

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年 6月13日現在

機関番号：12601

研究種目：基盤研究(B)

研究期間：2008～2011

課題番号：20330071

研究課題名（和文）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

研究課題名（英文）Comprehensive historical study on the genesis and a termination of labour management; focusing on relations between the realm of occupations and labour management

研究代表者

小野塚 知二 (ONOZUKA, Tomoji)

東京大学・大学院経済学研究科・教授

研究者番号：40194609

研究成果の概要（和文）：本研究は、人が他の人の働き方を管理して、より効率的に成果を得るといふ近現代産業社会に特有の営為(すなわち労務管理)が、いかに誕生し、終焉を迎えつつあるかを、比較史の観点から明らかにした。労務管理は産業社会の初発の段階にはほとんど発生せず、自律的な集団作業に委ねられていたのに対して、そうした集団を可視化し、統御し、解体しようとする発想が19世紀末に登場するとともに、労務管理は生成した。仕事における集団の重要性の低下とともに労務管理の必要性も低下しつつある20世紀末以降の現状の歴史的な位置付けを試みた。

研究成果の概要（英文）：This Project had explained how labour management, a human activities which aim to manage labour process and obtain more effectiveness in modern industrial society, evolved and comes to be terminated. It elucidates that such management activities could hardly be observed in the early stage of the industrial society when an autonomous group working was allowed to manage itself, though when an attempt to visualize, control and break up such groups should emerge in the end of the nineteenth century, labour management has evolved from its embryonic process. At present after the end of the twentieth century where group at work becomes less significant, labour management loses much of its necessity, and comes to cease down to the horizon of the industrial society.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	3,200,000	960,000	4,160,000
2009年度	3,300,000	990,000	4,290,000
2010年度	4,200,000	1,260,000	5,460,000
2011年度	2,100,000	630,000	2,730,000
年度			
総計	12,800,000	3,840,000	16,640,000

研究分野：西洋経済史

科研費の分科・細目：経済学・経済史

キーワード：経営史、労務管理、職業世界、徒弟制度、雇用慣行、管理問題の発見

1. 研究開始当初の背景

本研究の研究代表者と研究分担者は、様々な労務管理現象の比較可能性を確保しつつ、労務管理の生成と終焉に関する条件の一般化を目指す方向で、以下のような研究を模索してきた。(1)小野塚は、1993年、1999年およ

び2001年に発表した研究の中でイギリス機械産業においては19世紀初頭から20世紀後半にいたるまで、労使関係上の対立はありながらも一貫して、経営者と労働者と労働組合の間に入職規制をめぐる暗黙の馴れ合い状態が維持されてきたことを解明した。また、

小野塚の 2004～07 年度科研費研究では、この馴れ合い状態に問題を発見する主体が技師層(高等技術教育を終了した技術者で、徒弟修行を経た製図工・職長などの技術者とは区別される)から登場することを明らかにした。以上の成果から、労務管理問題の発見された状況が企業内や労使関係よりも広いと考えられ、経営者、労働者、労働組合を包含する世界の存在が予想されるとの結論に達した。

(2)木下も『アメリカ技能養成と労資関係』(2000)で、産業に従事する者たちを広く包含する文化的世界の存在を描き、それに「メカニック」の名を与えるとともに、それが「マンパワー」へと変化する過程が同時に新たな管理と雇用慣行への移行期でもあることを解明した。

(3)同様にして、市原(戦前期日本の技師層)、禹(日本国鉄の雇用慣行の変化過程)、榎(近代日本の女工、工場、寄宿舎、同時代言説などを取り巻く状況)、清水(19世紀末～20世紀前半のフランスにおける「徒弟制度の危機」)、および関口(アメリカ重工業大企業における雇用慣行と労組規制力の関係や基幹工養成制度など)は、それぞれ、管理者・従業員の二項対立的あるいは労使対立的な労務管理像では認識しえない現象の広範な基盤と状況を発見してきた。本研究は、このように発見されてきた基盤・状況を「職業世界」として再構成し、労務管理の生成と変容を跡づける共通の基準を獲得することを目指した。

2. 研究の目的

本研究は、労務管理が生成し成立してきた条件を明らかにすることを主たる目的とした。また、この目的を達成する副産物として、労務管理の通時的および共時的な比較を可能にする基準が確立されるとともに、近現代社会の企業において労働を成り立たせてきたさまざまな要素(企業、労働組合、労使関係、技術者集団、管理問題の社会的定立、入職システム、雇用慣行、家庭と性別・年齢別役割の固定化、官僚制、協同組合、共済組合、社倉、企業立学校、修養団等々)とそれらの相互関係を総合的に把握する枠組みが獲得されることを期待した。

具体的には以下の3点を目指した。(1)労務管理の生成・変容に関わる諸要素を個別具体的な事例 15 件ほどに即して可能な限り洗い出して、「職業世界」を再構成する。(2)「職業世界」と労務管理の相互関係(前者による後者の制約、後者による前者の変成など)を各事例に即して叙述する。(3)諸要素を機能主義的に一般化して(1)と(2)を共認可能な概念構成に転換し、労務管理の比較基準を設定する。

3. 研究の方法

まず計画全般に関する作業分担を以下の

通り設定した。(1)「職業世界」再構成の個別事例:①戦前期日本の電機産業および②鉱山業における技術者・職員・職工間関係と労務管理、③戦後日本および④韓国の大企業における勤続年数の意味と労務管理、⑤近代日本の製糸女工および⑥看護職女性の労務管理と生活管理、⑦20世紀初頭のイギリスおよび⑧日本の造船業における入職制度と労務管理、⑨近代アメリカおよび⑩近代日本における職業教育と労務管理、⑪19世紀末～20世紀初頭および⑫戦間期のフランスにおける「職」と労務管理、⑬20世紀アメリカおよび⑭日本の電機産業における長期雇用慣行と労務管理。

(2)労務管理の生成・変容に関わる諸要素の確定:①勤続年数・長期雇用慣行、②入職制度と「職」、③経営者・技術者・労働者の関係、④教育・訓練、⑤労働市場の内部化と「身分」。

(3)労務管理史のフェーズに関する仮説設定:①技術とモノに関する知識と管理のフェーズ、②能率(時間と無駄)に関する知識と管理のフェーズ、③労働者間の相互作用、状況的能力、組織、人間関係に関する知識と管理のフェーズ、④人間の生理的・心理的な能力(たとえば「やる気」と労働の関係に関する知識と管理のフェーズ。

(4)年度ごとの計画については以下の通り設定した。

①労務管理に関係する諸要素の洗い出し(2008年度)、②諸要素の一覧表および相関図の作成(2008年度)、③関連する研究者との交流および研究の妥当性のチェック(2008～11年度)、④職業世界の再構成(2009年度)、⑤「職業世界」と労務管理の相互関係の叙述、(2009～10年度)、⑥女性・少年および移民に対する労務管理の論理の叙述(2009～10年度)、⑦諸要素の一般化と比較労務管理史の基準設定(2010～11年度)、⑧交流、成果公開(2010～11年度)、⑨「生活世界」再構成の要点の仮設(2011年度)。

4. 研究成果

(1)個々の対象事例に即して労務管理現象に関係する諸要素を洗い出し、それらの一覧表・相関図を作成して、具体的な「職業世界」を再構成した結果、そこには、昇進・昇格、命令系統と権限関係など、およそいかなる職業世界にもある普遍的な要素と、戦争や技術革新などの一時的な外生要因とが作用しているが、そうした外生要因によって普遍的要素がいかに変容するか、変容にも関わらず、労務管理現象に作用し続ける普遍性の根拠はどこにあるかなどの新たな問題点が確認された。

(2)「職業世界」と労務管理の相互関係を、労務管理の能動性によって「職業世界」のい

かなる要素が企業から排除され、逆に管理行為は「職業世界」によっていかに制約されているのかに留意しながら、分析した結果、この相互関係の規定性は一義的には確定できないが、経営者ないしその代理権限保持者(技師、職長など)によって「職業世界」の存在と作用が意識されて、「管理問題」が発見され、労務管理が生成することが解明された。上記(1)および(2)2の中間的な成果は社会政策学会第118回大会に、「世紀転換期英米企業の組織・管理改革とその人的基盤—熟練工、職長、技術者のキャリアに注目して—」とのテーマでパネルとして発表し、関連分野の研究者多数から助言を得た。

(3) 上述の作業で再構成された「職業世界」は、それを形成し、そこに生きた当事者(たとえば職人)たちによって自覚的に認識されていた面、自覚的に認識されていないが環境変化や外的な要素との接触によって意識された面、およそ自覚も意識もされていなかった面の三層から成っており、同様に、管理者とその対象としての「職業世界」の関係にも自覚・意識の程度に応じて三層を検出しえた。この三層間の関係、殊に無自覚・無意識の基層がいかに意識・自覚された層での判断や認識を規定しているのかといった問題も発見された。

(4) 上記(3)の成果の上に、労務管理の能動性を承認する立場から、「職業世界」のいかなる要素が企業内に影響・流入するのを排除しようとしているのか、その結果として「職業世界」はいかに変容するのか、逆に管理行為は「職業世界」によってどのように制約されているのかを明らかにした。ただし、研究代表者の担当である19-20世紀転換期英国の事例に関しては、英国側の研究者及び文書館の都合により平成22年度中に必要な作業を完了できなかったが、平成23年8月の英国調査を踏まえて9月にはこの項目に関するすべての計画を完了した。

上記(3)および(4)については、経営史学会大会パネル「現場主義の国際比較—エンジニアの形成史—」に小野塚、関口、市原、松田が協力した。また平成22年12月に、上述(3)の作業を踏まえた総括として、熟練労働者の再定義と労務管理問題の生成に関する国際シンポジウムを東京で開催し、多数の参加を得て討論し、その成果はすでに学術雑誌に公開されている(『大原社会問題研究所雑誌』第637号特集「徒弟制度の変容と熟練労働者の再定義—資格、技能、学理」)。また、これらの成果は菅山[2011]『「就社」社会の誕生』など関連分野の新たな研究の展開に刺激を与えている。

(5) 労務管理史における女性・少年および移民に関する問題発見が、成人男性労働者の「熟練の再定義」過程と、労働力の代替可能

性や訓練の記述可能性の両面で関連した現象であるとの仮説を実証した。

(6) 職業世界と密接に係する「生活世界」を再構成するために必要な論点を、人間観、人的資源形成、労働市場の面から抽出したが、これはまだ叩き台の水準に留まっており不十分なものである。

(7) 労務管理を成立させている諸要素を、フェーズ・時代・地域を越えて一般的に記述する事をこころみ、併せて比較労務管理史の基準を、職業世界に対する経営者および技術者の問題発見の経路の問題として仮設するにいたった。

(8) 上記7点の成果によって、時代・地域を異にする労務管理現象の比較が従来は半ば恣意的な基準によってしかなされえなかったのに対して、本研究は比較研究のための方法的基礎を構築し、今後の労務管理史、より広くは、産業社会の歴史研究の可能性を拡張することに成功した。

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25件)

1. 小野塚知二「日本の社会政策の目的合理性と人間観—政策思想史の視点から—」『社会政策』(査読有)第3巻第1号、2011年、pp. 28-40.

2. 小野塚知二「二村一夫『労働は神聖なり、結合は勢力なり：高野房太郎とその時代』を取り上げるに当たって」『社会政策』(査読有)第3巻第1号、2011年、pp. 67-68.

3. 市原博「日本における『熟練工』概念と『熟練工』養成プランの形成」『法政大学大原社会問題研究所雑誌』(査読無)第637号、2011年、pp. 4-17.

4. 榎一江「戦間期の繊維産業と労働市場の変容」『大原社会問題研究所雑誌』(査読無)第635・636号、2011年、pp. 26-41.

5. 榎一江「労働史研究への示唆に関する覚書」『社会政策』(査読有)、第3巻第1号、2011年、pp. 75-77.

6. 清水克洋「職業能力資格と雇用主による徒弟修業修了・熟練認定権——1927年金属工業連合『徒弟制と技術教育』報告の検討——」『商学論纂』(査読無)第52巻第5・6号、2011年、pp. 113-147.

7. カトリーヌ・オムネス(松田紀子訳)「20世紀初頭のフランス製造業における職業教

育訓練と技能—権力闘争と金銭取引のはざままで』『大原社会問題研究所雑誌』(査読無)第637号、2011年、pp.31-46.

8. ポビー・オリヴァー(齋藤翔太郎・小野塚知二訳)「オーストラリアにおける徒弟制度と技能実習制度—その歴史的展開と将来展望」『大原社会問題研究所雑誌』(査読無)第637号、2011年、pp.18-30.

9. 小野塚知二「イギリス造船機械産業における管理革新の担い手—職長・製図工・技師の機能と位置についての試論—」『大原社会問題研究所雑誌』(査読無)第619号、2010年5月、pp.3-17.

10. 禹宗杵「福祉社会の変貌と労働組合」『社会政策』(査読有)第2巻第1号、2010年、pp.5~16.

11. 榎一江「工場の労働時間—日本製糸業の現場から—」『歴史学研究』(査読無)第872号、2010年、pp.105-113.

12. 木下順「養成工制度と労務管理の生成—「大河内仮説」の射程」『大原社会問題研究所雑誌』(査読無)第619号、2010年、pp.56~72.

13. 清水克洋「伝統的、経験主義的徒弟制から体系的、方法的職業教育へ—1925年フランス職業教育局「労働週間報告」の検討を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』(査読無)第619号、pp.34-55.

14. 関口定一「生成期大企業の組織・管理改革と工場徒弟制」『大原社会科学研究所雑誌』(査読無)第619号、2010年、pp.18-33.

15. 松田紀子「旧仏領インドシナにおける高等教育の形成と国際化の課題—ベトナムの取り組みを例に—」『静岡大学国際交流センター紀要』(査読無)第4号、2010年、pp.57-67.

16. 市原博「職務能力開発と身分制度」『歴史と経済』(査読有)第51巻第3号、2009年、pp.14-23.

17. 禹宗杵「日本の労働者にとっての会社：『身分』と『保障』を中心に」『歴史と経済』(査読有)第51巻第3号、2009年、pp.3~13.

18. 榎一江「女性労働者と企業—郡是製糸の『教育』を中心に—」『歴史と経済』(査読有)第203号、2009年、pp.24-33.

19. 榎一江「近代日本の経営パターナリズム」『大原社会問題研究所雑誌』(査読無)第

611・612号、2009年、pp.28-42.

20. 清水克洋「20世紀初頭フランスにおける徒弟制、理念、制度、実態—フランス労働局1889-1903年調査の検討—」『商学論纂』査読無 第50巻 第1・2号 1-83 2009年

21. SEKIGUCHI, Teiichi, “The Third Path to Industrial Democracy? The Experience of Employee Representation Plans in the US” *Congress Proceedings, 15th World Congress of the International Industrial Relations Association*, (査読有)、2009年.

22. Woo JONGWON and SEKIGUCHI Teiichi, “Responsibility and Membership: “SENIORITY” Versus “SEISYAIN-STATUS” in a Comparative Historical Perspective” *Congress Proceedings, 15th World Congress of the International Industrial Relations Association*, 査読有、2009年.

23. 松田紀子「戦間期フランスにおけるエンジニアと産業衛生」『大原社会問題研究所』(査読無)第613号、2009年、pp.15-25.

24. 小野塚知二「19世紀後半イギリス機械産業における職長の組織化と自己認識—労使関係の側面に注目して—」東京大学『経済学論集』(査読無)第74巻第3号、2008年、pp.2-30.

25. 松田紀子「ヨーロッパにおける高等教育の改革と各国の対応—「ボローニャ・プロセス」の進展とフランスの事例」『静岡大学国際交流センター紀要』査読無、第2号、2008年、63-72頁.

[学会発表] (計5件)

1. ONozuka, Tomoji, “Rational Foundations of Historical Failure,” *Gastvortrag in Rahmen des CGS-Forums “Globalisierung zwischen Normalität und Ausnahmezustand” und des Forschungskolloquiums für Fortgeschrittene der Abteilung Neueste Geschichte und Zeitgeschichte des Historischen Instituts statt, 6 Mai 2011, Historisches Institut, Unitobler, Universität Bern.*

2. 小野塚知二「日本の社会政策の首尾一貫性、人間観、目的合理性—政策思想史の視点から—」社会政策学会第121回大会共通論題「現代日本の社会政策の評価と将来選択」、2010年10月31日、愛媛大学.

3. 小野塚知二、市原博、関口定一、松田紀子、谷口明丈、パネルディスカッション「現

場主義の国際比較—エンジニアの形成史」、経営史学会第46回全国大会、2010年10月3日。

4. 榎一江、小野塚知二、関口定一、パネルディスカッション「世紀転換期英米企業の組織・管理改革とその人的基盤—熟練工、職長、技術者のキャリアに注目して—」社会政策学会第118回大会、2009年5月24日。

5. 松田紀子「戦間期フランスにおけるエンジニアと産業衛生」、日仏共同研究シンポジウム「仕事人が人を殺すとき—企業社会と公衆衛生—」、2008年6月26-27日、東京・日仏会館。

〔図書〕(計8件)

1. 橘川武郎・久保文克編著『グローバル化と日本型企業システムの変容(講座日本経営史第6巻)』ミネルヴァ書房、2010年、157~197頁(禹宗杵「人事労務管理の変容—自動車3社の事例を中心に—」)。

2. 禹宗杵『韓国の経営と労働』日本経済評論社、1~305頁、2010年。

3. 武田晴人編『高度成長期の日本経済—高成長実現の条件は何か』有斐閣、2011年、205-230頁(榎一江「『完全雇用』政策と労働市場の変容」)。

4. 荻野喜弘編『近代日本のエネルギーと企業活動』日本経済評論社、2010年、pp. 173-200(市原博「芝浦製作所の技術開発と技術者人事管理」)。

5. 阿部武司・中村尚史編『産業革命と企業経営(講座日本経営史第2巻)』ミネルヴァ書房、2010年、pp. 221-255(禹宗杵「人的資源の形成と身分制度」)。

6. 小野塚知二『自由と公共性—介入的自由主義とその思想的起点—』日本経済評論社、2009年6月、viii+305p。

7. 伊藤健市・関口定一編著、『ニューディール労働政策と従業員代表制—現代アメリカ労使関係の歴史的前提』ミネルヴァ書房、2009年、x+280p。

8. 榎一江『近代製糸業の雇用と経営』吉川弘文館、2008年、6+329+7頁。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

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

(2) 研究分担者

市原 博 (ICHIHARA Hiroshi)
駿河台大学・経済学部・教授
研究者番号：30168322
[2009~2011年度：連携研究者]

禹 宗杵 (WOO Jongwon)
埼玉大学・経済学部・教授
研究者番号：50312913
[2008年度：連携研究者]

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
[2008~2009、及び2011年度：連携研究者]

木下 順 (KINOSHITA Jun)
國學院大学・経済学部・教授
研究者番号：60146743
[2008及び2010~2011年度：連携研究者]

清水 克洋 (SHIMIZU Katsuhiko)
中央大学・商学部・教授
研究者番号：40178968
[2011年度：連携研究者]

関口 定一 (SEKIGUCHI Teichi)
中央大学・商学部・教授
研究者番号：20138613
[2011年度：連携研究者]

(3) 連携研究者

松田 紀子 (MATSUDA Noriko)
静岡大学・国際交流センター・准教授
研究者番号：80432201
[2010~11年度]

(4) 研究協力者

オムネス カトリーヌ (OMNES Catherine)
ヴェルサイユ・サンカンタン・アン・イヴリ
ーヌ大学・歴史学部・教授
[2010~11年度]

オリヴァー ボビー (OLIVER Bobbie)
カーティン大学・工業教育学科・教授
[2010~11年度]