

技術革新と労使関係

—文献による日米比較—

小野 恒雄

はじめに

～古くして、新しい問題～

技術変化と産業社会の対応、今日的に表現すれば「技術革新と労使関係」というテーマは、技術と社会の歴史の中で、つねに、「古くして新しい」課題である。あえて、産業革命期の分業論やラディック運動に遡るまでもなく、今世紀初頭に始まる「科学的管理」方式や「産業合理化」運動を契機に、技術と組織の変化が斉らず雇用問題は、現代資本主義社会にとっては一貫した反覆現象なのである⁽¹⁾。しかし、その対応なり解決の方法それ自体は、その都度、「新たな挑戦」であった。技術の変化は、一面では労働手段と労働編成を内容とする、いわば生産力体系＝生産関係の変革の歴史として、未経験かつ不確実の、しかも異なる利害関係の中での制度変革を不可避とする社会変動の起爆剤なのである。

今日われわれが当面している「ME 革命」なるものも、本質的には、このような歴史的一過程ではあるが、今日の問題状況は、一つには、誰が改革の行為主体として、どのような価値観をもって、どのような手続を経て、どのような選択をダイナミックに行うかというルールやシステム創造の時代であること。二つには、この ME 化という極めて共通の物的条件に対し、歴史的・文化的・社会的条件を異にする世界各国が、強い国際的影響力の中で、技術と社会の関係の変化を同時代の豊富な経験・情報として、「予測」と「価評」の面で共有する時代であること。「技術革新と労使関係」という一見陳腐にみえる研究テーマも、このような歴史的観点に立って初めて新鮮かつ有意味なものとなる。

本稿は、このような時代の要請の中で、技術革新への労使関係の制度的対応を文献レベルで日米比較を試みるものである。その順序は、日米比較に先立って、まづ、諸外国の研究手法なり理論的認識を国際的動向として典型的に整理し、筆者の作業仮説に導いたのち、ME 化の影響について評価の岐れている日本の学界動向と米国の研究姿勢の背景を吟味し、この分析枠組を基に、日本と米国における技術革新と労使関係の現状を政・労・使の役割として対比させた上、その政

(1) 拙稿「合理化と労使関係(上)」—「日本的」合理化論の系譜 (日本労働協会雑誌) 1969年7月

策的含意について付言する。国際比較研究は、自ら支払うべき試行錯誤の社会的混乱なり費用を回避節約してきた。この意味で、日本の諸外国から学ぶ意味と余地は依然大きく、また、その責任は重いといってよい。

1. 国際的研究の動向

～作業仮設の導出～

技術革新と労使関係の対応、とりわけ ME 化と雇用問題の分析枠組みについては、少なくとも次の三つの前提をおくことには研究者の間には広い意見の一致がある。その一つは、今日の技術革新の雇用への影響は、現実には景気局面、産業構造の変化などマクロの経済動向に強く作用され、技術革新それ自体の衝撃を計測することは困難であり、意味もないこと。二つには、技術革新の進展状況やその対応の方策は、国により、産業部門・企業規模により、さらには労働組合のタイプによっても多様であること。三つには、この多様性の中にも、それぞれ伝統的の制度的見直しなり柔軟的対応が進められつつあること。

具体的な分析の方法については、これを次のように大別できる。一つは、雇用問題への影響を、より「計量的」に行うか「定性的」に追及するかである。この姿勢の差は、現状認識のズレ許りでなく、多分に「長期・マクロ」か「短期・ミクロ」かという政策的含意の岐路にもつながる。二つは、技術革新の社会経済的影響、例えば労働移動や職業変動、所得格差、教育・訓練、安全衛生、労働時間などを、技術体系と労働編成の対抗関係ないしミスマッチ現象として、その変動過程そのものを重視するものである。これが、学際的アプローチが強く求められる所似である⁽²⁾。

さて、以上の状況を背景に開催された国際労使関係協会 (IIRA) の主要議題の一つである「技術革新と労使関係」の総括論文⁽³⁾は、提出された各国事情を通観した上で、現実認識をふまえた研究状況を大要以下の5点に整理する。

（「技術革新」の定義と導入の背景）

ME 化中心の現在の「技術革新」をこれ迄のそれと区別する基準として、「製品とその生産過程が経済社会を長期に亘って変化させる過程」と規定し、この意味で、(a)マイクロ・エレクトロニクス、(b)バイオテクノロジー、(c)新素材、(d)新エネルギーの分野に及ぶが、中でも ME 化が労働手段ないし生産過程の点でその影響力が最も大きいとする。しかし、この過程は、現実には、経済構造の変化、エネルギー危機、不況による失業率の上昇などと同時的に発生しているた

(2) 例えば、1985年4月に開催された ILO 技術諮問委員会 (Advisory Committee on Technology) 報告書の第2議題は、ME 化の影響に焦点をあて、「新技術の社会的経済的影響」について勧告している。

(3) Technological change and Industrial Relations, IIRA 7th, World Congress, 1986-General Report by Russell D. Lansbury.

めに、その対応がむづかしいと指摘する。さらに、技術革新の労働への影響は、単に雇用水準のみでなく、熟練、労働様式、職業転換それに職務設計といった雇用の質の面でより広範であるとみる。

この状況を国際的視野でみると、技術革新の導入の契機なり過程は、国によって異なるものの、基本的には競争激化への対応であり、これを途上国の追上げと景気後退による市場獲得が加速している。そして、国により先端部門の成功が、コスト低減や生産性向上によって雇用の増加を斉らさない産業部門の影響を相殺している場合と、新規雇用機会の創出によって失業を出さない方策を重視する場合などで差がみられる。

（労働組合の対応）

労働組合の対応にみられる差異は、国際間よりも、職業間、産業部門間それに組合の組織形態や運動などの性格の差によって見出されるが、実際の姿は、経営側と政府の圧力や施策に対応してプラグマチックであるとし、その対応のタイプを次の5つに分類する。その型と基準は：(a)参加型的受容型 (participative involvement) は、技術革新を原則的に受容し、その導入の過程に関与するもの、交渉取引型 (negotiated trade-offs) は、内容如何によっては是々非々の取引条件をきめるもの、(c)無条件承認型 (unconditional acceptance) は、経営意思で導入を決定するが、直接に従業員と組合に働きかけて説得するもの、(d)黙認型 (reluctant acquiescence) は経営側の決定を採るかどうかは組合の自由だが、それは失業との二者択一を意味する、(e)絶対反対型 (complete resistance) は、文字通り組合員の権利擁護の立場に立って承認できないとして提案を拒否するものである。

これらの受入れの型の差は、労働組合の組織形態や技術変化に対する専門知識の程度を背景とする組合交渉力の強さにも依存する。そして、この多様性の選択には、団体交渉の範囲の広狭、交渉期間の長短それに政府の法規制の程度などが作用している。

（使用者の対応）

使用者やその団体の技術革新の導入に対する姿勢や手続きは、必ずしも一致しているわけではない。そこには、(a)一般的に労務費の軽減による競争力を重視するもの。具体的には CAD や CAM それにロボットの導入によって、生産過程での労働配置の弾力性を高め、製品ニーズの特殊化や配送の迅速化の必要性を強調するもの。また、(b)技術革新は必要かつ不可避的であるというだけでなく、それが実践的な人事措置によって従業員に雇用機会の増大といったポジティブな利益を斉らしていることを主張するもの。さらに、その対応の仕方においても、(c)経営の信条として、伝統的なテラリズムの立場をとるもの、(d)労働の人間化や共同決定方式など、いわゆる労働の参加を前提に推進する立場をとるもの二つに岐れる。

（政府の役割）

総じて政府の役割は、マクロかつ長期の視点から経済社会的利益を図るという政策がとられて

いる。これは、「政府は技術革新の最善の環境整備を行うだけでなく、その変化に対して労使が直接解決することの困難な諸問題全体に対処する責任がある」という OECD のレポート⁽⁴⁾に端的に表現される。また、政府の役割分野の中には、数多くの新しい技術革新を集約する軍需産業への投資があること。さらに、先進国の場合には、革新的技術による経済変化は、1950—60年代のエネルギーの集約利用によるマスプロ技術を経て、1970—80年代の情報集中的技術へと、主として公共・サービス部門によって導入・推進されてきたとする。

(国際的視点とその課題)

各国研究者の現状分析を総括した報告は、技術革新と労使関係の世界的動向を次のように結論する。それは、より弾力的な労働市場、中央集権的方式から事業所地方レベルの意思決定方式への移行など、これ迄の伝統的労使慣行をより弾力的に運用する努力が多くで国で続けられ、そのような「適応型企業」(flexible firm) では、市場ニーズに弾力的な労働配置が経営主導で進められていると判断する。

以上、IIRAの場での研究動向を紹介したが、世界的動向を探る文献として ILO 関係の研究から 2, 3 を追加しておこう。もとより ILO は各種の三者構成の委員会活動の中で技術革新の労働への影響について、先進国の経験と途上国の問題を知識交換する形でその成果を研究機関誌“International Labour Review”を通して、助言や提言を行っている。その一つ ILO 事務総長の「技術革新、労働と社会：ILO の調査からの勧告⁽⁵⁾」がある。ここではまず、新技術時代の特徴を1947年のトランジスタの発明から今日の ME の広範な活用までの発展の経過としてレビューしたのち、ME 化の現状を産業別、企業規模別、職種別、性別に整理し、その影響の広範さを指摘する。とくに、ILO はこの過程を日本と第三世界の状況を視野において、新技術と伝統技術の調和ある組合せの実現性を期待しているとのべ、そして今後の課題として次の 3 点を勧告する。

その第一は、新技術の衝撃を短期の雇用問題に限定すると悲観的にならざるを得ないが、他面、製品やサービスの質の改善、新製品、新産業の出現、低価格・高品質需要の増大による投資増大の効果を通してポジティブな長期的雇用効果に注目すれば、生産部門の雇用減を結論することは当たらない。第二に、しかし、適切な政策を欠く場合には、「雇用構造」の不適切さを招来する。例えば、ME 化が繊維や電子産業や OA 化に集中すれば、女子労働への影響は大きく、また、不熟練労働や高令労働者との間のミスマッチが生ずるだろう。このために公式の学校教育、企業訓練、職業再訓練それに労使関係制度面での改善が不可欠となる。第三の問題は、第三世界での新技術の導入に当たっては、国全体の開発目的や社会文化的特性それに資源能力と矛盾し

(4) Industrial relations and technological change, report of a joint meeting of management and trade union experts under the OECD Labour/management Programme, 1985.

(5) Francis Blanchard, *Technology, Work and Society: Some Points from ILO Research*, International Labour Review, Vol. 123, No. 3, 1984.

ない政策形成を図ることによって、新技術の選択的導入が開発計画の強力な支えとなるだろう、これは新技術と伝統経済活動との統合ないしブレンドといったものだという。

なお、この他、問題を国際的視野で論じたものとして、ILO のスタッフ G.V. リエムト氏は「変化への適応⁽⁶⁾」の中で国際的な経験の交流の必要を指摘し、カーノイ教授は「先端技術と国際労働市場⁽⁷⁾」の中で、国際分業の中で先端技術産業と従来産業との間における学歴間、男女間の賃金格差の階層化と二極化の可能性を予見する。

IIRA, ILO, それに OECD の場における上述の諸文献を通して現状認識と問題点の指摘は、今日、ME 化を中心とした技術革新の労使関係へのインパクトの全貌をほぼ洗いだしたものといえよう。ここで、筆者の類型的把握のための作業仮説を、下図に示しておこう。

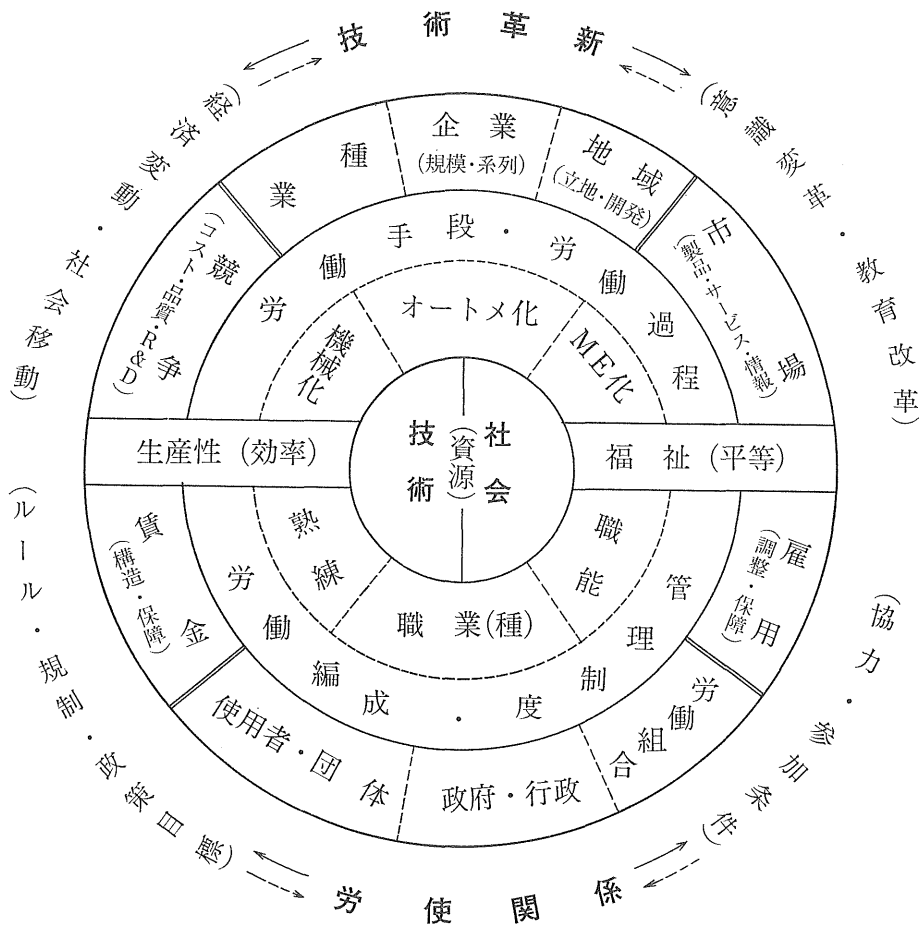


図 技術革新と労使関係の相互規定を類型化するための仮説

(6) G. Van Liemt, *Adjusting to Change*, International Labour Review, Vol. 123, No. 6, 1984.

(7) Martin Carnoy, *High technology and international labour markets*, International Labour Review, Vol. 124, No. 6, 1985.

2. 日本における研究動向とその争点

～伝統的方法と学際的アプローチ～

社会科学の客観性なり没価値性という要請は、主題の「技術革新と労使関係」という、すぐれて政策的な問題領域に対してどこまで貫きうるであろうか。学問的認識は現実の反映であるとともに、その現実の進行に何らかの反作用を及ぼしている。それは、現実認識といっても、論者の専門立場とも微妙に関連して問題意識と仮説のたて方によって解釈・説明さらには評価を異にする。ここではまず、技術革新の導入なり進展に対する政・労・使の対応状況を、日本の研究者は何に依拠して、どのように認識し解釈しているかを、既述の国際的研究動向を念頭に、いくつかのタイプに整理してみよう。

（技術革新＝合理化の視点）

労働問題を対象とする社会科学は、今日、経済学、経営学、社会学、法律学、労働科学などその方法を異にした上で、これらによる学際的アプローチがみられるが、特徴的なことは事実認識のために依拠する一次的資料は互いに共通だということである。

さて、労働問題ないし労働政策の研究学会として長い伝統と実績をもつ社会政策学会は、戦後は昭和25年に再建され、しばしば技術変化と労働問題をテーマに採上げてきたが、それは実質的には「合理化」という視点であった⁽⁸⁾。これらの中で現在の ME 化を直接対象としたのは、昭和57年の第64回大会と昭和60年の第70回大会であるが、この二つの大会は僅か3年の経過ではあるが「急速な変化」を反映し、前者は、いってみれば社会政策学の伝統に立って「本質規定」を課題としているのに対し、後者は、本質論に欠けている、すぐれて学際的な「機能分析」が意図されている。

まず、昭和57年の大会テーマ「現代の合理化」は、オイルショック以降の減量合理化の過程で、ME 技術の導入とからみあいながら雇用調整が進行したことの本質を明らかにしようとする。この中で戸木田論文は⁽⁹⁾、これを「独占資本の合理化」と規定した上で、技術革新の諸特徴を、1)「技術革新」＝基本生産単位の大規模化、2) 利潤率の傾向的低下と「合理化」への衝動、3) 労働の差別的編成と低賃金労働の利用形態、という図式に立って、1975年以降の世界同時不況の下での合理化の形態を次のように特徴づけている。それは、1) 過剰資本の切り捨て（第2次「減量経営」）、2)「合理化、省力化」投資と ME「合理化」、3)「能力主義管理」と「自主管理運動」の徹底、4)「不安定雇用労働者」層の増大とくに「労働者派遣事業」、5) 賃金などの国家的規制、から批判的に検討する。また、仲村論文⁽¹⁰⁾では、今日の合理化問題の本質的

(8) 「産業合理化と労働問題」昭和28年、「技術革新と労働問題」昭和36年、「現代階合理化の特質」昭和41年、「合理化と労働災害」昭和43年、「現代の合理化」昭和57年、「先端技術と労働問題」昭和60年

(9) 戸木田嘉久「現代の『合理化』とその展開過程」(社会政策学会年報第27集) 1983年 5月

(10) 仲村政文「生産力体系の変革と『合理化』」(社会政策学会年報第27集) 1983年 5月

把握のためには、「生産力体系の変革の歴史的意味を原理的に明らかにすること」にある。ゆえに、この生産力体系は、「一方では労働手段の社会的体系の変革として現われ、他方では労働編成の改革として現われる」と、K. マルクスのいう「生産の社会化」と同義語としている。そして、この労働手段の発展過程は、基本的には道具から区別される「機械体系」の完成形態が「オートメーション」（自動機械体系）だと位置づけ、生産力体系の急激な変革は新しい型の技術革新つまり「メカトロニクス化→エレクトロニクス化」として物質的生産過程と情報の産出過程がますます融合しつつあると分析する。

以上の二論文は、何れも、基本的にはマルクス経済学からの現代の技術革新と労働問題を分析する伝統的図式を代表するものといつてよい。

（学際的視点）

「先端技術と労働問題」を共通論題とした社会政策学会1985年の大会は、その後の急速なME化の進展状況を踏まえて、文字通りME技術革新を先端技術の中心にすえ、しかも、これを計量経済、技術工学、職業社会学、労働法など隣接分野からの学際的分析を試みている。その成果は、個々の内容の是非とは別に、日本の今日の問題状況とその論争点を整理する上で極めて便利な文献となっている。

まず、清山論文は、基本的には既述の戸木田、仲村論文と同じ視点に立ちながらも、現実認識に誤まりなきを期するため、「先端技術」そのものの性格を社会工学的に掘下げ、先端技術を「情報・通信、材料、エネルギー、バイオ、宇宙開発」の領域に定め、その本質は、プロダクト・イノベーションとプロセス・イノベーションを内容に、「ME機器の生産ということだけでなく、競争力強化をめざす製造工業の全体を捉えて、わが国産業の様相を深部から大きく変貌させ、また労働者の労働内容や労働条件にも大きな影響を与えていく」ことにあると規定する。とくに、雇用・失業問題と就業・雇用構造の面では「技能の二極分解」論の立場をとる。そして、政策的含意として「日本経済のおかれている現実的条件（国際的経済環境）を無視したME・OA合理化の野放図な進行などの悪循環は、労働者状態の停滞や混乱を結果する」と展望、併せて「劣悪な低賃金・無権利労働など差別的・階層的雇用構造の制度的否定ということを含めて、高い水準で勤労国民生活を制度的に保障していくとともに、バランスがとれて健全な産業構造をつくりだすこと」の努力を力説する⁽¹¹⁾。

「技術革新と雇用の展望」を、以上の伝統的社会政策学とは違った角度から、すぐれて計量経済学的分析を試みたのが神代論文である⁽¹²⁾。氏は、雇用問題についての悲観論と楽観論の対立の背景には、「マクロ経済のファンダメンタルズの良し悪し、先端技術開発競争での優劣のほか

(11) 清山卓郎「先端技術と労働問題」(社会政策学会年報第30集)1986年5月

(12) 神代和欣「技術革新と雇用の展望」(社会政策学会年報第30集)1986年5月。なお、氏はこれより先の「技術革新と雇用—ロボットは職場を奪うか」(年報・日本の労使関係、日本労働協会刊)1983年では、雇用の拡大効果の面を評価している。

に、産業構造の調整コストの大小、その一部としての各国の労使関係制度の柔軟性の度合についての「方法論と現状認識の正しさ（傍点筆者）の問題がある」とする。とくに「ミクロの明暗」として中小企業の産業の対応の現状を含めて、その多様性を指摘する。その上で、技術革新と雇用量との因果連関を理論的に明らかにする方法を、雇用量にプラスする面（技術革新が雇用に及ぼす補償効果）とマイナスの面を数量的に測定する四つの方法について、アンケート法、ベルトーン法、生産関数法、投入・産出分析の長短を比較検討している。氏自体の結論は、「雇用を維持拡大するには、最終需要の安定的拡大をはかるような政策の運営が望まれる。また、技術革新による産業構造の雇用構造をスムーズに達成するには、労使関係を含めて調整過程での当事者の慎重な対処が望まれる」と、極めて慎重かつ常識的なものとなっている。

ME 技術の雇用の「質」的影響面については、その学際的接近により一層鮮明となる。教育訓練問題を採上げた埋橋論文⁽¹³⁾は、いわゆる労働の二極分解説には疑問を投げかける。氏は“専門的・知的”機能にかかわる少数の熟練職務と、ME 機器の操作ないし監視という多数の低熟練・単純職務とに分類する方法に対して、実態は「個別職務を作業の流れに沿って人に割に振りしていく方法は一義的に決まるものではない。オペレーターのプログラミング業務への関与度、保全・設備維持責任への関与の度合には選択・裁量の余地があるとする。しかも、ME 機器の「導入期→本格稼働期→安定期への推移に応じて企業内技術移転がすすみ、技術者主導型→保全員委譲型→作業員委譲型への移行」している事実を指摘する。さらに、教育訓練制度の問題点として、「1）計画的な教育訓練や off-JT における企業規模別格差、2）教育訓練方法をめぐる人事担当者や従業員の見解の違い、3）OJT では習得困難な基礎的知識の比重の増大、システムの思考力、情報処理能力の必要性」によって、日本には熟練・職能の中間領域の形成の余地を示唆する。

ME 技術の導入と効果の実態を、中小企業の役割からの立証を試みた亀山論文⁽¹⁴⁾は、氏自ら担当した雇用職業総合研究所の「マイクロエレクトロニクスの雇用に及ぼす影響に関する調査研究」の結果を基に、ME 技術革新の特性と影響を中小企業の属性である資本、技術、製品などの環境差として明らかにしたのち、その進展状況を NC 工作機、NC 加工機、ロボットに分けて、これを業種別、規模別に分析し、さらに FA 化と OA 化による雇用変動として比較考量する。結論的に「総じて現在日本の中小製造企業にあっては、技術革新、経営行動の相違を核として、それぞれの経営力間に格差が生じつつあり、そこを展開軸として社会的分業関係の再編成が進行している」と、中小企業の経営者が技術革新に対してどのような姿勢をとったか、どのような“やり方”をしたかが、技術革新の影響認識の上で決定的に重要であるとし、経営者の意識革新

(13) 埋橋孝文「ME 技術革新と教育訓練問題」(社会政策学会年報第30集) 1986年5月

(14) 亀山直幸「ME 技術革新下における中小工業の経営と雇用変動」(社会政策学会年報第30集, 1986年5月)なお、この詳細は亀山直幸編著「技術革新下の中小企業—新しい経営者像」(日本労働協会刊)1985年3月参照。

というモメントを分析の内生変数に加えるべきだとする。

最後に、技術革新の「日本的」労使関係への衝撃については、その適応の弾力性を評価するものと、逆にその崩壊なり効果に疑問を投げかけるものなど、国際比較をふまての議論の岐れるところであるが、この中で、ME 技術革新の現状は「日本的労使関係の動揺をもたらしつつある」とする木元論文⁽¹⁵⁾は悲観論の一つを代表する。氏は、ME 技術革新の特質をマルクスの図式である「道具→機械→機械体系→自動機械体系」という労働手段の発展過程を手掛りに、ME 技術の特質を立入って分析し、これを、1) 労働の「二極分解」として把え、2) 個々の労働がシステム化された労働過程にくみこまれ、拘束されて孤立化が進行し、3) 女性や中高年の本採用労働者に重点をおく人員削減・人員抑制・「配転症候群」とパートタイマー、派遣労働者、在宅労働者の導入などによって、職場の労働者構成に顕著な変化を齎らすと分析し、この変化は、「日本的」労使関係を支えてきた「技能・熟練形成の連続性、継承性や『職場単位の労働の同質性』を内容とする年功序列、終身雇用、企業別組合の存立基盤に動揺をもたらし、ひいては『企業ばなれ』の行動様式が形成され」つつあると判断する。

なお、日本の労働組合の対応については、単に社会政策学会の場のみならず、労働問題を扱う諸学会の成果についても検討しなければならない。しかし、紙幅の関係もあり、ここには、ME 化導入の成功の原因、労働組合の果すべき課題について国際的視点に立って述べられた二つの研究を補足しておきたい。その一つは、「技術革新と労使関係」を、ME 革命中心に論じた隅谷論文⁽¹⁶⁾である。氏は、日本で ME 化の導入が比較的大きな摩擦なく進行した理由を、1) 日本の産業構造の寡占競争の体質、2) 日本の企業別労組の組織による企業と従業員の利害関係の一致性、3) 企業内昇進の労使慣行（職務内容の変更や配置転換についての弾力的対応）にあるとする。このことは、将来の問題を移して考えるとき、この条件が今後も継続するか、それとも変化するかによって答えは変りうることを示唆しているといつてよい。もう一つの研究は「新産業革命と変貌する労働の世界」を論じた桑原論文⁽¹⁷⁾である。ここでは新技術の性格、雇用と労働内容への変化を包括的に分析したのち、注目される日本の労働組合の対応として、「大企業の内部市場で問題を解決せず外部市場（労働人口の70%に近い）に問題をほうり出してしまった」ともみられるとし、市民層も加えた一種の社会的監視機構が必要だと分析する。

以上、日本の学界での議論は、技術革新の影響を、現在の円高不況や産業構造の転換の問題と切離しては論じられないとする慎重な立場に立ち、すぐれて「事実認識」に徹しようとしている点では共通といえるが、その解釈なり評価には、研究者の国際交流を初め、政府、労働組合、経営者との接触なり情報入手経路が微妙に作用していることを否定するわけにはいかない。

(15) 木元進一郎「ME 技術革新と『日本的労使関係』」(社会政策学会年報第30集) 1986年 5 月

(16) 隅谷三喜男「技術革新と労使関係」(日本労働協会編「年報・日本の労使関係」) 1983年 5 月

(17) 桑原靖夫「新産業革命と変貌する労働世界」(日本労働協会編「年報・日本の労使問題」) 1983年 5 月

3. 米国における研究姿勢とその発展

～研究の継続性と「新たな現実」の解釈～

米国における技術革新と雇用ないし労使関係との規定関係を論じた研究は、「ME化」に限って言えば、日本のそれほど活発ではないし、むしろ、量的には1960年代に集中している。それには、いくつかの理由が考えられる。第一に、米国の場合には、既に1950年代から60年代の初めにかけての「オートメーション」の進行の影響を重視し、産業界や議会での論議を背景に、可成り包括的に学会でも採上げて分析され、今日のME化を、あえて「革命的」として採上げるといふ危機感はない。それは、労働市場の変化と労使関係の対応という面ではオートメーション、サイバネーションとともに、連続的なものだと受止めている。第二に、このオートメーションの雇用への影響という問題では、今日、日本のME化が構造的な経済・社会変動要因と同時進行しているのに比べて、当時の米国の状況下では可成り純粋な問題として、それ自体徹底のかつ包括的に分析されたと考えられている。第三に、米国では、これ迄の技術革新の進行過程で、その都度、産業・企業地域での豊富な挑戦の実績と研究資料とがあり、今日の課題は、これらの蓄積をいかに有効な情報源に組織化するかにあると関係者はみている。さらに、第四には、米国経済の活性化なり競争力の回復こそが雇用問題への対応の基本であり、技術革新の問題は「産業分析」および「産業政策」の一環に吸合されていることがあげられる。

(1960年代の研究)

米国における技術革新と労使関係の研究成果の多くは、日本と同様に、これに先行する地方並びに連邦政府の手になる実態調査や、議会の要請に基づく特別委員会の実情聴取、公聴会、シンポジウムなどの資料に依拠している。と同時に、地域の経済開発や労働市場の研究として、企業の盛衰、労働移動、団体交渉の個別の実証研究を重視する伝統がある。

米国労使関係学会(IRRA)は、既に、1963年に研究シリーズの一つとして、「技術革新への適応⁽¹⁸⁾」を、当時の代表的学者を動員して技術革新への適応過程を学際的かつ包括的に理解することを目的に特集している。この文献は、その後の米国におけるこの分野の研究の発展とその姿勢を理解する上で無視できない影響力をもっと考えられるので、以下、若干の紙幅をさいて、その要点を示す。

まづ、序文では、「技術変化」は現代産業社会の存続の基本的特性であるが、或人はこれを効率と豊かさの時代の最初の使者と見、或人はこれを失業の先駆者として恐れてきたとする。オートメーションという最新の変化についても、一方では生産性を高め解雇の力を強めるものと見做し、他方では労苦なしに豊かになる無人工場の出現といったビジョンを幻想させる、混乱を高める一つの「感情的な用語」(emotion-laden word)になるとする。

(18) IRRA Series, *Adjusting to Technological Change*, 1963.

W. バッキンガム教授の第1論文「技術革新の利害得失⁽¹⁹⁾」は、1650年以降の技術変化を科学の進歩として歴史的に回顧し、科学は多くの場合「経済・社会的インパクトに関する科学研究を回避してきた」が、常に両面が考慮されるべきだと前置きし、第二次大戦後のオートメーションが、機械化（動力）からマスプロ（組織）そして自動制御・意思決定（コミュニケーション）という第三次の革新段階にあり、FA や OA による経営組織や労働編成の影響を事側によって示し、そこでの心身両面からの対応の必要性を指摘、結論として、「新しい世界は、こういう大変化に挑戦できる思考方法と、同時には伝統的な価値が共存する」こと、そして「変化のスピードよりも、その方向性を論理的、先見的に優先させるべきだ」としている。

第2論文「技術革新と労働組合」において著名なタフト教授が、歴史的に、熟練労働者への影響、科学的管理時代の対応、労使協力の責任条件を解雇補償手当などによって創出してきた時代毎の新しい対応を回顧する。そして、第3論文はJ. バーバッシュ教授が「技術革新と労使関係⁽²⁰⁾」を採上げている。ここでは、とくに1960年代に入ってから組合運動の技術変化への対応の仕方を産業・企業例を裏づけに段階的発展として記述している。すなわち、第一段階は、賃金・労働時間など物質的労働条件の改善と人事慣行での既得権擁護と経営権との対抗の中での所得の安定化、オートメ職場の職務変化や職務評価それに労働の人間化として特徴づけられる。第二段階は、単に雇用や所得の維持要求から、現実に配転を容易にする協約によって解雇の衝撃を緩和する方向が志向され、工場間・企業間それに地域間の配転に前任権単位を拡大し、或は移動手当や訓練手当の要求に具体化される。第三段階は、特定の職務の既得権を解雇によって失う場合は、協約条項で明確に財政的補償を、退職・解雇・休業・不働時間の手当や失業補足手当の形で保証するものである。このことは、経営にとって硬直的労働慣行に代る弾力的職務基準、緊急時の下請企業の選定自由、それに地域の慣行の尊重など経営権の回復をめざす、一種の代償型取引だと指摘する。

さらに、技術変化は紛争の形、苦情処理の型にも影響している。技術革新は、労働力のホワイトカラー化、強力組合の支配する地区からの工場移転、排他的管轄権の衰退、団交範囲の拡大と内容の高度専門化・福祉化を斉らしているとする。こうした一連の変容について教授は、その印象を、現代経営は「利那型」(sporting types) から「裏付け型」(authentic) の重視へ移行化しつつあり、又1933年以降の組合要求をうけて立つ「肯定姿勢」から、経営が黑白をはっきりさせ「主導権をにぎる」立場に進みつつあるとする。この認識は、後述のように、1980年代の米国の「譲歩交渉」の原型が、既にこのオートメーションの導入過程で「互惠関係」(quid pro quo's) として存在していたことを先見的に見出していた教授の慧眼といえよう。

この他、この特輯では第4論文に、C. C. Killingsworth 教授が「技術革新と労使協同」(Coo-

(19) Walter Buckingham, *Gains and Costs of Technological Change*, IRRAS Series, 1963.

(20) J. Barbash, *The Impact of Technology on Labor-Management Relations*, IRRAS Series 1963.

perative Approach to Problems of Technological Change) として、組合の雇用保障要求と経営の効率確保のための適応措置の新しい事例が紹介されている。これらの点は、第5論文「解雇労働者の企業内配転」(The Interplant Transfer of Displaced Employees) として A.R. Weber 教授によって、また、第6論文の E. Young 教授の「工場閉鎖の事例」(The Armour Experience) や第7論文の S.A. Levitan, H.L. Shepard 両教授の「技術変化と地域社会」(Technological change and the Community) などによって具体例によって補足され、さらに最終章にスウェーデンの国家労働市場評議会 (the Swedish National Labor Market Board) の事務総長 B. オルソン氏によって「西欧における技術革新の政策的含意」として国際比較を試みるなど、極めて包括的研究を行っている。

以上、少々長々と IRRA の「技術変化への対応」の特集研究を紹介したのは、1960年当時の技術革新に米国の労使関係がどのように対応したかは、1970年後半の ME 化を中心とする技術革新に対して、比較的余裕と自信をもって対処するだけの経験と情報を、研究レベルで既にもっていたことを、筆者が重視したからである。

(1970年代の研究と QWL)

もちろん、米国における技術革新と労使関係の研究は、1960年代に完了するものでもなく、また IRRA の場に限られるものでもない。問題は、これまでの特殊・部分的ないし一時的変化の「新たな現実」(new realities) への転換の解釈と米国経済の競争力にとっての評価にある。

例えば、IRRA の1986年春の大会では、技術革新への対応を主要な項目に採上げているが、その視角は「外国との競争に対する新しい諸関係」として、労使関係、工場閉鎖、解雇、技術革新それに報酬制度の在り方を検討することを課題としている⁽²¹⁾。具体的には「技術革新の労働市場への影響」、「新技術—組合への挑戦 (国際比較)」、「先端技術分野における専門職業の開発」などがあげられる。この中で G. バンバー教授の論文⁽²²⁾ は既に冒頭で紹介した1986年の IIRA 世界大会の総括論文に引用された労働組合の技術革新への挑戦の5つのタイプの前資料となっている。また、J. バーバッシュ教授の「新しい労使関係⁽²³⁾」では、1980年代の組合の対応が、既述の1960年代の経験を益々制度的に確かなものにしつつあることを立証している。もちろん、教授は、後に触れるように、経営者の「ノン・ユニオン」(組合不在) 政策を民主主義の維持の立場から警告することを忘れてはいない。

研究動向として追加しなければならないものにワーク・イン・アメリカ協会 (Work in Amer-

(21) IRRA, Proceedings of the 1986 Spring, Meeting, April 17-18, 1986.

(22) Greg Bamber, *New Technology—The Challenge to Unions: A Comparative View*, IRRA Spring Meeting 1986.

(23) J. Barbash, *The New Industrial Relations*, IRRA Spring Meeting, 1986.

なお、1985年夏、筆者が訪米の際、教授は質問に応じて「1960年代の研究成果は、そのまま1980年代の ME 化の時代にも有効であり、分析の仮説そのものを変える必要のないことを力説した。

ica Institute, Inc.) の “Studies in Productivity” や “World of Work Report” がある。この一連の研究は、米国の生産性を向上させる努力の過程で生起する問題とくに人間と組織に与える影響を「労働の人間化」という角度から追及している。この機関は、1970年代に入って、次々と生産性と労働生活、労働生活の質的向上に関する大学内での研究機関の設立を背景に、労働組合、企業の一部と政府機関が200万ドルを出資して設立した非営利団体であり、当期の経営主導型運動というイメージを脱して、その支持者を増やしつつある。このシリーズの一つ「技術革新の影響—製造業と関連産業における人と組織⁽²⁴⁾」では、1) 技術革新の文脈、2) 技術革新の現状、3) 技術革新の人間への影響、4) 技術革新の組織への影響、の4項目に分けて米国における文献を1961年から1980年までの20年間に亘って年次別にレビューする。その数は実に334点、追加文献27に及んでいるが、これらの文献の多くは1970年代前半に集中している。

(米国競争力の分析の視点)

最後に、米国における技術革新の問題を採上げる、すぐれて国際競争力への対応を意識した経済学的アプローチがある。例えば、J.バックマン教授編「企業家精神とアメリカの課題⁽²⁵⁾」と「世界経済における米国の競争力⁽²⁶⁾」がある。ここでは、後者について、技術革新と労使関係の扱い方をみることにする。

本書は、ハーバード・ビジネススクールの創立75周年記念として、この主題の下に凡ての論文が新たに書きおろされたものである。その編集目的は、米国の最近の約15年間の貿易収支の悪化にみられる国際競争力の低下を「斉合性のとれた政府の戦略」(coherent national strategies)として競争国との間で比較検討するところにある。第1部は、米国の全経済活動を国際競争力の視点から分析、第2部は、この間にあって、競争と技術変化への適応状況を成長・成熟・衰退の産業別に検討し、第3部では米国の経済活性化の鍵となる財政、税制、消費支出、貿易、技術、雇用それに企業規制といった基本政策を他国と比較する。最後に政策提言のために、競争力低下の諸条件を導出している。とくに、その方向として、政府、大企業、労働組合との間の役割の見直しを指摘し、しかも、それが米国競争力の発展とその成果の分配として世界経済全体の発展の中でバランスよく実現さるべきだとする。

各論の三つの章で、技術革新・労働力・労使関係を、それぞれ競争力の視点で採上げている。まづ、「米国の競争力要因として技術」(Technology as a Factor in U. S. Competitiveness)では、米国の競争力の総合指標(先端産業の国際貿易比率、特許料、生産性統計、研究開発投資

(24) W. Skinner and K. Chakraborty, *The Impact of New Technology: People and Organization in Manufacturing and Allied Industries, —Highlights of the Literature*, Work in America Institute Studies in productivity No. 18, 1982.

(25) Jules Backman ed., *Entrepreneurship and the Outlook for America*, 1983 (拙稿, 書評「企業家精神とアメリカの課題」(日本労働協会雑誌) No. 297, 1984年1月)

(26) Bruce R. Scott and George C. Lodge ed., *U. S. Competitiveness*, Harvard Business School Research Colloquium, 1985.

など)を諸外国と比較したのち、科学・技術関係のマンパワーの不足を予測し、競争力維持のための研究開発投資と長期に亘る教育制度改革、それに適応的な経営管理組織の重要性を結論する。また、「競争：労働の次元」(Competitiveness: The Labor Dimension)では、ドル高の下での労働費用の高さ、雇用保障と低生産性・低投資を日本や第三世界との比較で指摘し、同時に、新技術は単に労働節約だけでなく、新製品高品質の生産でなければならず、それは長期的には高い労働装備率によって「高賃金と雇用」両立の可能性を指摘する。

さらに、「競争力の増強：従業員管理」(Enhancing Competitiveness: The Contribution of Employee Relations)では、長期政策として各種の保護主義は採られるべきでないとしながらも、今日の危機的状況に無智で効果的な対応がなければ社会的政治的大変動の前兆にもなりかねないと警告し、経済・社会政策をより操作的、より可視的なものとする必要を力説する。そして、具体的には、より競争力増強のために採られるべき解決策を現慣行との比較で、組合・経営・それに政府の役割をそれぞれのレベルで要求する⁽²⁷⁾。

4. 日本における労使関係の対応

～政・労・使の役割分担～

技術と市場という最も基本的な経済環境の変化に対し、所与の経済的・社会的条件の下での行為主体が、それぞれの利害調整と目標達成のために、どのような新しい制度なりルールの新創にその役割を果しつつあるか。ここでは ME 化に対する労使関係制度の対応を、日本の政・労・使の「三者関係」について、前述の学界論争の背景として見てみよう。この場合、イノベーションの基礎は関係者間の「合意形成」のための「事実認識」にある。けだし、技術や市場という物質文化の変化に適応する制度的条件を定着させるには意識変革の遅滞が問われねばならないからである。

(政府・行政のレベル)

労働省は、1970年代に入ってから労働市場の構造変化について、継続的な「雇用管理調査」を行っているが、とくに高令化、女子労働の増大、産業構造と雇用構造などの特徴的变化について、これを各年の「労働白書」の第二部で特集し、労使関係の安定や雇用政策の基礎資料を提供してきた。昭和60年労働白書(昭和59年労働経済の分析⁽²⁸⁾)では、それ迄の技術変化と雇用・労使関係の問題を総括する形で、これを「技術革新下の労働問題とその課題」として、ME化を中心に、その導入状況とその過程の諸問題を豊富な調査・統計資料を裏付けに分析し、事実認識に

(27) それらの項目は“Practices for competitiveness”として、旧い労働慣行の見直し、効率化のための弾力性、作業決定への参加、雇用保障、情報共有と権限委譲、報酬制度についての政・労・使の役割をマトリックス的にあげている(前掲書 p. 463)。

(28) 労働省編「昭和60年版・労働白書」—技術革新下の労働と能力開発(日本労働協会発行)1985年7月注、第2部は pp. 115—273 に及ぶ。

とって貴重な文献の一つになっている。

その構成は、1) 経済・生産構造の変化と技術革新、2) 技術革新と雇用、3) 職場の変容、4) 技術革新と労働組合の対応、の諸項目によって事実認識を意図したのち、これらの対応の課題を「技術革新下の能力開発」におき、1) 能力開発のニーズと実態、2) ME化等の環境と能力開発の多様化、3) 生涯能力開発と能力開発の多様化、の諸角度から詳述している。まづ、今日、ME化をめぐる議論が多岐となっている背景について、第一は、現在のME化が石油危機を経て経済の低成長が見込まれる時期に進行している、第二に、現在のME技術の利用が多様な形態で広範囲の分野に及ぶ可能性をもっている、第三に、ME技術がプログラムを介した情報の制御を行う機能を有している点に起因する、第四には技術革新の進展にともなう技能の陳腐化や職種構成の変化を通じたミスマッチの可能性、などを指摘し、こうした環境条件との関係の中で労働面への影響を包括的に把えるべきだとする。

ついで、雇用の量的面の影響については、1) 新製品、新規事業分野の発生等による新規雇用、2) 製品の品質向上、価格低下による需要拡大にともなう雇用の増加、3) 機械化、自動化による省力化、を産業連関表や労働生産性の変化との関連で計量分析する。また、雇用の質的面の変化については、職業別雇用構造の変化を検討したのち、「職場の変容」として、1) 労働者構成の変化、2) 技術者の増加と職務内容の変化、3) 生産工程のME化による「配置人員」と「技能」の変化、などについて、労働省が併行調査した「加令と職業能力に関する調査」（昭和56年）や「技術革新と労働に関する調査」（昭和57、68年）を用いて明らかにする。さらに、労働組合の対応については、ME機器の導入に当たっての経営側の姿勢と労組の受入態度、事前の協議や交渉内容とくに配転や雇用確保の条件、組合の政策力点などに整理されている。

これらの分析が示すところは、ME化の雇用問題への影響は、その導入の時期、機種と速度、導入目的、労使の対応の方法によって、その実態は業種・規模・企業によって極めて多様であること。加えて、日本の場合は、国際経済環境を背景とする景気、産業構造の変化、急速な高令化や女子労働の進出など、労働市場の構造変化が、その影響力についての判断や評価を一層複雑かつ困難にしていることを強調する。と同時に、現在までのところ、ME化を中心とする技術革新の受入れに対する企業の慎重な対応が、直接に雇用面にマイナスには働いていないという点が指摘されている。

この白書の他、労働省が直接・間接に行った諸調査の成果は「ME化と雇用問題⁽²⁹⁾」にまとめられており、これも関係者の事実認識の論議に頻繁に用いられる資料となっている。これには、昭和56年6月から3ケ年に亘って行なわれた「マイクロエレクトロニクスの雇用に及ぼす影響に関する調査研究」の第1次中間報告（昭和57年8月）、第2次中間報告（昭和58年8月）、それに最終報告「マイクロエレクトロニクスの雇用に及ぼす影響について」の内容が豊富な統計、

(29) 野見山眞之編著「ME化と雇用問題」（日本労働協会刊）1985年5月

図解、実態調査を用いて紹介されている。それは、第1次報告ではME技術の進展状況、雇用への影響の理論の整理、産業別影響、OA並びに産業用ロボットの影響、第2次報告では、NC機器導入職場の職務内容、技術者の職務内容の変化、FMS、CAD導入の影響、中小企業、中高年齢への影響に加えて、マクロの雇用量や国際貿易に関する影響などの多方面に及んでいる。

国際的視点での文献として、1985年9月に雇用促進事業団、日本労働協会などの共催で開催された「マイクロエレクトロニクスと労働に関する国際シンポジウム⁽³⁰⁾」も、政府関連事業として忘れられてはならない。これは、ILOやOECDの代表を初め、各国の政府、労組、使用者の代表と研究者によって、ME化への対応を主題とする国際研究会議である。したがって、その視点も、1)生産性の成果配分、2)労働市場の二層構造、3)ME機器を労働者の人間性の視点での見直し、4)開発途上におけるMEと労働など、分科会活動を含めて国際的コンセンサスの形成と緊急な協力関係の必要性の認識に寄与するところが大きい。

政府の雇用問題への対応は、技術革新とくにME化の影響に止まらない事情が日本の場合にはある。1980年代中央を迎えて、産業構造転換や急速な円高不況による雇用情勢の悪化は、技術革新による雇用問題を「呑込んだ」状況にある。もちろん、その対応策それ自体は、現象的には「過剰雇用」、「雇用調整」であるが、そこには、企業努力なり企業責任でカバーしえない範囲を、政府が緊急策として、生産調整、地域対策の形で雇用の維持と創出のための援助措置が講じられている。造船、鉄鋼、繊維、石炭などの産業構造の調整や合理化に対する雇用対策が「失業率3%」を危険信号に進行している⁽³¹⁾。ME技術革新は雇用不安を加速するのか、或はその進行を抑制するのか。いずれにせよ、「ME化の雇用調整効果」を独立に捕捉することは一層困難となろう。

(産業・企業レベル)

技術革新ないし合理化の直接の実行者は、いうまでもなく個別企業であるが、今日では、それは一定の制度なりルールと社会的責任とを背景にその方法を選択しなければならない。この意味で、業種団体それにナショナルセンターの姿勢やPRが重視される。

日経連は、昭和59年2月に「ME化の進展と企業の対応⁽³²⁾」を発表、これを、1)ME化の進

(30) 「マイクロエレクトロニクスと労働に関する国際シンポジウム報告書」(雇用職業総合研究所刊) 1985年12月

注)なお、この会議に提出された主要論文は、日本労働会雑誌 No. 319 (1985, 12) に特輯されている。とくに米国の場合は G. Schoepfle, *Technology and Employment in the United States, Past, Present and Future* 参照。

(31) 例えば、産業構造の変化を「空洞化」としてとらえ、とくに地方(地域)の雇用問題の悪化を抑制する目的で、労働省は「地域雇用開発等促進法(仮称)」を、また、政府には首相を長とする「雇用対策本部」の設置(昭和62年1月)がある。さらに「国際協調のための経済構造調査研究会(前川報告1986年4月)」がある。

(32) 日本経営者団体連盟「ME化の進展と企業の対応」一職場の活性化と労使関係の安定を求めて—1984年2月。

注)なお、これより先、経済同友会は「ME化の新段階をめざして—日本型成熟社会におけるマイクロエレクトロニクスの役割(1983年2月)」を発表している。

展と企業経営・雇用への響影、2) ME化に対する個別企業の当面の対応の二つに大別している。この対応策の基調は「良好な労使関係の維持・確立」による技術革新の受入れの素地と人員再配置、能力重視の人事・賃金制度の再編成、教育訓練システムの再検討、自己啓発、中高年対策という一連の労務管理制度におかれている。同時に、企業の対応をこえた学校教育制度と公的教育訓練機関の改善の必要性を訴えている。

ところで、ミクロの対応である個別企業の技術革新に適応的な弾力人事制度かどのように進められているかは、個別企業の技術導入の経緯や速度を初め、製品市場の競争条件、労働力構成、昇給・昇格制度など内部労働市場の特性によって多様である。これらの状況の中で、雇用と賃金の調整方法を典型的に把握できる実務資料に、民間の調査機関である産業労働調査所の調査がある。この調査は、技術革新による熟練、職種、職能の変化に適応する弾力的人事制度を、日本的な労使関係を前提に実現する機能的組織として「職能資格制度」や「専門職制度」とともに、「選択定年制」(或は「コース選択制」の導入・切替)の事例、さらに、これをフォローする「人事考課制度」や「高令化時代の人事・賃金と処遇」について特集している⁽³³⁾。産業・企業レベルにおける技術革新と労使関係の課題は、単に雇用量の調整過程だけではなく、雇用の質の変化を含む労働力構成や労働者意識の変化に対応して、成員の統合と動機づけに貢献する人事諸制度の改革との両輪に支えられている。先端技術企業は同時に「先端人事制度」の実行者でもある。

(労働組合の対応)

労働組合の技術革新への対応は、企業のそれに比べて、より受身であり、事後的であり、また、意思決定への参加の程度も限定的である。さらに、技術革新の響影は、部門、職種、個人によってその利害関係を異にする。しかし、組合には、意見具申・諮問・協議の事項であっても、「協力拒否の自由」をもっている。また、制度政策要求として雇用や労働条件の維持を図る途が残されている。

さて、日本の労働組合の組織率は、昭和50年の34.4パーセントを境に低下の一途を辿り、昭和60年には28.9パーセントに迄低下、構造転換や円高不況、技術革新といった雇用削減の圧力の下で、「雇用優先」の戦略方式の選択を迫られている。しかし、その方式は、希望退職、定年退職不補充、出向・派遣・転籍を含む広範な配置転換、一時帰休それに新規採用抑制や残業規制といった、いわば日本式雇用調整の上に展開されるという期待がある⁽³⁴⁾。これが、労働組合の協力的態度の前提ともなっている。

ME化による技術革新の雇用への響影を早くから重視した労働組合は、一方では、導入方法の

(33) 産業労働調査所「賃金実務」(1984年5, 7, 10, 12月および1985年5月の特集)参照。この他、「技術革新と今後の労働」ME革命は“労働”を駆逐するか)1982年1月、「ME革命下の労働」1982年8月がある。

(34) 拙稿「合理化と雇用調整」一配置転換の機能と方法(日本労働協会編「配置転換をめぐる労使関係」1976年)

決定に参加するとともに、組合員とくに職場の意見を集約し、これを雇用調整方式のモデル協定として作成、また、行政や研究機関の調査にも協力する姿勢をとってきた。それらの間には、業種や組合の性格により、その受入れの姿勢や条件に差はあるもの、大勢としては、ME 器機の導入を不可避とし、その方法について事前協議方式を活用、雇用の確保については、多角的・弾力的な配置転換の方式を前提に、長期的には産業構造転換と雇用創出、教育・訓練、職務内容の充実、安全衛生などについてのアセスメント制度の確立を課題としている。この点について注目されるのは日本労働協会が行った「マイクロエレクトロニクス機器の導入と労働組合の対応」の調査である⁽³⁵⁾。この調査は、昭和58年1月から2月にかけて、1) ME 機器導入とそれにとりなう配置転換に対する発言の規制、2) ME 機器導入対策、3) 今後の見通し、の3点を内容に行なわれた。ここに、その詳細を示すことはできないが、配転状況と受入過程の組合の参加の効果、それに組合の重点政策について補足しておきたい。

まず、受入態度は、「原則賛成」(53.6%)、と「己むを得ない」(36.6%)となっており、導入に当たっての労使交渉では、「説明をうけて修正させた」ものは、導入計画4.8パーセント、配置転換6.4パーセント、教育訓練6.7パーセント、稼働要員8.6パーセント、安全衛生問題8.3パーセント、勤務形態11.8パーセント、労働時間10.5パーセントである。しかし、配置転換の内容については組合の約8割が会社側と公式非公式に交渉を行っている。そして、組合の重点政策項目としては、1) 中高年への教育訓練、2) 事前協議制の実施・充実、3) 職務内容の充実、4) 雇用の確保、5) 組合員の技術教育、6) 経営分析力の向上、などが上位を占めている。

以上、主として企業ないし単位組合のレベルでの実態と対応を見たが、その背景には、個別企業の労使の対応なり解決の範囲をこえた問題での実効をよりあげるための産業ないし単産それになショナルセンターレベルでの対業界・行政や地域との関係の調整活動、さらには、春闘時における制度政策要求としての活動が、それぞれ役割分担の形で進められていることを見逃してはならない。

5. 米国における労使関係の対応

～「競争」観点での硬直的慣行の見直し～

世界的不況と米国の競争力の低下の集約的表現である限界にきた貿易収支不均衡（債務超過国転化）を背景に、米国の労使関係も1980年代に入って大きな転換期にある。それは、マスコミの表現を借りれば、鉄鋼・自動車など代表基幹産業の「譲歩交渉」(concession bargaining) ない

(35) 日本労働協会「マイクロエレクトロニクス機器の導入と労働組合の対応—労働組合アンケート調査結果」(調査研究資料 No. 100) 1985年3月、注、対象組合員100人以上、8都道府県の204(有効回答)の集計であり、同協会が、昭和56年10月に行った「80年代の労働組合活動に関する実態調査」と対比されている。

し「雇用・賃金同時削減」(slashing wages and jobs)の時代である⁽³⁶⁾。これは、1933年以降50年間に亘って続いた「労使攻防」における主客の転換であり、見方を変えれば、融適性のきく「弾力的」労使関係への復帰である。しかし、その帰趨については、これを突如かつ一過性のものとみるか、段階的体質変化とみるか議論の岐れるところであるが、大勢は、米国経済の競争力の回復と活性化の上で、在来の経済政策と伝統的労使関係の見直しが不可欠だという点で意見は一致している。しかも、1970年代以降の米国経済は、日本との鉄鋼、カラーテレビ、自動車の競争に破れ、今やハイテク摩擦に追込まれている。これを克服するには、生産性の向上と経済の活性化の途しかない。しかも先端産業や技術革新の担い手は、宇宙開発、軍需産業それに情報通信、サービス産業であり、また産業基盤の強化には、税制、所得政策、雇用、教育改革など、政府に対する誘導的役割期待は大きい。

(政府の役割)

労使関係の研究を歴史的にみる場合、米国の経済社会は、とくに新しい雇用問題の登場に対してはし必ず、中央ないし地方政府の手になる実情調査や、議会における関係者からの事情・意見聴取の作業が政策形成に先行している。例えば合理化、技術変化、高令化、女子労働、少数派グループ、時間短縮などいづれもそうである。これは、環境変化への対応の方法は、事実認識と意識革新を媒介とする関係者の合意形成が何よりも必要だとする民主主義政治の伝統だといってよい。したがって、学者の判断・評価の多くは、この情報依拠の成果だといってよい。例えば、1900年代の初期、米産業界を風靡した一連の「科学的管理方式⁽³⁷⁾」の労働への影響、1950年代の「高令者雇用⁽³⁸⁾」それに1960年代の「オートメーションの雇用への影響⁽³⁹⁾」といった新しい挑戦課題の解決のためには、議会の公聴会、特別委員会の実情調査がある。これらは、それぞれの時代にとって偏見、憎悪、不安を背景とする労使の意見対立の状況を直接認識理解するため、広く現場労働者、管理者、技術者それに労働組合や使用者代表の声を集約している。労使はここに「経験の蓄積」を共有しているのである。

(36) Jack Barbash, *The 1980's—A New Era in Industrial Relations*, Univ. of Wisconsin, Reprint No. 247. なお、全米製造業者の労使関係担当の副会長 R.M. ヘイルは、「譲歩交渉」というよりも「競争対応的」、「企業生存的」ないし「より現実的」な団体交渉と呼ぶのが適当だとしている。(The New Industrial Relations in a Global Economy (IRRA 1986 Spring Meeting))

(37) Robert F. Hoxie, *Scientific Management and Labor*, 1916. これは、1914年4月、合衆国労使関係委員会による科学的管理に対する労使の意見・主張・証言に対するヒアリングの結果に基づく研究である。

(38) 例えば、Recommendations and Report of the Governor's Commission on the Employment and Retirement Problems of Older Workers, G.H. Crook & H. Heinstein, *The Older Worker in Industry: A Study of the Attitudes of Industrial Workers toward aging and Retirement*, 11 R. Univ. of Calif. Berkeley, 1958.

(39) Impact of Automation on Employment—Hearing before the Subcommittee on Unemployment and the Impact of Automation of the Committee on Education and Labor House of Representatives, 87th Congress, March-April 1961.

注) 約900頁に及び延50人の労使の関係者の意見と文書提出が記録されている。

この他、今日の技術革新に対する政府の調査研究、情報提供の活動は、労働省労働統計局(BLS)の“Monthly Labor Review”および年間数十点に及ぶ“Bulletin”によって、個別産業ないし職業別の就業変化と予測を含めた事例が載せられてきている。また、OTA (Office of Technology Assessment) の資料によって、技術革新の進行と影響の実態を紹介する特輯が発行されており、その産業の職業別需給変動の予測も示されている。また、1970年代に入ってから、技術革新の問題は、既述のように、生産性と「人間の労働化」(QWL)の視点が濃く、議会の公聴会や特別委員会の活動も之に則応している⁽⁴⁰⁾。

いづれにせよ、政府の役割は、あく迄、技術革新と労働問題に対する関係当事者の対応の基礎となる正しい事実認識を、民間企業の経験や事例とともに、政府政策の国際比較を含めて、組織的情報として有効に活用することに徹している⁽⁴¹⁾。ただ、そこには、問題意識として、米国の雇用・労使関係を単にME化といった技術的次元としてよりも、米国経済の競争力の回復、企業家精神の復活のための諸制度の見直しの一環として経済政策・教育制度との関連で採上げており、この面からの日本研究の積極さには見るべきものがある。

(経営権の復活)

企業ないし産業レベルの対応状況については、既に、1960年代の労使協力の事例として、「企業内配転」、「再教育」、「地域移動」、「複線型先任権制度」、「フリンジ・ベネフィット」などの面での変化を、そして1980年に入ってから先端技術産業の最前線で研究開発を担当する高級科学者・専門職の養成や管理の重要性についてふれた。ここでは、労働組合の対応面との重複をさけて、経営の理念の面を補足する。経営側が最も力をいれるのは、政府の規制の排除とともに、自由な経営を推進する上で弾力配な労働慣行と協力関係の確保である。それは「職業」(job)保障と先任権重視の硬直的労働慣行から、「雇用」(employment)保障のために必要な配転や職種転換を認める弾力的労働慣行の復活と保障的労働条件との互惠取引である。この中には協力を得るための「ノンユニオン工場」の実現や「事前通知制」も含まれる。と同時にそこには、使用者の一方的、独裁的経営方式から技術革新の職場の担い手である新しい価値世代の帰属意識を重視する「労働の人間化」への転換、いわゆるQWL方式の積極的導入がある。

この弾力化と人間化の二つは、現実には、1960年代に入ってから、「譲歩交渉」的協約の中に成文化されかつ一般化するが、その理念は既に1960年代の技術革新に適応的な米国労使関係制度のモデルとして織物産業、工作機産業、建築産業の分野に存在している。それは、企業の成長を左右するイノベーション推進の企業風土として評価されている。例えば、1969年に開催された日米合

(40) 例えば、U.S. Senate, Worker Alienation, Hearing before the Subcommittee on Employment, Manpower, and Poverty, 92nd Congress Second Session, 1972.

(41) 米国労働省BLSのJ.A. Mark (Associate Commissioner) は、1985年筆者の訪米の際の質問に答え、ME化の影響よりも、これまでの米国の技術変化への労使関係の対応の産業、企業、地域における多様かつ豊富な実績(研究、調査資料、運動、会議記録)を、いかに情報として活用するかが課題だと。

同シンポジウムの報告に見出される。そこでは、技術革新の性格と対応の基本をつぎのように規定する⁽⁴²⁾。すなわち、1) プロダクトからプロセスへの移行、2) コンポーネントからシステム→ネットワーク組織への移行、3) 固定的の制度から可変的の制度への移行、固定した組織・技術から柔軟性ある組織への移行、5) より複雑な情報処理能力への移行、6) 固定的の価値観から変化の処理に対する価値観への移行、を指摘する。そして、この状況の下では「従来技術変化がもたらす物質の豊かさに重点をおく価値観のゆえに、混乱と不平等に関する部分があり問題にされることなく許容されてきたが、その許容度が低下しつつある」と“変化の倫理”(コミュニケーション)、帰属と自己の価値づけのための組織と人間の在り方を提唱する。この、いわゆる譲歩交渉とQWLにみられる一見異なる経営態度は、これを現実存する複数の経営者像とみるか、新しい労使関係の創出のための経営革新、或いは「日本的経営への接近」とみるかは別として、両者は、「包括的・互恵的」団体交渉の復元にとって相乗効果の要因となるであろう。

(労働組合の態度)

1982年にみられた「譲歩交渉」の現象については、これを突然の変化とみるよりも、既に米国経済社会の下で段階的な変化による適応とみるべき根拠がある。それは、1930年以後の「モア・エンド・モア」の組合戦略が、「生涯所得の安定」から、さらに必要時の保障を重視する「消費価値基準⁽⁴³⁾」(consumption values)への転化の上に実現したものと考えられる。

さて、米国労働組合の技術革新に対する態度は、組合の伝統と組織形態から、日本のそれに比べて、よりネガティブであるが、それは観方によっては、労働条件というものの取引が、より包括的であることを意味する。米国経済の不況、競争力の低下、加えて組織率の持続的低下という環境の下では、これ迄のように、その要求を紛争によって解決することは得策でない。あくまで「雇用保障と所得保障」の二本建で実益をとることを余儀なくされる⁽⁴⁴⁾。そこでは、制限的、硬直的とみられた雇用賃金慣行の見直し、団体交渉や苦情処理での分権化、第三者斡旋方式の導入を含めて行なわれている。

ところで、米国労働組合のME技術革新に対する対応については、既に、世界的動向の中に、組合戦略の5つの型としてみられるように、産業部門、企業規模、組合の性格などによって多様であるが、問題の解決方式は極めて具体的に「手続的」なものと「実質的」なものに分けて、団体交渉の中で処理している⁽⁴⁵⁾。前者には、「導入方法の協議」、「組合専門家の養成訓練」、

(42) D. A. Schon, *Technology and Change-The New Heraclitus*, 1967 (「技術革新と変化」(産業能率短大刊) 1970)

(43) 拙稿「高令化社会の賃金決定」(80年代の労働問題—労働大学講座期記念論文集—1980年10月、神奈川県)。

(44) 拙稿「包括的」労働協約の改訂交渉～米国「譲歩交渉」にみる妥協の論理(総合労働研究所「団交のための交渉資料」) 1985年12月

注) この中で、何か「譲歩」され、何か「保障」されたかを、労使双方の計算で把えてみた。

(45) E. D. Schwieger, *New Concept in Dispute Resolution*, IRRA, 1986 Spring Meeting.

「労使協同の定期的検討会」がある。後者には、具体的な労働慣行への影響面としての「雇用保障」、「解雇基準」、「労働時間編成」、「給与」、「職務設計と評価」、「安全衛生」、「再訓練」それに「雇用機会均等（年齢・姓）」などがある。そして、技術革新に対する将来の課題は、これを真空状態で採上げるのではなく、個々の労使関係の歴史的、経済的、政治的、社会的環境条件の中で、投資・人的資源活用など経営戦略そのものに影響を与えうる組合戦略方式を選択すべきだとする⁽⁴⁶⁾。

なお、日米間の労働組合幹部の交流は、直接ないし間接の形で年々増加している。これにはIMF・JCや多国籍企業の連絡組織、それに政府・関係研究機関による招聘、国際シンポジウムといった様々の形があり、「草の根」交流として積極的な評価が与えられている⁽⁴⁷⁾。

む す び

～経験の類型化、規制と監視の制度化～

工業化と労働問題の歴史にあって第三次技術革新といわれるME化と労使関係の対応関係を、国際視点での研究動向から導いた作業仮説によって、日米両国それぞれの文献対比の形で、その特性抽出を試みた。その文献の範囲は方法論上自ら限られたものであることを承知の上で、あえて両国間の類似と差異を要約し、若干の期待と展望を付加したい。

1. 仮説に用いた三つのシェーマ、a) 産業・業種・組合による特性、b) 雇用に作用するME化要因以外の複合性、c) 労組の参加による規制と制度の弾力化、は一般論として日米比較にも妥当するが、両国間の文化的歴史的伝統は、学界ならびに当事者の対応姿勢に色濃く残存する。
2. 学界レベルの現状認識において、日本では、ME化の雇用・労使関係への影響は明暗二つに岐れる。これを、資本主義的「合理化」として、新たな二重構造の再現や労働の二極分解論の線上で把え、日本的労働慣行の崩壊を危惧するものと、長期・マクロの視点から、日本的労使関係は労働市場の弾力化に寄与するとみるものがある。これに対し米国では、ME化と労使関係の問題は、1960年代に経験した「オートメ化」の延長線上に把え、この過程で経験した多彩かつ豊富な対応例を、いかに体系的集積として、これを今日の国際競争力の制度的機能（効率）性として、どう位置づけ再評価するかにある。ここでの事例研究は、企業・産業の成衰を、技術導入と労使関係の対応の要因を含む地域労働市場研究の伝統を維持している。

(46) Greg Bamber, *Technology, The Challenge to Unions*, IRRA, 1986 Spring Meeting.

(47) 日本労働協会は、多面的な労働問題での研究と人的交流を行っているが、同協会が直接に米国から「労組トップ・リーダー」および「若年労組指導者」を招聘した数は、1987年から85年までの3年間で、前者が8件19人、後者は18件72人である。なお同協会を訪れた外国からの関係者の数は、3年間で97件294人である。

注) 日本労働協会事業年報「国際交流事業」の項による。

