

2021（令和3）年3月23日発行

明治大学経営学研究所 経営論集 第68巻 第4号〔抜刷〕

## 研究回顧

遠藤 公嗣

経営論集  
68巻第4号  
2021年3月

## 研究回顧

遠藤 公嗣

### 目次

- 1 『日本占領と労資関係政策の成立』
  - 1-1 研究課題の選択
  - 1-2 実際の経過
- 2 UC バークレイでの在外研究
  - 2-1 在米研究で得たこと
  - 2-2 帰国後の研究
- 3 転職活動
  - 3-1 挫折
  - 3-2 開直り
  - 3-3 転職の成就
- 4 神奈川大学短期大学の2年間
  - 4-1 研究の充実
  - 4-2 長くはられない
- 5 明治大学経営学部へ転職
- 6 『日本の人事査定』
  - 6-1 刊行
  - 6-2 小池和男のねつ造の発見
- 7 明治大学在職中の研究
  - 7-1 賃金の研究
  - 7-2 労使関係論の再考
  - 7-3 女性労働者への研究関心
  - 7-4 社会政策研究組織への貢献
- 8 結びにかえて

私の最初の単著は『日本占領と労資関係政策の成立』（1989年、東京大学出版会）であった。端的に言えば、この書は失敗作であった。そこからなんとか再生できたと思う指標となるのが、10年後の2番目の単著である『日本の人事査定』（1999年、ミネルヴァ書房）の刊行であった。私にとっての研究回顧とは、この失敗と再生を振り返ることが主題となる。これを軸に、他の事項も多少は付加して、70歳の私の研究回顧としたい。

## 1 『日本占領と労資関係政策の成立』

### 1-1 研究課題の選択

この書は、1945年から49年にかけての、労働組合法など労使関係立法政策を中心に、それらがどのような経緯で成立したかを、日本と米国の史料をもとにあきらかにした。この研究課題をなぜ選択したのか。

東京大学受験では、経済を理解できることが重要と思って文科Ⅱ類（経済学部進学コース）を選んだ。マルクス経済学を学ぶつもりだった。マルクス経済学は、東京大学経済学部を含めて、私たちの世代の経済学部では普通の教育科目と研究分野であった。しかし、学部2年生までで私が自覚したのは、マルクス経済学の理論そのものをそれほど面白いと思わず、まして金融とか財政に興味が湧かなかったことであった。他方、雇用労働とか企業経営とか産業構造にはそれなりの関心を持てた。また、もともと歴史好きであった。

1972年度に3年生になって、中西洋先生の演習に参加することを選んだ。中西先生の研究は私の関心に近いと思ったほか、中西先生は「日本における「社会政策」＝「労働問題」研究の現地点：方法的批判（1・2・3）」（1971年）を公刊された直後であり、それに関連して、すでに先輩演習生であった上井喜彦氏や石田光男氏の薦めがあったことが理由と思う。1972年度新学期は諸事情により6月開始であって、7月半ばの夏休みまで数回の演習があった。しかし、夏休み中に中西先生は健康を害して長期入院され、その後2年間は、私を含む演習生は兵藤釗先生の演習に預けられた。

夏休みまでの数回の中西演習は、私にとって強烈な印象だった。中西先生の言葉は、感覚的に言えば「頭が切れるとはこういうことか」との驚きだった。教材は、氏原正治郎先生の第二次世界大戦直後の諸論文のコピーであった。私が読むだけではまったく気づかない多くの論点をつぎつぎと、中西先生は明快に指摘し解説した。ただ感銘であった。

付け加えておかなければならないのは、同じ1972年度に石井寛治先生（日本経済史）の演習を聴講させていただき、山田盛太郎『日本資本主義分析』を読んだことである。山田著によって戦前日本資本主義を理解できた気になり、また社会構造を研究し認識する重要性を理解した。

石井先生の解説で、労農派マルクス経済学の資本主義認識との対比を理解したことも有益であった。

いつごろから大学院進学を考慮しはじめたのか、明確な記憶はない。しかし、3年生の冬に、在学生の懸賞論文を募集する要項が経済学部掲示版にでた。経済学部卒業生の某年次会による企画だった。私は1973年3月に「戦後初期石炭争議の基礎過程」（手書きで400字80枚）を執筆して応募し、第3席に入選した。この執筆時には進学希望を自覚していたと思う。ちなみに、懸賞論文の表彰式会場は経団連会館上階の広間であり、論文内容とはまったくの場違いであった。式後の立食懇親会で、某社役員の某氏から「君（私のことである）の応募論文を読んだよ。実は、私の息子が経済学部の助教授をしていて…」と話しかけられて驚いた。

4年生時の大学院入試は勉強不足で筆記試験に失敗し、翌年1975年に合格した。当時の入試は志願論文の審査と口頭試問もあった。私は「戦時下の朝鮮人労働者連行政策の展開と労資関係」を執筆し提出して合格した。この論文は1973年論文の前提条件を解明したが、執筆によって、政府の連行政策の変化が労使関係実態の明確な変化をもたらすことを実感した。復帰された中西先生は、労働政策とりわけ労使関係政策の変化を指標とする「資本主義国家」論を演習で強調されていたが、私の1975年論文は先生の考え方の妥当を再確認するものでもあった。

上記をふまえると、大学院進学後、日本の第二次世界大戦後の労働組合法など労使関係立法政策を研究課題とすることは、私の中ではかなり当然の方向であった。

## 1-2 実際の経過

当時の経済学研究科は、修士課程学生定員数よりはるかに少ない入学許可者数であったが、修士課程入学すると博士課程（現在の博士後期課程）進学は事実上自動的という、変則的な運用であった。私は、博士課程進学後に、論文「1945年労働組合法の形成」（1979年）を執筆し公刊した。実は、この執筆で研究上の問題が浮上していたはずだが、私はまったく気づかなかった。それどころか、主観としては法と実態の関係を考察するつもりで、しかし脱線というほかない論文を続けて執筆し公刊していた。

大学院在学時はまた、社会科学研究所（社研）の氏原正治郎先生の定年退職が近づくところで、それを念頭に置いて、中断していた労使関係実態調査が復活企画された。企画の幹事役は社研の山本潔先生であった。大学院生も調査チームに加えられた。私は兵藤先生が班長の国鉄班に所属し、調査報告論文として「職場の労働組合による労働条件の規制：国鉄の運転職場・駅務職場における実態」（1979年）を公刊した。労働現場での労働者へのインタビュー調査は面白く、実態からは多くを学べることを実感した。しかし、実態調査を私の研究の中心とする意識はなかった。これは好みの問題としか言い様がない。

1980年の社研の助手公募に、1979年の労働組合法の論文を提出して応募した。しかし不採用で、大学院生のまま博士課程4年目にはいった。他大学の助手も不採用だった。社研の戸塚秀夫先生と山本先生から、1979年の国鉄調査の論文を提出して社研助手に再応募するようといわれ、再応募した。今回は採用され、1981年4月から助手となった。この不採用と採用は自分の研究計画を再考するよい機会だったはずだが、私は再考の方向にまったく行かなかった。

助手は任期制であって、終了時に助手論文を提出することになっていた。私の助手論文の研究課題は、それほど深く考えず、第二次世界大戦直後の労働政策研究を完成させる一段階の研究にするつもりであった。そうすると、1945年労働組合法のつぎは1946年労働関係調整法であった。そこで論文「労働関係調整法制定と経営協議会指針作成」（1983年）を執筆した。また社研の所内研究会で、これを中心として発表した。

後日、戸塚先生の研究室で、戸塚先生と山本先生から、私の社研助教授採用人事案が教授会で否決されたことを伝えられた。その後、他の某先生から、所内研究会での私の発表内容に低い評価を下す先生がいて、それが影響したことを聞いた。もっとも、その某先生からも、研究課題の意義を私は所内研究会でもっと明確に主張すべきだったとの指摘をいただいた。戸塚先生からは、私の研究がまとまったら、その出版を東京大学出版会へ推薦するとの言葉をいただいた。このころから、私も出版を念頭におくようになった。

1984年3月に、助手を退職して無職となった。いくつかの大学に応募したが不採用であり、結局、山形大学人文学部が社会政策論担当助教授として採用してくれた。社会保障論担当教員も別に採用予定とのことだったので、私は労働問題関連を講義することになった。採用決定時に無職だったことから、ありがたくも1985年1月採用としてくれた。着任後の研究に必要な史料は、紙の複写物としてすでにほぼ確保していたが、引越しの荷物委託で万一の破損や紛失をおそれ、毎回2つのミカン箱の手荷物として、乗り換えのない在来線特急で（赴任時は、山形新幹線は未開通であった）上野から山形まで数回に分けて運んだ。

山形着任までに、論文「労働組合法の改訂・1949年」（1985年）の原稿を完成していた。着任後は、教育を担当しつつ、出版に向けて、残された研究項目の遂行と研究総括をすすめた。しかし、しだいに研究に迷いを感じるようになった。その理由は3つだったが、第3が本質だったと思う。

第1は、時間消費的な研究課題だったので、出版原稿が遅々としてすすまなかったことである。教育と大学業務の時間以外は、ほぼ全部を研究にあてたにもかかわらず、であった。焦りを感じた。同じことだが、着任後の研究業績がないことに気づいて愕然とした。そこで「方便」として、1975年の大学院志願論文を語句修正だけして学術誌『歴史学研究』に投稿した。幸い、ほぼ無修正で受理され、1987年に論文として掲載された。執筆12年後のほぼそのままの

公刊は問題があると自覚していたが、長期の無業績に私は耐えられなかった。

第2は、研究総括の視点が定まらなかったことである。中西先生の「資本主義国家」論は、宇野弘蔵マルクス経済学の段階論を理論発展させたものであって、19世紀イギリスの労使関係諸政策を中西先生独自の解釈で大胆に位置づけて、「資本主義国家」論を主張したものであった。ここで重要なのは「中西先生独自の解釈で大胆に位置づけ」ることが可能だったことであつた。それは中西先生の非凡によるばかりでなく、現在の日本から遠く離れた19世紀イギリスのことであつて、解釈の許容幅が大きかったことも否定できなかった。ひるがえって私の研究課題は、日本のわずか30余年前のよく知られた事項であつて、解釈の許容幅が狭い上に、解釈する私は凡庸であつた。中西先生の「資本主義国家」論に習おうとしても、そのような大理論を展望できる研究総括になるはずがないことを、10年かかった研究の最終段階に至ってやっと気づいた。

第3は、研究課題の意義がわからなくなってきたことである。この研究課題が成立する前提は「労使関係」論であつた。労使間には経済上の利害対立があり、労使が対立から合意に達するプロセスが制度化されていて、それを法認し奨励する法枠組の存在を重要だと考えること、この社会観であつた。ところが1980年代の日本社会では、日本企業は米国企業に勝る経済効率を誇り、その理由は、労使の協力を含む「日本的経営／日本的雇用慣行」にあるとされ、その賛美論が全盛であつた。こうした日本企業の優位は長期に続くと思われていた。そのため、この研究課題は現実と断絶することとなった。あるいは、現実の進展によって、研究課題が見当違いの研究課題になってしまつていた。私は、この断絶を自覚せざるを得なかった。

この断絶の自覚は、私と同世代の労使関係研究者の一部に共通していたと思う。先輩の石田光男氏から1985年秋に論文抜刷「賃金体系と労使関係」が送られてきた。私は繰り返し読んだ。石田氏はイギリスの労使関係政策史を当初は研究していたが、石田氏もまた現実との断絶を感じていたと私は思う。この石田論文は、断絶の石田氏なりの精算であつた。そして石田氏は、「日本的経営／日本的雇用慣行」賛美論の側から研究視点を再構築することを宣言したと、私は思った。しかし私は、石田論文の主張になじめなかった。石田論文が言うほどには日本企業は「公平」でない、こう考える私の意識を払拭できなかった。中学生高校生のころ、日本企業内での思想信条差別や部落出身者差別を身近に感じることもあり、それは私の意識に深く刻まれていた。(ちなみに、1985年の石田論文が言う「公平」は男性正規労働者だけを想定していて、2020年の現在では、非正規や女性の労働者も想定に入れると、「公平」とは石田氏でさえも言わないであろう。)

研究の迷いから、出版原稿とりまとめの断念を思ったことが一度だけあつた。しかし、わずかな逡巡の後、出版までがんばる決心をした。理由は単純であつた。断念したとしても、その

後、何を研究すべきなのかが皆目わからなかった。だから、やめる訳にはいかなかった。もう一つの理由は、単著の東京大学出版会からの公刊はそれなりに研究業績として評価されるであろうし、それは勤務大学を移るための将来の転職活動に有益であろう、との実利のためであった。

私の『日本占領と労資関係政策の成立』は1989年4月に公刊された。この書の意義を端的に言えば、日米の新史料を駆使して未知だった意外な立法過程をあきらかにしたという、しかし、理論的には冴えないものにとどまった。

## 2 UCバークレイでの在外研究

### 2-1 在米研究で得たこと

山形大学に勤務後、米国での在外研究をつよく希望するようになった。山形大学の許可を得て、1989年4月から1990年8月までの17ヶ月間をUCバークレイで研究することができた。山形在住では研究上の刺激が乏しいことは否めず、在米研究はそれを大幅に改善する方策であった。UCバークレイを選んだのは、制度学派の労働研究が盛んな拠点大学だったからであった。

在米研究は、私が再生できた理由の一つと言ってよいと思う。

最大の成果は、優れた研究とは何か、を理解できる素地を得たことであった。優れた研究とは、私が理解したところでは、現在（と将来）の社会を理解する上での勘所を析出して、研究課題を構成し、それに解答することである。お粗末な話だが、在米研究まで、私はこれが解っていないかった。現在（と将来）の社会を理解する上での勘所なのかどうかを深く考えることなく、研究課題を設定していたといってよい。

「理解できる素地」の形成にもっとも有益だったのは、参加自由な研究会であった。学内の多様な組織がそれぞれ開催し、それを合計すれば、労働関連だけでも学期中は週あたり2-3回は開催されたと思う。発表者は、教員（他大学を含む）や大学院生などで、発表論題の多くは、現在の問題に関連するものであった。事前に入手できる場合のペーパーも、発表も議論も、刺激的であった。「コンパラブルワース」など、私が言葉すら知らなかった論題もあった。米国の研究者が何を問題と考えているかを知り、日本のそれとの違いを知ることは、本当に有益であった。

在米研究中は「日本的経営／日本的雇用慣行」賛美論の全盛期であって、研究会の論題になることが時折あった。その1つは青木昌彦氏の発表であった。著名な青木氏の発表であったため50-60人の参会者がつめかけたが、私は青木氏の論文を事前に読み、質問をした。日本企業における職場集団の自立性と組織管理コントロールの関係であった。研究会後に、顔見知りの

某大学院生から「いい質問だった」と褒められた。参会者との談話に忙しい青木氏を待っていたところ、青木氏から日本語で声をかけられ、研究内容などを尋ねられた。会話の最後でスタンフォード大学の研究室を訪問してよいか訪ねたところ、許可された。Aoki[1988] *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy* をサンフランシスコのジャパントウンにある紀伊國屋書店で購入し、半分くらいを読んでから（日本語版は未刊だった）研究室を訪問した。

「日本的経営／日本的雇用慣行」賛美論について私が本格的に理解したのは、この在米研究時が最初であった。遅かったと言わなければならない。遅れた理由は2つあったと思う。1つは、前述のように、現実と断絶していた研究課題に没頭していたことであった。もう1つは、山形在住であって、山形で感じる経済状況が賛美論とは相当な距離があったことであった。

1990年初に、私にも研究会発表の打診が2組織から来て、それを引き受けた。日本企業の人事査定を論題として粗いペーパーを自分で執筆し、同内容で春に2回発表した。これを論題としたのは、米国での賛美論に欠落した重要事項や奇妙な解釈と思うものが少なからずあり、その1つが人事査定だったからである。発表への反応は2分されていた。1つは耳の痛い苦言で、某先生から「話す英語がわかりづらい、台詞を読んではいけない、話すリズムが重要、身振りも入れたほうがよい」と率直に指摘された。もう1つは別の某先生から「人事査定の存在は知らなかった、年功制なのに日本人がよく働く理由がわかった、人事査定について論文を執筆して *Industrial Relations* (UCバークレイ刊行の著名学術誌) に投稿しないか」との誘いであった。

誘いに応じることにした。学術論文を英語で執筆する能力は私にないので、労働分野の学術論文を日本語から英語にできる翻訳者が必要だった。日本から出張講義に来ていた高名な経営学者のA先生に相談したところ、A先生のRAをつとめていたB大学院生を紹介された。B氏の第1言語は英語だが、日本語バイリンガルであった。B氏は極めて優秀で、おかげで完璧な英語論文が完成した。これを投稿したのは帰国直前だった。

研究会以外でも有益なことが多かったが、それを1つだけ記しておく。UCバークレイ到着後にほどなく大学は夏期休暇となったが、私は、英語の勉強を兼ねて、学部レベル中級マクロ経済学の夏期集中講義を受講した。教科書はDornbusch and Fischer, *Macro Economics*, 4th ed. だった。予習のために教科書を読むことと、宿題である多数の章末問題を解くことで、長時間が必要だった。辞書を引く時間がなく、意味不明単語でも読み飛ばし、しかし、なんとなく意味がわかってくる、ということを経験した。意味不明単語に留意しないで英語文を読むようになったのは、このとき以降であったと思う。最後に2時間（3時間だったかもしれない）の筆記試験があり、問題の1つにマンデル＝フレミング・モデルの計算と論述があって、これは正解できた。もちろん現在は忘却の彼方であり、すぐに解答できるはずもない。最終成

績は、上から2番目のAであったと思う。学期中は、労働経済学と労使関係論の修士課程講義を聴講した。もちろん、これも有益であった。

自費の在米研究は金銭費用がかかった。山形大学からの2ヶ月分収入で1ヶ月分費用をまかなう感じだった。在米研究が契機で離婚ともなった。負担が大きい在米研究だったが、私にとっては再生のために重要であったと思う。

## 2-2 帰国後の研究

1990年8月に山形に帰ってきた。秋に、投稿論文の査読結果が届き、人事査定の制度と結果の実例を入れて説得力を高めよ、との書き直し判定であった。もっともな評価だが、実例の情報を日本企業から得ることの難しさは言うまでもなかった。困ってしまい時間だけが経過したが、東京でA先生にお会いする機会があって、再び相談した。すると数日後に、山形大学の私の研究室にA先生から電話があり、私の研究への協力を某社に依頼しておいたので、その生産子会社（といっても正規労働者3千人を超えていた）山形工場にいけば、論文に必要な情報を与えてくれるだろう、とのことだった。子会社の人事労務関係者にはすでに面識があり、すぐ1991年1-3月に訪問して、人事課からも労働組合からも貴重な情報を得ることができた。この情報によって論文を修正し再投稿したところ、それは受理された。受理から掲載までの待ち期間が非常に長く、ようやく1994年初に *Industrial Relations* に掲載された。

これが出発点であった。

1991年10月に、徳永重良先生主催の第3回日独労使関係研究会議が東北大学で開催された。私は手伝いのかねて参加し発表を傍聴した。外国側参加者と話す機会が多く、その際に、上記論文（受理の前か後か、記憶が不明確である）も配布した。反響は大きかった。会議中に論文を読んだウルリッヒ・ユルゲンス（WZB）から、ドイツに来て研究会で話さないかと誘われ、その冬にドイツ訪問して、数カ所で話した。後にユルゲンス編のドイツ語著にも1章を執筆した。また論文を契機として、会議直後に、ドイツの教育学者の日独比較研究企画に誘われ、参加することになった。これも後にドイツ語著に1章を執筆した。ノルベルト・アルトマン（ISF München）は、それまで徳永先生と先輩の野村正實氏の密接な共同研究者であって会議の主要な発表者でもあったが、1993年から私とアルトマンとで発電用タービン生産の日独比較の共同研究をはじめることになったことにも、影響したと思う。会議参加者のクリスチャン・ベルグレン（スウェーデン）とも会議中に論文について話したが、彼は1992年刊の自著に論文を引用するとともに、論文を欧州諸国の知人に紹介したらしく、1994年の論文公刊前にすでに、別用で来日した労働組合関係者や研究者からの面談依頼や、欧州諸国からの論文送付依頼をしばらく受けた。ずっと後の2003-05年に私は英国で在外研究であったが、その間に出席し

た学会で、私の名札を見て「査定の論文を執筆した Endo か」と2度も声をかけられた。

さて私は、人事査定による差別についてもともと関心があった。その事件記録が掲載される『不当労働行為事件命令集』に目を通していたところ、偶然、査定結果や昇給額などの詳細数値を、差別されない労働者分も含めて、原告労働者側が所持しているらしい事件を知った。そこで、原告労働者のもとに出張し、その研究協力を得て数値資料を入手し、差別実態を簡単な計量分析（excel で可能な回帰分析にとどまる）で解明した。それが1993年の論文であった。この論文の長所は、査定差別の計量分析をおそらく日本で初めて実施したことのほか、信条差別事件の数値資料にもかかわらず、その数値資料から女性差別も発見し、信条差別と女性差別を比較したことであったと思う。女性差別への関心と発見は、あきらかに、在米研究の影響であった。これらを自覚したので、初期版原稿の論文名は「査定制度による信条と性の差別」であったが、最終論文名を「査定制度による性と信条の差別」と、「性」と「信条」の順序を入れ替えた。

1990年秋に三和良一先生のお誘いを受けて、大規模な科研費研究企画（共同研究者は総勢50人超だったと思う）へ参加した。その研究班分けで、橋本寿朗先生が研究代表者の班「企業構造の戦後の変容」に所属した。橋本先生とは1991年春の科研費採択後に初対面であった。橋本班研究会での発表順がくるころには、現在は、日本の人事査定は米国の人事査定と相当に異なるけれども、日本の人事査定の起源は米国であって、日本では起源の祖型を維持したのにたいし、米国では時の経過とともに変化した結果での日米の相違である、との粗い仮説を私は持つようになっていたので、それを研究会で話した。橋本先生は、それは自動車販売ディーラー制度の日米の相違と同じであると関心を持ち、研究の深化を私に促すともに、後に、研究発表の機会を与えていただいた。

### 3 転職活動

#### 3-1 挫折

帰国後、心機一転のため、山形大学からの転職を考えた。東京大学大学院経済学研究科が大学院生向けに事務室前に掲示している教員公募情報を、1990年初冬の東京出張時に見た。当時の教員公募情報は紙ベースでの配布と掲示のみで、もっとも多くの情報が集まっているところがそこであった。山形大学では見るができなかった。私の応募可能な多数の公募が1990年中にあったことを知った。次年度の公募に応募すれば、『日本占領と労資関係政策の成立』も業績としてあるので、次年度中にどこかの大学に採用されるだろうと思った。

1991年春から、首都圏と関西圏の大学の公募に応募をはじめた。教育科目や大学所在地や研

究環境などで、応募先を選んだ。選んで応募することは1992年秋まで続けた。しかし、面接すらまったく呼んでもらえなかった。私は応募書類を返送されるだけだった。私は面識がなかったが、某大学の高名なマルクス経済学のC先生から、長文の自筆書簡をいただいた。選考委員会で私を推薦したが合意を得られなかった、選考の過程で『日本占領と労資関係政策の成立』を読んだので、その書評を送る、とのことであった。ちなみに後年の『これからの賃金』出版後に、C先生没後も継続していたC先生創設の研究会に呼んでいただき、話す機会があったのは奇縁であった。また某大学のD先生からいただいた書簡には、選考委員会で私を推薦したが諸事情で選考が止まっている、しばらく待ってほしい、とのことであった。しかし、その後、大学から応募書類が返送されてきた。何かの所用で隅谷三喜男先生を事務所（JR有楽町駅近くの東京交通会館内にあった）に訪ねたとき、隅谷先生から推薦状を書いてあげようとの言葉をいただき、いただいた推薦状を公募先に提出したが、効果はなかった。ある先輩から夜遅くに長電話があり、先輩なりの理由で採用可能性が高いからと、某大学への応募を強く勧められた。しかし、その先輩は知らなかったのだが、実は、公募はいわゆる「出来レース」であることを私は知っていたので、応募しなかった。これらの諸先生や先輩のご配慮は、本当にありがたかった。いま思い出しても、私のことを気にかけていただいたのであり、感謝の念に堪えない。

1992年秋に、北関東の某理工系大学による経済学教員の募集を知り、大学の学部事務部に電話をかけて状況を聞いた。私の略歴を述べると事務長？は好意的だったが、結局、応募しなかった。東京駅まで時間がかかるのと、文系教員の研究室は大部屋とのことで、大学の個室研究室で研究する習慣の私には不適と思ったからであった。しかし直後に、応募しなかったことを後悔した。研究は自宅でやれば良いのである。私が応募先を選べる立場では無かった。1992年末に、応募先大学数が10を超えたはずだが、そこで数えることをやめた。

その後は、教育科目が少しでも可能な公募に、全部応募することにした。公募情報を知るために、東京出張時に、東京大学本郷の経済学研究科だけでなく、文学研究科と法学研究科の掲示も見erようになった。2・3週に1度は東京での研究会等に出席し、ついでに掲示を見るようにした。その頻度は、公募の応募締め切りが掲示日から約1ヶ月後ということがあるので、締め切りに間に合うためには必要だった。科研費があったために頻繁な上京が可能で、本当にありがたかった。冬の寒い日に、時期的に公募の掲示が少なくなったとはいえ皆無でなく、それを見るために東京大学本郷構内をうろついた。同世代の大学教員でこういうことをしている知人はいないはずで、情け無かった。しかし、他に方法はなかった。だが、応募数を増やしても、その後も面接に呼ばれないことに変わりがなく、返送される応募書類を受け取るだけであった。

『日本占領と労資関係政策の成立』は、転職活動をはじめた1991年春には、転職に役立つだろうと思っていた。それに多大な時間とエネルギーを投下したので「ごほうび」があっても良

いとも思っていた。しかし、それが役に立たないことを私は知った。いま振り返ると、『日本占領と労資関係政策の成立』が前提とする社会観は「日本的経営／日本の雇用慣行」賛美論とあまりに断絶しているうえに、それと賛美論との関係も明示的でなかったため、当時の選考委員からすれば、それは評価の対象外だったと思う。とはいえ私は、評価されないことを自前で気づくというよりも、いわば強制的に思い知らされた。

1993年春も同様であった。そのまま7月に入って、いま振り返っても不思議な経験をした。一人暮らしで日中は大学にいて自宅は留守だが、返送された応募書類が書留だと、不在票が自宅に投函された。その応募書類を、翌朝、JR蔵王駅前にあった蔵王郵便局にクルマで受け取りに行くことが、それまでも時折あった。私は山形市内南部の旧蔵王村区域に住んでいたため、郵便配達の管轄は蔵王郵便局だったからである。7月某日に不在票が投函されていた。応募した大学からの書類の返送とは思ったものの、大学名がまったく思い出せなかった。記憶を失っていた。蔵王郵便局で書類を受け取って大学名を見て、記憶を思い起こした。当時は記憶力がまだ良かったので、記憶がないことが自分で不思議であった。すぐ続いて、同じことが再び起こった。不在票を見ても大学名を思い出せず、蔵王郵便局で書類を受け取ってはじめて、記憶を思い起こした。不思議に思いながらクルマにのって、蔵王駅前から国道13号線にでる交差点で信号待ちをした。窓の外は、梅雨明け前の蒸し暑い日射しに夏草が輝いていた。その瞬間に気づいた。記憶を失うのは、ある種の「生体防御反応」ではないかと。応募を記憶していると、無意識に、良い知らせを期待している。しかし2年以上の経験から、つねに期待を裏切られる。期待を裏切られると、やはり無意識で、私の精神はダメージを受ける。そうならば、はじめから記憶を消し期待を消しておく、結果を知ったときのダメージは小さくなる。たしかに、蔵王郵便局で書類を受け取った時の感情は「ああ、そうだった」という淡泊なものだった。

それまでの私は、転職できないことは面白くなかったし、1993年春は、神経がささくれている記憶がある。しかし、教育も大学業務も支障なくできていたと思う。とくに新任の教授として、1993年度の学部内重要業務の責任者であり、それを問題なく務めていたと思う。だが実際の私は、受けた精神的ダメージが累積していた。限界に近づいていたのかもしれない。それを私は自覚させられたのである。これを気づいた瞬間の夏草の輝きと、その時の何ともいえない私の感情は、今後も死ぬまで忘れることはないと思う。これが転機であった。

### 3-2 開直り

8月に小池和男著『アメリカのホワイトカラー』を読んだ。小池は、アメリカのホワイトカラーには残業手当はつかないので、サービス残業の問題はそもそも存在しない、だから、日本企業のホワイトカラーのサービス残業を「自虐的に非難する」のは「奇妙なことである」と述

べて、日本企業のサービス残業を非難する人々を揶揄した。しかし、小池の揶揄は、米国労働法のよく知られた概念の初歩的無理解をもとにしていて、実際は、アメリカの相当な数のホワイトカラーにも残業手当を受け取る権利があり、実際にも支払われていて、まったくの誤りであった。私は批判論文の執筆を決意し、小池が引用する英語文献を読んだ。そこでわかったのは、小池は英語文献を読んだように見せかけながら、実はほとんど読まず（「誤読」レベルにすら達していない）、だから記述は間違いだらけであることだった。小池は、自分の偏見に満ちた思い込みを主張しただけであった。まさにダメ本であった。

私の批判の決意は、様々な思いのミックスであった。主要には、揶揄を許せないという正義感であったのは間違いない。だが小池は、手加減する必要のない有名人であって、殴って殴って叩き潰すことが、サービス残業を是認する小池ダメ本の影響をゼロにするために必要と思った。それは公序良俗にかなっていない。さらには「飛んで火に入る夏の虫」「鴨が葱を背負って来る」を思い浮かべて、それ自体を楽しむ気持ちも私の心の隅にはあった。受けた精神的ダメージを自覚して落ち込むことはまったくなく、それは小池批判に決起するエネルギーになった。小池のダメ本は格好の標的であった。これは私の性格によると言うほかない。もっとも逆に、私に何かミスがあり批判が間違いだったら、とも危惧したが、それは転職できない現状が続くだけ以上のものにはならないだろうし、つまりは「失うものは何もない」ことも自覚した。

執筆には気合いがはいて、文献や数値資料の収集と読破と分析に時間がかかったはずだが、相当なスピードで執筆した。内容は容赦のない批判になっていた。ほぼ完成した原稿を複写した際に、原稿を学科専用室にある複写機そばに置き忘れた。少したって気づき取りに行くと、それを手にした年配のE教授がいて、「遠藤さんは山形の野に放たれた虎になるのですかね」と言われた。私は「そうだ、虎になろう」と思った。論文「アメリカのホワイトカラーに残業手当はつかないのか：小池和男著『アメリカのホワイトカラー』のサービス残業論を批判する」は同年12月に刊行された。

### 3-3 転職の成就

E教授と話したときは、神奈川大学短期大学部からすでに私に連絡があった後であり、経済学担当教員として採用される話が進んでいた。12月には、割愛願が山形大学に届いた。短期大学部への転職は、大学院時代の先生や知人には驚きのニュースであったようであり、1人からは直接にもう1人からは間接に、驚きが伝えられた。私は、母の世話のために岡山に行きやすいから、と理由を話した。私は遅く生まれた一人息子であり、元気だった父が1991年5月1日に急逝した後、母が急速に衰え一人暮らしができなくなり、何かと問題が発生していた。私は山形から東京に出張の後、さらに岡山まで行ってから山形に帰ることを繰り返したが、しだい

に疲れを感じていた。これはそのとおりであった。

しかし、私が言わなかった事情があった。神奈川大学短期大学部は、転職活動開始から3年目に初めて、私を面接に呼んでくれ採用してくれた大学であった、この事情である。3年目でやっと転職できると思うと、短期大学部から連絡を受けたときは本当にうれしかった。前年からの全部応募の方針は正しかったと思い、小池のダメ本批判に決起した「ごほうび」だとも思った。E教授からは「遠藤さんは網野善彦さんになるのですかね」と言われた。そのときの私は、網野善彦先生の研究業績も、神奈川大学短期大学部教授であって同僚になることも、よく理解していなかった。しかし、少し調べて理解し、そうありたいと願った。1994年2月に、神奈川大学短期大学部にもJR新横浜駅にも近い中古マンションをローンを組んで購入した。短期大学部に腰を落ち着けて研究に集中するとともに、岡山に行きやすいことを考慮したためであった。

## 4 神奈川大学短期大学部の2年間

### 4-1 研究の充実

神奈川大学短期大学部には1994年4月から1996年3月までの2年間在籍した。この期間は、後述の問題があったとはいえ、研究に没頭できた。その結果として、1995年と1996年に多数の研究業績を公刊することとなった。たとえば、『大原社会問題研究所雑誌』に1995年4月掲載「電産賃金体系における能力給と人事査定」と1996年4月掲載の「人事査定制度の日米比較」を発表した。橋本寿朗先生に機会を与えていただいた社会経済史学会1995年全国大会共通論題発表「人事査定制度の日本化」と、その発表をもとにした1996年刊橋本寿朗編著への1章の執筆があった。また小池のダメ本を追撃批判する1995年9月「米国における大卒の non-exempt の被用者」もあった。これらは後に『日本の人事査定』の第2、第3、第4章、補論2となったから、『日本の人事査定』の骨格はこの2年間に形成されたといってよいかもしれない。

特記したいのは「労働組合と民主主義」(1995年1月)であった。労働研究の通説では、生産労働者とホワイトカラーの平等処遇という企業内組合の民主主義観を重視していたが、私のこの論文では、通説が見落とした「戦後的現代的な意味での民主主義」があるとの新視点を私は強調し、それが未達成であるとの視点で、戦後労働組合運動を俯瞰し総括した。中村政則・天川晃・尹健次・五十嵐武士編『戦後日本占領と戦後改革』第4巻の第2章として執筆した。私は出来の良い論文と自負していた。実際、複数の歴史研究者から直接の賛辞をいただいたほか、岩波書店の担当編集者によると、編者の天川晃先生が「激賞」して下さったと聞いた。また、後年になるが、日本語を読む米国と英国とドイツの研究者各1人から、それぞれ直接の

賛辞をいただいた。

しかし、私が主学会としていた社会政策学会の当時の労働研究者からは、反応が鈍かった、というより、おそらく読まれなかった。理由は推測できた。当時の社会政策学会の労働研究者は「日本の経営／日本的雇用慣行」賛美論に影響されていた。賛美論は通説の民主主義観に安住した議論だったから、当時の労働研究者はそれで思考が止まってしまい、それを超えた民主主義観に関心を持つことができなかった。だから、新視点である「戦後の現代的な意味での民主主義」論が理解できなかった。社会政策学会という学会名称からすると、私の議論のほうがはるかに学会にふさわしいはずだと思ったが、当時の現実はそうでなかった。情け無いことであつた。ちなみに、2020年春学期の明治大学大学院講義で、教材の谷間の穴埋めとして、25年前の1995年のこの論文を使ったが、古くなっていないことを感じた。もちろんだが、「戦後の現代的な意味での民主主義」が未達成であることは日本社会にとって良いことではない。しかし、25年前の賛美論が現在は陳腐化していることに比べれば、私の議論の適切さを示しているものであり、私としては良いことなのかもしれない。

1995年1月に阪神淡路大震災が起り、ノルベルト・アルトマンとの共同研究の資金を提供するドイツの財団から急な要請があつて、大震災後の科学技術・企業経営・生産管理などについての日本の論調を調査し要約する報告書をアルトマンとともに作成した。デジタル情報を全面的に活用して資料検索したのはこれが初めてであつて、そのために短期で作成できた。

神奈川大学短期大学の2年間で多数の研究業績を公刊できたのは、結局のところ、転職できて私のやる気が高揚したからだったと思う。転職は大成功であつた。

## 4-2 長くはられない

4月に着任後すぐに知った事情だが、短期大学の重要方針が着任直前に決定されていた。すなわち、現状の短期大学2年の制度に専攻科1年を積み上げる制度を付加新設し、短期大学部として存続する方針が決定されていた。大学としては、短期大学部の将来性を懸念して、その教員が各学部に分属する形での短期大学部閉鎖案を検討していたが、分属案の内容が短期大学の教員たちの希望するものではなかったため、この閉鎖案に反発しての存続方針であつた。その結果、理事会や学長や各学部は短期大学部を冷ややかに見ているとのことであつた。さらに、この事情を私が知った直後に、新設予定の専攻科の経済学担当教員として私は不適格との判断が、文部省から短期大学部に伝えられた。たしかに、経済学理論そのものの研究業績はなかったので、不適格との判断はしかたのないところであつた。

私の率直な感想はマズイであつた。短期大学部が存続するにしても、専攻科の科目を担当できないことは私に悪影響があるだろう。短期大学部の閉鎖はいずれ避けられないと思つたが、

そのときに、たとえば分属などで希望しない学部とか教育科目の変更などを示され、私は不利に扱われるかもしれなかった。その際に私の雇用問題までにはならないだろうけれども、万一のときは、私が解雇反対争議当事者になるのか、など半分冗談で考えたこともあった。短期大学部に長くはられない、良い機会があれば転職を考えなければいけない、と思った。転職活動をして、また長く決まらないかもしれないと思い、それは憂鬱であった。

しかし、それほど深刻に思っていたわけでもなかった。その最大の理由は、研究に没頭できることが楽しく、それに夢中になっていたからであった。1994年春に某大学の教員公募を知ったが、採用されない感じが漂っていて、応募は考えなかった。当時は、研究に没頭できることのほうが貴重であった。「開直り」が私自身に定着していたと言って良いかもしれない。また、母が1994年初から岡山県津山市内の老人健保施設に入ることができて、一安心だったことも幸いであった。新設の老人健保施設で、母は入所第1陣であった。また、母の居室から私の従姉（いとこ）の自宅まで20メートル！の信じがたい近距離にあった。従姉は父の姪であって岡山空襲の戦災で孤児になったが、父母が引き取って育てた。従姉が母を見てくれたのは本当にありがたかった。

神奈川大学短期大学部に着任後ほどなく、ある女性団体主催の研究会？後の懇親会の席で、山形大学から転職を希望し、教員公募に応募しても、不採用が続くうちに、応募したこと自体を忘れてしまったことを話した。すると複数の女性から、そういうことはある、との反応があった。中年以降に正規雇用の職に応募しても、何度も不採用が重なると、応募したこと自体を忘れてしまうとのことであった。忘れる理由は、私の「生体防御反応」説と同じであった。私の苦労話は月並みであることを知った。以後、この研究回顧に記述するまで、これを話したことはない。

## 5 明治大学経営学部へ転職

1995年春となった。公募情報には注意していた。明治大学経営学部が多くの教員公募を出し、その中に「労務管理論」教員募集と「労使関係論」教員募集の2つがあった。私は2つとも教育可能なので2つともに応募した。受け取った経営学部側は面食らったと思うが、私は「開直り」中なので、意に介さなかった。秋になって「労使関係論」のほうで面接の通知が来た。

面接通知を見て私は困った。神奈川大学短期大学部で私が昼夜計4コマの講義を担当する曜日に面接が設定され、面接時刻からして、全部休講にしなければならなかった。そこで明治大学経営学部事務部に電話して、事情を話し、面接日または時刻を変更してもらえないかと願った。2年前の神奈川大学短期大学部の面接では、面接候補日が私に複数示されたことの記憶も

あり、また私は「開直り」中なので、願うこと自体に何のためらいもなかった。いま振り返ると、リスクな「開直り」ではあったと思う。担当事務職員 F 氏は低い声で短く「選考委員会にお伝えする」とのことだったが、やがて、F 氏から「面接は予定どおり」との電話があった。

面接に出かけた。面接の冒頭に、選考委員長の山田雄一先生から、選考委員 5 人の日程調整から面接日時を決めなければならなかったが、そのため、休講させてしまったのは申し訳なかったとの言葉があった。私は恐縮してしまった。面接で尋ねられたのは、近年の研究業績についてが多く、『日本占領と労資関係政策の成立』については少なかったように思う。それは当然なのかもしれないが、神奈川大学短期大学部での研究の充実が有効であったことを感じた。その後ほどなく、採用内定の通知を受け取った。

8 月末に、母の具合が悪化して入院した。医師からは、手術の手段があるけれども、高齢なので手術に耐えられない、このまま看病して下さい、と言われた。なるべく病室にいることを心がけた。しかし、小康状態と思ったときに横浜に戻り、神奈川大学短期大学部での講義をした。その翌日に従姉から電話があって、母が急逝したことを知った。1995 年 10 月 2 日だった。看取ることができなかったことを激しく悔やんだ。

私が経営学部に着任して 1 年ほど経過してからだった。事務職員と教員が出席している何かの立食懇親会？があり、その場で突然、飲酒で顔を赤くした年配の F 氏から「これからは先生たちの時代だ」と話しかけられた。意味不明だった。F 氏は言葉を継いで「先生の採用人事の時、てっきり不採用だと思ったが、面接の後に山田雄一先生から採用と伝えられた。驚いた。時代は変わった。これからは先生たちの時代だ」とのことであった。私はあいまいな言葉を返したと思う。

私は 1996 年 4 月に経営学部に着任した。私の着任から山田雄一先生が 2000 年に明治大学学長になれるまでの間、私は山田先生には大変お世話になった。昼食をご一緒したことが数度あった。その折りに、『能力主義管理』（1969 年）刊行のころの話とか、日経連の話もうかがった。銀行が相次いで破綻した後の 1998 年に「日経連はいま自信喪失なんですよ」と話された言葉が耳に残っている。某財団の研究助成金も紹介していただき、申請して給付された。2001 年に復刊された『能力主義管理』の、山田先生署名による私への献辞つき本もいただいた。山田先生は、研究内容も考え方も私とまったく違うが、懐の大きい先生であった。誠にありがたいことであった。

着任から 1997 年 8 月までは諸事多忙だった。担当科目の「労使関係論 AB」講義の準備はもちろん、1996 年度の週 1 日は神奈川大学短期大学部で講義を担当していた。横浜から御茶ノ水の明治大学に通勤したが、通勤片道 100 分と東横線の満員電車で、すぐに音を上げた。明治大学の個室研究室で研究することは不可能であった。9 月には転居先を探しはじめたが、半年後

の1997年2月ようやく荻窪の中古マンションに転居できた。転居は大出費だったが、大正解だった。自宅ドアから大学研究室ドアまで片道約37分の通勤時間であって、個室研究室での研究が可能になったうえに、自宅は、駅から徒歩7分なのに、部屋位置の良さから非常に静かであって、まれな物件だった。明治大学で快適に研究生活をおくることができた理由の一端は荻窪の自宅にある、とさえ言えるかもしれない。相続した岡山の家を1996年8月に整理して解体したが、従姉の居宅に預けていた父母の遺品が1997年8月に荻窪の自宅に届いたとき、一段落と思ってほっとしたことを覚えている。

## 6 『日本の人事査定』

### 6-1 刊行

1998年1-2月ころだったはずだが、あるきっかけで、「人事査定」を主題とした単著の出版を考へはじめた。それまでは、なんとなく、単著にまとめるには既発表論文の原稿量が足りないと思ひ込んでいた。そこで、原稿量を初めて概算してみると、単著に十分な量と思へた。私は『日本の人事査定』刊行を決意した。第1-5章と補論1と2は、既発表論文に相当な修正と補充を加えて完成した。新しく書き下ろしが必要だったのは序章（と終章）で、人事査定についての先行研究をあらためてサーベイし批判的に検討した。

序章では、一方では、人事査定の重要さは既知だったにもかかわらず、長期にわたり、労働研究の研究課題に何故ならなかったのかについて、簡潔に検討した。私の先生たちの主張も含めて、クールに検討した。クールでなければ『日本の人事査定』に私がたどり着くことはなかった。他方では、日本企業の人事査定は公正である、との、当時は主流となったと言ってよい主張を検討した。その主張は「日本的経営／日本的雇用慣行」賛美論と結合して、人事査定が公正だったからこそ「日本的経営／日本的雇用慣行」は優れているのだ、とさえ主張した。この主張を真正面から批判するのが『日本の人事査定』なので、この主張を詳しく検討した。

「あとがき」の日付は1998年10月12日となっているので、8-9ヶ月間は原稿を整えることに費やしたこととなる。それからミネルヴァ書房に入稿したはずであった。奥付の初版第1刷の日付は1999年5月31日であった。『日本の人事査定』の刊行によって、研究者として、私はなんとか再生できたと思う。

初版第1刷は1200（1500？）部印刷であった。販売は、はじめから非常に好調であった。私にとっても、そしてミネルヴァ書房にとっても、これは予想外であった。秋には売り切れの可能性が出てきて、第2刷が決定した。販売の好調は継続した。ミネルヴァ書房は『日本の人事査定』単独の新聞広告も出してくれた。結局、2002年2月の第4刷までいった。さらに本書

で、平成11年度経営科学文献賞（日本経営協会）と第6回社会政策学会奨励賞（社会政策学会）も受賞した。ありがたかった。

## 6-2 小池和男のねつ造の発見

序章のための先行研究の検討中に、人事査定の公正さを示す文書証拠として小池和男が重視し引用する「経験のふかさの仕事表」が、実は実在せず、小池のねつ造であることに気づいた。「経験のふかさの仕事表」とは、一般生産労働者が設備保全工の高度な技能までも習得することを示す文書証拠のほずであり、これを言い換えると、小池「知的熟練」論の決定的に重要な文書証拠であった。私が気づいた理由は、小池の別論文における重要な主張と、「経験のふかさの仕事表」の存在が矛盾していたからであった。ねつ造を私は確信し、そのように記述した（『日本の人事査定』23-26頁）。『アメリカのホワイトカラー』批判で小池がどのような知的レベルの人物かを私は知っていたので、ねつ造はあり得ることだとも思った。ねつ造を私が指摘したことに野村正實氏は関心をもち、野村氏は2005年に『知的熟練論批判』を公刊した。そこで野村氏は、小池が何を参考情報としてねつ造したかを解明し推測した。私は正しい推測だと思った。

現在、多数の労働研究者は「知的熟練」とか「仕事表」に言及することを避けている。その根本理由は、それらが、かつての「日本的経営／日本的雇用慣行」賛美論に直結していたので、賛美論への現在の評価を彼らは公言しなければならず、それをまだ躊躇っているからであろう。

だが、彼らが避ける直接の理由が、私が小池の「（経験のふかさの）仕事表」ねつ造を指摘したことにあることは、あらためて記しておきたい。とくに興味深いのは、小池和男・中馬宏之・太田聡一著『もの造りの技能：自動車産業の職場で』（2001年）への言及を、彼らが避けていることである。共著者である中馬と太田すら、避けているように思われる。その理由は、この書の本論の各章で、中馬と太田は「（経験のひろさの）仕事表」計5枚を掲示し、それに依拠した記述をしているにもかかわらず、あろうことか、小池は第1章第2章で「仕事表だけに頼ってはあぶない」と、中馬と太田の記述と正反対の総括を述べてしまった結果だと、私は思っている。正反対の総括は、小池の「ご乱心」である。そして、小池「ご乱心」発症は、職場調査実施の直後でなくて、それから1年以上経過した1999年7月以降なので、私の1999年5月のねつ造指摘に小池が動揺したためであろうことはほぼ確実である（後述の『賃金の決め方：賃金形態と労働研究』（2005年）補論3とその補記と追記、199-214頁）。職場調査による認識ではありえない。その結果、第1章第2章と本論各章の間で、あるいは共著者である小池と中馬・太田の間で、「仕事表」の意義が正反対となってしまった。だから同書は、みっともない、の一言につきる。

なお、少数の「小池ファン」は現在でも「知的熟練」や「仕事表」に言及する。その理由を、

無意味な「居直り」だと私は思っていた。ところが2019年に、一部の「小池ファン」は単に不勉強なだけではないか、小池の著作すら読まず「信仰」を述べているだけではないか、と思わせる記述を知った。ある「小池ファン」のネット上の文章は、『もの造りの技能』を読んでいないからこそ、まして、上記の小池「ご乱心」が引き起こした騒動を知らないからこそ、無思慮に述べられるとしか思えない講釈をたれていた。そして、「笑」と記して私をおちよくっていた。この「小池ファン」は不勉強にくわえて、ネット上でしかものが言えない「小心者」の「井の中の蛙」である。したがって、不勉強を「笑」い返されていることを、この「小心者」の「井の中の蛙」は不勉強だからこそ、今後もちろん知ることはないだろう。

## 7 明治大学在職中の研究

『日本の人事査定』後の私の研究について記したい。私の主要な研究分野には、相互に関連しながらも、大きな3つの流れがあったと思う。また、社会政策研究組織への貢献も付言したい。

### 7-1 賃金の研究

第1の流れは、人事査定の研究から賃金の研究に発展したことである。人事査定の結果が賃金額に影響するから、両者の関係は深く、この発展は当然とすら言えよう。人事査定の日米の違いは、それが生じた歴史的経緯は『日本の人事査定』で解明したけれども、理論的には何故なのか、という疑問をずっと抱いていた。しだいに、その違いは雇用関係のあり方に関連し、ほぼ同じことだが、賃金形態・賃金制度の違いに関連し、それらに起因する、と考えるようになった。それが、現在の私の言葉で表現すれば「職務基準雇用慣行（賃金）」「属人基準雇用慣行（賃金）」の違いであった。

小池和男の「知的熟練」論は、小池が過去に「賃金の上がり方」を主張し重視した結果からの、小池自身のなかでの「発展」であった。しかし、小池が「賃金の上がり方」を主張する前は、多くの研究者は「賃金の決め方」のほうを重視していた。すなわち、1960年代を境として、「賃金の決め方」論から「賃金の上がり方」論への転換があった。しかし、1990年ころに「賃金の決め方」論の復活の兆候が見えた。これは何故か、何を意味するのか。

このようなことを考察した単著として、『賃金の決め方：賃金形態と労働研究』（2005年）を出版した。この考察と執筆と出版は、私の在英研究中であった。在英研究に日本のことを研究するのは異例であったけれども、この期間こそ、じっくり研究する時間を確保できた結果であった。

帰国後の2006年から「同一価値労働同一賃金」についての科研費研究グループ（研究代表者

は森ます美氏)に参加し、質問紙による「同一価値労働同一賃金」職務評価の手法と、その勘所を理解することができた。この参加は、15年前の在米研究時に得た「コンパラブルワース」知見と『賃金の決め方』での考察が、結びついた結果でもあった。

論文「職務給と「同一価値労働同一賃金」原則：均等処遇のために(上・下)」(2008年)では、科研費研究グループへの参加で得た知見をもとに、日本で「同一価値労働同一賃金」原則を実施することに関連する重要論点について、私の理解の基本を示した。重要論点の1つは、「同一価値労働同一賃金」は、国際的には女性の差別是正のために発展してきたが、日本では、非正規労働者の差別是正のために、を念頭に発展させるべきだ、ということであった。

ついで2010年に自治労から依頼されて、地方自治体の職務についての「同一価値労働同一賃金」職務評価の手法を研究開発した。実際の職務評価の手法に少しでも近づけるため、対面の質問で実施する職務評価の手法を開発した。非正規職員の差別是正がもちろん念頭にあった。評価者になった多数の自治労本部役員や某地方自治体の正規非正規の職員組合役員のご尽力と、被評価者となった多数の正規非正規職員のご協力と、そして2回の結果発表会で広い部屋が満席になるほどご出席いただいた職員のご関心、これらに私はただただ感謝するばかりであった。報告書は私の編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』(2013年)として公刊された。現在までのところ、これが手法についての最先端の成果だと思う。

2013年編著の担当編集者から一般書出版の提案をいただいた。内容は、「同一価値労働同一賃金」を重視する私の見地から、現在の賃金論を解説する書であった。それが実現したのが私の単著『これからの賃金』(2014年)であった。私は文体も工夫して一般向けに理解しやすく執筆したつもりだったが、某研究者に「難しかった」と評価されて、私はがっかりだった。この書で初めて「1960年代型日本システム」図を掲示した。文章ではすでに記述したことがあったが、図示は初めてであった。大学院時代に山本潔先生から「図示すると明快になる」とご指導を受けたが、そのとおりであって、これをもっと早く自覚すべきであったと思う。

ちなみに、「1960年代型」ではなくて「1970年代型」のほうが適切でないかとのコメントを、その後しばしば受けた。コメントは、大企業における「正規労働者」雇用慣行の確立(たとえば石油危機時の大企業の雇用保全など)を想起してのことと思う。しかし、私は「臨時工・社外工」が消えて「女性パート労働者」という「非正規労働者」が登場したことを重視した。それは1960年代であった。いいかえると、「正規労働者」雇用そのものでなく、それを成立させる条件としての「非正規労働者」の、現在のあり方の形成を、指標として私は重視してきた。それは、私が研究における「正社員主義」を批判してきた結果であった。だから「1960年代型」が適切なのである。

2016年1月に安倍首相が「同一労働同一賃金」演説をしてから、「同一価値労働同一賃金」

について長短の原稿依頼や講演依頼を以前に増して受けるようになった。同じころ、私自身は「同一価値労働同一賃金」原則が確立した1951年ILO100号条約に研究関心を強めていて、英語の研究文献や資料を渉猟していた。そのなかで発表したのは「社会経済からみた「同一（価値）労働同一賃金」と法律家の言説」（2016年）と「ILO100号条約の審議過程と賃金形態」（2017年）であった。既存研究の状況からいえば、両論文とも解釈法学批判であった。私の理解では、日本で「同一価値労働同一賃金」の正確な理解が普及しなかった理由の1つは、解釈法学での見当違いの言説であった。2016年論文を「理論・学説」でなく「言説」としたのは、「理論・学説」レベルに達していないとの含意があった。

「同一価値労働同一賃金」原則の定義とそれに特有な職務評価の手法：それらを「アメリカ製」となぜ呼べるのか、そして、それらは欧州諸国でなぜ普及しているのか？」（2020年）では、粗いし誤りも多いだろうけれども、「同一価値労働同一賃金」原則の意義の全体像を鳥瞰しようとした。「同一価値労働同一賃金」は理論的にも実証的にも奥が深く広い、というのが現在の感想である。

## 7-2 労使関係論の再考

在英研究を希望した理由の1つは、英国の労使関係研究が現在どうなっているのかを知りたかったからであった。しかし、これには幻滅した。他方、英国滞在中に知ったのは、いわゆる個別労働紛争が増加していること、既存の主流大労働組合が個別労働紛争の当事者となった組合員を司法手続きで支援していること、を知った。前者は日本と同じだが、後者はまったく異なった。研究関心を持ち、刊行されはじめた研究文献や資料を集めて読むとともに、雇用審判所の審判も3回傍聴した。英国の個別労働紛争については、帰国後に数本の論文を執筆し公刊した。

在英研究中の2005年5月に、フランスのアルザス・ヨーロッパ日本学研究所で開催された雇用と企業に関連する「勉強会」に招待され、日本語でのペーパー執筆と発表を求められた。私は、上記の研究関心から、日本ではどうかと考えて、日本における個別労働紛争の現状を初めて概観し発表した。

帰国少し前に、私の在英研究の所属大学であるSOASで、研究教育の専門職員4人の指名解雇があった。その1年近く前から、紛争事項があることを私は女性専門職員の1人から聞いていたが、指名解雇になるとは予想もしなかった。その女性専門職員の紹介で、4人が所属する教員組合の支部長が緊張した顔で私に会いにきて「労働運動を研究していると聞いた、何か助言してほしい」とのことで、支部長と意見交換をした。教員組合支部は4人の解雇反対闘争を決定し、ACASの調停手続きをはじめた。この時点で私は帰国したが、その後も、参与観察レ

ベルで諸事情を知ることができた。中国絵画史を研究する教員組合員が、意外にも、職務基準雇用慣行ならではの非常に有効な争議戦術を思いついた。この戦術行使の意外または当然？の結果で、組合に新加入した教員がいた。ある教員組合員と専門職員組合員が、その研究分野や担当職務からは想像できない意外な組織能力を発揮して、集会と宣伝活動を企画し実行し、教職員の組合加入を促進した。ACAS手続きやストライキ批准投票などについて、教員組合本部（の専従役員）とSOAS支部の間の微妙な関係も生じた。争議は4人の解雇撤回という組合側全面勝利で終わった。私は2006年8月にSOASを再訪したが、争議に関係した主要組合員約10人の回想懇親会？を開催してくれた。私は個別にもインタビューした。上記の「想像できない」は、本人が私に述べたところでは、それなりの理由があった。自分自身が某社会運動（と言うべきであると私は思う）の長期にわたる組織者であるとか、自分は会計専門職だけれども、母親が熱心な労働組合活動家だったので自分も労働組合が好きだとか、であった。また、壊れる信頼関係もあれば結びつく人間関係もあった。私にとって貴重な経験であったが、私は個人事情や内情を知りすぎてしまい、論文にまとめようとは思わなかった。

帰国後、日本の個別労働紛争の主要な担い手が、非正規労働者を組織する個人加盟ユニオンであることに注目し、2008年に私が研究代表者となって科研費の共同研究グループを組織した。ちなみに、「個人加盟労働組合」との言葉は1960年代に存在したが、「個人加盟ユニオン」との言葉は私が初めて意識的に使用した。この共同研究の成果が私の編著『個人加盟ユニオンと労働NPO：排除された労働者の権利擁護』（2012年）であった。私は、序章と終章を執筆し、個人加盟ユニオンと労働NPOの歴史的意義を考察するとともに、理論枠組への示唆も議論した。本書は、第12回日本NPO学会優秀賞（日本NPO学会）を受賞した。ありがたかった。

共同研究の過程で知遇を得たウンスミ氏（当時は韓国労働研究院）から、2008-09年の日本の「年越し派遣村」を概説する記事の依頼を受けて執筆したが、続いて、学術シンポジウムの開催を提案された。このシンポジウムは、日韓非正規労働フォーラム2009との名称で、2009年12月にソウルの中央大学で開催することができた。このシンポジウムは日韓の研究者（韓国側代表はウンスミ氏、日本側代表は私）だけで企画し、実行委員会の実務も研究者が務めて、開催にこぎ着けた。その記録記事が、私の「日韓非正規労働フォーラム2009をふりかえって」（2010年）であった。開催できた最大の功績者はウンスミ氏であるのはもちろんだけれども、私もまた開催を誇りに思った。

これらを契機として、JILPTの「アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク」研究企画に参加することになり、アメリカの多数の労働組織を訪問調査した。その調査報告書は2012年3月に刊行された。その内容の一部を書き直して刊行した一般書が、遠藤公嗣・筒井美紀・山崎憲著『仕事と暮らしを取りもどす：社会正義のアメリカ』（2012年）であった。JILPTの後

継企画がさらに2年続き、全米各地の多くの労働組織を訪問して、多くの知見を得ることができた。その後も関連調査で訪米することがあり、さらに知見を広げることができた。

印象に残ったことを2つだけ記したい。

第1。訪問した多くの組織で、構成員の多数が女性だったことである。労働者側では、新組織であるワーカーセンターでも、既存の労働組合連合体である AFL-CIO の諸組織でも、また経営者側である人事管理職でも、州政府などの雇用労働に関連する公的機関でも、すべてがそうだった。とくに印象的だったのは、ある州の AFL-CIO 傘下の大手労働組合の州本部が集まっている建物のフロアーを訪問したとき、在室であった各労働組合理代表5人が一室に集まってくれて面談したが、5人全員が女性であった。そして、そのことを指摘すると、5人は指摘されるまでそれを自覚していなかった。雇用労働分野の職は、労使政を問わず、女性職ではないかとの思いを私はますます強めた。日本でも将来そうなる可能性はあり、その兆候を私は感じている。

第2。コミュニティ・オーガナイズングの研修会に参加したとき、同じテーブルについてユダヤ人女性から、休憩時間に、「私の曾祖父か高祖父かわからないが、日本人に助けられて、ヨーロッパからアメリカに渡ってることができた、その日本人と同席して研修を受けられるのはうれしい」と話しかけられた。曾（高）祖父を助けた日本人の名前を彼女は知らなかったが、言うまでもなく、杉原千畝氏のことであろう。この会話中に、日本人であることを私は誇りに思った。また、第二次世界大戦後の複雑な中東情勢と石油輸入が必要な日本の立場を考えると、杉原氏のユダヤ人救助行為がどれほど戦後日本に貢献することになったのか、にもかかわらず戦後の杉原氏はどうして不遇だったのか、等々を考えざるをえなかった。

### 7-3 女性労働者への研究関心

東京女性財団による委託調査研究（主査：森ます美氏）に、木下武男氏とともに参加して、報告書『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』（1999年）をまとめた。私にとって女性労働者を正面からテーマとした初めての研究企画だった。調査報告書では、4大・短大卒業直後に就職した初職からのキャリア分化を、その卒業生にたいする郵送質問紙調査で解明した。複数大学の同窓会名簿等を入手できたので可能だった調査だったが、現在は入手不可なので、貴重な調査だったかもしれない。単年度委託で時間がなく、結果を計量分析しなかったことが残念だった。

『日本の人事査定』公刊後、裁判事件で人事査定による雇用差別を主張する原告から、当該の人事査定制度の問題点についての意見書の執筆を依頼されることが幾度かあり、少なくとも3つの意見書を執筆した。それらは裁判所に提出された。その1つを公刊したのが論文「TNUN

における人事考課制度の公正さ」(2002年)であった。ある有名な大手生命保険相互会社の既婚女性労働者が、既婚女性差別を主張して提訴した事件であった。論文内容についてはここで記さない。私が印象深かったのは、正確には、「既婚」女性差別ではなくて、「改姓」女性差別だったことであった。すなわち同社では、改姓は会社に届ける必要があるが、結婚を届ける必要はとくになく、結果として、女性が結婚しても改姓しなければ、人事査定でとくに不利益に扱われず、実際、そういう女性が数名存在したことであった。ところが、女性が改姓すると、当該年度に社長賞を受賞していても、人事査定は非常にわるい評価となった。これは「悪い冗談」の人事管理としか言いようがない。日本を代表する大企業の人事管理は「この程度か」と私は思った。

上記はどちらも正規労働者のことであった。2000年代後半になると、非正規労働者が社会的に注目されるようになり、それは私の研究にも反映した。その指標の1つが、論文「職務給と「同一価値労働同一賃金」原則：均等処遇のために(上・下)」(2008年)であった。私は、日本企業の賃金改革を議論するのに、非正規労働者の賃金から議論をはじめた。それまでの大多数の賃金書では、労働者側に立つものでも、何も考えず、正規労働者だけの賃金改革を議論していた。それへの批判を私は意図していた。そして、その際に自覚していたのは、女性労働者が非正規労働者と相当に重複することであった。

これ以降しだいに、私の研究業績の多くで、テーマが女性でなく、したがって題名には出てこないけれども、本文ではつねに女性労働者の位置づけを意識した記述となったと思う。これは現在の労働研究では当然のことと私は思う。そして、現在の日本の労働研究がふるわない理由の1つは、これを当然とは思いつかないからであろうと私は思っている。

さて2010年代の私は、女性の非正規労働者への研究関心の一つとして、女性のパート労働者の労働供給と労働需要についての先行研究をあれこれと読み、考えていた。ここでは、そこから生まれた副産物?を2つ記したい。

第1の副産物。読んだ先行研究の1つに、2010年に発表された新古典派経済学者を著者とする計量分析論文があった。その付論で、新古典派経済学では賃金弾力性が正になるはずの局面にもかかわらず、著者の分析結果では、賃金弾力性が負になるという経済現象を、著者は発見していた。その発見の意味を著者は解釈できないことを事実上認めていたけれども、私はそれを読んだ瞬間に、新古典派でない経済学では容易に解釈できる、と思った。私の知るところでは、ドップ『賃金論』にその指摘があり、マルクス経済学はそれを「労働力の窮迫販売」と概念化していた。

さて、それから1年以上経過して、当時の日本学術会議が検討中の「経済学分野の参照基準」案は、新古典派でない経済学を無視(軽視)しているのではないかとの批判が起こった。そし

て、批判派の諸学会によるシンポジウムが2014年3月に開催された。シンポジウムのすべての発表者は各学会の推薦であり、私は社会政策学会の推薦で参加し発表した。私の発表は、上記の先行研究に言及して、新古典派経済学では解釈できない経済現象でも、新古典派でない経済学では容易に解釈できる経済現象があるので、新古典派でない経済学を教育し研究する意義がある、という内容だった。私の主張は、初歩的で単純であるため、また新古典派経済学者の研究成果に依拠しつつも、その理論的限界を指摘するため、説得力は非常に高かったと思う。実際、シンポジウムに出席していた新古典派経済学者で学術会議会員の某氏は、私の発表に言及するときに、言い間違えを何度も繰り返していた。某氏は、私にどう反論するかを一方で考えながらの言及であって、その頭の中は混乱していたのだと私は思った。私の発表を加筆したのが私の論文「経済学の多様な考え方の効用：パート労働者の労働供給についての研究例から」（2015年）であった。

1994年に短期大学部専攻科の経済学担当教員として私は不適格と判断されていたが、その20年後に、経済学の学派間の学術議論に私は効果的にコメントすることができた。初歩的で単純な主張なので、20年前にも私は同じコメントを簡単にできたのは明白である。他者の私に対する評価は、それがどんなに現実に影響しても、所詮は「つまらないもの」との意識を私は払拭できない。評価する者は、その評価によって、被評価者から評価されるのである。傲慢であることは（時には）必要、と私は思っている。

第2の副産物。シンポジウム直後であったが、「1960年代型日本システム」図を初めて私は描いた。「1960年代型日本システム」図は、女性のパート労働者の労働供給と労働需要を図化したのが、その重要要素であった。「1960年代型日本システム」図を『これからの賃金』（2014年）で発表した。

この書を刊行して初めて、氏原正治郎先生の「労働市場の模型」図（1951年）を、私は想起した。そして、「労働市場の模型」図と「1960年代型日本システム」図の異同を考察し、戦後日本社会における前者から後者への展開の意味を検討することとなった。その検討結果が、私の論文「日本的雇用慣行の最終的確立は何時なのか？」（2016年）であった。日本的雇用慣行の世界は「労働市場の模型」図にも「1960年代型日本システム」図にも共通して想定される。しかし、日本的雇用慣行でない世界であって、日本的雇用慣行への労働供給を担う世界は、両図で共通して想定されるとは言え、その内容は両図でまったく異なる。「労働市場の模型」では中小工場さらに潜在的過剰人口が想定されるが、「1960年代型日本システム」では男性稼ぎ主型家族が想定される。この対比の検討から、「1960年代型日本システム」図における日本的雇用慣行が、日本的雇用慣行として存立できる最後の形態なのだ、と私は主張した。それを論文題名とした。もっとも、論文題名はやや焦点ぼけだったかもしれない。というのは、公刊後に

つぎのことを考えたからである。

氏原先生が「労働市場の模型」図を描いたとき、山田盛太郎『日本資本主義分析』による社会構造の理解を想起したことは間違いない、と私は思う。両者は類似する。山田盛太郎による1920-30年ころの社会構造の理解を、氏原先生が1950年ころの社会構造の理解に現代化し精緻化したのが「労働市場の模型」であった、とすら言えるだろう。とするならば、私の「1960年代型日本システム」図は、氏原正治郎「労働市場の模型」図を介して、山田盛太郎『日本資本主義分析』に連なっているのである。1972年に石井寛治先生から学んだことを、無意識のうちに、私なりに消化したのかもしれない。遠藤公嗣「1960年代型日本システム」図が山田盛太郎『日本資本主義分析』に連なっているというのは、「副産物」と言うには、すこし大きすぎるけれども。

#### 7-4 社会政策研究組織への貢献

2008年設立の社会政策関連学会協議会は、文字どおり、広い意味での社会政策に関連する学協会の協議会である。日本学術会議の分野ごとの研究連絡委員会（研連）の全部が2005年に解散になった機会に、社会政策関連学会協議会の設立を私は思いついた。それまで、社会政策に関連する学協会の連絡組織は皆無であり、もちろん研連も無かったが、私は、某研連委員であった経験から、それを問題と感じていたからである。設立構想を、大沢真理氏（当時は日本学術会議会員）と武川正吾氏（当時は社会政策学会代表幹事）に提案し、2006年に3人で最初の話し合いを持った。3人で分担して、設立呼びかけに加わる個人を集めた。この経緯から、私が協議会設立呼びかけ文や協議会会則の原案も執筆した。また、協議会事務局および協議会ホームページの管理と更新を長く務めた。2020年に日本学術会議の会員任命拒否問題が発生したが、この協議会があったため、関連学協会が任命拒否に反対する意思表示をスムーズにできたのは良かった。

2011年に、ミネルヴァ書房の単行書「現代社会政策のフロンティア」シリーズの第1巻が刊行された。このシリーズ企画は、ミネルヴァ書房杉田啓三社長と私がいくつかの企画を話し合う中で、最終的に決まったものであった。そのため、私が巻頭の「発刊に際して」原文を執筆したほか、シリーズ事務局を務めた。このシリーズの特徴は、監修者である岩田正美、大沢真理、武川正吾、野村正實それに遠藤公嗣の5人が、主に若手研究者の原稿で刊行に値すると思うものを推薦し、5人の賛同と監修のもとに刊行することであった。その結果として、2020年まで13巻が刊行されたが、各種の学術賞を受賞する書が非常に多いシリーズとなった。

2016-18年に、私が主学会としている社会政策学会の代表幹事つまり会長役を務めた。すでに高齢の私が何を学会に貢献できるかを考えて、若年会員が活躍できるように、会則と役員選挙

規程を改正することを課題とした。多くの学会と同様に社会政策学会もまた現在は会員減少中であり、これからの学会活動は困難さが増すだろうが、若年会員が活躍できることは、それへの対策ともなるはずであった。私の短い任期中に、会則と役員選挙規程を首尾よく改正することができ、課題は達成できた。これで、私の学会への「最後のご奉公」は完了した。

## 8 結びにかえて

私にとって研究とは、趣味の側面がある。好きで面白いからやっている。定年退職したからと言って、趣味をやめる必要はない。しばらくは継続するつもりである。他にも某趣味はあり、某趣味と研究とは「同一の無差別曲線上にある」が、某趣味のほうは、しばらくはコロナ禍のためほぼ不可能なので、研究するのは当然でもある。研究テーマは、「同一価値労働同一賃金」の奥が深く広いので、これをできる限り極めたいと思っている。また、私の意識では、労使関係論を発展させ豊富化する位置にある研究企画もすでにあるほか、この研究回顧の執筆中にも、短期と中期の研究企画のお誘いを受けた。ありがたいことである。

研究回顧の執筆によって、多くの方々のお力添えによって私の研究が進展したことをあらためて感じた。誠にありがたいことであった。深く感謝したい。

あえて付け加えると、私が研究者となり70歳まで研究を続けることができたのは、父母の恵みが一番大きかったと思う。私は1950年生で、父が46歳の時であった。父は中国電力の係長職であって、当時の定年退職年齢は55歳であった。日本はまだ貧しく、退職後の仕事は期待できなかつたであろう。幼い私を抱えて父母は不安だったのだなと、今ならわかる思い出がある。

私の誕生から父母の生活は変わったはずである。支出を抑え収入を増やして、私の将来の学資を貯めなければならなかつた。父母は、父の定年退職時に自宅を建設したが、それは岡山大学に容易に自転車通学できる位置を考慮していた。しかし、やがて私の大学進学先は岡山ではなくなる予想になり、実際に東京大学に入学し、しかも大学院まで進学してしまった。父母からの私への仕送りは学部4年生時までで5年生時からはなかつたものの、父母が私の収入を期待することはまったくできなかつた。父の定年退職時は幸いにも高度経済成長がはじまっていた、その後も父には仕事があり、結局、父は75歳まで働き続けた。父が75歳の時、私はまだ大学院生だった。父は16歳で働きはじめたので勤続60年であった。父の75歳までの5年間は、現在で言う「雇用類似の働き方」であって、岡山市近辺の事業所10カ所あまりをホンダのスーパーカブに乗って月1回訪問し、電気設備を点検するのが仕事であった。私は今70歳だが、これからの5年間に父の仕事をするのがどんなに大変か、よくわかる。

母の葬儀のとき、母方の年の離れた私の従姉から「こーちゃん（私のことである）の世話に

ならないように、こーちゃんが好きなことを自由にできるように、叔父さんも叔母さんも（私の父と母のことである）最後までがんばったのよ」と言われた。そのとおりだと思った。母の死を電話で聞いた時には出なかった涙が、その時は止まらなかった。

父母の期待にかなう研究が私にできたかどうかわからない。しかし私は、70歳まで研究できたし、もう少しはできそうである。その後、やがては会える父母に、生前に一度も言ったことのない感謝の言葉をしっかりと述べたいと思う。