

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 5 月 26 日現在

機関番号：12601

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2012～2015

課題番号：24330107

研究課題名(和文) 熟練と職業世界：組織、市場、能力をめぐる総合的歴史研究

研究課題名(英文) Skill and World of Vocations: A general historical study on organisation, market and capability

研究代表者

小野塚 知二 (ONOZUKA, Tomoji)

東京大学・経済学研究科(研究院)・教授

研究者番号：40194609

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 12,900,000円

研究成果の概要(和文)：能力の可測性と比較可能性が職業の世界の当事者(労働者、職長、技師、経営者など)の間で、いかに担保されてきたのかについて、「職業能力の間主観的構造」という概念を仮設して、職業の世界で熟練の比較衡量を可能とした要因として、労働者の技能・能力、労働市場での格付け・評価、学歴・教育歴、および組織内での威信・権力の4点を抽出した。その結果、職業能力ないし熟練の程度について、当事者間では必ずしも言語化・文字化されてはいないが、共通の認識基準や尺度が存在していることが解明された。

研究成果の概要(英文)：It is quite difficult to describe and evaluate a vocational capability. A clear and evident measurement of a vocational capability would be substantially impossible, but such capabilities could be described in much plainer manners. For example, vocational education and training, rating in labor market, amount of remuneration and its calculation, and status or qualifications of the worker should be proxy indicators of vocational capabilities. It is very interesting that one can observe some difference in capabilities among workers on equal footing in such proxy indicators, and that all concerned parties would recognize the difference. In such situation it is neither by a single objective manner, nor by disorganized subjective standards, but by an intersubjective standard of evaluation that a difference in capability could be recognized, and a shopfloor could be work on such intersubjective standard. We overview this "intersubjective structure of vocational capabilities".

研究分野：社会経済史

キーワード：職業能力 資格 賃金 職業世界 間主観的構造 入職 人事労務管理 熟練

1. 研究開始当初の背景

経済学では、資本設備と投入労働量(人時で表現される労働量)が同一なのに、生産性に差がある場合に、しばしば熟練の差で説明する。ここで「熟練」とは生産性の差を説明するために要請された概念であって、その内容が記述されているわけではないし、それが生産性を上昇させるメカニズムが解明されているわけでもない。したがって、その「熟練」にはたとえば段取りや工程管理の優劣、そこで計測されている営為への組織の適性、関与する人々の土気やその人間関係などの要素まで含み混んでいる可能性が高く、「人柄や協調性まで能力のうち」という人事考課の実態との間に、定義の不明瞭性や客観的な記述・計測の困難性という点で、有意な差は主張できない状況にあるといっても過言ではない。

これに対して本研究は、以下の観点から、熟練の記述をめざす。第1に、熟練とは普遍的に通用する(それゆえ外部市場で容易に調達可能な)個人属性であるという立場は採らない。こうした個人還元的な熟練観は理論的にはわかりやすいが、あまりにも多くの不自然な前提を置かない限りありえないからである。第2に、逆に、熟練は実は存在していない、誤った認識による虚構であるという立場も採らない。仕事の現場を調査すれば、過去も現在も、熟練の作用を認め、また熟練の不足を嘆く言説は当然のように検出され、千差万別な環境と条件のもとで成立するそうした言説で表現された熟練が全て幻想や虚構であると断定するのは不適切であり、現場に成立する知を尊重すべきだからである。ただし、この熟練とは、必ずしも能力に一元化されるわけではなく、職業能力と入職資格との混合物として観察されるであろう。第3に、それゆえ本研究は、熟練を職業世界の関係性の中に成立する事象として記述することを目指す。ここで、「職業世界」とは、本研究の応募者を含む共同研究によって検証された概念で、同じ業種ないし職種の者たち(労働者だけでなく経営者や下級監督者層も含む)で構成され、その職業・営業について独自の価値観・判断基準・行動様式を有する社会を意味しているが、熟練はまずはこの職業世界内部において養成され、認定され、取引されているとの想定がこの背景に作用している。

本研究の学術的背景は以下のとおりである。熟練をめぐる学術的な言説は、スミス、リカード、マルクスなど経済学の先人たちがそれに注目して以来、枚挙に暇がないが、注目すべきは、この初発から「熟練」は記述・計測される被説明項であるよりは、経済学の立論から要請された説明項であったことである。その後、19世紀と20世紀を通じて欧米および日本において現場に近い技師や職業教育の教師が熟練に関する断片的かつ経験的な記述を残しているが、実態調査を踏まえて理論的考察を加える熟練論は、氏原正治郎から小池和男らにいたる日本の労働問題

研究が先駆的な成果を挙げてきた。これらを踏まえて Aoki & Dore(1994)など英語圏でも、長期雇用慣行と結び付いた企業特殊熟練の効果を確認する研究が現れている。これらの研究潮流がいずれも暗黙のうちに、熟練を個人の能力と想定しているのに対して、本研究は応募者および研究分担者の以下のような研究成果を踏まえて、熟練とは個人に還元できず、また能力に完全には回収できないとの見地にいたった。まず、小野塚[2001]は19-20世紀のイギリスを特徴付けるクラフト的規制が熟練労働者集団による熟練の独占販売ではなく、熟練工・経営者・技術者など職業世界を構成する者達による、「技」の世界の神話化であった可能性を示唆し、小野塚[2008]および小野塚[2010]はこうした事態への挑戦(=労務管理の生成)が職業世界内の中間的な身分である技師層による職業世界の相対化の試みであることを明らかにした。また、小野塚と共同研究を進めてきた市原博(戦前期日本の技師層と熟練問題)、禹宗杭(日本の人事労務管理における労働者の「身分」と処遇)、榎一江(近代日本製糸業の雇用と経営)、木下順(アメリカの労務管理生成史と熟練観の変容)、清水克彦(19世紀末~20世紀前半フランスの徒弟制度と職業教育)、関口定一(20世紀前半アメリカ重工業大企業の基幹工養成制度)、松田紀子(20世紀前半フランスおよび植民地の技師養成)、Omnes(フランスの職業訓練史・安全衛生問題史)、Oliver(オーストラリアの徒弟制度の変容と持続性)らの近年の研究も熟練の関係依存的・社会的な性格をそれぞれの研究対象に即して発見している。これらを踏まえて2010年12月に開催した国際シンポジウム "Apprenticeship transformed and skilled workers redefined in the twentieth century; qualification, ability, and science," (『大原社会問題研究所雑誌』637,2011年11月号特集)は熟練問題の同時代性と共通性を浮かび上がらせることに成功し、本研究計画の直接的な前提となっている。

こうして、上述の共同研究(2004年11月に発足した比較労務管理史研究会、2008-11年度科学研究費補助金基盤研究B「労務管理の生成と終焉に関する総合的歴史研究:「職業世界」との相互関係を中心に」)は、19世紀末から20世紀前半にかけての労務管理の生成過程において、管理問題を発見し管理を志した者たちが熟練の掌握(熟練の形成・認定・発揮および報酬を統制すること)を目指した際に、彼らが管理の対象として発見したのは、管理者にとっての外在的他者としての熟練労働者集団ではなく、管理問題を発見した技術者や経営者も含む職業世界それ自体であったことを解明し、労務管理を成立させ、またそれを制約する条件を「職業世界」と労務管理との相互関係に着目して明らかにした。

2. 研究の目的

本研究は、熟練の記述可能性を格段に高め

ることを目的とする歴史研究である。熟練は言うまでもなく経済学・経営学・教育学・社会学等多く分野で重要な概念でありながら、その記述や計測にはさまざまな難点の付きまとう扱い難い概念であった。難点のほとんどは熟練を当該個人の能力と措定しても、実際に記述・計測しようとする、他のさまざまな要素が混在し、個人の能力のみを純粹に抽出できないことに起因しているのだが、本研究はそうした熟練観を徹底的に相対化したうえで、熟練が実際に機能している職業の現場における熟練観を合理的に再構成することから、職業能力の記述に新たな可能性を開拓しようとする経済史・経営史を主体として関連分野の協力も仰ぐ総合的研究である。

本研究は、熟練の主体を個人だけでなく集団ないしは関係性に、また熟練の内包を能力だけでなく19世紀欧米社会において典型的に現れたように、能力と入職資格との混合物にそれぞれ拡張して記述することを試み、そのうえで観察可能な対象としての熟練と理論的に要請された熟練との橋渡しを試みる。

本研究は以下3点の作業を行う。まず、本研究にとっての関連諸分野(労働経済学、文化人類学、教育社会学、職業教育論、経営組織論など)における熟練の記述・可測性をめぐる近年の研究動向を摂取して、歴史の知見と方法を用いた問題打開の方向性を探る。そのために、それぞれの分野の専門家の協力を仰ぐ。熟練の具体的な記述を行いうる事例を選定して、各事例において機能しているはずの能力と資格を、各事例の当事者たちの言説、慣行、制度、紛争事例等から、即自的に再構成する。上述のとを踏まえて、当事者たちが、相対的に明瞭な資格観の背後で、より不明瞭な能力の可測性や比較可能性(複数の者の能力の質的・量的差異の記述)をいかに確保していたかを、論理的に再構成する。

本研究はこのように、社会科学諸分野に共通の弱点となっている「熟練」の記述可能性や可測性という問題に経済史・経営史研究のこれまでの知見と蓄積を援用しながら取り組もうとするのだが、そのことの利点は以下の二点にある。第1に、実態調査を通じて同種の課題に取り組む事は可能であるが、調査者と調査対象者との間に「相互作用の罫」が発生して、調査対象者が自覚していなかった観念(たとえば「仕事表」のように)を発生させてしまう危険性があるが、歴史研究はこうした罫は免れる。第2に、適切な事例を選択するなら、「熟練」の問題史を比較的長い時間軸の中で多面的に跡付けることを可能にする複数の史料群に依拠した研究が可能となり、現在の実態調査よりむしろ精緻な像を獲得しうる可能性がある。

本研究は、これまで欧米経済史・経営史研究者にとっては語らずとも当然であった(が、それぞれの社会的個性に色濃く規定された)熟練の社会的編成の論理を、従来の認識より一般化した形で提示することができる。これ

が期待される第1の効果であるが、第2に、その論理を関連諸分野における「熟練」概念の用法と対照することによって、「熟練」という神話から社会科学を解放する可能性を展望することも期待される。また、第3に、こうして「熟練」概念の記述可能性と操作可能性を高めることによって、近現代の産業社会を対象にした歴史研究、殊にそのための比較の基準を提供する方法的效果も期待される。

3. 研究の方法

本研究は、上記目的に記した三つの作業を以下のとおり進めるが、方法上の重要な留意点は以下の2点である。第1に、人文社会科学の多くに共有された個人の能力としての熟練観と、現実の職業世界で共有され機能している熟練観との相違がどこに発生しているかを意識して熟練の記述可能性を確保する。第2に、職業世界の熟練観については、応募者たちが2008-2011年度の共同研究で到達した労務管理・雇用関係史の4フェーズのそれぞれについて熟練が認識され、制度や慣行の中に定着させられ、再定義される特有の論理構造に注目する。なお、この4フェーズはそれぞれ以下を知識・管理の対象としており、はより原初的、はより現代的なフェーズであるが、厳密に継起的ではなく段階とは異なる概念である。技術とモノ、能率(時間と無駄)、労働者間の相互作用、状況的能力、組織、人間関係、人間個人の生理的・心理的な能力(たとえば「やる気」と労働成果の関係。最初のフェーズでは熟練は資格の中に埋没しており、第フェーズの管理の試み(例えばテイラリズム)も熟練を分析的に記述するのではなく、能率や時間という容易に計測可能な指標で代理させたのに対して、職業世界の熟練を認識できるか否かが最も強く意識されたのは第フェーズにおいてであった。それゆえ、本研究の事例研究もこのフェーズに重点を置くが、このフェーズ特有の立論や認識の型を相対化するために、すべてのフェーズを概観する必要がある。

研究計画の前提として、本研究では研究代表者・研究分担者および連携研究者が、以下のように研究遂行の具体的な作業を分担する。以下(1)~(3)のうち、(1)~(3)については、担当者が調査・分析・執筆に全責任を負うのではなく、担当者は担当事項について研究組織全体としての課題を設定し、メンバーに分担させることのできるチームリーダーの役割を果たす。(4)は担当者が各項目の調査・分析・執筆に主として当たる。研究代表者はこれら全体を統括調整する責任を負い、また必要に応じて、分担を変更する。

(1)関連分野の摂取と職業世界側からの問題打開の方向性

- a 労働経済学：関口定一、禹宗杭
- b 文化人類学：榎一江
- c 教育社会学：清水克洋
- d 職業教育論：松田紀子、市原博

- e 社会教育論：木下順
- f 経営組織論：小野塚知二

(2) 関連要素群の担当

また、研究目的欄の作業(事例研究)に関しては、各事例担当者によって当事者たちの言説、慣行、制度、紛争事例等からいかにして能力と資格が析出されたのかを以下の各項目について総括する。

- 勤続年数と能力・資格の関係：関口定一
- 徒弟制度と能力・資格：清水克洋
- 学校教育と能力・資格：市原博
- 高等教育と能力・資格：松田紀子
- 人格修養と能力・資格：木下順
- 技術者と能力・資格：小野塚知二

- vii 労働市場の内部化と能力・資格：禹宗杭
- 労使関係と能力・資格：榎一江

(3) フェーズの担当

本研究はおもに第フェーズの事例を取り上げる予定で、そこには全員が様々な事例を分担して当たるが、それ以外のフェーズについても以下の担当を設定して近現代産業社会の様々な状況において熟練が問題として認識された/されなかった論理構造を明らかにする。これら各フェーズについての認識を踏まえて、熟練が認識され記述される仕方の歴史性が明らかにされるが、目的欄の作業(能力の可測性や比較可能性の再構成)はこうした歴史性の中で行われるとともに、現在から将来にかけての計測・評価・記述の問題については、上述の第4フェーズを前提に議論できるのか、それとも、もう一つ別の労務管理・雇用関係(ないしはそれらの終焉後)のフェーズを想定する必要があるのかについては、本研究の計画期間全体を通じて考究された。なお、この点を考究する上では、本研究の応募者たちによる平成21~23年度の総合的な研究成果である榎・小野塚編『労務管理の生成と終焉』(平成26年)で論及された労務管理の生成と終焉の条件が改めて批判的検討の対象となる。

第フェーズ：榎、小野塚、木下

第フェーズ：市原、清水

第フェーズ：関口、松田

(4) 熟練(能力と資格)を記述する事例研究の担当について、取り上げるべき事例は計画初年度に当初案を決定し、2年目前半までに調整を経て確定された。

4. 研究成果

労務管理・雇用関係史の第フェーズから第フェーズにいたる見取り図を描き、労務管理の生成から現在にいたる変化の論理を解明し、併せて、労務管理が終焉するという将来の可能性について仮説を提示した。

能力の可測性や比較可能性が当事者たちの間でいかに担保されてきたのかにつき、「能力の間主観的構造」という概念を仮設して、職業世界で当事者間の熟練の比較衡量を可能としている要因として、労働者の技能・能力、労働市場での格付け・評価、学歴・教育

歴、および組織内での威信・権力の4点を取り上げ、以下の点を解明した。

アメリカ大企業における雇用・評価・報酬制度の生成と展開を「ホワイトカラー史」として再構成し、アメリカから日本への人事労務管理史学説の受容と変容、特にピーター・ドラッカーの学説と、その日本での変容過程を考察した。日本の学校教育と企業の人材開発・人的資源管理との関係性を工業高校卒業者のキャリア聴取調査と労働研究の文献調査により究明するとともに、製糸工女が工場労働に従事しながら寮舎での裁縫教育を受け、戦後には和裁・洋裁・編物の資格を取得するコースが設けられたことに着目して、企業が女子に職業/生活世界における衣料生産の熟練形成を促したことが明らかになった。また、戦後日本における能力と賃金との関係および労使関係の両面の変化を、「資格給の形成過程」および「経営協議会の変貌」に焦点を当てて分析し、日本の地域的な雇用のあり方と雇用創出の営みの内的な論理に迫った。これまで未開拓であったフランス初期労働組合運動における改良主義的潮流の内実と後の労働組合運動への影響を叙述するために、改良主義の中心となった書籍労運とその指導者について考察を進め、教育と資格と職務の相互関係について、戦間期~戦後に整備された公教育による能力の保障と、企業内実習が入れられた制度に注目して考察した。イギリスについては19世紀の熟練労働者間の能力差をめぐる言説と制度と処遇の相互関連に注目して、労働者・職長・技師・経営者の間に成立していた暗黙の共通理解を解明した。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計27件)

(1) 木下順、人事管理の生成、社会政策、査読有、第7巻第3号、2016年、113-128.

(2) 小野塚知二、産業社会成定期イギリスにおける能力差をめぐる言説と入職・選抜・処遇、大原社会問題研究所雑誌、査読無、第689号、2016年、35-48.

(3) 関口定一、アメリカ企業におけるホワイトカラーのサラリー制度、大原社会問題研究所雑誌、査読無、第689号、2016年、22-34.

(4) 市原博、工業高校卒業者のキャリアと職務能力認識、大原社会問題研究所雑誌、査読無、第689号、2016年、1-21.

(5) 松田紀子、フランスにおける教育・資格・職業能力の連関 - 戦間期から高度成長期へ、大原社会問題研究所雑誌、査読無、第688号、2016年、29-39.

(6) 禹ジョンウォン、戦後における資格給の形成、大原社会問題研究所雑誌、査読無、第688号、2016年、5-28.

(7) 小野塚知二、榎一江、特集にあたって(職業能力の間主観的構造)、大原社会問題研究所雑誌、査読無、第688号、2016年、1-4.

(8) 清水克洋、オギュスト・クフェルとプロレタリア・ポジティヴィスム 救世主とし

てのプロレタリア、商学論纂(中央大学)、査読無、第 57 巻第 3/4 号、2016 年、415-451.

(9) 関口定一、大企業形成期アメリカのホワイトカラーの内部階層構造 General Electric Co. のサラリー・データの検討、企業研究(中央大学企業研究所)、第 27 号、2015 年、199-209.

(10) 関口定一、ホワイトカラー雇用制度確立期におけるサラリー管理制度の整備 Westinghouse 社のサラリー管理マニュアル、商学論纂(中央大学)、第 57 巻第 1/2 号、2015 年、549-573.

(11) 禹ジョンウォン、経営協議会指針の意義と示唆、日本労働研究雑誌、査読無、第 661 号、2015 年、30-41.

(12) 関口定一、アメリカ「ホワイトカラー」雇用史研究序説、企業研究(中央大学企業研究所)、査読無、第 26 号、2015 年、41-69.

(13) 松田紀子、フランスにおける教育と産業・労働市場の連携の構築、歴史と経済、査読有、第 223 号、2014 年、34-36.

(14) 木下順、井上友一研究序説、経済学雑誌(國學院)、査読無、第 115 号、2014 年、1-25.

(15) 禹ジョンウォン、戦後における賞与の制度化プロセス 生活対応の論理と業績対応の論理、社会科学論集(埼玉大学)、査読無、第 143 号、2014 年、107-125.

(16) 市原博、技術者の「現場主義」と「現場型技術者」、電気計算、査読無、第 82 号、2014 年、81-83.

(17) 関口定一、アメリカ企業における新卒採用 その実態と含意、日本労働研究雑誌、査読無、第 643 号、2014 年、81-91.

(18) 市原博、オーストラリアにおける鉱業技師・鉱山支配人の人材形成(下)、駿河台経済論集、査読無、第 23 巻第 2 号、2014 年、1-24.

(19) WOO, Jongwon、Japan's Industrial Relations and Employment Policy from a South Korean Perspective、社会科学論集(埼玉大学)、査読無、第 140 号、2013 年、1-17.

(20) ICHIHARA, Hirosh、Human Resource Development of the Engineers and the Technical Staff of Mitsubishi Mining Corporation、駿河台経済学論集、査読無、第 22 巻第 2 号、2013 年、67-86.

(21) 市原博、オーストラリアにおける鉱業技師・鉱山支配人の人材形成(上)、駿河台経済論集、査読無、第 22 巻第 2 号、2013 年、87-102.

(22) 松田紀子、カナダ・アルバータ大学におけるワーク・ライフ・サービスの事例報告、静岡大学国際交流センター紀要、査読無、第 7 号、2013 年、61-70.

(23) MATSUDA, Noriko、Research and Education at Shizuoka University, Japan: Searching for Sustainability of Cooperation、Japanese Studies Journal, (Institute of East Asian Studies, Thammasat University)、査読無、vol. 29、2012 年、98-101.

(24) 関口定一、ジェネラル・エレクトリック社における大卒エンジニア教育 元 G E

社エンジニア Rudolph Dehn 氏に聞く、商学論纂(中央大学)、査読無、第 54 巻第 1/2 号、2012 年、233-274.

(25) 清水克洋、慣習に基づく雇用関係から契約・協約に基づく雇用関係への転換 C. デイドリーの著作を中心に、商学論纂(中央大学)、査読無、第 54 巻第 3/4 号、2012 年、359-386.

(26) ICHIHARA, Hiroshi、Development of the New Products in Hitachi, Ltd and the "Field-Oriented" Behavior of Engineers、The Japanese Research in Business History、査読無、vol.28、2012 年、35-60.

(27) 小野塚知二、共済団体の慈善機能 19 世紀後半イギリス労働組合の『慈善基金』に注目して、経済学論集(東京大学)、査読無、第 78 巻第 1 号、2012 年、16-40.

〔学会発表〕(計 20 件)

(1) 榎一江、衣料生産と製糸工女、総合女性史学会、2016 年 3 月 27 日、昭和女子大学、東京都世田谷区.

(2) 市原博、人文・社会系のオーラルヒストリーの成果と課題、電気学会、2016 年 3 月 16 日、東北大学、宮城県仙台市.

(3) ONOZUKA, Tomoji、日本の大学教員の労働時間・報酬・身分 非常勤講師と常勤教員との比較および関係に注目して、韓国大学教育協議会第 52 回大学教育政策フォーラム、2015 年 12 月 15 日、大韓民国、ソウル特別市.

(4) 小野塚知二、産業社会成り立期イギリスにおける能力差をめぐる言説と入職・選抜・処遇、社会政策学会第 131 回大会、2015 年 11 月 1 日、西南学院大学、福岡県福岡市.

(5) 関口定一、アメリカ企業における「仕事 = サラリー等級制」の形成と定着、社会政策学会第 131 回大会、2015 年 11 月 1 日、西南学院大学、福岡県福岡市.

(6) 市原博、工業高校卒業生のキャリアと職務能力形成、社会政策学会第 131 回大会、2015 年 11 月 1 日、西南学院大学、福岡県福岡市.

(7) 松田紀子、フランスにおける教育・資格・職業能力の連関 - 戦間期から高度成長期へ、社会政策学会第 131 回大会、2015 年 11 月 1 日、西南学院大学、福岡県福岡市.

(8) 禹ジョンウォン、戦後における資格給の形成 八幡製鉄の事例を中心に、社会政策学会第 131 回大会、2015 年 11 月 1 日、西南学院大学、福岡県福岡市.

(9) WOO, Jongwon、Japanese Cases of Local Employment Practices: Challenges and Implications、KEIS (the Korea Employment Information Service) International Workshop、2015 年 12 月 10 日、大韓民国、テジョン市.

(10) 木下順、代表的メカニック マサチューセッツ州ウースターのエリヒュー・ブリット、初期アメリカ学会、2015 年 10 月 3 日、上智大学、東京都千代田区.

(11) ICHIHARA, Hiroshi、The human resource development and occupation/status linked personnel management practices and engineers in

Japanese corporations before the Second World War, Anglo Japanese Conference of Historians, 2015年8月11日、大阪大学、大阪府大阪市.

(12) KINOSHITA, Jun, Elihu Burritt and Mechanics in Worcester, Spring Conference, New England Historical Association, 2015年4月18日、アメリカ合衆国ウースター市.

(13) ICHIHARA, Hiroshi, Korean Miners in Japanese Coalmines During World War, 10th International Mining History Congress, 2014年7月9日、Charters Towers City, Australia.

(14) WOO, Jongwon, Does The Loss of Time to Spare Weaken the Kaizen-Power of Workshops?, Allied Social Science Associations & Labor and Employment Relations Association 2013 Annual Meeting, 2014年1月4日, San Diego, USA.

(15) 関口定一, General Electric におけるマネジメント層の変容 Management Conference Directory の分析、経営史学会第49回全国大会、2013年10月26日、龍谷大学、京都市伏見区.

(16) KINOSHITA, Jun, A Transnational History of Corporate Apprenticeship -- From G. E. Lynn to Toyota, 1903-1970, New England Historical Association, Fall Meeting, 2013年10月15日、New Haven, Connecticut, USA.

(17) ONOZUKA, Tomoji, Internationality and Simultaneity of Popular Music: Experiences of the Japanese Labour and Socialist Movements in the late Nineteenth and early Twentieth Centuries, The 7th Italo-Japanese Workshop on "the Social and Political History of Music: Aspects and Case-studies in a Transnational Perspective", 2013年8月29日、Trieste, Italia.

(18) 関口定一, アメリカ企業における新卒採用(1947~1994年)その実態と含意、労働政策研究会議、2013年6月16日、慶應義塾大学、東京都港区.

(19) ICHIHARA, Hiroshi, Human Resource Development of the Engineers and the Technical Staff of Mitsubishi Mining Corporation, The Australian Mining History Association, 2012年12月7日、Waihi, New Zealand.

(20) 小野塚知二, 万国の労働者は団結したか? 労働運動/社会主義運動の音楽と第一次世界大戦、政治経済学・経済史学会2012年秋季学術大会、2012年11月10日、慶應義塾大学、東京都港区.

〔図書〕(計10件)

(1) 佐口和郎、青木宏之、市原博、禹ジョンウォン、上田修、禿あや美、畑隆、連合総合生活開発研究所、日本の雇用システムの生成と展開、2015年、272.

(2) 小野塚知二、田中洋子、木下順、関口定二、中村尚史、市原博、谷口明文、ミネルヴァ書房、現場主義の国際比較 英独米日におけるエンジニアの形成、2015年、ix+277.

(3) 市原博、沢井実、中村尚史、榎一江、大島久幸、奈倉文二、日本経済評論社、経営史学の50年、2015年、412.

(4) 尹ユンギョ、鄭ソングク、盧ヨンジン、黄ジュンウク、禹ジョンウォン、韓国労働研究院、地域雇用政策の海外事例研究(韓国語)、2014年、266.

(5) Kaufman, Bruce E., WOO, Jongwon, Edward Elgar, The Development of Human Resource Management Across Nations: Unity and Diversity, 2014年、508.

(6) 禹ジョンウォン、鬼丸朋子、金井郁、梅崎修、日本経済評論社、現場力の再構築へ発言と効率の視点から、2014年、290.

(7) 小野塚知二・木下順・清水克洋・関口定一・松田紀子・榎一江・市原博・禹ジョンウォン、日本経済評論社、労務管理の生成と終焉、2014年、iv+362.

(8) 翁貞瓊、禹ジョンウォン、明石書店、中国民営企業の雇用関係と企業間関係、2013年、196.

(9) 杉山伸也、市原博、慶應義塾大学出版会、日本石炭産業の衰退、2012年、311.

(10) 安田常雄、市原博、岩波書店、社会を問う人々、2012年、298.

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

〔その他〕

ホームページ等: なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

小野塚 知二 (ONOZUKA, Tomoji)
東京大学・大学院経済学研究所・教授
研究者番号: 40194609

(2) 研究分担者

市原 博 (ICHIHARA, Hiroshi)
獨協大学・経済学部・教授
研究者番号: 30168322

禹 ジョンウォン (WOO, Jongwon)
埼玉大学・経済学部・教授
研究者番号: 50312913

榎 一江 (ENOKI, Kazue)
法政大学・大原社会問題研究所・准教授
研究者番号: 90466813

木下 順 (KINOSHITA Jun)
國學院大学・経済学部・教授
研究者番号: 60146743

清水 克洋 (SHIMIZU, Katsuhiko)
中央大学・商学部・教授
研究者番号: 40178968

関口 定一 (SEKIGUCHI, Teiichi)
中央大学・商学部・教授
研究者番号: 20138613

松田 紀子 (MATSUDA, Noriko)
静岡大学・国際交流センター・教授
研究者番号: 80432201

(3) 連携研究者: なし