

小池和男著

『強い現場の誕生 トヨタ争議が生み出した共働の論理』日本経済新聞出版社（2013年）

2012年末の衆議院議員選挙により、民主党政権が終焉を迎え、自民党に政権が復権した。安倍政権は、デフレ脱却に向けた“アベノミクス”、雇用における規制緩和、企業に対する賃上げ要請など、各種政策を押し進めている。春闘に関して言えば、この間はベアゼロ、定昇凍結などが続くことで労働組合の存在意義は薄まり、今春闘時の安倍政権の賃上げ誘導によって、労働組合の存在意義がさらに問われるようになった。また、ストライキという言葉も、2004年に行われた日本プロ野球選手会など、一部の例を除けば昨今ではほとんど耳にしないう。労働組合の発言力、発信力はどこに向けられているのか。労働者か経営者か。

本書は、戦後直後から1950年代にかけて長く続いた争議、ストライキがその後収束し、その中でなぜ労働者が仕事に対して工夫を行うようになり、経営側と共働するようになってきたのか、その理由を追究している。彼らの働きこそが、「いまの日本の雇用と暮らしを支える国際競争力の源泉」という著者の強いメッセージにつながっている。

それを明らかにするために、著者はトヨタ自動車に注目し、1950年に起こったトヨタ争議の史実を数々の歴史的資料から紐解いていく（「第1章 矛盾—先行研究の盲点」）。また、同時期に起こった日産やいすゞといった他の自動車メーカーの争議とも対比し、トヨタのその愚直なまでのストライキを解明していく（「第2章 解雇—1950年争議」）。

そういった史実を踏まえ、労働者が市場経済の実際を認識する解雇事例、その後も続く争議などから、なぜ労働者が経営側に共働的になったのかということに着目する（「第3章 試練—市場経済認識のつらいプロセス」、「第4章 変化—生産の工夫の起源」）。経営側からの働きかけもあるだろうが、著者は生産労働者の仕事の工夫を指摘する。それが、生産現場における「変化への対応」と「問題への対応」である。欧米にはあまりみられない、日本の「ブルーカラーのホワイトカラー化」たる所以だ。著者は、日本の生産労働者と米国の生産労働者の違いとして、技能形成、向上の機会が充分ではなかったこと、技能向上を促す報酬の方式が未確立であったこと、経営側が生産労働者の仕事の工夫をさほど重視していなかったこと、その3点を指摘する。それが日本の強みとなっているというのだ。

「第5章 促進—工夫はこうして波及した」では、技能向上を促す報酬の方式についてトヨタの事例を取り上げ、これまで議論の中心となってきた日本は年功賃金、欧米は職務給といった（著者の言葉を借りるならば）“はなはだあやしい事実”の内実を改めて解明する。さらに、これまで紹介してきたような労働者と経営側が構築してきた共働の仕組みが、海外でも十分に通用するということを「第6章 誤解—海外進出の真実」、「第7章 展開—競争力の源泉は海外でも中堅層」で証明する。最後に、著者は「戦後日本の労働史が築きあげたものは、国内で人々の暮らしと雇用を支えるのみならず、海外でも立派に通用する」というメッセージを投げかける（「終章 国内でも海外でも」）。

職場では、常にさまざまな問題や変化、異常が発生するが、それらに対処するのは職場を知る人材である。この間、いわゆるものづくり産業の生産労働者は減少し、生産拠点も多くが海外に移転している。労働者が仕事に対する工夫、変化や問題への対応、それをなす技能の形成、向上を促すためにも、個々のみならず、職場や労働組合からの発言が不可欠である。ものづくり産業における国際競争は、今後もますます激化すると思われ、自分たちの強みとは何なのかを再確認することになるに違いない。

筆者にはこの間、1980年代後半から1990年代に出された学術書、専門書を読み返す機会があった。ファッションにはサイクル（周期）があると言われる。昨今の雇用や人事政策に対しても、歴史を顧み、過去の書物を読み返すことで改めて気がつくこと、再確認することがありそうだ。

（小倉 義和）