

研究ノート

態度調査による労働疎外の測定について

山口 博 幸

I 労働疎外論の系譜と疎外測定の問題

労働疎外という概念の源流はマルクスにある。こんにちの疎外論も、なんらかのかたちでその水流をくみとっている。このことは、いわゆるマルクス主義者でない論者についても、いえることである。

『経済学・哲学草稿』のなかでマルクスは、3種の「疎外された労働」について、のべている(マルクス, 1964年, 84-106ページ)⁽¹⁾。「国民経済学」は私有財産という事実から出発する。マルクスもこの事実を「かりに認め」ることから、分析を出発する。その事実はマルクスによれば、第1に、「労働の生産物が、ひとつの疎遠な存在として、生産者から独立した力として、労働に対立するということを表現」している。労働者はそこでは「自分の労働の生産物にたいして、ひとつの疎遠な対象にたいするよにふるまう」ことになる。第2に、「疎外は、たんに生産の結果においてだけでなく、生産の行為のうちにも、生産的活動そのものの内部においても現われる」。「生産物はたんに活動の、生産の、要約にすぎない」からである。第1の疎外が「事物の疎外」であるのに対し、第2のものは「自己疎外」である。そしてこのふたつの疎外から第3の疎外がみちびきだされる。「類の疎外」である。労働者を「類的存在から疎外」することである。人間は相互媒介的な類生活のなかで自己を意識するものである。ところが「疎外された労働は人間か

(1) マルクスの論述やその邦訳には、独特の表現のしかたがあり、筆者がその見解をまちがいに後づけることには多少の困難がともなう。そのため本稿では、直接引用を活用することがおおくなっている。なお邦訳にみられる傍点は引用から省略した。

(2) 『経済学・哲学草稿』ではつぎのように表現されている。

動物はその生命活動から自分を区別しない。……人間は自分の生命活動そのものを、自分の意欲や自分の意識の対象にする。彼は意識している生命活動をもっている。……それは人間が無媒介に融けあうような規定ではないのである。(マルクス, 1964年, 95ページ)

ら、(1)自然を疎外し、(2)自己自身を……疎外することによって、……人間にとって類生活を、個人生活の手段とならせる」のである。

こんにち使用されている労働疎外 (alienation in work; work alienation) の概念は、マルクスの3種の疎外のうちの第2のもの、すなわち労働における労働者の「自己疎外」をあらわしていることがおおい。労働者の自己疎外⁽³⁾(self-alienation; self-estrangement) の語も、労働が「労働以外のところで諸欲求を満足させるための手段であるにすぎない」(マルクス、1964年、92ページ) 状態をさしてもちいられる。労働者の「類的存在からの疎外」も、この「自己疎外」の特殊形態とみなされる。それは労働という人間にとっての「類的生活を、個人生活の手段とならせる」ものだからである。

「生産物の疎外」は私有財産制と表裏一体をなしている。同時にそれは労働疎外の原因をなす。このように、おおくの論者は、マルクスの見解を理解しているようである。われわれもそう理解する。マルクスはのべている。「労働の生産物が労働者に属さず、疎遠な力として彼に対立しているならば、そのことはただ、この生産物が労働者以外の他の人間に属するということによってのみ可能である」(マルクス、1964年、100ページ)と。

「労働者以外の他の人間」とは資本家にほかならない。こうして、私有財産という事実を「かりに認め」て分析を出発したマルクスは、疎外された労働の分析をつうじ、その「必然的帰結」としての私有財産にたどりつく。「疎外された労働」についての分析の帰結が私有財産である、ということは、現象としては私有財産制が「疎外された労働」の原因としてあらわれる、ということであろう。そして、その疎外の克服策としては、「人間の自己疎外としての私有財産の積極的止揚としての共産主義」(同、130ページ)が提唱されることになる。

労働疎外の原因や疎外克服策についてのマルクスの見解にたいしては、しかし、こんにちでは論争のあるところである(武沢、1972年)。20世紀のこんにちに固有の労働疎外はむしろ、生産技術のオートメーション化を、あるいは企業組織の官僚制化を、その原因と

(3) シェパード (Shepard, 1971) は下記のようにのべている。「自己疎外」を疎外概念の中核におくのは、マルクス主義者にかぎったことではないだろう。なお、シーマンの論文 (Seeman, 1959) も参照のこと。

マルクス主義者は伝統的に、「自己疎外」(“self-alienation”) が現代社会における疎外の中核である、とみている。シーマンは自己疎外 (self-estrangement) を「ある行動が、将来に期待される報酬、すなわち、その行動以外のところにある報酬、に依存する程度」である、と定義している。(Shepard, 1971, pp. 15-16)

している、という論者もおおい（武藤，1963年；小林，1970年）。

労働疎外の原因や克服策についての論争に結着をつけるまえに、解決されるべき重要な問題がもうひとつある。労働疎外の現象は客観的に存在するか、という問題である。疎外現象の観察・測定の問題である。この問題の解決は、疎外の原因や克服策についての論争に結着をつけるためにも、必要である。

以下においてわれわれは、労働疎外の測定の問題をあつかう。測定法のひとつに「態度調査」の利用がある。本稿では、態度調査を疎外測定に利用することの是非について、かんがえてみたい。是とすれば無条件に是なのか。疎外測定のために態度調査を実施するとすれば、調査法に改善の余地はないか。これらの問題もあわせてかんがえてみたい。

II 態度調査による労働疎外の測定

1. サイモンの疎外測定

サイモン (Simon, 1977, p.83) の最近の関心のひとつにつきの問題がある。コンピュータやオートメーションは労働者の疎外を進行させるか、という問題である。疎外の原因についての一考察である。そのような考察をすすめるためには、そのまえに解決すべき重要な問題がある。いったい疎外はほんとうに進行しているのか、という問題である。疎外が進行している、とする主張を裏づける証拠を確認することが、まずサイモンの課題とするところである。

サイモンは、疎外が進行している、とする主張を2種に大別している (*ibid.*, p. 85ff.)。2世紀ぐらいまえとくらべて進行しているという主張と、20年ぐらいまえとくらべて進行しているという主張と、である。マルクスが「疎外された労働」について『経済学・哲学草稿』をかいたのは1844年のこととされている。ということは、それ以前にすでに労働は疎外されていたことをしめしている。産業革命と資本主義的工場制度の確立とにともなう疎外の進行である。このような主張にみられる疎外は、コンピュータやオートメーションがもたらす疎外とは区別できる。それらが企業において重要な意味をもち始めるのは、1960年前後以後のことである。

これら2種の主張を検証するために、サイモンが利用するのが態度調査の資料である。それは、最近の社会調査技法の発展にともなって可能になったもので、職務満足 (job satisfaction) にかんする調査や、労働者の意識調査 (opinion research) のことをさしている。ミシガン大学社会調査研究所やギャロップ社のものが有名である。サイモンの手も

ちの資料のうち米国防務省編纂のもの（それにはミシガン大学やギャロップ社の資料がふくまれている）では、1958年～1973年、あるいは1963年～1973年における、労働者の意識や職務満足の変化をみることができる、という⁽⁴⁾ (*ibid.*, p. 86)。2世紀まえには、このような調査があったはずがない。しかしアラスデア・クレアー (Alasdair Clayre) が、産業革命以前に労働が満足⁽⁴⁾の源泉であった時代があったかどうかを、確認する方法を考案している、とサイモンはいう (*ibid.*, pp.103-04)。クレアーは、当時の哲学者や社会評論家の著作物の分析にくわえて、民話や民謡に表現されている労働にたいする人びとの感情態度を分析したのである。⁽⁵⁾

これら2種の態度調査資料から、サイモンはどのような結論をみちびきだすだろうか。第1の結論は、こんにちの労働者の満足は1960年前後とくらべて減少していない、ということである (*ibid.*, p. 86)。上記調査の当初においては、労働者の80%～90%がみずからの職務に「適度に満足している」ことが、報告されているという。そのことは1973年時点でもかわっていなかったのである。第2に、クレアーの分析にもとづいた結論がある。それは、産業革命以前の人びとにとっては、こんにちにおいてよりも労働が満足⁽⁴⁾の源泉となっていたとはいえない、ということである (*ibid.*, p.104)。農夫や職人にとって、労働はつらい (*burdensome*) ことであった。それは、こんにちの工場労働者や事務職員にとってもかわらない。人生のよろこびや満足を感じるのは、主として余暇のなかであって、労働のなかではなかった。

(4) サイモンの手もちの資料とは下記のをさしている。ただし筆者はその資料をいづれもみていない。したがって、その資料から、サイモンのような結論がみちびきだせるかどうかは、筆者には判定できない。筆者が本稿で問題にしているのは、その結論と疎外との関係である。ちなみに最近の新聞（『日本経済新聞』1978年3月21日）によると、わが国防務省が3月19日にまとめた「勤労者の職業生活に関する意識調査」では、仕事に「満足」しているとこたえた者は52%で、「不満」は34%だという。

U.S. Department of Labor, *Job Satisfaction: Is There a Trend?* (Manpower Research Monograph No. 30), Washington D.C.: U.S. Government Printing Office, 1974

Robert P. Quinn & Linda J. Shepard, *The 1972-73 Quality of Employment Survey*, An Arbor: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan, 1974

(5) サイモンが引用するクレアーの著書はつぎのものである。これも筆者は原書を見ていない。

Alasdair Clayre, *Work and Play*, New York: Harper & Row, 1974

では、こんにちの労働者が疎外されているといわれるのは、まったくの神話にすぎない、とサイモンはいうのか。かならずしもそうではない。なぜか。その理由は、あとで節をかえてくわしくのべるつもりである。

しかし概していえば、こんにちではこれまでになく疎外が進行している、という主張にたいしてサイモンは否定的である。とくにコンピュータやオートメーションが疎外を進行させている、という主張にたいしてはそうである。が、それは上記のような態度調査の資料のほかにも証拠をあげてのことである。サイモンは、たとえばブラウナー (Blauer, 1964) の調査を証拠のひとつとしてあげている⁽⁶⁾。態度調査は、サイモンにとって、疎外の進行を検証する一手段でしかないのである。このことはここでサイモンのためにも弁護しておかねばならない。

2. ブルームバーグの疎外測定

ブルームバーグ (Blumberg, 1968, p.48) は、こんにちの疎外論を、それが提唱する克服策にもとづいて、5種に分類している。(1) レジャー (leisure), (2) オートメーション (automation), (3) 反工業化主義 (anti-industrialism), (4) 職務拡大 (job enlargement), それに、(5) 参加 (participation), がその克服策である。

ところが、「参加」をのぞくほかの4つの克服策を提唱する疎外論はすべて、共通の性格をもっている。すべてが技術決定論 (technological determinism) 的性格をもっている。疎外の原因は、技術が唯一とはいわないまでも、主たるものとみているのである。したがって、疎外の克服も技術にのみ指向することになる。しかしながら、技術指向的な克服は、現状回避的で、他力本願的な性格をもつ。オートメーション論者は未来に期待をかけ、反工業化主義者は過去を懐慕し、レジャー論者は労働から逃避し、職務拡大論者は現存の作業を回避しようとするものである。ブルームバーグは、参加をのぞく克服策にたい

(6) ブラウナーの結論は、技術の発達ないし機械化の進行にともなって、疎外の程度は逆U字型をたどって変化する、というものである。技術の発達の最終段階としてのオートメーション型工場では、疎外はふたたび減少する、というのである。この結論をみちびくにさいしブラウナーは、疎外の測定を、態度調査の結果を直接的に代用してするのでなく、特別に考案した尺度でしている。この測定方法をさらに発展させたものとして、われわれはシェパード (Shepard, 1971) の研究をみることができる。シェパードは工場労働者のみならず、事務労働者についても、その測定方法を適用して、ブラウナーとおなじ結論に達している。

して、以上のような批判をくわえる (*ibid.*, p. 69)⁽⁷⁾。

疎外の程度は、所与の技術のもとでもさまざまである。それは、社会的組織 (social organization) の性格のいかんによって、ことになってくる。社会的組織の性格とは、どのていど「参加」が実現されているか、ということである。それは「労働者が会社やみずからの職務を左右する重要な意思決定にどのていど関与できるか」 (*ibid.*) ということを意味する。以上がブルームバーグの結論的見解である。

この見解の論証を、ブルームバーグは、「参加にかんする文献」を検討することによって、なそうとしている。そのさいかれはつぎのようにのべている。ここで、疎外が満足の対立概念として把握されていることに、われわれはとくに注意しなければならない。

この文献研究をつうじてわたしは、参加——あらゆる種類の、そしてあらゆる程度の一——が、労働疎外 (work alienation) およびその対立概念である労働者の満足 (satisfaction and fulfilment in work) にたいして、どのような効果をおよぼすか、ということに関心をもってゆく。つまり、われわれにとって、参加は独立変数であり、労働者の満足は従属変数なのである。 (*ibid.*, p. 73)

ブルームバーグの検討の対象となった文献は、おもなものだけで17種におよぶ。そのほかホーソン実験の報告書 (Roethlisberger & Dickson, 1939) についても別章で検討されている。この実験は1920年代にメイヨー (Elton Mayo) の指導のもとにはじめられたものである。17の文献の最初のもは、1930年代からレビン (Kurt Lewin) の指導のもとにおこなわれた実験の報告書である。実験は2種類ある。ひとつは、主婦の食生活改善を対象にし、それを奨励するさいの指導方式についての実験である。集団討議による集団決定方式の効果を、講義方式および個人指導方式とくらべるよう計画されている (Lewin, 1953)。もうひとつは、11才の学校児童の課外クラブ活動におけるリーダーシップ方式の影響についての実験である (White & Lippitt, 1953)。これらは、労働者の行動を対象としたものではないが、参加と満足にかんする古典的研究としての意義をもつものとして、とりあげられ検討されている。労働者の行動を対象とした現場実験の報告書としては、コックとフレンチのもの (Coch & French, 1948) およびモースとライマーのもの (Morse & Reimer, 1956) が代表的である。実験でなく、アンケートやインタビューによって、

(7) 筆者はブルームバーグのこの批判に全面的に同意するわけではない。とくに職務拡大にたいするブルームバーグの批判には疑問をもっている。だが、疎外の解決策として、なにが有効であるかは、筆者の当面の問題ではない。

労働者の参加と満足との相関について調査研究した文献もある。たとえばブルームのもの (Vroom, 1959) である。

これらの文献の検討をつうじてブルームバーグは、みずからの見解を論証しようとしている。その論証結果を紹介するまえに、われわれも重要な文献にかぎってその内容をみておこう。そして、おのおの文献についてのブルームバーグの評ものべておこう。「重要な」といったが、それは本稿の後半におけるわれわれの議論にとって重要なという意味である。⁽⁸⁾

ホワイトとリピット (White & Lippitt, 1968, pp. 318-35) によれば、児童のクラブ活動を対象にした実験は、つぎのようなものである。まず、おとなの指導者が、民主型・権威主義型・自由放任型の3つのリーダーシップ方式を任意にとれるように、訓練された。民主的リーダーシップのもとでは、活動方式が集団決定できめられるのである。つぎに、3つの「社会的風土」のもとにおける児童の行動が観察され、記録された。

この実験をブルームバーグはつぎのように評している (Blumberg, 1968, p. 76)。いろいろの観察記録からみて、児童の満足は、権威主義的リーダーシップのもとにおいてよりも民主型のもとにおいて、概してたかいといえる、と。

コックとフレンチ (Coch & French, 1971, pp. 705-29) は、ハーウッド社 (Harwood Manufacturing Corporation) のパジャマ縫製工場における実験である。実験では4つの作業グループが比較されている。実験集団1では代表参加をつうじて、実験集団2および3では全員参加をつうじて、職務や作業方法の変更が導入された。第4集団は対照集団 (control group) である。変更後の生産高の回復状況は参加の程度に比例するものであった。対照集団にみられた離職者も実験集団ではなかった。実験集団2および3の労働者は、監督者にたいし好意的であり、反抗的行動をみせなかった。

モースとライマー (Morse & Reimer, 1971, pp. 596-614) が報告している実験計画は、保険会社の4部門の労働者行動を対象にしたものである。そのうちの2部門では、労働者が職務にかんして自由に意思決定する自主的計画 (Autonomy program) が、あとの2部門では、管理者が一方的に決定する階層的統制計画 (Hierarchically-controlled program) が、実施された。実験期間は、監督者の訓練期間をのぞいて、1年半であっ

(8) ホーソン実験の報告書と、それにたいするブルームバーグの論評については、すでに別稿 (山口, 1978年) でふれてある。

た。実験の前後における労働者の満足についての観察測定が、つぎの4項目についてなされている。(1)自己発現、(2)監督者にたいする満足、(3)会社にたいする満足、(4)職務満足、である。いずれの項目についても、「自主的計画」のもとで高揚し、「階層的統制計画」のもとで低下する、という結果がえられた。

コックとフレンチならびにモースとライマーによる実験報告の検討から、ブルームバーグはつぎの結論をだしている。

このふたつの研究はいずれもつぎのことをしめしている。たとえ労働の技術的環境や職務そのものの性格はかわらなくても、労働者が経営上の意思決定権力を共有するようになれば、労働疎外は減少する、ということである。(Blumberg, 1968, pp. 91-92)

ブルーム (Vroom, 1976, pp.93-103) が調査したのは、商品配送会社の監督職にある人びとの行動についてである。調査では、3種の変数について測定がおこなわれ、変数間の相関がもとめられた。(1)参加という独立変数、(2)職務態度などの従属変数、それに、(3)独立欲求(independence needs)などの「パーソナリティ変数」、である。調査結果はつぎのことをしめた。一般的にいて、参加は職務態度にたいしてプラスの効果をもたらす。独立欲求のたかい人びとだけについてみると、その効果はもっと明確になる。独立欲求のひくい人びとについては、参加はマイナスの効果こそもたらさないが、プラスの効果はほとんどみられない。こうしてブルームは、「パーソナリティ変数」が、参加の効果を説明するさいに、重要であることを指摘する。

これに反しブルームバーグは、パーソナリティ変数という「心理的媒介変数」の導入にかならずしも積極的ではない。パーソナリティは組織構造がかわれば変化するものである。長期的観点にたちさえすれば、参加的組織は人びとの独立欲求をたかめ、職務態度についてもプラスの効果をもたらす。このようにブルームバーグは主張する (Blumberg, 1968, p.109)。

以上のようにして、参加にかんする文献の検討をおえたブルームバーグは、つぎのようにのべる。

参加がなぜ有効であるかは常識でわかっている、とわれわれはいった。そして、これまでの検討からもわかるように、調査研究によってそのような仮説は確証された。メイヨーによる実験がなされて以来の調査研究はつぎのことを示唆している。労働者の満足は、生理的欲求の充足と同時に、自我欲求の充足にも依存している、ということである。参加にかんする調査研究に従事している心理学者はつぎのように論ずる。基

本的な自我欲求は、参加……によって、充足される傾向がある、と。(ibid., pp. 129-30)

こうしてわれわれは、ブルームバーグの論証過程を、つぎのように要約することができる。(1)参加が労働者の満足をもたらすものであることは、さまざまな調査研究によって確認されるところである。(2)労働者の満足は労働疎外の対立概念である。したがって、(3)参加は労働疎外を減少させるものである。ここで、(4)参加とは労働者が意思決定に関与することであり、(5)満足とは欲求の充足を意味している。

III 態度調査による疎外測定にたいする批判

態度調査による疎外測定にたいする批判は、つぎの疑問にこたえることによってなされる。労働疎外は労働者の満足の減少を意味するのか。つまり、疎外は満足の対立概念である、ということにまちがいはないか。

サイモンは、20年まえとくらべても、2世紀まえとくらべても、労働疎外が進行しているとはいえない、と主張する。そのことを実証するひとつの証拠として、態度調査の資料がもちいられている。そのことはすでにみた。しかし、つぎのようにもなっている。

調査によれば、労働者の80~90%は「適度に満足している」ことがしめされている。これはしかし、疎外がまったくない、ということの意味しているのではない。

(Simon, 1977, p.86)

適応的欲求水準の仮説にてらしてみれば、労働がじっさいには非人間的なものになっているにもかかわらず、人びとは事態の変化に適応している、ということはあることである。もし人びとが不満を表明しないとすれば、人びとはそのような変化を直視したがるからである。(ibid., p.89)

労働者は満足を表明していても、疎外されていることがあることを、サイモンはここで示唆している。が、その説明はわれわれにとって、じゅうぶん明快とはいえない。「適応的欲求水準の仮説」とはなにか、についてじゅうぶんな論述がなされていないからである。サイモンのこの説明をじゅうぶん理解するためには、マーチ=サイモン (March & Simon, 1958, pp. 48-50) の「適応的動機行動の一般モデル (general model of adaptive motivated behavior)」を必要とするようである。われわれはこのモデルによって、サイモンの疎外についての説明を、つぎのようにおぎなってみよう。

「一般モデル」にしたがえば、満足 (S) は、代替的行動案のもたらす結果の期待価値

(R) と、欲求水準 (A) との差で規定される。つまり、

$$S=R-A$$

がなりたつ。そして重要なことは、結果の期待価値はいうまでもなく、欲求水準も、探求された代替案の存在に「適応」して変動する、という仮説がこのモデルにふくまれていることである。これが「適応の欲求水準の仮説」なのである。

このモデルにもとづけば、労働者が満足を表明していても、それは疎外されていないことをかならずしも意味しないことが、いちおう説明できる。環境の変化にともなう労働疎外によって、結果の期待価値が低下しても、それと同様にあるいはそれよりおおきく欲求水準が下向変動すれば、労働者は満足を表明するのである。

こうしてわれわれは、疎外はかならずしも満足の対立概念ではない、ということをすることができる。ということは、ブルームバーグの見解にたいして、批判の余地がのこされていることを意味する。参加は満足をもたらす、満足は疎外の対立概念である、というのがブルームバーグの見解である。

われわれは一言にして、ブルームバーグの見解を、つぎのように批判できる。それは、参加・満足・疎外についての統一的概念規定をかいている、と。参加は意思決定概念で規定されている。これに反し満足は欲求充足という別の概念で規定されている。労働疎外については概念規定されていない。現象をちがった概念でとりあつかったのでは、体系的な説明はできない。「説明」とは、ひとつの概念でちがった現象をみなおそうとするところみである。こういうところみがブルームバーグにはみられない。

参加・満足・疎外は、いずれも労働者の行動をさしている。いずれも現象である。ところが、それを説明するための人間行動の一般モデルとしては、ブルームバーグは別種のものをもちている。参加は人間の意思決定モデルをもちて説明しようとしている。それに反し、満足は人間関係論的動機モデルにもとづいて説明しようとする。人間関係論的動機モデルとは、人間行動やその動機を、欲求とその充足という観点から、記述するモデルのことである。それは人間関係論に主たる起源をもつモデルである。体系的説明をかくことの難点は、「なぜ」の問題が解決されないことである。なぜ参加は満足をもたらすのか。なぜ疎外は満足の対立概念なのか。これらの問題が解決されなくては、理論的解明がなされた、とはいえない。たんに実験・調査による事実があつめられても、それが体系的に説明されなければ、理論的解明をかくことになる。ブルームバーグの論述はこのような欠陥をもっている。

ブルームバーグにたいする批判を克服するひとつの道は、満足や疎外も意思決定概念で規定することによって、もとめられる。マーチ=サイモンの「適応的動機行動の一般モデル」においては、満足は意思決定概念によって規定されている。⁽⁹⁾だがしかしこのモデルにもとづいては、ブルームバーグがせっかく収集した実験や調査の報告結果を、じゅうぶん体系的に説明することは、われわれにはむづかしい。労働疎外論の起源であるマルクスの論述をいかすこともむづかしい。この点にサイモンの疎外論の限界がある、とわれわれはいまのところ感じている。われわれは別のモデルと仮説にもとづいて、実験・調査の報告結果を説明してみたい。

ブルームバーグにたいする批判を克服するもうひとつの道は、人間の欲求構造にかんする仮説を精緻化することによって、ひらける。参加は自我欲求の充足をもたらす。満足は、生理的欲求の充足だけでなく、自我欲求の充足にも依存する。ブルームバーグはこういう。が、欲求がどのような構造とメカニズムをもつものであるか、についてはふれていない。

欲求の構造とメカニズムについては、マズロー (Maslow, 1943) の「欲求階層説」がひろく支持されている。それはつぎのように要約できるであろう。

- (1) 人間の基本的欲求は、(i)生理的欲求 (ii)安全の欲求 (iii)社会的欲求——愛と集団帰属の欲求 (iv)自我の欲求——自尊と他からの尊敬の欲求 (v)自己発現の欲求、の順に低次から高次へと階層をなす。
- (2) 適度に充足された欲求は、もはや人間行動をひきおこす動機とはならない。
- (3) 低次の欲求が適度に充足させられると、順次に高次の欲求が行動の動機となってゆく。

これはたんに欲求構造の仮説であるにとどまらず、人間行動の動機モデルのひとつをなしている。このモデルにもとづいても、満足はかならずしも疎外の対立概念でないことが、あきらかにできる。しかも、マルクスの疎外概念をいかしながら、である。「疎外された労働」においては、「労働——そのものがたんに欲求を、肉体的生存を保持しようとする欲求を、みたすための手段としてのみ現われる」(マルクス, 1964年, 95ページ)。そのばあい「人間(労働者)は、ただわずかに彼の動物的な諸機能、食うこと、飲むこ

(9) 意思決定とは、探求された代替案の結果(期待価値)を、目標(欲求水準)にてらして、ひとつの代替案を選択することである。したがって、満足は意思決定概念で規定されている、といえる。

と、産むこと、さらにはせいぜい、住むことや着ることなどにおいてのみ、自発的に行動していると感ずるにすぎ」（同、92ページ）ない。そのような状態にあっても、労働者が満足を表明することはありうる。生理的欲求の充足という満足を、である。

疎外された労働にあっても、労働者は満足を表明することがある。このことの説明をもう一步すすめるには、さらに「欲求退行の仮説」というべきものを、欲求階層説に追加したほうがよい。ホワイトとリップットは、まえにふれた実験報告書のなかで、つぎのように述べている。この論述は、ブルームバーグがその著書にふれながら、のものがしているところである。

児童たちの欲求の充足度は、どの型のリーダーシップのもとで、たかいか。そして、それはなぜか。

こたえはけっして簡単なことではない。直接的な個人的満足という観点からみれば、民主型がとうぜんすぐれている、とかがえる理由はない。専制型が……被支配者のある種の欲求——いわば退行的欲求（regressive needs）——を充足させることがしばしばあることは、既定の事実である。受動への満足、思考する必要のないことへの満足、強力な支配者としてのリーダーへの同一化からくる満足、といったものがありうる。（White & Lippitt, 1968, p.328）

ここでいう「退行的欲求」とは、欲求階層説でいう低次の欲求をさしている、とかがえられる。高次の欲求が充足されないとき、低次の欲求への「退行」がおこるのである。この仮説にもとづけば、労働者の表明する満足は、低次の欲求の充足を意味することも、ありうることになる。ここでのいわゆる低次の欲求とは、生理的欲求だけでなく、安全の欲求、さらには帰属とか同一化への欲求という社会的欲求も、ふくむとかがえてよいだろう。

低次の欲求の充足は、疎外のないことを意味するか。意味しない。自我の欲求・自己発現の欲求などの高次の欲求の充足なら、意味している。なぜなら、労働疎外のない状態とは、マルクスにもとづけば、「ある欲求の満足」であり、労働のなかで「自己のもとにあると感じ」、「労働が労働者の本質に属し」、「自由な肉体的および精神的エネルギー」の発展をとりもどす、ということであるはずだからである（マルクス、1964年、91-92ページ）。「ある欲求」とは、自我の欲求・自己発現の欲求のことである、とわれわれはいうことができよう。

こうして、疎外された労働にあっても、労働者が低次の欲求の充足という満足を表明す

ることがあることは、じゅうぶんかんがえられるであろう。

ところで、疎外は、ブルームバーグのいうように、参加によって減少させられるか。減少させられる。参加によって「基本的な自我欲求」が充足させられることは、おおくの心理学的調査研究のあきらかにした成果として、ブルームバーグじしんがみとめるところである。このことはまえにのべた。「基本的な自我欲求」とは、高次の欲求、といいかえてよいだろう。それは、欲求階層説にいう、自我の欲求だけでなく、自己発現の欲求も、ふくめてよいだろう。高次の欲求の充足は疎外の克服を意味する。したがって、疎外は参加によって減少させられる。

高次の欲求はまた、ブルームのいわゆる、たかい「独立欲求」にも相当する。「独立欲求」がたかい、ということは、高次の欲求が人間行動をひきおこす動機となっている、ということをしてしている。したがって、このばあい参加が「職務満足」の高揚をもたらすのである。これに反して、「独立欲求」がひくいばあい、いいかえれば低次の欲求が行動をひきおこす動機であるばあい、参加は「職務満足」をたかめない。こうしてわれわれは、ブルームの調査結果がなぜ生じるかを体系的に説明できる。それができるようになったのは、ブルームバーグとちがって、「心理学的媒介変数」を発展的に吸収したからである。

では、参加が高次の欲求とともに低次の欲求を充足させることはないか。ないといってよい。参加はあくまで高次の欲求のみを充足させるものである、といってよい。しかしながら、高次の欲求の充足は、欲求階層説にしたがえば、低次の欲求の適度の充足が前提である。したがって、参加によって高次の欲求が充足されるときは、低次の欲求も充足されている、ということはいえる。それではしかし、モースとライマーの実験結果がなぜ生じるかを、説明できないのではないか。こうおもわれるかもしれない。参加によって、「自己発現」や「職務満足」だけでなく、「会社にたいする満足」や「監督者にたいする満足」も高揚したことを、実験結果はしめしているからである。それは、参加によって安全の欲求や社会的欲求が充足されることを、意味しないのか。

「会社にたいする満足」や「監督者にたいする満足」の高揚は、安全の欲求や社会的欲求の充足の増大を意味しない。それはむしろ自我の欲求や自己発現の欲求の充足の増大を意味する。「会社」や「監督者」は、労働者の自己発現や自我確立の評価者・承認者となったのである。同様に、同僚「物的報酬」なども、社会的欲求や生理的欲求の充足の増大でなく、高次の欲求の充足の増大をもたらす要因となりうるだろう。高次の欲求が充足される時、労働者にとって「物的報酬」「会社」「同僚」「監督者」のもつ意味

は変化する、といいかえてもよい。

本稿の結論として、3点を強調しておきたい。

1) 態度調査は労働疎外を測定する一手段として利用できる。「満足」の増大は「疎外」の減少を意味する、とだいたいにおいていえるからである。しかし、かならずしも常に意味するとはかぎらない。これはサイモンとおなじ結論である。

2) 態度調査の資料を利用して、労働疎外の測定をおこなうさいには、疎外や態度についての統一概念をもつことが前提条件となる。ブルームバーグは、ブルームにみられるような「心理学的媒介変数」の導入に、消極的である。だが、意思決定ないし欲求構造についての統一的な「心理学的」モデルなしに、特定の間人間の行動がなぜ生じるかを、体系的に説明することはむづかしい。体系的説明の努力をしないで、調査資料をあつめても、たんなる資料収集におわるうらみがある。われわれはサイモンとちがって、欲求階層説にもとづきながら体系的説明を若干の調査資料についてこころみた。それによって、上述のようなサイモンとおなじ結論に達することができたのである。

3) 労働疎外を測定するために、態度調査をおこなうさいには、「態度」をコンポーネントにわけほうがよい。モースとライマーの調査法をさらに改善したかたちで、である。そのほうが、欲求階層説にもとづく説明によって、第1の結論をみちびくにはよい。「満足」にも種類がある、とかがえられるのである。(78-04-11)

引用文献

- Blauner, Robert, *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, Ill.: The University of Chicago Press, 1964
- Blumberg, Paul, *Industrial Democracy: The Sociology of Participation*, London: Constable & Co. Ltd., 1968
- Coch, Lester & French, John R. P., Jr., "Overcoming Resistance to Change", Porter, Donald E., Applewhite, Philip B., & Masshauk, Michael J. (eds.), *Studies in Organizational Behavior and Management*, 2nd ed., Penn.: Intext Educational Publishers, 1971 (Reprinted from *Human Relations*, 1, 1948)
- 小林俊治「現代における疎外——システムと人間——」『組織科学』第4巻第2号, 1970年
- Lewin, Kurt, "Studies in Group Decision", Cartwright, Dorwin & Zander, Alvin (eds.), *Group Dynamics: Research and Theory*, Ill.: Row, Peterson & Co., 1953

- March, James G. & Simon, Herbert A., *Organizations*, N. Y.: John Wiley & Sons, Inc., 1958
- マルクス『経済学・哲学草稿』（城塚登・田中吉六訳，岩波文庫）岩波書店，1964年
- Maslow, A.H., "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, Vol. 50, 1943
- Morse, Nancy C. & Reimer, Everett, "The Experimental Change of a Major Organizational Variable", Porter, Donald E., Applewhite, Philip B., & Masshauk, Michael J. (eds.), *Studies in Organizational Behavior and Management*, 2nd ed., Penn.: Intext Educational Publishers, 1971 (Reprinted from *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 52, 1956)
- 武藤光朗「産業社会における人間の自己疎外」民主社会主義研究会議産業民主主義研究委員会『産業民主主義——現代の労使関係——』ダイヤモンド社，1963年
- Roethlisberger, F. J. & Dickson, William J., *Management and the Worker: An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company, Hawthorn Works, Chicago, Mass.*: Harvard University Press, 1939
- Seeman, Melvin, "On the Meaning of Alienation", *American Sociological Review*, Vol. 24, No. 6, 1959
- Shepard, Jon M., *Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers*, Mass.: The MIT Press, 1971
- Simon, Herbert A., *The New Science of Management Decision*, revised ed., N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1977
- 武沢信一「労働と疎外——問題提起——」日本労務学会『経営労働における疎外と参加』（経営労働研究双書・1）中央経済社，1972年
- Vroom, Victor H., "Some Personality Determinants of the Effects of Participation", Williams, Ervin (ed.), *Participative Management: Concepts, Theory and Implementation*, Georgia: School of Business Division, Georgia State University, 1976 (Reprinted from *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 59, No. 3, 1959)
- White, Ralph & Lippitt, Ronald, "Leader Behavior and Member Reaction in Three 'Social Climates'", Cartwright, Dorwin & Zander, Alvin (eds.), *Group Dynamics: Research and Theory*, 1st ed., Ill.: Row, Peterson & Co., 1953 (3rd ed., N.Y.: Harper & Row, Publishers, Inc., 1968—Condensed and reprinted from a book by the same authors, *Autocracy and Democracy*, N. Y.: Harper & Row, Publishers, Inc., 1960)
- 山口博幸「経営参加の近代組織論的研究——その基礎理論の構築と実証研究の志向——」香川大学経済学部『研究年報』17 (1977), 1978年