



TITLE:

企業内労使関係と人材形成(
Abstract_要旨)

AUTHOR(S):

久本, 憲夫

CITATION:

久本, 憲夫. 企業内労使関係と人材形成. 京都大学, 1999, 博士(経済学)

ISSUE DATE:

1999-01-25

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/182302>

RIGHT:

氏 名	ひさもと のりお 久 本 憲 夫
学位(専攻分野)	博 士 (経済学)
学位記番号	論経博第229号
学位授与の日付	平成11年1月25日
学位授与の要件	学位規則第4条第2項該当
学位論文題目	企業内労使関係と人材育成

(主査)

論文調査委員 教授 菊池光造 教授 橋木俊詔 教授 田尾雅夫

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は、「社員化」という概念を用いて、現代日本の企業内労使関係と人材形成の関係を解明しようとした研究である。本論文は、理論的な検討をおこなう序章、高度成長期における相互信頼的労使関係とOJTシステムの転換などの変容プロセスを論じた第1部(第1章から第4章)、現在の労使関係と人材形成、さらには今後いっそう問題になるであろう「管理職クラス」の問題までが第2部(第5章から第9章)であつかわれる。

まず、序章において、筆者は本書を貫く仮説の提示と先行研究の整理をおこなう。筆者は現代の労使関係と人材形成システムの出発点を高度経済成長直前におく。解雇・雇用削減が困難な状況のなかで、技術革新が進行する。こうした状況下での労使妥協として、現在の労使関係・人材形成システムが成立したとする。企業の要請は、高能率高賃金・少数精鋭主義・要員合理化・高技能化、総じて労働のフレキシビリティの拡大であった。他方、労働者の要請は、雇用の安定・賃金上昇にとどまらず、「社員=企業のメンバー」としての処遇を求めるものであった。この両者の要請を双方が認め合うことから、「相互信頼的労使関係」やOJTシステムの転換が起こったのだとする。

第1章は相互信頼的労使関係がまだ十分には形成されていなかった昭和30年代の状況を電機メーカーの臨時工問題に焦点をあてて論ずる。経営側の場当たりの対応が、臨時工を異常なまでに増大させていった事情とそれによって組合が経営側に強い不信感を抱いていた状況が詳細に検討されている。

第2章は、同じ電機メーカーを対象として、工職身分格差問題解消プロセスと異動の活発化、要員管理の厳格化などを実証的に検討する。「社員」としての平等は第二次世界大戦直後に達成されたのではなく、少なくとも時間を要していたことをあきらかにするとともに、そうした社員化が異動の活発化と結びついていたことを示そうと試みている。

第3章は、「異動」に焦点をあわせて、労使協議制度と相互信頼的労使関係の深まりを、化繊メーカー2社を事例として実証しようとしたものである。現在、日本の雇用慣行を特徴づける「出向」が、いかなる文脈のなかで、ブルーカラーにも適用されるようになったのか、頻繁な異動が、労使協議制度の深化を必要としたことなどを示している。

第4章は、第1部の最後であって、「OJTシステムの転換」という、やや刺激的なテーマを扱っている。同時代者の聞き取り調査に依拠しながら、OJTシステムの再構成を試みる。「盗んで覚える」システムから「徹底的に教え込み、教えることが評価される」システムへの転換は、2段階を経過していると主張している。

第2部は「労使関係の現在と人材育成」である。まず、第5章は自動車メーカー2社の労使協議が詳細に検討される。組合組織、全社レベルの労使協議、工場レベルの組合活動などである。どちらかといえば、従来消極的な位置づけしか与えられてこなかった組合活動について、その日常活動を詳細に調べ、「社員組合機能」の観点からこれを積極的に評価しようとしている。

第6章はグループ労連活動の検討である。現在では、企業内労使関係を単組だけで論じることが難しくなっている。企業組織論において「系列」研究が盛んなことからわかるように、労使関係においても、企業グループ単位の組織化が、

産別組織による組織化に比べて進んできた。企業別組合からすれば、分社化、子会社化などは「グループ労連」の必要性を高めていったといえることができるであろう。こうした問題意識から、自動車メーカーE社を中心とするグループ労連活動を検討したものである。著者の参加したアンケート調査、聴き取り調査が利用されている。

第7章は、自動車産業の人材育成についてOJTシステムを中心に研究したものである。大企業、中堅企業、中小企業の現場作業者の技能水準と職場の人材育成制度を検討している。そこでは、企業規模間ならびに職場類型による作業要求水準と技能水準の格差の存在があきらかにされている。

第8章は、聴き取り調査を通じて、配転・出向が労使協議体制のなかでどのように展開しているのかを明らかにしたものである。事例としては、繊維メーカー2社が取り上げられている。第1部が、変容プロセスを論じたのに対して、現代の配転・出向プロセスを詳細に跡付けるものとなっている。

最終章では、管理職クラス問題を扱う。従来、最も雇用の安定した層とみなされていた中高年ホワイトカラー、とくに「管理職クラス」が労働問題として、なぜ登場してきたのか。その根拠を、「管理職」と「管理職クラス」を区分することを通じて、明らかにしている。

論文審査の結果の要旨

イギリス、アメリカ、ドイツ、フランスなど先進諸国の労使関係研究は、従来どちらかといえば、産業レベルに重点が置かれていた。これに比べ、我が国の労使関係研究の重点は、伝統的に企業内にあった。そして現在、研究の焦点は労働のフレキシビリティを支える企業内労使関係と人材形成システムのあり方に向けられているといっても、過言ではないだろう。

にもかかわらず、現在にまでいたる日本の労使関係がいかんにして形成され、現在どのような機能を果たしているのかという問題について、実証的にあきらかにした研究は決して多くない。その理由は、第一に、「企業別組合」という我が国の代表的な労働組合組織の位置づけに従来十分に成功してこなかったこと、第二に、資料の制約から企業内労使関係研究がともすれば争議研究に偏りがちであり、日常的な労使関係の変化が十全には捉えられてこなかったことにある。また周知のように、人材形成システムは、生産システム論との関連で、世界的に強い関心を持たれているにもかかわらず、我が国の研究においては企業内労使関係と企業内人材形成が、別個のテーマとして論じられてきたという事情がある。

本論文は、わが国労使関係の性格を「社員化」概念をもちいることを通じて、総合的に把握しようと試みた意欲的な労作である。

本論文の第一の特徴は、日本の労使関係を理解するための理論的装置の提示にある。久本氏は、これを「社員化」概念として提示する。単に雇用の安定や賃金上昇にとどまらず、「社員＝企業のメンバー」としての位置づけと処遇を求める労働者の要請、これに対する日本企業の対応、これこそが日本的労使関係を理解する鍵である。なぜ大企業労働者が出向をはじめとする異動のフレキシビリティを受け入れていったのか、生産システムの根幹をなすとされる高技能化や要求水準の異なった質の労働力を、なぜ企業は別会社、子会社、関連会社など「会社別雇用管理」ともいべき方策によって掌握するようになったのかなど、総じて、日本的労使関係システムの特徴は、この視点から統一的に把握される。企業内労使関係と人材形成システムを有機的に関連づけるこの理論仮説は、これに対する賛否いずれの立場に立とうとも、今後我が国の企業内労使関係に関する研究が避けて通ることのできない一つのテーゼをうち建てたものとして評価されるであろう。

本論文の持つ第二の特徴は、その全編を貫く徹底した実証精神にある。自らの理論仮説を実証するために、著者は従来研究が積み上げてきた調査報告書や実証の成果を網羅的に渉猟し、また入手困難な個別組合史・組合新聞・組合ニュースなどを系統的に収集してこれらを丹念に解読する。テーマは、臨時工問題、工職格差、出向をはじめとする異動のフレキシビリティについてであり、人材形成の根幹としてのOJTに広がる。従来、こうした資料の検討が、特定テーマについての聴取り調査時に入手した部分的なものに限定されていたことを考慮するならば、それらのすべてを自らの現代労使関係論の視点から位置づけ、再構成した作業は、従来の研究水準を越えた本研究の貢献であると評価できる。本論文の後編には、自ら設計した詳細な実態調査の成果が盛り込まれている。こうした丹念な作業によってこそ、本研究は従来本格的な実証が少なかったOJTについても、その段階的発展と現時点での到達点を明らかにし得ている。

本研究の第三の貢献は、「日本的」といわれる我が国の労使関係が、「企業別労働組合」の日常的な組合機能の発揮と労使

協議のなかで、いかに練り上げられてゆくかを克明に明らかにした点にある。「社員化」の承認と結びついて、配転・出向・異動をめぐる労使協議がいかに展開するかが詳細に跡づけられ（第2，第3，第8章），労使の事前協議で採みぬいた結果が、やがて「会社提案」として正式な労使交渉のテーブルで提示されるというプロセスがビビッドに描かれている（第5章）。我々は、この研究によって、我が国の「企業内労使関係」の実像を、確かなものとして改めて知ることができたのである。

以上、本研究の優れた成果についてふれたが、この研究にも問題がないわけではない。第1に、著者は「企業別労働組合」を日本の特性としてではなく、洋の東西を問わぬ労働組合の普遍的組織形態の一つとして位置づける方向を示唆しているが、それならば、欧米諸国でこれがどのように現象し、研究者によっていかなる位置づけを与えられているのか、少なくとも既存研究のサーベイの形でふれておくべきではなかったろうか。

第2に、「社員化」仮説をめぐる、著者は社員化を求め推進するのは労働者・労働組合であり、そこから企業別労働組合の諸組合機能も生じるとしている。確かに著者が描くように、職場に基礎をおく労働組合の日常的営為が「企業内労使関係」の内実を形造っていることは確かである。だが、我が国労使関係の歴史的形成過程を視野に入れるとき、著者が本論文序章で行っている先行研究の批判的検討によっても、企業の人事・労務管理優位のもとで労働者が「企業内化」され、「強制された自発性」を持つにいたるといふ説を完全には論破し切れていないように思える。著者の所説が十全な説得力を持つためには、さらに論点を深めることが必要になるといえよう。

また、企業別労働組合が現実には産業別組織やナショナル・センターにつながっていく事実が、いかなる形で「社員化」仮説と接合して説かれるのかも今後の課題であるといえよう。以上、いくつかの問題点にふれたが、これらは今後著者の研究によって答えられるべき論点を挙げたにすぎず、徹底した実証によって日本的労使関係の実態を描き切った本研究の価値をいささかも損なうのではない。

よって、本論文は、博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。

なお平成10年11月26日、論文内容とそれに関連した諮問を行った結果合格と認めた。