

書 評

BOOK REVIEWS

岸田 泰則 著

『シニアと職場をつなぐ』

——ジョブ・クラフティングの実践

藤澤 理恵

本書は、日本の大企業で定年再雇用されたホワイトカラー従業員の適応行動について、著者が行った質的研究をまとめた博士学位論文をもとにした書籍化である。日本の大企業では、「福祉的雇用」と呼ばれる、生産性やモチベーションを問わない業務によって雇用保障が行われる傾向があることを問題視し、従業員が自らの仕事経験をカスタマイズする「ジョブ・クラフティング（以降、JCと略す）」に着目してその適応行動としての意義や生起メカニズムを検討している。

著者の問題意識は、「シニアに働き続けてほしい政府と、シニアの存在を持て余している企業、そして働きたいが就業条件の折り合わないシニア、これらの溝をどう埋めていくのか」（p. 6）ということであり、「シニア雇用の量は拡大したがシニア雇用の質は改善していない」（はしがき p. iii）ことにある。60歳以上のフルタイム雇用者の仕事の満足度には「賃金」や「人間関係」よりも「スキル活用」が最も影響を与えるという OECD の調査が引かれ、スキル活用を視野に入れない「福祉的雇用」の代表的制度である定年再雇用制度を、「シニアを劣悪な就業環境に追い込むもの」（p. 4）として強く批判する。問題の解消の方向性として「年齢に基づかない雇用システム」への移行に期待を示しつつ、若年労働者の失業率を低水準に保つ「新卒一括採用」に始まる年齢基準の日本的雇用システムの利点にも理解を示し、まずは現状の制度を前提としたシニアの適応行動を理解する意義を説く。

こうした前提を踏まえ、「シニアの活性化に向けて、定年を機にシニアの役割とキャリアの方向性を変化さ



●学文社
2022年12月刊
A5判・320頁
定価4950円（本体4500円）

●きしだ・やすのり
造研究科兼任講師。
法政大学大学院政策創

せることが肝要である」（p. 6）として、「従業員が仕事の役割・行動・範囲を自分の意思で変化させること」である JC を対象とした研究に焦点が絞られる。JC は、「一見つまらないと思われていた仕事、あるいは、やらされ感でこなしていた仕事を従業員みずからやりがいのあるものに捉え直す」という「攻めのセルフケア」（p. 7）として注目される。シニア従業員の活性化においても JC が正の影響を及ぼすことが研究されてきているが、その発生プロセスが明らかになっていないと著者は指摘する。シニアのモチベーションに影響が大きいとされる「内面のマネジメント」に有効な適応行動として、JC の発生プロセスを明らかにすることが、本書のテーマとして据えられる。

こうした問題意識と研究の目的が第1章で説明されたのち、シニアを「55歳以上の雇用者」と定義した上で、第2章ではシニア雇用についての学術的な捉え方が紹介される。労働経済学の観点からは、社会保障制度と経済活動の持続可能性のためにシニアの就労が望ましいが、現行の定年制と年金制度はシニアの就労を抑制する効果を示すという矛盾が見える。シニアと若年者の雇用のトレードオフ関係の有無について先行研究の結果は一定しないが、賃金と労働生産性が見合っており賃金過払いがない場合にはシニアの雇用が若年者の雇用を抑制しないという見方がある。

キャリア研究の観点からは、「現役世代の力になる」ことを中心に据える「下りる」キャリアの議論や、僅

かなりスペクトとシニア向けの仕事の切り出しが有効などの議論があるが、著者はこれらを、ワーク・シェアリングを主眼に置いたもので「福祉的雇用」の域を出ないとし、より積極的なシニアの能力開発や役割創出を志向するべきとする。

シニアの心理の観点では、定年が「転機」となる可能性や、シニアが選択・資源の最適化・保障の方略で幸福感を維持するという「SOCモデル」、労働価値観が自己志向から他者志向へ変化する「世代継承性」などの理論的示唆が援用できることが示され、それらから「縮小的JC」が定年再雇用のシニアの役割適応を促進する可能性が導き出される。

第3章はJCの先行研究レビューであり、執筆時点までの主要な議論が網羅されている。本書の一つの特徴として、縮小的JCに着目したレビューが手厚く行われている。近年、快刺激に接近する促進焦点と不快刺激を回避する予防焦点に動機を二分する制御焦点理論に依拠して、接近・促進焦点JCと回避・予防焦点JCという分類が用いられるようになってきている。本書では、縮小的JCは回避・予防焦点JCと同定される(p. 57)。メタ分析を行った複数の先行研究において、回避・予防焦点JCは支援の少ない制約的状況に促されネガティブなアウトカムをもたらすとされている。しかし、研究の数そのものが多くなくメカニズムに不明点が多いという指摘がなされる。その上で、縮小的JCには、仕事へのインプットとアウトプットのバランスを修正しモチベーションの低下を防ぐという平衡理論による解釈の可能性や、重要なタスクや関係性に注力することで生産性を維持しストレスを軽減する可能性があることが論じられる。

本書のもう一つの特徴として、シニア従業員のJC研究が丁寧にレビューされている。シニアのJCが、暦年齢よりも自分を若いと感じる程度を表す「主観的年齢」に促されることや、自律性や生きがいやワーク・エンゲイジメントを高めることが紹介される。縮小的JCについては、仕事の首尾一貫感覚を損ない、定年年齢を超えても働くモチベーションに負の影響をもたらすという研究がある。他方で、残業時間を減らし、私生活を充実させる可能性も示唆される。シニア特有のJC形態を提案する研究や、仕事の意味づけを変更する認知的クラフティングの重要性を強調する研

究もある。結論として、シニアは知識や自律性などの資源を多く保有しており、役割の不明確さや逆境に置かれることでJCが促進される可能性がある論じられる。その上で、特に縮小的JCのプロセス解明が課題として指摘される。

後半では著者が行った3つの質的研究が報告される。第4章で調査デザインが説明され、第5章ではX社に勤務する11名の定年再雇用者のJC全般の発生プロセスが検討される。自己の強みを発見したり新たな知識を獲得したりすることで生じる拡張的JCだけでなく、職場への愛着からの継承性の欲求、介護や健康不安と仕事の両立願望、現役世代とのすみわけ意識から縮小的JCが生じることが明らかにされる。

第6章では、別々の大企業に勤務する11名の定年再雇用者を対象に、縮小的JCに絞ったプロセスが描き出される。「多くを望まれていない」といった【現役正社員の座の喪失】の意識と「やりすぎではいけない」といった【曖昧な役割の認知】の一方で、【高い仕事能力】や【周りを見る】意識から「深入りしない距離感を保つ」など、再雇用者特有の心理を反映した縮小的JCが語られ、長続きする仕事や関係性につながるという考察がなされる。

第7章では、職場で役割創造している再雇用者の上司11名が、当該部下の縮小的JCについて何を知覚しているかを通じて、縮小的JCが組織にとって有益か否かが検討される。先行研究では、上司(他者)が部下のJCを知覚することは難しいとされてきた。しかし本研究では、上司は再雇用者の縮小的JCを知覚しており、それは対象者のスキルや志向などを知ろうとする上司の個対応マネジメントゆえと分析されている。また、縮小的JCはネガティブな行動というよりは役割適応の行動と上司に解釈されていた。

終章の第8章では、シニアの縮小的JCは制約的な仕事役割へのコーピングであり、制約に正面から向き合って自らの存在価値を改めて問い直し、また仕事生活の優先順位を見直すことで、就業継続に資するものと結論づけられる。

以上が、拙いながらの本書の要約・紹介となる。本書の希少であり先駆的な価値は、定年再雇用という新しい働き方に適応しようとする個人と組織の相互作用

を率直に描き出したことにある。著者が理想とするシニア世代と現役世代の年齢にとらわれない協力関係の実現には、加齢や定年の未経験者である現役世代がその経験を理解しようとする想像力を必要とする。本書はその良い助けとなるだろう。

「福祉的雇用」をよしとしない著者の立場を踏まえると、本書で描かれた制約的状況に促される縮小的JCは、現時点での適応的行動ではあっても、将来にわたる最善策とは限らない。そうであったとしても、その発生メカニズムが解明されることには意義がある。「現役世代」の一人である筆者も、解明された心理的プロセスを逆手にとり、縮小に向かう心理が生じないで済む職場環境を共に考えたいと思う。

貴重な著作である本書においても、あえて挙げれば課題といえるような観点が無いわけではない。第一に、縮小的JCが回避・予防焦点JCと同じものと早々に同定されたことが惜しく感じられる。著者自身も今後の課題に挙げているが、もう一步の理論的検討を積み重ねた上であれば、定性研究からさらなる独自の示唆が得られたかもしれない。

第二に、シニア従業員の適応のあり方をより幅広く議論する研究デザインへと拡張する余地はなかっただ

ろうか。研究対象が「福祉的雇用」の状況下にあるシニアに絞られた結果として、著者の考える理想的なシニアの活躍につながるJCやその促進要因が研究スコープ外に置かれてしまったようにも感じられた。欲張りかもしれないが、シニアならではの生産性への道筋や同僚との対等な相互作用が生まれる要因なども豊富に示されれば、今後への示唆がより広がったかもしれない。

このようなないものねだりをしてしまうのも、本書が、シニアの真の活躍というものを読者に考えさせる手掛かりを豊富に提示したからであろう。職場や個人が制度環境にいかに関与を受けるかということにも気づかされる。暦年齢より主観的年齢がJCを促進するという先行研究の知見が示唆するように、加齢は仕事における活力低下の絶対的規定要因ではない。本書を手掛かりにして世の中を「クラフト」し、年齢を意識せずに個々人の持てる力を発揮できる機会にあふれた社会に一步步近づいていきたい。

ふじさわ・りえ リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所主任研究員。東京都立大学博士研究員。組織行動論、人的資源管理論専攻。

妹尾 麻美 著

『就活の社会学』

——大学生と「やりたいこと」

堀 有喜衣

先日、職場で資料を整理した際、先人が残していた1992年の地方私立大学の就職冊子を発見した。開いてみたところ、就職に関する規定として学内選考内規（選考には成績を活用すること、1人1社の推薦とすること）や、大学に寄せられた求人が企業ごとに整理されたリストが掲載されており、昨年度の当該大学への求人状況や就職状況が一覧できるようになっていた。応募方法もインターネットはないので郵送や電話である。現在の就活スタイルからすると隔世の感がある。



●見洋書房
2023年1月刊
四六判・250頁
定価4620円（本体4200円）

●せのお・あさみ
准教授。
追手門学院大学社会学部

大卒就職に社会的な関心が集まったのは就職氷河期の後半である2000年代前半と、リーマンショック直後の2010年から12年あたりだったと記憶している。その後大学生の就職は急速に改善し、コロナの影響が

多少はあったものの、人手不足になると就職協定などの就職に関する申し合わせ（現在は就活ルールと呼ばれている）が経済界によって破棄されるというおなじみの構図となり、さらにはインターンシップに関する三省合意が大きく変更されるなど、新規大卒者が就活ルールに右往左往する状況が再び出現している。新卒者の就職活動は常にその時々々の社会状況に大きく左右されるものだが、特に大卒者の就職慣行はインターネット化により（形式上は）この30年で様変わりした。

本書は主に2010年代の調査に基づく博士論文をもとに、「なぜ大学生が過剰なまでに（就職活動において）「やりたいこと」や熱意を問われ、語るようになっていくのか」を社会的に明らかにしようとした著作である。以下、内容を概観する。

第1章は、ライフコースの個人化についての議論が整理され、教育社会学や労働研究の先行研究が紹介される。人生を自ら選択しなくてはならない後期近代において進むライフコースの個人化にかかる現象として、大学生は就職活動において「やりたいこと」を問われるような自己の再帰的プロジェクトが促されるようになった。この現象は大学生の就職活動において自由応募（大学による紹介を経由せず、ある一定期間、企業のオープン・エントリー制によって新卒者を一斉に募集し、そこに大学生が自由に応募する活動のこと）とともに普及してきたとされる。しかし先行研究においては、なぜ大学生の就職－採用活動において再帰性が促されるようになってきているのかについては十分に論じられておらず、社会構造（とりわけ労働市場）との関連を問うべきという筆者の問題意識が示される。その際に特に筆者が分析の軸とするのが、労働市場媒介者（リクナビやマイナビなどの就職情報サービス産業）と、大学生の状況の定義（求職者の主観的状況）である。

第2章は、大学のキャリア教育の担当者に対するインタビューから、何がキャリア教育において教えられているかについていくつかの事例が明らかにされる。現在と将来の労働市場に適応しつつ現状への批判も期待されるというキャリア教育科目の葛藤や、職業紹介はしないキャリア教育のジレンマが指摘される。

第3章は、1990年代から2000年代にかけての就職－採用活動の変化が主に先行研究と公表資料から整理

される。1990年代後半より、大卒就職は早期化・長期化した。2000年に入ると知名度の高い大企業はオープン・エントリー制の導入とインターネットによる直接の母集団形成により、多くの学生を集めるようになった。個人の意欲を言語化する「エントリーシート」や自己分析が広がり、他方で就職情報サービスでは学校歴により提示情報を変えながらも、「多くの情報からよりよい選択を促す」という論理で学生に対し多くの企業情報を提供するようになっていった。大学生自身も自らインターネットで情報交換を始め（みんなの就職活動日記等）、就職情報サービス産業に発展した媒体もあった。

さらに上位校では就職情報サービスに対する積極性が高いことも相まって、結果的に就職情報サービスは大学に求人が寄せられていた時代にあった大学間の格差を温存したまま広がり、大学間・企業間の競争は加速した。この時期に大学生の職業選択は労働市場媒介者である就職情報サービスによって、多数の企業情報から「やりたいこと」を喚起させる活動になったという仮説が導かれる。すなわち就職情報サービスが大学生に「やりたいこと」で企業を選択する枠組みを提供したとする。

第4章は、就職活動をした8名の男子学生に、第5章はうち就職が期待通りに進まなかった3名の男子学生に対する複数時点でのインタビューが示される。語りにおいては、就活初期には業界を志望するだけだったが、中期になると志望業界と「やりたいこと（長期雇用を前提としつつ、企業から得た情報を再構成したもの）」を結びつけるという変化が生じる。

大学生の就職活動において「やりたいこと」は、多くの選択肢の中から短期間で自分の選択を説得的に語る時に多用される。この「やりたいこと」はくだらないことやこだわりと見なされがちだが、大学生に特定の時期に情報提供して一斉に会社を選ばせ、スキルや職種ではなく「やりたいこと」を問い、一社で働き人生の見通しまで求める労働市場のあり方の反映ではないというのが筆者の示唆となっている。

第6章は、過去には就職へのコミットメントが低かった女子学生が2000年代以降に「やりたいこと」を求められるようになっていくとの仮説のもと、『就職ジャーナル』の分析と3名の女子学生のインタ

ビューが活用される。彼女らは当初は「やりたいこと」について語っていたが、活動中にライフコース展望を明確にすることを迫られ、それに応じた職業選択を行っており、男子学生とは異なるプロセスが浮き彫りにされる。

第7章は、私立中堅γ大学の就職活動プロセスがインタビュー調査から明らかにされる。自由応募にのり、のらない学生の事情が明らかにされるのだが、学生の語りが率直に綴られている。最後に挿入されたエピソードとして、学生が大学内の友人に「普段仲良かったのに、スーツ着て『今日から就活は始めるから』って言ったら『は、ださっ』って言われて『お前なんやねん』ってなりましたね。お前が一番ださいよ」と語るさまが実に印象深い。私立中堅大学の就活のリアリティが伝わってくる。

終章においては、自由応募の就職活動がなぜ画一的になり、そこで選ばれるのが戦後型ライフコースに則った物語なのか論じられる。自由応募の就職活動は、筆者によれば「イベント型」であり、大学生にとっては就職情報サービスの活用が、自分自身で情報を手に入れ活動することによって自分自身が人生を選択するという感覚をインスタントにもたらず機会となっている。就職情報サービスは、広告出稿できる企業中心の物語を提供し、学生はそれに基づき戦後日本型ライフコースを選び取る。自由応募の就職活動とは、企業・学生の行為を就職情報サービスが媒介し、維持するイベント型であり、三者それぞれに「やりたいこと」が用いられているという。

本書のメインテーマとはややずれるが、評者が考える本書の重要な貢献は、上述した第7章の私立中堅大学生のインタビューである。評者も自身の過去の量的調査による大卒就職研究から、大学ランクごとに就職活動の様相が異なることを把握してはいたが、このインタビューの事例から、中堅大学の彼女らが就活をどのように受け止めているのかについてイメージとして把握することが可能となり、とても参考になった。大卒労働市場には毎年40万人を超える学生が参入しているが、上位大学・社会科学系・男性の就職活動のみが参照されてきた「学歴社会論」とは異なる大学生像が提示されており、包括的な大卒就職の理解に

役立つものである。

また大学生が就職情報サービスの活用によって、自分自身で人生を選択するという感覚をインスタントに得た経験は、おそらくすべての学生に共有されているわけではなく、就職情報サービスの利用に積極的な上位大学の学生においてより強く意識されるようになっていだろう。社会学でいうところの就活での「再帰性」と、労働研究ではキャリア自律と呼ばれる意識はシンクロしているが、本書の分析から就職後のキャリア形成に関する意識の面でも大学ランクによる相違が示唆される。同時に現在の就活とキャリア教育のあり方は若者のキャリアのスタートとして望ましいのかどうか、改めて考えさせられた。

他方で2010年代の大学生の就活の語りにおいて、「やりたいこと」が分析概念として最も適当であるのかについてはやや疑問が残った。2010年代の大学生の就活期の初期から中期にかけての語りの変化を抽出したという点は大きな貢献だが、引用された語りを見る限り、学生はそれほど「やりたいこと」を追求しているようでもないと評者は感じた。もっとも評者がこのように感じるのは、「やりたいこと」と言えばかつては就職氷河期のフリーターの典型的な語りであり、「自分探しの物語」を語る上でフリーターの重要な言語資源であると同時に、就職氷河期世代の若者たちに切実に共有された語り方であったことをリアルに知っているからかも知れない。近代社会においてはいつの時代も若者は自分探しをするものだが、このプロセスをどのような概念で捉えようかは重要な社会学的課題である。就職氷河期世代において「やりたいこと」は世代を反映する概念であったが、2010年代の就活中の大学生においてもそうであったのか。「やりたいこと」より実態にフィットする概念がないかどうか再考してもよいのではないかと感じた。

本書は社会学的な立場から書かれているが、労働研究にとっても重要な示唆を与えてくれる。大卒就職研究が多様な専門領域において研究対象となり、さらに研究が豊かになっていくことを願ってやまない。

ほり・ゆきえ 労働政策研究・研修機構統括研究員。教育社会学専攻。

早川 純貴 著

『「公労協」労働運動の終焉』

——労働組合をめぐる政治過程

篠田 徹

本稿は、昨年10月に御茶の水書房より公刊された早川純貴著『「公労協」労働運動の終焉——労働組合をめぐる政治過程』についての書評である。

以下、編集部より与えられた紙幅の半分を簡略ながらその内容紹介に充て、残りの半分の前半を本書に対する評者の評価に、後半を本書が評者にその取り組みを鼓舞する戦後日本の労働政治に関する比較研究の課題について、これらも概略ながら述べる。

まず以下が本書の大まかな内容である。

序 日本の行革・民営化はなぜ「成功」したのか？

第一章 1980年代と新自由主義の受容過程——80年代日本における市民・労働運動および政党システムの変質

第二章 スト権問題と政治過程——75年スト権ストをめぐる政府・自民党

第三章 国鉄の分割・民営化をめぐる総評指導と国労の抵抗力——労働戦線統一過程におけるデュアリズム

第四章 「公労協」労働運動の崩壊と社会党の衰退——全通に見る組織利益の変化と労働運動の転換

結語

まず序章は、本書全体を俯瞰する。①そもそも公的セクターの労組から構成された「公労協」とは何か。②その労働運動の目標は何であり、それが挫折したのは何故か。③その背景にある民間セクターとの並びに公的セクター内の「セクター間衝突」とこれらの労組内の組合員意識の変化である「ミリュウの変質」とされるものはどういうものだったか。④③と同時進行した労働戦線統一と公労協内の分裂や孤立とはどういうものだったか。⑤③④の典型事例としての全通の路線転換とその政治的意味はいかなるものだったか。⑥⑤



●御茶の水書房
2022年10月刊
A5判・332頁
定価13750円(本体12500円)

●はやかわ・よしき
駒澤大学法学部教授。

の背景説明。⑦③以降の変化と共にあり公労協と密接な関係にあった総評、社会党はいかなる状況にあったか。⑧公労協の変化は社会党との関係をいかに変えたか。以上の8点について、それぞれの問題提起についての論点を挙げる本章は、本書の予告編ともいえるべきパートをなす。そして以下の各章は、この序章で立てた問いと論点への応答を含めた詳細説明部分となる。

まず第一章は、1980年代の日本の労働政治全体を「新自由主義の受容過程」と捉え、それを消費文化が浸透する中、脱革新と保守主義受容を特徴とした都市中間層の台頭から分析し、それと共にあって企業主義的な「豊かな労働者」が主流となる労働運動の変容と社会党の一層の補完勢力化を含む自民党の単一優位体制として叙述する。これらは、本書が描く公労協ドラマのいわば舞台設定でもある。

第二章は、筆者がこの公労協ドラマの幕開け的な位置づけを与えている75年のスト権ストをめぐる政治過程を主に政府・自民党の側から叙述する。

同時に本章は、本書全体を貫通する疑似階級主義的・左翼的路線から労使協調的・労働組合主義のそれへの公労協の変容と、それに引きずられながら一層明瞭となる自民党単一優位体制下の社会党の補完政党化を予示的に描いている。

第三章は、国鉄分割・民営化をめぐる労働政治の過程を、労働運動の側から「デュアリズム」の観点において分析する。この場合のデュアリズムは、「労働市場における新自由主義の適用」として、一般的には民間セクターを中心に展開された労働者の中の「二重構

造温存（組織化部分に対する非組織化部分の戦略的拡大）」を指すが、この場合は、世論が支持する分割・民営化と民間労組が主導する労働戦線統一を背景としたそうした方向への同化圧力に対する国労と総評の分裂的対応という形での日本的展開と理解する。

第四章は、「公労協労働運動」の変容と「崩壊」、そしてこれに随伴した「社会党の衰退」を全通を事例に詳細に分析を加える。

本章は、分量においても本文全体の半分近くを占めている以上に、序章で展開された「公労協」労働運動終焉のダイナミズムを、序章で示した分析枠組みを用いて具体的に事例に即して展開したいわば本書の白眉と呼ぶべき部分である。

すなわち、「ポスト福祉国家」や「ポスト・フォーディズム国家」において、それまでの階級や階級意識に取って代わる分析枠組みとしてのセクター、ミリュー、「豊かな労働者」について説明した後（一）、この分析枠組みをまず80年代の春闘と労働戦線統一の状況に適用し（二）、さらにこれを公共セクター内の分裂状況やその結果でもある「公労協」労働運動の衰退の分析に適用して状況を説明したあと、その具体的な過程として全通の路線転換の詳細な叙述を関係者の聞き取りを踏まえて展開し（三）、最後にこの全通の路線転換と同時進行した自民党一党優位体制下の社会党の補完政党化が総評・社会党ブロック全体の衰退をもたらしたことを説明する（四）。

最後に結語は、これまで描いてきた「公労協」労働運動終焉のドラマを、それが担ってきた戦後日本の「労組型社会民主主義」の崩壊と位置づけ、その後の労働運動の状況を跡づけ、この総評・公労協に取って代わったJC型労使連合も、新たな社会民主主義への挑戦には至らなかったと結論づけている。簡単ながら、以上が評者が理解した本書の内容である。次に本書に対する評者の評価について述べる。

ただこの評価では、本書が1990年代初頭から考究が始められながら、その分析の多くは2000年代以降に重ねられてきた一方、そのために依拠され、文中の註や巻末の参考文献で挙げられた諸研究が1970年前後から2000年に至る間の比較労働政治研究の代表的なものに集中されているという本書の特徴的な執筆過程に注目しない訳にはいかない。

すなわち筆者は、自身も勤務校で講じる政治過程論が日本政治を対象に大きな発展を遂げる中、労働戦線統一から連合結成に至る時期に、それを日本の労働政治のネオ・コーポラティズム化と理解できるか否かを議論した世代に属し、それが一段落した時期に、国内外の代表的な議論を精査しながら、本書が分析対象とした労働政治の当事者に聞き取り調査を行い、両者を以て実証研究の理論的着地点を見出し、その分析枠組みを用いて戦後日本の労働政治の大きな分岐点となったスト権ストから労働戦線統一という1970年代半ばから1990年代前半までの労働政治を再構成した。その意味で、本書は戦後日本の政治学、なかでも四半世紀近くに亘った世紀転換期の労働政治の変動に反応した研究者世代の知的時代史（intellectual history）をいわば総括する非常な労作なのである。

なかでも評者が本書の考究で最も評価するのは、ネオ・コーポラティズム論の有力論客の一人であるPhillipe C. Schmitterのセクター間クラッシュの議論を用いて、上記の時期の「公労協」労働運動の変容を活写した点である。このシュミッターの“Sectors in Modern Capitalism: Modes of Governance and Variation in Performance”は、国際経済学会が組織し、当時のトップ・スカラー達がネオ・コーポラティズムの状況を多面的に論じた書、Renato Brunetta and Carlo Dell’Aringa eds. *Labour Relations and Economic Performance*, Macmillan, 1990の巻頭に載ったもので、本書ではDavid Soskiceがその後世界を席卷するvarieties of capitalismの嚆矢的論文を寄せている。

評者が本書の分析枠組みに関してもう一点高く評価するのは、ゴールドソープの「豊かな労働者」論を「公労協」分析に用いた点である。ただこの議論は1960年代の欧米の状況をベースにしたもののだが、この議論を日本の状況をベースにして刷新したのが、本書も依拠する稲上毅の『労使関係の社会学』で、ここでは本書が「ミリュー」として問題にした労働者意識に関する官民のセクター間の位相が既に描写されている。

再び知的時代史的に振り返れば、日本のネオ・コーポラティズム論を始動したのも稲上毅で、この議論を「豊かな労働者」による企業別組合のイノベーション事例と結合させながら、川喜多喬と編んだ『ユニオ

ン・アイデンティティ』を本書と並べた時、1980年代の労働政治がより立体的に理解ができれば。

評者も本書の筆者よりやや遅れて労働政治研究に入ったため、いささか後ろ向きな印象を与える感傷的読後感を述べたが、本書は、決して回顧的内容に終始するものではない。

とりわけ総評には、「公労協」労働運動の終焉状況の中で同時に潰えたとされるが故に、その遺産継承を含め、労働運動上の意義と労働政治上の意味の再考を迫る組織資産がある。それはまた本書と異なる分析枠組みを求めるものでもある。

例えば、筆者は、第四章の全通の路線転換をめぐる分析の最後で、それが社会党・総評ブロックとの関係にもたらした影響を論じるために地区労の問題を挙げている。

そこでの論旨は、つづめて言えば、地区労を支えた公労協の路線転換の結果、地区労は解体され、それを基盤にしていた労組の社会党支援も弱体となったというものだが、ここでは、社会党との関係という文脈で、地区労については労組による政党支援あるいは政党代行機関という位置づけが強調されている。けれども、労働運動のネオ・コーポラティズムの状況の行方に関心を持ち、政治学会の議論にも耳を傾けた総評・社会党ブロックの重鎮清水慎三が、総評解散時にその総括の視点として提起した、労働組合が社会の問題を引き受けようとする「総評エートス」の現場と位置づけたように、地区労は「公労協」労働運動が公共セクターの枠を越えるための培養器でもあった。

だとするならば、「公労協」労働運動の変容は、この地区労機能の低下が可能にさせたものでもあると考えられる。実際総評が地区労再強化に取り組むのは1980年代初頭である。

米国学生運動を分析したウィニ・ブラインズによれば、理想社会の実現には、本書も基本的にそれに立脚する階層的組織と戦略的行動を重視する戦略的政治と、理想社会を運動空間の中に先取りする予示的政治があるが、清水が総評エートスの中に見たものはこの予示的政治であり、その空間が地区労であった。

「公労協」労働運動の全盛期は、おそらく地区労を主な現場として展開されるさまざまな政治的、社会的

キャンペーンを通して、公労協の構成組織の中にこうした予示的政治が芽生えていたのかもしれない。

この労働運動における戦略的政治と予示政治の相克は、米国労働運動において、1930年代から70年代まで、公民権労働運動（Civil Rights Unionism）とそこでの階級的人種交叉連合の盛衰によって示された。とりわけ1960年代のジョンソン政権下における自動車をはじめとする左派系労組がめざしたトップダウンの階級的人種交叉連合による戦略的政治は、足元の職場における階級的人種交叉連合の予示的政治が崩れることで文字通り足をすくわれる。

こうした文脈で、時期は米国が十年ほど早いですが、例えば日本の公労協と米国の旧 CIO（産別会議）系産別の盛衰を比較するのも、「公労協」労働運動とは何だったかを考える意味で無意味ではないだろう。

ちなみに現在米国でアマゾンやスターバックスなど組織不可能とされた職場での労組結成を成功させた若者オルグやブラック・ライブズ・マター運動の活動家たちが CIO を学びなおしているという話や近年「非正規」労働者の組織化やストライキ、そして賃上げで再活性化が見られる日本のコミュニティ・ユニオンの若手が自分達を総評・地区労の後継と認識していることを聞くと、この比較研究は未来の理想から過去を見て新たな発見をするというベンヤミンのいう「メシア的時間」を比較労働政治研究にもたらすことにもなる。

もちろんこの最後に論じた部分は、あくまで本書の叙述に鼓舞された評者の自主的研究課題を述べたままで、それを鼓舞した本書に感謝こそすれ、こうした観点の有無で優劣を語るものではない。

いずれにせよ本書は、1970年代半ばから1990年代前半までの日本の労働政治の大きな節目について、研究は無論のこと実践に対しても一つの「はじめ」をつけたという意味で、画期をなすものであると同時に、ここからどうするという新たな運動と研究の方向の模索を迫るという意味でも、極めて意義深い内容である。

しのだ・とる 早稲田大学社会科学総合学院教授。労働政治専攻。