

日本型生産システムと自動車労働者

Production System and Workers in the Japanese Automobile Industry

土 田 俊 幸*

TSUCHIDA, Toshiyuki

本稿の課題

1980年代末から90年代前半にかけて行われたポスト・フォードイズムの生産システムをめぐる論争のなかで、日本型生産システムは“トヨタイズム”“リーン・プロダクション・システム”として、フォードイズムに代わる次代の生産システムとして高く評価され、他方では、“強搾取”の体制として批判されてきた(加藤・スティーブン編 [1993]、Womack 他 [1990])。しかしこの間、日本の自動車生産システムや自動車労働者を対象とした調査研究は着実に積み重ねられ、その実態が明らかにされてきた。そこで本稿は、こうした実証的な調査研究の成果を検討するなかで、現場労働者の視座からみた日本の自動車生産システムの意義と限界について検討し、理論的考察を行うことを目的とする。

その際、筆者の専攻する労働社会学研究では労働管理による〈支配〉の分析にとどまらず、「労働者はなぜ〈支配〉を〈受容〉するのか」という課題設定がなされるにいたっている(河西宏祐 [1991: 131-5]、京谷栄二 [1993: 169])。また、“働きすぎ”の労働者の心性について「強制された自発性」(熊沢誠)と特徴づけられ、これについては「自発性」に「強制」をつけるのは“形容矛盾”であると評されている。しかし、

A. グラムシのオリジナルな論考に立ち戻れば、

グラムシは、支配(強制)―服従とヘゲモニー―同意(受容)の対概念で把握して、両者を峻別していたことに留意されるべきである¹⁾。こうしたグラムシ的視座に留意しながら、以下では検討していく。

以下、第1に、自動車組立ライン労働と改善・小集団活動をめぐる論点について、第2に、職場社会における労働者間の競争と協働をめぐる論点と労働者文化をめぐる論考について検討していく。

1. 自動車組立ライン労働をめぐる論点

(1) 多能工化——「構想」と「実行」の“再統合”をめぐる

H. プレイヴァーマン [1974] の労働過程論の核心は、「実行」からの「構想」の剥奪による「労働の衰退」(the degradation of work)にある。自動車産業における最終組立ラインの労働は、その典型的な半熟練の単純反復労働とみなされてきた。いま典型的なフォードイズムの労働組織を生産管理・労働管理はスタッフ部門の担当職務で、現場労働は実行労働の遂行のみであるとすれば²⁾、日本の労働組織における「構想」と「実行」の(部分的)“再統合”のもつ利点、そこにポスト・フォードイズム論が“トヨタイズム”として注目する理由の一つがあった。すなわち、“トヨタイズム”では、多能工化や改善・小集団

*産業社会学部助教授

活動等を通して現場労働者が創意工夫と高い勤労意欲を維持し、高い生産性に結び付けているとみなされた。

はじめに、そうした見解を強く批判する野村正實の所論 [1993: 199-217] をみると、野村は「トヨタイズムは非テイラー主義である」か否かを、①多種少量生産、②多能工化、③改善提案活動の3点から検討し、それぞれ大ロット生産に対する「小ロット生産」であること、「典型的な低位多能工化である」こと、「提案活動はテイラー主義と両立する」ことを指摘し、トヨタイズムを「改善の仕組みと濃密な人間関係をもったテイラー主義」と規定する。すなわちトヨタ生産方式では、現場監督者を「改善に追い込む仕組み」として「生産システムのなかに改善の仕組みが組みこまれていること」、その改善能力の養成には「長年の経験と教育を必要」としており、したがってトヨタ生産方式のもとでの技能は単純化とはいえないという従来の見解は「部分的には正しい」が、労働力の大量排出メカニズムを内包していること、改善の主体である現場監督者に昇進できるのは10年間ライン労働に従事した後のことであり、それまで長期間の高密度・単調・反復作業を行うことから、トヨタイズムは「テイラー主義の原理の範囲内」とであると結論づける。

それに対して、野原光 [1994: 23-8] は、テイラー主義かどうかの「検討の焦点は、構想と実行の分離にあわせられるべき」と指摘し、トヨタ生産方式下での現場労働者は単純化された標準作業をこなす「単純多作業遂行可能工」ではあるが、「複数の工程作業を経験することによって、工程全体を見渡す能力は大いに高まり、「工程を改善する能力が飛躍的に高まることに結果するであろう」、この改善能力は、「平常のルーティン作業をローテーションでこなしていくことによって身につけられる」とみる³⁾。そして「異常への対応、すなわち製品の欠陥の補正及び機械設備のトラブル処理、さらには保全まで、一般作業者が手を伸ばすようになったらどうであろうか」と推論し、「トヨタイズムにおいて（中略）現場作業者の一部分において、『構想』の一部と『実行』が一身に体现されている、その意味では、もはやテイラー主義とはいえない」と結論づける。

確かに野原光 [1992: 96] の言うように、「構想の領域が現場の作業集団に委ねられる」とはいえ、現場作業集団の中の誰が「構想」職務を担っているのかという問題を抜きにしてはその実態を見誤ってしまう。すでに土田・浅川 [1991: 74-5] では、MI社を対象として、自動車組立ライン職場には現場職制からライン作業員までの「職場社会の序列」（階層性）があること、そして職場で「構想」職務を担っているのはラインから外れた「職制とその予備軍（リリーフマン）」であり、ライン作業員は主に「実行」労働のみを行っていることを析出した。すなわち、生産量の変動に対応した工程の編成替えと品質管理の職務および改善活動の主要な部分を「職制とその予備軍」が担当していたのであり、それらの能力育成の機会も中途入社者でははじめから除外されて職場労働者全員に与えられているわけではなかった。

その後、石田光男ほか [1997: 24-28] でも、MA社の最終組立職場では「生産量変動→タクト変動によって必要となる作業編成の変更は職長が行っていること、非常業務の遂行すなわち機械の異常への対処は「一般作業員には機械の異常対処能力は期待されていない」、「監督者層の技能も通常の復旧手順にしたがって復旧させる程度を出ていない」くて、それは保全工の業務であること、改善案の作成は「職長が中心になり職長補佐、班長が考案」していることが明らかにされた。また石田は、トヨタ生産方式の典型とされるT社の最終組立職場を対象に、「現場の小改善は基本的には組長・班長の業務」であり、「一般作業員の関与は「1秒改善」に限られる」こと、「一般作業員の非常業務を超えての業務の厚みが少ない」こと、端的には一般作業員の技能は「非常業務である組立作業のスピードでとらえる」 [1997: 87] ことを明らかにした⁴⁾。

以上から、生産現場における「構想」と「実行」の“再統合”のあり方は、生産システム高度化の下での現場への「構想」職務の部分的委譲によって、現場監督者層に生産管理・工程改善・集団統轄能力が必要とされ、他方、一般作業員にとっては多品種混流ラインに対応した「低次多能工」化が求められていると見るべきであろう。し

たがって、野原光のように組立ラインの現場労働者を「現代的熟練を有する『多能工』と呼ぶことも可能」[1992:96]とするのは、生産現場における「構想」と「実行」職務の分担の「階層性」からみて適切ではないといえよう⁵⁾。

(2) QC 活動・改善活動をめぐって

前節で見たように、生産現場の職場集団に「構想」職務の一部が委譲されているとはいっても階層性を孕むものであり、それは QC 活動・改善活動についても同様であった。また野村正實は、会社が行う改善活動全体の中で改善・小集団活動を位置づける必要があるとし、生産技術部や技術員室が大改善を、現場監督者が中改善を担うのに対して、一般作業者は小改善を行っており、一般作業者の QC・提案活動は「改善を手段とした人間関係諸活動の一環」とみなしている(野村 [1993:40-2, 121-7, 201-3, 211-2])⁶⁾。

このことをふまえつつも、QC 活動・改善活動についてはさらに検討を要する論点がある。まず第一に、熊沢誠の「タカ派」の QC と「ハト派」の QC 論から検討していこう(熊沢 [1981:V 章])。熊沢は、QC 活動をそのテーマによって、生産性向上や工数削減を直接の目標とする「タカ派」の QC と、技能の平準化・労苦の軽減などをテーマとする「ハト派」の QC とに分ける。その上で職場管理が強化される「模範的な」QC から労働者的な QC への「変成」を説く。それに対して小林甫 [1987:180-1] は、MI 社の QC 活動の分析を通して、その活動には「能率の原理とともに、少しでも楽に作業をという QWL にかかわる原理も働いており、(中略) QC 活動における能率性と QWL 性とは一体不可分となっていて、テーマによって(中略)分けられるものでない。そのテーマが、ライン労働に従事する人びとの現実の労働をどれくらい軽減させたか」に、ライン労働者たちの「評価の基準がある」と指摘する。したがって、通例言われているように昇進意欲の旺盛な労働者たちが小集団活動へ積極的に参加するというより、その活動が生産性向上をベースとしながらも、労働者たちの労働生活改善の要求がどう汲み上げられているのかという視点から一般労働者の積極的参加の理由を把握する必要がある

といえる⁷⁾。

第二に、京谷栄二 [1993:41, 207] は、労働過程において労働者に支配を「受容」させ、「同意形成」させる QC 活動の機能を主張する。すなわち京谷は「小集団活動の積極的側面」として、自らの職務の改善を構想する「知的な意味と内容」を持ち、「制限されたものではあるが、それは労働者を労働に動機づける主体的なファクターとして機能している」こと、したがって「小集団活動は日々の労働過程において、経営の支配に対する労働者の同意を形成する契機として機能している」と主張する。しかしながら、私たちの MI 社調査によれば(小林甫ほか [1987]・小林 [1992a])、QWL の要素を含んだ“下からの QC”に対して、不具合撲滅・品質管理などをテーマとした“上からの QC”が進められ、その規範が労働者に重くのしかかっていた。したがって小集団活動は、労働者にとって積極的側面を有していなくても現場職制による実践を媒介にして企業規範を労働者に内面化させて統合する「ヘゲモニー装置」(グラムシ)としての機能を持つといえる。

2. 職場社会における競争と協働をめぐる論点

(1) 職場社会における労働者間競争をめぐって
労働者間競争について、まず第一に、大企業労働者についての研究をみていこう。

生産システムや労使関係に起因する労働生活上の諸問題(自動車組立ライン労働では高密度の単純反復労働や90年代前半までの昼夜完全二交替制など)と、他方での「労働の社会化」の進展・労働者の社会的結合の発展とが労働者の主体形成へとつながらないのは、資本による「差別的格差構造」の下での労働者諸階層の「競争・分裂」によるとされた(元島邦夫 [1982:序章])。自動車労働者についても「組織された競争社会」の中で、周辺労働者も「集団主義的雰囲気」に同調しているとされた(木田融男 [1983:201-206])。

この労働者間競争について、京谷栄二 [1993:181] は、労働者が過酷な労働を主体的に受容し、積極的に参加する理由として、「経営による労働者の選別と淘汰」の「階層構造」の下で労働

者間の「昇進と昇給をめぐる激しい競争」と「個々の労働者の主体的な投企」を指摘した。それに対して、小林甫 [1992] と土田・浅川 [1991] は、「労働者は、企業内での競りあい構造に置かれて、それは、個々人から見れば、仕事への主体的構え・力量を増大させつつ、上司に「認められること」を待つという“受動的”競争として特徴づけられる」と指摘した。すなわち「集団作業を営む職場集団では、いくら仕事ができて集団の和をみだす者は職場のリーダーとはなれない。職場社会では露骨な競争志向は否定される」(土田・浅川 [1991: 76]) からであった⁹⁾。

(2) 下請中小企業における労働者間競争の“不在”

次に、下請中小企業における労働者間競争にはどのような特徴があるのか。渡辺治 [1987: 191, 210-212] は、現代日本の支配構造の「原基形態」を大企業の「競争秩序」に求め、それが「労働者家族や下請けを通じて社会全般に浸透している」として、下請企業においても「大企業の構造の直接の持ちこみ」とみなした。ここでは、下請中小企業における労働者間競争が大企業のそれと同一とみてよいかが、論点となる。

一次下請企業における労働組織は、アクセル・ブレーキペダル・アッセンブリや足回り関係の自動車部品製造のH社を例にとると(土田俊幸 [1990]、土田・浅川 [1991])、部品製造ラインの機械・溶接ロボットの保全(及び品質管理)は主に間接部門が担っていて、現場作業層は製造ラインでの手作業が主たる仕事である。そのため「構想」職務と権限の現場への委譲は少なく、職場作業集団では主に「実行」職務が現場職制の班長も含めて担わされている。そして職場社会の序列のあり方は、①班長(20歳代半ば)、②作業者というように、大企業と比べて単純で、労働者構成の面でも年配者や既婚婦人が多い。さらにJIT(Just in Time)生産方式下での生産変動に伴い、班の編成は常に流動化していた。したがって、大企業における競りあい構造とは大きく異なり、班長への登用はJIT生産方式下での長時間労働に“耐えうる”若手労働者の“能力主義”的な選抜として行われていた(ここでの“能力”は生産ノ

ルマ達成のための職務遂行能力である)⁹⁾。しかしながら、班長・係長になっても一層忙しくなるので「昇進したい」という人は、若手層においても皆無で、労働者間競争は一般作業層の中ではないといえる。したがって下請企業では、JIT生産方式下の長時間労働と職場の流動化のもとで、大企業とは異なり、労働者間競争の“不在”と“能力主義”的選抜として特徴づけられた。

(3) 「集団的熟練」論

日本企業の職場では、労働者間競争の側面のみならず、それと彼らの協働の側面との連関も同時に把握する必要がある(土田・浅川 [1991])¹⁰⁾。また前述のように、生産システム高度化の下での生産現場への「構想」職務の部分的委譲によって、現場監督者に生産管理・工程改善・集団統轄能力が必要とされている。

この競争と協働の連関と職場管理能力の形成にかかわって、辻勝次 [1989] は、「集団的熟練」と労働者の「社会化」過程を主張している¹¹⁾。辻の主張は、次の通りである。フォーディズムに比べてのトヨタイズムの優位性は、多品種大量生産下でのラインの不断の変化に対応した『「集団的熟練」と呼ぶべき新しい熟練様式を創出しえたこと』にある。具体的には、トヨタイズムは選別・淘汰の人事管理の展開によって、集団志向的労働者を選別・陶冶することに成功し、それによって「集団的熟練」を有する職場形成に成功している。この「集団的熟練」の形成過程は、「新人労働者がいくつもの選別・淘汰のハードルを越えつつトヨタマンとしての自己形成をおこなう」労働者の社会化過程である。それは典型的には、九州や東北の農村部出身の高卒者の入社直後の厳しいライン労働への適応の時期、20代初めの「集団的熟練」の形成期、20代半ばの「集団的熟練」を組織する指導力の形成、20代後半の班長昇進への能力形成期、30歳以上の「トヨタマンとして自立する時期」、である¹²⁾。他方、この過程は同時に、それに適合できない労働者の大量排出の過程でもあると辻は指摘する。

この辻勝次の論考に対しては、すでに河西宏祐 [1991: 152] がこのような労務管理を〈受容〉しているのは「従業員中の最中核層」であって、

「どの範囲の労働者に妥当するものであるのか」について留保する必要性を指摘している。また、小林甫 [1992] と土田・浅川 [1991] では、組合職場役員を兼任する職制予備軍の QC リーダーたちがライン労働者の作業の平準化を労働組合員としての自覚からではなく、職制としての気概から行っていたことを析出した。したがって、労働者の「社会化」過程は、その「受動的社会化」の過程であると思なすことができよう¹³⁾。

(4) 企業文化の受容と労働者文化

トヨタ生産システムの典型とされる T 社労働者を分析した小山陽一編 [1985] では、苛酷な労働条件にもかかわらずライン労働者の勤労意欲の高さが指摘されたが、それはライン外で「構想」職務を担う現場監督者（とその予備軍の）勤労意欲の高さであって、一般作業者層では必ずしも勤労意欲が高いとはいえなかった（小林甫 [1987: 264]）。また河西宏祐 [1989] は、同じく T 社労働者を分析した野原・藤田編 [1988] を評して、「積極的受容ならざる消極的従属の構造をより深く解明したということではなかるうか」と述べ、「労働者のおかれた実態が結局はそういうことなのか」、それとも「『受容・内面化』の深層構造の解明に必ずしも成功しなかったのか」と指摘した。すなわち現場監督者への昇進に10年以上かかるなかで、過半の労働者は消極的に同意（受容）していたといえる。当時の自動車総連の組合員意識調査（1989年）でも勤労意欲の低下が指摘されていた（土田・浅川 [1992: 83]、野村 [1993: 225-226]）。

河西の指摘する「労働者の『受容・内面化』の深層構造の解明」のためには、日本の企業文化と労働者文化の分析が必要とされる。MI 社の調査では（小林甫ほか [1987: 284-285]）、「企業文化」の状況について、「会社の『社会への貢献』および『永続的発展』のためには『企業の利益』を確保せねばならず、成熟産業化しつつある中で国際競争のもと、『顧客本位』で『低コスト』のクルマを造り出すべく、『危機意識』と『活力ある行動』に徹しなければならない」とされ、他方、「民主的組合主義」を基調とする労働組合は「『自らの職場を自らの手で守る』という決意の

もと、『熾烈な競争下でまさに生き残れるかどうかの瀬戸際』にある MI 社の『経営』に対し、『意見反映』を行って組合員の雇用と地域社会の発展に力を注がねばならないと一貫して主張して」いた¹⁴⁾。こうした労使の「企業文化」を、現場監督者とその予備軍を除く一般労働者は「自分の子どもはこの会社に入社させない」と述べ、その“受容”において「一定の限界線を示している」と分析された。しかしながら、「企業文化」のヘゲモニーを、限界線を示しつつも“受容”する背景として、農家家族をその出自とする労働者の「勤勉と忍耐のメンタリティ」も指摘された。

この労働者文化にかかわって、第一に、元島邦夫 [1982: 26-32] は「マイカンパニー主義」によって限界づけられた「マイホーム主義」を指摘し、京谷栄二 [1993: 245] は「労働過程外の大量消費的生活様式と『私生活主義』は、企業内における競争へ主体的、自発的にみずからを投企する労働者の意識を培養する」と指摘する。しかしながら第二に、こうした表層的な把握をこえて、熊沢誠は「日本の労働者像」を、戦前における労働者の「離陸」が「立身出世主義」につらなる「競争志向と階層上昇志向が貫通」したもので、戦後民主主義が競争の機会の平等として受容されたと描く（[1981: 21-85]）。第三に、小林甫 [1992b: 9-10, 24-25] は、「立身出世主義」の後景にある民衆道徳としての「通俗道徳」が、儒教精神を世俗化した「勤勉、儉約、謙譲、孝行など」と「忍従、正直、献身、敬虔など」との“結合”に加えて、明治国家の確立過程で幕末期の「“世直し”の牙を抜かれた民間神道諸派が小作農民へ浸透し、それが労働者諸層の“忍耐に基づく勤勉の精神”の原型」を形成したが、それが1980年代において解体しつつあること、さらに戦後においてアメリカから流入したプラグマティズムとシムペーター理論を通じての「革新的企業家」の創出と「日本型生産性向上の国民的大運動」の思想の、労働者文化への浸透を指摘する。

結びに変えて——近年のトヨタ・システムの変化

浅生・野原ほか [1999] では、90年代に入ってからトヨタ・システムの変容が分析されてい

る。すなわち企業の経営理念の刷新と能力主義の徹底等のもとで、生産ラインにおいても自動車の多様化・高級化に伴い組立作業が「きわめて複雑化した断片作業の累積」となって生産性の上昇が鈍化したことと若年労働者の求人難と離職率の急増に対して、ライン作業の労働内容そのものの改善が必要となり、「自律型完結工程」が導入されていることが報告されている。すなわち、ライン作業の細分化・単純化・断片化に対して、「自律型完結工程」の導入による「作業の機能上の意味連関」の回復を通じた「労働の意味回復による労働者のモラル・アップ」[1999: 3・4章]がはかられてきているという^(*)。ただし、それは「1～2分のサイクル・タイムの範囲内でのこと」であり、したがってトヨタ・システムでの「完結工程」とヴォルヴォ自動車ウデヴァラ方式との間には「巨大な違い」があるが⁽⁹⁾。

それゆえ、一般労働者のレベルにまで下りての、技術革新や組織革新による労働編成のあり方についての、労働者・労働組合側の対抗戦略、すなわちME技術革新等を労働者の立場から利用する可能性、そこから拓けてくるオルターナティブな労働編成の検討——「構想と実行」の一般労働者レベルでの再統合——が必要とされる。この点で、ドイツIGメタル労組が労働時間の短縮とともに要求するチーム制によるテイラーリズムの克服、人間に合わせた技術の形成、全員への職業能力の高度化によるME化への対応という『労働と技術』行動プログラム等(風間信隆 [1997])、西欧労働運動における対抗戦略は、日本の労働運動に大きな示唆を与えているといえる⁽¹⁰⁾。

* (補注) 若年労働者の求人難と離職率の急増の背景には、言うまでもなく3K労働を嫌う彼らの「文化変容」が存在する。「文化変容」の分析に関しては、浅野慎一『日本で学ぶアジア系外国人——研修生・留学生・就学生の生活と文化変容——』(大学教育出版、1997年)が大変参考になる。同書に対する筆者の書評論文(『日本労働社会学会年報』第10号所収)も参照されたい。ただし、浅野が主張するように「労働過程と生活過程とを一つの系として把握する」の

にとどまらず、「労働過程」と「生活過程」との連環をいかなる視座で把握するかが肝要であると考える。筆者はそれを、企業規範を内側からつくり変える職場規範の形成のために、職場規範と生活規範との関係を把握する視座として捉えたい。すなわち職場社会が企業社会に包摂されていった下で(また90年代以降の企業社会・企業文化それ自体の変容の中で)、そうした企業社会を労働者自身が内側から変えていく過程を析出するために、職場規範と労働者の生活規範との関係とその変容に注視したいと考える。これと関わって、河西宏祐[1991: 135]は「労務管理から自律的な労働者生活、労働者文化を確立する」<変革>の可能性を検討する必要性を指摘する。この河西が提起した労働社会学が課題とすべき「<支配・受容・変革>問題の解明」を、筆者は、企業文化—職場文化(職場規範)—生活文化(生活規範・市民文化)の連環と変容の分析として受けとめたい。この点に関わって、小林甫ほか[1992]は「大企業労働者の生活と文化における<同化の中の異化>」の視座を提示している。

註

- 1) 労働過程論にヘゲモニー概念を導入したのはM. Burawoy [1979]の功績であるが、L. アルチュセールの「国家イデオロギー」概念を経由して理解した点に、彼の理論的問題点の一つがあると考えられる。
- 2) フォーディズムの組立ラインの職場では、約30名の作業員に対して1名のフォアマンが管理しており、フォアマンは第一線の労務管理のみ行っており、生産管理・労働管理はスタッフ部門の職務であった(Walker and Guest [1952] [1956])。
- 3) 野原光の依拠する小池和男の熟練規定——「平常のルーティンな作業と平常ではない作業、つまり変化(製品、生産量、生産方法、労働者構成の変化)への対応と異常の発見とその処理」に対して、野村正實[1993: 232-234]は、「平常の作業」と「平常ではない作業」との区分が「あいまいかつ主観的な区分」であると批判している。
- 4) 大野威[1998]はT社で期間工として3カ月間働いた参与観察から、機械加工職場でも「異常への対応」や小集団活動において一般作業員に求められる

- 技能水準がきわめて低位であることを指摘している。また大野 [1997] は、日本自動車企業の中で下位のI社での参与観察から「暗黙の職場規制」を指摘しているが、これはトヨタ的「合理化」の遅れた職場におけるものと見なすべきであろう。
- 5) 職場作業組織の編成のあり方は自動車メーカー毎の相違があろうが、最終組立ラインの職場でみると、「構想」と「実行」の再統合のあり方において、いずれも典型的なフォーディズムと比べて本論中で指摘したような共通する特質があるといえる。ただし、現在でもマニュアル・レイバーに大半を依存する組立ラインの職場とは異なり、自動車企業でも塗装・溶接などの自動化の進んだ職場やまた装置産業の職場では、一般作業者のキャリアと熟練、「構想」と「実行」の再統合のあり方について、別の吟味が必要である。
- 6) 石田光男 [1997:86] も、原価低減の目標設定がトップダウンでなされ、その下で職場レベルで業務計画の策定と実行が図られているとして、「このシステムの理解を外して、日本の製造業の品質や原価低減の『からくり』をQCや提案という一般作業者の営為から説明しようというのは間違い」であると指摘する。
- 7) これは下請企業の小集団活動についても当てはまる。この点については、土田 [1990:32] 参照。また「QC活動における能率性とQWL性とは一体不可分」であるが、どちらの側面が強く現れるかは、言うまでもなく根本的には労使関係によっている。仁田道夫 [1988] のいう小集団活動の「変成作用」も、この点から理解されるべきであると考えられる。
- 8) 吉田誠 [1993] も組立職場での1ヵ月間の期間工としての参与観察を通して、一般労働者が能力主義的競争のルールに必ずしも乗っていないことを指摘している。
- 9) 親企業の生産・労働方式の特徴とされる長時間労働や労働力の流動的利用(職業・生活研究会編 [1988])は、JIT生産方式によって親企業以上に上位下請企業で進行していて、一次下請及び二次下請企業上層が矛盾の集中点となっている(土田 [1990] 参照)。
- 10) 私たちのMI社調査では協働にかかわって、チーム作業と労働者の協力・助け合いという通説の理解とは異なって、組立ラインの職場では各作業者の作業範囲は厳格にデマゲーションされていて、ライン作業仲間では協力・助け合いがないことを分析している(小林甫ほか [1987] [1992] 参照)。
- 11) 同様の視点から、湯本誠は「組織的熟練」を主張している(職業生活研究会編 [1994])。
- 12) このトヨタマンとしての「社会化」過程は、各種の「人間関係諸活動(インフォーマル活動)」への労働者の組織化過程であることについては、小山陽一編 [1985:267-285] も参照。また組立ライン職場において、QCサークル活動にそって若手労働者の「教育手順」と「人間形成」がはかられていることについては、MI社のQCサークル活動の事例を詳しく分析した小林甫ほか [1987] を参照。
- 13) ここでいう「受動的社会化」は、先にみた「受動的競争」とともに、A. グラムシの「受動的革命」概念にちなんでいることについては、土田・浅川 [1991:81] 参照。また教育学者竹内常一は、人間の人格発達が二重の社会化、二重の社会の形成作用の対立のなかで、すなわち「受動的社会化」として社会によって統制される客体として人格的諸要素を形成されるだけでなく、「能動的社会化」として社会そのものを統制する主体として人格的諸要素を発達させるとした(竹内『教育への構図』112-5頁、高文研、1976年)。こうした視座から見れば、辻勝次の「社会化」論は、「主体の自発的意志に基づく規範的同調」(辻 [1989:(中)23]、傍点引用者)としか規定しておらず、不十分なものと見える。
- 14) トヨタ生産方式の典型とされるT社の企業文化と「企業人」像のイデオロギーについては、野原・藤田編 [1988:371-392] 参照。また、支配(強制)と労働者の服従の側面については、野原・藤田編、前掲書384~387頁と小林甫ほか [1987:234-9] での労働組合の“逆機能”と現場監督者のもつ賃金額と連動した人事考課査定権の分析を参照。
- 15) 浅生・野原ほか [1999] の研究に対する筆者の評価については、詳しくは拙稿 [2001] 参照。
- 16) 本稿脱稿後に、大野威 [2003]、伊原亮司 [2003] の研究が相次いで出版された。伊原亮司の研究に対する筆者の評価については、拙稿 [2003] を参照されたい。また、自動車産業の労使関係・労働組合の研究については、本稿ではふれなかった。それについては、山本潔 [1981]、戸塚・兵藤編 [1991]、上井喜彦 [1994] が詳しく分析している。また、自動車労働者の生活史と家族の分析については、小林甫ほか [1987]、職業生活研究会編 [1995] 等参照。

文 献

浅生卯一・猿田正機・野原光・藤田栄史・山下東彦 [1999]『社会環境の変化と自動車生産システム』法

- 律文化社
- Breveman, H. [1974] *Labour and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press (富沢賢治訳『労働と独占資本』岩波書店、1978年)
- Burawoy, M. [1979] *Manufacturing Consent*, Chicago: University of Chicago Press
- 加藤哲郎, スティーブン, L. 編 [1993]『国際論争 日本型経営はポスト・フォードイズムか』窓社
- 風間信隆 [1997]『ドイツの生産モデルとフレキシビリティ——ドイツ自動車産業の生産合理化——』中央経済社
- 上井喜彦 [1994]『労働組合の職場規制——日本自動車産業の事例研究——』東京大学出版会
- 河西宏祐 [1989]『労働者管理の『強制』と『受容』』『経済評論』1989年6月号、日本評論社
- 河西宏祐 [1991]『労使関係研究と労働社会学』『社会政策叢書』編集委員会編『社会政策研究の方法と領域』(『社会政策叢書』第15集)啓文社
- 木田融男 [1983]『現代日本の労資関係とその変革』元島邦夫・岩崎信彦編『現代労資関係の理論』青木書店
- 小林甫ほか [1987]『現下における自動車企業の職場構造と労働者生活』北海道大学教育学部教育社会学研究室
- 小林甫 [1992a]『組立ライン職場における労働集団の構造と職場規範』布施鉄治編『倉敷・水島/日本資本主義の発展と都市社会』東信堂
- 小林甫ほか [1992b]『大企業労働者の生活と文化における〈同化の中の異化〉』北海道大学教育学部附属産業教育計画研究施設・研究報告書第40号
- 京谷栄二 [1993]『フレキシビリティとは何か——現代日本の労働過程——』窓社
- 熊沢誠 [1981]『日本の労働者像』筑摩書房
- 伊原亮司 [2003]『トヨタの現場労働——ダイナミズムとコンテクスト——』桜井書店
- 石田光男・藤原博之・久本憲夫・松村文人 [1997]『日本のリーン生産方式——自動車産業の事例——』中央経済社
- 元島邦夫 [1982]『大企業労働者の主体形成』青木書店
- 仁田道夫 [1988]『日本の労働者参加』東京大学出版会
- 野原光・藤田栄史編 [1988]『自動車産業と労働者——労働者管理の構造と労働者像——』法律文化社
- 野原光 [1992]『日本の『フレキシブル』生産システムの再検討』社会政策学会年報第36集『現代日本の労務管理』お茶の水書房
- 野原光 [1994]『トヨタシステムの新しい展開とテイラーリズムのゆくえ』『大原社会問題研究所雑誌』431号
- 野村正實 [1993]『トヨタイズム——日本型生産システムの成熟と変容——』ミネルヴァ書房
- 大野威 [1997]『X自動車における職場の自律性と自律性管理のメカニズム』日本社会学会『社会学評論』190号
- 大野威 [1998]『A自動車の労働過程』『大原社会問題研究所雑誌』470号
- 大野威 [2003]『リーン生産方式の労働——自動車工場の参与観察にもとづいて——』お茶の水書房
- 小山陽一編 [1985]『巨大企業体制と労働者——トヨタの事例——』御茶の水書房
- Roos, D., James, D. and Womack, D. [1990] *The Machine that Changed the World*, Macmillan Pub. (沢田博訳『リーン生産方式は世界の自動車産業をこう変える』経済界、1990年)
- 猿田正機 [1995]『トヨタシステムと労務管理』税務経理協会
- 職業・生活研究会編 [1988]『巨大企業体制下の下請企業と労働者』立命館大学人文科学研究紀要第45号
- 職業生活研究会編 [1994]『企業社会と人間——トヨタの労働・生活・地域——』法律文化社
- 土田俊幸 [1990]『下請企業労働者の労働過程と職場社会構造』日本社会学会『社会学評論』162号
- 土田俊幸・浅川和幸 [1992]『自動車企業労働者の労働生活』『日本労働社会学会年報』第2号、時潮社
- 土田俊幸 [2001]『書評：浅生卯一・猿田正機・野原光・藤田栄史・山下東彦著『社会環境の変化と自動車生産システム——トヨタ・システムは変わったのか——』法律文化社』社会政策学会編『社会政策学会年報』6号、ミネルヴァ書房
- 土田俊幸 [2003]『書評：伊原亮司著『トヨタの現場労働——ダイナミズムとコンテクスト——』桜井書店』『日本労働社会学会年報』第14号、東信堂
- 辻勝次 [1989]『自動車工場における『集団的熟練』の機能形態とその形成機構』『立命館産業産業社会論集』24巻4号、25巻2・3号
- 戸塚秀夫・兵藤編 [1991]『労使関係の転換と選択——日本の自動車産業——』日本評論社
- 山本潔 [1981]『自動車産業の労資関係』東京大学出版会
- 吉田誠 [1993]『A社特装車組立工程の職場の相貌』『日本労働社会学会年報』第4号、東信堂
- Walker, C. and Guest, R. [1952] *The Man on the Assembly Line*, Harberd U. P.

- Walker, C., Guest, R. and Turner A. [1956] *The Foreman on the Assembly Line*, Harberd U. P.
- 渡辺治 [1987] 「現代日本社会の権威的構造と国家」藤田勇編『権威的秩序と国家』東京大学出版会