

## 書評

BOOK REVIEWS

高橋 賢司 著

## 『解雇の研究』

——規制緩和と解雇法理の批判的考察

藤原 稔弘

世界的な金融危機の影響、円高によるデフレや東日本大震災の影響等により、わが国の経済や雇用情勢が深刻な危機に見舞われている。今後、この状況が大幅に改善する見込みはなく、とりわけわが国の製造業の国際競争力の喪失は明白で、雇用の悪化を加速させている。若年者の大量就職難や中高年の大量失職が生み出す構造的な高失業状態が続いていけば、従来の解雇制限法理に再検討が迫られることは、避けられない。本書は、このような解雇制限法理の再検討を試みた著作の一つである。

本書の内容的な特色は、まず、ドイツの解雇法の包括的な比較法研究がなされていることである。ドイツ法の部分（第1部）は、まず、ドイツの解雇制限法理の歴史的な展開過程を取り上げた後（第1章）、解雇制限法の保護目的や解雇規制とその法理の概要を簡潔に記述している（第2章）。第1部のメインは、「ドイツにおける解雇制限法理」と題された第3章であり、重要な解雇規制法理である、将来予測の原則、最終的手段性の原則または社会的選択の法理について、特に経営上の理由にもとづく解雇を中心に考察されている。第4章は、解雇に対する金銭補償の制度（解消判決の制度や経営の必要性を理由とした解雇の場合の補償、裁判上の和解による補償）と事業組織変更や社会計画に対する事業所委員会の関与等について検討している。本書の第2の内容的な特色は、第2部で解雇や労働契約の終了に関する最近のわが国の重要問題がかなり網羅的に考察されている点である。すなわち、解雇規制の緩和論の批判的検討（第1章）、解雇制限（規

制）の正当性の考察（第2章）、新自由主義に対する対抗原理である「社会国家と社会的包摂」（第3章）、整理解雇法理の再検討（第4章）、疾病を理由とした解雇（第5章）、能力・業績不足を理由とした解雇（第6章）、労働審判制度と解雇に対する法的救済（第7



●法律文化社  
2011年11月刊  
A5判・360頁・7560円  
(税込)

●たかはし・けんじ  
立正大学法学部准教授

章）および退職勧奨の法的問題（第8章）の諸問題が取り上げられている。

以下では、本書の内容のすべてに渡って批評を行うことは、紙幅の関係で困難であるので、筆者が特に注目したい点を選び出して論評を加えることとしたい。本書の第1部のドイツ法については、少なくとも基本的には既に紹介されているところが多いが、筆者が目新しさを感じたのは、1996年のコール政権下および2003年のシュレーダー政権下において、2度実行された解雇規制の緩和政策の検証についての記述部分である。この2度の解雇規制の緩和は、解雇制限が事業場で採用を抑制する効果があり、かつ失業率を高める効果を持っているというマクロ経済学上の認識にもとづいている。本書によると、解雇規制の壁が高く立ちただかるほど、長期失業者は労働市場に参入できないという理論が正しければ、1996年、2003年の2度にわたる解雇規制緩和政策によって採用率が上昇していなければならない。特に、従業員10人未満の事業場に解雇規制を適用しないとした1996年・2003年の解雇制限法の法改正後の採用率の増減をみるのが解雇規制の雇用への影響をみるバロメーターになるとされている。この点に関して、1996年および2003年の改正のいずれについても、本書で引用された調査や研究に

よると、解雇法の改正からは、解雇の数と採用の数に対して測定可能な影響はなく、解雇規制の緩和による雇用政策上の影響は確認されていない。従来、わが国において、解雇規制緩和の雇用への影響についての実証的研究はあまりみられなかったので、本書によるドイツの研究や調査の紹介は、貴重である。

わが国の解雇法理を考察の対象とした第2部にも、注目すべき点、目新しい点はある。まず、新自由主義思想の対抗原理として、「社会的包摂」の思想が提示されている点は、本書の重要な特色であり、この思想は、本書においてわが国の解雇制限法理が再構成される際に基本となる視座を提供している。本書によると、現代の貧困が、高齢、障害、不健康、産業生活の規律への不順応、少数グループ差別等を原因として作り出されている以上、個別的貧困を取り除くための社会的包摂が現代における社会国家原理の具体的な内容となる。疾病や障害、高齢にある労働者が恵まれない仕事や地位にあっても、競争の敗者として労働市場の外側で失業者として滞留することなく、その疾病、障害、高齢というハンディを抱えたままでも、誇りを持って生活できるような社会こそ追究されるべきである。また、競争原理が支配する自由主義的経済秩序において、特定の人間がスタートラインに立つことができない場合、これらの人間がスタートラインから排除されない法秩序を創造しなければならないという意味で、社会的包摂の思想は、自由主義的にも正当化される。

第2部の注目すべき点の第2は、整理解雇法理である。人員削減の必要性の判断基準にも、本書の独自性はあるが、特に検討に値するのは、被解雇者の人選基準の設定に関する本書の見解である。本書は、判例・学説において、十分な人選基準が確立しているとはいえず、人選の合理性について客観的で画一的な基準があるとはいえないとの認識の下、まず、日本の労使関係における整理解雇のあり方として、平成不況における101件の整理解雇事件を分析し、10人未満（一桁）の少数の被解雇者を対象とした整理解雇が90%を占め、その実態は、「狙い撃ちリストラ解雇」ないしは「指名整理解雇」が本質であるとする。そして、平成不況時の判例をみると、リストラの対象とされているのは、中高年、欠勤率の高い者、廃止される事業場の

従業員、パートタイマーおよび会社の方針に反した者等であり、現行の整理解雇法理は、これらの者に対して十分な保護法理を提供できていない。

本書によると、整理解雇において、社会的に保護に値すると思われる者を解雇させないという保護法理の理念的根拠は、上述の現代社会における社会国家原理の具体的内容をなす社会的包摂の思想（個別的貧困を除去するため先天的あるいは後天的に能力に恵まれない者が資本主義社会において排除されないよう保護する思想）であり、この思想は整理解雇の場合も貫徹されなければならない。また、このような整理解雇の人選基準に関しての保護法理は、信義則上の配慮義務との関係で構想すべきであり、使用者には信義則上社会的に保護に値する者を配慮し保護すべき義務があると考えられ、整理解雇にあっても一定の属性を理由として使用者が労働者を不利益に取り扱うことは、その人格の尊厳が損なわれることから禁止される。そして、個別的貧困を除去するための社会的包摂の観点から整理解雇において保護に値する者の類型化が行われ、中高年の労働者、疾病労働者・障害者、勤務態度不良者および労働条件引き下げ拒否者、女性、パートタイマー等を解雇することあるいは優先的に解雇することが禁止される。結論的に、人選基準の客観性ないし合理性という基準は、社会的に保護すべき者を被解雇者から除外するという法理により取って代わられる。

以上の見解に対しては、まず、本書が考察の対象とした「狙い撃ちリストラ解雇」は、本来の意味で整理解雇（経営上の理由による解雇）といえず、どちらかと言うと、不当な動機や目的による解雇といえるのではないかとの疑問が生じる。多数の労働者が対象となる本来の意味の整理解雇が実際上数が少なくとも、典型的な整理解雇として、理論的な検討の際には中心に置くべきであるし、実際上も今後大量解雇型の整理解雇が増加する予測は十分に成り立つ（更正手続終結決定前に管財人により行われた148名の整理解雇の事案である日本航空株式会社事件参照）。人選基準として、疾病労働者や障害者、勤務態度の不良者を除外すべきというのも、疑問なしとしない。なぜなら、これらの属性は、企業への将来的な貢献度を客観的に判断する属性となりうるからである。これらの労働者が解雇された結果、貧困状態になった場合、公的扶助や福祉政

策により救済すべきではなからうか。

第3に、本書の第2部の注目点として、疾病を理由とする解雇に関して、使用者には、復職時に労働能力を問うことにとどまらず、信義則上職場復帰にあたり、復帰前訓練、復帰判定委員会の設置、異動（配置転換）、勤務時間の制限、上司・同僚による支援等を行う配慮義務があり、この配慮義務を尽くさないまま当該労働者を解雇するのは、解雇権の濫用であり無効であるとされている点を指摘できる（このような配慮義務の主要な根拠は、また、個別的貧困を除去するための社会的包摂の思想である）。このような配慮義務の内容は、部分的には既に判例により認められている。しかし、復職時の使用者の配慮義務として、こうした包括的な内容の義務を使用者に課す見解は、従来存在しない。

第4に、能力・業績不足を理由とする解雇の有効性

の判断方法についても、本書には特色が見られる。本書によると、従来の判例をみる限り、能力・業績不足を理由とする解雇は、次の三つのケースに分かれる。まず第1は、長期雇用を前提として期間や職種を限定することなく雇用されている場合である。この場合、採用時に一定の職務や能力があることが前提とされていない以上、予定されていない職業能力や業績の不足を理由として解雇されることはない。第2は、労働契約において職種が限定され、一定の能力を見込んで雇用されている場合である。この場合も、債務の本旨として何らかの「仕事の完成」が目的とされており、労務の提供行為そのものを目的としているので、業績・成績不振、あるいは目標未達成という事実だけでは、直接、解雇により一方的に労働契約を終了させるだけの債務の本旨に従った履行の不能となるわけではない。著しい業績・結果の不振により職務遂行能力の

欠如が推認され、労働契約上明確に定められた職務を債務の本旨に従い履行できないかが問われるべきである（もちろん、配転や職業訓練等の解雇回避努力も必要である）。第3は、債務の本旨として期待されたものが労働者の能力ではなく、労働者の労務提供による結果（業績をあげること）であるという場合である。この場合重要なのは、債務の本旨として期待された労務提供の結果が出なかった場合労働契約は終了するという契約内容であったかどうかであり、多くの場合単に、成果（業績）と賃金を直結させる趣旨にすぎず、成果が出なかった場合に労働契約を終了させるという趣旨ではない。

第2および第3の場合について、厳格な要件の下で解雇が可能になるにすぎないとすれば、非常に限定的な範囲でしか能力・業績不足を理由とする解雇は問題とならない。結局、大多数の場合、能力や業績の不足

は、賃金査定の問題として処理すべきことになる。この点は賛成してもよからう。ただ、第1のケースについて、能力・業績不足の解雇が全く問題にならないかは、疑問である。

この他に、第2部の第7章では、労働審判の大半が地位確認訴訟であり、そのほぼすべての事件が金銭解決でしかも迅速に終結しているという実務動向から解雇をめぐる金銭解決制度の制定法による導入の必要性が否定されているし、8章では、退職勧奨を受けての合意解約に関して、使用者が圧迫的、強圧的な事情を利用して労働契約関係を解約する権利を取得したという場合、合意解約（権）の行使が権利の濫用になるとの見解が示されている。これらも興味深い指摘である。

ふじわら・としひろ 関西大学法学部教授。労働法専攻。

## 神吉 知郁子 著 『最低賃金と最低生活保障 の法規制』

——日英仏の比較法的研究

駒村 康平

社会保障・税一体改革をめぐり、社会保障制度のあり方、いわゆる自助・共助・公助のバランスが議論になっている。自助の中心は就労、共助は社会保険、公助は公的扶助に相当する。自助・就労を左右する賃金のフロアに位置する最低賃金は、公助である生活保護のバランスを接続する要に位置する。

日本では、高度経済成長以降、賃金の最低のラインにある最低賃金、共助として老後生活の基礎になる基礎年金、最後のセーフティネットに位置する生活保護は、それぞれ異なる役割を期待されてきたために、相互の水準の整合性はあまり重視されてこなかった。その背景には、90年代半ばまで機能した長期雇用・年功賃金を特徴とする日本型雇用制度とその相互補完関係にある性別役割分業・専業主婦モデルがあった。す



●信山社  
2011年12月刊  
A5判・303頁・9240円  
(税込)

●かんき・ちかこ  
ピア大学法学部客員研究員  
ブリテイッシュエコロン

なわち、多くの男性正社員は、長期雇用と生活給が保障され、非正規労働者は家計補助的な主婦パートが中心であったため、低賃金労働者＝貧困世帯でなく、生活扶助基準と最低賃金のバランスは問題になってこなかった。

生活保護の役割は極めて限定的で、また厳しい運用もあり、実質的に非稼働貧困世帯に限定した最低生活保障の機能を果たしてきた。しかし、90年代半ば以降の非正規労働者の増加のなか、低賃金の非正規労働者、さらには世帯主が就業しながらも世帯収入合計が生活扶助基準に達しないワーキングプア「世帯」も

増加した<sup>1)</sup>。こうした貧困・格差拡大を受けて、平成19(2007)年の最低賃金法改正で、生活保護との整合性の確保が明記された。

本書は、この19年改正の意義を問い直すために、国際比較も交えながら、最低賃金と最低所得保障の関係を正面からあつかった非常に重要な研究である。各章の小括で要旨がわかりやすくまとめられていることや、本書が法的な視点からの研究であるのに対し、評者は経済学で方法論が異なることから、本稿では評者が興味を感じたところを中心に論評する。

第1章「序論」では、目的、問題の所在、検討方法について、「諸外国の最低賃金制度の基本的な理念構造や決定方式、そして社会保障制度との有機的關係について整理し、検討を行うことによって、日本の最低賃金法制の特質を確認し、その課題と解決の方向性を明らかにする」としている。結論からいうと、特質と課題は検討されているが、第5章で著者も認めるように、解決の方向性までは明らかにされていない。もちろん、この課題は、関係する学界が連携して研究すべきテーマであり、本書の貢献を損なうものではない。本書の分析アプローチは、法的手続きにおいて労使当事者の合意形成プロセスが正当化の根拠になる「手続き的正当化アプローチ」と最低賃金の額それ自体の妥当性について考える「実体的正当化アプローチ」の二つによる。前者の代表が、現在、最低賃金水準が先進国で最も低い国の一つであるイギリスで、後者の代表は最低賃金水準が最も高いフランスである。

第2章は、日本の最低賃金制度について、昭和34年の成立から平成19年改正までの展開を5つの時期に分けて整理している。最低賃金成立前に、労働基準法における最低賃金の目的(最低賃金条項)は、「労働者が人たるに値する生活を営むために必要をみたすべきものでなければならない」とされていた。憲法25条の「健康で文化的な最低限度の生活」という生存権と異なる表現であったが、その背景には、「社会生活一般の最低限より、働く人の労働条件の最低基準は本来高かるべきもの」という意図が含められていたという。しかし、最低賃金法成立時には、生存権の理念は後退し、公正競争や国民経済の発展といった経済的側面が考慮要素になった。

第3章は、イギリスについて、現行制度に至るまで

の最低賃金規制、全国最低賃金制度、最近の社会保障制度の状況が解説されている。イギリスの最低賃金は、1993年に保守党により廃止され、1998年労働党によって復活するという大きな変動を経験した。廃止以前の性格は、団体交渉の促進・条件整備という目的が中心だったが、復活後は大きく変化した。さらに、1) 利害関係者の意見を別のルートで取り扱う、2) 全会一致の合意に達するために各委員が最低賃金の役割についての統一的な認識を共有する、3) 勧告で提示する最低賃金額について客観的な判断根拠を明示するなど、低賃金委員会における公労使委員の役割、調整方式は興味深い。これは中央最低賃金委員会で30年にわたって労使一致に達しない日本にとっても参考になる。イギリスでは、求職者手当や就労税額控除があり、最低賃金だけが稼働世帯の貧困に関する安全網の機能を引き受けているわけではなく、最低賃金の水準と社会保障給付水準を相互に参照するような法的条項はない。

第4章はフランスについて現行制度に至るまでの最低賃金規制、SMIC(全職域成長最低賃金)制度を解説している。フランスの最低賃金制は政府主導で、マーケットバスケット方式による最低生存費に基づき1950年にSMIG(全職域最低保障賃金)が成立した。実質経済成長への対応の必要性からSMICとなり、SMICが老齢年金や家族手当といった「社会保障給付の参照基準」になっている。フランスでは、最低賃金は生存を超えて、最低生活費用の実現であるため、労働報酬の全体的な変動を考慮した公正な賃金でなければならないとされ、フルタイムでのSMICは、住宅手当と家族手当を併せると貧困線を上回るように設定され、労働能力のある者を対象とする社会保障給付額は、SMICを必ず下回るように設定されている。この背景には、「労働を通じて賃金という形でもたらされた所得は、社会的参加、自律性、セルフイメージの向上といった固有の価値がある。……憲法上の生存権に基づいて補償される公的扶助と、最低賃金とは明確に区分する(p.259抜粋)」という記述が示すように、労働の価値の明確な位置づけがある。RSA(活動連帯所得)、PPE(雇用手当)と最低賃金制度が有機的に関連づけられ、就労インセンティブを損なわずに最低所得を保障する仕組みとなっている。

第5章総括は、本書の議論がコンパクトにまとめられており各国の最低賃金と最低所得保障の役割分担を整理した図表は役立つ。かつては手続きの正当化アプローチのもと、水準そのものは問題にしてこなかったイギリスも、98年の全国最低賃金制度では、労働状況を改善するだけでなく、雇用や経済競争力に対する悪影響を及ぼさない範囲で拡大しすぎた賃金格差の是正や社会保障負担の軽減といった政策的な役割を担うようになった。他方、最低賃金の水準そのものに着目した実体的正当化アプローチを採用したフランスでは、キャリアラダーと連動して上がっていくはずの賃金が高いSMICにより上昇できない弊害が生まれており、サルコジ政権下で導入された専門家委員会によって弾力化が議論されるようになる。

日本の最低賃金制度は平成19年改正により、公正賃金の実現から労働者の最低生活保障へ比重を動かしている。しかし、本書は審議体制について「最低賃金審議会は、事実上、労使交渉の場として位置付けられており、中立の公益委員も有識者としての専門的立場から労使交渉を離れて独自の妥当な最低賃金を提示する役割を果たしているわけではなく、労使交渉の調停者の役割が期待され、絶対額の妥当性を判断すべき新たな水準問題に適切に対応する体制とはなっていない」という問題を指摘している。さらに、労働者個人の低賃金問題と世帯の貧困問題が区別されず、かつ労使交渉の論理を基礎としたまま、生存権の理念に基づいて、最低賃金の生活保障的役割を強化しようとしている問題を指摘している。その上で、「最低賃金法第9条第3項は、逆転現象の解消だけを意味するとは文言上、当然に明らかではなく、解釈問題として残されている。この解釈に当たっては、ワークフェアを実現するための、就労インセンティブの問題なのか、それともより観念的な公正さを担保することを目的とすべきなのか、という点について改めて考え直す必要がある」と、また「稼働年齢世帯への所得保障制度が手薄なまま、最低賃金を引き上げることによって、この問題に対処しようとする、高すぎる最低賃金によって、雇用が減少するという問題が、日本ではより深刻になってしまう。もはや、最低賃金の水準の妥当性を、最低賃金制度の枠内のみで論じることはできなくなっている」という重要な指摘をしている。

本書を読み、日英仏の最低賃金制度の変化の背景にある経済社会の動き、最低賃金と生活保護水準に関する議論の展開、先進国で50～70年代に広がった所得政策・社会契約と最低賃金の関係など多くの研究の刺激を得た。

日本において生活保護と最低賃金・低賃金の関係が問題になったのは最近ではない。生活保護制度の初期においては、稼働世帯受給者が多く、藤本(1967)は「現役労働者であって、生活保護を受けるというのは、その賃金が余りにも低く、それだけでは最低生活を維持できないからにはかならない。しかも現実の日本の賃金は、最低賃金制も社会保障の家族手当制もないために、多数の労働者が働きながら生活保護を受けている」と指摘していた。そして、最低賃金よりも生活保護の方が高く稼働世帯の受給者が多いなかで、生活保護が企業への賃金補助の役割を果たしていた点について、江口(1967)は「保護法による給付は、低賃金の補充をなすというよりも、低賃金のおもりになっている」という指摘もあった。しかし、高度経済成長のなかで、最低賃金と生活保護の関係はあまり注目されなくなった。その理由は、すでに述べたように日本型雇用が広まる中、本書も指摘しているように、1) 表向き普遍的な制度である生活保護制度が、運用によって実際には稼働世帯を除外した、2) 働く貧困者に対して継続的に所得を保障する制度を用意していないため、最低生活保障の水準が賃金を上回っても、就労インセンティブに影響を与えて来なかった、という日本の社会保障制度の特性がある。

しかし、最近になり生活保護制度においても変化がある。すなわち水際作戦による非稼働世帯限定から、稼働可能世帯にも少しずつ受給が広がっていること、非正規労働者の増加に伴いワーキングプア「世帯」が増加し、受給予備群になっていること。これらを考えると、生活保護を受けている稼働世帯がわずかだから就労インセンティブに影響を与えず、最低賃金と生活保護の水準バランスはあまり重要ではないという従来 of 経済・社会保障制度の状況に基づく見方が、今後も説得力を持つのだろうか。ここにワーキングプア世帯向けの新しい所得保障の必要が出てくるのである。また、国際比較という点から、日本の最低賃金の水準も検証する必要がある。ILO(2010)によると、1) 近

年「最低賃金の復活」のなか、世界全体で70%以上の国で最低賃金が実質ベースで上昇している、2) 最低賃金の上昇は下位10%の賃金を引き上げ、賃金不平等拡大を抑えている。またOECD各国を比較した山田(2011)によると、1) 日本はワーキングプア率がアメリカの次に高いこと、2) 最低賃金、高齢最低所得保障、社会扶助、社会扶助等を含む純所得の4つの給付水準を比較すると、日本は比較対象国中で最低賃金と社会扶助の水準が最も接近しており、日本の最低賃金と最低所得保障の位置関係の特異性を指摘している。以上、最低賃金と最低生活保障を巡っては議論する課題は多くある。著者自身が、「法学の枠を超えた社会的、政治的、経済的考慮要素を総合的に検討する必要がある。……あえて将来の課題とするにとどめたい」(p.299)と述べているが、まさにこのテーマは経済学、法学、社会政策、社会保障、労使関係の知見を生かすべき課題である。本書を題材に関連学界で議

論が盛り上がることを期待したい。

- 1) 本書も意識しているように低賃金労働者であるワーキングプアと世帯主が就労しているにもかかわらず貧困状態にあるワーキングプア世帯は区別して議論する必要がある。駒村(2007)参照。

#### 参考文献

- ILO編著(2010)『世界給与・賃金レポート』田村勝省訳、一灯舎。  
 江口英一(1967)「英国における『国民扶助』の位置と適用状況」『季刊社会保障研究』3巻4号。  
 駒村康平(2007)「ワーキングプア・ボーダーライン層と生活保障制度改革の動向」『日本労働研究雑誌』No.563。  
 藤本武(1967)『最低賃金制』岩波書店。  
 山田篤裕(2011)「国際的パースペクティヴから見た最低賃金・社会扶助の目標性」『社会政策』第2巻2号。

こまむら・こうへい 慶應義塾大学経済学部教授。社会保障専攻。

## 米澤 旦 著 『労働統合型社会的企業の可能性』

——障害者就労における社会的包摂へのアプローチ

櫻井 純理

本書の主題は、書名が明示しているように、労働統合型社会的企業(Work Integration Social Enterprise, 以下ではWISEと表記)の活動について、その可能性と課題点を検討することにある。WISEとは、若年者、女性、高齢者、長期失業者、障害者、刑余者など、なんらかの不利を抱え、労働市場から排除された人々を労働市場に(再)統合することを目指す社会的企業である。本書では障害者就労をケーススタディとして分析・検討しているが、単なる事例分析にとどまらず、社会的企業分析において有効な理論的枠組みを検証・提起していることが、最大の特徴である。

以下ではまず、全体の構成に沿って、主な内容と特



●ミネルヴァ書房  
 2011年10月刊  
 A5判・213頁・6300円  
 (税込)

●よねざわ・あきら 東京大学大学院人文社会系研究科社会学専門分野博士課程。

徴について述べていきたい。主題と問題背景等が述べられた序章に続く、第I部「社会的企業概念と理論」(第1～2章)は、理論的分析にあたる部分である。第1章では「社会的企業」概念が形成された経緯や研究上の意義、欧州における活動事例、WISEの役割と活動領域等が分かりやすく整理されている。

第2章は、WISEに関わる国内外の先行研究をふまえ、社会的企業の分析において有効な理論的枠組みを提起している。本書の核となる内容であるため、少し詳しく説明する必要があるだろう。著者によると、社

会的企業およびサードセクターについては、これまで必ずしも峻別されてこなかった2つのモデルが存在する。一方の「独立モデル」は、社会的企業を「市場や政府からは独立した原理を本質的に保持するという考え方」(P.53)である。これに対し、「媒介モデル」は、社会的企業を「再分配(政府)、市場交換(市場)、互酬(コミュニティ)の原理の「媒介の場」として捉える」(同)見方である。著者は、後者の「媒介モデル」の視座に立つことが、特にWISEの役割を分析するためには必要であると主張している。

独立モデルに立った社会的企業論では、社会的企業の独自性——政府や市場とは異なる所有形態や、固有の価値(互酬性や民主的性格等)を持つこと——が強調され、市場経済の補完機能もしくは代替機能としての意義が主張されてきた。このようなアプローチは、政府の失敗や市場の失敗といった事態に対し、サードセクターの有効性を検討する際には効果的である。しかし、現在問われているのは、「なぜ、サードセクター一般が有効なのか」ではなく、「どのようなサードセクターの組織がどのような条件の下で、どのような意味で有効であり、弱点を抱えているか」を明らかにすることである(P.87)。著者によると、そのためには、欧州の研究者らが展開してきた媒介モデルに基づき、社会的企業の混合的・多元的・媒介的性質をつぶさに検証することが必要である。

特にWISEの場合には、社会的排除を解決するための多様なアプローチが必要であることや、排除を問題視する互酬原理の原動力と、効率性を求める市場的要素や活動を支える政府からの支援などが混合されることによって、効果的な事業活動が実現される。つまり、WISEの現実の活動は「複数の原理や資源、合理性が、かみ合い、せめぎあう」(P.206)なかで展開されているのである。したがって、WISEの可能性や限界を論じるためには、その内部における(1)異なる原理の混合、(2)多元性、(3)対立に注目することが有効である、と著者は理論的考察をまとめている。

後半の第II部では、「差別とたたかう共同体全国連合」(共同連)を主な対象とした事例分析を通じ、媒介モデルの有効性が検証される。共同連は障害者と健常者が共に働く場としての「共働事業所」の連合体であり、最近ではより多様な就労困難層も対象とし、継

続的な就労の場を作ることを目指している。第3章で共同連が社会的企業のひとつとして捉えられることを確認した上で、第4～6章では、上記の3つの視点、すなわち「混合」「多元性」「対立」各々の視角から、共同連の活動がどのように成り立ち、またどんな問題を抱えているかが明かされている。

本書の評価されるべき点は、なによりも、主張の核となっている「媒介モデル」の魅力にある。それは、社会的企業が実際に行っている活動の特徴や意義と、課題や苦悩をリアルに把握するうえで、様々なヒントを与えてくれる。また、就労支援・生活支援政策の実施にNPO等の社会的企業が関わるケースが増えているなかで、政策担当者(行政)側の視点からここでの主張を捉え返すなら、それはどのような含意を持つのかについても、多くを考えさせられる。

第1に、異なる原理の「混合」に関する分析(第4章)が大変興味深い。WISE(を含む社会的企業)の活動は、再分配(政府からの補助金等)、市場交換(事業収入等)、互酬(ボランティアや寄付行為等)の原理(に基づく資源)が組み合わせられて成立している。筆者が指摘する「混合」とは、それらの資源が単に並存していることを指摘したり、その多寡や優劣を論じたりすることではない。

たとえば、筆者は互酬と市場交換が「混合」する局面として、「社会に埋め込まれた市場」での取引を挙げている。共同連の場合には品質に配慮する生協などの民間業者や、社会的目的に共感しやすい学校や役所などを相手に、取引を行っていることが多い。そのような取引は「市場交換」ではあるが、共同連という社会的企業の活動が持つ社会的目的に動機づけられた(=互酬原理を基盤とした)取引なのである。また、滋賀県が導入した社会的事業所制度は、共同連に参加する社会的企業が中心となって、理念が異なる団体にも働きかけ、信頼関係を醸成した上で実現したものである。こうした経緯は、互酬原理が基礎として機能し、再分配原理に基づく資源配分が導かれた(互酬と再配分との「混合」局面)と見ることができる。

つまり、異なる原理の「混合」とは、それらが相互に関係性を持ちながら、戦略的に組み合わせられ、社会的企業の活動持続はその微妙なバランスのもとで図られている、ということを示唆している。社会的企業



が持つこのような特徴は、活動の柔軟性や、対象とする社会問題に対するタイムリーで効果的な取組みをもたらす側面もある一方、後述するような「対立」や緊張を組織内にもたらす要因ともなっている。

第2に、著者は、社会的企業の「多元性」を検討する第5章でWISEを類型化するモデルを提示し、「市場志向—自己目的志向」および「能力主義—反能力主義」の2軸によって3事例（共同連、スワンベーカーリー、きょうされん）を異なる象限に分類している。同じ領域で活動する社会的企業であっても、内包する社会的価値には多様なバリエーションが存在するのであり、どのような社会的企業がどういった条件下で有効に機能しうるのかを問うためには、こうした分類軸は今後ますます必要となるだろう。媒介モデルに基づく多元性の視点の重要性は、言わずもがなである。

第3に、複数原理の混合ゆえに生じる、組織内の緊張や対立の存在について、具体事例を検証していること（第6章）も本書の特長である。ここで取り上げられている事例は、共同連の中心的団体の一つ（わっぱの会）における分配金（賃金）のあり方を巡る対立である。現在の分配金制度のもとでは仕事の責任や労働時間に大きな偏りがあり、組織内で少なからず不満が出ていることから、これを修正、あるいは根本的に見直し、責任や労働能力に応じた新たな分配の仕組みを構築すべきという意見が出されているのである。著者は必ずしも明示していないが、評者はこの事態について、異なる諸原理の「混合」に変化をもたらすような揺らぎが生じていると解釈した。つまり、「組織内での相互扶助」という互酬の資源に生じた変化が、他原理との新たな混合の必要性を呼び起こしているのである。この事例と同様に、日本のWISEは多かれ少なかれ、社会的排除に関わる問題に取り組むという社会的目的と、成員の生活保障や組織の存続といった経済的目的との間で悩みを抱えながら、活動を継続している。社会的企業が担っている有意義な活動をこの社会でいかに持続させるかを考えるためには、こうした

「対立」の内実にも立ち入り、具体的な分析をすることが求められるであろう。

以上で述べたように、著者が本書で提起している「媒介モデル」はWISE分析に関して有効であり、多様な可能性を持つ分析枠組みであると評者は評価する。その上で、いくつかの疑問点や課題点を最後に指摘しておきたい。まず、著者自身も終章で「本書の最大の問題点」（P.204）として挙げているように、WISEの提供している労働統合の活動そのものに関する実態分析は十分とはいえない。共同連の事例について言えば、どのような障害を持つ人たちが健常者どのように仕事を分担しているのかなど、特に実際の労働過程についてはより詳細な分析が必要である。また、WISEの活動に対する注目が欧州で高まった理由は、「積極的労働市場政策の担い手として、質の高い雇用・訓練機会を創出する役割」（P.35）への期待だけでなく、その活動が「地域の中間集団を強化し社会関係を作り出す」（P.37）ことに対して有効であると考えられているからでもある。したがって、社会的排除の多様な側面に対し、共同連のようなWISEの活動が実際にどんな効果をもたらしているのかについても、若干であれ、言及が必要ではないかと思われた。さらにもう1点、障害者就労の分析をベースにした本書の分析枠組みをそのまま、就労困難者全般に拡張して適用することが可能なのか、あるいは、適用するにはまた別の視座や類型化が求められるのかについても、今後の検討課題として残されているだろう。この点も含め、著者が提起した媒介モデルの枠組みを今後の社会的企業研究にいかにか活かしていくかは、この領域の研究に取り組む者に課せられた課題として受け止めた。

さくらい・じゅんり 立命館大学産業社会学部教授。社会政策論専攻。