

機関番号：32675  
 研究種目：基盤研究（C）  
 研究期間：2008～2010  
 課題番号：20530314  
 研究課題名（和文） 戦後日本の中小企業における労使交渉の制度化-オーラルヒストリーによる検証の試み-  
 研究課題名（英文） Institutionalization of labor-management negotiation in small and medium-sized enterprise in Japan in postwar days-Attempt of analysis by oral history-  
 研究代表者  
 梅崎 修（UMEZAKI OSAMU）  
 法政大学・キャリアデザイン学部・准教授  
 研究者番号：90366831

## 研究成果の概要（和文）：

本研究では、中小企業を中心に、戦後日本の労使関係の制度化を分析した。歴史分析によって労使協議制度の導入とその効果を明らかにし、アンケート調査によって労使協議の問題を検討し、運営方法によってその効果が異なることを明らかにした。さらに、企業内の労使協議だけでなく、産業別、地域別、全国における労働組合の参加の形を検討した。

## 研究成果の概要（英文）：

In this project, the small and medium-sized enterprise was investigated and the institutionalization of industrial relations of Japan was analyzed after WW2. The introduction of the labor-management consultation system was clarified by the history analysis. Moreover, it was confirmed that the labor-management consultation was analyzed, and the effect changed by managing the labor-management consultation system by the questionnaire survey. In addition, not only the labor-management consultation in one enterprise but also the participation of the labor union in industry, the region, and the whole country was examined.

## 交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2009年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2010年度	1,000,000	300,000	1,300,000
年度			
年度			
総計	3,400,000	1,020,000	4,420,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経済学・経済史

キーワード：労使関係、労使協議、オーラルヒストリー、中小企業

1. 研究開始当初の背景 | 労働組合を中心とした「協調的」（もしくは「相互信頼的」）労使関係の形成にあると言
- 戦後日本企業の労使関係の特徴は企業別

われている。小池（1983, 2005）のホワイトカラー化組合モデルによれば、企業内特殊熟練に基づく内部労働市場の形成は日本企業ではブルーカラーまで及び、その結果として「対立型」労働条件交渉から「参加分配型」労使協議へと移行してきた。久本（1998）によれば、「相互信頼的」労使関係は1960年代後半以降に形成された。

しかし、先行研究が指摘する日本的労使関係の特徴は大企業には当てはまるが、中小企業の労使関係を反映しているとは言い難い。中小企業の特徴として以下の3点が考えられる。

第一に、中小企業では労働組合の組織率が低い。

第二に、中小企業では、労働組合が結成されても専従者がいないことが多い。

第三に、氏原（1950）でも指摘されるように、中小企業の労働組合結成時には、全国組織、産別労働組合からの関与の程度は大企業よりも遙かに大きい。つまり、中小企業を相対的に多く含む金属工業、雑産業、その他軽工業において全国組織、産別労働組合の関与率が高い。

本稿では、中小企業を中心に大企業と比較しながら日本の労使関係の特質を分析したい。

## 2. 研究の目的

本研究では、中小企業における労使交渉方式が、いつ、どのような形で形成されたのかを検証する。具体的には、中小企業労働組合の割合が大きい産業を取り上げ、労使交渉方式、労使協議制、および労働協約などの整備過程を分析する。

## 3. 研究の方法

第一に、労使関係、労働組合間の交渉をオーラルヒストリーから読み解く。組合資料、組合OBや現役のユニオンリーダーを通して、技術革新が労使交渉の議題となった企業、ならなかった企業を選定し、許可が取れ次第インタビューを行う。資料に基づいて質問項目を作成し、1企業につき1回、2時間程度のインタビューを6回行う。また、経営協議会議事録など文書資料の調査と目録作成を行う。

第二に、労働組合間の対立と協調の構造を定量的に明らかにするためにアンケート調査を行った。具体的には、企業規模の違いによって労働組合の意識・行動がどのように異なるのかを検証する。そのほかにも、組合結成の時期もしくは上部団体への加盟時期、組合員の構成、企業の取引関係や資本関係、企業の経営状態、企業・事業所の所在地、生産

技術などが労働組合の意識・行動に影響を与える可能性がある。また、実際に労使交渉の結果として整備されていったルールや慣行（労働協約や労使協議制の実態等）についても把握した。

## 4. 研究成果

労使関係のオーラルヒストリーから、企業内の労使協議制度の形成過程を分析することができた。オーラルヒストリーは、編集し、冊子の形で刊行した。

雑誌論文の①②では、企業内における雇用問題や人事制度設計に対して、労使協議の効果を歴史的に検証した。また①③④では、産業別労働組合の役割を検討し、産業別組織が個別企業の組織化や企業を超えた地域などの労働条件制約には機能していること、さらにその限界を確認した。さらに①④では、労働法政策の決定過程を分析し、ナショナルセンターによる政策参加の効果と限界を検証した。以上、企業内、産業・地域、全国という3つのレベルにおいて労使協議の実態を把握できた。

次に、労働組合に対するアンケート調査によって労使協議の実態を把握した。⑨⑩では、現在、労使協議が難しい案件が増えてきていることを確認し、そのうえで専門委員会設置や労使の情報共有などの運営方法の改善で、労使協議の成果が高まることを確認した。このような難しい協議を「問題探索型」協議と名付けた。

さらに、特に中小企業を対象としたアンケート調査とヒアリング調査も行い、中小企業においては専従役員がいないことが労使協議の運営の難しさを生み出していることを発見した。組織として労働組合の効果を高めるには、人材育成や組織の効率的運営が欠かせないことがわかった。2010年度労務学会において学会発表は既に行い、現在は投稿に向けて、現在改訂作業中である。

オーラルヒストリーを含めた労働史資料の研究会を開催し、資料報告はテーブル起こしして報告書にまとめた。また、史料館における労働史資料を調査した結果、新しい未整理のオーラルヒストリーが見つかったので、資料紹介をまとめ、『大原社会問題研究雑誌』に公開した。

オーラルヒストリーを通じた各史料館や研究者との連携関係も構築され、この成果は2011年度6月開催の社会政策学会大会で報告した（「オーラルヒストリーによって何を分析するのか—労働史研究における〈オーラリティー〉の可能性」）。なお、社会政策学会でオーラルヒストリーの特集が組まれるのは、はじめてであるが、多くの関心を得ることができた。この報告を学会誌に載せるよう

に、現在作業中である。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 11 件)

- ①梅崎修、南雲智映、終戦直後における賃金制度の変動—「経営協議会」史料(1945～1949)の分析—、日本労働研究雑誌、査読有り、No. 596、2010、pp. 99-113
- ②梅崎修、経営合理化と東海転出—1960年代における内部労働市場形成の一側面—、社会科学研究所(東京大学社会科学研究所)、査読無し、第61巻第5・6号、2010、pp. 27-54
- ③島西智輝・南雲智映・梅崎修、統一労働協約締結をめぐる労使交渉—中小企業労使関係の事例—、立教経済学研究、査読無し、第63巻4号 2010、69-106
- ④南雲智映・梅崎修、組織化と労働条件決定における産別労働組合の役割、法政大学キャリアデザイン学部紀要、査読無し、第7号、2010、329-358
- ⑤田口和雄・梅崎修、話し合いの場—団体交渉・労使協議制・苦情処理委員会の比較—、高千穂論叢、査読無し、45(3)、2010、43-61
- ⑥島西智輝・梅崎修・南雲智映、大阪社会運動協会のオーラルヒストリー、大原社会問題研究雑誌、査読有り、No. 621、2010、53-68
- ⑦梅崎修、書評：石田光男・樋口純平 著『人事制度の日米比較—成果主義とアメリカの現実』(ミネルヴァ書房)、日本労働研究雑誌、査読無し、No. 596、2010、pp. 107-110
- ⑧梅崎修、書評：武石恵美子編『女性の働きかた』(ミネルヴァ書房)、『キャリアデザイン研究』、査読無し、第6号、2010、pp. 279-283
- ⑨梅崎修、南雲智映、交渉内容別に見た労使協議制度の運用とその効果—「問題探索型」労使協議の分析—、日本労働研究雑誌、査読有り、No. 591、2009、pp. 25-40
- ⑩梅崎修、Book Review: Nihon Jidōsha Kigyō no Shigoto/Kanri/Rōshikankei: Kyōsō wo Ijisuru Soshiki Genri, (Organizational Principles for the Competitiveness of Automobile Companies), by Ishida Mitsuo, Tomita Yoshinori and Mitani Naoki. Tokyo: Chuō Keizai-sha, 2009, 256 pp. *Social Science Japan Journal*、査読無し、Volume 12, Issue 2: November 2009、pp. 323-326
- ⑪梅崎修、労働基準法の1987年改正をめぐる政策過程—オーラルヒストリー・メソッドによる検証の試み—、日本労働研究雑誌、査読無し、No. 579、2008、pp. 53-64

[学会発表] (計 10 件)

- ①平尾智隆・梅崎修・松繁寿和、大学院卒の労働需給—2000年代における教育過剰と処遇の変容、社会政策学会、愛媛大学、2010年10月30日
- ②梅崎修、ものづくり産業における技能形成と技能継承—「工程設計力」が技能形成と雇用に与える影響—、日本労務学会、2010年8月1日、神戸大学
- ③田口和雄・梅崎修、労働組合の組織運営と労使交渉—規模別に見た労働組合の効果分析—、日本労務学会、2010年8月1日、神戸大学
- ④佐藤厚・梅崎修・外川洋子、不況下における企業の採用・雇用管理—大卒初期キャリアを中心に—、日本労務学会、2010年8月1日、神戸大学
- ⑤平尾智隆・梅崎修・松繁寿和、企業内における大学院卒業生の処遇—企業アンケート調査の分析—、日本労務学会、2010年8月1日、神戸大学
- ⑥梅崎修、産業機械産業における製品改良・開発と人材組織戦略—粉体機器業界の事例から—、2009年8月2日、東北福祉大学
- ⑦島西智輝・森直子・梅崎修、協調的労使関係の形成過程—1955～1975年における日本生産性本部の活動—、2009年8月2日、東北福祉大学
- ⑧梅崎修、経営合理化と東海転出—1960年代における雇用をめぐる労使交渉、経営史学会、2009年10月4日、京都産業大学
- ⑨梅崎修、パネル報告：技能継承における現状と課題—高齢者雇用へ示唆—、日本労務学会、2009年8月1日、東北福祉大学
- ⑩田口和雄・梅崎修、個別的苦情・要望に対する労使の対処機能—「従業員アンケート」を使った分析—、2009年8月1日、東北福祉大学

[図書] (計 9 件)

- ①梅崎修、労働史・史料研究会オーラルヒストリーⅡ、科研費報告書、2010、p. 190
- ②南雲智映・梅崎修・島西智輝、和田正オーラルヒストリー、科研費報告書、2010、p. 133
- ③伊藤隆・黒澤博道・梅崎修・南雲智映(監修)『金杉秀信オーラルヒストリー』慶應義塾大学出版会、2010、p. 366
- ④南雲智映・梅崎修・島西智輝、佐藤文男オーラルヒストリー、科研費報告書、2010
- ⑤松繁寿和・阿部正浩編、有斐閣、キャリアのみかた—図で見る109のポイント、2010、101-117
- ⑥尾高煌之助・松島茂(編)、有斐閣、イノベーションの創出—ものづくりを支える人材組織、2010、83-114

- ⑦本田由紀（編）、大月書店、労働再審第1巻 転換期の労働と＜能力＞、2010、59-93
- ⑧法政大学大原社会問題研究所編、御茶ノ水書房、人文・社会科学研究とオーラルヒストリー、2009、155-181
- ⑨中村尚史・玄田有史編、東京大学出版会、希望学2 希望の再生、2009、66-75

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

梅崎 修 (UMEZAKI OSAMU)  
法政大学・キャリアデザイン学部・准教授  
研究者番号：90366831

### (2) 研究分担者

( )

研究者番号：

### (3) 連携研究者

島西 智輝 (SHIMANISHI TOMOKI)  
立教大学・経済学部・助教  
研究者番号：70434206

南雲 智映 (NAGUMO CHIAKI)  
連合総合生活開発研究所・研究員  
研究者番号：50445871