



Title	近年の熟練論における研究の傾向
Author(s)	宇都宮, 謙
Citation	経済学研究, 53(2), 59-70
Issue Date	2003-09-09
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/6013
Type	bulletin (article)
File Information	53(2)_p59-70.pdf



[Instructions for use](#)

近年の熟練論における研究の傾向

宇都宮 讓

1. 緒言

1.1 研究目的

本研究の目的は、近年の熟練研究の変容を考察することを通して、熟練研究の論点と問題を整理、今後の熟練研究の方向性を明らかにすることである。特に、どのような研究目的で熟練論が展開されてきたか、そして研究目的がどう変遷したかを中心に考察する。

ひとくちに熟練研究といっても、経営学から社会学、看護学に至るまで多様な広がりを見せていて、「経営理論のジャングル」(Koontz, 1962)と呼ばれる状況に等しい。ここでは、経営学と周辺領域で取り扱う熟練研究、すなわち産業労働者の職務遂行能力を考察する研究を採りあげる。わけでも1980年から2002年までの海外の研究¹⁾を主な対象にするが、日本の研究も採用している。1980年代からとしたのは、データベース整備状況から判断するに、より効

果的・効率的な検索が可能であること、「ME技術革新と熟練」というテーマが勃興したのがこの期間(八幡・金子・岡室・青山, 1999)なことから、区切りとして好適であると判断されたからである。

1.2 研究対象と方法

本研究では、最初に北海道大学図書館に設置されている無料・商用データベースを用いて、「技能」「熟練」「Skill」をキーワードに文献を探索・購読した。検索に要した期間は、2002年10月20日から2003年2月20日までの5ヶ月間、正味50日、200工数である。その後、購読した文献に付属する文献一覧に記載されている文献をいもづる式に探索・購読した。このようにして購読した関連分野文献の総数は120本(2003年3月11日現在)である。

次に、購読した文献を抽出・分類した(Appendix参照)。熟練研究を分類するには、思想的立場と調査方法によるもの(Attewell, 1990)や、個別の研究領域内で対立する仮説ごとに分類するもの(Spenner, 1983)など、様々な視角が存在する。本研究は学説の変容を追うことが目的であるが、1980年代以降の主要な学説の内容をもとに、下記に示す2つのカテゴリを設定・分類した。

1) 海外の研究を主な対象にするのは、日本の研究よりも格段に優れた研究の蓄積と方法に対する吟味を有していて、信頼に足る研究とみなせるからである。たとえば先行研究に対する配慮について、2.1の解析において使用した研究と比較してみよう。海外の研究と日本の研究では、引用文献数において海外の研究の方が平均して多く(海外の研究: N=40, Mean=44, 日本の研究: N=11, Mean=22)かつ日本の研究との間には統計的有意差が検出される(t-Test $p<0.01$)。このことは、各論者の研究がひとりよがりなものではなく、過去の研究活動の蓄積に依拠しつつ議論を展開していることを示しているものと考えられる。また、調査・研究方法が正当なものであるかに関する吟味も、一般的に日本の研究に比べて海外の研究の方が慎重であって、好感が持

てる。そして、海外の研究は生産技術に着目して議論を発展させてきたので、筆者が熟練を論じる際に生産技術を重要視する(宇都宮, 2002)ことと親和力を持っている。

【カテゴリ】

- 1/2：労働過程論:技術革新が技能水準や熟練の内容に対して影響する傾向を考察する。
- 2/2：競争力源泉論:熟練を競争力の源泉のひとつと捉え、熟練のタイプに影響を及ぼす要因について解明・考察する。

2. 結果

2.1 熟練研究の進展パターン

ここでは、上記の領域がどのようなパターンをたどって興隆と変容を迎えたかを考察する。研究成果（＝文献や雑誌論文）の数が多いほど

当該領域の研究が盛んであるという仮定を置いて1.2の分類をもとに中央値による統計的検定手法を用いて各カテゴリの研究の分布を検討した結果、2つの研究領域には論文数、すなわち興隆を迎える時期に差があることがわかった(Mann-Whitney U Test $p < 0.01$)。図1と照合すると、労働過程論のほうが競争力源泉論よりも先に興隆を迎えたことがわかる。労働過程論が競争力源泉論構築の基礎となった可能性が高いのである。

しかし、この結果からは、興隆時期に差があることや順序に関する知見は得られても、ふたつの領域における研究内容の相関と変遷はたどれない。そこで次に、学説が質的に変容してゆくさまを再現・考察する。

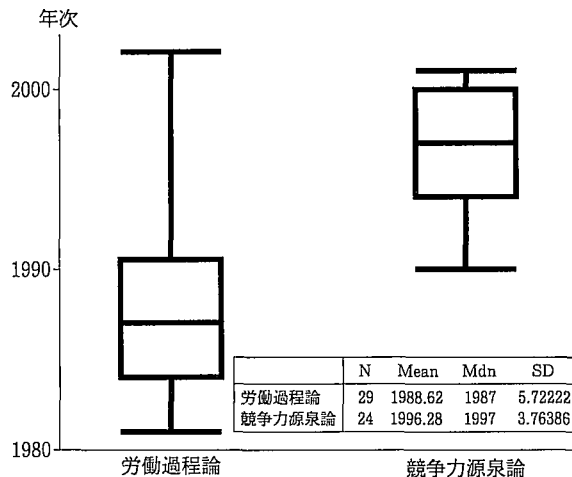


図1 2カテゴリにおける研究論文・文献の分布

2.2 熟練研究の夜明け

熟練論には、管理者を対象にしたKatzの議論(Katz, 1955)や、1950年代のオートメーション化を背景にしたBrightによる議論(Bright, 1958)など、先駆的業績がある²⁾。現在の熟練論における問題関心は、およそ二人の巨人の手になる論説に集約されている。その後、1980

年代には労働過程論が盛んになるが、これには1970年代初頭に現れた二人の論客、BravermanとBellが非常に貢献した。両者は、技術革新と労働の関係を論じつつ、QWL³⁾や労働の人間化という問題を議論した。しかしそれぞれが熟練について導いた結論は正反対のものであった。

Bravermanは、その著書(Braverman,

2) 当時の経営学の中心的課題についてはBennis(1961)を参照。

3) QWLについてはYves and Takezawa(1984)を参照。

1972)⁴⁾において、後に Deskillig 説 (D 説) と呼ばれる学説を唱えた。これは、独占資本家による利潤追求活動が必然的に労働者を生産活動から疎外し、労働者の熟練は科学的管理法を通じて経営者によって奪われる結果、労働者の技能水準は低下するという説である。この説には方法論、実態などの観点から様々な批判 (Attewell, 1987) があるが、1950 年代以降論点分散しがちであった熟練研究を、マルクス経済学概念枠組みを用いて統合、議論の発端となった (Form, 1987)。一方、Bell (Bell, 1973) は後に Enskilling/Upgrading 説 (E 説) と呼ばれるようになる学説の基礎を構築した。彼は、生産現場における自動化が、作業者に対して自動化された設備に適合的な新たな熟練を要求、必然的に作業者の技能は向上、労働の質も向上すると位置づけている。

日本でも海外同様、1950 年代には東京大学社会科学研究所のメンバーによって、熟練研究が幕を開けた。彼等は、日本の労使関係および労働市場における二重構造に関して、年功的熟練という概念を用いて解明しようとした (藤田・津田・神代, 1959)。年功的熟練とは、未完成な自動化技術と職場の慣習が、一工場内における限定された部署での封鎖的経験に基づく熟練の一形態である。そしてこれを担保するのは、勤続年次および勤続褒章の賃金である。また、この年功的熟練は作業のみならず職場集団の思考様式・感情をも支配しているが、新規採用や技術革新によって瓦解するものとする。その後、米山 (1978) は、年功的熟練の瓦解、および技術革新後の職場に適合的な熟練の形態 (近代的熟練) が生成するメカニズムを解明している。

2.3 労働過程論の発展

1980 年代初頭からの ME (Microelectronics) 技術革新を背景にして、社会学の領域を

中心に、職場調査を経て二人の論客の労働過程に関する説を実証する動きが生まれた。実証過程で問題関心はもっぱら技術革新前後の職場における熟練類型変化に移行したが、熟練類型問題に関心を集中することで、数多くの実証研究が著しい進捗を見せた (Appendix, Purpose = "1" の文献参照)。結果として導出されたのは E 説と D 説の間のような、Social Determination of Skill (S/D) 説である。たとえば Milkman & Cydney (1991) は、保全や設備、設置などを担当する技術職の重要度が増しているため E 説が妥当だが、生産労働者では D 説が妥当であるという傾向を発見した。また、Rolfe (1990) は、技能職では E 説が妥当だが、不熟練労働部門や事務職では D 説が当てはまるとした。技術革新の影響は現業部門の間でも異なり、E 説に従う部門と D 説に従う部門が鼎立している状態といえよう。D 説が提示しているような労使ではなく職種別ではあるものの、二層分解が起きている点に着目すれば、D 説に近い内容を持つともいえる。なお、S/D の立場を採用する研究は、総じて技術革新のみならず、他の要因—雇用制度・賃金・訓練—を含めて事象を認識することで、労働と熟練の変容を捕捉することを提唱している (Hull, Friedman, & Rogers, 1982, Wallas and Kalleberg, 1982, Penn & Scattergood, 1986)。

同じ頃、日本でも労働過程論について、表 1 に要約される議論が巻き起こった。「日本では少数の高度な知識を有する技術者と単純監視労働者に二分するという仮説は当てはまらない」(八幡, 1985) と、E 説を支持していた。しかし問題関心は労働市場の二重構造を引き起こすメカニズムを解明することや、E 説か D 説のいずれが熟練の傾向として正しいかを判断することよりも、E 説が結果としてもたらすと予測していた職務満足や自律性を担保するメカニズムに移っていった。たとえば、職務満足については、「メカトロ化→標準化→職務範囲拡大・多台もち→多能化→単調作業軽減→職務満足」

4) Braverman 説については多くの研究があるが、なかでも村田 (1983) (1993) は圧巻である。

という論理によって満たされているという結論に達している（伊藤，1983）。

2.4 労働過程から競争力へ

90年代初頭、「熟練は国もしくは企業の生産性向上，ひいては国際競争力⁵⁾向上を促す要素のひとつである」という発想が，経営学や労働経済学から本格的に導入された。労働過程論がS/Dにたどり着いた結果多様な熟練規定要因を考慮すべきであるという結論に達したこともあってか，生産システムに影響を与える変数を確定すると考えられる様々な要素—熟練，訓練制度，苦情処理，問題解決，賃金制度，査定など—に関する研究が勃興した。「競争力源泉論」

の登場である（Appendix Purpose=“3”を参照）。この類の研究は，総じて事象認識よりも，高生産性の源泉を解明することや企業の意思決定に貢献することを主眼におく傾向がある。最近では，戦略的選択論（Strategic Choice）をはじめとする，企業の意思決定を支援するために熟練の内容を規定する要因を考察する類の研究や（Pagell and Barber, 2000, Spell, 2001など），日本的生産システムを科学的管理法に内在する効率性と労働意欲喪失という二律背反を克服するものととらえて，その構成要素としての技能形成方法に関する研究が盛んである（Cappelli, 1994）。

表1 日本における競争力源泉論の主たる内容

内容	結論
競争力の源泉	生産労働者による保全作業の一部代替＝「技術生産第一主義」
技能形成	標準化された知識および相互学習に基づくOJT
管理者の役割	客観的基準による評価と居付努力
OJTの機能	標準化と技能標準のための情報源

泉（1995），林（1997）より筆者作成

3. 結論

3.1 熟練論の系譜

2章の内容から，近年の熟練研究の系譜を考察しよう（図2）。

熟練論は2.2に示したように，1950年代に国内外でほぼ同時期に誕生した。海外では技術革新が熟練に及ぼす影響を解明することが，日本では年功的労使関係を規定する要素のひとつとして，その内容と労使関係に対する影響力を考察することがそれぞれ主要な研究の目的であった。この傾向は，国内外で1980年代に至るま

で継続し，熟練に関する事実認識を大いに発展させた。労働過程論では部門別熟練二層分解（S/D）という傾向を明らかにし，日本でも技術革新に伴う年功的熟練の解体・変容と近代的熟練の誕生が解明された。また，年功的労使関係を担保するものとして，ME技術革新後も継続した単一企業内長期習熟型の熟練類型（知的熟練）と，いわゆる年功的賃金プロフィールとの相互作用が提起された。

1990年代に入ると，熟練研究は世界的に変容する。労働過程論の成果や経営学や経済学の知見を採用・内部化した熟練研究は熟練の傾向や労使関係に対するインパクトに関する事実認識から，競争優位を規定するひとつの要素（＝熟練）を規定する要因を解明する研究に移行した。しかしここにおいて事実上研究は停止した。ここで解明された熟練を規定すると考えられる

5) 実は、「国際競争力」と「生産性（およびそれを担保する熟練）」との関係性，および「国際競争力」という概念そのものには，十分な定義や根拠がない（Krugman, 1994）。むしろ熟練が関係を持つのは，経済発展に対する寄与である（南，1992）。

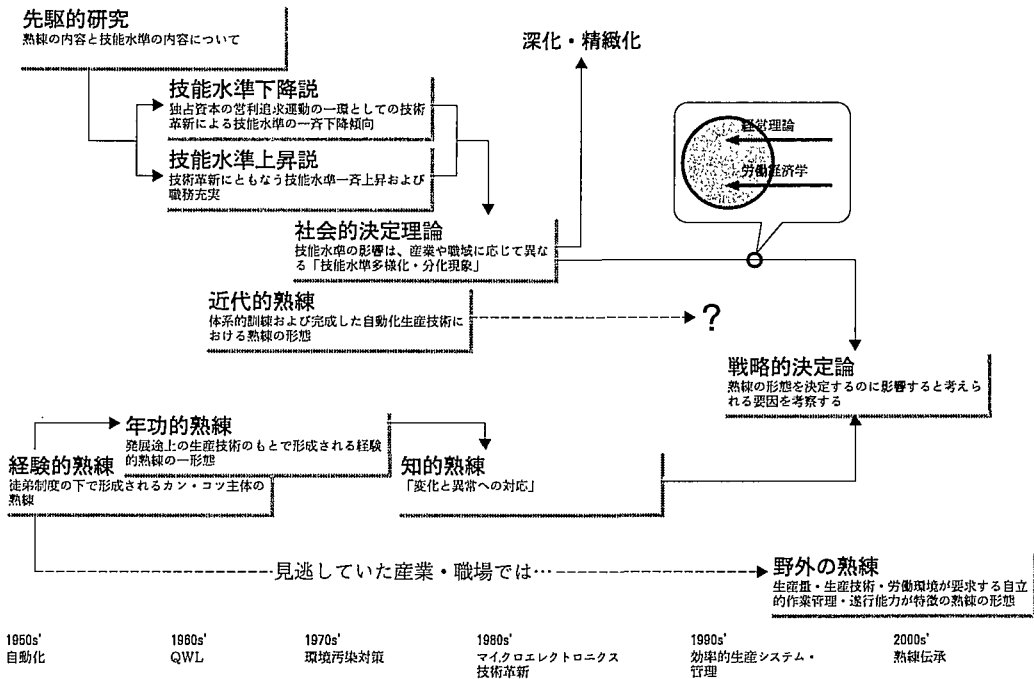


図2 年代別熟練論, 内容, および時代背景

要因の数は、あまりに多くかつウェイトが不明なので、実証研究も手のつけようがない。要因が多すぎるので、企業経営における意思決定にも貢献しない。「企業経営は多様な要素が織り成す複雑な因果関係の連鎖からなる問題を解決すること」という周知の事実を検証しても研究が進んだことにはならないのである。

3.2 熟練研究と社会問題に対する関心

熟練研究は労働過程論から競争力源泉論へと発展を遂げてきたが、発展の過程で失われた問題意識、およびその結果として発生したと考えられる問題は深刻である。

労働過程論が盛んであった1980年代、日本ではME化後の職務は高度化した、という議論が支配的になった(八幡, 1985)。しかし技術職の占有物であった生産設備に関する技術情報を技能職が共有することや、ME技術革新に伴って保全や問題解決活動など、直接生産活動以外の新しい課業が加わったことは、「高度化」

と賞賛するほど劇的なことなのか(吉田, 1997)という疑問が残る。そもそも、本来の生産労働における技能水準の変化およびその傾向、あるいは労使関係に対する熟練の質と作用は解明され尽くしてない⁶⁾。技術革新がもたらす生産労働における技能水準の高低、労働の人間化、およびその労使関係に対する影響といった当初の問題意識が、いつのまにか保全など技術職まで論点が拡大、明確な問題意識と対象認識に関する注意深さを忘れてしまったのである。

6) 日本では「小池＝野村論争」と呼ばれる熟練概念を巡る論争が展開されている。内容は小池和男氏が唱える知的熟練という概念で日本の製造業における労働の内容を普遍的に説明できるかどうか、野村正實氏が疑問を提示しているというものである。この論争は現在でも継続しているが、双方全く相手の主張を容れる気配はなく、また学説が発展する気配もない。論争は継続しているが労使関係と熟練との関係に関する研究が停止していて、不毛な論争である。なお、この論争については野村(1992)(1993)(2000)および小池(1993)を参照のこと。

結果として生じたのは、生産労働に関する問題の解明不足、およびそれがもたらした困難な問題—技能伝承問題—である。

たとえば、洋の東西を問わず、熟練研究が典型的事例として採りあげてきた⁷⁾機械加工組立職場の中でも、中小零細機械加工組立職場（いわゆる町工場）では、技術革新の結果導入されたNC旋盤を使いこなせる在来の熟練工がいる一方で、技能水準が低下しつつある層が生まれるという二極分解と見られる事例も観察される（小関，2002）。また、石油化学プラントにおいても「待機労働」という、究極のボタン押し労働とみられる事象が観察される（柴田，2000）ことを、「全体的な高度化」という立場からでは説明できない。また、鎌田（1983）やL'Henoret（1993）に記述された生産職場における非人間的労働や封建的な職場慣行の実態は置き去りになっている。

現在、熟練を伝承する理念と方法が、様々な産業で深刻な問題として認識されている。伝承問題とは、表面的には職場の中核を担ってきた熟練者が定年を迎え職場を去るにあたって、熟練者に体化されていたかけがいの無い技術・技能が消失する現象である。しかし、背景には熟練者の技能や人間性軽視や若年労働者が参入困難になりつつある状況（玄田，2001）があると考えられる。年齢構成から簡単に類推可能にもかかわらず、80年代の職務高度化・90年代日本の生産システム礼讃の最中は省みられなかった。最近ようやく様々な対策が講じられ、あるいは考案されている（日下，1994，佐野，1994）。

学説の発展、および社会問題を概観するに、先達が提起した問題に対して真摯に取り組み、問題をすりかえることなく対応したならば、これほどの苦境にいたることはなかったと考えられる。

7) 「基準となるべき熟練は一定の社会的分業の機軸をなすものの中に見出されなくてはならない。この意味で基準となる熟練は製造工業にあっては機械工業におかれる」（津田（1968），pp.27）

3.3 方法と研究対象に関する認識

熟練研究が進展するにつれて失われたのは、社会的な問題関心だけではない。熟練研究に適合した方法論に対する関心もまた失われた。方法について、二つの論点が存在する。

第一の論点は質的研究と量的研究⁸⁾に関する問題である。どちらの手法を採用するにせよ、現在の熟練研究には、克服しなければならない多くの問題が存在する。量的手法では、実際に採用された解析手法を適用するには低い回収率⁹⁾、不十分なサンプル数、記述統計量からみて不適切な解析手法、など技術的誤りのほかに、統計的有意さと専門的有意さの誤りという認識上の問題がある。質的手法では、自らの立場を正当化することに汲々とするという、方法に対する思考停止状態が見られる¹⁰⁾。

しかしより深刻な問題は、質量双方の研究ともに十分な作業観察をした形跡が無いことにある¹¹⁾。熟練研究は元来、職務遂行能力に関する研究領域である。職務内容によって、熟練の内容およびその形成手法は、かなりの割合で規定されるものと考えられる。したがって、職務内容について事実を認識するために、職務を観察

8) 量的研究と質的研究の差異と得失はしばしば問題になるが、熟練研究における分かれ目は、結論を導くための分析に統計学的手法（検定・相関・回帰など）を用いるかどうかにある。データを得る手法が面接法によっても、分析を統計的手法によってもいれれば量的研究である。

9) 「回収率50%で調査と言えるか、とまず考えるのが常識である」（林，2002）

10) たとえば村松（2002）は、インタビュー調査による追試可能性の問題を取り上げているが、「個票レベルの計量分析」との比較で反証可能性や追試の程度について一般の見解を述べているに過ぎない。手法に内在する事実認識手段としての得失については何も応えていない。

11) 佐藤（2002）では、インタビュー手法に関して考察する小池（2000）を指して「一口に聞き取りとはいいいながら、実際には地道な現場観察の積み重ねの上に成り立っているのである」と評している。しかし、Koike（1998）には現場観察に関する満足な記述は無い。

することが最初の作業になるはずであるが、現場観察の方法と期間、分析結果を明示した研究は稀である。期間のみが「1980年1月～2002

年1月、A社工場」と簡潔に記載されているばかりである(表2)。

表2 現場観察の必要条件

期 間	観察実施期間(年月日)	例) 2/10/1999～12/13/2002
対 象	産業・作業・担当者など	例) 造船M社旋盤作業(50歳)
工 数	単位期間あたりの観察時間×観察者数	例) @8mh, Total 1192mh
場 所	観察していた場所	Ex.) CNC旋盤のかけ, 制御室監視窓から…など

筆者作成

第二の論点は事例選択基準であるが、これは研究目的と研究対象とが適切に対応しているかを明示しているかどうかという問題に帰着する。どのような研究対象(=ある産業)にも、無視できない固有の諸事情が存在するが、この事情を勘案しない一般化は、提起された理念や実証結果の適用範囲を限定しきれないという点で危険であることを考えるとわかりやすい。

研究対象を理解することについて、配慮が欠如したとき起きる典型的な誤りは、事例選択の理由に現れる。たとえば、自動車産業はしばしば熟練研究の対象になるが、大抵の場合「自動車工業を選択したのは、製造業各工程に伴う技能が総合的に観察されるので」という理由で研究が進行する。果たして本当に「製造業各工程に伴う技能が総合的に観察」されるのだろうか¹²⁾。

3.4 結 論

ここまでの議論によって、現代熟練論が形成されるまでには、地域・時代別に中心的な研究目的・視角が変遷したことを明らかにした。すなわち、熟練論が誕生した当初は、日本では労使関係を説明するための概念装置として、また海外では技術革新→まず自動化、ついでMEによる技能水準の変化傾向を図るための概念と

して熟練概念は存在した。自律的で人間的な労働を指向することに変わりはなかったが、国内外で視角が違ったのである。その後これらについて、実証がおこなわれたが、その過程で関心が学説の実証そのもの、さらには生産性向上への貢献・意思決定支援へと議論の中心が移っていった。現代の熟練論は、諸学問領域との融合と変遷を繰り返して生まれた所産なのである。

こうして形成された現代熟練論には、方法論上の問題が3つ存在する。すなわち、研究が着手されたときに提起された問題意識を忘れたこと、十分な事実認識を欠いたまま研究目的を変更すること、対象に対する理解不足を招く研究を採用することが、熟練研究の発展を阻害しかねないという問題である。その傾向は1990年代において強くなりつつある。そして、研究が阻害されることが、人類社会において発生する問題を解決することをも阻害しかねないことを示した。

このように、問題は多く積み残されているが、一方で情報機器の発達・普及、製品構成多様化、地球環境問題などを契機として、大量生産・消費・廃棄を与件として発達してきた大量生産のしくみが、再検討されつつある(Sable and Piore, 1984)。経営学においても、F. W. Taylorによる科学的管理法以来、大量生産における管理部門と現業部門との結節点、つまり生産管理担当者と現業担当者の熟練との分業関係について様々な視点を持って考察を加えてきたが、こ

12) 「仕事の幅」に関する主張を根拠として研究を始めると、当該産業における仕事の幅が「広い」と認識させるような史的検討や統計的検定手法などを提示しなければ認められない。

これらの研究から出現したパラダイムもまた転換を迎えている。熟練論は、新しい時代に適合した、生産職場における管理と現業の分業関係を構築することを要求されているのである¹³⁾。

以上のことをふまえて、私は今後自ら展開する熟練論における今後の課題を提起する。

第一、現場観察を徹底することである。

観察を徹底することは、データを得る作業の基本であるのみならず、データそのものが研究対象に起因するバイアスに影響されにくくなるという利点¹⁴⁾もある。3.2で述べたようなインタビューや質問票調査では、回答者が事実を解答しているとは判別しがたい。特に質問票調査は、特定の研究対象・産業全体の傾向を把握するには向いた手法であるものの、個別の研究対象となる産業の、熟練が発揮されている現場における事実認識という点では劣位にある手法 (Bradshaw, Wood, and Williamson, 2001) と考えられる。観察ならば、十分に習熟すれば、作業や行為がどのような意味を持つか、あるいはどの程度難しいかを判別できるようになる。幸い、経営学には、F.W.Taylorの動作時間研究以来 (Taylor, 1967)、充実した職場観察手法の伝統がある (Kanawaty, 1992)。

第二に、先達の見解を総括・把握するための文献研究である。日本では「本は何かを『いうためによむ』のではなくて、むしろ『いわないためによむ』」(梅棹 (1969), p.116) と、独創性と正当性を担保するための文献研究が提唱されている。これは過度に先行研究が提起した概

念に依存することを戒めた一節であるが、当時に比べて研究が蓄積されている現在、購読量を基準以上に保つことで、先達の思索、およびそこに表現された課題を継承しつつ、現代の問題認識・解決に向けた研究を進められるものとする。

そして第三に、研究対象にすえた産業・職場の社会・技術的背景を十分考察することである。それぞれの産業は、法制度や慣習、財の性能、生産技術などが、顧客との関係や労働に影響を及ぼしている。生産技術以外にも、一見関係ない要素が何らかの影響をもたらしているという観点は、すでにS/Dが明らかにしているが、この視点をより産業の実態に即して、具体的に考察、ある熟練の形態が存立する背景を探る必要がある。今後の研究対象は、これまでにない産業・職場になるものと考えられるからであるから、先行研究では与件とされていた産業・職場に関する知識を新たに構築しなければならないことも理由のひとつである。

要するに、今後の熟練研究は、F.W.Taylorがたどった道を、もう一度たどらなければならないのである。

参考文献

- 泉輝孝 (1993) 「ブルーカラーの人材開発：国際比較から見た日本の特質」『日本労働研究雑誌』35 (6), pp.35-47。
- (1995) 「生産現場の人材ニーズと日本型技能者育成システム」『奈良大学紀要』23, pp.211-226。
- 伊藤実 (1983) 「メカトロニクス化の進展と職場構造の変化」『日本労働研究雑誌』25 (10), pp.11-20。
- 宇都宮謙 (2002) 「漁船造船所における熟練規定要因」『日本労務学会誌』4 (2), pp.35-42。
- 梅棹忠夫 (1969) 「6 読書」『知的生産の技術』pp.97-117, 岩波書店。
- 鎌田慧 (1983) 『自動車絶望工場：ある季節工の日記』講談社。
- 日下武夫 (1994) 「鉄鋼業における技術・技能伝承の問題点」『日本機械学会誌』97 (903), pp.10-13。
- 玄田有史 (2001) 「5 所得格差, そして仕事格差」『仕

13) たとえば最近では、Womack, et al. (1990) を発端に議論が始まった。リーン生産方式が科学的管理法と自律的職場組織の利点を同時に実現しているという点で、時代に適合した生産方式とされている。しかし内容を考察すると、根本的に大量生産方式の一種である。(Cooney, 2002)。

14) F.W.Taylorが創始した動作時間研究以外にも、熟練研究に応用可能な様々な観察法が存在する (粕谷・近・細馬, 1990) が、どのような観察手法にもホーンソン効果をはじめとした様々な留意点があるので、手法に習熟する必要がある (澤・大野木・南, 1997)。

- 事の中の曖昧な不安：揺れる若年の現在』pp.120-140. 中央公論社。
- 小池和男 (1993) 「知的熟練再論－野村正賢氏の批判に対して－」『日本労働研究雑誌』402, pp.2-11。
- 神代和欣 (1983) 「技術革新と労働問題－全体展望－」『日本労働研究雑誌』25 (10), pp.2-10。
- 神代和欣 (1999) 「熟練技能の構造と産業空洞化問題」『日本労働研究雑誌』41 (7), pp.11-21。
- 小関智弘 (2002) 「5. 時代を見つめる」『働くことは生きること』pp.136-174. 講談社。
- 今野浩一郎 (1985) 「ME時代の新型熟練」『季刊労働法』137, pp.146-154。
- 佐藤郁哉 (2002) 「労働現場の民族誌－米国におけるフィールドワークを中心に」『日本労働研究雑誌』44 (2, 3), pp.56-70。
- 佐野一雄 (1994) 「精密機械産業における技術と技能の伝承－光学素子加工にみる伝統的技能－」『日本機械学会誌』97 (903), pp.19-23。
- 柴田弘捷 (2000) 「社会調査としての工場見学－工場見学で何が見えるか、工場の大量観察－」『日本労働社会学会年報』11, pp.17-27。
- 隅谷三喜男 (1983) 「講演 技術革新と労使関係」『日本労働研究雑誌』25 (7), pp.6-10。
- 津田真澄 (1968) 「第1章 年功的労使関係論の成立」『年功的労使関係論』pp.1-40. ミネルヴァ書房。
- 飛田正之 (2000) 「資産運用の技能形成－生保ファンドマネジャーの事例」『日本労働研究雑誌』42 (5), pp.40-52。
- 野村正賢 (1992) 「一九八〇年代における日本の労働研究－小池和男氏の諸説の批判的検討－」『日本労働研究雑誌』392, pp.3-21。
- (1993) 「日本における「熟練」論の流れ－小池理論はなぜひろまったか」『大原社会問題研究所雑誌』416, pp.1-24。
- (2000) 「知的熟練論の実証的証拠－小池和男における理論と実証」『大原社会問題研究所雑誌』503, pp.1-29。
- 林悦子 (1995) 「技術革新化の人材育成戦略と組織」『日本労働研究雑誌』37 (11), pp.36-51。
- 林知己夫 (2002) 「いま調査者が心掛けること」『新情報』86, pp.32-38。
- 藤田若雄・津田真澄・神代和欣 (1959) 「第一編第一章 能率給与管理組織」大河内一男・氏原正治郎・藤田若雄編『労働組合の機能と構造』pp.61-147. 東京大学出版会。
- 藤村博之 (1996) 「自動車企業の労働と人材育成」『日本労働研究雑誌』38 (12), pp.51-59。
- 馬駿 (1997) 「技能形成のためのインセンティブシステム－日本の電機企業 M 社の事例研究を通して－」『日本労働研究雑誌』39 (11), pp.48-61。
- 南博文 (1997) 「3. 参与観察法とエスノメソドロジーの理論と技法」中澤潤・大野木裕明・南博文編『心理学マニュアル 観察法』pp.36-45. 北大路書房。
- 南亮進 (1992) 「2. 近代経済成長の条件整備」『日本の経済発展 (第2版)』pp.9-24. 東洋経済新報社。
- 村田和彦 (1983) 『労働人間化の経営学』千倉書房。
- (1993) 『生産合理化の経営学』千倉書房。
- 村松久良光 (1996) 「量産職場における知的熟練と統合・分離の傾向」『日本労働研究雑誌』434, pp.2-11。
- 八幡成美 (1985) 「FA化と職務内容の変化」『季刊労働法』135, pp.133-143。
- 八幡成美・金子能宏・岡室博之・青山和佳 (1999) 「あとかぎ」日本労働研究機構編『リーディングス日本の労働④ 技術革新』pp.379-380. 日本労働研究機構。
- 吉田 威 (1997) 「X自動車における職場の自律性と自律性管理のメカニズム」『社会学評論』48 (2), pp.143-157。
- 米山喜久治 (1978) 『技術革新と職場管理』木鐸社。
- Attewell, P. "The Deskilling Controversy." *Work and Occupations*, 1987, 14 (3), 323-346.
- Bennis, W.G. "Revisionist Theory of Leadership." *Harvard Business Review*, 1961, 39 (1), 26-150.
- Bolino, M.C. and Feldan, D.C. "Increasing the Skill Utilization of Expatriates." *Human Resource Management*, 2000, 39 (4), 347-379.
- Braverman, H. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twenties Century*. New York: Monthly Review Press, 1974.
- Bright, J.R. "Does Automation Raise Skill Requirem

- ents?" *Harvard Business Review*, 1958, 36 (4), 85-98.
- Cappelli, P. "Are Skill Requirements Rising? : Evidence From Production and Clerical Jobs." *Industrial and Labor Relations Review*, 1993, 46 (3), 515-530.
- . and Nikolai, R. "New Work Systems and Skill Requirements." *International Labour Review*, 1994, 133 (2), 205-220.
- Cooke, F.L. "The Important Role of the Maintainance Workforce in Technological Change : A Much Neglected Aspect." *Human Relations*, 2002, 55 (8), 963-988.
- Cooney, R. "Is "Lean" a Universal Production System? : Batch Production in the Automotive Industry." *International Journal of Operations and Production Management*, 2002, 22 (10), 1130-1147.
- Debrah, Y.A. and Ofori, G. "The State, Skill Formation, and Productivity Enhancement in the Construction Industry: the Case of Singapore." *The International Journal of Human Resource Management*, 2001, 12 (2), 184-202.
- Form, W. "On the Degradation of Skill." *Annual Review of Sociology*, 1987, 13, 29-47.
- Gist, M.E., Stevens, C.K. and Bavetta, A.G. "Effects of Self-Efficiency and Post-Training Intervention on the Acquisition and Maintainance of Complex Interpersonal Skills." *Personnel Psychology*, 1991, 44 (4), 837-862.
- Hull, F.M., Friedman, N.S. and Rogers, T.F. "The Effect of Technology on Alienation from Work : Testing Blauner's Inverted U-Curve Hypothesis for 110 Industrial Organizations and 25 Retrained Printers." *Work and Occupations*, 1982, 9 (1), 31-57.
- Jeong, J. "Skill Formation of Engineers in Large Korean Firms ; an Analysis from Comparative Perspective." *International Journal of Training and Development*, 2000, 4 (1), 66-78.
- Kanawaty, G. (Ed) *Introduction to Work Study* (4th. Ed.). Geneva : International Labour Office, 1992.
- Katz, R.L. "Skills of an Effective Administrator." *Harvard Business Review*, 1955, 33 (1), 33-42.
- Keefe, J.H. and Katz, H.C. "Job Classifications and Plant Performance in the Auto Industry." *Industrial Relations*, 1990, 29 (1), 111-118.
- Kelley, M.R. "New Process Technology, Job Design, and Work Organization : A Contingency Model." *American Sociological Review*, 1990, 55, 191-208.
- Kletzer, L.G. "The Role of Sector-Specific SKills in Postdisplacement Earnings." *Industrial Relations*, 1996, 35 (4), 473-490.
- Koike, K. "NUMMI and Its Prototype Plant in Japan : A Comparative Study of Human Resource Development at the Workshop Level." *Journal of the Japanese and International Economics*, 1998, 12 (1), 49-74.
- Kontoghiorghes, C. "Factors Affecting Training Effectiveness in the Context of the Introduction of New Technology — a US Case Study." *International Journal of Training and Development*, 2001, 5 (4), 248-260.
- Koontz, H. "The Management Theory Jungle." *Journal of the Academy of Management*, 1961, 4 (3), 174-188.
- Kraft, P. and Dubnoff, S. "Job Content, Fragmentation, and Control in Computer Software Work." *Industrial Relations*, 1986, 25 (2), 184-196.
- Krugman, P. *Peddling Prosperity : Economic Sense and Nonsense in the Age of Diminished Expectations*. New York : W.W. Norton & Company, Inc., 1994.
- L'Henoret, A. *LE CLOU QUI DEPASSE : Recit d'm pretre-ouvrier au japon*. Paris : Editions La Decouverte, 1993.
- Leigh, D.E. and Gifford, K.D. "Workplace Transformation and Worker Upskilling : The Perspective of Individual Workers." *Industrial Relations*, 1999, 38 (2), 174-191.

- Lloyd, C. "Microelectronics in the Clothing Industry : Firm Strategy and the Skill Debate. New Technology." *Work and Employment*, 1997, 12 (1), 36-47.
- Martin, P. and Patrick, B. *Measuring Behavior : an Introductory Guide*. Cambridge University Press, 1990.
- Milkman, R. and Cydney, P. "Technological Change in an Auto Assembly Plant." *Work and Occupations*, 1991, 18 (2), 123-147.
- Nollen, S.D. and Gaertner, K.N. "Effects of Skill and Attitudes on Employee Performance and Earnings." *Industrial Relations*, 1991, 30 (3), 435-455.
- Osterman, P. "Skill, Training, and Work Organization in American Establishments." *Industrial Relations*, 1995, 34 (2), 125-146.
- Pagell, M. and Barber, A.E. "The Strategic Choice of Operator Skills in CNC Installations." *New Technology, Work and Employment*, 2000, 15 (1), 65-86.
- Penn, R. "Where have all the Craftsman Gone? : Trends in Skilled Labor in the United States of America since 1940." *British Journal of Sociology*, 1986, 37 (4), 569-580.
- . "Skilled Maintenance Work at British Telecom : Findings from the Social Change and Economic Life Research Initiative." *New Technology, Work and Employment*, 1990, 5 (2), 135-144.
- . and Scattergood, H. "Deskilling or Enskilling ; an Empirical Investigation of Recent Theories of the Labour Process." *British Journal of Sociology*, 1986, 39 (4), 611-630.
- Petridou, E.N. and Spath, C.T. "Designing Training Interventions ; Human or Technical Skills Training." *International Journal of Training and Development*, 2001, 5 (3), 185-195.
- Piore, M.J. and Sabel, C.E. *The Second Industrial Divide : Possibilities for Prosperity*. New York : Basic Books, 1984.
- Rolfe, H. "In the Name of Progress? Skill and Attitudes towards Technological Change." *New Technology, Work and Employment*, 1990, 5 (2), 107-121.
- Sadler-Smith, E., Adrian Sargeant, A. and Dawson, A. "Higher Level Skills Training : Meeting the Needs of Small Businesses." *International Journal of Training and Development*, 1997, 1 (4), 216-229.
- Shibata, H. "Productivity and Skill at a Japanese Transplant and Its Parent Company." *Work and Occupations*, 2001, 28 (2), 234-260.
- Spenner, K.I. "Deciphering Prometheus : Temporal Change in the Skill Level of Work." *American Sociological Review*, 1983, 48 (6), 824-837.
- . "Skill : Meanings, Methods and Measures." *Work and Occupations*, 1990, 17 (4), 399-421.
- Taylor, F.W. *The Principles of Scientific Management*. New York : Norton, 1967.
- Vallas, S.P. "New Technology, Job Content, and Worker Alienation." *Work and Occupations*, 1988, 15 (2), 148-178.
- . "The Concept of Skill : A Critical Review." *Work and Occupations*, 1990, 17 (4), 379-397.
- Walker, C. and Guest, R.H. "The Man on the Assembly Line." *Harvard Business Review*, 1952, 30 (2), 71-83.
- Wallace, M. and Kalleberg, A.I. "Industrial Transformation and the Decline of Craft ; The Decomposition of Skill in the Printing Industry, 1931-1978." *American Sociological Review*, 1982, 47, 307-324.
- Welsh, J.P. "Technical Change and the Division of Labor : The Case of Retail Meatcutters." *Work and Occupations*, 1989, 16 (2), 165-183.
- Womack, J., Jones, D. and Roos, D. *The Machine That Changed the World*. New York : Rawson Associates, 1990.
- Yves, D. and Shin-ichi, T. *Quality of Workinglife in International Perspective*. Geneva : International Labour Office, 1984.
- Zicklin, G. "Numerical Control Machining and the Issue of Deskilling." *Work and Occupations*, 1987, 14 (3), 452-466.

〈参考資料〉

Appendix 2-1 における検定に使用した著作分類

Author	Purpose	Method	NBC	Year
Rumberger	1	2	28	1981
Wallance and Kalleberg	1	2	45	1982
Hull, Friedman, Rogers	1	2	70	1982
Spenner	1	3	69	1983
隅谷	1	4	0	1983
神代	1	4	19	1983
伊藤	1	4	6	1983
今野	1	4	2	1985
八幡	1	2	4	1985
Penn and Scattergood	1	1	26	1986
Penn	1	4	23	1986
KraftandDubnoff	1	4	13	1986
Zicklin	1	1	25	1987
Form	1	3	91	1987
Attewell	1	3	83	1987
Vallas	1	2	70	1988
Penn and Scattergood	1	4	28	1988
Walsh	1	1	51	1989
Spenner	1	3	63	1990
Vallas	1	3	96	1990
Rolfe	1	1	51	1990
Penn	1	1	27	1990
Milkman and Pullman	1	2	28	1991
Cappelli	1	2	57	1993
Agnew, Forrester, Hassard, Procte	1	2	29	1997
Lloyd	1	1	22	1997
Leigh, Gifford	1	2	17	1999
Pagell and Barber	1	2	56	2000
Cooke	1	1	62	2002
Kelley	3	2	64	1990
Keefe and Katz	3	2	5	1990
Gist,Stevens and Bavetta	3	2	52	1991
Nollen and Gaertner	3	2	42	1991
泉	3	4	59	1993
Singh	3	4	36	1994
Cappelli and Nikolai	3	3	22	1994
Osterman	3	2	41	1995
林	3	1	27	1995
泉	3	4	48	1995
Kletzer	3	2	26	1996
Sadler-Smith, Sargeant, Dawson	3	4	37	1997
馬	3	2	25	1997
Koike	3	1	9	1998
藤村	3	1	0	1998
神代	3	3	29	1999
Bolino and Feldman	3	2	19	2000
Jeong	3	1	40	2000
飛田	3	1	18	2000
Kontogohiorghes	3	2	20	2001
Petridou and Spath	3	2	56	2001
Spell	3	2	42	2001
Debrah and Ofori	3	1	76	2001
Shibata	3	1	52	2001

※NBC=著者が引用した文献・論文数

※ "Purpose"=1:労働過程論に関する著作

※ "Purpose"=3:競争力源泉論に関する著作

※ "Method"=1:質的手法を採用した研究

※ "Method"=2:量的手法を採用した研究

※ "Method"=3:文献研究(レビュー論文)

※ "Method"=4:その他