

経営労務研究の新展開

—その方法と研究対象の検討—

守 屋 貴 司

1. 日本における経営労務研究の歴史的展開

本論文の研究課題は、これまでの経営労務研究の検討を通して、21世紀にふさわしい経営労務研究の新たな研究課題、研究対象、研究方法を明らかにすることにある。日本において誕生した経営労務研究の方法は、それぞれの時代状況とそれぞれの研究目的にそって、生み出されてきた。そこで、まず、経営労務研究の歴史的経緯を振り返り、それぞれの時代状況においてどのような社会的問題を捉え、分析してきたのかについて確認しておきたい。

日本における経営労務研究は、第二次世界大戦前に、経営労務論として生まれた。戦前の経営労務論の代表的な論者としては、古林喜楽教授をあげることができよう。古林喜楽教授は、1936年（昭和11年）、『経営労務論』東洋出版社を世に著している。『経営労務論』は、経営労務問題を取りあげながら、人事管理論を中心に論述されている。『経営労務論』の歴史的位置づけについては、裴富吉教授の論述から見ることにしよう。

「本書の限界は、戦前の合法線すれすれのところで書かれた書として、歴史的な条件に制約されていた点にある。だから、資本主義企業における労務の経済的本質は直接的に明示されていない。その本質との関連における労務の研究内容が、より明確に規定されるべきであった。経営労務の諸制度の抽象性・非現実性・形式的性格が指摘されるにとどまっていた。とはいえ、同書はいまなお経営労務の学説の古典的研究書として、貴重な学問的価値をもっている。⁽¹⁾」

戦前の厳しい国家統制の中で、マルクス主義経済学を基礎とした批判的経営労務研究は限界を持たざるをえなかったのである。そして、マルクス主義経済学を基礎とした批判的経営労務研究の発展は、第2次世界大戦における日本の敗戦をまつこととなった。

そして、第2次世界大戦後、民主化を背景としてマルクス主義経済学を基礎とした批判的労務研究が、次々と生まれることとなった。⁽²⁾

戦後すぐの1950年代の経営労務研究を代表するものとしては、今井俊一著『経営労務論』ミ

(1) 海道進「あとがき」古林喜楽著作集第2巻『経営労務論』千倉書房、昭和54年、281ページから282ページ、裴富吉『労働科学の歴史』白桃書房、1997年、275ページ。

(2) 渡辺峻「経営労務論の方法と課題」『立命館経営学』第31巻第5・6号、1993年3月、67ページから69ページ、参照。

ネルヴァ書房, 1955年や醍醐作三著『労務管理論序説』泉文堂, 1954年, 木元進一郎著『人事管理の基本問題』泉文堂, 1954年などがある。そして, 1950年代の集団的研究成果としてあげておかなければならない労作としては, 『現代経営会計講座——戦後日本の経営会計批判……第2巻……経営労務編』東洋経済新報社, 1956年であろう。本書の刊行は, 戦後初の本格的な実態調査研究であり, その後の経営労務研究の発展の契機となったものである。

次に, 1960年代の研究について見ることにしたい。高度経済成長期を迎え, 積極的にアメリカ式労務管理の導入がはかられた。1960年代の批判的労務研究としては, そのようなアメリカ式労務管理の批判的検討や高度成長期の企業実態への分析研究がなされ, 長谷川廣著『労務管理論』青木書店, 1960年, 長谷川廣著『日本のヒューマンリレーションズ』大月書店, 1960年, 島弘著『科学的管理法の研究』有斐閣, 1963年, 古林楽喜著『経営労務論序説』ミネルヴァ書房, 1967年, 石田和夫著『現代企業と労働の理論』ミネルヴァ書房, 1967年, 柴田勝次『経営労働分析』中央経済社, 1967年, 海道進・三戸公編『アメリカ労務学説研究』未来社, 1968年, 角谷登志雄『経営経済学の基礎——労務管理批判』ミネルヴァ書房, 1968年などの労作が著された。

次に, 1970年代の研究について見ると, 1970年代は, 高度成長を続けてきた日本経済が失速し, 「日本の経営」や協調的労使関係も見直しを迫られた時期であった。そのような時代背景とした批判的経営労務研究としては, 石田和夫著『コンビナートと労働の研究』汐文社, 1970年, 長谷川廣著『現代労務管理制度論』青木書店, 1971年, 木元進一郎著『労務管理』森山書店, 1972年, 奥林康司著『人事管理論』千倉書房, 1973年, 醍醐作三・柴田勝次編『経営労務論』中央経済社, 1972年, 木元進一郎著『労務管理と労働組合』千倉書房, 1974年, 海道進著『経営労働論』千倉書房, 1974年, 長谷川廣編著『人事管理論』日本評論社, 1974年, 福田満輝編著『経営労務論』ミネルヴァ書房, 1977年, 福田満輝著『経営労務論』ミネルヴァ書房, 1977年, などの労作がある。

1950年代から1970年代までに著された研究書において, 経営労務研究の基本的な方法論・分析視角が確立されたと言える。それでは経営労務研究の基本的な学説を紹介してみることにはしたい。

木元進一郎説では, 労務管理を「賃労働者にたいする資本の指揮の, 独占資本主義段階における『近代的』形態⁽³⁾」として規定し, 労務管理の本質を「資本の労働者に対する『搾取と支配・抑圧にかかわるもの』⁽⁴⁾」としている。そして, 労務管理の構造を, 「人事管理と組合対策」としている。

長谷川廣説では, 労務管理を「生産力の発展段階に労働力の仕方を照応させ, 労働力から搾取を強めることでありながら, 同時に, そのためにおこる深刻な労使の階級対立を克服し, 労

(3) 木元進一郎『労務管理と労使関係』森山書店, 1986年, 28ページ。

(4) 木元進一郎, 前掲書, 27ページ。

働者を企業に従属させるための計画・指揮および統制という、資本家または経営者の機能⁽⁵⁾とされている。そして、長谷川説では、労務管理の構成を「1) 労働力の持続的・最高能率利用をめざす人事管理。2) 労働組合を一応認めて「労使一体化」をめざす労働組合関係管理。3) 労働者の「自発的な協力」を期待するヒューマン・リレーションズ⁽⁶⁾とされている。

そして、1980年代から1990年代にかけて、それらの研究を土台として、経営労務研究は、新しい研究対象・課題が模索され、更なる発展を遂げることとなった。

1980年代前半は、日本経済の低成長を背景としてME技術の導入による設備近代化・OA化をテコとして日本大企業のリストラクチャリングと経営「合理化」が積極的にはかられた時代であった。1980年代の批判的労務管理研究の代表的なものとしては、高堂俊彌・島弘編著『現代「合理化」と労務管理』ミネルヴァ書房、1980年、石田和夫編著『現代日本の鉄鋼企業労働』ミネルヴァ書房、1981年、渡辺峻著『現代銀行企業の労働と管理——オフィス・オートメーションとホワイトカラーに関する経営経済学的研究——』千倉書房、1984年、今井俊一・山下高之編著『現代経営論——危機の時代の再検討——』ミネルヴァ書房、1988年、木元進一郎編著『現代日本企業と人事管理』労働旬報社、1981年、同編著『労務管理の基本問題』中央経済社、1987年、長谷川廣著『現代の労務管理』中央経済社、1989年などがある。

1990年代は、円高による日本企業の多国籍化が進むとともに、バブル経済の崩壊、アジア経済の通貨危機、金融不安によって、「日本的経営」と協調主義的労使関係が大きく変質した年代である。

1990年代の代表する研究としては、堤矩之・浪江巖編『日本の労務管理と労使関係』法律文化社、1991年、小林康助編著『労務管理の生成と展開』ミネルヴァ書房、1991年、長谷川治清・渡辺峻・安井恒則編『ニューテクノロジーと企業労働』大月書店、1991年、木元進一郎編著『激動期日本の労務管理』高速印刷出版、1991年、木元進一郎監修『動揺する日本的労使関係』新日本出版社、1995年、石田和夫・安井恒則・加藤正治編『企業労働の日英比較』大月書店、1998年、などがある。

そして、経営労務研究の潮流の結実が、1991年5月に創立された「労務理論学会」である。「労務理論学会」の「設立趣意書」が掲げている経営労務研究の課題としては、下記のような諸点がある。

- (1) 経営労務の経済学的研究の推進
- (2) 労務管理の原理的・実証的研究の推進
- (3) 女子労働問題とその労務管理研究
- (4) 労務論の批判的研究の発展

(5)

(6) 長谷川廣著『現代の労務管理』中央経済社、1988年、参照。

(5) 社会主義の経営労務の研究

上記の(1)から(5)の経営労務研究の研究課題に、さらに研究課題をつけ加えるとすれば、下記のような点をあげることができよう。それは、「資本主義企業労働の単なる批判にとどまらず、資本主義企業のもとで発展・精緻化してきた企業労働・労務管理の批判的摂取・継承の問題の⁽⁷⁾解明。」という点である。特に、石田和夫博士が指摘するように企業労働・労務管理に対して単に批判のみをおこなうのではなく、そこから批判的に何を摂取し、新しい時代に何を継承して行くのかということをも明らかにしてゆくことが大きな問題となってきたとも言えよう。

そして、批判的経営労務研究の更なる進化・発展を遂げるためには、今日の現代日本の社会的要請に応え、かつ今日の労務現象の状況を正確かつトータルに捉えうる研究のフレームワークが必要となってきた。

2 批判的労務管理研究と経営労働論・企業労働論の統一的視座

——従来の経営労務研究の方法と限界——

前述してきた従来の経営労務研究の流れは大きく大別して二つにわけることができる。⁽⁸⁾一つは、経営労務論・企業労働論の研究方法である。論者によって研究方法の差異はあるものの、この研究方法では、企業労働のおかれた状況（賃金の変化、労働力構成の変化、労働内容の変化、労働力の流動化・多様化等）が研究対象とされる。そして、それらの研究対象が、経営経済学理論によって分析され、「企業の労働」の内容が経営経済学として明示されることとなる。ここでは、経営者の主体的行為に関する分析は「資本労働の担い手」として収斂されることとなる。

もう一つは、人事労務管理制度論の研究方法である。この研究方法では、人事労務管理制度下における企業労働の状況とともに、経営者の主体的な行為を保障する人事労務管理制度・規則、意図・狙い、さらにそのイデオロギー的背景などが研究対象となっている。

私が志向する今後の経営労務研究は、上記の経営労務論もしくは企業労働論、人事労務管理制度論、を継承・発展させるものである。それゆえ、今後の経営労務研究では、経営労務論・企業労働論、人事労務管理制度論の研究対象設定を継承するとともに、より現実の経営現象・労務現象に適應した研究対象設定・研究課題の精緻化や発展をおこなう必要がある。

人事管理制度と企業労働の関係は、相互因果関係にあると位置づけることができる。新しい人事管理制度の導入は、企業労働に変化をあたえ、企業内の労働者の構成と状態を変える結果となる。また、企業内の労働者の意識や構成・状態の変化は、それに適合した新しい人事管理

(7) 石田和夫「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・安井恒則・加藤正治編『企業労働の日英比較』大月書店、1998年、8ページ。

(8) 平澤克彦・守屋貴司編著『国際人事管理の根本問題』八千代出版、2000年、参照。

制度を必要とすることになる。その結果、人事管理制度は改革され、企業内の新しい労働者像に適応し、かつ、それらの労働者を企業組織に帰属・従属させる方向に向かって行くと言える。それゆえ、「企業における従業員に関連する諸管理活動や従業員の労働や職務に関する管理活動」の諸実態を正確に解明するためには、人事管理制度と企業労働の両側面から分析をおこなう必要がある。

これまでの経営労務研究では、労務・人事管理制度か、経営労働・企業労働のどちらかに分析の中心がおかれ、付随的に、労務・人事管理制度か、経営労働か、企業労働の分析がされてきた。これは、各研究方法での研究目的・研究課題の解明ために、特定の研究対象に絞られた結果であった。例えば、企業労働論では、労働者階級の構成と状態の分析に大きな力点がおかれてきている。また、批判的人事管理研究では、前述したように経営者の主体的な行為を保障する人事労務管理制度・規則、意図・狙い、さらにそのイデオロギー的背景などが研究対象とされるため、人事労務管理制度自体の分析が中心となる。この点は、人事管理制度研究、企業労働研究、経営労働研究のそれぞれの研究方法や研究課題設定に規定されて、そのような分析の「不均等」が生じたという正当な理由が存在することを私も深く認識している。しかし、「企業における従業員に関連する諸管理活動や従業員の労働や職務に関する管理活動」の諸実態を正確に分析し、アメリカ経営学的研究方法や近代経済学的研究方法と互角以上に、認識科学として、批判的経営労務研究が労務現象を体系的に説明するためには、人事管理と企業労働を過不足なく相互関係性の中でトータルな形で分析・解明をおこなってゆく必要があろう。

また、従来の経営労務研究の分析視角には、日本国内もしくはアメリカ、イギリス等の一国内の人事管理や企業労働が主として研究対象とされ、多国籍企業の国際人事管理（国際人的資源管理）・国際企業労働や世界的な企業労働分析が、十分に研究対象とされてこなかった。中には、多国籍企業の国際人事管理（国際人的資源管理）・国際企業労働や世界的な企業労働分析をおこなった労作があるが、この研究の重要性に比して数が少ない。

それゆえ、今後の経営労務研究において、下記の諸点に留意する必要があるだろう。

それは、第一に、巨大多国籍企業の世界的な資本蓄積や世界的な規模での社会的生産の広がりや国際経営管理との関連から国際人事管理・国際企業労働や世界的な労働変化の含意を解明することと、第二に、巨大多国籍企業の労働変化や人事に関わる諸問題を、本国の企業労働の変化のみならず、国際地域統括管理や海外支店や海外子会社の海外日本人駐在員とローカルスタッフの変化を含めて、分析・解明をすること、第三に、世界的な連帯に基づく労働・労働組合運動やNPOやNGOによる世界的な社会運動の進行や国家や市民による企業規制の強化とそれに対応した巨大多国籍企業の経営管理・人事管理制度・企業労働の改革・改善の実態や方向性について解明・考察をおこなう、などの諸点である。

4 従来の批判的労務管理研究への批判点と克服課題

——石田光男氏の批判を中心として——

次に、従来の経営労務研究への石田光男氏の批判点を手がかりとして、経営労務研究の克服課題及び新しい研究方法について検討することにした。

石田光男氏は、近年の著作である『仕事の社会科学——労働研究のフロンティア——』ミネルヴァ書房、2003年の中で、「労務管理論は自らのルールの研究とは規定していないようであるが（するとこの学問の方法的機軸が何であるか実によくわからないことになるという別の問題がつかまとうが）、それだけにかえて労働支出の効率化＝労働生産性に関する管理も充分研究の射程に入っているように見える。」⁽⁹⁾と指摘している。その上で、島弘博士の経営労務研究に触れ、「島は『現代労務管理の役割の第一は、労働者の搾取と抑圧である』という。これはマルクス主義的な見解に属する。対象としての労務管理とその研究の意義を区別している点でこの学派のメリットがあるが、『搾取』は『効率的利用』と同じことを指しているから、特に論ずる必要はなからう。」⁽¹⁰⁾と述べている。

そして、石田光男氏は、「労働力の効率的利用という目的を達成するためにはいかなる施策が、それに必要なコストや施策相互のトレードオフとの関係を秤量した上で、どの程度なされなくてはならないか、経営の当事者であればまず気になる点を例示したにすぎない。こうした当事者の迷える主観を含めた行為を観察し記述するには労務管理論のフレームは相当に問題含みではないか、ということが言いたいのである。」と指摘している。そして、石田光男氏は、経営の行為の枢軸を、市場、仕事、人間、報酬の各カテゴリーを連結する規則（ルール）の設計としている。そして、石田光男氏は「労務管理論の施策と目的の動的な関連づけのためには、目的を経営戦略、経営計画、部門業績管理、業務計画という計画管理事象において具体的に把握し、そこで具体化された目的から演繹される施策が何であり、各施策はいかように目的に貢献するかを把握するという観点を意識的に駆使する必要がある」と指摘している」と論述している。

石田光男氏の「搾取＝効率的利用」とする定義には問題があるが、石田光男氏の「労務管理論が労務管理の『効率的利用』のみの側面しか見てこなかった」という指摘は「効率的利用による搾取強化」の問題の解明を批判的労務研究が中心的研究課題をしてきたことは事実であり、一側面をついている。

この点は批判的経営労務研究が19世紀に誕生したマルクスの諸研究（マルクス主義経済学理論など）を基礎として発展したため、労働の本質規定としての「剰余価値の搾取」の問題が分析の中心におかれ、第二次世界大戦後から21世紀の歴史的展開の中で労働・労務および労務管

(9) 石田光男著『仕事の社会科学』ミネルヴァ書房、2003年、ページ。

(10) 石田光男著、前掲書、ページ。

理の現象面での分析が副次的研究課題となってきたと考えられる。

そして、石田光男氏が指摘するように経営戦略、経営計画、部門業績管理との深い関連をもって労務管理が展開されるようになったのは第二次世界大戦後であり、経営戦略との連動性が特に重視されるようになったのは人的資源管理の誕生からである。

次に、石田光男氏の指摘するように経営システムとの連関性の中で労務管理がいかない機能・役割・目的を遂行してきたのかという分析を批判的労務研究の中に取り込むための研究のフレームワーク（研究視角、研究方法、研究対象）について考察することにしたい。

5 経営システムの中の労務管理と企業労働の研究手法・研究視角

石田光男氏の指摘する「労務管理論の施策と目的の動態的な関連づけのためには、目的を経営戦略、経営計画、部門業績管理、業務計画という計画管理事象において具体的に把握し、そこで具体化された目的から演繹される施策が何であり、各施策はいかように目的に貢献するかを把握するという観点を意識的に駆使する⁽¹¹⁾」ための研究のフレームワークを考える上での研究方法としては、批判的人事労務管理制度論の研究がある。この研究方法では、経営者の主体的な行為を保障する経営戦略、経営計画、部門業績管理、業務計画という計画管理事象とともに人事労務管理制度・規則の経営者側の意図・狙い、さらにそのイデオロギー的背景などを研究対象とし、それを解明することにある。この研究方法を更に発展させるためには、経営戦略に連動した人事管理が経営戦略の目的遂行にいかに関与しそれによって企業労働にいかなる影響を与えたかを分析・解明する必要がある。

そこで、経営戦略と人事・労務管理との関係を、経営戦略との適合性が求める人的資源管理を通してまず見ることにしたい。

「経営戦略と人的資源管理」の整合についての理論化や企業実践は、アメリカにおいて1980年を前後して生じている。経営戦略と人的資源管理の適合する重視する考え方から戦略的人的資源管理（SHRM）が提唱されるようになってきている。コンテンジェンシー・アプローチに基づくSHRM論では、「戦略はただ1つだけでなく複数であり、それゆえ異なる戦略には異なるHRMを必要とするコンテンジェンシー的な前提である。しかし実際、こうした問題意識を共有しながらも、その展開内容は多様である⁽¹²⁾。」としている。

そして、HRMの理論において、「戦略——HRM」の整合を重視するのは、経営戦略論とコンテンジェンシー理論をベースとした理論である。すなわち、経営戦略の遂行において、組織構造とともに、選考・キャリアパス・報酬・能力開発・リーダーシップといったHRM過程の相互関連的な適合関係を重視する理論である。このようなコンテンジェンシー理論をベースとし

(11) 石田光男著、前掲書、ページ。

(12) 岩出博著『戦略的人的資源管理の実相——アメリカSHRM論研究ノート』泉文堂、2002年、66ページ。

た戦略的人的資源管理論では、「環境——戦略——組織構造——組織過程——業績」といったパラダイムに沿って、経営戦略と人的資源管理の整合性を強調している。

経営労務研究において、更に、方法論的に研究を一步前進するためには、経営戦略と人事管理を統合する戦略的人的資源管理の理論やその政策展開のイデオロギー的批判にとどまらず、「唯物論的視点 (materialistic perspective)」からの分析をおこなうことが重要である。経営戦略は、トップマネジメントの意思決定のガイドラインであったり、そうした意思決定のガイドラインに基づく経営計画であり、「唯物論的視点 (materialistic perspective)」から分析するためには、第一に、経営戦略とそれに連動した戦略的人的資源管理に基づく企業行動・その企業行動の結果についての因果関連性を解明することと、第二に、企業が経営戦略、経営計画、経営戦略と連動する戦略的人的資源管理に基づき現実におこなった企業行動の分析とその企業行動による技術 (機械・機械体系)、企業組織、企業構造、企業労働への影響およびその影響の結果を解明する必要がある。

アメリカの人的資源管理論では、「環境——戦略——組織構造——組織過程——業績」という一連のマネジメントサイクルについて論じられているが、「経営戦略——人的資源管理——企業行動——組織構造——企業労働」の因果関連性は明確にされておらず、単にモデルが提示されているにすぎない。それだけに、経営労務研究において、その分析をおこなう意義は大きいと言えよう。

そのような経営労務研究の新しい分析方法としては、まず、①資本主義経済、その企業の属する産業の客観的条件に規定されたその企業の経営展開での制約要因をふまえ、②市場条件の対応した経営者・管理者がおこなう経営戦略、経営計画と経営戦略と連動する戦略的人的資源管理の実施による企業行動のメカニズムの解明と③その企業行動の結果、その企業の技術 (機械・機械体系)・企業組織 (組織構造・組織過程)・企業労働の変化やその因果関連性の解明をおこなうことにある。

すなわち、①資本主義経済、その企業の属する産業に規定された企業の客観分析→②その企業の政策 (市場条件の変化に規定された経営戦略、経営計画や経営戦略に連動した人的資源管理) →③「政策に基づく企業行動」→④「企業行動による技術・組織 (企業組織・構造)・労働の変化」という一連の関連性とその実態の解明をおこなうことにある。それは、「計画→組織→調整→実行→統制」(②から③) という経営管理プロセスの実態解明である。

①の点では、資本主義経済の発展のあり方が企業を規定する側面とその企業の属する産業の資本蓄積条件、産業の発展のあり方、産業構造がその企業経営を規定する側面の二側面を解明することになる。

②の点では、製品市場・労働市場条件の変化から経営戦略、経営計画や経営戦略に連動した人的資源管理の内容・変化を解明する点が重要である。これまでの批判的経営労務研究のみならず、批判的経営経済学研究において、製品市場・労働市場条件の変化を起因とする企業経営

の変化を研究する方法が十分に研究されてこなかったが、今後、その研究方法を深める必要がある。特に、製品市場・労働市場の構造・機構の変化を、各国資本主義及び世界資本主義発展の歴史的過程と結びつけてとらえることが重要である。

②→③の点で、重要なことは、「②企業の政策（市場条件の変化に規定された経営戦略、経営計画、経営戦略に連動した人的資源管理）＝企業行動」とならない点にある。企業の政策、特に、人的資源管理等の労務政策は、国・産業・企業・事業所・職場レベルにおける労使の力関係や労使双方のとり戦略、従業員のモチベーション維持、労働力供給先である労働市場の条件等に規定され、それが企業行動として実現されるためには企業行動の環境・制約要因との調整を必要とすることになるからである。それゆえ、「②企業の政策（市場条件の変化に規定された経営戦略、経営計画、経営戦略に連動した人的資源管理）＝企業行動」とならず、企業行動とその結果としての企業の技術（機械・機械体系）・組織・労働の変化を詳細な実態解明・実態分析を通して明らかにする必要があるのである。

6 製品・労働市場と人事・労務管理の変化

経営労務研究の方法におけるもう一つの課題は、先に論述したように、労働市場・製品市場との関連性から人事・労務管理を批判的に解明する視点をいれることにある。日本における職能資格制度から成果主義人事制度への変化は、歴史的視点から見れば、製品市場・労働市場との関係が深いことが考えられる。そこで、日本における人事・労務管理制度の変化を労働市場・製品市場と関連づけて簡単に論じてみよう。⁽¹³⁾

製品市場の拡大期である高度成長期（1950年代から1960年代）には、終身雇用・年功序列に代表される労働者を企業内に確保し定着せしめる全従業員に対する「長期雇用保障（長期交換契約）」をおこなった時期と言え。それを、労働市場論から見れば、外部労働市場の未発達と熟練技能者をはじめとする希少労働力不足から企業内部における技能向上とそれらの技能者の囲い込み（外部労働市場への流出阻止）のために、経営者側が、意図的に、「終身雇用制度」を標榜し、賃金以外のインセンティブをつくった時期とも言えよう。

それが、高度経済成長期の終焉とその後の石油ショックによって、市場の拡大期から安定低成長期（1970年代から1980年代）となり、職能資格制度が「能力主義管理」として導入されたが、協調性等の「同質的・同調競争」をはかることで、競争原理と「共同性」を並存させた時期と言え。職能資格制度に見られる人事査定は、欧米において、労働組合が拒否し、ブルーカラーへの人事査定は行われていない。これに対して、日本では、「労使協調型」の労働組合もにおいて、積極的に関与・賛同する形で、ブルーカラーも含む全従業員への適応が進んでいった経緯がある。⁽¹⁴⁾

(13) 守屋貴司著『日本企業への成果主義導入——企業内「共同体」の変容——』森山書店、2005年、33ページから35ページ、参照。

しかし、バブル経済崩壊以降（1990年代から21世紀）、長引くデフレ不況下においてグローバルイゼーションによる製品市場の競争激化、海外への生産拠点の移転による内部空洞化（国内工場の廃棄）などを背景として、労働者を企業内部に抱え込むその経済合理性が低下し、その結果、企業側は「長期雇用保障」の建前さえなくし、協調性等の「同質的・同調競争」の基礎を提供してきた職能資格制度を、成果主義人事制度に大きく改変することとなっている。

7 多様で新しい労働者層・無業者層の出現とその研究方法・分析視角

～一国資本主義分析を超えた新しい分析視角の必要性～

経営労務研究における大きなもう一つの研究課題としては、労務管理・人的資源管理の変化に連動した多様で新しい労働者層・無業者層の出現とその構成と状態の解明がある。ここでは、多様で新しい労働者層・無業者層の客観分析のための研究方法・分析視角について論述することにしたい。労務研究における新しい労働者層・無業者層の客観分析としては、それらの新しい労働者層・無業者層の構成と状態とともに、経営労務現象に深く関わるその意識・行動分析までが含まれる。すなわち、各カテゴリーの労働者層・無業者層が現実如何に行動しているかのメカニズムの解明・分析まで含まれることとなる。

近年の多様で新しい労働者層・無業者層の出現には、グローバルイゼーションがある。グローバルイゼーションの拡大によって、資本は、より安い労働コストを求めて国家の枠を越えて移動する現象が世界的にあらわれるようになった。その結果、多様で新しい労働者層・無業者層が生み出されると同時に、一国資本主義生み出してきた中産階層の崩壊が進行し、階層の二極分解が進みつつある⁽¹⁵⁾。

(1) 雇用の多様化と正規雇用層の変化

このような労働者層の変化は、先進資本主義国共通の変化でもあるが、日本資本主義の歴史的発展段階に照応した独自のな変化も見られる。日本における労働者層の変化の方向性を示す方向性としては、「終身雇用・年功序列」に代表される長期ストック型の雇用形態下の労働者層がより絞り込まれると同時に、中短期型の雇用形態の労働者層が拡大する傾向にある。これまで「終身雇用・年功序列モデル」が適用されてきた従業員は、日本の総労働力の15%に相当する大企業グループの正社員に限定されてきたが、それがさらに絞り込まれることになったのである⁽¹⁶⁾。

絞り込みの方法として展開されたのが、人員削減「リストラ」である。1990年代以降、日本

(14) 遠藤公嗣著『日本の人事査定』ミネルヴァ書房、1999年。

(15) 的場昭弘『マルクスだったらこう考える』光文社、2005年、93ページ。

(16) ピーター・キャペリ著、若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社、2005年、222ページ。
(Peter Cappelli, *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, 1999.)

の企業では、競合する世界の大企業の労働生産性に追いつくため、リストラクチャリングと連動した人員削減が広がっていた。それは、リストラクチャリングによって、事業の統廃合や企業間合併が進行し、余剰人員が生まれ、それを成果主義導入を通して、既存人員を、残す人材と削減する人材によりわけ、削減する人材を余剰人員として削減している⁽¹⁷⁾。

「終身雇用・年功序列モデル」の崩壊によって、「終身雇用・年功序列モデル」が適用されてきた日本の総労働力の15%に相当する大企業グループの正社員の流動化は、それまで大企業の競争力の源泉となってきたコア社員の流動化を意味している。

コア社員の流動化は、コア社員であるホワイトカラー層や熟練労働者であるブルーカラー層の労働に変化を与えている。それは、第一に、成果主義によって削減対象の正社員が流動化させられると同時に、優秀なコア社員が流動化し、他社へ転出しつつある点、第二に、自社独自のスキルの内部育成が困難になってきた点、第三に、従業員の忠誠心やコミットメントが低下し、従業員の自律的な貢献を求めにくくなった点などがある。

これらのホワイトカラー層の変化において、産業別・企業別にかなり大きな差異が見られるので、産業別・企業別にその実態を見ることが重要であると言える。

また、ブルーカラー労働者層においては、中核的な技術・技能労働者のより少数精鋭化が進行し、広範なマルチ技能・知識の習得が求められると共に、ITの導入を軸として、その高度熟練技能の数値化が追求されていると考えられる。

そして、1990年代以降、日本企業における正規雇用層の中での多様化も一層すすみつつある。それは、正規雇用内においても、契約期間を定めない社員に対して、1年間といった期間を定める契約社員が増大している。契約社員の増大は、①. 平成不況によって、契約期間を定めない社員として就職が難しくなったために無職よりも契約社員としてでも、勤めたいという面から広がった点と、②. 40歳代、50歳代の大幅な人員削減「リストラ」の現状の中で、若い世代にも契約期間を定めない「終身雇用幻想」がなくなり、志望する職種であれば「契約社員」でもかまわないといった就業意識の変化を背景としている。契約社員と契約期間を定めない正規社員の間、給与格差をもうける企業も多い。

(2) 非正規雇用層の拡大——フリター層の拡大——

前述したように、1990年代以降における日本の雇用者動向の大きな特徴は、1). 企業の人員削減「合理化」による正規雇用の労働者数の減少と2). 非正規雇用の労働者数の増大にある⁽¹⁸⁾。

正規雇用の労働者の削減は、ホワイトカラーのみならず、生産現場の労働者も削減され、その削減対象は、全従業員に及んでいる。正規の職員・従業員は、1995年、3762万人であったのに対して、2004年には3393万人となり、369万人の減少となっている。これに対して、パート

(17) 守屋貴司著『日本企業への成果主義導入——企業内「共同体」の変容——』森山書店、2005年

(18) 平澤克彦・守屋貴司編著『国際人事管理の根本問題』八千代出版、2000年、参照。

・アルバイトは、1995年、988万人であったのが、2004年には1547万人となり、559万人、増大⁽¹⁹⁾している。

20歳代の問題は、失業や自発的退職によって、正規雇用からパート、アルバイトなどの非正規雇用（俗に言うフリーター：『労働経済白書』2004年版では約217万人に及ぶ）となり、その後も30代・40代も自発的にフリーターでありつづけた場合である。その場合、同年齢の正規雇用層と非正規雇用層の間の所得間格差は、拡大するとともに、社会保険等を受けれる待遇の格差も生じる。それとともに、フリーター、アルバイト層の増大は、所得が低いために老齢世代を支える勤労世代としては力が弱く、日本の社会福祉制度の基礎を、今後、掘り崩すこととなる。また、20歳代が、自発的に非正規雇用層にとどまり続けた場合、所得が低いために、老後の蓄えが少なくなり、特に年金受給年齢の60歳から65歳の引き上げと相まって、安定的な老後の生活がおくれる保証はなくなり、多くのフリーター層が、将来、ホームレスや生活保護世帯になることが予想される。実際、25歳から29歳だった男性フリーター（未婚の非正規雇用者及び学卒無業者）のうち、5年後に正規雇用になれたのは、全体の45%にとどまり、フリーターの長期化と30歳代のフリーターの増加の傾向が指摘されている。また、フリーターの長期化によって、フリーター層の経済的制約や将来の見通しがたたない現状が深まり、フリーターの未婚化が進行し、少子化の一因ともなっている⁽²⁰⁾。

そして、正規雇用者の失業の増大と失業者やパート、アルバイトとして滞留する期間の長期化は、少子高齢化が進行しつつある現状とあいまって、日本の年金制度や社会福祉制度に更なる不安定さを増大させているのである。また、もう一つの大きな正規雇用者の失業者の増大問題は、「求職者と求める人材との間のミスマッチ」と「日本の労働市場の閉鎖性」にある。

また、非正規雇用の多様化も広がっている。近年の特徴は、これまでのような社外工、臨時工、下請け工、期間工、パートタイマーなどとともに、派遣社員が増加している点にある。現在の非正規雇用では、同職種内でも所得格差が広がっている。例えば、派遣社員では、プログラム作成やシステム構築などの専門職を担う派遣社員の給与が高いのに対して、事務要員などは低い給与となっている。相対的に見れば、失業者の増大圧力を背景として、非正規雇用の賃金は、低く抑えられている。

そして、1990年代以降の日本における企業内雇用の内部構成比率の変化は、マクロレベルの雇用動向と同じく、正規雇用層の全雇用者数に占める内部構成比率の低下と非正規雇用の全雇用者数に占める内部構成比率の増大にある。これは、平成不況の中、日本企業の総人件費抑制のために、正規雇用者が削減され、非正規雇用に代替されているためである。特に、ホワイトカラーの事務労働は、グループウェアを利用して、様々な事務処理がネットワーク上に行われるようになるため、定型化と単純化がさらにすすんでゆく傾向にある。その結果、ホワイトカ

(19) 総務庁「労働力調査特別調査」（1999年8月結果）

(20) 樋口美雄「階層の固定化進む 公正・効率的な労働市場を」『日本経済新聞』2005年9月13日。

ラーの事務労働者は、正規従業員から非正規の派遣労働者やアルバイトやパートタイマーに切り替えたり、仕事そのものが社外の子会社に委託される傾向にある。

(3) 自営的就業の広がり新しい無業者層

次に、新しい労働変化の一つとして、自営的就業の広がりについて見ることにしたい。

自営的就業は、英米において、セルフ・エンプロイド (self-employed) と呼ばれ、1980年代、特にイギリスにおいて急増している。自営的就業は、「雇用契約なき使用とでも表現できる就業形態」である。日本においても、SOHOをはじめ幾つかの特徴的な自営的就業が激増している。

ここでは、吉村臨兵氏の自営的就業に関する研究⁽²¹⁾をもとにして、自営的就業の近年の特徴的な変化について見ることにしたい。

吉村氏は、国勢調査をもとに、自営的就業において従来型の「家庭内職者」が減少し、「雇人のない業主」が著しい増加が見られることを指摘し、雇用の企業外の労働力調達従来の「家庭内職」タイプから「雇人のない業主」タイプに変化していることを述べている。そして、吉村氏の研究において、「雇人のない業主」として特徴的なものは、「広告宣伝員」「集金人」「清掃員」であり、これらの職種では、労働力調達の形態として雇用者（従業員）から自営的就業へ切り替えがおこなわれた可能性が高いことが論述されている。

そして、吉村氏の研究において、その絶対数の増大が顕著であった自営的就業業種が、「情報処理技術者」である。情報処理技術者は、1980年から1995年にかけて、その実数を16倍に増大させている（ただし自営的就業全体に占める割合は、いまだ1.6%と低い）。ここでの「情報処理技術者」は、フリーのSEやフリーのプログラマー、SOHOなどが含まれている。鎌田耕一氏らの調査によれば、これらフリーのSEが、下請タイプのソフトハウスから、仕事を再下請けしている数が一定数、存在している。

華やかで自由なイメージでとらえられるフリーのSEやSOHOであるが、実態は厳しい。まず、コンピュータに関する高い習熟と技能を維持しなければ、価格の高い仕事を請け負うことも、派遣企業からより高い報酬を得ることもできなくなる。そのためには、再教育・訓練を受けなければならないが、フリーであるだけに、働かなければならず、自らのスキル・アップを行えないのが現状である。また、請負の多くの場合、納品後、支払いを受けるため、完成までの期間の費用を、個人が負担せざるをえない。そして、フリーのSEやSOHOが個人事業主として、企業と契約する場合、契約企業よりも経済的、信用面、社会的地位において立場が脆弱で、常に対等な契約ができない可能性がある。また、フリーのプログラマーやSEの場合、プログラム開発等においてはプロであるが、税制や経理、契約における法的権利関係には疎い人も多く、企業側とその面においても、交渉が有利にできないことがある。

それゆえ、近年、フリーのコンピュータ技術者が協同組合を結成し、協同組合が個人に代わって企業と対等かつ安定的契約を結び、フリーのコンピュータ技術者の経済的・社会的地位の

向上をはかる動きがある。そのようなコンピュータ技術者の協同組合では、福利厚生制度、所得補償制度、技能研修制度などを実施している。

また、SOHOに対しても、それを支援する様々な団体が設立されている。日本SOHOセンターでは、正会員になると税務・法律などの専門家への相談ができるほか、SOHOのニーズに沿って設計された保険「SOHO共済」に加入することができるようになっている。

雇用関係のコンピュータ技術者からフリーのコンピュータ技術者の転換に関しては、「企業に管理・統制を受けた労働（労働疎外）からの解放ではあり、自らの労働を自らのみで統制できるようになる」という見解もある。しかし、請け負い契約は、期日と品質を保証しなければならないし、派遣や契約社員になることは、勤務先のめんどろな人間関係にわずらわされることなくなくなる反面、労働は正規社員と同じく管理・統制を受けざるえす「契約期間」の打ち切りは失業にもつながりかねない。そのような不安定性から脱却のための支援組織や協同組合であるが、それが、従来型の下請け企業と異なり「日本企業社会」に対抗しうる原理と内容があるのかについては、実態調査が必要であり、今後の研究課題としたい。

また、近年、日本における新しい無業者層は、NEETであろう。NEETは、「Not in Education, Employment or Training」の頭文字（NEET）による造語で、学生でもなく、職業訓練もしていない無業者のことを指している。仕事をせず、就職意思がない点でフリーターと区別されている。

厚生労働省が閣議に提出した2004年版「労働経済の分析」（労働経済白書）によると、15歳から34歳の若年層のうち、2003年のフリーターは前年比8万人増の217万人、ニートは52万人に上ることが分かっている。ニートの数は、総務省の労働力調査を基に今回初めて集計したものである。2002年のニートは48万人と推計され、1年間で4万人増えている。

ニートは、1999年、イギリスの内閣府が作成した調査報告書によって、注目されるようになった存在である。その調査報告書によると、イギリスでは、16歳から18歳の青年に限ってみても、じつに全体の9%、数で見ると16.1万人が毎年ニートになっていると報告している。イギリスの場合、経済的貧困になる家庭、親が失業している家庭、母子家庭などからニートは生まれてきている。また、イギリスのニートの少年には、10代での薬物、アルコールの乱用、窃盗、ホームレス化などが少なからず見られると言う⁽²²⁾。

日本の若者がニートとなる理由は、職場での人づきあいに自信がないために就職希望をもてないことが大きな理由となっている。そして、日本のニートは、他人と交わることを避ける傾向があり、「社会的ひきこもり」と似た点がある。「就職活動の前段階で行動をとめてしまう」人がニートと言える。そして、問題は、このようなニートの数が前述したように2004年段階で52万人という数になっている点にある。

(22) 玄田有史・曲沼美恵『ニート フリターでもなく失業者でもなく』幻冬社、2004年、24ページから33ページ。

そして、ニートと旧来の無業者・失業者の間には、あきらかに質的な差異が存在している。それは、旧来の無業者・失業者が就職活動を行うにもかかわらず、年齢・労働条件等々の壁によって無業・失業状態にとどまり続けるのに対して、ニートは、就職活動前にとどうまりつづける点がおおきな差異である。就職活動さえすれば、就職の可能性の有るニートと職を求めて再就職活動しても職が見つからない旧来の無業者・失業者には、大きな隔たりがあろう。

今後、このようなニートに代表される拡大する新しいタイプの無業者層の構成と状態についての研究をおこなうことも労務研究の一つの研究課題と言えよう。

(4) 多様で新しい労働者層・無業者層を分析する研究方法・分析視角

以上の分析を通して、本節のまとめとして、労務管理・人的資源管理の変化に連動した多様で新しい労働者層・無業者層を分析する分析視角としては、下記の2つの点をあげておきたい。

第一に、世界資本主義の枠組みの中での先進資本主義国（特に日本）の多様な労働者層及び無職者諸層の位置づけを確認するとともに、世界資本主義との関わりから個別の労働者及び無職者諸層の構成、状態・性格、行動特性、意識を解明する必要がある。特に、為替差による生産品の相対的に安価な後進資本主義国への集中傾向と外国人労働者の先進資本主義国への出稼ぎ構造にも着目する。

第二に、先進資本主義国の発展的歴史段階との関連から多様な労働者層及び無職者諸層の構成と状態・性格、意識、行動特性を、正確に実態を解明することが重要である。

8 労資関係を基礎とした労使関係（産業関係）分析アプローチ

次に、経営労務研究の重要な一分野である「労資関係論」の新しい研究方法について考察をおこなうことにしたい。

(1) 労資関係の基本分析視角と現状

労資関係の基本的な分析視角について、木元進一郎教授の『労務管理と労使関係』森山書店、1986年から見ると、「『集团的労資関係』のありかたは、労資関係につらぬく一般法則に規定されながら、歴史的・具体的には、生産手段体系や経営・労務管理の諸制度・方法など様々な資本蓄積の方法の様態、および『集团的労資関係』の当事者のそれぞれの組織形態や政策ならびに国家による介入の度合や内容によって確定されなければならない。以上のような点をふまえながら、労資関係における労資の地位・権利の位置づけに焦点をおいて、労使関係の展開とそれを還流している論理をあとづける。」と述べられている。⁽²³⁾

すなわち、現象として見える現実の労使関係は、労資関係に規定されながら、様々な要因に

(23) 木元進一郎教授の『労務管理と労使関係』森山書店、1986年

左右されて多様な実態を見せることになるのである。特に、前述した多様で新しい労働者層の出現は、現象としての労使関係の多様性を、一層、拡大するとともに、複雑な関係としている。

それは、職場における諸関係を、使用者対労働者もしくは労働組合（もしくは資本家階級対労働者階級）という単純な図式から多様な従業員層間（トップマネジメント層、ミドルマネジメント層、ローアマネジメント層、ホワイトカラー層、グレーカラー層、パート、アルバイト、期間工層、派遣労働者層、契約社員層、セルフエンプロイ層）の諸関係をも生み出し、その多様性と複雑性を増すことになっているのである。

また、人的資源管理（HRM）・成果主義の導入によって、「集团的労使関係」から「個別的労使関係」へ移行が見られると同時に、持ち株会社制度の導入で、事業会社ごとに、労働条件を変える企業の動きも成果主義と連動しておこっており、「集团的労使関係」の基礎が揺らいでいる。このような労使関係の状況を性格に把握するための「労使関係研究の方法」が求められている。⁽²⁴⁾

（2）労資関係を基礎とした労使関係研究の方法の検討

経営労務研究における労使関係研究の方法の確立としては、まず、現実の多様で新しい労使関係の変化を図式的にモデル化し、新しい「労使関係モデル」を構築することにある。⁽²⁵⁾

一般的に労使関係は、労働者を代表する労働組合と使用者の関係と見られてきた。そして、労働組合と使用者との労使関係は、職場レベル、事業所レベル、企業レベル、産業レベル、国家レベル、国際レベルまでの様々なレベルが存在している。労働者と使用者の労使関係は、団体交渉によっておこなわれ、労使協定の締結を通しておこなわれている。国家レベルの労使関係は、国家（政府）の介入がおこなわれ、変化することになる。

そして、これらの労働組合と使用者の労使関係活動は、各国の団結権、団体交渉権、争議権などの労働権によって保障されている。また、団体交渉制度以外の集团的労使関係活動としては、労使協議制度、従業員代表制度、労働者重役制度などがある。

近年、労使関係において比重を増しつつあるのが、使用者と従業員の個別雇用契約関係を基礎とした「個別労使関係」がある。契約社員、裁量労働制の場合などが典型と言える。成果主義導入の進展にともなって、「集团的労使関係」から「個別労使関係」の方向に進みつつあると言われている。しかし、労使関係は、組織内に労働組合が存在する場合、労働組合を抜きに労働組合員との個別雇用契約のみですませることはできない。また、従業員個人にとっても、

(24) そのような中、日本の労働・労働組合運動は、ますますの複雑な困難な過程をたどりつつあり、この複雑で困難な状況の中で、労働・労働組合運動が、少しでも有利な地歩を築くための戦略的研究も求められている。

(25) 浪江巖「人的資源管理と労使関係——『合意形成』活動の展開——」『立命館国際研究』第18巻1号、2005年6月、参照。

「個別労使関係」だけでは、使用者と従業員の関係では圧倒的に雇用主の力が強く、加盟する労働組合の力に依存せざるをえない点も依然としてある。その反面、労働組合の組織率の低下、企業が企業内における「無組合戦略」と相まって、集团的労使関係の比重の低下と個別的労使関係の比重の増大というパラレルな関係が生じている。

個別的労使関係の基礎は、個別的労働契約に関する法的規定以外に、労働市場との関係が大きき。すなわち、労働市場における需給関係によって、労働市場が逼迫する場合は、使用者側は従業員に雇用面・労働条件で譲歩し売り手市場となるし、労働市場が余剰労働者にあふれている場合は、使用者側に有利な買い手市場となる。

また、需要の高い技能・能力を有する従業員に対しては、使用者は労働市場より高い労働条件を提示しなければ従業員を引きとどめることはできなくなる。反対に、需要の少ない技能の従業員は、労働市場での再就職が困難なため、労働市場と同等、もしくは労働市場の労働条件より低い条件で、使用者に雇用されることに甘んじることとなる。

個別的労使関係が拡大する中、経営労務研究における労使関係研究の方法のフレームワークにも、労働市場との関係からの分析を加える必要がある。

また、経営労務研究の労使関係研究では、人的資源管理論・人的資源管理における「労使関係」の位置づけ・役割・機能を明らかにするための研究方法の構築を目指す必要がある。それは、第一に、人的資源管理論という理論的フレームワークの中での労使関係の位置づけ・役割・機能を探るという文献研究上の研究課題と、第二に、現実の欧米企業の人的資源管理における労使関係の位置づけ・役割・機能を解明する研究課題である。第一は、理論的研究課題であり、第二は、実態解明の研究課題である。すなわち、それは、前述したように経営システムとの関わりから労使関係を分析することにもなる。

ハーバードビジネス・モデルの人的資源管理論では、労働組合を人的資源管理政策の影響・規制要因としてとらえている。それゆえ、人的資源管理は、労働組合の影響力を極小化し、労働者・労働組合の参加（「コミットメント」）などを通して経営労使協調体制を構築することををはかることになる。

以上、経営労務研究の労使関係研究の研究方法としては、旧来の集团的労使関係研究のフレームワークに個別的労使関係研究のフレームワークを組み込み、労働市場との関係、経営システムの関連性から分析をより深めてゆくことが求められている。

10 むすびにかえて

——経営労務研究の新しい研究方法・分析視角の構築に向けて——

以上、本論文では、日本における経営労務研究の歴史的展開について考察すると同時に、批判的労務管理研究と経営労働論・企業労働論の統一的視座について提起をおこなった。また、石田光男教授の労務管理論・経営労務論への批判を起点として、経営労務研究の研究方法論に

関する研究を一步前進するためには、「経営システムとの連関性の中で労務管理がいかない機能・役割・目的を遂行してきたのか」という分析を批判的労務研究の中に組み込むための研究方法が必要であると指摘をおこなった。そして、そのような経営労務研究の新しい分析方法としては、まず、①資本主義経済、その企業の属する産業の客観的条件に規定されたその企業の経営展開での制約要因をふまえ、②市場条件の対応した経営者・管理者がおこなう経営戦略、経営計画と経営戦略と連動する戦略人的資源管理の実施による企業行動のメカニズムの解明と③その企業行動の結果、その企業の技術（機械・機械体系）・企業組織（組織構造・組織過程）・企業労働の変化やその因果関連性の解明をおこなうことにあると論述している。

また、経営労務研究の方法におけるもう一つの課題として、労働市場・製品市場との関連性から人事・労務管理を批判的に解明する視点が重要であることを指摘し、日本の人事・労務管理制度の変化を労働市場・製品市場の変化の関連性から分析をしている。

また、本論文では、経営労務研究の新しい研究対象領域の問題として、第一に、労務管理・人的資源管理の変化に連動した新しい労働者層・無業者層の構成と状態の分析と経営労務現象に深く関わるそれら新しい労働者層・無業者層の意識や行動の変化の動向を解明することと、第二に、旧来の集团的労使関係研究のフレームワークに個別的労使関係研究のフレームワークを組み込み、労働市場との関係、経営システムの関連性から分析をより深めてゆくことを提起している。

今後の研究課題としては、第一に、本論文ではいまだ不十分な経営労務研究の方法と課題をより深めることであり、第二に、本論文において明らかにした経営労務研究の新しい研究方法をもとに、経営労務研究の新しい研究対象領域の研究をおこなうことにある。