



本書は著書によれば、この数年サトウシズ産業、日雇い派遣、ワーキングプアなど労働の影の部分がマスコミにセンセーショナルに取り上げられることにより、かえって覆い隠されてしまった緊急の現代日本の労働問題の本質を解明すると銘打っている。

著者の課題はその「全体をうまく機能させるために、どこをどのように変えていくべきかについて、過度に保守的にならず、過度に急進的にならず、現実的で漸進的な改革の方向を示そう」という誠意に合法的、漸進的、現実的な改革の処方箋を「国際比較と歴史的なパースペクティブ」から提起することだそう

の内容を明確に定めて、その範囲内の労働についての論議をすべきだが、その労働者は義務を負い、使用者は権利を持つという前提で「世界に通常の考え方で」という特定化された労働の種類のことを職務と呼ぶが、著者は「日本型雇用システム」の帰結である。なまじ技術革新や経済状況

の本質から「日本型雇用システム」の諸特徴を述べたが、その「コロコロ」（論理的帰結）として導き出され、その「世界に通常の考え方で」という特定化された労働の種類のことを職務と呼ぶが、著者は「日本型雇用システム」の帰結である。なまじ技術革新や経済状況

を維持する可能性」がある。『同一労働同一賃金が原則』だが、日本では賞金が企業毎に「勤続年数や年齢」を指標にして「職務とは切り離して決められ」「定期昇給ボーナス、退職金、福利厚生」というメンバーシップによる報酬制度が充実していることがそれは正社員労働者に限つてのこと

『同一労働同一賃金が原則』だが、日本では賞金が企業毎に「勤続年数や年齢」を指標にして「職務とは切り離して決められ」「定期昇給ボーナス、退職金、福利厚生」というメンバーシップによる報酬制度が充実していることがそれは正社員労働者に限つてのこと

「企業別組合」について、日本以外のように労働条件が職務ごとに決める場合は、職種別に雇われる団体の交渉をストライキを含む争議行為で決めるが、日本型雇用システムでは、賞金額は個別企業毎に「勤続年数や年齢」で決められるので、団体交渉も当然企業レベルで行われる。組合の主要機能も労使協議における、経費負担の際のリストアップの維持のため労働条件の改善を図ることが多く、労働条件の向上を目的とした団体交渉について

紙幅の関係もあり、肝心の本文のほうは残念ながら駆け足で終るほかないが、以上の前提の下に、本書の「語」に書いてあるように「正規労働者であることが条件の現在の日本型雇用システム。職場の現実から乖離したその不合理的なところはもはや覆うべくもない。正規・非正規の別をこえ、合意形成の機会をいかに確保するか。問われているのは民主主義の本分だ」というのが本書のあからまな要約である。そして、格差の「非正規労働者の問題」では、「登録型禁止」という賃金に対しては、不安定な「有期労働契約の規制と均等処遇」こそが重要な批判的検討を要する見解で、「雇い止め」の紛争には金銭解決も望ましいなどという珍奇な結論が提示されている。（注没新書）

労働社会の一側面描くが...

濱口桂一郎著『新しい労働社会』

第1104号 (第三種郵便物認可)

(栗岡・節)