

M. ウェーバーと経営社会学の構想

塚 本 成 美

我々は、人間の平穩ではなく、人間的偉大と人間本性の品位の本質をなすという感覚に結びつくような特質を、人間のなかに育成したいのである。— M. ウェーバー —

目 次

1. 経営社会学的視角の萌芽 — M. ウェーバー
 - 1.1 労働問題の人間の側面：精神態度
 - 1.2 職業労働と生活態度
2. 企業経営の経済性と社会性
 - 2.1 企業経営と資本計算の合理性：人間の人間に対する闘争
 - 2.2 計算可能性と労働者の隷属：近代的工業経営の特性
3. M. ウェーバーの工業労働論：経営の人間的問題性
 - 3.1 M. ウェーバー工業労働論の問題設定
 - 3.2 心理物理学の限界と人間的問題の抽出
 - 3.3 経営労働生活と人間存在
4. 経営社会学の構想 — 産業と労働の中間領域としての「経営」の意義 —

1. 経営社会学的視角の萌芽 — M. ウェーバー

1.1 労働問題の人間の側面：精神態度

経営社会学は、近代的大経営に固有な支配構造のもとでの勤労者の精神態度の在り方を問題にする。その前提となっているのは、経営生活を社会生活の意義ある部分領域とする考え方である。経営生活は職業に従事する諸個人にとっては市民生活の一部であり、経営は市民社会を構成する重要な部分社会であるとする考え方は、経営生活そのものに市民的生活原則を貫徹する諸活動として具体化する^①。市民的生活原則の支柱は、第一に、自立した人間による生活の自己形成であり、第二に、諸個人の自発的共同による公共社会の形成と維持である。経営社会学がその射程内

においた「経営の社会改革」は、経営からの市民社会の形成を意味し、経営生活のなかで自立性と共同性をかねそなえた人間を保護・育成することとともに、経営の全体社会への自覚的・有機的編入をめざしたものである。

経営社会学は、したがって、働く人間の自立性と共同性の両方をその視野のうちにおさめているが、労働者の自立性と共同性の観点から、経営における労働生活の在り方が問われはじめたのは、19世紀後半から1910年代中期までの経営社会学生成期であった。この時期におけるマックス・ウェーバーの登場は、経営社会学の生成にとって決定的に重要である。経営社会学成立史におけるM. ウェーバーの意義は、資本主義の本質を洞察しながら、「人間存在の運命」を産業—経営—労働の連関で追究し、社会科学の対象としての「経営」の意義を明確にしたことにある⁽²⁾。

それでは、経営生活における勤労者の自立性と共同性という経営社会学視座が形成されていく過程のなかで、M. ウェーバーが提示した視角はなにか。本稿では、経営社会学生成期におけるM. ウェーバーをとりあげ、経営社会学視角の生成をあとづけたい⁽³⁾。

専門学科としての経営社会学の成立過程において、どのような問題関心からどのような視角が形成されたかをあとづけることは、経済社会のおおきな転換期にある現在、経営社会学がとりあげるべき問題を鮮明にし、現代経営の社会的問題性を認識するうえで意義がある。とくに、労働関係が家父長制的な関係から近代資本主義の純粹経済的な社会関係へと転換していったウェーバーの時代は、職場の共同社会的秩序が純経済的・即物的秩序へと再編されつつある現代日本とかさなる。ウェーバーの時代には世界市場におけるドイツ企業の競争力と経営の生産過程における機械化・組織化が問題にされ、現代においては、グローバル化とIT化の進展による経営支配構造の再編、たとえば、雇用形態の多様化や成果主義的賃金制度の導入あるいは成果主義規範の浸透などによる職場社会秩序の再編が問題となっている。いずれの時代においても、根底にあるのは資本主義的経済環境の激変に適応しようとする企業経営の技術的・経済的合理化の運動であるが、社会的視点からみれば、一方で、勤労者の自由と自立性をもとめられながら、他方で、企業経営への隷属の強化や社会的格差の生成と固定化、そこから生じる社会的解体や文化的荒廃が問題となる。経営社会学は、このような社会不安と社会的解体を背景として生まれ、形成されたのである。

ウェーバーは、労働者の職業生活が、職業外の生活態度や人格的特質、あるいは肉体的・精神的・心理的特性にどのように影響するのか、また逆に生活環境から形成された労働者の質が工業の発展とどのようにむすびついているのか、を方法論的に省察した。ウェーバーのこのいわゆる「性格学的関心」は、1890年代にさかのぼることができる。1890年代初頭、東エルベの農業労働者の状態を調査したウェーバーは、農村地帯における労働問題を、ふるい家父長制的農業大経営

をささえていた社会的組織の崩壊という観点から、政治問題であるとともに社会問題としてまた文化問題としてとらえた。ウェーバーにとって東エルベの農場大経営は、たんなる農業政策の問題ではなく、大経営で農業労働に従事する労働者の問題であり、「労働社会問題」であった⁽⁴⁾。ウェーバーが農業労働問題の調査研究をおこなうにあたって、東エルベの農業大経営に照準をあわせたのは、そこに大経営と賃金労働者をめぐる特徴的な社会的・文化的問題性をみただからである。東エルベに特徴的なことは、「もっぱら他人の労働力に依存している大経営」と「自分で自分を補充できるきわめて多数の典型的な農業労働者身分」の存在であった (M. Weber, 1893, S. 449)。

東エルベの農業労働者身分は、18世紀後半から19世紀半ばにかけて、土地利用法などに関する共同体的諸規制の緩和と解体および農村における小商品生産の進展による社会的分業と社会的構造の再編によって、農民層が細分化されて解体していく過程からうまれてきた。具体的には、たとえば、ホイスラー (Häusler)、インストロイテ (Instleute)、ゲルトナー (Gärtner)、ロスロイテ (Losleute)、アインリーガー (Einlieger)、デプタント (Deputant)、ホイアーリンク (Heuerling)、ビュドナー (Büdner) などの諸身分をさす (M. Weber, a.a.O., 446ff.; 北條, 1960/75, 64 頁以下)。これらの諸形態は、基本的に出自や生活態度、職業の種類によって規定された「身分 (Stände)」であり、共同の利害による組織化が生じうような「階級 (Klassen)」ではなかった (M. Weber, 1922/80, S. 177ff.)。農業労働者の組織というものとは存在しておらず、従来は法的にもゆるされていなかったが、法的にゆるされたとしても、お互いの利害がきわめて多様であるため、農業労働者が共同歩調をとったり、労働組合のような組織をつくることは不可能であった (M. Weber, 1893, S. 461)。農業労働者は、生活状況はさまざまであったが、農業経営と工業経営——鉱山経営や製鉄所、織物工場など——で賃金労働者として働く、半農半工の生活をしていたのである⁽⁵⁾。

19世紀半ばには、ユンカー大経営に「特殊な賃金労働者」(北條, 前掲論文, 91 頁)としてくみこまれていった定住の農業労働者が⁽⁶⁾、19世紀末には、ウェーバーによれば、機械化(脱穀機)と集約的農業(甜菜栽培)の普及によって冬季と夏季の労働者需要に格差がでたため、夏季に必要な農業労働力を通年確保することができなくなり、季節労働者に駆逐されていく。その結果、大農業経営の雇用者と農業労働者の関係は、ふるい労働関係の資本主義的再形成によって、純粹の賃金労働契約へと帰結する (M. Weber, a.a.O., S. 449)。労働制度が資本主義的に解体された地域では、農業労働者は消費生活の困窮と劣悪な栄養状態におちいつているにもかかわらず、従来のように「ヘルが労働者の運命を家父長制的に意のままにする」ようなふるい労働関係の存続をのぞんでいない。むしろ、ホイアーリンクの場合も同様だが、インストロイテのもっとも良い状態にあるものでも工業労働者になることを選ぶか、土地はなく拘束もされないが農業労働者層

のなかでも純粋にプロレタリア的な階層を、したがっていわゆる「自由な」労働者に転じることを選ぶ。この転身は、完全に不確実な生活のためにきわめて確実な物質の状態を放棄することを意味していた (a.a.O., S. 450)。

それでは、なぜ、恭順一忠誠関係を秩序原理とする家父長制の大農場経営が優勢であるところの農業労働者に、このような欲求がめざめるのか。ウェーバーは、その理由を「人間の心にあるもっとも素朴な衝動」としての自由と自立への渴望にみる。ウェーバーは、「故郷の社会的生活諸条件にもはや適応できないドイツの農業労働者」のなかに「自意識」を、また「都市に場所的に拘束された自意識にみちた工業プロレタリアート」のなかに「経済的自立性への力強い高揚」の萌芽をみたのである (M. Weber, 1895, S. 7)。家父長制的支配関係は本来、隷属民の心情に依拠した共同経済であるが、東エルベの農場大経営はすでに資本主義的労働関係に再形成されており、農業労働者は賃金労働者であった。資本主義的労働関係は、労働者を賃金従属関係のもとにおくが、経営間の移動の自由は保障され、しかも契約によって条件づけられた義務以外の義務を負うことはないという点で (G. Briefs, 1934, S. 12)、「自由な」労働なのである (後述参照)。

東エルベドイツの農業労働者層は、共同利害にもとづく組織化の困難さと工場労働や賃金労働者としての素地、また生活の困窮など、故郷をすてて都市の工業地帯に流入していく経済的・社会的条件をすでにそなえていたが、重要なのはその「心理的根拠」(M. Weber, 1893, S. 444; S. 451) である。安定はしているが忠誠と恭順を要求される生活よりも不安定ではあるが自由な生活をえらぶ、物質的安定をすてて自由と自立をもとめる「精神態度」こそが農業労働者問題の本質であり、ウェーバーがもちつづけた問題関心であった。だからこそ逆に、ウェーバーは、家父長制を官僚制以前の構造原理のなかでもっとも重要な支配構造として位置づけ (M. Weber, 1922/80, S. 580)、自立を阻害する社会関係として歴史的に追究して概念化したし、1905年のドイツ社会政策学会マンハイム大会において、ブレンターノとともに、ザールその他の地方の家父長制的工場経営を、「性格学的」観点から痛烈に批判したのである。

人間的偉大と人間本性の品位をもっとも重視したウェーバーにとって、人間の科学とは、「経済的・社会的存在条件によって育まれる人間の資質を問う」ものでなければならなかった (M. Weber, 1895, S. 13)。「人間存在の運命」こそが、ウェーバーの膨大な研究を貫く問題意識の中核であった。働く人間の精神態度を問う経営社会学は、この意味で、まさにウェーバーの観点と問題関心を継承するものである⁽⁷⁾。

M. ウェーバーにとって問題であったのは労働者の「人間存在」であり、生活態度としてあらわれる内的生活の在り方であった。東エルベの農業労働者が都市工業地帯でのより困窮した生活をえらぶという事実は、生活状況の改善という理由では理解できない。その根底にあるのは、自由への渴望なのである。重要なのは生活条件ではなく生活に方向性をあたえる精神態度であり、

その意味で、存在が意識を規定するのではなく意識が存在を規定するのである⁽⁸⁾。マルクスとすると対峙するこの問題意識は、「プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神」に関するあの有名な研究に、さらには「世界宗教の経済倫理」についての膨大な宗教社会学研究へと継承された。

宗教社会学研究は精神的傾向がつよいのにたいして、農業労働者研究はより実証的・社会的である。経営社会学成立史における意義という視点からいえば、農業労働者研究においてウェーバーがあきらかにしたのは、経営問題（経営における労働・社会関係や経営の在り方）は、人間問題（労働者の精神態度の問題）であり、同時に社会問題（労働者の生活や社会組織、文化水準の問題）である、という問題認識であった。つまり、東エルベ社会の文化的再編の問題と家父長制的経営における伝統的社会関係の崩壊と、農業労働者の自由と自立をもとめる精神態度とは、ひとつの相互連関のなかで論ずべき問題であるという認識である。農業労働者研究にその萌芽をみることができ宗教社会学研究において本格的に展開される人間の内的生活への問題意識と、労働者の精神態度の経営一人間一社会の連関における実証的・社会学的問題認識は、あとで詳しくのべるように、ドイツ社会政策学会調査にさきだっただけでかかれた「閉鎖的大工業における労働者層の淘汰と適応（職業選択と職業運命）に関する調査研究」（1908年）と「工業労働者の心理物理学について」（1908-09年）に集約されている。ウェーバーのこれらの研究は、形成期経営社会学が析出し理論化した経営の技術的過程と経済的過程、人間的・社会的過程の関連や、経営諸過程と経営外社会あるいは経営内社会の関係性を、労働者の内的資質や精神態度、生活態度および職業運命という視点から解明している。より正確に言えば、経営の現実と労働者の人格的資質の関係性をどこまで科学的に究明できるか、その方法的可能性をさぐっている。ウェーバーの工業労働者研究は、当時の社会政策論の視点をはるかにこえて経営と労働の人間性および社会性にたちいった経営社会学的研究であった。

現代の高度に合理化された企業経営の支配構造のなかで、勤労者の人格の独立はいかにしたらたもてるかという問いかけは、経営社会学の根本的な問題設定である。シュモラーのように有機的国家社会の一翼を担う倫理的人間ではなく、社会にとって構造的な役割をはたす、堅固な精神態度と一貫した人格をもつ自立的人間を想定している点で、ウェーバーは経営社会学の生成にとって欠かすことのできない役割をはたしている。ウェーバーの性格学的な関心が、人間の精神態度と生活態度への視点をつくり、どのような精神態度にもとづく、どのような生活態度が人間の日常世界を、つまり近代資本主義を形成したかという問題にむかわせた。近代資本主義の形成において主体的・自立的生活態度のはたした役割と、確立した資本主義が要求する人間の内的資質があきらかにことなるものであることをはっきりと認識しながら、ウェーバーはこれらの異質な精神態度のあいだに歴史的連続性をみだし、確立した資本主義における人間の自由と自立の可能性

を探究したのである。この探究の過程において提出されたさまざまな論点は、経営と人間と社会の連関で人間精神態度の在り方を分析する経営社会学的視角のなかで検討されている。

1.2 職業労働と生活態度

経営社会学の生成にとって、M. ウェーバー学説の第一の意義は、経営生活と人間の精神態度あるいは日常生活態度、および社会生活領域の関係性に着目した点にある。職業労働と日常生活形成の関係性の究明は、現代のドイツ産業—経営社会学においても重要なテーマのひとつである。とくに今日の日本のように、多様な能力や資質が要求され、ますます流動的で不確実になっている労働諸関係のなかでの労働生活と私的生活の主体的関係形成は、企業経営にとっても、勤労者にとっても意義のある課題である。

このテーマにおける中心概念は、G. フォスによれば「人格的行為システム」である。高度に分化した近代社会では、ほとんどすべての人間はさまざまな異質な社会的連関のなかで活動しており、多様な生活領域にむすびついている。諸個人が多様な生活領域において日常的におこなう諸活動の方法と様式は、行為のあらゆる次元（時間的、空間的、即物的、社会的など）においてそのつど矯正され、さまざまな領域における個々の具体的な行動内容は全体のなかで相互に調整される。諸個人は、さまざまな活動の経験にもとづいて日常における個別的諸行為を矯正し調整する比較的持続的なシステムを發展させるのである（G. Voß, 2001, S. 34）。生活諸領域が時間的にも空間的にも、あるいは必要とされる資質も能力も細分化されている現代において、生活態度の意識的な目的合理的形成はますます重要性をましている。このような時代に、あらゆる生活諸資源を効率的に使用し、すべての生活領域を可能なかぎり摩擦なく調整し、とりわけ労働と私的生活の最適な形式をつくりだすこと、これらを可能にする比較的自律的な日常生活の個人的形式が（G. Voß, 1994, S. 281）、「人格的行為システム」であり、ウェーバーの用語法にしたがえば「日常生活態度」である。「行為の背後には人間がいる」（M. Weber, 1917, S. 530）のであり、人格と行為をむすぶものが「生活態度（Lebensführung）」なのである。経営外の領域における生活態度は、経営にとってもおおきな意義をもつ。経営における行動は、経営の諸条件によるばかりでなく、他の生活領域の行動様式によって規定されるからである（G. Voß, 2001, S. 35）。

ウェーバー学説において、「生活態度」はもっとも重要な概念のひとつである。生活態度は、人間の精神態度の発露であり、人間精神の行方を問うことこそウェーバーの最大の関心事であったからである。ウェーバーによれば、「人格の尊厳」は、人間の行為を決定し生活に意味と意義をあたえる最高の究極的価値が存在し、この価値が生活におけるさまざまな抵抗との闘いのなかで展開されるところにある（M. Weber, 1904, S. 152）。「ひとつの人格であろうとすること」は、無条件に「事柄（Sache）」に専心し、そこから生じる「日々の要求」にしたがうことである（M.

Weber, 1917, S. 494)。つまり、具体的な職業労働生活において生じる日常的諸要求に即物的 (sachlich) にとりくみ、そのなかで自己の究極的価値の実現をもとめて現実的・実践的に生活を展開していく姿勢が生活態度であり、生活態度の内的推進力となっているのが精神態度 (Ethos) である。したがって、ウェーバーにとって人間精神の行方を問うことは、近代資本主義を問うことでもあった。世俗内日常労働こそが日常生活であり、職業労働生活は資本主義的に構成された生活領域だからである。近代資本主義はどのような精神構造に由来するどのような生活態度によって形成されたのか、確立した資本主義はどのような人格的資質を要求し、それはどのような生活態度となってあらわれるのか、ウェーバーはこの問題を終生おいつづけた。

ウェーバーが「人間存在の運命」を問うなかで、職業労働と精神態度の連関を強調し析出したその意義はかぎりなくおおきい。「プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神」が「自由な労働の合理的組織をもつ市民的経営資本主義の成立」(M. Weber, 1920/86, S. 10—傍点引用者)における職業労働と生活態度および精神態度の関係と意義を追究しているのにたいし、工業労働論においては、おなじ問題を確立した資本主義的工業経営において研究するための方法と問題のとりあげ方、あるいはその意義を論じている。いずれにおいてもウェーバーの問題関心の中心にあったのは、人間労働の精神性であり、近代資本主義展開の主舞台としての「経営」であった。経営社会学もまた勤労者の精神態度を問題としている以上、生成期におけるウェーバー学説の内容とその意義を検討することは、経営社会学成立史研究にとって不可欠である。

人間の生活態度および精神態度の在り方を近代資本主義との連関で追究するウェーバーの問題関心は、なによりもまず近代資本主義の形成過程において「宗教的信仰および宗教生活の実践のうちから生み出されて、個々人の生活態度に方向と基礎をあたえるような心理的起動力を明らかにすること」(M. Weber, 1904-05, 邦訳, 141 頁)というかたちで問題設定された。生活態度全体の方向性は、生活態度が計画的に合理化される場合、もっとも深部において合理化を方向づける諸価値によって規定され、生活態度の合理化が倫理的色彩をおびていれば、究極的諸価値は、宗教的に条件づけられた評価と態度決定に影響される (M. Weber, 1920/86, S. 259)。ウェーバーによれば、近代資本主義は、その形成過程においてはたんなる営利活動ではなく、高度の合理性と倫理性をもった組織的経営活動であり、「正当な利潤を天職として組織的かつ合理的に追求するという心情」(M. Weber, 1904-05, 前掲訳書, 72 頁)である「資本主義の精神」をともなった活動であった。

たしかに、資本主義的私経済の根本的特徴のひとつは、「厳密な計数的予測の基礎のうえにすべてを合理化し、経済的成果を目標として計画的かつ冷徹に実行にうつしていくことにある」(同訳書, 92 頁)とウェーバーはいう。ここに表現されているのは、資本主義的営利活動の経済性と実践にさいして要求される即物的姿勢である。しかし、次節でのべるように、資本主義的企

業経営は経済性と社会性のふたつの側面をもつ。組織的経営活動は、社会関係を前提としてはじめて成り立つのである。非人格的市場闘争の社会性は即物的姿勢を要求するが、「社会性の背後には倫理のカテゴリーが隠れている」(L. von Wiese, 1910, S. 5) のであり、倫理性の要求は「人間の共感的連関と相互信頼性」(a.a.O., S. 11) を前提としている。社会性を認識対象とするということは、倫理性を視野のうちにおさめるということである。ウェーバーがもとめたのは、この倫理性の宗教的源泉を追究しつつ、それが生活態度をどのように規定したかをあきらかにすることであった。ただし、倫理を科学的認識の対象とすることと、問題を倫理的に一定の方向性をもって認識することはおのずと別のことであるという点は留意すべきである。

経済活動においても社会性と倫理性は密接に関係しあい、生活態度としてあらわれる。生活態度の根底には、ひとつの人格に一貫性をあたえる精神態度がある。ウェーバーが析出した近代資本主義の形成者は、「厳格な生活のしつけのもとで成長し、厳密に市民的なものの見方と『原則』を身につけて熟慮と断行を兼ねそなえ、とりわけ醒めた目でまたたゆみなく綿密に、また徹底的に物事に打ちこんでいくような人々」(M. Weber, 1904-05, 前掲訳書, 77-78 頁) であった。彼らは顕著な倫理的資質——勤勉、正直、慎重、自己審査、質素、慈善、冷静な克己心、堅固な性格、明晰な観察力と実行力など——をかねそなえていたのである。近代資本主義の担い手である従来とはことなった「新しいスタイルの企業家」にとって、また近代資本主義の形成にとって不可欠であった「近代的労働者」にとって、倫理的資質は現実的要請でもあった。とくに、近代的企業家は、合理的経済活動のために「醒めた自己抑制を維持」し、経済的・道徳的破滅におちいらずに伝統的勢力と対決し、事業世界と企業経営を革新していくためには明晰な観察力と断固とした実行力が必要であった。組織的・禁欲的生活を堅持する倫理的資質は、革新にとって不可欠の諸条件、つまり顧客と労働者からの信頼の獲得、無数の抵抗にうち勝つ緊張力の維持、および安易な生活とは両立しない強度の労働に耐える精神力の前提であった。

資本主義的営利活動の合理性は経済性と即物的姿勢を基礎とし、社会性は倫理性とむすびつく。これらの諸要因はひとつの人格のなかで精神態度として統一され、現実の職業生活において生活態度としてあらわれる。ウェーバーは、近代資本主義形成期における統一的人格の資質の本質的属性である合理的思考様式と禁欲的生活態度の源泉として、プロテスタンティズム（とくにピューリタン）の倫理の歴史的意義に着目した^⑨。ウェーバーがピューリタンのなかにみたのは、「一定の生活体系として合理化されていない個々の行為の羅列」ではなく、「原則ある生き方」であった（同訳書, 191 頁以下）。キリスト教的禁欲は一般的に言えば、「自然の地位を克服し、人間を非合理的な衝動の力と現世および自然への依存から引き離して計画的意志の支配に服させ、彼の行為を不断の自己審査と倫理的意義の熟慮のもとにおくことを目的とする、そうした合理的生活態度の組織的に完成された方法」である。こうしたなかで、ピューリタニズムの禁欲の働きは、

「(一時的な)感情」にたいして「持続的な動機」を固守し主張する能力を人間にあたえ、形式的・心理的な意味における「人格」に人間を教育することにあった(同訳書, 202頁)。形式的な内的原則をもつピューリタン(あるいはカルヴィニズム)の生活態度は、現実生活における個々の場面で具体的な内容としてつねにあらわれる「組織(System)にまで高められた行為主義」(同訳書, 196頁)であった。

日常生活の個別的の局面を貫徹する原則は、職業労働のなかでも生活態度として実践化されるわけだが、このような厳格な生活態度は職業労働とどのようにむすびつくのか。そもそも、「あらゆる合理的禁欲は、禁欲が拒絶する富を禁欲自身がつくり出すというパラドクス」(M. Weber, 1920/86, S. 545)をもつ。そうであれば、宗教的信仰に発する倫理性と職業労働の追求する経済性は、ピューリタンたちの人格のなかでどのような内的整合性をもちえたのか⁽¹⁰⁾。

ウェーバーは、この倫理性と経済性の緊張関係を原理的かつ内的にの[●]が[●]れる[●]には、二つの首尾一貫した方法がある、という(a.a.O., S. 545ff.)。第一に、ピューリタニズムの職業倫理のパラドクスであり、第二に、神秘家の愛の無世界論(Liebesakosmismus)が純粹に表現する「善意(Güte)」である。後者は、道で偶然であった誰にでも、その人がオーバーを必要としていれば、道でその人であったというそれだけの理由でシャツまできっぱりとあげてしまうような善意で、人間のためではなく純粹に献身それ自体のためになされる、つまり誰にたいしてでもなされる対象のない献身である。このような善意はひとつの現世逃避であって、職業労働にむけて合理的に組織化されている文化のまんなかでは、経済的に不安のない諸階層以外、ほとんどありえない(a.a.O., S. 571)。そこで重要なのは、前者のピューリタニズムの職業倫理の[●]パ[●]ラ[●]ド[●]ク[●]ス[●]ということになるが、この場合もウェーバーは内的に「の[●]が[●]れる(entgehen)」と表現しており、緊張関係を解決するあるいは矛盾を統一するのではなくパラドクスはかかえたままなのである。ピューリタンにとって職業労働は、魂の救済の確証をえるための、あるいは救済の確信にたいする不安(緊張)を解消するための、重要な手段であった。日常的生活態度は、職業生活における労働への禁欲的専心、つまり勤勉な労働態度と労働における即物的で合理的な思考となってあらわれる。

職業労働にたいするピューリタンの禁欲的専心という生活態度の形成にもっとも影響をあたえた宗教上の教説として、ウェーバーは「カルヴァンの予定説」をとりあげる(M. Weber, 1904-05, 前掲訳書, 144頁以下)。地上生活の利害関心よりも来世のほうが重要である時代において、信徒の胸の内であった最大の問題は「自分がいったい選ばれているのか、どうすれば選びの確信がもてるのか」ということであったが、カルヴァン自身は、選ばれているか否かということをしろうとすることは神の秘密にたちいろうとする不遜なところみであるとしてこれを原理的に斥けた。つまり、「人間のために神があるのではなく、神のために人間が存在する」(同訳書, 152頁)のであって、救われるか否かは神によってすでにきめられており、人間はそれをすることはでき

ない。この教説は、一切の被造物は神から完全に隔絶した無価値な存在とする「悲愴な非人間性」をもっており、「この悲愴な非人間性をおびる教説が、その壮大な帰結に身をゆだねた世代の心に与えずにはおこななかった結果は、何よりもまず、個々人のかつてみない内面的孤立化の感情だった」（同訳書、156頁以下）。人生にとって決定的な問題である永遠の至福＝魂の救済について、誰もたすけてくれないという内面的孤立化の感情は、やがて教会や聖礼典をふくむ救済のためのあらゆる呪術的方法を、迷信として邪悪なものとして排斥した「世界の呪術からの解放過程」を完結させる。さらに、ピューリタンは感情的・感覚的諸要素は救済にとって無益であるばかりか感覚的妄想と被造物神化の迷信を刺激するものとして、「文化と信仰における感覚的・感情的な要素への絶対否定的な立場」をとった。

孤独なピューリタンにとって、魂の救済を確証する唯一の手段は職業労働への専心であった。魂の救済は神が決定することであり、神の決定には真の信仰から生じるキリストへの堅忍な信頼をもって満足しなければならないし、選ばれたものも捨てられたものも現世の生活では外面的にはすこしもちがわぬ。しかし、日常生活の内にあるふつうの信徒にとっては、「救いの確信」はこのうえもなく重要なことでありつづけたのである。職業労働への従事は、ピューリタンにとって基本的にふたつの意味をもった。

第一に、それは社会秩序の合理的構成への寄与であり、神の栄光をますための手段であった。選ばれたキリスト者が生存しているのは、それぞれのもち場で神の戒めを実行し、それによって現世において神の栄光をますためである（同訳書、166頁以下）。神がキリスト者に欲するのは社会的な仕事であり、それはなによりも現世で人間全体の生活のために役立つとする職業労働への従事を意味した。職業は神のつくった世界の合目的秩序＝自然法であり、隣人愛は被造物ではなく神の栄光への奉仕でなければならない。とすれば、神の栄光への奉仕は、なによりもまず、自然法によってあたえられた職業の遂行のうちにあらわれるのである。くわえて、ピューリタニズムにおける感情的要素の嫌悪は、職業労働における特有の事象的・非人格的性格をあたえ、労働にさいしての即物的態度（sachlich）をひきだすこととなった。この合理的な生活態度は、社会秩序の合理的構成への寄与、つまり現実社会の合理化の推進力となったのである。

第二に、職業労働への従事は、「悪魔の誘惑」を排除するための手段であった（同訳書、178頁以下）。自分が救われているか否かという問いは、救いの確証にたいする人間の避けがたい不安からくるわけだが、不安を解消するためには、すべての疑惑を悪魔の誘惑として斥けることを無条件に義務づけることが必要であった。自己確信のないことは信仰の不足の結果であり、したがって恩恵の働きの不足に由来する。救いにたいする自己確信を獲得するもっともすぐれた方法として「絶えまない職業労働」を厳しくおしえこむことが必要であり、職業労働によってのみ宗教上の疑惑はきえ、救いの確信があたえられるということである。世俗的職業労働が宗教的不安

解消の適切な手段とみなされえたのは、救いの確証は客観的な働きによらなければならないがそれは神のつくった合目的秩序、つまり職業労働世界から間接的にしりうるとされたからである（同訳書、184頁以下）。

救いについての不安を排除するための技術的手段としての、職業労働への従事がみちびきだしたなによりも重要な帰結は、どんなときにも選ばれているかいないかという二者択一のまえにたつ「不断の組織的な自己審査」という生活態度であった。「日常的倫理実践から無計画性と無組織性がとりのぞかれ、生活態度全体にわたる一貫した方法」（同訳書、197頁）が形成され、「倫理的生活態度の組織化」（213頁）あるいは「方法的に合理化された倫理的生活態度」（216頁）によって、近代資本主義的に構成された日常の職業労働世界は成立したのである。近代的職業労働世界の成立にとって、自立的人間による主体的生活形成は不可欠であった。

生活態度は、人間世界を形成する、あるいは一定の方向にむかって推進するちからである。形成期資本主義においては、つよい宗教的信仰に由来する倫理的規範に規定された合理的・禁欲的生活態度が職業労働世界の方向性を決定づけていた。その意味で、人間が世界をつくっていた。「巨大な秩序」としての資本主義経済とその帰結である合理的にシステム化された社会は、そもそもが人間精神より生まれ、形成された。しかし、確立した資本主義における市場の論理は人間の経済行為に一定の規範をおしつけるとともに、経済的淘汰によって「資本主義の特性に適合した生活態度と職業観念」（同訳書、51頁）を選択し、資本主義に適合的な経済主体を教育していくのである。

そうであれば、確立した資本主義は人間にどのような運命を用意しているのか。形成期資本主義の推進者たちは、経済と社会を宗教倫理によってつなぎ、一定の内的に一貫した精神態度をもち、職業生活と社会生活の関係を主体的につくりあげていた。資本主義的に合理化された資本計算にもとづく企業経営で、具体的な労働に従事する労働者はどうか、確立した資本主義における工業経営は労働者の人間存在＝精神態度にどのように作用するのか、これがウェーバーがつぎにむかった問題である。

2. 企業経営の経済性と社会性

ウェーバーの工業労働研究の考察にはいるまえに、ここで資本主義企業経営に固有の経済性と社会性の関係について検討しておきたい。経済性と社会性は、確立した資本主義における企業経営と経営労働を本質的に規定する条件であるばかりではない。経営を社会関係としてとらえ、「人間存在の運命」を、つまり人間の精神態度の行方をみさだめるために、経済性と社会性の相互関係を追究した点にこそ、M. ウェーバーの意義があるからだ。経済性と社会性の錯綜する企

業経営の現実を解明することは、経営社会学の根本的課題であり、この点でも、ウェーバー学説は経営社会学の生成にとって欠かすことのできない意義をもつ。ここでいう社会性とは、行為や思考がさまざまな社会関係や社会構成体に関わるような場合をさし、経済性とは、経済的成果を目標とする行為や思考が目標達成にあたって、利益とコストの均衡という観点となんらかの形式的計算を原理としている場合をさす。

2.1 企業経営と資本計算の合理性：人間の人間に対する闘争

ウェーバーの「経営」概念は、歴史的・社会的文脈によってあるいは秩序の形成原理によってことなった側面が強調されるが、もっとも広い意味で「持続的な目的的行為」(M. Weber, 1922/80, S. 28)と定義される。ウェーバーの研究のなかで、さまざまな経営における社会関係の研究はもっとも重要な領域のひとつである。ウェーバーがとくに重視した社会関係は、支配と服従の関係であった。支配関係こそが人間精神の根源的衝動である自由と自立を抑圧し、人格の独立と自由な発展を妨げるからである。なかでも、ウェーバーがもっともつよい関心をもった経営は、資本主義経済の担い手である企業経営であった。

経営は「持続的な目的的行為」であるが、具体的な局面では「技術的に条件づけられた協働の形態」としてあらわれ、その形態がそれ以外の意味ある目的には利用できない場合、ひとつの独自の結合のカテゴリーを形成する。ブリーフスによれば、企業経営は、共同存在と共同行為の経営形態として、また技術的特性から特殊な社会関係をもつ社会構成体として、公共社会における他のあらゆる諸形態から区別されるものであり、「経営の包括的問題性の特殊な諸原因」のひとつはこの特殊性にある。企業経営はその経営形態の特殊性のゆえに、「よそよそしい、特異な存在—行為形態として、組織社会的形態の世界のなかに突出している」存在なのである(G. Briefs, 1934, S. 12)。現代では「突出している」どころか、人間社会の観念形態と存在形態の基盤となっている。つまり、企業の論理が生活の倫理を支配し、企業的思考が社会の支配的思考様式となっている。

さらに、企業経営を特殊な社会構成体としているのは、市場を志向する組織的利潤追求というその目的にある。利潤目的は企業経営の経済性の源泉であり、この目的をはたすために、企業はビジネスというきわめて社会性のたかい活動をおこなう。ビジネス活動の社会性は、第一に、生活の必要充足というその社会的機能から、第二に、活動が経営従業者の社会的組織によって担われるという事実からくる。経営の社会性は、ビジネス活動が人間社会を対象とし、人間の社会的組織によって担われるところからくる。

経営の技術的特性も社会性も、その前提となっているのは利潤追求という経営目的に由来する経済性である。企業経営の特殊性は、経済性が経営目的そのものに由来する点にある。企業経

営の経済性は、技術的には資本計算によって保証されており、ビジネスはすべて資本計算の基礎のうえでおこなわれる。その意味で、企業経営は第一義的に経済的存在であり、経営におけるまた経営によって生起する諸現象は純粋経済的現象としてみななければ理解することはできない (W.-D. Narr, 1990, S. 243)。換言すれば、大資本であれ小資本であれ、資本計算に志向しうるかぎりにおいてのみ、それは企業活動なのである (M. Weber, a.a.O., S. 51)。したがって、企業経営に貫徹するのは、資本計算を基盤とする形式合理性である。しかしその場合でも、ウェーバーは、資本計算の前提には「人間の人間に対する闘争」があるという。経営の錯綜する経済性と社会性の根底には、人間と人間の闘争がある。それは、どういう意味か。

経営が合目的的行為である以上、経営を構成するすべての行為は合理的思考にもとづかざるをえない。思考と行動の目的合理性にとって必要なのは、M. ウェーバーによれば、目的を実現するためにあるいは効率的に達成するためにはいかにすべきかという観点から、事象が目的一手段の関係において、つまり目的を達成するための手段の選択にさいして的確な拠所となるような因果関係が正確かつ明晰に把握されていることである。このような合理的思考を究極的におしすすめたものが、事象を数理的に可能なかぎり数学的にとらえていこうとする形式合理性である。形式合理性は、的確な予測を可能にし、目的実現の能力と効率をいちじるしくたかめる。企業経営の活動領域では、純粋に技術的にみれば、貨幣による資本計算はもっとも完全な経済的計算手段であり、経済的行為を方向づける形式的にもっとも合理的な手段である (a.a.O., S. 45)。資本計算の合理性の理由としては、第一に、経営活動を構成する諸要因を数值的に把握することでその動向を的確かつ明確に監視できること、第二に、非収益的諸要因を発見し因果帰属できること、第三に、経営活動の戦略と計画の数値的基礎としてよりの確な予測が可能となること、などがあげられる。貨幣による資本計算は形式合理性＝計算可能性を確保するために不可欠の技術的手段であり、企業経営におけるすべての事象は資本計算を前提としている。

資本計算とは、合理的で経済的な営利に属する貨幣計算の特殊形態であり⁽¹¹⁾、技術的には、貸借対照表をもとに会計年度の期末と期首の資産総額を貨幣額で比較検討することによって、「営利機会と営利成果の評価と統制」をすることである。資本計算の前提は、①計算によって評価できる販売機会の存在、つまり市場性の存在と、②営利手段の費用化および市場における購入可能性、③生産―販売過程における諸方策の技術的・法律的諸条件の計算可能な貨幣的費用としての成立である。資本主義経済とは個別経済主体が生産手段を専有している私経済であり、個別経済主体は使用価値ではなく収益性 (Rentabilität) に志向する資本計算を基盤としている。この場合の収益性は、企業家の対策をつうじて追求される、可能なものとして事前計算によって算出された収益性と、事後の計算によって事実上達成された収益性を意味している。収益性の前提は、消費者のたんなる欲求感覚ではなく、購買力と緊急度にうらうちされた有効需要である。したがっ

て、消費者の欲求が充足されるかどうかは、換言すると消費者の要求する財やサービスが生産あるいは提供されるかどうかは、収益性によってきまる。収益性は、資本計算によって算出されたものである以上、形式的には合理的カテゴリーであるため、市場において購買力のない実質的要求にたいしては、無関心であらざるをえないのである (a.a.O., S. 48ff.)。

資本主義的市場機構においては、資本計算を原理する企業の営利活動は有効な貨幣と価格の存在を前提とし、価格は市場における利害の闘争（価格闘争と競争的闘争）と妥協によって形成される⁽¹²⁾。資本計算の前提に人間と人間の闘争があるということは、価格形成が人間どうしの利害闘争の結果であるという社会的事実にもとづく。「闘争」とはひとつの社会関係であって、行為が一人または複数の相手の抵抗にたいする自己意志の貫徹という意図に方向づけられている場合をさす (a.a.O., S. 20)。市場における社会関係が闘争であるのは、市場における行為が財やサービスにたいする処分権の獲得をめざす意志を貫徹しようとする意図に方向づけられているためである。市場での盛衰にとっては、消費者の場合には購買力が、また企業においては資本力がきめてとなる。しかも、市場での勝敗は、消費者にとっては生活そのものを、企業にとっては存続を左右するだけではない。資本の価値増殖をめざす企業にとって、市場での優位性を獲得すること、つまり市場における権力的地位をえることは決定的に重要である。企業が市場で権力的地位をえるということは、それだけ営利機会が拡大し、したがって収益極大化の可能性がますますということだからである。

しかも、資本家や企業家のみならず、「賃労働者が賃労働者であるかぎり、彼の運命は資本に依存する」(K. Marx, 1849/1934, 邦訳, 64 頁)。これは、資本の増大が賃金の増大をもたらすという、企業外部の商品—販売市場における「資本家と賃金労働者の共通利害」を意味しているだけではない。むしろ、労働と資本の内部的関係からいえば、賃金と利潤は逆比例関係にあり、利潤は賃金の下落（人件費の縮小）と比例して増加し、賃金の騰貴に比例して減少する（同訳書, 69 頁）。この経済的事実は、企業内部（内部労働市場）における労使の利害闘争、つまり権力関係という社会的状況と連動する。同時に、商品—販売市場における諸資本の増大は資本家間の競争を激化させ、企業内部における合理化、具体的には分業と機械化を促進させる。生産的資本の増大は分業と機械利用を拡大し、分業と機械利用が拡大すればするほど、外部労働市場における労働者間の競争は激化し、賃金はますます低減する（同訳書, 84 頁）。資本の増大は、商品価格と賃金（労働力の価格）をめぐる、資本家と資本家のあいだに、資本家と労働者のあいだにまた労働者と労働者のあいだに利害闘争をひきおこし、闘争の結果は市場における権力関係と密接にむすびついているのである。

企業内外の市場における権力闘争の背後には、人間と人間の死にものぐるいの利害闘争がある。資本主義社会では、個人にとっても、経済的失敗は物的貧困化をさすだけではなく社会的没落と

同義であり、人間の社会的存在そのものに関わるという意味でも、市場における社会関係は闘争なのである。資本計算が市場的営利における価格機会に志向する以上、資本計算は貨幣と計算を媒介とした人間と人間の闘争を前提とする。貨幣は、人間の人間に対する闘争によって刻印された価格の性格からきりはなすことはできない。貨幣は、市場において、つまり人間生活において権力的地位を形成するための闘争手段なのである。たしかに貨幣は計算手段であるが、「利害闘争機会の量的評価の表現」という形式においてのみ、計算手段でありうるのである（M. Weber, a.a.O., S. 58）。しかも、市場闘争は、市場の非人格性を基礎とし、市場での勝敗にそった即物的・計算的思考と判断、行為を要求するため、きわめて冷酷なものとならざるをえない。企業経営の経済性は、したがって、計算理性にもとづく冷酷な闘争という社会関係を、つまり市場の社会性を前提としている。

市場闘争の要求する計算理性は、戦略的思考をとおして具体化される。戦略の対象は企業経営の環境であり、企業環境は形式的計算の対象であるだけではなく、実態のある現実社会そのものである。戦略的視点からは環境であり市場として認知されるものは、社会的視点からは人間生活の現実なのである。計算可能性あるいは収益可能性を確保しようとする企業活動は、市場を前提としながらも戦略をとおして市場を統制しようとする。企業の大規模複雑化する過程のなかで、管理のための階層組織と複数の事業単位の内部化が生じたのは、市場メカニズムによる調整よりも企業の管理的調整のほうが生産性においてもコストにおいても優位であったためであるというA.チャンドラーの命題は、計算にもとづく企業の戦略的・攻撃的性格をあらわしている。戦略は具体的人間により、つまり企業家ないし経営者によって策定され、実行される。企業家や経営者によって、環境や市場はたんなる受動的規定要因ではなく、企業活動が能動的にはたらきかけるべき対象として認知される。その場合、働きかけの原則は収益性であり、資本計算であるため、市場創造や環境創造は経済発展の起爆剤として議論の対象にはなりえても、社会発展の原動力と単純に断定することはできない。

企業経営が、特有の経済性にもとづいて、社会を統制し、市場化し、組織化するにつれて、ますます人間と人間の闘争は過酷になる。この社会の非人間化過程をおしすすめているのは、経営者としてあるいは経営従業者としてそれぞれの部分生活領域で役割を担っている人間である。非人間化過程の推進者としての人間にもとめられる資質が、同時に資本主義市場に適合したものであるとすると、「人間存在」にはどのような未来がありうるのか。力強い理想の復活か、それとも「一種の異常な尊大さで粉飾された機械的化石化」か、「精神なき専門人、心情なき享楽人」としての「無なるもの」か（M. Weber, 1904-05, 前掲訳書, 366頁）。ウェーバーは、これから先は歴史的叙述の対象ではないといったが、もっとも重要なこの問題を追究せずにはおかなかった。ウェーバーの工業労働論は、まさにこのような問題意識から意味をもつのである。

企業経営の経済性は、市場闘争という経営外の社会関係と、市場の非人格的・即物的特性、闘争の結果生じる市場における権力的地位などを前提とするが、他方で、経営内の社会関係、とくに支配関係を規定する。貨幣計算の形式合理性は、特殊な実質的諸条件とむすびついており、ここに「社会学的関心」がうまれる。厳密な資本計算は、経営規律や即物的生産手段の専有に、それゆえ支配関係の成立に社会的にむすびついているのである（M. Weber, 1922/80, S. 58）。経済現象としての企業経営を社会関係、とくに支配関係として把握しようとするウェーバーの関心は、経営社会学的関心である。企業の経済性は、資本計算の合理性すなわち計算可能性の確保を前提とし、「最適な資本計算の基盤としての最適な計算可能性の特別な意義は、経済の社会学的諸条件の論究においてつねにあらたにたちむかうべき」問題なのである（a.a.O., S. 49）。

それでは、なぜ資本計算が経営の社会関係、とくに支配関係の成立にむすびつくのか。資本計算がたんなる計算におわらないためには、経済的・技術的に合理的な企業経営においてもっとも非合理的な要素である人間と人間労働を、計算可能な領域におくこと、命令にたいしては規律化された服従の態度をひきだし、計算され計画された成果を確保することが、不可欠だからである。このことは、一方において、第一級支配装置としての官僚制の成立と、他方において、労働の計算可能性確保のための管理制度（人事労務管理）の必要を示唆している。純粹に技術的な資本計算の合理性は、経営規律と支配関係という社会的条件の成立によってその実効性が保証されるのである。

2.2 計算可能性と労働者の隷属：近代的工業経営の特性

企業経営は、資本計算と計算可能な社会関係としての支配関係がもっとも厳密に結合した特殊な社会構成体である。ここでとくに重要なのは、近代的工業経営、すなわち工場である。資本計算を基盤とした企業経営に固有の社会関係は、工場制度の成立とともににはじまり、工場組織とともに発展してきた。ブリーフスが、「工業時代の社会不安と社会運動は、工場が最初の煙をだすとともににはじまった」（G. Briefs, a.a.O., Vorwort S.VII）というとき、それは企業経営における特殊な社会関係を引火点とする社会不安と社会問題の発生を示唆している。

工場は、M. ウェーバーによれば（M. Weber, 1924, 邦訳上巻, 302 頁以下）、自由労働と固定資本をもってする仕事場経営（Werkstattbetrieb）であり、家計と分離した経営における生産の一形態を意味している。決定的に重要なのは、企業家が固定資本を使用しなければならないという点である。なぜなら、固定資本使用の結果として、資本計算が不可欠になるからである。「工場とは仕事場内において労働が工程別に分化するとともに異質結合的に協働がおなわれ、しかも固定資本を利用すると同時に、資本主義的営利的貨幣計算がおこなわれるような組織」をいうのである。工場の成立には、市場の一定組織の存在、一定量の貨幣購買力の存在および生産過

程における比較的安価な技術の存在といった経済的先行条件のほかに、潤沢な自由労働者の存在という社会的前提が必要であった。自由労働は工場の成立にとって不可欠な社会的条件であり、この条件をみたしたのは西洋のみであったため、工場制度は西洋においてのみ成立しえたのである。

固定資本の利用と自由労働は、工場概念にとって本質的な要件である。固定資本の利用から資本計算の必要が生まれ、資本計算を基盤とすることで企業経営に経済性が貫徹することになる。他方、被雇用者は「自由な」労働者であるために、資本計算の計算可能性を確保するために経営によって構築された支配構造に服従することを余儀なくされる。「自由な」労働者は、労働する自由をもつが、「必要」という強制がつけねにつきまとう。実際、被雇用者として経営で働く労働者は、「自分で労働ならびに労働用具を調達することが絶対に不可能な結果、これ以外に選ぶべき途がなかった」（同訳書、309頁）のである。企業経営では経済性が社会性に優先するため、労働者は資本計算に隷属せざるをえず、「自由な」労働者は生産手段をもたないため被雇用者として経営の支配関係にはいらざるをえないのである。そして、生産手段が所有者に集中した結果、工場経営にはかつてはみられなかった強制性が生まれ、この権力を背景とした労働規律があらわれた。労働規律によって、工場では「製品および労働量が均等になるよう管理することが可能」（同訳書、310頁）になったのであり、したがって計算可能性が確保されるようになる。

遂行的労働が計算適合的な給付の最良状態に達するための必要条件として、ウェーバーは、給付にたいする適応性の最適状態、労働にたいする習熟の最適状態および労働意欲の最適状態の三つをあげる（M. Weber, 1922/80, S. 86）。労働における適性や能力、練習、熟練や習熟と、経営の技術特性や経済性、および労働者の職業運命、社会的・文化的諸条件との連関は、次節以降で検討するが、ここではまず、労働意欲について考えておきたい⁽¹³⁾。

労働意欲と生産性の問題は、周知のように、経営学では一般的に人間関係論により析出され、理論化されたとされる。人間関係論は、労働者の感情（sentiment）、とくに勤労意欲（morale）が生産性に影響すること、勤労意欲は職場環境や職場雰囲気によること、職場雰囲気は人間関係により、職場の人間関係を形成するうえで重要なのは職場の自己決定と社会的友好関係であるため（E. Mayo, 1933, 邦訳、76頁）、職場の監督（職長：foreman）の在り方（同訳書、86頁）、つまりリーダーシップが鍵となることなどを発見した。さらに重要なのは、感情の発生基盤は社会的であるが、労働者感情の背後にある社会とは産業文明のアノミー状況であり、混迷する社会状況が人間に強迫観念的反応をひきおこすことをつきとめたことである（同訳書、121頁以下）。

労働意欲を職場雰囲気との関係で論じたアメリカの社会心理学的アプローチにたいして、ウェーバーは、労働意欲を自由な労働および生産手段の専有をめぐる労働者の社会的形態との連関で論じる。ウェーバーによれば（M. Weber, a.a.O., S. 86ff.）、自分自身の自由裁量かあるいは他の管

理者の命令による労働遂行という特定の意味での労働意欲は、成果にたいするつよい自己の利益か、直接・間接の強制のどちらかによってたえず条件づけられている。強制は、肉体的暴力行為や他の不利益による直接的な脅迫か、不十分な業績の場合における失業の可能性のどちらかによる。市場経済において本質的である後者の形態はきわめてすどく自己利益にむけられており、収益性観点からの業績による淘汰の自由を強制する。計算によって算出された業績にもとづく失業可能性という強制の形態は、労働者にとっての実質的諸事情を加味しないので、技術的最適状態という意味において、あらゆる直接的な労働強制よりも形式的に合理的に作用し、労働給付の計算可能性を確保することができる。「さし迫った失業という鞭」(a.a.O., S. 583)にうたえるこの強制形態の前提条件は、生産手段からの労働者の排除と賃金収入機会追求の必要である。これらの前提条件は、所有者による生産手段の専有を強制的に保護することでなりたつ。労働者にとっては、再生産(家族)への配慮以外に、自己の労働適性による淘汰の心配もおしつけられているこれらの事情のもとで、機械化による労働の単純化と非精神化がすすめば、積極的労働態度は賃金と解雇の危険に条件づけられざるをえない。

ウェーバーは、生産手段から分離した自由な労働という条件のもとで、労働意欲をその性質にしたがって情動的(affektuell)労働意欲と伝統的労働意欲、価値合理的労働意欲に分類する。企業経営にとってとくに重要なのは、情動的労働意欲である。給付編制の技術的分類において、同一の給付担当者が特定の個別的給付をひきうける場合は、中世の職業編成に典型的で、とくに手工業の小経営にみられる「給付の特定化(Leistungsspezifizierung)」と、近代的工業経営にみられるような「給付の専門化(Leistungsspezialisierung)」にわけられる。特定化された給付は最終成果によって特定されるもので、同一の給付担当者がその成果をえるために必要な、すべての技術的に相互にくみあわさった異質な給付を同時並行的に漸次的におこなう。専門化された給付は、これにたいして、最終成果ではなく給付の種類によって技術的に専門化され、多数の人間の同時並行的なあるいは漸次的な給付によってのみ最終生産物がえられるのである(a.a.O., S. 65)。給付の特定化は個々の給付の成果が労働者に確実ににみえるため、労働そのものから生じる情動的労働意欲の機会が給付の専門化の場合よりもおおきくなる。給付の専門化は、労働者にとって最終生産物がひとつの「疎遠な対象」としてあらわれるため、労働は疎外され、外化されるのである(K. Marx, 1844, 邦訳, 87頁以下)。疎外された労働からは、自発的な労働意欲は生じない。この場合には、とくに労働集団の意義がおおきくなり、いわゆる集団管理が労働意欲の刺激のために必要となる。しかしなによりも、無限の労働意欲のもっともつよい源泉のひとつは、生産手段の専有と(形式的であれ)労働過程にたいする自己の自由裁量である、とウェーバーはいう(M. Weber, a.a.O., S. 87)。

工場労働者の労働意欲は、社会的観点からみれば、失業による生活の危機というきわめてつよ

い間接的強制に条件づけられ、所有秩序の強制保障に志向しつづけてきた (a.a.O., S. 88)。私有財産制にもとづく社会秩序の維持は企業活動の前提として、企業家や資本家には決定的な利害と「労働意欲」の基盤となるため、社会秩序の在り方から生じるさまざまな社会的諸問題は社会的前提の問題としてではなく社会秩序の枠組みのなかでの技術的な処方箋の問題としてとりあげられるだけである。企業経営はきわめて公共性のたかい社会的存在でありながら、私的所有財産として資本と労働の対立図式は維持されたままとなる。しかし、この問題は私有財産制を排除すれば解決するという単純な問題ではないことは、いまやあきらかである。他方、経営的観点からみれば、現代の企業経営において労働者が生産手段と労働にたいする自由裁量をうばわれているということは、マネジメントが労働者の労働意欲にはたらきかけ、それを喚起する必要が生じたことを示唆している。たとえマネジメント（とくに人事労務管理）の対象が「労働力」あるいは労働能力であることをいくら強調しても、管理活動の影響力が経営従業者の心情や精神態度におよぶことを計算にいれざるをえない、あるいは計算にいれているということである。資本計算の計算可能性は人間の行為とその成果を対象とすればよいのだが、計算可能性をたかくするためには人間の非合理的・内的諸要素をも管理の射程にいれざるをえない。ここに、経営の人間的問題性のうまれる必然性がある。経営の人間的問題性は、私有財産制の排除によって解消することはできない。人間の恐怖心（失業と生活の不安）にはたらきかける強制力のもとで、労働力以外のなものをももたない勤労者の内的態度の管理という現実が人間存在の将来に用意している運命はどのようなものか、これがウェーバーの視座であり、生成期から現代まで経営社会学の底流に一貫してなされる問題意識である。

企業経営あるいは工場はひとつの集団であるが、人間集団内部で給付や労働が遂行される方法を、ウェーバーは技術的側面と社会的側面と経済的側面から分類する。労働と給付に関するウェーバーの類型は、歴史的に壮大な視野のなかで展開されている。労働者の精神態度と人格的資質の観点にとって意義をもつのは、したがって経営社会学の生成にとって意義をもつのは、企業経営の社会的側面である。企業経営における給付および労働の遂行方法は、社会的には、個別的給付と即物的生産手段および（営利の源泉あるいは営利手段としての）経済的営利機会が専有されているかいないか、その程度と方法による (a.a.O., S. 62)。この程度と方法は、なによりもまず、これらの専有がどのような性質の経済行為によってなされているかによる。つまり、経済行為をおこなう団体の秩序が自律的か他律的か、自首的か他首的かによる。企業経営の秩序は合法的規則による強制によって成立するが、秩序の制定はこの合法的規則のおよぶ範囲外にいる、つまり規則を自由に制定・変更できるという意味での外部者によってなされるので、他律的である。同時に、企業経営の指導者＝経営者と管理スタッフは団体自身の秩序にそくして選任されるのではなく、外部者によって選任されるという意味で、他首的である (a.a.O., S. 26-27 参照)。しかも、

企業経営は、社会関係の意味内容あるいは妥当性のある秩序が参加を排除したり、制限したり条件づけたりするという意味で閉鎖的な社会関係であり、専有は閉鎖的な社会関係が参加者に独占の機会を保証する典型的な場合のひとつなのである (a.a.O., S. 23)。

企業経営では、他律的かつ他首的に秩序づけられた閉鎖的な社会関係の内部で、合法的規則の外部にいる所有者もしくは企業家が、個別的給付と即物的生産手段および経済的営利機会を専有している。企業経営における所有者もしくは企業家の支配的地位は、より具体的には、労働利用機会の専有、労働補完的な即物的生産手段の専有および経営管理給付の専有としてあらわれる。なかでも即物的生産手段の専有は、経営における支配関係を現実的に保証するという意味でもっとも重要である。「経営指導のあらゆる形式的専有が欠如している場合、生産手段の専有、あるいは資本財の調達にとって必要な信用手段の専有は、資本計算経営であれば、当該所有者の指導的地位にたいする処分力の専有と実践的には同一である」(a.a.O., S. 77) ので、生産手段の専有は経営支配にとって決定的なのである。所有者のこの処分力の行使は、自分自身で経営をおこなうか経営管理者を選任することによっておこなわれる。生産手段の専有から排除され、他律的・他首的管理の介入によって自己の労働にたいする自由裁量をうばわれた労働者は、自発的労働意欲の源泉をうしない、労働は徹底的に疎外されたものとなる。

労働者を生産手段の専有から排除することは、そこからうまれる企業経営の優位性が労働者を隷属させる支配力の源泉となり、計算可能性が確保されるというだけではない。労働者から生産手段を分離することは、それ自体が計算可能性をよりたかめることになる。強制力を行使する場合、経営は労働者に直接はたらきかけるのではなく、技術的過程を操作すればよいからである。経営における社会関係は、技術的に方向づけられているのである。

個別労働者の即物的生産手段の専有からの排除という社会的形態は、ウェーバーによれば、以下のような技術的条件に基礎づけられている (a.a.O., 77ff.)。第一に、労働手段が多数の労働者による同時並行的かつ漸次的な操作を条件としている場合、第二に、多数の統一的に組織化された同質の労働諸過程のために共通使用するときのみ、合理的に利用しつくすことができる動力設備が必要な場合、第三に、労働諸過程の技術的に合理的な方向づけが共通の持続的監督のもとでの補完的労働諸過程との結合においてのみおこなわれる場合、第四に、相互に関連した労働諸過程の管理のための特殊専門的な訓練が必要な場合、第五に、厳格な労働規律と労働規律による給付の統制、および均等な生産物の可能性によって労働手段と原材料にたいする統一的な処分力の行使ができる場合、である。生産手段の専有からの労働者の排除は、歴史的には16世紀以来の外的および内的な市場拡大により発展した経済の内部において、一方で個人的で市場志向的な経営管理の絶対的優位性と現実的不可欠性によって、他方で純粋な権力状況によって成立した。

これらの条件をみたまず生産手段は巨大固定資本のため個別労働者の個人的専有にはなじまない

だけではなく、労働者からきりはなされた生産手段は、収益性と計算可能性の観点から技術的に合理化され、労働者とはますます対立するようになる。合理化の方向性は、労働者の人間的・社会的要求ではなく、企業経営の技術的・経済的な支配の要求によってきまるからである。生産手段が企業家に専有されることによって、労働者の意図や利害と無関係に技術的に合理的な資本計算が可能になり、労働市場における労働者にたいする企業家の優位が強固になるとともに、商品一販売市場において生産手段の分離が不十分で計算合理性のおとる競争相手にたいする優位が確保できる。「資本計算の最高度の形式合理性は企業家の支配のもとに労働者を服従させる場合のみ可能である」ということは、企業経営の経済性と社会性のぶつかりあう最前線を表現している。つまり、「自由な労働と生産手段の完全な専有がなされている場合に規律は最適となる」(a.a.O., S. 78) ため、この場合に、非合理的な人間的要素は生産的要素として企業経営にとって経済的・技術的に計算可能な条件となるのである。

近代的工業経営とは、要するに、①即物的生産手段が完全に所有者に専有され、労働者はまったく専有していないこと [個別労働者の生産手段の専有からの排除]、②内部における工程別の労働と給付の専門化と結合がなされていること [労働分化と労働統合]、③操作を必要とする機械的動力源と機械を利用していること [固定資本の利用]、④労働力以外のなにもをもたない被雇用者が管理された生産労働をおこなっていること [自由労働者の雇用]、⑤資本計算と労働規律が貫徹していること [計算可能性の確保]、を特徴とするひとつの仕事場経営である (M. Weber, 1922/80, SS. 76ff.; 1924, 前掲訳書, 311 頁以下)。仕事場経営は、家計と経営の分離を意味し、生活の場から分離した職場 (Werkstatt) における労働の存在を基礎とする。ここに、生活空間と労働空間あるいは生活時間と労働時間の分離が生じ、労働空間・労働時間の特殊な発展がはじまるのである。工場経営は純粹の目的空間として成立し、生活的要素や芸術的要素、娯楽的要素を排除した「むきだしの職場空間」として、公共社会のなかで「孤立した存在」となる。経営規模がおおきくなればなるほど、労働者の共存の規格化と共同労働の合理的組織化によってこの傾向はつよくなり、「居心地の良さ」や非合理的要素の排除、職場社会関係の物象化とともに、経営は労働者にとってますます「よそよそしい空間」になるのである (G. Briefs, 1931a, SS. 37-38)。

自由な労働と生産手段の専有からの排除という労働者の社会的形態に由来する強制力を基盤として、資本計算による企業経営の経済性は成立する。資本計算は市場の社会性を前提とし、企業経営の経済性は、技術的に——機械的あるいは組織的に——保証された規律をつうじて、経営社会関係を規定する。資本主義的自由労働制はまた、純粹経済的労働関係の成立を意味し、労働者の側からも経済的関係をこえた労働関係を拒否することになる。近代的企業経営では、労使双方に、即物的社会関係形成の起点がある。このような特性をもつ企業経営、とくに工業経営はその

労働特性からどのような労働者の資質を要求するのか。工業経営における労働の社会科学的追求とはどういうことか。経営社会学生成期における M. ウェーバーの工業労働論の意義を問うことが、次の課題である。

3. M. ウェーバーの工業労働論：経営の人間的問題性

3.1 M. ウェーバー工業労働論の問題設定

ウェーバーが労働の社会科学研究における問題の核心として考えたのは、「プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神」に関する研究と同様、労働者の生活態度と内的資質であった。ウェーバーの工業労働論は、周知のように、ドイツ社会政策学会が立案し実施した「閉鎖的大工業における労働者層の淘汰と適応（職業選択と職業運命）に関する調査研究」の性格と方法および対象について論じたものであり、いわば調査研究の問題設定である⁽¹⁴⁾。そのため、労働者の生活態度と内的資質というウェーバーの問題関心から出発して、労働生活における広範で多様な諸問題を抽出して関係づけている。この広範で多様な問題設定のうちに、経営社会学の成立にとって意義ある諸論点がふくまれている。

ウェーバー工業労働論の問題設定は、つぎの二点に集約されている。資本計算の合理性と生産手段をもたない自由な労働者の隷属という経営の現実のなかで、第一に、「閉鎖的大工業は、労働者層の人格的属性と職業運命および職業外的生活スタイルにどのような作用をおよぼすか」、どのような肉体的・心理的資質を發展させ、それは労働者層の生活態度にどのようにあらわれるか、第二に、大工業の發展可能性と方向性は、民族的、社会的および文化的素性や伝統、生活諸条件によって形成された労働者層の所与の資質とどの程度むすびついているか（M. Weber, 1908, S. 80）。この問題設定には、経営が固有の空間をこえて社会的に作用するという経営社会学の前提がのべられている。ブリーフスによって定式化された経営社会学の問題領域は、①経営のなかにつきだした客観的所与としての社会階層や社会的エートスの、つまり経営環境の経営生活にたいする意義の研究、②経営内社会関係、経営内社会過程、経営内社会構成体の研究、③経営内諸現象の、経営外社会生活への形成的作用の研究であった（G. Briefs, 1931b, S. 119）。つまり、経営の内部構造の研究および経営と経営外全体社会関係との相互関係の研究である。ウェーバーの上記の問題設定では、労働者の内的資質と生活態度の視点から、産業發展の可能性をふくむ経営外全体社会生活と経営労働生活の相互関係が研究領域として設定されており、さらに前節で論じたように、経営における社会関係の研究——経営・労働の社会学的解明——を重視していることを考えると、ウェーバーの経営労働論は経営社会学の問題領域のほとんどを包摂していたといえる。

経営労働生活と労働者の精神態度あるいは生活態度、および経営外社会生活の相互関係（あるいはすでにのべたように、経営生活と人間の精神態度あるいは日常的生活態度、および社会生活領域の関係性）を視角のうちにおさめたことが、経営社会学成立史におけるウェーバーの第一の意義であるとする、第二の意義は、社会科学の対象としての企業経営を、経営の個別性と労働者個人の視点から認識しようとしたことである。

形成期経営社会学は、国家による一般的・形式的規制では経営の特殊事情をすいあげたり労働者の精神態度に接近できないという国家社会政策の限界の認識にもとづき、社会改革の起点としての経営へとめをむけることから出発した。他方、生成期においてはシュモラーやブレンターノをはじめとして、おおくの労働問題研究者は労働問題の人間的・社会的側面を認識しながらも、これらを社会政策の認識対象とし、解決の担い手としての国家におおきな期待をいただいていた。その労働問題研究の牙城ともいべきドイツ社会政策学会による調査研究の問題設定において、ウェーバーは経営の個別性と個人としての労働者にスポットをあてた。ウェーバーは、調査のとりあつかう問題を「事実の即物的で客観的な確定と、大工業の存在諸条件および大工業労働者の特質のなかにある事実の諸根拠の調査」(M. Weber, a.a.O., S. 81) に、調査対象を「閉鎖的大工業の、それゆえ全面的にあるいはすくなくとも重点箇所に関しては大経営をつくりだしている諸企業」(a.a.O., S. 83) に限定し、社会科学の認識対象としての企業経営の意義を明確にした。しかも、これらは立法がとりくむ領域の問題ではなく、企業家や労働者自身が実践的関心をもつような問題であることを強調することで、国家社会政策の限界と経営問題としての労働社会問題を指摘したのである。ウェーバーが、あるいは経営社会学が、人間の精神態度や生活態度に視点をさだめているということは、それ自体労働者の個人をつねに念頭におきながら、労働者層や労働者階級といった集団現象を論じていることをしめしている。社会関係は諸個人の主体性あるいは相互作用により形成されるという方法論的個人主義の立場がとられているのである。

経営の個別性の基礎となるものは、形成期経営社会学において、たとえばシュヴェンガーによれば、①生産形態: 経営技術, 経営組織, 経営経済, ②経営の社会的構造: 社会的, 職業的, 地域的素性による従業員構成と年齢構成, ③経営雰囲気: 職場構成員や経営者の精神的状態, ④職場の伝統: 職場の歴史が経営における共同生活と共同作用の実践におよぼす影響の程度, 方法および範囲, ⑤社会的立地: 一定の社会的環境への経営の編入, であるとされた (R. Schwenger, 1934, S. 15)。ウェーバーの工業労働論は、強弱はあるが、このすべての条件を考慮にいれている。経営の個別性と労働者個人を前提とすることで、ウェーバーは経営社会学の視角の基礎をきずくとともに、経営社会学的分析の本質である経営における経済的過程と技術的過程および人間的・社会的過程の相互関係の解明にむけて、したがって経営の人間的・社会的問題性の解明にむけておおきな一歩をふみだしたのである。ここに、ウェーバー工業労働論の第三の意義がある。

人間的・社会的過程とは、労働者自身の肉体的資質や精神態度、生活態度などの身体的・精神的状況と、労働者をとりまく社会的状況、つまり生活諸条件や生活水準、家族生活、地域生活、社会的地位などの経営外生活における社会的状況と、職場の確保や職場における昇進や異動、職場社会関係、協働の状態や方法、労働集団の形成とそれへの帰属などの経営内生活における社会的状況をいう¹⁵⁾。ウェーバーが労働者の精神態度、生活態度あるいは職業運命にとってもっとも重視したのは、経営の技術的過程である。とくに、「機械の技術的特性こそが、個々の工業の必要とする労働者のあらゆる適性を直接的に規定し、労働者の可能な職業運命を決定」(M. Weber, a.a.O., S.91)するのである。しかし、前節ですでにのべたように、経営の技術的過程は経済的過程となって具体化する経済性によって制約される。つまり、必要資本の有機的構成や資本の必要な程度、資本の回転率、費用節減などの企業経営の経済的過程は、「労働節約」という傾向をもつ方向のうちにあられ、労働の節約は、新規機械設備の導入や必要とされる技術の変化、製品の規格化や作業の標準化、あるいはより一般的に技術革新などの技術的過程として具体化する(a.a.O., S.86ff.)。経済的に条件づけられた技術的過程は、人間的・社会的過程に多大な影響をおよぼす。

労働者の職業運命を規定する技術的過程は、あたらしい機械技術の導入に代表されるような生産過程の技術的变化として顕在化する。生産過程における技術革新は、一方で、従来の一連の労働過程を排除して、それまで必要であった労働者の資質を不要なものとすることを意味し、他方で、あたらしく採用した機械に従事する労働者が使用されるとともに、労働者がそれに適応するためこれまでとは別のなんらかの資質を自分で発展させることを要求する。そもそも技術革新は、固定資本の回転率をあげることで収益性をたかめるためにおなわれるので、技術革新にさらされているのは機械的メカニズム化によってもっとも時間を節約できる労働過程の部分にむすびついている労働者である。最終製品工業と半製品工業の大部分は、生産物の標準化(製品規格化)の法則のもとにあり、このような工業では標準化や規格化に適応できるあたらしい労働能力、労働適性および資質が必要とされる。

商品―販売市場における企業経営間の競争がはげしくなると、市場闘争における権力的地位を確保するために固定資本の回転率をたかめようとする企業経営の必要性がまし、資本計算にもとづく経営の経済的・技術的合理化がすすむ。合理的工業経営は、機械労働に適応できるあたらしい資質をもった労働者を要求するわけだが、このあたらしい要求は生産手段をもたない自由な労働者間の利害闘争を激化させる。労働市場における闘争は、個別の場合において、労働者が高度な適性能力をもった労働者のよりうすい層によってしめだされるか、あるいはひくい適性能力しかもたないいつでも簡単に補充できる労働者に排除される、というかたちであられる。労働市場における闘争の激化は企業経営の支配力をつよめる結果となり、さらに支配関係を本質とする

経営社会関係に適応しやすい資質が市場適合的な資質として要求されるようになる。この意味で、確立された資本主義における労働者は、標準化された機械労働に隷属する資質と経営の支配関係に隷属する資質を発展させることになる。

さらにウェーバーは、このような労働者の資質にとっては歴史的・社会的諸条件が意義をもつことを主張する。「直接的に労働成果によって測定できる純粋な労働適性とならんで、純粋に歴史的な諸条件もまた一定の職場における一定の素性の労働者の使用を決定」(a.a.O., S. 89)し、その意味で労働者の職業的経歴は、「一定の地域的、民族的、社会的、文化的出発点から最終的に到達した職場のための適性能力へとちかづく一種の軍用補給路のようである」(a.a.O., S. 90)とウェーバーはいう。したがって、資質を規定する歴史的・社会的諸条件を確定するためには、経営の社会的構造と社会的立地 (R. Schwenger) を調査しなければならない。この場合、人間の資質や適性、性格などの人格特性は、より身近で具体的な環境、つまり家庭環境によることもつけくわえておかなければならない。ウェーバーは、「教育によってえられた精神的特性・とくに故郷や家庭の宗教的雰囲気によって制約された教育の方向が、職業選択とその後の職業運命を決定する」(M. Weber, 1904-05, 前掲訳書, 22頁)とっており、実際に調査にはそれが反映されている。M. ベルナイズは、家系と家族に関する調査結果にひとつの章をさいており、労働者の職業選択の理由は、熟練労働者と半熟練労働者、未熟練労働者では比重がことなるが、第一に父親あるいは兄弟姉妹の職業、第二に困窮であることを実証している (M. Bernays, 1910, S. 126ff.)⁽¹⁶⁾。家庭の経済状況だけではなく雰囲気や教育傾向は、職業選択の重要な要因となる。いずれにしても、企業経営にとっては必要労働力の質と労働者の資質の適合性が、個別労働者にとっては職業と自己の資質の適合性が重要である。これは、企業経営にとれば労働力調達の問題であり、労働者にしてみれば職業選択の問題となる。

労働者の地域的、民族的、社会的、文化的素性に由来する資質や労働適性が問題となるのは、とくに機械操作にあたっての専門能力の学習過程との関係においてである。生産過程の技術的属性は「個々の工業に必要な労働者のあらゆる適性を規定」し、労働者の職業運命を決定づける (M. Weber, 1908, S. 91)。たとえば、ある生産労働に関して熟練が必要かどうか、その熟練が、あるいは熟練の学習能力が労働者の地域的、民族的、社会的、文化的素性に由来する資質や労働適性とどう関係するかは、企業経営にとっても労働者個人にとっても重要な問題である。M. ベルナイズは、繊維産業における労働適性と職業的素性に関して、①集中的熟練労働にたいするプロレタリアートの子供のよりおおきな労働適性と⁽¹⁷⁾、②繊維産業が何世紀にもわたって地場産業である地域における織布職業の遺伝性、つまり家系の形成、③もっとも熟練を必要とする労働における繊維労働者の子供のよりおおきな給付能力、すなわちよりおおきな練習能力、を指摘している (M. Bernays, 1912-13, S. 150)。また、労働過程が解体して労働が単純化し監視労働がふえ

れば、経営は専門能力のかわりに一般的知性を要求するようになる (a.a.O., S. 160)。熟練のいない単純労働は、ほとんど発展能力のない個人でも可能であり、最低限の人格的确实性＝性格的資質があれば十分である。労働者の育成に必要な期間、経費、作業量と年齢、性別、地域的、民族的、社会的、文化的素性の関係、学習能力の差異と素性の関係、育成過程の特徴などは重要な調査研究のテーマであるし (M. Weber, a.a.O., S. 93)、労働者の給付属性や必要な熟練の程度、学習方法によって条件づけられる労働者層の内部的編制の影響は、職業運命や、労働者相互間の社会的諸関係、大工業が発展させる労働者層の一般的「性格学的」資質にとって意義がある。

以上のような議論をふまえて、本質的に考察されるべき問題点として、ウェーバーは以下の5点をあげる (a.a.O., SS. 95-96)。

- ① 労働者層の発展は、労働者層のさまざまな階層の、質的な、また労働者層の発展によって影響された経済的・社会的な分化、あるいは逆に同一化の方向性にどの程度作用するか。
- ② 工業における個別労働者の有用性は、ますます専門的に、完全に特殊な個別的資質の専門的練習によって形成されるのか、それとも逆に普遍主義的に形成されるのか。
- ③ 個々の工業は、労働者の教育された、あるいは練習によって修得された一定の資質から、ますます解放されるのか、またどの程度、生産物の「標準化」に労働者の「標準化」が対応するのか、あるいは逆に労働手段の専門化に労働者属性の多様化が対応するのか。
- ④ 労働者層にとって、一定の就業類型の内部での昇進の可能性が、経済的 (収入曲線の可能な形成という方法で) に、組織的 (相対的な自立性の程度、あるいはまた労働者の職業運命の過程でさけることのできない従属的地位にとってかわる優越的地位の程度によって) に、心理的 (はいいこむ可能性をもっている個々の職位にたいする労働者の主観的傾向の性質) に、形成されるか。「労働の喜び」(H.Herkner) という重要な観点や、たとえばどのような諸条件のもとで機械の「操作」は、労働者の側から「支配」として感じられるか。
- ⑤ これらのあらゆる影響の結果が、ある工業労働者層の心理物理学的・性格学的属性のなかに、またその「生活スタイル」のなかに沈殿しているか。

ウェーバーの工業労働論は、あえて経営社会学的に表現すれば、企業経営の経済性と社会性を、より具体的で実体的な近代的工業経営における経済的過程と技術的過程および人間的・社会的過程の関係性をときほぐしつつ、ドイツ社会政策学会による調査研究の問題設定と方法を明確にするために、可能なかぎり一般的に確定しようとするところみである。このところみのなかで、ウェーバーは心理物理学的方法を批判的に検討し、経営労働生活の人間的・社会的過程を社会学的に分析する可能性を探求した。ウェーバーが、人間的・社会的過程を完全に視野のなかにいれていないというのではない。とくに、ウェーバーは労働集団あるいは職場共同体への視点が希薄であり、それがまた経営社会学成立史における M. ベルナイズの研究の意義をきわだたせている理由でも

ある。もちろん、ウェーバーは「労働者層の内部編成」や「労働者相互間の社会的諸関係」を視野にいれていた。だが、特筆すべきなのは、ウェーバーが人間的・社会的過程のもっとも本質的な部分、つまり経営と人間と社会の連関を明確にみていたという点である。しかも、ウェーバーの視野は、調査研究の問題設定という議論の性質からだけではなく、社会的存在としての「人間」そのものの理解をめざしているため、きわめてはばひろい。このような視座がうまれてきたは、ウェーバーの工業労働研究の根幹に、「人間存在の運命」という認識の定点があったからにほかならない。ウェーバーが工業労働研究において解明すべき問題として設定したのは、厳密に言えば、経営の人間的問題性であった。

3.2 心理物理学の限界と人間的問題の抽出

経営の人間的・社会的問題性は、経営の人間的・社会的過程が企業経営の経済的・技術的過程によって規定されているところから生じる。G. ブリーフスが、「階級運動と階級闘争（つまり社会不安—引用者）は、うたがいもなく経営における社会的状況によって刻印され、経営の社会状況は経営の諸事実に根をおろし、ここから全体社会の地平へとひろがっていく」というとき、また「経営生活の日々感じとれる明白な現実の所与にむすびついた精神的一倫理的態度という、より深部にある事実が階級意識と階級闘争の決定的成分となる」（G. Briefs, 1931a, S. 51）というとき、それは経営に内在する人間的・社会的な問題性の存在を示唆している。経営の日常的現実生活のなかで、日々の職業労働をつうじて形成され刻印される労働者の精神態度が、日常生活態度としてあらわれ全体社会の在り方を規定する。これが経営社会学の視角であり、ブリーフスはここに「経営の社会的問題性」をみた。他方、「近代産業都市の中心地における生活は、労働者を無意識のうちに強迫観念的の反応におちいらせ」（E. Mayo, 1933, 前掲訳書, 130 頁）、それが労働者の心性を規定し職場における人間関係や労働生産性に反映することを析出したのは、E. メイヨーであった⁽¹⁸⁾。メイヨーは、この問題性を「産業文明の人間的問題」という。

ウェーバーは、この双方向のベクトルを視角のなかにおさめていた。経営労働生活における具体的な労働の技術的特性が労働者にきざみこむ肉体的・精神的資質あるいは内的態度は、経営外社会の在り方に影響し、経営外の日常生活態度や経営外で育成された資質や労働適性は労働に作用する。ブリーフスは「経営」を「全体社会の運命と労働者の運命の交点」と認識し、メイヨーは産業社会のうみだす人間の神経症的資質に言及したが、ウェーバーは「人間存在」に視点をさだめることでこれらのすべての問題を視角のうちにおさめたのである。

ウェーバーが心理物理学に着目したのは、当時の興隆しつつあった重要学科であったことだけではなく、心理物理学が人間個人とその内的資質を対象とした分野だったからである。しかし、ウェーバーは神経生活の物理学的解析ではなく、生活態度としてあらわれる人間の意識や心理の

理解をより重視した⁽¹⁹⁾。心理物理的装置の機能運動における変化によって、労働者の給付は量的にも質的にも変化する。この機能運動における変化は、事情によっては、労働者の意識にのぼってくることもあるが、それは、作業遂行がらくになったりきつくなったりという心理的效果によるものであって、「その背後にある」心理物理的経過によって意識化されるのではない (M. Weber, 1908-09, S. 246)。ウェーバーが「人間存在」に視点をおくとき、重要なのは意識化された生活態度をもつ「社会的存在としての人間」であって「生物学的・生理学的人間」ではない。人間の生物学的・生理学的資質は、ひとつの与件である。このウェーバーの前提、つまり「人間存在」という視点は、労働者の資質と労働適性の議論における、あるいは経営労働生活と労働諸条件、経営諸制度の議論における心理物理学的分析の限界と社会学的問題の析出によって、経営の人間的問題性の解明に寄与している。

しかし、労働生活によってはぐくまれた労働者の性格学的特質を分析する場合、また人間の資質や適性を問題にする場合、生物学的・生理学的あるいは心理物理学的・実験心理学的研究をさけてとおることはできない。第一に、生物学的・生理学的資質は人間考察にとってさけることのできないひとつの与件であり、第二に、労働がなんらかの肉体的、生理的もしくは心理的病理現象をもたらすような「異常な」労働である場合と同様、通常労働もまちがいに、労働者の肉体的、生理的もしくは心理的資質に刻印をのこすからであり (a.a.O., S. 234)、第三に、経済労働において、技術革新による労働形態や労働内容の変化あるいは労働時間や賃金制度などの労働諸条件の変更は、労働者の心理物理的装置にたいする諸要求の変化を意味しているからである (a.a.O., S. 163)。個人の労働適性は、実践的には心理物理学的装置の労働節約 (Arbeitsökonomie) の方法につねにあらわれるのであり、したがって、近代的 (とくに大工業の) 労働のあらゆる社会科学的諸問題にとって、「原理的に」(具体的労働にたいする) 給付能力の生理学的・心理学的諸条件が考察の出発点を形成するのである (a.a.O., SS. 164-165)。

労働適性が労働節約とむすびつくためには、「練習」が必要である。労働給付の練習は、本来意識のなかであきらかに表現されている意志衝動の「自動化」であり、筋肉的あるいは神経的領域における生理学的な力の節約を意味する (M. Weber, 1908, S. 97)。K. ビュッヒャーによれば、力の出費を規制することで労働は確実な均等性をもっておこなわれ、動作の始まりと終わりはつねに同一の時間的・空間的限界のなかにおさまるようになる。同一間隔・同一強度のなかでおこなわれるおなじ筋肉の運動によってひきおこされている現象が「練習」である。同一強度で同一の時間的限界内でおこなわれる動作の規則的の反復が「リズム」であり、したがって練習は労働のリズム化をめざすものである。動作のなかで一度固定化され、一定の時間的・力学的範囲のなかで作用する身体的機能は、変更された意志決定の干渉によってとめられたり、はやめられたり、おそめられたりするまであたらしい意志活動を必要とせず、自動的にはたらきつづけるため、労

働のリズム化は労働の自動化ということになる (K. Bücher, 1896/1924, S.22ff.)。ウェーバーは、ビュッヒャーのこの議論をさらに心理物理学的考慮のもとに厳密化する。

ウェーバーは、ビュッヒャーと同様、「練習」を「一定給付の頻繁な反復による容易性、迅速性、確実性および均等性の向上」をめざすものとしており、心理物理的装置の力の貯蔵と容量の効果的で効率的な利用、つまり力の節約を意味する、としている。力の節約は、肉体的労働にも精神的労働にも共通のことだが、具体的給付にとって不要な心理物理的装置のあらゆる部分の要求を排除あるいは制限することで、給付の遂行にとって必要な個別的な意識的意志衝動と持続的な注意力の要求を「メカニズム化」ないし「自動化」する。つまり、練習によって、心理物理的装置の必要な個別機能にたいする意志や注意の意識的要求をとりのぞくことができ、神経中枢器官の負荷軽減による力の節約が可能となる。肉体的労働でも精神的労働でも、労働の「リズム化」ははっきりした意志衝動なしに典型的な反応を容易にひきおこすようになるので、「メカニズム化」を促進する (M. Weber, 1908-09, S. 177ff.)。しかも、労働のリズム化は労働者個人の意志の介入を必要としない自動的な肉体的・精神的運動をひきおこすため、規律化がいちじるしく容易になるのである。

この点で、機械化と規律化がもっとも高度に結合した管理方式として、ウェーバーは科学的管理法を次のようにいう。

「経営規律は、プランテーションとは反対に、合理的基礎に完全にもとづき、個々の労働者をなんらかの即物的生産手段とまったく同様に、適切な測定方法のたすけをかりて最適な収益性の基準からますます計算するようになっていく。このような事情のうえに構築された労働給付の合理的訓練と練習は、よく知られているように『科学的管理』のアメリカのシステムにおいて最高の成功をおさめており、科学的管理システムはこの点で経営の機械化と規律化の究極的な帰結をもたらした。ここでは人間の心理物理的装置は、外界が、つまり道具や機械、要するに職務が人間にしめす諸要求に完全に適応させられ、人間自身の有機的連関によってあたえられるリズムはうばいとられて、個々の筋肉諸機能の計画的分解と最適な力の節約の創出のもとで労働諸条件に相応するようにあらたにリズム化される。この全合理化過程は、経営やいたるところで、とくに国家官僚制装置においても、ヘルの処分権力における即物的経営手段の集中化と並行してすすんでいる。」 (M. Weber, 1922/80, SS. 686-87)

労働のリズムは、さらに経営の時間的リズムに包摂される。ブリーフスも、経営社会学にとって時間的リズム論は意義をもつことを主張する。時間的リズムは、経営それ自体から、つまり生理学的、衛生的あるいは文化的諸限界と諸規範から、経営における諸給付の担い手としての人間が設定する協働の諸条件から、また経営の時間的調整の必要や給付の物理的・化学的制限あるいは無制限から、作業過程の技術的に条件づけられた時間的諸要求などから生じる (G. Briefs, 1931a, S. 33)。経営の時間的リズムは市場や自然によっても影響をうけ、ここで規定された条件

は労働形態や労働条件に作用する。

労働は一定の心理物理的装置を訓練し、個別労働者の労働適性を開発する。労働における練習過程あるいは適性の展開過程の分析における有用な実験心理学的概念として、ウェーバーは疲労度、回復度、練習能力、練習安定度、刺激度、集中能力、転換能力、順応能力をあげる (M. Weber, 1908, S. 104)。しかし、これらの諸能力の基盤となっているのは個々の労働者の「資質」であり、資質は遺伝的要素でもありうるが、その発展はとくに生活運命とむすびついている。練習は労働適性と労働給付をむすびつけるが、練習過程における諸能力は労働者個人の資質によるのである。つまり、労働適性にとって重要となりうる心理物理的装置の一般的「素質」の一部は、疑いもなく、一方でそれを促進する「教育」によって、他方でそれを抑制したり直接的に損なったりする住民の生活習慣によって獲得される (a.a.O., S. 115)。そこで問題となるのは、特殊な属性をもつ一定の具体的個別給付のために、その属性をそなえた労働者の使用が利潤をうむような特定の資質は、個別事例において、個別労働者の生活運命の影響に主としてもつぎうのかどうかということであり、素質の差異の影響を平均化したり、類似の素質を別の方向に発展させたりしうる生活運命=環境をさまざまな種類の生活条件に還元する必要が生じる (a.a.O., S. 113ff.)。

ここで注目すべきは、「予備練習 (Vorübung)」という概念である。労働者の職業適能力が、柔軟性とんだ青少年時代の影響をうけるか、つまり就業前の生活環境が就業後の労働生活における訓練過程の予行演習としてどのような意義をもつかという問題である。ウェーバー自身は、この概念の曖昧さのために、分析道具としての有用性に懐疑的な態度をとっている (M. Weber, 1908-09, S. 192ff.)。学会調査においては、大工業労働者の労働適性と労働素質は子供時代の一定の環境、つまり地理的、民族的、社会的、文化的環境の影響をうけるかというかたちで問題提起されている (M. Bernays, 1912-13, S. 133)。たとえば、金属労働者については、場所的・地理的および民族的素性による意識的・無意識的淘汰が生じる。農村居住者か都市居住者か、都市居住者の場合、大都市か中都市か小都市かといった場所的素性は、労働適性と給付能力を規定し、熟練性にあらわれるし、地理的素性については、ベルリンの諸経営では西プロイセン出身労働者の熟練性のなかに、ウィーンの諸経営ではオーストリアとくらべて北ドイツ労働者の相対的規律性のなかにあらわれることが指摘された (a.a.O., S. 139)。

労働適性は、社会的に形成された労働者の資質を基盤としている。労働者の生活事情の細部が、労働能力や労働適性の発展に影響するのである。したがって、労働適性の質や差異を分析する場合には、社会的・文化的素性や教育、伝統の影響をまず研究しなければならない。労働生活を研究する場合、心理物理学的な考察ではなく社会学的な問題の論究が必要であり、社会学的な視点から心理物理学もあるいはリズム論も言及されなければならない、というのがウェーバーの主張

であった⁽²⁰⁾。ただし、ウェーバーは視点をあくまでも「人間存在」に限定している。ウェーバーにとってもっとも本質的な問題は、「近代の大工業は、それに内在する属性によって、どのような種類の人間を形成し、どのような職業的（それゆえにまた間接的には職業外的な）運命を、人間に用意するのか」（傍点引用者）という問題である。労働適性は、大工業の必要によって規定される職業運命における労働者の「淘汰」と、大工業が提供する生活諸条件への「適応」として意義をもつ人間の属性であった（M. Weber, 1908, S. 123）。その意味で、たとえば労働適性を歴史的推進力として認識する W. ヘルパッハなどとはことなる。ヘルパッハは、「ある労働遂行にたいする適性と別の労働遂行にたいする不適性のなかに、具体的な労働の分配と分割を現実化し固定化するあらゆる推進力のもっとも根元的な力がある」とし、「疑いもなく、性別の労働差異において、さらには何千という労働分配の現象において、労働適性は本質的な推進力であり、ともに推進的にまた補助的に作用する何千という他の構成要素のなかにはいりこんでいる」という（W. Hellpach, 1912-13, S. 670ff.）。ヘルパッハは、労働適性を分業の推進力として歴史的に形成された職業社会の構成的要素であると考えていた⁽²¹⁾。

労働適性は、一方で、労働者の「淘汰」と「適応」として意義をもち、職業運命を左右する。他方で、それは、生活運命とむすびついた労働者の資質による。それでは、労働者の職業運命は、どのように職業外的生活態度や生活スタイルに影響するのか。労働者の資質が経営内外の生活環境によって決定づけられるのであれば、労働者の職業運命と生活運命はどうむすびつくか。労働適性と労働者の資質をめぐる人間問題のこのような展開は、心理物理学の領域をこえた問題である。ウェーバーのこの問題関心は、以下のようなかたちでより具体的な問題設定として表現される（M. Weber, a.a.O., S. 144ff.）。

- 通常の労働者は、職業労働をつうじて一般的に「疲労する」のではなく、当該労働給付に固有の方法で疲労したのち、どのような種類の職業外的関心をつくりだしたり、うけいれたりしながら、たもちつづけることができるのか。
- 家族生活、子供のしつけ、保養と娯楽の諸形態、社交の形式と習慣、食生活や飲酒の習慣、（読書の）程度や種類による精神的・美的関心の方向と活動、学校や教会生活の公的諸形式および宗教的なまた他の「世界観」問題との関係などは、閉鎖的大工業の労働者層の場合、類似的に算定できる収入や類似した学校教育をもつ他の住民層の生活表現にたいして、ちがいがあのか。上層労働者や下級官吏、私企業の職員、収入や教育が類似した小市民層とのあいだにちがいがあのか。
- 就労の種類あるいは熟練の程度、職位の相違は、純粹に経済的な利害共同体は別として、純粹に「組織社会的」共同体関係や交流関係をつくりだすのか。その内部での区別はどのような基準で生じるか。たとえば、アングロサクソン諸国では、熟練労働者の労働組合員とより

下層の労働者のあいだには組織社会的接触がなく、同じ食卓につくことも困難である。

ウェーバーがあきらかにしたかったのは、閉鎖的大工業の属性によって条件づけられた労働者の生活スタイルと意識であり、さらにさまざまな種類の労働者組織への帰属が生活態度の在り方におよぼす影響や経営規模、賃金制度による意識の相違である。経済的および組織的上昇の可能性によって、連帯感情かそれとも個人の利害か、「階級意識」かそれとも子供の出世にたいする配慮か、組織を経済的支柱として把握するかそれとも理念的な将来の組織の細胞として把握するか、いずれかの意識が優勢になる。このような問題設定に、「人間存在」を視座として全体社会の在り方を問うウェーバーの視角が表現されている。人間的・社会的問題に関しては、心理物理学は無力であり、社会学的な論究が不可欠なのである。

3.3 経営労働生活と人間存在

企業経営にとって労働者は収益力をもつひとつの生産手段であって、機械と同様計算可能な対象でなければならない。収益性の観点から、労働者の資質や労働適性は、技術的に合理化された経営にとって重要である。この二つの要因は、個別労働者にとっても経済的淘汰という点で意義をもつ。技術的過程は、個別労働者にとって職場の確保あるいは賃金獲得機会の確保という意味で、職業運命の決定的な規定要因なのである。製品規格化や作業標準化、資本にたいする賃金総額の相対的比率のたかさ、労働者に要求される資質や適性などは、個別労働者にとって経済的淘汰の基盤をなす。企業経営の側からみれば、賃金コストの全資本経費にしめる割合がたかいため労働力の合理的利用が収益性にとって切迫した問題であるような場合や、技術的な生産成果の量と質にとって労働者の適性能力が最大の重要性をもつ場合、生産物の標準化によって労働能率の正確な測定が可能な場合には、労働者の資質と適性はきわめておおきな意義をもつことになる(M. Weber, a.a.O., S. 88)。最後の場合には、労働適性と労働能率、賃金制度(とくに出来高払制)の関係をより厳密に確定することで収益性を正確に把握することができるので、計算可能性をたかめることができる(a.a.O., S. 128)。

労働者の資質や労働適性の形成と発展にとって、経営外生活あるいは経営外社会領域はつよい影響力をもつ。しかし同時に、経営労働生活は労働者の肉体的・内的資質の形成と発展にとって、したがって「人間存在の運命」にとって決定的な意義をもつのである。労働者の資質と労働適性にとって直接的意義をもつのは労働の技術的特性であるが、企業経営の収益性観点と労働者の経済的淘汰の観点が衝突する最前線は、労働諸条件、経営諸制度あるいはそれらによって規定される経営の社会関係である。その意味で、労使の権力関係および権力均衡が具体的にあらわれるのもこの点である。経営社会関係にとって、あるいは形成期経営社会学が好んでもちいた表現でいえば、経営の社会的形成にとって、労使関係はきわめて重要な規定要因となる。

ウェーバーが、労働条件および経営諸制度のなかでとくに重視したのは、労働時間と賃金制度、昇進制度である。労働時間（日常的労働継続時間および休憩の配分と長さ）は、「労働者の職業運命の本質的構成要素」（a.a.O., S. 124）であり、労働時間と費用に関する収益性の観点からも労働時間と労働給付および労働能率の技術的観点からも、労働時間と労働者層の一定資質の兆候という人間的観点からも重要である。しかし、生産手段をもたない「自由な」労働者の積極的労働態度が賃金と解雇の危険に条件づけられている以上、収益性と密接に連動する労働能率と労働者の淘汰にとって賃金制度と昇進制度は決定的な意義をもつ。

ウェーバーは、賃金制度の相違が、工長や職長、請負集団などとの関係で、経営の労働者層の個別的諸階層の利害状況にたいしてどのような帰結をもたらすか、とくに労働過程の内的構造と「社会的」諸集団の形成について、社会的諸集団内部での分業と規律の専制の一権威的な、あるいはより自発的な在り方は賃金制度と密接に関係していることを指摘している（a.a.O., S. 126）。資本主義の支配のもとでは、収益性観点のもとで、あらゆる他の生産諸要素の選択と同様に、収益性のある労働者を選択することは企業経営存続の根本的な必要条件であるが、一定の労働にたいする給付能力を選択したり、ある程度の限界のなかで補充するのは職長である（a.a.O., S. 134）。労働者の淘汰を実際におこなうのは職長の職務であり、職長が補充や排除、賃金や昇格について実際の判断をすることになる。

この指摘が示唆しているのは、経営社会秩序にとっての人事労務制度の意義ということである。形成期以降の経営社会学は、経営の社会的側面——経営社会関係や労働社会集団——の認識から、賃金と昇進・昇格を中心とした人事労務制度と経営社会秩序の関係の解明を中心的なテーマのひとつとしてとりあげていく。ウェーバーは、人事労務制度の社会学解明の内容にたちいったわけではない。この問題は、経営社会学的ではなく、職業運命の観点から、賃金制度のなかにある労働刺激の作用の限界と、民族的、地理的、文化的、社会的あるいは宗派的等々のさまざまな素性の労働者が、おなじ賃金制度にたいしてしめす反応の差異性こそが、この調査の問題設定にとってとくに興味深い、と展開される。人事労務諸制度の組織的展開が本格化する以前の時代的制約を考えれば、ウェーバーが人事労務制度の内容そのものにたちいらぬのは当然のことであるが、ウェーバーの指摘が経営社会学の生成にたいしてもつ意義は軽視できない。

問題が、経営労働生活における制度的規定要因と労働者の資質にしばられていくと、心理物理学的考察は背後にしりぞく。たとえば、出来高賃金制度のもとで個々の労働者がえた稼得賃金額の比較は可能だが、稼得賃金額とそれをいかにしてえたか（いかなる方法でえたか）ということは、無関係であり、さらにいえば、稼得賃金額で労働能力を測定することはほとんどできない。「いかなる方法」というのは、感覚器官や神経系統などの「心理物理的装置」がどのように機能して労働を遂行し成果を達成したか、という意味である。この場合には、作業の複雑さとともに、

環境を構成する複合的諸条件や労働条件、時間単位（たとえば、稼得賃金は一定期間の労働の結果である）などさまざまな要素が考慮されなければならない。これらの諸条件を可能な限り固定したとしても、一定作業に従事する、地理的、民族的、職業的、社会的、文化的に多様な素性をもつ労働者の作業を相互比較する場合、心理物理学的な測定はほとんど意味をなさない（M. Weber, 1908-09, S. 244）。

労働者が出来高率をひきあげるために労働給付をひきさげたような場合も、ウェーバーにとって問題となるのは、その動機である。動機は、「思惟的なもの」の世界に属しているため直接的に「解釈できる」ものであり、心理物理学的、心理学的、生理学的な考察によって補完される必要はない。労働者の「気分の状態」が、心理物理的装置にどのような影響をあたえたか、したがって生化学的にどのような刺激となって心理物理的装置の機能を変化させ、労働給付にあらわれたかは、科学の進歩によって解明されたとしても、その因果連関を「内省的に」再構成することはできない⁽²²⁾。これにたいして、なぜ労働者の「気分の状態」が変化したか、その原因については「内省的に」再構成することができ、したがって理解することができる（a.a.O., S. 247）。「人間存在」の行方を問うウェーバーにとってもっとも関心のある点は、内省的に再構成することによって理解できる「思惟的世界」の問題であった。ウェーバーにとって人間とは、内省的—思惟的存在であったからである。

労働と労働能率の関係を追究する場合、どの方向にどのように考えていけばよいか⁽²³⁾。たとえば、静態的動作と動態的動作の複合として労働を考えれば、おおきな筋肉組織の使用や個別的筋肉の使用、あるいはそれらと一定の継続的な姿勢とのくみあわせが疲労現象や過労現象とどのように関係するかを検討しなければならない。このような考察は労働衛生学の領域に属するものであるが、労働を人間存在への影響との関係において分析する場合、これだけでは不十分である。つまり、労働にむけられた内的姿勢が問われなければならない。もちろん、経営諸制度と労働の相互関係が考察される場合も、労働時間と労働能率の関係や賃金制度と労働能率の関係が追究される場合にも、「内的、心理的あるいは心理物理的な志向性」やそれとむすびついた障害が考慮されなければならない（a.a.O., S. 257）。労働能率の観点からは、労働者の内的状態と能率の相関関係がうすいものもありうる。ウェーバーの調査したリンネル織布業の場合は、その素材の理由による糸切れの回数や空気の湿度と労働能率の関係は重要であっても、一日の労働能率の変動は労働者の意志やその日の労働にたいする気分によって左右されにくい。しかし、労働のテンポに関しては、かなりの程度労働者の個性だけではなく労働者の意志によって左右される（a.a.O., S. 263）。

そこで重要なのは、労働者の内的態度が労働にあたえる影響である。労働者層の労働にたいする心的態度と、とくに企業家にたいするその都度との関係と労働能率、あるいは労働者の政治—社会的態度と労働能率が相関関係にあることはかずおおくの報告がしめしている（a.a.O., S. 272）。

労働者層の政治—社会的な、いわば「世界観に関する」全体的習性 (Gesamthabitus) は、労働給付のみならず労働者の収益性とも関係する (a.a.O., S. 278ff.)。

たとえば、経営者からとくに「厳格な労働組合員」としてよばれたすべての男子労働者は、ひとりの例外をのぞいて、経営における無条件に最優秀の労働者のもつ記録的能率をしめしていた。社会民主党員や、その逆に頑固な組合敵対者の場合もおなじである。女子労働者の場合には、敬虔派信徒に同様の傾向がみられた。責任のある統制困難な製糸工程では、敬虔派の労働力がおおきな役割をはたしている。ダンスホールや、敬虔派によってタブー視されているこれと類似した娯楽の回避は、「プロテスタント的禁欲」の、換言すれば禁欲がうみだした「神の御心になかった」職業労働への内面的態度の帰結であり、このような現象のなかに明白にあらわれている。そして同様に、ふるい、言葉の宗教的意味における「個人主義的」で同時に家長制的な、全体的に独特に「労働の好きな」宗教的気分の傾向は、この一派のあらゆる労働組合員にたいする敵対関係のなかにあらわれているのである。一定の世界観のなかで教育された敬虔派の内的資質は、「世俗内職業生活の内部で救いの確信をえようとつとめる」(M. Weber, 1904-05, 前掲訳書, 226頁) という宗教的起源からくる勤勉な生活態度とともに、企業家が利益をあげるのに、したがって収益性にとって好都合な条件を提供している。

こういった事実から帰結する、労働者の内的態度と労働能率の関係はなにか。それは、労働組合員であるから、あるいは敬虔派信徒であるから有能な労働者なのではなく、労働者のなかで「堅固な心的態度」をもつタイプが労働能率もたかい、ということである。男子労働者の場合、宗教的色彩がうすれ、社会主義的思想が宗教にかかわって労働生活のなかでさまざまな機能をはたすことがありうる。宗教的に形成された精神態度に関しては、「近代的工場労働者層にとって今日ではおそらく、初期資本主義の時代に市民層の世界にとってそれが真実だとおもわれていたような相違を形成しているのは宗派それ自体ではなく、宗派は、カトリシズムであれプロテスタンティズムであれ、個別的ケースにおいて生活態度一般に影響する強さを形成している」のである (a.a.O., S. 362)。つまり、労働生活において、宗教的に教育された精神態度の意義はますますうすれ、機械や作業それ自体の技術的特性が、人間の内的態度を決定するようになってきている。

たとえば、「糸素材の質とたて糸の準備、とくに糊付け作業の慎重さが労働者の気分状態にたいしてかなりの影響力をもつということは、織物産業全体でしられた現象であり」、レーベンシュタインのアンケート調査の質問にたいする繊維労働者の回答にも明白にしめされている、とウェーバーはいう⁽²⁴⁾。このような素材の質や作業に起因する出来高稼得賃金の損失は、一般的には特別追加手当で調整するよう努力されているが、労働者の主観としては、このような追加手当は避けることのできない任意の承諾と感ずるし、欠点のない素材とおなじような強度の緊張によってえることが可能な稼得賃金を補填するかどうかという不確実性と、労働の絶え間ない攪乱と増大す

る質的不快さが存在するという事実はこのこり、それは労働にたいする内的態度に反作用する(a.a.O., S. 349)。この事例として、ウェーバーは、素質と習熟に関してきわめて有能で、二台の織機を操作する30代の織布工について、1906年10月の後半から1908年1月まで半月ごとに出来高賃率、出来高賃金で稼働した労働日、1日当予定標準賃金にたいする総出来高稼得賃金比率および織機別稼得賃金の数値をあげ、分析している。それによれば、製品種類の変更と出来高賃率のひきさがおこなわれたこと、さらに変更後の製品のたて糸の素材が粗悪であったことが作業能率の低下として結果し、高額の特別追加手当や割増賃金にもかかわらず能率は上昇しなかった。この織布工は、労働組合運動が活発になる1907年7月から怠業をはじめめるが、これは経営外社会における政治的・社会的動向に共鳴したとともに(a.a.O., S. 274)、技術的な要因から労働生活において生じた無意識のあるいは半意識的な好ましくない気分状態が「意識的な抵抗」に転化したものであることを、ウェーバーは指摘する(a.a.O., S. 352ff.)。

前節の冒頭で引用したように、ブリーフスは、経営の日常とむすびついた労働者の「精神的・倫理的態度というより深部にある事実が階級意識と階級闘争の決定的成分となる」といった。これが経営社会学の基本的な視角である。ウェーバーが、労働の技術的過程の特性に起因する半意識的・無意識的な気分状態が、経営外的な社会状況と共鳴しあい、「意識的抵抗」に転化したというとき、まさに社会不安の「決定的成分」としての労働者の内的態度がうまれたその瞬間を描写しているのである。人間の内的態度は、経営の経済的、技術的、人間的・社会的過程がふくざつに影響しながら形成される。一時的な感情やほとんど意識されない気分状態は、継続的な経営生活のなかでこれら諸過程の作用のもとに、労働者の内的資質あるいは精神態度として結晶化し、具体的な生活態度としてあらわれる。資本主義の形成期には、経営外の宗教倫理的教育のなかで育成された精神態度と生活態度が、職業労働世界の主体的形成の方向性をきめその推進力となった。しかし、確立した資本主義では、資本主義的に合理化された経営の支配構造のなかで、経営の諸要求に経営の内外で「適応」しながら経済的・社会的「淘汰」の不安をかかえておくる労働生活が、労働者の内的態度を決定づけるのである。「人間存在の運命」は、その意味で経営生活の在り方にかかっている。

4. 経営社会学の構想 — 産業と労働の中間領域としての「経営」の意義 —

ある専門領域に、それが存在するからという理由で固執することは無意味である。ある学問領域が、時代の問題意識とともに変質し、あるいは消滅していくことは必要なことであり、それこそが、ウェーバーのいうように「学問の進歩」であるからだ。経営社会学の場合はどうか。経営社会学は、そもそもドイツで形成されて日本に紹介されたのだが、戦後アメリカ産業社会学の圧

倒的な影響のもとで、労働問題研究は「産業・労働」に焦点をしばるようになってくる。つまり、経営社会学の中心概念である「経営」が背後に退いていくのである。社会構成体としての経営という視点こそが経営社会学の生命線であるとするれば、「産業・労働」という視点が、「経営」の軽視につながることは必然である。産業でもなく労働でもなく、「経営」を問題の中心点としていることに経営社会学の意義はある。

それでは、「経営」を問題の中心にすえるとはどういうことなのか。この問題を解くためには、「経営」社会学の成り立ちを究明し、そもそもの問題関心を明らかにしなければならない。つまり、もともと「産業・労働」に関心の中心においてきたドイツ社会科学・社会政策論の限界から、「経営」への問題意識が生まれ、「経営」社会学は形成された。このことを考えると、戦後の日本が「産業・労働」によりつよい関心をしめし、一方において、社会政策・経済政策が労働問題解決の主導権をにぎり、他方において、企業の人事制度に関する経済的・戦略的研究がさかんになっている現代日本で、「経営」の社会的側面を対象とし、経営の社会的意義を究明する分野の理論的整理が必要になってきているのではないか。経営社会学の存在意義を明確にすることの意味は、現代社会もしくは現代経営学において看過されている「経営の人的・社会的問題性」の意義を明確にすることでもある。

ある学科の存在理由を再確認し、現代における意義をあきらかにするには、その学科の生成・発展の過程を追究し、どのような問題状況におけるどのような問題意識から出発したかを再検討する必要がある。生成・発展期の問題状況と現代との偏差を考慮し、その学科の理論的特性をあきらかにし、意義と限界を明確にすることで、あたらしい問題意識から時代に適合した概念と理論を発展させることが可能になる。ひとつの学問分野の成立過程を追究するということは、その分野がどのような時代と社会の要請をうけて、どのような問題意識のもとにうまれてきたかを問うことである。これは、歴史に眼をむけながら現代社会を問うことであり、けっして軽視すべき問題ではない。

現代の経営社会問題は、雇用の多様化・流動化をめぐって展開している。生産手段をもたない「自由な」労働者である現代の勤労者は、被雇用労働者としてはたらくことを余儀なくされている。被雇用労働者にとっては、雇用の在り方は生活スタイルの決定的条件であり、雇用の在り方は経営の経済的・技術的諸要求によって規定される。戦略形成や組織編成、組織革新などの経営問題は、同時に労働問題であり、労働問題は社会問題である。被雇用労働者にとって、経営諸政策によって規定される職業労働の在り方や経営生活の在り方は、社会生活の決定的な構成要素となる。生活と仕事の均衡、パートや派遣労働、フリーターなどの非正規雇用問題、成果主義人事制度の導入など現代日本の雇用労働問題は、たとえば少子・高齢化や年金問題と、あるいは育児や介護の問題と、さまざまなかたちで社会生活にむすびつけられて議論が展開している。

しかし、こういった議論のさきに見え隠れするのは、国家財政のたてなおしや企業の人事構成の再編成、あるいはもっと端的に人件費の弾力化といった目的であって、きたるべき社会の姿はなかなかみえてこない⁽²⁵⁾。企業経営の経済性によって生活スタイルが条件づけられる場合、社会生活は経営労働生活と私的社會生活に分割され、両者の均衡が考えられることになる。経営生活が社会生活の部分領域であり構成的意味をもつということは度外視されるとともに、職業外生活はウェーバーが明確にしたように、労働者の職業運命によって、したがって経営の在り方によって制約される。経営内外の生活領域が企業経営によって規定されれば、人間の内的資質は企業経営の原理にしたがって形成されることになる。

ここに、従来から指摘されてきた三つの問題が生じる。第一に、もし人間にウェーバーのいうような「品位感情」——自分が自分でありたいという感情——があるとすれば、勤労者にはひとり人間として、職業労働生活と私的社會生活に一貫する内的整合性をもった主体的な人格形成ができる可能性があるのか、つまり、そもそも「人格的行為システム」(G. Voß) や一貫した生活態度が形成できるのか。第二に、企業経済の原理が社会生活全般に貫徹することにより社会が市場化し、生活および人間が企業利益の手段となれば、社会と個人が企業の組織的統制のもとに服することにならないか。そしてこれは社会が一部の権力的地位にあるひとびとによって、あるいはマンハイムが指摘したように、中枢的地位にあるひとびとによって支配され、少数のエリートと大多数の平均的な人間(大衆)に分化することを意味しないか、社会形成を企業主導的におこなうことは人間品位の衰退あるいは貧困化につながらないか。第三に、市場原理によって秩序づけられた一元的社会と労働市場志向的な一元的人間の世界に、多様な欲求や需要はうまれうるのか、このような人間と社会のなかで企業経営は発展の可能性をみいだせるのか。

国家財政の再建や企業構造の再編成も大事だが、国家や企業はあくまでも人間の社会生活のための手段であることは、再確認しておく必要がある。市民的義務感と覚醒した政治意識をもつ公共的人間の保護と育成にとって、国家や企業はなにができるかという観点から雇用労働問題は考えられなければならない。「人間存在」の観点からの労働問題認識は、どのような社会構造のもとでも、垂直的階級構造をもつ社会であれ、水平的な社会的排除の構造をもつ社会であれ、普遍的意義をもつ。人格的一貫性をもった「人間存在」という観点からの、経営社会問題の考察は不可欠である。

現代の経営社会問題の根幹にあるのは、経済と社会の矛盾である。ウェーバーは、近代資本主義が確立期にはいった時代を背景として、社会が資本主義的に編成されていくことの問題点を洞察したが、その根底にあったのもやはり経済と社会の矛盾であった。この矛盾は、「人間存在」に視点をさだめた場合にはじめて、うきぼりになる。ウェーバーは人間存在の現実的表現である生活態度に焦点をしばって、近代資本主義の形成過程を推進した精神態度と生活態度の関係とそ

の役割を歴史的に解明しようとした。人間の内面性にふかぐちいったウェーバーの研究は、内面的個人主義の成立とそれが近代資本主義の形成にはたした主体的な役割を洞察しつつ、ピューリタンの職業倫理が経済性と社会性の、あるいは倫理性の矛盾をどのように解決しようとしたかを追究した。しかし、すでにのべたように、ピューリタンの職業倫理はパラドクスをかかえたままであり、職業労働と宗教倫理の矛盾とその緊張関係を内的に回避する機能を担っただけであった。ウェーバーは、資本主義が成熟すればするほど、経済と宗教の矛盾はさげがたい強固なものにならざるをえないことを、次のようにいう。

「昇華された救済宗教と合理化された経済は、ますます緊張関係におちいるようになる。合理的な経済とは即物的経営である。合理的な経済は、市場における人間どうしの利害闘争のなかで形成される貨幣価格に志向する。貨幣価格による評価なしでは、それゆえに人間どうしの闘争なしでは、いかなる種類の計算も不可能である。貨幣は、人間生活のなかに存在するもっとも抽象的で、もっとも『非人格的なもの』である。近代的合理的資本主義経済の秩序世界は、それに内在する固有の法則性にしがたうようになればなるほど、宗教的な友愛倫理とのあらゆる可能な関係もますますうけいられないものとなってくる。しかも、資本主義経済の秩序世界がより合理的にそれとともにより非人格的になればなるほど、ますますそうならざるをえない。」(M. Weber, 1920/86, S. 544 — 傍点引用者)

ウェーバーのこの言明の示唆するところは、本稿の趣旨からすると、資本主義に内在する経済性と社会性の矛盾が「即物的経営」に収斂するということである。あるいは、経済性と社会性が「経営」において即物的・非人間的にむすびつくということである。経営の即物的性格は、資本計算にもとづく経済性からくる。「経験的かつ完全に数学的に方向づけられた世界の考究は、そもそも世界内の諸事象の『意味』を問うというあらゆる考察様式の原理的拒絶を発展させる」(a.a.O., S. 564) ため、合理的な経営はますます無意味な労働を強要するようになる。「人間存在の運命」は、経営によって決定づけられるようになるのである。そうであれば、「経営」とはなにかという問題は、人間にとってもっとも根本的な問題とならざるをえない。

経営において、人間存在を規定する要因は二つある。第一は、労働特性であり、第二は、社会構成体としての経営である。人間はたんに自分自身のためだけに労働するのではなく、自分が所属していると感じている社会構成体のためにも労働する。労働の技術的特性や労働密度・労働時間等の労働条件は、それ自体人間存在の在り方を規定するが、同時に経営や職場の社会関係を規定する。他方で、「協働的・社会的結合にむすびついた職業分化ないし経営文化は労働の方法と様式に影響」する。労働の技術的特性、労働諸条件、経営諸制度と職場あるいは経営の社会関係は、相互に作用しあう。さらに、労働の発展は、「産業社会において私的生活領域のなかで定義される再生産的利害の発展」ともむすびつき、資格獲得の努力、場所や職業、経営間の移動など勤労者の職業的努力や給付の用意の方向性に作用する (D. Brock, 1994, SS. 259-60)。実際、労

働市場適的な能力を身につけることは、現代の生産手段をもたない自由な労働者にとっては死活問題である。労働市場適的な能力もめみえるかたちで「資格化」されれば、資格にたいする需要と意欲が爆発的にたかまり、文化はますます職業労働にむけて資本主義的に組織化されるようにならざるをえない。これは、別言すれば、私的社會生活の資本主義化であり、生活領域全般にわたって市場原理が貫徹していくことを意味している。

経営現象を経済学的にはなく社会学的に分析し解明する場合、労働特性と経営社会関係の二つの要因に着目する必要がある。労働特性（労働の技術的特性と労働諸条件）と経営社会関係（経営諸制度と労働者集団、職場社会関係）が人間存在にとって意義をもつのは、経営生活が人間を社会化するからである。労働をつうじて人間が社会化される場合、この社会化は、労働それ自体（＝労働の社会的意味）だけではなく、労働をめぐる社会的結合（職場における社会関係）をつうじておこなわれる。職場の社会関係が支配関係にあれば、人間は依存的あるいは保守的になりうるし、経営規律が強化されれば、無批判で従順な人格が形成されうる。職場の社会関係が計算的合理性によって規定されれば、社会関係一般の物象化は進行するし、職場社会での共働者の孤立化がすすめば、社会は個人化する。経営が、自己の経済的利益を最優先させる、資本主義的労働市場にもっとも適的な人格としての経済個人主義的人格を育成するからである。「産業・労働」ではなく、「経営」を科学的認識の対象としてとりあげるこの意味は、経営が人間の資質を形成する社会的存在であるという点にある。「工業経営」に焦点をしばって、労働の技術的特性と人間資質の関係を強調したのはウェーバーの工業労働研究であり、ウェーバーの方法的研究にもとづき労働特性と経営社会関係の連関を追究したのが、M. ベルナイズおよびドイツ社会政策学会の諸調査であった。

経営社会学生成史における M. ウェーバーの意義は、本論においてのべたように、第一に、人間存在（＝自立の人間の精神態度）の視点から、経営労働生活と人間の内的態度および経営外社会の相互関係という分析視角を提示したこと、第二に、社会科学の対象としての「経営」の意義を明確にし、経営の個別性と労働者個人の視点からの「経営」認識とその論点を明示したこと、第三に、経営における経済的過程と技術的過程、人間的・社会的過程の内容と関係性を明確にすることで、経営の人間的問題性を析出したことである。ウェーバーは、企業経営の経済性と社会性の析出、とくに経済性と社会性の関係を追究したのであり、形成期以降の経営社会学とは言葉づかいはことなるが、経営社会学的問題解明の出発点をさだめた。ウェーバー学説は、経営社会学の構想そのものである。「人間存在」の視点からみた「産業・労働」問題は、労働者の内的態度を決定づける「経営」における日常的現実にかたく根をおろしており、したがって経営の資本主義的諸特性を解明することは社会科学にかせられたもっとも重要な課題のひとつであることを、ウェーバーはあきらかにしたのである。

ウェーバーによってより鮮明にされた、経営労働問題は現実的にはどのようなものであるか、それらはどのような社会環境からくるのか、経営においてどのように形成され刻印されるのか、をより具体的な調査をつうじて実証しようとしたのが、ドイツ社会政策学会によっておこなわれた一連の調査「大工業のさまざまな諸部門における労働者の淘汰と適応に関する調査」であった。なかでも1910年に発表されたM.ベルナイズの研究は、繊維産業における労働者の人員構成、年齢や素性、職業移動、職場共同体の形成とその諸要因、労働時間と労働集団および労働給付の相互作用など、経営の社会構造を明確にしたという意味で、経営社会学の成立にとって不可欠の礎石をすえたのである。したがって、M.ベルナイズおよびドイツ社会政策学会調査の経営社会学の成立にたいしてもつ意味と意義を問うことが、次の課題である。

《註》

- (1) 1930年2月にベルリン工科大学経営社会学・社会的経営論研究科が主催した連続講演「社会的経営政策の諸問題」(G. Briefs (Hrsg.), 1930)は、このような諸活動の報告にみちている。とくに、ラントマンによるボルジク工場の「心情政策 (Gesinnungspolitik)」(a.a.O., S. 40)やショメルスによるツェイス工場の社会的経営政策に関する講演は、自覚的・意識的労働の促進と自立的産業市民の育成をめざす経営理念と具体的活動の紹介である。この連続講演に関しては、石坂(1968年、第三章)が全面的にとりあげている。
- (2) M.ウェーバーにおける「人間の運命=人間存在の発展」という問題設定を前面におしだしてその意義を強調したのは、W.ヘニスである。ヘニス(1987)の訳者はMenschentumを「人間存在」と訳出しているが、本稿での「人間存在」という語は、とくにヘニスやこの訳語によっているわけではない。拙稿「経営社会学的思考の生成——経営社会学の基層(1)——」(『城西経済学会誌』第30巻, 2003年, 8頁以下)の、とくにL.ブレンターノについての議論を参照。また、生成期、形成期等の経営社会学の発展段階についても、同論文を参照。
- (3) M.ウェーバーの工業労働問題研究を全面的にとりあげた研究は、鼓肇雄氏の研究(『マックス・ウェーバーと労働問題』御茶の水書房, 1971年)をのぞいては、ほとんどみあたらない。W.-D.ナルは、ウェーバーの工業労働研究を「経営社会学的研究」と断言し、対象としての「経営」がますます重要になってきているにもかかわらず、ウェーバーの「経営社会学的研究」の受容がとぼしいことを指摘している。そして、「この受容における貧困とは対照的に、ウェーバーの記憶はまさにこの『経営社会学的研究』連関において、『唯一』経営社会学的研究連関においてのみ役にたつようにおもわれる…(中略)…ウェーバーの研究はふるくてあたらしい問題設定を促進し、まさに体系的で対象に適した方法論的多元主義を進行させるのにふさわしい」という(W.-D. Narr, 1990, S. 241)。
- (4) 「労働社会問題」については、拙稿「労働社会問題と経営——経営社会学の基層(2)——」(『城西経済学会誌』第31巻, 2004年)を参照。
- (5) 農民層の分解過程から農業労働者が形成され、19世紀には石炭採掘から製鉄、繊維工業などさまざまな産業諸部門で働く賃金労働者として半農半工の生活を営んでいたのは、東エルベ地方に限らず、たとえばライン地方でも同様であった。ただ、ライン地方ではすでに18世紀には「工業所在地が広く分散し、各工業所在地における工業部門が多岐にわたっていた」(川本, 1971/78, 35頁以下)のであり、ユンカー大経営が「土地所有の典型的な、経済的・社会的にもっとも重要な形態」(M. Weber, 1983, S. 449)であった東エルベドイツとはことなっていた。
- (6) たとえば、代表的な農業労働者身分であったインストロイテは、たいいてい1年契約で家族単位で契約をむすぶため、年に数日の無償賦役のほか、インストロイテとその妻は領主の要求に応じて日給

制の貨幣賃金で働く義務を負っていた。通常は、領主直管地内の長屋に家賃を払って住み込み、数モルゲンの菜園と耕地を領主より賃借して、穀物や馬鈴薯、野菜などを栽培するとともに、数頭の家畜を飼い、放牧金を払って放牧をしていた（北條，前掲論文，69頁）。インストロイテにとって、冬季の脱穀労働は重要な収入源であった。

- (7) ブリーフスは、ウェーバーとの直接的な接点については不明であるが、ウェーバーと思想的にも学問的にもまた交流という点でも近い関係にあったブレンターノやシュルツェーゲヴェーニッツとは学問的にも人間的にも直接的な交流があった（拙稿前掲論文，2003年，註7を参照）。
- (8) この点については、拙稿「経営イデオロギーと組織問題」（『現代社会学研究』第8号，1990年）において、K.マルクス，M.ウェーバー，K.マンハイムおよびR.ベンディクスをとりあげ、存在と意識の問題を経営イデオロギー論との関係で論じた。
- (9) ウェーバーは、「カルヴィニズムが後世に残した恒久的な遺産，つまり世俗内的生活を神の意志に沿うように合理化しようとする運動」を「広義のピューリタニズム」とよび（M. Weber, 1904-05, 邦訳，154頁），禁欲的プロテスタンティズムの担い手として歴史的意義をもつものとして，①カルヴィニズム，②敬虔派，③メソジスト派，④洗礼派運動から発生した諸教派をあげて研究の対象としている（同訳書，138頁）。また，洗礼派運動は「オランダおよびイギリスにおける禁欲的傾向をもった宗教上の諸運動で，教会制度上の綱領や教理の差違を問わない」とし，独立派，組合教会派，バプティスト派，メノナイト派，クエイカー派を含むとしている（同訳書，142頁）。ただし，本稿では，ウェーバーの抽出した各教派のこまかい差違には立ち回らず，ピューリタンの典型的な生活態度の特質としての厳格な一貫性と禁欲的性格だけを問題にしたい。
- (10) 現代経営社会学の重要なテーマである，職業労働と社会生活の關係の主体的形成にとって障害になるのもやはり，経済と社会のパラドクスである。このパラドクスを原理的に解決する，つまり諸個人が経営生活と社会生活の緊張關係を人格のなかで内的一貫性をもって統合するための思考の基礎を築くこと，そのために経営の社会的問題性を解明することこそ，現代経営社会学に課せられたもっとも重要な課題のひとつなのである。

企業のかかえる経済性と社会性のパラドクスを解決しようとするところのみは，現代経営学の中心領域のひとつである企業倫理論のテーマでもある。しかし，経営社会学が「経営からの社会改革」のための基礎認識を提供する科学であるのにたいして，企業倫理論はきわめて経営戦略的な志向をもつ。また，経営社会学が経営の個別性と生活主体としての，また市民としての人間諸個人に視点をすえているのにたいして，企業倫理論は，企業主体と市民社会の調整，いわばシステムとシステムの調整を念頭においており，企業統治の視点が濃厚である。経営社会学と企業倫理論の類似点と相違点については，稿をあらためて論じたい。

- (11) ウェーバーは，「営利 (Erwerb)」と「利潤 (Gewinn)」を区別する。「営利」とは，(一回限りのあるいは規則的にくりかえされるとい意味で持続的な) 財にたいするあたらしい処分力を獲得する機会に志向する行動をさし，「利潤」とは，期首と期末の貸借対照表の評価総額をつきあわせて算出された余剰金額をさす。また，「資本」とは，収支決算の目的のために資本計算によって確定された，企業の諸目的のために自由に処分できる営利手段の貨幣総額である (M. Weber, 1922/80, S. 48)。
- (12) 現実の物理的暴力行為ではない平和的闘争が，他者もまた欲する諸機会にたいする自己の処分権の形式的に平和的な追求である場合，それを「競争」という。「競争的闘争」とは，市場の秩序に拘束された交換機会をめぐる闘争である (M. Weber, 1922/80, S. 20)。
- (13) ウェーバーは，労働者が積極的に労働にとりくむ姿勢や心情について，Arbeitsneigung (労働を好んでおこなうこと)，Bereitwilligkeit zur Arbeit (労働を進んでする気持ち)，Arbeitswilligkeit (労働意志があること) などのさまざまな語句を使用しているが，文脈から一括して「労働意欲」とした。現代では，一般的に「労働意欲」は Arbeitslust が用いられることがおおい。

また，ウェーバーは「労働 (Arbeit)」と，労働力を自由に使用し労働遂行を計画・命令する (disponierende)，いわゆる「経営管理」を対立するものとして使用しており，この両者を総合する用語

として一般的に「給付 (Leistung)」をもちいる。つまり、経済的な性質をもつ人間給付は、「経営管理」と「労働」に分類される (M. Weber, 1922/80, S. 62)。

- (14) 本稿において、ウェーバーの工業労働論というとき、ドイツ社会政策学会調査にさきだっただけかかれた2本の論文「閉鎖的大工業労働者の淘汰と適応 (職業選択と職業運命) に関する調査研究」(1908年)と「工業労働者の心理物理学について」(1908-09年)を念頭においている。ウェーバーの工業労働論を論じる場合、心理物理学や実験心理学の諸学説、とくに W. ヴント, E. クレップリン, W. ヘルパッハ, H. ミュンスターベルクなどの諸学説との関係を検討する必要があるが、本稿では、ウェーバーの工業労働論そのもののなかから経営社会学の生成にとって意義のある論点を抽出する作業に専念したい。
- (15) 経営の「人間的・社会的過程」は経営社会学のもっとも重要な中心概念であり、研究者によって内容も使用方法も多様である。狭義には、純粋に経営内部における社会関係や協働、労働集団をさすが、広義には、社会生活としての経営生活一般を意味する。そのため、ゲックがいうように、「経営の社会的領域 (経営内の社会関係, 社会過程, 社会構成体—引用者) に関連したより狭義の経営社会学と、経営をとおしてひきおこされる社会的諸事象の経営全体と経営外領域に関連したより広義の経営社会学の区別がなされた」(L.H.A. Geck, 1951, S. 113) のである。広義の人間的・社会的過程の場合には、経営生活のなかでつちかわれた勤労者の外的・内的資質や時間とともに推移する経営生活そのものの状況など生活過程の動態性と、逆に生活構造の恒常性をふくんでいる。ウェーバー兄弟をはじめ20世紀初頭のドイツ社会政策・社会科学研究者が好んでつかった「職業運命」という語は、時間とともに推移する労働者の労働生活とそれによって影響される外的・内的資質をふくみ、広義の人間的・社会的過程の概念にふくまれる。本稿では、暫定的に本文のように定義したが、「人間的・社会的過程」および「職業運命」に関してのより詳しい議論は、稿をあらためて追究したい。
- (16) M. ベルナイズおよびドイツ社会政策学会調査「大工業における労働者層の淘汰と適応」については、別稿で検討する予定である。
- (17) M. ベルナイズは、A. ウェーバーにしたがって熟練労働者を包括的熟練性と集中的熟練性にわける。集中的熟練は主として知性と理解力および神経と感覚の鋭さを要求する専門給付に必要であり、長期の見習い期間をおえなければならない。出来高払制がおもで、織布工や機械工などにおおい (M. Bernays, 1912-13, S. 132)。
- (18) G. ブリーフスと E. メイヨアの視角の比較研究に関しては、石坂巖 (1968) 第 I 部を参照。
- (19) ウェーバーは、W. ヘルパッハへの書簡のなかで、ヘルパッハのいう「神経生活 (Nervenleben)」を文化史的因果考察にとりいれる必要性と時代的意義をのべている (MWG II/5, S. 26)。
- (20) 労働のリズム化に言及するさい、ウェーバーはジュッヒャーの「肉体労働とリズム」に関する研究にふれ、そのテーマに文化史的なひかりをあてたことを評価している (M. Weber, 1908-09, S. 178)。
- (21) ヘルパッハは、W. ヴントと E. クレップリンに学んだ神経科医であり、社会心理学の分野から経営社会学の形成に貢献したもっとも重要な研究者のひとりである。ヘルパッハの学説については、稿をあらためて全面的に検討したい。
- (22) 現代では、過重労働が人間の脳や神経器官に影響し、うつ病的症状あるいはその他の心身の疾患をひきおこすことは医学的にあきらかにされている。そのため、職場のメンタルヘルス対策は、企業の最重要課題のひとつと考えられるようになってきている。
- (23) ウェーバーは、工業労働に関する考察にあたって、ヴェストファーレンのエーリングハウゼンにある親戚の織物工場経営で観察をおこなった。当時の経営陣は、ウェーバーの従兄弟のヴィナ・ミュラー (Wina Müller) とブルーノ・ミュラー (Bruno Müller) および彼らの二人の息子、ゲオルクとリッヒャルトであった (M. Weber, 1908-09, S. 249, Fußnote 64)。
- (24) Adolf Levenstein, Die Arbeiterfrage. Mit besonderer Berücksichtigung der sozialpsychologischen Seite des modernen Großbetriebs und der psycho-physischen Einwirkungen auf die Arbeiter, Verlag Ernst Reinhardt, München, 1912.

- (25) 雇用の多様化・流動化に関しては、拙稿「雇用多様化の社会的帰結 — 雇用問題の経営社会学的考察 —」(『日本経営学会誌』第10号, 2003年, pp.83-98)を参照。

参考文献

- Bernays, Marie (1910), *Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie*. Schriften des Vereins für Sozialpolitik 133. Bd., Topos Verlag, Vaduz, 1992
- (1912-13), *Berufswahl und Berufsschicksal des modernen Industriearbeiters*, in: *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, 35/36. Bd.
- Briefs, Goetz (Hrsg.) (1930), *Probleme der sozialen Betriebspolitik*, Verlag von Julius Springer, Berlin
- (1931a), *Betriebssoziologie*, in: A. Vierkandt (Hrsg.), *Handwörterbuch der Soziologie*, Enke, Stuttgart, SS. 31-52
- (1931b), *Betriebssoziologie*, in: *Jahrbuch für Sozialpolitik*, herg. von Geib, Leipzig, SS. 115-120
- (1934), *Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie. Zur Soziologie und Sozialpsychologie des modernen Großbetriebs in der Industrie*, Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart
- Brock, Ditmar (1994), *Über die Individualisierung der kulturellen Grundlagen der Arbeit*, in: *Soziale Welt Sonderband 9*, Verlag Otto Schwartz & Co., Göttingen, SS. 257-268
- Bücher, Karl (1896/1924), *Arbeit und Rhythmus*, 6. Aufl., Verlag Emmanuel Reinicke, Leipzig
- Geck, L.H.A. (1951), *Zur Entstehungsgeschichte der Betriebssoziologie*, in: K.G. Specht (Hrg.), *Soziologische Forschung in unserer Zeit*, Westdeutscher Verlag, Köln, SS. 107-122
- Hellpach, Willy (1912-13), *Die Arbeitsteilung im geistigen Leben*, in: *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, Bd. 35/36
- Hennis, Wilhelm (1987), *Max Webers Fragestellung. Studien zur Biographie des Werks*, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen, 邦訳『マックス・ヴェーバーの問題設定』(雀部幸隆/嘉目克彦/豊田謙二/勝又正直訳) 恒星社厚生閣, 1991年
- 北條 功 (1960/75) 「東ドイツにおける『農民解放』」, 大塚久雄/高橋幸一郎/松田智雄編著『西洋経済史講座IV 封建制から資本主義への移行(二)』岩波書店, 57-94頁
- 石坂 巖 (1968) 『経営社会政策論の成立』有斐閣
- 川本和良 (1971/78) 『ドイツ産業資本成立史論』未来社
- Marx, Karl (1844), *Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem 1844*; Karl Marx Friedrich Engels historische-kritische Gesamtausgabe, im Auftrage des Marx-Engels-Instituts, Moskau, Herg. von V. Adoratskij, Erste Abteilung, Bd. 3, Marx-Engels-Verlag G.M.B.H., Berlin, 1932, 邦訳『経済学・哲学草稿』(城塚登/田中吉六訳) 岩波文庫, 1964/85年
- (1849/1934), *Lohnarbeit und Kapital*, Marx-Engels-Lenin Institut, 邦訳『賃労働と資本』(長谷部文雄訳) 岩波文庫, 1993年
- Mayo, Elton (1933), *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Macmillan, 邦訳『新訳 産業文明における人間問題 — ホーソン実験とその展開 —』(村本栄一訳) 日本能率協会, 1977年
- Narr, Wolf-Dieter (1990), *Max Webers „Psychophysik der industriellen Arbeit“*. Kommentare und Zitate, in: H. König/B. von Greiff/H. Schauer (Hrsg.), *Sozialphilosophie der industriellen Arbeit*, Leviathan Sonderheft 11/1990, Westdeutscher Verlag, Opladen, SS. 240-257
- Schwenger, Rudolf (1934), *Die betriebliche Sozialpolitik in der westdeutschen GroÙeisenindustrie*. Schriften des Vereins für Sozialpolitik 186/II, Duncker & Humblot, München und Leipzig
- Voß, Günter (1994), *Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung*, in: *Soziale Welt Sonder-*

- band 9, Verlag Otto Schwartz & Co., Göttingen, SS. 269-294
- (2001), Neue Verhältnisse? — Zur wachsenden Bedeutung der Lebensführung von Arbeitskräften für die Betriebe, in: B. Lutz (Hrsg.), Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Deutsche Forschungsgemeinschaft, Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München, Akademie Verlag, Berlin, SS. 29-45
- Weber, Max (1893), Die ländliche Arbeitsverfassung. Referat auf der Tagung des Vereins für Sozialpolitik im Jahre 1893, in: Gesammelte Aufsätze zur Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, J.C.B. Mohr, Tübingen, 1924, SS. 444-469
- (1895), Der Nationalstaat und die Volkswirtschaftspolitik, in: Gesammelte Politische Schriften, J.C.B. Mohr, Tübingen, 1921/1980, SS. 1-25
- (1904), Die „Objektivität“ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis, in: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre (GAzW), 5. Aufl., J.C.B. Mohr, Tübingen, 1922/82, SS. 146-214
- (1904-5), Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, in: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I, 1920/1986, J.C.B. Mohr, Tübingen, 邦訳『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』(大塚久雄訳) 岩波書店
- (1908), Erhebungen über Auslese und Anpassung (Berufswahl und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie, in: Max Weber Gesamtausgabe (MWG) I /11, J.C.B. Mohr, Tübingen, 1995, SS. 78-149
- (1908-09), Zur Psychophysik der industriellen Arbeit, in: MWG I /11, SS. 162-380
- (1917), Der Sinn der „Wertfreiheit“ der soziologischen und ökonomischen Wissenschaften, in: GAzW, SS. 489-540
- (1920/86), Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I, 8. photomechan.gedr. Aufl., J.C.B. Mohr, Tübingen
- (1922/80), Wirtschaft und Gesellschaft, J.C.B. Mohr, 5. Aufl., Tübingen
- (1924), Wirtschaftsgeschichte. Abriss der universalen Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, aus den nachgelassenen Vorlesungen herausgegeben von Prof. S. Hellmann und Dr. M. Palyi, 2. Auflage, München und Leipzig, 邦訳『一般社会経済史要論』上・下巻(黒正巖/青山秀夫訳) 岩波書店, 1986年
- (1990), Max Weber Gesamtausgabe (MWG) II /5, Briefe 1906-1908, J.C.B. Mohr, Tübingen, Wiese, Leopold von (1910), Einführung in die Sozialpolitik, Verlag von G.A. Gloeckner, Leipzig