

書評

BOOK REVIEWS

アンソニー・B・アトキンソン 著

山形浩生・森本正史 訳

『21世紀の不平等』

田中聡一郎

はじめに

「でも本気で所得不平等を縮小したいなら、何ができるだろう？」本書の序文に掲げられた問いかけである。たしかに今日、不平等の計測や議論は盛んになった。だが、不平等縮小策のあり方はどこまで議論されてきたのであろうか。大きな話題を呼んだピケティの『21世紀の資本』では、理想的な解決策として、高度な国際協力を必要とする世界的な累進資本税の提案がなされた。しかし、もう少し実現可能性の高い国内向けの政策は無いだらうかと思った読者も少なくないだろう。

長年、所得分配を中心的テーマとしてきた著者が、本書で示した15の不平等縮小策は、経済学的な説明に基づいた説得力のある政策提案であり、大変有益なリストである。

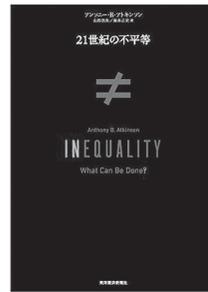
しかし本書の魅力は、そうした提案の具体性だけに留まらない。著者は分配問題に十分な関心を払うことのない標準的な経済学に対して幾度も反論していく。読者は、著者の反骨的ともいえる（しかし学識の深さに裏打ちされた）姿勢に引きつけられるであろう。さらに本書で引用される文献は古典から最新研究まで幅広く、経済学の学問的な奥行きが伝わってくる著作でもある。以下では、まず各章の内容と15の提案について紹介したい。

本書の構成と内容

本書は、第1部で不平等の概念、歴史、経済学的な解説を行い、第2部で不平等縮小のための15の提案

を、第3部でそれらの提案への想定される反論と財政的な実現可能性の検討を行っている。

第1部は総説である。第1章は、不平等の基本的概念を整理している。まず著者は「結果の平等」軽視の



●東洋経済新報社
2015年12月刊
A5判・464頁
本体3600円＋税

●アンソニー・B・アトキンソン
オックスフォード大学ナフィールドカレッジ
元学長。
●やまがた・ひろお 翻訳家。
●もりもと・まさふみ 翻訳家。

議論を批判し、そして不平等縮小論の規範的根拠（ロールズやセンなど）の意義を語る。また不平等の測定単位や所得の構成要素、測定における所得と消費の選択なども解説し、所得分配論の基礎としてもたいへん目配りが利いていて、有益である。

第2章は、不平等の歴史である。第2次世界大戦後数十年のヨーロッパの不平等の縮小要因、また21世紀の中南米で生じた不平等の縮小を取り上げる。しかし1980年代からOECDの多くの国々では、そうした所得格差縮小の傾向は終焉し、不平等拡大への「転換」があったことを指摘している。

第3章は、不平等の拡大要因を議論する。グローバル化と科学技術の変化で熟練労働者の賃金プレミアムが大きくなるため収入格差が広がるという標準的な解説から始まる。しかし労働市場では社会的な文脈が重要となり、例えば市場賃金も需給だけで決まるのではなく、労使での交渉の余地があり、さらには公正な報酬額の社会規範の影響もあることなどを指摘している。またここ数十年、国民所得において利潤のシェアが増大していることを資本蓄積と技術変化から説明し、さらにオートメーションが不平等をもたらす可能性についても言及している。

第2部は政策提案である。第4章は技術進歩に対す

る政策提案である。技術変化の方向性を市場に任せると、誰が資本所得を受け取るのかなどの分配問題が生じ、また技術革新に関する今日の決定は将来まで影響する可能性もあるという。そこで「(提案1) 技術変化の方向を政府の検討事項とする」を挙げて、技術変化の分配面の検討の必要性を訴えている。また独占的競争下での強力な企業をなだめるために消費者と労働者の「対抗力」が必要であるとして、「(提案2) 公共政策のステークホルダー間の権力バランスの確保(社会経済評議会の設立など)」を提案する。

第5章は雇用に関する政策提案である。非正規労働が増大している21世紀の労働市場においては、その目標を雇用の最大化ではなく、細やかに計測された非自発的失業の最小化(目標失業率は2%)という形で設定する必要があるとしている。そのために「(提案3) 失業目標の設定と公的雇用保証」を挙げるが、雇用率と貧困率には単純な関係が成り立たないために、「(提案4) 国民報酬政策(生活賃金で設定された最低賃金と「国民的対話」で合意された報酬慣行規範)」の必要性も訴えている。

第6章は、資産の再分配政策である。著者の提案の特色は、低所得者の少額貯蓄の奨励である。小口貯蓄者は金融資産と年金に投資しているが、金融サービスの手数料によってその収益率は低い。また、教育ローンの増大も生じている。そこで「(提案5) 小口貯蓄者向けの金利保証」を行い、また「すべての人々に遺産を」という考えの下、累進生涯資本受給税などを財源とした「(提案6) 成人時点の資本給付」を提案している。さらに、「(提案7) ソブリン・ウェルス・ファンドにより国の純資産価値を増やすこと」で公正な世代間分配を目指している。

第7章は、税制改革の提案である。イギリスでは包括的な改革案であるマリーズレビューが2010年に公表されたが(その結論は、2013年の個人所得税の最高税率の引き下げに影響したという)、それに対して著者の個人所得税の提案は真逆である。「(提案8) 個人所得税の累進性強化」では、例えば最高税率の40%から65%への引き上げを提案している。その一方で累進性の強化によって低所得層の税率が上がらないようにするため、「(提案9) 勤労所得割引の導入(最低所得区分のみ)」も併せて挙げている。一方、資

産課税は、イギリスの比例税の相続税と違い累進税率とする「(提案10) 相続・生前贈与に対する累進生涯資本受給税」、またイギリスの地方税であるカウンスル税の逆進性を改善する「(提案11) 最新の不動産鑑定評価に基づいた定率または累進的な固定資産税」を提案している。

第8章は、社会保障改革である。著者は給付を増やすだけでなく、資力調査の給付が増えつつある社会保障構造の見直しが必要であるとし、ベーシックインカムを導入または社会保険改革を推奨している。著者のベーシックインカムは、子供には「(提案12) 全児童に対する相当額の児童手当」であり、大人には「(提案13) 参加型所得」である。参加型所得とは、広範な社会貢献を要件とした手当である。その管理コストをめぐる批判に対しても、審査は資力調査よりもシンプルであり、また資力調査の給付の受給者を減らすこともできると反論している。提案13の代案として「(提案14) 社会保険制度改革」として給付水準の引き上げや支払範囲の拡大も挙げている。さらには世界的な再分配について「(提案15) 富裕国のODAの目標額の引き上げ(国民総所得の1%)」を挙げている。

第3部は、提案の実現可能性の議論に移る。第9章では、格差縮小策は経済成長を低下させるという懸念への反論が展開される。著者は平等性と効率性のトレードオフのような関係ばかりでなく、一部の提案は効率性を高めると主張する。例えば、高めの最低賃金(労働者にとっては職を失うコストが上昇するので、サボらなくなるため)は雇い主の監視の水準を引き下げることができる。また社会保険は市場経済で働く魅力を高める。著者は、上記の懸念について、研究上の確実な証拠はないとまとめている。

第10章は、グローバル化によって政策の選択肢はないという見解への反論である。著者は楽観論の立場に立つ。社会保障の財源が賄えないという見解には、社会移転に限らずあらゆる政府支出の費用便益を比べるべきであり、また福祉負担を国から民間に移転しても経済的な影響が出るのは両者の効率性が違う場合に限定されるなどと反論を行っている。社会保障費用で競争力が下がるという見解も、代わりに従業員への課税がなされることになれば、実際の雇用費用へ転嫁されかねないという批判を行っている。

第11章は、提案の予算規模と政策効果の検討である。まず、15の提案の財政費用を検討している。また歳入中立の想定のもと、特に5つの提案（所得税の累進性の強化、勤労所得割引、児童手当、参加型所得または社会保険改革）の政策効果も推計している。その推計結果によれば、提案に基づく改革によって、ジニ係数や貧困率などの所得分配の指標が大きく改善する。

本書の魅力

本書の魅力は、第1に格差縮小論を理論的に展開している点にある。平等性と効率性がトレードオフとなるという「標準的な経済学の教科書」の説明との違いを意識して、完全競争市場が成立しない現実の経済では平等性と効率性が相補関係にもなりうることを明快に説明している。しかし理論的な説明が続くために、提案を支持する政策の実証研究の結果も知りたくない。また今日の経済学者で市場原理のみを信奉しているものはないという批判もありうるかもしれない。だが著者も述べているように、標準的な経済学の理論的な考え方があまりに強固であるため、あえて理論的な反論を中心に展開するというのが本書の特長であろう。そのため本書に提案をサポートする実証研究の紹

介まで望むことは控えるべきことかもしれない。

第2の魅力は、提案の実現可能性を検討している点にある。予算規模の推計によって、提案が夢物語でないことが明らかになる。評者は、本書を一般向けの書籍と思っていたが、マイクロシミュレーションの解説は推計上の留意点とともに丁寧に記述されており、専門書としての慎重さも兼ね備えている。

第3の魅力は、不平等をコントロールするための政治的な方向性が示されている点にある。著者は政治の重要性を説き、消費者、労働者、非政府組織、企業の代表者による社会経済評議会の設立などにより、格差縮小にむけて政府を動かすといった道筋を提案している。労働政策や再分配政策ばかりでなく、「国民的な対話」の基盤を提案に加えることによって、不平等解決のために行動することの重要性を改めて教えてくれる。

著者の楽観論は、読者を格差縮小にむけて前向きな気持ちにさせてくれる。本書は不平等解決にむけた希望の書であり、専門家のみならず、多くの人々に強く薦めたい。

たなか・そういちろう 関東学院大学経済学部講師。社会保障論専攻。

三輪 卓己 著

『知識労働者の 人的資源管理』

——企業への定着・相互作用・キャリア発達

松山 一紀

本書は知識労働者の人的資源管理（Human Resource Management：HRM）の実態と、そこにおける知識労働者の意識や行動、ならびに成長を明らかにすることを目的として書かれている。経済の進展や産業構造の変化に伴って、知識労働とその担い手たる知識労働者への注目はますます高まる一方である。しかしながら、本書のテーマである知識労働者のHRMに



●みわ・たくみ
教授。
京都産業大学経営学部

●中央経済社
2015年12月刊
A5判・312頁
本体3600円＋税

関する研究は、特に我が国においては未開拓なところが多い。こうした意味において本書は、これまで自らも知識労働に従事してきた著者ならではの研究成果と

なっている。

本書の研究課題は二つある。まず一つ目は、知識労働者の HRM の実態について、特にどのような多様性があるのかを明らかにすることであり、二つ目は、HRM の違いによって、知識労働者の意識や行動、成長がどのように異なるのか、彼（彼女）らの企業への定着、相互作用（コミュニケーション）、キャリア発達に着目して比較を行うことである。

ここで重要となるのは、知識労働者が誰を指すのか、そして特に本研究では誰に注目するのかということであろう。本書では知識労働者は「高度の専門能力、教育または経験を備えており、主に知識の創造、伝達、または応用を目的として働く者（3頁）」と定義づけられている。かつて知識労働者といえば、医師や聖職者、科学者などといったいわゆるプロフェッショナルと呼ばれる労働者のことを意味していた。しかし近年、知識社会の進展によって、これらプロフェッショナル以外の知識労働者も多く出現している。それらは、研究者や技術者であり、また経営コンサルタントやアナリストといった新興専門職と呼ばれる労働者、そして企画や分析、問題解決に従事するマネジャーやホワイトカラー、さらには一定の判断力が必要とされる作業労働者である。すなわち、現代の産業社会においては、実に多くの労働者が知識労働者として位置づけられているのである。

しかしながらこれまで知識労働研究の対象となってきたのは、工業化社会の文脈に適したものだけだったと著者は言う。モノづくり大国である日本において、改善活動に従事する数多くの生産労働者は知識労働者として捉えられてきたのであり、それゆえにこうした人々を対象とする研究が、より多く蓄積されてきたのである。しかし、ペティ＝クラークの法則にもあるように、日本においても第三次産業に従事する労働者が急速に増加している。したがって、生産労働者だけでなく、これまであまり研究されることのなかった新興専門職にも、光を当てることが重要となってきたのである。そして、知識社会の文脈に応じた HRM を研究することが、我が国産業社会にとっては急務なのだといえる。著者によれば、新興専門職に該当する職種は主としてサービスやソフトウェアに関わっている。また、IT 技術者は近年、急速に増加してきた職

種でもある。それゆえ、本書ではこれら IT 技術者と、新興専門職の代表としての各種コンサルタントを研究対象としているのである。以上が、本書における一つ目の問題意識である。

二つ目の問題意識は、HRM に関するものである。これまで、知識労働者の HRM は、対照的な二つの HRM を提示することによって論じられてきたと著者は言う。例えば、知識労働者をプロフェッショナルと捉えて、個人を重視した競争的な HRM との間に整合性を見出すのか、もしくは組織人と捉えて、組織やチームを重視した協調的な HRM の方が適格的であるとみなすのかということである。しかし、現代の知識労働は仕事の複雑さと協働の度合いによって、多様性を増している。にもかかわらず、こうしたステレオタイプな二種類の HRM を想定するだけで十分なのかというのが、著者の二つ目の問題意識なのである。

では、本書によって明らかにされたことを見ていこう。まず一つ目の研究課題である、知識労働者に対する HRM の実態である。本書の調査では、知識労働者に対する HRM の多様性が明らかになったとされている。知識労働者が享受している HRM のタイプは次の四つである。「強い成果・能力主義型」「プロセス重視の成果主義型」「市場志向型」そして「非競争型」である。まず「強い成果・能力主義型」の HRM とは、個人重視で競争的でありつつも人材育成なども充実した HRM である。このタイプの HRM が抽出されたことが、本書における最も大きな意義ではないかと思われる。後にも見るが、知識労働者にとっては最も理想的な HRM であるとされている。二つ目の「プロセス重視の成果主義型」の HRM とは、従来日本企業で実践されてきた組織志向の HRM が時代に応じて変化したもので、組織志向の HRM に、部分的に市場志向、あるいは成果主義的な HRM を取り入れたものとされる。このタイプの HRM を享受している知識労働者が最も多かった。三つ目の「市場志向型」の HRM とは、外部労働市場を活用して個人の成果を評価するタイプの HRM で、先行研究でも盛んに議論されていたものである。そして最後の「非競争型」の HRM とは、評価制度や報酬制度があまり競争的ではなく、人材育成もそれほど充実していないタイプの HRM であり、テクノロジストには当てはまりのよい HRM であると

される。本書の貢献は、これら四つのタイプの HRM を提示することによって、従来のステレオタイプな議論を覆したことにある。

次に二つ目の研究課題に移ろう。本書では、先述した四つのタイプの HRM が知識労働者の態度や行動にどのような影響を与えているかが明らかにされている。まず、「強い成果・能力主義型」の HRM を享受している知識労働者の、企業への定着意志は強いことが判明している。同時に社外効力感も強く、相互作用も活発で、お互いに協力し合っていることが見て取れる。加えて、管理職志向および専門職志向両方の志向性が強く、仕事の成果も高いようである。先にも述べたように、知識労働者にとっては理想の HRM であることが窺える。次に、「プロセス重視の成果主義型」の HRM を享受している知識労働者の定着意志はそれなりに強いが、社外効力感は弱くなっている。相互作用は予想したほどには活発ではなく、キャリア志向は中程度のバランス型という結果である。まさに、日本的な HRM を体現しているといつてよいであろう。三番目に、「市場志向型」の HRM を享受している知識労働者の定着意志はやや弱いようである。相互作用については先のプロセス重視型とあまり変わらない。社外効力感が強く、組織間キャリアに適した態度や行動を有する人が多い。専門職志向と社会貢献志向の両方が強いようである。最後に、「非競争型」の HRM を享受している知識労働者の定着意志は弱く、社外効力感も弱い。相互作用も活発ではないし、明確なキャリア志向を持たない人が多いようである。

労働者の帰属意識を研究している評者としては、この二つ目の研究課題に、より興味をそそられた。著者も言うように、従来日本企業においては組織重視の協働的な HRM が支配的であり、こうした HRM が労働者の定着を促してきた。そしてそれは、知識労働者にも当てはまると考えられてきたのである。本書では、IT 技術者については組織重視の HRM が多く見られ、人材育成や内部人材登用が企業への定着を促しており、従来の日本的 HRM と労働者定着の関係を見事に表しているといえる。しかし、コンサルタント等の場合は逆で、個人重視で競争的な HRM が適しており、個人成果の重視や外部労働市場の活用が企業への定着を促していたのである。このことは従来型の日本的

HRM が、一部の知識労働者には適合していないことを物語っている。それにしても一見、この後者のメカニズムは矛盾を孕んでいるようにも思われる。外部労働市場の活用を許容すれば、それだけ転職する可能性を高めてしまうことになるため、定着意志が低くなるように思われるからである。

この問題は、労働者の組織における自律性に関わっている。自律性とは、労働者個人に選択の余地がある場合に実現する。従来の日本的雇用慣行は、労働者の雇用を保証する代わりに、その全人格を囲い込んできた。つまり、かつての日本人労働者には、所属する組織以外には選択の余地がなかったのである。選択不可能な状態で自律性は育まれない。そして、そこに健全な愛社精神は生まれてこない。依存型の愛社精神では、労働者の精神的健康が損なわれてしまうのである。本書に登場する、コンサルティングに従事する労働者たちは、離職する自由を組織から与えられているのだといえる。この自由な状態が、自律性を育み、ひいては組織への愛着へと変わっていくのではないだろうか。

しかし、このようなメカニズムが働くのはコンサルタントのような、知識労働者のなかでも特に自律性の高い職業に従事している労働者に限定されるのではないかと、考えるむきもあろう。ところが、そうとも言い切れないのである。以前、ある製造業企業に従事する労働者を対象に評者が行った調査では、自己選択型 HRM に対する満足度が組織への愛着度を高めるといった結果が出た。自己選択型 HRM とは、組織が導入する制度・施策をただ受動的に享受させるのではなく、そこに選択の余地を与えるようなタイプの HRM を指している。こうした HRM に満足をするということは、労働者の自己選択、ひいては自律性を許容する組織に対する満足をも表しているといえる。そして、自律性の許容がむしろ組織への愛着を生じさせていると、考えられるのである。この調査の対象となった労働者は、本書に登場する IT 技術者のような労働者たちである。ということは、一般的な労働者にも先ほどのメカニズムが当てはまる可能性が高いということなのである。

本書では、知識労働者に対する様々なタイプの HRM が確認された。このことは裏を返せば、様々なタイプの知識労働者が存在することを意味している。

加えて現代では、雇用形態も多様化している。これらをあわせて考えたとき、労働者が一体どのように分類されるべきなのか検討もつかなくなる。これまでのような画一的な HRM では到底、労働者の満足を引き出し、組織の成果を高めることはできないであろう。著

者はこの点、どのように考えておられるのだろうか。今後の研究を期待したい。

まつやま・かずき 近畿大学経営学部キャリア・マネジメント学科教授。組織行動論、戦略的人的資源管理論専攻。

南 修平 著

『アメリカを創る男たち』

——ニューヨーク建設労働者の生活世界と「愛国主義」

熊沢 誠

本書は、およそ第二次大戦前後から 90 年代はじめに至るタイムスパンをもって、ニューヨーク（以下、NY）の熟練建設労働者の職種別組合に囲われた労働を中心とする日常生活のありよう（主として第 I 部）と、時代の推移にやむなく促されたその変貌（主として第 II 部）を描くスケールの大きな労作である。

建設労働者はこれまで、ベトナム戦争反対運動に敵対した 70 年 5 月の「ハードハット暴動」に象徴されるような典型的な保守勢力、愛国主義の徒であるとみなされがちであったが、このブルーカラー層のかたくなな心情を彼らの労働世界の体験に深く根ざすものとしてどこまでも内在的に把握しようとするところに、著者、南修平の問題意識の原点はある。本書においては、建設労働者とは技能上有資格の労働組合員のことであり、そのアイデンティティは、非熟練工ではなく熟練工、「マイノリティ」ではなく非 WASP 系のアイルランド系・イタリア系白人、女性ではなく男性……という自立的な「境界区分」に立脚する。他方、著者は、NY 建設産業の盛衰は政府や地方自治体による膨大な公共事業の動向に規定されるゆえ、労働者の生活世界と組合機能が政府や自治体から隔絶したものではありませんことを洞察して、建設労組の公権力への依存と接近（40 年代～60 年代前半）、見習制（徒弟制）を通じて労働供給のコントロールを維持しようとする組合と、雇用平等化をめざす公権力および公民権運動との対抗の経緯（60 年代以降）、その結果としての組



●名古屋大学出版会
2015 年 7 月刊
A5 判・302 頁
本体 6300 円＋税

●みなみ・しゅうへい
多文化コミュニケーション学
長野県短期大学
学科助教。

合の妥協と政府への再接近という曲折に満ちたプロセスを、きわめてくわしく考察している。その点、これは対政府折衝の組合史という性格を備えた作品ということもできる。

全体として、いくらかくりかえしが気になるとはいえ、精読するには相当のエネルギーを必要とするほどに叙述の密度は濃い。扱われている具体的なテーマも多岐にわたる。だからそれぞれの内容をくわしく紹介することは紙数の都合上むつかしいけれど、まずは、本書の精緻な実証から学ぶうことをメモ風に残してみよう。

本書の問題設定や分析枠組みに関わる諸領域の先行研究の批判的検討を述べる序章に続いて、第 I 部の第 1 章ではまず、1968 年には 18 の職種別組合を傘下におき合計 225 万人の組合員を擁するに至るニューヨーク建設労働組合（BCTC）を形成する、20 世紀初頭以来の熟練建設労働者の営みが概観される。次いで著者は、50 年代から 60 年代にかけて摩天楼を顕現させる建設ブームを背景にした建設労組と公権力（NY 知事や NY 市長）との蜜月の関係を描く。ここ

では現代日本の用語でいう「公契約条例」が、製造業に比べて10～20%もの相対的高賃金を建設労働者にもたらすことになる。民間分野では、建設業者の業態は多様で、下請企業も含む雇用関係は複雑化しがちであるが、企業横断的な組合の結ぶ労使協定は、見習工（徒弟工）から現場監督に至る職階別賃金、残業や休日の基準などを規定している。非熟練工を排除してその労働条件を規制外とする労働供給の組合規制、具体的には見習制を前提にしたクローズドショップ制とハイリングホール（Hiring Hall）の運営を实践するこの職種別組合主義が、こうして境界内の熟練工の仲間に関する限り、企業間格差をまぬがれた平等な絆をつくりあげたのである。

続く第2章は、アメリカに蓄積されている労働者やユニオンリーダーへのインタビュー資料を駆使して、この「絆」の内部に立ち入る。絆は、職種と熟練の共通性、現場で危険を伴う共同作業を担うルールや掟の内面化を基礎とするけれども、そればかりか、徒弟訓練を保障する組合加入は父子・親族関係によって容易になるという連関によっても強められている。だから熟練工と徒弟の上下関係は厳しいとはいえ、親子代々の伝統的な規範——共同作業を担う責任感や安全配慮意識を共有する仲間への信頼感などに従う限り「みんな家族のよう」なのだ。そして獲得された事故に対する補償制度、医療保険、年金制度などもふくめ、それらすべてを保障する組合への強烈な帰属意識がある。「組合がなければ俺たちは死んでたな。雇用主の間には俺たちを食いつぶそうとするような連中もいた。……俺たちをまとめてくれるのは組合さ。みんな互いのことを注意し合ってる」（トンネル建設工）。もう一つ注意すべきは、こうした仲間間の信頼と絆が、重筋労働のできるマッチョの誇り、女性差別、性別分業などの男性イデオロムの共有によっても裏付けられていることである。

第3章では、こうした労働者意識が、大学進学やホワイトカラーへのキャリアアップなどより、父を継いで「電気工」になるといった生きざまに若者を導く事情と、にもかかわらず、スキルアップの要請が建設労働者にも大学教育への機会を開く制度の要求に向かわせた事情などが言及されたあと、とりわけ先駆的な電気工組合が、世代を超えた労働者家族の生活全体の

便益をはかるコミュニティ、ユニオンタウン（エレクトロチェスター）建設に向かったことが紹介される。50年代～60年代における、そこはまさにユニオンワールドの顕現であった。第4章は、これら建設工たちによる価値観の内面化に無関係ではない、カトリック教会の役割にふれている。

以上、第I部をいくらかくわしく紹介したのは、このような建設労働者の生活世界の理解なしには、およそ60年代後半からの環境の変化に伴う外からの挑戦に対する、彼らのまことに頑強な抵抗の背景を納得できないからだ。その上では、第II部の内容紹介はもう少し簡単にできる。最初の外からの挑戦は、プレハブ工法の導入による熟練作業の相対的な不要化と、建設現場への非組合員の漸次的増加である。そこに労働者の居住区の郊外化と生活スタイルの「中流化」が重なる。

最も大きいインパクトはしかし、63年頃からの公民権運動による雇用機会差別（熟練工へのルートを徒弟制に限定すること）、職域の「カラーライン」打破の要求と建設現場でのピケなどの行動である。その時代の息吹を汲む行政も、市人権委員会（CCHR）などを通じて建設工組合に雇用・入職の門戸開放を迫ることになる。BTCTは技能水準の維持を楯に、マヌーバー的な抵抗を試みる……。以下、市当局、CCHR、連邦政府と建設労働組合との、徒弟制の開放、文字通り閉鎖的な縁故主義の克服をめぐる攻防が第II部の諸章の主内容となる。とくに対立はリベラル志向のリンジーNY市長の時期に激化する。組合側はマイノリティ就業のアファーマティヴアクションとりわけ割当制や、その遵守を公契約の条件とする「フィラデルフィアプラン」は防ぎ、運営に組合がなお裁量権を保持できる「ニューヨークプラン」は渋々認める、そんな紆余曲折のプロセスをたどる。総じて組合側は、危険な重筋労働の技能水準の維持に固執するマヌーバー的な抵抗によって、見習工の受入れ人数などの点でまずは成功を取めたということが出来る。

とはいえ、60年代後半から70年代末にかけては、それまで良好な労使関係にあった民間企業も、組合レートの高賃金の適用を嫌って、徒弟経験を経ない労働者の雇用を志向するようになる。ここに雇用平等と経済合理性の上に立つ、企業、行政、公民権運動によ

る組合包囲線が敷かれたのだ。BTCT・建設労働者は70年代、ベトナム戦争を支持する愛国主義的行動などを通じてニクソン政権との協力関係を強める一方、それまでの非組合員への組織拡大方針を模索することに活路を求めるけれども、ひっきょうユニオニズムの影響力低下は免れなかった。77年には、新規建設事業額の40～60%、住宅建設の80～85%は、組合レートより賃金が20～25%低い非組合員によって担われるに至る。他の州では、協約の保障する組合の諸既得権も続々と放棄を迫られている。

本書は第7章で、女性の建設職場への進出要求の高まりと、93年に組合員のわずか2%（マイノリティは19%）にとどまったとはいえ、女性の参入が男たちの世界に与えた衝撃を述べる。そして、第6章の末尾と終章で、以上の攻防を総括し、建設労働者のかたくなな境界の固執、「外部」からの「特権者」批判をはねつける心情が、彼らの職場生活の日常体験によって内面化された「当為の秩序」観に根ざすことを確認している。最後には、建設労働者の労苦の産物であった貿易センタービルへの深い思い入れと、その破壊への愛国主義的な怒り、その再建への献身がエピソード風に語られる……。

ある労働者グループの思想と行動を、労働実態に根ざした日常の生活世界を凝視して内面的に理解しようとする方法に、私は深い共感を寄せる。とくにNYの建設労働者のアイデンティティ——みずからの労働への誇り、仲間同士の絆、自前のルールへの「外部」からの蚕食に抵抗する根拠など——が仲間を囲う「境界」設定と不可分であるという把握は、〈労働社会論〉をベースに労働研究を続けてきた私にはとてもなじみ深い。労働史の現実では、強固な連帯は、ある排他性さえ帯びる仲間というものの境界設定と不可分だからだ。その方法による建設労働者のありようの手堅い実証に、著者は成功しているように思われる。危険を伴う重筋的な共同作業を担いまさにNYの摩天楼を創ってきた人びとが大切にしてきた境界内の規範、マッチョ主義、仲間の限定、それに「女では無理」というセクシズムも、それらが60年代後半以降のアメリカの知的風土やコスト重視の企業経営から挑戦を受けるのは当然としても、それなりに納得しうる発想とい

えよう。

いくらか敷衍すれば、ここに、ホワイトカラーや官僚、左派インテリや学生たちの、時代の変化に適応する知性的、革新的、または経済合理主義的な働きかけに容易になびくことのない人びと、ベトナム戦争に最初に駆り出されるアメリカの庶民の「古層」をみることもできる。恵まれた身分の学生がベトナム戦争に反対し、コロンビア大学を「解放区」とするなど、学齢期から地味な労働に携わってきた彼らにはがまんならないことなのだ。アメリカの大衆思想の一端を透視させて、ここは実に興味深い。

多くを教えられた本書にも、イギリスの老舗の職種別組合、合同機械工組合を最初の研究テーマとした私には、いくらか望蜀の思いもある。ひとつには、公権力との折衝がくわしすぎるほど追跡されている割には、建設熟練工組合の内部における労働者同士の競争制限の営み、たとえば枢要の政策である雇用収縮期のワークシェアリングなどの考察がいくらか手薄なのではないか。また、第1章でまとめられている組合機能を盛り込む協約のその後の変遷なども、よりくわしく辿ってほしかったと思う。

もうひとつの不満は、この本では、建設現場にも数多いはずのセメント攪拌などに携わる「人夫」やヘルパーといった非熟練労働者の姿がほとんどみえないことだ。職種別組合から排除されていても「別の組合」があったという一般労働者の入職ルート、労働現場での作業分担、具体的な労働条件などの分析が不十分であるゆえに、本書の考察は、建設労働の全体構造の把握には至らなかったというべきであろう。それと関連して、70年代末に着手されたという熟練工組合の組織拡大運動のゆくえが不明のままであるというもどかしさも感じる。結局、BTCTは、イギリスの機械工組合のような全階層の産業別組合に脱皮できなかったのだろうか？ 以上要するに、この労作も、NY建設産業における労働組合の現代史としてはいささかもたたりないのである。

また、テーマの興味深いアカデミックなこの研究も、公刊に際しては、できれば専門外の人にもわかりやすい読みものであってほしい。この点から最後に2点の注文をつけ加える。第一に、長期間をカバーする作品であるだけに、それはどの時期の出来事がすぐに納

得できるように、少なくとも20年ずつほどに区切った時系列的な叙述の併用も必要であった。それと関連して第二に、本書も簡単な年表と、組合名・機関名の省略表記一覧をぜひ末尾に備えるべきだったように感

じられる。

くまざわ・まこと 甲南大学名誉教授。労使関係論・社会政策論専攻。

労働関係法規集 2016年版

B6判変型 854頁 2016年3月刊行 ISBN978-4-538-14028-5 定価：1,389円+税

労働関係の法令を幅広く収録

社会生活に必携の労働関係法規を持ち運べるコンパクトサイズに収めました。

基本的な法令のほか、必要な告示や指針等も収録し、労働法の学習だけでなく実務にも役立つよう編集しています。

企業の人事担当者、労働組合の方はもちろん、広く一般の皆様にもご活用いただけます。

2016年版の主な改正法令等

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」「青少年の雇用の促進等に関する法律」など

労働関係法規集
2016年版

お問合せ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp HP: <http://www.jil.go.jp/>