

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年5月24日現在

機関番号：23903

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21530540

研究課題名（和文） 新しい生産・雇用モデルと社会変容・福祉レジーム変容に関する研究

研究課題名（英文） Research on new production and employment system associated with changing social system and welfare regime

研究代表者

藤田 栄史（FUJITA EISHI）

名古屋市立大学・大学院人間文化研究科・教授

研究者番号：50110755

研究成果の概要（和文）：雇用システム・企業システムの市場化・金融化が進むとともに、従来の「男性稼ぎ主型」「家族主義的」生活保障システムが揺らぎつつも基本的構造を持続している。市場化・金融化の進行と従来型の持続とが絡み合い、跛行的に進展する現状、言い換えるとハイブリッドな現状について、一つは、自動車産業における生産・雇用モデルをとりあげ調査を実施した。もう一つは、若年労働者に焦点をあて、就労など日本における若者の成人期への移行の変容は、後期近代的な先進国共通の特徴を持つとともに、若者施策は依然として家族主義的性格と自助努力偏重の特徴を帯びていることを明らかにした。

研究成果の概要（英文）：Marketization and financialization of employment system and company system are developing gradually, at the same time, livelihood security system structure of traditional male bread-winner model and familism model is maintained basically.

Our research has placed focus on entanglement and hybrid situation of marketization plus financialization and on the other hand continuation of traditional system, in other words. We have researched firstly production model and employment model in automobile companies, and secondly employment practices of young people. As a result of hybrid situation, the changing pattern of shift to adulthood for young people in Japan has in one hand, common feature in late-modern advanced nations, and on the other hand, social policy of adolescent has unique feature of familism and principle of self-responsibility.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2010年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2011年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学、社会学

キーワード：雇用システム、生産システム、生産システム

1. 研究開始当初の背景

日本における 1990 年代以降に生じた雇用・企業・生産システムの変容は第二フェーズ（段階）に入っていると思われる。市場主義と金融化に基づく企業統治システムの変容が進む中で、日本企業の従来の強みが失われているという反省が生じ、従来の企業システム・雇用システムを再考して位置づけ直す動きが出てきた。雇用システムの面でも、成果主義の見直しが起こり、人材育成面等での従来型の長所を成果主義と調和させ、ハイブリッドな雇用システムが模索されている。

2. 研究の目的

雇用・企業・生産システムの変容の第二フェーズが持つ特徴を、第一に、雇用・企業・生産システムの変容と、福祉レジームならびに家族主義などの変容との相互補完性の視点から把握し、第二に、われわれが蓄積してきた自動車産業を対象にした研究成果を生かし、日本の自動車産業における第二フェーズを実証的に明らかにすることを目指した。第三に、若年労働力に焦点をあて、若者の成人期への移行、若者の自立に対して雇用システムや福祉レジームの変化が与える影響について検討することを目指した。

3. 研究の方法

第一に、自動車産業の雇用・企業・生産システム変容について把握するため、トヨタ生産方式の新たな展開を中心に、国内の新しい生産拠点、ルニューアルされた生産拠点を訪問し見学・ヒアリング調査を行う。同時に、海外現地工場の動きについて整理し、グローバルなレベルでの生産戦略とこれに関連した雇用・企業システム再編についてヒアリング調査を実施した。

第二に、自動車産業に限定することなく雇用・企業・生産システムの再編成について資料を収集整理し分析した。

第三に、雇用・企業・生産システムの変容と福祉国家・家族主義の再編との関連について理論的な検討、そして関連資料の収集を研究チームの共同作業として行った。

第四に、新卒就職を中心として若者の雇用の現状について名古屋をフィールドとして調査し、若者の成人期への移行、若者の自立に対して雇用システムや福祉レジームの変化が与える影響を検討した。

第五に、スウェーデンの研究者との共同研究の成果の刊行準備を進めるとともに、スウェーデンにおける雇用・企業・生産システムの変化との比較検討を行った。

4. 研究成果

まず、生産システムの変容についてまとめる。日本的生産システムの特徴は、第一に、「構想と実行の分離」に基づき平常作業を中心に標準作業化が高水準で追求されており、「ふだんの作業」は高密度な単純労働である点である。第二に、技術者・管理者・監督者・現場作業者の間にある「階層的分業関係」に従って「変化と異常への対処」がなされており、作業者の職務構造も階層化されたキャリア型であると同時に、製造技術者が生産技術者と作業者とをつなぎ、作業の「構想と実行」をブリッジする役割を果たしていることにあった。

バブル経済期にすでに高密度単純労働がもたらす「労働の危機」が日本でも表面化した。90年代に入ると、標準作業を維持しながらも標準作業の断片化に歯止めをかけ、作業集団にとって作業プロセスにおいても単純作業間の意味ある連関が理解できるように、標準作業の再編成が工夫され、「自律的」に作業を担うことが可能な作業組織が目ざされた。自動車産業における「完結工程」（トヨタ）「モジュール/ユニット」（ホンダ）や電気機器産業を中心とした「セル生産」はこうした生産革新の事例である。標準作業の断片化に歯止めをかけた「第二段階の標準作業化」が、工程設計や製品設計の標準化の基盤となり、この基盤の上にICT技術と結びつき、造りやすさを製品開発段階から織り込み、生産準備を開発と並行して進め、低コスト生産を支える生産技術を生産技術開発部門で行う仕組みが作りあげられつつある。

製造現場における持続的改善よりも上流の開発段階における生産革新にウエートが移り、90年代末から今日にかけ、開発・生産準備・製造の各部門間の分業関係が再編成された。生産システムを決定する際の開発部門技術者の機能とリーダーシップが高まる一方、開発部門の生産技術者と現場作業者とをつなぎ製造技術者の役割が重要になっている。また、現場作業者のますます少数精鋭化する中核部分には、現場のノウハウを蓄積し、そのノウハウを踏まえた開発・生産準備部門との協力・調整機能が求められ、他方、再編成された標準作業は習熟が容易化し、非正規労働者を充当する傾向が強まり、また、90年代末から急拡大した海外生産拠点では、新規採用した未経験の作業者を活用しても、品質確保と生産の早期立ち上げとの両立を可能にすることが追求されている。

新興国における低価格車の自動車市場が拡大するなかで、新興国市場のニーズに合った自動車の設計開発が不可欠になっており、新車開発のあり方の見直しが求められている。90年代以降に展開された開発・生産準

備・製造の各部門間の分業関係再編成を基盤として、新車開発のあり方の見直し並行して、生産設備の低コスト化とシンプル化しつつフレキシブルな生産を可能にする生産システムが立ち上がりつつある。

次いで雇用システムの変化についてまとめる。市場化・金融化の浸透により雇用慣行は修正された。大きな変化は、非正規労働者の急拡大、雇用形態の多様化と大企業「年功型」労働者群の縮小である。雇用の流動化が言われているが、縮小した正社員の長期勤続傾向には変化はみられない。変化は、経営者のなかでも労働者のなかでも雇用保障についての規範に揺らぎが生じた点にある。賃金などの労働条件も含めた雇用の保障が大企業正社員においても揺らいだ。

雇用慣行の第二の修正は、能力主義管理と結びついた「新型年功制」から「成果主義」への変化である。成果主義と称していても、日本企業で実際に展開されている雇用・人事管理は多様である。小売業・サービス業や情報技術関連産業の新興企業を中心に、個人の職務業績に直接対応した処遇方式を成果主義とする企業もあり、この場合には、その時点その時点における職務業績に応じて賃金が支払われ、賃金・処遇には「市場価値」が直截に反映される。労働の「商（品）取引化」である。

一方、市場的性格と雇用関係が持つ組織的性格とのバランスを考慮して「成果主義」を採り入れようとした企業間に共通する雇用慣行の修正は、第一に、正社員中高年層の賃金カーブを寝かせることであった。若年層の単身者賃金からスタートし、40歳頃までは企業内部での能力・スキルの形成を重視して勤続とともに賃金を上昇させ、中高年層については「年功制」を放棄し、賃金上昇を抑制・停止する。中高年層については「年功賃金」を放棄する一方、能力・スキルの形成期については勤続に連れて平均的には賃金が上昇する「新型年功制」の賃金が維持されている。

第二の修正は、業務遂行システム・仕事管理と部門業績管理の整備とリンクして資格制度と人事考課制度が改変されたことである。部門業績管理とリンクした資格制度は、市場での成果（目標）を出発点において企業組織内の役割・職務を序列化しようと試みた結果である。

「成果主義」の賃金制度は、能力主義の賃金制度を成果・貢献度重視に転換させることを企図し、人事考課に基づく賃金格差を拡大し、能力・スキル形成期を過ぎた従業員については定期昇給制度を放棄する傾向にある。人事考課に基づく賃金の格差は、とりわけ賞与について大きくつけられ、また、賞与配分に部門業績を反映させるようになってきて

おり、市場における業績の優れた部門には賞与を厚く配分する企業もみられるようになった。

「成果主義」には多様なバリエーションがあるが、個々の業績に一对一对応で報酬を決定する傾向を持ち、業績と報酬との（市場）取引の要素を帯びざるを得ない。しかしながら、多くの日本企業は、雇用人事管理を成果主義的に改変しても、雇用関係が持つ市場的性格と組織的性格の両者をバランスさせようとしている点に注意する必要がある。日本的生産システムの強みを自覚する製造業の大企業では、開発・生産準備・製造の各部門内・各部門間の分業・連携関係がもつ強みを評価しており、こうした組織的特徴を發揮できる方向へと「成果主義」の見直しをはかっている。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計5件）

- ① 藤田栄史、若者が抱える困難・貧困と若者支援政策、高校教育なごや、査読なし、38号、2012、50-74
- ② 猿田正機、「日本的経営」とモラル・モチベーション管理—トヨタの経済的・社会的刺激を素材として—、中京経営研究、査読なし、20巻1・2号、2011、171-206
- ③ 猿田正機、トヨタの労使関係の現状と問題点、中京経営研究、査読なし、19巻2号、2010、27-44
- ④ 藤田栄史、公共社会学、そして、東海社会学研究を通じた社会的ガバナンス研究、東海社会学研究、査読あり、1号、2009、52-54
- ⑤ 野原光、現代日本自動車産業労働職場の実態調査研究の再検討(その3)現場作業者から見た自動車生産職場の労働実態—大野威『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』(2003)に

寄せて一、長野大学紀要、査読なし、31
巻2号、2009、217-243

〔学会発表〕（計1件）

- ① 田村豊、スウェーデン企業の生産現場の
分業と管理構造、北ヨーロッパ学会、第
10回全国大会、2011年10月

〔図書〕（計3件）

- ① 猿田正機ほか、日本におけるトヨタ研究、
文眞堂、2012
- ② 田村豊、海外進出の生産マネジメントへ
のインパクト—日本型管理分業への着目
とその評価—、清响一郎編『自動車産業
における生産・開発の現地化』社会評論
社、2011、
- ③ 猿田正機ほか、トヨタの雇用・労働・健
康、税務経理協会、2011

〔産業財産権〕

○出願状況（計0件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況（計0件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕 なし
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

藤田 栄史 (FUJITA EISHI)
名古屋市立大学・大学院人間文化研究科・

教授

研究者番号：50110755

(2) 研究分担者 なし
()

研究者番号：

(3) 連携研究者

野原 光 (NOHARA HIKARI)
長野大学・学長
研究者番号：40085999

浅生 卯一 (ASAO UICHI)
愛知東邦大学・経営学部・教授
研究者番号：70281912

猿田 正機 (SARUTA MASAKI)
中京大学・経営学部・教授
研究者番号：80139980

田村 豊 (TAMURA YUTAKA)
愛知東邦大学・経営学部・教授
研究者番号：40340400