

〈書評〉

石田和夫 安井恒則 加藤正治編
『企業労働の日英比較』

森川譯雄

(受付 2000年5月15日)

I

本書の出版に至った経緯とその課題・内容について把握するためには、まず編者一人である石田（名誉）教授のこれまでの研究と教授が主催・指導されてきた「企業労働研究会」の共同研究をみるのが早道である。

教授は、1950年代中葉以降、現代資本主義におけるオートメーションが労働（雇用、労働内容、熟練技能、労働力構成、労働条件）におよぼす影響の解明を試みられた。70年代には、オフィス・オートメーションとホワイトカラー労働の研究に取り組み、現代企業におけるオフィス・オートメーションが労働におよぼす影響の究明に努め、80年代に入ると現代資本主義の階級構成変化の理論の確認と、主要先進資本主義諸国の階級構成変化の比較研究を主要な研究テーマとされるようになった。

石田教授は、このような研究を続けながら、若手研究者・門下生を育成するために「企業労働研究会」を主催し、共同研究の進展とその成果を世に問うために尽力された。すなわち、70年代中葉以降、共同研究者と現代企業労働の経営経済学的研究に取り組み、そこで設けられたテーマは、現代資本主義企業における技術・労働・管理の理論的・実証的研究であり、日本の巨大鉄鋼企業の技術・労働・管理である。この研究をふまえて、共同研究の次のテーマとなったのが現代企業のホワイトカラー労働の理論的・実証的研究であった。さらに、その次に取り組まれた共同研究が、技

術・労働・管理の日英比較研究である。本書では、それまでの共同研究者の個別の豊富な研究成果の上にたって、新しい企業労働の事実の展開の分析やこれに関連して提起してきた諸理論の検討が行われている。

石田教授自身の研究と共同研究とは、ほとんど並行的に行われ、教授の最新の研究を伝えながら、課題となる研究テーマとともに探し、共同研究による研究の広がりと個別分野におけるその深化を志向されたことがうかがえる。共同研究の各テーマについては、本書もその一つであるが、それぞれまとまった成果が出ているだけでなく、各研究者の個別の研究の展開も顕著なものがある。同研究会から優秀な研究者が輩出し、その成果が豊富であることは、本書の各章の後の注の部分をみると明らかとなる。

II

本書の目次は、次のようになっている。

第Ⅰ部 企業労働研究の課題

第1章 階級構成変化の国際比較と企業労働——企業労働研究の方法と課題（石田和夫）

第2章 ホワイトカラーの労働と管理——ホワイトカラーの階級的帰属性と労働組合の性格（加藤正治）

第3章 企業労働の日英比較研究の視角と方法（安井恒則）

第Ⅱ部 技術・労働・管理の日英比較

第4章 90年代日英鉄鋼企業の管理戦略と労働（長谷川治清）

第5章 QCサークル活動の日・英・韓比較（三島倫八）

第6章 現代日本自動車企業の組立工程における企業労働——生産技術部門と作業組織の機能を中心として（今田治）

第7章 現代日本鉄鋼企業における雇用・賃金動向と人事管理——90年代の動向を中心に（幸光善）

第8章 在イギリス日系製造業の経営展開と労使関係——（守屋貴司）

第9章 イギリス産業の技師・技術者の労働——スミス、フォーリー、

森川：石田和夫 安井恒則 加藤正治編『企業労働の日英比較』

マイクシンズの所説の検討を中心にして（金弘樹）

結 章 イギリスにおけるジャパナイゼーションをめぐる最新の研究動向——そのイギリス的研究内容の特徴（石田和夫 長谷川治清）

本書は、2部から構成されているが、大きく3つの部分に分けられているように思われる。第Ⅰ部第1章は、本書の総論部分で、これに続く第2章と第3章は、その方法的展開の試みであり、企業労働の日英比較研究の課題を提起している。結章も同様である。第Ⅱ部の各章は、第Ⅰ部で提起されている課題を踏まえながら、同時にそれぞれ独自に、理論的・実証的研究の展開・深化を図っている。以上結章を入れと、3つの部分となる。

さて、本書は、科学的な企業労働の今日までの蓄積に基づく現代資本主義企業における技術・労働・管理の国際比較研究の一環とされており、その特徴とねらいは、以下の「はしがき」からの引用で明らかである。

「まず第1に、現代日本の巨大企業の技術・労働・管理が、発達した資本主義諸国のそれと現代資本主義の構造変化の一般的特徴を共有している点を確認し、その確認の上に立って特殊性、差異の事実とその根拠の確認が重要であることに留意している。この方法からでてくる社会的合意は、複雑さを増しながらも長期的に見れば、国内的にはもちろん、国際的規模で、生産と労働の社会化が発展し、労働運動・労働組合運動の社会的基盤・条件を拡大することである

第2に、1980年代以降急速に発展し、巨大企業に導入の進められてきた新技術、コンピュータ、ME等との関連で、技術・労働・管理の変化の解明に努めている。

第3に、1980年代以降、とりわけ、90年代の主としてイギリス企業の技術・労働・管理の事実との比較を通じて、日本の特徴・実態を明らかにし、21世紀にむけての日本企業の進路、日本の企業労働の展望への教訓を見いだそうとしている。

第4に、日本企業の国際化、多国籍化により出てきた企業労働問題で無視できない日系海外進出企業、トランプ・プラントの実態を把握し、真の意

味の国際化、国際的に通用する管理と労働のありかたを示唆しようとしている。」

本書の意図は、国際比較研究、とくに日英の比較により、技術・労働・管理の、①一般性・共通性と特殊性・差異、②新技术による変化、③イギリス企業と対比した場合の日本の特徴・実態を明らかにするとともに、④日本の経営の国際化の問題について考究することにあるといえる。

III

本書の各章の内容の要旨を、執筆者の論述にそって紹介し、若干のコメントをしてゆこう。

第1章「階級構成変化の国際比較と企業労働」（石田和夫）においては、まず企業労働の国際比較研究の方法と課題を明確化するための理論的前提として、企業労働研究の立場・観点・研究対象領域、研究方法、研究課題が確認される。つぎに、以上で確認された研究方法の展開が、資本主義オートメーション労働、コンビナート労働、日本の巨大鉄鋼企業労働、ホワイトカラー労働の国際比較および企業労働の日英比較の諸研究において具体化してきたことを確認している。

また、これらの研究成果の上に立って新たな研究課題の追求のために、先進資本主義諸国における労働者階級および中間層の構成と状態の変化を、1960年代初頭より90年代初頭にいたる期間、とりわけ、80年代後半以降90年代に認められる新しい変化・特徴について検討し、諸国間の共通性と差異および日本の特徴を確認している。

さらに、イギリスにおける最近の時期の就業・雇用量・構成変化の動向を、労働力のさまざまの諸側面より把握し、雇用・労働問題の深刻さがいっそう進行していることを示唆し、企業労働研究の一視点を提示している。ここでは、労働者階級のさまざまな層への、生産技術の導入、企業組織の拡大と管理組織・機能の強化、管理者層の形成・増大、労使関係の変化、さまざまな自営業者層への大企業の進出などによる諸影響や、女性の

森川：石田和夫 安井恒則 加藤正治編『企業労働の日英比較』
社会的進出と地位の確認などの予測される課題が提示されている。

最後に、企業労働の国際比較研究における若干の研究課題として、日本の経営の把握にかかわる理論的问题に言及している。

以上の本章は、既述のように本書の総論部分に当たる。それはまた石田教授自身のおよそ半世紀に近い企業労働研究の総括ともなっており、本章第2節「現代企業労働研究の方法」では、企業労働の①研究対象領域、②研究の立場・観点、③研究方法、④研究課題について述べ、企業労働の経営経済学的研究の体系化と方法論が提示されている。そこでは、「経済理論にもとづく、企業労働の客観的内容の認識であり、資本主義経済法則との関連での企業労働の把握である」と企業労働の経営経済学的研究の内容が規定されているが、その研究方法・課題については、後に改めて取り上げることにする。

次いで以上的方法論の展開として、本章第3節「企業労働研究の展開」においては、①日本の巨大鉄鋼企業労働の研究、②現代企業のホワイトカラーワークの研究、③先進資本主義国における階級構成変化と企業労働の研究、④技術・労働・管理の日英比較研究について、それぞれこれまでの成果が概説されている。

このうち、教授の一貫した研究である階級構成変化の理論的・実証的研究においては、これまで1960～1984の期間を対象として、データにもとづきその変化を跡づけ、企業労働研究の課題をみいだそうとされてきたが、今回本書のために、80年代後半から90年代初頭の時期の日本および主要先進資本主義諸国の階級構成変化の特徴を確認されている。これによって、「従来確認してきた事実と今回の事実の確認とを対照することによって、基本的には従来確認してきた事実、それにもとづき見出された企業労働研究の課題の有効性を再確認するとともに……」という指摘は重要であり、それは教授の長い研究の成果の有効性と価値を端的に示すものであり、21世紀を展望するためにも襟を正して傾聴しなければならない。

また、技術・労働・管理の日英比較研究に関しては、ニューテクノロ

ジーに対するイギリスの研究者や労働組合の取り組みを検討して、「ここでの一潮流は、技術決定論的方法を批判・克服し労働組合・労働運動の役割により新技術の資本主義的利用の否定的側面を取り除き、技術的可能性の労働者への還元を追求する視点である。本書を構成する各章は、本章の残された研究課題の展望・深化に直接・間接にこたえる内容となっている」との石田教授の論述は、実は『ニューテクノロジーと企業労働』（長谷川治清・渡辺峻・安井恒則編、大月書店、1991年）に掲載された自身の論稿の一節の引用であるが、本書の各章にもそのまま妥当し、各共同研究者の導きの糸となっていることは、その研究成果をみれば明らかである。

IV

第2章「ホワイトカラーの労働と管理」（加藤正治）においては、ホワイトカラーの階級的帰属性の問題との関連で、ホワイトカラー労働組合の性格に接近することが主題とされている。生産関係においてホワイトカラーの諸層がいかなる位置にあるのか、その労働条件および諸要求の性格と、労職間の行動の統一条件を解明することを研究課題とし、そのために、ブレイヴァマンなどの労働過程論者やネオ・マルクス主義者の労働者階級規定の特徴と限界を、クロンプトンの階級論の批判的検討を行うことにより明らかにしている。

これらの論者は、本来、階級規定の要素とはなり得ない熟練技能を、プロレタリアートか否かを規定す指標に用いている。そのために、労働者階級の範囲が狭く規定されることになる。また、労職間の統一の条件が曖昧にされ、労職間、さらにホワイトカラー内部の対立が強調されざるをえない点を明らかにしている。

本章では、以上のこの熟練・機能から階級を規定する試みに対しては、次のような鋭い指摘がなされている。「生産手段所有関係との関連で職務構造や機能を位置づけずにそれ自体を第一義的なものとする視点は、労働力の行使権は労働者にあるのではなく、労働力の購入者である資本家に属

するものであり、したがって資本主義的企業における職務構造の決定や機能・統制力の行使は資本主義的な動機としての利潤追求が規定的であることを無視し、技能それ自体と技能の資本主義的利用の問題を混同するものである」と。

また、熟練・機能において階級を規定することは、ホワイトカラーの無産階級化が問題となるのではなく、不熟練の範囲によって労働者階級を規定することになる。結果として、不熟練者のみをプロレタリアートと見做すことにより労働者階級の範囲を狭く限定することになるとの言及もあり、イギリスを中心とする研究者の所説の批判的検討がなされている。

第3章「企業労働の日英比較研究の視角と方法」(安井恒則)では、日本の経営の特質の解明が日英比較を手段として試みられている。

日本企業で日本の経営の変革が必要だと呼ばれる一方で、一部の欧米企業では、国際競争力強化のために「日本化」が目指されており、改めて「日本の経営」とは何かが問われるようになっている。イギリス企業との比較は、特に労働組合の持つ意味を考察する上で有効である。日本の経営の3本柱のうち企業別労働組合は、他の2本柱である終身雇用制や年功序列制が最近の日本企業では、維持の困難あるいは転換の必要性が強調されているのに対して、そのあり方が問われていないという点で、それが特別な意味をもっているということである。

つぎに、日英比較によって日本の経営の意義を考察するには、特に小集団活動に注目する必要がある。小集団活動の日英比較の結果は、形式の類似性と内容面での差異を示している。イギリス企業では、この小集団活動は、①職務フレキシビリティと、②その日常的な基盤でもあるチームワーキングが中心的な位置を占めている。③従業員訓練はその根本条件であるし、④職務分類や等級の大幅削減はそれらを円滑に実施するための制度的土台であり、⑤シングルステータス・雇用条件の均一化もやはり待遇面での不可欠な条件をなしている。これらの包括的改革の5つの内容がそろつてはじめて効力を発揮できるのであり、全般的で根本的な改革へと進む。

この過程と内容は、7社の事例に示されている。ところが、こうした改革は、労働組合との交渉による合意が基本条件である。そのためにシングルユニオン協定など「日本化」が試みられるが、労働者や組合からの反発も強力である。

本章は、以上の日英比較から、日本の経営の三本柱のひとつであり、他の二本柱と違って、経営者側からその存続を望まれている企業主義的な労働組合の存在こそ「日本の経営」のもつ後進性の1つの土台であること、イギリス企業で進行しつつある事態には、日本企業の手法と慣行がイギリスの自立的な労働組合と両立可能かどうかを示す意味があることを明らかにしている。

以上のような本章の示唆に富む論究については、コメントするよりも、以下の引用によって補足しておくほうがより適切であろう。

「日本企業の場合、企業間競争の激しさが人員削減などにともなう作業面の困難化として現われ、しかもこの困難は、労働組合と経営者との交渉によってではなく、作業者集団自身によって解決されなければならない、という事態が前提としてあってはじめて、QCサークルのような小集団活動は普及し一般化したのである。英國企業のクオリティ・サークルは、日本企業のQCサークル活動をそのまままな前提や条件から切り離し、その形式面の内容のみを忠実に再現しようとした試みとみなすことができる。日本企業の場合のようにその急速な普及や定着を見なかったのはむしろ当然と言える。」

「日本企業で発達した諸慣行が、もし英國企業において労働者の権利や利益と両立することができるのであれば、日本企業では不可分な前近代性や後進性との分離の可能なことを証明することになるし、日本企業においても、その進歩性と先駆性を前面に出し、眞の意味で質的な高度化の可能性をも示唆することになろう。」

ここでは、日本企業の諸慣行がもっている労働者にとっての危険性をどの程度切り離して、英國企業へ適応ができるかが、逆に日本企業の前近代

性や後進性からの脱却が可能か否かを示すことになり、それは労働者・労働組合の対応にかかっていることが指摘されている。

V

第Ⅱ部では、第Ⅰ部を踏まえながら、技術・労働・管理の日英比較に関する理論的・実証的研究が展開されている。

まず、第4章「90年代日英鉄鋼企業の管理戦略と労働」（長谷川治清）においては、日英の鉄鋼業はすでにその主要な技術革新（大型化、高速化、連続化、自動化）を1970年代までに終了していること、その後の企業環境の変化はその技術革新に依拠したこれまでの拡大期の経営とは合致せず、労働・管理システムの再編を迫っていることに注目し、その状況を日英について比較検討し、再編が労働・労使関係に与える影響を考察している。

日英は、ほぼ同様の鉄鋼生産システムを採用し、需要の減退と競争の激化などの経営環境も類似化した状況では、組織の再編・経営の多角化・合理化などの管理戦略も類似化し、それが労務管理や労使関係にも反映している。すなわち、日英ともに労働・管理の再編は、労働利用の多様化、柔軟化、さらに労働条件の低下を促している。この日英に見られる類似性は、資本主義的生産システムの下での労働と管理の一般的傾向を示唆するとともに、その差異は企業環境の具体的差異と既存の労使関係の差異を反映したものと考えることができる。

ことに、労使関係においては、縮小段階の産業環境のもとでは、労働条件の悪化など、ともに組合の経営論理への包摂が認められるが、イギリスの場合、その内容は「服従的」包摂であり、日本の場合は、あたかも「無条件」の包摂である。この「服従的」と「無条件」という形容詞の中に、日英の産業・企業における社会関係の特殊性が認められる。

本章では、日英間には共通性とともにこのような特殊性・差異のあることも指摘して、この点に関し「日本においては、無条件的包摂からいかに脱皮し、経営に対する対抗力を回復するかが求められ、イギリスの場合は

服従的包摶から労使の対立を乗り越えた眞の民主主義的協調への枠組みづくりが求められる」と結んでいる。

第5章「QCサークル活動の日・英・韓比較」(三島倫八)においては、日・英・韓におけるQCサークルの普及・実施の現状や性格の特徴を相互の比較によって明らかにし、それらを労使関係、経営風土の相違という視点から説明しようと試みている。

比較の対象に、イギリスと韓国が取り上げられたのは、日本を基準にして、労使関係、労働市場、労働者の権利意識といった視点から見て、それぞれが異質的、同質的と思われているからである。結論的には、日本、韓国のQCサークル活動は、非常によく類似し、「面」的普及を遂げているが、イギリスのそれは「点」的普及に止まっている。日本、韓国のQCサークル活動の性格は、「強制的」または「半強制的」であり、活動を運動化することによって、労働者を企業目的に統合していく「イデオロギー的精神統一運動」的色彩が強いのに対し、イギリスのそれは、「ウォランティア」的であり、QWL的色彩が強い。これらの相違は、日韓とイギリス双方の労使関係、労働市場の性格、および経営風土の相違から説明される。

本章では、特に大企業で、圧倒的な普及率とほとんどの従業員が参加している高い参加率から、日本におけるQCサークルの活動は、「面」的普及ととらえ、韓国もほぼ同じ状況であることを指摘している。他方、イギリスでは、代表的な大企業でもせいぜい10%台の採用率、参加率も15%以下の企業が圧倒的多数を占めていることから、これを「点」ないしは「線」的普及と見ている。

その相違の背景には、日韓の労使協調的な組合とQCサークルに対するチェック機能を自らの役割とし団体交渉を通じてその活動への労働者の参加のあり方を規制しているイギリスの組合との違いがある。また、組織風土においても、職務の柔構造、職務の無限定性、および集団主義による「非職務主義」に対して、契約を媒介にした「職務主義」があり、後者を特徴とするイギリスでは、クオリティ・サークルが強制される構造は一切なく、

森川：石田和夫 安井恒則 加藤正治編『企業労働の日英比較』

活動への参加はボランティアになるとの興味ある分析がなされている。

第6章「現代日本自動車企業の組立工程における企業労働」(今田治)においては、今日、海外生産準備体制の確立、効率的SE(同時開発)活動の推進、新たな作業形態の展開などで重要な役割を果たしている生産技術部門に注目し、自動車メーカーの組立工程における生産技術部門の機能と作業組織の関連に焦点をあてながら、生産システムにおける作業組織の位置づけ、新しい作業形態の内容、技術労働、管理・監督労働、作業労働の役割を次の点について考察している。

第1に、生産準備活動における生産技術部門の全般的機能と、生産技術部門による作業形態の枠組みの決定、第2に、「自律型完結工程」といわれる新しい作業形態の展開における生産技術部門の役割、第3に、新しい作業形態における作業組織の機能である。

本章では、「『完結工程』により、機能的にまとまりのある作業となるため、組によるライン運営の自律性の拡大の可能性が増大し、組の判断による作業遂行、組織的な改善活動、人材育成が従来のラインに比べて、より『自律』的にできるようになったといわれている」との指摘もあるが、このような自律的とされている新しい作業形態が諸外国に受け入れられるのか、異なる社会的・経済的・文化的基盤をもつところで、どのように展開されるのかについては、今後の重要な研究課題としている。この点、本書の課題からして、特にイギリスにおける問題が取り上げられなかつたことは残念なところである。

第7章「現代日本鉄鋼企業における雇用・賃金動向と人事管理」(幸光善)においては、日本における労働者階級や新中間層の地位・役割や彼らの客観的状態における変化の把握の一環として、鉄鋼企業におけるその実態を分析している。

いわゆる「バブル景気」とその破綻を示した90年代における日本鉄鋼業の設備投資と生産動向を前提に、鉄鋼業とその個別企業レベルにおける「合理化」計画、出向や転籍・早期退職の増大による人員削減、労職・男女別

労働力構成変化、高学歴化や高年齢化の進展について考察している。さらに、学歴・男女別にみた所定内賃金と年間賞与等の諸動向を分析し、最後に労職一本化、専門職制度の整備、組織階層の圧縮、年功的賃金部分の削減と個人・組織別の業績評価による格差拡大に示される人事管理制度の変化を跡づけている。

本章では、日本鉄鋼企業の90年代の動向が的確に把握されているが、本書もやはり前章と同様に本書の課題であり、また興味ある問題でもある現代イギリス鉄鋼業における雇用・賃金動向と人事管理の実態との対比による分析が望まれるところである。

第8章「在イギリス日系製造企業の経営展開と労使関係」(守屋貴司)においては、在英日系企業の「合理化」と労使関係の解明を行なうとともに、イギリスの労働・労働組合運動の変化と位置づけに言及している。

第1に、日系製造企業のイギリス進出の背景の解明を通して、イギリス資本主義の構造的問題点を明らかにし、第2に、英國コマツを事例として、日系製造企業の「合理化」と労使関係の特徴について論究し、第3に、在英日系製造企業との締結をはじめとして広がったシングル・ユニオン協定の実態を、イギリスの調査研究の紹介・検討を通して考察し、第4に、シングル・ユニオン協定の締結を積極的に行なったEETPU(電子・電気・配管工組合)の軌跡を通して、イギリスのビジネス・ユニオニズムの位置づけと問題点を論述している。

以上の本章の諸実態の解明を通じて、むすびでは、在英日系製造企業、英國企業(英國資本の製造企業)、および日本企業(日本で展開する製造企業)の経営・管理・労働・労使関係に関して明示的で、要を得た国際比較分析がなされているので引用しよう。

まず、在英日系製造企業の特徴としては、「パッケージ化されたシングル・ユニオン協定の締結による『労使協調型』の労使関係を基礎として高い労働・生産のフレキシビリティ、多能工、チームワーク、企業内教育・訓練、QCサークル、コミュニケーション、シングル・ステータス、業績

森川：石田和夫 安井恒則 加藤正治編『企業労働の日英比較』

考課給制度、JITシステムなどトータルに導入・展開している点をあげることができる。」

このような在英日系製造企業と英國企業との間にみられる大きな差異は、「労使関係の根本的差異に大きく起因しているといえる。多くの伝統的な英國企業では、伝統的な多組合主義をとっており、容易に、日系製造企業のような管理技法を導入することは困難である。」

つぎに、在英日系製造企業と日本企業との比較では、「まず、第1に、在英日系製造企業は、日本の製造企業ほど諸管理技法を高い比率で導入できていない点が大きな差異であるといえる。……英國コマツのQCサークルの導入比率が、日本のコマツのQCサークルの導入比率に較べて低いということからも理解できよう。第2に、在英日系製造企業の諸管理技法の内容が、日本企業の諸管理技法と比較して、質的に異なる場合があるという。例えば、在英日系製造企業の場合、労働時間内にQCサークル活動を実施したり、QCサークルに参加した労働者にたいして手当を支払ったりしており、日本企業のQCサークルとはその性格や実施スタイルにおいてかなり異なっている。」

こうした在英日系製造企業と日本企業との差異は、やはり「労使関係の差異に大きく起因している。日本大企業が企業内労働組合を基礎とした労使一体型の労使関係であるのにたいして、在英日系製造企業では、シングル・ユニオン協定を基礎とした1企業1組合の労使交渉ではあるが、企業内組合ではない。在英日系製造企業とシングル・ユニオン協定を締結した英國の労働組合は、企業との間に一定の距離と賃金の増額などの利害をめぐる対立関係を有しており、日本大企業のような本来の労働組合の機能を喪失した組合とは、性格的にも、機能的にも、まったく異なっている。」

第9章『イギリス産業の技師・技術者の労働』(金弘樹)においては、スマス、フォーリーおよびマイクシンズの所説の検討を通して、ホワイトカラーラー労働の重要な構成部分である技師・技術者の労働組織における位置・役割と労使関係について考察している。特にイギリスの事例を中心に取り

上げ、その歴史的・社会的特徴について明らかにするとともに、イギリス・合衆国・フランス・ドイツ・スウェーデン・日本の6カ国の比較研究から各国における技術労働の多様性と普遍的傾向を確認している。

以上の所説の検討を通じて、本章では、豊富な内容と研究課題を引き出している。このうちマイクシンズとスミスが示す6カ国についての技術労働の組織の4つのモデルと、それによる日英の技師・技術者の比較は、本書の課題からしても特に注目されるところである。

①クラフト型組織（大部分の技師・技術者はいわば肉体労働の位階制のトップとして規定される）、②管理者型組織（技師・技術者は実質的に管理職の一部として規定される）、③位階制型組織（管理者か労働者かの二分法的な組織形態ではなく、企業の中間レベルの階層化された位階制によって特徴づけられる）、④企業志向型組織（職業的もしくは階級的一体感よりも企業全体・従業員全体との一体感を強めようとする傾向がある）の4つのモデルでは、イギリスは①、アメリカは②、ドイツ、スエーデン、およびフランスは③、日本は④、にそれぞれ該当するとされている。

英国のクラフト型組織については、いくつかの基本的な難点を抱えているとして、つぎの点が指摘されている。「それは、技術が複雑化する時代において、技師・技術者を輩出するには維持不可能であり、また技師・技術者を他の労働者と同じように扱うために、組合組織化を促進させ、技師・技術者の管理職への統合を維持することができない。」

一方、日本に代表される企業志向型組織については、最も安定的で協調的なシステムであるようにみられ、世界的にヘゲモニックなものとなっているとの評価がなされている。その特徴としては、「工場レベルでは技師・技術者の間に密接な協力関係が存在するが、技師・技術者の権威は疑問の余地がなく、管理者よりも企業の利害への帰属意識が強い。」しかし、日本が世界的な競争力を維持するために研究開発と基礎研究が要求される中で、技術労働内部、そして技師・技術者と生産労働者の間の専門化と細分化はさらにすすむであろうとの今後の予測なども示されている。

結章「イギリスにおけるジャパナイゼーションをめぐる最近の研究動向」（石田和夫・長谷川治清）は、イギリスにおけるジャパナイゼーション・日本の経営技法に関わる80年代末以降の代表的文献を検討し、これらを5類型に区分して、それぞれの研究内容・特徴を明らかにし、さらに、最近2,3年間の研究動向の若干の特徴を跡づけている。最後に、これらの研究成果の教訓と今後の研究課題に言及している。

本章では、まずイギリスにおけるジャパナイゼーションを対象とする研究グループが5つに大きく分けられている。すなわち、第1は、日本の経営の合理性・便宜性を認めその導入を促進する行政・経営者・コンサルタントの「人的資源論的アプローチ」である。第2は、日本の経営技法をイギリスの文献でその移転の問題を分析しようとする「ジャパナイゼーション論」である。第3に、新技術の適用と結合して展開してきた日本の経営技法の管理と労働への影響を検討し、労働組合主義の存続・再生の方向を探求する「戦略選択的アプローチ」である。第4に、労働者、労働組合の運動の立場から日本の経営技法を批判的に論じる「労働支配論的アプローチ」の研究である。そして、第5に、主要には上記の「ジャパナイゼーション論的アプローチ」批判の視点より研究を展開する「日本モデル批判的アプローチ」である。

以上の諸説を検討した後、本章は、イギリスの研究者の多くの見解に共通な点は、日本の経営の社会的関係へのインパクトに注目し、その労働・労働諸条件に及ぼす否定的影響の分析が行われており、それとの関連で労働者組織・労働組合の役割が論じられていることであると指摘している。それは、もし労働組合の力が弱い場合には、日本の労働者と同じような劣悪な労働状況にイギリスの労働者が陥ることを示唆するものであるとも述べている。

また、イギリスの研究に共通の弱点としては、研究対象の狭隘性を挙げ、諸論者の大半が狭義の労働組織とそこにおける労働力、主要にはブルーカラー労働者を対象としていること、こうした研究からは日本の経営技法の

もう一つの対象、すなわちホワイトカラー労働者・管理者が含まれず、それらの雇用・労働問題が解明されないことを指摘している。

VI

第8章で示されているように、1980年代に日系製造業をはじめとした外資系製造業がEC域内で英国へ最も多く進出し、英國の上位100社のうち3社に1社が外国資本の所有で、外資系製造企業の生産高が英國の国内総工業生産の4分の1を占めるようになっている。ただし、上位100社のうち国籍別比率では、北米資本が50%を占めており、日本および韓国資本は7%を占めている。したがって、日系製造大企業の英國への影響は、量的なものというより、その生産システムや労使関係の展開・普及といった質的な影響が大きいといえるのである。

こうした外資系企業および英國資本の企業のなかで、日系企業により日本の経営技法がどのように持ち込まれ、それが英國の管理・労働・労使関係にいかなる影響を与えたのか、日本における経営とどのような差異を生じており、それは何に起因するのかなど企業労働を中心とした日英比較は、興味の尽きないものがある。

本書は、こうした疑問に答えてくれる、時宜をえた書というだけでなく、科学的な企業労働の研究に基づく現代資本主義企業における技術・労働・管理の国際比較研究の一環という意義をもっている。この国際比較という視点からみると、日本企業のみが取り上げられた章があることが惜しまれる。

ところで、本書の基本的な分析視角をみると「企業労働」という用語は極めて重要な意味をもつてゐることに気づく。かつて、故古林喜楽教授がわが国においてはじめて経営労務論にかえて「経営労働論」という名称を使われたとき、単なる Personnel Management の研究では不十分で、労使関係の問題をいれるためであるとといわれた（古林喜楽著『経営労働論序説』ミネルヴァ書房、1967年、序のことば）。石田教授は、第1章で企業

森川：石田和夫 安井恒則 加藤正治編『企業労働の日英比較』

労働の研究において認められる若干の研究パターンとして、2つのタイプを挙げて、批判的に検討されている。「1つのタイプは、経営者の意識性よりの企業労働把握の方法である。この方法では資本主義的見解のみならず、批判的経営学の若干の見解では、資本主義における企業労働の管理活動・計画が個々の資本家・経営者の意思・方針、その主観的判断より説明される。また、他のタイプは、経済的背景との関連での企業労働把握の研究方法である。この方法では、『経営労務論は、経営経済学の一領域、その機能論（経営論、管理論）における一特殊理論』である。この場合、経営経済学的分析は後景において、企業労務機能の強化が経済的・社会的背景との関連で把握される。」

教授は、上記の研究パターンに対して、既に紹介したように「経営経済学的企業労働の研究内容は、……資本主義的経済法則との関連での企業労働の把握である」と規定されている。これは、吉林教授の提起されたような問題を方法論的に展開し、企業労働の研究内容を規定することによって、いわば「企業労働論」の確立を図られているといえよう。

さて、本書の残された研究課題については、石田教授自身が提示されているので、最後にその要点を若干紹介して書評の責をとかれたい。

第1に、発達した資本主義国における階級構成・状態の変化が、産業構造の高度化、国家独占資本主義の強化、科学技術革命、オートメーションの発展などに規定されてきたという点では、各国共通性があるということは事実であり、本書でもこの点に解明の重点が置かれてきた。今後、期すべき点は、それぞれの規定要因の各国共通性と同時に、各国別のその特殊性の解明にあると考えられる。

第2に、現代資本主義の諸企業は、独占企業集団、およびそれを構成する主要産業部門の巨大企業と参加の多数の関連企業・下請企業などの諸企業との結合体（企業集団）として存在している。このような重層的企業組織を構成する労働力の事実の系統的・実証的解明が期されなければならぬ。

第3に、設備近代化、オートメーション化および組織の拡充・強化とホワイトカラー労働との関連性は、本研究の多くの分析視角としてふまえられている点であるが、マイクロエレクトロニクス、ロボットの利用など最近の展開は新しい問題を提起している。

第4に、現代企業のホワイトカラーの雇用・所得の分析と同時に、労働管理・労使関係管理および労働諸条件の包括的な事実分析が重要と思われる。発達した資本主義国間のホワイトカラー労働の比較研究によって、日本の管理者を含むホワイトカラーの労働条件の低位性が明かにされうると考えられる。

以上、本書のような多数の研究者による著作を独力で書評することは、思わぬ誤解や読み落としがあるかもしれない。その場合は、お許しいただきたい。