

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 14 日現在

機関番号：32406

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380440

研究課題名(和文) 職業能力の内容とその育成における学校・企業内訓練・実務経験の役割関係の歴史的研究

研究課題名(英文) The Historical Study on the Contents of Vocational Abilities and the Relations of the Roles of School Educations, In-house Training and Work Experiences for Development of Vocational Abilities

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) 1,300,000円

研究成果の概要(和文)：千葉工業高等学校の卒業生を対象に実施したインタビュー調査に基づき、複数の産業に従事した工業高校卒業生の職務経験と、彼らが獲得した職業能力の内容を、上司または同僚として協業した大学卒業者のそれと対比させて解明した。大卒者と工高卒者の間に存在した職業能力の差異が、学校教育の効果によってではなく、教育資格を基準に従業員の職能と職務の配分を決定する人的資源管理により生み出された可能性が示唆された。

研究成果の概要(英文)： I elucidated work experiences and vocational abilities of the graduate of Chiba technical high school who engaged in several industries, compared with the university graduates who did co-operation as the bosses or co-workers, based on the interview survey that I carried out for graduates of Chiba technical high school.

Differences of vocational abilities that existed between graduates of universities and technical high schools were suggested to be brought about not by an effect of the school education but human resource management that distributed the functions and duties to employees based on educational qualifications.

研究分野：日本経済史・経営史

キーワード：職業能力 職業教育 人的資源管理 工業高等学校 オーラルヒストリー

1. 研究開始当初の背景

今日の大学生の就職難や若年者失業の増加の背景に人材育成のJモードの機能喪失があるという認識が広まっている。こうした認識に基づき、大学も学生の職業上の能力を高めることを意識した教育プログラムを充実させる方向で教育改革に取り組んでいる。

しかし、こうした議論において欠落になっているのは、肝腎の従業員が保有すべき職業能力の内容がまったく明らかになっていないことである。これは、現在求められるようになったと言われる「即戦力」の中身だけではなく、Jモードの下で養成された職業能力についても同様である。

これまでの研究が職業能力の中味に接近できなかったのは、企業内で遂行される職務を分析し、そこで必要となる能力を具体的に分析してこなかったためである。学校教育が職業能力の育成に果たしてきた役割を確定するためには、職業能力の中味を把握した上で、その育成過程で学校教育と企業内訓練、実際の職務経験がどのような関係を取り結んできたかを解明する必要がある。学校教育は長く生徒の全人格的発展を理念とし、企業の人材養成の要求と緊張関係にあった。にもかかわらず職業能力と直接は関係しないそうした学校の教育歴が企業内での職務分配と処遇に規定的な影響力を發揮する一方で、職業教育の評価が低く、そのために普通教育での受験競争の過熱を招いたという職業能力育成の観点からは一見不合理に見えるJモードが持ちえた効率性とその理由も、そうした作業を通じて初めて確定できるであろう。

2. 研究の目的

日本企業の職業能力形成の特徴は一般的知識を学校教育で獲得した若者を企業が新卒採用し、企業内での訓練と職務経験を通してそれぞれの企業の職務に適した能力を身につけさせてゆくことにあった。高度成長期には有効に機能したこのJモードと呼ばれる方式が1990年代以降効率性を失い、それが近年の若年者の失業問題の深刻化を招いていると論じられることが多い。

しかし、Jモードの下で育成された企業内の職務遂行に必要な能力の内容は明確にされたことがなく、その能力の育成という課題に学校教育と企業内での訓練・職務経験がどのような関係を取り結んでいたのかも明らかになっていない。本研究は、Jモードの下での職業能力形成の実態を解明することを通して、職業能力の内実を明確化し、その育成に果すべき学校と企業の役割を解明する。

3. 研究の方法

企業従業員の職業能力の中味は、関係当事者の認識を通して把握するしかない。彼らの認識を探求する方法には、企業管理職、エンジニア、熟練技能工や職業教育関係者等へ

のインタビュー調査、企業関係者、学校関係者の言説分析がある。のインタビュー調査を行える戦後高度成長期以降を対象に、仕事の内容とそれに必要な能力に関するインテンシブなインタビュー調査を行い、それを技術教育・人材育成関係の文献の言説分析で補い、職業能力の中味とその育成方法を把握する。

4. 研究成果

(1) インタビュー調査の概要

インタビュー調査は、県立千葉工業高等学校同窓会の協力を得て、同校卒業生を対象に行った。インタビュー対象者の経歴を一覧表にしたのが表1である。

表1 インタビュー対象者の経歴				
	卒業年	学科	会社	主要職歴
1	1957	工業化学科	東洋高压	茂原工場×ターナル合成オペレータ 技術室でホルマリン製造技術開発 プラント建設営業技術 環境保安部長で定年退職
2	1961	電気	東京電力	変電所保護制御試験係 一貫して保護制御技術に従事 本店保護制御技術担当課長で定年退職
3	1963	機械	日立化成	東京営業所営業技術課(焼結合金) 下館工場設計課(化粧板見積・工程管理) 成形事業部業務部(化粧板見積 価格管理 拡販会議主催 拡販資料作成・業界活動 管工機材 予算 パネルタンク ポリエチレンフォーム 事業企画部・業績資料作成 部長代理で定年退職)
4	1967	機械	丸善石油化学	千葉工場生産部製造2課(パネル制御) アルジェリア派遣(ス・パーバイザー) 生産部 組合中央執行委員長 生産技術部 プラジエーション製造課長 総務 勤務課長 子会社出向取締役部長 定年退職
5	1956	電気	営団地下鉄	上野・小石川車両基地(検査・運用計画・構内運転 故障対策 車両改造 自動車両検査システム開発・技術教育) 本社(積算 統計システム設計 新造車両設計 自動運転システム設計 試運転 リニア車両設計 走行試験(別会社) 鉄道コンサルタント業務)
6	1955	機械	営団地下鉄	上野工場(銀座線) 中野工場(銀座 丸の内線) 千住工場(日比谷線) 竹ノ塚検車区(東西線) 深川工場(東西線) 綾瀬工場(東西線) 渋谷検車区(銀座線) 中野検車区(丸の内線) 検車区長
7	1963	機械	関東天然瓦斯	供給課供給係(住宅ガス工事施工 ガス導管設計 申請 監督 計画開発室(主要導管計画 設計 申請 監督) 建設担当(パイプラインプロジェクト設計 監督) 市原営業所供給係(導管設計 監督) 技術管理室 茂原営業所保全係(設備 器具の保守 保安) 安全係長 関東建設工事課長(工事施工) 房州ガス主任 技術者熱量変更製造設備工事担当 監督) 同部長 大多喜天然ガス供給部 工事管理課長(導管設計施工) 同部長 関東建設社長 大多喜ガス供給部長・常務 経営管理本部長 常務(中期経営計画作成) 定年退職
8	1957	電気	関東天然瓦斯	技術部電気課 開発本部電気計測係 設備工事本部 関東建設 本社企画調査室 総務所総務部業務課課長 関東建設総務部長 専務 総務所次長 総務所副所長 総務所長(常務 専務) 関東建設社長
9	1963	機械	黒田精工	大貫工場(精密機器設計) 旭工場(製造 品質保証) 富津工場(設計 生産技術) 係長 組合 子会社出向 総務 人事課長 債権 物流管理 定年退職
10	1953	電気	沖電気	品川事業所(検査) 横国2部化学工業科卒 休職 東工大大学院化学専攻修士 博士修了・理学博士 復職 研究所 室長 研究部長(化合物半導体 液晶 感光体 ULSI基盤技術) 半導体技術研究所長 定年退職 沖エレクトロニクス 信頼性技術部長 同常務 東京電機大学教授

調査は、2014年7月から2015年9月にかけて、同校同窓会から紹介を受けた8名およびインフォーマントの紹介による2名、計10名を対象に、一人1時間半から3時間実施した。インフォーマントの紹介により実施した2名は、それぞれ同一企業2社の勤務者であり、その企業を選択した理由は後述する。表1にある通り、インフォーマントは、1953年から1967年という工業高校が社会的に高い評価を受けていた時代に同校で学び、営団地下鉄、東洋高压、東京電力、日立化成、沖電気、丸善石油化学といった大企業に就職し、高度経済成長のただ中で職務能力を向上さ

せ、安定成長期から長期不況期に課長クラス以上の管理職への昇進を果たした方々がほとんどである。関東天然瓦斯と黒田精工も、それぞれ1949年と1961年に東京証券市場の2部に上場しており、千葉県の有力地方企業であった。なお、沖電気勤務者は、休職して東京工業大学大学院に進学し、博士号を取得して同社の研究所長や関連会社の役員を務めたあと、東京電機大学教授に就任したキャリアの持ち主であった。

(2) 大学卒業者との職務分離に関する認識

まず、工業高校卒業者に大学卒業者とは異なる職務を配分する人事政策が取られていたかどうかに関する認識を見ると、インフォーマントにより意見が分かれた。それは、企業による違いだけではなく、同一企業でも個人の職務経験により差が見られた。両者の職務が分離されていたと明言されたのは、東京電力、丸善石油化学の勤務者であり、東洋高圧と日立化成の勤務者は配属された職能部門により異なり、多くの工業高校卒業者は大学卒とは分離された職能・職務を担当したと発言された。一方、工業高校卒業者・大学卒業者の職務の差を否定する認識を示したのが、営団地下鉄・関東天然瓦斯・黒田精工勤務者であった。そこで、その証言を相対化するために、営団地下鉄と関東天然瓦斯について、もう一人の同窓生にインタビューを行った(営団地下鉄、関東天然瓦斯)。その結果、職務経験の差に対応して、彼らからは、大卒者との職務の差が存在したという認識が示された。

(3) 大学卒業者との能力差に関する認識

工高卒と大卒者との能力の差異に関する認識を見ると、上記の職務分離に関する認識の強い影響が確認できた。両者の職務分離を強く意識していた東京電力と丸善石油化学の勤務者が能力の質的差異を強く認識し、大卒者と同様の職務に従事した営団地下鉄、関東天然瓦斯、日立化成・黒田精工勤務者はその差を認識していなかった。同じ会社でも、大卒者を補佐したり、異なる職務に従事した関東天然瓦斯と営団地下鉄は、大卒者との能力の差を意識していた。また、東洋高圧勤務者は、大卒者と異なる職務については能力の質的差異を認識していたが、同様の職務に関してはそれを否定していたのであった。

(3) 職務能力形成に関する認識

こうした職務分離と能力差の認識の結合が存在する理由は、彼らの職務能力が職務経験を通して形成されたことに求められる。職務能力は、すべてのインフォーマントが職務経験を通して、その意味でOJTにより獲得したと述べていた。その中で、先輩や上司の指導を高く評価したのが、東京電力・黒田精

工・東洋高圧勤務者と関東天然瓦斯であった。

(4) 総括

大卒者と工高卒の間での職務とキャリアの分離は、程度の差はあれ、すべてのインフォーマントの発言で確認され、両者間での職務能力の質的差異の存在も認識する人が多かった。それを前提に、工高卒の職能的プロともいえる人々が現場の技術・管理に果たした役割を高く評価する認識が見られた。しかし、大卒者と同じ仕事を担当した人は、その仕事に関する大卒者との能力差を否定した。それは、彼らが自らの職務経験を通じて、学校教育の職務能力への効果に否定的な認識を保有することになったことを意味する。興味深かったのは、その認識が、同じ企業でも大卒者と異なる職務に従事した人のそれとは異なっていたことである。これは、大卒者と工高卒者の間に存在する職務能力の差異が、学校教育の効果により形成されたものではなく、教育資格に基づき従業員の職能・職務を決定する人事管理により生み出されたものである可能性を示唆している。OJTが能力開発の中心であったことを考えれば、こうした可能性は十分存在し、学校教育が職務能力に効果を持つという観念は、むしろ、教育資格により職能・職務を配分する人事管理を合理的として人々に受容させる役割を果たして来たと考えられることもできる。

大卒者の優れた能力として指摘されたのは、人間関係能力(同窓生ネットワーク)(日立化成)、管理能力(営団地下鉄)、計算能力(丸善石油化学、営団地下鉄)、法律知識(関東天然瓦斯)、工学知識(東京電力、東洋高圧)などであった。このうち、大学工学部教育の効果が考えられるのは工学知識であり、その重要性は否定し得ない。しかし、工学知識においても、工高卒が大卒者に伍して成長し得る可能性を指摘する発言があった。研究所長を務めた沖電気勤務者は、研究所で工高卒を育てた経験を以下のように語った。

「大分の工業高校を出た男が一人いたが、もちろん面倒を見てやるが、ある程度成果が出たら、応用物理学会で2,3回発表させ、うまい具合にアメリカでの国際会議にパスして、3,4回こういうことをやると、あとは自分でやるようになる。」

この発言は、少数とはいえ、優秀な工高卒業者が研究者に育ったことを明らかにしている。同氏は、「高校の化学と物理の教科書を本当にマスターできたら、絶対仕事ができる。……私は電気を出て化学に入ったが、大学受験の化学は完全に独学で、予備校にもいってないので、自分で勉強した。……数学と物理がきちんとしていると自然科学系は大体何とかできる」と、工業高校で科学の基礎を完全に習得すれば、独学でも必要な科学的知識を身に付けられると述べられたのであ

た。

(5) その他の成果

以上の調査研究と関連して、教育資格を基準に従業員の職能・職務配分を決定した日本企業の人事制度の運用の特徴への関心を労働研究の主流が失っていった過程を追跡した論稿を発表し、その理由が教育資格構成の変化とそれに対応した人事制度改革を踏まえたものであったとしても、教育資格と職能を基準に区分された従業員内部の集団間の差異は今日まで根強く残っており、この差異がどのように縮小し、また縮小しなかったのかという重要な問いに労働研究がどこまで自覚的であったかは問い直されるべきであると主張した。

また、日英歴史家会議で招聘講演を行い、その内容を英文査読雑誌に掲載した。その要旨は次のとおりである。

日本の重工業の発展には、欧米からの技術導入を担う人材と、導入された技術を理解し、職工を指揮して製品を作り上げる現場の知識・熟練と学理的知識を併せ持つ人材という二種類の人材が必要であった。前者の人材は、教育システムが整備されるのに伴い主に高等教育の卒業生で充たされるようになった。後者の人材は、下位の教育資格しか保有しない職工身分の者に企業内で教育訓練を施し、下級職員から上級職員にまで登用されるキャリアを開くことで育成された。日本では最上位の職工に位置づけられる職長に彼らを就任させて彼らの能力を活用する計画も試みられたが、職工身分の社会的地位が低く、彼らが職工身分からの脱出を願ったためにその計画は成功しなかった。彼らの能力を活用するためには、企業内教育による彼らの能力の向上が、職員への昇進という企業内身分の上昇により報われるというインセンティブ・システムが「学歴身分制度」と呼ばれる人事制度の中に組み込まれる必要があったのである。こうした人事制度の工夫が、高等教育を修了した上級職員と、初等教育しか受けず理論的知識を欠いた職工との間の葛藤の発生や情報の遮断を防ぎ、導入技術の製造現場への定着を促進した要因であった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計4件)

Hiroshi Ichihara The Human Resource Development, Occupational/Status-Linked Personnel Management Practices and Engineers in Japanese Corporations before

the Second World War” in “The east Asian Journal of British History” 査読有、No.5、2016年、pp114-134

市原博「工業高校卒業生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、689号、2016年、1-21頁

〔学会発表〕(計4件)

市原博「工業高校卒業生のキャリアと職業能力形成」社会政策学会、2015年11月1日、西南学院大学(福岡県福岡市)

Hiroshi Ichihara ”The Human Resource Development, 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)

〔図書〕(計4件)

市原博、佐口和郎、上田修、禹宗杭、青木宏之、畑隆、禿あや美、連合総合生活開発研究所、『「日本的雇用システム」の生成と展開』2015年、272頁(203-233頁)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

市原 博 (ICHIHARA HIROSHI)

獨協大学・経済学部経済学科・教授

研究者番号：30168322