

書評

BOOK REVIEWS

山本 咲子 著

『女性非正規雇用者の生活の質評価』

——ケイパビリティ・アプローチによる
実証研究

後藤 玲子

1 はじめに

測るということは、もしその目的が必要に応ずる分配をなすことにあるのだとしたら、たとえ多次元指標であっても、個人間比較のための集計作業を免れえない。一定の資源をだれとだれにどう分配するか、どの財やサービスをどこに優先的に供給するか、その見通しを立てるためには個人間比較が不可欠となる。だが、個人間比較は一元的な序列化をもたらしかねない、個人の必要の同定は差別に道を開きかねない。測るということは、その出発点からして、倫理学の助けを必要とするのである。例えば、われわれは、個人間比較の目的は分配的正義の実現にあり、個人の必要の同定はその人への贈与を実現したいから、という倫理的直観を手放さずに、測ることができるのだろうか。ケイパビリティ・アプローチは「何の平等か (Equality of What)」という問題関心から生まれた (Sen 1980)。その実証的適用が困難だと言われるのは、問いが、あまりにも根源的だからかもしれない。

本書 (山本咲子著) の目的は、未婚の非正規雇用者の「不安定な働き方」がもたらす影響、とりわけ「選択する自由がどれだけ制約されているか」を測ることにある。著者のバックグラウンドは生活経営学である。生活経営学は歴史的・構造的な問題に切り込む際にも、財や資源を利用して営まれる個人の日々の「生活」から目を離さない。個人の生活から世界の広がり



●明石書店
2023年11月刊
A5判・224頁
定価3960円 (本体3600円)

●やまと・さきこ お茶の水女子大学ジェンダー・イノベーション研究所特任リサーチフェロー。

を展望し、世界の広がりから個人の生活を掘り下げる。研究対象とされる個人も生活していれば、研究を実施する個人も生活している。それぞれが常識とする価値観の間で緊張も生ずれば、共振も生ずる。この学問とケイパビリティ・アプローチが出会うべくして出会った。方法も関心もよく似ているのである。本書が世に送り出されたことに、まづもって拍手喝采を送りたい。

本書は、大仰な道具立てもなく、特定のモデルや数式もなく、言葉と表と概念図で記述されているため、アクセスしやすく、読み進めやすい感がある。いわゆる解説の類は不要であろう。以下では、もっぱらケイパビリティ・アプローチの適用マニュアルづくりの観点から、著者のなした独創的な調査と分析の再整理を試みたい。マニュアルづくりの目的は、とかく職人芸となりがちな制作過程を一般に向けて開くこと、ときに跳躍しがちな論理を丁寧を追っかけることにある。ときに大胆な憶測が忍び込むおそれもあるので、著者らから再批判をいただければ幸いである。

2 作業概念と枠組み

はじめに、本書の作業概念を整理しておく。本書が依拠する「非正規雇用者」の定義は次である。「労働契約上は、①通常の労働者よりも短時間で働く、②期間の定めにおいて働く、③労務提供先とは直接の労働契約関係にはない間接雇用で働く、という3つの要素

の1つまたは複数の組み合わせを特徴としている」(p. 63, 頁は本書より。以下同様)。著者自身の言葉では、「非正規雇用の働き方は、低収入、雇用不安定、昇給制度の不在」と表現される。

本書のキーワードである個人の「ケイパビリティ」は、基本的に、マーサ・ヌスバウムの定義による。その内容は彼女が挙げた10項目(Nussbaum 2000=2005: 70)をわずかに改変した13のリスト, ①生命, ②身体的健康, ③身体的保全, ④感覚・想像力・思考, ⑤感情, ⑥実践理性, ⑦連帯A(他者との関わり), ⑧連帯B(自尊心), ⑨自然との共生, ⑩遊び, ⑪環境のコントロールA(政治的), ⑫環境のコントロールB(物質的), ⑬情報管理で、個人のケイパビリティは捕捉される。

ヌスバウムのリストには批判も多い。ここではその目的は、法や経済のしくみに向けられる点を確認しておこう。この世に、だれにとってもあるとよいものがあるのだとしたら(彼女は「ある」と言う)、社会は迷うことなくひとりひとりの個人にそれを保障すべきであると。「ケイパビリティ」の具体的内容は文脈に応じて定めればよい、必要ならリスト自体も改善すればよい。本書が提示する60機能はヌスバウムリストの具体化となっている。

本書はまた、アマルティア・センの提出した操作的な定義、すなわち、一定の資源と利用能力を制約条件として、代替的に実現可能となる機能ベクトルの集合としてのケイパビリティをも基礎とする。ひとりひとりの個人は、限られた時間、金銭、身体、心、関係性を制約条件として、あるとよいものをやりくりせざるをえない。さまざまな機能の組合せと代替可能性が、個人のケイパビリティ集合を構成する。本書では、「達成」「未達成」に加えて「達成しうる」という回答を加えることで、また、仮想的問いを通じてセンのケイパビリティ概念に迫ろうとしている。それについてのコメントは後述したい。

これらの理論枠組みのもとで、本書は「未婚の非正規雇用者」の調査に入る。調査対象者は「機縁法で募集し」という未婚の女性非正規雇用者11名と未婚の女性正規雇用者8名である。両群のフェイスシートによれば、「非正規雇用者の方が年代のばらつきが大きく、学歴と年取が低い」が、「全対象者が関東の都

市圏内で暮らしており、生活環境は共通している」という(表2-1と表5-1)。

3 ワークショップ調査とインタビュー調査の手順と方法

一般に、多次元指標に基づく測定は、項目と項目間のウエイト付けを必要とする。本書では、ブレンストローミング形式をとるワークショップ調査で、対象者自身が「必要」と表明する機能(行動や状態)を、ヌスバウムリストの13項目に分類し、それを関連する先行研究の知見で補うことによって、全60機能リストを確定する(p. 76, 表3-1)。

このリストをもとに、インタビュー調査では、1)機能ごとに「必要性」(絶対必要・必要・必要ない)を尋ね、2)機能ごとに「達成状況」(達成・未達成・達成しうる)を尋ね、3)資源(①時間、②金銭、③場所、④人間関係、⑤その他の複数回答)、ならびに4)資源利用能力(モチベーション・スキル・知識)の利用状況を尋ねる。ここで、「資源利用能力」は「人が手持ちの資源を用いて、選択可能な機能のうちどの機能を選ぶのかを決定づける要因」であり、「生活の主体形成に必要な生活経営力を発揮するための重要な要因」と説明される(p. 190)。

4 ワークショップ調査の分析方法と結果

ワークショップ調査の結果は第2章と第5章で分析される。第5章の冒頭では、非正規雇用と正規雇用それぞれに関して、次の2つの集計結果が示され、両者が比較される。(1)ヌスバウムリストの各項目の回答数(=各項目に関連する機能の数×各機能への回答数)を全項目について加算した総回答数と一人当たり回答数。(2)ヌスバウムリスト13項目ごとの「回答率」(各項目の回答数/全回答数)(図5-1)。加えて、13項目ごとに非正規・正規とも回答した機能と一方のみが回答した機能の内容が紹介される。

項目別の雇用形態間比較はきわめて興味深い。総回答数の比較からは、非正規雇用の必要の表明は正規雇用の半分だと指摘される。しかし、項目別分析からは、非正規の挙げる機能種類の豊かさが示唆される。付記すれば、各項目の回答率を、項目間ウエイトと解すれば、必要に関する非正規・正規の主観的評価の捕

捉も可能となろう。

繰り返すと、調査対象者自身がある機能（行動や状態）を「必要」として表明することと、所与のリストに掲載されたその機能を「必要」と答えること、あるいは、その機能を「達成」と答えることは異なる。例えば、著者は次の事例に読者の注意を喚起する。この調査で「感情」の表出を必要と表明する非正規対象者は0だった。だが、インタビュー調査では、「怒り」以外の「感情」の表出について、どの非正規対象者もその必要性を認めており、その多くが「達成」と回答した（pp. 91-92）。はたしてこのずれをどう読むか。著者自身の仮説は、「非正規雇用者は正規雇用者に比べ、職場における地位が低いと、仕事の関係者に気を遣うことが多く、感情を抑圧しやすい傾向がある。……日頃から抑圧している機能や現実的ではない機能の必要性は認識しづらい」というものだ（pp. 128-129）。

この点は「適応的選好」の問題として、第4章、第6章でより詳細に論じられ、「効用だけでなく、機能の達成の判断においても、主観的な判断であれば、適応的選好形成の影響を受ける可能性が高いということを示すことが本研究の成果となる」（p. 181）と結論付けられる。第4章の紹介は割愛するが、末尾で簡単にコメントしたい。

5 インタビュー調査の分析結果の概要

インタビュー調査の結果は第3章と第6章で分析される。はじめに、対象者別達成率と雇用形態別達成率が示される。前者は、ある対象者が「達成・達成しよう」と回答した機能の総数の全60機能に対する割合を指す。後者は各雇用形態に属する個人の達成率の平均を指す（p. 132）。加えて、ヌスバウムリストの項目別平均達成率が各雇用形態別にとられる（p. 133、図6-1）。そのうえで、「全員が必要としており、全員が達成している（しうる）機能」数が雇用形態間で比較される。さらに、「全員が必要としているものの、全員が達成しているとは限らない機能」のうち、非正規雇用の「未達成」者数の多い上位10機能について、「未達成」数が雇用形態間で比較される。最後に、「未達成」の原因となる資源（金銭、時間、場所、人間関係）と資源利用能力の不足状況が雇用形態別に掘り下

げられる。

主要な結論は次である。「ボランティア活動する」以外は全て、非正規雇用が正規雇用より未達成者数が多い。両者の差が大きい機能は「バランスの良い食事をとる」「自分の望む仕事に転職する」である。人間関係以外の資源は、非正規雇用の不足者数の方が多い。金銭資源の不足者数は正規雇用の約5倍、時間資源の不足者数は正規雇用の約2倍である。非正規雇用者の多くは、勤務時間が不規則なシフト制の働き方や残業や副業による長時間労働のため、「機能を実行するために必要なタイミングで時間が不足している」。

6 非正規雇用者の「選択する自由」の推定

正規雇用者は達成可能であるのに非正規雇用者は達成できない機能がある。第7章の課題は、「非正規雇用者がもしも正規雇用者ならばそれらを選択できるであろうと仮定」（p. 181）したうえで、「選択する自由が非正規雇用であることによってどのように制約を受けているのか」を解明することである。具体的には、非正規雇用者グループと正規雇用者グループから、雇用形態以外の属性（女性、都内在住、ひとり暮らし）が共通しており、利用可能な金銭資源の差が最も大きい対象者が一人ずつ選出され、機能の達成状況が比較される。

比較の手順は次である。はじめに、ヌスバウムのリストから、「健康でいる」「人間関係を維持・構築する」「自尊心を保つ」という3項目（ケイパビリティ）を抽出する。続いて、60の機能リストから、「健康」に関しては13機能を、「人間関係」については18機能を、「自尊心」に関しては15機能を抽出する。そして、機能ごとに、「選択（達成）可能・選択（達成）不可能・脆弱」という評価をなす。

分析方法は次の2段階をとる。(1)「達成可能」とした機能数が、3項目ごとに正規・不正規間で比較される。(2) 両者とも「達成」とした機能の「脆弱性」が検討される。分析結果は次である。非正規雇用は正規雇用に比べて「これら3つのケイパビリティを実現するための機能の選択の自由」が小さく、脆弱性を有している。背後には、住宅や社会保険・教育的支援などの資源不足、本人の「やる気」などの資源利用能力の不足、そして、より根本的には「非正規雇用という

不安定な働き方」がある。例えば、「特定の他者との緊密な関係性」は必要ないと言い切る一方で、「もし、自分が正規職員だったら、結婚とか家を買うとか、将来のことを考えられるかもしれない」と語る言葉にそれが現れる。

本章の結論は次である。「将来に対する不安感によって機能の達成を阻まれているというのは、非正規雇用者からのみ確認できた傾向であり、非正規雇用という働き方が人々に与える不安感や自尊心の欠如は、生活の質にマイナスの影響を与えていることが示唆された」(p. 191)。これは本書全体の結論ともなっている。

7 結論

以上で、本書の解説を終える。本書から学ぶものは多い。特に、表明された必要・認識された必要・達成された必要（ならびに脆弱性）を区別しながら、関連づける3段階調査、そして、ヌスバウムリストに対象者の発話内容と先行研究の知見を収納する技は興味深い（評者が知る限り、本書に並ぶ労作は磯邊ほか2022；金澤2021である）。評者のコメントは2点にとどめたい。

第一は、「非正規雇用者がかもしも正規雇用者ならばそれらを選択できるであろうと仮定」する方法について。はたして、これは個人のケイパビリティを捕捉する方法として妥当だろうか。著者も言うように、調査で実際に観測されるのは、達成された個人の実現値であって、達成が見込めた選択肢の集合ではない。後者を知ろうと仮想的な質問を投げかけたとしても、主観的な偏りと時間的ずれを制御することは困難である。後者は、社会的・環境的条件が変化する可能性を含むのでことに厄介だ。

ここで参照されるのが、センの「(ケイパビリティとは) 本人が評価(選択)する理由のある生(lives that he/she has reason to value)をもつこと」という表現である。reasonはrationalityと違って個人間の理解を含みうる。例えば、同様の資源と利用能力をもつ個々人が、各人の異なる達成機能を、互いに「評価する理由のある生」と見なし合えるとしたら、彼女らを同一グループとしたうえで、個人のケイパビリティを構成する途が拓ける。

Gotoh and Kambayashi (2023) は、グループとタイプという2つの概念を用いて、外出行動/在宅行動を通じて達成される機能を基に、個人のケイパビリティの捕捉を試みた。要点は、資源と利用能力が同様に外出比率の異なるグループメンバーの達成機能を集積することにより、個人のケイパビリティを近似すること、より詳細には、グループの相違に起因する達成機能の格差をケイパビリティの「大きさ」の違いと捉え、タイプに起因する達成機能の格差を「不自由さ」の違いと捉える点にある。

「外出する」か「在宅する」かは自由な選択事項であるはずなのだが、なぜか外出比率の高い人から低い人までタイプが分かれ、タイプの違いは達成機能の格差をもたらす。どうやら「外出する」方が有利な社会的現実があり、(そうであるにもかかわらず)低い外出比率に留め置かれる人がいるらしい。上記の定式の利点は、グループ間格差是正の視点から個人の資源や利用能力の改善を図るのみならず、個人の自由の視点からタイプ間格差を是正する論理を提供する点にある。ただし、ここでいう個人の自由とは、どのタイプになろうともそこそこの機能を達成できるので、安心してどのタイプでもいられるという意味である。

はたして、正規雇用と非正規雇用をこのようなタイプの違いとして扱い、両者の達成機能の格差を個人のケイパビリティの制約(不自由)と見なすことができるだろうか。

神林(2017)によれば、正規雇用か非正規雇用かの違いは、無期・有期(契約上)の違い、呼称の違い、労働時間の違いのいずれかだという。労働時間の違いであれば、正規雇用と非正規雇用を個人のケイパビリティを構成するタイプの違いとして扱う可能性が出てくる。だが、前2者の違いであると、タイプの違いとして扱うことは難しい。制度的・慣習的・構造的な性格をもつからである。おそらく著者が非正規雇用(だけ)を「不安定な働き方」と形容するとき、そこではより構造的な問題が捉えられているに違いない。

第二のコメントは、冒頭で言及したヌスバウムへの批判と重なる。非正規雇用の「達成」の脆弱性を論ずる際に、著者は次の判定基準を暗黙の前提としている。1) 本人が投じた資源の価格の高低(安価だと脆弱性あり)、2) 本人が理想とする達成水準との距離

(遠いと脆弱性あり), 3) 本人が設定する達成水準それ自体の高低(低いと脆弱性あり)。ここに著者自身の常識的な価値観が滑り込みはしないか。それは対象者自身も共有しているものだとわれればそうかもしれない。けれども、問題はまさしくそこにある。「機縁法」で選出した対象者集団に偏りがあるとしたら、それは学歴等ではなくて、価値の内面化に現れる。

ヌスbaumへの批判は彼女の次の言葉に向けられた。「(ケイパビリティが) ある水準以下では本当に人間らしい生き方はできない」(Nussbaum 2000=2005: 87)。おそらくこの言葉は個人を名指すものではなく、制度的条件への批判に留まるべきものだった。このことは制度の評価にあたって「ひとりひとりの個人」の視点を手放さないことと矛盾しないはずだ。

ケイパビリティ・アプローチを用いて、「未婚の非正規雇用者」の問題を徹底的に掘り下げたことにより、本書が開いた地平は広く深い。企業組織における賃金、労働環境のあり方のみならず、市場を取り巻く公共制度のあり方をも問う。戦後日本の福祉国家において、さまざまな資源や資源利用能力をもつ多様な個

人が直面しているかもしれない「不安定な働き方」を少しでも緩和するためには、いったいどのような手立てを打ったらよいかと。

参考文献

- 磯邊厚子・植村小夜子・戸田美幸・松永早苗(2022)『女性と子どもの健康が未来を拓く——ケイパビリティ・アプローチ』晃洋書房。
- 金澤真美(2021)『バングラデシュの障害女性の複合的困難——ケイパビリティ・アプローチによる分析』一橋大学博士論文(2021年3月19日)。
- 神林龍(2017)『正規の世界・非正規の世界——現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会。
- Gotoh, R. and R. Kambayashi (2023) “An Empirical Challenge of Capability Approach,” mimeo.
- Nussbaum, M. C. (2000) *Women and Human Development: The Capabilities Approach*, New York: Cambridge University Press. (=2005, 池本幸生・田口さつき・坪井ひろみ訳『女性と人間開発——潜在能力アプローチ』岩波書店)
- Sen, A. K. (1980) “Equality of What?” *The Tanner Lectures on Human Values*, Vol. 1, Salt Lake City: University of Utah Press.

ごとう・れいこ 帝京大学経済学部教授, 一橋大学名誉教授。経済哲学専攻。

吉田 誠 著

『戦後初期日産労使関係史』

——生産復興路線の挫折と人員体制の転換

濱口桂一郎

著者の吉田誠は、『査定規制と労使関係の変容——全自の賃金原則と日産分会の闘い』(大学教育出版, 2007年)で、1952年秋の賃金闘争で示された全自(全日本自動車産業労働組合)日産分会の賃金原則について、当事者であった浜賀知彦氏の秘蔵資料(浜賀コレクション)をもとに、その生活保障原則と同一労働同一賃金原則の関係について鮮烈な歴史認識を提起し、高い評価を得た。本書は引き続き、浜賀コレクションをはじめ多くの資料や聞き取り調査をもとに、それに先行する終戦直後期から1949年の人員整理、そして1953年の賃金闘争後の解散に至るまでの全自日産分会の歴史を、従業員共同体意識と女性の排除と



●ミネルヴァ書房
2024年3月刊
A5判・386頁
定価8250円(本体7500円)

●よしだ・まこと
立命館大学産業社会学部
教授。

いう二つの視角から描き出している。70年以上も昔の話でありながら、現代日本の雇用社会のあり方にも直結するテーマであり、いわば日本型雇用システム形成秘話とでもいうべき作品となっている。

全体は大きくⅡ部に分かれる。第Ⅰ部は、日産の従業員組合が戦時中の産業報国会とも連続性を持つ経営

内存在として生み出され、会社共同体意識に基づいて生産復興による会社再建を最優先してきたにもかかわらず、ドッジ・ラインによる人員整理に裏切られていくまでの姿を描いている。第Ⅱ部は、その人員整理において女性労働者が主たる対象として解雇され、その後臨時工が活用されていく姿が描かれる。前者において、終戦直後の労組主導型企業共同体意識が、いったん経営者側の闘う姿勢によって拒否され、上記全賃金闘争などの激しい闘争をくぐり抜けた後に、今度は経営主導型で再構築されていくという曲がりくねった歴史が描き出されるのに対し、後者はその後半世紀以上にわたって日本型雇用システムを特徴付ける男性正社員主義の形成秘話といえよう。

以下、各章ごとにその内容を略述する。第Ⅰ部では戦後初期日産労組の経営内組合ぶりが繰り返し強調される。まず第1章は、日産労組がブルーカラーとホワイトカラー両方からなる社員一本化で結成されたいきさつについて、工員主導との通説を否定し、工員のみ組織化が進められている中で、それを察知した会社側が社員に働きかけ、社員主導で穏健な従業員組合が結成されたこと、会社を財政協同体と見なす考えから賃金のプール制が導入されたこと、その背景には戦時中の日産単位産報の経験があったことを明らかにしている。第2章は、諮問機関としての位置づけでスタートした経営協議会が、混乱した生産状況の中で、会社再建のために経営協議会を通じた生産復興に乗り出さざるを得なくなり、社員層が組合を通じて会社再建を担う「合法的生産管理」(益田哲夫)が行われるとともに、11月闘争を経て労組が闘争的になり、社長の経営責任を追及して経営陣の交代を実現するに至る経緯を描いている。第3章では、日産労組がトヨタとともに全自という産別組織の結成に向かい、そこで総同盟路線に従って自動車産業復興会議の活動に力を注ぐが、片山内閣の1800円ベースという賃金抑制策の前に方針転換を迫られる。とはいえ、この時期はまだ会社と労組の関係は良好であった。少なくとも労組側は進歩的経営者を信頼していた。それゆえに第4章で描かれる賃金半額払いの提案も、益田組合長同意の下で実施された。しかし、過大な経営者への期待は徐々に崩れていく。第5章では、1948年協約は会社

側の同意約款破棄提案を組合側が押し戻したとの通説に対し、会社再建における組合側の協力を取り付けたことを強調する。1949年の人員整理直前までを扱う第6章でも、賃金3原則や経済9原則が打ち出され、ドッジ・ラインによる不況が深刻化する中であっても、組合はなお会社との協調姿勢と対立姿勢の間を振り子のように揺れ動きながら、決定的に敵対することを避け、「生産復興闘争」を掲げて、コスト削減のための残業代削減に会社との協同作業に努めていたことが示されている。

この組合の協調路線が挫折するのが1949年の人員整理であるが、ここから本書は分析の視角を切り換え、第Ⅱ部では男性正社員中心型の戦後日本型雇用ポートフォリオが、この人員整理とその後の動きの中からいかにして創出されていくかを徹視的に描き出していく。まず第7章では、終戦直後の日産の人員体制では女性も採用の対象とされており、性別職務分離を前提としながら女性労働力が活用されていたことが示される。それが大きく転換するのは、1800人超が解雇された1949年の人員整理であり、第8章ではこの時大量に解雇されたのは主として女性労働者であったことが明らかにされる。これまでの研究が共産黨員などの解雇に注目していた視座を大きく転換する本書の白眉であろう。なお続く補章では、ドッジ・ライン下の解雇において、アメリカ型の先任権(「勤続年数浅きもの」から解雇)が日本に移植されようとしていたという、一件トリビア的だが、実に興味深い指摘がなされている。日本型雇用システムの特徴たる勤続年数の長い中高年からターゲットにされる慣行とは正反対の基準がGHQの奨励により一時的に導入され、それによって長期勤続の男性が解雇から免れ、その数年後に「終身雇用」「年功」等の日本の経営の特質とされるものが「発見」されるという皮肉極まる経緯は、日本型雇用システムの出生の秘密を問わず語り語りに語っているように見える。

この後、朝鮮特需に対応するために臨時工の活用が本格化していくのだが、第9章ではその前段として、人員整理以前の日産の臨時工の位置づけを確認している。1948年協約で除外規定の対象とされたのは「季節工、日雇、その他臨時に雇用された者」であったが、この時の臨時工は米軍自動車の再生作業だけで

あった。しかしこの小さな「穴」が朝鮮特需に対応するために大規模に活用されていくことになる。第10章は大量に導入された臨時工の本工との賃金格差の実態を詳細に計算し、組合員から除外された臨時工の低賃金を示している。これに対し全自日産分会が繰り広げた臨時工の本工化闘争を描くのが第11章である。当初臨時工を組合にとっての脅威と捉えていた全自日産分会は、現場で臨時工と交流する組合員たちの声に基づき、処遇改善と本工化の要求を掲げ、実際に本工化を実現させていく。その背景として吉田は本工と臨時工に入職プロセスで大きな差がなく、労働者の同質性が高かったことを挙げる。後の非正規問題との違いがここにある。これのコロラリーとして、1949年人員整理でいったん解雇され有期雇用の嘱託という身分として再雇用された福利厚生担当の転換嘱託の身分復元闘争が第12章で描かれる。

労働者を会社という共同体のメンバーと考える思想は誰が生み出したのか？ それは労働組合の側であって、会社側ではなかった、というのが、本書第I部のメッセージである。工職混合の従業員組合として、工員と職員の平等化、処遇制度の統合を進めながら、生産復興を通じた会社再建を目指した組合は、会社共同体の共同リーダーとして、経営陣が大量生産への早期復帰を目指したことによる生産の混乱を收拾し、経営に失敗した社長の交代を実現し、その下での労使協調を目指した。にもかかわらず、会社側はドッジ・ライン下における大量解雇という形でその期待を裏切った。吉田はいう。「この蹉跌により、新たな組合の方針はもはや生産復興による会社共同体の再建とするわけにはいなくなる。これまで生産復興のローガンの下に抑制されてきた現場の不満や困難の解決に取り組むことこそが新たな組合復興の鍵となる。そして、その実現手段としてストライキを用いることも、今や生産復興という旗を降ろしたことにより、躊躇することではなくなっていた。日産の労使関係に関する先行研究が注目してきた職場闘争や組合規制に取り組む組合像は、こうしたプロセスを経て形成されてきたのである。」これは日産というミクロの場のみで起こったことではない。経営協議会を通じた生産復興路線を推

めてきた総同盟の高野実が、職場闘争を唱道する総評の高野実となっていくという形で、マクロ社会的に生じていた転換でもあった。

これを裏返していうと、1940年代後半から50年代前半期において、「組合が目指してきた従業員共同体としての会社という観念を経営側がまだ保持していなかった」ということになる。この時期の日経連は「経営者よ、正しく強かれ」というスローガンの下、共同体としての雇用保障や生活保障給に対しては極めて否定的であった。ドッジ・ライン下の人員整理とは、経営者には解雇権があるということをやが上にも顕示するものであったのだろう。春秋の筆法をもってすれば、経済同友会の企業民主化構想という会社共同体路線を否定する日経連の「闘う経営者」路線が経営側で制覇したことが、共産党系の産別会議を駆逐して穏健化したはずの組合側において会社共同体路線を断念した職場闘争路線を生み出したということになるだろう。

その後日談は本書ではなく、前著『査定規制と労使関係の変容』の第7章「全自解散前後の日産における労使関係」に描き出されている。1953年争議における日産分会の敗北、1954年の全自の解散、そして1956年の分会解散とともに、職場を制覇した新たな日産労組は（再び！）「復興闘争」という名の活動を開始する。それは、整理解雇の回避を至上命題とし、「日産魂」を鼓舞しながら、組合活動の一環として時間外の改善活動を推進するものであった。前著で否定的に「会社の業務と組合の活動とが融合・癒着するようになった」と描写されている姿が、本書第I部で描かれた「合法的生産管理」の輪廻転生に見えてくるのは評者だけではあるまい。

ただしその生まれ変わりは、女性労働者を排除し、本工と差別的に扱われる臨時工の活用を積極的に推進する労働組合であった。男性正社員たる組合員の雇用を硬直的に守る一方で、組合員の残業と臨時工によって企業の求める柔軟性を確保するという、日本型雇用システムの二大基軸が紆余曲折の末確立したのである。

はまぐち・けいいちろう 労働政策研究・研修機構労働政策研究所長。労働法政策専攻。