

---

## 【特集】職業能力の間主観的構造

---

特集にあたって

小野塚 知二・榎 一江

---

### はじめに

本特集は、2015年11月1日に西南学院大学で開催された社会政策学会第131回大会労働史部会分科会「職業能力の間主観的構造」をもとにしている。幸いなことに、この分科会は多くの関心を得て、フロアーからの質問も活発であった。その成果を、ここに特集として掲載する。なお、小野塚知二がコーディネーターを、榎一江が座長を務めたこの分科会は2部で構成され、清水克洋（第1部）と木下順（第2部）が予定討論者としてコメントを発表した。そのため、報告者3名と予定討論者の原稿をもとに本特集を編成し、「職業能力の間主観的構造 (1)―訓練、資格、報酬」を本号に、「職業能力の間主観的構造 (2)―入職、選抜、処遇」を次号に掲載する。まずは、コーディネーターによる「問題提起」から、本特集全体の意図を確認しておこう。

### 1 問題提起

能力の客観的な記述・評価は非常に難しい。極めて単純化された形で、たとえば、チョークを一分間に何本箱に詰められるかといった仕方では、限定された能力を何らかの客観的測度で測る事は不可能ではないが、それは実際の職業生活で必要とされる能力と比べるなら、その一部を形式的に測っているに過ぎない。形式的というのは作業者の目の前に流れてきたチョークを、ただ闇雲に箱詰めすることなら簡単に計測できるのだが、ある程度以上の欠損や不良のあるチョークを選り分け、また、チョークの先端（黒板に触れる側）を下にし、元の側（手指で保持する側）を上にして箱詰めできているかどうかを測ろうとすると、作業結果を事後的に点検して、実際に詰めた箱数から、不良チョークや上下逆転した詰め方をしたチョークの含まれる箱を除外して、作業成果を計測するという面倒が発生する。むしろ、このようにして、能力の発揮された結果としての作業成果の量と質を測るということが、これまでなされてこなかったわけではない。諸種の出来高（piece work）賃金制度は結果から能力（merit）を測り、その能力と支払賃金額（earnings）との間に対応関係を確保しようとする方策である。しかし、作業成果の量と質を実際に計測し、賃金に対応させるのは決して容易ではない。それゆえに、たとえば、製糸工女の賃金制度では、作業成果の量と質を実際に計測して賃金に対応させる現実効程制度のほかには、推定効程制度や混合効程制度のような便宜的

な「測定」の方策が編み出された。実際に測定する手間暇と費用を節約するさまざまな便法によって出来高賃金は支えられていたといっても過言ではないし、現実効程制度を採用する場合も、等級賃金制度（相対効程制度）にして、予め労務費用総額（支払賃金総額と測定費用の合計）は定めておいて、工女を能力発揮競争に駆り立てるといった悪辣な方法によって可能になっていたのである。

作業成果の量と質が比較的明晰に測定可能な繰糸作業でも、実態はこのような妥協的な方策で能力が測られていたにすぎない。同様に、チョークの箱詰め作業だけでも決して単純明快に測れる訳ではないが、その程度の能力は、チョーク工場で働き始めたばかりの労働者にのみ求められる、ごく初歩的で限定された能力である。実際にはチョークや箱や中仕切り板が適時に箱詰め作業現場に供給されないという異常事態にいかに対処するのか、また、チョークや箱の寸法が変わった場合にいかに迅速に対処するのかといったさまざまな点で、箱詰め労働者の能力は評価されなければならないだろう。決められた唯一の正しい作業を単位時間内にどれほどこなせるかだけでなく、異常や変化に対してどれほど適切に対処できるかといったことが、実際の職業能力としては無視し得ない比重を占める。それゆえ、職業能力を、かなり単純化された作業のみを行う労働者についても、客観的で一義的に明瞭な仕方では測るのは、事実上不可能、もしくは採算に合わないことであろう。しかし、当事者たちの間で、能力評価基準が何ら共有されていないとしたなら、小さな作業場であっても効率的に機能するのは不可能となり、産業社会は成り立ちがたいことになってしまう。職業能力の客観的な評価・計測は事実上不可能であっても、当事者たちの間には何らかの評価基準が成立しているさまを探り、そこに作用しているであろう暗黙の論理を浮かび上がらせることが本特集全体のねらいである。

## 2 本特集の構成

### 「職業能力の間主観的構造 (1)——訓練、資格、報酬」(本号)

まずは、職業能力が簡明な代理指標で測られ、記述される事例を考察することにしよう。たとえば、それまでに受けた教育・訓練内容——むろん、その教育・訓練の過程でなされた何らかの選別や評価を経てのことであろうが——を能力の代理指標としたり、報酬の額や計算・支払い方法を能力の代理指標としたり、あるいはその労働者がいかなる身分や資格に格付けられているかを代理指標にして能力を測り記述するといった例はいくらでも見出すことができよう。ここでは、職業能力は何らかの明晰かつ一義的に客観的な方法では記述・評価し難いのだが、当事者達の間では明示的でないものの能力の評価基準がほぼ共有されており、教育・訓練、賃金額・賃金制度、身分・資格などの代理指標で表示される労働者の格は、そうした暗黙の評価基準で測られているであろう能力との間に大きなずれは生じていないと考えることができよう。言い換えるなら、客観的ではないが、完全に個々ばらばらの主観的な基準でもない、多くの当事者達の間で一致する間主観的な能力評価基準が共有されており、その基準が、教育・訓練と労働者の格との関連付け、報酬の決定、権限や身分の決定等々に納得性と公正感を付与し、職業の世界を支えているのである。こうした代理指標と能力評価との対応関係のさまを概観・考察したうえで、第二部に論点を投げ渡すのがこの特集の課題である。具体的には、戦後の八幡製鉄における「身分制」から「資格給」への再編過程（禹

宗祐）、20世紀フランスにおける学校教育・職業訓練と職業資格と職業能力との関連付け（松田紀子）、1960～70年代の三菱電機の職務重視型能力主義に基づく人事処遇制度の改訂（鈴木誠）の3事例を踏まえて、比較的明晰な代理指標によって構成される能力の間主観的な構造について考察することとしよう。

### 「職業能力の間主観的構造(2)——入職、選抜、処遇」(次号)

本特集の第一部「職業能力の間主観的構造(1)——訓練、資格、報酬」では、総合的・状況的な職業能力は、訓練、資格、報酬などの簡明な代理指標で表示されうることを確認したうえで、そうした能力が当事者達の間主観的の評価基準によって測られていることが職業の世界に納得性や公正感を付与する要因となっているとの仮説を示した。しかし、他方で、同じ教育・訓練を受け、同等の報酬を支払われ、同じ身分・資格に格付けられている者の間にも、明らかに能力の差が発現し、当事者達もそのことをよく了解しているという、いささか厄介な現象が、第一部の諸事例からも浮かび上がってきた。たとえば、代理指標で同等・同格に位置付けられる者の中でも、Aほどの作業もよくできる、Bは特定の作業についてはできるが、それ以外の作業については信頼できず、Cは何をしてもいい加減であるといった評価が、周囲の当事者達の間では紛れなく共有されていることがある。本特集の第二部では、第一部で注目した訓練、資格、報酬よりも明晰性の低い、入職、選抜、処遇といった代理指標に注目した場合に、代理指標の同等性の中にも立ち現れる能力差についての認識が、いかに間主観的に共有されているのかを解明して、人事労務管理が成立し、また、職業的研究者の世界ではピアレビューが成り立ち得ている認識論的な根拠に迫ることをめざす。具体的には、工業高校卒業者という代理指標の点では同格の者たちがその後のキャリア形成の中で、殊に大卒者との関係の相違により、能力形成に発生した差異の態様を論じ（市原博）、アメリカ企業のホワイトカラーのサラリー制度に注目して、「職務」と「報酬」の関係の決定要因を探り（関口定一）、また、産業革命後のイギリスのクラフト的な職人の世界における能力差、賃金格差、選抜の実態に迫る（小野塚知二）。

### おわりに

間主観的に共有されている職業能力のとらえ方が、職業世界のあり様を決定づけているとすれば、歴史的に形成されてきたその構造を明らかにすることは極めて重要な課題となるだろう。本特集が提起した「職業能力の間主観的構造」という仮説的な概念の有効性については、更なる議論の深まりを期待したい。

なお、われわれの国際比較研究は、これまでも『大原社会問題研究所雑誌』で特集を組み、研究成果を発表してきた。本特集は、特集「徒弟制の変容と労務管理の生成——20世紀前半における経営革新とその担い手」『大原社会問題研究所雑誌』619号、2010年5月、特集「徒弟制度の変容と熟練労働者の再定義——資格、技能、学理」『大原社会問題研究所雑誌』637号、2011年11月に次ぐ第3の特集ということになる。また、2013年度法政大学大原社会問題研究所叢書として榎一江・小野塚知二編著『労務管理の生成と終焉』日本経済評論社、2014年も刊行されている。あわせて

読んでいただきたい。

(おのづか・ともじ 東京大学大学院経済学研究科教授)

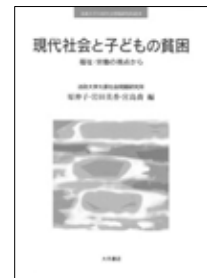
(えのき・かずえ 法政大学大原社会問題研究所准教授)

付記：本研究は、科学研究費補助金、基盤研究（B）「熟練と職業世界：組織、市場、能力をめぐる総合的歴史研究」（代表小野塚知二、課題番号24330107）の助成を受けたものである。

# 大原社会問題研究所叢書

## 『現代社会と子どもの貧困 ——福祉・労働の視点から』

2015年 原 伸子・岩田美香・宮島 喬編  
大月書店



### 『労務管理の生成と終焉』

2014年 榎一江・小野塚知二編著 日本経済評論社

### 『成年後見制度の新たなグランド・デザイン』

2013年 法政大学大原社会問題研究所・菅富美枝編著 法政大学出版局

### 『福祉国家と家族』

2012年 法政大学大原社会問題研究所・原伸子編著 法政大学出版局

### 『農民運動指導者の戦中・戦後—杉山元治郎・平野力三と労農派』

2011年 横関至著 御茶の水書房