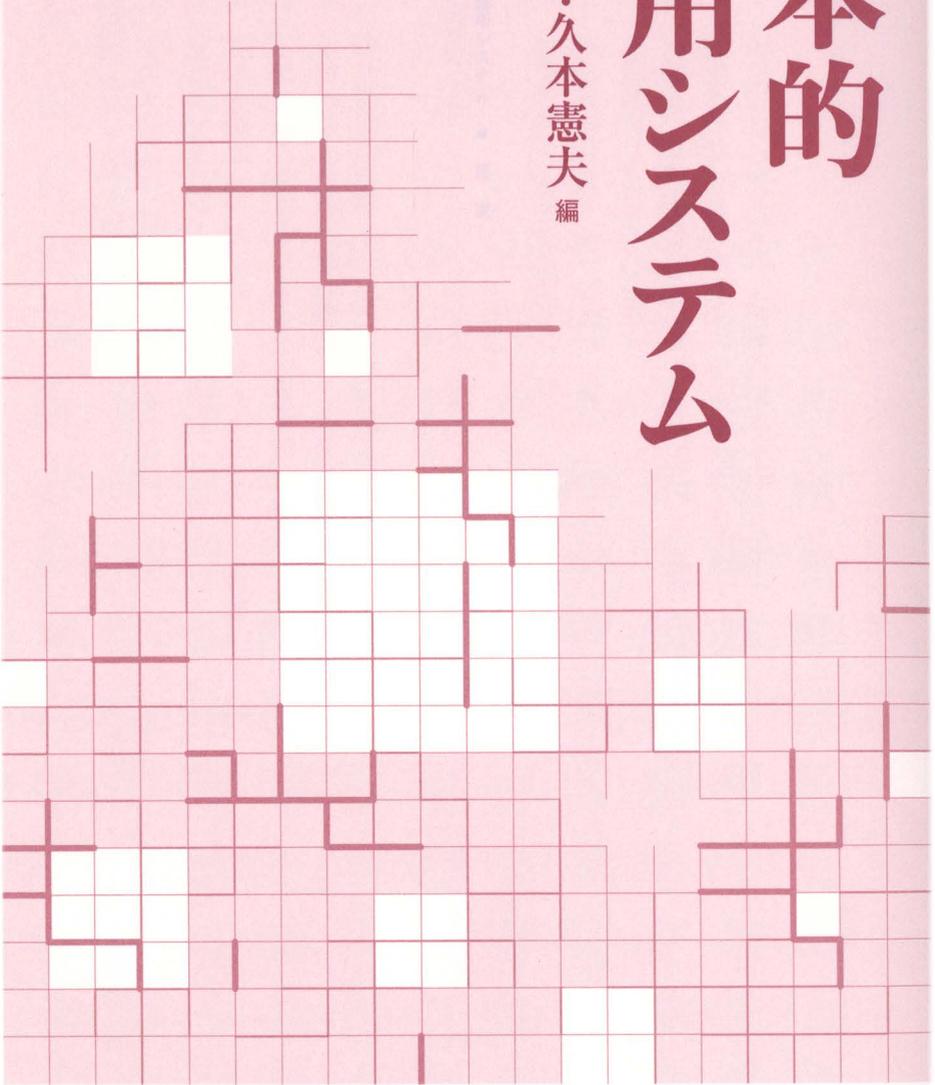


日本的 雇用システム

仁田道夫・久本憲夫 編

ナカニシヤ出版



日本の雇用システム
*
目次

序 章 日本的雇用システムとは何か

(久本憲夫) 9

- 一 雇用システムにおける中核と周辺 10
- 二 時代区分 11
- 三 中核企業の雇用システムの三大要素 13
- 四 中核企業の雇用管理の特徴 21
- 五 本書の構成 24

第一章 雇用の量的管理

(仁田道夫) 27

- 一 「終身雇用」慣行の形成 29
- 二 雇用調整システムの形成 36
- 三 雇用調整システムの転機 40
- 四 雇用ポットフォリオ・システムの形成——臨時工と社外工 46
- 五 雇用ポットフォリオ・システムの展開——パートと派遣 56
- 六 雇用ポットフォリオ・システムの再編 64

第二章 賃金制度

- 一 賃金用語の混乱と賃金理論の枠組み 74
- 二 査定を伴う定期昇給制度 78
- 三 「日本的」賃金制度の発生 80
- 四 「日本的」賃金制度の確立 89
- 五 職能給の問題点 97
- 六 九〇年代以降の制度変容 102

(梅崎 修) 73

第三章 能力開発

- 一 能力開発の分類と方法——OJTとOff-JT 108
- 二 能力開発を促進する仕組み——人事処遇制度・労使関係 114
- 三 職場内人材形成——OJTシステムの転換 118
- 四 職場を越えた人材形成——ホワイトカラーを対象に 131
- 五 企業内Off-JT 140
- 六 成果主義化と雇用形態の多様化の影響 158

(久本憲夫) 107

第四章 能率管理

- 一 日本企業の能率管理 163
- 二 鉄鋼業 169
- 三 自動車産業 178
- 四 総合スーパ 188
- 五 デパート 193
- 六 能率管理の産業間比較 198

(青木宏之)
163

第五章 労働組合

- 一 企業別組合とは 201
- 二 企業別労働組合の成立 204
- 三 戦後直後型労働運動の展開と解体 212
- 四 戦後型労働運動の確立——総評主導の時代 218
- 五 戦後型労働運動の変容——同盟・JC主導の時代 229

(仁田道夫)
201

第六章 人事部

(山下 充)
235

- 一 問われる本社人事部 235
- 二 近年の理論的アプローチ 238
- 三 人事部の誕生 245
- 四 人事部はどのようにして地位を築いていったのか 249
- 五 人事部の組織と機能 253
- 六 雇用形態の多様化と人事部の展開 260
- 七 人事部の新たな役割に向けて 265

注 文 献 269
281

索引(事項/企業・団体名/人名) 309

日本の雇用システム

◆序章

- (1) このサブシステムを含めて「日本的雇用システム」と捉えることも可能であるが、本書では、この概念を「中核」の雇用システムに限定している。議論が拡散することを防ぐためである。
- (2) 高度成長期には、鉄鋼業に限らず大規模新鋭工場の相次ぐ設置に伴い、多くの労働者が移動した。これは当時「民族大移動」と称されていた。その最も有名な例は、北九州の八幡製鉄所から千葉の君津製鉄所への大量の労働者の移動である。
- (3) 「能力開発主義」を四番目の要素として加えたほうがよいかもしれないが、ここでは従来の方を考えた方がよい。
- (4) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(各年)や「雇用動向調査」(各年)を参照のこと。
- (5) 平均勤続年数については複数の要因が関連している。その評価は慎重でなければならない。たとえば成長企業の減少、労働者の高齢化、定年年齢の引き上げなどは長期要因であり、高学歴化は短期化要因である。
- (6) 労働政策研究・研修機構「二〇〇七b」によれば、日本一・二三年、ドイツ九・七年、フランス一〇・七年である。
- (7) 企業業績と人員削減措置との関係を調べた研究や雇用調整スピードの測定によって、その程度を測るという研究も少なくない。人ベースでの調整スピード、とくに雇用削減
- 時における調整スピードの遅さをもって、長期安定雇用主義の強さの指標とするものである。
- (8) 久本「二〇〇四b」一七・三二頁を参照。
- (9) 正社員が職務給でない場合、基本的に職務給である「非正社員」との処遇格差が問題となることが多い。正社員を完全な職務給とすれば、格差解消はそれほど困難ではないが、多くの場合、正社員の処遇の低下を前提とせざるをえない。
- (10) 制度と運用はしばしば乖離するから、より正確には運用をみなければならぬ。
- (11) この点について、たとえば久本「二〇〇五」六五・九四頁を参照。
- (12) なお、長期安定雇用については、高度成長期末期以後に判例のなかで、解雇権濫用の法理が成立し、現在では労働契約法において、その法的な根拠を獲得している。
- (13) 賃金支払形態は、時間をベースとする「時間給」と業績・成果をベースとする「出来高給」(歩合・成果給)に大別できる。前者はさらに、計算単位から年俸(年給)制、月給(月俸)制、日給制、時給制に分かれる。ややこしいのは、月給制がさらに細分されることである。
- ①完全月給制・基本的に支給対象期間に欠勤などがあっても、賃金は全額支給される。管理職など労働時間にかかわらず賃金を受け取る者に適用される場合が多

い。
②月給日給制・月を単位として賃金を決めるが、欠勤すればその分の賃金が差し引かれる形態である。一日欠勤すれば一日分（たとえば月給の二二分の一）差し引かれる場合を完全月給日給制、一日分よりも低率で差し引かれれば不完全月給日給制といえる。最も一般的な形態である。ただし、ややこしいことに、月給日給制は、現在では「日給月給制」と呼ばれることが多い。

③日給月給制。正確には一日を計算単位とし、支払いを月単位とするものである。月によって出勤日数が異なるので、月給も変動する。現在では少ない。

(14) ほかにも、有期雇用としては、定年再雇用の元正社員を六五歳まで「嘱託」として雇用する企業が増えていく。これは「契約社員」の一種だが、性格はかなり異なる。

◆第一章

(1) 化繊産業における出向による雇用調整の先駆的事例が、久本「一九九八」一二三頁で紹介されている。

(2) 鉄鋼業における社外企業による業務請負は、大きく作業請負と工事請負に分かれる。ここでは、両者を含んだ数字。

(3) 一九八〇年代以降、本工を雇用調整のために関連企業に出向させる措置がとられるが、これも長期的に続けることは難しい。関連企業の給与は、本工の給与の六〇％程度、あるいはそれ以下にとどまっていたので、鉄鋼各社は大きな負担を負うことになった。

(4) 一九五八年のある造船企業の調査では、臨時工と社外工の年齢構成に大きな違いはなかった（山本「一九六七」九六頁）。この時点では臨時工と社外工の質的差異は小さく、両者の分化は明瞭でなかったと考えられる。

(5) この間の経緯について、詳しくは、高梨「一九九五」第七章を参照のこと。

(6) 日本での派遣をめぐる政策論争のあり方がヨーロッパ諸国におけるそれと大きく違っている点は、有期雇用契約との関係がほとんど議論されないことである。ヨーロッパ諸国においては、派遣と同様、有期雇用契約の利用についても厳しい制約条件がつけられているが、日本においてはそのような規制は行なわれていない。

◆第二章

(1) 賃金用語の混乱に関しては、すでに氏原「一九六一」や野村「二〇〇七」がその問題を指摘している。とくに野村「二〇〇七」の第四章は、戦前から現代まで賃金用語を丁寧に整理しており、賃金制度史を理解するための貴重な文献である。本章の分析視点とは異なるが、制度と用語の対応関係を一つずつ整理し、たとえ現実の制度と用語にズレがあっても、なぜその言葉が使われたのかという具体的理由を分析する必要性はある。人事用語の言説分析によって労働者や経営者の意識を把握することは、今後の一つの研究課題であろう。

(2) 小池「二〇〇五」によれば、日本企業の特徴はブルーカラーにおいてもホワイトカラー同様の右肩上がりの賃金カーブが観察されることである。

(3) 契約理論による人事制度の分析に関しては、伊藤「一九九二」などを参照。

(4) 仁田「二〇〇三」によれば、「今日の『年功賃金』の裏付けとなる制度の中核と言えるのは、定期昇給制度である」（二五頁）。「わが国で今日みられるような定期昇給制度が確立したのは、一九五〇年代半ばごろであり、このような実態を反映して、一九五〇年代末ごろに『年功賃金』

- という概念が登場してくることになったと考えられる」(一七頁)。
- (5) もちろん、どの時期を強調するかはあくまでも程度の問題である。
- (6) 一九三八年に産業報国連盟が結成され、一九四〇年には大日本産業報告会が創設された(桜林「一九八五」)。
- (7) 山田「一九九七」は、生活保障という思想が男性正規社員のみ当てはまる事実を読み解いている。
- (8) 日給月給とは、支払いは月一回であるが、その算出を日給×出勤日で計算する賃金体系である。序章注(13)も参照。
- (9) なかでも一九二〇年代説が重視する重工業化の本格的展開は高度経済成長期であることに留意すれば、この仮説は一九二〇年代における発生から高度経済成長期の本格的展開まで見すえた仮説といえる。
- (10) 職務分析には、①職務遂行状況を観察して記述する方法、②実際に職務遂行を経験して記述する方法、③職務担当者に面接して記述する方法、④職務担当者に調査用紙を配布して記述してもらう方法、⑤職務担当者の上司が記述する方法、などがある。
- (11) 職務給導入の経営合理化における位置づけを理解するためには、同時期に検討されていた賃金制度以外の人事施策についても検討する必要がある(杉山「二〇〇八」)。
- (12) 青木論文ではF製鉄と書かれてあるが、富士製鉄と考えて間違いないであろう。
- (13) 日本鋼管では職務の固定化よりも柔軟性を求めたことは、奥田の以下の証言からもうかがえる。「基本的にはやはり日本でマーケットの変動が非常に激しくなって、市場の変化に対応できないような硬い組織はだめだ。(……)組織を流動化する、柔軟な組織にする。そうすると、昔のよ

- うな職務権限を固定的にしておいたのではだめだということとで、各人が経営環境の変化に即応するよう方針を決めるということが職務を明らかにすることにイコールにつながるりますから、以前の固定的な職務権限の明確化的方式では時代遅れになるということを通じて確認しました」(奥田「二〇〇四」二二四頁)。
- (14) 「能力主義管理」の覆面座談会メンバーのオーラルヒストリーとして、慶應義塾大学産業研究所「二〇〇七」がある。
- (15) ここであえて能力「観」と書いたのは、そもそも能力自体は測れないので、「能力」自体の具体的なあり方が問題ではなく、むしろその受容のされ方が問題であると考えからである。「能力観」が構築されるにあたっては、職場の従業員にとって公平であり、なおかつ妥当と思われる必要がある。すなわち、「客観的である」よりも「客観的にみえる」ことが求められる。
- (16) 八代充史「一九九六」や久本「一九九七」「一九九八」第九章は、企業内資格制度に求められた新たな役割を指摘している。すなわち、日本企業に導入されていた企業内資格制度が、一九七〇年代中頃から管理職ポスト創出の手段として使われた。組織の形態から管理職ポストの数が規定されるライン職制とは切り離し、つまり組織上の指揮命令系統や部下の数とは関係なく、人事部によるコントロールがある程度可能な企業内資格上の管理職待遇者を増加させた。
- (17) 湯沢の発言は楠田「二〇〇三」より引用。湯沢をはじめとした楠田と一緒に仕事をした賃金コンサルタントや人事担当者の歴史的証言は、梅崎編「二〇〇八」が詳しい。
- (18) 熊沢「一九九七」と鈴木「一九九四」の批判は、日本の賃金制度、さらには日本の雇用システムに向けられたもの

である。しかし、その他の先行研究と比較して現状認識に大きな違いがあるわけではない。それゆえ内在的な批判として成立しているといえよう。企業の効率性に焦点を絞るだけではなく、労働者の内面世界にも分析を進めるべきであるという経済学というよりも社会的、心理学的側面を強調している点に特徴がある。

(19) 鈴木「一九九四」は、「自発」に対して次のように指摘している。「自発」は、管理的に利用されているからといって否定されるべきではなく、むしろその「限定」こそが批判され、日本の経営におけるその拡張が探求されるべきであろう」(二二六頁)。

(20) 多数決には女性など少数者の排除の論理が伴う(遠藤「一九九九」)。

(21) 松繁・梅崎「二〇〇五」が指摘するように、一九九〇年以降も職能資格制度は主要な人事制度であり、いまだにそれを導入していない企業にとっては魅力的な制度である。

(22) 松繁「二〇〇七」の実証研究よれば、そもそも従業員は自社の人事制度や賃金構造に対して十分な知識をもたないのである。

◆第三章

(1) それ以外に、転職時がある。

(2) もちろん、学力そのものと職業生活習慣を区別することができ、ここでは「基礎職業能力」としてまとめた。

(3) Thunow [1975]を参照。人々はより高い職業能力を獲得することによって、最終的にはより高い収入・よりやりがいのある仕事を獲得することを期待している。

(4) 長期のOff-JTを必要とする場合には、休職したり退職したりして、Off-JTを受けることも稀ではない。

キャリアアップのために職業教育機関や大学院などで学ぶケースである。

(5) 小池「一九九七」は、徒弟訓練をOff-JTに区分しているが(五九頁)、実務の仕事経験が最も重視されているという観点からいえば、ドイツの訓練生教育や日本の養成工制度、新入社員の間場実習などはOJTとOff-JTの中間形態とまとめたほうが自然ではないだろうか。

(6) 最近では、(b)の職場間移動を「ジョブ・ローテーション」と呼ぶことがある。この場合は、主としてホワイトカラーが対象となる。

(7) 小池「一九九七」が「仕事序列制」と呼んだ人材形成方式は、これに当たる。賃金と職務が分離している場合でも、キャリアの観点からみれば明らかに「昇進」であるといつてよいだろう。

(8) 「要員削減」は従業員への「成果配分」を伴っていた。これについては、仁田「一九八八」を参照。さらに巨視的にみれば、正社員を企業のメンバーとして認めるという意味で「社員化」プロセスを無視できないと思われる。これについては、久本「一九九八」を参照。

(9) 本節は、久本「一九九八」第四章を大幅に圧縮し、一部加筆したものである。

(10) 久本「一九九八」を参照。

(11) たとえば、米山「一九七八」、大河内・氏原・藤田編「一九五九」、津田「一九五九」。

(12) 高度成長期においては、労使関係の安定化とともに、OJTによる作業者の早期戦力化が重要な企業政策となっていく。相次ぐ設備増強のなかで、高い技能をもつ労働者を早期に養成しなければならぬからである。また、同時に、高く幅広い技能をもつ労働者の育成によって、多能工化を図り、それによって要員削減と生産性向上を図ることも

多くの企業にとつての重大な関心事となつていく。このことは鉄鋼業では一九七〇年代に本格的に進んだ。それは要員合理化の遂行と並行して進んだのである。

(13) 「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行なわれる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして、教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて段階的・継続的に実施することをいう。

ちなみに、厚生労働省の二〇〇六年度「能力開発基本調査」によれば、二〇〇五年度に、正社員に対して、計画的なOJTを「実施した」事業所は五三・九%であつた。業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」八〇・五%、「金融・保険業」七七・八%が高くなつている。事業所規模別にみると、規模が大きくなるにつれて実施率は高くなつており、Off-JTに比べて規模による差が大きい。

(14) なるほど、社外工やパートタイマーに代表されるように周辺労働力の存在があることは事実であり、本工と処遇や技能上の要求水準に格差が存在していることは否定できない。だが、重要なのは日本のシステムではこうした人々に對しても、薄められた形で同様の追求がなされているという事実である。

(15) もちろん、事例が少な過ぎ断定はできず、仮説にとどまる。また、深い熟練と幅広い熟練は矛盾する側面をもつから、「多能工」そのものが広がつたというよりも「多能工志向」が強まつたというほうが正確かもしれない。なお、小池・村松・山本「一九七六」も参照。

(16) ブルーカラーにおける職場を越える異動については、久本「一九九八」を参照。主たる目的は、海外を含む新設工場の立ち上げ、管理監督者への昇進、そして雇用調整時における雇用保障である。

(17) 本章では、煩雜となることを避けるために、日本労働研

究機構(現、労働政策研究・研修機構)の調査研究報告書は、このように表記する。正式名は巻末の参考文献を参照。なお、「資料シリーズ」については、JIL資料(2000)と表記する。

(18) たとえば、勤続五年時のそれは次のように計算されている。五年時の異動経験率は五年の勤続年時をもつて、つまり勤続五年以上三〇余年の人が対象である(それをN人とする)。そのうち勤続五年目にあたる年一年間に職務の移動を経験した者がいる(Mとする)。移動経験率はMをNで割り算し一〇〇を掛けることによつて求められる。

(19) 表の評価については、報告書のものとの部分的に異なっている。評価はあくまで筆者のものである。

(20) なお、この研究は一九七四年以前と一九七五年以後で職能間移動に違いがあるかどうか検討しているが、大卒事務職・大卒技術職ともほとんど違いがないとしている。つまり、この点については高度成長期と以後で大きな変化はなかつたとみてよい。

(21) B社の事例については、JIL資料(2005)の一七五―一八六頁に依拠している。

(22) ブルーカラー、ホワイトカラーを問わず、一定の仕事をするために「資格」を必要とする場合が少なくない。そうした公的な資格獲得の研修ももちろん主としてOff-JT(一定の実務経験を要する場合はOJTも含む)によるものであるが、これについての説明は紙幅の関係から省略する。

(23) この点については、仁田「一九八八」とくに第一章を参照。

(24) ただし、部長候補者研修はいずれも三日間。

(25) 成果主義化については、さしあたり久本「二〇〇四b」および中村圭介「二〇〇六a」を参照。

(26) これについては、本書第一章および仁田 [二〇〇三] 第四章を参照。

◆第四章

(1) ラインとは、明確な指揮命令系統をもち、担当業務に対する全面的な責任を負う組織であり、それに対してスタッフとは、専門的サービス・助言を与える組織である（白井 [一九八二] 九三—九六頁）。ここでは、製造部や販売部などをライン組織、人事部や生産管理部などをスタッフ組織と整理する。

(2) たとえば、製造業の労働生産性を先進七ヶ国で比較すると、一九九〇年代以降から二〇〇四年までの間、日本は常に一位あるいは二位である（社会経済生産性本部 [二〇〇五] [二〇〇六]）。

(3) 不完備契約とは「契約が、取引から生じる利益を完全に（効率的水準で）実現できるような形で事前に書かれていない」場合を意味している（伊藤 [二〇〇三] 三六一頁）。雇用契約が不完備契約である理由は、起こりうる出来事とそれに対する措置を予測することや明記することが困難であること、さらにそれにかかわる条件交渉にはさまざまな費用を要することなどである（Milgrom and Roberts [1992] pp. 329-330）。雇用契約の不完備性が、契約後の能率交渉を必要とするということの理論的説明については、青木昌彦 [一九九二] 九八—一〇七頁における、「順次的交渉」についての記述を参照されたい。雇用契約の経済理論的説明については、青木昌彦 [一九八九] [一九九二]、Milgrom and Roberts [1992] を参照されたい。

(4) 日米の能率交渉のあり方の違いについては、仁田 [一九九三] を参照。マースデンは、不完全な雇用契約において、労使の互いをあざむく行動（機会主義）がどのように抑制

されるのかという点から、先進諸国の雇用ルールを分類している（Marsten [1999]）。

(5) 職場集団を、経営組織から一定程度自律性をもったものとしての労働力取引の主体として捉える視点は、大河内・氏原・藤田編 [一九五九] 三—一〇頁に示されている。しかし、ここで想定されている職場集団とは、現場労働者の熟練を基礎とした集団であり、本章の議論よりも小さな単位を想定している。

(6) ここでは、一年以内のサイクルで行なわれる短期的な業績管理を取り上げる。一九九〇年代後半以降、部門業績管理に関する研究が一定程度蓄積され、経営内部における能率交渉を明らかにするための基礎が形成されつつある（石田 [一九九七]、中村・石田編 [二〇〇五]、上田 [二〇〇三]、上井 [一九九四]、佐藤厚編 [二〇〇七]）。

(7) 兵藤は、日露戦争以前の日本の製造現場を間接管理と特徴づけた。ここでは、経営側は、生産管理や労務管理の機能を現場の親方に任せていた（兵藤 [一九七二]）。

(8) 能率給（Payment By Results）の賃金論からの説明を加えておこう。賃金形態論においては、出来高と賃金との関係の有無によって賃金制度を分類する（古林 [一九五三]）。賃金が出来高に連動して増減するものを個数賃金として、連動性をもたないものを時間賃金として、賃金制度を大別する。個数賃金には多様な形態がある。一定の基準以上になると賃率（賃金の上昇率）が三分の一になるハルシー制度、賃金額が二倍以上にならないように賃率が遁減するローワン制度、標準以上には高い賃率を適用し、反対にそれ以下には低い賃金を適用するテラーの差別出来高制度（differential piece rate system）¹⁾ などあげることが多い。能率給とは、これらの個数賃金の全体を指すことが多い。能率給制度は歴史的に変化してきた。はじめは単純な出

来高制度であり、金銭的な刺激に依拠して能率を向上させようとしていた。一九世紀末のアメリカで用いられたハルシー制度やローワン制度においては、綿密な作業研究に基づいて標準生産量を設定しないことが多かった。そのため労働能率の向上に伴って賃金が高くなり過ぎると、単価の切り下げが行なわれた。単価の切り下げは、しばしば労使の紛争につながった。また、労働側は、単価切り下げを未然に防ぐために、組織的怠業を通じて能率を一定程度に抑制しようとした。こうした問題は、経営側が、作業研究を通じて、一定の能率水準を前提とした標準作業量の設定を行なうことよって緩和された。二〇世紀初頭に現われた F・W・テラーの差別出来高賃金制度などは、そうした試みの一つであった。こうした能率給制度では、標準生産量が一定の労働能率を反映しているわけであるから、金銭的刺激のみに依拠して能率を高めようとする初歩的な能率給よりも、精緻な能率管理が行なわれているといえる。

(9) この調査は、雇用主に対して行なわれた事業所統計である。調査範囲は、製造業と主要な非製造業(建設、ガス・電気・水道、運輸・通信、公務員、その他サービス業)である。この調査は、賃金制度を時間賃金と能率給 (Payment by results) とに分類している。能率給は、部分的な適用と全体的な適用の両方が含まれている。ここでの能率給の定義は、「出来高払いシステム、生産ボーナス (output bonus) の仕組み、そして何らかの個人、集団、あるいは部局の産出量に応じて変化する賃金システムのことである」。さらに「時間節約報奨制度、査定賃金、利益分配制度などの、直接に産出量と関連しないインセンティブ賃金を除く」という厳密な規定をしており、出来高にに応じた賃金としての能率給を抽出しているのではないかと考えられる (Ministry of Labour Gazette, April 1958, p. 127)。なお、こ

の定義にしたがえば、時間賃金と個数賃金の間形態である計測日給制度 (Measured day work) は、その賃率設定基準に出来高を採用している場合に限り、能率給に含まれるだろう。

(10) イギリス労働省の New Earnings Survey (NES) は、マクロレベルでの労働者の給与総額に占める能率給支払総額の比率を表わしており、分母の給与総額には能率給の適用されない労働者も含まれる。この算出方法は日本の労働省の調査と同じである。イギリスの能率給の定義は、能率給 (payment by result)、生産報奨給、歩合給の合計であり、日本でいわれる能率給と違はない。

(11) ドイツの自動車産業の能率給制度を取り上げた文献として、久本「一九九〇」をあげることができる。

(12) その後は、比較可能なデータではないが、アメリカ労働省の労働協約統計では、一九七一年には生産労働者の四二・九%が、一九八〇年には四〇・五%が、何らかの能率給条項の適用を受けていた(仁田「一九九三」)。原典は U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics [1971] p. 25, [1980] p. 42。

(13) アメリカにおいては、代表的な能率給産業である鉄鋼業において能率給が存続している理由として、労働組合側の所得維持による規制の存在が指摘されている(仁田「一九九三」)。イギリスにおいては、たとえブリタニックス・レイランド社において、一九七〇年前後に行なわれた出来高賃金から計測日給制への移行過程においては、組合側が強く抵抗し、経営側は賃金水準の面で大きな譲歩をしなればならなかった事実が指摘されている。組合は、出来高賃金制度のもとで高い賃上げを勝ちとることに成功してきたショップ・スチュワードの職場交渉体制が崩され、同時に計測日給制導入に伴って行なわれる作業研究を応用し

て、さまざまな労務管理の合理化（たとえば要員合理化）などが行なわれることを警戒していた（戸塚ほか「一九八七」）。ドイツにおいては、経営組織法第八七条第一一号に定められているとおり、「貨幣要素を含むアコード賃金やプレミエン賃金率の確定については従業員代表会が協同決定権をもっており、会社が一方的に決めることができな」という基本的な条件があり、それに基づいて、有力組合が能率賃金から時間賃金への移行には反対したが指摘されている（日本労働研究機構「一九九八d」六七頁）。それに対して、日本のとくに総評傘下の労働組合は、能率給制度に強く反対していた（日本経営者団体連盟「一九五六」第七章）。

(14) 鉄鋼業の生産工程については、新日本製鐵編「二〇〇四」がわかりやすい解説をしている。

(15) もちろん休日日数は法律で定められているが、一九七〇年以前は、そこまでの水準が確保されなかったことが多かった。また、労働者にとっても、休日割り増し賃金を得るために、休日出勤に積極的に対応する理由も存在していた。

(16) 要員の労使協議については、仁田「一九八八」を参照。

(17) 鉄鋼大手企業のなかには、職場レベルにおける正式な労使協議機関をもっていない場合もある。しかしその場合においても、経営側主催の職場懇談会が開かれ、そのなかで支部の発言がなされていることが指摘されている。鉄鋼労連・労働調査協議会編「一九八〇」一一九・一四四頁を参照されたい。

(18) 仁田「一九八八」一四〇―一五五頁を参照。

(19) 計画値管理については、井上義佑「一九九八」、上田「二〇〇三」、夏目「二〇〇五」などの文献がある。

(20) ただし、生産管理担当者によれば、万が一を考えて計画値の値よりも若干の余裕をもって生産計画を立てると言う。

また、その見込みの立て方は、生産計画をつくる担当者のスキルであるという（青木宏之「二〇〇七a」一〇頁、「二〇〇七c」七―八頁）。「計画値は、飛び上れば届く値」です。しかしそれを本当の工程能力だと思つて生産計画を立てたら、怪我をすることがありますね。その辺のかねあいは生産計画を立てる人の腕です」（青木宏之「二〇〇七a」一〇頁）。

(21) ただし、大手自動車メーカーA社の仕組みでは、複合能率を上げたからといって労働条件へ反映されるわけではないので、必ずしも現場の意欲を引き出せているわけではないという報告がなされている（上井「一九九四」一五二―一五五頁）。

(22) B社については、石田「一九九七」七〇―七七頁を参照。なお、原典でもB社となっている。

(23) A社については、上井「一九九四」一四四―一七七頁を参照。なお、原典でもA社となっている。

(24) 大手自動車メーカーA社では、正味作業時間の設定において、PTS法（Predetermined Time Standard）の一つであるWF法（Work Factor）を用いている。PTSとは、人間の作業を、それを構成する基本動作に分割し、その基本動作の性質と条件に応じてあらかじめ定めておいた時間値をあてはめることによって、標準時間を設定する方法である（千住「一九八七」一六七頁）。WF法では、動作時間に影響を及ぼす主要変数として、①使用身体部位、②移動距離、③取り扱う重量または抵抗、④人為的調整（一定の停止、方向の調整、注意、方向の変更）の四つを扱い、これらの組み合わせによって動作時間を決定する（同上、一七一頁）。

(25) 自動車産業では、工場は事業所を指す。それに対して、鉄鋼業においては、工場とは事業所内の一つの課を指すの

- で意味が異なる。
- (26) 本章でのC社は、原典ではA社と表記されている(石田「一九九七」七、一一頁)。
- (27) A社については上井「一九九四」一五一、一六一頁、B社については石田「一九九七」四二、一九七頁を参照。
- (28) ここでは、石田光男の研究で明らかにされた事例を紹介している(石田「一九九七」)。
- (29) 本田「二〇〇七」二七、二八頁を参照。総合スーパリーのキャリア管理については、本田「二〇〇二」を参照されたい。キャリアにおける特徴としては、内部昇進が中心であり、中途採用は少ないこと、そして仕事の幅としては一つの課に集中する傾向があり、店舗を異動しても同じ商品を扱うことなどがある。
- (30) 小野「二〇〇二」の調査で明らかにされた、二社の事例による。とくに、パートタイマーと同じような仕事をしている正社員の配属について交渉が難航する。交渉が難航すると、他の店舗への付け替えが行なわれることもある。
- (31) 労働組合は一九七〇年代の前半から半ばにかけて積極的に要員規制をしたのであるが、この事例においても、七〇年代後半には次第に経営参画的性格が強くなっている。七〇年代前半期には、春闘時に過去の水準を参考に増員要求を出すという仕方では、要員闘争がなされていた。しかし、七〇年代後半では、労使の共同プロジェクトチームにおいて、効率的な配置、作業システムの改善、作業のスケジューリングと適正要員の調整、時間帯別適正要員の算定、省力化器具導入などの検討などが行なわれるようになった(川喜多「一九八九」)。
- (32) ある総合スーパリーの例では、労使は要員協定さえ結んでいない。組合は店舗の新設の際に、既存店舗との比較で要員数のチェックを行なっているが、組合の発言によって新

- 設店要員数が増えられたことはないという(中村恵「一九八三」四五九、四六〇頁)。
- (33) 小売業では、利益計画を予算計画と呼んでいる。
- (34) ここで取り上げる二つの事例は総合スーパリーである。両社のプロフィールについては、小野「一九九九」二二〇〇頁を参照されたい。
- (35) 棚割と値下げに関する店舗の権限については、本田「二〇〇二」一〇一、一〇三頁、二〇一、二〇五頁が詳しい。棚割とは陳列の仕方である。
- (36) たとえば、鮮魚、墓参り用商品、漬物の樽などといった地域文化が反映される商品がそれに該当する。
- (37) デパートの売場の職場、集団の自律性の高さは、パートの職域以外の事柄においてもあてはまる。中村恵によれば、商品構成の変更、売場レイアウトの変更は、売場係長と仕入れ係長の権限となっている。また、人の配置や仕事の配分も職場内で決められており、製造業以上に自律性が高い(中村恵「一九八三」四七八、四七九頁)。
- (38) 契約社員は、ローテーションによる週休二日で、社員の遅番に相当する(一時〇五分から一九時四〇分の勤務形態をとる、フルタイムの非正社員である(佐野嘉秀「二〇〇〇」一五頁)。
- (39) 「単発セール」とは、エレベーターやエスカレーターの前で行なわれるワゴンセールのことである。出店する多くは、常設のメーカーではなくて、専門のセールメーカーである。単発セールは、緊急的に売上を確保する目的で行なわれることが多いため、早ければ決定後二、三日で出店される(小野「二〇〇五」一八四頁)。

◆第五章

- (1) 経済協力開発機構「一九七二」。英語版は、一九七三年

- (2) 府県連中心の総同盟に対して、産別会議は企業別組合の産別別結集を積極的に推進したが（大河内編「一九五六—三三頁」、組織の基本構造として産別別組合をめざす点では共通していた。
- (3) たとえば、産別会議結成の先駆けとなり、初代の産別会議議長も出した新聞単一（日本新聞通信放送労働組合）は、読売争議への対応や一九四六年一〇月闘争の失敗などにより、脱退が相次ぎ、解体せざるをえなかった。
- (4) 電力産業の労働組合は、当初発送電、配電各社の企業別組合として結成され、一九四六年四月にそれら企業別組合の協議体として電産協（日本電気産業労働組合協議会）が結成された。一九四七年五月に単一組織としての電産に移行した（河西「二〇〇七」七頁）。
- (5) 「戦後労働組合の実態」調査によれば、工員組合・職員組合が統合されるケースより、直接混合組合として組織されたケースのほうが多かった（大河内編「一九五六」九二—九三頁）。
- (6) 第二次大戦後、イギリスにおいてもホワイトカラーの組織化が進む。その場合、既存の労働組合に組織されるケースもあったが、ホワイトカラー独自の組織に結集することが多かった（Bain [1970] pp. 95-97）。その背景には、マニアルワーカーを主体とする既組織労働者に対するホワイトカラー層の階層的利害主張が存在したと考えられる。
- (7) やや遅れて一九五三年六月には電機労連（全日本電気機器労働組合連合会）が結成されるが、総評には加盟せず、中立労連（中立労働組合連絡会議）という独自のナショナルセンターの中核組合として活動した。中立労連は、基本的には総評と連携する形で運動を進めていった。日本の高

- 度成長の主役となる造船重機産業、自動車産業の統一的産別別組織は一九七〇年代になるまで確立されなかった。
- (8) 細谷ら産別民間グループは、全国産別別労働組合連合（新産別）を結成（一九四九年二月）して、産別会議を離脱した組合を結集しようとしたが、必ずしも成功しなかった。いったん総評に組織加入するが、結局、総評を離れ（一九五二年七月）、小規模な独自の全国組織として、八〇年代の労働戦線統一時代まで存続することになる（新産別二十年史編纂委員会「一九七〇」）。
 - (9) 春闘賃上げ結果は、米価の決定や、生活扶助の水準にも反映された。
 - (10) この時期の鉄鋼労連の賃金闘争については、高梨「一九六七」、松崎「一九八二」、Gordon [1998] を参照のこと。
 - (11) 職場闘争を運動論の観点から整理し、その指針を提示しようとしたのが「組織綱領草案」である。同草案については、労働教育センター・日本労働組合総評議会編「一九七九」を参照。また、同草案の評価を含む職場闘争についての考察として、兵藤「一九九七a」を参照のこと。
 - (12) 左派の側では、残存していた産別会議は一九五八年に解散した。産別系の企業別組合は、それ以前から、総評傘下に「なだれこみ」戦術をとり、合流していった。
 - (13) 鉄鋼労連のJ・C組織参加はやや遅れ、一九六六年。
 - (14) 一九七二年の民間主導労働戦線統一の動きを頓挫させた総評全国金属が石油危機以後方針を転換し、連合に向かう動きに合流していったことは象徴的である。この間の全国金属の動きについては、井上雅雄「一九九七」第四章を参照のこと。

◆第六章

- (1) これらの特徴は一つの理念型であり、すべての企業に妥

当するわけではない。業種や企業ごとの違いについては、第三節以下を参照のこと。

(2) 本論では扱うことができなかったが、青木の議論については、平野光俊がこれをふまえたつ新たな人事管理モデルの展開を行なっている(平野「二〇〇六」)。

(3) 人事部長の地位が取締役であるとする企業は、三〇〇〇人以下で四六%、五〇〇〇人以下で四八%、五〇〇一人以上で四八%(日本生産性本部労使協議制常任委員会「一九六六」)。大企業においてとくに比率は高くないものの、同報告書では「特に大企業では、ほとんどどこでも労務担当重役が置かれ」といると指摘している(日本生産性本部労使協議制常任委員会「一九六六」)。

(4) 人事部の実質的な最高政策決定者として労務担当常務をあげたのは、三〇〇〇人以下で三四%、五〇〇〇人以下で四九%、五〇〇一人以上で四三%(日本生産性本部労使協議制常任委員会「一九六六」)。

(5) 日本製鋼所では戦前から経歴管理を通してジョブ・ローテーションが行なわれたとされているが(郷田「一九八一」)、計画的なジョブ・ローテーションの確立は戦後においてであったと思われる。詳しくは第四章を参照のこと。

(6) 「低下した」は「やや下がった」「下がった」の合計、「上昇した」は「上がった」「やや上がった」の合計を指す。

(7) 労務行政研究所「二〇〇六」一二頁では、新卒採用者の採否の決定について、決定権限は役員が七八・五%、部長が一五・二%、課長が一三%となっており、今日でも役員以上が決定権者となっている。なお、企業規模が大きくなるほど役員から人事部へ権限が委譲される傾向がある。

(8) 日本鋼管人事部に勤務していた奥田健二の証言によると、職員と工員との人事管理上の区別を行なう理由として、日本鋼管では工員の給与体系と職員のそれを峻別する政策的な考えであったことが述べられている(奥田「二〇〇四」)。

(9) サンプルの業種別比率は企業規模にかかわらずほぼ一定しており、非製造業の人事部の構成比率が高いのは、業種による特性が影響していると考えられる。

(10) 「増えた」は「増加した」「やや増加した」を合わせたもので、「減った」は「減少した」「やや減少した」を合わせたもの。

(11) 同調査によると、製造業では本社にあるとした企業は、大卒事務職で八五・一%、高卒現業職で三八・〇%、パートタイマーで一三・九%。本社が計画し、事業部に採用権限があるとした企業は、大卒事務職で四・九%、高卒現業職で二九・二%、パートタイマーで一五・三%。事業部に計画と採用の権限があるとした企業は、大卒事務職で〇・六%、高卒現業職で一三・三%、パートタイマーで五六・九%であった。非製造業では、本社にあるとした企業は、大卒事務職で七二・三%、高卒現業職で五五・九%、パートタイマーで二一・三%。本社が計画し、事業部に採用権限があるとした企業は、大卒事務職で八・五%、高卒現業職で一三・六%、パートタイマーで一七・三%。事業部に計画と採用の権限があるとした企業は、大卒事務職で一・一%、高卒現業職で一三・六%、パートタイマーで四四・〇%であった。

(12) サムタイマーは時給制であるのに対し、メイト社員は月給制(労務行政研究所「二〇〇四」一七頁)。

文 献

- 愛知県経営者協会「二〇〇三」『非正規社員雇用管理調査』愛知県経営者協会。
- 愛知県労働部労働経済調査室編「一九八七」『知的熟練の形成——愛知県の企業』愛知県労働部。
- 青木宏之「二〇〇二」『職務給化政策の意義——F製鉄K製鉄所の一九五七年職務評価導入の事例』『社会政策学会誌第七号』経済格差と社会変動。法律文化社。
- 「二〇〇五」『職務給化政策をめぐるF製鉄労使の交渉過程——経営合理的職場秩序の形成史』『明治大学教養論集』第三九九号。
- 「二〇〇七a」『新日鐵釜石製鉄所OB調査』元生産技術部長、副所長 青木誠オーラル・ヒストリー。東京大学社会科学研究所希望学プロジェクト報告書。
- 「二〇〇七b」『新日鐵釜石製鉄所OB調査』元大形工場長 須藤宏一オーラル・ヒストリー。東京大学社会科学研究所希望学プロジェクト報告書。
- 「二〇〇七c」『新日鐵釜石製鉄所OB調査』元大形工場長 生産技術室長 樋口敏之オーラル・ヒストリー。東京大学社会科学研究所希望学プロジェクト報告書。
- 「二〇〇七d」『新日鐵釜石製鉄所OB調査』元線材工場長、副所長 野口義哉オーラル・ヒストリー。東京大学社会科学研究所希望学プロジェクト報告書。
- 「二〇〇八」『釜石製鉄所における経営合理化と労使の対応』『社会科学研究』第五九卷第三・四合併号、東京大学社会科学研究所。
- 青木昌彦「一九八九」『日本企業の組織と情報』東洋経済新報社。
- 「一九九二」『日本経済の制度分析——情報・インセンティブ・交渉ゲーム』永易浩一訳、筑摩書房。
- 阿部正浩「二〇〇六」『成果主義導入の背景とその功罪』『日本労働研究雑誌』第五五四号、労働政策研究・研修機構。
- 安部由起子「二〇〇一」『一〇三万円の壁はパートの時間あたり賃金率を下げているか』『日本労働研究雑誌』第四八九号、労働政策研究・研修機構。
- 荒川章二「一九八二」『戦時下の労働者統合』日本現代史研究会編『日本ファシズム(2)』大月書店。
- 安藤瑞夫「一九五六」『労務施策監査の実施要領』『労務研究』第九卷第五号、日本労務研究会。
- 石田光男「一九八六」『日本鉄鋼業の労使関係——B製鉄所の事例調査』『社会科学研究』第三八卷第二号、東京大学社会科学研究所。
- 「一九八九」『日本鉄鋼業の労使関係(二)——B製鉄所の事例調査』『評論・社会科学』第三八号、同志社大学人文学会。
- 「一九九〇」『賃金の社会科学』中央経済社。
- 「一九九二a」『十條製紙の職務給の変遷(上)』『評

論・社会科学』第四四号、同志社大学人文学会。

「一九九二b」『十條製紙の職務給の変遷(下)』『評論・社会科学』第四五号、同志社大学人文学会。

「一九九五」『日本鉄鋼業の労使関係(三)——B製鉄所の事例調査』『評論・社会科学』第五一号、同志社大学人文学会。

「一九九七」『工場の能率管理と作業組織』石田光男・藤村博之・久本憲夫・松村文人『日本のリーン生産方式』中央経済社。

「二〇〇五」『賃金、収益、要員の管理とホワイトカラーの業務効率——トヨタ』中村圭介・石田光男編『ホワイトカラーの仕事と成果——人事管理のフロンティア』東洋経済新報社。

「二〇〇六」『賃金制度改革の着地点』『日本労働研究雑誌』第五五六号、労働政策研究・研修機構。

・藤村博之・久本憲夫・松村文人「一九九七」『日本のリーン生産方式』中央経済社。

伊藤秀史「一九九二」『査定・昇進・賃金体系の経済理論』橘木俊昭編『査定・昇進・賃金決定』有斐閣。

「二〇〇三」『契約の経済理論』有斐閣。

糸園辰雄「一九七八」『日本の社外工制度』ミネルヴァ書房。

井上雅雄「一九九七」『社会変容と労働』木鐸社。

井上義祐「一九九八」『生産経営管理と情報システム——日本鉄鋼業における展開』同文館。

猪木武徳「一九九八」『勤続年数と技能——戦間期の労働移動防止策について』伊丹敬之・加護野忠男・宮本又郎・米倉誠一郎編『ケースブック日本企業の経営行動——日本の経営の生成と発展』有斐閣。

今田治「一九九八」『現代自動車企業の技術・管理・労働』税務経理協会。

今田幸子・平田周一「一九九五」『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。

今野浩一郎「一九九八」『勝ちぬく賃金改革——日本型仕事給のすすめ』日本経済新聞社。

岩田憲治「一九九九」『査定と労働組合——査定を受け入れたA社労働組合の事例』『日本労働研究雑誌』第四七二号、労働政策研究・研修機構。

上田修「二〇〇三」『生産・能率管理』佐口和郎・橋元秀一編『人事労務管理の歴史分析』ミネルヴァ書房。

氏原正治郎「一九六一」『日本の労使関係』東京大学出版会。

「一九六六」『日本労働問題研究』東京大学出版会。

「一九七四」『戦時労働論叢書』東京大学社会科学研究所編『戦後改革』労働改革。東京大学出版会。

「一九七九」『団体交渉と労使協議』隅谷三喜男編『現代日本の労働問題』東京大学出版会。

「一九八〇」『年功賃金、生涯雇用、企業別組合は三位一体か』『賃金実務』第四〇七号、産労総合研究所。(のち『日本の労使関係と労働政策』東京大学出版会、一九八九年、所収)

「一九八四」『雇用保険と雇用政策』佐口卓編『社会保険の構造と課題』社会保険福祉協会。(のち『日本経済と雇用政策』東京大学出版会、一九八九年、所収)

「一九八九」『日本における産業別組合論に関する覚書』『日本の労使関係と労働政策』東京大学出版会。

禹宗杭「二〇〇三」『身分の取引』と日本の雇用慣行——国鉄の事例分析』日本経済評論社。

内山光雄「一九五四」『幹部闘争から大衆闘争へ』労働法律旬報社。

「一九六四」『組織づくりと労働協約』下『労働旬報社』。

梅崎修「二〇〇五a」『職能資格制度の運用変化——昇級・昇進管理の「二重の運用」』松繁寿和・梅崎修・中嶋哲夫編『人事の経済分析——人事制度改革と人材マネジメント』ミネルヴァ書房。

「二〇〇五b」『仕事配分と管理職の役割——営業所長の手腕』松繁寿和・梅崎修・中嶋哲夫編『人事の経済分析——人事制度改革と人材マネジメント』ミネルヴァ書房。

編「二〇〇八」『職能資格制度・職能給オラールヒストリー』科研費報告書。

・中嶋哲夫「二〇〇五」『評価者負担が評価行動に与える影響——人事マイクログデータと「アンケート調査」の統計分析』『日本労働研究雑誌』第五一七号、労働政策研究・研修機構。

・中嶋哲夫・松繁寿和「二〇〇三」『人事評価の決定過程——企業内マイクログデータによる分析』『日本労働学会誌』第五卷第一号、日本労働学会。

遠藤公嗣「一九九九」『日本の人事査定』ミネルヴァ書房。
大河内一男「一九七二」『産業報国会』の前後と後と』『労使関係論の史的発展』有斐閣。

編「一九五四」『日本労働組合論』有斐閣。

編「一九五六」『労働組合の生成と組織』東京大学出版会。

編「一九六五」『産業別賃金決定の機構』日本労働協会。

・松尾洋「一九六九」『日本労働組合物語 戦後I』筑摩書房。

・氏原正治郎・藤田若雄編「一九五九」『労働組合の構造と機能』東京大学出版会。

大野耐一「一九七八」『トヨタ生産方式——脱規模の経営をめざして』ダイヤモンド社。

岡崎三郎ほか「一九七二」『日本の産業別組合』総合労働研究所。

岡崎哲二「二〇〇五」『産業報国会の役割』岡崎哲二編『生産組織の経済史』東京大学出版会。

岡田康司「一九九二」『百貨店業界』教育社。

岡本秀昭「一九九〇」『経営と労働者』日本労働研究機構。

奥田健二「二〇〇四」『奥田健二オラールヒストリー』政策研究大学院大学。

奥西好夫「二〇〇二」『成果主義 賃金導入の条件』組織学会編『組織科学』第三四卷第三号、白桃書房。

尾高煌之助「一九八四」『第二次世界大戦期とその前後における賃金・雇用制度の変遷』『労働市場分析』岩波書店。

「一九八九」『労働意欲と賃金制度——賃金制度論序説——橋本大学経済研究所編『経済研究』第四〇巻第三号、岩波書店。

「一九九三」『日本的 労使関係』岡崎哲二・奥野正寛編『現代日本経済システムの源流』ヘシリーズ現代経済研究6』日本経済新聞社。

小野晶子「一九九九」『非正規労働者増加のメカニズム——大型小売業の事例から』『同志社政策科学研究』創刊号、同志社大学大学院総合政策科学研究科総合政策学会。

「二〇〇〇」『日本の大型小売業における業績管理と要員管理——事例研究』パートタイマー比率増加のメカニズム』『同志社政策科学研究』第二巻第一号、同志社大学大学院総合政策科学研究科総合政策学会。

「二〇〇一」『大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー』『日本労働研究雑誌』第四九八号、労働政策研究・研修機構。

「二〇〇五」『予算、商品計画と能力主義——もう一つのデパート』中村圭介・石田光男編『ホワイトカラーの

仕事と成果——人事管理のフロンティア」東洋経済新報社。

小原明「二〇〇二」『松下電器の企業内教育』文眞堂。

折井日向「一九七三」『労務管理二十年——日本鋼管にみる戦後日本の労務管理』東洋経済新報社。

折橋靖介「一九九二」『スーパ―業界』〈教育社新書〉教育社。

加護野忠男ほか「一九八三」『日米企業の経営比較』日本経済新聞社。

加田重弥「一九八八」『日新製鋼労働組合における職務修得認定制度への取り組み』『労働調査』三月号、労働調査協議会。

金子良事「二〇〇七」『年功賃金論における能率と生活の思想的系譜』『日本労働研究雑誌』第五六〇号、労働政策研究・研修機構。

鎌田宏・鎌田とし子「一九九三」『日鋼室蘭争議三〇年後の証言』御茶の水書房。

上井喜彦「一九九四」『労働組合の職場規制——日本自動車産業の事例研究』東京大学出版会。

禿あや美「二〇〇二」『電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係——A社の定時社員制度を中心に』『大原社会問題研究所雑誌』第五一五号、法政大学大原社会問題研究所。

川喜多喬「一九八三」『巨大小売企業の労務管理と労使関係』日本労働協会編『80年代の労使関係』日本労働協会。

「一九八九」『産業変動と労務管理』日本労働協会。

河西宏祐「二〇〇二」『電産型賃金の世界——その形成と歴史的意義』『新装版』早稲田大学出版部。

「二〇〇五」『能力給（電産型賃金）の査定基準』『人間科学研究』第八卷第一号、早稲田大学人間科学学術院。

「二〇〇七」『電産の興亡（一九四七〜一九五六年）——電産型賃金と産別組合』早稲田大学出版部。

関西経営者協会「一九九四」『本社人事部門の機能と将来像に

関する調査』関西経営者協会。

木村琢磨「二〇〇六」『電機産業における派遣・請負労働者の活用と課題』『大原社会問題研究所雑誌』第五六七号、法政大学大原社会問題研究所。

木村保茂・永田萬享「二〇〇五」『転換期の人材育成システム』学文社。

楠田丘「二〇〇三」『楠田丘オーラルヒストリー』政策研究大学院大学。

「二〇〇四」『賃金とは何か』石田光男監修、中央経済社。

熊沢誠「一九九七」『能力主義と企業社会』〈岩波新書〉岩波書店。

倉敷紡績株式会社編「一九八八」『倉敷紡績百年史』倉敷紡績。倉敷紡績株式会社社史編纂委員編「一九五三」『倉敷紡績株式会社回顧六十五年』倉敷紡績。

倉橋宏「一九六二」『経営管理と人事組織計画』『労務研究』第一四卷第九号、日本労務研究会。

慶應義塾大学産業研究所「二〇〇七」『能力主義管理四〇年——日経連能力主義管理 オーラルヒストリー研究会報告書』慶應義塾大学産業研究所。

経済協力開発機構「一九七二」『OECD対日労働報告書』労働省訳・編、日本労働協会。

『現代の労働——調査と分析』編集委員会「一九七九」『資料I 労働戦線統一に関する主要方針・文献・四単産批判』『現代の労働』第一七号、七月。

玄田有史・神林龍・篠崎武久「二〇〇二」『成果主義と能力開発——結果としての労働意欲』組織学会編『組織科学』第三四卷第三号、白桃書房。

小池和男「一九六二」『日本の賃金交渉』東京大学出版会。

「一九七六a」『労働運動の展開』飯田経夫ほか『現

- 代日本経済史 上』筑摩書房。
 『一九七六b』『三池』飯田経夫ほか『現代日本経済史 上』筑摩書房。
 『一九九七』『日本企業の人材形成』〈中公新書〉中央公論新社。
 『二〇〇五』『仕事の経済学』【第三版】『東洋経済新報社』。
 編『一九九二』『大卒ホワイトカラーの人材開発』『東洋経済新報社』。
 ・猪木武徳編『二〇〇二』『ホワイトカラーの人材形成』『東洋経済新報社』。
 ・村松久良光・山本郁郎『一九七六』『工場のなかの移動と工場の労働組合』名古屋大学経済学部・調査と資料、第五八号。
 ・中馬宏之・太田聡一『二〇〇二』『もの作りの技能』『東洋経済新報社』。
 合成化学産業労働組合連合『一九七二』『合化労連二十年史』合成化学産業労働組合連合。
 厚生労働省『二〇〇四』『派遣労働者実態調査報告』厚生労働省。
 郷田悦弘『一九八一』『CDPのフィールドからの問題指摘』『早稲田大学システム科学研究所報』第三五号、早稲田大学システム科学研究所。
 小島健司『一九七五』『春闘の歴史』青木書店。
 古林喜楽『一九五三』『賃銀形態論』森山書店。
 小林謙一『一九六六』『現代日本の雇用構造』岩波書店。
 小林正彬『一九八〇』『海運業の労働問題』日本経済新聞社。
 小林良暢『二〇〇二』『請負労働者の急増と労働組合の対応』『日本労働研究雑誌』第五〇五号、労働政策研究・研修機構。
 小松隆二『一九七二』『企業別組合の生成』御茶の水書房。
 佐口和郎『一九九〇』『日本の内部労働市場』吉川洋編『経済理論への歴史的パースペクティブ』東京大学出版会。
 『一九九二』『日本における産業民主主義の前提』東京大学出版会。
 『一九九六』『高度成長期以降の雇用保障』武田晴人編『日本経済発展のダイナミズム』東京大学出版会。
 ・橋元秀一編『二〇〇三』『人事労務管理の歴史分析』ミネルヴァ書房。
 桜林誠『一九八五』『産業報国会の組織と機能』御茶の水書房。
 笹島芳雄『二〇〇二』『賃金』日本労働研究機構。
 佐藤厚『二〇〇二』『ホワイトカラーの世界』日本労働研究機構。
 編『二〇〇七』『業績管理の変容と人事管理』ミネルヴァ書房。
 佐藤博樹『一九九九』『総論 雇用管理』日本労働研究機構編『リーディングス日本の労働 雇用管理⑥』日本労働研究機構。
 ・佐野嘉秀編『二〇〇五』『製品設計分野における技術者派遣企業のキャリア管理』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門。
 ・藤村博之・八代充史『二〇〇六』『マテリアル人事労務管理』【新版】有斐閣。
 佐野陽子『一九七〇』『賃金決定の計量分析』東洋経済新報社。
 佐野嘉秀『二〇〇〇』『パート労働の職域と労使関係——百貨店業A社の事例』『日本労働研究雑誌』第四八一号、労働政策研究・研修機構。
 産労総合研究所『二〇〇二』『人事機能の変化と人事関連業務の現状に関する調査』『賃金実務』第九一〇号、産労総合研究所。

篠塚英子「一九八九」『日本の雇用調整——オイル・ショック以降の労働市場』東洋経済新報社。

柴田誠「二〇〇三」『トヨタ語の辞典』日本実業出版社。

下山房雄「一九七二」『資料・機械工の熟練と賃金——関西某大工場における管理の実態』労働科学研究所。

社会経済生産性本部「二〇〇五」『労働生産性の国際比較——生産性研究レポート』No. 011。

「二〇〇六」『労働生産性の国際比較——生産性研究レポート』No. 015。

昭和同人会「一九六〇」『わが国賃金構造の史的考察——至誠堂所史編さん委員会「一九八五」『日々新たに——君津製鉄所20年史（総合史）』新日本製鐵株式会社君津製鉄所。

白井泰四郎「一九六八」『企業別組合』中公新書。中央公論新社。

「一九七〇」『賃金制度論の一視角——ブルーカラーの労働者の俸給化をめぐる』『経営志林』第六卷第三・四号、法政大学経営学会。

「一九八二」『現代日本の労務管理』東洋経済新報社。

・花見忠・神代和欣「一九八六」『労働組合読本』第二版』東洋経済新報社。

新産別二十年史編纂委員会「一九七〇」『新産別の二十年』II 新産別。

新日本製鐵編「二〇〇四」『鉄と鉄鋼がわかる本』日本実業出版社。

新日本製鐵八幡労働組合「一九八四」『新日鉄八幡労働運動史』新日本製鐵八幡労働組合。

菅野和夫「二〇〇二」『新・雇用社会の法 補訂版』有斐閣。

杉山裕「二〇〇五」『鉄鋼業における職務給導入とその変容——八幡製鉄・新日本製鉄、一九六〇～一九七一年』『社会経済史学』第七一巻第四号、社会経済史学会。

「二〇〇八」『鉄鋼業における職務給制度導入と人事労務管理の合理化——八幡製鉄所を事例として』『経営史学』第四二巻第四号、経営史学会。

鈴木良治「一九九四」『日本の生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会。

隅谷三喜男「一九五四」『石炭鉱業の労働組合』大河内一男編『日本労働組合論』有斐閣。

「一九六七」『日本の労働問題』東京大学出版会。

・古賀比呂志編「一九七八」『日本職業訓練発達史（戦後編）——労働力陶冶の課題と展開』日本労働協会。

全旭化成労働組合連合会「一九六二」『全旭連十年史（総論）』全旭化成労働組合連合会。

千住鎮雄「一九八七」『作業研究』日本規格協会。

全織同盟史編集委員会「一九六六」『全織同盟史』第三巻、全織維産業労働組合同盟。

「一九六七」『全織同盟史』第四巻、全織維産業労働組合同盟。

全織三菱労働組合「一九六八」『組合二十年史』全織三菱労働組合。

総同盟五十年史刊行委員会「一九六八」『総同盟五十年史』第三巻、総同盟五十年史刊行委員会。

高梨昌「一九六七」『日本鉄鋼業の労使関係』東京大学出版会。

「一九九五」『新たな雇用政策の展開「改訂版」』労働行政研究所。

竹内洋「一九九五」『日本のメロトクラシー』東京大学出版会。

立道信吾・守島基博「二〇〇六」『働く人から見た成果主義』『日本労働研究雑誌』第五五四号、労働政策研究・研修機構。

千葉利雄「一九九八」『戦後賃金運動——軌跡と展望』日本労働研究機構。

- 中馬宏之「一九八七」『日本の「雇用慣行の経済合理性論再検討——一九二〇年代の日米比較の視点から』一橋大学経済研究所編『経済研究』第三八巻第四号、岩波書店。
- 通商産業省産業政策局企業行動課編「一九八二」『日本の雇用慣行のゆくえ』産業能率大学出版部。
- 津田眞激「一九五九」『労働問題と労務管理』ミネルヴァ書房。
- 「一九九二」『人間関係——集団と個人』日本労働研究機構。
- 土屋直樹「一九九七」『大手製鉄所製造職場の作業組織と人材形成』『鉄鋼業の労使関係と人材形成』日本労働研究機構。
- 津村豊治・佐久間章行「一九七八」『作業研究』九巻。
- 都留康「二〇〇二」『人事評価と賃金格差に対する従業員側の反応——ある製造業企業の事例分析』一橋大学経済研究所編『経済研究』第五二巻第二号、岩波書店。
- 「二〇〇五」『日本企業の人事制度』都留康・阿部正浩・久保克行『日本企業の人事制度改革——人事データによる成果主義の検証』東洋経済新報社。
- 鉄鋼十年史編集委員会「一九八二」『鉄鋼十年史』日本鉄鋼連盟。
- 鉄鋼労連・労働調査協議会編「一九八〇」『鉄鋼産業の労使関係と労働組合』日本労働協会。
- 電機総研「二〇〇四」『電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題』電機総研。
- 戸塚秀夫ほか「一九八七」『現代イギリスの労使関係』上『東京大学出版会』。
- 中嶋哲夫「二〇〇四」『評価負担が査定に及ぼす影響——営業所長の査定から』『日本労務学会誌』第六巻第一号、日本労務学会。
- ・松繁寿和・梅崎修「二〇〇四」『賃金と査定に見られる成果主義導入の効果——企業内マイクロデータによる

- 分析』『日本経済研究』第四八号、日本経済研究センター。
- 永瀬伸子「二〇〇二」『パートの賃金に一〇三万円の壁は重要か』『日本労働研究雑誌』第四八九号、労働政策研究・研修機構。
- 中林真幸「二〇〇三」『賃金体系による誘因制御』『近代資本主義の組織——製糸業の発展における取引の統治と生産の構造』東京大学出版会。
- 中村圭介「一九九六」『日本の職場と生産システム』東京大学出版会。
- 「二〇〇五」『営業予算、シーズンプランと成果行動』中村圭介・石田光男編『ホワイトカラーの仕事と成果——人事管理のフロンティア』東洋経済新報社。
- 「二〇〇六a」『成果主義の真実』東洋経済新報社。
- 「二〇〇六b」『成果主義と人事改革』日本労働研究雑誌』第五五六号、労働政策研究・研修機構。
- ・石田光男編「二〇〇五」『ホワイトカラーの仕事と成果——人事管理のフロンティア』東洋経済新報社。
- 中村恵「一九八三」『組合の規制と職場集団の自律性——スパーF社と百貨店G社』日本労働協会編『80年代の労使関係』日本労働協会。
- 「一九九二」『ホワイトカラーの労務管理と職種概念』橘木俊昭編『査定・昇進・賃金決定』有斐閣。
- 南雲智映・梅崎修「二〇〇七a」『職員・工員身分差の撤廃に至る交渉過程——経営協議会』史料（一九四五〜一九四七年）の分析』『日本労働研究雑誌』第五五〇号、労働政策研究・研修機構。
- 「二〇〇七b」『終戦直後の経営危機下における人事施策をめぐる労使交渉——経営協議会』史料（一九四五〜一九四九）の分析』二〇〇七年度日本労務学会大会報告。
- 夏目大介「二〇〇五」『鉄鋼業における生産管理の展開』同文

縮。

仁田道夫「一九八八」『日本の労働者参加』東京大学出版会。

「一九八九」『労使協議社』大谷真忠・佐護善編『労使関係のゆくえ』中央経済社。

「一九九三」『日本と米国における能率管理の展開』石田光男ほか編『労使関係の比較研究』東京大学出版会。

「一九九五」『ナショナル・スチール社における経営改革と労使関係』『アメリカ鉄鋼業の最近の労使関係の展開に関する研究』日本労働研究機構調査研究報告書No. 20、日本労働研究機構。

「一九九八」『労使関係論と社会政策に関する覚書』社会政策学会編『社会政策叢書第二二集 社会政策学会百年』啓文社。

「二〇〇三」『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会。

「二〇〇四」『一九四六年の海員争議』『社会科学研究』第五六巻第一号、東京大学社会科学研究所。

「二〇〇七」『労働法改革と雇用システム』社会政策学会編『格差社会への視座——貧困と教育機会』法律文化社。

日本インダストリアルエンジニアリング協会「一九六八」『I E技法ハンドブック』丸善。

日本経営者団体連盟「一九五〇」『新労務管理のあり方』日本経営者団体連盟。

「一九五五」『職務給の研究』日本経営者団体連盟。

「一九五六」『能率給の現代的考察——能率給近代化のために』日本経営者団体連盟。

「一九六一」『新段階の日本経済と賃金問題——安定賃金・職務給への要請』日本経営者団体連盟。

「一九六七」『経営近代化のための要員管理』日本経

営者団体連盟。

「一九六九」『能力主義管理——その理論と実践』日本経営者団体連盟。

「一九八〇」『新職能資格制度——設計と運用』日本経営者団体連盟。

「一九八九」『職能資格制度と職務調査』日本経営者団体連盟。

「一九九五」『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策』日本経営者団体連盟。

日本産業訓練協会「一九七五」『企業内教育の現状と課題——最近五年間の推移と問題点』日本産業訓練協会。

「一九七二」『産業訓練百年史』日本産業訓練協会。

日本人事労務研究所「二〇〇六」『月刊 人事労務』一二月号、日本人事労務研究所。

日本文科学会「一九六三」『技術革新の社会的影響』東京大学出版会。

日本精工株式会社「一九六七」『日本精工五十年史』日本精工株式会社。

日本生産性本部「一九六五」『生産性運動一〇年の歩み』日本生産性本部。

日本生産性本部労使協議制常任委員会編「一九六六」『企業内における人事労務部門の地位と任務』日本生産性本部。

「一九八六」『人事労務部門の役割と労使関係の将来』日本生産性本部。

日本賃金資料センター「二〇〇五」『事例1 伊藤忠商事』『賃金実務』第九七九号、産労総合研究所。

日本労働協会編「一九七五」『配置転換をめぐる労使関係』日本労働協会。

日本労働研究機構「一九九二」『大企業の本社人事部』資料シリーズNo. 23。

- 一九九四 a) 『企業内における技能者の能力開発に
関する実態分析——企業内職業能力開発短期大学の実
態』資料シリーズ No. 38。
- 一九九四 b) 『企業内キャリアの分析』調査研究報
告書 No. 32。
- 一九九五 『大卒者の初期キャリア形成』調査研究
報告書 No. 39。
- 一九九六 a) 『自動車企業の労働と人材形成』資料
シリーズ No. 38。
- 一九九六 b) 『企業内教育の現状と課題』資料シリ
ーズ No. 39。
- 一九九七 a) 『管理職層の雇用管理システムに関する
総合的研究(上)』調査研究報告書 No. 94。
- 一九九七 b) 『国際比較 大卒ホワイトカラーの人
材開発・雇用システム——日、英、米、独の大企業(1)
事例調査編』調査研究報告書 No. 95。
- 一九九八 a) 『国際比較 大卒ホワイトカラーの人
材開発・雇用システム——日、米、独の大企業(2)』ア
ンケート調査編』調査研究報告書 No. 101。
- 一九九八 b) 『管理職層の雇用管理システムに関する
総合的研究(下)』調査研究報告書 No. 107。
- 一九九八 c) 『企業内における教育訓練経歴と研修
ニーズ』調査研究報告書 No. 108。
- 一九九八 d) 『ドイツ企業の賃金と人材育成』海外
調査シリーズ No. 44。
- 一九九九 『変化する大卒者の初期キャリア』調査
研究報告書 No. 129。
- 二〇〇〇 a) 『変革期の大卒採用と人的資源管理』
調査研究報告書 No. 128。
- 二〇〇〇 b) 『情報産業の人的資源管理と労働市場』

- 調査研究報告書 No. 134。
- 編 『一九九五』『産業成熟時代の分業関係とグループ
労働の役割』日本労働研究機構。
- 日本労働研究会 『一九六二』『人事・労働部門の組織と機能』
『労務研究』第一六巻第五号、日本労働研究会。
- 日本労務研究会・昇給制度委員会編 『一九五九』『昇給制度の
実証的研究』日本労働研究会。
- 二村一夫 『一九八七』『日本労使関係の歴史的特質』『社会政策
学会年報第三一集 日本労使関係の特質』御茶の水書房。
- 『一九九四』『戦後社会の起点における労働組合運動』
渡辺治他編『戦後改革と現代社会の形成』日本近現代史
4 岩波書店。
- 『一九九七』『工員・職員の身分差別撤廃』『日本労働
研究雑誌』第四四三号、労働政策研究・研修機構。
- 根本孝 『二〇〇六』『人事部門の役割』根本孝・金雅美編『人
事管理』学文社。
- 野村正實 『一九九一』『生産性管理と人間関係諸活動』戸塚秀
夫・兵藤劍編『労使関係の転換と選択』日本評論社。
- 『一九九三』『トヨタイズム』ミネルヴァ書房。
- 『二〇〇七』『日本の雇用慣行——全体像構築の試み』
ミネルヴァ書房。
- 間宏 『一九六四』『日本労務管理史研究』ガイヤモンド社。
- 『一九八二』『日本の使用者団体と労使関係』日本労
働協会。
- 橋元秀一 『一九八四』『戦後年功賃金の実態——M造船の事例
に即して』『経済学研究』第二十七号、東京大学経済学研究
会。
- 『一九八五』『戦後型年功賃金とその意義——一九五
〇年代のM造船における賃金問題の展開』『研究資料月報』
第三二五号、大原社会問題研究所。

「一九九二」能力主義と賃金体系——造船重機産業の事例研究を通して」栗田健編『現代日本の労使関係——効率性のバランスシート』労働科学研究所出版部。

「二〇〇三」職能等級制度と職能給」佐口和郎・橋元秀一編『人事労務管理の歴史分析』ミネルヴァ書房。

花田光世「一九八八」個性主義に根ざした人事制度の展開」一橋大学イノベーション研究センター編『ビジネスレビュー』第三六巻第三号、千倉書房。

「一九九六」人的資源開発論を超えて」経営者」第五〇巻第六号、日本経営者団体連盟出版部。

晴山俊雄「二〇〇五」日本賃金管理史」文眞堂。

樋口純平「二〇〇六」成果主義の導入プロセスにおける問題と対応——自動車メーカーA社における賃金制度改革からの示唆」『日本労働研究雑誌』第五五六号、労働政策研究・研修機構。

樋口美雄「一九九五」『専業主婦』保護政策の経済的帰結」八田達夫・八代尚宏編『弱者』保護政策の経済分析』日本経済新聞社。

「二〇〇一」人事経済学」生産性出版。

久本憲夫「一九九七」急増する管理職クラスと労働組合の組織的課題」連合総合生活開発研究所編『創造的キャリアア時代のサラリーマン』日本評論社。

「一九九八」企業内労使関係と人材育成」有斐閣。

「一九九八a」技能の特質と継承」『日本労働研究雑誌』第四六八号、労働政策研究・研修機構。

「一九九八b」ドイツ自動車産業の賃金制度」日独労働法協会編『日独労働法協会会報』第二号。

「二〇〇三」『正社員ルネサンス』〈中公新書〉中央公論新社。

「二〇〇四a」職業訓練政策の展開——養成訓練と

技能検定の意味」玉井金五・久本憲夫編『高度成長のなかの社会政策』ミネルヴァ書房。

「二〇〇四b」『成果主義化と現状と今後』『クオータリー生活福祉研究』第四八号、明治安田生活福祉研究所。

「二〇〇五」『労使協議の実態』久本憲夫・電機総研編『会社が割れる！電機産業に何がおこったか——事業再編と労使関係』日本評論社。

「二〇〇七」『労働者の「身分」について——工職身分格差撤廃と均等処遇』『日本労働研究雑誌』第五六二号、労働政策研究・研修機構。

兵藤剣「一九七二」『日本における労資関係の展開』東京大学出版会。

「一九九七a」『労働の戦後史』上、東京大学出版会。

「一九九七b」『労働の戦後史』下、東京大学出版会。

平尾武久・伊藤健市・関口定一・森川章「一九九八」『アメリカ大企業と労働者——一九二〇年代労務管理史研究』北海道大学図書刊行会。

平野光俊「二〇〇六」『日本型人事管理——進化型の発生プロセスと機能性』中央経済社。

藤沢建二「一九七八」『大手製鉄所本工労働力の再編』陶冶道又健治郎編『現代日本の鉄鋼労働問題』北海道大学図書刊行会。

藤田若雄「一九五七」『協約闘争の理論』労働法律旬報社。

藤村博之「一九八九」『成績査定国際比較』『日本労働研究雑誌』第三六二号、労働政策研究・研修機構。

「一九九八」『管理職による評価制度の運用——差をつける人事制度』は可能か』『日本労働研究雑誌』第四〇号、労働政策研究・研修機構。

法政大学大原社会問題研究所編「一九五四」『日本労働年鑑』第二六集（一九五四年版）労働旬報社。

「一九六六」『日本労働年鑑 第三七集（一九六七年版）』労働旬報社。

北海道大学教育学部産業教育計画研究施設「一九七四」『鉄鋼業の「合理化」と企業内教育』北海道大学教育学部産業教育計画研究施設研究報告書11。

北海道大学高等教育機能開発総合センター「一九九九」『企業社会と教育訓練』生涯学習研究年報第五号。

本田一成「一九九二」『チェーンストア業界における雇用の多様化と労使関係』No.30、日本労働研究機構。

「二〇〇二」『チェーンストアの人材開発——日本と西欧』千倉書房。

「二〇〇七」『チェーンストアのパートタイマー——基幹化と新しい労使関係』白桃書房。

毎日新聞社「一九六五」『人減らし合理化の現状と問題点』『エコノミスト』九月二十八日号、毎日新聞社。

前野道三「一九六三」『鉄鋼コスト引き下げへの努力』鉄鋼連盟『鉄鋼界』三月号。

孫田良平「一九六五」『戦時労働論への疑問』『日本労働協会雑誌』第七卷第七号、日本労働協会。

「一九七二」『賃金体系の変動』金子英雄編『賃金——その過去・現在・未来』日本労働協会。

鈴木宏昌「二〇〇一」『今日の経営・労働制度の基盤形成——戦時期の賃金とその遺産』『日本労務学会誌』第三卷第一号、日本労務学会。

松崎義「一九八二」『日本鉄鋼産業分析』日本評論社。

松繁寿和「二〇〇二」『成果主義』とはなにて、本当に効果があるのか。『日本労働研究雑誌』第五〇一号、労働政策研究・研修機構。

「二〇〇七」『従業員の報酬制度に関する認識』『日本労働研究雑誌』第五六〇号、労働政策研究・研修機構。

・梅崎修「二〇〇五」『人事制度導入の決定要因——医薬品産業における人事処遇施策の導入過程』松繁寿和・梅崎修・中嶋哲夫編『人事の経済分析——人事制度改革と人材マネジメント』ミネルヴァ書房。

道又健治郎編「一九七八」『現代日本の鉄鋼労働問題——鉄鋼労働力の重層構造と再編・陶冶の実態』北海道大学図書刊行会。

三井鉱山株式会社「一九六三」『資料三池争議』日本経営者団体連盟弘報部。

三原泰熙「一九八六」『機械加工職場の技能形成』小池和男編『現代の人材育成』ミネルヴァ書房。

村松久良光「一九九六」『量産職場における知的熟練と統合・分離の傾向』『日本労働研究雑誌』第四三四号、労働政策研究・研修機構。

明治大学社会科学研究所編「一九六一」『鉄鋼業の合理化と労働』白桃書房。

ものがたり戦後労働運動史刊行委員会「二〇〇〇a」『ものがたり戦後労働運動史 第IX巻』教育文化協会。

「二〇〇〇b」『ものがたり戦後労働運動史 第X巻』教育文化協会。

守島基博「一九九七a」『新しい雇用関係と過程の公平性』組織学会編『組織科学』第三二卷第二号、白桃書房。

「一九九七b」『企業内賃金格差の組織論的インプリケーション』『日本労働研究雑誌』第四四九号、労働政策研究・研修機構。

「一九九九a」『ホワイトカラー・インセンティブ・システムの変化と過程の公平性』『社会科学研究』第五〇卷第三号、東京大学社会科学研究所。

「一九九九b」『成果主義の浸透が職場に与える影響』『日本労働研究雑誌』第四七四号、労働政策研究・研修機構。

「一九九九c」『成果主義の浸透が職場に与える影響』『日本労働研究雑誌』第四七四号、労働政策研究・研修機構。

構。

編「二〇〇二」21世紀の『戦略型』人事部』日本労働研究機構。

門田安弘「一九九二」『新トヨタシステム』講談社。

八代尚宏「一九九六」『雇用の流動化と国民生活』全国勤労者福祉振興協会。

「一九九八」『人事部はもういらぬ』講談社。

「一九九九」『雇用改革の時代——働き方はどう変わるか』中公新書』中央公論新社。

八代充史「一九八七」『企業内昇進における「効率」と「動機づけ」——わが国企業における資格制度の機能について』

『三田商学研究』第三〇巻第二号、慶応義塾大学商学会。

「一九九二」『大手企業における本社人事部の組織と機能』『日本労働研究機構紀要』第四号、日本労働研究機構。

「一九九五」『大企業ホワイトカラーのキャリア——異動と昇進の実証分析』日本労働研究機構。

「一九九六」『経営管理職層の能力開発と職能資格制度』『日本労働研究雑誌』第四三四号、労働政策研究・研修機構。

安田浩「一九九二」『官僚と労働者問題』東京大学社会科学研究所編『現代日本社会4 歴史的前提』東京大学出版会。

八幡製鉄株式会社八幡製鉄所「一九五三」『八幡製鉄所労働運動誌』八幡製鉄所。

八幡製鉄所所史編さん実行委員会「一九八〇」『八幡製鉄所八十年史』新日本製鉄八幡製鉄所。

八幡製鉄所労働組合「一九五七」『八幡製鉄労働運動史 上巻』八幡製鉄所労働組合。

山崎清「一九八八」『日本の退職金制度』日本労働協会。

山下充「二〇〇六」『日本型人事部門の歴史的展開』経営論

集』第五四巻第二号、明治大学経営学研究會。

山田和代「一九九七」『電産型賃金における「年齢」と「家族」』『大原社会問題研究所雑誌』第四六一号。

山本潔「一九六七」『日本労働市場の構造——「技術革新」と労働市場の構造的変化』東京大学出版会。

横山哲夫「一九六九」『人事部たたいま13名』日本経営出版会。

吉田誠「二〇〇七」『査定の規制と労使関係の変容』大学教育出版。

米山喜久治「一九七八」『技術革新と職場管理』木鐸社。

立教大学産業関係研究所編「一九六四」『労務管理ハンドブック』日本労務研究会。

労働教育センター・日本労働組合総評議会編「一九七九」『総評組織綱領と現代労働運動』労働教育センター。

労働事情調査所編「一九三五」『臨時工問題の研究』労働事情調査所。

労働省婦人少年局編「一九六七」『パートタイム雇用の実情 実態調査報告』労働省婦人少年局。

労働政策研究・研修機構「二〇〇六」『パートタイムの組織化に関する労働組合の取組』No.49。

「二〇〇七a」『自動車産業の労使関係と国際競争力——生産・生産技術・研究開発の観点から』労働政策研究報告書 No.70。

「二〇〇七b」『データブック国際労働比較 二〇〇七』労働政策研究・研修機構。

労働争議調査会「一九五七a」『戦後労働争議実態調査I 石炭争議』中央公論社。

「一九五七b」『戦後労働争議実態調査II 電産争議』中央公論社。

労務行政研究所「二〇〇四」『伊勢丹 勤務時間・収入等に応じて働き方を二つに区分、販売メインの契約社員への身分

- 転換も可能』『労政時報』第三六三二号、労務行政研究所。
 〔二〇〇六〕「人事部門における職務権限の実態」『労
 政時報』第三六七七号、労務行政研究所。
 若林幸男〔一九九九〕「三井物産における人事課の創設と新卒
 定期入社制度の定着過程」『経営史学』第三三巻第四号、
 経営史学会。
 脇田成〔二〇〇三〕『日本の労働経済システム』東洋経済新報
 社。
 渡辺道太郎〔一九三〇〕『我國労働組合の研究』労働事情調査
 所。
 Abegglen, James C. [1958] *The Japanese Factory*, Free Press. (占部節
 美監訳『日本の経営』タイヤモン社 一九五八年)
 Atkinson, John [1985] "Changing Corporation," in David Cluttbach
 ed., *New Patterns of Work*, Gower.
 Bain, George Sayers [1970] *The Growth of White-Collar Unionism*,
 Oxford University Press.
 Coase, Ronald H. [1937] "The nature of the firm," *Economica* N. S.,
 Vol. 4. (宮沢健一他訳『企業・市場・法』東洋経済新報社
 一九九二年)
 Doeringer, Peter B. and Michael M. Piore [1985] *Internal Labor
 Markets and Manpower Analysis*, MEShape Inc. (白水三秀監訳
 『内部労働市場とノン・ジョー分析』早稲田大学出版部 二
 〇〇七年)
 Dore, Ronald [1973] *British Factory, Japanese Factory*, University of
 California Press. (山之内靖・永易浩一訳『イギリスの工
 場・日本の工場』筑摩書房 一九八七年)
 Dunlop, John T. [1998] *Industrial Relations Systems*, Southern Illinois
 Press.
 Gordon, Andrew. [1998] *The Wages of Affluence: Labor and Manage-*
ment in Postwar Japan, Harvard University Press.
 Jacoby, Sanford M. [2004] *Employing Bureaucracy: Managers, Unions,
 and the Transformation of Work in the 20th Century*, Revised Edition,
 Lawrence Erlbaum Associates. (荒又重雄・平尾武久・木下
 順・森泉訳『雇用官僚制「増補改訂版」』北海道大学図書
 刊行会 二〇〇五年)
 〔2005〕*The Embedded Corporation*, Princeton University
 Press. (鈴木良始・伊藤健市・堀龍二訳『日本の人事部・
 アメリカの人事部』東洋経済新報社 二〇〇五年)
 Katz, Harry and Owen Dabshire [2000] *Converging Divergence*, ILR
 Press.
 Lytle, Charles W. [1942] *Wage Incentive Methods*, Revised Edition,
 Ronald Press.
 Maier, Charles S. [1978] "Politics of Productivity," in Peter J.
 Katzenstein ed., *Between Politics and Plenty*, University of Wiscon-
 sin Press.
 Marsden, David [1999] *A Theory of Employment Systems: Micro-Foun-
 dations of Social Diversity*, Oxford University Press. (宮本光
 晴・久保克行訳『雇用システムの理論——社会的多様性の
 比較制度分析』NTT出版 二〇〇七年)
 Micho, Nitta [2007] "Feature Review Symposium on 'Embedded
 Corporation' by S. M. Jacoby," *New Political Economy*, Vol. 12,
 No. 2.
 Milgrom, Paul and John Roberts [1992] *Economics, Organization &
 Management*, Prentice Hall. (奥野正寛他訳『組織の経営学』
 NTT出版 一九九七年)
 Slichter, Sumner H. [1941] *Union Politics and Industrial Management*,
 The Brookings Institution.
 Stone, V. W. Katherine [2004] *From Wrigglets to Digits*, Cambridge
 University Press.

Thurow, Lester C. [1975] *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U. S. Economy*, Basic Books.
『不平等を生み出すもの』同文館、一九八四年)
U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics [1971] Bulletin 1729, Characteristics of Agreements Covering 2000 Workers or More.
—— [1980] Bulletin 2093, Characteristics of Major Collective

Bargaining Agreements, January 1.
Williamson, Oliver E. [1975] *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, Free Press, New York (浅沼萬里他訳『市場と企業組織』日本評論社、一九八〇年)
—— [1999] *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, Free Press, New York.

事項索引

- ア
- 洗替え方式 104
- アルバイト 11, 22, 47, 56, 58, 63, 65-66, 68-69, 262
- 池田・太田会談 222
- 一時帰休制 20, 36-37
- 一時休業 38-39
- 一次労働市場／二次労働市場 10
- 異動 12, 107, 112-116, 118, 131-134, 136-138, 189, 191, 237, 242, 251, 264, 266-267, 273, 277
- 移動 112-113, 115-116, 172
- 企業間—— 111-112
- 企業内—— 111-116
- 職能内／職能間—— →「職能」
- 職場内／職場間—— 112-113
- インセンティブ 61, 114, 116, 169, 176-177, 179, 185, 187, 239
- 能力開発—— 117
- インセンティブ制度 77, 239
- 長期—— 93, 97, 103, 104
- 請負 10, 24, 30, 47-48, 51, 53-54, 62-64, 66-69, 71, 78, 158, 160, 245, 262, 270
- 親方——制 81, 165
- OECD 報告 201, 203
- OJT 25, 107-115, 118-119, 121, 127, 131, 133-134, 140, 146-147, 150, 158, 161, 272, 273
- 教える—— 114, 119, 123, 158
- 計画的な—— 116, 126, 273
- ブルーカラーの—— 107
- Off-JT 108-112, 158, 161, 272, 273
- インフォーマルな—— 150-151
- 企業内—— 25, 107, 140-157
- 職場の—— 141
- 力
- 解雇 15, 20, 27-33, 36-40, 43, 49-50, 55, 62, 208, 212-214, 217, 225, 228, 237
- 回避行動 15, 27-28, 30, 35-40, 45-46, 50, 225
- 権 269
- 手当 29-31, 49
- についての判例法理 39, 46, 52, 269
- 反対争議、撤廃闘争 12, 14, 29, 31-32, 35-37, 49-51, 217, 224-225
- 法制 46
- 指名—— 12, 15, 33-34, 45
- 整理—— 16, 30, 39-40
- 整理——の四要件 39
- 外部労働市場 10-11, 76, 81
- 家族給 84, 87
- 学校歴競争 110
- 間接雇用 10, 13, 23, 47, 63, 158, 160
- 間接的労務管理／直接的労務管理 81
- 完全雇用 32, 51, 214, 217
- 機会主義 176-177, 188, 226, 243, 274
- 基礎職業能力 108-109, 272
- 希望退職 14-16, 18, 33-35, 37-38, 42-43, 45, 158, 161
- 基本給 17, 19, 84, 87, 89
- キャリア形成 111, 114, 161
- QC 活動 119, 141, 151, 175, 178
- 『給与厚生調査』 167, 168
- 教育訓練制度 20, 110-111, 140-157, 273

階層別—— 141-146, 154
新入社員—— 122, 141-146, 154
業績管理 26, 164, 166, 169, 175-176,
178, 185-186, 191-193, 195-198, 274
業績目標 169, 177, 186-187, 191, 195-
196, 198-199
——の設定 176, 186-187, 195
勤続給 87
均等処遇原則 61
経営協議会 214, 216, 229
経営審議会 173-174
計画値管理 175-178, 276
契約社員 10, 23, 66, 68-69, 71, 158,
160, 194-195, 262, 270, 277
契約理論 77, 270
経路依存性論 243
月給 42, 78, 87, 269
——日給制 21, 270
現金給与 73
健康保険法 (1922年) 50
研修 109, 111, 141-146, 154-157, 240,
263
減耗不補充 38
皇国勤労観 82
工場法 (1911年) 49-50, 245
改正—— (1926年) 50
工職格差 22 → 「職員・工員身分差
撤廃」も見よ
工数 179-182, 188
高度経済成長 9, 11-12, 16, 33, 36, 38,
52, 55-56, 107, 171-172, 175, 178, 222,
231, 269, 271, 273, 278
国鉄・海員争議 32, 214
固定給 78
単純—— 79
能率給的—— 79
雇用管理 11, 16, 59, 70, 189, 241, 247,
254, 262, 265

集团的—— 241
正社員の—— 22
正社員間の—— 21
雇用契約 76, 164, 242, 274
有期—— 23, 48, 52, 57, 68, 70, 160,
264, 270
雇用・就業形態の多様化 42, 44, 46,
66, 107, 160-161, 235, 260-264, 267-268
雇用調整 24, 34, 62, 237, 269, 270, 273
——システム 28, 29, 36-46
——助成金制度 37, 39
——手段 13
『雇用動向調査』 40, 41, 269
雇用ポートフォリオ・システム 24,
29, 42, 46-71
雇用保険法 (1974年) 39
雇用保障 10, 12, 24, 28, 32, 46, 190,
209, 214, 241, 273

サ

サイクルタイム 179-182, 188
採用 20, 21, 28, 55, 120, 133, 160, 171,
237, 241, 246-247, 251, 253, 254-256,
260, 263-264, 266-268, 279
——抑制 38, 44, 45
大括りの—— 22, 114, 116
職種別—— 241
新卒—— 116, 279
新卒——中心主義 22, 141
中途—— 22, 264, 277
作業のプール化 124
査定 12, 17, 25, 73-74, 80, 84, 87, 97,
104-105, 114, 116, 177, 187, 247
産業別組織 14, 26, 202, 205, 209-210,
218-225, 233, 278
産業別統一闘争 205, 218, 220-224, 229
産業報国運動 82
残業抑制 38, 45

事項索引

サンクシヨン 169, 176-177
仕事競争 109
自主管理活動 175, 178
事前協議制度 174-175
実務経験 110-111
社員化 119, 125, 272
社外工 24, 30, 47, 52, 62-64, 67-68, 160, 270, 273
——問題 53-56, 71
社会的契約 27, 31, 36, 45-46
『就業形態多様化調査』 68-69
『就業構造基本調査』 56-58, 61, 63, 65-66, 68-69
就業調整 60-61
終身雇用 11, 15, 24, 27-39, 75, 201, 224, 229
「重要事業場労務管理令」(1943年) 248
収斂する多様性論 243-244
『就労条件総合調査』 18, 19
出向 12-13, 15, 20, 22, 24, 38, 114
春闘 12, 26, 203, 204, 222, 229, 230, 277, 278
職業安定法(1947年) 51
——施行規則第五条 51, 53
昇進 12, 16-17, 20, 81, 97-98, 109, 113-114, 117, 132, 136, 139, 166, 237, 253, 266, 272, 273, 277
——競争 22, 132, 159
情報の非対称性 177, 199
職員・工員身分差撤廃 83, 85, 87, 258
→「工職格差」も見よ
職能 85, 114, 136, 138-140
——給 74, 85, 89, 90, 91-102, 167
——資格 17, 100-101, 146
——資格制度 12, 18, 19, 74, 85-86, 92-93, 97-104, 117-118, 272
——資格と職務の乖離 102

——別教育 141, 146-150, 155
——内移動/職能間移動 136-137, 273
職場内人材形成 118
職場闘争 225-227, 229, 278
職場レベルの協議 171-172
職務 19, 85-87, 92, 96, 99-100, 103, 115-116, 132, 136, 241
——加給 91
——記述書 89
——給 85, 88, 89-91, 92-93, 96, 98-99, 103, 115, 269, 271
——主義 18
——遂行能力 18, 19, 85, 92-93, 95, 97-99, 104, 111, 116
——中心型雇用戦略 241
——調査 93, 95, 99-100
——と能力の不均衡、乖離 90, 98
——のフレキシビリティ 118
——分析、評価 85, 88, 89-90, 93, 95, 130, 271
諸手当 87
職階 85
——制度 85, 86
——給 84-86
職工課 246-248
ジョブ・ローテーション 112-113, 116, 118, 120-121, 125-126, 147, 272, 279
人事権 26, 237, 240, 243, 247, 251, 260
——のラインへの委譲 241, 267
人事考課 80, 86, 96, 117, 158, 188
人事部 26, 134, 189, 235, 271, 274, 279
——改革論 235-236, 240-243, 266
——の集権性 238, 240, 244-245, 254, 265-266, 268
——の分権化 240, 243-244, 260, 266-268

- 人事労務管理 26, 91, 102, 116, 163-164, 235-236, 242, 244-245, 247-249, 250, 253, 254, 258, 266, 274, 276, 279
- 業績主義的—— 189
- 集中的、集約的な—— 239, 263
- の集権化 247, 251, 262
- の分権化 262, 266
- 心理的契約 27
- スタッフ 163-164, 177, 186, 196, 199, 245, 248, 254, 255, 266, 274
- スト権 21, 213, 216
- 成果主義 13, 17-18, 71, 102-106, 107, 117, 158-159, 161, 235, 242, 273
- 生活(保障)給、生活賃金 12, 16, 82, 84, 89, 215, 271
- 政策制度闘争 232
- 生産管理闘争 207, 212, 214
- 生産性向上運動 35-36
- 生産性三原則 30-31, 35-36, 45
- 正社員 10, 13, 21, 23-24, 42, 44, 47, 56, 61, 66-71, 135, 158-160, 189-191, 193-195, 199, 263, 266-267, 269, 270, 271, 272, 273
- 非—— 10-11, 13, 21, 22-23, 158, 160, 189-190, 193-194, 262-264, 267-268, 269, 277
- 性別管理 21
- セクシヨナリズム 242
- 占領軍総司令部(GHQ) 208, 219
- 早期引退 45
- 早期退職優遇制度 158
- 双対原理 238
- 夕
- 退職金、退職手当 16, 19, 20, 49-50, 73, 81
- 退職積立金及退職手法(1936年) 31, 50
- 多能工化 91, 118-119, 121-131, 164, 272, 273
- 単産 203, 218, 219, 229, 231
- 団体交渉 12, 18-19, 172-173, 226, 229, 237, 250
- による賃金決定 84
- 長期安定雇用 13, 14-16, 17, 19, 21, 22-23, 25, 27, 114-115, 116-117, 165, 269
- 長期勤続慣行 79-81
- 賃金
- 格差 10, 59-61, 79-80, 88, 105
- 構造 24-25, 75, 272
- 水準 14, 24, 80, 103, 190-191, 221, 275
- 制度 12, 19, 24-25, 73, 75, 189, 237, 270, 271, 274, 275
- 統制 82-83, 215
- と職務の分離 96, 114-116, 134, 272
- 電産型—— 84, 215
- 『賃金構造基本統計調査(賃金センサス)』 15, 60, 98
- 『賃金労働時間制度総合調査』 167, 168
- 『賃金労働時間制度等総合調査』 17
- 『賃金労働時間調査』(英) 166
- 積み上げ方式 104
- 定期昇給制度 12, 17, 19, 25, 74, 79-82, 88-89, 97, 102, 104, 270
- 出来高給 79, 82, 269, 274, 275
- 単純—— 78
- 手続的ルール/実体的ルール 165
- 転籍 13, 15
- 同一労働同一賃金 87
- 東芝争議 32, 217
- 東洋酸素事件東京高裁判決 40
- ドッジライン 32, 51, 214, 216, 224
- 取引 76
- 費用 76

ナ

内部労働市場 10-11, 76-77, 79, 81, 88, 237, 251, 265
 ナショナルセンター 26, 203, 219, 225, 229-233, 278
 ニ・ーゼネスト 213, 215-217
 日給 87, 269
 ——月給 21, 87, 270, 271
 日鋼室蘭争議 32-33, 34, 225
 日本食塩製造事件最高裁判決 39
 日本の雇用システム 9-14, 22, 24-26, 27, 46, 48, 71, 108, 112-113, 158, 269, 271
 日本のレイオフ制度 37-38
 年功賃金、年功主義 12-13, 14, 16-18, 19, 21, 70, 75, 78, 80, 102-103, 116-117, 201, 215, 270
 年功的熟練 120
 年令給 87
 能率管理 25-26, 163, 226
 職場の—— 25, 163
 能率給 25, 78, 82, 84, 87, 164-169, 274, 275, 276 →「固定給」も見よ
 能率交渉 164-165, 169, 185, 189, 191, 274
 能率水準 163-165, 177
 能力開発 25, 103-106, 107, 237, 242, 269
 ——制度 97, 116
 ——の分類 108
 ホワイトカラーの—— 25, 107
 『能力開発基本調査』 273
 能力給 84, 86-87
 能力主義 18, 86, 94, 102-103, 116
 ——管理 92, 98, 101, 116, 212, 271
 ハ
 パート 10-11, 22, 24, 47, 56-62, 63, 65-

66, 68-69, 158, 160, 189-190, 194-195, 262-264, 273, 277, 279
 ——の賃金問題 59-62
 パートタイム労働法 (1933年) 57
 配属の市場化 240
 配置管理 171-172
 配置転換 (配転) 12, 20, 30, 35, 38, 40, 90, 96, 101, 109, 113-114, 171-172, 175
 派遣 10, 24, 47, 62-68, 158, 160, 194, 262-263, 270
 一般—— 63
 登録型—— 63, 160
 特定—— 63, 71
 『派遣労働者実態調査』 67
 幅広い職種別管理 22
 非正規雇用、非正規労働者 10-11, 44, 47, 56, 64-70, 71, 160, 260
 日立争議 32, 217
 標準時間管理 178-183
 標準時間設定 180-185
 標準生産量 164
 不完備契約 164-165, 274
 福利厚生 16, 18, 20, 240, 258
 不熟練労働 22-23, 49, 62, 108-109
 ふだんの仕事/ふだんと違った仕事 113
 ブルーカラーとホワイトカラーの格差 21
 プロパー社員 24
 平均勤続年数 15, 269
 平和義務 228
 変化と異常への対応 111
 本工化闘争 52
 マ
 『毎月勤労統計調査』 41, 269
 三井三池闘争 31, 33-35, 37, 225-226
 民間準拠原則 222

無協約状態 216, 227
目標管理 176
——制度 242

ヤ
役割等級制度 18, 104
要員
——管理 26, 125, 169-171, 178-180, 189-191
——交渉 171
——合理化 91, 118, 164, 171-172, 175, 184, 190-192, 194, 198-199, 273, 276
——削減 26, 117, 124, 194, 198-199, 272
——水準 166, 172, 198
——問題 164, 169, 175, 190
読売争議 212, 278
四単産批判 230

ラ
ライン 113, 123, 147, 150, 163-165, 187, 198-199, 241-242, 245, 247, 251, 253, 260, 265, 271, 274
——管理者 176, 236-237, 266-267
離職率 16, 79, 135
経営上の都合—— 41-43
臨時工 22, 24, 54-55, 58, 160, 270
——の雇い止め 52
——問題(戦前) 30, 48-50
——問題(戦後) 51-52, 71
労使委員会 173-174
労使関係 13, 26, 31, 36, 86-87, 171-172, 198-199, 202, 206, 208, 228, 233, 237, 247, 250-252, 265, 272
企業内—— 14, 24, 83, 252, 265

協調的—— 12
経営占拠的—— 212
相互信賴的—— 97
——の分権性 203
労使協議制度 12, 14, 18-20, 164, 169-172, 175, 184-185, 226-229, 237, 276
『労使コミュニケーション調査』 18, 20
労働基準法改正(1988年) 42
労働基準法改正(2003年) 46
労働協約 18, 73, 173, 214, 216, 227-228, 242
労働組合 12, 19, 26, 30, 39, 51, 54, 83-85, 89, 164-166, 168, 172-175, 195, 201, 244, 249-250, 252, 258, 265, 275, 276, 277
——による要員規制 179, 183-185, 189, 190-191, 237
——の賃金制度に対する主張 96-97
企業別—— 14, 18, 21, 26, 52, 75, 201-207, 209, 211-213, 218-220, 222, 224-225, 228, 231, 233, 237, 278
経営占拠的—— 212, 216
工職混合—— 21, 26, 206, 211, 278
労働組合法(1945年) 208
——改正(1949年) 214, 216, 227
『労働経済動向調査』 42
労働者の経営参加 12, 178
労働者派遣法(1985年) 62
——改正(1999年) 63
労働保蔵 28
『労働力調査』 43, 44, 98

ワ
ワークシェアリング 33, 42, 44

企業・団体名索引

- ア
- IMF-JC (全日本金属産業労働組合協議会) 230, 231, 278
- 愛知県経営者協会 262
- 旭化成 207, 209
- 朝日新聞社 211
- アメリカ労働省 275
- イギリス労働省 168, 275
- 池貝鉄工所 204
- 石井鉄工所 213
- 石川島造船所 204
- 伊勢丹 254, 264
- 伊藤忠商事 254, 263
- 浦賀船渠 246
- 王子製紙 248
- OECD (経済協力開発機構) 201, 203, 277
- 大阪鉄工所 246
- カ
- 川崎製鉄 175
- 川崎造船所 246-247
- 関西経営者協会 255, 256, 257, 259-261
- 関西電力 221
- 君津製鉄所 176, 269
- 共産党 208-209, 211, 213, 215, 217-218
- 行政管理庁 62
- 倉敷紡績 246
- 呉羽紡 224
- 慶應義塾大学産業研究所 271
- 『現代の労働——調査と分析』編集委員会 230
- 合成労連 (合成化学産業労働組合連合) 218, 223
- 厚生労働省 15, 18, 19, 20, 41, 66, 67, 269, 273
- 国鉄 32, 84-85, 210, 217
- 国鉄労組 32, 210, 214, 216-217, 218
- サ
- 産業報告会 206-208, 271
- 産別会議 (全日本産別労働組合会議) 209-211, 213, 216-219, 278
- 産労総合研究所 260, 261
- 私鉄総連 (日本私鉄労働組合総連合会) 218
- 自動車総連 (全日本自動車産業労働組合総連合会) 203, 231
- 芝浦製作所 204
- 社会経済生産性本部 99, 274
- 社会党 217
- 十條製紙 85-86
- 常磐炭鉱 221
- 昭和電工 223
- 昭和同人会 81
- 新産別 (全国産別労働組合連合) 232, 278
- 新日本製鉄 91, 100, 276
- 新聞単一 (日本新聞通信放送労働組合) 278
- 住友製鋼所 246
- 全旭化成労働組合連合会 207
- 全金同盟 (全国勤続産業労働組合同盟) 219
- 全自 (全日本自動車産業労働組合) 86
- 全織同盟 (全国繊維産業労働組合同盟) 209, 218, 220, 223-224, 230
- 全織三菱労働組合 207

全炭（全日本炭鉱労働組合） 210
 全通（全通信労働組合） 210, 216-218
 全電通（全国電気通信労働組合） 218
 全日通（前日通労働組合） 217
 全日本海員組合 32, 210, 214, 218, 220, 230
 全評（日本労働組合全国評議会） 208
 全民労協（全日本民間労働組合協議会） 232
 全労（全日本労働組合会議） 221, 230
 全労協（全国労働組合連絡協議会） 232
 全労連（全国労働組合総連合） 232
 造船重機労連（全国造船重機械労働組合連合会） 231
 総同盟（戦後、日本労働組合総同盟） 205, 209-211, 216, 217, 219-220, 230
 総同盟（戦前、日本労働総同盟） 205, 206, 208, 278
 総評（日本労働組合総評議会） 14, 32, 36, 218, 220, 221-222, 225, 230-232, 276, 278
 総務省 44, 65
 タ
 ダイエー 95
 ダイヤモンド社 258
 炭連（日本炭鉱労働組合総連合） 210
 炭労（日本炭鉱労働組合） 33, 218, 221, 225, 230
 中部電力 221
 中立労連（中立労働組合連絡会議） 222, 232, 278
 中労委（中央労働委員会） 14, 33, 34, 215
 通産省 38
 鉄鋼労連（日本鉄鋼産業労働組合連合会） 32, 218, 223, 225, 276, 278

電機総研 67
 電機労連（全日本電気機器労働組合連合会） 278
 電産（日本電気産業労働組合） 84, 210, 215, 217, 221, 230, 278
 電産協（日本電気産業労働組合協議会） 278
 電力労連（全国電力関連産業労働組合連合会） 221
 東海瓦斯化成 223
 同盟（全日本労働総同盟） 221, 230, 232
 東芝 32, 52, 217
 東洋高圧 223
 東洋紡 224
 東洋レーヨン 249
 トヨタ 180-182
 ナ
 内務省社会局 48, 49, 50
 日経連（日本経営者団体連盟） 14, 37, 38, 46-47, 71, 89, 91, 92, 98, 102, 213-214, 229, 276
 日鉱（日本鉱山労働組合同盟） 210
 日産自動車 86
 日新製鋼 125
 日窒化学 207
 日本海員組合 205
 日本鋼管 91, 174-175, 223, 251, 254, 271, 279
 日本人事労務研究所 264
 日本精工 248-249
 日本製鋼所 32, 225, 279
 日本生産性本部 14, 31, 35, 229, 249-250, 252, 253, 257, 258, 279
 日本製鉄 48, 207, 211
 日本賃金資料センター 263
 日本発送電 210, 221

日本労働協会 172
 日本労働研究機構 (JIL) 133-135, 137,
 138, 139, 140, 143, 145, 149, 151, 153,
 154, 155, 157, 167, 168, 254, 257, 273,
 276

日本労務研究会 79, 257-259

ハ

日立 32, 217
 富士製鉄 91, 223, 271
 プリティッシュ・レイランド社 275
 法政大学大原社会問題研究所 37, 221
 北陸鉄道 226, 227
 北海道拓殖銀行 13

マ

毎日新聞社 36, 38
 松下電機産業 97
 三池鉱山 33
 三井鉱山 34
 三井物産 100, 246-247, 251
 三菱化成 207
 三菱航空機 50
 三菱造船所 247
 三菱長崎造船所 246
 三菱電機 254
 Ministry of Labour (英) 168
 民同 (産別民主化同盟) 217-218, 278
 ものがたり戦後労働運動史刊行委員会

232

ヤ

山一證券 13
 八幡製造所 175
 八幡製鉄 50, 223
 八幡製鉄所 30, 48, 50, 91, 174, 207,
 246, 269
 八幡製鉄所労働組合 207, 211
 友愛会 205
 UIゼンセン同盟 203
 U. S. Department of Labor 275
 郵政省 217
 読売新聞社 211, 212, 278

ラ

立教大学産業関係研究所 248, 256,
 257, 262
 連合 (全日本民間労働組合総連合会)
 232
 連合 (日本労働組合総連合会) 203,
 232
 労働教育センター 278
 労働事情調査所 30, 49
 労働省 17, 37, 58, 80, 166, 167, 228, 275
 労働政策研究・研修機構 133, 190,
 199, 269, 273
 労働争議調査会 222
 労務行政研究所 279, 264, 279

人名索引

ア

青木宏之 90, 176, 177, 276
 青木昌彦 236, 238-239, 274, 279

阿部正浩 104
 安部由起子 61
 荒川章二 207

淡路圓次郎 248
 安藤瑞夫 257, 259
 池田勇人 222
 石田光男 85-86, 90, 91-93, 94, 95, 103,
 104, 172, 186, 274, 276, 277
 伊藤憲一 213
 伊藤健市 81
 伊藤秀史 274
 糸園辰雄 52, 53, 55
 井上雅雄 278
 井上義佑 276
 猪木武徳 81
 今野浩一郎 103
 岩田憲治 97
 上田修 177, 274, 276
 氏原正治郎 29, 39, 120, 121, 172, 206,
 211, 225, 227, 270, 272, 274
 兎宗杭 84
 内田善培 100
 内山光雄 226, 227
 梅崎修 83, 87, 98, 105, 106, 271, 272
 遠藤公嗣 84, 272
 大河内一男 120, 121, 206, 209, 210,
 212, 213, 222, 225, 227, 272, 274, 278
 太田薫 222
 岡崎三郎 218, 223
 岡崎哲二 207
 岡田康司 193
 奥田健二 91, 271, 279
 奥西好夫 105
 尾高煌之助 78, 81, 82
 小野晶子 189, 190, 195, 196, 197, 277
 折井日向 91, 174
 折橋靖介 189

 力
 加護野忠男 236
 加田重弥 126, 129

金子良事 82
 鎌田とし子 33
 鎌田宏 33
 上井喜彦 182, 274, 276, 277
 神代和欣 84
 禿あや美 58-59
 川喜多喬 190, 277
 河西宏祐 84, 215, 278
 神林龍 105
 聴濤克己 211
 木村琢磨 67
 木村保茂 151
 楠田丘 93-95, 99, 100, 271
 熊沢誠 101, 271
 倉橋宏 249
 玄田有史 105
 小池和男 33, 34, 75, 111, 113, 150, 222,
 270, 272, 273
 郷田悦弘 279
 小島健司 222
 古林喜楽 274
 小林正彬 205
 小林良暢 67
 小松隆二 205-206

 サ
 佐口和郎 207
 桜林誠 207, 271
 笹島芳雄 73, 89, 92
 佐藤厚 274
 佐藤博樹 79-80, 236
 佐野陽子 222
 佐野嘉秀 194-195, 277
 志賀義雄 208
 篠崎武久 105
 篠塚英子 39
 下山房雄 126, 130
 白井泰四郎 84, 88, 202

人名索引

菅野和夫 40, 88
 杉山裕 90, 271
 鈴木東民 90, 212
 鈴木良治 98, 101, 271, 272
 隅谷三喜男 50, 210
 関口定一 81
 千住鎮雄 276

夕

高梨昌 39, 174, 270, 278
 高野実 208, 219
 立道信吾 105
 千葉利雄 39
 中馬宏之 81
 津田真澄 120, 121, 254, 272
 土屋直樹 178
 都留康 104, 105
 徳田球一 208
 戸塚秀夫 276

ナ

中嶋哲夫 105, 106
 永瀬伸子 61
 永田萬亭 151
 中林真幸 79
 中村圭介 103, 104, 194, 195, 197, 198, 273, 274
 中村恵 277
 中山伊知郎 34, 35, 229
 南雲智映 83, 87
 夏目大介 175, 276
 仁田道夫 36, 38, 42, 46, 54, 57, 69, 79, 167, 173, 178, 214, 229, 270, 272, 274, 275, 276
 二村一夫 83
 根本孝 236
 野村正實 270

ハ

間宏 236, 246, 248, 250
 橋元秀一 79, 96, 97
 花田光世 235, 236
 花見忠 84
 晴山俊雄 82, 88
 樋口純平 104
 樋口美雄 61
 久本憲夫 37, 58, 113, 269, 270, 271, 272, 273, 275
 兵藤釗 81, 98, 236, 246, 247, 274, 278
 平尾武久 81
 平野光俊 279
 藤沢建二 124, 171
 藤田若雄 120, 121, 225, 227, 228, 272, 274
 藤村博之 97, 105, 236
 細谷松太 217
 本田一成 277

マ

前野道三 175
 孫田良平 81, 90
 松尾洋 209, 213
 松崎義 278
 松岡駒吉 208
 松繁寿和 105, 272
 道又健治郎 54, 122
 村松久良光 273
 森川章 81
 守島基博 105, 235, 242-243
 門田安弘 180, 181

ヤ

八代充史 236, 271
 八代尚宏 40, 235, 240
 安田浩 206
 山崎清 49

山下充 262
山本郁郎 273
山本潔 55, 270
湯沢和夫 100, 271
横山哲夫 235
吉田誠 86
米山喜久治 121, 272

ㄐ

若林幸男 236, 246
脇田成 28
渡辺道太郎 205

*

Abegglen, James. C. 31
Atkinson, John 47
Bain, George Sayers 278
Coase, Ronald H. 76

Darbishire, Owen 243
Dodge, Joseph M. 217
Doeringer, Peter B. 76
Dore, Ronald 251
Gordon, Andrew 278
Jacoby, Sanford M. 82, 236, 243-244,
255
Katz, Harry 243
Marsden, David 76, 274
Milgrom, Paul 274
Piore, Michael M. 76
Roberts, John 274
Stone, V. W. Katherine 46
Slichter, Summer H. 78
Taylor, Frederick W. 275
Thurow, Lester C. 109, 272
Williamson, Oliver E. 76

【執筆者一覧】（執筆順，*は編者）

*久本憲夫（ひさもと・のりお）

京都大学大学院経済学研究科教授（社会政策・労働経済論）

1955年生まれ。京都大学経済学部卒業、同大学院経済学研究科博士後期課程学修。
『企業内労使関係と人材形成』（有斐閣、1998年）、『正社員ルネサンス』（中公新書、2003年）、『会社が割れる——電機産業に何がおこったか。事業再編と労使関係』（共編著、日本経済評論社、2004年）、他。

*仁田道夫（にった・みちお）

東京大学社会科学研究所教授（労使関係論・労務管理論）

1948年生まれ。東京大学経済学部卒業、同大学院経済学研究科博士課程修了。
『日本の労働者参加』（東京大学出版会、1988年）、『変化のなかの雇用システム』（東京大学出版会、2003年）、『日本人の意識と行動』（共編著、東京大学出版会、2008年）、他。

梅崎修（うめざき・おさむ）

法政大学キャリアデザイン学部准教授（労働経済学・人的資源管理）

1970年生まれ。神奈川大学経済学部卒業。大阪大学大学院経済学研究科博士課程修了。
『人事の経済分析——人事制度改革と人材マネジメント』（共編著、ミネルヴァ書房、2005年）、『人事統計学』（共編著、日本経団連出版、2006年）、他。

青木宏之（あおき・ひろゆき）

県立高知短期大学准教授（人的資源管理・労使関係）

1974年生まれ。明治大学経営学部卒業。同大学院経営学研究科博士課程修了。
『釜石製鉄所の経営合理化をめぐる労使の対応——組織の希望と雇用保障』（『社会科学研究』第59巻第2号、2008年）、他。

山下充（やました・みつる）

明治大学経営学部准教授（産業社会学）

1966年生まれ。早稲田大学政治経済学部卒業。同大学院文学研究科博士課程修了。
『工作機械産業の職場史』（早稲田大学出版部、2002年）、他。

日本的雇用システム

2008年12月25日 初版第1刷発行

(定価はカバーに
表示してあります)

編者 仁田道夫
久本憲夫

発行者 中西健夫

発行所 株式会社ナカニシヤ出版

〒606-8161 京都市左京区一乗寺木ノ本町15番地

TEL 075-723-0111

FAX 075-723-0095

<http://www.nakanishiya.co.jp/>

装幀=白沢 正/印刷=創栄図書印刷/製本=兼文堂

© M. Nitta, N. Hisamoto, *et al.*, 2008.

Printed in Japan.

*乱丁・落丁本はお取り替え致します。

ISBN978-4-7795-0302-3 C3033