

審査結果の要旨

氏名 呉 学 殊

本論文は、産業・労働社会学の主要テーマである雇用慣行と労使関係について、鉄鋼産業を例に取り、社会学的な観点から日韓比較を試みた研究の成果である。20世紀後半の高度成長とともに世界的に注目されてきた日本企業の雇用慣行と労使関係について、その変貌と存続が根本的に問われている現在、その代表的事例をあらためて詳細に調査研究し、それとの比較で、20世紀の終わり近くになって急速な発展を遂げた韓国の同種企業の雇用慣行と労使関係の実態を長期にわたる現場調査に基づいて明らかにした意義は大きい。

全体は6つの章からなるが、第I章「問題意識と研究方法」では、日本の雇用慣行と労使関係をめぐる最近の状況をふまえつつ、終身雇用と年功賃金と企業別組合を3大特徴とする日本的雇用システムについて、その成立と存立理由をめぐる議論を「熟練論的アプローチ」「労働市場論的アプローチ」「生活保障論的アプローチ」「文化論的アプローチ」の4つに整理し、それらをつうじて議論されてきた日本的システムの普遍性と特殊性について、それが存続してきたのにはそれなりの普遍性があるはずであり、そのことはその影響のもとに発展してきた韓国の雇用慣行と労使関係をみることによって明らかになるはずだとして、本研究の意義を強調している。そのうえで第IIおよびIII章では、日本の代表的な鉄鋼産業S社の雇用慣行と労使関係について、その歴史的な形成過程と変遷過程を追い、年功賃金を基礎に形成かつ調整されてきた雇用慣行をふまえて、労使関係が敵対的、対立的、協調的、融合的と変貌してきた経過を克明に分析している。さらに第IVおよび第V章では、これと比較して、韓国の代表的鉄鋼産業P社の急速な成長過程とそのなかで形成かつ調整されてきた雇用慣行を丹念に追跡し、それが日本のものに学んだだけにそれによく似た面を持つとともに「早期名誉退職」など独自の面も持ち、そうした雇用慣行をふまえて労使関係が積極的無組合、対立的、敵対的、無組合融合的、と変遷してきた経過を分析している。そして最終第VI章「日韓比較」では、以上の比較を要約しつつ、鉄鋼大企業にかんするかぎり、日本のそれが「持続的信頼蓄積型労使関係」を築き上げてきたのにたいして、韓国のそれは「スポット的危機克服型労使関係」にとどまっているなどの相違があるものの、大勢としては韓国のそれが日本のそれに「収斂」してきたという意味で「日本化」説が妥当するのではないかとしている。

本論文は、以上の意味で、日韓両国の鉄鋼産業にかんする詳細な事例研究をふまえて、日本の雇用慣行と労使関係の成立理由と存立理由、および普遍性と特殊性に関してこれまでの知見の妥当する点と修正すべき点を明確にしたばかりでなく、多くの新たな事実発見を提供することによって、この分野の研究に大きく貢献している。研究の中核をなす事例調査にかんして、日本のそれと韓国のそれとが分析枠組と調査項目との関連で必ずしもバランスよく遂行できず、比較の厳密さにやや欠ける点や、韓国の事例そのものの理論化がいまだ不十分である点などいくつかの難点は残されているものの、日本の学会に研究対象として韓国の事例を提供したことも含めて、雇用慣行と労使関係、さらには技術移転と人的資源開発にかんする国際比較研究に新たな視界を開いた研究として高く評価することができる。

以上により、審査委員会は、本論文が博士（社会学）の学位を授与するに値すると判定する。