

生産における非技術的变化と組織

表 秀 孝

- I はじめに
- II 生産のオートメーション化と労働の変質
- III 非技術的变化のもたらす組織的影響
- IV 生産過程と労働過程の紐帯としての「管理」
- V おわりに

I はじめに

本稿は、先に明らかにした論文「生産現場のマイクロ・エレクトロニクス化と生産関係の変革」(『国民経済』№148, 1983. 7)に続くものである。

今日、生産現場で展開されている、マイクロエレクトロニクスを中核とする変化は、経営管理に多くの課題と対応を生起せしめてきた。それらの中で特に注目しておかなければならないのは、マイクロエレクトロニクス化が、ライン化の困難な生産過程、それゆえに資本集約型ではなく、労働集約型の職能依存度の高い企業として、専門的受注生産を担っていた、多品種少量生産工場にもたらした変化である。その技術的变化の方向性は、従来の機械からなる、財あるいはサービスの生産システムが、新たに電子工学との結合によって一段と機械的自律性を高めるところにあり、FMS (Flexible Manufacturing System: 弾力的製造システム)はその典型といえることができるであろう。

労働集約型で営まれてきた受注的・組立加工産業や第三次的産業の分野で、技能の客観化、技能のソフト化、プログラム化が進み、それによって装置産業型の工程を確立する技術的基盤が、マイクロエレクトロニクス技術によって確立されてきた。しかしこのようなマイクロエレクトロニクス技術によってもたらされるものは、「多能工」化(自動車産業においては、70年代後半から「ジョブ・ローテーションによる多能工化」により、人員削

減と労働強化が一段と強められ、トヨタ自工・堤工場第二機械課によると、どの職場でも、少人化をすすめるための「多能工」の養成が管理・監督者の重要な任務とされ、組の「多能工」化率目標が1年目60パーセント、2年目80パーセント、3年目100パーセントと決められ、79年度末に課平均で55パーセントの実績をあげたという。¹⁾ではなく、専門的技能の一般化である。

このことは「コンピュータによる生産管理システムの導入は、労働者の生産活動の全てをコード化し、ルーティン化することを前提とする。

超小型コンピュータによる生産管理の職場化は、労働者の生産活動のコード化をとおして、企業における労働者の位置を、コード化したポケットの1つに閉じ込めることになる。

いまや、これらの性格が大規模ライン生産のみならず、中・小のフレキシビリティを問題とする多品種少量生産の企業においてさえ顕著になってきている。いまや職場にまで下された「管理作業」は、すでにシステムとして与えられている“所与”の条件の中だけで、最善の「解」を求め、労働者に求め、所与の域は、そのシステムの完全さゆえに落城はありえないのである。

このように労働者は、全ての職域で情報におけるフォーマル・システムの一員として、その『操作員』となるのである。²⁾ことを見ても明らかである。

このような、マイクロエレクトロニクス技術によってもたらされる専門的技能の一般化は、労働者の労働過程のなかでの「主体」の回復を決して許さず、かえって労働のなかの精神労働的側面を喪失させていくことになるのである。

ところで日本における技術、技能のとらえ方は、武谷三男、星野芳郎両氏の技術論以降、技術を客観的法則性の意識の適用としてとらえ、技能を技術化していくことに人間の知の役割をみつけだし

てきた。それに対して労働をひとつの「存在の形式」としてとらえようとしている内山節氏の「私は技術よりもその技能的部分を重視するのである。経験によって蓄積されていく判断、コツ、実際労働を人間的な行為にしていたものはこの技能的側面だったのではなかったか。あるいは技術もまたつねに技能的発想に支えられることによって、形成されてきたのではなかったか。

ゆえにもしこれからの日本の労働過程のなかで産業横断的に技能の客観化、そのソフト化、プログラム化がすすむとすれば、それは人間労働の大きな崩壊にはかならないように思われるのである。』⁹⁾という主張には、日本の戦後技術革新をつらぬく、「労働のなかの技能的側面や精神的側面を不断に客観化し工程化することによって、商品の生産過程を労働過程から自立させていたことを歴史的な目標に定めてきた。この目標を一歩ずつ現実化してきた歴史」¹⁰⁾を見るうえでの視座を与えてくれるものといつてよいであろう。

本稿は、これらマイクロエレクトロニクスを中核にすえた今日の技術革新が、生産過程の何を変えそれによって労働過程にいかなる変化をもたらしているかを明らかにし、現代の経営管理が直面している課題に接近しようとするものである。

II 生産のオートメーション化と労働の変質

林正樹氏によれば、生産のオートメーション化の現代の特徴は次の2つの側面から考察される、⁵⁾という。

1 現代のオートメーションは、単なる機械化や一般的な自動化（作業機→機械体系→専用自動機械体系）とは区別されなければならない。

現代の生産の自動化は、作業（加工・組立）および搬送機械が自動制御機能と結合して1つの生産技術システムとなった。これを可能にしたものは、電子機械産業における半導体素子の発達を基礎として、コンピュータと産業用ロボットおよびNC工作機械とが結合した「自動制御機能と直結する複合自動機械体系」（CNC；Computer Numerical Con-

trol）の成立である。

自動機械体系による「点の自動化」から、工程と工程を結ぶ「線の自動化」への飛躍的進展。

2 現代のオートメーションにもとづく工場制度の特徴。

i) 生産過程の技術的関連にもとづく結合生産の垂直的・多角的発展とそれによる生産の大規模化・高速化・連続化・自動化の実現。

ii) 資本主義的商品・サービス生産の領域が生産と消費のあらゆる領域に拡大するとともに、生産過程の技術的結合関係が強化される。

作業労働・事務労働・技術労働・管理労働は、それぞれの内部においてだけでなく、相互間の結合関係および労働者相互間の協力関係の重要性を高める。

iii) 巨大な資本投下を可能ならしめるために、一定の利潤率を維持するための特別な管理技法が必要となる。

iv) オートメーションによる「工場結合体」への発展は、他面「1つの歴史的な生産形態の諸矛盾の発展」「その解体と新形成とへの唯一の歴史的な道」を最後まで登りつめるものである。

生産技術システムと経営管理技術システムとは、資本主義企業の指導原理としての営利=利潤追求原則によって結合されている。経営管理技術は、利益計算管理技法と組織管理技法に大別される。

生産の自動化に対応する組織管理技法は、生産の標準化（IE，OR，SQC，VA，VEなど）を推進し、教育訓練技法（TWI，OJTなど）によって標準化への労働者の適応を高め、さらに小集団活動（ZD運動，QCサークル，自主管理，職務拡大，ジョブ・ローテーションなど）によって標準化やオートメーション化そのものに労働者を「自主的」・組織的に協力させようとするものである。

小集団活動は、「労働の人間化」策と宣伝されているが、IEによる生産の標準化を前提としてさらに補完するものにすぎない。

前記の要約に見られる主張は、批判経営学の立場からなされた現代のオートメーション化に対する本質的批判の視座として、その代表的なものといえることができるであろう。

氏の理解によれば、今日の生産における技術的变化は「工程と工程を結ぶ『線の自動化』の実現」を中心として生起している、ということになる。この「線の自動化」が1つの作業領域に止ることなく、その前後へと伸張を開始するとき「作業労働・事務労働・技術労働・管理労働相互間の結合関係および労働者相互間の協力関係の重要性をいちじるしく高める」ことを結果することになる。これら生産技術的結合や労働の社会化は、資本による労働の組織化の「目的的」性を示しており、資本の集積・集中に伴う独占利潤の追求目的によって規定されているといえよう。

それゆえに、その生産技術的結合や労働の社会化も「資本主義的生産様式の下では、企業目的の決定に際してあらゆる社会的利益は資本所有者の利益——利潤の極大化——に従属する。この目的に対しては、科学技術開発の課題は本質的、必然的なものではなく、景気に左右されるものとなる。資本主義競争の下では、科学技術進歩は不可避的に生じるが、しかし各具体的企業、特に販

売市場で独占的地位を占めている大企業にとっては、それは利潤の維持と増大の必要条件ではない。このため、目的の優先順位の設定においては、科学技術開発の課題は、恣意的なものとなり、技術革新は他の選択肢をもつような諸施策のうちのひとつとみなされる」⁶⁾限界性を必然とせざるをえない。

独占利潤の追求目的に規定され、その特徴を生きかきっていない限界性を有しつつも、企業によって実現される経営過程全体は「クローズド・システム」⁷⁾として綿密に分析される。「線の自動化」が伸張せられ、「目的的」に「クローズド」される現代の生産組織はそれだけで「巨大化」し、コンピュータの潜在能力の完全な利用のために、企業の目標を再検討しなければならない。かくして、コンピュータを物神化し、それに社会的変化の発生における主要な役割を、帰せしめることになる。

ところで、このような状況下で生産現場に働く作業労働者の労働は、いかなる変質を受けつつあるのだろうか。

雇用促進事業団雇用職業総合研究所による実態調査報告は、CNC工作機械導入による機械工の職務内容の変化について、次の実態を明らかにしている。

CNC工作機械が導入された職場における機械工の職務内容の変化⁸⁾

旧型熟練工の機械加工

1. 加工手順・治工具の決定
2. 治工具等の準備
3. 治工具・ワークの取り付け、調整
4. 加工（機械のコントロール）
5. ワークの取りはずし
6. 切り粉の清掃

CNC工作機械

1. プログラミング・治工具の開発
 2. プログラミング、治工具の修正
 3. 治工具等の準備
 4. 治工具・ワークのとりつけ、調整
 5. テープの設定
 6. コントローラーの調整
 7. 監視
 8. ワークのとりはずし
 9. 切り粉の清掃
1. は技術者が分担するが、2. 以下は監督者、一般技能者が担当

ここでは、機械のコントロールという機械工の本来の職能が、テープによるコントロールとその調整・監視という、付随的監視労働に変化したことを示している。

また、報告書は、CNC工作機械導入に際して、

一般技能工の職務内容としては、汎用機使用の場合の技能が必要なこと、マイクロエレクトロニクス機器およびプログラミングの知識が必要になったこと、加工工程の自動化によって生じた余裕時間を利用して多機種生産や保全への職務拡大が可

能となったこと、プログラミングの修正はそれほど修得困難でないこと、などが確認された。と報告している。

マイクロエレクトロニクスを主役とする、生産のオートメーション化は、FMS、CNCの導入に見られるように、その技術的変化は労働者に蓄積されていた最後の技能をも無用化してしまった。その生産システムは、労働者の技能を「陳腐化」したのではない。「無用化」したのである。

資本に蓄積された「管理」の情報によって組立てられた生産のシステムは、労働者が所有する「技能」とは対立する。なぜならば、内山氏によって明確に指摘されているように、資本制生産様式は、労働のなかの技能的側面や精神的側面を不断に客観化し工程化することによって、商品の生産過程を労働過程から自立させていくことを歴史的な目標に定めてきたのであり、⁹⁾そのことによって、全的存在形式としての労働を支える技能と対立してきたからである。

労働者に蓄積された過去の労働によって形成された技能が、精神労働としての「管理」の側面を形成することは、現代においてはもはや存在しない。少なくとも、コンピュータが経営管理に登場してからは、図式は塗り替えられたのである。

客観的法則性の意識的適用としての技術の最高形態が、経営のコンピュータリゼーションの中で希求されることによってもたらされたのは、「意思決定論」を核とする経営技術的応用への高度化である。ここで求められるものは、労働者の生産活動全てのコード化であり、ルーティン化である。それは、管理者、技師、監視員の労働のルーティン化とフォーマル化の過程であり、コンピュータ・システムの付属物に転化する過程である。

これは、経験によって蓄積されていく判断、コツ、実際労働を人間的な行為にしていた「技能」と対立する。

自律的機械システムによる生産の自動化は、人間の労働を「疑似的労働」「シュミレーション労働」に変質させるモメントを、強力に打出してきたといえる。

III 非技術的変化ノン・テクノロジカル・チェンジのもたらす組織的影響

前節においては、コンピュータを中心にして展開されている生産のオートメーション化を、生産過程における技術的変化として位置づけ、それによって受けている労働過程の変質について分析を試みてきた。

しかし、今日生起しているこれら諸問題は、このような問題設定では解けない側面を有していることは論をまたない。たしかに、その技術的変化は、高木仁三郎氏が「現場のロボットによる人間の置き換え」というのと、人間そのもののロボット化というのは同時的に進んでいる現象ではないかと思えます。つまり、ある種のロボットに置き換えられるということは、人間自身がロボット化しているということをも意味するわけだし、そういう気がするのです。だから、これほどまでいってもそれは続いていくのであって、人間によるロボットの労働というのがロボットによって置き換えられる。それによって雇用問題は別にして人間が労働の苦しさから解放されるという側面はないのではないか¹⁰⁾と蓋然的に指摘する程度に達している。

このことはまた、中岡哲郎氏の指摘する「ロボットと人間との比較ということになりますと、一人間のほうが遙かに高級な動作ができるわけです。——そういう状況で人間とロボットが一緒に働くということになると、ロボットができないことを人間が分担するということになるわけです。ところが、人間が分担することは——機械工学的には極めて高度な動作であるけれども、人間的には決して高度な作業ではないわけです。そこが非常に問題になるところなのです。」¹¹⁾という側面をも合わせ有していることに、我々は注意を払わなければならない。

高木、中岡両氏の指摘は今日の技術的変化が、それによって引き起こされる変化によって影響を受ける「人間」の側に、すでに、それを受け入れる積極的変質の起っていることを示唆している。

生産過程の技術的結合関係が強化されることもなあって、それぞれの生産労働部門相互間の結合関係をも強め、最終的には労働者相互の結合関係を

も深め、最終的には労働者相互間の協力関係を深化させていくことはすでに明らかにしたところである。L.カミングスとJ.グリーンボームの分析¹²⁾は、このような、技術の支援のもとに行われる変化の多くは、「非技術的革新」の内容をもつ生産の標準化・単純化・専門化・効率化として進展することを明らかにしている。

今日の経営管理の主要な主題の1つは、経営組織の「合目的的」全的再統一であるが、その有機的結合は意思決定のシステムとして構築される。近代的な経営意思決定の枠組は、その型が定型的なものから非定型なものへの間で分布している。このうち定型的なものは、モデルの数学的解析(OR)やシミュレーションによる解決、及びコンピュータによるデータ処理により解決が計られる。そしてさらに、定型的意思決定については、ルーチン化された解決手続をコンピュータにプログラムしておくことで、自動化される。しかし、このような意思決定論の予測は、今のところ実現しているとはいえない。

情報処理のネットワークに支えられた意思決定システムが、経営組織全体を覆いつくすには、特に組織の下位部門における自動化が重大性を持つことはいうまでもない。組織が巨大化する時、意思決定の伝達に齟齬が生じがちになることは良く知られている所である。伝達のスピードを上げるためには、下位組織に与えられる意思決定の権限を定型的なもの、ルーチン化されるものに限定しなければならない。しかし意思決定にともなう困難は、それがいかに下位組織におけるものとしても、常に非定型的なものを含み、定型的なものでも、そのモデルアプローチには難点の多いのが現状である。

この問題の今日的状況下での解決を計ろうとすれば、生産における「非技術的革新」の方法論を、それ以外の部門、経営の全組織にまで広げてゆかざるを得なくなる。非生産的労働部門にまで、労働の標準化・単純化・専門化・効率化が導入される。「情報」を司令官とする軍団が通り過ぎた労働現場には、定型化された労働というメモリアル・パークが出現する。それは整然と整備された、作業と意思決定のネットワークとして空間を埋めつくす。

労働者に蓄積されている非定型の経験が、事務労働者の管理労働者の「技能」の本質を形成しているものであるとすれば、作業と意思決定のネットワークとして再構成される組織においては、もはやこのような「技能」は効率を低めるものとして存在を拒否される。定型化され、ルーチン化される「情報」のみが非技術的革新を推進するものとして、その価値が認められるにすぎなくなる。労働者はいまや自由な思考の空間を飛翔することは許されない。人間としての労働者の思考領域そのものが、資本活動の合目的性に規制されつくす「場」が出現するのである。

マイクロエレクトロニクスは、この組織的再編成に手段を与え、そのテンポを早めるのに貢献した。しかし、このような組織の再編成・再統合がスムーズに進んだわけではない。マイクロエレクトロニクス化を代表とする今日のコンピュータリゼーションは、労働者に新たな階層分化を生じせしめている。種々の労働力調査によっても、ここ数年の就業者数の増減は、専門的技術的職業と単純労働者で増加が著しく、技能工生産工程従事者は微増に止まっていることが認められる。このような技術革新に支援された労働の二極分解の深化は、一方で本工と下請社外工・パートタイマー・アルバイトという2つの労働力市場を出現させ、それが資本主義内部の諸矛盾の発展を進めたのも事実である。

この労働市場に起きている変化は、機械化されたシステムを受け入れて、自己をすみずみまでシステム化された機能と取り替えることを認めるが、そのような全体的な人間疎外から脱出する闘いを我がものとするか、まさに変わろうとしている労働の質をめぐってのものである。

非技術的变化、最終的にシステム化は、機械・技術が人間を置きかえる新しい次元に入ることを目指すことになる。ここでの「人間の置き替え」はかつてのような単純な省力化を意味せず、人間の技能や知能そのものを無用化してしまうような置き替えである。

意思決定のシステム化は、あらかじめ作成されたプログラムの中にインプットされた、それゆえの予測可能範囲の中に、労働者の思考と行動を封じ込める。今や労働者は限定された存在としての

み意味を持つ。機械化されたシステムによって構成される組織においては、そのシステムを使い得る側にある少数の人間が、システムの所有している科学技術を自己そのものとして他の側をコントロールする。

「規律ということばが、支配者と被支配者のあいだの、集団意志実現の継続的・恒常的關係を指すものであるとすれば、規律ということばをどう理解したらいいだろうか。たしかにそれは、命令を受動的に、無抵抗でうけいれることではなく、委託された任務を機械的に執行することでもなかるう。——規律とは、実現すべき方針の意識的で明確な消化であると理解せねばならぬ。」「同時に規律は、個性や自由を抹殺しはしない。『個性と自由』の問題は、規律という事実にたいしてでなく、『規律を命じる権力の源泉』にたいして立てられる。この源泉が『民主的』であるならば、つまり権威が一専門技術機能であって、『専断』やそこからのおしつけでないならば、規律は民主的秩序、すなわち自由にとって必要な要素である。しかし、専門技術機能ということは、その権威が社会的に（あるいは民族的に）等質の一集団内で行使されるばあい云えることであって、一集団が他の集団に権威を行使するばあいは、規律は前者にとっては自主的でも自由でもあろうが、後者にとってはそうではない。」¹³⁾

そこで、経営管理の問題として「民主的組織管理の実現形態としての『自主管理』活動」が浮上してくる。ZD運動、QCサークル活動などの「小集団自主管理活動」の導入は、まさに資本主義的・擬似的でしかありえないのだが、それが擬似的であればあるほど、その導入は徹底されなければならない。「小集団自主管理活動」は一方では擬制化された「自主」の創出へ向けて、その集団内の労働の“質”を等質なものと導く方向性をもつ。企業内部に張り巡らされたこれら「自主活動集団」は、集団が小さければ小さいほど、その集団は専門技術機能を共有する等質の集団としての特質を発揮することになる。その等質小集団の企業内ネットワーク作りの成功が、今日の「日本的経営」の特質を形成する核となっていることを指摘しておかなければならない。ここから先は、定型化され、ルーチン化された労働者が、「多能工」化され、

ジョブ・ローテーションに組み込まれて行くのに、さほどの距離は残されていない。勿論ここでの「多能工」化は、本来の意味での多能工の本質を失ってしまっていることは、すでに見てきたごとく明らかである。

「小集団自主管理活動」の今日的意味はそれだけではない。先に見たように、意思決定システムは定型化され得ないさまざまな内容を包含している。意思決定をルーティン化した現代経営組織は、労働者の内部に蓄積された非定型な意思決定能力を最大限引き出し、定型的意思決定ネットワークを補強しておかなければならない。「人間の知恵とコンピュータの迅速・膨大な情報処理能力を有効に結合」させることが必要であり、「大型ネットワークと草の根的なパソコンの普及が——現代社会と企業において、組織変革¹⁴⁾を必然ならしめることになる。しかも、その場合の「人間の知恵」そのものが、コンピュータの「情報」限界性に規制されており、知恵の許容範囲はすでに資本のワクの中に厳密に組み込まれてしまっているのである。

IV 生産過程と労働過程の紐帯としての「管理」

今日の高度にシステム化した生産関係においては、従来のように、生産過程の技術的変化が、商品の生産過程を労働過程から剝離させていく、という一方向ベクトルの理解では、作業のロボット化と人間のロボット化が同時に進行する現状を、正確に認識し得るとはいえない。生産過程の変革と労働過程の変質を同時に進展させる要素としての「管理」の位置を考察しなければならない。

生産過程の技術的变化によって促される非技術的变化が、労働過程に及ぼす影響についての研究は、「社会主義経営学」における「科学的労働組織」(HÖT)の研究として1920年代に開始された。今日のソ連における「科学的労働組織」の研究者であるペローモフ¹⁵⁾によると、「機械化と自動化は、人間の労働条件や生産過程における人間の役割と位置を根本的に変化させ、肉体労働と知的労働との関係をも変化させた。人間と機械との相互

作用の問題は、技術的進歩の進行につれてますます重要さを増した。技術を使用する場合、その効率と確実性は『人間的諸要因』によって規定されることがわかってきた。「機械や環境の特性が人間の特性と一致するという条件のもとでのみ、労働過程の高い効率と確実性が、そしてまたそれに応じた高い労働生産性が、期待できる」として「人間—機械」の問題は、「人間—機械—環境」の問題に変化させることによって、「人間の労作活動の全一的な、できるだけ完全な、総合的な理解」に進み得ることを主張している。

このような主張は、労働過程がともあれ初めて資本主義的制約から解放されたゆえに出現した、「科学的労働組織」の初発の原点での深刻な論争を、総括しきっているかどうか疑わしい。

「科学的労働組織」は本来、テイラー・システムから一定の刺激を受けたとはいえ、その創始者のひとり、ア.カ.ガストヨフ（モスクワ、中央労働研究所の指導者）によれば、従手空拳で近代的生産を社会主義的に「組織」する、非常の方策として導入された。「『科学的労働組織』を経営に実際に導入する最緊急の課題としては、労働力の活性化が認められなければならない。」その具体的方策は、全面的な機械制大工場化にともなう、というよりそれを準備する、労働作業の科学的分析と合理的再編にあった。たとえば「叩き」と「押し」という基本的要素の、最適の組み合わせの追求である。広範な「労働訓練」計画として展開された、この技術学的な労働力陶冶にたいしては、反ガストヨフの「労働研究共産主義者暫定ビューロー」から、テイラーリズムへの傾斜として、いわゆる「精神工学」（今日では「労働心理学」）に依拠しての激しいイデオロギー的批判が加えられた。ガストヨフは、テイラーリズムとは無縁な、労働過程の主體的組織者としての「管理」の重要性を唱えて反論し、論争はなかば平行線に終わった。¹⁶⁾

「科学的労働組織」運動がテイラー・システムへの賛否をめぐる両極分解し、レーニンまでが労働規律と労働の等質化の非常事態の最低線として、テイラー・システムを容認してゆくなかで、この問題に一応の結着をつけたのが、ソ連の「社会主義経営学」の父と後に呼ばれるようになるオ.ア.エルマンスキーである。彼は労働生産性と労働

強度との概念の峻別と対立を強調し、テイラー・システムを肯定的側面と否定的側面との二重性として、特に、もっぱら労働強度引き上げをはかるテイラーの「課業」や「プレミアム方式」を鋭く批判した。¹⁷⁾問題は、概念的にはともあれ、技術革新と労働組織化を主導する労働者の人間主体の発展を中心とする、純粋な労働生産性の上昇と、労働者を機械の奴隷たらしめる労働強度の強化とを分離、弁別しうる「管理」のあり方である。

生産の主人公、生産力の最大要素として労働者を考える政治的雰囲気はまだ強かった「科学的労働組織のイニシアティブと経営指導のための第1回全ロシア会議」（1921年1月20日～27日）では、さまざまな論議のすえ、「会議は科学的労働組織の概念とテイラーリズムのそれとの同一視に反対する」ことが結語された。¹⁸⁾それは、後者が能率の過度の引上げに偏し、科学的経営組織化の原理に部分的にしか合致しないからであるとされた。第2回会議（1924年3月10日）となると、主題は経営合理化など実務的諸任務に移り、労働強度引き上げにたいする強硬な反対は影をひそめてゆく。そのことは「管理」の主体が労働者自身から労働過程外の官僚に移行したことを意味しよう。「技術は管理に移行する。管理の意味は組織に変わり、熟考された転換は管理の科学的組織化である。」と説いたガストヨフは無視され、ソ連のテイラーリズムに歯止めをかけようとしたエルマンスキーも、のちには「スタハノフ運動とスタハノフ理論」¹⁹⁾において、新技術の導入を生産と労働の組織改善の上位に位置づける転換を余儀なくされるのである。初期「HÖT」^{ツト}において追求された、生産と労働の組織化の科学研究は、今日までその正しい位置を与えられることなく、いわゆる「労働科学」にその道を譲ったまま経過したのである。

今日、生産過程と労働過程における変革が、個々にそれぞれ分離した管理技法によってではなく、1つの統一された管理によって、同時的に全一的に遂行される状況にあって、この「生産過程と労働過程の紐帯としての管理」の究明は急務とする第1の課題といわなければならないだろう。

おわりに

マイクロエレクトロニクスを中核として進行している、財あるいはサービスの生産システムのオートメーション化は、労働者の持つ本来的な労働を質的に均一なものとして、労働者の固有な「技能」から労働を解放する。一方、解放された労働は「操作員」の作業として、操作対象を増やす範囲において「多能工」化する方向が、生産システム現場にすでに準備されている。

この「多能工」化は、現実には「多機種」化として現われ、そこでは、労働者の労働強度を強化することをもっぱらとしている。「線の自動化」の実現を部分において補う補完的労働の位置にまで、労働者の労働を貶める役目を「多能工」化は強力に担うことになる。

「管理」を紐帯として結合させられた生産過程と労働過程の主人公は、今や生産性の最大要素としてその位置を与えられたかに見えるシステムそのものように見える。このシステムを「科学的労働組織」として再編成する方法論を構築する努力が求められているといえよう。

紙数の限られた中で、最後の章は問題提起に止めざるを得なかった。もとより本稿において展開した諸問題についても、今後深めなければならない課題も多い。「技術」「非技術」の概念規定もその1つである。今後の課題としたい。

末尾ではありますが、この度退任されました森直弘、前野良、中村丈夫先生には、本学草創の期より、まさに教育・研究のイロハから、懇切なるご指導を賜りましたこと心から感謝申し上げます。この拙文が諸先生の学恩に報いるものに値しないことはもとより自覚しております。今後の研鑽の時を与えられますことを祈るのみです。

(注)

1) 鈴木雄三“多能工化とジョブローテーションに

よる柔軟な職場づくり”、「IE」1980、5、p. 22~28

- 2) 拙稿“生産現場のマイクロ・エレクトロニクス化と生産関係の変革”、「国民経済」1983、7、p. 44
- 3) 内山 節“日本の労働過程の成熟と衰退”、「経済評論」1984、1、p. 88
- 4) 同 上
- 5) 林 正樹“生産のオートメーション化の進展と管理技法および作業労働の特質”、「産業技術の新展開と経営管理の課題」1983、9、p.82~85
- 6) ミリネル・チジョフ編“アメリカのマネジメントと科学技術進歩”、「現代アメリカ経営管理論批判」1978、稲村 毅訳、p. 259~260
- 7) M. Henderson, “Managerial Innovations of John Diebold” 1965、p. 61
- 8) 雇用促進事業団雇用職業総合研究所「マイクロエレクトロニクスの雇用に及ぼす質的影響に関する研究報告書」1983、より作成
- 9) 内山 節「労働の哲学」1982
- 10) “技術革新と人間”「技術革新と現代社会」(ジュリスト総合特集 No. 32) p. 14
- 11) 同 上、p. 15
- 12) “Non-Technological Changes : Standardization, Simplification, Specialization and Speed-up”、「The Union for Radical Political Economics」Jan、1968、p. 57~59
- 13) アントニオ・グラムシ、“有機的集中制、民主的集中制、規律”、「グラムシ選集」邦訳、6巻 p. 129~130
- 14) 森 健一“技術革新の経営へのインパクト”、「産業技術の新展開と経営管理の課題」1983、9、p. 228
- 15) Б. Ломов. “Эргономика и НОТ” 「Социалистический труд」 No. 8、1969
- 16) F. Baumgarten、 「Arbeitswissenschaft und Psychotechnik in Russland」 1924、p. 32~36
- 17) 同 上、p. 37~41
- 18) 同 上、p. 56
- 19) О. А. Ерманский、 「Стахановское движение и стахановские методы、1940.