

たうえで、高度成長期に形成された人事労務管理の制度・慣行のうち、「経営側と労働組合側が互いに意思を伝え協議できる制度・慣行」が今後も守られるべきであると結論づけている。この制度・慣行は相互信頼的労使関係を維持していくうえでの基盤となるものであり、「経営の円滑な運営に貢献するとともに、社会の安定に寄与するものである」と著者は主張する。

### 3 本書の意義と若干のコメント

以上が本書の主たる内容である。本書の意義は高度成長期の労使関係に関する先行研究で十分に明らかにすることができなかった労使協議の実態を労働組合側の内部資料や当時の関係者へのインタビューだけではなく、経営側の内部資料および関係者のインタビューなどによる複眼的な分析と、長年にわたり勤務していた企業での実務経験をもとにした外部の研究者から窺うことのできない深い考察によって描写されている点である。さらに検証を通じて明らかにされてきた特質は松下電器だけの特殊性ではなく、電機企業に共通した流れ（普遍性）であることを裏づけるため、他企業のケーススタディを行うことによって重層的な検証を行っている。このように体系的なフレームワークをもとに緻密で時間と労力を要する歴史研究に取り組んでいる著者の姿勢に敬意を払いたい。

以上の本書の功績を紹介したうえで、若干であるが私見を述べさせてもらいたいと思う。終章で松下電器

が電機大手企業とほぼ同時期に類似の制度・慣行を導入した背景を「共存共栄」の経営理念であるとし、この理念が経営戦略や施策を作成する際の基礎となり、人事労務管理の制度・慣行に影響を与えていると論じている。たしかに、経営理念は企業が経営戦略の策定や組織の構築を行ううえで重要な役割を果たしているが、その一方で時代の経営環境の影響も受ける。こうした経営理念と時代の経営環境のもとで経営戦略や組織がつくられ、人事労務管理の制度・慣行はそれらに沿うように設計されているが、この観点からの考察が十分に行われていないように思われる。作業仮説の検証では丁寧に議論を展開してきていただけないに、経営理念と人事労務管理の制度・慣行との間をつなぐ経営環境の変化と経営戦略や組織との関係についても外部の研究者からは窺うことのできない著者の深い考察をもらいたかった。現場をよく知る著者が丁寧な議論を展開することによって、新しい人事労務管理の制度・慣行の構築に向けて模索している労使に示唆を与えることができよう。

丹念な研究がなされている本書に対してさらに欲張った私見を述べさせてもらったが、本書の功績は高く評価されよう。著者の今後のさらなる研究を心から期待したい。

たぐち・かずお 高千穂大学経営学部准教授。人的資源管理論専攻。

## 読書ノート

水町勇一郎 編

### 『個人か集団か？ 変わる労働と法』

西谷 敏

(近畿大学法科大学院教授)

色々な分野の研究者が多くの国の状況について論じた本となると、単なる寄せ集めやごった煮になりがちである。実際、個々の論文は面白くても、全体の主張がはっきりしない本が多い。

しかし、この本はその対極にある。労働法のほか、政治哲学、歴史学、法と経済学、労使関係論などの



●みずまち・ゆういちろう  
科学研究所准教授。  
東京大学社会

●勁草書房  
2006年10月刊  
B6判・303頁・2625円  
(税込)

専門家が集まり、日本のほかフランス、ドイツ、イギリス、アメリカを扱っているというのに、話の筋はくっきりしている。話の筋とは、「労使関係・労働関係では分権的な交渉・コミュニケーションが重視されるようになっていく」という決定レベルに関する第1仮説と、「そこでは個別よりも集団的な交渉・コミュニケーションが——少数者の意見も尊重しつつ——重視されている」という決定プロセスに関する第2仮説である。編者があらかじめこれらの仮説とそれに沿った結論の要約を示し、各論者がその仮説を十分意識して個別テーマについて論じているうえ、最後にこの仮説を前提とした新たな労働法システムが試案として示されている。本書の主張は明快であり、読者は道に迷うことなく、法の手続化という編者の試案＝ゴールに導かれる。

私は、将来の労働法においては、法律による内容規制が一層重視されるべきだと考えており、試案には賛成できないが、それは見解の相違だからここでは立ち入らない。しかし、それを別としても、本書の論じ方には2つの問題を感じる。

まず、仮説の内容が単純にすぎることである。第1仮説では、「分権化」の語によって、国家法から当事者交渉への移行（手続化の問題）と、交渉レベルの下方移動（産業別から企業・事業所別へなど）が同じ次元で扱われている。また、事実としての分権化と法的処理の問題が十分区別されていない。しかも、「分権化」過程は決して単線的に進んでいるわけではなく、国によっては逆の現象も見られるし、労働組合の激しい抵抗のなかで強行されつつある場合もある。第2仮説についていっても、交渉・コミュニケーションが集団的になされるのは当然ともいえるが、それが仮説として固定されると、日本その他の国で進んでいる労働条件の個別化や、それに伴う個人交渉の重視（たとえば年俸制）が背後に隠され

ることになる。それぞれの研究でそれなりに描かれている複雑でダイナミックな過程が、強引に2つの仮説に総括され、「試案」に結びつけられたという印象を免れないのである。当事者の利害対立を前提とした「交渉」と「コミュニケーション」が区別されていない点も気になる。

もうひとつの問題は、分権化や集団交渉化という事実の認識が無媒介的に「あるべき論」に結びつけられている点である。いくつかの国や日本において2つの仮説に沿って事態が進行しているとしても、それが望ましいかどうかは別問題である。とりわけ、使用者と対等に渡り合って適切な労働条件決定に関与しうる労働組合その他の団体が、産業レベルでも企業レベルでもきわめて脆弱である日本では、分権化・手続化の主張は単なる規制緩和の主張と区別がつきにくい。

思いだされるのは、昨年11月の経済財政諮問会議における議論である。そこでは、八代尚宏教授が労働者派遣の自由化を要求し、法律的規制ではなく労使自治に委ねるべきだと主張したのに対して、柳沢厚生労働大臣は、「労使自治で労使が対等の交渉ができるか」というと、実際の力関係から言ってできない、という考え方で労働法制ができていく。……最低限の労働者保護規定を設けることは労働法制の一番の基本」である、と反論している。このような文脈のなかで、本書の主張はどのように位置づけられるのであろうか。

以上、多少辛口の感想を書き連ねてきた。「今後の議論を促す」（むすび）という編者の挑発にのってしまったのかもしれない。しかし、それも、本書が刺激的で論争誘発的だからこそである。本書ができるだけ多くの人に読まれ、今後の労使関係や労働法のあり方をめぐる論議が活性化されることを望んでやまない。