

〈書評と紹介〉 中村真人著 『仕事の再構築と 労使関係：世紀転換点の日本と精密機械工 業』

Takahashi, Yukichi / 高橋, 祐吉

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

621

(開始ページ / Start Page)

73

(終了ページ / End Page)

76

(発行年 / Year)

2010-07-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007037>

中村真人著

『仕事の再構築と労使関係

——世紀転換点の日本と精密機械工業』

評者：高橋 祐吉

本書は、著者がこの20年ほどの間継続してきた研究－1980年代後半から90年代にかけての、精密機械産業における企業の活動とそこにおける労働を対象とした研究－の成果を中心としながら、他にいくつかの関連論文を組み合わせとりまとめられたものである。昨今のわが国では、労働問題は大きな社会的関心を集め、非正規雇用やら、ワーキング・プアやら、新たなユニオン運動やらをめぐる議論が喧しい。労働と生活における「再規制」の行方が、働く人々の将来を大きく左右しかねないのであるから、喧しくて当然なのであるが、時代の動向に遅れまいとして、この間いわゆる話題の著作ばかりを好んで読んできた評者としては、たまにはそうした時代の喧噪から一歩身を引いて、本書のような一見地味にも見える著作を、落ち着いて紐解いてみるのも悪いことではない、そんな思いで本書を読み始めたというわけである。

初めに断っておかなければならないが、評者は日本の精密機械産業に関しては完全なる門外漢であって、そうした世界における経営や労働、労使関係のありようについての知見を、まったくと言っていいほど持ち合わせていない。にもかかわらず、本誌の編集子が評者に書評を依頼してきたのは、思うに、序章や第1章、第3章

などに「企業社会」なるタームが散見されたからであろう。この間「企業社会」の動向にささやかながら関心を払ってきた評者としては、これまでの自らの認識を再検討するいい機会になるかもしれないとの期待も抱いたのである。まずは本書の構成およびその概要を紹介してみよう。

序 章 構造転換の出発点とその方向

第1章 企業社会の再編成と労使関係の転換

第2章 現代日本における労働時間の短縮と柔軟化

第3章 企業社会の構造変動と職場メンタルヘルス

第4章 転換期の労使関係と企業別労働組合

第5章 職場小集団活動の展開と労働スタイルの変容

第6章 企業グループの展開と労働者の階層性

第7章 大量生産の拠点における経営と労働の実態

終 章 構造転換の行方

このように、本書は序章と終章を除いて全7章からなるのであるが、このうち本書のタイトルにふさわしく精密機械産業等を対象とした実証研究にもとづいているのは、第4章から第7章までの計4章（そのうち精密機械産業A社に限定した研究は、第4章から第6章までの計3章）である。著者の20年にも及ぶ継続した実証研究に敬意を払うならば、まずはこの4章分から先にその概要を紹介すべきであろう。

第4章「転換期の労使関係と企業別労働組合－長期雇用・生活給と労働者世界のゆくえ－」では、精密機械産業において枢要の位置にある大手の時計会社A社における企業別労働組合の活動と、そこでの労使関係によって形成された職場秩序や人事労務管理の特徴が分析されている。製造部門のウェイトが大きく多数の熟練技能者を有していた当時のA社では、労働

組合が団体交渉と労使協議を通じて会社の労務政策に「発言」するとともに、生活給的な色彩が濃厚な賃金を維持し、解雇による人員削減を回避するために常日頃努力しており、労働組合の運動スタイルは政策志向的であって、「提言」と「参加」を特徴としていた。製造現場出身の組合幹部の在任期間は長く、そこでの運動は「大衆的階層に依拠する労働組合主義」とでも言うべきものであり、経営者もこうした労働組合を忌避してはおらず、両者の間には「相互補完性」が認められたという。しかしながらこうした労使関係は、A社が「生産拠点」から「開発拠点」へと変化し、現場技能者を中核とした労働者世界が消滅していくことによって、変化を遂げていくことになる。

こうしたA社における労使関係の基底には、経営者主導で形成された労働生活の秩序があった。それを検討したのが第5章「職場小集団活動の展開と労働スタイルの変容－QCサークルが秩序をつくる－」である。A社では、経営上層部の強い指導の下で小集団活動の組織化が進められたのであるが、その背後には、時計の自動生産という生産システムの変化や生産能力の飛躍的な向上、市場における競争の激化といった要因があり、小集団活動は品質管理のための再教育プログラムとして機能していた。こうした状況の下では、労働組合が小集団活動による労働強化を規制するのは困難であったという。

労働世界の「構造転換」は、本社の製造部門でのみ引き起こされたわけではなく、海外にまで広がった企業グループ全体を巻き込んで進展した。その様相を明らかにしたのが、第6章の「企業グループの展開と労働者の階層性－技術革新、子会社設立から多国籍化へ－」である。このA社は、「水晶転換」と呼ばれた時計の電子化のもとで、無人化された本社工場とその対極に大量の単純労働者を雇用する子会社・関連

会社が配置される段階を経て、海外へと展開する段階に到達する。労働力の構造は、大企業における「知識労働」や「高度な技術労働」と農村部の女性によって担われた単純な作業労働に二極化し、雇用の安定性と労働条件について大きな格差が生まれていったという。

先の第6章では部分的にしか触れられなかった海外展開をめぐる問題を解明したのが、第7章「大量生産の拠点における経営と労働の実態－電子部品製造の事例から－」である。取り上げられているのは、先のA社ではなく電子機器産業の別の会社であり、そこにおける国内から海外へという企業活動の展開が、労働のあり方にもたらした「構造転換」の様相が描かれている。労働集約的な大量生産という製造業のもっとも実体的な部分は、企業グループの周辺部分として海外にまで拡大したのであるが、企業グループを構成する各国の生産拠点の間には、技術水準の違いにともなう労働の差異と労働条件の格差があり、日本企業はこれらの違いを活用しながら企業グループ内での分業関係を構築しているという。

著者の言う「構造転換」の一局面ということなのであろうが、これらの実証研究にもとづいた各章とはやや異質な論述となっているのが、第2章「現代日本における労働時間の短縮と柔軟化－労使関係と社会政策のかかわり－」と第3章「企業社会の構造変動と職場メンタルヘルス」である。長時間労働や不払い残業、労働時間規制の弾力化をめぐる問題点等が指摘されることの多い労働時間問題について、80年代末から90年代前半にかけての時短を論じ、それは「日本の産業社会の成熟と社会変動にふさわしい新しい生活のあり方を模索する」なかですんだという。これを企業社会「再編」の「明」の側面とすれば、他方では「暗」の側面も表面化してくる。それを象徴しているのがメンタル

ヘルス問題であろう。著者によれば、「再編」後に企業社会を支配した社会規範は、「自律的であることを求める個人本位の規範」であり、こうした世界では「養育規範」が欠如し、それが背景となってメンタルヘルス問題が生まれたという。

本書の概要はおおよそ以上のようなものである。第2章から第7章までの叙述について言えば、実証研究の成果にふさわしく、アカデミックな姿勢を崩さずに、バランスを取りながら、手堅くまとめようとしている印象を受ける。もちろん、そうした叙述のなかにも興味深い指摘がさまざまに登場する。例えば、工場労働とは異質の労働世界が広がっていることを根拠に規制緩和が必要とされたにもかかわらず、実際には工場労働的な世界が弾力化されたこと、長時間で不規則な労働の日々を送る労働者に、「健康的な運動習慣と摂食行動」を要求するだけでは現実的でないこと、企業グループの再編によって、「プロレタリア・モデルの労働組合運動」は2000年代に消滅したこと、小集団活動には、「強力なリーダーシップのもとに自主的な活動を推進する」という「あやうさ」がひそんでいること、時計の生産システムは、「大企業本体での職務の柔軟性と、それを取り巻くグループ企業群での雇用量調節の柔軟性」を特徴としていること、賃金水準や雇用の安定性における地域間の格差は、「企業の成長によっては解消することがない」こと、グループの頂点に立つ大企業は、戦略的な意思決定や開発・設計へと特化したため、労働は「知識本位」のものへと変動したこと、逆に周辺部では、「細分化による単純化」が意図的に追求されていること、今日における企業活動は、「多様な人的資源を動員しつつ、労働者の間に階層的な格差を再生産している」こと、等々。

重要なことは、これらの叙述や指摘が、実証研究によって十分に確かめられているのかどうかであろう。本書の評価により深く関わっているのは、それらがたんなる変化ではなく、本書に頻出する「構造変動」や、企業社会の「解体」と「再編」や、本書のタイトルにも使用されている仕事の「再構築」の内実を解明したものとなっているのかどうかということであろう。しかしながら、「構造変動」にしても「解体」と「再編」にしても「再構築」にしても、その表現の重さにもかかわらず、読後にそれぞれの意味するものがいまひとつクリアな像となって脳裏に定着してこないのである。評者の理解力にも問題はあるのだろうが、著者の実証研究が意外に淡泊で対象に十分に肉薄しきれていない所為もあろう。

キーワードとなっているのは「構造転換」であり、それを包括的に説いたのが第1章「企業社会の再編成と労使関係の転換」である。著者の論理は以下のようなものである。80年代に完成をみた「企業社会」は富の蓄積をもたらし、その結果、価値体系のあり方は「生活水準の上昇」から「生活の質」に変化したのであるが、こうした価値体系の変化が旧来の企業社会との間に齟齬をきたし、企業社会の「構造変動」をもたらしたという。それ故著者は、企業社会は完成された時点で、すでに「解体」と「再編」を始めた（さらに言えば、仕事の「再構築」へと向かった）のだと主張する。ここまでの議論の運びは、賛否は別にして理解はできる。わかりにくいのは、その後に続く主張である。

「解体」と「再編」を開始した企業社会であるにもかかわらず、過労死を過酷な労働から説くのは「機械主義的」であり、長期雇用の崩壊は「事実に反する誇張」を含んでおり、企業帰属意識を持った忠実な中核的従業員層を経営者が解体するような「合理性」はなく、大企業の

企業別労働組合の機能が重要性を失ったとするのは「誇張された主張」であり、これまでのわが国における雇用と労働条件に対する社会的規制は「堅牢性」の追求による規制であったが、こうした規制のあり方は社会変動の結果「有効」性を失ってきており、働き方と報酬のあり方に対して、「柔軟性」を抑制したり「多様性」を認めないことは、「かえって職業労働を通じての社会参加機会を狭くする」のだという。

同じようなわかりにくさは、「構造転換」の行方を論じた終章にもある。これまでの労働組合運動の発展は、製造業、作業労働、男性という3つの要素によって支えられてきたが、今後こうした要因は強まることがないので、「プロレタリア的な組織と運動の様式はもはや現代の労働問題への適合性が疑わしい」とか、「一方に、正規従業員に対する強力な解雇制限があり、他方で、非正規雇用の拡大によって多様化と柔軟化が進む現実を押止めがたい」とか、「もはや企業経営の日本的特質という問題の立て方は過去のものとなった。今後は、多国籍化する日本企業による、多元的な地域特性への適応が研究課題となってくる」といった、新自由主義の風潮にかなり馴染んだ主張が展開されている。

実証研究におけるいささか淡泊な叙述とはきわめて対照的に、第1章や終章には大胆な結論や刺激的な問題提起、あるいは断定的な物言いが溢れており、その両者のギャップに評者としてはいささか戸惑いを感じないではない。今更言うまでもないことではあろうが、第1章や終章で述べられている主張のすべては、優れて今日的な研究と論争のテーマとなっており、著者の断言で事足りるような状況にはない。より立ち入った検証が必要とされているのであって、

言ってみれば、まさにこうしたところにこそ実証が求められているようにも思われるのである。現状分析の世界では、著者も使用しているような「変動」や「解体」や「再編」といった表現が頻繁に使用される。だが、評者の自省をも込めて言えば、実証研究に従事する研究者はそうした表現により慎重でなければなるまい。「生の現実」を踏まえていると主張している本書であれば、なおさらである。

著者に尋ねてみたいことはいろいろある。「プロレタリア・モデルの労働組合運動」はその後どのような組織へと変容し、現在はどうのような課題に取り組もうとしているのか、新たな労働組合は、企業グループとの間にどのような労使関係を形成しているのか、生活給的色彩の濃かった賃金はその後どうなり、女性や非正社員に対する処遇はどう変わったのか、「知識本位」の労働とは具体的にどのような労働であり、そこにはどのような労働問題が伏在しているのか、こうした問いがすぐに浮かんでくる。これらの問いに答えることなしには、「構造変動」や「解体」と「再編」や「再構築」の実像に迫ることは困難なのではなかろうか。定点観測などまったくしてこなかった評者のような人間が、無い物ねだりで手前勝手なことを言うようではあるが、著者にはもっと実証に拘り深めて欲しかったとの思いが残る。著者と同様に、労働者と労働組合と労使関係の「生の現実」を知りたい評者としては、本書の続編を是非とも読んでみたい。

(中村真人著『仕事の再構築と労使関係——世紀転換点の日本と精密機械工業』御茶の水書房、2009年5月、205+xiv頁、定価3800円+税)

(たかはし・ゆうきち 専修大学経済学部教員)