

労働生活と職業運命

— ドイツ社会政策学会調査（1907～11年）の経営社会学的意義 —

塚 本 成 美

目 次

1. ドイツ社会政策学会調査の意義
 - 1.1 「学会調査」の問題意識とウェーバー兄弟
 - 1.2 「学会調査」の研究領域
2. 個人的・社会的属性と労働者の淘汰
 - 2.1 年齢による淘汰
 - 2.2 素性による淘汰
3. 労働者の適応と職業運命
 - 3.1 労働特性と労働者の適応
 - 3.2 労働者の移動性と経営外職業運命
 - 3.3 職業外生活と生活運命
4. 経営の社会構造：職場共同体の意義
5. 経営社会学の胎動：結びにかえて

はじめに

現代日本の労働社会は、混乱状態にある。その最もおおきな原因は、勤労者の人間的な生活要求からではなく、企業や政府の経済的・技術的要求から、雇用の多様化と流動化がすすんだことにある。雇用の多様化・流動化によって生じた非正規雇用労働者の増大は、短期不安定雇用を一般化した。さまざまな雇用形態の勤労者がふえることで企業の人的構成が複雑化・流動化して多様な権益と意識が錯綜した職場社会がつくりだされれば、勤労者の共通権益あるいは共有されている運命がみえにくくなり連帯感はなくなる。他方で、過重労働や労働条件・職場環境の悪化により、経営生活はますます勤労者の人間的な生活要求に対立するようになっている。また、雇用の流動化と勤務形態の多様化は、職業生活の断片化を促進する。断片的で不安定になった職業生活は勤労者の職業意識や職業倫理観を退化させ、職業労働の社会的意味喪失は深刻化する⁽¹⁾。

職業労働生活の混乱は、同時に勤労者の人間的運命の混迷を意味する。人間が働くということ

は、具体的な経営で具体的な労働を、現実の職場社会関係のなかで遂行するということである。長年にわたる経営労働生活は、勤労者に一定の職業運命（職業内的運命）および生活運命（職業外的運命）を課する。経営における労働特性と職場の社会関係は勤労者に一定の外的・内的資質をきざみこみ、その生活運命を決定づけ、逆に生活の在り方は職業運命におおきな影響をおよぼす。経営の運命は勤労者の運命であり、勤労者の運命は社会の運命となる。

勤労者にどのような職業運命と生活運命が用意されているかをあきらかにするには、したがって具体的な経営と労働へのアプローチおよび勤労者の生活状況の把握が不可欠である。しかし、具体性へのアプローチの個別的性格を克服するために、他方で勤労者の職業運命と生活運命の行方を普遍的に洞察する理論も必要となる。この意味で、20世紀初頭のドイツ社会科学・社会政策論において認識された、勤労者とりわけ工場労働者の職業運命と生活運命にとって意義をもつ「経営」の解明にむけて、「人間存在」の観点から経営の社会理論を構築しようとしたのがドイツ経営社会学であった。G. ブリーフスたちによる経営社会学の形成にとって、20世紀初頭の社会科学および社会政策論の研究成果は不可欠であった。

ドイツにおける工場労働者問題は、経営社会学生成期（19世紀後半から1910年代中期）には社会的・人間的問題として認識されるようになっていた⁽²⁾。1900年前後には労働問題は、いわゆるプロレタリアートの生活状況と人間的運命にたいする問題関心がひとつの潮流をなしており、この時期のプロレタリアート研究として経営社会学の問題意識から特筆すべきものは、実証研究分野におけるドイツ社会政策学会調査と、理論分野におけるW. ゾンバルトのプロレタリアート論である。経営社会学は、経営における労働者の人間的・社会的問題性を追究したが、ブリーフスの経営社会学は1926年にかかれた「工業プロレタリアート論」で展開された人間存在としての労働者観を基盤にしている。ブリーフスはプロレタリアート論で、工業労働者層の職業運命に関する社会政策学会調査に言及するとともに、ゾンバルトとの対決と克服めざした（増田，1981，57頁以下）。ブリーフスはプロレタリアートを「倫理的・心理学的概念」（G. Briefs, 1926, S. 235）としてとらえ、社会不安の根源に労働者の精神態度の問題があることを主張したのである。

本稿では、ドイツ社会政策学会調査をとりあげ、経営社会学の形成にたいするその意義をあきらかにしたい。この調査研究は、工業経営と労働および労働者の生活にふみこみ、「労働者階級」として統一的に把握されていた階級内にさまざまな社会分化があることを実証するとともに、多様な労働者の生活のあることみいだした。労働者が独自の生活スタイルをもち、独自の運命を担い、多数の社会的サークルに所属し、精神生活や文化に関心をよせる「人間存在」であることをあきらかにしたのである。ブリーフスを始祖とする経営社会学に遺伝子として組みこまれた「人間存在としての労働者」という視点が、現代にも通用する普遍性をもつとすると、このような視点が形成された源流をたどることに意味がある。ことに物理的世界に関する知識や技術のよう

な積み重ねのききにくい人間的・社会的世界に関する知の集積は、新しい時代の新しい問題意識からくりかえし問いなおされることで生まれかわることができる。ウェーバーは、これを「学問の進歩」といった (M. Weber, 1919, S. 592)。

21世紀の現在、人間の職業労働生活の質は、もちろん具体的な局面ではおおきな違いはあるが、企業経営の冷徹な経済性が誰はばかることなく前面におしだされているという点では20世紀初頭の時代にまで後退しているかのようである。グローバル化とIT化の進展という社会経済の新しい展開のもとに、この100年間に勤労者が勝ちえてきたさまざまな権利や働きやすい労働環境は背後に退き、露骨な市場主義がはばをきかせるようになった。労働世界におけるこのような潮流は、たんなる労働条件の悪化にとどまらず、労働の尊厳や勤労者の生活あるいは人格の破綻をまねき、現代の社会不安の源泉のひとつになっている。現代ほど、勤労者全体の人間的運命が問われている時代はない。もちろんこのような潮流は、人間の生活基盤である企業の現実的必要性を生み出すものであるが、それだけにまたここに生じるさまざまな社会的・人間的諸問題は、ひとつのアポリアなのである。このようなアポリアにたちむかうには、かつて同様の問題と対決した諸研究を再検討するのもひとつの手段である。

1. ドイツ社会政策学会調査の意義

1.1 「学会調査」の問題意識とウェーバー兄弟

特殊で個別的な性格をもつ経営社会の内部構造にはじめて実証的・社会学的解明のメスをいれたのは、ドイツ社会政策学会が立案し、1907年から11年にかけて実施された「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（以下、「学会調査」とし、1907年9月29日の社会政策学会マゲデブルク大会における委員会でアルフレート・ウェーバーが調査研究を提案してから、1911年10月10日のニュルンベルク大会におけるH.ヘルクナーの総括までをさす）であった。「学会調査」は、労働者の人間的運命の視点から工業経営における労働生活の実態を追究した個別的な実証研究からなり、主眼は、工場労働者のプロレタリア化の状況とその職業運命および生活運命を解明することにあつた^③。

労働者の職業運命に関わる問題は、一方において、労働者の個人的・社会的属性が職業選択や職業生活をどのように規定し、労働者をどのように排除するかという「淘汰」の問題として、他方において、労働者が職業生活および職業外生活において近代的機械労働へどのように順応するかという「適応」の問題として展開された。これらの諸問題の追究によって経営の内部構造にメスが入れられることになり、とりわけM.ベルナイズの研究では、全体社会構造の縮図としての経営社会構造が析出され、職場共同体としてのその意義が明確にされた。参与観察とアンケート、

面接などの調査方法を駆使しておこなわれた「学会調査」は、今では一般的にしれわたっている非公式集団の存在と意義を指摘し、労働者のおこなう労働行為には経済的諸要因以外の社会的諸要因が複雑に影響していることをみいだした。「学会調査」の成果から経営社会学がその構想のなかに包摂した論点は、第一に、経営と、労働者の職業運命および生活運命の関係、第二に、経営内社会構造と経営外社会構造の関係、第三に、職場共同体としての労働集団の形成と意義、の3点である。本節ではまず「学会調査」の問題意識と研究領域をあきらかにしておきたい。

M. ウェーバーが定式化したように、「学会調査」の目的は、ドイツ工業の発展可能性と労働者層の人間の運命の観点から、工場労働者の職業運命をあきらかにすることにあった (M. Weber, 1908, S. 80 ff.)。問題設定の核心は、近代的工業労働生活が「淘汰」と「適応」の過程をつうじて労働者にどのような人格特性や職業運命、職業外的生活スタイルを要求するか、それがどのような生活態度としてあらわれるかということであった。M. ウェーバーはなによりもまず、「具体的な諸経営の労働者層の、場合によってはありうる明瞭な固有の特性」をあきらかにすることの必要性を強調する。工場が、労働者の出自や宗派、母国語によって、あるいは祖先の職業運命や労働者自身の職業運命によってどのように構成されているかということは、その他の状態がおなじであれば、宗派や出自、場所的規模などによって、また祖先の職業によって、労働者の給付がどのようにことなるか、ということを知るためにしらなければならない (M. Weber, 1912, S. 423)。M. ウェーバーにとって重要であったのは、一方で、なによりも現在プロレタリア化している労働者層が今後どのような職業運命をたどるのかという問題であり、他方で、プロレタリア化した労働者によって担われるドイツ工業およびドイツ社会の未来であった。

労働者層のプロレタリア化は、たんに貧困だけが問題なのではない。むしろ、生活の窮乏化をつうじて労働力の基盤をなす資質——身体的、心的、知的あるいは道徳的資質——が劣化し、さらには市民社会の確立と維持を担うべき人格の形成が阻害されることが問題なのである。労働者の職業運命と工業の発展にとって、労働者がどのような職業適性能力をそなえているかということと、具体的な経営のなかでどのような外的・内的資質を身につけるかということは重要な要因であるが、それをこえて、人間形成および公共社会形成にとってのその意義をみすえていた点に M. ウェーバーと「学会調査」の普遍性がある。工場労働者の職業運命を問う M. ウェーバーの視軸の先にあったのは、市民的公共社会を担うべき人間存在としての労働者の行く末＝人間的運命であった⁽⁴⁾。

工場労働者の職業運命の究明という「学会調査」の方向性に決定的な影響力をもったのは、問題設定と方法についての「覚書」(M. Weber, 1908)をかいたマックス・ウェーバーと、学会の委員会で「大工業における労働者の職業運命に関する調査研究」という具体的提案をおこない研究計画と質問表を起草したアルフレート・ウェーバーの兄弟であった (W. Schluchter, 1995, S.

67)。E. デムによれば、ウェーバー兄弟は従来の諸問題については独自の道をあゆんでいたが、「学会調査」においては緊密に共働した (E. Demm, 1983, S. 8)。研究計画をふくむ「学会調査」の問題設定は、ウェーバー兄弟の共同作業の所産であった。

M. ウェーバーは、1907年10月1日の委員会において調査研究に「大工業の精神的労働」というタイトルをつけることを提案したが (W. Schluchter, a. a. O.), 1907年9月3日のアルフレート宛書簡のなかで、すでに「学会調査」のタイトルを「近代的大工業における精神的労働の状態」とする希望をのべている。書簡において M. ウェーバーが提示した問題は、「個別工業の内部構造」の研究であり、この問題との関連で、労働の熟練性の程度と種類、労働者層の安定性、職業機会や職業移動などをまず事柄の形態学的側面から考慮し、つぎに諸工業がおこなう心理—物理学的淘汰の問題にすすみ、個別工業におけるその方向性や、逆に個別工業を拘束するような、遺伝的にえられたか、あるいは歴史的にあたえられた社会的・制度的諸条件をつうじて教育によって身につけた、労働者の心理物理的資質へと接近すること、であった。その場合に出発点となるのは、所与のデータとしての性格学的資質ではなく、今日の社会的な生活機会、および淘汰や場合によっては資質の創造にとって原因的諸要素となる過去の社会的な生活機会であること、がのべられている。内部構造と生活機会は閉鎖的大経営が形成もしくは創造するものであり、研究の最も重要な局面であることを、M. ウェーバーは主張した (M. Weber, 1907, SS. 382-383)。

この提案に関しては、A. ウェーバーも基本的には一致した見解をもっていただけられる。「学会調査」の研究構想段階で、E. デムもいうように、たしかにマックスは心理物理学的方法に、アルフレートは「その哲学的基本路線に相応して人間の生活により関心」(E. Demm, a. a. O.) をもっていた。アルフレートが「生活により関心」をよせたのは、近代資本主義の巨大な官僚制的機構にまきこまれた労働者がそれから逃れる方法として「存在の重点を自由時間(余暇)にうつすこと」(E. Demm, a. a. O., S. 10) にもとめていたことからわかるように、基本的に労働と日常生活をわけて考えていたからである。この点で、生活実践のなかで日々の要求に即物的(sachlich)に従事し、自己の内なる究極的価値に生きつくすことをもとめ、その意味で、人間個人の資質や人格特性の観点から職業的・生活的運命につよい関心をよせたマックスとはことなっていた。M. ウェーバーにとっては、職業労働は日常生活そのものであり、職業内外の生活に一貫する統一的生活態度の形成こそが重要な課題であった。マックスが人間そのものに重点をおいて人格の自立を考えていたのにたいして、アルフレートは生活環境に重点をおいて人間の解放を追求した。いずれも、経営として具体化する資本主義装置が人間と社会にあたえるインパクトを問題にしたのである。

A. ウェーバーにとっても、労働者個人が市民社会の形成と維持に参加し、労働者が自己の人格を存分に発展させる可能性をみいだすことは、労働研究の最重要課題であった (E. Demm,

1988)。マックスとの相違は、人間解放のためにより分析的に職業生活と職業外生活をわけて考えていた点であり、アルフレートは労働者の運命も平均的な人間一般に関していえば、二つの外面的な部分にわかれる、という。つまり、①職業と、②家族や組織、孤独のなかに生じるその他の生活、である。労働者の精神生活、労働者階級の精神的関心がどのような方向にむきはじめているのかを問うことは今日すでに認められているが、それにたいして労働者階級はどのような方向で生き生きとするのか、労働者階級の内面の心的対象はそのさいにどのような色調をおびるのか、という問題は、労働者の職業運命をしらずには理解できない。労働者の精神生活を理解し、市民社会に有機的に編入させるためには、職業生活の現実的内容と職業運命をしらなければならない、と A. ウェーバーは考えた (A. Weber, 1912 b, S. 378)。

「平均的な人間 (Durchschnittsmenschen)」という表現 — 「研究計画」では「平凡な労働者 (gewöhnlichen Arbeitern)」と表現されたが — のなかには、A. ウェーバーの問題意識がみいだせる。アルフレートにとって人間は、「平均的な人間」であった。これは、兄マックスが追求した理念的に尖鋭化された価値に生きつくす統一的人格という人間像とはことなった現実の人間をあらわすものであり、「生活感情」(E. Demm, 1983, S. 4) から理解されなければならないものである。この意味で、アルフレートにとっては、労働と生活の分離は分析の便宜以上のものであった。アルフレートが重視したのは、労働の要求と生活の要求の矛盾からくる精神的・心理的緊張に耐えて正面から挑戦するのではなく、現実には職業生活と職業外生活をわけて考えている、あるいはわけて考えざるをえない普通の人間の運命であった。

兄弟のこの相違は、デムの研究を援用すれば (a. a. O., S. 2)、マックスが母親の厳格な習律の中で、部分的にはまた宗教的な観念にながらまいだ拘束されていたのにたいして、アルフレートはキリスト教的宗教にたいする賛同的もしくは批判的態度をもち、すくなくとも、道徳的一性愛的領域においてははやい時期に母親の影響から解き放たれていたことによる。この人格的発展の相違が、深部において把握されるべき兄弟間の世界観領域における差異につながったのである。

アルフレートとマックスの世界観の相違がどうであれ、人間存在の行方と市民社会の形成こそが兄弟に共通の問題意識であった。現実には個人の人格のなかで労働と生活を統一的にとらえるか、それともわけて考えるか、どちらにしても職業生活と職業外生活は相互にふかく関わりあっており、職業運命は労働者の生活運命にとっても精神生活にとっても決定的な要因であることにかわりはない。この点で、二人は「学会調査」において「緊密に共働」できたのであり、調査研究によってうきぼりにしたかったことは、労働者の人格特性、換言すれば近代工業の大経営で働く労働者の精神態度もしくは精神構造の特性、および労働者の内面に影響をおよぼす職業生活の近代的特質であった。工業および経営の内部構造によって刻印される近代的労働者の特殊な意識構造こそが、市民社会形成もしくは社会改革にとって鍵だったからである。

1.2 「学会調査」の研究領域

1907年9月29日にマグデブルクで開催されたドイツ社会政策学会の理事運営委員会で、A. ウェーバーが提起した工場労働調査の主要テーマは、第一に、労働者層の知的かつ心的資質にたいする大工業経営の諸要求、第二に、そのさいに労働者の人格が近代的工場組織の独自の性格をとおして経験する変化、であった（H. Herkner/G. Schmoller/A. Weber, 1910, S. VII）。その後、A. ウェーバーが草案をかき専門委員会による討議の結果（W. Schluchter, a. a. O., S. 68）、最終的に提示された研究計画の内容は、(1)あらゆる製造部門において生産過程はどのように分割され、その結果経営はどのような性質の労働諸力をあわせもっているかの立証、(2)一つあるいは個々の経営編制の技術的制約と経済的制約にそった探求、(3)生産諸課題を顧慮したさまざまな経営諸部門とそこにあらわれる労働諸過程と労働者カテゴリーの記述、(4)そのさいの使用機械の種類、それらの機械が経営全体と労働人員個々の編制におよぼす作用、変化、現在と過去における移動の有無とその根拠および帰結の提示、(5)あらゆる部門の全体への編入方法とその独立性、および統制手段（監督者、検査機関、工場簿記など）の考察、である。これはさらに具体的に、A. 労働者の淘汰、B. 経営における労働者の活動、C. 経営の影響が予想されうる当該労働者層の諸特性、の三つの大項目について、合計27の小項目をあげて説明された（A. Weber, 1910, S. VIII ff.）。

研究計画における、A. 労働者の淘汰（5項目）、B. 経営における労働者の活動（16項目）、C. 経営の影響が予想されうる当該労働者層の諸特性（6項目）という問題区分は、上記のA. ウェーバーの運営委員会における問題提起と「覚書」におけるM. ウェーバーの問題設定が、個別工業の内部構造の解明という共通の問題意識のもとで、「経営」に視点をさだめて領域化されたものであり、ブリーフスのいう経営社会学の三つの研究領域を想起させる⁽⁵⁾。いずれも、経営一人間一社会の相互連関が問題になっている。A項においては、経営外の社会や文化のもとで影響をうけ、刻印された労働者の人間的特質が経営および労働との関係で（とくに淘汰過程で）どのように作用するかが問われており、B項では、経営の内部構造と人間労働の関係性が問われている。C項では、経営および労働への労働者の適応過程でえられた諸特性が、経営外社会にどのように作用するかが問われている。詳細をみてみよう。

A. 「労働者の淘汰」は、閉鎖的社会関係（M. Weber, 1922/80, S. 23 ff.）としての経営からの労働者の排除を意味する。労働者の淘汰は、就職もしくは転職（経営への参加と経営からの離脱）というかたちで表面化するが、労働者の主観的な理由からおこなわれる場合と、経営の側の都合でおこなわれる場合とある。いずれの場合も、経営外社会において、自分の育った家庭や家系、地域社会、あるいは職業経験をつうじて習得された資質や能力、労働適性が経営における淘汰の過程でどのように作用するかが、決め手となる⁽⁶⁾。そこで、第一に、労働者の個人的属性（年齢

や性別など)や社会的属性(家系や出身地,国籍,宗教,職業経歴,兵役関係など),職業経歴のなかで習得した技能や能力などの基礎データを収集し,第二に,職業選択と職業や職場の移動にさいしての労働者の主観的理由と経営における採用と解雇の理由,とくにどのような「人格的,技術的,性格的諸特徴」が配慮されたのかをつきとめ,第三に,労働淘汰の結果である経営や職場の社会的構成を解明することが要求される。収集した基礎データと必要とされる能力や資質,および経営や職場の社会的構成を労働者の淘汰過程との相関関係のもとで究明することで,工場労働者のプロレタリア化あるいは職業運命を規定する諸要因をあきらかにすることができる。

B.「経営における労働者の活動」は,労働者の職業運命および生活運命にとっての経営の意義と,逆に経営にとっての労働者の素性にもとづく資質や素養の意義を解明することを主眼とした最も重要な項目であり,問題項目数も圧倒的に多い。B項では,経営における組織や諸制度,賃金,昇進,教育訓練などの労働条件や職場環境,あるいは労働生活を規定する労働の技術的特性などが,労働者個人や労働者諸集団,あるいは労働者層にどのように作用するかが問われている。賃金収入と昇進は,経営における労働者淘汰の結果をあらわし,職業運命を左右する。職業運命を解明するには,労働者の個人的・社会的属性,人格的資質と素養,および賃金形態と昇給・昇進可能性の相関関係,賃金形態や賃率の変更と労働態度や労働行為の相互作用,および淘汰過程で重要な視点となる労働給付や労働能率の規定要因を確定する必要がある。さらに,経営が労働者の人間的運命にあたる影響を追究するためには,労働(例えば,労働の持続時間)や経営諸制度(あるいは就業規程)などが,労働者の「肉体的,心理的,倫理的生活」へどのように作用するかをつきとめることも要求される。

職業運命のより詳細な経過をするために必要なのは,個別労働者の給付(労働力の発揮と成果)の状態,つまり給付の質,量および持続性などのさまざまなスパンにおける(一日,一週間あるいは年齢による)変化や労働条件(機械使用や賃金形態など)による変化の把握である。給付の状態こそが,経営における労働者の淘汰過程の最も重要な決定要因であるからである。給付にとって意義をもつのは,労働者の能力や適性である。労働能力と労働適性がどこからくるのか,労働者のもつ資質や習得している能力がなにに由来するのかをあきらかにするためには,第一に,労働能力や労働適性の個人的・社会的属性(例えば,家系や職業的,社会的,宗派的諸集団のもつ長所など)による相違,第二に,昇進や昇給の可能性と要求される人格的資質の関係,第三に,職業教育訓練もしくは企業内教育訓練と給付能力の関係,が明確にされなければならない。

最後に,工場労働者のプロレタリア化の過程を解明するために,経営における労働生活はその後のキャリア形成の基礎となりうるか,また経営から淘汰された労働者がその後どうなるのかをつきとめなければならない。とりわけ,「平凡な労働者が経営内においてより責任のある地位へ昇進していく可能性」(傍点引用者)があるのか,昇進可能性は労働における優秀性のみできまる

のか、有望な人員のための教育訓練施設が経営内外にはあるのか、といった問いは、凡庸で平均的な労働者がしっかりと視野のなかにとらえられていることをしめしているとともに、その全生涯における職業運命をしり、職業運命と生活運命の相互連関をあきらかにするうえで意義がある。一般的な労働者がどのような人間的運命をたどるかを追究するためには、工業および経営の内部構造を解明しなければならない。

C. 「経営の影響が予想されうる当該労働者層の諸特性」は、前の二つの項が淘汰過程に力点をおいていたのとはことなり、経営における労働者の適応過程と人格特性の關係に重点がおかれている。つまり、適応過程であるいは適応の結果、経営や職業労働が労働者にどのような人格特性をきざみこむか、経営で形成された労働者の諸特性は、職場や経営をこえた社会集団としての工場労働者層にどのような特質をうえつけるか、それは他の社会諸集団（下級官吏、小手工業者など）とちがうのか、が問題となる。

経営生活が労働者の人格形成におおきな影響をおよぼし、経営で形成された人格特性が経営外社会においても作用するというのは経営社会学の基本認識である。この基本認識を確定するためには、第一に個別労働者の次元で、機械労働は労働者のなを發展させ、またなを妨害したかをあきらかにするだけでなく、部門や職場による労働者の知性、性格あるいは生活態度の相違、労働生活によって形成された労働者の諸特性に応じた労働者意識の相違が把握されなければならない。第二の次元は労働者集団であり、労働カテゴリーと労働者諸集団の特徴、労働者諸集団間における相違、労働者諸集団への共属意識の存在、労働特性による職場社会關係の在り方など経営内社会關係や経営内社会構成体にあられる諸特性をあきらかにする必要がある。第三に、経営外社会における作用をしるために、経営をこえた社会集団にあられる労働者の諸特性、つまり個々の労働カテゴリーと職業的に閉鎖的な社会集団の特質との關係、経営の諸特性と労働者層の諸特性の相関關係、ある労働者層に特有の生活態度、労働者の社会的上昇の可能性、職業の世代間連鎖の問題などが追究されなければならない。

「学会調査」の考慮に値する二つの成果として、ヘルクナーは総括報告のなかで、第一に、労働の心理物理学が、事実あたらしくかつおおくを期待できる社会科学的研究の領域をしめしていることが首尾一貫して証明できたこと、第二に、労働者層それ自体の内部における社会的分化に関する諸観念が本質的な点で拡大され訂正されたこと、をあげている。ことに労働者層内部での社会的分化が確認され、プロレタリアートの多様性があきらかになったことはヘルクナーの関心をひいた。「プロレタリアート」という語は本質的に統一的大衆や灰色の無味乾燥な一様性を表現するものではないということ、つまり、「学会調査」の成果から、プロレタリアートの素性や給付の量や持続性、職業の喜びや社会的上昇の可能性、世界観や生活スタイルに関して、多様性が認識されたのである（H. Herkner, 1912, S. 122 ff.）。

くわえて、さまざまな工場における労働者の特殊な地域的系統的色彩が、統一のプロレタリアー的色素と並んで主張され、おおくの性格学的認識がなされた。例えば、ミュンヘン—グラートバッハの厳格なカトリック労働者の親切で協力的な態度は地域的あるいは宗教的な素性からくるものであり、暢気と感覚的喜びを好む性格はライン人の一般的気質をあらわしている。また、シュトゥットガルトのダイムラー工場の同様に徹底的に土着の労働者たちはシュヴァーベンの民族特性を忠実に反映していたし、ベルリンの労働者層は、冷静な思慮分別や教育にたいする誇りをもち、真面目で規律的な反面、教条主義的で世俗的なブランデンブルク人の属性をそなえていた。また、熟練労働者、半熟練労働者および非熟練労働者という近代的労働者層の三つの大集団の性格づけに寄与した点も、ヘルクナーは評価した (a. a. O., S. 123)。

ヘルクナーの評価は楽観的であったかもしれないが、すくなくとも「社会的分化の結晶化の重要な中心点」(G. Briefs, 1931 a, S. 34)としての経営の意義が確認できた点に関しては、評価できる。労働者階級内部での社会的分化傾向が、経営における労働分化によって特徴づけられた労働者集団の形成を起点とするのであれば、社会的分化や社会的位階の形成は経営によって規定される。換言すれば、全体社会における社会的諸集団や社会諸階級の特質は、経営によって刻印された経営内労働諸集団や労働者個人の諸特性から構成される。経営の日常は、労働者の精神態度や生活感情、生活態度に作用するからである。「経営の諸事実は社会的エートスと社会階層の形成要因」であるとともに、それらの社会的エートスや社会階層は「客観的事実として経営に対峙」(G. Briefs, 1934, S. 7)していることが認識されたのである。

「学会調査」は、その規模や組織的取り組みにもかかわらず、成功したとはいいがたい。実際、調査研究をつうじて、労働者の状態に関するなにかあたらしい発見や、労働者の人間的運命に関するとくにあたらしい展望がみえたというわけではない。「学会調査」が不首尾におわった最大の理由は、問題設定の中心にいた M. ウェーバーや、ヘルクナーの総括報告の討議で調査を批判した L. von ボルトキエヴィッツらが再三のべたように、生理学者や精神科医、あるいは統計学者など社会政策論以外の分野の専門家との共働がなされなかったことにある。ドイツ学界の「学問間、学派間の深刻な争い」(村上, 2005 年, 215 頁)が、共同研究の障害となったのである。

しかし、それにもかかわらず、労働者層のプロレタリア化という状況を社会科学的に解明し、社会改革への基礎をすえようとする「学会調査」の問題意識と調査結果、とくに M. ベルナイズの研究は、経営社会学の形成にとっておおきな意義をもつ。むしろ、経営社会学ののみ意義をもったといってよい。以下、その内容について検討したい。

2. 個人的・社会的属性と労働者の淘汰

ヘルクナーは総括報告のなかで、「学会調査」の独創的な成果は労働者の心理物理学に関する厳密な研究であることをのべてベルナイズ研究にふれている（H. Herkner, a. a. O., S. 132）。ベルナイズ自身も、ヘルクナーのあとにみじかい補足報告をおこなっているが（M. Bernays, 1912, SS. 139-146）、そこでのべられたのは、労働者の疲労と給付の関係、とくに一週間の労働日およびそれぞれの労働日内における詳細な作業能率の推移についてであった。報告の最後にベルナイズは、これらの経験的な結果は心理物理学的概念器具のたすけをかりて合理的に説明できるかこころみることが可能であるが、「学会調査」では証明できたとしている。調査報告が年齢、性別、家系・家族、地理的・場所的、民族的、社会的、文化的素性などの労働者の個人的・社会的属性の記述からはじめているのは、これらの諸要因が心理物理的装置——筋肉や神経、感覚器官など——の素質形成に影響し、給付能力やその結果としての賃金などにあらわれると考えられたからである。個人的・社会的属性と給付や賃金との関係は、工場労働者の職業運命をあきらかにするための基礎資料であり、とくに貧窮生活への零落の可能性という労働者層のプロレタリア化にたいするその「衝撃的な心的意義に踏み込むため」（M. Bernays, 1912-13, S. 913）に、最初に詳しく論じる必要があった。

ベルナイズは、「近代的大工業は、どのような種類の人間を必要とし、どのような職業的および職業外的運命をかれらに用意しているか」という「学会調査」の問題提起にたいして、すでに刊行されている諸研究をもとに暫定的な分析をこころみ、とくにあきらかになったことは三つに集約できるという。第一に、年齢と素性による労働者層の淘汰、第二に、労働の諸要求にたいする労働者の適応、第三に、さまざまな労働者集団の職業運命と生活状況のイメージの提供である（a. a. O., SS. 123-124）。労働者の淘汰と適応あるいは職業運命について、ベルナイズは金属工業（機械、精密機械、電器機械、自動車、ケーブル製造など機械・器具・装置の製造を含む）と繊維工業（紡績・織物）、坩堝工業（化学器具、土管、瓶、火鉢などの焼物工業製造）、皮革製品工業などを対象に論じているが、ここではとくに大経営を基本形態とする金属工業と繊維工業が中心となる⁽⁷⁾。

2.1 年齢による淘汰

職業運命が職業労働にたいする労働者の淘汰と適応の結果であり、時間とともに推移する労働者の職業労働生活の状態であるとすると、まず考慮すべきは労働者の年齢と淘汰の関係である。

金属工業労働者の場合、30歳から40歳の間に最高給付能力に達し、40歳以降は工業から排除

されるか、または減少していく収入で我慢するか、あるいは一群のより劣った熟練労働者のなかに下降する。この淘汰は北ドイツでも南ドイツでもオーストリアでも、また大都市の労働者にも地方の労働者にも同様にあらわれていて、地理的および場所的諸要因に左右されない (a. a. O., S. 133)。しかし、シューマンの研究にみられるように、熟練を必要とする労働力における年齢的淘汰は、熟練を必要としない労働力の場合よりもはるかに冷酷に作用する。大企業では、30歳以下、40歳以下の熟練労働者がおおいのたいして、小企業では、40歳以上、50歳以上の熟練労働者がおおいというのは、社会的に高度な意義のある事実である。ランデによれば、個別経営における労働者層の年齢構成を比較すると、もっとも規模が小さく唯一の個人企業であったウィーン機械工場では、「年齢による淘汰」は他の工場に比べて適用されにくい。労働者カテゴリーからあるいは全工業から排除された年配の熟練・半熟練労働者は、生計をたてるためにより小さな経営にながれていくということであり、経営形態と経営規模および労働者層の年齢的淘汰の間の似たような諸連関は、ベルリンの機械工業でもみいだせる (a. a. O., SS. 127-128)。つまり、年齢による淘汰に影響をあたえる第一の要因は、経営形態と経営規模である。年齢的淘汰は、巨大株式会社でもっとも尖鋭化し、中規模個人経営ではきわめて穏やかにあらわれる (a. a. O., S. 133)。

ランデの調査によれば、経営形態に関しては株式会社よりも個人経営の方がより年配の労働者を雇用し、経営規模が小さいほど中高年労働者はおおくなる。その理由として、「株式会社の経営管理器官の純粋な事業的立場と対立」するような「個人経営の企業家の人格的関与と責任感情」を指摘するが、それだけではない。若い生産力のある労働者は規模がおおきく安定しており、労働条件もよりよいであろう大規模経営での就業を希望するため、労働条件や安定性において大規模経営に劣る小規模経営では、必然的に中高年を雇用せざるをえない。大経営は、後でものをべるように、雇用の安定性や収入のような経済的理由とは別の社会的理由からも、労働者に好まれる。従業員間あるいは労使間の適度な社会的距離が、労働者には比較的居心地のよい場を提供する場合があるからである。これはまた同時に、大規模経営において年齢によるはげしい淘汰が生じる原因でもある。経営内における労働者の淘汰は、収益性を志向する資本計算の結果であり、淘汰された労働者の経営間移動は、労働力をめぐる企業間の市場闘争の結果である。市場闘争においては、資本力のある大経営がより生産性のたかい労働力を獲得する可能性がおおきい。労働者の年齢による淘汰は、いうまでもなく、資本の運動原理に則しておこなわれ、しかも個人経営よりも株式会社の方がより即物的に冷酷に資本の論理が貫徹されるため、年齢的淘汰も激化する。

きびしい出来高制システムの場合、熟練労働者が30歳から35歳で最高の給付能力をしめすのは、労働がおおきな精神的および肉体的諸要求のなされる過酷で消耗的な活動であるため、急速に給付能力が低下するからである。操作している機械に注意力や気配り、理解力が強要される労

働は、その他の労働力よりもはやく消耗する。ビエンコフスキーの研究でしめされたように、ベルリンのケーブル製造工場では22歳から給付能力が上昇しはじめ、32歳から42歳の間に最高の給付能力をしめし、38歳から42歳で下降しはじめるが、感覚の鋭さと器用さの必要な労働は給付能力が最高になるのがはやく、より荒々しい肉体労働では給付能力が最高になるのはより先になる。また、知性と経験が労働能力に影響する労働では完全な給付能力がより長期に維持される(von Bieńkowski, 1910, S. 21 および S. 29)⁽⁸⁾。シューマンの見解にしたがえば、早期の給付能力の低下は、大工業の労働者保護がまだなお不十分であることを意味している(M. Bernays, a. a. O., S. 129 ff.)。年齢的淘汰は労働の技術的諸要求によっておこなわれるということであり、これが年齢的淘汰に影響をあたえる第二の要因である。

そこで、労働の諸要求に対応する熟練性の内容が問題となる。ベルナイズは、A. ウェーバーの「包括的熟練性」と「集中的熟練性」を援用して、熟練労働者の概念を整理する(a. a. O., S. 132)。包括的熟練労働者は、昔の手工業者の職業訓練とおなじ、職業全部のための長期にわたる見習い期間を完了した労働者であり、金属工、家具職人など主として工作労働(Werkzeugarbeit)に従事し、時間給が一般的である。知的な諸要求をする包括的熟練労働は、時間給であれば、高齢になっても十分な収入が確保できる。「学会調査」では、ウィーンの機械工場の金属・機械工や鍛工などはこのカテゴリーに属した。集中的熟練労働者は、主として知性と理解力を必要とする専門給付にねらいをさだめているが、その遂行のためにおなじく長期の見習い期間を完了しなければならぬ労働者で、基本的に出来高賃金制である。織布工、機械工などの機械労働が中心で、もっとも高度な形態における半熟練労働にちかいが、半熟練労働は集中的熟練労働よりも部分労働がおおく、習得に1年以上の学習・訓練機関を必要とせず、たいていは2週間程度ですむ。「学会調査」では、ダイムラー自動車工場の労働者やベルリンの機械工業の熟練労働者などはこのカテゴリーにはいる。

大経営の集中的熟練機械労働は、たいてい出来高制労働で知性以外にとりわけ神経と感覚の鋭さを要求されるので、労働者をはやく消耗させ、30歳代にはすでに消耗しはじめる。集中的熟練労働者と類似的なのは、高度に熟練を必要とする半熟練労働者(例えば、ベルリンケーブル製造工場の精密針金製造工)で、平均的半熟練労働者はよりながく給付能力を維持する。また、補助労働は包括的熟練労働よりもはやく、集中的熟練労働やもっともむずかしい半熟練労働よりも遅く、最高給付能力の低下がおこる。労働の諸要求と熟練性の観点から年齢的淘汰をみると、集中的熟練機械労働者やもっとも高度な状態にある半熟練労働者は、包括的熟練工作労働者と半熟練・非熟練労働者よりもはやく消耗する。

繊維工業労働者に関しては、ベルナイズは自らグラートバッハ紡績・織物工場とシュパイヤー紡績工場という株式会社形態の二つの大経営を調査している。繊維工業労働者の平均年齢は金属

工業労働者の平均よりもかなり低いが、金属工業労働者と同様に熟練を必要とする労働に関してははげしい年齢的淘汰がある (a. a. O., S. 142)。繊維工業労働者も 30 歳から 40 歳の間に最高の給付能力をしめし、したがって 40 歳以降は給付能力も収入も低下する。集中的熟練労働、とくに織布工の場合は、半熟練労働よりも早期に給付の低下がおこる。40 歳以降の織布工の賃金の急激な減少はとくに視力の低下に起因する (a. a. O., S. 143 ff.)。繊維工業の場合、男女とも新規流入および流出労働は 17 歳から 30 歳の間が最もおおく、若年者と 40 歳以降の労働者はきわめて安定的である (M. Bernays, 1910, S. 178)。この安定性、とくに年配の労働者の安定性は、熟練女子労働者と半熟練女子労働者を比較するとあきらかである。熟練女子労働者の平均年齢はよりたかく、とくに最も熟練を必要とする織布女工の場合はたかいが、これは青少年期に熟練を必要とする労働を習得した女性は、高齢になっても仕事をつづけているかあるいは後になって再び仕事をはじめが、熟練を必要としない労働に従事する女子工場労働者は高齢になると別の仕事 (例えば、清掃労働など) に従事するからである。熟練の要不要などの労働の技術的要求と性別は、年齢構成や年齢的淘汰に影響するが、女子労働者の年齢的淘汰は、かなりの程度職業外的諸要因による (M. Bernays, 1912-13, S. 144)。

繊維工業と金属工業のおおきな差異にもかかわらず、双方の工業労働者の年齢的淘汰に関する事実は細部にいたるまで一致している。工場労働者にとっては、A. ウェーバーも指摘するように、「高度な給付と熟練能力的緊張を要求する資本主義装置の中心的な諸部分で労働者が工場にのこるのは、全体としてみれば、ほんの一時的なこと」にすぎず、40 歳が一般的に労働者の「職業運命の決定的な節目」になる⁹⁾。40 歳を過ぎて弱くなった労働者は装置の周辺労働へと沈潜していき、日雇労働者や包装作業員、清掃作業員、運転手などになっていくのである (A. Weber, 1912 b, SS. 383-384)。周辺労働への沈潜は、生活水準の低下という意味で工場労働者層のプロレタリア化につながるとともに、社会不安の源泉となりうる。

2.2 素性による淘汰

職業運命の趨勢にとって決定的な要因となるのは、給付能力である。給付能力は、習得した技能によるばかりでなく、労働者の人格的特質や性格、あるいは肉体的・心的・知的資質によって基礎づけられた労働適性に依存する。そこで、大工業労働者の労働適性と素質は、子供時代の一定の環境によって、つまり地理的、場所的、民族的、社会的また文化的に規定された「環境」によって影響されるのかが問題となる (Vgl. M. Weber, 1908-09, S. 192 ff.)。労働者の素性における地理的要因というのは、当該労働者の出身地がベルリンかウィーンか、あるいは北ドイツかオーストリアか、ということであり、場所的というのは大都市か小都市か、農村地帯か地方都市かということである。結論からいえば、労働者の場所的素性は労働適性と給付能力を規定するし、労

働者の地理的素性と労働適性の関係はきわめてつよく場所的要因に左右される (M. Bernays, 1912-13, S. 134)。

労働適性と給付能力において、労働者の場所的素性の影響はもっとも明白にあらわれる。農村地帯と小都市は大都市の工業労働力の貯蔵庫になっており、労働適性において一定の素性の労働者は一定の労働カテゴリーへと流入する。例えば、機械工や旋盤工、金属工は大部分が都市および大都市居住者であるし、補助労働者やブリキ工業労働者、鍛冶労働者はたいてい平地農村から移住してきた人々である (a. a. O., S. 135)。農村出身の労働者について、ビエンコフスキーはおおきな身体的抵抗力、外的諸条件にたいする無頓着、よりすくない精神的敏捷さを指摘するし、ドイッチュは活動性の欠如と熟練を必要とする労働にたいするあらゆる理論的基礎知識の欠落を指摘した。他方、シューマンは、都会人の聡明さと知性を指摘したうえで、労働適性と給付能力に影響をあたえるのは、平地農村住民の場合には主として肉体的諸属性であり、都市または大都市住民の場合には知的資質であるとのべている (a. a. O., S. 137 ff.)。調査によれば、一般的にいて、非熟練労働の場合は農村居住者が、包括的熟練労働の場合は地方都市もしくは小都市居住者が、集中的熟練労働の場合には中都市もしくは大都市居住者がもっとも役に立つ労働力であった。これらは都市出身あるいは居住の労働者と、農村出身あるいは居住の労働者の身体的・知的資質と職業の関係性を指摘するものであり、労働力の場所的素性と労働適性および給付能力の関係をあらわしている⁽¹⁰⁾。

繊維労働者についても、労働者の地理的素性に関しては、調査した都市がちがうので金属工業との比較は困難だが、場所的素性に関してはある程度比較可能であり、基本的に出自による淘汰に関してはおなじことが確定できる (a. a. O., S. 145)。グラートバッハとシュパイヤーの繊維工場労働者はほとんどが小都市 (人口 5,000~50,000 人) と中都市 (人口 50,000~100,000 人) 出身であり、労働者の出身都市がおおきければおおきいほど、熟練を必要とする繊維工業労働にたいする適性はよりたかくなる。ベルナイズは、都市居住者のこのポジティブな淘汰は男女の熟練労働者にもみ妥当し、とくにここでは二つの複雑な機械、つまり自動紡績機とリング紡績機を使用する二つの労働カテゴリーに妥当することをつきとめた (a. a. O., S. 146)。より一般的にいうと、地方都市、小都市および中都市の居住者は、農村や大都市居住者よりも給付能力があり、男子労働者であれ女子労働者であれ、労働が集中的熟練性の性格をおびればおびるほど、小都市および中都市居住者の適性と給付能力はたかくなる。包括的熟練の手工労働者には地方都市居住者が、簡単な半熟練部分労働には女性の地方都市居住者が、また農村の娘がもっとも適性がたかい (a. a. O., S. 148)。

場所的素性にたいして、労働適性や給付能力にあらわれる地理的素性あるいは民族的素性の影響はかなり把握しにくい。金属工業については、ベルリンの諸経営における西プロイセン出身の

労働力の熟練性のなかに、またウィーンの諸経営における、オーストリアの労働者と比べて相対的にたかい北ドイツ労働者の規律性のなかに地理的素性の影響があらわれている。チェコ人およびドイツ人、ハンガリー人の民族的あるいは国民的素性と給付能力に関しては、労働意欲からくるスラブ人労働者の収入のたかさやチェコ人労働者のたかい適応能力が指摘された。ウィーンの経営では、スラブ人労働者が最高の労働力であり、次がドイツ人労働者であった。

これらのことから「金属工業労働者において、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」(a. a. O., S. 139)ということだけはいえる。しかしそれ以上のことを確定するのは、きわめて困難である。例えば、M. ウェーバーは、生地を離れるということは労働強化の有力な手段であり、ポーランドの少女が生地ではどんな有利な金儲けの機会をあたえても伝統主義の惰性からひきはなせないのに、ザクセンの見知らぬ土地では過度の搾取に耐えること、イタリアの出稼ぎ労働者にもおなじ現象がみられることを指摘している(M. Weber, 1904-05, 邦訳, 35頁)。環境が変わることはそれ自体が労働給付に影響をあたえるとする、たかい生産性やたかい労働意欲が、場所的、地理的および民族的素性に由来する労働適性や給付能力によるのか、環境変化によるのか、あるいはもっと端的に生活の必要という切迫した理由によるのかは区別しにくい。

職業運命を決定づける要因として労働者の「人間」と「環境」を区別するとともに関係づける意味で、労働者の人間性にきざみこまれた資質や能力だけではなく、日々の労働者の精神的・肉体的状態をつくる生活環境、つまり労働給付にとっての職業外生活の意義を確定することは、必要である。なかでもとくに重要な生活環境の構成要素は、労働者の居住地および住居の規模と性質である。大都市は労働者の生活スタイルにおおきな影響をおよぼすが、例えば、休息の時をどのような環境ですごすか、どんな住宅に住んでいるか、住居の広さはどのくらいか、部屋の数はいくつか、部屋の構成はどうか、庭付きか、一軒家か、あるいは家賃のたかさはどのくらいか、といった諸条件は、生活の質を規定し、労働力の質にも影響する。とくに自然との連関は重要で、ケックは「プロレタリアートの生活に欠けているのは季節の素朴な変化がおよぼす影響」であるという。賃金だけが労働者の生活形成にとっての排他的確定的な要因ではなく、住居と居住地は労働者の家庭生活ならびに精神生活にとって決定的な影響力をもつ(M. Bernays, 1912-13, SS. 901-902)。

労働者の家庭生活は生活運命の本質的部分であるとともに、職業労働の結果でもあり、また労働給付に、したがって職業運命に影響をあたえる重要な要因でもある。人間形成と環境要因の関係を考えるとき、生活環境、家庭環境およびその世代間連鎖の問題として、労働者の家系および職業的素性が問われなければならない。

ニュルンベルク大会でのヘルクナーの総括報告にたいして、L. von ボルトキエヴィッツは統

計学者の視点から「学会調査」を批判している。ポルトキエヴィッツの批判のなかでは、とくに私的統計の危険性についてベルナイズ研究における統計処理が砲火をあびる結果となったが、批判の本質はむしろ、家系や出身地などのさまざまな素性の労働者がある個別経営にどのくらいいるのかを確認してどうしようというのか、プロレタリア化の問題を統計的にどのように解決しようというのか、というような「学会調査」の目的そのものにたいする攻撃である。ポルトキエヴィッツによれば、問題とすべきは世代から世代へのプロレタリア化であり、これを解明するためには労働者の家系を遡って父親や祖父の職業をさぐるのではなく、手工業者や農民の集団から出発して、その子孫がどの程度これらの職業にとどまっているのか、あるいは放棄してプロレタリアの職業に移行しているのかを究明しなければならない (Bortkiewicz, 1912, S. 174 ff.)。この点で、ポルトキエヴィッツは「学会調査」、とくにベルナイズが、工場労働者のプロレタリア化解明のためにはまったく逆の手続きをとっていると批判したのである。

統計的方法の問題点とはともかく、社会科学が現在の現実には根ざした問題意識をもつ以上、分析や原因追究は現在から出発しなければならない。問題となっているのは、現在の工場労働者であり、現在の工場労働者がなぜプロレタリア化しているかという点にある。その原因をつきとめていくためには、現在の労働者の資質や労働適性、あるいは「人間」が形成された生活環境や家庭環境をしらなければならず、その意味で家系や職業的素性をとりあげる必要がでてくる。このような手続きをとってはじめて、工場労働者の人間的運命があきらかとなり、その結果として将来へむけてのプロレタリア化の世代間連鎖の可能性がしめされる。

繊維工業における労働適性と家系や職業的素性に関してまず指摘できるのは、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、もっとも熟練を必要とする労働における繊維工業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である。年齢や子供時代の環境のような一般的諸要因は、さまざまに作用しながら、労働者の労働適性や給付能力に影響をあたえる (M. Bernays, 1912-13, S. 150 および S. 158)。繊維工業における女子労働者の場合には、労働の熟練性とプロレタリア的素性の間にはあきらかな連関がある。ベルナイズのグラートバッハの調査では、リング紡績女工の 46.3%が、粗紡糸女工の 38.0%がプロレタリアートの娘であり、労働の非熟練性の増大とともに、女子労働者集団内での農業労働者の娘の割合が増加している。かなりの程度指先の器用さを必要とする部分労働に関しては、プロレタリアートの娘が非常におおく、職工や農民の娘はすくない (M. Bernays, 1910, S. 110)。

次に、繊維工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、つまり労働者家系の形成が指摘できる。生活環境や家庭環境のような一般的諸要因は、家系による労働者層の分化をひきおこすと考えられる。例えば、手工業は農業よりもよりよい工場労働者を育てるということは、場所的相違をのぞいても、ことなつた生活水準から、より好都合な扶養機会や

教育機会から、また工業の特殊な諸要求から理解できる。しかし、歴史的諸要因による労働者層の分化を確定できるのは、低地ラインの繊維工業やオフエンバッハの皮革製品工業のようにふるい何世代も定着している工業に、固定的な労働者家系が相対しているような場合である。プロレタリアート内部での進展する分化と、階級形成あるいは増大する統一化に関する問題にとって、諸工業にたいする労働者家系の意義の研究はきわめて重要性をもっている。歴史的諸要因だけが、階級形式的な作用をするからである (M. Bernays, 1912-13, S. 150 および SS. 158-159)。

歴史的要因としての家系における職業の世代間連鎖は、職業選択においてまずあらわれる。職業選択は職業生活における淘汰過程の最初の段階であり、職業運命の方向性を決定づける。ベルナイズの調査において、労働者の職業選択の根拠についての回答があきらかにしたのは、諸個人がその運命にあたえる方向性との関係で選択される「自由」の程度である。この自由度の観点から、アンケート結果の分析のために二つの主要カテゴリーを分類できる。第一は、就業理由として収入以外にまた収入とならんで、別の「個人的」局面が判断基準となる場合である。この場合の職業選択の理由は、自分自身の希望による場合と、両親の希望、あるいは両親や兄弟姉妹の活動によってひきおこされた場合がある。第二は、職業選択が純粹に「金銭上の」理由から、したがって経済的強制からおこなわれる場合であり、職業選択の理由として、素早くよい収入がえられるから、他の収入の不足や必要あるいは貧困からなどがあげられる (M. Bernays, 1910, S. 125 ff.)。職業選択に多大な影響をあたえる理由は、第一に、父親あるいは兄弟姉妹の職業、第二に、困窮であり、回答の最大数は「理由なし」である。職業選択の理由について、なんらかの動機からこの質問にはこたえたくない人も一部いるが、ベルナイズは、工場労働者にとって工場労働は「自明」なものであるか、あるいは問題に答えるには、知的に未発達か無感覚なためであると解釈している (a. a. O., S. 127)。

職業選択の理由については、熟練労働者と半熟練あるいは非熟練労働者では問題のとりあつかい方がちがう。熟練労働者の場合、織布工や紡績工という特定の職業がでてきた理由が重要であり、半熟練あるいは非熟練労働者にとっては職業の意味がより広義で、工場労働一般をうけいれた理由が重要である。たいていの場合、熟練労働者は特別な素質や特別な関心から職業に就き、職業に忠実だが、ときどき職業専門性をかえ、比較的さまざまな職務に容易にかつ迅速に習熟できる、いわば技術的な普遍的才能をもっている (H. Herkner, a. a. O., S. 125)。

熟練労働者はより自律的・自己決定的であるが、性別により事情がことなる。ベルナイズの調査では、熟練女子労働者の 24.2% が職業選択の理由を「困窮」としており、「自分の希望」は 6.7% にすぎず、職業決定は「自己決定」とは結びついていない。これにたいして、熟練男子労働者は、自分の希望 (10.2%) が困窮 (8.4%) を上回っている。最も自律的なのは手工業者であり、53.8% が自分の希望で職業選択をしている。「自分の希望から」という職業選択理由に、ふるい

手工業者のかつての自立性の特徴的な残滓や保障された経済的諸関係の証左をみることができる。とすれば、他の労働カテゴリーのおおくについても典型的に最も頻繁にくりかえされる職業選択の理由があるはずである、とベルナイズは分析する。そこで、個別的な労働カテゴリーについてみてみると、織布工はおおきな部分をしめる 28.9%が職業選択の理由として父親の活動をあげている。織布工の場合、手工業者の場合とまったく同様に、純粋に「金銭的」理由というのが背後に退いているが、紡績工はかなりの程度これが職業選択の基準になっている。つまり、紡績工の職業選択は、20.6%が素早くよい稼ぎができるという理由から、18.9%が困窮からで、4割近くが経済的理由から職業選択をしている。さらに、糸巻女工の 53.3%と撚糸女工の 43.7%が素早くよい稼ぎができるという理由をあげている (M. Bernays, 1910, S. 129 ff.)。

以上から、職業選択に関しては、熟練性のたかい労働力の場合には、部分的に個人的傾向や能力が、他の労働カテゴリーの場合には、金銭の欠乏や困窮が諸個人を工場労働に決めさせる有効な選択要因となっている (a. a. O., S. 131)。家族の経済状況の差異が、職業選択の理由にもあらわれるのである。というのも、例えば、熟練労働者は、ながい見習い期間が必要であり、職業にもよるが3~4年の未収入期間が要求される。この待機期間が許容されるためには、家族の経済状況、とくに父親の収入がよくなければならない。

性別による傾向の相違も顕著であり、男子労働者の場合、職業選択の理由として「個人的」理由をあげるものがおおいのにたいして、女子労働者の場合は「金銭的」理由をあげるものがおおい (a. a. O., S. 178)。さらにあきらかなのは、女子の工場労働はたいいていの場合、困窮の帰結でありそれゆえ混乱した家庭の事情の帰結であるということである (a. a. O., S. 128)。熟練女子労働者の大部分にとってはプロレタリア化した家族は心的資質の形成にとっても問題であり、これらの家族では前の世代がふるい生活様式からあたらしい生活様式への移行をすでに完了している。これにたいして、半熟練女子労働者は大部分が伝統的環境の出身である。いずれにしても、労働者層の「家族運命」が心情にあたえる作用は、労働者層内の心的差異を理解するうえで重要である (a. a. O., S. 124)。

上記の調査結果から、労働者の素性と給付能力や労働適性、職業選択等の関係性を指摘することはできるが、その因果関係をあきらかにすることはむずかしい。その意味で、「学会調査」には「いまだ最終的な結果はなにもでていない」(M. Weber, 1912, S. 417)といえる。しかし、すくなくともヘルクナーが指摘したように、労働者階級内の社会分化はあきらかとなり、さらにいえば「個性あるひとりの人間として労働者」が発見されたことは、過小評価してはならない。労働者はそれぞれ個人として独自の人格と独自の生活様式や生活要求をもつ人間であるという認識は、経営問題や社会問題、あるいは組織や雇用労働、人事などの諸問題を考える大前提である。「学会調査」が、人間としての労働者をその素性や運命を、つまり個別性を視野にいれながら認

識し、工業や経営の内部構造を解明しようとしたことは、いわば経営社会学的な内容をもった視点が形成されたことを意味する。

3. 労働者の適応と職業運命

3.1 労働特性と労働者の適応

工場労働者の職業運命の決定的規定要因となっているのは、労働者が労働力以外の生産手段を所有せず、唯一の「生活手段」である労働力をもちなければならぬという事実である。ケックは、労働者にとっては、自分自身を最も有益に利用しながら慌ただしく過ごす全生活が存在するだけであり、労働力の利用をつうじて、一定の労働義務をとまなう一定の経営に、そして居住地によって形成される社会的周囲へとくみこまれ、結局はこの労働力利用の方法は社会的序列リストのうえで分類される、という (K. Keck, 1912, S. 112)。職業運命は、労働者個人にまで還元できる個別的なものであるが、それにもかかわらず「(工場)労働者の職業運命」というかたちで一般的に問えるのは、ケックのいうように生活手段として労働力以外のなにもものをもたない存在という共通の生活前提とともに、労働者階級に共通の運命があるからである。労働者階級に共通の運命は、過酷な労働生活そのものに由来する。

A. ウェーバーは (A. Weber, 1912 b, S. 393 ff.)、半熟練労働者の職業運命を論じる文脈のなかで、労働者を「資本主義装置によって職場に鎖でつながれたまさにプロメテウスのような奴隷」と表現した。資本主義装置は、毎日この奴隷からこの悲惨な場所にある機械装置の単調な連打音によって「生命力のおなじ断片」をひきだすが、いかなる方法でもこの「生の消費」から逃れることはできない。工場の労働生活においては、労働の空疎化と単調化が重大な帰結として心的および肉体的に労働者にのしかかってくる。しかも、年齢的淘汰に関する「学会調査」の結果にもみたように、一定の年齢になると強度の緊張と強度の消耗のため給付能力が使い尽くされ、急激な没落の脅威にさらされることになる。これが「階級の全体運命のうえにのしかかる幽鬼」(a. a. O., S. 395) となり、労働者の階級運命の共通項を形成する。労働者層の職業運命は、経営における労働生活の在り方、あるいは経営における人間存在としての労働者の在り方による。

経営における人間存在の規定要因は、労働特性 (技術的特性、労働諸条件および経営諸制度) と経営社会関係 (労使関係および職場社会関係) である。本研究では、労働特性によって規定される労働と個人の純粋な相互連関領域を「労働生活」、労働生活と職場社会関係の両方をふくむ領域を「経営生活」と、便宜的にわけて考えている。労働特性は、本質的に企業の技術的・経済的諸要求からなりたつ淘汰要因であるが、労働者はこれらの諸要因に適応していくことで生活可能性をみいだしていく。経営社会関係は労働特性によっても規定されるが、経営と労働の権力均

衝のうえに形成されるものであり、労働者の適応過程をふくんでいる。とくに、職場社会関係をいかに形成するかは、内的には、労働者の自立と共同への意識、換言すると経営生活にたいする内的態度が鍵となるが、同時に労働者の経営への残存、つまり適応の問題でもある。労使関係は経営の在り方の基礎となるが、職場社会関係は、技術的カテゴリーにもとづく労働社会集団をさし、職場共同体としての集団形成とそれへの帰属は、労働者の労働生活にたいする適応行為として意義をもつ。労働者の過酷な職業運命が近代的労働生活からくるのであれば、労働生活の現実の過酷さはまず第一に労働特性に起因する。なかでも最も重要なのは、労働の技術的特性、すなわち機械労働の近代的特質である。機械労働は労働生活の核心をなす技術的特性であるが、労働への適応には三つの次元がある。労働者個人の次元、経営内労働集団（職場社会関係）の次元および職業外生活の次元である。職場社会関係の次元での労働者の適応は次節にゆずり、本節では、労働生活にたいする個人の次元での経営内外における適応と職業外生活の次元における適応を職業運命との連関で問題にしたい。

機械化によってもたらされたのは、人間労働の単純化と周辺化である。機械化された経営においては、「本来の労働遂行は機械へうつされ、労働者の地位はふるい手工業的道具をもち必要としない機械のひとつの付属品へとひきさげられる」(G. Briefs, 1934, S. 14) ことになる。機械化の基盤は専門化であり、協働する労働者および労働集団によって、個別労働者はつねに個別的な専門部分を生産するか、すでにきわめて専門化された生産の個別的諸業務に限定される。それと同時に、労働全体との精神的関係は失われる (a. a. O., S. 23)。発展する機械技術の適用と一致した労働過程の解体は労働機能の単純化をひきおこし、労働は大部分が監視労働になる。近代的機械のかたわらでは人間は世話係か監視人でしかなく労働はすべて機械がおこなうので、労働者に要求されるのは多様で発展性をもった技術的資質ではなく、特定の労働給付にたいする給付能力となる。ハイスもいうように、「大切なのは、ありとあらゆる目的に適用可能な技術的知識の最大の多面性を証明することではなく、ただ一つの決まった目的にとって最高の給付能力を発展させる」ということである。経営における機械の採用は、労働者層全体に作用して、労働者大衆に下降過程と上昇過程、すなわち一部はゆっくりとまた一部は強引に生じる途方もない労働者大衆の平均化をひきおこす (M. Bernays, 1912-13, SS. 159-160)。かくして、資本主義的装置が純粋な「労働力資源」として使用し⁽¹¹⁾、底なしに沈んでいくようにおもわれる大衆が生まれ、労働者存在は、あたらしい組織社会に、労働賃金と労働時間によって、職場と住宅によって、組織によってはめこまれることになる (A. Weber, 1912 b, S. 377)。

技術の進展による経営への機械労働の浸透は、熟練労働者、半熟練労働者および非熟練労働者という工場労働者の三類型を生みだした。これらの諸類型はそれぞれことなった職業運命をもつし、労働者層内の社会的分化とともに労働者の個別化と多様化がすすむと、それぞれの類型内で

も職業運命の流動化が生じる。例えば、ベルナイズは、大経営の労働ヒエラルヒーにおいて、専門的知識、つまり多面的な技術的素養をもった最高位にある包括的熟練労働者は、最下位にあってその筋肉機能を機械装置の鉄の腕にとってかわられる完全な非熟練労働者と全く同様に、技術的發展によって排除されるのか、という問題提起をする (M. Bernays, a. a. O., S. 160)。実際には、ヘルクナーが職業統計でしめたように、多数の熟練手工労働者を排除するあらゆる技術的進歩にもかかわらず、工業における熟練労働者はまだまだ多数派 (58%) であり、機械工業においては全労働者層のおよそ3分の2が熟練労働者であった (H. Herkner, 1912, S. 124)。しかし、ヘルクナー自身もいっているように、1895年以來の労働者増加率は、非熟練労働者が187%で熟練労働者は145%である。非熟練労働者には熟練労働者にきわめてちかい半熟練労働者が混入していることを指摘し、ヘルクナーは楽観的に熟練労働者の安定的必要性を強調しているが、この数字は、工場労働者全体の増加のなかで熟練労働者の需要がのびているだけであり、あきらかに非熟練労働者が熟練労働者を圧倒しつつある傾向をしめしている。この点では、ベルナイズが指摘したように、最高位の包括的熟練労働者と最下位の非熟練労働者は、専門能力と並んで狭く限定された技術的巧みさ、とくに知性と自分の操作する機械装置にたいする理解が要求される集中的熟練労働者と最高位にある半熟練労働者に地位をゆずることになる (M. Bernays, a. a. O., S. 161)、という予見の方が現実には的確であった。

ところで、技術的進歩は労働者の肉体的負荷を減少させたが、同時に心理的負荷の軽減はあったのか。この問題にたいするこたえを「学会調査」のなかにみいだすことはわずかしかできない、とベルナイズはいう。むしろ、工業都市や工場の気分のめいるような荒涼とした、煤に黒ずんだ汚い環境によって、大経営の秩序が強制する人格的自由のさらなる制限によって、労働者がたんなる員数としてとりあつかわれることによって、労働強度の際限ない強化によって、洗練された賃金支払い方法によって、非合理的な労働時間や賃金引き下げ、生活の不確実性によって、「労働の喜び」の妨害は、増大する機械利用以上に喚起される (a. a. O.)。A. レーヴェンシュタインの研究には、くりかえされる単調な労働、すくない収入、退屈な時間についての労働者自身の言葉がみちあふれている。あるベルリンの織布工は、労働は「白い」、縦糸も横糸も織られた製品も全部白く、眼の焦点が定まらないとのべたあとで、「そこにある機械装置にたいする憎悪で心がいっぱいになる……なぜなら、いつもおなじように機械を油断なく見張っていなければならない労苦を人間はまったくみることができないから」という (A. Levenstein, 1912, S. 46)。

しかし他方で、労働にたいして愛着をもち、労働を楽しんでいる労働者の証言もみられる (a. a. O., S. 45)。労働者はきわめて注意深く機械をあつかい、機械を傷めないように用心し、機械の一樣な作業を楽しんでいるという事実もある。ベルナイズは、繊維工業では、女子労働者の慣れ親しんだ職場にたいする献身を観察できるが、これは女子労働者が、機械とその付属品で形成

された自分の小さな「帝国」を工場生活の快適さの一つとみなしているからであるという。織物の製造諸過程の諸段階は、木綿が鉄道の貨車から荷下ろしされる時点から、完成した織物が配送室でもう一度計量されて値札がつけられる瞬間まで、たいていは固有の空間において固有の機械と人員、および固有の労働諸条件と諸要求をもつ、小さな支配領域を形成するのである（Bernays, 1910, S. 13）。ここにみられるのは、労働者の機械労働にたいする個人レベルでの適応である。大経営における機械の騒音は会話を不可能にするため、労働者を分断して孤立させるが、同時に労働者の個別的空間形成をうながし、労働者個人の領土をつくりだす。「労働の喜び」を阻害する機械の冷酷さと経営秩序の要求する強制をやわらげるものとして、第一に、機械とその付属品によって構成された自分の支配する小さな「帝国」にたいして、第二に、自分の配置された職場にたいして、労働者がかつ愛着が指摘できる。

無機的で単調な労働にたいする労働者の適応に関するもうひとつの論点は、賃金形態と「労働の喜び」についての議論である。「学会調査」では、賃金形態は「労働の喜び」に最もよく影響する要因として考えられた。調査された経営はほとんど出来高払賃金制であり、大経営は出来高制につよい関心をもっている（M. Bernays, 1912-13, S. 163）。というも、大経営は分業の形成にさいして、出来高率の設定により中小経営よりもきびしい標準を課することができるとともに、高額な機械装置に投資した資本のより有効な利用のために労働者の労働強化にたいするつよい要求があるからである。

賃金形態に関して最も興味深いのは、ケックの研究である。ケックは、調査資料をもとに「賃金システムが労働組織の性格におよぼす影響、および労働者と労働の心理的連関におよぼす影響」について検討している（K. Keck, a. a. O., S. 139 ff.）。典型的な賃金形態としてあげられるのは、日給制と出来高制であるが、結論は、時間給は一般に労働秩序の権威的形態を要求し、出来高賃金は非権威的組織形態のもとにみだされるということである。非権威的組織では、1. 労働者は出来高制で働いており、2. 労働において個別労働者の労働強度は小集団内部で出来高制で働く仲間に監視されており、3. 労働者は機械のたんなる付属品であり、たしかに間接的に雇用者が機械のテンポへの労働者の連結を決定するが、直接的には労働のあいだ労働者は機械に心をうばわれている。これにたいして、専制的—権威的組織では、1. 個人的給付によるのではなく、時間の一般的基準にしたがって支払われる賃金形態が一般的であり、2. 集団全体の給付の結果から計算された個別給付の結果にしたがって賃金が支払われ、しかも労働によって個人の分け前を確定するのが不可能である（a. a. O., S. 149）。つまり、時間給労働者には、ブリーフスのいう機械的規律が、出来高賃金労働者には有機的規律が有効である（G. Briefs. a. a. O., S. 82 ff.）⁽¹²⁾。時間給の場合は、生産性にかかわらず賃金がおなじであるため、外的権威による管理が必要だが、出来高制の場合は、自己利益により動機づけられているため、むしろ外的権威は摩擦や対立をう

む要因となりやすいからである。

「学会調査」において、実際に時間給で働いていても、出来高給で働いていても、労働者は出来高制に否定的であった。しかしひとつの傾向として指摘できるのは、ベルリン精密機械工場の報告によれば、「出来高賃金制は、高賃金の組織化された熟練労働者にたいしては、低賃金の非熟練労働者ほどつよい刺激にはならない」ということ、つまりより熟練能力のひくい労働者（集団）は、通常出来高労働により共感的であるということであった。また、金属工業労働者ならびに繊維工業労働者は出来高賃金を好む傾向があるが、その理由は「時間がよりはやく過ぎ、退屈が生じないから」である。上記のケックの研究にもあるように、出来高賃金で働く労働者は機械労働に没頭する。これは、単調な機械労働にたいする労働者の心的適応であるが、ここに二つの方向性をみることができる。第一に、労働者が身体と動作を完全に適応させなければならぬ労働の律動的・自律的形成が労働者の精神を自由にし、想像力が働く余地をあたえるということ、第二に、単調な部分労働の場合、出来高労働は、あらゆる労働関心の欠如を一定の「賃金の喜び」によって補い、また自分自身を自覚する時間をあたえないため、荒涼とした職業生活の空虚にたいして均衡をたもつ錘として解釈することができるということである（M. Bernays, a. a. O., S. 166; 1910, S. 189）。

前者の場合は、練習の結果、労働自体は自動化されているため（M. Weber, 1908-09, S. 177 ff.）、手も眼も仕事をしているが頭は自由ということであり、単調労働にたいする労働者の適応をあらわしている。労働者は労働にたいして無関心であり、給付を量的に評価したくなる賃金獲得の手段とみているが、心的には解放されている。後者は、いわば職業労働の社会的意味喪失にたいする労働者の適応である。いずれにしても、最高度にたかめられた労働の脱精神化は、人間の精神的諸力を解放する場合があるが、これによって労働者の心的負荷が減少するかどうか、またどの程度減少するかは労働によってひきおこされる疲労による。

そこで問題となるのは、労働の精神的側面あるいは神経的負荷である。例えば、集中的熟練機械労働の諸要求として特徴的なのは、出来高労働によってひきおこされる労働強度や神経と眼のきつきについての苦情であり（M. Bernays, a. a. O., S. 167）、労働の過酷さにたいする分業の影響については、分業が画一性によって労働をよりきついものにするという意見と、分業が労働を軽減するという意見があった（a. a. O., S. 168）。高度な熟練能力をもつ旋盤工には、分業が精神に刺激的に作用するというものもいたが、ベルナイズは、自分の労働にたいして高度に適応している労働者に関しては、分業はおそらくうけいれることができるものであると解釈する。しかし、一般的に、労働の過酷さについての記述について自明なことは、疲労現象についての質問にたいする回答が主観的な感情や気分によって方向づけられているということである。

M. ウェーバーは、主観的疲労と客観的疲労の区別している。物質的要素消費過程と要素補完

過程にもとづく「客観的」疲労 (Ermüdung) から、その心理的本質や成立、経過が心理学の(かなり複雑な)問題となるような「疲労感」(Müdigkeit) という主観的感情は、厳密に区別される。主観的疲労感はまだ、「実際の」作業遂行自体の外部にある無数の諸条件、とくに要求される労働給付にたいする心理的態度、なかでも労働関心の程度の働きでもある (M. Weber, 1908-09, SS. 170-171)。「労働の喜び」や「気分」等々のような要因の直接的影響は客観的労働適性にとって決定的ではなく、むしろ労働意欲がなく主観的な「疲労感」にもかかわらずたかい給付をしめす労働者もいる。ベルナイズの調査したグラードバッハ紡績・織物工場においても、「疲労」を感じない「きつい」と思わない「満足した」労働者はどうみても最も無能であり、「最も疲労」し労働を「最もきついと感じ」ている「不満足な」労働者は最も役に立つ労働者であった。ここには、外的適応と内的適応の矛盾がある。ベルナイズによれば、この矛盾、別の表現をすれば労働適性と労働素質の矛盾が喚起されるのは、労働仲間と比較してよりたかい、給付能力をたかめるような「倫理的・知的資質」が、同時に環境(周囲の同僚)との矛盾のなかに労働者をひきいれ、他の活動や他の生活様式にたいする羨望をかれのなかによびさます場合である。このようなとき、主観的「疲労感」は増し、労働の心的負荷は心的・知的により発達していない同僚よりもかれにとってよりおおきなものになるのである (M. Bernays, a. a. O., S. 170)。

工業労働において、身体的に適応できない労働者はまず淘汰される。精密機械労働や織布工、あるいは現代のコンピュータ労働のように繊細な感覚や細かな気配り、注意力を必要とする集中的(熟練)労働の場合には、神経的あるいは精神的負荷がおおく、出来高制のように成果によって賃金のきまるシステムは労働強化をまねくことになる。集中的労働の場合には、すでにみたように、消耗が激しいため給付能力の低下しだす年齢が比較的わかい。つまりより過酷な職業運命を課するわけだが、賃金や地位によるインセンティブであれ、労働の性格そのものに由来するインセンティブであれ、労働に没頭していれば自己を自覚する機会も、運命を直視する機会も減る。しかし、主観的疲労は増すことになる。知的・倫理的資質がたかければ非精神化のすすんだ無機能的な職業労働にたいする無意味感がよりおおきくなり、疲労感はいっそう増す。労働の無意味感、職業労働そのものの社会的意味喪失とともに、労働特性と労働者の労働適性あるいは内的資質の不適合からくるものであり、賃金では補えないものである。ここに、労働者の職業運命と適応にとっての経営外職業生活と職業外生活の意義が生じる。

3.2 労働者の移動性と経営外職業運命

労働にたいする労働者の内的態度決定あるいは内的適応は、労働者の人格形成にとっても、工業発展にとってもまた社会の市民的形成にとっても、重要な条件となる。A. ウェーバーは、近代的労働生活が、「内容的に自分のもつ職業理想に適合しているというものは、すでに労働を抽

象的に神のごとくあがめるものであり、生の価値としての純粋な労働義務の代行者であり、労働の苦行者である」という (A. Weber, a. a. O., SS. 394-395)。人間の内面生活の充実は、労働生活あるいは職業生活以外の生活領域でも可能であるし、必要でもある。その意味で、アルフレートは労働を生活の一部にすぎないものであると考えており、全存在をかけてたちむかうようなものではないと判断していた。近代的経営が空疎な労働を要求するのであれば、豊かな職業生活の条件は二つある。第一に、職場においてそのつど多数の労働内容を組み合わせることで、労働それ自体にのこされた多様性が豊かな生活内容、とくに豊かな内面生活を保障すること (いわゆる職務充実と職務拡大を示唆している)、第二に、職場の多様な選択可能性で、これは労働市場の流動性を前提とする。職業運命にとっては、経営内外における職業生活の在り方が重要である。

労働者の職業運命の内容として労働時間や賃金、住居や食生活の状態などは従来から指摘され、かなり精通してきているが、労働者層の社会分化とともに、職業運命と生活運命のより具体的内容を確定する必要がでてくる (A. Weber, 1912 a, SS. 449-450)。労働者の職業運命は、経営における淘汰と適応の帰結であるが、ベルナイズは、職業運命の外的範囲として職場、職業および場所の移動をあげる (M. Bernays, a. a. O., S. 886)。外的範囲、つまり経営外職業生活における淘汰と適応は、労働者の職業運命の構成要素であるとともに、近代的職業労働への適応過程でもある。労働者の生活を職業生活と職業外生活にわけるとすると、職業運命は職業生活における運命であり、これは経営内領域と経営外領域に区分できる。職業外生活は、居住地や住居、結婚、家庭生活、娯楽などから構成され、これらの内容の豊かさ、つまり生活の質が労働者の生活運命の具体的内容となる。

労働者の経営外職業運命の第一の構成要素は場所的移動であるが、居住地やその近隣周辺地域にたいする労働者の愛着はきわめてつよく、アンケートで把握できた労働者層は定住性へのあきらかな傾向をしめしていた。働いている場所の近隣周辺を去ることは滅多にない、ということである (a. a. O., S. 888 ff.)。この一般的な傾向も労働者層内において社会分化した社会諸集団ごとにより詳細にみると、労働者の場所的移動が熟練性の程度と相関関係にあることがわかる⁽¹³⁾。つまり、ある種の熟練労働者は場所的移動が激しく、労働の熟練性が減少するにつれて場所的移動はよりすくなくなるため、職業運命の外的限界は狭まる。これは、熟練の職業知識が他の場所での就労可能性をひろげることと、熟練労働者、とくに工場の手工業的熟練労働者は、「ふるい手工業者層のイメージを想起させるおおくの他の衝動と並んで、遍歴の旅にでたいという欲求を内に秘めている」からである。

熟練性のたかい労働に従事する労働者ほど遍歴にでて技術を向上させたいという衝動がつよい傾向があるが、この場合さらに、熟練能力をどのようにして習得したかが問題になる。もともと工場に特有の労働過程で熟練能力を習得した労働者は、遍歴衝動がつよくても職場を移動するこ

とはむずかしい。経営特殊的熟練技能は、その経営においてはかなりの応用力を、したがって柔軟性をもつかもしいが、普遍的ではないため発展性にとぼしいからである。この意味では創造力の発揮も技術的に方向づけられているわけで、したがって人格的發展や思考様式も技術的に限定される可能性がある。労働者の経営外職業運命も、経営によって限定された労働特性に条件づけられることになる。

経営外職業運命の第二の構成要素は、職業移動である (M. Bernays, a. a. O., S. 890 ff.)。職業移動も、同様に、労働者の熟練性の程度と緊密な相互作用がある。工業労働者層の内部では、労働の熟練性の向上が職業安定性の向上をまねくが、対極にあるのが一方における包括的熟練手工業労働者と、他方における非熟練日雇賃金労働者である。手工業労働者は、滅多に転職しない。転職は、非熟練労働への転落を意味するか、自分の熟練手工業のなかで仕事が見つからないときにのみおこなわれる。集中的熟練および半熟練労働者の職業的安定性は、手工業労働者よりも一般的にひくい。しかし、ハイスによるベルリン精密機械工業の労働者についての調査では、大経営における労働の専門化によって、光学精密機械工業から電機精密工業への移行が、熟練および半熟練労働者にとってきわめて容易になったことが報告されている。つまり、3~4週間の習熟期間の後、光学工業で監督機械工として働いていた労働者は、電機工業でおなじ身分で以前の賃金を稼げるのである。また、グラートバッハ紡績・織物工場では、13%が以前は繊維工業の別の部分労働に従事していた。そのほとんどは、半熟練および非熟練労働者であった。一部は、一般的に不器用であるいは年齢の上昇によって役に立たなくなった紡績工と織布工で、一部は、以前は手織職人で、年齢とともに手動織機からはなれたが、機械織機の諸要求には適応できる労働者である。

単純に考えれば、ますます推進される個別労働行為の単純化は労働者の普遍的有用性をたかめ、労働者にとって労働市場を拡大し、それによって就労状態の不確実性を緩和する。しかし、事實は必ずしもそのとおりにとはならなかったことは、歴史の証明するところである。バルナイズの主張によれば、集中的熟練労働者やよりたかい地位にいる半熟練労働者は、短い修業期間にもかかわらず、「職業的専門性」にかたく縛りつけられているということ、また労働者が資本主義的機械装置のなかでしめる地位が中心的になればなるほど、職業移動は希になるということからも、技術的進展が労働者の経営外職業運命を拡大するとは単純に断定できない (a. a. O., S. 892)。

職場移動は、経営外職業運命 (場合によっては、経営内) の第三の構成要素であるが、その意義は労働者層の生活における「変化」にある。慣れた産業分野にびったりくっついているが、希に必要な圧力から仕込まれた専門職業を放棄する熟練機械労働者の職業運命は、頻繁な職場移動によって活気づけられるが、場所の移動も職業移動もともなわない (a. a. O., S. 893 ff.)。近代的労働者層における職場移動の異常な頻度は、かならずしも経済的諸理由に条件づけられていない。

おおくの労働者が大経営で働くことを好むため中小規模経営よりも年齢による激しい淘汰が生じることはすでにのべたが、労働者が大経営を好むのはたんに経済的安定性をもとめるからではない。むしろ、大経営における労働者のよりおおきな個人的（persönlich）自由とそこから逃亡する自由、個人的軋轢により左右されないことなど（a. a. O., S. 162）、心理的根拠が重要である。ここには、自由をもとめる労働者の心理的あるいは精神的欲求があらわれており、職場移動の心理的基盤となっているのも、自由と変化をもとめる労働者の素朴な衝動である⁽¹⁴⁾。しかし通常、ひとつの同一企業内部には、職場や経営部門、労働集団（Arbeitskolonnen）にしたがってつよい連帯感情をもつ特殊な社会的集団が形成される（H. Herkner, a. a. O., S. 136）。自由への衝動は、職場にたいする愛着や職場仲間との連帯感情とのあいだに緊張関係をもつ心理的矛盾をよびさます。理論的に考えれば、この矛盾は、専門性や熟練性の程度が高くなればなるほど強くなり、低くなれば弱くなるため、非熟練労働者の場合には移動するときの心理的摩擦が減ることになる。

これにたいして、集中的熟練労働者と最高位にある半熟練労働者がしばしば職場を変える理由は、そうでもしないと労働生活の単調性がかれらを圧倒するからであり、労働生活の単調性からのがれるために職場移動をする。とくに、織布工、紡績工、金属工業の集中的熟練労働者について、「軽薄」「嫌気」「退屈」などの理由からおこなわれる職場移動はすべてここにはいる。「あたらしい職場では、すくなくとも最初は精神的刺激がある」という熟練労働者の労働の単調性にたいする反動は、意味のない工場間の移動としてあらわれる。ここには、近代的技術が神経生活と心的生活にあたえる作用が指摘できる。労働者を一つの工場から他の工場へとかりたてる神経的な不安があるということである（M. Bernays, a. a. O., S. 900）。刺激のある状態をもとめるということは、単調性が神経的不安をつくりだすということだが、逆に刺激のありすぎる状態（不安定な状態）も神経不安をもたらす。

経営内外の職業生活に関して、労働者の運命の内容は、二つの構成的要素をもつ。第一に、資本主義装置の提供する個別労働地位の事実的内容であり、第二に、個別労働者が全存在を貫いて経験する地位の数と構成である。技術的発展は、労働地位の内容と、労働者の経験する地位の数と構成の組合せの可能性をつくるが、可能性をどの程度実現するかを決定するのは資本主義装置である（A. Weber, 1912 b, S. 389）。A. ウェーバーは、「生産労働それ自体の遂行のために、（資本主義の）メカニズムは、ふるい閉鎖的複合体を解消して行為のヒエラルヒーへと改造することで、労働の側面からみれば、運命の可能性と存在可能性の二つのおおきなカテゴリーを生みだした」という（a. a. O., S. 390）。半熟練労働者と非熟練労働者である。この二つのカテゴリーのなかでも、非熟練労働者の職業運命は市民社会の自律的形成にとって重要である。

非熟練労働者＝低賃金一般労働者の利用によって「資本主義装置はきわめて容易にその存在領域を拡大した」が、非熟練日雇賃金労働者は昔からおり、いたるところで肉体労働力をもって、

人間の雇用労働の間隙をうめ、その抽象的な資質のなかで場所的にも事實的にも無制限に使用された (a. a. O., S. 391 ff.)。資本主義装置は大量の工場労働者をこの領域へおしきげ、かれらはふるい非熟練労働力と融合する傾向にあるとともに、ふるい階層の職業的、場所的および地位的活動性の無制限の基盤が、ふるい日雇い賃金労働者につけくわわった大衆の存在基盤にもなる。ふるい日雇賃金労働者層に合流したという意味で、資本主義の非熟練労働者階層も統一的で閉鎖的な社会階級ではなく、多様な職場と多様な生活をもつ階層となる。

非熟練労働者に特徴的なのは、頻繁な移動である。これは一見職場から職場へ転々とした縛られない自由な生活のようにみえるし、多様な職業生活や相対的に豊かな経験可能性という点で、「満足な状態」ということもできる。こういった人々は、退屈やくりかえしや、卑しめ、致命的な貧困の可能性を経験するが、おおくの憧憬をみたくすることもできる。例えば、海をみることができるし、すでにみたことがあるといったことは、かれらにとっては生活のおおきな出来事になる。しかし、「このような生活に価値はない」、このような生活は、たんなる力の消費であって力の放出でもない。この無気力と疲労の雰囲気、非熟練労働者大衆の運命に灰色の霧のペールをなげかけているのである。その存在は事実上完全に受動的であり、非熟練労働者大衆の職業運命は、貧困ではないが無気力で、死んではいないが内的に崩壊している、いわば本当に豊かな生活のカリカチュアにしかすぎない。このように、A. ウェーバーは断言する。

熟練労働者が自発的で目的意識的な移動をめざすのにたいして、非熟練労働者の移動性は不安定な立場と、労働との結びつきの希薄さをしめすものである。ケックは、遍歴に関する熟練労働者の「合目的性考量」を、いかなる可能性も利用せずには見過ごさない非熟練労働者の「不確実な模索」に対峙させ、熟練労働者の活動の能動性と非熟練労働者の活動の受動性を指摘し、熟練労働者の「能動的職業運命」と非熟練労働者の「受動的職業運命」を区別した (K. Keck, a. a. O., S. 130)。能動性と受動性という熟練性の相違による精神態度の相違は、労働者の人格特性としてきわめて重要な要因である。

ベルナイズも同様に、労働者を目的意識をもった積極的な存在と無関心で受動的な存在の二つの類型にわける。別言すると、前者は生活を支配している労働者、後者は生活に支配されている労働者であり、生活を支配している労働者は、経済的熟慮や修業の継続、あるいは自立などから職場を移動し、熟練労働者がおおい。生活改善と教育訓練の継続は、非熟練労働者よりも熟練労働者の場合、よりおおきな役割をはたす。「学会調査」のなかで、職場移動の理由をいえないもしくはいいたくない労働者の大部分は非熟練労働者であった。ベルナイズはこの事実を、非熟練労働者のおおきは、人間が生活の出来事を評価的に熟慮するような文化水準に達していないか、苦労のおおい年月のなかで失ったと解釈する (M. Bernays, a. a. O., 898 ff.; 1910, S. 129)。あきらかなのは、熟練労働者が目的意識をもって能動的に生活を支配し、「改善」と「修業の継続」

をめざすのにたいして、非熟練労働者は、保守的・受動的で変化を好まないし、無関心で口数もすくなく無意識あるいは意志のない態度が目立つことである。非熟練大衆の生活運命は、さまざまな機会を漂うように動いていくか、ただ甘受するか、あるいは一定の事実や可能性、方向性、位置を絶対的に無機的にすべっていくか、いずれにしても自分の力や生活のゆっくりとした消費以外に結果はない（A. Weber, a. a. O., S. 392; M. Bernays, a. a. O., S. 899）。

3.3 職業外生活と生活運命

場所、職業および職場の移動は、職業外生活の在り方におおきな影響をおよぼす。ヘルクナーもいうように（H. Herkner, a. a. O., SS. 135-137）、近代的工業労働者は多数の異質な社会集団や共同体に所属していることを意識しており、こういったサークル（Kreise）の数は、それぞれの交流の程度にしたがってなお増加しており、とくに多種多様な教育要素の習得は容易になっている。人格教育や個性化は、さまざまな社会的サークルの交点から生じる。あらゆる社会的結合にいたるのは、政治的、労働組合的、協同組合的、宗教的、社交的な結社生活（Vereinsleben）から成長する強靱な紐帯である。近代的勤労者は、多数の社会的つながりのための交差点を形成して、社会における立場を固定するだけでなく、個性化し、人格へとたかめることができる。工場労働者と他の社会階級の相違は、労働者の社会的サークルが居住地や職場や職業の頻繁な変更にしたがってしばしば変化し、それゆえ固定されないパラパラの構造をしめしていることである。しかし他方で、相互互助の感情は、他の社会階級よりもはるかに強力かつ迅速で人格的な結合の傾向をつくりだす。社会的サークル形成は、労働者階級自体の内部でのみ、党派的仲間の内部でのみ生じており、他の階級の人間とのより親密で人格的な接触は避けられている。そのため社会的に分化した労働者層のそれぞれの社会集団間には一定の壁があり、それゆえことなった形態で存在する精神的および習律的諸価値にたいする不案内が生じる。精神的な意味でも、労働者階級は分化しているのである。

精神性のちがいは、結婚や子供の数、道徳、生活目標、娯楽などの職業外生活において顕著にあらわれる。例えば、ベルナイズによれば（M. Bernays, 1912-13, S. 904 ff.）、オッフェンバッハの皮革製品労働者は子供の数がすくないが、これは合理的考量から子供を産むのを意図的に制限しているからである。しかし、グラートバッハの若い繊維労働者にとっては、男女とも性的関心は支配的である。概して、市民階層ではきわめて独りよがりであられる窮屈なパリサイ主義（独善）は工場労働者層には完全に欠如しており、労働仲間の悪習や非行にたいする労働者の寛容は、しばしば「倫理的価値判断」ばかりでなく自然的習律的な感覚の完全な地盤沈下にいたる。労働者にとっての結婚の意義は、生活様式の規制と子供にたいする配慮によってえられる連帯感情と相互の義務感情形成にあり、「経済共同体」として特徴づけられるような結婚生活の基礎の

うえに習律的価値も生まれる、とベルナイズはいう。また、共稼ぎ労働者の最も重要な生活目標は、子供によりよい教育を提供したいということにある。労働者の家庭生活が、熟慮を欠いた閉鎖的結婚生活のおこりうる諸帰結によって、女性の家庭外での就業労働によって、また男性の時間に制約されない無規制な労働や交替制労働によって、経験する重大な損害にもかかわらず、労働者家族を結びつけているつよい結束がいまのところ分裂していないのは、子供にたいする愛情が紐帯となっているからである。「私の子供は、私のような奴隷にはしない」という希望は、よりたかい位置にいる労働者にはあきらかに定式化できる希望であり、熟練能力のある労働者とそうでない労働者の間に存在する相違である。

労働者が最もおそれるのは、労働の単調性ではなく、生活の単調性である (a. a. O., S. 910 ff.)。以前よりも、労働者にとっては流れ去る生活の単調な画一性が決定的である。その意味で、日曜日、つまり娯楽と保養は職業外生活における労働への適応行為としての意義をもつ。労働者にとって最も重要な娯楽は例外なく散歩と読書であるが、ここにもさまざまな労働者層における知的・精神的差異がみられる。例えば、フリードリッヒスフェルダの陶器労働者はとるにたらない書物しか読まないが、グラートバッハの繊維労働者はカトリック国民新聞を購読し、印刷労働者と金属工業労働者はおおきな図書館を活発に利用する。モルゲンシュテルンの調査では、オッフエンバッハ皮革製品労働者は読書好きで読書量もおおく、シラー、マルクス、ベール、聖書を読んでいる。

労働者は、精神生活の事実にたいするつよい関心をもっており、労働者の科学的ならびに文学的趣向はその特殊な階級運命との緊密な連関にある。技術と自然科学の分野にたいするよりたかい知識を習得して、職場生活をより豊かにしようとしたり、医学と衛生学を研究して身体生活を健康的に形成しようとしている。また、近代的労働者のなかには現実性の世界から展望を生みだしたいという憧憬がよりつよくなっているととも、心を日常の膠着状態から引き離し、ドイツ理想主義の世界へ逃げこみたいという願望もある。よりたかい地位にある労働者にとっては、ゲーテやシラーのような古典的作家が最も好みの書物となっており、ベルナイズは、「労働者層が偉大な古典的文学作品にむける非近代的熱狂は、プロレタリアート内部における心的・文化的思潮の意義ある兆候」であると考えた。

基本的に、熟練能力のある大都市の労働者層は小市民層の幅広い階層よりもたかい精神的水準にあり、知的・精神的関心のたかい人間が生活にあたえる方向性は、自立もしくは安定である。金属工業および繊維労働者の大多数は、若い時期によりたかい目標を追求し、独立した確実な地位をきずきたいと願っている。生活目標は自営手工業者か自分の商店の所有であり、手工業者をめざす労働者は時計職人や木工旋盤職人などの熟練能力を習得する活動を希望する。あるいは、郵便局や鉄道の下級官吏のような単調だが肉体的にきつなく、年金資格がもらえるちょっとし

た国家的地位を希望する。繊維工業の非熟練労働者にとって、手工業者になるための教育訓練は待望の生活目標であり、また集中的熟練出来高労働者は社会的によりたかい評価のある活動を好む傾向が最もつよい。

このような生活目標をみると、労働者が未来に向ける視線には一定の目標がみいだせる (a. a. O., S. 913)。しかし反面、自己の運命にたいする労働者の素直な感情は、諦めと焦りである。ベルナイズは、「職業選択の理由についての質問の愚かさにたいして首を横に振ったり、肩をすくめたり、半分嘲笑的にまた半分もの悲しげに笑うことは、たいていは唯一のしかも雄弁な回答である」(M. Bernays, 1910, S. 129) とのべているし、A. ウェーバーは、生活目標はなにかという質問にたいして、労働者はほとんど痛烈な言葉によって、冷笑的に肩をすくめることによって、また生意気な言い回しによって答えたことに言及している (A. Weber, a. a. O., S. 389)。その背景には、労働者階級の全運命のうえに幻影のようにおおっている年齢にたいする恐怖や、給付能力を使い尽くしてしまったときに窮乏や貧困のなかに零落していくことにたいする不安がある。産業や環境や個人的教育や知的能力の確実に存在する差異化をこえて、晩年におけるこの絶望状態を共有しているということで、プロレタリアートは市民層にたいする統一的かつ閉鎖的階級として把握されるのである。労働力以外に生活の糧をもたないプロレタリアートにとって、職業生活の崩壊は全生活の崩壊を意味する。この絶望的生活運命こそが、プロレタリアートの全存在の前提なのである。それは、工場労働者が工場労働者であるかぎり、どのように職業外生活で精神性をたかめようと、どのように労働に適應しようとかえることのできない運命である。

A. ウェーバーが、ニュルンベルク大会での討論においておこなった演説の趣旨は、プロレタリアートの運命は全生涯を貫く統一的な生活運命ではなく、年齢に応じた段階をおって経過する運命であり (A. Weber, 1912 a, S. 450)、なによりも必要なのは職業運命と生活のリズムが並行的に進行することであるという主張であった (a. a. O., S. 454)。労働者の年齢的淘汰は、40 歳を節目としている。しかし、40 歳をこえた労働者は、全体としてなお 20 年を生きるわけで、この年月は労働者にとって精神的諸力の最高潮にあるときで、それゆえに生活にたいする心理的諸要求が最もおおくなる時期である (A. Weber, 1912 b, S. 388)。例えば、企業家は 40 歳をこえてはじめて最高潮に達するし、官僚はえられる最高の地位につく。ふるい手工業者は 40 歳から仕事場でよりおおくの仕事をできるようになり、ツンフトなどの活動ができるようになるというように、他の諸階層の職業運命の規則的な経過は、生活のリズムの事実と並行している。プロレタリアートはまったくちがう。プロレタリアートは、精神的諸力が最高潮にあるとき、突然目のまゝで職業生活が倒壊する。プロレタリアートは自分が転落していく奈落の底をのぞき、希望のない結局は転落していく絶望の淵にたっている。プロレタリアートの職業生活の展望は、かれがそれにはいった最初の日から、人生の盛衰とはことなっており、その職業運命は本質において悲惨な

のである。これが、「全階級の自明で根深いペシミズム、灰色の宿命の最も本質的な理由」である。

労働者の生活を労働あるいは資本主義装置から解放しようとする A. ウェーバーは、「もし工業労働者層のために、労働者運命を直線的に発展させなければ、この直線的発展のなかで、労働者大衆をある程度生き生きとさせるため、技術的発展のなかにある諸傾向を可能性から現実性へと形成し、この運命を装置にたいして自由な変動的運命に形成する以外にない」という。つまり、職業外生活を資本主義的装置から解放して、労働者が自由に文化的な生活形成をできるようにすることで、労働者運命を人間により担いやすいものにする必要がある。そこで、A. ウェーバーが提案したのは、年金保険制度と雇用労働状況の多様化であった（A. Weber, 1912 a, S. 454 ff.; 1912 b, S. 398 ff.）。

40歳以降における職業曲線の下降傾向が現実なら、これを解決するには収入曲線をもちあげるしかないが、それが労働力の経済的利用の原理と矛盾するのだとすれば、収入曲線をそれ以外の所得曲線で補填する以外に方法はない。つまり、年金制度以外ありえない。一定条件による安定雇用という労働者の官吏化をのぞまないのなら、職業的に無能力になった労働者には、それまでの生活のなかでおこなってきた、それゆえ早い時期の収入の部分からのけておいたものが年配になってから意味をもつような、なんらかの保障から生じる定期的な収入を供給するしかない。それが、自由な自己保障によって可能であれば好ましい。

次に、雇用労働状況の多様化が必要だが、これには三つの阻害要因がある。第一に、安定的で職場に結びついた労働者はより生産的である、と考える労働移動にたいする企業家の態度である。このため、企業家は労働者が給付能力をそなえているかぎり職場に縛りつけようとする。第二に、労働力の事実上一面的な教育訓練である。以前は、若い労働力は利用要因としてではなく、発展要因として労働に配置されたが、今日は消費的使用がおこなわれている。若い労働力の職業発展可能性をおかすような肉体的・心理的酷使を除去しなければならない。若年労働者にたいして、後の生活のために有機的に多様な雇用労働の、可能なかぎり広範な適合性を提供できる生活基盤を形成しなければならない。第三に、金銭的要因である。職業や職場あるいは職業移動や職場移動は、金銭と結びついている。労働者を職場や狭い労働行為に縛りつけているのは、平均的労働者の無感覚や習慣的怠惰であるとする見解とはことなり、移動にとっては金銭の問題が最も重要な要因である。労働者を労働や職場に縛りつけているのは、移動によってたとえ後々実入りがよくなるとしても、仕事をまた習得しなければならない場合に収入が減るという展望である。

このような展望をなくし、職場移動の可能性をおおきくし、労働者運命を変動的な運命にするために、A. ウェーバーは労働者の組織をつくることを提案する。存在の土台固めとして労働者層自身が提供する構成体をつくり、それによって労働者は経済的利害の基礎のうえに心理的にも

有機体自体にくみこまれるとともに、この構成体は特定の文化的課題をもつものである。この組織は、外的には職業移動を組織一般のなかで可能にし、内的にはツンフトのような居心地のよい閉鎖性を克服し、自立の理想にもとづく、つまり労働の資本主義的な金銭的譲渡の内容的な対極として対峙する原理にもとづく職業移動を達成するものでなければならない。A. ウェーバーがめざしたのは、自由な組織をつくることで淘汰という現実を担いやすくし、職業外生活においてより豊かな内面生活を可能にすることで過酷で無機的な労働に適応することであった。

経営における淘汰過程では、労働適性の不適合や給付能力の低下が職業あるいは経営からの労働者の排除をもたらす。労働者の職業運命が、職業経歴と、職業生活によって労働者が身につけた内的・外的資質あるいは人格特性の両方をふくむとすると、淘汰の結果は労働者の職業経歴そのものにあられる。淘汰過程では、労働者が職業生活のなかでまた職業生活にはいる前に身につけた適性や能力、資質が問題となり、淘汰そのものの心的あるいは身体的影響は問われない。淘汰は潜在的な闘争を意味し (M. Weber, 1922/80, S. 20), 資本主義経営あるいは市場における淘汰原理の根底には、計算理性がある。資本主義社会で生活する労働者は、つねに資本計算にもとづく淘汰という事実をつきつけられている。その意味で、淘汰の衝撃や淘汰にたいする恐怖が労働者の人格形成に作用することはもちろん考えられるが、「学会調査」において調査対象となったのは基本的にその工場で働いている労働者、つまりその段階ではすくなくとも適応している労働者であり、淘汰過程の直接的影響については問題にされていない。

ひるがえって、適応過程はながい継続的な労働生活の帰結として労働者に固有の諸特性をきざみこむ。この場合の「労働者」には、既にのべたように、個別労働者の次元と経営内労働者集団の次元、および経営をこえた社会集団や社会階級の次元の三つの次元がある。しかし、労働者個人が適応の結果どのような人格特性をもつにいたったかという点については、「学会調査」はほとんどあきらかにできなかった。「学会調査」における成果、とくに経営社会学的な成果は、むしろ組織化された経営あるいは機械労働にたいする労働者の適応行動として、集団への帰属が認識されたことである。

4. 経営の社会構造：職場共同体の意義

労働生活が労働と個人の連関をあらわすのにたいして、経営生活は労働生活と職場生活、つまり労働と個人の関係と職場における社会関係の双方をふくんでいる。労働者個人はもちろん労働そのものと外的・内的諸関係を結ぶわけだが、同時に職場集団のなかで他の労働者あるいは集団とのさまざまな諸関係を形成する。労働生活における淘汰と適応についてはすでにみてきたとおりだが、職場における集団形成や集団への帰属も、過酷な労働にたいする労働者の淘汰と適応の

過程としての意義をもつ。

経営の大部分の労働者大衆は統一的全体ではなく、部分労働の種類によってお互いに類別された個々の労働カテゴリーに分解されており、この分類は経営の技術的・経済的諸要求に由来するものである。労働カテゴリーは、おなじ部分労働に従事する男子労働者あるいは女子労働者がお互いにまた他者にたいして統一性を感じることによって「社会的集団」となる。集団とは、「その内部で結びつけられた人間を相対的に共属関係にあると考えられるほどの、相当な継続性と相当な統一性をもつ人間間の構成体」である。ヴィーゼは、集団の特徴として、1. 相対的持続性と相対的連続性、2. その成員への諸機能の配分に基づく組織性、3. 諸成員による集団についての諸観念、4. より長期にわたる存続による伝統と習慣の生成、5. 他の諸構成体との相関関係、6. 規準（とくにより即物的な大集団の場合）をあげる（L. von Wiese, 1924/66, SS. 448-449）。工場内部の「社会的」集団形成は、個別的労働カテゴリーが労働者層にたいし同種の人間を同種の労働に結びつける淘汰の間接的証左である、とベルナイズはいう（M. Bernays, a. a. O., S. 183）。

淘汰過程としての集団形成にとっては、労働にたいする適性や能力とともに労働者の社会的素性が意義をもつ。ヘルクナーのいうように、労働者は、ラインラント人やシュヴァーベン人としての、バイエルン人やプロイセン人としての、あるいはドイツ人やスラブ人としての感情をもっており、このような局面の強調から生じる共感や反感は、工場生活におけるきわめて重大な現実を表現しているからである（H. Herkner, a. a. O., S. 136）。労働者の素性と運命の差異性は、個々の労働カテゴリーの淘汰要因になるだけでなく、工場共同体の重要な成分となる。淘汰の事実が逆に、共同体の結合要因となるのである。生活共同体の本質的属性は、生活の外的および内的共通性の状態にあり、とくに集団仲間との外的運命と経験の一致が重要となる（A. Vierkandt, 1923, S. 181 および S. 183）。生活共同体としての職場社会集団においても、共通の運命と日常的に継続的に経験する共通の悲しみや共通の喜びが仲間を結びつけるのである。

形成された職場社会集団に適應することは、労働者にとって経営生活にたいする適應の前提条件である。ベルナイズによれば（M. Bernays, a. a. O., S. 184）、地理的・社会的出自および年齢、職業運命に関する各労働カテゴリーの「類型的な」特徴から、個別労働者は、労働カテゴリーの各々が、類似した素性と類似した習俗によって団結し、また場合によっては生じうる環境にそぐわない人に適應を強制する統一的集団として感じられる。このような事実から理解されることは、工場の個々のホールが人々の外観と本質に、さらには服装にまでおよんであらわれるような一定の特質をもつということである。工場のなかで、ある集団のよりたかい生活水準は服装に明白にあらわれる。紡績・織物工場では、織布女工は、よりきちんとした服装によって紡績工場の女工から区別される。つまり、紡績工は軽装で裸足か、木靴をはいているのにたいして、織布工はよりたかい社会的地位の証として、ジャケットとブーツを身につけている。また、手工業職人は、

青いリンネルのスーツで見分けがつく。「当該の仲間集団をより緊密に団結させ、他の集団にたいしてより確固と隔離するという願望は、結局、このようなことに基礎をおいている」のである。

労働社会集団の間には、服装以外にも一見してそれとわかる諸特徴がある。とくに、ながいたえまない労働生活が労働者にきざみこむ身体的・心的特徴は労働集団に固有の雰囲気やスタイルをあたえる。個々の肉体的諸属性は、特定部分労働のいわば前提条件であり、他の諸属性は部分労働によって発展する。例えば、ベルナイズの調査によれば (a. a. O.)、農場労働者は遅しく、織布工は長身で、紡績工は瘦せて貧相である。また、日雇の半熟練労働者と出来高払契約の熟練労働者は、その心的特性あるいは性格特性において区別される。時間の損失にたいする鷹揚と無関心は日雇労働者の動作を特徴づけるし、執着と神経過敏は、緩慢によって貨幣的損失を被らない場合でも、出来高払労働者を特徴づける。

ひとつの経営のおおきな労働者大衆の個別的小集団への分解は、労働者の心情 (Psyche) にとって過小評価することのできない役割をはたす、とベルナイズは評価する。「大衆のなかへの全面的な埋没のまえに、つまり完全に数になってしまうまえに、労働者が加わりそのなかで確かな意義を獲得することのできる小さな仲間集団をあたえることが、労働者をすくう」からである (a. a. O.)。大経営の労働者にとって脅威である大衆への埋没と完全な員数化からすくいだしてくれるのは、まさに大経営に典型的な、経営の労働者大衆の個別職業階層への分解であり、これによって労働者は外見や物腰から服装にいたるまで違いをもてる。個性や個別性を、自他に認知させることができるのである (M. Bernays, 1912-13, S. 162)。個別性の主張によって、労働者は単調で画一的な労働の没个性的性格からくる無意味感をおぎなうのである。

風俗習慣や外観、所作の相違は、二つの意味をもつ。第一に、自分の仲間集団と緊密に結びつき、他の集団から遮断としたいという願望、第二に、到達した社会的位階にとどまりたいという刺激になるようなよりたかい位置にいるという優越感である (a. a. O., S. 163)。労働者は、自己が埋没してしまうような大集団に属すること、また逆に孤立したり個人的軋轢をつねに感じるような小集団に属することは忌避するが、自己の個別性を認識できる程度の集団にはすすんで属する。しかも、属する集団をつうじて自己を表現したが、そのさいに所属する集団は、社会的に認知できるような大集団の部分を構成していることも重要である。ヘルクナーは (H. Herkner, a. a. O.)、とくに熟練労働者は、するどききざみこまれた職業意識と身分意識をもち、世界的名声をもつ一定の企業で働いていることが誇りとなることを指摘し、シュトゥットガルトの労働者にとって「タイムラーにいる」ということは社会的名声を意味する、という。

労働者層が大経営をなにか決定的に快適なものとして感じている理由は、その名声だけではない。大経営において個別労働力はどうしてもよいものなので、より自由に感じ、個人的嫌がらせにさらされることがすくなく、より厳格な規律のもとにある資本主義の官僚的ヒエラルヒーを、小

経営においてはそうである以上に、圧迫のすくないものとして感じているからである。生産現場の労働者は、共同体的性格をもつ労働集団のなかで人格的に拘束されつつも、他方で労働集団によって組織の圧力からまもられ、官僚制的支配からは比較的自由でいられた。組織は、現場の末端にいたるまで官僚制的——規律と規則による——支配を貫徹しようとするものである。組織の運動原理は計算合理性であるため、生活共同体的に結合した職場の社会秩序とは対立する。しかし、ベルナイズが、「敵意があるわけではないが冷淡な雰囲気は、労働者層を経営と対立させるが、従業員の政治的無知やよく繁栄している工場のながい伝統である人間的な待遇とともに、経営に存在する上位一下位秩序のきわめて巧妙なシステムの帰結である」(M. Bernays, a. a. O., S. 185) というとき、本質的には、経営の組織によるフォーマルな構造が職場のインフォーマルな関係を支配していることを示唆している。

ベルナイズもいうように、小集団への所属は、労働者を経営全体と結びつける絆である。労働者は自分のホール以外のすべてのホールにはいることを禁じられているので、小集団に所属しなければ経営全体についてほとんどすることができないからである (a. a. O.)。ジンメルによれば、個人の集団への所属の仕方には二通りある。ひとつは、所属する小さなサークルがよりおおきなサークルの一部であり、最も狭いサークルへの参加が同時により広いサークルへの参加を意味するような場合である。もうひとつは、並存する同等の異質で多様な複数のサークルに属する場合である。前者は、同心円的社会圏への参加であり、後者は、並列的社会圏への参加である。労働者の職場社会集団への所属が、同時に工場経営への所属であり、さらにはより広い産業あるいは労働者層への所属を意味する場合、同心円的社会圏への参加である。「ひとつの圏へ溶解することによって社会的な生存を開始した個人は、この形式において多数の圏へ参加することが可能になる」のである (G. Simmel, 1908/23, 邦訳〈下巻〉, 27頁)。

二種類の集団所属の仕方のうちで、より文化的意義のおおきいのは、並列的社会圏への所属である。個人の所属する社会圏の数は、「文化の程度を測る尺度のひとつ」(同訳書〈下巻〉, 19頁)であり、文化が複雑になるほど数がおおくなる。所属する社会圏が多数であれば、個人に内的および外的葛藤が生じ、「この葛藤が心の二元対立によるばかりか、さらに分裂によって個人を脅かす」ようになる。しかし、人格は統一体であるためこの分裂が問題になり、個人は自我の統一性をよりいっそう自覚する必要にせまられる。つまり、個人は、「文化の諸要素を個性的な仕方で結びあわせる人格を構成」しなければならなくなる。この過程で、「主観的なものの総合が客観的なものを生みだしたのち、いまや客観的なものの総合が、新しい高次の主観的なものをつくりだす」とともに、個人の人格は、「社会圏に自らをゆだねてそのなかに自らを没却しながら、やがて自らのなかで社会圏を個性的に交差させることによって、ふたたび自らの特性をとりもどす」ことになる (同訳書〈下巻〉, 21頁以下—傍点引用者)。社会と個人が内面生活のなかで交差

し、相互に作用しあうことで人格が形成され発展する。その意味で、「人間存在」はすぐれて内的な存在なのである。

近代的労働者は多数の異質な社会的諸集団や共同体に所属しているが、人格形成の観点から最も影響力をもつのは職場社会集団である。職場は、三つの意味で労働者にとって決定的となる。第一に、生活形成の基盤でありのがれることができないということ、第二に、生活の最もながい時間を過ごす場所であるということ、第三に、計算合理性を人間結合の原理としているため最も人間からとおく最も異質な社会的サークルであるということである。くわえて、ベルナイズのいうように、労働者は自己主張の衝動によって小集団のなかへ逃避し、かつ労働者の人格的自由は、小集団よりも大集団の方がよいことを感知するのであれば (M. Bernays, a. a. O.), 大経営の職場集団は、労働者にとっては経営生活への適応という点で必要不可欠の場所になる。

職場集団は、ひとつの社会である。社会とは、「多くの諸個人が相互作用にはいるとき、そこに社会が存在する」というように、さまざまな衝動や目的が原動力となって人間が他者と集合し、相互に助け合い、共存し、対立しあって行為しながら他者に作用をおよぼし、そして他者から作用をうけることによって成立する統一体である (G. Simmel, 前掲訳書〈上巻〉, 15頁)。社会的存在としての人間は、「多数からなる統一、諸個人の相互の規定、個人が他者たちの全体にたいしてもち、そしてこの全体が諸個人にたいしてもつ相互の意義」を確定する意識過程をつうじて社会化される。「個人の個性は公共の構造のなかに場所を見いだす」のである (同訳書〈上巻〉, 56頁)。さらに、「諸個人の統一化と相互の影響といった共存生活は一連の形式をもち」 (同訳書〈上巻〉, 58頁)、この形式にとってはまず構成員の数が問題となる。つまり、集団の量的規定の問題である。

職場の影響力の源泉は、労働者の適応を考えるうえで欠かせないものであるが、労働集団としてのつよい統一性と凝集性にある。集団の統一性と凝集性にとって重要な要因となるのは、第一に、集団構成員の数であり、第二に、構成員の集団意識である。第一の要因に関しては、職場集団が比較的小さな集団であり、それが緊密な相互依存と協力関係の形成基盤であること、小さな社会圏においては「個人の見解や要求が直接に作用し配慮される」ので、共同体的結合をうみやすいことを確認しておきたい。ベルナイズの分析は、「人間と人間との関係は、小さな圏の生活原理をなし、客観的・抽象的な規範のもと距離と冷淡にはたえられない」 (同訳書〈上巻〉, 68頁) というジンメルの見解とも符合する。

職場の排他性と閉鎖性は、集団の構成員のつよい連帯感を醸成する。職場の連帯感は、ベルナイズによれば、「かれらのホール」にたいする誇りと他のホールにたいする侮蔑にまでたかめられ、職長は、自分のもとにいる労働者を平均以上に有能で優秀であると褒めることによって、他のおおくのことと同様に、集団構成員と自分を同一視する。集団において全体と個人は相互依存

関係にあるが、集団内における個人は客観的因果連関のなかにふみこんで活動し、集団の精神を具体化する。集団精神の具体化にさいして、諸個人は集団目的の実現にむけて発展した社会組織の器官という立場で、たんなる個人としてではなく、具体化された集団として考え、感じ、行為する。これは決して神秘的な状況ではなく、集団の器官としての諸個人は主観的な観点で自分が全体としての集団との私的結合（Ichverbundenheit）のなかにいると考えるのである。諸個人の行動は、集団のそのつどの利害や目標、伝統や懸案によって本質的に規定されるかぎり、客観的なのである（A. Vierkandt, 1928, S. 328）。この私的結合感覚が共同体意識の核となり、職場共同体における人間結合の原理となる。共同体的意志の一致した方向性を、フィアカントは集団意識とよび、集団の事柄は集団意識のなかで経験されるという。集団構成員は、集団の事柄を「我々の」あるいは「私の」事柄として経験し、それに応じて集団の事柄の主体として集団が（したがって「我々が」）経験される。この意味で集団意志が形成され、集団の仲間は自分を集団として感覚することでひとつの目標を追求するのである（a. a. O., SS. 349-350）。

形成期経営社会学において、経営および職場の集団意識の形成は、経営雰囲気や経営伝統の連関で論じられた。ブリーフスは（G. Briefs, 1934, SS. 74-75）、経営雰囲気を「共同性の沈殿物」とし、人間の人間にたいする実践的な諸関係が構成員の気分内容を構成するとともに、この気分内容は確実の恒常性をもち永久的に基礎づけられるという。集団に新規に参加する構成員の行動は、1. 行動が支配的雰囲気に同化する場合、2. 行動が同化せずに孤立し異物として感じられる場合、3. 行動が新規参加者の側から経営雰囲気に影響を与える場合、の三つに分類されるが、いずれの事態が生じるかは経営雰囲気の密度と同質性による。また、シュヴェンガーは、ポーフム協会の事例をだし、そこにはすでに同じ工具住宅に住んで三世代目になる工具がいることをのべ、従業員の統一的構成と典型的な経営雰囲気とながれ職場伝統の結合が、数十年来固有の交流形態と従業員自身に発する経営伝統の保護に通じていることを主張する（R. Schwenger, 1934, S. 17）。シュヴェンガーは、経営雰囲気と職場伝統が構成員の素性に規定されることを論証しているとともに、全従業員の経営と結びついた統一体が経営外の結合よりも強力であることを論証した。

形成期経営社会学が展開したこれらの諸理論は、「学会調査」の文脈でいえば、労働者の適応行動は経営雰囲気によるということである。ベルナイズの調査では（ホーソン工場実験の結果と同様）、集団の統一化と経営雰囲気の形成には、職長がおおきな役割をはたした。新規の労働者はなんらかの労働カテゴリーに加わるのだが、職長にはかれの「集団」の労働者のように最高に好意的な出迎えをうけ、小さな共同体のあたらしい構成員として即座にうけいれられて、はじめは面倒をみてもらいさまざまな工場の習慣や風習をしらされるのである（M. Bernays, a. a. O., S. 184）。ダーレンドルフは形成期経営社会学が、「学会調査」におけるような体系的・実証的調査研究をほとんど完全に放棄し、経営社会学の問題を社会史的・社会哲学的に分析しようとしたこ

とを指摘するが (R. Dahrendorf, 1959, S. 60), 形成期経営社会学が思弁的に論証したことから, 「学会調査」は, 実証的にみちびきだしたということである。

最後に, ベルナイズの調査から, 全体社会形成の起点としての経営社会構造の意義を指摘しておきたい。社会形成の起点としての職場集団には, 二つの意義がある。第一に, 共同体的集団生活の帰結として生成する生活感情が経営をこえた労働者層の心情や道徳感情の基礎になるということ, 第二に, 職場は社会構造あるいは社会的序列の起点であるということである。

ベルナイズは, グラートバッハ紡績・織物工場での調査における労働者との交流のなかでベルナイズ自身の身におこったこととして, 労働者の民族特性と工場生活の両方によって形成されたと思われる二つの特徴をあげている (M. Bernays, a. a. O., SS. 187-188)。第一は, ライン地方の民族特性のなかで重要な親切 (Gutmütigkeit) である。工場生活でみられた従業者が労働にあたって相互にささえあう心構えをしているような親切 (Liebenswürdigkeit), 他の仲間集団の構成員にとってはまったく奇妙にみえるこの親切 (Hilfsbereitschaft) は, 長年にわたる共通の労働によって喚起された従業者相互の依存感情に由来する, とベルナイズは分析する。第二は, すでに前節において指摘したが, 労働仲間の悪癖や違反行為にたいする労働者の寛容である。たえず変化する人間大衆における強制された共同生活の帰結は, こうした寛容をしばしば「倫理的価値判断」ばかりでなく, 自然な習俗的感情の埋没にまで導くと, ベルナイズは警告する。習俗的墮落と寛容は, ながい職場生活のなかでつちかわれるものである。つまり, 暢気な民族の型, 高度な関心の全体的欠落, くわえて同一経営あるいはしばしば単調だが神経を刺激する労働のおこなわれている同一の騒音にみち過熱したホールにおける若い男女の結合——性的な関心と会話が労働者層の内部で支配的であるのは, 驚くべきことではない。形成された仲間集団の構成員が生活のどこか片隅で抑圧している感情や気分は工場のなかできわめてあからさまにまた明白にあらわれるので, ときには人間でいっぱいになった労働ホールでさえ性的欲望を最も下品な方法で発散させる, とベルナイズはいう。このような感情の展開や習俗的価値判断の方向性は, 労働者層の生活感情の基層をなし, 生活態度に影響をおよぼす。

労働社会集団は経営の技術的要請からくる技術的類型化を基礎とする職場共同体だが, このような職場社会構造は全体社会構造と密接な関係性をもつ。職場は, 社会構造の起点でもある。経営の社会秩序や社会的諸関係は, 経営に固有の空間をこえて社会的な広がりをもつ。「経営における位階や, 意思形成と意思遂行での位置は, 経営をこえて経営の外側の社会生活内部にまでいたる一定の妥当性と序列の出発点」であるため, 経営は「社会的分化の結晶点」である (G. Briefs, a. a. O., 1931 a, S. 34)。経営において経済的に規定された関係や秩序が, 経営外の社会において一定の妥当性をもつということである。逆にまた, 社会における社会的性格をもった身分秩序や妥当性は経営へとしみこんで一定の妥当性や序列的秩序をもたらす。経営は, 社会環境と

の相互作用のなかにあり、社会的に孤立化した存在とはなりえない。

ダーレンドルフは、経営社会構造のこのような側面を経営の「社会—経済構造」という。社会—経済構造は、地位の社会的評価という要素をふくむものである。地位—役割は社会的統一体内で一定の機能を果たすだけでなく、この機能は公共社会からそのつど評価され、機能の担い手は評価にもとづいて報酬をうける。この報酬には本質的に威信と物的財貨のふたつがある（R. Dahrendorf, 1959, S. 63）。経営の威信階層は経営をとりまく公共社会の構造に反映され、所得格差は社会的に威信—地位のレッテルとして機能するとともに、近代経営において独立の最も複雑な地位の構造を基礎づける。熟練技術や権威、賃金などは、社会階層の規準となりうるのである。

「学会調査」あるいはベルナイズによって、人間関係論よりも20年以前に職場社会集団という労働者の非公式集団が発見されたことはおおきな功績であるが、よりおおきな意義は労働者集団を経営社会構造として概念化し、経営内外の社会的意義を追究したところにある。人間関係論は決してプラグマティックな管理論にとどまるものではないが、のちに非公式集団が生産性や労働意欲との連関で強調されすぎたのは、あくまでも出発点に生産性低下にたいする問題意識があったからである。これにたいして、「学会調査」が労働者集団の職場共同体的性格を明確にし、労働者の社会的適応行動としてまた公共社会形成の出発点としてのその意義を社会的に解明しようとしたのは、根底に工場労働者層のプロレタリア化と、その人間的運命にたいする問題意識があったからである。「学会調査」におけるこの方向性の伝統は、1920年代の同時代に労働者集団というおなじ対象を研究領域にふくめながら、アメリカ人間関係論とはまったくちがった理論形成をおこなった経営社会学にうけつがれた。

5. 経営社会学の胎動：結びにかえて

「学会調査」は、規模においても体系性においてもまた分量のおおさにおいても歴史上おこなわれた実証研究のなかできわだったものであるし、その意義は現在にいたるまでさまざまな文献で言及されてきた。それにもかかわらず、内容にたちいった研究はまったくといっていいほどなされていない⁽¹⁵⁾。

ダーレンドルフは、「学会調査」を実証的経営社会学の起点と位置づけながらも、結果として不十分であったのは、後世になってあきらかになったことだが、労働者の動機や状況に関するテイラーやその他の誤った仮説を批判なく受容したためであるとしている（R. Dahrendorf, a. a. O., S. 60）。ダーレンドルフのこの指摘の具体的内容は不明であるが、例えば、一般によくいわれるように、テイラーの時代の労働者観が労働者の賃金関心にたいする過大な評価を前提にして

いたことをさしているのであれば、それはある点では正しい。ベルナイズら「学会調査」の共同研究者が、労働生活における賃金の意義を重視していたことはたしかである。しかし、ベルナイズの研究の意義は、経営生活のなかで労働者の行為が経済的要因よりも社会的要因によって左右されることがおおいことをあきらかにした点にある。もちろん、経営における非公式労働者集団はいまや周知の事実であり、その存在を指摘すること自体に意味はないが、職場集団が労働者にとって労働生活にたいする適応過程としての意義をもつことをあきらかにした点は、評価されなければならない。「賃金の喜び」によって補いきれない労働の無意味感を職場共同体がうめることで、労働者は無機的労働に適応するのである。したがって、職場の人間の結合が解体すれば、労働そのものに意味をみいだすか、「賃金の喜び」を追求せざるをえなくなるということであり、これは現代勤労者の経営生活にとって示唆にとむ内容をふくんでいる。

20世紀の最初の30年間における「自覚的経営社会学」形成への発展には、ダーレンドルフによれば、三つの路線がある(a. a. O.)。第一に、工業および工業経営の諸問題にたいする一般社会学の適用、第二に、実証的研究方法の洗練、第三に、非経済的構造の現実性、つまり経営における人間の要因の発見である。「学会調査」はこのいずれの路線もふくんでいるが、それにもかかわらずいわば等閑視された最もおおきな理由は、経営社会学形成期の1920年代後半以降において社会不安の重要な要因である労働者問題の発生源として、「経営」に問題関心がより集中するとともに、政策的関心も国家社会政策から経営社会政策へと移行していったからである。A. ウェーバーは、「学会調査」の総括的意味をもつ労働者層の職業運命に関する講演の冒頭で、工業労働者という生成しつつある人間群のすべての領域の諸条件をしらなくてはならないとし、「我々は形式諸原理を研究しなければならず、その諸原理にしたがって独自の主導権を形成するなかで、国家的対策をつうじて事実上この人間群を我々の生活のなかにくみいれたかったのである」(A. Weber, 1912 b, S. 377)とのべた。A. ウェーバーのこの言明は、より広い社会の市民的形成のための社会政策課題として、労働者のプロレタリア化問題解明の必要性を説いたものである。

これにたいして、狭義の経営社会学（形成期以降の経営社会学、ダーレンドルフのいう「自覚的経営社会学」）は社会政策の限界から出発している。労働状況に関するの基本認識は経営社会学も「学会調査」とおなじであり、むしろ1920年代には労働の疎外状況は経営合理化の進展によって深刻化していた。本論でもふれたように、ブリーフス経営社会学の前提となっているのは労働の周辺化と非精神化・空虚化であった。ベルナイズは、参与観察による実体験から空虚な労働生活をより具体的にえがいた。それによれば、労働日の特徴的な活動は、朝7時30分から75分の昼休みをはさんで夜7時30分まで、変化のない長い一日を昇進への希望もなくおおきな労働ホールで過ごす生活であり、工場の建物の壁のように退屈で、蒸気機関の単調な轟音のような

空虚な響き、このような生活が工場全領域の従業者を朝から晩まで圧倒している (M. Bernays, 1910, S. 190)。ベルナイズが憂慮したのは、労働が労働者の内的存在から完全にではないにしても脱落してしまい、幼少年期の労働生活のなかで労働の質にたいする関心が駆逐され、労働を量的に評価する態度が身についてしまうこと、つまり量が質にとってかわるというものの見方が習慣になってしまうことが労働者の周囲の事物にたいする内的態度に固有の影響をおよぼすということであった。経営あるいは労働の即物的性格から、物事を量的に考究する思考が、「世界内的諸事象の『意味』を問うというあらゆる考察様式を原理的に拒絶」(M. Weber, 1920/86, S. 564) することは、M. ウェーバーも指摘したことであった。労働の量的評価は労働の意味にたいする無関心であり、やがて現実生活における多様な社会圏との交流から世界の意味を考えながら、統一的人格を形成するという意味での人格の発展を阻害する。

労働生活と人格形成の関係性が意味するのは、人間生活が職業労働をめぐって成立しているということである。労働者個人の内面生活は、経営の在り方に規定される。「学会調査」が最も関心をよせたのは、労働者層の自立と市民社会の形成の観点から、労働者層の内的態度の成立と職業生活および職業外生活の内実との相互作用であった。この視角は、形成期経営社会学が、社会の平和的形成的観点から、経営生活における人格の自立性と共同性を追究したよりもはるかに広範囲におよぶものである。「学会調査」の研究領域をもとに、職業生活、経営生活および労働生活の関係をこころみに図示してみると以下ようになる。

この枠組みのなかで、「学会調査」がみちびきだした経営社会学的成果は、次の三点、つまり、労働者の職業運命および生活運命と経営の関係、経営内社会構造と経営外社会構造の関係、および職場共同体としての経営内社会の形成と意義、である。なかでも、後二者は、経営社会の構造と機能の析出という点で、「自覚的経営社会学」形成の前提となる成果であった。経営社会学が

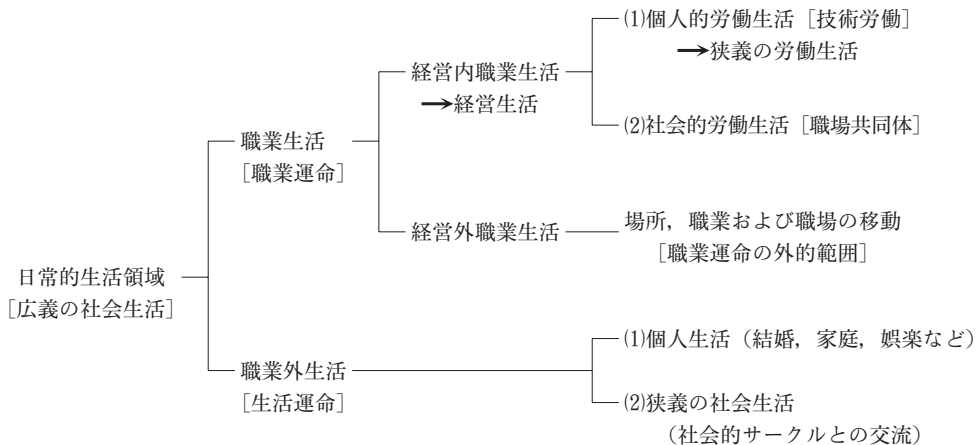


図 職業、経営および労働生活の関係

「経営」の社会学的分析をめざす専門学科として成立するためには、経営内における協働者の社会的構造が認識されなければならない。この場合、経営社会構造にはふたつの次元がある。第一は、経営のなかにとびだした全体社会構造の縮図としての経営社会構造である。経営は、社会の縮図であり、また社会形成の出発点でもある。全体社会における階級関係、年齢、性別、家系・家族、地理的・場所的、民族的、社会的、文化的素性などの労働者の社会的属性あるいは労働者の政治的信条や宗教的信仰などは、経営社会構造の構成要素となるとともに、経営における職位や職業経歴は社会的地位や社会集団への帰属をつうじて社会構造の構成要素ともなる。ベルナイズはこれを、「経営の労働者大衆の個別職業階層への分解」と表現した。

経営社会構造の第二の次元は、経営内社会構造である。つまり、経営における職場社会あるいは労働者集団の構造をあらわす。労働生活への適応過程としての職場共同体の機能があきらかにされたことは、経営生活の自己完結性が指摘されたということである。経営生活が自己完結的であるということは、経営それ自体のなかに淘汰の過程と適応の過程が存在するというをあらわしている。過酷で空虚な労働の現実がある一方で、労働の過酷さや空虚さをおぎなう過程があれば、それがなくとも経営生活は労働者にとってすこしやすくなる。職業労働の意味の徹底的な追及をせまる現実の過酷さがまぎれるからである。しかし同時に、職場集団への参加にも淘汰の過程が存在し、労働者にとっては適応が強制と感ぜられる場合もある。

「学会調査」は労働者層のプロレタリア化現象を分析することで、社会政策的課題の解明をめざしたため、経営構造そのものもつ問題性や経営生活の内実が労働者にたいしてもつ意味をより徹底的に追究することはなかった。しかし、上図からもわかるように、政策課題あるいは政策対象としての生活領域が明確になったことは、社会政策の限界線と経営社会政策の課題領域をしぼりこんでいくうえでおきな意義をもつ。つまり、シュヴェンガーのいう経営内社会政策と経営外社会政策を区分するうえでやくにたつ。シュヴェンガーは、社会政策の限界から「工業の社会政策的自己管理は可能か？」を問い、経営社会政策を特殊経営的要求にこたえるものであるとした。経営社会政策はあくまでも国家社会政策的・労働法的措置の補助的機能をもつものである一方で、経営社会政策の自発的遂行によって経営社会（Betriebsgesellschaft）の社会政策的自己秩序が形成されることを主張した（R. Schwenger, 1932, SS. 1-2）。この立場から、経営社会学は、経営のなかに浸透した労働者問題の社会性、あるいは経営を引火点とする労働者問題の認識を課題とする基礎科学として成立したのである。形成期経営社会学が「経営における」労働を問題にしたのは、経営社会政策の必要性からであった。

「学会調査」が労働者層の職業生活と職業外生活の全般を広範囲に視野にいれたのにたいして、形成期経営社会学が経営生活にしぼりこんだ分析をおこなったのは、前者が国家社会政策をつうじての社会改革を考えていたのにたいして、後者は経営の自律的秩序形成をつうじて全体社会の

自律的形成をめざすという立場のちがいがあったからである。「経営社会学は唯一ドイツにおいてのみ正式に生じた」(L. H. A. Geck, 1951, S. 108) とゲックは主張するが、経営社会秩序の諸問題は、ダーレンドルフもいうように (R. Dahrendorf, a. a. O., S. 61), 英語圏では「産業社会学」の一部に、フランスでは「経済社会学」あるいは「労働社会学」にみいだすことができる。経営社会学の独自性は、むしろ経営社会秩序の問題を社会不安や社会平和に結びつけ、経営を起点とする社会の自律的形成、つまり経営の社会改革を考え、自立した諸個人の育成を経営の自律的社会政策の課題とした点にある。しかし、この独自の観点も、生成期経営社会学の諸成果、とくに「学会調査」による問題の具体的な深化がなければ成立しなかった。国家社会政策と経営社会政策が相互補完的關係にある以上、経営社会問題の追究にとって労働者層のプロレタリア化という社会現象の解明は不可欠の基礎研究である。その意味で、「学会調査」は経営社会学成立の礎石となったといえる。

《註》

- (1) 社会生産性本部の調査では、「良心に反する仕事でも会社の指示どおり行動する」新入社員は40%をこえ、職業選択に際しては「やりがい」よりも「給与」をもとめる若者が増加している(社会経済生産性本部「第16回新入社員意識調査」2005年)。また、現代日本の雇用問題については、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、千倉書房、83-98頁)を参照。
- (2) 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)を参照。
- (3) 労働者の実態をしようとする努力や調査は、P. Göhre や A. Levenstein をはじめとして、さまざまなものが存在したが、ドイツ社会政策学会調査は組織的調査という点で意義をもつ。調査報告は、『社会政策学会叢書』に連載され、1915年まで合計7分冊15タイトルのモノグラフが公表された。各モノグラフのタイトルについては、邦訳して参考文献の末尾に一括して掲載した。また、調査の成立についてはすでにおおきの研究があるので、本稿では言及しない。「学会調査」成立の経緯に関して、とくに最近のものとしては W. シュルフターによってかかれた MWG I /11 の序文および編者報告 (W. Schluchter, 1995), 村上 (2005) を参照。
- (4) 拙稿「M. ウェーバーと経営社会学の構想」(『城西経済学会誌』第32巻、2005年)を参照。
- (5) M. ウェーバーは、「覚書」の冒頭において「学会調査」の問題設定を、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の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、と定式化した (M. Weber, 1908, S. 80)。また、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. 経営外社会構成体や社会的エートスの、経営にたいする影響の研究、2. 経営内社会関係、経営内社会過程、経営内社会組織の研究、3. 経営内社会関係の、経営外社会生活への影響の研究であった (G. Briefs, 1931b, S. 119)。これらの点については、上記拙稿、2005年、22頁以下を参照。
- (6) この場合、遺伝的に継承された資質は重要な要因であり、M. ウェーバーもおおきな関心をよせている。しかし、労働者の人間的運命にとってより重要なのは、人間的・社会的諸要因の理解である。遺伝的諸要因の研究や心理物理学的研究は、労働の社会科学的研究の出発点を形成する予備的研究と

- して意義がある。この点については、別稿においてすでに論じた（上記拙稿，2005年，27-32頁）。
- (7) ベルナイズの引用した研究については、煩雑にならないかぎり誰の研究かを文中でしめす。もとなつた社会政策学会叢書におさめられた研究タイトルは参考文献の末尾にまとめて掲載した学会調査の一覧を参照されたい。また、個々の調査の概要および方法については、村上（2005）の第8章に記述がある。
- (8) ビエンコフスキーは、労働者を以下の三つの類型にわけた。①労働者により高度な精神的諸要求をし、経験を必要とする労働で、給付の最高点が36歳から42歳の間であるような労働（例えば、製錬工）、②神経系統と感覚の鋭さにたいする諸要求をおこない、給付の最高点が32歳から34歳の間にあるような労働（例えば、電話線などをつくる精密針金製造工）、③給付の最高点が34歳から38歳の間にある、粗い主として肉体的労働（例えば、運搬労働者、非熟練機械工）である。
- (9) 1999年の日本労働研究機構「求人年齢制限に関する実態調査」によれば、求人職種別平均上限年齢は41.1歳で、50歳をこえると「タクシーや社用車の運転手」「清掃・雑務職」「警備・保全・守衛職」等の職種に限定される。40歳前後が雇用労働者の「節目」であることは、現在の日本もおなじである。
- (10) 詳しくは、例えば、ビエンコフスキーがどのような地理的・場所的素性の労働者が、どのような労働カテゴリーに流入しているかに言及している（Bieńkowski, a. a. O., S. 8 ff.）。
- (11) ブリーフスは、A. ウェーバーのこの労働力資源（Arbeitskraftmaterial）という語が、ブリーフスの経営資源（Betriebsstoff）の概念に類似していることを指摘している（G. Briefs, 1926, S. 232）。
- (12) 有機的規律は内的権威にもとづき、機械的規律は外的権威に由来する。機械的規律は、経営従業者の従属関係に基礎をおいており、就業規則や経営の即物的必要からくる規格化や標準化の傾向をもつ。有機的規律は、ヒエラルヒーの人格的關係と社会的協同の必要にもとづき、経営従業者の自由意思や自尊心のような内的態度への配慮が重要になる。
- (13) 「学会調査」では、熟練労働者、半熟練労働者および非熟練労働者というカテゴリーのなかで、機械工や織布工、紡績工、精密機械工、皮革製品労働者、あるいは日雇労働者や補助労働者などのさまざまな類型において移動と安定の個別的な傾向を調査している。それによれば、例えば、バーデンの坩堝製造工場では補助労働者は最も流動的で、最も遍歴衝動がつよい労働者であったが、ダイムラー自動車工場とグラートバツハ紡績・織物工場では、補助労働者は最も場所固定的な労働力であった。また、グラートバツハ紡績・織物工場の織布工が、ダイムラー自動車工場の金属工と全く同様に遍歴衝動がある一方で、紡績工は旋盤工と同様に居住地をかえることはまれであった。つまり、熟練性の程度がおなじでも、職業によって傾向がことなるということである。しかし、本稿においては、これらの詳細にはたちらない。
- (14) 「人間の心のなかにある素朴な衝動」として自由と自立への渴望があるということは、M. ウェーバーが東エルベの農業労働者調査において指摘したことであった。この点については、すでに別稿において論じた（上記拙稿，2005年，4頁）。
- (15) その第一の理由として、調査結果として提出された事実の真偽のほどが問題になるが、これは筆者の力量をはるかにこえた問題である。また、農村と都市の文化的格差のような要因は、当時と現在ではかなりことなる。専門研究者のご教示がいただければ幸いである。

参考文献

- Bernays, Marie (1910), Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie. Dargestellt an den Verhältnisse der „Gladbacher Spinnerei und Weberei“ A.=G. zu München=Gladbach im Rheinland, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik (SVfS), 133. Bd., Topos Verlag, Vaduz, 1991
- (1912), Diskussionsbeitrag, in: SVfS, 138. Bd., Topos Verlag, Vaduz, 1992, SS. 139-146
- (1912-13), Berufswahl und Berufsschicksal des modernen Industriearbeiters, in: Archiv

- für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik (AfSS), 35/36. Bd.
- Bieńkowski, von (1910), Untersuchungen über Arbeitseignung und Leistungsfähigkeit der Arbeiterschaft einer Kabelfabrik, in: SVfS, 134. Bd., Topos Verlag, Vaduz, 1991, SS. 1-45
- Bortkiewicz (1912), Diskussionsbeitrag, in: SVfS, 138. Bd., Topos Verlag, Vaduz, 1992, SS. 168-179/SS. 197-199
- Briefs, Goetz (1926), Das gewerbliche Proletariat in: Goetz Briefs Ausgewählte Schriften I. Bd., 1980, Duncker & Humblot, Berlin, SS. 211-351
- (1931 a), Betriebssoziologie, in: A. Vierkandt (Hrsg.), Handwörterbuch der Soziologie, Enke, Stuttgart, SS. 31-52
- (1931 b), Betriebssoziologie, in: Geib (Hrsg.), Jahrbuch für Sozialpolitik, Leipzig, SS. 115-120
- (1934), Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie. Zur Soziologie und Sozialpsychologie der modernen Großbetriebs in der Industrie, Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart
- Dahrendorf, Ralf (1959), Betriebliche Sozialordnung (1): Betriebssoziologie, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Bd. 2, SS. 59-69
- Demm, Eberhard (1983), Alfred Weber und sein Bruder Max. Zum 25. Todestag Alfred Webers am 2. Mai 1983, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1. Heft, 35. Jahrg., SS. 1-28
- (1988), Max und Alfred Weber im Verein für Sozialpolitik, in: W. J. Mommsen/W. Schwentker (Hrsg.), Max Weber und seine Zeitgenossen, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, SS. 119-136 邦訳「社会政策学会におけるヴェーバー兄弟」(江口貴康/米沢和彦訳), W. J. モムゼン他編著『マックス・ヴェーバーとその同時代人群像』ミネルヴァ書房, 1994年, 92-108頁
- Geck, L. H. A. (1951), Zur Entstehungsgeschichte der Betriebssoziologie, in: K. G. Specht (Hrsg.), Soziologische Forschung in unserer Zeit, Westdeutscher Verlag, Köln, SS. 107-122
- Herkner, Heinrich/Schmoller, Gustav/Weber, Alfred (1910), Vorwort zu Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie. Dargestellt an den Verhältnissen der „Gladbacher Spinnerei und Weberei“ A.=G. zu München=Gladbach im Rheinland von Dr. phil. Marie Bernays, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 133. Band, Duncker & Humblot, Leipzig, SS. VII-XV
- Herkner, Heinrich (1912), Probleme der Arbeiterpsychologie unter besonderer Rücksichtnahme auf Methode und Ergebnisse der Vereinerhebungen, in: SVfS, 138. Bd., Topos Verlag, Vaduz, 1992
- Keck, Karl (1912), Das Berufsschicksal der Arbeiterschaft in einer badischen Steinzeugwarenfabrik, in: SVfS, 135/III Bd., SS. 81-181
- Levenstein, Adolf (1912), Die Arbeiterfrage. Mit besonderer Berücksichtigung der sozialpsychologischen Seite des modernen Großbetriebes und der psychophysischen Einwirkungen auf die Arbeiter, Verlag Ernst Reinhardt, München
- 増田正勝 (1981) 『ドイツ経営政策思想』, 森山書店
- 村上文司 (2005) 『近代ドイツ社会調査史研究』, ミネルヴァ書房
- Schluchter, Wolfgang (1995), Editorischer Bericht, über Erhebungen über Auslese und Anpassung (Berufswahl und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie, in: Max Weber Gesamtausgabe I /11, J. C. B. Mohr, Tübingen, SS. 63-77
- Schwenger, Rudolf (1932), Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau, in: SVfS, 186/ I Bd., Topos Verlag, Vaduz, 1994
- (1934), Die betriebliche Sozialpolitik in der westdeutschen Großeisenindustrie, in: SVfS, 186/ II Bd., Topos Verlag, Vaduz, 1994

- Simmel, Georg (1908/23), *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*, Duncker & Humblot, Berlin 邦訳『社会学』上・下巻 (居安正訳), 白水社, 1994年
- Vierkanth, Alfred (1923), *Gesellschaftslehre. Hauptprobleme der Philosophischen Soziologie*, Ferdinand Enke, Stuttgart
- (1928), *Gesellschaftslehre. Zweite völlig umgearbeitete Auflage*, Ferdinand Enke, Stuttgart
- Weber, Alfred (1910), „Arbeitsplan“ im Vorwort zu *Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie. Dargestellt an den Verhältnissen der „Gladbacher Spinnerei und Weberei“ A.=G. zu München=Gladbach im Rheinland von Dr. phil. Marie Bernays*, in: SVfS 133. Bd., Duncker & Humblot, Leipzig, SS. VII–XV
- (1912 a), *Probleme der Arbeiterpsychologie*, in: Alfred Weber-Gesamtausgabe Bd. 5, Metropolis Verlag, Marburg, 2000, SS. 448–457 (org.; SVfS 138 Bd.)
- (1912 b), *Das Berufsschicksal der Industriearbeiter. Ein Vortrag*, in: AfSS, 34. Bd., SS. 377–405
- Weber, Max (1904–05), *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
- (1907), *Der Brief an Alfred Weber am 3. September 1907; Oerlinghausen*, in: Max Weber Gesamtausgabe (MWG), II/5, J. C. B. Mohr, Tübingen, 1990, SS. 381–84
- (1908), *Erhebungen über Auslese und Anpassung (Berufswahl und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie*, in: 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
- (1912), *Probleme der Arbeiterpsychologie. Diskussionsbeitrag zur abschließenden Debatte im Verein für Sozialpolitik am 10. Oktober 1911*, in: MWG, I/11, SS. 416–426
- (1919), *Wissenschaft als Beruf*, in: *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, 5. Aufl., J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen, 1922/82, SS. 582–613
- (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
- Wiese, Leopold von (1924/66), *System der Allgemeinen Soziologie, als Lehre von den sozialen Prozessen und den sozialen Gebilden der Menschen (Beziehungslehre)*. Vierte Auflage, Duncker & Humblot, Berlin

「学会調査」研究

1. M. ベルナイズ「閉鎖的大工業の労働者層の淘汰と適応：ラインラント州ミュンヘン＝グラートバッハの『グラートバッハ紡績・織物工場』の状態に関する叙述」(133巻, 1910年)
2. von ビエンコフスキー「ケーブル工場労働者層の労働適性と給付能力に関する調査研究」(134巻, 1–45頁, 1910年)
3. H. ヒンケ「植字機をとくに顧慮した印刷工業における労働者の淘汰と適応」(134巻, 47–107頁, 1910年)
4. C. ハイユ「ベルリン精密機械工業における労働者の淘汰と適応」(134巻, 109–235頁, 1910年)
5. J. ドイツェ「ウィーンのオーストリア・ジューメンスーシュケルト工場における労働者の淘汰と適応」(134巻, 237–301頁, 1910年)
6. D. ランデ「20世紀初頭のベルリン機械工業における労働および賃金の状態」(134巻, 303–498頁,

1910年)

7. F. シューマン「シュトゥットガルト—ウンタートゥリユクハイムのダイムラー自動車会社の労働者」(135巻第1分冊, 1-152頁, 1911年)
8. R. ゴレル「ウィーン機械工場における淘汰と適応」(135巻第1分冊, 153-257頁, 1911年)
9. R. ケンプフ「ミュンヘンにおける若年女工の生活:14歳から18歳までの270人の女子工場労働者の形態にあらわれた統計学的調査研究にもとづく若年女工の家族, 職業生活および個人的状態の社会的・経済的形態」(135巻第2分冊, 1911年)
10. M. モルゲンシュテルン「オッフェンバッハ皮革製品工業労働者の考察による工業労働者層の淘汰と適応」(135巻第3分冊, 1-79頁, 1912年)
11. K. ケック「バーデン坩堝器製品工場における労働者層の職業運命」(135巻第3分冊, 81-181頁, 1912年)
12. M. ベルナイズ「労働週および労働日における労働強度の変動に関する調査研究:繊維労働の心理物理学についての論稿」(135巻第3分冊, 183-389頁, 1912年)
13. E. ヘルマン「閉鎖的大工業の労働者層の淘汰と適応:ルッケンバルト毛織物帽子工場の状態に関する叙述」(135巻第4分冊, 1912年)
14. R. ヴァッテロート「エアフルトの靴製造労働者層」(153巻, 1-130頁, 1915年)
15. F. ジールプ「オーバーシュレージェン圧延工場の定住労働者層の社会的状態」(153巻, 131-218頁, 1915年)