



竹内一夫教授近影

竹内一夫教授退任記念号の発刊に寄せて

竹内一夫教授は、2005年3月に本学を定年で退職されました。先生は1970年5月に本学に経営学部助手として着任され、以来34年10ヵ月の長きにわたって本学に在職され、教育、研究、学内行政に携わってこられました。本学経営学部および大学院経営学研究科の中心メンバーとしてその発展にご尽力くださったことに対して、心から感謝申し上げます。本学はそのため、先生に対して2005年5月に名誉教授の称号を贈らせていただきました。

竹内先生は、1935年に愛知県でお生まれになりました。1958年3月に一橋大学商学部を卒業後、三菱樹脂株式会社でのご勤務を経て、1968年4月に一橋大学大学院商学研究科修士課程に進まれました。1970年3月に同課程を修了（商学修士）後、ひきつづき同大学院博士課程に進まれました。博士課程に入学直後に、本学の経営学部助手に就任されるとともに、研究をつづけられて1973年3月に一橋大学大学院博士課程を単位取得後満期退学されました。そして先生は、1973年4月に本学の経営学部専任講師（経営労務論担当）になられ、1976年4月に経営学部助教授に、さらに1984年4月に経営学部教授に昇進されました。

竹内先生のご専門は、人事労務管理論で、アメリカの男女平等雇用、アメリカ、ヨーロッパ、日本の賃金制度、多国籍企業における国際人事管理を対象とする理論研究および事例研究を行ってこられました。その成果は2つの著書、20の共著、および多数の論文として発表されています。近年、先生はとくにグローバル経済時代・大競争時代における経営革新問題との関連で要員育成のあり方および新たな賃金制度のあり方に関する研究に取り組み、日本企業の今後の人事制度が採るべき方向について提言を行ってこられました。

竹内先生は、教育にも熱心に取り組んでこられました。大教室の講義でもゼミでも、新たな教育方法を積極的に導入しつつ、受講生に対して丁寧にかつ情熱的に授業されているのを幾度となく目にいたしました。竹内ゼミでの鍛錬を通じて多くの優れた学生が育ちました。とりわけ1992年6月に竹内先生が海外提携校と連携して本学で開催された国際シンポジウムにおいて、竹内ゼミ生は論文をすべて英語で書き、見事にこれを発表しました。東経大生の進取の気性と実践的な知力を世界に示した出来事でした。

竹内先生はまた、大学運営の面でも活躍なさいました。1989年4月からの2年間、大学院経営学研究科主任として、また1996年4月からの2年間、大学院経営学研究科委員長として、大学院経営学研究科の研究教育内容の充実に尽力されました。さらに国際交流主任、広報委員会委員長、大学院コミュニケーション学研究科設置準備委員等の要職を努められました。竹内先生はこれらの役職に就かれているときもつねに改革の先導者でありました。米国の大学および大学院における研究教育のスタンダードを私たち後進に説き、これを参考に＜東経大スタンダード＞をうち立てかつ根づかせようとうとうと努められました。

竹内一夫教授退任記念号の発刊に寄せて

竹内先生は、賃金・雇用の問題をつうじて経営における人の問題を扱ってこられました。またそのような領域を扱いながら人を育ててこられました。そして2005年1月の「経営労務論」最終講義で先生は、ご自身が人生訓とされてきた「克己」、「鍛錬」、「工夫」、「持続」という4つの言葉を学生たちに贈りました。竹内先生が近年とくに強調されてきたように、世界は大競争時代に入って、企業のみならず大学等の教育機関も厳しい競争にさらされるようになりました。人がますます大切な時代となりました。これからも先生は生涯現役として研究をつづけられることと思いますが、＜組織における人育ての理論と実践＞に関して今後も私ども後進にさまざまな面で範をお示しくだるようお願い申し上げます。そして先生のますますのご健勝とご活躍をお祈りいたします。

2006年1月

経営学部長 陣内良昭

竹内一夫教授年譜並びに主要著作目録

略 歴

1935年3月6日 愛知県丹羽郡古知野町（現江南市）にて出生

学 歴

1954年4月 一橋大学商学部入学
1958年3月 一橋大学商学部卒業
1968年4月 一橋大学大学院商学研究科修士課程入学
1970年3月 一橋大学大学院商学研究科修士課程修了（商学修士）
1970年4月 一橋大学院商学研究科博士課程入学
1973年3月 一橋大学院商学研究科博士課程単位取得満期退学

職 歴

1958年4月 三菱樹脂株式会社（旧長浜ゴム株式会社）
1967年5月 同社依願退職
1970年5月 東京経済大学経営学部助手（～1973年3月）
1973年4月 東京経済大学経営学部専任講師（～1976年3月）
1973年12月 東京経済大学学事歴検討委員（～1975年3月）
1976年4月 東京経済大学経営学部助教授（～1984年3月）
1976年4月 福島大学経済学部非常勤講師（～1977年3月）
1976年4月 東京経済大学教務委員（～1978年3月）
1976年4月 東京経済大学住宅資金貸付委員（～1977年6月）
1976年4月 東京経済大学図書委員（～1977年3月）
1977年4月 東京経済大学出題委員（～1977年7月）
1977年6月 東京経済大学教務委員（～1979年5月）
1979年4月 東京経済大学短大委員（～1980年3月）
1979年12月 埼玉大学経済学部非常勤講師（～1980年3月）
1980年7月 東京経済大学国外研究員（米国ノース・カロライナ大学経営大学院
客員研究員：1982年6月まで）

竹内一夫教授年譜並びに主要著作目録

- 1983年4月 東京経済大学研究委員（～1985年3月）
- 1983年1月 東京経済大学国際交流委員（～1984年3月）
- 1983年4月 東京経済大学視聴覚運営委員（～1985年3月）
- 1983年7月 東京経済大学国際交流委員（～1984年7月）
- 1984年4月 東京経済大学経営学部教授（～2005年3月）
- 1984年4月 東京経済大学電算室運営委員（～1985年3月）
- 1985年7月 東京経済大学国際交流委員（～1987年6月）
- 1986年4月 東京経済大学経営学研究科運営委員（～1988年3月）
- 1988年4月 米国ノース・カロライナ州立大学客員研究員（招聘：1989年3月まで）
- 1989年4月 東京経済大学経営学研究科主任（～1991年3月）
- 1991年4月 東京経済大学国際交流主任（～1993年3月）
- 1991年4月 東京経済大学図書委員（～1993年3月）
- 1993年4月 東京経済大学国内研究員（～1994年3月）
- 1994年4月 東京経済大学短期大学部出向（～1996年3月）
- 1995年5月 東京経済大学経営学部改革委員（～1996年3月）
- 1995年4月 立教大学経済学部非常勤講師（～1996年3月）
- 1995年5月 東京経済大学自己点検基本事項検討委員（～1996年3月）
- 1996年3月 ヘルシンキ大学大学院（Helsinki School of Economics and Business Administration）非常勤講師，3週間の集中講義を担当
- 1996年4月 東京経済大学経営学研究科委員長（～1998年3月）
- 1996年4月 東京経済大学大学院委員（～1998年3月）
- 1996年4月 東京経済大学就職委員（～1998年3月）
- 1996年10月 東京経済大学大学院コミュニケーション学研究科設置検討委員（～1997年3月）
- 1997年1月 東京経済大学広報委員会委員長（～1998年12月）
- 1997年11月 東京経済大学大学院コミュニケーション学研究科設置準備委員（～1999年3月）
- 1997年11月 東京経済大学大学院コミュニケーション学研究科設置準備委員第2小委員会委員（～1999年3月）
- 2002年4月 東京経済大学国内研究員（～2003年3月）
- 2004年7月 東京経済大学学内諸制度整備委員（～2005年3月）
- 2005年3月 東京経済大学定年退職
- 2005年4月 東京経済大学名誉教授

所属学会

1. 日本経営学会
2. 日本労務学会
3. 経営哲学学会
4. 国際ビジネス研究学会
5. 日本人材マネジメント協会
6. WorldatWork (旧 American Compensation Association)

[国際シンポジウム]

1992年6月、東京経済大学にて海外提携校と東京経済大学の学生の報告を中心とした国際シンポジウムを主催した。

主要業績目録

著書

単書

1. 竹内一夫著『アメリカの平等雇用 — 日本への教訓 —』中央経済社, 1984年, 総310頁。
2. 竹内一夫著『基礎コース 人事労務管理』新世社, 2001年10月, 総348頁。

共著

1. 車戸実編『人事労務管理論』八千代出版, 1984年, (分担執筆: 第4章「雇用管理」92～116頁)。同書改訂版, 1990年, (分担執筆: 第4章「雇用管理」104～132頁)。
2. 女子労働化と賃金雇用問題研究委員会編『女子労働新時代と雇用管理の指針』日本生産性本部, 1985年 (分担執筆: 第3章「男女平等雇用の国際的動向」31～47頁, 第5章「事例研究の総括」57～67頁, および11社の「事例研究」の半数を担当)。
3. 竹内一夫, 河野大機, 河野昭三, 小松章共著『雲嶋良雄先生退官記念論文集』同文館, 1986年 (分担執筆: 第2章「米国企業における女子従業員の活用～男女平等雇用の潮流の中で～」33～87頁)。
4. Berkstresser, Gordon A., III and Kazuo Takeuchi, "The present state of automated sewing system development in Japan, Western Europe, and the U.S.A.," (pp. 265-274), in Gordon Berkstresser, III and David R. Buchanan (eds.), *Automated and Robotics in the Textile and Apparel Industries*, Noyes Pub., U.S.A., 1986.

5. 竹内一夫稿「アメリカにみる男女雇用平等事情」, 労務行政研究所発行『労政時報別冊』1986年6月10日, 287～300頁。
6. 総合人材管理研究委員会編『労働市場の変容と総合人材管理』日本生産性本部, 1987年, (分担執筆: 第3章「男女平等雇用と女子人材の育成・活用」132～161頁)。
7. 日経連広報部編『セクシャル・ハラスメント』日経連広報部, 1990年(執筆: 第3章「米国企業のセクシャル・ハラスメント対応」128～147頁)。
8. 成果配分賃金研究委員会編『90年代の個別賃金政策』日本生産性本部, 1991年(分担執筆: 第3章「グローバル経済時代における国際人事システムの構築」84～135頁)。
9. Masuda, Yuji (ed.) *Human-Centered Systems in the Global Economy*, Springer-Verlag, 1993, (Kazuo Takeuchi, "Japanese human resource management in the cross-cultural interface: A case study of US-sited Japanese subsidiaries," pp. 141-151).
10. 竹内一夫編『グローバル経済時代の企業活動: 国際比較』(東京経済大学国際シンポジウム報告書), 1992年6月。
11. 河野重栄編著『マネジメント要論』八千代出版, 1994年(分担執筆: 第9章「人材の育成と活用」198～221頁)。
12. 成果配分賃金委員会部会長竹内一夫編著『21世紀における人事賃金制度』社会経済生産性本部, 1994年(分担執筆: 「第2章第1節 事例にみる日本企業の人事賃金制度の新動向」73～87頁, 「第2章第2節II 中外製薬株式会社の人事賃金制度」105～114頁, 「第2章IV 株式会社高島屋の人事賃金制度」122～131頁, 「第2章第3節 年俸制導入企業の事例 I. サンスター株式会社の人事賃金制度」132～139頁, 「第2部 転換期の人事処遇制度に関するアンケート調査」167～229頁)。
13. 成果配分賃金委員会部会長竹内一夫編著『アメリカの賃金・ヨーロッパの賃金』社会経済生産性本部, 1994年(分担執筆: 「第2章 欧米各国における人事賃金制度の現状と変化の方向 第1節 アメリカにおける人事賃金制度の現状と新動向」21～96頁, 「第3章 グローバル企業の人事賃金制度 第1節 在日外資系企業の事例 I 日本アイビーエム株式会社の人事賃金制度, II モービル石油株式会社の人事賃金制度」156～178頁, 「IV グレース・ジャパン株式会社の人事賃金制度」188～196頁, 「第3章第2節 在日外資系企業の人事賃金制度」197～202頁, 「第4章 欧米の人事賃金制度の特徴 第1節 学校制度, 第2節 社員の格付け方式, 第3節 賃金制度, 第4節 欧米における変化の動向と日本への教訓」203～225頁)。
14. 新時代における賃金・労働時間等労働条件管理についての研究会編『中堅・中小企業における人事・労務管理の新動向』(財)日本労働研究所, 1998年1月(分担執筆: 「第1章 中小企業をめぐる経営環境の変化」1～8頁および事例研究の一部を担当)。
15. 日本型コンピテンシー研究会会長竹内一夫編著『日本型コンピテンシーモデルの提案』

社会経済生産性本部，2000年2月（分担執筆：「第1章 アメリカにおける人事・賃金制度の変遷と改革～コンピテンシーの重視と活用～」1～45頁，「第5章 コンピテンシーと人事制度改革の視点」113～127頁，および「結び」129～130頁）。

16. 日本の賃金 2000 プロジェクト共著『日本の賃金－戦後の軌跡と新世紀の展望－』社会経済生産性本部，2001年2月（分担執筆：「III部第1章 アメリカにおける労務管理の変遷」283～301頁）。
17. 楠田丘編著『日本型成果主義－人事・賃金制度の枠組と設計－』生産性出版，2002年8月（分担執筆：「第1章I アメリカモデルと日本モデルおよびII アメリカモデルと日本モデルのメリット・デメリット」1～31頁）。
18. 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『男女間の賃金格差の解消に向けて－男女間の賃金格差問題に関する研究会報告－』国立印刷局，2003年5月（分担執筆：「第2章第3節 男女間の賃金格差を解消するための人事・賃金制度とその運用」108～124頁）。

《東京経大会誌・外部学術誌の論文》

1. 竹内一夫稿「組織体における人間行動の動態－管理者の人間指導に関する一考察（その一）－」『東京経大会誌』第79号，1972年11月，1～34頁。
2. 竹内一夫稿「管理者の人間指導に関する一考察（その二）－アージリスの所論を中心として－」『東京経大会誌』第85号，1974年3月，65～97頁。
3. 竹内一夫稿「組織構成員の対人能力と組織の有効性－C. アージリスの所論を中心として－」『東京経大会誌』第90号，1975年3月，1～36頁。
4. 竹内一夫稿「グレイシャー計画に関する一考察（その一）－仕事水準の測定について－」『東京経大会誌』第92号，1975年9月，1～56頁。
5. 竹内一夫稿「グレイシャー計画に関する一考察（その二）－仕事水準，賃金および能力について－」『東京経大会誌』第93号，1975年12月，147～178頁。
6. 竹内一夫稿「アダムズの公正理論と概念上の問題点について」『東京経大会誌』第104号，1977年12月，29～68頁。
7. 竹内一夫稿「アダムズの公正理論に関する方法論上の問題点について」『東京経大会誌』第108号，1978年9月，27～66頁。
8. 竹内一夫稿「公正理論と報酬管理」『東京経大会誌』第109・110合併号，1978年12月，75～93頁。
9. 竹内一夫稿「公正・不公正認知過程の再検討」『東京経大会誌』第113号，1979年9月，1～32頁。
10. 竹内一夫稿「報酬不公正状況における不公正解消行動（I）」『東京経大会誌』第114号，1979年12月，191～210頁。

竹内一夫教授年譜並びに主要著作目録

11. 竹内一夫稿「報酬不公正状況における不公正解消行動 (II)」『東京経大会誌』第 115 号, 1980 年 3 月, 1 ~ 35 頁。
12. Kazuo Takeuchi, "The changing work ethic of the Japanese," 『東京経大会誌』第 124 号, 1982 年 1 月, 27 ~ 49 頁。
13. G. A. Berkstresser, III, and Kazuo Takeuchi, "Productivity and quality: Conceptual differences between Japan and America," 『東京経大会誌』第 129 号, 1983 年 1 月, 1 ~ 18 頁。
14. G. A. Berkstresser, III, and Kazuo Takeuchi, "Japanese attitudes toward business," 『東京経大会誌』第 130 号, 1983 年 3 月, 265 ~ 278 頁。
15. 竹内一夫稿「アメリカにおける平等雇用機会問題と企業側の対応」『東京経大会誌』第 131 号, 1983 年 6 月, 67 ~ 127 頁。
16. G. A. Berkstresser, III, and Kazuo Takeuchi, "Collectivism in Japanese industry," 『東京経済大学人文自然科学論集』第 64 号, 1983 年 7 月, 1 ~ 14 頁。
17. 竹内一夫稿「アメリカの新しい求人・採用慣行—平等雇用機会問題を中心として—」『東京経大会誌』第 132 号, 1983 年 9 月, 43 ~ 94 頁。
18. 竹内一夫稿「米国企業の労務慣行—事例研究—」『東京経大会誌』第 133 号, 1983 年 11 月, 71 ~ 99 頁。
19. 竹内一夫稿「米国企業の労務慣行—B 社の事例研究—」『東京経大会誌』第 135 号, 1984 年 3 月, 25 ~ 60 頁。
20. 竹内一夫稿「米国企業の労務慣行：C 社の事例研究—日本型労務慣行の適用可能性—」『東京経大会誌』第 136 号, 1984 年 6 月, 167 ~ 183 頁。
21. W. V. Buskirk and Kazuo Takeuchi, "Absorbing management technologies: A cross-cultural approach," *The Journal of Tokyo Keizai University*, No. 137, September 1984, pp. 273-289.
22. 竹内一夫稿「米国における男女平等雇用機会問題と賃金慣行の新潮流」『東京経大会誌』第 139 号, 1984 年 12 月, 3 ~ 61 頁。
23. 竹内一夫稿「米国における雇用差別の積極的是正」『一橋論叢』第 96 巻第 4 号, 1986 年 10 月, 52 ~ 69 頁。
24. William V. Buskirk and Kazuo Takeuchi, "Borrowing management technologies: Some advices from the Japanese," *The Mid-Atlantic Journal of Business*, Vol. 25, No. 7, 1989, pp. 25-34.
25. 竹内一夫稿「在米日系企業の人事管理—事例研究を中心として—」『東京経大会誌』第 165 号, 1990 年 3 月, 209 - 257 頁。
26. 竹内一夫稿「国際経営要員の育成・管理」『東京経大会誌』第 169 号, 1991 年 1 月,

137～173 頁。

27. 竹内一夫稿「日本多国籍企業の国際人事管理－A社の事例研究－」『東京経学会誌』第 173 号，1991 年 12 月，83～99 頁。
28. Keisei Tanahashi, Osamu Fujiwara, and Kazuo Takeuchi. "Asian politics and strategy for globalization." 『東京経学会誌』第 188 号，1994 年 9 月 3～20 頁。
29. 竹内一夫稿「大競争時代における人事賃金制度の新パラダイム」『東京経学会誌』，202 号（記念号），1997 年 3 月，29～48 頁。
30. 竹内一夫稿「大競争時代における中小企業の人事・賃金制度－事例研究を中心として（その 1）－」『東京経学会誌』206 号，1997 年 12 月，31～63 頁。
31. Takeuchi, Kazuo, "New Trends of Human Resource Management in Japan towards the 21st Century," and "Case Study: Misumi Corporation — Innovative Business and Human Resource Management —," Management Studies Working Paper Series, Asia Pacific Center for Management, Faculty of Business Administration, University of Macau, June 1998, pp. 1-35.
32. 竹内一夫稿「在米日系企業の賃金制度－面接調査－」『東京経学会誌』212 号，1998 年 12 月，77～115 頁。
33. 竹内一夫稿「アメリカにおける男女間賃金格差と女性の活用（1）」『東京経学会誌』234 号，2003 年 3 月，135～154 頁。
34. 竹内一夫稿「アメリカにおける男女間賃金格差と女性の活用（2）」『東京経学会誌』236 号，2003 年 10 月，149～183 頁。
35. 竹内一夫稿「アメリカの賃金制度－伝統と革新－」『日本労働研究雑誌』2004 年 8 月，529 号，48～55 頁。

《外部雑誌への寄稿》

1. 竹内一夫稿「特集 人事管理の要点 I 人事管理をどう勉強するか」，公務職員研修協会発行『地方自治職員研修』No. 8，1978 年 8 月，22～25 頁。
2. 竹内一夫稿「最近アメリカ就職事情」『中央公論経営問題冬季号』1981 年 12 月，292～306 頁。
3. 竹内一夫稿「米国の労働者と日本的経営慣行」『経済評論別冊・労働問題特集号』1982 年 5 月 30 日，80～89 頁。
4. 竹内一夫稿「実証研究 アメリカの人事管理新潮流」，産業労働調査所発行『企業と人材』Vol. 17 No. 402，1984 年 9 月 20 日 45～49 頁。
5. 竹内一夫稿「〈報告〉アメリカにおける賃金管理の新潮流」，産業労働調査所発行『賃金実務』No. 516，1984 年 11 月 1 日，15～21 頁。

竹内一夫教授年譜並びに主要著作目録

6. 竹内一夫稿「国際化する職場「平等雇用」ゆっくり対応で大丈夫か」, (株) リクルート発行『月刊リクルート』1985年3月, 10～17頁。
7. 竹内一夫稿「米国の男女平等雇用—日本への教訓(1)—: その進展と歴史的背景」, (株) リクルート発行『月刊リクルート』1985年5月, 64～71頁。
8. 竹内一夫稿「米国の男女平等雇用—日本への教訓(2)—: 採用と男女平等雇用」, (株) リクルート発行『月刊リクルート』1985年6月, 68～74頁。
9. 竹内一夫稿「米国の男女平等雇用—日本への教訓(3)—: 配置, 昇進, 教育訓練と平等雇用」, (株) リクルート発行『月刊リクルート』1985年7月, 72～77頁。
10. 竹内一夫稿「米国の男女平等雇用—日本への教訓(4)—: 賃金と男女平等雇用」, (株) リクルート発行『月刊リクルート』1985年8月, 100～106頁。
11. 竹内一夫稿「米国の男女平等雇用—日本への教訓(5)—: 従業員福利制度と男女平等雇用」, (株) リクルート発行『月刊リクルート』1985年10月, 83～89頁。
12. 竹内一夫稿「米国の男女平等雇用—日本への教訓(6)—: 男女平等雇用の達成状況」, (株) リクルート発行『月刊リクルート』1985年11月, 78～85頁。
13. 竹内一夫稿「米国の男女平等雇用—日本への教訓(最終回)—: 日本の人事管理に与える衝撃と変化」, (株) リクルート発行『月刊リクルート』1985年12月, 68～71頁。
14. 竹内一夫稿「特集I アメリカの婦人労働 男女平等雇用の企業の人事管理に対する影響について—日本への教訓—」, 婦人労働研究会発行『婦人労働』No. 10, 1984・85年合併号, 18～30頁。
15. 竹内一夫稿「アメリカの平等雇用」, (社) 部落解放研究所発行『社会啓発情報』No. 27, 1985年10月, 6～14頁。
16. 竹内一夫稿「均等法は男女平等雇用の第一歩」, 東洋経済新報社発行『週刊 東洋経済臨時増刊/データバンク 1986年版』148～149頁。
17. 竹内一夫稿「企業に要求される実質の均等」, 日経マクロウヒル社発行『日経ビジネス』1986年4月28日, 161～166頁。
18. 竹内一夫稿「国際化時代の日本企業と人権」, (社) 部落解放研究所発行『社会啓発情報』No. 40, 1987年12月, 18～29頁。
19. 竹内一夫稿「在米日系企業の労務管理」, アメリカ合衆国ノースカロライナ州ノースカロライナ日本センター発行, 1988年。このテキストとともに, ビデオを2巻制作した。
20. 竹内一夫稿「セクシャル・ハラスメント問題—労務管理・経営上の視点と対策—」『経営者』Vol. 46, No. 546, 1992年7月, 58～61頁。
21. 竹内一夫稿「21世紀を迎える日本の人事賃金制度—課題と将来展望—」(財) 官業労働研究所発行『官公労働』1995年2月, 24～27頁。
22. 竹内一夫稿「大競争時代における人事・賃金制度の構築に向けて」, 社会経済生産性本

部発行『労使の焦点』1995年3月, 3～10頁。

23. 竹内一夫稿「大競争時代における中小企業の人事・賃金制度」『TKC』No. 293 TKC全国会発行, 1997年6月号, 18～25頁。
24. 竹内一夫稿「グローバル・スタンダードと日本の人事・賃金制度」『労使の焦点』社会経済生産性本部発行, 1998年3月, 3～9頁。
25. 竹内一夫稿「裁量労働および成果主義人事管理への労働組合の対応」『スタディー』212号, 1998年12月, 2～6頁。
26. 竹内一夫稿「多重封鎖型終身雇用制度から開放型終身雇用制度への転換」『人事マネジメント』, 1998年7月。
27. 竹内一夫稿「グローバル化に対応する経営システム改革—グローバル・スタンダードSA8000—」経済広報センター機関誌『経済広報』1999年5月号, 20～22頁。
28. 竹内一夫稿「ナレッジ・マネジメントと人材育成」『スタディ』460号, 2000年7月, 2～5頁。
29. 竹内一夫稿「米国の人事制度の現状(1)—人事労務管理の変遷と職務給—」『労政時報』第3493号, 2001年6月1日, 65～68頁。
30. 竹内一夫稿「米国の人事制度の現状(2)—職務を軸にした人事賃金制度—」『労政時報』第3494号, 2001年6月8日, 78～84頁。
31. 竹内一夫稿「米国の人事制度の現状(3)—アメリカの平等雇用—」『労政時報』第3495号, 2001年6月15日, 71-74頁。
32. 竹内一夫稿「米国の人事制度の現状(4)—人事労務管理の新潮流—」『労政時報』第3496号, 2001年6月22日, 51～54頁。
33. 竹内一夫稿「米国の人事制度の現状(5)—報酬管理の新潮流—」『労政時報』第3497号, 2001年6月29日, 49～53頁。
34. 竹内一夫稿「アメリカの人事戦略—伝統的システムから顧客・チーム志向へ—」『経営者』Vol. 56, No. 663, 2002年4月, 13～16頁。
35. 竹内一夫稿「アメリカにおける男女間賃金格差と女性の活用(その1)—男女間賃金格差の推移と現状—」日本人材マネジメント協会『JSHRM Insights』2002年12月, 22～29頁。
36. 竹内一夫稿「アメリカにおける男女間賃金格差と女性の活用(その2)—同一価値労働・同一賃金問題—」日本人材マネジメント協会『JSHRM Insights』2003年2月, 15～23頁。
37. 竹内一夫稿「アメリカにおける男女間賃金格差と女性の活用(その3)—積極的行動計画—」日本人材マネジメント協会『JSHRM Insights』, 2003年3月, 11～17頁。
38. 竹内一夫稿「アメリカにおける男女間賃金格差と女性の活用(その4)—昇進とキャ

竹内一夫教授年譜並びに主要著作目録

- リアー」日本人材マネジメント協会『JSHRM Insights』2003年6月第21号，19～24頁。
39. 竹内一夫稿「経営・人事の名著100冊—人事担当者が知っておきたい文献リストと要約—」『月刊 人事マネジメント』（株）アーバン・プロデュース発行，2004年1月号，9～23頁。
40. 竹内一夫稿「大競争時代における経営革新と人事賃金管理の改革—民間企業からの示唆—」『地方公務員月報』第488号，2004年3月，2～13頁。
41. 竹内一夫稿「成果主義的人事管理の日米比較」（財）労働法令協会発行『賃金・労務通信』Vol. 58, No. 1, 2～9頁。

《新聞連載》

1. 竹内一夫稿「日本型コンピテンシーモデルの提案」（14回連載）『生産性新聞』（社会経済生産性本部刊行），2000年7月～12月。

《巻頭言・時評など》

1. 竹内一夫稿「男女平等雇用の促進は企業の論理」，労務行政研究所発行『労働統計調査月報』，Vol. 38 No. 11, 1986年11月，1頁。
2. 竹内一夫稿「大競争に打ち勝つ人事賃金制度—仕事と革新性を基軸にして—」『HRRメッセージ』1996年8月，1頁。
3. 竹内一夫稿「日米における成果主義と人事賃金管理（1）」『賃金事情』No. 2393, 2001年9月5日，表紙裏。
4. 竹内一夫稿「日米における成果主義と人事賃金管理（1）」『賃金事情』No. 2394, 2001年9月20日，表紙裏。
5. 竹内一夫稿「人事戦略と知的武装のすすめ」，財団法人日本労働研究所発行『日労研資料』，2004年2月号，2頁。

《講演・座談会等の記録》

1. Interview: A talk with Kazuo Takeuchi about business management, *Nathaniel Hill and Associates, Inc.*, September 6, 1981, pp. 1-14.
2. 竹内一夫講演「日本型労務慣行の限界」『在外企業』No. 63, 1984年4月，8～11頁。
3. 竹内一夫稿「アメリカの学生の就職活動実態」『月刊リクルート』1984年12月，112～113頁。
4. 竹内一夫講演「グローバル時代における企業市民の条件」『市民大学講座10周年記念公開講座講演要旨集』99-102頁。

夢を追い求めて生きる

竹 内 一 夫

これまでの人生を振りかえると、いつもさまざまな夢を持ち、目標を立て、目標の達成に向けて生きてきた人生であった。私の退任記念号を出版して頂けるとのことで、自分のこれまでの人生を個人小史にまとめてみた。大学の教職員の方々や自分の人生を支えてくれた人々に対して感謝すると共に、この短い個人史が少しでも若い方々の参考になれば幸いである。

1. 生い立ちから大学の卒業まで

1935年の3月に愛知県丹羽郡古知野町で生まれた。小学校4年生の時に、工場を経営していた40歳代半ばの父親に赤紙が来て、父は出征していった。その後、家族は空襲を避けるため、父の出身地であった愛知県知多郡河和町に疎開した。河和は小さな田舎町であったが、海軍の練習機の基地があり、戦争末期には米軍の空襲を受けるようになった。ある時、小学校が戦闘機の機銃照射をうけ、木造の校舎に数百発の弾丸が撃ち込まれ、穴だらけになった。幸いに日曜日だったので、怪我人や死者は出なかった。他の日に、友人と3人で草刈りをしていたら、戦闘機がやってきて機銃照射をうけ、木陰に逃げて危うく命が助かったこともあった。

小学校の時にどんな勉強をしたのか、ほとんど記憶がない。毎日、軍馬のために草を刈って干し草を作ったり、戦争遂行に必要な石油が不足し、松根油をとるために、松の根っこを掘ったこと、食糧難だったので、小学校の校庭を開墾してサツマイモを作ったこと、木銃を使った軍事教練まがいの訓練、配給される食料も不足し、油をとった後の豆滓や干したサツマイモの茎を食べたことなど、こんなつらいことばかりが記憶に残っている。

終戦になり、父親が病身ながら、ともかく呉の軍事基地から無事帰って来てからは、病気の回復を兼ねて、田や畑と釣り船を買い、毎日のように農業と漁業をやった。笹の茂った野原も開墾して畑を作った。そのお陰で病弱だった身体も強くなった。

中学の時には、理科や天文学が好きだった。考古学の分野も好きで、よく本を読んだ。将来天文学や物理学をやろうと思ったりした。

1954年4月に半田高校から一橋大学商学部に進学した。大学では、最初軟式テニス、その後硬式テニスをやり、3～4年次には柔道をやった。講義はあまり出席せず、もっぱらスポー

夢を追い求めて生きる

ツと遊びに熱中し、講義に関係なく、図書館の本を読んだりしていた。

2. 会社生活

1958年4月に長浜ゴム株式会社に就職して、滋賀県の長浜市にあるプラスチック製造の工場に勤務した。最初は工場に本社があり、本社・工場だった。長浜ゴムは、しだいに大きくなって、後年、三菱樹脂株式会社になり、三菱グループの一員になった。

工場では、支店や営業所からの注文を受けて、出荷したり、生産の手配をしたり、クレームの処理をする等の仕事をした。2年目に伝票システムを改革するプロジェクトに加わり、主戦力としてがんばり、3カ月くらいでこ舞いの生活を送った。最後の月は、200時間を超える残業をして、ようやく新しい伝票システムが軌道に乗った。

3年間工場勤務をしてから、札幌営業所に移った。地方の営業所や支店がいくつか異動先として提示されたが、スキーがしたくて「札幌営業所に行きたいです。」といい、札幌に移った。札幌営業所では、受注・出荷、工事の指導、代理店を通じての販売促進、新規顧客開拓などが主な仕事であった。早朝と夜間にスキーをし、土日は山スキーに行った。毎冬、11月から4月にかけて100日ほど滑った。

2年近く札幌営業所にいた。その後、顧客のニーズを吸い上げ、新製品の開発につなげるために、東京本社営業部に商品企画課を作るべきであると、社長に提案し、まもなく新設された商品企画課に転動した。転動と同時に恵子と結婚し、吉祥寺の社宅に移った。

商品企画課では、上司に恵まれなくて、いろいろな提案が実らず落胆の連続であったが、1年ほどして、テニスで親しかった企画担当役員が私の状況を気の毒に思い、営業部の中にあつた宣伝広告の仕事に移してくれた。その後、課長代理になり、営業部全体の販売計画や販売実績の分析をする営業企画や代理店網の整備などの仕事を担当した。

やがて、社長が惚れ込んで技術を導入した塩化ビニールのプラスチックフォームが新規需要をうまく開拓できず、会社は赤字になってしまった。急遽、工場の生産性を高め、利益の向上に努めるために、若手の技術者を中心にして工場の合理化チームが結成され、私も本社の営業部門の代表としてチームに加わった。日本能率協会のコンサルタントが数名来て、IEの作業研究や時間研究の手法を教わった。この手法を使って、作業現場の作業方法や作業時間の計測や、無駄な作業動作と作業時間の除去を行い、半年ほどで作業現場の生産性は著しく向上した。会社の赤字もまもなく克服できた。

東京本社に帰ったが、まもなく営業と生産をつなぐ情報システムを構築することになり、そのプロジェクトの中心メンバーとして、このプロジェクトに加わった。IBMに日参して訓練を受け、IBMのSEと業務分析をした。退職まで1年ほど、この仕事に従事した。

3. 転進を目指して

商品企画課に移った後で、「上司がだめだと、部下の力は伸びない。」ことを痛感した。もっと自分の能力を伸ばしたいと思い、転職することを考えはじめ、公認会計士、弁護士、税理士、経営コンサルタントなどの資格の取得や転進の道を時々調べ、勉強も少しづつするようになった。大学では会計の番場嘉一郎教授のゼミだったので、転進の進路としては公認会計士がもっとも適していたが、ちょうどその頃、公認会計士が粉飾決算を黙認し、それが発覚して公認会計士としての信用や名声をなくしてしまった事件が2つ起きた。そこで、こういう仕事は、やはりクライアントがあって初めて生計がなりたち、要求されれば、不正にも目をつぶらざるを得ない場合があることが分かった。それで、他人におもねず、自分の信念に従って生きるのに最も適した職業は大学の教員であると考え、大学院に行くことにした。

当時、すでに課長代理になって仕事の責任も重くなり、また子供も一人生まれていたので、なかなか退職する踏ん切りがつかなかった。ところが、1967年の4月に、転職を考えていることが役員に知れ、役員に呼ばれて真偽を尋ねられた。その夜、一気に退職を決断し、妻も賛同してくれたので、翌朝辞表を出した。32歳の時であった。退職後、大学院の一般入試で課せられる専門科目2科目と外国語2科目（ドイツ語と英語を選択）の試験に備えて、9月中旬の入試まで100日間猛勉強をした。妻と子供を抱えて、絶対に失敗のできない背水の陣であった。死にもものぐるいの猛勉強のお陰で、首尾良く一橋大学大学院経営学研究科に入学できた。福生市にアパートを借りて学習塾を開き、妻もアルバイトをし、日本育英会の奨学金ももらって生計をたてた。

4. 東京経済大学における教育、研究活動、海外での講義・講演活動

(1) 東京経済大学での教育

修士課程を修了後、1970年5月に、東京経済大学経営学部に助手として採用され、3年間助手として給料を頂きながら、博士課程に通うことができた。

博士課程を修了した1973年4月から、専任講師として経営労務論の講義やゼミを開始した。その後、大学院の経営学研究科では、修士課程と博士課程にて国際比較労務論及び演習を担当した。広い世界観を持った優れた人材を育てたいと思い、教育に力を入れ、ゼミ活動では国際交流も盛んに行った。

ゼミ活動においてもっとも華々しかった時期は1990年代の初めである。1992年に海外の学生を50名ほどと教員を数十名招待し、学生の報告を中心とした国際シンポジウムを主催した。本学からは竹内ゼミから2つの報告、八巻ゼミと植木ゼミからそれぞれ1つづつの報告を行った。本学の学生も英語で報告をした。竹内ゼミの10数名の報告者を自宅に招いて、10時間くらい英語の発音や論文発表の特訓を行った。家族全員が協力してくれた。その後、リハーサルのために、フランス人学生を相手にして報告会を行った。この国際シンポジウムは大

夢を追い求めて生きる

成功であった。翌年には、ゼミ海外研修としてヨーロッパを回り、フランスやイタリアの提携校や海外の企業・工場を回った。また、東南アジアやオーストラリアの大学や工場を回る研修旅行も行った。ゼミの卒業生も二百数十名を超え、現在でも多くの卒業生と親しく交流を続けている。

(2) 研究活動と海外での講義や講演

本学に国外研究制度ができ、ようやく順番が回ってきて、45歳になった1980年に、国外研究休暇を頂いて、米国のノース・カロライナ大学ビジネス・スクールに客員研究員として2年間留学した。

1980年7月に、家族と共にロスアンゼルスに着き、アメリカ人で産婦人科の医師をしている友人の家に1週間ほど泊めてもらい、その間に運転の練習を4時間くらいやり、同州の車の運転免許を取り、車を買って、保険に入り、家族全員がバックシート・ドライバーになって運転の応援をし、アメリカ横断旅行を開始した。各州にいる友人や友人の親戚を訪ねて数日間づつ滞在しながら、1カ月かかって6,000キロを走り、アメリカ大陸を横断した。翌年には、1カ月ほどかけて、車でアメリカ北東部とカナダを回る8,000キロの大旅行をした。

子供達は3人とも現地の学校に通った。小学生や中学生なのに白髪が少しでるほど大変であったが、皆がんばって、2学期からはなんとか現地校の授業をこなせるようになった。

2年の間に、企業、各種の協会、大学・大学院などで30回くらいの講演をした。また、ノース・カロライナ州のハント知事の委嘱を受けてノースカロライナ州日本センターの顧問になった。これらの講演やノースカロライナ日本センターでの活動を通じて知り合った人々の紹介で、アメリカ企業や在米日系企業を数十社ほど回り、人事管理の実態を調査した。

当初の計画では、アメリカ企業における従業員のキャリア開発を研究する予定であったが、アメリカ企業の人事部で話を聞いているうちに、アメリカでは平等雇用が人事管理の実務に非常に強い影響を与えていることが分かり、平等雇用を理解しないとアメリカの人事管理の状況を把握できないことに気づいた。そこで、人事管理実務の全体に目を配りながら、平等雇用の研究をした。一方、大学院の教員ともよく話をした。昼食時には数人の教員が連れ立って教職員用の食堂に行くので、一緒に出かけて行き、日米の経営や人事管理の違い等についてよく話をした。教員とテニスをよくやり、ホームパーティーにも度々招待された。

帰国後、1984年に『アメリカの平等雇用—日本への教訓—』という本を中央経済社から出版した。その翌年、日本では女性に対する雇用差別を是正するための法律が施行されることになり、産業界は騒然となった。平等雇用を促進するとどうなるかというので、たびたび講演を依頼され、原稿も1年間に10回書いた。1985年と1987年には、1、2カ月づつかけてアメリカ企業や在米日系企業を訪問し、平等雇用への対応を調査し、論文にまとめた。

1988年度にはノース・カロライナ州立大学から客員研究員として招待され、同大学に1年間滞在した。日本の経営システムを講義したり、在米日系企業の人事管理を調査した。また、

ノース・カロライナ日本センターから依頼されて、渡米する日本人管理者や、日系企業で働きたいアメリカ人のための訓練プログラムの開発に従事した。

先に述べたように、1992年6月に学生の報告を中心とした国際シンポジウムを開催した。在日外資系企業に対する学生のイメージ調査を論文にして報告することにして、アンケート調査を行った。海外の学生には在外日系企業に対する学生のアンケート調査を実施してもらうことにし、英文のアンケート調査票を作成した。国際シンポジウムの準備のみならず、学生によるアンケート調査の指導や、さらに学生の英会話や英語論文を書く指導などに膨大な時間をとられ、2年間ほど研究が停滞してしまった。それで、1993年に国内研究休暇を取り、研究に専念した。1992年から社会経済生産性本部雇用システム研究センターの委託を受け、21世紀に向けての日本の賃金制度およびアメリカ・ヨーロッパの賃金制度の研究会の部長を勤め、国内研究をとった1993年に2冊の報告書を取りまとめた。

1996年3月には、ヘルシンキ大学経済・経営大学院にて「日本の経営コース」を担当し、1年分の講義を3週間（45時間）でこなすという集中講義を行った。1995年の秋に数ヶ月かけて250頁くらいの英文の教材を作った。午前中英語で3時間の講義をし、午後から夜にかけて翌日の講義の準備をしたが、教材の作成と毎日の講義の準備が大変であった。学生は40名ほどであったが、ヨーロッパ諸国やアメリカ、インド、中国などから来た現役のマネージャーが多く、フィンランドの人々は午前中講義に出席し、午後はオフィスに行って仕事をこなしていた。妻の恵子も講義に参加し、毎回、私の説明が不十分なところを補ってくれた。また、日本の女性の生活や労働について、一度講義をしてくれた。

1998年3月には、本学の提携校であるマカオ大学経営学部の依頼を受けて、同学を訪問し、数回日本の企業経営の実例や人事管理の新動向について、学生や教員に講演を行った。また、1998年には7～8月の2カ月ほど、アメリカ企業と在米日系企業を訪問して賃金制度を調査し、論文を執筆した。

1999年には、社会経済生産性本部雇用システム研究センターの委託を受け、コンピテンシー研究会の座長を勤め、『日本型コンピテンシーモデルの提案』という報告書を出した。その後、コンピテンシー研究や企業への導入が非常に盛んになり、2000年が「コンピテンシー元年」と呼ばれるほどになった。

1999年4月から社会経済生産性本部が中心となって人材管理の専門団体を作ることになり、設立準備委員会の活動に参加した。2000年4月に「日本人材マネジメント協会」が設立された。活動を発展させるため、その後も引き続き同協会の幹事を務めている。

2002年には、再び国内研究休暇を取り、厚生労働省の男女間賃金格差問題研究会に参加して男女間賃金格差問題の調査や討論に参加し、報告書の一部を執筆した。また、アメリカ政府や企業を訪問して聞き取り調査をしたり、資料を集め、アメリカの男女間賃金格差問題や女性の活用について論文を執筆した。さらに、社会保険病院全体（全国で53病院）の経営改

夢を追い求めて生きる

革研究会に参加し、年俸制などの賃金制度改革を提言した。2001年から引き続いていた成果主義人事管理研究会の報告書の分担執筆も行い、手広く研究活動を展開することができた。

34年間勤務する間に、3年間の海外研究休暇と、2年間の国内研究休暇を頂いたお陰で、海外や国際学会等でも活躍できる力を身につけることができ、また多くの研究成果をあげることができた。合計5年間の研究休暇を頂き、また在職中に多くの研究資金を頂いたことに対して、大学や教員の皆さんに深く感謝致したい。

若いときは、毎年、学会誌に2本論文を寄稿することを目標にしてがんばった。1985年以降は外部の雑誌からの執筆依頼も多くなり、学会誌への寄稿は毎年1本程度になったが、著作、学会誌や外部の雑誌への寄稿を全部合わせると96本の著作・論文を執筆することができた。国内外で数多くの講義や講演も行い、また毎年のように外部の研究会にも参加してきたが、あまり大病もせず、元気に教育、研究、講演等の仕事を続けられたのも、私の健康を気遣い、栄養のある料理を作ってくれた妻恵子のお陰である。ゼミ生のもてなしや教育にも尽力してくれた妻や子供達に深く感謝している。

5. さらに夢を追い求めて

いままでは仕事を第一にしてきたが、退職後は、①旅行や買い物等で家族と時間を過ごしたり、家事・畑を手伝うこと、②研究活動（本や論文の原稿執筆、講演、ホームページの充実や海外への発信等）、③趣味（水彩画と探鳥）やスポーツ（登山、テニス、水泳など）の3つの分野のバランスをうまくとりながら、生活していきたいと思う。料理も覚え始め、数種の得意料理を作れるようになったが、得意な料理の数をもっと増やしていきたい。

自分の人生に彩りを添えたいと思い、1998年4月から水彩画を初め、今までに500枚くらい描いた。今後、1000枚くらい描きたい。登山は、これまでは年間30回を目標にしていたが、今後は年間36回（月3回程度）を目標にしよう。今後数年の間に、ヒマラヤ、カナダ、スイス・アルプス、ニュージーランドの山々を見るためのトレッキングにも出かけ、白銀の山々をスケッチしたい。

本の執筆については、まず、家族で原稿を書いたままになっていた『アメリカ滞在と家族の軌跡』を自費でも良いから出版したい。次に、絵と登山・探鳥・昆虫日記を組み合わせた画集を2、3回出版したい。さらに研究関係では、出版社との行き違いで没になっていた『公正な報酬』を大幅に修正して、出版したい。アメリカの賃金制度や平等雇用と女性の活用についても相当数の論文を書いているので本にまとめよう。成果主義型人事管理についても研究調査を継続しているので、本にまとめてみたい。3つの分野の活動を継続するためには、健康を維持することがもっとも大切であり、自分を律し、鍛錬を続けていこうと思う。

今まで時間に追われて、あまり読めなかった文明、歴史、哲学、天文・物理などの分野の本もゆっくり読み、思索をめぐらそうと思う。いつまでも夢を追い求める人生でありたい。