

## 書評…『現代労働問題分析』

——石井まこと・兵頭淳史・鬼丸朋子 編著

『経済』2011年5月号書評者…山垣真浩（大阪経済法科大学准教授）



（石井まこと・兵頭淳史・鬼丸朋子編著、法律文化社、2010年3月、3150円）

就職状況が厳しい。自分は将来就職できるのか。もしダメなら先の見えない非正規の道、無事正社員になれたらなれたで、仕事はかなりキツイと聞く。自分の将来どうなるの？ こんな世の中になつたのはなぜ？ このように悩む近頃の大学生に格好のテキストが出た。

本書は日本を代表する労働問題研究者、下山房雄の喜寿を記念して、下山にゆかりの深い研究者および組合活動家たちによって「大学の教養あるいは専門で労働問題をこれから学ぶ大学生」（iページ）のために書かれたものである。

全3部14章に2つの補論と下山の特別寄稿からなる精鋭17名の共作である。

17名もの執筆者からなるにもかかわらず、本書で一貫しているのは、第一に新自由主義批判と労使関係重視の立場である。新自由主義論者が規制のない自由な市場を重視するのに対し、本書の著者たちは人間的なくらし、働き方の実現において組合規制が重要だという共通意識に立っている。

第二に今ホットな職務給（仕事給）化<sup>11</sup>年功賃金廃止論に批判的なことである。経営者や規制緩和論者が年功賃金批判をする一方で、年功賃金が女性差別、及び正規・非正規格差の原因だとして、日本も職務給に変えて同一価値労働同一賃金を実現すべきだという議論が、社会政策学会員の中からも出てきて、学会内部でも論争の様相を呈している。しかし本書はこうした議論には批判的である。その理由として岩佐卓也が指摘するのは、現実の女性差別是正運動が追求している方向は職務給化ではなく、女性への年功賃金の適用だということ（芝信用金庫事件勝訴事例）、他方、現在経営者たちが追求している「仕事給」は、周到な企業の論理が貫かれた総額人件費抑制の道具であって、「抽象的に『仕事を基準とした賃金』をめざしているわけではない」ことである。さらに職務給化論者の提起は「じつは空論」であって、今ある賃金決定のルールを手がかりにしてそれを変革してゆくしかないと主張する。

同様に高橋祐吉は、年功賃金を廃止して職務給化しても男性の賃金が女性に、正社員の賃金が非正規に接近する、つまり低位平準化するだけだと指摘する。職務給化論者によってこの点

が軽視されるわけは、「企業社会」に対する批判が弱く、またジェンダー視点と比べて労使関係視点が重視されていない点にあるという。高橋の主張を敷衍（ふえん）すると、「男性または正社員＝高賃金」vs.「女性または非正社員＝低賃金」が問題の構図なのではない。働き過ぎるほど働けるのが高賃金の条件で、そうしなければ低賃金を余儀なくされる。これが「企業社会」の問題の構図なのであり、したがって賃金制度の変革よりも優先して追求されるべきは労働時間の上限規制である。すなわち働き過ぎなくとも賃金が得られる仕組みにすることである。このように要約できると思われ、説得力がある。

第三の本書を貫く認識は、企業別組合の現状に対するネガティブな評価である。「労働組合や労使関係の存在感が希薄になっているのは、多くの労働組合が標榜する理念や言説がますます経営側のそれとの相似性を強めていること」にあると的確な指摘がなされた上で（兵頭、197ページ）、話は「新しい労働運動」＝個人加盟ユニオン、ローカルセンター、ドイツの労使関係などオルタナティブ（代替的）な組合のあり方に進んでいく。

しかし評者が少し懸念するのは、現在の企業別組合がなぜダメなのか、なぜ経営側と言説の枠組みを共有するに至ったのか、この本を読んで大学生は不思議に思うかもしれない、ということである。

評者が思うに、日本の企業別組合の問題点は「パイの論理」という日本の組合指導者に特殊な活動思想と、ユニオンショップ制（とチェックオフ制）にある。前者が経営者と言説の枠組

みを共有する原因であり、後者が組合の存在感が希薄化しても存続できている理由である。しかし、終身雇用を前提に会社の合理化策に協力すれば、会社というパイが大きくなり、その成果配分として賃金が上がる、という「パイの論理」の構図はどう見ても現在成立していない。おまけに97～98年の不況以降はリストラもスムーズに進展し、協力の前提たる終身雇用すらも守られなくなっている。

またユニオンシヨップ制のおかげで企業別組合は組織化努力をせずに組合員を確保できているが、現在のユニオンシヨップ制は憲法28条の労働者の利益保障のための団結権保障の趣旨に抵触する、というのが評者の個人的な意見である。

その理由はまた別の機会に譲るが、要するに今あるものを手がかりにして変革していく、という前述の賃金運動論の立場は、労働組合運動のあり方についても当てはまると思われるのである。つまり今ある「企業別組合」を手がかりにして、企業別組合の変質を図るといふ再生戦略である。オールタナティブな組合のあり方に期待するのかわかるが、今ある企業別組合をどうするかという議論もはしかったというのは、ないものねだりだろうか。むしろ既存の企業別組合では利益が守られない人々の利益を守るために、そして企業別組合に変革の圧力をかけるために、本書が期待を寄せる個人加盟ユニオンやローカルセンターにはぜひがんばってもらいたい。

最後にテキストとして優れた点を挙げると、第一に現代日本の労働問題を広くカバーし、大

書評：『現代労働問題分析』（石井まこと他著 評者：山垣真浩）

学生の疑問に答えていることである。第二に国際比較の視点が取り入れられており、とくに山本興治の最低賃金制、大重光太郎のドイツ労使関係の手際よい解説はありがたい。第三に重要な用語はゴチック体で表記され、脚注で説明されていることや、各章に推薦図書が挙がっているのも親切である。私は早速、今年度の三年ゼミのテキストに採用することに決めた。

出所：[http://www.hou-bun.com/05review/05\\_133.html](http://www.hou-bun.com/05review/05_133.html)