慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	企業内労働市場の構造について
Sub Title	An empirical study on the internal labor market structure
Author	井上, 詔三
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1969
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.62, No.9 (1969. 9) ,p.1006(26)- 1023(43)
JaLC DOI	10.14991/001.19690901-0026
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19690901-0026

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

企業内労働市場の構造について

井　上　詔　三

1.　序
2.　課題と方法
　2.1　労働市場論の再検討
　2.2　制度的労働市場
　2.3　研究方法
3.　実証分析
　3.1　企業内異動領域
　3.2　異動領域とその規定要因
4.　まとめ

1.　序

労働市場の経済分析が対象とする主要な問題領域は，労働力の需給とその均衡点において成り立つ労働力の価格――すなわち雇用と賃金である。この領域に接近するための，労働市場のモデルは価格の自動調整機構を通して同じ労働については同じ賃金が成立することを想定している。そこでは労働者は自由に市場へ出入りすることができ市場に関する完全な知識を持っており，さらに自由競争が保証されている。[(1)] このように労働市場が完全に自由で流動的であれば，労働者の移動と賃金決定の過程とは密接に関連していることになる。雇用量と賃金とが直接対応していて，労働力の需給バランスの変動はすみやかに雇用量と賃金の変動として現われるのである。ところで現実の労働市場はどうであろうか。いくつかの研究は，それがかくいうほど完全競争的ではないことを示している。[(2)] この市場の完全性を阻害する基本的な要因として，労働移動に対しては抵抗があること，市場に関する情報が不完全であること，また情報があったとしてもそれが自己に適さぬ仕事や賃金であったりすることが指摘されている。またこれらの基本的要因に加えて経済社会の諸制度や技術変

注（1）　この点に関する代表的な研究としては Hicks, J. R. 文献〔4〕がある。
（2）　たとえば OECD 文献〔10〕は労働市場の不完全性を強調しており，賃金と雇用の変化の対応は統計的にみて弱く，それが賃金のメカニズムが期待されるほどの役割をはたさない主要な要因の一つであることを指摘している。

化も市場における賃金の自動調整機構を阻害する要因であることが指摘されている。[(3)] とくに後者の要因に関しては，ここ10数年にわたる日本経済の高成長過程で展開してきた構造変化との関連を無視することはできない。このように現実の労働市場は完全競争的ではないのであるが，労働市場の基礎理論が現実を解明するために有効な分析用具であるためには総じて現実の経済社会の変化に敏感でなければならないといえよう。[(4)]

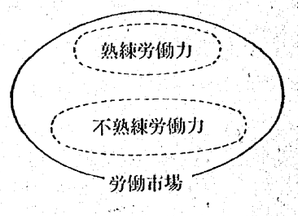
こうしてみると労働市場のモデルを再検討することによって，現実を抽象化する過程で捨象された諸要因がこれに組込まれる必要は無いかどうか，もしあるとすればそれはいかなる要因であるのか，このような問に答えることが現在労働市場論に課せられている課題の一つであろう。[(5)] 本稿はこの点を明らかにしようとした基本的研究の一つである。

2.　課　題　と　方　法

2.1　労働市場論の再検討

労働者が自由に移動できる労働市場は構造のないいわば“平面的”な市場である。そこではあらゆる労働者が同質であって，どの労働者もすみやかに他の労働者と代替することができる。

ところで労働力の質に差が有る場合はどうであろうか。その最も単純なケースとして，労働市場には熟練と不熟練という二つのタイプの労働力しか存在しない場合について考えてみよう。両者の賃金はそれぞれの労働に対応した需給曲線の交点に定まる。雇用の機会がある場合には両者の賃金の差が労働移動の誘因となる。[(6)] しかしながら熟練労働に分類される仕事に空きがあり，給源を不熟練労働に求めなければならない場合には，前者を後者ですみやかに代替することは容易ではない。両者の間に存在する熟練の差 (skill gap) が労働移動の妨げとなるのである。これはその労働市場が完全競争的な平面的なものではなく，二つの非競争的集団から成っていることを示している。労働力の質に差がなく労働市場が完全競争的で平面的な場合には，賃金と雇用の変動は一対一に対応している。しかしそれが非完全競争的であって構造を持つ場合には，賃金と雇用とが直接対応して変動するという保証は何も無い。実際現実の労働市場では「労働者は思い思いに移動し，一方



注（3）　佐野論文〔18〕
（4）　たとえば Rothschild, K. W. 文献〔12〕p. 3 は賃金論の歴史的展開をたどった結果それが相対的なものであることを主張するに至っている。
（5）　小池文献〔6〕は，このような視点から，基礎理論と現実の媒介項として「賃金の段階論」を展開している。
（6）　労働移動を説明するための「就業機会説」と「賃金差説」については梅村文献〔19〕，西川文献〔9〕，同論文〔12〕参照。

賃金はそれとは別個に変動している」とまでいわれている。[7] このことは「労働市場」という包括的概念を「職種市場」(job market) と「賃金市場」(wage market) の二つに分けて取扱うことが有効であることを示唆している。ここで「職種市場」とは Kerr によれば労働者が移動しようとし，しかもある仕事から別の仕事へ比較的自由に移動する領域をいう。また「賃金市場」とは単一の労働の価格がいきわたる領域である。[8] 労働市場をこの二つの問題領域に分けて接近することの利点は，市場に非競争集団が存在するため労働移動が阻害され，そのため賃金と雇用とが直接対応していないことにあった。この非競争集団は熟練の差に基づいて形成される。それではこの熟練の差は何によってもたらされるのであろうか。それは生産工程における技術による。なぜならば技術はこれを稼動する労働力が一定の熟練構成をもって組織されていることを必要とするからである。[9] 技術水準の高度化がめざましい今日では，労働力の非競争集団は単純に二つのグループに集約できるものではない。技術進歩が場合によっては労働の流動性をいっそう阻害する要因となり得ることが指摘されている。[10] またこれに加えて経済社会制度の発展がこの傾向を強化する。現代の労働市場が完全競争的ではなく「制度的労働市場」(The Institutional Labor Market)[11] と呼ばれる所以がこれである。そこでは制度的諸規則 (Institutional rules) が労働の流動性を阻害する本質的な要因であり，賃金決定に関してはこの制度的諸規則に加えて「賃金比較と労働組合，雇用者そして政府の政策が従来の市場機構に代って機能している」とされている。すなわち現代社会に特徴的な制度的労働市場では，人々はある限られた範囲の中で雇用されあるいは失業し，一方賃金は「強制比較」[12] の範囲としてのある領域で決まるということである。制度的労働市場の「賃金市場」における賃金決定のメカニズムについては，これまで経済学の分野での蓄積に加え，社会学あるいは社会心理学の領域で用いられてきた「準拠集団の理論」[13] を融合した実証研究がなされている。[14] そこでは労働市場のメカニズムに加えて労使の賃金比較に表われた準拠行動を分析することによって，賃金の波及するしくみの解析が試みられている。その労働市場のメカニズムと準拠集団の理論を融合した仮説はなお一層精緻にされなければならない。とはいえその調査対象がカバーした広い範囲から析出された事実をしのぐ研究は今のところ他に見出されない。そこで本稿では制度的労働市場の残されているもう一つの

注(7) kerr 論文〔7〕
(8) job market と wage market という概念については前掲 Kerr, 論文〔7〕
(9) このような観点から純粋に技術から要求される労働力と現実の労働力との対応関係を，特に技術変化という動態的側面においてとらえた研究としては二瓶論文〔13〕がある。
(10) 技術水準の高度化が労働の流動性を阻害するに至る過程については例えば佐野他編文献〔13〕p. 20
(11) 制度的労働市場については前掲 Kerr 論文〔7〕
(12) Ross, A. M. 文献〔11〕
(13) 準拠集団の理論については例えば Merton 文献〔3〕
(14) この調査研究は，慶大産研，賃金決定研究プロジェクトチームによってなされた。その研究結果については文献〔5〕，同〔13〕，論文〔6〕参照。

側面である「職種市場」に問題を限定することにする。

2.2 制度的労働市場

制度的労働市場においては諸規則 (rules) が個々の労働者や雇用者の自由な選好にとってかわるとされている。Kerr によればこの諸規則は「ある市場においてどの労働者が優先されるか，もし労働者を雇い入れるとするならばどの雇用者がそうするのかあるいはしなければならないのか」を示すものである。またそれは「雇用者団体，雇用者間の暗黙の了解，人事政策を設定した会社，労働組合，団体協約そして政府の行動」によって確立される。[15] ところで日本においては限られた例外を除けば労働組合は企業内に組織されていることから，労組が「職種市場」を企業の枠を越えて規制することはない。従ってこの制度的労働市場は企業内の「職種市場」に相当する。Dunlop はこのような市場を "Internal Labor Market" と呼んでいる。[16] これは企業や会社といった管理の単位内における「職種市場」内の労働者の移動を決める諸規則の複合体とされている。[17] また，Kerr はその内部にある者とそうでない者とには違った取扱いがなされるとして企業内労働市場の機能の一つを明らかにしている。[18] これを要するに企業内労働市場とは，次のようなものとして描き出すことができよう。ある労働力管理組織の単位をその範囲とし，その中にいくつかの職種からなる職群がある。そして労働者はこの職群の中で，あるいは職群の間を異動する。この異動の内容は配置転換，昇進，降格，解雇などであって，この異動を規定しているルールが制度的規則である。なお企業外労働市場からのこの企業内労働市場への参入は，ある職種から成る「入口」(port of entry)[19] を通して行われる。ここでは職群に相当する概念が提示されている。"cluster of job"[20] がそれである。Dunlop はこれを「分類された職種あるいは課業の安定的なグループ」と定義している。[21] わが国においては早くから労働者自身が職種について包括的な概念しか抱いていないということが指摘されている。[22] これは職種そのものが存在しないということではない。労働者が異動可能な領域としてのいくつかの作業のグループ，すなわち職群は存在すると考えられる。このような労働の流動性が妨

注(15) Kerr 論文〔8〕
(16) Dunlop 論文〔3〕
"Internal Labor Market" という述語は日本では "内部労働市場" と紹介されている（例えば，舟橋論文〔4〕）。制度的諸規則に関する労働組合の機能を考慮すると，我国では Internal を企業内といってさしつかえない。従って以下本文では「企業内労働市場」とする。
(17) 前掲 Dunlop 論文〔3〕p. 32
(18) 前掲 Kerr 論文〔8〕p. 101
(19) 前掲 Kerr 論文〔4〕p. 101—103
(20) Dunlop, J. T. 論文〔2〕および Livernash, E. R. 論文〔11〕参照。
(21) Dunlop 論文〔2〕p. 129
(22) たとえば氏原論文〔24〕，同〔25〕，同〔26〕，においては「労働者が職業意識を欠くことが日本の労使関係を規定することになっている」と説明されている。

げられた職群を構成要素として立体的な構造をもった労働市場とはどのようなものであろうか。またこの異動領域を形成している制度的諸規則はどのような要因によって形づくられているのであろうか。

このような観点に立って行われた企業内労働市場の実証的研究として，アメリカでは Doelinger 論文〔12〕がある。[23] ここでは 24 の製造業の事業所レベルで 1964～65 年にかけて集めた資料に基いて，企業内労働市場構造を決定する要因が分析されている。それでは日本においてはどうであろうか。わが国では Doelinger のように企業内労働市場の構造を決定する要因を明らかにしようとした研究は見あたらない。それは広く雇用構造にかかわる研究の中で，雇用制度としての“年功制”との関連において問題とされてきたにとどまる。すなわちそれは“年功制”の主要な二つの内容である年功賃金と終身雇用との関連において，この制度が成立した基盤は何であり，その契機は何であったか，そしてその変化の要因は何かという問題意識から行われたものではあるが，大経営内の雇用構造という限りにおける研究がこれにあたる。[24] 雇用構造を企業内に限定しなければこの系譜で，比較的最近刊行された著書として小林謙一，[25] 山本潔[26]両氏の研究がある。小林氏は「雇用労働力の需要と供給の質量的実態とそれを規制する要因とその関連」としての「雇用構造」に，産業別・規模別の事例研究を通して接近された。そのため労働力の質量的側面が重要視され，綿密な努力がなされている。しかしながらこのための中心概念となるべき“職種概念”が研究対象における実在そのものであるため，それは雇用構造の実態を示したに止まる。一方山本氏の研究では，一般論を指向することと特殊日本的規定の融合を主張され，労働力商品の段階規定を行っておられる。しかしながらそれは“半熟練労働力”という概念を拡大された意味内容で用いることになり，従来の熟練概念との混乱をきたす結果となって，労働力の質の理論化は十分成功したとはいえない。

両者が労働力の質に接近しながら，なお十分それを明らかにし得なかったのはなぜであろうか。それは雇用労働力の質量的構成の有機体としての企業内労働市場の構造に十分接近してはいなかったことによる。

現代の企業においては，迂回生産過程の高度に進んだしかも大規模な生産体系が特徴的である。

注(23) Doelinger, P. B. 論文〔1〕

(24) “年功制”の成立の時期を 1920 年代の不況期に求め，当時の就業機会の縮小・大量解雇などを内容とした外部労働市場の状況を背景に大工場内の労働力編成を年功型に再編成したとする大河内論文〔17〕，隅谷論文〔21〕〔22〕，同文献〔14〕〔15〕，藤田文献〔2〕，そして成立の基盤としては年功と熟練度とが整合するゆえとし，これに基づいて企業内の作業集団が構成されるとしている氏原論文〔24〕〔26〕，津田論文〔23〕，Levine 論文〔9〕がこれである。

なお年功制の仮説に実証的な検討を加えた研究としては島田論文〔22〕が欠かせない。

また年功制そのものの議論ではないが，作業集団の形成にかかわる部分が重要な意味を持つ研究としては，小池文献〔7〕，津田文献〔17〕，高梨文献〔16〕がある。

(25) 小林文献〔8〕

(26) 山本文献〔21〕

これを円滑に作動するためにはこれに適合した労働力を編成しなければならない。ところがこの労働力は労働者という人間主体に内在する。従ってそれは，場合によっては疾病・死亡によって消滅し，あるいは老齢化することにより消耗し，またある場合には離職によって企業外へ流出する。労働力は量的・質的に絶えず変動的なのである。一方一定の質量的構造からなる労働力を要請する生産技術体系は，企業家の独占利潤を少しでも長い間持続しようとする動機に基き，常に革新への動因の下にある。このように労働力は一つにはそれ自体の変動的性格のために，そしてまた一つには生産技術体系が変動的であるがゆえに，集団として一定の機能を果し続けるためには絶えず再編されていなければならない。この労働力構造の編成・維持そして再編成という過程は，若年者が高年齢者の後を継ぐといった単純な新陳代謝の過程にとどまらない。それは労働力の企業外への排出，企業外労働市場からの参入だけでなく，職場内・職場間・事業所内・事業所間・企業内・企業間といったレベルにわたる作業経験の蓄積過程である。従って現象的には上記のレベルにおける労働異動であり，企業にとっては作業集団の各単位が一定の機能を果す有機体として組織化される労働力管理の全過程にほかならない。こうして形成された複合体としての企業内労働市場の構造は，労働異動を規定している労働力管理のルールによって規定されていることになる。それではこのような管理のルールを形成する主体は誰であり，その主体はどのような場におかれているのであろうか。この点についてはダンロップが，労使関係のさまざまなルールとこれを形成する主体，そしてこれに影響を与える要因を「労使関係の体系」(Industrial Relations Systems) として図式化している。彼によればそれはおおむね次のごとくである。[27] すなわち労使関係の体系はこれを形成する「構成主体」(Actors)，「環境条件」(Contexts)，これらを結びつける「アイデオロジー」(Ideology)，そして主体の行動にかかわる「規則」(Rules) から成る。ここで「構成主体」とは (1) 経営者階層，(2) 労働者階層，(3) 労働者や企業，および両者の関係にかかわる「政府の機関」をいう。これらの「構成主体」が相互作用することによって「規則」がつくり出されるのであるが，その相互作用は真空状態の下でなされるのではない。それは一定の環境条件の中に位置していて，この条件に規制されつつ三者は相互作用をくりかえしている。この環境条件は (1)「技術的条件」(2)「経済的条件」(3)「勢力的条件」の三つである。ここで「技術的条件」とはたとえば実験室におけるそれや単なる理論ではなく，企業の中で具現されている技術をいう。また「経済的条件」は製品市場，労働市場そして資金的制約の三つに分けられる。さらに「勢力的条件」とは構成主体そのものの力関係ではなく，これをとりまく社会の力関係をいう。このような「構成主体」と「環境条件」を結びつけている「アイデオロジー」とは，ある労使関係の体系の中で構成主体がどのような位置にありどのような機能を果すかということについてお互いが抱いている共通の観念や信念 (ideas and beliefs) をいう。[28]

注(27) Dunlop 文献〔9〕

(28) レビーンはダンロップのいう「アイデオロジー」を修正して「社会的・文化的条件」を環境条件の一つに加

さて，企業内労働市場は，ある基準によって結ばれた職種の集合である職群の有機的な複合体であって，職群内あるいは職群間の労働異動や労働力管理にかかわるルールはここに示された労使関係の体系の中で形成される「規則」の一つであるといえる。従ってダンロップの分析枠組をよりどころとして，企業内労働市場の構造はどのようなものであるか，そしてこれと「環境条件」との関係はいかなるものであるかを検討することは，制度的労働市場の職種市場を明らかにするためには有効な接近方法であることが導かれる。このようにして職種市場を解明することは，現実の労働市場の動きと労働市場の理論の間のへだたりを埋めるものであり，完全競争的な労働市場のモデルを補完する分析用具を導き出すための基礎的作業の一つなのである。

それではこのような課題にこたえるためにはどのような接近方法がとられなければならないのであろうか。以下この点に関して触れることにしよう。

2.3 研究方法

企業内労働市場の構造の実態と，これを形成している諸要因を明らかにするためには，企業レベルにおける事例研究が欠かせぬ方法となる。そのためにはまず第1にダンロップの一般的な分析枠組が調査可能なレベルにおいて規定されていなければならない。

研究の対象としては，鉄鋼一貫メーカー上位9社の中からA企業のC事業所を抽出した。[29] 従って「構成主体」はA企業の労働者と使用者であり，「環境条件」の「技術的条件」とは具体的には製銑・製鋼・圧延という主要な三つの工程から成る鉄鋼製造技術であり，その内容としてはたとえば，工場レイアウト・生産工程・設備・原材料・製品規格・作業方法などが含まれる。[30]

次に「経済的条件」の中，イ）製品市場と ロ）労働市場の二つについてみると，まず鉄鋼業の製品市場の特性については何よりもそれが受注生産であることが指摘されなければならない。鉄鋼一貫メーカーの中でA企業は，全製品産出量の90％が受注生産である。[31]

一方（外部）労働市場は全国に拡がっている。とはいえC事業所の所在地近隣には大きな工場や消費都市があるため企業外労働市場への労働異動は高い。[32]

えている（Levine 論文〔26〕）。この部分に関して本稿では，レビーン説に依拠することにしよう。なお労使関係の体系の持つ意味とその限界に関しては二瓶論文〔13〕がすぐれている。そこでは均衡論としての労使関係の体系が産業社会を分析する有効なトゥールであるためには，動態論として展開されていかなければならないことが強調されている。

注(29) 研究の対象を鉄鋼業に限定したのは，この産業に関しては長年にわたって諸先達の研究が豊富に蓄積されているため，ここで本研究のような特殊研究の対象とするにふさわしいと思われたからである。A企業C事業所は鉄鋼産業一般における合理化過程で建設され，1959年に稼動し始めた事業所であり，最近における鉄鋼業一般の動向を反映しているといってさしつかえない。

(30) 鉄鋼製造技術に関する文献は数多くあるが，中でも U.S. スティール編文献〔20〕が詳しい。

(31)(32) 筆者面接記録

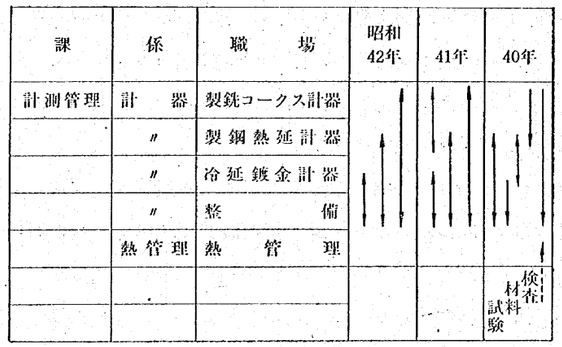
また鉄鋼業の労使が置かれている背景としての「勢力的条件」では，鉄鋼業に組織されている労働組合の連合体である“鉄鋼労連”と鉄鋼業経営者の団体があげられなければならない。鉄鋼業における構造変化には著しいものがあるが，鉄鋼労連はこの方針に同調している。[33] また鉄鋼労働者の主要な労働条件の一つを決定する春季賃金引上げ交渉（いわゆる春闘）においては，企業側の一発回答でおさまるのが最近の傾向であり，ここ数年賃上げをめざしたスト権の確立にも失敗している。[34] 昭和30年代における鉄鋼労連のリーダーシップの交代以来，[35] 鉄鋼業においては総じて企業側が優位に立てる環境にあるといえる。

鉄鋼業における「環境条件」は具体的には以上のごとくである。さて，企業内労働市場の構造はある労働力管理の単位を範囲とした労働異動の可能な領域としてとらえられるのであるから，この異動領域を明らかにする調査研究のレベルが決定されなければならない。本研究の対象であるA企業C事業所では，これを“職場”レベルに設定した。それは“職場”が接近し得るフォーマルな組織の最も細かいレベルだからである。[36]

3. 実証分析

以上の作業仮説に基いてA企業C事業所を対象として得られた資料から，労働力の企業内異動領域（3.1）とその領域を規定している要因（3.2）を明らかにしていこう。これらのファインディングを掲げる前に，どのような方法でこれを解析したか一つの例を示しておくことにしよう。たとえば計測管理課は4つの職場からなる計器係と一つの職場しか持たない熱管理係の二つの係から成る。この課で昭和40年から42年の3年間に限って，労働異動の軌跡を示したのが3図である。矢印は所属の変更を意味しており，たとえば40年には製銑コークス計器職場から製鋼熱延計器や整備職場への異動があったこと

3図 労働異動領域——計測管理課



注(33) 鉄鋼産業労働組合連合会「大会決議」より。

(34) 春闘における鉄鋼産業の動向に関しては，日本生産性本部文献〔18〕pp. 127-152 参照。

(35) 石田論文〔5〕

(36) 労働力の企業内異動に関するデータは人事・労務両課の「雇用者カード」および「異動通知書」に求めた。対象とした時点はC事業所の稼動（1959年）以来，資料が入手可能な最新年度である67年までである。以下本稿では，労働者をいわゆる「直接生産工程従事者」に限定して異動領域の分析を進める。

を示している。ただし矢印は労働者の所属していたもとの職場と異動先の新しい職場を示すものでありそれが何人であったかというような量的ウェイトは示していない。こうしてみると計測管理課では計器係と熱管理係とは異動によって結ばれていず，相互に独立していることがわかる。その中でも計器係の各職場は密接に連繋しているが，他課からの異動はない。一方熱管理係は40年に検査課からの異動があった。このように異動領域は，課内で二つに分れ，一方が他課と連繋しているのに対し，もう一方は他とはまったく独立しているということが見出される。このような分析作業をC事業所の107の職場について行った結果見出された異動領域を，直接生産部門と間接部門（保修・補助・管理）にわけて提示することにしよう。

3.1 企業内異動領域

3.1.1 直接生産部門

製銑・製鋼・圧延という直接生産工程において見出された異動領域は14ある。以下これを「工場名：職場名」の順で記すと，次のごとくである。

製銑：高炉，同：焼結・原料，（製銑工場において見出された異動領域は (1) 高炉職場，(2) 同工場の焼結職場と原料職場の二つから成る領域の二つであることを意味する。以下，記述はこれに準ずる事にする。）

コークス：コークス・配合，同：吸気硫安・回収。

製鋼：転炉，同：電気炉溶解，同：造塊・電気炉造塊，同：起重機。

分塊：分塊圧延，同：起重機，同：連続ライン。

熱延：加熱炉，同：熱間圧延・ロール，同：起重機，同：連続ライン。

レバース冷延：レバース，同：起重機，同：連続ライン。

タンデム冷延：タンデム，同：ロール，同：起重機，同：連続ライン。

鍍金：起重機，同：連続ライン。

この中で，分塊工場から鍍金工場に至る連続ラインは，異動によって結ばれているため一つに集約できる。同様にして各工場の起重機運転職場も一つの領域となる（3-1図）。

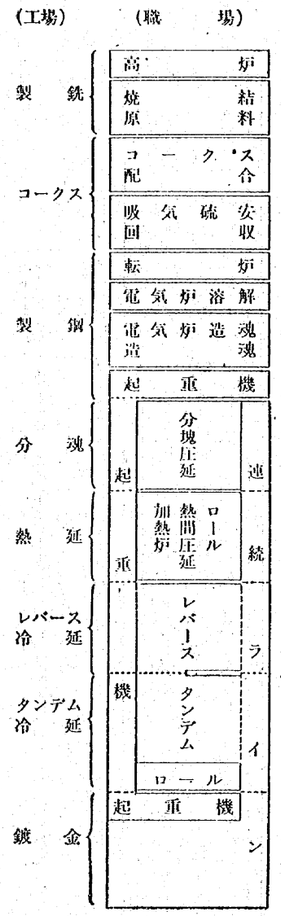
3.1.2 間接部門

間接部門の異動領域については，この部門を (1) 保修 (2) 補助 (3) 管理の三部門に細分してかかげることにしよう。

（1） 保修部門

保修部門における異動領域は4つ見出された。これを課のレベルで記すと銑鋼保全および圧延保全の両課から成る領域，電気課全体，そして計測管理課の計器係，ならびに同課の熱管理係がそれ

3-1 図　部門内異動領域
—直接生産部門—



3-2 図　部門内異動領域
—保修部門—

課	係	職場
銑鋼保全	銑鋼保全	製銑保全
	〃	コークス保全
	〃	製鋼保全
	〃	動力保全
	工事	銑鋼施工
圧延保全	熱延保全	分塊保全
	〃	熱延保全
	冷延保全	冷延保全
	〃	鍍金保全
	整備	整備
	工事	圧延施工
電気	第一運転	製銑コークス保全
	〃	起重機保全
	〃	製鋼保全
	〃	発電
	〃	変電
	第二運転	分塊保全
	〃	熱延保全
	〃	冷延保全
	〃	鍍金保全
	整備	整備
	〃	電炉保全
計測管理	計器	製銑コークス計器
	〃	製鋼熱延計器
	〃	冷延鍍金計器
	〃	整備
	熱管理	熱管理

である（3-2図）。

（2） 補助部門

補助部門における異動領域は，検査課の鋼板検査係及び鍍金検査係，同課材料試験係，分析課，動力課，運輸原料課原料係，同課運輸係の陸運と車号，同係の海運，以上の7つである（3-3図）。

（3） 管理部門

本研究でカバーした管理部門は労働者をいわゆる“直接生産工程従事者”と限定したため圧延技術課と工程課の二つである。この両課は異動によって相互に結ばれており一つの異動領域を形成している（3-4図）。

このように直接・保修・補助そして管理の各部門は，以上のような独自のルートと範囲を持つ異

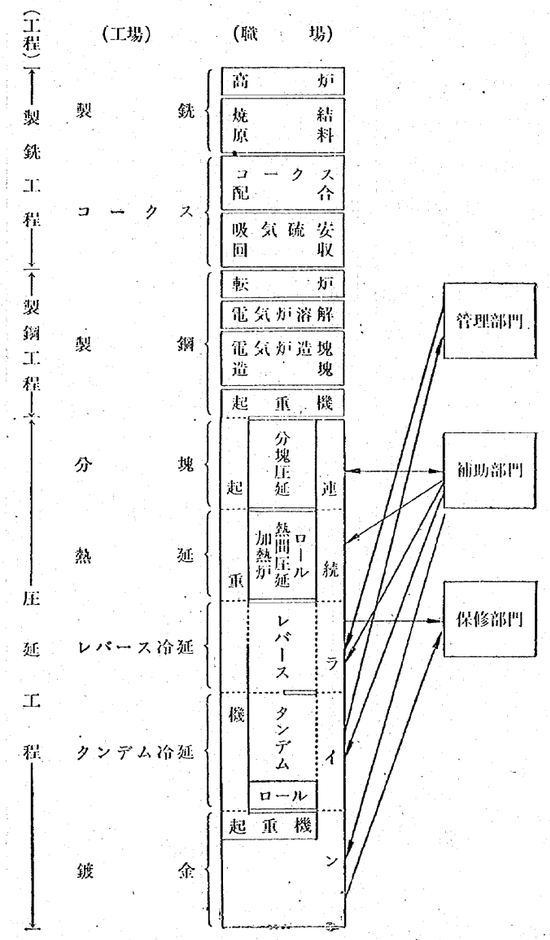
3-3 図　部門内異動領域
—補助部門—

課	係	職場
検査	鋼板検査	熱延検査
	〃	冷延検査
	鍍金検査	亜鉛鍍金検査
	〃	錫鍍金検査
	材料試験	材料試験
分析	第一分析	第一分析
	第二分析	第二分析
動力	第一動力	高炉汽罐
	〃	転炉汽罐
	〃	発電タービン
	〃	送風タービン
	第二動力	銑鋼浄水
	〃	圧延浄水
	〃	圧送
	〃	廃酸処理
	酸素	第一酸素発生
	〃	第二酸素発生
	〃	酸素圧送
運輸原料	原料	原料
	運輸	運輸
		車号
		海運

3-4 図
管理部門内異動領域

圧延技術課
工程課

3-5 図　部門間異動領域
—直接生産部門—　—間接部門—



動領域を有する。ところでこの領域の中には，他部門の或る領域と連繋しているものと，そうではなく独立したものとがあることがわかる。後者についてみると，直接生産部門の製銑，コークス，製鋼の各工場における領域，分塊：分塊圧延，熱延：熱間圧延・加熱炉・ロール，そしてタンデム冷延：ロールといった異動領域がそれである。また保修部門における銑鋼と圧延の両保全課から成る領域及び計測管理課計器係，そして補助部門における分析課等も確固たる独立した領域を形成している。

一方，前者すなわち一定の広がりと緊密度をもって他部門の領域と連繋している異動領域についてみると，直接生産部門では連続ラインがこれに該当する。これを各工場単位でみると，分塊工場

の連続ラインは補助部門と相互に連繋しているが，熱延工場のそれは補助部門からの異動を受け入れるのみである。レバース冷延工場の連続ラインは，管理部門と補助部門から，また保修部門へという異動による連繋を有している。タンデム冷延工場では補助部門からと管理部門への異動により結ばれている。そして鍍金工場の連続ラインは補助部門からの異動と保修部門への異動とによって結ばれている（3—5 図）。

保修部門を中心にみると，ここでは他部門との連繋は少いのであるが，電気課と計測管理：熱管理とが他部門との異動を有する。前者は直接部門から，そして後者は例外的に補助部門からの異動である（3-6 図）。

3-6 図　部門間異動領域
—保修部門—

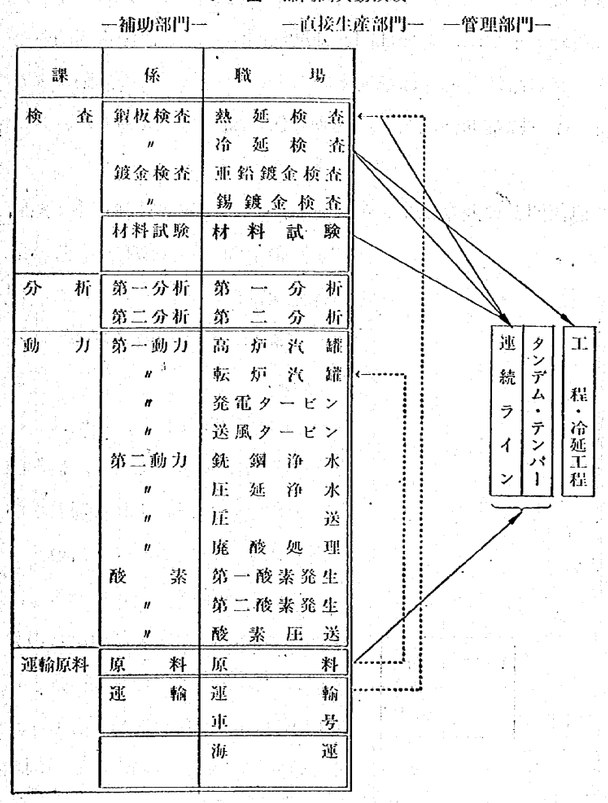
課	係	職場	
銑鋼保全	銑鋼保全	製銑保全	
	〃	コークス保全	
	〃	製鋼保全	
	〃	動力保全	
	工事	銑鋼施工	
圧延保全	熱延保全	分塊保全	
	〃	熱延保全	
	冷延保全	冷延保全	
	〃	鍍金保全	
	整備	整備	
	工事	圧延施工	直接生産部門 レバース冷延：起重機
電気	第一運転	製銑コークス保全	
	〃	起重機保全	
	〃	製鋼保全	
	〃	発電	
	〃	変電	
	第二運転	分塊保全	
	〃	熱延保全	直接生産部門 メッキ：ハイナック 製鋼：起重機
	〃	冷延保全	
	〃	鍍金保全	
	整備	整備	
	〃	電炉保全	
計測管理	計器	製銑コークス計器	
	〃	製鋼熱延計器	
	〃	冷延鍍金計器	
	〃	整備	
	熱管理	熱管理	補助部門 検査：

補助部門では独立した領域は分析と運輸原料：海運とであり，他部門との連繋といえばいずれも補助部門から流出する形である（3-7 図）。

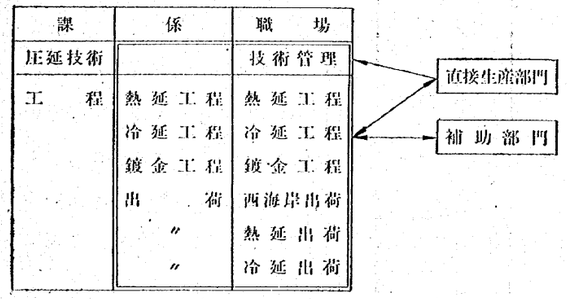
最後に管理部門についてみると，圧延技術課は直接生産部門からの流入だけであるが，工程課は直接・補助の両部門と相互の異動を有し，当事業所の中で最も流動性の高い領域である（3-8 図）。

このようにある領域は，他の領域からまったく独立しており，また別の領域は他と連繋しており，この連繋の緊密度や範囲は同一ではない。それではどのような要因によってこのような差異がもたらされているのであろうか。以下先に掲げた環境条件に従って検討していく事にしよう。

3-7 図　部門間異動領域



3-8 図　部門間異動領域
—管理部門—



3.2　領域とその規定要因

3.2.1「技術」

これまでの観察結果によれば，技術は異動領域を基本的に規定する要因とみられる。すなわち，そもそも技術は労働者が担う単位作業とその組合せから成る作業の内容を規定する。従ってこれに配置された労働力集団についてみると，それはこの集団を構成する個々の労働力が一定の作業を遂行できる能力を持った集団として組織化されていなければならないことを意味している。すなわちそれは特定の技術に固有な熟練構成 (skill composition) を有する作業集団として機能しなければならないということである。そこである技術体系の下に組込まれている労働力が，これとは異る熟練構成を要請する技術体系の下に配置されることに対しては一定の制約が加えられることになる。このように技術要因は作業集団の構成と異動領域を基本的に規定するものといえるが，現実の異動領域がこの要因に規定された領域として顕現するか否かは，他の諸要因との相互関係において決定されるわけである。この技術要因が他の要因から相対的に独立して異動領域を形成しているのは直接生産部門では高炉，焼結と原料，コークスと配合，吸気硫安と回収，転炉，電気炉溶解，電気炉造塊と造塊，分塊圧延，連続ライン，起重機がこれである。また保修部門で相互に独立して存在する4つの領域，そして補助部門の材料試験と海運とがこれに該当する。ここでは例えば高炉職場に

おける炉前一般工→炉前A工→工長といったルート，あるいはタンデム冷間圧延機の操作員であるスタンドマンのように，出側デスク→コイル準備→入側デスク→ストリップ通板→フィーダー→スタンド No. 2→同 No. 4→同 No. 1→同 No. 5→同 No. 3 といったルート，あるいはまた保修部門における修習生制度→修理→点検といった一連の異動のルートが，その領域の熟練構成との関連において形成されている。そして熟練構成がこれをになう労働者により長い作業習熟期間とより高度の専門化した知識を要請する場合には，技術要因が異動領域を強く規定する傾向にある。そしてこの熟練構成が相対的に低位な場合には，相対的に広い領域が構成され他の規定要因がこれに影響する余地を与える。例えば連続ライン，補助部門の各領域がそれである。

3.2.2「市場」

まず製品市場の動向との関連では，新鋭D事業所の建設ならびに稼動とC事業所内の電気炉職場の拡大 (1964 年) とが市場の拡大をめざしたものとして掲げられる。両者は新たな異動領域を形成することになった（前者すなわち新鋭事業所の建設では，C事業所からD事業所への転出——ほとんどの労働者はC事業所で経験していた職場と同様の職場に配置された——がそれであり，後者すなわちC事業所内の変化の場合では従来別個の異動領域であったところが同一の領域に統合されたというように広範な影響がある。たとえばコークス：配合→同：吸気硫安，熱延：仕訳→同：剪断，同：潤滑→分塊：精整，タンデム：タンデム→同：オーブン焼鈍，検査：熱延検査→同：冷延検査，工程：鍍金商品→同：熱延商品などがそれである）。

また商品市場の縮小に対応して現れた異動は終夜連続操業という稼動態勢を落す“減直”によるものであり，ほとんどが連続ライン内の領域における異動である（レバース：酸洗およびタンデム：第一剪断の一直減がそれで，前者の中からレバース：起重機へ転出している。）

次に労働市場要因では，まず企業内労働者数の減耗補充のための異動がある（レバース：酸洗→同：レバースならびに起重機，熱延：剪断→同：仕訳）。なお最近における外部労働市場における供給構造の変化の影響についてみると，当事例においてはその採用方法に変化をもたらしてはいるものの未だ企業内の異動領域に明確な影響を与えるにいたってはいない。

このように市場要因はある領域に影響し新たな異動領域を形成するが，それは「技術要因」がその作業習熟に要する期間と知識によって厳密に領域を規定しているところにまでは影響を及ぼさない傾向にあることが導かれた。例えば直接生産部門の高炉，転炉，分塊圧延，あるいは保修部門がそれである。

3.2.3「勢力的条件」

鉄鋼業の労使間の勢力的条件としては，全般的に企業側が優位な立場にあることは先にみたとおりである。このような状況の下で，労働力の配置をめぐって労働組合が果している機能はどうであろうか。

職場内の労働力の配置およびその変更に関しては，労働組合が無力であったという事例研究が報告されている。[37] 職場を越える異動については企業が本人の了解を得てから労働組合に文書で異動を通知する事例がある一方，まったく労組には知らせることなく組合の干渉からは自由に労働者を異動させているため，労組は正確な組合員数さえ把握できていないという事例もある。[38]

本研究の対象であるA企業は「異動通知書」を交付していたが，労働組合がこれに反対できるのは，それが労働組合運動を妨げるおそれのある場合に限られている。このことは労働組合が労働異動の規制にたいして重大な抵抗力を持っているかのようにみえる。しかしながら次の事実を考慮するならば，労組の発言権は大きく制約されているといってさしつかえない。すなわちC事業所の設立に際してこれを稼動する要員を旧事業所から配置転換したのであるが，この選抜基準の一つに“組合活動に対する関心”が考慮された。その結果新しい事業所は“穏健”な労働組合となっている。

このように鉄鋼業においては環境条件としての「勢力的条件」が，企業内の異動領域を直接規定することはなく，当該労使の「勢力関係」も積極的な意味において企業内の労働異動の連関を規定するとはいえない。それは企業がこの要因をまったく無視して行動することができないという消極的な意味において異動領域を規定しているにとどまる。

3.2.4 社会文化的条件

ここではなによりも年功制が指摘されなければならない。この主要内容である終身的雇用は，たとえ労働力が不用化してもこれを企業の体内に止めておくことを余儀なくしている。当事例では常に企業規模拡大という条件のもとにあったため，これを排出するという現象としては現れていない。ただしこれを可能とする抱括的な「職種概念」を維持することによって，労働異動を容易にし労働力構成を再編成している。これと昇進とをからませて実施した異動がある。すなわち他の領域で見出された優秀な労働力を別の領域に異動させ，昇進の領域を拡大させた場合がこれである。(たとえば，熱延工場の熱間圧延作業はこれを習熟するに要する期間が長いことから従来から閉鎖的な領域であったが，41年に加熱炉からの優秀な労働者が適応して以来，加熱炉，熱間圧延，ロールの三職場から成る領域を形成するようになった。) また勤続年数に応じた昇進制度という面においては，「社員制度」の内容が指摘されなければならない。これに従った労働異動としては，鍍金：亜鉛鍍金→銑鋼保全，分塊：均熱炉→分塊，工程：鍍金工程→工程　という異動がその実態である。これは「工員」から「職員」へという社員区分上の変更である。この異動は「技術」が基本的に画定している異動領域を変えるものであって，単なる呼称上や職制上の変更ではなく実態としての異動領域の拡大である。

この他，病弱の労働者を企業外に排出することなく，三交替勤務の職場から常昼作業だけの職場

注(37)　日本労働協会調査資料〔15〕
(38)　筆者面接記録

へ異動させたり（レバース：酸洗→圧延技術），人間関係上の理由から配置換えした場合（電気：整備→同：起重機保全）は，いずれもこのような雇用慣行を形成する要因となった社会文化的背景によるものである。

4. ま　と　め

以上，ダンロップの分析枠組から四つの「環境条件」を仮説的に設定し，鉄鋼業A企業C事業所を対象として，その企業内労働市場の構造とこれを規定している要因を検討してきた。その結果次の事実が判明した。企業内労働市場の構造は 1) 技術，2) 市場，3) 勢力的条件，4) 社会文化的条件といった四つの要因によって規定されている。この要因と企業内労働市場の構造との関係は，四つの中の一つが完全にある領域を規定するというような単純なものではなく，むしろ各要因の影響が複合的に作用しあってある企業内労働市場の構造が形成されている。従って，現存する企業の労働力構造から，これらの要因の一つのみを抽出することは必ずしも容易ではない。しかしながら，これが機能するしかたには一定の傾向が見出される。すなわち企業内の労働市場の構造はまず第一には，技術要因によって規定される。それは技術がそれ自体に固有の熟練構成をそなえた労働力の編成を必要とするからである。最近における高度に迂回生産の過程の進んだ生産技術の発展は，この意味において，企業内労働異動領域を厳密に規定することになるようにみえる。しかしながらこの技術要因があらゆる作業集団を基本的に規定してしまうのではない。他の要因が技術によって規定されて形成された職群を修正してしまう場合がある。当研究対象においては，市場や社会文化的要因がそれである。しかしながら技術要因が他の要因より強く作用して企業内の異動領域を規定するのは，職群を構成している作業を遂行するために必要とされる資質を労働者が容易に蓄積することのできないような熟練構成を有する職群の場合においてである。そこにおいては，たとえば労働力の需給バランスの変化はすみやかに賃金と雇用量の変動に反映しない。職種市場は価格決定機構としての市場のメカニズムとは独立して技術によって規定されているのである。わが国の雇用制度としての年功制の成立にかかわる議論はその定着性という点に関してみるならば，外部労働市場の失業圧力という市場要因と熟練獲得の特殊閉鎖性といういわば技術要因のどちらを主要な要因と評価するかをめぐって行われてきたといってよい。[39] 当研究は限られた事例における特殊研究であるため，一般化することはできないが，この年功制の形成をめぐる二つの試論が，相互に補完関係にあることを意味しているといえよう。

注(39)　年功制の定着性の評価を軸とした議論の中で技術要因を強調する研究としては注24でかかげた中の氏原，津田，Levine が，一方その労働市場要因を年功制形成の主要な要因であるとするのは大河内，隅谷，藤田らの研究がこれである。

企業内労働市場の構造は，上記の要因の複合した影響力の中で，経営者・労働者が生みだす労働力管理のルールによって規定されていることがわかった。このルールが形成される背景となる要因の機能については，まず第一に技術要因が企業内の職種市場の範囲を規定し，その程度の弱い領域においては，他の要因が効いてくる。従って企業内労働市場の構造分析にあたっては，労働力の等質性とその完全な流動性を想定している完全競争的な労働市場のモデルではこれを十分に解明することができない。制度的労働市場においては技術要因をまず考慮しなければならないのである。(40) ただ制度的労働市場を規制している要因は相互依存関係にあるうえ，これによって条件づけられている「構成主体」とも相互関係を持つ。従ってこれらの点については本稿では未だ十分に明らかにはできていない。

また鉄鋼業の一事例における分析結果でしかないので他産業においては一体どうであるかが検討されなければならないし，賃金市場との関連においてどのように位置づけられるのかという点も残された課題である。

本研究は労働市場分析におけるきわめてエクスプロアリングな試みであるから，本稿では企業内労働市場を明らかにするための新たな分析用具の開発を企図しつつ，まず実態の詳細な観察結果を提示したわけである。

参　考　文　献

(1) Dunlop, J. T. "*Industrial Relations Systems*" (Holt-Dryden, '58)
(2) 藤田若雄「日本労働協約論」(東京大学出版会 '61)
(3) Merton, R. K. "Contribution to Reference Groups Theory" in *Social Theory and Social Structure* (Free Press '49)
(4) Hicks, J. R. "*Theory of Wages*" 2nd ed. (Macmillan, '63)
(5) 慶應大学産業研究所，賃金決定研究プロジェクト「賃金波及の構造とメカニズム——日本における賃金決定機構の実証分析——」(『産業研究』 '68年12月号)
(6) 小池和男「賃金」(ダイヤモンド社 '66)
(7) 小池和男「日本の賃金交渉」(東大出版会 '67)
(8) 小林謙一「現代日本の雇用構造」(岩波書店 '67)
(9) 西川俊作「地域間労働移動と労働市場」(有斐閣 '66)
(10) OECD "*Wages and Labor Mobility*" ('65)
(11) Ross, A. M. "*Trade Union Wage Policy*" (IIR '48)
(12) Rothschild, K. W. "*The Theory of Wages*" (Oxford, '65)
(13) 佐野・小池・石田編「賃金交渉の行動科学」(東洋経済新報社 '69)
(14) 隅谷三喜男「日本賃労働史論」(東大出版会 '55)
(15) 隅谷三喜男「日本労働運動史」(有信堂 '66)

注(40) Piore は労働市場の需給バランスを調節するのは賃金ではなく「技術」であることを実証的に研究している。Piore 論文〔18〕。

(16) 高梨昌「日本鉄鋼業の労使関係」(東大出版会 '67)
(17) 津田真澂「労働問題と労務管理」(ミネルヴァ書房 '65)
(18) 日本生産性本部賃金決定機構委員会編「賃金白書—昭和44年版」(日本生産性本部 '69)
(19) 梅村又次「賃金・雇用・農業」(大明堂 '56)
(20) ユー・エス・スチール社編「鉄鋼製造法」(丸善 '62)
(21) 山本潔「日本労働市場の構造」(東大出版会 '67)

参　考　論　文

(1) Doelinger, P. B. "The Determinants of Industrial Type Internal Labor Markets" (*I. L. R. R.* Cornell, Vol. 20. No. 2. Jan. '67)
(2) Dunlop, J. T. "The Task of Contemporary Wage Theory" (in W. Taylor & Piason ed. *New Concepts in Wage Determination*, New York McGraw-Hill '57)
(3) Dunlop, J. T. "Job Vacancy Measures and Economic Analysis" (N. B. E. R. *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies* '66)
(4) 舟橋尚道「英米の労働市場」(『日本労働協会雑誌』115号 '68年)
(5) 石田英夫「団体交渉過程の分析」(『社会政策学会第36回大会報告要旨』 '67)
(6) 石田英夫「賃金決定と一般組合員」(『日本労働協会雑誌』116号，117号 '68年)
(7) Kerr, C. "Labor Markets: Their Character and Consequences" (*American Economic Review*, XL May 50)
(8) Kerr, C. "The Balkanization of Labor Markets" (in *Labor Mobility and Economic Opportunity*, M.I.T. Press. '54)
(9) Levine, S. B.「戦後日本における労働市場，賃金構造，団体交渉」(『日本労働協会雑誌』59号 '64)
(10) Levine, S. B. "Universalism and Paticularlism—Challenge for Industrial Relations Research" (*The Changing Patterns of Industrial Relations*, The Japan Institute of Labor '65)
(11) Livernash, E. R. "The Internal Wage Structure" (in *New Concepts in Wage Determination*)
(12) 西川俊作「最近における工業労働者の労動移動と賃金格差」(『経済分析』11号 '63)
(13) 二瓶恭光「技術変化と労働力——社会動態論への一試論」(『経済学年報』9号 '66)
(14) 二瓶恭光「労使関係体系の理論と方法」(『日本労働協会雑誌』未刊行論文)
(15) 日本労働協会調査資料「鉄鋼一貫メーカーにおける事業所内団体交渉」
(16) 大河内一男「賃労働における封建的なるもの」(『経済学論集』19巻4号)
(17) 大河内一男「日本的労使関係の原型」(『日本労働協会雑誌』1号 '59)
(18) Piore, M. J. "The Impact of the Labor Market upon the Design and Selection of Productive Techniques within the Manufacturing Plant" (*Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXXXII Nov. '68 No. 4)
(19) 佐野陽子「パタンバーゲニングと賃金の平準化」(『三田学会雑誌』60巻4号)
(20) 島田晴雄「年功制の史的形成について」(『三田学会雑誌』61巻4号)
(21) 隅谷三喜男「技術革新と経営家族主義」(『日本の労働問題』 '64)
(22) 隅谷三喜男「日本における労務管理の形成」(　〃　〃)
(23) 津田真澂「年功序列賃金と年功制度」(『日本型賃金構造の研究』労働法学研究会 '61)
(24) 氏原正治郎「大工業労働者の性格」(『日本労働問題研究』東大出版会 '66)
(25) 氏原正治郎「労働市場の模型」(　〃　〃　〃)
(26) 氏原正治郎「日本農村と労働市場」(　〃　〃　〃)