

書評

BOOK REVIEWS

金子 良事 著

『日本の賃金を歴史から考える』

アンドルー・ゴードン

本書は、日本における賃金の歴史の様々な局面について、思索に満ちた考察を展開している。焦点は日本の賃金の歴史にあるが、著者は比較経済史と労働史に精通しており、欧州及び米国における賃金、労働、経営の歴史について参考になる比較研究を併せて提示している。日本の賃金の歴史はある意味独特であるが、資本主義経済における賃金労働の世界史との共通点が多いことを、本書が明らかにしていることは重要である。その事例として初めの章に提示されている近代産業への移行における英国の賃金慣行についての考察(22ページ)を挙げることができる。そこで著者は、英国では他の国と同様に伝統的慣行が近代的な賃金制度に引き継がれたと論じている。比較の視点を持って日本の歴史を相対化するこの試みは、大いに歓迎されるものである。

本書は8つに章立てされている。前半の4章は、近代的な工場労働の初期から戦後初期の時代にわたって、日本の賃金慣行の変化を年代順に説明している。まず工場労働者、主として男性に焦点を当て、女性労働者やホワイトカラーの「サラリーマン」にもいくらか着目している。著者の解釈の中で注目すべき見解は、日本における賃金慣行を浮き彫りにする上で重要な役割を果たすアクターとして、政府、労働組合のリーダー、企業経営者と並んで「コンサルタント」を含めていることである。これは非常に興味深く、説得力がある。評者自身の仕事においてもコンサルタントの存在に多少なりとも注意を払ってきたが、著者は、経営コンサルタントをより広く深く吟味している。

後半の各章は戦後から現在までの経緯を述べてい

る。著者は年代を重複させながらいくつかのトピックスに言及している。第5章では1910年から現在までの、「基本給」を中心とした賃金制度の歴史を検証している。第6章では本書の主要なトピックスである賃金か



●かねこ・りょうじ
題研究所兼任研究員
法政大学大原社会間

●旬報社
2013年11月刊
四六判・208頁・
本体1500円+税

ら若干離れて、より総合的に雇用制度を比較検討している。著者は、日本の研究者からも外国の研究者からも、日本の雇用制度が独特であると特徴付けられてきた経緯に注目している。評者は、この章で労働組織の様々な理論を考察する「寄り道」は、混乱を招きかねないと思った。第7章は戦中から戦後にかけての賃金決定制度に注目し、特に1950年代及びそれ以降の生産性の動向、生活支援(生活給)や能率への報奨として金銭化された賃金(能率給)の比重に注意を払っている。本書は現代日本における賃金と社会に関する章で締めくくられており、そこでは男性労働者だけでなく女性労働者、そして日本における労働力の主要なカテゴリーとしての「パートタイム」労働の増加を重要視している。

コンサルタントや女性労働者のような、軽視されがちなグループに意義ある相対的枠組みを与え注目しているだけでなく、本書には他にも高く評価されるべき点が多い。特に女性労働と賃金労働を論じるに当たって、著者が、内職という広く普及した慣行に注意を払っている点は高く評価できる。著者が指摘しているように、経済が低下を始める(あるいは新しい形をとる)前、日本の十数年の高度成長時代に、内職はずっと普及し続けた。日本の賃金における不均衡と格差についての

著者の議論(176～182ページ)も重要である。著者は、賃金、所得における階層制と格差は、格差という言葉が頻繁に使われるようになったバブル崩壊後の新しい現象ではないと断言している。著者が分かりやすく説明しているように、賃金格差の特徴と位置付けは変化してきたが、格差そのものは賃金制度の普遍的な側面である。

本書のもう一つの有意義な貢献は、1950年代から現在までの賃金と生産性に関する企業や政府の考え方と政策の変化についての考察(157～169ページ)である。著者は、生産性の概念が重要且つ不幸な成り行きで狭められた時期である1970年代のオイルショックとインフレの賃金に対する影響を明らかにしている。生産性向上運動は、賃金の上昇が生産性向上を上回らないようにすることを重視したマクロ経済政策として始まった。その後、それは個別企業における賃金コストの抑制を重視したミクロ経済政策になってしまった。著者は「逆生産性基準原理」と呼ばれたのは何であったのかと、やんわりと(優しすぎるくらいに?)批判している。

本書には称賛すべきところがたくさんあるが、疑問に思う見解もある。著者は、戦時中から戦後の賃金政策における国家の役割に細心の注意を払っているが、それ以前の国家の影響についてもっと論じることができたはずである。例えば、年功賃金、雇用保障、高年齢労働者のための社会保障に関する歴史的に重要な進歩に国家は大きな役割を果たした。行政府は、まず1920年代に労働者が解雇されたときにささやかな退職金を支払うよう雇用者に求め、次に1930年代には一定の規模の全ての企業に勤続年数に従って退職金又は解雇手当を支払うことを求めた法律(退職積立金法)を通過させた。また著者は、戦時中を振り返り、政府は指導を行っただけであって個別企業に賃金慣行を指令したわけではないという、驚くべき誤った判断を下している(144ページ)。反証となる明らかな証拠は、厚生官僚、金子英雄氏の証言及び文書から得られる。金子氏は本書において重要な登場人物の一人であり、数カ所で論じられている。金子氏は「重要事業所労務管理令」を担当した官僚の一人であった。この法令によると、政府は全ての「重要な」事業所(結局、ほとんど全ての主要な事業所が重要であると考えられた)

に対し、全ての労働者に6カ月ごとに最低限の額を引き上げた賃金を支払うことを義務付けた。これは、著者が日本の賃金慣行の中心的な要素であると考えている「定期昇給」の制度化において大きな前進であった。非常に不可解なのは、著者がこの法令について、もちろん知っているのに言及さえしていないことである。おそらく、他の人々(評者自身を含めて)が論じてきたほどには重要だと思わなかったのであろう。そうだとすると、この法令についての著者の見解が提示してあればどんなにか興味深かったことであろう。

更に全体的に言って、賃金慣行の進展における労働者と経営者(及び政府)の間のギブ・アンド・テイクのダイナミックな特性に、もっと注目して欲しかった。著者は鈴木文治氏について相当詳しく論じている一方で、上述の定期昇給のような後に全面的に制度化された賃金慣行の進展に関して、組合によるかそのときの争議団によるかにかかわらず、労働者が果たした役割をそれほど重要視していない。著者は日本の賃金と日本の労務管理の概念が第二次世界大戦中につくられたと主張している(68ページ)。しかし1920年代末から1930年代初めの労働争議の記録によれば、日本の労働者とある範囲の経営者、国家官僚が、賃金決定と労務管理について日本独特の制度が既にあると考えていたことは明らかである、と評者は考える。例えば、シンガーミシン社で働いていたセールスマンら(及び数人の「女教師」ら)は、1932～33年の有名なストライキにおいて、「シンガー社は日本の慣行に配慮した賃金を支払う義務がある」と粘り強く要求した。セールスマンらはこのとき、年功を反映した退職金と、歩合形式での奨励金に代わっての固定給、その両方を要求していたのである。

評者は、本書が対象とする読者は誰なのか、言い換えれば本書から恩恵を受けるのは誰なのかを考え続けている。ある程度は一次資料の分析による研究書であるが、扱っている対象の範囲が広いので、必然的に労働史と経済史の二次的な研究を総合的に考える通史の性格もある。対象となるテーマや時代範囲のすべてに詳しい歴史家はほとんどいないであろうから、本研究には、労使関係史や労働史の専門家が興味を持つのは当然である。更に本書は、労働組合のリーダー、組合員、そして企業の人事・労務管理担当者にとって非常

に有用な資料であるだけでなく、労働や労務管理の歴史に関する講座の教科書として役立つであろう（そのような講座が日本で——又はどこか他で——継続して広くもたれているかどうかは別問題である）。評者は

これらのグループ全ての方々に本書を推奨したい。

Andrew Gordon ハーバード大学歴史学部教授。日本近現代史、労使関係史専攻。

徐 婉寧 著

『ストレス性疾患と労災救済』

——日米台の比較法的考察

上田 達子

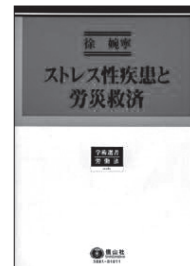
1 はじめに

本書は、業務上のストレス性疾患に対する法的救済について、アメリカ、台湾、日本における法制度と運用実態を比較考察することにより、労災救済制度を検討した示唆に富む本格的な研究書である。なお、本書では、労災補償と民事損害賠償を合わせて労災救済制度と称している。また、本書は、著者が2009年に博士論文として東京大学大学院法学政治学研究科に提出し、その後、法学協会雑誌128巻12号・129巻4号～7号に公表した「業務上のストレス性疾患と労災補償・損害賠償（一）～（五・完）」（2011年、2012年）を若干加筆修正したものである。

2 本書の構成・概要

本書の構成は、序論、第1編アメリカ法、第2編台湾法、第3編日本法、第4編総括からなる。

序論では、本書の問題関心、検討の対象、比較法的検討について述べている。ストレス性疾患は、業務以外の要因が常に関連するため、業務起因性の判断は容易ではないが、日本では、労災補償制度と民事損害賠償制度（労災民訴）の機能分担についての十分な議論もないまま、両制度の併存主義を背景に、認定基準の緩和傾向と使用者責任の拡大傾向がみられると指摘している。そして、これらの傾向は、被害者の救済の観点からは歓迎すべきであるが、労災補償制度を持続可能な制度とするためには、合理的な労災認定と民事損害賠償や社会保障制度との役割分担等を含めて幅広く



●信山社
2014年1月刊
A5判・434頁・
本体8800円＋税

●じよ・えんねい
学法学院助理教授。
台湾国立政治大

検討する必要があるとしている。

このような問題関心に基づき、本書では、①労働災害の定義におけるストレス性疾患の位置づけ、②行政による労災認定基準の機能と意義、③労災補償による単一救済制度か、民事損害賠償との併存的救済制度か、④併存的救済制度の場合の労災補償と労災民訴との相互作用、という分析視角から、比較法的検討を行っており、単一救済制度か併存的救済制度かといった制度に着目して考察している点に特色がある。

なお、ストレス性疾患は、「ストレスが主要な病原的役割を果たす疾患であり、作業関連疾患の一種である」が、本書では、「業務に起因する急性脳心疾患と精神障害（およびそれに由来する自殺）」を検討の対象としている。

比較対象国として、単一救済主義を採用するアメリカと併存主義を採用する台湾を取り上げている。

第1編では、アメリカ法について、第1章アメリカにおけるストレス性疾患に対する労災補償の概要、第2章ニューヨーク州におけるストレス性疾患に対する救済の現状と分析、第3章カリフォルニア州におけるストレス性疾患に対する救済の現状と分析、第4章本編のまとめ、を述べている。

第2編では、台湾法について、第1章台湾における