

書 評

BOOK REVIEWS

東京大学労働法研究会 編

『注釈労働基準法 上巻・下巻』

根 本 到

1 はじめに

ここ数年法改正が続いてきたにもかかわらず、研究者によるコメントルの編纂が必ずしも十分に行われてこなかったのが労働基準法分野ではなかったか。労働時間や賃金など個別問題を対象とした研究書や概説書は存しても、労基法あるいは個別的労働法の全体を射程にいれた本は少なく、個別労使紛争の比重が劇的に増すなかで、行政の編纂した解釈例規に依存する傾向が著しく強まっていたといえよう。本書は、こうしたなかで、概説書や解釈例規などでふれられていない論点も押さえつつ、労基法の広範な論点について研究者の視点から検討を加え、最先端の理論問題の解明にも取り組んだ画期的なコメントルである。本書・上巻は、残念ながら、昨年（2002年）の労基法改正に間にあわなかったが、下巻が公刊された際に詳細な「補遺」を補うことで、この点のフォローもなされており、結果的には、最新の状況が反映されている。

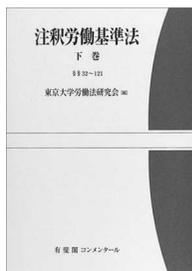
また、本書は、「はしがき」にもあるように、東大労働法研究会を主宰してきた菅野和夫先生の遺暦をお祝いするという目的で実質的には作成されたものである。その意味で、東大労働法研究会は、1980年と1982年に石川吉右衛門先生の遺暦をお祝いするという目的で、『注釈 労働組合法 上・下』（有斐閣）を公刊しているが、その時同様、東大労働法研究会に集う学者・弁護士が総力を挙げて取り組んだ成果となっており、各執筆者の力の入れ方も相当のものがあると感じられる。以下では、膨大な情報を載せたコメントルという性格上、細かい紹介や検討はできないが、執筆者及び編者の意図も十分顧慮しながら、本書の特

徴と意義を明らかにし、内容の一端を紹介してみることとしたい。

2 本書の意義と特徴

(1) 広範な論点に関する記述

本書はコメントルであるゆえ、当然のことではあるが、労基法の逐条解説が展開されている。しかも、労基法の沿革に関する歴史研究を活用しながら、文言



東京大学労働法研究会編

有斐閣

上巻

2003年4月刊行

A5判・445頁・4725円（税込）

下巻

2003年10月刊行

A5判・1153頁・6090円（税込）

等の意義や解釈に関する精緻な理論が示されているだけでなく、労働法実務やロースクールなどにおける労働法教育の現場を意識した論点と法知識が広範に提供されている。とりわけ、従来の注釈書や概説書などになかった記述を盛り込んでいることが注目に値する。例えば、「労働基準法の沿革」（野川忍執筆）や「国際労働基準」（大内伸哉執筆）、「労働市場の法規制」（諏訪康雄執筆）、「第42条 安全及び衛生」（小畑史子執筆）、「能開法の概説」（両角道代執筆）や「監督機関と個別的紛争処理制度」（李鋌，岩村正彦執筆）といった項目は、ごく一部の本を除くと、従来あまり体系的に記述されてこなかった点であるし、「労働契約総論」（和田肇，中窪裕也，土田道夫執筆）、「賃金」（水町勇一郎，岩出誠執筆）、「労働契約終了」（野田進執筆）、「労災保険法の解説」（岩村正彦，嵩さやか執筆）あるいは「罰則総説」（山川隆一執筆）などの項目は、これまでの注釈書や概説書とは比較にならないほど丹念な検討が加えられている。現在実務で生じている問題の多様性を意識した論点の抽出・整理を行い、果敢に問題への新しい対応策を示そうとした点は本書の意義として特筆されるべきであろう。

(2) 「前注」における理論的検討

また、本書は、逐条解説というコメントル本来

の目的を超えて、各条項に関連する理論的課題が「前注」というかたちで論じられていることにも大きな特徴がある。具体的には、すでに挙げた以外の項目としては、「労基法の法的効力・規制システム」(大内伸哉執筆)、「過半数代表制・労使委員会制度総論」(川田琢之執筆)、「雇用平等法論」(両角道代執筆)、「労働時間規制の構造」(小畑史子執筆)、「休暇・休業総論」(奥山明良執筆)、「年少者」(森戸英幸執筆)、「女性」(両角道代執筆)、「労働条件変更法理」(王能君、荒木尚志執筆)という項目が「前注」として論じられている。本書は、この「前注」があることによって、労基法の周辺分野(均等法、職安法や派遣法など)の解説にも目配りがなされており、その結果、労基法というよりは個別的労働法全体のコンメンタールとも呼べるような内容となっている。また、この「前注」は、単に労基法以外の法分野にふれただけではなく、理論上の最新の論点に対する検討が加えられた個所であることにも留意したい。一般にコンメンタールといえ、逐条解説に主たる任務があるため、理論的な関心から検討を加えた項目があると、コンメンタールという書物の性格に反して突出した感じを持ってしまうこともあるが、本書では、「前注」において最新の理論問題の紹介・検討をしておくことで、むしろ逐条解説を豊かにするという効果をもたらしている。本書をまず手にしたときに、思わず、この「前注」から読み出してしまったのは評者だけでないと思われるが、それだけこの「前注」で列挙された項目設定は魅力的である。とりわけ、「総論」「労働市場の法規制」「労働契約総論」、「賃金」や「労働条件変更法理」の項は、これまで同一執筆者の先行研究にも記述されてこなかった問題や先行研究で批判を受けていた点について新しい視点から応答を行った個所があり、その項それぞれに独自の意義があるといっても過言ではない。

(3) 執筆分担の明示

さらに、これまで東大労働法研究会が作成してきたコンメンタール(例えば『注釈労働組合法』や『注釈労働時間法』)は、見解の一貫性を重視するため、執筆者の執筆分担を明示してこなかったが、本書では、論理一貫性を考慮しながらも、執筆分担が明示された。このことによって、読者の側は研究会の総意ではなく執筆者の見解として意識することが可能となった点も

本書の大きな特徴といえよう。例えば、「賃金性判断の理論的枠組み・基準」(上巻 176 頁以下。水町勇一郎執筆)では、これまでの先行研究をもとにしながら、当事者の合意という「主観的基準」と給付の性格などの「客観的基準」の双方を考慮した執筆者独自の理論枠組が提示されているが、こうした執筆者の私見が展開された個所は、執筆分担を明確にしたことの所産だと考えられ、記述に関する責任の所在が明確になり、労働法の発展に資する余地も大きい。この記述以外にも、時間外労働命令の拘束力にかかわって、傍論で三六協定を無効としたトーコロ事件・東京高裁判決や労働者の私生活上の利益の保護という労基法の基本原則も参照して、拘束力の範囲を限定するといった視角を示した個所(下巻 625 頁および 626 頁。中窪裕也執筆)、特定個人に対する加害行為も通勤災害として認定する余地を示した個所(下巻 885 頁。嵩さやか執筆)、変更解約告知について民法 528 条を不適用とし、留保付承諾を表明したことを理由とする解雇という類型を提唱した個所(下巻 998 頁。荒木尚志執筆)あるいは就業規則の最低基準効および契約内容規律効と労基法上の法定手続との関係(下巻 1028 頁以下。荒木尚志執筆)などは、執筆者間で見解の相違があるだろうと推測されるが、執筆者の判例の位置づけ方や理論的視角がそのまま反映されているようである。執筆分担の明示によって、執筆者の過去の研究活動とも照らし合わせ、こうした記述の意義(とくに理論的に進展した点)をより明確にすることが可能となった点はとても有益であったといえるだろう。

3 評者からのコメント

以上、本書の意義と特徴を明らかにしてきたが、さいごに、これだけの膨大な書であるので個々の論点についてコメントすることは差し控えるものの、全体にかかわる点のみ指摘しておきたい。

それは、労基法の解釈論上の論点ではないが、個別的労働法全体の法政策や法解釈に大きく影響すると考えられる日本の労使関係、とくに日本の労働組合の見方あるいは位置づけ方である。例えば、本書では、就業規則の不利益変更に関するみちのく銀行事件最高裁判決などにおいて示された多数組合の同意の位置づけ方につき、法的安定性や労働条件設定システムの観点

から批判したうえで、過半数の労働者の支持を得ていることを合理性判定の第一次的指標とするのが自然であると論じられている。しかし、ユニオンショップによって組合加入が強制されることの多い日本で、労基法が予定する過半数代表者の責務（法の許容）を超えて、多数組合が「労働者全体の代表」的資格を持つことはたして妥当であろうか。上記のような労働組合の実態に加え、日本の代表選出制度の状況（例えば、過半数組合については代表選出手続が法的には課せられていない点）も考慮すれば、「代表性」の認定には慎重になるべきである。この項の執筆者に限らず、日本の労働法学においては、多数組合について、代表者としての「正統性」を問わない傾向が強いが、非典型

雇用が増大し、労働者の利害状況が多様化しつつある日本では、こうした点の位置づけ方は労働法の将来を占う重大な問題であり、再検討の必要性があるだろう。

もっとも、こうした点も、すでに論じてきたような本書の意義を損なうわけではない。労働契約法制や労働市場法制の整備や個別労使紛争の解決基準の確立など個別的労働法分野の課題は山積しているが、こうした課題に取り組むうえで本書は労働法研究者の理論的な到達点を示しており、実務家や研究者に今後多大な影響を与えるだろうと思われる。

ねもと・いたる 神戸大学海事科学部助教授。労働法専攻。

中馬 宏之 監修・キャブラン研究会 編

『中高年再就職事例研究』

——成功・失敗 100 事例の要因分析から学ぶ

村松久良光

1 はじめに

景気は回復基調にあり、ひとところに比べると希望退職募集を含めた解雇や倒産などは減ったが、45 歳以上の中高年層にとって良好な転職先を見つけることは相変わらず難しい。では、どのようなキャリアの持ち主が転職に成功し、また失敗するのか、受け入れ企業ではどのような人材を求めているのか、具体的な事例が知りたいと思っていた。そこへ、この本が出版されたことを知った。定価が 1 万 7850 円とかなり高く躊躇したが、監修が中馬宏之氏であるなら信用が置けるかと、思いきって買ってみた。約 500 頁という分厚い本で、内容もしっかりしており決して半端な本ではなかった。

本の編集をしているキャブラン研究会は、キャブラン株式会社と提携関係にある主要大手企業 16 社で構成される研究会で、1985 年に設立された。大企業の中高年が中小企業に転進していく場合の成功事例・失敗事例をそれぞれ出し合って共同でその要因を学ぶ、



東洋経済新報社
2003 年 10 月刊行
B5 判・494 頁・1 万 7850 円
(税込)

ちゅうま・ひろゆき
一橋大学イノ
ベーション研究センター教授。労働経
済学専攻。

キャリアプランの研究会である。

その研究会と、そこで取り上げられた百余の事例に関する資料（1985 年から 1999 年分）の存在を、監修者の中馬氏が知ったのは 1999 年秋である。中馬氏は、「まさに“宝物”に遭遇した感覚であった。実際、同資料に含まれる多くの事例からは、かなり客観的な表現が施されているにもかかわらず、事例対象となった方々の人生における悲喜こもごもすらも臨場感を持って感じ取ることができた」と、まえがきに書いている。私も失敗の事例を読むと身につまされた。

ここで取り上げている成功・失敗の基準は、出向・転籍後、少なくとも 2,3 年は定着したかどうかであり、成功事例では出向から転籍し、受け入れ先企業で上位の役職についている場合である。失敗事例は、その途中で出向が取り消しになったり、自ら辞職をした場合

である。その場合にも、不調に至るまでの事情を本人や受け入れ企業から聞き、再考を促すなどの手当てをしている。

アンケートデータを用いて、中高年層における転職後の大幅な賃金低下を問題にした分析を私もしたことがあるが、転職直後に賃金が大幅に下がったとしても、2,3年後に昇進し給料も上がれば成功であるし、逆に転職直後の賃金は高くとも、2,3年後に破綻すれば失敗である。その点で、この100の事例では転職後数年の追跡調査をしているわけで、ことに、あまり人に語りたがらない失敗の事例が50もあるのは大変貴重である。

では、この100の事例を使って数量分析ができると思って買うのは早計である。すでに中馬氏自身が元の事例ごとに、出身受け入れ企業属性、受け入れ企業への年次やその前後の職位・職階、出身・受け入れ企業での移動時前後の年収、本人の出身企業内でのキャリアの幅と深さや職務能力に関する評判の有無、出身企業と受け入れ企業との緊密度、本人の性格特性、等々といった通常では得がたい豊富なデータ項目を含めて自ら入力し、それをを用いた精緻な統計分析を2001年11月に開かれた「労働経済学コンファレンス」で発表していた。その後、玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム：労働移動の経済学』（東洋経済新報社、2002年）内に、第3章「中高年の転籍志向における成功要因」と題して載せられている。

すでに分析済みの事例集を読む価値はあるのだろうか。それについては、中馬氏自身が「統計データ分析は、時として真実を曇らせてしまう。……その際にもっとも大切なことは、本書に例示されているような豊富な生の事例に当たって臨場感を得ることである（p.180）」と書いている。まったく同感である。ただし、この事例集と合わせて、先に紹介した中馬氏の統計分析も合わせて読むことをお勧めしたい。そこから、転職の成功・失敗に対してどの要因がどの程度効いているのかを数量的に知ることができる。

2 本の構成

本書は3部から構成されている。第1部「中高年再就職の心得と支援」は3章からなり、第1章「中高年再就職支援の難しさと社会的に望まれるその打開策」を

中馬氏が書いている。求職者の相談に乗るカウンセラーと、求人開拓を行いそこに人を送り込むコンサルタントの間で、しばしば利益が相反する。それを解決する仕組みとして、民間の再就職支援企業には一種の擬似価格メカニズムが導入されているが、そのような仕組みがない準公的機関は非効率となっていると分析している。

第2章は「中高年再就職を支援する民間人材ビジネスの現状と課題」と題して、あまり知られていない民間再就職支援業の発展の経過と現状、課題が書かれている。第3章では「中高年の再就職を成功させるために」と題して、この本の編集者であるキャプラン研究会発足とその成果が書かれており、中高年再就職市場の変遷と課題を知ることができる。

第2部「成功事例に学ぶ中高年再就職の心得と支援」と第3部の「失敗事例に学ぶ中高年再就職の心得と支援」では、主要因を(A)本人のキャリア要因、(B)本人の人物要因、(C)本人のその他の要因、(D)受け入れ会社要因、(E)出身会社要因に分類し、第4章では50の成功事例の分析がなされ、続く第5章に主要因ごとに並べられた事例の詳細が載っている。第3部の第6章では50の失敗事例の要因が分析され、続く第7章に主要因ごとに50の失敗・不調事例の詳細が載っている。

最後の資料には、「転進するにあたり問題を抱えている人物」に対する具体的対応・助言のあり方が、職務開発室の担当者マニュアルとして載っており、中高年社員の転職支援を行っている実務家には大変参考になろう。

3 転職における成功・失敗要因について

では100の事例から成功・失敗の要因について具体的にどのようなことが明らかにされたか。紙幅の関係で詳しくは紹介できないが、成功事例を分析した第4章には、「一般的に定着事例は、不調事例のようにその原因が浮き彫りにならない特性がある。……一言でいえば、各要因が適度に充足し、全体としてバランスがとれているということである（p.83）」とまとめられている。

(C)の「本人のその他の要因」は本人の転職意識・姿勢・事情である。とくに、本人が「転進マインド」

をしっかり固めることが成功のための最も重要なポイントであるという。中馬氏の統計分析でもこの「転進マインド」が有意にプラスに作用していた。そして、出身企業における「職務遂行能力評価」が、送出企業の賃金にはプラスに有意に効いているが、この転進マインドに対して、マイナスに有意に効いているという分析結果が面白い。転籍出向者として選ばれる場合、「なぜこの俺が？」という気持ちを持つことが多いはずであると、中馬氏は解釈している。不調事例を分析した第6章では、「失敗する原因のなかで最も大きなウェイトを占めているのは、本人の意識改革が不十分だと思われる。自分の立場の認識不足や中小企業の現実理解が不十分では、意識の切替えもなかなかできない」とあり、本人が納得して転進するようになっていない事前教育が大切である。

次に重要なのは、「出身会社による的確な人選」であるという。それに関連して、不調事例の085「自己中心的で周囲とのトラブルが絶えなかった人物を出向させる」において、「社内で使えない人が、社外で使えるはずがない。これが中高年の再就職の大原則である。本件のような人物は社内で何らかの活路を見出すべきで、……」というコメントは至言である。

失敗の第3の大きな要因は、受け入れ会社社長のワ

ンマン度である。どこの社長でも、独特の経営哲学と相応の自信を持っており、それ自体を否定しないが、本人が新しい職場に慣れるには半年や1年はかかる。本人を育てる感覚で温かく見守る余裕がほしい、という(p.243)。

4 おわりに

はしがきに、研究会での発言として、「50歳くらいで出してあげれば前途洋々だったのに、56歳では遅いよね。早めに出すのは厳しいようで、かえって本人にとっては良いことなのだな。60歳まで面倒見るなら良いけれども、中途半端な年齢で出すのは酷だよね。……」とある。年金支給年齢が遅くなるうえ、これからこの年齢層に突入するわれら団塊の世代は、これからつらい思いをする人がますます多くなるだろう、と他人事のようにいっておられるだろうか。首筋に寒気が走る。これが中馬氏のいう臨場感であろう。1万7000円と高額だが、1事例140円と思えばそれほど高くもない。それだけの価値は十分ある。

むらまつ・くらみつ 南山大学総合政策学部教授。労働経済学専攻。

禹宗杭 著 『「身分の取引」と日本の 雇用慣行』 ——国鉄の事例分析

勝俣 達也

1 本書の分析枠組みと方法

本書は「戦後初期国鉄における雇用慣行の形成過程とその論理構造を分析することを通じて、日本の雇用慣行の特質を歴史内在的に解明するための手掛りを得ること」を課題とした歴史研究である。本書が具体的に取扱っている雇用慣行は、賃金制度(2章)、雇用保障(3章)、昇進慣行(4章)、定員問題(5章)など多岐にわたる。



日本経済評論社
2003年2月刊
A5判・429頁・6300円
(税込)

う・じょん・うおん
社会学部教授。労使関係論・労働経済論・
社会政策論専攻。 埼玉大学経

序論では、研究史を検討しつつ、本書の問題関心や分析枠組みが示されている。著者は雇用慣行を論じる上で、労使の「規範意識・ルール・イデオロギー」に注目する氏原正治郎氏の分析視角や、ブルーカラーとホワイトカラーの接近を主題化した小池和男氏の視点

を評価する。その一方で、制度を熟練の機能に還元する両氏の視点を批判し、制度のより動態的な分析のために労働者および労働組合の行動様式に着目すべきことを主張する。

著者は、こうした方法的問題意識に立脚し、しばしば機能論的に論じられてきた日本の雇用慣行が、労使関係において形成される歴史的過程を、一貫した理論枠組みによって明らかにしようとする。その中心概念が「身分」である。「身分」は個人と経営体の関係性を表しており、「経営内地位」と「成員性」という二つの要素から成立している。「経営内地位」は昇進・賃金等の人事制度に、「成員性」は雇用契約・解雇等の諸制度に関連する。労使は、雇用制度や人事制度の成立に利害関係を持っており、その基準をめぐって取引を行う。

しかし本書においてこのような「取引」は、一般的な労使関係論で想定されるような経済的な利害に基づくものではなく、「正当化観念」とよばれる理念のレベルを軸に展開する「取引」として定義されている。これこそ著者が、制度の成立をめぐる取引を「身分の取引」と呼ぶ理由である。したがって、このような枠組みによって、どのような新しい労使関係像を描くことができるかが本書を評価する上での重要な基準となるだろう。

2 本論の内容

第1章は、鉄道国有化期から戦時期までの分析であり、戦後初期を論じた第2章以降の歴史的前提をなししている。すでに藤田若雄氏は、戦前期国鉄の身分制が、官吏組織の位階的秩序を労働組織に拡大する過程で成立したと指摘している。しかし、著者はその「内的論理」を、「身分」をめぐる正当化観念に対する労使の思惑から探ろうとする。

官吏組織は、まず管理職、次に基幹的技能職を包摂していったが、その身分制度（委任官／判任官／雇員／傭人）は、学歴に基づく「学術・知識・技術」を中心とする「能力」のヒエラルヒーによって正当化されていた。第1次大戦以降、内部化を志向した労働者は、この「能力」のヒエラルヒーにおける「学識」と同等の価値を、「長期の技術経験」や「経歴実力人物」に見いだすことで、自ら「雇員」に値すると主張した。

さらに「長期勤続」や「定着」を「能力」としてとらえ、「年功」という正当化観念をつくりだす。こうして「能力」は「経営内地位」をめぐる正当化観念として、身分上昇をめざす労働者側の団結の契機となった。これに対して当局は、実務年数ベースの昇進制度をつくって妥協を見せる一方、昇進を数量規制して「学識」中心の「能力」のヒエラルヒーを堅持しようとした。

しかし1930年代後半以降、傭人層の激しい流動化が再び始まる。戦時体制は、一定の労働者を官吏化する一方、傭人層以下に対しては総力戦の論理を適用するだけで、個人と経営体との関係については何ら方向性を示さなかった。戦前の国鉄労使は、「身分」を構成する二つの要素のうち、「経営内地位」に関しては「能力」に基づく関係性を一部でつくりだすに至ったが、「成員性」に関する有意味な正当化観念をつくりだすことはなかった。

第2章では、戦後初期の国鉄労使が、戦前の身分制度と属人給に代わって職階給を導入する過程を、「能力」観念の再編成によって分析している。

職階給の導入は、各職種系統別の賃金カーブを決定する職務の評価・分類・格付けをめぐる、労使間及び労働者内部の激しい駆け引きを引き起こした。その結果、かつての雇員／傭人間の平等化が実現する一方で、監督者層以外の年功カーブが抑えられることになった。そこで組合は、職階給一本方式から、非現業職を学歴と勤続からなる「能力給」主体とし、現業職を「職務給」主体とする方式へ政策を転換する。その上で現業部門においては、経験あるいは勤続によって（職務を遂行するための）「能力」が向上するという考え方を、はじめてブルーカラー全体に一般化し、それによってホワイトカラー並みの年功カーブを享受しようとした。さらに職群制度の導入によって職制は細分化された「資格」となり、職階給は職務評価との関係を失って、年功的な「資格給」へと変容する。

第3章では、戦後初期の行政整理を契機とする解雇のルール化を分析し、「身分」を構成する二つの要素のうち、「成員性」を正当化する観念がつくりだされる過程を記述している。

当局およびアメリカ側の政治的な意図によって行われた1949年の行政整理以降、労使は解雇のルール化に取り組む。当初はGHQの圧力から、先任権による

ルール化が試みられたが、経営権の拘束をきらう当局と、「身分」を重視する労働者の行為様式のために、定着しなかった。1950年から国鉄労使は公労法に基づいて一般的な人事ルールを協定するための団体交渉に入るが、著者はこの交渉過程から、1950年代の組合の政策転換を指摘する。

それは、敗戦直後の失業救済という国民的課題への志向を弱めて、「経営体が自分のものという感覚」といった経営体との関係を前面に出すもので、ここで「貢献」という正当化観念が成立する。読者は、「職務」でもない、一元的な国家組織でもない、経営体に対する倒錯した同一化が、組織の管理という場面に登場してくる瞬間をみることができよう。そして労使は、こうした内部化を前提とした身分保障・身分上昇を伴う雇用調整方法、つまり経営側のやむをえない判断に対して組合が口を出さない代わりに、降・免職を行わないで、希望退職や配転によって雇用を調整する方法を妥協的に成立させるのである。

第4章では、1949年の行政整理以降、戦前からの身分的区別に基づく昇進慣行が変化していく過程が、旧傭人層の正規構成員化の過程とともに分析される。

組合側の戦略は、職名および職制の改正において職務階梯を上方に分離していく一方で、採用の一律化によって下位職を統合し、底上げをはかろうとするものであった。前任権は「能力」の根拠とされ、昇進の機会を「調整」というよりは「拡大」するために利用された。労働者の行為様式は、「職種のリジッドな範囲 権利よりは経営内の地位の上昇を優先」し、同時に弾力的な労働力運用を受け入れる「取引」を志向した。

第5章は、「身分」をめぐる正当化観念が労使の思惑で膨張しやすい一方、現実に労働給付 反対給付の対応関係をコントロールする仕組みとして「定員問題」に注目している。著者は、定員の査定方式を、職務分析などに基づいて各単位定員を積み上げるマイクロ方式と、予算など経営上の諸指標から総定員の枠を算出するマクロ方式に大別する。

国鉄の定員査定は、戦時以来マイクロ方式優先であったが、1949年の行政整理以降、マクロ先行方式に転換する。その際職務中心のマイクロ方式にレイオフを組み合わせるアメリカ側の提案もあったが、国鉄当局は、

マクロ方式によって地方機関ごとの定員を設けつつ、配置転換を広く行う方式をとる。その後マクロ方式を前提とした上で、内部のマイクロな能率の基準に関心が移されてゆくが、53年度の査定では、同期化によって圧縮された業務全体を諸個人に再配分することで、職場レベルの定員管理が可能になり、全国的な定員査定の基準は労使双方から争点として放棄されてゆく。ここでも職務の確立によるルール化が避けられ、定員制度は職場を単位とする「身分の取引」によって展開したのである。本書は、以上のように、国鉄における雇用慣行の成立を「身分の取引」から説明している。

3 若干のコメント

最後に、本書が提示した新たな労使関係像について、若干のコメントをしたい。まず、評者が積極的に評価すべきだと思う点は、労使の緊張の所在が「能力」や「貢献」といった正当化観念によってリアルに記述されている点である。労使の緊張が職長という存在に内化する構造も、職場の共同性から立ち現れる労働者側の思惑と、経営側の思惑が、ルール化されずにぶつかり合う「身分の取引」の場面から説明されている。

本書で用いられている概念や視角は、上記の要約では表せない詳細な歴史記述との緊張関係を持っており、正当化観念をめぐる相互作用を論じる上で、さらに精緻な理論枠組みを展開する可能性を持っているように思われた。本書は、こうした観念レベルの相互作用の詳細な展開を、膨大な史料を用いて記述する方法の可能性を示した重要な成果といえよう。

しかし、本書の枠組みは、以上のような新たな労使関係像を描き出す一方で、方法に内在する理論的な課題も含んでいるように思われる。それは正当化観念の分析的な位置づけである。著者は、正当化観念が労使の再解釈によって展開してゆく過程を論じる際、それに関与する組合の政策的選択を重視する一方で、背後の労働者集団内の政治について注意をはらう。例えば「貢献」観念と同時に成立する希望退職が、「本人の希望」をタテマエとしつつも労働者集団内の政治に還元されていくことを的確に捉えている。

問題は、この政治に還元される傾向が、正当化観念そのものの性質にどのような影響を与えるかという点について触れられていないことである。つまり、正当

化観念が、労使間のどのようなレベルでどのように成り立っているのかについての見取り図が示されていない。そのため、正当化観念であらわしきれない労働者の意識や行動が歴史内在的な記述として描かれるとき、説明概念としての正当化観念と、それが捉えきれない歴史記述との関連づけの理解にとまどう場合があった。

正当化観念の本書における概念の重要性を考えると、この点について著者がより踏み込んだ概念的な見取り図を示して欲しかったと思われた。

かつまた・たつや 筑波大学大学院社会科学研究所博士課程。社会学専攻。

大原社会問題研究所雑誌

No. 546 2004.5

定価 1000円（本体952円，年間購読 12,000円）

【特集】男女共同参画社会の理念と現実（1）

男女共同参画施策の法的課題

浅倉むつ子

今日の性別職務分離の特徴と改正均等法の理念

石田好江

■論文

女性の長期勤続化による男女賃金格差の動向

小倉祥子

日本共産党機関誌『階級戦』から『マルクス主義』へ

大野節子

■海外研究事情

世界の労働関係研究所・資料館・図書館（13）

五十嵐仁

■書評と紹介

稲上毅著『企業グループ経営と出向転籍慣行』

平澤克彦

鍋谷郁太郎著『ドイツ社会民主党と地方の論理』

石原俊時

山泉進著『平民社の時代』

梅田俊英

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel. 03-5228-6271