

## 〔資料〕

## 一労働経済研究者の発想と方法 (1)

小池 和 男

## I. 発想のきっかけ

## 1. 「知的熟練」

## 1.1 「変化への対応」とは

**素朴な市場経済理論**

当然ながら論文は、その仮説あるいは理論、また方法を書いておく。ただし、その理論の思いつき、発想のきっかけについては、あまり論文に書かれていない。わたくしも同様である。それは案外に、いやきわめて重要なことで、それをここに書いておきたい。僥倖にもなんらかの参考、あるいは資料になれば幸いである。わたくし自身の不細工な事例をとりあげるのを、お許しいただきたい。

ふつう、わたくしは通念や社会常識に異を立て、天の邪鬼とみなされてきた。ただただ多数説に反発することを発想し主張してきた、ととられやすい。実際はせいぜい、他国の基本的な統計資料を見出して、それを素朴に自国の基本資料と比較し、なぞを見出すと、より近く事例において、さまざまな国の職場の慣行を聞きとりしてきた。そうしたことをもとに通念に異議を申したててきたにすぎない。つまり最新の数量的実証技術を知らず、古い形の実証屋にすぎない。数字としてはふつうの図表しかつかわれない。初歩の計量分析を用いたのはほんの例外の1,2の文章にすぎない(小池「1974」など)。

だが、多少とも「新たな発想」の面もないではない。やや大げさにいえば「あらたな理論ないし仮説」がなければ、かりに事例調査で企業の職場に降りても、いったい何を聞けばよいのだろうか。既成観念をみつけるにとどまるのではないだろうか。

しかし、わたくしの経験ではそうした古臭い方法、事例調査法はやりようによっては、案外に奥が深い。そこに目をとめて「理論家」の端くれとみとめてくれたのは、猪木武徳さんくらいであろう。ふつういまの経済学では、数学モデルでないと理論とはみてくれない。それが現代経済学である。ところが数学にまことにつよい猪木さんが(その点関西で何年も小人数の研究會を経験してよくわかっている)、かえって数式モデルでない素朴な「理論」をみとめてくれた。

**そのきっかけを書く**

その無視されつづけてきた「理論」とその「発想のいきさつ」、さらにそれを実施する「方法」につき、もはや80歳代なかば、人生の最晩年にあたって、多少の文章を書きのこしておきたい。どのようにしてその「理論」を発想し、「方法」を工夫してきたのかを語っておく。

わたくしの発想は、ほとんど日本や他国の先行する文献の活用ではない。「理論」をつくったのち、それを確かめたりするために、他の文献を参照したことはすくなくない。たとえば、わたくしの「知的熟練論」すなわち「問題と変化への対応の理論」はフランク・ナイトの概念に近いようだ。だがナイトの理論を読んで、わたくしの仮説を構築したのではない。その証左のひとつは、わたくしの方がはるかに具体的で実際の調査に適用できる。他方、ナイトはその概念をもとに広大な社会体制論を構築した。

ナイトとの類似点は、調査をしばしばともにした猪木さんから教わった。小池の考えていることは、ナイトと似ている、と。わたくしはそれまで不勉強でナイトを読んだことがなかつ

た。あわてて京大の図書館でナイトを読み、うへの感想を得た(小池、猪木[1987] p.18の注)。

つまり、最初の発想はどこかの国の、なにかの文献からの借り物ではほとんどない。借り物のばあいもないではないが、その点は明記しておく。

技能を中核と考えるのは、わたくしの労働市場、労使関係、ひいては一国の経済競争力の研究を通して、もっとも重要な要因と考えるからである。機械はカネをだせば他国から買うことができる。だが、技能はそうはいかない。その持ち主の担当持場の移動であり、工夫であり、ななかなか面倒だ。おもに自国で育てるほかあるまい。つまり、技能はいわばわたくしの考えの核心の概念と考える。なぜ核心の概念か、いかにして事例調査で把握できるか、その点はあとまわしにして、どうしてこうした発想がうみだされたか、それを説明しておきたい。

その発想の過程をえがくにあたり、その発想の時間的順序によらず、自分がかつても重要とおもう場面から記したい。老齢のゆえに、いつ書けなくなるか、わからないからである。それを「知的熟練」となづけた。とりわけ推理によって「問題と変化をこなす技能」という概念である。

### 海外直接投資こそ一社会の必要

わたくしの発想は、いわゆる既成の理論の発展、拡充をめざすよりも、ほとんどいつも、まず日本の雇用をのぼすために、挑戦すべき問題はなにか、その予測による。1980年代初め、いやそれよりやや早めから、日本の雇用したがってそのくらしは、かかって東南アジアで海外日本企業がのびていくかどうかにある、とおもっていた。日本の賃金は急速に高まっていくと考えた(小池「1977」)。なにも戦後いわゆる高度成長期にとどまらず、ていねいな実証によれば、消耗戦争ともいふべき第二次大戦期をのぞき、1900年ごろから実質4%の賃金上昇を達成した国である。他の先行国にこれほどの上昇率をしめた国はない(梅村「1961」、小池「1966」)。海外直接投資は必至とみた。

そして東南アジアこそ、その当時これから

もっとも伸びる地域と推測した。ただし、その推測の根拠はしっかりしたものではない。その土地に輸出ではなく直接投資する。その地元企業、また欧米から進出しつつある企業との競争に対抗できるどうか、それが関心であった。

海外日本企業に働く人の大多数は、日本人ではない。その地のひとたちである。企業が市場競争でまけないとしたら、その要素はなにか。とびきりのエリート人材、世界の超銘柄大学を優秀な成績で卒業し、世界企業の要職を経験した人材か。そうしたひとが日本企業に就職する可能性はいうまでもなくごく小さい。むしろ、その地の職場の中堅人材の形成、活用しかあるまい。職場の中堅ブルーカラーである。しかも指導するのはごく少人数の日本人ブルーカラーのベテランしかいない。その地のひとの働き方が日本とまったく異なる性向であるなら、海外でとうてい市場競争に勝てまい。

当時の日本の通念は、日本の仕事方式を根本的に修正しないとまず無理、というのであった。他国の労働者は少しでも高い賃金を求めて移動しよう。他方、日本は長期雇用、とうてい通用しまい、これが通念であった。いまはあまりあからさまには主張されないけれど、なお意識の底に蟠踞している。大新聞などの見出しをみれば、歴然としている。名だたるエコノミストでも当然のようにそう主張する。

だが、自分の持ち味をまったく殺して、いわゆる「欧米風な方式」をうちだそうとしても、世界市場ではまず勝てまい。重要な点で自分の国でおこなっていないことを、うまく海外で波及できるはずがあるまい。いいかえれば、当時の東南アジアの職場の働き方を、多少とも日本風に誘導できるかどうか、その基盤がその地にあるかどうか、その可能性を探ろうと考えた。

### 後発国の利 late comer effect

それは可能と考えた。というのは19世紀工場制度を確立した多くの西欧諸国にくらべ、日本はややおそく産業化を始めた。産業化の方式は長期には変化する。そのころ先行国のシステムがかなり変動した。いわば第一段階から第二段階へと変動しつつあった。見習工を経験しな

くても腕を積めば熟練工への昇格が可能な途ができてつあった。その端境期日本は工業化を始めた。

それならば、第二段階への移行にあたって、遅れて産業化した国々との、なんらかの共通性が残るのではないか、うまく誘導すれば、海外日本企業の力となるのではないか、そう考えた。いや新しい第二段階の慣行をとり入れやすいのではないか、そう考えた。産業化の第一段階との差についてはのちにも説明しよう。同時につきの変動期には日本が遅れる可能性もあり得る。

それは当時の日本の通念と正反対の議論である。明治以来、「加工貿易」すなわち原料を輸入、それを加工、輸出で稼ぐ、と考えるのが通例であった。いやいまもその考えが日銀、政府をはじめエコノミストの多くを支配しているかにみえる。いわゆる円安の方針である。しかし日本の1980年代の賃金の高さを考えれば、通念にもとづく方策はすぐにいきつまる。わたくしはそう想定した。

そうじて海外直接投資こそ日本のいきる途、と考えた。海外の地での生産や流通の経済活動で、カネを稼ぎ、日本に還流させ、それを新たな研究ニーズ探索の原資とせねばなるまい、と考えた。

でも海外のどこへまず出ていくのか。その場を東南アジアと推定した。その地の伸び、また1970年代から国連コンサルタントとして、村々、小工場をまわってきた経験からであった。当時（いまも）、名古屋にちいさな国連事務所があり、そこから誘われてありがたい経験をした。そのことは、このシリーズの後半部で説明しよう。

ただし、その地の人々の働き方、仕事の仕方が根本から異なるならば、それは難しい。いったい職場の働き方、その根幹の技能は、日本とまったく異質か、それとも差はなお大きいけれど、共通の要素がすこしでもありそうかどうか、それを調べたいと考えた。

## 標準化？

でもいったい、機械は日本から持ち込むとし

て、人の働き方、その根幹は技能であるとして、それをどのように比べたらよいか。その異同はわかりそうか。いやそもそも日本の職場にしる、その競争力の根幹となる技能とはどのようなものか。

それは、すくなくとも当時のわたくしには、よくはわかっていなかった。通念は、生産性で測ればよい、というのであった。しかも、技能などの働きは小さく、用いる機械の性能、生産組織、市場できまる、というのであった。あとは低賃金、長時間であった。それが通説であった。

だが、わたくしがそれまでに見て回った職場では、かりに機械の性能に大差なくとも、担当者の操作いかんでトラブルがひんぱんに発生したりして、生産性ははなはだしく違ってくる。対策としては扱い方の「標準化」が洋の東西をとわず推奨された。だれが担当しても大差ない、という方式をつくり紙に書くこと、あとはトラブル直しの専門担当者を配置することであった。それが当時の欧米の教科書であった。日本の教科書はいわばその翻訳であった。だが、そうならよい機械をもつ国、よい分業のうえにたつ専門者をもつ企業が勝つだろう。あるいはその分を負担する低賃金の国が市場で勝つかもしれない。

だが、それまでわたくしが日本で観察してきた職場では、機械の性能がおなじでも、担当操作者の扱い方によってかなりの生産性差が歴然とみとめられた。時に数倍の差がみられた。いわゆる労働時間の長さの差ではまったくない。時間ならとても数倍の差にならない。一日はとにかく24時間しかないのだから。

その差を生みだした技能の内実はいったいなんなのか。それをこそ探ろうと志した。それにはどこをみればよいのか。だが、それを見つけだす考えは、まだおもいつかなかった。にもかかわらず、調査プロジェクトはすすめていった。東南アジアと日本の職場の技能の比較研究をはじめていた。

それはバンコックからの1通の手紙ではじまった。かつて名古屋で国連事務所のコンサルタントであったとき、わたくしの講義の参加者

として知ったバンコックの国立開発大学学部長からのものである。そこのサラリーつきの客員教授としての、ありがたい招きである。さっそくプロジェクトをはじめた。阪大の猪木さん京大の藤村さんを誘って、事をはじめた。

### どの産業を選ぶか

まずどの産業をえらぶか。量産型、一品型、やや装置産業型、非製造業として銀行の貸付係をかながえた。一番困ったのは、タイ地元の機械産業であった。量産型か一品型が、尋ねてみなければわからないことが多い。自動車なら部門によってほぼ量産型ときめてよいだろうが、当時タイの自動車産業は、1社をのぞき日系が中心であった。地元企業はあるにはあった。「サイアムモーター」で、資本からすればまぎれもない地元企業であった。しかもタイの国立開発大学 National Institute of Development Administration のわたくしの講義にもこの企業をふくめ、地元企業の役員が参加していた。多少の付き合いもあった。だが、技術は全く日産依存であり、銘柄もダットサンであった。技術は地元企業のものではなかった。それでは地元企業と日本系との異同は区別しがたい。

また量産型にしろ一品型にしろ、東南アジアということでまず農業機械をさがした。スクーター製造をさがすべきだったかもしれない。そこまで考えがおよばず、農業用機械を探した。まず日本の職場で勉強しようと、東南アジアに進出のいちじるしい農業用小型ジーゼルエンジン機械製造工場をたずねた。ただし、そこは東南アジアの地元機械工場をみようとするには、いささか見当違いであった。はるかに進みすぎている。

### 発想の場

だが、その日本職場で、まことに重要な「発想」がえられた。わたくしの「変化への対応」という技能の把握である。小型ジーゼルエンジンの量産切削職場を観察していたときであった。小型量産だから、くりかえし作業に終始するようだ。ところが職場でしばらくみてみると、合図があつてまったく職場内の労働者配置が大

幅にきりかわる。それは製造するラインごとの、製品の型の変化であった。

量産といっても、ひとつの型をつくりつづけているのではない。大きさの違いもあれば、さまざまな性能のちがいもある。そのため、いろいろな小道具をとりかえる。「段取りがえ」である。その段取りがえにあたる労働者の配置は、おなじ職場内でも、自動車の最終組み立てラインの、くりかえし作業のばあいとまったく違った。

もちろん段取りがえはいろいろな産業で知っていた。ただし、多くは機械ごとなど小規模単位での段取りがえであった。売れ行きに対応するためであろう。そして段取りがえを行うのは、その機械の操作担当者であった。それに対し、ここは、その職場はもちろん、その近隣の各職場がほとんど一斉におこなうのであった。労働者の配置は職場内でガラリとかわる。その印象はつよい。

段取り替えは当然にどこの職場にもある。タイプとしては a 段取り替え専門者とライン作業専門者にわかれるばあいと、b 機械の担当者が自分で段取り作業をおこなうばあいであった。古典的には b がふつうであったろう。だが、巨大なものを取り替えるとき、例えば鉄鋼の圧延機の段取り替えのばあい、また古典的にはライン担当者は女性で、他方段取り担当者は男性という日本繊維の例もある。これらのばあい、ラインの担当者と段取り替え担当者の技能は、内容もレベルも大いにちがうだろう。

ところがここでは職場内で、その両方をこなすのである。そこで改めて、くりかえし作業のときとくらべ、段取りがえの配置、労働者の仕事内容、それまでの経験などを聞いていく。大きな違いがある。職場のひとは段取りがえもくりかえし作業も担当するが、いざ段取りがえとなると、職場内でまったくちがった配置になる。それまでの仕事経験も、おなじ職場内ながらかなり違う。その差が大きな上手下手の違いとなる。そして下手なひとがが段取りがえにあると、あとでいろいろ品質不具合などトラブルが生じやすい。そうしたことは前もって多少は知っていた。



しかし、その事例では段取りがえを大規模にみることができ、そこから、「変化への対応」という要素がいかに技能の内実におおきな面を占めるかを実感した。上手な人が行くと、あとで不具合がまずでない。逆の場合は案外に多く不具合がでる。この差は技能以外のなものでもない。こうしてやや一般化した概念「変化への対応」ができた。段取りがえ以外にも、「変化」に着目すると、人の変化、製品の量の変化、製品の質あるいは種類の変化、生産方法の変化である。つまり、つぎのような「分析指標」あるいは「理論」ができた。そこに注目し、一群の技能の体系をつくっていった。

### 下のレベル

やさしいレベルからいえば、

#### a. 人の変化への対応がある。

a1. やさしさからいえば欠勤者の代行である。欠勤者のない職場はまずない。ひとり欠けると、ラインがとまるばあいもある。代行者でもミスすくなく、おくれもなくこなせれば、その貢献は立派な技能である。職場のなかでいくつの持ち場の欠勤代行ができるか、それが技能の指標となる。経験のはばである。

それにも2方式ある。

a11. 欠勤代行者が専門化され、ひとつうえの技能レベル grade に昇格する。例をあげれば米の職場の reliefmen などである。

a12. 他の方式は同じ職場内でとなりの持場に移り、その範囲がしだいに広がる方式である。日本の職場によくみられる。職場内のおもな持ち場のみならず、さらにひろげてとなりの職場の持場までこなすレベルもある。もちろん、報酬が必要で、職能制度で評価される。経験の幅が広がれば、職能制度をあげていく。それはのちに説明する「問題への対応力」と関連する。経験の幅がひろいと、生産の流れがつかみやすく、どこにその問題の原因がありそうか、すなわち「問題への対応」にも役立っ

からである。

#### b. 製品の変化への対応である。

b1. 先にあげた例はまさにこれであって、ふつうの段取りがえである。もちろんなかで難易度の大きな差はある。その説明は略す。

b2. なお段取りがえ専門者と機械の操作者の分業のばあいもある（小池“2018”「経営志林」(2)、タイのT社の項）。さきにふれたように、わたくしの観察では日本織物業や紡績でみた。おそらく段取りがえの機械が重すぎ、女性中心の操作者には無理とみたのであろう。

それと似たことをやはりタイの非日系織物工場で見た。ただし、段取りがえに女性労働者も入っており、日本より女性が進出していた。重い段取り器具の扱いについては、さきに記した。

### 中のレベル

さらに一段と高いレベルの「変化への対応」がある。まず

c. 製品の量の変化への対応である。市場競争では、需要は絶え間なく変動する。その変動にもかかわらず一定の製造をつづけていると、需要減少期にはコストがかさむ。在庫がふえる。あるいは、逆に折角需要が急増してもそれに対応できない。

それへの対応はなかに立入ってみると、なかなか面倒な技能を要する。10-15%ていどの増減は、労働時間の長短で対処する。それはとても中レベルにおよばない。それをこえると、とてもそうはいかない。

c1. とくに需要減少期には職場の人数をへらす。具体的に例をあげれば、自動車の最終組み立てラインをみる。ひとつの職場を15の持場わけ、それをかりに1人づつではたらくとすると、一台あたりかけるサイクルタイム60秒のとき、かりに減少率が2割とすれば、生産量を2割へらしたい。そのままの生産体制では、売れ残りがでるので、ラインのスピードを2割減らす。一台あたり組み立てるサ

イクルタイムを60秒であったとすれば、72秒にする。そのままなら刺員がでるので、できたら人数を3人へらす。その過程はなかなかの技能を要する。

職場にはさまざまな作業がある。職場のひとつの持場でそれまで3、4種類の単位作業をこなしてきた。その作業件数を、職場全体で減らすわけにはいかない。減らせば、ドアのない車ができてしまう。残った12人で今までの職場の作業をこなさねばならぬ。つまり、ひとりが今までの作業をこなすのみでは、処理できない。ひとりひとりの作業範囲をひろげねばない。それには、もともといくつかの持場を経験している人でないと無理である。すなわち「経験の幅」という技能の重要面が検出された。

なお余った3人は、企業内の近隣の工場でいそがしいところ、つまり売れている車をつくっているところに移動する。それは一時的なようで、当時の組合との協定で、たとえば3か月などどときまっている。

- c2. 需要増が大規模になれば、企業内に他工場をもち多種の製品をつくっている大企業は、そこから人の応援を頼む。比較的余裕のある工場からの、数か月の出張などである。ただし、「応援」といっても人数をあわせてだけでは役にたたない。なるべく同じ職種の人を要する。工場間の労使協議があり、なかなか面倒な過程になる。

### 上のレベル

さらに高度な上レベルへの対応がある。それは製品の質の変化、具体的にいえば、自動車なら新車種あるいは新モデルの導入への対応である。それにかかわる新生産ラインの設計あるいは構築である。それは職場のブルーカラーの仕事ではなく、技術者の仕事だ、というのが欧米や日本のエコノミストの通念であろう。日本の職場をみていくと、それではけっしてすまない。

その技能の内容はすでに他でも記したが（小

池、2008）、あまり他の方の研究書に記されていないので、あえてかさねて説明すれば、つぎのふたつである。

- d1. ひとつは新生産ラインの設計、構築への参加である。いうまでもなく新設計ラインの設計は生産技術者が担当する。ただその設計には4つの分野があり、そこにかなりブルーカラーが参加するのである。
- d11. もちろんいわゆる生産ラインの設計図を書く。いうまでもなく、これはブルーカラーの役目ではない。生産技術者の役目である。
- d12. 設計図を描くには配置する機械を選択しなければならない。それまでの機械を更新する容易な機会である。あらたなものにかえるか、改修にとどめるか。その点はおもに生産技術者の決定による。とはいえブルーカラーの発言力もある。なにしろ、日々機械を使いこなしてきたのはブルーカラーで、その機械のことはよく知っている。ロボットにしても、どの社のロボットがどの工程に使いやすいか、ブルーカラーのベテランはよく知っている。

この上のレベルに参加するブルーカラーは、勤続さえつめばだれでもなれるものではない。勤続10年余で、そのおそらく3分の1ていどであろうか。半年ないし1年生産ラインからはなれて、生産技術者などとチームをくむ。ある事例では「パイロットチーム」となずける。将来の職長、係長、課長、海外日本企業のインストラクターをつとめる精鋭グループである。

- e1. 新モデルの設計への参加である。1990年代の生産職場の観察では発見できなかった。2000年代初期、生産技術者に聞きとりしたとき、みいだした。それはとても想像してなかったのだが、新モデル設計の、構想設計を技術者がパイロットチームにしめし意見を聞くのである。

それができるのも、IT（情報機器）の進展によって3次元で表示するようになった

からである。そうでもなければ、設計をならなかったこともないブルーカラーは、精鋭といえどもなかなか意見をいえない。

こうした技能をもつかどうかこそが、真に効率の差をうむのではないだろうか。それをたんに無欠勤長時間の「協調」として見えなくしてきたのが日本の通念ではないか。そうした変化への対応をほんの少しでもこなす気風があるかどうか。言われたことしかしない、という気風ではとてもそうはいかない。その点はどうか。多少みえてきた。

### 通念と対比すれば

その効果は、いま喧伝されているいわゆる「標準化」と対比すれば、一目瞭然ではないだろうか。標準化、あるいは職務内容の「明確さ」とはいったいなんだろうか。おそらくだれが行っても、遅速は別にして操作できるマニュアルを書くことだろう。その明確性はどれほど可能か。下級クラスの仕事にはできることだろうが、それをこえて中級クラスの仕事にかりに「標準化」とやらを徹底したら、問題や変化への対応は、一段上の技術員に任せるほかあるまい。それが西欧米の方式であろう。そうすると、日本のブルーカラーの優れた部分はそだたない。日本の雇用、競争力はどうなるのか。そうした点で、はなはだ不満を覚える。

まったくのくりかえし作業に終始するなら、職務の明確性の話はわかる。だが、なお考えてみる。かりに銀行の職務をとる。銀行は職務権限を明記している例として知られる。たとえば、支店長なら貸出し金額いくらまで決裁できる、などである。あるいは支店長までいかなくとも、その下でもそれぞれ権限は明記されているかにみえる。とりわけ扱う金額が明示されているようだ。だが、それは職務内容を「標準化」したことになるうか。

だが、その貸出金額明示で職務が、まったくといわないまでも、ほぼきまるだろうか。貸付対象の企業の分析に、判断力をどれほど要することか。経営者の伸びしろまで、いったいどこまで見通せるのか。それをどのようにして、ど

こまで「標準化」「明確化」できるのであろうか。

くりかえすが、かりにある職務の貸出金額の決定権限額、あるいは提案額が明示されていたとする。それでもその案件企業の内容、将来の見通しの判断は、その提案者の判断によるところがほとんどであろう。それを数値化して貸出金額の提示、決定の可否をきめられるのだろうか。それならば、人はいらぬ。判断力はいらぬ。コンピューターに依存すればよい。

だが、人の判断はいらぬのだろうか。企業活動のほとんどすべてがコンピューターで処理できる、というおかしな仮定にもとずいていないだろうか。駒の数が限られ、それぞれの駒の動きが規定されている将棋のばあいならば、あるいは成功するかもしれない。だが、人間ましてや社会の行動はそうはいくまい。それはアリストテレスのいうように、変動していく。駒の動きの規定とはちがう。

それに、かの不確実性を無視してよいのだろうか。かりに機械装置がいかに複雑巧緻になっても、完全とはなりえまい。まして市場の変化に対応して、製造過程を変化に対応させる技能は、ますます高度化するに違いない。そうわたくしは考える。しかもつぎの節で展開する「問題」ないしトラブルと絡み合い、より高度の技能を要しよう。

そうした判断力を企業のどのレベルの従業員にまで重視するか、というのが真の要点なのである。機械を直接操作するブルカラーの中堅層にまで目をくばったほうがよい、これがこの仮説である。

### 新生産ラインの設計と構築

上レベルにつき、付記しておく。その担当者を調べるのに、新製品設計者ではなくて、生産ライン設計者に焦点をすえたのか。それはすでに他で書いたのであっさり記すが、経済学の初歩の応用にすぎない(小池[2008]第3章)。新製品を世界に売るこむ際、肝心の部分売り先におうじ変えるわけにはいくまい。基本部分は本国で設計するほかないだろう。あとで少し付加的に地域別の設計変更を付け加える。たとえば、タイでは前面の燈火光を重視するのでそ

こに光をくわえるとか。だが、基本の性能を変えては世界に新製品として売りこみにくい。

ところが、それを造る生産ラインは、賃金の高い国、低い国、機械類の安い国すなわちゆたかな国、などさまざまな生産要素の価格がちがう。高い国、低い国と大きく違う。人材も異なる。それらをうまく組み合わせる。同時に市場の大きさも考慮して、生産ラインを設計する。それは大きな差異となる。その違いを通して人材の使い方、形成の仕方を比較しようとおもった。

## 1.2 「問題への対応」

### 案外な部分に

「問題」への対応という概念の形成には、それほどきわだった契機を記憶していない。機械装置や製造過程に、なんらかのトラブルが案外ひんぱんに生じるものだと、職場に入ればかなり早くから気がついた。ただ、書いてない。往時の一例だけを、ここに記しておく。

1950年代すえ、さまざまな職場、それも日本を代表するような大企業の職場をまわった。そのときにも機械はしばしば止まっていた。巨大工場の例をあげれば、旧日本鋼管の厚板圧延操作である。効率をあげるには、真っ赤に焼いた鉄板を、できたら一挙に狭いローラーにかければよい。だが、それが狭すぎると、鉄板をローラーがはねかえす。その処理は大変で、クレーンでローラーをはずし、またそのまえの均熱炉までもどし、さらにやりなおすのである。なにしろ図体が大きく、なかなかの手数となる。その他故障、トラブルである。その対応は保全もちろん出動するけれど、出動までに時間がかかり、多くはその職場の人がそれぞれの技量によってまず対応する。それでは無理の時、保全にたのんでいた。1950年代からそれをみていた。すぐさま「理論化」したわけではなく、問題解決の技能をじょじょに理解していった。

問題を処理するには、職場の生産の流れ、しくみの知識が必須であった。それを得る最良の途は経験の幅を拡大であった。ただただ担当の

場をかえず、腕を磨く、というのではない。それとはやや異なり、あくまで関連の深い工程の範囲内で、時の経過とともに持ち場をかわる。具体的には、ブルーカラーであれば、職場のなかの10-15ほどの持場、ときに両隣の職場まででのびる。そうしてさまざまな鉄板の種類、それにおうじた上下のロールの間隔の狭め方を修得していく。

とはいえ、それに対応するには、2つのレベルがあった。ひとつは、いわゆるマニュアルらしきものがある。こうしたトラブルは「つぎの3つの方法を順に試みてください。それでも治らぬ時は保全工をよぶ」、などというのであった。

もう一つは、その原因が必ずしも充分にはわからないばあいである。いわゆるマニュアルに書けないばあいである。一般化していえば、いわゆる *uncertainty* の問題である。製造技術者までよんで、考究する。

19世紀の英熟練工機械工 *Mechanics* が、自分の担当の旋盤のトラブルを直すのも、彼の仕事の重要な一部にすぎない、それと同様なものとみていた。いや自分の担当の故障を直せて一人前、という旧来の観念をそのままひきついでいた。

だが、それをひとつの概念として意識できたのは、まえの章でみた変化への対応からであった。昔の英熟練工のことをわすれ、故障は保全が直すものとおもいこんでいた。ところが、まえもって充分には予期できないトラブルが生じる。マニュアルに書けない問題も生じる。

いうまでもなく長年機械や製品がかわらなければ、予期せぬトラブルはまず起きない。大体おこるトラブル、その対処はわかってしまう。マニュアル化できる。しかし製品も機械も変わらぬ企業は市場競争で消えてしまう。のびてきた企業の職場には、思いもよらぬトラブルが絶えない。むしろ自然のことである。

その解決には生産の仕組みの知識を要する。それには経験の幅がひろいとよい。ここに「変化への対応」という概念とかさなりあい、生産ラインのブルーカラーの有能な一部、すなわちその技能の重要な一部と認識するようになって





え、両者は高度なものとなれば、むしろわけがたく、それゆえ両者を統合して、わたくしは知的熟練となすけた。

トラブルの原因推定、直しには、経験もさることながら、なによりもラインのしくみについての知的推理が肝要となる。そこに変化への対応が関連する。それをわたくしは知的熟練となすけた。それを総称して知的熟練という。それはわたくしのことばである。

### Intellectual skills の命名

その英訳につき、スタンフォードのビジネススクールで親しくしていたフラナガン教授に相談した。典型的な紳士であるかれは、慎重にも決定的なことはいわないけれども、それでも intellectual skillsの方が intelligent skillsよりよいだろうとの示唆であった。わたくしが英訳では intellectual skills という言葉を用いるのはそれによる。

のみならず、とりわけ昨今、「見える化」と称し、すべて IT、AI の技術をうまくつかえば、それこそ手練の技や知的熟練、そうじて不確実性などという問題は低下する、という主張がひろがっている。たしかに IT 技術の範囲は広がっているが、市場の変動があるかぎり変化は生じ、またなによりも人智は全能ではない。不確実性 Uncertainty の世界はのころう。いや、機械装置が広くはたらくほど、かえって広がるかもしれない。そこに発揮すべきは、まさしく知的熟練となるのではないか。すぐれた経験をもとにした、するどい推理力がますます重要になってくるのではないだろうか。

そしてこうした知的熟練の形成のために適した労働組合組織、労使関係が構想される。それにいち早く成功したところが、雇用とくらしをたかめよう。

## 2. 「企業別組合論」のあやしさ

### 2.1 労働組合基礎組織の般性—事業所レベル

#### 英機械工組合

がらりとかわって、初期の発想について語り

たい。おそらくわたくしの初期の発想で比較的知られていたのは、当時支配していた通念「企業別組合論」、その「否定」であろうか。敗戦後日本の通念によれば、日本の労働組合は企業、事業所ごとに 1 組織であって「産業別組合でなく、真正の労働組合ではない」、というのであった。産業別労働組合なら、企業の外に広がる労働市場を範囲をカバーし、したがって、その需給状況、すなわち労働市場をあるていど左右し、組合の影響力を発揮できる。ところが、企業や事業所ごとの組合では、労働市場—企業をこえ産業や職業に広がる市場に影響を与えることが難しい。結局、労働組合は無力で企業主導のおもいのまま、これが通念であった。

修士時代、宇野理論の影響をうけた。おそらく 19 世紀末から第一次大戦時にかけて、英の労働組合も相当変化したと考えた。いわゆる宇野「理論」の展開とはべつに、いったい 19 世紀英のクラフトユニオンとはどんなものか、それを追った。当時最強と目された英機械工組合 Amalgamated Society of Engineers (のち他組合を吸収し Amalgamated Engineering Union など名はさまざまにかわる) の正史 Jefferys [1947] によって実証的に追った。大河内先生から拝借したものである。もちろん当時の東大図書館などにある周辺資料は活用した。その結果、1890 年代から第一次大戦期にかけ、大きな構造変化がおこなっていることが察知された (未発表の修士論文)。

### ゼンセン同盟

とはいえ、わたくしの概念形成の基本は、日本のゼンセン同盟 (当時全国繊維産業労働組合同盟、いまのユーアイゼンセン) の勉強である。1950 年代後半からはじめた。(小池 [1962] 第 2 章)。なぜゼンセンか。当時の日本労働省のすばらしい年報、年々 2 段組み千数百ページをこえる「資料労働運動史」記載の団体交渉記録では、ゼンセンがはっきりと集団交渉であることをしめした。企業別交渉ではなかった。10 大紡もちろんひとつのテーブルにつき交渉し、それにつぐ中京 5 社 (それぞれ従業員数千の手堅い企業) も集団交渉であった。そして、交渉

結果は、こと中卒女子初任給に関しては、各社各組合を通じびたり一致していた。大卒はちがうらしいが。

もっとも当時日本の労働組合では、「組合員の平均賃上げ額」あるいは「組合員の平均賃上げ率」が産業の大手間では一致することが多かったので、一見珍しくもなかった。だが、ゼンセンは中学新卒女子工員、すなわち当時の労働力の主体の初任給の完全一致なのである。のみならず、その賃上げ率は、その他の組合員の平均賃上げ率を事実上きめた。どうやら、当時の日本の労働組合の通念とはちがうらしい、そうみえた。

そこで博士課程のとき、ゼンセンに聞きとり調査を申し込んだ。聞きとりといっても、その焦点はぼけていて、今ここに書けないほどだ。ところが、ゼンセンはじつにこころよく対応してくれた。大河内先生の紹介状の効果であろうと当時は思った。と同時にゼンセンをまともにとりあげる研究者はほとんどいなかった。とりあげると揶揄ふうであった。そのころ社会科学はマルクス主義全盛期で、ゼンセンなどは真の労働組合にあらず、との観念であった。

他方、ゼンセンは戦前の総同盟を通じての伝統からも、われこそは労働組合の本道との意識があったのだろう。具体的にいえば、戦前の紡績の労働組合で総同盟に入っているのはむしろごく少数であったが、戦後その産業別レベルの役員は総同盟のメンバーであった。というよりゼンセンの初代会長は、繊維企業の従業員では全くない。繊維産業ともなんの関係もない、戦前総同盟の会長、松岡駒吉であった。その他、戦前総同盟の職員が多かった。これは他組合とくらべると、いちじるしい違いであった。他組合は、産業別レベルの役員でもほとんどその産業の企業の従業員で従業員籍をもっており、任期が終われば会社の元の職場にもどっていった。

これにたいし、ゼンセンの役員はもちろん職員も、ほとんどプロであった。つまりもはや繊維企業の従業員ではなかった。はじめは企業の従業員であった役員も少なくないが、やがて、企業籍を脱しまさしくプロの役員となった。企

業に戻ることはなかった。

### ゼンセンの会計

その点は、組合の会計にもっともはっきりと表れている。すべてカネの面からみると、事柄がよりはっきりする。いろいろな組合大会議事録の会計報告をみて、びっくりした。そこには当然どの組合も会費納入人員数がでている。その数と、表向き組合員数と号する人数とは、かなりの差があるのを通例とした。もちろん会費納入人員は組合加入人員よりはかなりすくない。

他国の労働組合はさまざまだが、それでもほぼ共通するのは、組合費の徴収はまず事業所レベルなり地域レベルなり、労働組合の基礎組織がおこなう。日本も同様で、その点企業に委託してサラリーから天引きする慣行が戦後はつよく、かなり企業、事業所レベルでの徴収率は高かった。もちろん他国にも企業が代わって徴収する制度は、おおかれすくなかれみとめられる。

ところが産業別組合本部への納入率は、日本ではがっくりと落ちるのである。産業別レベルでの組合員数については、当時もっとも事実に近いと思われるのは、労働省の「労働組合基本調査」の数字である。各府県に複数の労政事務所と練達のスタッフをもち、おそらくそこがあつめた数値が、実際の組合員数にもっともちかいい、とおもわれる。ところが、各産業別の会計報告（大会議事録記載）をみても、会費納入人員はその労働組合基本調査にくらべ大幅に下がる。その差を当時「サバ読み」と称し、その分企業レベルや事業所レベルに組合費をためこんでいた、とおもわれる。カネのあつまるところに権力が集まる。その意味でまさしく「企業別組合」との通念が支配した、とみえる。ところがゼンセンはそうではなかった。まぎれもなく産業別組合であった。

そのころわたくしがつとめていた法政大学は、敗戦後戦前協調会や大原社会問題研究所をその貴重な資料とともに吸収し、またあたらしい産業別レベルの組合大会議事案書が少なからず利用できた。大原は年々「日本労働年鑑」を出

しており、資料があつまるのである。それを見て「サバ読み」は日本ではごくふつうのことだろうとおもっていた。サバ読みとは、基礎組織がカネを管理し、すくなく上部団体へ納付することである。

ところが、ゼンセンの数字をみて一驚した。ゼンセンのスタッフは、親切にも若造のわたくしに大いに便宜をはからってくれた。大会議事録はもちろん、中央委員会議事録まで貸し出してくれた。もちろん1冊ごとだが、それは当時コピー機がまだがなく、ガリ版刷りしかない時代では当然のことで、その結果わたくしのゼンセン調査部への訪問回数もふえた。調査部長は井上さん、もと繊維会社勤務でないどころか、関東学院大学教授も兼ねていた。まったくのブロである。わたくしの記憶にある職員も、ほとんどゼンセン採用のブロであった。

その大会議事録記載の会計報告と、労働省組合基本調査の組合員数を毎年くらべて、びっくりしたのである。ゼンセンには「サバ読み」がないのだ。産別の会費納入人員数が労働省組合基本調査の数値とほとんどかわらない。いやむしろわずかながら上回る年さえあったのだ。産業別大会の代議員の人数も、したがって議決権もそれぞれの企業別の組合費納入人員で定められていた。労働組合運動の基礎は、どの国も組合費にある。それがゼンセンでは産業別レベルにきちんと把握されていた。まさに労働組合の基盤をまざまざと知らされた。

それこそ戦前の総同盟からの伝統ではないか。そして組合費の使い方にうるさい、松岡駒吉の組合ではないか。まさしく真の産業別労働組合ではないか。その目で以降西欧や米を観察し、その労働組合の実態を多少は知ることができた。どこの国も労働組合のカネの実態について研究する本は、ほとんどないのである。日本では白井「1964」、岩崎「2000」くらいか。

### 賃金の統一のていど

なお、ひとつの疑問がのこった。日本の繊維中新卒女性の初任給基本賃金がまったく10大紡を通じておなじなのはわかった。また、ゼンセンの他の組合員の平均賃上げ額も10大紡、

中京5社を通じ違いはないこともわかっていた。だが、初任給はともかく、あとは職種別に一本の賃金というのが、西欧の当時についての日本の通念であった。やはり日本はゼンセンといえども西欧とは違うのではないかと。

それを最初に確かめる機会は、1960年代末マンチェスターの労働組合への訪問であった。おなじ事業所を何回もたずねた。先方は事業所レベルまで尋ねる日本人をめずらしくおもったのか、まことに親切であった。というよりマンチェスター大学の社会人コースへの参加で顔みしりであり、そこで承諾をえていたのだ。機械工組合関係を4か所たずねたが、産業別レベルで賃金を協定していたのは、熟練機械工の最低率、後は不熟練の男女別最低率、計3本のみであった。しかもそれは全国最低額で、その上らう積みがいづくもあった。地域別、さらに企業、事業所別、そして、数多い半熟練工の職種、金額はまったく事業所ごとの協定であって、産業別の協定の外であった。これらの点は、すでに他で記した(小池「2011」)。要点のみにとどめる。

組織を語れば、たしかに日本での通念のように、たとえばあるブルーカラー800人規模の事業所では、6つの組合に分かれていた。だが、実際の交渉、こまごまとした賃金の交渉なども、その6つの組合が合同でおこなっていた。合同というよりも、最大組合の最古参の職場委員がconvenerすなわち委員長(字義通りなら会議招集者あるいは議長)として、従業員ながら組合専従として取り仕切っていた。会社から小さな一室を組合委員長室として借り、そこにデスクとタイプライター、ファイルボックスをおき、組合の仕事秘書なしで、武骨な旋盤工の手つきでこなしていた。サラリーは全額会社から支払われていた。つまり工場別専従者による事実上一体の組織であった。

### 職種とは「同一昇進ルートに属する職務群」

1950、60年代、欧米のブルーカラーは仕事ごとに一本の基本賃金、と多くの日本のエコノミストは信じていた。今もその余波で「同一労働同一賃金」が政府の推進策とされている。一



見きれいな、そして当然の言葉であるため、エコノミストの多くはそれを信じている。だが、ゼンセンの賃金を観察し、さらに米の文献をていねいに見ていくと、とてもそうは思えない。なによりも「同一労働」の措置がむつかしいのだ。ふつう簡単に「同一職種」でくくる。だが、ことはそう簡単ではない。その説明は長い話になる。

産業システムは第一次大戦ないしその少し前から、変動してきた。第二段階に入ってきたのだ。第一段階とは、日本でいえば大工のような職人の職種で、それが一般的であった。ところが、鉄鋼や化学の巨大工場がでてくると、仕事は同じ職場内でも多様にわかれる。その技能の形成は、職場内のやさしい仕事からしだいによりむつかしい仕事へと昇進していく。大工のような、一人前と徒弟の2分類ではなくなるのだ。そういう発想から、第二段階の「職種」とは、一本の基本賃率ではなく、「職場内で同一の昇進ルートに連なる職務群」という仮説をたてた(小池 [1960] [1962])。

この仮説はダンロップの job cluster に似ている点がある。そこで、小池はダンロップをまねたにすぎない、との文章もあらわれるにいった。わたくしは1960年寡聞にしてダンロップの1958年の2本の論文を知らなかった。当時の図書館事情、船便での輸送など考えれば、やむをえないであろう。他方、わたくしの1960年の仮説は、はるかにすっきりしている。より視野がひろく、またダンロップの job cluster は職務群がなににつながっているのか、昇進ルートなのか、それともなにか、ただブドウの一房つをいうように、必ずしもはっきりしない。

こうした仮説を持つ以上、実地に日米比較を試してみたい、そういう気持ちが湧き上がってきた。ただしその前に日英比較を少しおこなったが、そのほんの一部を発表したに過ぎなかった。関連文献をよく探してからとおもっていた。こうして77年の日米比較にすすむのである。

### 1970年代の日米比較

70年代初期、わたくしはアメリカの政府試験をうけてフルブライト研究員としてアメリカ

に派遣された。オイルショック直後の影響でいつもより期間が短縮され、7か月にすぎなかった。おもに中西部の米の労働組合、またワシントンの産業別組合本部を尋ねた。それに専念した旅であった。このことはまさしくわたくしの第一の主著、小池「1977」の主題であり、ここでくり返さない。

はっきりしたことは、同じ産業別組合傘下に、「ローカルユニオン local union」すなわち事業所ないし企業レベルの基礎組織があり、それが事実上職種、またその賃金をきめていた。それにその組合役員はほぼ従業員であり、委員長は従業員出身であった。サラリーは、その委員長にたいしてはローカルユニオン、すなわち事業所レベルの労働組合組織が全額負担していたが、他の組合役員、たとえば多くを占める苦情処理委員 grievance committee menなどは(自動車では当時ほぼ300人にひとり)、ほぼ会社払いであった。ほぼというのは、事業所レベルの労働協約 local agreement では、その会社払いは賃金の9割をこえてはならない、との一文がふつうあった。逆にいえば、ほとんど会社払いなのである。

実際の仕事は職場で起きるさまざまな問題の交渉にあたる。それが少なくないので、労働時間、カネの面からいえば、企業別組合なのは、日本よりはるかに米なのである。他方、日本の組合人件費はほとんど組合が負担していた。いわゆる「ヤミ専従」は敗戦直後を別にすれば、きわめて少ない。

米組合員の多くはブルーカラーで、その賃金はなるほど職務ごとに一本、定期昇給はなかった。当然査定もなかった。ただし、職務ごとの賃金は産業ごとに一本ではなく、企業ごと、いや事業所ごとに協定されていた。

### スウェーデンとの比較

ついで70年代後半か、通産省(いまの経済産業省)の仕事でスウェーデンや西欧大陸諸国をたずねた。本来は政権の移動にかかわる調査が主目的であったが、時間のあきを見て、スウェーデンの労働組合、それも企業、事業所レベルの組織をたずねることができた。事業所レベルの

委員長は、れっきとしたその企業の従業員であり、サラリーはもちろん事務所も会社からのものであった。

90年ごろスウェーデンの所員100人くらいの大きな労働生活研究所から招かれた（今は解散か）。もちろんサラリーつきである。サラリーの希望を聞かれた。わたくしはふつう、日本勤務先の金額をいう。スウェーデン側はこまった。こんなに高いサラリーのひとは当研究所にはいない、というのである。もちろんサラリーが目的ではないので、日本の3流大学研究者のサラリーの高さに驚きながら、サラリーはスウェーデンの相場にあわせ、住宅の提供を要請した。そこで古く広いアパート、それもストックホルムのまったくの中心に住むことになった。ストックホルムは島の集合である。なかで王宮のあるガムラスタンにすむことができた。

そこから地下鉄10分ほど、王立技術学院駅におりる。理科系の最高学府である。フランスと同様、スウェーデンの最高学府は大学ではなく、専門学校なのである（ノーベル経済学賞をきめるのも、すくなくとも当時は、おそらくいまも、No.1の財閥の経営する経済高等専門学校のようであった）。

労働生活研究所で講演やセミナーを主催しながら、スウェーデンの組合をまわった。たしかに産業別組合の力は強い。ホワイトカラーもふくめ組織率8割はかたい。金回りは市内の立派なホールをかなり労働組合がもっていたことから推察されよう。それというのも、その基礎組織、企業や事業所のレベルの基礎組織役員は、前記のそれにとおなじく、会社払いの従業員籍の組合専従者であった。事務所も会社提供であった。ストライキはすくなく、したがって組合の資金も豊富で、立派なホールをもつことができる。

賃金もブルーカラーにすら些少の査定があった。日本ではスウェーデンについてはLOなど労働組合の全国組織の交渉ばかり議論されるが、その下の基礎組織まで、どうしておいて観察しないのであろうか。そしてお手本の欧米の研究者の文献を、そのまま事実と認識する。それが多くの日本のスウェーデンびいきの研究者で

あった。

なるほどLOなど全国レベルの組織、また産業レベルなどが、全体の賃金変動の大きさを左右する。だが、個々の職務の賃金はそれではきまらない。事業所レベルのこまかい交渉によっていた。それは日本の春闘相場のあつかいとかわらないではないか。そのほか対政府交渉などもおこなう。だが、職場のこまかい賃金、諸条件の交渉は、当然ながら事業所や企業レベルが担当する。。

## 2.2 企業別規模間賃金差—あるいは二重構造論について

学部時代、日本の労働の議論でじっくり理解できなかったことが多々ある。そのひとつは二重構造論である。あるいは大きな企業規模間賃金格差である。これは素直に考えれば、不可思議な現象であった。ふつうの経済学の世界なら、おなじ製品で競争しているかぎり、機械に差がなければ、高賃金企業は敗れ去り、大きな賃金格差はきえさるはずであった。にもかかわらず、日本では賃金は大企業と中小企業とでは大きな差がある、それが当時のつよい通念であった。実際1950、60年代、わたくしの身辺をみればそのとおりで、中小企業の賃金は大企業にくらべ安かった。統計を見るまでもなく、地方都市経験ながらそのくらしをみれば疑うまでもなかった。

ところが実際に即して世をみれば、いささかおかしいことが次々とみえてくる。わたくしの生家は50-100人規模の縫製繊維業であった。同時に小売も卸売もしていた。主に戦前は軍服、警察官の制服など量産物をつくっていた。いまの南アジアの輸出専門の500-1000人という大規模工場で動力ミシンをつかい、こまかい分業でアメリカのスーパーに売られる製品、生産システムと基本的に変わらない。戦後こちらは労働組合のおかげでそれぞれの企業の作業服の縫製であった。なお個人服仕立ての部門もあり、その人たちは、戦前も戦後もやがて自分の店を持ち独立していった。

まず不思議に思ったのは、企業規模であった。紳士服の仕立ては高級品であれば（当時はアオヤマのような量産店はまだなかった。）仕立て職人がひとりで担当する。寸法とり、裁断はもちろん、仮縫い、アイロンかけまで行う。婦人服のアイロンとはまるで重さがちがう。一人職人である。他方、大企業の三越も、こと紳士服の仕立てとなると、下請けもあろうが、ひとり仕事はかわらない。これがなぜ大きな企業規模差をうみだすのか。たんにあつかう品物に高級品がはるかに多いからか。

似た作業を担当しているのに、賃金にかなりの差があるとすれば、それは二つの理由か、と考えた。ひとつは品質の差が多少はあろう。もちいる原材料の差も小さくない。また品質不具合の発生率がすくなかろう。

だが、こどもごころに強く印象にのこっているのは、もうひとつの方であった。わかりやすいのは卸売りであった。売りあげ成績をみれば、はるかに成績のよいグループは使い込みをする。使い込みをしない真面目な人は概して売り上げの成績はさがる。しかし使い込みをしない。そのころの中小企業のルーズな経理管理システムを前提にすれば、むしろ当然の帰結であろう。わたくしの父親は使い込みをした人の親を呼び出し、懇々と説教するのであった。説教しても、使い込み金はまずもどるまい。

おそらく、売上がよく、使い込みをしない人を、大企業は見極め選抜して採用するのだろう。中小企業の賃金は、その売り上げと使い込みを考えると、とても計算はできないが、大企業にくらべ、むしろコスト高なのではないだろうか。そうした人材をつかわざるをえなかった、そうおもえた。その最大の理由は広義の技能の形成かと考えた。そこから長い技能探求の途に出るのである。それも国内にとどまらず海外に出る。まずは東南アジアであった。その点はさきにふれた。

## 2.3 膨大な過剰人口論

### 実質賃金の上昇率の高さ

ついで疑問におもったのは、過剰人口論であった。敗戦直後の経済壊滅時はともかく、戦前も、1950年60年代でも、農業の過剰人口の重荷のゆえに、日本経済はのびるのがむづかしい、との通念が蔓延していた。ところがそれに対する、たしかな反証の研究が公刊された。梅村 [1961] である。

梅村はこのうえないいねいな実証で、実質賃金の上昇率を先行国と比較した。その結果、1900年ごろ以降、実質年4%の上昇をあきらかにした。しかもそれは、先行国を抜いていた。もし膨大な過剰人口に苦しんでいるなら、どうしてこのような実質賃金の上昇率が達成されようか。

わたくしはそれに大いに刺激され、日本につき当時刊行された「日本労働運動史料」第10巻の統計編（原資料をなるべくそのまま記載）を活用し、利用可能なさまざまな職種について調べた。総体として実質賃金上昇率4%はたしかであった。

いったいこれはなにを意味するのであろうか。素直な経済学の世界そのものではないか。なるほど過剰人口のたまり場とされた農村は、たしかに敗戦直後第二次大戦場の場から帰国し、急増した。だが数年たたぬうちに、製造業をはじめ3次産業ものびはじめた。というより、めざましいのびであった。いわゆる高度成長期である。当然農村人口の比重は年々着実に減少していった。それを先導する製造などののびは、先行国をはるかに超えた。そうじて年率4%の上昇を実現していたのである。

それは戦後だけではない。日露戦争のころから、徐々に年成長率は4%にちかずにいたのである。いわゆる後発国効果をも利した動きであったろう。ところが通念は、先行国にくらべ経営規模がはるかに小さい以上、農村の生産性がとくにあがらない。それゆえにこそ過剰人口を信じてしまった。だが、小麦とくらべ米の土地生産性ははるかに高い。それを見落とす。既成観念のあやしさである。実質賃金の長期上

昇を実証的に調べる研究は、梅村（1961）が断然輝いている。

### 少年時の生活体験

あるいはわたくしの少年時の生活体験にもとづくものもある。わたくしの生家はさきにもふれたように中小企業で、おもに縫製業であった。戦時下最盛期は規模 100 人ほどであったろうか。ほかにちいさな卸売、小売店もあった。

父の生家は新潟市近郊のややゆたかな中農であった。田 3 町（ヘクタール）、畑 5 反（5 アール）の自作農で、一部を小作にだしていた。敗戦後農地改革で農地の配分が均等化されたが、父の実家はむかしとかわらなかった。その状況と、当時日本経済学のはやりことば、農家は貧しい、という観念とさっぱりあわなかった。家は立派であったし、戦後最初に自家用車を買ったのは、農家の方であった。縫製業者よりはやかた。あるいは米どころ新潟の情景にすぎないか。

父が生家をでて縫製業をはじめたのは、二男であったからだろう。養家が上級学校に進学させるとの口約束があったからだろう。それは実行されず、高等小学校卒におわった。成績はよかったらしい。のち東京大学教授になった同級生よりは、自分の方がはるかに成績はよかった、とよく聞かされてきた。

話が横道にはいつてしまったが、敗戦直後ももちろん 1950 年代まで、経済学の通念のなかでは農家は貧困の象徴、過剰人口とされてきた。それは、わたくしの少年時の生活経験と合わない。その生活経験から疑問を発想したに過ぎない。中小企業の生活経験はあとでのべることがあろう。

### ルイスモデル

過剰人口かどうかを測るもうひとつの指標は、ノーベル章受賞者、ルイスの考えだした「ルイスモデル」であった。過剰人口を論ずるレベルの国の統計は、当然のことながら数も少ないし、誤差もおおきかろう。そこで粗く数少ない統計数値から、過剰人口度を測る指標を案出した。卓抜なアイデアである。素晴らしいモデル

はもともと簡明なのだ。

賃金の高い職種と低い職種の賃金格差を見るのである。それも一時点ではなく、長期にみる。過剰人口の場合は、その格差がじりじりとひろく。逆のばあいしだいにせばまる。理由はまことにわかりやすい。比較的熟練の高い労働者は、職場で経験をつむか、訓練所や学校で習う。つまり経験のある熟練労働者が増えるには時間がかかる。工場などが増加しなければ無理であろう。同様に学校や訓練者が増えるには、経済があるていどは発展しなければなるまい。供給不足で賃金は大いにあがる。

他方、賃金の低い不熟練労働者層は、経済が発展しなくとも農村から供給され続ける。賃金はあがらない。両者の格差を長期にみれば、あきらかに拡大する。過剰人口度がわかる。格差が拡大から縮小に転換するところを転換点 turning point となずけた。なお、かれは過剰人口を無制限的供給経済 unlimited supply of labour とよぶ。

これを近代日本につきふかく検討し、無制限的供給の時代を否定したのは平恒次（Taira, [1971]）である。明治初期をのぞき、近代日本に無制限的過剰人口はなかった、と結論した。わたくしはこの研究にも大いに刺激を受け、日本について、「日本労働運史料」第 10 巻統計編を中心に追試し、その正しさをたしかめた（小池、「1966」）。

### 自営業の所得と賃金

それとはべつに日本に過剰人口が存在するかどうか、それを調べるもうひとつの方法がある。それは過剰人口が農村だけでなく、商工業の自営業層にも存在しているとすれば、その層の所得なり賃金は、製造業よりかなり低いはずである。なぜなら、世界市場で競争する当時の製造業は過剰人口にのみたよれない。機械設備なども活用せねばなるまい。他方、自営業ならば、もっぱら低賃金に依存できる。

それをわたくしはしらべた。統計にふかい伝統のある農林業とくらべ、非農林自営業の所得ないし賃金は、統計の弱いところである。なにしろ世帯所得としてとらえねばならない。家



計と営業の分離が難しい。農家も現物所得がありなかなか面倒だ。いかに農家によい統計があっても、そのため、はっきりとした結果はえられなかった。

世帯所得の統計としては、厚生省「厚生行政基礎調査」くらいであろうか。もちろんいわゆる非農林自営業世帯も入っている。他方、非農林については、大蔵省の「個人企業年報」がある。この両者が大きくくいちがう。厚生行政基礎調査では非農林自営業世帯でも所得は低く、まさに過剰人口の滞留ともいえる。ところが大蔵省調査は高すぎる。サンプルのとり方によるのもあろうが、あまりの差に結論を留保せざるをえなかった（小池 [1965]）。

#### 文献：

- 岩崎馨[2000]「日本労働組合の現状と課題—組合リーダーと組合財政」社会経済生産性本部 329p.
- 梅村又次 [1961]「賃金、雇用、農業」大明堂、239p
- 上林千恵子「2013」“中小企業の労働問題：小池和男（1981）「中小企業の熟練—人材形成の仕組みをめぐる」「経営志林」80-4、pp.189-252.
- 公文溥編 [2010]”第2回労働研究会の記録 小池和男「海外日本企業の人材形成」をめぐる”「経済志林」、78-1、pp.173-250.
- 同 [2010]“第3回労働研究会の記録 小池和男「海外日本企業の人材形成」をめぐる”、「経済志林」78-2、pp.147-226.
- 小池和男 [1961]”賃金・労働条件管理の実態分析—企業内賃金構造の論理“、薄信一、氏原正治郎編「講座 日本の労働問題Ⅱ 労務管理」弘文堂、pp.128-226.
- 同 [1962]「日本の賃金交渉」東京大学出版会、261p.
- 小池 [1965]“日本の賃金水準と都市自営業”、「大河内一男教授還暦記念論文集 労働経済と労働運動」東京大学出版会、pp.61-82.
- 小池 (1966)”繊維産業の賃金水準とその趨勢“「フェビアン研究」17-78、pp.192-227.
- 小池 [1974]”地方都市の雇用構造“、「経済科学」20-4、pp.143-177.
- 小池 [1977]「職場の労働組合と参加—労資関係の日米比較」東洋経済、262p.

- 小池 [2001]”聞きとりが開いた経済学の面白さ“、「経済セミナー」4月、pp.42-43.
- 小池 [2008]「海外日本企業の人材形成」東洋経済、294p.
- 小池 [2009]「日本産業社会の神話」日本経済新聞出版社、278p.
- 小池「2009」“小池和男「オンライン品質管理活動」—労働研究会の記録 (1)「経営志林」77-1、pp.247-327.
- 小池和男 [2018]”海外日本企業とタイ独立の保持“【経営志林】(2) pp.
- 小池和男、猪木武徳 [1987]「人材形成の国際比較—東南アジアと日本」東洋経済、339p.
- 小池和男、中馬弘之、太田聡一 [2001]「ものづくりの技能」東洋雄経済、346p.
- 白井泰四郎 [1964]「労働組合の財政」日本評論社、294p.
- Jefferys,B. [1947] *The Story of Engineers,1851-1945*, Lawrence Whishhort, 301p.
- Frank, H. [1971] *Risk, Uncertainty, and Profit*, University of Chicago Press, 381p , (originally published 1921) .
- Taira,Koji [1971] *Economic Development and Labor Markets in Japan*, Columbia University Press, 282p.