

濱口桂一郎、海老原嗣生著『働き方改革の世界史』ちくま新書（2020年）

“働き方改革”という文字をみると、どうしても日本において現在進行中の一連の施策のことを想起してしまう。働き方改革の“世界史”とは？そんな素朴な興味から本書を手にとった。

さて、その本書の内容であるが、日本で現在進行中の“働き方改革”が登場することはない。本書の第1講から第12講の各講は、著者の一人である濱口氏が季刊誌『HRmics』に執筆した連載原稿を再構成したものである。連載のタイトルは「原典回帰」。各回一冊ずつ、労働問題の古典文献を取り上げて紹介していく連載である。

本書の12の講は、大きく4つの章に整理されている。

第一章（トレードからジョブへ）は、イギリス、アメリカの労働運動の最初期である。職人組合（ギルド）を祖とするトレード（職種）、ジョブ（職務）をベースとした労使関係の時代である。原典としては、シドニー&ベアトリス・ウェッブ『産業民主制論』、サミュエル・ゴンパーズ『サミュエル・ゴンパーズ自伝 七十年の生涯と労働運動（上巻・下巻）』、セリグ・パールマン『労働運動の理論』の三冊が取り上げられている。

第二章（パートナーシップ型労使関係という奇跡）は、ドイツにおけるパートナーシップ型労使関係である。その特質は「社外と広く連携を果たして条件闘争をする仕組み（集合取引）と、社内では経営側と労働側がうまく対話する仕組み（共同決定）」として紹介されている。原典としては、フリッツ・ナフタリ編『経済民主主義——本質・方途・目標』、ギード・フィッシャー『労使共同経営』、W・E・フォン・ケテラー『労働者問題とキリスト教』の三冊が取り上げられている。

第三章（パートナーシップなき企業内労使関係の苦悩）は、再び、イギリス、アメリカに舞台が戻る。パートナーシップのない企業内労使関係のもとで、イギリスでは「労働の秩序がなおざりになる」、アメリカでは「労使の離反、および互いが無関心になるという形で、いずれも企業としての統制が取れなくなって」くる。発生した問題が放置されたわけではないが、試みも最終的には挫折に至る。原典としては、G・D・H・コール『労働者——その新しい地位と役割』、アラン・フランダーズ『イギリスの団体交渉制——改革への処方箋』、バリー&アーヴィング・ブルーストン『対決に未来はない——従業員参加の経営革命』、サンフォード・ジャコービィ『会社荘園制』、エドモン・メール『自主管理への道』の五冊が取り上げられている。

日本の労使関係は第四章（片翼だけの労使関係）になって登場する。第一章、第三章（アメリカ・イギリス）、第二章（ドイツ）の読後であるだけに、“片翼だけ”、すなわち、「企業内従業員代表制と支え合うべき産業レベルの労働協約システムがほぼ完全に存在しない」とする日本の企業別組合の特徴は明瞭なものとして描き出される。原典としては、藤林敬三『労使関係と労使協議制』

（1963）が取り上げられている。藤林は労働経済学者であり、長らく中労委の委員を務めた争議の現場をよく知る研究者として紹介されている。濱口氏はこの原典について「日本の労使関係に関する古典的な著作というのはいかなりあるのですが、諸外国と比べた日本の特徴を本当の意味で浮き彫りにするようなものはそれほどないのです。その中で、日本の労使関係の本質を深く省察した名著として挙げられる」と紹介している。刊行されてから半世紀以上が経つものの、「日本では企業別組合という単一の組織の中で癒着し、分離状態にあるために、『争う関係か争うべからざる関係か、そのいずれともつかないような事態』を引き起こす」などの指摘は、現時点においても示唆に富むものである。

本書は、時間、空間を超え、労使関係のあり方を原典に依拠しながら紹介している。原典の著者も、研究者、組合活動家、運動家、司祭など多様である。原典の多くは、当時の労使関係の理解（である論）にとどまらず、理想とするあり方（べき論）にも踏み込んでいる。それゆえ、本書のタイトルは『働き方改革の世界史』なのだろう。ただ、第二章のタイトルに“奇跡”という文字が含まれていることに象徴的だが、労使関係はそれを取り巻く社会と無関係に形成できるものでもない。それゆえ本書では“挫折”もまた取り上げられている。

現在、コロナ禍が引き金となり、グローバルなレベルで新しい働き方のあり方が模索されている。テレワークの浸透もグローバルなレベルで進んでいる。労使関係における比較社会的な視点はますます重要になっていくだろう。（小熊 信）