

## 産業・労働社会学の古典的源泉と現代的意義

小 川 慎 一

### 1. はじめに

本論文の目的は、産業・労働社会学の古典を概観することを通じて、それらの現代的意義を、学術と社会の両面に即して検討することである<sup>1</sup>。その目的を達成するため、海外の研究者が提唱した雇用や労働に関する主要な社会学的な学説を<sup>2</sup>、登場した時代順に紹介する。

紹介する古典は19世紀に原著の初版が刊行された文献だけでなく、20世紀の終わりに原著が刊行された書籍も含まれている。というのも、近年になって関心を集め始めた社会現象で、今後も重要な社会現象とされ続けると見込まれるトピックは、当該トピックに関する古典の登場も近年にならざるをえないからである。

本論文では必要に応じて、「職業的」な社会学者<sup>3</sup>ではないものの、社会学的に重要な学説を提示した研究者による著作についても言及する。産業・労働社会学、ないしは、雇用や労働をめぐる社会学的研究には、大きく3つの論点があると考えられる。

ひとつは、雇用や労働の質は時代とともに向上しつつあるのか、それとも低下しつつあるのか、という論点である。この論点では二つの観点が対抗している。科学技術などの知識の進展により、高度な労働や職業に従事する人々が増えると考えられる論者もいる。その一方で、ますます多くの人々が低度な労働や職業で生計を立てなければならなくなると主張する者もいる。

2つめの論点は、時代とともに産業社会の構造は同じ方向へ変化していくのか、それとも異なる産業社会では雇用や職業をめぐる構造は違った道を歩むのか、という論点である。雇用や職業の質は産業化によってどの社会でも同じように高度化していく、あるいは逆にどの社会で

---

<sup>1</sup> 本論文の焦点は、古典における現代的意義を検討する点に置かれている。したがって、学説史的研究におけるテキストの詳細な批判的読解や、テキストの書かれた同時代的な学術的・社会的文脈を踏まえた古典の新たな解釈を提示することは、本論文の対象外である。

<sup>2</sup> 海外で刊行された産業・労働社会学の学説史に関連する近年の書籍として、社会学的な古典を労働研究や組織論の観点から再考した論文集である、Adler (2010) が挙げられる。日本の産業・労働社会学の学説史を概観した文献として、稲上・川喜多 (1987)、辻 (1994)、河西 (2001) が挙げられる。海外と日本の産業・労働社会学の学説史を解説した教科書として、天畠・上林 (2012) が挙げられる。

<sup>3</sup> 日本における「職業的社会学者」による労働研究、ないしは「『職業的』産業社会学」の形成の概要については、稲上 (1987) を参照。

も共通して低下していくという考えかたがある。その一方で、どの社会も同じ方向へ変化するのでなく、それぞれの社会は雇用や労働の慣行に他の社会とは異なる「個性」が存在することも確かである。

3つめの論点は、雇用や労働における共同性はどうか、共同性において雇用や労働の同質性や異質性はどのように影響するのか、という点である。ひとりですべての作業をこなすより、分業するほうが効率的に仕事をこなすことができ、ひいては会社や社会の生産性は向上するかもしれない。その一方で自分の仕事の存在意義を見失ったり、同じ会社に勤めている同僚の仕事でさえ理解できなかつたりするかもしれない。効率性と引き換えに共同性が失われることもある。

雇用や労働をめぐる現代的な論点は、じつはすでに古典的な研究者たちが提起していたものである。以下、本論文ではそれらの論点を古典のなかに探っていく。本論文ではまず第2節で、初期の社会学者や古典的な社会学者の学説を紹介する。第3節では、後世の社会学に批判的な見解を含め大きな影響を与えた、労働組合や科学的管理法、人間関係論といった古典的な学説を紹介する。第4節では、工業化やポスト工業社会に関する収斂理論的な学説を紹介する。第5節では、雇用システムと労働者の多様性をめぐる主要な学説を紹介する。最後の第6節では、まとめとして古典の現代的意義を確認する。

## 2. 古典的な社会学者が捉えた労働

ほかの分野と同じように、労働に関する社会学的論点の源泉の多くは、マルクスとデュルケム、ウェーバーの3人へさかのぼることができる。それとともに、初期の社会学者であるサン＝シモンとコントも重要な視点を提示している。本節では19世紀から20世紀初頭にかけて活躍した、彼らの学説を見ていく。

### 2.1 社会学の誕生と産業社会論

初期の社会学者のひとりとされるフランスのサン＝シモン (Claude Henri de Rouvroy, comte de Saint-Simon, 1760-1825年) は、産業化 (工業化) が近代社会の主要な趨勢であることを明確に指摘した、初期の産業社会論者でもあった。貴族や僧侶が政治の中心であった従来の社会体制を批判し、彼のことばでは「産業者」(industrialist)、つまり商業や工業の就労者や科学者、技術者が政治を担うべきとの主張を展開した。『産業者の教理問答』(Saint-Simon 1823-1824=2001) では、すでに進行していたイギリスの産業革命を交えながら、主張が展開されている。

サン＝シモンの弟子であった同じくフランスのコント (Isidore Auguste Marie François Xavier Comte, 1798-1857年) は、思想の進歩に伴い社会も単線的に発展するものと考えていた。彼は「社会再組織に必要な科学的作業のプラン」(Comte 1895=1970) で、人間の思想が神学→形而上学・哲学→科学へと進歩するに従って、社会も軍事的→法律的→産業的へと発展していくと主張した。彼は科学技術の進歩が、社会の産業化の源泉であると考えていた。

### 2.2 マルクスの分業論と疎外論

ドイツ出身でのちイギリスに亡命したマルクス (Karl Marx, 1818-1883年) は、物財を生産

する社会的・経済的仕組みが社会や個人の意識を規定するという観点（唯物論）に立って、資本主義に関する理論を展開した。彼の時代にはすでに欧米諸国で産業革命が波及していた。彼にとっての資本主義とは、産業革命後の大工場経営が象徴するような資本主義である。

彼は資本家が労働者を支配する資本主義が矛盾に直面し、やがては労働者自身が経済や社会を統治する共産主義が勃興すると予測していた。彼もコントとは違うかたちでの収斂理論を展開していたといえる。サン＝シモンが「産業者」として一括していた資本家と労働者を、マルクスは対立する階級として考えていた。

ここではマルクスの理論を分業論に絞って概観する。経済学の父とされるイギリスのアダム・スミス（Adam Smith, 1723-1790年）は分業の長所を強調した。ひとつの製品の工程すべてをひとりで製造するより、工程を分割して複数の人々で作業を分担すれば、各工程の作業を習熟する時間が短縮されるとともに、繰り返し作業が多くなるため生産性が高まる（Smith 1791=2007: 7-15）。それに対してマルクスは『資本論』（Marx 1962=1982）のなかで、産業革命後の機械化された工場で働く労働者が、分業によって被る負の影響を強調した。

工場への機械の導入は、人手のみに頼る分業よりも著しく生産性を向上させる。それは資本家によって利益を上げる有効な手段である。しかしそれは同時に、労働者が機械に従属した単純労働を強いられることを意味する。生産手段から労働者は遠ざけられて、技能形成の機会のないままにおかれてしまうのである。労働者は労働から疎外されることになる。

また機械による生産性向上は同一の生産量に必要な労働者の数を減少させる。結果として機械化の進んでいない工場は競争に敗れ、職を失った労働者は機械化された工場労働者として吸収されることになる。こうして社会には非熟練労働者が増加していく。こうして労働者はますます資本家からの支配に服さなければならなくなる。また労働者保護を目的とする法律がかえって失業者や、不利な立場で働く労働者を増加させることもある。

マルクスの分業論は20世紀後半期に、疎外論や労働過程論の先駆者として再発見され、継承されることになる。

### 2.3 デュルケムの分業論と疎外論

フランスのデュルケム（Émile Durkheim, 1858-1917年）はマルクスとは違った分業論を展開した。マルクスの唯物論と異なり、デュルケムは社会意識こそが個人の意識や行動を規定すると考えていた。

彼の『社会分業論』（Durkheim 1960a=2017）は、分業が社会の解体や分裂の要因とはならず、むしろ社会統合を強める源泉であることを主張している。その著書名が示しているように、彼にとっての分業は職場内のそれだけでなく、社会全体の職業間のそれも含む概念である。彼は社会統合の形態を2つに分類している。機械的連帯は、利害を共有したり共同意識をもったりする人々からなる社会統合である。有機的連帯は、互いに異なる利害をもち、共同意識をもっていない人々からなる社会統合である。

有機的連帯はたとえば契約に象徴される。社会が複雑化し職業構成が多様化するほど、社会全体で交わされる契約数は多くなる。契約とはそもそも自由でそれゆえ対等関係にある人々のあいだで、任意に交わされるものである。しかし契約そのものが契約を保証するのでない。それが守られなければならないという社会全体の暗黙的合意があってこそ、契約は保証されるのである。

『自殺論』(Durkheim 1960b=1985)でより詳細に展開されているアノミー(無規制状態)の概念は後述するように、労働における疎外の分析にも、マルクスとは違った点で有益な視点を提供している。コミュニケーションのない職場環境では、職場や同僚とのあいだで共同意識が発達せず、したがって共通の規範も発生しない。規範のないこのアノミーのもとにおかれた人々は、精神的に安定した労働生活を送ることはできないだろう。

## 2.4 ウェーバーの合理化論

ドイツのウェーバー(Max Weber, 1864-1920年)は、マルクスともデュルケムとも異なる方法で社会を捉えようとした。ウェーバーは個人がなぜその行為をしたのか、その意図を理解することによって、社会現象の発生要因や結果を考察した。その例が『プロテスタンティズムと資本主義の精神』(Weber 1920=1989)である。そのなかで彼は、資本主義という経済的活動がプロテスタンティズムという宗教的信仰から発生したとする、意外性に満ちた議論を展開した。

禁欲を奨励する宗教は、それを俗世から隔絶した場所で実践することが多い。しかし16世紀の宗教改革で誕生したプロテスタンティズムの教義は、神から授けられた天職に専心しながら、世俗内で禁欲することを奨励していた。労働から得られた利益は奢侈な消費へと回されることなく、むしろ資本の蓄積へと向けられることとなる。こうして資本主義が誕生したのだと、ウェーバーは論じた。彼の関心は近代化を合理化の過程として理解することにあった。

## 2.5 ウェーバーの官僚制論

彼は資本主義を合理主義的な社会制度として位置づけたが、近代的な労働を規定している官僚制も合理化の産物として描いた。官僚制はつぎの特徴をもった組織のことである。①規則に基づく権限が分配されている。②各権限への指揮命令も規則に基づいて規定されている。③権限の行使者の資格は規則に従って任命される。④指揮命令の上下関係が明確にされている。⑤文書によって情報の伝達と保管が実施される。⑥職務が私生活から分離されている。⑦職務活動は専門的訓練を前提とする。⑧職務活動は専業であって、兼業ではない。⑨職務遂行は学習可能な規則に従って遂行される。

このような特徴をもつ官僚制は、ほかの組織形態よりも技術的に優れている。「的確、迅速、一義性、文書に対する精通、持続性、慎重、統一性、厳格な服従、摩擦の除去、物的および人的な費用の節約」といった長所があると、『官僚制』(Weber 1921-22=1954)に述べられている。「官僚」ということばが含まれているが、近代の組織は官庁だけでなく企業も官僚制に基づき経営されている。

官僚制には長所だけでなく短所も存在する。アメリカの社会学者マートン(Robert King Merton, 1910-2003年)は、規則が目標を達成するための手段としてではなく、それ自体の遵守が目標へと転移する過程を、官僚制の逆機能としてのちに指摘することになる(Merton 1957=1961: 179-89)。

## 3. 労働における民主主義と管理

本節では19世紀末から1940年代までの学説を中心に解説する。古典的社会学者の学説を継承しつつも、より近代的なトピックを扱った論点が登場する。資本主義的経営の拡大や、それに

よる被雇用者の増加を背景とした研究が現れる。労働組合運動や労働力の効率的活用、職場内外の人間関係が労働に及ぼす影響に注目した研究について見ていく。

### 3.1 労働組合と産業民主主義

イギリスのウェッブ夫妻（シドニー・ウェッブ Sidney James Webb, 1859-1947年、ベアトリス・ウェッブ Martha Beatrice Webb, 1858-1943年）は19世紀末、労働組合を詳細に調査して、労働組合の理論を構築した。労働組合は、資本家あるいは使用者に対し労働条件の改善を求めることを目的として、労働者が結成する民主的な団体である。マルクスにとって労働者と資本家は対立する存在として位置づけられていた。しかしウェッブ夫妻にとって労働組合はかならずしも資本家に対立する存在ではなかった。

『産業民主制論』（Webb and Webb 1920=1969）によれば、労働組合は労働者の労働条件や労働環境を底上げするだけでない。それによって労働者の労働安全衛生が保障されれば企業経営の効率化が促進されるため、資本家にとっても有益な存在である。その結果としてさらには消費者にとってもよい製品やサービスが提供されるとも主張している。労働組合は労働者の立場に基づく民主主義、つまり産業民主主義を推進するための基盤なのである。

また、資本家対労働者という対立軸だけでなく、組織する職業や地域の違いを背景として、労働組合間にも利害の相違があることも認識していた。労働組合は組織拡大だけでなく、組合間の連携によって資本家への交渉力を高めていくことが必要だとも提唱している。

経済が成熟化し国際競争が厳しくなるなか、日本を含めた先進資本主義諸国では労働条件の維持向上は難しくなっている。ウェッブ夫妻の提示した論点は、労働組合のありかたを理解するうえで、現在もなお重要である。

### 3.2 科学的管理法とテイラリズム

資本主義的な工場経営の拡大は、より効率的な労働力の活用を求めるようになる。アメリカの技術者であるテイラー（Frederick Winslow Taylor, 1856-1915年）は、19世紀末から20世紀初頭にかけて、科学的管理法と呼ばれる経営管理手法を考案した。彼や後継者は分業をより効率的に推進するため、観察や分析に基づいて管理手法を体系化した。科学的管理法に象徴される労働の仕組みは、彼の名前を冠してテイラリズムとも呼ばれる。

『科学的管理法』（Taylor 1911=1969）などの著書でテイラーや、動作研究で知られるギルブレス（Frank Bunker Gilbreth, Sr., 1868-1924年）<sup>4</sup>が提示した科学的管理法の原則は、つぎのとおりである。

- ①一定時間内に所定の出来高に達しない作業者には、標準以上の出来高の作業者と非連続的に低い賃金格差をつける（差別的出来高給制度）。こうして労働生産性の向上を図る。
- ②差別的出来高給制度を機能させるため、分業を徹底するとともに、分業された作業（課業）の内容や範囲を明確にする必要がある。
- ③同一の課業であればだれでも同じ手順で作業できるよう、作業を標準化する。
- ④作業の標準化のため、その作業を構成する動作を分析し、各動作の標準所要時間を測定す

<sup>4</sup> ギルブレスによる動作研究の著作として、煉瓦積み動作の一部省略して所要時間の短縮を実践した Gilbreth (1993) などが挙げられる。

る(動作・時間研究)。

- ⑤動作・時間研究により、できるかぎり短い期間でだれもが作業を習熟できるようにする。また作業からムダな動作を排除する。こうして作業を単純化する。
- ⑥直接製造に携わる作業と、作業方法の設計や作業の支援に関わる業務とを、互いに分離する(構想と実行の分離)。

### 3.3 テイラリズムの評価とその後の展開

テイラリズムはウェーバーの用語を使えば、合理化過程のひとつである。テイラー自身は科学的管理法が企業経営にとってのみならず、労働者にとっても有益な手法であると考えていた。しかしマルクスの観点に従えば、企業による労働者支配を強化し、労働からの疎外を促進する手段として捉えられる。構想と実行の分離は労働者から頭脳労働を奪ったとして批判される。テイラリズムをどう評価するかは、社会理論によって異なる。

テイラリズムは、それとほぼ同時期に誕生したフォード生産方式<sup>5</sup>とともに、近代的な工場労働を象徴していく。フォード生産方式はアメリカの自動車会社であるフォード社にちなんでいる。テイラリズムに移動式組立ラインが加わったものが、おおむねフォード生産方式であるといえる。フォード生産方式も合理化過程の事例であるとともに、労働からの疎外を象徴するものとされた。

どのように評価するにせよ、科学的管理法が生み出した諸原則は、いまま世界中で生産管理に活用されている。フォード生産方式ののちに誕生する日本のトヨタ生産方式<sup>6</sup>と対比されることもあるが、後者は前者の特徴を部分的に継承している<sup>7</sup>。また、1990年代～2000年代に日本企業で導入が進んだ成果主義的な人事管理は、科学的管理法に言及しながら功罪が論じられた<sup>8</sup>。現在の労働を理解するうえでもテイラリズムの理解は欠かせない。

### 3.4 人間関係論

人間関係論はその名が示すとおり、物理的、経済的要因ではなく、むしろ職場内外の人間関係のありかたこそが、企業経営や労働に大きな影響を与えるという理論である。この理論に基づく研究は1930年代から40年代にかけてのアメリカで、社会学だけでなく心理学や経営学を巻き込んで学際的に展開された。

この理論が展開される契機は、ホーソン実験(Hawthorne experiment)と呼ばれる工場労働者を被験者とした、アメリカでの大規模な実験であった。オーストラリア出身の心理学者メイヨー(George Elton Mayo, 1880-1949年)らは、作業効率をもっとも高める照明の明るさを探るため、工場労働者を集めて実験をおこなった。労働生産性を高める物理的条件を調べる目的で開始された実験であったが、結果的にインフォーマルな人間関係のありかたが、労働生産性

<sup>5</sup> アメリカの大量生産システムの歴史については、Hounshell (1974=1998) が包括的に紹介している。

<sup>6</sup> トヨタ生産方式の開発者による解説は大野(1978)を、包括的な解説は、門田(2006)を参照。

<sup>7</sup> トヨタ生産方式において、科学的管理法やフォード生産システムがどのように継承されているかについて、経営学者の藤本隆宏(1997: 51-127)が明快に説明している。なお、同文献における1950年代のトヨタ生産方式についての説明は、社会学者の佐藤守弘(1963)に依拠している。

<sup>8</sup> 1990年代～2000年代における日本の成果主義について書かれた文献として、今野(2003)、高橋(2004)、中村・石田(2005)、中村(2006)が挙げられる。

に影響していることに気づいた。

照明を明るくしたり暗くしたりしても、その変化に対応して労働者の生産性が変化するわけではなかった。実験を長期間継続していくうちに労働生産性は上昇したが、それは賃金制度の変化や疲労軽減によるものではなかった。実験を通して労働者の仲間意識や規範が形成された結果として、労働生産性が上昇したと結論づけられた（Roethlisberger and Dickson 1939）。

人間関係論は職場内だけでなく職場外の現象にも、研究対象を広げた。人類学者から社会学者へ転じたアメリカのウォーナー（William Lloyd Warner, 1898-1970年）らは、ヤンキーシティ（Yankee City）調査<sup>9</sup>と呼ばれる都市社会学的調査の一環として、アメリカのある小都市で発生したストライキの原因について分析している。

このストライキによって労働組合は企業との団体交渉が承認され、賃金や労働時間の改善を勝ち取ることができた。分業により熟練労働が解体し労働者の社会的上昇の機会が奪われたこと、大資本が地元に進出するなど地域社会の上層と下層とで帰属意識の面で社会的分断が生じていたこと、それにより労働者の不満が蓄積していたことが、ストライキに導いたとウォーナーらは分析した（Warner and Low 1947）。

### 3.5 人間関係論の意義と批判

人間関係論は、職場の人間関係の改善が企業経営の効率化に不可欠であると考えていた<sup>10</sup>。企業経営の効率化という関心は、視角が異なるもののテイラーと共通していた。官僚制というフォーマルな組織に効率性を見たウェーバーと異なり、人間関係論はインフォーマルな人間関係の改善にこそ効率化の鍵があるとしていた。人間関係論は実務への応用を志向した学派であったといえる。

人間関係論に基づく研究は、その実務的な志向を含むさまざまな側面が批判されることになる。社会的に重要な批判は、組織の問題をマイクロレベルのインフォーマルな人間関係へと還元し、マクロな社会構造との関連を射程に入れていない点にある<sup>11</sup>。

アメリカのイタリア人移民街における参与観察の成果である『ストリート・コーナー・ソサエティ』（Whyte 1936=2000）の著者として知られ、人間関係論者のひとりであるアメリカの社会学者ホワイテ（William Foote Whyte, 1914-2000年）が認めているように、人間関係の陰悪な職場だからといって、それに直接働きかければ改善できるというものではない。業務改善によって業務の流れが円滑になれば、顧客対応担当者は顧客からの苦情と上流工程の業務遅滞との板挟みから解放され、顧客対応担当者として上流工程担当者との人間関係は改善されるのである（Whyte 1959=1961）。

<sup>9</sup> ヤンキーシティは調査地であったマサチューセッツ州ニューバリーポート（Newburyport）の仮名である。調査の成果であるヤンキーシティシリーズは5巻から構成されており、本文で紹介した書籍のほか、社会生活（Warner and Lunt 1941）、社会階層（Warner and Lunt 1942）、エスニック集団（Warner and Srole 1945）、生活の象徴的側面（Warner 1959）についての書籍が刊行されている。

<sup>10</sup> 第二次世界大戦後の間もない時期に、日本でも人間関係論が紹介される。経営学では馬場敬治（1947年、馬場 1949）、社会学では尾高邦雄（1949年、尾高 1953）が初期の紹介者とされる（野田1956: 218-9）。

<sup>11</sup> 1960年代までの海外における産業・労働社会学の学説史をレビューした岡本秀昭（1973: 206-23）は、人間関係論の展開と批判について多くの紙幅を費やしている。人間関係論が経営イデオロギー的であるとする批判については、本論文の4.2も参照。

## 4. 工業化とポスト工業社会

本節では1950年代から70年代初頭までに現れた主要な研究を解説する。前節までで見てきた研究は、おもに工業化の過程にある資本主義諸国を想定していた。1917年のロシア革命以後、社会主義国家が誕生していく。資本主義も社会主義も経済運営の体制は違うが、いずれも工業化を推進している。工業化こそが世界共通の変化であり、体制の違いを超えて互いに似た社会になるという見通し（収斂理論）が語られるようになる。

製造現場にオートメーションなど新たな技術革新が導入され、経済成長により社会が豊かになったことを背景に、ブルーカラーの労働実態や意識の変化を捉えた研究も現れた。また工業化が成熟すると、製造業などの第二次産業に代わって、商業やサービス業など第三次産業に従事する人々が増加する。それに伴い工場の製造現場で働くブルーカラーに代わり、事務職や技術職などのホワイトカラーが労働者の主流となっていく。こうして「工業化以後」の社会であるポスト工業社会の特徴を捉えようとする研究が登場する。

この時期の研究は、進歩史観に懐疑的な論者を含め、科学技術の進歩やそれによる教育水準の向上が、社会変動へ強く影響するという社会観に特徴づけられていた。

### 4.1 工業化と労使関係システムの収斂

資本主義国と社会主義国との対立は、第二次世界大戦後に冷戦というかたちで激しさを増していく。カー（Clark Kerr, 1911-2003年）とダンロップ（John Thomas Dunlop, 1914-2003年）、ハービソン（Frederick Harris Harbison, 1912-1976年）、マイヤーズ（Charles Andrew Myers, 1913-2000年）のアメリカ人経済学者4人は、『インダストリアリズム』（Kerr, Dunlop, Harbison and Myers 1960=1963）において、経済体制の違いを超えていずれの国家も工業化を目指している点に注目した。

工業化に基礎を置く社会体制を指す語として4人が使用しているインダストリアリズム（industrialism）は、直訳すれば「産業（工業）主義」である。これはサン＝シモンの思想を彷彿させる。彼らは経済体制の違いにかかわらず、インダストリアリズムの論理によって労働組合と企業、政府の三者関係から構成される労使関係システムが、どこの国も収斂していくと論じている。

その根底にある発想は、技術の進歩が社会構造を決定するという、技術決定論である。技術の進歩によりどの社会も教育水準が向上し、専門的職業が増加する。人々はマルクスの描いたような階級闘争によってではなく、官僚制的な規則に従って、労使と政府の協調によって多元的に利害調整を図るようになるのだという。

社会主義国家のほとんどが資本主義へ体制を転換した現在、インダストリアリズム論をそのまま適用することはできない。後述するように、資本主義諸国であっても労使関係は収斂しておらず、多様な労使関係システムが併存している。国によってたどってきた道は多様であるが、工業化が近代化の重要な過程であったことは確かである。

## 4.2 工業化と経営イデオロギー

ウェーバー研究<sup>12</sup>でも知られる、ナチス政権下のドイツからアメリカへ亡命した社会学者ベンディクス（Reinhard Bendix, 1916-1991年）は、『産業における労働と権限』において、経営イデオロギーの比較歴史社会学を展開した。経営イデオロギーとは、企業経営者が経営方針を自己正当化するために援用する思想のことである。

企業経営者も人の子であるため、労働者の労働条件や労働環境が苛酷であることを知らされるにつれ、心穏やかではなかった。こうして企業経営者は自分たちの経営方針を正当化する思想を、学術的な研究に見つけてそれに頼らざるをえなかったと、ベンディクスは指摘した。

彼によれば国によって工業化の道筋は異なっていたものの、経営者がその過程で経営イデオロギーに頼ろうとした点では共通していた。たとえばロシア革命で誕生した旧ソ連は、マルクスが提唱したような共産主義が実現した自国では、労働者が経済運営の中心であるという建前を国民に浸透させていた。実際にはそれは、共産党と国家官僚が国民の大多数を構成する労働者を支配するためのイデオロギーとして機能していた。

経済体制は異なるものの、アメリカの企業経営者も経営イデオロギーに頼っていたのだと、ベンディクスはいう。科学的管理法が労使間の平和をもたらすというテイラーの主張や、従業員面談を通じて企業と従業員の関係を良好にするという、人間関係論の提唱者であるメイヨーの主張は、経営者を学術的に援護するイデオロギーに過ぎないと、ベンディクスは主張した（Bendix 1974=1980）。

ベンディクスの指摘がどの程度妥当であるかはともかくとして、経営コンサルティング業者が企業経営に影響力を増しつつあるなか、彼の視点を通して雇用関係を批判的に考察する意義はいまも大きい。

## 4.3 技術革新と疎外

製造現場におけるさらなる技術革新の導入は、労働からの疎外について古典的社会学者の時代とは異なる新たな知見を生み出した。古典的社会学者は総じて、技術の進歩に伴い労働の質がよいか悪いかのどちらかに、一定方向へ変化していくものと考えていた。

ところがアメリカの社会学者ブラウナー（Robert Blauner, 1929-2016年）は、『労働における疎外と自由』において、1940年代後半から60年代初めにアメリカで実施した調査に基づき、製造技術と疎外との関係について、つぎのような図式を提示した。製造技術の複雑さを横軸に、疎外の程度を縦軸にとると、それら二つの関係は逆U字型曲線を描くのだという。

彼はマルクスやデュルケムの知見を継承しつつ、疎外を4つに分類している。①自分の力では何も変えることのできない無力感、②仕事の目標や意味が見出せない無意味性、③職場の人々や社会との結びつきが感じられない孤立感、④仕事を自分の意思でしているのではなくさせられている感覚、である。

伝統的な手工業的熟練に基づく仕事では疎外感が低い。機械化・標準化・単純化・専門化された仕事では、疎外の程度が最大となる。ところが技術がより高度なコンピュータ自動制御（オートメーション）の仕事になると、疎外の程度は低くなる。計器盤の監視や装置の点検・調

<sup>12</sup> Bendix (1960=1966) は、ベンディクスによるウェーバー研究の代表的な著書である。

整のような責任の重い仕事に携わるからだという (Blauner 1964=1971)。

高度経済成長期であった当時の日本でも、急速に進む工業化を背景として、技術革新と労働に関する調査が盛んに実施されている<sup>13</sup>。

#### 4.4 豊かな労働者の労働志向

イギリスの社会学者ゴールドソープ (John Harry Goldthorpe, 1935年-) らは、1960年代におけるイギリスの工業都市を事例として、ブルーカラー労働者が経済成長に伴い仕事の間を生活の中心と考えるのではなく、生活の手段として仕事を考えるようになったと論じた。この知見のもとになった一連の調査は、対象都市にちなんでルートン調査 (Luton surveys)<sup>14</sup>と呼ばれている。彼は労働者の仕事に対する態度を労働志向 (orientation toward work) と名づけた。

彼らは労働志向を3つに分類している。①手段的志向では、仕事は生活水準を維持するための手段に過ぎない。豊かになったブルーカラー労働者に見られる類型である。②官僚制的志向では、仕事は長期的な雇用や賃金、昇進との対価である。企業に対する忠誠心など道徳的要素を含んでいる。③連帯的志向では、仕事は企業全体や職場で集団的な関係を結ぶことにある。関係を結ぶ対象が企業であるか職場であるかなど、それによって関わりかたの程度はさまざまである (Goldthorpe et al. 1968a)。

ゴールドソープらの見解がイギリス以外の国に当てはまるわけではない。日本ではブルーカラー労働者であってもホワイトカラー労働者と同じように、官僚制的志向が強かった (稲上 1981)。日本では戦後、賃金カーブや人事考課など人事制度面において、ブルーカラーのホワイトカラー化<sup>15</sup>が進んだとされるが、労働志向の面でもブルーカラーのホワイトカラー化が進んでいたことを示されている。のちに述べるように、発展した資本主義諸国の雇用システムが、かならずしも収斂していないことが明らかになってくる。

#### 4.5 ポスト工業社会論

ポスト工業社会論は、工業化後の社会が工業化過程の社会と質的に異なると主張する学説である。『脱工業社会の到来』(Bell 1973=1975) を著したアメリカの社会学者ベル (Daniel Bell, 1919-2011年) や、『断絶の時代』(Drucker 1969=1969) を著した、オーストリア出身でアメリカへ移住した経営学者ドラッカー (Peter Drucker, 1909-2005年) が、ポスト工業社会論の代表的な論者である。

先進資本主義諸国では1960年代までに工業化の過程が成熟しつつある一方、産業構造に占める第三次産業の比重が増大しつつあった。各国における高等教育進学率の上昇や、コンピュータの産業利用や宇宙開発に象徴されるような科学技術の進展は、従来の工業化とは異なる時代の到来を予感させた。

<sup>13</sup> 技術革新と労働に関する、当時の日本における代表的な研究として、日本文科学会 (1958, 1963) や、松島静雄 (1962)、東京大学社会科学研究所 (1972) が挙げられる。

<sup>14</sup> ゴールドソープらによるルートン調査の成果として、本文で紹介している産業・労働社会学的な書籍のほか、政治社会学 (Goldthorpe et. al 1968b) や社会階層論 (Goldthorpe et. al 1968c) に関する書籍が刊行されている。

<sup>15</sup> 日本におけるブルーカラーのホワイトカラー化は、労働経済学者の小池和男 (1981) によって指摘された。

ポスト工業社会論では新たな社会を、情報化社会や知識社会などのことばでも表現した<sup>16</sup>。科学技術が社会変動の原動力とする発想は、コントを彷彿させる。ポスト工業社会論では、科学者や技術者など専門職が増加し、労働の質が高まると考えられた。

ポスト工業社会論では、第三次産業の就業者人口が第二次産業のそれを上回ったかのように語られることが多い。しかし実際には多くの国で、第二次産業の就業者人口が最多になったことはない。また、質の高い労働に従事する人々は相対的に少なく、ホワイトカラーを含めて多くの人々は、低い技能の職業に従事するようになると指摘する批判者もいる。

社会における知識の増大や技術革新が、人々の労働の質を高めるのか、逆に低下させるのかは、個々の事例に即して判断される必要がある。

## 5. 雇用システムと労働者の多様性

本節では1970年代から90年代のおもな学説を解説する。前節までに解説した学説はおおむね、どこの国にも共通して見られる社会変動の側面に、注目する傾向があった。しかし、1960年代終わりになると、資本主義の国であっても雇用システムが多様であることが、しだいに明らかになる。

ポスト工業社会論は科学技術が労働の質を高めると主張した。逆に科学技術はホワイトカラーを含めてその質を低下させている、と指摘する学説が登場する。また対人サービスの職業につきものの、感情労働に注目する研究が現れた。

いままで紹介した学説は労働者の「労働する」側面に焦点が当てられてきた。本節では求職活動に焦点を当てた研究も紹介する。被雇用者に占める女性の割合が高まったことを背景に、職場のジェンダーやワークライフバランスをテーマとした研究も登場している。

### 5.1 雇用システムの多様性

いままで見てきた学説はおおむね、どこの社会も同じ方向へ変化していくことを想定していた。異なる制度をもつ社会はしばしば、遅れていると考えられてきた。日本は非欧米で唯一発展した資本主義国であったが、1960年代までは遅れた社会であると考えられていた。イギリス出身の社会学者ドーア（Ronald Philip Dore, 1925-2018年）<sup>17</sup>は日本とイギリスの電機工場を比較し、その見かたの修正に寄与した。

この調査をはじめとする一連のプロジェクトには、日本の社会学者も参加している<sup>18</sup>。以下にドーアが『イギリスの工場・日本の工場』（Dore 1973=1987）で指摘した、日本とイギリスの違いをいくつか列挙する。

日本企業は新卒採用者を長期雇用する。イギリス企業は適任者を外部労働市場から採用するものの、労働移動率が高い。日本では正社員であれば賃金はみな月給制であるが、イギリスでは管理職は年俸制、ホワイトカラーは月給制、ブルーカラーは時給制である。日本の労働組合

<sup>16</sup> 日本を含めたポスト工業社会論の展開について、Kumar (2005) が包括的に論じている。

<sup>17</sup> ドーアは日本研究者としても著名であり、日本の教育（Dore 1965=1970）や都市（1958=1962）、農村（Dore 1978）についての研究で知られている。

<sup>18</sup> 共同研究に参加したひとりである間宏も、労使関係の日英比較の書籍を刊行している（間 1974）。

は企業別に組織されており、正社員であればブルーカラーもホワイトカラーも同じ組合に加入する。イギリスの労働組合は職業別や産業別に組織されており、同じ企業や事業所の従業員であつてもさまざまな組合に加入している。

ドーアは両国の雇用システムの特徴を対比し、日本を組織志向型、イギリスを市場志向型に属するものとした。さらに彼は、最初に産業革命を経験したイギリスへ日本が収斂するのではなく、イギリスが逆に、産業化に後発した日本へ収斂する兆しがあると主張した<sup>19</sup>。同一事業所に複数の労働組合の組合員が混在しているイギリスが、日本のように企業や事業所を単位とした労使関係へ再編成されると予想した。

ドーアの研究以降、雇用システムの国際比較研究が盛んに実施され、国ごとの個性がしだいに明らかにされてきた<sup>20</sup>。いうまでもなく彼の研究よりまえにも、アメリカ人研究者アベグレン (James Christian Abegglen, 1926-2007) の著した『日本の経営』(Abegglen 1958=1958) に代表されるように<sup>21</sup>、海外の研究者が日本の雇用システムや労使関係システムを調査し、その特徴を理解する試みはあつた。ドーアらによる調査プロジェクト以降、国際比較を踏まえたうえで、より適切かつ図式的に日本の雇用システムの理解が可能になったといえる。

## 5.2 労働過程論

ポスト工業社会論では、質の高い労働や知識集約型の職業が増えていくという見通しが語られた。アメリカの政治経済学者ブレイヴァマン (Harry Braverman, 1920-1976年) は、マルクスの視点からポスト工業社会論とは逆の見解を示した。分業と機械化によって熟練労働が解体され、それによって発生する疎外などの問題とその克服方法は、本論文で見てきたようにマルクスだけでなく、ほかの学説においても語られてきた。ブレイヴァマンは、熟練解体についてのマルクスの理論を現代的に再構成した。

『労働と独占資本』(1974=1978) で示されたブレイヴァマンの新しさは、マルクスの生きていた時代には存在しなかった科学的管理法をめぐって、その原則のひとつである構想と実行の分離を、熟練解体の要因として重視した点にある。構想と実行の分離はブルーカラーから頭脳労働を奪い、その業務を管理部門に吸収する。頭脳労働を奪われたブルーカラーは、ますます資本家や経営者の支配に服していくことになる。また、彼はこのような熟練解体がホワイトカラー職場でも進行していると指摘した。

ブレイヴァマンを契機に労働過程論の研究が欧米で盛んになった。また彼の主張をめぐって論争も展開された。たとえば、イギリス出身の社会学者ブラウォイ (Michael Burawoy, 1947

<sup>19</sup> 産業化における後発の利益に関する議論は、アメリカの経済学者ヴェブレン (Thorstein Bunde Veblen, 1857-1929年) や、現在のウクライナ出身でアメリカで活動した経済学者ガーシェンクロン (Alexander Gerschenkron, 1904-1978年) の系譜に位置づけられる (Veblen 1915, Gerschenkron 1962)。

<sup>20</sup> ドーア自身も1990年代に、資本主義の多様性に関する研究書の編者を担当している (Berger and Dore 1996)。

<sup>21</sup> 日本の終身雇用を「発見」したのは、アベグレンの著書『日本の経営』だといわれることが多い。彼自身は同書において終身雇用ではなく、「終身の関係」(lifetime commitment) という表現をしており、それを日本の前近代的な封建遺制として捉えていた。あまり知られていないが、彼は人間関係論の中心人物のひとりであるウォーナーと、アメリカ大企業の経営者に関する社会階層論的な研究をおこなっている (Warner and Abegglen 1955=1958)。

年-)は『同意を製造する』(Burawoy 1979)において、参与観察の結果に基づき、規則に縛られているように見えるブルーカラー労働であっても、規則をかいくぐって業務量を自分たちで調整していることを見出している。資本家や経営者が労働者を一方的に支配しているというよりも、労働者にも業務の裁量の余地が残されていることこそが、労働者が自発的に支配を受け入れる契機となっていると、ブラウォイは指摘している。

また、日本の製造現場を中心に普及している小集団活動(QCサークル活動)においては、ブルーカラーが業務上の問題解決を担っている。日本のブルーカラーに構想と実行の分離はかならずしも当てはまらない<sup>22</sup>。労働過程を理解するうえでも、ドーアのような国際比較の観点が必要なことが示唆される。

### 5.3 求職行動と弱い紐帯の強み

本論文で紹介している知見の多くは、雇用関係ないしは内部労働市場における労働を想定している。雇用関係が成立し内部労働市場に参加するために、人々は求職活動をおこなう必要がある。

アメリカの社会学者グラノヴェッター(Mark Sanford Granovetter, 1943年-)は従来の社会理論を2つに分類し、そのいずれにも欠点があると主張した。ひとつは過剰社会化された理論であり、もうひとつは過小社会化された理論である。前者では個人の行為は所属する社会の特徴から説明され、後者では個人の行為は社会的要因のまったく考慮することなく説明される。彼はそれに代わって第3の社会理論を提起する。個人の行為は他者との関係のありかたに「埋め込まれている」<sup>23</sup>、という理論である(Granovetter 1985=1998)。

彼は「埋め込み」理論を求職行動の説明に適用した。『転職』(Granovetter 1995=1998)によれば、人々が求職先を他人に頼って探すとき、親密な関係にある友人からのほうが、顔見知り程度の人からよりも有益な情報を得られるだろうと、単純に考えたい。ところがグラノヴェッターはそれとは逆の事実を発見した。顔見知り程度の人から情報を提供されて、職を得ている人が多かった。弱い紐帯の強みである。

なぜ、弱い紐帯を使って求職活動に成功することが多いのだろうか。ひとつは求職を急ぐ必要のある人ほど、親密な友人や家族からの情報提供に頼る傾向にある。求職活動をする緊急性の少ない人ほど、むしろそれほど親しくない他人から、偶然に求人情報を得ることになる。また親しい他人を通じて求職活動をすることにより、関係が気まずくなることを避けたがることも、弱い紐帯を使った求職活動が多くなる理由である。もっとも大きな理由は、知り合いの知り合い、といった間接的な関係の連鎖が長くなるほど、より多くの人々に情報が伝わりやすくなるからであるという。

グラノヴェッターが明らかにしているように、どのような人にとっても、弱い紐帯が求職活動に効果的である保証はない。むしろ強い紐帯を駆使して職探しをする人々もいる。

<sup>22</sup> 日本の小集団活動(QCサークル活動)の歴史については、たとえば小川(2020)を参照。ただし、同書では「構想と実行の分離」を「計画と実行の分離」と表記している。

<sup>23</sup> 「埋め込み」(embeddedness)という概念は元来、オーストリア=ハンガリー帝国出身の経済学者カール・ポランニー(Karl Polanyi, 1886-1964年)が、市場システムをはじめ経済的領域がほかの社会諸領域から自律的な存在ではなく、社会的諸領域との関わりにおいて存在していることを表現するために用いられた、マクロ政治経済レベルの概念である(Polanyi 2001=2009)。

#### 5.4 企業のなかのジェンダー

被雇用者のなかに占める女性の割合が高まるにつれ、男女間に見られる処遇の不平等が社会の関心を集めるようになる。男女の雇用機会の均等を目的とした法律が制定され、企業が均等施策を実施しても、それに呼応して女性管理職が増えるとは限らない。アメリカの社会学者カンター (Rosabeth Moss Kanter, 1943年-) は、アメリカ企業で参与観察や聞き取り調査をしながら、企業で女性が活躍を制約されている状況を『企業における男と女』(1977=1995)<sup>24</sup>で描写し、その要因を分析した。

カンターが調査した1970年代は、アメリカでもまだ女性の活用が進んでいなかった。職層や職場によって、女性比率が大きいところもあれば小さいところもある。女性比率の大きい職場の業務は、そもそも昇進機会に恵まれていなかった。昇進の道が閉ざされている従業員は、女性だけでなく男性であっても仕事へのモチベーションが小さく、同じ職場の人々とおしゃべりに興じるなど仲間内の結束を強める傾向にあった。

女性比率の小さい職層では、昇進機会に恵まれていたとしても、女性の絶対数自体が希少であるため、男性の同僚のなかで目立ってしまう。ゆえに女性は特殊な存在として扱われる。また、しぐさや服装の点で暗に女性らしさを期待されるものの、業務に関する重要な情報は男性のみで共有され、女性に伝わることは少ない。こうして女性は業務で不利な立場に置かれてしまう。

男女の雇用機会を推進していくためには、法律や施策の整備のみに着目するだけでなく、インフォーマルな人間関係や昇進管理にも目を向ける必要があることを示唆している。

#### 5.5 感情労働とワークライフバランス

アメリカの社会学者ホックシールド (Arlie Russell Hochschild, 1940年-) は、『管理される心』(Hochschild 1983=2000) などにおいて、感情労働の概念を提示したことで知られる。感情労働とは、顧客の感情に働きかけるために、自己への感情操作が伴う労働のことである。職業構造の変化により、対人サービスに従事する労働者が増加した。顧客に好印象を与えるために、心地よく接客している自分を、自己の感情のなかから演出していくことが必要とされつつある。感情操作は現代社会で技能のひとつとして位置づけられるようになった。

ホックシールドはまた、『タイム・バインド』(Hochschild 1997=2012) などにおいて、ワークライフバランスについても論じている。ワークライフバランスとは、仕事とそれ以外の生活を両立させることである。とはいえ、仕事と家庭の両立という意味で、ワークライフバランスということばを用いることが多い。就業の継続を希望する女性が増加するに従って、育児や家事を仕事とどう両立するか悩む女性も増えている。夫は稼ぎ主として出勤し、妻は主婦として育児や家事に専念するという、産業化やそれに伴う職住分離の結果として出現した性別役割分業は、変化を迫られている。

ホックシールドが調査したアメリカ企業は、ワークライフバランス施策が充実していた。しかし長時間労働と引き換えに、子どもと一緒に過ごす時間の少ない従業員が多かった。従業員は子どもと過ごすことを避けているようであった。なぜだろうか。企業の同僚たちは時間の流

<sup>24</sup> ただし、邦訳は抄訳である。

れを乱さない。ところが子どもたちは予測不可能な振る舞いをする。企業の世界の時間秩序は、子どもの時間の流れとは相容れない。「産業」的な時間秩序のある職場のほうが、従業員にとって過ごしやすいのである。

ワークライフバランス施策は、従業員の職種や職層によって違う意味をもつ。管理職層にとって有意義なワークライフバランス施策であるが、交代制職場で働くブルーカラーにとって、それは無縁な施策であると、ホックシールドは指摘する。

企業が効率化を追求した結果、育児や家事が相対的に非効率なセクターとなってしまったとすれば、皮肉なことである。また、すべての人々に通用するワークライフバランスを構築することが困難なことも、彼女の研究は示唆している。

## 6. まとめ

以上、産業・労働社会学の古典的源泉と現代的な意義について、それぞれの学説に即して論じてきた。ここでは、冒頭に提示した3つの論点にそって、古典の現代的意義について補足しておく。

ひとつめの論点は、一方で1990年代以降における情報技術の進展を、他方で同時期に進行した非正規雇用者の増加を検討するうえでの視点を提示している。

2つめの論点は、ひとつめの論点が提示している普遍的な視座を踏まえつつも、雇用システムをはじめとする社会を構成する諸システムが、国によってどのように異なり、雇用や労働のありかたや職業構造とどのような相互影響関係があるのかについて、視点を提供している。

3つめの論点は、ジェンダーやエスニシティを含む狭い意味での働く場における共同性に加えて、家事や育児・介護も射程に入れた同質性や異質性にまで、視座の拡大を求めていると考えられる。

## 参 考 文 献

- Adler, Paul S. (ed.), 2010, *The Oxford Handbook of Sociology and Organizational Studies*. Oxford: Oxford University Press.
- Abegglen, James C., 1958, *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*. New York: Free Press. (= 1958, 占部都美 (監訳), 『日本の経営』, ダイアモンド社)
- Bell, Daniel, 1973, *The Coming Age of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books. (=1975, 内田忠夫・嘉治元郎・城塚登・馬場修一・村上泰亮・谷嶋喬四郎訳『脱工業社会の到来』上・下, ダイアモンド社)
- Bendix, Reinhard, 1960, *Max Weber: An Intellectual Portrait*. Garden City, NY: Doubleday. (=1966, 折原浩訳, 『マックス・ウェーバー——その学問の全体像』, 中央公論社)
- Bendix, Reinhard, 1974, *Work and Authority in Industry*. Berkeley, California: University of California Press. (=1980, 大東英祐・鈴木良隆訳『産業における労働と権限——工業化過程における経営管理のイデオロギー』東洋経済新報社)
- Berger, Suzanne, and Ronald Dore (eds.), 1996, *National Diversity and Global Capitalism*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Blauner, Robert, 1964, *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. Chicago: University of Chicago Press. (= 1971, 佐藤慶幸監訳『労働における疎外と自由』新泉社)
- Braverman, Harry, 1974, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press. (=1978, 富沢賢治訳『労働と独占資本』岩波書店)
- Burawoy, Michael, 1979, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

- Comte, Isidore Auguste Marie François Xavier, 1895, *Système de politique positive*, IV, Paris: Société Positiviste. (=1970, 霧生和夫訳, 「社会再組織に必要な科学的作業のプラン」, 清水幾太郎 (責任編集), 『コント スペンサー』, 中央公論社, 47-130頁)
- Dore, Ronald P., 1958, *City Life in Japan: A Study of a Tokyo Ward*, Routledge & K. Paul. (=1962, 青井和夫・塚本哲人訳, 『都市の日本人』, 岩波書店)
- Dore, Ronald P., 1965, *Education in Tokugawa Japan*. London: Routledge & K. Paul. (=1970, 松居弘道訳, 『江戸時代の教育』, 岩波書店)
- Dore, Ronald P., 1973, *British Factory – Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*. Berkeley, California: University of California Press. (=1987, 山之内靖・永易浩一訳『イギリスの工場・日本の工場——労使関係の比較社会学』筑摩書房)
- Dore, Ronald P., 1978, *Shinohata: A Portrait of a Japanese Village*. London: Allen Lane.
- Drucker, Peter F., 1969, *The Age of Discontinuity*. New York: Harper & Row. (=1969, 林雄二郎訳『断絶の時代——来たるべき知識社会の構想』ダイヤモンド社)
- Durkheim, Émile, 1960a, *De la division du travail social: Étude sur l'organisation des sociétés supérieures*. (7e éd.), Paris: P. U. F. (=2017, 田原音和訳, 『社会分業論』, 筑摩書房)
- Durkheim, Émile, 1960b, *Le suicide: Étude de sociologie*. (nouvelle éd., 3e trimestre), Paris: Presse Universitaires de France. (=1985, 宮島喬訳, 『自殺論』, 中央公論新社)
- Gerschenkron, Alexander, 1962, *Economic Backwardness in Historical Perspective: A Book of Essays*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.
- Gilbreth, Frank B., 1993, *Motion Study: A Method for Increasing the Efficiency of the Workman*. London: Routledge.
- Goldthorpe, John H., David Lockwood, Frank Bechhofer, and Jennifer Platt, 1968a, *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Goldthorpe, John H., David Lockwood, Frank Bechhofer, and Jennifer Platt, 1968b, *The Affluent Worker: Political Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Goldthorpe, John H., David Lockwood, Frank Bechhofer, and Jennifer Platt, 1968c, *The Affluent Worker in the Class Structure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Granovetter, Mark, 1985, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness," *American Journal of Sociology*, 91, pp. 481-510. (=1998, 渡辺深訳, 「経済行為と社会構造——埋め込みの問題」, 渡辺深訳, 『転職——ネットワークとキャリアの研究』, ミネルヴァ書房, 239-80頁, に所収)
- Granovetter, Mark, 1995, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers* (2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press. (=1998, 渡辺深訳『転職——ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房)
- Hochschild, Arlie R., 1983, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, California: University of California Press. (=2000, 石川准・室伏亜希訳『管理される心——感情が商品になるとき』世界思想社)
- Hochschild, Arlie R., 1997, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Henry Holt. (=2012, 坂口緑・中野聡子・両角道代訳, 『タイム・バインド 働く母親のワークライフバランス——仕事・家庭・子どもをめぐる真実』, 明石書店)
- Hounshell, David A., 1984, *From the American System to Mass Production, 1800-1932: The Development of Manufacturing Technology in the United States*. Baltimore: Johns Hopkins University Press. (=1998, 和田一夫・金井光太郎・藤原道夫訳, 『アメリカン・システムから大量生産へ——1800-1932』, 名古屋大学出版会)
- Kanter, Rosabeth M., 1977, *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books. (=1995, 高井葉子訳『企業のなかの男と女——女性が増えれば職場が変わる』生産性出版)
- Kerr, Clark, John T. Dunlop, Frederick H. Harbison, and Charles A. Myers, 1960, *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press. (=1963, 中山伊知郎監修・川田寿訳, 『インダストリアリズム——工業化における経営者と労働』東洋経済新報社)
- Kumar, Krishan, 2005, *From Post-industrial to Post-modern Society: New Theories of the Contemporary World*. (2nd ed.), Oxford: Blackwell.
- Marx, Karl, 1962, *Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie*. (Erster Band, Buch I: Der Produktionsprozeß des Kapitals.) Berlin: Dietz Verlag. (=1982, マルクス=エンゲルス全集刊行委員会訳, 『資本論』, 大

月書店)

- Merton, Robert K., 1957, *Social Theory and Social Structure*. (revised and enlarged ed.) New York: Free Press. (=1961, 森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎訳, 『社会学理論と社会構造』, みすず書房)
- Polanyi, Karl, 2001, *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. (2nd paperback ed.) Boston: Beacon Press. (=2009, 野口建彦・栖原学訳, 『大転換——市場社会の形成と崩壊』, 東洋経済新報社.)
- Roethlisberger, Fritz J. and William J. Dickson, 1939, *Management and the Worker: An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works*, Chicago. Cambridge, Mass. : Harvard University Press.
- Saint-Simon, Claude Henri de Rouvroy, comte de, 1823-1824, *Catéchisme des industriels*, Paris: Imprimerie de Sétier. (=2001, 森博訳, 『産業者の教理問答——他一篇』, 岩波書店)
- Smith, Adam, 1791, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Vol. 1 (6th ed.) London: A. Strahan and T. Cadell. (=2007, 山岡洋一訳, 『国富論——国の豊かさの本質と原因についての研究』(上), 日本経済新聞出版社)
- Taylor, Frederic W., 1911, *Shop Management*, New York: Harper. (=1969, 上野陽一訳編, 『科学的管理法』, 産業能率短期大学出版部, 115-60頁).
- Veblen, Thorstein, 1915, *Imperial Germany and the Industrial Revolution*. New York: Macmillan.
- Warner, W. Lloyd, 1959, *The Living and the Dead: A Study of the Symbolic Life of Americans*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Warner, W. Lloyd, and James C. Abegglen, 1955, *Big Business Leaders in America*. New York: Harper & Brothers. (=1958, 早瀬利雄訳, 『大企業の指導者たち』, ダイアモンド社)
- Warner, W. Lloyd, and J. O. Low, 1947, *The Social System of the Modern Factory: The Strike: A Social Analysis*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Warner, W. Lloyd, and Paul S. Lunt, 1941, *The Social Life of a Modern Community*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Warner, W. Lloyd, and Paul S. Lunt, 1942, *The Status System of a Modern Community*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Warner, W. Lloyd, and Leo Srole, 1945, *The Social Systems of American Ethnic Groups*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Webb, Sidney, and Beatrice Webb, 1920, *Industrial Democracy*. London: Longmans, Green. (=1969, 高野岩三郎訳, 『産業民主制論』(覆刻版), 法政大学出版局)
- Weber, Max, 1920, "Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus," *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*. Bd. 1. Tübingen: J.C.B. Mohr. SS. 17-206. (=1989, 大塚久雄訳, 『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』, 岩波書店)
- Weber, Max, 1921-22, "Bürokratie," *Grundriss der Sozialökonomik*. III. Abteilung, *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: J.C.B. Mohr. SS. 650-78. (=1954, 阿閉吉男・脇圭平訳, 『官僚制』, 創文社)
- Whyte, William F., 1959, *Man and Organization: Three Problems in Human Relations in Industry*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin. (=1961, 桜井信行訳『人間と組織——産業における人間関係の三つの問題』ダイアモンド社)
- Whyte, William F., 1993, *Street Corner Society: The Social Structure of an Italian Slum*. Chicago: University of Chicago Press. (=2000, 奥田道大・有里典三訳, 『ストリート・コーナー・ソサエティ』, 有斐閣)
- 天島一郎・上林千恵子, 2012, 「産業社会学の歴史」, 上林千恵子(編著), 『よくわかる産業社会学』, ミネルヴァ書房, 172-93頁
- 稲上毅, 1981, 『労使関係の社会学』東京大学出版会
- 稲上毅, 1987, 「概説 日本の社会学 産業・労働」, 稲上毅・川喜多喬(編集), 『リーディングス日本の社会学9 産業・労働』, 東京大学出版会, 3-23頁
- 稲上毅・川喜多喬(編集), 1987, 『リーディングス日本の社会学9 産業・労働』, 東京大学出版会
- 今野浩一郎(編著), 『個と組織の成果主義』, 中央経済社
- 岡本秀昭, 1973, 「産業社会学の発達」, 福武直(監修)・松島静雄(編), 『社会学講座6 産業社会学』, 東京大学出版会, 201-40頁
- 小川慎一, 2020, 『日本的経営としての小集団活動——QCサークルの形成・普及・変容』, 学文社

- 尾高邦雄, 1953, 『産業における人間関係の科学』, 有斐閣  
大野耐一, 1978, 『トヨタ生産方式——脱規模の経営をめざして』, ダイヤモンド社.  
河西宏祐, 2001, 『日本の労働社会学』, 早稲田大学出版部  
小池和男, 1981, 『日本の熟練』, 同文館  
佐藤守弘, 1963, 『職場の変化と労働者の対応』, 日本文科学会, 『技術革新の社会的影響』, 東京大学出版会, 88-96頁  
高橋伸夫, 2004, 『虚妄の成果主義——日本型年功制復活のススメ』, 日経BP社  
辻勝次, 1994, 『戦後出発期における労働調査』, 石川淳志・橋本和孝・浜谷正晴 (編著), 『社会調査——歴史と視点』, ミネルヴァ書房, 165-94頁  
東京大学社会科学研究所 (編), 1972, 『技術革新と労務管理——造船業における事例研究 (1956~59年)』, 東京大学出版会  
中村圭介・石田光男 (編), 『ホワイトカラーの仕事と成果——人事管理のフロンティア』 東洋経済新報社  
中村圭介, 2006, 『成果主義の真実』, 東洋経済新報社  
日本文科学会, 1958, 『佐久間ダム——近代技術の社会的影響』, 東京大学出版会  
日本文科学会, 1963, 『技術革新の社会的影響』, 東京大学出版会  
野田一夫, 『人間関係論導入の過程とその反省』, 福武直 (編), 『日本社会学の課題』, 有斐閣, 215-31頁  
間宏, 1974, 『イギリスの社会と労使関係——比較社会学的考察』, 日本労働協会  
馬場敬治, 1954, 『経営学と人間組織の問題』, 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  
松島静雄, 1962, 『労務管理の日本の特質と変遷』, ダイヤモンド社  
門田安弘, 2006, 『トヨタプロダクションシステム——その理論と体系』, ダイヤモンド社

[おがわ しんいち 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授]

[2022年12月25日受理]