

||||||| 書 評 |||||

吉田 修著『西ドイツ労働の人間化』

(森山書店, 1985年11月)

増 田 正 勝

西ドイツにおける労働の人間化の理論と実践をめぐる諸論議についてはすでに多くの研究者たちによってさまざまな角度から検討が加えられてきたが、1985年には相ついで二つの研究書が刊行された。面地豊教授の『労働の人間化と経営社会学』（千倉書房, 1985年3月）と、本稿で紹介される吉田修教授の『西ドイツ労働の人間化』（森山書店, 1985年11月）の二つの著作である。両書とも西ドイツの労働の人間化問題を専門的に取り扱った研究書であり、昨今、共著や編著による学術書が多い中で単独の著者による重厚な本格的な研究書である。

評者は、かつてドイツ経営社会学の生成・成立期に活躍したブリーフス、ゲック、レヒターベ等の経営社会学者たちの精神的基礎を社会的カトリシズムに求め、それを労働の人間化の主張として解釈してきたこともあって、1970年代以降展開される労働の人間化をめぐる諸論議にはかねてより強い関心を抱いてきたものであるが、とりわけ吉田教授のご研究からは日頃多大なるご教示を賜ってきた。以下、はなはだ不十分であるが、吉田教授の積年の研究成果たる『西ドイツ労働の人間化』を紹介し、併せて管見の一端を述べて教示を得たいと思う。

## I 本書の構成

本書は大きく三つの部分から構成されている。

- A 技術の進歩と労働の人間化問題
- B 労働の人間化の概念と論理
- C 労働の人間化の政策と方法

著者はA章、B章、C章と称しているが、それぞれに60頁、65頁、90頁が当てられており、むしろ編または部に等しい。

第一部のA章において、著者は、「技術の発展と疎外の克服」を中心テーマのひ

とつとしてきた西ドイツ経営社会学の70年代から80年代にかけての展開を系譜的に描き、これに検討を加えている。このA章は非常に印象的にうまくまとめられており、それ自体として経営社会学の文献としても高く評価されるであろうが、本書全体からみれば、A章において把握された経営社会学における新しい認識は、続くB章、C章を通奏低音の如く貫いており、労働の人間化の理論と政策に基礎を与えているのみならず、著者自身の立場を基本的に規定しているという意味において、基礎編と称し得るであろう。

第二部のB章では、労働の人間化それ自体の概念と論理について考察が加えられている。労働の人間化の問題をめぐって「まさに百家争鳴ともいべき多くの概念やモデルが展開されている」（「序」）と著者は述べている。B章を通じてわれわれもまたこうした問題状況の一端を垣間見るわけであるが、著者は、科学的・実践的に有効な労働の人間化概念を探求しながら混乱した問題状況を整理し、西ドイツにおける労働の人間化を導いている根本的な論理を明らかにしようとする。共同決定が労働の人間化の不可欠の前提であるばかりではなく、労働の人間化の過程を通して共同決定自体もまた成熟するという論理構造が分析される。高度の内容をもった密度の高い章である。

最後の第三部、C章は、A章、B章の理論編に対して政策編である。ここでは、現代西ドイツにおいて実際に開発された労働の人間化プロジェクトの代表的な事例がいくつか紹介され、検討が加えられている。著者の提出した観点は、評者のみるところ、「参加的『労働の人間化』政策」と称し得ると思われるが、このような視点が実際のプロジェクトにおいてどこまで生かされ実効的な成果をあげているであろうか。C章は大へん興味深い部分である。以下、各章の内容をまず簡単に紹介していこう。

## II 技術の進歩と労働の人間化問題

著者は、「労働の人間化とは、経営における労働者の人間性の回復を意味するのであり、その前提となるのは、労働の非人間化現象すなわち労働における人間疎外の事実があるからである」（6頁）として、まずマルクスの労働疎外概念を確認しながら、ドイツ『古典派』経営社会学の代表者たるブリーフスの疎外論を考察している。著者によれば、ブリーフスは、「技術が労働を規定し、そして、技術過程の発展によって宿命的な人間疎外の現象があらわれてくるすがたをえがこうとした」（4頁）のである。技術の進歩、すなわち工業化の追求は必然的に疎外をもたらす

という観点に立っていたという意味において、ブリーフスの疎外論は「技術決定論」として特徴づけられる。

これに対して、第2次大戦後の経営社会学においては決定的なパラダイムの転換が行われる。悲観的な宿命論に代わって「技術楽観論」(Technikoptimismus)が登場してくる。このようなパラダイムの転換は、ポピッツ・グループの研究によって代表されるように、1950年代における経営社会学の展開の中にすでに示されるわけであるが、著者によれば、「その後に展開される経営社会学の研究においても、そのいずれにも共通する、ひとつの基本的な視点となっていく」(21頁)のである。労働過程と技術過程は相互に和解しあえるのであり、労働者は技術過程の中に労働による創造的な空間をみいだすことができる、とする立場である。このような「技術楽観論」に立つ経営社会学が「近代派」と称せられる。

1960年代に入ると、この技術楽観論の立場を経験的に確認しようとする試みが展開される。そのさいに前提とされた仮説が「技術の進歩による疎外の止揚のテーゼ」であった。このテーゼは、フリードマンによって、さらにトゥレーヌやブラウアーによって提唱されたものであるが、一般に三段階モデルとして定式化されている。

第1の段階：手工業的な特徴をもつ機械と労働の段階。

第2の段階：機械化された労働の段階——「専門化された機械」に対する、単純な細分化された反復的労働——労働疎外の現象。

第3の段階：自動化された機械と労働の段階——一方における専門化・分業化の進展と他方における労働の再統合・再技能化——労働疎外の克服。

1960年代末から70年代にかけて、この疎外止揚のテーゼをめぐる経営社会学者による実証的研究が展開された。本書において著者は、フルステンベルグとケルン/シューマンの研究をまずとりあげている。

フルステンベルグは、化学工業における労働者の実態調査をもとにして、第3段階の「自動化された機械化の段階」において疎外から解放された労働者が出現していることを確証しようとした。また、自動化は、労働者の意思決定の場の拡大へ導くとして、技術の発展と職場共同決定の関連を明らかにしようとしたが、著者によれば、フルステンベルグにおいては、職場共同決定の問題は、労働組織のオルガニズムとしての社会過程と結び付いており、メカニズムとしての技術・経済過程の問題ではないことがまだ十分に認識されていない。ただ「技術的決定論をこえた社会的次元における疎外問題への展望がしめされているということが出来る。」(31頁)

ケルン／シューマンも実態調査によって「疎外止揚のテーゼ」を確証しようとする。彼らによれば、自動化の段階では三つのタイプの労働が現れる。

- a) 高度に技能化されたオートメーション労働。
- b) 比較的的技能要求の高い測定監視労働。
- c) 単純な反復的部分労働（自動化機械のコントロール）。

前二者は、技能化された自律性の高い労働であり、技術的疎外からはすでに解放されている。c) は、今まで存在した、または自動化の段階で新たに生成したネガチフな負荷の多い労働である。技術の発展に伴って労働の差別化・分極化が生じてくるというのである。ケルン／シューマンの分析は、彼らの経営社会学がすでに技術楽観論的な「疎外止揚のテーゼ」を乗り越えていることを示している。

他方、労働の差別化が進行しながらも、自動化とともに「労働の再技能化」が進展するものと理解されている。自動化の段階では、比較的自律性に富み、技能要求の高い、しかも労働負荷が少なく社会的結合関係の強い労働状況が生成するのである。この再技能化の過程を、ケルン／シューマンは、「過程に拘束された技能」から「過程から解放された技能」への移行としてとらえる。後者は、一定の労働過程に内在する技術的要求に拘束されない技能であって、柔軟な適応能力・技術的知性・状況知覚能力・技術的感受性・責任感といった能力である。このような能力が益々多く要求される自動化の段階において、そこに労働する人間の主体的な自由行動の空間が拡大するというのが、ケルン／シューマンの主張である。

このような主張を著者は「再技能化のテーゼ」としてとらえるが、それを次のように批判する。「ケルンとシューマンにおいて、……労働組織にかかわる社会的な形成の空間がほとんど無視される。疎外として克服されるのは、個人的な労働の次元においてであり、社会的な労働の次元においてではないのである」(38頁)と。技術の発展によって「技術的な疎外」はそれ自体として克服されとしても、それがそのまま労働組織の自由で主体的な形成へつながるわけではない。「社会的な疎外」の問題はまだ未解明に止まっている、というのである。

1970年代中葉以降、ひとつの大きな転回点が訪れる。それは、「技術的な諸条件に対する労働組織の相対的な自律性」というテーゼによって特徴づけられる。「労働組織的な行為空間が、疎外の緩和と克服に対して、労働者の利害関係の中で最大限に利用されうるか否か」(B. Werlein) という新しい問題視角が設定されるのである。まず、ミックラーに代表されるゲッティンゲン社会学調査研究所の実態調査に基づく研究が紹介され検討が加えられる。

ミックラー等は、自動化段階における生産と技術の関係を集中的に分析して、以下のような結論に到達している。

1. 技能の分極化——自動化とともに、技能の高度化と自由裁量の機会が増大するが、これを享受する人間は少数に止まり、多くの人間には、技能要求の低下・労働空間と労働内容の狭隘化が現出する。
2. 生産関係による労働組織的空間の規定性——自動化によって生じた労働組織的自由空間の拡大は、技術の進歩それ自体から直接的に由来しているのではなく、最適な生産形成という資本価値形成過程によって究極的に規定されている。

第一の「技能の分極化」のテーゼは、ケルン／シューマンの場合と同じく、楽観的な疎外止揚テーゼに対する批判である。第二のテーゼにおいては、結局「社会的な疎外」は資本主義経済体制それ自体に由来するというマルクス主義的観点が再確認される結果になっている。体制に起因する疎外は、体制それ自体の超克によってしか解決されないのである。

この第二のテーゼに対して著者は批判を展開する。「今日の工業経営における労働組織形成のための自律的な主体的行動空間の存在は動かしがたいものがある。そして、われわれは、そのような可能性の根拠となるひとつの大きな要因を、共同決定のシステムに求めることができる」(48頁)と。著者は、今日の西ドイツの共同決定体制下において、労働する人間が自らの利益において労働組織的空間を自律的に形成することは可能であるとみている。このような「自律的な労働組織のテーゼ」を代表するものとして、最後にフリッケの研究がとりあげられる。

フリッケは、労働組織の形成過程を、技術過程の発展による制約をこえて、それ自体による変革の可能性を内包した社会的な過程としてとらえる。このような社会過程の自律性は、労働する人間に内在している自律的で創造的な行為能力に由来する。労働は、単なる技術的用具の操作といった技術的レベルの概念としてではなく、「労働職分とのアクティヴかつ創造的な対決の過程」として理解される。この対決の過程は同時に、「労働職分を克服するための要因としての技能が投入され、活動化される過程」である。労働過程は、単に与えられた労働職分を充足するだけでなく、それを変革する過程なのである。この過程の動態性に注目することによって、フリッケは自らの経営社会学を「動態的」と称して、それ以前の「静態的な」経営社会学から区別する。

フリッケによれば、技能は「職能的技能」と「革新的技能」に類別される。前者は、与えられた労働職分の遂行に投入される技能であって、技術的な労働技能であ

る。これに対して、後者の「革新的技能」とは、「与えられた労働条件を労働する人間の利害関係と要求にしたがって形成・変換するために投入される」技能である。すなわち「労働条件の形成に際して利害関係の貫徹と権利の主張のための技能」である。利害関係 (Interesse) とは、労働する人々の職場における中心的な関心事のことである。安定した職場や賃金の確保、仕事における満足感、仲間との良好な人間関係の形成など多様な諸欲求によって、それは構成されている。「革新的技能」には、労働する人々が職場における彼ら自身の諸欲求を客観的に正しく認知する技能と、それらの諸欲求を主張し貫徹していくことによって主体的で自由な労働組織的空間を形成していく技能とが含まれている。

ところで、経営の社会過程の自律的な革新のためには「職能的技能」と「革新的技能」が一体的に投入されなければならないが、その前提として、このような一体的投入を可能にするような職場状況がそこに存在していなければならない。すなわち「職場における共同決定」が制度的に確立されていなければならないのである。フリッケにおいて、労働組織の自律的形成は、共同決定による権力の民主的配分と意思決定過程への参加ということと不可分に結び付いているのである。

ここに、フリッケの経営社会学が、ケルン/シューマンやミックラーの経営社会学とその問題意識において決定的に異なっていることが明らかとなる。前者は、今日の共同決定体制を前提にして「自律的な労働組織のテーゼ」を展開するが、後者はつまるところ現体制の超克をめざしている。この点について著者は次のように述べている。「自律性に志向する労働の形成は、それが現在の経営体制それ自体の変革を求めているものではないことをしめしている。」(55頁)「ここには、……現在の経営共同決定制度によせている強い信頼感をみいだすことができる」(56頁)と。評者のみるところ、フリッケの「自律的な労働組織のテーゼ」はまた著者自身の立場でもあるように思われる。

### Ⅲ 労働の人間化の概念と理論

労働の人間化に関しては、「人間に合った労働の条件」(Menschengerechte Arbeitsbedingung)「人間に合った労働の形成」あるいは「労働生活の質」(Qualität des Arbeitslebens)「労働生活の民主化」「経済の民主化」等々実にさまざまな表現が用いられている。いったい労働の人間化とは何か。いささかジャングルの様相を呈している労働の人間化の諸概念の「森」の中へ著者は入っていく。

まず、労働の人間化概念をめぐる展開されてきた経営諸科学における認識の進

歩、とりわけ経営社会学と経営組織論における認識の進歩が考察される。著者はいう、「認識の進歩は、現実のすがたの変化の証しであり、また、現在の社会的変化の動向の反映でもある。経営における労働の人間化は、一方における、技術過程の拘束から独立した自由な労働組織的空間と、他方における、主体的な自己実現をもとめる人間行動との結びつきによって、その可能性がひらかれる」(79頁)と。経営諸科学は、自律的に形成可能な社会過程の存在と、主体的・創造的に行為する能力をもった人間の存在を認識せしめたのである。

次に、著者は、フリーデル＝ホーヴェの研究を手がかりにして、労働の人間化概念とそこに含まれている諸要素を体系的に考察する。とりわけ重要なこととして、労働の人間化概念の中に、「労働に対する中心性公準 (Zentralitäts Postulat)」が含まれていることが指摘される。「中心性公準」とは、労働が、人間のもつあらゆる発展の可能性と生活のあり方に対する中心領域として認識されねばならないことを意味する。労働の人間化においては、「個人としての学習の歴史と生活状況をもった、社会化された『全体的な』人間の実現」が目ざされるのである。

労働の人間化の形成方法についてはいくつかの主要な傾向がある。①参加的な労働形成の傾向、②学習の場としての労働形成の傾向、③労働形成の個人化の傾向、④『職場外の』諸条件を包摂する労働形成の傾向、である。著者がとくに注目するのは、①の「参加的な労働形成の傾向」である。この傾向は、現在の共同決定制度下での労働の人間化の実践にも符合している。

労働の人間化の諸モデルは五つに分類される。

- (1) 職場における労働条件の質的な改善。
- (2) 職務の充実と職場における自己実現。
- (3) 経営あるいは職場における共同決定。
- (4) 資本主義的な階級社会の止揚。
- (5) 支配なき社会秩序の実現。

著者によれば、(4)と(5)はいずれも「体制を超える」(systemüberwindend)労働の人間化モデルであり、正統派マルクス主義の立場やフランクフルト学派の立場から主張されているものである。これに対して、(1)(2)(3)の諸モデルは「体制内在的な」(systemimmanent)モデルである。著者は、今日の西ドイツにおける労働の人間化の実践に照らして、これら「体制内在的な」モデルを選択することによって実質的に有効な労働の人間化理論が形成され得ると考えている。

(1)のモデルは、主としてエルゴノミッシュな対象領域にかかわるところの、技術

的レベルの労働の人間化として理解される。エルゴノミー (Ergonomie) とは、「人間を仕事にではなく、仕事を人間に適応させるための学際的な科学」である。ここでは、いわゆる「人間に合った」(menschengerechte) 労働の形成が中心テーマを構成する。形成目標として、一般に、①危険からの健康保護、②快適さの最大可能な実現、③自己実現と満足感、があげられる。

(2)のモデルは、主として組織的な (organisatorisch) 対象領域にかかわる社会的レベルの人間化として特徴づけられる。「三つのJ」といわれる、Job Rotation (職場交替)・Job Enlargement (職務拡大)・Job Enrichment (職務充実)によって、職場における人間性の回復を実現しようとするものである。そして、この「三つのJ」によって個別的にひらかれた意思決定空間と自己実現の機会を、職場全体として、また組織単位において実現するために、いわゆる半自律的な労働集団が形成される。

(3)のモデルは、共同決定による労働の人間化を示している。それは、管理関連的 (führungsbezogen) な領域を対象とする、政策的意思決定過程への参加としての、政治的レベルの人間化である。ここでは、労働の人間化が、経済の民主化の過程として、すなわち「あらゆる社会的なサブシステムの包括的な民主化の構成要素」(F. Vilmar)として理解される。労働の人間化は、なによりもまず労働それ自体と労働組織的形成空間に関わるがゆえに、「職場における共同決定」と不可分に結び付く。しかし、職場の共同決定は、職場レベルから国民経済レベルに至るまでの包括な共同決定の制度的確立のもとではじめて有効に機能し得るという意味において、労働の人間化戦略は、同時に包括的な共同決定戦略と一体化されて展開されねばならないのである。

この第三の「共同決定による労働の人間化」のモデルが、まさしく著者の関心の中心を占めている。本書の第二部のB章の後半は、「IV 共同決定と労働の人間化」というテーマのもとに、「1. 政治的・形成課題としての労働の人間化」と「2. 共同決定の人間化をめぐる論議」が考察されている。ここでは、1974年の「人間化会議」と称されるDGBミュンヘン大会の主張や、フェッター、レミンスキー、ヘルファート、フィルマールなど労働組合の実践的・理論的指導者たちの論議がとりあげられている。そして最後に、いわゆる「労働志向的個別経済学」の構想に言及される。

ここに示されている諸論議は、労働の人間化と共同決定を経済民主主義の実現としてとらえて戦略化していく思考として総括することができるだろう。こうした包

括的な労働組合戦略は、本書の115頁と116頁に掲載されたフィルマールの戦略図によってよく理解されよう。著者はいう、「いずれも共通していることは、労働の人間化と共同決定の方法との不可分の関連について強調されていることであった。」  
「いずれにおいても、職場における共同決定を中心とした共同決定の体制との関連において、労働の人間化は問題とされるのであり、それが、西ドイツにおける人間化の運動を決定的に特徴づけることになるのである」(127頁)と。

#### Ⅳ 労働の人間化の政策と方法

今日、西ドイツにおける労働の人間化政策の具体的形成を示すものとして、以下の三つのものがあげられる。すなわち、①1972年の新経営組織法、②1974年の連邦政府による「労働の人間化プログラム」の促進、③各企業における人間化プロジェクトの展開、である。本書のC章では、これら三つの具体的形成に検討が加えられるわけであるが、そのさい、A章とB章を通して獲得された労働の人間化の概念と理論が、人間化の政策と方法を考察するための評価基準を提供する。

まず、労働の人間化の概念として「<sup>レ</sup>参加的<sup>レ</sup>労働の人間化の概念」が設定されている。労働の人間化とは、E.フリッケによれば、「非独立的な被用者の利害関係に志向し、そして、その参加のもとにおこなわれるところの、経営内および経営外的な労働生活の条件の最適な形成」である。

労働の人間化の論理構造は、やや図式的ではあるが、次のように整理されるであろう。

- (1) 労働条件の質的改善への志向——エルゴノミッシュな人間化・技術的レベルの人間化。
- (2) 職務充実と自己実現への志向——組織的次元の人間化・社会的レベルの人間化。
- (3) 職場における共同決定への志向——管理関連的次元の人間化・政治的レベルの人間化。

評者のみるところ、以上のような労働の人間化概念とその論理構造を基礎として著者の考察が進められていると思われる。90頁から成るC章は豊富で高度の内容をもち、それらを簡潔に遺漏なく紹介することは評者の能力の及ばざるところである。ここでは、ごくかいつまんで紹介する。

まず第Ⅱ節では、「職場における共同決定の系譜」が、1952年の経営組織法から1972年の新経営組織法への変革過程を通して、また新経営組織法の内容に即して、

考察される。著者は、そこに職場における共同決定権の大きな前進があったことを評価し、とくに次の二点を指摘している。①第90条と第91条によって、経営協議会の共同決定権が、「人間に合った労働の形成」のための職場における共同決定の体系のひとつとして関連づけられた。職場における共同決定権は、参加的意思形成の権利として固有の理念を獲得した。②技術的・組織的な労働形成に関する共同決定の規定を得たことによって、「人間に合った労働の形成」に対して法的に正当化された基盤が与えられた。もっとも、この場合の共同決定権は、技術的・組織的な変更措置に問題が生じた場合に事後的に発動し得るもので、変更措置の計画段階の意思形成過程に参加できるものではない。その意味において「修正的な共同決定権」にすぎないと著者はいう。

次の第Ⅲ節では、連邦政府によって1974年に発表された『行動プログラム・労働生活の人間化のための研究』が紹介され検討が加えられている。著者がとくに重視しているのは、人間化プログラムにおける労働者およびその利益代表による参加という観点である。参加の形態は四つに類型化される。①労働過程における参加、②労働過程の組織への参加、③経営内の労働条件の形成に際しての参加、④経営外の諸条件の影響力に対する参加。人間化プロジェクトの作成と推進に労働者およびその利益代表が参加していくところに、西ドイツにおける労働の人間化政策の基本的特徴がみられる。

第Ⅳ節では、個別企業における人間化プロジェクトの具体的展開が考察される。三つの事例がとりあげられる。①フォルクスワーゲンの人間化プロジェクト、②ボッシュ・グループの人間化プロジェクト、③パイネ人間化プロジェクト、である。この三つの事例は、前述の人間化の論理構造に即して選択されている。①は、技術的レベルのエルゴノミッシュな人間化モデルとして、②は、社会的レベルの組織的な人間化モデルとして、そして③は、政治的レベルの参加志向的人間化モデルとして。

とりわけ注目されるのは、③のパイネ・モデルであろう。パイネ・プロジェクトは、本書でしばしば登場してくる、エーバルト研究所のW.フリッケやE.フリッケによって展開された。中心的テーマは、参加とそのための革新的技法の導入と開発であった。著者がA章において検討したW.フリッケの「自律的労働集団のテーゼ」は、このパイネ・モデルを通して確証されたのであり、またE.フリッケの前出の参加的労働の人間化の概念規定もまたここでの実験から獲得されたものであった。しかし、実際の成果としては、参加的志向は低次元に止まったようである。著者は、阻害要因として、①支配的な階層的な分業システムの存在、②経済的強制（個別経

済的収益性)、を指摘している。

最後の第V節の結論において、西ドイツで開発されてきた人間化プログラムを「参加」の観点から分析した、E.フリッケらの『報告書』を手がかりにして、参加志向的労働の人間化政策の到達点と残された諸問題が明らかにされている。

## V おわりに

以上、はなはだ不十分であるが、吉田修教授の『西ドイツ労働の人間化』を紹介してきた。本書の三つの部分は、それぞれ別個に単独の研究課題として取り組むに十分あまりある大きなテーマであると思われる。その三つの大きなテーマに同時的にチャレンジして一冊の研究書にまとめられた著者の旺盛なる研究意欲に対して、評者は深い敬意を表するものである。今後、西ドイツにおける労働の人間化の問題に取り組もうとする若い研究者たちにとって、本書は大きい目標となることであろう。最後に、若干の感想を述べてこの拙文をとじることにしたいと思う。

1. 本書において追及された「参加志向的」労働の人間化は、著者によって「体制内在的」人間化として把握され、「体制超克的」人間化から区別されるのであるが、この「体制内在性」については、論者によってかなり大きな見解の相違があるのではないだろうか。著者は、フリッケらとともに、「体制内在的」人間化を、現在の経済体制のもつ法的・経済的・社会的枠組条件を計慮しつつ行われる人間化として理解しているが、たとえばフィルマールの人間化戦略などをみると、それは究極的にはこの枠組条件それ自体の変革をめざしているように思われる。フリッケらもまた社会化や自主管理を志向しているのだろうか。

2. 本書において展開されている「参加的」労働の人間化は、「資本志向的」人間化に対立する「労働志向的」人間化として最もよく理解され得ると思う。そして、このように理解された人間化は、労働と資本という二分化的思考および労働と資本の利害対立の思考へ強く結びついていくように思われる。これは労働の論理としてはよくわかるのであるが、経営の論理としてはどうなるのだろうか。著者は、他方で、今日の企業体制を労働と資本の協働関係としてとらえている。資本と労働の統合的側面が強調されるのであるが、この統合の過程を規定する論理のもとで、労働の人間化がどう理解されるのかを、もっと聞きたかったと思う。

3. 若干気になったことは、フリッケの革新的技能の概念に含まれている Interesse ということばである。著者は一貫して「利害関係」という訳語をあてはめているが、そのことによって、経営における抗争的過程を一面的に強く意識せしめ

る結果になっていないだろうか。たとえば「利害関係の定式化」としてあげられている、「安定した職場の確保」という事項は、一面においては、当然のことながら資本の利益と対立するであろうが、他面、経営の維持・発展という共通の目的のもとに統合され得る面もあるのではないかと思われる。評者として他に適訳を思いつくわけではないが、労働者の *Interesse* が経営の統合過程へ結合するこの側面をもの的に表現し得る訳語はなかったであろうか。

4. 最後に、本書において、ブリーフスの疎外論が宿命論的・悲観主義的技術決定論として特徴づけられているが、ブリーフスを少々弁護しておきたい。戦前・戦後の経営社会学の特質を対比するうえでは、このような特徴づけも十分に意味をもち得ると思う。しかし、評者の理解するところでは、ブリーフスは、経営における疎外現象を経済過程・技術過程・社会過程に即しては分析し、全体としては資本主義的経営体制の問題としてとらえていたと思われる。むしろブリーフスにおいて大いなる悲観主義があったとすれば、体制のいかんを問わず等しく工業化社会を支配する近代合理主義に対してではなかったであろうか。

(1986年4月30日)