

外部労働市場と内部労働市場 ：統合的分析に向けて

山ノ内 敏 隆

内部労働市場論は、70年代ならびに80年代における労働市場分析に関わる研究に主要な問題を提起してきた。これらの議論には、労働市場分断論に関わる議論を内包する制度的経済学者（Doeringer and Piore 1971; Wilkinson 1981; Osterman 1984）、情報と取引費用との関係に言及する新古典派的伝統と若干のマルクス経済学を含む新制度学派の研究者（Williamson 1975, Bowles 1985, Lindbeck and Snower 1985）労働過程の組織分析を行ってきた社会学者や経済学者の業績（Friedman 1978, Burawoy 1979b）労働市場組織の諸形態をマクロ経済的状况と関連づけた経済学者（Boyer 1979, Gordon et al. 1982）そして異なった雇用形態の存在や内部労働市場の日本的形態の明確な成功事例を説明した政策策定者や実務家（OECD 1986b）の業績がある。p.37

「内部労働市場」と言う言葉は、広くも、狭くも定義づけることができる。大部分の包括的な定義は、内部労働市場を労働市場形態の特殊な形態と結びつけている。つまり、限定された雇い入れ口を有する組織内部での仕事の階梯の展開、雇用保障の可能性を有する採用の展開、内部昇進の可能性そして外部労働市場で獲得できる生涯賃金よりもより高額な生涯賃金である。この定義は、Doeringer と Piore の内部労働市場モデルと Williamson の階層モデルとが結びついている。より広い定義は、外部労働市場の諸条件から内部を保護したり、外部労働市場で見つけ出すよりもより良い労働条件を提供するような雇用システムを含んでいる。この定義は、労働市場の「インサイダー—アウトサイダーモデル」と関連している。経験的なレベルでは、内部労働市場の存在あるいはそれ以外の諸要因は、一般的に次の条件のもとで測定されている。つまり、賃金水準、昇進の幅と頻度、仕事保障の程度そして内部あるいは外部の諸要因に対応した賃金の伸縮性である。（Blanchflower and Oswald 1988）38

これらの文献では、しばしば次のように議論されている。企業は、雇用システムの内部化に従って配置することが可能なのか、あるいは内部システムの頻繁な活用と外部労働市場の状況によって動機づけられるシステムとに二分される。この種の二分法は、次の学派で明確である。例えば、二重労働市場論、核心一周辺接近法（Atkinson 1985a）、新制度学派（企業が外部の機会賃金と彼らの基礎賃金を比較するための努力を回避するために高い賃金を適用する？）そして「市場と階層」間の違い等である。競争的かつ非構造的労働市場概念は、構造化された内部労働市場システム概念と併置して維持されることとなった。内部化の範囲は、企業の特許技術あるいはごく最近ではコミットメントや忠誠心の必要性を前提にして、企業の技術的要求や市場の要求

の変化と関連して議論されるようになった。

1960年代に議論の中心をなした市場志向的接近法から1970年代、80年代での企業あるいは組織中心的接近法への移動は、労働市場理論にかなりの前進をもたらした。継続的雇用契約の重要性や企業間での異なる実践という明確な事実に対して、スポットな契約の分析を基礎にして市場アプローチに追及することは、明らかに不適切であった (Market et al. 1971; Maurice et al. 1986 appendix)。しかしながら、組織それ自体の中での労働市場の構造化に関する組織レベルのアプローチの展開は、必ずしも分析のための十分な枠組みを提供してはいない。組織と組織の実践を理論化する方法に関連して問題があるし、組織とその外部環境との関連が無視されている。最近の文献においても、問題を明確にする三つの主要な領域が存在している。

第一は、企業の雇用システムと企業の必要とする雇用ニーズないし要件との間に整合性と一貫性を仮定する傾向があるということである。P.39 (特に、Doeringer and Piore の企業特殊訓練に対する需要と主要な雇用政策の活用との関係に関する分析や生産サイドの弾力的な特殊性が雇用サイドの高い信頼関係を必然的にもたらすであろうとする Piore and Sable の仮説である。) この問題は経済学者が均衡にしたがいが、機能主義者が理論化するための一般的傾向である。企業が雇用の領域、生産ニーズそして企業の財務的制約の領域での政策間の整合性に向けてどのように動くかに関心が向けられており、経済的組織におけるこれらの異なる領域間での継続的な緊張や不整合には関心が向けられていない。給与、職務の安定性、あるいは昇進システムに関わる企業の雇用実践の分析は、生産基準にしたがった安定的で、コミットされるべき労働力に対して企業の相対的な欲求を必ずしも明確に示しているものではない。企業間の雇用政策の違いは、単に技術要件の違いを反映しているのではなく、財務的制約あるいは労働組合の水準の違いによって多くは決定されかもしれない。(Rubery 1978)。

使用者中心的接近法の第二危険は、外部環境の内部政策への影響を無視することにある。外部環境は、作戦行動に対する企業の余地を決定する制約と機会を提供する。この危険に関する主要な例は、弾力性をめぐる1980年代の議論に見出すことができる。そこでは、核心一周辺戦略に向けての企業の動向は、より大きな機能的、数量的弾力性のために変化する企業内のニーズに対する枠組みの中で理解されていた (Atkinson 1985a)。労働市場の変化に関する以下の展開や分析は、このような動向が変化する労働市場の状況への企業の適応として理解することを主張してきている。それは、タイトな労働市場とはたぶん反対の状況を示しているであろう。

使用者中心的接近法に関わる第二の問題が使用者の行動の自立性を過度に強調する傾向にあるが、第三の危険は労働市場組織に関する使用者の政策が蓄積され、集約合されてきた効果は無視してきたことにある。労働市場の構造化に関する制度の役割に関する分析は、内部労働市場の特殊な活動に限定されてきた傾向がある。P.40より全体的なレベルでこれらのシステムが労働市場の動向に及ぼした影響はあまり体系的に調査されては来なかった。この分野への若干の最近の貢献はこれらの欠点を補っている。例えば、Osterman (1988) は長期的な失業の展開と企業の内部労働市場政策とを結びつけた。Marsden (1986) and Osterman (1987) は、職業を基盤とし

た労働市場の動向を破壊する際に企業の教育訓練と雇用政策の役割を調査した。しかしながら、これらの貢献は多くの留保事項を残しているし、企業ベースの政策と労働市場の組織化との間の反復に関わる複雑な課題は比較的調査されていない研究領域を残している。

内部労働市場調査に関する状況に関わるこれらの批判に対する反論は、以下の三つの次元に従った展開を必要とすることを議論することである。つまり、使用者の雇用政策の公式化に関わるコンフリクトと緊張を許容する使用者の政策決定への精錬化された接近、マイクロレベルでの使用者の政策に影響を及ぼす内外の状況の分析をより広範に統合し、そしてマイクロならびにマクロ両レベルで労働市場の組織化をより統合的に分析する方法の展開である。この研究は、いくつかの貢献をこれら三つの目的に向けさせることを目標としている。その場合、マクロとマイクロの現象を同じ理論的分析を通してアドレスする労働市場組織の分析を展開することによるものであるが、マクロからマイクロへの一般化の問題をいわゆる代表的企業という根拠のない基盤から言及しないことである（Tarling 1981）。これに代わる議論は、異なる生産や労働市場で活動する様々な企業を基準として展開されるであろう。

理論的議論を展開するために、われわれは規模、製品市場、所有形態、労働組合組織といった広範に異なる企業のケーススタディーを取り上げるであろう。それは、1986年と1988年の間にSCELI（Social Change and Economic Life Initiative）の一部として実施されたものである。このケーススタディーは、人事管理者（しばしば経営幹部）との集中的な聞き取りを含んでいた。聞き取り調査は、雇用政策の広範なトピックス（リクルート、給与、昇進、性差別、臨時的雇用、労働時間、技術的問題、製品と組織変容、労働組合の構造、団体交渉そしてマネジメントスタイル）を含んでいた。P.41この広範な経験的事実はさまざまな外的条件や機会の下で異なる使用者の政策の例示を提供するために選択的に活用されるが、ここで展開する仮説を検証するためには使用されない。このケーススタディーから得られた資料の長所は次の諸点にある。すなわち、使用者組織が公的部門、民間部門、大規模組織と小規模組織、国際企業など広範な組織であり、その結果労働市場全域として適切であろう労働市場の構造化に関わる使用者の政策の展開と分析のための適切な基礎データを提供しうるからである。しかしながら、地域ベースの研究には自ずと限界はある。例えば、マイクロあるいは企業特殊性を越え全体レベルに移行した場合である。全体として適切なレベルは、地域別労働市場であるが、地域レベル、職種レベルあるいは企業レベル（大企業の場合）かもしれない。かくて、われわれはケース分析での雇用政策の構築がどのような方法で産業、職種そして企業の労働市場と彼らのポジションが関連しているかに言及するであろう。

この研究は二つの部分から構成されている。第一部は、理論的部分である。ここでは、内部ならびに外部労働市場がどのように発展し、展開してきたかを理論的に分析する。ここでは、四つのキーワードを取り上げ、第二部では、これらの仮説に関連したケースを取り上げる。

内部労働市場と外部労働市場：分析枠組み

労働市場の構造化を分析する場合の適切な枠組みは、第一に労働力を「内部化」するインセンティブを検討することである。第二は、使用者の雇用政策を制約する要因の検討である。第三は、使用者の政策と外部労働市場を含んだ外部環境との関係を分析することである。

企業が労働力を内部化するインセンティブ

内部労働市場に関するさまざまな理解は次の事実に注目を向けている。つまり、初期の単一要因理論とは対照的に企業が労働力を内部化する動機や圧力は複数の時限にあることである。P.42 これらの動機は三つのカテゴリーに分けることができる。つまり、労働力を生産要素のひとつと考えるもの、生産システムと関連づけて理解するものそして競争システムと関連付けて考えるものである。これらの課題の一つ一つを考察することは、他の条件が同じであるならば、なぜ企業が現存の従業員を継続して雇用するつまり労働市場を内部化することを選択する広範な理由を示すことになる。

生産要素としての労働 (Labour as a factor of production)

教育投資の見返りを確保しようとする動機は、雇用を内部化し、経済の停滞期における対応策として労働者に企業特殊訓練を行う主要で核心的な要因として考えられてきた (Oi 1962; Doeringer and Piore 1971; Kerr 1954; Lester 1952; Becker 1964)。この動機は当初企業特殊技能に限定されていたが、著者たちはその後企業が現実には従業員に対する一般訓練の全費用を無視できないことを議論し (Marsden 1986; Osterman 1984,1987; Sengenberger 1981)、それによってより一般的な仮説を構築するための諸条件を提示した。つまり、すべての条件が同じであるならば、教育投資する企業は投資への見返りを回収するために雇用の継続を刺激するようになるであろう。

内部化の緊急課題は、ごく最近になりモチベーション、インテリジェンスそして労働の自由意志を管理し、監督することへのマネジメント・ニーズと関連付けられてきている。Williamson (1975) のような新制度学派は、単に熟練労働者を定着させるのではなく、技能や知識が企業の利害関係の視点から活用されることを保障するための経営的関心を明確にしてきた。それは単に望ましい契約の継続ではなく、技能の生産的活用あるいは労働者が企業の利益に反してその特異な知識を活用したり、労働者の利益の視点から契約を継続的に再交渉せざるを得ないように活用しないことである。キャリア構造や高い生涯所得機会は、特異な知識を有する労働者の一部に不安定な行動をとらないような保障に対する方法であるように思われる。

モチベーションの課題やモラルはまた必ずしも高い技能水準を持っていない労働者にまで拡大されてきたし、最小限の労働努力しか提供しないことを基準とする労働者にも拡大されてきた。これらの問題は、新古典派やマルキスト経済学の両者に関連している。企業は、この賃金—努力交渉 (wage-effort bargain) が観察される、採用と解雇の際にモニタリング行動を確実にする

ために生じる費用に直面する。P.43 コントロールシステムが内部化されている場合や労働者が彼らの努力をランダムに検査する唯一のシステムを提供することに信頼を置いている場合には、モニタリングシステムは最も効率的で廉価であると主張されている。この自己モニタリングシステムは、従業員がランダムな検査で「怠けている」ことを捉えた場合に重大な影響をこうむる事を理解する場合には、機能すると期待されている。つまり、仕事が外部労働市場よりも高い給与、保障あるいは昇進を提供する場合である（Bowles 1985; Lindbeck and Snower 1985）。仕事が外部の仕事よりもより良いという理解は次のような前提に成り立っている。労働者がセカンダリーな仕事間を容易に移動できたり、彼らの雇用の記録の中で「解雇」の記録を有している場合でさえも競争的な市場でも移動可能であることである。

安定雇用システムでの経営上の利害に関するより積極的な理由は、労働力が企業に経営資源を付加すると思われる特定の資源を企業にもたらすという理解を基礎に展開されている。それは、他の生産要素とは異なる労働それ自体の特徴にある。つまり、特定されず、未知の問題を解決するためのインテリジェンスや解釈を活用するための能力や労働の自由意志であり、それらは企業にとって労働の優位性を構成する。（Storey 1989; Guest 1987; Pankhurst 1990）。これは「怠慢」モデルと対照的である。そこでは、これらと非常に似通った特性が企業にとっての労働問題を構成する。Williamson のモデルは、これら二つのモデルのどちらにも幾分合致する。つまり、一方では彼は特異な知識の実践的重要性を強調するし、他方では内部労働市場を形成するための動機を提供する「機会主義的な」行動が労働者にあることを主張している。

人的資源管理の議論は、労働者を動機付けることと同様に監督することを暗黙に関係づけているが、かつて企業目標や目的への従業員の関与や忠誠心が適切なマネジメント技術によって確保されたということを重視して、その論点は「解き放たれない」労働者の潜在的な労働生産性に向けられている。その幾つかの議論は、労働者が問題解決あるいは生産の質的向上のために彼らの能力を活用する潜在的な能力を確認することは、新しい形態の競争の展開と明確に結びついている（Piore and Sabel 1984）。その他の事例では、労働者のこの属性は常に言及されてきたし（Pankhurst 1990）、それはマネジメントのテイラーイズムの明確な確実性への関与であり、労働者の役割への態度を変化させる主要な原因であった競争的環境の違いに対するものではない。P.44この接近法は明確に日本的雇用システムの成功に関する現代の関心と結びついている。

関与や忠誠心が条件、状況そして経営スタイルの変化を通して確保できるかどうかは、明らかに議論的となるであろう。問題は少なくとも二つのレベルで生じる。つまり、経営スタイルの変化が従業員の態度や行動を変化させるかどうか、そして経営政策の変化が実質的に従業員によって理解されるかどうかである（第8, 9章参照）。生産性の上昇や労働移動の減少のような人的資源管理の相対的な効率性は将来において現行の管理政策に影響を及ぼすであろうが、人的資源に関する議論の力点は、おそらく経営にとって固有の労働問題が既知の労働過程や予測可能な労働努力の水準を管理することを確実にする方法ではなく、マネジメント・コントロールを確保し

ながら労働過程の不確実性を処理するための労働者の能力を動員する方法にある。

結局、労働者自らが再生産のために責任を持つ唯一の生産要素であるという労働の特質が、生産要素である労働の役割分析にさいして登場する。このことは、二つの側面を浮き上がらせる。第一は、使用者が労働者を活用する機会である。それは労働力の相対的な技能にしたがって労働者に報酬しないという側面である。第二は、労働者が雇用される諸条件や諸環境を労働者が一緒になって結びつけるための動機付けである。内部労働市場の理解は次のような仮定を基礎に展開されてきた。つまり、内部の労働者に給与や昇進の面で優れた処遇を提供する特別なシステムが欠如しているならば、使用者は本来的に不安定で、当てにできない労働力の供給に直面するであろう。このアプローチの問題点は、外部労働市場での個々の労働者の力と労働者が仕事を渡り歩く意思を過大評価している点にある。仕事が希少で、他の条件が一定で、労働者が現在の仕事を続ける意思を持っているならば、使用者は彼らの安定への意思と低賃金で非公式的な雇用システムとを結びつけることが可能である。「回避する」“shirking”という問題は、すべての相対的な仕事の欠如によってここでは解決される。P45

新制度学派は、すべての現存のシステムを使用者の最良の利益の結果として定義する傾向がある。この事後的合理性はOsterman (1984) によって展開されている。それは、企業が労働組織のきわめて合理的で、経済的に効率的なシステムであると現在思われるものを犯されないような努力を企業が行ってきたという証明によって検証されている。事実、労働者と労働組織は構造化された、安定的な労働市場の誕生に際して使用者の反対に直面しながらも重要な役割を演じてきた (Rubery 1978)。それ故、ばらばらにされ、非組織的な労働によって企業活動を行っている場合に、企業が安定性と忠誠心を保障するために公式的な内部労働市場を構築することに本質的な価値を見出してきたわけではないし、より良い雇用条件を提供する企業が当該企業独自の製品や市場ニーズにこたえるためにそのような行動を行ったと仮定できるわけでもない。雇用政策と雇用実践は、次のようなさまざまな影響の範囲から生じていると考えられる必要がある。つまり、生産とその市場の要求、労働市場の圧力と状況、そして経営政策と労働組織との相互関係と団体交渉の戦略の影響である。労働組合を持っていないが公式的な内部労働市場を有している企業は、現行の生産システムが要求するものにほぼ類似したような潜在的な組合組織を先取りしているようなものとしてそれらのシステムを発展させてきたのかもしれない。雇用政策を生産システムの要求あるいは労働市場の圧力のどちらかによって計画的に転換することは、それ故必ずしも予測できるものではない。

上述の議論は、企業がなぜ内部労働市場システムの構築を望むのかに関し、生産の一要素としての労働者の特性に関連するすべての動機づけの要因を議論している。つまり、教育に対する見返りを確保すること、厳しい労働を強いること、労働力を動機づけること、生産能力を組織の効率的活動の改善に結びつけること、そして組織された労働力の需要に合致させるかあるいは労働力の団体交渉組織の発展に類することを減少させることである。企業特殊技能に関する初期の文献と比較したこのリストの拡大は次のようなことを議論している。内部労働への動機付けは、特

定のタイプの企業に限定されるよりはむしろより一般的であることである。しかしながら、分断議論の長所のひとつは、産業組織に関する「ブラック・ボックス」接近法や競争戦略をコスト・最小によって最適に説明可能であると仮定する理論と比較して、生産と競争システムの中の多様性を明確するという点にある。P.46それゆえ、内部化された労働への動機付けと企業の生産と競争システムとの諸関係は研究されるべきである。

（ii）競争的状况

二重労働市場論の文献は、内部労働市場システムの確立のために必要な条件として大量生産システムと結びつけて安定的労働市場の必要性を強調した（Berger and Piore 1980）。大量生産システムはまた、企業特殊性を最も必要とする議論された。最近の仕事では、「ポスト・フォードイズム」市場システムと結びついた新しい競争的諸条件の下で、企業がより競争的な生産とシステムを展開するために必要となる企業特殊的技能とすべての従業員からより高い質の関与を確保することを引き出すために基幹となる従業員を必要としているので労働者は企業の競争的戦略でのやり重要な役割を担っている。（Best 1990; Hirst and Zeitlin 1989）。この分析は、製造業からサービス業にまで拡大しうる。特に、知的な技能をサービス製品市場での企業のポジションを確立するために活用しようとする企業にとっては妥当する。これらの議論はますます大規模企業に妥当しうるが、企業の特殊な競争優位あるいはニッチ市場を確立しようとする場合の労働者の役割を認識することは、二重労働市場の枠組みが十分でないことを示している。安定した大量生産企業は内部労働市場システムを構築するための財務的能力を有しているが、このことはこれらの企業が彼らの労働力を企業特殊的技能を確保しようとしていることを意味するものではない。

競争過程へのより競争的な接近法の長所は、企業は価格だけが唯一の競争の源ではないので、明らかに類似した生産市場で効果的に競争するさまざまな企業へと拡大してきた（Rubery et al. 1987）。この企業の異質な混合は、異質な雇用システムと関連付けて考えられる。しかしながら、二重労働市場論とは対象的に競争的な文脈の中で労働力を内部化しなければならない企業と内部化しなくても良い企業とを容易に分けることはできないようである。事実、上述したような内部労働市場の多様な機能と多くの製品市場の特徴として認識される多様な競争的戦略が、他の条件が一定であれば、多くの企業が内部化された雇用システムに長所を見出す可能性を創り出している（企業が外部労働市場からリクルートすることにより教育訓練費用を転化する場合を除く）。P.47しかしながら、競争的戦略に関する新たに強調されている点は使用者が「内部化」を志向する労働のタイプが組織全体の効率性を統制しようとする領域においてであり、技術的スキルと単に関連する領域ではないということである。

（iii）生産諸条件

長期的雇用が企業にもたらす優位性は、教育訓練がより多く企業ベースとなりより企業特殊のとなったり、仕事やシステムがより蓄積的となり、品質、信頼性そして生産現場でのイノベー

ションのような要因が費用最小化よりもより重要となり、企業内の個人的関係あるいは競争的成功以外の要因がより大きくなったり、そして仕事や業績のモニタリング・コストがより大きくなった場合にはより大きくなるであろう。考慮すべき要因の多様性はさらに、信頼や関与を基礎とした長期的な雇用関係を構築するための共通の利害を分け合うさまざまなシステムを有する多様な企業の存在を指摘している。企業は努力の水準を増加させるためにあるいは技能の幅を広げるために内部化政策を活用するなどその力点をことにするであろう。これらの力点の違いは、創り出される内部労働市場の特異な形態に影響を及ぼすが、継続性や信頼を促進する生産条件の範囲はこの違いが相違よりはむしろ違いの程度であることを示唆している。

安定的で、やる気のある労働力に対する共通のニーズの確立は、すべての企業がこの目標を追及したり、あるいは高い賃金や昇進機会という標準的基準を通して追求することを必ずしも意味しない。企業の雇用ニーズよりも企業の雇用政策に大きな違いがあるのかもしれない (C.Craig et al 1985 a,b; bery 1987)。政策とニーズの大きな違いを分析するためには、まず第一に企業のニーズに対応するための政策を展開する際に企業に影響を及ぼす制約条件を分析することであり、第二に外部労働市場の不均衡の活用と分断を通して類似したニーズに異なった政策を企業が展開する方法を考察することである。P.48

企業の雇用政策の制約条件

企業が彼らの製品と市場の要求とを対応させるための雇用政策を展開する際に直面する問題は、次の二つのカテゴリー（財政上の問題と組織上の問題）に分けられうる。これらの制約条件は、上述に加えて、集団的労働と個別的労働の期待と理想に対応したニーズから生じたものである。

(I) 財政上の制約

企業の雇用政策は、企業が短期的あるいは長期的な思考のどちらかを優先するかによって影響を受ける。“短期的思考”は英国的経営を批判する基準として活用されるが、それはまたそのルーツを客観的な財務状態から批判しようとすることと関係している。企業経営の状況が短期的利潤の極大化を志向する場合、高い労働移動による技能の喪失という状況は、企業の政策に及ぼす影響は比較的低くなるであろう。同様に、将来への教育投資は費用の削減をもたらすであろう領域である。財務的制約は、高い賃金の支払い能力と職務保障を提供する能力の両者に影響を及ぼす。温情的な内部労働市場政策に長期にわたって依拠してきた企業は、厳しい景気後退、所有者の重要な交代、技術革新による広範な余剰人員の増加が、企業の雇用政策への信頼性の基盤を侵食しつつあることを発見するであろう (Lawson, 1981)。この信頼性は、将来の見通しが改善する際でも、修復することは困難である。首尾一貫した雇用政策を展開する経営能力は、企業の短期的ならびに長期的な財務状態に依存している。機会主義的な政策の流行 (Purcell and Sission 1983) と労働力の必要条件に関する広範な戦略的計画の欠如 (Hakim 1990) は、組織内の効率的で首尾一貫した経営政策の展開に関わる問題と同じように、企業ニーズと財務能力との不一致

から生じてくるのかもしれない。

（Ⅱ）組織上の要因

内部労働市場システムの機会と制約は、組織の構造的特徴と企業が追求する政策と戦略から生じる。基本的なレベルでは、組織規模がキャリアを提供する機械を決定する。小規模企業は、かくて企業特殊訓練に関してどのような内容を必要とするのか、昇進機会を提供することによって労働を内部化するのに適した場合でも、労働の内部化は経営戦略とは無縁ではない。例えば、分権的組織では、中央集権的組織とは異なったキャリア開発を展開する機会を創り出している。分権的組織にあっては、事業所レベルの昇進機会を多くの従業員は享受する。しかし、本社レベルへの昇進の潜在的候補者の潤沢なプールはある特定の工場に制限されるようになる。しかし、職務階梯の長さは、中央集権的な管理者労働市場に統合された基幹的労働者の小集団を除外した事業所や生産グループに限定されるであろう。中央集権的か分権的かの決定は、主として労働志向的な視点からなされるのではない（Marchington and Parker 1990）、その結果、内部組織のシステムは企業の人事政策の効率性として実際には機能する。

経営スタイルや政策の特徴は、企業が長期的な雇用関係を展開する範囲に明らかに影響する。この政策に対して機会主義的に接近する企業は、その雇用政策に対して一貫性を欠くことになり、その結果、従業員に企業への関与を潜在的に減少させ、従業員に長期的視点から安定的な雇用を理解させることも同じように減少させる。ある雇用制度から他の雇用制度への移行に伴う高額な費用は、機会主義的な接近法の流行を説明する要因の一つであろうが、労働力を保持するための全体性を欠いた首尾一貫しない政策の展開は、その効果を阻害することになるであろう。労働力の資格要件を計画的に立案し、包含しようとする企業の多くは、企業内人材育成策を持つことになるであろう。しかしながら、予測できない事態は、最も注意深い計画立案者にさえも襲ってくるに違いない。予想外の企業規模の拡大と縮小は、内部昇進と外部調達との相対的比率に大きな影響を及ぼす可能性がある。規模の拡大は内部昇進制度を採用する場合でも企業に外部市場を考慮する状況を作り出す。また、縮小は、安定雇用を採用しているが内部昇進を否定している企業に対して、配置転換を促進するために既存の従業員を空席の多くに補充することを導くであろう。これらの観察された事実は、内部昇進や外部調達に関する企業の実践が「安定的状態」で企業が選択した管理政策の指標として取り上げられることはできないことを意味している。実質的には「絶えず変化する環境の中で採用された組織の反応」として内部労働市場を考慮することがより適切であろう（Bills 1987）。管理者はある種の雇用政策を展開することを望んでいるが、「彼らは望ましい変化を制度化するための能力を拡大したり、減少したりする。基本的な義務は強制された管理上の意志決定ういを通して必然的に濾過される。」

かくて企業の類型に関する調査は、あるレベルではあまりにも静態的であり、断定的に考察されている。それにもかかわらず、より官僚的な組織や雇用関係を支配する規則や手続きを高度に

展開している企業は、ひとたびそれがルールブックに組み込まれると内部労働市場制度を維持しようとする。その場合、企業の一部に機会は限定されるが、諸規則は職務をリザーブすることによって、例えばクラフト的訓練を受ける労働者に対して従業員の昇進を制限するかもしれない。昇進に関して公式的な政策を有していない企業が、しばしば個人の昇進に関して多くの機会を提供するかもしれない。しかしながら、昇進の機会がアドホックであり、個人的であるため、大多数の労働者に安定性を提供する動機とはならないであろう。これとは反対に、昇進政策を集大成している企業は、実際問題として下位の従業員に対する昇進機会が制限されている場合でも、より大きな安定性から利益が得られる。

これらの事例は、次のことを意味している。つまり、企業が内部育成政策や昇進政策を堅持しているか否かを類型化することは容易ではないという事である。これらのことはまた次のことを意味している。既存の雇用制度がその組織に既存の政策や実践を強要している事である。雇用制度を変化させる費用が高価であるため、それは労働者にとって重要な機会を提供すると認識され、適切なものである場合に限ったものである。雇用制度の修正は、高価であるとともに生産性に反するものである。しかし、企業は労働市場の拡大や縮小のような予期できない状況に対して現実的に対応しなければならない。他方、組織は製品市場の変動と関連した雇用の職務要件に変化に対して組織内の変化で対応するものと理解されてきた。そのため、労働市場を含んだ外部市場の状況に対応することが必要となる。

組織、雇用政策そして外部労働市場

外部労働市場は、企業が労働を内部化させるために必要な範囲と目的を達成する雇用制度の類型に影響を及ぼす。労働市場の内部化が労働市場に及ぼす基本的な影響は、教育システムから生じている。産業別、国別そして地域別の諸制度が熟練労働者の給源となっている場合、企業は訓練を終えた労働者を雇用するであろう。この施策は教育訓練費用を無くすことである。特にポーチングの場合にこの事例に該当する。企業は、次のケースでは企業内の特殊なルールを依然として保持するであろう。つまり、教育システムが不適切である場合、教育システムが従業員に重要な交渉力を与える場合あるいは企業内特殊訓練が実質的な効果を提供する場合である (Marsden 1986, Osterrman 1984)。最後のケースや従業員が一般的な技能を修得していない場合には、ポーチングのような事象は消滅するであろう。また、労働者の給源に接近する能力は、地理的条件や労働市場の状況に依存している。企業は、教育訓練を受けた労働力の給源であった地域から撤退することに対応して、これに代えて企業内教育システムの開発へと向かわざるを得ない。その労働市場の要因は、企業が内部育成の対象となる範囲を決定する場合に重要である。その決定は、単に技術的要因だけで決定されるのではなく、管理政策や労働市場の状況によってもまた大きな影響を受ける。

内部市場あるいは外部市場のどちらを選択するかを決定する範囲は、他企業の雇用政策によっても影響を受ける。企業が他企業の従業員を採用しないことに同意す場合、企業間の労働移動

は実質的に減少するであろう。移動を阻止する主要な要因は、技能が企業特殊であるのか、移転可能な要因であるのかどうかの範囲にある。技能が移転可能であり、企業が特定の職種に共通する給与制度の存在を是認している場合—つまり、強力な賃金抑制が存在している場合（Dunlop 1957）—雇用者を替えることによる技能向上の機会はより限定されたものになる。

労働市場の状況は、企業が労働の内部化を展開する場合に仕事保障と給与水準の2条件に影響を及ぼす。企業特殊的技能を有する労働者が、彼らの技能や職業的地位を若干なりとも低下させたとしても、他企業に移動することにより高い報酬を獲得する可能性があることはすでに議論した。同じように、企業が企業特殊的技能を有する従業員を解雇することも可能であるし、彼らを再雇用する状況にもあり、また彼らの投資を回収することも可能である。企業が景気後退期の費用や需要の循環に関わる費用を内部化しなければならない範囲やこれらの費用を労働者や国に転化しうる範囲は、企業や産業にとって解雇した労働者を喪失する可能性が低い場合には、高度な企業特殊的技能を有する労働者さえも雇用を保障されることもない。労働市場に置いて優位な集団や不利な集団、「非競争的な集団」と呼称される現象、つまり「供給サイドの分断」は、企業にその雇用制度を決定する場合の制約や機会を提供する。企業はほとんど代替的な雇用機会を持たない労働者を雇用した場合、労働市場の一般的状況や不利な労働集団に彼らが属しているが故に、景気後退時の失業や過少雇用の危険が企業によって支えられる代わりに労働者に直接押し付けられる（Oi 1962）。

雇用する労働力の特殊な機会に対応するために、企業がその雇用政策を修正する場合、雇用保障と同じように報酬までも対象とする雇用の全ての領域まで拡大する。企業が雇用し、雇用の安定的な継続を望む集団の最低限の条件は、外部労働市場で得られるよりもより安定的であるか、あるいは（また）より良い雇用条件を企業が彼らに提供することである。労働集団間の「機会賃金」の格差は、低賃金の企業さえも彼らの労働力を内部化するための可能性を提供している。このような従業員は、より高い地位とより高い賃金を報われる代わりに彼らの技能を拡大し、成熟することを喜んで行なうかもしれない。

労働市場における不利な集団の存在は、労働市場や社会制度のどこかで差別をもたらすようなより広範な社会的勢力が存在していることによる。しかしながら、不利な集団は、雇用者の政策によっても創出される。採用、雇用そして教育訓練に関する雇用者の政策すべてが、選別と選考を意味している。雇用者の政策と選考並G類似したり、強化されたりする範囲まで、それらの政策は必然的に不利な労働市場集団を作り出すことになる。つまり、企業特殊的技能の教育政策に基づく移転可能技能の成果の欠如による年齢を基礎とした主要な分析から切り離された集団、企業の経済的な不安定さによる不安定な労働経験の結果に基づいて分断された集団等（Osterman 1988; Daniel 1990）である。各雇用者は、雇用者の累積的行動の効果を労働市場内で優位にすることができるし、基幹的な（高い賃金、良い昇進の展望）内部労働市場制度を構築するための財政的、制度的諸条件を欠いている組織が必要とする安定性と関与を提供するためにこれらの不利な集団を活用することもできる。

この種の分析は次の点を強調している。労働市場の分断は、熟練したそして関与度の高い労働力と組織の財務的そして組織上の諸条件下での生産諸要素間の拡散の問題を避けるための一つの方法である。それはまた次の点を主張している。つまり、内部労働市場の存在やそれに類似したものは、比較可能な賃金水準、仕事保障の程度あるいは昇進階梯の深さからは読み取ることはできない。実際上の雇用利益の水準が問題なのではなく、それらがどのように労働市場内での個人の外的機会と関係しているかが問題なのである。内部労働市場制度と労働者のコミットメントを得るための手段として高い賃金、昇進の展望そして職務保障との結びつきは次のような労働市場にあってこそ予測でき、断定できるものである。つまり、完全雇用が一般的であり、賃金が相対的、潜在的な生産性を反映しており、ほとんどの労働者がキャリア向上あるいは生涯にわたる昇進を期待していることである。分断論による分析では、労働市場行動は極端に異なっている。つまり、労働者は価値あるものとして安定と関与に関してすべての職種を比較考量するかもしれない。賃金格差は企業に対する実際上の潜在的あるいは顕在的貢献以上に社会的な不利や過去の仕事経歴を反映しているかもしれない。昇進はその有利さだけから期待されるのかもしれない、その結果、拡大された職務内容は必ずしも仕事関連や昇進の期待を増大させるものではない。(Rubery 1987)。賃金に関しては、企業だけが外部での機会賃金を超えた報酬を、また仕事に対する代替案が失業であるような場合には予約賃金を支払うことを保障しうるのである。雇用保障に関しては、企業だけが、解雇された労働者が企業あるいは産業にとっての損失となりうるような場合には、循環的な変動に対しての保護を提供できるのである。中間的な状況は可能である。つまり、労働者が不況の費用を負担する場合である。それはワークシェアリング、残業時間、賞与の削減、短時間労働の採用を通してなされる。

昇進に関連しては、労働者が昇進やキャリアを外部に期待する場合には、企業は労働者に昇進の機会を提供せざるをえない。他方、より高位の職位を組織内部から補充することが基本である場合でさえも、昇進は上位の職位に空席が生じた場合だけに限定されている。この種の内部労働市場は企業志向的内部労働市場と考えることができる。これに対して、大部分の労働者が昇進可能な内部労働市場は、従業員志向的内部労働市場と理解できるのであろう。極端な場合には、企業は労働者に対して昇進もなく、さらに昇給も無く、労働者をより責任のある仕事に配置させるかもしれない。外部労働市場の賃金の上昇が仕事を基準とした賃金上昇よりも一般的であるような労働者に対しては、企業は仕事の昇進階梯による職務内容の変化を規則化することに代えて報酬方法として各種の動機づけ給与体系や個別化した給与を活用するかもしれない。つまり、活用される内部労働市場のタイプは、外部労働市場における労働者の機会と直接結びついている。このような状況は、能力を基準とした給与そして昇進の平等化に関して有効に機能しないため、企業はその目的を達成するために雇用を組織化する方法に関してより大きな自由裁量権を持つことになる。

この自由裁量権は、企業がその雇用制度に既存の基準や規則を固有のものにすることにより減少する。教育訓練や団体交渉に関する特定の産業における基準は、当該産業に属する企業にとっ

て異なった雇用制度を活用する場合にその範囲や制限をもたらすことになる。ある特定の職業の集団や状況は、当該職業ならびに専門家団体や当該職業に関わる教育訓練制度によって規制されるかもしれない。企業レベルでの団体交渉や職務評価のような管理制度の活用の際には、外部労働市場よりも職務内容や技能に対してより多くの注意を払うかもしれない。同じ職務群に適用される雇用政策のタイプが企業間で異なっているケースが報告されている（Baron et al 1986）。この違いは企業特殊的な人的資本の違いによっては説明できない、むしろ組織内外の政治的ならびに制度的力関係によって形成されていることが明らかにされている（Baron et al. 1986）。それらの要因には、性差、専門職集団のプレゼンス、労働組合や制度的環境がある。このような状況のもとでは、同一組織内の職務群間の賃金と雇用実務とを制度的に統合する制度的メカニズムは、また外部状況に対応した内部システムを手作りするための経営上の自由裁量権を減少させることに役立つであろう。企業内の生産関係と社会関係は、類似した労働者グループに対する諸条件に違いを作り出すための経営上の能力を抑制するであろうが、企業が性、労働時間あるいは職業状況によって異なる雇用政策を展開する事に関して、自由裁量権は疑いも無く保持されている。

要 約

内部労働市場制度と密接に議論されてきた諸要因に関するこれまでの分析によれば、まず労働を内部化する動因はしばしば従来断定されてきたよりもより広範で、一般的である可能性が明確になった。内部労働市場がある特定の状況で機能すると理解することに代えて、内部化は全ての事象が同じであれば一般的な現象あるいは目標であると考えることが適切であると考えられる。この傾向は生産の一要素として労働の特徴を考察することから生じるし、価格と費用最小化の包括的な状況の中に生産と競争条件を内包するモデルにおいて可能となるよりは競争と生産過程におけるより複雑な分析からも生じている。しかしながら、全ての事柄が同一でない場合には、企業は現行の生産ニーズに対応した雇用政策を迫り追及することから、財務的状況や組織上の特徴によって制約される。現行の生産ニーズや労働市場の状況に関する修正はしばしば次のような理由から妨害される。すなわち、動機づけや期待へのインパクト、教育費用等の諸条件下での修正費用の問題である。それゆえ、企業ニーズに雇用システムを微調整することは期待できない。しかしながら、企業は、財務的、組織上の制約が原因である効率的な内部化の阻害要因に打ち勝つ事を可能とする長期的な政策や戦略を採用することは可能である。この戦略は、雇用条件を労働市場の平均的な状況ではなく、従業員にある特定の労働条件を提供することを含んでいる。このような内部化は、財務的に制約されている企業では不利な労働者の雇用にターゲットを絞ることによって可能となる。一般的状況では、企業の内部化政策は次のような要因によって可能となる。次の要因だけが内部化を決定づけるわけではないが、失業の水準、優位なあるいは不利な労働者集団へと労働供給の構造化の進展度等を包含した外部労働市場の状況そして現実的には熟練ならびに教育訓練を受けた労働力の供給量である。

雇用の内部組織がどのような方法で外部労働市場と関係しているかの分析は、外部労働市場が

企業の政策や実践によって構造化される方法を検討することでもある。これらの方法による相互関係は次の諸点を明らかにしている。前者は、内部ならびに外部労働市場の働きを統一的に分析すること意味している。この場合、制度的要因は内部労働市場と同様に外部市場にも影響を及ぼしていることを認識すべきである。

この議論は四つの基本的仮説を導き出す。これらの仮説は事例研究を活用することにより明確となる。

- 1 企業は、企業に安定的にコミットする労働者を一般的に必要とする。しかしながら、全ての企業が、その組織上ならびに税務的制約の理由から、労働者のニーズに応えうる雇用政策を展開できるわけではない。
- 2 労働供給の分断化は雇用者のオプションを増大させる。企業は不利な状況にある労働力から採用する場合低賃金でも安定的で貢献度の高い労働者を確保できる。
- 3 内部的ならびに外部的要因が企業の雇用政策に影響を及ぼす。企業の雇用政策は内部ならびに外部的影響の相互作用によって形成され、企業の現行の組織により中和される。
- 4 組織的ならびに制度的過程は、内部労働市場と同様に外部労働市場を構造化する。市場の力や内部労働市場そして組織的ならびに制度的諸規則や実践によって支配されるような外部市場の特徴は、内部ならびに外部市場をより統合的に分析することにより置き換えられる必要がある。そこでは、外部労働市場を形成する場合の組織の諸規則は明確に認識される。

理論的な議論から導き出されたこれらの仮説がどのような方法で経験的に妥当するかを明らかにするための幾つかの例示が示されている。これらの理論的議論は Cambridge Labour Studies Group の長期間にわたる詳細な経験的調査に基礎をおいているが、Northampton での SCCLI の使用者調査の一部として実施されたケース事例を通していっそう展開された。

注 本稿は Jill Rubery, “Internal and External Labour Markets: Towards an Integrated Analysis” (Jill Rubery and Frank Wilkinson ed., *Employer Strategy and The Labour Market* Oxford University Press 1994 第2章) を訳出したものである。内部労働市場論は、日本の雇用慣行を普遍的な視点で理解するための理論として多くの研究者から受容されている。しかし、内部労働市場と外部労働市場とのインターフェースに関しては、日本研究者ほとんど注意を払ってはいない。そのような意味から、翻訳は日本の雇用慣行を外部労働市場とのインターフェースの視点から捉えなおすための研究論文として意味があると考え註出した。