

令和 5 年 6 月 8 日現在

機関番号：32406

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2022

課題番号：19K01784

研究課題名(和文)「学歴身分制度」の変容・廃止と「日本的雇用制度」の運用実態の關係の歴史実証的研究

研究課題名(英文) Historical Research on the Relationship between the Transformation and Abolition of the "Educational Status System" and the Actual operation of "Japanese Employment System"

研究代表者

市原 博 (ICHIHARA, Hiroshi)

獨協大学・経済学部・教授

研究者番号：30168322

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,200,000円

研究成果の概要(和文)：三菱重工業長崎造船所の労働組合資料を活用して、戦後直後から1960年代末の職能資格制度導入後までの人事制度の運用実態を究明し、これまでの科研費による研究成果に加筆補正を施した論稿と合わせて単著として刊行した。また、東京電力と日立製作所を主な対象として、高等学校卒業者を大学卒業者に準じる人材に育成することを目的とした企業内教育機関を検討し、それらの卒業生の人事管理を解明する英文論文と日本語論文を発表した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

戦後直後に実施された教育資格を基準とする「工員・職員身分」制度の廃止により、職員と技能工の格差が縮小し、従業員としての強い一体感を特徴とする日本的雇用制度が形成されたとする学术界のみならず、一般社会にも強い影響力を及ぼしている通念を実証的に検討し、戦後になっても教育資格の人事制度への規定力は継続し、技能工の職員職能への異動は、むしろ職能資格制度の導入以降減少した可能性があることを明らかにして、通念に根本的な疑義を唱えた。

研究成果の概要(英文)： I have examined the in-house educational institutions that aimed to train high school graduates to become human resources equivalent to university graduates and their personnel management, focusing mainly on Tokyo Electric Power Company and Hitachi, Ltd and published the result as the English and Japanese research papers. In addition, using labor union records of the Nagasaki Shipyard in Mitsubishi Heavy Industry, Ltd, I investigated the actual operation of the personnel system from the immediate postwar period until after the introduction of the job qualification system at the end of the 1960s, and published the results as single-authored book together with a revised manuscript based on research results obtained through a Grant-in-Aid for Scientific Research.

研究分野：経済史

キーワード：教育資格(学歴) 技術教育 企業内教育 人事制度 学歴身分制度 技術者 現場主義 技術情報の共有

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 今日でも通念になっている日本的雇用制度論には、教育資格(学歴)が企業の人事制度に与えた影響力を問う視角が欠落していた。戦前期の日本企業の人事制度については、その重要な特徴として、高等教育卒を職員に、中等学校卒を準職員に、小学校卒を工員に採用し、その身分によりその後の処遇が決定される「学歴身分制度」の存在が認識されている。一方で、労働研究者の間では、この「学歴身分制度」は戦後には解体され、それに伴い教育資格が人事制度・雇用制度に与える影響力も縮小・消失したという認識が主流になってきた。しかし、実際には、戦後になっても日本企業の雇用制度には、教育資格による従業員間の差異が内包されていた。日本的雇用制度の中核をなす制度に関わる企業への定着性や新卒採用者の割合の指標で、高等教育卒と中等教育卒、初等教育卒の従業員間で大きな差異があり、後者になるほどその割合が低下したのである。従来の研究では、実際の雇用制度の運用実態が検証されることがないまま、日本的雇用制度の概念が通念となってきたといつてよい。

(2) 教育資格を問う視角の欠如により、日本的雇用制度論には大きなバイアスが生じていた。日本的雇用制度の成立基盤と位置づけられる内部労働市場を生み出した要因として、従業員の持つ企業特殊熟練が措定されているが、上記の教育資格による差異を考慮すれば、企業特殊熟練は高等教育卒が多く保有し、下級の教育資格保有者である技能工の熟練はより企業横断的な性格が強いことになる。しかし、企業特殊熟練をめぐる議論は、技能工のそれに集中し、高等教育卒のホワイトカラーの熟練を企業特殊熟練の視点から分析した研究は管見の限り存在しないままである。

2. 研究の目的

教育資格が雇用制度に与えた影響を問う視角から、1950年代から1970年代にかけての日本企業の人事制度の運用実態および雇用制度の在り方とその変化を実証的に解明し、日本企業の雇用制度に関する認識を再構成することを目的とした。

3. 研究の方法

個別企業の戦後の一次資料を利用して、大卒、高卒、中卒という教育資格ごとの職能・職務配置の差異と職務上の分業・協業関係の在り方、彼らの間での職務昇進と賃金上昇の差異の実態、採用における新卒採用・中途採用比率の格差と長期雇用慣行の強弱の差などの実態とその変化を具体的に数値と事例研究により把握し、日本的雇用制度と呼ばれてきた雇用制度の運用実態とその変化を教育資格の視点から解明する。特に、高卒者の技能職への進出に伴う彼らの人事制度への不満への高まりに対処すべく実施された1960年代後半の能力主義人事管理への移行により、雇用制度の運用実態がいかに変化したかという、先行研究では具体的には不明のままに残されている重要な論点を事例研究で解明する。この作業により、戦後日本企業の雇用制度を新たな視点から概念化し、これまでの通念を相対化する。

4. 研究成果

(1) 全日本造船労働組合(全造船)三菱長崎造船所支部の資料を活用して、三菱造船(三菱重工業)長崎造船所を対象に、技術者と熟練工の関係に焦点を合わせて戦後の人事制度の運用実態を追及した。同社では、戦後になっても「身分制度」的な人事制度が存続していた。1948年3月に制定された従業員資格規定では、従業員が職員・雇員・傭・嘱託・工員に分けられたが、その中核となる職員は参与・参事・正員(事務・技師・工師)・准員(書記・技手)、工員は一等工手・二等工手・三等工手・普通工員(上級工員・一~三等工員)と、それぞれ4等級に分けられ、戦前期の資格・等級がほぼそのまま踏襲されていた。そして、大卒者は見習甲として採用され、1年後に正員である技師・事務に、高卒男子は見習乙として採用され、1年後に准員の書記・技手に任命されるというように、教育資格(学歴)を基準にその資格が決定される点でも、戦前期の人事制度を継承していたと言ってよい。

こうした人事制度の下で、工員から職員への「登用」が広範に実施されていたことが確認でき

る。1950年の三菱重工業の3社分割により成立した西日本重工業(後の三菱造船)の男子職員の採用数を採用方法別に見ると、直接雇入を意味する「採用」が最も多いが、工員からの「登用」(資格変更)がかなりの割合(推計では三分の二程度)を占めた。より正確な数値の得られる長崎造船所の1962年から1967年の職員採用では、工員からの「登用」(資格変更)が「採用」の三分の二にまでのぼったのである。「登用」(資格変更)の大部分は毎年12月に実施されており、工員から職員への定期的な「登用」が制度化されていたことがうかがわれる。実際、後述の1960年代末の人事制度改革に際しての労使協議において、経営側は、「従来の資格変更は」「年令・勤続などで資格を備えた人がいるから、職務内容は変わらなくとも資格変更させるといふ「人」の方から出ている」と説明し、「登用」(資格変更)が職務の変更を伴わない勤続報償的性格を有することを示唆していたのである。

下位の教育資格保有者の「登用」ルートは、大卒者が任命される資格である正員の技師にまで及んでいた。三菱造船の「社報」に掲載された人事異動記事から作成した人事異動データベースによると、1952年から1962年にかけての技師採用者中、技手からの「登用者」が437名と、見習甲から任命された大卒者475名にほぼ匹敵する比重を占めたのである。

こうした人事制度の在り方は、1969年の「新人事制度」の実施により大きな変化を受けた。1950年に分離した三菱造船を含む3社が1968年に再度合併して三菱重工業が復活した後、3社でそれ以前から取り組まれていた人事制度改革に関する労使協議が進展し、1969年に人事制度の抜本的な改革が実現した。それは、旧来の人事制度に存在した職員と工員を区別する資格制度と、各資格内に設けられた職名を廃止し、代わりに、職務の性質を基準に、管理職群・特別専門職群・監督職群・技能職群・事務技術職群・特務職群・医務職群という7職群を設け、職務分析により洗い出された各職務の能力要件(知識・熟練・努力)を基に各職群内に等級段階を設定し、各従業員を従事する職務により職群に振り分け、その能力考課の結果に基づいて各人の職群内等級を決める制度であった。これは、当時多くの大企業に導入された職能資格制度の典型的事例と考えることができる。

この時期に導入された職能資格制度が、技能工に管理職＝課長への昇進に道を開くことを打ち出し、それが「青空の見える労務管理」という言葉で表現されたのと同様に、三菱重工業の「新人事制度」でも、技能職群から監督職群を経て管理職群への職群変更が予定された。しかし、この人事制度改革により、旧職員に該当する事務技術職群への職群変更が増加したとは考えられない。三菱造船では、工員から職員への資格変更が職務変更を伴わない年功的処遇改善策としての性格を有するようになっていたが、新従業員制度による職群変更を、経営側は、職務の変更を前提とする点で根本的に性格が違うものと説明し、それ故、定期的に行うものではないと、年功を評価した処遇改善策としての性格を否定したのである。

実際、三菱重工業とそこから分離独立した三菱自動車のデータで、1970年度から1975年度までの監督職群・技能職群から事務技術職群への職群変更者数を表示した表1によれば、その数は6年間で2308名にとどまり、しかも、1972年以降急速に減少していた。当該期の監督職群に7千人前後、技能職群には4万5千人から5万人が所属していたと対比すると、職群変更者は小さな割合にとどまっていたのである。

表1 監督職・技能職から事務技術職への職群変更状況	重工・自工合計						合計
	1970年度	1971年度	1972年度	1973年度	1974年度	1975年度	
事務技術職4級	52	139	102	71	43	32	439
監督・特技2級	52	139	102	71	43	32	439
事務技術職3級	162	109	57	65	27	16	436
監督・特技2級	117	40	3				160
監督・特技1級	29	50	39	33	14	9	174
技能5級	15	18	13	26	10	6	88
技能4級	1	1	2	6	3	1	14
事務技術職2級	226	201	160	165	117	88	957
監督・特技1級	7	1					8
技能5級	43	48	24	29	11	3	158
技能4級	98	85	65	57	37	34	376
技能3級	76	66	71	79	66	51	409
技能2級	2	1			3		6
事務技術1級	111	127	87	82	39	30	476
技能4級	2	2	1		1		6
技能3級	22	14	10	11	8		65
技能2級	82	93	57	53	27	23	335
技能1級	5	18	19	18	3	7	70
合計	551	576	406	383	226	166	2308

注：三菱重工業と三菱自動車の合計
出所：「社員教育体系他」横浜市史資料7483

(2) 戦後になっても継続した教育資格を基準とする人事制度の運用が抱え込んだ問題点への対処策として多くの大企業で1960年代に設立された高校卒業者を対象とする企業内学校の教育内

容と卒業者の動向を調査・検討した。人事制度に対する教育資格の規定力が強いにもかかわらず、企業経営者・管理職からは、大学教育の職業とのレリバンスの欠如、および、その結果生じる大学卒業者の職務上の能力・知識の不足と現場の職務を忌避する姿勢への厳しい批判が一貫して存在していた。また、優秀でありながら家庭的条件により上級学校へ進学できず、人事制度上で下位の資格に滞留することを余儀なくされた従業員の憤懣の大きさが深刻な社会問題と認識されるとともに、彼らの大きな潜在的能力が有効に活用されていないことへの問題意識も共有された。それは、高校進学率が上昇し、中学卒業者に代わって高卒者が技能工の多数を占めるようになった1960年代に、より深刻に考えられるようになった。

高卒者に対する企業内教育は、すでに以前から実施されていたが、それは、幹部候補者として採用された大卒者に対する企業内教育とは区別され、実務担当者として高卒者を育成しようとしたものであった。1960年代には、上記の問題に対処すべく、多くの大企業が高卒者を対象とする企業内学校を設立した。それらの主要なものを表示したのが表2である。

学校名	設立年	就業年数	定員	授業時数	学習総時間
丸善石油学院専門部	1957年	2	100	全日制7	3588
小松製作所工業専門学校	1960年	2	40	全日制8	2000
日立工業専門学院	1960年	1	280	全日制8	2300
東芝学園工業専門部	1961年	1	120	全日制7.5	2080
東洋レーヨン技術専門学校	1962年	1	160	全日制7	2016
十条製紙中央技術研修所	1961年	1	20	全日制7	1932
八幡製鉄教育センター	1960年	1.5	100	全日制7	
日本電気技術専門学校	1960年	3	70	定時制3	1800
富士通工業専門学校	1961年	3	50	定時制3	1800
名古屋東洋学院研修科	1961年	3	100	定時制2	720
東芝学園専攻科	1950年	1	40	定時制3.5	990
徳山曹達工業実務学校	1948年	1	不定	定時制3.5	800～900
大阪高等技術研修所	1959年	1	240	定時制3	420

1)名古屋東洋学院は東洋レーヨン、大阪高等技術研修所は大阪工業会が中心地になって設立した。
 2)卒業後の特典が無いのは、東芝学園工業専門部、東芝学園専攻部、富士通工業専門学校。
 出所)日本経営者連盟・関東経営者協会『企業学校の実態』pp31 - 43。

これらの企業内学校は、学校教育と産業界のずれを埋めるような、大卒者とは異なる能力を保有し、「人間教育」を受けた人材に高卒従業員を育成し、同時に、教区資格に規定された社内キャリアを越えて昇進するルートを彼らに開こうとするものであった。

このうち、東京電力が設立した東電学園と、日立製作所の日立工業専門学院を取り上げて詳しく分析した。日立工業専門学院は、1960年に、重電部門が立地する茨城県と、軽電・弱電部門が立地する横浜市に設立され、「日立精神」の教育と技術に関する徹底した「詰め込み教育」と称された教育を行った。中卒者を対象とした企業内学校卒業者と異なり、その卒業者の定着率は高く、多くは大卒者に類似したキャリアを辿り、担当職務も開発・設計という競争力の核となる部門のものが多かった。東電学園卒業者も、同様に重要な役割を果たしていたが、その詳細は、研究成果である英文ペーパーを参照されたい。

このように、学校教育の機能の不備と人事制度との不適合を補完する制度として、企業内教育が重要な役割を果たした点に、日本の特徴があると考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 Hirosh ICHIHARA	4. 巻 37
2. 論文標題 Japanese Companies' In-house Education in the Post-War Period: Educational Qualification and Personnel Management	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Japanese Research in Business History	6. 最初と最後の頁 61-83
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 オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 市原博	4. 巻 62(5・6)
2. 論文標題 戦後日本の企業内教育と教育資格・人事管理	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 中央大学『商学論纂』	6. 最初と最後の頁 79-109
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 オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 市原博
2. 発表標題 市原博『近代日本の技術者と人材形成・人事管理』をめぐって
3. 学会等名 社会政策学会労働史部会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 市原博
2. 発表標題 日本労働史から見た関口定一の研究 - 「参照基準」の歪みを正す -
3. 学会等名 経営史学会関東部会・社会政策学会労働史部会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 市原博、秋谷紀男、若林幸男、大島久幸、山藤竜太郎、市川大祐、木山実、藤村聡、谷ヶ城秀吉	4. 発行年 2022年
2. 出版社 日本経済評論社	5. 総ページ数 280
3. 書名 国際人的資源管理の経営史	

1. 著者名 市原博	4. 発行年 2022年
2. 出版社 日本経済評論社	5. 総ページ数 325
3. 書名 近代日本の技術者と人材形成・人事管理	

〔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
---------	---------