

論文

日本的生産システムにおける「熟練」概念に関する再考察

—「小池・野村論争」を中心として—

小松史朗*

要旨

近代資本主義における労働過程の不熟練化の是非とそれに関わる諸問題は、マルクスによる提起、ブレイヴァーマンらによる発展的継承を受けて、多くの議論、論争が交わされてきた古くて新しい研究テーマである。1980年代以降、この問題は、日本的生産システムをめぐるポスト・フォーディズム論争へと発展した。

そして、1990年代以降、日本では、小池和男氏によって提唱された知的熟練論をめぐる、その実証的根拠、直接生産労働者の熟練や自律性、保全専門工や工場技術員らとの職種間分業体制の実態などに関する様々な研究や論争が展開されてきた。とりわけ、小池和男氏と野村正實氏の間で繰り広げられてきた論争が、その中心をなしてきた。

いまや世界中にその諸要素が普及した日本的生産システムにおける知的熟練論をめぐる論争は、現代における労働過程論争、ポスト・フォーディズム論争という側面を持つと言える。

しかしながら、こうした論争は、必ずしも論点がかみ合ったものではなく、その実証的検証も不十分なままにされてきた感が否めない。こうした論争の論点を整理し、実証的アプローチを通して論争に一定の決着をつけることは、今後の生産労働の在り方を考える上でも極めて示唆に富む。

そこで、本稿では、不熟練化をめぐる労働過程論争、ポスト・フォーディズム論争を概観した上で、知的熟練論をめぐる論争、とりわけ「小池・野村論争」の論点を析出し、その実証的課題と含意を提起する。

キーワード

熟練、労働過程、職種間分業、ブレイヴァーマン、ポスト・フォーディズム、日本的生産システム、知的熟練、小池・野村論争、小池和男

* 近畿大学全学共通教育機構・准教授

目 次

1. 問題意識
2. 労働過程における技術・技能・熟練
 - (1) 労働過程の変容と熟練
 - ① 近代資本主義における労働過程と技術・技能・熟練
 - ② フォードシステムと不熟練化
 - (2) 生産システムと技術・技能・熟練
 - (3) プレイヴァーマン・テーゼとポスト・フォードイズム
3. 日本的生産システムと「熟練」をめぐる論点・課題
 - (1) 小池理論の概要
 - ① 知的熟練論の概要
 - ② 小池理論の「変節」
 - (2) 小池・野村論争と諸見解
 - ① 小池・野村論争の概要
 - ② 論争に対する理論的検証
 - ③ 中岡・浅生・田村・藤田による実証的検証
 - (3) 小池理論の課題
4. 残された研究課題

1. 問題意識

かつて、マルクス (Karl H. Marx) は、『資本論』において、近代資本主義における資本賃労働関係の特質を生産点から明らかにすることを試みた。そうした問題意識は、プレイヴァーマン (Harry Braverman)、ブライト (James R. Bright)、アトウエル (Paul Attewell)、ブラウナー (Robert Blauner)、ヴェイユ (Simone Weil)、ジョルジュ・フリードマン (Georges Friedmann) らに受け継がれて、数多くの研究成果が蓄積されてきた。

日本でも日本資本主義論争や技術論、労資関係論領域で、生産労働システムの研究が盛んに行われてきた。技術論領域でのこうした研究は、中岡哲郎氏、山本潔氏、星野芳郎氏、中村静治氏、芝田牛後氏、石田和夫氏、宗像正幸氏、今田治氏らによるものが、とりわけ示唆に富む。

そして、1980年代以降、日本的生産労働システムがその市場競争力から国際的に脚光を浴びる中、その市場適合性、QCD (Quality, Cost, Delivery : 品質, コスト, 納期) 最適化の上での効率性を称賛する研究が盛んになっていく一方で、その労働の過酷さを告発する研究成果も数多く著されてきた。

「効率性」をはじめとしたその積極的側面に着目した研究としては、小池和男氏、浅沼萬里氏、藤本隆弘氏、MIT グループ (Daniel Roos, James P. Womack, Daniel Jones)¹⁾、ケニー (Martin

1) Roos, Womack, Jones (1990)

Kenney), フロリダ (Richard Florida), アドラー (Paul S. Adler) らが代表的と言えよう。ここでは、これらを「称賛派」として分類する。

その一方で、主に労働問題の視点からその問題性や課題に焦点を当てた研究は、野村正實氏、辻勝次氏、職業生活研究会（小山陽一氏、辻勝次氏、岩崎信彦氏、村上文司氏、湯本誠氏など）、猿田正機氏、地域構造研究会及び愛知労働問題研究所（猿田正機氏、大木一訓氏、野原光氏、藤田栄史氏、浅生卯一氏、山下東彦氏、杉山直氏、浅野和也氏など）、ベリグレン (Christian Berggren) を中心に展開されてきた。ここでは、これらを「告発派」として分類する。

「告発派」の中でも、参与観察を通して、日本の生産システムにおける労働過程を批判的視点から捉えた研究としては、大野威氏、吉田誠氏、伊原亮司氏らが挙げられる。

日本の生産システムの海外移転先における「ジャパナイゼーション (Japanization)」を労働問題の視点から「告発」する研究としては、アメリカではパーカー＝スローター (Mike Parker, Jane Slaughter)²⁾, グラハム (Laurie Graham)³⁾, イギリスではギルバート (Nigel Gilbert) =バローズ (Roger Burrows) =ポラート (Anna Pollert)⁴⁾ などが挙げられる。

これらに対して、丸山蕙也氏、坂本清氏らによる「フレキシビリティ論」は、「称賛派」と「告発派」の両方の視点から日本の生産システムの特徴と構造を明らかにしようとしていることから、「中立派」として分類できよう。

また、日本の生産労働システムに関わる研究を通して日本型資本主義の特徴を分析する試みも、コリア (Benjamin Coriat)⁵⁾, ボワイエ (Robert Boyer) =デュラン (Jean Pierre Durand)⁶⁾, 山田鋭夫氏らレギュラシオン学派などを通して盛んに展開されてきた。

そして、1990年代以降、日本の生産労働システムがフォーディズムに対するオルタナティブであるのか否かを巡って、「ポスト・フォーディズム論争」が展開された。これは、加藤哲郎氏＝スチーブンス (Bob Steven) 対ケニー＝フロリダにおける論争⁷⁾, ドーゼらによる研究 (Dohse, Jurgens and Malsh, 1985) などが示唆に富む。

さらには、1990年代以降、日本の生産システムにおける熟練の在り方をめぐって、小池和男氏と野村正實氏の間で激しい論争が展開された。この「小池・野村論争」は、日本の生産システムの市場競争力の源泉に関する分析、ひいては日本の生産労働者の自律性や日本的雇用慣行・労使関係に対する評価にまで波及して、数多くの研究者を巻き込んだ一大論争となった。

しかしながら、小池氏と野村氏による論争は、論点が十分に噛み合うことなく、必ずしも生

2) Parker, Slaughter (1988)

3) Graham (1995)

4) Gilbert, Burrows & Pollert (1992)

5) Coriat (1991)

6) Boyer, Durand (1993)

7) Kenney, Florida (1990) (1993), 加藤＝スティーブンス編 (1993)

産的な論争にはなっていないからなのではなからうか。

ゆえに、1990年代以降、日本資本主義、日本的経営が大きく変容する中で、日本的経営の今日の特質とその課題を明らかにする上で、いま一度、日本の生産労働システムの特質を定義しておく必要がある。

このような問題意識から、本稿では、ブレイヴァーマン・テーゼの再検討という分析視覚の下に、ポスト・フォードイズム論争及び小池・野村論争を手掛かりとして、日本の生産労働システムをめぐる諸研究の論点及びその残された研究課題を明らかにすることを試みる。

2. 労働過程における技術・技能・熟練

(1) 労働過程の変容と熟練

① 近代資本主義における労働過程と技術・技能・熟練

こうした問題を考察する上では、まず、近代資本主義成立以降の資本賃労働関係における熟練の定義づけと、労働手段の機械化が熟練の在り方にどのように反映されるのかについての検証を行う必要がある。

第一の論点は、熟練とは何かという問題である。これについては、これまでに多くの研究者によって議論が展開されてきたものの、統一的な見解は必ずしも明示されていない。

ブレイヴァーマン (Harry Braverman) は、労働手段の機械化の進展と関連させて、技能・熟練の特質を次のように規定する。

「労働者にとって、技能という概念は、伝統的に熟練の習得…つまり、生産のある特殊部門の遂行に必要な素材や工程にかんする知識と熟達した手先の器用さとの結合…と結びついている。

だが、熟練技能が解体され、生産が集団的ないし社会的過程として再構成されたことによって、技能の伝統的概念は破壊され、労働過程にたいする支配を確立するためには一つの道…すなわち、科学・技術・エンジニアリングの知識によって、またそれらの知識を通して、労働過程を支配していくという道…しか残されないことになった。

だが、この知識が管理者やそれと密着した職員組織の手の中に極度に集中された結果、この道は労働人口にたいしては閉ざされてしまった。労働者に残されているのは、解釈し直され、恐ろしく不適切なものとなった技能の概念…特殊な器用さ、限定され、くりかえされる操作、『技能としてのスピード』等…である⁸⁾。」

8) Braverman (1978) 480頁より引用。

ブレイヴァーマンは、次のように続ける。「資本主義的生産様式の発展とともに、技能の概念そのものが、労働の衰退につれて衰退し、技能を測る尺度が委縮してしまっているので、今日では、数日ないし数週間の訓練を要する職務に就いている労働者は『技能』を保持しているとみられ、数カ月の訓練は尋常でない負担

このように、ブレイヴァーマンは、資本主義的な市場競争原理の下での労働手段の機械化が手工的な熟練を解体して労働を単純・単調・高密度化させていく過程で、資本による労働過程に対する階級的支配が強化されていく旨を主張する。

しかしながら、ブレイヴァーマン・テーゼについては、エルガー（Tony Elgar）⁹⁾、アトウェル（Paul Attewell）¹⁰⁾をはじめとした研究者らによって、しばしば批判的検討が加えられてきた。

中岡哲郎氏は、マルクスを援用しつつ、熟練について考える上で次のような「注意」をすべきであるとする。「一つは労働手段の自動装置への転化ということにマルクスがおいていた力点である。機械装置への熟練の移行が最もきわだっておこるのは、装置の自動装置への転化の際である。もう一つは熟練が奪われると同時に、機械や装置を基礎にした新しい熟練が必ず誕生することである。熟練の装置への移行と、新しく生まれる熟練とを等分にみることによって初めて労働の変質に関する議論は完全になる。失われたものは何か。新しい熟練は何か。その担い手は。それは失われたものに対比してどのような特徴をもつのか。それらの点を正確におさえておくことが、つまり、《手労働から分離した》《精神的力能》が一体どこへ行ったのかを正確にみつめることにもなるであろう¹¹⁾。」

中岡氏による指摘に関連して、ドラッカー（Peter F. Drucker）は、オートメーションと人間について次のように論じる。「わずか20年前、昨日の産業革命たる大量生産システムが、人間から仕事を奪うと考えられた。しかし今日では、大量生産システムの導入は、大量の雇用機会を創出したことが明らかになっている。ところが依然として、大量生産システムが熟練労働者を未熟練労働者に置き換えるという考えだけは、広く残っている。肉体労働だけを提供する昨日の未熟練労働者が、今日の半熟練の機械オペレーターとなり、より高い技能を持ち、より高い教育を受けた人間として、より多くの富をうみ、はるかに高い生活水準を享受している。（中略）技術の変化は、人間の労働を余剰になどしない。逆に、高度の教育を受けた高度の技能をもつ膨大な数の人たちを必要とする。頭をつかって考え、計画を立てる経営管理者は、新しい機械を設計し、生産し、維持管理し、操作する技術者を必要とする¹²⁾。」

また、ブライト（James R. Bright）は、熟練の意義について、「必要な経験、器用さ、および不可欠の技術的知識の結合¹³⁾」と規定している。また、熟練の要素としては、具体的に、「肉体

とみなされ、コンピュータのプログラミングのように、六か月間ないし一年の訓練機関を要する職業は畏敬の念さえ呼ぶまでになっている。」

9) Elgar (1979) では、ブレイヴァーマン・テーゼの欠陥として、①労働過程の変化に対する階級闘争の影響の軽視、②労働過程の変化に対する政治関係・国家の影響の軽視、の二点を挙げる。(Elgar (1979) pp.59-60) しかしながら、Elgar は、ブレイヴァーマンが主張した科学技術革命にともなう労働過程の不熟練化自体については否定的見解を示していない。

10) Attewell (1987)

11) 中岡 (1971) 77 頁より引用。

12) Drucker (1996) (上田訳) 29-30 頁より引用。

13) Bright, J.R. op.cit. pp.187-188

的努力, 精神的努力, 器用さ, 技術的・理論的知識, 経験, 責任, 意思決定¹⁴⁾」等を挙げる。

ブライトに類似した見解として, 嶺学氏は, 「科学技術的な知識, 客観化できる知識体系と実際に体験・経験しないと習得できない能力」とが区別されるのであり, 勤労者の職業的能力は, 「知識・熟練」として把握されると指摘する¹⁵⁾。

ブライトと嶺氏の見解は, 熟練について, 作業者の経験の積み重ねによって蓄積された知識と技能に基づいた作業能力であり, これらは, 肉体労働的側面のみならず, 精神労働的側面も有するものとして捉えていると解される。

果たして, ブレイヴァーマンが主張するように, 資本主義の発展過程における労働手段の進化は, 不熟練化を進展させ, 資本による労働過程への階級的支配を強化していくのであろうか。それとも, 中岡氏やドラッカーが指摘するように, 熟練の装置への移行は「新たな熟練」を生み出すのであろうか。そして, そうであるとすれば, 「新たな熟練」は労働過程, 労資関係において, どのような機能と役割を果たしうるのであろうか。

② フォードシステムと不熟練化

周知の通り, 工業生産は, 生産に携わる労働者の肉体労働, 精神労働が労働手段を通じて労働対象に加えられることによって成立する。それは, 産業革命以前には, 生産過程における熟練とその形成のための長年に渡る生産現場での作業経験や修練が不可欠であった。

しかしながら, 熟練を要する生産形態と伝統的な徒弟制度的熟練養成は, 20 世紀に入って産業革命期に次ぐ第二の転機を迎えることになった。それは, テイラー (Frederick W. Taylor) が考案した科学的管理法およびフォード (Henry Ford) によって考案されたフォードシステムの普及によってもたらされた。フォードシステムは, 作業の単純化・平準化, 構想と実行の分離といった科学的管理法を基礎としつつ, ベルトコンベア・ラインを用いて流れ作業による製品生産を行うものであった。これにより, 万能的熟練工を排して不熟練労働力を用いつつ均質的な製品を生産計画にもとづいて大量生産する体制が飛躍的に発展した。科学的管理法と移動式組立法に規定されるフォードシステムは, 作業者一人当りの単位時間生産量を飛躍的に上昇させ, 産業革命に次ぐマス・プロダクション革命をもたらした。

しかしながら, テイラーシステムは, 「構想と実行の分離」による「労働疎外」「熟練の解体」と課業管理による過重労働をもたらしたことから, 離職率の上昇と労使関係の悪化を促した。さらには, 単一品種大量生産に特化した硬直的なフォードシステムは, 過剰生産が進む市場の変化に柔軟に対応した変種変量生産に適さないという限界を内包していた。

これに対して, 1980 年代以降, QCD 最適化の上での効率性と多品種混流生産の上での柔軟性から, 日本的生産システムは, フォードシステムのオルタナティブとして急速にグローバル

14) Bright, J.R. op.cit. p.186

15) 嶺 (1994) より引用。

な展開が試みられていった。

(2) 生産システムと技術・技能・熟練

坂本（2002）では、生産システムを「熟練の機能および分業の機能という労働の機能を最大限に発揮させるための体系であり、より高品質な製品を最も効率的に生産し、すみやかに消費に結びつけるための組織体系」であり「労働機能的側面を媒介に、要素機能的側面、循環機能的側面、環境機能的側面という4つの機能側面から構成される生産機能体系」と定義する。そして、「労働機能的側面」を熟練の機能および分業の機能のシステム、すなわち情報システムを媒介とする作業と管理のシステムと位置付ける。

さらに、坂本（2002）では、「熟練」を「作業の質と量における労働機能の促進すなわち『作業的熟練の機能』と「作業工程の計画、作業遂行の指揮、作業工程の統制における労働機能の促進すなわち『管理的熟練の機能』という2つの労働機能を促すものとして捉える。

次に、今田（2005）では、生産システムを「特定の生産目的（例えば、市場変化に対応した柔軟な生産など）に対して関連づけられた、生産活動の連鎖（製品開発、生産準備、購買、製造）、生産活動の管理（計画、実施、統制）および生産要素（労働対象、労働力、労働手段、生産方法）の、有機的に連結した集合体」と定義する。

その上で、今田（2005）では、生産システムにおける技術の基本的な特質を次のように整理する。「第1は、技術は生産技術を中核として考察され、しかもそれはすでに目的達成のための『手段』として、社会の再生産過程の中に組み込まれ、社会的・経済的規定をうけた、社会的に機能している次元で把握される。第2に、技術は、属人的な技能（熟練、応用能力）と、労働手段、労働対象、技術知識など物的、客観的なものとして把握される。」

両者の見解を援用すると、生産システムとは、生産目的（多くは市場適合のための生産の柔軟性とQCDの最適化を通じた企業収益の獲得）を達成するための社会的再生産過程であり、生産活動の連鎖（製品開発、生産準備、購買、製造）と生産要素（労働対象、労働力、労働手段、生産方法）に対する生産活動の管理（計画、組織、命令、調整、統制）の体系として捉えることができよう。そして、生産システムにおける技術、技能・熟練の発現形態は、生産の目的を達成するための生産諸要素として、社会的・経済的要因と生産主体からの管理によって規定される。

(3) ブレイヴァーマン・テーゼとポスト・フォーディズム

これまでの検討から、現代の資本主義的生産様式は、製品の市場適合性と社会的・経済的環境要因に包摂されつつ、企業の利潤獲得及び資本増殖を目的とした生産過程と生産要素の管理によって規定されるという特質を持つと言えよう。そして、製造技術と労働過程における技能・熟練は、その要諦として位置づけられる。

製造技術と技能・熟練の在り方は、製品技術、製品の市場における需要動向に規定される諸要素（製品・部品特性、部品点数及び工数、生産量、生産変動、内製・外注状況、製品価格）、労働力の質と量と価格、労務管理（労働者の採用、配置、育成、評価、賃金、動機付け等に関わる諸管理）、労使関係、労働法制の在り方によって規定される。

そして、現代の労働過程をめぐっては、フォーディズム的な単一品種大量生産体制とそれに規定された労働過程の機械化、不熟練化が進行するというブレイヴァーマン・テーゼと、市場の成熟化にともなう需要の多様化・高度化に柔軟に適応しうる変種変量生産を実現するための「労働のフレキシビリティ¹⁶⁾」を指向するポスト・フォーディズム、すなわちトヨタイズムへと進化していったという仮説が併存している。

果たして、不熟練化を論ずるブレイヴァーマン・テーゼは、普遍的なものであり、今日、世界的に普及しつつある日本的生産システムは、このテーゼの延長線上に位置づけられうるのであろうか。

次章では、日本の生産システムにおける労働の特質を位置づける上で、こうしたブレイヴァーマン・テーゼの再検討という分析視覚から、日本の生産システムにおける「熟練」をめぐる論点を整理し、その実証的課題を探る。

3. 日本の生産システムと「熟練」をめぐる論点・課題

1980年代以降、ME (Microelectronics) 技術革新にともなう労働過程及び技能要件の変化について、国内外で多くの研究者によって議論が交わされてきた。

日本では、とりわけ、小池和男氏と野村正實氏との間で展開され、多くの研究者にも様々な論点を提起した「知的熟練」をめぐる論争が、その代表的かつ象徴的なものと言えよう。

そこで、本章では、「知的熟練論」をめぐる小池・野村論争を分析軸として、日本の生産システムと「熟練」をめぐる論点を探る。小池・野村論争を採り上げる要因は、多くの研究者が参加をして数多くの貴重な論点が提示された代表的な論争であり、「リーン生産方式」として世界中の企業から模倣されるに至った日本の生産システムにおける技術、技能、熟練の特質を析出する上での示唆に富むことにある。

16) アトキンソンは、フレキシビリティを説明するために、「フレキシブルな企業」モデルを提示する。その要素は、企業の労働者の数もしくは労働時間を調整する「数量的なフレキシビリティ」、業務量、生産量、技術の変化による課業に適合した熟練を調整し配置する「機能的なフレキシビリティ」、業績給などによって労務費を調整する「財務（賃金）上のフレキシビリティ」である。(Atkinson (1985) pp.26-29)

本稿では、アトキンソンの分類を援用し、「機能的なフレキシビリティ」のうち労働者の技能に関わる調整要素を「労働のフレキシビリティ」、「数量的なフレキシビリティ」のうち労働者数の変動による調整要素を「労働力のフレキシビリティ」として位置づける。

(1) 小池理論の概要

① 知的熟練論の概要

小池和男氏が提唱する「熟練」概念は、次のように整理できよう。小池氏は、工場労働者の分類を a)「直接生産労働者」（機械加工，組立，装置の操作監視労働者など），b)「間接生産労働者」（保全員，検査員，治工具工など），c)「ホワイト・カラー」（技術者など）に大別し，「かりに，グループ b, c が他国と大差ないとしても，グループ a の技能が他国より高く，それが日本製造業の生産職場の効率に貢献しているのではないか」と主張する¹⁷⁾。そして，「一見熟練を要しないかに見える量産職場でも，その作業をやや長時間観察すると，規格化され，くり返しの多い「ふだんの作業」（usual operations）と「変化への対応」と「異常への対応」から構成される「ふだんとちがった作業」（unusual operations）¹⁸⁾ という二つの作業があるとする。

小池氏は，特に，「ふだんとちがった作業」については，「大きなトラブルは，修理専門の保全の人にたのむのだが，その保全の人の作業ぶりをじっと観察し，機械の仕組みを覚えていく。およそ，異常と変化に対応できない人は一人前ではない。」とし，このことから「知的熟練」の重要性を説く。そして，「知的熟練」の形成方法は，日常的な OJT が中心であり，Off-JT によって実地方式の間に数年おきに，2，3 日から 1 週間程度の短い教室方式のコースをさしはさむことによるものであるとする¹⁹⁾。

さらに，こうした「知的熟練」の今後の方向性について，小池氏は次のように論じる。「一般的に言えば，このような知的熟練は，機械化が進めばすすむほど，ますます重要になっていく。よく，機械化が進めば熟練はいらなくなるなどといわれるが，熟練の真の内容に注目すれば，事態はまさしく逆であることがわかる。機械化され人手が減っていくのは，くり返し作業であり，「ふだんの作業」なのであって，「ふだんとちがった作業」がますます人の労働の多くをしめる。そして，機械設備が複雑化するほど，異常への対応はむつかしくなる。複雑化した機構を知らねばならないからである²⁰⁾。」

② 小池理論の「変節」

小池氏による知的熟練論は，その簡明さから，1980 年代から 1990 年代にかけて，日本の加工組立型産業の国際競争力の一因を説明する上での有力な学説として流布されていった。ここでは，便宜上，これを「前期小池理論」と呼ぶことにする。

17) 小池（1989）323 頁より引用。「変化への対応」とは，新製品の登場，製品構成の変化，生産量の変化，生産方式の変化，労働者構成の変化であり，「異常への対応」は，生産工程における様々なトラブルへの対応（検査し不良を取り除くこと，異常の原因の推定，修理・保全）である。この点については，同上 325-326 頁より引用。

18) 小池（1993）3 頁より引用。

19) 小池（1989）326-328 頁を参照。

20) 小池（1989）326 頁より引用。

しかしながら、後に詳しく取り上げるように、野村正實氏、遠藤公嗣氏、中岡哲郎氏らによって知的熟練論の矛盾点や実証的根拠の脆弱性が盛んに指摘された結果、小池氏は、「知的熟練」という用語を自ら封印するようになった。

ところが、小池 (2013) では、「知的熟練」という言葉を用いてはいないものの、「on-line の工夫活動」「off-line の工夫活動」という、知的熟練論における「変化・異常への対応」と著しく類似した概念の新たな独自の造語が用いられている。小池 (2013) では、「創意くふう活動」や QC (Quality-Control Circle) サークル活動のような定時外に行われる改善活動を「off-line の工夫活動」、製造ラインの稼働中に行われる所謂「変化・異常への対応」を「on-line の工夫活動」と名付けている。

すなわち、ここでは、小池氏が「前期小池理論」で主張していた「変化・異常への対応」が「on-line の工夫活動」へとほぼ同義で言い換えられている。そして、それに対する直接生産作業者の対応能力が日本の製造業企業及び日本の海外現地生産法人の国際競争力を支えているという主張が展開されている。ここでは、こうした小池氏の主張を「後期小池理論」と呼ぶ。

「後期小池理論」は、「前期小池理論」における「変化・異常への対応」における生産現場での職種間分業関係の曖昧さに対して若干の修正が図られてはいるもの²¹⁾、基本的には「前期小池理論」すなわち「知的熟練論」とほぼ同義と考えてよかろう。そして、小池氏は、タイに進出した日本の自動車メーカーの現地人作業者が設備不具合への対応も行っている事例を紹介することで、日本の製造業企業における直接生産作業者が「on-line の工夫活動」をも担うものの造りの仕組みが海外現地法人でも成立しうると主張している²²⁾。

(2) 小池・野村論争と諸見解

小池氏による「知的熟練論」は、その影響力の大きさゆえに、その有効性と限界、実証的根拠をめぐる、多くの研究者の間で検証や論争が盛んに展開されてきた。本節では、その代表的な論争として、小池氏と野村正實氏との間で繰り広げられた「小池・野村論争」とそれをめぐる関連諸説を整理・再検討することを通して、その論点と実証的課題の析出を試みる。

① 小池・野村論争の概要

こうした小池理論に対して、野村正實氏は、「小池説は従業員区分を明確にしていなかったため、結果として、専門工の高い技能を無視し、直接労働者の「知的熟練」があたかも外国の専門工の技能をも含むものであるかのような思い込みをしている。日本にも専門工は存在しており、

21) 小池 (2013) 211-218 頁を参照。小池 (2013) では、「前期小池理論」における「変化・異常への対応」での職種間分業関係の曖昧さに対する反省からなのか、「むつかしさ」を上中下の「3つのレベル」に分類し、「上のレベル」についてはパイロットチームが専ら担当するとしている。

22) 小池 (2013) 第 7 章を参照。

重要な役割をはたしているにもかかわらず、小池説はそれを見過ごしている²³⁾。」として批判する。

そして、野村氏は、「知的熟練論」について、「いわゆる多能工化概念に照らしてどのようなものとして理解されなければならないか」を整理する必要性を指摘する。その上で、野村氏は、多能工化を「混合多能工化」「高位多能工化」「低位多能工化」の3つの概念に分類して、次のように論じている²⁴⁾。

「(小池=筆者注)氏は『保全の人』のように専門工の高い水準の技能を『知的熟練』からはずしているので、高位多能工や混合多能工は氏の『知的熟練』とはことなる²⁵⁾。」

「氏の『知的熟練』は短期間のうちに習得できるものにすぎない。この場合、『知的熟練』は低位多能工化と同じものになる。(中略)低位多能工プラス“中位多能工”ともいえるであろう²⁶⁾。」

両者の論争の核心は、この点にあると言えよう。

こうした野村氏による批判に対して、小池氏は、「わたしが多能工ということばを使わないのは、それがあまりに多義に用いられているからに過ぎない。(中略)定義さえ明確なら、多能工という言葉を使ってもいっこうにかまわなない²⁷⁾。」とした上で、次のように反論する。

「変化と異常への対応という高度な技能」を直接労働者が習得し担当することによる日本の生産職場の市場競争力について、「検査や保全の技能は間接労働者にだけあればよい、という議論は、生産労働者の、上にみた働き(筆者注:具体的には次の3点、①その場での検査、不良品の取り外し、②異常の原因推理、③機械の構造、生産のメカニズムがわかれば、ときに機械のトラブルもおせよう。その意味では、保全の仕事の一部を担当することになる²⁸⁾)を見逃すことになる。見逃してしまえば、生産職場の一見した効率は、たんなる長時間や高密度の作業に起因するという議論になってしまう。わたくしには長時間や高密度で大きな効率さを説明できるとは、とうてい思われない²⁹⁾。」

さらに、野村氏は、その著書『知的熟練論批判』において、小池氏が「知的熟練」の実証的根拠として小池(1989)にて例示した「仕事表」が「創作」であったと指摘し、小池氏を厳しく批判している³⁰⁾。小池氏は、野村氏のこうした批判に対して自らの見解を示すことが求めら

23) 野村(1993a)4頁より引用。

24) 野村(1993a)29-32頁を要約。

25) 野村(1993a)30頁より引用。

26) 野村(1993a)31頁より引用。

27) 小池(1993)3頁より引用。

28) 小池(1993)6-7頁より引用。

29) 小池(1993)7頁より引用。

30) 野村(2001)では、小池(1989)にて例示された「仕事表」が「創作」であるとして厳しい批判を行っている。同様の批判は、遠藤(1999)にもみられる。遠藤氏は、同書において、小池氏による「仕事表」に対して

れている。

② 論争に対する理論的検証

こうした論争は、日本の労働過程論における大きな論争へと波及し、様々な論点が提起された。ここでは、「小池・野村論争」に対して多くの研究者が提起してきた諸々の論点のうち、代表的なものを整理・検討する。

野原光氏は、「改善能力を備えた『単純多作業遂行可能工』は、『単純多作業遂行多能工』をすでに超えているといえるであろう³¹⁾。」とした上で、小池理論に対しては、「日本の製造業大企業の男子正社員の現場作業工のかなりの部分については、この定式化は妥当するように、評者には思われる³²⁾。」として、これを一定程度支持する見地を取る。

嶺学氏は、野村氏による低位多能工化説に対して、次のような見解を示す。「OJT 中心の多能工化が進められるが、10年以上の経験年数をもって現場監督者に昇進するような『直接生産の作業者のベテラン』『直接生産の作業者の上層』の能力は、『組全体の作業を行いうる』のであり『低いとは言い切れない』。しかも、これらの作業者層には、『管理・監督の役を担いいうるような能力開発』が進められ『現場作業とは別種の熟練（ヒューマン・スキルやコンセプチュアル・スキル）形成』が行われる一方、Off-JT による保全などの専門的知識教育と経験が付与される。（中略）保全などの専門工は、Off-JT 中心に機械・電気・電子に関する専門的知識教育と経験を当初から付与され、（中略）そうした専門工の『知識・熟練（テクニカル・スキル）』は直接生産作業者の『経験に比重をおいた職業能力（マニュアル・スキル）』とは『性格を異にする』³³⁾」としている。

このように、嶺氏は、多能工化によって、上位の直接生産作業者が『組全体の作業を行いうる』点や直接生産作業者が簡単な保全作業を行うという点を強調することで、直接生産作業者の作業能力を低位であるとする野村氏の見解に異論を唱える。

石田光男氏は、知的熟練に関わって、「現場での推定、問題の集約力が稼働率に響くことは明白である³⁴⁾」として、氏らによる聞き取り調査の際の職長の説明を次のように引用している。「機械の異常が発生したときに、どこのスイッチが悪いのか、どこのシリンダーがおかしいのかというあたりの推定する技能はもっている。（中略）何もなしに保全が来てもわからん

次のような疑問を投げかける。「第一に、「仕事表」の技能評価が、どのように、どの程度まで査定結果に影響するのか、なにも議論されていない。」「第二に、「仕事表」の普及度が不明なこと。」「2種類の「仕事表」のうちの後者、すなわち「経験のふかさ」の「仕事表」について、その実像が不明なこと。」「2種類の「仕事表」に出典の記載がないこと。」（遠藤（1999）22-25頁より抜粋して引用。）

31) 野原（1994）23頁より引用。

32) 野原、前掲書、24頁より引用。

33) 嶺（1994）81頁より引用。

34) 石田光男（1997）「工場の能率管理と作業組織」、第1章、石田光男・藤村博之・久本憲夫・松村文人（1997）『日本のリーン生産方式』中央経済社、5頁より引用。

ですわね。ある程度現場で集約しておかんと、[保全是]全体からまず見ていかにやいかんから³⁵⁾。」

その一方で、石田氏は、「小池和男の一連の研究は、技能形成が能率管理から演繹的に要請され規定されるという側面を見落としているのではなかろうか」として、小池氏が、直接生産作業者の知的熟練形成の上での管理的側面についてもより掘り下げて論ずるべきであることを指摘する。

佐口和郎氏は、小池・野村論争において重要な点として、『知的熟練』といった場合、その技能の上限を明確に示す必要があるという野村氏の指摘と、「技術者、保全工、直接生産労働者の分業関係を分析することの必要性」を挙げる³⁶⁾。

最後に、平沼高氏による知的熟練についての見解を検討する。平沼氏は、「熟練労働者のもつ熟練のなかに知的なものが含まれているのは当然のことであり、あらためて熟練労働者が身につけている熟練が知的であるかどうかを議論する必要はないし、また、知的であることを発見し、殊更にそれを強調する必要もないように思われる」としつつも、「小池教授が問題にしている労働者とは、自動車産業とか、電気・電子産業などの量産工場で働くアッセンブリー・ワーカーのような労働者であって、欧米での『職務分類表』に従えば、半熟練職種に属する労働者であるといわざるをえない³⁷⁾」と指摘する。

しかしながら、平沼氏は、欧米の『職務分類表』について言及しているが、欧米の直接生産作業者を対象とした『職務分類表』における基準を、職種間分業関係や求められる能力要件が異なる日本の直接生産作業者にそのまま当てはめることには無理があるのではないだろうか。

ゆえに、日本の自動車企業が、こうした「半熟練労働者」に対して、企業内訓練校を設置するなどして大規模な投資をしつつ長期に渡る教育訓練を行ってきたことの含意について、より深く検討される必要がある。

③ 中岡・浅生・田村・藤田による実証的検証

中岡哲郎、浅生卯一、田村豊、藤田栄史（2005）では、トヨタ自動車、N社、D社、ボルボ・ウッドバラ工場を対象とした実証研究を通して、小池氏による知的熟練論に対する重要な批判的検討を展開している。

この中で、中岡氏は、知的熟練論の問題点として、「氏の知的熟練概念の説明体系が、おそらく議論を誰にもわかりやすくしようとするために、「変化」と「異常」の常識的理解に訴えるあまり、結果としてライン職場のもっている当然の制約を無視している³⁸⁾」と指摘する。

35) 石田、前掲書（1997）5頁より引用。

36) 佐口（1995）78頁より引用。

37) 平沼（1996）124頁より引用。

38) 中岡、浅生、田村、藤田（2005）17頁より引用。

さらに、中岡氏は、知的熟練論の課題として、次の点を挙げる。「職場における変化と異常への対応は、基本的には分業によって行われるという立場に立つことが必要である。その最も基礎的な形態であるオペレーター・班長・異常処置作業許可者という分業からスタートして、変化や異常のタイプに応じて、班長→職長(組長)→係長→課長という階層的状況判断を媒介にして、どのような部門のサポートが巻き込まれてゆくか、その中で分業の各部門がどのような役割を果たすか、その活動の経験を持つことによって作業者は何を獲得するかを明らかにしてゆくような型の研究を、われわれはめざさなければならない³⁹⁾。」

こうした中岡氏の指摘は、知的熟練論の問題点と課題を極めて的確に言い当てていると言えよう。

(3) 小池理論の課題

これまでに取り上げた諸説にもみられるように、小池氏の理論が日本の直接生産作業者の能力、役割と自律性を過大評価している恐れがあること、「変化・異常対応」における職種間分業関係が明確にされていないことなどが、多くの研究者によって問題視されてきた。

1990年代以降、日本の自動車企業の海外現地生産が進んだ過程で、限定的とはいえ、日本の生産システムの海外展開が進んだ。そして、日本自動車企業の海外現地法人では、現地の法規制や消費者の需要を満たすのに十分な QCD の水準を保証してきたと言えよう。

その一方で、デマルケーション (demarcation : 職務の境界) が明確で「構想と実行の分離」が徹底されてきたアメリカ企業では、直接生産作業者が製造ラインを停止させたり異常に対応したりすることが基本的には行われてこなかった。これには、移民国家ゆえの労働力の質に起因する育成コストの問題、敵対的労使関係ゆえに労使関係に強い影響力を及ぼしうる熟練工を極力排除した生産体制を堅持しようとする経営者側の管理的意思が作用している。

直接生産作業者の知的熟練を前提としなければ日本の自動車企業の QCD が保証されないのであれば、海外現地法人でも知的熟練に類する能力が現地の労働者によって担保されてきたのであろうか。そうであるとすれば、知的熟練に類する能力とは、どのように形成され、どのような条件の下にどの程度発揮され、どの程度 QCD に影響を及ぼすのであろうか。そして、その存立要件とは何なのであろうか。

すなわち、直接生産作業者の能力水準ひいては生産システムとしての競争力を考える上では、生産現場における「変化・異常への対応」における職種間分業関係、直接生産作業者に知的熟練に類する能力とそれを行使する権限が存在するの否か、直接生産作業者にそうした能力と権限が認められるとすれば必要とされる能力水準とその形成過程、直接生産作業者をその

39) 前掲書、17頁より引用。

能力形成と「参画」に駆り立てる基底要因，これらの日本の特質について，実証研究を通して明らかにする必要があると言えよう⁴⁰⁾。

4. 残された研究課題

小池氏の知的熟練論では，直接生産作業者の「変化・異常への対応」能力が，日本の製造業の国際競争力の源泉となってきたという説明がなされている。日本の生産システムにおける自動化（ニンベンのついた自動化）や多品種混流生産の成立要件としては，小池氏が言うような直接生産作業者の「変化・異常への対応」能力が一定程度必要とされる。そして，自動化は，JIT（Just In Time）と並んで日本の生産システムの二本柱として，柔軟な市場適応と QCD の最適化に寄与してきた。

また，製造職場における TPM（Total Productive Maintenance）活動への組織的な取り組み，直接生産作業者を対象とした TPM・保全能力養成のための教育体系の整備，直接生産作業者を保全職場へジョブ・ローテーション（Job Rotation）する「保全留学」が限定的とはいえ行われてきたことなどを鑑みれば，加工組立型産業に属する日本の多くの量産職場では，直接生産作業者による「変化・異常への対応」が，一定程度追及され実践されてきたと言えよう。このような取り組みは，製造工程の ME（Microelectronics）化が進む中で重要性が高まっていった。こうした面においては，知的熟練に類する能力の存在も，限定的とはいえ，認められるのではないだろうか。

しかしながら，知的熟練論には，次のような課題もみられる。

- ① 知的熟練の水準は，直接生産作業者が関与できる「変化・異常」の程度によって規定される。それを測るためには，直接生産作業者と保全専門工との分業関係を明示した上で，直接生産作業者が「変化・異常」に関与することが可能な条件と領域を明らかにする必要がある。
- ② 「変化・異常への対応」のための直接生産作業者と保全専門工との分業関係は，一般的に標準化されて管理されている。小池氏は，分業関係を曖昧にすることで，直接生産作業者の役割，技能水準と職務自律性を過大評価している可能性がある。
- ③ 小池氏は知的熟練が主に OJT によって形成されると論じているが，そうした能力の形成過程が十分に明らかにされてはいない。また，直接生産作業者がそうした能力を形成し発揮する上でのインセンティブが何であるのかについても，小池氏は，「仕事表」に基づく属人

40) この点に関しては，小池（1993）7頁に米国の生産職場についての興味深い記述がある。「近時のアメリカの生産職場では，日系企業といえども，とりわけ保全工からの変化に対するかなりの抵抗がある。依然，職種のなわばりが明示的にも暗黙的にもつよく，オペレーターは保全の作業になかなか手を出せない。そうすると，オペレーターの機械の構造への知識もとぼしくなり，問題の原因推理能力も形成されにくい。ここに，生産職場での効率差の一因があろう。」

的な査定制度にあるという見解の他には特に示していない。

知的熟練論とそれをめぐる諸見解は、ブレイヴァーマン・テーゼ、すなわち、近代資本主義の発展段階における生産過程の機械化と職種間分業体制の確立、それにもなう技能の技術化、直接生産労働者の不熟練化、構想と実行の分離の問題とも密接に関わっている。そして、こうした問題は、直接生産労働者の労働過程における自律性と労使関係における交渉力に如何なる影響を及ぼしてきたのであろうか。

知的熟練をめぐる論争は、現代日本における労働過程論争という側面を包含していたと言える。「日本的経営」が解体・変容しつつある一方でその諸要素の海外企業への移転（ジャパナイゼーション：Japanization）が進んだ今日、「日本的な生産と労働の在り方」の原型を実証的に検証し直すことは、現代の労働過程を総括し今後の生産労働の在り方を考える上でも、極めて示唆に富む。

ゆえに、小池・野村論争をめぐる提起された様々な論点の内、十分な実証的検証が行われてこなかった領域を再考証することは、関連分野の研究者に課された重要な研究課題のひとつと言える。

参考文献

<単行本>

- 浅沼万里 (1997) 『日本の企業組織 革新的適応のメカニズム』 東洋経済新報社
 伊原亮司 (2003) 『トヨタの労働現場—ダイナミズムとコンテクスト—』 桜井書店
 今田治 (1998) 『現代自動車企業の技術・管理・労働』 税務経理協会
 今田治 (2016) 『入門 生産システム論—自動車企業の発展にみる生産革新—』 ミネルヴァ書房
 遠藤公嗣 (1999) 『日本の人事査定』 ミネルヴァ書房
 大野威 (2003) 『リーン生産方式の労働—自動車工業の参与観察にもとづいて—』 御茶の水書房
 大野耐一 (1978) 『トヨタ生産方式—脱規模の経営をめざして—』 ダイアモンド社
 小山陽一編 (1985) 『巨大企業体制と労働者—トヨタ生産方式の研究—』 御茶の水書房
 加藤哲郎, R. スティーブン編 (1993) 『日本型経営はポスト・フォーディズムか?』 窓社
 機械振興協会経済研究所 (1993) 「自動化の進展と技能のあり方に関する調査研究」『機械工業経済研究報告書』 H5-6
 機械振興協会経済研究所 (1998) 「機械産業における熟練技能者の人材育成—90年代型生産システムと熟練—」『機械工業経済研究報告書』 H10-6
 熊沢誠 (1970) 『寡占体制と労働組合—アメリカ自動車工業の資本と労働—』 新評論
 小池和男 (1981) 『日本の熟練—すぐれた人材形成システム—』 有斐閣選書
 小池和男 (1991) 『仕事の経済学』 東洋経済新報社
 小池和男 (1994) 『日本の雇用システム』 東洋経済
 小池和男・中馬宏之・太田聰一 (2001) 『もの造りの技能—自動車産業の職場で—』 東洋経済
 小池和男 (2013) 『強い現場の誕生』 日本経済新聞社

- 小池和男（2015）『海外日本企業の人材形成』東洋経済新報社
- 坂本清（2016）『フォードシステムともの作りの原理』学文社
- 佐竹弘章（1998）『トヨタ生産方式の生成・発展・変容』東洋経済新報社
- 篠崎恒夫（2000）『個人と組織の経営学』同文館
- 鈴木良始（1994）『日本的生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会
- 辻勝次（2011）『トヨタ人事方式の戦後史—企業社会の誕生から終焉まで—』ミネルヴァ書房
- 田中博秀（1984）『解体する熟練—ME 技術革新と労働の未来—』日本経済新聞社
- 中岡哲郎（1971）『工場の哲学—組織と人間—』平凡社
- 日本機械工業連合会・機械技術協会（1981）『機械エンジニアリング・プロジェクト開発事業報告書昭和56年度生産技術高度化に関する調査研究（メカトロニクス）』日本機械工業連合会・機械技術協会
- 野原光（2006）『現代の分業と標準化—フォード・システムから新トヨタ・システムとボルボ・システムへ—』高菅出版
- 野村正實（1993a）『熟練と分業—日本企業とテイラー主義—』御茶の水書房
- 野村正實（1993b）『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
- 野村正實（2001）『知的熟練論批判—小池和男における理論と実証—』ミネルヴァ書房
- 久本憲夫（1998）『企業内労使関係と人材形成』有斐閣
- 藤本隆宏（1997）『生産システムの進化論—トヨタ自動車にみる組織能力と創発プロセス—』有斐閣
- 丸山恵也（1993）『現代の経営学—大量生産からフレキシブル生産へ—』産業統計研究社
- 丸山恵也（1995）『日本的生産システムとフレキシビリティ』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
- 山本潔（1994）『日本における職場の技術・労働史』東京大学出版会
- Berggren, C. (1997) *The Volvo Experience; Alternative to Lean Production in The Swedish Auto Industry*, Cornell University Press（丸山恵也，黒川文子訳（1997）『ボルボの経験—リーン生産方式のオルタナティブ—』中央経済社）
- Blauner, R. (1964) *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, University of Chicago（佐藤慶幸監訳，吉川栄一，村井忠政，辻勝次共訳『労働における疎外と自由』新泉社）
- Boyer, R. and Durand, J.P. (1993) *L'apres-fordisme*, Syros（荒井壽夫訳（1996）『アフターフォードイズム』ミネルヴァ書房）
- Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press（富沢賢一訳（1978）『労働と独占資本』岩波書店）
- Bright, J.R. (1958) *Automation and Management*, Plimpton Press
- CAW-CANADA Research Group on CAMI (1993) *The CAMI Report: Lean Production in a Unionized Autoplant*（丸山恵也 訳『リーン生産システムは労働を豊にするか—カナダ自動車工場レポート—』多賀出版）
- Chandrer, A.D. (1964) *Giant Enterprise: Ford, General Motors, and the Automobile Industry*, Harcourt, Brace & World, Inc.（内田忠夫，風間禎三郎訳（1970）『競争の戦略：GM とフォード—栄光への足跡』ダイヤモンド社）
- Coriat, B. (1991) *Penser a l'envers, Paris, Bougois*,（花田昌宜，斎藤悦則訳（1992）『逆転の思考』藤原書店）
- Roos, D., Womack, J. and Jones, D. (1990) *THE MACHINE THAT CHANGED THE WORLD*, Macmillan Publishing Company（沢田博訳（1990）『リーン生産方式が世界の自動車産業をこう変える』経済界）
- Drucker, P.F. (1996) *The Practice of Management*, Harper & Row, Publishers（上田惇生訳（1993）『[新訳] 現代の経営（上）』ダイヤモンド社）
- Freidmann, G. (1964) *Le travail en miettes*, Nouv. edit. rev. et augm. Paris, Gallimard（小関藤一郎訳（1974）『細分化された労働』川島書店）

- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1975) *Development of Job Diagnostic Survey*, Journal of Applied psychology
- Shimokawa, K., Jurgens, U. and Fujimoto, T. (Eds.) (1997) *Transforming Automobile Assembly: Experience in Automation and Work Organization*, Springer
- Graham, L. (1995) *ON THE LINE AT SUBARU-ISUZU: The Japanese Model and American Worker*, Cornell University
- Kenney, M. and Florida, R. (1990) *The Breakthrough Illusion: Corporate America's Failure to Move from Innovation to Mass Production*, Basic Books
- Kenney, M. and Florida, R. (1993) *Beyond Mass Production: The Japanese System and Its Transfer to the U.S.*, Oxford University Press
- Gilbert, N., Burrows, R. and Pollert, A. (1992) *FORDISM AND FLEXIBILITY*, British Sociological Association
- Perker, M. and Slaughter, J. (1994) *Choosing Sides: Union and Team Concept*, A Labor Notes Book (戸塚秀夫 監訳 (1995) 『米国自動車向上の変貌：ストレスによる管理と労働者』 緑風出版)
- Sandberg, Åke (1995) *Enriching Production—Perspectives Volvo's Uddevalla plantas an alternative to lean production—*, Avebury

< 論 文 >

- 今田治 (2005) 「技術経営と生産システム」『立命館経営学』第 43 巻第 5 号, 115-132 頁
- 小池和男 (1989) 「知的熟練と長期の競争」今井賢一, 小宮隆太郎編『日本の企業』東京大学出版会, 319-338 頁
- Koike, Kazuo (1991) "Learning and Incentive Systems in Japanese Industry", in *The Japanese Firm: The Sources of Competitive Strength*, edited by Masahiko Aoki and Ronald Dore, Oxford University Press. (小池和男 「技能形成の方法と報酬の方法—日本の職場で—」 青木昌彦・ロナルド・ドーア (編) NTT データ通信システム科学研究所訳 (1995) 『システムとしての日本企業』 NTT 出版), 49-76 頁
- 小池和男 (1993) 「知的熟練再論—野村正實氏の批判に対して—」『日本労働研究雑誌』通巻第 402 号, 日本労働研究機構, 2-11 頁
- 小松史朗 (2000) 「自動車企業における技能系人材養成—OJT・ジョブ・ローテーションと新たな技能系資格・職位体系—」『立命館経営学』第 39 巻第 1 号, 237-263 頁
- 小松史朗 (2001) 「日本自動車企業における技能系養成校の現状」『立命館経営学』第 40 巻第 1 号, 105-152 頁
- 小松史朗 (2002) 「自動車製造職場における労働の変容と新たな能力形成—直接生産作業者の TPM・保全業務への進出と能力形成—」『立命館経営学』第 41 巻第 2 号, 105-137 頁
- 小松史朗 (2005) 「トヨタ生産方式における非典型雇用化の含意(上)(下)」『賃金と社会保障』第 1401 号 17-47 頁, 1402 号 16-29 頁, 旬報社
- 小松史朗 (2005) 「トヨタ生産方式と技術・技能・フレキシビリティ」『日本経営学会誌』第 15 号, 千倉書房, 53-68 頁
- 小松史朗 (2006) 「トヨタ生産方式と改善—能力形成と「参画」の過程—」『日本経営学会誌』第 18 号, 千倉書房, 41-55 頁
- 小松史朗 (2013-2014) 「日本的標準作業管理の特質と「受容」の過程(1)(2)」『立命館経営学』第 52 巻 2・3 号合併号 235-250 頁, 第 53 巻第 1 号 103-129 頁
- 坂本清 (2002) 「生産システムとは何か—方法的試論—」大阪市立大学経営学会『経営研究』第 53 巻第 2 号, 51-65 頁
- 坂本清 (2012-2013) 「フォードシステムと分業の機能の科学化(1)(2)(3)」大阪市立大学経営学会『経営研究』第 63 巻第 3 号 133-160 頁, 第 63 巻第 4 号 113-147 頁, 第 64 巻第 1 号 39-50 頁
- 坂本清 (2013) 「労働の機能と熟練に関するノート」大阪市立大学経営学会『経営研究』第 64 巻第 3

- 号, 87-117 頁
- 佐口和郎（1995）「いわゆる『日本モデル』論と労働問題研究—野村, 上井両氏の著作の検討を通じて—」『東京大学経済論集』第 61 巻第 2 号, 東京大学経済学会, 70-86 頁
- 佐竹弘章（2000）「トヨタ生産方式と日本型生産システム」『大原社会問題研究所雑誌』通巻第 498 号, 法政大学大原社会問題研究所, 1-18 頁
- 富沢賢治（1982）「ブレイヴァマン『労働と独占資本』をめぐって」『経済科学通信』第 34 号, 基礎経済科学研究所, 3-17 頁
- 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—トヨタイズムとフォードイズム—（上）（中）（下）」『立命館産業社会論集』第 24 巻第 4 号 29-57 頁, 第 25 巻第 2 号 1-33 頁, 第 25 巻第 3 号 107-144 頁
- 中岡哲郎, 浅生卯一, 田村豊, 藤田栄史（2005）「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研究紀要』第 18 号, 1-51 頁
- 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—野村正實『トヨタイズム—日本型生産システムの成熟と変容』によせて—」『大原社会問題研究所雑誌』No.431, 法政大学大原社会問題研究所, 16-35 頁
- 野村正實（1991）「フレキシビリティと労働組合規制—A社を中心に—」戸塚秀夫・兵藤釗編著『労使関係の転換と選択』第 1 章, 日本評論社, 121-183 頁
- 野村正實（2000）「労働市場」『大原社会問題研究所雑誌』第 500 号, 法政大学大原社会問題研究所, 17-31 頁
- 野村正實（2000）「知的熟練論の実証的根拠—小池和男における理論と実証—」『大原社会問題研究所雑誌』No.501, 法政大学出版局, 1-29 頁
- 久本憲夫（1997）「教育訓練と技能形成」石田光男・藤村博之・久本憲夫・松永文人『日本のリーン生産方式—自動車企業の事例—』第 3 章, 中央経済社, 193-268 頁
- 久本憲夫（1999）「技能の特質と伝承」『日本労働研究雑誌』第 468 号, 日本労働問題研究機構, 2-10 頁
- 平沼高（1996）「日本における熟練形成問題の問題性—小池和男教授の「知的熟練論」に対する批判的検討—」明治大学『経営論集』第 44 巻第 1・2 号, 113-137 頁
- 藤岡惇（1982）「ブレイヴァーマンをどう乗りこえるか」『経済科学通信』第 34 号, 基礎経済科学研究所, 33-37 頁
- 嶺学（1994）「作業組織と労使関係」『社会労働研究』第 41 巻 1・2 号, 60-98 頁
- 宗像正幸（1991a）『『日本型生産システム』の特性把握をめぐって』『神戸大学 国民経済雑誌』第 163 巻第 2 号, 31-57 頁
- 宗像正幸（1991b）『『フォードイズム』論の再興とその意味関連について』『広島大学経済研究論集』第 14 巻第 2 号, 9-35 頁
- 宗像正幸（1992）『『フレキシビリティ』論議によせて』『神戸大学 国民経済雑誌』第 166 巻第 4 号, 85-109 頁
- 宗像正幸（1993）「生産システムの特性把握の視点について」『神戸大学 国民経済雑誌』第 167 巻第 3 号, 17-44 頁
- 宗像正幸（1995a）「生産システム発展の国際的動向をめぐって」『神戸大学 国民経済雑誌』第 171 巻第 3 号, 23-56 頁
- 宗像正幸（1995b）「生産システムの発展の国際的動向と生産システム論の課題」『工業経営研究』第 9 巻, 工業経営研究会, 17-23 頁
- 宗像正幸（1996）『『日本型生産システム』論議考：その含意をさぐる』『神戸大学 国民経済雑誌』第 174 巻第 1 号, 63-84 頁
- 宗像正幸（1998）「生産システムの発展軌道をめぐって」『神戸大学 国民経済雑誌』第 178 巻第 2 号, 1-24 頁

- 森田統一郎 (1997) 「不熟練化に関する一考察」『中京経営研究』第 7 巻第 1 号, 97-121 頁
- 森田雅也 (1998) 「チーム作業方式をめぐる議論の統合に向けて」『日本経営学会誌』第 2 号, 43-55 頁
- 守屋貴司 (1991) 「ニューテクノロジーと『労資関係』—デーヴィスとハイマンの諸説の検討—」長谷川治清, 渡辺峻, 安井恒則 編『ニューテクノロジーと企業労働』大月書店, 263-291 頁
- 湯本誠 (1989-1990) 「自動車労働者の熟練・技能とキャリア形成 (上) (下)」『立命館産業社会論集』第 25 巻第 3 号 145-170 頁, 第 25 巻第 4 号 67-104 頁
- Adler, P.S. and Cole, R.E. (1993) "Designed for Learning: A Tale of Two Auto Plants", Sloan Management Review, Spring, pp.85-94
- Atkinson, J. (1985) *Flexibility: Planning For an Uncertain Future, Manpower Policy and Practice*, IMS Review Vol.1, pp.26-29
- Attewell, P. (1987) *Deskilling Controversy*, Work and Occupations Vol.14, No.3, pp.323-46
- Dohse, K., Jurgens, U and Malsh, T (1985) *From "Fordism" to "Toyotism"? The Social Organization of the Labor Process in the Japanese Automobile Industry*, politics and Society, 14, No.2, pp.115-146
- Elgar, T. (1979) "Valorisation and 'Deskilling': A Critique of Braverman", *Capital and Class*, No.7, Spring, pp.58-99

<書評>

- 二宮厚美・中原優 (1979) 「H. ブレイヴァーマン『労働と独占資本』」基礎経済科学研究所『経済科学通信』第 24 号, 58-64 頁
- 渡辺雅男 (1978) 「ハリー・ブレイヴァーマン『労働と独占資本』」『経済研究』第 29 巻第 1 号, 93-95 頁

A Reconsideration of “Skill” on Japanese Production System

Fumiaki Komatsu*

Abstract

The issues of “deskilling” in labor process in modern capitalism is an old and new research issue.

In 1980’s, the theme was expanded to “Post-Fordism controversy” of Japanese Production System.

Since 1990’s, in Japan, “Chiteki Jukuren theory” proposed by Koike Kazuo has been causing sensational controversies, of its empirical evidences, such as production worker’s skill level and autonomy, division systems of labor in workplace. The controversy is deeply concerned with the issues of labor process and post-Fordism theory.

However, the controversy has never been settled by now, and the empirical evidences seem to be insufficient on their assertions. So, it is important to sort out and settle the issue by empirical verification.

Therefore, the paper try to sort out the controversy between Koike and Nomura, suggest the empirical problems to solve and its implications.

Keywords:

skill, labor process, Braverman, Post-Fordism, Japanese Production System, Chiteki Jukuren, the controversy between Koike and Nomura, Koike Kazuo,

* Associate Professor, University Standardized Educational System, Kindai University