

博士論文審査結果の要旨

提出論文 『「身分の取引」と日本の雇用慣行—国鉄の事例分析—』

提出者 禹 宗杭

本提出論文は、戦後初期の国鉄における雇用慣行の生成過程を、「身分をめぐる取引」という仮説的概念を用いて明らかにすることを課題としている。この場合の「身分をめぐる取引仮説」には、ブルーカラーとホワイトカラーが近接している日本の特質をその「関係性」に着目して再構成するという著者の意図が込められている。具体的には、日本の雇用慣行の形成を、ブルーカラーがホワイトカラー並みの身分を獲得していくことと、その代償を受容していく過程として再構成しようというのである。

序論では、氏原正治郎・小池和男両氏の方法を批判的に検討することを通じて、著者の方法が示される。氏原については、日本の賃金制度における「身分関係」といった雇用慣行の背後にある「関係性」の問題から、次第に手続き的問題へと関心が移っていったとされる。小池はこの方向性をさらに推し進め、「年功制」は純粋に「時間に応じた技能の可変性」を表すものとして再構成されることになる。著者は、こうして後景に退いた「関係性」にこそ日本の雇用関係を解明する上での核心があるとする。例えば小池の言う「ブルーカラーのやや広い移動」も、ホワイトカラー並みの地位を追求したことの代償として把握するのである。またこのような「関係性」に着目した歴史の再構成においては、「正当化観念」が重視される。そして、著者の方法においては、それは労使の再解釈によって「流動」し、雇用慣行の変化を促す要因という位置をもつのである。

第一章では、第二次大戦前における国鉄の身分制度の変化に焦点を当て、両大戦間期に、広い意味での能力を表すものとして年功たる観念が生成してきたことが示される。最初の契機は、国有化後に機関手などの技能労務の基幹職が雇員（官吏と傭人の中間的身分）に編入されたことであった。この背後には私鉄との競合や労働運動の圧力などが考えられるが、重要なのはこのことが、雇員身分に編入されなかった層の身分上昇運動へと結果した点であり、当局の学歴重視の姿勢により傭人職に留まった工場技工などの反発と雇員への編入の正当化の論理が、現業委員会の協議の詳細な分析を通じて明らかにされる。長期勤続の技工は、技能という意味でも「定着する能力」という意味でも、相応の処遇、すなわち雇員に編入されるに値する存在であると主張されたのである。このような労働者側の論理を、著者は戦後の年功制（そのもとでの「能力」）についての観念の原型としてとらえる。

第二章では、戦後初期の賃金制度、具体的には職階給の導入と変容に焦点を当てる。ここでは、結局のところ年功給＝資格給へと流れていく過程が、身分をめぐる労使の思惑がどのような影響を及ぼしたのかという視角で切り取られる。職階給の導入は、現業官庁として「職」を通じた管理を重視してきた当局と、「身分給」からの離脱を求めている組合の意向が合致して進められた。しかしながら職階給は、技能労務職の年功賃金カーブを「ね

かせる」ことに結果し、このことへの労働者の強い反発が、当局の「現実感覚」ともあいまって資格給への変容をうながす。具体的には、職務価値を基礎として細分された「級」を前提とし同一の職務価値内での一定程度の昇給を含む「級別俸給額表」から、人事慣行上の大括りの区分を基礎単位とし長い昇給を前提とする「職群制度」へと変容していったのである。この背景にはブルーカラーの、職員層並みの年功賃金カーブを獲得したいという強い要求が存在し、彼らはブルーカラー一般の経験・勤続を職務遂行「能力」として解釈替えすることでそれを正当化したのである。著者はこれを、「能力観念」についての戦前での原型の広がり、高度成長期以降の能力給思想の芽生えとして位置付ける。

第三章では、人員整理をめぐって、身分保障を中心とした雇用慣行がいかに関与しているのかが扱われる。46年の人員整理をめぐる争議では、組合が底辺の労働者のエネルギーを吸い上げることに成功し、当局の「上からの経営協議」の戦略は挫折する一方、雇用調整についてのルール化は先送りにされた。49年の行政整理は、「悪質者」の追放を梃子として、当局が現場権力の掌握を目指した「政治的」なものであったが、雇用調整についてのルール化が試された時期でもあった。特に「先任権」については、結果的に傭人層に負担が集中してしまうことから組合も当初の要求・態度を変更させ、傭人職までも含む身分保障を前提とした雇用調整のルールが模索される。この場合の要求正当化の論理は、経営体への貢献の意思と能力であった。そして50年代以降定着していった雇用調整のルールでは、「本人の希望」を重視した配置転換と長期勤続者の「希望退職」が基軸となっていた。著者によれば、傭人職までも含む身分保障の代償として、組合は職域の拡大と配転を受容したことになる。

第四章は昇進慣行についての分析である。50年代に入り組合は、昇進のルールを求め始めるが、基本的発想は、基準については「先任権」と「試験」を組み合わせ、学卒に対応して昇進階梯を伸ばしていくことだった。56年の職制改正は、採用職を整備係に一本化し、職名統合も幅広く行なったものであったが、これは差別なく組織内での地位向上を図るという組合の意向と矛盾しないものであった。同時に同年の新採用規程にみられるように、異職名からの転職が可能になるなど、当局の人事運用の弾力化方針との妥協の産物でもあった。またこの過程で、リジッドな「先任権」要求は後退し、「(教習所での)養成」と「試験」が基準となるが、これは現場指揮における「権威」についての労働者の感覚にも合致し、さらには「試験」での能力の実証に基づいて昇進ラダーを登るという志向とも符合するものだった。

第五章では、定員制度の転換の分析を通じて、労働給付と反対給付との対応関係を敢えてルール化せず、職場での日常的な取引に委ねる労使の関係が作られていく過程が析出される。実際の作業に必要な人員を単位ごとに算出し積み上げていくマイクロ方式の定員査定は組合の増員要求をチェックできず、49年以降には経営上の諸指標から総定員枠を算出していくマクロ方式へと移行していく。これは、柔軟な配置による定員の圧縮という要請のもと、当局が職務単位の確立や全国共通の基準にも続く「ノルマ（作業基準量）」設定を

放棄する過程であった。またそれは定員管理の運用上の問題は職場レベルで解決していくという姿勢の表れであり、組合にとっては職場での発言権を増大させていくという方向と合致したのである。

本提出論文は、これまでの日本の雇用慣行についての分析と比較して、以下の点で貢献していると認めることができる。第一に、これまで断片的にしか扱われてこなかった国鉄の労務管理・労使関係の歴史を、戦前から戦後初期に限定されているとはいえ、賃金制度・雇用調整制度・昇進制度・定員（要員）制度の諸制度に焦点を当てて、体系的に明らかにした点である。それぞれの制度が相互に連関をもちながら生成していく過程を、労使双方から一次資料を丹念に収集して詳細に実証することに成功している。特に制度生成における労働組合側からのインプット、そしてその労使関係への跳ね返りを、案の段階での内部討議や労使の議論を検討して鮮やかにえぐりだしている。またこれは日本の労働組合運動に強い影響力を有した国鉄労働組合の内実を考える上での有力な論点も提示している。第二は、この過程を「身分をめぐる取引」、すなわちブルーカラーがホワイトカラー並みの身分を獲得していくこととその代償の受容という一貫した観点から整理した点である。職階給の「資格給」化、身分保障や昇進階梯の伸長の代償として、柔軟な配置を受け入れていったという捉え方である。またこの過程での「基準」設定（定員）の放棄が、職場での交渉の比重の高まりに結果していく構図も示される。この「身分をめぐる取引」仮説自体は、近年の人事・労務管理の歴史研究の展開に依拠しそれを発展させたものである。だが個別経営に内在し、仮説の検証に耐えるだけの史実の発掘が行われたのは初めてである。またこの仮説は日本雇用慣行全体の歴史との関係でみると、「資格給」化や柔軟な配置といった、従来 60 年代以降の以降の現象として扱われることが多かった諸論点を先取りの観察することにつながっている。第三は、日本の雇用制度の中で認知されてきた「能力」とは何かについて、労働組合の言説に内在して明らかにしている点である。「技能プラス定着の能力」という自己の「能力」の正当化が意外にも戦前から観察され、戦後に経験・勤続年数を「能力」の代理指標として解釈換えしていったことが、労働者の能動的営みとして描かれている。また他方で試験制度が掛職以上の指揮監督能力の権威付けとして存在し、それが下位職務の「手職」層との緊張関係をはらんでいたことも示される。著者は教育社会学に学び、「能力関係説」の立場にたちつつ、その「関係」の歴史性・重層性を明らかにしているのである。

だが、本論文にもいくつかの問題点が散見される。第一に、制度の実際の生成上、労使の思惑がどの程度重要だったのかについて、他の要因との丹念な比較をふまえて示すべきだった。例えば、技術的条件、あるいは戦後直後の経済状況や政策上の環境の影響についてより深い検討が望まれる。第二に、労働者の志向を、労働組合の指導部の内部討議や労使交渉での言説の記録に依拠して捉えている点である。実証上の困難性を考慮しても、著者自身のやや強引な読み込みも含めこれらの言説は相対化される必要がある。第三に、歴史分析としてみると、「身分」を考える上で極めて重要な位置をしめる戦時期分析が欠如し

ていること、あるいは身分制そのものや「職」の生成についての歴史的分析がないことなどが弱点となっていることは否めない。

しかしながらこのような問題点をふまえても、本提出論文は実証水準の高さ、論理構成の緻密さ、斬新さにおいて、従来この分野での研究水準を十分超えており、博士（経済学）の学位授与に値すると認められる。

審査委員

佐口和郎（主査）

伊藤正直

中村圭介

仁田道夫

森建資