

労働市場

野村 正實

はじめに

1 1980年代の内部労働市場論 小池理論

- (1) 小池理論
- (2) 小池理論が受容された理由
- (3) 日本における「熟練」研究

2 90年代の内部労働市場 小池理論の実証的否定

- (1) 「知的熟練」論への最初の批判
- (2) あいついだ「知的熟練」の実証的否定
- (3) 小池理論を「少なからず支持する実証」
- (4) あらためて問われる小池の実証方法

3 90年代における外部労働市場論への関心

はじめに

1980年以降の労働市場研究は、日本経済の実体を反映するかのようになり、80年代と90年代とに時期区分されう。80年代は小池理論の時代であった。小池和男の「知的熟練」論が圧倒的な影響力を持ち、研究の主たる関心は内部労働市場に集中した。バブルが崩壊した90年代は小池理論の凋落の時代であり、「知的熟練」論が実証的に否定された。さらに、経済の停滞と市場原理主義的政策とによって失業率が急増し、外部労働市場への社会的関心が急速に高まった。しかし、それまで内部労働市場に関心を集中させてきたことの否定的結果として、労働研究が社会的関心にこたえ得ていない。80年代以降の労働市場研究を要約すれば、このようになる。

1 1980年代の内部労働市場論 小池理論

(1) 小池理論

80年代に圧倒的な影響力をもった小池和男は、1991年に出版した『仕事の経済学』において自説を集大成した。その内容はすでによく知られているので、ごく簡単なまとめで十分であろう。

小池理論の中核は「知的熟練」論である。量産ラインで働く直接生産労働者の労働は、繰り返し

で単調でほとんど技能がいらないように見えるが、しかしよく見ると、「ふだんの作業」のほかに「ふだんと違った作業」があり、「ふだんと違った作業」のためには機械の知識や生産の仕組みの知識が必要となっている。この知的な性質のため、「ふだんと違った作業」をこなす熟練は「知的熟練」と呼ばれる。「知的熟練」は企業特殊的熟練であり、長期勤続を前提とした幅広いOJTによって身につく。

「知的熟練」の形成の度合いは、経済発展のスピードによって異なっている。最初の工業国家となったイギリスでは熟練労働者が熟練を独占し、そのため不熟練労働者に「知的熟練」が形成されなかった。遅れて工業化した日本では熟練労働者による熟練の独占が実現しなかったので内部労働市場がのびのびと開花した。アメリカはイギリスと日本の中間である。日本製造業の強さは、この「知的熟練」の形成によっている。

日本の特殊な雇用慣行とされてきた長期雇用、年功賃金、企業別組合は、「知的熟練」論によって整合的に説明されうる。「知的熟練」は企業に長くつとめOJTを幅広くおこなうことによって形成されるから長期雇用は前提である。また、勤続が長くなればなるほど「知的熟練」が積み重なるので、賃金も年齢とともに上がり、いわゆる年功賃金カーブとなる。また「知的熟練」は企業特殊的熟練であるため、労働者の団結も企業別組合という形をとる。

(2) 小池理論が受容された理由

後述するように、小池理論は90年代に実証的に否定されるにいたった。では、そのような小池理論が80年代になぜあれほどの影響力を持ち得たのであろうか。まず考えられる理由は、80年代の日本社会の雰囲気である。80年代の日本社会は、好調な経済を背景に過度の自信に満ちていた。「日本企業のすばらしさ」を人材形成の観点から語りつづけた小池理論は、こうした社会的雰囲気のおかげでひろまり、また逆にそうした社会的雰囲気を強めた。

また、青木昌彦〔1992〕、英文原著は1988年）は日本企業とアメリカ企業とを対比させ、自動車産業や電機産業のような量産加工組立作業で日本が競争力優位にあることをすっきりしたモデルで説明した。青木自身は実証研究をおこなったことがないので、自説の実証的根拠として、労働にかんする小池理論とサプライヤ関係にかんする浅沼萬里の研究（浅沼〔1997〕）を引用した。青木理論が影響力を増すにつれて小池理論も広まった。

こうした理由はたしかに小池理論が広まった重要な理由であるが、それだけでは十分な説明になっていない。大雑把な印象を言えば、経済学や社会科学のなかで小池理論はきわめて大きな影響力を持ったが、労働研究者に限定すれば、おそらく小池理論の支持者は限定されていた。古くは熊沢〔1977〕からはじまって、兵藤〔1982〕、河西〔1982〕、栗田〔1987〕、戸塚〔1990〕、井上〔1992〕、佐口〔1992〕など、折りにふれて小池理論にたいして批判的コメントがなされてきた。これらの批判的コメントは、労働研究者のあいだでは小池理論を支持しがたいという雰囲気がかなり強くあったことを示唆している。小池の「わたくしは残念ながら、いつも少数派なのである」（小池〔1993〕11）という奇妙な少数派意識も、この点に関係しているかもしれない。

しかし、小池理論にたいする批判的コメントは、小池理論のコアである「知的熟練」論を批判したのではなく、「知的熟練」論を基本的には認めつつ、熟練をめぐる労使関係について小池説を

批判していた。「知的熟練」論への正面からの批判がない以上、労働の実態に疎い他分野の研究者が、「知的熟練」論はすべての労働研究者によって承認されている理論であると見なすのは当然であった。

(3) 日本における「熟練」研究

小池理論に批判的スタンスをとる研究者はなぜ「知的熟練」論を正面から批判できなかったのであろうか。その理由は戦後の労働問題研究史にある。(以下、この点について詳しくは野村[1993b]第2章を参照)

戦後日本の労働調査の中心となったのは、大河内一男、隅谷三喜男、氏原正治郎を代表とするグループであった。内部にさまざまな見解の違いをばらみつつも、このグループは、敗戦直後からじつに精力的に実態調査を積み重ねてきた。その主要なものは『戦後日本の労働調査』(労働調査論研究会[1970])にまとめられている。

今日から見て注目されるのは、内部労働市場という言葉こそ使用されていないものの、このグループはすでに内部労働市場についての詳細な調査をおこなっていたことである。その代表的調査は『労働組合の構造と機能 職場組織の実態分析』(大河内/氏原/藤田[1959])である。この調査の問題関心は、労働組合活動が草の根の職場で空洞化しているのではないか、労働組合の職場闘争にどのような可能性があるのか、という点にあった。この問題に解答するためには、そもそも生産職場はどのような原理にもとづいて秩序づけられているのが明らかにされなければならなかった。そのため、この調査は詳細な生産職場調査になったのである。

この調査の基礎となっていたのは氏原の熟練論であった。氏原は明確な熟練概念をもっていた(氏原[1966]第3部第1章、初出は1953年)。それは、戦前日本における親方労働者である。親方労働者は手工的万能的熟練の保持者で、かつみずから職工を雇用し管理する労務管理者でもあった。氏原にとって親方労働者は熟練の「原型」であった。しかし、この手工的万能的熟練は技術革新によって解体していく。それは、「トレードからジョブへ」という過程であると理解された。

しかし、問題はこの「トレードからジョブへ」というシェーマにあった。氏原は、「トレード」が解体した後どのような「ジョブ」がでてくるのかを明確にしなかった。「ジョブ」が明確にならないかぎり、このシェーマは単に「トレード」が解体すると言っているにすぎない。それにもかかわらず、「トレードからジョブへ」というシェーマによって何事かが語られたと思われこまれてしまったのである。この氏原熟練論の負の側面は誰にも気づかれなかった。

氏原熟練論は、1930年代前半生まれの一群の労働研究者によって継承された。この世代のなかで労働市場研究をフィールドとしたのは山本潔であった。山本は、「独占資本段階における労働力の基本存在形態を半熟練労働力と規定」した。「半熟練労働力」とは、「労働者の担う熟練が、国民的学校教育を前提とし、個別の独占企業に雇用され、企業内で一定期間の技術教育を受け、当該企業での経験をつむにしたがって、よりやさしい職務からより難しい職務へと昇進することによって、養成されるような労働力」(山本[1967]29)である。この定義によれば、何年もかかって技能を身につけて一人前になる専門工も、単純な繰り返し作業を何年もおこなう、直接生産労働者も、等しく「半熟練労働者」ということになる。熟練概念はもはや無規定的である。こうした熟練理解は、

この世代全体に共通していた。1930年代前半世代は否定的側面を含めて氏原熟練論を継承したのである。そして、1932年生まれの小池もこの世代に属していた。

1930年代前半世代の多くは、60年代末に、労働運動論、労働争議論へと移っていった。彼らが研究対象を転換していった社会的背景は、60年代末における社会変革への期待であった。しかし、この転換は、氏原熟練論を批判的に検討した上でおこなわれたのではない。氏原熟練論は正しいのであるが、それが労使関係論にとって、あるいは労働運動論にとって直接の有用性をもたないとして、脇に置いただけであった。

1930年代前半世代から強い影響を受けながら70年代に研究者として自立していった一群の労働研究者がいる。1950年前後に生まれた世代である。この世代が研究をはじめた時点では、1930年代前半世代はすでに労資関係論、労働争議論に転換していた。また、1950年前後世代は大学闘争や高校闘争を経験した世代でもあり、労資関係論、労働運動論、労働争議論にはじめから親和的であった。そのさい、この世代も、明示的ではなかったが、氏原熟練論をそのままひきついだ。熟練論を基礎に研究をとりまとめた者はいなかったが、氏原熟練論は、やはり共通の財産であった。

70年代末から80年代にかけて、研究の社会的背景が大きく変化した。社会変革の期待は消えていった。日本社会にナショナリズムが急速に台頭し、日本企業は世界市場での競争力を謳歌した。社会変革を期待する労資関係論、労働争議論はこの社会的背景の変化のなかで、次第に魅力を失っていった。

30年代前半世代のなかでほとんどただ一人、60年代後半から70年代に労資関係論や労働運動論に関心を移さず、氏原熟練論にもとづいて調査を続けてきた研究者がいた。小池である。小池はその成果を1977年にとりまとめた。彼が1977年という時点で書物を公刊したのは、結果的に見れば、絶妙のタイミングであった。第1次石油危機によって他の先進国が深刻な経済不況におちいつている時、日本経済は急速に回復しつつあった。日本社会は、経済の「良好なパフォーマンス」に大きな自信を持ちはじめた矢先であった。まさにその時に小池は「わが国の労資関係は、現代ではむしろ最も「先進的」といわねばなるまい」(小池 [1977] 240) と言い放ったのである。

熟練論を基礎として日本の「先進」性を説く小池の本が大きな話題となったことは、それまで脇に置かれていた氏原熟練論に再びスポットライトがあたることを意味した。氏原熟練論は共通財産であったため、小池の主張を批判できる労働研究者はいなかった。

そのことを端的に示しているのが、山本潔による小池のこの書物にたいする書評である。「通読して強く感じるのは、一貫した著者の実証的研究精神であり、また逆に、従来の“日本の労資関係論”における実証的研究態度の脆弱性についてである。本書の分析の枠組みに賛成するか否か、また、ここの結論命題に賛成するか否かにかかわらず、今後のアメリカ労資関係研究は、そしてまた日本労資関係研究は、本書に示された実証的研究水準の高さにまなぶことなしには、前進しえないであろう」(山本 [1978] 202)。この時期の山本は、日本企業論、労資関係論において小池とは対極の立場にあった。その山本がこのように絶賛に近い評価をおこなったのは、山本も小池も氏原熟練論を共有していたからにほかならない。それは一人山本に限らず、30年代前半世代全体がそうであり、またそれに影響された1950年前後世代についてもそうであった。小池熟練論がそのコアにおいて氏原熟練論である以上、日本企業を賛美する小池理論に疑念を持っていた批判者も、小池熟練

論そのものを批判することはできなかった。

小池の叙述スタイルについて付け加えておけば、60年代までは小池は先行研究に言及し、それと自説との異同をきちんと明示していた。しかし70年代以降、小池は先行研究や研究史に言及することなく、「通説」はこれこれであるが私の実態調査によれば「通説」は間違っている、という叙述スタイルをとり続けた。これは、「通説」なるものを恣意的につくりあげ、かつ自身の調査のオリジナリティをアピールする巧みな叙述スタイルであった。だがこれは、言うまでもなく、研究史にアンフェアな態度であった。研究史に言及しない小池のこうした叙述スタイルのため、小池熟練論のコアが氏原熟練論であることは隠されていた。

2 90年代の内部労働市場研究 小池理論の実証的否定

小池理論の影響力がピークを記録したのは、1991年であろう。その前年、MIT自動車調査グループが、トヨタ生産方式を「リーン生産方式」として理想化する本を出版した（Womack/Jones/Roos[1990]）。この本はたちまちベストセラーとなり、世界の自動車業界のみならず、産業界全体に巨大なインパクトを与えた。そこに描かれたトヨタの労働のイメージは、小池理論にきわめて近かった。そして91年、小池は『仕事の経済学』を公刊し、「知的熟練」を軸とした小池理論の全体像を示したのである。

しかし、小池理論の影響力は、92年以降、急速に低下した。90年代は小池理論の凋落の時代であった。その社会的背景は、90年代において日本企業が長引くポストバブル不況に苦しむなかで、アメリカが空前の繁栄を謳歌したことである。小池理論は「日本企業のすばらしさ」を説明する理論として広まった以上、「アメリカ企業のすばらしさ」が目につけばつくほど小池理論の魅力が減じていくのは当然である。

しかしもちろん、理論の盛衰は社会的背景のみに依存しているわけではない。小池理論が影響力を失なっていた研究史上の理由は、小池理論は誤っていると実証研究が次々とあらわれたことにあった。

(1) 「知的熟練」論への最初の批判

国際的に強い競争力を持つ日本製造業を代表していたのは、自動車産業と電機産業という量産加工組立産業であった。私は、私が参加した実態調査から、非量産組立企業で男性労働者がほとんどの生産職場は非テイラー主義であるが、量産加工組立産業は基本的にはテイラー主義であると考えていた。したがって、量産加工組立職場にも「知的熟練」が蓄積されており、それ故に非テイラー主義であるとする小池理論はまったく間違っていると考えていた。そこで、小池が『仕事の経済学』を公刊したことをいい機会と考え、92年に小池理論にたいする批判を発表した（野村[1992]、野村[1993b]第1章に再録）。

私の小池理論批判は「知的熟練」論だけでなく「年功賃金」、女性労働、労働組合にも及んでいたが、小池の反批判も、また私の論文が他の研究者から引用される時にも、残念ながら、ほとんどもっぱら私の「知的熟練」論批判に限定されている。ただ、本稿の課題としては「知的熟練」論批

判の部分で十分であるので、それに限定する。私の「知的熟練」論への批判は、以下のようなものであった。

小池は自動車産業と電機電子企業を調査していない。日本の製造業のなかでもっとも国際競争力を持った産業を調査していないにもかかわらず、小池理論はあたかも自動車産業や電機電子産業の強さを説明しているかのように誤解されている。

小池によれば、「生産労働者」が「知的熟練」を有していることになっている。本来、「生産労働者」という言葉は、直接生産労働者と準直接生産労働者の両方を含んでいる。保全工や高度の検査工などの専門工は準直接生産労働者である。ところが小池は「生産労働者」を直接生産労働者と等置し、専門工の存在をその理論から排除している。その上で、「生産労働者」(=直接生産労働者)が専門工の技能水準をマスターしているどころか、部分的には「技術者」の知識水準にまで達しているかのように叙述している。「知的熟練」論は専門工の存在を無視することによって可能となっているのである。

小池によれば、「生産労働者」の「知的熟練」が生産性格差の「かなり」を決めると主張している。しかし、この命題は実証されていないし、実証されるはずもないものである。設計技術、生産技術、専門工の技能、部品の品質などが生産性格差に大きな影響を与えるからである。

「知的熟練」論によれば、仕事は「ふだんの作業」と「ふだんとちがった作業」にわかれるが、この分類はきわめて恣意的で、誤解を与えるだけである。

小池の言う「統合方式」と「分離方式」についても、何が「統合」されるのか、不明である。「知的熟練」論を素直に読めば、「生産労働者」が「技術者」の知識を持つようになることを意味しているようである。しかし、「生産労働者」(=直接生産労働者)は専門工の知識を部分的に吸収するのが精一杯であり、それ以上の「技術者」の知識水準にまで達するはずがない。

私は、以上のような批判に続けて、なぜ小池理論が広く流布したのか研究史を検討した論文を発表した(野村[1993a]、野村[1993b]第2章に再録)。

私の批判にたいして、小池は反批判を公表した(小池[1993])。私は私の著書(野村[1993b])の第3章として、小池の反批判にたいする再批判を書き下ろした。小池は反批判のなかで、従来の小池理論とはずいぶん違うことを書いているが、その後出版された『日本企業の人材形成』(小池[1997])、『仕事の経済学(第2版)』(小池[1999])を見ると、また以前の小池理論を繰り返している。おそらく小池は批判を受けた時点で狼狽してしまい、主張すべきことを誤ってしまったのであろう。

(2) あいついだ「知的熟練」の実証的否定

私の小池理論批判の後、「知的熟練」論の当否を検証しようとする実証研究があいついで現れた。私の「知的熟練」論批判の焦点は量産加工組立産業にあったので、ここでは量産加工組立産業の調査のみを取り上げよう。

石田光男・藤村博之・久本憲夫・松村文人『日本のリーン生産方式』(石田他[1997])は、自動車企業2社を調査している。まず、「A社」からみておこう。小池のいう変化への対応能力は、「A社」の最終組立職場においては、組立車種の変化にどう対応するのかということにある。この

職場での多能工育成計画の書式は、タクトタイム（2.30分前後）内で要素作業をどこまでできるのかという作業スピードで把握されている。作業スピードについていくことができるかどうかという「熟練」は、「小池の言う『知的熟練』とはかなり距離のある熟練ではある」（26頁）。また、機械の異常への対処については、「一般作業者には機械の異常対処能力は期待されていない」（26頁）。班長、職長などの現場「監督者層の技能も通常の復旧手順にしたがって復旧させる程度を出していない」（26頁）。機械の異常への対処は専門工である保全工の仕事である。提案活動やQCサークル活動についても、本書によれば、改善案は「職長が中心になり職長補佐、班長が考案している」ので「一般作業者の改善案への参加の度合いは低い」（28頁）。参加の直接的な経済効果が少ないにもかかわらずQCサークル活動や提案活動が重視されるのは、それらが「業務計画遂行とその結果に対する合意調達の重要な手続き」（31頁）だからである。

トヨタ生産方式の実践で著名な「B社」の最終組立職場も同様の事態である。作業者の技能は「技能表」に求められるが、それはラインスピードに追いついていけるかどうかで判断されている。「作業者の技能を定常業務である組立作業のスピードでとらえるということに端的にこの職場の一般作業者の技能の何たるかが語られている」（87頁）。「稼働率対策は「異常処置者」に認定された者が行うが、それは一般作業者も一部含まれるが、多くは班長以上が該当する。小池の言う「変化と異常への対処能力」の分布は自動車の組立職場については必ずしも広くはない」（81頁）。

改善活動についても、「現場の小改善は基本的には組長・班長の業務ということ」であり、「一般作業者の関与は“1秒改善”に限られている」（85頁）。したがって、「日本の製造業の品質や原価低減の「からくり」をQCや提案という一般作業者の営為から説明しようというのは間違いである。事実と反しているからである」（86頁）。改善を実行する改善組は高い技能を持っているが、当然その技能は「ラインの組立作業とは異質な技能であるために、ラインのメンバーが改善組に入るとい人事ローテーションは組めない」（88頁）。

車体組立職場では、自動化が進んでいるため機械の異常にどう対処するかが重要となっている。この職場でも、「異常処置者という資格なしには「さわるな」ということが徹底している。異常があった場合、「止める」「呼ぶ」「待つ」が3原則である」（91頁）。異常処置者といっても、その権限は「例えば「プラグを抜いて中に入り、ワークの取り付け不良であればワークをちょっと動かして所定の正しい位置に置き直し」起動させる。これでも復帰しない場合は保全の領域となる」（91頁）程度のものである。

ようするに、石田他『日本のリーン生産方式』は自動車企業2社を対象とした調査をつうじて、直接生産労働者は「知的熟練」を有していないことを確認したのである。

大野威「A自動車の労働過程」（大野[1998]）は「A自動車」（石田他[1997]で「B社」とされた企業と同一の会社であると推測される）に3ヶ月のあいだ期間工として働き、ボディ課における車体組立作業を参与観察した。大野はつぎのように述べている。

設備異常への対応についていえば、設備異常にはちょっと停まるチョコ停と、それ以外の故障とがある。チョコ停への対応は、「機械の横に設置されているコントロールパネルで簡単なボタン操作を行うだけである。筆者は配属3日目までに、これを見よう見まねで覚えることができた」（24頁）。「現場が対応できるのは飽くまで発生頻度の高い少数のものだけであり、その対応自体も、

チップあるいはワークの交換や簡単なボタン操作に限られたものだけ」(25頁)である。

不良品への対応についても、「A社の現場では、機械等についての知識が体系的に学習されていないため、いわゆる「日常知」を越えた不良の原因ないし解決法までは提示できないのが普通であった。そうしたものは、大抵、保全や改善班によって解決されていた」(26頁)。

小集団活動についても、小集団活動は「停滞ないし形骸化」しており、「熱心なのは班長だけであり、大半の班員は無関心・消極的態度を示している」(27頁)。さらに「QCにおいてなされる改善内容の乏しさ、あるいは改善の質の低さ」が指摘されるべきであり、「生産効率や労働のあり方に重要な影響を与えるような改善や工程・職務の見直し(再設計)は、もっぱら職制・改善班・保全係によって行われる」(28頁)。

A社の多能工化は野村のいう「低位多能工」(30頁)である。複数の工程を担当しても、職務の細分化が進んだA社のような巨大企業では、隣接する工程であっても、その機能的関連は乏しく、それぞれの工程で獲得される知識・経験のレベルは低い。したがって、「職務の編成に携わる班長などを除き、大半の労働者にとって、多能工化はかならずしも技能を高めるものになっていない」(30頁)。

大野の参与観察によっても、直接生産労働者の「知的熟練」は否定されたのである。

富田義典『ME革新と日本の労働システム』(富田[1998])は、専門工である保全工にひとつの焦点をあてながら実証研究をおこなっている。自動車企業の車体組立職場、自動車部品会社のプレス職場、IC製造企業、化学企業などを対象として、つぎの結論にたっている。オペレータと保全工は、「中小規模の企業をのぞけば、どの産業部門でも両者にはキャリアの交差はほとんどなく、それぞれ独立したキャリアが形成され、訓練システムもまったく別建てになっていることが明らかになった。内部労働市場とはいえ両者は仕切られた市場に属するといつてよい」(311頁)。富田は、オペレータの内部労働市場がいかに発達していても、それは保全工のような技能形成につながっていないことを指摘しているのである。

伊佐勝秀「日本企業の生産職場における「技能管理」」(伊佐[1997])は、時計産業、工作機械産業、自動車産業、重機産業の4産業4事業所を対象として聞き取りをおこなったものである。伊佐の事実発見によれば、一方でコスト削減のために保全工の数が抑えられている中で、メカトロ化にともなって設備保全の重要性が増している。そのため一般工に保全の仕事を担当させる傾向がでていいる。「保全技能に関しては、技能の「分離」傾向から「統合」傾向に進みつつあるように思われる。ただし現段階ではその「第1段階」にとどまり、「第2段階」にまで進むか否かは今後さらに観察する必要がある」(72頁)。伊佐のこの事実発見は、「統合方式」への傾向が最近の動きであるとしており、ずっと以前から日本企業は「統合方式」であるという小池説を支持していない。しかも、最近ではしまったこの傾向もまだ「第1段階」すなわち設備の点検・掃除など(いわゆる「5S」)にとどまる段階である。直接作業者が設備の簡単な修理・改善にまで関与する「第2段階」すなわち小池のいう「知的熟練」段階にまでいくかどうかは未定だとしている。

白井邦彦「生産システムの今日的展開と人材活用」(白井[1998])。白井は、聞き取り調査とアンケート調査とを活用して、機械産業(自動車、冷蔵庫、エアコン、洗濯機、パソコン、造船、工作機械など)の生産過程における分業を調査している。機械加工やプレス加工のように自動化の

進んだ職場，セル生産方式が導入されている組立工程を対象として，次のように結論づけている。セル生産方式は，女性労働者の比率が高い電機産業を中心に導入されている。そして，「セル生産方式」において養成される「多能工」とは高い職務能力を要する職務領域を多数担当する「高位多能工」ないしは「混合多能工」ではなく，単純職種職務領域を多数担当する「低位多能工」にすぎないではないか，と推測しうる」（41頁）。自動化された職場においても「直接工（男子正規従業員）」に対する職務能力の高まりが求められつつも，それは一定限界内にとどまり，彼らと「生産技術者」「準直接工（熟練労働者）」（＝「より高度な職務領域」），「不安定就業労働者」（＝「単純職務領域」）との間の分業関係は大まかには維持されるであろう」（46頁）。ここでもまた，小池の「知的熟練」論は明確に否定されている。

永田萬亨「自動車産業におけるテクニシャン養成の現段階」（永田 [1999]）は，ある大手完成車メーカーとある大手ボディメーカーの教育訓練制度を調査している。その結論は次のようなものである。「直接部門の各工程では相対的な若干の差を含みながら，標準作業書の作成を通じて労働の二極化が著しく進んでおり，高密度且つ単調労働なのである。したがって，ジョブローテーションや多能工化が行われているものの，総じて知的な判断力を必要としない単純作業の集積という性格を色濃く反映している」（92頁）。保全というような高度の業務を担当する労働力は，高卒を基礎資格とする労働省認定の企業内職業能力開発短期大学校で養成される。

ここでもまた直接生産労働者と保全工との分業が存在し，「知的熟練」論は否定されている。

（3）小池理論を「少なからず支持する実証」

小池は1999年に，8年前の『仕事の経済学』を改訂し，『仕事の経済学（第2版）』を出版した。その中で小池は，従来と同じく，「知的熟練」論の実証的根拠として小池・猪木 [1987] と愛知県労働部 [1987] を指示している。しかし自分のおこなった調査だけではもはや十分な実証的根拠と見なされないことを危惧してか，「論争」以前にはおこなわれなかったことであるが，自分の調査以外を次のように指示している。「ほかに丹念^{ママ}刻明な研究がこの理論（「知的熟練」論を指す 野村）を少なからず支持する実証結果をしめす。村松 [1996]，中村圭介 [1996] とくに第2章」（小池 [1999] 23）

本稿がすでに取り上げた「知的熟練」論否定の調査は，「丹念刻明」ではないのであろうか。また，「知的熟練」論を支持すると思われる実証は，広く見回してもわずか2つにすぎないのであろうか。

ところで，小池によって「知的熟練」論を「少なからず支持」しているとされた2つの研究とはどのようなものであろうか。

村松久良光「量産職場における知的熟練と統合・分離の傾向」（村松 [1996]）。この結果は以下のごとくである。「何よりも一般作業者にとっては，技能向上とそれに伴う処遇の改善があり，「励み」になるという点で，統合方式のほうが優れていると思われる。ところが，意外に，一部の大企業を除いて，層の厚い統合方式は少なかった」（10頁）。

村松論文の元となった調査報告書は，中部産業・労働政策研究会 [1995] である。それを読んだ限りでは，この調査が「丹念刻明」とは思えないし，「一部の企業を除いて，層の厚い統合方式

は少なかった」という結論自体についても、「一部の大企業」に「層の厚い統合方式」が存在しているかどうか、疑問をいだかざるを得ない。しかし、ここではその検討をおこなう余裕はない。

村松論文の結論が調査の正確な要約になっているとしておこう。それでは、この結論は「知的熟練」論を「少なからず支持」しているのだろうか。村松は、「層の厚い統合方式」=「知的熟練」は「一部の大企業」に見られるにすぎないとしているのである。小池が村松論文を、「知的熟練」論を「少なからず支持する実証結果」と見なす理由は不明である。

中村圭介『日本の職場と生産システム』（中村 [1996]）の第2章は、「日本を代表する自動車メーカー1社」の「第1次部品メーカー以下、第3次部品メーカーに至る、計4社」の「作業組織」を検討している。その結論は、以下のごとくである。（134 - 35頁）

「第一次部品メーカーの仕上げ研磨加工職場を見ると、生産管理業務の一部を取り込んだ職務を含み、それを担えるほどの熟練、知的能力を有する労働者から構成される作業組織を見いだすことができた。……いいかえれば、作業組織はテイラー流の「思考と遂行の分離 原則とは異なる原理に基づいて編成されている。」

「第二次部品メーカーの単発プレス職場では、生産管理業務の一部を取り込んだような職務ではなく、いわば機械操作を中心とする職務と、それをうまくこなす熟練労働者から構成される作業組織が見いだされた。」

「第三次の研磨加工部品メーカーでは、この単発プレス職場に似た作業組織を見いだせる。研磨加工機の操作を中心とする職務と、そのために必要な熟練を、長年をかけて見よう見まねで獲得する労働者からなる作業組織である。」

「同じく第三次部品メーカーである切削加工メーカーの職場では、単純な職務と不熟練労働者からなる作業組織を見いだせた。」

以上のような中村の結論は、第1次と第2次部品メーカーに関して、たしかに「知的熟練」論を支持している。しかし、中村の調査は小池理論を前提におこなわれた調査であり、「知的熟練」支持の結論はその前提から必然的に導き出されたにすぎない。

中村の調査では、「作業組織」にかかわる人物は、「生産技術者」と「現場の労働者」だけである。そして「現場の労働者」とは直接生産労働者を指している。なぜ工機部門や保全などの高い技能を持った準直接生産労働者（専門工）はまったく登場しないのだろうか。小池理論を前提にしたからである。専門工の存在を無視し、直接生産労働者があたかも専門工のレベルの技能を持っているかのように描き出すのが小池理論であった。中村は小池とまったく同じ調査をおこなったにすぎない。

中村は「現場の労働者」にとって「機械操作それ自体は非常に減りつつあり、したがって機械をいかにうまく作動するのかと言った技能はもはやあまり必要とされなくなってきているのは事実だ」といいよい。それは生産技術者の技術的知識に置き代われつつあるとみてもよい」（98頁）と書いている。知識水準から言えば、技術者、専門工、直接生産労働者の順である。中村は小池とまったく同じように、専門工の存在を無視したため、直接生産労働者がいっきに技術者の水準にまで達するかのよう誤解してしまったのである。

そもそも、中村の技能把握がいかにルーズであるのかは、労働者を示す表現に現れている。「現

場の労働者」、「製造部門の労働者」、「製造現場の労働者」、「製造部門の一般の労働者」、「労働者」、これらの言葉が中村によってすべて同じ労働者を指すとして使用されているのである。注意深い研究者であれば、「現場」というあいまいな日本語は使用しないのであるが、「現場」という言葉を直接生産職場という意味に限定して使えば、使えなくもない。中村の場合、明らかにそのような意味で使っている。そうだとすると、「現場の労働者」は直接生産労働者のこととなる。多くの会社では、製造部のなかに保全課（係）や検査課（係）をおいている。したがって、「製造部門の労働者」は直接生産労働者のほかに保全や検査の専門工を含んでいる。「労働者」という言葉はもちろん直接生産労働者と専門工を含んでいる。これらの言葉をすべて同じ意味であると考えること自体、専門工の存在をまったく考慮していないことを自ら認めているのである。専門工を無視した「作業組織」論が成立すると考えている中村は、作業組織論の初歩を理解していない。

一方で「知的熟練」論を否定する実証研究が相次いで発表された。他方で「知的熟練」論を「少なからず支持」とするとされた2つの調査は以上のようなものにすぎなかった。「知的熟練」論は実証的に明確に否定されたのである。

（4）あらためて問われる小池の実証方法

以上のような研究状況とは別に、実証研究者としての小池の資格に重大な疑義がもたれている。遠藤公嗣（[1999] 22 - 27）は、小池の「知的熟練」論にとって「仕事表」が実証の根拠として決定的なものとなっていることに着目した。

小池は、論文「知的熟練と長期の競争」（小池 [1989]）において、次のように説明をしている。会社は「生産労働者」の「年々の定期昇給、数年おきに機会のある上位の職級への昇格の、重要な参考資料」として2枚の「仕事表」を作成し、各人を評価している。1枚は「経験のひろさ」を見るものであり、もう1枚は「異常と変化に対応する作業名を書きだし、やはり印をつけレベルをわかる」、「深さをしめず仕事表」である。この「深さをしめず仕事表」こそ、「知的熟練」の明確な実証の根拠である。小池は89年にはじめて「仕事表」を示した。遠藤は、この89年の「仕事表」と、小池がその後に発表した3セットの「仕事表」を検討し、次のように論じた。なお、遠藤は一般生産労働者と呼んでいるが、本稿では私の用語に合わせて、直接生産労働者と言い直す。

小池が言う「生産労働者」とは直接生産労働者のことである。89年の「深さを示す仕事表」において、小池は、直接生産労働者が「プログラミングの手直しができる」、「不良への対処ができる」、「修理ができる 機械関係」、「修理ができる 電気関係」という項目で査定されていると主張した。これが正しいとすれば、小池の「知的熟練」論は実証されたことになる。

小池はその2年後、再び「仕事表」に言及した。それによれば、「ふかさの表」は「ふだんとちがった作業」を見るもので、それは「段取り替え」と「異常への対応」である（小池 [1991] 74）。「プログラミングの手直しができる」、「不良への対処ができる」、「修理ができる 機械関係」、「修理ができる 電気関係」という項目は消えてしまったのである。それからさらに6年後、「仕事表」は1枚になってしまい、項目は「ふだんの作業」「問題への対応」「変化への対応」とであるとされている（小池 [1997] 98）。そして「問題への対応」「変化への対応」の中身はまったく説明されていない。8年前にはあった「プログラミングの手直しができる」、「不良への対処ができる」、「修理が

できる 機械関係」,「修理ができる 電気関係」はもちろん,6年前に登場した「段取り替え」,「異常への対応」もまた消えてしまったのである。

以上のような事実をフォローした遠藤([1999]25)は,小池が「仕事表」の出典をいっさい明らかにしていないこともふまえて,「深さをしめず仕事表」は「小池による創作」の疑いが濃いと結論づけた。事は重大である。小池は「知的熟練」論の実証的根拠として「深さをしめず仕事表」を挙げている。その「深さをしめず仕事表」が「小池による創作」の疑いが濃いというのである。実証研究者としての小池の信頼性が根底から問われているのである。遠藤は,「プログラミングの手直しができる」,「不良への対処ができる」,「修理ができる 機械関係」,「修理ができる 電気関係」という項目を含んでいるはずのオリジナルの「深さをしめず仕事表」がもし本当に存在するならば,それを早急に写真版で公表せよ,と小池に要求している。

遠藤のこの指摘に触発されて,私は「仕事表」を1枚1枚,こまかな項目に立ち入って検討した。さらに私は,小池の「深さをしめず仕事表」の成立過程を追ってみた。その結果,小池の「深さをしめず仕事表」は小池によって創作されたものであるとしか考えられない,という結論に達した。近いうちに,この検討結果を論文として発表する予定である。

3 90年代における外部労働市場論への関心

80年代以降の労働市場研究の主たる関心は,内部労働市場にあった。日本製造業の競争力の源泉として内部労働市場が注目された。また,テイラー主義論争やリーン生産方式論争においても内部労働市場のあり方が検討対象となった。

90年代になると,内部労働市場研究と並行して,外部労働市場への関心が高まった。市場原理主義にもとづく経済政策,労働政策が実行されるにしたがって,雇用の流動化や失業問題など,外部労働市場の問題が社会的にクローズアップされるようになったのである。しかし,労働問題研究者の多くがこれまで内部労働市場に関心を集中させてきたため,外部労働市場について正面からの議論が立ち後れている。たしかに規制緩和の是非の検討という文脈の中で,90年代後半に外部労働市場にかんする論文や本が公刊されるようになった。しかし,それらは規制緩和に反対を表明するという即自的な動きという色彩が強い。日本の内部と外部をあわせた労働市場の構造を今日的視点から論じた研究はまだでない。

付け加えておかなければならないのは,外部労働市場のある側面については80年代および90年代に研究が継続してなされてきた,ということである。それは,不安定就業と女性労働の分野である。しかし,不安定就業についても女性労働についても本特集の別の箇所でも論じられるので,ここではごく簡単に触れるにとどめる。

女性の労働市場について,労働力率のM字型カーブ,パートタイマー,派遣労働者にかんする考察や実態調査は,たしかに労働市場研究の重要な側面である。しかし,なぜか女性労働研究は「一般研究」に対する「特殊研究」というかたちで位置づけられている。

就業者の4割を占める女性労働を対象とした研究が「特殊研究」であるとすれば,3M(men, manufacturing, manual)でしかも大企業に限定された内部労働市場研究は文句なく「特殊研究」

である。問題は、なぜ男性を対象とした労働市場研究が「一般研究」で女性労働研究が「特殊研究」と理解されたのか、にある。

大沢真理 [1993] は、研究史的には氏原正治郎と竹中恵美子の責任であり、また多くの研究者の思考の背景に、重化学工業大企業の男性が生産力の基盤であると同時に資本主義の矛盾の凝集点と考えられたため、男性労働研究が「一般研究」とされてきたのではないかと指摘している。大沢は、女性労働研究も男性労働研究もともに特殊であり、両性をふくんだジェンダー・センシティブな研究が必要だと提唱している。また、木本喜美子 [1999] は、次の2点を指摘している。第1に、女性労働研究は理論志向が強く、実証分析があまりに少ない。第2に、これまでの女性労働研究は家庭責任と女性労働、あるいは家庭責任と職業キャリアを焦点にしてきた。これは性別役割分業を所与の前提とするものであり、この前提からは、女性は家事・育児をかかえつつ働くという特殊な労働者とされ、それを対象とする研究も「特殊研究」とされてきた。木本自身は、ジェンダー関係を労働過程分析に導入することによって女性労働特殊論を乗り越えようとしている。

大沢や木本の主張と重なる部分を持ちつつ、私は、これまで日本資本主義の労働市場を総体として分析しようとする問題意識が欠如していたため、女性労働研究が「特殊研究」で男性労働研究が「一般研究」であるという不毛な分業を生み出した、と考えている。労働市場の総体的分析は、内部労働市場と外部労働市場を包括し、男性と女性を含むことは言うまでもない。また、労働の供給サイドと需要サイドの両方を見なければならない。

こうした総体的分析はどのような研究史上の遺産を引き継ぐことによって可能となるであろうか。私は1950年代の研究遺産に着目している。この時期、日本資本主義の労働市場にかんするすぐれた仮説が次々と発表された。大河内一男の「出稼型」論（大河内 [1950]）、氏原正治郎の「階層性」論（氏原 [1954]）、大川一司の「過剰就業」論（大川 [1955]）、有澤廣巳の「二重構造」論（有澤 [1956]）、東畑精一の「全部雇用」論（東畑 [1956]）、隅谷三喜男の「都市雑業層」論（隅谷 [1960]）である。

これらの労働市場論の内在的検討をおこなうことは本稿の課題を越えている。また、これらの労働市場論がそのままの形で現在に適用できないことも明白である。いま必要なことは、これらの理論の問題意識と分析方法からできるだけ学びとることである。その上で、今日的視点のもとに総体的な労働市場像を描いていかなければならない。その方向への試みとして、私は家族のあり方と労働力供給を結びつけて「全部雇用」論を生かそうとした（野村 [1998]）。しかし、労働市場の総体的分析はまだ端緒についたにすぎない。日本の経済政策、労働政策に大きな足跡を残した有澤廣巳は、かつて次のように明言した。「とにかく雇用の問題、失業の問題、社会保障の問題、これは日本の資本主義を支える基盤だ」（有澤 [1989] 168）。この言葉を重く受けとめる必要がある。

（のむら・まさみ 東北大学大学院経済学研究科教授）

【引用文献】

- 愛知県労働部 [1987] 『知的熟練の形成 愛知県の企業 』愛知県労働部（執筆は小池和男・村松久良光・久本憲夫）
青木昌彦 [1992] 『日本経済の制度分析 情報・インセンティブ・交渉ゲーム 』筑摩書房，英文原著

は1988年刊行

有澤廣巳 [1956] 「日本資本主義と雇用」『世界』1月号

有澤廣巳 [1989] 『有澤廣巳 戦後経済を語る』東京大学出版会

浅沼萬里 [1997] 『日本の企業組織 革新的適応のメカニズム 長期取引関係の構造と機能』東洋経済新報社

中部産業・労働政策研究会 [1995] 『産業成熟時代の分業関係とグループ労連の役割 中京地区自動車産業の事例から』中部産業・労働政策研究会

遠藤公嗣 [1999] 『日本の人事査定』ミネルヴァ書房

兵藤釗 [1982] 『日本の労使関係 賛美論批判』『賃金と社会保障』7月上旬号

井上雅雄 [1992] 「書評 小池和男『仕事の経済学』」『大原社会問題研究所雑誌』No.400/401, 1992年3/4月号

伊佐勝秀 [1997] 「日本企業の生産職場における「技能管理」 聞き取り調査に基づく「知的熟練」論の一検討」『日本労働研究雑誌』11月号

石田光男・藤村博之・久本憲夫・村松文人 [1997] 『日本のリーン生産方式 自動車産業の事例』中央経済社

河西宏祐 [1982] 「労働組合『再生』の基盤 労働者団結の契機と『労働者文化』」清水慎三編『戦後労働組合運動史論 企業社会超克の視座』日本評論社, 所収

木本喜美子 [1999] 「女の仕事と男の仕事 性別職務分離のメカニズム」鎌田とし子/矢澤澄子/木本喜美子編『ジェンダー』講座社会学第14巻, 東京大学出版会

小池和男 [1977] 『職場の労働組合と参加 労資関係の日米比較』東洋経済新報社

小池和男 [1989] 「知的熟練と長期の競争」今井賢一/小宮隆太郎『日本企業』東京大学出版会

小池和男 [1991] 『仕事の経済学』東洋経済新報社

小池和男 [1993] 「知的熟練再論 野村正實氏の批判に対して」(『日本労働研究雑誌』1993年7月号)

小池和男 [1997] 『日本企業の人材形成 不確実性に対処するためのノウハウ』中公新書

小池和男 [1999] 『仕事の経済学(第2版)』東洋経済新報社

小池和男/猪木武徳(編) [1987] 『人材形成の国際比較 東南アジアと日本』東洋経済新報社

熊沢誠 [1977] 「配置の柔構造と労働者の競争」『日本労働協会雑誌』1月号

栗田健 [1987] 「日本の労資関係論の意義」社会政策学会年報第31集『日本の労使関係の特質』御茶の水書房

村松久良光 [1996] 「量産職場における知的熟練と統合・分離の傾向 大企業と中小企業の事例から」『日本労働研究雑誌』6月号

永田萬亨 [1999] 「自動車産業におけるテクニシャン養成の現段階」生涯学習研究年報第5号『企業社会と教育訓練』北海道大学高等教育機能開発総合センター生涯学習計画研究部

中村圭介 [1996] 『日本の職場と生産システム』東京大学出版会

野村正實 [1992] 「1980年代における日本の労働研究 小池和男氏の所説の批判的検討」『日本労働研究雑誌』12月号

野村正實 [1993a] 「日本における「熟練」論の流れ 小池理論はなぜひろまったか」『大原社会問題研究所雑誌』7月号

野村正實 [1993b] 『熟練と分業 日本企業とテイラー主義』御茶の水書房

野村正實 [1998] 『雇用不安』岩波新書

大川一司 [1955] 『農業の経済分析』大明堂

大河内一男 [1950] 「賃労働における封建的なもの」東京大学『経済学論集』19巻4号

- 大河内一男 / 氏原正治郎 / 藤田若雄編 [1959] 『労働組合の構造と機能 職場組織の実態分析』東京大学出版会
- 大野威 [1998] 「A 自動車の労働過程 A 自動車における参与観察に基づいて」『大原社会問題研究所雑誌』1月号
- 大沢真理 [1993] 「日本における『労働問題研究』と女性 社会政策学会の軌跡を手がかりとして」『社会政策学会年報第37集『現代の女性労働と社会政策』御茶の水書房
- 労働調査論研究会 [1970] 『戦後日本の労働調査』東京大学出版会
- 佐口和郎 [1992] 「書評 小池和男『仕事の経済学』」『社会政策学会年報第36集『現代日本の労務管理』御茶の水書房
- 白井邦彦 [1998] 「生産システムの今日的展開と人材活用」福島大学『商学論集』66巻4号
- 隅谷三喜男 [1960] 「日本資本主義と労働市場」東畑精一編『農村過剰人口論』日本評論新社
- 東畑精一 [1956] 「農業人口の今日と明日」有澤広巳・宇野弘蔵・向坂逸郎編『世界経済と日本経済』岩波書店
- 富田義典 [1998] 『ME 革新と日本の労働システム』批評社
- 戸塚秀夫 [1990] 「国際分業の新展開と日本企業 試論・問題の所在」『社会政策学会年報第34集『日本の企業と外国人労働者』御茶の水書房
- 戸塚秀夫 / 徳永重良編 [1993] 『現代日本の労働問題 新しいパラダイムを求めて』ミネルヴァ書房
- 氏原正治郎 [1954] 「京浜工業地帯における労働市場の模型」神奈川県編『京浜工業地帯調査報告書 産業労働篇各論』神奈川県
- 氏原正治郎 [1966] 『日本労働問題研究』東京大学出版会
- Womack, J.P./Daniel T. Jones/Daniel Roos, The Machine that Changed the World, NY 1990. 邦訳『リーン生産方式が世界の自動車産業をこう変える』沢田博訳, 経済界
- 山本潔 [1967] 『日本労働市場の構造 「技術革新」と労働市場の構造的変化』東京大学出版会
- 山本潔 [1978] 「書評 小池和男『職場の労働組合と参加』」『社会政策学会年報第22集『戦後体制と労資関係』御茶の水書房