

企業システムの進化と権力の形成(上)

谷 本 寛 治

1. はじめに
2. 基本メカニズム
3. 資本制企業の成立
4. 労働者の包摂
5. 資本の包摂 (以上本号)
6. 市場の包摂 (以下次号)
7. 科学技術の包摂
8. 国家の包摂
9. 株主の包摂
10. 結びにかえて

1. はじめに

企業のシステムは常に経済的・政治的環境との相互作用を通してその構造を変化させ、進化していく。本稿の目的は、自己組織系としての企業システムが歴史的にどのように進化してきたか、つまり経済的・政治的環境とどのような相互作用の中でどのようにシステムを形成し、権力を獲得していったか、その動的な過程をスケッチしていくことにある。

企業システムは環境からの外的変動要因（ノイズを含めて）に対して適応的に発展するのみならず、自らが情報を創造し、また他主体との何らかの新たな関係を形成することを通して、環境に積極的に働きかけ自己（再）組織化していく。内的変動要因による環境形成である。これらの相互作用を通して、企業システムは秩序を私物化（内部化）し環境（外部）を劣化させる。企業システムが発展→進化するこのようなプロセスを解明していくことが主要な課題となる。

ところで企業システムにおいては「内部」と「外部」の区別は重要である。企業の内部は組織化され当然自己コントロール（制御）下にあるわけで、自らの計画と意思決定によって利潤獲得をめざした様々な行動がとられる。外部環境とのかかわりのなかで企業主体は自らの内部システムの設計、行動の決定、成果の配分に関して自律的・独立的である。それに対して企業の外部環境は、古典的企業社会において、本来自己の直接的な制御の及ばないものであった。各企業主体は制度や外部経済を等しく与件として受け入れていた。そこでは外部環境の変化やノイズの投入に対しては、何らかの適応的な制御によって内部システムの秩序を維持するにとどまっていた。しかしながら、現代の経済的・政治的環境において企業主体が発展するためには、自ら革新的な情報を創造するかあるいは既存の制度やノイズを発信する外部主体にたいして何らかの働きかけを行う、またそれらの相互作用によって、環境の不確実性を減らし予測可能性・

安定性を高めていかねばならない。とくに企業の発展→その社会的性格の拡大の過程において、環境を形成していた外部主体と何らかの形で coalition 関係を結び、それらを自らの意思決定の影響力が及ぶ範囲内に取り込もうとする。いわば外部環境を与件として捉えるのではなく、それらを取り込むことによって内的な（少しでも制御可能な）変数にしようとするものである。それはいわば「内部」の論理を「外部」にまで拡大していこうとする行動で、企業はその私的・個別的な基準によって、様々な利害関係をもつ諸外部主体との情報と決定のネットワークを企業中心に形成・制御し、企業による支配構造を拡大しようとするものである。

そこで以下ではまず企業システムが発展・進化する基本メカニズムを明らかにし、つぎに企業システムが古典的個人企業から現代的巨大企業に歴史的に発展・進化していくプロセスを企業主体と経済的・政治的環境との相互作用の中で捉え、そのプロセスの中に企業が権力を獲得し「企業社会システム」を形成していくことを素描しようと思う。

2. 基本メカニズム

企業システムは私的・個別的な利潤獲得を目的として自己増殖を果たす意思決定主体であり、市場内・外における他主体との競争や制度的な制約の中で成長→進化していく。このような企業システムは成長→進化していく過程で、経済的・政治的環境と様々な形で関わる。企業が行動する場合、主体にとって環境の情報に不確実性がなくすべて頭初め意思決定通りに結果するという事は通常ありえない。また単に環境の情報の不確実さのみならず、経済的・政治的環境から様々な制約、例えば当該社会システムに限定された制度的枠組み、そのゲームのルールなどによっても行動の制約を受ける。このように企業システムに対して環境から様々なノイズが投入され、その結果主体の行動は単に影響を受けるということのみならず、主体の存立そのものを危うくするという事もありうる。従って企業は環境（とくに市場内・外）において「不確実性をできるだけ小さくすること、あるいは不確実さのもたらす帰結をできるだけ小さくすること、あるいはこの両方を目的として⁽¹⁾行動することになる。

そこで企業システムは自己の意思決定にかかわる環境において、不確実・不安定な要因を減らすために、必要な有効情報を確実に取り込み、逆にノイズを排除していこうとする。すなわち後段見て行くように、企業システムは自己の計画に基づいた自己の意思決定によって制御しえる範囲を拡大していこうとする。まさにそれは「以前は「内部」の境界線とみられていた外延を押しひろげる方向⁽²⁾」に動いている。その結果企業による支配構造の拡大がみられる。

(1) Marris, R. S., The Economic Theory of "Managerial" Capitalism, The Free Press, 1964, p. 232, 大川・森・沖田訳『経営者資本主義の経済理論』東洋経済新報社, 1971, 209~210ページ。

(2) 都留重人「現代資本主義分析のために」都留監修『新しい政治経済学を求めてI』勁草書房, 1966, 8ページ。

企業システムは環境との相互作用のプロセスの中で、通常の自己制御メカニズムは調整できないような環境変化・ノイズによって安定性・組織性を低下・攪乱させられることは多い。それは従来の構造枠組ではシステムの安定性を保持できないような、いいかえれば内部構造を不安定化させるような変動要因である。企業システムは外部環境からの情報・ノイズの投入、すなわち外的変動要因によって揺さぶりを受けた場合、内部構造の修正・変化によって適応していただくだけでなく、その内的変動要因によって自ら情報を創造し環境を形成していく創造的・革新的な行動という積極的な働きかけも行う。ただし先に規定した企業主体から構成されるような経済システムにおいては、各企業の行動基準は各主体にとっての私的・個別的なもので、社会的・集団的な利益を考慮したものではない。従ってこのような過程でまた結果において、企業システムは「秩序を私物化」し、「環境を劣化」させることになる。ここに企業主体が成長→進化していくところの基本原則を捉えることができる。ここではまずそのような主体システムの内部構造の不安定化への外的・内的要因をみておこう。⁽³⁾

外的変動要因には次の4点が挙げられる。(1)外部環境からのマイナス作用的变化(例えばこれまでプラスに作用していた制度的枠組、法律や様々なルールなどがマイナス作用をもたらすように変化・改訂したような場合も含まれる)。(2)競争状態・コンフリクト状態にある外部主体からの意識的なノイズの投入(外乱)、また他主体の行動が結果的に当該主体にノイズになったような無意識的な場合もありうる。(3)新たな競争あるいはコンフリクト主体の出現。(4)科学技術上の進歩・革新によってこれまでの技術体系などが陳腐化し、新たな技術的なまた組織的な革新をも必要とする場合。

内的変動要因には次の4点が挙げられる。(1)システムが成長(内発的变化)しその機構が巨大化してくるにもともなって、従来の意思決定構造、情報処理構造、目標選好構造が非効率化・非適合化していく場合。(2)世代交代に伴う内部構造の変化。(3)科学技術上の革新の担い手としての自ら新しい情報を創造していく場合。

企業システムはこのような外的要因・内的要因によって、従来の内部構造を不安定化させられるが、それらが逆に新たな秩序形成—内部構造の再組織化(構造変革→進化)への変動要因となる。それは一定の構造枠組内で行動修正を行い不均衡状態を制御して均衡状態に戻すというような恒常性の維持・拡大というレベルでの定常化=安定化ではなく、構造枠組そのものの革新を伴いつつ、主体としての有機性を保っていくという意味での安定化をさす。⁽⁴⁾

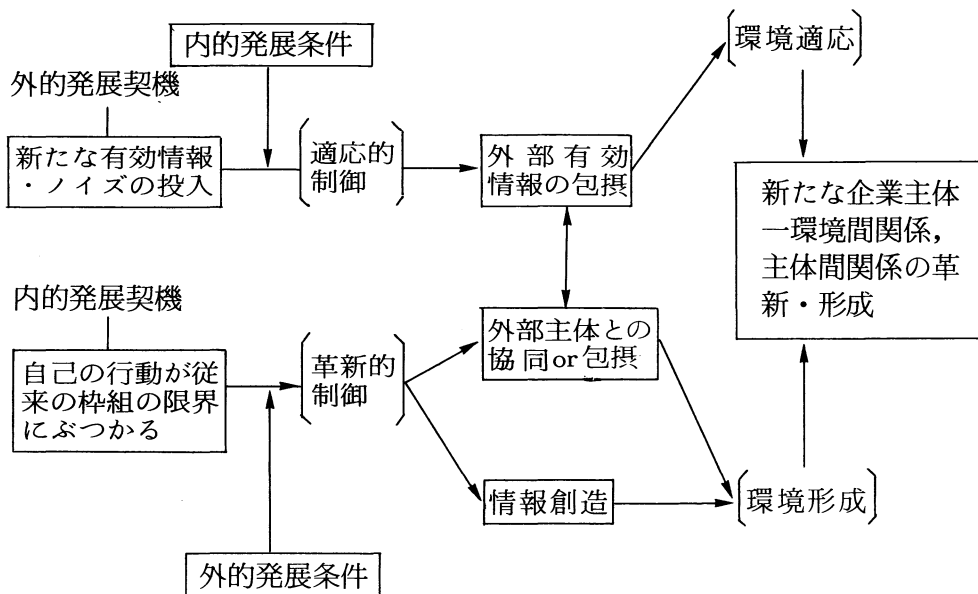
次に企業システムに対するような内的・外的発展契機とそれに対応する外的・内的条件の関

(3) 谷本寛治「主体システムの進化—企業システム論への予備的考察(2)—」『産業と経済』(奈良産業大学) 第1巻第1号, 1986.6, 68~69ページ。

係についてみておこう。当然ながら、いかなる変動要因もそれを生かす条件が整っていないければ主体の進化を引き起こすには至らない。

内的発展契機：企業システム自体の内的矛盾・変化が自己の現在の構造枠組の臨界点に達した場合に、新たな場へ質的に発展していく契機となるもの。従来の内部矛盾の克服を目的とした何らかの情報創造、あるいは他主体への働きかけが積極的に行なわれても、内的な発展要求に対して外部環境の条件（＝外的発展条件）が整っていないければ、また外部主体の抵抗・非協力（→競争状態・コンフリクト状態）があればその発展契機は妨げられる場合もある。従って内部矛盾の高揚や当該主体の計画が必ずしも発展過程に結びつくとは限らない。しかしながら企業システムにおいては、外部条件が準備されていない場合には自ら環境に働きかけ、情報の創造→発展条件の形成という行動がなされる（環境形成行動）。この点については後段考えていくことにする。

外的発展契機：外部環境からのノイズ、有効情報がシステムに投入され、それらが積極的にも消極的にも大きなインパクトとなった場合、主体はそれになんらかの積極的・消極的な適応（それを契機として発展的対応あるいは専ら自己防御的対応）をしていく必要がある。またそれにとどまらず、外部環境の変化・矛盾が何らかの偶発的契機によって内部の発展契機を刺激する場合もありうる。しかしながらやはり企業システム内部に発展の条件（＝内的発展条件）が全くあるいはほとんど形成されていないければシステムは進化を望めないばかりか、減衰・破滅することもありうる。



ところで、企業システムにおいて自ら積極的に環境に働きかけ内部構造を変革させていく革新的な力は次の2つにみられる。⁽⁵⁾

- (1) 情報創造力—私的基準に基づく個別的（社会的には非協同的）な情報創造。
- (2) 主体間関係の構成力—私的基準に基づく（自己に必要な範囲内での）外部からの情報の包摂、あるいは情報・ノイズの送・受信者とのなんらかの coalition 形成。

そこでまず(1)に関して若干触れておこう。自らの創造的活動によって、また外部環境からの有効情報・ノイズの導入によって、新たな情報・情報処理プログラムの創造一定立、また新たな目標選好パターンの探索一定立によって、主体の内部構造を（私的・個別的な基準に基づいて）発展・革新させる。ここで創造による革新という場合、1) 全く新しい本源的な革新（primary innovation）のみならず、2) 他の社会経済領域における他主体による創造の模倣による派生的革新（derivative innovation）、さらに3) 同一社会経済領域内での他主体の模倣（copying）—ただしこれは主観的なレベルでの革新にとどまる—をも含む。⁽⁶⁾これは全て企業システムの量的変化・成長（growth）を促すが、質的な変化（development）を促進させるのは、1), 2) のみである。また1) と2), 3) は企業システムの情報行動としては全く別の戦略を要請する。前者における創造は、本質的に内部からの産出であって外部からの導入ではないから、創造的（革新的）活動には過度の情報・ノイズの投入は逆に妨げとなる。⁽⁷⁾従ってシステムを相対的に閉鎖化する振幅操作がなされなければならない。ここでは非常に多くの開発投資のコスト—リスクを伴うが、後段みるように自己の負担能力を超える場合国家に依存する体制も形成されていく。これに対し後者における創造の模倣は、環境（他主体）から新しい情報を探索し取り入れるのであるから、開放化への振幅操作が必要となってくる。

次に(2)の主体間関係の構成力は、外部主体との以下にみるような coalition 関係を形成することであるが、その結果主体間における相互作用によって何らかの複合的な主体間係が形成される。外部主体には、自己の行動・存続に必要な情報、社会的機能・役割を持つ主体と、逆に自己に対立する情報（ノイズ）、社会的機能・役割を持つ主体がある。各々の外部主体が当該主体とどのようにかかわってくるか、すなわちそれぞれの主体の目的・情報経路・相互調整のあり方において協力的な（cooperative）関係にあるのかあるいは対抗的な（competitive/conflicting）関係にあるかによって、その行動戦略は変わってくる。いずれにせよ関係形成の基本形は、次の2つに考えられる。

(5) 同上論文、76～77ページ。

(6) Redlich, F., "Innovation in Business", American Journal of Economics and Sociology, Vol. 10 No.3, 1951, pp. 285-291.

(7) 谷本寛治「主体システムの形成—企業システム論への予備的考察(1)—」『奈良産業大学紀要』第1集、1985、11。

- 1) 協力関係：対等の立場による関係の形成。
- 2) 支配関係：制御—非制御関係の形成。

まず1)の協同関係について。主体間において基本的な目標・利害が一致する場合、両者間における交渉の結果何らかの複合主体が形成される。主体間の結び付きはそれぞれに共有できる目標の内容と範囲の程度に応じて部分的・全面的、暫定的・恒久的なものと同様でありうる。一般に双方向のコミュニケーション経路をもつこの主体間関係においては、(その結び付きの程度に応じて)情報共有による情報量の増大と情報処理の協同化—学習効率の向上がみられ、(情報処理に関する作業にはスケール・メリットの原則が働く)、主体間の交渉によって調整された部分での目標の統合化が計られ、この協同体の共同目標を達成させるため個々の目標は何らかのルールのもとで修正—従属させることになる。この少なくとも二つ以上の主体が協同化したシステムは共通の目標の範囲内で一つの主体として行動し、外部環境に働きかけ他主体に対して再び新たな関係を形成する行動をとる。

つぎに2)の支配関係について、主体間における基本的な目標・利害の対立→競争・コンフリクトの結果、一方の主体が他主体を何らかの方法で一方向的に制御する関係、その結果、主体は私的・個別的な目標・利害に基づいて他主体の情報、社会的機能・役割を包摂—内部化し、その範囲内で他主体に対して権力(power)を獲得する。一方向的なコミュニケーション経路を持つこの主体間関係においては、支配主体の目標を達成させるため、様々な方法によって被支配主体に権限を同意させ、その主目標—従目標を継続的・安定的に受け入れさせねばならない。制御主体の権限を同意させるには、i)環境操縦型制御、ii)情報経路型制御の二つの方法が考えられる。基本的に前者は正または負のサンクションによって同意をえようとするもので、後者は情報の操作によって各主体の価値基準に影響を与えるものである。制御(コントロール)の問題については、他の論文で扱っているのでそこに譲ることとするが⁽⁸⁾、この制御のあり方、程度、範囲によって支配—従属の関係は様々な水準で成り立ちうる。

ところで企業システムにおける有効情報・ノイズの包摂・排除とその送・受信者としての外部主体(企業主体との間でなんらかの利害関係をもつ主体)との協同化、包摂—支配化の関係は次の二方向にみられる。a)経済的、政治的情報・ノイズの包摂あるいは創造によって他主体との関係で情報優位となる結果において影響力→支配力が強まり他主体を制御する方向、b)他主体との協同化をめざしたcoalitionを形成し情報の共有化・豊富化をはかる、あるいは他主体の包摂—制御を戦略的目的としてそれを包摂した結果において、その主体が持つ経済的・政治的情報

(8) 谷本寛治「企業権力の機能—その経済サイバネティック分析—」『産業と経済』(奈良産業大学開学記念論文集)1985. 11。

の獲得という方向。

以上のように企業システムの進化は、私的・個別的な基準に基づいた1) 情報創造活動, 2) 主体間関係形成行動によって、環境に積極的に働きかけ新しい変化を引き起こすことができ、それがまた企業システムに働きかけ新たな主体—環境間関係, 各主体間関係を形成していく。

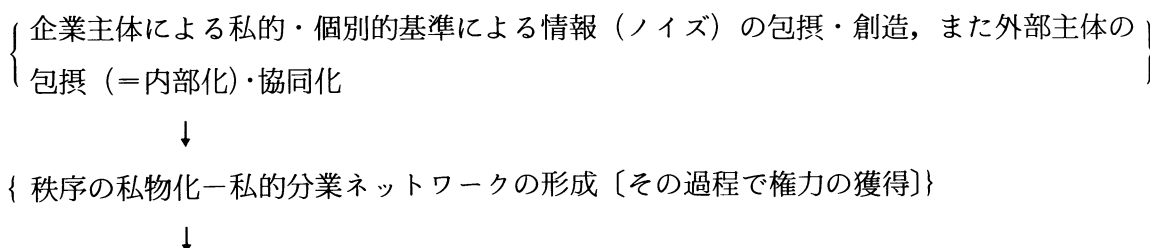
企業システムはこの様な環境との相互作用のプロセスにおいて、内部秩序の形成—構造化, さらに従来の秩序の質的変革→再組織化という段階を経て発展—進化していく。その結果主体システムは、常に組織性を崩そうとする環境からのノイズにもかかわらず、内部の組織性・確実性を維持させていくが、そればかりではなく逆にそれらを発展契機として自己(再)組織化していくことができる。しかしその反面、新たな主体—環境間, 各主体間関係を私的・個別的な基準によって形成していくため、その過程あるいはその結果秩序を私物化し、逆に外部の社会的組織性は低下し、環境秩序の劣化—減衰をまねく。企業主体が情報や他主体を包摂する場合においても、その全ての側面(例えば経済的・政治的にマイナスな面)を企業内に包摂してしまうのではなく、自己の利益に関連する範囲内で部分的にのみ包摂していく。(その意味では企業主体による包摂の基準は、基本的に「外部経済の内部化と外部不経済の外部化」の原則に基づくものといえる)

ところで企業システムは進化の過程で、経済的・政治的活動でかかわる外部主体の情報—社会的機能・役割を私的・個別的な基準で包摂する過程でまた包摂した結果、その程度・範囲に従って(内場内部・外部において)意図的・非意図的に権力を獲得していく。企業システムは一般に各外部主体の全ての要件を内部に包摂してしまうのではなく、必要な側面だけ部分的に包摂していく結果、被包摂主体側にとってはその主体性を減衰させるということのみならずそれらが本来形成していた生産や消費過程における社会的分業上のつながり(その社会的情報と決定のネットワーク)を分断し、さらに諸主体の経済的側面と政治的側面を分離・分断化していく。すなわち外部主体の社会的組織性・秩序能力を散逸させていく。逆に企業システムは内部への包摂によって再組織化し(=企業システム内部の私的分業ネットワーク化)成長—進化していく。外部主体や情報を部分的に企業内に包摂することは、企業主体が各々の主体の本質的変数を積極的に制限・操作化し、さらに包摂した範囲内で自己の制御下に組み入れるということの意味する。包摂対象は包摂の程度に従って企業の制御対象になり制御—非制御の関係を形成する。従って広く利害関係集団(外部主体)をも含めた意味での企業社会システムは、企業システムによる制御下にはいることになる(もちろんその外部主体によって包摂の程度、範囲は異なっている)。

このような企業システムの進化によって、主体間の情報コミュニケーションのネットワークやそれを基礎として形成されている社会的分業システムが分離・分断化され、外部の環境秩序が劣化するということは、例えば、資本制生産の成立・発展にともなって労働者=消費者におけ

るその人間的諸側面の分離・分断化の結果にみられる。ここでは基本的な例について見ておこう。古典的市場経済において社会的分業が成り立っていた場合には、市場機構の働きで無意識的に協力していた多くの（小規模かつ自律的な）生産主体（＝消費主体）が存在していたが、資本制企業の成立の結果、非資本家層は二重の意味で自由な労働者となり賃金とひきかえに労働力処分権を譲り渡し、市場においては彼らは消費者としてしか存在しえなくなった。彼らは生産者→労働者としての側面においてのみ私的企業内分業に包摂されるが、生産手段・生産に関する決定の直接的・自律的な支配から切り離される。このプロセスにおいて、労働者は自らの労働に対して自律的な決定を行うことができず、精神労働と肉体労働が分離されることになる。その結果企業側は内部化した労働者に対してその本質的変数を操作・制御しえる権力を獲得するが、逆に労働側はその主体性を減衰させることになる。またアタリ, J. は、インフレという現象も〔支配システムの秩序化→環境の劣化〕というメカニズムで説明される例としてあげている。¹⁰ まず貨幣とは生産物（情報化されエネルギー量）をどれだけ獲得できるかをあらわす指標であり、インフレとはこの貨幣シグナルの意味作用の減衰をあらわす尺度である。価値移転による不均衡は支配システムと非支配システムにおける不平等な交換条件とコミュニケーションの欠如によって拡大していく。従って生産された価値総額の分配をめぐる両システム間の対立は、貨幣の領域で調整されインフレを結果する。支配システムは非支配システムとの疑似競争を維持することによって収益を自己のものとするが、実はこの収益は支配システムが自己の商品価格の引き上げすなわち価値の移転を通して消費者から奪い取ったものである。すなわち、支配システムは非支配システムたる消費者の購買能力（秩序能力）と投資能力（秩序能力）を減衰させることによって自己の内部秩序（能力）を増大させていくといえる。

そこで以上のような捉え方を基礎において次節で企業システムの発展・進化―権力形成プロセスを追っていくことにしよう。それは次のプロセスを見ていくことになる。



(9) 宮崎氏は、都留氏の“資本による市場の包摂”の分析を受けて次のように指摘している。企業は主要な経済範疇を包摂していくことで、経済的な支配体制を形成していく。その結果私的な企業内分業の急速な拡大が、公正な社会的分業を攪乱するのみならず、さらに社会的分業を分断化して行く傾向（→寡占化）を導くことになる。宮崎義一『寡占―現代の経済機構―』岩波書店、1972、178～180ページ。

(10) Atali, J., *La Parole et L'Outil*, PUF, 1976. 平田・斉藤訳『情報とエネルギーの人間科学』日本評論社、1982、120～122ページ。

{ 生産と消費に関わる社会的分業（主体間における社会的情報と決定のネットワーク）の
分断化・社会的組織性の散逸化 }

↓

{企業社会システムの形成}

→企業内部・外部における支配構造〔企業↔労働者・市民間の社会的対抗関係〕

次節以下における考察については、あくまで企業システムの発展・進化—権力の形成の論理その全体の枠組の構築—その素描ということに主眼が置かれるので、きわめて基礎的なことながらについて整理がなされ個々の局面での分析に対しては詳細な検討が展開されているわけではない。

3. 資本制企業の成立

古典的個人企業（自営農民・都市手工業者らによる生産＝経営主体）は、小規模かつ分散的な one-man-enterprise で、生産手段は個人的・私的に所有されており、その所有者は経営者であり、生産者＝消費者であった。生産は、個人・家族（徒弟を含む）労働に基づき自営生産者の直接的欲望の充足、生活維持を目的とした自給自足的なものであり、それをこえる余剰生産物のみが市場へ送り出されていた。地域の市場での各生産者の需給は無意識的に調整され、市場は結果として社会的分業を形成し、資源の効率的な社会的配分を達成していた経済システムである。各生産単位たる古典的企業は、市場を構成する原子的な存在として無意識的な相互協力を行うシステム単位であった。しかし生産力が向上し生産が拡大し、市場・商業が急速に拡大してくるとおもに市場に送り出す商品がもっぱら作られるようになり、個人的な経営—生産の限界を打破しようとなってくる。それは次の二方向においてみられる。1) 小規模生産者が貨幣蓄積し生産規模を拡大して産業資本家になっていったケース、2) 商人がその貨幣を生産に投下して生産を直接支配して行ったケース⁽¹¹⁾。いずれにせよ、資本・生産手段の私的所有→資本主義的な生産様式が形成されていった。資本制企業の成立への発展契機として、生産力の発展→生産拡大→個人的経営による資金・労働力供給能力の限界の打破、市場・商業の地域レベルから拡大、そして一番重要な条件としていわゆる二重の意味で自由な労働者の成立（＝「労働力商品」の成立⁽¹²⁾）、によって資本の成立—個別資本主体としての企業の発達—進化がみら

(11) マルクス, K., 『資本論』大月書店, 第3部 第4編 第20章参照。

(12) とくに資本の存立条件に関してマルクスは次のように述べている。「資本の歴史的存立条件は、商品・貨幣流通があればそこにあるというものではけっしてない。資本は、生産手段や生活手段の所有者が市場で自分の労働力を労働力の売り手として自由な労働者に出合うときはじめて発生するものであり、そしてこの一つの歴史的な条件が一つの世界史を包摂しているのである。」(マルクス, K., 同上書, 第1部 第2編 第4章 223ページ)

れる。生産手段を持たず、雇用契約をした企業の内部分業体制に組み込まれ直接生産にのみ従事する労働者の成立（賃労働者）は、同時に従来の社会的分業における主体の社会的組織性を散逸させることにもなる。1つには、生産と消費の分離の問題がある。古典的企業社会では、自分の供給する財については生産者であるが、同時にそれ以外の財については消費者であり、（従ってその財についての生産手段からは分離されているが）市場における商品の交換によって社会的分業が成り立っていた。しかしながら労働者の成立は、彼が雇用契約企業の生産過程からはなれた消費生活過程においてはもっぱら消費者でしかなく（市場においても消費者としてのみ登場し）、全ての生産手段・生産決定の直接的支配から分離（外部化）される。他方企業内分業に組み込まれた労働者（従業員）としての側面においては、生産手段の自律的な制御さらに生産計画・決定また生産物の配分決定から分離（外部化）され、賃金と交換に引き渡した労働力処分権は資本家（管理者）による指揮・管理のもとに入り、労働力の処分に関しては一方的制御を受ける（労働力包摂の第一段階）。そこでは資本家側による支配—労働者側の従属関係が形成される。以上のようなプロセスをへて、古典的企業システムは全く異なった新しい経済的構造（生産関係）をもった資本制企業システムが形成される。

4. 労働者の包摂

古典的な資本制企業形態は、産業革命期における技術革新という発展契機によって、従来の手工業的生産体制から機械制（工場）生産体系をもつ企業形態に変革していく。企業内部においては、従来の手工業的な生産の量的・規模的限界を打破しようとする動きが強かった。産業革命期にマニュファクチュア段階における「手の延長」たる「道具」から、発動機—伝動機—作業機と機械化されていくことで「機械」による生産体制へと転換していった。まさに企業主体にとっては、外部環境における新しい有効情報、その体系化されたものとしての産業技術の積極的導入によって、内部構造にインパクトを与え、当初からは予期しなかった新しい効果→従来の構造（生産体制—労働過程）の変革をもたらしたといえる。産業革命により原動機能が大幅に機械化されたことを契機に、労働者の作業は主に作業の操縦—制御に絞られるようになり、手工業的熟練は駆逐されるようになっていった。労働過程のパターン、労働手段のパターンは大幅に変革され、生産過程において新しい制御関係が形成された。すなわち、産業革命はこれまでの手工業的な生産体系を基礎とする企業形態を変革させ機械制大工場を形成する新しい変化のインパクトを与えたと言える。

ところでこの機械制大工場企業形態のもとで「労働力商品」構造の定着、企業側による生産制御の構造の定着が進み、労働者の包摂は強まっていった。そこではまず精神労働（人間・

機械の管理)と肉体労働の分離化が進展し、労働組織上のヒエラルキーによってその分断化は定着していった。また機械化により熟練労働の必要性が減少し、労働の細分化—定型化—機械化により、労働の互換性が完成→「機械の生きた部分化」となる。このような専門化(→不熟練化)が進むことによって、各労働者にとって生産に関する情報が制約されあるいは不足し、生産過程における労働者の情報処理能力は減衰し、自律的意思決定の基盤は失われていく(→労働の質の低下)⁽¹³⁾。生産過程における情報と決定構造の一方的制御として労働力の包摂は第二段階となる。

さらに19~20世紀にかけての独占化・寡占化(重化学工業段階)以降のオートメーション技術の導入において、生産制御が集中化傾向を強めることを通して(企業内での管理の中央調整システム—巨大資本による生産制御の集中化=寡占化)さらに労働を細分化・断片化し、労働者間のコミュニケーションは制限されていくので、労働者は作業組織において垂直的・水平的に分断化されていく。⁽¹⁴⁾

しかしさらに進んで「第二次産業革命」と言われる現代の科学技術革命(コンピューターを中心とする制御装置の導入=広い意味での労働過程のオートメーション化)のもとでは、労働の質は以上のような労働者の社会的存在様式とは本来一致しないものである。すなわちルーティン的な意思決定・制御機能は制御装置にまかされ、「より高次の調整機能部分=いわゆる適応制御部分だけが…分離・自立化して労働主体のもの」⁽¹⁵⁾となり、そこでは肉体労働と精神労働の分離の原則はもはや適応できなくなるのである。その特徴を飯尾氏は次の4点にまとめている。⁽¹⁶⁾ 1) 反復的・機械的労働を装置と機械にまかせることにより、全労働者の単純労働からの解放。そこで全体的な制御過程についての理解が必要になり逆に大量の熟練技能者を必要とする。従って、2) 全労働者は工学的・管理的な技術・知識を持ち、全労働者の専門職的な適応制御への従事。“労働からの思考の分離”の廃絶。そこではルーティン的・機械的な作業システムはなく、弾力的・協力的な計画の遂行を組織していくため、3) 全労働者のイニシアティブによる積極的労働の必要。労働者の分断化、階層化の廃絶。4) 自らと協働者の労働過程がかかわりをもつ生産と労働の計画・プログラムおよび投資計画の作成と管理における全労働者の直接的な決定権=労働者決定の確立。

すなわち労働者の情報処理能力が限定され一部の資本家(事業家)層に偏在していた段階で

(13) ここで労働の質とは「一定量のエネルギーに対して一定量の意味作用をもつ情報を生産するために必要な労働者の〔情報〕処理能力」を意味する。(Atali, J., op. cit., 同訳書, 195ページ)

(14) 飯尾 要, 『産業の社会的制御』日本評論社, 1981, 148~153ページ。

(15) 同上書, 181~182ページ。

(16) 同上書, 185ページ。

は、労働者が直接生産決定できる余地は少なかった。しかし生産力からの技術的知識の要請のみならず、労働者の教育の高度化—情報処理能力の増大した段階では、まさに労働者を生産過程における直接的な生産決定から排除することには無理が生じてくる。⁽¹⁷⁾そこから現代の科学技術革命というインパクトが求めるのは経済的合理性に基づいた「細分化的合理化組織」ではなく労働者決定に基づく「自主的協働化組織」であると指摘される。⁽¹⁸⁾この新しい作業組織の中で、新しい労働者は単に経済的欲求のみならず人間としての社会的・心理的欲求をも同時に期待しているのであり、労働の質を高めていこうとする運動は「労働の人間化」という方向で議論されていることにつながる。⁽¹⁹⁾

企業側にとっては、コンピューターによる生産過程の全面的オートメーション化技術の導入は生産合理化、能率向上の大きなメリットを生む側面を持つのであるから積極的に取り入れていこうとするが、しかし先にみたように本来この技術体系が持つ特質は労働者の社会的存在様式を変革させる可能性を秘めている。そこに企業側の利害とコンフリクトが生じる。なぜならそのような新しい組織化の可能性を含み持つことは、まさに企業にとってはノイズとなる。企業側は「労働力商品化」体制の維持に生産関係の基礎を置いており、この変革への可能性を秘めた特質はその基底レベルでぶつかる。従ってその導入は従来の労働者の社会的存在様式をそのままにして、労働者側の知的・技術的・組織的な十分な準備、変革なしに、企業のイニシアチブのもとコスト的条件、組織的条件の制約内において行われる。企業側にとっては導入の大きなメリットを得ると同時に、それがもつノイズにより従来の内部秩序が変わらないように様々なかたちで維持・努力がおこなわれることになる。

例えばこの現代の科学技術革命が企業システムを支える手段となっていくためには、決定権への労働者の参加=「分権化政策」をその発展の論理の中に組み込んでいく必要があるということがある。それは企業側にとっては、過度の中央集権的調整システムでは情報コストが増大し、効率が低下するがゆえに「分権化」=「参加」は必要となるということだけでなく、労働者決定に基づく「自主的協働化組織」への動きを抑え、「労働力商品化体制」を維持しつつ労働者の参加欲求に対してこたえていく、という両義的な意味あいにおいて有効な政策となる。それはまさに企業側の支配体制の論理によって「分権化」された決定構造を結果する。先にみた技術体系の導入を効果的に行い、同体制を拡大していくためには、労働者の分権化への欲求を逆にこの体制のイデオロギーの中に取り込んでいく必要があるということである。⁽²⁰⁾

(17) 置塩信雄『現代資本主義と経済学』岩波書店、1986、139ページ。

(18) 飯尾 要、前掲書、第4章～第5章参照。

(19) 例えば、奥林康司『労働の人間化—その世界的動向』有斐閣、1981、参照。

(20) Atali, J., op. cit, 同訳書、170ページ。

わが国企業においては、労働者の内部化の深化による一体感の強まった労使「協調」の体制が形成されており、その枠内での現代の科学技術革命の体制を取り入れている。先にみたノイズによる秩序変化をふせぎ（また「労働力破壊」を回避し）、逆にこの体制を前提に企業内部での競争→活性化（秩序の維持→発展）をはかっていける非常に好都合な組織化がおこなわれている。

労働者の企業への内部化は、内部労働市場を形成することで深化していく。内部労働市場とは、「労働者が一企業にとどまる傾向があり、OJT（仕事につきながら訓練）で技能を高め、企業内で賃率の高い仕事へと移っていくしくみ⁽²¹⁾」を意味する。その特徴は次のように捉えられる。(1)企業における雇用の長期契約：短期的・スポット的な市場契約と異なる→取引・契約コストの節約化、また労働者は雇用契約の安定化と引き換えに包活的に権限を受容することになる。⁽²²⁾(2)内部教育：企業に特有な熟練の長期的視野にたった形成⁽²³⁾。とくに長く企業内にとどまっているという前提があるから、企業側は長期的展望を持った訓練を継続的にすることが可能となり労働者にその企業でのみ利用価値のある特殊な技術を吸収させていく場が与えられる。従って人的資本への投資に対するロスが少なくすむのである。(3)内部配置転換・昇進制。(4)権限の配分と作用化（情報の相互伝達の効率化）⁽²⁴⁾(5)企業レベル・工場レベルでの労働組合—団体交渉：企業の盛衰が労働者の雇用に直接影響を及ぼすのであるから、企業経営への発言・交渉は企業レベルで行われる。

このようなシステムにおいては、小池氏が指摘するように、労働者のキャリアが企業内において伸びていくほど技能も賃金も従って暮らしも向上することになる。労働者にはその全面的な基礎である企業の成長・発展が必要であり、企業が伸びれば昇進もはやくなり生活も安定する。すなわち個々の労働者はこのようなキャリア・パースペクティブに基づいたモチベーション構造によって、企業の経営・盛衰に深い関心を持たざるをえないのである。⁽²⁵⁾ こういう背景において労働者の参加要求—企業との一体感（全人格的なコミットメント emotional commitment）はわが国では強く、フォーマルな参加機構はないが、企業の経営情報を労働者に（企

(21) 小池和男『労働者の経営参加』日本評論社、1978、13ページ。

(22) 今井賢一「現代企業組織と内部組織の経済学」東洋経済、近代経済学シリーズ (52)『日本型企業組織の解明』東洋経済新聞社、1980、15～16ページ。

(23) 小池和男「内部労働市場」今井・伊丹・小池『内部組織経済学』東洋経済新報社、1982、92～96ページ。

(24) 今井賢一、前掲論文、17ページ。

(25) 小池和男、前掲書、210、224ページ。

またコールが指摘するように、労働者が自己のキャリアに対して明確な意識をもつことは将来の昇進への見とうしをもつこともでき、労働者に社会的な安定感を与えることになる。(Cole, R. E., Japanese Blue Collar, Univ. of Calif. Pr., 1971, p. 104)

業レベル・工場レベルの) 組合を通して伝える体制は定着しており、²⁶⁾ 小集団サークル活動による参加も生産性向上→他企業との競争に負けないという関心から、またそれはひいては自らの暮らしを守る企業意識につながり活発である。

以上のことはそれだけ労働者の企業システムへの内部化が進んでいるということの意味している。まさにそれは労働者の実質的包摂→包摂の第三段階ということになる。

5. 資本の包摂

労働力をそのシステム内に包摂・制御した企業は、産業革命を経て、資本制生産体制が社会的生産の全範囲をとらえて拡大していくにしたがって成長していく。機械制大工場において、固定設備の巨大化、生産規模の拡大、さらに生産の継続性が強まるにしたがって巨額な資本が必要となってくる(固定資本の増大化—資本の回転の長期化—資本の有機的構成の高度化→最小必要資本規模の増大)。ここでは当然これまでの個人単位(貯蓄者=投資家)での資金調達(個人的企業から合名—合資会社という組合的会社企業への発展がみられたが)には限界が生じてくる。そこで個人的関係という制約を乗り越えて巨額の資本を集中していくために、株式会社制度が利用されるようになってくる。株式会社という制度は前期的な形態では19世紀段階から公共性の強い(巨大な固定資本を必要とする)産業に一部利用されてきた。²⁷⁾ しかし近代的な株式会社制度が一般の企業に普及していくには、生産力の増大という契機に触発され、さらに資金・信用を供給する社会的メカニズムとしての信用制度の発達が必要な外的発展条件として必要となってくる。信用制度は、従来の個人的企業が社会的資本を集中させる株式会社形態に転化していく重要な基礎となる。すなわちそこでは細分化された証券としての「株式」の(大量)発行を銀行が引き受けて証券市場で短期的に売買することによって、社会のすみずみから社会的遊休資本・蓄蔵貨幣を大量に吸収・調達し、長期の回転を必要とする巨額の資本を形成し機能させることができる。²⁸⁾ そのことによって巨大な設備投資、新しい産業への参入・開拓が可能となる。この近代的株式会社制度の成立は、従来の銀行における貨幣市場の資金を資本市場(証券市場)に結合させることを可能にし、この有機的連関が企業と銀行とを融合させるいわゆる「金融資本」体制を形成していくことにつながる。²⁹⁾

ところでこれまで古典的企業においては、所有者が貯蓄者=投資者であったが、株式証券が

²⁶⁾ 小池和男, 同上書, 188~199ページ。

²⁷⁾ 産業資本主義段階における株式会社の性格については, 森 泉『株式会社制度』北大図書刊行会, 1985, 106~111ページ, 参照。

²⁸⁾ 同上書, 126ページ。

²⁹⁾ 同上書, 139ページ。

証券市場で自由に売買、交換される制度ができたことで、貯蓄者と投資者の人格的な分離がなされることになる。この点は宮崎氏が指摘するように、「もしも貯蓄者と投資者との人格的分離がみられない工場制企業の場合には、ひとたび自己の全財産を固定設備に投入してしまった所有者兼経営者にとって、その事業の命運はそのままその人の運命に他ならない。当然この事業が失敗に終わると自らも完全な破産状態に陥ってしまうからである。その意味でインベストすることは運命をかけることであつたが、貯蓄者と投資者が分離され、その上に組織された証券市場が存在する場合には、すでに投資行為をおこなったあとにおいても、他の多くの貯蓄者が自己と同じ不安を感じず以前であれば、いつでも証券市場においてその株券を売りもどすことができ、自らの運命をかける危険は制度的に回避することができるようになった」³⁰⁾。

さらに株式会社が制度化することで、資本の所有者（＝貯蓄者）は投資者＝経営者ではなくなり、単なる資金提供者として外部化され、生産手段や生産決定に対する直接的な支配からは分離されていく。「現実に機能している資本家が他人の資本の単なる支配人、管理人に転化し、資本所有者は単なる所有者単なる貨幣資本家に転化するということ」³¹⁾になる。すなわち、企業における所有（者）と経営（者）の分離の問題がそこから広がっていく。この点については第9節において再び取り上げることにする。

さて企業主体による資本の包摂に関しては、この株式会社化による社会的遊休資本の集中・包摂ということだけでなく、「外的な強制法則」としての市場における競争によって、資本の集中＝他企業主体の吸収・包摂が進展する。企業主体にとっては、市場における他主体の行動に関する情報は不確実なものであり、競争的（competitive）あるいは対立的（conflicting）な他主体（とくに他企業主体）は常に主体システムに対して大きなノイズの発信者となりうる。従って市場における競争インパクトの中、このノイズに対して内部調整をはたし、さらに自らの成長条件・環境条件を有効なものにして行くために、他企業主体の包摂＝資本の集中化は重要な戦略的行動となってくる。技術進歩・生産拡大により、大規模生産＝販売の体制が定着してくると、以前より多額の資本が必要になってくる。結果として、一般に相対的に小さな多数の企業はこの拡大テンポについていけず市場での競争に敗退＝排除され、相対的に大きな成長した少数の企業に吸収・合併、あるいは系列化されてしまうことになり、寡占化の傾向が進むことになる。

ここで企業の結合関係を資本の集中＝包摂という視点だけからみるのではなく、企業間結合＝一般に視点を広げてみてみよう。企業主体間の結び付きには、資本関係（具体的には株式所有を

30) 宮崎義一『現代資本主義と多国籍企業』岩波書店、1982、86ページ。

31) マルクス、K.、前掲書、第3部 第5編 第27章、557ページ。

通して)における結合と、また取引関係における結合がみられるが、それらの結び付きはその程度によって次の2つに区分できる。

- 1) 緩やかな結び付き
- 2) 強い結び付き

緩やかな結び付きとは、例えば生産・販売における協定（例えば同一産業部門内での企業間の協定による様々なカルテルの設定など）、業務提携・技術提携さらに技術研究開発における提携などによって特定部門において一定期間にわたって結合することである。基本的には財・サービスの取引関係による緩やかな物的ネットワークの形成、それに伴っての技術や人的交流による情報ネットワークの形成がみられる。ここでは特に最近の情報部門の急速な展開が外的な発展条件として重要である。さらに系列・下請け企業から分離・独立し、特定の地域に相互補完的に密集し、ヨコに緩やかにつながっていく中小零細企業のネットワークもみられる。今井氏は東京下町の零細工業地帯の例を取り上げ次のように指摘している。⁽³²⁾「各企業は著しく細分化された分業を担いつつ極度に専門化し、独立した主体として競争的に行動するとともに、ネットワークにおける情報交換と仕事の配分を共有の資源として意識し、そこにおける自己の位置を考慮し協働するというネットワーク行動がみられる」

次に強い結び付きには、その程度によってさらに次の2方向がみられる。

- 1) 垂直的、水平的、多角的な「合併」
- 2) “ 「グループ化」

ここでは企業間の物的ネットワーク、情報ネットワークはより強い結合として計画的に形成・維持される。前者の合併が先にみた資本の包摂→集中化の中心的な契機となるものである。それには、直接自らのシステム内に包摂してしまう吸収・合併（買収、乗っ取り）の場合と、子会社として（50%以上の株式所有によって）包摂する場合がある。しかし合併という資本の完全な包摂→支配化という方法を取らず、より緩やかなシステムを形成する場合がみられる。後者のグループ化とは、企業システムの外部に相対的に独立した主体を位置してグループを形成し、直接的・間接的に制御していかうとするものである。これは他主体をまるごとシステム内に包摂してしまうことによるリスク、コストを分散し、また大規模組織に見られる資源配分効率の低下、いわゆるX非効率を避けるため、ネットワーク型のグループを形成するものである。そこでは、a) 系列によるグループ化（垂直的—一方的制御）、b) 集団によるグループ化（水平的・多角的—相互的制御）の2方向に区分できる。

(32) 今井賢一『情報ネットワーク社会』岩波書店、1984、27ページ。

a) 生産レベルでの下請け関連企業の系列化・販売レベルでの流通経路の系列化による企業グループの形成（準内部化）

通常親会社が10%~20%以下の株式を所有することによって、（さらに役員派遣，資金の貸し付け，情報提供などの条件も加わって），関連会社を位置付けるが，とくにわが国では系列会社と言う場合には，株式の所有関係だけではなく，生産面における財・サービスの取引関係のネットワーク（とくにその企業に特有な製品や技術を提供する専門化した企業群）の中から位置づけることも重要である。そこでは系列下請け企業は，親会社の生産計画のもとで与えられた条件によって特定の製造サービスを提供することになる。独立して技術の開発・設計を行える企業であればより強い交渉力を持ちうるが，そうでない下請け企業であれば親会社の生産計画に組み込まれる。さらに全く部分的な工程だけを分担する純粋な下請け企業がその下に組み込まれるようにつながってくる。³³⁾ そうすると「これら関係会社の下にまた多くの下請け会社が系列化されていることで，一次下請け，二次下請け，三次下請けというようにピラミッド型の支配関係³⁴⁾を形成している。このように下請け企業群が典型的なピラミッド型に組織されているため，頂点の企業は「最上層の一次下請け企業だけを直接管理するだけで，それ以下の全階層の下請け企業コントロールできるメリットをもつ³⁵⁾」といえる。親会社と系列下請け企業との取引関係は，長期的・固定的であり，内部組織と（古典的）市場との中間的な領域として内部市場をグループ内に形成することになる。³⁶⁾（この点については次節の「市場の包摂」においてみていくことにする）もっともこの「市場」における両者の関係を対等ではなく，親会社は系列下請け企業に対して支配力を持つ。奥村氏は，これを「系列化という形で紐付きの外部化³⁷⁾」と言われる。下請け関連企業側にすれば，系列支配下に位置することに取引上，資金上メリットが大きければ，技術の面でよほどの優位性でもない限り，その支配下から独立することは困難である。さらに親会社は，系列化によって，投下資本の節約，賃金格差の利用，X非効率化

33) 浅沼氏は，下請け企業を「貸与図メーカー」と「承認図メーカー」に区別している。前者は親会社から部品生産に関する図面を貸与し，下請け企業はそれに従って製造能力だけを提供するもので，下請け企業の付加価値は小さくなる。後者は，製造能力だけではなく開発能力の提供も行っているものをさす。従って技術的優位性があれば親会社との交渉力は大きくなる。（浅沼万里「自動車産業における商品取引の構造」『季刊現代経済』58，1984，46~49ページ）

34) 奥村 宏『法人資本主義—「会社本位」の体系—』御茶の水書房，1984，201ページ。

35) 池田正孝「下請生産構造と日本的経営」『日本科学者』1983，6月号，12ページ。

36) 今井賢一・伊丹敬之・小池和男『内部組織の経済学』東洋経済新報社，1982，参照。

例えばわが国自動車産業，電気機械産業における高い外注率（それぞれ7割強）も，「単なる企業間の企業体制によってもたらされているのではなく，親会社と紐付きの関係でつながっている系列会社あるいは下請会社によって担われている」（奥村 宏，前掲書，201ページ）

37) 奥村 宏，同上書，208ページ。

の防止、景気変動におけるショック・アブソーバー機能といったメリットを活用しえる。従って、包摂化は進み、関係は固定化していく傾向を持つ。

b) 金融機関を中心としてグループを形成するわが国にみられるような企業集団の形成。

資本的（株式相互所有）、人的（役員兼任など）な結合を基本的な紐帯として企業集団を形成することによって、金融機関を中心としたヨコの連結化・系列化が進み、相互の危険分散化（相互保険）の効果ということのみならず、水平的・多角的な取引の内部化、すなわち市場での取引に任せずグループ内で直接的な取引化を進める傾向が強まる。この問題の展開も「市場の包摂」のところで深く関わってくるため次節にみていくことにし、³⁸⁾ここでは企業の資金調達の内外部化傾向の問題点だけを指摘しておく。

いわゆる非市場的な資本取引（企業内部・企業間での資本取引）は次の3つのレベルで現れる傾向である。1) 大企業の内部において内部留保資金の蓄積の増加傾向がみられること。わが国の大企業にかんしては、宮崎氏が「企業内部純余剰」の増加傾向として実証しておられるところである。³⁹⁾ 2) 企業グループにおける親会社が、系列関連企業に商取引に付随した大量の貸し付け、金融を行うこと。それは直接貸付のみならず商社金融にみられるように、売掛債権、販売金融、株式出資、また自動車メーカーにおけるディーラー金融などを含むものである。このことは大規模企業ほど企業間信用の与信額が大きいという事実からもうかがえる。⁴⁰⁾ 3) 企業集団において顕著に見られる系列融資による資本取引の集団内部化。⁴¹⁾ さて1) の内部留保金は、資金調達の代償として自己の決定権を放棄するようなことなしにえられる資金源で、常に収益をあげ内部留保しえる限り、そこからの投資決定は当然銀行や株主から独立して行いえる。⁴²⁾ そのことは企業権力の安定化に貢献するところとなる。また2), 3) に関しては次の様に考えられる。グループ・集団に所属する銀行・商社、親会社の（外部のそれらと比較した場合の）情報の優位性→融資（商活動に伴う金融を含む）にかかわる費用の縮減→内部の低コスト資金の蓄積・利用→資本取引の内部化傾向→資本市場の分断化現象、ということである。企業集団内

38) 宮崎氏も次のように指摘されている。「とくに資本主義の現実的發展においては、「資本」による「資本」の包摂と平行して、「資本」による「市場」の包摂を目標として「資本」の包摂を行うことが多い。（宮崎義一「都留論文へのコメント」都留監修『新しい政治経済学を求めて』第2集 勁草書房、1968、21ページ）

39) 宮崎義一「『経営者支配』再考」『経済研究』第30巻第3号、1979。また「内部資金比率の上昇傾向について」『経済研究』第32巻第2号、1981。

40) 寺西重郎・後藤晃・芹沢数雄「資金市場と企業グループ」『経済評論』1975、11月号、41ページ。

41) 同上論文、38～42ページ。

42) Galbraith, J. K., *The New Industrial State*, (Third ed), Houghton Mifflin Co., 1978, pp. 84～85. 都留監訳『新しい産業国家』TBSブリタニカ、1980、113～114ページ。さらに内部資金は、外部資金のデメリットであるいわゆるエイジェンシー費用を免れるためその相対的優位性が認められる。（今井・伊丹・小池、前掲書、110～115ページ）

では系列融資によって資本の調達がなされ、資本は一般資本市場で自由に流通することが著しく制限され、(それによって一般資本市場でのリスク、脅威から解放される)、同一グループ内で循環することが多くなったということである。⁽⁴³⁾さらに企業集団においては、企業間の株式の相互持ち合い比率が高く、株式による資金調達は実質上形骸化している点も見逃せない。このように企業は資本の市場への依存度を小さくする方向にあり、資金調達における不確実性を減らす、つまり金融市場の影響を直接受けたくないような計画化体制を作っているといえる。

以上、資本関係・取引関係を通じた企業間結合の動きは、経済的・政治的環境からの様々なノイズに積極的に対応することによって環境に適応しあるいは環境を管理し、企業主体・グループにとって予測可能性、秩序性、安定性を高めていこうとするものである。このような内容は、先にも指摘したように、市場の包摂と深く関わる場所である。

(43) 中谷 巖「企業グループの経済的機能—日本企業の行動原理を探る」『季刊現代経済』(58), 1984, 18ページ。