

月例研究会（2023年7月1日）

オーラルヒストリーは戦後労働史をいかに更新したのか

——『日本的雇用システムをつくる1945-1995——オーラルヒストリーによる接近』を素材に

梅崎修・南雲智映・島西智輝

本報告では、2023年2月に刊行した『日本的雇用システムをつくる1945-1995——オーラルヒストリーによる接近』（東京大学出版会）を題材に、オーラルヒストリーという手法が戦後労働史研究を如何に更新したのかについて著者3名が報告した。本書は、オーラルヒストリーと文書資料という多くの一次資料によって戦後雇用関係の「新しい通史」を目指したものである。

まず報告では、戦後日本雇用関係史の先行研究を整理した。いくつかの通史的研究はあるが、一次資料を使った研究はほとんどなく、一次資料を使った詳細な実証研究は、産業や企業、期間を限定したものが多い。今回の書籍は、通史であり、なおかつ一次資料を使った実証を目指すという目的が確認された。その上で、オーラルヒストリーという調査手法の利点を確認し、文脈的情報を活かした歴史研究の可能性を提示した。「つくる」主体に焦点を当てると、日本的雇用システムの長い構築過程が明らかになることに注目した。

分析結果については、時間の関係上、いくつかの論点に絞った。第一に、日本的雇用システムにおける能力観の構築について、第2、5、8章の論考を説明した。終戦直後の職員・工員身分差撤廃後に「社員」という集団をどのように

位置付け、評価処遇するかという目的のために「能力」という基準が採用されたが、その基準が納得されるためには、職務が注目される時代を経て、職能資格が定着するまでは、長い議論が続いた。共有された能力観＝職能の構築には、説得のために動いた人々の意図があり、納得を生み出す仕組みが開発されたことを確認した。

第二に、労使間の信頼獲得の過程について、第4、5、10章に焦点を当てて説明した。特に日本生産性本部の活動を詳細に紹介し、「第三者的な中立」「コミュニケーションの頻度」「教育・啓蒙活動」を具体的に紹介した。一般的に中立的な立場が客観的に存在するのではなく、そのような立場が共同主観として構築されたことを確認した。

第三に、労働組合運動における説得についても実証結果を紹介した。集合行為論やインセンティブ設計などの理論を基礎にしつつ、組合運動家の交渉術、人格などの分析結果をオーラルヒストリーの語りを紹介しつつ、説明した。

最後に、長期間かけて構築された日本的雇用システムが、1995年代以降、試行錯誤を経つつ、次の新しいシステムに着地できていないことを「長い現在」として定義した。加えて、結果的に繰り返し流行の人事用語が生まれてしまう現実を指摘し、「歴史的時間軸」や「分厚い経験史」を共有することの有用性を主張した。現在の人事、労働組合の実務に対する歴史研究の価値は、このような共有によって新しい雇用システムを「つくる人」を生み出すという意見が述べられ、参加者との議論が深まった。

（うめざき・おさむ 法政大学キャリアデザイン学部教授）

（なぐも・ちあき 東海学園大学経営学部教授）

（しまにし・ともき 立教大学経済学部教授）