

特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

資本蓄積とホワイトカラーの地位

成瀬 龍夫

1. ホワイトカラーの新たな受難の時代

ホワイトカラーの新たな受難の時代がやってきた。それはまず彼らの最近の大量失業の事態に象徴されている。先進工業国では、景気後退に伴い失業率が上昇するなかで、とくに管理職や技術職の地位にあったホワイトカラー層の失業の増加がいちじるしい。

労働省の『海外労働白書』（1992年版）によれば、欧米諸国でとくに目立っているのはアメリカとフランスである。アメリカでは、失業者数に占めるホワイトカラーの割合は、70・80年代の景気後退期には26%—28%であったが、今回（89年—91年）は34%に達した。また、失業者の増加数に占めるホワイトカラーの割合は、80年代（80—83年）の約30%が今回は約40%に増えている。フランスも、ホワイトカラーの中の管理職や技術職の失業率が高いことが今回の失業情勢の特徴の1つである。日本でも、総務庁統計局の「労働力調査」では1992年から93年にかけて1年間に42万人のホワイトカラーが減少し、「ホワイトカラーいじめ」という言葉が聞かれるほど彼らの解雇問題が深刻である。

今回のホワイトカラーの大量失業は、今日の先進工業国で製造業の間接部門や第3次産業部

門でホワイトカラー労働者の構成割合が高まっていること、彼らへの不況のしわ寄せが統計の上でも目立つようになったことなど原因としてあげられよう¹⁾。だが今回は、彼らに対する一時的な不況のしわ寄せにとどまらない性格をもっている。というのは、今日各国では「リストラ」の名で新たな資本蓄積戦略が展開されている。そのターゲットになっているのがホワイトカラーであるからである。

これまで労働者階級のなかで、ホワイトカラーはブルーカラーに比べて賃金水準が割高で不況期にも失業率が低いといった点で相対的に有利な地位にあるといわれてきた。しかし、彼らは決して特別にめぐまれていたわけではない。地位の低下や長時間労働は先進国のホワイトカラーに共通した特徴であった。日本のホワイトカラーの場合には、「サービス残業」といわれる無償の長時間労働をしいられたり、「過労死」においやられたり、さらに出向、配転といった雇用不安、家族生活を犠牲にした単身赴任といった就労形態を強要されてきた。その意味で、今回の失業問題とリストラは、ホワイトカラー労働者にとってこれまでの苦難の上にさらにおおいかぶさってきた「新たな受難」を意味する。

小論では、以上のようなホワイトカラーに対す

るリストラのはらむ問題を中心に、現段階における資本蓄積とホワイトカラーの地位、ホワイトカラー労働者のすすむべき道を検討してみたい。

2. 日本の企業リストラと

ホワイトカラーの「生産性向上」論

「ホワイトカラーの生産性向上が今後の企業の死命を制する」²⁾「21世紀の企業間競争を決するのは知的作業員（ホワイトカラー）の生産性向上」³⁾——こうした言葉が飛び交うほど、日本の企業リストラのターゲットはホワイトカラーに向けられている。その背景には、およそ次のような資本蓄積戦略があるといっていよい。

第1は、競争力強化のための労働生産性向上の次元をプロセス・イノベーションからプロダクツ・イノベーションへシフトさせようとしていることであろう。

これまで日本企業が国際競争力の強化をめざして追及してきたのは主としてプロセス・イノベーション、すなわちブルーカラーによって担われる生産工程での時間的ロスや中間在庫を排除することによる生産性の向上であった。「日本型生産システム」の核心をなす JIT (Just-in-Time) 生産がその典型であった。JIT 生産が、時間当たりの物的生産性を上昇させるものであっても、決して労働者の時間当たりの投入労働量を減少させるものではなく、むしろそれを増大させるものとして国際的に特異な生産性概念をもつものであったことは今やよく知られている⁴⁾。だが、現段階ではプロセス・イノベーションは、ある程度行き着くところまで行き着き、同一産業のほとんどの企業に普及し、海外の企業にも導入されるにおよんで日本企業の決定的な競争力の源泉とはいえなくなっている。さらに、JIT 生産は、労働者からすれば労働強化以外の何ものでもない。近年では JIT 生産方式の生

みの親である自動車産業のアセンブリー・ライン労働は、青年労働者から 3 K 視され忌避される状況さえ生んでいる。そのため、「従来のブルーカラーを中心とした生産性の飛躍的向上が期待できない現状」⁵⁾に代わるものとして、プロダクツ・イノベーションに競争戦略の転換をはかろうというのである。プロダクツ・イノベーションの担い手はホワイトカラーであり、プロダクツ・イノベーションすなわちホワイトカラーの労働生産性向上の問題というのが、現段階の日本の企業リストラの図式となっている。

第2は、時短問題である。

日本政府は、貿易経済摩擦を背景とする「外圧」と国内労働者の要求にはさまれて年1800時間という時短目標を掲げている。時短が至上命令となっている状況のもとで、日本の大企業は総労働時間の減少を時間当たり労働生産性の向上で埋め合わせるという対応戦略をとり始めている。その際、とりわけターゲットとしているのがホワイトカラーである。すでにふれたように、これまで日本の大企業はホワイトカラーにサービス残業をさせたり、残業収入に依存せざるをえないような低賃金政策をとって彼らの長時間労働を確保してきた。しかし、1800時間が本格的に普及することになれば従来のようにはいかない。ホワイトカラーに対しても、総労働時間の減少を彼らの時間当たり労働生産性の上昇で埋め合わせることが必要となる。

問題は、ホワイトカラー労働の労働生産性とは何か、彼らの生産性をいかに高めるかである。日本生産性本部をはじめ、ホワイトカラーの生産向上論を唱える人々からは、ざっと以下のような論点をひろいあげることができる⁶⁾。

①ホワイトカラーの労働は知的作業である。その生産性はブルーカラーのような投入労働時間に比例しない。労働生産性の尺度は時間でな

特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

く、成果（アウトプット）によるべきである。

②これまで日本の企業は、成果が出ていなくても時間でホワイトカラーの処遇を行ってきた。そうしたやり方がホワイトカラーの知的労働の生産性の向上を阻んできた。

③そのため、ホワイトカラー労働の品質基準が不明確になっている。管理職、事務職、営業職等に対応した品質規準を明確にした労務管理を確立しなければならない。とくに定型業務の多い事務労働はブルーカラー労働化をはからなければならない。

④時間とは別の仕事の成果を評価基準の中心に据えるために、年俸制のような新しい処遇方式を導入する。

⑤ホワイトカラーに対する労働時間の管理は、裁量労働制や変形労働時間制を拡大しフリータイム方式に変える。

「最終目標はフリータイム(完全フレックスタイム)年俸制。そして明確な業績評価制度」⁷⁾——こうした考え方が、日本における現在のホワイトカラー労働の再編・「合理化」をリードする考え方になっているといつてよい。

3. ホワイトカラーに対する低賃金・長時間労働の新たな枠組み

さて、いまあげたホワイトカラーの「生産性向上」論に対して、いくつか基本的な問題点を指摘しておこう。

まず第1に、「生産性向上」論者は、ホワイトカラー労働の知的性格をしきりに強調し、生産性向上のためにはホワイトカラー労働における自由裁量を拡大しなければならないという。しかし、ホワイトカラー労働が資本の指揮命令に従わなければならない従属労働の地位にあることを忘れるべきではないであろう。ホワイトカラー労働者は、彼の仕事内容が企画や設計、執

筆といった知的内容を中心とするといっても、自分の雇用される企業の利益目標や製品開発目標、生産スケジュールなどを離れて自由な知的労働が営めるわけではない。また、ホワイトカラー労働者がどんな成果を出したとしても、それを評価し報酬の基準を決めるのは企業の側である。現在のリストラ論には、ホワイトカラー労働の従属労働としての性格を弱めるラディカルな内容はこれといって見出せない。

第2に、日本のホワイトカラーは成果を出さなくても時間で評価されてきたというのは事実ではない。企業はホワイトカラー労働者に対して納期や仕事上のスケジュールできわめてハードなノルマを課し、成果を出すまで会社に拘束し、連日連夜の残業を要求してきた。事實は、成果を出すことを絶対視し、労働者の労働時間の長いことにはきわめて無頓着にやってきたということである。いいかえれば、ホワイトカラーの生産性が投入労働時間に比例しないがゆえに成果が出るまで投入労働時間を際限なく長引かせてきたのが日本企業のこれまでのやり方であった。その結果、ホワイトカラーの時間当たり生産性が低く見えることになったが、しかしそれも資本の側の勝手な言い分である。サービス残業時間を差し引いた支払労働時間での時間当たり労働生産性からいえば、日本のホワイトカラーの生産性は見かけよりもはるかに高くなるはずである。日本の企業は、ブルーカラーだけでなく、ホワイトカラーに対してもやはり国際的に特異な生産性概念のもとで、ホワイトカラーの高い生産性を手に入れてきたといふべきである。

第3に、最も重要なポイントは、ホワイトカラーの労働時間と賃金をフリータイム制と年俸制に変えて、果してホワイトカラーの労働時間の短縮が実現されるのかという点である。おそらくありえないであろう。ホワイトカラーに対

する年俸制が普及しているのはアメリカであるが、最近のジュリエット・B・ショアーの研究によれば、アメリカでは同じ職種のホワイトカラー労働者でも年俸制の労働者はそうでない労働者に比べて年間200時間は長く働いており、「年俸制のもとでは一般に労働時間が長くなる」と指摘されている⁸⁾。日本の企業が真似しようとしているのは、こうしたアメリカ方式といってよい。企業にとっての最大のメリットは、残業にたいする法的な規制がまったくなくなること、要するに従来の有償残業であろうとサービス残業であろうと、これからは残業の概念そのものがなくなって残業代の支払が不要になることである。あとは、労働者が成果を出すのにどんな試行錯誤をくり返したか、どれだけの労力と時間を費やしたかにおかまいなく、「果報は寝て待つ」でいいわけである。裁量労働制（注：裁量労働制は、すでに労基法の改定で①研究開発②情報処理システムの分析、設計、③取材記者と編集者④デザイナー⑤プロデューサー・ディレクターの5職種に適用された）がとられても、労働者は時間から解放されない。企業が時間管理から解放されるだけである。ホワイトカラー労働者にとって、フリータイム制と年俸制の組み合わせは確実に低賃金と長時間労働の新たな組み合わせへの移行を意味するであろう。

4. ホワイトカラーの労働の特質と地位

ホワイトカラーとは、サラリーを支払われ非筋肉労働に従事する者のことである。今日の公式の労働統計では管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者、公務員などに分類される人々である。

ホワイトカラーは、19世紀の末ごろから官公庁や民間大企業で数が増加する傾向を見せはじめ、20世紀に入るとその社会層としての存在がいっそう顕著となり、とくに第2次大戦後は大

量的存在となった。こうしたホワイトカラーの増大は、資本主義の発達に伴う企業経営構造と産業構造の変化を背景としている。企業経営構造の変化とかかわってあげられるのは、いわゆる産業官僚制の発達である。企業規模の巨大化と業務の多様化、雇用労働者の数の増大によって、財務や労務、営業といった非生産的業務部門や職制機構が拡大し、その担い手となってきたのがホワイトカラーである。また、生産過程への科学技術の応用や研究開発部門の拡大に伴って技術者が増大してきた。彼らもまた、筋肉労働に従事しないホワイトカラーの一員である。さらに、産業構造とのかかわりでは、流通、保険、金融、不動産といった第3次産業部門が肥大化してきたことも、ホワイトカラーの量的増大の大きな理由である。

ホワイトカラーが収入や地位、仕事の性格といった点でブルーカラーと違った存在であることは、彼らの存在が社会的に顕著になりはじめた今世紀初めから注目されていた。彼らの労働は、①知的頭脳労働（一定の学歴・資格に支えられた特殊な技能や専門知識にもとづく労働）であること、②財貨の生産を行わず、労働の対象は「象徴」（事務労働の場合の書類）と「人間」（労務職や販売職、教育労働のような場合）であること、③労働の場が工場でなくオフィスであること、などの特質をもっている⁹⁾。

だが、ホワイトカラーは、数が増えその存在が社会的に注目されはじめるとともに、その地位の下落が始まった。いわゆるプロレタリアート化の現象である。例えば、ドイツでは彼らは当初は知識階級と同一視されたが、1920年代になると「コップアルバイター（頭の労働者）」という表現が流行し、さらに公然と「新しいプロレタリアート」と呼ばれる状況に変わった。このように、ホワイトカラーの地位が歴史的に低

特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

下してくるのは、その背景として資本主義の発達に伴い知識の大量生産と低廉化がすすむからである。「一般に近代資本主義の発達、とくにその高度化は、知識を安価な商品とすること、知識人はかかる商品の所有者としてますます大量に生産されること、そのために、商品としての知識は下落し、その販売者としてのサラリーマンの生活はだんだんと悪化すること……遂に没落するのが彼らの運命……」¹⁰⁾なのである。

ホワイトカラーの地位の低下が、最も目立って進行してきたのは事務労働に従事するホワイトカラーである。現代の労働過程研究に多大の影響を与えているハリー・ブレイバマンが『労働と独占資本』（1974年）においてあきらかにしたように、事務労働はテイラー主義的な原理によって業務の細分化と定型化、企画と実行の分離がすすめられ、知的労働としての性格が大幅に後退させられてきた¹¹⁾。とくに、こうした傾向を近年において一挙に促進したのはコンピュータ機器の導入によるオフィス・オートメーションである。

ただし、ホワイトカラーのすべてが地位を低下させ没落してきたわけではない。正確には、少数の比較的高級なホワイトカラー層と、もはやブルーカラーと見分けがつかないホワイトカラーの大群とへの分解をくり返してきたというべきである。事務労働者であれ技術者であれ彼らの労働過程にテイラー主義的原理が適用されると、企画等の知的作業を主とする少数の「クリエイター（創造者）」と企画を実行する技術的作業に主としてたずさわる「オペレーター（運転者）」への分解がおしすすめられる。例えば、この20年あまりの過程でいえば、コンピュータ機器の導入による情報処理システムの急速な発展のもとで、いわゆるシステム・エンジニアやシステム・マネージャー、プロダクトマネージ

ャーと称されるエリート的なクリエイター層と、プログラマー、キーパンチャーといった大量のオペレーター層への分解が進展してきた¹²⁾。

ホワイトカラーは、先ほどのべたように、資本主義の発達過程で管理的業務や事務、販売業務の拡大、あるいは第3次産業部門の肥大化によって増大してきたが、相対的に収入水準の高い彼らの量的増大は資本にとってはコスト負担の増大を意味する。したがって、不断にホワイトカラー労働を「合理化」して、低賃金化と生産性向上をはかりコスト負担を軽減していくことが資本蓄積上の至上命令となる。この「合理化」の方法として追及されてきたのが、すでにふれたような事務労働のテイラー主義的原理による再編成であり、中間管理職やエンジニアに対するフレックスタイム制や年俸制の導入による残業コストの節約と生産性管理の強化であった。また、大学などの教育制度は、一方ではホワイトカラーに対する需要に応えるべく拡張され、他方では知識とその担い手を大量生産して安価に供給する機能を担わされてきた。

資本蓄積の過程は、以上のようにホワイトカラー労働を量的にも質的にもますます拡大させながら、ホワイトカラー労働の再編・「合理化」を通じてホワイトカラーの階層分解をおしすすめその地位を低下させる傾向をもっている。今日の企業リストラは、まさに資本蓄積の新しい段階として、ホワイトカラーの中でも従来高級な「クリエイター」としての地位にあった管理職やエンジニアの階層にまでそれが押し寄せてきたことを示している。

5. ホワイトカラー労働者のすすむ道

今日のホワイトカラーは、労働面でも収入面でもブルーカラーとの境界線が曖昧になってきている。労働面では、ホワイトカラーにおいて

は知的労働の比重が低下し、ブルーカラーにおいては重筋肉労働が少なくなり、ともに神経労働の要素が増大している。ホワイトカラーがかつてエリートであった時代には、収入問題を「下品な要求」、仕事上の要求を「上品な要求」とみなす傾向があったが、今日のホワイトカラーにとっては収入問題も仕事問題にまさるに劣らず切実である。アメリカではもう20年以上も前から、事務職員の主任クラスでさえ、電気保全工、機械据え付け工、工具・型製造工などより賃金が安い状況が見られるようになっていく。「ホワイトカラー」という言葉では状況がとらえきれず、量的にも質的にも「サラリーマン」という言葉がより実体にふさわしくなっている¹³⁾。

しかし、ホワイトカラーの地位が低下し、彼らのプロレタリアート化がすすんできたといっても、彼らの特質が完全になくなってしまいうわけではない。ホワイトカラーは依然として自分の個人的な能力や仕事の成果を社会的に評価されたいという強い欲求をもっている。この評価が会社内での昇進と同一視されることから、ホワイトカラーは何よりも昇進を生きがいとする風潮がある。そこから、わが身を会社にゆだねて昇進競争に邁進する傾向や、仕事上の要求と不満から会社の「経営」「管理」に対する批判意識や自立意識をもつ傾向も出てくる。

今回の不況と企業リストラの展開は、ホワイトカラーの永年にわたる企業への貢献と昇進への期待を根本的に裏切るものとなっている。このたびホワイトカラー労働者の多くが実感したのは、いまや自らの運命は会社に身をゆだねることでは開かれず、人間として自立し、仲間と連帯し、労働者らしく闘うことによって拓き開いていかなければならないということであろう。

ホワイトカラー労働者の今後の闘いの課題と方向については、次の点が指摘される。

彼らの生活と権利を守る上で最優先されるべき課題は時短である。すでにみたように、「生産性向上」論からするホワイトカラーに対するリストラは、ホワイトカラーに対する新たな長時間労働と低サラリー、昇進競争の枠組みを創りだそうとするものであり、とりわけ法的な残業規制の解除をねらったものである。こうしたリストラにのらないためには、ホワイトカラー労働がまず従属労働であることを再確認し、労働時間に関する法的規制を強化し、フレックスタイム制の乱用をストップさせる必要があろう。ホワイトカラー労働が従属労働である限り、労働力を時間ぎめで売るという原則が曖昧にされてはならない。とくに、ホワイトカラーの年間総労働時間の短縮を実現するためには、年間総労働時間の法的基準を明確にさせ、既存の有給休暇の拡大や週単位、月単位の残業時間について代替休暇時間の保障制度を導入させることも必要となろう。

また、ホワイトカラー労働者が自分の専門能力を主体的に発揮して知的な労働に従事できる環境をつくるには、企業内での「管理」をめぐる闘いが不可欠である。これまでのような経営側のおしすすめる「合理化」に一方的に協力する労使協調主義では、そうした環境づくりは期待できない。労働組合が、経営側からいかに自立し、職場の中間管理職や技術者、事務労働者の要求にもとづいていかなる経営民主化戦略をもつかが問われている。

さらに見逃してならないのは、女性ホワイトカラーが、男性ホワイトカラーと異なった性差別的な環境におかれていることである。日本の企業の総合職と一般職のコース制導入に見られるように、女性は昇進競争の枠組みさえ男性と区別され、管理職への昇進には結婚や出産も事実上不可能な勤務条件を強要されている。

特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

以上の課題を追求する上で、労働組合の存在はホワイトカラー労働者自身にとってますます重要になっているが、労働組合の側においてもホワイトカラー労働者の結集を促す組合づくりや組合運営が重要になっている。最後に、この点について若干仮説的に私見をのべておきたい。

かつてホワイトカラーは、ブルーカラーと異なるさまざまなエリートの特権を保障され、個人主義あるいは能力主義の意識が強く、彼らが増大すると労働組合の集団主義とミリタンシー（戦闘性）が弱まるといわれたことがある。しかし、この説は、かつて労働者階級の中でブルーカラーの比重が圧倒的に大きかった時代につくられた労働組合像、いわゆる「統一と団結」型の組合イメージからくるものであった。ホワイトカラーのプロレタリアート化は、ホワイトカラー労働者自身の結集基盤が「統一と団結」の要素を増大させることを意味するが、しかし、それだけではない。ホワイトカラーは、やはり彼らの特質として「自立と連帯」ともいうべき要素をもっている。これまでのホワイトカラーの労働組合への結集でも、彼らは労働組合にそうした要素をもち込んできた。今後、ホワイトカラーの組合結集がよりひろがる過程では、労働組合サイドにおいても、従来の「統一と団結」の内容をよりゆたかにしていく課題として「自立と連帯」の要素をさらに活性化する組織づくりや運営が要請されてこよう。

(注)

- 1) 労働省の『海外労働白書』（正式タイトルは『1992年海外労働情勢』）は、アメリカやフランスでホワイトカラーの失業者が増加していることについて、①職種別労働者の構成においてホワイトカラー労働者の占める割合が高まってきた、②今回の景気後退では、製造業だけでなく証券、金融、コンピュータ・ソフトウェア、不動産等ホワイトカラー労働者の占める割合の高い産業でも業績が悪化した、③総人件費抑制、人員削減の対象として、比較的給与水準の高い中高年ホワイトカラーに焦点が当てられた、等の理由

を指摘している。同上、43ページ。

- 2) 日本生産性本部生産性研究所部長の佐々木邦良氏の「ホワイトカラーの生産性向上と時短推進の考え方」『労政時報』第3120号、1993年6月25日、30ページ。
- 3) 小林忠嗣『DIPS 実践によるホワイトカラーの「生産性向上」と「時短」推進』ダイヤモンド社、1993年、34ページ。
- 4) 日本型生産システムのこれらの点については、拙稿「フォーティズムと日本型生産方式」基礎経済科学研究所編『日本型企業社会の構造』労働旬報社、1992年、を参照して欲しい。
- 5) 佐々木邦良、前掲、30ページ。
- 6) ここで紹介した論点は、前掲の佐々木邦良氏の論文と小林忠嗣氏の著書から私が適当に整理したものである。
- 7) 小林忠嗣、前掲、123ページ。
- 8) 1993年7月17日に関西大学セミナーハウスで基礎経済科学研究所と経済理論学会関西西部会の共催で開かれたシンポジウムでのショアの報告から。なお、彼女の最近の著作『The Overworked American, 1991』（森岡孝二・成瀬龍夫・青木圭介・川人博訳『働きすぎのアメリカ人』窓社、1993年）では、ホワイトカラー層を先頭にアメリカがいかに日本と肩を並べる長時間労働大国になっているか、その統計的実証、原因の分析、時短のための改革案の提起がなされている。年俸制を採用している企業では、政府による残業規制がない。ショアは、本書で、年俸制のホワイトカラー層も労働時間の短縮のために政府の保護が必要なることを新たに提案している。
- 9) 岸本英太郎編『現代のホワイトカラー』ミネルヴァ書房、1961年、11-12ページ。
- 10) 大内兵衛『サラリーマンの運命』同友社、1947年、1ページ。わが国でホワイトカラーに関する研究が盛んになってくるのは昭和30年代の半ば、高度経済成長過程でホワイトカラーの数の増加が社会的に注目を集めだしたところからであるが、本書はおそらく第2次大戦終了間もないわが国で、ホワイトカラーの地位の低下、没落の運命と労働組合による彼らの団結の意義を考察した最初のものであろう。
- 11) H. Braverman, *Labour and Monopoly Capital*, 1974. 富沢賢治訳『労働と独占資本』岩波書店、1978年。
- 12) 宇治川誠・上村忠『サラリーマン革命』日本生産性本部、1970年、181-188ページを参照。
- 13) 宇治川誠・上村忠、同上、183ページ。サラリーマン自身の階層分解もすすんでいるので、今日ではさらに「ホワイトカラー」だけでなく「サラリーマン」という言葉も状況をとらえにくくなっているといえるであろう。このことは、「ホワイトカラー労働者」「サラリーマン労働者」というように、「労働者」に重心をおいた表現がますます増えていることに反映している。

(滋賀大学教授)