

大須賀哲夫・下山房雄著

『労働時間の短縮』

その構造と理論』

評者：小越 洋之助

1 労働時間短縮問題の今日的状況と本書の位置

労働時間短縮問題は今、難しいところに来ている。日本の長時間労働やサービス残業はいつか改善されない。そのなかで、とくに1990年代不況と国際的な競争激化の論理、労働分野の「規制緩和」政策のなかで、労働時間短縮問題自体の焦点がボカされ、労働時間の「弾力化」が拡大している。この時期にあって、労働時間問題の所在が過去において何であったのか、また特に高度成長期から現在にかけて、どのような時短の成果と限界があったのか、労働運動の立場からはどのような基本視点が必要であるか、などの説明が改めて必要とされている。

日本の労働時間問題に関する専門書は、雇用問題や賃金問題の研究書と対比すると驚くほど少ない。なかんずく戦後の労働時間短縮について、経済学関連の研究者による実態調査を踏まえた専門書はそうであろう。そのなかで、本書は「労働時間短縮」という実践的タイトルを全面に掲げ、その時短を実践的課題として認識しつつ、日本の労働時間研究の空白を埋めること

を意識していると思われる。以下、内容の紹介と評者の若干の感想を付したい。

2 本書の構成

さて、本書の構成はつぎのようになっている。

はじめに 労働時間概史

前編 労働時間戦後日本史

第1章 交代制勤務者の労働と生活と意見
1960年代三交替制職場の疲労調査
の事例

第2章 70年代と時短問題

第3章 80年代の労働時間問題

後編 時短の理論と構造

第4章 労働時間と生活時間・余暇の学説
小史

第5章 「余暇」をどうとらえるか

第6章 労働時間短縮と雇用問題

第7章 人間性回復と労働時間短縮

第8章 時短と生活問題 人間らしく生きる

第9章 生活時間の構造

あとがき

本書は大須賀哲夫・下山房雄両氏の共著であるが、「あとがき」に明記されているように、大須賀氏の執筆部分は第1章のみで、あとはすべて下山氏の記述である。労働科学研究所時代の同僚であったことが両執筆者の関係である。「あとがき」によれば、労働心理学の分野で多くの業績があった大須賀氏が不幸にして病魔に侵され、生前、下山氏が大須賀氏に著作の刊行を期待し、氏の死後、下山氏によって著作刊行の段取りが具体化できていたにもかかわらず

さまざまな理由でそれを実現できなかった、という下山氏の「思い」があり、それが「共著」とされた理由であるとされている。

3 本書の骨子

前編 ではまず、はじめに 労働時間概史 において欧米と日本における労働時間の実態、その短縮の歴史、労働時間短縮立法、労働運動の労働時間短縮の影響などが概説されている。欧米ではイギリス工場法からフランスの週35時間制まで、日本では戦前、戦後の労働時間とその短縮史が概説される。この章はコンパクトに世界と日本の労働時間史を むうえで有効である。とくに戦前と戦後の日本の労働時間長期統計が作成、掲載されている。この統計資料の整理・作成には大変なエネルギーがかかったと推定されるが、この箇所は本書のその後の叙述の展開において、説明の理解をサポートするだけでなく、この箇所だけをとりだして独自に活用できる利点がある。

第1章（交代制勤務者の労働と生活と意見）は、大須賀氏が1960年代の紙パルプ関係のある大手企業の基幹工場の代表的職場（抄紙機係、調成係）における男子労働者を選定し、その疲労度調査を実施した結果に基づき執筆したものである。

調査対象は日勤（AM.7:00~PM.14:00、7時間）夕勤（PM.14:00~21:00、7時間）夜勤（PM.21:00~AM.7:00、10時間）の三班三交替、「日勤 夕勤 夜勤の順に各勤務（直）を1週間づつ続ける」交替制勤務、さらに2週間連続操業、その最初の日曜日（休転日）は機械の運転を停止し補修（夜勤者のみ出勤し運転）、翌週の日曜日（「連操日」）は機械はそのまま動き、直の交替が行われるという職場であった。したがって、「連操日」には、夜勤者は通常の夜勤直（土曜日の21時~日曜日の7時まで）ののち、

11時までの残業4時間を行い（合計14時間連続勤務）月曜日の7時から日勤に替わる。（この間の勤務間隔は20時間のみ）という特に夜勤者の蓄積疲労が懸念される職場であった。

大須賀氏はフリーカー検査（中枢性疲労の変動を調査するとされる）を軸に「腱反射閾値」（しつがい腱反射測定として筋肉と精神疲労にも有効とされる）「タッピング検査」（「最大の意志的努力の下での手指の運動機能」測定方法）も活用し、いずれの検査結果においても交替制勤務は蓄積疲労をもたらすが、特にこの職場での夜勤は、深夜勤務が10時間と長いこと 労働密度が過大であること 夜勤勤務が7日と長いこと 夜勤 日勤への移行の間隔時間がわずかに20時間であること、などから、生理疲労と区別された蓄積疲労が残存していることを具体的な数値を示して検証している。大須賀氏は、夜勤直の睡眠時間が平均して6時間半にも及ばない、と生活時間の数値も示し、職場労働者の「意見」を検討し、深夜勤を含む交替制労働者の特徴は慢性的疲労感であり、日勤、夕勤での起床時での「気分がわるいこと」は蓄積疲労の反映である、と認識した。そして氏は「労働科学はその歴史的性格から実践的科学」であり、「疲労調査には臨床的使命が課せられている」という明確な立場から、4つの提案を行なっている。すなわち、夜間長時間労働の制限 連勤を廃し、勤務間隔時間を長くすること 夜勤のサイクルを4日以内にとどめること 夜勤の仮眠を公認すること、である。最後に ~ の解決のために、四班三交替制の採用、そのための所定労働時間の短縮を提案している。この章は労働心理学の立場から交替制勤務の非人間性の実態を科学的データにより説得的に示し、それを改善するための提案を行った有意義な章である。評者はこの分野においての全くの門外漢で、多くを学ばせてもらったというのが率直な

感想である。

第2章(70年代と時短問題)では、著者は高度成長期の時短が「合理化」と引き換えの個別資本の労務管理政策として行われたこと、総資本の政策としては「経済成長」優先の立場であったことを指摘する。(著者は1950~70年代の20年間は労働時間の延長・短縮が交替し、後半10年間は前者の相殺でしかない、と認識し、またこの時期でのレジャーブーム、余暇論は労働時間の短縮ではなく、生活時間の内部構成の変化 レジャー消費の増加である、と位置づけている)しかし、70年代は総資本(国家)の政策も、時短が「主体的な政策目標」として質的に転換した、として「70年代の通商産業政策」(71年5月。12%の時短、週5日制の一般化、年次有給休暇の増加の主張)を、批判的ながら評価する。そして、高度成長期の時短が70年代以降も継続する可能性を考慮し、労働密度の増大=資本の労働支配(人格支配を含む)の内的強化との関連 自由時間における資本の労働者支配の強制の関連、を労働運動からの時短の評価基準とする意義を強調する。この については、資本は時短によって自己啓発などで生活時間管理さえ行い、「自由時間の不自由化」さえ進めているとされる。また、労働運動の側での時短の制度要求は不明確であるとして、とくに労働基準法第36条の改正問題を強調するように提起している。

第3章(80年代の労働時間問題)では、「弾力化」の評価と時短の関連を強く意識している。この時期はアメリカの「外圧」「前川リポート」など時短問題がクローズアップし、『労働白書』などでも時短の消費拡大効果が指摘された。また、1988年は労働基準法の労働時間規定が改訂された。下山氏は賃金と社会保障の増加なしの個人消費拡大効果に疑問を呈す。また、労基法改訂における「弾力化」(変型制、フレックス

タイム制など)については、社会政策学会での諸論者の発言を引用しつつ「長時間残業、休日出勤の常態化による長時間勤務」が存在する現状では、労働時間の弾力化は現在でも行われていること この下での所定労働時間の「弾力化」は残業賃金の節約であること、を指摘する。そして労働時間をめぐる協約体制の違いを明確にし、当時の日本の労働組合・総評が労基法改訂当時から「弾力化」の評価が甘かったことを批判する。著者によれば、フランスではCGT、FOが協約レベルでの対抗から弾力化に反対し、ドイツではDGBは当初「労働の人間化」推進の延長でこれを捉えていたが、その後軌道修正した。しかし日本では企業別組合の協約体制では社会的規制がなく、しかも「会社派」幹部によって協約の有効性がさらに制約されている。したがって、協約「一本」や「万能」の方向は警戒すべきである、と結論づけている。

後編では第4章(労働時間と生活時間・余暇の学説小史)において戦中、戦後、高度成長期における日本の労働時間決定の学説を簡潔に整理・紹介している。大河内一男、藤林敬三、氏原正治郎、戸塚秀夫、山本潔、内海義夫、藤本武、籠山京、伊藤セツ氏らの所説が対象とされている。著者は労働力再生産確保・労働能率拡大の観点からの「最適労働時間」論を中心に、論者によりその力点、基準の差異を整理している。また、労働者階級の時短闘争を労働時間決定の基本要因とする見解、労働者家族の消費生活の時間的構成の研究を紹介している。簡潔であるが労働時間理論を明解に整理した章である。

第5章(「余暇」をどうとらえるか)はすでにふれた70年代以降、支配層から時短=余暇増加論が提起されたことに関わる。著者によれば、それは労働の濃密さを背景として多くは「合理化」の視点から提起されたことである。

著者の時短論の立場は労働者状態の根本的・全面的改善の立場からの「全体としての労働負担減となる賃下げなしの時短」であり余暇も同じ観点である。すなわち、著者は肉体的休養のみの立場の余暇を否定する。そして余暇の対抗軸として「資本に管理された不自由化された余暇」と「自由な余暇」を対置する。前者は研修制度など職場の延長である。他方、後者は「資本の管理をはなれ、労働者自身の責任で、みずからの意思と選択のもとで過ごす」余暇である。そこにはスポーツ、趣味、娯楽以外の社会を改革していく社会主義運動、学習運動も含まれる。したがって、著者の立場は「自由時間」の厳密な概念規定にも行き着く。すなわち、著者によれば、自由時間とは、「労働以外の時間」であり、労働時間から生理的生活時間や家事時間を除いた残りを自由時間とする見方を批判する。生理的生活時間は資本の指揮命令からの拘束と同じカテゴリーで扱われる危険があるし、逆に社会的文化的欲求の充足時間にも労働力再生産的側面があることが理由であるとともに、余暇を個人レベルの自由時間に限定し、それに埋没させることを問題としている。そのような立場からの著者の具体的対案は労働者が余暇を組織化するための公的レクリエーション施設の設置や余暇費用の低廉化などである。

第6章（労働時間短縮と雇用問題）では、70年代後半以降の経済危機において、労働省が時短による雇用促進にシフトするなかで、著者が「労働白書」「中基審建議」「労働次官通達」を詳細に検討し、その時短・雇用促進政策を批判的に解明している。例えば「建議」「通達」においては日本の労働時間は高度成長期に短縮し、「すでにかかなりの水準になっている」とするが、これは日本の長時間労働の確認を回避していること。時短が「生産性の労働者への成果配分」であるという理念は事実としてこの間生

産性向上、実質賃金停滞、時間延長となっていること（著者はこの点で生産性理論は「反資本の論理」である、とされているが、評者も同感である。時短に関しては生産性の成果配分論は「進歩的理論」となる！）週休2日制、年次有給休暇消化で欧米と格差があることについて、第1にそれは労働時間との関係で問題にすべきこと、第2に年休付与日数の劣位も問われるべきこと、第3に年休不消化の原因それを慣行、慣習に帰すべきでなく、予備要員配置をせず、著しい出勤率を前提とした企業の生産・営業計画の立て方を問うべきこと、などと批判している。さらに、時短と雇用拡大について、著者はこの時期の労働省の奨励金、給付金による雇用政策は一部を除きほとんど機能しておらず、「労使の自主努力」の強調による時短の誘導政策も、格差解消を政策目標としない矛盾した政策であると批判する。なお、著者は時短による雇用否定論（日経連）、時短による短期的雇用効果なし論なども検討し、これに反論している。

第7章（人間性回復と労働時間短縮）では、改訂労働基準法における本則で週40時間制（本則）46時間制（付則）各種変型制の導入について、労働者の残業上限の設定要求が排除され、その一層の形骸化を指摘している。すなわち、「基準法改定基準の従来からの形骸化が解決できないばかりか、今後は週40時間制の看板のもとに長時間労働が存在しつづける」との評価である。その理由として、著者はすでに協約で週40時間に到達している大企業職場において、過度の長時間労働による人間生活破壊が起きている事実を指摘する。（評者も全くそのとおりである）そして、著者は新たに「労働生活の人間化」という概念を提起する。その意図は、労働の場におけるゆとりと、労働の外部での自由時間の拡大という双方を人間らしくする

ためにである。なお、これに関連して、著者はILO文書の意義と限界をも明確にする。すなわち、ILO条約（例えば156条約）は男性を含めた職業労働と家族的責任の両立を指摘する積極面をもつが、他面では人間生活をその「二元の環」に閉ざし、「搾取の新形態に適合的なマイホーム型の労働者生活の創造」につらなる、と評価する。著者がマルクスの思想にある「労働者階級の知的発達、社会的政治的活動にたずさわる可能性の保障」も「人間らしい生活」に含まれているから、このようなILO基準における限界の指摘となる。そして大型の自由時間を社会全体が保障するために、「計画年休」の意義を強調している。

第8章（時短と生活問題）では、「過労死」が労働時間の条件悪化と明確な相関関係をもつなかで、1990年代における労働時間の現状が「せいぜい時間延長の趨勢が多少停滞している程度」であったこと、そのなかで、人間性回復のために、著者が時短の停滞を突破するポイントを統計データをバックにして述べている。第1は「完全週休2日制」の確立である。（その確立は大企業51%、小企業でわずか2%）著者はこれを週40時間制の未確立と位置づけて、中小企業の問題である、とする。（1988年大企業39時間27分、小企業44時間57分）著者はこの解決は日本では協約では企業別でしかなく、組合組織化は中小企業分野ではわずかであるから、立法以外にはない、と結論している。第2は残業規制であり、実働時間では大企業と小零細企業との格差がない（1989年大企業178.3時間、零細企業180.5時間）という現実を直視する。三六協定の存在に見られる残業上限規制の欠除は日本がILO第1号条約をいまだ批准できないことであり、この点では英米も同様であるが、すでに第3章でも指摘されたように、日本は協約のしびりが殆どきかない、という点で

最も問題である、とされる。第3は年次有給休暇（88年労基法改定による10日～20日）の消化問題である。データでは年休消化状態は悪化しているが（1988年における付与日数15.3日に対して、取得日数は7.6日で消化率5割。1980年取得日数8.8日、消化率61.3%）著者は、その根本原因として企業の労務管理に求めつつ、労働運動の側の時季指定権の留保 年休保留 未消化の問題をも指摘する。これは著者が一貫して強調する社会的計画的年休の必要性と関連づけられる。ただし、「結び」において、著者は現在の労働組合は「人手不足」を労働条件改善に結合させた総評労働運動よりもその組合機能が低下している、とし、そのなかでは「残業をしない、年休を取る、育児休暇を取る」ということを意識的に行う「強い個人」「非会社人間」的行動の登場も変革契機として評価している。「個人重視」という新たな体制的イデオロギーを逆手にとった提言であろうか。

第9章（生活時間の構造）では、著者は労働時間を（a）純勤務（b）勤務前後（c）家での勤務（d）通勤時間に分ける。また「自由」時間として（a）工場事務所内休憩時間（b）内職時間（c）家事労働時間（d）生理的生活時間（e）社会的文化的生活時間に分類し、それぞれの項目についてコメントを付している。次に、労働科学研究所が行った各種生活時間調査を基礎資料として生活時間の実態分析を行っている。特に社会的文化的生活時間について、1960年代以前の拡大の意味、60年代以降の拡大の理由を述べている。さらに戦前・戦後の比較（1941年と1965年。NHK資料による）に基づき、労職間の格差縮小、規模別格差の拡大という特徴を示す。著者の評価によれば、労務者＝生産労働者の労働時間はこの間かなり減少したが、これは戦後大企業労働組合に組織された労働者の地位向上＝社会的文化的時間の拡大であ

った。(なお、関連して著者は資本主義国と社会主義国の比較も行っている)

生活時間問題で著者が次に注目したのは「最低生活時間」の測定である。著者によれば、『資本論』における労資対抗の「一つの結節点」は、労働時間の延長は「自由時間の圧縮」であるから、「労働時間と「自由」時間との対抗」として現れるとされる。そのような視点から、労資対抗関係において最低残しておくべき「自由時間」の長さ、すなわち「最低生活時間」(あるいはその逆の「最高労働時間」)が問題にされる。著者は1960年代末の労働科学研究所調査により、それを通勤時間、休憩時間を加えた「収入生活時間」の長短別集計結果で検証している。すなわち、その上限は独身者10時間30分、既婚者11時間半、(この意味は例えば「所定拘束時間が8時間、既婚者に1時間をやらせるとすると通勤範囲は往復1時間半以内がのぞましいということ」)実働時間の限界は既婚者8時間半、独身者7時間半、これ以上の延長は睡眠の切り詰めになる、と結論づけている。

4 若干の感想

さて、以上の本書に関して、若干の感想を付して責を果たしたい。

第3章にもふれられていたが、1980年代は「過労死」が大きな社会問題となり、日本の労働者の長時間労働が国会でも問題にされ、銀行のサービス残業問題を労働基準監督署が立ち入り調査をするということも行われた。内需拡大・市場開放を迫るアメリカからの外圧もあり、宮沢内閣の「生活大国五ヶ年計画」(1992年7月)では「ゆとりのための労働時間短縮」として、計画期間中に年間総労働時間を1800時間とすること、完全週休二日制、計画期間中に「大部分の業種において週40時間制を実現」すること、「所定外労働の削減を図るため、時間

外・休日労働の法定割増率の引き上げについて具体的に検討すること」「時間外労働協定の適正化指針等の適正な活用を図る」「年次有給休暇の取得促進のため、連続休暇を取得する慣行の確立など計画的付与制度の活用等により、その完全取得を目指す」などと公式の政策文書に書かれたことがあった。

ところが、このような政策的文書の結末、結果としての実態はその後どうなったか。

1990年代のパブル経済の破綻・長期不況のなかで、日本の財界・大企業は国際競争激化の論理から「弾力化」や「規制緩和」政策を推進している。そして、「労働時間から成果」を合い言葉にして、年俸制や裁量労働制など成果主義人事・賃金管理、さらには雇用の流動化政策を行っている。労働時間短縮はおろか、労働時間概念すら破壊されつつあるのが現状であろう。それは、本書において下山氏が明確に指摘するように、大企業の企業内組合も企業の利益に協調しているから、時間短縮やサービス残業の規制を追求できないどころか、労働時間概念を破壊し残業手当を削りとり、労働者が長時間労働を自発的に促進する裁量労働制を容認する組合も登場した。労働行政も「労使自治」の論理によって企業の論理に追随する政策展開に終始している。政策的に時短は形式的に進んだようにみせかけるが、実質的には進んでいない。政策文書が公約であるならば、労働者に対する国の責任が問われるはずである。

このような現状において、本書は労働者階級の立場から、このような政策展開を批判し、事実即した労働時間の分析、その歴史的変遷、現状を示している。そして、「労働時間の短縮」それ自体の社会的意義 人間性回復と社会的進歩の意義 を正面に掲げた書である。著者の依拠する立場、論理は明解であり、それぞれの指摘は現在の労働時間短縮を阻害させる要因を鋭

く分析しており、有益である。例えば、当面の時短の趨勢を左右する重要問題として罰則つきの上限定や個人拒否権を法制化した残業規制の意義を指摘していることなどはその一例である。

もちろん本書は著者が折にふれて解明してきた論文の収録であるから、分析時期、資料、解明された内容について重複があり、体系的であるとはいうことができないかもしれない。また、叙述も理論家としての下山氏の面目躍如という一方、入門者には平易であるとはいいがたい。また、評者には、「弾力化」・「規制緩和」によって、8時間労働制＝標準労働時間制の意義が崩されているとき、その意義をもっと強調してほしかったとか、変型労働時間制・裁量労働制の適用範囲拡大、男女雇用機会均等法の改定と関連した女性保護としての残業規制廃止、それをめぐる論点など現在の労働時間問題をめぐる複雑で新しい問題を本書において展開してほしかったという個人的感想をもっている。

それはともかくとして、本書の読者は、そのなかで今日の情勢のなかで、労働時間問題を検討する分析視点や事実の評価、その理論的理解が深まることは確実である。

感想の最後として付記すれば「あとがき」における「現在製造現場のみならず事務作業までへの立ち作業の導入、看護婦への二交代制の導入など、コストダウンにつながる『合理化』が次々に行われているが、その際にこの60年代の労働科学研究所調査に匹敵するような調査はまず行われていない」という文章には著者の深い思い入れが込められている。その意味を評者なりに表現すれば、労働者への労働強化、労働時間延長を一方的にもたらすさまざまな手段が、科学的調査ぬきで平然と選択されている現状について、世はあまりにも鈍感になっていることである。それは今後労働者側だけでなく、経営

者側にも思わざるマイナスの結果を惹起させかねないのではないか。その意味で、今日の情勢のなかで、大須賀氏の労働心理学における科学的調査分析に基づく論文を含めたこの書が多く読者を得ることを願いたいと思う。

(大須賀哲夫・下山房雄著『労働時間の短縮
その構造と理論』御茶の水書房、1998年7月、
A5版、194頁、1800円＋税)

(おごし・ようのすけ 國學院大学経済学部教授)

平尾武久・伊藤健市・関口定一・森川 章編著
『アメリカ大企業と労働者

1920年代労務管理史研究』

評者：奥林 康司

序章・終章と15章の543ページから成る本書を読み切ってみると、今日の情報化時代の中で、このような大著が首尾一貫してよくまとめられたものだと思嘆する。本書は1991年5月から始まったアメリカ労務管理史研究会が、学会や研究会の機会を利用し、21回もの研究会を重ね、そのうち14名が執筆した共同研究の一里塚である。この研究会の発起人の1人である平尾武久教授は、本書の出版直前に天 してしまった。筆者の親友でもあった平尾教授を失い、断腸の思いではあるが、彼の心血を注いだ遺作を書評することにより、追悼のよすがとしたい。

本書は1920年代のアメリカにおける大企業の労務管理を研究対象とし、その実態を明らかにしようとしたものである。この分野の研究とすれば、アメリカ国内における研究も含め、世界

最高水準のものであり、このような研究成果が日本の中堅研究者により達成されたことを誇りに思うものである。

本書の意図は、1920年代の労務管理・労使関係の実態を解明することであるが、その問題意識はジャコビイ（Sanford M. Jacoby）の労作『雇用官僚制』（Employing Bureaucracy, Columbia UP., 1985, 荒又重雄・平尾武久他訳、北海道大学刊行会、1995年）から出発している。ジャコビイは、1920年代の労務管理の発展・普及を人事労務管理専門家を中心とした「専門職業的集権的リベラル・モデルの衰退」とフォアマンの職長帝国に見られる「保守主義的分権的モデルの伝播」という構図で描き出そうとした。これに対し、本書は20年代の労務管理の実態を徹底的に検証することにより、この構図に対抗する第3の流れとしてウェルフェア・キャピタリズム（Welfare Capitalism）があり、その中心は労働組合を企業から排除する従業員代表制であったと想定されている。従って本書の英文タイトルは、The Formation of Nonunion Industrial Relations System in the 1920sとなっている。

当時の労務管理の実態を明らかにする方法として、先ずSCC（Special Conference Committee）に加盟していた大企業の従業員代表制とそれに連なる労務管理の記録が分析される。SCC加盟の企業は当時の代表的企業であり、SCC内部の記録は1937年まで公表されていなかった。しかし、そこには、ベスレーム・スチール、デュボン社、GE、GM、等、アメリカを代表する大企業13社が加盟しており、その社会的影響力は巨大であったと考えられる。そこで20年代の労使関係・労務管理の暗黙のリーダーとしてSCC加盟企業の労務管理制度を取り上げ、さらに、それ以外の代表的企業・産業として、フォード自動車会社、鉄道業の従業員代表

制、造船業における雇用管理と訓練が取り上げられている。1920年代の労務管理を研究する上で実に適切な研究対象の選択である。

また、各企業の労務管理の実態を明らかにするにあたり、従業員代表制が詳しく検討され、それと結びついて雇用管理、福利厚生、教育訓練の諸制度が分析されている。この従業員代表制を20年代労務管理の中心に据える点がジャコビイとの基本的かつ具体的な相違である。

本書の構成についてみると、第1部では1920年代の歴史的特徴が明らかにされている。その第1章ではSCCの活動やその労務管理理念、その中における従業員代表制の位置づけが明確にされている。SCCにおける大企業の情報交換が20年代における労務管理の潮流を規定したと考えられているのである。第2章では、SCC結成と並び20年代の労使関係の方向を決めた「コロラド騒乱」と、その対策として導入された従業員代表制のロックフェラー・プランが克明に描かれている。労働組合をすべて否定してしまうのではなく、また団体交渉を認めるものでもない新しい労使関係としてColorado Fuel and Iron Co.の従業員代表制が位置づけられている。

第2部ではSCC加盟企業の労務管理と労使関係が記述されている。第3章ではN.J.スタンダード社における従業員代表制、第4章ではベスレーム・スチール社における従業員代表制を中心とした労務管理システム、第5章ではインターナショナル・ハーベスター社における従業員代表制、第6章では、GEのスケネクタディ（Schenecktady）事業所における事業所評議会、第7章ではGEにおける福利厚生と労働者、第8章ではグッドイヤー社の従業員代表制、また第9章ではU.S.ラバーの従業員代表制と労務管理、第10章では第一次世界大戦後のデュボン社の事例、第11章ではGMの労務管理、第12章ではAT & Tにおける労務政策が、資料に基づき

詳述されている。

第 部ではSCCに加盟していないが20年代に注目された労務管理が記述されている。第13章ではフォード自動車会社における労務管理の生成と転換、第14章では鉄道産業において労働組合との協議の下で導入されたBaltimore and Ohio plan、第15章では造船業における技能訓練と雇用管理の実態が、あたかも20年代にタイム・スリップしたかのように鮮やかに描写されている。

本書の特徴は、第1に、第一次資料を駆使して労務管理の実態に迫っているところである。例えば、ベスレヘム・スチール社の従業員数や賃金総額、平均年収、平均時間賃金、操業度が同社のAnnual Reportに基づき、1918年から1934年までの数値として明示されている。同様にして同社の従業員代表制の評議事項とその解決結果についても同社発行のRethlehem Reviewから作成されている。

歴史的研究の難しさは、「はしがき」にも述べられているように、良質の一次資料をいかにして入手しうるかにある。この難問を、本書ではインターネットを利用することにより解決している。例えば、National Archives and Records Administrationに収められた資料はインターネット上で入手している。また、大学の図書館や資料館のホームページを利用して資料を請求している。またアメリカの研究者とインターネット上で意見交換し、彼らの意見を確認している。まさに情報化時代にふさわしい情報入手方法を開拓し、より客観的で厳密な研究を可能にしている。

さらに、企業の内部資料や書簡を多く利用することにより、制度を導入した人たちの個人的な結びつきによる新しい考え方や制度の普及を証明している。例えば、GEのスケネクタディ事業所で従業員代表プランが1922年に従業員投

票で否決された後、再び事業所評議会が1924年から導入される過程で、労使のどのような人物がどのように具体的に行動したかを、GEの社長スウォープ（Gerard Swope）への事業所長エヴェレス（C. E. Eveleth）からの手紙から検証している。このような厳密な研究方法は歴史研究では利用されてきたが、労務管理制度の生成や普及においても援用されている。この個人的交友関係による因果関係の証明は新しい研究方法を開拓するものである。人脈をたくり寄せながらある労務管理制度の普及を証明することにより、あたかも歴史小説を読むように、当時の実態が再現されている。

第2の特徴は、労務管理制度の普及を個々の企業レベルまで具体化して分析したことである。本書の編者は、これを「実証的企業間比較史研究」と呼んでいる。従業員代表制とそれに基づいた労務管理が、各章に示されたように、個別企業毎に明らかにされている。個々の企業まで具体的に分析し、その積み重ねにより20年代の労務管理の特徴を統括するという全く新しい方法を採用している。従来であれば、1920年代のマクロ経済的動向を前提にして、そこからそのモデルに合致する企業を分析するという方法をとってきた。しかし、SCCの内部資料が公表され、また個別企業の資料もインターネットで入手しうるとなると、逆に、従来のマクロ的な分析が果たして妥当であるか否かが検討されることになる。いわば下からの積み上げ方式の研究により、20年代の新しい評価が可能になったのである。まさに方法論的にも新天地を開拓している。

この個別企業の事例研究から出発するという方法を探ることにより、従業員代表制の導入や労務管理制度の実施における個別企業の特異性が明らかになってきている。今日概念を使えば、個々の企業の経営戦略の相違によって、従

業員代表制の性格や位置づけが企業毎に異なっていることが明らかにされている。例えば、GEのスケネクタディの事業所評議会は参加・コミュニケーション型従業員代表制として分析されている。1920年代の労務管理制度の実態分析において、個別企業や経営者あるいは指導者の個人的なつながりまで具体的に分析している点において、本書は新しい研究方法の地平を切り開いたといえよう。

第3の特徴は、1920年代の労務管理を分析するフレームワークとして、それを第一次世界大戦時の団体交渉や労働組合の承認という段階からAFLが職場におけるジョブ・コントロールを失い、労働組合が衰退していく過程として分析していることである。1920年代は、アメリカにおいては労働組合員数が激減する時期でもあった。これは統計的数値からも確認されている。そこで、労働組合がその勢力を失った労務管理上の施策として、従業員代表制や雇用管理、職長の教育訓練、福利厚生制度などが取り上げられ、分析されている。このような視点はジャコビィーが視野に取り込めなかった視点であり、20年代分析の新しい視点となっている。

このように本書はその研究方法のみならず、その分析視点においても新しい知見を提供し、世界的に最先端の研究成果となっている。この点は、共同研究者たちの共通認識でもあり、今後の研究においても継続されるであろう。

しかし、書評という性格から、また今後の共同研究の発展を期待し、敢えて、問題提起をさせていただきたいと思う。

第1に、現に「はしがき」にも記述されているが、この共同研究において、「分析の基軸をどこにおくか」という問題である。より具体的には、労働史と労務管理史の分析フレームワークの相違を何に求めるかという問題である。本書は労務管理制度の歴史研究を意図している。

従って個々の企業レベルまで下がり、また企業間の相違を意識的に解明しようとしている。その限りで経営学の一分野としての労務管理史研究になる。それゆえ、従業員代表制の分析においてその制度が個々の企業においてどのような経過で導入され、それがどのようなルールによって運営され、従業員や労働組合に対しどのような機能を果たしたかが記述されている。それは「管理制度」としての視点を受け入れていることを意味する。しかしそれをウェルフェア・キャピタリズムと呼ぶことは、いわば体制論の視点から労務管理制度を分析していることを意味するものであろう。ある時代の資本主義体制がどのような特徴を持つかという視点と、労務管理制度がある時代においてなぜ、どのような特徴を持つかという視点は区別されるのではあるまいか。労務管理史的分析では、企業内部の諸要因、例えば、設備技術、生産方式、組織形態さらには労働力構成などが分析の視野により多く入ってきても良いのではないか。本書でもいくつかの章ではこの側面に焦点が当てられている。SCC加盟企業の分析においても、この側面に分析が向けられると、全体像がより明らかになったのではあるまいか。

第2に、労務管理史研究は個々の労務管理制度の個別的な生成・発展・転化の過程に重点を置くのか、それとも1920年代という一定の歴史的段階に注目し、労務管理体制の体系性や相互関連を重視するかという問題である。GMやUSラバー社の事例研究においては、従業員代表制のみならず雇用管理、賃金体系、教育訓練、福利厚生、職業訓練など、多様な労務管理制度が分析の対象とされている。それらが総体として従業員にどのように作用し、どのような結果をもたらしたかも明らかにされている。その総体の中で従業員代表制が果たした機能がより明らかになるのではあるまいか。

このように労務管理制度を労使関係も含めた全体の中で位置づけることは、1930年代のヒューマン・リレーションズの分析の際に一層重要になるであろう。労務管理史研究ではヒューマン・リレーションズで明らかにされた論理や諸制度をどのように評価し位置づけるかが大きな研究課題である。それがCIOの結成や団体交渉制度の法的承認とどのように論理的に結びつくかを明らかにすることが研究課題となろう。この点を考慮するとき個々の労務管理制度の発展・変化のみならず、労務管理体系内での位置づけも検討する必要があるのではあるまいか。

第3に、従業員代表制は企業から労働組合を排除する制度であると見るのであれば、AFL、IWW等労働組合の性格や基本方針、更に従業員代表制に対する労働組合の反応なども詳しく分析しておく必要があるだろう。AFLが当時の半熟練・不熟練労働者を包摂しえず、企業側と妥協して自己の経済的地位の維持を求めたところに従業員代表制が普及した要因があったのではあるまいか。

書評の機会をお借りし、書評の任を超えた問

題を投げかけることになったのではないかとおそれている。しかしアメリカ労務管理史研究会は今後さらに研究成果を世に問われ、私たちを感嘆させてくれると確信している。同時に、歴史の研究であっても、それが今日の私たちの生き方にとって有意義な知識を提供してくれるものであることを期待している。天国の平尾教授もそのことを念頭においてこの大著を企画されたのであろう。本書は研究内容においても研究方法においても世界最先端の労作であり、本書評はその価値をいささかも否定するものではない。我田引水的な解釈や思い込みによる誤解からの外れの書評になっている部分もあるかもしれない。著者の皆さんとの長い交友に免じ、寛恕のほどをお願いする次第である。

(平尾武久・伊藤健市・関口定一・森川章編著『アメリカ大企業と労働者 1920年代労務管理史研究』北海道大学図書刊行会、1998年9月、543+xiii頁、本体7600円+税)

(おくばやし・こうじ 神戸大学大学院経営学研究科教授)