

菅山真次著

『「就社」社会の誕生

—ホワイトカラーからブルーカラーへ—

評者：金子 良事

本書は菅山真次の待望の単著である。日本労働史の通史としては兵藤釗『日本における労資関係の展開』以来の名著であり、評者の個人的意見を言えば、この分野で今まで書かれたものの中で文句なくナンバーワンである。今後、この分野を勉強したいと希望する人があれば、安心して最初に読むべき一冊として推薦することが出来る。

本書は日清・日露戦争前後期から高度成長期までの1世紀というタイムスパンを取って、「製造業大企業における男性労働者のキャリアと雇用関係の変化と、学校から職業への「間断のない移動」のシステムの成立（4－5頁）」を実証的に明らかにし、「最初ホワイトカラーの上層で発生した慣行・制度が、ホワイトカラーの中・下層へ、そしてブルーカラー労働者へと、段階的に下降し、拡延していった歴史（5頁）」として「『就社』社会・日本の誕生」を描こうとしたものである。こうした全体を捉える分析枠組みは小池和男の「ブルーカラーのホワイトカラー化」という単純なテーゼを深めたものである。

著者の研究は東大社会科学研究所及び経済学部の労働問題研究と東大教育学部教育社会学、東大日本経済史（1990年代当時の）若手の比

較制度分析の手法を総合的に取り込んだ点に特徴がある。そうした本書の学際的な特徴から鑑みて、「あとがき」の学説史的な価値も高い。内容に即してみると、本書はグライフのように統計と経済理論で詰めていく比較制度分析のスタイルではなく、その最大の貢献は労働問題研究と教育社会学を橋渡しし、モノグラフ的に描いたことにあると思われる。そして、描かれたモノグラフは一次史料に基づいた重厚な自身の実証研究に支えられている。

本書の魅力はこうした大きなストーリーを描こうという野心と緻密な実証的研究が両立しているところにある。こうした試みが成功したのは、著者が歴史研究と現状調査を両輪とする労使関係を中心とした労働問題研究の伝統を基盤に持ち、史実（事実）の背後に理論を念頭に置いている点にあるように思われる。著者には労使関係史や労働史だけに留まらない広く深い視野が開かれている。そして、それぞれの分野のアンカーとして理論志向を持った研究が想定されている。すなわち、労働問題研究では氏原正治郎および小池和男、教育社会学では荻谷剛彦（およびローゼンバウム）、比較制度分析では岡崎哲二である。

まずは目次で全体の内容を概観しよう。

序章

第1章 歴史的な前提：産業化と人材形成

I 大工場労働者と熟練形成

II 職員層の形成

第2章 「制度化」の起源：戦間期の企業・学校とホワイトカラー市場

I 新規学卒採用の「制度化」

II 学校による就職斡旋とその論理

第3章 「日本的」企業システムの形成：戦争と占領下の構造変化

I 「日本的」雇用関係の形成：就業規

則・賃金・「従業員」

II 「企業民主化」：財界革新派の企業システム改革構想

第4章 「企業封鎖的」労働市場の実態：高度成長前夜の大工場労働者と労働市場

第5章 「間断のない移動」のシステム：戦後新規学卒市場の制度化過程

I 中卒就職の制度化：職業安定行政の展開と広域紹介

II 中卒から高卒へ：定期採用システムの確立

終章

本書の章構成は時代順に並べられているが、全体の「ホワイトカラーからブルーカラーへ」という大きなストーリーを個別の実証分析と総合的に理解するために、ここでは論点別に整理し直して紹介したい。

実証的観点から見ると、本書には三つの特長があげられる。第一は人事記録をベースにした組織内でのキャリア分析（第1章、第4章）、第二は職安・学校をベースにした企業へのトランジション分析（第2章、第5章）、第三は日立を軸に置きながら、国家レベルの労使関係の動きを経済同友会の動向によって検討した第3章の分析である。このうち、著者のストーリーに即して、ホワイトカラーとブルーカラーの関係の変遷に注目するとき、後二者の問題群が重要になるだろう。

最初に注目すべきなのは、内部労働市場への入口の部分、すなわち「学校と企業のリンケージ」である。大枠では戦前、既に新規学卒採用を実施していたホワイトカラーの制度が戦後のブルーカラーでも構築されたと理解することが出来るだろう。だが、実証成果を子細に見ていくと、戦前のホワイトカラーの制度と高度成長

期以降に確立して行ったブルーカラーの制度の違いが丁寧に描かれていることが見えてくる。まず、戦前のホワイトカラーの制度も二つの局面に分けられる。第一の局面（1897年～1919年）はもっぱら高等教育を受けた技術者を対象としたのに対し、第二の局面（1925年頃～33年）に入ると、中途採用と截然と分けられた一つのカテゴリーとして認識され、職員全体の採用管理の中核になる（128-129頁）。

これに比してブルーカラーの新卒採用の起源は、1925年に内務省と文部省の連名で「少年職業紹介」に関する通牒が出され、職業紹介所と高等小学校が連携して新卒者の就職を斡旋する取り組みが行われたことに触れている。ただし、この点は簡単に紹介されているのみで詳細な実証は行われていない。とはいえ、この流れが戦時計画経済の下での変遷を経て、職業安定行政による新規中卒者の職業紹介事業へと受け継がれるという見取り図が描かれる。そして、新卒採用がブルーカラーのメインルートになるには、臨時工制度の衰退と、中卒から高卒への切り替えが行われた1960年代後半とみなされるのである（132頁、ただし、戦後の詳しい考証は第5章で行われている）。研究史との関係でいえば、日本的雇用システムの完成をどのような基準で捉えるかが一つの論点になるのだが、菅山説は新卒採用の制度化を重要な指標と置き、1950年代説を採っている。

第1章と第4章はキャリア分析としてもそれ自体すぐれたものだが、採用ルートの歴史という点から考えると、学校と企業の強力なリンケージが出来る前、すなわち戦前の職員の労働市場（事務系）や敗戦直後のブルーカラーの労働市場において、緩やかな職種別市場が存在したことをファクト・ファインディングした意義こそが大きいというべきだろう。とりわけ、第4章の批判の対象となった氏原正治郎の研究が研

究史の上で大きな意味を持ってきた以上、それを反証した意義も大きい。

もう一つの問題群は、企業内におけるブルーカラーとホワイトカラーの処遇の接近、研究史上ではしばしば身分差撤廃の問題として知られている事象である（第3章）。具体的には日立の事例を取り上げて、戦間期の雇用関係、戦時統制による影響、敗戦後の労働運動の展開、そして協調的な労使関係の構築、といった労働問題研究の王道というべきストーリーを描いている。本書第3章における実証的な貢献は中でも、この時期の最重要論点である経営権の問題やより大きな文脈でいえば労使協調に果たした経済同友会の動きを明らかにしている点であるといえる。

第3章の記述を読むと、企画院の革新官僚の思想的役割が過大評価されているように思われる。簡単な事実だけ指摘すると、ホワイトカラーとブルーカラーの処遇の接近への要望は民間企業の方から出たものである。戦前、ホワイトカラーとブルーカラーの処遇に差があったことは事実なのだが、実は製鉄所や日立製作所などはその境界部分が割とはっきりしている事例で、実際にはグレーゾーンを持っているところがあった。具体的には、職員の守衛と職工扱いの守衛が同じ事業所内に存在する場合などがあった。ところが、賃金（給与）統制行政では職工は賃金統制令で厚生省、職員は会社経理統制令で大蔵省の所管になってしまったため、画一的に両者を分けると、労務管理上の不都合が生じ、両行政の連絡が要求されたのである。この要求は1939年段階の中央賃金委員会でも出されていた。評者は労働行政については著者とは全く逆で、岡崎哲二の研究より遥かに孫田良平の研究の方が優れていると思うが、二人の差は何よりもアクセスできた史料の質によると考えて

いる。孫田は金子美雄が実務で使った賃金統制の原史料を本人の依頼で整理し、閲覧できた。

また、「日本的労務管理」などの言葉が使われるようになるのは、たしかに経済新体制以降なので、思想史的な意味でここに画期を置くことには評者も反対しないのだが、実はそれ以前も「日本的」が問題にされたことはある。もっとも早い時期では明治期の工場法立法を検討する過程で、理念化された外国と比較する形で日本的慣習が重視された。この文脈は間宏によって労使協調の底流と考えられてきた。少なくともこうした研究史との関係は論じる必要があっただろう。

率直に言うと、日本的雇用システム論という枠組みで議論を展開する時代は本書で終焉を告げたように思える。日本的雇用システム論は典型的には年功賃金、終身雇用（長期雇用）、企業別組合という内部労働市場の問題として1960年代から70年代まででほぼそのメカニズムが解き明かされ、1980年代から1990年代にかけて佐口和郎がその接岸部としての新卒採用と定年制に注目するようになる。定年制は戦後日本の福祉国家との関係でなお探求する必要があるが、新卒採用については本書の仕事で一応、完成したと見てよいだろう（もちろん、たとえば1925年以前の募集実態の解明などの個別の実証作業は必要である）。歴史的に振り返ると、1980年代から1990年代に小池和男の影響を相対化しようという問題意識を持って研鑽を積んだ佐口や著者らの同世代がこうした問題に取り組んだのは、研究史の必然であったと言えるだろう。

おそらく今後はホワイトカラー史研究など個別論点が展開されるだろう。そうした側面でも本書は特にキャリア分析において重要な貢献をしているのだが、事例の代表性というディフェンス面を意識され過ぎて、事例の位置づけが必

ずしも丁寧になされていない。たとえば、製鉄所の労務管理が重要なことには評者も異論はないのだが、その理由は明らかではない。著者の扱っている時期の製鉄所は完全に私企業ではなく、やはり特殊な事例である。もちろん、研究史においても官営の軍工廠は重要な位置を占めてきたが、そうした研究を踏まえつつ、製鉄所の分析が他の民間事業所や企業を分析する際にどのような形で参照基準になり得るのか試論として展開されていれば、後進の我々にとっては有り難い導きになったと思われる。なお、日本の雇用システム論を明らかにするために事例の代表性があるかどうかなどはもはや不毛な議論である。一つの事例が広範に影響を与えたのは近代日本では明治期の三井くらいであろう。その他はせいぜい業界内での影響、立地近隣地域への影響などを後づければよいと考えられる。

最後に些細な点を指摘すると、本書は野心的だが、同時に禁欲的であり、そのためやや説明が足りない点があるように感じた。たとえば、新卒採用の変化は背景に明らかに教育制度改革があるのだが、その点について著者は論じていない。具体的には、ホワイトカラーの新卒採用のあり方の画期について、この二つの局面の変化は原内閣の高等教育改革によって増設された高等教育機関の最初の卒業生が社会に出る時

期とほぼ重なっていると考えられる。さらに、1950年代から1960年代にかけては、中等教育の拡充の局面での教育計画、その中で工業高校から普通高校へと志向されていた（当初、財界は工業高校を求めている）。論点として、学校システムの量的拡大がどのように企業とのリンケージに変化を与えていったのかをもう少し論じて欲しかった。

また、1950年代には職安行政を管轄する労働省に限らず、広く通産省、経済企画庁、大蔵省などの中央省庁の役人にはケインズが読書会などで読まれ、完全雇用政策が経済計画とともに志向されていた。その背後にはベヴァリッジの継受を含む戦時国家と福祉国家の理念的な繋がり、人的には大河内一男や戦時中から労働移動政策を研究してきた藤林敬三の動向があった。こうした簡単な背景説明を数行でも付け加えてくれれば、より読者には便宜のかつ示唆的であったらと思う。ただ、これらの詳細な分析は何れにしても今後の実証的な課題である。

（菅山真次著『「就社」社会の誕生—ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会、2011年1月刊、521頁、定価7,400円＋税）

（かねこ・りょうじ 法政大学大原社会問題研究所
兼任研究員）