

労務管理の対象

坂 寄 俊 雄

(一) 労務管理あるいは人事管理ということが實際社会において種々問題になり、労働問題として注目をあびている。そのようなことの反映としてか、労務管理が経営学の研究分野において大きな研究課題となっている。それにもかかわらず、労務管理あるいは人事管理などとよばれているものが何を意味しているのかという点と必ずしも明確になっておらず、漠然としたままに取扱われているように思われる。このような労務管理の漠然としている諸点を明かにして行くことが労務管理論の当面の重要な課題だと思われる。それは単に労務管理論の研究上からだけの要請ではなく、労務管理の実際面からの要請でもあると思う。

企業における労働者にかかわる諸施策をふりかえてみると、成行管理といわれている諸種の賃金施策があり、テイラーの科学的管理法がある。そこにおいては基本的ないし要素的時間研究 (elementary time study) によって定められた「公正な一日の作業量」(a fair day's work) もしくは「適正な一日の作業量」(a proper day's work) である大なる一日の課業 (a large daily task) が基礎的存在をなしている。このテイラーの科学的管理法においては成行管理方式などにみられた賃金による刺戟を通じての労働能率の増大ではなく、労働そのものを規制し、支配するという方向が打ちだされている。テイラーのこの課業設定方法の工業技術的・非人間的な性格

は鋭く批難されてきたところであるが、労働に注目している点は労務管理の本質的な対象を研究する観点から注目される。しかし、テイラーの科学的管理法は「汗を搾りだす『科学的』方式」(レーニン)として非難され、一九一五年にはアメリカ政府すらも政府関係の工場で科学的管理法を採用することを禁止するに至った。テイラーの科学的管理法は否定されたが、労務管理は新しい方法を求めて進まざるをえない。そしてそれは新しい社会経済情勢を背景に行われるのである。第一次世界大戦による労働需要の増大と労働能率の向上ならびに労働移動の防止に対応する雇用管理方式 (employment management) としての人事管理方式が生まれてくるが、戦争終了に伴う拡張された固定設備の遊休化などによる利潤率の低下傾向防止対策としての労働能率向上要求と戦後労働運動の激化ならびにフォード・システムと結ばれあつたいわゆる合理化運動の発展などにより、新しい労務管理方法としての人事管理方式が発展した。人事管理法式においては、一方に労働ならびに労働力を問題にする労働科学との結びつきの下に人間工学 (human engineering) として人事管理を成立せるとともに、他方においては労働者の不満や労働組合の闘争をそらすための福利厚生その他の諸施策を取り入れてくるのであり、また労働の合理的役割をもった職務分析は職務評価と結びつけられて職制支配体制としての職階制へ、その体制の強化をはかるための職制訓練が取入れられ発展せしめられる。人事管理方式の登場により労務管理の本来的な対象はぼやかされ、労働者ないし労働組合を対象とした職制支配と抑圧とへ傾斜を示してきていることがうかがうことができる。アメリカ独占資本の「永遠の繁栄」を背景にしてのこのような人事管理方式はアメリカ労働者に労働関係についての幻想をあたえ、そのことにより労働組合を労使協議制 (Union-management cooperation) や労資協同計画にすべりこませ生産能率の増進に労働者を協力させた点では労務管理の目的を達成したといえる。

かもしれないが、労務管理の本来的な在り方をゆがめたものであった。一九二九年にはじまる大恐慌、それから脱出策としてのニュー・ディール政策下における「全国産業復興法」ないし「全国労働関係法」などによる一連の労働政策の実施は労務管理面においても大きな転換を余儀なくさせ、団交交渉の上立った労務管理方式への道をひらいた。そしてそれは第二次大戦を通じて拡大した。

世界大恐慌から第二次大戦にかけて発展したこの新しい労務管理方式も第二次大戦後の国際的な資本主義体制の全般的危機の深化はドル支配の体制を維持するためのアメリカ独占資本の強化と安定のために再び新たな労務管理方式を求めることにならざるをえなかった。そのような要請に答えるものとして登場してきたのが、一九二四年以降のホーンソン実験 (Hawthorne Experiment) を直接的契機として生まれたヒューマン・リレーションズである。ヒューマン・リレーションズの内容を研究的観点に立ってみれば、その一つは、職場でつくられる「仲間意識」に規制されて行われる「非論理的」・「非合理的」行動、それに伴い形成される informal organization の把握、informal organization を動かす原理としての Logic of Sentiment (感情の論理) の承認なしのコストと能率の論理を原則とする formal organization のみでは労働者の生産意欲 (morale) を発揮させえないというホーンソン実験を通じてのエルトン・メーヨー教授などの研究結論であり、もう一つはヤンキー・シテイ・リサーチ (Yankee City Research) として知られるストライキに関するウォーナー (W. L. Warner) を中心とするシカゴ・グループによる産業社会学的研究によって明らかにされた地域社会に存在する不満や反抗意識といった地域社会感情の労働者への影響の研究などである。これらの研究結果から導きだされるものは労働者の感情をもとにしたインフォーマルなものをインフォーマルなものとしてフォーマルな組織にどう結びつけて行

くかということであり、また企業外の労働者家族さらには地域社会の住民までも企業協力的考えにどうしてもつてくるかということであり、これらにより労資の協同関係を確保しようとするものである。ヒューマン・リレーションズは概略以上のような直接的な主観的動機によって労務管理の分野に入ってきたものといつてよいであろうが、その背景には先にみたようなアメリカ独占資本の要請が存在していたことはもちろんである。そしてヒューマン・リレーションズは戦後アメリカ国家独占資本の生産性向上運動の一環としての役割を担い、イデオロギー的には修正資本主義的「神話」に基礎づけられており、一方に独占資本の政治、経済、社会への支配力の徹底を基礎としての企業の公共性を説き、他方にはそのような支配体制下における人間性の尊重を説くものである。ここにこそ産業社会学的ないしは産業心理学的研究結果から導かれた労働者のインフォーマルなもの重視、労働者家族や地域住民の労働者への影響の重視を主張する人間関係研究が人間関係管理方式として労務管理方式の現代的課題を担うものとして登場してきたといえよう。もちろん、実際に行われている人間関係管理の具体的内容にはさまざまなものがあり、またアメリカ産業界において全面的に肯定されているというわけでもないが人間関係管理方式が労資の対立関係を否定し、労資関係を経営者と従業員という生産秩序の人間関係におきかえようとするものである限り、それは独占資本の要請にこたえるものとして発展する必然性をもっているからである。このよくな人間関係管理方式を労務管理の本質的対象規定の観点からみた場合に従来の労務管理が対象としてきたものあるいは従来の労務管理論において対象と規定されてきたものとは質的な変化がもたらされるであろう。そのことは当然労務管理に質的变化を与えるであろう。私が労務管理の対象の問題を取上げようとしているのもこのようにな点に注目するからである。

(二) 以上のように労務管理として行われていることが労務管理の発展という形において拡大してきている。このようになってくると労務管理は何を問題にし、何を行なおうとしているのかが不明確になる。そうしてそれはまた労務管理が対象としているものは何かということをも不明確にする。事実、企業において行われている諸種の労働施策を見るとき、その対象になっているものは広範囲にわたり、直接、労働の分野から労働者の家庭内の私事にまで立入ってきている。このような現象に直面してわれわれは労務管理の対象とは何かということを明確にすることが必要であることを感ずる。もし、労務管理の対象を現象面において追って行くなれば、賃労働の本質すらも見失ってしまうであろう。われわれは労務管理の対象を現象面において追うのではなく、賃労働の本質との関連の下に労務管理の対象の本質を検討する必要がある。そのときはじめて労務管理として行われている諸施策をあれこれと批判するのではなく、労務管理の本質にかかわらず正しく批判し、労務管理の諸現象にふりまわされるのでなく検討することができるであろう。そのようなところから諸先輩の労務管理の対象規定について検討しようと思うのであるが、労務管理の実状を念頭において行く上においてはわが国の研究者の研究を見ることが便利であるので、わが国の研究者の対象規定を取上げることにする。

まづ、漢利重隆教授の所説についてみると、漢利氏は「労務管理は、広義においては、企業ないし経営において実施せられる労働者対策を総称するものと解せられる^{注1}」とし、「近代的労務管理はこれを二種に大別すること出来る。その第一は『人事管理』であり、第二は『狭義の労務管理』である^{注2}」とされる。そうして「労務管理は、広義においては、企業ないし資本主義経営において、その従業者ないし労働者を対象^{注3}」とするとし、「人事管理」と「狭義の労務管理」とについての対象については次のように説明をあたえる。「前者（人事管理―引用者）

は労働力としての労働者を対象とする労働者対策をなすのであるが、これに対して、後者(狭義の労働管理—引用者)は労働力の所有者としての労働者を対象とする労働者対策をなす^{注4}とする。このように労働管理を「人事管理」と「狭義の労働管理」に区別されるが、これは「企業ないし近代的経営の社会的存在構造の二重性にもとづいて必然的に成立してくるものである^{注5}」とされる。そして、これら二種の管理の相異と関係について、「前者(人事管理—引用者)は、経営的生産における合理化の要請にもとづいて労働力の最高能率の利用をその課題とし、機械化の精練化をその原理として展開せられる。ところで、広く経営的生産の合理化は端的に機械化原理によつて指導せられるのである、そのことのゆえに、その『必然の悪』として労働者を物的化し、非人間化する。またそれは労働生産性を向上させるものであることのゆえに、その『可態の悪』として労働者の失業を結果する危険を包蔵する。しかもそのいづれもが労働者の勤労意欲を根源的に減退させる禍根をなすことは、これを否定しえない。ところで、人事管理は、こうした経営的生産の機械化による能率化に関して、その一翼をになうものにはかならないのであり、したがって、こうした『悪』に根本的に対処することは出来ない。ここにこうした事態を克服して、労働者の勤労意欲を根源的に向上させようとする労働者対策が発現せざるをえないゆえんが見出される。こうした課題をもつて登場する労働対策こそが「狭義の労働管理」にはかならないのである。そこで、これを指導する原理は、機械化の発展によつて発現する労働者の人間疎外を克服し、労働者の人間化を実現することにもとめられなければならないこととなるのである^{注6}」とされる。

注1 藤利重隆著「労働管理の経営学」(千倉書房)六七頁

- 3 同右一頁
- 4 同右六八頁
- 5 同右序文三頁
- 6 同右六八―九頁

以上、藻利氏が労務管理を「人事管理」と「狭義の労務管理」との二種に區別し、それぞれの対象をどう規定されているか、またなぜそうするかについてみてきた。このような二種類の労務管理を設定される基盤には氏自身いわれているように企業の社会的存在構造を二重性において捉えるところにある。そしてそこから経営労務の二重構造的存立を考えられ、「その一つは、経営の生産技術的構造のうちにおいて見出される経営労務であり、そこでは労務は、生産機能的な関連において発現する。他は経営の生産社会的構造において見出される経営労務であり、そこでは労務は、生産機能を離れた、生活的人間関連において発現するのである」とする。このような経営労務の二重構造的存立から二種の労務管理が求められることになり、二種の対象が求められる。このような二重構造的存立として企業を捉えようとするところに基礎的に問題があるわけであるが、そこまでさかのぼって問題にするわけには本稿ではできないので他日にゆずることにする。しかし藻利氏が狭義の労務管理は「労働力の所有としての労働者」を対象として「人間疎外を克服し、労働者の人間化を実現する」ものであるとか、「勤労意欲を根源的に向上させようとするとか」ということはどうしても納得できない。一步ゆづって人事管理によってもたらされる「悪」に対処しようとする労働施策が労務管理として行われる場合がありうるとしても、「悪」に対処すること自体が問題ではなく、対処する労働施策を行うことによつてより一層「最高能率的利用」を可能ならしめようとするものに他ならない。否、資本主義的企業が利潤追求を基本原則としている限り人事管理と狭

義の労務管理とは結ばれあつて客観的にはそうならざるをえないであろう。漢利氏の労務管理を二重構造論に立つて二種に区別し、それぞれの対象を考えることに以上のような意味から誤りだといえると思う。

注 前掲書八五頁

漢利氏の二重構造論に立脚した労務管理論に対しては森五郎教授も批判されている。森氏の労務管理の対象規定を見るとその点がはっきりする。ただ、森氏の労務管理の対象規定を検討しようとするときに一つの困難にぶつかる。というのは、森氏の「経営労務管理論（三訂）」（泉文堂）と「労務管理」（ダイヤモンド社）とは相違があるからである。どちらによつたらよいかということになるが「経営労務管理（三訂）」は昭和三十三年六月発行で「労務管理」昭和三十年五月よりも新しいわけであるが、三訂版での増補部分には労務管理の対象規定の部分はないから、対象規定の叙述にかかわる部分は初版発行の昭和二十五年五月となり、「労務管理」の方が新しいということになる。こんなつまらぬようなことにこだわるのは、労務管理の対象規定について私が問題にしようとしている点で相違があるということと「経営労務管理論」内においても相違したものがあからである。よつて、まづこの点から述べると「経営労務管理論」（三訂版）の第一章第一節第二項の（Ⅰ）において労務管理の対象を経営労務であるとして経営労務の本質について述べているが、同章第二節第二項の（Ⅰ）においては「経営労務管理の対象は、経営労働の大きさを形成する経営諸条件、或は経営諸条件と統合された経営労働力であるということができ^{注1}る」と述べている。ところが「労務管理」の第一章第一節では、「労務管理の対象は労働能力の側面における経営労働者であること^{注2}」と見出しがかかげられて労務管理の対象についての説明が行われている。このように森氏の場合は同一の本の中においても労務管理の対象規定が違つているし、また、大体同じ時期に発

行された二著の間でも違っている。しかし、これら経営労務、経営労働力および経営労働者がバラバラになつて
いるわけではない。すなわち、森氏は「経営労務管理の目的は、経営労働の諸結果を経営価値的にみて最大なら
しめることにある」^{注3}とするところから、経営労務の大きさを決定する因子としての経営労働力が労務管理の対象
として登場せしめられるのだと解してよいであろう。しかし、どちらが労務管理の本質的な対象をなしているの
かを明確にしておかないところに問題があると指摘しなければならぬ。このようなあいまいさから、森氏は労
務管理の実際面にすべり込んで「労務管理は経営労働力それ自身を、直接に管理の客体とするというよりも、
：経営労働力の生理的条件及び労働意思を直接間接に左右する条件を、管理の直接対象とする」^{注4}というように労
務管理の対象規定を不明確にしてしまわれるのである。このような「経営労務管理論」（三訂版）における労務
管理の対象規定は「労務管理」においては経営労働者であるということに変化する。この著書によると、森氏は
「労務管理の対象が経営労働者であることは一見明白なことであるが、しかし問題はこの場合の経営における労
働者なるものをいかに理解するかにある」^{注5}として、労務管理の対象は経営労働者であるところから出発し、
問題は経営労働者の内容規定にあるとする。そして森氏は「これを要するに、労務管理の対象である経営労働者
なるものは、けっして単純に労働力としてのみ理解されたり、あるいは人格としてのみ理解されたりするもの
ではなくて、……三つのモメントの不可分の統一体として、すなわち労働力としての技術的因子と経営社会に生活
している社会的人格的因子および、資本と経済的対立関係にある賃労働としての経済的因子との統一者としての
み理解されなくてはならない」^{注6}とする。そうして、これに引続いて森氏は「なおこの場合、もう一つ注意しなく
てはならないことは、経営労働者が労務管理の対象となるのは労働能率という観点からのみとり上げられている

ということであつて、……あくまで労働能率の大きさに関係する要因としての限りにおいて以上のような三因子をもつたものとして対象となるのである。このような観点からの経営労働者は後述のように『作業力』としてあらわれ^{注7}る」とされる。このようにして森氏が具体的に作業力という概念をとり入れられてくるのであるが、作業力をどのように取入れられてくるかについて森氏の説明をきくことにしよう。「この『作業力』についてみるに、それは第一表（略—引用者）のように『労働力（労働をおこなう潜在的な能力）』と『労働意思』との相乗からなつているが、……三つのモメントの統一体としての経営労働者が、労働という契機において集約的にあらわれたものであつて、……単なる『労働力』ではない。すなわち、現実の経営労働者によつて展開される作業は、経営労働者の第一のモメントである『労働力』の發揮によつておこなわれるものであるが、しかしこの労働力の發揮は当然労働力のない手である人格が、労働しようとする意思ないし欲求によつてのみ、はじめておこなわれえるのであつて、この労働意思こそ経営労働者の第二のモメントである人格の労働における具体的表現であるといつてよい。しかしながらこの人格は近代経営においては孤立した存在ではなくて、経営社会という特定の間諸関係の中でのみ存立しているのであるから、この労働意思は経営社会的条件のもとでのみ形成されることになる。また資本主義的社会ではこうした一構成員であるといふことは、賃労働者であることによつてのみはじめておこりうることなのであるから、ここに第三のモメントとして賃労働者であるといふ經濟的関係をおしてのみ、具体的な労働意思は形成されるのである。このようにみると、労働管理の対象は厳密に言えば労働を契機とした経営労働力者であり、したがつてその集約的なあらわれである作業力としての経営労働者であるといふべきであらう^{注8}」と結論づけられる。

注1 森五郎著「経営労務管理論」(三訂版) 七四頁

- 2 同氏「労務管理」六頁
- 3 同氏「労務管理論」(三訂版) 五〇頁
- 4 同右五一―二頁
- 5 同氏「労務管理」六頁
- 6 同右七―八頁
- 7 同右八頁
- 8 同右三一―四頁

以上のように、森氏の労務管理の対象規定は理論的なものと実的なものとの間を大きくゆれ動いており、労務管理の本質的な対象規定を決定したがたいが、強いていえば「労務管理」で述べられている経営労働者を対象としておるといってよいのではなからうか。

藻利氏および森氏の以上のような労務管理の対象規定とは別に労働力に労務管理の対象を求められる人々がある。明治大学の醍醐作三教授、中央大学の長谷川広助教授および加藤尙文氏などにその代表的な見解を見出すことができるだろう。

醍醐氏の所説を『労務管理論序説』(泉文堂)によってみると、「労働力としての人間が経営経済の中心にたつところの人間である。経営経済はこの労働力としての人間を労働市場において調達し、この労働力を経営経済の内部において維持し、これを不断に使用し、労働の能率を維持していくためには労働力の管理が必要であり、多数の労働者の協業が行われる場合には労働の組織が必要となる。したがって、労務管理がいわゆる経営管理の一分岐として、機械体系の発展を中心として生産過程の技術的・組織的変革を問題とする『生産管理』にたいして、



かかる生産諸条件と密接不離の関連にある労働生産性の発達を中心とする労働の強化を内容とするものであるかぎり、労務管理はその本質において労働力管理以外の何物でもなく、単なる労働者管理、人間管理ではないであろう。したがって労務管理の対象は究極的には労働力そのものにはかならないであろう。」と述べている。^{注1}このように述べた後に醍醐氏は「経営経済のあらゆる活動は、組織、管理もすべて個別資本の運動を通して資本の命令下に機能しているものである。……したがって、経営経済の二重構造（労働過程と価値増殖過程）にかかわらしめて、その対象を究明せねばならないのである」^{注2}とし、そのような究明の結論として、「かくみれば、労務管理の対象としての労働力は直接の生産過程に機能するところの生産的な労働力であると基本的には規定せねばならない。即ち、労務管理の直接対象とする労働力は労働力一般でもなければ、労働力そのものでもない。それは独占的経営経済に機能する可変資本の現実形態としての、直接的生産過程に機能する剰余価値を創出するところの生産的な労働力に限定せねばならない」^{注3}と述べられる。

注1 醍醐三著「労務管理論序説」（泉文堂）一〇九頁—一一〇頁

2 同右一一〇頁

3 同右一一四頁

このような労務管理の対象を労働力に求めようとする主張は中央大学の長谷川広助教授の研究にもみられる。長谷川氏は「労務管理の対象は、なによりもまず、商品としての労働力にとめられなければならない。それは労働力一般ではない。すなわち、一方では、自己増殖のために生産手段を私的に占有する資本家がいるとともに、他方においては、労働力を売る以外に何らの生活手段をもたない賃金労働者がいるという生産関係のもので、

労働力が問題なのである」^{注1}と述べる。加藤尙文氏も「資本家（経営者）は、生産（仕事）をするためには、労働手段を労働力を整なければならぬ。……資本が土地建物と同様に買いこむものは、労働力であつて労働ではない。……この労働力つまり一種の能力を機械と同様フルに働かせてはじめて資本は利潤の眞の源泉である剰余価値を手に入れるわけである。労働管理の対象とすべきホンメイは労働力である」^{注2}とのべる。

注1 長谷川広著『労働管理論』（青木書店）三一頁

2 加藤尙文著『労働管理』（三一書房）一九一—二〇頁

醍醐、長谷川、加藤の三氏は以上のように労働管理の本質的な対象は商品としての労働力であるとされるのであるが、その根拠となっているのは労働ではなくして労働力の購買と販売だともてよいであろう。たしかに、資本家と労働者との間で売買されるのは労働ではなくして労働力であり、しかも購買された労働力の使用を通じて剰余価値を獲得せしめる可能性をもっているからである。この購買された労働力は生産の一要素として機能せしめられるのであるが、この機能面として労働は捉えられ労働自体としては問題にされていない。長谷川氏によれば労働すなわち「商品としての労働力の生産的消費こそ労働管理の基本目的である」^注されるのであるが、労働管理の目的は企業の目的である利潤追求のために労働を合理化して如何に労働強化にかりたてるかが労働管理の目的ではなからうか。

注 長谷川広著前掲書三二頁

(三) 以上、労働管理の対象に関連さして、労働管理の実際の動向と諸先輩のそれについての研究とをごく要約的

な形においてであるがみてきた。もちろん、実際の動向と研究とを十分に把握し、理解できているかは疑問であるが、私自身としてはどうにも納得しえない多くのものが残っている。しかし、労務管理の実際面における変化と発展との著しさを考えるとき、疑問を疑問として頭の中で考えているのでなく、疑問点を明かにするために一応書いてみることにした。

諸先輩の労務管理の対象規定をみると、それぞれにおいて幾分の相異があるが労働力が問題にされているのであるが、労務管理の本質的な対象は労働力ではなくて労働ではないかと考える。もちろん、こういつたからとて労働が労働力の使用であり、消費過程であるから労働力を無視して労働を考えようというわけではないし、また、その労働力は「価値の源泉であるという独自の性情を有する^注ような」商品として貨幣所有者と労働者との間で売買されるものであるということを基礎においてである。くりかえすようであるが、いいなおせば労働力が問題になるのは流通面においてであり、生産過程においては労働力それ自体において問題になるのではなく、労働力の購買者による使用、消費が問題となるのであり、労働はその使用価値的側面においてのみ問題となるのであって、労働力が労働力として問題となるのではない。

注 マルクス「資本論」第一部第二分冊三二五頁（青木分庫版）

労務管理の本質的な対象が何であるかを研究する方法としては色々な方法が考えられるが、本稿においては本質的な対象が労働力なのか労働なのかを「資本論」の第二篇第四章第三節、「労働力の購買と販売」および第三篇第五章第五節「労働過程と価値増殖過程」とに主としてかかわらせて検討することにする。それ故、労務管理の対象についての門口的な研究にすぎないといえるが、それはまた対象に関する研究の基礎をなすものであり、

出発点をなすものだともいえよう。いづれにしても本稿を出発点として今後の研究の展開をはかつて行くつもりである。

さて、生産の一要素として購入される労働力はどのようなものとして購入されるのかについて「資本論」ではどう書かれているかをみよう。「資本に転化すべき貨幣の価値変動はこの貨幣そのものにおいては起りえない。……だから、かの変動は、その商品の使用価値としての使用価値から、すなわちその商品の消費から生じうるのみである。一商品の消費から価値を引出すためには、わが貨幣所有者は……、一商品——その使用価値そのものが価値の源泉であるという独自の性情を有するような、つまり、その現実的消費そのものが労働の対象化であり従って価値創造であるような、一商品——を発見せねばならぬであろう。そして貨幣所有者は、市場でかかる独自の一商品を——労働能力、または労働力を見出すのである^{注1}」と書かれている。このことからすれば資本家、現象的には経営者が関心をもち、また購入するのはまさに労働力だといってよい。ただ、この労働力の購買は一般の商品の場合と違って、「労働力をば、その購買者をして常にただ一時的にのみ、一定の期限つきでのみ、自由になせ、消費させ、かくして労働力を譲渡することによっては労働力に対する自分の所有権を放棄しないという、その限りにおいてのみ^{注2}」の販売者からの購買だということである。すなわち、労働力の売買において労働力は労働者から切離せないものとして労働者に所有されており、購買者が購買によってえるものは労働力の期限つきでの自由な消費だということである。このような特殊な形での労働力の販売であり、購買であるということが先ず確認されなければならないであろう。しかし、このような特殊な商品売買の形ではあるが、商品としての労働力の価値は各商品の価値決定と同じであり、購買者は労働力のもつ価値・価格を、実際には後払であるが

ここでは一応その場で支払って労働力を購入するとする。かくして、労働力の交換価値は実現され、購買者は労働力の使用価値を受取ることになるが、労働力の使用価値の現実的な移行は行われない。それは「労働力の現実的使用・消費過程」において初めて顕わになる。……労働力の消費過程は、同時に、商品の、および剰余価値の生産過程である。」^{注3} このように労働力の購入は流通過程において行われるが、労働力の購入の目的は生産過程、労働力の現実的使用、労働を通じて達せられる。それ故、生産過程では労働力は労働力の使用、消費としてあらわれ、それは使用価値において表示されるから、労働力それ自体が問題になるのは労働力の購買販売関係、すなわち流通部門においてである。ピリョードあるいはカンマーが打たれていることを確認することが、労務管理の対象が労働力か労働かを考える上で見逃してならない点であろう。

注1 マルクス前掲書三一四―三五頁

2 同右三一六頁

3 同右三二七頁

以上のような点が、「資本論」第二篇第四章第三節「労働力の購買と販売」において確認した上で、生産過程における労働力の問題を取扱う必要がある。生産過程における労働力の問題とはここでは購買された労働力によって生産するという問題であり、商品生産に他ならないから、生産過程は「ある特殊の使用価値、ある一定の財貨」^{註1}を作る合目的な活動としての労働過程と、「使用価値ばかりでなく価値を、しかも価値ばかりでなく剰余価値をも、生産しようとする」^{註2}価値形成過程・価値増殖過程との二面性をもっている。それ故この商品生産過程のもつ二面性にかかわらしめて労務管理の本質的な対象を検討することになるが、本稿では先き限定したよ

うにそれを「資本論」の第三篇第五章「労働過程と価値増殖過程」にかかわらしめて検討する。

注1 マルクス前掲書三二九頁

2 同右三四三頁

先づ、労働過程の側面に関連させて、労務管理の対象が労働力であるのか労働であるのかを検討してみよう。この場合においても労働による単なる一定の財貨の労働過程ではなく、資本家が購買した労働力の消費として、すなわち、販売された「労働力の担い手たる労働者をして労働により生産手段を消費させる^{注1}」という形における労働過程が問題になる。こういったからといって労働過程の一般的本性は「もちろん変化しない^{注2}」が、労働過程が資本家による労働力の消費過程として行われるときは、二つの独自の現象を呈する^{注3}。この労働過程に生ずる「独自の現象」に焦点を合せながら考察を進める。労働過程に登場してくるのは労働力そのものではなく、労働そのものである。労働そのものが問題になるわけであるが、労働は労働力の使用であり、労働者の行為であるから、労働力や労働者が労働過程を問題にするとき全くぬきにされてよいということではなく、労働過程で直接に問題になるのは労働だということである。この点は労務管理を具体的に考えて行く場合には非常に重要な問題となるので稿をあらためて問題とする。労働過程では労働力でなく労働そのものが問題になっているのであるが、その労働について、「独自の現象」の第一としてマルクスは「労働者は、彼の労働の帰属者である資本家の統制のもとで労働する。資本家は労働が整然と進行し生産手段が合目的に使用されるように……見張っている^{注4}」と述べている。このことからわかるように労働が統制され、労働が見張られるのであって、労働力が統制され、見張られるのではない。もちろん、こういったからとて、労働がそれ自体で存在しているのではなく労働者による

労働力の支出として行われるのであるから、統制や見張りは具体的には労働者に対する統制、見張りとして現象し、労働力の支出のあり方が規制される。これは労働者によって販売される労働力が労働者と切り離せないからに他ならない。このように労働が問題にされているのだということは、主体である労働力の購買者の観点から労働過程をみた場合には労働力の使用価値の現実的消費過程だということからもいいうることである。

注1、2、3 マルクス前掲書三四〇頁

4 同右三四一頁

次に、「独自の現象」の第二である「生産物は資本家の所有物であって、直接的生産たる労働者の所有物ではない^注」ということはこの当面の研究には直接的にはかかわりないが、労働力が購買者の所有となっており、それ故労働力の使用が購買者の合目的な活動として行われるのだということからこのことがおきてくるのだということを確認しておけばよい。

注 マルクス前掲書三四一頁

以上、労働過程についての「資本論」における所論をみてきて、労働が統制され、監視されていると考えられるのであるが、その労働は特定の財貨に転形する合目的活動としてであるから、統制され、監視される労働は労働の質、性質、内容としてであると考えねばならないであろう。

さて、次に商品の生産過程は労働過程と価値形成過程との統一であり、資本制的形態としては労働過程と価値増殖過程との統一であるということからすれば、労務管理の対象が労働力として考えられなければならないのか、労働として考えねばならないかということも、価値形成・価値増殖過程の側面にかかわらしめて検討しなければ

ならない。

価値形成過程的側面からみた場合労働は価値の源泉として問題になるのであるから、労働の質、性質、内容などは問題にならず、労働の量、量としての労働がどれだけ労働者によってなされたか、すなわち労働力の消費量が問題になる。しかし、ここで問題となる労働量は個々の生産物に投下された具体的な労働量ではなくて、社会的に必要とされる労働量である。もし、ある商品を生産するに当って投下された労働量が社会的に必要とされる労働時間をこえたものであるならば、その超過部分はその商品の価値形成には何んらのかかわりをもたない。それ故に、労働力の購買者は社会的に必要とされる労働時間において労働が行われるということが重要問題である。そして、当然、購買者は社会的に必要とされる労働時間において労働が行われるように労働者を指揮、監督しなければならぬ。

このことは「労働力の価値と、労働過程における労働力の価値増殖とは二つの相異なる大いさである^{注1}」という価値差額の問題に関連させてもいいうることである。「労働力の販売者は、……その交換価値を実現し、そしてその使用価値を譲渡する。……労働力の使用価値なる労働そのものは……労働力の販売者に属さない。貨幣所有者はすでに労働力の日価値を支払っている。だから、一日間の労働力の使用は、一日中の労働は、彼に属する。労働力はまる一日作用し労働しうるのだが、労働力の日々の維持は半労働日しか要費しないという事情、したがって、労働力の一日の使用が創造する価値はそれ自身の日価値の二倍の大いさだという事情……」^{注2}このマルクスの説明からも購売者が問題にしなければならぬのは労働力の日価値以上の価値を生みだす「一日間の労働力の使用」「一日中の労働」なのである。この「一日中の労働」によって労働力の日価値以上の価値が生産さ

れるが、すなわち、単純な価値形成過程をこえて価値増殖過程にどれだけ入るかが問題なのである。この場合においても標準的性格をもった労働力の使用でなければならぬ。それ故に、購買者は労働力が「普通の平均程度の緊張をもって、社会的に慣行的な強度をもって支出されねばならぬ」^{注3}ように、また、「労働しないで時間が浪費されることのないように細心に監視する」^{注4}。

注1 マルクス前掲書三五三頁

2 同右三五三―四頁

3 同右三五六頁

4 同右三五七頁

以上、価値形成・価値増殖過程的側面からみて、労働者が指揮、監督されるのは労働が価値形成ならびに価値増殖に役立つような形においてなされるために他ならない。すなわち、価値形成過程においては「社会的に必要な労働時間」としての労働が、また価値増殖過程においては「労働力の日価値」をこえた「一日中の労働」が問題だったのである。

以上、不充足ではあったが、諸先輩が問題にされている——その全部ではないが——「資本論」の部分を検討してみても、少なくとも第二篇第四章第三節および第三篇第五章からは労務管理の本質的な対象が労働力であるという根拠になるような個所はみつけないと思ふのである。なお「資本論」との関係において労務管理の本質的な対象をみるには「資本論」の前二個所だけでは不十分であり、他の個所との関係においても検討されなければならぬ。また、労務管理の本質的な対象の規定を「資本論」の検討だけではいかなない。それ故、本

稿に述べただけで労務管理の本質的な対象は「商品としての労働力」や各企業に雇傭された労働者ではなくて、賃労働者の労働力の使用である労働であると主張しようとするものでは毛頭ない。労務管理の対象は本質的にどう規定されなければならないかを本稿を起点にして今後の研究の展開をはかろうと考えているのであって、単なる序論的なものにすぎないといつてよいかも知れない。

ただ、誤解をさけるために付言しておきたいことは労務管理の対象は本質的に労働であるというときの労働は労働一般でもちろんない。企業に雇傭され、機械制生産を技術的基礎にした協働関係に組織された労働者の行う労働であり、また他面からいえば労資の階級対立を基底にして労働組合に組織される労働者の労働であるというのである。この点も次の機会をえて明かにして行く予定である。