

労働調査の課題と方法：私的体験を踏まえて

Yamamoto, Kiyoshi / 山本, 潔

(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)

635・636

(開始ページ / Start Page)

59

(終了ページ / End Page)

77

(発行年 / Year)

2011-09-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008810>

労働調査の課題と方法

——私的体験を踏まえて

山本 潔

はじめに——調査以前

- 1 氷川下調査と産業構造調査（1953～54, 1985～86）
- 2 労働時間調査と「最適労働時間論」（1954～60, 1982/4）
- 3 賃金調査と労働分配率（1958/10, 1982/4）
- 4 労働市場調査[造船・自動車・化学]（1957/5～67/2）
- 5 技術革新調査と作業職場組織（1959/5～1994/2）
- 6 労資関係調査と労働争議史研究（1970/4～1991/1）

結びにかえて——戦後の諸労働調査論

はじめに——調査以前

今日のご報告のテーマは、本題が「労働調査の課題と方法」で、副題が「私的体験を踏まえて」となっております。じつは、最初にお電話をいただいたときには、この副題のほうが本題になっておりましたので、気軽に引き受けてしまったのです。ところが、お手紙をいただいたら、それが逆になっていましたので、ちょっとショックを受けてしまいました（笑）。そこで、資料はいろいろ準備しましたが、どうも筋がはっきりしないお話になるかと思いますが、ご容赦いただきたいと思えます⁽¹⁾。

僕は昨日が78歳の誕生日で、もうきんさんぎんさんに近くなってきて（笑）、はっきりしないところがあると思いますが、振り返ってみて、僕の生涯のターニング・ポイントというか、大問題だったなと思うことが二、三あります。

一つは、「小銃汚損事件」です。僕は北海道旭川市（第7師団所在地）の育ちで、1943年の夏、

(1) 本稿は、2011年2月23日（水）に開催された法政大学大原社会問題研究所の研究員総会における山本の記念講演を榎一江同所准教授が編集して下さった原稿に、山本が加筆したものである。なお、当日の配布図表資料（本稿では出典のみを記して省略）に関する説明をあらため、また質疑応答の一部が本文に組み込まれている。また、本稿中の調査No.は、労働調査論研究会編『戦後日本の労働調査』（1970年、東京大学出版会）において付されている番号である。

小学校5年生の時のことですが、戦時中に自転車に乗っていて、小銃にぶつかってしまったのです。第7師団の小隊が、行軍途中の休憩中に道路脇に^{さじょう}交銃していた所に、僕が自転車で突っ込んで、小銃の「菊の御紋章」を汚損してしまったのです。そして、軍隊の中の監獄である「重営倉」に入れられるのではないかと恐怖した事件がありました。これは、非常にショッキングな事件で、僕の生涯に大きな影響を与えていると思っています⁽²⁾。

それから二番目は、1951年に駒場に入學した時に、寮に入るのに、第1志望、第2志望と書くのです。それで第5志望にソビエト研究会と書いたら、寮委員会をソ研が握っていて、ソ研の「ソ」の字でも書いているやつは全部ソ研に入れろということで、ソ研の室にぶち込まれてしまったのです。それが第2のショックというか、影響を与えている事件だと思います。

それから三番目は、本郷に進学して経済学部の1年（駒場から数えると3年目、安藤ゼミ所属）が終わったときに、当時の学部学生自治会というのはゼミナール単位で役員を選出していたのですが、左翼系の3年生が日本経済史の安藤ゼミに数人集まっていたのです。それでほかのゼミは4年生が卒業して自治会運動上空白になってしまうから、他のゼミに分散すべきだという話になりました。僕はそのとき行く人がいなければ農業問題の大内ゼミに移ることにしたのです。当時は、戦後の農地改革をどう評価するかということが大問題で、共産党の『新綱領』（1951年）では、戦後の農地改革は「いつわり」だという規定なのです。それから、敗戦後、とりわけ1953年のアメリカとの単独講和後は、日本はアメリカの植民地・従属国化しつつあるというのです。ですから、小作地が解放されていないから、小作農を組織し、労働者と連帯して「民族解放・民主革命」をやるという路線だったのです。それで、安藤ゼミのメンバーが他のゼミに分散しようという時に、ほかの人が行かないのなら、僕は政治主義で農業問題のゼミに移るということにしたのです。ところが、運良くというべきか、駒場から進学してくる新3年生に大内ゼミ希望者がいたので、僕は労働問題の大河内ゼミに移ったのです。もしこのときに農業問題のゼミに移っていたら、僕の人生は全く変わってしまったのではないかと思います。これが三番目の別れ道でした。

お袋に言わせれば、僕は「猪武者だ」「猪突猛進だ」というのですが、それから今度は学生運動に専念していたら、「国民のための科学」という運動があって、その運動のなかで、先ほどのような意味で農村調査をしたグループ、それから労働調査をやったグループと、「母の歴史」とか「工場の歴史」とか、歴史を研究したグループと、あったのですが、僕は労働調査をしたグループに属していましたから、労働問題のゼミに移ることになってほっとしたのです。

こういう事情で1954年4月から大河内一男先生のゼミナールに移ったのですが、先生はこの年度は外遊されていたので、社会科学研究所の氏原正治郎先生（労働調査の専門家）のゼミに出席することになったわけです。それで、1955年7月に「六全協」というのがありまして、それまでの農民運動なり学生運動なり左翼運動の路線が間違っていたとなったときに、僕は労働問題を専攻していたので、辛うじて皮一枚でつながったのです。そして、1955年7月に大学に戻ってきて、その後は行くところがないので大学院に行こうと思ったのです。しかし学部の成績は悪いし、ろくな

(2) 「陸軍刑法」（明治44年、法律第46号）第83条、現代法制資料編纂会『戦時・軍事法令集』昭和59年、国書刊行会、第一編軍事関係法「解説」79頁）。

論文も書けないので（テーマは労働時間論）、大学院を受けて、3回落ちて、4回目の1958年4月にやっと大学院に入れてもらえたのです。当時は一年間に二度受験できました。その4回目の面接の時に、隅谷三喜男先生が、「今度落ちたらどうしますか」と聞かれるのです（笑）。僕はショックを受けましたが、元気に「また受けます」と答えました。それで先生方も、「しょうがない。入れてやれ」と、お情けで入れてくれたのです。そういうことで、大学院で労働問題を専攻することになりました⁽³⁾。

1 氷川下調査と産業構造調査（1953～54、1985～86）

1958年4月に大学院に入ったときに、指導教官の氏原正治郎先生に、労働問題をやるのなら「労働協約の研究」をなささいと言われたのです。しかし、僕が考えるに、労働協約を研究するには「労働法」のことを知らなければいけないし、その知識は全くない。その前に、あとでお話をしますが、文京区氷川下の内職の調査（1953/4、54/7）とか、1954年の「五月祭」で飯田橋職安のニコヨンの幻灯を作ったり、氏原ゼミの学生で共同印刷のオグデン職場調査（1954/6～55/2）をしたり、それから事実上の大学院の受験浪人中には、江口英一先生（非常勤講師）が担当していた社会科学研究所の調査No.40石川島造船所の調査に参加させていただいていたので、「労働協約の研究」はとても無理。今までの、「国民のための科学」以来の調査に関係した仕事の延長線上で研究をする以外にないと思って、氏原先生の言うことを聞かないで、造船調査をずっと続けていました。

なお、当時の労働関係の大学院生のマスター論文のテーマは、産業革命期のイギリス労働問題（4人）、独占形成期のアメリカ労働問題（2人）、戦前日本の労働問題（2人）等で、戦後日本の労働問題を、しかも実態調査をテーマにしたのは僕が初めてでした。

（1）氷川下の「折り」内職調査——国民の科学（1953—54）

① ふり返ってみますと、僕が初めて社会調査のまねごとをしたのは、1953年の春で、当時の文京区氷川下における印刷・製本産業の構造は、ほぼ次のようになっていました。

共同印刷—中小製本屋—丁合屋—折り引き—折り内職

(a) 一番上に大印刷会社（共同印刷、従業員約2,000人）があり、(b) その下に製本屋があり、(c) その下に「丁合屋」があって、(d) 「折り引き」がいて、(e) その下に「折り」の内職の主婦がいました。

② 当時、文京区八千代町に「百軒長屋」という、多くの主婦が「折り」の内職をしているところがありました。そこは、テレビでやっている江戸時代の長屋を想定していただければ良いのですが、6畳ひと間（駐車場1台分ぐらいの広さ）の長屋がずらっと40軒ぐらい並んでいて、真ん中に水道が一つありました。1軒1軒は、入ると半畳のタタキがあって、左側に半畳のトイレがあっ

(3) この間の事情については、山本潔『一労働調査者の五十年』（1998年、ノンブル社（非売品）、大原社会問題研究所等に所蔵）に詳しい。

て、6畳1間があって、その真ん中に「ちゃぶ台」を置いて、そこで食事をするし、「折り」の内職もするのです。「折り」の内職というのは、本の16ページ分（1丁）が1枚の大きな紙に印刷されて出てくるのですが、それを折って行って本の大きさにすることを「折り」というのです。

その「折り」の内職調査を、1回目（1953/4）は東大の学生の社会科学研究会と東京女子大学の研究会と一緒にやって、2回目（1954/7）はお茶の水大学の研究会と一緒にやりました。そのあとお茶大の人達は「八千代町子供会」を作っています⁽⁴⁾。

「折り」の仕事は、「折り引き」という人が、自転車の後ろに車をつけたリヤカーに、16頁ずつ印刷した紙を沢山積んで持って来ます。それを「折り」の内職のおかみさんに渡して、そこで本の大きさに折る。それをまた「折り引き」が引き取って行って、「丁合屋」に渡す。「丁合屋」では、1丁、2丁と16ページずつそろえるのです。長い机におかみさん達がズラッと立って並んで、ページの順に1丁ずつ手送りしていくと1冊の本の全頁が集まる。それから「製本屋」に渡して、横と上下を裁断機でガチャンと切るわけです。そして表紙を付けて製本するのです。製本屋ではガチャンと切るときに、指も一緒に落としてしまうという話を聞いたりしました。そして、中小の印刷・製本屋の上に共同印刷みたいな大きな会社があるという構造になっていました。

文京区の氷川下という所は、1926年に、共同印刷の大ストライキがあって、徳永直の『太陽のない街』という小説が書かれ、僕達の学生の頃には有名な場所だったのです。そこで調査のまねごとをしていたのです。だんだん年を取ると昔を美化するので、今ではそういう調査をやっていたのは、僕の調査者としての原点をなしたもので、けっこう良かったなと思っています。

(2) No.73自動車・重電機産業のピラミッド型産業構造調査（1985・86）

それからずっと後になって、調査No.73「自動車工業と電機産業の生産構造」という調査を行いました。これは1985～86年に、WANDA ANASZというポーランド人が来たので植田浩史君と3人で行なった調査です⁽⁵⁾。一番上に、トヨタなり東芝なり親企業があって、ピラミッド型の生産構造があるわけです。とりわけ、トヨタ自動車関係の図（省略）に、KJプレス（小島プレス、従業員1,100人）という企業があります。これはトヨタの関連企業の団体（協会）の会長企業なのですが、そこは生産物を100%トヨタに納めています。それからKI製作所（小糸製作所、従業員3,300人）、皆さんの車のヘッドランプもおそらく小糸のものだと思いますが、その小糸は製品の50%をトヨタに、日野に10%納めているということですから、トヨタ系列に製品の60%以上を納入し、トヨタから役員も派遣されています。

このようになっているのですが、当時の議論としては、中村秀一郎氏の「中堅企業論」というのがありました。トヨタなり何なりの大企業があって、そこから独立した「中堅企業」がある。この「中堅企業」は株式を上場していて、独立的な性格が強く、資本を蓄積しているという議論（典型的事例として小糸製作所があげられていた）だったのです。しかし僕達がやった調査で見ると、例えばKJプレスが製品の100%をトヨタに納めていれば、トヨタの影響を強く受けざるを得ない。だ

(4) 山本潔『一労働調査者の五十年』（1998年、ノンブル社）、172頁参照。

(5) 山本潔『論文集「労資関係・生産構造」』（2000年、ノンブル社）211、287頁以下。

から「中堅企業」の独立的な性格を強調するのはまずいのではないかと書いたわけです。

それから他方において、それまでの「中小企業論」は、中小企業が納入する製品価格を親企業がどんどん買いたたく。だから、中小企業は親企業によって支配・収奪されているという議論が有力だったと思います。しかし、下請け企業にとってみれば、①1個ずつの製品単価×受注量、単価に生産量を掛けたのが売上高になるのです。②単価がどんどん下がってくると、1個当りの利幅はたしかに減るのですが、③しかし、高成長期には、受注量がより急激に増加したわけですから、④結果として、関連企業の売り上げなり利益の総量はどんどん大きくなってきたわけです。⑤つまりトヨタなり何なり、成長するピラミッドに属していれば、どんどん関連企業も成長していくということになっていました。⑥ですから、それまでの「中堅企業論」や、中小企業は景気変動の調節弁になっているとか、あるいは親企業によって一方的に収奪されているという議論は、一面的だろうと書いたわけです⁽⁶⁾。

それからNo.73調査で非常に興味深かったのは、小糸製作所というヘッドランプ・メーカーの生産系列を上から下へとずっと下りていくと、一番下には内職が約1,000軒ありました。小糸が作っているワイヤー・ハーネス（車の中にはいろいろな電線がはっているわけですが、その束）を作るのに一番下までいくと家庭内職なのです。この内職というのは、板が与えられて、その板に線が引いてあるわけです。それに沿ってこの赤い電線はここからここ、この青い電線はここからこことやって、電線の束を作っている。技術革新の非常に面白いケースなのです。昔の電線は全部、茶色の綿か何かで囲ってありました。ですから、例えばラジオならラジオを見たら、同じ色の配線をどこからどこにつなげるかというのは大変な熟練で、ラジオの組み立てができるというと、それだけで食っていったのです。それがビニールの被覆になって色がついたのです。ですから、配線の指示は、赤い電線はここからここへ、青はここからここへつなげ、というようにしるしを付けた板があれば、まったくの素人でもできる。小糸電気は静岡にあるのですが、幹線道路とか車が回りやすい道路に沿って、小糸の関連企業が回って行って、その下でワイヤー・ハーネスを組み立てる約1,000軒の主婦が内職をやっているという話なのです。

ですから、大学院に何回も落ちているときは、氷川下の内職調査をやったりして、おれもずいぶん横道にそれたなと思ったりもしたのですが、研究者になって、いろいろな仕事をしていくうちに、これは氷川下だったら、こうだったなと思いながら調査していたのが、内職とか産業構造・生産構造の調査の流れです。

2 労働時間調査と「最適労働時間」論（1954～60, 1982/4）

(1) 労働時間の二つの「最適限」論

つぎに、労働時間研究についてですが、1955年7月に「国民のための科学」は間違っているということになって、大学院に入ろうと思って大河内先生にご相談しました。そうしたら、今まで印刷産業のことを調査していたのならば、「残業問題」をやりなさいと示唆して下さったのです。た

(6) 同前。

しかに、印刷は日本の産業の中でも残業が多いことが特徴的な産業の一つなのです。それで、残業というのは「労働時間」問題ですから、氏原正治郎先生に労働時間についての文献を教えていただいて、それなりに勉強しました。

そのときに勉強したことの一つは、労働時間の「最適限」論（オプティマム・セオリー）というのですが、実はそれが2種類あるということです。労働時間と生産高の関係は、図示すると（省略⁽⁷⁾）、下のX軸に、6時間から10時間とか労働時間が書いてあって、縦のY軸に1人1日当たりの生産高が書いてあります。例えば、ある生産力のカーブIのときには、1日8時間働いたときに一番生産高が多くなるのですが、それからまた延ばすと下がってしまう。例えば9時間にすると、単位時間当りの生産高が大きく減少するので、長期的に見ると生産高は下がってしまう。別の生産力のカーブIIの場合だったら7時間が最適で、長期的に見て、生産高が一番多い。このようなカーブがあるわけです。

これはある意味では労働時間問題としては常識的なことで、いろいろな実験があります。例えばイギリスでは、第1次大戦中にヴァーノンの実験の結果、労働時間を短縮するのです。短縮したほうがむしろ時間あたりの生産高は増えますので、単位時間あたり、より大きくなった生産高に、短い時間を掛けたら、結果として1日の生産高が一番高くなる。「産出量の最適限」があるということは、ある意味では常識的なことです。

それからもう一つ、「生理学的な最適限」というのがあります。これは、^{カゴヤマタカシ}籠山京先生（戦時中は日本鋼管の工場医、後年には北大教授）という労働生理学、お医者さんの理論ですが、1日24時間を、エネルギーを支出する労働時間（A）、休養する時間・寝る時間（C）。それから真中の余暇時間（B）として、各時間帯にエネルギーを支出する「A+B+C」と、補給する「a+b+c」のバランスがとれていないと、長期的に生理学的な最適限が維持できない、という理論です⁽⁸⁾。この二つの「最適限論」は、前者は近代経済学の常識となっていて、後者の方は労働生理学の常識となっていたわけです。

こういうことで、「労働時間の最適限」があるということを工学部に行った友達と話をしていたら、この二つの最適限の長さは相互に異なるのではないかと彼は言うのです。たしかに生理学的な最適限を若干超えても、頑張って働けばOutput Optimumを或る期間は維持できるという側面があるのではないかと思うのですが、とにかく「最適限」を基礎にして労働時間を考えなければいけないという話になったわけです。

(2) 生活時間構造論

もう一つ、労働時間の研究では、労働科学研究所の藤本武^{タケシ}先生や下山房雄君達が、「生活時間」の調査を熱心にやっています。1951年と1960年に生活時間の調査をして比較して、それから1960年と1970年にまた比較した仕事があります⁽⁹⁾。

(7) 山本潔『日本の賃金・労働時間』（1982年、東京大学出版会）195頁、第2図。

(8) 山本同前、201頁第3図を参照されたい。

(9) 山本同前、177頁第1表、179頁第2表参照。

それで非常に面白いことは、1951年と60年の10年の間に「勤務時間」と「通勤時間」を足して、5分増えています。ところが、「文化的生活時間」が32分増えているのです。これはどういうことかということ、テレビが入ってきたのです。それで労働者が家に帰ってきて、ほかのことは何もやらないでテレビを見ろということ、働く時間は「通勤時間」などで若干延びたのですが、ともかくテレビを見るので、ほかの「生理的生活時間」寝る時間や、家事をする時間は減ってしまったのです。

それから1960年と1970年に、今度は1週間の調査をやっていますが、これは週休2日制が導入されますので、1週間で282分、「労働時間」+「通勤時間」が減りました。そのときに、「文化的社会的な生活時間」が186分増えています。その増えた中身は何かということ、「交際時間」というのが148分から316分へとグッと増えています。つまり週休2日制になって、テレビも若干飽きてきて、人に会って話をするというのが生活のパターンの中に組み込まれてきたというわけです。

(3) 労働時間短縮の理論（二つのベクトル）

こういうことで、先ほどのオプティマムの生産力のカーブからいうと、生産過程で経営側が産出量最適にしたいということ、他方で労働者側の生活が勝手に変わってしまう。松下なら松下がテレビをどんどん売って、それで労働者の生活を変えてしまうわけです。その結果、松下の工場、或る日山猫スト（一斉生理休暇）がおこって、松下が先頭に立って週休2日制を導入せざるを得なくなる。その結果、また文化的生活時間というか、人に会ってしゃべる時間がどんどん増えた。このようなかたちで、労働時間と、労働者の生活のあり方とは、ある意味では社会的に与えられて、それが労働時間決定の「生活時間構造説」というか、労働者生活の時間的な側面に決定的な意義をもつ。これが賃金における「生存費説」に対応しているのではないかと考えるようになってきました。これが、「印刷産業の調査をやったのなら労働時間の研究をやりなさい」という大河内先生のサジェスチョンに従って、氏原先生や労働科学研究所の藤本武先生に学んで考えたことなのです。

3 賃金調査と労働分配率（1958/10, 1982/4）

(1) 生存費説

それからその次は、「賃金論」と「労働分配率」ということです。古典派以来の賃金論として、「生存費説」というのはご存知のことと思います。他方で日本の賃金は「年功賃金」だといわれていますが、日本の賃金と「生存費説」とはどういう連関にあるのか、No.40造船調査の過程で気になってきました。

そこで、大企業労働者の賃金決定に関するモデルを考えました。①労働者が企業に入って仕事を覚えていくときに、やさしい仕事から難しい仕事へと、A, B, C, Dと覚えていく。②それには年月が必要ですので、年齢は18歳から25歳、40歳と、だんだん年を取ってくる。③年を取ると、結婚もする子供もできるので、生活費がどんどん上がっていく。④そうすると、労働者家族の生活費の上昇に伴って賃金を上げていかなければいけない。これが日本における「生存費説」に基づく

「年功賃金」のあり方だという議論にしたわけです（山本『日本の賃金・労働時間』30頁）。

(2) 賃金の3タイプ

ただ、必ずしも労働者家族で親父だけが働くわけではありませんし、また、賃金カーブも、必ずしも「年功的」なわけではありません。例えば、共同印刷の場合（1955年）、職種によって年齢別の賃金のカーブが、全く異なっていたのです。①高い水準で年齢別賃金水準がフラットに真横になっている植字工（男）。昔は手で活字を1本1本ひろって並べて文章を組んでいたのです。その植字工（男）の賃金は、徒弟期間は安いのですが、一人前の植字工になると一生ほぼ同じでした。②それから植字工（女）の賃金は、植字工（男）の賃金カーブと非常に異なった低い水準となっていました。仕事も異なっており、女子の担当する仕事は「解版」で、印刷し終わった組版を、ばらして、きれいに洗って、インクを落として、もう一度使えるようにする仕事でした。③また、グラビヤ印刷工や活版輪転印刷工の場合には、勤続・経験年数の増加にともなって、熟練度も賃金も逡増していました。

この日本の賃金の三つのタイプについては、No.38佐久間ダム調査で大工（旧型熟練）・土工（不熟練）・メカニック（新型熟練）のケースについて、氏原先生達が明らかにしたことなのですが、一面的な「年功賃金論」がはやっていましたので、その批判の意味をこめて、共同印刷での賃金台帳を整理したのです（『社会科学研究』42巻4号、1991年1月）。

(3) 生存費・価値分割・労働者家族の存在形態

こういうことで、「価値分割」と言いますが、労働者家族がどういう就業の仕方によって一家の生計を維持しているのか、ということが問題になります。

①1934年の「家父長的家族」。山田盛太郎先生のイメージは、農民の娘さんが女工になっていくというものです。②大河内一男先生は、これと同じようなイメージで、繊維女工と男子労働者を置き換えて「出稼型」労働者という主張をされました。それで例えば失業したら田舎に帰れば良いという、農家の家計と不可分離の労働者＝農民家族を描いたわけです。

③そのあと氏原正治郎先生の描いたイメージはどういうものかという、これは都市に労働者世帯というのがあります。それから農村には自作農民がいて、長男が継いでいる。普段は別々に暮らしているけれども、失業したら仕送りを受けるとか、あるいは場合によっては田舎に帰る。そういう意味で、労働者と農民が「同時に再生産」されているというイメージです。

④それから、労働科学研究所の藤本武先生の描かれたイメージは、大企業労働者の場合、労働者家族で親父さんだけが働いている。それで生計を賄っている。そうすると、先ほど言ったように年齢に伴って生活費がかかってくるので昇給させていくという、日本でいう年功賃金のモデルができてくることになるわけです⁽¹⁰⁾。

⑤そのあと、これは実証的な仕事はまったくないのですが、僕の今のイメージはどういうものかという、「パートナー家族」というものです。これは一家に財布が三つあるのです。「夫の財布」

(10) 山本同前、30頁第10表。

と「妻の財布」、それから夫婦がそれぞれ拠出して「第3の財布」をつくるのです。その「第3の財布」で、共通の食費とか子供の養育費とか、そういうものを賄う。こういう三つの財布があるのが、今あるか、あるいはこれから定着しつつある「パートナー家族」というものではないか。これが僕のイメージです。労働者家族の歴史的なあり方によって、賃金の水準と構造は決定的に影響されてくると主張しているわけです。ただし、残念ながら、「パートナー家族」の実証的研究は未だなされていないようです。

（4）労働分配率

それから関連して、労働者が働いて賃金を得ることになると、「労働分配率」というか、「賃金」と「利潤」というか、経営との関係はどのようになるのかということが大問題です。かつての経済学における伝統的な賃金・利潤の国別のタイプというのは、先進国イギリスのタイプと後進国インドのタイプということでした。これは両極端ですっきりしていたのですが、世の中が変わってくると、二つでは間に合わないだろうということで、僕は四つにしたわけです。これはもともとは、一橋大学の篠原三代平先生が、国連統計で世界中の国のことを議論されているのですが、その場合に統計の精度が問題ですので、主に先進国に偏るわけです。統計をいじろうとするとそうなると思いますが、それではちょっとまずいと思って、統計的な正確性よりも、とにかくタイプを作ったらどうなるのかと考えたわけです。

「労働分配率」の表（1963～69年平均）を見ていただくと⁽¹⁾、アメリカは（イギリスもそうなのですが）、高賃金・高能率で高労働分配率でだいたい50%、約2分の1というのがタイプI「停滞型の先進国」のタイプ。それから日本とドイツは、能率は非常に高い。賃金もある程度は高い。けれども、分配率が低いタイプII「成長型の先進国」のタイプで、分配率は33%、3分の1です。それからその次は、タイプIII「成長型の後進国」ということで、賃金は安いけれども、過度労働で労働分配率は極端に低い。これは韓国が代表で、だいたい労働分配率25%、約4分の1だということです。それから4番目のタイプIV「停滞型の後進国」がインドで、これは分配率が50%以上で、おそらくこの当時の統計で一番高い。能率はともかく低能率である。そのわりには賃金は低いんだけれども生活を保障しなければいけない。低能率、低賃金なのだけれども、労働分配率は高いのがインドだと、このように四つのタイプにしたわけです。そういう結果になるのは、生産性・労働時間・賃金・生産規模とか、いろいろ要因があるのですが、とにかく労働分配率で見ると、こういう四つのタイプがあるだろうとしたわけです。

最近では、これはちょっと古くなって、ブラジル・ロシア・インド・中国などの経済的台頭が問題となっていますので、本当は新しく計算したほうが良いのですが、どれだけ正確にできるか。それからエジプトとか方々で騒ぎが起こっていますので、今は計算がむづかしいという気がします。こういうことで、賃金と労働分配率について考えてきたわけです。

(1) 山本同前、91頁第13表。

4 労働市場調査 [造船・自動車・化学] (1957/5～67/2)

(1) 労働力需要の構造

それから賃金問題の前提として、労働市場とはどういうものなのかということです。大河内先生以来、労働市場というも、もっぱら、労働力の供給構造が問題とされて、労働力の需要構造は、殆ど問題にされていなかったのです。そこで労働力の需要構造について考えてみました。大学院生当時、吉永芳史君という大学院の同僚が自動車会社の調査部でアルバイトをしていて、自動車会社における設備投資の経済計算に関する資料を見せてくれたのです。

それによりますと、①1960年当時の計算で、日本で、ルノーといすゞが提携して技術導入してエンジンを造ったのですが、シリンダー・ブロックをつくるときに、フランスで採用する生産手段体系と労働者の賃金のあり方と、日本で設備投資をする場合の機械設備の導入の仕方と賃金のあり方を比較した表を、いすゞ自動車が作っていました⁽¹²⁾。

②この資料によりますと、日本で採用する方式は、専用機と小規模のトランスファー・マシンを入れる。フランスでやる場合は、相当な規模のトランスファー・マシンを入れるということです。③それに伴って、設備投資総額はあまり変わりませんが、一交代あたりの作業員数が日本では41人、フランスでは16人になります。④当時の労務費・賃金水準は、日本では年間に40万円、フランスでは120万円と大きな差がありましたので、⑤その結果として、最初の半年間の費用が、日本の場合には2,950億円、フランスの場合には4,380億円と変わってくるわけです。つまり賃金水準のあり方によって、どういう設備を設定するかという場合に、機械を入れたほうが安いのか、人間を雇ったほうが安いのかと、設備投資の経済計算をして、生産方式を決め、労働力需要を決めるわけです。

ですから、日本の場合には1955年から高成長期に入りますが、生産規模は当時は非常に小さかった。おまけに賃金は非常に安いという状況の下で、人を沢山雇うかたちになっていたわけです。ですから、高成長期に急速に労働需要が拡大し、雇用が拡大しますが、その背景として、こういう設備投資のあり方があったということです。

ただし、日本の場合でも、どんどん機械化が進んでいきます。通産省『工業統計表』によって1億円の有形固定資本の投資をしたときに、何人の雇用が増えるかという計算をすると、1957年(昭和32年)の電気機械は128人、それが1963年になると電気機械は12人ということで、約10分の1になってしまった。それから産業計ではもう少しカーブは緩いですが、どんどん資本の有機構成が高くなって、巨大な設備投資をしないと雇用が維持できない。何倍あるいは10倍という規模で設備投資をやっていかないと、雇用は拡大しないということになったわけです⁽¹³⁾。

そういうことで、労働市場の議論をする場合に、大河内一男先生みたいに、農村から出てくるとか、労働力供給側だけの議論だけではなく、労働力需要、雇用する側の議論もしなければ、労働市場の議論にはならないということで、初歩的ながら「設備投資の経済計算」をやってみたのです。

(12) 山本潔『日本労働市場の構造』(1967年、東京大学出版会) 55頁、第3表。

(13) 山本潔「大企業労働者」(氏原正治郎編『講座労働経済(1)日本の労働市場』1967年、日本評論社)。

この点は、僕の最初の本『日本労働市場の構造』の書評で、一橋大学の梅村又次先生がほめて下さったところなのです。

(2) 労働需要の変動と適応構造

それからその場合に、当然産業の浮き沈みがありますから、それに伴って雇用調整、企業の側からいうと、必要な人間だけ雇ってあとは追い出すというメカニズムが必要だということになります。それが産業の種類によって、例えば造船業のような場合には、受注が満杯で、船台繰りに悩んでいるようなときには、どんどん労働者を増やす。ところが、受注がなくなって船台が空になったら、労働者を減らす、ということになります。あるいは自動車産業でしたらもう少し計画的に生産しているということになりますので、その雇用調節のやり方、それに伴う雇用形態別の労働者の雇用の仕方が、産業によって大きく異なることになります。

第一次金属というのは主に鉄鋼業ですが、本体部分は装置に設備投資をして、それに見合った人間を「本工」、本雇いとして雇うわけです。それから「ノロ出し」とか、いろいろな付帯的な部門は戦前の「組夫」なのですが、戦後は職安法で「組夫」は使えないので、下請けの企業に発注するという形になりました。化学も同じような形で、とにかく装置を使うところの雇用調節のやり方は、そうドラスティックなことはできなくて、付帯部門が「社外工」ということになります。

それから電気機械とか自動車というところは、「臨時工」で人の出し入れをする。「流れ作業」方式を導入していて、一番やさしい仕事はすぐに素人でも使える。だから、生産が増えればどんどん人を入れて、なくなれば追い出す。この当時は「臨時工」だったのですが、それが「派遣」とか形は変わりましたが、雇用の調節の仕方は似たようなものです。造船はあまり合理化が進んでいなくて、旧型の熟練工がわりと必要でした。そうすると「社外企業」を入れて、社外企業に一定の熟練をもった人間がたまっている。そういう機構が必要になってくるということでした。

こういう状況で、一方で雇用調節の機構を持つと同時に、他方で「臨時工」、あるいは「社外工」を使うと、賃金も安くなります。トヨタの場合、1960年当時の労働力構成は、①まずトヨタの企業内養成学校があって、そこに基幹工になる人を入れて教育する。②それから一定の部分、高卒を直接採用する。③そのほかは「臨時工」として大量に採用するということでした。ですから、若いところを見ると、圧倒的部分が「臨時工」になっていた。当時は自動車の雇用がどんどん増加していましたから、「臨時工」の中から一定期間たって、よく働く人は「本工」に登用するというのをやっていました。この「臨時工」があとで「派遣」に代わるのです。

派遣というのは、もともと造船でやっていた「貸工」と類似のものです。造船の「社外工」には二種類ありました。部材加工工程の「貸工」と船体組立工程の「請負工」です。「貸工」というのは、雇われるのは「社外企業」に雇われているのですが、働くときは造船所の班長の指揮命令の下で働く。そして、どうやって請け負い金額を払うかという点、「貸工」が働いた結果、その実際の労働時間に賃金の時間単価を掛けて、事後的に「請負契約書」を作って、下請けに支払うというかたちをとっていました。ですから、「臨時工」と実際上は仕事の指揮命令系統は同じなのですが、雇用形態からいくと、「臨時工」は直接親企業に雇われているし、「貸工」は社外企業に雇われているという違いがあったのです。今の「派遣」は、昔の「貸工」が進化したというか、類似のものが

大規模に行なわれるようになったということです。

そういうことで、労働市場の調査では、旧来の大河内一男先生のような労働供給だけの議論ではまずいのであって、労働需要の側がどのような論理で雇用するのか。それからどういう雇用形態で雇用するのか、ということを考えることが必要ではないかというのが、調査No.40～42 造船・No.44 トヨタ臨時工・No.45 東洋高圧の労働市場に関する僕の仕事だったのです。

5 技術革新調査と作業職場組織 (1959/5～1994/2)

(1) 流れ作業の展開

それからもう一つは、労働者は雇用されたあと、企業でどのようにして働いているかということです。僕がいちばん影響を受けた仕事は、一橋大学の藻利重隆先生の『流れ作業組織の理論』という本で、1947年、敗戦のすぐ後に出されています。その「はしがき」の書き出しは「祖国日本はついに敗れた」となっているのですが、生産力的に、アメリカの生産の組織のやり方と、日本のやり方とはまったく違う。こういう生産力段階の違うところと戦争をして負けたのだ。だから、これからは流れ作業組織というものを日本産業に定着させなければならないという主旨なのです。そして、万能職場・機種別職場・品種別職場・流れ作業職場等々の、企業の生産組織のやり方を典型的に分析していらっしゃいます。僕はそれを読んで、藻利先生がタイプとして現時点で並べたものを、歴史的な発展の序列に置きかえて使えるのではないかと思って、時系列的に使わせていただいたのです。そこで、「万能職場」・「機種別職場」・「品種別職場」・「流れ作業職場」・「オートメーション職場」と、作業職場の史的諸類型があるとしたのですが、1955年からの高度成長期の初頭に日本で問題だったのは、「流れ作業」をどのように定着させるかということでした。

A イギリスの自動車工場。そして流れ作業が高度成長期の日本で一応定着したのです。その段階で、1979年に戸塚秀夫教授（社会科学研究所イギリス部門）にくっついてイギリスに行きました。オックスフォードの郊外のカウレイというところにBLの自動車工場があり、そこに行ってみたり、それから、1991年に法政の比較経済研究所長の松崎義^{タダシ}教授にくっついて中国のテレビ会社の調査に行ってみたりして、「流れ作業」というのはどういうものかと考えました。

教科書的には、作業がラインの部分工程（ステーション）別に細分化され、単純化・標準化されていて、ラインの各人の作業の時間（サイクル・タイム）が同期化（シンクロナイズ）されていて、各人が同じ時間で働き、またそれと同スピード（ラインのタクト・タイム）で、ベルトが流れていく。そうすると、ラインの最初に部品が一つしかなかったのが、何十もの部品が組付けられて流れていく。それを次のラインで同じようなペースで流していくというような話なのです。

しかし、イギリスの自動車工場に行ってみると、職長がいる時はみんな流れ作業で働いているのですが、職長がいなくなると、誰かがラインの緊急停止ボタンを押したりするのです。そうするとラインが止まる。ところが、誰も停止解除ボタンを押そうとしない。だから、職長が戻ってくるまで、みんな働かないでいるという状況です。日本みたいに職長が「昇給査定」をするのではなくて、ラインにいる人は同じレートで賃金をもらっているのです。そこで誰が押したかと職長に御注進したからといって、職長の覚えがめでたくなって「査定」で昇給するとはいかない。だから、誰

かが停止ボタンを押したら、みんなが知らん顔をして息抜きをしているのです。これには、びっくりしました。

B 中国のTV工場。それから今度は松崎義君にくっついて北京に行って、テレビの組み立てラインを見ました。そこは松下と提携していて、機械は一式松下が作ったもので、フリー・フロー・ラインもすべてそうです。それから「標準作業票」とか、「インストラクション・カード」とかいいますが、各人の作業を図に書いて、ここはこうするというのが各人の作業台の前にかかっているのです。それも松下が作っている。だから、松下のラインと北京のラインの違いというのは、作業者が日本人か中国人か、ということだけです。ところが、案内してくれた人に「ラインはうまく流れていますか」と聞いたら、「いや、問題です」というのです。このラインで働いているのは、若い女性ですが、前の工程の人が決められたサイクル・タイムで仕事をしなければ次には流れないので、次ステーション以後の人はみんな仕事をする事ができない。中国は乾燥するところですから、流れ作業線のよこにテーブルみたいなものがあって、職場の隅には魔法瓶が置いてあって、ときどき飲むのですね。飲まないで乾燥することは事実なのですが、そういうことでペチャクチャ話もはずむということで、ラインが流れない。

流れ作業にも、フォード型とかタクト型とかいろいろなタイプがあるのですが、フリー・フロー・ラインというタイプは、各人の作業場所（ステーション）にボタンかペダルがあって、仕事が終わったら、そのボタンを押す、あるいはペダルを踏む。そうすると、仕事が次の工程・次の作業者のところに流れるというラインです。ですから、このフリー・フロー・ラインは「人間的」なラインだというわけです。日本ではこのラインが休みなく流れている。松下に行くと、休みなく流れているのです。時間研究とかいろいろやって、うまく流れるようにラインを組んでいるわけですが、それをそのまま北京に持っていくと流れない。個々の作業の方には、決められたサイクル・タイム内にやらなければいけないという気持ちがあるかどうかはわからないのですが、作業者の能力自体は各人によって違うわけですから、それをそのままマイペースでやったとしたら、当然乱れてくる。それで案内の方に「うまく流れていますか」と聞いたら、「いや、問題なのです」と。一人の女性を指さして「この人は非常に優秀なのです」というのです。見ると、その人のインストラクション・カードの横には「文明労働者」と書いた札があるのです。「文明労働者」というのは模範的労働者という意味らしい。ところが、その「文明労働者」は前工程から流れてきたら、いつでも働けるように構えているのですが、残念ながら流れてこない。そして前工程の人は楽しそうにおしゃべりしている。この「文明労働者」だけが職場で浮いてしまっている感じなのです。

C 流れ作業と人間ロボット。ですから、「流れ作業」といったときに、イギリスを見たり中国のラインを見たりしたら、藻利先生が言っていたように、「作業職場組織」をうまく作っていかなければいけないのですが、そこに組み込まれた人間労働者が決められたサイクル・タイムで、例えば20秒なら20秒で、必ず働くロボットのような人間にできあがっていないと、いくら松下のラインをそっくり持って行っても、ラインは流れない。ボタンを押さなければ流れないフリー・フロー・ラインというのは、今までのフォード型のラインのような非人間的なラインを、人間的なラインにしたという、うたい文句で、議論としては、はやったのです。しかし、この「人間的なライン」は“機械のような人間”にかしずかれなないと流れないのです。その“機械のような人間”が、日本

には存在していましたが、イギリスや中国では形成されていなかったのです。

そういうことで、作業組織の問題というのは、如何に生産の体系を組み立てるかということと、人間をそのように铸なおすというか、それに適応的な労働者につくり直していくかという問題なのだと思ったわけです⁽¹⁴⁾。

(2) ロボット化

それから、その当時、日本でも人件費が上がってきたこともあります。日本が外国に工場進出するというのもあって、ロボットの導入が、時代の趨勢だったわけです。

ロボットの分類というのは、自然科学系の人分類するので、例えば垂直に動くロボットとか、曲線で動かせるロボットとか、何次元で動くということで分類しているのです。しかし僕のように労働過程でロボットがどういう意味を持つかということを考えるときには、それではあまり役に立たないのです。そこでいろいろ探したら、見つかりました。ロボットの用途別に、機械加工用、組立用、スポット溶接用、塗装用とかありました。そして、その用途別ロボットの価格がありました。その「組立用」を見ると、ロボット1台の価格が200万円～500万円ぐらいのところと並んでいる。それから塗装用とかアーク溶接用というのは1,200万円～1,500万円ぐらいのところと並んでいるわけです。つまりロボットは、どういう仕事をするか、どのような構造をもっているかということによって値段が変わってくるわけです。

①それで1台300万円～500万円の「組み立て用ロボット」はどのようなところで働いているかというと、例えばテレビの組み立てラインで働いている。テレビ組立の工場見学に行ってみると、そのラインで働いているのはみんな若い女性なのです。そしてロボットそれぞれにニックネームをつけているのですが、「太郎さん」とかつけている。

②今度は自動車工場に行って塗装用とかスポット溶接用のロボットを見ると、これは1台1,300万円～1,400万円になっていて、そこで働いているのは男性の労働者です。そしてロボットの名前に「花子さん」とかつけている。③つまり職場の同僚という大変ですが、ロボットが置き換った労働者の賃金が問題でして、ロボットとそこで働いている職場の女性労働者とおきかえたロボット(約400万円)は「太郎さん」で、男性労働者におきかえられたロボット(約1,300万円)は「花子さん」なのです。

TV組立ラインでは、最初はロボットと女性の「本雇い」と置き換えていたのですが、そのうち女性の「パート」と置き換えるということになりました。いくらロボットであればパートの女性一人と置き換えることができるか。それも設備投資の経済計算なのですが、その計算を克明にやって、ここは「太郎さん」ロボットを入れる、自動車のスポット・ウエルディング工程では、男にかえるから、ここには「花子さん」を入れるというかたちで、TV工場や自動車工場のラインにロボットが入ってきたということです。

(14) 拙稿「FFライン・労働者・ロボット」(拙著『産業労働調査の裾野——研究回顧と資料紹介』2007、非売品<大原社研等所蔵>所収)。なお、拙著『日本における職場の技術・労働史(1854-1990年)』(1994、東京大学出版会)をも参照されたい。

6 労資関係調査と労働争議史研究（1970/4～1991/1）

つぎに、近年の「労使関係」研究においては、①経営者・労働組合・政府等の諸アクターが問題とされ、これらの諸アクターは相互に独立的・自立的なアクターであると前提されています。②そして、経営と労働組合との関係を、『労働協約』の「織りなすもの」として分析しています。しかしながら、日本の労資関係の実態においては、労資関係上の重要事項が『労働協約』にもとづいて運営されているとはいいがたいのです。③さらにいえば、日本では「従業員組合」「労働組合」といわれている労働者組織そのもの自体が、「労働生活の諸条件を維持・改善するため」の「賃金労働者の継続的な結社」という定義に照らして、はたして労働組合であるか否か、ということ自体が問題だと思えます。

たとえば、日本の労資関係（労使関係）研究では、労資関係の実際の運行において、無視しえない影響を与えている“インフォーマル組織”⁽¹⁵⁾に全くふれないで、“労使”対等の交渉・協議の関係として日本の労資関係をえがいていますが、このような研究は、現実にはせまったものとはいえません。

まず第一に、たしかに、労働組合が団体交渉（争議行為をその交渉力の裏付けとする）によって、労働諸条件の維持向上のために現実に機能している場合には、団体交渉や労働争議におけるイシュー（争点）を、またその結果締結された『労働協約』を分析することが、労資関係の実態にせまっていく最重要な接近方法の一つでしょう。しかしながら、労働組合が存在しない、あるいはそのように機能していない場合には、このような接近方法は有効ではありえないわけです。そこでは、産業社会の表面には現われてこない労資の職場における日々の営みを、あるいは経済学的・経営学的な、あるいは技術学的な分析用具を用いて、明らかにしていくことが不可欠になってくるのです。

したがって、戦後の諸調査においても、とりわけ労資関係における矛盾の発露としての労働争議の研究においては、日本における労資関係の運行そのものを率直に見つめなおす必要にせまられて、日本独自の研究方法が模索されてきました。また、労働者組織に関する諸調査においても、日本の労働者組織の性格とその機能の実態について模索されてきたわけです。

そして、僕が考えたのは、「日本における労資関係機構の諸類型」というものです。Ⅰ産業報国型、Ⅱ懇談型、Ⅲ協議型、Ⅳ交渉型、Ⅴ生産管理型、と云う五類型です⁽¹⁶⁾。

[Ⅰ] 産業報国型（事業所産報の再編）。戦後日本の労資関係機構のタイプを考える場合に、まず考慮しなければならないのは、第2次大戦中の「産業報国会」との関係です。産業報国会は、厚生大臣・県知事（東京は警視総監）・事業所長等を各級の責任者とし、「職場常会」に全従業者を組織した全体主義的労働組織による上意下達の機関でした。国鉄等においては戦後にも危機の右翼的克服をめざして、労働組合結成に先んじて、事業所組織「国鉄奉公会」の再編存続（1945/9）をはかりますが、失敗してしまいました。

(15) 山本潔『論文集「労資関係・生産構造」』（2000年、ノンブル社）所収、「大企業の労資関係——“フォーマル”機構・“インフォーマル”組織」を参照されたい。

(16) 山本潔『日本の労働調査』第8章第4節Ⅷ-1「労資関係の諸類型」p.434と併せて検討されたい。

[II] 懇談型（「従業員会」）。これは、労資（労働組合無）間の「懇談」により産業平和を維持せんとし、経営と従業員（従業員会）代表とが懇談協議するものです（「上からの工場委員会」型）。しかしこれは、戦後においては安定的労資関係類型とはいいがたく、安宅産業「社員会」（2,900人）は1976年の経営危機に際して、労働組合に移行しています。また、ゼネラル石油精製「従業員会」（1970年、約800人）もこの例です。

[III] 協議型。これは、労資間（労働組合有）の「協議」によって産業平和を維持せんとするタイプです。経営と労働組合との「協議」を重視しますが、「協議」不調の場合は、経営側の意向により施行してよいというシステムです。トヨタ自動車の「労使協議制」（1985年、約60,000人）等、巨大企業の労働組合の約三分の一（1980年代央）がこのタイプです。

[IV] 交渉型。これは、労資対等の原則に立ち、経営と自主的労働組合との「団体交渉」により労資関係上の諸問題を処理せんとするものです。「団体交渉」不調の場合には「争議」行為となります。「労使協議前置」の場合が多く、高度成長期初期・総評全盛時代の代表的タイプで、鉄鋼労連・私鉄総連・炭労等がこの例で、自動車では、富士重工業の団体交渉制（1983年、約13,000人）がこのタイプでした。ただし、1984～87年の巨大企業での争議行為「有り」は約5%にとどまっていた。

[V] 生産管理型。労働者の産業管理、または資本の生産サボ下の争議戦術のタイプ。闘争委員会・自主管理組織等による「生産管理」「業務管理」「自主生産」（「下からの工場委員会」型）。戦後危機における読売新聞・京成電鉄・日本鋼管・東洋合成・東芝川岸の生産管理等⁽¹⁷⁾。石油ショック後は東芝アンパックス・ペトリカメラ・浜田精機・墨田機械・パラマウント製靴等の「自主生産」がこの例です。

このように、日本の労資関係は、政治・経済状況の変動にともなって、労資の癒着・労資の対等・労資の対決・労資の否認と、振り子のように揺れ動く関係なのです。このことは、一方においては、明治以来の日本資本主義そのものの政治的・経済的激動性に、他方においては、日本における労働者階級の思想的・組織的未成熟性に、根差しているといえるかもしれません。

関連する拙著としては、『戦後危機における労働運動』（1977/8、御茶の水書房）・『読売争議（1945-46）』（1978/8、御茶の水書房）・『東芝争議（1949）年』（1983/2、御茶の水書房）、『自動車産業の労資関係』（1981/5、東京大学出版会）、『論文集「労資関係・生産構造」』（2000/7、ノンブル社）等があります。また共著・共編著は労使関係調査会編『転換期における労使関係の実態』（1981、東京大学出版会）、労働争議史研究会編『日本の労働争議』（1991/1、東京大学出版会）、戸塚・中西・兵藤・山本共著『日本における「新左翼」の労働運動』（1976、東京大学出版会）があります。

また、資料面では、大原社会問題研究所が収集・保存されてきた諸資料に、大変お世話になってまいりました。

(17) 同上書第1・2・4・6・8章、山本潔『戦後危機における労働運動』（1977年、御茶の水書房）203頁、および同『自動車産業の労資関係』（1981年、東京大学出版会）121頁参照。

結びにかえて——戦後の諸労働調査論

(1) 労働調査論

僕が大学院に入った頃には「技術革新」の議論が華やかでしたが、それはもっぱら技術的な議論で、僕は「技術革新と労働問題」を研究テーマとしていたのですが、技術のことはわからないで困っていたのです。そして、結局、技術革新問題を経済学的というか、労働問題として見たら、どのように見えるのか、ということでやってきました⁽¹⁸⁾。

本来ならば、それが今日の本題でなければいけなかったのですが、その前提として、戦後の研究者は、労働調査として、どういう課題についてどういう方法でやってきたのか、表を作ってみました。労働調査という場合にも、「調査とは何ぞや」という議論が得意な人と、いろいろフィールドをはい回って「調査をやっている」人とは、人種が違うのです。

戦後初期の風早八十二氏の場合には、論文の題が「日本労働者のイデオロギー論序説」（1948/6）となっています⁽¹⁹⁾。この当時の風早さんが出している『平和的革命』に関する本があるのですが、とにかく戦後日本の平和革命の下で、「支持政党」の調査により階級意識の性質と程度を知ろうという調査をしています。調査の目的は、前衛政党の戦略・戦術の具体化だと。そして、革命的階級意識を高揚する。唯物史観なり講座派理論に基づいて、具体的にはK.P.の細胞がアンケート調査をやって、「何党を支持しますか」というように質問して、階級意識を調べる。それを実践においては宣伝・教育活動の改善に生かす。こういうのが敗戦後の民主革命下の調査のあり方であるべきだというのが、風早さんの主張です。

その次に、大河内一男教授⁽²⁰⁾の調査の目的は、マックス・ウーバーの言っている「よき思いつき」を実証するというものでした。調査の具体的プロセスについては何も触れられていなくて、結論というのは「よき思いつき」の検証されたものだ。そして実践との関係でいうと、実践のための処方箋はもともと「よき思いつき」の中に含まれているということで、大河内先生は実際に調査されたことがないのです。調査報告書の編者には沢山なっぺいらっしゃいますが、1950年、ちょうど戦後の運動の転換期というか、戦後の労働運動が敗北してしまった時に、大河内先生の調査論が登場します。

そのあとが舟橋尚道さんで、これは1954年の「国民のための科学」運動の時期です。その調査論は「調査における客観主義の克服について」という題⁽²¹⁾で、これは大河内批判ということです。具体的に何を主張しているかという点、方法的には毛沢東の調査論です⁽²²⁾。資料収集方法については、毛沢東の典型調査と集団調査。これは調査対象の中に活動家がいる、調査者はその活動家と一緒に調査をするというイメージです。ところが、この「国民のための科学」でいちばん誠実に実

(18) 山本潔編著『「日本労働調査論」拾遺』（2004年、非売品）60頁以下。

(19) 風早八十二「日本労働者のイデオロギー論序説」『潮流』1948年6月号所収。

(20) 大河内一男「社会調査の意義と限界」（『教育調査』1950年5月号）。

(21) 舟橋尚道「調査における客観主義の克服について」『思想』1954年11月号。

(22) 山本潔「戦後労働者調査の一反省——毛沢東調査論をめぐって」（『経済志林』昭和42年9月）を参照された
い。

践しようとしたのは坂寄俊雄さんだったのではないかと思います。坂寄さんはいろいろやっただけでも、結局、調査対象の中にそういう活動家がない、だから調査はうまくゆかなかったと書いています。それが先ほど申しました1955年におけるこの運動の挫折とともに、この「国民のための科学」の調査活動もとぎれてしまいました。

そのあと氏原正治郎先生の調査論が出てくるのですが、じつは氏原先生の調査論には2種類あって、敗戦直後の頃に行っている調査は、横山不二夫という戦前からの労働運動家がいるのですが、彼や信夫清三郎さんがやっていた「日本産業労働調査局」という研究所があって、そこに若き日の氏原さんも参加して、労働者の階級意識の調査（調査No.5）をしています。「天皇制を支持するか」とか、労働者意識に関するアンケート調査をやっています。そのときの氏原さんの問題意識と、それから1959年に「調査についての覚書」⁽²³⁾を書かれたときとでは、スタンスが大きく変わっています。1959年の論文では、経済学の原理論を構成する、例えば「労働市場の理論」を、具体的に検証していくのが調査の目的であると、いうことです。そして資料の収集方法としては「貸金台帳」とかいろいろなものを集めて実証されています。

(2) 調査の技法

それから調査の技法について言いますと、氏原先生が代表者をなさっていた労働調査論研究会の調査技法の集計では「流し調査」（質問紙を相手に渡して記入してもらって、それを数量的に分析するというやり方）が34%で、いちばん大きなウエートを占めています。それに対して僕は、それをやったことがないのです。僕は「聴き取り」をしたのと、それから「資料作成依頼」というのがありますが、これは例えば、学生のときの共同印刷の調査（1954-55年）では、会社が職制機構を変えて、今までオグデンという一つの課であったのを、四つに分割する。職制の数を4倍にして、目が行き届くようにするというのをやったのですが、そのときに職場の各人が賛成したかどうかといったことを、職場のアクティブな人の聴き取りをもとにして整理するというようなことをやっています。また、日産の調査（1978年）の場合でしたら、日産の職場活動家に、「春闘職場日誌」を付けてもらって、「春闘」のときにどういう提案があったか、組合はどうしたか、職場で何が起こったかと、日誌を書いてもらって、それを利用させてもらったりしました。

ですから、調査の技法は、どういう目標で、どういう考えに立って調査をするかということと、セットになっているのです。調査の技法も、人によって非常に違っているということを、ここでは言いたかったわけです。

ついでに言いますと、大河内先生は、先ほど申しましたように、「よき思いつき」が決定的だということですから、具体的に調査をなさったことはないのです。僕がいちばん強烈な印象を受けて記憶していることがあります。それは、僕が社会科学研究所の助手になったときに、氏原先生に湯河原で調査の打合せ会議が開かれるから行くようにと言われたのです。それで行ってみたら、大河内先生が床柱を背にして座って、あと4、5人の研究者がいました。ぼくは当然、そこで調査の打

(23) 氏原正治郎「編集を終わって——調査についての覚書」（大河内・氏原・藤田編『労働組合の構造と機能』1959年、東京大学出版会、所収）。

ち合わせがされるのだらうと思っていたら、ひと晩泊まったのですが、ひと言も調査の話は出なかつたです。そして、この宿は戦前から某々先生が使っていた定宿で、戦後インフレになっても、その先生は戦前と同じだけしか宿代を払われないので、宿では困っていたとか（笑）、そういう話で終ってしまったのです。調査の話は何も出ないで、翌日帰って、社会科学研究所で氏原先生にお会いしましたら、「この調査の事務局を担当するように」と言われるのです。それで僕はびっくりして、「昔を偲ぶよすがとしての調査は出来ません」とお断りしました（笑）。おそらく大先生から仰せつかった事務局を断ったのは、前にも後にも、僕しかないのではないかと思うのですが、ともかく僕は北海道人ですから、自分が気が向かなかつたので断ったのです。それはちょっと極端ですが、ともかく大河内先生には「思いつき」があつて、弟子が集まって何かをやる。そして、それに序論を書くというのが先生の調査との関係でした。一方の極端ですね。もう一方の極端は、おそらく僕で、先ほど申しましたように、共同印刷の労働者に「職場の配置図」を書いてもらつたり、あるいは日産の職場労働者に「春闘職場日誌」をつけてもらつたり、そういうことをやってきました。

ただ、それだけでは、大学院に入学を許可してもらえなかつたので、いろいろ苦勞して格好をつけた論文は書いてきたのですが、ともかく調査論というか、あるいは実際にやられた調査というものには、非常にバラエティがあるというか、それぞれの人の学問なり研究のスタイルが反映されていると考えているわけです。

あと、ご質問があればお答えすることにしまして、これで一応ご報告は終わりにさせていただきます⁽²⁴⁾。

（やまもと・きよし 東京大学名誉教授）

24) なお、東京大学社会科学研究所関連の諸調査については、労働調査論研究会編『戦後日本の労働調査』（1970年、東京大学出版会）、山本潔『日本の労働調査（1945～2000年）』（2004年、東京大学出版会）に、その概要が示されている。また、山本の調査論に関する論考は、同編著『「日本労働調査論」拾遺』（2004、非売品）、『続「日本労働調査論」拾遺』（2009、非売品）に収められている。いずれも東京大学社会科学研究所図書室・大原社会問題研究所図書室等に所蔵されているはずなので、関心の向きは参照いただければ幸甚。