

# 書 評 と 紹 介

小杉礼子・堀有喜衣 [編]

## 『キャリア教育と就業支援

——フリーター・ニート対策の国際比較』

評者：上西 充子

### 【各国の若者政策を理解する】

本書は近年政策課題としての重要性が高まっている若者政策について、イギリス、アメリカ、ドイツ、スウェーデンの政策を紹介すると共に、日本との国際比較を行なったものである。とりあげられている若者政策は国による特色の違いによって多少異なっているが、主に学校在学中のキャリア教育と、学校から職業への移行段階における就業支援策、さらには失業者や無業者など、困難な状況に陥った若者に対するキャリア教育・就業支援策が紹介されている。

なぜ国際比較なのか。本書は我が国の若者政策展開の最前線にある方々への情報提供を目的に編集したと述べられている。パート・アルバイトや派遣社員、契約社員という形で職業生活をスタートさせる若者の増加、修学も就業もしておらず職業訓練中でもないニートの顕在化、学卒就職しても数年で離職してしまう早期離職者の問題など、従来の学卒就職のパターンに収まらない若者にどう対処するかが近年、日本においても政策課題として認識されてきたが、欧米諸国においては若年政策は既に長い歴史をも

っており、様々な試行錯誤が積み重ねられてきた。その経験に学ぼう、というのは、発想としては自然なものである。既にこれまでも、イギリスのコネクションズ、アメリカのジョブ・コア、ドイツのデュアルシステム、スウェーデンの包括的若者政策などについては、労働経済白書や政府関係の各種研究会報告書などで、折りに触れて広く一般に紹介されてきた。

しかしそのようなトピック的な紹介では、参考にできることは限られている。それぞれのプログラムはどのような制度的なしくみに支えられているのか、どのような社会・文化的背景があって成り立っているのか、多様な若者のうちどのような若者を対象としており、どのような実績を挙げているのか、等々、より具体的・現実的な理解に踏み込もうとすると、それぞれの国の教育システム、若年労働市場のあり方、政策遂行の枠組みなどを総体として理解する必要に迫られるが、それらは容易に理解できるのではなく、地道な資料の読み込みや現地調査などの積み重ねを必要とする。

本書は厚生労働省所轄の調査研究機関である労働政策研究・研修機構が長年にわたって積み重ねてきたそのような国際比較調査研究の蓄積をもとに、それぞれに特色ある4カ国の政策をコンパクトにまとめたものであり、各国の事情を知る上でまことに手ごろな本に仕上がっている。

### 【国際比較によって日本の政策をとらえかえす】

各国の若者政策の概要を理解し、個々の政策がどういう対象に対してどのように働いたのか、あるいは働かなかったのか、さらには効果をどう測定するのか、といったことを知ること

は、日本の政策への応用可能性を検討する上で重要なことではある。

しかし本書のより重要な意義は、終章で小杉礼子が指摘しているように、「共通する課題に対してのアプローチの違いを知ることから来る新たな可能性」である。「それぞれの歴史や文化のもとに限定されているわれわれの発想を相対化することができれば、課題解決に迫れる選択肢が見える可能性がある」のだ。

例えば近年、日本では、ニート対策として「若者自立塾」のプログラムが開始され、3カ月の合宿形式による集団生活の中での生活訓練、労働体験等を通じて社会人・職業人としての基本的能力と自信・意欲を獲得させ、就労に導くことが目指されている。このプログラムの一つの参照例となったのは、アメリカのジョブ・コアであろう。ジョブ・コアは社会的に不利な立場におかれた若者を対象とした寄宿制のプログラムであり、ここでも職業訓練だけではなく就労に必要な意欲・構え・知識・技能を総合的に身につけていくことが期待されている。1964年からの長い歴史をもつこのプログラムと若者自立塾は一見、同じようなプログラムに見える。どちらもNPO等に委託して実施されている。しかし、ジョブ・コアの場合は、寮費・食費・授業料等、すべての経費は無償であり、さらに参加者には小遣いが支給される。一方、若者自立塾の場合は、入塾に際して自己負担が必要であり、小遣いや手当てのようなものは支給されない。

なぜアメリカのジョブ・コアでは経費が無償である上に小遣いまで支給されるかと言えば、第二章で藤田晃之が指摘しているように、アメリカ社会においては人種・民族・学歴の違いを背景とした経済格差が顕在的であり、その格差を是正し貧困の悪循環を断ち切るために積極的な対策をとらざるを得ないからである。ジョ

ブ・コアへの参加資格は貧困者に限定されている。では日本の場合には経済格差が顕在的ではなくプログラムへの自己負担が可能であるのかといえば、必ずしもそうとは言えないであろう。

近年、日本においても貧困層の再生産の悪循環が顕在化しつつある。ニート・フリーター問題も「豊かな時代に育った若者の甘え」という枠組みでは捉えられないことが理解されつつある。第四章で宮本みち子が紹介しているスウェーデンのように若者政策の1つの目標を「自立」ととらえるのであれば、貧困であるがゆえに自立に向けた支援プログラムに参加できないという制約を看過すべきではないだろう。

日本でも離職者の場合には雇用保険の基本手当を受給しながら公共職業訓練を受講することができる。訓練受講中には、受講手当や通所手当も支給される。しかし離職者ではないニートには、そのような支援はない。そのことは、就職に至るまでの若者の教育訓練にかかる経費を家庭が負担している日本の状況を前提とすれば問題として認識されることはない。国際比較によって、はじめて我々の発想が相対化されるのである。

#### 【キャリア教育と就業支援】

本書のテーマはタイトルにもあるように「キャリア教育と就業支援」である。副題「フリーター・ニート対策の国際比較」に着目すると、なぜ若者の失業対策・無業対策だけではなく在学中のキャリア教育にまで本書の対象をひろげなければならないのか、という疑問があるかもしれない。

しかし、失業や無業という形で問題が顕在化してから支援を行なうのであれば、問題を抱えた対象者に支援が届かない可能性があり、また、既にキャリアを蓄積しつつある若者と彼らとの

格差が広がっているために、有効な支援を行なうことが難しい。

そのため、失業や無業という形で社会に漂流することそのものを防止する必要がある。第一章で堀有喜衣が紹介しているイギリスのコネクションズは、在学中のすべての若者を対象としつつ複雑な問題を抱えた若者には重点的な支援を行なうプログラムであるが、それは「若者が社会との接点を失う以前の学校段階において、若者を社会へつなぎとめておくための手だてを講じようという意図の反映」である。

日本においてはこれまで、学卒就職システムが機能しており、この点では欧米各国から「成功例」として参照されてきた。しかし日本においても中退や進路未定のままの卒業など、学卒就職のルートにのらない若者の割合が増えている。序章の小杉礼子の分析によると、学卒就職しなかった者の比率は80年代末に中学を卒業した世代あたりから急激に増えており、もっとも新しい世代ではおよそ4割が学卒就職という経路をとっていないという。

そのような状況に至っている背景としては、若者の職業意識の変化が指摘されることが多いが、第五章で金崎幸子が指摘しているように、企業の人材戦略が短期化しており、労働市場における若者の位置が、「現時点での職業能力としては弱者であっても、将来性を含めた競争力では強者である」という強みを失いつつあり、「従来企業が将来への投資として担ってきた人材育成機能の受け皿を社会全体として何らかの形で確保」しなければならなくなっているとしたら、学校教育段階においても、卒業時に進路を確保するためにも学校から職業への移行の節目に至る以前にどのような働きかけを若者に対して行なうのが重要になってきているといえよう。

その点で注目されるのは、イギリス、アメリ

カ、ドイツにおいては「義務教育の最終段階までに、相当程度の時間をかけて卒業後の職業的方向づけを助けるキャリア教育が展開されている」という終章の小杉礼子の指摘であり、また、同じく終章における、「教育段階での対応が従来からの生徒・学生の『意識啓発対策』にとどまるようでは、現状の変革は図れない」という指摘である。

「意識啓発対策」ととどまらず、では何が必要であるのか。終章で小杉礼子は、「若者の就業能力（エンプロイアビリティ）を高める」ことが課題であると指摘している。若者のエンプロイアビリティを高めるために必要なことは、必ずしも職業訓練ではない。ドイツのデュアルシステムは幅広い若者に体系的な職業訓練を行い、世界的に高い評価を得てきたが、第三章で坂野慎二が詳述しているように、訓練席の確保という「第一の労働市場」において、企業の経済環境が厳しくなるとかならずしも十分な数の訓練席が提供されないという問題がある。また、職業資格による労働市場の細分化・硬直化は産業構造の著しい変化やEU統合による企業組織の変化などに対応しきれなくなっている。他方でスウェーデンでは、宮本みち子によれば、特定技能の能力開発よりも、職業人生における変化への対応能力の向上を意図して、基礎能力の強化に重点をおく職業準備教育に後期中等教育を方向転換してきたという。アメリカにおいても、藤田晃之によれば、職業教育は、アカデミックな教科学習に代替する存在ではなく、むしろ現実社会のコンテキストにおける応用を軸にアカデミックな学習の質を高めるものであり、高等教育への接続を支援するものでなくてはならないと位置づけられているという。

日本においてはキャリア教育は、一人一人の若者を具体的な自立に向けて準備するという段階にはほど遠い。しかし、キャリア教育に取り

組んでいる現場からは、意識啓発と職業教育、そしてアカデミックな教育をどう関係づけていくのか、また、企業や公共職業紹介機関などと学校との連携関係をどう築いていくのか、そういった課題がおのずと浮上してくる。そのような観点からも、各国の事例は示唆に富むものであろう。

「序章」の次に「終章」に目をとおしてから、各国の紹介を読みすすめていけば、本書の意図

した国際比較の意図をより深く理解したうえで各国の事例から学ぶことができるだろう。

(小杉礼子・堀有喜衣 [編] 『キャリア教育と就業支援—フリーター・ニート対策の国際比較』 勁草書房、2006年9月刊、ix+214頁、定価2,300円+税)

(うえにし・みつこ 法政大学キャリアデザイン学部 助教授)

## 法律文化社

〒603-8053 京都市北区上賀茂岩ヶ垣内町71 \*価格は定価(税込)  
☎075(791)7131 FAX075(721)8400 <http://www.hou-bun.co.jp/>

最新号

### 働きすぎ 労働・生活時間の社会政策

社会政策学会編 『社会政策学会誌第15号』

●3150円

I 共通論題II労働・生活時間の構造変化から見る社会政策

農民の時間から会社の時間へ……………斎藤修

ジェンダー視点からみた労働・生活時間の配分構造……………水野谷武志

EU労働法政策における労働時間と生活時間……………濱口桂一郎

実行可能な労働時間政策を求めて……………久本憲夫

(座長報告) 長時間労働の歴史・現在・未来……………田中洋子

II テーマ別分科会II報告論文と座長報告

DV法の成立・改正と被害者支援策の課題……………原田恵理子

東京都障害者政策の総合的研究……………萩原康一

鉄鋼社外企業における合理化と労働編成……………上原慎一

1950年代・60年代・70年代の……………山本潔

労働問題認識パースペクティブの変容の検証……………下田平裕身

British Social Policy under the Blair Governments ……Michael Hill

(座長報告)

III 投稿論文

ジェンダー視角から見た全電通「育児休職」協約化の

成立過程……………萩原久美子

イタリヤにおける移民労働者と家事・介護労働……………宮崎理枝

東京における商店街動向と産業振興施策の課題……………宮寺良光

社会政策学会誌バックナンバー

A5判/平均280頁/2730〜3150円

⑦ 経済格差と社会変動

⑧ グローバリゼーションと

社会政策

⑨ 雇用関係の変貌

⑩ 現代日本の失業

⑪ 新しい社会政策の構想

⑫ 社会政策学と賃金問題

⑬ 若者—長期化する移行期と

社会政策

⑭ 少子化・家族・社会政策

鈴木玲・早川征一郎編著

## 『労働組合の組織拡大戦略』

評者：三浦 まり

労働組合の組織率は低下する一方である。2005年度の「労働組合基礎調査」によれば推定組織率は18.7%である。1995年からの10年間で組織率は5.1%低下し、組合員数で約2,475,000人減少した。組織率の低下に対して、労働組合自体はいかなる取組みをしており、現在までにどの程度の効果を挙げ、今後の課題は何か。この重要かつ喫緊の問題に対して、本書は極めて体系的な事例分析を試みている。

編著者自身は「本書の課題は、労働組合の組織率低下対策という非常に大きな問題に対する『解』を示すことではない」と率直であるが、「本書の現状分析やそこから提起される問題意識あるいは論点が、労働組合関係者や研究者間で組織拡大問題についてさらなる有意義な議論を呼び起こす」という期待は達成されるに違いない力作である。同様の研究は、例えば評者も執筆に加わった『衰退か再生か：労働組合活性化への道』（中村圭介・連合総合生活開発研究所編、勁草書房）もあるが、本書の特徴は労働組合という主体に焦点を絞った上で、これまでの組織化戦略を網羅的に検証している点にある。以下、各章を紹介しつつ、提起された論点を拾い上げてみたい。

第I部は歴史的考察であり、第1章「日本の労働組合運動における組織化活動の史的展開——敗戦から高度成長期までを中心に——」（兵頭淳史）は未組織労働者の組織化活動の歴史を分析する。筆者は企業別組合という組織形態がゆえに、必然的に「周辺」的労働者は組織化できないという通説を批判し、未組織の「周辺」労働者を組織化しようとする努力が様々な形で存在してきた歴史をたどる。そして、60年代半ば以降に、民間大企業を中心とする主流労働組合が企業主義化あるいは企業内組合化を全面展開させたことが、75年以降の組織率の長期にわたる低落傾向という形での労働組合の存在の縮小をもたらしたと論じる。「企業内組合」とよぶべき組織への変貌はすなわち、企業の正式な一員たる正規労働者のみを視野に入れるゆえ、それ以外の労働者を組織化する動機は存在し得ない。つまり「相互信頼」型労使関係、企業内組合、企業社会といった主流派労働組合の運動方針そのものに今日の衰退の原因を見出している。ならば、労働組合の活性化への道はこうした行動原理と組織原理の抜本的転換ということになる。

第2章「ナショナルセンターの組織拡大政策の歴史——1970年代半ばから80年代半ばまでの総評と同盟の政策を中心に——」（鈴木玲）は70年代後半から80年代半ばまでの、連合発足以前のナショナルセンターが、組織率低迷にいかに対処したかを検討する。結果的には組織率の向上は実現しないわけだが、70年代後半においては組織率低迷はまだ危機感を伴って認識されていたとはいえず、総評は国民春闘路線を追求し、同盟は階級主義的労働運動に対抗して「民主化」運動を推進していたことが分かる。80年代に入るとパート労働者など未組織労働者の組織化が課題として認知されるものの、労働戦線統一に向けて内部組織問題にエネルギーを割か

なければならなかったことから、十分な成果を得られなかったことが理解される。この時期の総評は労戦統一に向けて、県評・地区労に加盟しているものの産別組織に加入していない組合の産別結集を急ぎ、この課題に未組織労働者の組織化よりも高い優先順位を与えていたことを筆者は示唆する。今日的な視点に立つと、労戦統一の動きの中で、ローカル・センターの独自の役割が積極的な評価を与えられてこなかった政治的背景にも、分析を加えて欲しかったところである。

続く第Ⅱ部では組織拡大の事例分析が詳細に展開される。第3章「連合と全労連の組織拡大戦略」（早川征一郎）は、連合と全労連の発足以降の組織拡大戦略を検証する。連合の場合、正規雇用の組合員減への戦略が不明瞭であること、非正規労働者の組織化の重要性が多くの単産の共通認識となっていないこと等が問題であると指摘し、全労連に関しては企業内（官庁内）組織率を高めることが重要であると主張する。連合の組織拡大はUIゼンセン同盟をはじめ7つの大単産の実績に負うところが大きい。非正規労働者の組織化には企業別組合の根強い「本工主義」の克服が必要であると本章は指摘するが、これはUIゼンセン同盟が進めるパート労働者の一括組織化で克服されたのか。「本工主義」の脱却とは具体的に何を指し、連合の戦略では未だ不明瞭な点は何か、もう少し具体的な提言がききたかった。

第4章「ローカルセンターにおける組織化の取り組み——埼玉連合と埼玉労連の事例——」（山垣真浩）はローカルセンターに着目し、なかでも組織化活動に定評のある連合系の埼玉連合と全労連系の埼玉労連の事例を取り上げる。評者は前述の『衰退か再生か』で中村圭介と共に埼玉連合と福岡連合の比較を行ったが、本章は

異なるナショナルセンター系列のローカルセンターを比較しており、その相違として企業別組合主義をめぐる立場に注目している点で興味深い。埼玉連合が企業別組合主義および産別加盟の従来原則を維持しているのに対して、埼玉労連は地域ユニオン拡大戦略を展開し企業別組合主義から脱却しようとしているという。組織化哲学の相違に由来する異なる戦略は今後どのような成果を挙げてゆくのか。今後も定点観測が求められる研究課題である。

第5章「パートタイム労働者組織化の現状と課題——小売・流通業を中心に——」（浅見和彦）は、民間部門におけるパートタイム労働者の組織化問題に体系的な分析を加える。先進的な全国単産および単組の事例を紹介しつつ、3つの組織化活動の類型を導き出す。第一は経営者説得型の組織化であり、基幹労働力化が顕著な長時間パートから順に上から組織化するもので、UIゼンセン同盟やサービス・流通連合およびこれらの傘下の単組がこの範疇に属する。第二は短時間パートを中心に、下から緩やかな組織化を行うもので、ユニオンショップ協定を必ずしも締結するものではない。生協労連とその傘下の単組がこの類型にあたる。第三は労働相談や労働争議を契機として「駆け込み寺」的に組織化されるものであり、コミュニティ・ユニオンやローカル・ユニオン等が属する。

現段階ではパート労働者の組織化はまだ初期段階にあるが、傾向としては「小売・流通業の大企業の労働力構成において正規労働者の半数割れが生じる中で、増大するパート労働者を同一組織の中で組織化することによって、従来の企業内従業員組織としての性格を『再建』する」方向にあるという。筆者はこの傾向が労働組合運動を活性化させる側面に期待しつつも、企業内従業員組織としての性格にとどまらない組織化の必要性を説く。パート労働者の地域労働市

場に対応するなかで、業種別・職種別・地域別組織形態への変更・確立を提言するのである。これを具現化するには実践家の間での論争が避けられないと言う通り、今後の重要な論点を提起する分析である。

第6章「大企業組合の組織拡大戦略の分析と評価——電機連合と加盟単組の事例を中心に——」（松尾孝一）は、電機産業の事例分析であるが、多様な属性を持つ労働者の出現という普遍的なテーマを扱う極めて示唆に富む重要な考察である。組織化の量的課題として、①構造改革に伴う従業員数の削減、②企業組織再編に伴う組合員の漏出、③本体企業における管理職比率の増大による組織対象範囲の縮小、④非典型労働者の増大、⑤電機産業の製造業から情報産業への転換を挙げ、質的課題として、①ユニオンショップ制で守られた本体大企業正規従業員の組合離れ、②大卒比率の増大による職業生涯を組合員として全うする者の減少（組合活動家のアマチュア化）、③従業員の高齢化・高学歴化による組合員有資格者比率の減少、組合へのニーズの変化、④分社化による組合活動の分断化、⑤成果主義など個別的人事管理の浸透に伴う組合加入の実益の低下を指摘する。これらの課題は多岐にわたり、それぞれに異なる対応策をきめ細かく実施するしかない。筆者は労働者属性ごとに組織化戦略を整理しており、研究者・実践家共に大いに参考になるのではないだろうか。

注目すべき論点として、筆者は「横断的企業別組合」を提唱する。これは、「企業内における従業員間の階層的格差を認識した上で、現実にある階層間の処遇格差の再調整を行う組合」と定義される。組合運動を従業員トータルの運動ではなく、階層運動と捉えるべしと説くのである。企業内で階層横断的組織化を追求することにより、階層・属性ごとに異なる多様なニ-

ズへの対応がよりの確になることが期待されるという。その一方で、多様なニーズへの対応にのみ目を奪われるのではなく、「各属性・階層ごとの基本的労働条件のきめ細かな擁護や、階層間の処遇格差の再調整という視点を失わないことが必要」と指摘する。民間大企業の組織拡大にとって、傾聴すべき視点である。

第7章「中小企業労働者を対象とした組織拡大——金属機械産業を中心に——」（長谷川義和）は、JAMとJMIUの組織化活動を検証することにより、日本のモノづくりの基盤となっている中小企業における組合活動の展望を検討する。連合系のJAMは企業別組合を基本単位とする産業横断的な組織で、大手労組と中小労組が混在する。それゆえ組織内調整が容易でないことを本章は指摘する。JAMはモノづくりに関する産業政策への提言をその活動の主軸に置いてきた点で特徴的であるが、このことが組織活性化にどのように寄与するかは今後の重要な論点であろう。一方、全労連系のJMIUは個人加盟の産業別単一組織の実態を作り上げようとしており、それなりに着実な成果を挙げていることが描写されている。日本社会の底辺に不安定労働者層に手が届く数少ない運動として大きな意義があるものの、絶対的な量では劣っている点をどう克服するのが課題であることが指摘されている。

第8章「公務員労働組合の組織拡大——非常勤職員の組織化をめぐるとりくみ——」（斉藤力）は、近年急増する公務部門における非常勤職員の組織化を扱う。公務員の場合、身分や勤務形態により適用を受ける法が違ってくるといふ民間にはない特徴があり、したがって可能な組合活動も異なる制限を受ける。正規職員が削減される中、それを埋める形で非常勤職員が配置され、それゆえ正規職員が非常勤職員に対して管理的な立場に立たざるを得ず、また賃金・

雇用保障に関して相当大きな格差も存在することから、正規・非正規のヨコの連帯意識が醸成されにくい点も指摘する。そのような状況の中、東京公務公共一般は、臨時・非常勤職員、第3セクターのプロパー職員、国私立大学の非常勤講師、自治体の下請け労働者、専門学校や塾の教員などを包摂し、都職労の援助のもと独自の労働組合活動を行っている点で注目に値する。筆者は業務の民間委託・民営化が行われたとしても、国民・住民の公共サービスへの要求が減少することはない点を重視し、労働組合としては行政の民間委託化・外部化・民営化に真っ向から反対することを基本にすえるべきだと主張する。小泉政権以来、「官から民へ」の風潮が強まる中、行政の民間委託化がもたらす負の側面への社会的理解は欠ける傾向にある。公務員労働組合の場合、自らの労働条件の切り下げだけではなく、公共サービスの内容・質が低下することを市民に対して警鐘し、「国民・住民との協力・共同」を築くことが最重要の課題であり、労働組合の社会的責任でもあることを本章は主張する。重要な指摘である。

第9章「日本における管理職組合の可能性」(長峰登記夫)は、バブル崩壊以降リストラの対象とされた管理職に対して、どのような組合運動の可能性があるのかを論じる。中高年の管理職は人員削減の集中砲火を浴び、実際に管理職者数・比率は大きく低下したが、会社との協定により管理職が組合から排除されるケースがほとんどであるという。中間管理職は能力主義化のなかで成果を求められ、しかし残業手当はなく、職務権限は上層部に吸い上げられるものの、管理職ということで組合から排除される。管理職は、転職で対抗するか現状に甘んじるのでなければ、個人加入の横断的管理職組合(東京管理職ユニオンなど)に加入するか、企業内管理職組合を結成・加入することになる。しか

し意識調査では管理職の労働組合への期待は薄いようである。ただ中間管理職の置かれた厳しい現状を考えると、管理職組合への潜在的な要求は強い可能性があり、今後の労働組合運動の活路の一つであることを本章は示唆する。

第10章「労働者供給・派遣事業を通じた組織化の課題とその対応」(内藤直人)は労供事業や派遣事業を行う労働組合が、その事業を通じて組織化にどのように取り組んでいるかを明らかにしている。2005年現在で労供組合は81組合、約1万人の組合員数と規模は極めて小さい。しかしながら労供・派遣事業は、職種別の横断的労働市場を形成することから、企業別労働組合と異なる職種別の組合が組織されることになるため、将来的には労供組合を拡大・増加させることも労働組合活性化の一つの方向性であろう。その際課題となるのが、仕事を確保すること、そして免許や資格が必要な分野で特定の企業に雇用されていない労働者が多数存在する職種を見出し組織化を図ることであると指摘する。

最後に、第Ⅲ部では組織拡大の比較分析として第11章「産別組織の組織拡大戦略——その制度的文脈と媒介要因——」(鈴木玲)が配置され、英文文献で展開されている労働組合の活性化を巡る議論の成果を基に、6つの産別の組織拡大戦略を3つのモデルから整理・分析する。国際比較の先行研究の知見によれば、「日本のように団体交渉が企業レベルに分散化して、組合組織率低下が労働協約の適用範囲の縮小に結びつく場合、組織拡大が組合運動の再活性化戦略のレパートリーのなかで重要な位置を占める」ことになるという。しかし民間大企業の企業別組合は労使関係制度に「埋め込まれて」いる度合いが高いため、組織率減少への危機感が薄く、「パートナーシップ・モデル」(労組と経



営者のパートナーシップ協定に基づき未組織企業への組織拡大を狙う戦略)が優勢になる傾向にある。パートナーシップ・モデルが組織拡大・活性化にどの程度寄与するかは状況によるが、現在の日本の場合はその有効性は限られたものであると筆者は主張する。ならば活路は「組織化モデル」(活動家と一般組合員が未組織を積極的に組織化する戦略)と「サービス・モデル」(サービスを提供することにより組合加盟を促進する)となるが、前者は全国一般・JMIUが、後者はJAMが推進しているという。これら組合の経験と教訓を広く共有することが必要だという結論が引き出されるであろう。

本書の強みは実に多様な組合を分析対象に含めていることであり、評者自身多くのことを学ぶことができた。どの章も現在の企業別組合のあり方を批判し、新たな組織のあり方としては、「横断的企業別組合」(松尾)、「業種別・職種別・地域別組織形態」(浅見)、「組織化モデル」(鈴木)、「管理職組合」(長峰)、「国民・住民との協力・共同」する公務員組合(齊藤)等が提示される。これらの組織論

の提言は活発な議論を呼ぶべきものである。その一方で、もしこれらの組織戦略が有効であるならば、それらが現在運動の主流になりえていない原因、とりわけ労働組合内部の組織的桎梏についての考察も聞きたかったところである。

組合の組織拡大戦略の有効性を探るには、企業内・社会内で多様性/格差が拡大する中、何を基盤に連帯が構築されるのかを問う作業が不可欠である。現在進行する多様性/格差の拡大に、企業別組合だけではなく、労働組合という組織形態・運動自体が適応できていない。なぜ労働組合は、多様性/格差の拡大に不安を抱く層の心に届かないのか。より根本的な要因分析なくして、組織化戦略の是非だけでは展望は開けまい。ただし、根本的な分析へ至る前提として、本書のような組合活動の総点検は欠かせない。その意味で重要な貢献をなした一冊である。

(鈴木玲・早川征一郎編著『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房、2006年3月刊、viii+309頁、定価4,200円+税)

(みうら・まり 上智大学法学部助教授)

●「近現代史における日中関係の再検討」国際シンポジウムの記録

THE POSSIBILITY OF AN EAST ASIAN COMMUNITY

Rethinking the Sino-Japanese Relationship

## 東アジア共同体の可能性——日中関係の再検討

佐藤東洋士・李恩民編——菊判・560頁・8400円(税込)

アジアの双壁として地域統合に多大の貢献をなしうる力を備えている日本と中国は、負の遺産として残された「過去」をどのように克服していくか、東アジア共同体の構築の上での最も重要な課題に挑む!!

【報告者・執筆者】(執筆順)

黄 自進	横山宏章	邢 麗 荃	服部龍二	聞 黎明	植田渥雄
宋 志勇	大澤武司	松金公正	菅沼雲龍	大崎雄二	小崎 真
太田哲男	町田隆吉	光田明正	石 之瑜	佐藤考一	天児 慧
趙 全勝	ジョンN・ホーキンス	ギルバート・ロズマン	ケントE・カルダー		川西重忠
白西紳一郎	王 泰平	中江要介	田島高志	今西淳子	

御茶の水書房

113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751  
ホームページhttp://www.ochanomizushobo.co.jp/

小西豊治著

## 『憲法「押しつけ」論の幻』

評者：五十嵐 仁

本書の内容に触れる前に、一言しておく必要がある。というのは、この雑誌にこのような書評が掲載されることを奇異に感ずる読者がいるかもしれないからである。

しかし、大原社研は憲法問題と深い関わりを持っている。本書が主たる検討の対象としている「憲法草案要綱」は在野の「憲法研究会」によって提出されたものであり、「この研究会が結成されたのは、日本文化人連盟の創立がきっかけ」で、「高野岩三郎が、『民間で憲法制定の準備、研究をする必要がある』と問題提起したことが、すべての発端であった」という。

つまり、このとき、高野が「問題提起」しなければ、「憲法研究会」が結成されることも、本書によって改めて光が当てられる「憲法草案要綱」が作成されることもなかったかもしれない。そしてこの「すべての発端」となった高野岩三郎は、言うまでもなく、当研究所の初代所長である。

しかも、「本書の主役である」鈴木安蔵に対して、「君は専門だしぜひやるように」と声をかけたのも、高野だった。また、本書の第8章には、「高野の共和制構想」という節があり、「『国民主権・象徴天皇』よりも一歩進んで、共和制の憲法案を研究会に提出している」ことが

紹介されている。この「天皇制ヲ廃止シ、之ニ代エテ大統領ヲ元首トスル共和制採用」を「根本原則」とする「日本共和国憲法私案要綱」の原本は、鈴木安蔵氏から寄贈されて当研究所に保管されている。

このほか、研究所の所員だった森戸辰男は社会党の衆院議員として憲法審議に加わり大きな役割を果たした。この審議過程を詳しく追い、「日本国憲法の自生的要因」を明らかにした『日本国憲法体制の形成』（青木書店、1997年）の著者である高橋彦博法政大学名誉教授は長く当研究所の運営委員であり、かくいう評者も、このような伝統を受け継ぐべく昨年暮れに『活憲—「特上の国」づくりをめざして』（續文堂・山吹書店、2005年）という本を出した。

いささかPRが長くなったかもしれないが、このような背景が明らかになれば、この本を書評する意味も理解していただけることだろう。

さて、この本は出るべくして出た本である。いつかは、誰かがこのような本を書くだろうと、多くの人が思っていたかもしれない。しかし、このような形で、極めて実証的に、憲法「押しつけ論」に対する反駁が行われるとは、誰も予想していなかったにちがいない。

本書の叙述は、プロローグから始まって、「憲法研究会」「鈴木安蔵の自由民権運動研究」「鈴木安蔵と憲法研究会の天皇構想」「ラウエル中佐と総司令部民政局」「ラウエル『所見』とマッカーサー草案」「ノーマンという媒介者」「『象徴天皇』をめぐる」「憲法研究会の『象徴天皇』」という8つの章で構成されている。最初のプロローグを読んだだけでも、この本が何を主張しているか、その概略を知ることができる。すなわち、それは以下の通りである。

これまで日本国憲法を「押しつけた」とされ

ているアメリカは、憲法で最も重要とも言うべき「主権の宣言規定」という問題を見過ごしていた。しかし、日本が明治期に生み育んできた民主化の思想と伝統が、その大きな盲点を憲法起草者たちに気づかせ、「国民主権」の規定が憲法に高らかに掲げられることになったのだ。つまり、日本国憲法のコアをなす「国民主権の宣言規定」と「象徴天皇」は、マッカーサー草案をさかのぼって、憲法研究会案に起源を持っているのである。日本国憲法のコア部分は、憲法研究会が生み出した日本側のオリジナルな思想である。(本書、18頁)

このように、日本国憲法のコア部分はアメリカによる「押しつけ」ではなく「日本側のオリジナルな思想である」というのが、本書の主張である。これを含めて、本書の意義を列挙すれば、以下のようになる。

第1に、日本国憲法のコア規定が憲法研究会の草案にあったことを明らかにし、憲法研究会と、その中心になって草案の条文を作成した鈴木安蔵の重要な役割を明らかにしたことがある。

第2に、これが総司令部のマイロ・E. ラウエル陸軍中佐の高い評価を得て、「マッカーサー草案」作成の際に重要なモデルとして用いられることになった経緯を解明したことがある。

第3に、鈴木が着目して憲法研究会案に採用した国民主権の宣言規定、政治的権限を有しない天皇規定、儀礼的存在としての天皇規定は、その起源を自由民権期の植木枝盛案・土佐立志社案に持っていることを突き止めたことがある。

第4に、戦前、プロレタリア科学研究所の創

立者の一人であり、マルクス主義の立場から国家論、政党論をうち立てることをめざしていた鈴木安蔵の役割を確定することによって、自由民権期の民権思想—マルクス主義—日本国憲法という一連の流れを実証したことである。

このように、本書は、これまで漠然と語られてきた民権思想と日本国憲法との関連を実証し、その核心的な規定もこのような形で受け継がれてきたことを明らかにした。その意義は大きいと言えるが、しかし、それが「象徴天皇制の起源」として語られると、新たな疑問が湧く。

というのは、これについては加藤哲郎『象徴天皇制の起源—アメリカの心理作戦「日本計画」』(平凡社新書、2005年)という、そのものズバリの書が出ているからである。著者は、1年も前に出ているこの本に全く言及せず、参考文献にも挙げていない。

アメリカの機密公文書「日本計画」などを子細に検討した加藤は、「第1条『象徴天皇制』に連なる論点は、ほぼ1942年時点で出尽くし、米政府・軍の方向性が定ま」(前掲書、226頁)ったとしており、ジョン・ダワーの『敗北を抱きしめて』にも言及しながら、この規定は占領軍と日本支配層の「合作」(同、227頁)だったと書いている。このような加藤の主張と本書の発見はどのような関係になるのだろうか。著者の見解を是非うかがいたいものである。

(小西豊治著『憲法「押しつけ」論の幻』講談社現代新書、2006年、205頁、700円+税)

(いがらし・じん 法政大学大原社会問題研究所教授)