



労働史研究におけるオーラル ヒストリーと現状調査インタビュー

南雲 智映

(東海学園大学准教授)

I オーラルヒストリーと現状調査

もともと筆者に与えられた課題は、労働史研究における「オーラルヒストリーをインタビュー調査の比較しながら解説すること」であった。しかし、後述のようにオーラルヒストリーはインタビュー調査に含まれる手法であり、両者を比較するには無理がある。むしろ、歴史研究であるオーラルヒストリーと対比されるのは現状にかんするインタビュー調査ではないかと考えた。それゆえ、ここでは労働史研究におけるオーラルヒストリーについて、現状調査のインタビューと対比させながら説明することを試みたい。

労働史研究は労働にかかわる歴史を扱う分野である。具体的な研究対象は、企業の人事労務管理、労働運動や労使交渉、生産技術と労働者の関係、職人や職場のマイノリティなど多岐にわたるが、歴史学の手法を用いることは共通している。そして、オーラルヒストリーは歴史学の手法の1つであると同時に、インタビュー法のバリエーションの1つでもある。Yow(2005=2011)によれば、オーラルヒストリーは、①ICレコーダーやカセットテープなど音声の記憶媒体に記録された回想、②テキスト化した口述記録(トランスクリプト)、③綿密なインタビューを伴う調査法、の3つのすべてを指す用語である。すなわち、オーラルヒス

トリーはインタビュー対象者(語り手)の経験についての語りを記録し、それを他の人たちも利用可能な形に整理し、公開したものまでを含んでいる。

労働史研究におけるオーラルヒストリーは2つの流れを汲んでいる。1つ目の流れは政治史・経営史で発達したエリート・オーラルヒストリーである¹⁾。労働史についていえば、経営者や人事労務担当者、労働組合リーダー、人事コンサルタント、厚生労働官僚など、労働にかんして社会的な影響力をもつ人たち(エリート)を対象にしたものである。2つ目の流れは民俗学・民衆史・社会史などで発達したマイノリティ・オーラルヒストリー²⁾であり、労働史研究としては、経営者よりも従業員、組合リーダーよりも組合員を対象とした調査である³⁾。もっともこのような2つの流れはあるが、調査者の関心に応じて適切な調査対象者が選ばれることになる⁴⁾。

ところで、労働研究のインタビューには現状調査の伝統もある。調査時点での実態を調査するものであり、たとえば熟練形成、キャリア、技術革新、人事制度、雇用形態の多様化などについてのインタビュー調査が積み重ねられてきた⁵⁾。以下では、労働分野におけるオーラルヒストリーと現状調査のインタビューとの共通点と相違点について整理しよう。

II 共通の特徴

——どちらもインタビュー

インタビューとは「調査者が調査対象と対面的な状況で言葉を交わしながらデータを取集する方法」である（谷・芦田 2009）。オーラルヒストリーと現状調査のインタビューはともにインタビューの手法を用いるものであり、両者の共通点のいくつかはここから派生していると考えられる。

第一の共通点は、ほかの資料や調査方法でわからないことをとらえることが可能なことである。オーラルヒストリーを歴史研究で用いる利点は、文書史料だけではとらえることができない情報を得られることである。具体的には、まず、文書史料の残存確率は、政府、業界団体、企業などの資料、組織された労働者についての記録にかんしては高いが、その他の領域の人々に関するものは残りにくい（山下 2015）。そのため、女性や非正規従業員、外国人などの職場のマイノリティの歴史研究については、オーラルヒストリーが有効となる。

次に、企業や労働組合によって残された文書史料のなかにも記録されない情報がある⁶⁾。たとえば、組織内の意思決定のきっかけやプロセス、関係者の人間関係といった背景情報、組織内の慣習・組織文化や暗黙のルールなどといった意思決定に影響を与えうる要因、さらには組織の意思決定を語り手や組織メンバーがどのように解釈し、受け止めているかといった記述は不十分だったり、書かれていなかったりすることが多く、これらを明らかにするためにはオーラルヒストリーによって当事者の語りを聞く必要がある。

また、重要な意思決定自体が文書史料として残っていない場合は、当事者の語りを聞くことではじめて重要な歴史的事実を発見できる。さらに、ありがちなのは文書史料の記述のうち重要部分がわからないことである。たとえば労働組合史を読むと、その労働組合の様々な活動が網羅的に書かれており、一読しただけでは当時の労働組合がその中でどの活動を重視していたのかがわからないことがある。このような場合に関係者の証言を得ることで、当時組織内で何が重視されていた

かを知ることができる⁷⁾。

現状のインタビューも、企業や労働組合が公表している文書史料ではとらえられない情報を得るのに有効である。この点はオーラルヒストリーと同様であるが、付け加えるならば、そもそも組織が内部で起きていることを現在進行形で公表するのは難しく、公表までのタイムラグが生じうる。インタビュー調査では、まだ外部に公表していない情報が得られることがある。さらに、インタビュー調査を含む質的調査全般に言えることだが、数量化できない質的データをとらえたり、調査対象の多くの側面の関連を記述し分析することが可能である⁸⁾。

第二に、2つの方法はともに聞き手と語り手の相互作用によってデータを得るものである。したがって、インタビュー対象者によって語られる内容はインタビュアーとの関係性や相性、聞き手と適度な友好的関係（ラポール）が構築できているかどうかで変わる可能性がある。また、インタビュアーの経験や事前知識、質問の仕方などによって調査結果が変わりうる。さらには、両方ともインタビューを申込んだ相手が引き受けてくれないければ調査ができないので⁹⁾、多忙な人や話すことに苦手意識を持っている人は調査対象となりにくい。私の経験上、オーラルヒストリーの調査対象はすでに引退した人であることが多いため、時間の余裕があってインタビューに協力してもらいやすい。しかし、オーラルヒストリーの場合は、潜在的な調査対象者が高齢であることが多いため、時間とともに減少しやすいという問題が生じる。すなわち調査対象者は存命で健康な人に限られるというサンプルの偏りがある。

第三の共通点は、仮説の生成・修正に向いていることである。山下（2015）はインタビュー調査における最大の発見は、研究者が事前に準備した仮説がどのように修正または否定されるか、そして当事者が語ったことから新しい仮説や分析の枠組みが得られることだと述べている¹⁰⁾。すなわち、新たなオーラルヒストリーを実施し、先行研究や既存のオーラルヒストリーの内容と突き合わせることは、新たな歴史的発見につながる可能性が高い。現状のインタビューについても調査の過

程で仮説が設定されたり、事前に設定した仮説の修正が適宜行われたりするし¹¹⁾、新たな仮説の提示を目的とした研究もある。

一方、一般的にインタビュー調査は時間がかかるため大量観察には向いていない¹²⁾。ときどきインタビュー対象者が少数であるため、調査結果を一般化できるのかという質問をされるが、量的調査と同じレベルでの一般化はとうてい無理である。したがって広範な一般性を問題にするよりも、むしろ特定の産業、企業グループ、企業規模、職種、製品、労働者属性などで調査対象を限定し、その範囲での分析を行い、過度な一般化を慎むべきである。たとえば、その範囲内で典型的と考えられる調査対象を選ぶ、一定の調査対象数を確保する、量的調査によって補完するといった方法が考えられる。なお、インタビューによって得られた仮説や実態について、もともとの調査範囲を超えて一般性を検討するには、異種の調査対象に対して同様のインタビューを継続したり、可能であれば量的調査による追試を行ったりすることが必要となる。

第四に、2つの方法はともに資料批判が不可欠である。語られた内容には記憶違いや言い間違い、ストーリーの歪曲などがあるからである(Yow 2005=2011)。歴史学では史料を用いる際、その真偽や信頼性の判断を行う作業が行われる。オーラルヒストリーの場合は、語られた出来事や事実について、誤りがないかどうかを文書史料やほかの証言記録などと比較検討する作業を行う。現状のインタビュー調査においても同様の目的で、調査時に提供してもらった資料と付き合わせる作業を行うとともに、インタビュー対象者が複数のときはそれぞれに同じ内容を質問する、再度の調査が可能な場合は日を改めて同一内容をたずねる、発言の真偽や信頼性を別の質問を通して確かめるといったことを可能な限り行うことになる。なお、オーラルヒストリーであれ、現状のインタビュー調査であれ、成果物の内容を公表する前にインタビュー対象者に確認してもらい、誤りがあれば修正してもらう必要がある。

Ⅲ 大きな相違点——資料の保存方法とまとめ方

オーラルヒストリーと現状調査のインタビューの大きな相違点をあげるとしたら、インタビュー記録のまとめ方と保存方法だろう。労働史研究のオーラルヒストリーは将来にわたって複数の研究者が口述史料の内容や解釈について議論できるようにするとともに、別の研究者による反証を可能にするため、適切に公開、保存を行うことが推奨される¹³⁾。歴史研究においては、後世の人々にとって「記録を残しているから議論が可能」(御厨 2002)になるのである。また、オーラルヒストリーは録音した音声を文字起こししたものに、最小限の修正・編集を加え、対話形式でまとめることが多い。これは語り手の発言内容を再検討・再解釈するには前後の文脈や質問の仕方も併せて読み解く必要があるからである。さらにオーラルヒストリーでは、インタビューにあたって将来にわたって多くの研究者が利用できるように、さまざまな観点からの質問を折り返す。

これに対して労働研究における現状のインタビュー調査においては、聞き取った内容の公開・保存は求められてこなかった。また、録音や音声の文字起こし、対話形式での整理も要求されない。すなわち、ほかの研究者による同一のインタビューデータを用いての反証可能性の道は開かれていないのである。むしろ現状のインタビュー調査では、調査仮説や枠組みを明示したり、調査対象の情報を示したりすることで、別の事例についてある程度同じ内容の調査を行えるように配慮してきた。さらに、現状のインタビュー調査の質問内容もその時の関心事項に限定され、将来別の研究でインタビュー内容を用いることはほぼ想定されないと考えられる。

この相違は、オーラルヒストリーが過去のことを対象とし、現状調査のインタビューが調査時点のことを対象とすることから生じると考えられる。現状のインタビュー調査では、聞き取った内容を加工して報告書や論文の原稿を書いたとしても、調査対象者のチェックの段階でそのままの形での公開が許可されないことが頻繁に生じる。私

の調査経験をもとにその理由を述べると、たとえば企業や労働組合を特定されたくない、企業秘密にかかわる、関係者が企業内に残っている、労使関係が悪化することの懸念などであった。これに対して、企業や組合の属性を大まかなものにする（自動車産業ではなく製造業と表記するなど）、対象組織の所在地を大きくりにする（東北地方、関東地方などと表記）、企業名や個人名をイニシャルや仮名にする、原稿の論旨を大きく損なわない程度に調査対象者による修正・一部削除を受け入れるといった対応を行ってきた。しかし、このような対応を約束しても、なお原稿の公開が許可されないケースがたびたびあった。このような状況を考えて、オーラルヒストリーで推奨されるような形で、現状のインタビュー調査を公開・保存することはかなり難しいだろう。一方、オーラルヒストリーの場合は、過去のことについての証言であるため、調査時点まで企業秘密のままになっている情報や関係者への影響が少なく、インタビューデータ公開のハードルは比較的低いと考えられる¹⁴⁾。

IV 連携の可能性

最後に、労働史研究におけるオーラルヒストリーと現状のインタビュー調査の連携の可能性について述べよう。たとえば、一つの企業の人事制度の変遷を戦後から現状まで追うような壮大な研究であれば2つの方法の併用もありえる。だが、ほとんどの場合、そもそも調査対象が過去と現在であるので直接的な連携は難しいだろう。もっとも、偶然オーラルヒストリーが現状調査のインタビューのきっかけになることがあるし、その逆もある。私の経験では、オーラルヒストリーを実施した産業別労働組合のリーダーから傘下の企業の人事担当者を紹介してもらい熟練形成にかんする現状調査のインタビューを実施したことがあるし、労働組合の組織化に関する現状調査のインタビューを産業別労働組合にさせてもらった縁で組合OBを紹介していただきオーラルヒストリーを実施したこともある。

片方の手法を採用する際に、下調べ資料として

もう片方の研究を参照するのは有効である。企業や労働組合に対する現状調査のインタビューに先立ち、OBのオーラルヒストリーを参照することで、当該組織に関する事前情報を得ることができる。逆に、オーラルヒストリーを実施する際には、対象者や所属した組織に関連する現状のインタビュー調査を参考に質問を考えることができる。そのほか、インタビュー後のクロスチェックにお互いを活用できる。

今後、このような利用方法を拡大しようとするならば、労働史オーラルヒストリーのアーカイブ化とその内容の充実が求められよう。前述のようにオーラルヒストリーは、研究者が行った解釈に対する反証可能性を確保するためにインタビューデータの公開が推奨されるが、現在までに日本で実施されたオーラルヒストリーの多くは、インタビュー実施者だけがその元史料を保管している状態である。これを公開し、歴史研究者だけでなく現状のインタビューを行う研究者も活用できるようにすべきだろう。また、オーラルヒストリーをアーカイブ化するには、現状のインタビュー調査を含めた語り手に関係する文献リストを同時に示しておくことで、このような使い方が進むだろう。

- 1) 政治史研究におけるオーラルヒストリーの方法論を解説した書籍として御厨（2002；2007）がある。
- 2) これらは伝統的に「証言」「聞き書き」「史談」といった言い方で行われてきたオーラルヒストリーであり、山本（1968）に代表されるノンフィクション作品や民俗学や民衆史の伝統の中には、文書の記録を残さない（残せない）人々の労働の世界を調査したものも多い（梅崎 2012）。
- 3) エリート・オーラルヒストリーとマイノリティ・オーラルヒストリーの2つの流れの詳細については、法政大学大原社会問題研究所（2009）を参照。また、この書籍に収録されている梅崎（2009）には、労働史分野において梅崎が行ってきたエリート・オーラルヒストリーおよびマイノリティ・オーラルヒストリーの一覧が示されている。なお最新の一覧は徳田他（2019）を参照されたい。
- 4) たとえば山下（2015）は労働史におけるオーラルヒストリーの主要アプローチとして「個人史アプローチ」「イベントアプローチ」「構造アプローチ」の3つをあげ、それぞれについてどのような調査対象を選ぶべきか（サンプリングの方法）を示している。
- 5) 代表的な現状調査のインタビューをあげるとしたら、小池和男による「知的熟練」にかかわる一連の聞きとりがある。小池は多くの研究者との共同研究も行い、小池の影響を受けた研究が多く行われた。
- 6) 山下（2005；2015）は、文書史料が残されたととしても、当事者にとってあまりに自明であること（自明性）、文書を残

すことで何らかの利益が損なわれると考える場合（秘匿性）、そもそも特定の事柄を文書化することに意味を見出さない場合（必要性）には記録が残らない可能性が高いとしている。さらに、公開された文書史料は「様々な意味で多様な利害を、組織の立場から調整し、統合した形で表現される傾向にある」（山下 2015）とし、意思決定のプロセスが抜け落ちたり、極端な意見や立場、不都合な問題の存在などに対しては穏当な表現が選択されたりする傾向があるとしている。

- 7) これらに加え、多くの人事用語や労働組合用語が多義性、あいまいさを有していることも問題になる。梅崎（2012）は、人事制度が導入される際には、厳密な定義よりも、その場での納得性が重視されること、および人事用語には自己増殖性（自律性）があることを指摘した。たとえば、ある企業で「成果主義」の人事制度が導入されたとの文書史料が得られても、それだけではどの程度「成果主義」の人事制度になり、どのような基準で成果が測られたのかはわからない。同様に、量的調査において「成果主義」の人事制度が導入されたか否かをたずねた質問への回答を集計する際にも、各社の「成果主義」の程度や評価基準を考慮に入れることはできない。オーラルヒストリーにせよ、現状のインタビュー調査にせよ、用語のイメージにとらわれず、その中身を逐一聞き取ることが不可欠である。
- 8) たとえば谷・芦田（2009）を参照。
- 9) もっともインタビュー以外の質的調査や量的調査でも、調査対象が回答できる状態にあり、かつ実際に回答する意思がある場合しかサンプルに含まれないという偏りは存在する。
- 10) Yow（2005=2011）にも同様の指摘がある。
- 11) たとえば小池（2000）を参照。
- 12) 蛇足だが、量的調査にもインタビュー法を含む質的調査にも利点・欠点があり、その優劣はつけられない。むしろ調査目的と調査対象の特性に合致した研究手法が選ばなければならない。
- 13) なお、我々が実施したオーラルヒストリーの報告書は、労働史の研究者や大学図書館、国会図書館に寄贈し、将来にわたって利用者が参照できるよう配慮してきた。
- 14) もっとも、調査対象者にインタビュー内容の確認をもらった時点で、求められた修正には応じている。そのうえで、オーラルヒストリー公開に先立ち、語り手に公開や保存について、著作権を含めて十分な説明をし、合意してもらう必要がある。また、公開後のトラブルを防止するために、このような説明を行う際に契約を取り交わすことが望ましい。

参考文献

- 梅崎修（2009）「第7章 労働研究とオーラルヒストリー」法政大学大原社会問題研究所編『人文・社会科学研究所とオーラル・ヒストリー』お茶の水書房、pp.155-182。
- 梅崎修（2012）「オーラルヒストリーによって何を分析するのか——労働史における〈オーラリティ〉の可能性」『社会政策』第4巻第1号、pp. 30-42。
- 小池和男（2000）『聞きとりの作法』東洋経済新報社。
- 谷富夫・芦田徹郎編著（2009）『よくわかる質的社会調査 技法編』ミネルヴァ書房。
- 徳田孝蔵・南雲智映・梅崎修・島西智輝（2019）『徳田孝蔵オーラル・ヒストリー』平成30年度日本学術振興会科学研究費報告書。
- 法政大学大原社会問題研究所編（2009）『人文・社会科学研究所とオーラル・ヒストリー』お茶の水書房。
- 御厨貴（2002）『オーラル・ヒストリー——現代史のための口述記録』中公新書。
- （2007）「第1章 オーラル・ヒストリーとは何か——「語り手の浸透」から「聞き手の育成へ」御厨貴編『オーラル・ヒストリー入門』岩波書店。
- 山下充（2005）「経営史・労働史におけるオーラルヒストリー——インタビュー調査の方法的課題」『人文科学論集』（通号50・51）pp. 39-43。
- （2015）「労働研究におけるオーラルヒストリーの方法的可能性」『日本労働研究雑誌』No. 665, pp. 22-31。
- 山本茂実（1968）『あゝ野麦峠——ある製糸女工哀史』朝日新聞社。
- Yow, V. R., (2005) *Recording Oral History: A Guide for the Humanities and Social Sciences* (Second Edition), AltaMira Press. (吉田かよ子監訳・訳、平田光司・安倍尚紀・加藤直子訳（2011）『オーラルヒストリーの理論と実践——人文・社会科学を学ぶすべての人のために』インターブックス.)

ながも・ちあき 東海学園大学経営学部准教授。最近の主な論文に「就職後のワークルール知識の変容」『社会政策』第10巻3号（2019年、梅崎修・上西充子・後藤嘉代と共著）。人的資源管理論、労働史専攻。