

書評

BOOK REVIEWS

荒木尚志・岩村正彦・山川隆一 編

『労働法学の展望』

——菅野和夫先生古稀記念論集

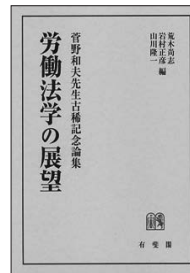
唐津 博

1

本書は、「日本の労働法学を代表する1冊の本を示せと言われたならば、労働法研究者の多くが「躊躇なく」「あげるであろう」「労働法研究の流れを作り、あるいは正した偉大な書」(下井隆史・本誌513号(2003年)34頁以下)である『労働法』(弘文堂、1985年初版、2012年第10版)の著者であり、長年にわたり、中央労働基準審議会会長、労働政策審議会会長等として「幾多の労働政策をリードされてきた」、菅野和夫東大名誉教授の「門弟ら」による「菅野労働法体系の全分野にわたる作品」(あとがき)によって編まれた古稀記念論集である。その体系別でいえば、本書には、Ⅰ総論2篇、Ⅱ労働市場法2篇、Ⅲ個別的労働関係法18篇、Ⅳ団体的労働関係法5篇、Ⅴ労使紛争解決手続3篇、Ⅵ社会保障法5篇の計35篇の、現在学会の第一線で活躍する気鋭の研究者らによる作品(論文)が収められている。

しかし、ここでは、すべての論文を取り上げてコメントを付す紙幅を許されていない(また、社会保障法領域の論文については、評者には評価する能力がないので割愛せざるを得ない)。そこで、菅野教授が次のように論じられていたことを手掛かりとして、本書を紹介することにしたい。曰く、「労働法学は法律学としての普遍性と労使関係の法としての特殊性を共に追求すべきであるが、後者の特殊性の追求には前者による枠が設定されている」、「現行労働法は、憲法を頂点とした私法・行政法・刑事法の体系の中に組み込まれており、したがってそれら関連法と同様の権利義務体

系を基本的性格としている」、「解釈法学としての労働法学は、右関連諸法との整合性をはかりつつ、法律学としての普遍性を追求すべき任務を有する。いいかえると、法律学一般に通じる権利義務体系としての精緻



●有斐閣
2013年3月刊
A5判・862頁・17850円
(税込)

●あらかき・たかし 東京大学大学院法学政治学研究科教授。
●いわむら・まさひこ 東京大学大学院法学政治学研究科教授。
●やまかわ・りゅういち 東京大学大学院法学政治学研究科教授。

化を図る任務を有する」、しかし、「この精緻化は法規制の対象たる労使関係の特質を踏まえたものたるべき」であり、「社会の実態へのその適合性を常に心がける必要がある」、「この場合の基本的問題は、このような労使関係法としての特殊性と」「法律学としての普遍性との関係である。換言すれば、労使関係の特殊性に対し法が画する一線(労使関係の法としての特殊性追求に対し普遍的法(法律学)が画する一線)は何か、という問題となろう」と(『労働法学一考——労働法学の普遍性と特殊性』(本誌300号(1984年)59頁以下)。すなわち、労働法学の法律学としての普遍性を意識しつつ、その特殊性を踏まえるという菅野教授の基本的考え方は、「門弟ら」にどのように受け止められているのか、ということである(なお、以下では、紙幅の制約上、論文表題を省いて執筆者名だけをあげる)。

2

労働法の法学としての普遍性と特殊性を明確に意識し、その調和を志向することを明言するのが、山川隆一論文である。山川論文は、賃金減額をめぐる事例を中心に、近年、学説・裁判例上の一大争点となった感のある労働条件変更についての労働者の同意をどのよ

うに認定すべきか、民法における意思表示理論を踏まえたうえで、労働関係の特質を考慮した事実認定のあり方を論じるもので、きわめて示唆に富む内容である。大内伸哉論文も、民法上の契約自由の原則の具体化としての使用者の採用の自由を対象として、2012年の労働者派遣法改正、労働契約法改正による雇用強制（採用の自由の制限）の法理論的な問題点を指摘するもので、労働立法を民法の私法秩序を基底とする現行法体系のもとに、どのように整合的に位置づけることができるのか、労働法理論の普遍性と特殊性の調整を追究する内容となっている。この2012年の法改正は、野田進論文も取り上げており、両法が導入した「申し込みみなし」または「承諾みなし」による労働契約の成立の手法（「合意みなし」）を、フランス法における有期・派遣労働契約における再性質決定の制度と対比して、その特徴を論じている。大内論文、野田論文はいずれもこの新たな法制度を「採用の自由」に抵触するものとして批判的に評価しているが、異なる評価も可能であろう（拙稿「労働契約試論」労働法律旬報1798号（2013年）38頁以下参照）。なお、荒木尚志論文は、この2012年の新たな有期労働契約規制の法政策的意義について周到に論じるもので、新たな法ルール（無期契約転換制度、有期契約更新制度、有期契約を理由とする不合理な労働条件禁止原則）の解釈論において参照すべき基本文献といえる。

他方、和田肇論文は、労働関係の特質に応じた労働法学の特殊性に関わる論稿である。和田論文は、ドイツの「標準的労働関係」概念を紹介したうえで、この概念を、労働法、社会保障法のモデルとなる労働関係・雇用、具体的には、正規雇用（直接雇用、フルタイム労働、無期契約）を中心としながら、平等取扱い・差別禁止とワーク・ライフ・バランスの要素が付け加わった労働関係と定義づけ、この観点から現行の労働法制のあり方を論じたもので、労働法規制評価の基本的視点を提示するものとして有意義である。

野川忍論文は、労組法16条の労働契約とは何か、労契法・労基法上の労働契約とはいえない労務供給契約が労組法16条の定める労働契約と言えるのかを問い、そのうえで労働協約の規範的効力論の再構成を試み、川田琢之論文は、公務員についての労働協約、就業規則を通じた労働条件変更（集团的労働条件変更）

の法理構成を試みており、いずれも、従来取り上げられることのなかった新たな議論を喚起する意欲的な論稿である。同様に、新たな論点を掘り起こした解釈論を試みるものが、イギリス法を参考にしながら所定外に労基法上の労働時間が発生した場合の最低賃金法の強行的・直律的効力の適用問題を通じて、最低賃金規制の在り方を論じる神吉知郁子論文、労災補償における「業務」概念の意義を論じる中益陽子論文、障害者雇用における安全衛生と労災補償のあり方を論じる小畑史子論文、最高裁判決についての調査官解説を対象としてその問題点の検討を試みる藤川久昭論文である。また、水町勇一郎論文は、一般に団体交渉の射程は労働協約の効力と結び付けて論じられているが、比較法（アメリカ法、ドイツ法、フランス法を参照する）的に見れば、団体交渉の射程は団体交渉法制の趣旨・構造と団体交渉の社会的実態に照らして判断されるべきであるとして、新たな議論可能性を提示する注目すべき論稿であり、両角道代論文は、労働法は「仕事と家庭の分離」を基本原則とする法制度・法理論であるが、「仕事と家庭の調和」をその修正的、補助的な原則と理解すべきであるとして、配転法理を再構成（配転命令権の内容自体を制限するものとしての家庭生活配慮義務の提唱）する意欲的試みである。小西康之論文は、労働者の退職リスクの軽減という観点から、解雇規制（解雇予告制度等）と失業給付制度相互の解釈論的、立法論的に検討するもので興味深く、土田道夫論文は、「出向労働関係」を規律する体系的、包括的な法理構成を提示するものであり、その解釈論は安定的である。みなし割増賃金をめぐる判例法理を整理、分析する岩出誠論文、不当労働行為救済命令の内容、拘束力を論じる池田稔論文は、いずれも実務的視点からの検討である。これらの諸論稿は総じて堅実、簡明であり、菅野教授の説かれた、「解釈法学としての労働法学」の「法律学一般に通じる権利義務体系としての精緻化を図る任務」に十分に應えるものといえよう。

諸外国の法制度、解釈論を参照する比較法研究が、日本法の解釈論、立法論において広がりや深みを与えるものであることは言うまでもなく、前掲論稿の幾つかにおいても、このことは十分に発揮されているが、本書には、これ以外にも解釈論的観点からの多彩な比

比較法研究が取められている。ドイツの「労働者」概念論を考察する橋本陽子論文、アメリカ全国労働関係法における「被用者」の定義・概念をめぐる立法史、裁判例の動向を検討する竹内（奥野）寿論文、フランスにおける障害者認定制度の紹介・検討を通じて、障害者雇用政策の対象となる「障害者」の範囲を画する解釈基準を論じる永野仁美論文、信条差別禁止の保護対象となる信条の意義、限界を探るために一般的雇用平等法を有するイギリス法およびその基礎となるEU法を紹介・検討する櫻庭涼子論文、フランスにおける労働者の精神的健康をめぐる議論状況、安全衛生労働条件委員会の権限・役割を取り上げて検討を加える笠木映里論文が、それである。「企業年金の未来につながる考察」として、アメリカにおける自動加入促進策とデフォルトファンド、イギリスにおける自動加入制度を紹介・検討したうえで、日本の今後の法政策的課題を提示する森戸英幸論文は、立法論的観点からの比較法研究としてとりわけ示唆的である。また、中窪裕也論文は、アメリカの判例を素材としてアメリカ全国労働関係法における被用者の権利をめぐる議論を整理、分析しているが、日本の不当労働行為制度の特徴は「被用者の権利」の欠如にあるとの指摘には、虚を衝かれた感がある。

本書には、このような充実した比較法研究の成果だけでなく、併せて、海外の研究者の手になる韓国、台湾の労働法を対象とする論稿（韓国における非正規労働者差別の問題を論じる李鋌論文、台湾における非正規雇用問題を論じる王能君論文、台湾労働基準法上の使用者の労災補償責任を論じる黄馨慧論文、台湾の不当労働行為救済制度とその実態を扱う劉志鵬論文）、さらには、新たな紛争処理制度として創設された日本の労働審判制度についての機能的考察（労働審判制度における調整型手続と判定型手続の併存の利点・難点を検討するヴェレド・ベンサデ論文）も盛り込まれている。これは、「日本の労働法を比較法的視点から機能的に分析した」多数の英語論文が「いずれも海外の研究者から極めて高い評価を得て」「日本労働法の理解を国際的に高める上で多大の貢献をされ」、「国際労働法社会保障法学会の会長に選出されるなど、国際的学術活動においても大きな功績をあげてこられた」（あとがき）菅野教授の研究指導が、国際的なそれ

あることをよく示している。

このようにみえてくると、本書の刊行が日本の労働法学の進展に大きく寄与するものであることは明らかであろう。

3

菅野教授は、30年前、諏訪康雄教授との共著論文「労働市場の変化と労働法の課題——新たなサポート・システムを求めて」（本誌418号（1994年）2頁以下）において、こう説かれた。すなわち、労働法は「市場経済システムの枠組みを整え、その日常的な運営を支えるサブシステムの一つとしての法制度の一部であり、広い意味での労働市場システムを法的な規整の対象」として「労働市場での労働者の取引行為（交渉）をより円滑に機能させるために諸種の支援制度を用意する法体系（サポート・システム）」である、と。その後の法改正において、本論文で提示された3つの課題（労働契約ルールの整備、紛争処理に向けたサポート・システムの整備、職業紹介と職業能力開発のシステム再編・外部労働市場の整備）については、「わずかな点を除き本論文が描いたシナリオに沿って進められてきた」（小嶋典明・本誌513号（2003年）44頁）。労使関係の特質を踏まえつつ、権利義務体系の精緻化を図る解釈論の展開を志向するという菅野教授の労働法学論を具体化するものともいえる本書は、編者によれば、「労働法学の未来を展望し、今後の労働法学の発展方向を指し示そうとしたものである」（あとがき）。

しかし、「労働法学の未来」が、この菅野教授のサポート・システム論（その法理論的位置づけについては、拙稿「労働法パラダイム論の現況と労働法規制の多元性」労働法律旬報1700号（2009年）6頁以下参照）のそれであるのか、それともこれに代わる新たな労働法構想・戦略によるそれであるのか、その評価は、それぞれの論稿によって、異なるかもしれない。蛇足ながら、評者には、菅野教授に先立って、いわゆる戦後労働法学と鋭く対峙された山口浩一郎教授の四十有余年前の一文が思い起こされるのである。すなわち、「戦後初期の諸労作にみられたあのパトスの裏にひめられたみずみずしい懐疑の精神が次第に薄れてきているのではないか……現在の社会情勢の変動も戦後初期に決して劣るものではない……」が、かつてのそ

れと比べると今日の論稿はわかりやすく明解で、もう正しい理論は明らかにされており、残された問題はそれをやさしく説くだけだという論調のものが意外に多い。はたしてそうか」（「戦後労働法学の反省」本誌

100号（1967年）40頁），と。

からつ・ひろし 南山大学大学院法務研究科教授。労働法専攻。

伊藤 大一 著 『非正規雇用と労働運動』

——若年労働者の主体と抵抗

伍賀 一道

本書は、徳島県藍住町に立地するトヨタ自動車の2次下請けメーカー（アイズミテック、以下A社と略記）で就労していた間接雇用の請負労働者40余名（全員男性）がユーザー企業（A社）の正社員の地位を獲得するまでの過程を7年間にわたり密着調査し、希有な成果をあげることができた背景と要因について学際的視点から考察した作品である。偽装請負を告発し、あるいは派遣切りに抗し、ユーザー企業（発注元、派遣先）の正社員化を求める近年の労働者の運動の多くが法廷闘争の形態を取っているが、本書の請負労働者たちは労働組合を組織し、数次のストライキを敢行し正社員化を実現した。いわば労働運動本来の闘い方であるにもかかわらず、今日の日本では他に例を見ないケースである。

では、彼らはなぜ「無断欠勤や早期の離職」（6頁）という抵抗形態ではなく、職場に定着し労働運動を行うようになったのか。成功した要因は何か。彼らの運動はあくまでも特殊な事例にとどまるのか。本書はこれらについて製造現場の第一次資料とともに、その時々当事者の語りをまじえて明らかにした学術書であると同時に、「若年労働者の主体と抵抗」を労働者の息づかいまでも聞こえてくるごとくリアルに描いた一般書としても読み応えある作品である。フリーター論・ニート論に代表されるごとく若者を分析対象として考察した著書は多いが、運動の主体として立ち上がった若者が勝利するまでの過程に寄り添いながら描いた点が類書にない本書の特色である。

まず、序章で問題設定をした後、第1章で請負労働者日本労働研究雑誌



●法律文化社
2013年3月刊
A5判・208頁・4095円
(税込)

●いとう・たいち
准教授。
大阪経済大学経済学部

者たちの属性や労働条件、A社の概略とともに、偽装請負の法的側面からの整理および手工業的熟練を基礎とする請負制度と偽装請負との相違が示される。第2章から7章までは若者たちが請負労働者としての地位を拒否し、正社員化を獲得するに至った主体的要因、客観的条件を以下の点から立体的に明らかにしている。

- ①技能を自ら獲得しA社の経営権を制限するまでになった請負労働者集団の形成（第2章）
- ②トヨタ生産方式の集中発注方式がもたらした労働組織再編に対する労働者の抵抗（第3章）
- ③請負労働組合結成によるA社の指揮・命令権（人員配置権限、作業スピード管理）の規制（第4章）
- ④請負労働者の運動を支援した少数派正社員組合の存在、両者の葛藤（第5章）、
- ⑤地域への定着（第6章）、世帯形成と家族のネットワークによる支え（第7章）
- ⑥ヤンキー文化・反学校文化に裏打ちされた請負労働者の生活歴、それを基盤とする組合リーダーのたくいまれな統率力（第5章、第7章）

終章では、不安定雇用に就く若者や若年失業の増加要因を本人に求める自己責任論（「認識論的誤謬」）を批判し、これを主体的に超克した請負労働者たちの運

動の意味、社会運動としての労働運動の展望に言及している。

紙数の都合上、ここでは上記の要因のうち、①、②、③、⑤、⑥について評者のコメントを交えつつ要点を紹介しておこう。

経営権を制限する請負労働者集団の形成

1950年代のトヨタ自動車では手工業的熟練を基礎とした請負制が製造現場で有力な地位を占めており、事実上経営権を制限していた。これと類似のことが今日のA社においても生じた。ただし、熟練を有する親方が率いる請負制ではなく、事実上の労務供給業者（著者のいう「偽装された雇用主」）から派遣された労働者たちが自力で技能を蓄積し、職場において自立的集団を形成、A社の経営権を制約するまでになった。〈業者は偽装請負、労働者は技能を基礎にした自立的

集団を形成）というパラドックスが実に興味深い。

舞台となったのは、A社の主力製品（自動車の自動変速機部品）の製造職場である。プレス機1台に1人の労働者がついて加工生産する現場で請負労働者たちは会社が定めた所定の業務範囲を超えてプレス機制御板の調整作業を自ら担うようになった。これは生産実績がA社の定める目標値を下回ることで解雇されるのを避けるためであった。他方、課業の負担増を抑制し、生産技術部に制御板の調整をまかせた正社員はこうした技能を蓄積できず、その結果、請負労働者の技能が正社員よりも勝ることとなった。

さらに、請負労働者が労働組合を結成し、偽装請負を徳島労働局に告発、当局からは是正指導を受けたA社は正社員と請負労働者との混在ラインを解消した結果、生産の中核を請負労働者が掌握する事態が生まれた。技能養成が請負労働者集団内部で行われるばかり

か、チーム内の人員配置の権限までも組合に移ることになったのである。これにより、経験が浅く技能レベルの低い労働者には簡単な作業を割り当て、労働者を解雇から守る工夫までも組合内部で行った。巧みな集団的営みである。

トヨタ生産方式の集中発注方式がもたらす脆弱性をついた運動

請負労働者たちの要求は組合結成時よりA社の正社員化である。根底には自分たちより技能の劣る正社員の方がなぜ賃金が高いのかというシンプルな疑問がある。正社員になれば県内大企業の賃金水準に到達でき、世帯収入も安定する。請負労働者の一部が直接雇用の契約社員になって以降はA社との団体交渉を実現し、ストライキを背景に正社員化を勝ち取った(2012年9月、組合に所属する労働者はほぼ全員の正社員化)。

請負労働者たちは戦術においても巧みであった。トヨタ生産方式の新たな方針(CCC21)は、車種間での部品の共通化を進め、1つの部品サプライヤーに集中発注し、発注量を増大させる代わりに納入単価の引き下げを求めるもので、サプライヤーに問題が生じた場合、トヨタ本体の製造ラインにまで支障が及ぶ脆弱性をかかえている。このようなトヨタ生産方式が皮肉にも請負労働者の運動を「支援」することとなった。

正社員化を求める請負労働者組合の二度の24時間ストライキは、トヨタの主力車種の部品供給を停止させ、在庫を持たないトヨタ生産方式では致命的な打撃となるため、A社は組合の要求を受け入れるほかなかった。

地域への定着、世帯形成、社会関係資本というセーフティネット、反学校文化

では運動のリーダーやその賛同者はどのようにして形成されたのか。著者が注目しているのはまず地域に定着するという点である。本書の主役である請負労働者たちは徳島県内、しかもA社周辺の限られた地域に定着し、かつ「社会関係資本」というセーフティネットを有する労働者である。派遣・請負業者を介して工場から工場へ、地域から他地域へと漂流する若年労働者とは異なっていた。この「定着性」こそ、正社

員化を達成できた主要な要因の一つである。ここでいう社会関係資本とは、先輩や友人、学校の同窓生などのネットワーク、さらには家族の支えである。

地域への定着とともに著者が着目しているのは請負労働者の多数に共通する「ヤンキー文化」「反学校文化」である。組合員ほぼ全員から聞き取った詳細な生活歴・職歴・余暇生活(パチンコ、パチスロ、趣味としての車など)の記録からもこのことはうかがえる。「反学校文化」は競争主義や成績主義を拒否するところにあり、そこから仲間を裏切ったり、抜け駆けなどしないという信条が形成される。これは熊沢誠の言う「庶民的開き直り」(『労働組合運動とは何か』岩波書店、2013年、96頁)に通じる。正社員登用試験に対して請負労働者のリーダーたちは「自分たちの技能で評価せよ」とA社に要求、会社が用意した学力試験の勉強を拒否した。

このような反学校文化の体現者である彼らが労働法のテキストを日常的に携行し、正社員化を求める要求の正当性を若い組合員に教えている。彼らにあっては、学ぶとは競争で勝ち上がるための手段ではなく、仲間と共に人間の尊厳を回復するための土台なのである。ここには主体形成における学校的価値観に対する根源的問いかけが含まれているように思う。ヤンキー文化の担い手を労働運動へ向けさせる契機となったのが結婚、世帯形成であった。巻末記載のデータでは請負労働者36名中16人(うち20代8人)が結婚している。非正規雇用の男性の婚姻率としてはかなり高い。

では、本書の事例は上記の要因がたまたま重なることで実現したきわめて特殊なケースにとどまるのであろうか。それとも他の非正規雇用の現場でも発見可能な要素を含んでいるのだろうか。著者は、「『特殊を特殊たらしめている要因』を分析することは、一般性を析出するための分析過程そのものである」(155頁)と述べるにとどめている。そこで、評者なりに一般性となりうる点をいくつか指摘しておきたい。

第1は、著者も強調するように職場と地域に定着することの意義である。定着するには家族や知人などのセーフティネットが不可欠である。漂流する労働者が多数の非正規雇用の職場では本書のような自立的労働者集団の形成はきわめて困難であろう。その場合は別の運動形態を探るほかない。

第2に、人間の尊厳を傷つけられたことへの怒りをバネに労働運動を始めた複数のリーダーの存在である。これが最も重要な点であろう。当初は組合を伴って若い連中を解雇の危機にさらすのではと懸念しつつも、競争主義とは異なる文化をバックに「兄貴分」として存分に活躍した。

第3に、既存の正社員組合を含む周囲の支援である。本書の事例では少数派正社員組合のリーダーや単産本部、さらにはマスコミの好意的報道などがあつた。今後、本書と同様のケースが誕生するか、その可能性は少ないと見るかは、こうした契機の形成の評価にかかっているのではないかと。

最後に、本書の主題からそれるが、請負制度および偽装請負の整理(第1章)に関連してひとつだけ疑問点を指摘したい。著者は1950年代のトヨタ自動車の事例を踏まえて、請負制度の経済的定義を「手工業的熟練を基礎として経営の指揮・命令権を制限する技能労働者(集団)」(24頁)とし、労働運動ばかりか企業も直接雇用による指揮・命令権を貫徹するため組請

負の解体を求めたとしている。請負制度については北海道立労働科学研究所『臨時工(前編、後編)』(日本評論新社、1955・56年)や藤本武『組頭制度の研究』(労働科学研究所、1984年)などの優れた研究が示すように、産業資本の機能よりも、営利職業紹介および労務請負(労働者供給事業)としての側面こそ基本である。これは法的機能のみならず経済的機能でもある。戦後から今日までたえず社会問題となったのはこちらであり、A社の請負業者ももっぱら労務請負の機能を果たしていたために労働局より偽装請負と認定されたのである。グローバル競争のもとでユーザー企業としては請負制度のこの機能の活用を現時点でも求めているのではないかと。だが、労働者供給業の禁止(職安法第44条)に抵触するため、派遣労働に切換え、しかも期間の制限を受けないようにしたいと望んでいる。いま検討されている労働者派遣法改正の背景にはこうした点があるだろう。

ごか・かずみち 金沢大学名誉教授。社会政策専攻。

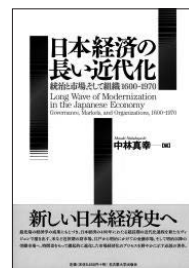
中林 真幸 編

『日本経済の長い近代化』

——統治と市場、そして組織 1600～1970

鶴 光太郎

日本のマクロ経済、経済システムについては、90年代以降の大きな環境変化の中で、さまざまな議論が行われてきた。どちらかといえば、「失われた20年」という言葉に象徴されるように悲観的な見方が多かったように思われる。00年代半ば、ようやく景気が水面下を脱し、成長軌道に乗りかけた矢先、2008年の世界経済危機、2011年の東日本大震災という大きな負のショックにみまわれ、日本経済を大きな視点で見つめ直し、議論するという意味からすれば「空白」が続いてきたことは否めない。経済に明るさが増し、政治もより安定し、東京オリンピックも含め長期的な視点に立てる今こそ議論の「空白」を取り戻す好機とい



●なかばやし・まさき
研究所准教授。
東京大学社会科学部

●名古屋大学出版会
2013年2月刊
A5判・398頁・5880円
(税込)

えよう。

一つのアプローチは日本の経済システムを歴史的に振り返って考えてみることである。そのために本書は有益な視座を与えるものだ。編者の中林真幸氏(東京大学)は岡崎哲二氏(東京大学)と並んで、比較歴史制度分析の第一人者である。比較制度分析はいうまでもなく、スタンフォード大学名誉教授の青木昌彦氏が創始し、ゲーム理論を始めとした応用ミクロ経済学を

ベースに空間的・歴史的に多様な制度、経済システムの生成・あり方を分析する分野であるが、特に、歴史的・実証的な視点を重視しているのが、比較歴史制度分析と呼ばれる分野である。海外であれば、やはり、中世地中海の遠隔地貿易の仕組みを解明したスタンフォード大学のアバナー・グライフ氏が著名である。岡崎氏や中林氏は戦中、戦前はおろか、明治時代さらには江戸時代まで分析対象を広げ、歴史上の出来事や仕組みを市場メカニズムや経済インセンティブの言葉を作って生き生きとして描き出すことに成功してきた。本書もそうした日本の比較歴史制度分析への新たな貢献として位置付けることができる。

本書の構成をみてみよう。大きく三部で構成され、その前の序章（「取引の統治と諸市場の逐次的な拡大」）と最後の終章（「共同体と市場、市場と企業」）が編者による総論・まとめとなっている。時間のない読者はここを読むだけでも全体が把握できるような配慮がされており、日本版の比較歴史制度分析の簡潔なまとめとしても有用である。

第Ⅰ部の三章はいずれも市場に焦点を当てている。第1章（「財市場と証券市場の共進化——近世期地方米市場と土地市場の動態」）では、世界最古の商品先物市場であった大阪・堂島米会所と地方の米先物市場である大津市場が効率的な連動により地方の財市場と金融市場の動的な統合が描かれている。また、第2章（「財政国家の成立——財政基盤の確立と公債市場の成立」）では明治維新後の急速な公債市場の発達を安定した財政運営・規律とからめて議論を行っている。第3章（「株式市場の誕生と金融政策の成立——日本銀行と資本市場」）では1890年代の近代紡績企業や鉄道企業の勃興とそれを支えた株式投資熱は日本銀行が株式投資家に対して「最後の拠り所」になっていたことを指摘している。

また、企業と市場との関係に着目した第Ⅱ部では、第4章（「市場と生産の相互作用——横浜生糸市場と蚕糸業の再編」）では、1858年に設置された横浜開港場市場が国際市場の生糸の相対価格を効率的に反映し、内地の製糸業者と養蚕農家に適切な情報を迅速に伝え、それが生産増減に結び付いたことを明らかにした。また、第5章（「企業統治の成立——合理的な資本市場と紡績業の発展」）では、1900年前後から従業

員を取締役に就かせる動きが広がっていく中で、株主と企業間の情報の非対称性を緩和するために、大阪紡績会社の事例により、取締役会における積極的な情報開示や監査役の出席が行われ、透明性の高い経営が行われたことを紹介している。第6章（「企業組織内の資源配分——紡績企業における中間管理職」）では、現場の労働者によって発見される知識＝暗黙知をいかに組織全体で共有し、トップまでくみ上げるか、鐘淵紡績の事例から、社内報や注意箱の仕組みを導入した中間管理職の役割について分析している。

ここまで紹介した章はいずれも丁寧な事例・実証分析に基づいたものであり、日本が江戸時代、明治時代の昔から実は「市場」とのなじみは深いことを再認識させてくれる。また、企業統治や中間職の役割など企業組織にかかわる問題は現在の経営の在り方にも重要な示唆を与えている。しかしながら、本誌の読者が最も興味を持つパートは、炭鉱業と製鉄業を例に取り、内部労働市場の成立を分析した第Ⅲ部であろう。

日本の雇用システム、労働市場については、戦前、特に、1910年代より前は流動的であったことはわりと知られた事実である。一方、1920年代から欧米からの技術導入、電力革命などで労働者の定着が高まっていった。戦後、そうした流れはいったん中断するが高度成長期を通じていわゆる日本的雇用システムが定着していくことになった。

第7章（「労働市場と労働組織——筑豊炭鉱業における直接雇用の成立」）、第8章（「内部労働市場の形成——筑豊炭鉱業における熟練形成」）は、筑豊炭鉱業において生産技術の変化がいかに労働組織の変化につながっていったか鮮やかに分析している。1880年代までは伝統的な採炭法と採炭技術を用いておりノウハウのある現場組織が生産過程を支えていた。つまり、生産過程において圧倒的な情報優位を持つ納屋と呼ばれる現場組織が鉱夫の採用・育成、生産過程における監視を一貫として行っていた。一方、1890年代に入ると運炭行程と排水の機械化に始まる生産技術の進歩は逆に生産技術の知識を持つ企業側に情報の優位性をもたらすことになった。つまり、企業の方が納屋頭よりも効率的に労働を監視し、人的資本投資を誘導することができるためである。こうした技術進歩は1900～1920年代に漸次的に進行した。新技術に慣

れる企業内熟練を図るため、定着率や勤続長期化を図り、1920年代には有力炭鉱の多くが、福利厚生の実と勤続を奨励する賃金体系の整備により、長期勤続を実現させていたことを明らかにしている。

一方、第9章（「内部労働市場の深化と外部労働市場の変化——製鉄業における教育と経験と賃金」）は、釜石製鉄所のパネルデータを使って1920年代末から1960年代末までの内部労働市場の深化を分析している。戦前、戦中、戦後と一貫して変化の流れを追った研究はあまりなく、その意味でも貴重な研究である。上記、分析時期は内部労働市場が既に機能している時期としてとらえることができるが、その期間でいくつかの大きな変化が生じていることを指摘している。

まず、上記の時期一貫して外部労働市場の経験が賃金を引き上げる効果はみられるものの、その大きさは1950年代以降顕著に低下していることである。一方、戦後、義務教育の延長、高校進学率の増加により就学年数の差は縮小し、差別指標としての意味合いが薄れているにもかかわらず、就学年数の賃金への影響は大きくなっていることを見出している。設備の近代化などにもない学校を通じる一般的資本形成が外部労働市場を通じる一般的資本よりも重要になり、収益性が高くなっているというのが著者の評価である。

一方、1960年代末まで中途採用は一貫して重要な比率を示しており、採用を新卒者に絞るいわゆる「就社社会」はまだ実現しておらず、比較的広い階層に外部労働市場が開かれていたことも強調し、そうした「就社社会」は「1970年代以降の、比較的最近に形成されたそれと見なすべきなのかもしれない」（p43）と記している。

この最後の指摘は日本的な雇用システムの生成を考える上で重要な指摘である。内部労働市場・外部労働市場という軸だけでなく、就社型・就職型（または、メンバーシップ型・ジョブ型）という軸もかなり重なる部分があるものの明確に分けて議論する必要があるためである。例えば、労働政策研究・研修機構（JILPT）の濱口桂一郎氏のいくつかの著作によれば、1950～60年代までは労使も職種別労働市場の形成を前提に議論し、職業訓練のあり方もそれを前提と

した公的職業訓練が基本であったが、企業特殊な訓練に対して補助するという形に転換していったのはむしろ70年代であった。こうした事実も上記の指摘と整合的である。やはり、二度の石油危機と減量経営を経て、日本的な雇用システムが完成されたということであろう。それは、整理解雇の四要件が最高裁判例として確立された時期とも重なっている。

もう一つの重要な視点は、雇用システムと技術との関係である。1920年代から内部労働市場・長期育成雇用が重要になったのは明らかに技術進歩・導入といった大きな外的環境の変化であった。技術という視点は雇用システムを考える場合、抜けおちやすい視点である。確かに、本書でも指摘されているように、企業特殊な技能は個人特殊な技能とは異なり、標準化、言語化、共有化される必要がある。そうした「うちの仕事のまわし方」を早く吸収するには高い学歴に備わる高い認知能力が必要であろう。しかし、新卒一括採用を徹底させ、まさに企業の好きなカラーで従業員を染め上げていく就社型と技術の関係は必ずしも明らかでない。企業の技術戦略が差別化されるなか、技術革新が継続的に進展する状況を見ると、就社型・無限定型の仕組みにメリットがあったということかもしれない。いずれにせよ、就社型・無限定型がいかに生成されてきたかについては更なる研究課題であろう。

最後に、はしがきで編者の学生の授業への取り組みや就職を巡る環境の変化に言及しながら、日本がかつての普通の市場経済であった時代に戻りつつあること述べており、本格的な学術書のはしがきには似合わない編者の熱い思いと人間的な温かさが印象に残った。一方、本書の序章と終章だけでは編者にとって言い足りないこともあったであろう。分量の制約で表現が凝縮化されているがゆえに専門家からみても少し読みにくい部分があったことは否めない。歴史上の人物や制度が読者の面前で立体的に飛び出してくるような生き生きとした「比較歴史制度分析序説」を単著で執筆されることを是非期待したい。

つる・こうたろう 慶應義塾大学大学院商学研究科教授。
比較制度分析・組織の経済学専攻。