

令和 4 年 5 月 19 日現在

機関番号：34315

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2021

課題番号：18K02018

研究課題名（和文）自動車メーカにおける戦前・戦時と戦後の人事労務管理の連続性と断絶に関する研究

研究課題名（英文）On Origins of Japanese Style of Management and Industrial Relations in Japanese Automobile Manufacturers

研究代表者

吉田 誠（YOSHIDA, Makoto）

立命館大学・産業社会学部・教授

研究者番号：90275016

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,900,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の成果として大きく二つのことが挙げられる。一つは、米国の先任権が1950年前後のドッジ・ライン期にGHQによって移入されようとし、経営側もそれを受け入れて人員整理基準に「勤続の短い者」が入ってきたという歴史的事実の発見である。ドッジ・ライン期の人員削減は、比較的短期勤続の若手が解雇対象となったことが知られていたが、その背景には先任権の影響があったことが明らかになった。もう一つは、日産の労働組合はその結成にあたっては戦時下における産業報国会との連続性が見られたものの、外部環境との関係のなかで次第に会社から自立し、経営の民主化を進めていくプロセスを解明した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

ドッジ・ライン期にGHQによって米国の先任権が日本の労使に推奨され、日本の経営側がそれを一旦は受け入れたことに関する系統的な研究はなく、忘れさられた歴史となっていた。その後1950年代半ばに日本の雇用の特徴として「終身雇用」や「年功的秩序」が発見されたが、ドッジ・ライン下において長期勤続の中老年男性の雇用が守られていなければ、こうした発見はなかったであろう。彼らの雇用を守ったのが米国由来の先任権であり、それが終身雇用や年功的秩序の発見につながったとすれば、終身雇用や年功の概念が本当に日本的なものなのかどうかを再検討する必要があるためである。

研究成果の概要（英文）：In this research project, I made discovery of two historical facts. The first is that GHQ tried to transfer "seniority rules" in industrial relations of U.S. into those of Japan around 1950 when massive dismissal would occur. Japanese management accepted this and some companies made their personnel reduction criteria with an article that "those with shorter service" should be dismissed. It shows the possibility that the later discovery of "lifetime employment" and "nenko-based order" was related to seniority rules from USA. For, without the seniority clause, more elder workers with longer length of service would have dismissed. The second is that although the labor union at Nissan in early times showed continuity with the wartime Sangyo Hokokukai, and had very moderate policies, it gradually became independent from the company and had more aggressive policies against the company.

研究分野：産業社会学、労働社会学

キーワード：先任権 日本的経営の起源 年功 労働組合 産業報国会

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

この四半世紀において、日本企業の人事労務管理は大きく揺れ動いてきた。1970年代から80年代にかけて、終身雇用、年功序列、企業別組合という三種の神器によって特徴づけられた日本の経営は、日本の経済成長の根幹にあるとされ、優れたシステムとして評価されてきた。しかし、1990年代のバブル経済崩壊以降、抜本的な改革の必要性が唱えられ、成果主義や日本型エンプロイアビリティなどの導入が試みられてきた。まさにその根幹がゆさぶられる時代を経験してきたのである。ところが、徐々に変化しつつあるとはいえ、長期雇用や年功型賃金がドラスティックに消失したわけでもない。これは日本企業の人事労務管理がそれなりの根強さを有して存続しているとも考えられるのである。

他方で、この四半世紀は、男性正社員の長時間労働や過労死などが社会問題化するとともに、女性や非正規労働者の差別や排除といった日本企業の人事労務管理が有する負の側面が顕在化し、克服すべき課題とされた時代でもあった。こうした負の側面が実は、いわゆる日本の経営と表裏一体の関係をなしてきたと理解すべきであるという観点から、日本の人事労務管理を「メンバーシップ型」、「1960年代型日本システム」として捉える研究も出てきている。しかし、日本の経営の形成史研究は、日本的雇用慣行といわれる終身雇用(長期雇用)や年功序列の形成過程にもっぱら焦点をあてることにのみに終始し、女性の排除や非正規の差別を併いながら、現在の人事労務管理へとつながる仕組みがどのように構築されてきたのかについて検討がなされていなかった。とりわけ、戦前・戦中の人事労務管理制度の研究は、こうしたトータルな視点を欠いたままに、もっぱら長期雇用、年功序列の形成や、企業別組合の登場が検討されてきた。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、第二次世界大戦後の日本企業の人事労務管理や労使関係の形成過程をミクロな(一企業レベルの)視点から捉えていくなかで、戦前・戦時下とのつながりと断絶の位相を明らかにしていくことにある。この背景にある問題意識としては、現在ゆらぎの中にある日本企業の人事労務管理システムがどのように形成されてきたかということにある。

具体的には、第二次世界大戦後の日本企業の人事労務管理と労使関係の形成過程をミクロな(一企業レベルの)視点から捉えていくなかで、戦前・戦時下とのつながりと断絶の位相を明らかにしていくことにある。この背景にある問題意識としては、現在ゆらぎの中にある日本企業の人事労務管理がどのように形成されてきたかということにある。

### 3. 研究の方法

日産自動車(戦時下・戦後直後においては日産重工業)を対象に戦前・戦時下での人事労務管理や労使関係の展開を踏まえながら、戦後のそれらとの比較検討を行い、その連続性と断絶がどこにあるのかを確定することにある。主として活用する資料については、戦後初期については本研究主催者が発掘した浜賀コレクション(現在、東京大学経済学部資料室収蔵)、GHQによる検閲文書を集めたプランゲ文庫に所蔵された組合や会社関係者の文書、神奈川新聞のマイクロフィルムなどを活用した。また、戦前・戦中については国会図書館および神奈川県立公文書館などが所蔵する文書を活用した。

### 4. 研究成果

#### (1) ドッジ・ライン期に先任権の導入がもたらした影響

日産自動車の1949年の人員整理においては人員整理基準に「勤続年数が浅き者」という項目が含まれていた。この項目が置かれた背景について検討を進めていくなかで、日本の経営の形成史研究にとって非常に重要な発見があった。それは、1950年前後に米国の先任権の日本への移植をGHQが奨励していたという歴史的事実である。

先任権(Seniority Rule、古参権とも訳される)とは、米国の労働協約にみられる勤続の長さという客観的基準により労働者の処遇を決定するルールである。勤続の長さにより従業員を順位づけしておき、勤続期間の長い者(=先任権の高い者)を優遇するルールであり、主としてレイオフ(一時解雇)やコールバック(一時解雇からの職場復帰)の対象者を決定する場面で用いられてきた。長期勤続者を優遇する先任権は、従来の研究では日本特有の年功概念とは似て異なるものということが言われており、まったく由来の異なるものであると考えられてきた。しかし、この時期に先任権の導入をめぐる動きがあったことにより、先任権は日本の終身雇用や年功処遇の登場(あるいは存続)に大きな影響を与えている可能性が出てきたのである。

1949年のドッジ・ライン期は、戦後の労使関係の枠組みが成立したなかで日本社会が初めて体験する大量解雇の時期であったという意味で重要である。また、その数年後に年功的秩序や終身雇用が発見されることになる。ドッジ・ライン下の人員整理において、長期勤続の中高年の男性(定年間近の層を除く)の雇用が守られていなければ、こうした発見はなかったであろう。彼らの雇用を守ったのがこの先任権であり、それが終身雇用や年功的秩序の発見につながった可能性がでてきたのである。以下、このことについて敷衍しておこう。

本研究で明らかになったのは、この時期、GHQが日本の労使関係の当事者に先任権の導入を

奨励していたこと、またそれを経営者側も受け入れていたことである。GHQは日本において大量の人事整理が避け難いという状況の下で、公正に解雇対象者の決定を決める先任権を導入し、解雇による無用な労使紛争を避けるべきだとしていた(神奈川新聞, 1949、カマチヨウ, 1951など)。そして、経営側は、戦時下や戦後の混乱で水膨れした労働者のうち停年間近の「老廃者」、「病弱者」、「成績不良者」といった「淘汰」されるべき労働者を設定していたが、その範囲を超えた規模での人員削減が必要となった場合に誰を削減するのかについて、GHQの奨励もあり先任権準拠の解雇基準に依拠しようとしたのである(日本経営者団体連盟, 1949など)。

年長者の功という意味での年功的な観念が広く存在していた可能性は否定できない。しかし、ドッジ・ライン前後の言説からは、その観念が直接的に勤続年数を解雇基準の一つへとなさしめたとは言いがたい。むしろ、アメリカ発の先任権概念を介することによって、経営側にとっても長期勤続者を守ることは合理的、近代的であると認識され、勤続の短い者から解雇される基準が受容されたのであった。アメリカナイゼーションの一環として勤続年数が人員整理基準に挿入されたのである。

この結果、1949年のドッジ・ライン下での人員整理においては、戦前から当該企業で働く長期勤続の男性は解雇から免れることになった。労働省調査(1950)により推計するならば、25歳以上の被解雇者のうち勤続10年以上の者は男性13.2%、女性4.7%でしかなかった。解雇の対象となったのは圧倒的に戦後に入ってきた短期勤続の労働者だったのである。また、日産においても「何しろドッジ・ラインでしたから『これは仕方がない』という空気が職場にはありました。ところが終ってみると戦前に入った者はやられておらず、戦後四六年(昭21)以降に入社した者が対象になっていました」や「私の部などは若い人をみんな首にしまった。…中略…私達は係長でしたが『今度あれを首にしたから、どこか世話してやってくれ』と言われて、『あんなもったいないのを首にしてそんなことできません』と文句を言っても、『しっちゃたんだからしようがない』…若くして優秀な連中でしたから当時でも引っ張りだこでしたよ。」という証言が出ているのである(日産労連, 1992b, 115~116頁)。

先任権が新しい労務管理の手法として輝いていたのは占領期後半(1950年前後)というほんの短い期間であり、その後の日本に定着することはなかった。経営側にとっては勤続年数のみに依拠する労務管理はまったく魅力的ではないことがすぐに判明したからである(日本経営者団体連盟, 1954)。しかし、ここで大切なのは、先任権が導入されようとした時期が決定的に重要であったということである。戦後の危機的な時期に、先任権の導入が試みられ、それが勤続の長短を一つの基準とする整理解雇基準へと結果した。これにより、ドッジ・ライン下では大規模な人員整理が行われたにもかかわらず、戦前から雇用されてきた長期勤続の中老年男性が守られた。さらに、この直後の朝鮮特需で新たに若い者が雇用され、中老年の長期雇用者の下位のランクに若い短期雇用者が雇用されている状況が現出した。この結果が氏原正治郎の京浜調査(1966)やJ・アベグレンの観察(1956)により、「終身雇用」の下での「年功」的な職場秩序として取り上げられることになったのである。前者は日本の労働研究者に大きな影響を与え、後者の著書はベストセラーになり、その後の日本企業の自己認識に大きな影響を与えることになった。

アベグレンは日本的な家族主義こそが日本の「終身雇用」の基礎にあるとしていたが、実は「終身雇用」や「年功」の登場(あるいは存続)には米国発の先任権概念が大きくかかわっていた可能性が高いのである。

## (2)日産の労使関係における戦中・戦後の連続性と離脱

戦後直後の日産重工業における労働組合(日産従業員組合。以下、日産従組と略)の結成をめぐる状況を再検討し、その性格が戦時下の産報国会(以下、産報と略)との連続性からスタートしながらも、徐々に労働組合らしさを確立していく過程を明らかにした。

従来の日産研究(熊谷・嵯峨, 1983、日産労連, 1992など)において主張されてきた、工員側からの申し出により社員が組合結成に協力したとするのは、事実とはいえないことを明らかにした。この誤ったシナリオは、工員からの協力要請に対し、社員が手をさしのべることにより、それまでの身分差別のわだかまりが自然に解消し階級和解が達成されたという神話をつくることになった。またこのシナリオの下で、工員の行動力と社員の事務能力を協力させることにより初めて組合が結成することができ、いわば互いの職分による特性を活かしながら企業別組合を作りあげたという神話が作られていた。

この神話が隠していたものは、社員と工員との緊張関係であり、戦時と戦後とのつながりであった。本研究で明らかになったのは、工員が着手した組織化においては社工員を一本化した組織化が忌避され、そこには戦時下の産報の陰がちらついていたことである。工員の側からすれば、その産報の理念はまがい物であるという理解があった。単位産報は、形式的には社員、工員の身分差なく組織していたが、実体的には平等は絵空事であった。このため現実的な立場の違いを捨象して同一の組合とすることへの警戒感が組織化を進めていた工員側にあった。そして、こうした警戒感は単に社員に対してだけではなく、より身近な存在としての現場監督者層(工長、組長)を巻き込んだ組織化に対してさえ存在していたのである。

他方、社工員一本の組織化は、工員側が単独で進めてきた組織化において、会社の要請に呼応した社員側によるイニシアチブの奪取を意味していた。それがゆえに、戦前・戦中の身分差別の問題は日産従組にとっての大きな課題となる。社員側は階級としての同一性を工員側に対して納得させる必要があるからである。階級和解をめぐる様々な施策が必要であった。

さしあたり日産従業員組合という名称となったことが、その同一性の在処を示している。日産と雇用関係を結んでいるという共通性しかないなかで、工員との共同性を構築することが組合の成否を分ける課題となっていたことを意味した。それが故に社員側は積極的に身分差別の問題をとりあげることによって、そのヘゲモニーを維持しようとしたのである。賃金制度に関するプール制の導入は会社こそが「財政共同体」であることを思念させ、そしてその下で社員工差別の撤廃を主張することによって、社員工の同一性を担保し、階級和解を達成しようとしたのである。従組自体が、その中で階級和解が積極的に進められていく母体となり、社員工の枠を超えた「従業員」意識の基盤となる仕組みを早々に作り出したのである。

その背後で、初期の日産従組の政策は、既存の企業の秩序の維持へと結びつけようとしていた。すなわち、社員側が目指していたのは、既存の管理体制それ自体を温存させつつ、新たな民主化という流れに対応することであった。工員側の民主化概念が含意するものは多義的であり、アモルファスであった。当時の生産管理闘争に見られるように、会社の意思決定機構そのものをも破壊するような危険性を孕んでいた。

社員側は、表向き旧来的な企業秩序や産報を「封建的」とレッテルを貼り断罪したものの、中身的にはそれを踏襲し、企業秩序の根本を毀損しないような形で民主化へと導こうとした。つまり、生産管理闘争、経営参加、あるいは職制の廃止などさまざまな方向性をとりえた社内民主化の概念を、社員層はもっぱら社員工の身分差別撤廃へと水路づけ、それ以外の領域においては会社側の経営権を守護し、職制といった管理機構を温存する方向性へと誘導したのである。経営協議会の役割も当初は経営参加とはせず、「諮問機関」や「監視」機関として位置付けていたのである。この意味で、日産の戦後の労使関係は戦中との連続のなかで出立した。

このように日産従組は戦中との連続性においてスタートしたが、1946年8月の労働協約締結と経営協議会の発足以降、会社の経営に対する方針を変化せざるをえなくなったことも明らかになった。すなわち、日産従組執行部は混乱した生産状況を直視せざるをえなくなり、経営協議会を通じた生産復興のための体制構築に踏み出したこと、したがって当初予定していたような諮問機関という位置付けを越えて、実質的に経営に日産従組自体が参画する道を選んだということであった。

ここで注意しておくべきことは、これは経営権の篡奪や蚕食を意図したというよりも、不適切な経営方針の下、実現可能な生産計画が立てられない経営陣に対して、今や組合員となった職員層が企業再建を担う管理の主体として代理せざるをえなかったということであった。経営協議会を経験するなかで、監視役から会社再建の担い手への転換が迫られたのである。もはや、実情にそぐわない大量生産方式への復帰を画策していた経営陣に会社再建を託すわけにはいかないという判断にたち、現場管理に通じている職制系列を組合側として担うことによって経営再建を進めていくことになった。

さらに同年後半期の全国的な労働情勢はその穏健な姿勢に変化を与えていったことが明らかになった。産別会議や電産などの動きと同調してゼネストへの参加を求める声の日産従組内にも上がってきていた。日産従組は会社再建を一義的に考え、同年5月より物価スライド制をストップして、賃上げ抑制に同意してきたが、11月には賃上げ要求を提出するも会社側から拒否され、初めて闘争の姿勢を見せることになる。ストライキをも示唆する闘争宣言を發出して強い姿勢で交渉を行い、結果的には会社からの譲歩を引き出すことになった。

この闘争を契機に、日産従組が労働協約締結以降、実質的に行ってきた経営参加という活動の方向性に闘争的契機が付加されることになった。日産従組は経営参加の方向性で会社再建に協力してきたが、十一月闘争以降、本部執行部はストライキは時期尚早という立場を明確にして、組合主導による経営再建を目指すことになる。このなかから、企業外部の「政治的解決」をめぐる二つの潮流が析出されてくることになる。一つは本部執行部の立場であり、労使協調的な枠組みを企業外部にも同心円状に拡大し、一社内の労使だけでは解決できない生産復興上の諸課題を政労資の枠組みで解決を図っていく志向性をもっており、その後の自動車産業復興会議の設立へとつながっていく。

これに対して、吉原支部執行部は闘争的契機に力点を置き、闘争相手を明確にした政治闘争化を志向した。これは企業再建を目指すという観点からは本部執行部と価値観を共有していたが、企業再建を妨げているのは政府・官公庁の方針であるとして、彼らを闘争相手とした政治闘争による解決を志向した。危機突破本部を新たに設け、不発となった二・一スト以降、企業内部にその闘争相手を見い出す方向へと転じ、企業内での対経営交渉を主導し、重役不信任を唱えるようになる。4月に行われた定期改選において前吉原支部長の益田哲夫を組合長とする第三代目の本部執行部が成立し、重役不信任問題は「経営民主化」として位置付けられ、公職追放による社長交代を実現した。新たな経営陣との緊密な連携をおこない形式的には「経営民主化」を達成したとして、1946年の労働協約を内実化した労使協調の枠組みの下、新たな「生産復興運動」への歩みを進めることになった。

他方、十一月闘争の経験は、組合の内部統制の問題を惹起した。日産従組は企業の指揮・命令系統とほぼ未分化のままで労使協調を続けており、この意味で産業報国会的残滓ともいべきものであったが、十一月闘争を契機に企業から自立した形で生産を遂行できる組織のあり方が検討され、会社側の指揮・命令系統にそのまま組合が乗りかかるのではなく、組合独自の指令系統を確立することになったということである。経営再建を目指す動きのなかで、職能委員会の設置は一旦闘争となったときに組合の指令系統としてそのまま生産を実行する組織として構想

されていたのである。

日産従組設立時のスローガンとして立てられていた「社内民主化」は組合員にとっては多様な意味を有していたが、社員層を中心とする従組執行部はこれをもっぱら社工員身分差別撤廃という方向に水路づけた。その民主化概念が、「危機突破」運動を契機に今度は経営陣の刷新を含んだ「経営民主化」という言葉で再浮上してきたのである。この時にはそれまでの日産の労働組合による経営参加の経験をも踏まえて、労働組合の主張を経営に反映させるという意味での民主化となった。これは職能委員会という組合独自の指令系統が組織されたということが大きく影響しているであろう。労使が融合したまま経営再建案を議論するのではなく、組合の再建案を確立した上で経営に対して要求していくことになるからである。

経営側に対する組合側の立ち位置を明確にし、同意約款を基調とした労働協約に基づく労使関係は実質的にこの社長交代を起点とし、その後の経営側に対する組合規制の枠組みが芽吹くことになったのである。この意味で、「経営民主化」なのである。そして、日産労組ははまだ「労資協調」という外形性は保っていたもの、日産従組設立当初の「労資協調」とは質的に異なった地点に立っていた。労使融合的な「労資協調」から、労使対等の立場に基づいた「労資協調」である。そして、この経営からの自立化こそ、組合内の新たな路線対立、すなわち参加か規制かという対立を胚胎させる契機となるが、当座においては「労資協調」の生産復興運動として展開されていた。

こうした揺らぎを経験しつつ、日産の労働組合が戦中の産報的な特性から戦後の労働組合への転換へと至ったことを明らかにした。

#### 引用文献

- Abegglen, James Christian (1956) *The Japanese Factory*, Free Press. (ジェームズ・C・アベグレン『日本の経営』新訳版 山田洋一訳 日本経済新聞社 2004年)
- 氏原正治郎 (1966) 『日本労働問題研究』東京大学出版会
- 神奈川新聞 (1949) 「労組は人員整理に備えよ：総司令部労働課の二氏語る」『神奈川新聞』1949年2月20日
- カマチヨウ, マーティン・T (1951) 「労働協約に含まれる古参権制度」『日労研資料』4巻17号
- 熊谷徳一・嵯峨一郎 (1983) 『日産争議 1953』五月社
- 日産労連運動史編集委員会 (1992a) 『全自・日産分会』上 全日産・一般業種労働組合連合会
- 日産労連運動史編集委員会 (1992b) 『全自・日産分会』中 全日産・一般業種労働組合連合会
- 日本経営者団体連盟 (1949) 『人員整理をめぐる労資問題』日本経営者団体連盟
- 日本経営者団体連盟 (1954) 『労働実務読本』日本経営者団体連盟
- 労働省大臣官房労働統計調査部 (1950) 『被解雇者実態調査結果報告』

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 吉田誠	4. 巻 56-3
2. 論文標題 日産における1946年の十一月闘争と「危機突破」運動	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 立命館産業社会論集	6. 最初と最後の頁 21～36頁
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.34382/00014438	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 吉田誠	4. 巻 55-2
2. 論文標題 日産重工業従業員組合の結成に関する一考察：企業内階級和解はいかに達成されたか	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 立命館大学産業社会論集	6. 最初と最後の頁 1～16
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.34382/00012874	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 吉田誠	4. 巻 71-2
2. 論文標題 戦後最初期の日産における経営協議会の展開：「諮問機関」から「合法的生産管理」へ	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 横浜市立大学論叢 社会科学系列	6. 最初と最後の頁 215～246
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15015/00001774	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 吉田誠	4. 巻 721
2. 論文標題 1950年前後における先任権の日本への移植の試み：ドッジ・ライン期の整理解雇に関する一考察	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 大原社会問題研究所雑誌	6. 最初と最後の頁 61～75
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15002/00021423	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 吉田誠	4. 巻 58-1
2. 論文標題 全自動車準備会の結成と運動方針の展開：産業復興への取り組みから「生産復興闘争」へ	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 立命館大学産業社会論集	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 吉田誠
2. 発表標題 ドッジ・ラインと先任権移入の試み
3. 学会等名 日本労働社会学会
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

全自および全自日産分会の研究 <a href="http://myoshida.main.jp/zenji/index.html">http://myoshida.main.jp/zenji/index.html</a> 全自および全自日産分会の研究 <a href="http://myoshida.main.jp/zenji/index.html">http://myoshida.main.jp/zenji/index.html</a>
--

6. 研究組織		
氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------