

稲上 毅著

『ポスト工業化と企業社会』

(ミネルヴァ書房, 2005 年)

西 村 幸 満

I

本書は、1980 年代初頭から現在に至るまでに著者が執筆してきた 12 編の論文（ほぼ初出時のまま）に、この四半世紀の推移と各論文を補完的に概観する「序論」と「あとがき」（3 論文）を加えて構成した日本企業社会論である。タイトルが示すように、本書では、ポスト工業化と企業社会の変動という、工業社会からの移行（変化）に焦点をおいてさまざまなトピックが検討されている。また、収録されている論文から派生して、書籍として刊行されているものもある。論じる問題領域は幅広く、紙幅と評者の能力の限界からその詳細を検討することは困難である。全体の概要の紹介と乏しい感想を述べるにとどめたい。

II

本書は企業社会を中心としてその外在的要因（国際比較・トレンド）の推移（「ポスト工業化」）と、企業内部の「異質化」という動向を丁寧に整理し、将来へのシナリオを用意した読み応えのある著作である。

稲上理論ともいえる見取り図が描かれている。各論文ではさまざまなモデル提示と実態との取捨選択がなされ、最初にその視野の広さにあらためて驚かされる（カッコ内は各章の初出時年）。

序 論 20 世紀第 4 四半世紀とはどういう時代だったのか（2005 年）

第 1 章 工業化・脱工業化・再工業化—インダストリアルイズムと労働研究（1984 年）

第 2 章 スモール・ビジネスの再興と機能（1982 年）

第 3 章 労働世界の新たな胎動（1985 年）

第 4 章 労働世界における平等と異質性（1986 年）

第 5 章 労働組合の試練と構想力（1988 年）

第 6 章 日本型福祉多元主義の探求（1991 年）

第 7 章 個人主義化と企業コミュニティ（1993 年）

第 8 章 産業空洞化とはなにか—日英独の比較（2000 年）

第 9 章 日本のコーポレート・ガバナンス改革（2001 年）

補論 1 補論 1「新しいヨーロッパ」について考える（1990 年）

補論 2 補論 2「労働運動」の死とドイツ労使関係の日本化（1996 年）

補論 3 補論 3 労働法の古典的モデルとポスト・フォーディズム（1999 年）

まず、本書の見取図となるマクロな趨勢について整理が行われる（第 1 章）。そして、単なる企業内部の分析ではなく、スモール・ビジネス（第 2 章）、労働者意識と人事管理（第 3 章）、労働における平等と、労働組合の変遷（第 5 章）、さらには企業福祉（第 6 章）、経営者意識（第 9 章）にまで広がる。第 7 章では、あらためて労働者のもつ属性別（女性・高齢者・外国人＝本書では「女老外」（pp. 139-143）という）の動向に踏み込んで、個人主義化と企業との関係を整理する。企業の外的要因では、先進国が共通して経験した「産業空洞化」がどのような要因によって生じたのかを英・独との比較を通じて抽出する（第 8 章）。3 つの補論は、欧州の経験から日本に対する知見をどん欲に吸収し、日本の経験の相対化をおこなっている。

III

第 1 章は、マクロ趨勢の変化を工業化・脱工業化・再工業化という 3 つの概念で特徴づけ、そのもとで期待される労働研究の見取り図を 6 本の柱に描く。理論としては①収斂理論、②二重経済論、③階級論がある。また近代における④生得的属性と平等・公正、⑤趨勢要因としてグローバリゼーション（地球社会化）

に対する新しい交錯の問題、以上を踏まえてあらためて、⑥日本の経営と企業社会との関係を整理する。

第2章は、1980年代に再興したスモール・ビジネスの評価について、データに基づいて分析を行っている。2006年現在ではその量的趨勢は明らかに反転しているが、それでも本章で指摘されるスモール・ビジネスへの期待感は依然として重要性を失っていない。

第3章は、1970年代以降1980年代前半までの労働者(職業別)の分析に加えて、意識、人事制度、派遣の誕生、労使関係と組合について同質化-異質化という軸を設定し、「異質化」への方向を見据えながら、コンパクトに整理をおこなっている。

第4章では、労働世界の実態に基づいて、第3章よりさらに踏み込んで、正規社員から多様な形態への「異質化」といった高まりを見いだす。ここで著者は、第3章では漠然としていた異質化を明確に区別する。労働世界で生じている方向は、「現象的な異質化」であり限定的なものとし、依然として残る「本源的異質化」という性質とは区別する。この「本源的異質化」ではない「現象的な異質化」であるがゆえに、男性正規雇用者を想定する労働世界で平等問題が顕在化してきたと指摘する。そして、「本源的異質化」は「第3の働き方」(シルバー人材、ワーカーズ・コレクティブ、ファミリー・サービスといった働き方=「雇用者でなく使用者でない」「ニッチ市場の穴埋め」「相対的時短」「収入の二義的性格」「高齢者あるいは女性が担い手」として着実に進行しているというのである。

第5章は、1970年代の日本組合運動の変貌を政策参加とユニオン・アイデンティティの2つの視点から分析を行っている。ここでは5人の企業別組合リーダーへのインタビューに基づき、組合組織率の低下にあって、イデオロギーよりも現実的対応として生じる2つの方向性を提示する。こうした動きが、企業福祉と企業内労使関係のうち前者の比重と社会的有用性を高めるものであることを示す。また組合員構成が同質的なものから異質的(第4章でいう「現象的な異質化」か?)なものへと構造変化し、組合の役割も複雑化する中で求められる組合像の可能性を提示する。

第6章は、1980年代に当時の総務庁において実施された3つの社会保障・福祉に関する調査(とのおのの前回調査)に基づき、「個人保障」における規範意識の安定性を抽出する。その意識構造からみる日本の福祉社会の構造を、一方的な福祉国家の膨張でもな

く、伝統的な家族内サービス供給あるいは対極する施設収容主義とも異質なものと特徴づけた。また福祉国家を抑制しつつ伝統的家庭内サービス供給の共存をはかる「日本型福祉社会」という政策構想への共鳴を宣言し、日本の特徴を「福祉多元主義」として整理する。

第7章では、個人主義を①個人生活優先、②生得的差別禁止(女老外=女性、高齢者、外国人)、③集合的問題解決行動からの脱却と公正格差への価値志向という要素で定義づけ、これらと日本の雇用慣行-すなわち、企業コミュニティとの関係を模索する。日本企業社会のモデル-a.終身雇用慣行、b.年功賃金・年功昇進、c.OJTとキャリア管理による人的資源開発-を提示し、cの基盤的価値を認める。さらに詳細にモデルにおける各要因の動向を素描したうえで、調査データを用いて丁寧に実態と照らし合わせていくのである。①と③と高齢化に基づく新しい企業コミュニティの構築する要素として、7つを提示しその実効性を考察する。その7つの要素は、1)ネオ・アメリカ型経営からの相対的自由の確保、2)雇用労働管理における機会均等(=生得的差別禁止)、ミニマム基準(長期雇用保障プラス標準的生計費の保障)、そして能力比例報酬(年功賃金・年功昇進の修正)の組み合わせ、3)ミニマム基準が能力比例報酬に優位すること、4)ミニマム基準がよく機能するための人的資源開発と人材格差拡大に対する抑制努力、5)個人生活優先の必要に見合った労働時間の短縮と「柔軟な働き方」の開発、さらには職務内容と分担の明確化、6)従業員の能力発揮と適材適所、権限委譲と自由裁量、参加公開と発言、指示命令関係の明確化、互助的でありながらも言いたいことが自由に言い合える非年功的で透明度の高い職場秩序、7)以上の動きを有効に支援し促進できる企業別組合のリーダーシップであるという。

第8章では、産業空洞化を広くは「通貨の急騰→製造業の価格競争力のめだつた低下→製造業の雇用就業機会激減」が短期間に生じることと定義し、日本の経験にイギリスとドイツの経験(国際競争力の低下の原因究明)を加えて、さらに「通貨急騰」以外の原因を探っている。ここでは因果関係を明確に提示し、その検証を、日本の場合には国内製造業とアジア諸国に進出する日本を含む多国籍企業の2つのアンケート調査、イギリス・ドイツの場合にはヒアリング調査の中

心におこなっている。結果として、産業空洞化とは、日本の場合には、因果連鎖のなかでも「短期間のうちに製造業の雇用就業機会が激減すること」が該当し、イギリスの場合には国内製造業の衰退＝品質競争力の低下であり、ドイツの場合には価格競争力と品質競争力の低下が該当し、連鎖に先行する原因にはさらに多様な要素が示される。

第9章では、コーポレート・ガバナンスの改革論議から国際的な動向を概観し、そのうえで日本型コーポレート・ガバナンスの基本的性格を浮き上がらせ、大企業経営者へのアンケート調査から実態と今後の展望を整理し、日本の雇用慣行と労使関係への影響を考察する。最初に提示する3類型(a.古典的モデル—a1退出型, a2発言型, b.洗練された株主価値モデル, c.多元主義モデル)は、株主価値最大化、企業繁栄への関心、短期主義志向、ステークホルダー志向、単一モデル志向の強弱により類型化される。この分類によれば、1990年代後半の経済同友会あるいは日経連の考えかたは、「企業繁栄による中長期的なステークホルダーの利益実現が企業の目標と考えられる」多元主義モデルに該当するという。一方で、1999年に実施された東証一部上場企業の常務以上の役員へのアンケート調査から、ステークホルダー志向よりも株主価値最大化の比重が増す洗練された株主価値モデルへと移行しつつあることを見いだしている。

補論1は、戦後二つの方向に進んだ欧州が東欧・ソビエト社会の終焉によって「新しいヨーロッパ」へと転換する際に、あらためてヨーロッパの動向を説明概念とユーロ・バロメーター調査を用いて概論的に整理したものである。

補論2は、R.ドーアとの議論を中心に日本とドイツの労使関係の推移を検討している。なかでも日本の雇用慣行の下位概念である企業別労使関係への洞察から、「崩壊論」への安易な移行へ警笛を鳴らしながら、ドイツの日本化というR.ドーアの仮説を丁寧に検討する。労使関係の今後を、ドーアと一致する人的資源形成の企業特殊性と企業特殊的な賃金管理の残存、ドーアの取り上げない外在的な要因による変化、そして未知の「第3地点」へと向かう可能性という3つのシナリオを提示する。

補論3は、欧州委員会の報告書『労働の変容と欧州における労働省の未来』の概要と日本の比較可能な事実の提示を試みている。欧州での変化で日本にも共通

する7つの変化(①非正規化(パート化)、②非正規化(派遣化)、③外部化、④成果主義化(個別化)、⑤女性化、⑥非組合化、⑦福祉国家の後退)について、1980年代半ば以降の日本の法整備(規制緩和—強化)を軸に概観する。報告書では、法整備(変化)がフォーディズムからの移行という事実認識を提示する。これに対して著者は、日本を例にとりフォーディズムには記述の7つの変化が内包されていることを明らかにし、その図式が有効でありつつも問題点を抱えていることを指摘するのである。

IV

以上のように、本書には、21世紀までの23年間で同時代の視線にたち詳細に記述する性格もあわせもっている。著者の豊富な知識と縦横無尽に社会に切り込んでいく探究心がすべての論文に貫通している。

こうした議論には、欧州を中心とする事例などから抽出される議論がふんだんに組み込まれ、著者の論旨を補うのに役立っている。また、マクロの趨勢を多面的に捉え、おのおのの変化を構成要素として提示し、その諸関連を明らかにしていくという著者の論法「稲上理論」はすべての論文に手強い面を表出している。

うがった見方をすれば、本書は一つの見取り図に過ぎないともいえる。本書で展開される稲上理論のもっとも特徴的な点は、相対的な多寡をつなぎ合わせる点にある。社会変化を捉える手法としては妥当であっても、議論の因果モデルとしてみると強引ともいえる箇所がある。因果モデルの検証は、モデル自体の評価を含めて慎重さを要するが、内生性の問題も含めて本書ではそうした手続きが十分ではない。現象としての変数間の関係を丁寧に検証する必要があるだろう。これは本書では与件(先行変数)となっている日本の雇用慣行の再検証も含めて必要な手続きかと思われる。

常に「変化」に注目して企業社会の推移を描いてきた著者だからこそ、本書出版の方針として、加筆・修正するか、それとも一研究者の姿勢として初出のまま出版するかの岐路にあったのかもしれない。それを「潔さ」と読むかは本書を手にとって考えて欲しい。そして本書の提示した仮説群に挑戦して欲しいと思う。評者もあらためて知的な刺激を受けた一人であるから。

(にしむら・ゆきみつ 国立社会保障・人口問題
研究所社会保障応用分析研究部第2室長)