

早稲田大学人間科学部

産業社会学調査実習

資料 第1集

本書は、戸塚秀夫教授（東京大学名誉教授）が社会調査研究会（早稲田大学人間科学部・政治経済学系）の第2回研究会（1983年9月19日）において行った講演報告の記録である。

横田のように、戸塚秀夫教授は、日本労使関係研究、およびイギリス労使関係研究の第一人者として学界をリードしてこられた。社会学、経済学、歴史学などの領域に跨る幅広い世代の研究員で構成されている社会調査研究会では、戸塚秀夫教授を初年、同教授が実施されたイギリス労使関係調査の経験をお聞きすることを通して、多くのことを学ぶ機会をもった。

その日の同教授の報告と講演を編集委員会（早稲田大学人間科学部）がまとめたのが、

イギリスの工場調査の経験から

早稲田大学人間科学部・政治経済学系（以下、本学）の調査実習の指導のためにも有用であると判断し、同教授の許可を得て、本書は資料として公表することとした。本資料が同教授の生前で資料としても残ることを願っている。

ご多忙の中、本書の出版に際してご協力くださいましたこととともに、このような形での出版に際して、戸塚教授の御同意をいただいたこと、重ねて謝意を申し上げます。

また横田氏は報告・講演の記録を丁寧に仕上げて下さったにとどまらず、詳細な資料を作成・添付するとともに、「報告内容へのコメント」というレベルの高い論文が執筆していただいた。同氏の格段の努力によりこのパンフレットが完成に至ったことを特記しておきたい。

東京大学名誉教授 戸塚 秀夫

2000年7月

早稲田大学人間科学部

産業社会学研究室

2000年7月19日
早稲田大学人間科学部
産業社会学研究室
河野 浩

はじめに

本稿は、戸塚秀夫教授（東京大学名誉教授）が社会調査研究会（早稲田大学人間科学部・河西研究室気付）の第2回研究会（1998年9月19日）において行った研究報告の記録である。

周知のように、戸塚秀夫教授は、日本労使関係研究、およびイギリス労使関係研究の第一人者として学界をリードしてこられた。社会学、経済学、歴史学などの領域に属する若い世代の研究者で組織されている社会調査研究会では、戸塚秀夫教授を招き、同教授が実施されたイギリス労使関係調査の経験をお聞きすることを通して、多くのことを学ぶ機会をもった。

その日の同教授の報告と議論を榎本環会員（早稲田大学非常勤講師）がまとめたのが、本稿である。

早稲田大学人間科学部産業社会学研究室では、本稿が学生の調査実習の指導のためにも有用であると判断し、同教授の了解を得て、ここに資料として公表することとした。本資料が関係諸氏の研究資料としても資することを願っている。

ご多忙の中、本稿に目を通し、加筆・修正の労をおとりくださるとともに、このような形での印刷・公表を了解してくださった戸塚秀夫教授にたいして、重ねて謝意を申し上げたい。

また榎本環氏は報告・議論の記録を丁寧に仕上げて下さったにとどまらず、詳細な資料を作成・添付するとともに、「報告内容へのコメント」というレベルの高い論文も執筆していただいた。同氏の格段の努力によってこのパンフレットが完成に至ったことを特記しておきたい。

2000年7月19日

早稲田大学人間科学部
産業社会学研究室
河西宏祐

目次

はじめに	1
1. 何を問題とし、どこに対象をしぼるか	3
(1) 「新しい質」の労働運動にしぼるか、「合理化」をめぐる労使対抗を追うか	3
(2) どの産業、どの会社、どの工場をとりあげるか	4
2. 如何に対象に接近するか	8
(1) 調査チームの構成、外国人3人を adviser に	8
(2) 日英 joint team として接近するか、日本人だけで接近するか	9
(3) language problem を如何に克服するか	10
3. 何を発見するか	11
(1) 調査項目その他の準備、それは如何に役立つか	11
(2) 接近のプロセスで分かること、収集資料から分かること	13
(3) 'documents' と 'literature'。'documents' を如何に解釈するか	14
4. 調査をとおして何が変わるか	17
質疑応答	21
資料	44
当日配布レジュメ	44
配布資料一覧	46
追加配布資料	47
報告内容へのコメント (榎本 環)	52

はじめに

戸塚です。ここにいらっしゃるの、社会調査の手法でお仕事をされようとしているお若い方々が中心だと思いますので、多少そういう方々のお役に立つかも知れない、またそういう方々と議論してみたいというテーマに絞ってお話ししてみようかと思います。

「autobiographical に喋る」とレジュメに書いた意味なのですが、David Dellinger という人の *From Yale to Jail* (吉川勇一訳、1997『「アメリカ」が知らないアメリカ：反戦・非暴力のわが回想』藤原書店) という非常におもしろい本が出ました。その中で、ああなるほどな、と思ったのですが、「私にとって真理は biographical なもの」というフレーズがあるのですね。その意味は、「与えられた時代的制約の下で、ある人間がどういうふうに苦闘して真実を探そうとしたか」ということでしか、真実への道は語れないのではないか」という観点なのですね。私自身は大学の中では、いつも「学説史と思想史を重ね合わせないと社会科学は見えてこない」という観点で学生諸君と接してきたのですが、彼は、「biographical にしか、真理への道を語ることはできない」という観点でこの本を書いています。

私も年齢を重ねまして「少年老い易く……」という感じで(笑)、わからないことばかり多くて、非常に反省するところも多いのですが、私がわりと力を込めてやったことのいくつかについて、反省を込めて、若い諸君と語るというチャンスが持てることは大変幸せだと思って今日は喜んで参上しました。私が喋ることについて、怪しいと思ったり、もっと confession しろ(笑)という点があったら、大いにご質問頂きたいと思います。

既に、参考文献⑥(戸塚秀夫、兵藤釗、菊池光造、石田光男、1987、1988『現代イギリスの労使関係——自動車・鉄鋼産業の事例研究——上・下』東大出版会)としてまとめた仕事がありまして、これは1978年に予備調査、1979年に本調査、80年から81~82年にかけて補足調査という一連の調査をイギリスでおこなったものです。その調査をおこなう過程でいろいろな問題にぶつかりました。これからお話ししようとする「それらをどういうふうに処理したか、それはどういう点でなおも問題があると私が考えているか」という内容は、おそらく、これから似たような仕事に乗り出そうとしている方にとって役立つかも知れないと思います。そういうつもりで今日はお話したいと思います。

テーマとしては海外学術調査の方法ということについて議論したいと思っています。これは、ある意味では社会調査一般に関わる問題でもあるわけですね。私は、特に海外調査に特有な方法があると思っているわけではないのですが、外国で調査をやるに当たっては、やはりいくつかの特殊な問題が出てくる、その

ことについてお話ししてみたいと思います。

いま、社会調査の「方法」ということを申し上げましたが、私は、「方法」という場合に、二つの問題が常にあると考えています。

その一つは、「method」とか「methodology」という場合に「どのレベルで method と考えるか、また、それを論じるか」という問題です。「あなたの方法は何か」あるいは「自分の方法は何か」と問う時に、それをよほど限定して、かつ自覚して議論した方がいいのではないかと思います。その場合に、日本では、「方法」に関する議論の中で、わりと調査技法に関する問題が軽視されていると私は思っておりまして、今日はその調査技法上の問題にも多少触れながら話してみたいと思います。

第二の問題についてですが、社会調査の方法一般があるというふうには、実は私は思っていないのです。非常に抽象的なレベルであれば、それを論じることはできるかも知れませんが。つまり、何を調査するかによって「対象が要求する方法」があると私は思っております。それは例えていえば、芸術家が何を描くかと構想を立てる際に、対象が要求してくる方法、言い換えれば「自分はこういうふうに観てもらいたい」というメッセージが対象から伝わってくることもあるというケースに似ています。やはり、対象に沿って、「この対象はどういう手法でアプローチしたらいいか」という問題を考えていく必要があるのではないのでしょうか。そのことが、実は、イギリスで調査をする時にかなり大きな問題として意識された、ということを経験して以下に申し上げていきたいと思っています。

その二つの問題領域、すなわち調査技法上の問題と、イギリスの工場調査といった場合に、イギリスの工場調査であるが故に、こういう方法が必要になってくる、「こういう方法でアプローチしてもらいたい」と対象が語りかけてくるという問題とがあるわけです。そういうことを私はわりと重視しているということを申し上げたいのです。それが、今日、結論的に申し上げたいことでもあります。

それから、敢えて申しますと、最後の方で「調査をとおして何が変わるか」ということに触れたいと思う意味についてですが、私は、ある社会調査をとおして（これは必ずしも、対象が変わるという意味で言っているわけではなくて、もちろん、対象も影響を受ける場合があるわけですが）、問題は、調査者自身がどう変わるかということだと思っています。

初めからフレーム・ワークがあって、そのフレーム・ワークに合わせて資料を集め、ペーパーを作って……、という調査は、私は生産性の高いものだとは全然思っていないのです。少なくとも、大学のような恵まれた機関にいらっしゃる方々にとっては、調査はもっとリスクなものであって、自分自身が変わるかも知れないということを意識された方がいいのではないかと思います。つまり、私自身がこの調査をとおしてどう変わったか、変わりかけたか、という問題がある

わけです。「いや、私は全然変わっていない」とおっしゃるメンバーもチームの中にいらっしゃいましたが、私は、率直に自分が多少なりともこういうふうに変ってきているということを、自分の問題として意識しています。そこらあたりのことをお話ししてみたいと思います。

1. 何を問題とし、どこに対象をしぼるか

どんな社会調査をやるにしても、何を問題としてどこに対象を絞るかという点が大問題であることは、既に皆さんおわかりのところだと思います。これは学術論文すべてに共通して、冒頭に、たとえば「問題意識と対象」などとして採り上げられる分野であるわけです。私自身のこととしてお話しすれば、第一の問題としては、「何に絞るか」というときに、さきほどの「autobiographical に語る」という意味と関係するのですが、研究史を含めた歴史といえますか、自分を取り巻く時代といえますか、そこから受ける制約から自由ではあり得ないというところから出発しています。先行研究ともいえますし、あるいは、自分が生きていた当時の時代ともいえますが、そういうものから自由なところで自分が問題を設定したわけではないし、むしろそのことを自覚化することが重要だと私は思っています。したがって、外国へ行く場合でも、これはナショナリズムだといわれるとちょっと困るのですが（笑）、「根無し草の国際主義」でない方がいいと思うのです。国籍不明のコスモポリタンとして外国に出かけない方がいいということです。つまり私は、強烈に日本人としての問題意識をおつけるというつもりで外国に臨まれることが、外国の研究者あるいは調査対象とのコミュニケーションを豊かにしていく道ではないかと思っています。

(1) 「新しい質」の労働運動にしぼるか、「合理化」をめぐる労使対抗を追うか

当時、私にとってのイギリスというのは、労働組合運動が非常に進んでいる、非常に強靱な労働組合運動が展開されてきた国だというイメージでしたので、最初私は、そのイギリスでどのような新しい質の労働運動が生じているか、という点に絞って調査したいとプランを立てたわけです。

その「新しい質」とは何かを私の研究史に即して説明します。私は参考文献①の『労働者統制の思想——危機における労働者戦略——』という本を出しております。この本は当時の現地の研究者たちの議論をまとめた論文集なのですが、それらは労働運動戦略に関する論文で、主にはイギリスの論客たちのもの、それにフランスの論客たちのものを集めたものです。当時は、workers' control 労働者統制という思想が広がっていた時期なのですが、似たような問題を私も扱ってお

りました。

当時、私は、『日本における「新左翼」の労働運動』（参照文献②）という調査を数年間にわたってやっております、そのころちょうど、参照文献③の『転換期における労使関係の実態』の調査も始まりました。私は後者で、70年代の中小企業における倒産争議にみられた、新しい「労働者管理」という運動について調査しておりました。その中に、従来の trade unionism とは違った、新しい unionism の assumption というか doctrine が広がりかけていると私は狙いをつけていたわけです。

私は1973年にイギリスに労働運動を訪ねて行ったことがありまして、その兆候が70年代のイギリスのいくつかの先進事例に出ているということがわかっておりました。そこで、それを調査対象に採り上げてはどうかと調査チームに持ち掛けたのです。それをやることは日本の運動にすぐフィードバックしておもしろい、と私は思っていたのです。

ところが、調査チーム（当日配布レジュメ中の「注※ 自動車班、鉄鋼班」）の中から、「それはチームの調査力量を超える内容だから、もうちょっとおとなしく、イギリスの労使関係の構造を理解するというレベルで調査を設計した方がいい」という意見が出ました。考えてみると、これは非常に適切なアドバイスなのです。そこで私としては、当時の70年代の合理化をめぐる労使の関係、合理化をめぐる労使対抗という点にテーマを設定し、それに取り組む中で、新しい運動が起きているか否かについて検討するという筋書きで問題を設定しようと決断しました。イギリスの労働組合が職場でいかに強靱であるか、その問題を私は、合理化をめぐる労使対抗の中で鮮やかに描き出したいというつもりだったのです。そこからどういう運動が出てきているのか、というふうに私は考えておりました。

このように、当時の私の問題意識は、既にそれ以前に国内でおこなってきた私の社会調査を前提にして設定されていたわけで、決してジャンプしていないのです。それらと非常に連続的な関係の中で、国内での先行調査による知見をイギリスで拡げてみたいというつもりでやったわけです。

ちなみに、参照文献③の調査主体であった労使関係調査会では、私以外の、鉄鋼、自動車、国鉄を調査していた友人諸君も、似たようなフレームワークでやっておられました。また、こういう問題の設定の仕方は、私自身の日本の民間企業についての最初の調査である『鉄鋼業の合理化と労働』（明治大学社会科学研究所編、1961、白桃書房）（これは八幡製鉄所の合理化をめぐる労使対抗についての調査ですが）の延長線上でもあったわけです。

(2) どの産業、どの会社、どの工場をとりあげるか

そのうえで、では、どの産業、どの企業、どの工場を採り上げるか、対象をど

ここに設定するかという議論をずいぶんしました。

結論的にいえば、産業の選定については、結局、「基幹産業を選ぼうじゃないか」ということになりました。自動車と鉄鋼（配布資料 p.4「調査の経過」参照。

「自動車産業のA社」=イギリス Ford 社、「同B社」=British Leyland 社、「鉄鋼産業のC社」=British Steel Corporation イギリス鉄鋼公社）というのは、イギリスの当時の資本主義にとっては非常に重要な位置を占めている、これを理解しようじゃないか、というわけで対象産業を絞ったわけです。

もう一つ、それを決める上では、自分たちの力（調査能力）という条件もありました。すなわち、それ以前に参照文献③の『転換期における労使関係の実態』の調査で、自動車産業に関しては山本潔さんを中心にしたチームが動いていましたし、鉄鋼産業に関しては氏原正治郎さん、松崎義さんたちが動いていました。したがって、日本での知識や調査を前提にしながらイギリスに迫っていくということを考えれば、突然、何も知らないところで未調査の産業を対象にするよりはやり易いのではないかと思ったのです。

それからもう一点、「産業の所有形態と労使関係状況に注目するのは意味のあることだろう」と考えました。

所有形態というのは、いうまでもなく、一方は完全な国有企業としての歴史を持っていますし（BSC イギリス鉄鋼公社は当時、既に10年ぐらいの歴史をもっていたと思います）、それから British Leyland（以下「BL」と略記）は公有化プロセスにあるという状況でした。BLについては、私企業としてのかなり長い合併の歴史がありますので、興味深いかたちで私企業の労使関係が蓄積されていました。

その所有形態の差異という問題に加えて、もう一つ、労使関係状況という問題なのですが、これは予備調査の段階で非常にはっきりとわかったことです。上記3社に接近した時に、向こうのレスポンスが全然違うのです。鉄鋼（BSC）は、下にも置かない歓迎で、「どうぞ見てくれ」と大変な自信を持って自分たちを「見せる」という姿勢なのです。自動車の上記2社の場合には、日本の自動車企業とのバトルがあったためでもあるのですが、大変緊張して私たちを迎えるわけです。

それというのも、実は自動車の場合には、労使関係が乱れているのですね。鉄鋼の場合には、彼らの当時の言葉によれば、settled industrial relations といえる状況でした。settled か unsettled か、一応かたちが整って安定しているかどうか、settle しているか settle していないか、という点でいえば、自動車の上記2社は非常にゴタゴタしていました。私は、もともと争議の状況を知るのは大変重要なことだと思っていますので、そういうゴタゴタしているところに興味を持つのですが、当時の自動車はまさにそういう状況であり、一方、鉄鋼は実に落ち着いた労使関係状況でした。

そこで、いわば違ったタイプのものをいくつか絞ることによって、立体的な構造がみえてくるだろうと考えました。

氏原正治郎先生や山本潔さんが、「事例をたくさんやれば何かがわかるというものではない、絞るべきだ」ということを非常に強くおっしゃって、これには私も全く同感だったのです。実は、当初、予備調査の時にはかなりいろいろなところを回ったのですが、結局最終的にはケースを絞ることになり、BSC については Scunthorpe というところの工場が選定されました。

自動車企業に関していうと、予備調査の段階で、非常に気持ち良く迎えてくれたのは、実は英 Ford だったのです。英 Ford 社の扉を開けましたら、ヨーロッパ Ford の副社長が迎えてくれて「遠路はるばるよく来てくれました」という歓迎ぶりで、私たちの調査にも非常に協力的に応じてくれました。工場に調査に行って、午前中に「この資料を見たい」と申し出ると、午後にはその資料が全部揃って出されてくるというほどでした。

それで、英 Ford では調査がうまくいくだろうと思ったのですが、実はその時に協約改訂交渉の不調で賃金をめぐるストライキが起きたのです。予備調査の期間は短いですから、私は何としてでも本調査に入れる手がかりをつかみたいので、Dagenham という工場地域の body plant (車体工場) と assembly plant (組立工場) に接近するということをやったのです。それに関しては会社側は「待ってくれ」と言っていたのです。

ところが、組合の convener (委員長)、いわば向こうの shop steward (労働組合の職場委員) の親玉ですが、その人が、私とちょっと話しているうちに意気投合して、「君には全部何でも見せるから」という話になりまして、「すぐ工場に来い」ということになったのです。私は、こんなありがたい話はないと思って工場へ行きまして、工場の中の組合のオフィスで資料の山を前にしながら「これで調査は成功だ」と思っていたら、その工場の労使関係担当のチーフ、つまり経営側から呼び出されて「吊し上げ」られたわけです。その convener だけでなく私も吊し上げられたのです。「あなたは trespass (不法侵入) だ」と、こう言われたのです。「会社側の許可を得ずに工場の中を歩き回るとは何事だ」というわけです。

私にしてみれば、日本国内の工場調査で、企業別組合のリーダーが案内してくれることに慣れていましたから、イギリスのこのケースも大丈夫だと思っていたのですけれども、とんでもない話だったのです。それで Ford への接近は結局できずに終わり、取りやめました。私は謝罪のレターを出したのですけれども、「ルールをわきまえない乱暴な調査団だ」というふうに見されたのです。

その問題については、今日の最後に「Statements on Ethics」(参照文献⑨)の資料に関連させて触れますが、要するに彼らが重視する「調査者としての

ethics」を「破った」と認定されたということですね。

ただ、その苦勞をしただけに、その後、私は BL への接近は非常に慎重にやるようになり、それが成功につながりました。BL はナショナルなエンタープライズ、民族企業ですから、私は「ある意味ではイギリス的なものが一番よく観えるだろう」と考え、BL を対象に調査することには意味があると途中から確信しまして、BL と BSC とに絞ったわけです。

そして BL にもたくさんの工場がある中で、Oxford のそばにある Cowley の工場を選びました。これはなぜかといいますと、そこに body plant と assembly plant の二つの主力工場がありまして、労使関係状況が互いに非常に異なっていたからです。「assembly plant は荒れていて、body plant は settle している、これは非常におもしろいじゃないか」と考えて、そこに接近したというわけです。もちろん、他の工場にも若干接近したのですが、一番おもしろいのはそこだという結論になり、したがって結局、鉄鋼班は BSC の Scunthorpe に、自動車班としては BL の Cowley の assembly plant と body plant に接近するということになったわけです。

ですから、対象の設定については、いまお話ししたような事情で、最終的には、そのケースが対象を立体的に理解する上で意味があるのではないかと考えて接近したということです。

実を言いますと工場選定の理由には、その Cowley の assembly plant で興味深い左翼が動いているということを私が知っていた、ということもあります。「そこでは頻繁にトラブルが起きている、これはおもしろい」という印象を私は持っていました。当初、調査団の中で私がそれを言明したかどうか記憶していませんが、途中からははっきり言明したと思います。「ある、向こうでいうトロツキスト・グループが相当動いている、しかもそこにはオックスフォード大学を出た左翼の学生が入って活動している、これはおもしろいじゃないか」という気持ちが私には強くありました。

以上のように、どこに対象を絞るかといった場合、実は、そこには調査者の問題意識、つまりそれ以前の仕事を通じて持っている assumption (ある意味では「バイアス」ですけれども) と、その調査で何を立体的に明らかにしたいかという「主観」とが投影されているといえます。これを自覚しておくことが、最後に対象を相対化して理解する上で大変役に立つと私は思っております。

2. 如何に対象に接近するか

(1) 調査チームの構成、外国人3人を adviser に

次に、「いかに対象に接近するか」という問題があります。その場合には、チームをどう構成するかということが重要になります。私たちの場合は、「注」（当日配布レジュメ中の「注※」）に示したようなチームを構成したのです。実は最初からこのとおりにチームが構成されていたわけではなくて、他にもメンバーはいたのですが、途中から、このやり方にはついていけない、ということで離れていった方もおられました。

というのは、こういう問題があると思うのです。外国を問題にするときに、それまで文献研究をやっておられる方の中の多くには、外国についての一定のイメージ、たとえば労使関係像や労働者像などを、なんとか早く描きたいという指向が強くて、実態調査の手法にはあまり馴染めない方もおられると思うのです。そういう方には、私のようなコツコツとしたやり方はあまり馴染まないという問題があります。

もちろん、言葉の上での問題もありますが、それだけではなくて、研究手法の違いがあると私は思います。そういう事情から、必ずしもいっしょに調査をやれなかった方もいらっしやいました。その結果、最終的には調査団のメンバーはこういう方々（当日配布レジュメ中の「注※」）にまとまりました。

このチームの特徴を説明しますと、括弧に記した方々（山本、氏原、松崎氏）は「支援隊」と称しまして、彼らは日本の実態調査の専門家として、もっぱら日本で国内調査を担当したのです。この人たちに、本調査をやっているメンバー（「本隊」）へのアドバイスをしてもらいたい、というねらいで、本隊と支援隊の役割分担をしました。本隊についていいますと、菊池光造さんと私、石田光男さんというのは、イギリスの労使関係について、どちらかというともそれまで歴史研究をやっていた人たちです。兵藤釗さんもそれまでは主として日本の労使関係の歴史研究をやっておられました。それが一転して、現状の実態調査をやるということになりました。

年齢構成についていいますと、石田光男さんは当時は20代の研究者でした。実は最初はなるべく若い方を巻き込みたいと思っていました。現在であれば、私は「女性を含めたい」と言ったであろうと思いますが、幸か不幸か、当時は私たちの研究グループのそばには女性研究者はいませんでした。

もう一つの特徴は、外国人の3人（当日配布レジュメ中の「注※※」）をアドバイザーにしたということです。Eric Batstone は30代の人で、当時、産業社会学の中堅の研究者であり、職場組織や shop steward の組織について、私が非常に注目する仕事を手掛けておられた方でした。私は彼のいくつかの調査に注目して

おりましたから、「是非アドバイスしてもらいたい」と言って頼んだところ、喜んで引き受けてくれました。彼とは本の上でのおつきあいでしたので、その時初めてお目にかかりました。Keith Thurley とは以前からつきあいがありました。Thurley さんは LSE (London School of Economics) で日本人研究者の世話をずいぶんなさっていましたが、この方は、supervision 管理・監督関係や、経営の管理組織のことについては非常に詳しくて (Batstone はどちらかというと組合側の方でしたので)、経営側の方をということをお願いしたら二つ返事でお引き受け下さいました。

それからもう一人、その中間といいますか、Thurley よりも少し年上の Arthur Marsh という方をお願いしました。この方は、オックスフォード大学の先生で、イギリスの機械産業の労使関係について非常にバランスのとれた研究をしておられまして、経営と組合の両方とも全体をわかっておられる方でした。Batstone にとっては先輩ですし、Thurley にとってはやや上の、senior な友人であるという方でした。

この3人をアドバイザーにして、折に触れていろいろなアドバイスを私が個人的に受けるかたちになりました。この方々とは、現地での本調査の時に、ここまでわかった、という内容についてオックスフォードで会議を開き、ディスカッションするという場を作ったのですけれども、一番良かったのは、この方々に日本に来ていただいて、いっしょに日本の工場（自動車と鉄鋼）を回ったということです。その折に、日本の状況と向こうの状況との類似点や差異などについて議論するという場を作りました。

(2) 日英 joint team として接近するか、日本人だけで接近するか

この問題が、今から考えれば実はかなり大きな決断だったと私は思っているのです。この「日英の joint team として接近するか、それとも日本人だけで接近するか」という問題に関して、私はアドバイザーから二つの違ったアドバイスを突きつけられまして、個人的にはずいぶん悩みました。

つまり、Thurley からは「日本からかなりのお金をもらって君たちが来られるという機会を有効に活用していくためには、私たちが協力するのだから、資料の蒐集はアドバイザーにまかせたらどうか」という提案が出ました。これはつまり「経営側あるいは組合側との接触については、君たちが接触するよりは、われわれの太いルートがあるのだから、それを利用してわれわれが君たちの要求に従っていろいろな資料などを集めるから、その集めたものをどう解析するかということはいっしょにディスカッションしませんか」という提案でした。

一方、Batstone は、それを聞いた上で、「それは駄目だ。イギリスの労使、とりわけ経営側は、イギリスの研究者の research request には飽き飽きしていて、

『協力しても何のプラスにもならない』とみんな思っている。いかに Thurley 先生や Marsh 先生が偉くとも、調査対象の側はおさなりの協力しかしないのであって、それはやめなさい。むしろ、あなたがたが熱心に正面から当たって資料を集めていくということをやった方がいい』と言いまして、二つの意見は全く分かれませんでした。

最初は、私は「Batstone はちょっと冷たいのかな」とも思ったのですが、Batstone としては、かなりの根拠をもってそう言ったのだなということが、その後だんだんわかってきました。

さらに、Batstone の線でいこうと決断したのにはもう一つ理由があつて、私が F. Zweig の *The British Worker* (大内経雄他訳、1957『労働者：生活と心理』ダイヤモンド社) という社会学の方の調査の本を読んでいたということがありました。この人は名前からわかるようにドイツ系の出身なのですが、彼は調査の時にドイツ語訛りのかなり妙な英語を(笑)喋ったらしいんですね。変な英語を喋ったが故にいかに調査が成功したかという事例なのです(笑)。その本は、彼がバブで現地の労働者と接触をしていろいろなデータを集め、イギリスの労働者の文化について社会的におもしろく書いたレポートなのです。英語ができない「外人」としてむしろ調査が成功したというレポートです。それが私にとって最終的に決断をするときに、「Zweig の線でいこう」と思ったよりどころです。

そこで、joint team での接近ではなくて、むしろわれわれが直接的な接触および調査をおこない、そして中間的に結果を議論するときに彼らのアドバイスをもらうというスタイルをとったわけです。もちろん、言葉のハンディキャップという制約があったわけですが、私はこの調査は、自分たち日本人チームが主体となって取り組むスタイル抜きにはできなかったものだと思っています。

(3) language problem を如何に克服するか

いまの問題と関係しますが、言葉の問題が当然出てきたわけです。それをどういうふうに克服したらいいかということが一つの問題でした。参加して下さった方々は言葉の問題を克服するようそれぞれに努力して下さいと思うのです。たしか、ある時点から一、二度、当時東大に来ていた外国人を含めて英語でのディスカッションをやったりして、なるべく英語に慣れるように対策を練りました。私自身もそんなにうまくないのですが、ただ私の場合は定時制高校で英語を教えていた経験もありましたので、言葉にそれほどアレルギーはありませんでした。他の参加された方々は、やはりそれなりに努力をなさったと思います。

克服する場合の一つのやり方として(これは Batstone に言わせると決して正道ではないということでしたが)、面接に際して、「私たちは、差し障りのない factual なこと、『事実』を確かめようとしている。そこで、事実に対する被調

査者の評価に相当するところは必ずテープ・レコーダーのスイッチを切るので、factual な質問についてはテープをとらせて欲しい。都合の悪いところはテープを止めるので、そうでないところはとらせて欲しい」と説得してテープ録音をとりました。「そんなことをやっても彼らの本当の気持ちは出てこないよ」というのが Batstone の言葉でしたけれども。

私たちは要するに、現地の労使関係制度自体がわからないわけです。わからないという前提で、その事実をつかまえるためにはなるべく正確を期したいと考え、その結果、テープをとる場合が非常に多かったと思います。もっともすべてのテープを起こしたわけではありませんが。もちろんテープ・レコーダーを持ち込んだら困るという人もいましたから、その場合には録音はせず、そのかわりに2, 3人でインタビューをして、その内容をみんなでチェックするというやり方で面接記録を作成しました。

また、調査に参加された方々、特に菊池光造さん、石田光男さんというのはイギリス研究者ですので、なんといっても強味は、英語の文献をきちっと読めるということでした。つまり、documents ならば、かなり正確に読めるわけです。それで、「この document のこの部分はどういう意味ですか」と相手に質問していくという手法をとりました。その作業のなかでずいぶん確かなことがわかってきました。language problem の克服の仕方というのは、結局そういうことだったのではないかと私は考えております。

3. 何を発見するか

(1) 調査項目その他の準備、それは如何に役立つか

「何を発見しようとしたか」ということをかみ砕いていえば、「いかに facts を収集しようとしたか」という問題になります。そのためにまず、調査項目を入念に準備しました。

レジュメの4頁から7頁に記されているのがインタビューのための schedule です(配布資料 pp.4~7 「調査事項と資料蒐集の方法」)。これについては調査チームの中でずいぶん議論をしました。とりわけ6~7頁のところ(「The schedule for interviews with the shop stewards」「The schedule for interviews with the foremen」)は、たしか泊まり込みなどをやりながら、案を出し合ってそれらをディスカッションするという作業をやったかと記憶しております。要するに調査項目を作ったわけです。

そして、レジュメ3頁にある私が書いた文章(配布資料 p.3 「調査の目的」)の英文と、この調査項目の4~5頁目(配布資料 pp.4~5 「Research Items」)

を、あらかじめ調査対象のところへ郵送したのです。「こういう趣旨でアプローチしたい。ついてはご協力願えないか。到着したら電話する」と。こういうやり方で準備の手順を踏まえて向こうに出かけたというのが私たちのアプローチの仕方でした。

ですから、何を調べようとしたのか、という点についてはここ（配布資料 pp.4～5「Research Items」）に記されています。この「Research Items」や「The schedule for interviews with the shop stewards」「The schedule for interviews with the foremen」を読めばわかるかと思いますが、労使関係機構というものを正確に理解したいということが非常に重要なポイントになっており、職場レベルのforemanとshop stewardの関係や、職場レベルの労使の関係というものを正確に理解したいという関心が、そこに鮮やかに表れています。

逆にいうと、これは後の私の反省につながるのですが、マネジメントの側のスタイルをどういう物差しで分析していけばよいかというディスカッションをあまりやっていない、ということでもあります。つまり、経営側にメスを入れる分析が非常に弱いのです。これはおそらく、当時の日本の労使関係研究の限界と関係していると私は思います。「経営」というもののつかまえ方、経営管理組織のつかまえ方がかなり弱いのです。ですから調査項目も弱いのです。皆さんのなかでも、いまご覧になると、「なぜ、この程度の質問しかしないのか」と考える方もおられると思います。

そういう限界があったわけですが、しかし、こういう調査項目を作ったということが明らかに役に立ったと私は思っています。相手がそれらを受け入れてくれたということだけでなく、調査をする側のチームにとって役に立ったと私は思っています。

そう思う理由の一つは、わりと研究領域の近接する方々でチームを作ったとはいえ、それぞれの調査の関心やその背後にある理論を異にするなかで、この調査項目を作っていく過程で各々の相違について相互理解をすることができたことです。調査チームとしての統一性というものは、非常に抽象的な議論をすれば済むというものではないと思います。やはりそれは、調査項目についてのディスカッションにおいてどのくらい深く議論できるかという点で変わってくるのではないかと私は思います。

もう一つには、レジュメの6頁、7頁（配布資料 pp.6～7「The schedule for interviews with the shop stewards」「The schedule for interviews with the foremen」）をご覧になると、いろいろと細かい質問項目が挙げられているわけですが、この全部について質問できているわけではないのです。聴き取り作業に充てられる時間がそんなにあるはずはないのです。けれども、集まったデータがどういう位置を占めているかについて検討するうえでは、この種の項目を準備した

この意味は非常に大きかったと思います。何もかも全部はわからなくても、この部分には非常に強い調査ができているかということを見るうえでは、非常に意味があったと思います。

(2) 接近のプロセスで分かること、収集資料から分かること

「何を発見するか」というときのもう一つの重要なポイントは、これは決して外国での調査だけに限られたことではありませんが、集めたデータを分析しさえすればわかると考えるのは非常に狭い理解だと私は考えております。接近をするプロセスでわかることというのが、実は非常に大きいと思うのです。私はこれを、つくづくイギリスの調査で学ばせてもらいました。

たとえば、さきほど自動車と鉄鋼の違いということを申しました。労使のリスボンが自動車と鉄鋼とでは全然違うわけですが。鉄鋼はというと、日本でいえば「鉄鋼労連」にあたるところに行きましたら、委員長が迎えてくれて、近くの豪華なホテルで晩餐会のようにワインを飲みながらの昼食でもてなしてくれました。そして「よくいらっしやった。日本の組合とはこれほどいい関係だ」と言うのです。また、次の機会に、「Scunthorpe に行きなさい」と言われてそこへ行ったら、その工場長がまた凄い迎賓施設へ呼んでくれて、「日本の鉄鋼の経営者とは非常にいい関係なのです。よく来て下さいました」と言います。私は日本では鉄鋼労連や鉄鋼の会社とは特にいい関係でもないのですけどね（笑）。ちょっと妙なレセプションだという印象はありましたが。

ところが、自動車の場合には非常にナーバスでした。特に BL の場合には、Ford が非常にきちっと整理されたアメリカ型のオフィスであるのに対照的に、実に untidy というか、バラバラなのです。オフィスの中のそこへ行けば全部がわかる、情報や資料が揃っている、などという状態では全然ありませんでした。

そして、トップと話していてもいつも同じ質問を受けるのです。「あなたがたは裏で日本の会社に何か深いコネクションをもってやって来ているのではないですか」ということを何度言われたかわかりません。したがって、従業員参加の実態を知りたいと申し入れても、「あなたがたに見せられるのは差し障りのないもの、たとえば年金運営の組織のデータの類だけだ」などと言われるわけです。

自動車では、日本の経営者との対抗関係が非常に強いという状況がありました。他面、鉄鋼では、例えていえば同じリングの中にいる、という感じでした。

もう一つ接近のプロセスでわかったことといえば、調査の申し入れに対して、「自分たち経営側が仮に O.K. と言っても、工場で O.K. と言うかどうかはわかりませんよ」と本社が言うのです。それくらい、工場のマネジメントのオートノミー（工場管理者たちの自立性）が強いわけです。「一応、本社から工場へは電話を入れておく。しかし、Cowley の complex（両工場施設）のマネジメントとの関係

がどういふふうに作れるかは、あなたがたの問題だ」というわけです。実をいうと、組合側も同じでした。組合側の中心は TGWU (Transport and General Workers Union 運輸一般労働組合) と AUEW (Amalgamated Union of Engineering Workers 合同機械労働組合) でありまして、ここから入って接触したのですが、「いやー、現場は難しいからな」と両方とも言うのです。

それぞれ地域的なオートノミーというものが非常に強くて、これは要するに、parochial なシステム、地域的な自立性を持った割拠主義といえるものだと思います。これはマネジメントの性格としても組合側の性格としても非常に重要な問題だということが、実は、予備調査の時にわかったのです。「そうだとすれば、どうしたらいいか」ということになるわけです。さきほど「対象が要求している方法」ということをお話ししましたが、接近するプロセスで、実はそれが観えてきたわけです。これはやはり非常に注目すべき点だと思います。

また、接近プロセスで非常にはっきりとわかったのは、BL の場合が特にそうでしたが、対象自身が非常に大きく変化しつつあるということです。考えてみると、本調査が始まった 1979 年は、サッチャーが政権に就いた年でした(ちなみに私は労働党のキャラハン首相の演説を聞いたことがありました。それを聞きながら「これで労働党が負けるな」と思いました。「サッチャーが勝てばイギリスも大きく変わる」という雰囲気社会にみなぎっていました)。ちょうど、サッチャーが選挙に勝ったという時に、私は某所に調査のための居を構えたのでした。その当時は、BL の本調査をやった直後に、私たちが会った BL の重要人物が首になるというような、労使関係構造がガラッと変わっていくという時期だったのです。

そこで「対象が要求した方法」というのは(われわれはそれまではそのことをあまり意識していませんでしたが)、歴史的な変化というものを重視した調査手法を考える必要がある、ある時点のある断面だけを一般化することでは調査レポートは書けない、ということでした。

私の調査報告(参照文献⑨)について、「これは現状調査ではない、歴史に遡り過ぎている」という批判をよく受けます。これについて一言補足するならば、対象が歴史的な考察を要求していた、それ抜きにはわからなかった、といえます。つまり、私はこの本の冒頭に歴史的な前提というものを据え、それが 70 年代のはじめにどう変わるか、そして最終的にいかに解決がおこなわれようとしているかを観るという視点に立って、10 年余のスパンの中でその変化の構造を解く作業を試みたのです。

(3) 'documents' と 'literature'。'documents' を如何に解釈するか

S.・B. Webb の『社会調査の方法』(参照文献⑧)という本がありますが、私の先生である氏原正治郎さんの調査論の「タネ本」は、実はこの本だと私は思っ

ています（大河内一男先生の「タネ本」は、ウェーバーの『工業労働調査論』だと思います）。この中のあるセクションで Webb は、「documents」と「literature」とは明らかに異なるものだ、これを仕分けして「documents」というものを重視すべきだ」ということを非常に強調しています。彼のいう「documents」とは何かというと、「社会制度が存立する上で遺さざるを得ない記録」という意味でこの語を用いています。

たとえば、学校でいえば学籍簿みたいなものです。労使関係でいえば協約だとか、組合でいえば大会記録だとか constitution だとか union rule だとか、そういったようなものです。この種の documents を重視しなさい、それらが、「literature」、すなわち、その時代の同時代人がいろいろ書いている新聞報道や論文・エッセイ類とは異なる質をもつということをもっと深く自覚した方がよい、というのが彼の議論のポイントだったと私は思います。

私は、ある時点から、現地の人との会話がすすらできない調査チームであったとしても、documents を読み込む能力はあるのだから、きちっとした documents を集めようではないか、というふうに意思の統一を図りました。そして documents を集めるに際しては、調査対象との深い信頼関係を確立しながら、「みだりにこれらはディスクローズしません、ディスクローズするときにはこういうルールでやります」といったようなことを確立していけばいいのではないかと考えました。

これが早い時期から最も成功したのは鉄鋼班でした。鉄鋼班は Scunthorpe 工場の労務課のオフィスの中に設けてもらった調査チームのデスクで、次から次へとさまざまなデータや資料を集めることに成功し、それらを読み込みながら、わからない点があれば質問を繰り返していくことができたわけです。相手側も「おもしろい連中がやって来ておもしろい質問をする」ということで、こちらからの質問には丁寧かつ積極的に答えてくれました。それでいろいろな問題がわかってきたわけです。

自動車班の場合は、もう少し苦労はしましたが、結局私は、運輸一般労組(TGWU)のオックスフォードの地域の中心人物と大変親しくなりまして、そのオフィスの中でいろいろな資料を読ませてもらう機会を得ました。そして、彼らが所蔵しているファイルの中からいろいろなものをどんどん読ませてもらう厚遇に恵まれました。

これから外国の調査を実施される方々には一言触れておいた方がいいと思うのですが、私たちが集めたい項目の中に「協約 collective agreement」がありましたが、その「agreement」というものの解釈が、現場とわれわれ調査チームのイメージとの間で非常に違うことに気がきました。agreement を読みたいというわれわれの申し入れに対して、「そんなものはたくさんあり過ぎて、君に見せるわけにはいかない」というのが最初の反応でした。というのは、向こうでは、個別の

苦情を処理した際の agreement をすべて含んだものを「agreement」とみなすわけです。「そんなものをあなたがたが読み込めるはずがない」というわけです。事実、たくさんものがありまして、その中から集团的な agreement を拾い上げて、自動車産業の労使関係についての協約集をまとめるということになりました。

literature を集めながらも、documents を中心に据えて整理していくということになると、やはり最も重要なのは労使間の問題ですから、最も重要な資料は労働協約です。そこで、調査チームの間で労働協約をどういうふうに整理していくかという議論になりました。

それに先立って、対象の構造に触れておきますと、配布資料の1～2頁（自動車産業編 予備調査・本調査・補足調査面接記録）を見て下さい。これは面接記録をまとめた時のものです。一見して、経営側の面接記録が少なく組合側のものが多いということがわかると思います。自動車については、明らかに組合ルートでの調査です。組合ルートでありながら同時に、次第に戦闘的な shop steward との面接記録が加わってくるという構成になっています。つまり、それぞれ本社レベルで面接調査をやりと同時に組合本部レベルでやり、地方レベル、そして工場のプラント・レベルへと降りてくる、そういう多層的な構造をこの構成自身が示しております。

また、配布資料の8～9頁にある「協約」のところ（「解題＝イギリス自動車産業の労働協約」）を見て下さい。イギリスの場合、機械産業では、当時は経営者団体 EEF (Engineering Employers' Federation 機械産業使用者連盟) と CSEU (Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions 造船機械労働組合連合) とが産業レベルでの協約を結んでいました。その機械産業レベルの協約と、それから BL という企業レベルの協約と、そして BL 工場レベルの協約という順に三つの層で整理されております。これが労使関係の構造を反映しています。この構造が、documents を整理していくなかで次第に観えてきたわけです。

私が調査報告の中で重視していることを、最後に一言だけ触れておきます。配布資料の10頁（EEF 対 CSEU 「生産性原則と交渉規準に関する協約」 Productivity Principles and Bargaining Criteria）を見て下さい。これは1968年に産業レベルで結ばれた協約ですが、この協約の中に「生産性を向上させるにあたっては組合側もこういうふうに協力します」ということをうたった文言があります。この協約が実際にどういうふうに具体化されていくかということが問題であるわけです。

具体的には、第4条に示されているような、当時、制限的慣行 restrictive practices とされていたような項目を排除するにあたり、「組合もイニシアチブを発揮します」ということを第2条でうたっているわけですが、その中に、「....., such initiatives to be based on the fullest consultation with the workers

concerned and their representatives.」という文言があって、「the fullest consultation」つまり、充分なる完全なる consultation に基づいて協力する旨を明示しています。これが工場レベルに降りたときにどうなっていくかというところが非常におもしろくて、そこで私が注目したのが配布資料の 11~12 頁にある協約 (Z Body Plant 対関連諸組合「計測日給制」導入に関する協約) です。その中に「mutuality」という項目があります。「mutuality」という単語をどう訳すかというのは大変重要な問題として私は意識したのですが、日本の用語でいうと「協議決定」ということになるのでしょうか、「労使の協議を尽くして決定する」という言葉に近いと思います。

12 頁に「Man-Assignments, Performance, Modifications, Provisional Standards, Reliefs, Mobility」という、工場レベルでの非常に重要な項目がありますが、これらすべてについて「mutuality」でやる、すなわち「the fullest consultation」でやる、一方的に強行しない、とうたわれているわけです。この協約がどういうプロセスで結ばれたのか、また、どう解釈されているのかが非常に重要な点です。そして、この協約をめぐる現場のリーダーたちの解釈や活動家の解釈などをいろいろあたっていくなかで実態が観えてきたわけです。

つまり、こういう documents を使うことによって職場の秩序が見えてくる、documents の解釈を突き詰めることによって慣行が観えてくる、というかたちになっておりまして、それは私たちの調査報告の中では非常に重要なポイントになっております。

4. 調査をとおして何が変わるか

私自身が実際どう変わったかという点を率直に confession しながら書いたのは 5 番目の文献 (参照文献⑤『労働運動の針路——労使関係調査からのメッセージ——』) です。それから 4 番目のエッセイ (参照文献④「イギリス労使関係調査のなかで」) もその問題に関係しております。

最初にお話ししましたように、調査をとおして自分の認識あるいは自分の立脚点まで変わり得るということを、むしろ自覚化することが重要なのであって、「私の立場、フレーム・ワークは絶対動かない」ということでそれに合わせた資料を集めて報告を書くという作業は知的生産性はあまり高くない、と私は思っております。

私の著作の冒頭に「強靱なるイギリス労働組合運動の抵抗力」というフレーズがありますが、私がこの調査をとおしてはつきりわかったことは、「必ずしも強靱とはいえない」ということでした。イギリスの労働組合運動について従来、他

の研究者たちが語り、私もまた語っていたようなものを一つの前提として、そこから作り上げられるイメージは、必ずしも精確なものではない、ということがわかったわけです。イギリスの組合運動は、もちろんある部分は強いといってもいいけれども、全体としては決してそれほど強いものではない、弱さがある、必ずどこかで切り崩されていくような弱みをもっている、という問題がはっきりしてきたのです。戦後の日本の研究では、イギリスを理想化しながら日本の労働組合運動論を考える人がいたし、私もその風潮の中で育ったわけですが、それは実に実態を知らない議論になる危険性があると思うようになりました。

もう一つ、やはり、イギリスのマネジメントの変化を精確につかまえることを抜きにしてはうまくいかない。つまり、イギリス的経営の特徴とは何か、われわれがみたイギリスの経営の一断面というものがどういう位置にあるか、ということを経験的に理解する必要がある。

そして、それと連動する政権の、すなわち国家の権力の動きをもっと精確につかまえていかないと全体はわからない、そういうことがみえてきました。これらの調査項目を見てもわかるように、私たちの調査は職場レベルに絞った調査設計をしていて、職場でいかに組合が強いのか、合理化をいかに制約しているのか、といった問題の立て方をしていたわけですが、そういう視野は非常に狭い。それをもっと広げていく必要がある、広げるためにはどうしたらいいかという議論を真面目にやらないとイギリスはみえてこないし、日本の労使関係の問題もみえてこない、ということを私自身は非常に強く自覚したわけです。

その後、この調査が最終段階に達したときに、イギリスについてのきちっと固まった知識を前提にして、日本のことをやり直す必要があると思うようになりました。それで私は日本の自動車産業の労使関係調査を本格的にやってみようと考えて、トヨタと日産の調査に入ってしまったという次第です。

最後に一言付け加えますと、この調査は、実はまとめるまでに10年くらいかかっているのですが、今にして思いますと、私のキャリアの中でも一番時間をかけたのはこの調査だったかも知れません。考えてみると、私自身がこれまでに実施した調査の数は多過ぎたとも思います。自分がおこなった調査がどういうふうに自分に跳ね返るか、つまり最後にお話ししたように、何が変わったか、それを通して自分はどこまで変わることができたか、という反省というか総括というか、そういうことをする時間なしに次から次へと調査をやっていた、と私は反省しております。

ですから、「戯れに調査をしてはいけない」（笑）という気持ちが非常に強くあります。調査をする以上は、相当な危険を覚悟して（その危険というのは、自分が変わるかも知れないという危険です）、自分がかかなり変わるかも知れないというリスクに賭けるつもりで対象に接近していかないと、本当の調査をしたとい

うことにはならないのではないかと思います。ですから、本当の調査の恐ろしさということをよく考えて調査をした方がいいのではないかという気がしております。そういう意味で、最後に目を通していただきたいのが配布資料の「Statements on Ethics」(参照文献⑨ Statements on Ethics, Principles of Professional Responsibility, adopted by the Council of the American Anthropological Association, May 1971 追加配布資料参照)です。

これは、私がイギリス調査をおこなう前後に、あるアメリカの文化人類学の研究者が「これは必ず参考になるから読んで欲しい」といって提供してくれたもので、1971年にアメリカの文化人類学会の委員会で採択されたものです。実は、その後、この議論がどう発展していったかについては私もわからないのですが.....。

この「1971年」というのは重要な意味をもっています。ここに記されている内容は、一つには、向こうでのいわゆる大学紛争、キャンパスの革命運動の後に出てきた潮流を表現しています。当時、文化人類学の研究者たちが途上国に出かけて行って、やたらに対象を攪乱しながら調査レポートを作っていく、という現状に対して疑問を投げかける議論がありました。

それからもう一つに、学生への responsibility という問題が提起されています。これについてはずいぶん厳しい内容でして、「教師というものは good teacher であるべきだ。社会調査の時に学生を手足のごとくに使って自分の業績を作っていくなどというのはとんでもないことだ」と書かれています。「いったん調査に巻き込んだ以上はその学生の就職の世話をすべきだ」(笑)などということまで書かれてあります。

そのほか、「実施した調査についてはきちんと結果を公開すべきだ」とか、「clandestine research (秘密調査)と思われるようなことをやってはいけない」などとも書かれています。つまり、対象にアプローチする以上は、対象に調査目的を知らせて調査の概要を告知するということをやっていくべきで、いったんそういうことを怠ると、それ以後、同じディシプリンの同僚がその対象にアプローチできなくなる、一度問題が生じると「調査に協力すると大変なことになる」ということになりかねない、怪しい連中だという評判が立ったら困るではないか、という議論を彼らは当時やったわけです。私が Ford で失敗したのはこういうことだったのかも知れません。

ただ、これが今でも金科玉条のようになっているかどうかというのは疑問であって、この後、皆さん御存知のようにアラン・トゥレーヌらが sociological intervention 社会学的介入というリサーチ・メソッドを展開しています。この手法は、先の考え方と少し違っています。つまり「Statements on Ethics」の場合には、対象に対して攪乱要因を与えてはならないという前提で議論をしているわ

けですけども、トゥレーヌたちの sociological intervention というのは、むしろ、攪乱要因をインプットしてそれでどう変化していくかということのなかで全体が観えてくるということを堂々と提起しているわけです。この文化人類学的手法からするとトゥレーヌらは除名に値するのかも知れませんが（笑）。いずれにせよ、このような新しい実験をフランスの勇敢な研究者たちが議論として提起しています。

そういう意味でも、この恐ろしさというものにはいろいろあって、われわれ自分たちに何が跳ね返ってくるかということと同時に、それだけではなく、同じようなことを志している同僚に何が跳ね返ってくるかという問題を抜きに、「フィールドを荒らし」てはならないという問題もあると思うのです。けれども、「フィールドを荒らさずに調査ができるか」という議論も一方であるかも知れません。そのあたりについては、皆さんの、それこそ ethics として、どういうふうにお考えになるか、私も尋ねてみたいところです。

資料

<当日配布レジュメ>

社会調査研究会報告

9/19/1998

於 早稲田大学 西早稲田キャンパス

人間科学部会議室

イギリスの工場調査の経験から 戸塚 秀夫

はじめに

autobiographical に、参照文献⑤にまとめられた調査を行うプロセスで直面した問題をレポートし、海外学術調査の方法について議論したい。

1. 何を問題とし、どこに対象をしぼるか

(1) 「新しい質」の労働運動にしぼるか、「合理化」をめぐる労使対抗を追うか

(配布資料 p.3 参照)

(2) どの産業、どの会社、どの工場をとりあげるか (配布資料 p.4 参照)

2. 如何に対象に接近するか

(1) 調査チームの構成、外国人3人を adviser に

(2) 日英 joint team として接近するか、日本人だけで接近するか

(3) language problem を如何に克服するか

3. 何を発見するか

(1) 調査項目その他の準備、それは如何に役立つか (配布資料 p.4~7 参照)

(2) 接近のプロセスで分かること、収集資料から分かること

(配布資料 p.1~2, 8~9 参照)

(3) 'documents' と 'literature'。'documents' を如何に解釈するか

(配布資料 p.10~12 参照)

4. 調査をとおして何が変わるか

注※ 自動車班 戸塚秀夫、兵藤 剣、(山本 潔)

鉄鋼班 菊池光造、石田光男、(氏原正治郎、松崎 義)

注※※ Eric Batstone, Arthur Marsh, Keith Thurley

参考文献

- ①戸塚秀夫編『労働者統制の思想——危機における労働者戦略——』亜紀書房、1977
- ②戸塚秀夫、中西洋、兵藤釗、山本潔『日本における「新左翼」の労働運動 上・下』東大出版会、1976
- ③労使関係調査会編『転換期における労使関係の実態』東大出版会、1981
- ④戸塚秀夫「イギリス労使関係調査のなかで」『UP』、1980、3月号
- ⑤戸塚秀夫『労働運動の針路——労使関係調査からのメッセージ——』東大出版会、1982
- ⑥戸塚秀夫、兵藤釗、菊池光造、石田光男『現代イギリスの労使関係——自動車・鉄鋼産業の事例研究——上・下』東大出版会、1987、1988
- ⑦戸塚秀夫「氏原先生の調査論について」『社会科学研究』第40巻、第1号、1988、7月号
- ⑧ Sidney & Beatrice Webb, *Methods of Social Study*, Longmans, 1932; 川喜多喬訳『社会調査の方法』東大出版会、1982
- ⑨ Statements on Ethics, Principles of Professional Responsibility, adopted by the Council of the American Anthropological Association, May 1971

<配布資料一覧>

- 配布資料 p.1 : 東京大学社会科学研究所 調査報告第19集『イギリス労使関係の実態調査(I)』1984年、目次 iv~v 頁 (自動車産業調査面接記録一覧)
- 配布資料 p.2 : 同上、目次 vi~vii 頁 (同続き)
- 配布資料 p.3 : 同上、3 頁 (調査解題「I 調査の目的」)
- 配布資料 p.4 : 同上、4~5 頁 (同「II 調査の経過」「III 調査事項と資料蒐集の方法」)
- 配布資料 p.5 : 同上、6~7 頁 (同「III」続き)
- 配布資料 p.6 : 同上、265 頁 (附録A: The schedule for interviews with the shop stewards)
- 配布資料 p.7 : 同上、266~267 頁 (附録B: The schedule for interviews with the foremen)
- 配布資料 p.8 : 東京大学社会科学研究所 資料第13集『イギリス自動車産業の労働協約』1988年、目次 iv~v 頁 (自動車産業労働協約一覧)
- 配布資料 p.9 : 同上、目次 vi~vii 頁 (同続き)
- 配布資料 p.10 : 同上、44 頁 (「I 機械産業レベル、(E) 生産性」EEF 対 CSEU 「生産性原則と交渉基準に関する協約」1968年12月10日締結協約抜粋)
- 配布資料 p.11 : 同上、177 頁 (「III BL・工場レベル、(A) BL Z 地域 Body Plant」Z Body Plant 対関連諸組合「計測日給制」導入に関する協約」1971年2月10日締結)
- 配布資料 p.12 : 同上、178~179 頁 (同続き)

1. 何を発見するか

- (1) 調査項目その他の事項、それは如何に役立つか (配布資料 p.4~5 頁)
- (2) 協定のプロセスで分かること、取捨資料から分かること (配布資料 p.1~2, 8~9 頁)
- (3) 'documents' と 'literature'、'documents' を如何に解釈するか (配布資料 p.10~12 頁)

4. 調査をとおして何が支えられるか

配布資料 p.13 : 自動車労連、戸部孝夫、長瀬 利、(山本 潤)
配布資料 p.14 : 自動車労連、石田光男、(長瀬 利、戸部孝夫)
配布資料 p.15 : Eric Gattston, Arthur Marsh, Keith Threlley

STATEMENTS ON ETHICS

PRINCIPLES OF PROFESSIONAL RESPONSIBILITY

Adopted by the Council of the American Anthropological Association May 1971

Note: This statement of principles is not intended to supersede previous statements and resolutions of the Association. Its intent is to clarify professional responsibilities in the chief areas of professional concern to anthropologists.

Preamble:

Anthropologists work in many parts of the world in close personal association with the peoples and situations they study. Their professional situation is, therefore, uniquely varied and complex. They are involved with their discipline, their colleagues, their students, their sponsors, their subjects, their own and host governments, the particular individuals and groups with whom they do their field work, other populations and interest groups in the nations within which they work, and the study of processes and issues affecting general human welfare. In a field of such complex involvements, misunderstandings, conflicts and the necessity to make choices among conflicting values are bound to arise and to generate ethical dilemmas. It is a prime responsibility of anthropologists to anticipate these and to plan to resolve them in such a way as to do damage neither to those whom they study nor, in so far as possible, to their scholarly community. Where these conditions cannot be met, the anthropologist would be well-advised not to pursue the particular piece of research.

The following principles are deemed fundamental to the anthropologist's responsible, ethical pursuit of his profession.

1. *Relations with those studied:*

In research, an anthropologist's paramount responsibility is to those he studies. When there is a conflict of interest, these individuals must come first. The anthropologist must do everything within his power to protect their physical, social and psychological welfare and to honor their dignity and privacy.

- a. Where research involves the acquisition of material and information transferred on the assumption of trust between persons, it is axiomatic that the rights, interests, and sensitivities of those studied must be safeguarded.

- b. The aims of the investigation should be communicated as well as possible to the informant.
- c. Informants have a right to remain anonymous. This right should be respected both where it has been promised explicitly and where no clear understanding to the contrary has been reached. These strictures apply to the collection of data by means of cameras, tape recorders, and other data-gathering devices, as well as to data collected in face-to-face interviews or in participant observation. Those being studied should understand the capacities of such devices; they should be free to reject them if they wish; and if they accept them, the results obtained should be consonant with the informant's right to welfare dignity and privacy.
- d. There should be no exploitation of individual informants for personal gain. Fair return should be given them for all services.
- e. There is an obligation to reflect on the foreseeable repercussions of research and publication on the general population being studied.
- f. The anticipated consequences of research should be communicated as fully as possible to the individuals and groups likely to be affected.
- g. In accordance with the Association's general position on clandestine and secret research, no reports should be provided to sponsors that are not also available to the general public and, where practicable, to the population studied.
- h. Every effort should be exerted to cooperate with members of the host society in the planning and execution of research projects.
- i. All of the above points should be acted upon in full recognition of the social and cultural pluralism of host societies and the consequent plurality of values, interests and demands in those societies. This diversity complicates choice-making in research, but ignoring it leads to irresponsible decisions.

2. *Responsibility to the public:*

The anthropologist is also responsible to the public--all presumed consumers of his professional efforts. To them he owes a commitment to candor and to truth in the dissemination of his research results and in the statement of his opinions as a student of man.

- a. He should not communicate his findings secretly to some and withhold them from others.
- b. He should not knowingly falsify or color his findings.
- c. In providing professional opinions, he is responsible not only for their content but also for integrity in explaining both these opinions and their bases.
- d. As people who devote their professional lives to understanding man, anthropologists bear a positive responsibility to speak out publicly, both individually and collectively, on what they know and what they believe as a result of their professional expertise gained in the study of human beings. That is, they bear a professional responsibility to contribute to an "adequate definition of reality", upon which public

opinion and public policy may be based.

- e. In public discourse, the anthropologist should be honest about his qualifications and cognizant of the limitations of anthropological expertise.

3. *Responsibility to the discipline:*

An anthropologist bears responsibility for the good reputation of his discipline and its practitioners.

- a. He should undertake no secret research or any research whose results cannot be freely derived and publicly reported.
- b. He should avoid even the appearance of engaging in clandestine research, by fully and freely disclosing the aims and sponsorship of all his research.
- c. He should attempt to maintain a level of integrity and rapport in the field such that by his behavior and example he will not jeopardize future research there. The responsibility is not to analyze and report so as to offend no one, but to conduct research in a way consistent with a commitment to honesty, open inquiry, clear communication of sponsorship and research aims, and concern for the welfare and privacy of informants.

4. *Responsibility to students:*

In relations with students an anthropologist should be candid, fair, nonexploitative and committed to their welfare and academic progress.

As Robert Lekachman has suggested, honesty is the essential quality of a good teacher, neutrality is not. Beyond honest teaching, the anthropologist as a teacher has ethical responsibilities in selection, instruction in ethics, career counseling, academic supervision, evaluation, compensation and placement.

- a. He should select students in such a way as to preclude discrimination on the basis of sex, race, ethnic group, social class and other categories of people indistinguishable by their intellectual potential.
- b. He should alert students to the ethical problems of research and discourage them from participating in projects employing questionable ethical standards. This should include providing them with information and discussions to protect them from unethical pressures and enticements emanating from possible sponsors, as well as helping them to find acceptable alternatives (see point i below).
- c. He should be receptive and seriously responsive to students' interests, opinions and desires in all aspects of their academic work and relationships.
- d. He should realistically counsel students regarding career opportunities.
- e. He should conscientiously supervise, encourage and support students in their anthropological and other academic endeavors.

- f. He should inform students of what is expected of them in their course of study. He should be fair in the evaluation of their performance. He should communicate evaluations to the students concerned.
- g. He should acknowledge in print the student assistance he uses in his own publications, give appropriate credit (including co-authorship) when student research is used in publication, encourage and assist in publication of worthy student papers, and compensate students justly for the use of their time, energy and intelligence in research and teaching.
- h. He should energetically assist students in securing legitimate research support and the necessary permissions to pursue research.
- i. He should energetically assist students in securing professional employment upon completion of their studies.
- j. He should strive to improve both our techniques of teaching and our techniques for evaluating the effectiveness of our methods of teaching.

5. *Responsibility to sponsors:*

In his relations with sponsors of research, an anthropologist should be honest about his qualifications, capabilities and aims. He thus faces the obligation, prior to entering any commitment for research, to reflect sincerely upon the purposes of his sponsors in terms of their past behavior. He should be especially careful not to promise or imply acceptance of conditions contrary to his professional ethics or competing commitments. This requires that he require of the sponsor full disclosure of the sources of funds, personnel, aims of the institution and the research project, disposition of research results. He must retain the right to make all ethical decisions in his research. He should enter into no secret agreement with the sponsor regarding the research results or reports.

6. *Responsibilities to one's own government and to host governments:*

In his relation with his own government and with host governments the research anthropologist should be honest and candid. He should demand assurance that he will not be required to compromise his professional responsibilities and ethics as a condition of his permission to pursue the research. Specifically, no secret research, no secret reports or debriefings of any kind should be agreed to or given. If these matters are clearly understood in advance, serious complications and misunderstandings can generally be avoided.

Epilogue:

In the final analysis, anthropological research is a human undertaking, dependent upon choices for which the individual bears ethical as well as scientific responsibility. That responsibility is a human, not superhuman responsibility. To err is human, to forgive humane. This statement of principles of professional responsibility is not designed to punish, but to provide guidelines which can minimize the occasions upon which there is a

need to forgive. When an anthropologist, by his actions, jeopardizes peoples studied, professional colleagues, students or others, or if he otherwise betrays his professional commitments, his colleagues may legitimately inquire into the propriety of those actions, and take such measures as lie within the legitimate powers of their Association as the membership of the Association deems appropriate.