

企業の非物的分配機能

——企業と社会保障との関連性についての一試論——

向井利昌

I 問題点の提起

資本主義経済体制を前提としそこにみられる基本的諸特徴のなんらかの程度と形態での持続性を考えるかぎり、企業が現代の経済生活さらには社会生活一般における中心的位置を占めていることについては、いまさら多言を必要としないであろう。

ところで、現代の経済生活および社会生活における企業の中心的位置づけに関しては、経済生活および社会生活の変化の状態に対応して、2つの見解が成立しうるとおもわれる。

(1) 1つは、企業は物的生産の単位であるとともに、社会成員の所得の中心的形態である「本原的所得」または「第1次的所得」を分配する単位であるという見方を徹底化した伝統的見解である。この場合の企業の生産単位としての機能を企業の生産機能というならば、所得の分配単位としての企業の機能は、企業の雇用機能とも呼ばれ、また、筆者の用語によれば、一定の貨幣額としての報酬を支給する意味での企業の「物的分配機能」と名づけられうるのである。なお、企業が生産機能および物的分配機能をもっぱら遂行する組織として経済生活ならびに社会生活における中心的位置を占めているということについて、社会学的観点より検討を加えるならば、とくに、ひとびと相互の間の对人的用意である「社会関係」(social relationship, soziale Beziehung)が、物質的利益を利己的に追求するための手段として、あるいは、金銭的動機を中心的誘因として、成立しているということ¹⁾、および、勢力の量的相違に基づいた社会の成員の区分状態である「階級構造」(class

structure, Klassenstruktur)が、財の提供によって相手をみずからの意志に従わせうる能力である経済的勢力(または富力)の量的相違を決定的要因として、形成されていることが²⁾、考えられねばならないのである。

(2) いま1つは、経済生活の発展過程にみられる企業組織の拡大と所得高ならびに生活水準の向上および社会生活の新しい変化に伴って、企業は、生産機能と物的分配機能とを基本的機能としているとともに、さらに、生産至上主義あるいは利潤極大原則からの漸次的離脱の傾向と結びついて、社会成員の大多数の層に台頭してきている金銭的報酬の取得以外の欲求をみたすための諸方策の実現の機能をいとなまねばならなくなることを指摘する見解である。筆者は、この場合の社会成員の金銭的所得以外に対する諸欲求をみたすために行う企業の機能を、企業の「非物的分配機能」と呼ぶことにするが、それは、あとで立ち入った検討を加えるように、雇用の安定、職場での人間関係の調整、レジャーの確保、さらには、对人的優越意欲と結びついた地位上昇への意欲などに対する社会成員の諸欲求をみたすための諸手段の提供の機能を意味しているのである。企業の機能についてこのような非物的分配機能の必要性の増大してきていることに関しては、社会学的にみれば、さまざまの考察が加えられうるが、とくに注目されねばならない事柄は、現代社会に特徴的な社会関係の合理的形態が、物質的利益の利己的追求をこえた新しい目的を中心的誘因として形成されるようになってきていること³⁾、および、産業化

2) 同拙著、223-230ページ。

3) 高田保馬『社会関係の研究』大正15年、岩波書店、408-428ページ。
小松堅太郎『社会構造の理論』昭和7年、日本評論社、211-225ページ。
『社会変動論』昭和28年、有斐閣、275-301ページ。北野熊喜男『経済社会の構造分析』昭和22年、増進堂、256ページ、『増訂 経済社会の基本問題——経済社会学原理』昭和36年、三和書房、135ページ。

1) 拙著『階級構造の基礎理論』昭和38年、日本評論社、133-135ページ。

の進行ならびに経済生活と社会生活の中心単位となる組織の大規模化に伴って、社会の階級構造が、高度の技術を活用する専門的機能や組織の管理運営のための職能などのような、財の提供以外の諸要因を決定的根拠として形成される傾向にあること⁴⁾である。

上の(2)の企業の非物的分配機能に関する諸事象については、すでに幾人かのひとひとがさまざまな観点から考察を行っているが、まだ、この問題に対する体系的論究は本格的に展開されていないとおもわれる。私見によれば、問題とする企業の非物的分配機能の考察は、社会諸現象がさまざまな新しい発展傾向を示してきている現代における経済生活および社会生活の統合または安定のあり方を検討するうえでの1つの中心的課題をなしているものであり、とくに、この課題の論究は、資本主義体制が変質期にある現代社会における企業と社会保障との関連性をめぐっての見逃しえない1つの研究領域をなしているのである。

いま、ここで社会保障についての立ち入った検討を行なうことは割愛せざるをえないが、それは、きわめて一般的にみて、社会成員の生活の安定を目指していると思われるのであって、従来の社会保障論の中心的内容は、(i)国家を代表とする公共団体をその主体とし、(ii)下層階級の低所得層をその対象とし、(iii)生活必需品としての(共同使用および私的使用を含めての)物的手段の給与をその方法として、構成されているといえるのであり、この意味でのいわば伝統的な社会保障論には、いまなお基本的意義が認められうる。ただ、社会保障の最終目標が社会成員のさまざまな意味での生活の安定にあり、その生活の安定のための方策は、生活水準の確保のための物的手段の分配以外のものをも含みうるとみることが可能であり、また、資本主義の高度の変質的發展および社会生活の現代化の進展によって、社会成員の大多数の層において生活必需量としての所得額の獲得以外の新しい欲求をめぐっての競争および対立がしだいに激化しつつある傾向にあることを、考

えるならば、社会保障の課題は、従来の伝統的な社会保障の定義とは異なるにしても、上に述べた(i)(ii)(iii)の点で、現代の状況に適用すべく、新しい観点から拡大されねばならないとおもわれるのである。

まず、(iii)の方法については、生活必需品としての物的手段の給与以外の面でのひとひとの欲求をみたすための方策を考え、(ii)の対象については、社会成員のなかでしだいにその割合を増大させている問題とする新しい欲求の中心的主体者であるホワイト・カラー層あるいは専門職層さらには熟練労働者層を考慮に入れることが必要である。そして、現代の経済生活および社会生活に一般的にみられる新しい欲求をめぐっての対立と不安定をもたらす中心的な社会層が、ホワイト・カラー層およびその下層部と近接している熟練労働者(または高賃金労働者)⁵⁾からなっており、このような社会層の新しい諸欲求の充足のための諸行為または諸方策と現代社会の下層階級のあり方が密接に関連していることをおもえば⁶⁾、社会保障の課題を、ホワイト・カラー層および熟練労働者をその対象のなかに加え、さらに、必要な生活水準の確保のための物的手段の給与以外の方法をも考慮に入れて、拡大して問題にすることは、現代社会における下層階級の低所得層の生活の安定策を検討するにあたって、重要な現代的意義をもっているといえるであろう。このような考慮と関連して、(i)の社会保障の主体についても、本来の主体は、公共団体とくに国家であるが、社会保障の課題を前述したように広義の生活の安定として理解し、(ii)の焦点をなしているホワイト・カラー層および熟練労働者層の新しい欲求の台頭およびそれらの充足が企業を中心として生じることをおもえば、企業もまた、現代の時点においては、生産組織におけるその成員間の統合と連帯を図るためにも、ここで問題にしているような広義の社会保障を、公共団体の政策と相互に密接に関連し合いな

5) たとえば、ミルズ(C.W.Mills)においても、資本主義社会の発展過程のなかで、下層ホワイト・カラーと賃金労働者との地位が接近してきていることが、主張されている(White Collar: The American Middle Classes 1951, pp.297-299, 杉政孝訳『ホワイト・カラー——中産階級の生活探究』昭和32年、創元新社、279-278ページ)。

6) 拙稿、「現代社会の下層階級についての社会学的一考察」『季刊 社会保障研究』第2巻第4号、昭和40年、社会保障研究所、27-31ページ。

4) 前掲拙著、245-258ページ。拙稿、「産業社会の発展と優越的勢力の変動——階級変動論の一課題」青沼吉松・斎藤正二・富田富士雄編著『現代社会の構造と変動』昭和45年、新評論社、58-68ページ。

がら、遂行せざるをえない状態におかれていることを否定しえないのである。

筆者は、この論稿において、現代の経済生活および社会生活にみられる以上のような諸問題の解明への1つの手がかりとして、企業の非物的分配機能のあり方についての考察をこころみ、社会保障についての新しい問題点を提供してみたいとおもいますが、方法論的に考慮されねばならない事柄の1つとして、とくにここで指摘しておきたいのは、このような論述の展開は、従来の経済学の研究領域をこえた分野に属することになり、とくに、ひとびとの生活上の諸欲求の充足の度合いまたはあり方および仕事への誘因を貨幣額としての所得の量によって測定するという1つの伝統的手法とは異なる研究方法によらざるをえないということである。マーシャル (A. Marshall) の古典的主張によれば、「実務生活の主要な動機は間接的に貨幣において測定しうる」と、換言すれば、「日常の実務の仕事に対するもっとも着実な動機は仕事の物質的報酬である収入に対する欲求である。この収入は、利己的にまたは非利己的に、あるいは高尚な諸目的のためまたは低俗な諸目的のためにといった仕方で支出されるが、この場合には人間性の多様さがはたらいっている。しかしその動機は一定の貨幣額によって現われる。経済学が人間の研究についてのすべての他の分野をはるかにぬきんでることを可能にしたのは、実務生活でのもっとも着実な動機についてのこの精密な貨幣的尺度である」と、いいうるのであり⁷⁾、ひとびとが企業成員として享受する欲求の充足の度合いも、それを前述した企業の「物的分配機能」による貨幣的所得の量によってとらえるという命題は、従来の経済理論の一大前提となっており、また、このような命題は、現代の大規模企業をとってみても、いまなお基本的には妥当しうることはいうまでもないのであるが、現代の発達した企業組織における成員の新しく台頭してきている欲求の充足の度合いを問題とする企業の「非物的分配機能」を考慮に入れて検討するにあたっては、貨幣的所得の

量以外の要因に着目して考察をすすめねばならないであろう。このことは、最近の経済の高度成長の進行をもたらす社会環境の変化に伴って反省されてきている「非GNP価値」の問題とも関連しているともいいうるが、ここでいう企業の非物的分配機能の考察は、このような機能の要請を促す企業成員の新しい欲求が貨幣額によって測定することが困難な非経済的要因と本質的に結びついて生じているために、伝統的な経済理論の領域をこえて、社会学的要因の導入を不可欠なものとしているのであり、従来の学界においては未開拓の多難な問題を含んでおり、以下の論述も、試論の域をこえないものである。

II 企業の非物的分配機能の意味内容

いうまでもないが、企業はあくまでも財の生産を第1次的目的とした経済組織であり、社会福祉やひとびとの情緒的欲求の充足やレクリエーションなどを第1の目標とする組織ではない⁸⁾。したがって、企業のその成員に対する物的および非物的な報酬の給与を企業の分配機能と呼ぶならば、それは常に生産の遂行という日標の達成と結びついていることは当然であり、この点については、企業の物的分配機能も非物的分配機能も異なるところはないが、問題とする後者の機能については、前者の機能との対比において、つぎのような諸点に関して、その独自の意味内容が考えられねばならないであろう。

(1) 企業の分配機能は、企業成員のその組織内での对人的支配力である「企業内の勢力」⁹⁾のあり方によって左右されるが、この企業内の勢力の相互の量的相違は、企業成員が組織内で、組織全体の生産の方針や方法、みずからの職能の内容や地位や金銭的報酬や雇用条件などについて、自己の意志を能動的に遂行しうる能力の程度すなわち企業成員の能動性によって決定される。そして、企業成員の能動性は、企業生産の「決意」(decision-making) および「執行」(execution) を実質的に担当する「企業者職能」(entrepreneurial function, Unterneh-

7) A. Marshall, *Principles of Economics*, 8th Edition, 1920, p.14, 馬場啓之助訳『経済学原理』I, 昭和40年, 14-15ページ。

8) 渡瀬浩『経営社会学』(経営学全集36) 昭和45年, 丸善株式会社, 第1編第3章。

9) 前掲拙著, 226-227ページ。

mers function) を所有しあるいはそれを行使する程度を中心的な規準として、その大小が考えられうるのであり¹⁰⁾、この点よりして、企業内の勢力の大きさは、企業者職能との結びつきにおいて、雇用者としての企業幹部の勢力をその中心的形態としている、企業者職能の所有および行使それ自身に直接的に基づいて成立する「企業者職能遂行的勢力」と、被雇用者が学歴や専門的職能や組合の政治力などに基づいたさまざまな要求をもち出すことによって企業幹部に干渉を加える勢力にみられるような、企業者職能の所有および行使それ自身に直接的に基づいてはいないが、企業者職能のあり方に影響を与えることによって「企業者職能遂行的勢力」に対して干渉または制約を加えることから成立する「企業者職能制約的勢力」との、両面において検討されねばならない¹¹⁾。

ところで、(i)企業組織が小規模であって、企業内の勢力において、資本家的企業者の企業者職能遂行的勢力が賃金労働者をその中心的主体とする被雇用者の企業者職能制約的勢力に対して圧倒的な優位性を示している場合は、従業員としての被雇用者の企業に対する従属性が大であり企業成員としての能動性が小であって、かれらが生活費としての賃金を受動的に取得することを決定的誘因として仕事に従事しているのに対して、(ii)企業組織が大規模化して、企業者職能の遂行が、資本家から非資本家的企業者へと移行するとともに一部のホワイト・カラーによっても分担され、被雇用者としてのホワイト・カラーおよび筋肉労働者の地位が増大してくることによって、企業内の勢力において、企業者職能遂行的勢力が分散し、企業者職能制約的勢力が上昇している場合は、被雇用者を含めて企業成員一般は、①一定の貨幣所得額、さらには、②貨幣所得額以外の地位、職場、職種、対人関係、従業員時間などに対する要求を、能動的に固執して貫徹しようとするのであり、企業の分配機能は、(i)および(ii)①の場合には、物的分配機能として生ずるが、(ii)②の場合

には、物的分配機能とともに、非物的分配機能をいとなむようになる。

(2) 企業の分配機能は、常に生産の遂行という企業組織の第1的目標の達成と結びついていとなまれるものではあるが、それは、(i)、たとえば、労働者への賃金はその労働の生産性に比例して支払われ、ホワイト・カラーにかれの能力と業績に応じて一定の地位が与えられる場合などのような、企業成員のいとなむ諸機能の生産的貢献性に直接的に基づいて物的および非物的な報酬が給与される「生産機能的分配」と、(ii)、たとえば、労働組合の政治力や年齢や勤続年数や学歴自体の形式的価値や職業上の地位の序列などに応じて企業成員としての所得や待遇が支給される場合にみられるような、企業成員のいとなむ機能の生産的貢献性とは直接的な関係をもたずにさまざまな報酬が与えられる「生産機能外的分配」とに、区別される¹²⁾。

企業組織の規模の拡大の進行とともに、企業内の勢力における企業者職能遂行的勢力と企業者職能制約的勢力との両面について、企業生産に対する機能的貢献性とは本質的に結びついていない要因によって生ずる「生産機能外的勢力」の占める割合が、とくに大規模企業の組織のなかで発達してくる官僚的機構の序列的職階による地位の高さに基づいて、増大してきていることが認められるが¹³⁾、このような傾向に対応して、企業の物的分配機能および非物的機能に関しても、生産機能的分配に対して、資本主義社会の現代の発展段階に特徴的な生産機能外的分配がしだいに優位性を示してくることが考えられねばならないのである。この点についてわれわれの問題の焦点となるのは、非物的分配機能における生産機能外的分配のあり方である。

(3) 企業がその成員に給与するさまざまな形態での報酬について、たとえば一定の貨幣額としての所得や企業組織内での特定の地位などのような、特定の個人によって排他的に取得される「占有的報酬」と、たとえば、職場の環境や人間関係

10) 拙稿、「所得分配における新中間階級の問題」『国民経済雑誌』第118巻第1号、昭和43年7月、神戸大学経済経営学会、44-46ページ、「企業組織と階級的勢力」『神戸大学経済学研究年報』18、昭和46年、61-68ページ。

11) 拙稿、「企業組織と階級的勢力」、65-66、69-83ページ。

12) 拙稿、「所得分配と階級構造」『神戸大学経済学研究年報』13、昭和41年、139-147ページ。

13) 拙稿、「所得分配における新中間階級の問題」、53-57ページ、「企業組織と階級的勢力」、78-81ページ。

の快適性やレジャーの時間の長さやモラルの高さなどのような、不特定のひとびとによって共同に享受されうる「共有的報酬」とを区別するとき、(i)企業の物的分配機能は、貨幣的所得額としての占有的報酬を当然その対象としているが、(ii)企業の非物的分配機能の対象は、①占有的報酬である場合と、②共有的報酬である場合とが、考えられうるものであり、企業成員の所得額以外に対する新しい欲求がしだいに向上し、企業の非物的分配機能の発展過程に伴って、問題とする報酬の内容についても、企業組織内においてそれを占めるひとびとが比較的限定されている特定の地位を中心の対象とした①の占有的報酬とならんで、②の共有的報酬の意義がしだいに増大する傾向にあるといえるであろう。

以上の(1)(2)(3)の諸点の検討を通じて、企業の非物的分配の機能は、1) 企業成員一般の企業組織内での能動性が増大し、企業内の勢力が均等化の傾向に向うにつれて必要性が増大し、そのような傾向と結びついて、しだいに、2) 生産機能的分配とともに生産機能外的分配が、さらには、3) 占有的報酬とならんで共有的報酬が、さまざまな意味で重要性をもつようになることが考えられうるが、このような企業の非物的分配機能のあり方を、そのもっとも決定的な要因である1)の企業内の勢力の変化の過程との関連において検討することが、重要な課題となってくる。

III 非物的分配機能と企業内の勢力の変化

さて、企業内の勢力の変化に関しては、概括的にみて、(A)基本的形態の資本主義体制においては、企業組織が小規模であって、資本家が企業者職能を占有しており、被雇用者は代替性の大きい単純労働を提供して雇用者に対する対抗的勢力の未発達な労働者を中心としているために、企業内の勢力について、資本家の勢力の他の企業成員の諸勢力に対する優越性が大きいものに対して、(B)変質的形態の資本主義体制においては、企業組織の大規模化に伴って、資本家に代って非資本家的企業者および一部のホワイト・カラーによって企業者職能が分担され、賃金労働者は、生産

方法の高度化に基づく熟練高級労働の必要性の増大、さらには、労働組合その他の手段による雇用者への対抗的勢力の増大に基づいて、その企業内の勢力を上昇させるようになり、企業内の勢力に関して、資本家および雇用者の勢力の優越性の減退および企業成員一般の諸勢力の均等化が、漸次的に進行することが認められうるが¹⁴⁾、このような(A)から(B)への企業内の勢力の変化の過程から生ずる企業成員の新しい欲求の台頭を根拠として、企業の分配機能における非物的分配機能の増大傾向を考察するにあたっては、問題とする企業内の勢力の変化の要因を、つぎの2つの事柄について検討する必要があると生じてくるのであろう。

(1) 第1に考えられうるのは、企業組織の発達と本質的に結びついて生ずる企業内の勢力の変化とそれに基づいてもたらされる企業成員とくに被雇用者における新しい欲求の発生傾向である。

このような過程のなかの中心の主体とみられるのは、被雇用者のなかで企業者職能をさまざまな形態で分担し企業生産のデジジョン・メーカーになんらかの方法で参加する「新中間階級」としての上層ホワイト・カラーのグループ¹⁵⁾、さらには、そのような層に近接しているホワイト・カラーおよび熟練労働者のグループであり、この点については、ガルブレイス(J. K. Galbraith)における「テクノストラクチャ」(Technostructure)の仕事に対する「誘因」(motivation)に関する考察が、興味ある見解を示している。

ガルブレイスによれば、現代の産業社会にみられる大規模組織の「成熟会社」(mature corporation)においては、高度の技術の採用、計画化、多種多様な専門的人材の調整などの必要のため、企業のデジジョン・メーカーの多くの部分は、大多数の諸個人に依存するようになり、したがって、企業組織における指導力は、従来の小規模の「企業者的会社」(entrepreneurial corporation)の個人としての企業者に代って、「専門化した知識、才能または経験を“集団的デジジョン・メーカー”(group

14) 拙稿、「経済発展と体制変動——経済社会学的一考察」『季刊理論経済学』第12巻第3号、昭和37年6月、理論・計量経済学会、56-59ページ、「企業組織と階級的勢力」、75-83ページ。

15) 拙稿、「資本主義経済体制と中間階級」『神戸大学経済学研究年報』9、昭和37年、94-114ページ、「所得分配における新中間階級の問題」、42-51ページ。

decision-making) に対して提供するすべてのひとびとによって行使されるようになり、このような「集団的デシジョン・メーカー」に参加するすべてのひとびとあるいはかれらが形成する組織が「テクノストラクチャ」と呼ばれる¹⁶⁾。そして、この集団的デシジョン・メーカーは、企業組織のなかに深く拡大しており、「組織の形式的ヒエラルキにおける序列」(rank in the formal hierarchy of the organization) あるいは「支配力が頂点から下辺へ移行するものとみられていて、下位のひとびとがそれを伝達またはそれに反応する」ような企業の「固定化した組織図」(stereotyped organization chart) とは密接に結びつくものではないのであり、したがって、集団的デシジョン・メーカーに参加する「テクノストラクチャ」に含まれるひとびとは、人数も多数であるとともに職能も多種多様であり、その範囲は、会社の大部分の上級組織から事務のおよび肉体的な労働者にまでまたがっているのである¹⁷⁾。ところで、ガルブレイスは、問題とするテクノストラクチャの真の目標追求を解明するにあたって、組織のなかで個人をはたらかせる誘因を問題とし、金銭的報酬を個人の組織に対する誘因のもっとも重要なものとみなした従来の経済学者の見方は、市場の競争原理に基づいた利潤極大化を目標とはしなくなった現代の大規模企業におけるテクノストラクチャの行動を説明できないことを指摘して、個人を組織に強く結びつける誘因として、一般的に、集団がその目標の承認 (acceptance) を個人に強要する場合の「強制」(compulsion) と、共通の目標の承認が買われる場合の「金銭的誘因」(pecuniary motivation) と、個人が集団に加入するにあたって、自分の目標よりも集団の目標の方をすぐれていると判断する場合の「共鳴」(identification) と、個人が組織の目標を自分の目標にできるだけ密接に合致させようと希望することから組織に奉仕する場合の「適合」(adaptation) とをあげ、経済生活における支配的勢力の時代的变化に伴って、以上の4つの誘因のなかでの相対的重要性が歴史的に推移すること

を、すなわち、基本的な重要性をもっていて経済生活における支配的勢力が結びついている生産要因が、(i)土地から(ii)資本へ、さらに(iii)知識と技能の合成体へと移行するにつれて、個人を動かす決定的誘因は、(i)強制→(ii)金銭的誘因→(iii)共鳴と適合という方向に変遷してゆくことを、主張している¹⁸⁾。そして、(iii)の点に関しては、権限が頂点から下へ向う伝統的な幾何学的な序列のイメージが適合しなくなっていて、いくつかの同心円のような機構になっている大規模企業組織において、もっとも外側の円周には一般株主が、つぎの円周には生産労働者が、そのつぎの内側の円周には職長と監督者、事務、営業その他の日常的な業務をするホワイト・カラー、および、もっとも中心部の円周に接するところに、テクノストラクチャを構成している技能者、技師、販売管理者、科学者、設計者その他の専門家が、最中心部に、管理層と経営層が、それぞれの位置を占めていて、外側の円周へ向うほど金銭的報酬がひとびとの誘因となっているのに対して、内側の中心部の円周へ近づくにつれて、共鳴と適合の誘因が重要性を増してくることが、考えられうるのである¹⁹⁾。

以上のようなガルブレイスの議論の吟味とつながりにおいて、企業組織の発達と本質的に結びついている企業内の勢力の変化と企業成員の新しい欲求の台頭との関連性を、被雇用者の勢力の変化に焦点をおいて、検討するとき、つぎのような事柄が考慮されねばならないであろう。

(i) 企業組織の発達との結びつきにおいて生ずる被雇用者の企業内の勢力の変化を問題にするにあたっては、この場合の被雇用者を、それぞれの企業内の勢力の変化の仕方によって、つぎの3つのグループに、すなわち、(I)企業者職能と直結している諸機能を分担することによって「企業者職能遂行的勢力」を成立させ上昇させている上層ホワイト・カラーと、(II)企業者職能とは直結していない技術的・事務的諸機能を担当し、そのような諸機能の必要性の増大からその勢力を上昇

16) J.K. Galbraith, *The New Industrial State*, 1967, pp.60-71, 都留重人監訳『新しい産業国家』昭和43年, 河出書房, 79-90ページ。

17) J.K. Galbraith, *ibid.*, pp.61-67, pp. 70-71, 訳, 80-86ページ, 90-91ページ。

18) J.K. Galbraith, *ibid.*, XI, XII, XIII, 訳, 第11章, 第12章, 第13章。

19) J.K. Galbraith, *ibid.*, XIII, 訳, 第13章。

させてきている下層ホワイト・カラーと、(Ⅲ)生産方法の高度化に伴う熟練労働または高級労働への需要の増大からしだいにその勢力の上昇がみられる筋肉労働者とは、区別して考える必要がある。この(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ)のグループは、ガルブレイスのいう「テクノストラクチャ」のなかに包含されるのであり、ガルブレイスにおいては、この3つのグループの区別が明確になされていないが、これらのグループの間には、同じテクノストラクチャのなかでも勢力の相違が認められるのであり、企業組織の規模の拡大に伴い、多種多様に分化した諸機能およびそれらの提供者の地位を共通の目標に統合するための組織の管理・運営の機能が重要性を高めてくるとき、(Ⅰ)の上層ホワイト・カラーの勢力は、企業者職能の分担によって、官僚的機構の職階的序列のもとで雇用者としての企業者の勢力に接近する勢力をもっており、したがって、この(Ⅰ)のグループの勢力には、(Ⅱ)の下層ホワイト・カラーおよび(Ⅲ)の筋肉労働者の勢力からは区別される優位性がみられるのである²⁰⁾。

(ii) 発達した企業組織における被雇用者の金銭的所得以外の報酬への欲求としては、さまざまなものがあげられうるが、われわれのいう社会学的観点よりみて、そのもっとも中心的なものと考えられるのは、無限の拡大性をその基本的性格としている对人的優越意欲としての「力の欲望」²¹⁾である。この力の欲望は、資本主義社会において作用するとき、利潤極大原則に従う企業者とくに資本家的企業者の場合には、貨幣量としての利潤の無限の追求活動となって現われるが²²⁾、たとえば、パッカード (V. Packard) が、「会社の官僚制の進行の結果の1つは、地位のシンボルへの熱烈な占有欲である」ことを指摘しているように²³⁾、企業組織が大規模化して、利潤極大原理よりも生産高の確保やその組織の安定的統合などが企業の目標となり、資本家に代って被雇用者を含めた比較

的多数の非資本家によって企業者職能が分担され、しかも、官僚制的な職階による企業組織内地位の序列が確立されるとき、被雇用者の企業組織内での欲求は、しだいに高い地位への昇進に向けられてくるのが認められうるのである。この場合の地位への欲求は、上位の地位に対応している高い所得額の獲得という金銭的動機に基づいていることもありうる。しかし、ガルブレイスは、「金銭的誘因の矛盾は、一般に、報酬の量が高いほど、他の諸誘因との関連におけるその重要性が低下するということである。……金銭的誘因がテクノストラクチャの成員の主要な誘因である必要はない。共鳴と適合も原動力でありうる。ある水準をこえるとこれらは所得とは独立に作用しうる」ことを主張しており²⁴⁾、また、ミルズ (C. W. Mills) が、「ホワイト・カラーの心理学はしばしば権威への欲求の心理学として理解されうる。……“生産現場”と“事務職場”との間の権威の分裂は、多くの事務職場の仕事の低所得であって規則的な性格をもっていることと生産現場の仕事の高所得であって熟練性をもっていることとの相違からは、しばしばまったく独立に存在しているようにみえる。指令と支払いとは事務職場からチェックされて出されまた事務職場と結びついており、なんらかの形態で事務職場にいるひとびとは、賃金労働者の生活への作用を伴う一定の権威を与えられる。その地位をより高い地位の諸要因から借用しようとするホワイト・カラー族の傾向は、きわめて強力であって仕事場でのすべての社会的な交渉と特徴におよんでいる。」と述べているが²⁵⁾、大規模企業の被雇用者の少くとも大部分は、その所得額が一定の水準に達した場合、あるいは、その占める地位の状態によって、所得額の大小に関係なく、高い地位への欲求を示すことがしばしばであり、ガルブレイスも、金銭的報酬とは異なる誘因である「適合」が、組織の世界のなかで勢力への欲求と関係するところが大きいことを、指摘している²⁶⁾。

ところで、大規模化した企業組織の被雇用者に

20) 拙稿、「資本主義経済体制と中間階級」、106-109 ページ、「所得分配における新中間階級の問題」、47-50 ページ。

21) 高田保馬『勢力論』改訂版、昭和34年、有斐閣、22-23 ページ。

22) 高田保馬、「資本主義の社会学的考察」『国家と階級』昭和9年、岩波書店、202-204 ページ。

23) V. Packard, *The Status Seekers*, 1959, p.115, 野田一夫・小林薫訳『地位を求め人々』昭和35年、ダイヤモンド社、110-111 ページ。

24) J. K. Galbraith, *ibid.*, pp.137-138, 訳、165 ページ。

25) C. W. Mills, *ibid.*, pp.242-243, 訳、225 ページ。

26) J. K. Galbraith, *ibid.*, p.132, 訳、160 ページ。

において一般に力の欲望が向上するという点に関しては、被雇用者のなかで、前述した(I)の企業者職能を分担する上層ホワイト・カラーが、官僚的な職階序列の組織に基づいて地位の昇進への欲求をとくに強く示す層であるのに比べて、(II)の下層ホワイト・カラーと(III)の筋肉労働者とは、企業者職能と直接する諸職能を分担しておらず、官僚的な職階序列の組織のルートに関与していないために、企業の管理機構における地位の上昇への欲求の度合いは小であり、レジャーや人間関係の情緒的安定性や仕事それ自体に対するモラルなどに対する諸欲求が、さらには、依然として金銭的報酬への欲求の度合いが大であるといえるのであるが、このような被雇用者の仕事の報酬に対する欲求の多様な状態に対応して、企業の分配機能は、つぎのようなあり方を示すことになるであろう。すなわち、まず、(一)分配の対象の報酬の占有性と共有性という点からみて、①占有的報酬の中心となるものとして、(A)上層ホワイト・カラーへの地位、および(B)下層ホワイト・カラーおよび筋肉労働者への貨幣賃金が、②共有的報酬の主なものとして、下層ホワイト・カラーおよび筋肉労働者へのレジャーや人間関係の円滑性および仕事の適性などのための職場の快適性などがあげられ、①(A)および②が非物的分配機能の、①(B)が物的分配機能の、それぞれ目標となっている。つぎに、(二)生産機能的分配と生産機能外的分配という対比の面からいえば、ここで問題にしている企業組織の発達と本質的に結びついた企業内の勢力の変化からの被雇用者の新しい欲求に基づいている企業の分配機能は、つぎに検討する企業組織の発達とは独立の根拠をもつ企業内の勢力の変化から生ずる被雇用者の欲求に基づく企業の分配機能と比較して、一般に、生産機能的分配の要素が大であるが、このような企業組織の発達と本質的関連性をもつ分配機能の内部についてみれば、とくに(一)①(A)の上層ホワイト・カラーに対する地位の配分についての非物的分配機能が、この場合の地位の配分の多くが官僚制的機構と結びついている現状では、(一)①(B)および(一)②についての分配機能に比べて、生産機能外的分配の要素を含む

度合いは大であるといえるのである。

(2) つぎに、検討されねばならないのは、企業組織の発達あるいは企業の生産性の発展とは本質的な結びつきをもたずにそれとは独立に生ずる企業内の勢力の変化に基づいている企業の被雇用者の諸欲求の増大傾向であるが、この点に関しての中心的な事柄とみられうるのは下層ホワイト・カラーおよび筋肉労働者からなる下層被雇用者とくに筋肉労働者が、かれからの力の欲望の充足を中心的な動機として、労働組合その他の政治的な抗争手段によって、その「企業者職能制約的勢力」としての企業内の勢力を上昇させるに伴って²⁷⁾、企業からの報酬についての新しい諸欲求を台頭させてゆく過程である。この場合の下層被雇用者の諸欲求の目標として指摘されうるのは、(i)経営参加、経営管理などのような企業者職能への直接的干渉と結びついているものと、(ii)レジャーや職場の快適性……などと、(iii)固執的要求における一定の貨幣賃金であり、これらの諸要求に対処する企業の分配機能に関しては、つぎのような諸特色が考えられる。①分配の対象の報酬の占有性と共有性の点についていえば、(i)の事柄のなかで企業組織内での地位の昇進と関連してくるものおよび(iii)の固執的貨幣賃金は、占有的報酬の(ii)の事柄は、共有的報酬のそれぞれの対象であり、また、地位の昇進と関連してくる(i)の事柄と(ii)の事柄とが非物的分配機能の、(iii)の事柄が物的分配機能の、それぞれの目標となっている。つぎに、②生産機能的分配と生産機能外的分配との区別の点から考えれば、企業組織の発達と本質的な結びつきをもたない企業内の勢力の変化に基づいている被雇用者の諸欲求に対する企業の分配機能のなかでは、現状では、比較的、(iii)の賃金額を対象とするものが、(i)および(ii)を対象とするものよりも生産機能的分配の要素を含みうる度合いが大であるといえるが、本来、前述したように、企業内の勢力の変化に基づいて生ずる被雇用者の諸欲求に対する企業の分配機能は、被雇用者の企業内の勢力の変化が企業組織の発達と本

27) 拙稿、「労働階級の勢力について」『国民経済雑誌』第120巻第2号、昭和44年8月、14-16ページ、「資本主義の発展と労働者階級の勢力」、同誌第120巻第3号、昭和44年9月、30-34ページ、「企業組織と階級的勢力」、81-83ページ。

質的に結びついていない場合は、それが企業組織の発達と本質的に結びついている場合との比較において、生産機能外的分配として成立する程度が大であることがみとめられねばならない。

IV 非物的分配機能の動向と政策的諸問題

以上のような考察を通じて、資本主義の高度の発展段階にみられる大規模企業組織においては、被雇用者は、その企業内の諸勢力の諸種の要因に基づいた上昇によって、対人的優越意欲としての力の欲望をその中心的なものとするさまざまな欲求を充足させるために、企業に対して前述したような多種多様な形態の報酬を要求するようになることが考えられうるが、資本主義の発展の今後の進行に伴って企業組織の発達がさらに進展してゆく長期的傾向において洞察されうるのは、被雇用者一般にみられる力の欲望の台頭が、地位の昇進およびレジャーや仕事および職場での快適性などのような非物質的報酬への欲求をより一層高めてゆき、それに対応して企業の分配機能についても、非物的分配機能の要素がいま以上に重視されねばならなくなるということである。

このような方向のなかで、企業が、新しい時代の要請に基づいて、社会福祉あるいは前述したような社会成員の生活の安定を目標とする広義の解釈における社会保障と結びついた生産を目指すように方向転換を迫られるとき、政策的にみて、とくにつぎのような諸問題が考慮されねばならなくなるであろう。

(1) 現代の段階では、企業の被雇用者のなかで、企業者職能と直結した諸機能を分担する上層ホワイト・カラーからなる上層被雇用者と、そのような諸職能をもたない下層ホワイト・カラーおよび筋肉労働者からなる下層被雇用者との間に、官僚的な職階序列の地位を占めることの有無を中心的根拠として、かなりの断層的な地位の距離があるが、将来の問題として、被雇用者一般の創意・工夫を活用して、かれらの主体的能動性を高めてゆく必要性から、上層被雇用者と下層被雇用者との間に地位の連続性をもたせ、下層被雇用者にも、企業者職能の分担と結びついた地位への昇進の機

会を開放することが要請されてくる。このことは、ガルブレイスのいう organized intelligence としての man power による「集团的デジジョン・メーカーキング」の発達を意味するものともいえるであろうが、このように、下層被雇用者へ地位の昇進の機会を開放しかれらの地位への欲求の充足性を高めることによって、この方向との結びつきにおいて、かれらのレジャーや仕事および職場での快適性などへの欲求が充足されるようになるとともに、かれらの金銭的所得への欲求よりも地位への欲求の方が優位を占めるようになると、いいうるのである。

(2) (1)の傾向が進行してゆくとき、(i)下層被雇用者の企業の報酬に対する欲求は、現状にみられるような企業組織の発達と本質的な結びつきをもたない対抗的手段によるよりも、企業組織の発達と結びつきそれとの平行関係において、充足される面が大となることが考えられうるが、このような方向を実現する方策がすすめられるためには、(ii)企業組織の地位の序列が、いままでの官僚的機構にみられる形式主義的な職階に代って、下層被雇用者をも含めて拡大化された被雇用者一般の能力および業績の評価に中心をおいて形成されねばならないとともに、(iii)被雇用者の地位は、それが能力主義または業績主義の原則に従って決定されることによって、上昇および下降の流動性を増大してゆき、企業組織上の特定の地位がさまざまな諸個人によって交替的に占められてゆくことの度合いが高められてゆかねばならない。

この場合の(ii)の能力主義および業績主義を原則とする被雇用者の地位の決定性が進行することは、この側面だけについていえば、企業の非物的分配機能が地位の配分を通じての生産機能的分配として発展することを意味しているが、このことから、企業の生産機能外的分配が消滅してゆくとはいえないのであり、このような過程のなかでも、企業成員の雇用の安定、生活の保障、勤続年数の配慮などの諸要因による生産機能外的分配が、業績主義の競争原理に基づいた地位の配分による生産機能的分配の進展と結びつき合い相補完

し合って成立することの必要性を否定しえないであろう。また、(iii)の企業組織上の地位の交替性が増大してゆくことは、組織上の地位について、それがしだいに多くのひとびとに開放されることによって、特定の少数人への占有的報酬としての対象の要素よりも、不特定の多数人への共有的報酬としての対象の要素が高まってくることを意味しているといえるのである。

(3) 以上のような諸問題についての政策の発展は、従来の伝統的な意味での社会政策の目標とくに低所得層としての下層階級の生活の安定および向上と密接なつながりをもっていることが考えられねばならないが、その1つの重要な事柄として、筆者は、すでに論述した見解²⁸⁾との連関において、つぎのような事柄を指摘するのである。すなわち、労働者階級内部で、(i)上層労働者階級と(ii)下層労働者階級とを区別し、後者の低位置に最下層階級としての低所得層を位置づけるとするならば、現代の状態においては、(i)の階級が、みずからの地位および所得の維持ならびに上昇を目指しての企業への対抗的勢力が比較的発達している「対抗的階級」であるのに対して、(ii)はそのような対抗的勢力の未発達な「非対抗的階級」であり、(i)の対抗的階級の勢力の増大が、とくにその速度が企業組織の発達あるいは労働生産性の上昇の度合いと平行することなく進行するときには、それと対照的に、(ii)の非対抗的階級の勢力については、①従来の水準のままの状態(i)の対

抗的階級の勢力との間の距離が拡大してゆくとともに、②むしろ従来の水準以下に低下してゆくと、いえるのであり、この②の事例として、対抗的階級の労働の生産性を上回る高額な賃金獲得運動が一大原因となって物価騰貴が生じている場合に、非対抗的階級としての下層階級は、このような物価騰貴に対してみずからの力で所得を高める手段をもたないために、その実質的な生活水準および階級の勢力をいっそう低下せしめられてゆく傾向にあることがあげられうるが、今後の新しい動向と政策のもとに、上層労働者階級の勢力が、しだいに企業組織の発達と本質的な結びつきにおいて上昇してゆく方向に向い、かれらの企業からの報酬に対する欲求も、業績主義の原則による地位の上昇へと向けられることによって、企業の生産機能的分配による共有的報酬を目指すようになるならば、下層階級の前述した①および②の意味での勢力および生活条件の現状にみられる低下の傾向は、それを防ぐことが可能となるであろう。

ただ、このような状態においても、問題とする下層階級とそれ以上の階級との間には、とくに上層労働者階級の企業の生産機能的分配と結びついた地位の上昇性が発達するに伴って、新しい段階での勢力の格差が進行し、このことがまた、下層階級の物質的所得とは異なる次元での欲求不満や社会への失望を生ぜしめることを考慮せねばならないのであり、このような新しい事態に対処するための企業の非物的分配機能のあり方が、国家の政策との結びつきにおいて検討されねばならないであろう。

28) 拙稿、「現代社会の下層階級についての社会学的考察」、30-31ページ。