

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 5 月 29 日現在

機関番号：32641

研究種目：基盤研究（B）

研究期間：2009 ～ 2011

課題番号：21330081

研究課題名（和文） ホワイトカラー形成の比較的研究

研究課題名（英文） Comparative Study on the Emergence of White-collar

研究代表者

谷口 明文（TANIGUCHI AKITAKE）

中央大学・商学部・教授

研究者番号：20103228

研究成果の概要（和文）：

日米独英仏各国におけるエンジニアの実態の解明を進めるとともに、現場主義をキーワードにエンジニアの形成史を比較史的にまとめ、その成果を出版する段階に達した。販売職能を担うホワイトカラーについては資料収集と事実発掘がなされ、学会報告あるいは論文として成果をまとめる段階にまで達した。人事管理と中間管理職層についてはホワイトカラー層の全体的な動向および企業の人事政策を解明するとともに、どのようにして中間管理職層が生み出されてくるのか、彼らの出自、選抜、教育、職務がどのようなものであったかを明らかにした。

研究成果の概（英文）：

. First, a research was conducted on the existing facts of engineers in Japan, the United States, Germany and the United Kingdom. Using a research keyword “gembaism”, the findings were organized into comparative historical studies in regards to the emergence of engineers, which are now ready to be published as a book. Second, for the research on “salesman”, the collecting of resources and fact-finding processes has been completed, and we are ready to compile the findings and prepare them to be presented at conferences or in papers. Third, for the research on personnel management and middle managers, the general trend of white-collar employment and the personnel policies of employers have been analyzed, and at the same time, the middle managers’ backgrounds, education, selection processes and job characteristics have been examined.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	6,300,000	1,890,000	8,190,000
2010年度	4,400,000	1,320,000	5,720,000
2011年度	4,400,000	1,320,000	5,720,000
年度			
年度			
総計	15,100,000	4,530,000	19,630,000

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：エンジニア、中間管理職、現場主義、人事管理、セールスマン、ホワイトカラー、ブルーカラー

1. 研究開始当初の背景

ホワイトカラーは 20 世紀を特徴づける階層といてよい。たとえばアメリカにおいて

は、1900 年に有職者の 17.6% を占めるにすぎなかったホワイトカラーは 2000 年には 59.4% を占めるに至っている。企業内をみて

みても職員層の比率は一貫して増大している。たとえば東芝の場合、1960年に33.3%であった職員の比率は1980年には59.2%にまで高まっている。このことは企業における組織能力の担い手として、ホワイトカラーの重要性がますます高まってきていることを示しているように思われる。同時に、この階層はこの100年間でその内実を大きく変化させてきたことも事実である。とりわけ、1980年以降の経営環境の激変によって、現在、この階層の運命は大きく揺さぶられているように思われる。ホワイトカラーの問題はそのつど、社会学的、マクロ的にとりあげられてきたが、個別企業のレベルにまで降りて個別具体的に分析されることはあまりなかったといつてよい。ようやく近年、経営史学会の会員を中心にこのような研究が散見されるようになった。これらの研究を糾合し、新たな地平を切り開く時期が来ているように思われる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、これまで各国別に散発的に行われてきたホワイトカラーの歴史的研究を発展的に総合するとともに、ホワイトカラー史研究の基本的視点を獲得し、研究の新たな出発点を築くことにある。本研究は、今日に至るまでのホワイトカラー史を展望しつつ、19世紀末から20世紀前半のホワイトカラー形成史に焦点を当てることになった。ホワイトカラーと呼びうる層は多様である。大きく分けて次のような人びとがホワイトカラーを構成しているといえる。生産管理などを担うエンジニア、販売を担うセールスマン、研究開発・会計・法務・労務・人事などの専門職員、これらの各職能を管理する管理者（マネージャー）、その上に位置する上級管理者（オフィサー）、以上の人びとを補佐する事務員である。本研究はこれらの職能がどのように発生し、どのような人びとがそれを担い、どのようにして組織能力の形成にかかわってきたのかといった点について解明する。

3. 研究の方法

本研究は1. エンジニア（技師・技術者）の研究、2. 販売の職能を担うホワイトカラーの研究、3. 人事管理と中間管理職（ミドル・マネージャー）層の研究の3つの部分にわけて進められた。いずれの研究も、まず、個別の課題にしたがって、一次資料の発掘とそれにもとづく実証的分析を行い、ついで、個別の研究を相互に検討することによって比較的分析に必要な課題を明らかにし、個別研究を深化させ、同時に、3つの部分研究を総合することによって各国のホワイトカラーの全体像を析出するとともに、個別研究の深化を全体にフィードバックさせながら、全体像の比較的研究を進める、という方法で行

われた。

4. 研究成果

3つのプロジェクトの個々の成果は以下のものであった。

(1) プロジェクトA： エンジニア（技師・技術者）の研究

平成22年度に組織した経営史学会大会のパネルディスカッションの成果を踏まえ、エンジニア（技師・技術者）の職務内容、採用、教育・訓練、昇進のあり方、ブルーカラーとの関係について、日本、アメリカ、ドイツ、イギリス、フランスにおける実態の一層の解明を進めるとともに、個別の研究の比較検討によって、「現場主義」をキーワードにエンジニアの形成史を比較史的にまとめ、その成果を出版する努力が続けられた。

個別研究の成果は以下のようである。

産業革命期以降のイギリスにおいて技師が自明の存在ではなかったこと、それに対する技師たちの対応として、技師協会の結成とそれを通じた「技師」の再定義が試みられたこと、1890～1900年代に技師協会が管理問題に逢着し、「現場離れ」の必要性を発見し、座学や学理の重要性を「技師」の再定義に反映させようとしたにもかかわらず、第一次大戦期以前には入職過程の現場主義（徒弟修行）が堅持され、高等技術教育は他の諸国と異なり技師の要件として標準化されなかったことが明らかにされた。

ドイツにおいては、19世紀初頭より技師ないし技術者と呼ばれる、多くは中等技術教育を受けた幅広い、非公式な層が企業内に形成されるが、他方で19世紀末の高等技術教育（工科大学）による工学学士（学卒エンジニア）号の賦与により、技師層が公式に形成され、両者が19世紀初頭から現在まで、絡み合いながら展開してきており、後者も現場での実習が義務づけられることにより、現場主義的な伝統が維持、継承された。また、クラブの技師たちの経歴にみられるように現場での職業経験と高等技術教育機関での理論研究との間で行き来が頻繁に行われていたことも現場と教育を結びつけることになったことが明らかにされた。

ドイツの新興の化学企業において、化学エンジニア、機械エンジニアいずれにおいても、現場経験が重視され、エンジニアとしての採用は、「大卒エンジニアの」学位をもっているか否かではなく、雇用者が当該人物をエンジニアと認定するかどうかであり、アカデミックなキャリアだけで入職できる大卒化学者とは大きく異なっていること、また、彼らが社内において上級管理職へと昇進する道を獲得するには努力と時間を要したことが明らかにされた。

フランスについて、19世紀前半に民間エンジニアの養成機関が設立され、民間エンジ

ア団体が形成されるなどエンジニア層の形成が進むものの、エンジニア像には絶対王制下の国家官僚養成制度の影響が強く、学理中心的方向が維持されており、その後エンジニア養成機関の多様化・混乱が広がるなか、教育と産業の乖離を懸念した高等技術教育改革の議論を経て 1934 年に整備された「学位エンジニア」の規制にも限界があったことが明らかにされた。

アメリカの機械工業においては、徒弟・職人・親方・工場主がメカニックと総称される同質の社会的集団として一体化していて、自由労働に基づく立身出世の道が存在し、まさに「現場本位」と呼びうる時代があったが、1860 年代にウースターで推進されたメカニック教育は、階級分化が進むなかですでにブルジョアジーの教育装置となっていたこと、さらにそのメカニック教育も、メカニックの中から生まれてきた技術者たちによって推進された工学教育に取って代わられることになるが、テラーらによって推進された科学的管理においては、現場を管理する者としての技術者は現場を知らなければならないとされ、そこに「現場主義」が登場することになったことが明らかにされた。

アメリカの GE 社は「エンジニアリング」機能を担う人材の大量需要に、1870 年代以後急増する電気工学系の大学新卒者を大量採用することで対応せざるを得なかったこと、これら新卒者には「現場経験」も「現場的な知識」も「現場感覚」もなかったため「現場経験」を重視したテスト・コースの設置により「使える」エンジニアを育成することが必要となり、このコースが導入されたこと、このコースは GE 内外に多数の人材を供給したこと、その後このテスト・コースで得た「現場経験」あるいは価値意識が GE の中核的エンジニアのカルチャーの共通の基礎となり、「エンジニア集団」が形成されることになったことが明らかにされた。

日清戦争後の官営鉄道では技術者集団が学歴を軸に編成されることになったこと、民営鉄道においても大鉄道では技術者の階層化が進みライン・スタッフ的な管理組織が形成されたこと、「現場主義」的な教育を受けた工部大学校出身の技師が、日清戦争後の「民鉄中心の時代」に総合請負業や顧問技師事務所を通じて民営鉄道の叢生を助け、また業界団体の設立に関与するなど、幅広い分野で鉄道業界を主導したことが明らかにされた。

戦前の日立製作所における技術者の「現場主義」とは、技術的知識が十分備わっていない状況の中で新製品開発を成功させるために必要に迫られて採られた技術者の行動により、状況依存的に生み出された技術開発方式であったと考えるのが妥当であり、強固な「学歴身分制度」のもとで、それを促進するマ

ネジメントの仕組みが会社全体で作り上げられた事例は戦前期にはほとんどなく、その意味で「現場主義」が会社全体の技術開発原理にまで昇華していたと評価するのは難しいことが明らかにされた。

(2) プロジェクト B： 販売機能を担うホワイトカラーの研究

先行研究がほとんどない領域のため、今後の研究の足がかりを築くための資料収集と事実発掘が松下電器産業、ゼネラル・エレクトリック社、RCA社、バイエルン社などについてなされ、個別の学会報告あるいは論文として成果をまとめる段階にまで到達した。

(3) プロジェクト C： 人事管理と中間管理職（ミドル・マネージャー）層の研究

GE、デュポン、クルップ、ベンツ、ドイツ化学産業におけるホワイトカラー層の全体的な動向および企業の人事政策を解明するとともに、そこから、どのようにして中間管理職（ミドル・マネージャー）層が生み出されてくるのか、彼らはどのような出自をもち、どのように選抜され、どのように教育され、どのような職務を担ったのかを明らかにする研究を進めることができた。これらの成果を踏まえ、「プロフェッショナル・マネジメントの国際比較」という方向で研究を発展させるために、新たな研究組織を組織して研究を継続することが模索されている。

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 22 件)

- ① Hiroshi Ichihara
Development of New Products in Hitachi, Ltd and the Field-oriented Behavior of Engineers、Japanese Research in Business History、査読無、Vol. 28、2012、掲載決定
- ② Shinji Sugayama
The evolution of regular hiring of new graduates in modern Japan、Japanese Research in Business History、査読無、Vol. 28、2012、掲載決定
- ③ Naofumi Nakamura
Railway Engineer's Group in the Early Meiji Japan、Japanese Research in Business History、査読無、Vol. 28、2012、掲載決定
- ④ 石塚史樹
20 世紀前半のドイツ化学企業における部長職の雇用管理：ゴールトシュミット社の事例、大原社会科学研究所雑誌、査読無、620 号、2010、25-48
- ⑤ 田中洋子
ドイツにおける企業内教育と『職』の形

成グループとダイムラーのホワイトカラー養成制度を事例として－大原社会科学研究所雑誌、査読無、620号、2010、2-24

〔学会発表〕(計 25 件)

- ① 谷口明丈・小野塚知二・市原博・関口定一・田中洋子・松田紀子
「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、2010年10月3日、札幌大学

〔図書〕(計 15 件)

- ① 菅山真次、名古屋大学出版会、「就社」社会の誕生－ホワイトカラーからブルーカラーへ、2011、530

6. 研究組織

(1) 研究代表者

谷口 明丈 (TANIGUCHI AKITAKE)
中央大学・商学部・教授
研究者番号：20103228

(2) 研究分担者

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

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

田中 洋子 (TANAKA YOUKO)
筑波大学・人文社会系・教授
研究者番号：90202176

(3) 連携研究者

石塚 史樹 (ISHIZUKA HUMIKI)
西南学院大学・経済学部・准教授
研究者番号：40412548

市原 博 (ICHIHARA HIROSHI)
駿河台大学・経済学部・教授
研究者番号：30168322

木下 順 (KINOSHITA JUN)
国学院大学・経済学部・教授
研究者番号：60146743

菅山 真次 (SUGAYAMA SHINJI)
東北学院大学・経営学部・教授
研究者番号：00202127

中村 尚史 (NAKAMURA NAOFUMI)
東京大学・社会科学研究所・教授

研究者番号：60262086

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

森川 章 (MORIKAWA AKIRA)
名城大学・経営学部・教授
研究者番号：20140022

山下 充 (YAMASHITA MITURU)
明治大学・経営学部・教授
研究者番号：00318726

若林 幸男 (WAKABAYASHI YUKIO)
明治大学・商学部・教授
研究者番号：60328961