

<研究ノート>

資本主義的労働過程と権威

川 村 哲 也

目 次

はじめに

I マルクスの資本主義的労働過程論

II 権威と権力

III 労働過程の規律と統制

IV 資本主義的企業と権威

おわりに

はじめに

この小論は、『資本論』における資本主義的労働過程の分析枠組みを踏襲しながらマルクス以後の労働過程の発展を分析するための基本的な視角を探るための研究ノートである。マルクスがその研究の対象としたのは19世紀イギリスの資本主義の現実であったが、そのそこで描かれている資本主義的労働過程は、現在のそれとは大きく乖離しているようにみえる。

よく知られているように、マルクス以後の労働過程の研究はいわゆる労働過程論争として展開されてきた。そこでは労働者の熟練をめぐる問題、労働者の統制システム、労働における正統化と同意、など様々な問題について議論が蓄積されてきたのであった¹。他方では、アメリカ・ラディカルズの論者たちによって経済学の内部に力powerを位置づける様々な理論が展開されている²。

ここでは、こうした議論の展開を意識しながら労働過程論の流れの中に「権威」・「権力」関係を位置づけるための予備的な考察を行いたいと思う。労働過程論争の議論の展開においては様々な論点が提示されてきたにせよ、「権威」や「権力」といった関係を真正面から扱ったものはそれ

ほど多くはないと思われる。政治経済学の特徴は垂直的次元に考察の焦点をあてることであるといわれているが、そうした関係の鋭く表現される場は資本主義的労働過程である。したがってマルクス労働過程論の独自性や限界を明らかにするため端緒として、「権威」・「権力」関係に考察の焦点をあててみたい。

以下では、第一にマルクスの資本主義的労働過程分析を簡単に確認し、第二に組織における「権威」・「権力」の考察を行うとともに、マルクス派の労働過程分析をその側面から検討する。その上でマルクス派の資本主義的労働過程論を経済学の様々な流れの中に位置づける。そして最後に今後の研究課題を述べる。もとよりこの小論は序論的なものであり、本格的な考察は他日を期す。

I マルクスの資本主義的労働過程論

『資本論』においてマルクスは次のように資本主義的労働過程を導出する。

資本家は労働市場において、商品としての労働力を購買する。この場合、資本家と労働者とは、あくまでも商品所有者の資格において対等な関係を結ぶ。すなわち、貨幣関係、価格シグナルのみを基準にして取引を行う。

「G（貨幣）－A（労働力）」という行為では、貨幣所有者と労働力所有者とは、買い手および売り手として関係し合い、貨幣所有者および商品所有者として相対するにすぎず、したがって単なる貨幣関係にあるにすぎない……」³。

このように、市場における対等な関係をつうじて

資本家に購買された労働力商品は、資本家によって消費される。労働力商品の消費とは、とりもおさず資本主義的労働過程である。すなわち、労働過程が価値増殖過程によって「資本家の管理のもとで行われる」⁴労働過程という経済的形態規定性を受け取る。この資本主義的労働過程が示す独自の現象についてマルクスは以下のように述べている。

「労働者は、自分の労働の所属する資本家の管理のもとで労働する。……さらに第二に、生産物は資本家の所有物であって、直接的生産者である労働者の所有物ではない」⁵。

ここでは、市場における対等な関係に代わって、非対称な関係が現れている。すなわち市場において資本家と労働者とはいわばフラットな関係において取引を行ったのであった。他方で資本主義的労働過程内部において労働者は、資本家の管理のもとに入る。いうまでもなく資本の一般的目的是自己増殖、それも最大限の増殖である。

「この（資本の価値の……引用者）維持、増加は、労働者の意志、彼の勤勉、等々に左右される現実の労働過程ができるだけ合目的的に、できるだけ厳格に行なわれることによってのみ、実現されうるものであり、したがってこの過程は資本家の意志の統御および監視のもとにおかれるのだ……」⁶。

このように、資本家は市場で購買した労働力商品からできるだけ多くの労働を抽出するために様々な側面から労働者を管理し、自らの計画に従わせなければならない。もともと資本家と労働者との間には利害対立が存在している。資本家の目的は利潤の獲得であり、そのために労働者をできるだけ働かせようとする傾向を有しているのにたいして、労働者のほうはこうした資本家の目的に自らの意思に従わせる必要は必ずしもない。労働者の目的は賃銀の獲得にあるが、ある一定の賃金さえ得られるならばそれ以上に自らの価値観や欲

望を犠牲にしてまで働こうとはしないであろう。こうして市場における労働力商品の購入だけでは労働の抽出量を確定できず、資本主義的労働過程の内部は資本家と労働者との間の利害対立の場となる。

マルクスは以上のような市場と資本主義的労働過程との関係を次のような社会的分業と作業場内分業という視角から捉えている⁷。

	作業場内分業	社会的分業
生産物	非完成品	完成品
労働配分	計画的	需要供給
労働配分の基準	指揮・規則	市場価格

見られるように、社会的分業においては労働の配分およびその配分の基準は、個別資本の利潤率をめぐる競争を媒介とした市場価格の運動、需要供給によって無政府的に行われるのに対して、作業場内分業、すなわち資本主義的労働過程の内部ではそれらは計画的に資本家の指揮、あるいは資本家の定める規則によって調整されることになる。

それでは資本主義的労働過程内部の構造は、マルクスによってどのように捉えられていたのだろうか。『資本論』ではその資本主義的労働過程論は、特にその第1部第4篇「相対的剰余価値の生産」において考究されている。以下、概観しておこう。

資本主義的生産の出発点は「協業」である。「協業」とは「同じ生産過程において、あるいは、異なっているが連関している生産諸過程において、肩をならべ一緒になって計画的に労働する多くの人々の労働の形態」⁸であり、分業や機械制大工業の基礎である。一般に労働の形態が「協業」的なものとなれば、そこにはその労働過程にたいする指揮、監督、調整、といった機能が必要になる。しかし労働過程が同時に価値増殖過程でもある限り、この指揮機能は二重化する。現実には生産過程を組織化するのは資本であり、労働者は自分の所属する資本家のもとで労働するのであるから「労働の連関は、観念的には資本家の計画と

して、実際的には資本家の権威として、彼らの行為を自己の目的に従わせる他人の意志の力として、彼らに対立する」⁹。

こうした「資本家の意志」は観念的に存在するものであるがゆえに、特別の種類労働者にも代替可能なものである。すなわち、協業が大規模になればなるほど労働過程の内部において資本の名のもとに指揮・監督機能を行う労働者が必要とされ、またその機能が彼らに専有のものとなる。しかし、マルクスのいうマニファクチュア段階においては、このような労働者たちの等級的編成のほかに熟練労働者と不熟練労働者という区分が残る。すなわち、「分業を基礎としている作業場はつねに技能[Geschicklichkeit]の一種の等級制を含んでいる、なぜならある作業は他の作業に比べてより複雑であり、ある作業は肉体的な力をより多く必要とし、別の作業は手の繊細さ[Delikatesse]を、言い換えれば、より大きな腕まえ[Virtuosität]を要求するからである。…依然として個々人の腕まえ[Virtuosität]が重要な役割を果たしているのである」¹⁰。

したがって労働過程が熟練労働者に依存することが多ければ多いほど資本はこの労働者の不従順と格闘しなければならない。この限界はいうまでもなく機械制大工業によって突破される。自動化工場では「労働体の独自の構成とは、一つの兵营的規律を作りだし、この規律が、完全な工場体制に仕上がっていき、また、すでにまえに述べた監督労働を、したがって同時に手工業労働者と労働監督者とへの一すなわち産業兵卒と産業下士官とへの一労働者の分割を、完全に発展させる」¹¹。労働者の保持する熟練・技能は機械によって置き換えられ、労働の分業も機械体系というテクノロジーに適合的な形で編成されることになる。

以上のように整理して大過なしとすれば、マルクスの資本主義的労働過程の内部へ視角は、資本(家)の権威の存在とヒエラルキー構造の存在、この両面から特徴づけられている、といえるであろう。

II 権威と権力

ここでは、資本主義的労働過程における「権威」と「権力」の関係について簡単に見ておくことにしたい。マルクスによれば資本主義的労働過程は、上でみたような資本(家)の「権威」とヒエラルキー構造によって組織化されるのであるが、アローは組織の特徴を権威 authority による配分というやり方が広く行われている点に求めている¹²。組織においてはある個人によって行われた決定が、他のある個人によって実行されるのである。アローは「権威」を人格的な「権威」と非人格的な「権威」に分ける。人格的な権威とは命令によるやりとりであり、非人格的な権威とは「各種各様の可能な状況のもとで、組織のおののメンバーがなにをなすべきかを予め指定するところの行動様式を通じて行われるやり方」¹³である。アローによれば組織の内部において「権威」が必要とされるのは組織のメンバーの活動を調整するためである。

資本主義的労働過程の出発点は協業であり、こうした「協力による生産」は生産性を上昇させるとともに複雑化し、また情報の交換にもコストがかかる。こうして、「権威」とは「意思決定の集権化であって、情報の伝達と処理についてのコストを節約することに役立つ」のである¹⁴。

しかし、資本主義的労働過程の内部では、資本家と労働者との目標の不一致が存在するが故に、常にコンフリクトが存在している。そこでは、資本家によって決定された意思が労働者によって実行されるとは必ずしも限らない。すなわち、労働者が資本家の「権威」に従うということはなんら保証されていないのである。そこには資本家の意思決定に労働者に従わせるための何らかの制裁手段が存在しなければならない。アローによれば、企業において権威が用いることのできる制裁手段は「雇用と誡首」である¹⁵。

しかしながら、権威への服従はこのような制裁手段だけでは十分ではない。ある程度の数の労働者が命令に従わなかった場合には、命令は強制で

きない。すなわち、権威を強制するものとしての制裁手段¹⁶は、労働者が権威を受け入れる主要な根拠ではないということである。アローによれば「ある個人が権威に従うのは、他の人々もそれに従うだろうと期待するから」なのである。つまり、権威の源泉とは「期待の収束」ということになるのである。

それでは、以上のような「権威」の概念と「権力」との概念とはどのように区別されるのであろうか。権力についてはよく知られているようにウェーバーによる次のような定義がある。「ある社会的関係の内部で抵抗を排してまで自己の意思を貫徹するすべての可能性」¹⁷。つまり、権力とはあくまで可能性であって命令を実行させたり、望みどおりの成果を達成させたりする「潜在力」である。ここから考えれば、権力とは区別される権威の特質とは次の2点が考えられるであろう。第一に、権威の源泉が期待の収束であるとすれば、権威という概念には、あらかじめある人物の意思決定を他のある人物が受け入れる、ということが含意されている、ということである。したがって権威の存在を決定するものはその権威を受け入れる側にあるということである。仮にある命令に対してその命令が拒否されたとするならば、そこには権威が存在しなかった、ということになる。

第二に、権威とは、ヒエラルキー的組織構造の上から下へと行使されるものである、ということである。人格的権威とは命令によるやりとりであり、それはヒエラルキー的組織構造に沿って存在する。非人格的権威の場合には、直接的な命令ではないにせよある意思決定を「予め指定」された「行動様式」にそって実行させるのであり、それは上から下へと行使される。権力の場合には「自己の意思を貫徹」させる「可能性」であって、それは下から上へ、あるいは水平的にも行使される。

したがって「権威」とは「権力」と関連するとはいえその「権威」を受け入れる側およびヒエラルキー的組織構造によって規定されるということができるとであろう。

Ⅲ 労働過程の規律と統制

資本主義的労働過程は、その労働過程が価値増殖過程でもあるがゆえに必然的に労働者の統制を必要とする。ここで統制とは「労働者から望みどおりの労働行為を獲得するための資本家／経営者の能力 ability」¹⁸と定義される。統制は単なる調整とは異なり、労働過程が価値増殖過程でもあることから資本家に要請されるものである。そしてこの統制が可能となることの背景には、「資本家の権威」の存在がある。すなわち統制の諸要素である1. 作業様式の指示、2. 作業および作業態度の評価、3. 賞罰、を行うために資本家は自らの有する権威を行使するのである。それでは、『資本論』においては資本家の有する権威の源泉はどこに求められるのであろうか。

『資本論』においては、資本の権力は機械制大工業において完成する¹⁹。

「労働手段は、自動装置に転化することによって、労働過程そのもののあいだ、資本として、生きた労働力を支配し吸収し尽くす死んだ労働として、労働者に相対する。精神的諸力能が手の労働から分離すること、および、これらの力能が労働にたいする資本の権力に転化することは、すでに以前に示したように、機械を基礎として構築された大工業において完成される」²⁰。

労働者の熟練は機械体系の中に体化するとともに労働者は脱・熟練化し、労働者は実質的に包摂される。ここでは人格的な従属関係ではなく「監督の処罰名簿」が現れ、この処罰は「罰金と賃銀控除に帰着する」ことになる²¹。このようにマルクスは、機械化の進展による労働の単純化が、資本の権力を強めるもっとも決定的な源泉であると考えている。いうなれば、資本の権力は機械体系というテクノロジーに埋め込まれることになるのである。だが、それだけにはとどまらない。いわゆる「産業予備軍効果」である。

「失業者の圧迫が就業者により多くの労働を流動させるよう強制し、したがってある程度、労働供給を労働者供給から独立させる。この基盤の上における労働の需要供給の法則の運動は、資本の専制支配を完成する」²²。

資本蓄積の進展とともに創出される相対的過剰人口によって形成される産業予備軍の存在が現役労働者に対して失業の脅威を与え、そのことによって労働者は資本に従属するようになる。もちろんこのことの基礎には自動機械体系による労働の単純化によって労働者がいつでも置き換え可能になっている、ということがある。

さて、このようなマルクスの労働過程論の視角を発展させ、それをマルクス以後の労働過程の発展の分析に適用した論者に、アメリカ・ラディカル派の Richard Edwards がいる。Edwards は、先に述べた「統制」概念を視軸にして、資本主義的労働過程を類型化した。すなわち、単純な統制、技術的統制、官僚制的統制、がそれである。

ごく単純化していえば、単純な統制システムとは、人格的支配関係を基礎にした資本家による労働者の直接的な統制システムである。この統制システムは非形式的で体系的に組織化されてはおらず、「人格的な力と資本家の権威が統制のための主な手法を構成していた」²³。この資本家の権威は、労働者を雇用・解雇するという資本家の権利にもとづいていた。技術的な統制システムとは「純粋に物的に基礎付けられた効率性の追求を最大限可能とする、および労働力から労働への転化という問題を最小限にする、機械設計と労働の流れを内容とする」²⁴ システムである。このシステムは作業様式の指示が生産の技術的構造や組織に組み込まれているという意味で体系的に組織化されているが、生産の単なる機械化 mechanization とは区別される。生産の全過程あるいはその大部分が労働過程を調整し指示を与えるテクノロジーにもとづく、ということが技術的統制システムなのである。

官僚制的統制について Edwards は次のように述べる。「官僚制的統制は、そのもっとも基礎的

な面において、企業内部のヒエラルキー的権力の行使を制度化した。作業職務の定義と指示、労働者のパフォーマンスの評価、報償、処罰、はすべて入念に体系的に設計された確定の規則と手順とによってなされるようになった。／官僚制的統制は、…経営のすべての機能をルーチン化しようと試みた」²⁵。官僚制は、規則中心、階層化、専門化の原則によって特徴づけられ、階層化、専門化から職務が成立し組織は職務の体系となると同時に職務は規則により権限が確立され秩序づけられるものであるから²⁶、先に示した統制の三要素がすべてこれらの原則によって行われるような統制システムが官僚制的統制ということになる。

先に見たように、アローは権威を「人格的権威」と「非人格的権威」に区分していた。これらの統制システムをこの区分に振り分けるとすれば、単純な統制は「人格的権威」、技術的統制および官僚制的統制は「非人格的権威」による統制システムということになるであろう。『資本論』においては単純な統制は「絶対的剰余価値の生産」論に、技術的統制は「相対的剰余価値の生産」論において考察されているとみることできる。そして機械制大工業において資本家の権威はテクノロジーに埋め込まれることとなる。それでは官僚制的統制システムにおいては資本（家）の権威はどのような形で存在するのであろうか。

官僚制的統制システムは「規則中心の原則」を特徴の一つとするが、この規則は文書化される。「権威」とは期待の収束であれば、それが他人によって尊重されていると信じられているときにその影響力を行使できるのであり、それには「権威を目に見えるものとし、それが相互調整のシンボルとして役立つということが重要」²⁷ になってくる。技術的統制システムにおいては「目に見える」ものは機械体系であった。したがって権威への拒否は産業革命期においては機械の破壊という形で現れたのであった。官僚制的統制システムは「規則中心の原則」をその特徴の一つとするが、この規則は文書化される。そこでは作業様式の指示、作業および作業態度の評価、賞罰という統制を構成する三要素は規則化、文書化される。こう

して権威は「目に見える」ものになると同時にそのシステムの形式的な無謬性を促し権威の受容を容易にし、労働者と企業との利害が一致しているという確信を与える。

また、「階層化の原則」ならびに「専門化」の原則にもとづき、職務階梯とそれに関連する賃銀格差さらに内部昇進制が形成される。これらもまた規則化・文書化される。そこではヒエラルキー的に構造化された職務あるいは役職に権威が付与され、その組織系統の上から下へと命令が受け入れられていくことになる。

さて、このようなマルクスの労働過程の統制の背後にある「資本の権力」に着目した資本主義的労働過程の研究視角を、Paul Marginson は、「パワー・アプローチ」と呼び、考察の俎上に載せている²⁸。そこでの対象は、Samuel Bowles の「抗争的交換」論²⁹やマーグリンの「規律と監督」論³⁰などである。そこで Marginson は、企業の考察に際して「パワーアプローチ」を採用する論者たちが「失業の脅威」や「監督・監視」といった「雇い主の権威の強制的 coercive 本性」³¹を強調しすぎるとし、考察の「出発点は、雇用主の権威の行使は契約上同意されたものであるとの理解」にある、としている。すなわち、雇用契約とは自発的なものであり、労働者は一定の権威関係に入るという合意の上で契約をする、ということである。

上の論者たちは、たしかに資本主義的労働過程における強制的なモメントを強調するがそれはマルクスの労働過程分析の一面を発展させたものであった。マルクスは次のように述べている。すなわち「生産過程の内部では資本は労働にたいする…指揮権にまで発展した。…／資本はさらに、労働者階級に、この階級自身の狭い範囲の生活諸欲求が命じるよりも多く労働をすることを強いる一つの強制関係にまで発展した」³²。

しかしマルクスにはもう一つの側面も存在している。

「資本主義的生産が進むにつれ、教育、伝統、慣習によって、この生産様式の諸欲求を自

明の自然法則として承認するような、労働者階級が発展する。十分に発達した資本主義的生産の組織はあらゆる抵抗を打破し、…経済的諸関係の無言の強制は労働者にたいする資本家の支配を確定する」³³。

ここでは「無言の強制」というタームが使われているが資本の強制に力点が置かれているわけではない。その強制を受け入れる側、すなわち労働者における資本の権威の受容に力点が置かれている。先にみたように、権威とはそれを受け入れる側に規定されるのであった。したがってここではこれ以上考察を進められていないが、いわば労働者の主体的な側面にも注目されている。この点はたとえば出来高賃銀による労働意欲の刺激に関する叙述にも明らかであろう。

資本主義的労働過程を規律づけるには強制的な手段だけでは十分ではない。資本主義的労働過程の内部においてはその生産関係を自明のものと承認する合意が様々な形で生み出されてくるのである。権威には、ある命令に対して被命令者が従うということが含意されており、それは強制的な手段のみでは維持されえないのであって、命令者と被命令者があらゆる意思決定にたいして、一致して自明のものとして承認する、ということが要求されるのである。

IV 資本主義的企業と権威

「企業と市場の輪郭を描き出すことにおいて、マルクスは、断固としてコース、サイモン、ウィリアムソンのグループに属している」³⁴と Putterman は述べている。彼らに共通する視点とは、労働過程あるいは企業組織の内部に一定の「権威」という関係、あるいはヒエラルキー的存在を認めることである。すなわち、そこにおいては、市場においてとは異なる調整、あるいはルールが存在する、ということを確認することである。たとえば、Alchian=Demsetz の企業論においては、企業は「二人の人間の間で行われる普通の市場での契約から少しでも異なるような種類

の命令権や権威を有してはいない」³⁵とされ、市場と企業との間の区別が曖昧にされるのであるが、上に引用されている論者たちは市場制度と非市場制度の本質的区別を保持し、労働過程や企業の内部に「権威」関係やヒエラルキー的構造の存在を認めているのである。

先に見たように、マルクスは市場と資本主義的労働過程とを社会的分業と作業場内分業という視点から捉え、資本家の権威とヒエラルキー的構造の存在によって資本主義的労働過程を特徴づけたのであった。これと同じようにコースも「企業の外部では、価格の変動が生産を方向づけ、それは市場における一連の交換取引を通じて調整される。企業の内部では、このような市場取引は排除され、交換取引をとまなう複雑な市場構造に代わって調整者としての企業家 (entrepreneur) が生産を方向づける」³⁶とし、企業を「組織を形成し、資源の指示監督を、ある権限 authority をもつ人 (「企業家」) に与えること」³⁷としている。このように、マルクスも取引費用の経済学も市場と資本主義的労働過程あるいは企業組織の区別を保持しつつその内部の特徴を「権威」あるいは「権限」という関係に見出している。

ところで、マルクスが資本主義的労働過程を特徴づけたもう一つの側面、すなわちヒエラルキー的構造のほうはどうだろうか？というまでもなくヒエラルキー的な組織そのものは資本主義に固有のものではなく従って資本主義的生産組織においてのみ見出されるものでもない。資本主義以前の社会においてもヒエラルキー的な生産組織は存在したのである。マーグリンは資本主義以前のヒエラルキー的生産組織は以下の点で資本主義でのそれと相異なる、としている。

第一にトップに立つ人も下部の人とともに生産者であった点、第二にそのヒエラルキーはピラミッド型ではなく線形のものであった点、第三にその労働者たちは製品と労働プロセスの両方を管理した点、この三点である³⁸。

資本主義的企業は資本主義の発展とともに巨大化してきた。そうした生産組織においては必然的に意思決定を行うものとその意思決定を実行に移

すものとは分離するであろう。こうした点は一般的に「構想と実行との分離」あるいは「精神労働と肉体労働との分離」とも呼ばれるが、ブレイヴァマンはこの点を捉えて労働者の統制の原理としたのであった。すなわち、労働過程にたいする知識を収集し発展させ、この知識を管理者の側の排他的領分にし、この知識の独占を労働過程の各段階とその遂行様式を統制するためにもちいること、である。

こうした統制手段としてのヒエラルキーは「権威」の存在によって安定的になる。資本主義的労働過程の出発点は協業であるが、そこではその活動を調整するために監督や指揮といった機能が要求される。「オーケストラは指揮者を必要とする」。また、労働過程はある共通の目的 (生産物の生産、利潤の獲得) のためにその内部作業を特殊な諸局面に分割しなければならない。その分割された作業や役割は、系統的に序列付けられなければならない。このようなヒエラルキー的な指揮・命令系統や作業序列が安定的に作用するためには、上役の権威の存在が必須である。マルクスは資本主義的労働過程の内部に資本 (家) の権威の存在とヒエラルキー的構造を見出したのであったが、それはこのような意味で相補的な関係にあるということである。

したがって資本主義的企業は、雇用者が被雇用者に命令するためにヒエラルキーを使用し、そのヒエラルキーを安定させるものが資本 (家) の権威である。

おわりに

最後にこれまでの考察を簡単にまとめるとともに今後の研究課題について述べることにしたい。小論は、資本主義的労働過程の分析のための原理的な考察を行ってきた。そこで小論が着目したのは、「権威」・「権力」関係といった側面である。「権威」・「権力」といった側面は、資本主義的労働過程を規律づけ労働者を統制するための有力な手段である。また「権威」とはそれを受け入れる労働者の側にも規定されるがゆえに労働者の主体

的な側面の分析をも可能にする。しかしながら小論ではごく基本的な考察にとどまっており個々の論点の更なる深化とともに多くの課題が残されている。

第一に、資本主義的労働過程・企業組織の内部に「権威」・「権力」関係を適切に位置づけること。

第二に、労働過程・企業組織の変容において「権威」「権力」関係をどのように組み込むのか、ということ。

これらの課題はマルクス経済学の独自性と限界とをどのように捉えるのか、というより大きな問題に連なる。すなわち「権威」関係への着目にしろ、組織の変容にしろ、たとえば新制度学派や組織の経営学などが取り扱っている問題だからである。したがってこれらとの対照を含め、今後の課題としたい。

注

- 1 欧米における労働過程論争についての概観は、ポール・トンプソン『労働と管理—現代労働過程論争—』、成瀬龍夫・青木圭介はか訳、啓文社、1990年、鈴木和雄『労働過程論の展開』、学文社、2001年、など参照。
- 2 アメリカ・ラディカルズの紹介については、佐藤良一『USラディカル派と新古典派』、伊藤誠ほか編著『マルクスの逆襲 政治経済学の復活』、日本評論社、1996年、所収、参照。
- 3 Karl Marx, Das Kapital, Bd. 2, *Marx Engels Werke*, Bd. 24, Dietz Verlag, 1963, SS. 36-37. (カール・マルクス『資本論』第2巻、資本論翻訳委員会訳、新日本出版社上製版、1997年、55頁。)
- もっともマルクスは、この売買が「本源的蓄積」を前提としたものであることを付け加えており、この売買の特殊歴史的性格を指摘することを忘れてはいない。
- 4 Marx, Das Kapital, Bd. 1, *MEW*, Bd. 23, 1962, S. 192. (『資本論』第1巻、304頁。)
- 5 Ibid., SS. 199-200. (同上、316頁。)
- 6 Marx, Zur Kritik der Politischen Ökonomie (Manuskript 1861-1863), *Marx Engels Gesamtausgabe*, II/4.1, Dietz Verlag, 1976, S. 84. (マルクス『資本論草稿集』第4分冊、大月書店、1978年、147-8頁。)
- 7 cf., Ibid., SS. 284-286.
- 8 Marx, Das Kapital, Bd. 1, *op. cit.*, S. 344. (『資本論』第1巻、前掲、565頁。)
- 9 Ibid., S. 351. (同上、575頁。)
- 10 Marx, Zur Kritik der Politischen Ökonomie, *op. cit.*, S. 262. (『資本論草稿集』第4分冊、461頁。)
- 11 Marx, Das Kapital, Bd. 23, *op. cit.*, S. 447. (『資本論』第1巻、前掲、729頁。)
- 12 ケネス・J・アロー『組織の限界』、村上泰亮訳、岩波書店、1976年。
- 13 同上書、72頁。
- 14 同上書、81頁。
- 15 同上書、85頁。
- 16 アローは、このような制裁手段を「統制メカニズム」と呼んでいる。「統制」については次節で検討する。
- 17 マックス・ウェーバー『社会学の根本概念』、清水幾太郎訳、岩波書店、1972年、86頁。
- 18 Richard Edwards, *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Basic Books, 1979, p. 17.
- 19 いうまでもなくその根底には、生産手段の所有から労働者が排除されていること、ならびに実際に生産を組織化するのは資本であること、これらの存在がある。
- 20 Marx, Das Kapital, Bd. 23, *op. cit.*, S. 446. (『資本論』第1巻、前掲、728頁。)
- 21 Ibid., S. 447. (同上、730頁。)
- 22 Ibid., S. 669. (同上、1,095頁。)
- 23 Edwards, *op. cit.*, p. 25.
- 24 Ibid., p. 112.
- 25 Ibid., p. 131.
- 26 三戸公『官僚制—現代における論理と倫理』、未来社、1973年、117頁。
- 27 アロー、前掲書、88頁。
- 28 Paul Marginson, "Power and Efficiency in the Firm: Understanding the Employment Relationship", in Christos Pitelis (ed.), *Transaction Costs, Markets and Hierarchies*, Blackwell, 1993.
- 29 Samuel Bowles, "The production process in a competitive economy: Warlasian, neo-Hobbesian, and Marxian Models", *American Economic Review*, 75, 1985.
- 30 スティーブン・マーグリン「ボスたちは何をしているか—資本主義的生産におけるヒエラルキーの起源と機能—」青木昌彦編著『ラディカル・エコノミックス』、中央公論社、1973年、所収。
- 31 Marginson, *op. cit.*, p. 155.
- 32 Marx, Das Kapital, Bd. 23, S. 328. (『資本論』第1巻、前掲、538-9頁。)
- 33 Ibid., S. 765. (同上、1,258頁。)
- 34 Louis Putterman (ed.), *The Economic Nature of the Firm: A Reader*, Cambridge University Press, 1986, p. 26.
- 35 Armen Alchian and Harold Demsetz, "Production, information costs, and economic organization", *American Economic*

Review, 62, 1972, p. 777.

- 36 Ronald H. Coase, "The Nature of the Firm", in Oliver E. Williamson and Sidney G. Winter (eds.) *The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development*, Oxford Univer-

sity Press, 1993, p. 19.

- 37 Ibid., p. 22.

- 38 マーグリン, 前掲, 97 頁。