

《研究ノート》

年功的熟練について

津田 真 澄

資本主義社会は資本主義的生産様式が支配する社会であり、資本主義的生産様式は資本が労働力をもとらえて、資本として包摂することになりたつ。ところで労働力は単なる「物」ではなく、人間の肉体的・精神的能力を意味するから、資本が労働力をも資本化するということは、資本―賃労働関係が成立することを意味する。資本―賃労働関係を労働関係とよぶならば、労働関係は資本主義的生産様式の存立の根本条件である。資本が資本家の、労働力が賃労働者の客体化された対象であるとすれば、労働関係は、資本家―賃労働者関係として、資本主義社会の諸階級における基本的な階級関係となる。この意味で労働関係をみるならば、労働関係は経済、政治、文化等々としてあらわれる社会の諸側面の総体における総合的な関係ということになる。

ところで、資本主義社会は高度な経済、政治社会であって、社会的分業が非常に多角的に展開し、しかも社会が発展するに

つれて、ますます社会的分業は多岐となる。一つ一つの社会的分業について学問的研究分野が成立する意味が与えられてくる。経済も政治も、それ自体が多岐的な社会分業の総体であり、ふくざつな構成となり、経済学・政治学・法学等々はふくざつな学問分野の総合体となる。そこで、これらの経済・政治・法律等々をさらに社会的に総合した、総体としての労働関係は、独自の研究領域をもつのではなく、すべての学問分野を総合しなければ、とらえることができなくなる。他の言葉でいうならば、労働関係については独立した研究分野は成立しない、ということができよう。このような「労働関係」に対比して、「労使関係」が独自の領域を形成する、というのは全く別の観点からである。労働関係が特定の領域として資本主義社会で成立するためには、労働組合の主体的存在としての定着が不可欠である。労働組合の成立と発展を除いた労使関係という概念は、本来の意味の労働関係概念の拡張適用にすぎない。一般に労働関係には使用者―従業員関係と経営者―労働組合関係という二つの関係がふくまれていることは、すでに「研究ノート」(一橋論叢第六一卷第一号)でのべたとおりであり、また労働組合の存在の不可欠性についても、「研究ノート」で指摘しておいた。すなわち、経営者―労働組合関係が労使関係の中で優勢となり、使用者―従業員関係をおおようになった段階で、はじめて労働関係という概念が確立するのだ、ということが出来る。そこで、労働関係とは、その中にふくまれる二つの関係の中で経営者―労働組合関係が社会内に定着する段階での、二つの関係およびその

相互関係を意味するのであり、そのさいに固有の研究対象となるのは、労使関係の運動法則であり、その運動法則がうみ出すところの慣行、規則およびその変化であるといえるだろう。従って労使関係という概念は労資関係の概念よりは、はるかにせまい概念であるし、また限定された対象領域をもっているのだ、ということができよう。

二

日本の労使関係の特質を年功的労使関係とよぶとき、右で述べた労使関係の定義を適用するならば、年功的労使関係は戦後についてのみにあてはまる概念だということになろう。戦前の労資関係を考えると、大企業においては労働組合が、つねにその萌芽形成の時期に早くもつみとられてきたことがわかる。日露戦後の鉱山・工場の暴動、第一次大戦後の友愛会の活動、昭和初期の従業員代表制の展開など、いずれも大企業での労働組合の定着をもたらさなかった。それにもかかわらず、これらの時期が年功的労使関係の大きな画期と考えられるのは、日本の使用者―従業員関係の圧倒的な強さ、というよりは、その特殊な性質が、暴動や組合結成活動の萌芽を目前にして、きわだつた変化を示しながら、経営者―労働組合関係を強力に圧倒し、のみこんでしまったからだと考えられる。その意味で、戦前の年功的労使関係の展開も、労働組合の機能を契機として成立する、労使関係の概念の拡張適用としてとらえうるだろうと思うのである。

ところで、それでは、戦前の年功的労使関係では、なぜ、使用者―従業員関係が圧倒的で経営者―労働組合関係を吸収してしまったか、について考えてみたい。そのさいに、私はなんといっても日本では、労働組合が、それによって社会内で自立的存在を主張し、それを企業が利用しなくては経営が成立しないところの、物的手段をもっていなかったことにあるのではないかと考えるのである。労働力とは一つの抽象であって、具体的にはさまざまな質的規定をもった存在であり、それらの質的規定の中では、肉体的精神的能力が対象化したところの、熟練が中心規定である。熟練は労働者の私有財産であり、熟練の形成と再生産を独占した熟練職種労働組合が、労働組合としてはじめて社会的存在となりえたことは、欧米の歴史をみても明らかであるし、私も、この問題に力点をおいて『アメリカ労働組合の構造』（日本評論社、昭和四二年）で分析したつもりである。企業経営者の労働力利用の最大の焦点は、労働組合が独占する、この熟練の問題であり、この熟練を奪取し、経営の中にとりこんでしまうことが最大の課題であった。二十世紀前半にアメリカで「科学的管理法」があらわれたのは、この意味で必然性をもっていたのであって、そのことは「職務遂行能力と職務給」（『月刊労働問題』一九六八年二月号）でのべたとおりである。もともと熟練職種と不熟練職種しか存在せず、熟練職種が労働組合を組織し、熟練の取引を独占していた初期の時代にも、熟練職種がヘルパー（助手）として職場で手伝いに使用していた不熟練職種の中から、見よう見まねでともかくも仕事をおぼえ

たヘルパーが、とび出して他の企業で雇われることがしばしばおこり、この形で、いわゆるスペシャリスト(半熟練工)があらわれてきていた。「科学的管理法」はこの機運に拍車をかけたものであり、フォード・システムはこの方法を完成し、多くの熟練職種は分化して、一つ一つの単位作業が職務として成立し、かつての熟練職種は多数の職務の序列構成に転化した。それにもかかわらず、多数の熟練職種は今日でも広汎に存在しており、現在では労働協約や学校教育制度の中にその形成方法がくみこまれ、特定の職業教育をうけた層だけが熟練職種として労働者階層の構成の頂点に位している。また熟練度別賃金率はヨーロッパ社会では通念となっており、アメリカでも熟練職種は半熟練職務序列とは全く別個の扱いをうけているのである。

三

日本では、以上の意味での熟練を労働者の中で成立させてこなかった。もちろん、特定の部門、たとえば鑄造・鍛造、建築部門では欧米型熟練の形成がみられるが、全体としては、構造を規定するほどの大きな役割を果さなかった。

欧米型熟練の概念は、単に機械・装置を操作するのが熟練なものではなく、作業にとりかかる前から完成物を見とおし、作成した部分、部分を一つの完成物にくみ立て、つくりあげる技能を熟練といい、さらに、これらの完成物から、新たな作品を開発していくだけの知識と能力をも熟練の定義にふくませているのである。この点をとくに強調しておきたいのは、日本で一般

に熟練という場合、この知識と能力をいれないで考えられているからである。日本の労働者の熟練における、このような知識・能力はすでに早期から高学歴の技術者・技術員に吸収されてしまっているのであって、日本の労働者の熟練はほとんどすべてが、欧米型概念の中では半熟練職種に属する熟練なのである。

半熟練職種の技能がなぜ日本では熟練としてあつかわれるかといえば、それは日本の生産技術の低さからくるものだといわざるをえない。材料の不均質性と低質、機械・装置の総体としてのレベルの低さ、沢山の手直しを必要とする製品等々から、半熟練職種であっても、なお高度な工夫を必要とし、技能養成が必要とされたのであって、指導票をみて、決まった職務を簡単に遂行できるという状況にはなかったからだということができる。

年功的熟練とよぶのは、このような質の熟練である。すでに『年功的労使関係論』(ミネルヴァ書房、昭和四三年)でのべたように、その熟練は企業内に封鎖され、職務として明確に規定されないままに、もっぱら一人の労働者が段々に経験によってオール・ラウンドの技能をおぼえていくという方法で熟練が形成されていった。そのさいに、日本では形成される熟練そのものが欧米型のように自己完結し、自立する性質をもつことができず、中核をすでに技術者・技術員の「技術」として企業経営に吸収されてしまったために、熟練職種労働組合は強固な存在となりえず、またそれゆえに、技能の分化も速くおこなわ

れえたといえるのである。日本の労使関係が経営主導ないし労務管理主導の労使関係であるという根源は、この熟練の特質にあるようにおもえるのである。

さて、それにもかかわらず、熟練が労働者の財産であるという事情は日本でも変りがないようにおもえる。熟練が企業内に封鎖されるということは、労働者の熟練形成が経営管理の下にあることを意味する。その意味では熟練には自立性がない。また、熟練自体の内容も貧弱である。このような脆弱な条件の下であるにもかかわらず、熟練は職場集団の形成において中枢の役割を果し、労働者集団は熟練の獲得序列に沿った階層構成をもった。職制上の名称がないレベルで棒心とか一番、二番とい

う序列がつけられた。職場集団は年功的熟練者を頂点とし、年功的熟練者に代表され、職場集団は第一次集団としての強い凝集力をもった。日本の企業管理者の労務管理上の主要な機能はこの職場集団と説得・妥協などによって取引することにあった。職場集団はしばしば管理者のこれらの要求を拒否することがあったのである。

この職場集団の性質があるからこそ、戦後の労使関係における企業別労働組合の性質をよりよく説明できるように思えるのである。なお、年功的熟練について残した問題は次の機会にとりあげたいと思う。

(一橋大学講師)