

令和 4 年 6 月 30 日現在

機関番号：21101

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2020～2021

課題番号：20K22160

研究課題名(和文)戦後日本の経営・管理者層における組織イデオロギーの受容に関する歴史社会学的研究

研究課題名(英文)A Historical-Sociological Study on the adoption of Organizational models in Postwar Japan

研究代表者

中川 宗人(NAKAGAWA, Muneto)

青森公立大学・経営経済学部・講師

研究者番号：40761010

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円

研究成果の概要(和文)：近年の日本雇用型システムの研究において、雇用関係についての意味付けやカテゴリーの歴史的構造の検討が課題となっているが、これまでの先行研究では十分に検討されていなかった。本研究では、こうした側面へのアプローチとして、組織イデオロギーの概念を措定し、重要なイデオロギーとしての人間関係論を検討している。分析結果として、戦後日本における人間関係論の導入はイデオロギー的な側面は沈静化した。管理技術的側面については受容され、実際の管理に影響していたことが挙げられた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

社会全体の構造を規定する重要な要素となっている雇用関係について、日本の特殊性を解明するアプローチを設定し、データに基づいて新たな歴史像の一端を示してきた。社会的には、現在の日本の働き方を規定する職能資格制度の1960年代の導入について、組織イデオロギーの影響という新たな領域を提示したことが重要な意義である。社会的には、現在の雇用関係の改善のネックとなっている、雇用カテゴリーに対する意味付けや文化的要素を相対化する知見を一定程度提供できる点があげられる。

研究成果の概要(英文)：In recent research on the Japanese employment system, the study of the historical structure of meaning-making and categories regarding employment relationships has been an issue, but has not been adequately examined in previous studies. As an approach to this aspect, this study posits the concept of organizational ideology and examines human relations theory as an important ideology. The results of the analysis indicate that the introduction of human relations theory in postwar Japan subsided in terms of ideological aspects, but that it was accepted in terms of management technology aspects and influenced actual management.

研究分野：産業社会学

キーワード：人間関係論 組織イデオロギー 日本的雇用システム 産業社会学

1. 研究開始当初の背景

今日、日本をはじめとした工業先進国では就業者の大多数を雇用者が占めている。それゆえ多くの人がそこで働く企業や雇用関係がどのような特徴をもっているのか、それが他の(家族、教育、福祉などの)社会制度とどのように関連しているのかは、社会全体のあり方を規定する重要な要因となる(遠藤 2014: 68-69)。この雇用関係に関して、第二次大戦後の日本企業は日本の雇用システムと呼ばれる慣行を形成してきた。

この慣行がどのように形成されたかについては、戦後の労働運動や労働組合と経営側との交渉を通じた労使自治の作用を重視するもの(兵藤 1997; Gordon 1985=2012; 神林 2017)と、あるいは長期雇用・企業内訓練・年功賃金といった諸要素の相補性や合理性を市場メカニズムの観点から説明し、内部労働市場として位置づけるもの(小池 2005; ラズニック 2005)の2つが有力である。つまり現在の日本企業や日本の雇用システムのあり方は、労使の利害調整や市場メカニズムの作用した結果であるという理解である。

しかし近年、雇用労働領域における様々な問題、例えば根強い性別賃金格差や、正規従業員の長時間労働、雇用形態間の不平等などに関する研究において、日本的雇用システムの文化的側面が重要な要因として指摘されてきている。すなわちこうした問題の背景には、企業組織や雇用慣行において人々が「当たり前」としているカテゴリーや認識枠組みや規範が作用しているという議論である(有田 2016; 今井 2021: 325-327 など)。だが従来の労使自治や内部労働市場という観点からの諸研究では、かかる組織や雇用における認識枠組みや人々の社会的現実を構成する知識やイデオロギーといった、文化的側面へのアプローチは十分になされてこなかった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、かかる既存研究の状況を克服するために、企業組織や雇用システムの文化的側面へのアプローチとして、企業経営に関するイデオロギーとしての「経営モデル」の知識社会的分析を行うことである。ここで経営モデルとは、経営組織のあり方について、①規範的なモデルを提示し、②一連の管理技術を提供し、③経営者や専門家に広く影響力をもった知識あるいはイデオロギーを意味している(Guillén 1994: 8)。そして経営モデルの知識社会学とは、知識としての経営モデルの社会的性質と、その知識の(企業を含む)社会への影響という相互作用を分析していく方法である。企業組織や雇用システムのあり方やその文化的側面は、経営者が認知している問題への対処方法を提示する経営モデルによっても影響を受けていると考えられる。それゆえこの経営モデルの導入過程を明らかにすることは、日本的雇用システムひいては日本の労働社会の問題への有力なアプローチの一つとなると思われる。

3. 研究の方法

経営モデルとは経営に関する規範や管理技術を提供する、広く普及したイデオロギーである。ギーエンによれば、この経営モデルという概念の認識利得は、そのイデオロギー的側面と管理技術(technology)的側面、あるいは理論的側面(theoretical)と実践的側面(practical)とを分けて受容を検討できることにある。

イデオロギー／理論的側面の導入は、主に学問的関心に導かれている大学所属の研究者だけでなく、現実の企業経営の合理化に関心をもつ団体や企業に所属する実務家・専門家が担い手となる(Guillén 1994: 5)。そして彼／女らが特定の経営モデルをどのように受容したかの指標としては、理論の原典となる著作の翻訳状況や、専門雑誌の動向や著作物の出版点数の時系列的变化があげられる。次に管理技術側面の導入は、経営モデルが提供する種々の技術が企業においてどの程度実施されたのかが指標となる。

本研究の経営モデルの研究において具体的な対象とするのは、経営管理や人事管理に大きな影響を与えた経営モデルの一つである人間関係論の日本企業への影響である。人間関係論は戦後の日本においてもアメリカから導入が試みられた代表的な経営管理論の一つである(長谷川 1960; 尾高 1955)。しかし同時代の代表的な紹介者の一人であった尾高邦雄自身が日本における人間関係論の導入の失敗ないし歪曲を批判したように(尾高 1969)、人間関係論は日本企業のあり方そのものに実質的な影響を与えなかったと現在では理解されている(山崎 2017)。しかし経営モデルという観点から人間関係論を捉え直したとき、それは一定の仕方では日本の企業経営において受容されており、その結果は今日の日本の雇用システムにつながる重要な背景となっているのである。

経営モデルのイデオロギー／理論的側面の導入については、経営モデルの理論的原典となる書籍の翻訳状況や、専門雑誌の動向が指標となる。実際、日本においても戦前から経営モデルの理論的著作の翻訳がなされてきた。また労働科学や生産管理・人事労務管理を始めとする経営管理に関する専門家団体が組織され、そこが発行する専門雑誌において紹介・啓蒙された管理技術は、日本企業に影響を与えてきた。特に科学的管理法については多くの研究があるが(遠藤 1999; 佐々木 1998)、人間関係論については十分検討されていない。本研究では、理論的著作の翻訳状況の他に、1948年に設立された人事労務管理に関心を寄せる理論家や実務家のグループであった日本労務研究会が発行していた専門雑誌『労務研究』をデータとして、そこで人間関

係論に関する記事がどのように推移したのかを検討した。

企業が実際にある管理技術を実施したかは、経営モデルの管理技術的側面の導入の程度を表す重要な指標となる。本研究では主に日本経営者団体連盟（日経連）が実施した調査の報告書『労務資料』を手がかりに、戦後の日本企業における人間関係論の管理技術的側面について検討した。

4. 研究成果

本研究では、人間関係論の導入過程を対象に、イデオロギー的側面については書籍の翻訳のタイミングや専門雑誌における記事数の推移（表1）から、管理技術的側面については企業での実施割合の調査結果（表2）から、それぞれ検討を行った。それらの知見をまとめれば、前者については1948年から50年代初頭において学問的関心の元で翻訳・紹介がなされ、50年代中盤にかけて研究者や専門家実務家の間で一定の普及が生じたが、60年代にかけては減少していったことがわかる。他方で後者については、50年代初頭から

表1 『労務研究』における記事数の推移(1948-1969)

年	件数	%	合計 記事数	年	件数	%	合計 記事数
1948	0	0%	38	1959	3	2%	146
1949	2	2%	81	1960	1	1%	141
1950	2	2%	112	1961	13	7%	176
1951	10	15%	67	1962	2	1%	135
1952	20	22%	89	1963	3	2%	154
1953	7	7%	98	1964	1	1%	84
1954	25	20%	128	1965	2	2%	92
1955	18	17%	109	1966	1	1%	106
1956	13	14%	95	1967	0	0%	100
1957	12	12%	97	1968	1	1%	78
1958	6	5%	128	1969	0	0%	85

出所:『労務研究』1948年創刊号から1969年12号より作成。

60年代後半にかけて常に一定の割合の企業において管理技術が実施され、提案制度、モラルサーベイ、社内報については定着が生じたことがわかる。以上をまとめれば、戦後日本企業における人間関係論の導入は、イデオロギー的側面は沈静化したが、管理技術的側面については受容され、実際に企業の管理に影響を与えたといえる。

この経営モデルとしての人間関係論の導入過程の検討は、現在の日本の雇用システムや日本の労働社会の社会的検討にとってどのような意義を持ちえるのだろうか。改めて日本の雇用システムの展開という点からみたとき、本研究での検討範囲の終点となっている1969年は、いわゆる「能力主義管理」という人事管理政策のもとで職能資格制度が本格的に導入されはじめた時期でもある（兵藤 1997）。職能資格制度とその基礎となる「職務遂行能力」概念による人事管理は、労働者の属人的要素を重視する制度として、様々な修正を受けながらも現在の日本の雇用の核となっているものである（遠藤 2014）。そしてこの制度の理論的裏付けとなった報告書『能力主義管理』において、執筆を担った当時の大企業人事管理担当者らが「われわれの立場」として依拠することができたのが「人間関係論」に基づく企業内秩序であったのである（日経連能力主義管理研究会編 1969: 143）。

職能資格制度はそれまでの日本の経営層が導入しようとしていた職務給制度からの転換／屈

図表2 戦後日本企業における人間関係施策の変遷(1953-1969)

調査年	1953*	1953	1956	1956*	1957	1958	1959*	1967	1968	1969
提案制度	30(42)	77(21)	13(15)	45(63)	93(53)	116(97)	50(70)	4(12)	84(35)	85(30)
モラルサーベイ	7(10)	46(13)	13(15)	17(24)	66(38)	—	25(35)	6(18)	49(20)	30(10)
従業員冊子等	—	59(16)	4(5)	—	51(29)	—	—	—	—	—
社内報	36(51)	156(42)	14(16)	56(79)	120(69)	—	61(86)	4(12)	80(20)	185(65)
回答数	71	368	87	71	174	119	71	34	240	286

出所: *森(1961)、日本経営者団体連盟編(1953;1956;1957;1958;1967;1968;1969)

注: ()はサンプル数に対する%。—は該当なし。*は森五郎「大企業の労務管理諸制度の実態調査」より作成。対象企業は関東経営者協会に所属する大企業からランダムに選択された約200社のうち調査に回答した71社(1961: 130-163)。その他は日本経営者団体連盟編『労務資料』当該年版より。対象は1953年が関東経営者協会会員主要会社について従業員数について回答のあった368社。1956年が関社協会会員会社のうち回答のあった87社。1957年が関社協会会員会社のうち回答のあった174社。1958年が日本経営者団体連盟会員会社のうち、提案制度を実施中の会社で回答のあった119社。1967年が「主要企業課長クラス」150人のうち回答のあった34人(母集団は不明)。1968年は日経連および日本経済青年協議会の関連会社658社、768事業所を任意抽出し、そのうち1000名の人事労務担当課長に配布し回答のあった240人。1969年が関社協会会員会社約2000社のうち回答のあった286社。

曲として、その意味では労使関係の相互作用の結果として展開していったと理解されている（兵藤 1997）。しかしこうした制度の導入が可能になったのは、人間関係論が浸透していたことも背景にあると考えられるのである。

近年の日本の雇用システムの研究においては、雇用関係についての意味付けやカテゴリーの歴史的構築過程の検討が課題となっている。もし上述の仮説が成り立つならば、経営モデルの導入という観点から、戦後の日本の労働社会の展開についてさらに精緻に迫ることが可能になるだろう。本研究は、日本の雇用システムをめぐる問題について懸案となっている企業組織の文化的側面に対する一つのアプローチを示した点に、意義があると思われる。

〈引用文献〉

- 有田伸, 2016, 『就業機会と報酬格差の社会学』 東京大学出版会.
- Gordon, Andrew, 1985, *The Evolution of Labor Relations in Japan*, the President and Fellows of Harvard College. (=2012, 二村一夫訳『日本労使関係史 1853-2010』 岩波書店).
- Guillén, Mauro F., 1994, *Models of Management*, Chicago University Press.
- 遠藤公嗣, 1999, 『日本の人事査定』 ミネルヴァ書房.
- , 2014, 『これからの賃金』 旬報社.
- 長谷川寛, 1960, 『日本のヒューマン・リレーションズ』 大月書店.
- 兵藤釗, 1971, 『日本における労資関係の展開』 東京大学出版会.
- , 1997, 『労働の戦後史 上』 東京大学出版会.
- 今井順, 2021, 『雇用関係と社会的不平等』 有斐閣.
- 神林龍, 2017, 『正規の世界・非正規の世界』 慶應義塾大学出版会.
- 小池和男, 2005, 『仕事の経済学 第3版』 東洋経済新報社.
- ラゾニック, ウィリアム, 2005 「所有と経営:戦後」 工藤・橘川・グレン編『現代日本企業 1 企業体制 (上)』 有斐閣.
- 日経連能力主義管理研究会編, 1969, 『能力主義管理』 日本経営者団体連盟弘報部.
- 尾高邦雄, 1955, 『産業における人間関係の科学』 有斐閣.
- , 1969, 『日本の経営』 中央公論社.
- 佐々木聡, 1998, 『科学的管理法の日本的展開』 有斐閣.
- 山崎敏夫, 2017, 『企業経営の日独比較』 森山書店. 1. 研究開始当初の背景

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計1件

1. 著者名 松永伸太郎・園田薫・中川宗人（編）	4. 発行年 2022年
2. 出版社 ナカニシヤ出版	5. 総ページ数 302
3. 書名 21世紀の産業・労働社会学 「働く人間」へのアプローチ	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

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
---------	---------