

書 評

木元進一郎監修
労働運動総合研究所編

『動揺する
「日本的労使関係」』

平尾武久

はじめに

この書物は、労働運動総合研究所「日本的労使関係研究プロジェクト」による共同研究の所産としての7篇の研究論文から成っている。木元氏が記した「あとがき」によれば、政府・財界の「21世紀戦略」の一環としていっそう効率的・弾力的・協調的労資関係の構築へと向かいつつある「日本的労使関係」のありようを実態的に解明し、あわせて「人間らしく働くこと」を可能にする労資関係への転換の道すじを探るという問題意識を共通にしたこのプロジェクトは、20数回におよぶ研究会での討議をふまえた研究成果として本書を世に問うたのである。まず、7篇の研究論文のタイトルと執筆者を示しておこう。

第1章「ここまできた『日本的労使関係』」(高橋 洸)

第2章「日本的生産システムの変容と『日本的労使関係』」(青山茂樹)

第3章「日本的雇用システムの変容と実態」(長谷川 廣)

第4章「公共部門の『労使関係』の現局面」(伊藤良文)

第5章「転機に立つ『日本的労使関係』と中小企業」(吉田敬一)

第6章「新・日本的経営戦略と女子労働者」(川口和子)

第7章「雇用・労働条件破壊と『日本的労使関係』」(牧野富夫)

1

このような構成の本書は、序章ともいふべき第1章執筆の高橋氏によれば、「かの『三種の神器』説の狭い限界を強く意識して、『日本的労使関係』のトータルにしてグローバルな解明をめざし」、この観点から、「独占的大企業の蓄積戦略の展開とその矛盾にかかわらしめて、労資関係変貌のすじ路をとらえようとしたものである。」(8ページ)

行論では、90年代不況と異常円高のもとで民活・「規制緩和」路線にそって構造転換をめざす日本の先進国戦略の展開によるいわゆる「悪魔のサイクル」回転劇の激化と国内の矛盾的構造の深まりが指摘され、そのうえで労資一体化の機構に転化した「日本的労使関係」の機能変化を前提に、ハイテク化・多国籍化にむけたリストラの推進と「日本的生産システム」の効率性を内包したフレキシビリティの追求とが分析される。そこから「いまや『日本的労使関係』それ自体が、現代日本の社会をつらぬいている競争システムと重層的な格差構造の象徴として、その一環となっていること」、「労資関係総体の対抗・矛盾が、大企業の利潤源泉、蓄積基盤として不可欠な構成部分となっている重層化した周辺部に、さまざまなかたちをとって発現せざるを得ない」との結論が導かれる。(35ページ)

そして、高橋氏が示したこの視角から、6篇の研究論文は、動揺する「日本的労使関係」の実像を把握すべく階層別、問題別に密度の濃い議論を展開している。そこで、限られた紙幅ではあるが、以下、各章の特徴を簡潔に要約するなかで浮かびあがっているいくつかの論点について、評者なりの感想を記すことにしたい。

第2章で、青山氏は、90年代バブル崩壊後のトヨタ自動車の生産現場の実態に即して、効率至上主義を貫くJIT生産システムの矛盾の集中的発現形態である構造的な「人手不足」問題が深刻化していること、しかも、その事情が「人に優しい」生産ラインづくりというトヨタ元町工場や九州宮田工場の「工場改革」をもたらしたことに着目する。この「工場改革」は、①完結工程化による「働く人への動機づけ」、②「だれでも働ける工程づくり」、③「働く意欲につながる自動化」、④「働きやすい環境づくり」の名による「小人化」と改善活動のさらなる推進として具体化したという。こういう「工場改革」は、氏にあっては、「労働者の『動機づけ』を強めることによる作業効率の向上、品質の確保にある」(59ページ)と理解される。

この「工場改革」が「トヨタ生産システムを根本から変えるものではなく、むしろそれを今日の経営環境に巧妙に適合させつつ一層強化している面もみられる」(61ページ)とする青山氏の指摘が、「日本の仕事方式」を肯定的に評価する議論に対する批判的視点をあらためて提起したものであることは疑いない。その上、日本的な「労働者間の激しい能力主義的競争」の組織化が欧米企業では困難であるがゆえに、日本の生産システムの国際展開もその限界に逢着し、「各国の労資関係の『風土』のなかで『変容』されざるをえない」(72ページ)という分析は説得的である。しかし、「労働の量(労働時間)と質(労働密度)についての労働者や労働者集団の規制という方向はまったくみられない」(60ページ)のはなぜか、日本の「労働者の企業への深い統合・支配および労働者間競争の組織化」(67ページ)の吟味をつうじて労働者の合意調達の過程が生み出す問題点をクリアにして欲しかったと思うのである。

第3章では、「日本の労使関係」を支える大企業の雇用システムの実態と変化の方向が検討の対象とされる。長谷川氏の分析は堅実かつ明快である。企業意識と低賃金構造の温床たる新規卒定期一括採用、「労使関係の安定」に奉仕する終身雇用、「タテの人的・集団秩序」の形成という年功制をその構成要素とする日本の雇用システムの急激な変革は、雇用の流動化・重層化、能力主義・加点主義人事の強化、労使一体化と結びついた「アメリカ的『合理化』方式への転換」(83ページ)として捉えられる。そして、氏は、中高年ホワイトカラーと管理職の削減、フロー型労働者の主戦力化、賃金管理の能力主義化、企業グループ労協・労連の形成による「労使合意」の新たな仕組みづくりなどをその実態面での今日の特徴と位置づけたうえで、その民主的規制の社会的基盤の成熟を指摘される。(101-103ページ)

ここで、長谷川氏が日本的雇用システムの変容を問うにあたって、新しい人事管理制度の動向に示される諸事実がどこまで氏の掲げる「新しい理念」としての「日本的『アメリカ化』」なる概念を支えているかは検討を要するであろう。たしかに、「少数化」「精鋭化」「流動化」を「日本的『アメリカ化』」という経営理念上の変化とうけとめることはできよう。とはいえ、若干疑問に思うのは、氏がいう5つの日本的雇用システムの新しい側面が「アメリカ化」として包摂しきれるか、という点である。例えば、フレキシビリティの追求による雇用管理の集約化・弾力化や賃金・労働時間管理の能力主義化・弾力化にみられる諸事象は、「日本的なアメリカ形態の進行」として規定しきれない事態の展開なのではないだろうか。

2

第4章は、「行革・規制緩和」の浸透によって悪化している公務員労働者の権利状況を明らかにしている。伊藤氏は、公共部門を除いては日本全体の労資関係を語れないとの観点から、80年代半ば以降における民営化・規制緩和政策による公共部門の「日本的経営」へのとりこみが進むなかで、「官公労は分断されたとはいえ、圧倒的多数の官公労働者が全労連に結集している」(114ページ)ことをふまえて、未確立で重層的な「労使関係」にアプローチする。氏がここでとりあげている「キャリア」「ノンキャリア」という身分的差別にねざした昇進管理を柱とする任命権者(=各省庁の長や自治体首長)の包括的人事管理問題は、現実の公共部門の「労使関係」の特質を把握するための重要な論点である。しかも、それが「一般公務員とキャリア層との『対抗意識』を固定化するだけでなく、長年行政実務に携わるエキスパートとしての自負と自覚とをいやがおうでも高めさせ、ノンエリートとしての労働のあり方や、処遇の改善をめざすパワーの源となっている」(125ページ)という理解は公務労働の本質に迫るものである。また、氏が、公務員の労働条件や処遇のあり方にかかわって人事行政権限をもつ人事院の機能としての民間準拠問題をとりあげている点も首肯しうる。しかし、近年の給与勧告の低額ベアと「配分の適正化」に名を借りた能力主義の徹底が、公共部門の「労使関係」の矛盾を深めているとすれば、「行革・規制緩和」路線の展開過程における公務部門と「企業社会」との相克の実像について踏み込んだ検討が求められるであろう。

第5章で、機械工業に焦点を据えて中小企業の労資関係の新しい傾向と問題に鋭く迫る吉田

氏は、中小企業の資本合理的な編成・活用システムこそが日本工業の国際競争力の強さの根源であるという観点から、中小企業の労資関係の特質を①ユニット受注対応型「中堅企業」の労資関係②独立型「中堅企業」の労使関係③製造業を下支えする中小零細企業の労資関係の三つに類型化して把握したうえで、中小企業における労資関係の新しい潮流の展開過程を的確に描き出している。ここで、氏が、転換期における中小企業労資関係の特質を「連合」型労資関係の動揺のうちに見いだすという見地にたつて、「中小企業の労働者は自らの雇用と生活を守るため、企業の枠を越えて地域経済の自律的・内発的発展のための条件・環境づくりの運動に取り組み始め、中小企業の労資関係に新たな道筋を切り開きつつある」(161ページ)といわれるのは正鵠を射た指摘であろう。ただ、「労資関係のあり方に関する理論的・実践的に新しい潮流が確実に強まり始めている」(164ページ)という主体形成の問題への接近に際して、中小企業における「対等な労資関係」のありようを確定するには今日の「企業社会」の仕組みがもつ「強制と自発の日本の管理構造」の中小企業における発現の構図を視野に収めた把握が必要なのではないかとの思いが残る。

川口氏が、21世紀戦略、新・「日本的経営戦略」下での女子労働者のありように焦点を据えて分析した第6章は、「女子労働者をさらにより広く深い連帯と、要求と運動のより緻密な再構築に向かわせる可能性を内包している」(194ページ)という視点から、今日の女子「活用」策を批判的に解明したものである。ここで、氏は、「女子活用」の特質を「能力主義による男女『平等』の一元的管理への転換」(170ページ)のうちに見いだすという観点に立って、「仕事と家庭の『調和』」をキーワードとする女子労働者の『多

様な就業形態』の強調は、『必要な時点で必要な人数を確保』できる『雇用柔軟型グループ』、多様な不安定就業への誘導である」と明確に批判される。(178ページ) とくに、それが「女子労働者にとっては従来の可視的な性差別からより巧妙な性差別への再編であり、また男子並の労働強化にかりたてる『戦力化』推進の人事管理」

(179ページ)であるという点の論証は出色である。ここで、望蜀の意を付け加えるとすれば、氏がいう「女子労働者の仕事と家庭責任の『両立支援』」問題の新たな分水嶺に直面するいま、家庭内の性別分業を前提にしつつ「ジェンダー的偏見」を暗黙のうちに与件としてきた「日本的労使関係」の議論のもつ問題性をえぐり出して欲しいと思う。

牧野氏が執筆する第7章は、「日本的労使関係」の現局面における雇用・賃金・労働時間破壊の実態とその日本的特徴を浮き彫りにしている。氏によれば、「中高年ホワイトカラーをターゲットとした人減らし『合理化』がエスカレート」するだけでなく、「新卒を含む若年層にまで、新しい現象として雇用不安・失業が広がっている。」(204ページ)そして、この状況は、90年代リストラにおける出向・転籍など労働力「流動化」の急激な広がりへの帰趨を示すものといっ
てよい。このホワイトカラー受難の時代は、日経連報告『新時代の「日本的経営」』(1995年5月)の実践によっていっそう鮮明なものとなり、「終身雇用」の“まぼろし化”、年功制の能力主義化・年俸制導入、裁量労働制の無原則的拡大といった動きに拍車をかけている。こうした雇用・労働条件の“地滑り的な劣悪化”のもとで、日経連の人間尊重理念は色あせ、「ホワイトカラー労働者が客観的に果たしてきた階級闘争の“緩衝機能”も消失」し、結果として「日本的労使関係」に大きな“ひび”が入る可能性は否

定しえない。

牧野氏のこうした把握は、リストラ・規制緩和下の「雇用・賃金システム」の実像を促えたものといえよう。だが、「日本労使関係」の矛盾と今後をめぐる議論のなかで多少気になるのは、「ホワイトカラーの大量的な分解」が「まともな労資関係形成」=民主的規制の強化に結びつく条件は何か、そして、それが労働運動の「対峙する二大勢力」(219ページ)の帰趨にどうかかわるのかということである。この点の吟味があれば、氏のいうホワイトカラーの「階級闘争の“緩衝機能”」消失の強調も説得力をもったのではないだろうか。

むすび

本書は、全体的にみて「階層別、問題別に『日本的労使関係』の実像を追求する」という課題をほぼ達成している。すなわち、「経営者によって『職場安定帯』と規定されている大企業レベルの『日本的労使関係』」の変貌も、また労資関係の周辺部の問題とその変化の構図もかなりクリアに描き出されている。それだけに、本書の分析が問いかける労働組合運動の課題は重い。とりわけ、「競争システムと能力主義管理が生み出す労働苦、権利侵害などを、民主主義と職場の自由の危機とうけとめ、組合運動の原点にたちかえって立ちあがろうとする層は決してうすくない」(35ページ)という局面にあるいま、日本の労働組合は、あらためて職場における労働のあり方を改革していく戦略的対応を求められているといえよう。

(新日本出版社、1995年7月刊)

(会員・札幌大学教授)