

### <書評と紹介> 関口定一著 『ホワイトカラー 雇用史序説 : 20世紀アメリカの企業社会』

清水, 克洋 / SHIMIZU, Katsuhiko

---

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Journal of Ohara Institute for Social Research / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

766

(開始ページ / Start Page)

84

(終了ページ / End Page)

89

(発行年 / Year)

2022-08

関口定一著

## 『ホワイトカラー雇用史序説』

—20世紀アメリカの  
企業社会』



紹介者：清水 克洋

本書は、志半ばにして病に倒れた友人関口定一の遺稿集である。生前、関口は、本書の主な内容を含む書物を構想していた。研究仲間、友人、同僚、教え子はその意を汲んで、編集、出版にあたった。しかし、関口は書物としての公表を具体化しておらず、彼の研究者としての矜持、そして野心からすれば、書き加え、叙述をあらため、推敲を重ねねばならなかったはずである。それでもなお、関口の丹念な実証、緻密な論理構成、大胆な構想は、読者を打つ。

### 目次

#### 第Ⅰ部 ウェルフェア・キャピタリズムと労働者

- 第1章 GE社におけるウェルフェア・キャピタリズムの展開
- 第2章 1920年代GE Schenectady Worksにおけるフォアマン問題—20世紀企業の形成と現場管理機構の再編成
- 第3章 GEスケネクタディにおける事業所評議会の形成—参加・コミュニケーション型従業員代表制の成立過程
- 第4章 GEにおける従業員代表制の再編と廃棄—労働者評議会と産業別組合

第5章 プレ・ニュー・ディール期GEにおける原先任権(proto-seniority)慣行—勤続と先任順

第6章 アメリカ労使関係における「ジョブ・コントロール・ユニオニズム」—歴史的視点からの再検討

第7章 20世紀アメリカの労働と福祉—American Standard of living と Welfare Capitalism を中心に

#### 第Ⅱ部 ホワイトカラーの雇用史

第1章 アメリカ「ホワイトカラー」雇用史研究序説

第2章 工場徒弟制から「人事管理」へ—生成期ゼネラル・エレクトリック社の組織・管理問題と人材育成を中心に

第3章 「現場経験」を通じた大卒エンジニア育成—GEの「テスト・コース」の場合

第4章 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

第5章 大企業形成期アメリカのホワイトカラーの内部階層構造—General Electric Co.のサラリー・データの検討

第6章 20世紀後半における大企業マネジメント層の性格と変容—GE Management Conference Directoryの分析

第7章 アメリカにおけるホワイト・カラーの雇用保障—従業員ハンドブックを中心に(上)

#### 補論

補論1 アメリカ企業における新卒採用—その実態と含意

補論2 欧米の雇用はどこまで「ジョブ型」なのか—日本の雇用改革の見通しにかかわって

補論3 長期雇用慣行—日本とアメリカ

本書は、アメリカのブルーカラーを対象とした「第Ⅰ部 ウェルフェア・キャピタリズムと労働者」、ホワイトカラーを対象とした「第Ⅱ部 ホワイトカラーの雇用史」からなる。第Ⅰ部に関しては、完成に近い素稿「GEと労働者アウトライン」が残されていた。しかし、関口は、それを2011年で「凍結」し、残り8年半をホワイトカラーの研究に打ち込み、逐次、論文として結実させた。同時に、2010年代半ばから、「ホワイトカラーの謎」とする構想を持ち、亡くなる年の2019年1月に、埼玉大学大学院セミナーで「アメリカのホワイトカラー10の謎」を報告した。第Ⅱ部そのものの具体的な構成のプランは見つからず、公表論文、報告から編集者がまとめざるをえなかった。

詳細な紹介の前に、なぜ、第Ⅰ部を「凍結」したのか、第Ⅱ部に関してどのような構想を持っていたのかについて、考えてみたい。別々に出版されるか、本書のように1冊にまとめられるかにかかわらず、2つは緊密に響き合っている。まず、第1に、学問上の要請が関口をして、第Ⅰ部を単独で出すことをためらわせたに違いない。それは、ホワイトカラー論をまっぴらに十全な意味を持ち、逆もしかりである。この相互規定の強さを描いて見せたことは本書の大きな成果である。第2に、ホワイトカラー研究そのものの、学術的、政策論的重要性の増大である。さらに、その背景にある、働く人々の大勢を占めるようになったホワイトカラーが自らの在り方を見直すことの緊急性である。これが、中央大学商学部での教育に情熱を傾けた関口のホワイトカラー研究を促迫したのである。構想「ホワイトカラーの謎」の存在は、関口が、学術的「ホワイトカラー論」とともに、一般読者向けの書物を考えていたことを示唆する。第Ⅱ部は、この2つをまとめたものとなった。

翻って、本書は、直接にはアメリカのブルーカラー、ホワイトカラーを扱ったものではあるが、関口の念頭には絶えず日本の雇用の在り方との比較があった。研究史に促されたものであることは当然としても、とりわけ日本の働く人々へのまなざしを感じざるをえない。生産に直接携わる人々、間接的ではあるが、それと密接にかかわる、事務作業、営業、各種サービスを担う人々、さらには管理職、彼ら、彼女らが、あるべき働き方を求めるとき、本書が参照されるとすれば、関口の努力は報われるであろう。この視点も重視し、本書の紹介を試みたい。

ところで、すでに指摘したとおり、第Ⅱ部は、直接、アメリカにおけるホワイトカラーを扱った諸論文と、別著、『ホワイトカラーの謎』を構成したであろう3つの補論からなっている。補論は全て日米比較の視点から書かれており、一般向けと言うと語弊があるが、関口の問題関心のありどころを端的に示し、より広い視野から自らの研究を位置づけようとするものである。これを序論として本紹介を始めることを許されたい。

補論は、補論1「アメリカ企業における新卒採用」、補論2「欧米の雇用はどこまで「ジョブ型」なのか」、補論3「長期雇用慣行」を含んでいる。

日本の大企業における雇用制度の根幹をなすのは、職能資格給と、それに必然的に付随する、新卒一括採用、定期異動（ジョブ・ローテーション）、定年制である。さらに、本書との関連で言えば、この制度が、ブルーカラー、ホワイトカラーに区別なく適用される。これに対して、欧米では、職務・職種（ジョブ）に基づく随意雇用、職務・職種に基づく同一労働・同一賃金である。この2つは、メンバーシップ型雇用、ジョブ型雇用と対比、総括されるのが

通説である。補論2において、関口は、これを前提したうえで、現代日本における雇用問題の解決策として、大筋は「ジョブ型」への移行を支持しつつ、しかし、あらためて、「ジョブ型」とは何かと問い、欧米はジョブ型であると一括りにされることに対して、ジョブ型そのものの多様性を指摘し、さらに、アメリカの雇用は「ジョブ型」か、との問題を提起する。ここで、本書の2つの対象であるブルーカラーとホワイトカラーを登場させ、まず、前者においては、特定の職務に対する賃率が定められる「ジョブ型」の報酬制度であるとする。後者に関しては、仕事についての裁量性の高さを前提に時間外手当が支払われないエグゼンプトとノン・エグゼンプトとの大きな区分の存在を指摘し、ノン・エグゼンプトはジョブ型であることを確認する。他方、エグゼンプトの雇用の在り方は多様であり、ジョブ型と、メンバーシップ型が混在していることを発見したとする。さらに、GEを含むいくつかの大企業において、エグゼンプト従業員の新卒採用、ジョブ・ローテーションの存在が見られると言う。

補論1は、欧米では、ホワイトカラーに関しても、ジョブ型雇用であることを前提に、新規定学卒者は、職業経験のある既卒者と同じマーケットで職を求めて競い合うという通説に対して、アメリカ企業においても、エグゼンプトについては、新卒一括採用が存在したことを、個別事例ではなく、ノースウェスタン大学プレスメント・センター報告書を用いて実証的に考察するものである。カレッジ・リクルーティングと呼ばれる新卒採用が、1920年代にはかなりの数となり、1950年代に大企業に普及したこと、少なくとも新規大卒の10%を占めることが指摘されるとともに、制度的特徴が考察される。短期間での昇給、長期の訓練プログラムなど興味深い事実が明らかにされる。ただし、

カレッジ・リクルーティングが「人材計画」の一環としてなされ、エグゼンプト雇用の根幹をなすとはいえ、エグゼンプトの多くが既卒者からの採用であることも指摘される。以上を総括した、カレッジ・リクルーティングと日本の新卒採用を比較した表は興味深く、実用的でもある。

補論3は、日本とアメリカの長期雇用の、両国において、「終身雇用」や「安定雇用」という点で知られる、トヨタ、キヤノン、横河電機、P&G、Xerox、IBMを対象に、雇用量の変動から、雇用調整の違いを推定しようとする試みである。その成果は、「長期雇用」一日米比較に関する表にまとめられ、これも働き方の在るべき方向の考察に当たって示唆に富むものである。

以上、関口の関心は、直接的にはアメリカの大企業における雇用の在り方であるとしても、強く日本との比較が念頭にあり、さらには日本における働き方のあるべき方向も見すえていた。そのためにも、より踏み込んだ実態が解明されねばならず、本論に見られる徹底した実証研究へと向かうのである。

## 第I部 ウェルフェア・キャピタリズムと労働者

第I部はブルーカラーを扱ってはいるが、表題からも推察されるとおりブルーカラー論ではない。当初の構想「GEと労働者」が示すように、アメリカの総合電機大企業における雇用の在り方、とりわけウェルフェア・キャピタリズムを標榜するGEが目指した雇用政策とそれがもたらす雇用関係を解明するものである。ただし、第II部をまって、ブルーカラー論にもなるのであり、そのようにも読まれねばならない。

アメリカのブルーカラー労働者はジョブ型雇用であり、その特徴が、労働組合によるジョ

ブ・コントロール、とりわけ、解雇、再雇用の際の厳格なセニオリシティー（先任権）・システムにあることは通説である。すなわち、景気後退期における特定職務グループの人員削減にあたって、入職時期の遅い＝勤続年数の短い労働者から順に解雇がなされ、景気回復期における再雇用においては、解雇された労働者のうち、入職時期の早い＝勤続年数の長いものが優先される制度である。現代日本においては、いわゆる非正規雇用者が、景気変動の安全弁とされ、また、正社員に解雇が及ぶ場合、労働者に公平性を担保する基準が確立されておらず、解雇が労使に深刻な対立をもたらす場合があり、ともに解決が求められる問題であり、その際に、アメリカの制度は参照に値するものである。第I部の、第5章「プレ・ニュー・ディール期GEにおける原先任権慣行」、第6章「アメリカ労使関係における「ジョブ・コントロール・ユニオニズム」」は、このアメリカ特有ともいべき制度の形成史を探り、その本質に迫ろうとしている。しかし、それらもGEにおけるウェルフェア・キャピタリズムとのかかわりにおいて論じられている。先行する1～4章は一層その色彩が強く、第I部を総括する第7章も同様である。

本書巻末の木下順「解説 関口定一の仕事」によると、関口は、方法論を模索した論文「労働問題研究における20年代「労務管理」像——I・バーンスタインの叙述を手がかりとして」において、「ウェルフェア・キャピタリズム」を巨大企業の労務政策を考察する分析視角として確立した。「伝統的な労使関係制度に限定しないで、経営主体の在り方や経営政策……、労働者の編成や労働市場の状況などをできるだけ広く検討しようとし」、1次資料を基に展開すべくたどり着いたのがGEであった。第7章末において、ウェルフェア・キャピタリ

ズムが先見性、体系性、組織性を備えたものであり、ニューディール政策の展開とともに影響力をなくしたとされてきたが、戦後のアメリカの「労働と福祉」総体の在り方に決定的な影響を与えたとされる。無批判に称揚されていないことは一読明らかではあるが、歴史上ありえたレベルの高い大企業の雇用政策を生涯の研究に値するものとして、資料と格闘しながら取り組んだ叙述は魅力的である。

第1章「GE社におけるウェルフェア・キャピタリズムの展開」において、まず、ウェルフェア・キャピタリズムを、前代未聞の強力な経済的・社会的存在となった大企業が、社会の中で安定的位置を作り上げるための、とりわけ、雇用労働者との良好な関係を構築するための意識的な取り組みであるとする。その一代表として、GEのそれを、(1)高賃金と「良好な労働条件」の提供、(2)勤続重視・雇用安定化政策、(3)内部技能養成制度、追加訓練部門による「多能工化」と配転政策、(4)金銭型福利厚生、(5)企業・工場内コミュニケーションと参加、(6)従業員代表制と現場協議機構の整備(＝フォアマンの権限の限定)からなるとする。その上で、トップ・マネジメントが雇用・労働政策に体系的に関与し、不熟練労働者を含む、ブルーカラーの従業員が、GE社という組織の正規の構成員として処遇されるようになり、彼らの間に企業コミュニティーのメンバーであるという意識が培われたと結論する。ウェルフェア・キャピタリズムを、アメリカ雇用史研究の切り口とすること、主要な研究対象をGEのそれとすることが納得させられる。フォアマン問題、事業所評議会、労働者評議会と産業別組合、原先任権、ジョブ・コントロール・ユニオニズム、20世紀アメリカの労働と福祉を対象とする2～7章はここに明確に位置づけられている。

## 第Ⅱ部 ホワイトカラーの雇用史

第Ⅰ部が、「ブルーカラーの雇用史」とされなかったのは、尽くされたとは言えないとしても、ある程度論じられており、新しい切り口と、資料が求められたからである。これに対して、第Ⅱ部に関しては、中間階級論視点からのホワイトカラー研究は蓄積されているとはいえ、関口が設定した「ホワイトカラー雇用史」は斬新であり、その訴えかけは力強い。しかし、未開拓な分野に乗り出すためらい、たじろぎはなかったのであろうか、それとも新しい課題を見出したことに心躍らせていたのであろうか。それを確かめるすべはないが、GE文書館の資料に分け入って得られた確かな感触が関口を支えていたことを見て取ることは容易である。

第Ⅰ章が「アメリカ「ホワイトカラー」雇用史研究序説」とされるのは、新しい課題の設定上、必然であった。冒頭から、なぜ今、アメリカの「ホワイトカラー」雇用史なのか、と問いかけられる。20世紀に入って増大した「ホワイトカラー」は、大企業のトップ・マネジメント層から、エンジニア、法律・会計などの専門職、営業職、一般事務職員を含む、多様で、大きな職業的・経済的・社会的差異を含むにもかかわらず、単一の社会層を認知する言葉として受け入れられ、統計カテゴリー、社会科学の概念としても用いられてきた。しかし、突き詰めると「ホワイトカラー」という言葉、概念は、虚構、フィクションであり、それを成り立たせてきたものを問い直さざるをえず、その最も重要な維持装置は、企業の雇用・人事制度にあったとされる。あらためて、「ホワイトカラー」の言葉そのものを吟味し、系論として「ブルーカラー」にも言及したうえで、「ホワイトカラー雇用史」という、これまで視野に入れられてこなかった観点を打ち出す。「ホワイトカ

ラー」が生み出される場である企業内部に分け入り、その実態を解明する研究の方向が明確にされる。さらに、「ホワイトカラー」雇用史を描くことで、「ブルーカラー」労働者をも含む、トータルなアメリカ雇用史を描く展望が示される。

第Ⅰ部とは異なり、第Ⅱ部の具体的プランは見つからず、第2章から第7章は、第Ⅰ章の構想にそって編集委員会によって並べられた。第Ⅰ部の各章が、1994年から2009年にかけて発表された論文からなり、発表順序もかなり前後しているのは、研究がある程度進展したことを踏まえて、第Ⅰ部が構想されたことによる。これに対して、第Ⅱ部の各章は、2014年から2018年に公表された論文からなり、第Ⅰ部に比べ短期間であり、公表順とも大きなずれはない。第Ⅱ部をなす論文は当初から強く出版を念頭において書かれており、未完とはいえ、全体として十分なまとまりをもたらしている。

第2章「工場徒弟制から「人事管理」へ」、第3章「「現場経験」を通じた大卒エンジニア育成」、第5章「大企業形成期アメリカのホワイトカラーの内部階層構造」、第6章「20世紀後半における大企業マネジメント層の性格と変容」は、第Ⅰ部と同様、GEの資料に基づく実証研究である。第4章「アメリカ企業におけるホワイトカラーのサラリー制度」、第7章「アメリカにおけるホワイト・カラーの雇用保障」は、ブルーデンシャル保険、IBM、ゼロックスなど他のアメリカ大企業にも探索の手を広げ、研究をより一般化しようとする意欲を見て取ることができる。全体として、補論で確認した日米比較、新卒採用、ジョブ型ホワイトカラー雇用、終身雇用にかかわる、アメリカにおけるホワイトカラー雇用の在り方を歴史的に考察する。

ところで、「製図工」と、ブルーカラーの基

幹をなす熟練工の企業内養成を取り上げる第2章は、初めて「ホワイトカラー」という言葉が使われたのが製図工であることから、「ホワイトカラー雇用史」各論の最初に置かれるにふさわしい、と同時に、第I部とのつながりを強く感じさせる章となっている。あらためて、3, 5, 6章を合わせると、第II部を、ホワイトカラーを対象とした、「GEと労働者」、さらに、4, 7章を含め、「ウェルフェア・キャピタリズムと労働者」とも読める。トップ・マネジメント層から一般事務職員まで、多種多様な、異質な人々を「ホワイトカラー」として括る、一種

の虚構を成り立たしめる、最も重要な維持装置が大企業の雇用・人事制度であり、その一典型が、GEにおける、全ての従業員を企業のメンバーとして処遇しようとする「ウェルフェア・キャピタリズム」にあったとするのが、第II部の結論である。

(関口定一著『ホワイトカラー雇用史序説——20世紀アメリカの企業社会』中央大学出版部、2021年9月、xiii + 582頁、定価6,600円(税込))

(しみず・かつひろ 中央大学名誉教授)