

# 書評

BOOK REVIEWS

伊藤健市・関口定一 編著

## 『ニューディール労働政策と従業員代表制』

——現代アメリカ労使関係の歴史的前提

長沼 秀世

本書はアメリカ 1930 年代のニューディール労働政策、すなわち 1933 年の全国産業復興法 (NIRA) 第 7 条 a 項で定められた労働者の団結権、団体交渉権承認と、同法が違憲判決を受けたことと引き換えに制定された全国労働関係法 (NLRA) におけるそれら労働者の権利の積極的な承認・支援及びそれを合憲とした 1937 年の最高裁判決までの期間を主たる対象として、それら法制と従業員代表制がいかに関連したかを検討したものである。

ここで、評者がまず若干の違和感を抱いたのは、本題にある「労働政策」と副題にある「労使関係」はどのように使い分けられているのかという点である。内容的には「労使関係」の方がより適切な表現のように思われ、事実、編者の一人、関口氏による序章は「従業員代表制と『ニューディール型労使関係』」と題されている。それにもかかわらず本題を「労働政策」としたのはおそらく、第 1 章と第 2 章が上記の法制問題を扱っているからであろう。

なお従業員代表制 (ERP) については、本書をひもとうとする読者には不必要であろうが、あえて一言すれば、それを労使関係において有用なもの、すなわち一般的な意味での労働組合に代替もしくはそれを補完する制度とみなすか、あるいは当時アメリカで使用された別の表現つまり会社組合 (company union)、さらにはより否定的なニュアンスをもつ訳語「御用組合」とみなすか、議論の分かれるところであろう。また、それをアメリカにのみ成立した特異な制度と見る

か、あるいはヨーロッパや日本と一定の比較可能性をもつものとみなすかという問題もある。

著者たちはすでに本書の対象時期に先立つ 1920 年代の ERP について共同研究をおこない、ほぼ 10 年前に『アメリカ大企業と労働者』としてその成果を公開



●いとう・けんいち  
●せきぐち・ていいち  
授。 関西大学商学部教授  
中央大学商学部教

●ミネルヴァ書房  
2009年2月刊  
A5判・280頁・5775円  
(税込)

している。その表題に示されるように、概して第一次世界大戦期から組織され始めた ERP は主として大企業で採用された制度であり、当時のウィルソン政権が労働者の戦争協力を求めるために示した労働運動への容認に対応して拡大したものであった。そのため、20 年代に入ると組合勢力が縮小する一方、ERP が拡大するという状況を示したのである。

さて序章はほぼ本書の全貌を示す総論的なものであり、その研究目的ないし問題意識を示している。著者によれば、第二次世界大戦から現代にいたるアメリカ労使関係は基本的には「ニューディール型労使関係」ととらえられ、それを十分に理解するには「職場レベル」の動向を把握しなければならない。なぜアメリカの労使関係にあっては、ローカル・ユニオンの役割が決定的に大きいのか、全国協約の改定交渉においても個々の企業別交渉が重要なのか、さらには工場レベルの労働協約が詳細かつ重要な意味を持つのかなどの問題点の解明を目指すわけである。

そのためには、当時成立した労使関係の法的枠組みすなわち NIRA や NLRA の成立に対して、30 年代前半に相当程度の発展を見せ、その後 NLRA においては否定された ERP の影響を検討することが必要にな

る。さらには、それまでアメリカ労働運動の主力であった AFL に代わって運動の主力となり、基幹産業の産業別組合組織化に成功した CIO の諸組合において、多くが ERP との直接・間接の対抗関係の中で運動がすすめられ、ある場合にはそれらを排除しあるいは取り込んで展開されたことから、不可避的に当時 ERP がどのような状況にあったのか、CIO 運動にどう対応したかなどの研究が必要になるわけである。

ついで第 1 章と第 2 章はもう一人の編者、伊藤氏によるものである。第 1 章は「ニューディール労働法改革と従業員代表制——全国産業復興法と労働争議法案を中心に」と題され、1933 年 5 月に始まる NIRA 審議過程から翌 34 年 3 月にワグナー上院議員が提出したものの未成立に終わった労働争議法案の公聴会段階までの ERP を取り巻く状況の変化を扱っている。ここに示されている数表によれば、ERP の過半は NIRA 時代に成立しており、企業側がまさに「外からの」組合組織化に対抗するために ERP を推進したことが読み取れる。またここでは、企業側が NIRA をどのように解釈し、どのような対応をすべきかを探ったことが示されている。

第 2 章の表題は「全国労働関係法と特別協議委員会」であり、1935 年 7 月に制定された NLRA に関して、産業界は NIRA と同じく違憲判決を受けるであろうと抵抗・不服従であったところ、大方の予想を覆して 37 年 7 月に最高裁が合憲判決を与えるに至るまでの期間において、第 3 章以下で取り上げられる代表的な企業が参加していた特別協議委員会の法ないし法案解釈の様子を論じたものである。周知のようにこの時期は「座り込みストライキ」など労使の激しい対立・抗争があった時期であり、まさにこの中から CIO が誕生・成長し、それが主要産業における産業別組合中心の労使関係を規定し、少なくとも 1955 年末に実現した AFL と CIO の合同による時期まで続いたのである。

続く第 3 章から第 10 章までは第 9 章を除いて、諸産業において従業員代表制がニューディール時代にどのような変遷をたどり、変貌ないし消滅していったかが会社資料に依拠して論じられている。それら諸章で取り上げられている企業は、その順を追って紹介すれば、グッドイヤー、ハーヴェスター、GE、US スティール、AT&T、デュボン、ウェスタン・エレクトリック

の 7 社である。

それら各企業における ERP の動向はけっして一様ではないが、類似する面もあった点、各社の様相をごく簡単に扱うことにしたい。グッドイヤーは 1920 年代から ERP による安定的な労使関係を築いてきたが、NIRA 時代には同法に合致するようにその機構を若干手直しして、ERP と労働条件に関する交渉をおこなった。しかし「外部」の労働組合の動きに対しては反組合的な方策を展開し、激しい座り込みストライキを引き起こした。37 年の NLRA 合憲判決によって ERP は廃止させられたこともあり、結局は CIO 系の統一ゴム労組 (URW) を承認することになった。

その点、ハーヴェスターも CIO 系の組合に否定的に反応するが、ERP の組織がいったんは独立組合になり、それが農機具組合 (FE) となり、CIO の中でも有数の左翼的な組合に変化していった。また GE の場合、ERP がある程度改変され労働者評議会となるが、そこへ「外部」の組合が参加戦術をとり、結局それが電機労組 (UE) となっていった。US スティールの場合もやや類似しており、同社の ERP に対して鉄鋼労働者組織委員会 (SWOC) が、「内部からくりぬく boring from within」と評される浸透戦術をとり、それが成功して、その後の CIO の中核的な組合 USW となっていった。

一方、AT&T の場合には、ERP が独立組合となり、少なくとも第二次世界大戦期まではその形態が保たれた。それが一社だけの組合から諸企業にまたがる通信労組 (CWA) の主要構成部分となるのは 1947 年のことであった。ウェスタン・エレクトリックもほぼ同様な状況であった。さらにデュボンの場合、NIRA に対応して組織された ERP が NLRA 合憲判決後に独立組合となり、その後も「外部」の労働組合の組織化運動をはねのけ、独立組合のまままで存続していった。

このような独立組合については、アメリカ人研究者の論文の一部が編者の一人、伊藤氏によって訳出され、第 9 章とされている。アメリカにおいて、AFL や CIO あるいはその合同後の AFL-CIO のような連合体ばかりではなく独立組合も相当数存在しており、それらを理解するためにはこの章も有用である。ただしこの書物の構成において、個別研究の第 10 章の前になぜこの第 9 章が置かれているのかは評者には理解しが

たかった。

終章は序章と同じく関口氏によるものであるが、以上の諸章の要点をまとめたのち、アメリカにおけるERPの特質・問題点を指摘している。つまりヨーロッパにおいては、ERPに相当する企業内組織や制度が一般的な労働組合を補完するものとなっているのに対し、アメリカではERPがそれを排除あるいは代替するものとして展開したため、結局は排除ないし廃止されざるを得なかった。そのため、ニューディール以降の労使関係において企業内労使関係もすべて組合を通じておこなうことになり、したがって公式的あるいは硬直した形で苦情処理その他の諸問題の解決を目指さなければならなくなったのである。

これらについて関口氏は、結局はアメリカの企業経営者の思想・性格のもたらした結果だと見ているが、さらに言えば、そのような考えを抱かせるアメリカの精神的風土の所産であろう。あくまで個人の経済的成功をよしとする考え、出発点の平等は言ってもその結果のもたらす格差は当然とする見方、経営者・労働

者などの徹底的な役割分離の状況、さらには今日見られるような両者の報酬格差などは、基本的には敵対的な労使関係を招かざるを得なかったのであろう。その点、関口氏が最後に「アメリカにおける産業民主主義の第三の道を切り拓く可能性がここに閉ざされたのであった」と記しているが、評者に言わせれば、その可能性はもともと存在しなかったのではないか。

さらに言えば、ERPはそもそも企業側のイニシアティブによって結成されることから、本来的な意味で対等な労働条件の交渉は不可能である。経営者側が参加するERPにおいては、職場における苦情処理などは一定程度まで可能であろうが、賃金・労働時間などの基本的な問題について労働者側は弱い立場に置かれざるを得ないであろう。それゆえに当時のアメリカのERPはいずれ「外部」の労働組合にとって代われざるを得なかったのであろう。

ながぬま・ひでよ 津田塾大学名誉教授。アメリカ社会経済史専攻。

## 仁田道夫・久本憲夫 編 『日本的雇用システム』

平野 光俊

### 1 はじめに

現下の経済変調によって雇用調整の対象が非正規から正社員にもおよぶなか、政府、日本経団連、連合などが「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」を発表した。そこでは休業などを通じて雇用を守る取り組みを「日本型ワークシェアリング」と位置づけ、政労使一体となって雇用維持に努力することが合意されている。しかしこのアナウンスメントが直ちに雇用維持の規範を経営者に堅守させるかどうかは予断を許さない。振り返れば1992年から2003年までの10年



●ナカニシヤ出版  
2008年12月刊  
A5判・309頁・3780円  
(税込)

●につた・みちお 東京大学社会科学研究所教授。  
●ひさもと・のりお 京都大学大学院経済学研究科教授。

余り、金融引き締めが続く株価と地価の下落および需要縮減と供給過剰によって日本経済は停滞した（いわゆる失われた10年）。このとき本書の編者のひとりである仁田道夫氏が言うように「日本の大企業経営者の多くは、この経済危機を経験した後にも、なお解雇回避の社会的契約の全面的放棄には消極的であった」（46頁）。しかし、今回の世界同時不況期にあっても、

経営者は雇用維持の方針を継続するであろうか、あるいは経済収縮のインパクトは経営者の雇用維持の規範を弛緩させてしまうのであろうか。経営者はわが社の雇用システムの「変えるものと変えてはならないもの」をどのように識別して乗り切ればよいのであろうか。この不況を経たあと雇用システムはどのように変容するのであろうか。これらの解答を得るには、「日本」の雇用システムの現代に至る生成と変容の歴史を丁寧に振り返り、そこに見出される「日本的」雇用システムの制度的叡智を再確認することが肝要となるに違いない。雇用研究の二人の碩学、仁田道夫氏と久本憲夫氏が編者となり、さらに気鋭の梅崎修氏、青木宏之氏、山下充氏が加わって日本的雇用システムの全体像を解き明かそうとする本書の登場は、その意味で重要である。

## 2 各章の紹介とコメント

本書の目的は序章「日本的雇用システムとは何か」(久本憲夫)で簡潔に述べられている。すなわち、それぞれの時代における主要産業の伝統的な大企業(中核企業)の正社員の雇用様式を取り出して、それをベースとしながら日本的雇用システムの歴史の変遷を明らかにすることである。ここで5名の執筆者に共有されるのは、ひとつには歴史分析上の時代区分である。それは、1)戦後復興期(1945~60年)、2)高度経済成長期(1960~74年)、3)安定成長期(1975~96年)、4)平成雇用不況期(1997年~)である。次いで日本の雇用システムの中核的特質が次の3点で捕捉共有される。1)長期安定雇用主義、2)年功主義、3)労使協議主義である。この3つの「主義」の生成と変容そして現下の状況は、雇用システムを構成する個々のサブシステムを照射して分析される。具体的には、雇用の量的管理、賃金制度、能力開発、能率管理である。さらに雇用システムの主たるアクターである労働組合と人事部の分析が施される。以下、各章の概要と論点を評者の若干の感想を交えて紹介していく。

第1章「雇用の量的管理」(仁田道夫)は、正社員の長期安定雇用(言い換えれば終身雇用)主義の生成と定着そして弛緩の過程を、企業の解雇回避慣行の歴史の変遷から明らかにしようとする。ここで取り上げられるシステムは「雇用の量的管理」である。終身雇

用慣行といっても市場経済である以上、雇用調整は不可避である。問題は雇用調整の有無ではなく、その仕方にこそ長期安定雇用主義の変容が現れるからである。

分析は前史(第2次世界大戦以前の時期)から始まる。前史において配置転換の活用や解雇手当の支払いなど部分的に解雇回避の施策と規範の萌芽は見られるが、容易に労働者を解雇しないという意味での終身雇用慣行が成立するのは1960年前後となる。本章の前半では、50年代に続発した解雇反対争議(日鋼室蘭争議と三井三池争議)が、指名解雇を避け人員整理が必要な場合でも希望退職によって解決するという慣行確立の嚆矢となったこと、そして1955年に設立された日本生産性本部が労使協力を基調とする生産性三原則を普及したことから、次第に労使間で終身雇用概念の社会的契約が根付いていったことが跡付けられる。後半では、終身雇用を支える雇用の量的管理の仕方を「雇用ポートフォリオ・システム」として捕捉し、その歴史の変遷が論じられる。ここでは非正規の雇用調整にかかわる役割も分析の俎上になる。

評者は、雇用の量的管理の仕方を雇用ポートフォリオ・システムと見立てて考察した本章の試みは、他の類似の研究との差異化に有効であったと感じる。非正規を含めた雇用ポートフォリオ・システムの変遷を分析することが、正社員の雇用保障の仕方の変容を明らかにすることにつながるからである。周知の通り、わが国の雇用の世界にポートフォリオという言葉がはじめて登場したのは1995年の日経連の報告書においてである。しかし、考えてみればこれ以前から、日本の企業はさまざまな類型の人材をさまざまな組合せで活用してきた。とすれば「日経連主唱の雇用ポートフォリオは、常にある雇用ポートフォリオ・システムの90年代型の特異モデルにすぎない」(47頁)。そして平成雇用不況期は日経連の雇用ポートフォリオの具現化の時機であった。その中で「従来型の正社員はリストラに直面して数が減り、成果主義導入など処遇面での変化も起きたが、再編された日本的雇用システムのなかにおいても、雇用面での基本的位置づけは大きく変わらぬまま中心的な存在として存続することになった」(71頁)のである。しかし今後はどうであろうか。

第2章「賃金制度」(梅崎修)は、査定制度、資格制度、および賃金体系をあわせて賃金制度と定義し、

取引コストと従業員の納得性という2つの理論的視点をもって、その変遷から日本の特徴を読み解こうとする。まずはブルーカラーの賃金制度に関する先行研究を紹介し、日本の賃金制度の特徴は、長期にわたって年齢と査定が考慮される定期昇給制度、すなわち「年功的賃金制度」であるとする。

本章の醍醐味は、1950年以降の職務給と職能給の導入事例を取り上げながら、従業員の序列化（資格制度）と人事評価基準がどのように従業員の納得を獲得していったのかが分析されることにある（89頁以降）。なかでも本章の執筆者である梅崎氏自身も加わった賃金コンサルタント楠田丘氏の談話の分析が興味深い。周知の通り楠田氏は高度経済成長期から安定成長期にかけて職能資格制度と職能給の普及に令名を馳せた。その指導の仕方は、専門スタッフや外部専門家が行う厳密な職務分析・職務評価とは異なるものの、やはり職務を基礎とする。つまり楠田氏は、その職務を良く知る現場のベテラン社員が職務難易度と職務遂行

能力を決める職務調査を推奨した。この事実から、梅崎氏は、楠田氏が行った賃金制度指導の本質は、能力序列をなるべく客観化し、その納得性を高めることにあったと見る。すなわち（楠田氏が行った）「能力観の構築とは、あくまでも客観主義の立場にあって実証性を追求することではなく、あくまでも納得性を追求する過程であった」（95頁）。この洞察は重要であり、賃金論における本章の貢献は大きいと思う。

他方で、楠田氏の証言から、実際は職務調査を行わないまま職能資格制度を設計するという“手抜き工事”の企業も多かったことも分かる。本章で紹介される三井物産はじめとりわけ第3次産業では職務でなく人のグルーピングで資格等級を設計する企業も少なくなかったのである。ここから梅崎氏は、同じ職能資格制度あるいは職能給といっても職務にどの程度引きつけて設計・決定するのかの規定因を産業別の仕事特性に求める。しかし、産業別の仕事特性とはどのようなものであるか、そしてどのようなメカニズムで職務ベースと

# 大原社会問題研究所雑誌

**No. 609 2009.7**

定価 1000円（本体952円，年間購読 12,000円）

【特集】労働衛生の歴史と現状・日仏比較(1)

フランスにおける工業労働と労働者の身体 (1820-1914)

齊藤佳史

フランスにおける珪肺の職業病としての認知

J. C. ドゥヴァンク／廣田功訳

日本における職業性疾患としての珪肺症

B. トマン／関口涼子訳

■資料紹介

広島県の米騒動に関する新史料

吉田健二・小宮源次郎

■追悼文

卓熙俊先生を偲ぶ

戸塚秀夫

■書評と紹介

上野輝将著『近江絹糸人権争議の研究』

榎 一江

猿田正機著『トヨタウェイと人事管理・労使関係』

伊原亮司

小田康德編『公害・環境問題史を学ぶ人のために』

大平佳男

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 2009年3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

人ベースの違いを規定するのであろうか。評者の関心に照らせば、この部分の考察にもっと踏み込んで欲しかった。評者は、職務をどの程度資格等級の決定基準に取り入れるかにおいて、平成雇用不況期以降むしろ日本企業は多様性が増したと見ていて、その多様性を規定する要因分析が現代の人事労務管理の研究テーマとして重要であると考えているからである。102頁以降の考察で、梅崎氏は90年代以降の制度変容の具体を、1)定期昇給部分の縮小、言い換えれば成果主義の導入、2)職能資格制度から役割等級制度への移行であるとする。しかし、成果主義にしる役割等級制度にしる言葉の統一はあるものの、その内実は企業ごとに実に多様である。日本的賃金制度の現下の多様性が進化過程であるとするならば、その行き着く先はどこか。その解答のヒントは、高度経済成長期および安定成長期の職能資格制度のバラエティの規定要素と、近時の役割等級制度の内実の異同の規定要素の比較から得られるように思う。

第3章「能力開発」(久本憲夫)は、日本企業の国際競争力の源泉と目される能力開発システム、とくにOJTの内実がどのようなものであるか、またどのように変化してきたのかを、同時代の聴き取り調査を活用することによって、統一的に理解しようとする。考察はブルーカラーとホワイトカラーに分けて行われる。まずは前者で、60年代から80年代の鉄鋼業現業職と機械加工職場の技能形成の仕方の考察が施される。明らかになったことは、60年代から「深い熟練」を要する作業においてすら多能工化政策の萌芽が見られ、70年代にはそれが前面に押し出されたということである。

一方、ホワイトカラーの場合は、異動の実態に着目して能力開発の過程が考察される。利用される調査は主として日本労働研究機構(1994)『企業内キャリアの分析』調査研究報告書No.58である。同調査は重工業大企業のホワイトカラー男性正社員(事務職と技術職)のほぼ全員の1987年時点の人事データ分析である。そこではホワイトカラーは補完性の高い仕事をさまざまに経験して能力を高めていること、しかし経験した職能の範囲はそれほど広範囲ではないことが分かる。本章の考察を通じて評者なりに分かったことは、日本の大企業のホワイトカラーの能力開発システムは、

すり鉢を上げるがごとく多様な仕事を特定の職能で経験させながら次第に余人をもって代えがたい企業特殊の職能専門人材に育てあげるとのことである。補完性の高い仕事の幅広い経験を通して企業特殊な変化適応力を高めるという意味で、日本の能力開発の基本原理はブルーカラーもホワイトカラーも同じのようである。そして、この日本の能力開発システムが、平成雇用不況期にやり玉に上がった。すなわち職能部長は育っても戦略構築能力に長けた事業経営者の育成には不向きであったと(例えば、三品和広(2004)『戦略不全の論理』東洋経済新報社)。本章では平成雇用不況期における成果主義および雇用形態多様化が能力開発システムに与えた影響が考察されるが、評者は、この時期に盛んに行われた早期選抜育成、そしてそれと伝統的な全体底上能力開発システムとの相克についても、踏み込んだ考察が展開されればよいと感じた。

第4章「能率管理」(青木宏之)は、職場の能率管理に対象を限定し、業績管理の仕方と要員問題、さらにそれに対する交渉に重点を置いて議論を展開する。雇用契約は将来起こりうるすべての事柄を事前に盛り込むことは不可能で、事後的な交渉が不可欠となる(雇用契約の不完備性)。とりわけ日本では、賃金と仕事が厳密に対応していないことや個人の職務内容が固定的でないために、従業員の多能工化や職務再編を通じた漸進的な要員合理化が能率向上の要であり、要員問題と業績管理に着目して能率交渉の内容を確認しておくことは重要だからである。考察の対象となる企業は鉄鋼、自動車、総合スーパー、デパートである。見出された日本の特徴は、現場ライン組織が能率の責任主体となり、その従業員が広く能率問題に関与したこと、そしてそれは生産性向上への労働側の協力によって支えられていたことである。

本章では、雇用システムの歴史の変遷を明らかにするという本書全体の趣旨に即すべく執筆者がたいそう苦心したと見受けられる。というのは労働研究の分野では仕事の能率管理に関する歴史的な形成過程の研究蓄積が乏しいからであろう。鉄鋼業では高度経済成長期における言及があるものの、自動車は80年代から90年代にかけて、総合スーパーは90年代後半、デパートは2000年代の事例を対象とする先行研究に主として依拠している。それにもかかわらず評者は、業績管

理に着目した能率管理を本書の一章に加えたことを評価したい。雇用システムは、バリューチェーンの主要アクティビティ、すなわち製品のデザイン・開発、調達、製造、流通、販売に対する支援アクティビティである。とすれば雇用システムを理解するには主要な職場の仕事そのものと、その業績管理を考察する必要があるからである。とはいえ雇用システムを業績管理と関連づけて分析する類の研究は、本章で取り上げられた先行研究を除いて乏しいのが現状である。本章は雇用システム研究において仕事の内実と関連づけた分析が重要であることに気づかせてくれる。

第5章「労働組合」と第6章「人事部」は雇用システムそのものではない。しかし労働組合と人事部は雇用関係を律するルールを作成と運用に関与する重要な主体である。第5章（仁田道夫）は、労働組合運動の歴史、具体的には企業別組合の生成とその後の変容を、上部団体との関係を解きほぐしながら、その政策方針と行動様式が同時代の雇用システムに与えた影響を丁寧に跡付ける。本章で強調されるのは、「企業別組合」が雇用システムの生成発展に与えた影響は、産業別組織やナショナルセンターの指揮のもと、各「企業別組合」が一貫した方針で共同の運動を展開したからこそ実現されたことである。労使関係論の権威の手になる本章は、日本の労働組合運動の歴史をコンパクトに理解することを助けてくれる。

第6章（山下充）では、人事部が日本企業においてどのように生成展開してきたのが歴史的に振り返られる。日本的人事労務管理の制度や機能に関しては多くの研究蓄積があるのに対して、人事部自体に関してはこれまで中心的な研究テーマとして探求されてこなかった。その意味で本章の意義は大きい。山下氏も指摘するように人事部が研究テーマとして注目されてきたのは90年代以降のことである。その理由は人事部への人事権の集権への懐疑にあった。つまり日本の人事部の特徴はその集権性にある。本章によって、人事部が組織内で確固たる地位を築くことができたのは、戦後急速に組織化が進んだ労働組合への対応が必要となり本社人事部に強い労使関係機能が期待されたゆえ、さらに1950年頃にはじまるレッド・パージと、それに続く使用者による経営権の回復の動きであったゆえ、であることが分かる。この時期、人事部は経営権回復

と職場秩序確立の重要な政治的機能と見なされたのである。そして2000年以降盛んに喧伝された強い人事部への批判は人事権のライン分権化の推奨をもとに主張されることが多かった。それゆえ評者は、山下氏が266頁以降で指摘する「強い本社人事部」を「強い上司」に置き換えるだけであるなら従業員の自律的キャリア形成を高めることにつながらず、また非正規の人事をライン主導とすることが非正規の技能開発や公平性の確保の面でむしろマイナスに作用する可能性がある、といった懸念に深い共感を覚える。

### 3 最後に

本書のタイトルに冠される「日本的」という言葉は、序章で久本氏が言うように、学術的な用語としては曖昧であり優れたものではない。「雇用関係を律するルール」の体系である雇用システムは労働法に代表されるように成文化されたルールもあるが、多くは現実の雇用関係のなかから自生的に生み出されたものであり、それゆえ歴史的に変化する「日本の雇用システム」を超歴史的な「日本型」「日本的」と呼ぶことに躊躇する（9頁）。しかし、社会科学の一つの要諦が要素還元主義であるとするれば、複雑な雇用システムの全体を個別のサブシステムに分解し、他国のそれと相対的に比較可能な「日本的」特徴の要素を見出してゆく研究の営みは重要である。問題は、その要素抽出の方法がどの程度厳密なのかということであろう。本書はテキストにも使える概説的な書物であるが、その価値は雇用システムの歴史上の展開を要素還元主義で科学的・客観的に把握しようとする実証性が貫かれているところにある。本書で吟味される先行研究ないし調査も実証性の高いものに限定される。その意味で本書に掲載された論文はいずれも優れた実証の歴史研究である。

そのことを踏まえつつ、日本的雇用システムを検討するに際して、本書が果たしていない課題を述べて評者の責を果たしたい。それは雇用システムのサブシステムの間にある補完性（シナジー）に対する考察である。本書で取り上げられた雇用の量的管理、賃金制度、能力開発、能率管理といったサブシステムは全体としていかなる補完関係にあったのであろうか。人事部や労働組合は補完性の発揮にどのような役割を果たしたのであろうか。本書ではこの点の考察が部分的で

ある。評者は、わが社の雇用システムの「変えるものと変えてはならないもの」をどのように識別すればよいのかの実践的含意は、サブシステム間の補完性から発現する機能、すなわち日本の雇用システムの制度的叡智を見出すことにあると思う。具体的には、能率管理で見出された水平的調整様式、それを支える職場の多くの人々の幅広い専門性、それと両立可能なインセンティブ制度と能力開発システム、その土台としての終身雇用に対する労使相互の心理的契約といった、サ

ブシステム間の相互関係が、それぞれの時代においてどのように全体として補完性を発揮したまた変容したのか、を解説する研究が求められる。評者を含めた雇用システム研究者の今後の課題としたい。

ひらの・みつとし 神戸大学大学院経営学研究科教授。人的資源管理論専攻。

遠藤 昇三 著

## 『「戦後労働法学」の理論転換』

三井 正信

1

本書は著者の20年以上にわたる「戦後労働法学」の見直し論の集大成であり、著者が熱い思いを込めて世に問う問題提起の書である。ここで検討対象とされる「戦後労働法学」とは、戦後わが国で本格的に労働法制が整備されるにともなって展開された労働法学のうち労働者側に立ちその運動に実践的にコミットする「プロレーバ的労働法学」を指す。この「戦後労働法学」は、団結権重視の観点から集団的労働関係を労働法のメインに据え理論展開してきたが、生存権理念を労働法の中核に位置づけるとともに労働組合＝団結を前面に押し出す集団主義的傾向を強烈に有していた。かかる理論はその後の大きな社会経済の変化により現実的適合性及び妥当性を失い、企業社会の成立・展開や組合組織率の低下、ひいては組合による労働者の抑圧といった事態に歯止めをかけることができないばかりか、官公労働者の労働基本権制限立法の合憲性を説く最高裁判例を覆すことができなかった。そこで著者は、「戦後労働法学」の問題点を根本的に分析・再検討しつつ、それが有していた積極的側面＝「主体的、実践的側面」を継承しこれを変化した状況のなかで新



●法律文化社  
2008年10月刊  
A5判・351頁・6930円  
(税込)

●えんどう・しょうぞう  
部法経学科教授。  
島根大学法文学

たに貫き展開するという問題意識からラディカルにその「理論転換」＝現代的再生を試みるのである。

2

「戦後労働法学」の見直しないし再検討の作業は1970年代から榎井常喜や西谷敏らによって開始され、80年代に入って本格化した。そして、1992年に西谷が著した『労働法における個人と集団』（有斐閣）でピークを迎える。労働法理論を現代に適合させるべく集団主義から個人の重視へと視点をシフトさせ、従属的地位に置かれながらもそれを克服すべく努力する労働者像を基礎に、労働法の理念として労働者の自己決定の理念を提示する西谷理論は、ユニオン・ショップ協定違法（無効）論をはじめとして大きな反響を呼んで注目を浴び、一定の有力な理論的地位を確立することとなる。このように注目すべき西谷理論ではあるが、労働組合の凋落に歯止めをかけることはできず、また、理念的・総論的には大きな理論転換がはかられたもの

の、集团的労働関係法理論は各論的にはいまだ古い骨格のままであり、完全に「理論転換」が成し遂げられたとまでは評価できない状況にある。そこで、著者は、この見直し・再検討の方向性を更に徹底し理論転換を完遂すべく、本書において「徹底して労働者個人の団結権論」を展開することになる。

## 3

本書は、全10章から成る350頁を超える大著であり、その内容を要約することは容易なことではないが、とりあえずその概略をみてみよう。第1章から第6章までが総論的検討、第7章から第10章までが各論的検討にあてられている。

総論的検討は、「労働の従属性」論を考慮しつつも労働法の基本原理に「人間の尊厳の原理」を据え労働法の理念として自由と生存権を包摂できるようにするとともに、労働者個人を自由意思をもつ自立した個人であると位置づけることからスタートする。そして、この前提を踏まえ、「戦後労働法学」がイデオロギー前面型の理論であるとともに生存権優位を説き労働者を団結＝集団の中に埋没させる帰結を導くといった理論傾向の問題点が指摘され、次いでそれらを克服すべく労働者像や労働組合像の多様性を承認しつつ個人法理と集団法理の統合や社会変革の展望も視野に入れた理論転換の方向性が説かれる。

以上のような総論的検討を踏まえ、第7章以下で、徹底して個人の権利、自由という観点から団結権論、団体交渉権論、争議権論、そして労働協約理論が展開されることとなる。

## 4

本書には後述のように新たな視点を提示するものとして注目すべき部分も存しているが、なによりもまず評者は本書を一読して次のようないくつかの根本的な疑問を感じざるを得なかった。具体的な内容分析・紹介も兼ねて以下逐次論じてみよう。

第一は、何故、今、「戦後労働法学」の見直しなのかである。1990年代における西谷の理論提示以降、労働法理論は新たな段階に突入しており、もはや「戦後労働法学」云々、そしてそれを理論転換するだけでは対処できない地平に到達しているように思われる。

例えば、おそらく著者とは正反対の立場に立つと思われる菅野和夫と諏訪康雄が提唱したサポートシステム論（「労働市場の変化と労働法の課題」日本労働研究雑誌418号（1994年）2頁）は従来とは異なるまったく新たな観点（市場システムの重視）から労働法全体を構成し直そうとする試みであり、個人（もはや弱者ではない個人としての労働者）の市場取引のサポートを重視するが、この理論においては労働組合に対して非常に小さな役割しか与えられていない。このような理論に対抗し、著者の推し進める理論状況を作出するためには、少なくともこれと一戦交えるための共通の議論の土俵なりリングなりを作り上げる必要がある（ちなみに、その後も多くの新たな理論展開がみられ、これを受け西谷は新たな諸理論を視野に納め個別的労働関係法にも分析を広げて2004年に『規制が支える自己決定』（法律文化社）を著し、かかる作業を行っている）が、過去に目を向け集团的労働法理論に軸足を置く「戦後労働法学」と格闘するだけでは妥当性を有する労働法理論の形成・再構築は到底おぼつかないのではないだろうか。しかも、現在においては、プロレーバ的労働法学か否かという区分自体を維持することが果たして妥当かも疑問であり、とにかく一般的に広い分析視点が本書には欠けているように思われる（もっとも、本書が団交中軸的団結権論を視野に入れ理論的相対化を試みている点は一定評価できる）。

第二は、自由意思主体である労働者の位置づけの問題である。「戦後労働法学」の集団主義的傾向ないし集団（団結）優位の発想は労働者の生存権を実現・擁護しその実質的自由を確保する集団に大きな負荷をかけ、その結果、労働者が集団に埋没することになってしまったとあってよい。このことに対する反省から著者は労働組合の結成・運営をはじめとして、団交、争議、労働協約締結に至るまで自由意思主体である労働者個人が、人間の尊厳の理念が要請する方向において自由意思により主体的に責任をもって決定・努力すべきことを説く。つまり、労働者の多様性を踏まえるとはいいながらも、結局、自由で自立的で自己の決定に責任を負うことができる強い労働者像が理論の基礎・根底に据えられているのである。これは、集団か個人かという二項対立のもと従来の理論を集団（「団結優位」）から個人（「個人優位」）へと180度転換させた

もの（すなわち、これが著者がいう「個人法理と集団法理の統合」）であると解されるが、現実の労働者は通常このような強い個人ではあり得ず、多くの労働者はせいぜい西谷が指摘するような強くあろうと努力する弱い個人にとどまるものと思われる。要は、著者の理論は今度は労働者個人にあまりにも大きな負荷をかけることになるのであって、かかる方向性は現実の労働者像と大きく乖離するとともに、理論にほころびを生じさせその妥当性・実践性を失わせることにもなる。必要なのはあくまで個人と集団との適切・妥当な均衡であり、集団を通じて個人の自立や主体性の確立・確保をはかることの重要性を見失ってはならないであろう。また、「派遣切り」や雇用不安、ワーキングプアが問題となる現代においては、強者ではなく普通の労働者の目線に立ち、労働者が連帯して自分の問題に対処すべく団結し、あたりまえに人間らしく生活しワーキングライフを送ることができる方向を探ることこそが重要ではないだろうか。

第三は、著者が労働者個人の権利主体性（「個人優位」の理論）や自由を強調するあまり、団交権の単独行使や一人協約、労働者ごとに授權によって異なる協約の拘束の範囲などを承認する点である。これは極論であり団結解体的な理論となっているように思われる。確かに、労働基本権は個人の権利＝自由であるが、あくまで権利行使の属性として集団的行使が要請されるものといえよう。そうであるならば、労働者は権利行使に当たり他の労働者と連帯し集団性を考慮して一定の自己拘束を行うと解すべきである。以上からすれば、そもそも団交権の「単独行使」はできないというべきであろう。また、労働基本権の主体が労働者個人であっても、労働協約はあくまで団結＝団体が統一的に締結し、労働者は労働基本権行使の集団性にともなう自己拘束の結果、これに従うことになるのであり、一人協約の承認や授權による労働協約の部分的拘束という理論構成は問題であろう。

第四は、そもそも何故に「人間の尊厳の原理」が労働法の基本原理になるのかの説明が十分かつ説得的になされていない点である。この原理を集団的労働関係法に即して具体化せずそのまま援用するとかえって労働法の性格が曖昧になってしまうのではないだろうか。

第五に、著者は本書を学界に対する理論転換を行う

問題提起の書であると自ら位置づけているが、そもそも全般的に転換されるべき「戦後労働法理論」についての引用が不十分であるとともに、一定のものを除いて著者と同様の問題意識を有する他の論者の業績等にもあまり言及していない。本当に学界に問題提起を行うのであれば反対の立場も含めできる限り広く公正に過去現在の業績に触れそれとの批判的対話を通じて理論展開がなされるべきではないだろうか。また、逆に、第7章で展開される団結権論に関しては、著者は統一的な理論展開ができなるとし複数の論者の団結権論をそのまま並列的に援用するが、これはまさに独自の理論構築ないし「理論転換」の試みを断念・放棄する結果となっているのではないかと考えられる。

第六に、わが国の企業社会のあり方（企業支配の体制）を団結を通じ変えていこうとする著者の意図には大いに共鳴できるが、著者は、結局は、「突き放し」を行い、組合の組織やそのあり方も含め労働者の決断・選択や責任を説くのみで、深刻で低迷する現状を変革するための具体的な方策やビジョンの提示を欠いている。かかる理論では、結局は組織率を回復したり労働者に組織化を促したりする方向性を具体的に示すことができないため問題は解決せず、かえって労働者は企業社会に飲み込まれ続ける結果となるのではないか。

第七に、著者は団結権や団交権を共同決定制度や過半数代表等の労使紛争処理・解決システムに、そして社会運動や一般市民に拡張すべきことを説くが、「拡張」ということの意味と論理が明確でなく、しかもこのような拡張は著者の説く自由意思主体としての労働者の自己決定とは相容れないと考えられる。また、労働関係以外への拡張は法的根拠もはっきりとはせず労働基本権の性格を曖昧にしその輪郭をぼやけさせてしまうといえよう。

## 5

確かに、以上のように大きくかつ根本的な疑問点は存するものの、同時に、あくまで労働者が団結権等の権利主体であり労働組合が権利主体ではないこと、憲法28条の労働基本権は個人の権利・自由であり集団的行使の要件が満たされていれば組合を媒介としない労働者の自由な行使が一定可能であること、集団的労働関係法において労働者の自由や主体性を重視すべ

きこと、労働基本権を生存権実現の手段とするのではなくそれ自体を目的とすべきこと、真の労働基本権の確立のためには国民の基本的合意が必要であること、労働組合は所与のもの・エスタブリッシュメント化したものではなく労働者の主体的実践により日々形成され続けていくものであること、労働者・労働組合と社会変革・社会運動との関連性、団結の多段階的・多元的形成の必要性など積極性と受容可能性をともなった多くの新たな論点を本書が提示していることも事実である。この点において本書は一定の意義と特色を有し、労働組合や労働法学再生のための有益な視点をわれわれに与えてくれるといえよう。

6

いずれにせよ、本書からは、労働組合や企業社会・

雇用社会をめぐる現代的問題の深刻性・解決困難性と果敢にそのような困難に立ち向かう著者の問題意識や努力・情熱・苦闘のあとを読者は読み取るべきであり、4でみた疑問点もかかる文脈に位置づけて捉える必要がある。したがって、これを踏まえ、受けとめて、困難であるが深刻な問題に対しわれわれひとりひとりが解決に向けて積極的に取り組むべきことが今後の課題として示されているように思われ、まさにかかる意味において本書は問題提起の書と評することができよう。

みつい・まさのぶ 広島大学大学院社会科学研究科教授・  
弁護士。労働法専攻。