

山本 潔

『日本における職場の技術・労働史』

—1854~1900年—

東京大学出版会 1994.2 vi+11+537 ページ

1

この書は、著者の過去・現在にわたる膨大な工場調査結果を集大成した待望の出版である。もちろん、この書にまとめるに際しては、旧稿が加筆されたり頁数を抑えるため簡略化されたところもある。また、本書の厚さにもかかわらず、関連する著者の研究蓄積全体を収容し得たわけではない。にもかかわらず、読者は本書をひもとくことによって、多岐にわたるこれらの実証分析が著者にとってどのような意味をもち、また相互にいかに関連しあっているかを理解することができる。これは、一読者としての評者にとっても大きな収穫だった。

本書は、著者年来の主張である工業的職場の類型論を展開した序論(理論部分)と、その類型の実情を史料と実態調査とによって跡付け(観察)した本論(前篇5章および補論、後篇4章および補論)とから構成される。理論部分は、分量的に言えば本文全体の15%にすぎないが、実は後段の本論によって裏打ちされることが期待されており、純粹理論というよりは著者の豊富な学問的蓄積の集約である。他方、8割余を占める実証部分のうち、頁数にして約60%余は機械工業の、残る40%弱は化学工業の観察にあてられている。観察の対象としてとりあげられるのは、たとえば以下の諸企業である。

機械工業——長崎造船所、石川島造船所、芝浦製作所、中島飛行機、日産自動車、トヨタ自動車、ファナック(FANUC)、

松下電器など。

化学工業——花王石鹼、東洋高圧、日本窒素肥料、大牟田工業所など。

考察の材料には、社史その他の歴史資料をふんだんに利用した部分と、著者の実地観察ならびにインタビュー記録にもとづくところとがある。歴史資料と実地検分の記録とが入り交じって実証の根幹をなしているさまは、偉観というほかはない。とりわけ実地検分については、日本の経済学者のなかで、これほど多数の工場現場(著者の用語で言えば職場)を丹念に見て歩き、記録を細かくとり、観察結果を系統的にまとめ、そこから類型論としての職場の労働経済論を結晶させたのは著者をおいて他にないだろう。著者の力量にして初めて可能な貴重な業績である。

戦後の日本のように急速な高度成長を経験したケースでは、目前の事象が文字どおり瞬間に歴史を形作っていった。このような経験はおそらく二度と繰り返さないであろうから、その記録を遺しておくだけでも将来の世代に対するかけがえのない贈物になる。経済学者は、とかく既成の統計数字から出発するだけで、みずからデータを収集したり作ったりする努力に携わらない欠陥があるが、そのなかにおいて、著者のように一貫した問題意識のもとに職場の実態を観察し続けた人の存在は貴重である。

2

以下では、このような膨大な努力の結果帰納された多くの観察のなかから、とくに評者の注意を惹いた諸点を摘記して感想を述べよう。

まず第一に、山本氏によれば、対象とする2産業の生産現場を観察するための単位は、工場ではなく**職場**でなくてはならない。なぜなら、特定の工程が実行されることによって個別具体的な生産物が製造されるのは**職場**(shop)だからである。複数の職場の集合が工場なのだから、工場を観察単位としてとりあげたのでは異種の工程や異なった生産物がゴチャになり、観察結果を満足に整理することが出来ないというわけである。たしかに、工場全体を観察単位としたのでは、そこに包含される労働過程の種類が多すぎて、産業化初期ならばまだしも、厳密な分析に適さないといえよう。ちなみに、(著者の言ではないが)「工場」という言葉は、抽象度の高い概念としての役割がある点も「職場」とは異なる(拙稿「工場制度の定着と労務管理」、宮本又郎・阿部武司編『経営の変革と革新』日本経営史第2巻、岩波書

店, 1995年所収, 参照).

第二に, 著者によると, 機械職場の発展類型は,
マニユ→万能職場→工程別職場→品種別職場
→流れ作業別職場→自動化職場

の6段階に集約されるという。

評者にとっては, 工程別職場と品種別職場とをこのように明示的に分けて論じた著者に会ったのはこれが最初で, とりわけ嬉しい発見だった。というものは, かつて評者は, 戦後日本の自動車部品工業では, 工程による分業ではなく製品による分業が大勢を占めた理由をたずねたことがあるからである。その当時, 評者の共同研究者の一人だった小野桂之介氏(慶応義塾大学)のこの問いに対する解答は, 加工物の物理的移動量を最小にするためには, 製品別分業が選ばれねばならぬ, というものだった(Odaka, Ono and Adachi, *The Automobile Industry in Japan, A Study of Ancillary Firm Development*, Kinokuniya and Oxford Univ. Press, 1988, pp. 272-75)。しかし, 山本氏の研究が示すところによれば, この説明は19世紀末の機械工場には必ずしもあてはまらない。思うに, 品種別分業が採用されるためには, 単位時間当たり大量の生産物が作られるという条件が必要だったのではなからうか。これに反し, 生産量が少なくしかも機械設備が稀少で相対的に高価だった時代には, 設備投資資金を節減するためには製品の搬送に手間がかかってもよしとされたのであろう。

いま一つ注目すべきなのは, 装置産業であるがゆえに連続的工程(continuous process)を特徴とする化学工業の場合にも, アダム・スミスの分業の法則(「分業は, 市場の広さによって制限される」)があてはまるという著者の観察である。すなわち, 化学工業の生産プロセスの展開は,

マニユ→バッチ生産方式→連続生産方式
→自動生産方式

の4段階を踏んだのであるが, この場合でも, 一つの段階から次の段階への変化を左右する最大のテコは市場規模だったのである(19, 59頁)。

化学工業の事例のうち, とくに評者の注目を惹いたのは花王石鹼のそれである。石鹼は, むろん明治になってから生産が始まった商品であるが, 同社の場合には, 長瀬商店(=商業資本)が, 商品販路の開拓にとどまらず技術改良にも与^{あずか}って力があつた。つまり花王石鹼では, 資本主義的成長のきっかけは商業資本にあつたのである。この事実^に照らすとき,

近代企業の発達にとって, 商業資本の役割は従来考えられているよりも高く評価されねばならないのかもしれない。

いま一つの山本氏の主張は, 基幹労働者の史的形成にかかわる。著者によれば, さまざまの異なった類型の職場は, そのそれぞれに対応する技能を必要とするので, 技能労働者の供給は, 工業化の初期時点ではとりわけ緊急の課題だった。日本の機械工業の場合には, これらの基幹労働者は伝来の職人層から供給された。初期の万能職場から戦後の完全自動化職場までの歩みは, 基幹労働力が, 初めは職人層から, やがては工場内部から調達されるようになり, やがてその大部分は, 半熟練工としてOJT(仕事に就きながらの訓練)によってその技能を獲得するようになった(この点は, 小池[和男]理論がそのまま追認されているものと判断される)。

ところが日本の化学工業は, 機械工業とは異なり, その初期の段階において伝来社会から引き継ぐべき労働力(=職人)をもちあわせなかつたので, いわばありあわせの職工を「にわか仕立て」で利用するほかはなかつた。大正期初めから昭和初期にかけての肥料工場で, 不慣れや無知による事故が少なくなつたのはこのためだという。同じ理由から, 化学工場の技術者は, 早い時期から職場の運転にとって不可欠の存在だった。これらの経緯のせいで, 化学工業では, 労働力構成や労務・生産管理の上で機械工業とは違った特徴が生まれたのだという。

3

本書は, 生産技術の労働工程に対する諸効果の事例研究としても貴重である。具体的な考察のための貴重なハンドブックとしても役立つ。著者には, 技術過程への強い関心があり, これがその社会科学的分析に的確な現実感覚を与えている。この種の研究がもう一步進んで, 産業組織論などマイクロ経済学の分析と連動するようにはならないものであろうか。

評者にとっては, 全体の総合としての序章が一番面白かつた。ただし, 既述のように, この章は帰納的アプローチ(観察→類型化→観察…)の結果を述べたものであるから, それなりの方法的限界もあることは留意しておくべきであろう。たとえば, 技術の変化には, 自生的な(autonomous)部分と誘発された(induced)部分とがあるといわれる。これら両者をいかに区別するか, 選択の事情はどれだけ他国と共通なのか, 違うとすればその理由はなにか, 等々の事情が判定すると一層有益である。たまたま日本

が経験した歴史事象を迎えるだけでは、それぞれの時点でどのような技術選択のメニューがあったのかは明らかでない。しかも日本の選択は、それ以前に(たとえば)英国や米国でなされた技術選択と独立ではないし、純粋に工学的配慮だけで判定されたとも考えられない。これらの点に関連して、技術選択や選択後の労働過程決定における技術者の役割にもっと注目すれば、選択・決定のプロセスがもっと明瞭になるかもしれない。

生産技術が決定したあとも、それがどのような労働過程を生むかは自動的ではない。たとえば多能工化なども、どの国でも当然のこととして発生する現象ではなさそうである。この事実を、どう説明すればよいのだろうか。

いずれにせよ、当事者達にとって、どのような選択のメニューがあったのか、それらのなかからなぜ一定の選択がなされたのか、その辺りの事情が分かるのもっとよい。この目的のためには、当時の文献、カタログなどを探索するとともに、史実に関心のある生産技術者と共同で考察にあたることも一法かもしれない。

評者の勝手な感想なのだが、著者の観察事実から総合的に判断すると、現代日本の機械ないし化学工業の職場においては、従業員一人ひとりの勤務態度や生産実績等に関する相当量の情報が経営陣の手元に集められる仕組みになっており、それが中長期的な昇進政策にも活用されているのではあるまいか。長期的継続雇用のもとで従業員に働く意欲をもたせる仕掛けは昇進と配属の組合せにあると思われるが、このメカニズムがうまく働くためには、従業員たちの勤務成績に対して的確な評価が下されなくてはならない(なぜなら、当の従業員たちにとって評価が不当だったりフェアと受け取れないときには、動機づけメカニズムの実効性が失われてしまうからである。)。この仕組みが有効に機能すればこそ、賃金形態が動機づけの役割を負わなくて済むようになったものと考えられる(もっとも、自動車工業の場合は、能率賃金制度が未だに根強く機能しているとの指摘がある(282, 318頁)点は注意しておこう)。いずれにせよ、職場における従業員の働きぶりに関する情報は、日本の経営者にとって、おそらく経済理論家が想定するほどにはブラック・ボックスではないのである。

[尾高煌之助]