

## 平成 23 年度沖永賞選考経過及び授賞理由

平成 23 年度の沖永賞の選考については、昨年 9 月に、沖永賞の候補となる図書・論文の推薦方を、労働関係の学者・研究者を中心とする約 80 名の推薦人に依頼しました。また、当財団の沖永賞選考作業部会委員にも推薦を依頼しました。推薦対象としたのは、平成 21 年 10 月から平成 23 年 9 月の 2 年間に出版、発表された図書、論文です。

こうして推薦された図書・論文について、作業部会による事前審査を行い、その後当財団の審査委員会を本年 1 月 23 日に開催し、そこで慎重かつ厳正な審査を行いました。その結果、次の図書 2 点を、平成 23 年度の沖永賞授賞作と決定しました。なお、審査委員会の審査経過の中で、太田聰一著『若年者就業の経済学』については、沖永賞に値する大変優れた著作であるが、既に労働関係図書優秀賞をはじめ 3 点の表彰を受けていることを考慮して、授賞作としなかったことを申し述べておきます。

### 〔授賞図書〕

眞 学殊 著 『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤』

菅山 眞次 著 『「就社」社会の誕生—ホワイトカラーからブルーカラーへ』

なお、論文については、本年度も「該当なし」となりました。

次に、授賞理由は次の通りです。

まず、眞 学殊 氏の『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤』についてです。

本書は、労働組合の組織率や社会的注目度が低下し、未組織の非正規労働者や個別労働紛争が増加している日本社会において、労働組合が行っている様々な運動や取組みを、アンケート調査や事例研究を通じて明らかにし、労働組合運動の今後の方向を探ろうとしたものです。著者はこのような労働組合の現代的取組みを「労使関係のフロンティア」として捉えて、本の題名にしています。

本書は5部構成となっています。

第1部の「労働組合の組織化と労使関係の深化」では、現代的状況の中での組合結成の様相を概観し、組合が結成された企業では労働条件、労使の話し合い、従業員の発言などにおいて組合結成の効果が認められることを指摘します。また、パートタイマーの組織化を企業が正社員との「同質化戦略」をとるか「異質化戦略」をとるかに関係させて分析すると、「同質化戦略」の方が組織化に有効なことが、事例研究により明らかにされます。さらに、CSRの取り組みを通じて組合の存在意義を大いに高めた労働組合の先進事例を明らかにしています。

第2部の「企業グループ経営と労使関係の拡大」では、企業のグループ経営と人事労務管理の様相を連結経営と純粋持株会社経営とに分けて事例分析し、特に純粋持株会社経営についてはグループ労使関係を統合型、分権型、調整型に分類しています。そして、純粋持株会社の使用者性については、立法的対応は現状では必要ないとしつつ、労使関係上留意すべき点を指摘しています。

第3部の「中小企業の労使関係と労使コミュニケーション」では、労使コミュニケーションが最も良好な「肯定型」の中小企業を増やすことが企業業績の向上に有効であること、組織化に当たっては現状では札幌地域労組の組織化のノウハウが有効であること、また従業員代表性の模索が重要であることが示されています。

第4部の「個別労働紛争の解決・予防と労働組合」では、コミュニティ・ユニオンの個別労働紛争解決への取組みが事例によって具体的に明らかにされ、コミュニティ・ユニオンの高い紛争解決力の様相が描写されます。そして、第5部の「地域労働運動の展開・強化」では、連合の地協運動における中越地協の実践モデルの全国展開を提案しています。

終章「労働組合運動のさらなる活性化と労使関係の新たな深化に向けて」では、以上のフロンティア的取組みを踏まえて、労働組合運動の今後の方向を、「社会的公器」として社会的な責任を担うことや、労使関係の「共存性」「共感性」「共育性」「共創性」を追求すること、などとして模索しています。

以上のように、本書は、労働組合運動の近年の新たな取り組みを多面的に取り上げ、事例研究やアンケート調査を用いて具体的に分析・考察し、今後の組合運動のあり方について様々な提言を行っています。審査委員会においては、全体のまとまりが不十分で、合同労組のネガティブな側面にも触れられていな

いといった指摘もありましたが、テーマごとの事例研究の内容が大変興味深く、著者の調査研究の積重ねが高く評価されること、そして現代の日本社会における労働組合の積極的な意義が生き活きと明らかにされていることから、沖永賞にふさわしい作品であると判断いたしました。

次に、菅山 真次 氏の『「就社」社会の誕生—ホワイトカラーからブルーカラーへ』です。

本書は、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業で定年まで勤続するという働き方が、大卒のホワイトカラーから中卒・高卒のブルーカラーにまで広がってきた日本社会を「就社」社会と特徴づけて、その歴史的成り立ちを「ホワイトカラーからブルーカラーへ」というキーワードで解明しようとするものです。そして、この解明を、ホワイトカラーの採用管理における学歴主義の確立、企業と学校の制度的リンケージ、就社社会をもたらす日本的企業システムの形成という三つの視点をから行うとしています。

本書の内容を簡単に紹介しますと、第1章の「歴史的前提」では、日本の産業化時代における人材形成のメカニズム（その変遷）を、西欧からの技術移転の典型的ケースである官営八幡製鉄所の事例を素材として、職員の熟練形成と技術者・事務職員のキャリア形成の双方について実証的に検討しています。

第2章の「制度化の起源」では、新規学卒者の定期採用が戦前のいつ頃どのように開始し、戦間期にどのように発展したのかを、官営八幡製鉄所の職員の事例について、企業と学校のリンケージに着目して考察し、また、企業の相手方である学校の就職斡旋の実態を、戦間期に中央職業紹介事務局が行った調査の分析と、鶴岡工業高校の事例研究とによって検討しています。

第3章の「日本的企業システムの形成」では、ブルーカラーのホワイトカラー化によって特徴づけられる日本的雇用システムが、どのようにして形成されたのかを考察します。まず日立製作所の事例について、戦間期の工場秩序の根幹をなした「身分制度」が、総力戦の遂行と占領体制下の労働運動などによって、どのように変容し、崩壊したかを詳細に跡付け、さらに、経済同友会の結成とその企業民主化をめぐる活動に着目して、戦時・戦後復興期における財界の企業システム改革構想を検討しています。

第4章の「企業封鎖的な労働市場の実態」では、学校卒業後直ちに就職して

継続勤務するという「企業封鎖的な労働市場」がいつ頃どのように広まったのかを、1951年に東大社会科学研究所が行った「京浜工業地帯調査」の原票の分析によって検討します。その結果、同調査の中心となった氏原教授が出した結論とは異なり、1950年代初頭における大工場労働者のキャリアは熟練労働者とプロセスワーカーとは大きく異なり、前者はまだ職種別労働市場に依存していたこと、学校から企業への間断なき移動が広まるのは、若者が農村から都市へと大移動する1950年代後半以降であることを論じております。

第5章の「間断のない移動のシステム」では、政府の新規学卒者の職業紹介事業がいつ、どのように始まり、また戦時期、戦後復興期、高度成長期にどのような制度的進化をとげていったのかを、行政の一次資料の分析と職業安定行政関係者のヒアリングを通じて明らかにします。次いで、1960年代後半から生じた高卒者による中卒者の学歴代替が、ブルーカラー労働者のリクルートにおいても、新規学卒者の定期一括採用方式を確立させる画期となったことを明らかにしています。

終章では、以上の分析結果をもとに、第二次大戦後における「日本的」制度の形成過程を、間断なき移動の制度化と日本的雇用関係の形成につき概観したうえで、日本的制度の特質（ないし普遍性）とその歴史的背景について論じています。

本書は、このように学校から企業への間断なき移動がホワイトカラーからブルーカラーへと広がってきた日本的雇用システムの歴史的な形成過程を、過去の基礎的資料や関係者のヒアリング等を素材とした精力的な作業によって取りまとめたものであり、完成に至るまでに著者が費やした努力と熱意が読者に伝わってくる作品であります。審査委員会においては、全体を一貫した論理や流れが不十分であるといった意見もありましたが、各章における実証的な分析は内容豊かで読み応えがあり、本書が研究史上長く参照され続ける力作であると判断しました。

選考経過と授章理由の報告は、以上であります。

菅野 和夫