結　　語

現代日本の労働システムは，高度成長期に形作られたように思われる。そして，現代ではそれはある意味で完成されたシステムとなっているようにみえる。社員化，相互信頼的労使関係，教え込むOJTシステム，要員管理の厳格化，労働者の高技能化の要請，会社別雇用管理などが，このシステムの構成要素である。最後の要素については，とくに章を起こして論じなかった。しかし，この雇用管理が実践されてきた有り様は，本書全体をつうじて感じられたであろう。また，改めて言及するまでもないほど，私たちにとってあたり前のものになっているのかもしれない。

この労働システムは今後，どの方向に進もうとしているのであろうか。また，どの方向に進めるべきなのであろうか。一見，安定しているかにみえる労働システムも，実は不断に時代の試練を受けている。市場変動の激しい経済のなかで，社員化は企業にとってのコストは小さくない。経済システムにおける世界市場化がますます進んでいる。従業員主権型企業といえども，国外においては現地子会社などにたいして，「資本」として機能する。現地子会社の現地従業員は「社員＝メンバー」ではない。こうした企業での労使関係は，本書が主としてみてきた労使関係とは異なる。

国内にかぎっても，企業は「社員」の範囲を限定しつづけている。会社別雇用管理の徹底が，労働者の新たな挑戦を受ける可能性がある。株主支配の子会社における労使関係はどうなるのであろうか。持株会社の解禁はどのような影響を労使関係と人材育成システムに与えるであろうか。企業グループ単位での組合活動はどこまで成果をもちつづけるであろうか。新しい「労働者団結」の構造が生まれるかもしれない。個別化された労働者の再統合の可能性である。人はどこまで個別化しうるか。

さらに，大企業内の「社員」についても，第9章でみた「管理職クラス」の拡大がある。いまや「マス」として登場しているこのクラスの人々の組織化・自己組織化が，今後の日本の労働システムをみるうえでは重要であろう。企業

別組合の企業内，企業外での組織率低下の結果，現代日本の労働システムは，そのまま，トップダウン方式のノン・ユニオニズムと人材育成の短期化へと進んでしまうのであろうか。

さて，本書はもっぱら企業内に焦点を絞った。だが，現実の日本の労働運動をリードしてきたのは，産別組織やナショナル・センターであったし，それらに加盟する「企業別組合」であった。上部組織にまったく加盟しない企業別組合＝「企業内組合」と上部組織に加盟する企業別組合は，まったく同じ機能しか果たしていないのか。「企業内組合」と「従業員組織」の差異はあるのか，あるとすればどの点にか。とくに，産業別組織やナショナル・センターの機能は，一国の労使関係を論じるうえで，欠くことのできないものである。さらに，企業別組合と類似した機能をもつ従業員代表制度がヨーロッパを中心として，ますます充実し，社会的経済的意味を大きくしている。中小企業における組合組織率の低さは，従業員代表組織を容易に設置できるような立法的行政的施策を必要としているのかもしれない。これらのテーマの検討は，今後の課題としたい。