

コメント

——能力観についての諸研究を概観する

木下 順

1

ロナルド・ドーアは、自らの日本研究を回顧した近年の著作のなかで、戦後日本を三つの時期に分けている⁽¹⁾。

1950年代は、封建制を打破し、個を確立することが理想とされた時代であった。それは、社会理論でいえば、政治学の丸山真男や民法学の川島武宜の時代である。それは、労働生活においては、「各個人が労働市場において自らの職業の諸機会を掴んで、自分の業績によって、一生のあいだ、自分の社会的地位、自分の生活水準レベルを構築し続ける」ことを将来の社会像とする時代である。しかし、日本の社会は、「まさに「個の確立」とは逆方向に動いた。それは、「60年代の後半、70年代の前半において変わった。むしろ、日本的経営は日本が誇りにすべき優れたシステムだというのが常識になってきた」。その世界では、「思いやり、義理、持ちつ持たれつ、の文化」が支配的となり、「打たれる釘になるまい、波を荒立てるまい、自分の本音を抑えて自制しろ」というのが処世訓となった。平社員が、相変わらず、「課長、部長、社長の顔色を見ていなければ生存できないような社会」だった。そのかわり、表立ってではないにしろ、「企業福祉を強化しながら、ゆくゆくは国民全員を大企業部門」を基軸とした社会編成のなかに組み込むことが、暗黙の政策目標とされた。これによって、「明治初年の「四民平等」令で生まれた日本の平等主義が」達成されたかに思われた。ところが、その夢も破れ、1990年代を境として非正社員が増加し、この「大企業部門」を基軸とする社会編成は文字どおりの夢となりつつある。

ドーアの回想は、このわずか60年の間に、日本は①欧米を自らの理想とする社会、②自らを欧米の理想とする社会、そして③何を理想とするかをめぐって新しいモデルを模索しつつある現在と、目まぐるしく変わってきたことを、あらためて思い出させる。

このような時こそ、日本と欧米の職業社会を、歴史的に、そして比較の視点から、考える必要があるのではないだろうか。

私は、この特集に寄稿した研究者たちとともに、職業世界のあり方について考えてきた。それぞれの対象国とそれぞれの研究領域で得られた知見を持ち寄り、研究会やシンポジウムなどをつうじて相互交流することによって、19世紀から20世紀にかけての職業世界の多様なあり方について、対話を重ねてきた。

(1) ロナルド・ドーア『幻滅——外国人社会学者が見た戦後日本70年』(藤原書店、2014年)

この特集は、職業世界のさまざまな側面のうち、とくに職業能力に焦点を当てた。そして、職業能力における間主観性のあり方を通じて、それぞれの国における会社、労働組合、地域、そして社会の性格を明らかにしてきた。また、同じ国における、時代的な変化を考察しようとしてきた。

職業能力は、労働者、使用者、そして政府の織りなす労使関係のなかで、どのように認識されてきたのだろうか。この問題を、経済主体のあいだの協調関係・対抗関係によって歴史的に同意が積み重ねられ、「間主観的(intersubjective)」な構造が成立したことを、歴史研究をつうじて明らかにしようというのが、この特集の目的であった。

この特集において、第一部、第二部を併せて6本の論文が掲載された。地域はイギリス、フランス、アメリカ、日本の4カ国にわたり、時代は19世紀半ばから20世紀後半にわたっている。

そこで、コメンテーターとしての役割を与えられた私は、これら6本の論文に対してひとつひとつコメントをするのではなく、これらの論文のなかから、ある流れを見つけ出し、その流れに沿って並べ換えてみることにしたい。その意味で、このコメントは、前号とこの号を横断したものになっている。

2

小野塚論文「産業社会成時期イギリスにおける能力差をめぐる言説と入職・選抜・処遇」は、まだ間接雇用の時代にあった19世紀イギリスのASE（合同機械工組合）を取り上げた。この報告は、老齢、疾病、労働災害などによって組合員の職業能力が劣化したとき、ASEが彼らをどう救済したかを明らかにしている。

間接雇用の時代であったから、ASEは実質的に職場を切り盛りしている親方に働きかけ、組合員が生活費だけでなく高額の組合費も支払えるよう雇用を確保しながら、組合員資格を維持してゆける手段を講じた。また、（共済制度とは別に）慈善基金を設けて、不幸な仲間の手を差し伸べた。

続く5本の報告は直接雇用の時代を取り上げている。そのうち最初の2本は外国、後の3本は日本である。

松田論文「フランスにおける教育・資格・職業能力の連関——戦間期から高度成長期」は、20世紀フランスの公教育に着目しつつ、教育と資格と職務の関係を明らかにした。国家が立法によって、公教育制度をつうじて職業能力を保障するのが、フランスのやり方であった。これはドイツなど多くのEU加盟国も同じだと思われる。その際に興味深いのは、公教育がたんに教室での教育（座学）だけで構成されるのではなく、「スタージュ（インターンシップ）」をはじめとする実務経験・企業内実習を組み入れているという点だ。それによって、教育年数が現場で通用する職業能力と乖離しない仕組みを作ったという点が重要である。

これまでは、企業ごとに労働市場が分断される傾向にあった。しかし1990年頃から、今日の限定正社員の拡大に見られるように、正社員であっても雇用はますます不安定になりつつある。人びとは、「この会社に入れば大丈夫という大企業など果たしてあるのだろうか」と疑い始めている。だからこそ職業能力を社会的に評価する必要はますます高まっているのである。その意味で、教育機関を活用しながら労働市場能力評価制度を全国レベルで統一化してきたフランスの事例は、日本にも大いに参考になるだろう。

もしフランスのような評価制度が日本でも普及すれば、新卒採用されて企業内で養成されながら技能を高めるといふ職業能力観は変容し、教育機関の提供する職業資格や学位、あるいは免状を指標とする職業能力観が普及してゆくであろう。そうなれば、職業能力の形成を企業に頼るのではなく、労働市場において自分の力を試し、仕事と生活レベルの向上を求めて行く、そのような人びとが増えて行くだろう。日本の職業能力観はそのとき変容するに違いない。

関口論文「アメリカ企業におけるホワイトカラーのサラリー制度——職務と報酬の関係についての歴史的考察」は、人事管理に着目して、およそ1920年から1960年のアメリカを取り上げ、「仕事＝サラリー等級制」（以下「等級制」）という同一基準の賃金支払い方式が成立する過程を明らかにした。

等級制それ自体はすでに多くの研究者によって検討されてきたけれども、これによって「ホワイトカラー」という範疇が形成されたことに着目したところが、この報告の優れたところである。関口によれば、等級制は、一方で上層（経営者）のお手盛りの賃金上昇を制度化によって抑えるとともに、他方で組合運動を開始した下層（事務職）をホワイトカラーに包摂して労働組合化を阻止し、結果的に賃金上昇の抑制を目指すという目的をもっていた。この後者つまり労働組合運動からの分離という論点については、すでに、タフトハートレー法（1947年）によって下級管理職（フォアマン）にサラリー制が適用されて、ホワイトカラーに包摂されるという、有名な事例がある。関口報告はこの論点を、事務職というさらに広範な労働者グループに拡大したものだといえよう。言い換えれば、ホワイトカラー範疇の成立史が示されたのである。

さて、1920年代から1950年代にかけてのアメリカの使用者がホワイトカラーをブルーカラーから分離しようと画策したのに対して、同じ時期の日本の使用者はホワイトカラーとブルーカラーとを一体化することに意を用いてきた。これは周知のことではあるが、アメリカと日本との使用者の対応が逆方向であったことに、今更ながらあらためて驚かされる。この点も、アメリカと日本の比較労働史として、今後さらに研究を進める必要があるだろう。

3

禹論文「戦後における資格給の形成——八幡製鉄の事例を中心に」は、ホワイトカラーと同等の処遇を求める、戦前からのブルーカラー労働者の要求に対して、使用者がどのような制度によって対応しようとしたかを描いている。使用者は、工職一体の労働組合からの要求に対して、職能資格制度によって応えた。

これに対して市原論文「工業高校卒業者のキャリアと職務能力認識」は、この歴史過程を働く側から捉えようとしている。その方法は、その時代の労働現場を生きた人びと、それも高卒技術者から聞き取りを行うことだった。ホワイトカラー職に欠員ができた場合、学歴の低い高卒ブルーカラーが抜擢された。そして、その人がそこで能力を発揮できれば、そのままその仕事に就く。ところが、ホワイトカラーと同じ仕事を行っているからといって、高卒ブルーカラーを大卒と認めるわけにはゆかない。ブルーカラーは中間管理職までしか昇進できない。その意味で、高卒採用と大卒採用の違いは、能力差を認識させるための手段となっている。

このような矛盾に直面した使用者は、学歴と能力とが相克した職能資格制度を、修正しようとした。

鈴木論文「三菱電機における職能資格制度の形成」は、このような矛盾と解決との展開を、先進的な企業である三菱電機の資料を用いて、明らかにしている。学歴身分制のもとにおいて、「学歴」が職業能力の実態と乖離していった。この乖離現象は、身分制度を撤廃せよという労働組合の主張と整合性をもっていた。そこで、職務給的制度として職階制度が発展したのである。

4

以上のように、これら6本の論文は、それぞれのテーマは多様であるけれども、その内容を相互に照らし合わせることによって、それぞれの国、それぞれの時代による職業能力の間主観的構造の諸相を明らかにするものであった。

およそ1990年代まで、日本における職業能力観は、「日本的経営」の旗印のもとで、OJTを含む企業内教育を中心とするものであった。その歴史的な一時代を、あたかも永遠に続くかのように主張した論者もいたけれども、現在はそのような議論を支持する人びとは少なくなっているだろう。

時代は変わりつつある。かつては、職業能力を形成する公的機関が少なく、また実質的に職業能力を形成してきた学校は資格を積極的に提供してこなかった。政策も変わらねばならない。この歴史的な国際比較の試みは、これからの日本の職業能力開発のあり方を考える手掛りとなるだろう。

この特集は、これを間主観的な構造として再構成しようとした。そのなかから浮かび上がったのは、ドーアが指摘した戦後日本の3つの時期と、それぞれの時期の能力観とが、対応していることであった。第1期には、「各個人が労働市場において自らの職業の諸機会を掴んで、自分の業績によって、一生のあいだ、自分の社会的地位、自分の生活水準レベルを構築し続ける」ために、企業を横断した能力評価が目指され、職務給の実現が叫ばれた。第2期には、「まさに「個の確立」とは逆方向に」、企業組織のなかでの長期的な能力の構築が目指されただけでなく、さらにそれが世界標準となるだろうという主張すら現れた。そして第3期である現在は、どのように能力観を再構築するかが模索されている。

このコメントは、戦後日本における職業能力の間主観的構造の変化を踏まえつつ、それぞれの論文の内容を解釈してきた。これによって、この特集の全体像がさらに明らかになったならば幸いである。

(きのした・じゅん 国学院大学経済学部教授)