

書評

BOOK REVIEWS

首藤若菜著

『グローバル化のなかの 労使関係』

——自動車産業の国際的再編への戦略

石田 光男

1 本書の視点

私のように職場の労使関係の細部に執着してきた人間には、本書を読み解くことは大変荷厄介な勉強になることが予感された。

と言うのも、労使関係は雇用に関するルールの形成と運用のことであるが、本書の対象は、職場ではなく世界の労使関係であり、そもそも、そんな広大な場の雇用ルールなどというものが存在するのかがいぶかしいからである。もっと突き詰めて言えば、日本国内の特定産業に限定しても、産業レベルに特有の確かな手ごたえのある雇用ルールが形成されていないことが日本の労使関係の特質であり、結局、個々の企業に通用しているルールしか私たちは手にすることができなかったからである。しかも、そのルールは、団体交渉を通じて決定された労働協約の比重が低下していて、多くの重要なルールは、経営が一方的に決めたものであったり、職場の慣行であったりと、まことに、掴まえ所がない「ルール」である。最も掴まえ易い職場でもこのような状況であるのに、果たして世界レベルで掴まえるべきルールはあるのだろうか。だから、本書を読み解くことは大変荷厄介な勉強になりそうであった。

本書のタイトルが要請する視点とは全く対極的な私の視点もたらすこのような気の重さは、しかし、著者の次のような課題設定によって幾分か和らいだ。

「本書は、とくに労働組合の活動に着目し、グロー

バル化に対応した労使関係構築の取り組みを描き出すことを課題とする。なぜなら近年、国際労働運動において、いくつか注目すべき取り組みがなされ、一定の実績が積み重ねられてきたためである。それらはグローバルな労使関係に向けた道筋に、確かな痕跡を残



●ミネルヴァ書房
2017年2月刊
A5判・296頁
本体5,500円+税

●しゅとう・わかな
立教大学経済学部
教授。

している。これらの痕跡を拾い集め、これまでに何が達成され、また何が達成されてこなかったのかを明らかにすること、そのうえでグローバルな労使関係の構築は、いかにして可能であるのかを検討することが、本書の目的である。」(p.6 強調は石田)

私とて、痕跡までは否定できない。その「痕跡を拾い集め」ることに何らの異議をさしはさむ理由はない。それどころか、「痕跡を拾い集め」という謙虚な覚悟に共感を覚えた。「痕跡」かもしれないけれど、それらは何を語っているのだろうか。

以下、2節で本書の強調している事実を私なりにまとめ、3節で多少の論点を提起したい。著者の謙虚な態度に付き従って学ぶことのみが多く、意義のある論点を立てるところまでいかない勉強であったが、ご海容を請いたい。

2 本書の強調している点

第1章で、従来の研究を振り返り、国際的な労使関係というテーマは、「国内の労使関係や組合機能に注目してきたこれまでの労使関係研究では、十分に解明されてこなかった」と言う。その通りであったと思う。

「他方、国際労働運動の研究の多くは、ILOや国際産別組織など、多国籍企業と直接対峙することのない組織を研究対象として」いたと言う。これもその通りであったと思う。はじめに述べた、このテーマの荷厄介さはそういう事情に根をはっていた。だが、著者はここでひるまず、次のような正しい課題を立てる。「本書では、企業を単位に、労使がグローバルな対話を始めているという現実の動きを手がかりに、そこで何が協議され、取り決められているのか、その決定は、世界の職場にいかなる影響を与えているのかなどを実態調査により解明していく」(p. 49 強調は石田)と。この課題設定が正しいというのは、世界と職場での働き方を繋げるルール形成という観点を手放していないからである。

第2章は、「労働分野における国際的な最低限の労働基準や労働規範」(p. 54)に何があるのかを整理している。紆余曲折の連続であるが、結局、1998年のILOの新宣言「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」が採択されたことが一つの画期となる。結社の自由と団体交渉の権利(87号・98号)、強制労働の禁止(29号・105号)、差別の撤廃(100号、111号)、児童労働の禁止(138号、182号)の四分野の8条約が「中核的労働基準」とされた。「本来、ILO条約は、原則として批准しなければ、その拘束力は生じないが、これら8条約については、未批准であったとしても、『誠意をもって、憲章に従って、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則を尊重する義務を有する』」(p.67)こととなった。この宣言がベースになり、後に、国連「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(2011年制定)、OECD「多国籍企業行動指針」(2011年制定)へとつながっていく。

こうした前進は、「労働基本権の問題と労働条件の水準の問題」を「明確に区分」し、「基本的人権としての中核的労働基準のみ」にとどめたことによって、貿易保護主義ではないかという途上国からの抵抗を抑えたことによる(pp. 65-66, 75)。だが、この遵守のガバナンスは曖昧であり、同じくOECDの「ナショナルコンタクトポイント」の実効性も不確かである。「ゆえに労働組合の国際組織は、中核的労働基準の実効性を上げるために国際枠組み協約(Global

Framework Agreements = GFA)の締結を推進し、労働組合が監督業務を担い、遵守を徹底させる運動に着手しはじめた。」(p. 75) 他方、多国籍企業にとっても中核的労働基準への違反行動は、企業のブランド価値を毀損する可能性を高めるので、名声効果による実効性の高まりも無視し得ない。

こうなると、労働組合の国際的な連携の進展と多国籍企業とのGFAの締結が鍵を握ることになる。3章のGFAの考察と4章の労働組合のグローバルなネットワーク構築の考察は、従って、本書の最重要部分である。

3 論 点

この最重要部分に関わって、主要な論点は、次の二点であろう。第一、GFAは初めて「直接に多国籍企業と協議したり、協定を締結したり」(p. 117)する途を拓いた点で画期的であるが、中核的労働基準を超えて、具体的な労働条件の決定にまで及ぶことができるのかどうか。

第二は、日本の労働組合もしくは企業の行動特性である。GFAは、1994年の欧州従業員代表委員会指令に基づき1000人以上の企業に設置が義務付けられた欧州従業員代表委員会(European Works Council)を制度的ベースに、「欧州以外の国の従業員代表」も参加させた世界従業員代表委員会への進展をうけて、企業、従業員代表委員会、国際産別組織の三者によって締結されるものが多い。これに対して、日本は国際産別組織の関与に難色を示し、「企業レベル労使の自由度を高めておきたい」(p. 106)という考え方を強く持っている。この懸隔をどう考えたらよいのか。

第一のGFAが中核的労働基準を超えた雇用ルールを形成できるかどうかについて、最高水準の「痕跡」の記述が興味深い。VWのGWC(Global Works Council)の事例である。

[2013年の会合]「本社の経営陣から……経営方針や事業計画の内容としては、新モデルをいつどこで出すのか、各工場の稼働率をどれほどの水準とするかといった雇用・労働条件に関わる事柄が丁寧に取り上げられる。……経営側は極力具体的な数値を示しながら、質疑に応じる。……さらに、各工場の

雇用に関わる生産調整についても……たとえば、十分に生産する車種がなく、勤務時間の短縮やレイオフの危険性に迫られている工場がその内情を訴えると、他方で、勤務時間の調整が問題となっている他工場が名乗りをあげ、本社の経営陣を交えて、生産移転の可能性が討議される。」(p. 140)

〔現地労働問題への関与〕2006年、ベルギーのフォレスト工場の4000人の雇用を削減する工場閉鎖計画に対して、IGメタルと本社従業員代表委員会は、本社経営陣と協議して、「フォレスト工場で新型『アウディ』を2009年から生産することを取りつけ、工場閉鎖を回避させた。」(p. 151)

この事例やVWが制定している「労使関係憲章」や「臨時労働者憲章」(ex. 1事業所で派遣労働者比率は5%を上限とする)は、中核的労働基準を超えた雇用ルールへの志向性が顕著であることを裏付けている(pp. 153-56)。

こうした動向は、6章では、グローバル・ネットワークの三段階の発展という定式化の根拠にもなっている。資本系列に即した雇用ルールの制定に大局的には動いているという見通しが終章でも述べられることになる。

だが、本書の魅力は、日本の企業・労働組合の行動と立論と、この大局的な見通しとの間の懸隔の大きさを丁寧に述べていることである。5章で著者は克明

に日本の労働組合の努力を記述している。この貴重な「痕跡」が語っていることは、日系労組の尽力は、「海外事業体における建設的な労使関係の構築」であり、その構築は「現地の労使で」行うべきであること、ネットワークは「アジアに限定すること」、「GPA締結に消極的」であること等にみられるように、「限界」「消極的」と特徴付けられても止むを得ない性格であった。

この論点は日本の労使関係の特質にまっすぐに突き刺さる論点である。詳細な議論はできないが、多国籍企業の所在する本国での労使関係の性格の違いが、懸隔の根本的な原因であると私は観察している。この内容を十分に展開するには、労使協議の前提になる共有される理念、雇用保障への経営のコミットメント、経営者の社会的体質、形成される雇用ルールの特性、設定される課業と労働力の性格等、における欧州と日本の相違という、「労使関係のミクロ的方法」(pp. 36-37)の知見が動員される必要があると思われる。

もう紙幅は尽きてしまった。国際労働運動の「痕跡を拾い集め」、「痕跡」が伝えている歴史的経路を辿る根気のいるこの研究は、一つの成功だと思う。その成功は著者の公平無私な誠実さによって支えられているのだと感じた。

いしだ・みつお 同志社大学社会学部産業関係学科教授。労使関係論専攻。

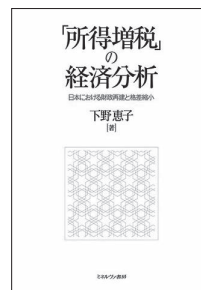
下野恵子著 『「所得増税」の経済分析』

——日本における財政再建と格差縮小

別所俊一郎

1 本書の概要

一般政府で見た総債務残高が対GDP比で200%を越え、財政収支も赤字が続くなか、財政健全化は重要な政策課題の一つである。本書は、財政状況の悪化の主因として所得税を中心とする減税を取り上げ、財政



●しもの・けいこ
所招へい教授。大阪大学社会経済研究

●ミネルヴァ書房
2017年2月刊
328頁
本体3500円+税

赤字削減の手段としての所得増税を訴えようとするものである。同時に歳出面については、公務員削減・社会保障費縮減・積極的財政政策を否定し、所得再分配の強化による経済成長を目指すことを提言している。評者のコメントに先立ち、本書の概要を以下に示す。

本書は、序章に続いて、3部7章から成る。第I部は現状と原因の検討、第II部は支出面の検討、第III部が所得税制の検討に充てられる。第I部第1章では、1990年代以来の累次の所得減税が政府債務の累増の主因であると主張される。筆者の試算によれば1990年以降の減税によって404兆円の税収が失われており、この減収が赤字国債によって賄われてきた。赤字国債発行に対する歯止めは失われ、歳出の4分の1は国債費に回り、年金・医療・生活保護といった社会保障に削減圧力が加わってきたとされる。第2章では、日本銀行による大量の国債購入により金融市場で流通する国債が減少したために国債金利が不安定化しており、海外保有者が増加していることもあって、国債金利が上昇する危険性が指摘される。また、日本国債の格付けが引き下げられ、円安が進んでいることが、日本の国際的地位の低下を示しているとしている。さらに、太平洋戦争後の増税とハイパーインフレの経験が、日本の財政破綻の実例として示される。第3章では、リストラや賃金引き下げが経済成長にマイナスになる可能性が高いことを述べたのち、景気循環に対しては累進所得税をはじめとする自動安定化装置で対処すべきことが主張される。積極的財政政策が有効であるには条件があり、日本経済はこの条件を満たしていないために公共事業や減税といった積極的財政政策は財政赤字を増加させる一方で景気浮揚効果を持たなかったとされる。金融政策も有効でなかったうえに、公的年金積立金を株式投資に誘導し、運用をギャンブル化したとし、景気対策としては雇用の安定と賃上げが有効であると述べられる。

第II部第4章は、政府の役割や税の基本を整理した上で、日本の財政規模・公務員数がともに国際的に見て低い水準にあり、公的サービス供給の水準がヨーロッパ諸国と比べると見劣りすることを住宅や高等教育を例に上げて指摘する。そのうえで、高い税負担と充実した社会保障をセットとした大きな政府と、低い税負担と自助努力・家族扶養・最低限の社会保障制度

がセットとなる小さな政府とあいだの選択があると論じる。第5章では、公務員と社会保障に焦点を当て、これらの削減がもたらす悪影響が論じられる。公務員については、食品衛生監視員・労働基準監督官・教員を例に、これらの人員が不十分であり国民の生命と財産と将来が危機に瀕していること、社会保障については生活保護・年金・介護・医療をとりあげ、社会保障給付の削減が貧困者を増加させることを指摘する。このことから、公務員増員と社会保障充実が経済成長を促進するとされる。

第III部第6章では、まず所得格差と経済成長が正の関係を持つことが指摘されたのち、日本の税・社会保障制度がもつ所得再分配効果が国際的に見て小さいものであることが確認される。また、バブル崩壊以降の一連の減税政策を詳細に検討し、これが高所得者の負担の軽減策であったこと、所得税については課税ベースの縮小と累進度の緩和をもたらしたことが指摘される。これらを踏まえ、最終第7章では所得税の改革の方向性が示される。まず、源泉徴収制度が国民の公正感覚を毀損していること、正確な所得把握・公正な課税のために個人番号が不可欠であることが指摘される。次に、所得税の人的控除が課税ベースと公正性を損ない、遺族年金等の非課税所得が税収を減らし不平等を拡大させていると論じられる。そのうえで、基礎控除・社会保険料控除・扶養控除・給与所得控除以外の人的控除を廃止し、課税ベースを広げた上で最低税率を10%に引き上げることで、簡素で中立的で公正な課税負担を実現し、増収を図るべきだという主張を述べ、本書は閉じられる。

2 コメント

財政再建はバブル期前から重要な政策課題であり続けている。財政赤字が支出と収入の差である以上、政府の債務規模を経済全体の規模に比べてある程度水準に抑えるためには、公債のデフォルトをしない限り、経済全体の規模を増やすか、支出を減らすか、収入を増やすか、の3つの方法しかない。このうち、収入を増やす方法としては、近年ではもっぱら消費増税のみが注目されているように思える。そうしたなかで、経済成長と不平等の双方に配慮し、所得増税の重要性を指摘する書籍が登場したことは、よりよい政策

を構想するうえで非常に喜ばしいことである。

評者も消費税以外の財源による財政再建の必要性・可能性を検討すべきだと考えており、所得増税という本書の主たる提言自体には同意したい。さはさりながら、所得増税を訴えるには本書の分析・論理ではいささか不十分ではないかと感じられてならない。その理由はいくつかある。

第1に、所得税に過度に注目している点である。一連の所得減税が公債累増の主因であるとしても、だから債務削減には所得税を用いるべきという主張はやや短絡的に過ぎると思われるし、他の税や社会保険料との比較をより丁寧に行うべきであろう。財政再建にあたって消費税が注目されるにはそれなりの理由がある。個人・法人の所得への課税は高額所得者や企業の海外逃避を招くかもしれない。個人所得課税には、個人番号が導入されたとしても、所得捕捉の問題がつかまとう。その一方で、消費税（付加価値税）の税率は国際的に見ても低い水準にあり、課税ベースは広く、増税余地が大きいと見られる。本書では分配の問題に重点が置かれるあまり、効率性（中立性）や執行費用の問題が十分に検討されていない。世代間不平等の観点からは相続税・贈与税の重課にもより言及すべきだろう。

第2に、国税に過度に注目している点である。支出についても中央政府の一般会計のみを取り上げており、特別会計を含む中央政府全体を見ていない。日本では中央政府と地方政府の財政的・行政的な結びつきが強く、社会保険にも多くの財政移転が行われているから、公債についても一般政府全体として検討すべきだろう。たとえば、中央政府から地方政府への財政移転が大きいことを考慮すると、地方政府の財政状況の改善は中央政府の財政健全化にも資する。この観点からは、地方税である固定資産税の拡充はより真剣に検討されるべきであろうし、ほぼ賃金税となっている社会保険料のあり方についても考慮されるべきだろう。しかし、本書ではこれらの論点はほとんど触れられていない。

第3に、国民の財政的保守主義に過度に期待している点である。筆者は日本の所得税負担が軽いことを強調し、たとえば「年収700万円の所得税が16万6000円から26万8000円になったとしても、それで財政赤

字を縮小でき、社会保障費を削減しなくてよくなれば、誰も文句は言わないであろう」（246ページ）と述べる。しかし、年収700万円であれば、消費税率が8%から10%に引き上げられるときの増税試算額は6万円程度であることを考えると、このような増税を実施することは、現時点では政治的には非常に困難だろうと思われる。もし上記のような筆者の推測が正しければ、消費増税・財政再建はすでに達成されているのではないだろうか。もちろん所得税と消費税の違いはあるが、増収の用途や公債の累増がもたらす危険性については政府も繰り返し説明してきたところではないか。

第4に、事実誤認や最新の知見が生かされていない箇所が散見される点である。たとえば、国税について所得税・法人税・消費税が国税の三本柱と述べたのち、その他の税として譲渡所得税を挙げている（135ページ）が、譲渡所得税という名の税は日本には存在しない。源泉徴収制度が一般化している国はないとしている（249ページ）が、源泉徴収制度自体はアメリカやオーストラリアを始め、多くの国で導入されている。ただし、日本で言う確定申告を行う納税者の比率は各国のほうが高いと思われる。また、カナダやオーストラリアでは個人の申告を待つことなく、低所得者の口座に自動的に給付額が振り込まれると書かれている（257ページ）が、これはおそらく勤労所得税額控除（work income tax credit）のことであり、生活保護の申請主義と同様に考えるべきではない。所得税の最低税率が5%という先進国は日本以外どこにもない（246ページ）と述べてその引き上げを主張しているが、2007年の最低税率の引き下げは地方への税源移譲に伴うものであり、国税としての所得税の税率だけ取り出して論じるのは適切ではあるまい。このほか、中央銀行の政策手段として公定歩合の引き下げや窓口規制を挙げたり、単純な恒常所得仮説が多くの経済学者によって支持されていると述べたりしており、これらの記述が本書全体の信頼性に影響しないかと危惧される。

著者は経済学者・財政学者としての矜持をもち、所得増税以外の論点についても本書の随所で政策的な提言を行い、一般の読者に対して市民として政府との関係・税財政のあり方の再考を促している。この熱い思

いが読者に届くことを祈らずにはいられない。

(本稿の内容や意見はすべて筆者の個人的見解であり、財務省あるいは財務総合政策研究所の公式見解を示すものではない。)

べっしょ・しゅんいちろう 財務省財務総合政策研究所
総括主任研究官。

沢井 実著

『日本の技能形成』

——製造現場の強さを生み出したもの

八幡 成美

1 はじめに

本書の課題は、「工場の現場で直接に生産活動を担い、戦前には職工、戦時中には工具、戦後になると技能者、技能職、現業員などと呼ばれた人々が熟練を獲得し、一人前になっていくプロセスに関わる諸問題を考察することである」とする。

1930年代から50年代半ばまでの時期をフォーカスし、日本の技能者養成の歴史を既存文献・資料から丁寧に紹介している。この時期は、満州事変から戦時期を経て、高度成長期前夜までの約四半世紀にわたる戦時経済下の変動の時代であったが、その間の技能者養成の歴史を、当時の政府の政策を含めて紹介されている。

職業訓練・産業訓練史に関連した先駆的な研究としては、隅谷三喜男、古賀比呂志編著『日本職業訓練発展史(上巻, 下巻, 戦後編)』(日本労働協会, 1971年, 72年, 78年)、産業訓練白書編集委員編著『産業訓練百年史』(日本産業訓練協会, 1971年)、大河内一男、有泉亨、金子美雄、藻利重隆編『現代労働問題講座7 職業訓練』(有斐閣, 1967年)、佐々木輝雄職業教育論集『第3巻 職業訓練の課題——成立と意義』(多賀出版, 1988年)などがあげられるが、本書でもこれらの先行研究の成果について、一部触れているが、著者は、むしろ昭和の戦時期から戦後の高度成長期に製造現場の強さが生み出されたとして、この時期の技能者養成の実態に注目している。



● さわい・みのる
南山大学経営学部教授。

● 名古屋大学出版会
2016年10月刊
A5判・244頁
本体5400円+税

2 本書の概要

本書の構成は、「序章 課題としての技能形成、第1章 熟練工論争とは何か、第2章 熟練工養成政策の展開、第3章 技能形成の実態とその可視化の試み、第4章 中等工業教育と熟練工養成、第5章 中小鍛造工場調査にみる労働者像、第6章 技能形成の前提、第7章 熟練工・職長に対する社会教育、第8章 戦後への展開、終章 技能形成問題がもたらしたもの」となっている。

序章では本書での課題とその構成を紹介しており、「1930年代から50年代半ばの時期を、大企業から中小企業にいたるまで規模を問わず熟練形成が課題とされ、OJTとOffJTの望ましい組み合わせが本格的に模索された、近代日本技能形成史における固有の意義を有する時代」と位置づけている。そして、「いかなる性格の労働力、熟練が必要かは一義的に決まるものではなく、工業発展の深度と広がり大きく規定される。したがって技能形成を考えることは、それを必要とする需要サイドの諸産業のあり方を考えることでもある」と需要側の要因も強く意識されている。「座学と実習の組み合わせを真剣に考えた企業内養成の担当者が多数おり、工場と教室での実習・教科学習を中等

学校進学の代替物として捉えた勤労青少年が大量に存在した時代」とし、現代の技能形成、人材育成を考える上でも参考になると強調している。

徒弟訓練（OJT 中心）に座学（理論）を加味するものとも解釈できるだろう。

第1章の熟練工論争では、多能工・単能工論争を繰り返す。単能工論者（大河内正敏、宮本武之輔、藤澤威雄、清家正など）は短期間では万能熟練工の養成は間に合わない、無駄を省いた養成によって半年から1年で機械工を養成して対応しようとの考えである。また、大量生産に対しては、単能工と技術者の組み合わせで対応するとの考えもあり、技術者が万能熟練工の従来の領域を代替する職務分担を想定していた。

一方、多能工論者（山口貫一、大内経雄など）は「万能熟練工」、「多能熟練工」の意義を重視し、大量生産の実現ですら多能工なくしては不可能であるとの考えで、大多数を占める中小企業セクターでは新しい産業構造構築のためには多能工養成が必須との考えであった。

第2章では1930年代後半の熟練工養成政策に注目する。満州事変後の景気回復が機械工業、金属工業の分野での熟練工に対する膨大な需要に対する需給ギャップを如何に解消するかが模索されていた。当時の教育体系は複線型であったのだが、実業教育において普通教育への強い志向がみられたと筆者は分析している。

当時の文部省、商工省の熟練工養成政策にふれ、商工省では熟練工を「斯業ニ関シ五年以上ノ経験ヲ有スル者」と定義したうえで、職工に占める熟練工の割合を求めると、精密、工作機械、自動車などの平均で70%と推定していた。1937年の近衛内閣の下で商工省は熟練工養成機関の強化を考え、国営（2000～3000人／年）及び民間（4500人／年）の規模で計画していた。東京府機械工養成所の例では清家正所長のもとで、中学校卒業者を対象に6カ月コースの集中教育で機械工を養成したが、技能レベルの問題もあり、後には1年コースに改められた。また、工場事業場技能者養成は厚生省の所管で、年齢16歳以上男子労働者が200人以上、50～200人使用する工場または事業所に対して技能者養成を義務づけた。対象者は高等

小学校卒、青年学校普通科修了者で、中堅技能工養成を狙いに3年間で、座学720時間、技能訓練5000時間以上となっており、認可を受ければ2年間に短縮も可能で、その場合は技能訓練を3500時間以上とされた。見習工だが、OJTだけでなく、座学も組み合わせることで、技能形成の効率が向上することが共通認識となっていた。

第3章では熟練形成プロセスの可視化（マニュアル化、教科書化）の努力についてふれる。ノウハウを確実に早く身につけるために、OJTの基礎を支えるために、ブラックボックス化した熟練技能を分析して、可視化し、可能な限りマニュアル化して、テキストとして多数刊行した。当時、技能者養成テキストの刊行に力を入れていた団体である日本技術教育協会の活動も紹介されている。

第4章では工場における見習工制度を実施している神戸三菱職工学校、川崎造船所東山学校、日産自動車従業員養成所、その他、東京瓦斯電気青年学校などの例をあげ、これらの企業の下請工場の熟練工養成についても整理されている。1937年の所用養成人員は全体では1万9322人で、うち親会社が6割、下請工場が4割の構成となっており、下請工場の熟練工養成は親会社にとっても切実な課題であったことが窺われる。公立工業学校は36年の卒業生が甲種6897人、乙種1137人と全国で8000人強にとどまっていた。当時の中等工業教育と企業内での熟練工養成の様子がうかがえる。

第5章は中小鍛造工場の事例であるが、個人別経歴をみると、当時の熟練鍛冶工の労働移動の激しさがうかがわれる。ジャーニーマンとして企業を渡り歩く鍛冶職人も多く、それが修業の一環との意識も強かったようである。

第6章では監督者の役割の重要性が認識され、職長教育が検討される。協調会が実施した職長制度のアンケート調査によれば、最終学歴は尋常小学校卒が35.4%、高等小学校卒が36.5%と拮抗しており中学校卒者は3.8%と少数である。大企業でも職長教育施設を設けている工場は少なく、例外的に職長教育を実施していた住友伸銅鋼管の例では40名定員で6カ月、週3日、夜3時間のコースで、国語、数学、工学大意、能率増進の4科目が必修で、英語、製図、材料強

弱、力学、工場器具、製造冶金、の6科目が選択である。学歴構成からも想像できるが、年功的な昇進者が多く、現場統括の能力面で課題があったことから、このような基礎的な教育がなされたといえよう。ところが、部下の指導や工程管理、原価管理などの職務は意識されておらず、より基礎的なノウハウの補完が考えられている。

第7章は熟練工・職長に対する社会教育が紹介されている。先駆的な例だが、当時の過激な労働運動思想に対し、社会人としての常識を身につけることで、判断力を養成しようとの考えである。

第8章では戦後への展開として、高度成長期までの技能者養成が紹介される。終戦後の混乱で停滞していた技能者の養成は1947年に労働省が設立され、労働基準法により技能者養成を所管することになったが、当初は徒弟制の悪弊（低賃金労働者として使う）から年少労働者を保護するとの色彩が強かったが、1951年に職種を拡大したこともあって、技能養成工は52年に5万人を超え、ピークである54年には6万5000人弱にまで増加した。しかし、人数的に多かった衣服身廻品、家具及び装備品などの事業所が減少したこともあり、57年には5万6000人強に減少した。

一方、終戦直後に膨大な失業者を抱えていたことから、公共職業補導所がスタートしたが、46年に全国で432カ所、補導種目523種目に拡充された。その後、公共職業補導所と改称され、全国的に統一された補導基準が設定され、機械・金属関連科目が強化され、技能レベルの底上げがなされた。

民間では50年代に入ってから大企業でも養成工制度に再び本格的に取り組みはじめたが、鶴見技能養成研究会、浦賀船渠、三菱電機、日本鋼管、日本光学など大手企業の動向が紹介されている。当時は経済的理由から進学できなかった子供が養成工として大企業に入社し体系的な訓練を受けたが、入社以前から定時制高校への進学を希望する者が多く、富士電機川崎工場では養成工の43%が夜間通学者であった。彼らは実技の面でも非通学者に比べて相対的に成績も良かったが、養成工修了の資格にとどまらず、高校卒資格へのこだわりが強かったのである。

中小企業の技能養成については、川口地域の鋳物工、機械工養成が紹介されている。授業は鋳物工の場

合1、2学年は週2日（各3時間）、3学年は週1日（4時間半）と、工業組合等の会議室を会場に座学が行われている。東京では大田区工業連合会で62年から機械工、仕上工、治具仕上工の3職種について事業内共同訓練を開始している。週4日夕刻から2、3時間の授業で、小学校を借用して実施していた。地域の機関との連携による養成で、中小企業でも座学とOJTを組み合わせた養成方式が強く認識されていた。

企業内養成施設が下請を含めて積極的に活用されたこと、技能習得の効率化をはかるためにテキストが開発されたこと、先駆的な企業では職場のキーマンである職長教育がなされていたこと、人数規模は小さいが技能者向けの社会教育も一部の地域でなされていたことなど、多面的に紹介されている。

3 コメント

1930年代から50年代半ばは、戦間期、第二次世界大戦期、そして、戦後復興期の激動の時代であるが、本書はその間の日本の技能者養成の歴史を既存文献・資料から丁寧に紹介してくれており、現在の技能者養成を考える上でも、参考になる。特に政策担当者には技能者養成の歴史を理解した上で、現代の問題を考える意味でも一度手にとってもらいたい書物である。

日本企業の製造現場の強さを生み出している技能形成方式が確立されたのはこの時期であるとする。当時の入職口での養成制度の変遷と枠組みは理解できるが、製造現場の組織と日常的な運営管理がどのようなものであったかは、残念ながら明確には示されていない。つまり、現場力を説明するには若手技能者の入職口での養成だけに注目するだけでは不十分で、スキルが一定程度に高まったとはいえ、それが競争力につながるかは、当時の生産現場がどのような管理体制で運用されており、技術・管理部門との連携や設備改善などに熟練技能者・現場監督者がどのようにコミットしていたかなどを確認する必要があるだろう。

評者が以前に工作機械メーカーのベテラン技能者・生産技術者に面接調査した経験によると、戦前は大手企業であっても科学的管理法はほとんど普及しておらず、標準化や統計的品質管理の考え方も希薄であり、むしろ、戦後に米国から新しい管理技術が導入されてから、現場は大きく変わったのであり、戦前は量産物

の兵器製造ですら組立工程では熟練工がヤスリを使って現物あわせが当たり前だった。また、それほど加工精度の求められない量産品を加工するような旋盤職場では昭和30年頃まで出来高給が少なくなかった。戦時下でもジグ中繰り盤（輸入機械）のような高度な機械は、内部養成した青年学校出身の優秀な中堅技能工を配置し、月給制で処遇するなど、同じ機械加工職場内でも求められる技能レベルにより配置はさまざまであった。また、監督者の役割期待は親方的なものから、工程管理、原価管理、品質管理、労務管理などへの関与を強めるものへと大きく変質した。つまり、戦後の労使関係の混乱の中で、キーマンとしての役割が重視され、職場の民主化をすすめる中で、TWI（監督者訓練）の導入・普及に力を入れた。戦後に進学率が急速に上昇し、戦前のような職場管理が難しくなったことは多くの識者が指摘してきたことでもある。

戦前の多能工論争が紹介されているが、何種類もの工作機械を使いこなし、仕上・組立・修理作業ができて、治・工具や取付具を自前で考案できる万能工的なレベルなのか、さらに、原価見積りや工程管理、部下の指導ができるような監督者的なレベルなのか。量産か個別生産か、どのような物を製造するかで求められる技能レベルは異なるし、職場内での職務編成・分業構造によっても必要とされる多能工の人数は異なるだろう。機械金属関係の職場を想定するなら保全・修理や試作部門、自前設備を内製する工機部門、金型部門などでより万能工的な多能工が求められるだろう。一方、大型工作機械での加工や超精密加工のような分野では職域は狭くてもより専門性が高く多様な加工経験のある熟練度の高い技能者が求められるものであり、求められる技能水準は加工精度、量産規模、品質水準などにより大きく異なる。

確かに、筆者が強調するように30年代から50年代半ばの日本社会は重化学工業化が急速に拡大したが、この時期の技能形成方式が現在の日本の強みを生み出した源泉とは言いすぎであろう。職人の技能は江戸時代以前から伝統的に蓄積されてきたし、見よう見まねであっても引き回し、丁稚からスタートし、仕事をし

ながら一人前の職人に育って行く徒弟訓練制度下では、弟子の生活全般を親方が面倒をみることで、職人としての仕事の作法以外の態度も厳しく躰けていた。歴史的にみれば、これは江戸時代から連綿と続いてきたものであり、明治になり、お雇い外国人が技術／技能のキャッチアップが早いので驚いたとの報告も多く、当時の識字率の高い職人の技能レベルは世界的に見てもかなり高かったことを示す例でもある。

徒弟制度の伝統を引き継いでの養成工制度、見習工制度であって、明治期の工業化・近代化の中で伝統を引き継ぎながら新しい考え方を取り入れてきたとも言える。むしろ、伝統を生かしながら貪欲に新しいことにチャレンジし、良い物を積極的に取り入れていく柔軟性を備え漸進的な活動のできる企業組織であることが、日本の現場力の源泉であって、技能形成方式もそのような視点を含めて眺めることが肝要であろう。そうすると、この時期が特別の時期であったとの考えを積極的に支持することは難しい。むしろ、新しい管理技術が導入・定着した55～65年頃、ME化で広範な情報化・自動化が進んだ80年代、グローバル化が本格化して海外生産が拡大した90年代などの変化に対応した時期が節目といえよう。進学率が向上し、供給される技能者の学歴が中卒から高卒へと変化してから、技能養成訓練校から撤退する企業が増加したことや、公共職業訓練校も事業仕分けで縮小され、基盤的な技能者の供給能力が日本全体で低下してしまったことが危惧される。つまり、強い日本の製造現場ではなくなりつつあるというのが実感で、安穩としてはられない状況だろう。

まさに、歴史から学ぶべき時期であって、本書は、近代の技能工養成がどのようになされていたのかを、戦前、戦中、戦後を通して理解することができる貴重な文献資料である。可能であるなら高度成長期以降の技能工養成についても整理していただくことを期待したい。

やはた・しげみ 法政大学キャリアデザイン学部元教授。経営工学、労務管理専攻。