術革命」の勤労者への作用あるいは影響を明らかにしていくなかで労働内容および労働満足についての議論が発展してきた。60年代においては労働手段の変革・総合的機械化や自動化自体が労働内容を高めると考えられた。そしてこの高度な労働内容に勤労者・とりわけ教育水準の高い青年労働者が満足し、労働内容が勤労者の労働態度を大きく規定すると考えられたのである。このように自動的な技術そのものの中に労働内容の変化の主要な契機を見出そうとする見解は社会技術システム論者の L. E. Davis の見解と通じている。ペ・ペトロチェンコ (П. Петровиченко) は装置工業では設計者がその設備の細部まで予知しえないために現場労働者の自由裁量の余地は拡大すると述べているが、⁷¹このような論点は資本主義社会において自動装置の下で半自律的作業集団が形成される場合の論拠にもなっている。⁷²それゆえ労働手段の技術的特性から労働内容の変化を説明しようとする限り、労働内容についても

69 Зинченко Г. И. и Попов А. Н. [21], с. 4. Под ред. А. Н. Гржегоржевского и Г. Я. Фролова [28], с. 25.

70 Под ред. А. Н. Гржегоржевского и Г. Я. Фролова [28], с. 9.

71 Петровиченко, П. [31], с. 12.

両体制に共通な議論が出てきても不思議ではない。なぜなら、今日の段階では社会主義の生産設備や技術体系は資本主義のそれとほぼ同じであり、それに伴う生産諸条件や労働内容の変化は技術体系の変化に強く規定されているからである。⁷³そこに社会技術システムアプローチが社会主義における労働内容や労働組織の分析に一定の有効性をもつ根拠がある。⁷⁴

しかし同時に、技術革新が勤労者に及ぼす全体的影響を具体的に検討するにつれて、労働態度が生産の技術体系に一義的・直接的には規定されないことが明らかになった。ゲ・イ・ジンチェンコ＝ア・エヌ・ポポフ (Г. И. Зинченко и А. Н. Попов) は、労働組織が現在の技術水準に追いついておらず、これが労働の機能的内容を魅力のないものにしてしていると主張する。⁷⁵自動車産業の国際比較において、技術を共通とした場合、労働満足は労働組織・生産管理・経営組織活動に依存することが明らかにされている。⁷⁶これらの事実は、同じ技術を利用していても、その技術を活用する労働組織あるいは管理組織によって労働内容は異なりうることを示している。労働内容は技術と作業組織の媒介環あるいはバッファの役割を果たしている。

労働内容が技術のみならず企業組織にも大きく依存していることはティエホフによって明らかにされた。彼は、労働者の技術的自律性を高めることは組織的自律性を高めることに必ずしも対応していないと主張する。⁷⁷このような発想は、職務特性の1つとしての課業自律性はその前提となる技術と同時に管理統制 (managerial control) のパターンに依存するという John W. Slocum, Jr. = Henry P. Sims, Jr., の理論と同じである。⁷⁸それゆえ職務特性とそれに規定された勤労者の作業行動を明らかにしようとするとき、それを単に技術の特性から

72 奥林康司 [57], 245頁。

73 Совет Экономической Взаимопомощи [29], с. 6. Jan Forslin [04], p. 17.

74 Тихонов, Александр Васильевич [02], с. 15~16.

75 Зинченко Г. И. и Попов А. Н. [21], с. 69.

76 Кривневич В. В. [17], с. 92. Яковлева, Белова Нина [05], с. 16.

77 Тихонов, Александр Васильевич [02], с. 17.

78 John W. Slocum, Jr. and Henry P. Sims Jr. [40], p. 203.

のみ説明するのではなく、同時にその職務内容を規定している作業組織および管理組織の編成原理あるいは組織設計原理から説明することが必要であろう。しかもこの視点は社会主義国においても妥当することであろう。むしろこのような視点を導入することによって作業現場における労働の具体的な体制的相違が明確になるであろう。

完 4月19日, 1983年

引用文献一覧

- [01] Благодетелева, Жанна Романовна, Социально-экономические проблемы формирования нового отношения к труду в условиях развитого социализма, Автореферат, ИЭ, АН СССР, Москва, 1979.
- [02] Тихонов, Александр Васильевич, Содержание и организация труда как специфические факторы в процессе формирования отношения к труду, Автореферат, Киев, 1973.
- [03] Тихонов, А. В., Влияние производственной самостоятельности рабочего на отношение к труду, *Социологические исследования*, № 1 — 1976.
- [04] Jan Forslin, Worker's Values in Work: An empirical comparison between two political systems, FA rådet, Stockholm, 1978.
- [05] Яковлевна, Белова Нина, Удовлетворенность трудом и производственное поведение личности; сравнительный анализ социологических исследований отношения к труду, Автореферат, Ленинград, 1978.
- [06] Кузымич, Мецеркин Александр, Удовлетворенность различных групп рабочих условиями труда на промышленном предприятии и пути ее повышения, Автореферат, Москва, 1976.
- [07] Тасев А., Отношение к труду промышленных рабочих, *Социологические исследования*, 1981 — 3.
- [08] Кононова Г. А., Совмещение профессий на автотранспортных предприятиях, *Социологические исследования*, 1981 — 3.
- [09] Рометович, Хаав Каарел, Типологизация рабочих по удовлетворенности трудом на материалах обследования удовлетворенности разными сторонами труда рабочих, Автореферат, Ленинград, 1978.
- [10] Гусева О., Лобанов Н., Серов Н., Тривцева С., Чтобы работа была интереснее, содержательнее, *Социалистический труд*, 1981 — 3.
- [11] Ухов Н., Лейман И., Красавцева Е., Новая техника и требования к условиям труда, *Социалистический труд*, 1981 — 3.
- [12] Черкасов Г. и Веретеников В., Социальные факторы роста производитель-

- ности труда, *Социалистический труд*, 1981 — 3.
- [13] Лузан П. П., Социальное развитие коллектива и изменение содержания труда, *«Экономика»*, Москва, 1978.
- [14] Аврамович, Фомин Владимир, Научно-техническая революция и формирование нового отношения к труду в период строительства коммунизма, Автореферат, Минск, 1976.
- [15] Серов Н. К. и Труевцева С. С., Условия и содержание труда как предпосылки повышения его эффективности, *Социологические исследования*, 1980 — 2.
- [16] Левко А. И., Факторный анализ трудовой и общественной активности рабочих, *Социологические исследования*, 1980 — 1.
- [17] Кривневич В. В., Автоматизация как условие повышения содержательности и удовлетворенности труда, *Социологические исследования*, 1977 — 1.
- [18] Ледыжинский Я. П., Профессиональные перемещения рабочих, связанные с внедрением новой техники, *Социологические исследования*, 1981 — 2.
- [19] Борисов А., Социально-экономические последствия изменения содержания труда рабочих, *Социалистический труд*, 1976 — 7.
- [20] Симанов А., Участие трудящихся в управлении и их производственная активность, *Социалистический труд*, 1978 — 11.
- [21] Зинченко Г. И. и Попов А. Н., Социалистический труд и качество работы, «Мысль», Москва, 1980.
- [22] Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова Человек и его работа, «Мысль», Москва, 1967.
- [23] Под ред. Н. А. Лобанова, Г. Н. Черкасова, Социальные факторы повышения эффективности труда, «Наука», Ленинград, 1981.
- [24] Марченков В. К., Лобанов Н. А., Развитие бригадных методов организации труда, «Ленинградский дом научно-технической пропаганды», Ленинград, 1981.
- [25] Murray Yanowitch ed., Soviet Work Attitudes: The Issues of Participation in Management, N. E. Sharpe, Inc., New York, 1979.
- [26] Прохвятилов, Алексей Алексеевич, Исследование отношения к труду при разработке плана экономического и социального развития промышленного предприятия, Автореферат, Ленинград, 1976.
- [27] Попович, Владимир Владимирович, Эффективность социальных норм трудовой деятельности, Автореферат, Минск, 1978.
- [28] Под ред. А. Н. Гржегоржевского и Г. Я. Фролова, Социально-экономические проблемы труда: организация, планирование, управление, «Мысль», Москва, 1977. (Академия общественных наук при ЦК КПСС.)
- [29] Совет Экономической Взаимопомощи, Доклад «изменения в характере содержания и условия труда в связи с научно-техническим прогрессом» том 1. Москва, 1980.

- [30] Борисов, А., Социально-экономические последствия изменения содержания труда рабочих, *Социалистический труд*, 1976 — 7.
- [31] Петроченко, П., Изменения характера и содержания труда при социализме, *Социалистический труд*, 1977 — 5.
- [32] Смирнов В. А., Бойков В. Э., Опыт построения типологии рабочих на основе совмещения объективных и субъективных показателей их трудовой активности, *Социологические исследования*, 1977 — 1.
- [33] Шкаратан, О. И., Эффективность труда и отношение к труду, *Социологические исследования*, 1982 — 1.
- [34] Лобанов, Н. А., Программа научных исследований на 1981-1985 гг. Сектра социально-экономических проблем труда по теме «Изменения в характер, содержания и условия труда промышленных рабочих в крупном городе», Ленинград, 1982.
- [35] Под ред. Г. Н. Черкасова и Г. Г. Заицева, Социология и научная организация труда, Москва, 1973.
- [36] Свенцицкий, А. Л., Социально-психологические проблемы управления, Москва, 1975.
- [37] Тростановский Ж. С., Прус А. Н., О внутривзаводских перемещениях рабочих кадров, *Социологические исследования*. 1981 — 3.
- [38] Под ред. Н. А. Лобанова, Изменения в характере и содержании труда в условиях научно-технической революции. ИСЭП АН СССР, Ленинград, 1982.
- [39] A. G. Zdravomyslov, V. P. Rozhin and V. A. Iadov, ed. Man and His Work, International Arts and Science Press, Inc., White Plain, New York, 1970.
- [40] John W. Slocum, Jr. and Henry P. Sims, Jr., A Typology for Integrating Technology, Organisations and Job Design. *Human Relations*, Vol. 33, No. 3, 1980.
- [51] 金井壽宏「職務再設計の動機効果についての組織論的考察」神戸大学経営学部, 研究年報, XXVIII, 1982.
- [52] 今井忠政「職務特徴モデル——Hackman & Oldham の所説を中心にして——」名古屋商科大学論集, Vol. 27, No. 1, 1982年10月.
- [53] 角 隆司「労働民主化と動態的組織」日本能率協会, 1977年.
- [54] 奥林康司「『労働の人間化』の諸理論」, 国民経済雑誌, 第145巻第4号, 1982年4月.
- [55] 庄村 長「ディビス職務設計論の展開過程——『労働の人間化』論の現実的理解のために——」, 六甲台論集, 第28巻第4号, 1981年11月.
- [56] 岡田裕之「ソ連工業および建設業労働の実態——CO АН СССР Ансенкоэфグループ労働移動調査の合意——」経営志林, 第19巻2号, 1982年7月.
- [57] 奥林康司「労働の人間化」有斐閣, 1982.