

日本の技能労働者の誘因・貢献と職業的魅力⁽¹⁾

泉 輝 孝 *

Inducement, Contribution and Attractiveness of
Japanese Blue-Collar Workers

Terutaka Izumi

はじめに

現代社会は、威信・学歴・所得・権力などの社会的資源およびその獲得機会が人びとの間に不平等に配分されたハイアラーキカルな階層社会であり、ブルーカラーはその階層社会の中で農業とともに下層に位置づけられている（盛岡ほか1990 pp.22-3）。近年、第三次産業やサービス部門の雇用需要の増加を背景に「若年労働者の技能労働離れ」が大きな社会問題となっており（労働省1991 p.191）、雇用の選択機会の増加によって技能労働の魅力はさらに低下しているように見える。しかし他方で、わが国の技能労働者は、技術革新への柔軟な適応力や改善提案への積極的参加を通して戦後日本経済の発展に大きく貢献してきた功労者として高い評価を得ていることは周知の通りである。

技能労働者には、このように社会的地位の低い3K職場の労働者というイメージと、高い適応力をもって生産性・品質の向上に活躍する高資質の労働者という2つのイメージが併存している。そのいずれかが実像で、他方は虚像というように決めつけられるものではないが、技能労働者に対して社会的にどのような機能遂行が期待され、かつ、その遂行に対してどのような報酬が与えられているかをみることで、技能労働者に対するイメージの変化の方向とその要因を探る手がかりが得られるであろう。

この問題を考察する場合、バーナードおよびサイモンの誘引・貢献理論（Simon 1976）が参考になる。ワトソンは、誘因・貢献理論を敷衍して次のように説明している。職業構造と労働市場の環境条件の中で、技能・知識・体力などの能力と、期待意識・興味・野心等の価値観を有する個人が労働・貢献を提供し、他方、使用者は労働者の貢献を利用するために報酬・誘因を提供する。その誘因には、賃金・働きがい・個人的価値実現・安定性・権力・地位・昇進可能性などが含まれる。その誘因と貢献の関係は、相互に均衡するものでなければならない（Watson 1987 p.95-102）。

誘因と貢献の均衡は、個人の位置への最適配置と個人の潜在能力の最大発揮を達成するため

の必須条件であり、また誘因と貢献の互酬関係は、位置に対する社会的評価をつくりだすとともに、個人にとって職業の魅力の規定する要因となる。シャインは、誘因と貢献の互酬関係からキャリアダイナミックス説を展開し、個人が職業選択に際して行う自問として次の5項目を挙げている。①その仕事には自分を試す機会があるだろうか。自分でそれをこなせるだろうか。②仕事の結果が組織から評価されるだろうか。③自分の個性および誠実さを保持できるだろうか。④仕事と余暇・家庭のバランスのとれた生活をする事ができるだろうか。⑤学習し成長するだろうか (Schein 1978 p.106)。

実際にわが国の国民が職業の魅力とその規定要因をどのように評価しているかを明らかにした調査として、1975年「社会階層と社会移動全国調査」(SSM調査)がある。具体的には、小学生の男の子がいるものと仮定して、子どもに就いてもらいたい職業の順位とその理由を聞いている。調査結果を分析した岡本英雄はかが明らかにした主な知見は、①職業の魅力の順位と職業の地位の評価順位はかなり一致度が高く(順位相関係数0.88)、②職業の魅力の規定する要因としては、能力発揮の機会がもっとも多くあげられ、ついで雇用の安定性、高収入などが続いている、という2点に要約されよう(岡本ほか1979)。

魅力と地位の間の高い相関は、地位・威信の高い職業に就きたい、就かせたいという人びとの期待意識を示すものであるが、実際の職業選択は、個人の価値観と合わせて希少な職業に就ける可能性、就いてから能力を発揮できる可能性を酌量して決めるものと考えられる。そして選択した職業に長くとどまるかどうかは、個人の潜在能力の開発・発揮の可能性、その報酬から得られる外的・内的満足感などが、それぞれの目標として描いている水準に比べて満足し得る状態にあるかどうかで決めるものと考えられる。個人にとっての職業の魅力は、地位・働きがい・賃金など誘因・報酬の質と、適性・能力発揮による個人の貢献可能性の互酬関係によって決まるということである。

しかし、技能労働者の職業的魅力が以上のような諸要因によって規定されるとしても、静態的因果関係だけでは職業的魅力変化の実相に迫ることはできない。そのためには、技能労働者の職業的魅力を規定する要因と考えられる誘因と貢献の互酬関係およびその変動のメカニズムをできるだけ多面的動態的に捉える必要がある。本稿ではそのための第一次接近として、社会的地位、社会移動、階級意識、期待意識、技能、参加と自律性、賃金および資格の各側面からこの問題を検討する。

1. 社会的地位と移動

現代社会においては、出身階層や身分によって個人の所属階層が規定される属性主義社会から、主に能力や業績(具体的には学歴)によって階層が決まる業績主義社会へ移行することが共通の価値理念とされている(Parsons 1951)。それはまた、産業化それ自体の機能的必要による身分制的階級社会の変質とも対応している。すなわち、個人の努力による学歴取得(メリットの向上とみなされる)と自由な職業選択を通して個人に機会均等を保障することが、近代社会の必要とする適材を供給する主要な手段とされているということである。この場合、選択の機会均等を実現する媒介項は市場メカニズムであり、個人の行動の原動力はそれぞれの欲求の極大化である。

このような価値尺度に照らしてみると、日本の社会はSSM調査によって確認されているように、個人は学歴取得によって威信の高い職業に就ける可能性が高いという意味で業績主義社会である(富永1979 p.67)。しかし、日本における高学歴化は、出身階層別の教育達成レベルの平等化をもたらさず、本人の学歴と現職の対応を強化せず、出身階層の到達階層に対

する直接的効果を減少させなかったという意味において、高学歴化は日本社会の「業績主義化」を推進したとは必ずしも言えない、とされている（菊池1990 p.14）。つまり、階層構造それ自体が生み出す不平等などのために、教育の完全な機会均等を実現することは困難であり、高学歴化による地位達成の平等化が進んでいるとは必ずしも言えないということである。また、世代間移動に比べて世代内移動の機会は限定されている、という問題もある。終身雇用社会では学歴が評価されるのは実質的には初職の選択時に限られるほか、二重構造など労働市場のセグメント化要因（尾高1984 pp.28-31、Doeringer and Piore pp.165-9）等が作用するためである。藤田英典（1990 p.147）による1985年SSM調査結果に基づく個人の初職と現職の世代内移動分析の結果をみると、ホワイトカラーの場合、内部昇進の深化に基づく企業内キャリアパスが形成されており、管理職・専門職への顕著な移動経路がある。これに対して、大企業ブルーカラーの移動先は、大企業ブルーカラーが約50%、中小企業ブルーカラーが約15%であり、ホワイトカラーは約16%にとどまる。また中小企業ブルーカラーの移動先は、中小企業ブルーカラーが約57%、自営が17%である。

さらに下層階層に属している個人が上層階層へ移動することによって移動した個人の地位上昇は達成されるとしても、その移動が下層階層にとどまっている人の地位に与える影響の問題がある。それについては次の2つのケースが考えられる。

一つは、移動した個人と下層階層の双方が、より望ましい状態へ移行する場合である。いま、下層に位置する人がそのメリットによって上層の位置に移動するとしよう。この場合上層に移動した人の担っていた位置の機能遂行に従前同様の社会的ニーズがあり、他の条件が同じであればそこに欠員を生じる。その欠員に別の人を誘引するため賃金の改善が図られ、かくして階層間資源再配分による階層間格差の縮小が進行する。この場合、市場メカニズムを通して成員の社会移動と階層間格差の縮小が並行的に進行するため、移動は個人にとっても社会にとってもより望ましい状態への接近を意味する。

二つ目は、移動が下層階層に対して不当な蔑視を生むケースである。それは、階層間移動の機会均等は形式的には存在するが、前述のセグメント化要因等に規制されて、実際には市場メカニズムが完全には作動しない場合にとくに顕著に現れることが考えられる。そこでは成員の社会移動が抑制されるために、下層階層に所属する成員は、たとえ潜在能力があっても本人の生来の才能の乏しさのため、ないしは社会的・組織的に評価される技能・資格などを獲得しようとしなかった選択の結果としてその階層にとどまっているものとみなされることになる（Thomas 1989）。

現実には、第一のケースにおいても、移動による欠員が労働節約的技術の導入によって相殺され、雇用量が全体として減退することが考えられる（尾高1984 p.7）。この場合も賃金上昇は期待できないため、下層階層の成員は第二のケースと同じ理由で蔑視を受けることになる。

このように階層間社会移動によって個人の地位上昇は可能であるが、それによって下層階層の問題が解決されるわけではない。このことは、マートンの提起したアノミー仮説の問題として捉えることができる。マートンは、社会的文化的構造の要素として、社会の文化的目標とその目標を達成するための手段としての制度的規範という二つの操作概念を抽出し、両者の不調和がデュークゲームの言うアノミーをもたらすと考えた。具体的には社会において金銭的成功という文化的目標が強調されながら、下位の階層に対してはその解決のための合法的手段が著しく限定されているため、下層においては逸脱的行動への圧力を受けやすいということである（Merion 1957（邦訳）p.163）。安田三郎は、このマートンの仮説を日本について検証し、その結果「低学歴の者は立身出世の価値態度を強く支持しているが、逆にアスピレーションは

低く、アメリカに関して提起されたマートンのアノミー仮説が日本においてこそ成立するのではないかという示唆を得た」と述べている（安田1971 p.382,535）。

さらに遡れば、明治8年に福沢諭吉がこの問題を階級意識に関連づけて『文明論の概略』の中で早くも次のように指摘している。

故に遇ま民間に才徳を有する者あれば、己が地位に居て此才徳を用るに方便なきがため、自から其地位を脱して上流の仲間に入らざるを得ず。故に昨日の平民、今日は将相と為りしこと、古今に其例少なからず。之を一見すれば彼の上下の隔壁もなきが如くなれども、此人物は唯其身を脱して他に遷れたるのみ。之を譬へば土地の卑湿を避けて高燥の地に移りたるが如し。一身のためには都合宜しかる可しと雖も、元と其湿地に自ら土を盛て高燥の地位を作りたるに非ず。故に湿地は旧の湿地にて、自今己が居を占めたる高燥の地に対すれば、其隔壁尚存して上下の別は少しも趣を變ずることなし」。

福沢はさらにこれに続けて、英仏その他ヨーロッパの国々においては「地方に就いては『ロカルインテレスト』があり、職業に就いては『カラスインテレスト』あり、各其人の住居する地方、又は其營業を共にする等の交情に由て、各自家の説を主張し自家の利益を保護し、之がために或は一命をも棄る者なきに非ず。此趣を見れば、古来日本人が自分の地位を顧みずして便利の方に付き、他に依頼して権力を求むる……は、鄙劣の甚だしきものなり」と述べている（福沢1962 pp.193-4）。

一般的に言って下層階層に不利な状態を改善するためには次の二つの選択肢がある。一つは、移動の障壁を取り除き機会均等の実現を目指すことであり、もう一つは移動の必要のない社会に近づくことである。移動の必要のない社会とは、下層階層それ自体の地位向上によって結果の平等を目指すものである。階級的連帯感の強化は、いうまでもなく後者の重要な戦略手段とされてきた。

2. 階級的連帯志向と内部昇進志向

戦後わが国経済が未だ戦前水準を回復し得ず、潜在失業や二重構造経済からの脱却が労働政策の重要課題とされていた当時、わが国技能労働者の特質は、福沢説と同じくもっぱら階級的未成熟性に求められた。

氏原正治郎は、戦後間もない時期に実施した京浜工業地帯の労働者調査を通してわが国労働者の特質として階級的未成熟性を析出し、その原因としてわが国労働者が農村労働力に規定された存在であるが故の意識の消極性と熟練形成の特殊性をあげた。後者について敷衍すれば、みようみまねの非体系的技能形成および特殊日本的資本蓄積形態が技能の企業間非通用性をもたらし、「それは、一方でその生涯を個別企業に託せざるを得ないという意味での従業員の性格を労働者に与え、他方、労働者の技能またはトレードを基礎とする超企業的連帯性をさまざまにあげてきた」のである。そしてこのような特質をもつ熟練の基礎の上に、年功的位階性職場秩序と労働市場の企業封鎖性が成立し、「労働者の個別企業への生涯を通じての隷属」を結果としていたとした。氏原にとっては、「一般に、近代的賃金労働者が、……職業的熟練に、その超企業的階級的連帯性の基礎を求めてきたとすれば、日本の労働者は、かかる意味での階級の中にはなしに、いっそう深く個別企業の階級秩序の中に足をふみいれている」のである。（氏原1966 p.369）。

氏原の指摘にもかかわらず、わが国労働者はその後も階級的連帯性を強めることはなかった。第二次大戦後既成秩序が革命的に变革され、民主化のための制度が次々に導入された。人事労務管理の面では、職員・工員の身分差別の漸次的廃止、年功賃金制度や終身雇用慣行のブルー

カラー層への浸透などが図られた。これらの措置は、従業員意識を強めることによって協調的労使関係の構築と高度経済成長に大いに貢献することとなった。日本経済のめざましい発展は、このような労使関係の中で労働者が階級的未成熟性を保持したまま生活水準の著しい改善をもたらしたのである。

かつては終身雇用慣行、年功賃金制度、企業別組合制度によって特徴づけられる日本の雇用賃金・労使関係の慣行は、遅れて資本主義経営に乗り出した日本経済の後進的特質であり、近代化によって克服されるべきものとされてきた。しかしその後のわが国経済の発展は、長い間前近代的とされてきたものが、実は経済合理的・先進的制度であることを結果的に証明することになった。日本の雇用賃金慣行が労働者の能力の開発・発揮を促進し、経済成長に寄与してきたという考え方は、筆者も参加したOECD報告書（OECD 1973）によって指摘されて以来広く認められるようになったが、この説に理論的根拠を与えたのはドゥリンジャー＝ピオーリ（Doeringer and Plore 1971 pp.13-40）の内部労働市場論である。それは、技術革新の激しい時代に求められる企業特殊的技能形成のために、長期的視点で内部昇進と連動して行われる職場内訓練（OJT）が、きわめて効果的効率的な訓練方式であることを実証し、結果的に日本の雇用慣行の合理性を裏づけることになったのである。

労働者にとって、熟練を基礎とする超企業の階級的連帯志向は、外部市場志向の技能形成と自由な労働移動による雇用防衛を求めるものであるのに対し、組織志向の技能形成は企業内昇進と企業による雇用保障を求めるものであった。市場志向型に比べて組織志向型のもつ優位性を後発効果として鋭く指摘したのは、ドーアの『イギリスの工場・日本の工場』（Dore 1973 とくに第15章）であった。

かつて氏原が指摘したように、「企業間非通用性」を特徴とする企業特殊的技能は「年功的地位階制職場秩序」に組み込まれたが、それは企業への隷属を結果するというマイナス面よりも、間宏（1971 pp.16-33）が指摘したように経営に対する貢献を通して自己実現を求める労働者の欲求を満たし、キャリア志向を強めるというプラス効果の方が大きかったものとみられる。

3. ブルーカラーに対する資源配分の変化とその背景にあるもの

前述のようにブルーカラー労働者が社会的資源配分において不利な状態におかれていることは否定できないが、ブルーカラーに対してすべての資源が不利に配分されているわけではない。この点を地位一貫性の研究によってみてみよう。今田高俊＝原純輔は、1975年のSSM調査の結果に対してクラスター分析を適用し、個人に対する社会的資源配分のパターンから日本の階層構造の特徴を明らかにしている。その分析では、社会的資源を①威信（本人が従事している職業に対して与えられる職業威信）、②学歴、③所得、④財産（耐久消費財、宅地、家屋、株券など）、⑤生活様式（余暇生活の機会）、⑥勢力（他者を自己の意志に従わせしめる能力）の6次元で捉え、個人が各次元において占める位置が一貫的か、非一貫的かを検討している。その知見によれば、わが国では威信や学歴は低い所得は高いというような非一貫型（51%）が、一貫型（41%）よりも多くなっている。その意味で日本の社会は全体として地位非一貫型社会であるとされる。地位一貫型は、上層地位一貫型（11%）と下層地位一貫型（30%）からなり、そのうちブルーカラーは前者では0.5%を占めるにとどまるのに対し、後者ではブルーカラーが20%を占め、下層地位一貫性の主体をなしている（ともに全サンプルに対する割合を示す）。他方、地位非一貫型は、資源による地位の高低によって資源配分パターンを異にする4つのグループからなり、それらを合わせたもの（51%）のうちブルーカラーは19%を占める。したがってブルーカラーのうち半数は「多元的不平等が不利に集積した」下層地位一貫グルー

ブに属し、半数は地位非一貫グループに属する、ということになる（今田ほか1979）。

このような階層構造の下では、ブルーカラーにとって地位非一貫階層の割合が増えることが、より平等な社会に近づくことを意味する。1955年、65年、75年の3ケ年のSSM調査結果にクラスター分析を適用して階層の変化を検証した富永健一（1988 p188）の研究によれば、下層地位一貫グループは55年には49%を占めていたが、65年には32%へ、さらに75年には29%へと減少し、代わって地位非一貫が増加している。ブルーカラーだけの該当する数値は不明であるが、全体と似た傾向を辿っているものとみてよいであろう。なお、このクラスター分析の対象とされた社会的資源は、学歴、所得、威信の3項目である。富永（前掲書 pp.153-62, 196-7）は、このような地位非一貫の増大について、それは大衆化と平準化が進行した状態のもとで、下層一貫の人びとが集合的な社会的上昇を経験することによって形成されたものであり、「新中間階級」と「労働者階級」との間の境界が次第に消滅に向かいつつあることを示すものであるとしている。富永によればこのような地位非一貫の増大は、産業主義による階層構造の変動と対応するものである。具体的には、第三次産業の伸びによるホワイトカラー層の飛躍的増大、第二次産業内部における組織の官僚制化による中間管理者・管理補助者の増加、製造工程の自動化によるブルーカラー労働者の増加の頭打ち、ブルーカラー職務のホワイトカラー化による両者の境界の不分明化などである。

「大衆化の進行下において下層一貫層が集合的な社会的上昇を経験する」過程は産業構造・職業構造の変化に伴う「強制移動」と連動していることは明らかであるが、ブルーカラーの相対的地位上昇をもたらした要因の一つは、わが国ブルーカラー労働者がホワイトカラー労働者と変わらないキャリア志向ないしアスピレーションをもっていることに求められよう。この点について稲上毅の研究をみてみよう。

稲上（1981 第1章）は、現代イギリスの労働者階級のブルジョワ化仮説を批判的に検証したゴールドソーブラ（Goldthorpe et al. 1969）の研究成果と比較して日本の労働者の特質を浮き彫りしている。ゴールドソーブラの研究の狙いは、「現代のブルーカラー労働者とその家族が相対的に高い収入と生活水準を享受できるようになるにしたがって、ミドル・クラスの生活様式を身につけ次第にミドル・クラスの社会に同化していくようになる」という「ブルジョワ化」仮説を検証することであった。ルートン調査を通じて導かれた研究の結果は、イギリスの労働者の中に企業や労働組合、さらには政党に対して「手段主義」的行動様式を身につけた「豊かな労働者」が登場していることを認めるものであったが、他方で彼らの階級構造に関するイメージ等からみて現状ではブルジョワ化仮説を支持することはできないというものであった。

このようなイギリスの労働者の特徴と比較して、稲上が電機労連、鉄鋼労連、全電通および動力車労組の組合員意識調査の結果から導いた知見は次の3点に集約されよう。①ブルーカラー労働者をはじめ組織労働者の仕事に対する価値付与のパターンは、外在的＝手段的ではなく内在的＝自己充足的であり、いろいろな仕事を経験して幅広い知識・技能を身につけたい、難しい仕事に取り組みたいという希望を述べる者が多いこと。②組織へのかかわり方では、長期的勤続の意志が強いばかりでなく、とくに電機や鉄鋼労働者の場合には昇進への意欲も旺盛であり、キャリア志向意識が強いこと¹⁸。③社会的パースペクティブに関しては、組織労働者の社会階層帰属意識はブルーカラー労働者の場合も含めて中流意識に大きく傾斜していること。

ブルーカラー労働者、ホワイトカラー労働者を問わず、中流帰属意識をもち、仕事のやりがいが高い価値を置き、技能の向上や責任ある地位への昇進を期待するキャリア志向意識をもつ者が多いというわが国労働者の特徴は、手段的行動様式をとる者が多く、昇進に対してそれは

ど強い期待意識をもたないイギリスの労働者階級とは対照的である。

イギリスに限らず欧米では労働者階級のキャリア志向意識は一般に低いとみられているが、ブルーカラー労働者のために明確な上向的キャリア階梯を用意することに消極的であったのは経営側の思惑だけによるものではない。労働組合主義にもその責任の半分があることをThomas (1989) は次のように述べている。「アメリカの労働組合主義が志向してきた『仕事規制の』組合主義 (Dunlop 1948) は、雇用の安定と労働力配置に関する経営の恣意的管理から労働者を守ることに力を入れてきた。具体的には先任権の重視、平準化した賃金構造、細分化した職種区分がそれであるが、これらは組合員の雇用保障と連帯感を強めるのに寄与してきた反面、明確な昇進の階梯を設ける妨げになってきたことは否定できない。職種のグレードは、複雑な先任権制度を運営していくために非技能的要素 (職種間の水平的区別など) が重視されてきており、このことが労使を技能向上に強く結びつけた対策よりも官僚的な規制に向かわしめることになったのである」。

わが国労働者のキャリア志向意識の時系列的推移は不明であるが、わが国ブルーカラーが英国のような鋭い階級対立の意識をもっていたとは考えられないとしても、昭和30年当時に行われた調査で労働者の多くが「労働階級」の意識をもっていたとする知見もある⁹⁾ (Takezawa 1969)。仕事のやりがいを求め、明確なキャリア志向意欲をもつというブルーカラーの特質は、高度成長下のポスト増加や後述の技能の高度化要請などによって強まったものとみられる。ここで伝統的労使関係の規制に左右されることが少なかったのは、ドーアの言う後発効果の現れであった。

4. 技術革新と必要技能の変化

(1) 機械化・自動化と技能の変化

かつてマルクス (1964 pp.84-106) が指摘したように、機械化によって人間が機械の単なる付属物となってしまうのであれば、技能労働者の感信が低下することは避けられないであろう。また、シャインが職業の自問において強調している仕事に挑戦性を期待することもできなくなる。事実はどうのような方向に進んできたであろうか。

技能労働者は、歴史的には職人から分化したものであり、その職人は高い感信を享受していた。そのことは、かつてルソー (1962 pp.348-61) が職人修行をもっとも自然な人間教育の場と考え、自分もエミールといっしょに徒弟になって修行したい、と書いていることから伺える。職人の高い感信の源泉は、職人が技術者と技能者 (技芸家) の機能を合わせもっていたことに求められよう (宗像1991, 1992)。一人前の職人には、高度の腕だけでなく、作品を構想し効率の工法を工夫するなどさまざまな知的能力が要求され、また、作品の品質に対して全面的な責任を負い、親方になればさらに徒弟の訓練と職人の監督責任が加わる。その労働の特徴は、道具や工法の選択や品質管理などにおける高度の自律性と責任性である。さらに「職人はどこにいても、人が迫害をくわえようとしたら、さっさと荷物をまとめることができる」 (ルソー 前掲書 pp.349) という誇りをもつこともできた。

マニュファクチャー以降の技術革新によって大規模工場が生まれ、かつての職人の機能は技術者と熟練工に分化したが、汎用機を操作する熟練工には引続き職人の腕が必要とされた。その後、技術革新のさらなる進展によって熟練工の活動領域は次第に縮小し、生産工程の一部を断片的に担当するほとんど熟練を必要としない低熟練労働者の大群が登場する時代を迎えた。技術進歩に伴う労働過程の変化を的確に図式化したのはトゥレーヌ (Touraine 1962) である。彼は、技術の発展段階に伴う労働過程の変化を①汎用機を操作するために熟練労働

を必要とする段階→②機械に材料を供給するだけの低熟練労働の段階→③オートメーションによる直接的な生産労働の排除の段階の3段階に区分し、現段階を技術進歩の中間的時期とみなし、そこでは熟練をほとんど必要としない労働が大量に生み出されていることを明らかにした。ブラウナー (Blauener 1964 pp.182-3) もほぼ似たような見方をしているが、彼はオートメーション段階において、労働者は設備の運転と管理のために高度の責任が要求される労働の担い手となり、労働者は労働の単純化に伴う疎外から解放されるという逆U字型の疎外論を展開した。

1970年代に入りマイクロエレクトロニクスを応用した各種自動化機械が産業活動のすみずみにまで普及するようになり、人間の熟練の中でもとくに重要な制御行動がプログラミングによって客観的数値データに置き換えられることになった。それによってプログラミングや複雑な設備の保守などに高度の知識・技能が要求されるようになるとともに、単純作業が自動機に置き換えられ省力化が進行した。しかし省力化設備のコストや技術的制約もあり、多数の低熟練の労働分野が広範に残されているのも事実であり、技術革新が必要技能に及ぼす影響についてはさまざまな議論がある。

(2) 技能の高度化・多能化

1970年代においては技術革新の進展によって技能の解体 (deskilling) ないし技能の二極分解 (polarization of skills) が進行するものとみる見解が多くみられたが (Braverman 1978, 第8, 9章, 中岡 1971 p.69)、今日ではオートメーションによって技能は一般に高度化・多能化の傾向を辿るものとする知見が増えている (職業訓練研究センター 1983, 労働省 1982, Davis 1988)。

研究の展開の中で重要な事実が明らかになった。それは、技術の水準によって労働過程・必要技能が一義的に決定されるとする技術決定主義が否定されるようになったことである。職業訓練研究センターに設けられた企業内教育研究会 (座長 奥田健二上智大学教授) において筆者が担当した調査をみても、NC工作機の導入された工程において、オペレータがボタン押しと監視だけの単純作業を担当し、プログラミングや保守作業を技術者または外部専門企業等に任せる場合と、オペレータにもいろいろな仕事を複合して担当させる場合とでは、技能者の必要技能はまったく異なる。企業の競争力を維持するためには後者の方が望ましいと考えられるのであるが、個々の企業がいずれの方法を選択するかは、生産のロットの規模や製品の性質とともに、見逃せないのは技能者の適応力を高めるために過去にどれだけ多くの教育投資をしたかがその選択に強く影響していることである (職業訓練研究センター 1983 pp.23-24)。

技能の高度化・多能化をさらに促進したのが経営における多能工化運動である。多能工化は、小教精鋭主義、人材育成、技術革新に対する適応力の向上、仕事に対するやりがいの向上などを目的として多くの企業において積極的に推進されるようになった。大企業では技能の水平的拡大にとどまらず、これまで技術者の守備範囲とされてきた技術的業務まで取り込んだ形で垂直的な職務拡大を実行しているのが注目された。ただし、中小企業のこの面での取り組みには大企業に比べて明らかに遅れがみられた。

このような多能工化運動が進められる中で男子技能労働者が自分の担当職務をどのように位置づけているかをみると、「多能工」とするもの39%、「単能工」とするもの27%であった。技能労働者の多能工化に対する態度は、7割の技能労働者が賛成しており、その理由として「自分の能力を高められる」「仕事のやりがいが高まる」などを挙げている。労働強化になるから反対とする回答は少ない (職業訓練研究センター 前掲書 第7章)。

このような技能の高度化・多能化は、企業が中堅技能者に期待する能力要件に大きな影響を与えている。最近重要度が高まった知識・技能として、「品質管理に関する知識」がもっとも多く挙げられ、ついで「問題発見・解決の能力」「機械設備の状態を診断する能力」「前後の工程に関する知識」などが上位を占めた。また、ME化が進んだ事業所では「自動制御・シーケンス」「プログラミング」「電気・電子」などが重視されている（職業訓練研究センター 前掲書 第3章）。

このようにわが国では技能は単純化よりも高度化していることは明らかであるが、わが国の経営者が技能の高度化・多能化を直線的に志向してきたとみることはできない。高度成長下において量産技術が確立された1960年代から1970年代にかけて、ライン労働の単純化と監督者や保全工・検査工など間接工の労働の高度化が、技能の二極分解の形をとって進行したことは否定できない¹⁴⁾。

しかし、日本の経営者は単純労働を労働者に分担させる作業組織のありように問題のあることに気づき軌道修正を図ったのである。このことは次に引用する1980年代初期の自動車産業の人材ニーズに明確に表現されている。

「作業の単純化・細分化こそ大量生産における生産性向上の最良の方策とする考え方は、われわれもまた、経験してきた道である。しかし、このような作業の仕方は、品質は検査が保証すればよい、利益とか生産性は会社が考えればよい、俺たちはいわれたことだけやればよいという投げやりな気持ちをもたせることになる。われわれは、それに気づき、一人の作業者が習得する技能の範囲、彼のもつ技術力が経験に比例して拡大し、高まるようにする必要性を感じ、新しい視点から多能化を目指した技能基準作りに着手した」（日産自動車 1981）。

(3) 技能の技術化——テクニシャンの機能

以上のような技能の高度化・多能化の方向は、技能（マニュアル・スキル）の技術化（テクノロジー化）を意味する。換言すれば、技術者と技能者の中間的職務の拡大である。技術者と技能者の中間的職務を担う者は、欧米では通常テクニシャンまたはテクニシャン・エンジニアと呼ばれている。たとえばアメリカではテクニシャンは「技術者と技能者の中間にあって幅広い技能と専門的知識の両方を有し、新製品の開発・機械設備の改善・品質管理・試験などの分野で技術者と技能者の橋渡し、技術者の補佐などの仕事をしている者」と定義され、一般に短大卒程度の学歴が要求される職位である（U.S.Department of Labor 1970 p. 25）。筆者が1984年に担当した調査で、アメリカのテクニシャンと同じ定義を用いてわが国の製造業におけるテクニシャンの有無や人事管理について調査している。それによるとテクニシャンがいる事業所は全体の43%（大企業では61%）、当該いる事業所の従業員全体に占める割合は5.2%と推計された。そのテクニシャンの多くは、技能者として採用した者からテクニシャン（職長兼務者が多い）に登用された者である¹⁵⁾。

労働省「産業労働事情調査」の1991年調査は、テーマを「人手不足下における中小製造業の経営状況と労働面の対応」に置き、中間技術者（この調査ではテクニシャンを「中間技術者」と呼んでいるが、定義は上記テクニシャンと同じである）のその後の状況について詳細な情報を提供している。調査の対象は、10人以上300人未満の中小製造業に限られているが、調査結果をみると中小企業においてもME化の進展を反映して中間技術者が急速に拡大している。「中間技術者」がいる事業所の割合は68%と高く、その「いる」事業所の中で全従業員に占める中間技術者の割合が「3割以上」とする事業所が39%と高くなっている（労働省1992）。

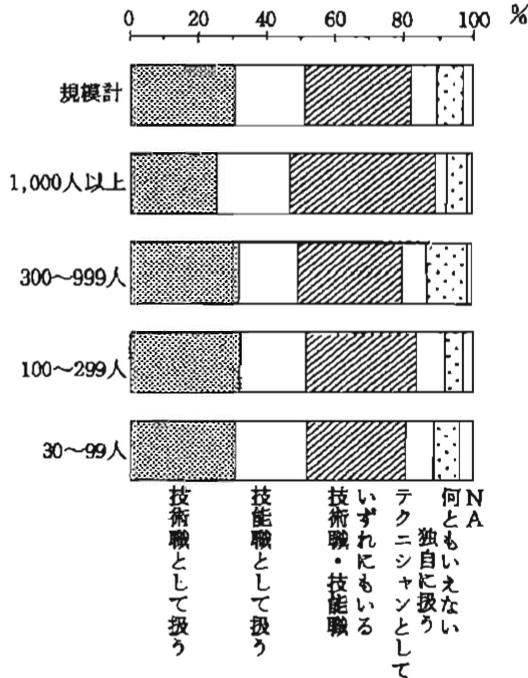


図1 貴事務所では、人事管理上、テクニシャンをどのように位置づけていますか。

—事務所構成比—

資料出所 泉 (1986)

以上のようにテクニシャンの機能はますます重要になっているが、しかし、日本の企業の組織の中に技術者と技能者の中間階層としてテクニシャンという第三の階層が存在しているわけではない。柔軟な職務編成の下で、技術者、技能者のいずれか、またはその双方に中間的業務を分担させているのが日本の特色である。このことは企業においてテクニシャンの機能を果たす者を人事管理上どのように位置づけているかを示す図1をみれば明かである(泉1986 第3部)。

テクニシャンの機能を果たす高度技能者を育成するため、先進的大企業では社内にテクニシャン育成のための専用の教育訓練施設を設置して、実技・実験・学理についてインテンシブな教育訓練を実施している。これらの訓練施設の中には、戦前に開始された技能者養成以来の長い伝統をもつものがあり、その一部は現在、高卒2年間の企業内短期大学校に発展している。中小企業の従業員の場合、社内教育は十分とはいえないが、親企業や設備メーカーの研修施設、中小企業大学校・工業試験場・公共職業訓練施設など公的施設がテクニシャンへのレベルアップのための教育機会を提供している。このようなテクニシャン教育過程を修了した者は、工機部門、品質管理部門、開発部門に配属され、エリート技能者として将来性のある仕事に就き、社内で高い威信を享受している。

欧米では、短大卒をテクニシャンとして採用する場合と技能労働者が追加教育を受けてテクニシャンに格上げされる場合とがあるが、テクニシャンは、技術者と同様ホワイトカラーであり、技能者がテクニシャンに格上げされると技能者の職務とは異なる職務を担当することになる。また、欧米では近年、テクニシャンの給源が技能者の格上げから短大卒に移行しており、技能者の職業的魅力的低下を来していることが指摘されている(Lindley 1991)。これに対して日本では今日でもテクニシャンの給源の多くは技能者であり、また技能者がテクニシャンの職務を担当するようになっても技能者としての位置づけのままの場合が多い。このようなテクニシャンの機能を担う者が生産現場で技術スタッフと現場の技能労働者

の情報の交流、改善活動などに寄与しているのである。腕の技能と技術的理解力の双方を有する者が技能者として位置づけられているということは、技能者の中に高い嶺をつくる効果があり、技能労働者の威信の向上に寄与しているものと考えられる。

以上のように技能の高度化・技術化は、ハイテク時代の適応力豊かな人材形成に貢献してきたことは高く評価されなければならないが、このような傾向に問題がないわけではない。宗像元介（1992）は、技術史の観点から日本の生産現場における技能の知識化志向が技能者の技能を解体する恐れを鋭く指摘している。宗像は「もの作りの原点」は、明示的な「思念」としての技術と、個別的非明示的な「わざ」としての技能の協働作用にあり、どんなに技術が進んでもそのことに変わりはないことを強調した上で、日本の技能形成の重点である「技能の技術化」が「労働の知識化」を志向し「熟練化」を志向していないために、もの作りの原点から乖離していく恐れがあるとしている。

5. 分業志向と参加志向

(1) テイラリズムの本質と日本の技術者の対応

技能労働者の労働内容に影響を及ぼす大きな要因として機械化・自動化と並んで作業組織の合理化がある。言うまでもなく後者の推進の原動力となったのはテイラリズムである。テイラリズムにおいては、管理者が時間研究、動作研究によって労働者の標準作業量・標準作業方法・工具の用法に関するワン・ベスト・ウェイを決定し、それらを作業指図書に細かく規定する。労働者にはその指図書に従って忠実に作業することが要求される。このような決定者と遂行者の分業を通して生産能率の向上を図ることがテイラーの基本的な狙いであった（テイラー1969, Schneider 1957 pp.85-7）このような考え方に従い、フォードはベルトコンベアを組立ラインに導入し、作業を細分化・標準化して労働者に「頭脳の働きを必要としない」作業を担当させることによって驚異的な生産性の向上に成功した（Ford 1926）。

しかし、テイラリズムによって産業社会は生産性向上という果実を得た代わりに高価な代償の支払を余儀なくされた。そこでは、個人に対して低い信頼度しか与えられないため人間はいつでも取り替えのきくスペア部品とみなされるようになった。このような人間観と技能者の職能要件の低下が労働者の威信を大きく低下させることになったのである。フリードマン（1970 pp.246-9）は、この間の事情を次のように表現している。「人間を豊かにする手工業や熟練労働の経験がしだいにオートメーションの進歩によってむしばまれている世界にあっては、労働のヒューマニズムは、もはや夢でしかなく……労働のヒューマニズムは、もはや教育の中で中心的概念たることはできない。技術文明という現実を前にしては、労働に、教育の原動力としての特権を与えることはできない」。

わが国では明治以降今日に至るまで多くの企業が、欧米の先進的技術を導入して生産性の向上を図ることを経営の基本戦略としてきた。そのような経営文化の中でテイラリズムは、わが国の技能労働者の労働内容にどのような影響を与えたであろうか。この点についてはテイラリズムの導入過程に関する奥田健二の研究が示唆的である。

奥田（1985 第2章）によれば、テイラーによって定式化された科学的管理法は1920年代に日本に紹介され産業界に多大な影響を与えたが、日本の生産技術者たちはテイラリズムをそのまま日本に移植したのではなかった。当時、科学的管理法の導入に先導的役割を果たした国鉄工作工場や専売局タバコ工場の生産技術者たちの行動様式について奥田は次のように述べている。彼ら技術者たちはアメリカで生まれた科学的管理法の背後に、現場に働く人びとを「作業研究」の単なる対象者としてモノ的に扱う考え方があることに気づき、その適用

に当たって彼らは「科学的管理法の技法は導入したが、しかしその根底にある労働者蔑視観を導入することは拒否したのであり、労働者の参加を得、従って労働者の協力を得て現場の改善を進めるという姿勢が貫かれ」たのである。

アメリカ的管理技術を導入しこれを日本化して成功を取めた例として、テイラリズムと並んで周知の品質管理をあげることができる。1920年代にシューハートが考え出した統計的品質管理がシューハートやデミングによって日本に導入されたのは第二次大戦後のことである。それは品質管理技術者のための管理手法として最初は直輸入の形で適用されたが、試行錯誤の中で当初の製品の品質管理から質の管理として全社の業務をその対象に含むTQCへ移行し、さらにQCサークル活動という外国ではまったく考えられなかった全員参加の改善活動へと展開されてきた(唐津1981 p.138)。

テイラリズム、品質管理技術などアメリカ的管理技術を貫く基本的考え方は、管理する者と管理される者との明確な分業が特徴であり、管理者・技術スタッフが科学技術の原理を応用して管理法を決定し、現場の労働者はこれを遵守する責任だけが負われる。その厳密な分業の背後には人間に対する不信がある。これに対して、日本の経営では、管理法の決定過程における労働者の参加を重視し、また決定された方法を絶対視することなく、それをよりよいものにしていくために現場の労働者から改善提案を期待するという基本姿勢がある。このような彼我の経営方針に違いをもたらした要因は何か。奥田健二(1990 p.15, 97)は、アメリカ的管理技法は、参入と退出の激しい労働力を効率的に管理するために、誰が入れ替わって入ってきても生産活動に支障の起きない生産方式を追求してできあがった管理技術であり、それはあまりにも市場原理に価値を置きすぎ、職場メンバー間の感情的交流等を切り捨ててしまったことが問題であるとしている。また、島田晴雄(1988 p.110)は、トヨタとGMの合弁工場であるNUMMIに対する調査を踏まえて技術と人間の関わりをヒューマンウェアと呼び、テイラリズムがこのヒューマンウェアをできるだけ排除したところで技術を構築しようとしたところに問題があるとしているが、これも今日のアメリカ的技術過信に対する鋭い指摘である。

テイラリズム発祥の国、アメリカにおいても労働の細分化・標準化のもたらす問題点は早くから問題にされていた。たとえば1962年にウォーカー(Walker 1962 p.76)は次のように指摘している。「仕事の内容を簡単にし、技能を不要にするという過去半世紀にわたる傾向が反作用をもつことは不可避であった。それは人道主義者の説教や人間のロボット化に関する急進派の呼びかけによって生じたのではない。職務の拡大、マズプロ労働者に対してより多くの責任をもたせ、技能を高め、判断の機会を増やしていくことがペイすることが生産者にわかってきたからである」。

このような考え方がその後の職務充実化や労働の人間化(QWL)に連なっていくのであるが、アメリカでは今日でもQWLは「人間資源の有効利用による生産性向上」のための活動として捉えられている(嶺1986 p.6)。このためその限界を指摘する声が少ない。「現在の技術条件の下で多くの職務は職務拡大に適さない」(Walker 1962 p.79)、「総じて職務拡大運動にしても職務充実運動にしても、結局は、『能率の向上運動』のわくを出ていない…『能率の向上』と『労働の人間化』は果して両立し得るのかという根本的な問いにまではこれらの試みはいたっていない(中岡1970 p.129)。「生産性を高めるための分業の深化や技術の発達、人間労働を単調反復作業に分解していく(ため、両者の間には)トレードオフの関係」がある(萩原1986 p.92)

私見によれば能率の向上と労働の人間化の共存を否定する論理は、結局、技術革新が労働

を単純化させるという技術決定主義に陥っているように思われる。人間性を否定した技術万能主義がすでに破綻を来しヒューマンウェアの復権が指摘されているように、QWLを排除した能率向上運動も長期的には破綻を来すものと考えられる。この点で嶺学(1991 pp. 197-203)が指摘しているように、労使関係の中で労働組合が果たすべき大きな役割がある。

(2) 労働者参加

QCサークルや改善活動は、日本での成功が刺激となって今日では各国の産業界に普及している。そのような世界的普及の背景には、これらによる生産性向上効果に対する期待があることはいうまでもないが、労働者参加や労働の人間化(QWL)の一環をなすものとして捉えられたことも大きな要因をなすものといえよう。労働者参加には、参加の程度、権力の型、参加の範囲、制度などの次元でいくつものタイプがあるが、クロスランド(Crosland 1959)が述べているように「(労働者参加の)問題は、企業の経営管理の上層に労働者全体が大衆参加することではなくて、第一次労働集団が彼ら自身の労働の分業の仕方、作業編成の仕方、労働に対する報酬のあり方の決定に参加すること」であり、とりわけ職場の問題に対する労働者の直接参加が重要である。直接参加は、労働者が直接参加するものでQCサークルや作業チームはこれに当たる。QCサークルでは現場労働者の改善提案を重視するが、提案を採用するかどうかの決定権はサークルにはない。

これに対して作業チームの場合、チームの成員に対して彼らの作業組織について幅広い裁量権が与えられ、厳密な監督を排除した作業遂行方式がとられる。作業チームの考え方は、1960年代、ノルウェーの労使が協力しイギリスのタピストック研究所の協力を得て始められた「社会・技術システム」に関する実験がその端緒をなしている(Strauss 1922、赤岡功1989)。トヨタ自動車とGMの合併企業NUMMIについてはすでに前言したが、NUMMIは、もとのGM工場当時とほとんど同じ設備、同じ労働者を用いながら新しい管理法を導入したことで生産性の大幅な向上、欠勤率の著しい改善に成功したことによって、一躍注目を集めるに至った。そこでは、作業チームがジョブローテーションの計画、チームメンバー間の負荷の均等化のための作業割当に責任を負い、また積極的な改善活動を展開している。そこでは自律的作業方式の実効を確保するため作業チームへの大幅な権限委譲と併せて、管理者も労働者も同じ服装を着用し、食堂・駐車場・トイレなども共通なものを使用するようにしたこと、従来の職種区分が85に細分されていたものをわずか4区分に統合したこと、賃金制度が従来の業績主義賃金制度から技能の習得度によって賃金を決める職能賃金制度(Pay for knowledge)へ移行したことなども好結果をもたらした背景となっている(Brown and Reich 1989、島田 前掲書第1章)。

6. 技能の評価と賃金決定

(1) 賃金格差と年功カーブのもつ意味

賃金が、技能労働者の職業的魅力を規定する大きな要因の一つであることは論を待たない。職業的位置に対する誘因として賃金がどの程度効いているかを知るためには、他職種との賃金格差だけでなく、賃金の決め方やカーブの形についても検討する必要がある。結論を先取りして言えば、日本のブルーカラーの賃金はホワイトカラーとの格差が小さい上に、能力開発志向型・キャリア志向型であるところにその特徴がある。

1991年賃金構造基本調査によって男子ホワイトカラー(管理・技術・事務労働者)とブルーカラー(生産労働者)の所定内賃金格差をみると、81である。この格差をヨーロッパ主要国(イギリスのみ1975年、他は1972年)についてみると、イギリス81、(旧西)ドイツ74、ベ

ルギー68、フランス55、イタリア55などの順で格差が大きくなっており、日本はイギリスと並んで格差の少ない国に属する（小池1981 p.296）。

日本ではブルーカラーの新規給源は最近は主に高卒者となっているので、大卒男子ホワイトカラーと高卒男子ブルーカラーの格差をみると68である（1990年）。この格差を長期的にみると、1970年には62でかなり大きく開いていたが、1975年に68に縮小し、以降はほぼ横ばいである。しかし、1990年の格差を年齢階層別にみると30歳未満層では90程度であるが、30～34歳層では85、35～39歳層では77、40～44歳層では69、45～49歳層では61、50～54歳層では53と拡大する（表1）。高卒ブルーカラーと大卒ホワイトカラーの賃金格差が1970年代初めに大幅に縮小したのは、当時は中卒ブルーカラーに代わって高卒ブルーカラーが基幹労働力として大量採用されるようになった時期であり、また技能労働者不足がきわめて深刻化していたことによるものとみられる。70年代後半以降両グループの賃金格差は、前述のように全体として横ばいに推移しているが、20歳代の若年層については格差は拡大傾向にある。すなわち、1980年と1990年の10年間に20～24歳では94.2から88.9へ、25～29歳では96.0から90.7へというように明らかに拡大している。

以上は、製造業におけるホワイトカラーとブルーカラーの賃金格差の実態であるが、就業構造基本調査によって全産業雇用者の所得格差を職種別にみると表2の通りである。男子技能工生産工程従事者と全雇用者の所得格差は、1977年の86.2が1982年には85.2へやや拡大し、1987年には83.4でさらに拡大している。一方、事務従事者の所得は同じ3時点比較で全体水準を上回る傾向が一貫して強まっているのと対照的である（いずれも中位数による）。

次に賃金カーブをみてみよう。日本のブルーカラーの賃金は、ホワイトカラーに比べてカーブが少し寝ている違いはあるが、年齢・勤続年数に比例して上昇カーブを描く年功賃金である（20歳代前半層を100として40歳代後半で172となる）。これに対してヨーロッパの賃金は、小池和夫がECの賃金統計を用いて明らかにしたように、ホワイトカラーの場合日本のそれと類似したカーブを描くのに対して、ブルーカラーの場合年齢による上昇は僅かである。20歳台前半層を100とした指数でみてピーク時年齢層で110～115を示すにとどまり、ほとんど横ばいに近い。西欧ブルーカラーの賃金カーブと比較して際だった特徴である日本のブルーカラーの年功賃金カーブは、家族生計費の上昇に対する生活保障の意味もあるが、長期的視点による技能の継続的向上がなければ長期にわたって年功カーブは維持し得なかったものと考えられる。その意味で技能労働者にもホワイトカラー同様に生涯にわたる技能の継続的向上が求められていると言えよう。

これに対して西欧ブルーカラーの賃金は、年齢ではなく技能度による明確な格差が特徴的である。たとえば、イギリスにおける総平均賃金に対する職業グレード別賃金格差をみると、職長（分類上はホワイトカラー）132、熟練工108、半熟練工99、不熟練工88のように明確な格差がある（Marsden 1981）。職種が熟練工、半熟練工、不熟練工と明確に対応している欧米では、熟練工にランクされる職種に就くためには通常3～6年間の見習い訓練の修了を必要とする。所定の見習い訓練を修了した者（国によっては修了後熟練工試験の合格を要する）、または同等資格があると認定された者だけが熟練職種に熟練工として就職することができ、有資格者は年齢にかかわらず就職した時点で一人前の熟練工賃金が支給される。他方、所定の見習い訓練を修了していない者は半熟練工または不熟練工として就職し、追加教育によって格上げされない限り一生半熟練工ないし不熟練工の位置にとどまる。

なおSSM調査の分析においてわが国のブルーカラー階層が職種によって熟練・半熟練・非熟練に区分されているが（盛山ほか1990 pp.21-5）、職種を技能度と対応させる分け方

表1 男子大学卒ホワイトカラーと高校卒ブルーカラーの賃金格差
(所定内給与、製造業) (男子大学卒ホワイトカラー=100)

年	年齢計	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
1970	62.0	93.4	92.4	77.8	65.3	51.1		41.5	
1975	68.3	95.9	93.4	84.2	71.4	61.6	53.5	50.7	50.3
1980	68.0	94.2	96.0	85.6	75.8	63.9	55.0	49.7	50.2
1985	68.2	90.9	94.8	87.2	78.0	68.6	58.1	52.0	49.5
1990	67.6	88.9	90.7	84.6	77.0	68.7	61.2	53.4	49.8

資料出所 労働省『労働白書平成4年版』日本労働研究機構
P.352-3より算出した。

表2 男子雇用者の職業別所得格差
(全雇用者年間所得の中位数=100)

	1977年	1982年	1987年
総 数	100.0	100.0	100.0
専 門 ・ 技 術	127.3	125.4	120.6
管 理	181.4	182.7	181.9
事 務 ・ 技 術	116.1	117.9	121.6
販 売	100.8	100.3	105.8
農 林 ・ 漁 業	71.9	71.1	61.3
採 鉱 ・ 採 石	78.3	98.5	89.3
運 輸 ・ 通 信	95.7	94.4	91.1
技 能 ・ 生 産 工 程	86.2	85.2	83.4
労 務	74.4	74.5	71.3
保 安	106.2	106.4	110.2
サ ー ビ ス	71.7	70.1	68.3
(全職種実額、万円)	242.8	294.5	348.4

資料出所 総務庁統計局『就業構造基本調査』原票から算出した。

注 雇用者のうち在学者を含まない。

は、欧米の労使関係制度の下では意味があるが、わが国の実情には適さない¹⁰⁾。日本の企業では欧米のように職種によって熟練工と半熟練工に区別する慣行がなく、職種にかかわらず、未経験者は最初はやさしい仕事を担当し、経験を積み習熟するにしたがって次第に難しい仕事、責任の重い仕事を担当することが期待されている。職種によつては、習熟曲線が短期間で高原状態に到達するものがある。たとえば量産ラインの組立職はそのような傾向があるが、この場合、適性、能力、希望によって検査・設備の保全・治工具部門などに配置転換されたり、あるいはそのような職務を多能工として担当できるように技能の拡大を図っている場合が多い（たとえば日本電装では、量産組立部門の従業員に対してジェネレータの分解組立を一人でできるように基礎訓練を実施している）。

賃金の決め方についても欧米と日本では大きな違いがある。かつて画一的な年功賃金から能力主義管理へのスローガンの下に日経連主導でアメリカから職務給制度の導入が志向されたことがあるが、この職務給制度は普及しなかった。代わって普及したのは職能給制度である。職務給制度は、職務分析を基礎として職務評価・職務格付けを行い、職務分類体系を確立することによって職務給の格付けを行う賃金決定方式である。職務給が伸びなかった原因は、職務の安定性を前提にする職務分析やそれに基づいて決められる職務給は、柔軟な職務編成を重視する日本の企業の実情に合わなかったことと併せて、個人の潜在能力の開発を促進する上で職能給の方がより効果的と考えたからである（嶺1986 p.119-24）。近年、欧米においても業績主義賃金に比べて職能賃金の効用が注目され、導入される傾向にあることはすでに触れた通りである。

(2) 資格制度

公的機関が付与する能力証明が技能労働者の地位向上に大きな役割を果たしているもっとも典型的な例としてドイツの熟練工資格およびマイスター資格がある。ドイツでは3年間の見習い訓練修了後、手工業会議所等の実施する熟練工試験に合格した者は熟練工の資格を与えられる。この資格がなければ指定職種（約400職種）に熟練工として就職することはできない。熟練工資格取得後さらに2年間以上の実務経験と、2年間の夜間マイスター学校への通学によって、マイスター試験受験資格が認められ、合格者にはマイスター資格を与えられる。ドイツでは自営業開業資格や徒弟の採用・訓練権はマイスター資格保持者にしか認められないため、マイスター資格の取得には大きな実益が保証されている。また、大企業の工場では職長はインダストリアル・マイスターの有資格者の中から専任されるのが普通であり、マイスター資格の取得にはここでも大きなメリットがある。

デュッセルドルフ手工業会議所（Handwerks Kammer Duesseldorf 1981）が1981年にマイスター試験合格者に対して実施したアンケート調査に「あなたは職業をもう一度やりなおすとしたら手工業職をもう一度選びますか」「あなたはあなたの（将来の）子供たちに手工業職に就くことを勧めますか」という質問がある。これに対していずれも約90%の者が「はい」と回答している。

1981年に京浜地区の建設業の自営業主および従業員（有効回答1027所）に対して筆者が関係市当局の協力を得て実施したアンケート調査によると「もしも、もう一度人生のやり直しが可能であるとすれば、あなたは現在の仕事を選びますか」という質問に対して「選ぶ」の回答割合は、業主、従業員いずれにおいても約25%にとどまった。なお、業主の場合、51%の者は後述の「技能士」の有資格者であった（泉 1983）。

日本では職業能力開発促進法（前身は職業訓練法）の中に技能労働者の技能の向上と地位向上を目的として、国が実施する技能検定に合格した者に対して技能士（1級、2級および

特級)の資格を与えることが規定されている。ドイツの熟練工資格と異なるのは、日本の検定制度では受験資格と見習い訓練とが連動していないこと(所定訓練修了の有無にかかわらず経験年数があれば受験資格が認められる)、検定職種と就業制限職種とが連動していないことなどである。また、マイスター資格のように、自営業開業資格や徒弟訓練権というような実益を保証するものでもない。要するに日本の技能検定制度は、国家が技能水準を認証して与える称号であり、その資格を尊重するかどうかは事業主ないし産業界に任されている。日本では、この制度を従業員の目標管理の一環として活用している企業は少なくないが、検定職種が限られている等の理由のため、技能士有資格者を明示的に優遇することは困難とする企業が多い。

しかし最近筆者が関係した大阪府の調査結果をみると、建設業界の大手ゼネコンにおいては、下請業者の雇用する技能労働者の技能向上策として技能検定制度を活用する傾向がみられる。ゼネコン傘下の下請企業は、技能士の資格取得を奨励するため受験費用の一部負担、資格取得者に対する手当の支給などの措置を講じるようになり、技能士有資格者が事業所内だけでなく社会的にも評価を得つつある。技能検定制度を通して、技能の社会化が図られ、ブルーカラーの威信の向上に寄与する可能性を示すものといえよう⁹⁾。

結 び

これまでの検討から得られる含意を要約すれば、技能労働者のキャリア志向、技能の多能化・技術化、直接参加による生産過程の半自律的統制、年功賃金カーブ、ブルーカラーとホワイトカラーの少ない賃金格差などは、技能労働者の職業的魅力を高めるように作用しているとみてよいであろう。上記の大阪府のアンケート調査で「技能労働者の社会的地位が技術者・事務従事者に比べて次第に低下しているという見方に対してどう思われますか」を聞いている。これに対する回答は、肯定38%、否定30%、どちらともいえない30%である。地位低下を否定した回答者にその理由を聞いた結果をみると、「品質・設備保全等の面で技能労働者も重要な責任を担うようになっている」がもっとも多く、ついで「働く環境が改善されている」「改善提案等での貢献が高まっている」「職能の違いが明確でなくなっている」などの順であった。他方、地位低下肯定の理由としては、「昇進に限界」「仕事が不安定」「賃金がよくない」「休日が少ない、労働時間が長い」などが主なものである。

筆者が奈良県の中小企業の技能系従業員を対象に実施したアンケート調査の設問に「あなたは、知人から新規高卒者の就職相談を受けた場合に、いまの勤め先を勧めますか」というのがある。これに対する回答は、「勧める」15%、「勧めない」37%、「どちらともいえない」48%であった。勧めるかどうかの判別規定要因を数量化理論第2類を適用して分析した結果、「賃金水準」「仕事の将来性」「休日制」などが「機械に使われる仕事のきつき」や「職場環境(騒音、高熱、ガス)」よりも強く影響していることが確認された(泉 1991)。

技能職の魅力を高めるためには、賃金や休日制等の基本的労働条件の向上と将来に希望のもてる仕事を与えることが重要であることを示唆している。すでに述べたように賃金については製造業の大卒ホワイトカラーと高卒ブルーカラーの若年層の賃金格差や、技能工生産工程従事者の全体平均に対する所得格差が近年拡大傾向にあり、技能職への誘引力の低下を導く恐れがあることを示している。また将来性については、社会的通用性のある公的資格取得を奨励し、自律的キャリア形成を支援することが、技能労働者の威信向上のためにもまた雇用保障のためにも重要な対策と考えられる。この点で技能士資格の保持を職能資格と連動させるなど有資格

者に対する企業の処遇の改善を図るため企業を超えた業界全体の強力な取り組みが要請される。最後に、技能職の魅力向上を促進または阻害していると思われる主な要因を列挙して結びとする。

(促進要因)

- ① 大企業基幹技能者は、企業の社会的威信と同一化し、同時に製造部門における地位上昇に期待している。
- ② 改善提案、設備保守など企業目的に対する個人の明確な貢献の機会が増え、自己実現の意欲を満たしている。
- ③ テクニシャンとしての能力を高めるための教育機会への参加が増えている。
- ④ 高熱重筋肉労働の軽減、冷暖房設備の導入など働く環境の改善が進んでいる。

(阻害要因)

- ① 若年層を中心に技能労働者と他の職業との賃金格差が拡大傾向にある。
- ② 生活者の立場から休日・労働時間などの面で強い不満がある。
- ③ 高いキャリア志向意欲をもっている者が多いが、仕事の将来性に不満をもつ者も多い。
- ④ 技能検定制度が、技能労働者の威信を高め、雇用に改善するために十分機能していない。
- ⑤ 職場環境には依然問題があるが、技能労働者の働く職場をすべて3K職場ときめつける風潮も問題である。

(注)

1. 本稿執筆に当り、宗像元介先生から貴重な示唆を頂きました。ここに記して、深甚の謝意を表します。
2. 電機労連の組合員意識調査によって回答者の中で「管理職」と「役付者」を志向する者が占める割合を職種別にみると、「生産現場」20%、「技術製造」20%、「技術・研究開発」22%、「事務」31%、「販売・サービス」38%である。
3. 1962年に東京地区の労働者を対象に行われた調査で、ブルーカラーの3分の2は「労働者階級」、4分の1は「労働者階級（ただし、マルクスの概念ではない）」と回答している。
4. 1960年代の自動車産業の人材ニーズの特徴について、T自動車工業の教育担当者は次のように述べている。「現在の技術革新は、量産および品質の保証を、機械それ自身の精度にゆだねている。したがって一般の作業員には、いわゆる操作工として材料を取り付け、ボタンを押し、定められた作業基準に従って監視をする以外に、特別な『腕』と呼ばれるような技能は不要になってきた。すなわち、繰り返し作業にあきない性格とか、定められた事項を忠実にチェックするというような集中力である。操作工の分野では、職務に差し支えない程度の一定水準に達するまでの訓練期間は、従来に比べて大幅に短縮されたといえよう。」「大量生産下における技能者と監督者の能力開発の方途」『職業訓練』1961年10月号。
5. アメリカ労働統計局の最新のデータ（1988年）によってみると、エンジニアが181万人であるのに対して、テクニシャンおよび関連補助職は352万人となっている。
6. 金属機械関係職種について熟練と非熟練の対応をみてみると、鋳物工、圧延工、自動車組立工、自動車整備工、一般機械組立工、一般機械修理工などが熟練工に、製鉄工・製鋼工、金属工作機械工、金属溶接工、手仕上げ工、電気機械器具組立工・修理工が半熟練工に、それぞれ分類されている。熟練工に分類される職種は、半熟練工に分類される職種に比べてより高度な技能が必要とされるあるいは、より長期の訓練期間を必要とする、というような対応関係があるように考えられない。
7. 大阪府「技能労働者の処遇活用状況等調査」の報告書を参照のこと（大阪府労働部 1992）。また、当該調査結果を織り込み、「技能労働者不足の実態と企業の対応」と題する小論を、当大学総合研究所所報第1号に掲載予定である。

引用文献

- 赤岡功 (1989) 『作業組織再編成の新理論』千倉書房。
- Blauner, R. (1973) *Alienation and Freedom*, University of Chicago Press, 佐藤慶幸監訳『労働における疎外と自由』新泉社、1971。
- Braverman, H. (1974) *Labour and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, 富沢賢治訳『労働と独占資本 20世紀における労働の衰退』岩波書店、1978。
- Brown, C. and Reich, M. (1988) "When Does Cooperation Work? A Look at NUMMI and GM-Van Nuys", *California Management Review*, 31(4).
- Crosland, C.A.R. (1959) "What the Worker Wants" in Hirszowicz, M. (1985) *Industrial Sociology*, Basil Blackwell. 泉輝孝訳『産業社会学入門』ミネルヴァ書房, 1992, p.315より引用。
- Davis, D.J. (1988) "Technology and Deskilling : the Case of Five Principal Trade Areas in New South Wales", *New Technology, Work and Employment*, 2-1, pp.47-60.
- Döringer, P. and Plore, M. (1971) *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington Books.
- Dore, R.P. (1973) *British Factory-Japanese Factory*, University of California Press, 山之内靖・永易浩一訳『イギリスの工場・日本の工場』1987年。
- Handwerkskammer Duesseldorf (1981) *Bereitschaft zur Selbstaendigkeit im Handwerk*.
- Dunlop, J.T. (1948) *The Development of Labor Organization in Lester, R. and Shister, J. (eds.) Insights into Labor Issues*, Macmillan.
- Ford, H. (1926) *Today and Tomorrow*, 稲葉訳『フォード経営』東洋経済新報社 1968, p.195.
- Friedmann, G. (1970) *La Puissance et la Sagesse*, Gallimard, 中岡哲郎・竹内成明訳『力と知恵』人文書院1973。
- 藤田英典 (1990) 「社会的・教育的トラッキングの構造」菊池城司編『現代日本の階層構造③教育と社会移動』東京大学出版会。
- 福沢諭吉 (1962) 『文明論の概略』岩波文庫。
- Goldthorpe, J.H., Lockwood, D., Bechhofer, F., and Platt, J. (1969) *The Affluent Worker in the Class Structure*, Cambridge University Press.
- Gustavsen, B. (1986) "Evolving Patterns of Enterprise Organization : The Move Towards Greater Flexibility", *International Labour Review*, vol.125, pp.367-82.
- 萩原進 (1986) 「QWL改善の学術的考察」大原社会問題研究所編『労働の人間化』法政大学出版局。
- 間宏 (1971) 『日本的経営』日本経済新聞社。
- 今田高俊・原純輔 (1979) 「社会的地位の一貫性と非一貫性」宮永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会。
- 稻上敏 (1981) 『労使関係の社会学』東京大学出版会。
- 泉輝孝 (1983) 『高学歴社会における職人の地位意識』職業訓練研究センター。
- (1986) 「技術力の向上と人材開発に関する調査結果」職業訓練研究センター編『これからの職業能力開発』大蔵省印刷局。
- (1991) 「奈良県中小工業における人材開発と現業労働者の職業意識」『奈良大学紀要』第19号。
- 唐津一 (1981) 『TQC日本の知恵』日科技連出版社。
- 菊池城司 (1990) 「現代日本における教育と社会移動」菊池城司編 前掲書。
- 小池和夫 (1981) 『日本の熟練』有斐閣。
- Lindly, R. (1991) "Interactions in the Markets for Education, Training and Labour: A

- European Perspective on Intermediate Skills” in Ryan, P. (ed.) *International Comparisons of Vocational Education and Training for Intermediate Skills*, The Falmer Press.
- Marsden, D. (1981) Pay Difference in Britain, West Germany, France and Italy in *Employment Gazette*, 1981(8).
- Marx, K. (1964) 城塚登ほか訳『経済学哲学草稿』岩波文庫。
- Merton, R. (1957) *Social Theory and Social Structure*, The Free Press, 森東吾ほか訳『社会理論と社会構造』みすず書房、1961。
- 嶺学 (1986) 「労働の人間化の展開と課題」法政大学大原社会問題研究所編 前掲書。
- (1991) 『労働の人間化を求めて』法政大学出版局。
- 盛山和夫ほか (1990) 「現代日本の階層構造とその趨勢」直井優・盛山和夫編『現代日本の階層構造①社会階層の構造と過程』東京大学出版会。
- 宗像元介 (1991) 「技能論」現代職業訓練研究会編『現代職業能力開発セミナー』雇用問題研究会。
- (1992) 「技能者養成論」『精密工学会誌』1992(11)。
- 中岡哲郎 (1970) 『人間の労働と未来』中公新書。
- (1971) 『工場の哲学 組織と人間』平凡社。
- 日産自動車 (1981) 『NISSANジャーナル』1981年12月21日号。
- 尾高煥之助 (1984) 『労働市場分析』岩波書店。
- OECD (1973) *Reviews of Manpower and Social Policies—Manpower Policy in Japan*, 労働省訳編『OECD対日労働報告書』日本労働協会、1972。
- 岡本英雄・原純輔 (1979) 「職業の魅力評価の分析」宮永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会。
- 奥田健二 (1985) 『人と経営』マネジメント社。
- (1990) 『日本型経営の未来』TBSブリタニカ。
- 大阪府労働部 (1992) 『技能労働者の処遇活用状況等調査結果報告書』
- Parsons, T. (1951) *Towards a General Theory of Action*, 永井道雄ほか訳『行為の総合理論をめざして』日本評論社、1960。
- 労働省 (1982) 『技術革新と労働に関する調査』
- (1991) 『労働白書 平成3年版』日本労働研究機構。
- (1992) 『平成3年産業労働事情調査結果報告書』。
- Rousseau, J.J. (1962) 今野一雄訳『エミール』岩波文庫。
- Schein, E. (1978) *Career Dynamics*, Adison Publishing Company, 二村敏子ほか訳『キャリアダイナミックス』白桃書房。
- Schneider, E. (1957) *Industrial Sociology*, McGraw-Hill Book Company.
- 島田晴雄 (1988) 『ヒューマンウェアの経済学』岩波書店。
- Simon, H. A. (1976) *Administrative Behavior*, 3rd ed., Free Press, 松田武彦ほか訳『経営行動』ダイヤモンド社 1989。
- Strauss, G. (1992) Workers' Participation in Management in J. Hartley and G. Stephenson (eds.) *Employment Relations*, Blackwell Publishers.
- 職業訓練研究センター編 (1983) 『メカトロニクス時代の人材開発』大蔵省印刷局。
- Takezawa Shin-ichi (1969) The Blue-Collar Worker, in N.F. Duffy (ed.) *The Sociology of the Blue-Collar Worker*, Leiden, 1969.
- Taylor, F. (1969) 上野陽一訳編『科学的管理法』産業能率短期大学出版部、1969。
- Thomas, R. J. (1989) “Blue-Collar Careers: Meaning and Choice in a World of Constraints” in

- Arthur, M. B. (ed.) *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press.
- 富永健一 (1979) 「社会階層と社会移動の趨勢分析」富永健一編 前掲書。
- (1988) 『日本産業社会の転機』東京大学出版会。
- Touraine, A. (1962), *An Historical Theory in the Evolution of Industrial Skills*, in C. R. Walker (ed.), *Modern Technology and Civilization*, McGraw-Hill.
- 氏原正治郎 (1966) 『日本労働問題研究』東京大学出版会。
- U.S. Department of Labor (1970) *Technician Manpower 1966-1980*, U.S. Government Printing Office.
- Walker, C. (1962) *Modern Technology and Civilization*, McGraw-Hill.
- Watson, T. (1987) *Sociology, Work & Industry*, 2nd ed., Routledge & Kegan Paul.

Summary

Japanese blue-collar workers are appreciated by their great contribution for Japanese industrial success, while their social status is lower because of less favourite distribution of social resources to them as shown in the survey of 'SSM'. The fact that young workers disdain manual job of so called "3K" reflects lower status and less inducement of blue-collar job. Social prestige of blue-collar workers may decline if the abled young workers continue to disdain blue-collar from now on.

Blue-collar job's attractiveness depends upon the reciprocity of inducement and contribution. This article shows how the reciprocity affects blue-collar job's attractiveness through the analysis of status, mobility, class consciousness, aspiration, skills, participation, wage and qualification.