



塩田庄兵衛著

『土佐のうちそと——同時代史抄——』

『土佐のうちそと』は、3部構成である。「第1部 土佐に生まれて」では、庄兵衛誕生と命名のいきさつから塩田家の墓地の紹介を含む自分史と土佐の歴史が、重ね合わせて展開される。坂本龍馬、中江兆民、幸徳秋水が同郷の先達である。とくに敗戦後の幸徳秋水との運命的な出会いは、自分史の画期的事件であり、1946年1月の幸徳秋水墓前祭への参加などから、『幸徳秋水の日記と書簡』（未来社）の編集、『幸徳秋水』（新日本出版社）の公刊その他、「秋水研究が私のライフワークのような形になった」（55ページ）。1983年1月除幕の幸徳秋水記念碑には、著者による秋水の略歴が刻まれた。『共産党宣言』の翻訳者としての秋水と著者との関係も想起される。

「第2部 人生の水先案内にみちびかれて」では、矢内原忠雄、大河内一男、沼田稲次郎、石母田正、難波英夫、田中正造、河上肇、丸岡秀子、山本安英、木下順二の諸氏との多彩な交流が、みずみずしくえがかれている。水先案内たちへの敬愛の情と適切な歴史的位置づけは、まさに情理兼ねそなえた珠玉の名文である。

「第3部 戦中・戦後を生きて」では、次の4項目と著者との同時代史的関係が明らかにされる。①大河内演習、②学徒出陣、③『共産党宣言』の戦後の初訳、④日米安保条約。そして最後に「民衆は戦争にどう反対してきたか」の歴史的総括と日米軍事同盟・新ガイドラインに対決する著者の反戦平和の訴えによって、全巻がしめくられる。見事な起承転結である。

著者は、かつて「これまでの60数年の人生でいちばん面白かったのは60年安保闘争であった。死ぬまでにもういっぺんあれを経験したい」（161ページ）と「口走って」いたが、今も「本音」であろう。旧

著『実録・60年安保闘争』（新日本出版社、1986年）のなかで、著者自身の奮闘ぶりが明示されているが、「壮志未已」（壮志いまだやまず）、新ガイドラインが時代の焦点となっている現在、著者とともに「60年安保闘争」を上まわる闘争に備えたい。平知盛は、「見るべき程の事は見つ」と壇の浦で入水し自害したが、世界史的大転換期に生きるわれわれにとって、宇宙の変化と人類の前途について、見るべき程の事はまだまだこれからである。

著者は、国外でも多面的な活動をつづけてきた。英国留学、世界科連での活躍、北京シンポジウムへの参加、ごく最近の訪中その他数え切れない。大河内演習以来の反戦平和の旧友として、『土佐のうちそと』の次の『日本のうちそと』の公刊による21世紀の国際的道しるべを期待してやまない。

（新日本出版社・1998年10月刊・2200円）

（儀我社一郎・理事・大阪市立大学名誉教授）

藤井治枝、渡辺峻編著

『日本企業の働く女性たち』

働く女性をとりまく環境は、この数十年間に大きな変化をとげている。高度経済成長期から低成長期、円高不況期、バブル期、バブル崩壊後の長期不況と、日本経済の推移とともに、産業構造がかわり、ME・OA化の技術革新がすすんだ。90年代に入ると、能力主義的人事・労務管理政策のもとで、雇用形態の多様化・流動化が一段と進み、労働者の一層の効率の活用は、女性労働を質的に変化させている。

本書では、このような背景をふまえ、都市銀行、信用金庫、証券、生命保険、総合商社、百貨店、電気機器、航空会社、新聞社をとりあげている。執筆者は、その産業・企業の人事・労務管理や女性労働者の状態に精通している研究者や労働者である。産業構造の変化、企業の人事・労務管理政策とくに新人事制度における賃金、昇進・昇格、評価システム、能力開発、研修などの制度と、女性労働者の状態に焦点をあてている。

産業の構造的変化にともなう、業務内容の変化がもたらす女性労働者の状態の変化に重ねあわせて、その中で働き続けてきた執筆者の人生、生き甲斐、

新刊紹介

たたかいても語られている。各産業の章の最後に置かれた、その産業に「就職を希望する女性へ」の文章が、若い女性たちへの心をこめたメッセージとなっている。

編者の藤井治枝氏が序章「日本企業と働く女性」を、同渡辺峻氏が終章「働く女性の未来展望」を執筆している。序章では、敗戦後から今日までの日本経済の推移と女性労働の特徴を、時期区分ごとに明らかにしている。とりわけ高度経済成長期の「日本的経営」が、性別役割分担を組みこんだ巧みな労務管理によって、男女労働者を資本にとっていつそう効率的な労働力としてきたこと、低成長期とその後のバブルの崩壊によるリストラ「合理化」は、労務

管理を再編成し、男女労働者に新たな困難をもたらしていることを述べている。終章では、女性にたいする差別是正と働き続けられる環境づくりのために、人事労務管理制度と運用の改善の課題を明確にしている。働く女性の労働環境改善の取り組みでは、育児・介護制度の改善とともに、とりわけ労働時間の短縮を強調し、将来への展望をしめしている。

資本の総攻撃ともいべき今日のリストラ「合理化」下の女性労働者の状態を、産業別に具体的に明らかにした好著である。

(ミネルヴァ書房・1998年9月刊・2600円)

(桜井 絹江・労働総研理事)

読者のひろば

雇用不安解消のために企業の“年齢差別”の禁止・規制を

30代の失業者です。失業して、思ったのは、企業の採用条件や求人応募の資格に“年齢制限”があり再就職の大きな障害となっていることです。私の場合は、まだいいのですが、これが、リストラされた40代、50代の人達は、こうした企業側の勝手な“年齢差別”のために、ほとんど再就職が絶望的な状況で、社会不安を増大させています。また、企業がアメリカ流の雇用形態を“マネ”して“終身雇用制の廃止”やリストラしやすい“年俸制の契約社員制”や“派遣社員制”を導入しているが、そもそも、アメリカでは、採用基準や求人応募資格に“年齢制限”することは“年齢差別”とされ禁止されているので、仮にリストラされても、年齢が理由で再就職が困難になることはない。(不思議と、この側面は日本では、なぜか取り上げられていない。)ところが、日本では、この“年齢制限”という“年齢差別”がそのままで、企業は、リストラしやすい雇用形態のみ導入している。(企業は、都合のいい部分だけ、グローバルスタンダードと称して導入するが、都合の悪い部分は取り上げない。ということでしょう。)このままでは、労働者側は、著しい不利益が生じ社会不安は増大するでしょう。仮に、アメリカ流の雇用形態を、企業が導入するのならば、(体力など使い年齢が若くないと勤まらない肉体労働などの一部の例外を除いて)、企業側に、採用基準や求人応募資格に“年齢差別”をさせないシステムもセットで導入させるべきです。ましてや、日本はこれから高齢化社会を迎えるのですから、たかだか40代、50代で、もう働き場所がないなんてことでは、だれも働けなくなります。これから日本は40代、50代はもちろん、たとえ60代、70代あるいは、それ以上でも健康で、働く意志があれば、労働する権利が保証される社会になるべきと考えます。そのことを考えれば、企業がさしたる根拠もなく、例えば、営業職の募集に、25才以下と年齢制限することは、禁止または規制するべきと(雇用不安防止の見地と高齢化社会での雇用確保の必要性の見地から)考えます。

(東京都/S.N)