

書評

BOOK REVIEW

梅崎 修・南雲智映・島西智輝 著

『日本的雇用システムをつくる 1945-1995』

——オーラルヒストリーによる接近

久本 憲夫

本書は、労働史に関するオーラルヒストリー研究を長年にわたって続け、歴史研究者にとっての、いわば「一次資料」を作り続けてきた研究者たちによる集大成の書である。対象者は、企業の労務担当者、日本生産性本部で生産性運動を担った人々、企業経営者、日経連、労働組合オルグ、そして最後に労働官僚と実に幅広い。「日本的雇用システム」はいかなる歴史的事実のもとに作られてきたかについて、具体的な当事者たちの語りを通じて積極的に再構成・再構築しようとする。実に、稀有の試みといってよいであろう。本書は、「通史かつ全体像を提示するとともに、なおかつ先行研究の実証レベルを超えるという、二兎を追う試みである」(p. 15)。

まず、内容を知るために、目次を示そう。以下のとおりである。

序章 日本の雇用システムの歴史的パースペクティブ

第I部 職場の新秩序への模索

第1章 起点としての身分差撤廃交渉

第2章 賃金の支払い方をめぐる論争

補論 労使交渉のあと——組合リーダーの世代交代と路線転換

第3章 「家族賃金」観念の形成

第II部 日本の雇用慣行の生成と変容

第4章 労使関係の中の「相互信頼」の獲得

第5章 高度成長期における人事制度改革の説得

第6章 企業内労働市場の拡大と完成



●東京大学出版会
2023年2月刊
A5判・560頁
定価10780円(本体9800円)

●うめざき・おさむ 法政大学キャリアデザ
イン学部教授
●なぐも・ちあき 東海学園大学経営学部教
授
●しまにし・ともき 東洋大学経済学部教
授

第7章 産業別賃金交渉における内部労働市場の論理

第8章 日本の能力観の構築

第9章 新しい人事方針への変革

第III部 地域・産業・政策の労使関係

第10章 企業を超えた地域労使交渉

第11章 産業レベルの労働組合運動の役割

第12章 労働法政策決定における議論の場所

終章 雇用論議を始める起点

資料紹介 日本における労働史オーラルヒストリー
あとがき——聴いた、考えた、書いた

このように本書は3部から構成されている。第I部は、従業員間の身分差撤廃や賃金交渉を通じて、労使双方が職場の新秩序を模索した過程を分析し、日本的雇用システムの戦後の基礎を明らかにする。中心はA社資料の分析である。とくに第2章ではオーラル資料が活用される。第II部は、日本的雇用慣行のさまざまな要素を分析し、労使双方の民主的な議論を経て、日本的雇用システムが生成していったことを明らかにする。具体的には、生産性運動、高度成長期における日本鋼管の人事制度改革、釜石製鉄から東海製鉄への大規模配転、鉄鋼業の春闘、評価制度の変遷、『新時代の「日本的経営」』の生成と影響を取り上げる。盛りだくさんの内容である。第III部は企業内労使関係を超えた労使関係を分析する。具体的には、地域

別統一労働協約締結の試み、全職同盟の組織拡大活動、改正労働基準法の意見調整である。

本書の内容をすべて紹介することはできない。評者が印象に残った点に限って、評するとしよう。このなかで、とくに注目されるのは、1・2章、4・5・6章、8章、そして11章である。第I部の中心はA社の事例であり、ひとまとまりである。工職身分差撤廃としてはかなり早い段階で実施された事例である。日給月給制から月給制への移行と職階制、職務給導入の検討を経て「査定を伴う定期昇給制度」の導入プロセスが示される。こうした徹底的な資料発掘と分析は先行研究を大いに補完するものであり、当事者の認識も知ることができ、高く評価できる。

第II部についてみると、まず第4章は実に多くのオーラルヒストリーにもとづく分析となっている。生産性運動が「相互信頼」を獲得させた主要な原因なのかという疑問はあるが、生産性運動がそれを媒介したことは言うまでもない。本章は、日本生産性本部の労働部が果たした内実（視察団やネットワーク形成、データにもとづく労使の認識の共有化など）について詳細に検討し、相互信頼の労使関係の醸成のために労使協議制をはじめとする活動などを当事者たちの証言をもとに生き生きと描いている。第5章は、日本鋼管(NKK)の人事労務担当者のオーラルヒストリーがベースとなっている。第I部のA社と異なり、ここで職員と工員の区分が廃止されたのは1966年のことである。第1章の企業とは20年近い違いがある。「労務管理の科学化」は1960年代中頃までに形が整ってきたが、そこには多くの「抵抗者たち」がいた。旧来型人事担当者、旧来型管理職、そして労働組合である。しかし、いずれも結局、データにもとづく議論のなかで合意を獲得していくことになる。制度改革を支えた意識上の変化は相互信頼の労使関係の醸成以外のなものでもなかったとされる。的確な指摘である。第6章は、俗に「民族大移動」といわれた鉄鋼業での大規模配置転換、具体的にいえば、釜石製鉄所から東海製鉄所への配置転換事例の分析である。当事者たちの行動が本人たちの言明を通じて確認されている。第8章は日経連『能力主義管理』の執筆者たちに対するオーラルヒストリーにもとづく研究である。よく知られているように同書が日本の「能力主義」論に与えた

影響は非常に大きい。同書の成立について多くの発見をしており、今後このテーマを扱ううえでは必須の章である。

最後に、第III部の第11章を取り上げよう。唯一といってよいほど労働組合の組織化に成功した産業別組織である全職(ゼンセン)同盟の事例分析である。とくにその専門オルグ制度について当事者たちのオーラルヒストリーに基づく分析は、実に生き生きとして読みごたえがある。それぞれのオーラルヒストリーを読みたくなる章である。

個別の点はこれくらいにして、以下では本書全体について論じることとする。まず第1に、オーラルヒストリーの強みと限界についてである。本書はつぎのようにいう。オーラルヒストリーに対する注目度が高まったが、「思いの外、それらを利用した研究は少ないままである。……批判しつつ利用するという方向性が模索されるべきであろう」(p.17)。

では、利用は当然として、本書は、どのように「批判的に」利用しているのであろうか。人間は自分に都合の悪いことは言わない。組織人としては組織にとって不都合なことは言わない。その点の史料批判は必ずしも明らかではなかった。もちろん、これは第一次資料の作成者たるオーラルヒストリーを直接おこなった人々ではなく、これを使った他の研究者の責務だろう。実施者には聴き取り相手に対する礼儀が必要だからである。つまり、いわば作成者たちのつくったオーラルヒストリーをより批判的に「再構成・再構築する」作業は、後世の研究者たちに委ねられているといつてよい。

とはいえ、それはもちろんオーラルヒストリーを行った研究者が論文を書いてはいけないということの意味するわけではない。それでは、オーラルヒストリーを生み出す人々の業績が正当に評価されず、結果としてオーラルヒストリーの「衰退」を招きかねない。さらに、言外の雰囲気や文書化できない事柄を聞いていたり感じ取ったりできるのはオーラルヒストリーに直接かかわった人々や研究者たちに限られる。そうした点を踏まえて分析する価値は高い。

第2に、本書における「日本的雇用システム」という概念が実は明確ではない。起点として3つの仮説があるとされているが、「日本的雇用システムとは何か」

ということを示していない。「日本的雇用システムは複数のシステムによって支えられていた」とし、「企業外の家族や地域社会間で分析範囲を拡張させつつ、起点から確立までの長い時間を制度とルールの構築過程として歴史的に把握しようとする (p. 13)」。つまり、1945-1995 という半世紀が「日本的雇用システムの構築過程」であり、その最終型は、1995 年頃に完成したとみているように思われる。しかし、果たしてそれでよいのであろうか。むしろ、どこかに「典型的な日本の雇用システム像」を置き、それへの、あるいはそれからの変化プロセスとして描く必要があったのではないか。さらにいえば、歴史的变化がよくわからなかった。たとえば、1920 年代説や戦時期説をとれば、「工場委員会」や「産業報国会」を戦後の企業別労働組合と、ある意味等置することになる。つまり、立場が不明確なのである。もっとも、本書が 1945 年から始まっていること、「本書は、戦後直後の職員・工具身分差撤廃を起点として、日本的な「企業内民主化」の過程としてさまざまな研究やルールが構築されていくという、「長い過程」を分析する」(p. 13)。「多様な当事者たちの相互行為がどのように生まれたのかを分析し、日本の雇用システムが当事者間の間主観的な制度・ルールとして成立していく様子を捉えたい」(p. 24) という叙述からも分かるように実質的に第 3 説、あるいは、1990 年代まで引っ張っているようにみえる。

これが、本書の最大の問題点である。「日本的雇用システムを作る」としているが、それは何か。読み取るとすれば、「企業内民主化」であるかのように読める。しかし、では、労働組合があまり機能していなかったり、労働組合がなかったりする場合、「日本的雇用システム」の外部にあるとってよいのであろうか。労働組合のない企業での、あるいは、労働組合が組合機能を十分に果たしていない企業に「日本的雇用システム」はあるのか。それは「日本的雇用システム」ではないのか。つまり、長期安定雇用がゆらぎ、年功的処遇が消えつつあり、労働組合が存在しない場合、そうした日本企業の「雇用システム」をどのように命名するか、その点こそが重要なのではないだろうか。さらにいえば、「企業内民主化」が低下しているようにみえる現代労使関係において、「メンバーシップ型雇用システム」を、企業経営者に言いなりの「サーバント型雇用システム」(メンバーとしての[集団的あるいは個別の]発言力がないシステム)に分けた場合、日本は前者から後者へ進んだのかもしれないのである。

いろいろと評者の思い込みや期待も含め、やや勝手な書評となったが、本書が日本の労使関係研究の貴重な財産であることは間違いない。

ひさもと・のりお 京都橘大学経営学部教授。社会政策・労使関係論専攻。