

---

## 【特集】ドイツにおける管理職層の形成

---

### 特集にあたって

特集「ドイツにおける管理職層の形成」は、本誌619号掲載の特集「徒弟制の変容と労務管理の生成——20世紀前半における経営革新とその担い手」の企画から生まれた。この企画で、我々は、経営者と労働者との間に位置する人々に着目することによって、現代的な労務管理が生成・展開した状況をとらえなおそうとした。追求したのは、製造業大企業において、管理、技術、教育訓練面での革新の担い手がいかなる職業経歴を経て現場に発生し、育成されたのか、また、彼らが上級経営者および現場労働者との間にいかなる位置を占めたのか、という問題であった。「徒弟制の変容」と「労務管理の生成」をテーマとする英米仏日の事例研究に対し、ドイツ大企業の場合はどうだったのか、という素朴な疑問が生じたのはむしろ自然の成り行きであった。

田中洋子氏のご教示によれば、ドイツ製造業の現場でも小野塚論文が示す世紀転換期のイギリスと同様の問題状況があったという。しかしながら、すでに管理問題が企業経営者の仕事として確立していたドイツでは、その後の展開は全く異なっていた。管理者となりうる職員そのものが、企業内部の徒弟制度によって養成されるというのである。こうした指摘を受け、我々は、管理革新の担い手としてより生産現場に近い存在に着目した前回の特集に対し、ドイツ大企業の職員層そのものに焦点を当てた議論が必要だとの認識に至った。そこで、ドイツ大企業の職員層に注目した歴史分析を特集することにした。

田中論文は、鉄鋼・機械大企業のクルップ社と自動車メーカーであるダイムラー社を事例として、企業内で「職」が形成される過程を論じる。ここでは、1840年代以降、中世以来の手工業における徒弟制度が形を変えながら企業内に取り込まれ、技能職種に限らずホワイトカラーにまで及んでいく過程が描かれる。そして、第二次大戦後にはその呼称が変わり、企業内教育制度として統合されるものの、19世紀からの徒弟制度の大枠は維持され続けたことが示される。とくにホワイトカラーの養成に着目する本研究は、企業で働く人々が、自身の職業資格をもつことを前提とするドイツ現代社会の形成史ともなっている。

石塚論文は、化学企業であるゴールトシュミット社の事例から、管理層職員の雇用管理を論ずる。企業組織の管理運営に従事する人々をどのように「管理」したのか、という問題を解くため、1905年から1940年まで勤務した一人の人物に焦点を当て、その人事書類の分析を行い、労働契約やキャリア形成の変遷や報酬のあり方を明らかにするというユニークな手法をとっている。やや視点が異なるものの、ドイツ大企業における職員のあり方を如実に示しており、興味深い。

本特集は、ドイツ大企業について、経営資料を駆使して実証的な議論を展開するお二人の寄稿によって可能となった。記して感謝するとともに、豊富な分析結果を踏まえた比較労務管理史研究がさらに進展することを期待してやまない。

(榎 一江)