書評

「職場での民主主義をいかに実現するのか」

『新しい労働社会　雇用システムの再構築へ』

濱口桂一郎著／岩波新書／735円（税込）

評者：木島淳夫（本誌編集委員）

本書の「はじめに」に「日本の労働社会全体をうまく機能させるためには、どこをどのように変えていくべきかについて、過度に急進的にならず、過度に保守的にならず、現実的で漸進的な改革を示そうとしたもの」とある。今日直面する労働問題のほぼすべての課題にわたって展開と政策提言があり、それぞれの課題についての著者の問題提起は刺激的である。著者は労働政策研究・研修機構（ＪＩＬ・ＰＴ）の労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員であるが、労働省官僚、欧州連合日本政府代表部一等書記官などのキャリアがあり、こうしたことが類書にはない「歴史的パースペクテイブ」「国際比較の観点」となっているようだ。また同著者には『労働法政策』（ミネルヴァ書房）がある。そこでは戦前の内務省社会局など日本の労働関係部門の官僚たちの〝意欲満々〟さについて書かれていたが、本書にも著者の新時代の労使関係の制度設計にむけた思いが感じられる。

序章で、日本型雇用システムの本質を「雇用契約それ自体の中には具体的な職務は定められておらず、いわばそのつど職務が書き込まれる空白の石版」「メンバーシップ契約」にあるとして日本的雇用システムの「問題の根源」を示した著者は、「働きすぎ正社員にワークライフバランスを」「非正規労働者の本当の問題は何か？」「賃金と社会保障のベストミックス―働くことが得になる社会へ」と章を展開していく。

最後の章が「職場からの産業民主主義の再構築」で、ここにもっとも力が入っているように思われる。著者は、個別的労働関係が労働問題の主流になるような風潮に対して、「賃金や労働条件のあり方は労使が集団的に決める。これが産業民主主義の基本原則」だと強調している。そして「現代の日本の雇用システムが直面する最大の問題点」は「正社員の利害を代表する労働組合しか存在しないところで、正社員と非正規社員とのあいだで賃金原資の再配分を行わなければならない点」であるとしているが、同感である。非正規労働者が急増し、にもかかわらず非正規労働者の声が表現される回路はいちじるしく弱いという今日の状況で、職場での労働者間の利害や意見の不一致を調整し、統一していかに経営側との交渉力を高めるかという面からしてもこの問題は避けて通れない焦眉の課題である。著者は「職場のすべての労働者の利益を公正に代表」「使用者側からの独立性」を要件とした「非正規労働者も含めた企業レベルの労働者組織の必要性」とそして具体的な労働者代表組織のあり方について言及している。

著者には、「株主の利益のみを優先すべきだ」という株主（シエアホルダー）資本主義に対して、「さまざまな利害関係者の代表が参加して、その利益と不利益を明示して堂々と交渉を行い、その政治的妥協として公共的な意思を決定するというステークホルダー的民主主義」という考え方への評価があり、それが労働問題では、「労働者代表が使用者代表とともに政策決定過程にきちんと関与し、労使がお互いに適度に譲り合って妥協に至り、政策を決定していくことが重要」だとなる。

こうした労使関係が形成されるためには、「会社が株主、労働者、取引先、顧客などの利害関係者の利害を調整しつつ経営されるべきだ」としても、労使（資）の間では利害対立は大きい。とりわけ現在の日本のようにその力関係がきわめてアンバランスであり労働者に不利な場合には、資本にたいする対抗力・闘争力の向上の強調こそが第一に置かれるべきであり、労働法制における労使対等原則の言葉とは裏腹に株主資本主義が横行する状況では、闘争の側面が前面に出ることは当然である。そして名ばかりユニオンなどの問題点が指摘されるようになっている今日、企業別組合への著者の評価は高すぎるのではないかと感じる。

本書は切り口と結論（提言）はかなり異色だ。評者の周辺でも本書をめぐっては賛否両論の状況にあるが著者の問題提起は、労働運動の側としても受け止め、対話し、対応すべきであろうと思われる。