

勞務管理の基本的性格について

今 井 俊 一

ま え が き

(一) 日本のみならず世界の資本主義諸國において經濟的・政治的危機が深まり、日韓會談決裂にも見られる如く、軍事化¹戦争政策によつて最大限利潤を得ようとする現代獨占資本の基本的性格は、諸國間の離間・對立・紛合をば様々な形態で發展させているのである。この歴史的資本主義的傾向のなかで、諸國の大部分の住民たちは同じ方式で苦しめられ、窮乏化させられている。そして、それは諸國間の民族相互の連帶性を基礎づけている。

にも拘らず、帝國主義諸國間の利害の對立は、ますます戦争を通じての自國ないし從屬國、植民地からの收奪を強めさせようとしている。戦争政策は屢々、社會主義および人民民主主義諸國家の建設的發展によつて生じた平和の可能性理論に基く世界の平和勢力の前に、全般的に弱められようとしているけれども、部分的にはますます軍事化の強化に懸命になつていのである。

このような國際的情勢は「基地日本」において剩す處なく凝結している。M・S・A合理化は最大限利潤の獲得と連なつて日本の平和産業を破壊し、植民地的・軍事的勞働制を押しつけ、國民生活を全般的に窮乏化させつつあるのである。「死の商人」は再び日本の國民を「死の行進」に導きつつあると云えよう。

この情勢のなかで、平和運動の昂揚・勞働者・農民の運動・基地斗争などは「日本の經濟を平和的に守り、基本的人權²を護のための政治的自由——民主主義と自由を獲得しよう」とする共通の願いで次第に統一され、それぞれが更にヨリ一層發展しようとしている。

(二) 植民地化 || 軍事化 (|| 最大限利潤の獲得) と、民族獨立 || 平和と自由と民主のヨリ護 (|| 國民生活の向上) との二つの對抗關係のなかで、個別資本の運動 (|| 企業經營) がどのような態容をとつているのか、またそのなかで勞務管理は制度的にどのような役割を果しているのか、またそれに對してどのように現實に批判 || 抗争がなされているか、これらの現在の動きをば正しく評價し、その發展の方向を示すこと、このことが現代の勞務管理を研究するもの課題であることは云うまでもあるまい。要約すれば勞務管理制度のもとに労働者が味わいつつある苦しみの中から研究の課題を見つけだし、その克服の方向をとともに討論することがわれわれの學び方である。そして、多かれ少かれどの科學者と雖も、この現實の苦しみとは無關係に研究しているものはない——労働條件が悪化しても良いとか、過勞や災害がひどくなつても良いという研究をしている科學者はないと云つて良い——のだから、この課題でともに學ぶことは決して空想ではない。

ところが、實際問題としては、この共學の基礎として勞務管理の基本的性格——經營の性格について充分に討議する必要がある。その意味において從來討議されてきたものを纏めて發表することにした。

一 經營の性格について

——個別資本の一般的態容——

經營とは普通には資本の技術的・經濟的運營であると考へられている。だが、この捉え方は全く皮相である。その現象を規定している本質的な性格を看過しているが、それを捉へるためには個別資本の運動の基本的法則性との關連において見究める必要がある。ところで個別資本の一般的運動——それは産業資本において最も特徴づけられるのだが——は労働過程と價值増殖過程という二つの質的に異なつた運動が互に反撥し合ひながら、統一されていることがその基本的特徴である。労働過程とは機械・器具などの生産に必要な財貨、あるいは衣料、米などの日常生活

に在る財貨、すなわち社會に何らかの意味で役立つところの「使用價值」をつくるのに對して、價值増殖過程においては、剰余勞働を出来るだけ多くの勞働者に投下させ、その凝結物である剰余生産物 \parallel 剰余價值をば出来るだけ多く創出しようとするのである。

いわゆる經營とは正に勞働過程における使用價值生産の單位的組織體に他ならない。そして、價值増殖過程における剰余價值生産の契機がいわゆる企業なのである。かくして、企業と經營とはゾンバルト流に分離して考えられるべきではなくて、勞働過程と價值増殖過程との關係を反映し、相互媒介的に理解されるべきである。

ところで經營的契機において個別資本の運動が現われるときの特徴は何か。まず、勞働對象と勞働手段に對して勞働力が結合され勞働過程が營まれるのだが、經營にあつてはそれらの諸要素は生産に役立つという使用價值としてあらわれ、その品質・量目上の差別と關連とのみが問題となる。だから、經營的側面では價值關係として現われるのである。だから、經營では勞働は「具體的有用勞働」として、すなわち紡績勞働・冶金勞働・電源開發勞働・基地勞働などの特定の、技術的にそれぞれ異つた勞働としてのみ評價される。人間と人間との關係は、作業機械に應じて、あるいは單純協業、あるいは分業などの關係に配置されるが、それはどこまでも「協働」としての性格をもつのである。臨時工と常用工との關係も、職長と工員との關係も、單なる協働もしくは指揮としてあらわれる。かくして、經營的側面においては、すべての經營を構成する人の關係は、恰も人間の自然に對する代謝機能の媒介としての「勞働技術的關係」なのであり、經營はその技術的單位であると云われるのである。

こうして、經營にあつては、具體的な有用勞働が使用價值なる生産手段をもつて新しい使用價值をつくりだすことが問題であるから、當然に、具體的・有用勞働がどれだけ、使用價值をつくるかということ、すなわち人間の自然に對する働きかけの強さ——勞働生産性が中心課題となつて捉えられてくるのである。

これに對して剰余價值生産を契機づける企業的側面は全く異つた運動として捉えられている。すなわち、そこでは生産手段は單にそれが有する價值を移轉するに過ぎず、むしろそれとの結びつきで投下される勞働の質・量が、勞働力の價值を再生産するに必要な勞働をばっだけ上廻るかが主要な課題となるのである。ところで、この必要勞働に對して剰余勞働（不拂勞働）を増やすためには勞働の絶對量をば勞働日の延長もしくは勞働強化によつて増加させるか、あるいは社會的に機械更新を契機として生産力を上昇させ、勞働力の價值を低下させ、總勞働のうち、必要勞働部分を短縮させるわけである——前者の方法を絶對的剰余價值生産、後者を相對的剰余價值生産と呼ぶ。ところで、こうしてつくり出された剰余勞働の生産物、すなわち剰余價值が實際に貨幣と見合つて、自らの價值を表現する場合（＝實現）には、資本相互の社會的連關のなかで、平均化作用を受け、同一資本、同一利得の方式により、平均利潤として顯現化する。だから、企業としては、この利潤の生産、利潤率が中心課題となるわけである。

かくて、企業的側面においては、個別資本の運動に現われる人と人との關係は、資本家と勞働者すなわち必要勞働のみならず利潤のための不拂勞働を提供する勞働者を、それをば刺す處なく略奪する資本家との社會的、歴史的階級關係として捉えられるのである。勞働過程において必要とされる指揮・管理・媒介は、資本家がその役割を擔

當することによつて、搾取の合法手段として、従つてまた、労働者に對する權力・支配力としてあらわれる。

以上述べたところで明らかのように、個別資本の運動は、企業的側面として、資本の利潤率の増加を目的とする價值増殖過程における労働者への資本家の專制的支配としての權力的組織體がつくりだされるのに對して、經營は労働生産性の増加を目的とする労働過程における人間の協働體としての技術的組織體が意識され、つくりだされるのである。それらは、基本的には互に質的に異なり對立し合ひながら、同時に、資本制生産として統一されてゐる。約言すれば辯證法的統一關係にあつて、企業は經營を離れて存在せず、同時にそれらは常に異なる。例えば幾つかの技術的單位である工場群が一つのコンビナートとして企業を構成していることがそれであり、本社と工場群との日常的な支配と對立とはその現われである。

以上、個別資本の運動の一般的法則性に基いて經營と企業との辯證法的關係について述べたのであるが、このような本質的理解を缺いた「經營」論が何故受け入れられてきたのか、どのような役割を果したのか、について簡単に指摘しよう。

まず、第一にドイツ・ファシズムの體制下におけるニックリツシュの經營に對する理解について。第一次大戰後、ドイツ國家權力は人民の攻撃の前に弱體化し、貿易および國內市場での利潤實現の機會を狭められ、權力的にも、經濟的にも、自らの力不足をしみじみと味わせられた獨占資本にとつて、個別資本の運動から企業的側面を出来るだけ労働者、市民の監視から遠ざけ、經營的側面を強調することが必要であつた。このような事情のもとにいかわゆる經營經濟學が體系づけられ、經營の協働體的側面のみを強調する學派が生誕したのも當然のことであらう。この

方向は、ナチス・ファシズムのもとにあつて、最大限利潤追求の「かくれみの」としてますます進められていつたのである。

註 ニックリツシユ教授の經營概念は企業概念からは截然と區別され、消費單位である家庭經濟までもが含まれ、かくて個別資本の運動は完全に無視されている。そして、階級關係の代りに「人間の良識に基く構成」としての共同體的觀念が持ち出されている。リーガー、シエーンブルグ、シュマーレンバツハなど、多少の立場の差異こそあれ、本質的に經營概念に比重を置いている點、同じ穴のむじなである。

經營的側面のみをとりあげ、技術的性格のみを論ずる立場は、こうしてドイツのみならず世界の資本家たちによつて願望されたにも拘らず、労働者たちは、企業的契機と經營的契機との統一的把握をば、彼らの經驗のなかでやつてきている。社會的生産力を維持・發展させることと、資本家の最大限利潤のための權力的支配に對して闘わねばならない部署が經營であることを知つてゐる。いわゆる自主的管理・逆ストはその現れである。

二 株式會社の特徴について

——獨占資本の特殊の態容——

ところで、經營の性格は單に個別資本の一般的法則だからだけでは余りに抽象的であつて、勞務管理制度の性格を把えるためには、その實踐を擔當する經營者の性格について考察される必要がある。ところで、經營者なる社會的存在が一般化したのは獨占段階に入つてである。そして、その個別資本の運動の企業的側面は株式會社として形態的に發展しているところから、まず、株式會社の特徴が、如何に經營の性格に對して、特殊の性格を附加し

ているか、について述べておく必要があるだろう。

普通アメリカでは「所有と經營の分離」が株式所有の分散化によつて現われ、かくて經營者の獨自的立場が確立され、その意識に認識に基く經驗をば科學化することが經營學の課題であるとされている。そしてまたその學風をば經營者經營學と稱する日本の學者さえいる。だが、この分離現象だけでなく、株式會社のあらゆる一切の經營的現象を分析し、その本質に企業と經營との辯證法的統一の法則性に照して考えると次のような株式會社における經營の特殊性が把握されるのである。

株式會社とは、資本家の貨幣財産だけでなく、一般大衆のポケットにある少額の退職貨幣をかき集めて、巨大な個別資本の集積をつくつて、獨占段階における巨大經營規模に適應するように仕組まれた歴史的な一つの企業形態である。ところで、ここに寄せ集められる大衆の零細な貨幣は、切りつめた生活の中から將來の生活の危機に備えて蓄えられたもので、單位當りの金額はもちろん少額であるが、社會におけるその總額は尨大ものになる。巨大な銀行のビルディングもこの零細貨幣が尨大な貸付資本に轉化させられることによつて忽然と聳立するわけである。それはさておき、株式會社は資本の集中に集積をこのような資本家的出資と大衆の零細な退職貨幣の貸付資本化によつて強行してくるから、その出資者は大衆的出資者と資本家的出資者から構成される。一般に株主と云うのはこの階級的區別を捨象するだけである。いわゆる大株主と中小株主とは單なる持株の量的差異ではなく、資本家的出資者と大衆的出資者という階級的・質的差別において把握ねばならない。大衆的出資者の多くは賃金所得を節約して將來に蓄えられた労働者の退職貨幣か、危機の過程で獨占資本によつて轉落せしめられた中小企業家たち

が清算して残つた遊休貨幣を出資しているのであり、「株式所有の分散化」は「民主化」はこの出資層の増大と、それの個別資本の集中と集積の依存度が増加していることを示すものに他ならない。

個別資本の集中と集積と株式所有の分散化との相互依存關係は、資本家的出資者にとつては危険なパラドックスである。かくてこの關係を彼にとつて安全なものにするために國家權力を動かして、法律をば制定させ、この株式會社——従つて本質的には個別資本の集中と集積と大衆の出資への依存という關係——をば制度的に彼の最大利潤追求に奉仕させようとするのである。

註1 株主總會における議決權制の資本家的平等原則——實際は白紙委任狀その他で不平等——は、取締役會の權限強化などを通じて、大衆的出資者の「經營權」を全く剝奪し、完全に資本家的出資者に掌握させる。無議決權株發行はそれを露骨に現したものである。

2 株主として配當を受けとることによつて、資本家的出資者への隷屬關係が觀念において拭い去られ、同時に株主として孤立・分散されていることによつて、株式會社の資本蓄積との依存關係の強さを充分に認識し得ないでいる。この點は、勞働者もしくは大衆の株式會社の自主的管理と逆ストのための統一行動の可能性の問題と考へ併せて重要である。

3 最大限利潤で窮乏化されつつある大衆の部分をば株主化することによつて、資本家意識をもたせ、大衆的運動の分裂、協同主義の昂揚を圖り「支配」を安定させようとする。

以上は株式會社における株式の關係をば企業的側面において把えたのであるが、資本家出資者の最高支配者としての地位の強化とその最大限利潤の獲得は次のような運営方針に顯著に現われている。

すなわち、資本家的出資者は取締役會の選出に當つて自らも入れようとするだけでなく、生産過程の指揮管理の

責任をば取締役に掌握させることによつて、その經營支配を強めようとする。コントロール・シップやトップ・マネージメントは單に技術的な意味だけでなく、實にこの點においても大きな役割を果している。さらに、資本家的出資者は經理方針を支配することによつて、資産評價や利益計算を帳簿上で操作し、あるいは高利配當をして大衆の出資のエサを有利にし、個別資本の蓄積・集中を圖るとともに、より一層の努力を傾注して、株價をつりあげ、擬制資本を増し、機能資本價值との差を擴大させて、創業利得をば一舉に收奪しようとしているのである。もとより、自らは貸付資本家としてのみ運動するに過ぎないが、その利得は配當の何倍かに當る。株式プレミアムの實體はこの創業利得に他ならない。

ところで、株式會社における經營的側面から考察すると、個別資本の集中・集積化による經營規模の擴大は、技術的にも指揮、管理の専門家が必要とするに到り、かくして、専門經營者なるグループが出来上る。多くの管理はこれら株式所有とは關係のない人々に委任されるが、先述した企業的側面からして、經營は代行されていても、最大限利潤のためには何時でも取上げられるか、あるいは厳しい統制を受けるのである。

かくして、株式會社における經營者は經營技術の責任者として勞働過程を管理するとともに、資本家的出資者の最大限利潤のための經營權を代行することによつて、價值増殖過程を統括するという役割を有つており、従つて、大衆は經營者によつて、勞働を通じて搾取されるとともに、さらに出資者を通じて收奪されるのである。

註1 株式會社におけるこれらの特徴が、金融資本的な資本の運動を發生させたのであるが、これらの點についての説明はこの場合必要でないので省く。持株會社はその典型である。そして、これらの性格こそは、正に帝國主義段階に固有のものである。

り、所謂「新經營者論」が、その表看板に過ぎないことが明らかにされたと思つ。

2 寄生的な一握りの億萬長者は株式會社のかゝる獨占的性情の上のつかつて産れたのであり、新經營者は「相對的に獨自」なのではなく、それに縛られている。唯、擬制資本としての運動が、機能資本としての運動を束縛し、それが激しい合理化として、労働者や、大衆的出資者の抵抗にあつた時に動搖するだけである。

3 株式分散化で民主化が實現され、新經營者の擡頭が、所有からの經營の解放をもたらすということが、如何に誤つてゐるかは、以上が明かだらう。如何に經營者と労働者とが協調しようと、資本家的出資者の支配は、經營の中だけでは覆すことができないということも、もはや説明を要しまい。

三 勞務管理の基本的性格

個別資本の經營的側面において勞務管理は、機械・器具の改善・作業組織の合理化など作業條件の改善、工場衛生・照明・通風・災害豫防装置などの環境的條件の改善および訓練・教育などによる心理的・生理的條件の向上などによつて、總じて勞働の生産性を高めることが基本的性格となるべきである。ところが、このための管理は、企業の側面、すなわち剰余價值率ないしは利潤率の増大によつて根底から規制されるのである。勞働の生産性そのものが、その一つの要因としてのみ機能するようになる。

ところで、剰余價值率ないし利潤率のためには、論理的・歴史的に絶對的剰余價生産、つまり労働日の延長を基點としている。そして、これが歴史的に労働者の組織的抵抗によつて制限されるに及んで勞働の生産性による相對的剰余價值生産を併用するのである。もちろん、たとえ標準労働日が八時間に制限されたとしても、それ自體が多くの剰余勞働時間を含んでゐることは斷るまでもない。機械制生産の發展につれ、二交替制・三交替制が労働者大

業に對する労働日延長をもたらしている。

これらの二つの要因の他に、勞務管理と最もつながりをもつのは労働強化である。それは機械の進歩につれてますます強められてきている。そして操業短縮などのように不景氣による總労働日の短縮のときに、それはヨリ強烈に現われるのである。

例えば島津千利世著「女子労働者」(岩波新書、一九五三年版)によつてみても、最近の紡績工場における操業短縮で、ある女子工員は「操業前は精紡機二臺半もつていましたが、いまは四臺もたされています」と苦痛をのべ、また四〇番手、片リング・スピンドル回轉數一分間に一萬〇、五四八回、平均糸切れ一臺一〇分毎に六・三一本で、そのため「一日に三二キロ」は歩きます……。

あるいはまた、T紡績工場の女子工員は「ケンスが従來は三〇分毎に一本出來上つたものがいまは機械の回轉が早くなり一五分毎に一本となつた(梳棉)……。

など、労働強化は労働日の延長に替つて獨占段階の花形として充用されている。

以上、述べた處で明らかかとおり、經營における労働力の充用は、單なる労働生産性の發達を目標とする技術的な意味——實は社會的生産力につらなる——よりも、歴史的・現實的には労働力をば資本(可變資本)として資本家的合理化の視點から貫かれ、縦覽お断わりの注意された工場内での剰余價值生産としての意味をもつてゐるのである。労働生産性、労働強度および労働日はその要素として資本家的に組み合されるに過ぎない。

ヨルダー始めアメリカ經營學者たちの「生産諸力の調整」とは本質的には剰余價值生産のための三つの要因の調

整に他ならないのであつて、それらを人的要素と物的要素との調整として捉えるのは全く、經營をば企業的側面から捨象し、技術的單位として考えるところから生ずる誤謬であつて、批判する必要がある。いわゆる「要素的管理」はその原則から離れることはできない。

ところで、人間關係的管理や、勞働科學＝心理學・生理學的管理、さらには科學的管理はこの「三つの要因」の調整とどう關連するか。

その前に、株式會社における新經營者の性格、その統括的地位についての前項の規定を想起して頂きたい。すなわち、彼の機能資本家的側面に横わる技術的管理者としての「三つの要因」に對する管理方式と、同じく機能資本家的側面のもう一つの生産資本家として生産利潤の確保の立場からする管理方式と、資本家的出資者、すなわち擬制資本家の最大限利潤追求の代行者としての管理方式の、それぞれの相異とつながりについて述べよう。

(一) 株式分散化がそんなに擴がらず、従つて新經營者＝企業家と余り相異がなく、しかも飛躍的能率増進に迫られた十九世紀末の恐慌克服過程において、技術的管理者としてその課題に直面したミツドヴェル製鋼所の技師テラーは作業の時間研究を基礎として課業管理を實施、それによつて能率の科學化が可能であるとしたり。ところが彼の研究に示された作業の改善は、遂に時間研究における缺陷、すなわち勞働強化を含んでいる點を克服し得ず、かくして、全體として勞働強度の増大を特に實現することになつたのである。仕事の分量が三・五倍―四倍に強化され、その支拂部分＝賃金がわずか六〇%しか増加しなかつたことは、その事を遺憾なく表明している。かくて、科學的管理法は、課業の増大のみを強いると云う點において特徴づけられるのであろう。

(二) 株式會社による個別資本の集中に獨占化が進行するにつれて、經營における生産行程の自動化・流動化・勞働の單純化・劃一化・無内容化は、科學的管理法による勞働強度の増大と相俟つて勞働者の單調感、精神的萎縮・無知と過勞・職業病や災害を増加させ、かくして勞働移動や缺勤が激増する。他方、獨占段階における大衆の窮乏化・失業の増大は社會的勞働不安を醸成させるが、これらの傾向は一般的危機に入り込むにつれます。激化する。かくて、このような勞働不安をある程度克服し、そして、危機における不景氣、とくに戰後恐慌を乗り切り、一時的相對的安定期（一九二五—二八年）を形成するなかで、生産資本家的見地よりする勞働力の合理的充用が問題となつて、勞働移動などの原因である勞働者の過勞、さらには心理的・生理的な條件を科學的に調査、検討し、「物的條件と人的要因」との結合が云々され始めた。ヨードの理論は實にこの段階を最も端的に現わしていると云えよう。ところで、勞働衛生學、勞働心理學ないし産業心理學などの發展に基く、この管理はヨードが述べているとおり最高度能率的な人力の使用のためのみある。一定の仕事に對して、心理的・生理的條件の練成とか、あるいは、適性の測定とかは、明らかに勞働の生産性の部面に屬するが、他に機械・装置の更新を行わず、この管理によつて仕事の分量を増大させようとする限り、依然として勞働強度が中心となつてゐる。換言すれば、心理學的・生理學的に許す限り勞働強化をしても良いし、また環境が改善されていなくても良いということになる。例えば、中毒ガス制限量の測定などはその點を遺憾なく曝露している。制限量そのものが改良主義的概念に他ならない。

適性配置による雇傭管理の成立は、失業増大傾向に對する「新經營者的對應」に過ぎない。

(三) 單一市場の崩壊をめぐる帝國主義諸國間の對立と、それぞれの危機の深化とは、殖民地化・軍事化による獨

占資本の最大限利潤の略奪をます／＼狂暴なものにさせると同時に、その内部においても手の込んだ方法がとられる。ここでは單純な經營技術的方法や、あるいは生産資本家的方法では不充份であり、むしろ、擬制資本家の經營權を代行するものとしての立場から「三つの調整」が問題になる。と云うよりも、その立場は、もはや生産ということよりも、經營の維持・創業利得が重要であるから「三つの調整」については殆んど從來の管理方法を充用し、むしろ、それがもたらす勞働強化⇨合理化に對する勞働者の抵抗を弱め、經營體を維持させ、それによつて、株式會社に固有の企業的側面である大衆の出資者の動員と、それによる創業利得の増大をねらつて見えてよい。換言すれば、大衆の出資者に對して、株式會社の經營が秩序づけられ、勞資間の對立不安がないということを公にする必要に迫られるわけである。

第二次大戰後の危機過程で勞資の社會的對立が「まえがき」で述べた世界情勢の中で大搖れにゆれておるときにこのような經營の秩序は大衆の出資者にとつても、またその媒介機關たる證券會社や銀行にとつても好ましく思われることは容易にうなずける。

かくてこそ、いわゆる職場内の人的關係から生ずる不平や、不滿をなくし、「眞に經營をば一個の社會として秩序づけられる個人と個人との關係」をば確立し、誰もが「何の不満もなく悦んで働けるようにすること」¹⁾、そしてそれによつて勞働能率を高度に持續することも、さらに又、「勞働移動を防ぐことも」可能であるとする。

他方における職階制賃金と、勞働爭議調整への國家權力の發動（⇨彈壓）と並んで、將しく現段階的意義をもつていえるといえる。植民地化⇨軍事化という帝國主義政策を諸外國に押しつけ、海外から收奪した價值をば、國內に

おいて維持しようとする現代アメリカに特徴的な方法であると云わねばなるまい。

なるほど、人間關係の能率に及ぼす影響が発見されたのは一九二〇年代における科學者たちのホーソン工場の實驗に基くとは云え、かゝる勞資關係が能率に影響を與えた事は、資本制生産の生成と同時に始まるのであつて、何も現段階に固有のものではない。問題はそれではなく、その方法が第二次大戰後の現在において制度的に取り上げられつつあるという事實にこそあると云わねばならない。現段階にあつては株式の分散化、勞働者の社會的結合が強まつているのに對して、なおも個別資本の集中に集積を通して創業利得を獲得しようとする擬制資本（金融資本）として社會的に機能しているの立場の弱さを陰蔽し、勞働者の最大限利潤に對する矛先をば、職場モラルで緩やかにし、その上、勞働強度の増進と結びつけさせ、基本的には秩序—投資誘因—創業利得の系列に進もうといふのである。

（四）かくて、勞務管理制度の現代における基本的性格は、生産過程における三つの要因の調整にではなく、株式會社に固有の、そして現代資本主義の基本的特徴である最大限利潤のための、そして、その主要部分である創業利得のための職場の秩序づけにあると云える。いわゆる職場秩序が、職場防衛隊と稱する、上からの、勞働組合の自由を阻害し、合理化を支持し、職制的な賃金決定を強いる行動隊を出現させる意識的契機としての役割を果す所以である。「人間の平等」は經營のなかだけで絶對的に實現できるものでなく、むしろそのような幻想はフィヨ的・軍事的勞働管理への催眠劑としての役割すら果しかねないことを銘記すべきであらう。

註1 人事管理論の發展史については、同じく本記念號に 島 弘氏が詳細に報告されている。是非参照して頂きたい。

2 最近わが國經營學會では「勞資關係」に代つて「勞働關係」なる言葉が用いられている。現實の經營體の在り方が、そのような字句を用いさせるほどに變つてきたとされているのである。そして、勞資關係は社會的にあつても、經營的には「勞働關係」だといふのである。この考え方は一橋大學を中心にして廣められている。だが、「勞資關係」をば「勞働關係」に替えてみた處で、最大限利潤のための經營における権力的支配構造は變らない。況んやわが國經濟の植民地化・軍事化を通じての一握りの日・米獨占資本による民族資本・勞働者に對する收奪形式は「勞働關係」などという字句では絶対に現わすことの出来ない特徴をば、企業經營に與えているのである。職階制、植民地的低賃金、身分的半封建的諸關係、職場防衛隊などのあらゆる經營條件を綜合して、M・S・A合理化、軍事的植民地的勞働制が押しつけられていること、このことがわが國における勞務管理の特徴である。

3 この全面的な敘述、とくに「まえがき」で指摘した問題をばわが國經濟の植民化・軍事化のなかで把える試みは、ミネルヴァ書房より近く發行豫定の拙著「經營勞務論—危機における勞務管理の諸形態」参照のこと。