HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	レギュラシオン学派における労働過程論 : バンジャマン・コリアを中心に
Author(s)	土田, 俊幸
Citation	北海道大學教育學部紀要, 65, 197-206
Issue Date	1995-01
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29451
Type	departmental bulletin paper
File Information	65_P197-206.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

レギュラシオン学派における労働過程論

――バンジャマン・コリアを中心に――

土 田 俊 幸

The Labour Process Theory of 'Régulation Approach'

Toshiyuki TSUCHIDA

I はじめに

近年の政治経済学の新しい一潮流となったレギュラシオン理論は，周知のように戦後の高度経済成長を「フォード主義」的蓄積と規定し，石油危機以後をフォード主義の危機の過程と把えている。すなわちテイラーリズムとフォード・システムによる労働生産性の上昇と大量生産体制の確立，そして生産性インデックス賃金による労使妥協・調整（レギュラシオン）によって「フォード主義」的蓄積体制が形成されて，戦後の高度経済成長がもたらされたとしている。それが石油危機以後，その生産性の源泉を汲みつくし，ポスト・フォーディズムの新たな生産システムと蓄積体制の構築が模索されているとみているのである(1)。

このレギュラシオン理論は，言うまでもなく経済＝社会システム全体をとらえようとする理論であり，ポスト・フォーディズムの生産システムも多能工化や小集団活動などの「個々的要素の羅列においてでなく，蓄積体制と調整様式との新しいマクロ的整合性（中略）において取りあげる必要がある」（山田鋭夫［1991：p.171］）とされている。そのことをふまえつつも，その労働過程の編成＝「労働編成」分析の特徴とその問題点をあきらかにすることが，本稿の課題である。なぜなら，レギュラシオン理論で議論されているフォーディズム及びポスト・フォーディズムの経済＝社会モデルは，「労働編成」のあり方と賃労働関係（および労使妥協のあり方）を基軸として構成されているからである。

レギュラシオン派の問題提起を受けて，「トヨティズム」がポスト・フォーディズムであるか否かが日本では議論されている(2)。これに関わって，小林甫氏は，「『トヨティズム』が『ポスト・フォーディズム』であるか否かという論点――（中略）ニッポン的生産システム賛美論に対する批判――に終始してはならない」，「社会科学のパラダイム転換に関わる問題提出として把握さるべきである」として，レギュラシオン理論が「フォード的生産システム」が「歴史的限界を持つことを指摘した」(3) ことを評価している。

本稿もそうした視点に立脚しながら，以下では，特に技術と組織を系統的に分析してレギュラシオン理論の「労働編成」分析の基礎を築いたバンジャマン・コリアの所論を中心に，検討していく。その際，まず第1に，「労働編成」分析の形成，第2に，ME技術革新と組織革新による「労働編成」の変容と日本企業の「労働編成」分析の特徴，第3に，コリア（及びレギュラシオン派）の労働過程分析の問題点をみていく。

註

(1) 山田鋭夫［1991，1993］等，参照。

(2) レギュラシオン論者の日本論については，黒田兼一［1992］の整理を参照。また日本モデルをめぐって，『季刊窓』誌上で行われたケニー＝フロリダと加藤＝スチーブンの論争や「日本的生産システム」の特性をめぐる議論については，京谷栄二［1993］を参照。

(3) 小林甫［1994：pp.6－7］参照。またレギュラシオン理論による日本社会分析の意義については，小林甫・浅川和幸［1992：pp.5－7］も参照。

II レギュラシオン理論における「労働編成」分析の形成過程

1 テイラーリズムの定式化

はじめに，レギュラシオン理論の開始を告げたM.アグリエッタの『資本主義のレギュラシオン理論』(1976年)では，労働編成は次のように分析された。すなわち，①機械化により労働者と労働手段の関係が逆転して，労働者は機械の付属物となる。労働の質的性格は機械へと移転され，労働は一連の反復的動作となる(労働の継続時間＝「産出ノルム」)。②テイラー主義とは，時間・動作研究の方法による「さまざまな職務における一連の動作テンポを速め労働日の気孔(あな)を小さくしていくような労働過程内部の生産諸関係の総体」である。③フォード主義の労働過程は，「半自動的な生産ライン」と労働者の各職務への固定化・「産出ノルム」の強制である（アグリエッタ［1976：pp.132－140］)。

このアグリエッタの著作と同年に出版されたB.コリアの *Science, Technique et Capital*（1976年）は，前半で科学・技術革命とその資本主義的充用について考察し，後半でテイラーリズムを取り扱っている。すなわち，テイラーの科学的管理法は，①構想と実行の分離および実行の単純要素への分解，②人事権の掌握，③生産管理の労働過程と労働者自身への拡大，④経営側による労働者知識の収奪と労働者熟練の解体，であることを指摘する［1976：pp.119－20］。すなわち，「それまで資本が機械を通して労働者技能の収奪をなしえなかったところを労働組織法を手段として実現したのであり，それゆえ機械使用の新たな局面（とりわけフォード・システム）と結合しうるもの」とされる（［1976：p.133］，平野泰朗［1982：p.129］)。

ただし，コリアのこの指摘は，すでにH.ブレイヴァーマン『労働と独占資本』(1974年)において明らかにされていることである。すなわち，テイラー主義の「第一原理は，労働者の技能から労働過程を引き離すこと」，第二原理は「実行からの構想の分離の原則」，「このようにして，第一原理が労働過程にかんする知識を収集し，それを発展させることであり，第二原理がこの知識を管理側の排他的領分に集中すること――それとともに，ちょうどその逆の関係としての，労働者側でのそのような知識の欠如――であるとすれば，第三原理は，知識にたいするこの独占を，労働過程の各段階とその遂行様式を統制するために，用いることである」［1974：pp.126－34，傍点原文］。したがって，「テイラー主義は管理方法と労働組織の発展の連鎖に連なるものであって，技術の発展につらなるものではなく」，「用いられる技術の性質のいかんにかかわらず，さまざまな形態の労働とさまざまな発展段階にある労働に対してテイラー主義を普遍的に適用するということが，ここから生ずる」［p.94］。

ブレイヴァーマンが独占資本のもとにおける技術の進展と労働過程の変化＝「構想と実行の分離」による「労働の衰退」(the degradation of work) を問題にしたのに対して，コリアの場合は次にみるように，アグリエッタの問題提起を受けて，テイラーリズムとフォーディズムによる

労働者の新しい「労働ノルム」形成による生産性上昇に焦点をあてたことが特徴といえる。

2 フォーディズムの定式化

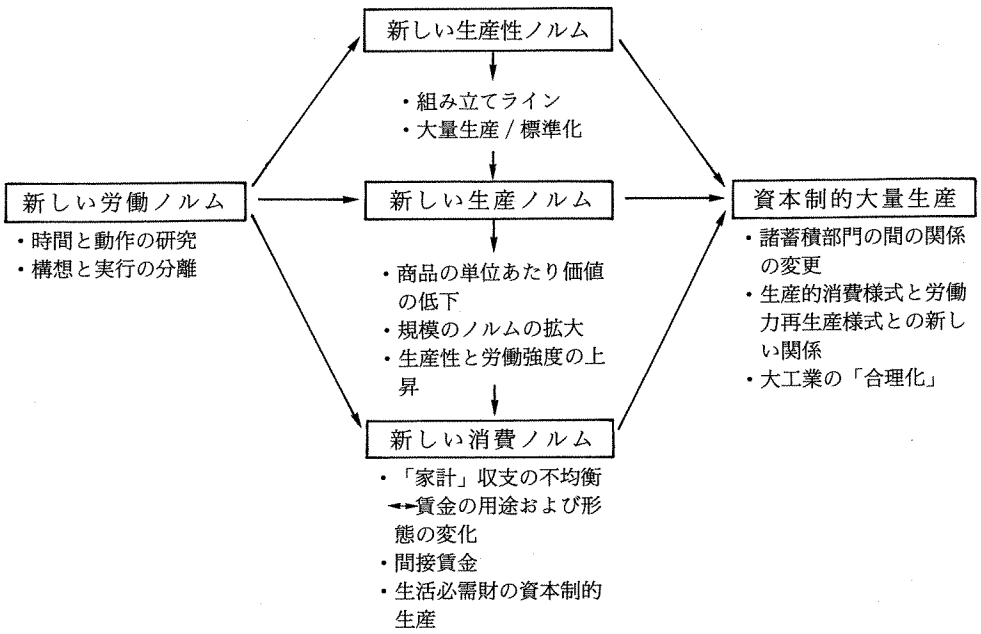
コリアは，レギュラシオンの考えとノルム概念をアグリエッタより学んで，*L'atelier et le chronomètre*（『工場とストップウォッチ』1979年）において，図1のように定式化した。すなわち，テイラーリズム＝新しい「労働ノルム」，フォーディズム＝新しい「生産性ノルム」と「生産ノルム」，ケインズ政策＝新しい「消費ノルム」，である（[1979 a]，水島茂樹［1983］も参照）。そして，こうした労働編成がとられた「社会＝経済的要因」として，大量の不熟練の移民労働者の存在を指摘する［1979 a：pp.47－53］。

こうしてフォード主義の労働編成原理は，「テイラー主義プラス機械化」（A. リピエッツ）として，労働の断片化・単調化・強化，構想と実行の分離とヒエラルキー的差別化，労働の非人間化，等々のテイラー主義の一層の推進による生産性上昇がなされたとされる。

しかし，1960年代に入り，生産性上昇を支えた労働編成原理自体の危機が顕在化してきた。すなわち，テイラーリズムの適用による「科学的労働編成（OST）」は，①その社会的限界：労働者の疲労（病気）や労働意欲の喪失（アブセンティズム，サボタージュ），労働者の抵抗（スト，山猫スト）の激化，②その技術的・経済的限界：コンベア・ラインの個々の作業量の不均衡，諸工程の有機的結合の困難，大量生産による「規模の経済」が需要変動に対応できない，などにつきあたったのである（[1979 a：pp.191－214]，また花田昌宣［1986］，山田鋭夫［1991：pp.116－7］も参照）。

こうして，生産性上昇を支えたテイラーリズムは，労働者の労働意欲の低下や彼らの抵抗の増

図1 テイラー・フォード・ケインズの連続過程



（出典） B. Coriat [1979a: p.142], [1987: p.136]

大を招き，桎梏に転化する。その結果，資本の側は「半自律的作業集団」をつくり，「構想」にかかわる権限の一部，すなわち生産管理の機能を作業集団に委譲して，集団の内部統制・自己統制をはかることを新たな管理戦略としつつあると，コリアは結論する[1979 a：pp.237－61，1979 b]。

以上のように，コリアはアグリエッタの問題提起を受けて，それをより詳細に論じてレギュラシオン学派のテイラーリズム・フォーディズムの労働編成と賃労働関係に関する理論を形づくった。しかし，コリアの同書によるフォーディズムの一般化は，その歴史的変容や多様性を看過し，フォーディズムを硬直的な生産体制として一面的に把握するという問題点（宗像正幸［1991］参照）も含んでいたといえる。

III B. コリアによる日本企業の労働過程分析

1 ME技術革新・組織革新と労働編成

次に，最近のコリアにおけるME（Micro Electronics）技術革新と組織革新による労働編成の変容の分析と日本企業の労働編成分析についてみてみよう。

L'atelier et le robot（『工場とロボット』1990年）では，製品の品質向上と差別化（多品種化）の進展を基底において，エレクトロニクス革命による技術革新とともに組織革新における新しいコンセプトを考察する。すなわちテイラー，フォードに対して，「トヨタ生産方式」を創設した大野耐一の考えを，新しい組織革新のコンセプトとみなしてオオノイズムと名づけて考察する。すなわち，①テイラーリズムでは，労働の細分化と秒単位の「時間の割り当て」，②フォーディズムでは，コンベヤーによる「時間の強制」，であったのに対して，③オオノイズムでは，生産の「流れづくり」による「時間の分かち合い」（柔軟で弾力的な標準作業と労働の脱専門化＝「労働の内的フレキシビリティ」）の生産管理がとられていると考察する[1990：pp.119－25，1991：pp.60－70]。

それを受けて，フォーディズム以後の労働編成と賃労働関係が考察される。すなわち第1に，ポスト・フォーディズムの工場として，次の3つの類型があげられる。①自動化されたフォーディズム・ライン，②コンピューター化されたテイラーリズム・ライン（LAN：無人化工場），③フレキシブル統合ライン及びカンバン方式，である。このうち，①の自動化されたフォーディズム・ラインは，規格品の大量生産というリジットな生産ラインのゆえに，製品差別化・多品種化の進展した現代の市場には適合的ではないとする。したがって，ポスト・フォーディズムの工場としては，②と③があるとされる。第2のタイプのコンピューター化されたテイラーリズム・ライン（無人化工場）は，コンピューターによるフレキシブルな生産手段の導入とテイラー原理とを結合したもので，これをコリアは「ネオ・テイラー主義」と呼ぶ。第3のタイプのフレキシブル統合ラインは，ME技術革新とテイラー原理の克服とを結び付けたもので，カンバン方式は言うまでもなく「トヨタ生産方式」のそれである［1990：pp.71－103］(1)。

第2に，分業面での変容は，一般的傾向として直接労働の相対的減少と間接的労働の増大，両者の近接と相互浸透，生産現場での管理責務の増大，そして直接労働は個人の機械操作から班のシステム制御へと変わるとされる。それに伴って，一方で高度化される労働者層，すなわち直接・間接労働のあいだの分業の再編成，新しい直接労働は自動システムのオペレーター層と生産技術のテクニシアン層によって担われる。他方，単能工や低学歴層の不安定化・排除が進む。その結果，ポスト・テイラーリズムの労働者群像として，2つの対照的モデル，すなわち①コンピューター支援テイラーリズムの単純化・周辺化された労働者と，それに対して，②高熟練と高資格を

持つ労働者が想定される［pp.197－230］。

第3に，労働編成の変容＝「労働の内的フレキシビリティ」の進展に対応した賃労働関係の新しいコード化＝労使妥協を，USAゼネラル・モーターズのサターン・プロジェクトにおける包括協約で考察する。すなわち，従来の〝ジョブ・コントロール・ユニオニズム〟にかわって，厳格な職務区分の廃止と多能化および賃金のフレキシビリティという労働組合側の譲歩と引き換えの80％の労働者の終身雇用と企業への参加である［pp.233－42］(2)。

そして最後に，以上の労働編成と賃労働関係を基底においたポスト・フォーディズムの経済＝社会システムについて，3つのシナリオを結論として提示する。すなわち，①リベラリズム：従来の労働編成はそのままで，技術革新の導入により生産性を確保する〝コンピューター支援テイラー主義〟（ネオ・テイラー主義）と社会の二極分化（デュアリズム），②穏健リベラリズム：労使協約や再分配によるその修正，③協同路線＝「勤労者民主制」：労働組織と経済的諸関係における民主主義的改編，である（［pp.267－82］，また山田鋭夫［1991：pp.152－60］参照）*。

＊ A.リピエッツも，①ME技術革新により工場の一層のフレキシブル化が進み，工場管理それ自体もコンピューター援用生産（CAM）になることにより各工程・工場間・下請企業が結合されて，新たなエコノミーが生み出されること。②「『エレクトロニクス革命』は，フォード的パラダイムの危機に横たわる問題，すなわち現場作業者の参加・不参加の問題を（中略）増幅させる」，これが「真の産業分水嶺」である。③労働編成と賃金・雇用のタイプから，2つのポスト・フォーディズムのパラダイム――(1)技能の一極集中（両極分解）とフレキシブルな賃金・雇用契約という「ネオ・テイラー主義」と，(2)社会全体レベルでの交渉に基づく労働者参加とリジットな賃金・雇用契約の「カルマニズム」（ボルボイズム），さらに(3)この2つのパラダイムの共存＝「トヨティズム」（企業レベルでの交渉に基づく参加の大企業男子労働者＝トヨティズム層と女子・下請労働者＝ネオ・テイラー層）を考察している（傍点原文［1988－92：pp.170－83，190－96，237－41，294，301等］）。

2　勤労者民主制と日本のオオノイズムの分析

この③の協同路線＝「勤労者民主制」との関わりで，*Penser à l'Envers*（『逆転の思考』1991年）では，日本の生産システムの編成原理（オオノイズム）の革新性と賃労働関係がより詳しく分析され，西欧へのその移転可能性が探られる。

第1に，オオノイズムは，①ジャスト・イン・タイムと「自働化」の2つの原理により労働者の脱専門化と多能工化，分権化，それらを通じた生産活動の総合性の回復が実現されており，また，②（小池和男氏の論に依拠して）企業内労働市場と年功制を基底とした人的投資＝能力の再訓練と労働者の多機能化，（アメリカ式合理化の「規模の経済」に対して）「範囲の経済」の追求により生産性と品質を同時追求して，「ダイナミックなフレキシビリティ」が実現されているとする［1991：第1～3章］。

第2に，賃労働関係については，企業内労働市場と年功制を媒介とした「インセンティブによる参加」がとられていて（これを山田鋭夫氏は「競争による参加」と言い換えている［1991：p.178］），「包摂と排除の巧妙なプロセス」がある。すなわち，労使関係の明文化された契約化の度合いでは，日本は「前近代的」であるとされて，「交渉による参加」へ移行することが「勤労者民主制」との関わりで展望されるのである［1991：第3章，終章］(3)。

では，こうしたコリアの議論は，どのような意義と問題点をはらんでいるかについて，次にみていこう。

註

(1) コリアは，主に「労働の内的フレキシビリティ」に考察の主眼をおいている。「労働の外的フレキシビリティ」（賃金契約のフレキシビリティ）も含めたアフター・フォーディズムの労使関係の考察については，リピエッツ［1988－92］，山田［1991］等参照。また，コリアの考察する大企業の生産システムのポスト・フォーディズムのモデルに対して，中小企業等のネットワークによる地域経済発展のポスト・フォーディズム・モデルについては，P. エリティエ［1988］等参照。

(2) 若森章孝［1988：pp.32－35］も参照。

(3) 同書では，さらに下請関係と企業組織論まで取り扱われているが，その立論は浅沼萬里・青木昌彦の研究に依拠したものなので，本稿では検討を省く。

Ⅳ B. コリア（及びレギュラシオン学派）の労働過程論の意義と問題点

以上でみたように，コリアは，労働過程編成を「労働ノルム・生産性ノルム・生産ノルム」の点から分析し，レギュラシオン理論の労働編成の分析の基礎を形づくった。これは，生産過程における労働編成のあり方をマクロ・レベルの経済＝社会システム分析の基軸においた点に意義があるといえる。さらに，製品市場の変化と技術革新・組織革新の進行に対して，複数のポスト・フォーディズムのモデルを考察する(1)。

これは，特に近年の「労働過程論争」がブレイヴァーマンが問題にした「構想と実行の分離」という点から拡散する傾向も見られるのに対して（例えば，D. Knight & H. Willmott, *Labour Process Theory*, 1990 におけるフーコー的パースペクティヴの導入など），あくまで「構想と実行の分離」とその再統合を問題設定の基軸としている点は積極的に評価できる。

しかしながら，コリアの著作のうちで邦訳された『逆転の思考』に対しては，「彼自身の分析無しに，幾人かの日本人研究者の諸説を，無批判的にそのまま取り入れている点」（清眴一郎［1992：p.127］），「オオノイズム分析において小池説をその本質的一部にくみこ」む「方法的杜撰さ」（野村正實［1993：pp.235－6］）などの批判がすでに出されているが，特に労働過程分析に関わっては次のような問題点を指摘しうる。

第1に，コリアの場合は，トヨタ生産方式の原理であるオオノイズムの「原理・ルール・プロトコル（規約）の解明」に焦点をあてるが，それは〝資本家的〟生産性向上の「原理・ルール・プロトコル（規約）の解明」からの問題関心であるといえる。すなわち生産性を維持・上昇させる技術と労働編成の分析に主要な関心が注がれ，（「勤労者民主制」に言及はされるが）職場労働者の視点からの把握ではないといえる。なぜなら，オオノイズムにおける「構想と実行の再統合」のあり方が原理的に考察されるが，それが実際の生産現場でどう具体化されて，職場労働者の「労働の人間化」につながっているのかどうかについての関心がコリアの考察には全くみられないからである(2)。

そのため第2に，労働編成の把握自体にも問題をかかえ，労働過程分析としても極めて不十分である。すなわち「構想と実行の再統合」と「分権化」を指摘するが，「分権化」＝職場の自律性の具体的な内容については立ち入らない。すなわち生産管理や品質管理等の権限の「分権化」というレベルを超えて，生産量の規制や労働軽減等が日本企業の生産現場でなされているのか否かについては考察されないのである。その結果，労働過程をめぐる労使の対抗関係，ジョブ・コントロールの把握などは欠落してしまい，労働過程分析としても問題をはらんでいる。

それゆえ，技術革新や組織革新による労働編成のあり方についての，労働者・労働組合側の対抗戦略については看過されてしまう。すなわちME技術革新を労働者の立場から利用する可能性，そこから拓けてくるオルターナティブな労働編成の可能性などは，看過されてしまうのである(3)。例えば，ドイツのIGメタル労組が労働時間の短縮とともに要求するチーム制によるテイラーリズムの克服，人間に合わせた技術の形成，全員への職業能力の高度化，によるME化への対応（『労働と技術』行動プログラム：風間信隆［1989］）等は考察の枠外におかれている(4)。

第三に，レギュラシオン学派ではポスト・フォーディズムのモデルとして，ドイツ・モデル＝スウェーデン・モデル（ボルボイズム）と日本モデル（トヨティズム）がともに高熟練・高参加の多能工によるものとして把握されている。例えば，リピエッツ＝山田鋭夫氏は，日本モデルを大企業男子労働者のトヨティズム層と女子・下請労働者のネオ・テイラー層として把握し，トヨティズム層においては高熟練・高参加が実現されているとする。ドイツ＝スウェーデン・モデルとの相違は，社会・産業部門レベルでの「交渉にもとづく参加」か，企業レベルでの「競争にもとづく参加」かにあるとされ，労働過程での両者の相違・隔差が問題とされていない(5)。これは，コリア，リピエッツ，山田氏らに共通する問題点である(6)。この労働過程での両者の相違・隔差の内容の検討については，現実の日本企業の労働過程を対象とした調査研究を必要とする。

そこで本稿の最後に，その点について私たちの調査から考察しよう。

註

(1) しかしながら，単純労働分野では低賃金を求めて多国籍企業の国外への生産工場の移転が進み，また国内の失業者の第三次産業分野への吸収（「経済のサービス化」の進行）等が進んでいるから，労働編成と賃労働関係だけでポスト・フォーディズムの経済＝社会システムについてモデルをつくるのは，やや単純化しすぎる問題点があるといえる。なお，レギュラシオン派の中でもA.リピエッツ［1985］は，第三世界を「周辺部フォーディズム」等として把握しており，パスカル・プチ［1986］はサービス経済を分析している。

(2) コリアとの対談の中で，中西洋氏は，トヨティズムの「目で見る管理」は「管理者の目か，労働者の目か（中略）コリアは管理者の目に第一の力点を置いている」（コリア・中西［1993］）と指摘している。また，コリア［1979 a，b］でのルノー自動車における「自律的作業集団」の実験についても，作業集団の内部統制による生産性の維持向上を指摘しても，それが生産量の規制や労働者の団結の基礎となりうるかという労働者側からの視点についてはふれられていない。

(3) 同じレギュラシオン学派でも，リピエッツは，フォード主義的世界観＝ソシエタル・パラダイム（技術進歩，社会進歩，国家進歩）からオルターナティブなそれ（自律性，連帯，エコロジー）への転換を主張している（リピエッツ［1989］）。生産性向上に第一の問題関心を持つコリアと，「緑の党」の活動家であるリピエッツとの実践的な問題関心の相違といえよう。

(4) コリア［1990］ではドイツIGメタル労組の組合戦略について取り上げられているが，労働時間短縮の運動しか考察されていない。

(5) この点に関連して，コリアのいうオオノイズムにおける生産活動の総合性の回復が「真に機械の保全や診断・修理作業に従事しうる『職務の再凝集』したがって社会的通用性を有する熟練形成として把握できるかどうか疑問」（荒井壽夫［1991：p.112］）とも指摘されている。

(6) その他にも，コリアの『逆転の思考』に関わっては，荒井壽夫氏が，「人的資源の動員の斬新な諸形態」である人間関係諸活動およびQC・提案活動について「何らの叙述も与えていない」，「生産

性向上とそれを支える革新的労働編成は，資本の労務管理としてのそれらの活動なしには達成されず」，「資本の労働力管理という側面の把握が希薄」と指摘している[1991：pp.112－5]。そこには，さらにレギュラシオン理論の概念枠組みの問題が存するといえる。すなわち，労働編成―賃労働関係と労使妥協として把える理論枠組みにおいては，労働編成に対する労務管理の把握が希薄である。例えば，フォーディズムにおける高賃金については指摘するが，それと裏腹にあった企業の労務管理のもう一つの側面である「生活管理」については，コリアの『工場とストップウォッチ』ではほとんどふれられていない。

V 結びにかえて ――「構想」と「実行」の再統合をめぐって ――

前章のコリアの所論の検討でもふれたように，「日本モデル」の生産システムへの着目点の1つとして，生産現場への「構想」に関わる職務と権限の委譲がある。すなわち「テイラー主義の原理の再検討」，「生産者の知的な創意工夫を生産性に転化するポスト・フォード主義的なもう一つの方法」（リピエッツ［1985：pp.188－89］）への着目，生産現場における「構想」と「実行」の部分的再統合のもつ利点である。これは，「労働の人間化（QWL）」や「自律的作業集団」の問題ともつらなる。

この点にかかわって，野原光氏は，トヨタ・プロダクション・システムの原理について，次のように考察する。

すなわち，この生産システムにおいては「欠陥の検知と是正が」「現場労働者に求められることによって」「自分の労働に関心をもつことを動機づけられ，品質意識と，生産工程と生産物の絶えざる改善へと動機づけられてゆく」，「つまり『自働化』と『品質を工程でつくり込む』という生産技術思想は，労働の場で自己実現を図りたいという労働者の内面的欲求に合致する側面をもっている。」「つまり，このシステムの円滑な運行自体が，労働者の自己実現欲求に合致する側面を有するのである」としている（野原氏は「自己実現が優先課題とすることが可能な程度に労働密度が緩いこと」等の「留保条件」をつけているが）［1992：pp.81－2，92］。

この点に関して，自動車産業の組立ライン職場についての私たちの調査から言うと(1)，生産管理・作業編成の職務を生産現場の作業班のQCリーダー層（リリーフマンを務める職制予備軍）が行っている。すなわち毎月の生産変動に伴うラインのタクトタイムと班の人員数の変動に応じて，班の作業編成（作業工程の編成替えとそこへの作業者の配置替え）をQCリーダー層がつくり直している。それに対して，一般作業者層は組立ライン作業のみを担っている。つまり職場作業集団は，主に「構想」を担う者と「実行」を担う者という2タイプの労働者に分けられる(2)。

したがって，野原氏のいうような「このシステムの円滑な運行自体が，労働者の自己実現欲求に合致する側面を有する」というのが該当する労働者は，職場のリーダー層であって，組立ラインの一般作業者層にまで該当するわけではない。作業者層にとって，ライン作業は単調かつ過密でキツい「張り合いのない」ものとしてあるが，生産・作業管理と品質管理を担うリーダー層にとっては，「張り合いある」ものとなっている。――「この点にこそ，『従業員の能力開発』がQWLに対する最も重要な貢献だ，と自動車産業労使が組織した『労働生活の質的改善』研究会〔1979年〕が主張した根拠がある。だが，そこが限界でもある。（中略）ラインに乗る作業者自体のQWLは視野の外であった」（小林甫［1992：p.196］）。したがって，一般労働者層に根ざしたQWLが必要であるといえる。一般労働者層のQWLに取り組んでこなかったトヨタ生産システムでは，確

かに「生産者の知的な創意工夫を生産性に転化する」方法を有してはいるが，ポスト・フォーディズムのモデルとみなすには限界をもっていると考える（前述のドイツIGメタル労組の対抗戦略のような取り組みが必要とされているといえる）。この点は，一般作業者のQWLに焦点をあてて流れ作業方式を廃止し，チーム作業方式を導入したボルボ自動車の「労働の人間化」実験とは，大きな隔差があるといえる。そして，こうしたトヨタ生産方式自体，近年変容が迫られていることが指摘されているのである(3)。

註

(1) 土田俊幸・浅川和幸［1992］，小林甫［1992］参照。

(2) 藤田栄史氏も「『構想』と『実行』の再結合には階層性が存在する」と指摘している［1993：p.65］。

(3) 野村正實［1993］等参照。

【文献】

M. アグリエッタ［1976］『資本主義のレギュラシオン理論』（若森章孝ほか訳，大村書店，1989）

荒井壽夫［1991］「最近のフランスにおける『日本的労使関係』論の諸特徴」『彦根論叢』第275号

H. ブレイヴァーマン［1974］『労働と独占資本』（富沢賢治訳，岩波書店，1978）

R. ボワイエ［1986］『第二の大転換』（井上泰夫訳，藤原書店，1992）

B. Coriat［1976］*Science, Technique et Capital*, Seuil.

——［1979 a］*L'Atelier et le Chronomètre*, Christian Bourgois.

——［1979 b］La recomposition de la ligne de montage et son enjeu: une nouvelle《économie》du contrôl et du temps, *Sociologie du Travail*, No.1/79.

——［1987］「レギュラシオン理論——その起源，独自性，最初の成果——」平田清明ほか編『現代市民社会の旋回』昭和堂

——［1990］*L'Atelier et le Robot*, Christian Bourgois.

——［1991］*Penser à l'Envers*, Christian Bourgois.（花田昌宣・斉藤悦則訳『逆転の思考——日本企業の労働と組織——』藤原書店）

B. コリア・中西洋［1993］「対談：トヨティズムに普遍性はあるか——B. コリア『逆転の思考』を中心に——」『経済評論』2月号

P. エリティエ［1988］『オルターナティブエコノミーへの道』（若森章孝監訳，大村書店，1991）

花田昌宣［1986］「危機における労働過程の変容——B. コリアの調整理論的アプローチによせて——」京都大学『経済論叢』138巻1・2号

平野泰朗［1982］「フランスにおける労働社会学と経済学」名古屋大学『経済科学』29－3

藤田栄史［1993］「日本型企業社会と日本的労働・生活様式の変化」『社会政策叢書』編集委員会編『変化の中の労働と生活』啓文社

風間信隆［1989］「西ドイツにおける1980年代の『労働の人間化』の新動向」『明治大学商学論叢』第72巻2号，

京谷栄二［1993］『フレキシビリティとは何か——現代日本の労働過程』窓社

黒田兼一［1992］「レギュラシオン学派による『日本的労使関係』論批判」『経済科学通信』No.71

小林甫［1992］「組立ライン職場における労働集団の構造と〈職場規範〉」布施鉄治編著『倉敷・水島／日本資本主義の展開と都市社会』東信堂

——[1994]「《ポスト・フォーディズム》と地域社会研究」地域社会学会・年報第6集『転換期の地域社会学』時潮社

小林甫・浅川和幸［1992］『大企業労働者の生活と文化における〈同化の中の異化〉』北海道大学教育学部附属産研施設・研究報告書第40号

増田壽男［1993］「『日本的労使関係』に関する一考察——バンジャマン・コリア『逆転の思考』を手がかりにして——」法政大学『経済志林』第60巻3・4号

水島茂樹［1983］「労働者の生活様式と資本蓄積の体制」『経済評論』第32巻4，5号

宗像正幸［1991］「『フォーディズム』論の再興とその意味連関について」広島経済大学『経済研究論集』第14巻第2号

野原光［1992］「日本の『フレキシブル』生産システムの再検討」社会政策学会・年報第36集『現代日本の労務管理』御茶の水書房

野村正實［1993］『トヨティズム』ミネルヴァ書房

P. プチ［1986］『低成長下のサービス経済』（平野泰朗訳，藤原書店，1991）

A. リピエッツ［1985］『奇跡と幻影』（若森章孝，新評論，1987）

——[1989]『勇気ある選択』（若森章孝，藤原書店，1990）

——[1988-92]『レギュラシオン理論の新展開』（井上泰夫ほか訳，大村書店，1993）

清眴一郎［1992］「書評：転倒した思考による妥協・調整——B. コリア著『逆転の思考』におけるトヨタ生産方式評価について——」『中央大学経済研究所年報』第22号

土田俊幸・浅川和幸［1991］「自動車企業労働者の労働生活——A自工と一次下請けH工業における労働過程と職場社会」労働社会学会・年報第2号『日本の労働者像』時潮社

山田鋭夫［1991］『レギュラシオン・アプローチ』藤原書店

——[1993]『レギュラシオン理論——経済学の再生』講談社（現代新書）

若森章孝［1988］「フォード主義的蓄積体制の危機と賃労働関係の変化」関西大学『経済論集』第38巻第2号