

は し が き

長引く不況のなかで、日本の経済システムへの評価は再び下がっている。まさしく、評価は、そのときどきの経済の調子によって、やや無節操に上下するようである。とくに金融システムについてはその感を強くする。

労使関係と人材形成という問題領域では、フレキシビリティがキーワードとなっている。数十年にわたって、「年功主義」は批判され、「能力主義」「業績主義」「実力主義」が囃し立てられる。日本システム(?)の硬直性がいわれることが多いが、そのなかにあって、異動のフレキシビリティに代表される「柔軟性」は依然として世界の経営者たちにとって羨望の的である(その歴史的文脈やその前提条件は問題とされない)。

現在日本の労働システムは、肯定的に評価する立場からすれば、安定した雇用と賃金、職務の柔軟性、中長期的な視野にたつ人材育成として認識され、否定的に捉える立場からすれば、恒常的な残業やサービス残業を強いる高密度長時間労働(それは過労死まで)、単身赴任の日常化に象徴される過度の転勤、その企業でしか役立たない技能養成、厳しい査定、総じて労働者の企業への隷属として捉えられる。

こうした評価にあたって、現実の企業別労働組合は前者の立場では、その存在が希薄であり、後者の立場では経営と積極的に協力して、労働者を抑圧する組織として捉えられる。「あるべき組合像」という観点から、現実の組合は本来の「組合」ではないとされ、アウトサイダー的な従業員の異議申立てが支持される。

いずれの場合にも、組合活動の評価はきわめて低い。理想的な組合像を描くことは必要である。だが、理想から現実を断罪するだけならば、その人は「思想家」であっても、「研究者」とはいえまい。「あるべき組合」ではなく、矛盾を多く抱えながらも独自の機能を有する「現実の組合」をいかに分析し、位置づけるのかが問われねばならないだろう。組合は何も有益なことをしてこなかったのか、現在有益な活動をしていないのか。組合役員は自己保身や自分の出

世のために組合活動をしているのか。私は、企業および労働組合の人々から話をきき、その日常活動について知るにつれて、企業別組合に集まる人々の活動が研究上、正当に評価されていないのではないかという念を強くした。組合員のために活動することが、社外からは企業エゴとして批判され、組合内からは経営べったりという批判を浴びる。だが、経営のやり方にただ反対したとて展望はない。こうしたなかで、組合役員は自信を失いかけているようにもみえる。既存の組合活動にやや同情的にすぎる記述があるという批判が出ることを承知のうえで、本書ではこうした無名の人々の活動を全体としては肯定的に評価している。

なるほど、少数者の異議申立てが、労働システムの矛盾点を暴き出すことは事実であろう。だが、彼らがなぜ少数派にとどまっているのかを謙虚に考えるべきである。なぜ、多くの同僚たちの支持がないのか。それは単に企業からの報復を恐れているというだけで説明し尽くされるものではない。実際に果たしている機能の分析をふまえることではじめて「あるべき組合像」や「あるべき労使関係像」を現実的に語ることができるだろう。

ところで、私が労働問題研究に入ったのはドイツからであった。戦後ドイツの経済社会体制の基本組織として労働組合の形成史をとりあげた。だが、研究を進めるうちに、私は日本の労使関係に関する理解があまりにも浅いことに気づかされた。日本の労使関係を理解しなければ、ドイツの労使関係も真には理解できないと考えるようになった。だが、いくら日本の労使関係の研究書を読んでも、よくわからないが違和感が私の心にいつも残った。この感覚は聴取り調査に参加するなかで一層強いものになっていった。本書の基本仮説である「社員組合論」はこの違和感を私なりに解釈しようとしたものである。それが成功しているか、失敗におわったかは読者の判断にまかせるほかはない。建設的な批判こそ、私の熱望することである。

本書がなるにあたって、実に多くの先生方、研究機関にお世話になった。とくに、学部大学院指導教官であり、学問研究のきびしさを教えていただいた大野英二先生、大学院以来労働問題研究に導いていただき、現在でも多くの示唆を受けている菊池光造先生、人材形成の重要性、聴取り調査における仮説の重

要性を教えていただいた小池和男先生，調査研究のプロジェクトの一員に継続的に加えていただき，労使関係のなんたるかをOJTで教示された仁田道夫先生には，とくに多くの学問上の恩恵をうけている。さらに，聴取り調査でともに回った村松久良光先生，石田光男先生，同年輩にあたる松村文人氏，藤村博之氏たちとの折りにふれての議論にも多くの刺激をうけた。また関西労働研究会，社会労働研究会での多くの示唆は，非常に有益であった。

本書の第2編は聴取り調査にもとづく部分が多いが，これらについては，連合総合生活開発研究所，日本労働研究機構，中部産業・労働政策研究会での調査研究にもとづいている。本書は，書き下ろしである序章，第4，8章を除き，それぞれの章について部分的には原形をとどめない形で書き改められているとはいえ，すでになんらかの形で公表されたものである。本書への利用を快諾された諸研究所，日本労働法学会，中央経済社に感謝したい。参考までに，初出をあげよう。

序 章 書き下ろし

第1章 「相互信頼の労使関係形成への歩み」，『経済論叢別冊・調査と研究』第11号，1996年10月

第2章 （前半）「電機産業における工職身分格差撤廃」，『経済論叢』第155巻第3号，1995年3月，（後半）書き下ろし

第3章 「異動をめぐる労使協議の変遷(1)(2)(3)一化繊産業の事例」，『経済論叢』第158巻第4号，1996年10月，第159巻第1・2号，1997年1・2月，第159巻第3号，1997年3月，および，書き下ろし

第4章 書き下ろし

第5章 石田光男・藤村博之・久本憲夫・松村文人『日本のリーン生産方式』第4章，中央経済社，1997年5月。これを大幅に圧縮。

第6章 『産業成熟化時代の分業関係とグループ労連の役割』中部産業・労働政策研究会，1995年6月

第7章 同上。および「日本における中小企業の人材開発」，『日独職業能力開発シンポジウム・日独における職業能力開発のしくみ』日本労働研究機構，1997年2月

第8章 書き下ろし

第9章 「集団としての管理職クラスと労働組合」, 日本労働法学会誌88号『管理職組合／変更解約告知／チェック・オフ』, 総合労働研究所, 1996年10月

なお, 本書の研究にあたっては, 平成4 (1992) 年文部省科学研究費 (奨励研究 (A)), ならびに財団法人労働問題リサーチセンターの研究助成 (平成6年) をうけている。記して謝意を表したい。

本書は, 学位請求論文として京都大学へ提出した「企業内労使関係と人材形成」(1997年12月) に若干の加筆・修正を加えて上梓したものである。本書を京都大学経済学叢書として刊行することができたのは, 大学院経済学研究科の諸先生方による格別のご配慮によるものであり, 深く感謝したい。また, 出版に際して, 有斐閣書籍編集第2部伊東 晋部長, ならびに有斐閣アカデミア岡村孝雄氏には, たいへんお世話になった。本作りに関して, 筆者の気づかない多くの点を適切に指摘していただいた。さすが, プロフェッショナルは違うという印象をもった。

1998年5月29日

久 本 憲 夫