書評

BOOK REVIEWS

早矢仕不二夫 著 梅崎修・島西智輝・南雲智映 編 『早矢仕不二夫オーラルヒス トリー』

——戦後労働史研究

鈴木 不二一

歴史は、いつも新しい。われわれは過去を変えることはできない。けれども、現在から照射される過去は、日々更新され、異なる相貌を帯びながら、われわれの眼前に立ち現れる。したがって、固定し、確定した過去などは存在しない。現在という時点だからこそ見えてくる過去の新しい顔と対峙することを通じてのみ、いま、ここに生きるわれわれにとって学ぶべき歴史の実像が明らかとなる。そして、そのような不断の営みなしには、われわれは真に歴史に学ぶことはできない。

まさに緊張をはらんだ探求の営みとしての過去との 対話は、時代の転換期において、とりわけその重要性 を増す。実証的政策研究の新機軸として近年発展しつ つあるオーラル・ヒストリーの手法をもって、戦後労 働史に新しい照明をあてようとする本書もまた、この 分野で、いま、どのようにして歴史に学ぶのかという 議論に一石を投ずるものといえよう。

本書の構成と概要

本書は、1947年に日本労働組合総同盟に入局し、1982年に全金同盟を定年退職するまで、常に前線のオルガナイザーとして活躍し、定年後も「生涯現役オルグ」活動を継続している早矢仕不二夫氏のインタビュー記録である。しかし、単なる聞き取り記録ではなく、文字通り、激動の戦後労働史を生きた著者の語る「物語(ヒストリー)戦後労働組合」として編纂されている。だから、本書は単なるインタビューの記録ではなく、後世へのメッセージを込めた早矢仕氏の著書として、世に問われることとなったのであろう。

本書は、ほぼ時系列に沿った形で、その時々の早矢 仕氏の活動の中心をテーマとしながら、6つの章で構 成されている。

まず、「第1章 戦後総同盟の様子と労働運動に入るきっかけ(昭和二十五年ごろまで)」では、氏の生



●慶應義塾大学出版会 2008年3月刊 B6判・363頁・3990円 (税込) ●はやし・ふじお 元全金同盟東京地方金属執行委員長。 ●うめざき・おさむ 法政大学キャリアデザイン学部准教授。 ●しまにし・ともき 立教大学経済学部経済政策学科助教。 ●なぐも・ちあき 早稲田大学アジア太平

い立ちと、戦後の労働運動に身を投じてから、総同盟 の左右対立を経て、総同盟・全金同盟の再建に参加す るまでの時期が語られる。総同盟関係者を通じて戦前 の労働組合の経験と伝統が戦後に継承されていくこと が、具体的エピソード、人物像を通じて読み取れると ころが興味深い。従来からいわれてきたように、金属 産業の組合では、このような傾向が顕著だったようだ。 また、本書の通奏低音をなす労働運動の左右対立は、 この第1章から明確に提示される。

「第2章 東京金属の結成とオルグ活動の日々(昭和二十五年から)」は、本書の中で企業や組合の具体的事例がもっとも多く語られている。そのほとんどは、東京ローカルの中小企業である。本書は当事者のみしか語れない多くの貴重な情報に満ちているが、その白眉はこの章かもしれない。企業の外にある産業別組合が、どのように組織を拡大していったかを、その前線に立つオルガナイザーの体験を通して知ることができる希有の資料である。

続く第3章から第5章までは、時期区分に沿いなが らも、テーマ別に早矢仕氏の体験と主張が展開される。

「第3章 労働運動と生産性運動(昭和三十年~)」 は,生産性向上運動への労働組合の取り組み,労使協 議制の展開と労使の相互信頼関係など,早矢仕氏が実 践してきた労働組合モデルの理念が、具体的な体験を通じて語られる。また、東京都労働委員会での活動や政治活動(江戸川区議への立候補)など、昭和30年代末までの産別役員としてのキャリアも扱う。

「第4章 統一労働協約の展開と地方産別リーダーとしての活動(昭和三十六年以降)」は、1961年に取り組みが開始され、1970年に調印実現にいたる、東京金属の「統一労働協約」を中心に、東京金属における企業を超えた労使関係の形成とその理念が語られる。さらに、前章を受けて、産別役員としてキャリアの後半部として、昭和40年以降、定年退職後の後輩指導の活動までの経験が扱われている。

「第5章 組合民主化運動の展開(昭和四十年~)」は、総評全国金属との競合をテーマとする。戦後日本の労働運動を特徴づける何波かの「組合民主化運動」は、さまざまな形で、相当の長きにわたって展開され

てきたことを,まさに具体的事実として知ることができる。この章では,「組合民主化運動」の経験を通して,著者の民主的労働組合モデルの理念が語られる。

最後の「第6章 労働戦線統一と次世代プロパーへのメッセージ(昭和五十年代~)」では現場に根ざし、労働者の目線からものを考え、人間を大事にする社会を作るという労働運動の原点を大切にせよ、という後輩へのメッセージが、本書全体の結びとして述べられる。

若干のコメント

早矢仕氏へのインタビューを実施し、本書の編纂にあたった研究者グループの梅崎修氏は、冒頭の解題の中で、資料として本書を読むためのポイントとして、「(1)労働組合組織拡大の具体的手段」「(2)相互信頼的労使関係の思想」「(3)労働組合から見た生産性運動の普及」「(4)統一労働協約への結実」の4点を指摘する。

大原社会問題研究所雑誌

No.601 2008.12

定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

■論 文

私の調査実践と生活小史法――トヨタ戦没世代の「会社人間化」 辻 勝次 正規と非正規の就業形態およびその賃金格差の要因に関する日中比較(上) 馬 欣欣

■研究回顧

社会経済・労使関係の実証研究(上)

小林謙一

■証言:日本の社会運動

『民衆新聞』の主筆として(上) ――砂間一良氏に聞く

吉田健二

■読書ノート

経営者の立場からの基本所得保障の構想

──ゲッツ・W・ヴェルナー著/渡辺一男訳/小沢修司解題

『ベーシック・インカム』を読む

成瀬龍夫

■書評と紹介

小倉一哉著『エンドレス・ワーカーズ』 小杉礼子編『大学生の就職とキャリア』 福原宏幸編著『社会的排除/包摂と社会政策』 水野谷武志 永野 仁 深井英喜

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 2008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

日本労働研究雑誌

編者の意図に沿って本書を読み解くポイントは,この 4点にほぼ尽くされているのだろう。

ここでは、本書のこうした定番・正統派の読み方を離れて、評者が「なるほど、そうか」と気付かされたいくつかのポイントを中心に、思いつくまま、コメントを述べてみたい。

第1は、中小企業のオルグ活動の実際に関して、である。第2章で語られている産別組織のオルガナイザーの日常は、きわめて含蓄の深い、多くの事実を記録している。その中で、とりわけ注目されるのは、未組織の事業所・企業に組合を作ることの他に、既存の組合を産別組織に加入させることが、オルガナイザーの重要な活動領域となっていたことである。早矢仕氏が語る昭和20年代末~30年代のオルグの日常は、ひたすら組合を訪問する日々である。「九時頃に(事務所を)出て十カ所ぐらい回ります」「名簿を見て中立組合はずっと軒並み回ります。場合によれば、どんな状況かと思って総評の組合にもたまには行きます」(125頁)。

「既存の組合の産別組織へのオルグ」というきわめ てユニークな活動領域の存在は,企業別組合を基本単 位とする日本の労働組合の構造の反映でもあろう。し かし、考えてみると、このような活動が成立するには、 一定の前提条件が必要である。すなわち、企業や事業 所を単位に,内側から,企業を民主化し,労働組合を 形成しようとする自然発生的な力が広汎に存在し、か くして結成された既存の組合が豊富に存在すること, これである。もし、そのような自然発生的な組織形成 力が弱体化していった場合には、オルグの重点は新規 に事業所や企業の労働者を直接組織化する方向にシフ トせざるをえないだろう。既存の組合の組織化と新規 の組織化の両者の組み合わせは、産業や地域あるいは 時期区分によって、どのように変化するのだろうか。 また、その規定要因は何か。今後解明が期待される論 点のひとつと思われる。

第2は、本書に登場する中小企業とその労使関係上の特質について、である。早矢仕氏は企業籍を持たない職業人としての組合役員であり、一貫して企業を超えた労働組合の組織と機能の充実強化に尽力してきた。統一労働協約の実現は、その輝かしき成果の一部をなす。しかし、企業の外からの働きかけが功を奏するためには、企業内部にそれに呼応する条件が存在するこ

とも重要な前提となろう。本書に登場する, 産別組合 に結集し、統一労働協約などの企業を超えた運動を担っ ていた中小企業労働組合の多くは、かつての中小企業 労使関係研究が、「専門工場型」「中堅企業型」と名づ け、巨大寡占経営の企業内労使関係とは区別される、 もうひとつの組合モデル、労使関係モデルとして注目 した企業類型に対応する(岡本 1967)。その大きな特 徴のひとつとして,企業横断的労働組合志向が相対的 に強いという傾向が指摘されていた。早矢仕氏の外か らの働きかけに対して,企業別組合は企業の中からど のように応えたのか, 両者の織りなす労使関係の特質 は、どのように類型化しうるのか。これらの諸点に関 し,本書はさまざまな示唆を与えるものではあるが. 本格的な解明には企業の中にある組織の経験が、同時 に明らかにされる必要がある。幸い、編者たちの研究 グループは、今後企業別組合の活動にも研究の視野を 広げ、企業類型の違いにも留意しながら、今回のオー ラル・ヒストリーの成果を発展させる計画であるとい う (16-17頁)。読者として、大いに期待したい。

第3は、「相互信頼的労使関係」について、である。 本書は、この概念が、総同盟の戦前からの伝統とそれ を継承する運動理念に根拠を持つと主張する。日本の 労使関係のキー概念をより掘り下げ、豊富化する上で、 貴重な問題提起といえよう。とはいえ、高度成長期に 定着をみた「相互信頼的労使関係」は、本書の指摘す る戦前の伝統も含めて,多くの系統から同時発生的に 進化してきたととらえる方が現実的であるように思わ れる。本書の用語でいう「向こう」や「あちら」(総 評系、左)の世界でも、企業内発言装置としては機能 的にほぼ等価な労使協議制 (事前協議制をも含む) の 制度化が進展し、それを基盤とした「相互信頼的労使 関係」が形成されていったことは、多くの実証研究が 明らかにしている。もちろん、それらは非常に多様な 類型として展開し, 決して一様なものではなかった。 けれども、いずれの類型をもってホンモノとするかは、 実は趣味の問題にすぎない。本質的なことは、それが どのような機能を担うのかという一点につきる。表層 的な言説ではなく、企業社会の内実に即した理解の上 にたてば、「相互信頼的労使関係」の形成には、実は 右も左も、「こちら」も「向こう」も関係ない。むし ろ, なぜそうなるのかという点にこそ, 最大のミステ

90 No. 581/December 2008

リーがあるように思える。ここにも戦後労働史の解く べき課題があろう。

本書は「向こう」(総評系,全国金属,左)と「こ ちら」(同盟、全金同盟、右)の間の神々の争いの物 語でもあり、後者の神の勝利にいたる福音の書のおも むきを持つ。組織のリーダーを対象としたエリート・ オーラルの書としては、このように首尾一貫した主張 が貫かれるのはなんら不思議なことではない。むしろ, 組織に責任を持つリーダーとして正当なことであると も思う。けれども、評者は、八百万の神々の平和共存 のもとで、自然発生的に進化する常民の制度形成こそ が歴史を作っていくとする立場に立つ者なので,本書 の強烈なイデオロギー性には、率直にいって面食らう

ことが多かった。要約やコメントに的外れなところが あったとすれば、ご寛恕を乞う。

最後に、本書をはじめとする近年のオーラル・ヒス トリーの膨大な成果を駆使して、戦後労働史の内在的 理解を深める多くの研究が現れることを期待して、結 びとしたい。

参考文献

岡本秀昭(1967)「労務管理と労使関係|『日本労働協会雑誌』 100号.

すずき・ふじかず 連合総合生活開発研究所副所長。

川口 章著

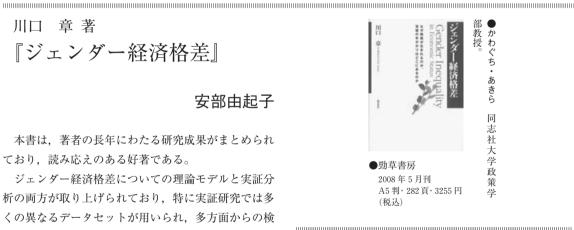
『ジェンダー経済格差』

安部由起子

本書は、著者の長年にわたる研究成果がまとめられ ており, 読み応えのある好著である。

ジェンダー経済格差についての理論モデルと実証分 析の両方が取り上げられており、特に実証研究では多 くの異なるデータセットが用いられ、多方面からの検 証がなされている。また理論・実証を問わず、先行研 究も丁寧にレビューされている。さらに実証的検証の 際にも、推定値に伴いうるバイアス等について詳細な 吟味と検討がなされていて、実際の推計にバイアスが 避けられない点についても、その点を明記するなど、 注意深い考察がなされている。とりわけ実証研究は、 単純にみえる分析であってもその背後には多大な忍耐 強い作業を要するものが少なくない。書籍全体を通じ て、多大な努力のあとが窺え、また著者の意気込みが 伝わってくる。また、ひとつのテーマを深く追求して いる点も貴重である。われわれ研究者としても、ぜひ 見習いたいものである。

以下では評者の問題関心に即して、この本のアプロー チについて感じたことを述べてみたい。



1 戦略的補完

冒頭の章は、「戦略的補完」の議論から始まる。戦 略的補完とは、企業の雇用戦略・ビジネス戦略・家計 の分業戦略がそれぞれ相関して, 均衡を形成している というものである。企業が女性を積極的に登用しない 雇用戦略をもつ場合, 女性の就業意欲が弱くなり, 結 果として女性は企業で働くよりも家庭内生産に専念し、 男性が企業で働くことに専念するようになる。企業で は仕事に専念する男性が多いから、ビジネス慣行もそ ういった男性の行動に即したものになりがちで、それ が女性が企業で働くことをさらに困難にする、といっ た具合である。

戦略的補完性が日本のジェンダー経済格差の発生と

日本労働研究雑誌 91 継続に関連しているという説明は、一見説得力があるように感じられる。川口氏は、雇用の均等度、女性の労働力率、ワークライフバランス(WLB)施策、家庭内の性別分業がアングロサクソン諸国・北欧諸国・日本で異なっているという事実を指摘し、国際間でのジェンダー経済格差やワークライフバランス施策の違いがこの仮説で説明できるのではないかと議論している。その一方で、そのことを実証的に検証するという試みは本書ではなされていない。厳密な実証分析をするとまではいわなくても、実証的事実との整合性を検討する試みはあってもよかったのではないかと感じた。戦略的補完のようなメカニズムが働いているかどうかだけでなく、その影響が大きいのかどうかを検証することも重要であろう。

ところで、経済データというのはしばしば、もっともらしい仮説を支持しないパターンを示す場合がある。 上記のように川口氏は先進国の間でのジェンダー経済格差の差に注目しているが、それでは日本の中での女性就業の地域差は、そういった仮説で理解可能だろうか?単純なレベルでは、それにはやや無理がありそうである。

日本では、女性の就業率の地域差は非常に大きい。 そしてこの地域差は、女性のみに存在し、男性には存在しない。もし上記の国際比較のようなロジックが日本の中の地域差にも反映するのだとすれば、日本の中でも WLB の進んだ地域(WLB が充実した均衡が成立している地域)とそうでない地域(WLB が充実しない均衡が成立する地域)が存在しそうである。

女性就業率が高いのは、山形県から島根県に至る、 日本海側の地域である。この地域以外でも、たとえば 高知県は女性の就業率が高い。女性の就業率が低いの は、奈良県などの近畿圏の地域である。それでは、日 本海側の地域の女性の賃金は高いのだろうか?男女間 賃金比(女性の時間あたり賃金を男性のそれで割った もの)によれば、女性の就業率が高い地域で女性の賃 金は男性の賃金に比較して高くない(就業率や賃金比 の地域差の詳細については、安部・近藤・森(2008) を参照)。

一方,日本の中のWLBの地域差については,確立 された指標が存在しているわけでもないかもしれない が、一般論としては、女性の就業率の高い日本海側地 域においては WLB が充実していると受け止められているように思う。たとえば、石川県と福井県は、2006年の「にっけい子育て支援大賞」を地方自治体として受賞している。

これらは、「戦略的補完」から予測されるパターンが、日本のなかの地域間比較では成立していないことを意味する。日本海側地域は確かに女性の就業率が高く、WLBも充実しているし、女性の就業継続も他地域よりも一般的なのだろう。しかしそれは、女性の賃金が高いことを伴ってはいない。戦略的補完は、雇用の場での男女均等・女性の就業継続・WLBの充実がセットになっている均衡を予測するが、日本海側とそれ以外の地域の差は、このうち、「雇用における男女の均等」について、理論の予測と反しているようだ。

理論的仮説は実証的な事実に裏づけられることでより説得力を増す。今後の研究の進展に期待したい。

2 統計的差別

統計的差別も、長らく日本での「ジェンダー経済格差」を説明する要因であろうとして、共感をもってとらえられてきた。日本では高学歴女性の就業率が他の先進諸国に比べて低いことが知られている。高学歴女性が就業しない,あるいは就業しても高い賃金が得られない理由のひとつは、女性であるというだけの理由で就業を継続しない可能性が高いとみなされ(統計的差別)キャリア形成をする機会を与えられないことに起因すると考えられてきた。また、男女雇用機会均等法は、そのような統計的差別の解消もしくは減少を実現してくれるのではないかと期待されてきた。

日本におけるジェンダー経済格差が(他の理由による差別ではなく)統計的差別に基づくという仮説は、大変もっともらしい。しかしここでも、それを実証的に検証できるかどうか、は難しい課題である。本書では、第4章5節がそれについて議論している。そこでは、企業のなかで離職率のジェンダー格差が大きいと企業が女性を活用しない傾向があることが示されている。

評者としては、このような相関が「女性に対しての 差別である」ということは否定しない。しかしながら、 それが「統計的差別」であるかといえば、そうは限定 できないと考える。理由の詳細は省略するが、女性労 働者の間に就業継続志向に異質性が存在し(そもそも 統計的差別が「差別」になる原因はこのような個人差の存在にある)それに応じて女性が就業する企業を選び、また企業もそのような女性の個人差を知った上で採用をすることを仮定すれば、女性の離職率が低い企業にはそもそも就業継続志向の強い女性が集中して就業している可能性がある。評者の理解では、第4章5節の検証はそのようなかたちでの、個人属性の影響も反映しうる推計値であり、それを「統計的差別」と解釈できるかどうかについては、個人的には疑問を感じた。

3 労働供給

日本における, あるいは諸外国におけるジェンダー 経済格差を考える上での重要なポイントの一つは、労 働供給である。とりわけ日本におけるそれについて重 要なのは、過去数十年に大幅に増加した女性の非正規 雇用であろう。非正規雇用は,女性の就業者の半分近 くを占めている。45~49歳有配偶女性の就業率は70 %近くに達し、「無業」はこの年齢層の有配偶女性に とっては、30%程度にしか選択されていない。本書で は、その点についてあまり多くが語られていない。評 者は、この点は「戦略的補完」の議論とも関連しうる と思う。非正規雇用の多くを占めるパート就業は, 女 性が家庭内生産に特化し無業になるケースと、WLB が充実しているので女性が正規雇用を継続するケース の、2つの異なる均衡のパターンのうち、「やや無業 に近い就業 | に対応するのではないか? 近年の日本 では、女性は「無業」を選択しなくなってきた。この ことの意味がどの程度大きいのかは、検証される必要 があるが、とりあえず「戦略的補完」にもこのような かたちで「風穴」が空いている可能性もある。労働需 要サイドに目を向けると、企業として「女性労働力に は多くを期待しない」のが、WLB が充実しない均衡 の結果であろうが、非正規労働力なしには企業経営は 成り立たないのが現状ではないか?

4 規節意識

本書のうちの一部は、著者の規範的意識をベースに して書かれている。評者の理解するところ、経済学の 学術論文は規範意識を強調して書かれることは以前に もまして、少なくなってきたのが最近の傾向であるように思う。たとえば経済学の入門書(Mankiw、2007)には、科学としての経済学と、政策提言に寄与する経済学の区別がかなりのスペースを割いて説明されている。また、経済学の学術論文を書く際には、価値判断を含む規範的な文言は用いないべきであるとか、あるいは、どの政策を採ればどのような影響があるかを書くべきであるがどの政策を採るべきかは書くべきでない、といったことが話題になる。

ここでは、規範的であることがよいとか悪いとかを 議論することは意図しない。誤解をおそれずにいえば、 規範的な記述は(経済学におけるある種の著作物では) 避けるようにという指示・示唆が、明示的・暗黙的に 出されることは、現実問題としては存在している(と 評者は思う)。その一方で、規範意識のない「客観的」 な事実のみに基づいた議論に対してはほとんどその意 義を感じられない、と感じる向きがあることも事実で ある。ここであえて指摘したいのは、本書の一部の部 分は著者の規範的意識に基づいて書かれているという ことである。そのようなことはわざわざ指摘するまで もないかもしれないが、本書を読む若手の学習者・研 究者にとっては、そういった整理もあながち無意味で はないであろうと考え、老婆心ながら付け加える次第 である。

冒頭でも述べたとおり、本書は努力を惜しまずに書かれた好著である。関心が高く、また難しい分野であるために、残された課題もあるが、ひとつの分野をこれだけ掘り下げて丹念に研究したことは、高く評価されてよい。

引用文献

安部由起子・近藤しおり・森邦恵 (2008)「女性就業の地域差 に関する考察――集計データを用いた正規雇用就業率の分析」 『季刊家計経済研究』No. 80.

にっけい子育て支援大賞 http://www.nikkei-events.jp/honor/kosodate.html アクセス日 2008 年 9 月 19 日.

Mankiw, N. G. (2007) Principles of Microeconomics, Fourth edition, Thomson South-Western.

あべ・ゆきこ 北海道大学大学院経済学研究科准教授。労働経済学専攻。

日本労働研究雑誌 93

神林 龍 編著

『解雇規制の法と経済』

---労使の合意形成メカニズムとしての 解雇ルール

安藤 至大

1 解雇規制の議論をとりまく混乱

労働問題にはいくつもの重要な論点があるが、やはり最も注目が集まるのは解雇規制の是非についてである。それは、解雇規制のみを題材とした書籍が複数出版されてきたことや、例えば荒木・大内・大竹・神林編(2008)のように、多数の論点が扱われている書籍においても、解雇規制の問題がまず第1章で取り上げられていることからも分かるだろう。

これまで多くの取り組みが為されてきたにもかかわらず、解雇規制(=雇用保障)の問題については未だ意見の不一致が大きい。しかしこれを賛成派と反対派の間の見解の相違といった形で二分法的に捉えることは、おそらく混乱を招く原因となる。そこでここでは、これでもまだ乱暴な分け方ではあるが、解雇規制についての考え方を、以下の4グループに分けてみたい。

- (1)解雇権濫用法理と整理解雇法理からなる現行の 解雇規制をそのまま支持する考え方
- (2) それが現行制度そのものと一致するかどうかは 別にして、すべての企業に対して一律に課す形の解雇 規制 (=強行規定としての雇用保障) には一定の役割 があり、何らかの形での導入・維持が望ましいとする 考え方
- (3)自発的な解雇制限契約の締結 (=任意の雇用保障) が行われることは是認するが,強行的な解雇規制は副作用が大きすぎるため望ましくないとする考え方
- (4) 自発的な長期雇用保障契約をも否定し,使用者 側がいつでも自由に解雇できることが社会的に見て望 ましいとする考え方

以下では、本書の内容を紹介した上で、上記の分類 を用いて議論を進めていくが、その前に、既存の文献 や書評には、誤解に基づく議論のすれ違いがしばしば 見られることを指摘しておきたい。例えば、第1グルー プに属する見解を持つ論者が、第3グループに当ては



まる主張を読んで、これをあたかも第4グループと誤解して批判している書評が実際に複数存在するし、また第1グループの論者が、第2グループの理論を見て、自分の主張が正当化されたと思い込んでしまっているケースもある。このような混乱は、現在でも一部で続いていると思われる。

2 本書の内容を簡潔にまとめると

さて本書は、編著者である神林龍氏が序章にあたる「はじめに」において述べているように、「解雇ルールをどのように設計するべきか?」という問題を扱うものであり、「はじめに」とそれに続く3部10章、そして「おわりに」により構成されている。各章の内容は以下のようなものである。

まず第1章では、解雇権濫用法理と整理解雇法理の 形成過程とその内容が簡潔に説明される。続く第2章では、整理解雇紛争として有名な東洋酸素事件を題材に、労働者側へのヒアリング調査から事件の真相を捉えようとする意欲的な取り組みが行われている。第3章では、昭和50年代(1975年から1984年まで)に注目し、その間に発生した整理解雇紛争の背景と特徴が解説される。第4章では、整理解雇紛争の背景と特徴が解説される。第4章では、整理解雇法理について裁判所の判断が具体的にどのように行われているのかを考察している。第5章では、整理解雇の4要件について統計的に分析することで、整理解雇が法的に有効とされるかどうかの判断基準を明らかにしている。ここまでが「整理解雇法理の形成と機能」と題された第1部であり、扱われるのは1990年代半ばまでである。

第2部では、「現代日本の解雇裁判」として、1980

94 No. 581/December 2008

年代後半以降が考察の対象となる。まず第6章では、 この時期にどこでどのくらいの数の紛争が裁判になっ たのか、またそれらの紛争が和解で解決したのかそれ とも判決まで行ったのか、そして勝訴率はどうかといっ たデータが記載されている。第7章では、焦点を東京 地裁で扱われた事件のみに絞って、2000年から2004 年末までの訴訟内容を詳細に検討している。

第3部では、「解雇規制の経済理論」として、経済 理論に基づいた分析が行われる。まず第8章では、ど のようなときに非効率的な解雇 (=社会全体にとって 望ましくない解雇)が発生するのかが簡単なマッチン グ・モデルによって考察され、第9章では、解雇規制 が社会全体に与える波及効果が記述される。最後の第 10章では、解雇が違法とされたときに、その救済方 法として金銭による補償と職場復帰のどちらが良いの かが検討され、それぞれが望ましくなるための条件が 提示されている。

3 本書の楽しみ方と使い方

本書の最大の貢献として、まずは特定の事件にお ける解雇紛争の実態を明らかにしていることを挙げた い。東洋酸素事件において、問題を複雑にした原因は 組合内の分裂と路線対立であったことが第2章で指摘 されているが、この事実は事件の見方を一変させるも のだろう。また、整理解雇の裁判がどのように行われ てきたのか、判例法理が確立していく過程、集団的紛 争から個別的紛争への変化などがデータにより示され ている点も重要である。そして、解雇規制を正当化し 得る経済理論的根拠としてこれまでに得られているお そらくすべての論点を網羅しているという意味で第3 部も興味深いものであり、数式を追うことの労さえ厭 わなければ、読者は理論の最先端を見ることができる はずだ。

ここで本書を先述の4分類の基準にあてはめてみよ う。第1部と第2部は実態の解明と記述が目的である ので分類の対象となるものではないが、第3部の理論

海外労働トピックス 国内労働トピックス 語 最新の労働 課 連載エッセ 最新の労働統計

世界各国の労働情報トピックスを紹介 労働行政、法律・制度改正、労使関係など 専門家が最近の変化や見通しを分析 「労働図書館新着情報」

November 2008

7月号 「企業内紛争の予防と処理」

「働き方の改革『元年』」 8月号

9月号 「いくつになっても働ける社会をめざして」

10月号 「最低賃金制度」

毎月25日発行 A4変型判 56頁程度

定価1部500円(本体476円+税) 年間購読料 6,000円(税込)

メールマガジン労働情報

行政、統計、判例、法令、労使、海外、イベントなど 労働関係の情報を週 2 回無料で電子メールにてお届けします

お申込みは https://db.jil.go.jp/mm/jmm.htm バックナンバーはこちら http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/bn/

◆購読のお申込みは

労働政策研究・研修機構

地域雇用開発と人材育成

ものづくりと産業集積を中心に

地域雇用創出と人材育成 JILPT統括研究員 伊藤実

<現地レポート> 産官学連携による地域経済の強化と人材育成 北部九州/自動車150万台生産拠点推進構想と県立工業高校の取り組み 石川県/熱を帯びる若手「モノづくり人材」の育成 青森県八戸市/産官学の連携で長期雇用を

ものづくり産業における技能者・技術者の育成

―機械・金属関連産業における現状と課題

JILPT研究員 藤本真

クラスター型開発と雇用創出

産業クラスターによる地域雇用創出―神戸市の事例から 勇上和史·神戸大学経済学部准教授

関西文化学術研究都市におけるクラスター型開発と雇用創出 JILPT研究員 大谷剛

韓国の地域雇用対策の現状と課題

―中央主導から地域主導へ:課題は山積 国際研究部

海外労働事情 国際研究部

イギリス・EU域外からの移民労働者受け入れ職種案が公表/アメリカ・失業率6.1%へ 悪化、2006年9月以来の高水準/ドイツ・①IGメタル、8%の賃上げ要求へ-ユーロ圏全体 が交渉の行方を注視②労働時間口座の保護強化を閣議決定―企業倒産や転職でも貯蓄保 証③若年者対象の職業訓練ボーナス制度がスタート ほか

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号 研究調整部成果普及課 Tel. 03(5903)6265 Fax. 03(5903)6115 へ 分析の結論については第2グループか第3グループのいずれかに属すると考えられる。ただしここで主張されているのは、非常に良くデザインされた解雇規制には好ましい性質があり、場合によっては社会全体に良い影響をもたらす可能性があること、よって現段階では完全に否定されるものではないという幾分あいまいな結論である。

したがって「解雇ルールをどのように設計するべきか?」という「はじめに」で述べられていた本書の問題には、編著者である神林氏も「おわりに」において認めているように、残念ながらまだ答えられていないといえよう。しかし本書には、解雇規制を考えるために不可欠な素材と道具がつまっている。おそらく、解雇規制についての議論が今後なされる際には、本書の内容を押さえていることがその場に参加するための前提条件となるだろう。

本書の読者に求められるのは、個々の素材と道具を 慎重に吟味しながら読み進めることであり、結論あり きの理解をしないことだ。おそらく解雇規制は望まし いことだという結論が先にある人が本書を読めば、解 雇紛争が時代を通じて数多く発生していること、また 判例の確立後にも紛争が観察されることから、使用者 による乱暴な行為を抑制するためにも解雇規制が今後 も果たすべき役割は大きいといった感想を持つだろう。 加えて、解雇規制は最新の高度な経済理論によって既 に正当化されているものであると誤解してしまい、解 雇規制に否定的な経済学者による主張は現実を捉えき れていない幼稚で古くさい経済理論に基づくものだと 考えてしまうかもしれない。

また反対に、解雇規制に否定的な見解をあらかじめ 持っている人が読めば、規制を正当化可能な根拠とし て第3部で挙げられている理論と第1部・第2部で解 説されている実際との乖離が大きいことから、理論が 現実の問題を捉えきれていないように思えるだろう。 理論の前提と現実の違いとしては、例えば解雇紛争が 裁判にまで進展する際に、労働者側が合理的な判断に よって裁判を起こしているわけではないようにみえる ことや、そもそも立法や司法が効率性を判断基準とし て解雇規制の内容や運用を決定しているわけではない ことなどが挙げられる。

しかしどちらの考え方も表面的であり、本書のメッ

セージを捉えきれていないといえる。まず,現行の解雇規制がこれで正当化されたと考えるのは早計である。それは先ほどの4分類を用いて言うなら,本書は現行制度以外も含むより広い意味での解雇規制の是非についてさえ結論を出していないのに,第1グループの考え方を持つ人が自分の信じる解雇規制が正当化されたということはできないからである。しかし同時に,すべての解雇規制が否定されたということもできない。加えて現行の解雇規制が実は最適と偶然一致している可能性すら依然残されているのだ。

評者は、本書を読み終えた後でも、これまでどおり 第3グループに属する考え方を変えていない。それは 解雇規制の是非について明確な結論が出る前に規制し てしまうよりは、市場メカニズムをいかに上手く機能 させるかを先に考えるべきだという理由からである。 しかし、本書を足掛かりとして今後さらなる研究が進 められることで、(それがどのような形かは分からない が)ある種の強行的な解雇規制の導入が正当化される 日が来るかもしれないことを現時点では否定できない ことには同意する。

4 おわりに

解雇されることを喜ぶ人はいないはずだ。おそらく誰もが、その他の労働条件が同じなら、解雇されることがない安定した雇用形態を望むだろう。しかしその「その他の労働条件が同じなら」というところが鍵である。読者の皆さんは、雇用保障がある年収 500 万円の仕事と解雇される可能性があるが年収 600 万円の仕事とでどちらを選ぶだろうか。この場合は前者を選ぶ人が多いかもしれない。しかし景気動向によっては倒産前に解雇されるかもしれないが年収 1000 万円を貰えるとしたらどうだろうか。それが 1500 万円ならどうだろうか。この簡単な例からも分かるように、人によって程度の差はあるが、雇用の安定だけが追求すべき絶対的な労働条件ではないのだ。

解雇とは、労働者側は働き続けたいが、使用者側はこれまでどおりに働いてもらっては困る場合に発生するものだ。そして、解雇規制の是非については、雇用はできるだけ守る必要があるという考え方と、使用者側からの解雇は環境に応じて不可避である現実とのバランスをいかにして達成するかがこれまで考えられて

きた問題であった。

しかしその際に、雇用保障の代償として労働者が失っているものへの目配りを忘れてはならない。雇用保障がある場合にはその代償として、使用者側が仕事内容や配置転換等の労働条件を一方的に決定できることが多い。しかし人によっては雇用保障よりも優先したい労働条件があるかもしれない。本来、労働条件はすべてをパッケージとして捉えることが重要であり、雇用保障とその他の労働条件との関係を考察に取り込むことは今後の課題といえるだろう。また、大部分を占める正規雇用の労働者が雇用保障の恩恵を受ける一方で非正規雇用にそのしわ寄せが行くことも大いに考えられる。労働問題を考える際には、正規・非正規労働者、失業者に加えて、職探しをあきらめてしまった人やこ

れから労働市場に出てくる若者のことまで考えた上で の総合的な制度設計が必要である。

本書は労働条件全体の中で、解雇規制、それも正規 雇用の整理解雇規制に焦点を当てたものである。しか し全体像を描くためには個々の部分を知ることが欠か せない。わが国の今後の労働法制を考える際に不可欠 なこの一冊を是非手に取って読んでみて頂きたい。

参考文献

荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編 (2008) 『雇用社会 の法と経済』有斐閣.

あんどう・むねとも 日本大学大学院総合科学研究科准教 授。労働経済学専攻。



村田 毅之 著

『日本における労使紛争処理制 度の現状』

紺屋 博昭

(弘前大学人文学部准教授)

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律が施 行されて8年。都道府県労働局における相談とあっ せん制度が充実し、それら利用数は結構な増えよう だ。道府県の労働委員会でも個別労働関係紛争処理 制度が整備された。労働審判制度はスタートから1 年半経過し19年末までの受件総数は2371件にのぼ るという。職場での紛争の様相が変化し多発し顕在 化したのか、多様な紛争処理機関が処理数をアピー ルしているのかはさておき、労働紛争処理の制度分 析と実態解明の作業に学界はじめ関係者の関心が強 く向いているのは間違いない。著者は前著『労使紛 争処理制度――新局面への軌跡』(晃洋書房, 2007 年) にて地方労働行政を中心に紛争解決の現場レベ ルでの問題指摘を果たした。本書では前著を再整理 して対象を広げ、組合がらみの集団紛争を含めて労 使紛争の処理機関をリストし、各制度の紹介と運用 実態を詳述している。



●晃洋書房 2008年3月刊 A5判・219頁・3045円 (税込)

本書の構成は総説(第1章),司法機関における 労使紛争処理(第2章から第4章),行政機関にお ける労使紛争処理(第5章から第12章),そして私 的機関における労使紛争処理(第13章から第16章)

りらた

た

かゆき

松山大学法学部

冒頭の総説では労使紛争概念に関する説明と、労 使紛争の状況および要因が記され、続けて紛争当事 者の自主解決の枠組みとしての企業内労使紛争処理 が関連法と併せて解説される。アメリカの苦情仲裁 手続や社内オンブズパーソン制への言及も用意され ている。

となっている。

97