

## ソ連における労働態度と労働社会学

——「レニングラード青年労働者調査 1962~64」を中心に——

ざい き かず お  
材 木 和 雄

はじめに

- I ヤードフらの「レニングラード青年労働者調査 1962~64」
  - II 「レニングラード調査」に対するその後の批判と展開
- おわりに

### はじめに

小論の目的は、ソビエト社会学における労働態度研究がどのように展開してきたのかを跡づけることにある。その際、主要な考察対象となるのはつぎの2点である。

ひとつは、「レニングラード青年労働者調査 1962~64」の内容である。1960年代前半に実施されたこの調査は、ソビエト社会学における労働態度研究の出発点になった。もうひとつは、この研究を土台として、それ以降に発展した1970年代後半までの諸研究である。

ソ連の社会学者は、こうした一連の労働態度研究の展開に伴って、労働者が従事する職務の特性、すなわち彼らが「労働内容」(содержание труда)とよぶ概念に対する認識を深めた。その結果、彼らは当初は生産技術との関連でのみ労働内容をとらえていたが、のちにこれを「意思決定の自律性」として「組織論的に」も検討する視点をもつようになった。同時にこの過程で彼らは、

「労働内容の改善の方策」として「労働者の経営参加」の必要性を認め、いわゆる「経済改革」の動向のなかで、社会学の立場から「労働改革」の必要性を認識するようになった。この意味で、それは、労働態度に対する社会学的な分析視点が発展すると同時に、事実上「産業民主化」という価値観がしだいに鮮明になっていく過程であったといえる。アメリカのソ連研究者ヤノヴィッチ(Murray Yanowitch)は、これらの社会学者をソ連における経営参加推進派グループ(the participative current in the Soviet Union)として位置づけている(注<sup>1</sup>)。われわれが以下で検討の対象とするのもこうした比較的リベラルな志向をもつ研究者の業績である。

ソ連の社会学者の研究は、ソ連の労働者の労働実態を示唆する貴重な資料であり、欧米の研究者もこれを注意深く活用してソ連研究をすすめている(注<sup>2</sup>)。しかしながら、その研究の内在的な発展過程を学説史の観点から跡づけた研究は少ない(注<sup>3</sup>)。この傾向は日本でも同様である。そこで、小論では、「レニングラード青年労働者調査 1962~64」を出発点とする、一連の労働態度研究の発展過程をたどることによって、ソ連の社会学者が「労働内容」の問題と、「組織構造」や「労働者の経営参加」の問題との関連性をどのように認識するようになったのかを明らかにしたい。同

時にそのことによって、ソ連では「社会学者」の立場からみて、「労働問題」がどのように把握されてきたのかが明らかになるだろう。

なお小論では、1960年代初めから70年代後半に至る研究動向の検討を中心に、労働態度の改善は、現在進行中のペレストロイカのなかでも重要な問題となっている。最後に現時点に立って、どのような点が注目されるのかを述べたい。

(注1) Yanowitch, M., *Work in the Soviet Union*, ニューヨーク, M. E. Sharpe, 1985年, 47ページ。

(注2) 労働問題の分野では、D・レイン (David Lane) と M・マッシュューズ (Mervyn Matthews) の一連の研究が代表的である。たとえば小論ではつぎの文献を参照した。Lane, L.; F. O'Dell, *The Soviet Industrial Worker*, オックスフォード, Martin Robertson, 1978年/Matthews, M., *Class and Society in Soviet Russia*, ロンドン, Allen Lane, Penguin Press, 1972年。

(注3) 例外的な事例として、Yanowitch, 前掲書の他、Shlapentokh, V., *The Politics of Sociology in the Soviet Union*, ホールダー, Westview Press, 1987年があり、いずれも大きな示唆を得た。とくにソ連の政治的な枠組が社会学者の研究にどのような影響を及ぼしているかについては後者を参照のこと。また主として書誌的な研究であるが、Matthews, M., *Soviet Sociology 1964-75: A Bibliography*, ニューヨーク, Praeger Publishers, 1978年はソビエト社会学の業績を知るうえできわめて重要な文献である。

## I ヤードフらの「レニングラード青年労働者調査 1962~64」

### 1. 調査の背景

この調査は、ソ連有数の工業都市レニングラードにおいて、25の工業企業のなかからさまざまな職種を選び、18~30歳の青年労働者2665人を対象に行なった労働態度の実態調査である(注1)。その

実施と分析にあたったのは、ヤードフ (В. А. Ядов) とズドラヴォムィスロフ (А. Г. Здравомыслов) を中心とするレニングラード大学社会学研究室の研究員であった。レニングラード大学社会学研究室は、1960年11月に設立されたソ連における最初の社会学の研究センターである。「レニングラード青年労働者調査 1962~64」(以下「レニングラード調査」と略記)は、同研究室にとって最初の大規模な調査研究となると同時に、ソ連の労働社会学史上、画期的な意義を担うものとなった。

そこで当時のソビエト社会学の研究動向と背景について簡単に触れておくと、スターリンの時代に久しく停滞した社会学の研究が復活したのは、1950年代の後半、いわゆるスターリン批判の展開に伴ってであった。しかし、この当初に支配的であったのは、欧米の社会学者の研究に対するイデオロギー批判や、史的唯物論とマルクス主義社会学の関係など抽象的・観念的な方法論的研究であった(注2)。

こうした研究動向の転換に大きな影響を与えたのが、1961年10月に開かれた第22回ソ連共産党大会である。歴史的に有名なように、この大会では、「社会主義社会から共産主義社会への漸次的かつ最終的移行の実現」が新しい綱領的課題に定められ、その結果、このビジョンを実現するための戦略目標として、科学技術革命=技術革新の推進による生産力の上昇が政策的に追求されるようになった。

こうした政治的課題と関わって、社会学の研究には新しい課題が提起された。共産主義社会という人類未到の新しい社会にふさわしい社会関係や労働主体がどのように形成されつつあるのかを把握することがそれである。そのため、ソ連の研究者は実証的・経験的な方法を大幅に取り入れて、

社会生活のさまざまな分野で具体的な調査研究を行なうようになった。これらの調査研究は当時「具体的社会学」(конкретная социология)と呼ばれたが、それはしだいにソ連の社会学研究の中心的位置をしめるようになったのである。ヤードフらの「レニングラード調査」はこの「具体的社会学」の代表的な研究成果であった。

## 2. 価値観とアプローチの特色

彼らが焦点をあてたのは青年労働者の労働態度である。そして上述の綱領的課題と関わって、「共産主義的労働態度の形成」がその調査研究を導く価値観として据えられた。

ところで、ソ連では「共産主義的労働態度の形成」は、それ以前から重要視されてきた実践的課題でもあった。まずレーニンが革命直後に一部の労働者が行なった土曜奉仕労働に、共産主義的労働態度の端緒を見だし、「共産主義的労働」を「社会のための自発的で良心的な奉仕労働」と規定した<sup>(註3)</sup>。そして困難な条件のもとで社会主義を建設していくために、こうした労働態度を拡大することを労働者に呼びかけたのである。レーニンの考えと運動はその後も受け継がれたが、これを再び大きく取り上げたのはフルシチョフである。彼は、1958年に全ソ連邦レーニン共産主義青年同盟の大会でなされた演説において、青年に「共産主義的に生活し労働することを学ぶ」ことを期待し、これをスローガンとして翌年の第21回ソ連共産党大会以降、党・政府のイニシアチブのもとで「共産主義労働班運動」が急速な盛り上がりを見せることになったのである<sup>(註4)</sup>。

しかしながら、ここで指摘しておきたいのは、ヤードフらのアプローチにはそれまでのアプローチとは異なった点が含まれていたことである。それはつぎの3つの点である。第1に、共産主義的

労働態度の概念について、ヤードフらは、レーニンの規定ではなく、マルクスが『ゴータ綱領批判』のなかで与えた規定を調査の基本概念に据えたことである。いいかえると、「労働者が労働を社会的義務として意識する態度」ではなく、「労働それ自体を内在的な関心にする態度」の形成を重要視したということである。

第2点は、このような労働態度はどのように形成されるのかという点に関係する。すなわち、この当時支配的であったのは、人間の行動動機を規定するのはその人の世界観・人生観であり、したがって共産主義的労働態度の形成は共産主義の世界観や思想を労働者に教育することによって達成されるという見解であった<sup>(註5)</sup>。これに対して、後述のようにヤードフらは、労働態度を規定するのは主として「労働内容」であり、共産主義的労働態度の形成は、職務の有する創造的要素の拡大を中心とした労働内容の改善によって促進されるという考えに立っていた。

第3に、これまでの運動では、困難な労働条件のもとで個人的な利益よりも社会と集団の利益を第1に考えて奉仕労働を行なった少数の労働者が共産主義的労働の模範的实践者として考えられ、また研究面ではこのような「先進的労働者」の事例研究が中心であった<sup>(註6)</sup>。しかし、「レニングラード調査」が実施された1960年代のソ連は、青少年の教育水準の向上に伴って、労働内容に関心の高い労働主体が出現しつつあった時期にあたる。そして、ヤードフらは、この点を敏感に察知し、客観的な労働環境と労働主体の心理的主観的側面との関係を調査研究の対象とし、イデオロギー教育によって労働態度を変更しようとする考え方の限界を経験的に明らかにしようとしたのである。

### 3. 「レニングラード調査」の課題、分析図式と仮説

さて、ヤードフらは、労働態度の分析にあたり、共産主義的労働の古典的な規定をつぎのように再解釈することから始めた。すなわち、マルクスは、『ゴータ綱領批判』のなかで共産主義社会のより高度の段階では、労働は人間にとって第1次的な生命欲求に転化すると述べたが、ヤードフらはこの命題を労働者の労働動機のなかで「労働内容に対する志向」が支配的になることを指摘したものと解釈したのである(註7)。ここで「労働内容」とは「労働活動における創造的要素」を指している。

もちろん、人間の労働動機にはこのほかに、その他の欲求を充足させることを目的とする志向、すなわち「手段的な志向」がある。その典型は、物質的報酬、つまり「賃金」に対する志向である。ヤードフらによると、社会主義の生産力段階ではこの賃金志向は労働内容のいかんにかかわらずあらゆる労働活動に存在する。それゆえ、彼らの労働態度研究では、「労働内容に対する志向」が、「賃金に対する志向」に比べて、どれだけ優越的になっているかを検証することが第1の課題とされたのである(註8)。

そしてヤードフらは、労働態度はつぎの4つの側面を経験的指標として分析することができると考えている。すなわち、(1)生産性や率先性、規律を基準とする労働者の仕事ぶり、(2)職務に対する総合的満足度、(3)専門に対する総合的満足度、(4)労働の社会的意義の認識度である。(1)は労働態度の「客観的側面」、(2)(3)(4)は「主観的側面」であるとされた(註9)。

その際の分析図式は、客観的な「条件」や「環境」が「刺激」になり、さらにこれが「労働者

の個人的な属性」に媒介されて「動機」を構成し、「態度」として現われるという理解が骨格である(註10)。これを「労働態度」の分析に即して敷衍すると、つぎの2つの点がポイントである。まず第1に、「条件」や「環境」は、「一般的要因」つまり生産関係を基軸にした社会経済的条件と、「特殊的要因」つまり労働活動に関する具体的諸条件にわけられる。そして、この労働活動に関する具体的条件が、生産関係に対して「相対的に独立して」変化するということを前提として、後者のなかから労働態度に基本的な影響を与える要因を探ろうとしていることである。そして、この点はソ連の「具体的社会学」の諸研究に共通する特徴である。第2に、この労働活動の具体的条件の労働態度に対する作用については、個人の人格構造に媒介されて作用することが前提とされている。

しかし、ここではつぎの点を指摘しておかなければならない。すなわち、一般に社会学の行為理論においては、客観的な条件や環境は、個人が内面化した社会規範や価値体系によって主観的に意味づけられ、行為の動機を構成するということが前提とされるが、ヤードフらの労働態度の分析図式には、このような視点が存在しないことである。むしろ、その理論的な骨格は基本的には心理学的な行動図式であるといえる。つまり、「レニングラード調査」は、社会学的な調査研究と銘打たれながらも、それは固有の意味での「社会学的な」視点に立脚した研究ではなかったということである。この点は、その後の研究の進展のなかで批判の対象になった1つのポイントである。

ついで、つぎのような作業仮説が提示された(註11)。

- (1) 労働内容が労働態度を規定する主導的要因

である。

(2) 労働内容によって労働動機の構造は異なる。すなわち、労働動機としては、創造的要素の大きい職務に従事する労働者の間では、労働内容に関連する要因の比重が高くなり、創造的要素の小さい労働に従事する労働者の間では、「賃金」等の労働内容に直接的に関連しない要因の比重が高くなる。

#### 4. 職務満足の規定要因の分析

以上の仮説を検証するため、ヤードフらは労働態度の4側面について経験的データの収集と分析を行なった<sup>(注12)</sup>。

ところで、労働を第1次的な生命欲求とする態度の形成傾向を探るといふ調査の課題と関連して、彼らがもっとも重視したのは職務満足分析である。なぜなら、これによって、労働者の労働動機や欲求の性格をうかがうことができるからである。

彼らによれば、職務満足とは、「労働活動に関する労働者の欲求とその欲求の実現可能性との間に成り立つバランス」を反映する指標とみなされる。この定義のポイントは、職務に対する満足や不満足程度はけっしてそれ自体独立してその価値判断が下されてはならないということにある。ヤードフらによれば、職務満足の度合はつねにこれを規定する労働者の「要求」水準や「関心」内容との関連において評価されなければならない<sup>(注13)</sup>。

ことに彼らは、共産主義的労働態度の形成に価値観点をおくため、労働内容に対する要求水準の高低を重要視した。それゆえ、労働者の間に高い労働満足が存在するとしても、その原因が労働者の労働内容に対する要求水準が低いことにあるとしたら、それはけっして肯定的に評価することは

できない。逆に、労働者の間で職務に対する不満が存在するとしても、それは必ずしも不健全な状態を示すものではない。それは、労働者の労働内容に対する要求水準が向上し、これが既存の労働内容と不釣り合いになってきたことを示しているかもしれないからである<sup>(注14)</sup>。

そこでヤードフらは、労働者の職務に対する欲求の性格を検討するために、労働活動に刺激を与え、労働者の動機を構成すると考えられるさまざまな要素(たとえば、賃金の高低、労働の多様性、知的要素の有無、技能向上の可能性等)をあげて、労働者がこれをどのように評価するかを調べた。彼らはこれらの要素を「労働環境の諸要素」と呼んだが、その評価結果にもとづき、つぎのような公式を用いて各要素の評価指数(V)を求めた。

$$V = \frac{(+1)a + (0)b + (-1)c}{N} = \frac{a-c}{N}$$

a : 労働環境の各要素を肯定的に評価した労働者数

b : 労働環境の各要素を肯定も否定もしていない労働者数

c : 労働環境の各要素を否定的に評価する労働者数

N : 評価をくださった労働者の総数

その結果が第1表である。V<sub>1</sub>は職務に対して総合的に満足している者による評価指数であり、V<sub>2</sub>は職務に対して総合的に不満足である者による評価指数である。これによって、職務に対する総合的な満足・不満足をもっとも大きく左右する要因を確定しようとしたのである。

ここで興味深いのは、各要素は、影響力の強さの点で相違があると同時に、「影響力の性格」の点でも違いがあるという指摘である。ヤードフらは、後者を職務全体への影響力という観点から3つのタイプに分けている<sup>(注15)</sup>。

第1表 労働環境の各要素の評価指数

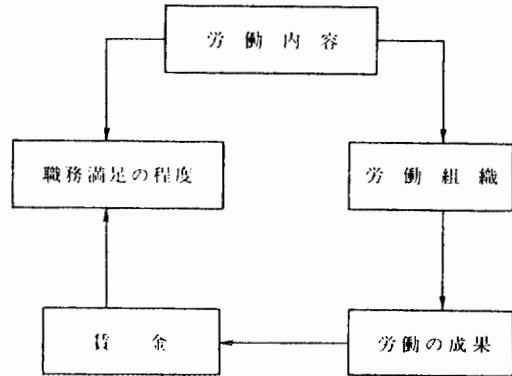
労働環境の要素	職務に満足 の者 (V <sub>1</sub> )	職務に不 満足 の者 (V <sub>2</sub> )	V <sub>1</sub> -V <sub>2</sub>
知的要素の有無	0.40	-0.32	0.72
賃金の高低	0.31	-0.30	0.61
技能向上の可能性の有無	0.25	-0.33	0.58
労働の多様性	0.33	-0.15	0.48
労働組織の良否	0.16	-0.22	0.38
管理者の態度の良否	0.24	-0.11	0.35
製品の重要性	0.42	0.07	0.35
肉体的疲労の強弱	0.15	-0.19	0.34
設備の良否	0.10	-0.22	0.32
安全設備の良否	0.32	0.01	0.31
衛生条件の良否	0.02	-0.29	0.31
交替制度の便・不便性	0.42	0.13	0.29
労働量の規則性	0.01	-0.20	0.21
同僚との関係の良否	0.70	0.60	0.10

(出所) Здравомыслов, А. Г.; В. П. Рожин;  
 В. А. Ядов 編, *Человек и его работа*  
 [人間と労働], モスクワ, Мысль, 177ページ。

第1は、職務に満足のみならず、職務に不満足にも肯定的に評価を受けている要素である。たとえば、「同僚との関係」や「交替制度」などがそうであり、彼らはこれを「一致的肯定的評価」と名づけている。これらの要素は、職務の満足には一定の影響をもつが、職務の不満足には無関係である。第2は、これと対照的に、職務に不満足のみならず、職務に満足にもきわめて低い評価を受けている要素である。これは「一致的消極的評価」と呼ばれる。たとえば、「労働量の規則性」や「衛生条件」がそうである。これらは職務の不満足には一定の影響を与えるが、職務の満足には関係がない。

第3に、職務に満足のみならず肯定的に評価され、職務に不満足のみならず否定的に評価される要素の一群がある。彼らはこれを「不一致的評価」と名づけている。これらの要素は、前2者に比べると総合的な職務の満足・不満足により大きな影響力をもっている。労働環境のなかで、これらの要素に対する不満足は総合的な職務不満足を促進し、逆にこれらの要素に対する満足は総合的な職

第1図 各要素の規定関係



(出所) 第1表と同じ(182ページ)。

務満足を動機づける。そして、第1表の V<sub>1</sub>-V<sub>2</sub> (職務に満足のみならず職務に不満足との評価指数の差) が大きい要素ほど、職務満足・不満足を大きく左右し、職務満足・不満足に対する「動機的意義」が大きいということになる。

第1表では、この差が一番大きいのは「知的要素の有無」であり、ついで「賃金の高低」である。つまり、職務に対する総合的な満足度をもっとも大きく左右している要因は「労働内容の創造性」であり、「賃金の高低」は第2位の要因であった。それゆえ、青年労働者の労働満足の度合いは「賃金」よりも「労働内容」により強く規定されることになる。ここで、ヤードフらは、これに先だって行なわれた労働条件と職務満足の客観的相関関係の分析結果とつきあわせて、「労働内容」・「労働組織」・「労働の成果」・「賃金」の相互関係について、第1図のような規定関係を仮説的に提示した。ここでは、労働組織は労働内容に規定されるとみなされていた点に注目しておきたい<sup>(注16)</sup>。

### 5. 労働内容による労働態度の相違

つぎに問題となったのは、職務が有する労働内容が異なることによって、労働態度にどのような

違いがみられるかということであった。労働内容が労働環境を構成する諸要素のなかで核心的な動機的意義をもつことは明らかになったので、今度は労働内容がどのように労働態度を規定しているかを分析しようと試みたのである。なお「レニングラード調査」における労働内容の具体的区分は、(1)機械化の程度、(2)労働リズムの規制の程度、(3)技能水準、などを基準に基づきのように行なわれた<sup>(注17)</sup>。

- I 機械を用いずに連続的に肉体的負担の大きい手作業を行なう不熟練労働者
- II 一定の速度の組立てラインに従事し、中程度の訓練を必要とする労働者
- III 一定の速度を強いられずに機械を操作する半熟練労働者
- IV 自動装置を管理するが調整技能をもっていない半熟練労働者
- V 高度の職業訓練を必要とする熟練機械工
- VI 自動装置の管理と調整を同時に行なう労働者

ヤードからは、労働内容によって労働態度がどのように異なるのかを把握するために、労働態度の4側面の調査結果にもとづいて、各グループごとに労働態度指数を計算し<sup>(注18)</sup> (第2表)、また前項と同様に職務満足の原因分析を行なっている。これによって、労働内容が異なれば労働動機も異

なることが具体的に明らかにされているが、そのなかでとくに重要と思われるI、II、VIのグループの特徴をつぎに紹介したい。

まずIのグループでは、VIのグループについて賃金が高く、教育水準も比較的高いにもかかわらず、労働態度指数はあらゆる側面において最低の数値を示している。またこのグループは、職務や専門に不満な者をもっとも多くかかえたきわめて不安定な職業集団である。肉体的負担が大きく、技能向上の可能性が乏しいこと、衛生条件や設備の劣悪なことが不満を大きく促進している要因である。労働に対する主要な刺激は賃金であり、「手段的な労働志向」が支配的である。しかし、このグループは、賃金に満足している者よりも不満の者が多い唯一のグループであり、そのため比較的高い賃金を得ていても全体的には賃金も職務満足を促進する要因になっていない<sup>(注19)</sup>。

IIのグループは、いわゆるコンベヤ労働に従事する労働者の集団である。Iと同様に職務の有する創造的要素は小さく、しかも単純反復作業であるため、多くの労働者が労働の単調さに不満を感じている。しかし、労働態度指数をみるとIよりもずっと高い指数を示しており、職務や専門に対する満足度は比較的高い。平均賃金は5つのグループのなかでは最低であったが、職務満足をもっとも強く規定していたのは賃金であった。ヤード

第2表 労働内容別労働態度指数

	I	II	III	IV	V	VI	平均
労働態度の「客観的側面」	-0.17	0.10	-0.03*	0.07*	0.11	0.43	-0.03
職務に対する総合的満足度	-0.12	0.15	0.18*	0.32	0.34	0.22	0.16
専門に対する総合的満足度	-0.14	0.15*	0.24*	0.27*	0.43	0.35	0.21
労働の社会的意義の認識度	-0.31	0.15	0.05*	0.20	0.19	0.26	0.08
上記4指標の平均	-0.185	0.138	0.110*	0.215	0.265	0.315	0.105

(出所) 第1表と同じ(226ページ)。

(注) \* 統計的に有意ではない。

フらは、このグループでは、集団主義的な連帯感情に支えられて相互扶助的な慣行が発達し、また製品の質や職場に対する自負心も強いことをきわだった特徴として記述している(注20)。

VIのグループは、精神労働が支配的な作業に従事する労働者集団であり、彼らの職務が有する創造的要素はもっとも大きい。平均賃金は最高であったが、職務満足をもっとも強く規定していたのは労働内容であった。このほかの労働環境の諸要素に対しても、彼らはおおむね肯定的評価を下しているが、唯一否定的評価を与えているのが「作業の単調性」である。その理由は、彼らの職務には、生産過程の監視作業が含まれ、それは機械設備の調整作業が多様性をもつのに比べて、きわだって単調な性格をもつからである(注21)。

このほかにも、多面的な調査資料の統計的分析が行なわれ、彼らの判断によれば、調査の作業仮説は基本的に検証された。青年労働者の労働態度を規定する基本的要因は「労働内容」であり、また労働内容が異なれば労働動機の構造も異なっていた。

この結果、共産主義的労働態度の形成動向に関して、つぎの点が明らかになった。

第1に、青年労働者の間では、「労働内容」に対する志向が「賃金」志向に対して優越的になりつつある。とくに職務満足をもっとも大きく左右する要因が「賃金」ではなく「労働内容」であった点は、青年労働者の労働動機の性格を示すものとして決定的に重要である。したがって、「労働が第1次的な生命欲求へ転化する傾向」は、現段階のソ連社会に存在するということである(注22)。

第2に、しかしその傾向は、青年労働者の間で一様なかたちで進行しているのではなく、従事する職務が有する労働内容の差異に規定されて、階

層的に不均等な強さと速度で進行していることである。創造的要素の少ない職務に従事する労働者の間では賃金志向が依然強く、そのため労働を第1次的な生命欲求とする態度の発達が抑制されている(注23)。

## 6. 青年労働者をめぐる労働問題

ところで、「レニングラード調査」が実施された1960年代の前半は、社会主義建設を前進させるという意味で、技術革新と労働者の教育水準の向上に大きな期待がかけられていた時代であった。

まず、技術革新に関する期待では、当時広く普及していたのは、生産技術の進歩に伴う労働の性格の変化が、労働者階級の意識の成長と結びついて、共産主義的労働態度の発達を引き起こすという見解であった。たとえば、1964年のソ連共産党の綱領にはそのような考えが典型的に表明されていた(注24)。そして、その主要な論拠は、手労働が機械化され、さらに自動化されるに伴って、労働者は労働対象に直接的に働きかける肉体労働から解放され、精神労働の余地が大きくなるということであった。

つぎに、教育水準の向上については、とくに教育経済学者が経験的な調査研究にもとづいてマクロ経済的効果を指摘していた。彼らの調査によれば、学校教育の期間が長くなるほど、労働者が企業内で新しい技能資格や仕事を習得するのに要する期間は短縮する。したがって、労働者の教育水準が向上するほど、労働者を企業内で訓練するための費用は削減される。他方、教育水準の向上に伴って労働者の潜在的な職務遂行能力も向上するから、彼らは教育への投資はいかに経済的に見返りの大きい投資であるかを強調したのである(注25)。

ヤードフらも、このような見解に対してその妥



当性を一定程度は認めていた。しかし、調査の結果から、それぞれに重大な問題がはらまれていることを指摘した。

第1に、技術進歩が労働態度に及ぼす影響には矛盾した結果があることである。たしかに、機械を使用しないために肉体的な負担が大きい不熟練労働では、それだけ知的活動の要素が乏しくなり、労働内容が低下することは明らかである。しかし、労働内容を低下させる要因には、作業の機械化以前の負担の大きい肉體労働の問題のほか、機械化に伴う労働の単調化の問題があり、技術設備の改善は単線的に労働内容を改善するとはいえないことである。この点を端的に示すのが、労働のリズムが画一化された組立てライン労働者における単調感に対する不満の強さであり、すでに述べたように、技術的には最高度の段階にある自動装置調整労働でさえ監視作業の単調さが含まれていた。

それゆえ、ヤードフらは、労働態度の変革にとって重要なのは、技術装備の改善ではなく、労働生産性の増大と結びつけながら、労働における創造的要素を拡大することであることをあらためて強調したのである(注26)。

第2に、ソ連社会では、青年労働者の教育水準の向上が、労働内容の全体的な改善の動向よりも先行しつつあり、そこから「学歴と労働内容との不適合」という現象さえ生じてきたことである。すなわち、一般に教育水準が向上するにつれて、人々は成長欲求が高くなり、職務に関しても自分の能力を發揮できる職務内容を求めるようになる。ヤードフらの調査結果でも、労働者の学歴が高くなるほど、労働内容の創造性に対する要求水準が高くなることが明らかにされている(注27)。しかし問題は、現段階のソ連社会の産業構造が必ず

しもすべての労働者にその期待や能力にマッチした職務を供給していないことにある。そのため、中等教育や専門技術教育を受けた労働者が初等教育しか受けていない労働者と同様に、コンベア労働や不熟練労働に従事するという事態も起こっていた(注28)。この場合には、労働者は、せつかく身につけた知識や技能を労働のなかで十分に生かせず、したがって多面的な知的欲求や成長欲求を満足させることができなくなる。

それゆえ、教育の経済的効果についての楽観的な見解に対して、ヤードフらは、労働者の教育資格が実際にいかに効果的に利用されるかが重要な点であることを補足的に述べ、また調査の結果から労働者の高学歴は創造的な労働態度を必要とする労働内容が与えられてはじめて積極的な効果を發揮することを示したのである(注29)。

ヤードフらの計算では、すでに1962年の時点で、7年以上の学歴を持つ労働者の10%に「学歴と労働内容との不適合」が存在していた。そして、このミスマッチは、第1の問題と相まって、労働内容の改善の速度が教育水準の向上に比べて緩慢であったため、拡大傾向をさえ示していたのである(注30)。この問題は、その後ソ連の労働政策上の難題の1つになったが、「レニングラード調査」はこれを先駆的に指摘した研究であった。

(注1) Здравомыслов, А. Г.; В. П. Рожин; В. А. Ядов 編, *Человек и его работа* [人間と仕事], モスクワ, Мысль, 1967年 (S. P. Dunn 編訳, *Man and His Work*, ニューヨーク, International Arts and Sciences Press, 1970年)。

なお「レニングラード調査」に言及した日本の文献にはつぎのようなものがある。寺谷弘壬「ソビエトにおける労働流動と労働観(モラル)」(『月刊共産圏問題』第9巻第4号 1965年4月) / 渡辺良智「ソビエト青年と労働流動」(『月刊共産圏問題』第17巻第11号 1973年11月) / 石川晃弘「ソ連における労働の変化と

労働者の階層変動」(西村文夫・吉田靖彦編『現代ソ連の経済と産業』日本国際問題研究所 1976年) / 奥林康司「ソ連邦における労働態度」(『社会主義経済研究』第3号 1984年9月)。

(注2) 1960年代までのソ連と東欧の社会学の展開については、石川晃弘『マルクス主義社会学』紀伊國屋書店 1969年が概観している。

(注3) 『レーニン全集』第30巻 大月書店 1958年 538ページ。

(注4) 奥林康司「共産主義労働班運動の発展」(『国民経済雑誌』第133巻第4号 1976年4月), とくに40~43ページ。

(注5) 奥林「ソ連邦における……」5ページ。

(注6) 同上論文 4ページ。

(注7) Здравомыслов 他編, 前掲書, 24~25ページ。

(注8) 同上書 25~27ページ。

(注9) 同上書 18~19ページ。

(注10) 同上書 52~53ページ。

(注11) 同上書 55~56ページ。

(注12) 後述の労働態度指数の計算方法と関連するため、ここで労働態度の経験的尺度と調査結果を示しておきたい。まず、ヤードフらは、労働態度の「客観的側面」について、管理部の査定記録にもとづいて、調査対象者2665人を5つの等級に区分した。その実数と構成比はつぎのとおりである。(1)最優秀の労働者、すなわち労働組織と設備の改善のための提案を行ない、良質の製品をつくり、責任をもって職務を遂行している積極的合理化推進者(292人, 10.9%), (2)生産ノルマを超過遂行し、良質の製品をつくり、責任をもって職務を遂行しているが、平均的な率先性(イニシアチブ)しか示さない労働者(413人, 15.5%), (3)生産ノルマを遂行あるいは超過遂行するが、製品の品質もしくは率先性の点で(2)の労働者よりも劣る労働者(829人, 31.1%), (4)生産ノルマを遂行するが、製品の品質は平均的で、率先性を示さない労働者(956人, 35.9%), (5)生産ノルマを遂行せず、製品の品質は平均的な労働者、または生産ノルマを遂行するが製品の品質が悪い労働者(107人, 4.0%), 分類不能者(68人, 2.6%)。

つぎに、労働態度の「主観的側面」についてはアンケート調査が行なわれた。まず、職務に対する総合的満足度についてはつぎのような結果である。(1)最大限に満足している(427人, 16.0%), (2)満足している

(664人, 24.9%), (3)どちらともいえない(1153人, 43.3%), (4)不満足である(297人, 11.1%), (5)まったく不満足である(124人, 4.2%)。

そして、専門に対する総合的満足度については、(1)最大限に満足している(391人, 14.7%), (2)満足している(774人, 29.0%), (3)どちらともいえない(1161人, 43.6%), (4)不満足である(216人, 8.1%), (5)まったく不満足である(123人, 4.6%)であった。

最後に、労働の社会的意義の認識度については、つぎのようなかたちで意見が求められた。(1)あなたが非常に役に立ち、あなたが必要とされる職務がすばらしい職務である(617人, 23.2%), (2)賃金のことを忘れてはならないが、重要なのは労働の意義と社会的有用性である(830人, 31.1%), (3)賃金は重要であるが、しかし労働の意義もまた考える必要がある(399人, 15.0%), (4)もし賃金がよければ、どんな職務でもよい(399人, 15.0%)。

なお以上の数値については、Здравомыслов 他編, 前掲書ではなぜかそれが省略されており、ここでは、それ以前にヤードフらが発表した論文に記載されていた数値を示した(Здравомыслов, А.Г.; В. А. Ядов, “Опыт конкретного исследования отношения к труду” [労働態度の具体的研究の試み], *Вопросы философии* [哲学の諸問題], 1964年第4号, 73~75ページ)。

(注13) Здравомыслов 他編, 前掲書, 128ページ。

(注14) 同上書 128ページ。

(注15) 同上書 179~180ページ。

(注16) 同上書 182ページ。

(注17) 同上書 33ページ。

(注18) ここで第2表の数値の計算方法について説明しておきたい。労働態度の4つの経験的側面、すなわち(1)労働態度の「客観的側面」(労働者の仕事ぶり), (2)職務に対する総合的満足度, (3)専門に対する総合的満足度, (4)労働の社会的意義の認識度について、調査に当たっての経験的尺度と調査対象の労働者がどのように分布しているかは、本節(注12)で述べた。

それぞれの側面における経験的尺度は、優秀なものから不良なものへ区分されており、そこでヤードフらはこの区分に優秀なものから順次, +1, +0.5, 0, -0.5, -1 の評点を設定した。ただし、(4)の尺度については、区分が4つであるので, +1, +0.5, -0.5, -1 の評点とした。そして、つぎのような公式を用い

て、それぞれの側面における労働者の分布指数を計算した。これが各側面についての「労働態度指数」である。

$$J = \frac{(+1)a + (+0.5)b + (0)c + (-0.5)d + (-1)e}{N}$$

ここで、 $a, b, c, d, e$  は、それぞれの尺度区分に分布している労働者数であり、 $N$  は全体の労働者数である。たとえば、労働態度の客観的側面についての指数の計算はつぎのようになる。

$$J = (+1)292 + (+0.5)413 + (0)829 + (-0.5)956 + (-1)107 = -0.03$$

このようにして、ヤードフらは、まず調査対象総数2665人について、4つの側面の指数を計算して、これを調査対象における平均的な指数とし、比較の基準とした。

ついで、ヤードフらは、調査対象2665人から1249人を抽出して労働内容のグループ別に、本節(注12)と同様に4側面について、労働者の分布を調べた。その数値については煩瑣になるので省略するが、これに上記の公式を適用することによって、労働態度指数が労働内容のグループ別に計算されたのである。

(注19) Здравомыслов 他編、前掲書、203~204ページ。

(注20) 同上書 209ページ。

(注21) 同上書 223~224ページ。

(注22) 同上書 289ページ。

(注23) 同上書 291~292ページ。

(注24) 同上書 292ページ。

(注25) 同上書 275~276ページ。

(注26) 同上書 292ページ。

(注27) 同上書 274ページ。

(注28) 同上書 280~281ページ。

(注29) 同上書 276, 280ページ。

(注30) 同上書 304ページ。

## II 「レニングラード調査」に対する

### その後の批判と展開

「レニングラード調査」における事実発見・命題・分析図式の妥当性は、その後のソビエト社会学における労働態度研究の展開の中で、1つの大きな焦点になった。

## 1. 社会システムと社会的規範の役割

まず、「レニングラード調査」では、職務満足レベルは、個人の労働環境の諸要素に対する反応を示すと考えられている点について、ナウモヴァ(H.Ф. Наумова)は、2つの側面から批判を行った。

第1に、個々の労働者がかかわる労働環境は、個別的に独立して存在するのではなく、全体的なシステムを構成する1つの部分として考える必要があることである。なぜなら、彼女によれば、職務満足レベルには、個別的な労働環境に対する反応だけでなく、労働組織内ひいては社会全体のなかでは個人の位置に対する相対的な評価が反映されているからである。その例として、ナウモヴァは、ある職場の労働条件や賃金が改善されても、隣の職場でも同様の変化が並行して起こっているために、労働者の自己の労働環境に対する相対的な評価が変わらず、その結果、職務に対する満足水準には変化が起こらない場合があることを指摘している(注1)。

第2に、労働環境の諸要素は、個人が内面化した社会的規範によって、主観的に意味づけられて労働態度に作用することである。その例として、ナウモヴァは、女性が多数をしめる農業労働者の間で、客観的に労働条件は劣悪であるのに、これを当然のようにみなす伝統的な労働規範の存在によって、職務不満の要因にはなっていなかったことを報告している(注2)。実は、このような社会的規範の存在は「レニングラード調査」においても記述されていた。すでに述べた、組立てライン労働者に共有されていた集団主義的な連帯感情や製品の質に対する自負心がそれである。とくにこの場合には、それが労働者の集団的な凝集性をひときわ高くする作用をもっていたことが重要であ

る。これらの労働者が創造的要素の低い職務に従事しながらも職務満足や労働意欲が高かったことには、彼らに共有された労働規範の作用を考慮に入れる必要があるが、しかしながら、ヤードフらは、自己の前提とした行動図式の限界から、その意味を十分に把握することができなかつたのであった。

こうした社会的規範の作用の観点から、「レニングラード調査」の事実の解釈の仕方に根本的な疑問を投げかけたのは、ポポヴァ(И. М. Попова)である。

彼女もまた、労働内容の創造性が、青年労働者の価値志向の対象として重要になってきていた点を認めている。しかし問題は、「レニングラード調査」では、労働者が質問に回答する際に作用する、社会的な規範・価値への同調メカニズムに十分な注意が払われていない点にある。彼女によれば、口頭で表明された評価における欲求や関心は、社会と集団によって異なる価値観によってかなりの程度修正が加わるものである(注<sup>3</sup>)。ソ連社会では、いうまでもなく「労働」が公式の価値体系の頂点にあるため、労働者が職務に対する不満や満足を公然と表明したり、労働移動を正当化する場合には、賃金よりも労働内容にその理由を求めるほうが抵抗感が少ないことは明らかである。

## 2. 消費生活水準の向上と青年労働者の生活様式および価値観の変化

ポポヴァは、また、「レニングラード調査」における「賃金要因」の動機づけ効果の解釈についても、重大な疑問を投げかけた。その要点はつぎのようである(注<sup>4</sup>)。

すなわち、労働への動機づけ要因のなかで、「労働内容の創造性」が「賃金の高低」よりも重要な要因であったのは事実であるとしても、そこから

直ちに「共産主義的労働態度」が形成されつつあると説くことはできない。彼女によれば、賃金の役割が低く評価されていた事実には、青年の労働内容に対する欲求水準の高まりのほかに、2つの要因を考慮に入れる必要がある。

第1に、ソ連の労働者の消費構造における共同消費支出の比重が高いことである。たとえば、医療・教育サービスは無料であり、その他に諸種の補助金がある(この点は社会主義の資本主義に対する優位性としてヤードフらも指摘していた)。第2に、より重要な点は、1960年代前半のソ連社会では、貨幣と交換される消費財の量や選択の範囲が依然狭く、それだけ賃金刺激の有効性が限定されていたことである。

周知のように、ソ連社会主義はその成立当初から重工業を中心にした工業化と軍事力の強化を最重要の政策目標とし、スターリン時代には、消費財生産を犠牲にして重工業・国防工業の発展に投資資金が振り向けられた。1950年代には、国民の基本的な生活欲求が一応充足され、60年代には消費財に対する欲求が多様化・高度化しはじめたにもかかわらず、経済計画が生産財部門よりも消費財部門の成長率を高く設定し、国民生活にその成果がみられるようになったのは70年代以降のことであった。また、ソ連に週休2日制が導入されたのは1968年のことであり、「レニングラード調査」の時点では、労働者の自由時間の点でも、消費生活は相対的に制約されていた。これらの意味で、ポポヴァの批判は急所を衝くものであった。

その後、ヤードフは、1976年に実施した再調査の結果にもとづいて、青年労働者の賃金と労働条件に対する要求水準が上昇し、これらの要因は彼らの労働動機において、労働内容と同程度の意義をもつようになったと述べた。彼はこの事実の発

生を、1970年代に消費生活水準が向上したことや、私生活主義の浸透やアメニティ志向の増大など、新しい生活様式と価値観が青年労働者の間に普及したことによるものと解釈した<sup>(注5)</sup>。その結果、ヤードフは、ソ連の青年労働者の労働態度が「共産主義的労働態度」に接近しつつあるという当初の楽観的な展望を修正せざるをえなくなったのである。

### 3. 経営参加の必要性に対する認識の深まり

しかし、ヤードフ自身の再調査の結果でも、労働内容が依然として強力な動機づけ要因であったという事実はソ連社会にとって重要な意味を持っていた。なぜなら、1970年代に入っても、青年労働者の教育水準はさらに向上を続け、これに比べて労働内容の改善は依然緩慢であったため、「学歴と労働内容との不適合」の問題はさらに深刻になってきたからである。

この点を数字でみると、ソ連の労働者の平均就学年数は、1959年に約6年であったが、70年に約7.5年、79年に9年以上になった。また政府の完全中等教育の普通化政策によって、1970年代末には、何らかの形で中等教育課程への進学率はほぼ100%に近づき、25歳以下の青年労働者の大半は10年の就学年数を得るようになったといわれる。これに対して、ソ連の工業労働者のなかで機械化されていない職務に従事する者の比率は、59年45.5%、65年40.4%、69年38.2%、72年35.9%、75年34.6%、79年32.8%であった。これらの数字はすべてが低熟練の職務の比率を示すものではないが、これに補助的にのみ機械を使用する職務を加えると、低熟練の手作業および肉体的重労働に従事する者の比率は、1970年代末でも全工業労働者の40%を下らないと推定されている<sup>(注6)</sup>。

その結果、青年労働者を国民経済の要求する職

務に適応させるということがますます困難になり、教育水準の向上に反して増大する青年労働者の全般的な職務不満にどのように対処するかが大きな問題となった<sup>(注7)</sup>。職務不満に対しては、職業・労働教育の充実と労働条件の改善との両面からとりくみがなされるようになったが<sup>(注8)</sup>、ここで私が注目したいのは、労働態度の研究者の間では、「労働内容の改善の方策」を新たな視点から検討しようとする動向がみられるようになったことである。以下ではこの点に焦点をあて、分析視点の変化をみてみたい。

#### (1) ヤードフ1968年論文<sup>(注9)</sup>

ヤードフは、この論文で、青年労働者の間で、労働内容の創造性に対する欲求水準が上昇し、現存の労働内容との間にギャップが生じてきていることに対する対策を提案した。それは、第1に、より創造的な内容の職務への「昇進機会」を拡大すること、第2に労働者の経営参加の促進、第3にコムソモール（共産青年同盟）や労働組合、共産党組織による有意義な余暇活動の組織化とこれへの青年の動員である。

しかし、そこでの眼目は、現状では労働内容の大幅な改善に限界があるという前提に立って、職務それ自体において満たされない労働者の欲求をいかにして「昇華」させるかということにあった。また、ここでヤードフが経営参加に着目している点は重要だが、しかし、この時点ではまだつぎのような限界があった。すなわち、彼は「参加」の概念について、労働組合や従業員代表組織を通じた既存のフォーマルな参加のチャンネルへの労働者の「動員」を念頭においていただけで、職場の諸条件の意思決定に対して労働者の実質的な影響力をいかに拡大するかということを重視していなかったということである。

(2) ヤードフ＝キセル1972年論文<sup>(注10)</sup>

この論文において、ヤードフ＝キセルは、レニングラード調査とヤードフ1968年論文における見方をあらためて、職務満足<sup>(注10)</sup>の度合いは、組織に対する労働者の適応の度合を示すと定義した。労働者の組織に対する適応の度合とは、労働活動に関連する職業的および組織的な必要条件に対する労働者の同調の度合を指し、このような観点に立って、組織それ自体とこの組織が職務ないし職位の点で労働者にどのような要求を賦課しているのかを分析する必要性を強調したのである。ここで重要なのは、ヤードフ＝キセルは職務満足<sup>(注10)</sup>の改善にあたって組織を所与とせず、組織それ自体の再編の方向も可能性として認めている点である。それは、彼らが、たんに労働者と職務との適合を問題にした従来の分析視点を転換させて、「労働者と組織のなかの職務との適合」を問題にするようになったことを意味していた。しかし、この段階では、より積極的に「労働内容」を「組織の構造」との関連で検討するまでには至らなかった点に限界があった。

(3) アレクセーエフ1975年論文<sup>(注11)</sup>

アレクセーエフ(Н. А. Алексеев)は、労働者の「管理参加」の重要性を認識して実態調査を行ない、集団的漁業における漁業労働者の満足度の分析結果から、報酬制度とならんで生産過程への管理参加が重要な労働態度の規定要因であることを報告した。彼の結論の導き方には説得的でない点があるが、ここで重要なのは、その分析結果の妥当性ではなく、彼が「参加」を「動員」という側面ではなく、意思決定への実質的な影響力という側面からとらえようとしていることがその調査項目からうかがえる点である。

(4) チーホノフ1976年論文<sup>(注12)</sup>

## (イ) 「労働の自律性」の概念の提起

チーホノフ(А. В. Тихонов)は、それまでの労働態度研究の視点を決定的に転換させる重要な概念を提起した。

まず、彼によると、「レニングラード調査」をはじめ、これまでの労働態度の研究では、鍵概念である労働内容の改善の問題が、水平的な分業論の観点から一面的に解釈されてきた点に大きな問題がある。たとえば、コズローヴァ(Г. П. Козлова)の労働内容論が典型的である。彼女の議論の前提は、生産技術水準の向上に伴って、労働における物理的な動作機能の主体が人間から機械に漸次的に移行し、そのために、労働における精神的機能＝創造的要素の余地が拡大し、労働内容は豊富になるということであった<sup>(注13)</sup>。しかし、労働内容には、生産技術の特性に規定される側面のほかに企業組織のなかで管理的業務が生産労働者にどの程度委譲されているかという「社会的・組織的」条件に規定される側面がある。チーホノフは、労働内容を規定するこの社会的・組織的条件を「労働者の生産上の自律性」(производственная самостоятельность рабочего。以下「労働の自律性」と記す)と呼んだ。そして、この「労働の自律性」が、従来いわれてきた「生産技術に決定される労働の機能的内容」に劣らないほど労働者の労働態度に強く作用することを経験的調査によって明らかにした。

## (ロ) 「労働の自律性」と組織の能率

ついで、彼は組織の能率の点でも重要な指摘を行なった。

「レニングラード調査」でも、労働組織の不適合が労働生産性を低め、労働者の労働態度に悪影響を及ぼすことが指摘されていた。しかし、そこでの組織に対する観点は、適切な要員の確保と配

置という水平的な分業論であった。チーホノフは、「労働の自律性」の概念の導入によって組織を垂直的な分業論の観点からとらえ、調査企業において、経営管理者が膨大な量の仕事を抱え込んでいることが生産労働者の「労働の自律性」を低下させ、労働態度の悪化を招いていると同時に、組織の能率にとっても障害になっていることを指摘したのである(註14)。これは、逆にいえば、「労働の自律性」を高めることは、労働内容を改善するというだけでなく、組織の能率を上げるという観点からも意義があることを述べている点できわめて注目されるのである。

ところで、チーホノフが「労働の自律性」という概念を提起したのはなぜだろうか。彼自身はその理由を明確に述べてはいないが、少なくともそれが当時のソ連においてタイムリーな指摘であったことについては、2つの状況要因を指摘できる。

そのひとつは、コンベア・システムによる流れ作業方式の広範な普及とこれに伴う労働の単純化・単調化の進展である。この問題は、すでに述べたようにヤードフらも指摘していた。しかしながら、ソ連工業の実態面で機械化流れ作業ラインの普及が急速に進むのは1965年の経済改革以降のことであった(註15)。これに対して、「レニングラード調査」が実施された1960年代前半の時点での大きな問題は、機械化の立ち遅れによる不熟練の肉体的重労働の広範な存在であった。そのために、機械化流れ作業ラインの普及は「肉体的負担の軽減」の点で一定の意義があり、とくに女性労働者がこの点を積極的に評価していたことは「レニングラード調査」の職務満足の規定要因の分析結果にも記録されている(註16)。ところが、ライン労働の広範な普及によって、多くの青年労働者が

これに吸収されるようになり、1970年代には彼らの職務不満への対処が重大な課題になってきたのである。

もうひとつは、企業の管理システムの矛盾である。ソ連企業の管理原則のひとつが「民主集中制」にもとづく「企業長の単独責任制」にあることはよく知られている。単独責任制では、テイラー・システムの導入と結びついて、計画・管理機能と執行機能が明確に分離される。これは、管理・命令する者とこれに服従する者との間の分離であり、労働者は管理者の一元的な指揮・命令のもとに単に執行労働に従事する存在になったのである。テイラー・システムの追求は、労働者の労働をさらに細分化・断片化し、上述のコンベア・システムによる労働の単調化と相まって労働内容の低下を推し進める。他方、管理者の負担はこれに比例して大きくなる。ここで重要なのは、ソ連の企業が集権的な計画制度のもとで運営されているということであり、計画当局や監督省庁との情報の交換のために管理者の仕事量はさらに増大する。経済改革は、計画経済運営システムとしての集権制の非能率の改善を課題にしたが、チーホノフが「労働の自律性」を組織の能率との関連でも問題にしたのは、企業レベルの過度の集権化の弊害が念頭にあったのではないかと思われる。

その後、労働態度の研究における「労働の自律性」の戦略的重要性は、ヤードフを含めて多くの研究者によって承認されることになった(註17)。理論的に重要なのは、この視点の導入によって、労働内容の概念がたんに「生産技術の特性」の観点からだけでなく「組織論」の観点からも考察されるようになった点である。またこれと関連して、実践的には職場における労働者の実質的な影響力を拡大すること、すなわち「労働者の経営参加」

の意義に対する認識が深まっている点も重要な点だといえよう。

(注1) Наумова, Н. Ф., “Труд и образ жизни” [労働と生活様式], В. И. Добрунина 編, *Советский образ жизни: сегодня и завтра* [ソビエトの生活様式: 今日と明日], Москва, Мысль, 1976年, 113ページ。

(注2) 同上書 114ページ。

(注3) Попова, И. М., *Стимулирование трудовой деятельности как способ управления* [管理手段としての労働活動の刺激], Киев, Наукова Думка, 1976年, 172ページ。

(注4) 同上書 176ページ。

(注5) Ядов, В. А., “Человек на работе” [仕事における人間], *Комсомольская правда* [コムソモールスカヤブラウダ], 1978年2月9日。

(注6) 以上の数字は, Yanowitch, 前掲書, 9~10ページによる。

(注7) この点, 1970年代に実施されたいくつかの調査研究が, 職務に対する不満は学歴が高くなるほど大きかったことを報告している。以下は, それぞれレニングラード, タガンログ, モスクワの例である。Шкаратан, О. И., *Промышленное предприятие (социологические очерки)*, Москва, Мысль, 1978年, 143ページ (宮坂純一訳『社会主義生産集団の科学』杉山書店 1983年) / Гордон, Л. А.; Э. В. Клопов; В. В. Комаровский, “Современные тенденции динамики социальной структуры развитого социалистического общества” [発達した社会主義社会の社会構造の現代的動向], *Рабочий класс и современный мир* [労働者階級と現代世界], 1981年第3号, 22~23ページ / Бабушкина, Т. А.; Э. А. Зенкович; В. С. Дунин, “Социальные проблемы формирования новых пополнений рабочего класса” [労働者階級の新規補充の諸問題], *Рабочий класс и современный мир*, 1981年第3号, 46~47ページ。

(注8) この動向の詳細については, Yanowitch, 前掲書, 74~91ページ / Lane; O'Dell, 前掲書, 92~107ページを参照。

(注9) Ядов, В. А., “Ориентация: творческая работа” [志向: 創造的労働], Г. М. Гусев 編, *Общество и молодежь* [社会と青年], Москва,

Мол. гвардия, 1968年。

(注10) Ядов, В. А.; А. А. Киссель, “Удовлетворенность работой” [職務に対する満足], *Социологические исследования* [社会学研究], 1974年第1号。

(注11) Алексеев, Н. И., “Взаимосвязь социальных факторов опережающих отношение к труду” [労働態度を決定する社会的要因の相関関係], *Социологические исследования*, 1975年第3号。

(注12) Тихонов, А. В., “Влияние производственной самостоятельности рабочего на отношение к труду” [労働態度に対する労働者の労働の自律性の影響], *Социологические исследования*, 1976年第1号。

(注13) Козлова, Г. П., “Изменение содержания труда в связи с технического прогрессом” [技術進歩に伴う労働内容の変化], Г. В. Осипов; Я. Щепаньский 編, *Социальные проблемы труда и производства* [労働と生産の社会問題], Москва, Мысль, 1969年, 304ページ。

(注14) Тихонов, 前掲論文, 44ページ。

(注15) 阿部修一「ソ連における〈職務拡大〉——機械製作工業における職種兼任を中心として——」(『立正経営論集』第24号 1982年) 57ページ。

(注16) Здравомыслов 他編, 前掲書, 388~389ページ。

(注17) Ядов, В. А., “Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции” [労働態度: 概念的モデルと現実的傾向], *Социологические исследования*, 1983年第3号, 57~58ページ。

## おわりに

以上にみえてきたように, ソ連の労働態度研究において重要視されてきたのは, 労働者の労働満足の規定要因の分析である。この点は, アメリカや日本をはじめ, 資本主義国の労働態度研究の展開と軌を一にしているようにみえるが, 研究の価値観の点で大きな違いがあり, それに応じて提起



された問題もまた異なっていた。

まず、アメリカやイギリスの労働態度研究は、経営者の要請で始められたことから知られるように、当初から労働生産性や作業能率の向上に強い関心をもっていた。たとえば、アメリカの産業社会学の発生にとっては、有名なホーソン工場での長期調査(1924~33年)がその直接の契機になったが、この調査の元来の目的は、それまで労働生理学や産業心理学でとられてきた手法を用いて、客観的な作業条件の変化が従業員の作業能率にどのような影響を与えるかを調べることにあった。

しかし、調査の結果到達した結論は、当初の予想とは根本的に異なって、従業員の作業能率は、彼らの主観的な態度や気分、すなわちモラル(職場士気)に大きく依存しているということであった。そして、このモラルの高さは、従業員がそのなかにおかれている人間関係のあり方に左右され、とくに職場集団の凝集性や管理者の監督様式に密接に関連しているという理解がなされた。このことは、労働態度研究に社会学的な視点が導入されたことを意味するが、こうした立場に立って、実践的には、従業員の主観的な感情、価値観および相互の人間関係を管理の対象とし、モラルの向上や労使協調体制の形成を企図するヒューマン・リレーションズの労務管理が提唱されることになったのである。その際、労働に対する満足度は、モラルの高低を示す重要な指標として取り扱われた(注1)。

これに対して、ソ連における労働態度研究は体制の理念に強く規定されて開始された。周知のように、マルクス主義の社会発展論によれば、社会主義社会は共産主義社会の第1段階であり、それはさらに高度の共産主義社会に移行すべきものと

して位置づけられる。マルクスは、共産主義社会の高度の段階における労働の特質としていくつかの特徴をあげたが、ソ連でとくに重要視されたのは労働そのものが第一次的な生命欲求に転化する点である。それゆえ、少なくともソ連での解釈に関するかぎり、社会主義体制は、たんに労働の機会をすべての者に割り当てることだけでなく、この労働が働く者に満足を与えるべきことを目標にしなければならない。しかも、この場合たんに労働満足が相対的に高いということだけでなく、労働満足の源泉がなににあるのかが重要になる。したがって、ソ連では労働者の労働満足の問題は、第一義的には、労働生産性の向上ではなく、「労働観」に関わる道徳的問題であり、ひいては社会主義体制の価値体系あるいは正当性の維持・安定に関わる問題として把握されていたのであった(注2)。

こうした立場から「レニングラード調査」において摘出された問題は、青年労働者の学歴と実際の労働内容との不適合が拡大しつつあるという傾向である。ソ連の青年労働者の一般教育水準は第2次大戦後急速に向上したが、これに比較して技術進歩の度合いは緩慢で労働内容の改善は立ち遅れ、実際の職務に必要な教育水準以上の教育を受けた青年が産業界に進出するようになった。そしてヤードフがとくに問題視したのは、この不適合の「主観的な側面」である。すなわち、学歴の向上に伴って、職務においても創造的な能力を発揮したいという欲求が高まってきているのに、これを労働活動において実現する可能性が制限されているために生じる欲求不満である。労働者の労働動機は従事する労働内容によって変化するというのが「レニングラード調査」の命題であったため、学歴と欲求水準が向上した青年が低熟練で労働

働内容の低い職務に吸収されるという事態の発生は、「共産主義的労働態度の形成」を阻害する重大問題としてとらえられたのである。

「レニングラード調査」は、その後のソビエト社会学における労働態度研究の展開に大きな影響を与えたが、その過程でヤードフらの分析図式や命題に対する批判も現われた。なかでも、労働態度の分析図式が社会学的な視点を欠き心理学的な動機づけ図式にとどまっていた点や、賃金刺激の有効性が限定されていたことには消費生活水準の制約が大きかった点など、問題点が鋭く衝かれた。後者の批判については、ヤードフ自身も再調査の結果から事実上承認した。しかし、労働内容の動機的意義の重要性の認識自体が後退したわけではなく、ソ連の研究者は、労働内容の改善を引き続き重要な課題とみなした。その方向として浮かび上がってきたのは「経営参加の拡大」である。そして1970年代の労働態度研究では、労働態度を「組織」との関わりでとらえる視点が生まれ、「労働の自律性」の概念が提起されるに至って、「労働内容」自体が組織論的に検討されることになった。

そもそも「レニングラード調査」では、創造的活動とは「事前に知られていない問題解決の手段を探求すること」だと定義され、その広さや狭さが労働内容の高低の度合いを決めるとみなされていた<sup>(注3)</sup>。ヤードフらは、一部の研究者のように、この「労働内容の創造性」が生産技術の機械化や自動化に単純に比例して向上するものだとは考えていなかったが、チーホノフはより積極的に「労働内容の創造性」は生産技術の特性だけでなく、「組織における職務権限」との関連でも検討しなければならないことを提起したのである。この結果、「労働内容の創造性」とは事実上「意思

決定の自律性」という意味を持つようになった。そこにソ連の労働態度研究者が、体制のイデオロギーの範囲内ではあるが、管理者的な立場から距離を取って、産業民主化の視点<sup>(注4)</sup>を深めてきたことをみることができる。

ところで、ソ連の労働態度研究では、資本主義国のそれとは異なって、労働生産性や作業能率の改善には第2義的な関心しかおかれなかったことをさきに述べ、その理由として労働態度研究が体制的理念の実現化の促進を価値観点として開始されたことを挙げた。しかしながら、今日の時点からみれば、労働生産性や作業能率に第2義的な関心しかおかれなかったことには、体制的理念の影響力の大きさのほかに、2つの要因を指摘しておく必要があると思われる。

ひとつは、ソ連の経済発展の様式である。よく知られているように、ソ連の経済発展は生産資源の大量投入に基づく量的拡大・外延的発展の形態を特色としてきた。政策担当者の主要な関心は、ミクロ的な企業の効率化ではなく、マクロ的に工業化と生産量を急速に拡大することであり、そのため、労働力資源についても、存在する余剰労働力を最大限に動員することが要求されてきた。ここでは、政策担当者にとって、労働力の効率的利用とは、企業単位での省力化や過剰労働力の排除を行なうことではなく、全社会的規模で余剰労働力を生産的に利用することであった<sup>(注5)</sup>。その結果、個々の企業は先進資本主義国と比較して著しく過剰な労働力を抱えるような体制が形成された<sup>(注6)</sup>。もうひとつは、これと関連して、労働生産性の向上が、労働者の人的努力の向上というよりも、主として技術の近代化によって追求されてきたことである。1960年代以降、くりかえし強調される「科学技術革命の推進」は、「過剰労働力

体制」に伴う効率の低下と労働力不足を技術革新によって補って労働生産性を向上させようとした政策とみることができる。

もちろん、外延的發展様式の行き詰まりは、経済成長率の鈍化に伴って意識され、ソ連でも、1960年代後半以降、经济管理システムの手直しが継続して試みられてきたことは周知のとおりである。すでに述べたように、社会学者が、労働者の経営参加の拡大や職場の管理組織の改革の必要性を認識し始めたのもこの時期においてであった。

しかし、経済發展の停滞が長期化し、その抜本的対策がペレストロイカの名のもとに実施されようとしているという情勢のなかで、ソ連の労働態度研究にも新たな問題関心の変化が起こりつつある。そのなかで、私が注目したいと思うのは、彼らの間で、労働者の「仕事の質」、ひいてはそれを内面的に規制する「労働の倫理」の形成が問題になってきたことである。これまでの労働態度の研究における規範的なモデルは、労働のなかに喜びを感じ、創造性とイニシアチブをもった、共産主義労働の担い手としての労働者であった。しかし、現在彼らがその必要性和不足とを痛感しているのは、「与えられた仕事を正確かつ几帳面に、そして責任をもって遂行する労働者」である<sup>(注7)</sup>。

あらためていうまでもなく、ソ連は、西欧諸国に比べて資本主義的工業化が未発達のままに社会主義に移行し、労働者階級の蓄積はきわめて希薄であった。急速に拡大した工業化のなかに投入された労働力の大半は農民とその家族を供給源とする不熟練労働力であり、それゆえ労働力の陶冶と質的向上は当初から大きな課題であった。そのため、企業内訓練や学校教育の制度を普及、充実させる政策がとられ、熟練労働者や専門家・管理者の養成が図られた。その結果、国民の教育水準は

短期間に急上昇し、すでに述べたように近年では青年労働者の間での「学歴と労働内容との不適合」さえ問題になる段階に達した。

しかし、「労働力の陶冶と質的向上」という場合、この国では、西欧諸国において資本主義の發展を促した「プロテスタント的倫理」のような「近代的な職業倫理・労働習慣」が未形成のままに、工業化が開始されたことを忘れてはならないだろう。職業的能力や技能、知識は企業内訓練や学校教育によって比較的短期間に養成されることが可能だが、こうした内面的な職業倫理や労働習慣は一朝一夕に形成されるものではない。それには何世代にもわたる教育と社会化の過程が必要である<sup>(注8)</sup>。もっとも、工業化の段階と技術水準が低く、仕事が比較的単純で、しかも生産量の極大化が主要な目的とされる時代では、労働者の「仕事の質」はあまり大きな問題にはならない。しかし、経済發展の効率化を図り、さらに製品の品質を向上させようとする場合には、労働者の「仕事の質」の向上は不可欠の要件になってくる。まして、ゴルバチョフ政権のもとで大きな課題になっているように、先端技術の広範な導入による生産装置の急速な更新を成功させるためには、これに従事する労働者の「仕事の質」が高いことがいっそう重要な要件になる。しかも、それは外的な監督や刺激による一時的な達成ではなく、日常的に労働行為を規制する内面化された行動規範になっていなければならない<sup>(注9)</sup>。

これまでのソ連の労働態度の研究のなかでは、新しい労働態度の形成には、「労働内容」の改善が必要であり、そのためには技術システムを変化させるだけでなく、職場の作業組織の民主化が必要であるという考えが發展してきた。この考え方を今後も推し進めていくことは重要であろう。そ

れと同時に、ソ連の工業化の歴史的な特殊性を再認識し、旧社会の伝統的意識や慣行の存在に目を向け、効率化や技術水準の高度化にとって、克服すべき障害を明るみに出していくことも必要である。制度や体制が上から変えられても、旧社会の意識や慣行、とくに基層文化に関する部分は容易に変化するものではないからである。それゆえ、ソ連の経済改革の進展に伴って、今後社会学者による労働態度研究がどのように発展するのか大いに注目されるといえよう。

(注1) ホーソン工場での調査研究とヒューマン・リレーションズの労務管理については、Roethlisberger, F. J., *Management and Morale*, ケンブリッジ (マサチューセッツ), Harvard University Press, 1941年 (野田一夫・川村欣也訳『経営と労働意欲』ダイヤモンド社 1954年)を参照。

(注2) 「……社会主義的生産の条件においては、職務に対する満足の度合いは、資本主義におけるそれとは異なった理由でより重要である。社会主義のもとでは、労働は物質的幸福と社会的威信の唯一の源泉である。このため、職務に対する安定した満足感、健全な精神の枠組を作り、楽観主義的な世界観に情緒的基礎を提供する。逆に具体的な労働条件に対する不満は、抑圧の状態と悲観主義を引き起こす。……いいかえると、仕事に満足しているという状態と、勤労者のイデオロギー形成、その全体としての道徳的状态および精神的な健全の間には直接的な相関関係がある。職務に対する満足度を規定する条件と要因は、国民全体、全社会の道徳的状态のいかに直接的な相関関係を持ち、その研究はたんに職務に関連した問題の範囲をはるかに超えた帰結を有する……」(Здравомыслов 他編, 前掲書, 151~152ページ)。

(注3) 同上書 24ページ。

(注4) 「産業民主主義」の概念と制度に関する詳細な分析は、材木和雄「産業民主主義の基本問題——経営参加と労働者自主管理を中心に——」(『社会学雑誌』[神戸大学社会学研究会] 第1号 1984年3月)を参照。

(注5) この点詳しくは、大津定美『現代ソ連の労働市場』日本評論社 1988年のとくに83ページを参照。

(注6) 「過剰雇用」体制の問題は、近年ソ連でも公式に認められ、ゴスプラン経済研究所の指摘によると、過剰雇用は控え目に見積もっても国民経済の就業者1億3000万のうち1000万人は下らないといわれる(同上書 ivページ)。

(注7) たとえばGoldon, L. A.; N. F. Namova; V. A. Iadov, "What Kind of Worker Is Needed?" *Soviet Sociology*, 第27巻第2号, 1988年を参照。これは、ソ連を代表する著名な社会学者の対談であり、3者は表現にニュアンスの差はあるが、「与えられた仕事を正確に、几帳面に、責任をもって遂行する労働者」が緊急に必要とされているが現状ではきわめて得がたいという点で意見が一致している。なかでも興味深いのは、これをもっともラジカルに主張しているのはヤードフであり、これまでの世論には創造性やイニシアチブに対する崇拜が存在し、命令を遂行することには最低の価値づけしかなされてこなかったとまで述べている(同誌 101ページ)。

(注8) たとえば、ゴルドンは、上記の対談のなかでつぎのような理解を示している。すなわち、工業化とは社会のあらゆるサブシステムの変化であるが、とくにつぎの3つのサブシステムがとくに重要である。それらは、(1)物質的な生産力の要素、(2)労働者の技能、能力および知識、(3)そして彼らの道徳的資質、労働と生活の倫理である。これらのサブシステムは、まさにそれぞれの性格にしたがって異なった速さで変化する。物質的な生産力は、もっぱら資本投資に依存している。たとえば、どんな設備でもアメリカで買って、アフリカに備えつけることができる。技能と知識は、いくらか長い期間が必要であるが、これもまた比較的すみやかに習得することができる。しかし、労働の道徳や倫理は、何世代にもわたって変化してきたものである(同上誌 93ページ)。

(注9) この点をゴルドンらはいち早くつぎのように具体的に強調している。「個人が設備に結合している現代の生産設備が効果的に作動するかどうかは、労働者が特殊な職業的知識や技能を有しているかどうかということだけでなく、労働者が一定のペースで、注意深く仕事を行うことができるかどうか、彼らが、仕事において、規律正しく時間を守り、創意を示し、不注意な行為を犯さないかどうかということにも依存している。しかも人々がこうした資質の重要性をたんに認識しているだけでは十分ではない。それらは文字どおり『血肉』になり、日常的な習慣という性格を帯び

ている必要がある。

ところが、日々の経験が教えることは、まさにこうした職業的および生産的能力に関する人的要素の発達をもっとも遅れていることである。今日、全体として、圧倒的多数の労働者は十分な知識と職業的能力を有しているといってよいだろう。しかし、多くの労働者の仕事ぶりには、時間を厳守することや正確さ、そして一定のペースで仕事をするということが習慣になっていない。そういってよいならば、仕事の手続きをいわれなくとも入念に守る気持ちはない。こうした労働者階級の生産能力の不均衡な発展は、社会的生産の全体的過程に深刻な影響を与えている。今日の経営実践においては、まさに主として、現代の設備が複雑さ

を増しているにもかかわらず技術水準に応じた厳密さや注意深さが習慣的に確立していないという事実のために、高度の生産効率が達成できないという例が珍しくない。機械や設備が進歩するほど、労働者の側での人的資質の重要性はより強く感じられるのである」(Гордон, Л. А.; А. К. Назимова, “Производственный потенциал советского рабочего класса: тенденции и проблемы развития” [ソ連の労働者階級の生産能力：発展動向と問題点], *Вопросы философии*, 1980年第11号, 37~38ページ)。

(広島大学総合科学部専任講師)