

書 評 と 紹 介

兵藤 釗著

『戦後史を生きる』

——労働問題研究私史』

評者：禹 宗 杭



1 本書の特徴

本書は、長年「労働問題研究」に携わってきた著者が、どのような問題意識からその研究に取り組み、どのような成果を生み出し、なおどのような課題を残しているかを丹念に追跡した、近年まれにみる「私史」である。ここで労働問題研究とは、資本主義固有の問題、すなわち労働力の商品化からもたらされる問題を研究することを意味する。その点で、単なる労働研究とは異なる。では、なぜ私史を出し、私史を読むのか。これについて、聞き手の一人の野村氏は、「優れた研究者の歩みそれ自体が研究史の一部」だからと答えている（以下、煩雑を避けるため、引用頁数は一々記さない）。まことにその通りと思う。それにしても本書は、単なる研究史の勉強を超え、読み手に感動を覚えさせてくれる。研究と人生に向かう著者の真摯な姿勢もさることながら、もう一人の聞き手の上井氏がいうように、「先生が私たちのどのような質問に対しても極めて率直に答えてくださった」からであろう。総じて、この分野の重鎮である野村と上井両氏のよく練られた質疑と、そ

れに対する丁寧かつ周到に準備された応答をとおして、著者の「戦後史を生きる」姿が生き生きと伝わってくるのが、本書の最大の特徴であり魅力といえよう。

労働問題研究の私史であるゆえ、本書は、次のような時系列的な構成をとる。「Ⅰ 小学校から旧制中学へ」「Ⅱ 東大 駒場から本郷へ」「Ⅲ 大河内『出稼型論』との格闘」「Ⅳ 大学紛争のなかで」「Ⅴ 戦後研究へ」「Ⅵ 八〇年代を迎えて」「Ⅶ 時代の区切りに際会して」。この流れに沿って、研究だけでなく、東大紛争など興味深いストーリーが展開される。なお、研究とかわかって、狭い意味での労働に関するものばかりではなく、大河内社会政策論に対する批評と社会政策に向けての提言をはじめ、生協および高齢協での活動をふまえた見解など、多岐にわたる論点提起が行われる。ただし、それらを網羅することは、評者の力量からしても紙面からしても無理である。この小文では、本書の内容についての紹介は割愛し、いま労働問題研究において何が求められているかに焦点を合わせる。それが、「自分の抱いてきた惑いを後輩に伝え」「現役の皆さんに後事を託す」著者の思いに応じるためにもなると思う。

その議論に入る前に、本書を読んだ感想を二点ほど記しておきたい。その一つは、問題関心の熾烈さと一貫性である。著者は田舎の裕福でない農家に生まれ育った。それゆえ、「俺は庶民の子だ、百姓の息子だ、こういう感情が私を突き動かしてきた原点」であった。ここから出発して、普通の人びとの労働と生活が「いくらかでも新しいものに向かっていくこと」を願い、研究・仕事・活動に励み続けたこととなる。共感を覚えるとともに、後学として学びた

いところである。もう一つは、問題の発見と解決に向けた柔軟性である。著者は、当初は社会変革を目指す階級的労働運動に関心を傾けた。しかし、それに限界を感じるや、「私生活型合理主義」までをも包摂する労働運動の構築を思案した。なお、後述するモノ取り主義に遭遇するや、それを乗り越えるための「生活者」的視点を提唱した。そして、運動の範囲を広げるため、草の根活動による「公共空間の再構築」までを展望しようとした。このようなアプローチの変化を、著者自身は「日和見主義」と謙遜していわれる。しかし、それは違うと思う。すでに社会変革の見込みが失われ、変革を支えた理論的土台も揺らぐなか、新たな理論と実践の方向性を模索しようとした試みとして、この弾力的なアプローチはむしろ高く評価すべきであろう。以下、柔軟でありながらも著者が一貫して追求してきたと思われる事柄に絞って、これからの労働問題研究にそれらを生かすためには何を考えるべきか、私見を述べさせていただきたい。

2 現代資本主義と「労働者の同権化」

資本主義が発展するにつれ、それへの抵抗を和らげるという意味にせよ、産業民主主義が発達するという意味にせよ、労働者の権利は向上した。ここで、労働者が使用者と対等にやり取りできることを同権化というのであれば、それは基本的に団体交渉と労使協議という形で具体化される。留意すべきは、この両者について、団体交渉はいわゆる産業資本主義以来のもの、労使協議はより遅い時代（たとえば「国家独占資本主義」）以来のもの、と段階論的にとらえることも可能だということである。著者は、この段階論を取り入れた。「労使協議制というようなものが労使関係の枠組みのなかに浮かび上がってくるというのが現代資本主義の一つの特

徴」としたのである。よって、次のように論じた。日本では第一次大戦後、団体交渉権は法体制としては確立しなかったが、工場委員会体制はできた、それは現代資本主義の日本的なあり方であったと。このような把握が、以後、大著『労働の戦後史』（1997年）にいたるまで、現代日本の労使関係をとらえる著者の基本的な枠組みとなる。すなわち、「一九五〇年代半ばに始まる労使協議制と定期昇給制度の推進、それに続く六〇年代半ばからの能力主義管理により」（傍点は、引用者）成立をみた戦後型年功的労使関係は、二度にわたるオイルショックをきっかけに「能力主義管理の再編成」を経験しながらも、いまに続いているとされるのである。なお、本書において、1995年に日経連が出した『新時代の「日本的経営」』の影響を受け、成果主義の導入と非正規の増加が進んだとしながらも、著者自身、戦後型年功的労使関係が崩れたとはいっていない。

問題は、いまに続くと言われる、「労働者の同権化」なかんずく労使協議の内実である。すなわち、①どのような範囲の労働者が、②どのような事項までを使用者同等の権利として主張できるかである。このうち、②からみると、労働者が経営権に口を挟むことのできる事項とその程度は、時代によって異なる。たとえば敗戦直後は労働者が人事権にまで口を挟むケースが珍しくなかった。反面、いまは労使「協議」といっても、経営にかかわる事項は、説明を受ける程度が普通である。ただし、このような変容は著者も熟知しているはずで、それをふまえてもなお労働者の同権化はいまに続いているとされるのであれば、それはそれとしてうなずくことができる。

より議論が必要なのは、①である。その趣旨からして、労働者の同権化は、すべて／多数の労働者（企業においては従業員）を代表して、

経営側と話し合うことを意味する。しかし、それがいまや大きな変容を蒙っている。非正規の急増のためである。これは、労働組合の代表性の問題、すなわち組合の組織範囲が狭いがゆえに企業別組合が労使協議に臨むにあたって従業員全体を代表していない、という問題に限らない。労労間の利害対立という次元の異なる問題に及ぶ。たとえば、正規労働者が企業の人件費削減をめぐって経営側と労使協議を行う場合、非正規労働者の利益とは相反する意思決定に与することは、十分あり得るのである。にもかかわらず、著者はあくまでも組合の利益統合的な側面に期待を寄せる。たとえば、派遣社員の処遇改善を論ずるにあたって、「派遣先の大企業の労働組合が生活者としての公正に思いを巡らす組合思想に覚醒すること」を希求するのである。この希求そのものが非とっているわけではない。そうではなくて、もし労働組合が労働者（従業員）の全体／多数の利益を代表することがすでに難しくなっているのであれば、戦後型はすでに終わったととらえる必要がある、とっているのである。このようなとらえ方は、昨今の研究動向に照らしても重要である。非正規とかかわっては、需要側の要因（たとえば「雇用ポートフォリオ」）のほか、供給側の要因（「多様な働き方」など）についても活発な議論がなされているものの、代表性・同権化・民主主義に関する突っ込みは、まだ不十分なのが実情だからである。

3 仕事の「喜び」

著者は、資本主義のもとでのいわば疎外された労働の克服に一貫した関心を払っている。次の文章が、それを凝縮する。「雇われて働く人びとは……労働が秘めている創造的な活動、いわば〈仕事（work）〉としての内実を膨らませ、そういう活動を通して人と人をつないでいく人

間らしいあり方を求められている」。研究の当初、著者の関心は、ポジティブな階級意識に向けられていたように思われる。しかし、その期待が薄れるにつれ、〈私生活型合理主義〉や、QC・ZDなど企業の自主管理活動に注目するようになった。特に後者は、「仕事それ自体からくる喜びをみんなが希求している」ことに応えるものと把握された。よって、「こういう労働者の希求を組織していない労働組合の無為」を告発するまでにいたるのである。

この仕事へのこだわりは、『国鉄労働運動への提言』（1984年）をまとめる過程において運動論に昇華する。この時期、国鉄労働運動においては、いわゆるモノ取り主義——使用者に迫り、できるだけ多くの利益を引き出そうとする傾向——が問題となっていた。そして、その背後には、「労働を生活のための必要悪とみなす手段主義的な労働観」が携わっていた。著者はこれを正し、「労働のなかに仕事の意味を感じようような人間らしい労働のあり方」を追求すべきと提起したのである。さらには、この新しい労働観をバネとして、「労働組合が自らを賃労働者という狭い視点にとじこめることなく、より根源的に『生活者としての人間』の視点をわがものとする必要があるのではないか」と訴えた。これをもって、労働者相互の連帯の場を広げ、労働者と市民をつなぐ環を創ろうとしたのである。こうして新たな運動論が出来上がったものの、『国鉄労働運動への提言』は、組合内部の軋轢のためにお蔵入りされ、ついに国鉄の分割民営化のなかで葬られてしまう。

この運動論が実現できたならば世の中は相当変わったかもしれない、という気持ちは評者にもある。ただし、ここでは運動論ではなく、仕事の喜びの追求という著者のこだわりについて議論したい。平たくいえば、著者は、働く人びとの仕事へのコミットメントを大切にする。こ

れは、働く人の姿勢としては正しいし、働く人の一つの人生観としても成り立つ。なお、社会的にも実現されれば喜ばしい。しかし、労働問題というアプローチからすると、そう簡単にはいかない。なぜなら、上記『提言』の時期とは異なり、いまや日本で働く人びとの仕事へのコミットメントは、むしろ過剰となっているからである。これは二つの要因による。一つは、組合運動自体において、以前のようなモノ取り主義は弱まり、コミットメント重視に取れんしてきたことである。もう一つは、経営側の仕事管理が進み、働く人びとの仕事へのコミットメントが、いやおうなしに濃くなってきたことである。著者の重視する、仕事における「創意工夫」も、それが本当かどうかはさておき、日本のどこでもみられるのが現状である。

むろん、著者のような立場からは、本当の創意工夫を追求すべき、という立論も可能であろう。しかし、評者からすれば、本当の創意工夫を追求するためにも、仕事へのコミットメントについては、むしろ適切な距離を置くべきといたい。なぜか。その理由は、創意工夫に向けての内外の圧力が重なった結果、現場では創意工夫に必要な余裕が逆に失われているからである。ここで外とは経営側の管理を指し、内とは労働者自らの行動を指す。現に、多くの現場においては、正規はもちろんのこと、非正規もいわゆる基幹労働者の場合は、創意工夫を進めるPDCAサイクルのなかにロックインされている。結果、仕事は多忙を極め、なおワークライフバランス（WLB）も望めがなくなっている。それゆえ、評者は、むしろ仕事への過剰なコミットメントを制御することで、本当の創意工夫に必要な余裕とWLBに必要な余裕を取り戻すことができると思うのである。

4 主体と変容

著者は、歴史に変容が生じてくることを希求した。そして、その動力を「主体」の形成に求めた。これは、著者の主著『日本における労資関係の展開』（1971年）以来、一貫している。研究の出発点において著者が目指したのは、当時通説となっていた出稼型を「越えてゆく」展望を持つことであつた。よって、それに応えるべく、次のような枠組みを提起した。「労資の対抗過程を洗うためには資本なり労働なりの『行動』とそれを支える『理念』を追跡することが重要」で、「両者の対抗が国家の政策的介入によって処理されるほかなくなった場合には、国家の介入によって推転していく様相を明らかにする必要がある」。そして、この対抗の主体として、「大工場労働者」に期待を寄せた。その場合も、「争議であるとか、暴動であるとか」ではなく、大工場労働者の織り成す「自主的な連帯組織」に注意を傾けた。これは、著者の労働問題研究をして、労働組合中心に方向づけた。ちなみに、このようなアプローチが、研究対象を「基幹産業・大企業・男性労働者」に限定し、労働問題研究を停滞させる結果をもたらしたことは、一般的に指摘されるところである。現に、本書のなかでも、野村氏によって厳しく追及されている。

問題は、このいわば変革の主体がなくなったなかで、歴史の変化というものをどのようにとらえるかである。これについて著者は、次のように答える。「歴史のある局面ですべての人が同じ選択をする、あるいはすべての集団や組織が同じ選択をするということは起こりえないでしょうから、その違いが由って来る所以をひもとければ、その局面の推転の具合を説明できるのではないのでしょうか」。評者としてもこれ自体に異存はない。問題は、この歴史の動きを敏感に嗅ぎ取る「集団や組織」である。この際、

著者は、あくまでも労働組合にこだわる。労働組合は、「いま族生しつつあるアソシエーションに比すれば、古い歴史を有する団体であって、組織の性格としても恒常的組織として存立しうる基礎を有している」というのが、その理由である。よって、現代の実践的な課題にこたえ得る、「労働組合研究の再構築」が求められているとされる。

評者も、労働組合は依然として重要であり、現に組合員の利益を守る機能と制度・政策を要求する機能は維持しているとみる。大きくみて、労働者一般の生活が悪化しているなか、そのさらなる悪化だけは食い止めていると組合の役割を評価しても、それに異存はない。しかし、歴史の変化を推し進める動力となると、問題はそう簡単でない。たとえば、近年の出来事において、組合がそれを主導した例はどのくらいあるのだろうか。おそらく多くはあるまい。なお、労使にかかわる諸制度に限っても、近年の組合は、どちらかといえば制度の運営者であって、制度の変革者ではなかったと思われる。

よって、変化とその動力については、より複眼的にとらえることが求められているといえよう。第一に、組合なканずく企業別組合のレベルにおいては、企業に居続けることだけでなく、市場と行き来することにも留意する必要がある。その一つとして、市場にオープンされて

いる非正規を、どのように包摂するかが重要であることは、すでに述べた。もう一つは、もし企業別組合自身変化を追求するのであれば、「基本的に創意工夫に協力するが、WLBの確保ができない場合は、創意工夫へのコミットメントを留保する」というように、企業への居続けを相対化する政策をとる必要があることである。第二に、社会的レベルにおいては、労働組合のほか多様な集団や組織の動きにより注目する必要がある。たとえば左派政党が福祉国家形成のイニシアティブをとってきた北欧と違って、日本の場合は、主として組合が変化を生み出すというのは、その根拠が弱い。むしろ、多様な社会主体間の競争や協力によって変化が生まれる、とみるのが穏当であろう。第三に、変化における主体の役割そのものを相対化する必要がある。このたび、新型コロナウイルス事態でみるように、歴史的な変化を引き出す要因は多様である。これらの要因の相互作用によって変化がどの方向に向かうかを分析し、なお少しでも望ましい変化を導き出すためにはどのような主体的努力が必要か、思索を続けるべきであろう。

(兵藤 釗著『戦後史を生きる——労働問題研究私史』同時代社、2019年7月、548頁、定価3,200円＋税)

(うー・じょんうおん 埼玉大学人文社会科学研究所教授)