

氏 名	ルイール アルベルト ディ マルティノ <b>Luis Alberto Di Martino</b>
学位(専攻分野)	博 士 (経 済 学)
学位記番号	経 博 第 51 号
学位授与の日付	平成 9 年 3 月 24 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
研究科・専攻	経済学研究科理論経済学・経済史学専攻
学位論文題目	Japanese engineers in the early nineties — tendencies in personnel and working conditions—
論文調査委員	(主 査) 教授 八木紀一郎 助教授 塩地 洋 助教授 久本憲夫

### 論 文 内 容 の 要 旨

本論文は、日本のエレクトロニクス産業における技術者をめぐる労使関係の現状を、代表的企業の人事担当者へのヒアリング調査を軸にして明らかにし、研究開発部門において先行的にあらわれている変化が日本の労使関係の構造を変えるものであるかどうかを見きわめようとしたものである。ヒアリング調査によるケース・スタディは本論文では、第2部に配されていて、その前に、エンジニア研究の視点、現在(ヒアリングをおこなった1990年代前半)を歴史的段階として位置づけるための考察、そしてヒアリング結果の概括からなる第1部が、また、その後には、英米独の技術者との比較とレギュレーション理論の立場からする総括と本研究の位置づけからなる第3部が配されている。学位請求者は、アルゼンチン国籍の留学生であり、日本研究の本格的開始後10年、来日後7年にしてこの研究を完成した。

第1部は、「技術者の資本・労働関係への歴史的アプローチ」と題され、第1章「戦後日本の資本・労働関係の概観」、第2章「日本の技術者小史」、第3章「1990年代初頭における技術者の資本・労働関係」の3章からなる。

「資本・労働関係 capital-labor relations」というマルクスの用語法からも推察されるように、学位請求者は技術者をめぐる労使関係を利害対立をはらむ対抗関係においてとらえている。この対抗関係を調整して収益性のある継続的生産を実現するための制度が、各国それぞれに差異のある労使関係にほかならないというのが、学位請求者の立脚するレギュレーション・アプローチの視点である。第1章で論じられていることは、現在の日本の大企業の労使関係の制度化が、労働運動を背景とした労使の対抗的妥協を基礎としたものではなく、技術者に特殊に問題となる諸点も、経営主導の人事管理における問題としてとりくまれているということである。知的労働を主とする技術者については、労働の自由度を完全になくすことも、客観的な生産指標によってその成果を評価することも困難である。また、個人的な能力の差異や、年齢的な感性や適応性が大きな意味をもつ研究・開発は、固定的な部課組織や年功的な上下関係に適さない。これらは、技術者をめぐる労使関係を労使関係(あるいは資本・労働関係)一般から区別し、独自の発展を

基礎づける要因である。かといって、日本では技術者はエリートとしては扱われず、マスとして存在するかがざり、一般の労使関係の枠内で取り扱われざるをえない。したがって、技術者の労働過程の特質から生まれる発展方向と、一般的労使関係の制約のあいだには、矛盾が潜在していることになる。

視点をこのように確定したうえで、第2章では、現場技術者主導の技術導入時代から、大卒技術者の大量採用開始、そして中央研究所設立ブームを経て、研究部門と開発部門が分離し、マス化した技術者自体にも階層化が生じた段階として、ヒアリングをおこなった1990年代前半を位置づけている。以上の予備考察をふまえて、第3章は、エレクトロニクス産業を中心とした技術者の人事管理の現状での諸傾向を提示する。そこでは、技術者層のなかでの階層化の進行、フラットな組織編成とプロジェクト・チーム方式の普及、教育訓練におけるOJTとOff-JTとの組み合わせ、人事移動の傾向（製造部門から研究所や事業部内の研究開発部門への移動は少なく、研究所→事業部内研究開発部門→製造・販売部門という逆の流れが主であること）、研究所が新卒技術者あるいは事業部内技術者の教育・訓練において果たす役割、上司との面談による「業務目標制度」による査定、フレックス・タイムや裁量労働制度の普及状況、「専門職」制度の形式上の整備とその実質、さらにまた、総じて技術者のキャリアの短縮化の傾向が見られ、それが配置転換の流れにも関連していることが指摘されている。

第2部は、学位請求者が1992年夏と1993年冬にかけて技術者の人事管理担当者にヒアリングした結果の報告である。もちろん、提供された情報の種類や精粗は企業ごとに差異があるが、統一的なヒアリング項目にしたがっているため、相互に比較可能であり、その結果は表によって示されている。第4章では、コンピューターおよび電子機器主力で従業員1万人以上の4社、第5章では、家電部門をもつ総合電機の巨大企業4社、第6章では、オートメーション機器主力の1万人以下の企業3社についてである。1万人以上の企業の場合には、研究所と事業部内の研究開発部門との調整関係が重要であり、とくに家電部門をもつ総合電機においては開発技術の製品化のサイクルとともに人が動くことの説明などが興味深い。

第3部「国際比較と結論」のうち、第7章は、学位請求者自身の研究成果を、日本生産性本部がおこなった技術者の国際比較を利用して国際的視野から位置づけたものである。日本の技術者は大学推薦による就職、内部昇進、経営者になる可能性の点で、とくに英米との対比が可能だが、研究部門の確立、多数プロジェクトの経験によるゼネラルな技術者能力の形成という点では米独ほどではないなどの特徴が示される。最後の第8章では、視野をひろげて、レギュレーション理論の立場から、日本の技術者の人事管理・労使関係を論じる。「会社主義」ともよばれる企業へのコミットメントが、企業間関係と結びついた労働市場の階層化を背景に維持されてきたとする「階層的企業市場ネクサス」論を技術者にあてはめているが、大卒技術者の場合にはその研究開発技術者のキャリアの短縮化と管理職ポストの減少のもとで、特有の問題が生じていることを指摘している。最近数年の景気停滞のなかで、かつては聖域といわれていた研究部門にも削減と再編成がおこなわれるようにより、一時活発化するに見えた技術者の転職志向も急速に衰微した現状をふまえて、1990年前後の技術者をめぐる労使関係の発展も、会社を中心とした協調主義的な労使関係を揺るがすものではなかったと論じられているが、マスとして採用した技術者のモチベーション管理と高齢化にともなう処遇の問題が未解決であることが指摘されている。

## 論文審査の結果の要旨

電子機器産業のような高度な技術を基礎にした産業にあっては、研究開発部門が製造部門に匹敵する重要性をもっている。それに対応して、これらの産業の中核的な大企業においては、その人員構成においても、大学卒エンジニアが直接製造に携わるブルーカラーを追い抜く勢いを見せている。しかし、これまでの労働研究、労使関係研究においては、製造部門におけるブルーカラーをとりまく労働条件や労使関係が主要な対象であった。学位請求者がそのアプローチに共感を示しているレギュレーション学派が、フォード主義（大量生産）やフレキシブル生産を問題にする場合にも、その基本視野は製造部門における賃労働関係（ラポール・サラリアル）に焦点をおいたものであった。学位請求者も、はじめはマイクロエレクトロニクス革命による労働過程の変化から、その日本研究を開始したが、本学の大学院後期課程に編入学して以来、この変化の源泉である研究開発部門における労使関係の研究にその関心を発展させた。代表的企業の技術者人事管理担当者へのヒアリング調査を基礎にしたこの研究によって、学位請求者はレギュレーション理論の視野を製造部門から研究開発部門に拡大したことになる。

ヒアリング調査は、本学工学部の教授の紹介による11社を対象としている。調査を断った会社が数社あるが、総合電機の巨大企業、コンピューターやマイクロエレクトロニクスの代表企業、ファクトリーならびにオフィス・オートメーションや制御機器製造企業などを含み、日本のエレクトロニクス企業の範囲をほぼカバーしている。事前に統一的な質問（調査）項目を送付して準備をしてもらった上でヒアリングしているため、各社についての報告をそれぞれに対比することも可能である。日本語を話す外国人による調査のせい、各社の説明者も通常の調査で考えられる以上に協力的であって、第2部の各社（社名はない）ごとの調査報告もそれ自体として貴重なものである。技術者の労働条件・人事管理・労使関係を経営側だけからおこなっていることについては、それにとまなう制約があることはいまでもないが、学位請求者は個人的に技術者と話すことや、電機連合の研究会に参加したりすることで、その判断の偏りを避ける努力をおこなっている。

本研究によって、明らかにされたことは、大卒技術者の大量採用の継続と、研究所設置などによって研究開発の高度化がはかられて以来、大量に採用した大卒技術者の教育・訓練と長期的視点にたった彼らの配分が人事管理上の重要な問題になっていることである。これは、技術者の側からいえば、技術の高度化と技術者の階層化のもとで、技術者としてのキャリアをどう形成するかという問題である。その中で、研究所は高度技術の創造という機能だけでなく、技術者の教育・訓練と選別の機能を果たしていることが指摘される。技術者の配置転換の方向を見るかぎり、技術者は中心をなす部分（研究所など）から事業部の製品開発部門、さらに販売・製造部門や系列企業に移動していて、従来のような「現場主義」といった位置づけは不適切である。また、「能力開発重視」という日本企業の特徴づけについても、技術者キャリアの短縮化の傾向のなかで、中高年技術者の能力開発は十分とはいえないことが指摘されている。技術者の高齢化への処遇としては、かつては管理職への昇進によって解決されていたが、このポストの削減とともに人事管理上の困難が生じている。

学位請求者は、技術者の国際比較を論じた章では、欧米の技術者は、そのゼネラルティの度合いやキャ

リアの長さの点で日本を上回ることに注意を喚起しながら、日本の技術者を内部労働市場志向型と位置づけている。この内部労働市場には、管理職や経営者層への昇進だけでなく、技術の応用部門や販売部門、系列企業への出向・移籍もまた含まれる。日本の技術革新のシステムについて、部署や企業をこえた「ヒューマン・ネットワーク」が重視されることが多いが、学位請求者はその基礎にあるものがこうした内部労働市場を全体として統括する中核企業による技術者の育成と配分であると考えている。それは、労働者の立場からすれば、技術者としての自分の評価とキャリアの問題であるから、「ヒューマン・ネットワーク」といわれるものは、企業（集団）構造と技術者層の階層化のもとで展開した資本・労働関係にはほかならないのである。西欧で誕生したレギュレーション理論は、労使関係を論じるさいにも、対抗的な労働組合運動を想定した労資妥協を制度形成の軸点とみなすことが多かったが、学位請求者は本論文では、労働運動の不在という状況下で、技術者の労働過程の特質とそれに基づいたキャリアの形成・維持という利害関係との関係のなかで技術者の人事管理が発展していることをあきらかにした。これは、レギュレーション理論のラポール・サラリアル論を、日本を素材にしてより一歩掘り下げたものとして評価できるであろう。

もちろん、ケース・スタディとその概括、およびその成果の位置づけという本研究の手法には固有の限界（モデルによる理論的検討や統計分析的な意味での一般性確保の不十分性）があるが、すべてを求めることはできない。また、日本の労使関係についての紹介的記述がやや長すぎることも審査過程で指摘された。しかし、本論文が、日本人研究者によってもいまだ十分に研究されていない研究対象に積極的にとり組み、価値あるファインディングをもたらした、またレギュレーション理論にとっても貢献を行ったことは明らかである。

よって、本論文は博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。

なお、平成9年2月6日論文内容と、それに関連した試問を行った結果合格と認めた。