

書評

BOOK REVIEWS

谷本 雅之 著

『在来的発展と大都市』

——20世紀日本における中小経営の展開

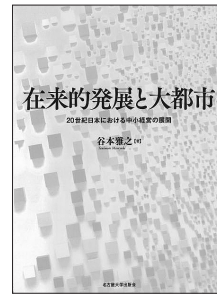
橋野 知子

1 はじめに

本書は、著者が近現代日本の工業化の特徴として位置づける「在来的発展」が、大都市においても新たに展開し、また大都市の形成のあり方にも影響したことを戦間期から高度成長期の東京を対象として明らかにしようとする重厚かつ深い問題提起を含む大著である。同時に、世界一ともいえる日本の丹念な実証経済史学の特徴を体現する研究書である。

著者は四半世紀前に出版した『日本における在来的経済発展と織物業——市場形成と家族経済』（名古屋大学出版会、1998年）で、①明治期における綿織物業の発展を支えた生産形態が問屋制家内工業であること、②生産組織としての問屋制が小農世帯の副業である家内工業形態での織物就業と結びつき、③その背後に小農経営の世帯内労働力配分戦略があったことを論じ、これを「在来的経済発展」の論理として概念化した。そのうえで著者は、欧米先進資本主義国からの技術・制度を起点とする「近代的経済発展」に上記の「在来的経済発展」が積み重なった「複層的発展」が、近代日本の経済発展の特質であると一貫して提唱してきた。

上記の研究蓄積をふまえて、本書における著者の問いは、「第一次世界大戦以降の都市の工業において、『在来的発展』が工業や男性商工業有業者の最大の集積地である大都市東京でも論ずることが可能なのか」という点である。そこで、東京の工業部門の中小経営における20世紀初めから1970年頃までを対象とし



●名古屋大学出版会
2024年2月刊
A5判・424頁
定価6930円（本体6300円）

●たにもと・まさゆき
学研科教授。東京大学大学院経済

て、製造業中小経営の族生と再生産の場が、さまざまな角度から丹念に考察・検討されている。紙幅の関係から、すべての章について議論するのは不可能であるため、以下に挙げた本書の目次により、本書の流れや展開を理解するうえで参考にして欲しい。

序章 課題と対象

第I部 戦前期大都市の工業化と中小経営

第1章 近代日本の都市「小経営」——『東京都市勢調査』を素材として

第2章 両大戦間期日本の都市小工業——東京府の場合

第II部 両大戦間期における新興中小工業の発展

第3章 両大戦間期日本の中小工業と国際市場——玩具輸出を事例として

第4章 分散型生産組織の新展開——両大戦間期東京の玩具工業

第III部 戦後の拡大と変容

第5章 戦後東京における玩具工業の発展

第6章 玩具業界の組織化と協同組合

第7章 戦後東京における中小経営の存立構造

終章 総括と展望

本書は東京の小工業の重要性、なかでも玩具工業の発展に着目し、海外においては国際市場における競争や日本の位置づけの変化、国内においては東京の玩具工業の発達とそれを支えた生産組織や制度がフォーカスされる。以下、2節において本書の内容を説明し、

3節で若干のコメントを述べることにしたい。

2 本書の内容

序章では、問題設定のために多角的なサーベイがなされている。自営業就業率と一人当たりGDPの相関図(1930-70年頃)の国際比較の図が、誠に興味深い。日本を除く先進国では、一人当たりGDPが1万ドル程度になると、自営業就業率がおおむね30%を大きく下回る(アメリカが20%、イギリスは10%以下)。日本は、35%くらいである。より貧しかった時代においても、日本の自営業就業率の高さは際立っている。これを後進性と呼ぶに、日本に特徴的な就業形態として位置づけ、そのダイナミクスを描こうとするのが本書の意図である。そのために、生産組織の選択、産業発展経路の多様性、そして杉原薫氏の提唱する「労働集約的工業化」の議論における熟練の重要性が指摘される。

第I部では、明治末から第1次世界大戦期の就業データから、「小経営」就業者の特徴を把握し、その動態が東京の工業部門を通じて検討されている。数量データをもとにした著者によれば、東京市の小経営の比重の高さは、旧来型産業の伝統的就业形態の存在の残存だけでなく、新興の製造業分野においても、小経営数が増加したことが示されている。そこでは、労役者・労務者から独立者・業主へとといった職業上の地位向上が見られ、特に東京市以外の出生者にとってこのキャリアアップは、極めて望ましいともいえるものだった。この場合、独立者・業主の有配偶率は優位に高く、小経営は平均1人の住み込みの職業使用人、0.5人前後の子弟、データには表れない女性配偶者の労働投入を基盤として成り立っていたことが明らかにされている。このような小経営は、東京における戦間期の小工業の展開において、自営業就業をベースとする家族経営という点で、著者によれば都市における「農家世帯」の「再生」と位置づけられる。そこでは問屋や工場を核として、小工業・内職者との取引関係が狭い地域で展開されるだけでなく、職住一致の小経営の集積は、東京における都市形成の特質の一つを作り上げたという。その中でも、戦間期東京で成長著しかった玩具工業に著者は着目する。

第II部は、日本の玩具工業の産業史的分析・考察と

競争力を支えた分散的生産組織の実態解明に充てられる。戦間期の国際的な玩具市場は、英米の玩具産業とドイツのそれが、英米市場をめぐって競争していた。日本は、第1次世界大戦期にドイツが不在となった市場で急拡大し、1920年代の停滞期を経て、1930年代には低為替により英米市場で有利な立場を形成する(1930年代のドイツは逆である)。そこには、低コスト、若年層の「技能形成」を前提とした独立開業による小経営の族生というダイナミックな動きがあった。このような生産を支えたのは、それぞれ商品企画力を有する問屋、「工場」(統計上、5人以上作業場)、小規模業者であり、これらは発注と受託という中においては補完と企業間分業の関係のみならず、競争関係にもあった。またこれらの業者の地理的集積は、分散型生産組織にダイナミズムを与え、経営存続に正の効果を持つだけでなく、小規模業者の中には規模を拡大し「工場」化するものもあった。また、他業種にわたる業者の集積は、問屋や小規模業者にとって設備や部品の外注を可能とした。そしてこのような集積を支えたのが、濃密な人間関係に加えて、特許局の知的財産権保護、工業組合の製品検査、意匠登録に見られる取引秩序の維持であった。

第III部は、戦後復興期から高度成長期の東京の中小企業の展開が、玩具工業の動向により明らかにされている。戦後1950年代から60年代にかけて、対米輸出によって成長した玩具工業においては、輸出ルートを掌握する製造問屋が生産・流通で重要な位置を占め、玩具メーカーはデザイン力を備えていた。両社は連携を図りデザイン開発力の形成に努めた一方で、中小・小規模経営も広範に存在し続けたがこの集積を支えたのは協同組合であり、なかでもその金融事業は大きな意味を持った。このような集積のあり方が徐々に変化したのは、1960年代以降における有名メーカーの成長や製造問屋参加の製造業者の工場化にあり、相対的に大きな工場の存在感が高まったことである。中小経営は、問屋を中核とする分散型生産組織から工場と下請へと変化し、これは自動車等の機械工業における変化を髣髴とさせる。このような中小経営の集積は、自営業主化のライフコースを東京外からの流入者に示すものであり、住商工混在によって再生産されていた。

3 コメント

さまざまな資料・史料を駆使し展開される本書での実証研究は、大変読みごたえがあり、確かに小農経営にも似た、東京の数多の中小経営に対する著者の優しいまなざしを感じた。「自営業的就業と地続きの労働世界」(p. 378)という表現に評者が辿り着いたとき、ようやく著者の表現する「在来的」の言わんとするところが評者に理解できたように思う。

玩具工業が新興産業である点は、本書による指摘のあるところだが、評者はこの新興産業が享受することのできた後発性の利益が集積の形成にも大きく影響を与えていると感じた。工業化の比較的初期に成長を始めた産業は、みずから同業組合を作り学校を建て、品質検査や技術普及においてもさまざまな試行錯誤を繰り返した。商標や政府による特許もしかりである。しかし、玩具工業の場合は、すでにそのような制度が整備された中で勃興し成長を始めた。発展プロセスのどのフェイズで産業が勃興するのかといった問題も、産業の特質を形づくる上で重要であると、本書から学んだ。

また、集積の中に比較的大きな企業と中小経営が併存するという経済学的意義を説明していることは評価できる。これは、本書における重要な指摘であり、織物産地等でも同じような現象が見られた。本書の研究

は、経済・経営史、労働史、産業史、経済地理学、集積の経済学、組織の経済学といった、さまざまな分野にまたがっており、誠に興味深い。多くの分野の研究者が、関心を持つ内容である。だからこそ、やや不満に思われたのは、経済史・経営史から他分野に開かれた印象が薄い点である。特に、経済地理や集積に関する近年の研究蓄積とここでの重厚な事例とを比較検討することが可能であると、本書のインプリケーションもより一層重要性を増すとされる。

特に本誌の読者が興味のある点として、労働にかかわる点に触れて結びとしたい。小規模経営における女性配偶者の具体的な労働のあり方や苦勞、小規模経営に徒弟として勤めて身に付く熟練・技能、そして小規模経営で導入されたのはどのような機械だったのか。熟練や労働の中身が、やや曖昧に感じた。それは、「労働集約的工業化」にも共通に感じる点である。

そして本当に最後に、戦後復興期の対米輸出の主要製品がB29のおもちゃであったことには、驚かされた。東京を焦土化し、広島・長崎に原子爆弾を落とした飛行機の模型をどのような気持ちで彼ら・彼女たちは作っていたのだろうか。書評からは逸れるが、読みながら思いを馳せずにはいられなかった。

はしの・ともこ 神戸大学経済学部・大学院経済学研究科教授。日本経済史、経済発展論専攻。

西村 孝史 著

『職場のソーシャル・キャピタル』

——人的資源管理が創り出す個と組織の関係性

鈴木 竜太

本書は、冒頭に書かれているように、「人的資源管理 (Human Resource Management, HRM) が企業内、特に職場の人間関係に与える影響を解き明か」すことを目的とした学術書である。そしてこの人間関係を本書では「他者からの自発的な支援が得られる関係



●中央経済社
2024年3月刊
A5判・244頁
定価3850円(本体3500円)

●にしむら・たかし
宮学研究科准教授。
東京都立大学大学院経

性」としたソーシャル・キャピタルという概念を用い

て理解しようとしている。既存のソーシャル・キャピタルの概念をそのまま用いずに、自身のコンテクストに基づいて既存の概念を用いている点は、研究者にとって勇気のいることであるが、先行研究のレビューなどを通じて、この概念を著者なりに十分に理解して採用していることがわかる。評者としては、まずはこのような姿勢を評価したい。

前置きが長くなったが、本書は1つの研究課題について1冊を通して明らかにするというよりは、HRMにおけるソーシャル・キャピタルの複数の課題を明らかにすることによって、HRMによる職場の人間関係への影響を明らかにするというつくりになっている。本書は、研究の目的と概要について述べる第1章とまとめとしての第8章をのぞくと6章の構成となり、第2章でソーシャル・キャピタルとHRM特に戦略的HRMについての研究の既存研究のレビューがなされたのち、第3章から第7章までの5つの章でそれぞれの課題のもと実証研究の結果が述べられる。

この第3章から第7章までのそれぞれの課題は次のようなものになる。

- 第3章 いかなるHRM（成果主義と能力開発）がソーシャル・キャピタルを形成させ、集団業績に影響を与えるか？
- 第4章 HRM（ジョブ・ローテーションや異動、同期の入社による関係性）がどのように個人人のソーシャル・キャピタルを形成するか？
- 第5章 テレワークはソーシャル・キャピタルとその発露である組織市民行動にどのような影響を与えるか？
- 第6章 HRM（高業績ワークシステムとHRの柔軟性）はソーシャル・キャピタルと職場モラルにどのように影響を与えるのか？
- 第7章 人事部門の持つソーシャル・キャピタルはどのように組織成果に影響を与えるのか？

第3章では、成果主義的な処遇と能力開発重視のHRMのうち、成果主義的な処遇制度がソーシャル・キャピタル形成にプラスの影響を与えること、さらには両方の（一見矛盾する）HRMを導入することが、

ソーシャル・キャピタルの形成を含め職場業績を高めることが示された。第4章では、ジョブ・ローテーションや異動などの人事異動に関わるHRMがソーシャル・キャピタルに与える影響を、研究開発職従事者の培った具体的なネットワークやキャリアの分析から明らかにした。そこでは、初任配属、職能内の異動、そして職能間の異動がそれぞれソーシャル・キャピタルに異なる役割を果たしていることが示された。同じようにHRMのソーシャル・キャピタルへの影響を検討した第6章では、これまでのHRM研究で言われていた高業績ワークシステムと呼ばれる人的資本を重視するような施策が、HRの柔軟性を介してソーシャル・キャピタルならびに職場のモラルを高めるのではなく、高業績ワークシステムがHRの柔軟性によってもたらされ、組織のメンバーのソーシャル・キャピタルの形成を促し、職場のモラルを高めることが示された。

この3つの章では、さまざまなHRMとソーシャル・キャピタルの関係が検討されているが、ソーシャル・キャピタルのもたらす人々の行動との関係が検討される第5章では、コロナ禍を背景にテレワークの進展がソーシャル・キャピタルの形成と組織市民行動に与える影響が検討され、テレワークの利用日数が多くなるほどソーシャル・キャピタルの形成を阻害し、そのことが組織市民行動を少なくしていることが示された。そして第7章では、人事部のソーシャル・キャピタルに焦点を当て、人事部門が有効に活動していることと人事部門が十分にソーシャル・キャピタルを持つことが、組織のソーシャル・キャピタルを形成し、組織メンバーの自発的な行動に影響を与えることが示された。このことは、人事部門が人事周りだけでなく、組織全体を理解して活動していることが、組織のメンバーの自律性を促すことが示されている。

この第3章から第7章までの実証研究の結果からは、改めてソーシャル・キャピタルという視点からHRMと業績などのアウトプットの関係を理解することが意義あることであることがよくわかる。さまざまな切り口で調査と分析を行っている本書であるが、このHRMと業績の関係を説明するものとしてソーシャル・キャピタルが極めて有効なキーファクターになりうることを示したことがまずは大きな貢献であると言

えよう。そしてこのことは、改めて日本企業の HRM が従業員のソーシャル・キャピタルの形成に寄与していたことを示しているとも言える。日本企業では、同期や職場の先輩後輩の人脈が形成され非公式的なネットワークを駆使してマネジメントが行われると言われるが、それが長期雇用だけによるものではなく、さまざまな人事施策によっても形成されていっていることが本研究からはよくわかる。

一方で、これまでの常識的な理解とは異なる結果も示されている。例えば、成果主義的な処遇制度は、競争意識によって人々を分断させ、それぞれのソーシャル・キャピタルを減衰させるように理解しがちであるが、本書の研究からは成果主義的な処遇制度はむしろソーシャル・キャピタルを形成することに寄与することが示された。このことについて著者は、成果主義が誰を支援することが部署や自らの業績につながるのかを明確にしていることや成果主義が強調されることで組織の同僚が同質化していくことを理由にあげている。興味深い視点である。

これら一つ一つの研究成果の特徴や評価をあげていけば数多くあげられる本書であるが、ここでは大きく2つの意義をあげることにしよう。

1つは、やはりソーシャル・キャピタルという概念を HRM の研究分野に持ち込み、HRM の新たな見方を提供する有効な概念枠組みであることを示した点である。特に本書では、ソーシャル・キャピタルを、これまでの人材マネジメントの分野で用いられたように個人（あるいは組織）の持つネットワークの構造としてとらえるのではなく、より人脈による資源といった性質に近い「他者から自発的な支援が得られる関係性」としている。このようにとらえることによって、なぜソーシャル・キャピタルを形成することが組織の成果につながるのか、HRM がどのようにソーシャル・キャピタルの形成に寄与するのかということがクリアになり、HRM という組織レベルの要素と現場の人々の仕事をはっきりとつなげることが可能になった。これは、これまで HRM と個人の仕事の成果をつなげるものとして考えられてきた成長や知識の蓄積、会社への愛着といった説明とは異なる新たなファクターがあることを示したとも言える。

次に、多様な研究方法を駆使してこの課題に向かっ

ていることも本書の特徴である。第4章で行われたネットワーク分析も HRM 研究ではあまりみない方法であるが、それだけでなく、本書では質問紙による定量調査においても、組織レベルや個人レベルと2つのレベルのデータを収集していることや2時点でのデータを分析するなどさまざまなデータを用いて丁寧な分析を行っている。これらさまざまなレベルでの多様なデータを駆使することで、前述したような HRM と現場の人々の仕事がデータからも理解を可能にしている。さまざまな HRM がそこで働く従業員の行動や働きぶりにどのように影響を与えているのかという点について、方法を駆使することで乗り越えられることを示した点も本書の（特に HRM 研究における）意義としてとらえることができるだろう。

このように実務家と研究者、双方の読者に新しい視点を提供してくれる本書ではあるが、気になる点もないわけではない。1つは、ソーシャル・キャピタルの主体についてである。本書でも述べられている通り、ソーシャル・キャピタルは職場や組織の中にある資本と考えることもできるし、個人（あるいは組織）が持ちうる資本と考えることもできる。本書では、このソーシャル・キャピタルの主体が各章において異なっている。ネットワーク分析を行った第4章では、ソーシャル・キャピタルを豊かに持つ個人に焦点が当たっているが、他の章では、ソーシャル・キャピタルがある職場に焦点が当たっている。本書では、ソーシャル・キャピタルという同一の概念として取り上げ、議論を同一線上で議論しているが、せっかく丁寧なソーシャル・キャピタルの議論がなされているのであれば、調査問の関係性についても丁寧に議論をしてほしいと感じた。

これと関連することではあるが、2つ目に、ソーシャル・キャピタルのある職場は、本当にソーシャル・キャピタルの特徴としてとらえて良いのかという点についても気になった。項目レベルで見ると、本書のソーシャル・キャピタルのある職場は、いわゆる集団凝集性が高く、関係性の良い職場（あるいは組織）と読み替えることもできる。その点では、このような職場においてお互い支援が起り、集団業績が高まることは自然である。ソーシャル・キャピタルの概念を HRM の議論に展開する上で、他者からの自発的な支

援が得られる関係性としているが、この関係性に着目したことが経営学との接続を良くしている一方で、ソーシャル・キャピタルが持つ固有の概念的特徴を部分的に損ねているとも言える。この点は著者自身が限界として述べているように、今後、ソーシャル・キャピタルの測定の工夫を通してより良い研究に昇華できる可能性としても指摘できよう。

いずれの指摘も、ソーシャル・キャピタルという豊かな含意を持つ概念を HRM 研究の中に位置付けるための概念の焦点化による諸刃の刃とも言える側面であり、本書の課題というよりは、ソーシャル・キャピタルを HRM の分野で議論していくことの課題というこ

ともできるだろう。改めて本書の特徴と意義は、HRM が組織成果にいかにつながるのか、という HRM 研究の王道とも言うべき問いに対して、ソーシャル・キャピタルという人間関係を表現する概念を用いて理論構築し、研究の土台と可能性を示している点にあることを繰り返したい。綿密な議論と方法を駆使する著者の力量をもってすれば、今後この課題にも新たなブレイクスルーをもたらしてくれるだろうことを期待する。

すずき・りゅうた 神戸大学大学院経営学研究科・経営学部教授。経営組織論，組織行動論専攻。
--