



労働の計算可能性をめぐる経営学的研究：計算を通じて到来する多元性を中心に

高山，直

(Degree)

博士（経営学）

(Date of Degree)

2025-09-25

(Date of Publication)

2026-09-01

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲第9288号

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/0100498328>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



博士論文

労働の計算可能性をめぐる経営学的研究：
計算を通じて到来する多元性を中心に

令和 7 年 7 月 22 日提出

神戸大学大学院経営学研究科

松嶋登 研究室

経営学専攻

学籍番号 158B009B

氏名 高山直

目次

1. はじめに.....	1
1.1 問題の所在	1
1.2 本論文の構成.....	4
2. 労働の神格化：労働中心主義的な計算様式の組織化.....	7
2.1 経営学における労働の科学化：科学的管理法から人間の資本化まで....	8
2.2 近代化と労働の物象化：スミスの分業論からマルクスの労働過程論、そしてウェーバーの合理化批判へ	14
2.2.1 科学的管理法を支えた経済思想：アダムスミスによる資本主義の道徳性..	15
2.2.2 近代化批判としての労働過程論：マルクスの階級批判と経営批判.....	22
2.2.3 近代化と実証主義科学の精神：ウェーバーと宗教改革に注目して.....	55
3. 労働の脱魔術化：働くことのうちに多元性を見出すために	59
3.1 実用的な実証主義としての経営学の展開	60
3.2 価値評価を通じた労働の多元化	64
3.2.1 計算と多元性：デリダの議論を手がかりに.....	66
3.2.2 ヴァタンによる剰余価値論の再訪	67
3.2.3 物象化と価値領有の可能性：ブラシエを手掛かりに	69
3.2.4 計算可能性の極限を試す加速主義：バタイユの思想	71
4. デジタル化された神話：計算可能性の極限	74
4.1 分析対象と方法	75
4.2 事例記述.....	76
4.2.1 マンアワーコスト管理システムの構築	77
4.2.2 デジタル化された労働と従業員の働き方	79
4.2.3 デジタル化がもたらす働き方と生き方の変容	84
4.3 考察.....	86
5. 結論と今後の課題.....	91
参考文献	94

1. はじめに

1.1 問題の所在

労働の価値を論じる既存の議論では、労働を、商品交換を可能にする人間の活動のなかでも、特に重要な役割を持ったものとして位置付けられてきた。人間は、労働を通じて商品交換関係に入り込むことで、自らを流通させ、他者や自分を商品のように比較や評価しながら付度を繰り返す。その過程において、経済的活動のみならず私生活の双方を、物質的にも精神的にも充実させてきた。資本主義社会においては、自由や開放を希求する営為でさえ、すでに合理的経済活動を支えてきた計算という行為を前提にせざるを得ない。それはあたかも出口の見えない暗澹とした閉塞状況が厚みを帯びて視界に広がる悪夢と見紛うかもしれない。ともすれば、この悪夢は、否定的経験にとどまらず現状を肯定させ心安らかにする一種の麻醉としても作用し、批判的に問うことすら憚られる神話として、われわれの日常生活を広く包み込む。

本論文は、資本主義社会において中枢的な位置を占める計算という行為を無批判に肯定したり退けたりする二者択一のうちに解決の糸口を認めるものではない。本論文の目的は、労働の価値の計算可能性 (calculability) に着目し、市場取引を典型とする資本主義社会における商品交換に不可欠な基盤である計算と、一見すると計算不可能な外部性の領域に属すると捉えられてきた多元性といかなる関係を取り結ぶのかについて、とくに労働概念の変遷に注目して、理論的および経験的な研究を行うことにある。本研究が挑むべき問題の根幹には、資本主義社会における支配と自由の対立的理解の克服がある (Maravelias, 2007; 蔡, 2012)。実際、支配と自由に見立てられた計算と多元性の対立的理解は、経済学や社会学の嚆矢となるような大家たちによって、それぞれの仕方で繰り返し議論されてきた。

例えば、K. マルクス (Karl Marx) は『資本論』において、価値形態論を通じて資本主義の根幹にある計算の仕組みを検討した (Marx, 1862)。労働は労働者の身体に根差した具体性を超えて、社会的に必要な労働時間

という抽象的單位に還元され、貨幣という等価的な形態を媒介として、相互に比較可能な基準でもって計算される。労働が計算可能な形で抽象化されれば、異なる商品は相互に比較し交換を円滑に進めることができる。だが、この計算過程は単なる経済的便益や効用を生み出すにとどまらない。労働が抽象化され商品交換関係それ自体が自律すると、今度は、具体的な人間関係が、商品交換関係を通してしか付度することができない物神崇拜（フェティシズム）が完成する。マルクスにとっては、こうした労働と商品価値の計算は、資本主義的生産様式を成立させる基盤であると同時に、労働を支配と搾取の対象へと変容させる装置そのものでもあった。

M. ウェーバー（Max Weber）は、資本主義社会の特質を、計算の根拠となる形式合理性の進展に見いだした（Weber, 1904）。そこでは、官僚制を典型として、予測可能性や計算可能性といった原理に基づいて円滑に組織が運営される。資本主義はこうした合理的秩序の上に成り立ち、計算に基づく管理と統制によって日常的営為が安定的に再生産される。しかし、ウェーバーはその合理性を単に肯定的に捉えたわけではない。合理化が徹底されることを鋼鉄の檻として表現し、官僚制を円滑に運営させる手続きやルールに基づいた計算するという営為そのものが、人間を拘束する物象化された強制力となり得ることを批判的に考察した。すなわち、計算を可能にする形式合理性は、資本主義を成立させる条件であると同時に、人間の多様な存在様式や思考を一元化する危険に裏打ちされたものなのである。

M. フーコー（Michel Foucault）は、統治性（governmentality）という概念を用いて、近代における権力のあり方を分析した（Foucault, 2004）。従来の権力は、身体を直接に拘束する規律や法による強制に依拠していた。しかし近代国家や市場における統治性は、より精緻な形で人間を対象化し、統制する技術を発展させていく。人口や健康そしてリスクといった領域を統計や指標によって把握し、計算可能な対象として管理してきた。ただし、計算可能性に基づいた管理は、人々を直接抑圧する規律訓育的な権力としてではなく、主体が自らの内面を監視し自己調整する技術として働く。ここで主体は、自らの行為を絶えず数値や計算基準に照らして点検し、改善しようとする存在へと形成される。評価指標やランキングといった仕組みは、外的な強制力に依拠せずに自律的な管理を可能にさせるのである。すなわち、計算可能性は社会の制度や仕組みに埋め込まれることで、人々の生活や行為に浸透し、主体性そのものに対する影響力として作用する。

このように、大家たちの議論はそれぞれの独自の用法を持つものであるが、おおよそにおいて、資本主義を成立させる計算可能性を、労働の価値を相互に比較可能な形式に還元して、最終的には労働者を阻害する抑圧的な閉塞状態を生み出すという悲観的な視点に立っていると考えられる。

このような計算可能性に対して、異論を唱えたのが、J. デリダ (Jacques Derrida) であった。彼は、計算に還元できない根源的に計算不可能な領域の特異性そのものを、計算の外部としてではなく、計算可能性を追求していくことの先に、あるいは計算するという契機のうちに見出し、計算可能性を通じた多元性の到来を議論する (Derrida, 2003)。ここで多元性とは、先の大家たちが想定していたような、市場外部にあり、さまざまな立場や観点が並存している状態として容易に理解できるものではないという点が重要になる。なぜなら、多数の在り方を一望しようとするような視座は、それ自体が多元性を縮減し、無数の差異を単一の秩序に従属させることに他ならないからである (Lévinas, 1961; Burggraeve, 1997)。他方で、多元性は、計算可能性を排除するのではなく、計算可能性を徹底することの先にしか見出されないものでもある。計算可能なものの領域をめぐる、それが不可能に思われるところこそ、計算不可能なものを斟酌し勘定に入れ考慮することが可能になるからである (Derrida, 2003, 邦訳 302 頁)。すなわち、計算可能性を通じた多元性の到来を議論の射程に据えることで、資本主義社会において働きそして生きるわれわれが、現状を批判的に問い直しこれからの未来に向けてラディカルに構想力を練り上げることが可能になる研究プログラムが立ち上がることになる。

本研究は、こうした計算可能性の追及によって到来する多元性というデリダの立場に基づきながら、経営学の先行研究において見られる労働の計算可能性の理論的展開を批判的に検討しつつ、今日の働き方改革の意義を問い直していく。というのは、経済学や社会学の大家の影響を受け、少なからず経営学においても、計算可能性と多元性を対立的な関係としてみなす見方が支配的なものであったからである。詳しくは本論で述べていくように、テイラーの科学的管理法に対する批判は、彼が当時のアメリカ産業社会に根ざしていた、様々な価値観が生み出した病理的な労使関係の克服に向いていたことを看過させるものである。また、科学的管理法の批判を受けて自らを正当化した人間関係運動 (human relations movement) は、実は人間を資源と見做し、最終的には人本主義経営を導いてきたものに他

ならないことを見過ごしてはならない。その後、労働に関する経営学の諸学説は、おおよそこうした計算可能性と多元性に対する対立図式をもとに展開されてきた。結果として、計算可能なもの以外の残余カテゴリーとして矮小化された形でしか、多元性を問うことができないという陥穽に囚われてしまっていたのである。

本論文では、資本主義社会を推進させる一契機としての計算可能性に積極的に意味を見出していこうとする理論的検討とともに、今日のデジタル化が徹底された働き方が求められる企業の経験的事例を検討する。計算可能性を追求していく働き方の先に、単なる閉塞状況ではなく、いかなる多元性を見出していくことができるのか。働きそして生きていくということを肯定的に支えていることを想定している多様性の尊重やウェルビーイングという試みも、計算可能なものの領域を公私領域にまで広げ収斂されていく試みに終始する限り、本当の意味での多元性に応えることはできない。多元性を問い直すことは、同時に、現代のわれわれの資本主義社会におけるライフスタイルや価値観を批判的に見直していくことでもある。

1.2 本論文の構成

第2章「労働の神格化：労働中心主義的な生活様式の組織化」では、労働が単なる生活維持のための手段を超え、社会全体を支える中心的価値として神格化されていった過程を明らかにする。特に産業革命以降、労働が計算可能なものとして捉えられるようになったことで、管理の対象として制度化され、その合理化と効率化が推進された。具体的には、経営学の始祖とも言われるようになった F. W. テイラーやその後の人間関係運動や動機づけ理論、そして人的資源論や今日の人本主義経営につながる労働概念の変遷を振り返っていく。もっとも、この変遷過程を支配と自由の対立図式に基づいて把握することは労働概念を見誤る可能性がある。近代化を通じて編み出された労働概念は、実証主義科学の精神と結びついて、産業化を進める原理として神格化されていったのである。そこで本研究では、資本主義社会の思想を生み出した A. スミスと、資本主義社会の批判を展開した K. マルクスという、一見すると対立的とも捉えられる両巨人が展開した主張と、既存の経営学において見過ごされてきた含意を振り返る。そ

して、これらの含意の背後にある共通した論理として、M. ウェーバーが論じた宗教革命に導かれた近代化が生み出した実証主義科学が、計算可能になった労働を神格化してきた過程を読み取ることができるであろう。

2.1「経営学における労働の科学化:科学的管理法から人間の資本化まで」では、テイラーによる科学的管理法を起点として、労働の効率化・標準化を追求する経営学の発展と、やがて労働者を人的資本として捉える視座へと至る流れを整理する。この節では、労働の数値化や科学化が経営実践と理論の両面でどのような意味を持ったのかを検討する。

2.2「近代化と労働の物象化:スミスの分業論からマルクスの労働過程論、そしてウェーバーの合理化批判へ」では、近代化の進展に伴い労働が物象化され、同時に社会の中心的価値として神格化されていった過程を、経済思想と社会理論の観点から検討する。2.2.1では、アダム・スミスの分業論を通して、経済合理性の追求が労働をどのように計算可能かつ効率的なものとして組織化したのかを論じる。ここで重要になるのは、スミスが提示した資本主義の道德性と経済行為の倫理的基盤である。2.2.2では、マルクスの労働過程論に焦点を当て、近代資本主義における労働者の疎外と階級構造の批判的分析を提示する。マルクスの議論は、単なる生産手段として扱われてきた労働者を批判する労務管理研究へと引き継がれつつ、社会主義的な労働管理への安易な傾倒を招いてしまった。形を変えつつ発展してきた資本主義に対するマルクスが論じた徹底的な批判性は、今日の批判的実在論や、それらを参照する批判的経営研究へと引き継がれることになる。2.2.3では、ウェーバーの合理化批判を通じて、近代化と実証主義科学の精神がどのように労働や社会的秩序に影響を与えたのかを検討する。特に宗教改革以降の倫理的背景と合理的行為の結びつきが、労働の神格化や社会的規範として定着する過程を検討する。

第3章「労働の脱魔術化:働くことのうちに多元性を見出すために」では、第2章で論じた労働の神格化を踏まえつつ、その延長線上にある労働の脱魔術化の過程を検討する。第2章では、資本主義の黎明期において、労働が科学化され、計算可能性に基づく合理的な営みとして制度化されると同時に、社会を支える中心的価値として神格化されていった過程を明らかにした。他方で第3章は、その後の展開として、実証主義の実用的側面を現代において積極的に引き受けることが、神格化された労働の批判的な見直しを伴う魔術化からの解放を通じて、多元性を見出す契機ともなり得

ることを検討する。

3.1「実用的な実証主義としての経営学の展開」では、経営学において人間関係論以降に実証主義を全面的に取り込んだ新人間関係論やその後の組織開発に至る展開が、単なる学問としての科学化にとどまらず、より多元的な労働へ向けて実践に介入する新たな学問（アクション・サイエンス）を志向したものであったことを検討する。

3.2「価値評価を通じた労働の多元化」では、今日の経営学において、労働の価値を多元的に把握する研究アプローチとして注目される、価値評価研究としての計算可能性と多元性の接続を図る。3.2.1「計算と多元性：デリダの議論を手がかりに」では、計算可能性を通じた労働の多元的様態の関係を議論し、労働を単一の価値尺度に還元することの問題点と可能性を検討する。3.2.2「ヴァタンによる剰余価値論の再訪」では、ヴァタンによる剰余価値論の再訪を通じて、マルクス理論の現代的意義を問い直し、資本主義社会において多元的な労働を見直していく視点を検討する。3.2.3「物象化と価値領有の可能性：ブラシエを手掛かりに」では、物象化を媒介とした価値領有の理論的可能性を論じ、労働を多元性において把握し、価値を領有し直していく契機を検討する。3.2.4「計算可能性の極限を試す加速主義：バタイユの思想」では、バタイユの思想を手がかりに、資本主義の計算可能性を徹底することが、単に合理化の強化にとどまらず、むしろ内部矛盾を露呈させ、新たな可能性を切り開く契機となることを論じる。

第4章「デジタル化された神話：働き方改革の光と影」では、フリーアドレス・オフィスやリモートワークに対応すべく、徹底したデジタル化に取り組んだ先進的取り組みの事例研究を検討する。特定の実践を計算可能で価値あるものとみなし追求していくことは、計算不可能な特定の領域あるいは安易に計算することを阻む領域に対峙する機会を開く。そうした機会に対して企業人として向き合い、計算可能なものの領域を再帰的に省察していくことのなかで、いかにして多元性を見出していくのか検討される。4.1「分析対象と方法」では、分析対象と方法を明示する。4.2「事例記述」では、分析対象とした企業において、デジタル化を伴って変化していく働き方の具体的実践を詳細に記述する。4.3「考察」では、第2章・第3章での理論的知見を踏まえ分析する。

最後に第5章「結論と今後の課題」では、本論文の議論を総括し、今後の研究課題について検討する。

2. 労働の神格化：労働中心主義的な計算様式の組織化

「労働が容易となったために呪いとはもはやいえなくなったとすれば、そこにはかえって危険がある。それは、もはや誰も必然から解放されたいとは願わなくなる、という危険であり、ないしは、人間が必然に屈していながら、そう強いられていることを自覚すらしない、という危険である。」(Arendt, 1960, 邦訳 144 頁)

資本主義の成立と発展において、労働は計算可能な様式として物象化・数値化された。計算可能なものとして管理の対象として組織化されれば、労働は単に経済的な活動領域だけではなく、人間の生活や社会のあり方や方向性を形成する強制力を持つに至る。このように労働が人間の生活の活動領域に中心的な位置を占有することを労働の神格化と呼ぶ。

神格化 (divinisation) とは、宗教的な対象に限らず、本来は世俗的な対象や行為が、象徴的な意味を与えられ聖なるものとして受容され、社会的規範として扱われる過程を指す (Durkheim, 1912)。神聖なものは、超自然的存在に帰属するものだけではなく、共同体がその価値を絶対不可侵の対象として位置づけることで現れる。こうした意味で労働の神格化とは、労働が単なる生活手段のための行為という意味を超えて、社会を支える中心的価値として識別され、個々人の人生の意味や社会的に正当性を獲得する過程を表す。資本主義社会において労働は神聖化され、労働そのものが道徳的・倫理的に肯定されてきた。その根底には、労働が計算可能なものとして数値化され、個々の主体が合理的計算に基づいて自己を評価し、市場社会へ商品として組み込まれていく土台が整備されていった。すなわち、労働の神格化は、資本主義社会における合理的な計算様式と不可分の関係にある。

本章では、労働が神格化され、計算可能な様式として組織化されることが、経営学や思想史においてどのような展開を示してきたのかを検討する²。労働はもともと、封建的制度の拘束からの自由と解放を志向する価値を

² もっとも、労働に関する言説は、協働的な人間社会の誕生以来、連綿と語り継がれてきた。しかし、労働を通じて自己を実現し、人生を充実させるべきである

帯びていた。しかし近代においては、労働そのものを遂行することの価値が物象化されることで、逆に労働が新たな拘束へと転化していったのである。このような逆説的構造は、労働を通じて人間解放を実現することを困難に思わせる閉塞状況を生み出す温床ともなっている。本章では、この問題がいかなる思想史的系譜の中で形成されてきたのかを明らかにする。

2.1 経営学における労働の科学化：科学的管理法から人間の資本化まで

本節では、経営学における労働の科学化の系譜を検討する。まず、F. W. テイラーによって体系化された科学的管理法は、作業を計測・分解し、合理的な標準を規範的に設定することで、生産性を最大化しようとした。その方法論は、労働を効率化のために数値化・個別化し、労働者を管理対象として徹底的に把握しようとする点に特徴がある。続く人間関係論は、テイラー主義が見落とした非公式集団の力学に着目し、協働やモチベーションを通じて生産性を向上させることを目的とした。ここでは、労働の単位は個人から集団へと拡張され、組織の社会的側面が管理対象に取り込まれることとなった。

という理念が強調されるようになったのは、近代以降とりわけ近年の顕著な潮流である。その象徴的な概念の一つがディーセント・ワーク（Decent Work: DW）である。国際労働機関（International Labour Organization: ILO）は1919年の創設以来、公正な労働環境の整備に取り組んできたが、1999年にはフアン・ソマビア事務局長（就任期間: 1999-2012）が改めてDWを提唱し、情報技術の進展や労働の流動化が進む現代における労働の新たな規範として広く浸透させた（国際労働機関ホームページ, <https://www.ilo.org/ja/resource/>第9代ILO事務局長フアン・ソマビア（チリ・1999～2012年）, 2025年7月21日閲覧）。働きがいのある人間らしい仕事を確保しようとするこの理念は、国際的課題であると同時に、日本においても1990年代以降の「働き方改革」の議論と結びつき、2019年の働き方改革関連法の整備を契機に一層顕在化することとなった。そこでは労働時間の是正や雇用形態の多様化が重要な論点として検討されている（厚生労働省ホームページ, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>, 2025年7月21日閲覧）。そこでは、労働時間や雇用形態を見直すことが検討対象とされている。

こうした展開を経て、経営学の実践的含意は実務家に広く受容され、管理技術として定着していった。しかしその一方で、生産性の向上を前提とした枠組み自体が所与のものとして定着することによって、労働とは本来的に労苦を伴う営みであったのか、あるいは、労働は人間にとっていかなる意味を持つのかといった根源的な問いを立てることが困難になっていった。A. スミスによって富の概念化の基盤として導入された労働概念は、テイラーによって科学的に分解・管理され、さらに人間関係論において集団的な統制の技術として発展した。そして現代においては、労働は「人的資本」として資源化され、個人の技能や能力そのものが資本として計算の対象となっている。このように、経営学における労働の科学化は、労働を効率化・合理化する装置を強化すると同時に、労働そのものを物象化し、最終的には人間を資本化する枠組みへと帰着したといえる。

経営学は、単に実務を効率的に推進したり収益の改善のための処方箋として利用されたのではなく、むしろ企業実践がどうあるべきかという規範についての倫理的な側面も含まれる (Boltanski and Chiapello, 1999 邦訳, 92 頁)。つまり、利潤それ自体を追求することはできず、企業実践を遂行する方法の正当化を必要としたのである。こうした正当化がなされる過程で、労働そのものの意味を問う契機は埋没していったと考えることができる。以下ではそれぞれ、科学的管理法において抽象化された労働を規範的に再構成していくことの問題と、人間関係論における非公式組織への注目、そして以後の実務家たちが、経営学の知見をいかに利用していったのかを検討する。

科学的管理法が導かれた 20 世紀初頭当時においては、農業労働や家庭における労働に慣れ親しんでいた労働者は、季節の緩急によって仕事にリズムをつけることもできたし、継続的な強度で毎日一定のリズムで働くということをしなかった。実際、農業における労働が一般的だった重商主義以前の働き方は、毎日継続的に働くことで得た収入を貯蓄するという観念は一般的ではなく、その代わりに、その場限りの収入を得ることができれば、再度収入を得る必要が出てくるまでは積極的には働かないという働き方が許されていた (Pollard, 1965, 邦訳 290 頁)。さらに、当時は収入と労働力の供給には関連性がなく、賃金が上昇するにつれて労働者はお金を貯蓄するのではなく消費することが選好され、その後は金銭の必要に迫られてやっと職場にやっと戻ってくると考えられていた (Wren, 1994, 邦訳

121 頁)。賃金インセンティブによって動機づけようとする考え方は、これまでの伝統とは大きな隔たりがあったのである。

そのため、労働者は、伝統的な職人としての働き方や農業労働に慣れきっていたので、産業社会における労働の規範が作られなければならなかった。この時期の産業における労働者の規範や道徳心を作り込もうとする努力は、彼ら労働者自身のためではなく、新たな工場内での規律の樹立という経営者の観点からなされたものであった (Pollard, 1965, 邦訳 292 頁)。時間厳守という勤務形態や勤務に当たって規則を必要とするということ、そして新しい管理形態として監督を用いるなど、工場における規律は労働者や職人の独自性というよりも、労働者の作業の正確さや標準化を要求するものであった。労働者の労働力が標準化され、労働者の給与が成果や業績を基準とするようになると、金銭的なインセンティブは労働者により多くの仕事をさせるための正当的な制度として確立されていった。ただ、その当時の工場では、給与は個々人の業績に結びついていたものの、業績基準は平均的な仕事時間に基づいており、それぞれの労働者の仕事の進め方や、その仕事で達成されるべき時間には基づいていなかった (Peach and Wren 1992, p. 6)。そのため、当時の管理では、雇用者にとってみれば労働者が多く働き過ぎた日にはできるだけ与える賃金を切り詰めるように動機づけられ、労働者にとってみれば働き過ぎた日には在庫を隠し、その日の働き加減で自分たちの隠しておいた在庫から引き出して帳尻を合わせるなど、機会主義がまかり通っていた。

こうした労使双方にとっての機会主義的行動の温床になっていた現場を目の当たりにした F. W. テイラー (Frederick Winslow Taylor) は、綿密な時間研究によって、労働者の標準的な作業速度を導いていった。労使双方にとって賃金を決定する評価のあり方が事前に明確化することで、公正な評価がなされるという安心感から、労使双方の協力への道を開いたのである。こうした労使双方が協力するということは、事前に賃率が明確に決定されていれば自然と導かれるものではない。賃率が決定されているかどうかによって協力するかどうかを忖度すること自体、どちらか一方が最終的に得をするという想定が前提とされている。科学的管理法はそうではなく、そもそも労使双方がともに発展することが当たり前とされる精神革命が労使間で前提とされていれば、労使双方の剰余金の分前の比率をどうするかということに汲々とする必要がないということである (Taylor, 1911,

邦訳 352 頁)。これが、科学的管理法に至る第一歩の前提であった。このように、システムを導入する前提には労使双方の精神革命の必要性を説いていたものの、組織的怠業を克服するために労働者を個別化し、生産性概念を一部の管理者にしかアクセスできないカテゴリーに仕立て上げたとも捉えることができる⁵。

実際、金銭的インセンティブに基づいた賃労働が、労働者の個人的利害を代弁していたものの、科学的管理法は、労働者が作業標準や賃率の設定に関して決定権を持たないということから独裁的であるという批判が、労働組合から寄せられていた。なぜなら公正についての使用者側の概念に労働者が服従することを強制するものだったからである（Wren, 1994, 邦訳 162 頁）。アメリカにおける個人主義的な賃金のインセンティブの限界が目立ってきたものの、崩壊せずに済んでいたのは、西部のフロンティアの存在が一役買っていた。なぜなら、使用者が労働者に圧力を加えるなど、社会状況があまりにも抑圧的である場合には、労働者にとって西部はいつでも逃げ道としての役割を果たしていたからである。

西部のフロンティアの開拓が完了すれば、そうした労働者たちにとっての逃げ道はなくなり、新たに多種多様な人々をまとめる基軸が必要になった（佐伯, 2014, 127 頁）。金銭的なインセンティブに基づいた個人主義の

⁵ とはいえ、経営者支配の道を開いたと理解されるテイラーの実践は、その当時の時代精神を信じたひとりの実践者として理解する場合、その様相は異なるものとなるだろう。確かに、スミスにより検討された国富の概念とともに精緻化された労働概念によって、労働力それ自体に価値を見出すことが可能になったことが、テイラーにおける労働の合理化を支えた思想的支柱となるものであった。しかしより重要なことは、個々人の利害の追求が、社会全体の繁栄を導くことを理論化したスミスに倣って、個々人の利害追求を阻害する諸要因を諸悪の根源として批判的に検討し再構成し直したという点である。ここで前提とされる社会全体の繁栄は、必ずしも物質的な豊かに還元されるようなものではない。それまでの重商主義によっては個々人の適切な才能の発揮が妨げられていたものを、分業化されたものではありながらも適材適所に労働者を配置するという管理思想を発展させた。労働者個々人を部分労働として把握し直し、社会全体を生産的な社会に導こうとする実践が脚色され批判されることで、次なる社会変革への胎動を育むことになる。自らの理念が物象化され批判されることで次なる社会の変革への革命意識が触発されたと考えることができる。経済合理性に基づいて計算可能なものを追い求めていく精神を徹底的に堅持することの先に、これまでは問うことの叶わなかった多元性が垣間見られる契機が開かれるのであろう。

変容が迫られたのである。この価値観の変容は、個人的な利益の最大化というよりも、社会関係をより意識するようにならなければならないということを受け入れる土壌となった。社会関係への注目は、労働者の小集団の防御的な没論理性についての集団内部への視点を持った人間関係論の研究に引き継がれることになる (Roethlisberger and Dickson, 1939)。仕事をしている人間に関する前提の変化は、労働者は単に論理的な存在なのではなく、所属している集団から重要性を認めてもらいたいという感情的論理を焦点としたことであった。こうして、個人主義的な刺激賃金支払い制度が前提としていた個別的な労働者の管理よりも、職場集団の社会的側面に注目し、組織内における集団単位を管理対象とすることへと関心が移っていった。

このように、テイラーの科学的管理法は、労使双方にとって精神革命を前提にしつつも、実際には労働者を個別化し、管理者のみがアクセス可能な生産性の基準を設定する仕組みとして制度化された。そのため、やがて独裁的であるとの批判を受けることとなった (Wren, 1994, 邦訳 162 頁)。この限界を乗り越えようとしたのが、より正確に言うなれば、科学的管理法が見落としていると糾弾されていた人間あるいは人間関係をひとつの運動として導火線として扱おうとしたのが人間関係論 (Human Relations Movement) にほかならない。人間関係論は科学的管理法を全面的に否定するものではなく、むしろその延長線上にありながら、人間という要素を意図的に脚色しながら社会的に正当性を獲得しようとする学說的展開であった。

その嚆矢は、E. メイヨー (Elton Mayo) らによるホーソン実験に求められる (Roethlisberger and Dickson, 1939)。そこでは、照明条件や作業環境よりもむしろ小集団における人間関係が生産性に強く作用することが示された。労働者は単なる合理的経済人 (homo economicus) ではなく、集団に承認されたい、所属感を得たいという情緒的存在であることが明らかにされたのである。メイヨー自身も、人間は孤立した論理的存在ではなく、集団に受け入れられ、承認されたいと欲する情緒的存在であると強調している (Mayo, 1933, p. 66)。この知見は、金銭的インセンティブ中心の個人主義的管理から、労働者を、集団的・社会的存在として把握し直す転換点としての役割を担っていた。

こうした流れは、A. H. マズロー (Abraham Harold Maslow) の欲求段

階説や、F. ハーズバーグ (Frederick Herzberg) の動機づけ・衛生理論、D. マクレランド (David McClelland) の達成動機理論など、動機づけ研究へと継承された。これらの研究は、労働者を単に効率性の単位として管理するのではなく、内発的動機や承認欲求を重視する理論枠組みを提示した。1960年代以降には、こうした人間関係論的視点が管理者層にも広がり、目標による管理 (Management by Objectives: MBO) として制度化された (Drucker, 1954)。MBO は、従業員に意思決定への参加を促し、組織目標と個人目標を計算可能にすることで自律性と動機づけを高めようとする実践であった。意思決定へ参加させることで権限を拡散し、従業員を組織の目標に関わらせることは、変化を実現するための中心的存在として集団が効果的なものとして考えられたのである (Allport, 1945, p. 120)。すなわち、人間関係論から動機づけ理論への流れは、科学的管理法の限界として労働者や管理者を集团的・感情的存在として扱う方向へと経営学を発展させつつ、同時に、MBO に見られるように、組織の目標達成に従業員を組み込む仕組みは、自由裁量を拡大するように見せながらも、実際には組織的合理性を内面化させる強力な装置でもあった (Chiapello and Boltanski, 1999, 邦訳 103-138 頁)。

それゆえに、人間関係運動には、経営学として人間を資本化していくことを積極的に追求していったという側面があることを見過ごしてはならない。人間関係論は、表面的には労働者の主体性や満足を重視する理論として提示されたが、実際にはそれを組織の生産性向上に資する資本として活用する方向へと結びついていったのである。実際、W.F. ホワイテ (William Foote Whyte) は、人間関係論を労使関係の改善に適用し、それを労働問題の解決に資する有効な手段として位置づけた (Whyte, 1959)。こうした視座は、単に人間関係を重視するという次元にとどまらず、従業員の感情や人間関係を資本として管理可能なものに変換する契機となった。そして、この展開はその後の労使関係論へと接続し、労働者の人間的要素を経営合理化の一部に取り込む経営学的潮流を形成することにつながった。さらに、この流れは、労働を単なる生産要素として捉える立場を超えて、人的資源論、さらには今日の人本主義経営へと発展している。とはいえ、人間を資本主義社会の構成要素として捉え、計算可能性の枠組みに包摂するという点においては、これらの理論はいずれも共通しているといえよう。そのため、人間関係論は、能率増進運動としての科学的管理法からの断絶という

よりも、テイラリズムとして揶揄される形で人間そのものを看過しているという科学的管理法に向けられた非難が通念になっている風潮を土台にして、管理の対象を人間的側面にまで拡張していく連綿としたもう一つの運動として理解することができる。

2.2 近代化と労働の物象化：スミスの分業論からマルクスの労働過程論、そしてウェーバーの合理化批判へ

資本主義の成立と発展において、労働は単なる生活の手段という役割を超えて、社会の日常生活や価値体系を支える基盤として位置づけられてきた。その過程で労働は物象化され、数値化され計算可能性のもとに収束することで、近代における資本主義の合理的な計算可能性に基づく社会秩序を組織する中心的な役割を担うに至った。この労働の物象化の思想的背景を理解するためには、古典経済学における労働に価値を見出す議論の萌芽から、マルクスによる労働過程の批判的考察、そしてウェーバーの資本主義社会における合理性批判へと至る系譜を辿る必要がある。

2.2.1「科学的管理法を支えた経済思想：アダム・スミスによる資本主義の道徳性」では、古典経済学のアダム・スミスの議論に焦点を当てる。『国富論』（1776）における分業論は、生産の効率化を通じて労働がいかに富の源泉として位置づけられるかを示した。この労働の抽象化は、やがて科学的管理法や経営学における労働概念の思想的基盤を提供することとなる。スミスの経済思想は、分業を通じた労働の抽象化とともに、資本主義社会において抽象化された労働力を提供することの道徳的基盤を与えることになった。

次に 2.2.2「近代化批判としての労働過程論：マルクスの階級批判と経営批判」では、マルクスの理論的貢献を検討する。マルクスは、古典経済学のスミスやリカードから継承した議論を基盤に、『資本論』（1867）において労働過程を資本主義的生産関係を議論するための中心として分析した。労働は人間の本質的活動であると同時に、資本主義のもとでは抽象的な労働時間として計算され、商品の価値へと転化する。この過程こそがマルクスの物象化論の中心的な論点であり、それは労働者を疎外し、労働者階級と資本家階級の間の搾取の構造を強化する。近代化に伴う合理的な計算様

式を組織化する資本主義の内在的な矛盾を批判する理論としての意義を持つ。

さらに 2.2.3 「近代化と実証主義科学の精神：ウェーバーと宗教改革に注目して」では、ウェーバーが提示した合理化論に焦点を当てる。ウェーバーは『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』（1904-1905）において、宗教改革とりわけカルヴァン派の禁欲的倫理が、資本主義の精神を形成したと論じた。ここでは労働は神から与えられた召命・天職（Beruf）として理解され、その遂行そのものが宗教的救済と結びつけられる。この宗教的活動の内面化は、資本主義に固有の合理的行動原理を生み出し、制度的枠組みを形成することになったと同時に、新たな魔術化の契機を育むこととなった。またウェーバーは、近代の合理的組織を通じて人間の行為が計算可能なものとして対象化され物象化される過程を批判的に分析した。

このように、スミス、マルクス、ウェーバーという思想的系譜を辿ることで、労働が資本主義の成立と発展において果たしてきた役割の変容が明らかとなる。労働は自由や解放の価値を帯びながらも、その物象化と合理化の進展により、新たな拘束と閉塞をもたらす契機として近代社会を組織してきたのである。

2.2.1 科学的管理法を支えた経済思想：アダムスミスによる資本主義の道徳性

「等量の労働は、いつどのようなところでも、労働者にとって等しい価値である、と言ってさしつかえなかろう。・・・中略・・・それゆえ、それ自体の価値が決して変動しない労働だけが、いつ、どのようなところでも、それによっていっさいの商品の価値が評価され、また比較されるところの、究極の、しかも実質的尺度である。」（Smith, 1991, 邦訳 155-156 頁）

アダム・スミスは、労働は努力や苦勞を伴いながら、対象物の加工を可能にし、肉体的な消耗となって現れる。スミスはこの次元に、労働は分割可能であり、いつでもどこでも比較することの可能な物質的定義を行ない、労働を抽象化する次元の深耕を行った。スミスが注目したのは、労働の具体

的な形態ではなく、商品の交換原則として、商品交換の普遍的基準としての物質的な労働である (Méda, 1995, 57 頁)。しかし、労働を計量可能なカテゴリーにすることは、抽象化された労働概念を通じて合理的資本計算を可能にする (Weber, 1924) と同時に、労働そのものは実際にところ何を意味するのか、その内実を問う契機を失うことになる⁶。実際、スミスは、労働量自体を測定し比較する手段を考えると、一方で労働時間他方で熟練などの巧拙を議論する (Smith, 1991)。だが、熟練の巧拙には困難が伴うため、時間を基準として設定し、労働量は時間によって比較されることになる。

労働生産性が根拠づけられたのも、この労働の抽象化によってであった。複雑な労働は、構成要素として単純労働に分解可能になり、あるいは単純労働を組み合わせることで複雑な労働に組織することも可能になる。労働生産性は、繰り返し行うことと組み合わせの効果から得られるものである。繰り返し行うことは、「分業は、あらゆる人の仕事をある単一の作業に還元することによって、しかもこの作業をその人の人生の唯一の仕事にすることによって、職人の技巧を必然的に甚だしく増進させるのである (Smith, 1991, 邦訳 106 頁)」、組み合わせは、「どのような技術においても分業が導入さ

⁶ M. ウェーバーは、近代資本主義の一般的前提として、合理的資本計算をあげ、それは日常の需要を充足することに携わる大企業の規範となるものである。そして、この合理的資本計算の前提として、以下を指摘している。(1)土地や装置や機械や道具などのすべての物的獲得手段が、自由な私有財産として、自律的な指摘営利企業によって占有されること。(2)非合理的な束縛から解放された市場の自由。(3)高度に計算可能性を有し機械化された合理的な技術。(4)「計算可能な」という意味において合理的な法。(5)自己の労働力を自由に市場で売ることが法的に許されているのみならず、経済的な理由でそうせざるを得ない人々を中心とした自由な労働。(6)企業に対する財産権として、有価証券の形態が使用させられるという意味の経済の商業化 (経済活動における投機的行動の増大)。特に、本論において重要なのは、(5)の指摘である。あたかも自由意思に基づき労使間との間で賃金労働として雇用される契約をし、自らの代替的な生活を思い描くことの叶わない無産の労働者に支えられなければ、資本主義は発展しない。そして、自由労働の地盤の上で初めて合理的資本計算は可能になり、必要に迫られてそうせざるを得ないのにもかかわらず形式的自由意思によって、自らの労働を売る労働者が多数存在することで、事前に生産物に対する労働量を原価として計算することを許し、計画的に生産し消費を刺激することで大企業化することが可能になるのである (Weber, 1924, 邦訳 (下) 120-122 頁)。

れる限りは、それに見合った労働生産力の増大がもたらされる（同上、102頁）」とそれぞれ定義されている。労働をこのように物理的な定義に従って考えることで、一国のあらゆる商品に転化される労働量を総労働量を、生産的労働と非生産的労働の割合の結果として捉えることで、各国の豊かさを比較可能なものにしたのである⁷。

富を測る尺度としての労働概念はさまざまに議論されながらも、19世紀中頃には収束することになる。それ以後、労働は富を創造する概念として再度注目されることになった。アダム・スミスにとって、労働概念は生産的労働と非生産的労働を区別しながら、一方では、価値を創造する労働として生産的労働をとらえ価値が生産物の中に永続的に含有されるものとしてとらえられる。他方で、非生産的労働は、家事労働や君主や軍人の労働、聖職者や法律会社や芸術家の労働も、非生産的であるとれた（Méda, 1995）。このような概念はスミスの後継者によって繰り返されることになる。実際マルサスは、非生産的労働を労働と呼ぶかわりに、サービスと呼ぶことを提案している（Marthus, 1820）。こうして、交換の媒介としての物質的な労働のみ、すなわち生産的労働に対応する労働のみを本当の労働であるとする想定が作られる。

ここで重要なのは、労働概念が現実には照応した純粋な概念ということではなく、研究者の主張に都合の良いように構成されたということである。それは著者によって与えられた富の定義から帰結するものでもある（Méda, 1995）。労働は富を生産するものにしか過ぎず、著者それぞれが与える富の定義にしたがってなされる残余概念となる。ここで、富の概念から労働概念を演繹させたマルサスやセーの議論を検討する。

マルサスは、「この富の定義は明らかに、物質的であろうと精神的であろうと、有形であろうとなかろうと、人類の利益または快樂に寄与する一切にもものを含み、そしていうまでもなく、宗教や道徳や、政治的および市民的自由や弁論や、また教訓的でかつ快適な会話や音楽、舞踊、演技、さら

⁷ 「このような研究の到達点において労働は、交換に根拠を与えることを本質的な属性とする計算と尺度の道具として現れる。したがって、労働概念を「発明した」のは他ならぬ経済学者である。彼らは労働に初めて同質という意味をあたえた。とはいえ、労働は構成されており、道具的で抽象的である。労働の本質は時間なのである。（Méda, 1995 邦訳 59 頁）」

に他同じような源から得られる便宜と満足感を含むものである (Marthus, 1820, 邦訳 47-48 頁)」この富の定義は実用的ではないということから、年々の一刻の富の増減を厳密に計算するのに適していないということから棄却される。当時の政治経済学を一つの科学としての地位を確固たるものにしたいということから、富の定義を限定することになる。そしてマルサスは、富の包括的概念と限定的概念を比較したうえで、「それゆえ、われわれはセーと共に政治経済学を、正確な成果をあたえることのできる、経験に基づく実証科学にしたいと望むのであれば、その増減を測定できるものを、もっぱら政治経済学が用いている主要な用語の定義において理解するよう、細心の注意を払わねばならない。そして、もっとも自然で有効だと思われる分割線は、物質的と非物質的とを分けるところのものである (Marthus, 1820, 邦訳 48 頁)」。

政治経済学は、行動の指針を与えることのできる実用的な科学を標榜する必要があるとのことから、物質物に限定された富の概念に固執することになる。「私は、富をもって、人間に必要で、有用な、または心良い物質物、諸個人または諸国民が彼らの欲求に任意に適応させることができる物質物である、と定義したい。そしてこのように限定されたこの定義は、われわれが富について云々する特に普通我々が理解しているほとんど一切のものを含んでいる。・・・それゆえ、一国は、その面積に比してこれらの物質物の供給される量の多少によって、富んでいるかあるいは貧しいかであろう。

(同上, 49-50 頁)」このように富の概念を、実証可能な形で限定したために、それに呼応する形で労働の概念も限定されたのである。労働は以後、その付加価値が測定可能で交換可能な物質物に対して付加し得る働きに限定されることになったのである (Méda, 1995)。メーダが言うように、経済学が労働の概念を矮小化したと早計に思い違いをしないほうが良いだろう。というのも、それ以前の労働概念が広大な概念であったとか、より豊かで充実した概念であったということはなく、労働のカテゴリーはあくまで経済学によって発明されたものだからである。労働を同質的なものにし、かつ富を増大させるカテゴリーとして発明したのはまさに経済学で、それ以前はそもそも労働概念それ自体に関する表象を持たなかったからである。

こうして、古来において労働は労苦や骨折りを引き起こす活動だったものが、富の概念化をめぐる隆盛した初期の経済学の実証主義的価値の学問的アイデンティティの守備防衛によって、労働は富に対する付加価値を

与える諸活動というカテゴリーを与えられるようになったのである。労働はそれ以後、労働それ自体に関する観念を参照されることなく、労働の具体的形態からは切り離された全くの経済的カテゴリーになったのである（Méda, 1995, 邦訳 62 頁）。

労働が、自己実現のための手段あるいは、個人的自由を追求するための手段として考えられたのは、人間労働を個人的自由の表現としてロックの所有権が絡んでいるからである。ロックの所有権の独自性は、既存の社会そのものに認めるのではなく、人間自身の身体に対する権利と、この身体を保存し維持する権利に認めたということである。「すべての人が自分自身の身体に対しては所有権を持っている。これに対しては、本人以外の誰も、いかなる権利をも持っていない。彼の身体の労働とその手の働きは、すべて彼のものと言ってよい」。「自然が与え、そのままにしておいた状態から彼が取り出したものは何であっても、彼はそこで労働をそれに加え、彼自身のものを付け加えて、それへの彼の所有権が発生するのである。」（Locke, 1992, 邦訳 176 頁）人間の所有権はその費やされた労働によってで、その原因は人間の身体を維持する権利にあるということである。ここから、人間個人の労働における自律的な行使という価値そのものが生成する。

スミスは、ロックのような労働観、すなわち、労働を通じて自然対象に働きかけ、労働者の身体を中心として所有権が広がっていくようなものではなく、また、自分の処分を自由にすることのできる労働でもない。そうではなく、労働を通じて生み出された生産物だけではなく、労働そのものも交換の対象とするような、より広大な意味における労働である。二者関係においては比較的容易だった比較考量、自分だけの労働量が反映された制作物を直接交換するという状況とは比べ物にならない困難にぶつかる。それは、公正な基準として労働がどれだけ反映されているのか、誰の目にも明らかにするということである。人間労働それ自体が価格を持ち得ること、あるいは人間労働それ自体が売買の対象にすることのできる活動であることということをスミスが確認したということが重要である（Méda, 1995, 邦訳 65 頁）。各人が自分の労働を販売することができるということは、それ以前の奴隷制の時代の隷属状態とは打って変わって、自分自身の労働を売買する権利を持ち、売買することで自己実現するという自律的な個人という点で個人を解放するという革新的な概念を広めるという一つの方法でもあった。労働概念が全くの物理的な定義すなわち、制作物に含ま

れるがゆえに測定可能であり、それだけ価値を増大させるということは、労働を商品の相同物として考えてもよいということである。ここから、スミスが認める二重の革命（同上 65 頁）は、一方では個人の自律の手段としての労働と、他方では売買することのできるゆえ、主体から切り離すことのできる活動としての労働である。このように労働者の労働を労働者自身から切り離すことは、労働者自身を自らの労働から疎遠にして、労働を脱人格化する。こうして、労働は、個人が自由に販売することのでき、その販売条件は雇用主を交渉可能なものとして現れる⁸。

しかし、ここでいう雇用主と販売者は、自由に出会い契約を結ぶ平等で対等な者どうしということではない。スミスは、ここを真摯に受け止めていた「普通労働の賃金がどのようになっているかということは、どのようなところでも、その利害関係を決して同じくしない両当事者間に通常結ばれる契約に依存する。職人たちはできるだけ多く獲得することを欲し、親方たちはできるだけ少なく与えることを欲する。前者は労働の賃金を引き上げるために団結し、また後者はそれを引き下げるために団結する傾向がある。とはいえ、通例すべての場合に、争議において両当事者のどちらが必ず有利であるか、つまりどちらが必ず他を強制して自分たちの条件に従わせるか、ということを見通すのは困難ではない。親方たちは、その数は比較的少数であるから、はるかに容易く団結できるし、そのうえ法律は、親方たちの団結を権威づけ、否少なくともこれを禁止していないのに、職人たちの団結を禁止しているのである。」（Smith, 1776, 邦訳 第一巻 223 頁）

経済と法を通じて売買の対象としての物質的な労働概念が開発された。商品交換の根拠として、測定可能な労働が交換の中心になるや、本来であれば骨折りであるはずの労働を通じて、商品交換社会に積極的に参加することが、立派な一市民としての条件のように現れる。労働を通じて消費行動を行うこと、あるいは過剰な労働の喚起を促す消費社会は相互に強化し

⁸ 抽象的労働という概念は、経済学だけではなく法学によっても推し進められた。フランス革命時の資料や、1791 年時点の法律の文書では、労働が産業における自由取引の対象として扱うということを徹底させていく。その後、賃貸可能なものとして、家や土地・家具と並んだものとして労働を扱うことが慣例になった（Méda, 1995, 邦訳 66 頁）。

合う関係となり、代替的な働き方や生き方の想像を行うことが困難になる。

労働を通じてわれわれの生活の必要を満たすべく社会が成立したということはわかって、生産性増大を目指す取り組みに対してわれわれが望む信頼がなぜ生じてきたのかということまでは議論できていない。そのためには、労働することを通じて自然環境を変容させることが近代の働き方を肯定する根底にあるということを検討しなければならない。

スミスの労働観と資本主義の役割を検討する際、忘れてはならないのは、彼が経済学者であると同時に道徳哲学者でもあったという点である。彼の『国富論』(Smith, 1776)だけでなく、『道徳感情論』(Smith, 1759)においても、社会秩序の基盤は利己心のみに依存しているのではなく、人間相互の同感(sympathy)に基づく道徳的感情の体系にあると説かれている。したがって、労働の抽象化が資本主義社会の合理的計算を可能にしたと同時に、それが人間の生活にとっていかなる意味を持つのか、そして社会の公正や道徳といかに関わるのかを考察することが、スミスにおける資本主義を把握するために不可欠となる。

まず、スミスが労働を価値の実質的尺度としたことは、商品の交換における普遍的基準を提供した点で画期的であった。しかし、この普遍化の背後には、人間の労働を市場で交換可能な商品として取り扱うことによる道徳的含意が潜在している。すなわち、労働者は自己の身体と時間を労働力として切り離し、市場に提供することで生活を維持する存在となった。ここには、資本主義社会における個人の自由の獲得と、労働の疎外という二重の契機が同時に立ち現れる。D. Méda (1995) が指摘するように、スミスは労働の二重性を認めており、一方では自律の手段として、他方では主体から切り離された交換可能な活動として労働を捉えていた。

スミスがこうした労働の抽象化を通じて資本主義的市場を理論化した背景には、人間社会を自然的秩序に基づいて理解しようとする強い動機がある。彼にとって市場は単なる取引の場ではなく、自己利益を追求する諸個人の行為が見えざる手を介して社会全体の利益に帰結するという、道徳的秩序の担い手でもあった (Smith, 1776)。つまり、市場は利己心のみに基づく私利私欲の場ではなく、一定の規範的秩序を実現するためのメカニズムとして理解されたのである。

しかしながら、スミスは市場の自動調整機能を無制限に肯定したわけではない。『国富論』において彼は、労働契約の不平等を鋭く批判している。

親方たちは職人たちに比べて団結しやすく、法律も親方たちの団結を禁じてはいないというスミスの指摘から分かるように、労働者と資本家の関係は決して対等ではなかった（Smith, 1776）。ここには、資本主義の道徳的基盤に対するスミス自身の懐疑が表れている。すなわち、市場が社会的な利益をもたらす可能性を持つ一方で、労使間における権力関係の非対称性が放置されれば、労働者は搾取にさらされるということである。

こうした矛盾を克服するために、スミスは『道徳感情論』において公平な観察者（impartial spectator）の視点を提示する。人々は自己利益の追求に駆り立てられる一方で、他者からの承認を求める感情を持ち、それが社会秩序の安定を支えるというのである（Smith, 1759）。すなわち、資本主義が単なる利益追求のシステムではなく、社会的承認や道徳感情によっても調整されるメカニズムとして機能することを示している。

この視点からすれば、スミスにおける資本主義は、労働の抽象化による合理的計算を認めつつも、それを単独で肯定するのではなく、社会的公正や労働者の人間的尊厳を担保する倫理的基盤を不可欠のものとして据えていたと解釈できる。労働者が自らの労働を商品として販売できることは自由の獲得を意味する一方で、労働者が貧困や不平等に陥らないための社会的・法的制度が必要とされる（Smith, 1776）。

したがって、スミスにおける資本主義の道徳性とは、利己心と道徳感情、自由と規制、個人の利益と公共善といった両義性を均衡させていくことのうちに達成されるものとなる。資本主義は単なる富の蓄積の仕組みではなく、富の分配をめぐる道徳的に維持されなければならないのである。労働が抽象化され、商品化されることによって成立する資本主義社会は、同時に人間の尊厳や公正を保障する倫理的な配慮を必要とする。これこそが、スミスが『国富論』と『道徳感情論』を補完的に執筆した理由であり、彼が資本主義を道徳哲学の延長線上で理解することをわれわれに求めていたことの背景となるものなのである。

2.2.2 近代化批判としての労働過程論：マルクスの階級批判と経営批判

上記にわたって検討してきた労働観は、依然として労働を骨折りや労苦を伴うものとして捉えられたものである。労働が物質的な定義を与えられ

ることで、生産物への混入度合いを予測することができることで、資本の自己増殖を可能にするということができた。18 世紀の末の啓蒙思想期には、労働は人間の欲求を満たすための余儀なくさせる稼業でありながらも、自身の健康や生計そして徳をそこから導いているということと考えられていた。19 世紀以後は、こうした余儀なくされる労働という否定的な意味合いは薄れて、創造的な活動モデルとして概念や用語の変革をとまなうことなく、表象のレベルで変革されることになる (Méda, 1995, 邦訳 86 頁)。この労働の変容過程で、それにともなう世界観の変容もあったが、その時期に J. ラスキン (John Ruskin) や W. モリス (William Morris) や R. オウエン (Robert Owen) などの社会主義者によって、労働を通じたユートピアの実現が議論された。このユートピア思想は、工場などにおける過酷で疎外された労働を真の労働たらしめるために、労働条件や環境条件をいかに変革するべきかということを考察している。

労働概念に精神の息吹を与えたとすれば、それはヘーゲルの『精神現象学』における記述であろう。カントの精神批判からプラグマティズムに至るまで、近代哲学の歴史全体は、総合的活動として、生産性として、造物主的性格としてのこの精神の概念がますます深められていく歴史なのである (Tilgher, 1929, 邦訳 86 頁)。人間の認識は環境からの受動的に受け止められた表象なのではなく、能動的な精神活動 (労働) を通じて外部に立ちはだかる障害を造り出し、今度はその障害を通じて自らの精神を明らかにしていく総合的・生産的な行為として認識をとらえる歴史でもある。すなわち、外的に存在するように見えるものは精神に由来するということであるから、最終的に目指すところは、自然の全面的な精神化なのである。自然的環境を精神によって否定し続けるあるいは否定し切ることに目標がある。人間は物理的な自然に対峙して変容させることで、自分の能力を自分にとって明らかにさせ、自分自身をつくり出す。労働によって人間は自らを創造し、再起的な形で精神がつくられる。それゆえヘーゲルにとって労働は、自然環境と精神との仲介を取り持つ媒介物として考えられる。労働によって自然を破壊しつつ、絶滅し続ける志向性において、人間はますます人間的になっていく⁹。

⁹ 精神によって自然環境を開拓し続けることが、人間にとって精神を明らかにしていくことと同義であり、それゆえこの精神活動を支える絶え間ない労働を肯定

とはいえ、ヘーゲルが関心をもつのは、工場労働におけるような人間の肉体労働ではない。それは依然として抽象的労働であり、自然的共同体を破壊してあらゆる人間を依存関係に埋没させかねないという特徴がある。

「個々人の労働はこの分割によっていっそう単純になり、単純になることによって個々人の抽象的労働における技能も、彼の生産量も、いっそう増大する。同時に技能と手段とのこの抽象化は、他の諸々の欲求を満足させるための人間の依存関係と相互関係とを余すところなく完成し、これらの関係を全くの必然性にする。」(Hegel, 1805, 邦訳 428 頁) こういった労働はあまりにも多くの矛盾を孕んだものであるため、終焉せざるをえないとされる。なぜなら、多数の労働者が実際に直面するのは、不衛生で危険な労働環境であり、熟練を制限されるような働き方である。しかも多くの労働者を抱え込んでいた産業部門は、流行や価格暴落によって、経済活動から排除され貧民となる。こうして富者と貧者との対立関係は明確になり、この不平等が、市民社会の貧者を事前に生まないように自己調整機能の不可能性を意識させ内乱の原因になる。

こうした社会の破滅を導く内乱の契機を、抽象的労働に求める立場は、内乱に至る契機を加速させるために、人間の抽象的労働と手を携える機械の発明を誘発させる。なぜなら、機械は人間の抽象的労働を必要とするものの、その徹底的な活用の行き着く先には、抽象的労働をも不必要にするからである。それゆえ、こうした抽象的労働は、人間を相互依存の関係に拘束するものの、真の共同体への道を開くということから、止揚されるべき必要悪と考えられる。そして、必要悪とされる賃金と引き換えの抽象的労働は、有限な形態をとって限られた期間現れるに過ぎない労働となり、時代の変遷ともに、その現れ方には多様な形態があろうけれども、止揚されるために際限なく否定しつづけるという試みは、文化や歴史というものになる。文化や歴史を育む人間の活動一般（政治的活動、芸術的活動、宗教的活動、哲学的活動、工業労働など）に、精神の労働と表現したことが、労働概念を豊かにさせることになった。労働概念はそれ以後、人間の創造的活動や自己表現を意味するようになったのである (Méda, 1995 邦訳 94 頁)。

したのはヘーゲルであった (Hegel, 1805, 邦訳 12 頁)。

(1) 自己実現としての労働の神格化

マルクスによって人間の本質としての真級に格上げされた労働は、ヘーゲルとの批判的考察の結果として理解できる（同上 97 頁）。世界史の歴史の全体を、人間労働による人間の産出や、人間のための自然の生成であることを宣言しているのである（Marx, 1967）。人間のあらゆる行為を労働としたマルクスの考察は重要である。人間の普遍性は、実践的には、自然が直接的な生活手段である限りにおいて、その自然を自らの生命活動の素材と対象と道具にできる範囲において、全自然を人間の非有機的肉体にするという普遍性にある（同上、邦訳 93-94 頁）。そのため、自然を自らの肉体の延長として自然を開拓していくあらゆる創造的活動が労働ということになる。ここから描き出される労働とは何か。マルクスによれば、真の労働は、生活の必要から求められる欲求を充足させるための肉体労働ではなく、欲求から解放された、自然的世界を意識的に人間的世界にしようとする真に生産的な自覚的な活動ということになる。

真の労働は、人間の欲求から解放されてはじめて可能になる真の生産という側面だけではない。同時に、その労働は社会的なものである。A. スミスにあっては、労働の社会性は、他者と比較可能な形で客観化された自身の労働を市場の調整機能に依存して相互交換することで生まれる社会性であった。マルクスにあっては、社会性の土台にあるのは、自発性に基づいた相互交換である。制作者による真の労働に基づいて対象化された制作物を求める他者は、その制作物を自己の本質の不可欠な補完物として購買し、真の本質として自らを開示する。同時に、制作者は、制作物が他者の人間的本質の一部となる様を感じ取ることで、自身の共同的な本質を確認するのである（Marx, 1967）。すなわち労働は、自然に対する人間の関係であるとともに、社会的関係でもあるということである。

ここに、マルクスの思い描く労働を通じたユートピアという思想が現れている（Méda, 1995, 邦訳 99 頁）。それは、自己表現し合う自律的な個人が社会的な絆を結ぶ社会である。そこでは、欲求から解放された人間が行う労働は、もはや所与の自然的環境を手懐けるためになされる労働ではなく、労働を行う人間の自己を表現し、かつ社会的な絆に根拠を与えるものとなり、その骨折りとしての性格を抹消させる。

労働を通じたユートピア社会を思い描くことが可能になれば、そこからその実現を阻む原因を究明するが考察されることになる。その実現を阻ん

でいるのであれば、それは阻害された労働であると断定することは、あるべきものに比して現実にはそうではなく歪められているとして現実を批判する思想でもある。マルクスは、現代の社会にあつては、人間の働く目的は自身の真の欲求に基づいたものではなく、その目的は働くことの外部にあり疎外されているものとして考える。資本主義的社会においては、生産者の欲求は多面的になり、他方では労働が一面的になればなるほど、その労働は賃金労働のような営利労働という範疇から出ることを難しくする。生産者が自分の生産物に対しても疎外されるということが問題とされる。本来であれば、自発的な労働が、それを行う人間自身の真の自己実現や共同的活動に結びつくものべきものだったのが、今や労働は単なる生存を維持するための手段に墮したということである (Marx, 1967, 邦訳 97-98 頁)。

人間の本来あるべき姿からの疎外は、二つの形態を取るとされる。第一に、労働者とその生産物に対する関係である。労働者が賃金労働を通じて働くものの、彼が働いて制作した制作物との具体的な関連を知ることなしに、賃金だけを受け取るというような、制作物との空虚な関係である。第二に、労働者の生産に対するものである。労働者は、労働を通じて自分自身を発見するのではなく、自分を否定するというものだ。それは、自発性に基づいた労働ではなく、強制された労働に基づいているものであるからだとされる。強制労働が問題なのは、その労働をおこなって満足されるのはまさに労働以外のところでの諸欲求に他ならないからである。そこから導かれる帰結は、「労働者は、ただわずかに彼の動物的な諸機能、食うこと、飲むこと、産むこと、さらにせいぜい切ることなどにおいてのみ、自発的に行動していると感じるに過ぎず、そしてその人間的な諸機能においては、ただもう動物としてのみ自分を感じるということである。動物的なものが人間的なものとなり、人間的なものが動物的なものとなるのだ。」 (Marx, 1967, 邦訳 61 頁)

しかし、マルクスは資本主義社会における労働が疎外されているからといって、現状の労働を撤廃することを望むのではなく、本来の人間が自己を表現する場にもなっていた労働をいかに取り戻すことができるのかを議論する。ただ、マルクスはヘーゲルの弁証法の後継者でもあるため、疎外された労働が徹底された先にこそ、真の労働の実現の道が開かれると洞察する。つまり、富裕が達成される以前は生産力至上主義的な働き方や生き方が徹底され、自然環境の徹底的な人間による隷属化を導こうとする実践

が繰り広げられる。その後、富裕が達成されたのちには、生産力の発展によって次第に、富の尺度としての人間労働や労働時間が尺度として通用しなくなり、資本主義社会のただなかで開放の土台が生成されるというのである（Marx, 1967）

ここで重要なのは、資本主義的な富の尺度である労働時間の短縮という段階では、いまだ労働と余暇とが対立図式においてとらえられているということである。対立図式においてとらえられている限り、そこから導き出される解答としては、人間の労働時間を可能な限り短縮して、余暇に振り向けられる時間を可能な限り捻出するということではしかない。現代のわれわれが、労働を通じて自己実現を図ろうとする労働賛美の根拠を探ろうとすれば、労働の中に自己実現の契機を見出そうとする労働そのものの内容の意味の変化について、マルクスがどのように考察したのか検討する必要がある。

晩期のマルクスは、富の潤沢さと労働とを結びつけて考察していた（斎藤, 2000）。「共産主義社会のより高度な段階で、すなわち個人が分業に奴隷的に従属することがなくなり、それとともに精神労働と肉体労働の対立がなくなったのち、労働が単に生活のための手段であるだけでなく、労働そのものが第一の生命欲求となったのち、個人の全面的な発展に伴って、またその生産力も増大し、共同的富のあらゆる泉が一層豊かに湧き出るようになったのち—そのとき初めてブルジョア的権利の狭い限界を完全に踏み越えることができ、社会はその側の上にかこう書くことができる—各人はその能力に応じて、各人にはその必要に応じて！」（Marx, 1875, 邦訳 38 頁）ここでは、労働と余暇との対立の図式は退いて、労働そのものを肯定的にとらえようとする姿勢を読み取ることができる¹⁰。

労働の開花という理想は、こうして労働のなかで労働を通じて労働によって、労働そのものが余暇活動でもあるような人間の日々の一貫した生活を言及したものだった。「共産主義社会では、各人は排他的な活動領域とい

¹⁰ D. メーダ（1995）も斎藤（2020）も、該当箇所の引用を引き合いに出しながら、労働が持つ社会性に言及しながら、メーダにおいては労働が個人のためではなくその社会性のために、斎藤においては協働的（後期マルクスの思想的背景から、協同体的と訳す方が適切だということを斎藤自身指摘している）に富を管理する労働のために、労働そのものが自己や社会を開花させるということを指摘している（Méda, 1995, 邦訳 106 頁；斎藤, 2020, 200-203 頁）。

うものをもたず、任意の諸部門で自分を磨くことができる。共産主義社会においては社会が生産の全般を規制しており、まさしくそのゆえに可能になることなのだが、私は今日これを、明日はあれをし、朝は狩をし、午後は漁をし、夕方には家畜を追い、そして食後には批判をする一漁師、漁夫、牧人あるいは批判家になることなく、私の好きなようにそうすることができるようになるのである。」(Marx, 1845/1946, 邦訳 67 頁)

しかし、こうした労働の賛美のあり方は生活の仕方としての理想でありながらも、労働を自己目的とすること、あるいは労働と余暇の区別を消滅させることで、労働を無反省に徹底し、資本主義社会や全体主義的管理体制を無反省に徹底しかねないという危険が伴う¹¹。

労働概念が、個人的であると同時に社会的でありさらには開花的であるような人間活動の高度な形態を含めつつも、非常に多彩の意味を帯びるようになったのは、ヘーゲルの労働概念を継承したマルクスが完成させた(Méda, 1995)。ヘーゲルが、精神の発展過程として自然的所与の環境に人間が手を加えるあらゆる活動を労働ととらえ、形成されていく環境と精神との弁証法的関係を表現した。こうした自然に対峙する人間の日常的活動一般を労働概念に仕立てあげたヘーゲルの傾向をさらに強化したマルクスは、労働をその本質から考え現状を批判的に考察し、それに適合させるような政治的実践を展開することになる。

こうして、労働が個人的な生活の開花と結びつけられるようになった。

¹¹ これは、特定の支配層や責任を持つ管理層を排した無人支配による専制にともなう全体主義体制批判である。継続的に労働力を供給するための息抜きとされる余暇も、その余暇活動を行う動機がさらなる労働力の供給である以上、労働への一元化が避けられない。すべてが労働生産性を引き出すための活動を支えるべく、あらゆる多元的な活動が一元的に縮減されてしまうことは、大衆消費社会あるいは賃金労働社会を全体主義的に推し進めて代替的な社会の構想を阻む支配と考えられる(百木, 2014, 77-79 頁)。マルクスが、自由の王国として描き出した労働のユートピアは、特定の支配者を欠いた全体主義的社会に迎合する可能性に直面しうることに向き合わなければならない。生活の必要に縛られた必然は、消極的なものに過ぎず自由の剥奪に等しいと考えられるかもしれないが、それに備わる緊急性には力の点で匹敵するような目標はない。「必然が消滅すると、生命はその生き生きとしたありさまの点で、もろともに消失しかねない。そのうえ、自由とは、必然の消失のいわば自動的な帰結では決してない。必然的なものの衝迫が弱まるところでは、まず持って自由と必然との区別がぼやけてしまうだけである。」(Arendt, 1960, 邦訳 85-86 頁)

もはや対立は、社会主義者と自由主義者ではなく、労働を生活手段に結びつけることを固守する陣営と、労働を創造的な自由の表現と考える陣営であった (Méda, 1995, 邦訳 118-119 頁; 123 頁)。真の境界線は、労働を自らの生活のための単なる手段と考える見方と、労働を個人の自己実現や生活を開花させるための手段だと考える見方との間にあるとみなす。

しかし、労働によって各人が自己実現することと、社会的な要請に応えているかどうかということの両立は問題含みでもある。なぜなら、創造的な能力を発展させるということは、必ずしも個人それぞれの個性を発展させるということを意味するのではなく、むしろ、個人の能力や創造性を犠牲にしながらも、社会的に要請されていることを引き受けるというその受動的とも能動的ともとらえることのできないものだからである。問題は、個人的な能力の開花と社会的な要請との両立度が、労働によって保証されるような社会では、その社会性それ自体も、労働の交換可能性と同じように交換可能な抽象的な記号に墮してしまっているということである。労働を通じた個人の自己実現も、結局のところは、膨大な抽象的な記号が交換される舞台上で演じられるひとつの役割に過ぎないのではないか¹²。

現代においては、政府や企業そして企業家において、労働を自らの人生の目的達成にあたっての史上目標にするかのような賛美が広く見られている。労働が賃金を得るための労働ではなく、労働を通じて自らの人生において究極の目的とすることを達成しようとする姿勢を肯定的にとらえようとする言説で満ちている。こうした現状を肯定的にとらえようとする言説には注意しなければならない。肯定的思考には現状を受け入れるという背景に、人間自身が暮らしを立てる方法あるいは人間と自然との闘争を組織する別の可能性への選択の道を閉ざすという逆説をとまなうからである。この逆説に対峙するには、肯定的思考あるいは歴史的な必然性に対して、所与の必然性を耐え難い苦痛としてそして不必要なものとしてとらえる自由にかかっている (Marcuse, 1964, 邦訳 245-246 頁)。

労働を賛美するイデオロギーには、「われわれはこんにち、過去から継承

¹² 初期社会主義者のユートピアは、労働者の自治的な組織であるフーリエの思い描いたファランステール (自給自足共同体の住居) のイメージに凝縮していた。労働者の自主管理というこの理想は、1960 年代の抵抗運動にも影響を与えていた (Habermas, 1985)

した労働をめぐるあまりにも多くの重苦しく混乱した表象に押しつぶされているが、そのさまざまな歴史的位相を区別することができないでいる。われわれは本質と歴史的現象とを混同しており、各人が報酬のための活動をするのが人間社会の不変の法則であって労働をしないことはそれ自体罪である、と信じるふりをしている。われわれは、労働の開花について、それに含まれていることを検討することなく語り続けている。われわれの社会では労働が必要性になってしまっているのです、われわれの社会生活に対してそのような労働への執着がどういう影響を及ぼすのかを考えることもなく、労働の位置をどんな代償を払ってでも維持しようと努めるのである。」(Méda, 1995, 邦訳 132 頁) それゆえ、労働は賛美すべきであるし、その実現に向けて弛まぬ努力を行うことは人間の社会的生活にとってかけがえのないものとみなされるのである。

(2) 資本主義の論理に支える手段としての労働

労働はそもそも労働者が自己実現のための手段として登場したのではなく、国民の富を増大させるための手段であり、個人にとっては収入を得るための手段であり、資本家にとっては利潤を得る手段でもある。また、ヘーゲルの労働観において示されたように、人間によって自然を開拓することで自らの住まう自然に飼い慣らす手段でもある。したがって、労働ははじめから効率性の論理に束縛されており、あらゆる対象を道具主義的に充当しようとする産業化の対象でもある。労働が交換可能で計算可能な客観的次元になったのも、資本主義が成立する以前の古い封建主義的な構造から労働を解放し、労働者に深く埋め込まれていた力能を労働力として切り離し、代替可能な代物にする必要があった。労働は資本家にとっては自らの資本を増殖するための手段であり、労働者にとっては自らの労働を売るように強制されている。

労働が持つユートピアとしては、マルクスが『ドイツ・イデオロギー』で述べたようなもの、生産力の総体の領有は、それ自身、個人的能力の発展にほかならないとするものである (Marx, 1845/1846)。これが、全体的個人への個人の発展あるいはあらゆる自然成長性からの脱却を可能にして、矛盾を契機とした唯物論的歴史が発展するプロセスを触発させるというものである。しかし、労働がもつユートピア的性格が現実における順拠点を持たなくなってしまった (Habermas, 1985, 邦訳 200-202 頁)。それは、

生産手段の私有性を廃棄させれば自動的に労働者の自主管理が回復されるわけでもないし、他律的労働の廃棄が自動的に自律的な労働を誕生させるわけでもない。こうした労働社会にユートピアの消滅は、抽象的労働が持っている組織化する力動、すなわち社会や生産組織を形作るというその組織化する力動や順拠点を失ってしまったのである。

(3) 主従関係にもとづいた賃労働批判

自己表現の場としての労働をいかに取り戻すのか。しかし、賃金労働社会が成立してからというもの、生活の必要を満たすということに汲々としている。主従関係を前提にした賃金労働が強いられるおかげで、生活を再生産する術しか、人生の望みを見出せないまでになっている。いかにして人生を楽しんでいくのかということの基準も、産業社会によってお膳立てされた他者と比較可能であるがゆえに可視的でもあり社会でもある消費生活を参照せざるを得ない。物質的生活条件の変換や再生産とは異なる別の活動もできるという可能性すら、想像力を豊かに働かせることが難しくなっている。

物質的な生活条件の単なる再生産しか目指さないような想像力の枯渇という問題は、古代ギリシア時代から現代まで辿ってきた生活様式の変容の軌跡を提示した H. アーレントによって描かれた通りである。古代ギリシアにおいては、自由と名声の獲得の場であるポリスへの参加を通じて得られる生活様式と、生命の必要性に根差した生命活動の再生産のみを目的とする生活様式とが併存していた。しかしながら、生命活動の維持や生活基盤の再生産への関心が求められることで、前者のポリスを通じた善き市民としての生活様式（快楽的生活、政治的生活、観想的生活）を考えるいとまのないまでに居場所をなくしてきた（Arendt, 1960）。そのため、それ自体のうちに快楽や観想を含む活動を想像するかわりに、余暇時間は労働生活の残余として消極的な意味合いをもち、労働力を再生産させるための消費活動に費やされることでしかなくなってしまう。

それでは、労働の条件さえ変革することができれば、労働を疎外の場合から解放することができるのであろうか。マルクス主義的には、人間労働を不必要にさせるまでに生産力を極限にまで発展させることができれば、労働者が生産手段を領有し、労働を真に自律的なものにする契機が開かれるということを指摘する（Marx, 1845/1846）。

しかしながら、労働の自立化へ向けて生産力を極限にまで拡大していくということは、生産至上主義として批判されることになる (Arendt, 1960)。生産力の発展に先にある労働者による生産手段の所有が、どのようにして労働者の自立性の獲得に寄与するのか、あるいはそもそも労働を自律的なものにすることができるのかという答えをわれわれに与えることはない。生産力発展による労働者の自立性の獲得はあくまで信念のレベルで言及されるものである。

また、現代においては会社で働く人間関係を社会的な関係に置き換え、会社生活を人間生活の唯一の歩むべき道であるかのように、企業人として人生を全うすることが良かれと思われている。労働は確かに、社会人としての生活を学び、人間関係を広げ社会に役立てようとする手段ではあるが、派生的な意味でしかない。職場でつくられる協働や偶然の出会いは、社会的な出会いの一つとして重要ではあるものの、脆弱な形の社会性でしかない。「換言すれば、労働は今日ある形態の社会性の訓練を可能にするが、それは本質的に労働が社会的時間を組織化する主要な形態であり、支配的な社会関係、つまりわれわれの交換や社会的ヒエラルキーが拠って立つ土台としての社会関係であるからなのであって、社会的きずなの形成というはっきりした目的に役立てる手段として労働が考えられたからではない。」

(Méda, 1995, 邦訳 163 頁)

社会的なきずな、あるいは諸個人を結びつけるようなきずなが、経済的なきずな（営利追求活動を目的とした関心）から派生することはない。両者は別物で、アーレントは、社会的きずなが経済的きずなに還元されていく過程を批判する。スミスとマルクスの共通点は、生産することは社会的なきずなを作ることなのであり、社会関係を形成する人間の労働は、疎外されたものではないということなのである。経済学の伝統的な考え方は、諸個人が分業によって結びつけられ、相互依存関係に入ること、労働は社会的なきずなになるというものである。しかしこれは、押しつけられた共存のあり方という点で、可視的で計量可能な交換関係に基づいたもので、単に諸個人が計量可能な形で結びつけられたものでしかない。労働に基づく自動調整というスミスによって考えられたものは、生産することは社会的なきずなにつながるという考えられ方は、現在の労働をめぐる思想にも深く混入している。

しかしアリストテレスからアーレントやハーバーマスに至る思想では、

社会的なきずなに、生産を起源とすることのできない重要性をもたせている。ヘーゲルの有機体的組織としての国家観によれば、労働と交換によって成立している相互依存関係としての産業社会は、越えられるべきものであって決してそれを目標とするものではない (Hegel, 1807)。こうした産業社会が築くことのできるきずなは依然として抽象的であり、個人を全体的な社会に調和させることはできないとされる。全体的な社会への調和は、経済的次元と別様な、政治的次元としてのきずなによってのみ得られる。こうしてヘーゲルは、社会において、ギリシア的な考え方を導入することを提唱するに至る。アーレントによれば、労働を社会に中心に据えて労働を社会的きずなが形成される枢軸として正当化することは、社会的なきずなに対する貧困化を導くことになり、われわれの生活様式には、生産することや富を得ることあるいは消費することとは別の目的があるということを感じさせることが難しくなってしまうのである (Méda, 1995,.)。したがって、労働はあくまで人間と自然との関係であるという次元に踏みとどまることが重要で、労働に対して人間の社会的関係の根源であるとみなす誘惑が大きいということを注視しながら、異なる代替的關係としての政治的次元をいかに現代において考え直すのかということが重要である。そのため私たちがあらゆる活動に労働という名称を与えるのではなく、労働とは異なる論理に基づいた諸活動が発展していくための素地を整えることが重要である。これは、共同性や自律性において人間の活動を定義し直すということを含むことから、人間の能力や生活がその多様性において発揮する公的な空間を解放するということなのである (Méda, 1995, 邦訳 291 頁)。

労働を人間活動の中心に据えることからの脱却は、人間と時間との新しい関係を構想することでもある。産業社会においては、雇用される時間と同時に、雇用される賃金労働ではない他の諸活動に関わる時間もあるべきだろう。A. スミスが労働を時間と同一視することで国富を比較可能な形で可視化し、国富の増大に注力することで見失ってきたものは、労働の多様性と同時に労働と時間との多様な関係である。労働の拘束を緩めることは、自律的時間すなわち、善い生活を送るための自由時間を発見することである。個人と時間に対する新しい関係を創出することとは、労働を批判的に考察することで労働の拘束を緩め、富を生み出すことと同じ資格として自律的な時間をとらえなおすことが契機となるだろう。

(4) 神格化された労働の批判：史的唯物論と労働過程論から

史的唯物論は、マルクスの資本主義の分析から発展したものとされている。社会を階層化させたり、特定のイデオロギーを形成したり、階級間の闘争や、権力構造に焦点を当てるものである。それらの研究には、C. W. ミルズ (C. Wright Mills) の *The Power Elite* (『パワーエリート』) を経由して経営研究の領域へ流入する契機となった。組織文化を操作することがいかに労働者を管理する施作と付合していたのか (Rowlinson and Hassard, 1993) という研究、そしてブレイヴァマンの労働課程論を批判的に引き継いで労働者による経営者への抵抗意識を持つことの主体的要因を検討した Burowoy (1982) の研究などである。

以下で検討する史的唯物論は、権力関係を把握することを目指すのみならず、ポスト構造主義や批判理論など、あらゆる領域に対する影響力を持ったものである。史的唯物論は、階層化した社会に孕む利害関係や、イデオロギーの研究、そして階級闘争などに焦点を照る。史的唯物論の理論的前提にはマルクスの膨大な書籍が控えている。マルクスの哲学を一言で言い表すことは難しいが、多くの研究者により、初期の研究と後期の研究が区別されている。初期は青年期のマルクスの書籍群で、『ドイツ・イデオロギー』に代表されるものである。この書籍では、資本主義に基づいた資本の蓄積の進展が、そこから疎外される人間自身によって開放の契機を掴み取る主体性が強調される。後期の書籍は、『資本論』に代表される書籍群で、人間の主体性ということは後景に潜みより構造主義的な立場を鮮明に出すことになる。そのため、初期の思想をラディカル人間主義、後期の思想をラディカル構造主義という区別を与えたのは、他でもないバレルとモーガンの画期的研究であった (Burrell and Morgan, 1979)。

マルクスが史的唯物論の思想を精錬させていた当時の 19 世紀のヨーロッパは、レアリズムとロマン主義が織りなす現状の社会問題を描き出す文芸や絵画作品や、人間の意思や表現力の開花の謳歌に代表されるものであった。レアリズムは、それまでの古典主義とは異なり、現実の社会的問題や社会的な不条理に直接向き合おうとすることで、社会に対する批判を行うものである。それに対して、ロマン主義は、人間の表現力や主体性に焦点を当て、抑圧された状況からの解放を思念するものである。同時期にすでに活躍していた R. オーエン (Robert Owen) や F. M. C. フーリエ (François Marie Charles Fourier) は、社会主義的な思想を形成する上

で、すでにマルクスに先行していた。その代わりにマルクスは、社会主義を空想的なものであるとして一方では退けることで、社会主義の概念を自らの史的唯物論という歴史的なパースペクティブにもとに織り込み発展させた。ここには、レアリズムによる現実批判の精神とロマン主義による人間の隷属状態からの解放という両方の志向性を読み取ることができる。

マルクスの独創性は、経済的な次元に基づきながら、人間の日常生活を分析する点にある。マルクスの史的唯物論は、経済構造をなす下部構造が、政治や文化そして人間の日々の営みなどのあらゆる活動を条件づける生産様式をとまなうという点である。こうした下部構造は、封建主義や資本主義そして社会主義など、これまで社会の構造そのものを変動させてきた様式を支配するものとなる。封建主義は、特定の領主のもとに縛りつけられるという隷属的な関係にあるものの、拡大家族や封建領主と奴隷との間の義務的な関係を育んだ。そして資本主義は、近代における核家族が出現する原因ともなっており、企業の管理者そして所有者と雇用者との間の契約関係を構成する。下部構造は、音楽や文学を含んだ文化的な領域などの上部構造をも形成すると考えられている (Goldman and Van Houten, 1977)。物質的経済的な領域を占める下部構造と社会文化的な領域を占める上部構造を結びつけることは、あらゆる社会实践を下部構造において見通し決定づけるという決定論として理解されることもあるものの、その含意は史的唯物論として社会实践を批判することができるようになるというところにある。これは、下部構造の変容が上部構造に影響を与えるということであり、いかに下部構造を導いていくのかという物質的経済的な次元における議論が、社会文化的な領域へも影響を及ぼすということに考慮しなければならないということでもある。史的唯物論は、とはいえ経済的な下部構造だけを決定要因とみなすものではなく、時には上部構造そのものが歴史を駆動させる中心的な役割を果たすということも指摘している。

このように、史的な唯物論は、歴史的な変動を理解する枠組みとして社会の状況を全体として捉える視点ともなり得るのである。すなわち、封建制度から資本主義社会、そして労働者による生産手段の奪取に基づいた共産主義社会の到来こそ、唯物論的な歴史主義が発展のプロセスとして描く過程であり、それぞれの社会が移行することで、物質が配置される方法およびそれに基づいた文化自体の移行そのものを批判的に研究する方法なのである。

史的唯物論は、近代の産業化された社会を理解するために、搾取という問題を検討する。資本主義において価値を生み出す一大要因が労働者自身の労働という契機であるが、こうした労働を引き出すために、資本家は労働時間を延長させたり、労働強度を高めて徹底的に働かせようとする。しかし、こうして延長され強化された労働そのものから引き出された価値は、資本家の手により収集され、労働者には還元されない不払い労働として搾取されるものとなる。マルクスは、こうした労働者には還元されない価値が資本家によって収容されることを単に批判するのではなく、こうして剰余価値が決して労働者には還元されることのない資本主義社会、すなわちあらゆる競争的要因によってあるいは他社との競争に打ち勝つために、絶えず資本を増殖させなければならないという個々人ではどうしようもない経済的次元に注目することで、経済的な不均衡を徹底される他ない社会というものを批判するものなのである。

マルクスにおける階級という概念は、労働や生産活動によって出現するもので、それぞれの集団の利害に心を配る集団意識や集団間に生じる葛藤をめぐって得られる概念である。そのため、階級は特定の集団の経済的な利害関心や物質的状况そして政治的イデオロギーが入り混じった社会関係をいう（Marx, 1862）。特定の利害関心によって相互に結び付けられた階級、賃金労働者階級や中産階級そして資本家などの違いによって、教育への関与や文化的な信念や消費傾向においてそれぞれ異なった傾向を有する。そのため階級が階層化されるにつれて、支配階級や被支配階級が生まれ、不平等が可視化されるにつれて、階級を転覆させようとする革命意識が芽生える契機となる。「今まで実在したあらゆる社会の歴史は階級闘争の歴史である」という『共産党宣言』では、歴史の継時的な変化を階級闘争として捉えるものである。しかしながら、階級闘争は闘争という言葉からイメージされる通りの単なる暴力的手段に訴えることによって成し遂げられるものではない。むしろ、日々の日常的実践で顕在的・潜在的に営まれているのである（Dahrendorf, 1959）。

疎外は、マルクスの思想を考察する上で重要な概念となる。本来であれば仕事とは、人間の本質的な属性となるものであり、人間が自らのアイデンティティを構成する重要な創造的活動である。資本主義社会においてももちろん労働ということが日々の営みのなかで行われていることは事実だが、創造的な活動からはかけ離れ、人間自身がアイデンティティを獲得す

ることからも乖離して、自らの生活そのものとも切り離されている次第である。分業が徹底された資本主義のもとにおける労働条件の問題は、労働者自らが自らの仕事をコントロールする権限を奪われ、自らが作る生産物の社会的効果というものを考慮だにしないことを強制されることで、自らの労働や生産物そのものからも疎外されるということである。こうした自らの労働と労働を通して作り出される生産物からの疎外は、自らの労働を賃金労働として経済的な価値以外の評価を成し得ない状況に追い込むことでもある。こうしてあらゆる商品を交換可能な形でしか評価し得ない物象化された社会は、一つの客観的現実としてわれわれの生活を規定する頑健な強制力を伴うことになる。

疎外によって物象化された社会が徹底され、計量化され客観化された事物によって日常生活が規定されるような物神崇拜が誕生すると、新たな契機として、不調和を生み出す矛盾としての契機が生成する。こうした矛盾は、個々人の行為によって成し遂げられるというものではなく、当初であれば統合されたシステムの内部から内発的に生じるものとなる (Bottomore, 1983)。いわば、システムの構造的特性それ自体が別用の構造特性への道を開くと考えられる。労働者を代替させるようなテクノロジーが職場に導入されることで熟練労働が消滅し、彼らが手に職を持たない失業者として大量に市場に溢れかえると、社会全体の消費性向は減少する。すると、利潤を追求しようとする資本主義の内部それ自体に、社会を転覆させる契機が出現するのである。このように、矛盾は、史的唯物論にとっては、社会の内部の問題を明るみに出し、ラディカルな変化に向けた主導的な要因となることから重要だとされる。

イデオロギーは、人々の価値観の体系や科学的な反証によって覆せるものでもない。むしろ、社会で起こっている体系的な歪曲として日々の日常の物質的状況から生まれるものとされる (Larrain, 1983)。企業におけるキャリア観に見られるイデオロギーは、低賃金において疎外されながらも、彼ら労働者集団に対して自発的な動機づけを与えることで、それ以外の成功の道りを想像することを困難にさせる。企業内における報酬として成功することを動機づけられることで、その報酬を得るための手段とは別様な形で、自分自身が困難な状況にあるということを気づかなくさせるのである。イデオロギーが問題なのは、エリート階級などの特定の利害集団が、社会の矛盾を効果的に覆い隠し、自らの利害を推進させていくときなので

ある。もちろん、彼らエリート集団は意識的に自らの利害イデオロギーを効果的に操作しているというわけではない。彼らが意図せずに自らの利害を追求する過程で、社会的な現実として本来の現実を歪めた形でイデオロギーが作用することが問題なのである。こうしたイデオロギー批判は、A. グラムシ (Antonio Gramsci) によって拡張される。イデオロギーは特定の利害関係を持った集団に資する形で作用するというを超えて、イデオロギーが社会に受け入れられる過程で、いわば正当性を獲得する過程で、それ自体を問うことのできない前提という固定観念を社会一般に広めてしまうということが問題となる。こうした議論の余地のない正統的な位置付けを常識として与えられることで、歪められた不自然な慣行や実践を批判的に検討し直すことが困難になってしまうのである。

史的唯物論の分析視覚が、常識で疑われることのない日常的慣行や実践に焦点を当てるということから、あらゆる企業実践を対象とする研究へ派生することになる。これらの研究は、労働社会学あるいは労働過程論として知られる研究 (Braverman, 1974; Edwards, 1979) から、M. ウェーバー (Max Weber) の知的伝統に基づいて官僚制の機能的あるいは逆機能的側面から組織論を展開していった紛争理論として知られる研究 (Gouldner, 1954; Dahrendorf, 1959) まで、多岐にわたっている。

労働過程論は、資本家階級と労働者階級との間の闘争関係のダイナミクスがどの様に作用しているのかに焦点を当てる。学生闘争が日本でも活発化していた 1970 年代から 1980 年代の多くは、寡頭企業の台頭による職場の不平等の関係に注目された。寡頭企業が不必要に職場へのコントロールを強制し、あらゆる労働を代替可能にするほどの技術や道具を資本家の手に収用されることで、労働の劣化を徹底する (Braverman, 1974; Edward, 1979)。労働力を削減させるための生産技術が、人間の労働の技能を低下させ、不必要な分業を育むということを指摘している。製造業やサービス業を含む 20 世紀後半においては労働を労働者自身が統制することから次第に疎外されることを理論化した。

(5) 史的唯物論と労働過程論の分析対象

こうした労働過程論はさまざまなフィールドワーク研究を触発した。管理者による統制が、労働者にどのように受け入れられ、抵抗するのかというミクロなプロセスの検証である。職場を外在的に観察しては見るこ

とのできない側面を、職場にフィールドワークとして入り込んで、統制と搾取そして抵抗のダイナミクスを明らかにしようとするものである。Burawoy (1979) は、多国籍企業の作業場での参与観察を通じて、労働者が作業環境あるいは管理される体制にどのようにして適応していくのかという労働者の自発的な同意(spontaneous consent)の意味合いを探究した。

労働者集団の何とかしてやり遂げる(making out)というゲーム感覚の延長線上で自らの作業を行うというその考え方自体に、金銭的な動機づけを超えて労働者から労働力を引き出そうとする資本家の誘導があり、こうしたある種遊戯的な感覚を持った労働が、労働者から自らの過酷な作業環境を隠蔽すると同時に、生産に関わるあらゆる前提への合意を自発的に取り結ぶことに帰結していた。こうした労働現場への参与観察を通じた批判的研究は、一つの体系性を持つことにもなった。Tompson (1983) の参与観察では、食肉加工工場という過酷な働き方を強いられる職場でありながらも、比較的高賃金であることから、彼ら労働者はたくさんの消費をすることで、自らのプライドの維持を凌いでいた。しかしながら、こうした過密な労働と過剰な消費が相互に循環関係にあり、この関係から物理的にも精神的にも抜け出せなくなってしまうていた。

職場のイデオロギーあるいはジェンダーの規範を通じて、職場の過密な労働を批判的に問う契機が覆い隠されていたことを指摘した Collinson (1992) は、大型車の製造企業におけるフィールドワークを実施した。公式的なインタビューやインフォーマルな会話を通じて、職場におけるジェンダーの規範がエリート支配による労働の徹底を再生産させていることを指摘した。男性らしさの放出がいかんして職場の規範を暗黙裏に受け入れることを可能にするのだろうか。それは、職場の激しい労働を強いられることに対する抵抗の仕方として、男らしさを冗談混じりで演じる美德となることで、厳しい労働を強いる職場環境を受け入れることにもなっていたということである。

こうした研究は、職場の権力関係やローカルな実践に焦点を当てているという意味で、労働過程における労働者の主観的な意味を明らかにしようとする現象学的な関心と見ることもできる。他方で、労働過程論には、制度的な環境や歴史的な観点からの研究も進められている。Stone (1974) は、鋼鉄産業における社史や新聞や各種報告書を渉猟することで、アメリカの鋼鉄産業全体の熟練労働者がいかんして代替可能な半熟練労働者へと

変容させ、労働力節約を徹底させる製造設備への適応を可能にさせたのかという問題を検討した。Stone は、産業の変化を単なる技術変化による変革とみなさずに、管理者がストライキを利用して労働者の自立性を奪ってきたと指摘する。昇進制度や株式保有はこんにち労働者を守る自立性の橋頭堡のように想定されているが、これはむしろストライキ後に導入された労働者に産業化による技術革新を受け入れさせ、承諾させるための便宜上の制度であることを露呈させた。

労働過程論における比較的マクロな構造に関心を寄せる研究は、マクロ歴史社会学的な視座を持った紛争理論 (conflict tradition) である。物質的・象徴的資源をめぐる利害闘争として社会の変動を理解するものである。すなわち、資源を統制することを通して集団の支配的な地位をいかに維持しているのか検討することにある (Baritz, 1974)。これらの研究は、エリート政治的ネットワークの形成と、経営管理上のイデオロギーの批判など多岐にわたる。組織論における歴史上の人物を扱った Scott (1992) の研究は、C. バーナード (Chester Barnard) の『経営者の役割 (The Function of the Executive)』に書かれている着想や言説が、いかに特定の歴史・文化的な背景で、特定の社会階層の利害と複雑に絡まりながら生じ得たのかということを検討した。バーナードが書籍を著した当時は、専門職としての経営者階級が台頭していた時代だが、彼ら経営者に対して尊敬の眼差しを与える正当性や道徳的権威が欠けていた。こうした道徳的な正当性を与えることをバーナードが尽力したのは、もちろん彼自身の哲学的信念に基づくところもあるだろうけれども、彼がさまざまな着想を得るきっかけとなった人脈とのつながりのもととなるハーバードサークルからの影響ということも十分に読み取らなければならない。Scott の研究が優れているのは、学説の代表的な書籍を、社会関係や利害関係そして物質的状況の全体に目を向けることで、その思想的価値を時代状況やイデオロギーの観点から解釈し直すという点にある。

史的唯物論に対する批判は、外在的なものと内在的なものがあるだろう (Prasad, 2003)。外在的なものとしては、史的唯物論だけが、西洋哲学や西洋を中心に進められてきた研究を批判する唯一の領域ではないことである。そして、史的唯物論はソビエト崩壊後において、その時代の理論的支柱となっていたため、もはや現代には役立たないとするもの。そして最後に、あらゆる社会を特定のエリート階級や利害関係を持った層による支配

という見方から陰謀論のような議論に過ぎないとする批判である。しかしながら、これらの批判は、史的唯物論だけではなく他の学問領域も現代を批判することを志向する立場ともなり得ること、あるいは、特定に時代だけに有用なのではなく、社会の中に特定の利害関係や階級意識がある限り闘争関係を理解することに有用であることには変わりがない。さらに、社会の変容を特定の利害関係の代表者あるいは特定のエリート階級にだけその原因を押し付けるのではなく、さまざま予測不可能な複雑な関係があるということ自体を認めている (Burawoy, 1979)。

内在的な批判としては、史的唯物論が、社会変動の要因として経済的基盤を強調し過ぎてしまっているというものである。確かにその初期の研究においては、経済的基盤を強調した一種の演じられ方もあった。労働条件や賃金システムそして職場の物質的状況への過度の注目である (Braverman, 1974)。これは労働過程論それ自体を生成するための旗印にもなった書籍であるために、そうした単純化をあえて犯す必要もあったのだろう。しかし初期の著作から触発されたさまざまな史的唯物論的な研究は、特定の社会の支配における闘争関係や個々人のアイデンティティの形成そして個人の出自など、経済的な利害状況にだけ関心を寄せるのではなく、より広範な状況を描き出すことに腐心しているのである (Collinson, 1992; Scott, 1992)。とはいえ、経済的状況や文化的側面の複雑な関係に対して広く関心を寄せるということはあるものの、史的唯物論が、男性中心主義的あるいはヨーロッパ中心主義的な思考法を再生産させ続けているという批判には十分に向き合わなければならないだろう (Wilson, 1996; Linstead, 2000; Wray-Briss, 2002)。Wilson (1996) は、科学的管理法や人間関係論そしてマズローのモチベーション理論にまで、いかにしてジェンダーに対する盲目 (Gender-Blindness) が生じているのか検討した。科学的管理法においては、差異や多様性は単に無視されていたという問題ではなく、合理的な管理法においては退けられる要因として抑圧されてきた。ここでは、合理性あるいは理性に伴う管理実践は、女性らしさあるいは感情的な側面は、真に生産的・合理的な組織運営にとっては排除されるべき消極的なものだったのである (Burrell, 1997, p. 244)。また、人間関係論は、バンク巻取り実践から加入した実験グループがいかに男性中心主義的なものであったのかが詳述される。メイヨーもまた、感情 (sentiment) や非公式グループに焦点を当てたという意味では、合理主義的な組織運営に

対して距離をとっているように見えるものの、実際には、テイラーの科学的管理法における関心とそう遠くはない (Braverman, 1974)。Gillespie (1991) も議論している通り、Mayo (1933) や Roethlisberger and Dickson (1939) も、労働者の集合的行為 (collective action) の可能性について看過しているからである (Gillespie, 1991, p. 204)。テイラーは労働者が徒党を組んで団結し資本家に対抗する必要がなくなるまでに、賃金制度を可視化させ、労働者を個別化することが狙いであったことの延長線上に人間関係論も位置付けられる。それは、実験の過程で実験結果にそぐわない労働者を順次解雇していったことや、継電器リレー組み立て実験やバンク巻取り実験などではそれぞれ実験対象とされる作業者は男女それぞれ別なのに、抽象化して理論化をしようと奮闘していたメイヨーなどの人間関係論の論者は、労働者相互の相違性や男女の相違性ということに関して無視しつつけていたからである (Wilson, 1996)。

そのため、史的唯物論は、階級闘争という視点に固執するあまり、人種や性差そしてさまざまな歴史的な経験の相違というものを単純化させる問題がある。また、より決定的なところは、史的唯物論が過度に合理的な行為者の主体性というものを措定することで、無意識的なあるいは特定の非合理的な行為者の行為というものを、単にイデオロギーによって媒介された行為として還元しがちであるということである (Prasad and Prasad, 2001)。

(6) 批判理論の展開

批判理論は、社会がどのように編成されているのかを、権力や支配そして紛争という視点を通して理解するものである。それは、ヨーロッパにおいてナチズムの支配に対する落胆や産業社会における高度消費社会における大衆の疎外という状況を批判的に描き出すところからスタートした。アドルノとホルクハイマーによって著された『啓蒙の弁証法』は、批判理論の成果をまとめられたものであり、フランクフルト学派を知らしめる一つの金字塔的な書籍である。1923年にフランクフルトに創設された社会研究所が批判理論を体系的に生まれることにした端緒ともなっている。批判理論の目的は、社会に対する体系的な批判を行い、より良い社会を想像し、それを実行することであった (Steffy and Grimes, 1986)。批判理論が既存の産業社会を批判するのも、より良い社会を創造したり構想したりする

には、想像力の枯渇を導いてきた産業社会のイデオロギーや日常生活の批判を行うことによって、本来の想像力を救い出し、新たな社会の実現に向けて政治的な実践を行うことが必要であった。批判理論という用語そのものはニューヨークのコロンビア大学に研究所のメンバーが移籍した 1937 年からだと言われている。批判理論は、マルクスの解放概念と経済的次元への還元に陥ることを問題視し、マルクスの資本主義批判と疎外状況からの人間の解放という問題を現代において甦らせることを企図するものである (Jay, 1973; Bronner and Kellner, 1989)。

初期の批判理論の関心は、文化産業によって大衆消費社会が進展する過程で、美学が可能なかどうか、あるいは美学を論じることができるのかという問題である。大衆消費社会によって複製可能性を追求した結果出来上がった工芸作品や美術品は、作者が作成するという問題やそれに内在する真正性という点で欠陥をともなう。ドイツにおけるナチスの台頭を契機に、研究所のメンバーは国外へ逃亡し、ファシズムの全体主義的支配の問題と学校や近代的組織などが新たな社会化の技術として権威の浸透をともなった強制力への危機感を共有していた (Jay, 1973)。

近代の大衆消費社会に基づいた物質的に豊かさは、それを経済的・精神的にも合理的だとする思考法や文化的な疎外感を育んでいた。近代化に基づいて経済的合理性に基づいて豊かさが追求されることの先には、自らが行なっていることを正当化する意味の喪失と新たな暴力の正当化がある

(Horkheimer and Adorno, 1947)。批判理論はマルクスの疎外状況からの解放という契機を重要視しながらも、過度に社会的編成の基底を経済に置く立場からの脱却をしようとする。それは、大衆消費社会によって人々が目に見える形での強制力や暴力をともなわない形で、容易に操作されることを説明するには、経済的な次元だけではなく新たな文化批判を行う必要があるからであった。このように、批判理論は資本主義の批判を大衆の自発的な服従という点を焦点化するために、イデオロギーやヘゲモニーという概念に注目する。この概念が重要なのは、可視的直接的なあるいは人格的な強制力をともなうことなく、自ら進んで服従するヘゲモニーの過程が、まさに文化の進展過程で働いているからである。

批判理論が現在知られる形で広く知られるところとなったのは、対抗文化や大学闘争が席卷していた 1960 年代だとされている。T. ローザック (Theodore Rozak) の *The Making of a Counter Culture* (『対抗文化の

思想：若者は何を創りだすか』や I. イリイチ (Ivan Illich) の *Tools for Conviviality* (『コンヴィヴィアリティのための道具』) は、現代産業社会を批判するための批判理論的な考え方を広く人々に伝えるところとなった。近代の経済的合理性に基づいた開発精神が、地球の生態系を揺るがす根底として作用し、科学技術がもたらす土地の貧困化からわれわれをお救い出す代替案として持続可能な技術のあり方が論じられた。

批判理論の哲学的関心は、カントやヘーゲルそしてウェーバーやマルクスそしてフロイトの読解を通じて、人間の解放へ向けて理論化された。批判理論がイデオロギー批判と全体主義に対して理論化する論拠となったものが、G. ルカーチの『歴史と階級意識』であった。日常生活においてわれわれが本来は好ましくはない状況や権力に進んで迎合することになるのは、イデオロギーの力ということになる。現実を体系的に歪曲することに奏功するイデオロギーは、不均衡な状況や権力を正当化する (Habermas, 1968)。こうしたイデオロギーは、われわれの文化や産業そして経営実践を通じて正当化される。イデオロギーを体系的に批判することで、われわれがいかんにして支配され、自ら進んで受け入れてしまっているかということを描くことで、日常の当然視された実践に風穴を開け、われわれの本来の意識や日常生活を支える構造に変革をもたらそうとするのである。

批判理論の古典的著作である『啓蒙の弁証法』は、アドルノとホルクマイマーによって著されたものである。ナチズムなどの独裁主義が明白な権力を振るわない形で、われわれが権力に迎合しているとすればそれは文化産業によってであった。大衆文化や大衆メディアそして大衆芸術などの娯楽産業が、自由主義を謳っているアメリカにおいて展開している大衆に対する文化の支配そして操作ということを問題化する。大衆文化に対する批判的議論を連綿とつづけたアドルノは、芸術の商品化がもたらす帰結に関してわれわれに注意を喚起するものである (Adorno, 1991)。本来の芸術であれば、その芸術のうちには常に破壊的な契機が潜んでいて、その芸術にとらわれればたちまちわれわれが日常的に把握する現実そのものの当然視された実体や権威を失効させ、意図せざる選択肢を提示する可能性となり得るものである。しかし文化産業における大衆芸術は、商業目的のためにあるいは道具的理性に基づいて芸術が創造されることで、こうした破壊的契機は消失する。伝統民謡や絵画や音楽などの芸術作品は、商品化され消費されることを前提とした展示方法で、商品化されるために一部をデフォ

ルメされ、本来の全体性が有していた芸術の真正性やその批判的機能は喪失するのである。もちろん、徹底的に大衆化されることを前提にして大衆化の論理を過剰に追求することで既存の産業化された芸術作品の転覆を狙いレディ・メイドの作品を発表した M. デュシャン (Marcel Duchamp) の便器にサインをただけの芸術作品などの存在も認められるものの、規定の道具的理性に基づいた制作に墮する限り、批判的機能はなきに等しいであろう。

批判理論は、価値の中立性に基づいて研究を展開しようとするのではなく、自らがよって立つ価値観や利害に自覚的に振る舞い、日常生活において歪められた現実に対抗するためにより良い世界の実現に向けた闘争に関与することが多い (Kincheloe and McLaren, 1994)。知識そのものも、純粹無垢で中立的な知識が蓄積されていく科学観を否定し、権力関係や利害が埋め込まれているものとして把握する。知識が生産される対話に基づいた生成過程に注目したハーバーマスは、日常生活における環境問題や失業の問題などが、一部の技術官僚あるいは専門家によってしか解決しえないように想定することは、さまざまな機能不全に陥る可能性がある (Habermas, 1981)。民主的なプロセスで生成されない知識は、日常生活の生き生きとした問題を、解決可能な数学的科学的モデルに変換し、日常生活を我がものとするはずの市民が理解しえない記号に還元されるのである。ここに、非民主主義的な手段を通じて知識を生産することの危険がある。そのため、批判理論を志すのであれば、専門家によって牛耳られた知識は歪められたコミュニケーションに基づいたものであり、自由で民主的で誰もが参加が可能な知識の生産のあり方の生成に向けて実践することを求められるのである。

批判理論は、西洋における権威主義や全体主義が陥ってきた問題であり、その問題の根底には、現代の大衆消費社会や産業社会における疎外状況であり、抑圧された形でしか日常生活を送れない労働の状況でもある。現代においてはもちろんナチズムは終わりをつけ全体主義的な支配も正当性を失おうとしているように見えるものの、実際には、白人至上主義やキリスト教原理主義など別様な形で権威主義が広がりを見せていることも見逃すことはできない。疑似問題を再生産させ続ける根底にあるのがこの産業社会における抑圧状況なのである。この抑圧状況は、産業労働者の無力感として、彼ら労働者を去勢する。ホワイトカラーはブルーカラーに比べて職

人的技能が求められるように見えようとも、職場においては感情労働や人脈をつくるために本来の自分自身を裏切る形での仕事が多数を占めている。また、職場でのこうした無力感は、家庭生活における権威の失墜、例えば、親としての機能が学校組織や他の教育機関に肩代わりされる（Lasch, 1977; Baritz, 1990）。そのため、人々はこうした疎外状況や無力感を埋め合わせるために、新たな権威主義や差別的行動に走り、拠り所を失ったまま暴走へと追い込まれるのである。

批判理論を推進してきた研究者たち、アドルノやホルクハイマーそしてマルクーゼやハーバーマスなどは、文化産業とそこから生じる大衆の欺瞞、近代化にともなう日常生活の疎外、疎外概念をマルクスとヘーゲルそしてフロイトの理論から発展させたこと、知識の生産に関わる民主的な手続きなど、多様にわたる。それらに共通しているのは、支配を正当化する理性の批判であり、イデオロギー批判である。

道具的理性（instrumental reason）への批判は、批判理論を特徴づけるものである。道具的理性は、啓蒙思想から生まれた合理的な考え方で、現代の産業社会を特徴付ける思考法に根ざしている。道具的理性は自然を客体化し道具化することで、自らの都合の良い世界に置き換えることを志向する科学的態度である（Horkheimer and Adorno, 1947）。その思想のおかげで、自然の樹木や花々は、家を建築するためのあるいは店先を美しく彩りを与えるための原材料として立ち現れる。自然として客体化された事物が自ら用立てるための有用な材料として現れることは、他方で、自然をその美しさではなく、材料としてしか評価しないことの裏返しである。ここに、道具的理性の問題がある。すなわち、あらゆる自然現象や社会関係を道具としてあるいは特定の目的のための原材料として把握することで、功利主義的な世界しか思い描くことができなくなってしまう疎外状況にあるのである。すべてを物質的で計量的な評価で押し付けることは、美しいものや緩やかに進む日常の原風景そして美德などを根絶やしにする思考法なのである。問題解決や機能性の観点からしか物事を捉えようとしない思考法は、われわれの生活を根絶やしにするテクノクラート意識（technocratic consciousness）でもある（Alvesson, 1987）。テクノクラート意識によって、あらゆる科学的な営みが価値中立的なものであるという前提に基づくことは、現実の生きられた経験を道具的理性に基づいて抽象化して操作可能にする。抽象化された生活領域は、数値化・客体化されることでしか自

らの存在理由を示せないように見える。道具的理性を批判することで、抽象化された生活領域を本来の豊かな生活を開示することへ向けて、想像力を逞しくすることが可能になるのである。

産業主義社会における道具的理性の強力な推進力を理解するには、他の対抗勢力を吸収し尽くすその包含力を理解しなければならない。産業主義社会がすべての文化を画一化し、それ以外の考え方やあり方を壊滅させるという世紀末論的議論を行ったのは H. マルクーゼ (Herbert Marcuse) であった。彼の代表的著作『一次元的人間：先進産業社会におけるイデオロギーの研究』は、1960 年代から世界各地で同時的に勃発した大学闘争の理論的支柱をなすものであった。マルクーゼは、近代の産業社会や実証主義的思考法が持つ問題、すなわち、すべての自然環境や人間の環境をテクノロジー的な合理性に基づいて支配することで、主体と客体との間の弁証法的関係を維持していた環境を、テクノロジー的な関心のもと一次元に還元して支配下に置くという問題である。

一次元性の問題は、産業社会において標準化された社会を徹底させることにある。産業社会における標準化という事態の意味は、単に商品を介して自由で平等な社会に行き着くというものではなく、馴染みのあるものを強調し異質性を取り除くことで、あたかも自分で数ある商品の中から選択して消費することが個性の表現だという幻想を与えられることで、現状が安心で安全な社会であるという幻を与えられ疑いの目を持つことができなくなる。一次元化された文化の問題は、人間関係や家族へのコミットメントが希薄化し、消費生活を楽しむために仕事に勤しむことを余儀なくされる。こうして日常生活の満足が消費を通じて行われることで、近代産業社会の雇用主にとって管理が容易な対象として扱うことが可能になる。

ハーバーマスは他の批判理論の推進家と同じように、現代産業社会における生活世界の植民地化の問題に関心があった。生活世界が植民地化されるにつれて、ハーバーマスの理想とする合意のあり方、すなわち、合意や理解に向けたコミュニケーションが自由かつ平等に行われることで、強制力や操作に頼ることなく社会的プロセスとしてコミュニケーションが行われることで導かれる (Habermas, 1981)。理想的な合意をめぐってコミュニケーションされる集合を理念的な発話状況を想定することで、歪められる状況に対する批判的な視座を持つことができるようになる。ハーバーマスが問題視するのは、われわれが本来であれば合意を得ることのために特

定の関係者が排除されることなく包含されるコミュニケーションシステムであるものの、実際には、こうしたコミュニケーションは体系的に歪められているということである。ただ重要なことは、歪められたコミュニケーションすべてが批判の対象となるわけではなく、体系的に歪められたコミュニケーションが問題となる。コミュニケーションを当事者間で行う場合、解釈の相違や聞き取れない場合あるいは聞き間違いを含めて正確に伝達できない場合が多い。こうした歪みは個々人の人格や当事者間のやり取りから醸成する雰囲気依存するところが多く個別的である。それに対して体系的に歪められたコミュニケーションは、特定のシステムを継続的に再生産させるものであり、再生産される際に、システムにそぐわない言説を排除するもので、その過程では権力が介在しているものである（Kincheloe and McLaren, 1994）。

特に、体系的に歪められたコミュニケーションは、特定の言説を価値あるものとみなす一方で、ある言説を周縁化するものである。これを言説的閉鎖（discursive closure）という（Deetz, 1992; Alvesson and Deetz, 2000）。言説的閉鎖の状況では、議論や論争において否定的言説を封じ込め、支配的言説を問題化したり告発することは困難になる。反対勢力の正当性を貶めるために、否定的レッテルを貼ったりすることで自己の陣営の評価を相対的に向上させたりするやり方は、排除や弾圧という明瞭な暴力という形態をとらないため、潜在的で見えにくいゆえに強力な統制手段となり得る。

（7）批判理論の分析対象

批判理論の伝統を受け継ぐ、経営研究として興味深いものは、批判的エスノグラフィーである。この視座を持つ研究者の基本的な問題関心は、ハーバーマスによって概念化された生活世界の植民地に向き合うということである。産業社会においては、産業化された働き方や生き方によって、日々のあらゆる日常生活レベルの仕事や遊戯レジャーや、コミュニティそして家族関係など、産業化された論理で蹂躪されている。こうした現実世界の矛盾は不均衡を追求することで、体系的に歪められコミュニケーションを暴こうとするものである。経営における意思決定が短期的目標に引きずられる形でいかに倫理的課題を蔑ろにするか（Jackall, 1988）や、企業のさまざまな研修やイベントにはらむ権力関係を問題視するものなど（Elmes and Costello, 1992; Rosen and Astley, 1988）、多岐にわたる。

Jackall (1988) は、企業における日々の経営の場面で、いかに倫理的問題が歪められた形で、しかも全くの善意を持って遂行されるのかということを検討した。エスノグラフィーを通じて、楽観主義を体裁として身につけることで実用的成果を重視する企業文化にあることを指摘する。そして、楽観主義的な態度をもって実用的成果を重視することの問題は、製品や物の評価のみならず、倫理的な課題や人間関係をも、物の評価と同じように評価することで、楽観的な体裁は保たれるものの、長期的には重大な影響を及ぼす倫理的問題については押し黙るという気風が生じてしまうのである。

研修プログラムの批判的エスノグラフィーを行った Elmes and Costello (1922) は、従業員のスキルを向上させることを狙うセミナーへ参与観察することで、企業によって権力が神秘化 (mystification) する問題を検討した。このセミナーは、従業員のコミュニケーションスキル向上のためのものであるが、単にそうしたスキルを向上させるという問題には収束し得ない。このセミナーの問題は、コミュニケーションはスキルだという考え方を理解させ、そして無批判に迎合させるために、儀礼的な印象操作や、肯定的なフィードバックが可視化されるように、セミナー後のグループ内で口頭で行われる感想報告では肯定的な感想を発言することのプレッシャー、もしそぐわない感想を言おうものなら場違いであるという共通認識があることで、コミュニケーションのスキルの向上という特定の価値を無批判に受け入れ合意することを強制するからである。

研修プログラムではなくても、企業にはさまざまなイベントや企画がある。企業へのエスノグラフィーを行った Rosen and Astley (1988) は、企業への積極的参加を通じて自ら企業人として振る舞うことで、あえて自ら没入することから再帰的に省察した。会議やクラブ活動そしてランチなどにも社員と一緒に出かけることで、企業に馴染んでいった。そこでは、安寧に見える日常生活の展開でも、その裏には、経営者イデオロギーに染まった価値観が、問われることがないようにさまざまなイベントを通じて、幾重にも折り畳まれる。企業内におけるパーティでは、会場の設計からして楽天的で、全ては従業員が上下の立場関係なく平等に遊び飲み食うことが奨励されていようとも、自らの家族は参加不可能にするなどを徹底している。それは、そのイベントで過ごす自由と思える時間や企業内における生活も含めて、そこで完結されるべきであり、企業内においては独自のル

ールが存在するのであり、非合理的に見えようとも、従わざるを得ない密閉空間なのだという思い込みを与えるのである。いくら羽目を外したり逸脱的な行為がそのパーティ内においては許されることがあっても、それは、それ以外の日常的業務の遂行時には撤廃されるべきであり、そのパーティ内ですべて発散させなければならないという強制力をともなうものなのである。パーティでの非日常的な出来事は、組織内のメンバーで自由を謳歌し日々の仕事業務や上下関係を茶化すことが可能であっても、それはイベント内において一時的に許され発散が許されるものであって、決して官僚的しきたりを覆す変革の動因とはなり得ないのである。

しかし、批判理論は、批判する主体として合理的な意識を前提としているということから、批判にさらされる。合理的主体そのものが近代の所産であって、合理的思考法にまといつく男性中心主義的あるいは西洋中心主義的な残滓を認めることができるのである (Alvesson and Deetz, 2000)。実際、批判理論に基づいて経営研究においても、合理的主体を前提にするあまり、事例の対象とする主体も意識を持った合理的主体ということを引き継いでしまう (Jermier, 1988)。その結果、必ずしも合理的な行動をしていない非合理的な主体や、個々人においては合理的とはいえないものの、組織的に個々人が収斂することをもって合理的とみなすことで、非合理的な主体における反抗や、なぜ加算的集合をもって合理的行為と特定するのかに関して、詳らかにされるわけではないのである。

(8) 批判的経営研究の展開

批判理論に内在する限界は、批判的経営研究 (Critical Management Studies: CMS) でも共有されている。これは、認識論的相対主義に陥ってしまうことの問題として知られている (Alvesson and Willmott, 2002)。1983 年に開催された労働課程論に基づいて経営研究を行うことの意義を問う会議が開催され、主要メンバーらによって、Critical Management Studies (1992) が刊行された (Alvesson and Willmott, 1992)。この会議を皮切りに、ブレイヴァマンによる労働課程論のみならず、産業化された社会を批判的に研究することに資する、M. フーコーや J. ハーバーマスそしてラディカルに社会の現状を問うポスト実証主義的研究が広く参照されるようになった。

批判的経営研究は、その目的からして批判することによるラディカルな

社会変革を志向するものの、方法論的な危うさがともなうことも事実である（高山, 2020c）。第一に、道具的理性を批判するにもかかわらず、自らが批判する際に拠り所とする合理的な理性そのものを棚上げすることから生じるものである。自らのよって立つ合理的理性を問うことができなければ、特定の目的のために自らの理論を動員することに無自覚なままで、道具的理性を再生産させることになってしまうからである（Thompson, 2004）。実際、CMS の理論的貢献が被抑圧者を擁護するのではなく、逆に、抑圧側が新たに抑圧していくための道具を提供してしまう可能性があることには無関心であった（Deetz and Mumby, 1990; Nord and Jermier, 1992）。第二に、批判理論が目指してきた隷属からの解放（emancipation）よりも、隷属するからこそ生じる新たな可能性に向けて多種多様性をいかに維持するのかという問題に理論的関心が向けられた（Scherer, 2009; Spicer, Alvesson and Kärreman, 2009）。しかし多種多様性はあらゆる可能性を受け入れるその民主主義的な価値を肯定する一方で、多種多様性を徹底すれば、認識論的相対主義（epistemological relativism）に陥り、自らが拠り所としていた合理的理性そのものが解体し批判の鋭角を失うことになるのである（Parker, 1995; Fournier and Grey, 2000; Jackson and Carter, 2006）。

多種多様性を徹底するあまり自らの批判的鋭角を失う可能性に直面していた CMS は、その解決の拠り所を関連領域に求めていた。1980 年代以降人文地理学を圧巻していた空間論的転回（Spatial Turn）は、批判する際に相対化することに伴う多種多様性の許容から、自らの批判的鋭角を失うことに対して挑戦する、人文地理学や他の領域を巻き込んだ、旋風ともなっていた（Soja, 1989; Harvey, 1990）。批判する際の拠り所として合理的理性が瓦解しかねない批判的経営研究は、人文地理学が空間性を再概念化することで政治的批判能力を取り戻していた動向に、自らの問題の解決の拠り所を求めたのである。

空間性に政治的批判能力が取り戻されたのは、そもそも空間性が近代の時間管理の徹底によってあるいは時間制の優遇によって、批判能力において中性化されてしまっていたからである。デジタル化によっていつでもどこでも接続可能な世界が到来することで、空間そのものは、問う必要がない、あるいはどのような空間に存在しようとも、時間管理によって空間はなきものとして扱うことができるという想定を滑り込ませてしまった。

それで問題がなければ空間性概念を回復する必要はないものの、時間による空間の滅却は、資本主義特有の地理的な不均等が生じている状況を、空間に根ざす物質的・象徴的問題、あるいは植民地支配からつづく空間的アイデンティティという問題を捨象して、人間主体の認識能力あるいは多種多様な解釈を許容してしまうことで、その土地空間の地理的不均等の広がりやを、一見どこにでも通用するように見える開発精神、を誘致するのである。その開発精神こそ、荒地となった空間に大型ショッピングモールを呼び込んで見かけ上の復興を目指すものの、土地に根ざす文化的コミュニティを根絶やしにする自由主義的な開発精神である。

空間論的転回の意義は、道具的理性によって空間をいかようにでも書き換え可能な可塑的な実体として捉えたと見逃してしまう論点、コロニアリズムによる支配関係を現代の形式で国際的な広がりを持って押し広げる地理的不均等を裏書きするイデオロギーに対して、理論的・方法論的に向き合うことができることにある。

近代化によるデジタル化が時間性を優遇することで空間を降格させようとする問題は、フーコーが言説の変容を理解する際に巧みに回避していたところである (Foucault, 1976)。世界と相関する際に主体性を中心に考察しようとするヒューマニズムと断絶しようとする。フーコーにとって空間は、言説の変容を理解する際の重要な参照点となっていた。言説の変容のあり方を時間性との関連で理解しようとした途端、個人意識の変容として分析する他なくなることを問題視し、空間的メタファーを通じて理解しようとするのである。空間的メタファーを通じて理解することが重要なのは、言説の変容を個人の認識に回収されずに、権力関係において言説の変容を理解することが可能になるからである。

主体を降格することとの関連で空間性を擁護しようとしてフーコーに対して、Lefebvre (1974) は、時間管理の徹底によっていかようにでも組み換え可能な空間という概念を前提にすると、新たな支配の手段を提供することを警鐘する。いかようにでも組み換え可能ということは、特定の優位な空間をその他の領域に押し付けがましく普及させることを肯定することでもあるし、過度な標準化が行われることで、その土地に根差した空間的アイデンティティを消滅させようとすることに對して無抵抗となるからである。このように、世界的な広がりを持ち標準化された空間が、われわれの生活領域に侵入し、生活そのものを編み直し編成されていくという権力

に裏打ちされた新たな侵略が進展する潜勢力となるのである。

批判理論を現代に引き継ぐ CMS は、こうした空間論的転回の旋風を受けて、H. ルフェーブ（Henri Lefebvre）の空間性概念を頼りに、分析において批判的視点を堅持するための方法論を編み直そうとしていた。CMS において空間性概念が注目されたのは Burrell の貢献によるところが多いだろう。彼は、唯物論的マルクス主義に基づいた伝統のなかで、1980 年代の経営学における労働過程論をめぐる会議の主要メンバーでありながら、CMS を牽引してきた。構造的矛盾を変革の契機とするラディカル構造主義者としてのバレルの研究プログラムは荒削りでありながらも素描されていた。第一に、組織に再びセクシャリティを取り戻そうとするものである。近代化が進んで工場による働き方が徹底されてからというもの、生産的に働くこととは関係がないとみなされるさまざまな要因が、職場の外部へ除外されてきた。そこで除外されたのは、セクシャリティはもちろん快楽や遊戯など、本来は相互に結び付けられていたはずの要素が、職場外へ排除され、除外されたものは私的な領域や家政の領域に残滓として残されるのである。そのため、バレルは職場に再びセクシャリティを取り戻すために、再性愛化（re-eroticization）を求め、本来の働き方から歪められた近代の合理的経営を批判的に検討するものの、職場を再生愛化することは、男性支配的な関係を強化し、覆い隠す可能性から逃れることができないという点で限界があるものであった（Burrell, 1984; Burrell and Hearn, 1989; Hancock and Tyler, 2005）。

第二に、組織に快楽を取り戻そうとする試み自体、男性中心主義的な価値に汚染されていたという自己批判から、批判につきまとう男性中心主義的な価値から逃れるために、自らの書籍の構成を通じて言説を介さずに批判を繰り出す方法を探っていた。*Pandemonium: Toward a Retro Organization Theory*(1997)では、上段と下段に分かれた構成で、上段を読み進めて最終ページに辿り着いたら下段を反対方向へ読み進める構成になっている。そしてページの端々には、関連のありそうな語彙が線で結びつけられ、単線的に読み進めるよりも、書籍という面で読み進めることを誘発するような構成になっている。これは、特定の価値観に肩入れする言語を介さず批判を繰り出す方法を模索していたということでもあった（Jackson, 1998; Corvellec, 2002）。

しかし、どちらかというと理論的な関心を強く持っていたバレルに、よ

り現象を通じて理論化することを手助けして、多数の共著を残すことになった共同研究者が、K. デール (Karen Dale) であった。共同研究者と出会うことで、理論的志向性の変化と経験的研究において現実の企業実践をより重点的に検討することになるのである。社会的実践において特定の可能性を付与したり阻害したりする影響力として、空間性・身体性・物質性へ注目することで、日常実践を営むわれわれの政治的力学を理解しようとする研究に向かうのである (Dale and Burrell, 2000; 2002; 2003; 2005; 2008)。

空間性概念は、人文地理学における空間論的転回の論者に再訪されているルフェーヴルに由来するものである。社会空間を弁証法として捉える含意は、特定の見方で固定されるのではなく、常に不動する可能性を前提にすることで、自らの価値観を棚上げする点にある。特に、空間的实践 (spatial practice)、空間の表象 (representations of space)、表象の空間 (representational space) という三つ巴の弁証法は、生きられる空間を特定にイデオロギーや価値観に還元せずに動的に把握することを目指したものである (Lefebvre, 1974)。知覚された空間 (perceived space) としての空間的实践は、日常生活において自明視される空間を構成するさまざまな実践である。思考された空間 (conceived space) としての空間の表象は、特定の意図をもって空間や建築を設計する側が、建築物を通して人々の行為に影響を与えようとするものである。生きられる空間 (lived space) としての表象の空間は、空間における実践で行為者が受け取る規範やイメージを彼ら独自のやり方で受け取り抵抗することで、新たな空間を生成していく政治力学に注目するものである。

身体性概念は、M. メルロー=ポンティ (Maurice Merleau-Ponty) に由来するもので、デカルトから継承する西洋哲学における理性を批判的に検討することで得られたものである (Merleau-Ponty, 1945)。デカルト哲学における世界は人間と対峙的に存在するもので、延長を持った実体として限られた広がりをもって世界に実在するものである。客観的実在として事物が存在することの裏返しとして、理性それ自体をアプリアリに前提とする。しかし身体性概念に基づけば、理性によって分析されることの前段には、知覚を生成する身体という器があり、理性や身体それぞれは独立しているものではないということを指摘する。さらに、身体を介して世界との相互作用が成立するということから、理性と野蛮という境界を掘り崩し、精神

を優位に措定する西洋中心的な思考法を解体するものである。

物質性概念は、D. ミラー (Daniel Miller) による物質文化研究 (material culture studies) に由来するものである (Miller, 2005)。客観化のプロセス (process of objectification) は、モノの影響力は内在するものなのではなく、人間が使用したり言葉で表現されることでその影響力を獲得することをいうものであり、人とモノという境界や主体と客体という区分も、利用する実践において協会が確定され、そこから権力やアイデンティティが成立する。

その後、空間性・身体性・物質性概念はそれぞれバレルとデールの研究によって追求されることになる。世界保健機関 (WHO) によって提示された健康観 (wellness) を企業が引き受けるときに、矛盾や権力関係を覆い隠すレトリックとして役立てられている問題を検討する (Dale and Burrell, 2014)。健康観という想定自体、自らのキャリアの進展を追求する企業人であれば、プライベートの領域を犠牲にしても公的な活動を追求する価値観に冒されてきた。そのため、健康かどうかという問題は、長年のキャリア観や組織によって教育される側面が大きく、側から不自然に見えても企業や当人にとっては健康なのである。その際に批判の拠り所となるものが、組織された身体 (organized embodiment) に注目するもので、習慣化された働き方を生成するプロセスに注目するものであった。

2.2.3 近代化と実証主義科学の精神：ウェーバーと宗教改革に注目して

中世の修道院制度は、現代における労働観の形成に大きな影響を与えた。修道院内部で重視された清貧と儉約の精神は、資本の蓄積を可能にする態度と深く結びついており、日常生活における禁欲的な実践は、労働に勤しむという心性と自然に調和した。こうして労働は、宗教的義務や生計の手段を超えて、それ自体に価値を認められる営みへと自立化していったのである。このような労働の内面化と物象化の過程は、近代における F. W. テイラー (Frederick Winslow Taylor) の科学的管理法に先立ち、すでに中世における宗教文化の中で準備されていたといえる。

プロテスタントの宗教倫理は、M. ウェーバーにも指摘された通り、信仰として救いの証として何を求めたのかということである。従来の信仰形態

であれば、救いの証を現実社会に求めることはナンセンスで、来世救われるために現実の信心深く祈るあるいは神の忠誠に尽くすということが行われた。プロテスタントの宗教倫理を考察することが重要なのは、救いの証として、現実の物質的な証として資本を蓄積するということの価値が重要視されたことにある。実際、アメリカの初期の起業家たちは、まさしく布教活動の一環として大企業を営むという根源的な動機があった。コカコーラ社も、万人を救い改めるという思想を持っていた。救いの証が求められたのは、祈っているだけでは自分が本当に救われるかどうかということの確証を得ることはできない。そのため、自分が救われるということの証を現世での利益追求活動が成功したのかどうかという物差しで測ることになったのである。しかし、この信仰心と結びついていた労働や利益追求活動は、形骸化することになる。中世の修道院での活動からの自立化・形骸化することで、現代の私たちは必ずしも宗教的な信心ということを必要とせず営利活動を行い、自立することで多産性あるいはより多く産めば産むほど良いという価値観が自立することになるのである。

従来であれば時間の進み方の確認は、太陽の上り沈みあるいはその土地土地や自らが関与する大地に根差したものであった。時計の発明は、集団労働に規律を持たせるための土台となった。本来であれば統一された労働を断片化することを可能にすることで、時間が異なり場所を離れたところでも断片化された労働を組織することが可能になる。世界的な距離が短縮されると、世界が一つになりあらゆる労働を同時間に組織することは容易になる一方で、ますます人間は大地からの疎外を被ることになる。身の周りの生活ということに関心が向かわなくなってしまうのだ。それと同時に、分業を徹底的に進める土台ともなる。分業の問題は、自らの働き方を過剰なまでに断片化させることで、その制作物に関する関与を持つ機会がない状態である。

ルターの改革に代表されるプロテスタントの宗教観は、墮落した人間の刑罰や教育という点では中世のカトリックと同じであるが、自らの職業が正当である限りは、労働は神への奉仕であるという独創的な考えを生み出した。宗教的な信仰と世俗的活動の間の峻厳な区別はこれ以後、否定され、社会生活に必要とされる限りあらゆる職業を同等なものとし、すべからず神への奉仕となった (Tilgher, 1929, 邦訳 48 頁)。こうして日常的な経済活動と宗教的信仰との間の断絶は解消され、職業 (Beruf) は神から命

じられた天職と同義語となった。労働の骨折りは骨折りなままでも、経済活動を積極的に動機づける道が開拓されていったのである。

さらにここで注目すべきは、この宗教改革を契機として形成された倫理が、近代化の精神を支える合理化のプロセスに結びついたという点である。ウェーバーが『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』で検討したように、近代における資本主義の根底には合理化の運動がある。人間のあらゆる行為を神の救済に照らして意味づけるプロテスタント的世界観は、やがて世俗化し、宗教的根拠を離れても持続する労働倫理を生み出した（Weber, 1920）。禁欲的な生活態度は経済活動を推進する規範となり、労働・時間管理・利益追求といった営為が合理的に組織されるようになったのである。この合理化の精神こそが、後に科学的管理法や実証主義科学の方法と深く共鳴し、産業社会を支える思想的根拠を形作った。

実証主義科学の精神は、F. ベーコン（Francis Bacon）や A. コント（Auguste Comte）に至る思想的系譜のなかで、観察・計測・法則を通じて自然や社会を把握しようとする志向として確立された（Giddens, 1976）。とりわけコントは、社会の発展を神学的段階、形而上学的段階、そして科学的段階へと進む三段階の法則として位置づけ、最終段階において、実証主義科学が社会を統合する原理になると考えた（Comte, 1842）。ここで注目すべきは、コントの実証主義が単なる認識論にとどまらず、産業の組織化と不可分に結びついていた点である。すなわち、彼にとって実証主義とは、その知識を産業社会に応用し、秩序と進歩を導くための基盤であり、産業の合理的な組織化と社会的調和を導くための原理であったのである。

こうした構想は、後にウェーバーが近代化の過程を脱魔術化として捉え、宗教的世界観が合理的・科学的世界観に置き換えられていく過程とも通底する（Weber, 1920）。宗教的な権威や神秘に依拠するのではなく、合理的計算と科学的観察を通じて社会を統制するという態度は、産業主義の推進において不可欠な精神として正当化されていったのである。この点で、近代化と実証主義科学の精神は、宗教改革の倫理が世俗化することで生み出された歴史的産物だといえる。禁欲の精神と合理化は、資本主義的生産様式を支え、同時に自然科学や社会科学における実証主義的方法を導き出す条件ともなった。つまり、労働と信仰の結びつきが解体される一方で、合理的で計算可能な秩序を追求するという新たな原理が、人間の社会生活を統制するひとつの枠組みとなったのである。ここにこそ、ウェーバーが見

出した近代化の精神の核心があり、また私たちが今日の資本主義社会において生活する基盤ともなっているのである。

3. 労働の脱魔術化：働くことのうちに多元性を見出すために

労働は、資本主義の展開のなかで神格化され、人間の存在や社会的秩序の中心的役割を担ってきた。しかし近代化の進展とともに、それは M. ウェーバーが指摘する脱魔術化 (Entzauberung) のプロセスを経ることになった。脱魔術化とは、世界が宗教的・超越的な意味づけから解放され、理性と計算可能性に基づく秩序へと置き換えられる過程を指す (Weber, 1904)。この過程において労働は、象徴的・宗教的な意味を剥奪され、数値化と効率化を軸とした合理的な管理対象として位置づけられるようになった。ここで問題となるのは、労働をいかに計算可能なものとして数値化し、管理し、組織するのかという問いではない。むしろ、計算不可能なもの、通約不能なものが、いかにして労働のうちに到来し、そこで多元性をもたらすのかという問いである。労働は、単なる資本主義社会における計算可能なものの秩序のなかに閉じ込められるのではなく、その裂け目において、特異性や差異が到来する場ともなるのである。

3.1 では、実用的な実証主義としての経営学の展開に注目する。経営学における実用的な実証主義の展開では、組織への介入を通じて社会の変革を志向しながらも、実証主義的な科学的手続きに依拠しつつ、労働や働き方に付与された神秘化・魔術化の要素から人々を解放する試みとして理解できる。実証主義が真理の探究を教会組織に委ねることをしなかったように、プラグマティズムは研究を通じた真理の探究を、研究者の手に委ねることをせず大衆化することを狙っていた。続く 3.2 では、労働が数値化され計算可能なものとして扱われてきた経緯を踏まえつつ、そこから多元的な働き方を構想するための理論的枠組みを整備する。3.2.1 項ではデリダの議論に依拠し、計算可能なものと計算不可能なものとのせめぎ合いのなかに多元性を開く契機を見出す意義を検討する。3.2.2 ではヴァタンの剰余価値論を再訪し、資本主義社会において労働者が自らの労働力を数値化することの含意を理論的に考察する。さらに 3.2.3 ではブラシエの議論を参照し、労働が物象化された状況においてなお価値を獲得・領有する可能性を探る。

したがって本章の目的は、労働が神格化され閉ざされた価値体系に埋没する状況から解放し、計算の彼方に潜在する多元性の到来を理論的に明らかにすることにある。最後に 3.2.4 では、バタイユの思想を手掛かりに、資本主義の計算可能性を徹底することが、その内部矛盾を露呈させ、多元性を切り開く契機となることを論じる。バタイユの思想を引き継いだ加速主義は、特定の論理をその極限にまで追求することで生じる自己崩壊を批判的に活用し、労働や生の在り方を再定義する可能性を見出すのである。

3.1 実用的な実証主義としての経営学の展開

実証主義には大きく二つの潮流が存在する。一つは、自然科学を範型として、厳密な観察と検証を通じて普遍的法則を発見しようとする自然科学的実証主義である。他方で、アメリカ社会においてはもう一つの流れとして、プラグマティズムに根差した実証主義が展開していた。デューイをはじめとするプラグマティズムの思想は、知識を抽象的体系としてではなく、社会的課題の解決のために有効利用する知として正当化されていた (Dewey, 1939)。このような潮流がアメリカ社会で正当性を獲得した背景には、アメリカ固有の歴史的・文化的条件がある。建国以来の民主主義的風土は、知識を専門家の独占物として閉ざすのではなく、市民の生活に直接役立つものとして開放する傾向を強めてきた (Burnes, 2007)。こうした状況のなかで、学問は抽象的な理論の構築に留まらず、現実の社会問題を解決する実践的道具として位置づけられるようになり、プラグマティズムに基づいた実用的な実証主義が社会的正当性を得ていったのである。

経営学にもまた、単なる客観的事実の把握にとどまらず、組織や社会への積極的介入を通じて実際の問題を解決する学問として発展していく系譜があった。とりわけ組織行動論や組織開発 (organization development: OD) のように、科学的知見を現場に適用し、集団や組織の変革を媒介とする営みは、実用的な実証主義の潮流と密接に関連している。すなわち、経営学における実証主義は、理論的厳密性と社会的有効性をいかに架橋するかという課題のもとで展開し、その歩みを今日に至るまで形づくってきたのである。

実用的な実証主義に根ざした経営学の嚆矢は、のちに組織行動論を生み

出す社会心理学の父とも呼ばれる K. レヴィン (Kurt Lewin) に求められる。レヴィンが提唱した、場の理論、グループ・ダイナミクス、解凍—変化—再凍結モデルは、彼が構想していた計画的変革 (planned change) の理論的基礎を提供したものである (Burnes, 2007; Burnes and Cooke, 2012)。レヴィンのアプローチは、科学的知見を実務に介入するための道具として位置付けたものであり、研究室実験で開発された理論や技法を、実際の社会における集団行動の変革に応用するものであった。レヴィンのアプローチの絶頂期には、アメリカにおいて平和運動や反権威主義を標榜するヒッピー文化が興隆していた 1960 年代において、知識を実験室でのみ探求するものではなく広く民主化することの可能性のひとつとして、民主的な価値とラディカルなユートピア思想に関連づけられた (Lewin, 1946; Mirvis, 2006)。こうした一連の科学を通じた介入実践は、科学を社会的に役立て良い社会を導くという規範的価値に貢献した。これは、集団力学を問題解決のための社会的技術として活用し、個人の態度や行動の変革を、集団の変化を媒介として活用するものであった (福本他, 2024)。

その後、レヴィンの影響を受けた R. リカート (Rensis Likert) らによって、対象への介入を志向する組織行動論が展開されることになる。リカートの研究手法は、リカート尺度として今日でも科学的なアンケート手法として定着しているように、一見すると自然科学的実証主義を追求するようにも見えるが、実際にはアンケートの測定結果を対象にフィードバックすることによって (サーベイ・フィードバック)、実践に介入するために道具的に作られたものであった (中原, 2020)。具体的には、リカートのシステム 4 モデルは、権威主義的な管理スタイルから協働的な参加型スタイルへの移行を促し、OD を組織の制度設計とリーダーシップの革新という方向に展開させた (Burnes and Cooke, 2012)。リッカートは、原因・媒介・結果変数からなるモデルを設計し、介入する組織に定期的に診断することで、システム 4 に至るまでの指針となる情報を引き出すことを狙っていた (Likert, 1967)。リッカートが強調するのは、測定によって得られた情報は、あくまで組織の成員に対する支援のために活用されねばならないということである (Likert, 1967; 福本他 2024)。管理者が、測定結果や測定プロセスそのものを従業員を縛り付けるための手段として活用しようものなら、従業員は介入されることに対して防衛策を講じることになり、引き出される情報は歪められたものとなる。測定はあくまで、参画的意思決定と

いったシステム 4 の原則を遵守するために、管理者や従業員が自分自身の意思決定や行動を導く際の助けとなるような情報を与えるために行う必要があるのである (Likert 1967)。

変革のための道程がシステム 4 として簡便に見えるのも、それなりに意味のあることであった。リッカートは、実証主義者として科学的厳密さへの憧憬を抱きつつも、最終的には問題解決に向けた有用性を優先したのである (福本他, 2024)。測定によってあまりにも多くの情報が収集されると、確かに組織を変革させるための情報源としてはありがたみのあるものの、それを管理する立場にある者は、情報に埋もれ意思決定することを不可能にさせる可能性がある。そのため、管理者が統制可能な形で情報を収集するように、情報を限定し単純化するという実用的な管理を実施することの意義は、確かに科学的厳密性を徹底するものには見えなくても、その有用性において管理者に自らの組織を管理することができるという信念を持たせることを可能にさせるのである。

C. アーギリス (Chris Argyris) によるアクション・サイエンスは、リッカートが実践した科学を通じた介入を、新たな科学思想として昇華したものでもあった (Argyris, 1996)。具体的には、アーギリスによれば、アクションサイエンスは、人々にとって閉塞状況にある問題に対峙した際に、行為可能な知識 (actionable knowledge) を提供することにその目的があった (Argyris, 1996)。そこでは知識の究極的な正しさは問われず、いかに実務家が当の知識を正当なものと信頼しそれをもとに新たな行為を生み出すかが問われる (福本他, 2024)。換言すれば、アクション・サイエンスは、科学に対する人々の信憑を利用して、科学的知識が正しいかどうかは棚上げし、人々の行為を変容させることによって再帰的に科学的知識の妥当性を問うことを目指す。

このように考えれば、実は人々が信憑する科学は、自然科学的実証主義に限ったものではない。科学的管理法を批判したメイヨーらが依拠した人間主義的かつ民主主義的な価値観に基づいた科学もありうるのである。組織行動論には、こうした複数の価値が同居しており、特に後者の価値のもとで、独自の経営学を切り開いたのが E. H. シャイン (Edgar H. Schein) や、OD の系譜に位置付けられる研究であろう。

シャインの研究は、組織社会化など組織行動論の嚆矢でありつつ、組織文化研究やプロセス・コンサルティングそしてキャリア開発にまで至る。

Burnes and Cooke (2012) は、シャインの貢献を組織文化の変革と組織へ介入する際の介入者と組織との間の関係に基づいて体系化した点に見出している。シャインはコンサルタントの役割を処方者 (expert) ではなく組織の発展プロセスに応じて介入のあり方を変容させるプロセスコンサルタント (process consultant) と定義した。

こうした意義を発展させたのが、イギリスのタビストック研究所 (Tavistock Institute of Human Relations: TIHR) に端を発した OD なのである。OD の初期の推進力は、全体主義を根絶できるというレヴィンの進歩的な信念にあった (Burnes, 2004; Cooke, 1999; Lewin, 1943)。1960年代においても、OD は引き続き社会や組織の問題に取り組んでいた。しかしその後、70年代になると OD はその野心を縮小し、組織を有効に機能させるために、組織内の個人の目標を犠牲にして、経営の都合を正当化する道具にするという危険を抱える (Cummings, 2005)。組織への介入を支える価値体系と、介入を受ける組織の価値体系との整合性という観点からこの問題を検討したものでは、オープンさや誠実さを促進する人間主義的かつ民主主義的価値観 (humanist and democratic values) を基盤とする OD は、同様の価値観を持たない組織においては抵抗に直面する可能性が高いとするものである (Burnes, 2007; Burnes and Jackson, 2011)。こうした介入が、介入を受ける組織との軋轢を生じさせることは問題を顕在化させることになるという点で、それ自体が成果の一部になり得る可能性があるものの、集団力学が一種の技術万能的な希望 (Maisonneuve, 1968) になることによって、介入実践行う学者や実務家が、彼ら自身が採用するアプローチに内在する倫理的欠陥を看過するという問題は残り続ける。その結果として、不誠実なリーダーシップや偽りの管理実践が受容される (Burnes and By, 2012)。

自然科学的実証主義にも見える量的研究の尺度を開発したリカート、人間主義的かつ民主主義的価値のもとで臨床心理学の科学を利用したシャインは、一見すると異なった科学館に依拠しているように捉えられるかもしれない。しかし、ここで問われるべきは、リカートにしても、シャインにしても、科学的知識を、実務への介入のために道具的に活用し、実践を変革させること使えることを知らしめ、実践の学たる経営学を支える実用的な実証主義の展開を確固たるものにしたことである。ただし、こうした実用主義的な実証主義は、経営学においてもマイナーな存在であり、科学化

が進むことによって、むしろ自然科学を模した実証主義科学が支配的であった。もちろん、経営戦略論として H. I. アンソフ (Harry Igor Ansoff)、ネオ・コンティンジェンシー理論の L. ドナルドソン (Lex Donaldson) など、折に触れて実用主義的な実証主義の可能性が論じられることはあった (Ansoff, 1988; Donaldson, 1995)。そして、今日になって、より根源的に資本主義を生み出した近代化とともに生まれた科学思想である実証主義に遡りつつ、資本主義社会の価値評価実践を問い直そうとしているのが、次節で扱う価値評価研究なのである。

3.2 価値評価を通じた労働の多元化

産業化を導いてきた企業実践は、あらゆる対象を計算可能にすることで社会を形作ろうとする志向性をともなっていた。あらゆる対象を測定しようすることは、測定されるものから取りこぼされるものに対して常に批判的であることを要請する。しかし、経営学やその関連領域が、測定した先にある実践的な効果に関して野放図であったことも事実である (Helgesson and Muniesa, 2013)。こうした問題に取り組むために、2013年に立ち上げられた研究領域として価値評価研究 (Valuation studies) は、会計学や組織論そして社会学などあらゆる関連領域を参照し、計算することにとともなう現実的な効果に対して批判的に向き合うことを志向する研究領域となっている。その哲学的淵源は J. デューイ (John Dewey) に求められる。デューイの真価 (worth) の概念は、経済合理性に基づいて計算することあるいは価値査定する (evaluate) ことを通じた多元性の把握という試みを検討する際に重要なものとなる。計算可能性に基づいて価値査定することを継続することは、計算不可能なものの領域に衝突する契機をもつ。計算不可能なものの領域を乗り越える、あるいは計算可能なものとして再構成し直す過程で、これまでは看過されてきた多元的な価値に批判的に向き合うことが可能になるのである (Dewey, 1939)。このように物事に内在する価値を措定することはせずに、計算可能性に基づいて継続的に価値評価することで、その時々を経済的・社会的・道徳的価値を問うていく試みといえるだろう。

価値評価研究に影響を与えた B. ラトゥール (Bruno Latour) のアクタ

ーネットワーク理論 (actor-network-theory: ANT) は、こうした価値評価の過程を、社会物質的なアクターの連関として捉える視点を提供するものである。ラトゥールによれば、価値を形成する評価基準はあらかじめ与えられた客観的な枠組みとして存在するのではなく、装置、計測ツール、文書、データベース、さらには組織や制度といった人間・非人間アクター (human and non-human actors) が相互に結びつくネットワークの中で生成され、安定化される (Latour, 1987)。計算の中心 (center of calculation) という概念は、遠隔地から集められた情報を集積・加工し、比較可能な形であらゆる行為を方向づける知識に変換する場を指す。そこでは、可視化された装置や計算するための様々なインフラが、複雑な現実を抽象化し秩序づけられた形で提示されることで、特定の価値を制度的に固定化する。さらに、M. カロン (Michel Callon) は、市場装置 (market devices) という概念を通じて、ラトゥールによる装置概念を市場論において展開した (Callon, 1998)。カロンによれば、市場は単なる交換の場ではなく、価格が決定されるメカニズムや等級付け、アルゴリズムといった装置 (devices) によって形成され維持される制度的・技術的ネットワークとされる。

このように、価値評価研究は、計算や評価を行う実践が現実を形成し、制度的に価値が固定化されていく過程を明らかにしようとするものである。すなわち、物事に内在する価値を前提とするのではなく、価値が作り込まれていく際に動員される経済的・社会的・道徳的価値を問い直すことに主眼がある。この視座は、計算が単なる中立的手段ではなく、制度や実践を媒介して現実を構成する力を持つことを示している (國部・澤邊・松嶋編, 2017)。計算は、管理や実務のなかに制度的に埋め込まれ、価値や成果を可視化する装置として作用する。それゆえ、特定の価値が制度的に固定化され、遂にはブラックボックスと化して問われること自体が難しくなるのである。

しかし、ブラックボックスと化し問うことが難しくなった特定の価値を批判的に検討する試みは、労働を通じて多元性を見直していく視座を提供する。労働を計算可能性に基づいて評価し続けることは、単に価値を固定化する営みではない。それはむしろ、計算の外部にある不可能性と絶えず衝突し、そこから多元的な価値が立ち現れるひとつの契機となるのである。資本主義社会において労働が営まれる場合は、計算可能なものと計算不可能なものとの間で拮抗しているのであり、資本主義社会において多元性が到

来し開かれる空間として理解できるのである。

3. 2. 1 計算と多元性：デリダの議論を手がかりに

デリダが、J-L. ナンシー (Jean-Luc Nancy) の *L'Expérience de la Liberté* (『自由の経験』) を紐解きながら、「支配と計量」で強調したのは、計算可能性の論理そのものが単に合理化の徹底として機能するのではなく、むしろ多元性が発露していく契機となり得るという逆説的な次元である (Derrida, 2003)。計算するという行為は、本来、差異を比較可能な単位へと還元し、さまざまな差異を等価性において括り出す。計算は差異を抹消する危険を孕む一方で、計算の遂行そのものが、常に計算できない残余の領域 (計算を徹底することでいずれ計算し尽くされる領域ではなくあくまで計算不可能なものの領域) を生み出し続ける。その残余は、それ自体特異性であり、多元性が生起する場でもある。

しかしデリダは、計算の徹底がもたらすものを単なる支配や抑圧として理解するのではなく、そのプロセスが不可避免的に計算不可能なものを呼び込むと論じる。つまり、計算は完全には世界を覆い尽くすことができない。いかに精緻に数値化が進められようとも、常に残余が生まれる。その残余は、将来的に計算技術が進歩すれば吸収され得る「まだ計算されていないもの」ではない。それはあくまでも「計算不可能なもの」であり、制度や指標に還元されない特異性そのものを意味する。この残余の領域こそが、多元性が発露していく契機として重要である (Derrida, 2003, 邦訳 118 頁)。

デリダはこれを来たるべき民主主義 (*démocratie à venir*) に関連づけて論じる (Derrida, 1994)。民主主義は、投票や多数決といった計算可能な制度によって運営される。しかし、民主主義は単に多数決を行なって最大多数の意見を採用するというような単純な制度ではない。むしろ、民主主義の核心は、計算によっては捉えきれない少数者や特異性に耳を傾けることであり、その意味で民主主義は常に未完であり、来たるべきものとして開かれている。計算は制度としての民主主義を支えるが、その計算から溢れ出す不可能性こそが民主主義を継続させる重要な源ともなっている。

したがって、計算することを通じた多元性の発露とは、計算を否定することではなく、計算不可能なものの領域を積極的検討していく態度である。

デリダが示唆するのは、このプロセスを逸脱事例として排除するのではなく、それに応答することの責任のうちに、真の多元性への接近となり得るということである。

ここで問われるべきは、計算においてどのように差異を測定するかではなく、計算の外にあるものにどのように応答するかである。計算可能性は秩序を与え、比較や配分を可能にするが、計算不可能なものは常にそこから溢れ出す。その溢れ出すものへの責任が、多元性が到来する契機となる。したがって、計算を通じた多元性の発露とは、計算を放棄することではなく、計算の限界を直視し、その限界から立ち現れる不可能性に応答する態度を意味する。デリダが示唆するのは、計算と多元性の関係を、支配と自由、抑圧と解放といった単純な二項対立で理解するのではなく、むしろ計算の徹底そのものが多元性の到来を可能にするという逆説的論理である。資本主義社会における計算可能なものを徹底的に追求していくことの先に、計算不可能なものが現れ、それに応答する責任が生じる。この応答こそが多元性に接近する契機となり得るのである。

3.2.2 ヴァタンによる剰余価値論の再訪

Vatin (2013) による価値評価の二面性すなわち、価値査定 (evaluation) と価値増殖 (valorizing) の意義は、価値が増殖することの前段には価値査定という契機を必要とするものであるということである。一見単純なものであるものの、剰余価値位置付けられる古典派経済学から近代経済学そしてコンヴァンション理論という学説の展開過程で、どのように剰余価値概念が位置付けられるのか広く検討することで、剰余価値概念を捉える視座を現代において捉え直した点に意義がある。価値が増殖される契機を単に教条的マルクス主義のように人間の肉体労働のみに求めるのではなく、近代経済学のように商品交換が営まれる市場の内部だけでなく、さらにはコンヴァンション理論のように特定の実践を円滑にすることに役立つ規範に求めるだけでもない。価値査定と価値増殖がそれぞれ曖昧に包摂されることで見失われていた両方の契機の相違を明示的に取り上げることで、価値査定することで数量化された労働を、自ら領有し直す労働者の実践に注目することができるようになるのである。

Vatin (2013) は、古典派経済学から近代経済学そしてコンヴァンション理論への展開過程における剰余価値概念の変遷を検討した。古典派経済学を代表とするマルクスは、商品交換による剰余価値が生じる機制を論じた。商品と商品が交換されるのは、そもそも両者の間に等価的な価値を想定あるいは対称的な価値査定 (symmetrical evaluation) されているからである。しかし、商品交換を駆動する価値査定それ自体は価値を創造し得ない。価値が創造し得るように見えるのは、商品取引をする当事者間で成立する一時的な損得勘定に基づくものであり、価値査定はできるとしても、価値を上書き (update) することができる程度である。そのため、マルクスが価値の増殖される起点とするのは、産業社会において生産活動を行う人間の労働ということになる。人間労働に拘泥するのは、労働者が生み出した剰余価値を、資本家が労働時間を引き延ばしたり過密にしたりして、生み出された剰余価値を不当にも同意を得る前に手中に収めるプロセスに注目することで、労働者が自らの労働をわがものとするための理論的・経験的土台を構築することで、社会変革の契機となり得るものだからである。

近代経済学の土台を築いた L. ワルラス (Marie Esprit Léon Walras) は、人間労働を価値が増殖される起点とはしない。ワルラスの一般均衡論によれば、商品が交換される外部はおろか、商品に内在する価値は存在しない。商品の価値が生じるのは、あくまで需要側と供給側との商品の価値付けが均衡する市場においてである。そのため、価値査定することと価値が増大していく局面は切り離すことができず、価値が増殖していく前段として価値をいかに作り込むことができるのかという価値査定をより重点的に考察の対象とされることになるのである。価値査定そのものに価値が増殖していく契機を認めることは、人間の肉体労働を重視してきたマルクスが退けていた点であった。労使の対立を通じた社会変動への革命意識を焦点化していたため、あるいは労使双方の構造的矛盾を先鋭に描写するために、肉体労働への焦点化を行っていたものの、その後の近代経済学においては社会変動への革命意識を触発することよりも、市場取引そのものが価値増殖の対象として、価値が増殖される局面が取り上げられることになる。

コンヴァンション理論は、市場内部での習慣によって維持されている価値評価に関わるあらゆる制度や生産手段そして装置を利用する労働者の実践に注目するものである (Vatin, 2013, p. 35)。近代経済学が、需要側の価値査定と供給側の価値査定が織りなす市場への注目をするのに対して、コ

ンヴァンション理論は、商品の価値付けそのものの正当性が生まれる規範や習慣に注目する。規範や習慣は、近代経済学においては所与の問題とみなされ考察の対象とはならないものの、コンヴァンション理論においては、価値査定そのものが成立するための合意のプロセスというものに注目する。労働者は、生産手段や装置を利用することで、生産手段などに埋め込まれた規範を受け入れ再生産させる。こうした規範が日々の実践的な営みを通じて、現実展開され再生産されることで、本来であれば解釈の余地のある規範や習慣は、問う必要もない円滑化された日常実践によって問題の俎上に上がることなく進められる。

ヴァタンは、古典派経済学から近代経済学そしてコンヴァンション理論まで価値が増殖される契機がどのように位置付けられていたのかレビューすることで、価値が増殖する契機としての価値査定という局面をより明示的に取り上げる。価値査定というと、本来であれば質的に異なる労働者を、量的な基準を通じて労働者を新たに編成し直し、労働者の働き方を規定する疎外に結び付けられてしまうこともある。価値査定におけるヴァタンの独自性は、価値査定を通じた価値の増殖が労使双方にとって意義のある形で営まれる局面を論じる可能性を検討した点である。労働者は、価値査定されることによって自らの労働が編成されることを目の当たりにすることで、数値化された労働を自ら領有し直す、あるいは拘束されることを通じた新たな可能性を追求していく自律的な働き方改革を行うことができるのではないだろうか。

3. 2. 3 物象化と価値領有の可能性：ブラシエを手掛かりに

ここで改めて剰余価値概念を検討する必要があるのは、剰余価値を資本家によって搾取される対象とみなすのではなく、労働者自らが領有することで、自らの働き方を変容させていく契機となるものだからである。R. ブラシエ (Raymond Brassier) は、剰余価値概念を労働者の価値領有の契機として、価値査定され抽象化された労働と、実践において消費された労働力との差異として把握する。

剰余価値は、直接的には労働者によって生み出されるものの、恣意的な労働時間の延長や労働強度を強化することによって、最終的には資本家の

手中に収められる。剰余価値をめぐるこの想定は、基本的には Vatin (2013) でも共有されており、剰余価値の所在の学説史的検討を試みた際にも、生み出された剰余価値に対して労働者自身がいかに抵抗の契機とするのかということは検討しない。そのため、資本主義の構造上、資本家が剰余価値を独占することからは免れ得ず、労働者が自ら所有していくことの契機は埒外に置かれることになる。

それに対してブラシエは、資本主義的な構造を前提にする限り剰余価値は資本家の手中に収まるものでしかないものを、改めて労働者自身が実践のただなかで、領有し直すことのできる糸口を検討したのである。労働者が価値を領有し直すことの契機は、価値査定され抽象化された労働力と、実際に実践において消費された労働力の差異として把握される。差異を伴って現れる価値領有の契機は、資本の蓄積過程に伴う価値増殖の暴走を土台として導かれる。あらゆる対象物が商品として体系化され、ついには商品交換体系として物象化されることを検討する物象化論は、マルクスの観念論への偏重を経由することで、その批判的鋭角は鈍磨される。イデオロギーに支えられた商品交換体系あるいは人間関係を、観念の反映として読み込むことで、人間の虚偽意識を批判することはできても、労働者の実践そのものを問うにはメタな立場に退く。というのも、イデオロギーを虚偽意識の反映として読み込む観念論は、それを正当化するより上位のイデオロギーを措定するというように無限後退に陥ることになるからである。

観念論に立つ限り、社会関係を虚偽意識の反映として読み込みイデオロギーの無限後退という問題に陥ることになる。こうした陥穽を回避するのであれば、より徹底的にその物質的構造そのものを追い求めることが必要であろう。ブラシエは、生産者同士の感性的関係 (sensuous relations) が商品のような価値的客観性 (spectral objectivity) のような超感性的関係 (super sensuous relations) へと置き換わるフェティシスティックな転移 (fetishistic transposition) を考察する。感性的関係が、超感性的な関係へと移り変わる連結点として商品が据えられることで、本来であれば比較しようのない生産者同士の感性的な関係を、商品の客観的な関係を通して読み替えることが可能になる。こうして、可視的な客観性が支配する商品交換体系へ、生産者が引き摺り込まれることで、商品交換内部でのみあらゆる対象物を比較し、生産活動を営むというような閉塞状況あるいはフェティシズムが完成する。

商品交換関係の内部であらゆる対象を比較することが前提とされる社会が完成することで、生産者と同時に労働者も自らの質的な労働を、量的には同質な労働として置き換えることが可能になる。質的な労働の量的な労働への還元は、労働者が自らの労働を手放すという点で疎外をもたらすものでありながらも、同時に、逆説的な契機をも随伴する。それは、労働者が自らの労働を交換価値に基づいて抽象化されながらも、他方では労働が実際に消費される際にはその具象的な実践として顕在化されることで、自らの労働をその具象性において領有し直す契機に開かれるからである (Brassier, 2018, p. 2018)。実際、現代における労働は工場内部に縛り付けられ部分労働を課せられるというような単純なものではなく、労働者自らが労働力が可視化された様態において把握し、抽象化された労働と具象性において顕在化する労働の差異に注目することを可能にする。とはいえ、ブラシエは、抽象化された労働を労働者自身が、具象的な実践として顕在化させ、価値のいかにして領有し直すのかについて詳らかにしたわけではない。抽象化された労働を具象性において顕在化させる労働者の実践、そして具象性において顕在化された労働から以下にして価値を領有する契機に開かれるのかについての事例検討が欠かせない。

3. 2. 4 計算可能性の極限を試す加速主義：バタイユの思想

資本主義社会における計算可能性の徹底を通じて多元性を導いていこうとする思想は、消費社会を徹底的に推し進め蕩尽することの先に至高性を見出す G. バタイユ (Georges Bataille) やその流れを汲む加速主義 (accelerationism) の立場と通じている。バタイユは、生産と蓄積を中心とする資本主義的経済の論理に対抗し、剰余を蕩尽によって消費することに人間社会の根源的再生の契機を見出した (Bataille, 1949)。祭祀や贈与、快楽的かつ浪費的な行為は、資本主義的効率性の論理を超えた過剰の経済として肯定され、そこに新しい可能性を認めるのである。こうした退廃ともみえる浪費的行為を行う人間の存在様式を至高性 (souveraineté) として捉えられる。ここでいう至高性とは、効率性や計算可能性を超えて、本来は蓄積の対象とされる剰余を無目的に消費することで現れる自由の経験である。それは支配の論理に従わず、むしろそこから逸脱する生のあり方

として現れる。したがって、至高性は単なる浪費を美化することではなく、合理化を徹底する資本主義に対するラディカルな批判であり、資本主義社会のただなかで、人間が根源的な生のあり方を再生させる契機として位置づけられるのである。

バタイユの至高性が資本主義の合理主義的理性の外部性を指し示すものであるのに対して、加速主義は、その外部性そのものを資本主義の内部から切り開こうとする試みとして理解できる (Williams and Srnicek, 2013)。加速主義の旗手となる N. ランド (Nick Land) は、1990 年代の CCRU (Cybernetic Culture Research Unit) の活動を通じて、資本主義の制御不能なダイナミズムを加速させることで、社会の変革的潜在力を露呈させようとした。彼の立場は、資本主義の矛盾を抑制するのではなく、テクノロジーやサイバネティクスなどデジタル化された技術システムの進展を加速させることで、既存の秩序や人間中心的な主体性に亀裂を入れる方向に向かう (Land, 2012)。ランドにとって資本主義は単なる経済体制ではなく、欲望と技術が結合した自己強化的なプロセスであり、それは人間の統制を超えて拡張し続ける。

加速主義が示唆するのは、資本主義の矛盾を単に回避するのではなく、むしろそのテクノロジー的基盤を極限まで徹底させることで、新たな批判的視座が開けるといえる点である。ハイテクノロジー、とりわけ AI やビッグデータなどのデジタル技術の追求は、効率性を極大化するが、同時に資本主義的合理性の限界を露呈させる。すなわち、デジタル化をその極限にまで追求することは、人間によって担われていた労働と資本の関係を再定義する契機に迫られるのである。ランドが非人間的な加速に未来を託したように、徹底したデジタル化は資本主義社会における計算可能性そのものの論理に亀裂を入れ、新たな変革の可能性を批判的に切り開くための基盤になるのである。

第4章で検討するデジタル化された働き方を追求する企業実践は、合理化された経営に基づいて、資本主義における合理主義的理性を支える生産性向上あるいは計算可能性をその極限にまで拡大していこうとする。しかしながら、合理主義的理性をその極限にまで推し進めることは同時に、大量の失業者を排出させるなど、資本主義的合理性の矛盾を暴露する。加速主義はこうした矛盾的契機、すなわち、自ら固守する論理の徹底が自身をその内部から崩壊に至らしめるという契機に積極的な意義を見出すのであ

る。デジタル技術をその極限にまで利用し尽くすことは、人間の労働を、計算可能なものとして計量することを徹底し、機械技術によって自動的に集計され総動員され拡大再生産する資本へと従属される一媒体に過ぎない存在へと縮減させる。デジタル化された働き方は、計算可能なものとして対象化されていく労働を包摂し尽くす管理主義の徹底でもありながら、その綻びを、自らの労働や働き方を批判的に見直さざるを得ない積極的契機ともなり得るのである。

4. デジタル化された神話：計算可能性の極限

労働を取り巻く制度的環境や社会的条件は、近代以降、一貫して計算可能性を基盤に構築されてきた。労働は抽象的な労働時間へと還元され、貨幣を媒介として交換可能な価値に変換されることによって、資本主義的秩序の根幹を形成してきたのである。しかし、この計算可能性の徹底は単なる技術的合理化にとどまらない。労働は規律訓練の対象とされ、人間の身体や生活様式に合理化の枠組みを浸透させる作用を伴っているのである。そのため、労働の数値化や可視化は、労働強化や疎外を生み出す側面を不可避免的に含んでいる。

こうした状況は、今日においてデジタル化された神話として新たな形となって現れている。すなわち、デジタル技術による労働の管理や評価は、客観的で中立的なものとして語られがちだが、実際には新たな規範や価値観を暗黙裏の前提として人々に内面化させる神話として機能しているのである。労働時間の記録やパフォーマンスのアルゴリズム的評価は、労働者を効率性の論理に従属させつつ、それが当然かつ自然なものであるかのように経験させる。こうした意味で、デジタル化された神話とは、近代における合理性の延長線上にありながら、デジタル技術を媒介として、労働者の生活世界を支配していく装置でもある。

とはいえ、本論文が示そうとするのは、労働の数値化や計算可能性を、それ自体として否定的に捉える立場ではない。労働を徹底的にデジタル化し、計算可能なものとして動員することは、逆説的に、働くことや生きることのうちに新たな多元性が到来する場を開いていく。デジタル技術がしばしば中立的なものとして信じられているからこそ、計算可能性を極限まで推し進めるデジタル化は、特定の労働のあり方を正当化する象徴的枠組みとしての神話を提供するのである。さらに、労働そのものを管理の対象として、その極限にまでデジタル化することを志向することは、従業員の働き方を批判的に見直していくひとつの重要な契機ともなり得る。

高山（2020b）は、これらの議論を踏まえつつ、労働のデジタル化を通じた働き方改革を論じ、労働の数値化を単純に労働強化や疎外のメカニズムとして理解するのではなく、むしろ数値化を通じて評価された価値そのも

のが増殖し、従業員がその過程で自らの働き方や生き方を新たに捉え直していく局面を示した。労働の数値化は資本家による一方的な剰余価値の回収に終わらず、従業員自身が価値を領有し直す可能性を切り開く。すなわち、数値化されたデータは管理の手段であると同時に、従業員にとって自己の労働を反省し、他者と比較し、改善へと導く参照枠ともなり得るのである。

本章では、デジタル化された働き方を追求しテレワークを導入する実際の企業実践の事例を取り上げる。そこで明らかにするのは、計算可能なものを媒介として従業員がいかに自らの働き方を再構成し、同時に計算の枠組みから溢れ出す多元性を自らの生き方へと引き受けていくか、という実践的次元である。理論と経験の両側面を接合することにより、労働の数値化を単なる管理装置としてではなく、多元性の到来を促す契機として批判的に捉え直すことを目指す。

4.1 分析対象と方法

本節では、明豊ファシリティワークス株式会社（以下、明豊 FW）の事例研究を行う¹³。

分析対象として取り上げるのは、建設業界において、いち早くコンストラクション・マネジメント（construction management: CM）を導入してきた明豊 FW である。CM 方式によって業務遂行過程で発生する事業者選定やコスト進捗管理などの建設プロセスを可視化することで、徹底的に情報を開示しながら、他方で CM を支える従業員の労働を管理するシステム

¹³ 本研究の事例研究に当たっては、インタビュー調査をはじめとして、明豊 FW に多大な協力を得ている。筆者が明豊 FW へ訪問し、インタビュー調査を実施した日程は、以下の通りとなる。2017 年 9 月 27 日、2018 年 3 月 26 日、2018 年 7 月 6 日、2018 年 7 月 25 日、2018 年 8 月 18 日、2018 年 12 月 25 日、2019 年 8 月 27 日、2019 年 10 月 18 日、2019 年 12 月 13 日。また、インタビュー調査のみならず、日本情報経営学会第 75 回全国大会（2017 年 11 月 18 日）の特別講演や、神戸大学の授業（2019 年 10 月 18 日）への招聘に加えて、その他様々な問い合わせにご協力頂いた。

（労働を計算可能な情報へと変換する評価システム）を体系化してきた¹⁴。直近 2019 年に、総務省による「テレワーク先駆者百選」総務大臣賞の受賞をはじめ、IT や働き方改革に関連する数々の賞を受賞してきた。企業においてデジタル技術が本格的に活用され始めてから当初より、建設業界において IT 技術を社員の働き方や顧客との信頼関係の構築に対して積極的に活用してきた成果である。

本論文が明豊 FW を分析対象として選定するのは、まさにこのような企業の特徴が、資本主義社会における労働の数値化・可視化・計算可能性の問題を考察する上で重要な手がかりを与えるからである。労働を徹底的に可視化し、計算資源として扱うことは、一方では規律訓練的な管理を強化し、労働の抽象化・物象化を進める。しかし同時に、この過程は従業員が自らの働き方や生き方を批判的に問い直し、多元的な価値を発見する契機にもなり得る。本事例は、数値化と管理が必ずしも労働の疎外に直結するのではなく、逆に労働者自身による価値の領有を可能にすることを示す適切な研究対象であるといえる。

明豊 FW の公式資料、関連文献（茂木, 2017）、および同社から提供を受けた補足資料を参照しつつ、従業員の労働管理システムがどのように設計・運用され、いかなる影響を及ぼしているかを分析する。明豊 FW という具体的事例を通じて、資本主義社会における労働の数値化の意義を経験的に検討するものである。

4.2 事例記述

明豊 FW の設立当初の事業領域は、建設工事請負ビジネスであったものの、大手顧客からオフィスの移転統合のプロジェクトを進める中で、オープンブック方式を採用したことが、フィービジネスへ事業領域を転換するきっかけとなった。大手ゼネコンによる一括受注という形で請負うことで、自社の取り分が多くなるようコストを上乗せさせることが横行していた建設業界のなかで、工事にかかったコストと自社の役割や取り分を透明化し、発注者と受注者の間に立って、品質とコストと工期を管理することを主要

¹⁴ この間の動向は、茂木（2017）に詳しい。

業務とするようになったのである（茂木, 2017, 99-104 頁）。元来が請負ビジネスであったため、資材の適正価格、品質、工期の把握に関しては、積年の実績がある。そのため、中立性を保ちながら、上流工程の計画から設計そして工程管理といった一連の業務を行うことで、コストや工期の最適化が可能となっている。建設業界において CM 業務を進めることで生じた大きな課題は、請負ビジネスからフィービジネスへ転換するのに合わせて、社員に対する評価軸を大きく変える必要があったことである。この転換は、顧客にとっての公平性や信頼性を高めるだけでなく、従業員にとっても従来型の請負ビジネスとは異なる評価軸への適応を迫るものであった。情報の非対称性を前提にした取引がまかり通っていた従来の建設業界の慣行に慣れ親しんでいた従業員からは、当然抵抗を受けることになった。そのため、従業員が評価されることに対して納得感を得ることができるよう客観的な評価基準を示す必要がある。従業員に対してだけではなく、顧客に対してフィーの妥当性を示すためにも、顧客価値に連動させた評価システムを作り込む必要があった。

4.2.1 マンアワーコスト管理システムの構築

効率的に働くことや企業経営にとって有効な働き方・労働に対して価値査定するマンアワーコスト管理システムは、2002 年に定量化するための仕組みとして自社開発され、2003 年から本格導入され、それ以後改良を続けられてきた。このシステムには、従業員一人ひとりに、毎日の業務の終了時にどのような業務にどれ程の時間を割り当てたか入力することを義務付けることで、長年に渡る膨大なデータが蓄積されている。データが膨大に蓄積されると業務の遂行に必要な時間を精密に割り出すことが可能になり、従業員を育成する際や新たにプロジェクトを組む際のデータとして活用できるようになる。



(図1 マンアワーコスト管理システム全体像)

(出所：明豊ファシリティワークス株式会社より提供)

独自に内製化したシステムのマンアワーコスト管理システムは、従業員1人ひとりの行動に関する生産性が、「予測」と「実績」の視点から可視化される。従業員は、マンアワーコスト管理システムを通じて可視化された情報を日々参照し、自らの貢献度合いや成長度合いを意識しながら業務に臨むことが可能になる。また、マンアワーコスト管理システムに体系化された情報は、同時期に内製化されたプロジェクト管理システムにも活用される。年間約1500もの同時進行している個別プロジェクトの情報を管理し、プロジェクトの進捗管理や、受発注などの基幹業務をこのシステム上で済ませることができる。また、MDAS (Meiho Data Analysis System) のポータルサイトでは、社員にプロジェクト・マネジメント業務支援ツールを提供するとともに、個別プロジェクトでの経験や気づきを個人レベルの蓄積に留めずデータベース化して全社で共有している。このデータベースは各社員のアサイン・稼働・負荷状況が一覧表示され、グループリーダーは管理すべき部下の全タスクの実施状況を把握でき、同時に各プロジェクトに必須業務があれば、時期を失することなく自動的に関係者にアラート配信される。

どれほど効率的に働いているのかどうかは、マンアワーコスト管理システムに蓄積される従業員のマンアワーのデータが根拠となるため、日々の業務終了時にその日に行った業務を正確に入力させることが必要になる。入力に遅れの出ている社員に対してはランキング形式で幹部会議において公表するなど、仕事の効率性を評価する際の土台となるデータの入力を正確かつ迅速に行うことが義務付けられる。効率的に働くことの義務付けは、一人ひとりの従業員の習慣レベルに留まらない。明豊 FW では、残業時間の状況を誰の目にも可視化することで、一人ひとりが効率的に働くことの価値が内面化される。残業時間を分単位で把握し危険度合いを色分けすることで、経営幹部をはじめとして誰の目からでも残業状況が把握できるようになっている¹⁵。所定の時間を超えて働き続けた場合には、どのような理由があろうと上司のペナルティにすることで、断続的に続いてしまっている残業に対して職場全体で未然に抑制することができている。

また、従業員それぞれにとって何が得意で専門とすべき仕事なのかは、なかなか事前に判明する問題ではない。そのため、専門とすべきだけでも慣れないために効率性が悪いのか、あるいは個人の特性からその業務に向かず専門とすべきではないため効率性が悪いのかを判断する必要がある。明豊 FW の効率性を重視する視点は、単に不得意な業務をさせないということの根拠に、誰に迷惑や影響を掛けるのかを鑑みながら従業員それぞれの特性に向き合うことで、特定の業務をさせる・させないということの根拠を探っていく。

4.2.2 デジタル化された労働と従業員の働き方

明豊 FW では、2004 年のペーパーレス化以降継続的に蓄積された従業員のマンアワーのデータが、メンターとして適任な従業員を発見する際の素材として活用される。膨大に蓄積されたデータからは、従業員のマンアワーのデータをはじめとして、プロジェクトの成功体験や業務遂行上の工夫などの定性的な情報を含めて参照可能となる。第一に、効率性に基づいて個々人の仕事の能率を徹底させながら、自他の仕事の能率と残業時間を

¹⁵ 高山直 (2020a) , 7-8 頁。

誰の目にも可視化させることで、仕事の進め方を自分自身で管理していこうとする自主的な活動が生じてくる。能率と残業時間が誰の目にも可視化されていない企業であれば、自分の仕事を改善する上で指示を受けるべき相手は年功序列制度で与えられたな上司という形で所与に与えられたものに過ぎないかもしれない。しかし、明豊 FW の従業員は、自他ともに可視化された仕事の効率性に基づいて、自分の仕事の進め方を改善する際に参照し、業務を進めるためのお手本として必要時に相談するためのメンターを自主的に探ろうとする活動を生み出すことになる。

例えば、蓄積されたデータを社内で積極的に利活用する業務を担当するデータ活用推進室へメンターとして参照したい従業員の3年間の活動の分析を依頼すれば、ほぼ30分もあれば依頼者にデータが渡せるようになっている。そして自分の過去の3年間の行動と比較をして、明らかに何かが違うところがあれば、本人に質問して教えてもらうことができる。メンターに選ばれた従業員には、最終評価者会議を通じて貢献度として評価し加点されるようになっている。また、自分の1年間の行動の分析をデータ活用推進室に求めると、すぐに1年分の行動分析をしてくれる。こうして時系列の変化を可視化させることで、狙った通りの成果が出たのかあるいは狙い通りにはいかなかったのか改善点が判明し、一人一人が納得しながら次の課題設定に活かせるようになる¹⁶。

第二に、働き方の効率性や残業状況が可視化されることで、各従業員の得意・不得意領域が明らかになる。従業員の残業が続いてしまうことは、効率的に仕事できていないということも理由としてあり得る。単に口上で残業禁止を謳うだけでは、残業をしてしまった従業員からの責任を逃れる口実に過ぎない。明豊 FW では、分単位での残業状況を管理しているため、残業を積み重ねて従業員が過労してしまう前に把握可能になっている¹⁷。しかし、より重要なことは、自分の専門外であるがゆえに不得意な、あ

¹⁶ 同上，6 頁。

¹⁷ 明豊 FW では、毎日の分単位で残業状況を把握し、残業のし過ぎで危険な従業員がいれば、アラートが鳴り色は赤色に点滅する。プロジェクトベースの仕事のために1ヶ月を超えて残業が続くことはいたし方ないものの、もし3ヶ月を超えて残業を行ったのであれば、どんな理由があろうと上司の責任になるために、未然に周りのメンバーが寄ってたかって残業を防ぎ合う環境となっている（同

るいは専門であっても慣れない業務、そしてそもそも不必要な業務を請け負っているために、結果として残業が生じてしまうということである。

例えば、従業員の仕事の負荷状況に基づいて不必要な業務を本人から引き剥がす支援体制がある。ある従業員が、自分の能力に比べて負荷の高いプロジェクトを担当していることは、プロジェクトチームの誰にでも可視化されている。当の従業員の仕事に遅れが生じているようであれば、代行すべきアシスタントが入って一部の業務を本人から引き剥がす支援の仕組みができて¹⁸。そのため、自分が不得手な業務を無理して抱え込むのではなく、特定の業務を得意とする他者に業務を任せ、自分は得意な業務を進めることができることで、適材適所の業務分担がされる。

第三に、各従業員の得意・不得意の領域は、単に専門外であったり不必要な業務であったりという本人にとって不慣れな問題であるばかりか、本人の適性能力からその業務に向き・不向きということを反映している場合がある。その時間にどのような業務を行ってどれほどの成果を出しているかが可視化されることは、従業員個人の仕事の能率を示すのみならず、部下との仕事の進め方から、従業員本人の適性能力ということも判明する。

例えば、従業員に部下を持たせた場合の上司の働き方の変化から、その上司の適性が可視化されることがある。ある従業員に部下を持たせた後に、仕事の効率性が落ちてしまった従業員は、実際には、自分の部下を綿密に指導しながら自分のプロジェクトにも手を回していたため自分の業務の効率性は落ちながらも、部下は指導された結果として成長が促されるために会社としては貢献度が高いということになる。他方で、部下を持たせた結果、仕事の効率性の上昇が見られた従業員は、部下の慣れない仕事に耐えきれず、自分で部下の仕事にまで手を出した結果として、業務の効率性が高まっているに過ぎず、確かにサービスの品質は落ちないものの部下の学習機会が少なく、部下はそれほどの成績を残さずにプロジェクトを終えることになる。この両方の上司を比較して明らかなのは、後者の上司に部下をつければ、部下は成長の機会が少なくなってしまうということである。そのため、こうした上司からは部下を取り上げて、部下を持つ必要のない

上, 7-8 頁)。

¹⁸ 同上, 8 頁。

専門職に就いてもらうことになる。このような評価は、各従業員の得意不得意を超えた個人としての適性を反映しているため、各従業員の納得を得ながら評価し、場合によっては部下を取り上げ専門職についてもらうことも可能になる。

第四に、従業員一人ひとりの仕事の効率性・能力が可視化されていることに基づいてプロジェクトが組まれることで、プロジェクトの重要度合いや、社内において自分がどのランクにあるのかが反省することで明らかになる。例えば、明豊 FW の各プロジェクトには優先度や難易度などのランク付けがある。難易度の高いプロジェクトにはもちろんベテラン社員や優秀な社員が配置される。他方で、それほど難易度の高くないプロジェクトには、優秀な従業員たちに次ぐ 2 軍として従業員が配置される。従業員の能力がプロジェクトの難易度や優先度に反映されているため、優先度の劣るプロジェクトに配属された従業員は、重要なプロジェクトに選抜されようとする志向が生まれる。また、同じプロジェクトに選ばれた従業員の間でも、マンアワーコスト管理システムを通じて自他の能力の特徴や違いが明らかになっているため、互いが互いにプロとしての仕事を見せつけ合う競争的な環境になっている¹⁹。

例えば、明豊 FW では、技術系の社員同士がお互いの力量を見極めることが常に行われている。中途入社で新しく入社してきた技術者と迎え入れる側の技術者との間では、最初の鏝迫り合いで相手の力能が一瞬で見極められる。出来る者と認められるとお互いをプロとして認め合うようになり、同じプロジェクトで仕事をしていく上で当てにできる仲間になる。明豊 FW では、顧客の要求水準やプロジェクトの規模によってチーム編成が考えられ、優秀な従業員が集まる一軍もあれば、彼らに次ぐ二軍もあり、各人が自覚・納得して現在の能力に見合ったチームで活躍できる環境にある。そのため、どのようなプロジェクトのレベルであれ、従業員が他者の成果に寄生しフリーライドすることは不可能で、評価する際にも問題のある人に単に問題を指摘するのではなく、何が問題なのかを本人に理解させ努力目標を持たせている²⁰。

¹⁹ 同上, 9 頁。

²⁰ ここで議論されている内容は、坂田明氏（明豊ファシリティワークス株式会社代表取締役会長）との電子メール（2019 年 9 月 28 日付）でのやりとりを通

第五に、従業員のマンアワーを可視化して費用対コストを顧客に開示することで、顧客から高いリピートオーダー率を獲得しているということである。プロジェクトベースの仕事だとプロジェクトが終了すれば、次の仕事に来る保証はないものの、明豊 FW では、大企業の取引先を中心として、リピートオーダー率は、ここ 5・6 年の間、3 分の 2 を超えている。営業を通じて獲得する新規のプロジェクトは、3 分の 1 のみで、残りは営業が関わることなく、前回のプロジェクトを担当した明豊 FW の社員が再度担当するのであれば、他者と競争をさせずにリピートを依頼されるまでになっている。これは、従業員が徹底的に顧客に提供する価値を追求していくことを目指しているからでもあるが、一見顧客にとって価値のある仕事でも、顧客にとっては実際には余計に過ぎない仕事を削減させていく見直しのあり方が重要となる。

例えば、従業員が良かれと思って行なっている顧客にとっては価値のない仕事を可視化した上で削減し、本当に必要な業務を徹底化することである。従業員はマンアワーコスト管理システムを通じて、その日行った業務をその日のうちに入力することが義務付けされているため、顧客にとっての価値を対応できているか、適宜参照可能となる。根拠としての内容の記述が薄いためより踏み込んだ内容にすること。そのため、従業員が良かれと思って行っても実際には不必要な業務に対して、顧客の要望を参照させつつ他の特定の部分に注力してほしいなど、具体的に管理者側が指示できるようになる。また、どうしても必要となった追加業務が発生すれば、顧客とともに今後その追加業務を削減するべきか議論し、不必要であれば削減し必要であればその追加業務を今後も行なっていくなどが決定される（茂木, 2017, 133 頁）。このようなサービスは従来のゼネコン業務では実現できない。このような相談と提案が進捗報告とともに適宜されることは、顧客からの信頼を獲得可能にする。事実、業務終了後も引き続き高く評価されており、複数の工事・商業施設・支店等を保有する大企業からの継続受注につながっている。

じて得られたものである。自身がラグビー経験者でもある坂田氏は、ラグビーに関連させて明豊 FW のプロジェクトチームでも、強い二軍を持っているチームはその翌年は期待できると述懐する。

4. 2. 3 デジタル化がもたらす働き方と生き方の変容

大手ゼネコンに勤めていた明豊 FW の社員は、働き方の隠し事がなくなるあるいは余計な忖度がなくなることが、どれほど働きやすいものであるか述懐する。ゼネコンであれば、一括請負制のもとで、施工にかかったコストは詳細に明示されないまま事後的に提示される。そのため、いかに利鞘を掠めるかという意識が従業員の頭の片隅から消えることはない。しかしながら、以前にゼネコンに勤めていた明豊 FW の従業員は、取引に余計な忖度をする必要がなくありのままに仕事をすれば良いという安心感と仕事を通して貢献できているという意識から、入社後の 10 年間で顔つきが穏やかに変わるほどの変化が生じたのである。実際、大手ゼネコンから明豊 FW へ転職した従業員は、以下の通り述懐する。

「デジタルと弊社の理念がですね、フェアネス・透明性というところですけれども、いわゆるデジタルによって隠し事ができない社会が到来するだろうから、全部オープンにする、経営がオープンになって、社員の働き方がオープンになっているわけですね。・・・お客さんにとって、デジタルによって全部オープンになって隠し事がなくなってくる。そうすると働く側は、それによって隠し事がない業務ができるんです。僕がまず入社したのがゼネコンなんですけど、その時の感じと、この前、社外取締役の方に、あなた多分 10 年前と違う顔つきしていると思うと言われたのですね。・・・多分おそらくそうだと思うんです。デジタル化によって働き方（に対して与える影響）という部分、定量的な部分だけではなくて、精神面（への影響）。・・・ある意味隠し事がないということで、弊社の場合理念もまさにそういう理念ですから、それによってワークの部分だけではなくてライフにも質の向上が訪れているんですね。それを非常に実感しています。多分明豊に入った社員は、多分それを実感しているメンバーが相当いると思います²¹。」

また、明豊 FW では、効率的働くことによって残業時間を削減すること

²¹ 高山直（2020a）, 4 頁。

によって生じた自由時間は、従業員の自発的な社会的活動に用いられていることがある。2012年度の月間の残業時間が46.2時間だったものが、2019年現在では15時間になり、さらにはこの間に一人当たりの収益は1.5倍と向上した²²。こうして獲得された自由時間は、従業員の自発的な社会的活動に用いられる。例えば、個別のプロジェクトが成功裏に終了し、目標とした利益を出すことに成功したタイミングで、「千代田ボランティアセンター」を通じて、必要とされる施設に車椅子を寄付してきた。また、会社全体としても、今日では半期ごと（衣替えの時期である6月1日と10月1日前後）に古着を大量に集め、同センターに寄付したり、「地球緑化センター」が実施する国内森林整備活動への参加を通じて、従業員が一丸となって環境に向き合う活動が、クラブ活動のように自発的に行われている²³。

しかし、より重要なことは、従業員の側から、必ずしも企業の数値的な利益につながらない、企業の社会的責任を問う意識が生まれ始めていることであろう。仕事をデジタル化することは、決して利益偏重の働き方を帰結するわけではない。利益は企業の目的を達成する重要な一部であるが、全てではない。しかし、従業員一人一人は、十分な利益を獲得することによって、自らへの利益配分が増えるだけでなく、社会の中で存続する組織としての企業を、自分自身の延長線上において明確に意識することができる。個人的な価値・利害を超えた公共的な価値を、従業員が企業活動において我がものとして領有し、質的な企業生活・私的生活を豊かにしていくことにこそ、働き方改革の核心がある。明豊FWの創業者である坂田明氏は、働き方を数量化するマンアワーコスト管理システムを通じて、従業員の質的な働き方・生き方を考察するようになった経緯を述懐する。

「正直に申し上げますと、マンアワー（コスト管理）システムを導入した最初の動機はやっぱり自分たちのこのプロジェクトの収益が見えるかどうか、すなわち人の動きを生産性の定量化に置き換えて、会社が儲かるかと、そこが元々の出発点です。その後やってみると単純に量的な視点だけで物事を進めると、とんでもないことになるぞと。それで人事評

²² 同上, 14 頁。

²³ 同上, 15 頁。

価制度も含めて「価値の提供」など質的なところに対してわれわれは捉え始めて行きました。だから当初は収益管理と同時進行で社員にも喜んでもらえるとかなんとかでマンアワーを利用したわけではなくて、最初にはまさに経済合理性そのもので、これを活用してフィービジネスで勝ち残る生き残るということが目的だったわけです。それが色々なことで定量化することによってうまく活用できれば、すなわち、同じ時間をかけても質的に向上したことを評価の対象にすれば、われわれがお客さんに提供するサービスの質的な向上にもつながりますし、従業員の生き方の質的な向上にもつながるということが分かって、相当私自身は当初のマンアワーのスタートした時と、今のマンアワーに対する考え方が変わってきていると思います。最近是非常に広い範囲で人間性のところで、われわれが網羅し始めているなと思います²⁴。」

4.3 考察

本節では、4.2 で記述した明豊 FW の事例をもとに、労働の数値化がいかに多元性を生み出し得るのかを考察する。明豊 FW の実践は、労働のデジタル化や価値査定が単なる効率性の追求や管理強化にとどまらず、むしろ従業員自身が自らの働き方を批判的に見直す契機を提供している点を示している。効率性に基づく価値査定は、労働者を標準化された指標に従属させるが、それは同時に、従業員が日々の実践を省察し、自らの労働を改善する方向へと自発的に関与する余地を開くのである。

このことは、ブラシエが論じた物象化の逆説を想起させる。すなわち、労働が抽象的な時間単位へと還元され、商品の交換関係を媒介して計算可能となると、労働者は自己の活動を疎外されたものとして経験する。しかし同時に、その抽象化は、労働の具体的形態や社会的関係を再検討する契機ともなり得る。明豊 FW のマンアワーコスト管理システムは、まさにこうした両義性を体現しており、労働者が疎外されるのではなく、むしろ自己の貢献や役割を可視化し、再び自らの手に取り戻す可能性を内包している。

²⁴ 同上, 3-4 頁。

さらに、デリダの「支配と計量」における議論を参照すれば、計算可能性は単に差異を均質化する力ではなく、その極限において計算不可能なものを呼び込む契機となる (Derrida, 2003)。明豊 FW の事例においても、労働の数値化は単なる効率性の評価基準に収斂するのではなく、従業員間の信頼関係や役割分担の調整といった、数値では還元し得ない価値を同時に浮上させている。すなわち、数値化の過程そのものが、労働を多元的に把握していくための場として機能しているのである。

したがって、明豊 FW の事例は、労働の数値化を単なる統制や疎外の装置として理解するのではなく、むしろその過程を通じて労働者が新たな価値を領有し、多元性を見出す契機とする視点を提供する。デジタル化された抽象的な数値は、資本主義的合理性の具現化であると同時に、その合理性を超えて、計算不可能なものを呼び込み、労働を再帰的に問い直す契機ともなるのである。

第一に、個人ベースの働き方においては、「効率的に仕事を進めること」そのものが価値ある行為として位置づけられている。明豊 FW で導入されたマンアワーコスト管理システムは、従業員一人ひとりの業務時間と成果を日々記録し、可視化する仕組みを提供している。このシステムによって、業務遂行の効率性が数値として明確に示され、非効率な作業の積み重ねが残業や業務停滞といったリスクを招くことが可視的に理解される。したがって従業員は、自らの行動を客観的に点検し、非効率な仕事を避ける実践を優先的に選択するようになる。ここで重要なのは、効率性の基準が単なる外部からの強制ではなく、データに裏付けられた評価体系として提示されている点である。これにより従業員は、恣意的な評価や上司の主観に左右されるのではなく、客観的基準に基づいて自らの働き方を省察することができる。

この評価体系がもたらす効果は、従来の職場にありがちな不健全な行動（例えば、他者の成果に依存して自分は努力を怠るといったごまかしや、同僚同士で互いに足を引っ張り合うといった競争の負の側面）を抑制する点にある。効率的に働くことに価値が付与されるという共通の前提があるため、従業員はむしろ自律的に自己を管理し、効率的な行動を積極的に選ぶことが促されるのである。その結果、上司の細かな指示に依存せずとも、自らの業務を主体的にマネジメントする環境が形成される。さらに、不得意あるいは不必要な業務を仲間と分担・交換し合うことで、各人は自

身の専門的な強みを活かした活動に専念できる。すなわち、効率性を価値として認める査定システムは、従業員一人ひとりの自律的行動を支え、職場全体における協働を健全な形で機能させる基盤として作用しているのである。

第二に、集団ベースの働き方においては、互いの専門能力を高め合い、効率的な協働を実現することが価値査定の対象となる。従業員が不得意な業務を抱え込み続けることは、個人の残業や疲弊を招くだけでなく、集団全体の効率性を損なう。そのため、各人の特性や適性に応じて業務を取捨選択し、不必要な業務であれば他者に任せ、得意分野に専念することが推奨される。ここでの価値査定の特徴は、効率性を個人単位に閉じ込めるのではなく、むしろ互いを補い合う行為そのものに価値を付与する点にある。効率性を集団の成果に結びつけることで、従業員は自分の能力に応じた役割を果たしつつ、仲間との協力を通じて全体の生産性を高めることが可能になる。

この仕組みが機能する背景には、協業の在り方に個人的な好き嫌いが反映されないよう、制度的な工夫が組み込まれている点が多い。具体的には、人事考課の際に、部下の業績を評価する上司自身が、さらに部門長や経営陣から部下の評価を適切に行ったかどうかという基準で査定される仕組みが導入されている。すなわち、上司による恣意的な判断はそのまま上位者からチェックされるため、評価の公正性が担保される。上司の評価そのものが評価対象となることで、権限の濫用や偏りが抑制され、従業員同士が安心して協力できる環境が整うのである。このように、集団ベースの効率性に価値を与える査定基準は、個々人の努力を個別化させるのではなく、相互補完を通じて集団全体の成果を引き上げる方向へと導く。

このように、明豊 FW における価値査定は、個人ベースにおいては効率性を自律的に追求する習慣を生み出し、集団ベースにおいては専門性を相互に補完する協業を支える基盤となっている。すなわち、価値査定を通じて「何に優先的価値を与えるか」が組織的に定義されることによって、従業員の働き方は個人と集団の両水準で方向づけられ、効率的でかつ持続可能な労働環境が作り込まれているのである。ここで注目すべきは、この仕組みが単なる効率化や規律訓練の強化ではなく、計算可能性を徹底することでかえって多元性が到来する契機を開いている点である。デリダ (2003) が論じたように、計算する営為は差異を単位化し等価化する一方で、必ず

計算不可能な残余を生み出し続ける。明豊 FW のマンアワーコスト管理システムも、効率性を数値化する装置であるが、同時に従業員に自己の働き方を再帰的に省察させ、効率性では測れない側面を問い直させる。ヴァタン（2013）が示すように、価値はあらかじめ与えられた本質ではなく、査定や計算の実践を通じて生成される。したがって、効率性という評価基準に従うことは、単に一元的な規範に従属することではなく、そこから逸脱し多元的な可能性を発見する過程でもある。明豊 FW の事例は、計算可能性が制度化された環境のもとでこそ、労働が再び多元的に開かれ、従業員が自らの価値を領有し直す契機を見出すことができることを示している。

明豊 FW における価値査定は、効率性を基準に個人と集団双方の働き方を方向づけ、従業員が日々の労働を省察し、自らの働き方を再構築する契機を与えている。マンアワーコスト管理システムを通じた労働の数値化は、効率性を外的に強制するものではなく、客観的基準を通じて従業員が自己管理と協働を進める仕組みを生み出す点に特徴がある。しかし同時に、こうした価値査定は職場にとどまらず、公私領域へと拡張する傾向を持つ。効率性や成果の論理が家庭生活や余暇にまで及ぶとき、ボランティアや自己啓発が内発的に強制される営みへと変質し、かえって個人の自由を圧迫しかねない。つまり、労働の数値化とその延長としての価値査定は、多元的な可能性を開く契機であると同時に、私生活まで計算の論理に収斂させてしまう危うさを孕んでいるのである。

実際、労働の数値化と価値査定が公私領域へと拡張されるとき、そこで生じるのは単なる職場における効率性の追求にとどまらない。従業員は、職場外においても効率的に生きること、社会的に有用であることが暗黙の期待として課されるようになる。たとえば、効率的な働き方によって生じた余剰時間は、ボランティア活動や地域社会への貢献に振り向けられるべきだと奨励される。しかしながら、その活動は一見すれば自発的に見えるものの、企業内で働く従業員の延長線上の活動として理解すれば、従業員らしき公私領域双方において証明するための義務として意味を帯びてしまう。すなわち、主体的な自由意思による選択として理解されるべき営みが、組織や社会からの期待を背景にした内発的強制として作用するのである。

また、この効率性の論理は私生活の領域にまで浸透し、充実したライフスタイルを送るべきだという規範的要請へと転化する。休息や曖昧さを許容する余白は次第に切り詰められ、従業員は職場だけでなく日常生活にお

いても、いかに効率的に、いかに生産的に生きるかを問われることになる。このように、公私を問わず効率性を追求することは、従業員にとって過剰な心理的・社会的負担、あるいは、必ずしも同じ職場で働かなくても自らの生活を充実していけるという独立心を醸成することになり、結果として大量の退職者を生み出す要因となり得る。

この点において、明豊 FW の事例は二重の含意を持つ。すなわち、デジタル化と価値査定による働き方改革は、一方では従業員に自律的な自己管理や協働的な相互支援を促し、そこから多元的な価値を導く契機を開く。しかし同時に、その論理が公私を問わず全面化するとき、労働者の生は再び制度的・規範的な拘束の網に絡め取られる危険を免れない。言い換えれば、計算可能性の徹底は、解放の条件であると同時に、新たな拘束をも生み出す両義性を持つのである。この両犠牲を看過することなく、自覚的に引き受け続ける態度こそが、現代の経営実践において問われるべき課題であろう。

5. 結論と今後の課題

本論文は、資本主義社会において形成されてきた労働を、支配と自由という対立的な視点で見立てられる、計算可能性と多元性という二つの視角から再検討してきた。古典経済学における労働の位置づけから出発し、マルクスによる労働過程批判、ウェーバーの近代化批判、さらにはデリダによる計算可能性を通じて多元性を見出そうとする議論の系譜を辿ることで、労働が単なる生活維持の手段を超えて、企業生活や生活領域を組織化する中心的役割を担ってきたことを明らかにした。とりわけ資本主義社会の進展に伴い、労働は計算可能なものとして数値化・抽象化され、資本の自己増殖運動に不可欠な合理的計算の枠組みに組み込まれていく過程を検討した点に理論的意義がある。

他方で本論文は、この計算可能性の徹底が必ずしも労働の閉塞を意味するのではなく、むしろ計算不可能な残余を顕在化させ、多元的な価値の到来を開く契機ともなり得ることを示した。つまり、労働の数値化や合理化は単に労働者を拘束する規律の装置であるだけでなく、その限界を露呈させることによって、多元性という新たな価値の可能性を拓く場面をも生み出す。この二重性にこそ、現代におけるデジタル化を通じた働き方改革の課題が潜んでいる。

事例研究においては、明豊ファシリティワークス株式会社（明豊 FW）の事例を取り上げ、デジタル化と価値査定を通じた労働の数値化がもたらす両義的效果を具体的に検討した。第一に、数値化に基づく効率性重視の価値査定は、従業員に自律的な改善や相互的な協働を促す可能性をもち、結果として労働の多元化を導く契機となる点が確認された。従業員は数値化されたデータを自己管理の手段として利用することで、従来の一方的な評価を超えて、自らの労働を能動的に再構築していく機会となり得る。第二に、しかしその同じ価値査定が公私の境界を越境するとき、ボランティア活動への自発性の強制や、過剰な充実したライフの要請として現れ、むしろ従業員を新たな規範的拘束に巻き込む危険性が明らかとなった。すなわち、計算可能性は労働を解放する条件であると同時に、再び労働を拘束する契機ともなるのである。この二面性を理解することが、現代の日本に

において推進される働き方改革を批判的に検討する上で不可欠である。

本研究の学術的貢献は、経営学における労働研究に対して新たな視座を提示した点に求められる。従来の労働研究は、多くの場合二項対立的な図式にとどまっていた。すなわち、労働を人的資源・人的資本として最適化し効率化する管理的視点と、労働を疎外や搾取の構造から批判する規範的視点との対立である。前者は労働の資源化・資本化を正当化する傾向をもち、後者は資本主義的合理性を外部から批判する傾向を強めてきた。しかし、本論文が提示したのは、この二項対立を媒介する計算可能性という概念である。これにより、労働の数値化がもつ規律的契機と解放的契機を、二分法として捉えてしまう陥穽を回避する分析視座が検討された。

この分析枠組みによって、計算可能なものとして労働を数値化・抽象化して把握しながらも、計算可能性を通じて労働を多元的に把握していくための理論的基盤を得ることができる。さらに、事例研究においても、本研究は従業員の労働を数値化することが経営者の一元管理を導くということにとどまらず、従業員自身によって労働が領有されることの契機になり得ることを示した。つまり、従業員は与えられた数値的指標に従属するだけでなく、それを解釈し組織における主体性を新たに構築していくための資源として活用し得るのである。ここに、経営学における自由と支配の関係をめぐって新たな議論を展開していくことの可能性が示されるだろう。

もっとも、本研究にはいくつかの課題が残されている。第一に、計算可能性がいかにして労働者自身によって再解釈・再領有されるのかを、経験的研究を一般化する可能性については、より精緻化された方法が必要だという点である。本研究の事例研究は、経営者や従業員へのヒヤリングを中心としたものであり、業務外のボランティア活動や私生活の領域をも計算可能なものの領域に包摂していくことがどのような意味を有するのか現場の人々が実際にどのように捉えているのかさらに踏み込んだ研究が必要となるだろう。

第二に、計算可能性が私生活や社会活動にまで広がり、人々に負の影響を及ぼす点である。本来は自発的に取り組まれるべきボランティアや社会参加が、成果や効率の論理のもとでやらされ感を伴う義務へと変質する危険がある。また、過度な効率化や成果主義が労働者の自由な選択やキャリア形成を圧迫するという危険もある。こうした現象をよりの確に把握するには、労働者の経験や語りに直接耳を傾ける質的インタビューによる調査

が不可欠である。従業員の職務経験や生活意識を丁寧に検討することで、計算可能性を徹底することが、公私領域にどのような影響を与えるのかについてより具体的に示すことが可能となるだろう。

第三に、計算可能性と多元性という理論枠組みをいかに精緻化するかである。計算可能性は資本主義社会において労働を数値化・抽象化する基盤となる一方、その極限から多元性に向き合う契機が立ち現れる。本研究はその両義性を示したが、なお抽象的な水準にとどまっている。今後は、計算可能性がどのように多元性を呼び込み得るのかを、より詳細に概念化し、既存の経営学理論と接続させることが必要である。例えば、ダイバーシティや働き方改革といった現代的議論の検討を通じて、計算可能性の枠組みが経営学における労働研究にどのような新しい地平を開くのかを理論的に整理することが課題となる。また、われわれの日常的実践を検討することで、理論枠組みのさらなる精緻化をする必要もある。というのも、計算可能性を追求する実践は、企業の活動に限られるものではない。むしろ、それは資本主義社会で働きそして生きるわれわれにとって日常的で身近な営みである。だからこそ、計算可能性のうちに自由を見出し、さらに多元性と逢着する機会に開かれたわれわれの日常的実践に目を向ける必要がある。こうした日常的実践は、一見すればごく小さな出来事に過ぎない。しかし、小さな実践が互いに結びつき、重なり合うことで、やがて世界的な広がりをもった立体的な活動へと展開していく可能性を秘めているだろう。

参考文献

- Adorno, T. W. (1991) "On the fetish characters in music and the regression of listening," in J. M. Bernstein ed., *The Culture Industry: Selected Essays on Mass Culture*, Routledge, pp. 29-60.
- Allport, G. W. (1945) "The psychological nature of personality," *Psychological Review*, Vol. 52, No. 3, pp. 133-160.
- Alvesson, M. (1987) "Organizations, culture, and ideology," *International Studies of Management & Organization*, Vol. 17, No. 3, pp. 4-18.
- Alvesson, M., and Willmott, H. eds. (1992) *Critical Management Studies*, Sage. (CMS 研究会訳『経営と社会：批判的経営研究』同友館, 2001年.)
- Alvesson, M., and Deetz, S. (2000) *Doing Critical Management Research*, SAGE Publications Ltd.
- Alvesson, M., and Willmott, H. (2002) "On the idea of emancipation in management and organization studies," *Academy of Management Review*, Vol. 17, No. 3, pp. 432-464.
- Ansoff, H. I. (1988) *The New Corporate Strategy*, Arboretum Place Scripps Ranch. (中村元一・黒田哲彦訳『最新・戦略経営』産業大学出版部, 1990年.)
- Arendt, H. (1960) *Vita Activa*, Oder Vom Tatigen Leben. (森一郎訳『活動的生』みすず書房, 2015年.)
- Argyris, C. (1996) "Actionable knowledge: Design causality in the service of consequential theory," *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 32, No. 4, pp. 390-406.
- Baritz, L. (1960) *The Servants of Power: A History of the Use of Social Science in American Industry*, Greenwood Press. (水戸公・米田清貴訳『権力につかえる人びと：産学協同批判』未来社, 1969年.)
- Bataille, G. (1949) *La part maudite: Essai d'économie Générale*, Les Éditions de Minuit. (酒井健訳『呪われた部分』ちくま学芸文庫, 2018年.)

年.)

- Boltanski, L., and Chiapello, E. (2018) *The New Spirit of Capitalism*, Verso. (三浦直希・海老塚明・川野英二・白鳥義彦・須田文明・立見淳哉訳 (『資本主義の新たな精神(上)』ナカニシヤ出版, 2013 年.)
- Bottomore, T. ed. (1983) *A dictionary of Marxist Thought*, Harvard University Press.
- Brassier, R. (2018) “Concrete-in-thought, concrete-in-act: Marx, materialism and the exchange abstraction,” *Crisis & Critique*, Vol. 5, Issue. 1, pp. 111-129.
- Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press. (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, 1978 年.)
- Bronner, S. E., and Kellner, D. eds. (1989) *Critical Theory and Society: A Reader*, Routledge.
- Burggraeve, R. ed. (1997) *Emmanuel Lévinas et la Socialite de L'argent: Un Philosophe en Quete de la Realite Journaliere la Genese de Socialite et Argent ou L'ambigute de L'argent*, Peeters Publishers. (合田正人・三浦直希訳『貨幣の哲学』法政大学出版局, 2003 年.)
- Burowoy, M. (1979) *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, The University of Chicago Press.
- Burnes, B. (2004) “Kurt Lewin and the planned approach to change: A re-appraisal,” *Journal of Management Studies*, Vol. 41, No. 6, pp. 977–1002.
- Burnes, B. (2007) “Kurt Lewin and the Harwood studies: The foundations of OD,” *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 43, No. 2, pp. 213–231.
- Burnes, B., and Jackson, P. (2011) “Success and failure in organizational change: An exploration of the role of values,” *Journal of Change Management*, Vol. 11, No. 2, pp. 133-162.
- Burnes, B., and By, R. T. (2012) “Leadership and change: The case for greater ethical clarity,” *Journal of Business Ethics*, Vol. 108, No. 2, pp. 239-252.

- Burnes, B., and Cooke, B. (2012) "The past, present and future of organization development: Taking the long view," *Human Relations*, Vol. 65, No. 11, pp. 1395–1429.
- Burrell, G., and Morgan, G. (1979) *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, Heinemann. (鎌田伸一・金井一頼・野中郁次郎訳『組織理論のパラダイム：機能主義の分析枠組』千倉書房, 1986年.)
- Burrell, G. (1984) "Sex and organizational analysis," *Organization Studies*, Vol. 5, No. 2, pp. 97-118.
- Burrell, G., and J. Hearn (1989) "The sexuality of organization," in J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred Sheriff and G. Burrell eds., *The Sexuality of Organization*, Sage, pp. 1-28.
- Burrell, G. (1997) *Pandemonium: Towards a Retro Organization Theory*, Sage.
- Callon, M. (1998) "Introduction: The embeddedness of economic markets in economics," in M. Callon ed., *The Laws of the Markets*, Blackwell, pp. 1-57.
- Carter, C. (2008) "A curiously british story: Foucault goes to business school," *International Studies of Management & Organization*, Vol. 38, No. 1, pp. 13-29.
- Collinson, D. L. (1992) *Managing the Shopfloor: Subjectivity, Masculinity and Work Place Culture*, Walter de Gruyter.
- Cooke, B. (1999) "Writing the left out of management theory: The historiography of the management of change," *Organization*, Vol. 6, No. 1, pp. 81-105.
- Corvellec, H. (2002) "Pandemonium: Towards a retro-organization theory," *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 18, No. 2, pp. 255–258.
- Cummings, T. G. (2005) Organization development and change., *Annual Review of Psychology*, Vol. 56, pp. 445-477.
- Comte, A. (1842) *Cours de philosophie positive*, Paris. (清水幾太郎責任編集『実証哲学講義』中央公論社, 1970年, 234-333頁.)
- Dahrendorf, R. (1959) *Class and Class Conflict in Industrial Society*,

- Stanford University Press. (富永健一訳『産業社会における階級および階級闘争』ダイヤモンド社, 1964 年.)
- Dale, K., and Burrell, G. (2000) "What shape are we in? Organization theory and the organized body," in J. Hassard, R. Holliday and H. Willmott eds., *Body and Organization*, Sage, pp. 15-30.
- Dale, K., and Burrell, G. (2002) "An-aesthetics and architecture," *Journal of Critical Postmodern Organization Science*, Vol. 2, No. 1, pp. 77-90.
- Dale, K., and G. Burrell (2003) "An-aesthetics and architecture," in A. Carr and P. Hancock ed., *Art and Aesthetics at Work*, Palgrave, pp. 155-173.
- Dale, K., and G. Burrell (2005) "Building a social materiality: Spatial and embodied politics in organizational control," *Organization*, Vol. 12, No. 5, pp. 649-678.
- Dale, K., and Burrell, G. (2008) *The Spaces of Organization and the Organisation of Space: Power, Identity and Materiality at Work*, Palgrave Macmillan.
- Dale, K., and Burrell, G. (2011) "Disturbing structure: reading the ruins," *Culture and Organization*, Vol. 17, No. 2, pp. 107-121.
- Dale, K., and Burrell, G. (2014) "Being occupied: an embodied re-reading of organizational 'wellness'," *Organization*, Vol. 21, No. 2, pp. 159-177.
- Deetz, S., and Mumby, D. K. (1990) "Power, discourse, and the workplace: Reclaiming the critical tradition," *Annals of the International Communication Association*, Vol. 3, No. 1, pp. 18-47.
- Deetz, S. (1992a) *Democracy in an Age of Corporate Colonization*, State University of New York Press.
- Deetz, S. (1992b) "Disciplinary power in the modern corporation," in M. Alvesson and H. Willmott eds., *Critical Management Studies*, Sage, pp. 21-45. (CMS 研究会訳「現代株式会社における訓育的権力」『経営と社会: 批判的経営研究』同友館, 2001 年, 24-52 頁.)
- Derrida, J. (2003) *Voyous: Deux Essais sur la Raison*, Éditions Galilée. (鵜飼哲・高橋哲哉訳『ならず者たち』みすず書房, 2009 年.)

- Derrida, J. (1994) *Politiques de l' amitié, Galilée*. (鵜飼哲・大西雅一郎訳『友情のポリティックス』みすず書房, 2003 年.)
- Dewey, J. (1939) *Theory of Valuation (International Encyclopedia of United Schience)*, Vol. 2, No. 4, the University of Chicago Press. (磯野友彦訳『評価の理論』関書院, 1957 年.)
- Donaldson, L. (1995) *American Anti-Management Theories of Organization: A Critique of Paradigm Proliferation*, Cambridge University Press.
- Drucker, P. F. (1954) *The Practice of Management*, Harper & Row. (上田惇生訳『現代の経営(上・下)』ダイヤモンド社, 2006 年.)
- Durkheim, É. (1912) *Les formes élémentaires de la vie religieuse: Le système totémique en Australie*, Félix Alcan. (山崎亮訳『宗教生活の基本形態(上・下)』ちくま学芸文庫, 2014 年.)
- Edwards, R. (1979) *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in Twentieth Century*, Basic Books.
- Elmes, M., and Costello, M. (1992) “Mystification and social drama: The hidden side of communication skills training”, *Human Relations*, Vol. 45, No. 5, pp. 427-445.
- Foucault, M. (1976) “Questions à Michel Foucault sur la Géographie”, *Hérodote*, No. 1, pp. 71-84. (國分功一郎訳「地理学に関するミシェル・フーコーへの質問」『ミシェル・フーコー思考集成 VI』筑摩書房, 2000 年.)
- Foucault, M. (2004) *Sécurité, territoire, population: Cours au Collège de France (1977-1978)*. Gallimard. (高桑和巳訳『ミシェル・フーコー講義集成〈7〉安全・領土・人口』筑摩書房, 2007 年.)
- Fournier, V., and Grey, C. (2000) “At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies”, *Human Relations*, Vol. 53, No. 1, pp. 7-31.
- Giddens, A. (1976) *New Rules of Sociological Method*, Hutchinson. (松尾精文・小幡正敏・藤井達也訳『社会学の新しい方法規準：理解社会学の共感的批判 第二版』而立書房, 2000 年.)
- Gillespie, R. (1991) *Manufacturing Knowledge: A History of the Hawthorne Experiments*, Cambridge University Press.

- Goldman, P., and Van Houten, D. R. (1977) "Uncertainty, conflict, and labor relations in the modern firm I: Productivity and capitalism's 'Human face,'" *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 1, No. 1, pp. 63-98.
- Gouldner, A. W. (1954) *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Free Press. (岡本秀昭・塩原勉訳『産業における官僚制：組織過程と緊張の研究』ダイヤモンド社, 1963 年.)
- Habermas, J. (1968) *Erkenntnis und Interesse*, Suhrkamp. (奥山次良・渡辺祐邦・八木橋貢訳『認識と関心』未来社, 2001 年.)
- Habermas, J. (1981) *Theorie des kommunikativen Handelns, Band 1: Handlungsrationalität und Gesellschaftliche Rationalisierung*, Suhrkamp Verlag. (河上倫逸・M.フーブリヒト・平井俊彦訳『コミュニケーション的行為の理論(上)』未来社, 1985 年.)
- Habermas, J. (1985) *Die neue Unübersichtlichkeit, Kleine Politische Schriften V*, Suhrkamp. (上村隆広・吉田純・城達也訳『新たな不透明性』松籟社, 1995 年.)
- Hancock, P., and Tyler, M. (2005) "Gibson Burrell: Diabolical architect," *The Sociological Review*, Vol. 53, No. 1, pp. 46-62.
- Harvey, D. (1989) *The Condition of Postmodernity*, Blackwell. (吉原直樹訳『ポストモダニティの条件』青木書店, 1999 年.)
- Hegel, G. W. F. (1807) *Phänomenologie des Geistes*, andersseitig.de. (長谷川宏訳『精神現象学』作品社, 1998 年.)
- Hegel, G. W. F. (1805) *Principes de la Philosophie du droit*, Vrin. (藤野渉・赤澤正敏訳『法哲学』中央公論社, 1967 年.)
- Helgesson, C. F., and Muniesa, F. (2013) "For what it's worth: An introduction to valuation studies," *Valuation Studies*, Vol.1, No. 1, pp. 1-10.
- Horkheimer, M., and Adorno, T. (1947) *Dialektik der Aufklärung: Philosophische Fragmente*, Querido Verlag. (徳永恂訳『啓蒙の弁証法：哲学的断想』岩波文庫, 2007 年.)
- Illich, I. (1973) *Tools for Conviviality*, Marion Boyars. (渡辺京二・渡辺梨佐訳『コンヴィヴィアリティのための道具』ちくま学芸文庫, 2015 年.)

- Jackall, R. (1988) *Moral Mazes: The World of Corporate Managers*, Oxford University Press.
- Jackson, N. (1998) “A review of Pandemonium: Towards a retro-organization theory by G. Burrell,” *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 36, No. 2, pp. 325-328.
- Jackson, N., and Carter, P. (2006) *Rethinking Organisational Behaviour: A Post-Structuralist Framework 2nd ed*, Pearson Education Limited.
- Jay, M. (1973) *Dialectical Imagination: A History of the Frankfurt School and Institute of Social Research*, Little Brown & Co. (荒川幾男訳『弁証法的想像力：フランクフルト学派と社会研究所の歴史 1923-1950』みすず書房, 1975 年.)
- Jermier, J. M. (1988) “Sabotage at work: The rational view,” in S. B. Bachrach ed., *Research in the Sociology of Organizations*, JAP Press, pp. 101-134.
- Kincheloe, J. L., and McLaren, P. L. (1994) “Rethinking critical theory and qualitative research,” in N. K. Denzin and Y. S. Lincoln eds., *Handbook of Qualitative Research*, Sage Publications, Inc, pp. 138–157.
- Land, N. (2012) *The Dark Enlightenment*, GitHub Pages, Retrieved from <https://keithanyan.github.io/TheDarkEnlightenment.epub/TheDarkEnlightenment.pdf>. (五井健太郎訳『暗黒の啓蒙書』講談社, 2020 年.)
- Larrain, J. (1983) *Marxism and Ideology*, Macmillan.
- Lasch, C. (1977) *Haven in a Heartless World: The Family Besieged*, Basic Books.
- Latour, B. (1987) *Science in Action: How to Follow Scientists and Engineers through Society*, Harvard University Press. (川崎勝・高田紀代志・田中彰吾訳『科学が作られているとき：科学論のための人類学的考察』産業図書, 1999 年.)
- Lefebvre, H. (1974) *La Production de L'espace*, Anthropos. (斎藤日出治訳『空間の生産』青木書店, 2000 年.)
- Lévinas, E. (1961) *Totalité et Infini*, Martinus Nijhoff. (熊野純彦訳『全体

- 性と無限(上・下)』岩波文庫, 2005-2006 年.)
- Lewin, K. (1946) “Action research and minority problems,” *Journal of Social Issues*, Vol. 2, No. 4, pp. 34-46.
- Likert, R. (1967) *The Human Organization: Its Management and Value*, McGraw-Hill. (三隅二不二訳『組織の行動科学：ヒューマン・オーガニゼーションの管理と価値』ダイヤモンド社, 1968 年.)
- Linstead, S. (2000) “Comment: Gender blindness or gender suppression? A comment on Fiona Wilson's research note,” *Organization Studies*, Vol., No. 1, pp. 297-303.
- Locke, J. (1963) *Two Treatises of Government*, in: *Works of John Locke*, vol. 5, Scientia Verlag. (伊藤宏之訳『統治論』柏書房, 1997 年.)
- Maisonneuve, J. (1968) *La Dynamique des Groupes*, Presses Universitaires de France. (島田実・岩脇三良訳『集団力学グループ・ダイナミックス』白水社, 1969 年.)
- Marcuse, H. (1964) *One-Dimensional Man: Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society*, The Beacon Press. (生松敬三・三沢謙一訳『一次元的人間：先進産業社会のイデオロギーの研究』河出書房新社, 1974 年.)
- Malthus, T. R. (1820) *Principles of Political Economy*, William Pickering. (玉野時三郎訳『経済学原理』岩波文庫, 1968 年.)
- Maravelias, C. (2007) “Freedom at work in the age of post-bureaucratic organization,” *ephemera*, Vol. 7, No. 4, pp. 555-574.
- Marx, K. and Engels, F. (1845-1846) *Die Deutsche Ideologie*, Adoratskij. (廣松渉編訳・小林昌人補訳『ドイツ・イデオロギー』岩波文庫, 2002 年.)
- Marx, K. (1862) *Das Kapital*, Wisenhouse Classics. (岡崎次郎訳『資本論 1』大月書店, 1972 年.)
- Marx, K. (1867) *Ebauche d' une Critique de l' Economie Politique*, Gallimard. (城塚登・田中吉六訳『経済学・哲学草稿』岩波文庫, 1989 年.)
- Marx, K. (1875) *Kritik des Gothaer Programms*, Moscow (望月清司『ゴータ綱領批判』岩波文庫, 1975 年.)
- Mayo, E. (1933) *The Human Problems of an Industrial Civilization*, The

- Macmillan Company. (杉本栄一訳『産業文明における人間問題：ホーソン実験とその展開』日本能率教会, 1967 年.)
- Méda, D. (1995) *Le Travail : Une Valeur en Voie de Disparition*, Aubier. (若森章孝・若森文子訳『労働社会の終焉—経済学に挑む政治哲学』法政大学出版局, 2000 年.)
- Merleau-Ponty, M. (1945) *Phenomenologie de la Perception*, Gallimard. (中島盛夫訳『知覚の現象学』法政大学出版局, 1982 年.)
- Miller, D. (2005) “Materiality: An introduction,” in D. Miller ed., *Materiality*, Duke University Press, pp. 1-50.
- Mills, C. W. (1956) *The Power Elite*, Oxford University Press. (鵜飼信成・綿貫譲治訳『パワー・エリート』東京大学出版会, 1969 年.)
- Mirvis, P. H. (2006) “Revolutions in OD: The new and the new, new things”, in J. V. Gallos ed., *Organization Development: A Jossey-Bass Reader*, Jossey-Bass, pp. 39-88.
- Nancy, J-L. (1988) *L'Expérience de la Liberté*, Galilée. (澤田直訳『自由の経験』未来社, 2000 年.)
- Nord, W., and Jermier, J. (1992) “Critical social science for managers? Promising and perverse possibilities,” in M. Alvesson and H. Willmott eds., *Critical Management Studies*, Sage, pp. 202-22.
- Parker, M. (1995) “Critique in the name of what? Postmodernism and critical approaches to organization,” *Organization Studies*, Vol. 16, No. 4, pp. 553-564.
- Peach, B. and Wren, D. A. (1992) “Pay-for-performance from antiquity to the 1950s,” *Journal of Organizational Behavior Management*, Vol. 12, No. 1, pp. 5-26.
- Pollard, S. (1965) *The Genesis of Modern Management: A Study of the Industrial Revolution in Great Britain*, Edward Arnold (Publishers) Ltd. (山下幸夫・桂芳男・水原正亨訳『現代企業管理の起源：イギリスにおける産業革命の研究』千倉書房, 1982 年.)
- Prasad, A. and Prasad, P. (2001) “(Un)willing to resist? The discursive production of local workplace opposition,” *Studies in Cultures, Organizations and Societies*, Vol. 7, No. 1, pp. 105-125.
- Prasad, S. (2003) *Postcolonial Theory and Organizational Analysis: A*

- Critical Engagement*, Springer.
- Roethlisberger, F. J. and Dickson, W. J. (1964) *Management and the Worker*, Wiley, Science Editions.
- Rosen, M., and Astley, W. G. (1988) "Christmas time and control: An exploration in the social structure of formal organization," *Research in the Sociology of Organizations*, Vol. 6, pp. 159-182.
- Roszak, T. (1995) *The Making of a Counterculture: Reflections on the Technocratic Society and its Youthful Opposition*, University of California Press. (稲見芳勝・風間禎三郎訳『対抗文化の思想：若者は何を創りだすか』ダイヤモンド現代選書, 1972 年.)
- Rowlinson, M. and Hassard, J. (1993) "The invention of corporate culture: A history of the histories of Cadbury," *Human Relations*, Vol. 46, No. 3, pp. 299-326.
- Scherer, A. G. (2011) "Critical theory and its contribution to critical management studies," in M. Alvesson, T. Bridgman and H. Willmott eds., *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford University Press, pp. 30-51.
- Scott, W. G. (1992) *Chester I. Barnard and the Guardians of the Managerial State*, University of Kansas.
- Smith, A. (1759) *The Theory of Moral Sentiments*, Glasgow Edition. (水田洋訳『道徳感情論(上・下)』岩波文庫, 2003 年.)
- Smith, A. (1776) *An Inquiry into the Nature and Cause of the Wealth of Nations*, in The Glasgow edition of the Works and Correspondence of Adam Smith (WN). (水田洋監訳・杉山忠平訳『国富論』1-4, 岩波文庫, 2000-1.)
- Soja, E. W. (1989) *Postmodern Geographies: The Reassertion of Space in Critical Social Theory*, Verso. (加藤政洋・水内俊雄・大城直樹・西部均・長尾謙吉訳『ポストモダン地理学：批判的社会理論における空間の位相』青土社, 2003 年.)
- Spicer, A., Alvesson, M., and Kärreman, D. (2009) "Critical performativity: The unfinished business of critical management studies," *Human Relations*, Vol. 62, No. 4, pp. 537-560.
- Steffy, B. D., and Grimes, A. J. (1986) "A critical theory of organization

- science,” *The Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 2, pp. 322-336.
- Stone K. (1974) “The origins of job structure in the steel industry,” *Review of Radical Political Economics*, Vol. 6, No. 2, pp. 113-173.
- Taylor, F. W. (1911) *The Principles of Scientific Management*, Harper & Brothers. (有賀裕子訳『新訳 科学的管理法：マネジメントの原点』ダイヤモンド社, 2009 年.)
- Tilgher, A. (1929) *Homo Faber: Storia del Concetto di Lavoro Nella Società Occidentale Analisi Filosofica di Concetti Affini*, Libreria di scienze e Lettere. (小原耕一・村上桂子訳『ホモ・ファールベル：西洋文明における労働観の歴史』社会評論社, 2009 年.)
- Tompson, W. (1983) “Hanging tongues: A sociological encounter with the assembly line,” *Qualitative Sociology*, Vol. 6, No. 3, pp. 215-237.
- Thompson, P. (2004) “Brands, boundaries and bandwagons: A critical reflection on critical management studies,” in S. Fleetwood and S. Ackroyd eds., *Critical Realism in Action in Organisation and Management Studies*, Routledge, pp. 54-70.
- Vatin, F. (2013) “Valuation as evaluating and valorizing,” *Valuation Studies*, Vol. 1, No. 1, pp. 31-50.
- Weber, M. (1904) *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, J. C. B. Mohr. (大塚久雄訳『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』岩波文庫, 1989 年.)
- Weber, M. (1924) *Abriss der Universalen Sozial und Wirtschaftsgeschichte*, 2te Aufgabe. (黒正巖・青山秀夫訳『一般社会経済史要論(上・下)』岩波書店, 1954/55 年.)
- Whyte, W. F. (1951) *Pattern for Industrial Peace*, Harper & Brothers. (石田磯次訳『労使が手を握り合うまで：産業平和の典型』ダイヤモンド社, 1959 年.)
- Williams, A., and Srnicek, N. (2013) “#Accelerate manifesto: For an accelerationist politics,” in R. Mackay and A. Avanessian eds., *#Accelerate: The Accelerationist Reader*, Urbanomic, pp. 347-362.
- Wilson, F. (1996) “Research note: Organizational theory: Blind and deaf to gender?,” *Organization Studies*, Vol. 17, No. 5, pp. 825-842.

- Wray-Bliss, E. (2002) "Interpretation-appropriation: (Making)an example of labor process theory," *Organizational Research Methods*, Vol. 5, No. 1, pp. 81-104.
- Wren, D. A. (1994) *The Evolution of Management Thought, 4th ed.*, John Wiley and Sons. (佐々木恒男監訳『マネジメント思想の進化』文眞堂, 2003 年.)
- 國部克彦・澤邊紀生・松嶋登編 (2017) 『計算と経営実践：経営学と会計学の邂逅』有斐閣.
- 斉藤幸平 (2020) 『人新世の「資本論」』集英社新書.
- 蔡芒錫 (2012) 「組織内での個人と自由」『組織科学』Vol. 46, No. 1, pp. 28-45.
- 佐伯啓思 (2014) 『「アメリカニズム」の終焉』中公文庫.
- 坂田明 (2017) 「コンストラクション・マネジメントを実現するデジタルな働き方」『日本情報経営学会第 75 回全国大会予稿集』pp. 11-16.
- 高山直 (2020a) 「デジタル化による働き方改革の意義と可能性：明豊ファシリティワークス株式会社の先進的取り組みに基づいて」『神戸大学大学院経営学研究科ワーキングペーパー』202001a, 1-15 頁.
- 高山直 (2020b) 「労働のデジタル化と価値評価実践：働き方改革を展望する唯物論的視座の含意」『日本情報経営学会誌』Vol. 40, No. 1・2, pp. 174-187.
- 高山直 (2020c) 「批判的経営研究の空間論的転回：G. Burrell と K. Dale の社会的物質性に基づいて」『六甲台論集』第 67 巻, 第 1 号, 1-9 頁.
- 中原淳 (2020) 『サーベイ・フィードバック入門：「データと対話」で職場を変える技術』PHP 研究所.
- 茂木俊輔 (2017) 『デジタル新時代を勝ち抜く明朗経営：明豊ファシリティワークスの挑戦』日経 BP 社.
- 百木漠 (2014) 「アーレントのマルクス「誤読」をめぐる一考察：労働・政治・余暇」『社会システム研究』第 17 巻, 第 17 号, 71-85 頁.
- 福本俊樹・貴島耕平・松嶋登 (2024) 「シン・人間関係論：方法論としての集団力学」『国民経済雑誌』第 228 巻, 第 1 号, 1-28 頁.