

Title	現代のME革命と労働組織：電機労連の調査を利用して
Sub Title	The present-day micro-electronics revolution and work organization
Author	黒川, 俊雄
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1984
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.77, No.2 (1984. 6) ,p.125(1)- 147(23)
JaLC DOI	10.14991/001.19840601-0001
Abstract	
Notes	青沼吉松教授退任記念特集号
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19840601-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

現代のME革命と労働組織

—電機労連の調査を利用して—

黒川俊雄

はじめに

本学会誌76巻3号特集「カール・マルクス——没後100年——」に私はすでに『現代のME革命とマルクスの労働過程論』と題する論稿を発表した。それゆえこの論稿においておこなったところのME革命・すなわちマイクロ・エレクトロニクス技術を利用した技術革新が労働の質的側面に及ぼす影響についての検討を前提として、本稿は、ME革命が労働の質的側面と労働組織に及ぼす影響について、電機労連調査部のおこなった調査報告『マイクロ・エレクトロニクス導入による労働の質的变化と職場秩序の再編』にもとづいて、具体的な考察をおこない、労働組織論の検討を試みることにする。本号が、社会学的接近方法によって「組織」の問題を取扱ってこられた青沼吉松教授退任記念特集であるので、それにふさわしいのではないかと思つて、教授と私との方法のちがいにもかかわらず、あえてこのような論稿を発表させていただくことにした。

1

労働組織という概念は、経済学においてはもとより、社会学においても、あまり馴染まない概念かもしれない。しかし労働科学上では、いくつかの意味においてとらえられているとはいえ、分業と協業という組織づけの原則にもとづく・すなわち作業場のなかでの分業にもとづく労働組織という概念を用い、これを研究対象としてきている。ところがこの作業場のなかでの分業にもとづく労働組織は、資本主義社会以前の諸社会形態においては、排除されるか、矮小な規模でしか発展させられないか、散在的偶然的にしか発展させられなかった。そこで、労働組織というとは、それは、分業一般・すなわち分業が人間社会の普遍的な属性であるという前提に立って、原始共同体をはじめとするさまざまな諸社会形態・諸経済的社会構成体を通じて諸産業の分化の自然発生的な発展にもなつて形成される社会全体のなかの分業にもとづいて存在するものとみなされてきた。それゆえ

エミール・デュルケームは、その著『社会的分業論』⁽¹⁾において、分業発展の基礎をなす独自の社会的諸条件を無視する抽象的な接近方法によって分業をあつかい、その著書の最後の10分の1ぐらいのところでもうやく資本主義社会の工場や事務所のなかの分業に言及し、それらを「異常な形態」とみなした。

とはいえ、この「異常な形態」とみなされた作業場のなかでの分業にもとづく労働組織こそが資本主義社会において普及し発展してきている。それゆえアダム・スミス、バベッジ、マルクスなどの経済学者たちがとくに関心をよせたのは、分業一般ではなくて、この作業場のなかでの分業であり、労働科学上でいう労働組織もこの作業場のなかでの分業にもとづく労働組織なのである。それは、マルクスが「資本主義的生産様式の独自の創造物」⁽²⁾とのべたものであり、しかも社会のなかでの分業との関連をみれば、それは、分業にもとづく協業・マニファクチュアの経営として、資本主義的生産様式の一般的前提である商品生産および商品流通を進展させる社会のなかでの分業がすでにある発展度まで成熟してきたことによって成立し発展してきただけでなく、逆に、社会のなかでの分業に反作用してこれを進展させ複雑にしてきた。しかも産業革命によって機械が産業に導入されて以来、機械は、1人の人間全体を生涯にわたって1つの細部作業に結びつけるという作業場のなかでのマニファクチュア的分業を技術的にくつがえすとはいえ、この分業の体系は、マニファクチュアの伝統として慣習的に工場内に存続し、人間を1つの部分機械の自己意識をもった付属物に転化することによって、工場外では、分業の新しい基礎として婦人や熟練のない人間を使うことによって、いっそう奇怪な形で資本によって再生産されてきた。しかもこのように、作業場のなかでの分業だけでなく、社会のなかでの分業も資本によってたえず変革され、ある部門から他の部門へ大量の資本と大量の労働力をもった人間を投げ入れたり、投げ出したりしてきた。

デュルケームが、資本主義社会の工場や事務所のなかの分業に「異常な形態」をみいだしたのは、このような現実によるものであろうが、だからといって、分業の「正常な形態」を現代社会にみいだすことは困難であり、たしかに「正常な形態」は道徳的な社会学者の理念のなかにあるだけである。

しかしデュルケームとは反対に、作業場のなかでの分業が現代社会において普遍化していることを認識するだけでなく、マルクスの論理に依拠したこの分業を資本主義社会に生きる人間の宿命としてとらえ、その宿命の構造を認識するにとどまり、この分業原理の限界を克服する道をこの原理の外にある社会全体のなかでの分業の世界に求めようとする見解がある。しかしこのような見解は、

注(1) Emile Durkheim, *The Division of Labor in Society* (Glencoe, Ill., 1947) 井伊玄太郎・寿里茂共訳『社会的分業論』1957年、理想社。

(2) Karl Marx-Friedrich Engels Werke=MEW Band 23, *Das Kapital, Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Buch I: Der Produktions-prozeß der Kapitals.* Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED, Dietz Verlag, Berlin. 1962. S. 380, 大月書店版、訳書、471ページ。

ブレイヴァンレが『労働と独占資本』のなかでのべたような、作業場のなかでの分業において、労働過程が分解・分離されることと、その分解・分離された構成要素が相異なる人間に割り当てられることとの区別、つまり労働過程の分割と部分労働者の創出との区別⁽³⁾をしていないし、また、社会全体のなかでの分業との関連において作業場のなかでの分業それ自体がもっている矛盾をみようとし⁽³⁾ない。

しかしマルクスは、『資本論』第1巻第13章「機械および大工業」の第9節「工場立法（保健および教育条項）イギリスにおけるその一般化」のなかで、この分業それ自体の矛盾をみようとしている。マルクスは、すでにのべたように、作業場のなかでの分業について「大工業は、1人の人間全体を生涯にわたって1つの細部作業に結びつけるマニュファクチュア的分業を技術的に廃除するが、同時に、大工業の資本主義的形態は、この分業をいっそう奇怪な形で再生産する。」と指摘し、その具体的な事例をあげるとともに、「ロバート・オーウェンを詳しく研究すればわかるように、工場制度から未来の教育の萌芽が芽ばえたのであり、その未来の教育は、社会的生産を増大させるための一方法としてだけでなく、全面的に発達した人間をつくるための唯一の方法として、一定年齢以上のすべての児童にたいして、生産的労働を知育および体育と結びつけるであろう。」⁽⁴⁾とのべている。そしてさらに「作業場のなかでのマニュファクチュア的分業についてあてはまることは、社会のなかでの分業についてもあてはまる。」として、つぎのようにのべている。

「手工業とマニュファクチュアが社会的生産の一般的基礎をなしている限り、排他的な1生産部門への生産者の包摂、生産者の仕事をもつ本来の多様性の破壊は、必然的な発展契機である。この基礎の上に、それぞれの特殊な生産部門は、みずからに照応する技術的姿態を経験的に見だし、それをゆっくりと完成させ、一定の成熟度に達するやいなや、急速に結晶させる。あちこちで変化をよびおこすものは、商業が供給する新しい労働材料のほか、労働用具の漸次的な変化である。経験的に適応した形態がひとたび得られると、労働用具も骨化するのであって、そのことは、しばしば千年にもわたってある世代の手から他の世代の手へと伝えられていくことが証明されている。18世紀までは特殊な生業が秘伝技と呼ばれ、その神秘の世界には、経験的かつ職業的に秘伝を伝授された者のみがいえることができたということは、特徴的であった。人間にたいして彼ら自身の社会的生産過程をおおいかくし、種々の自然発生的に分化された生産部門を互いに謎にし、また各部門の精通者にとってさえ謎にしていたヴェールを、大工業は引き裂いた。各生産過程を、それ自体として、さしあたりは人間の手をなんら考慮することなく、その構成諸要素に分解するという大工業の原理は、技術学というまったく近代的な科学をつくりだした。社会的生産過程の多様な、外見

注(3) Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital, The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, New York and London, p. 73, 富沢賢治訳, 岩波書店版, 82ページ。

(4) MEW, Bd. 23, S. 508, 前掲訳書, 630~631ページ。

上連関のない、骨化した諸姿態は、自然科学の意識的に計画的な、そしてめざす有用効果に従って系統的に特殊化された応用に分解された。技術学は、使用される道具がどれほど多様であろうとも、人間の身体のあるゆる生産行為が必然的にそのなかで行われる少数の大きな基本的運動形態を発見したのであるが、それはちょうど、機械学が、機械がどんなに複雑であっても単純な機械的力能の絶え間ない反復であることを見誤らないのと同じである。近代的工業は、ある生産過程の現存の形態を決して最終的なものとはみなさないし、またそのように取り扱わない。それゆえ、近代的工業の技術的基盤は、革命的である——これまでの生産様式の技術的基盤はすべて本質的に保守的であったが。近代的工業は、機械設備、化学的工工程、その他の方法によって、生産の技術的基礎とともに、労働者の諸機能および労働過程の社会的諸結合を絶えず変革する。近代的工業は、それとともに社会のなかでの分業も絶えず変革し、大量の資本および大量の労働者がある生産部門から他の生産部門へ間断なく投げ入れる。それゆえ大工業の本性は、労働の転換、機能の流動、労働者の全面的可動性を条件づける。他方、大工業は、その資本主義的形態においては、古い分業をその骨化した分立性とともに再生産する。すでに見たように、この絶対的矛盾が、労働者の生活状態のいっさいの平穩、堅固および安全をなくしてしまい、労働者の手から労働手段とともに絶えず生活手段をたたき落とそうとしており、そして労働者の部分機能とともに彼自身を過剰なものにしようとしている。さらに、この矛盾は、労働者階級の絶え間ない犠牲の祭典、諸労働力の際限のない浪費、および社会的無政府性の荒廃状態のなかで暴れ回る。これは否定的側面である。

「しかし労働の転換がいまや、ただ圧倒的な自然法則として、またいたるところで障害に突きあたる自然法則の盲目的に破壊的な作用をとめないながら、実現されるならば、大工業は、労働の転換、それゆえ労働者の可能な限りの多面性を一般的な社会的生産法則として承認し、そしてこの法則の正常な実現に諸関係を適合させることを、自己の破局そのものを通じて、死活の問題とする。大工業は、資本の変転する搾取欲求のために予備として保有され自由に使用されうる窮乏した労働者人口という奇怪事の代わりに、変転する労働需要のための人間の絶対的な使用可能性をもってくることを——すなわち、1つの社会的な細部機能の単なる担い手にすぎない部分個人の代わりに、さまざまな社会的機能をかかわる行なうような活動様式をもった、全体的に発達した個人をもってくることを、死活の問題とする。大工業を基礎として自然発生的に発展した一契機は総合技術および農学の学校であり、もう1つの契機は、労働者の子供たちが技術学とさまざまな生産用具の実践的な取り扱いについて、ある程度の授業を受ける“職業学校”である。工場立法は、資本からやっともぎ取った最初の譲歩として、初等教育を工場労働と結びつけるにすぎないとすれば、労働者階級による政治権力の不可避的な獲得が、理論的および実践的な技術学的教育のためにも、労働者学校においてその占めるべき席を獲得するであろうことは、疑う余地がない。また、生産の資本主義的形態とそれに照応する経済的な労働者の諸関係とが、そのような変革の酵素とも、また古い

現代のME革命と労働組織

分業の止揚というその目的とも真正面から矛盾することは、同じように疑う余地がない。しかし1つの歴史的な生産形態の諸矛盾の発展は、その解体と新たな形成との唯一の歴史的な道である。⁽⁵⁾

少々引用文が長過ぎたが、マルクスは、このかなり難解な文章で、機械制大工業の本性とその資本主義的形態との矛盾のなかで、分業・すなわち作業場のなかでの分業と社会のなかでの分業の諸矛盾の発展、そして分業の止揚への道について論及している。ただその叙述は、きわめて抽象論にとどまっており、具体的事例もあまりあげられていない。しかもここでマルクスによって示されている方向、とくに「全面的に発達した人間」「全体的に発達した個人」については、すでにさきの論文でも指摘したように、あまりにも楽観的に過ぎるように思われる。しかし現代のME革命・マイクロ・エレクトロニクス技術を利用した技術革新が労働の質的側面および労働組織に与える影響についての電機労連調査によって、このマルクスの指摘している方向をやや具体的に検討してみることにする。

2

電機労連の『マイクロ・エレクトロニクス導入による労働の質的变化と職場秩序の再編』と題する調査報告は、つぎのような調査の結果をまとめたものである。

調査は、生産現場に限定し、生産品種、生産態様(量産または非量産、機械加工と組立、使用するME機器)等を考慮し、つぎの5つの事業所を選定しておこなわれた。

- A 家電工場(洗濯機、電子レンジなどの量産工場)
- B 重電工場(エレベーター、エスカレーター、ロボット等製造)
- C 半導体工場(LSI一貫製造工場)
- D ME機器開発:試作工場(多品種少量生産)
- E 重電システム工場(重電、情報・制御機器製造、多品種少量生産)

調査の方法は、インタビュー調査とアンケート調査の2つであり、インタビュー調査は、事業所の組合支部役員、事業所の各職場類型に応じ一般組合員(52名)および事業所経営責任者を対象にME機器の導入状況と問題点について聴いている。それは1983年2～3月におこなわれた。アンケート調査は、上記5事業所の生産現場組合員を対象とし、アンケート調査表を配布し、回収し、1983年4～5月におこなわれた。回収調査表の枚数は1,961枚である。

この調査の前提として指摘しておくべき点は、電機産業におけるME化の影響は、製品のME化と、労働過程へのME機器の導入、使用とであり、いずれも労働とその資格要件に変化を及ぼすということ、調査対象となった事業所は、いずれも生産の増大のなかでME化がすすめられていると

注(5) MEW, Bd. 23, S. 509～512, 前掲訳書, 633～635ページ。

いうことである。なお、ME化は、ME機器の単体としての漸次的導入の段階からシステム化された段階、さらに無人化工場出現の段階、センサーをもった知能ロボット出現の段階となるが、ME化はまだはじまったばかりで、急テンポですすんでおり、現状をもって、ME革命の将来を一般化することには慎重を要する。

まず、インタビュー調査によって、ME導入にともなう職場再編成をみると、新設職場の編成をおこなっているばあいと、旧職場内における再編成をおこなっているばあいとがある。

新設職場の編成は、ME機械設備の生産のための職場新設、ME機械設備の導入使用による工程新設およびその他に分けられる。ME機械設備の生産のための職場新設は、B事務所における開発部ロボット製造課の新設、D事業所におけるME機械の製作、および半導体、OA機器の金型生産のための別会社の設立がその具体例としてあげられている。いずれも、製品の内販から外販をめざしており、事業所内における大幅な配転・異動あるいは出向というかたちで労働者のかなり大幅な移動がおこなわれている点、共通している。B事業所の開発部ロボット製造課の構成人員は、工作係21名、品質係16名(うち現業10名、スタッフ6名)、設計SG(サブグループ)14名、その他役職者をふくめて計70名となっている。ME機械設備の導入使用による工程新設は、B事業所における意匠板金係Fライン機械班の新設やC事業所における「拡散工程」の新設、稼動がその具体例としてあげられる。B事業所のばあい、需要先の注文で仕様が細かく変わるエレベーターのドア・壁パネル・天井など意匠板金をコンピューターによるライン制御によって量産品並みの生産を達成するFMS工程として新設された。その11名の労働者は、板金係内各班から選抜配置され、「高校電気科、機械科卒の優秀なもの」「接客態度、規律面でもしっかりしたもの」を中心に編成されたといわれ、おこなう作業は、コーディング・ミニコンオペレーション、プレスブレーキとなっている。C事業所のばあい、半導体の量産工場だが、組立工程だけであったのを拡散工程が新設されて、一貫生産工程として完成された。新設拡散工程のリーダー、サブリーダーとして組立工程から公募したが、集らず、指名で3か月間本社工場で実習を受けさせ本社工場からの応援もおこなった。一般作業者は地元求職者のなかから、優秀な新規高卒者を選抜採用してまかなっているという。

その他の具体例としては、新設とまではいえないが、B事業所で、従来主として外注によっていた治工具が、ME化にともない多様化、精密化がすすみ、納期短縮の要請に外注では間にあわなくなり、内製化体制の強化をはかり、またME化にもかかわらず、とくに機械加工では、使いやすい治工具と使いにくい治工具に関する知識・経験を必要とするので、製造企画課に「改善コーナー」⁽⁶⁾を設け、高年齢経験者を配置している。

つぎに、旧職場内における再編成は、5事業所全体を通じておこなわれているところであり、いままでも多いのは、ME機械設備を単体として導入するばあいである。このばあい問題となるのは、

注(6) 電機労連『調査時報』No. 182, 243~245ページ。

ME機械設備取扱者の人選である。その人選のしかたには大きく分けて2つの型がみられる。1つは、ME知識への適応性を重視する型であり、もう1つは、経験技能をあわせてME知識を重視する型である。

ME知識への適応性重視型は、経験的技能を全く不要とするわけではないが、B事業所の例があげられる。このB事業所のエレベーター工作部機械課では、構造板金係のME機械取扱者として「意欲」「適応力」それに加えて「過去の技能」などを基準として比較的若い人を選択しているといわれ、同機械係でも、「適応力」「やる気」「技能力」を重視して、同組立係でも、ロボット導入後は「技能習得力」「ソフトもできる人」を基準に30歳代前半位までの人を選択するといわれている。また、ロボット導入計画中のエスカレーター工作部工作課工作係でも、ロボット取扱者には30歳代前半までの「ME知識と能力」のある人をつける計画で、高年齢者は経験手作業の必要な小物部品の溶接など特注作業に配置する計画であるといわれている。

つぎに経験的技能プラスME知識重視型は、D事業所、E事業所においてみられる。D事業所では、たとえば、製造実験課1次仕上げグループでは、ME機器の導入にともない、プログラム作成など電子知識が必要になったが、試作品の製作のためワイヤーカットもプレスの基本知識や経験的技能がないと効果的に使えないし、とくにベンダーやプレスなどは手加減でかなり個人差が生じるし、また、製造実験課2次仕上げグループでも測定器の誤差の管理や機械加工精度のためME知識が重要になってきたが、同時に組立調整や電気配線等幅広い経験的技能がないとできない、ということ、経験的技能の継承を重視し、ME機器にとくに若い人を配置していない。また、さきにも述べた新設別会社の金型課では、全体としてはME知識が必要になってきたが、プログラム作成のためには、これまでの加工技術が必要で、経験者とそうでない者との差が出てしまうので、やはり経験を重視して人を配置している。したがってME機器の導入に際して経験の長い熟練工が専任者として下見に行き、精度などを見たりして、教育を受けて班へひきつぎ、OJT (on-the-job training) でみんなに教え、全員がME機器を使えるようにしている。

E事業所でのばあいにも、車輛製造課で、ロボット溶接機が導入されたが、その取扱者は判断力が重要なので、手溶接、半自動溶接の経験者がついて若い人に教え、金属プレス加工課でも、ハード面とメンテナンス面の両方の知識と経験的技能が重要なので、大型プレス、薄物汎用では若年層と高年層を組みあわせて配置している。

男子生産現場における年齢構成を第1表でみると、男子が圧倒的多数を占めているB、C、D、E事業所とちがって、女子が38.3%を占めて男子の比重が低く、ME化のテンポがおそく、配転者の数も少なかったA事業所を例外として、各事業所とも、ME取扱者の年齢構成が生産現場計よりも若く、20歳代～30歳代前半層の占める比率が高い。このことは、ME知識への適応性を重視して若年層がME取扱者とされたことを示しており、とくにB事業所では、30歳代前半までの若年層

第1表 生産現場年齢構成(男子)

(下段はME取扱いは者)

		19歳 以下	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50歳 以上	30代前 半まで
総計	生産現場計	1.2	5.0	12.8	23.3	19.5	20.4	9.3	8.6	42.3
	うちME機器、設備取扱いは者	1.3	7.1	17.0	25.9	22.3	16.1	6.7	3.6	51.3
A事業所	生産現場計	4.9	10.8	9.8	20.6	24.5	17.6	9.8	2.0	46.1
	うちME機器、設備取扱いは者	0.0	3.4	6.9	17.2	37.9	24.1	10.3	0.0	27.5
B事業所	生産現場計	0.0	2.8	10.1	22.8	19.4	24.3	8.8	11.8	35.7
	うちME機器、設備取扱いは者	0.0	10.8	16.9	24.6	21.5	23.1	1.5	1.5	52.3
C事業所	生産現場計	9.1	59.5	25.2	4.8	1.4	0.0	0.0	0.0	98.6
D事業所	生産現場計	1.0	7.0	17.1	19.1	23.6	17.1	8.5	6.5	44.2
	うちME機器、設備取扱いは者	0.0	6.4	10.6	31.9	21.3	12.8	6.4	10.6	48.9
E事業所	生産現場計	3.0	6.4	17.8	30.2	13.4	13.4	11.4	4.5	57.4
	うちME機器、設備取扱いは者	3.6	6.0	24.1	26.5	18.1	9.6	9.6	2.4	60.2

(注) 1. C事業所の場合は生産現場全体がME取扱い職場とみなし生産現場計のみを表示。
2. 総計にはC事業所は含まれていない。

が52.3%で生産現場計の35.7%を大きく上まわっている。しかし、経験的技能の継承を重視しているD事業所やE事業所でも、30歳代前半までの若年層の比率が高く生産現場計のそれより上まわっているとはいえ、B事業所ほど差は大きくない。いずれにせよ、ME導入にともなう旧職場内における再編成は、例外もあり、2つの型があるにせよ、ME取扱者の年齢構成が若くなる傾向をもっている⁽⁷⁾。

ME導入にともなう職場編成のもう1つの重要な傾向としては、ME機械設備の生産現場への導入がすすむにつれて、検査、品質管理、機械設備の保全、自動化の研究開発を担当するいわゆる「生産技術グループ」がその役割機能の重要性と比重を増大させてきているだけでなく、生産現場に進出し、直結されるようになってきていることが指摘される。たとえば、A事業所では、自動化促進課が生産技術課から分離新設され、ME機械設備の導入計画の立案、計画変更をはじめ、日常的には、ME機械設備のトラブル処理や指導に当たっている。また、C事業所では、生産現場でキーパーやリーダーがおこなう日常のメンテナンスやトラブル処理業務が増大し、処理しきれないばあい整備課や品質管理課に来てもらうようになってきている。しかしいずれのばあいも、生産現場に直結していないが、B事業所では、たとえば、エレベーター工作部機械課に機械技術SG(サブグループ)が、電機課には電機技術SGが直結している。E事業所のばあいには、生産技術課の技術員が各生産現場に駐在するという形をとっており、駐在技術員のなかには、生産現場からの有期転籍者がはいっているところもあり、その目的は、将来の現場監督者の養成にある。そして生産現場作業員と生産技術員グループおよび研究・開発グループとの間に一部人事面でも交流がはじめられている⁽⁸⁾。

注(7) 電機労連、前掲誌、245～248ページ。

(8) 電機労連、前掲誌、249～250ページ。

以上のようなME機械設備導入にともなう職場再編成は、すでにのべたように、マルクスが「大工業は、1人の人間全体を生涯にわたって一つの細部作業に結びつけるマニュファクチュア的分業を技術的に廃除する……」⁽⁹⁾と、「大工業の本性は、労働の転換、機能の流動、労働者の全面的可動性を条件づける」⁽¹⁰⁾と指摘したところを、資本主義的にゆがめられ、かぎられた形態をとっているとはいえ、いっそう発展させられた形態で具体的に示している。

3

さて、上述のように、大工業は、マニュファクチュア的分業を技術的にくつがえすのであるが、「同時に、大工業の資本主義的形態は、この分業をいっそう奇怪な形で再生産するのであって、この再生産は、本来の工場では、労働者を一つの部分機械の自己意識ある付属物にしてしまうことによつておこなわれる。」⁽¹¹⁾「大工業は、その資本主義的形態においては、古い分業をその骨化した分立性ととも再生産する。」⁽¹²⁾とマルクスが指摘するとともに、「編成された機械体系」では、マニュファクチュアにおける「主観的な分割原理」はなくなり、「総過程は客観的に、それ自体として考察され、それを構成する諸局面に分割され、そして、それぞれの部分過程を遂行し、相異なる部分過程を結合する問題は、力学、化学などの技術的応用によって解決される。」「部分機械の相互のたえまない連動が、それらの数、大きさ、速度のあいだの一定の比率をつくりだす。」⁽¹³⁾「マニュファクチュアでは、労働者たちは生きた一機構の分枝をなす」が、「工場では、死んだ一機構が労働者たちから独立して実存し、労働者たちは生きた付属物としてこの機構に合体される。」⁽¹⁴⁾と指摘したところも、ME機械設備の導入によって、いっそう発展させられた形態をとってきている。すなわちME化の進展は、労働者たちを機械の監視労働者化するとともに、労働を分割することによって単独作業に分立化させ、労働者を「部分機械の自己意識ある付属物」に転化すると同時に、単独作業をふくむ工程相互間の結びつきをいっそう緊密化させてきて、労働者を機構全体に生きた付属物として合体させているのである。このことは、つぎのようなアンケート調査の結果によって知ることができる。

第1図、第2図に見られるとおり、事業所別、職種職場別、いずれもそれぞれの差はあるにせよ、「監視労働」「単独作業」が「ふえた」と答えている者が「へった」と答えている者を上まわって

注(9) MEW, Bd. 23, S. 508, 前掲訳書, 631ページ。

(10) MEW, Bd. 23, S. 512, 前掲訳書, 634ページ。

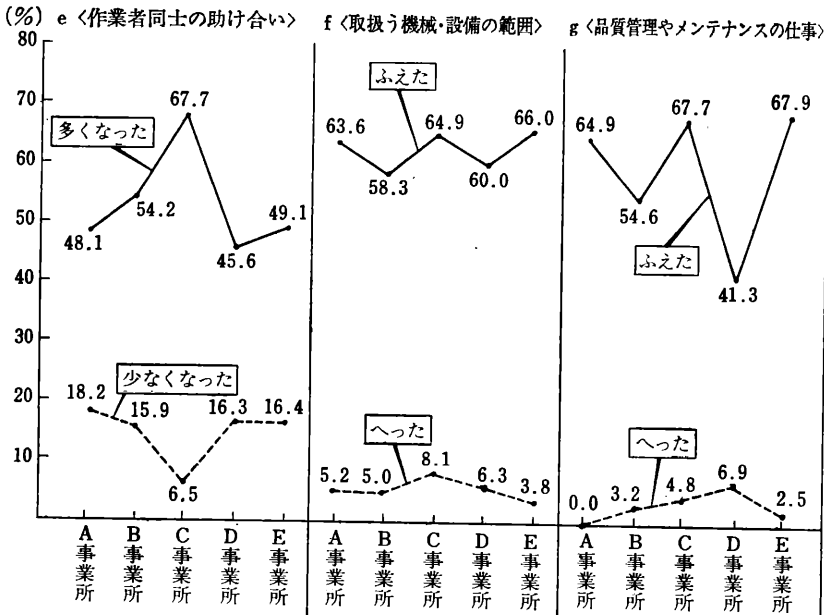
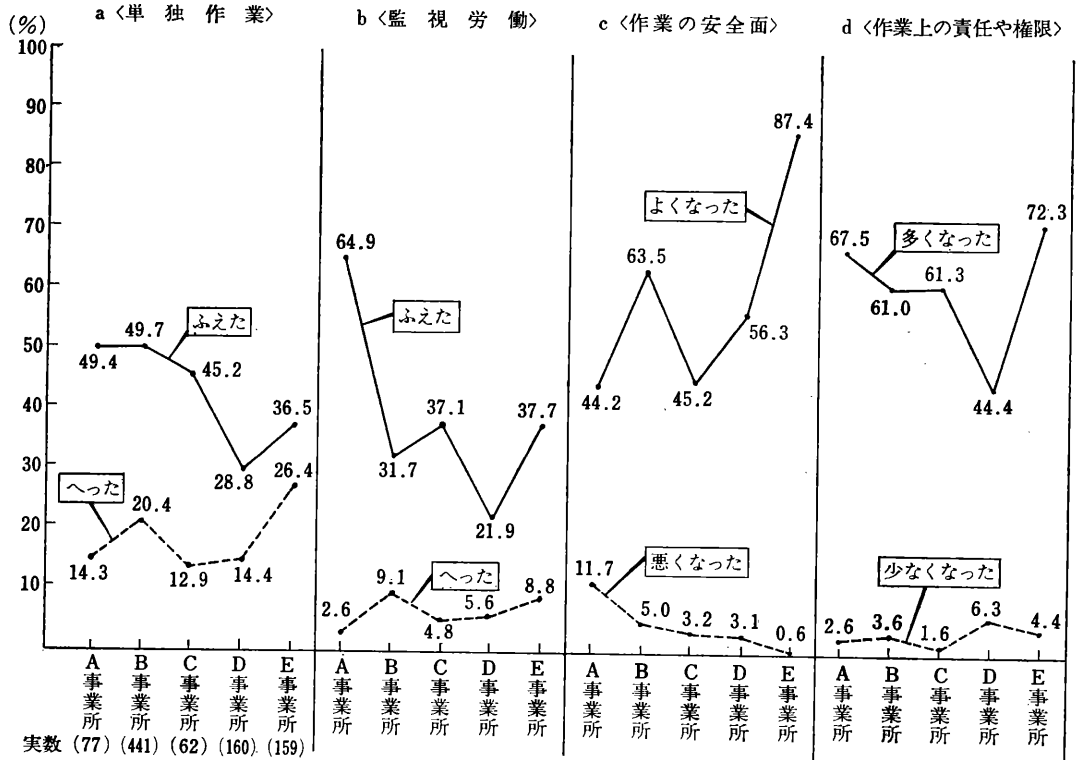
(11) MEW, Bd. 23, S. 508, 前掲訳書, 631ページ。

(12) MEW, Bd. 23, S. 512, 前掲訳書, 634ページ。

(13) MEW, Bd. 23, S. 401, 前掲訳書, 496ページ。

(14) MEW, Bd. 23, S. 445, 前掲訳書, 552ページ。

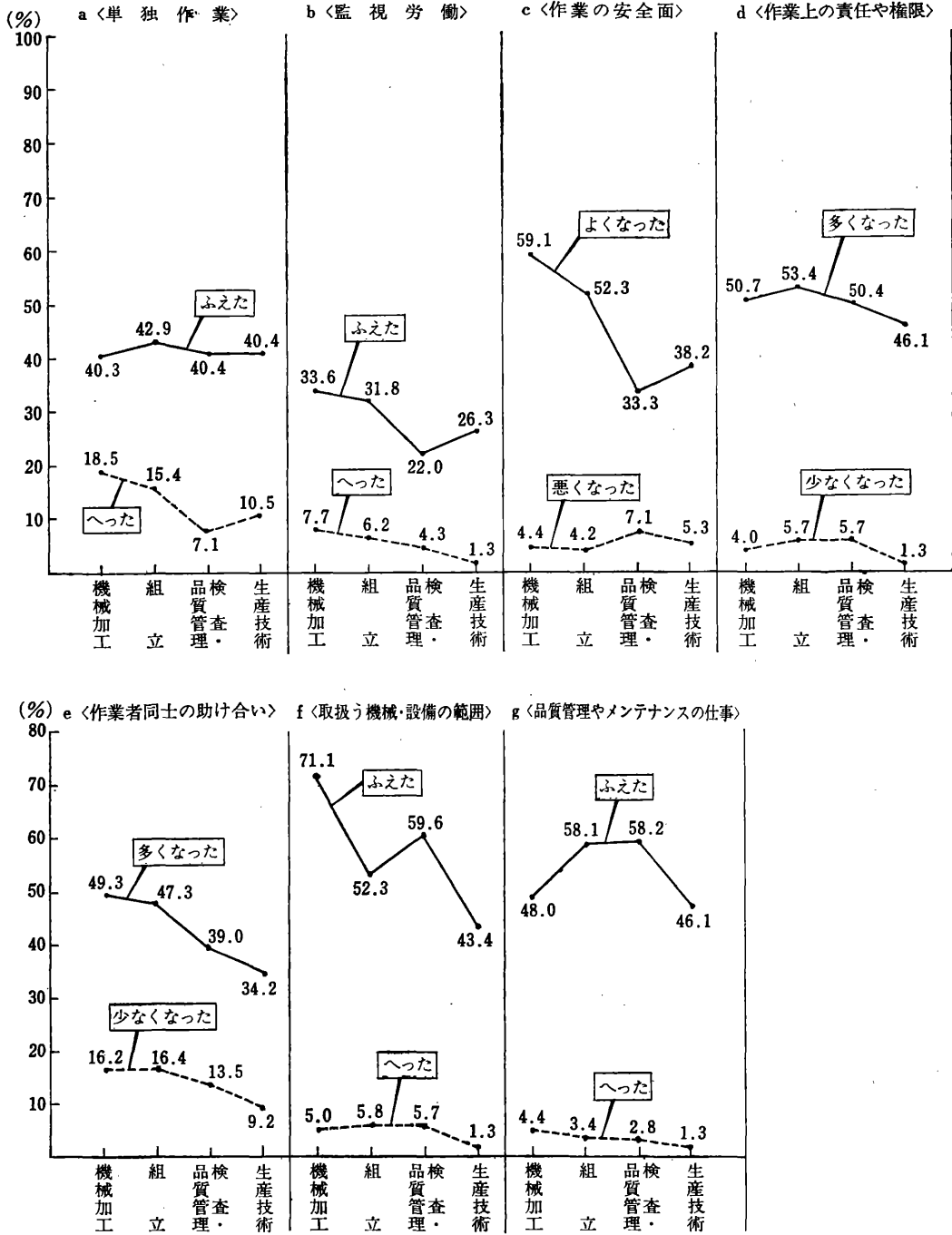
第1図 <4~5年前と比べた> 仕事や職場の変化(男子生産現場・事業所別)



(注) サンプルは現在の職場における経験年数3年以上の者である。

現代のME革命と労働組織

第2図 <4~5年前と比べた> 仕事の変化 (男子5事業所計・職種職場別)



比率が高いと同時に、「作業者同士の助け合い」「作業上の責任や権限」も「ふえた」と答えている者が「へった」と答えている者を上まわって、かなり高い比率を示している。このように、労働者の監視労働者化および部分機械の付属物化と同時に、作業工程相互の結びつきの緊密化がすすんでいるということは、管理面の業務を必然的に増大させ、現場監督者の役割機能を変化させることになる。このことは、インタビュー調査の結果によって知ることができる。それは、ME機械設備の導入による職場の再編成がすすむなかで、現場監督者が、技術指導面より、激化する企業間競争を背景とした納期短縮、精度向上、コスト節減など作業管理面、さらには人事管理面への業務に迫られる傾向を強め、技術指導面が、むしろ現場監督者の補助的ポジションにいるグループリーダーやマシンキーパーに移行したり、生産技術SGやスタッフによる直接指導の傾向が強まるといふかたちであらわれてきている。

たとえば、A事業所では、金属製造課部品系の組長、班長の業務は、毎月のデータを取り、部品や計器の定期交換にあらかじめ手をうつなど、設備、品質管理のウエイトが増大しており、モーター製造課切削系の班長は、従来の一般作業者の技術面の指導や応援という業務から工数管理、納期管理、トラブル対処に迫られるようになったという。B事業所では、エレベーター意匠板金系の班長は、FMSラインの設備保全、仕事の配分のほかに、職長を補佐してコスト、品質、納期管理の業務にあたり、職長は、人事管理、教育計画、1次査定、工程会議出席(納期)などが重要な業務になってきている。機械課構造板金係では、班長、職長は、工程進捗に半分ぐらい力をさき、コスト管理もきびしく毎期10%低減の要請が上からあり、職長は人事考課をやるようになってきている。新しいロボット製造課では、作業指導はスタッフがあたり、各班長は、品質管理、安全管理、勤怠管理、納期管理を主な業務とするようになってきている。C事業所では、拡散課で、リーダー(班長代理)が、工程の進行、改善、メンテナンス、コスト管理、1次査定など人事管理に当り、班長は、各グループの監督、トラブル処理、2次査定の人事管理をおこない、職長は、プランニング、対外折衝、工程会議への出席などを重要な業務とするようになってきている。D事業所でも、金型課機械加工2次グループでは、班長が技能指導だけでなく、仕事の流れや配分などの工程管理に忙しく、製造実験課2次仕上げグループでも、職長だけでなく、班長も、多品種少量生産のために、管理面の業務に迫られるようになってきている⁽¹⁵⁾。

以上のようなインタビュー調査の結果から各事業所にみられる共通の特徴は、ME化の進展により、現場監督者が、企業間競争の激化による品質、納期、コストなどの管理面の業務の増大を通じて、作業管理、人事管理、労務管理面の業務の変化と増大に直面させられてきており、このことが生産現場の労働者を「一つの部分機械の自己意識をもった付属物に転化することによって」⁽¹⁶⁾「兵

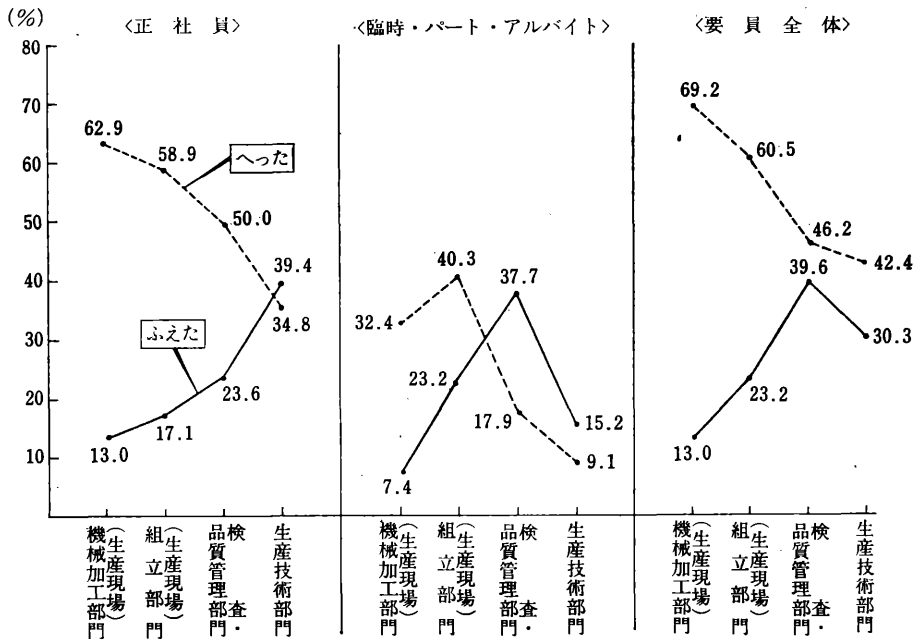
注(15) 電機労連、前掲誌、257～258ページ。

(16) MEW, Bd. 23, S. 508, 前掲訳書、631ページ。

(17) 営的規律」に従わせ、相互の競争にかりたててきているということである。このことは、つぎのようなインタビュー調査の結果にあらわれている。

ME化の進展にともなって、人事考課の要素面の変化について、2つの類型がみられる。1つは、「技能」とともに、「協調性」「規律」「勤怠」を重視する型であり、もう1つは、「技能」面の差がほとんどなくなったので、もっぱら「協調性」「意欲」「勤怠」を重視する型である。前者の型は、重電のB事業所にみられ、技能差が縮小してきているとはいえ、選抜再配置などのため「人材マップ」などをつくり、なお「技能」について評価しており、それでも、やはり「協調性」「協力度合い」「勤怠」「規律」「作業量」などが重視されてきている。これに対して、後者の型に属するのは、自動装置化されてきている量産工場としてのC事業所でみられ、「技能」といっても、その内容は、取扱う範囲やミスの実績などであり、もっぱら「協調性」「意欲」「仕事態度」「勤怠」などの評価が重視され、帰宅してつくるレポートや日誌を提示させられてチェックされることになっている。そしてこのような現場監督者による人事考課の強化によって、職場に競争雰囲気がつくられてきていることは事実であり、アンケート調査の結果をみると、「競争雰囲気あり」と答えた者の比率は、第2表のようになりに高く、とくに男子のばあい高い。また第3表のように、生産現場にくらべて、

第3図 <4～5年前と比べた>職場の要員変化(男子事業所計、職種・職場別)



注 (17) MEW, Bd. 23, S. 447, 前掲訳書, 554ページ。「労働手段の画一的な運動への労働者の技術的な従属と男女両性および種々さまざまな年齢の諸個人からなる労働体の独自の構成とは、1つの兵營的規律をつくり出し、この規律が、完全な工場体制に仕上っていき、また、すでにまえに述べた監督労働を、したがって同時に、手労働者と労働監督者とへの——すなわち産業兵卒と産業下士官とへの——労働者の分割を、完全に発展させる。」

第2表 職場の競争雰囲気について〔「あり」と回答した比率〕〈事業所別〉

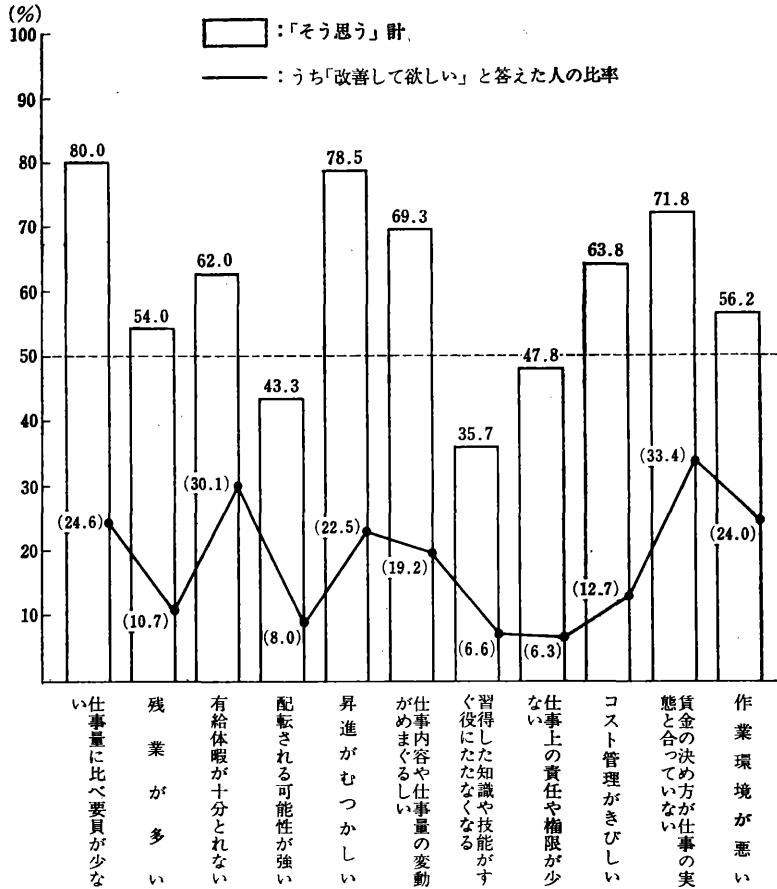
		a. お互いの知識や技能を競い合う雰囲気	b. 職制への昇進を競い合う雰囲気	c. 職場やチーム間で成績を競い合う雰囲気
総計		52.9	38.7	41.9
男子計		54.2	40.2	43.5
女子計		41.5	25.7	28.7
事業所別 (男子)	A事業所	40.9	35.6	36.2
	B事業所	60.3	45.7	48.3
	C事業所	49.5	34.1	42.7
	D事業所	53.7	37.7	36.2
	E事業所	53.5	39.9	43.5

第3表 職場の競争雰囲気について〔「あり」と回答した比率〕〈男子職場部門別〉

		a. お互いの知識や技能を競い合う雰囲気	b. 職制への昇進を競い合う雰囲気	c. 職場やチーム間で成績を競い合う雰囲気
総計	生産現場	55.2	42.3	44.9
	(うちME導入取扱中)	56.7	44.2	45.1
	検査・品質管理	44.3	42.6	39.4
	生産技術(設備保全含)	62.9	41.6	40.5
A事業所	生産現場	35.3	37.3	37.2
	(うちME導入取扱中)	27.5	44.8	34.4
	検査・品質管理	58.3	33.3	50.0
	生産技術(設備保全含)	51.5	31.4	28.6
B事業所	生産現場	60.6	45.7	49.4
	(うちME導入取扱中)	61.5	44.7	40.0
	検査・品質管理	51.8	50.0	38.9
	生産技術(設備保全含)	76.1	47.6	57.2
C事業所	生産現場	48.4	32.9	43.7
	検査・品質管理	57.1	47.6	35.7
D事業所	生産現場	51.3	38.7	36.7
	(うちME導入取扱中)	61.7	44.7	49.0
	検査・品質管理	63.6	30.3	39.4
	生産技術(設備保全含)	60.0	45.0	35.0
E事業所	生産現場	52.9	38.1	44.0
	(うちME導入取扱中)	60.2	43.3	50.6
	検査・品質管理	46.8	40.4	40.4
	生産技術(設備保全含)	76.9	53.9	53.8

(注) 総計欄にはC事業所の方は含まれていない。

第4図 職場における日常作業上の問題（男子総計）

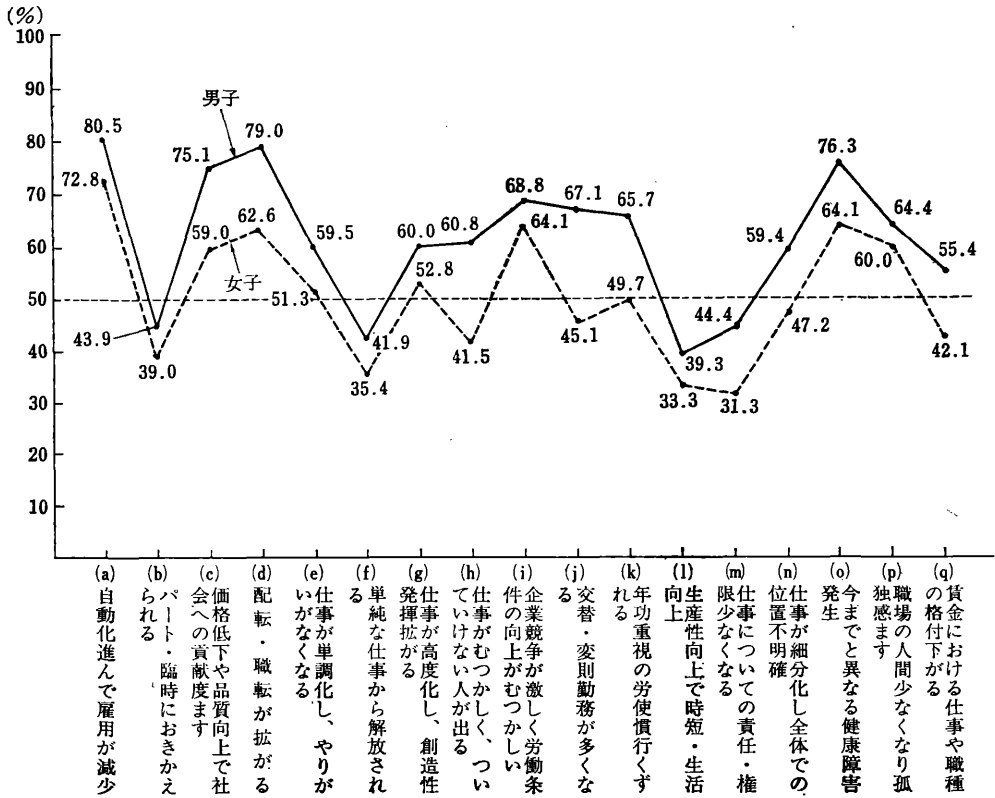


検査・品質管理部門で競争雰囲気強く、ほとんど「ME取扱者」のみとみられるC事業所を除いて、A、B事業所では、とくに「ME取扱者」が競争雰囲気を感じているわけではないが、D、E事業所では、生産現場の平均にくらべると、「ME取扱者」で競争雰囲気を感じている者の比率が⁽¹⁸⁾高い。

このように、労働者相互の間の競争が激化させられているなかで、要員が削減されてきており、昇進がむつかしくなり、賃金の決め方が仕事の実態と合わなくなり、仕事内容や仕事量の変動がめまぐるしく、コスト管理がきびしいなかで、有給休暇が十分とれなくなり、仕事環境も悪くなって残業が多くなってきている。このことは、アンケート調査の結果である第3図を見ればわかるように、要員全体として、「へった」という者が機械加工部門にもっとも多く、「ふえた」を大きく上まわっており、ついで組立部門が多く、これら生産現場に対して、品質管理部門、生産技術部門では、「ふえた」という者が、40%、30%と多くはなっているが、「へった」という者が、46%、42%と

注(18) 電機労連、前掲誌、258~260ページ。

第5図 技術革新の将来と仕事や職場の変化(性別) — 5事業所計(「ハイ」の比率)—



やはり多くなっている。⁽¹⁹⁾

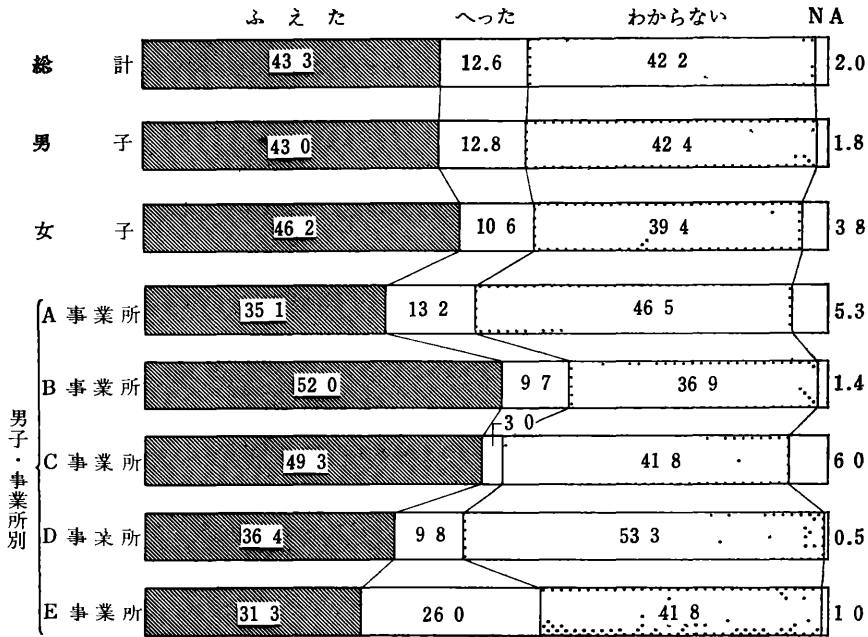
しかも第4図のように、「仕事に比べ要員が少ない」「昇進がむつかしい」「賃金の決め方が仕事の実態と合っていない」「仕事内容や仕事量の変動がめまぐるしい」「コスト管理がきびしい」「有給休暇が十分とれない」「作業環境が悪い」「残業が多い」と答えている者が多く、50%を上まわっている。「配転される可能性が強い」と答えている者は43.3%で、50%を下まわっているとはいえ、低いとはいえない。このような調査結果は、さきの第1図において「取扱う機械・設備の範囲」が「ふえた」と答えた者が「へった」と答えた者を大きく上まわっていることとあまって、要員削減、労働時間延長、労働密度増大、その他賃金、労働条件の悪化を物語っている。

また、第5図のように、「価格低下や品質向上で社会への貢献度がました」と答えている者が、男子75.1%、女子59.0%、「仕事が高度化し、創造性発揮広がる」と答えている者が、男子60.0%、女子52.8%とかなり高い比率を占めており、ME化に期待している者が多いとはいえ、「自動化が進んで雇用が減少する」と答えている者が、男子80.5%、女子72.8%、「配転・転職が広がる」と

注(19) 電機労連、前掲誌、202~207ページ。

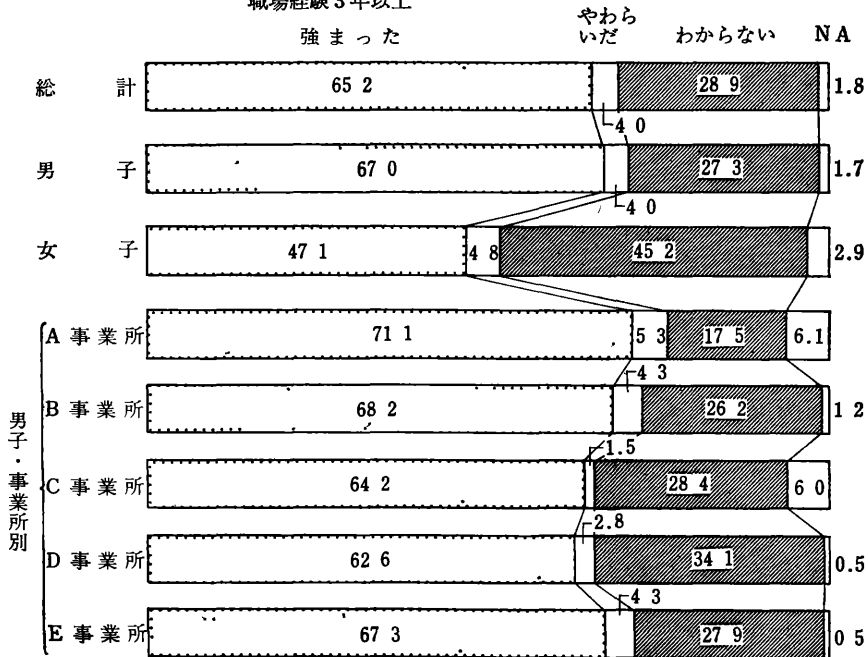
第6図 肉体的疲労（総計，性別，男子・事業所別）

職場経験3年以上



第7図 精神的緊張感や疲労（総計，性別，男子・事業所別）

職場経験3年以上



答えている者も、男子79.0%、女子62.6%、「今までと異なる健康障害が発生する」と答えた者が、男子76.3%、女子64.1%、「企業競争が激しく労働条件の向上がむつかしい」と答えた者が、男子68.8%、女子64.1%、「仕事が単調化し、やりがいがなくなる」と答えた者が、男子59.5%、女子51.3%と、いずれも過半数にのぼり、雇用不安、労働条件の低下、労働の無内容化をおそれている者が多い。とくに男子のばあい、「交替・変則勤務が多くなる」と答えた者が67.1%、「仕事がむつかしく、ついていけない人が出る」と答えた者が60.8%、「仕事が細分化し全体での位置が不明確になる」と答えた者が59.4%、「賃金における仕事や職種の格付が下がる」と答えた者が55.4%と過半数を示し、労働条件、雇用、賃金などに対する不安と、部分労働者化をうかがわせる。とくに注目しなければならないのは、「職場の人間が少なくなり孤独感がます」と答えた者が、男子64.4%、女子60.0%もいるということである。

さらに、健康障害については、第6図のように、「肉体的疲労」については、「かわらない」と答えた者が42.2%あるが、「ふえた」と答えた者12.6%を上まわっており、第7図に見られるように、「精神的緊張感や疲労」にいたっては、「強まった」と答えた者が65.2%ときわめて多く、「やわら⁽²⁰⁾いだ」と答えた者はわずか4.0%である。

なお、安全問題については、前にあげた第1図、第2図で、「よくなった」と答えた者が、「悪くなった」と答えた者を大きく上まわっているが、ME取扱者のうち、「機械の操作や使用方法はまあまあだが、安全面に不十分さがあり、作業遂行に不安感が伴う」と答えた者が35%もおり、「機械の操作方法、安全面にいずれも不十分さがあり、作業遂行上不安が伴う」と答えた者が7%いることは、安全面に不十分さがあり、作業遂行上に不安感をいだいている者が42%⁽²¹⁾いることになる。このことは、安全対策が⁽²¹⁾いっそうすすめられる必要性を示している。

さらに見落とすわけにいかないのは、第8図に見られるとおり、「臨時・パート・アルバイト」について、機械加工部門のばあいは、ME取扱者と非取扱者のあいだに差異はなく、要員が「へった」がともに30%以上で、「ふえた」を大きく上まわっているが、組立部門のばあいは、「へった」と答えた者の多い非取扱者とは逆に、ME取扱者で「ふえた」と答えた者が44%で、「へった」の28%をかなり上まわっている。このことは、組立部門のばあい、ME機器導入によって、要員の臨時・パート化が⁽²²⁾すすめられていることを示しており、低賃金の不安定雇用労働者を利用する道がME化によってひらかれていると言えるだろう。インタビュー調査によれば、家電量産のA事業所、重電少量生産のE事業所で、ME化にとまなう単純作業部署への女子およびパートの配置が目立ち、A事業所では、正社員410名に対して、パート約340名と⁽²²⁾推定される。

注(20) 電機労連、前掲誌、217～228ページ。

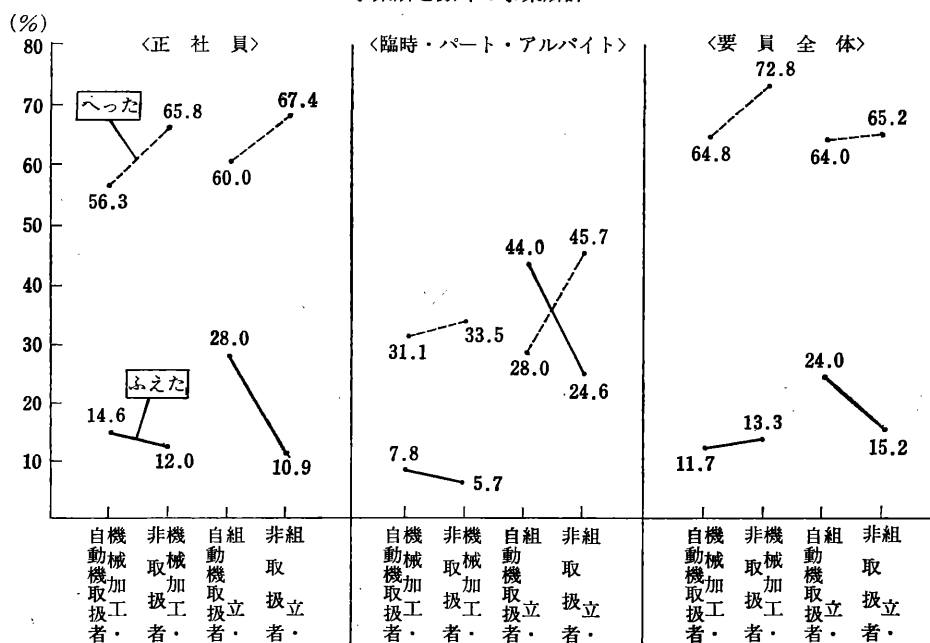
(21) 電機労連、前掲誌、148ページ。

(22) 電機労連、前掲誌、207ページ、251ページ。

現代のME革命と労働組織

第8図 <4～5年前と比べた> 職場の要員変化 (男子・自動化機械・設備導入職場)

— C事業所を除く4事業所計 —



(注) サンプルは現在の職場における経験年数3年以上の者である。

この点について、時代や条件が異なるとはいえ、かつてマルクスが、「大工業の資本主義的形態は、この(マニュファクチュア的)分業をいっそう奇怪な形で再生産するのであって、この再生産は、本来の工場では、労働者を1つの部分機械の自己意識をもった付属物に転化することによっておこなわれる」との指摘につづいて「それ以外のどこでも、一部は機械と機械労働との散在的使用によって、一部は分業の新しい基礎として婦人労働、児童労働、および不熟練労働を採用することによっておこなわれる」と指摘したことが、現代の新しい条件のもとで、ME化にともなっておこなわれており、臨時・パート・アルバイトにとどまらず、内職・家内労働をも利用する可能性を示している。

以上のような調査の結果は、マルクスが、大工業の資本主義的形態における「否定的側面」と指摘したところである。しかし、この側面とは反対に、「労働の転換、機能の流動、労働者の全面的可能性」を条件づけるという側面、「労働の転換、それゆえ労働者の可能なかぎりの多面性」を大工業が「一般的な社会的生産法則」として承認するという側面、また「1つの社会的な細部機能の単なる担い手にすぎない部分個人の代わりに、さまざまな社会的機能をかわるがわる行なうような活動様式をもった、全体的に発達した個人をもってくる」という側面が、資本主義的にいかにゆがめられ、かぎられた形態にせよ、現在見られないわけではない。それは、マルクスが、「全面的に

注(23) MEW, Bd. 23, S. 508, 前掲訳書, 631ページ。

発達した人間をつくるための唯一の方法」を、労働と教育との結合、「労働者階級による政治権力の不可避的な獲得」が占めるべき席を得るとした「労働者学校」に求めたところからもわかるように、ME化にともなる新たな教育・訓練において認めることができる。

4

電機労連の調査結果によれば、まず、ME化の進展にともない、電子技術知識にウエイトをおいた基礎教育に企業が力を入れはじめていることが注目される。全員を対象とする「電子化教育」は、調査当時A事業所では準備中とされているが、B事業所では、82年3月に発足させられている。またC事業所では、“全員技術者構想”のもとに「一般技術者成育」をすでに実施している。また、D事業所では「電気・電子回路にも精通した機械系の技能者養成を急務」として、高卒新規採用者および技能開発コース研修生を対象に全日制1年間の「技能研修所」で集合教育を実施している。E事業所でも高卒新規採用者を対象に「高等職業訓練校」における1年間の教育をおこなっている。

つぎに、ME化の進展にともない、OJT (on-the-job training) の内容が変化してきていることが注目される。その1つの型は、現場監督者が一般作業員(手労働者)にOJTで教えるばあいであり、もう1つの型は、さらに「生産技術員」による指導でOJTがなされているばあいである。前者の例としては、A事業所で、新しいME機器が入ると、組長、班長が自動化促進課または業者からマニュアルの説明、講習を受け、それから一般作業員にOJTで教育している。C事業所では、次期班長候補のリーダーの次期候補であるキーパーが、メカの補修、保全、回路図、電気知識について教育を受け、OJTで一般作業員を教育しており、D事業所でも、たとえば、製造実験課第1次仕上げのばあい、ワイヤーカットが入れられると、メーカーの講習を班長が受けてきてOJTで一般作業員に教えている。後者の例としては、B事業所で、エレベーター機械課機械係で、プログラマーには、班内で汎用機技能をもち経験豊富な者を同課の機械技術SGの技術員が指導し、半年間のOJTで教育し、NC、MCのオペレーターには、前記のプログラマーがOJTで指導している。ロボット製造課では、従来班長ないしグループリーダーによるOJTでよかったが、新機種職場なのでスタッフによるOJTで作業指導をおこなっている。E事業所では、車輛製造課や金属プレス加工課では、自動機導入時は業者から説明を受けるほかは作業員によるOJTが中心だが、職場によっては、駐在している生産技術員がOJTで直接一般作業員を訓練している。

要するに、ME化の進展にともなって、現場レベルのOJTを中心とした教育・訓練が、従来からの現場監督者によるものから、その下位にあるリーダーやキーパーによるOJT、さらには、生産技術員やスタッフによるOJTへと変化してきているのである。

さらにこのような教育・訓練の変化とともに、「労働者の全面的可動性」「労働者の可能なかぎり

の多面性」が、ローテーション、応援における教育・訓練機能の増大を通じて、追求されるようになってきていることも、看過できない。

例えば、B事業所では、エレベーター・意匠工作課意匠板金課で、ローテーションを年間3～5%実施し、応援は生産量調整のために毎日のおこなっているが、個々人の「人材マップ」にもとづいて多能工化が計画的にすすめられている。エレベーター・機械課組立係では、各班の工数により月毎に課・班間で月単位に応援をおこなっているが、設計への応援を4か月ないし6か月単位でおこない、また、1名ずつ機械技術SGのスタッフとして応援に出したりしている。これらは現場にもどってからソフト面の管理をされるようにする教育目的をもった「教育応援」という性格をもっている。

C事業所では、ローテーションが活発におこなわれており、多能工化だけでなく、人材教育という教育方針にもとづいており、たとえば拡散課では、すべての工程をおぼえてもらうために、班間のローテーション、交替制職場のA番、B番の再編成によって40%がローテーションをおこなっている。

D事業所でも、ME機器の導入がすすむなかで、多機種になってきたので、ローテーションを通じての現場教育機能のウエイトが増大してきているといわれ、E事業所でも、ローテーションを通じての教育機能の計画性が目立ち、車輻部組立課では、「ローテーション・マップ」をつくって、各グループ間のローテーションを3～5年間隔で計画的に実施しているし、工業システム装置課では、駐在している生産技術課の技術員グループのなかに現場から1名ずつ有期転籍させて教育している。

以上は、明らかに「労働者の全面的可動性」「労働者の可能なかぎりの多面性」を追求するものであるが、それが「全体的に発達した個人」をつくりあげるところまでいくかといえば、もちろん現実にはきわめて困難である。それは、現実において資本主義的にゆがめられ、かぎられた形態をとっているからである。具体的には、「昇進人事との結合を強めた選抜教育⁽²⁴⁾」となり、労働者相互間の競争を激化させることによって、要員削減・いわゆる「省力化」の手段となり、残業増、年次有給休暇の不消化、自宅などでの「自己啓発」、わが国ではとくに教育休暇・学習休暇の欠如という形態をとっている。

このような状況のもとで、職場の労働者には、さまざまな不満が鬱積しているが、それがさまざまな欲求となり、権利としての要求にまで高められてはいない。それゆえ、電機労連のアンケート調査で、「労働組合の今後の取組みで重視すべき課題」としてあげられている項目への回答率は、⁽²⁵⁾第4表のように、高いとはいえない。組合員の不満を欲求に転化させ、欲求を要求に高めるような大衆的な組合活動のあり方いかんが問われざるをえないであろう。

注(24) 電機労連、前掲誌、252～256ページ。

(25) 電機労連、前掲誌、263～269ページ。

第4表 ME等の技術革新に対する労働組合の今後の取り組みで重視すべき課題（主なもの2つ）

		① 必要 な 要 員 の 確 保	② 作 業 に お け る 安 全 対 策 の 強 化	③ 配 転 ・ 職 種 転 換 問 題 へ の 取 り 組 み	④ 賃 金 体 系 の 改 善	⑤ 中 高 年 労 働 者 へ の 配 慮 や 対 策 の 確 立	⑥ 交 替 制 勤 務 の 規 制 と 処 遇 改 善	⑦ 教 育 訓 練 機 会 の 平 等 化 と 拡 大	⑧ 経 営 方 針 や 生 産 計 画 へ の 参 加 ・ 介 入	⑨ 設 備 導 入 時 の 職 場 で の 話 し 合 い 重 視	⑩ 健 康 管 理 ・ 健 康 障 害 へ の 取 り 組 み
総	計	21.1	21.1	26.2	21.3	31.4	12.6	14.0	5.0	11.7	24.8
男	子	22.0	19.6	26.8	21.3	32.9	13.4	14.3	5.1	11.4	24.3
女	子	13.3	34.9	19.5	21.0	17.9	5.6	11.8	4.6	14.4	28.7
事業所別 (男子)	A事業所	25.5	24.2	20.8	16.8	36.9	2.0	18.1	10.7	18.1	13.4
	B事業所	16.3	19.5	31.0	18.9	43.5	2.9	13.8	3.9	10.9	26.3
	C事業所	38.7	20.1	10.8	24.6	11.3	39.7	12.6	5.3	9.3	23.6
	D事業所	13.2	12.8	43.6	28.0	35.0	7.4	15.6	3.9	8.6	24.5
	E事業所	15.5	22.9	27.3	18.8	33.6	13.3	14.8	5.5	14.8	26.2

このためには、ME化によって労働の無内容化がいかにすすんでいようとも、労働が本来合目的活動であるかぎり、人間は労働にやりがいを感じようとしており、電機労連の調査によれば、「仕事のやりがいがない」人の大きな理由が「昇進など将来の見通しがわからないから」である反面、「仕事のやりがいのある」人の大きな理由が「仕事の意味や使命感が感じられるから」となっており、それが、たとえ資本の側からの教育・訓練や労務管理による影響によるところが大きいとはいえ、直視する必要がある。

おわりに

最後に、以上のような電機労連調査にもとづく労働組織論の検討を通じて、理論上の問題として、重要な課題を提起しておく必要がある。現代資本主義のもとで、機械の導入、とくにME機械設備の導入にもなっていっそう、労働者が「部分機械の自己意識をもった付属物」に転化されている現実において、部分機械によって労働過程が分割・分離されて、部分労働化され、その部分労働をおこなう労働力をもった労働者が部分労働者化されているという関係が、宿命的な癒着関係ととらえられがちであるが、逆に、機械が発達し、ME化がすすめばすすむほど、ヴェリヴァマンの指摘するような、労働過程の分割と部分労働者の創出との区別を明らかにしうる側面が発展し、そこに分業それ自体の矛盾を認識して、労働過程の分割の展開のもとで、「全体的に発達した個人」を追求する勤務体制と労働者教育・訓練のあり方が問われねばならなくなっている。

現代のME革命と労働組織

現在、ヴァレヴァマンの『労働と独占資本』に刺激されて、欧米諸国、とくにイギリスにおいて労働過程論の研究と論争が展開されてきているが、それは、上述のような課題解決への展望をもつてすすめられる必要があるだろう。

(経済学部教授)

注(26) Brighton Labour Process Group, "The Capitalist Labour Process" Capital and Class, I (Spring 1977)

Cutler, T., "The Romance of Labour" Economy and Society Vol. 7, No. 1 (Feb. 1978)

Thompson, P., The Nature of Work, An introduction to debates on the Labour Process 1983.

Little, C. R., The Development of the Labour Process in Capitalist Societies, A Comparative Study of the Transformation of Work Organisation in Britain, Japan and U.S.A., 1982.

Young, B., Is Nature a Labour Process?, 1984.

Lavidow, L./B. Young, Science, Technology and the Labour Process; Marxist Studies. Vol. I., 1981.