

書評

BOOK REVIEWS

栞田大知彦 著

『ワイマール期ドイツ労働組合史』

——職業別から産業別へ

乗杉 澄夫

本書は、ワイマール期ドイツの労働組合を「組織問題」という視角から見つめ直そうとした研究である。この時期、職業別に組織されていた労働組合を産業別に編成し直そうという抜本的な大改革が、社会民主党政系の自由労働組合ないしドイツ労働組合総同盟(ADGB、以下、「同盟」と略)で行われようとした。この再編成に伴う諸問題が「組織問題」である。

本書によれば、ワイマール期の「組織問題」の背景には「混在型経営」の存在がある。「混在型経営」とは、複数の労働組合の縄張り・組合員が存在する事業所を指す。「混在型経営」で労使交渉を行うと、組合間の利害調整やそれに伴う混乱・コストが労働側のマイナス要因となる。この問題は第一次大戦以前から存在したが、ワイマール期に質的にも量的にも深刻さを増した。その主な理由は、1918年11月15日に主要な労働組合と使用者団体の間で締結された協定が、すべての労働組合を協約当事者として承認し、その結果、労働側に複数の協約当事者が並存することが多くなったためである。また、第一次大戦後、「混在型経営」になりやすい大企業や重工業で、労働組合が労働条件の決定過程に参加するようになったためでもある。

本書によれば、同盟の加盟組合は、職業別組合を産業別組合に編成し直す必要があるという認識で一致していた。問題は、それを加盟組合の自由意志によって徐々に行っていくか、それとも金属工組合代表ローベルト・ディスマンが主張したように、産業モデルを提示し、上から即座に行うかであった。しかし、論争の中で対立は「産業別組合か職業別組合か」の構図を描

くようになり、同盟指導部は、再編成に消極的な組合と組んで、1922年大会で再編成案の採択阻止に回ることになる。その手段となったのは、「混在型経営」を対象とした「スト規定」だった。「混在型経営」では、加盟組合による——公認であれ非公認であれ——



●立教大学出版会
有斐閣(発売)
2009年3月刊
A5判・326頁・4410円
(税込)

●ますだ・たちひこ
任講師。
立教大学経済学部兼

ストライキが他組合を巻き込むことが問題となっており、同盟指導部は、職業別組合のままでも、組合間の調整規定を設けることにより、再編成と同じ効果が得られることを示そうとした。しかし、「スト規定」は後に承認されるものの、同盟指導部の本来の意図は実現せず、ディスマンの決議案は組合員数で7割以上の支持を得て採択された。

本書によれば、1922年大会で採択された決議は、全産業を11部門に分類するモデルに基づき、ある意味で強制的に全加盟組合を産業別組合へ再編成することを意図していた。そのため再編成の具体案の検討が進むと、加盟組合間の対立は激化する。1925年にディスマンが、「一経営、一労働組合」を目標に、労働者を職業によってではなく、経営が属す部門ごとに組織するという構想(ディスマン案)を発表すると、再編成反対派は同盟からの脱退もありうることを宣言する。同盟指導部は、ディスマン案が、当時激しく対立していた共産主義勢力の主張と同じだというネガティブ・キャンペーンを展開し、再編成支持派の大部分は指導部側へと変節する。その結果、1925年大会で「組織問題」は議論されず、その後も取り上げられなかった。

本書によれば、産業別組合への再編成が頓挫したため、「混在型経営」の問題は解決されずに残った。第1

に、「スト規定」は実効性のないザル規定であり、調整が必要であるとの共通認識があったにもかかわらず、加盟組合は身勝手な賃上げ運動やストライキを繰り返した。第2に、加盟組合間の組合員を巡る争いや境界争いも残った。そのため、同盟指導部は1925年大会以後、組合員証や加入金の統一等、運営制度改革を行った。しかしその内容は妥協的であり、徹底さを欠いていたため、効果はなかった。第3に、自発的合意による加盟組合の統合はある程度進んだが、それによって「混在型経営」の問題が解決したとはおおよそ言えなかった。

その後、労働組合はナチスによって解体され、第二次大戦を経て、1949年にドイツ労働総同盟（DGB）として再建される。本書によれば、これは3つの意味で「統一組合」だった。第1に、党派、世界観の差異を克服するという点で。第2に、労働者・職員・官吏といった階層上の差異を克服する点で。第3に、「単一の経営の全従業員を単一の組織に統合する」産業別組合という点で。これらの中で、現在のDGB組織の実際の有り様を最もよく表現しているのは第3点である。

著者によれば、本書の課題は「組織問題」と「混在型経営」の問題との結びつきを明確にすること、これを通じて「組織問題」のワイマール期固有の重要性を明らかにすることである。これは、1)第一次大戦前との比較、2)当該期の労働組合運動における位置づけ、3)第二次大戦後に与えた影響、を検討することによって行われる。本書によれば、こうした問題意識からワイマール期の「組織問題」を扱った研究はこれまでなく、そこに本書の意義がある。

評者は、これらの課題は大部分果たされたと考える。「組織問題」と「混在型経営」の問題との結びつきがそうであり、「組織問題」の重要性についても、1)、2)に関してそうである。第一次大戦前にそのような論議がなかったことは明らかであり、「組織問題」を巡って同盟があわや分裂の瀬戸際まで至ったことは、十分に「組織問題」の重要性を物語っている。それに対して、3)の検討は、実際には行われていない。また、そういう課題設定自体が評者にはよく理解できない。そのためにはナチス期以降の本格的な研究が必要だからである。

以下で評者の疑問点を挙げるが、その前に確認しておくべきことがある。それは、産業別組合が2つの意味を持っていることである。本書も指摘しているように、言葉の真の意味での産業別組合は経営内・産業部門内の全労働者を包括するものである。「一経営、一労働組合」であり、こういう産業別組合を作るためには職業別組合の全面的な再編成①が必要となる。しかし、他方で、多職種の労働者を包括する職業別組合を産業別組合と呼ぶ場合があり、むしろその方が多い。この場合の再編成②は職業別組合の合同を通じて行われ、①ほどドラステックな変化はない。本書でも、デイスマン自身は金属工組合を産業別組合だと考えており、再編成に熱心だった建設工組合の指導者も自分の組合を同様に見ていた。これらは厳密な意味では産業別組合とは言えず、同一経営内に複数の組合の組合員が混在する可能性がある。とはいえ、職業別組合が多職種化すると、本来の意味での職業別（同職）組合と言えなくなることも事実であり、混在の可能性はかなり減少する。例えば、機械製作工場で、鍛造、鋳型、旋盤、板金、仕上の労働者がそれぞれの職業別組合に分かれれば、5つの組合の組合員が混在することになるが、金属工組合のように一つにまとまれば、混在は発生しなくなる。

評者の最も大きな疑問は、著者が職業別組合から産業別組合への再編成を「当たり前」のことに見なし、再編成によって「混在型経営」の問題が一気に解決できると考えていることである。すなわち、再編成はいわば時代の要請であり、そうした「当たり前」のことができなかったがために、同盟とその加盟組合はナチスによってほぼ無抵抗のまま解体された、また、デイスマン案が実行されていれば、「スト規定」や運営制度改革の実りなき論議はそもそも不要だった、と。

それに対して評者は、第二次大戦後のいわばゼロからの再出発と異なり、ワイマール期に①の再編成を行うことは決して「当たり前」ではなく、実現はほとんど不可能だったと考える。本書が指摘するように、組合員が複数の産業に散在する労働組合は再編成によって解体され、複数の組合に吸収される。たとえ大会の決定だとしても、それを容認する組合（員）があるのだろうか。特定の産業に集中する小規模な職業別組合も、具体的な合併条件が不明のまま、再編成を受け入

れるとは思えない。再編成を強行すれば、同盟は分裂し、その後には組合間の非和協的な対立抗争が続いたのではないか。これは、政治的にすでに分裂状態にあった労働組合の状況をさらに悪化させたように思える。また、再編成が実現したとしても、「混在型経営」の問題がすぐに解決されたようには思えない。「混在型経営」の問題は、異なった職場・職業の労働者集団が相互の調整なしに行動することから発生する。それらの集団が一つの組織に属することによって調整はより容易になるだろうが、問題の根源は依然として残っており、「スト規定」に類する調整はやはり必要だったように思える。

評者のもう一つの大きな疑問は、「組織問題」に関わって、デスマンの構想に反するか、それとは別に起こったことを、本書がことごとく否定的に評価していることである。例えば、本書は、1925年のデスマン

案が1922年大会決議の具体化にすぎず、それゆえ同大会決議を支持した組合が指導部側に回ったことは「変節」だったと主張する。しかし、評者には指導部側の主張——デスマン案は1922年大会決議からの逸脱である——の方が真実であるように思える。本書はこの大会の議論を紹介しておらず、この時のデスマンの決議案が代議員にどう理解され、支持されたかは確認できない。しかし、本書に収録された決議文を見る限り、それは部門モデルを提示したものの、②の再編成を求めるとどまったように読める。デスマン案は組合指導者の「変節」によってではなく、事の重大さが明らかになったことにより拒否されたのではないだろうか。

「スト規定」、運営制度改革、自発的合意による加盟組合の統合に関しても、本書の評価は厳しすぎるように思える。「スト規定」についていえば、利害関係者

大原社会問題研究所雑誌

No.614 2009.12

定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

【特集】中国の労働組合・労働問題 (1)

中国における労使関係の変容
農民工の就業と権利保障

塚本隆敏
巖 善平

■記念講演

研究者生活43年を振り返って

早川征一郎

■論文

正社員女性が育児休業制度を取得後、就業する要因

乙部由子

■書評と紹介

武川正吾編著『シティズンシップとベーシック・インカムの可能性』

埋橋孝文

伊藤周平著『介護保険法と権利保障』

里見賢治

吉田徹著『ミッテラン社会党の転換』

佐伯哲朗

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所 報 2009年8月

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

を納得させるのは常に難しい。多数派に指導権を認めれば少数派は無視されることになり、少数派に共同決定権を与えれば多数派は何もできなくなる。運営制度改革については、3分の2の加盟組合が組合員証や加入金等を統一している。これは組合員にとって朗報であり、将来の再編にとっても有益であろう。①の再編が行われると、職業別組合と違い、組合員は企業間を移動することによって別な組合に移籍する可能性が生まれる。この移籍にともなうコストを引き下げる必要があるからである。加盟組合の統合については、組合数はワイマール期に52から28にまで減少している。これは大きな前進ではなかったのだろうか。

全体として著者は、ワイマール期の苦い記憶が第二次大戦後の「一経営、一労働組合」をもたらしたと考えているようである。確かにそういう面はある。しかし他方で、評者には、再編成を巡る論議によってある程度の共通認識が得られたこと、「スト規定」や運営制度改革によって組合間の調整が進んだこと、自発的な合意に基づく組織統合が進展したことは、いずれも再編成に向かう着実な進展として評価すべきであるように思える。これがワイマール期の到達点ではなかったのだろうか。

著者はあとがきで、自身のことを、イデオロギーへのこだわりが弱く、現実とつき合わせて考えたいとする性格だと記している。しかし、評者は逆の感想を抱かざるをえない。著者はデスマンの構想をほとんど無批判に受け入れ、再編成の困難という現実には目を向けなかった。もちろん人にはそれぞれ好みがある。評者について言えば、その同盟指導部への共感、年とともに強まる保守化のあらわれかもしれない。問題は、それがどれだけ説得的かである。少なくとも評者には、著者のこだわりは説得的でなかった。

最後に本書の資料と形式について。本書が利用した資料は同盟の中央機関の議事録等であり、本書が取り上げる言説は加盟組合の指導層に限定されている。もう少し下のクラスはどう考えていたのだろうか。本書は利用していないが、加盟組合の個々の大会の議事録を読めば、支部レベルの指導者の意見が得られたように思える。本書の各章は、おそらく採録以前の論文をそのまま受け継いだためだろうか、繰り返しが多いのも残念だった。

のりすぎ・すみお 和歌山大学経済学部教授。社会政策専攻。

読書ノート

吉川 徹 著

『学歴分断社会』

赤林 英夫

(慶應義塾大学経済学部教授)

わが国に大学全入時代が訪れ、いつのまにか、「無理してでも大学に行く価値はうすれた」との言説をよく耳にするようになった。その中で、「大卒と高卒の差こそが、日本社会の最大の分断線である」と主張し、その「学歴分断線」を使って社会・経済格差の実態を読み解くのが本書である。

まず、大学進学率が50%で頭打ちになっていること、大学に行きたい(行かせたい)のに行けない



●ちくま新書
2009年3月刊
新書判・229頁・777円
(税込)

●きつかわ・とのおる
科学研究科准教授。

大阪大学
大学院人間

高校生が消滅したことが、データで明快に示される。日本の人口を大きく二分する、高卒が大卒かという

「学歴分断線」が、個人の社会的地位を決定する上でもっとも重要な学歴情報となる。なぜならば、大学に進学するか否かという決断は、すべての人が経験するからだ。これに比べれば、偏差値の差を巡る大学の差や、大学院進学による差は、すべての人にとって重要ではない。

その上で、(本書では)学歴分断線を境に、社会的なネットワークや文化的な指向が大きく異なってくるのが、豊富な統計データを利用して紹介される。続いて、日本における格差社会論争が、「学歴」差を軸に整理される。職業による階層の定義が職業の流動化により困難になってきたこと、パラサイトシングル増加により世代間格差の移動の計測が困難になってきたことなどから、誰に対しても計測可能である「学歴分断線」に基づく階層の定義が有益であることが分かる。日本は諸外国以上に、学歴、特に高卒か大卒かの区別が社会階層を決定しており、学歴が他の社会的地位に先立ち決定される「学歴伏流パラレルモデル」が当てはまると筆者は主張する。

多くの教育格差論が、親の経済力格差により子どもの学力に差がつくことを問題にしているのに対し、筆者は、家庭背景、中でも親の学歴が経済力と学力に同時に影響を与えることの重要性を指摘し、多くの教育評論家が、親の経済力の影響だけを議論している点に懸念を示す。その点については、評者も全面的に賛同するが、より重要な問題は、親の経済力と親の文化的背景(学歴・文化資本等)の影響を分離する試み自体がほとんど行われていないことであるように思える。世間の「教育評論家」が、社会学や経済学の基本的な訓練もないままに、「教育論」を超えて安易な「教育政策論」に踏み込むことが許されているのは、その結果であろう。

続いて筆者は、格差社会論に登場するキーワードの背後の意味を、「学歴分断線」によって読み解いていく。この辺りの作業は、この本でもっともスリリングな部分であり、一般向けの新書としての魅力を高めている。「下流社会」、「インセンティブディバイド」、「希望格差」、「モンスターペアレンツ」などの聞き慣れたキーワードが、学歴分断線により再解釈され、あざやかに論じられる。各政党の支持率が、学歴や社会的地位により説明可能である点は、

評者にとって特に斬新であった。

学歴分断線を使って、現在の格差を巡る議論を實際よく整理した筆者は、最後に、この現実に対してどのように向かい合えば良いのか、提言を行う。「学歴分断社会は、ただちに変えることも、そこから逃れることもできない社会の現実です。これ自体について、いまさら良いか悪いかを論じては仕方ありません」と断言し、さらに、大学進学率が50%で止まっている理由を不明であるとした上で、この比率は「政策上の手を加えることで簡単に変えられるものではなく、現代日本社会のさまざまなものが、がちり組み合わせられて生み出されている」と主張する。評者としては、進学率の決定要因が分かっている以上、そこまで言い切ることに少々疑問を感じる。学歴というのは社会制度の産物なので、制度が変われば社会が変わる可能性は残されている。制度や政策の変更とは独立した「修正しがたい日本社会の大きな動き」を重視する社会学者のこのような視点は、経済学者の視点とは異なるものと評者が感じる部分である。

最後に、「学歴共生社会をめざして」と題し、「高卒層と大卒層とで互いに異なる社会的役割を果たしながら、お互いをささえ合うという分業関係」の意義が強調され、「大卒層と高卒層について私は、首都圏と関西圏の関係や、右利きと左利きの関係のようなものを、一つの理想としてイメージしています」と述べられる。だが、そもそも、学歴分断社会に対する立ち向かい方は、学歴で分断されていないのであろうか。社会の分断を避けたいという筆者の思いと理想は、どのような筋道で社会に共有されるのであろうか。分業の利益による共存関係を強調するだけではおそらく難しいだろう。もっと踏み込んだ提言を期待したいところだ。

筆者は全体に、人々の思いや政策によって社会が変えられるような幻想を慎重に避けており、実証社会学者としての強い自己抑制を感じる。そのような立場は、評者から見ると、人間の作った制度が社会を規定している(だから改善できる)という視点をあえて避けているように見える。振り返ってみると、経済学者は、政策や制度の変更により人の行動が変わり、社会厚生を向上させられるとしばしば主張し、

その反動として世間を常に失望させているかもしれない。実証分析が果たす役割についての社会学と経

済学の違いを感じさせる部分はあるが、学歴の持つ幅広い意味に関心のある読者に薦めたい良書である。

濱口桂一郎 著

『新しい労働社会』 ——雇用システムの再構築へ

江口 匡太

(筑波大学大学院システム情報工学研究科准教授)

本書は、中心となる4章構成で、働きすぎ、非正規雇用、セイフティ・ネット、労使交渉、それぞれについての現状の問題点を整理し、その解決の方向性を提示することによって、雇用システムのあり方を探ろうとした。著者の労働省の事務官として働いてきた経験から、その提案は細部にも配慮したものとなっている。とりわけ、第2章で解説される日本の請負、派遣法制的混乱ぶりは勉強になった。そして、この4章の前に、序章として日本的雇用システムの全体像を提示し、諸問題を考える導入部として理解の助けになるようにはかれている。

著者の主張を論じるにあたり、この全体構成はバランスがとられているように見えるが、評者はこの序章と後の4章との間にわずかながら断絶を感じた。この違和感は序章における日本的雇用慣行の位置づけ方にあるのだと思う。序章で指摘されるように、日本では職務の範囲が不明確なこと、長期雇用を暗黙に前提とした企業内訓練が重視されたこと、それによって労働者の働くモチベーションを維持してきたこと、などは広く知られている。メンバーシップが重視されること、外側の人々はその恩恵を受けられないこと、また、内側の人にも組織偏重的な働き方を促していること、これらも概ねそうであろう。

こうした日本の雇用システムをガラパゴスのと位置づける場合、解決策はもっと市場システムに依るべきだという主張になりがちだ。職務を明確にした雇用、その職務のための技能形成、そして同一職務の労働市場の確立。労働の流動性を高め、失業時のリスクは雇用保険で、という処方箋を描く論者が多い。

一方で、ガラパゴス的と言われるほどの差異がそこにあるのかということ、それも疑問に思う。市場シ



●岩波新書
2009年7月刊
新書判・212頁・735円
(税込)

●はまぐち・けいいちろう
労働政策研究・研修機構
統括研究員
独立行政法人

ステムを通した取引が不完備であるから、組織内取引が発生するという組織の経済学の観点からは、メンバーシップ型の有効性は日本に限らずどの国でも存在する。実際、職務給にグレードが付けられ、チーム・ワークを重視し、仕事の配置転換を行うことによって、生産性を向上させた米国企業も多い。スタンフォード大学ビジネス・スクールのロバーツ教授は、エコノミスト誌に表彰されたその著書 *The modern firm* の中で、米国企業の実例をもとに、硬直的な成果主義の弊害と企業収益にリンクしたボーナスの重要性を述べるとともに、従業員のフリーライドを防ぐには企業文化や内発的動機付けが重要だと指摘している。日本企業の関係者が書いたかのような内容なのである。

わが国では、小池和男氏の一連の研究成果が、こうした組織内取引の有効性という観点から人事管理の在り方を提示してきた代表的なものだ。こうした研究成果は、どの国でも組織内取引の有効性があることを指摘したものだから、わが国の雇用システムも程度の差と位置づけられる連続的な違いでしかないともいえる。

ガラパゴスなのか、程度の違いなのか、どちらに立つのかによって雇用システムの処方箋は大きく変わるが、ガラパゴスと位置づける論者は、ホワイト・キャンパスに絵を描くような処方箋を提示する傾向

にあるように思う。

本書の序章はガラパゴス的な匂いがするというの
は言い過ぎだろうか。しかし、その後の4章がむしろ
色の剥がれたところを修正するような処方箋であり、
それが断絶を感じさせた理由である。

是非はともかく、社会制度は歴史的経緯があつて
構築されている以上、簡単には変わらない。おそらく
著者には、現状のシステムの中でまずやるべきこと
が多数あり、具体的には、本書で指摘された働き
すぎの防止のための11時間連続の休養義務の設定、
労働者のボイスを確保する解雇規制へのシフト、派

遣や請負にみられるいびつな規制構造の改革、労使
全体のコミュニケーションをはかる体制の確立、な
どを手掛けることによって、十分な効果を得られる
という認識があるのだろう。そして、雇用システム
のグランド・デザインを本書があえて留保したとす
れば、それが可能となるような理論研究が今後一層
深められるべきなのだろう。

それぞれのテーマに詳細な制度上の説明と丁寧な
論旨が展開されており、雇用の問題を考える上でと
ても勉強になる一書である。