

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 9 日現在

機関番号：23903

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380685

研究課題名(和文) 雇用・企業・生産システムの変容と若年労働

研究課題名(英文) The transformation of employment-corporate-productive system of Japanese companies and young worker

研究代表者

藤田 栄史 (Fujita, Eishi)

名古屋市立大学・人文社会系研究科・名誉教授

研究者番号：50110755

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：1990年代に生じた日本企業の雇用・企業・生産システムの変容は、2000年代にリーマンショック等を経て、第二フェーズに入った。金融システム「改革」、株式保有構造の変化とコーポレートガバナンス「改革」、そして、労働の規制緩和と「成果主義」は、同質性の高かった日本企業の雇用・企業・生産システムの多様化をもたらした。

本研究が実証研究の主な対象とする自動車産業、電気機器産業の大手企業においては、市場指向と組織指向とが「混合した」ハイブリッドな構造へと移行している。他方、自動車産業、電気機器産業の裾野の下部の企業群では、競争が激化した市場での「下方への競争」に巻き込まれ、大きな変化が起きている。

研究成果の概要(英文)：The transformation of employment-corporate-productive system of Japanese companies started in the 1990s has entered the second phase through the financial crisis in the 2000s. The reform of financial system, great change of stockholding structure, the reform of corporate governance system, de-regulation of employment, and established 'seika-shugi' have brought about diversified employment-corporate-productive system of Japanese companies which had high uniformity. In big corporations in automobile and electrical machinery industries which are main target of our research field, employment-corporate-productive system has moved into hybrid one that is mixture of market-oriented and organization-oriented character. On the other hand, companies in lower position of these industries became involved in race to the bottom, and as a result changed largely its structure.

研究分野：社会学(労働社会学)

キーワード：生産システム 自動車産業 雇用システム

1. 研究開始当初の背景

1990年代から日本の雇用・企業・生産システムに大きな変化が生じた。こうした変化は、2000年代半ば以降、「格差社会」批判の高まりを背景とした政権交代や再規制化の動き、そして、世界的な金融危機をくぐる中で、第二フェーズを迎えるに至っていると思われる。

研究代表者と連携研究者は、自動車・電機機器産業を主な対象にして1990年代以降に生じた雇用・企業・生産システムの変容について実証研究を積み重ねてきた(浅生卯一、野原光、猿田正機、藤田栄史『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、1999年、野原光『現代の分業と標準化』高菅出版、2006年、中岡哲郎、浅生卯一、田村豊、藤田栄史「職場の分業と「変化と異常への対応」」『名古屋市立大学人文社会学部紀要』18号、2005年など)。

雇用・企業・生産システムの変容の第二フェーズについても、不十分ながら藤田栄史「ポスト工業社会の労働社会論」『社会学評論』(59巻1号、2008年)を初めとする検討作業を行ってきた。雇用慣行・労使関係、コーポレート・ガバナンスなど企業の内部組織、そして仕事管理のシステムという雇用・企業・生産システムの三側面にわたる第二フェーズにおける変容を総体的に把握することが課題になっている。

青木昌彦らの研究(青木昌彦『コーポレーションの進化多様性』版、2011年、ならびにAoki, M. and H. Miyajima (eds.), Corporate Governance in Japan, Oxford Univ. Press, 2007)は、1990年代以降の日本企業の内部構造の多様化が進みつつも、製造業を中心とするグローバルに経済活動を展開する日本の大企業においては、雇用システムとガバナンス構造の側面で一定の修正を加えながらも、従来の企業内部組織を維持し、企業の金融・株式所有構造面では市場指向的な構造へと転換する「ハイブリッド型」が創発されたと分析している。

こうしたハイブリッド型の雇用慣行・労使関係に関するすぐれた先行研究は、石田光男らの研究である(石田光男、樋口純平『人事制度の日米比較』ミネルヴァ書房、2009年、

石田光男『仕事の社会科学』ミネルヴァ書房、2003年、佐藤厚編著『業績管理の変容と人事管理』ミネルヴァ書房、2007年など)。石田らの研究枠組みによれば、市場指向的な「成果主義」管理は仕事管理・業績管理の新しい仕組みのうえに組み立てられており、製造業にあてはめれば、生産システムの再編成の正しい理解があつてはじめて、「成果主義」人事の内実を正確に把握できるのであり、人事・雇用管理の内側だけ見ていたのでは変化を十全に理解できない。

他方、1990年代後半から進行した金融制度改革やコーポレート・ガバナンスをめぐる制

度改革、労働市場の規制緩和、社会保障制度など社会的諸制度の変化は、社会的格差の拡大をもたらし、非正規就労に就かざるをえない家計の担い手を拡大した。いわゆる「終身雇用」「年功的処遇」の雇用「標準」と並んで、非正規就労の雇用「標準」が生み出されてきたことが指摘されている。こうした変化は若者層に顕著に表面化しつつある。社会的変化と企業内の変化とを重ね合わせた把握が必要になっている。

以上のような先行研究の成果に学びつつ、我々の研究グループが、生産システムにまで降りた日本の自動車・電機機器産業を主な対象にした実証研究、ならびに、ボルボのウッデバラ・システムを対象にした実証研究を積み重ねてきたことが、第二フェーズ把握に役立つと思われる。

2. 研究の目的

1990年代に生じた日本企業の雇用・企業・生産システムの変容は、2000年代にリーマンショック等を経て、第二フェーズに入った。金融システム「改革」、株式保有構造の変化とコーポレート・ガバナンス「改革」、そして、労働の規制緩和と「成果主義」は、同質性の高かった日本企業の雇用・企業・生産システムの多様化をもたらした。

日本の自動車・電機機器産業を主な対象にして、第二フェーズにおける雇用・企業・生産システムの多様化の状態を実証的に把握することが、本研究の第一の目的である。

第二フェーズにおける生産システムと仕事の管理システムの変容は、賃金・昇進管理の個人処遇化を強化すること(市場指向の強化)と並行しているが、個人処遇化の深化は、日本企業の特質である配置の柔軟性や「チームワーキング」を傷つける危険性を持っている。市場指向と組織指向とが「混合した」ハイブリッドな構造へと移行した自動車・電機機器産業の大手企業においては、雇用人事管理の「成果主義化」が、業績と報酬をめぐる個人的取引関係の表面化をもたらすことを避けつつ、同時に、企業内での組織的貢献を重視する業務遂行様式を維持する(組織指向の維持)というバランスをとることが、第二フェーズの変化の大きなテーマになっている。こうしたバランスの実際とその安定性について把握することが、もう一つの研究目的である。

日本では1990年代以降、労使関係や賃金決定メカニズムの大きな枠組みに変化はない。従来から労使関係は個別企業ごとの「分権的」なものであり、人事査定は従来から存在し、査定による個人別賃金決定という意味では、賃金はかつてから個人処遇化していた。熊沢誠『日本の労働者像』(1981年)など労働研究が明らかにしてきたように、日本の雇用・労使関係はある種の「個人化」に支えられて成立した。

欧米諸国でも、2000年代には、労使関係の

「分権化」が強まっているものの、1980年代初頭までの欧米においては、労使関係は国ごとの違いがあるものの、産業別・全国レベルで組織されて集権的に労使交渉が行われ、労働条件が集権的に決定される傾向にあった。また、賃金決定のメカニズムも一般労働者については個別企業の枠を超えた職種別賃金決定が基本であって、個人ごとの査定によって個別に賃金額がきまることはなかった。

他方、サービス・小売業などの産業分野の雇用・企業システムは、組織指向が弱く市場指向のみが貫かれる傾向が強まり、労働力の二極分化が急激に進行し、労働力の非正規化、「ブラック企業」現象に集中的に表現される雇用の不安定化と条件低下が進んでいる。こうした側面の変化は、外国人労働市場や若年労働市場に顕著な形で表面化している。現代の若者層は1980年代までに初職に就いた世代とは異なるキャリア意識を持ち、また、異なるキャリアを歩んでいる若年労働者も多い。現代の若者層に視点を置いて労働市場の変容をおさえることも本研究のもう一つの課題である。

雇用・企業・生産システムの変容は、企業内だけで完結するものではなく、福祉国家や家族制度のありかたと連動している。雇用慣行・労使関係や生産システムの「制度的埋め込み embeddeness」という視点から、雇用・企業・生産システムの変容と福祉国家・家族主義の再編成との補完性を重視した研究が必要である。この視点からするならば、企業・雇用・労使関係や生産システムの近年における変化は、「市場主義」の浸透というグローバルに共時的に進む変化として捉えるのではなく、1990年代後半から進行した金融制度改革、労働市場の規制緩和、社会保障制度など社会的制度の変化との接合を意識しつつ、日本企業が自らの経営・雇用・生産のシステムを自省し自己組織化し直すプロセスとして捉えることができる。こうした視点からの研究を進めることが、本研究のテーマでもある。

3. 研究の方法

雇用・企業・生産システムの第二フェーズの概要を把握するために、関連する既存研究成果の検討・整理、調査報告・統計データ・公表資料の収集・整理を行った。

主な実証研究の対象とする自動車産業については、大手企業の関係者のヒアリング、工場見学と工場担当者からのヒアリング・資料収集を実施した。また、これまでに蓄積してきたスウェーデン・ボルボ自動車の雇用・企業・生産システムにかかわる我々の研究成果をまとめ、日本の自動車産業との比較を通じて、日本自動車産業における大手企業の第二フェーズの特徴を検討した。

雇用・企業・生産システムの変容と「補完」関係にある社会保障制度や家族主義のあり

方について、概要把握のために既存研究成果の検討・整理、調査報告・統計データ・公表資料の収集・整理を行うとともに、若年層に焦点をあてたヒアリング等の調査を行った。

他方、自動車・電気機器産業分野における、サプライヤーの裾野の中小企業群や、サービス・小売業分野での第二フェーズの特徴を把握するために、サプライヤーの個別職場を対象にしたインテンシブな事例調査を計画していたが、調査対象の協力を得られなかったため、その代わりに、日系人労働者を対象にしたヒアリング調査と彼らが働く自動車部品企業を調査し、また、サービス・小売業分野に主に就業する学生アルバイトに関する調査を実施した。

4. 研究成果

自動車産業の雇用・企業・生産システムの第二フェーズをトヨタ・システムの変容の点から把握すると、グローバル企業化と自動車市場の変化に対応するために、トヨタ生産システムは90年代以降、「完結工程」コンセプトを採用し、新しいトヨタ生産方式に基づく革新ラインを現在に至るまで次々と展開している。組立ラインでは、完結工程は、「組」という作業集団単位での機能的な完結性を高める工程編成であり、作業の断片化に歯止めをかけ、中堅技能者の養成を促すという側面を持つ。他方、ラインサイドに部品棚を置かず、ボルトなど小物を除くすべての部品をボディ1台分セットにして組立ラインへ供給するSPS (Set Parts Supply System) と呼ばれる方式を完結工程化と結びつけて、ここ10年ほどの間に導入した。その結果、作業習熟が格段に容易となり、組立作業に習熟していない期間工などを活用しても品質低下なしに生産しやすくなり、また、新規に建設した海外工場では自動車労働の未経験者を採用しても生産を立ち上げやすくなった。こうして中堅技能員のウエイトを落とし、国内での非正規労働力や海外での未経験労働者を採用しても、従来よりも品質・生産性を維持しやすい生産体制へと生産現場が変わってきている。生産現場の労働力構成の変化については、職場調査により確認する必要があるが、調査対象からの調査協力を得ることが出来ず、今回は職場レベルでの実証的な調査結果をえることがかなわなかった。しかし、新トヨタ・システムの展開は、職場における「中流的」階層である中堅技能者・監督者と、期間工など流動的な周辺層との間のウエイトに、変化をもたらす生産体制を形成しつつあるとみることができる。

グローバルに企業活動を展開する自動車メーカーには、新興国市場拡大に伴い、先進国市場対応と新興国市場対応とを同時並行して一つの企業内で行う組織体制が求められている。2013年にトヨタは4つのビジネスユニットへの組織再編を実施した。その基本は、先進国対応の組織と新興国対応の組織と

を分離し、それぞれが独立して迅速な意思決定を可能にする点にあった。塩見治人・梅原浩次郎(2011)は2000年代に「トヨタのGM化」が進んだと主張する。「このわずか10年弱でトヨタは輸出型グローバル企業からGMに比肩できる現地生産型グローバル企業に成熟した。かつてGMが歩んだのと同じ道を辿った」(27頁)。塩見らは、グローバル市場は2重構造化したと捉え、グローバル企業には世界全方位対応型モデルと並んで新興国市場対応型モデルが登場しつつあり、トヨタも二つのグローバル市場に対応する「ツービジネスモデル型体制」をつくり出し、「国内では縮小均衡を目指すいわゆる『スモール・トヨタ』」が視野に入りつつあり、「今後は、さらに現在のデトロイトの現実を愛知が経験していくことになるだろう」(29頁)と予想する。

トヨタは2000年代に入り、アメリカにおいて一車種専用工場を建設するなどトヨタ生産方式から逸脱した行動をとった。こうした経営行動は「トヨタのGM化」とみてもよいものであった。日本国内でも、新興国市場への対応を求められ、また、アメリカを中心とする金融に支配される蓄積体制のもとで「株主主導型」の企業モデルを採用する圧力にさらされ、株式配当と自社株買い等で株主に利益配分する「総配当性向」を引き上げ、工場の作業者を従来のように処遇することに困難が生じている。

しかし同時に、トヨタは、国内300万台体制の維持を経営目標に掲げ、豊田・愛知を単なる生産拠点として維持するのではなく、生産機能と結びつけた「新技術・新工法の開発拠点」と位置づけ続けており、改善力を持つ中堅技能者・監督者の蓄積、彼らと製造・生産技術者との協働が、グローバル企業化しても新技術・新工法の開発という生産革新が競争力の必須の要素だとみている。こうした競争力の向上と「GM化」との間を揺れながら中期的な生産・企業モデルを模索している。

他方、自動車部品企業と日系人労働者の調査を通じて、リーマンショックを経て、中堅部品企業で日系人労働者の長期雇用化、正社員化も着実に見られるようになったことが分かった。そこには日系人労働者の労働組合への組織化も影響していた。しかし、日系人労働者の長期雇用化・正社員化は大勢にはなっておらず、労働組合の影響力が及ばない広範な労働市場では、変動的な生産については業務請負業の活用が定着し、定常的な生産活動については技能実習制度の活用が拡大した。

学生アルバイト調査から明らかになったことは、サービス・小売業等において、労働力の非正規化が大規模に進行し、アルバイトの「基幹」労働力化、アルバイト労働者に対して「正社員」並みの労働規律を求める傾向が広がっていることである。正社員では「超」長時間労働や「サービス残業」が一般化し、

また、アルバイトを行う大学生の経済的条件が低下し、アルバイト収入により学生生活に不可欠な生活費・学費を支える傾向が拡大するなかで、「正社員」並みの労働規律をアルバイト生が「受容」せざるを得ない状況が広がっている。

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6件)

— 藤田栄史「トヨタと地域社会の現在」『東海社会学会年報』7号、東海社会学会、66-82頁、2015年7月。

— 浅生卯一「セル生産方式の特質とその社会的・技術的条件」『東邦学誌』44巻1号、33-41頁、2015年6月。
http://www.aichi-toho.ac.jp/pdf/201506004401_03.pdf

— 猿田正機「トヨタの人事管理・労使関係と社会政策」『社会政策』6巻2号、1-3頁、2015年1月。

— 藤田栄史「若者(自立)支援政策と子ども・若者が抱える困難・貧困」『人間文化研究』名市大人間文化研究科、22号、83-106頁、2014年12月。
https://ncu.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=960&item_no=1&page_id=13&block_id=17

— 浅生卯一、猿田正機、野原光、藤田栄史「コンベアライン生産からセル生産へN社の事例」『東邦学誌』43巻1号、愛知東邦大学、71-105頁、2014年6月。
http://www.aichi-toho.ac.jp/pdf/201406004301_11.pdf

— 田村豊「スウェーデン型組織の成り立ちと構造 生産組織の編成原理モデル化への試み」『社会政策』5巻1号、124-135頁、2013年10月。

[学会発表](計5件)

田村豊「スウェーデン企業の生産戦略とリーン生産の広がり」北ヨーロッパ学会第14回全国大会、2015年10月。

田村豊「労働のスウェーデン・モデルの形成と変容 スウェーデン・モデルの揺るぎ」北ヨーロッパ学会第13回全国大会、2014年11月。

Masaki Saruta, Toyota's Employment Relations after 2000 in Japan, 22nd International Colloquium of GERPISA at

Kyoto University, June 2014.

Eishi Fujita, New Toyota System in the 2000s, 22nd International Colloquium of GERPISA at Kyoto University, June 2014.

Hikari Nohara, Uichi Asao, Eishi Fujita and Masaki Saruta, The Same Problem, the Same Approach to Solve and the Different Target for the Solution, 22nd International Colloquium of GERPISA at Kyoto University, June 2014.

〔図書〕(計3件)

猿田正機「北欧と企業経営 スウェーデンを素材として」『北欧学のフロンティア』ミネルヴァ書房、317-325頁、2015年。

猿田正機編著『トヨタの躍進と人事労務管理 「日本的経営」とその限界』税務経理協会、181頁、2016年。

猿田正機編著『逆流する日本資本主義とトヨタ』税務経理協会、226頁、2014年。

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

〔その他〕

なし

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 (2015年度は特任教授)
研究者番号: 50110755

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

野原 光 (NOHARA, Hikari)
長野大学学長 (2014年度まで)
研究者番号: 40085999

浅生 卯一 (ASAO, Uichi)
愛知東邦大学・経営学部・教授 (2014年度まで、2015年度は同非常勤講師)
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