

ブレイヴァマン・テーゼの再検討

——その発展的継承のために——

小 松 史 朗

- I 現代資本主義における労働過程をめぐる諸問題
- II マルクスの労働過程論とブレイヴァマン・テーゼ
 - 1 マルクスの労働過程論
 - 2 ブレイヴァマン・テーゼの概要
- III ブレイヴァマン・テーゼをめぐる諸見解
 - 1 労働者の主体性や労働組合の規制力を軽視しているとする批判的見解
 - 2 労働者の主体性の喪失と管理への包摂過程に着目した見解
 - 3 不熟練化説に対する留保的見解
 - 4 プライトによる機械制生産における不熟練化説
 - 5 機械制生産における不熟練化と管理機能の拡張を主張する見解
 - 6 ドラッカーによる労働者の「格上げ」論
 - 7 機械制生産における熟練と管理機能をめぐる中立的見解
 - 8 ブラウナーによる機械制生産における労働疎外をめぐる研究
- IV テイラー・フォードシステムと不熟練化、管理機能の拡張
- V ブレイヴァマン・テーゼの発展的継承のために

I 現代資本主義における労働過程をめぐる諸問題

近年、人工知能の発達と普及が精神労働の有り様を変化させつつある。技術革新と管理、労働の変化は、近代資本主義の生成以降、人々を翻弄させ続けてきた古くて新しいテーマである。

産業革命は、機械制大工業の発展にともなう資本主義的生産様式の普及、独占資本の形成、資本賃労働関係の拡大、熟練の解体を招来した。マルクス (Karl Heinrich Marx) は、こうした労働過程の変容が労働搾取と労働者階級の没落をもたらすとして、階級闘争の必要性を説いた。

20世紀には、科学的管理法の誕生と普及による工場労働の細分化、標準化が進んだことにより、機械制大工業における不熟練化の原理に加えて、労働管理技法の発達による熟練の解体がさらに進んだ。

そして、1970年代、ブレイヴァマン (Harry Braverman) は、『労働と独占資本』において、マルクスの労働過程論と科学的管理法による構想と実行の分離、これらに随伴する熟練の解体と労働者の資本に対する抵抗力の衰退を統合的に補強する仮説を打ち出し

た。その後、ME (Micro Electronics) 技術革新とその普及が進む中、不熟練化と労働者側の自律性の衰退がさらに進行することを主張する論考が数多く発表された。日本では、「協調的」労使関係の形成と浸透がこうした傾向を助長すると考えられた。

その一方で、この時期、直接生産労働者に構想機能を限定的に委譲するのとともに職務拡大による多能工化を労働編成の基礎とする日本的生産システムが生成され普及していった。

1990年代に入って、米国の研究者であるケニー (Martin Kenny)¹ = フロリダ (Richard Florida) は、小池理論を踏襲しつつ独自の展開を加えたポスト・フォードイズム論を公表した。これに対して、加藤哲郎氏、スティーブン (Rob Steven)、ドーゼ (Knuth Dohse)² などといったマルキストを中心とした研究者たちは、日本的生産労働システムを「ネオ・フォードイズム」と位置づけることで、ポスト・フォードイズム論を激しく批判した。日本的生産労働システムがフォードイズムに対するオルタナティブであるのか否かをめぐってポスト・フォードイズム論争が展開されたのである。

しかしながら、多能工型熟練の形成と構想と実行の再統合は限定的であり、日本的生産システムの海外移転形態の多様性、非正社員化による日本的生産システムを高度に運用する要件としての長期雇用にもとづく企業内人材養成の形骸化、日本における製造部門の空洞化などを背景として、2000年代以降、ポスト・フォードイズム論争は沈静化していった。

そして、21世紀の今日では、人工知能の発達と諸産業における応用と普及、ポスト・フォードイズム型労働からフォードイズム型労働への回帰、労働法の規制緩和、労働運動の衰退が各国で顕著になりつつある。こうした中、今後、雇用・労働はどのように変容してゆくのであろうか。労働における人間性はいかにすれば担保されうるのであろうか。

このような現代的な問いは、1970年代にブレイヴァマンが提起した資本主義的労働過程の変容と労働者階層の衰退という問題と重なる点が多い。

そこで、本稿では、ブレイヴァマン・テーゼの再検討および「労働の人間化」に向けての課題提起という分析視覚の下に、ブレイヴァマン・テーゼとそれをめぐる諸見解を整理して論点を明示した上で、その今日的意義について検討することを試みる。

II マルクスの労働過程論とブレイヴァマン・テーゼ

先に挙げた研究課題を分析する上では、先ず、近代資本主義成立期以降の資本質労働

1 Kenney, Florida (1990) (1993)

2 加藤 = スティーブン編 (1993), Dohse, Jurgens and Malsh, (1985)

関係における労働手段の機械化が労働と管理、労使関係（労資関係）のあり方に及ぼした影響について、先行研究を整理した上でその論点を明らかにしておく必要がある。

そこで、本章では、機械制大工業における労働過程と資本賃労働関係に関わる研究を拓いたマルクスの労働過程論を整理した上で、20世紀後半期にそれを発展的に継承したブレイヴァマンの所論とそれをめぐる諸見解を総括することで、ブレイヴァマン・テーゼに関わる論点を探る。

1 マルクスの労働過程論

マルクスは、機械制大工業の下での生産の社会化が有産階級（資本家）と無産階級（プロレタリアート）との階級分化を生じさせ、有産階級の利潤動機に基づく労働の単純化、無内容化と労働搾取を通じた剰余価値生産と資本蓄積の過程を論説した上で、階級闘争およびプロレタリアートによる生産手段の統制の必要性を説いた。

こうした労働過程では、肉体労働による技能が機械に代替され、直接労働は複雑労働から単純労働へ、熟練労働から不熟練労働へと衰退してゆくとされる。マルクスは、労働の無価値化と労働の無内容化の過程を次のように説明する。

「分業が進むのに比例して労働が単純化される。労働者の特別の熟練は無価値なもの（wertlos）になる。³」

「雇主の機械は実に生産事業において労働者の労働および熟練よりも遙かに重要な役割を演ずるのであって、かの労働および熟練は六カ月の教育によって教授され、どんな農僕でも学びうるものである。⁴」

「機械労働は神経系統を極度に疲れさせると同時に、筋肉の多面的な働きを抑圧し、心身のいっさいの自由な活動を封じてしまう。労働の緩和でさえも責め苦の手段となる。なぜならば、機械は労働者を労働から解放するのではなく、彼の労働を内容から解放するからである。⁵」

さらに、マルクスは、資本主義的生産の下では、労働の細分化による総合的技能の喪失と単純・単調労働への転化、個々の労働の無力性への萎縮が進むことを説いた。その所論は、次の言説に端的に表されている。

「資本主義制度の内部では、労働の社会的生産力を高めるすべての方法は個々の労働者を犠牲として行われるのであり、生産を発展させるすべての手段は生産者の支配＝および搾取手段に転変し、労働者を部分人間に不具化させ、彼を機械の附属物に格下げし、彼の労働の苦痛をもって労働の内容を破壊し、自立的力能としての科学が労働過程に合

3 Marx (1867=1961:415-416)

4 Marx (1867=1951:685)

5 Marx (1867=1959:552)

体されるにつれて、労働過程の精神的諸力能を彼から疎外するのであり、それらの方法・手段は、彼の労働諸条件をねじ歪め、労働過程では極めて偏狭唾棄すべき専制支配に彼を服せしめ、彼の生活時間を労働時間に転化させ、彼の妻子を資本のジャガノートの車輪のもとに投げ入れるのである。⁶」

そして、マルクスは、労働者階級の資本への隷属からの解放のために、労働者による労働手段の所有および統制とそのための階級闘争が必要であることを主張した。

2 ブレイヴァマン・テーゼの概要

ブレイヴァマンは、1974年に“Labor and Monopoly Capital”を著した。彼は、同書において、マルクスの労働過程論に依拠して独占資本主義段階における労働過程と労資関係の特質を析出した。

ブレイヴァマンは、資本家が剰余価値率を最大化させる上での障害である生産における価値形成に関わる知識を熟練労働者から収奪し、熟練労働そのものを解体して労働の主体を不熟練労働者に代替させてゆく過程として労働過程をとらえる。ブレイヴァマンは、テイラー主義によってそれが具現化されているとする。こうした所論は、前掲書に記された次の文章に端的に示されている。

「労働者にとって、技能という概念は、伝統的に熟練の習得・・・つまり、生産のある特殊部門の遂行に必要な素材や工程にかんする知識と熟達した手先の器用さとの結合・・・と結びついている。

だが、熟練技能が解体され、生産が集団的ないし社会的過程として再構成されたことによって、技能の伝統的概念は破壊され、労働過程にたいする支配を確立するためには一つの道・・・すなわち、科学・技術・エンジニアリングの知識によって、またそれらの知識を通して、労働過程を支配していくという道・・・しか残されないことになった。

だが、この知識が管理者やそれと密着した職員組織の手の中に極度に集中された結果、この道は労働人口にたいしては閉ざされてしまった。労働者に残されているのは、解釈し直され、恐ろしく不適切なものとなった技能の概念・・・特殊な器用さ、限定され、くりかえされる操作、『技能としてのスピード』等・・・である。

資本主義的生産様式の発展とともに、技能の概念そのものが、労働の衰退につれて衰退し、技能を測る尺度が委縮してしまっているため、今日では、数日ないし数週間の訓練を要する職務に就いている労働者は『技能』を保持しているとみられ、数カ月の訓練は尋常でない負担とみなされ、コンピュータのプログラミングのように、六カ月間ない

6 Marx (1867=1951:1158)

し一年の訓練期間を要する職業は畏敬の念さえ呼ぶまでになっている。⁷」

そして、ブレイヴァマンは、バベッジ原理を援用しつつ、資本主義的生産様式の下での労働の衰退と階級分化の過程と特質を次のように説明する。

「(バベッジの：小松補足) 第1原理が労働過程に関する知識を収集し、それを発展させることであり、第2原理がこの知識を管理者側の排他的領分に集中すること—それとともに、ちょうどその逆の関係としての労働者側でのそのような知識の欠如—であるとするれば、第3原理は、知識に対するこの独占を労働過程の各段階とその遂行様式を統制するために用いることである。⁸」

「労働過程のあらゆる段階が、可能なかぎり特殊な知識と特殊な訓練とから切り離されて、単純労働に還元される。他方、特殊な知識と訓練を保有する比較的少数の人は、可能な限り単純労働の義務から切り離される。こうして、全ての労働過程は、その極限状態において、限りない価値を有する時間をもつ者とほとんど無価値な時間をもつ者との両極分解を生み出す構造をもつに至る。これをもって資本主義的分業の一般法則と称することもできよう。⁹」

さらに、ブレイヴァマンは、科学技術の発展に伴って労働者に新たな能力が求められるという説に対して、次のような否定的見解を示す。

「科学技術によって、労働が格上げされるという見解は、ほとんどの場合2つの趨勢を論拠にしている。第1は、より高度な技能職種への職業移動であるが、この現象は単なる統計操作によって作り出されたものである。第2は、平均教育期間の延長である。それは、現代の産業がより高度の教育を受けた労働人口を必要としていると、仮定するさいのもう1つの論拠となっている。しかし、たしかに教育機関は延長しているとはいえ、それは職業構造が必要とする教育要件となんらの直接的関連を持っていないのである。」

技術革新による「労働者の格上げ」説に対するブレイヴァマンの見解については、「統計操作」や「平均教育期間の延長と就業構造が必要とする教育要件との無関連性」についての根拠が明確かつ十分に示されていない。

その一方で、ブレイヴァマンは、資本主義的生産様式においては、機械化や管理技術の高度化をもたらす科学が管理者側に掌握されてゆくのと同時に、熟練労働の衰退と労働の単純化が作業領域の拡張とその一方での労働過程における「労働者側による統制権の衰退」をもたらすと規定する。

7 Braverman (1974 = 1978 : 480)

8 Ibid., p.134

9 Ibid., p.91

「熟練労働が衰退するにつれて、労働者は、広範囲の単純作業に適応できる一般的な等質の労働力の水準にまで低落していき、他方、科学が発展するにつれて、科学は管理者側の手に集中されていく・・・このような傾向を確実なものにすることが現代の管理の役割だったのである。」¹⁰

「資本家にとっては、労働過程に対する統制権が労働者の手から自分の手に移ることが不可欠な条件となる。この移行は、労働者からの生産過程の漸進的疎外として歴史上現れる。資本家にとって、それは管理の問題として現れる。」¹¹

すなわち、ブレイヴァマンは、資本主義的生産様式における労働手段の機械化と手工的な熟練の解体、労働の単純化、部分労働者化の過程で、資本による労働過程に対する階級的支配が強化されていくことを主張する。

そして、ブレイヴァマンは、管理の複雑化が管理機構の階層化を生むとした上で、中間管理者層の雇用条件が労働者の中でも特権的なものとされることで、彼らが管理機構に包摂されてゆくとする。ブレイヴァマンは、こうした中間管理者層を「資本の特権と報酬から小さな分け前を受け取っているだけでなく、プロレタリア状態の標識をも帯びている」¹²として、次のように規定する。

「エンジニアリング・技術・科学上の職務に従事する中堅要員、下級の管理・監督者、マーケティング・財務・組織管理の専門職員などの独占資本主義における『新中間階級』は、一方では労働者の、他方では経営者の両方の側の特性を持っている。しかし、労働者階級と同じように、雇用されて働く以外になく、しかも分業や科学技術の進展によってプロレタリア形態が目立つようになっている。それは、事務労働者で示されたように、中間層が大量の労働者階級的雇用¹³に転化した過程をたどらないとはいえない。」

Ⅲ ブレイヴァマン・テーゼをめぐる諸見解

ブレイヴァマンが提示したテイラリズムにおける熟練の解体、それに伴う労働者階級の対資本従属性の強化をめぐる所論には、トンプソン (Paul Thompson)、エドワーズ (Richard Edwards)、クロースン (Dan Clawson)、エルガー (Tony Elgar)、アトウェル (Paul Attewell)、富沢賢治氏、藤岡惇氏らによって、労働者の主体性や労働組合の規制力を軽視しているなどとする批判的検討が加えられてきた。¹⁴

本章では、ブレイヴァマン・テーゼに対する諸見解に加えて、近代大工業における不

10 Ibid., p.136

11 Ibid., p.63

12 Ibid., pp.441-442

13 Ibid., p.18

14 Attewell (1987) pp.323-346, Elgar (1979) pp.58-99

熟練化、労働疎外に関わるブライト、ブラウナーの研究、さらには製造技術と労務管理の変化が労働過程に及ぼす影響についての重要な所論を提示する笹川儀三郎氏、上林貞次郎氏、石田和夫氏、宗像正幸氏、坂本清氏、中岡哲郎氏らの研究、そして、上林氏、笹川氏、石田氏らとは対象的な主張を展開するドラッカーの所説を検討することを通して、先行研究と本稿のテーマに関わる論点を探る。

1 労働者の主体性や労働組合の規制力を軽視しているとする批判的見解

トンプソンは、ブレイヴァマンの所論を「熟練、技術および労働組織に新鮮な観点を採用してマルクスの労働過程論を復活し、それを労働過程の歴史的発展に適用する試みに成功した」「資本に奉仕する科学技術の新しい諸形態を通じての広範な非熟練化の可能性を概説した¹⁵」と評価する一方で、ブレイヴァマン・テーゼに対する批判の根底には「階級闘争と階級意識の次元を慎重に排除したことにある¹⁶」と指摘する。

そして、トンプソンは、ブレイヴァマン・テーゼの課題を次のように要約する。「（ブレイヴァマンは：小松補足）労働者の抵抗と組織が技術と労働過程に与える重要な影響を無視することになったと言わなければならない¹⁷。」

さらに、トンプソンは、労働の同質化が労働者の階級意識を高めるという伝統的なマルクス主義的分析手法に対するブレイヴァマンの立場について、次のような見解を示す。

「階層化が労働の配分や性格に与える影響、とくに性や人種といった広範な社会的分業によって作りだされる階層化が果たしている役割を過小評価する危険をはらんでいる。この点になると、批判は、ブレイヴァマンの研究方法や労働者の意識の取り扱いが適当であったかどうかから、さらにそれが労働過程分析にもたらした結論にもかかわ¹⁸てくる。」

トンプソンのこうした問題意識は、次に紹介するエドワーズの所論とも通底する。

エドワーズは、ブレイヴァマンの主張に対して次の6点の批判を加える。①労働の単純化、熟練の解体に対する労働者側の抵抗を考慮していない。②実施範囲や普及率が限定的であることから科学的管理法が必ずしも労働現場の実態とはなっていない。③熟練の解体の一方で進んだ新たな熟練の存在を見ていない。④労働の単純化や熟練の解体をもたらす要因が生産技術、資本制的編成のどちらなのかについて明確にしていない。⑤独占資本と非独占資本との労働過程の違いを明確にしていない。⑥労働者階級が歴史的に獲得した成果を捨象している。エドワーズは、とりわけ、①、⑥の点に関わって、次

15 Thompson (1983 = 1990 : 67)

16 Ibid., p.81

17 Ibid., p.81

18 Ibid., p.82

のようにブレイヴァマンの主張を批判する。

「この著者（ブレイヴァマン：小松補足）は、使用者が発展させた労働の『退化』の新たな形態に対する労働者の反応を考慮していない。ブレイヴァマンの所説では、新たな、断片化された、熟練が解体された作業方法が、労働者に対して劇的な影響を与えながらも、しかしほとんど明確な抵抗もなく、資本家によって発展させられ、実施されている。まさに抵抗からは何の影響も生じないのである。労働組合は何の役割をも演ずることなく、階級闘争も存在しないのである。」¹⁹

クロースンは、ブレイヴァマン・テーゼについてのエドワーズらによる批判的論点に対して、次のような見解を示す。第1に、「ブレイヴァマンの分析がイデオロギー色の強い知識にもとづくことからそれらが描く過程があたかも現実のように扱われている」という主張に対して、クロースンは、ブレイヴァマンの分析はまさに「現実の過程」を描いているのであり「テイラーの思想と理論」だけを描いているのではないとして、これを退ける。第2に、ブレイヴァマンはテイラリズムの影響を過大評価しているという主張に対して、クロースンは、現実の労働過程に対するテイラリズムの影響が非常に大きかったこと、とりわけ、労働過程の統制に根本的な変革をもたらしたとして、これに対しても否定的な見解を示す。第3に、ブレイヴァマンが労働者の階級闘争的活動について分析をしていないという点について、クロースンは、これが事実であり重要な問題であることを認める。その一方で、クロースンは、労働者の闘争はテイラリズムに対する「反応」ではなく、テイラー以前からの資本家的な統制の試みに対する労働者側の行為であることを強調する。²⁰

エルガーは、ブレイヴァマン・テーゼの課題として、①労働過程の変化に対する階級闘争の影響の軽視、②労働過程の変化に対する政治関係、国家の影響の軽視、の二点を挙げる。²¹ その一方で、エルガーは、ブレイヴァマンが主張した科学技術革命に伴う労働過程の不熟練化自体については否定的見解を示していない。

次に、富沢賢治氏は、ブレイヴァマンの主張を次のように整理する。「独占資本主義期における労働者階級の発展の客観的側面を考察し、一、分業進展の結果としての技能の破壊、二、工場労働者以外の労働者階級の多くのセクターにもみられる『プロレタリア』現象、三、労働者階級の窮乏化を、実証的に提示することによって、社会の二大階級への分化、労働者階級の増大、労働者階級の窮乏化というマルクス

19 Edwards (1979) p.109

20 Crawson (1980 = 1995 : 22-26)

21 Elgar (1979) pp.59-60

の古典的命題を、独占資本主義期における労働過程の変化の実態に即して論証している。²²」

そして、富沢氏は、ブレイヴァマンが支持する「労働者階級の革命的力」について、次のように批判する。

「残念ながら、それはたんなる所信表明に終わっていて、その革命的力がどのようにして発揮されるにいたるのか、その過程については説明していない。この過程を明らかにするためには、独占資本のもとにおける『労働の衰退』論だけではなく、さらにその理論的基礎をなしている『労働の社会化』論を解明し、そこに『労働の衰退』論を正しく位置づける必要がある。²³」

このように、富沢氏は、ブレイヴァマン・テーゼに対して、「労働の衰退」論にとどまらず、それをもたらす「労働の社会化」とその階級的意味合いについても発展的に論じるべきことを主張する。

さらに、藤岡惇氏は、ブレイヴァマンの主張に対して、「社会による発達保障力量の欠落」という視点から、次のような批判を加える。

「総じて著者（＝ブレイヴァマン：小松補足）には民主主義がない。すなわち、資本の運動が社会によって民主的に規制される程度に応じて労働者の発達可能性に新局面がきりひらかれる関係をみない。換言すれば民主主義的条件下でのみ、資本の与える能力発達の潜在的契機を自己の発達のためにも転用しうる可能性が生まれ、公務労働者と住民、精神労働者と肉体労働者の、資本・国家から自立した協力＝相互の発達保障の余剰が生まれ、変革主体の形成が促進される関係をみないのである。²⁴」

このように、トンプソン、エドワーズ、クロースン、エルガー、富沢氏、藤岡氏らとともに、現代大工業の発展と労働過程の機械化による不熟練化、「労働の衰退」論にはおおむね同意する一方で、「労働の社会化」に伴う「労働者階級の衰退」論については、階級闘争による民主的な変革という視点が欠落しているとして、ブレイヴァマン・テーゼを批判する。

2 労働者の主体性の喪失と管理への包摂過程に着目した見解

その一方で、A. フリードマン（Andrew Friedman）、ビュラウォイ（Michael Burawoy）らは、経営者側による巧妙な労働者管理の下で、露骨な抵抗を諦めつつ組織体制に表面的には包摂され適応しようとする労働者の心理に着目する。

A. フリードマンは、経営者側による労働者管理の手法として「直接統制の戦略」「責

22 Braverman (1974=1978:495)

23 Ibid., p.500

24 藤岡 (1982) 36-37 頁より引用。

任ある自治の戦略」という2つの管理戦略が実践されているとした上で、経営者側は「直接統制の戦略」によって労働者側の「独立した意思」を弱体化させ「責任のある自治の戦略」によって一定程度の自律性を与えられることで労働者側の管理に対する適応力を引き出そうとしていると主張する²⁵。そして、A. フリードマンは、労働者側の抵抗に対応した資本主義的生産様式内部の変化を見落としているとしてブレイヴァマンを批判する。

ビュラウオイは、参与観察による経験にもとづいて、テイラーシステムの下でも自律的領域が残されており、労働者たちはその領域で「ゲーム」を演じることで、①個人主義の促進、②労使間の垂直的コンフリクトの労働者間の水平的コンフリクトへの変換、③労使の利害の一致、④労働者の同意の組織化が進み、結果的に資本側による管理に同意する行動をとるようになることを主張する。ここでいう「ゲーム」とは、組織の中で相対的に高い評価、待遇を得るための労働者間での競争を意味する。こうして、ビュラウオイは、ブレイヴァマン・テーゼに対して「主体性を失った主体が生み出されることを考慮に入れていない」として批判的見解を示す²⁶。

このように、A. フリードマンは、労働者側の主体的な「抵抗」を懐柔することを目的とした資本側による一定の「自律性」の「容認」を通して、管理者側による「責任ある自治戦略」に労働者側が取り込まれてゆく構図を示す。そして、ビュラウオイは、労働者側の「主体性の喪失」による管理への「同意」の過程を自身の参与観察の経験を通して説明する。両者の主張には、労働者側の抵抗を予め視野に入れた資本側による管理的意図によって労働者側が資本主義的生産様式に包摂されてゆく過程を提示しているという点で共通性がある。

3 不熟練化説に対する留保的見解

これまでに取り上げた論者には、機械制生産における手工的な労働の単純化、熟練の解体の一方で生ずる機械設備の保全、プログラミングなどといった新たな熟練とそれが労働過程、管理統制機能に及ぼす影響に関する分析については希薄であると言わざるを得ない。

ブレイヴァマンは、金属加工を例示して、NC 機械の導入とプログラムによる工程管理が熟練した機械工の経験と知識を管理者側へと移転させ、熟練機械工本来の職務がパーツ・プログラマー、パンチャー、促成しうる機械工といった半熟練工に代替されてゆくとする。これに対して、ノーブル (David F. Noble)、ジョーンズ (Bryn Jones) は、次のような批判的見解を提示する。

25 A. Friedman (1977 a), A. Friedman (1977 b)

26 Burawoy (1979), Burawoy (1981), Burawoy (1985)

ノーブルは、ブレイヴァマンの主張に対して、製造工程における NC 機器の導入に対する資本家側の動機と客観的帰結、生産過程に関する理論と現実を区別することなく、両者を同一視しているとして批判的見解を示す。²⁷そして、ノーブルは、彼が調査をした 24 工場の事例をもとに、次のような指摘をする。

「ほとんど全てのケースで、経営者は権限の集中の度を高め、生産のあらゆる部面における管理を拡張するため、熟練を現場から計画部へ移すことを試みていた。」²⁸

ジョーンズは、プログラミングは製造職場での経験を積んだ機械工が有する工具の機能や金属に関する知識を前提としていることなどから、プログラマーと機械工は協業関係にあると主張する。²⁹

このように、ノーブル、ジョーンズは、NC 化の下でもプログラマーと熟練した機械工との間での協業関係が不可欠であることなどを論拠として、ブレイヴァマンによる不熟練化説に対して、製造現場の実態をより仔細に把握した上で立論すべきであるという旨の批判的見解を示す。こうした論点については、次に取り上げるブライイトによる研究が示唆に富む。

4 ブライイトによる機械制生産における不熟練化説

ブライイト (James R. Bright) は、熟練を「必要な経験、器用さ、および不可欠の技術的知識の結合」³⁰と規定する。また、熟練の要素としては、具体的に、「肉体的努力、精神的努力、器用さ、技術的・理論的知識、経験、責任、意思決定」³¹等を挙げる。

その一方で、ブライイトは、機械化の段階と動力・制御源との関係を分析することで、機械化の段階を 17 に分けた上で、次のように結論づける。(表 1)

「1 から 4 までの機械化段階については、制御が全く労働者に任されているので技能が向上する。そして、5 から 8 までの段階では制御に機械が関係してくるが、制御は依然として労働者に依存している。そこでは、技能が若干は向上するものの、必要とされる相対的技能は全面的に低下する。」³²

そして、ブライイトは、さらなる自動化の進展が労働者に求められる技能水準に及ぼす変化について、次のように規定する。

「機械化の段階がより高度化し、機械が制御信号を送り出すようになると、労働者に要求される注意・判断・決定・作業といった活動もさらに減少する。このことは、装置と

27 Noble (1979) pp.38-44

28 Ibid., p.323

29 Jones (1982) p.194

30 Bright (1958) pp.187-188

31 Ibid., p.186

32 Ibid., pp.186-187

表1 機械化の進展に伴うオペレーターに求められる要件の変化

労働者の寄与 ¹⁾ あるいは伝統的に 補償を受ける 犠牲	機 械 化 の 段 階			
	1—4	5—8	9—11	12—17
	手による制御	機械的制御	可変的制御, 信号応答	可変的制御, 作業応答
肉体的努力	増大-減少	減少	減少-ゼロ	ゼロ
精神的努力	増大	増大-減少	増大-減少	減少-ゼロ
手扱いの技能 (手先の器用さ)	増大	減少	減少-ゼロ	ゼロ
全般的な技能	増大	増大	増大-減少	減少-ゼロ
教育	増大	増大	増大あるいは減少	増大あるいは減少
経験	増大	増大-減少	増大-減少	減少-ゼロ
危険性	増大	減少	減少	ゼロ
不快な職務条件 の受容	増大	減少	減少-ゼロ	減少-ゼロ
責任 ²⁾	増大	増大	増大-減少	増大-減少, あるいはゼロ
決断力	増大	増大-減少	減少	減少-ゼロ
生産性への影響 ³⁾	増大	増大-減少, あるいはゼロ	減少-ゼロ	ゼロ
年功	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし

- 1) オペレーターについてであり、調整要員、保守要員、エンジニア、あるいは監督者にかんするものではない。
- 2) 設備・製品・他の人々の安全性。
- 3) 労働者が、いっそうの努力、技能、あるいは判断によって、生産高を増加させる機会にかんするもの。

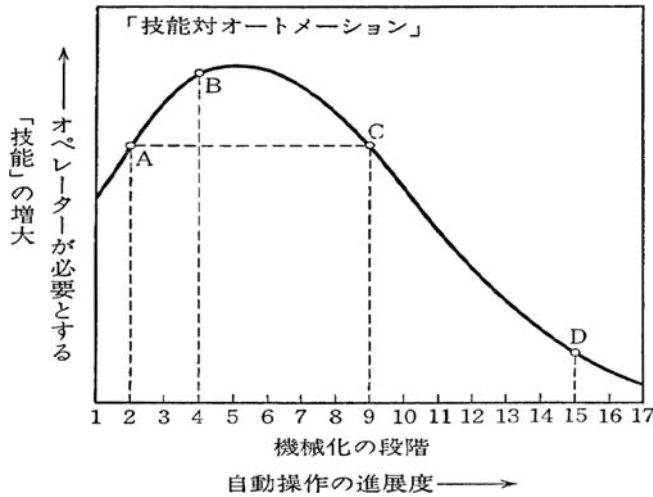
出所) Braverman (1974=1978:240)

その調整との技術的複雑性の増大が労働者にさらなる知識を要求することで相殺されるかもしれない。しかし、その反対であることの方がより一般的であるようだ。

可変制御の段階（11-17段階）に達すると、生産活動に対する肉体的あるいは精神的努力という点での労働者の寄与は、殆どかあるいは全く見られなくなる。（中略）点検装置が調整のための情報を機械に送信することで、精神的努力、決定、判断、そして機械を調整する必要性からさえも、労働者を解放する。まさに、機械は、その正常な機能のために人間の助力を必要としない。人間の寄与としては、見回りが主要なものとなる。オペレーターは（もしそのような者が残っているとすれば）一種の見張り、監視員、助手といった者になる。³³」

このように、ブライトは、機械化の初期の段階では所謂「新たな技能」が生産労働者に求められるようになるものの、可変制御の段階に達すると、それまでとは逆に、生産労働者に求められる技能水準は低下し続け、遂にはその役割は機械の監視や補助といった程度にまで低下すると主張する。（図1）

図1 オートメーションの進展が技能要件にもたらす逆効果



出所) Braverman (1974 = 1978 : 241)

5 機械制生産における不熟練化と管理機能の拡張を主張する見解

(1) 笹川儀三郎氏による見解

笹川儀三郎氏は、機械制生産においてはマニファクチュアが支配していた「主観的な分業の原理が客観的な技術学的過程の論理に代替される」とした上で、機械制生産の発達が発達過程に及ぼす影響を次のように説明する。

「機械制生産の発達には、労働過程を、したがってまた労働者を、全体としてはきわめて多様な細部の専門的労働に分割すると同時に、そのもとで労働者の労働はますます単純で反復的な、あらかじめ機械体系を通じて決められた方法とスピードをおしつけられ、生産における創意性を奪いとられ、ルーチン化されてゆく。そしてその一方では、専門化された部分労働を調整し、全体として生産の目的に適合させるための機械的作業工程の編成、組織化や作業の方法やスピードの決定、さらには新しい機械や工程を発明したり考案したりする労働は、管理者や技師やスタッフと呼ばれる特殊な労働者の任務にゆだねられ、機械制生産が発達するに従ってますますその数を増し、生産に与える影響力、重要性もまた増大してゆく。このようにして、機械制生産の発達のもとでの労働過程の社会化と労働の専門化・特殊化に対応する管理機能の重要性の増大とその客観化にもとづいて、『管理の科学化』もまた進行するのである。

しかしそれは同時に、肉体労働＝作業労働から分離し、客観化された精神労働＝管理労働が資本の側に集積され、『この力が雇用労働者に対する資本の権力の属性に転化し、労働者搾取を系統的に強化する一要因』³⁴となっていることも忘れてはならない。

このように、笹川氏は、機械制生産の下では、労働の細分化と専門化の過程で労働者

34 笹川、石田、山下、井上 (1977) 26 頁より引用。

から創意性が奪われる一方で、部分化された労働を統括する管理機能の増大と「管理の科学化」による肉体労働者に対する労働強化が進行する旨を説く。笹川氏のこうした見解は、基本的に、マルクス、ブレイヴァマンの労働過程論を踏襲していると考えられる。

(2) 上林貞次郎氏による見解

上林氏は、鉄鋼産業における労働過程の分析にもとづいて、資本主義的生産様式の発達に伴うオートメーション化による労働過程の変容について、次のように総括する。「資本主義下のオートメーションによる『肉体労働と精神労働との分離』の促進という傾向は、諸々の複雑な形態・仕方における労働変化を通じておこなわれる傾向であり、オートメーションによる諸労働および半熟練労働の減少(=主要傾向)、以前の不熟練労働・肉体労働の排除・減少(=労働そのものの排除・減少)、少数の新しい保守労働の増加、少数の新しい技術的労働の増加、高級労働と下級労働とへの分化(中間的労働の減少・排除)など、これらの諸傾向が現れてくる。

すなわち、オートメーションによって、相当の修行・訓練期間を必要とする旧来の熟練労働や半熟練労働は、修熟時間の少ない半熟練労働や不熟練労働によって代置されるにいたる。ただこの新しいより不熟練な労働は、オートメーションの操縦や保守に必要な技術学的知識を必要とするのであるが、この技術学的知識の習得は、以前の熟練労働に比較して短期間になされうるのである。

なおオートメーションは、単純な運搬労働や反復労働などの不熟練労働・肉体労働を減少・排除するが、これは、たんに不熟練労働・肉体労働を減少・排除するのみならず、一般に労働そのものをすべて減少・排除するのである。またオートメーションは、その統御・修繕のために、高級な労働=技術者の労働を必要とするが、その人数はきわめて少なく、また普通の一般労働者の問題(そこにおける肉体労働と精神労働との分離の問題)³⁵ではない。」

すなわち、上林氏は、資本主義企業においては利潤動機によってオートメーション化が進み、その労働過程では少数の新しい技術的労働(高級労働)が生成される一方で、大多数の労働者が習熟に要する期間の短い半熟練労働と不熟練労働者へと置き換えられ、さらには生産過程における必要労働そのものが減少してゆくことを主張する。

(3) 石田和夫氏による見解

石田和夫氏は、ミラー(Michael Miller)、フェルナー(Paul Verner)、スペッソ(Spesso)=トレンティン(Trentin)、ヴァルガ(Evgenii Valga)、ソ連国家計画委員会経済研究所、アメリカ労働研究協会、イギリス『マルクシズム・トゥデイ』、ドイツ経済研究所、オーストリア『ディ・アルバイト』、ソ連科学アカデミー世界経済・国際関係

35 上林、笹川(1958)83-84頁より引用。

研究所、リューマー（Hyman Lumer）らによる諸研究に対する分析を通して、オートメーションによる労働の変化とそれに伴う諸矛盾として、次の3つの点を挙げる。

〔第一に：小松補足〕一般労働者、すなわち自動機械の保守・修理・監視・操作を担当する新しい熟練・半熟練労働者が、企業内において絶対数が多く、主要なカテゴリーである。しかも、彼らの熟練度は、職務の細分化・専門化と併行して、職務の統合化・混合職種化し、熟練度の平均化・一般化・低下をもたらす。これらの一般労働者部類に対して、技師・技術者はその数・比率を増大する。それにもかかわらず、かれらの企業内にしめる数は、僅少である。しかも、この過程は、従来の手による機械の制御・操作を主内容とする経験年数の多い職人的熟練労働者を排除し、また、肉体労働を主内容とする不熟練・半熟練労働を大量に無用化する。

（第二に：小松補足）このような諸変化は、労働者の排除＝解雇、従来の不熟練・半熟練労働者の配置転換（多数の格下げと若干の再教育・訓練）が、新しい職務に適合した、資本家にとって有利な新規採用を伴いながら行われる。またかつて、手による機械の制御・操作が、経験年数による熟練度、熟練度に応じた職務の多様性・多種類性を必要としたのとは異なり、同一職務・地位への固定化・昇進回数・機会の減少、下級職制への昇進の可能性の消失をひき起こす。また、旧来の熟練が無用化される結果、この熟練との関連で存立していた下級職制＝下級監督者の地位は、不安定・弱化せしめられる。

（第三に：小松補足）これらの諸事実は、賃金その他の労働条件の悪化傾向と相互作用しつつ、労働者の窮乏化を促進せしめ、企業内・産業内の労働者の統一を促進する要因を形成する。かくして、オートメーションは、従来にもまして、労資間の対立・矛盾を激化するに至るのである。これは、労働組合組織の労働者階級的基礎を強化する基礎でもあり、また、この傾向は、当然ながら、企業内労働者に反映し、影響を与えることは言うまでもない。³⁶」

石田和夫氏は、上林貞次郎氏、笹川儀三郎氏と同様に、資本主義的生産の下でのオートメーション化が少数の技術者と大多数の一般労働者との力能の格差を深め、後者の不熟練化と養成期間の短期化、労働者側による統制権の衰退と経営者側による管理の強化、それに伴う労働条件の悪化を促すのと同時に、階級対立を必然化すると主張する。

6 ドラッカーによる労働者の「格上げ」論

笹川氏、上林氏、石田氏らによる機械制生産の下での不熟練化と管理機能の拡張を主張する見解とは対照的に、ドラッカー（Peter F. Drucker）は、オートメーションと人間について次のように論じる。

³⁶ 石田（1967）62-63頁より引用。

「わずか20年前、昨日の産業革命たる大量生産システムが、人間から仕事を奪うと考えられた。しかし今日では、大量生産システムの導入は、大量の雇用機会を創出したことが明らかになっている。ところが依然として、大量生産システムが熟練労働者を未熟練労働者に置き換えるという考えだけは、広く残っている。肉体労働だけを提供する昨日の未熟練労働者が、今日の半熟練の機械オペレーターとなり、より高い技能を持ち、より高い教育を受けた人間として、より多くの富をうみ、はるかに高い生活水準を享受している。(中略)技術の変化は、人間の労働を余剰になどしない。逆に、高度の教育を受けた高度の技能をもつ膨大な数の人たちを必要とする。頭をつかって考え、計画を立てる経営管理者は、新しい機械を設計し、生産し、維持管理し、操作する技術者を必要とする。」³⁷

このように、ドラッカーは、大量生産体制の下では熟練労働者の技能が半熟練労働者による機械のオペレーティング技能へと代替され、その過程で企業の富の増大とその分配による労働者の生活水準の向上がもたらされたとする。

しかしながら、ドラッカーの見解は、大量生産システムの導入に伴って分化する生産労働者の階層別の割合、分化した労働者各層の知識・技能の水準と養成期間についての実態分析を経たものではないことから、やや雑駁であると言わざるを得ない。

ドラッカーの見解は、ブレイヴァマンらによる不熟練化説とは多くの点で異なる。石田和夫氏は、「オートメーションの技術的变化が労働者の熟練を引き上げ、労働者を『格上げ』することであり、労働者にとって福音である」という旨のドラッカーの所説を「現在のアメリカ(また資本主義諸国一般)の資本家・経営者の共鳴をえている一つの典型的な考え」と位置づけた上で、次のように批判する。

「この(ドラッカーの:小松補足)見解は、オートメーションの技術的变化の特質・資本主義的充用の特質が、大量解雇、配置転換・格下げをもたらす事実・傾向とその労働者階級による認識が広範な労働組合・労働者階級の反対をひきおこすことをおそれ、それを回避するために考案された資本家的思考であった。」³⁸³⁹

7 機械制生産における熟練と管理機能をめぐる中立的見解

(1) 中岡哲郎氏による見解

中岡哲郎氏は、マルクスを援用しつつ、機械制生産の下での熟練について考える上で次のような「注意」をすべきであるとする。

「一つは労働手段の自動装置への転化ということにマルクスがおいていた力点である。

37 Drucker (1993=1996:29-30)

38 石田(1958)8頁より引用。

39 前掲書59-60頁より引用。

機械装置への熟練の移行が最もきわだっておこるのは、装置の自動装置への転化の際である。もう一つは熟練が奪われると同時に、機械や装置を基礎にした新しい熟練が必ず誕生することである。熟練の装置への移行と、新しく生まれる熟練とを等分にみることによってはじめて労働の変質に関する議論は完全になる。失われたものは何か。新しい熟練は何か。その担い手は。それは失われたものに対比してどのような特徴をもつか。それらの点を正確におさえておくことが、つまり、《手労働から分離した》《精神的力能》が一体どこへ行ったのかを正確にみつめることにもなるであろう。⁴⁰」

このように、中岡氏は、労働手段の自動化の過程においては手工的な熟練が衰退する一方で「新たな熟練」が生み出されること、すなわち「労働の変質」が生じるとした上で、精神労働による構想機能が労働者自身に残存するのがあるいは資本側による管理・統制下へと移行するののかについて問う必要性を説く。

（2）宗像正幸氏による見解

宗像氏は、労働者統制と労働者の能力の利用との関係性について、ブレイヴァマン・テーゼを分析軸として次のように整理する。

宗像氏は、新技術の導入と分業原理の進展に伴う労働の劣化、熟練の解体が管理者側の労働過程への支配、統制権を強化するという点にブレイヴァマンの主張の核心があるとする。そして、ブレイヴァマンの主張には「NC化に伴って生産労働者の経験と知識が不要化する」「近代経営の生産過程支配、統制権の維持・強化が必然的に労働者側の熟練の喪失、不熟練化を伴う」という2つの前提があると整理する。

宗像氏は、こうしたブレイヴァマンの主張に対して、新技術の不完全性と管理者側の生産過程の制御能力の不十分性、NC利用の過程での生産労働者の熟練の必要性を主張する批判と反証が先行研究において行われてきたとした上で、「作業労働者の能力が新技術の発展に伴う人的生産機能の変化との関係で、管理・統制権の維持という要因と労働力のとくに質的な利用要件との関係」を明らかにする必要性を説く。そして、宗像氏は、労働者統制の維持・強化と労働者の能力利用の拡大をトレード・オフの関係でみるのか否か、生産における品種やロットの規模の違いに応じた組織や労働の変化の特性について留意することが重要であるとする。

そして、宗像氏は、新技術の下での労働者統制と労働者能力の利用との関係性において、肉体的能力よりも精神的能力、管理者側による管理的意図と作業側側の人的機能・能力、管理者側の作業側側に対する社会的信頼度が問題になると規定する。さらに、宗像氏は、作業側層への機能・権限の分散を促進する上で、労働負荷、労働者能力の多様性、管理者層による集中処理の合理性、労働内容と賃金水準との相関性が問題になるこ

40 中岡（1971）77頁より引用。

とを指摘する。⁴¹

(3) 坂本清氏による見解

坂本清氏は、生産労働における熟練の機能を「作業的熟練」と「管理的熟練」に分類する。そして、「作業的熟練」を作業の質と量における労働機能を促進させる要素、「管理的熟練」を作業工程の計画、作業遂行の指揮、作業工程の統制における労働機能を促進する要素としてとらえる。

さらに、坂本氏は、「作業的熟練」の機能を「より優れた品質の製品を構想し、これを製作することを目的とする品質向上の機能（質的機能）」と「生産性向上の機能（量的機能）」に分類する。そして、「作業的熟練」の「質的機能」について、「労働手段の発達とともに機械の制御・生産工程の制御には新たな熟練が必要となる」とした上で、「優れた構想力、高度な知的技能、柔軟・精密な操作運動能力、品質の検定力、これらの諸能力の高度化（熟練の外的機能の質的高度化）は、習慣によって獲得された構想力、外部情報の検出力、記憶力、内部情報処理能力などの諸能力の高度化（熟練の内的機能の質的高度化）によってもたらされる」と規定する。さらに、坂本氏は、「作業的熟練」の「量的機能」について、「熟練の量的高度化は、操作運動の高速化、すなわち労働生産性の向上を可能にする」と説明する一方で、「熟練の高度化は、それが個人レベルで発揮される限り作業の規模、生産性には限界がある。この限界を打破するための生産革命は協業と分業の導入であった」と規定する。

次に、坂本氏は、生産過程について、「労働者が具体的な作業工程において労働対象に働きかける労働の過程」とした上で、「作業的熟練の機能の発揮の過程」であるのとともに「製品の製作過程を計画し、計画どおりにその製作過程を維持し検証する過程、すなわち作業の管理の過程」とであると定義する。そして、坂本氏は、こうした管理の機能が「労働の過程が個人に展開される場合、熟練の機能として労働者に默示的に内在している」として、生産労働者の「管理的熟練」の機能を主張する。さらに、坂本氏は、分業・協業に基づく組織が編成されてゆく過程で、分割された作業工程の計画、指揮、統制という管理の機能の重要性が高まるとする。

すなわち、坂本氏は、生産能力の発展が労働者個人に内在する「作業的熟練」の機能と「管理的熟練」の機能との矛盾を拡大させることで、「作業と管理の分業」「管理過程の分業」が必然的になることを主張する。⁴²

8 ブラウナーによる機械制生産における労働疎外をめぐる研究

ブラウナー (Robert Blauner) は、主著“Alienation and Freedom”において、印刷労

41 宗像 (1989) 310-321 頁参照。

42 坂本 (2017) 2-4 頁参照。

働者、繊維労働者、自動車労働者、化学オペレーターの事例分析を通して、労働過程における疎外とその克服策をテーマとする論説を展開した。ブラウナーは、疎外の発生要因を次のように規定する。

「疎外が生まれるのは、労働者が自分たちの直接的な作業工程を統御したり、自分たちの仕事と全体の生産組織とを関連づける目標感や職務達成感を身に着けたり、個々の統合された産業共同体に帰属したりすることができないときであり、また自己表出の様式である労働活動に熱中できない時である⁴³」

ブラウナーは、「主体と客体」「部分と全体」「個人と社会」「現在と将来」との間での「分裂」による人間の存在と意識における「断片化」が疎外を促すと規定する⁴⁴。

その上で、ブラウナーは、諸産業における労働過程の分析を通して、組立ライン型テクノロジー（ベルトコンベア・システム）と作業組織が労働の単純化と断片化、労働者の自己統制力の阻喪を生じさせることで労働疎外（労働の無意味化）を助長することを主張する⁴⁵。すなわち、彼は、組立ライン型テクノロジーの発展の結果、工場の大規模化と集中管理、賃金と技能における差異の縮小、昇進機会の減少、親密で機能的な職場集団の阻喪が進むことで、労働疎外が進行することを指摘する⁴⁶。

その一方で、ブラウナーは、生産規模当りの工場労働者数の減少が必然的であるとはいえ、熟練を要する多くの保守労働を必要とすること、連続処理工程型産業の特性により労働者の生産過程全体に対する責任感と職場への帰属意識が高められることから、生産過程のオートメーション化が労働疎外を緩和することを説く⁴⁷。そして、それがゆえに、工場テクノロジーの変化と工場労働者の疎外感と自由度の関係性においては、工業化初期には疎外感が低く自由度が高く、組立ライン型テクノロジーが発達する工業化中期には疎外感が高く自由度が低く、オートメーション段階では再び疎外感が低く自由度が高くなることを主張する⁴⁸。そして、ブラウナーは、繊維工場のような労働の無力化による疎外が進む分野では、強い労働組合を形成することでこうした産業の近代化と労働疎外の克服を促すことが肝要であることを説く⁴⁹。

ブラウナーのこうした見解は、ブレイヴァマン、上林貞次郎氏、笹川儀三郎氏、石田和夫氏らが踏襲した生産工程の機械化と管理機能の発達が発達した労働の単純化と熟練の解体を直線的に生じさせ、それが管理機能の拡張と労働疎外をもたらすというマルクス経済学における伝統的な労働過程論とは一線を画するといえよう。

43 Blauner (1964 = 1971 : 39-40)

44 Ibid., pp.65-68

45 Ibid., pp.163-179

46 Ibid., pp.180-188

47 Ibid., pp.269-272

48 Ibid., pp.293-295

49 Ibid., p.298

果たして、ブレイヴァマン、ブライト、上林氏、笹川氏、石田氏らが主張するように、資本主義の発展過程における労働手段の機械化は、少数の高度な技術的労働と圧倒的多数の半熟練労働、不熟練労働に労働を分化させ、半熟練、不熟練労働者の労働条件の切下げと資本による労働過程への階級的支配を強化してゆくのであろうか。あるいは、中岡氏、宗像氏、坂本氏らが主張するように、労働手段の機械化が進む中で、労働者の経験的な熟練が一定程度残存しつつも分業と協業の進展とともに管理機能の拡張が進むのであろうか。

それとも、ドラッカーらが指摘するように、熟練の機械への移行は「新たな熟練」を生み出し、労働者を高度な労働へと導き、その労働者を「格上げ」してゆくのであろうか。そして、ドラッカーの主張が現象に対して適合的な面があるとするれば、「新たな熟練」は労働過程、労使関係にどのような影響を及ぼすのであろうか。

またあるいは、ブラウナーが主張するように、労働手段の機械化の過程では、手工的生産から組立ライン型テクノロジーへと移行する過程で熟練の解体と労働疎外が進行するものの、その後のオートメーション化の段階では、限定的な領域とはいえ保守労働などの熟練の必要性が高まり、連続処理工程であるがゆえに労働者の生産全体への責任感と職場意識が高まることで労働疎外が緩和されるのであろうか。

IV テイラー・フォードシステムと不熟練化、管理機能の拡張

工業生産は、生産に携わる労働者の肉体労働、精神労働が労働手段を通じて労働対象に加えられることによって成立する。それは、産業革命以前には、生産過程における熟練とその形成のための多年にわたる生産現場での作業経験や修練が不可欠であった。

しかしながら、熟練を要する生産形態と伝統的な徒弟制度的養成過程は、20世紀に入って産業革命に次ぐ第2の転機を迎えることになった。それは、テイラー (Frederick W. Taylor) が考案した科学的管理法およびフォード (Henry Ford) によって採用されたフォードシステムの普及によってもたらされた。先にも記したように、ブレイヴァマンは、機械制生産における科学的管理法の普及が労働の単純化、熟練の解体と経営者側による管理機能の拡張を招いたことを主張する。

テイラーは、科学的管理法の諸原則として、次の点を挙げる。

- ・ 時間研究
- ・ 部門別の職長制
- ・ 職場で使われるすべてのツールおよび各作業の標準化
- ・ 計画部の設置
- ・ 例外原則 (委任の原則) に沿った管理

- ・ 計算尺など時間を節約するためのツールの利用
- ・ 指図書制度
- ・ 課業管理
- ・ 差別出来高賃金制度
- ・ 製品やツールを分類するための記憶法
- ・ 工程管理
- ・ 近代的なコスト管理システム

これらに共通した要素として、テイラーは、管理監督者が労働過程を管理する精神労働を担い、作業労働者には肉体労働に専念することを求める。それは、次の文言によく表されている。

「これまで現場の労働者に任せきりにしてきた仕事の多くをマネジャーが引き取り、自分たちでこなさなくてはいけない。労働者の果たすべき作業のほぼ全てについてより良い成果がより迅速に上がるように、マネジャーが何らかの備えをすべきなのだ。⁵⁰」

テイラーは、生産過程におけるこうした分業・協業体制を構築する上で、プランニング部門（計画部）を設置して、各作業の望ましい進め方を指示カード（指図書）にまとめて作業労働を管理すべきことを説く。精神労働と肉体労働を分離するこうした管理方式は、「構想と実行の分離」と呼ばれる。

そして、テイラーは、銑鉄運びに相応しい人物を「類まれな資質の持ち主ではなく、雄牛のようにのっそりとした決して目端の利くタイプではない」者と例えた。⁵¹これは、実行を担う肉体労働者に対するテイラーの人間観を表している。

その一方で、テイラーは、労働者に標準時間と標準作業の順守を求める一方で、労働者自身の発案による改善提案を奨励した。⁵²しかしながら、改善提案制度は、労働組合の賛同を得られなかったことなどから、アメリカではあまり普及しなかった。労働者たちは、収奪された知識が共有されることで彼ら自身の労働力商品としての価値が棄損されることを警戒したのである。⁵³

そして、テイラーは、労働者の「自主性」を引き出すためのインセンティブとして、次の4点を挙げる。

- ・ 早めの昇進あるいは昇給への希望を持たせる。
- ・ よい仕事をスピーディにこなした場合、出来高を引き上げたり何らかの上乗せ賃金やボーナスを支給したりする。
- ・ 実働時間を短縮する。

50 Taylor (1911=2009: 29-30)

51 Ibid., p.159

52 Ibid., p.149

53 フォード社における提案制度については、斎藤（1952）261-267頁が詳しい。

・他社よりも恵まれた労働条件や労働環境を用意する。⁵⁴

彼は、平凡な働き手が会社と自身を満足水準に導くためには課業 (task) を軸とした働き方の効率性を重視した。そして、こうした課業を「優れた人材が一日にこなせる内容」とした。また、労働者の作業速度を高めるためには、課業の達成度合いに応じてボーナスを支払うことが重要であることを説いた。⁵⁵ こうしたテイラーの動機づけ要因仮説は、のちに「経済人モデル」と呼ばれる。

さらに、テイラーは、一人の万能的熟練工が担っていた任務を8人の職長に分業させることで、万能的熟練工による成行管理を排除することを試みた。⁵⁶

しかしながら、ブレイヴァマンが指摘するように、テイラーシステムは、資本側による「科学的管理法」なのであって、労働者側が主体的に企図した「科学的労働法」の体系ではなかった。⁵⁷

渡辺雅男氏は、テイラー主義を「管理者による労働科学の掌握を背景として課業管理を行い、労働強化の標準度を高める人為的方法」⁵⁸と定義する。そして、渡辺氏は、テイラー主義とフォード主義の特質について、「労働過程の技術 (主体と客体との媒介様式) を変革することによって生産性を計ろうとするもの」という共通点があるとした上で、フォード主義では流れ作業や生産手段の徹底した標準化によって個人の労働能力の最大化が図られているのに対して、テイラー主義は生産手段の標準化 (規格化) はあくまでも個人の労働能力を発揮させるための条件に過ぎないと規定する。⁵⁹

さらに、渡辺氏は、ブレイヴァマンの所論について、テイラー主義を「労働統制の論理の一形態」と規定しているとした上で、テイラー主義が労働過程のどのような条件を変革することで労働統制 (労働強化) を実現しようとしたのかを明らかにしていないと批判する。そして、渡辺氏は、テイラー主義に対する分析に当たって、エドワーズのように「歴史的な文脈のなかに埋没させ、それを歴史的運動での試行錯誤の一駒」としてしまうのではなく、ブレイヴァマンのように「テイラー主義だけを統制の戦略として絶対視」することもなく、いわんやリトラーのように「ウェーバーの官僚制モデルとして描き出す」ことでもなく、その独自性を析出することが必要であると主張する。⁶⁰

このように、テイラー主義は、安価な不熟練労働力を用いた均質的な製品の大量生産体制の確立を促した一方で、分業と標準化による労働の単純化、熟練の解体とともに労働者に対する経営者側による管理・統制を強化したとされる。そして、フォード主義

54 Taylor (1911=2009: 40)

55 Ibid., pp.139-143

56 Ibid., pp.143-146

57 Braverman (1974=1978: 127-133)

58 渡辺 (1990) 249 頁より引用。

59 前掲書 276-277 頁参照。

60 前掲書 242-245 頁参照。

は、労働過程においてテイラー主義を貫徹させるための媒体として機能してきたといえよう。

グラムシ（Antonio Gramsci）は、『獄中ノート』22「生産と労働の合理化」（1934年）において、フォード主義的生産様式がアメリカの大衆消費社会を形成したことを指摘する一方で、その労働過程の特質を次のように説明する。

「フォード型のアメリカ工業家たちが、勤労者の『人間性』や『精神性』を気にかけていないのは確かである。この『人間性と精神性』というものは、生産や労働の世界および生産的『創造活動』においてしか、実現されえない。

新しい工業主義が闘うのは、まさにこの『人間主義』なのである。アメリカの工業家たちが気にかけているのは、勤労者の肉体的効率とその筋肉的・神経的効率性の持続性を維持することである。安定した労働者群、つねに協力的な労働者の総体を保持することが、彼らの関心事なのだ。

というのも、企業における人間複合体（集合的労働者）もまた一つの機械であって、それがあまりにも頻繁に分解し交換することは、彼らにとって大きな損失になるからである。⁶¹」

このように、グラムシは、フォード主義的生産過程における労働の細分化・単純化と作業速度の強制による労働疎外、工業資本家によるその管理的意図の本質を喝破する。

V ブレイヴァマン・テーゼの発展的継承のために

20世紀には、機械制大工業の発展と資本主義的生産様式の拡張に加えて、科学的管理法の普及により熟練の解体と肉体労働の機械への代替が進んだ。そして、生産労働は、管理的労働、技術的労働、保守・メンテナンス労働、細分化・単純化された部分労働へと分化していった。そして、構想機能を担う管理労働、技術的労働と細分化・単純化された部分労働との間での分断が生じた。さらには、主要な労働力人口が2次産業から3次産業へと移行する過程で、サービス労働、感情労働に従事する労働者階層が拡大した。

ポスト・フォードイズム論争では、日本的生産システムにおける技能系労働者の一部が保守・メンテナンス労働や管理的労働にも部分的に関与することをもってフォードイズムを超克した現象であるのか否かが論点となった。

しかしながら、こうした「格上げ」の恩恵を受ける労働者は一部に止まるのとともに、「格上げ」された労働の多くは標準化されたものであった。さらには、ポスト・フォードイズムの労働は、生産拠点の途上国への移転や労働力構成の非正社員化などによ

61 片桐編（2001）125頁より引用。

って減退しつつある。すなわち、フォーディズムへの回帰的現象が見られる。

さらに、21世紀の今日では、20世紀に形成された労働の階層性に加えて、人工知能の発達と産業への応用・普及により、肉体労働のみならず、管理的労働、技術的労働、サービス労働などといった精神労働の機械への代替が進行している。金融機関での融資、株式投資、人員採用などといった意思決定業務の一部も、既に人工知能に置き換えられつつある。

このように、21世紀においては、労働過程のプログラム化、人と人工知能による労働管理が進行しているのである。これは、資本主義的労働様式の新たな展開といえる。マルクス、ブレイヴァマンらが指摘した人間労働の機械への代替、熟練の解体、構想と実行の分離、部分労働者化が精神労働の領域においても進行しているのである。

そして、苛烈な企業間競争によるコスト削減圧力は流動的で低賃金な労働力に対する需要を増大させ、もはや国家よりも社会的経済的影響力を持つに至った巨大企業体制が組織票や政治献金などを通して立法府に影響を及ぼすことで、労働法の規制緩和が進められてきた。

これに対して、階層化によって分断が進む労働者は、労働運動を通じた対抗力に乏しい。むしろ、自らの労働力の商品価値を高めようと自助努力に勤しむあまり、労働市場における有用労働者の過剰供給が生じることで、その商品価値を低落させている。健全な労働者階層による「勤勉の罫」「自助努力の陥穽」が生じているのである。

資本主義とは、経済発展や生活の利便性をもたらす一方で、労働における人間性の疎外、富の偏在をもたらす諸刃の剣である。最大多数の人間にとっての望ましいその態様を希求する上では、ブレイヴァマン・テーゼに対する建設的批判を展開した研究者らが唱えたように、労働組合活動のような労働者階層による民意の発現が不可欠なのである。

参考文献

- Adler, P. S. and Cole, R. E. (1993) "Designed for Learning: A Tale of Two Auto Plants", *Sloan Management Review*, Spring, pp.85-94
- Atkinson, J. (1985) "Flexibility: Planning For an Uncertain Future, Manpower Policy and Practice" *IMS Review* Vol.1, IMS, pp.26-29
- Atkinson, J. (1990) "Flexibility and Skill in Manufacturing Establishments" *IMS Report*, No.180, IMS
- Attewell, P. (1987) "Deskilling Contraversy" *Work and Occupations* Vol.14, No.3, pp.323-346
- Besser, T. L. (1996) *Transforming the Toyota Culture to the Camry Plant in Kentucky*, UNI Agency Inc. (鈴木良始訳 (1999) 『トヨタの米国工場経営—チーム分化とアメリカ人—』北海道大学図書刊行会)
- Blauner, R. (1964) *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, University of Chicago (佐藤慶幸監訳, 吉川栄一, 村井忠政, 辻勝次共訳『労働における疎外と自由』新泉社)
- Boyer, R. and Durand, J. P. (1993) *L'apres-fordisme*, Syros (荒井壽夫訳 (1996) 『アフターフォーディズム』ミネルヴァ書房)

- Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press
- Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press (富沢賢一訳 (1978) 『労働と独占資本』 岩波書店)
- Bright, J. R. (1958) *Automation and Management*, Plimpton Press
- Burawoy, M. (1979) *Manufacturing Consent : Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, The University of Chicago Press
- Burawoy, M. (1981) ‘Terrains of Contest : Factory and State under Capitalism and Socialism’, *Socialist Review*, Vol.11, No.4, pp.83-124
- Burawoy, M. (1985) *The Politics of Production : Factory regimes under capitalism and socialism*, Marston Book Services Ltd, Oxfordshire
- CAW-CANADA Research Group on CAMI (1993) *The CAMI Report : Lean Production in a Unionized Auto-plant* (丸山恵也訳 (1996) 『リーン生産システムは労働を豊にするかーカナダ自動車工場レポートー』 多賀出版)
- Clawson, D. (1980) *Bureaucracy and Labor Process : The Transformation of U.S. Industry, 1860-1920*, Monthly Review Press (今井齊監訳, 百田義治, 中川誠士訳 (1995) 『科学的管理生成史』 森山書店)
- Davis, L. E. (1993) “The coming Crisis for Production Management” in Trist, E and Murray, H (ed.), *The Social Engagement of Social Science : A Tavistock Anthology, Volume, The socio-Technical Perspective*, Philadelphia ; University of Pennsylvania Press.
- Dohse, K., Jürgens, U. and Malsh, T (1985) “From ‘Fordism’ to ‘Toyotism’? The Social Organization of the Labor Process in the Japanese Automobile Industry” *politics and Society*, 14, No.2, pp.115-146
- Drucker, P. F. (1993) *The Practice of Management*, Harper & Row, Publishers (上田惇生訳 (1996) 『(新訳) 現代の経営 (上)』 ダイアモンド社)
- Edwards, R (1979) *Contested Terrain : The Transformation of the workplace in the Twentieth Century*, London, Heinemann
- Elgar, T. (1979) “Valorisation and ‘Deskilling’ : A Critique of Braverman” *Capital and Class*, No.7, Spring, pp.58-99
- Ford, Henry (1926) *Today and Tomorrow : Commemorative Edition of Ford’s 1926 Classic*, Productivity Press
- Friedman, A. (1977 a) *Industry and Labour : Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, London, Macmillan
- Friedman, A. (1977 b) ‘Responsible Autonomy versus Direct Control over the Labour Process’, *Capital and Class*, No.1
- Gartman, D. (1986) *AUTO SLAVERY : The Labor Process in the American Automobile Industry, 1897-1950*, Rutgers University Press
- Gilbert, N., Burrows, R. and Pollert, A (1992) *FORDISM AND FLEXIBILITY*, British Sociological Association
- Graham, L. (1995) *ON THE LINE AT SUBARU-ISUZU : The Japanese Model and American Worker*, Cornell University
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1975) *Development of Job Diagnostic Survey*, Journal of Applied psychology
- Jones, B. (1982) “Destruction or redistribution of engineering skills? The case of numerical control” Wood, S. (ed.) *The Degradation of Work? Skill, deskilling and the labour process*, British Library Cataloguing Publication Data
- Kenney, M. and Florida, R. (1990) *The Breakthrough Illusion : Corporate America’s Failure to Move from Innovation to Mass Production*, Basic Books
- Kenney, M. and Florida, R. (1993) *Beyond Mass Production : The Japanese System and Its Transfer to the U.S.*, Oxford University Press
- Knight, D. and Willmott, H. (ed.) (1990) *Labour Process Theory*, Macmillan

- Marx, K. (1867) *Das Kapital* (長谷部文雄訳 (1951) 『資本論』 青木書店) (出隆訳 (1959) 『マルクス=エンゲルス全集』 第1巻「資本論」第23巻第1分冊, 大月書店) (大内兵衛, 細川嘉六訳 (1961) 『マルクス=エンゲルス全集』 第6巻, 大月書店)
- Noble, D. F. (1979) "Social Choice in Machine Design" in Zimbalist, A. (ed.) *Case Studies on the Labor Process*, Monthly Review Press, New York, pp.18-50
- Perker, M. and Slaughter, J. (1994) *Choosing Sides: Union and Team Concept*, A Labor Notes Book (戸塚秀夫 監訳 (1995) 『米国自動車向上の変貌: ストレスによる管理と労働者』 緑風出版)
- Roos, D., Womack, J. and Jones, D. (1990) *THE MACHINE THAT CHANGED THE WORLD*, Macmillan Publishing Company (沢田博訳 (1990) 『リーン生産方式が世界の自動車産業をこう変える』 経済界)
- Sandberg, Åke (1995) *Enriching Production—Perspectives Volvo, s Uddevalla plantas an alternative to lean production—*, Avebury
- Taylor W. F. (1911) *The Principle of Scientific Management*, Harper and Brothers. (有賀裕子訳 (2009) 『新訳 科学的管理法』 ダイアモンド社)
- Thompson, P. (1983) *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*, Palgrave Macmillan (成瀬龍夫, 青木圭介他訳 (1990) 『労働と管理—現代労働過程論争—』 啓文社)
- Wood, S. (ed.) (1982) *The Degradation of Work?: Skill, Deskilling and the Labour Process*, London: Hutchinson
- 石田和夫 (1967) 『現代企業と労働の理論』 ミネルヴァ書房
- 伊藤実 (1988) 『技術革新とヒューマンネットワーク型組織』 日本労働協会
- 岩内亮一 (1989) 『日本の工業化と熟練形成』 日本評論社
- 氏原正治郎 (1966) 『日本労働問題研究』 東京大学出版会
- 内山節 (1976) 『労働過程論ノート—マルクス主義哲学の構築のために—』 田畑書店
- 大野威 (1994) 「労働過程論争における主体概念の検討」 『ソシオロギス』 No.18, 15-29 頁
- 尾高煌之助 (1991) 「企業特殊の技能の実相」 一橋大学経済研究所 『経済研究』 Vol.42, No.4, 岩波書店, 289-295 頁
- 海道進 (1974) 『経営労働論 第1巻方法論 (上)』 千倉書房
- 片桐薫編 (2001) 『グラムシ・セレクション』 平凡社
- 加藤哲郎, R. スティーブン編 (1993) 『日本型経営はポスト・フォーディズムか?』 窓社
- 上林貞次郎, 笹川儀三郎 (1958) 『資本主義オートメーションと社会主義オートメーション』 中央経済社
- 機械振興協会経済研究所 (1993) 『自動化の進展と技能のあり方に関する調査研究: 機械工業経済研究報告書』 H 5-6
- 機械振興協会経済研究所 (1998) 「機械産業における熟練技能者の人材育成—90年代型生産システムと熟練—」 『機械工業経済研究報告書』 H 10-6
- 北嶋守 (1997) 「熟練工の現状と技能伝承の課題」 『研究開発マネジメント』 1997年1月号, 40-49 頁
- 京谷栄二 (1993) 『フレキシビリティとはなにか—現代日本の労働過程—』 窓社
- 小池和男 (1993 a) 「知的熟練と長期の競争」 今井賢一, 小宮隆太郎 編 『日本の企業』 東京大学出版会, 319-338 頁
- 小池和男 (1993 b) 「知的熟練再論—野村正實誌の批判に対して—」 『日本労働研究雑誌』 通巻第402号, 日本労働研究機構, 2-11 頁
- 小池和男, 中馬宏之, 太田聰一 (2001) 『もの造りの技能—自動車産業の職場で—』 東洋経済新報社
- 小松史朗 (2002) 「自動車製造職場における労働の変容と新たな能力形成—直接生産作業者の TPM・保全業務への進出と能力形成—」 『立命館経営学』 第41巻第2号, 105-137 頁
- 小松史朗 (2005) 「トヨタ生産方式における非典型雇用化の含意 (上) (下)」 『賃金と社会保障』 第1401号 (17-47 頁), 1402号 (16-29 頁), 旬報社
- 小松史朗 (2005) 「トヨタ生産方式と技術・技能・フレキシビリティ」 『日本経営学会誌』 第15号, 千倉書房, 53-68 頁

- 小松史朗 (2006) 「トヨタ生産方式と改善－能力形成と「参画」の過程－」『日本経営学会誌』第 18 号, 千倉書房, 41-55 頁
- 小松史朗 (2013-2014) 「日本的標準作業管理の特質と「受容」の過程 (1) (2)」『立命館経営学』第 52 巻 2・3 号合併号 (235-250 頁), 第 53 巻第 1 号 (103-129 頁)
- 小松史朗 (2016) 「日本の生産システムにおける「熟練」概念に関する再考察」『立命館経営学』第 55 巻第 2 号, 117-137 頁
- 小松史朗 (2017) 「ポスト・フォーディズム論争再考－その今日的含意を問う－」『立命館経営学』第 56 巻 4 号, 59-86 頁
- 斎藤尚一 (1952) 『自動車の国アメリカ』誠文堂新光社
- 坂本清 (1991-1992) 「国際競争力と『日本の生産システム』の特質 (1) (2) (3)」大阪市立大学商学部『経営研究』第 42 巻第 2 号 (19-38 頁), 第 43 巻第 1 号 (21-44 頁), 第 2 号 (49-62 頁)
- 坂本清 (1994) 「ME (マイクロ・エレクトロニクス) の技術的機能の本質について」大阪市立大学経営学会『経営研究』Vol.45 No.2, 有斐閣, 27-49 頁
- 坂本清 (2002) 「生産システムとは何か－方法的試論－」大阪市立大学経営学会『経営研究』第 53 巻第 2 号, 51-65 頁
- 坂本清 (2012-2013) 「フォードシステムと分業の機能の科学化 (1) (2) (3)」大阪市立大学経営学会『経営研究』第 63 巻第 3 号 (133-160 頁), 第 63 巻第 4 号 (113-147 頁), 第 64 巻第 1 号 (39-50 頁)
- 坂本清 (2013) 「労働の機能と熟練に関するノート」大阪市立大学経営学会『経営研究』第 64 巻第 3 号, 87-117 頁
- 坂本清 (2017) 『熟練・分業と生産システムの進化』文眞堂
- 笹川儀三郎, 今井俊一 (1971) 『工業経営の基本問題』ミネルヴァ書房
- 笹川儀三郎, 石田和夫, 山下高之, 井上宏 (1977) 『生産と労働の経営理論』ミネルヴァ書房
- 佐々木聡 (2003) 『科学的管理法の日本的展開』有斐閣
- 沢井実 (2016) 『日本の技能形成－製造現場の強さを生み出したもの－』名古屋大学出版会
- 島弘 (1963) 『科学的管理法の研究』有斐閣
- 小路行彦 (1997) 「養成制度と熟練－二つの産業の熟練と知的熟練の展開について－」『釧路公立大学社会科学研究』第 9 号, 75-94 頁
- 鈴木良始 (1994) 『日本の生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会
- 隅谷三喜男編著 (1971) 『日本職業訓練発展史－日本の養成制度の形成－』日本労働協会
- 隅谷三喜男, 古賀比呂志編著 (1978) 『日本職業訓練発展史《戦後編》－労働力陶冶の課題と展開－』日本労働協会
- 田中博秀 (1984) 『解体する熟練－ME 技術革新と労働の未来－』日本経済新聞社
- 谷口明丈編 (2015) 『現場主義の国際比較－英独米日におけるエンジニアの形成－』ミネルヴァ書房
- 千田忠男 (2003) 『現代の労働負担』文理閣
- 辻勝次 (1989) 「自動車工場における「集団的熟練」の機能形態とその形成機構－トヨタイズムとフォーディズム－(上) (中) (下)」『立命館産業社会論集』第 24 巻第 4 号 (29-57 頁), 第 25 巻第 2 号 (1-33 頁), 第 25 巻第 3 号 (107-144 頁)
- 辻勝次 (1998) 「自動車労働論と『量産型熟練』」『立命館産業社会論集』第 34 巻第 1 号, 立命館大学産業社会学会, 111-120 頁
- 東京大学社会科学研究所編 (1972) 『技術革新と労務管理－造船業における事例研究「1956～59 年」－』東京大学出版会
- 富沢賢治 (1982) 「ブレイヴァマン『労働と独占資本』をめぐって」『経済科学通信』第 34 号, 基礎経済科学研究所, 3-17 頁
- 富田義典 (1998) 『ME 技術革新と労働』批評社
- 中岡哲郎 (1971) 『工場の哲学－組織と人間－』平凡社
- 中岡哲郎, 浅生卯一, 田村豊, 藤田栄史 (2005) 「職場の分業と「変化と異常への対応」」『名古屋市立大

- 学人文社会学部研究紀要』第18号, 1-51頁
- 中村静治 (1985) 『生産様式の理論』青木書店
- 二宮厚美, 中原優 (1979) 「H. プレイヴァマン『労働と独占資本』」基礎経済科学研究所『経済科学通信』第24号, 58-64頁
- 日本経営者団体連盟編 (1995) 『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟
- 日本文科学会編 (1963) 『技術革新の社会的影響-トヨタ自動車・東洋高压の場合-』東京大学出版会
- 野原光 (2006) 『現代の分業と標準化-フォード・システムから新トヨタ・システムとボルボ・システムへ-』高菅出版
- 野村正實 (1993 a) 『熟練と分業-日本企業とテイラー主義-』御茶の水書房
- 野村正實 (1993 b) 『トヨタイズム-日本型生産システムの成熟と変容-』ミネルヴァ書房
- 野村正實 (2001) 『知的熟練論批判-小池和男における理論と実証-』ミネルヴァ書房
- 原輝史編 (1990) 『科学的管理法の導入と展開』昭和堂
- 兵藤釗 (1997) 『労働の戦後史 (上)』東京大学出版会
- 兵藤釗 (1997) 『労働の戦後史 (上)』東京大学出版会
- 平地一郎 (2004) 『労働過程の構造分析』御茶の水書房
- 平沼高, 佐々木英一, 田中萬年編著 (2007) 『熟練工養成の国際比較-先進工業国における現代の徒弟制度-』ミネルヴァ書房
- 藤岡惇 (1982) 「プレイヴァマンをどう乗りこえるか」『経済科学通信』第34号, 基礎経済科学研究所, 33-37頁
- 前田淳 (2010) 『生産システムの史的展開と比較研究』慶応義塾大学出版会
- 三家本里実 (2017) 「労働過程論における自律性概念の再解釈-プレイヴァマンの労働過程分析を通して-」『季刊経済理論』第53巻第4号, 桜井書店, 74-84頁
- 三家本里実 (2017) 「労働と思想 (35) ハリー・プレイヴァマン: 労働の衰退と抵抗の契機」『POSSE』第35号, 堀之内出版, 224-237頁
- 三家本里実 (2018) 「『課業』概念の再考とその適用の現段階: プレイヴァマンによるテイラーの科学的管理法分析を通して」『季刊経済理論』第55巻第3号, 桜井書店, 63-74頁
- 幸光善 (1997) 『現代企業労働の研究-技術発展と労働管理の視点を中心に-』法律文化社
- 嶺学 (1995) 『労働の人間化の展開過程』御茶の水書房
- 三好正巳 (1996) 『産業労働論序説』法律文化社
- 宗像正幸 (1989) 『技術の理論』同文館
- 村田和彦 (1983) 「資本主義的生産様式と人間性疎外-プレイヴァマンの所論を中心として-」『一橋論叢』第90巻第2号, 170-189頁
- 藻利重隆 (1965) 『経営管理総論』(第2新訂版) 千倉書房
- 森田統一郎 (1997) 「不熟練化に関する一考察」『中京経営研究』第7巻第1号, 97-121頁
- 守屋貴司 (1991) 「ニューテクノロジーと『労資関係』-デーヴィスとハイマンの諸説の検討-」長谷川治清, 渡辺峻, 安井恒則 編『ニューテクノロジーと企業労働』大月書店, 263-291頁
- 安井恒則 (1986) 『現代大企業の労働と管理-鉄鋼コンビナートの経営経済学的研究-』ミネルヴァ書房
- 山田鋭夫, 須藤修編著 (1991) 『ポストフォードイズム-レギュレーション・アプローチと日本-』大村書店
- 山本潔 (1994) 『日本における職場の技術・労働史』東京大学出版会
- 湯浅良雄 (1997) 『現代の労働過程-リストラクチャリングと生産システムの改革-』柏書房
- 吉田誠 (1994) 「労働過程における主体分析の枠組-統制・抵抗パラダイムを超えて-」『一橋研究』第19巻第1号, 131-160頁
- 和田一夫 (2009) 『ものづくり寓話-フォードからトヨタへ-』名古屋大学出版会
- 渡辺雅男 (1978) 「ハリー・プレイヴァマン『労働と独占資本』」『経済研究』第29巻 第1号, 93-95頁
- 渡辺雅男 (1990) 『技術と労働過程論』梓出版社