

学位論文題名

日本的生産システムと企業社会

学位論文内容の要旨

1970年代末から80年代、日本企業の国際競争力やその表現としての貿易摩擦および日本企業の海外進出に対して国際的注目が集まった。他方では、過労死を生み出す日本の企業労働の実態への社会的関心も同時に高まった。本研究は、日本の企業経営が発したこの時期のこうした諸現象を研究対象とし、1970・80年代に一つの爛熟をみた「日本的経営」の構造を統一的に把握しようとする。

全体は大きく三つの部分からなる。一つは序章であり、そこでは1980年前後に国際競争場裏に明確に現れた日本製造業の競争力実態を分析し、その特質を生産性・コスト、品質、製品多様性の三側面から、それらの高水準での同時的達成として捉え、かつ、いつ頃(70年代後半から80年前後)、どのような産業(加工組立型産業)で顕著に現れたかを確認する。競争力の三側面の高水準での同時達成は、従来のアメリカ的大量生産の生産戦略からいえば不可能に近い矛盾した追求であった。日本企業の競争力はこれを実現したところに特徴があった。さらに、自動化の進展・ME技術(ロボット、NC工作機)の先進性から日本の競争力優位を把握する、ある程度通説化した見方が批判的に検討される。日本の競争力の強さが注目された加工組立型諸産業・諸企業の製造技術水準には、格別国際優位は発見されなかった。以上から、そうした諸現象・特徴の「なぜか」を生産過程の分析から解明する課題が提起される。

これらの課題に答えるのが、第1章～第5章である。その内容は、大きく前半部分(1・2章)と後半(3～5章)に分かれる。前半部分は、日本的生産システムとは何かを明らかにする第1章と、これを前提に日本的生産システムの視角から序章で立てた諸問題へ接近する第2章からなる。

まず第1章では、日本的生産システムをJIT生産システムと日本的労働編成の総合システムとして捉える。JIT生産システムとは諸工程間の在庫を圧縮した生産の手段と方式の体系であり、それによる淀みない生産の流れの達成である。日本的労働編成とは、現場労働の垂直的・水平的な職務の広がりとそれに基づくチーム制作業編成である。両者は密接に補完しあって日本的生産シ

システムを形作る。生産システムを構成するこの二側面は、時期的には1970年代以降に加工組立型産業を中心に普及・確立した。本章ではまた、日本的生産システムにおける技術の特質を解明して、序章の製造技術先進説への批判との関係を明らかにしている。

第2章では、日本的生産システムが競争力の三面をそれぞれどのようにして生み出すか、日本的生産システムではなぜ三面が強いトレードオフ関係になり、くいかが多面的に分析される。また、装置型産業と比較した加工組立型産業の工程数の多さおよび現場労働の相対的な多さが、日本的生産システムの競争力優位をこれら加工組立型産業が生み出す理由であることが確認される。かくて序章で設定された問題の多くに、一応の解答が与えられる。しかし、以上の分析を通じて、日本的生産システムは日本企業の競争力の特徴をよく説明するが、日本企業における労働の高い密度、QCサークル参加率や年間提案件数の異常な高さ、低い休暇取得率、保全活動や品質管理への現場労働の高い関与などにみられるように、日本企業の国際競争力実態の全体像の理解には日本の企業労働者の働きぶり(国際的にみて極端に「勤勉」な働きぶり)の「なぜそうなのか」の解明が欠かせない。第2章の分析は、競争力の各分析局面で以上の点に言及し、生産システム独自の説明力と同時にその限界を確認している。そこで第3・4・5章は、日本の労働者の働きぶりの「なぜか」の解明にあてられる。

第3章では、第1に勤労意識の国際比較から、日本の労働者の労働意欲・姿勢は、その外面的な激しい働きぶりから予想されるほどには高くないことが確認され、第2に、しかし日本企業の組織・管理施策の中には仕事や組織貢献への意欲を高める効果が確かに多くあることが同時に確認される。しかし、第3に、第2の側面から日本の労働者の意識が高いので働きぶりが良いというように短絡的に理解できないことは、第1の点が示している。かくて、働きぶりからみれば相対的に低い労働意識、激しい働きぶり、日本企業のコミットメント育成的な側面、これらはどう整合的に構造として把握されるべきかが問題として提起される。この課題に説得的に答えるかたちで、第4、5章で、働きぶりへの「強制」と「自発」という相対立する二つの管理要素が結合する日本企業の管理の構造的特質が示される。

まず第4章は、1960年代末から導入され70年代後半から強められてきた日本的「能力主義管理」が解明される。それは「能力主義管理」それ自体の分析として独自性を主張するが(労働者間競争を煽ることで働かせるという通説に対する

批判と限定)、その考察は上記のような日本企業の独特の管理構造の把握へと収斂される。すなわち「能力主義管理」の最大の労働「強制」要因は、まず何よりも労働支出のの質量に生活条件や市民的常識によって際限を付さない態度を要求する「情意効果」やその他の管理的裁量の日本的な曖昧さ、それによる「能力」の名の差別的な管理、および他方での業績考課基準などの明瞭さ、この曖昧と明瞭さの結合であること、またそこには日本的雇用慣行に基礎をもつ労働者側の肯定の契機もあることが事態を複雑にしていることが確認される。また「能力主義管理」の「自発」要因は、出世意欲よりもむしろ「絶対考課」「絶対区分」という労働者論理の限定的な管理的導入であることが確認される。そして「むすび」において、日本の企業労働の厳しい働きぶりは第一には強制されたものであること、しかしそのやむをえざる働きぶりに事後的に「自発」が必然的に結合する意識管理の様式により、その働きぶりには独特の活力が生まれることが総括的に確認される。第5章では、このような「強制」と「自発」の結合した管理という視角を参加型管理など日本企業の管理構造全体に広げるとともに、以上の「強制」「自発」の結合に身を委ねる以外に労働者に別の選択可能性が許されない企業内外の構造が成立していることが分析される。以上により、日本的経営の働き方についての従来理論対立、すなわち一方的強制と人間尊重ないし合理的管理という全く対立した把握、この伝統的紛糾に決着がつけられている。

終章の主要論点は、国際的な論争となっている日本的生産システムの評価問題、その日本的労使関係との関係、および日本的労使関係の本質と展望である。生産システムの評価問題に関しては、日本的生産システムを、一方的労使関係ゆえの苛酷な高密度労働にすぎないと捉える立場ではなく、そこに肯定されるべき固有の先進性が認められること、それを日本の苛酷な労働実態と混同せず注意深く析出すべきことが主張される。また、日本的労使関係システムについてのロナルド・ドーア的なコーポラティズム論が批判的に分析されると同時に、日本的経営の本来的コーポラティズムへの発展可能性が検討される。

学位論文審査の要旨

主 査 教 授 富 森 虔 児
副 査 教 授 真 野 脩
副 査 教 授 荒 又 重 雄
副 査 教 授 米 山 喜久治
副 査 教 授 加 来 祥 男

学位論文題名

日本的生産システムと企業社会

1970年代末から80年代にかけて、日本の製造業の国際競争力が俄かに注目されるなかで、貿易摩擦もかつてなく激しくなり、また日本企業の海外進出に対して国際的注目が集まった。他方では、過労死を生み出す日本の企業労働の実態への社会的関心も同時に高まった。

本研究は、日本の企業経営が発したこの時期のこうした諸現象の背後にあるもの、すなわち1970年代から80年代にかけて一つの 爛熟をみた日本的経営の構造を、生産と技術、労働と管理の側面から統一的に把握しようと試み、その結果、主として二つの面で既存の研究動向の壁を大きく破る独自の点を明らかにするに成功した。その一つは、いわゆる日本の生産システムの評価に関する領域であり、他の一つは、そこで働くものにとっての日本的経営の意味、日本的な管理の性格に関する議論の領域である。審査委員会は、その点の功績を認識の上、本論文を博士学位に値するものと判断した次第である。

全体は大きく三つの部分に分けられる(序章、1・2章、3・4・5章)。

序章では、1980年前後に国際競争場裏に明確に現れた日本製造業の競争力実態が分析され、その特徴が整理される。ここで抽出される日本の国際競争力の特徴は、次の諸点である。日本の国際競争力は、生産性・コスト、品質、製品多様性の三つの側面に顕

著に認められ、しかもそれらが高水準で同時に達成された点に特徴があった。これら三つの側面は、伝統的に、相互に対立し合う関係にあると見なされてきた。一つの側面の高度の達成は、他の側面を犠牲にしなければならないという関係であった。そのトレードオフ関係が日本企業において事実上解決されえた生産と労働の内実は何だったのが問題となる。また、日本の競争力の強さが注目された加工組立型諸産業の製造技術水準には、格別の国際優位は発見されなかった。製造技術水準すなわち生産の自動化水準の国際比較と、現実の生産実績(すなわち上記の三側面の国際比較実績)に見られる圧倒的な優位の間には、著しい乖離が確認される。製造技術水準から競争力を説明するのは困難である。

以上から、そうした特徴の「なぜか」を生産過程と労働の分析から解明する課題が提起される。第1章～第5章では、これらの課題にこたえるため、日本的経営の諸側面の分析を行う。

第1章では、日本的生産システムをJIT生産システムと日本的労働編成、この異なる二つのシステムの総合システムとして捉えるべきことが主張される。また、この二つは、まとまったシステムとしての各々の性格においても、それぞれ成立の基盤となった産業の広がりにおいても、そして第2章で示されるように、各々がもたらす競争優位の内容から見ても、明らかに異なるシステムであることが明らかにされる。両者を曖昧に混ぜ合わせて漠然と認識することは、そのいずれをも、また日本的生産システムの有効性と問題性の分析的な理解をも、曖昧にする。日本的生産システムは、以上の二つのシステムの理解の上に、独特の結びつきかたで緊密に一つの生産システムを形づくるものとして理解されなければならない。

第2章では、日本的生産システムを構成する以上の二つのシステムが、競争力の三つの面を各々どのようにして生み出すかについて、分析が行われる。この個々の諸側面(競争力の三面との関係)の具体的分析は、単に三面をそれぞれ説明するだけでなく、これを通じて序章で確認した問題の生産システム上の背景が明らかになる。すなわち、なぜ加工組立型産業に集中するのか、アメリカ的大量生産システムと比較して日本的生産システムではなぜ三面が強いトレードオフ関係になりにくいのか、なぜアメリカは大量生産システムの延長としての自動化投資の推進によって日本の加工組立型産業の躍進に対抗することに失敗したのか、などが明らかになる。

同時に、以上の具体的分析によって、はじめて、日本の生産システムの有効性と問題性の弁別すなわち日本の生産システムに対する適切な評価の手掛かりが得られる。

ところで、日本企業の国際競争力実態の全体像の理解には、日本企業における高密度労働、100%に近いQCサークル参加率や年間提案件数の異常な高さ、低い休暇取得率、保全活動や品質管理への現場労働の高い関与などにみられるように、日本の企業労働者の働きぶり全体の生み出される構造の解明が欠かせない。そこで分析は、後半部分、日本の労働者の働きぶりの「なぜか」の解明に移行する（第3・4・5章）。

第3章では、この「なぜか」の問題に第1次的接近を試みられる。この章の基本的確認事項は次の2点である。ドーアの「組織志向」説やリンカーン＝コールバーグの「コミットメント育成的」組織・管理施策仮説とその検証が示すように、日本企業の雇用慣行や組織・施策のなかには、たしかに仕事への自発的意欲や組織協調姿勢を刺激する側面がある。これが第1である。第2の確認は、勤労意識の国際比較から、日本の労働者の労働意欲・職務満足度は、その外面的な激しい働きぶりから予想されるほどには決して高くはないことである。この章はこうした一見矛盾する問題をいかに整合的に把握すべきかについての解明がなされる。

第4章では、1960年代末に導入され70年代後半から強められてきた日本企業の処遇方式である「能力主義管理」(職能資格制度と人事考課)の特質が分析され、日本の企業労働者の激しい働きぶりとの関係、すなわち、「能力主義管理」の有する労働強制の側面と自発的意志を刺激する側面の二面的性格、および二面の結合様式が、「能力主義管理」の機能に即して具体的に示される。

第5章では、このような強制と自発の結合管理という視角を、集団的職場編成と職場社会性を通ずる管理、参加型管理など日本企業の管理構造全体に広げるとともに、以上の「強制」と「自発」の結合に身を委ねる以外に労働者に別の選択可能性が許されない企業内外の構造が成立していることが分析されている。

終章の主要論点は、国際的な論争となっている日本の生産システムの評価問題、その日本的労使関係との関係、および日本的労使関係の本質と展望である。生産システムの評価問題に関しては、まずフォードシステムとの継承・発展関係を整理するとともに、日本の生産システムを、一方的労使関係ゆえの苛酷な高密度労働にすぎないととらえる立場ではなく、そこに肯定されるべき固有の先進性が認められること、それを日本

の苛酷な労働実態と混同せず注意深く析出すべきことを主張する。苛酷な労働実態は、基本的には日本的生産システムそのものに必然的なものではなく、日本的生産システムを苛酷な労働実態を伴うものにするのは、日本的労使関係と管理の構造であることが確認される。

以上