

したプロジェクト・チームで、私もこのチームのメンバーであった。このチームは本書の対象であるA社と、A社の競争会社であったB社の2社を調査した。2社の調査は、チーム・メンバー全員の参加のもとにおこなわれ、事実認識についてはメンバー全員が共有していた。したがって、本書の第2部について、事実認識の点で上井氏と私とのあいだになんの相違もない。また、本書第1部は、上井氏がすでに10年以上も前から手がけた歴史分析をもとにしており、歴史については私は氏から教えられたという関係にあり、氏の事実認識に異論を持っていない。

前記のプロジェクト・チームは、事実認識を共有しつつも、メンバーのあいだで問題関心、分析視角、評価、展望をめぐって考えの違いが最後まで残った。それは、独立した研究者のチームである以上、当然ともいえる。上井氏と私の違いにかんしては、A社を対象とした本書と、本書とほぼ同時に出版され、B社を対象とした私の著書『トヨタイズム』(ミネルヴァ書房、1993年)にあらわれている。同じ調査チームに所属した研究者同士のあいだで、考えの違いを外部の人たちにはっきりとわかる形で公表し、コメントすることは、一般的には避けられている。しかし私は、上井氏の研究にたいしてコメントすることは、現在の研究状況から判断して、多少とも生産的な意味があるのではないかと考え、この書評の執筆を引き受けた。

この書評に与えられた紙数はきわめて限られており、本書の内容要約をおこなうとそれだけで紙数のすべてを費やしてしまう恐れがある。そのため、内容要約はおこなわない。

本書は、日本を代表する自動車企業A社を事例としてとりあげ、その企業別組合の活動を徹底して研究したモノグラフである。全体は2部にわかれ、第1部は、日本の労働運動史に名高いA社の1953年争議を中心として、労働組合の職場規制にかんする歴史分析をおこなっている。第2部は実態調査にもとづいて1970年代末から80年代における時期の労働組合の職場規制を対象としている。職場規制をおこなった労働組合は、1953年までは左翼組合として名高かった全自A分会であり、それ以後は、53年争議において全自A分会を批判したグループによって結成されたA労組である。

氏の分析にたいする私のコメントは3点である。第1点は、氏が、全自A分会の職場規制はもちろ

---

上 井 喜 彦

『労働組合の職場規制』

——日本自動車産業の事例研究——

東京大学出版会 1994.2 vii+251 ページ

---

本書を書評することは、私にとって、ある意味では通常書評よりもやさしく、ある意味ではむづかしい。上井氏が本書の「メイン・ボディー」と呼んでいる第2部は、実態調査にもとづいている。調査をおこなったのは国内労使関係調査会自動車班と称

んのこと、A 労組の職場規制も崩壊してしまった後に本書をまとめたことと関連している。

同じく職場闘争といっても、全自 A 分会が労使対抗にもとづく「対抗的職場規制」を志向したのに対して、A 労組は会社の繁栄と職場規制の両立という「協調的職場規制」をめざした。全自 A 分会の「対抗的職場規制」が崩壊した理由は、ある意味で理解しやすい。会社の状態を考慮しないで、企業別労働組合が職場規制を強化すれば、それを埋め合わせるだけの競争優位条件がないかぎり、会社は市場での競争力を失う。事態が悪化する場合には企業の存続が問われることになる。

では、「協調的職場規制」はどのような問題をはらんでいたのだろうか。氏は、A 労組の「協調的職場規制」が組合内民主主義の不在の故に可能であったこと、そして組合の会社にたいする発言権が拡大すればするほど、平労働者から遊離するというアイロニカルな構造であったことを指摘する。それゆえに、会社と組合との緊張関係が限界にまで達した時、組合がなし崩し的に自己崩壊したのである。

A 労組の「協調的職場規制」の内実は、たしかに氏が指摘するとおりである。しかし、このことは、「協調的職場規制」がかならず組合内民主主義を欠落させるものであることを意味していない。A 労組においては「協調的職場規制」が組合内民主主義の不在をともなっていたが、「協調的職場規制」と組合内民主主義とは相互に独立したことがらである。組合内民主主義が存在しつつも「協調的職場規制」をおこないうる可能性はある。そうだとすれば、A 労組の「協調的職場規制」が組合内民主主義を欠落させていたことを重視することは当然としても、そこから「協調的職場規制」の限界を導き出すことにはもう少し慎重であるべきであった。

私がこの点を重視するのは、全自 A 分会の「対抗的職場規制」は実質上、数年で崩壊してしまったのに対して、「協調的職場規制」は相当長い年数にわたって維持されたと推測されるからである。A 労組の「協調的職場規制」がいつから始まったのか、本書は明確には指摘していないが、53 年争議直後からの可能性が強いことが示唆されている(第 2 部第 1 章)。「協調的職場規制」が協調的ではなく対立的になってしまったのは、80 年代前半であった。その時期までに A 社は急成長をとげ、日本の自動車産業だけでなく、世界の自動車産業を代表する企業となった。A 労組の「協調的職場規制」が、もし A 労組

結成後まもなく始まっていたとすれば、約四半世紀にわたって、「協調的職場規制」の理念——会社の繁栄と職場規制の併存——は現実化していたことになる。そうだとすれば、「協調的職場規制」の崩壊について分析するだけでなく、「協調的職場規制」の現実性についても論じる必要があるのではないだろうか。それをささえた産業的・企業的条件がどのようなものであるのかが明確にできれば、職場規制の今後を考える重要な示唆がえられるのではないだろうか。この点が今後の上井氏の課題として残されている。氏は、調査をおこなっているちょうどその時に、A 労組の「協調的職場規制」の崩壊プロセスに遭遇した。氏と一緒に調査をした私にとっても、それは、とても印象の深いものであった。おそらく氏も私と同じ印象を持ち、そのことが、氏をして崩壊の要因分析に力点をおかしたように思われる。

第 2 点は、本書が徹底して労働組合の職場規制に焦点をあわせたために、労使関係の他方の当事者である会社側について分析が手薄になってしまったのではないか、という点である。労使関係の分析において、氏は職場規制の内実を問うという視角をとったため、もっぱら組合の活動を検討対象とすることになった。このことが、本書を通読したあと、A 社の現在と今後について明確なイメージを持ちえない結果につながっている。つまり、上井氏にとっては、A 労組の「協調的職場規制」が崩壊したことがストーリーの結末となっている。職場規制の内実と可能性を問うという氏の問題関心からは、たしかにそこで話を終えて自然である。しかし、職場規制が崩壊した後も、A 労組は存続しており、A 社も困難をかかえつつも巨大メーカーとして経営をつづけている。たとえ職場規制に焦点をあわせるとしても、職場規制の崩壊した A 社が社内的にどのような体制になり、その問題性はどこにあるのか、何らかの示唆をおこなうべきであったのではないだろうか。そのためには、組合分析だけでなく、会社の管理様式を問う必要があったであろう。職場規制が崩壊したのであれば、今度は会社が従業員を直接管理することになる。それがどのようなものなのか、読者に示すべきではなかったろうか。

第 3 点は、氏が日本の企業別組合の特色や制約条件を検討するさい、主としてイギリスの労働組合を念頭においたことである。氏は、ドイツやスウェーデンについて言及しなかったわけではない。しかし、イギリスの労働組合を主たる比較対象としたことに

よって、職場規制の可能性について検討の幅をせばめたように思われる。イギリスの労働組合にかんしては、すでに70年代から80年代にかけて、その問題性が明白になっていた。もちろん、スウェーデンにおいてもドイツにおいても、今日、労働組合や従業員代表制度が困難な状況に直面している。とはいえ、困難な状況の内容が異なっていることも間違いない。たとえば、標準時間の設定の手続きをとれば、スウェーデンやドイツでは、標準時間の設定が会社によって一方的におこなわれることは、現在でも考えられない。しかしA社では、職場規制の崩壊とともに、会社による一方的な標準時間設定になっている。国際的な経験をより広く鳥瞰したならば、氏の分析はより豊富なものになったと思われる。

以上3点を指摘したが、そのことによって本書の意義が損なわれるわけでは決してない。本書は、実態調査によって新しい事実発見をおこない、それを報告しているという意味では調査報告書である。しかし、本書はたんなる調査報告書ではない。本書は、日本において労働組合がどのような可能性を持っているのか、真摯に思索した作品である。本書が少しでも多くの読者によって繙かれ、検討されることを望まずにはいられない。

[野村正實]