

書評

BOOK REVIEWS

鈴木 竜太 著

『関わりあう職場のマネジメント』

森田 雅也

職場という言葉の背後には働く人たちの顔が浮かぶが、組織という言葉ではそれが起こらない、と書くと、あまりにも独善的かつ情緒的に過ぎるというお叱りを受けるかもしれない。職場ぐるみ訓練、職場懇親会といった懐かしい感のある言葉も、そこに働く人たちの姿を思い浮かべずには使えなかったように思われる。本書を読み進めながら感じたのは、日々の仕事も、それを提供する組織も、感情を持ち、成長意欲も持つ働く人たちがいて成り立っているにもかかわらず、当然であるそのことを忘れてしまったかのような議論がここのところ非常に多かったのではないかということである。

本書は、組織論、組織行動論を専門とする著者の3冊目の単著である。組織と個人に関心を持つ著者の前2著作のタイトルは、『組織と個人』（白桃書房、2002年）、『自律する組織人』（生産性出版、2007年）であったが、今回はそのタイトルから推察されるように、組織と個人の中に職場を介在させて、「組織－職場－個人」という枠組みで新たなマネジメントのあり方を探ろうとしている。関わりあう職場とは、そこに働く人たちの息づかいが感じられるような、何とも魅力的な言葉である。

*

本書は、「関わりあう職場が支援と勤勉と創意工夫を職場のメンバーに促す」という基本仮説を理論的、実証的に検証していることとするものである。その構成は、序章、「第I部 関わりあう職場への注目」「第II部 経営学における関わりあう職場のマネジメント」

「第III部 関わりあう職場のマネジメントの実証分析」、終章という3部構成である。まず、各章の内容を簡単に見ていくことにしよう。

第I部は、上述した基本仮説を導き出すことが目的



●有斐閣
2013年2月刊
四六判・260頁・2625円
(税込)

●すずき・りゅうた
学研究科教授。
神戸大学大学院経営

とされており、助け合いや支え合い、とことんやるといった行動が確認されるタマノイ酢のケース分析が行われる「第1章 職場で関わりあい、とことんやる：タマノイ酢のケース」と、公共哲学、特にコミュニティアニズムの視点から、協働と秩序と自律についての検討がなされる「第2章 協働と秩序と自律：公共哲学の視点から」から成っている。第2章において、本書の核となる「組織－職場－個人」という三分法が登場する。それは、コミュニティアニズムの「国－コミュニティ（公共）－個人」という捉え方から導かれており、組織と個人の間に関わりあう場としてのコミュニティである職場を置くことで、組織では大きすぎるために自分は何が出来るかがわからない個人でも、職場というより身近な範囲に狭めるとそれが可能になると説く。それゆえ、職場においては、他者への関心を広げた個人が支援や勤勉のモラルを持ち、自分ができることに積極的に取り組む創意工夫がなされるようになる。そして、支援、勤勉、創意工夫がなされるように職場をまとめていくことが、「関わりあう職場のマネジメント」と名付けられる。

第II部に収められているのは、「第3章 上からのマネジメントと下からのマネジメント：経営管理論における位置づけ」「第4章 支援・勤勉・創意工夫を

もたらすメカニズム：組織行動論における位置づけ」の2章である。その副題にある通り、第1部で導出された「関わりあう職場のマネジメント」を経営管理論と組織行動論においてどのように位置づけていくかが、第Ⅲ部の実証研究での概念操作と結びつくように各章で論じられている。

著者は、そもそも古典的な経営管理論では、組織イコール現場であり、組織をマネジメントすることと職場をマネジメントすることに隔たりはなかったが、組織の大規模化に伴い職場のマネジメントへの関心が薄れていったと指摘する。そして、古典的な経営管理論以降の、コミットメントによるマネジメント、ハイコミットメント型人的資源管理、社会関係資本によるマネジメント、協働的コミュニティを批判的に整理しながら、関わりあう職場のマネジメントの有用性が、特にコミットメントによるマネジメントとの違いを強調しつつ論じられている。表3-4「関わりあう職場のマネジメントと諸理論の比較」(96～97ページ)は、著者が着目する、経営管理諸理論と関わりあう職場のマネジメントの違いを一目で捉えられるようにまとめられており、理解に重宝する。

第4章では、組織行動論の知見から、職場における関わり合いの強さを仕事の相互依存性と目標の相互依存性で捉えることとし、仕事や目標の相互依存性は個人レベルの要因ではなく、職場レベルの要因として扱うことが提唱される。また、組織市民行動、向社会的行動、組織的自発性といった既存の概念の再検討を行った後、「自分の役割や仕事を拡張したり、仕事のうででさまざまな工夫をしたりする行動」(125ページ)を総称した進取的行動が取り上げられ、それらが支援、勤勉、創意工夫と関係づけられていく。さらに、第Ⅲ部での分析に向けて、職務の自律性、組織コミットメント、集団凝集性といった組織行動論の諸概念も、著者の問題意識のもと新たな議論の俎上に載せられていく。既存の諸概念が著者の分析概念へと整えられていくさまは、手さばき鮮やかな腑分け作業を見るかのようなのである。

第Ⅲ部は、「第5章 分析フレームワークと調査概要」「第6章 関わりあう職場と支援・勤勉行動」「第7章 関わりあう職場と創意工夫活動」で構成されており、これまで見てきた基本仮説の妥当性が実証的な分析に

より検討されていく。本書において著者が用いた質的、量的データは、既に触れた第1章のタマノイ酢を対象とした第1期と第2期の2つのインタビュー調査、製造業10社を対象として最終的に1751人、174職場のデータを分析に用いた質問紙調査、そして製薬会社のR&D部門を対象として最終的に810人、53職場のデータを分析に用いた質問紙調査の4つである。第5章で、分析のフレームワーク、クロスレベル分析を行う理由や測定尺度など概要について述べた後、第6章と第7章ではタイトルにある通り、関わりあう職場の支援行動と勤勉行動への影響、関わりあう職場の創意工夫行動への影響がそれぞれ検証され、結論として基本仮説が支持されている。

以上が本書の概要であるが、本書の優れた点として次の3点をあげておきたい。

*

まず、組織と個人の関係を「組織－職場－個人」という三元論で捉え、職場に着目することの重要性を唱えたところが本書の出色である。第3章で著者が指摘したように、組織の大規模化とともに職場への関心が薄れていったのはその通りであろう。しかし、一方で、現在では労使関係はますます個別化してきており(石田・樋口2009)、例えば、賃金をとってみても、集団として組織全体で交渉・決定した結果を全員がそのまま享受できるのではなく、まさに職場で相対する上司の評価の結果を各労働者がそれぞれに享受するような状況となってきている。また、ダイバーシティ・マネジメントに総称されるように様々な人びとが多様な働き方を求め始めている現在、それに伴う問題が生じるのも、その問題に対処するのも、全体組織というよりは個々の部署、つまり職場である(著者はこの点に関連して、異論への寛容性の必要性を説いている(221ページ))。人事部門が集権的に行動することで、働く人たちを組織の思う通りに動かせる時代ではなくなってきており、人事の分権化を行い、それぞれの部署が組織全体の目標に従いながら人事に関わる問題に取り組んでいかなければ人を動かすことが難しくなってきている。そうした時代だからこそ、職場に着目して組織と個人の関係を捉え直すことを提唱したところに大きな意味があるだろう。

次に、職場の実態の解明に理論的な枠組みを提供した点も、本書の大きな貢献である。人事管理論や労務管理論（引用文献との関係上、人的資源管理論ではなくこれらの用語を用いておく）への批判として、「実務的な分野として成長してきたこの分野は、依存すべき理論枠組みや分析概念などが未発達であった」（守島 2010：71）ことがあげられている。もちろん、人事管理論や労務管理論は職場のみを対象としていたわけではないが、制度や仕組みのあり方と労働者の働き方の実態を職場レベルで捉えようとするものが多く見られた。そして、そこで職場の現実が詳細に語られてきたのに比べると、理論的に概念の体系化がなされてきたとは言い難い部分はあったと言わざるをえないだろう。本書は、関わりあう職場という新たなコンセプトを提示し、先行諸概念を用いながら職場の実態を把握するための理論的な枠組みを提供してくれており、

今後の理論的な職場研究の発展に大きく寄与することは間違いないはずである。

さらに、読みやすさも本書の優れた点としてあげておきたい。特に、論理の流れに棹さすような言葉の配置と具体例の利用である。「では、（なぜ）……だろうか。」という問いかけや接続語の適切な用い方が、読者を著者の論理の流れにうまく乗せてくれる。さらに、例えば、「逆転共生」を論じる際に、プロジェクトチームの事例を用いながら秩序と自律の関係をわかりやすく記述している（51～52ページ）ように、専門用語をかみ砕き、具体例に落とし込んだ記述が随所にあり、これらが読者の理解を大いに助けてくれている。もちろん、文章には好き嫌いがあることは承知しているが、こうした記述のあり方は、おそらく、「必ずしも研究者だけを読者層に考えているわけではなく「会社と従業員の関係について考える経営トップ層

や人事担当者にも一読してもらいたい」(12ページ)という著者の思いの故でもあると評者は理解した。難しいことをわかりやすく書く、という研究者に求められる課題(であると、評者は考えている)を絶妙な筆致で乗り越えようとしており、この点はやはり評価されるべきだろう。

*

著者は、支援、勤勉、創意工夫は役割を超えた行動であるが、「効率性や合理性を追求することで失われるこのような行動に注目する意義は十分にある」(233ページ)と強調する。本書には、思いやりという言葉が幾度も登場するが、それは人が協働して仕事を成し遂げるには必要なものだとして評者も考える。効率性や合

理性に振れた感のある仕事のマネジメントを巡る議論が、考える職場という新たなコンセプトによって揺り戻されるのか、あるいは、それでも効率性や合理性のさらなる追求に進むのか。本書をきっかけに活発な議論が展開されることを期待したい。

参考文献

石田光男・樋口純平(2009)『人事制度の日米比較——成果主義とアメリカの現実』ミネルヴァ書房。

守島基博(2010)「社会科学としての人材マネジメント論へ向け」『日本労働研究雑誌』No.600, pp.69-74。

もりた・まさや 関西大学社会学部社会学科社会システムデザイン専攻教授。人的資源管理論専攻。

野川 忍 著

『労働法原理の再構成』

金久保 茂

本書は、2006年から2012年にかけて著者が発表した論考を加筆の上、1冊の著書としてまとめあげたものである。扱っているトピックは、労組法や労契法に関する近時の重要論点から国際労働法制度まで幅広い。著者は、本書のタイトルを『労働法原理の再構成』とした理由について、はしがきで次のように述べている。すなわち、「筆者が研究生活に入ってから労働法をめぐる制度的・理論的変貌の大きさに鑑みて、第二次大戦後に確立された労働法の諸原理自体を再考する時代に来ているのではないか、という問題意識を提示するためである」と。確かに、昨今、組合の組織率が大幅に低下し、集团的労使関係事件よりも個別的労働関係に関する事件が大幅に増加するなど、労働法をとりまく環境の変化は著しい。そして、そのような戦後から現在に至るまでの社会情勢の変化に応じて労働法に関連する法律の改正が行われてきたことも間違いない。続けて筆者は、「このような時代にあって、労働法はどのような原理を土台とするべきなのかが問われている」、「現在同時並行で進んでいる個々の具体的



●成文堂
2012年12月刊
A5判・288頁・5775円
(税込)

●の
が
わ
・
し
の
ぶ
明治大学法科大学院教

論点の検討も、究極的にはこの問いに答えることが要請されている」とも述べている。労働法に関連する重要なトピックを抜い、その問いへの一つの手がかりを提供することをめざし、たものが本書である。

本書の構成は、以下の通りである。

第1章 労働法制の動向と展望

- ① 労働法制の展開と展望
- ② 労働組合法上の労働者——労使関係法研究会報告書の検討
- ③ 東日本大震災とこれからの労働法

第2章 労働契約の法理論

- ① 労働契約法の意義と課題
- ② 有期労働契約の終了

③ 労働契約と就業規則の法的関係

④ 変更解約告知法理の構造と展開

第3章 国際労働法制

① 外国人労働者法制をめぐる課題

② 国際労働規範の再生——2006MLCの衝撃

第4章 雇用政策の新展開

① 雇用政策とセーフティーネットの現状——日本

② 雇用保険と求職者支援制度の課題と展望

まず、第1章の「労働法制の動向と展望」では、第二次世界大戦の敗戦から現在までの労働法制の動きを鳥瞰するとともに、労働法制の重要な2つの課題が取り上げられている。すなわち、①では、現在に至るまでの労働法制の変化がどのような社会情勢の下で遂げられてきたかを考察するとともに、パート労働法、育児介護休業法、派遣法、有期労働契約の雇止めに関する法規制、雇用保険法、最低賃金法の各改正等、近時の労働法制に関する主要な改正がコンパクトにまとめられている。また、2007年に成立した労働契約法の課題についても指摘されている。

②では、労働組合法上の労働者の意義が検討されている。周知のとおり、この点については、2011年4月12日にINAXメンテナンス事件および新国立劇場運営財団事件に関する2つの最高裁判決が出され、同年7月には厚労省内に設置された労使関係法研究会による報告書がとりまとめられた。本書は、特にその報告書の内容を詳細に検討している。そして、労組法上の労働者をめぐる学説と、労委命令・裁判例の傾向を概観した上で、あらためて同報告書の意義と課題が指摘されている。

③では、2011年3月11日に起きた東日本大震災における行政の対応を紹介し、一定の評価と課題が示されている。そして、未曾有の大震災のような、無視できない外的要因によって瞬時に雇用システムが大打撃を受けること、しかも日本が世界有数の地震国であり、それ以外にも多様な自然災害の可能性を常に内包していること等から、突発的事態にも一定の耐性を持った雇用システムの必要性とそのための雇用労働政策が提言されている。

次に、第2章の「労働契約の法理論」では、労働契約法が抱える課題の指摘とともに、それに関連する重要な3つのテーマが検討されている。すなわち、①

では、2007年労契法の意義について、その中身が乏しいとしながらも、やがて改正を重ねて意義と機能を拡大していくことが十分に想定されること、現在必要なのはその方向性と基本的構想であると指摘されている。また、労契法の課題として、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」で提案された内容の多くが労契法に反映されなかったことから、民法の中での雇用契約の位置の見直しを含めた総合的な「雇用契約法」へとリニューアルの必要があるとの提唱もされている。

②では、有期労働契約に関する基本的な法規制と先進諸国の法制度を確認した上で、判例法理である雇止め法理と有期労働契約の中途解約に関する法的課題が検討されている。また、これに関連する問題として、派遣労働契約の打ち切りに関する問題点も併せて検討されている。さらに、2012年の労契法改正により、雇止め法理に加えて、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換に関する規定および期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止する規定が新設されたところ、これらの意義と法的問題についても検討が加えられている。

③では、就業規則と労働契約の法的関係に関連して、まず労契法7条の立法経緯が詳しく紹介されている。次いで就業規則と労働契約の関係をめぐりこれまでの判例・学説の展開を取り上げて丁寧に検証し、「就業規則の現場での機能や個々の労働契約との関係の秩序といった観点からの具体的な検討が主流とならなかったために、判例法理とのコラボレーションが成立しなかった」等の総括が述べられている。さらに、労契法7条に記載された労働契約と就業規則の関係の意義は今なお明確でないとして、労契法7条の解釈問題および同条と10条との関係について、通説を踏まえて著者の私見が展開されている。

④では、労働法上の難問の一つである変更解約告知に関して、ドイツの法制度を確認し、日本から見た同制度の意義が検討されている。また、日本の判例法理と学説を紹介した上で、日本への導入の必要性と日本型変更解約告知の制度的枠組みが具体的に検証されている。さらに、解釈上の課題として、就業規則による集团的労働条件変更法理が高度に精緻化されていること等から、変更解約告知を集团的労働条件の変更法

理としては認める必要性がないこと、また、変更解約告知の実体法上の要件として、「労働条件変更の必要性と労働者がそれによって被る不利益とを比較考量し、前者が、それが実現しない場合の労働者の解雇をやむなしとみなしうるほどに高度なものと認められること」という具体的な提言もなされている。

第3章の「国際労働法制」では、主として国際労働法の分野に属する課題が検討されている。すなわち、①では、外国人労働者をとりまく問題について、外国人労働者政策の概要と外国人労働者に対する日本法の対応を紹介・検討するとともに、外国人研修・技能実習制度の現状と課題について論じられている。その上で、今後の外国人労働者をめぐる法政策の展望として、現在の政策が必ずしも適切でないとの著者の評価と労働市場の国際化という潮流の下で、総合的で体系的な基本理念に基づく外国人労働者政策の定立が喫緊の課題となっていることや、移民法の制定と多様な国家間協定による一定範囲の外国人労働者受け入れ制度の構築が不可欠である等の指摘がされている。

②では、2006年2月に採択された2006海事労働条約(2006MLC)の特徴とその具体的な内容が詳細に紹介されている。著者は、この条約の制定作業開始当初から日本政府代表顧問として深い関わりがあり、この条約の成立には一方ならぬ想いがあったようである。著者によれば、同条約はまったく新しい国際労働規範の誕生を意味し、ILO条約統合化への道筋をつける端緒となるもので、従来の60に及ぶ海事関係の条約・勧告・議定書のほとんどがこの条約の発効によって効力を失い、ILO条約の数はこれまでの185から一挙に150台に減少するなど、きわめて重要な条約であるとのことである。また、その2006MLCをめぐる今後の課題と展望についても触れられている。

最後に、第4章の「雇用政策の新展開」では、安定した雇用を享受できない層が増大しつつある現状を踏まえて、雇用政策の在り方について検証がなされている。すなわち、③では、2008年2月29日付の厚労省告示第40号に示された「雇用政策基本方針」や雇用保険制度の改正等による我が国のセーフティーネットの現状を紹介し、その課題が指摘されている。

④では、雇用保険制度のこれまでの変遷、特徴およびその課題の指摘とともに、ドイツにおけるハルト

改革を紹介しつつ、日本における求職者支援制度の概要と課題が述べられている。その上で、日本の労働市場政策に関する総合的な課題、戦略が検討されている。

本書のうち特に評者の印象に残ったのは、第2章の⑤「労働契約と就業規則の法的関係」における著者の主張である。著者は、労契法7条の解釈に関して、「合意に代わりうる法的規範性が認められるためには、事実たる慣習を認めうるだけの実質的な周知手続きがなされ、かつ、制度の適用が是認されうるだけの内実を含んでいなければならない」とし、同条の「周知」の意義について、「単に労働者が知ろうと思えば知りうる状態であればよいだけではなく、『それだけの周知手続きが取られていれば、労働者が当該就業規則の内容によって処遇されるということが事実たる慣習となっていると認めうる』という程度の周知手続」が必要であるとの立場を明らかにしている。また、同条の合理性の要件についても、「制度としての公平性、公正さが整っているか否かが合理性の意義である」として、積極的に捉えなおされる必要があると主張し、さらにそのような7条と就業規則の変更に関する10条を合意原則のもとで統一的に理解し、契約法理との整合性を志向している。

確かに、秋北バス事件最高裁判決(最大判昭43・12・25民集22巻13号3459頁)は、「合理的な労働条件を定めるものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められる」との判断を示した。著者の主張は、このような事実たる慣習などの媒介なくしては、就業規則が労働契約の内容となりえないとの考慮が出发点にあると思われるが、事実たる慣習を媒介として7条の「周知」の意義を解釈すべきかは、議論のあるところであろう。とはいえ、「周知」の意義が労基法106条、労基則52条の2所定の法定周知手続に限定されないとしても、どの程度の周知があればよいかは、法文上はもちろん、「労働者が知ろうと思えば知りうる状態」という通説の立場でもはっきりしないところがある。同様に、「合理性」の内容についても明確とはいえない。その点で著者の主張は、使用者が一方的に作成した就業規則が労契法上どのような要件の下にどのような効力を生ずるかを、労契法独自の観点からあらため

て検討し、具体的に、かつ、論旨一貫して論じられていることから、一つの解釈論として参考になると思われる。

また、全体として本書は、戦後以降の労働法制の変遷から近時の労契法・労組法に関する重要問題点まで取り上げていることから、過去から現在までの労働法制の大きな流れと最新の法改正についても把握できる一冊となっている。しかも、労契法の解釈や労組法上の労働者の意義といった基本かつ重要論点について、これまでの議論の経過を丁寧に紹介し、学説や裁判例を踏まえて私見が述べられていることから、問題点を再度深く掘り下げて考え直すきっかけを与えてくれるという意味でも非常に有意義である。さらに、取扱っているトピックの幅の広さから、これまでの著者の精力的な研究の一端を垣間見することもできるであろう。

その点からも著者の努力には敬意を表したい。ただし、労働法の土台となるべき原理を問い直す一つの手がかりを提供するという本書の当初の目的が達成されているかといえば、若干疑問符も付く。幅広い研究業績を有する著者の広い視野から、せめて最後に別の章を設けるなどして、著者が投げかけた問いに対する回答の手がかりを総括していただくと、著者の考えがよりよく伝わり、なお良かったと思われる。とはいえ、本書は、多くの研究実績を有する著者が労働法上の諸問題に関する現在の考えをまとめた渾身の一作であり、読み応えがある。本書から更に議論が発展していくことを期待したい。

かなくぼ・しげる 弁護士。

安周永 著

『日韓企業主義的雇用政策の分岐』

——権力資源動員論からみた労働組合の戦略

篠田 徹

「〇〇まであと××年」という台詞が口を衝く齡になると、新刊を手先に先ず想うのは、これが手元に置くべき本かどうかだ。その点本書は、少なくとも労働組合に拘る者が逡巡せず入手すべき本で、想定外に巨大な良書の購入が続かぬ限りその場所を他に譲らぬ一冊だ。以下その訳を開陳する。

1990年代から今日に至る世界の労働運動で、最も注目された事例の一つに韓国を挙げても然程異論はあるまい。80年代後半以降の民主化とその後の経済危機という、この国はその震度に於いて他に抜きん出た政治経済変動を経験した。その労働運動は職場や街頭で世界の中先進国でも一際目立つ戦闘的な直接行動を展開しながら、この間先進国の一角に躍り出た韓国政治経済発展の節目節目で存在感を顕示した。その評価はともあれこの「熱い韓国労働運動」は、経営労働関



● ミネルヴァ書房
2013年3月刊
A5判・264頁・5775円
(税込)

● あん・じゅよん
常葉大学法学部講師

係から国際政治経済関係まで研究者実践家から常にそれこそ熱い視線を送られて来た。

これに対して「失われた20年」と言われた同じ時期、戦後半世紀近く世界から驚異と脅威の眼差しながら、何れにせよ高い評価を得てきた良好かつ安定した日本の政治経済状況は、一転度重なる景気浮揚の失敗と短命内閣の連続に見舞われた。またその間厚い中間層を有した疑似平等社会は劣化し、貧困と格差の悪化は止まらなかった。他方従来の経営手法の修正や組合員の逡滅は続いたが、他国で起きた様な反労働攻勢や組織率の滑落は起きず、これまで以上に職場や街頭で静かだったこの国の労働運動を世界が顧みることは

なかった。

さぞや似た者同士かと遠い国の人々が思うかもしれない程の狭い海峡しか隔てぬ隣国で、何故斯くも好対照な労働運動が育ったか。ともすると数多の印象論や状況論が蔓延りかねぬ疑問に、比較政治経済学の理論に則り且最近の先端論議を踏まえた堅固な問題関心と仮説の導出、適切な事例の選択と確実な分析、更に周到な論理の構築に拠って、敢然と屹立したのが本書である。

マルクスは『ルイ・ボナパルトのブリュメール一八日』の冒頭で、「人間は自分自身の歴史を創るが、しかし、自発的に、自分で選んだ状況の下で歴史を創るのではなく、すぐ目の前にある、与えられた、過去から受け渡された状況の下でそうする」(植村邦彦訳、太田出版、1996年、7頁)と語った。この人間が夫々の経験則で感じる社会摂理乃至時代感覚を巡り、社会学者が最も議論を重ねる分野の一つが比較政治経済学で、それは実際にはこの自由と条件乃至主体と環境が縄の如く糾えるのが現実なのを暗黙に了解しつつ、便宜的でも一方の優位性を論じる。

グローバル化等1980年代以降の国際マクロ趨勢とその推進役の威力に一旦は瞠目しながら、近年は各国が辿った発展の経路依存性や敷いた制度の粘着性に着目する資本主義の多様性論を始め、強いて言えば条件や環境を重視するのが近年の比較政治経済学研究だ。その議論の中で本書が抱える資源動員論は、労働運動の主体的力量を社会変革の重要な要因と考えるが、但し環境要因と相見互いで時機に適った方針決定をするか否かが大事だと主張する。

本書が事例にする90年代以降の日韓の雇用政策に於ける自由化は、環境要因を鑑みれば韓国で一気に進む哉に見えたが、実際には日本でより進展したのは、それに抗した労働運動の適切な戦略選択を含む主体的力量の違いだという本書の主張は、前述したこの間の日韓労働運動の対照的評価と通底するが、これを一つの体系的な理論的枠組みで一貫して説明した処に本書の何よりの価値がある。こうした比較政治経済学の理論に強力に裏打ちされた労働運動研究の書は、少なくとも日本語に限って見た場合多くない。

しかも本書の論述の進め方は、譬え用いられた諸理論が初見でも、簡潔な本文説明と丁寧な注釈、既存研

究への批判的な言及も手伝って、云わんとする処に読者を導き、その論を辿るのに大きな困難や異和感を伴わせぬ程堅牢である。しかもそれが贅肉を削ぎ落した精悍な文章で綴られ、偶に散文的用語に拠り適度に文がしなる興味が、他の良質な社会科学書同様読む者を喜ばす。今後評者が本書を書棚から掴む何回かは、豊富な典拠を有した労働運動を巡る比較政治経済学の貴重な参考書として、又社会科学的言語の楽しさを味わう作品と本書を見做しての事だろう。

更に本書の価値はその意義に筆者も力を込める日韓比較にある。これまで社会科学の諸理論が欧米事例や議論中心で、非欧米圏特に政治経済面で台頭する東アジアを持って余して来た事は間違いない事無き事実である。本書は従来陥りがちだった東アジア特殊論を排し、寧ろ環境要因の大雑把な括りから同類同質と見られがちなこの地域で生じる差異に着目し、環境要因を仔細に検討すればこの地域でも同じ国際マクロ趨勢下で異なる状況が発生し、且主体的行為の選択次第で所与の条件では想定し難い事態をも生起せしめ得る事を示した。普遍的な比較政治経済学理論の説明力に対する魅力と信頼を、従来の理論的周辺領域での事例から取り戻そうとした本書の意欲と成果は高く評価出来る。

尤もこの点労働運動の分野では、前述した様に韓国が言及される社会運動的労働組合主義(Social Movement Unionism)の議論や、日本が起源の高業績事業組織(High Performance Work Organization)論等、実践理論共に非欧米での労働組合の活性化乃至再活性化が以前より欧米からも注目され、この20年程は欧米経験の模倣から相互連携更に非欧米経験の模倣等、地理的偏差が逸早く取り外されて来た事が思い出される。

以上その記述の秀逸さ故に再度夫々の部分の内容を確かめようと、書棚の本書に手を伸ばす所以の一端を披歴した。他方この本には勿論、肯んぜぬ故も含めてその記述に触発され、或いは満たされぬ知的渇きも覚える事が多々ある。そして自らその渇きを癒さんと、或いは新たな学びの喜びを得んとして、他書を貪り読むべく再び書棚に向わす部分がある。今度はそれに触れよう。

確かに本書は労働組合が居た所置かれた所、した事された事に就いては主張を納得さすに十分な記述があ

る。だが労働組合自体の描き込みはどうか。例えば本書には「企業別組合」「産業別組合」「協調主義的労働組合」「対決主義的労働組合」「市民団体と労働組合の提携」「インサイダー戦略」「アウトサイダー戦略」と云った、本書全体の三分二を占め且事例研究を含め鍵的内容となる労働政治の記述の根幹概念が再三登場する。だがこの日本語が理解出来れば十分と思うのか或いは恰も暗黙の了解があるかの如く、これらへの素っ気ない描写には落胆させられる。又用語に付いての既存研究への言及の少なさに驚かされる。何故ならば労働運動の実践と理論並びに研究とは、これらが示す運動空間に於いて多様な事例が示す用語の意味解釈を巡る聞き合いと葛藤とその解明にあると云っても過言ではないからだ。

例えば産業別組合への転換と市民団体との提携が出来た韓国の企業別組合は、それが叶わぬ日本のそれと何が違っていたのか。以前の組織の事は一応置いて、「民主化」以降10～20年余の韓国の企業別組合と「戦後民主主義」以降50～60年余の日本のその違いは考えないのか。又アウトサイダー戦略を考察する際、「民主化」或いは「戦後民主主義」という名前が冠せられる程の特色ある時代の人々の社会正義感覚とそれが齎す政治力学を見ないのか。インサイダー戦略を解釈する時に、労使協議や政策参加の内実にもっと迫らないのか。譬えればその抜刀が問題だったか、それとも抜いた刀が錆びていたか最早嘗ての如くそれを用いる術や技量がなかったのではという事だ。

こういう指摘は本書の評価に当って或いはお門違いかもしれぬ。そこでならば自分でと書棚で待っていた本の幾つかに当たってみた。例えばグラムシの歴史ブロックとヘゲモニー論を参考に、1930～70年代を民主党政治ブロックと捉え労働運動を含む社会勢力連合と政府行政機関に跨った進歩的知識人専門家の広大な人的網が日常生活でリベラル言説を社会大に心的習慣化させる仕組みを描いたDavid Plotkeの*Building a Democratic Political Order: Reshaping American Liberalism in the 1930s and 1940s* (Cambridge, New York, Melbourne, Cambridge University Press, 1996) は、そういう運動親和的な社会心理も権力資源かと思いつつ、似た状況だった民主化以降の韓国や総評・社会党ブロック時代の日本の労働は欧州基準なら多くない組

織力や保守政権下でもそれを補う以上の影響力を政治社会関係に及ぼし得た事を示唆する。

20世紀初頭の米国利益代表システムの誕生が団体の組織化手法の政治転用であった事を描いたElizabeth S. Clemens, *The People's Lobby: Organizational Innovation and the Rise of Interest Group Politics in the United States, 1890-1925* (Chicago and London: The University of Chicago Press, 1997) は、日本の大企業労使連合が企業内産業内で培った協議システムを政策過程に拡大し、政財官の権力内に於けるその慣習の親和性がこの労組の政策参加の成功の秘訣であり、その置換の好印象が連合という新労働利益団体への政治的社会的期待を増進した事を示唆する。又評者の「「いまやサンディカリズムの世紀なのか」——韓国労働運動の風景」曾根泰教・崔章集編『変動期の日韓政治比較』（慶應義塾大学出版会、2004年）を読み直すと、韓国労働運動に就いて抱いた社会正義運動としての伝統に対する社会的記憶が、勤労国民の権利擁護団体たらんとしたアウトサイダー戦略と親和性を持ったと推測させる。

他方で英国文学者のT. S. エリオットが創造的革新なき伝統の腐朽を警告した「伝統と個人的な才能」を読み直すと、70年代後半に日本の従業員の高度な職場・経営参加を実証した小池和男が、最近になって『海外日本企業の人材形成』（東洋経済新報社、2008年）、『高品質日本の起源』（日本経済新聞出版社、2012年）等その広範な海外伝播や深い歴史的淵源を再確認したのは、一昨年久方振りに呉学殊『労使関係のフロンティア——労働組合の羅針盤』を出した本誌発行の労働政策研究・研修機構を含め、日本で過去20年余労使協議制の実態調査が振るわなかった事への警鐘と受け取れ、日本のインサイダー戦略の再生研究への意欲を刺激される。また最近の韓国労働運動の手詰まりを見るに付け、同様な事は韓国のアウトサイダー戦略に就いても言えるのではと訝りながら、今更ながら韓国語文献に直接当たれぬ自身の言語的非力を責めつつ、例えば『危機の労働——韓国民主主義の脆弱な社会経済的基盤』（フマニタス、2005年）等韓国労働政治研究の第一人者崔章集の諸著作の日本語訳刊行に期待が勝手に膨らむ。労働政治から文芸批評まで海山越えある種の真理に至る愉快な知的遍路へ誘う本

書が評者の書棚で埃を被る事はなさそうだ。

しのだ・とおる 早稲田大学社会科学総合学術院教授。比較労働政治専攻。

木曾 順子 著

『インドの経済発展と人・労働』

香川 孝三

1

本書は1991年の経済の自由化政策実施後、インドの労働市場や人々の生活がどのように変化したかを、統計資料、これまでの研究成果やアフマダーバードを中心とするグジュラート州でのフィールドワークによって得た資料をもとに分析している。外国の女性がインドで調査を行う場合、多くの困難さを伴う。言葉や身の安全の確保という調査以前の問題がある。男尊女卑の考えが強く、女性が犠牲や被害の対象とされやすい。スラムでの調査では身の危険を感じることもあったかもしれない。グジュラート語通訳の理解者を得ることによって、それらの困難を克服して、成果を挙げられたことを祝福したい。

2

本書の構成は以下の通りである

序章 本書の課題

1章 経済発展と社会変化

2章 拡大する中間層

3章 転換期の工場労働者

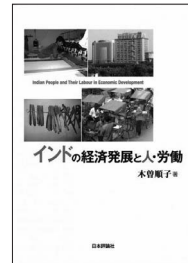
4章 「働く貧困層」のダイナミズム

5章 「寄せ場」日雇い労働者

6章 労働政策と労働運動の可能性

終章 発展と人・労働

1991年の経済自由化以降、インドは経済成長を実現してきた。それによって富裕層や中間層の所得は伸びたが、指定カースト、指定部族、その他の後進階層などは貧困状態にあり、社会階層間の格差が大きくなってきている。それを実証するために労働法や社会



●日本評論社
2012年12月刊
A5判・216頁・3780円
(税込)

●きそ・じゅんこ
フェリス学院大学
国際交流学部教授

保障法によって保護されている中間層や工場労働者と、そうでない非組織労働者（インフォーマルセクター従事者）、その中でも最下層に位置づけられる日雇いの建設労働者の4つのグループに分けて、その現状を分析している。

経済発展によって購買力をつけてきた中間層（ホワイトカラーやIT技術者、公共部門従事者など）は高い教育レベルを経て、よい雇用機会を得ている者であり、この層が拡大している。しかし、ここでも非正規雇用が増加して雇用の流動化がみられる。

組織部門の工場労働者の場合には雇用数自体は伸びず、請負などの非正規雇用が拡大して雇用は流動化している。非自発的失業におこまれた労働者は組織部門への再参入が困難になっているし、世代間の職業移動も上位カーストで高い教育を受けた者は親と同等またはそれ以上に上昇する可能性が高いが、下位カーストで低い教育しか受けていない者は非正規雇用が多く、低教育と貧困の連鎖が子ども世代にも続いている。

非組織部門は1991年の経済の自由化政策以降拡大している。組織部門から非組織部門への移動や非組織部門内での世代間職業移動のためである。これは非組織部門から組織部門への移動が困難なことの反映である。非組織部門の生活環境をアフマダーバードのスラムでの調査から分析している。スラムでは指定カーストやその他の後進階層に属する者が多く、教育レベ

ルも全般的に低く、3分の1は非識字者である。収入も低い、それでも全体的に非組織部門内で収入を増やしている。妻の就労、自営業（露天商）への転職、児童労働から「大人の労働」に移行することによって収入を向上させてきているが、その上昇には限界がある。

次に、スラム居住者の中で最近の経済成長の中で増加している建築工事に従事している日雇い建設労働者を考察している。それらは請負や日雇いで働く未熟練労働者である。アフマダーバードの寄せ場での調査によると、指定部族が50%も占め、指定カーストやその他の後進階級もいれると81%にもなり、きわめて特殊な社会集団構造を持っている。教育レベルも低く、半数が非識字者である。女性の場合には79%が非識字者である。雇用は不安定で、雨季には仕事が減ってしまうので、収入がさがってしまう。仕事は気候の厳しい中での重労働である。農村からの移動が多いが、土地がやせ、灌漑施設もなく農業では生活ができずに都市に出てきている。最初は未熟練であったが、一部に熟練を身につけて日雇い建設労働市場の中で上昇して、生活水準を向上されていく者も出始めている。

最後に労働市場に影響を与える労働政策と労働運動について述べている。独立直後は失業政策は相対的に優先度が低かったが、1970年代以降は貧困化のセイフティネットとして特別雇用創出プログラムが数多く作られ、非組織部門で雇用機会を生み出してきた。一方、組織部門は雇用の機会を大きく拡大できないままになっている。1991年の経済の自由化後は、解雇や人員整理の規制の緩和などの労働市場の柔軟化が議論されたが、中央段階では反対意見が強く進展していない。わずかにいくつかの州で実施されるにとどまっている。新たに非組織部門を対象とする雇用・社会保障制度の構築や職業訓練制度の改革が労働改革の焦点となっている。これは格差拡大への対応と社会的公正の実現から生まれた改革である。一方、労働組合運動は新しい問題に直面している。ITなどの新興産業では従来の組合から離れて、独立組合が増加しているし、非組織部門での組織化は困難をきわめており、推定組織率6%に留まっていて、組合の影響力の低下が見られる。

3

本書のメリットを整理してみよう。

第1点は、1991年の経済の自由化後、労働者の生活がどのように変化しているかを、マクロレベルだけでなく、ミクロレベルで考察した点である。マクロレベルは政府統計を中心に考察することが可能であるが、ミクロレベルは労働者の家庭や家計の調査が必要になる。その部分の資料をフィールドワークによって入手している。著者は前著『インド 開発のなかの労働者——都市労働市場の構造と変容』（日本評論社、2003年）においてアフマダーバードでフィールドワークを実施しており、その経験を本書にも活かしている。非組織部門、特にスラムでの調査は評者の体験からしても大変であったと思われる。スラムではインドの準公用語である英語は通じないし、スラムに外国人が入ると住民にとりかこまれたり、胡散臭い目で見られて身の危険を感じる場合もある。それらを乗り越えて調査が実施され、実態を反映させるためにアンケートの取り方に工夫をされたことは本書のメリットと言えよう。2章から5章までに「コラム」があって、そこで生活の実態が描かれており、労働者の生活の変化が具体的に読みとれるよう配慮がされている。

第2点は、どの国も労働者は多様であるが、本書では中間層、工場労働者、非組織労働者の3種類にわけられている。この順番で上下関係が形成されている。前2者は組織労働者と位置づけることが可能ではあるが、中間層はホワイトカラー、技術者、専門職を指し、工場労働者は生産現場で働くブルーカラーを指している。このような分類の境界線をどこで引くかという難しい問題がある。たとえば、中間層は経済発展によってもっとも恩恵を受けることができる層であり、上位カーストで教育レベルも高い層であるが、ソフトウェア産業の非正規雇用者や大手スーパーの店員の派遣労働者のような不安定雇用がみられ、中間層かどうか問題となっている。工場労働者も正規労働者だけでなく請負労働者のような非正規化が1990年代以降急速に進んでいる。非正規労働者は解雇されれば非組織部門に移動していく割合が高まっている。その結果、労働法や社会保障法によって保護される正規労働者が増加しないという問題を生み出している。「雇用なき

成長」という表現が使われているが、これは「正規雇用なき成長」と言い換えてもいいかと思われるが、本書の最大のメリットであり、インドの労働市場の特徴を言い当てている。貧困層を形成する非組織部門従事者は全労働者の9割以上を占めており、もっとも厚い層である。下位カーストで教育レベルが低い者が多いことが指摘されている。この層を引き上げることが不可欠であるが、自営業になることがその手段となっていることが示されている。

第3点は、先に述べた3者間の移動の問題である。上への移動は小さく、下への移動は大きいことが読み取れる。上への移動は教育レベルを高めることによって可能性が高まるが、カースト、家庭環境、社会的ネットワークが採用手続に大きく影響を与えており、教育レベルをあげることだけでは十分条件ではない。たとえば、留保政策によって指定カースト（人口の15%）や指定部族（人口の10%）が大学を卒業してもいい就職先を確保できるとは限らない。しかし、針の穴を通すほどの可能性は存在しているが、世代によって上へ移動していく機会はまだ小さいことが確認されている。

一方、それぞれの3者の中で生活レベルを上昇させていくことが指摘されている。非組織部門の中で転職して自営業を営むことで収入を増やしていける。ここに救いが見出される。この指摘が貧困層の救われる道を示している。

第4点は、労働政策や労働組合の動きが述べられて

いることである。多くの労働立法が制定しているが、それが履行されない状況にあること、労働法や社会保障法の適用を受ける組織部門には1割以下の労働者しかいないが、最近是非組織部門に適用になる労働法や社会保障法が制定されている。それもその適用に限界があることが指摘されている。労働組合側も推定組織率が低く、その活動の恩恵を受ける層が少なく、長い歴史がありながらその活動に限界があることが示されている。

以上をみると、経済発展をしながらも、その恩恵に浴する労働者層が組織部門にも非組織部門にも少ないことが指摘されているが、その一方で、非組織部門で収入を増やして生活向上を実現している事例も報告され、明るい側面も生まれてきている。

今後の課題であるが、本書であまり分析されていない女性労働、障がい者雇用、農業従事者の考察が労働市場の分析のために必要になろう。農業で食べていけない者が都市に出稼ぎにでて、非組織部門に吸収されているが、農業従事者の生活の実態を押さえた分析が不可欠であろう。障がい者雇用も最近になってやっと注目を集め始めている。さらに児童労働もまだ無視できない問題を抱えている。著者の得意とする社会的弱者の分析を労働市場との関わりで是非進めて欲しい。

かがわ・こうぞう 大阪女学院大学大学院21世紀国際共生研究科長・教授。労働法・アジア法専攻。