



制度，イデオロギー，そして労働研究の未来

D. ヒュー・ウィッターカー
(オークランド大学教授)

私たちの個人的な経験やアイデンティティー、他者との関係、社会集団間の関係、経済と社会一般にとって、労働は依然として極めて重要である。Fox (1974 13) が古典的著作 *Beyond Contract* の冒頭で示したこのような観察は今日でもあてはまる。しかし、労働の性質や労働への規制は、この間に根本的に変化した。その様々な変化について、数多くの研究が証拠を提供している。これらの研究は、「市場」が、企業における利害関係者のあいだの諸関係、とりわけ雇用関係におけるそれらを徐々に浸食していることを指摘している。そしてもし労働が変化しているとすれば、労働研究も——その対象だけでなく、研究方法や研究目的の点でも——変化しているはずである。調査研究の対象と調査研究者がともにどのように変化したかは、制度 (institutions) およびイデオロギーの変化という、より幅広い文脈のなかでとらえられるべきである。私たちは、労働研究の未来について、こうしたより広い文脈のなかで検討する必要がある。

労働の前進と労働研究

『日本労働研究雑誌』は 1959 年、非常に特殊な状況のなかで創刊された。戦後の混乱が収まり、翌 1960 年の三池争議での敗北により、高まる労働運動の闘争的な性格の減退は決定的となる。完全雇用の達成まであと一息というところであった。経済の「パイ」の生産と分配のメカニズムが、それぞれ生産性向上運動と春闘をつうじて導入されていた。労働者は戦後の「奇跡」から利益を得ており、池田首相の所得倍増計画は 10 年をはるかに下回る短い年月で達成された。

ごく短い期間で、日本は工業化を果たし、大企業は競争力をつけて「日本的経営」を確立した。この経営

方式は、雇用の安定性だけでなく、最も高い賃金水準の者と最も低い賃金水準の者との間の相対的に小さい賃金格差を特徴としていた。実際に、社会システムは大企業のホワイトカラーおよびブルーカラー労働者を中心に構築されており、Dore (1973) はこれを「企業福祉主義 (welfare corporatism)」と呼んだ。このシステムはさらに、一連の雇用政策によって支えられた (Sugeno 1996)。概して、労働および労働者についての研究者は、こうした展開を支持するか、労働に分配される「パイ」の割合をさらに増やすよう主張した。

さらに 1970 年代、日本はニクソン・ショックと石油ショックという「衝撃 (shocks)」に、他の工業国の多くよりもうまく耐えることができた。「日本の経営」は、時代遅れのものともみなされるどころか、インフレ率を相対的に低く抑えつつ、技術革新と生産性上昇を支えているとみられるようになった。概して、日本は依然として例外と考えられてはいたが、今や肯定的にとらえられるようになった。実際には、Kanter (1977) の *Men and Women of the Corporation* をはじめとする研究が証明しているように、他の工業国の雇用や労働との幅広い類似性もあった。ただし、米英では、日本においてよりも、「会社人間」に対する評価は分かれていた。

ところが、そのときまさに、米英両国は、「会社人間」の終焉をもたらし、労働と雇用を根本的に変えることになる大変革を実施しようとしていた。イギリスの労働史家エリック・ホブズボームは 1978 年の講演で、労働の前進が止まったことだけでなく、英国が資本主義の危機に陥っている中で、労働運動が明確な代替策と進むべき道を提供できていないことを嘆いた (Hobsbawm 1978: 286)。この先見の明ある講演が行われた時期、イギリスは脱工業化の初期段階にあり、

ケインズ主義と福祉国家に代わってマネタリズムとネオリベリズムが勢いづく中で、大きなイデオロギーの変化がまさに起ころうとしていた。労働研究者は制度的な変化や時にインフォーマルな慣行を強調する傾向があった。しかし、イデオロギーの変化は、それらに劣らない重要性や影響力を労働や雇用に対してもっていた(参照:Blyth, 2002)。これら制度およびイデオロギーの変化について簡潔に見ていくことにしよう。

職場のすべてが変わった？

1970年代後半以降のアメリカにおける労働と雇用の変化は、「新」対「旧」という二分法で描かれている(例: Ancona *et al.* 2004)。カンターは、1990年代前半に「Indsco」社を再訪した際、1970年代に見たものとは異なる世界を見出し、それを次のように要約した(Kanter 1993: 290-91)。

- 1) 「ファット」から「リーン」へ——新しい要員配置の原則
- 2) 垂直から水平へ——新しい組織
- 3) 均質性から多様性へ——新しい労働力
- 4) 地位と指揮権から専門知識と関係性へ——新しい権限の源
- 5) 企業からプロジェクトへ——新しい忠誠心
- 6) 組織資本から評判という資本へ——新しいキャリア資産

Cappelli *et al.* (1997) は *Change at Work* で、労働の世界が根本的に変化している状況を描き、その原因としてやはり、競争の激化や株主からの圧力、新技術、グローバル化により、垂直統合された大規模な産業組織が解体されたことをあげている。それに伴い、市場が組織構造に浸透し、リスクは徐々に従業員が負われるようになった。標準化された生産業務の多くが海外に移転され、いまや従業員の中心はサービス組織で働くホワイトカラーとなった。興味深いことに、Heckscher (1997: 20-21) は、今回とは別の50周年記念の出版物のなかで、従業員の勤勉さに会社が誠実に応えるという「伝統的な」社会契約はすでに一掃され、それに取って代わったのは、利己的な個人による原子化された行動ではなく、知識労働者の精勤と専心のみかえりとしてやりがいのある仕事を提供するという新しい社会契約であると論じた。それは、新しい社会契

約であることには変わりなかった。他方で、そうした新しい社会契約から除外された者は、臨時雇用化の対象となり、正規雇用としての恩恵から締め出されることとなった。

「新」と「旧」という二分法は、いくぶんかの誇張を含んでいる。Jacoby (1999) は、キャリア型の仕事はなくなっていないと反論した。そして Millward *et al.* (2000) は *All Change at Work?* で、英国の職場雇用関係調査(WERS)をもとに分析し、同国における陰影のある変化の様子を示してみせた。とはいえ、変化は広がりつつある。Brown and Edwards (2009: 1) は、先ごろ WERS の 25 年の期間について検討を加え、もしタイムマシンで 1980 年の英国の労働者を 2004 年に連れて来て同国の労働者に会わせたら、かれらは「お互いを戸惑わせる」ことになるだろうと示唆している。

おそらく、かれらがどのように訓練を受け、賃金を支払われ、動機づけられているかにおいて、双方の経験は異なっているだろう。労働組合の重要性に対する認識が根本的に異なることも、まず間違いない。労働における法的権利に関する考えにも著しいコントラストが見られるだろう。おそらく、かれらの管理者の技能や管理形式、監視や評価の範囲についての説明にも大きな違いがあるだろう。労働強度やかれらに期待される柔軟性についても、互いに対照的な体験を報告するだろう。そして、休憩や残業の機会、週末労働、発言といった日常的な事柄を比較する段におよぶと、ますますお互いを理解することができなくなるだろう。

1980~2004年の日本についてはどうか。少なくとも同種の企業で働く正規労働者において、認識のずれはより小さいだろう。実際に、あなたは「旧」組織と「新」組織のどちらで働いているかと、それぞれの属性のリストを見せてたずねると、現在の日本の管理者と従業員の多くが前者だと答える。たしかに、日本において、市場は組織に浸透し、非正社員が増えるとともに、たいていがサービス関連の仕事に従事しているますます多くのホワイトカラー労働者に、成果主義管理が適用されるようになっている。しかし、その結果として「改革」された雇用関係は、重要な点で旧組織との関連性が深い(参照: Inagami and Whittaker 2005)。残念なことに、時系列的な要素間の比較を可

能とする日本版の WERS はない。この点については、あとで立ち戻ることにはしたい。

日本でそれほど根本的な変化が起こっていない原因は、制度の慣性あるいは不完全な制度変化にあると見られることが多い。実際には、雇用やガバナンス、会計、企業に関連する法律を含め、公的制度は著しく変化した。しかし、Araki (2009) が指摘するように、公的制度よりもむしろインフォーマルな慣行のほうが根深く、連続性も強い。その理由を理解するには、イデオロギーについて検討する必要があると考える。

ネオリベラリズムの台頭

Harvey (2005: 1) は次のように主張する。「未来の歴史家は、おそらく 1978~80 年を世界の社会・経済史における革命的な転換期とみなすだろう」。彼は、この時期に中国の鄧小平により開始された開放政策や、ボルカー米連邦準備制度理事会議長就任、金融政策の実施、英国におけるサッチャー首相の選出、さらに米国におけるレーガン大統領の選出に言及する。そして、1970 年代と 1980 年代に起きたいくつかの重大な出来事を説明しながら、「埋め込まれた自由主義」——社会的・政治的な制約と規制に取り囲まれた市場、起業家および企業——の解体についてたどっている。そのような出来事として、1973 年にアメリカが後ろ盾となったチリ・クーデター、それに続く「シカゴ学派」の出現、1975 年にニューヨーク市の金融機関が債務の繰り延べを拒否して同市を実質的な破産に追い込んだ「クーデター」、1982~84 年におけるメキシコ債務危機とその余波などをあげている。いずれの場合にも、債務支払能力と引き換えに、金融機関（その多くは米国系である）を有利に扱い、政府の緊縮財政を義務づけ、埋め込まれた市場を解体するような、厳しい条件が課せられた。「ワシントン・コンセンサス」として磨かれた手法である。とりわけ、ハーヴェイが主張するように、自由市場イデオロギーと階級的利益（資本家の階級的利益）の促進とが対立した場合は、決まって後者が選ばれた。

これらのプロセスの結果、1929 年のウォール街大暴落とそれに続く財政的混迷のあとのニュー・ディール立法（「埋め込まれた自由主義」を創出）によって緊縛されていた金融資本主義が、完全に復活した。1933 年のグラス・スティーガル法は 1980 年代と 1990 年代

を通じて弱体化され、最終的に 1999 年に廃止された。ちなみに、その前年には連邦準備制度理事会により初のノンバンク（ロングタームキャピタルマネジメント）救済が実施され、トラベラーズ・インシュアランスとシティバンクが合併してシティグループが誕生していた（参照：Geisst, 2005）。こうした背景のもとで、労働の前進は単に停止しただけでなく全面撤退しはじめた。雇用関係および労働が変容した。

日本では、ネオリベラリズムは特に学者や政治家、政策立案者の間で何人かの転向者を獲得したが、企業のリーダーにはあまり浸透しなかった。私見によれば、これは製造・生産の卓越——Veblen (1904) による「金融資本主義」との二分法を利用すれば「産業資本主義」——が継続したためである（参照：Whittaker and Deakin 2009）。ヴェブレンが主張するように、産業資本主義の特徴は、価値の創造に関する規範的な見方——価値は金融操作ではなく、財・サービスの生産によって創出される/されるべきである——によって特徴づけられる。こうした見方は、さらに、コーポレート・ガバナンスに対する内部志向をもたらし、株主の利害よりも「企業共同体」のあり方が重大な関心事となる。こうした考え方は非難にさらされたが、放棄されはしなかった。注目すべきは、第一次世界大戦後、日本の資本主義（および初期の「日本的雇用」）が発展していた時期に、卓越した財界の指導者たちが、資本による支配は科学的管理と産業高度化を妨げると考えたことである。金融資本主義が日本で深く根づいたことは一度としてなく、それゆえその再出現も一時的なものにすぎない。

結果として、雇用関係と労働は、少なくとも正規労働者については、それほど決定的なカタチで作り変えられてはいない。また、ネオリベラリズムの自主行動 (individual agency) 重視は日本ではそれほど強くなっていない。企業家精神の高揚という「agency」にのっての究極の宣言が、日本では、米英と比べて、ほとんど声高には聞こえてこないことは偶然ではない。したがって、おそらく、日本で（少なくとも正規従業員にとり）労働と雇用関係における連続性が強いのは、その背後にあるイデオロギーの連続性と関係している。

労働研究への影響

ネオリベラリズムの台頭は労働に大きな影響を与えただけでなく、労働研究にも強い影響を及ぼした。石原都政下における都立労働研究所の閉鎖が証明するように、労働研究は、イデオロギーの点で自由市場を信奉する人々と折り合いが悪い。だが、影響は研究所の閉鎖にとどまらず広がっている。1961年から1966年までハーバード大学経済学部長を務めたジョン・ダンロップのような人物が、1980年代半ば以降に経済学部長に就任することは想像しにくい。現実の問題に実践的に取り組み、そのために労使関係に取り組もうとするダンロップの姿勢は、別の時代のものである。ダンロップは、英国ケンブリッジ大学においてケインズのもとで研究(J. K. ガルブレイスと部屋を共有)した労働経済学者であった。しかし、1980年代半ば以降、労働経済学はより狭く焦点を絞り、概して定量的で、しばしば市場志向的な研究に従事するようになっていく。

ケンブリッジ大学においてさえ、経済学部が新古典派となりケインズ主義を放棄したため、労働研究は厳しい時代に入った。労働調査研究者の一部は、世界中で設立されていたビジネススクールに移った。事実、イギリスでビジネススクールの責任者となる者もいた。だが、ここでもまた多くの労働ないし労使関係の研究者が人的資源管理の研究者に転身した。Khurana (2007) の主張によると、ビジネススクール自体がエージェンシー理論——したがってネオリベラリズム——に征服され、マネジメント・プロフェッショナルリズムを追求する歴史的な姿勢を放棄した。

さらに、学者自身がどのように管理されているかに目を向けると、エージェンシー理論の強力な要素を具現化する「成果主義管理」が重視されるようになっていく状況がみられる。Fox がもし「制度化された不信」(Fox 1974) が高度な裁量性の高い労働にまで適用されるようになった現状を目の当たりにしたら、きっと驚くだろう。学者はますます定量化可能な指標に従うよう圧力を受けるようになっていく。「一流」誌への論文発表がその例であり、それらの雑誌の多くも定量的な傾向を強めている。結果として、労働研究が大きく変化していても、それはほとんど驚くに値しない。そのような環境のもとで何らかの意見が耳に入るとすれ

ば、それらは、管理者もしくは「管理されるべき」労働者としての声だろう。

転向の事例をいささか誇張しすぎているかもしれない。とはいえ、イデオロギーの変化が、労働研究に深く影響を及ぼしていることに疑う余地はない。繰り返しになるが、日本では(正規労働者については)労働の変化が比較的小さく、イデオロギーの変化がそれほど広く行き渡っていない。そのため、労働研究もまた、従来からの特徴のいくつかをとどめていると言える。おそらくこの600号の発行自体が、こうした見方を支持している。とはいえ、グローバル化や、穏やかな成果主義的管理と評価に刺激されて、同様の圧力が、日本の大学でも見えている。これらの圧力は今後もしばらく継続するだろう。

労働研究の未来

未来の労働研究は、労働と同じく、支配的なイデオロギーによって左右される。私たちの労働に関する考え方や労働研究は非常に深く染み込んでいるため、Brown and Edwards (2009) が示唆するように、例えば「資本」の前進が止まったときに、物事のやり方がどのように違ってくるかを想像するのは難しいかもしれない。一部の労働研究者はネオリベラリズムの先を見通そうと試みており、あまりそれに成功してはいないものの、2008~09年の世界金融危機は1つの転換点になるかもしれない。

私たちが、過去の国内に限定された労働運動や、雇用および企業システムのあり方へと立ち戻るとは期待すべくもない。しかし、包摂(inclusion)や社会的公正、環境の持続可能性といったことを新たに重視するような異なるイデオロギーによって、グローバル化が活気づくことはありうる。そして、もしそうしたことが起これば、それは私たちの働き方や労働研究のあり方に影響を及ぼすだろう。実際、包摂やバランス(balance)といった新しい言葉が現れつつあるようであり、それらは例えば2009年11月に発表された次のようなAPEC首脳宣言に盛り込まれている。「われわれは、技術革新と、知識を基礎においた経済とを支柱に、バランスのとれた包摂的で持続可能な成長を追求することで、雇用を創出し、人々に利益を与えるような永続的な回復を確かなものとする」(APEC 2009)。

美辞麗句とは対照的に、実際の変化は一夜にして起

こるものではない。日本の労働研究は、ここしばらくは、ネオリベラルの圧力を受けるだろう。しかし、英国において1980年という節目に始まったWERS調査が、定量的および定性的な労働研究の基盤とともに、変化に関する貴重な実証的資料を提供したように、日本でも同様のアプローチを採用できるかもしれない。WERS調査の長所の1つは、この研究が多くの研究者によって支えられており、1つの機関の成果ではないことである。そうでなければ攻撃を受けやすかつただろう。はたしてこうしたアプローチが日本で採用され、変化するイデオロギーによって活気づけられる次なる変化の局面をつうじて、研究の基盤と貴重な証拠資料を提供することができるだろうか。

参考文献

- Ancona, D., T. Kochan, M. Scully, J. Van Maanen and E. Westney (2004) *Managing for the Future: Organizational Behavior and Processes* (3rd edition), Mason OH: South-Western.
- APEC (2009) http://www.apec.org/apec/leaders_declarations/2009/aelm_growthparadigm.html
- Araki, T. (2009) "Changes in Japan's Practice-Dependent Stakeholder Model and Employee-Centred Corporate Governance," in D. H. Whittaker and S. Deakin eds., *Corporate Governance and Managerial Reform in Japan*, Oxford: Oxford University Press.
- Blyth, M. (2002) *Great Transformations: Economic Ideas and Institutional Change in the Twentieth Century*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Brown, W. and P. Edwards (2009) "Researching the Changing Workplace," in W. Brown, A. Bryson, J. Forth and K. Whitfield eds., *The Evolution of the Modern Workplace*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Cappelli, P., L. Bassi, H. Katz, D. Knoke, P. Osterman and M. Useem (1997) *Change at Work*, New York: Oxford University Press.
- Dore, R. (1973) *British Factory-Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, London: Allen and Unwin.
- Fox, A. (1974) *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, London: Faber and Faber.
- Geisst, C. (2005) *Undue Influence: How the Wall Street Elite Puts the Financial System at Risk*, Hoboken NJ: John Wiley.
- Harvey, D. (2005) *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford: Oxford University Press.
- Heckscher, C. (1997) "The Changing Social Contract for White Collar Workers," in T. Kochan, W. Gershenfeld, M. Heyser and M. Jacobsen eds., *Perspectives on Work: The IRRA's 50th Anniversary Magazine*, Vol.1, No.1.
- Hobsbawm, E. (1978) "The Forward March of Labour Halted?" in *Marxism Today*, September, pp.279-86.
- Inagami, T., and D. H. Whittaker (2005) *The New Community Firm: Employment, Governance and Management Reform in Japan*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Jacoby, S. (1999) "Are Career Jobs Headed for Extinction?" *California Management Review*, 41/1, pp.123-45.
- Kanter, R. M. (1977/1993) *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- Khurana, R. (2007) *From Higher Aims to Hired Hands: The Social Transformation of American Business Schools and the Unfulfilled Promise of Management as a Profession*, Princeton: Princeton University Press.
- Millward, N., A. Bryson, and J. Forth (2000) *All Change at Work? British Employment Relations 1980-1998, as Portrayed by the Workplace Industrial Relations Survey Series*, London: Routledge.
- Sugeno, K. (1996) *Koyo shakai no ho*, Tokyo: Yuhikaku. (菅野和夫『雇用社会の法』)
- Veblen, T. (1904) *The Theory of Business Enterprise*, New York: Charles Scribner's Sons.
- Whittaker, D. H. and S. Deakin (2009) "Corporate Governance, Institutions and the Spirits of Capitalism," in D. H. Whittaker and S. Deakin eds., *Corporate Governance and Managerial Reform in Japan*, Oxford: Oxford University Press.

D. Hugh Whittaker オークランド大学ビジネススクール 経営・国際ビジネス教授・学部長。最近の著作に D. H. Whittaker and S. Deakin eds., *Corporate Governance and Managerial Reform in Japan*, Oxford University Press, 2009。経済社会学、雇用関係、イノベーション管理専攻。