

私の調査実践と生活小史法

——トヨタ戦没世代の「会社人間化」

辻 勝次

はじめに

1 私の調査実践と生活小史法

2 79トヨタ退職者調査

まとめにかえて

はじめに

本稿を『大原社会問題研究所雑誌』に執筆するに至った経過について、まず述べておきたい。昨年2007年12月に『大原社会問題研究所雑誌』の編集担当者から筆者の許へ寄稿依頼状が届いた。大原社研では特集「社会科学的研究とオーラル・ヒストリー」を展開中であるが、その一領域である「社会学分野におけるオーラル・ヒストリーを実際に手がけてきた方の実践経験からする論文」を収録したいので協力願えないか。執筆テーマは「社会学におけるオーラル・ヒストリーの実践経験から(テーマの設定は自由)」とする、というものだった。

この執筆依頼は突然ではあったが、思い当たることがないではなかった。筆者は2007年3月に『キャリアの社会学』と題する編著書を刊行したが、その序章で研究手法に言及して「生活小史法」という用語を提案するとともに、その方法の要点を示したことがあった。このことが大原社研の目に止まり、今回の寄稿依頼に至ったものであろう。この依頼の唯一の条件が、自分自身の調査経験を述べればよいという柔軟なものであったおかげで、筆者は依頼をお受けする決心がついた。

端的に述べよう。以下の本論で筆者は生活小史法の基本について説明し、また私自身が関わった一つの調査にこの方法を具体的に適用するが、通常一般にオーラル・ヒストリーとして理解されているものと、生活小史法とがどこまで重なるのか、どこから違ってくるのか、については論じない。

1 私の調査実践と生活小史法

(1) 生活小史法

まず最初に自らの調査実践の中から辿りついた「生活小史法」とは何か、その要点を『キャリア

の社会学』の当該部分を再録することで述べておく⁽¹⁾。

・行為論的、主体論的立場（以下略）

本書の第2の特色は生活小史分析にある。社会学には中野 [1977] が開拓した生活史分析と、関連する研究としては大山 [1988] や村井 [2000] がある。この方法は多くの場合たった一人の協力者に何度も重ねて面接して、出生から現在までの全生活体験を克明に聞き取り、聞き取り内容は最小限度の編集を加えて読者に提示する。私たちはこうした手法には一般性や再現性に乏しいこと、また社会現象のなかに隠れている規則性や共通性を見いだすことが社会学の役割であり、聞き取り内容をそのまま提示することは小説家やジャーナリストの仕事であると考え。生活史分析に對置して私たちが採用したのが生活小史分析である。この方法では同じ人物に対して出生から現在までの経過の中で生じた主要な出来事を聞き取る。聞取は一人あたり1時間から2時間程度として、主要な出来事に遭遇したときの状況や本人の主観的な気分や感情も合わせて聞き取る。面接では聞き漏らしが生じないように最小限度の質問項目を準備したが、面接の場面では必ずしもそれに拘束されることなく話題が自由に展開することを許した。

調査論からみた本書の第3の特色は、本書各章が使用している主要なデータは面接の場面で許可を得た上で録音したテープ記録を起こした面接記録である点にある。今回の調査では面接場面のテープ収録について、ほとんどの人から許可をえることができた。収録したテープは面接した調査員自身がテープ起こしをした。テープ起こしは確かに疲れる作業ではあるが、その過程で当初は気づかなかった言葉の深い意味に気づいたり、語り手がある行動をとった理由を理解したりすることができた。テープ起こし作業の意義やそこでの発見についてはベルトー [2003] や伊賀 [2000] が縷々述べているのでそれらを参照してほしい。こうした作業に携わる誰もが経験することだろうが、テープを起こしただけの記録は出来事の時間順序も、語りの内容のまとまりでも、無秩序であることが普通だ。語り手の意図を損なわない範囲でテープを起こした記録を、出来事が生じた時間の順序と出来事の主題別に編集する作業がこれに続いた。こうして完成した面接記録は冊子体に綴じ込んで何度も読み返しながらかの中に埋もれている規則性や構造の発見に努めた（以上、辻 2007a 『キャリアの社会学』：4-6）。

(2) その要点

以上、『キャリアの社会学』で述べた生活小史法の主要箇所を再録した。①生活史法がたった一人の協力者の聞き取りに集中するのに対して、生活小史法ではある属性を共有している10人前後の関係者から聞き取りする。②生活史法が聞き取り内容を基本的にはそのまま丸ごと提示するのに対して、生活小史法ではデータと対話しながらその中に埋もれている集合的な規則性や傾向性（構造）を摘出する。③生活小史法では一人当たりの面接時間を1～2時間程度として、出生から現

(1) 『キャリアの社会学』は、2000～03年の期間、筆者が数人の共同研究者と実施した労働・職場調査の報告書である。ブルーカラーについては一品型と量産型、ホワイトカラーについては事務系と技術系を比較した。それぞれの職種において、職場と労働者の関係の実態を把握する方法として生活小史法を適用した。

在に至るまでの人生上の主要な出来事を、本人の感情や気分も含めて聞き取る。④面接の場面では可能な限り相手の許可を得て録音機を使い、テープは調査員自身が起こして、話者が語った出来事を時間順、また主題別にワープロで整理する。これを「面接記録」と呼ぶ。⑤生活小史法はあくまでも対象の構造を解明する手段であり、対象者の生活史それ自体に関心をもつものではない。

生活小史法の採用は、筆者自身の次のような社会学方法論についての見解と一体になっている。

①人間は、何であれ一元的決定要因といわれるもの（生産関係、生産力、技術、文化、組織、制度などなど）に一方的に規定され尽くすことはなく、行動主体としての自由を保持している。データの分析と解釈と評価に当たっては主体の自由や努力を重視する行為論の立場を貫く。②この文脈においては、人間は、資本主義や市場や制度や組織などとして把握される外的条件（構造といってもよい）に規定されながらも、常に条件に挑戦し、自己に有利な状況を作り出そうと努力している側面から捉えられる。

（3）私の調査体験

生活小史法は最初からできあがっていたのではなく、長年の調査実践の工夫のなかから少しずつ、形をなしてきたものである。

下の表1は、筆者が主体的に参加したさまざまな調査である。この表をみると、1980年から2008年の現在までの30年間、ほぼ毎年少なくとも1種類の調査を行っていたことがわかる。筆者の研究主題が大きくは5年ごとに変化・移行したことを反映して、これらの調査はいくつかの群に分けることができる。年度順にいうと、①1978～84年：トヨタ本体調査（No.1～4）、本体のトヨタ自動車の経営と労働調査（No.3）を中心にして、それに関する準備調査、補足調査からなる。②1985～89年：トヨタ関連企業・労働調査（No.5～8）。豊田市内のトヨタ関連・下請企業とその労働者調査。③1990～94年：トヨタ外延調査（No.9～11）。トヨタ九州工場、トヨタ北海道工場とそれらの関連企業、および北米に新設されたNUMMI、TMMなどのトランスプラント調査。④1995～99年：阪神・淡路災害調査（No.12～16）。自動車労働を離れて大震災の被害と再生の調査に携わった。⑤2000～2004年：トヨタ再会調査（No.17～18）。1980年に面接したトヨタ労働者のその後の状況を追跡した。また量産型職場の対極にある一品型職場の労働者調査。⑥2005～08年現在：トヨタ社内報の人事関連記事のデータファイル化（TOYOTA Worker's Career Data）とその分析（No.20）。

これらの調査のなかで、意識的にであれ結果的にであれ、生活小史法を用いたものは、網をかけた9調査である。それらの調査の枠組みや発見事実については、表の右列に記した「報告書」を参照していただきたい。以下の本論では79トヨタ退職者調査を生活小史法によって分析する。

表1 私に参加した調査研究

調査群名	調査番号	調査の名称	調査着手・実施年	主要目的	主要対象者	報告書
トヨタ本体調査	1	79退職者調査	1979年8月	1980年からの本調査に向けての予備調査, 調査環境調査	1970年代にトヨタを定年退職した者(社内報「トヨタ新聞」で退職が報道された)15人についての自宅訪問面接調査	小山編1985
	2	80職場調査	1980年4月	トヨタの職場分業実態調査	ライン職場, 保全職場, 工機職場, 検査職場などの分業と協業の状況, 労働実態調査	小山編1985
	3	80職業・生活調査	1980年7, 8月	トヨタ労働者の労働, 家族, 地域生活の総合実態調査	技能系, 事務・技術系社員150人の自宅訪問面接調査	小山編1985
	4	82青年労働者調査	1982年3月	トヨタ独身青年労働者調査	トヨタの独身青年労働者45人の寮における面接調査	小山編1985
トヨタ関連調査	5	85関連企業調査	1985年8月	トヨタ関連・下請企業の重層構造の調査	豊田市内の関連事業所290事業所	立命館人文科学研究所紀要1988学
	6	86下請企業労働者調査	1986年8月	トヨタ下請事業所の労働者調査	上記事業所で働く労働者108人	立命館人文科学研究所紀要1988
	7	第1次トランスプラント調査	1988年5月	北米進出自動車企業の労務管理実態, およびおよび労働者面接	NUMMI, アメリカトヨタ, 日系サプライヤー	調査報告書未完成
	8	第2次トランスプラント調査	1990年8月	北米進出自動車企業の労務管理実態, およびおよび労働者面接	NUMMI, アメリカトヨタ, 日系サプライヤー	調査報告書未完成
外延調査	9	豊田市外国人労働者調査	1992年8月	豊田市日系外国人の事業所, 労働者調査	日系外国人を雇用している事業所数カ所, 労働者数人	辻1992
	10	トヨタ九州、北海道工場調査	1992年8月9日	トヨタ地方展開の実態調査	九州工場, 北海道工場の幹部および自治体担当者, 職安などの関連機関	職業・生活研究会1994
	11	第3次トランスプラント調査	1992年10月～93年8月	トヨタ, フォード, 関連企業調査, 労働者面接調査	トランスプラントの経営と労働	調査報告書未完成
災害調査	12	1995～2000年阪神・淡路大震災調査	1995年3月～1999年8月	災害被害と復興過程の都市と農村比較調査	神戸市長田区と淡路島富島地区, それぞれ100世帯の3年連続パネル調査	辻2001
	13	95第1次調査	1995年3月	被災1年目の状況	同上	辻2001
	14	96第2次調査	1996年8月	被災2年目の状況	同上	辻2001
	15	97第3次調査	1997年8月	被災3年目の状況	同上	辻2001
	16	98補足調査	1998年8月	被災4年目と補足調査	同上	辻2001
トヨタ再調査	17	2001トヨタ再会調査	2001年6, 8月	1980年職業・生活調査協力者の追跡, 再会調査	技能系34ケースの自宅訪問面接	辻2007a
	18	2002トヨタホワイトカラー調査	2002年8月	トヨタホワイトカラー調査	事務・技術系28人の自宅訪問・面接調査	辻2007a
	19	2002, 03島津モノ作りセンター調査	2002, 3年	一品型職場の分業と労働	職場見学と仕事聞取, 生活小史分析	辻2007a
	20	2003～2007TWCDファイル構築	2003年以後現在	戦後トヨタの人事管理の実態の解明	社内報の人事報道記事	辻2007b, C, 辻2008

2. 79トヨタ退職者調査

(1) 調査着手の背景と経過

筆者もメンバーの一人であった職業・生活研究会(代表小山陽一立命館大学教授)は1978年からトヨタ自動車労働者について調査する目的で, そのための具体的な検討に入った。まず最初に, 労

働調査の教科書的な手続きに従って、会社と組合の双方に調査協力を要請した。ところが会社も組合も調査協力の前提として、次の3条件を提示してきた。①報告書のなかで社名は出さない。②トヨタだけでなく日産やホンダについても調査して、結果は企業別ではなく自動車産業労働者として一括して論じる。③個別の労働者面接は認めない。私たちはこの条件を検討して、早い時期に会社や組合からの調査協力を断念した。理由は、研究者の生命ともいえる調査報告書を仮名にするのは、研究の自由を自ら放棄するに等しいこと、研究会の力量として複数の大企業を調査する余裕がないこと、一般に労働調査では会社提供データの真偽を判定するために、研究者自身が実施する労働者面接が不可欠であること、による⁽²⁾。

会社と組合からの協力を得られなかったことから、私たちは独力で研究情報＝調査データを得ることにした。ここで思いついたのが、社内報『トヨタ新聞』に掲載される定年退職者の報道であった。退職者を選んだのは現役社員の反応が囃りがたかったことによる。『トヨタ新聞』は週に1回定期刊行され、毎月末には「いつまでもお元気で」と題して、その月の退職者全員の氏名と住所が報道される。これを手がかりにして相手の同意・了解を得た上で調査員が訪ねることにした。こうして1970年から75年にトヨタを定年退職した技能系社員44名をリストして、6人の調査員⁽³⁾が1979年8月19～21日の3日間に相手の自宅を訪問した。調査行動の結果、15人について1～2時間の面接を完了することができた。単純計算による完了率は34%になる。このとき用いた調査票はB4用紙1枚、それも片面のみである。主な項目は、①対象者の出生から始まって入社時期、入社動機、社内地位移動、②職務内容の変化（例えば機械化、ライン化など）③父の学歴、職業、対象者自身の家族形成、子の学歴、職業、などであった。

1970年代末にはカセット・テープレコーダは市販されていたが、研究会としてはこれは使用しないで、相手の目の前でひたすらノートを取った。調査票に標準化された事項（例えば入社年や年齢など）はそれを埋め、その他、自由に聞き取ったこと（例えば仕事内容や職場の構成など）は用紙の裏に手書きで整理して、そのコピーを持ち合うことで調査情報を共有した。調査が終わった1979年秋、研究会は総括を行った。70年代末の当時、トヨタの実情を調べたものとしては、日本文科学会編『技術革新の社会的影響』（日本文科学会編1962）や、鎌田慧の『自動車絶望工場』（鎌田1973）があるくらいであった。いわば研究の空白領域ともいえる自動車労働者の実態について、79退職者調査はわずか15人に過ぎない、それも定年退職者にもかかわらず、多くのことを明らかにできた。翌年1980年の本調査は退職者調査を発展・拡張すればよかった、とさえ言うことができる。このように、研究者が未体験の新しい主題に乗り出すとき、生活小史法はきわめて適切である。私は1995年から2000年まで、阪神・淡路大震災の被害・復興調査に事前準備もなく参入したが、そのときも生活小史法を採用することで、災害の主題に取り組むことができた（辻2001）。

（2）企業社会の形成原点と79退職者

79定年退職者調査完了票は、本調査の準備が整った段階で用済みとなり、ロッカーにしまい込ま

(2) 筆者は企業・労働調査の報告書が仮名で表記される近年の傾向に調査論から疑問を呈したことがある（辻1994）。

(3) この調査に参加したのは中川勝雄、木田融男、藤田栄史、山下東彦、長沢孝司、辻勝次である。

れてしまった。今回、本稿の執筆を機会に面接記録を読み直しているうちに、この調査を別の問題意識と観点から分析できることに気づいた。79調査の協力者が語ったことは、一方では60年代ないし70年代のトヨタの労働実態であるが、他方では戦後のトヨタの形成・発展過程のなかで形成された、かれら自身のキャリア（人生行路）でもある。この事実、つまりかれらのキャリア（人生行路）と、企業社会トヨタの形成過程とは、あたかも組紐のようにもつれ合っている。このもつれを読みほぐすことで、企業社会トヨタの形成原点を明らかにすることができるのではないか。筆者は日本における企業社会体制は、1950年代に発芽し、1960年代に根を張り、1970年代に繁茂し、1980年代に成樹となり、90年代初頭のバブル経済の崩壊によってようやく葉を落とし始めたかと理解している。日本の勤労者は実に50年代から80年代末までの40年間、この体制の下にあった。企業社会体制は、一方では企業成長をもたらし、従業員生活の安定をもたらしたが、他方では働き過ぎによる家庭生活と地域生活の空洞化をもたらすなど、さまざまな矛盾を招来した。

79調査の15ケースは企業社会トヨタの発生、発展、成熟に主体的に参加して中心的役割を果たした。かれらの誕生は1914～19年である。1937年に前身の豊田自動織機の自動車部が独立してトヨタ自動車創設されたとき、かれらの平均年齢は21歳であり、すでに6人がトヨタ社員となっていた。この6人はトヨタ創設に参加した、いわば草分け社員である。13ケースは徴兵されて戦場に出た経験を持つ。10ケースは敗戦時にトヨタ社員であり、その再建に立ち会った。さらに全員が1950年のトヨタ争議の体験者でもある。つまりこの15ケースの面接記録を生活小史法によって分析することで、企業社会トヨタの初期状態を解明することができるのではないか、これが本稿の主題である。より限定すれば、15ケースの、①徴兵体験、②敗戦体験、③50年争議体験の3大体験に関連させて、戦後トヨタの復興・再建過程を考察する。なお、以下の本論では79退職者調査の完了者15ケースを、79退職者と表記する。

(3) 79退職者の主要プロフィール

次の表2は79退職者15ケースの主要プロフィールである。本人の誕生年は1914～19年、父親の職業は農業が7ケース、職人と自営業主が4ケース、タクシー会社経営者が1ケース（No.13）である。大部分は旧中間層出身者であり工場労働者の第2世代はいない。本人の学歴は旧制中学卒の1ケース（No.1）以外はすべて高等小学校卒である。出身地は、職安の管轄からいうと豊田署管内（豊田市、三好町、刈谷市）が7ケース、さらに愛知県内が5ケースである。トヨタ入社までにほとんどが複数回の前職を経験していて、学卒直接入社は養成所入所の2ケースを含めて3ケースしかない。言い換えると、これらの退職者は、1960年代以後に始まる日本社会の流動化と、労働市場の広域化以前の属性を保持している。トヨタ入社年はトヨタ自動車創設（1937年）の母体となった豊田自動織機時代入社した6ケースを含めて1932～49年の範囲にある。入職経路をみると、自動織機の課長だった兄に誘われた（No.1）、妻の親戚のトヨタ社員の勧め（No.4）、トヨタ勤務の友人の勧め（No.7）、戦友の知り合いのトヨタ職員の勧め（No.9）、「日通」勤務の妻の母の勧め（No.8）など、縁故入社が目立つ。2人の養成工は学校経由であろう（No.6,10）、門前応募が確認できるのは1ケースのみである（No.12）。退職は55歳定年プラス5年間の再雇用を経験しているの、1970～78年である。勤続年数は養成工時代も加算すると最長が44年、最短が26年である。これら15

ケースの平均値でいうと、本人の誕生年が1916年、応召は1939年（平均年齢23歳）、入社年は1940年（平均年齢24歳）、退職が1975年（平均年齢55歳）、勤続の平均は再雇用5年を加算して35年である。退職時地位では次長1、課長（補佐）1、工長4、組長5、班長1、平退職3であり、大多数は職業的キャリアの面での成功者である。

表2 79退職者の主要プロフィール

ケースNo.	父職業	本人誕生年	本人出身地	本人学歴	前職回数	入社形態	召集年	召集年齢	帰還年	出征時社員籍	入社年	入社年齢	創設時社員籍	敗戦時社員籍	敗戦時年齢	仕事内容	50年争議時年齢	退職時地位	退職年	勤続
1	鉄工所 自営	1917	愛知県刈谷市	旧制 中学	0	高卒 技術員	1940	23	1943	あり	1934	17	あり	あり	28	化学 分析	33	次長	1978	44
2	不明	1915	岐阜県大垣市	高等 小学校	3	技能員	1935	20	1938		1941	26		あり	30	板金工	35	組長	1975	34
3	農業	1914	静岡県浜松市	高等 小学校	5	技能員	1938	24	1940		1940	26		あり	31	プレス 型仕上	36	組長	1974	34
4	農業	1915	愛知県豊川市	高等 小学校	5	技能員					1949	34			30	型ごめ	35	班長	1975	26
5	不明	1915	新潟県	高等 小学校	5	技能員	不明	不明	1945		1946	31			30	機械 保全	35	平 退職	1975	29
6	表具師	1918	愛知県刈谷市	高等 小学校	0	養成工	1939	21	1946	あり	1935	17	あり	あり	27	プレス 型製作	32	工長	1978	43
7	農業	1918	名古屋	高等 小学校	5	技能員	1937	19	1944		1946	28			27	運搬	32	組長	1978	32
8	農業	1917	三重県	高等 小学校	7	技能員	1944	27	1944		1946	29			28	試験片 制作	33	平 退職	1977	31
9	陶器 自営	1915	愛知県瀬戸市	高等 小学校	4	技能員	1937	22	1938		1946	31			30	エンジン 組付	35	組長	1975	29
10	不明	1919	愛知県半田市	高等 小学校	1	養成工					1936	17	あり	あり	26	プレス 作業	31	工長	1974	38
11	瓦職人	1915	愛知県高浜市	高等 小学校	1	技能員	1943	28	1946	あり	1936	21	あり	あり	30	鋳物工	35	平 退職	1970	34
12	農業	1917	愛知県三好町	高等 小学校	2	技能員	1939	22	1946	あり	1937	20	あり	あり	28	メッキ	33	課長	1977	40
13	タクシー 会社経営	1915	豊田市	高等 小学校	1	技能員	不明	不明	1944		1944	29		あり	30	庶務 事務	35	工長	1975	31
14	農業・ 植木屋	1915	豊田市	高等 小学校	1	技能員	1939	24	1943	あり	1939	24		あり	30	保全	35	工長	1975	36
15	農業	1915	岐阜県	高等 小学校	2	技能員					1935	20	あり	あり	30	雑役	35	組長	1975	40

注：表には3大事件体験時の年齢を入れておいた。前職回数はトヨタに入社するまでの仕事異動回数であり、軍隊経験もカウントしている。入社形態はトヨタの人事管理上のグルーピングである。退職年はケースNo.10,11以外は再雇用制度を利用した。

(4) 79退職者の3大危機体験

79退職者は平時には希有な人生の危機を3度もくぐり抜けてトヨタに残留・定着した。3度にわたる危機とは、①徴兵、②敗戦、③50年争議である。なお、すでに述べたことの確認になるが、1937年のトヨタ自動車創設時にすでに6人がトヨタ社員であった。1945年の敗戦時までさらに4人が合流し、1950年争議までにさらに5人が入社して15人となり、1960年代の高度成長期に役職昇

進して、全員が1970年代の定年まで勤務した。

① 徴兵と戦没世代

79退職者が経験した最初で最大の危機は徴兵と戦場経験である。15人のうち12人までが徴兵されて戦場に送られた。当然のこと、かれらは全員が教育勅語と軍人勅諭を叩き込まれ、天皇制軍国主義者として戦場に出た。トヨタ社員籍を残して出征した者が5人、兵役を終えた後に入社した者が7人である。兵役期間は長い場合で8年、短いと1年、平均では3.7年になる。軍隊での派遣先は満州 (No. 1, 14), 中国 (No. 9), ニューギニア・パラオ (No.11), 台湾→サイゴン→サイパン (No.12) などがある。面接では軍隊経験それ自体を聞き取ることが目的ではなかったため、その詳細はわからないが、キャリア初期と探索期に大きな影響があった。例えば三菱自動車社員として出征して、「除隊して復帰したところ会社が空襲のため壊滅していて失業した」(No. 9) とか、愛知時計で同様な目に遭った (No. 5) ケースがある。トヨタ社員籍を残して出征した者は敗戦の前後に除隊して、元の職場へ復帰している。「軍隊に8年行っていた。工兵隊。昭和21年にトヨタに戻った。元と同じプレス職場で働いた。日本がどうなっているのか、わからなかった」(No. 8), と述べている。『トヨタ20年史』はある兵士が戦地から職場に寄せた手紙を掲載している。「みなさまの汗とあぶらの結晶である『トヨタ号』は、戦地で、たいへん活躍しています。(中略)。思えば、きびしい軍命に、疲れた身にむち打ちつつ行軍するとき、『トヨタ号』の勇姿は、わたくしを、どんなにか元気づけてくれたことでしょう。(中略)。遠く日本の空をながめると、あの拳母の大工場が目に見えられます。わたくしが仕事にたずさわっていたエンジン工場、懐かしいあの研磨機、旋盤、あの顔、この顔……思い出は果てしなく続きます。」(『トヨタ20年史』1958: 232-233)。

79退職者の出征に注視するのは、戦場から帰還してトヨタ復興の主体となったかれらの価値意識と行動様式に関心があるからである。この問題を考えるに当たり、森岡清美の秀逸な論文が示唆を与える。森岡は国勢調査の出生数と生存数を集計して、要旨次の結論を得ている。①「徴兵適齢で満州事変に遭遇した1910 (明治43) 年コウホート (生き残り率約77%) あたりから始まり、1924 (大正13) 年コウホート (同78.5%) は戦没世代と見なしうる」。②「12年間に、3分の2 (65.4%~66.6%) まで人口が減じた1920~22 (大正9~11) 年男子コウホートこそ、真の戦没世代である。」(森岡 1990: 6)。森岡の数字を参照枠にとると、79退職者は1915~19年生まれであるから、全員が①の範囲に該当する⁽⁴⁾。つまり同年齢層の20~25%の人口減を経験した「戦没世代」である。多くの戦友を失いながらも、辛くも生き残ったかれらは1945年8月15日、皇軍の一兵として連合軍に無条件降伏して武装解除された。この日、かれらは一様に平和の到来に歓喜するとともに、社員籍のある帰還兵はトヨタの再建・復興と、更には日本社会の平和的再建に献身する決意を固めたことであろう⁽⁵⁾。

(4) 79退職者15ケース全員が、ここでいう「戦没世代」であることは1979年の調査時点でわかっていたわけではもちろんない。全員が戦没世代に属しているのは、79年当時のトヨタの定年年齢が55歳であり、1970~79年の『トヨタ新聞』の退職記事から面接対象を選んだ結果である。70~79年に55歳に到達した人は、1915~1924年生まれであったことによる。

(5) 森岡論文の秀美は、戦没世代が実は「生き残り世代」であり、「戦没した学友 (戦友、言い換えは辻) の弔いのために新日本創造への参加を自らに課して活動を開始し、開始しただけでなく、これが残る生涯を貫く動機づけとなった人々」(森岡 1990: 7) の価値意識や行動様式を明らかにしようと試みている点にある。日

② 1945年9月15日

第2の危機は8月15日の敗戦の日から2ヶ月ほどの間に生じた。『トヨタ30年史』によると終戦と同時に動員学徒と女子挺身隊は解散・離散して「拳母工場だけで9600余人いた従業員は、たちまち7000余人に減少した。1ヶ月後の9月15日、わが社は人員整理を断行、将来の生産再開に必要な4500人を残して、他は整理することにした」（『トヨタ30年史』：240）。敗戦直後の混乱のなかとはいえ、2人に1人を解雇するとの決定である。このときの人員整理の内容が一部示されている。

表3 昭和20年9月15日の人員整理状況の一部

課	8月15日現在人員			9月15日整理人員			残存人員			整理率
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
鍛造	214	23	237	92	18	110	122	5	127	46.4
鑄造	543	223	766	161	85	246	382	138	520	32.1
機械	922	675	1597	605	647	1252	317	28	345	78.4
工機	258	8	266	62	4	66	196	4	200	24.8
車体	551	269	820	231	134	365	320	135	455	44.5
総組立	253	106	359	111	82	193	142	24	166	53.8
計	2741	1304	4045	1262	970	2232	1479	334	1813	55.2

出所：トヨタ自動車 1967『トヨタ30年史』p.240

この表3に示されているように、8月15日、拳母工場には男女計で4045人の労働者がいたが、1ヶ月後には2232人が整理され、1813人にまで減少した。55%の削減である。最大の削減は機械（1597）であり、そのうち1252人が解雇され、整理率は78%に達した。表は示さないが、男女別では女は74%が整理され、男は54%が残留した。このように工程では機械工程、性別では女子労働者（解雇率74%（ $970/1304 \times 100$ ））の犠牲が大きかった。機械工程の女子労働者は100人中96人がいなくなった（『トヨタ30年史』：240）。

敗戦の翌月の大量解雇の強行は、残留労働者に計り知れない心理的動揺と会社不信をもたらしたと思われるが、会社不信は無責任な「放送」によって、さらに深刻なものとなった。『トヨタ20年史』は次のように記している。『「会社は、こんご苦難の道を歩むものと考えます。従業員のみなさんの給料も、支払えないかも知れません。みなさんの将来については、めいめいで自由にお考えいただいて結構です。」と社内放送が行われました。こうして8千人の従業員も、数日の間に3千人に減りました」（トヨタ自動車 1958『トヨタ20年史』：236）、と。この社内放送がいつ行われたのか確定できないが、解雇・人員整理の強行にこの放送が重なって、多数の労働者は退社・離散した。敗戦時には1万人に近かった従業員数は10月末には3千人になった。敗戦による異常な動揺と会社不信のなか、会社に残留した人々が79退職者である。「給料も支払えないかも知れません」とまで明言している会社への残留には大きな葛藤と屈辱があったろう。『トヨタ30年史』は、「残った従業員は、いかなる事態にいたっても会社と運命を共にする覚悟で会社の再建に立ち上がった」（同書：240）と、き

本再建のリーダーとなって各界、各分野で活躍した戦没生き残り世代の言説は、さまざまに公表されているが、拙稿はいわば声なき多数の戦没生き残り世代の行動を、いくらかなりとも明らかにする試みである。

れい事で済ませているが、「2度目の無条件降伏」ともいえる状態で残留した労働者の心中を推察すれば、それほど単純ではあるまい。15ケースのうちすでにトヨタ社員であったのは、自動織機入社6人を含めて10人、平均年齢では29歳になっていた。子飼い労働者としての会社への愛着・忠誠心と家計責任から残留を選択したのだろう。かれらの怒りは翌年に結成された組合へと結集されていく。

③ 50年争議

敗戦の10月に会社に残留した労働者3000人は、ほぼそのまま1946年1月に結成されたトヨタ自動車コロモ労働組合に結集して、戦闘的な運動を展開した。1950年には労使は激突して大争議に発展した。この争議の顛末を記述することは本稿の範囲を超える⁶⁾。ここでは敗北に終わった争議後に、多くの自主退職者が出るなかで、それでも会社に残留した人々の意識状態を考察したい。筆者の計算ではこのときの組合員7300人の3千人、約4割は5年前の敗戦危機の局面で、屈辱に耐えて会社残留を選択した者であった。

79年の調査では労使協調路線を取る当時の組合のあり方について質問したので、50年争議の記憶についてもさまざまなことが語られた。「争議ではいつ首になるかと不安だった。戦地で同じ釜の飯を食っていた者を切ることは納得できなかった」(No. 6)、という人がいた。戦友が解雇対象になったのであろう。「争議のとき首が飛んだら鶏を飼おうと思って大きな土地を買った」(No. 3)。このように組合員は団結を固め、断固たる決意で争議に臨んだことがうかがえる。

1950年の『トヨタ自動車・第22期有価証券報告書』の記載から、この争議の推移と結果の一部を知ることができる。『同報告書』の「第五・労務の状況、C人員整理の状況」に次の記述がある。「経済界の金詰まりは自動車の有効需要の減退、販売代金の回収難と基礎物資の値上がりによる原価高を招いて当社も本年初頭以来経営上重大段階に立至った。これが打開の為4月蒲田工場及芝浦工場を閉鎖し、挙母工場及出張所某の他の従業員中1602名の人員整理を行う事とした。この為2ヶ月に亘る争議が発生したが従業員中より希望退社を募り更には退社勧告、解雇通知を発する等により、6月上旬所期の整理を完了し、6月末には自己退社を含み次の如くに人員を縮小した」(『第22期報告書』:29)。続けて次の表が掲載されている。

表4 職種別・男女別従業員構成，整理前（1950年3月）と整理後（1950年6月）

工場別	男女別	整理前（3月末）			整理後（6月末）			減員
		職員	作業員	計	職員	作業員	計	
本社及び出張所	男	1551	4924	6475	1236	3890	5132	1343
	女	643	644	1287	438	424	862	425
	計	2194	5568	7762	1674	4320	5994	1768
閉鎖工場	男	102	240	342	/			342
	女	32	4	36				36
	計	134	244	378				378
合計		2328	5812	8140	1674	4320	5994	2146

出所：トヨタ自動車『有価証券報告書』（第22期p.29）

(6) トヨタ争議の顛末については鈴木富久「現行労資関係の歴史的形成」（小山編 1985，第3章第1節として収録）を参照されたい。

この表4を分析する。①争議直前の3月末には8140人いた従業員は6月末には5994人になっている。減員数では2146人、減員率では26.4%である。4人に1人が整理された。②最大の減員は男作業員で生じていて3890人、減員率で21% $((4924-3890)/4924 \times 100)$ になる。男職員の減員は実数で1236人、率で20.3%である。③最大の減員率をみたのは女作業員の34.2%であり、次いで女職員31.9%である。④まとめると、職種別には職員、作業員の間に目立った差別的な整理は行われなかったが、性別では女子作業員に大きなしわ寄せがあった。

これに加えて、『21期報告書』の1950年3月末の年齢構成の数字と『22期報告書』の1950年9月末の数字を較べることで、ほぼ半年間の労働者の減少状態を把握できる（表5）。両時点の男女別年齢構成を示す2つの表を統合して争議を挟む半年間の在籍数と減員数、減員率を下の表5にまとめた。2つの時点を較べると、平均年齢30.2歳には変化はなかったが、争議前の平均勤続が5.1年だったのが争議後には6.3年と1.2年長くなり、相対的に勤続の短い層が整理された。

表5 争議前（1950年3月末）と争議後（1950年9月末）の性別、年齢別構成

	年齢別	在籍数	～20歳	21～30歳	31～40歳	41歳以上	人員計	平均勤続	平均年齢
1950年3月末	男	在籍数	1100	2992	2185	813	7090	5.1	30.2
	女	在籍数	1295	935	141	30	2401		
1950年9月末 挙母工場	男	在籍数	328	2084	1723	618	4753	6.3	30.18
	女	在籍数	203	391	83	23	700		
1950年3月末 数値－	男	減員数	772	908	457	195	2337		
		減員率	70.2	30.3	20.9	24.0	33		
1950年9月末 数値	女	減員数	1092	544	58	7	1701		
		減員率	84.3	58.2	41.1	23.3	70.8		

出所：『第21期有価証券報告書』p.27の表と『第22期有価証券報告書』p.29の表を一つにまとめた。なお21期の数値には事務所及出張所、紡績工場、蒲田工場、芝浦工場の人員が計上されているが、22期の数字は挙母工場だけである。当時のトヨタ全従業員の75%は挙母工場に集中していた。

①先の表4の整理後（1950年6月末）計5994と上の表5、50年9月の人員計5453（男4753＋女700）を較べると後者が500人ほど少ない。これは6月に争議が終結した後、9月末までの3ヶ月間に自主退職者が続出したことと理解するのが妥当だろう。②表5の減員数・率の人員計を見ると、男は33%の減員に止まったが、女は71%もの減員をみた。男は7割が残ったが、女は7割が整理された。オッズ比では女は男の5倍多く整理された。

次に無理を承知で、森岡のいう戦没世代の状態を推定する。1950年には戦没世代は25～35歳になっていた。表の年齢区分に正確に対応しないが、50年9月の21～40歳（2084＋1728）のほぼ半数が戦没世代に相当すると考えると、男在籍者4753人のほぼ40%になる。争議前の49年11月にはこの年齢層はほぼ37%だったから、争議後にはその比重は3%と若干だが増加した。つまり、争議のときの組合員のほぼ4割は戦没世代であり、争議の後もほぼその状態は維持された。組合指導部が、一般組合員の重要部分を占める戦没世代の主張や要求をどこまで運動方針に反映したのか、今のところ筆者には不明である。

50年争議について『組合40年のあゆみ』の「闘争日誌」は次のように述べる。「昭和25年4月22日（土）第8回団交、首切り賃下げの人員整理案出る。7300人の組合員憤激。（以下略）。6月1

日（木） 希望退職者続出，朝99名，午後3時には1336名になる。解雇通告総数は1336名。6月6日（火）（前略）拒否者473名，退職申出者1286名。」（『組合40年のあゆみ』：20-21）。この苦渋に満ちた闘争日誌の数字について考えたい。ことは会社による指名解雇から始まった。当然その主たる対象は組合活動家であったろう。しかし給料も払わない会社⁽⁷⁾との2ヶ月に及ぶ闘争で，展望を失って自主退職を申し出た組合員は1286人に上った。この数は強制解雇数473人のほぼ3倍になる。朝には99人にすぎなかった希望退職者は，午後には1300人を超えた。しかし逃散は6月の争議終結によって止まったのではない。上の①で述べたように，6月末から9月末までの3ヶ月間に，さらに500余人が自主退社した。

このような状況下で会社に残留した労働者の心中を推察するに，敗戦後の解雇を「忍び難きを忍ぶ」覚悟で残留して，またしても敗北するなか残留を余儀なくされた。戦没世代としてはこれは3度目の武装解除と無条件降伏ともいえる。残留の要因として79退職者の平均年齢はこのとき34歳，平均勤続は9.3年になっていた。家計責任と会社への愛着が引き留め要因になったのであろう。「争議のとき，金は入らないしえらかった。1ヵ月ほど（ストが）続いて勝てると思った。これは勝てると思ったが，結局負けた。そのときの組合委員長はいまは重役になっている」（No. 8）。また，「組合をやっている方が昇格が早いのは問題だ。組合は会社にべったりしている」（No. 3）などの労働者の言葉は，争議後に本格化した企業社会体制の強化の動きに，「耐え難きを耐え」ながら巻き込まれていった苦渋がにじんでいる。

④ 家父長的温情主義

組合結成から50年争議まで，組合は組合員教育に多大の努力をつぎ込んだだろうが，会社もまた創立以来，従業員教育にそれに劣らぬ努力をした。その中核が豊田佐吉以来の家父長的温情主義原理である。

『トヨタ20年史』はまず，豊田佐吉の遺志である「豊田綱領」（1935年制定・公布）を掲載して，「温情友愛の精神を發揮し，家庭的美風を作興すべし」との文言を示す。これに続けて「豊田佐吉のよい意味での家族主義は，わが社に伝わり，戦前戦中の人事管理の特徴として表れていました」と述べる。具体的には，現場の工場に配属された「人事係が，各現場の監督者と密接に連絡をとり

(7) このとき会社が採用した給料の遅配・欠配について『22期有価証券報告書』28ページの表を示す。この兵糧攻めに組合は「生活資金確保のために，キャラメル，石けん，歯ブラシなどをもった行商隊（中略）を繰り出した」（『組合20年のあゆみ』：34）が，焼け石に水だった。

付表 50年争議期間中の賃金遅配状態

月例給与	支払日	支払高	月例給与	支払日	支払高
3月分	4月8日	約9%	5月分	6月27日	全額
	4月13日	約16%	6月分	7月5日	50%
	4月20日	約16%		7月15日	50%
	5月8日	約10%	7月分	所定日	50%
	5月10日	残額		8月10日	50%
4月分	6月10日	33%	8月分	遅配なし	
	6月17日	残額	9月分	遅配なし	

ながら、(中略)、すべての人事事務を処理し、個人的な事情をもよくのみこみ、一身上の相談にも応じ、「よい従業員関係の創造に努力」したことを挙げる（『トヨタ20年史』：207-208）。また「わが社では、トヨタ家族とでも呼べる人がたくさんおりました」として、ある人事部長の談話を引用している。「親子代々トヨタで働いてもらうことは(中略)よいことだと思います。一種の合理的な世襲制度であり、家族制度です。したがって、トヨタでは(中略)縁故の点は問題にしません。というより、かえって縁故のある人を、どしどし入れたいと思っています」と。

『トヨタ20年史』はこうした「豊田佐吉の遺風(中略)はわが社の福利厚生施設の面にも表れています」と述べて、戦前・戦中の施策として、社宅の整備、8000食の食堂の設置、トヨタ病院の開設(1942年)、トヨタ百貨店設立(1938年)、健康保険組合の発足(1938年)などを挙げている。戦局の悪化の下でトヨタは軍需工場の指定を受け、戦時型トラックや飛行機エンジンなどの製造に特化した。1939年にはトヨタ自動車産業報国会が結成され、また同じ年に守護神として豊興神社を祭るとともに「総合運動場で秋季大運動会」を開いた。後年、関連下請企業・労働者をも巻き込む、オールトヨタ大運動会の走りである。

『トヨタ20年史』は戦後の項へ移り、「始まっている『死の行進』、餓死はすでに全国の街に」と警告した上で、会社は1945年に福利課を設置して、大戦中からの自活事業を強化したと述べる。具体的には農場の開墾、塩田の造成である。1946年には厚生部を設けて農場、製粉、製パン、古綿打ち直し、豆炭、下駄、せっけん製造などを運営した。また1960年代にはインフォーマル活動の一環に組み込まれる、各種サークルの整備と財政支援にも触れている。

こうして家父長的温情主義による従業員統合を進める一方、51年には「創意工夫制度」を整備し、また50年争議後から大野ラインの導入を本格化し、機械の多台持、製造各部門のコンベア化など、熟練の解体を推進した。争議から7年目、『トヨタ20年史』を発行した1958年には、経営陣は、「もりあがる合理化への意欲」について、誇らしげに語るまでになっていた。その後、1962年の「労使宣言の調印」があり、63年には「TQC企画室設置」、64年「QC推進本部設置」へと進んで行く端緒の部分である。

このような状況の下で、3度にわたる武装解除と無条件降伏を経験しながらも、戦没世代は会社の仕掛けるアメとムチの巧妙な統合施策になすすべもなく、絡め取られていった。というよりかれらは争議以後、自らトヨタマンとなって後輩部下を企業社会へと統合する主体になった、という方が正確であろう。平均値でいうと40歳・班長：1956年、48歳・組長：1964年、51歳・工長：1967年へと昇進していったのが、かれらのキャリアである。この間に、会社の持家制度を利用してトヨタホームを購入し、また成長した息子たちはトヨタに職を得ていった。

(5) 「会社生活の思い出」

1970年代の社内報は退職当事者の「会社生活の思い出」と「生活信条」について一言ずつ伝えている。30年を超える社員生活で、もっとも印象に残ったこととして、何を述べているのか、表6によって見ておきたい。

最初に「社員生活の思い出」をみよう。まず、戦後の苦境・困窮状態と高度成長後の現在を「雲泥の差、夢のようだ」と捉えている者(No.5)がいる。自分自身の担当職務・配属職場の合理化

による変貌と、それに果たした自身の献身を挙げる者は多い（No. 2, 3, 9, 14, 15）。苦しい思い出として争議を挙げる者が少なくない（No. 4, 8, 10, 11）。楽しい思い出としては永年勤続退職者への慰労の意味で与えられた、ハワイ旅行を挙げる者（No. 7, 8, 10, 12）も多い。また20年以上も前に死去した豊田喜一郎（1952年死去）の思い出を挙げる者も2人（No. 6, 13）いる。昭和天皇来社（1957年）の感激を挙げる者（No.11）もいる。

次に「生活信条」の項に移ると、「健康」を挙げる者が11人と圧倒的多数を占める。いつの時代にも、誰にとっても健康維持と家庭の平穏は大きな願いだが、戦場体験、戦後の混乱、大争議、さらには技術革新と合理化、労働強化の嵐を生き延びて、無事定年退職に漕ぎ着けた戦没世代にとっては、自身の健康と家族の安全を全うできたことに大きな安堵と達成感があったろう。

表6 「社員生活の思い出」(社内報による)

ケースNo.	会社生活の思い出	生活信条
1	“生涯忘れ得ぬ仕事”ができたことに感謝しております。	質実剛健。
2	私が入社した当時は工場といえば本社工場だけ。現在では各所に工場が建設され、生産台数も月産15万台。これまでの発展ぶりには驚くばかりです。	健康，他人に迷惑をかけない。
3	昭和32年2月，本社車体工場から第1陣として工機工場へ移り，少ない人員で苦勞しプレス型造りを始めたころ。	誠心をもってことにあたる。
4	昭和25年の労働争議。入社1年後のことで，何もわからず，とまどってばかりいました。	健康第一。
5	戦後の苦しい食糧難や給料の遅配が続いた時代と，今日の時代と比べると，雲泥の差。現在の生活は夢のようです。	人間，健康であることが一番幸せです。身体に十分ご注意ください，そして仕事には責任をもって。
6	カグラ（木製の巻き上げ機）の作業で故豊田喜一郎社長に手伝ってもらったことが嬉しかった。	1日1日を精一杯に。
7	海外旅行に出かけるとき上司や友人に見送られトヨタホームを出発したときの感激。	健康で明るい生活。
8	昭和25年の労働争議の苦しかったこと。定年退職者の海外旅行の楽しかったこと。	健康，他人に迷惑をかけない。明るい家庭。
9	2年前からなんとか改造したいと思っていた電気炉が，去年の11月に1基完成，残りの1基も今年の1月に改造を完了，今はほっとした気持ちです。	物を大切にしてほしい。どうせ同じ毎日を送るなら朗らかに。
10	労働争議のとき，資金作りのために行商に歩いたこと。定年退職者ハワイ旅行の出発に当たり，皆さんに見送っていただいたときの感激。	健康で明るい毎日。
11	天皇・皇后両陛下が，当社へご来社のおり，永年勤続者の一人としてお迎えした喜び。昭和25年の労働争議。	健康と信頼。
12	海外旅行が生涯を通じて忘れられないすばらしい思い出です。	節度ある休養，食事，睡眠。
13	東京築地本願寺で行われた故豊田喜一郎社長の葬儀に参列し，お手伝いできたことです。	健康第一。
14	わが国初の乗用車専門工場としてできた元町工場。同工場の立ち上がりのときは樹脂の方々と一心同体で日夜がんばり生産を軌道に乗せました。	早起き，運動で健康を保つ。
15	昭和37年以降，急速にメッキの自動化が進み，現在では3つの自動メッキラインがある。また同様に自動研磨ラインも2つできた。これらの自動化によってメッキの量産体制が整ったこと。	健康と家庭の和。

出所：『トヨタ新聞』の報道による。

ここに現れるトヨタ労働者像は与えられた仕事に邁進し，マイホームの平穏に心をくだき，そうした安定を与えてくれた同僚・上司・会社に感謝し，社会の権威に従順に服している姿である。「働いた喜びとしては土地と家ができた」(No. 4)，「仕事は楽しいとは思わなかったが，地道にコ

ツコツやってきたから飯が食えて4人の子どもを社会に出した」(No.5)など、面接で述べ懐した人もいた。トヨタの家父長主義的温情主義は、3度にわたって武装解除された社員にほぼ完全に浸透して、「企業社会」の経営理念に継承されていくとともに、後続トヨタマンのDNAになっていった。1960年代の大衆消費社会の到来のなかで、消費財の購入のために残業に精を出し「会社人間化」する傾向が出てくるが、このころ私生活主義とかマイホーム主義とかと揶揄された人々は、79退職者が辿ったキャリアと類似の世代であったことに思い至る。『トヨタ30年史』804ページに1967年当時の従業員年齢構成表がある。このとき戦没世代は42～52歳になっていて、筆者の推計では男子社員約2万人の5%、千人程度にまで減少していた。しかし、年齢からいえば次長級や部長級にも昇進していた者もいるはずだが、これらのトップ層が、3度の生き残り体験と、自ら牽引している企業社会トヨタの論理を、どのように整合させていたのか、いまのところわからない。平均値では1916年生まれのかれらが、60歳定年に達して、全員がいなくなったのは1978年である。

まとめにかえて

79退職者の生活小史分析としては、ここまでである。この論考を書き進むなかで、もっとも苦心したのは、79退職者という一つの集団が、敗戦やその後の解雇、また50年争議という、日常ならざる異常状態にあった外的状況をどのように把握し、理解したのかを、筆者の立場から推察し、筆者なりに理解することにあつた。この点にこそ理解社会学の延長上にある生活小史法の精髓がある。対象集団と外的状況の双方についての、記述者（研究者といってもよい）の的確・適切な理解があつてはじめて生活小史法は、読者に対して説得力を発揮できる。対象集団ないし外的状況のいずれか、またその双方について、浅読み、ないし深読みしている可能性は、この論考も含めて、いつも否定できない。浅読みの場合には論述は皮相で浅薄なものに終わる。逆に深読みの場合には、論述は紋切り型のステレオタイプに終わる。このように対象と状況について、記述者が的確・適切に理解することが、生活小史法、またおそらくはオーラル・ヒストリー法の大前提になる。しかし、これがなによりも難しい。院生に的確・適切な理解の仕方を、技法やマニュアルで教えることはできるだろうか。しかしまた、理解の方法を、いつまでもベテラン研究者の秘技・秘伝で終わらせるわけにもいくまい。

書き始めたとき、本稿の表1で示した筆者が関与した調査から2～3を選んで生活小史法の立場から解説を加えるつもりだった。ところが最初に手を付けた79退職者調査の整理を始めた時点で、この世代が経験した3度の生き残り体験というテーマが急浮上した結果、このような論考となった。トヨタ研究としては多くの問題を残していることは承知している。しかし、生活小史法の立場からいうと、丁寧に整理された面接記録は生活者の全体像を保持している一種の原石であり、分析者の視点によって指輪にもペンダントにもなる可能性を秘めていることが実証できたとしたら、望外の幸せである。

（つじ・かつじ 立命館大学名誉教授）

【引用文献】

- Bertaux, Danial (1997) *Les récits de vie: perspective ethnosociologique*, Les Editions NATHAN/HER, Paris.
(=2003 小林多寿子『ライフストーリー』ミネルヴァ書房)
- トヨタ自動車 (1949) 『第21期 (自昭和24年11月1日 至昭和25年3月31日) 有価証券報告書』
- トヨタ自動車 (1950) 『第22期 (自昭和25年4月1日 至昭和25年9月30日) 有価証券報告書』
- トヨタ自動車 (1958) 『トヨタ自動車20年史』トヨタ自動車社史編集委員会編
- トヨタ自動車 (1967) 『トヨタ自動車30年史』トヨタ自動車社史編集委員会編
- トヨタ自動車労働組合 (1966) 『20年のあゆみ』20年史編集委員会
- トヨタ自動車労働組合 (1986) 『真の豊かさをもとめて 40年のあゆみ』40年史編集委員会
- 伊賀光屋 (2000) 『産地の社会学』多賀出版。
- 鎌田慧 (1973) 『自動車絶望工場：ある季節工の日記』現代史出版会
- 小山陽一編 (1985) 『巨大企業体制と労働者』御茶の水書房
- 職業・生活研究会編 (1988) 『巨大企業体制下の下請企業と労働者—第Ⅱ期トヨタ調査中間報告書(1)—』, 立命館大学人文科学研究所紀要, No.45
- 職業・生活研究会編 (1994) 『企業社会と人間』法律文化社
- 森岡清美 (1990) 「死のコンボイ経験世代の戦後」日本社会学会編『社会学評論』第41巻1号
- 村井忠政 (2000) 『日系カナダ人女性の生活史』明石書店
- 大山信義 (1988) 『船の職場史』御茶の水書房
- 中野卓 (1977) 『口述の生活史』御茶の水書房
- 辻勝次 (1992) 「自動車の町の外国人」『立命館産業社会論集』立命館大学産業社会学会, 第28巻第3号
- 辻勝次 (1994) 「労働研究の『企業社会化』とその打開に向けて」『立命館産業社会論集』, 立命館大学産業社会学会第30巻第3号
- 辻勝次 (2001) 『災害過程と再生過程—阪神・淡路大震災の小叙事誌—』見洋書房
- 辻勝次編著 (2007a) 『キャリアの社会学』ミネルヴァ書房
- 辻勝次 (2007b) 「戦後トヨタにおける人事現象の概要—人事報道 (1937-2005年) の分析を通して—」『立命館産業社会論集』, 立命館大学産業社会学会, 第43巻第1号
- 辻勝次 (2007c) 「トヨタ人事方式の諸原則—同期昇進集団の構造と機能分析による—」『立命館産業社会論集』, 立命館大学産業社会学会, 第43巻第3号
- 辻勝次 (2008) 「トヨタ事務・技術系社員の部署異動とキャリア形成—キャリアの幅と深さを中心に (1960-2000年)—」『立命館産業社会論集』, 立命館大学産業社会学会, 第44巻第1号
- 日本文科学会編 (1962) 『技術革新の社会的影響』東京大学出版会