

書評

BOOK REVIEWS

和田 肇 著

『労働法の復権』

——雇用の危機に抗して

橋本 陽子

はじめに——本書の意義

本書は、現在の日本の労働法の直面する問題全般について、著者の専門であるドイツ労働法との比較を随所で行いながら、その解決策を提示するものである。扱っている問題は包括的であるが、分量は大部すぎず、厚労省の公表統計を中心としたデータを提示することで、労働法の研究者以外にも、非常に読みやすい研究書となっている。

著者は、日本労働法学会の前代表理事であり、現在、代表研究者として、科学研究費（S）「雇用社会の持続可能性と労働法のパラダイム転換」（2015～2019年度、課題番号：15H05726）の研究プロジェクトを組織している労働法学会のリーダーの1人である。上記科研費のプロジェクトでは、ドイツ以外にも韓国、台湾との学術交流にも熱心に取り組んでいる。本書は、国際的視野を踏まえた、2010年代半ばの日本の労働法学の議論状況を知るための基本書として位置付けられることになろう。

評者は、上記科研費の研究組織のメンバーではないが、研究会にはしばしば参加させていただいている。2016年8月22日には、京都において、著者同席（主催？）の書評会が行われ、現日本労働法学会代表理事である唐津博教授（中央大学）による本書の詳細な批評に続いて、活発な討論が行われた（上記の書評会では、本書とほぼ同時期に公刊された、西谷敏大阪市立大学名誉教授の『労働法の基礎構造』についても著者同席のもとで熱心な議論が行われた）。評者もこの書評会で多くの刺激を得たが、結果として、本書評は、

この書評会での議論の要約にすぎなくなってしまったことをあらかじめお詫び申し上げたい。



●日本評論社
2016年5月刊
A5判・289頁
本体3800円＋税

●わだ・はじめ
研究科教授。
名古屋大学大学院法学

本書の内容

著者は、本書のタイトルにあるように、まず、現在の雇用社会が「危機」に陥っているという現状を示し、その原因は、第1に、1990年代以降一貫して進められてきた規制緩和であり、第2に、社会環境・雇用環境の変化に対する対応を怠ってきた「規制懈怠・規制消極主義」にあると述べる（2頁）。第1の規制緩和の例として、労働者派遣法の制定・拡大、雇用保険の縮減、公的職業訓練・職業紹介の後退が挙げられ、第2の「規制懈怠・規制消極主義」として、急増するパートタイム労働や有期雇用について、ヨーロッパのような規制が必要であったにもかかわらず、立法の介入が行われなかったことを指摘する。

その結果として生じた現在の雇用社会の「危機」とは、雇用の二極化であり、非正規雇用が4割に届くほど増加し、他方で、正社員もワーク・ライフ・バランスの欠如した長時間労働を余儀なくされている（4頁）。この矛盾は、新規学卒一括採用の慣行の下で、正規雇用になる機会が一度しかないため、若年労働者に集中的に現れており、若者に非正規雇用しか提供されず、その後も継続する現状では、日本の雇用社会には「持続可能性」が失われてしまっていると述べる（5頁）。

「持続可能性」は、本書のキーワードの1つである

といえるが、著者は、1987年の国連の環境と開発に関する世界委員会の報告（いわゆる「ブルントラント委員会報告」）で提起された、「持続可能な開発とは、将来の世代が自らの欲求を満たす能力を損なうことなく、現在の世代の欲求を満たすことを意味する」という「持続可能性」の概念が、その後、例えば、2000年の「国連ミレニアム宣言」等を経て、社会システムおよび国際関係にわたって、戦争や紛争という平和の危機、貧困と格差の拡大等に対するアンチテーゼとして重要になっていることを指摘し、「持続可能な雇用社会」を構築することの必要性を強調する（6-7頁）。

著者は、「持続可能な雇用社会」を構築するためには、厚い中間層の形成・拡大が必要であり、これは先進国共通の課題であると述べる（7-8頁）。

以上は、序論の粗い要約であるが、序論において、本書の課題が明快に提示された後、第1章「二つの危機と雇用社会」および第2章「アベノミクスと雇用改革」において、日本の雇用の現状について具体的に検討が行われている。ここでは、紙幅の制約のため詳しく紹介できないが、著者は、非正規雇用、とくに請負・労働者派遣および労働時間制度に関する不十分な法規制が、アベノミクスによってさらに改悪が進められていると批判する。著者は、労働時間制度や労働者派遣法の具体的な法規制および法案を理論的に検討するだけでなく、福島原発事故の収束作業を行う多重下請における賃金のピンハネおよび安全衛生の問題というアクチュアルで深刻な現状を指摘し、使用者責任をだれが負うのか明らかではないことを批判する（39-42頁）。

続く、第3章「ディーセント・ワークの実現に向けて」第4章「労働組合の未来」および第5章「良質な労働と持続可能な雇用社会」において、現状の検討とともに、序論で著者が提起した「持続可能な雇用社会」を構築するための、提案が展開されていく。具体的な施策として、非正規雇用と正規雇用の均等待遇の実現（207-217頁）および労働組合のない企業・事業所における従業員代表法制度の整備（248-252頁）が主張されている。後者に関連して、著者は、ユニオン・ショップ協定（以下、ユ・シ協定）は有効であるという見解を明らかにしつつ、ユ・シ協定締結組合における徹底した内部民主主義の確保の必要性を強調する（227-235

頁）。また、著者は、少数組合の存在を積極的団結権の主體的な行使の現れであるとして積極的に評価し、就業規則の不利益変更法理（労契法10条）では、多数組合との協議・交渉が重視される傾向にあるが、少数組合との協議も合理性判断の重要な要素となるべきであると主張する（235-239頁）。従業員代表法制度について、著者は、労働組合設立誘因的な機能が与えられるべきであり、労働者保護法からの逸脱権限は、労働組合のみが行使を許されると述べる（250頁）。

本書の白眉が、「持続可能な雇用社会」を実現するための「標準的労働関係モデル」の提唱である（280-281頁）。「標準的労働関係」とは、ドイツで1980年代後半に主流であった、男性片働きモデルに基づく無期・フルタイムで高賃金の雇用を意味し、日本でいう正規雇用に近いイメージを持つ用語であると理解してよいと評者は思っているが（日本の正規雇用とドイツの標準的労働関係の相違については、178-180頁で詳述されているが、著者は、単に非正規雇用の対概念ではなく、法規範および法政策的なモデル概念としての意義を「標準的労働関係」という用語に込めている）、著者は、「標準的労働関係」の再構築が必要であると説く。

著者は、「標準的労働関係」のメルクマールとして、①民法、労働契約法、労働基準法等が原則としている直接雇用、②フルタイム労働、あるいはそれに近似した労働、③労働契約に期間の定めのない雇用、④労働法と社会保険によってカバーされる雇用、および⑤労働者の利益代表システムによって利益代表される雇用という5つを挙げている（280頁）。

これらの要素を持つ「標準的労働関係」は、著者によれば、ワーク・ライフ・バランスを全く欠いた減収奉公型の日本の正社員の実態とは異なり、限定正社員像に親和的であるという（280頁）。正社員の負う「責任の程度」は、諸手当で対応すべきであると述べる（280頁）。

非正規雇用政策について、著者は、①の直用原則から、労働者派遣には否定的であるが、②および③でフルタイム・無期雇用を標準としながらも、パートタイム労働と有期雇用を否定しないと述べる（281頁）。著者は、「有期雇用・パート労働法」を制定し、第1に、労契法18条をさらに進め、2年か3年経過後の正社員転換策および有期雇用の入口規制、第2に均等待遇

原則を立法化することによって、標準的労働関係を柱に据え、労働者の生活や雇用のニーズに対応した、相互移行型の雇用形態の多様化が実現すると述べる(281頁)。

コメント

上記の書評会において、参加者から出された意見を大まかに整理すると、(1) ユ・シ協定有効論への疑問、(2) 従業員代表法制の更なる具体化の必要性、(3) 「標準的労働関係」モデルの実現可能性および(4) 労働組合運動の可能性に分類できる。

(1) (2) (4) は、集团的労働法の活性化に資する議論であり、これについて、著者は強い問題意識を示している(「はしがき」)。ユ・シ協定については、少数組合の団結権および労働者の組合選択の自由を損なわない限りで、有効であると解する最高裁の判例法理(三井倉庫港運事件・最一小判平成元・12・14民集43巻12号2051頁)によって、実務的には決着がついているといえるが、理論的には、ヨーロッパのように消極的団結の自由を認めるべきではないかという重要な課題が残されている。この点について、著者は、書評会で「組合員であることの意義を認めたい」と述べており、日本の企業別労使関係の現状を踏まえた現実的な見解を示した。著者は、上述のとおり、労働組合のない企業において、従業員代表法制の導入を支持するが、労基法等の適用を逸脱するための労使協定の締結は労働組合に限定すべきであると述べる。労働組合の意義を強調する点で一貫した見解である。しかしながら、従業員代表法制の議論は、労使協定の役割が今後もますます重要になることが予想されるなかで、過半数組合のない事業場における現行の単独の労働者代表のあり方では不十分であるという問題意識にも由来する(労働政策研究・研修機構「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会〔座長・荒木尚志東京大学教授〕報告書」2013年7月)。強行的な労働法規と実務に合致した柔軟な規制との調整を図る仕組みは、長期的には労働者の利益にかなうものである。労働組合の組織率が低下し、企業レベルにおける従業員代表制度である事業所委員会の設置率が低下するドイツでは、あくまで労働者が自発的に参加する制度であることに意義

を見出し、事業所委員会の設置を促すために、選挙規則の緩和や適用対象者を一部の自営業者にも拡大する旨の法改正が現在議論されている(2015年4月のドイツ連邦労働社会省のグリーンペーパー「労働4.0」を参照)。評者も、ドイツの試みが本来のあり方であると思いつつ、今後必要な労働立法の拡充に伴う強行的効力解除のための手続と自発的な労働組合運動とを連携させようような従業員代表法制の仕組みが必要であると考え。例えば、まずは現行の単独の過半数代表者を複数制にし、労働法や企業経営に関する知識を習得するための研修参加を支援し、かかる研修を労働組合が開催することは考えられないだろうか。

(3) の「標準的労働関係」モデルの必要性については、異論はなく、評者も強い共感を抱いている。その実現可能性について確かに検討すべき課題は多すぎるかもしれないが、困難な状況においてこそ、目標とすべきモデルが必要である。書評会でも指摘されたが、著者の「標準的労働関係」モデルに対応するものとして、ドイツの「良い労働(Gute Arbeit)」がある。「良い労働」とは、1980年代から、労働組合運動の標語として用いられていたが、最近では、2013年10月の現政権発足時の連立協定において、「良い労働」の章が設けられ、労働法改正のプログラムが提示された。上記グリーンペーパー「労働4.0」でも「良い労働」という用語が頻繁に出てくる。

「良い労働」の内容については、ドイツ労働総同盟(DGB)委員長らによる最近の文献では、①良い賃金が支払われ、社会的に保障された、人間らしい労働であること、②良い教育訓練の機会およびキャリアの発展可能性があること、③共同決定権が保障されていること、④労働協約によって保護されていること、というメルクマールが示されている(Hoffmann/Bogedan (Hg.), Arbeit der Zukunft-Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen, 2015, S. 514)。

ドイツでも、雇用の二極化が進んでいることが指摘されている。ドイツで不安定雇用として理解されている雇用形態は、ミニジョブ(社会保険加入義務を負わない月収450ユーロ未満の雇用)と派遣労働であるが、学歴・資格と雇用とのミスマッチが労働市場で生じるのは不可避であるといえる。ドイツは、現在進められている派遣法等の改正案(BT-Drucks. 18/9232, S. 1)

によって、請負契約の脱法的利用を食い止めようとしているが、「良い労働」をモデルとし、絶えず、不安定雇用のもたらす弊害の是正に取り組むことが日本でも求められることになる。

以上は、拙い感想にとどまるが、今、大きな変革期において、労働法学界の第一人者が今後の雇用社会の

構想を示す本書を著したことの意義は大きい。著者に続く世代に課せられた課題は極めて重いが、労働法の価値を守らなければならないと思う。

はしもと・ようこ 学習院大学法学部教授。労働法専攻。

飯嶋 和紀 著

『労働組合職場組織の交渉力』

——私鉄中国広電支部を事例として

呉 学殊

労働組合の存在意義が問われている中、組合員の「しんどさ」を拾い上げて運動を活性化している事例として私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部（以下、「広電支部」という）を取り上げて研究したのが本書である。広電支部は、2009年、全契約社員の正社員化を果たした活動でよく知られている。著者は、組合運動の活性化の大きい要素として職場における労働組合組織の交渉力の強化に注目し、広電支部の活動を分析している。

本書の主要内容

まず、本書の主要内容について要約すると次のとおりである。

本書では、既存研究を踏まえて、研究課題を3つ挙げているが、課題ごとに次の結論を導き出している。まず、第1に、現場協議における組合の職場規制の実態と特徴という課題（「研究課題A」）について、広電支部（＝本部）の部会・分会が実態調査の結果に基づいて、職場協議を行った結果、①仕業（1日の路線運行回数）を減らしたり、平均拘束時間を短縮したりした。②勤務帯の削減（1組10人から9人へ）をさせず増員要求の可能性を残したり、仕業削減を認めるだけでなく、代わりに臨時仕業を起こさせたり、安易な合理化ではなく十分な対策を経た合理化をさせたりする要員規制を行った。安全衛生委員会の活用と会社側の提案が遅れた場合の抗議も職場規制に使われた。



●いじま・かずのり 早稲田大学大学院人間科学研究科博士後期課程修了。

●平原社
2016年1月刊
A5判・173頁
本体3800円＋税

著者が組合の職場規制にとって非常に重要とみているのが実態調査であるが、それは、日々一般組合員からの声を踏まえて、組合活動のための休暇をとり調査を行うか、一般組合員に調査させる方法で行われた。例えば、バス循環運転の所要時分に関する労使協議の際に、一回り43分という会社の提案に対し、組合は、自家用車を用いてバスの循環ルートどおりにノンストップで回るという調査の結果、37～38分かかったことを示し、各バス停での乗降を考えると43分では回りきれないと主張した。その結果、会社は、所要時分の決定を労使で行うことに同意した。もう一つ要員規制にかかわっては、会社が、両替、カード、回数券の販売などを行う軌道・鉄道の中扉車掌の廃止を提案したことに対し、組合は、3日間の調査を踏まえて、中扉車掌を廃止すると、利用者へのサービス低下、乗務員の負担増加という問題が発生することを示した。その結果、1カ月の実態調査を経て、中扉車掌の廃止は会社側の全責任において実施するという約束を会社から引き出し、安易な人員削減策ではなく会社側にも十分な対策を講じることを意識させることができた

いう。

第2に、組合の部会・分会役員、一般組合員、末端職制の3者間の関係性という課題（「研究課題B」）について、まず、①組合役員と一般組合員は、レクリエーションによる交流、職場討議による一般組合員の意見表明の機会の保障、フィードバックやプロセスの可視化を含む職場要求の集約などのコミュニケーションをしていること、②一般組合員は、自分の仕事について「わが天下」というプライドをもっており、また、末端管理者に対しては「会社のいいなり」という意識を持っているので、末端管理者との間には心理的な溝が存在していること、③組合役員と末端職制の間には、互いの立場に配慮し職場を円滑に運営するための調整層（緩衝層）が形成され、職場の安定的な運営が担保されていること、を示している。

そして、第3に、労働組合が職場での規制力を強化すると職場規律の弛緩が生じるが、それを防ぐものとして、労働組合の規制力の強化と職場規律の強化を可能とする条件の析出という課題（「研究課題C」）について、組合側が乗客にとってプラスになる施設改善やバスの始発の待機時間の延長化を認めたり、減便・路線廃止に反対・慎重な態度をとりつつ収支との総合判断で柔軟に対応したり、路面電車の運転間隔を短くしたりしたことが挙げられ、次のように3つの要素を導き出している。すなわち、①交通政策の視点から、労働条件と経営収支のバランスを総合的に勘案した要求を出していること、②広電支部の指導により、職場規律の弛緩を防ぐ努力がなされていること、③職場労使関係における、部会・分会役員、一般組合員、末端職制の3者間の利害調整の均衡が、部会・分会役員および末端職制を構成員とする調整層の努力により保たれていることがそうである。

以上のような研究課題に対する結論を示した上、「広電型労働組合主義」を提起している。「広電型労働組合主義」とは、「生産における経営への協力に関しては、雇用を守るために職場を守ることを目的とした範囲で伸縮的に協力をする行動様式」と定義している。伸縮的に協力するとは、生産性の向上・合理化と労働条件の向上、利用者の利便性と労働条件の向上、権利と義務といった相矛盾する要素をあえて抱え込み、そのときどきの条件に応じ、生産への協力と分配の獲得度合

いを調整することを意味しており、それが労働組合の活性化につながっているという。

その上、著者は、本書の成果として第1に、一般組合員と末端職制との溝の存在や部会・分会役員と末端職制とからなる調整層が形成されていることを析出したこと、第2に、組合の職場組織が実態に基づき職場協議制を駆使して会社側職場組織と協議していること、課長職以上の経営層を除く全労働者の労働条件の向上を志向していること、交通政策をもって職場規律の弛緩を防ぐとともに、単なる経営赤字改善や効率化のみの追求を抑制している実態を解明することができたことを挙げている。

課題・改善点

以上が、筆者が感じ取った本書の主要内容であり、著者も終章「結論」で簡潔にとりまとめているものである。著者は「あとがき」で「広電支部の方々の全面的な協力のもと調査を進めさせていただいた」と謝辞を述べているが、そうであれば、もっと次のような課題・改善点を解決する形で執筆したほうがよかったと思う。

第1に、労働組合の活性化とはどういうものなのか、その物差を示してそれを究明したほうがより説得力があったのではないかと思う。活性化の要素として職場における組合の交渉力の強化を挙げているものの、活性化の内容そのものが示されていない。

第2に、現場協議を基軸に分析するというものの、現場協議の内容が多くなく、また、因果関係が明示されておらず、論旨をどれほどバックアップしているかという疑問が生じる。例えば、仕業（一日の路線運行回数）を5～6回から4回程度にまで減らし、また、1仕業の平均拘束時間を約40分短縮したという労働条件の緩和が図られた時の現場協議の最後に、会社は「できるかぎり対応したいので、組合案を出してもらいたい」と発言している。組合案がどのようなものであって、それに会社はどのような考え方を示して労使協議がなされてそのような労働条件の緩和が導き出されたのか明示されていない。また、バスダイヤ改正の協議についても、「分会協議で細部の交渉を行い、ダイヤ改正を実施する。主に分会協議の段階で仕業の組み替え協議を行っていることが分かる。」と書いてあ

る。分会協議の内容は具体的に示されていない。

第3に、交渉力を発揮するプロセスをより詳細に明らかにしたらもっと良かったと思う。実態調査の方法として、前記のとおり、組合活動のために休暇を取るか、組合員に調査させているというのが、特定の事柄について、具体的に調査がどのように行われて、調査結果の集約、それに基づく組合の方針の決定、会社との協議と妥結、さらにその職場への適用・効果を示したほうがもっと説得力があったと思う。例えば、ダイヤの改善を図ったとすれば、①組合員からの時間が足りないという声を踏まえて、②当該の組合員に調査させて実際にどのくらい時間が足りないのか集約し、③もし10分足りないのであれば、それを解消することを組合方針とし会社に提案する。④その解消に向けて労使の意見対立があれば、協議を通じて妥結点を導き出して、例えば、1人増員する。⑤その結果、10分足りない問題が解消したという組合員の反応で組合活動の効果を確認する。このようなプロセスがあったら組合の交渉力を確認できたのではないかと。

上記の中扉車掌の廃止問題でも「中扉車掌の廃止は会社側の全責任において実施することを確認し、実施に移すことになった」というが、その具体的な内容(いつ廃止、全責任の意味、廃止の結果等)が示されていないので、組合が「合理化への抵抗」はしたものの、廃止を止めることができなかったという虚しさのみが残る。

組合員からの要求項目の集約と要求提出および会社との協議というプロセスが示されてはいるものの(第4章)、特定のテーマについて一貫したプロセスではなく、いくつかのテーマが混じっているのが分かりづらい。比較的過程がわかりやすいのは、ATS(制限速度を超えると自動的にブレーキがかかるシステム)誤作動問題である。誤作動の把握と会社側への申し入れ(4月11日)、再度の申し入れ(5月6日)と労使共同試運転(5月7日)、その後、ATS改善に関する要求書提出および改善というプロセスになっているが、いつ改善されたのかは分からず、また、改善過程での組合の具体的な役割も分かりづらい。ATS問題は、部会・分会役員と一般組合員とのコミュニケーションの実態を示すための例であるので、改善日や改善過程での組合の役割を詳述する必要がないと判断し

たとは思ふものの、後味が悪い。改善策としては、第3章「現場協議の規制力」と第4章「部会・分会内コミュニケーション」を統合し、特定のテーマについて、上記①から⑤までのプロセスについて記述したほうがもっとわかりやすかったのではないと思う。

第4に、広電支部の交渉力、現場協議の優位性を明らかにするためには、他の事例との比較研究をしたほうがよかったと考える。それが難しかったのであれば、広電労使関係を歴史的に調べてどれほど組合交渉力が高まってきたのか、その要因は何であったのかを示したほうがもっと説得力があったと考える。

第5に、上記の3つの研究課題は、既存研究を踏まえて設定されたが、研究課題間の論理的なつながりがよく分からず、それをより明確にしたほうがよかったのではないかと。例えば、前述の「研究課題B」が、「研究課題A」とどのような関係にあるのかが明示されていないが、その関係をもっと明確に示してほしかった(第6章「新たな労働組合の理論」にその関係を示しているが、その内容がよくくみ取れない)。

第6に、もっと読みやすく書いてほしいところがいくつかあった。①広電支部の職場組織が全労働者(課長以上の経営層を除く)の労働条件向上を志向していることが明らかになるというが、その意味がよく分からない。末端職制(課長を除く管理・監督者)も組合員であるので、組合が全組合員すなわち全労働者の労働条件向上を志向するのは極めて当たり前のことであり、それをあえて明らかにするという問題意識をなぜ示したのは分からない。②「研究課題C」のところで、「広電支部の『指導』により、職場規律の弛緩を防ぐ努力がなされている」と、重要な結論を出しながら、その指導の内容がどういうものか見つかからない。③「ヘッド」(123頁)とは路面電車の運転間隔を指すと、離れて脚注(132頁)にその内容を示しているが、本文中に「ヘッド(路面電車の運転間隔をいう)」とすれば、読者にもっと親切だったのではないかと等々である。

本書の意義

以上、とくに気になった課題・改善点を記したが、本書の意義は決して小さくはない。まず、第1に、組合が交渉力を高めていくためには、現場の実態調査を行うこと、組合員に自由に発言ができる機会を与える

ことを具体的に示して、組合活動の方向性を示したこと。

第2に、組合が主導権を握って職場規制力の強化と職場規律の強化の両立を図ることができるという可能性を示したこと。

第3に、環境にやさしい交通手段である路面電車を残し、全契約社員の組織化・正社員化を果たした広電支部の運動をより深層的に理解する上で、重要な手がかりを示したこと。

今後、本書が、労働組合の存在意義を高めて、組合が主体となって現場組織を変えていき、職場規制の強化と職場規律の強化との両立を図り、更には非正規労働者問題の解決に向けて必要な労働組合の運動のあり方を示すのに、少なからぬ示唆を与えていくことを望む。

おう・はくすう 労働政策研究・研修機構労使関係部門主任研究員。産業社会学・労使関係論専攻。

読書ノート

奥井 禮喜 著

『帝国ホテルに働くということ』

——帝国ホテル労働組合七〇年史

後藤 嘉代

(労働調査協議会主任調査研究員)

本書は、2016年に創立70周年を迎えた帝国ホテル労働組合という1つの企業別組合の組合史である。従来の堅苦しい「組合史」とは異なり、現役組合員の声をもとに「現在」を認識し、組合のこれまでの歩みを振り返ることで「過去」を再検証するという構成が特徴的である。

第1章では、組合員100人・100時間インタビューをもとに、これまでの経験や仕事に対する考え方、また、今後の目標など一人ひとりのエピソードが綴られており、個々の組合員の働く姿、生き方が描かれている。組合の記録という点では当然のように思うが、ホテルの仕事のなかでも、利用客が接する機会の多いフロントマンや客室係といった職種だけでなく、オペレーター（電話交換手）や施設部門、管理部門などいわゆる裏方の仕事をする組合員へのインタビューがとても興味深く、彼ら彼女らの声が帝国ホテルで働くホテルパーソンの実像をより鮮明に浮かび上がらせている。また、著者も述べているように、インタビューで語られた内容は、帝国ホテルの従業員というよりも自らをホテルパーソン、そして、社会の一員として位置付けているという印象が



●ミネルヴァ書房
2016年7月刊
B6判・276頁
本体1800円＋税

●おくい・れいき
ン代表。(有)ライフビジョ

強い。

第2章には1890年に国策として誕生した帝国ホテルの開業から現在までの帝国ホテルと、帝国ホテル労働組合の70年間の歩みがまとめられている。ここでは、いわゆる事実としての企業別組合の「歴史」だけでなく、ホテル開業以降の社会・経済における主要な出来事とともに、各時代の労働組合運動の動向について、元労働組合役員である著者による見解が示されている。

戦後間もない1946年に帝国ホテル従業員組合が結成されて以降、新本館の建設、列車食堂の分離、1970年代の春闘をめぐる労使の攻防などを経て、結成から40年以上経過した1990年の「労使共同宣言」の締結により、帝国ホテル労働組合が目指した「労使対等」がようやく実現した。その後も、大阪進出への対応、労働協約の締結、エリア社員の正社員化、新人事制度の労使合意など、1つの企業別組合の歴史を振り返るなかで、次々と生じる課題に対

応し続けなければならない労働組合活動の終わりのなさを再認識させられる。

著者は、1970年代以降、人々の意識が大きく変化しているなかで日本の労働組合は、「幹部請負・春闘中心主義」から脱却できずに、大衆意識に対応できなかったと批判している一方で、当時、そしてその後の帝国ホテル労働組合の活動に対して一定の評価を与えている。1970年代後半という時期は、帝国ホテル労働組合にとって、「文化闘争」に基づく活動へと転換を図った大きな変化の時代である。また、この時期から本格化した経営への参画は、その後の組合に対する企業の信頼を高め、労使双方が認め合う対等な労使関係の構築につながってきたことが読み取れる。

組合員100人へのインタビューは、その労力の大きさとともに、組合員にとっては、自分の時間からインタビュー時間を捻出しなければならない。帝国

ホテル労働組合の伝統ともいえる組合員全員を対象とした「総発言」「総学習」といった活動の経験とそれに基づく「組合活動を考えることは自分を考えること」といった組織文化が、100人インタビューにも活かしている。現在の日本の労働組合にとって、組合員の組合離れは、共通する重大な課題であるが、組合離れの背景を組合員の多様化で片づけずに、重要な局面において組合員の発言を重視してきた帝国ホテル労働組合の活動の歩みは、現在の労働組合に多くのヒントを与えるだろう。

著者は最後に、労働組合に対して「社会的存在たることを目標に」と提言している。現在、組織労働者は雇用労働者の2割に満たない、いわば“少数派”であるが、日本社会においては、依然として大きな組織力を持つ存在である。著者の提言に対して、日本の労働組合は、どのような返答をするのだろうか。