

最後になりましたが、博士論文を書いている間には、ほんとうに多くの方々にさまざまなかたちで励ましをいただき、また、支えていただきました。ひとりひとりお名前を挙げてお礼を申し上げることは、ここでは控えさせていただきますが、感謝の念はこれからも尽きることはありません。ほんとうに、ありがとうございました。お世話になったみなさまに、感謝の念が伝わることを祈りつつ。

II 書評

労使関係のフロンティアと多様化する労働組合の模索

(呉学殊著『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤』労働政策研究・研修機構 2011年)

名古屋大学大学院環境学研究科博士後期課程

中根 多恵

本書は、「労働組合の存在意義の希薄化」を現在の日本の労働組合における最たる課題とし、労使関係を取りまく日本社会の変化に左右される労働組合の「今後」をどう捉えていくべきなのかという問いに対し、多様な新しい取り組みを模索する労働組合の「フロンティア」について本書のすべての章をささげて論考したものである。本書に付されたタイト

ルには、「それぞれの労働組合が360度の羅針盤の上のどこにあるかをチェックし、今後の方向性を考える際に、フロンティアを走っている労働組合を参考にしてほしい」という著者の思いがこめられている。多くの研究者が部分的にしか取り上げてこなかった現在の労使関係をめぐる多様なフィールドを、総体的に把握しようと試みたという点に本書の新しさがある。本稿では、本書の内容を概観し、本書の意義と課題について考察していきたい。

まず、本書の構成を概観しよう。本書は、序章と終章を含めた計13章が5部で構成されている。第1部では、労働組合低迷のなかで新規に結成された労働組合の結成理由や結成後の労使関係などの現状について質問紙調査から検討したうえで(第1章)、パートタイムの組織化と組織化後の意見反映システムについて、サービス業系企業の6つの労働組合の取り組みを事例に考察し(第2章)、企業別組合のCSRへの取り組みによる組合の存在意義が高まる可能性を論じている(第3章)。つづく第2部では、企業グループ経営と労使関係の拡大に焦点を当て、鉄鋼関連企業を対象にその企業グループ経営や人事労務管理を詳細に記述し(第4章)、2000年代前半における持株会社の設立にともなう労使関係の変化について考察し、経営者側へも実践的な示唆を与えることを試みる(第5章)。第3部では、中小企業の労使関係と労使コミュニケーションについて質問紙調査から考察し(第6章)、「働き甲斐のある会社を目指す労使関係」に向けた取り組みを石油製品小売業C社の事例に基づいて検討し(第7章)、さらに集团的労使関係の構築という観点から、労働組合の現状と従業員代表制の模索について論じている(第8章)。第4部では、個別労働紛争の

解決・予防をめぐる、コミュニティ・ユニオンの取り組みを紹介し（第9章）、合同労組の歴史的展開と現在の状況を質問紙調査によるデータから明らかにしている（第10章）。最後に第5部では、地方労働運動の展開と強化という観点から、連合新潟中越地域協議会の事例に基づいて「全員参加による万能型地協」が可能になった要因を探求している（第11章）。終章で労働組合を「社会的公器」と捉えたうえで今後の方向性を示唆し、本書をしめくくる。

ここで本書の特徴を大きく2点捉えたい。まず第1に、本書が1990年代以降の労使関係の新たなフロンティアとなる多様なフィールドを分析対象としている点である。雇用形態など日本の労働市場にみられるさまざまな変化は、人びとのライフスタイルや就業意識などと相互に作用しながら、労使コミュニケーションのあり方やメソッドにも影響を与える。そして、それは結果として労働組合の形態や組織構造、機能、あり方、戦略などをより多様化、複雑化させてきた。企業別労組の対象に収まりきらぬ周辺的な労働者層の出現と増加に対処するための新たな労働組合のカタチがコミュニティ・ユニオンによって模索される一方で、企業別労組における労使コミュニケーションの構築にも、さまざまな取り組みが検討されている。すでに冒頭でも述べたように、本書はこのような労使関係や労働組合の多様化・複雑化を総体的に捉えようとし、そして著者が手がけた多くの調査に基づく複数の事例研究によってそれを網羅することに成功していることは評すべき最大の点である

う。第2に、対等な労使関係を双方にとつての「資源」として捉えている点である。終章では、日本の労使関係が新たに深化していくための「労使関係の4共性」（共存性、共感性、共育性、共創性）が提言されている。そこには、労働組合の存続という組合側の課題だけでなく、共に労使関係を保とうとする双方の姿勢が「労働組合の存在意義」というイシューに大きく関わるという著者の主張が込められている。

さて、このように①労使関係や労働組合の多様化・複雑化に対する総体的な把握と②「資源」としての労使関係の重要性が示唆されたうえで、われわれが次に考えるべきことは何だろうか。それは、そのように多様化・複雑化した労働組合の存在意義は結局のところどのように高まりうるのだろうか、ということである。つまり、「資源」としての労使関係が形成されうる条件やパターンの導出とその汎用性についての検討という課題である。この課題に取り組むためには、多様化・複雑化した労働組合の事例をただ総体的に状況把握するだけでなく、それらを総体的に捉える分析のためのパラダイム構築が不可欠であろう。評者の知る限りでは、現在のところ、研究領域をわたる分析の枠組みは確立しておらず、この点は依然として諸領域の課題である。今後、「資源」としての労使関係を可能にするための方向性を決定づける「労働組合の羅針盤」を捉えるための枠組みの確立に期待したい。