

松尾 孝一 著

『ホワイトカラー労働組合主義の日英比較』

——公共部門を中心に

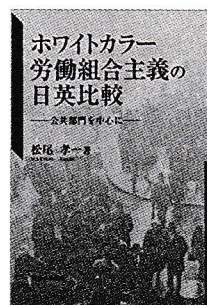
上田 眞士

本書によれば、日英の公共部門の労使関係では、ホワイトカラーによる独自の組織化やそれを主体とした組合運動が、従来から具体的な事例として展開されてきた。双方の事例の特質の比較研究を通して、今後の発展に向けてホワイトカラー組合主義の可能性を探ること。本書での多面的な作業の遂行は、評者の理解するところ、この一点に向けて収斂している。

1 本書の編成と概要

(1) 理論的枠組み——ホワイトカラーの性格規定 (序章、第1章)

管見の限り、本書の理論的枠組みの中心は、序章での問題設定に続いて展開される第1章でのホワイトカラー労働者の性格規定の検討である。そして、各種の労働者カテゴリーをマッピングする、本書18頁の「階級分類」の概念図(図1-1)が、その性格規定の検討の集約的な表現物である。簡単に紹介すれば、当該概念図の縦軸は、資本家と労働者を両極とする「権限のヒエラルキー」である。ここでは各種の労働者カテゴリーが、その保持する組織内での指揮管理権限の程度という観点から、相互に比較され位置付けを検討されていく。また、当該概念図の横軸は、不熟練工からプロフェッションにまでわたる「専門的能力の水準」の分布である。同じくここでは各種の労働者カテゴリーが、職務の遂行に際して要請される「知的専門性」の程度という観点から、相互に比較され位置付けを検討されていく。要するに本書の整理では、権限関係の点では資本家やショップフロアーの双方から区切られ、知的専門性の点ではプロフェッションやマニュアル職種の双方から区切られる中間的領域として、「層としての」ホワイトカラーという労働者カテゴリー



●まつお・こういち
教授。
青山学院大学経済学部

●御茶の水書房
2020年10月刊
A5版・270頁
定価8580円(本体7800円)

ーが概念的に設定されるのである。そして、その中核は企業内の「中間管理職層」に他ならないという(第1章、16-18頁)。

(2) 英国・ホワイトカラー労働組合主義の分析(第2章～第6章)

本書によれば、イギリスのホワイトカラー組合主義の特質は、「端的に言えば中間層としての自らの階層的利益を意識したブルーカラーに対するトータルな格差の追求」を主題とするものであったという(175頁)。若干、見取図風に紹介すれば、戦後の70年代まで、そのホワイトカラー労働組合主義の発展の局面が、第2章での記述と分析の対象である。そして、80年代以降のサッチャー(やメージャー)、ブレア政権期における人的資源管理(HRM)の台頭、その中でのホワイトカラー労働組合主義の後退譜が、第3章から第5章に及ぶ記述の焦点となっている。

ごく大まかに言えば、要点は第一に、第2章でのSIMA(鉄鋼産業管理職組合)などの運動の分析を通じて、(1)「集権的構造」の下での「幹部請け負い」による組合運動(58頁)、(2)その裏面としての職場組合組織の脆弱性、(3)背景に位置する上司一部下関係を機軸とした「ホワイトカラー特有の職場構造」(58頁)という、ホワイトカラー組合主義をめぐる3点の構造的な特徴が析出されているところである。また第二に、中間管理職が組合の指導層でもあるとい

う、職場ホワイトカラー組合の構造的特徴が、ライン管理者への権限委譲（中間管理職の管理者性の強化）を進める組織改革によって、その均衡を失い組合組織としての実質を喪失していくこと（150-151頁）。この点をUNISON（公共部門ホワイトカラー組合）などを事例とした分析（第3章～第5章）に依拠して、80年代以降のホワイトカラー労働組合主義の後退をめぐる理解の核心に据えている。本書第一部の最大の要点であるように思われる。

(3) 日本・A市職員労働組合を事例としたホワイトカラー組合主義の分析（第7章～第9章）

本書の結論的な理解によれば、日本の官公庁組織内のホワイトカラー組合運動は、実態的にはノンキャリア職員層を基盤とした、大卒エリート職員層に対する「身分的上向運動」という内実を持っていたのであり、「地位への強いこだわり」をその大きな特質としていた（245-246頁）。ここでも見取図風に紹介すれば、高度成長期、そうしたノンキャリア職員層の組合運動を軸として、庁内に「相互信頼的・協調的労使関係」が定着していく過程、それがA市職員労働組合を事例とした第8章の記述の主題である。そして、その「職員主権型のガバナンス構造」（238頁）が行政改革の進展を動因とした、新自由主義的な顧客志向型の行政運営へと向かう転換に伴って、昨今厳しい再編の圧力に晒されるに至ったこと。この点が第9章の分析の主題ということになる。

要点は第一に、やや敷衍して言えば「高卒を中心としたノンエリート職員」にも昇進機会を付与する、「吏員昇任選考の緩和」やワタリ（運用昇格）の制度化などの運動を通して、高度成長期、一つの「職員」身分に相応の実質的な内容（ホワイトカラー内部の格差問題の処理）が与えられたという点であろう（第8章）。また第二に、ポピュリズムと顧客志向型の行政運営の直中では、行政をめぐる「専門的な政策能力」の形成が、ノンエリート職員を基盤とするホワイトカラー組合運動にとっては、直面する縁辺化の危険に抗していく上で、以前にも増して対抗戦略上の重要課題となるということ（第9章）。その指摘が、本書第二部のいま一つの要点であるように思われる。

2 幾つかの論点

本書はホワイトカラー労働組合主義の特質を、日英それぞれの事例に沿って検討するという開拓的な仕事を行っている¹⁾。評者の理解の及ばない点も多々あるけれども、以下では簡単に幾つかの論点を提示してみたい。

(1) 論点：管理職型組合（英国）と職場構造をめぐる

著者がホワイトカラー組合主義の特質を論じる上で、最も重視していると思われるポイントは、英国の管理職型組合の事例を事実的土台として第2章が言及する、「ホワイトカラー特有の職場構造」であり、それが組合主義にもたらす困難である。そして、製造現場との図式的な対比で言うなら、その「ホワイトカラー特有の職場構造」とは、「ヨコの労働者同士は分断」されており、労働者は「タテのラインで上司と仕事を行う」、そのような構図であるという（58頁）。要するに管理職型組合の運動は、重複を承知で再説すれば、こうした上司一部下関係を軸とした職場構造を組織化の舞台とするため、職場では管理組織の秩序と組合組織の秩序が重合し、「職制層による組合運動の代行」（147頁）など、組合組織の脆弱性という構造的な困難に直面することになるというのである。熊沢誠氏の労働組合論の表現を借用すれば、階層制組織をそのまま労働社会としようとする企てが内包せざるを得ない隘路ということにもなる。その事実関係の析出と描写は、本書の白眉であり、大きな貢献であるように思う。

ここでの一つの論点は、「層としての管理職」「層としてのホワイトカラー」の組合主義が直面したこのような困難は、一体何を意味するものであったのかという点である。より具体的に言えば、それは管理職とその組合を職業的な存在として確立せんとする企図の失敗を意味するものであったのか、それとも管理職型組合の階層制組織への定着の失敗を意味するものであったのか。管理職は、一面ではキャリアを軸に階層制組織と自らを重ね合わせる存在であるように思われるけれども、他面では共通する教育経験や訓練を軸に〈トレード的〉な存在ともなりえよう²⁾。戦後英国におけ

るホワイトカラー組合主義、より具体的には管理職型組合の運動は、この点をめぐってどのような指向性を帯びるものであったのか。本書を読んだ上で、著者と論じてみたいポイントの一つである。

(2) 論点：ノンキャリア職員層を基盤とする自治体職員労働組合（日本）をめぐって

評者の読み方に誤りがなければ、本書のいま一つの白眉は、戦後の日本の自治体職員労働組合の組織と運動の基盤を、大卒エリート職員層と多数のノンキャリア職員層との間に存在した昇進機会をめぐる断絶、それを背景としたノンキャリア職員層の側での「身分的上向運動」（245頁）に見定めているという点であろう。この点は評者の狭い個人的経験からも、実に合点の行く納得的な指摘であるように思われる³⁾。イギリス的な言葉遣いをすれば、一つの「職員」身分の中にも埋め込まれた、Them and Us（奴らと俺たち）に類するような格差的な区分の実在ということにもなる（cf. 中村 2009：第4章）。

関連する一つの論点は、著者は「自らの地位への強いこだわり」を「層としてのホワイトカラー」の本性的な特質として指摘するけれども（246-249頁）、またその点をここで否認する意図もないけれども、大卒を中心としたエリート職員層と多数のノンキャリア職員層との間では、庁内でのキャリアや昇進の達成に込める意味合いが、やはりそれでも大きく異なっていたのではないか⁴⁾。そうした問題である。「健・福闘争」や地域生活圏闘争（第9章）など「自らの労働内容を究明」しようとする運動と、「ワタリ」（運用昇格）の制度化（第8章）など昇進機会の拡充を求める処遇改善の運動が、どのような関係に立っていたのか。ノンキャリア職員層による自治体労働運動の主体的な契機を読み解く一つの鍵は、この点にもあるように評者には思われる。

(3) 論点：ライン管理の強化と職場労使関係の帰趨（英国）をめぐって

先に触れたように、「NPM 的行政管理」や人的資源管理（HRM）の強まり、それらを背景としたライン管理者への権限の委譲が、中間管理職の管理者性や職務満足を増大させたこと。この点が、UNISON の運動

を事例にして、本書が解き明かした英国公共部門での管理職組合運動の陣地後退の核心である。そして付言すれば、本書の当該の記述は充実していて、自身による調査や文献レビューを踏まえた著者の指摘は、具体的で説得力もある。

とはいえ、この問題をめぐっては、本書を一読し二読した上で、なお評者には若干の部分的な違和感も残った。一例をあげれば、ライン管理者への権限の委譲が、一方で中間管理職の職務満足を増大し管理者性を強めたとしても、他方ではその権限の委譲には、職位に要請される業績目標の達成水準の負荷増大が、必然的に付きまとうということにもなる。要するに、組合側の主体的な関与のあり方次第では、著者も暗示するように、職場組合を軸としたパートナーシップ型労使関係の形成へと展開していくもう一つの可能性も、そこには伏在していた。そのようにも考えるのである。そうした展開が現実としては、どの点でどのような要因によって堰き止められたのか。より立ち入った解説を望むのは、評者の問題関心に発する我が儘な感想ということかもしれない。

締め括りに言えば、この書評の執筆作業を通して、本書での深い掘り下げや冷静な分析とともに、評者は著者が抱く労働運動への強い想いに触れることができた。まことに良質な力のこもった学術書であると思う。

1) このテーマでは、小池和男氏の「ホワイトカラー化組合モデル」（小池 1983）をまず念頭に思い浮かべる読者も多いであろう。しかし、断っておけば、小池氏の言う「ホワイトカラー化組合モデル」は、深い内部化の下での企業別組合に関するモデル化であって、ホワイトカラー独自の組合運動を論じたものではないというのが、本書の立場である（2-3頁）。それゆえ、この小池理論との関わりについては、この書評ではこれ以上立ち入らない。本書が精魂を傾けた知的格闘の中心点からは、外れていく書評となってしまうと思われるからである。

2) 一例としては、雇用ルールをめぐって Marsden (1999) の論じる「職業訓練アプローチ」と「生産アプローチ」の対比が、ホワイトカラーに関しても示唆的であるように思われる。

3) 私事で恐縮ながら、評者はある大規模な自治体の職員労働組合の専従書記として、10年にわたって勤務した職業経験を持つ。そこでの個人的経験に照らしても、本書の指摘は正鵠を射ているように思う。

4) 中村（2009）は、1990年前後の時計メーカー A 社の労使関係に取材して、表面的な「わが社の社員」という一休感の中

にも、異なる種類の「主体的な関心と責任感をもつ」「隠された『やつらとおれたち』」という社会関係が実在していたことを指摘している(中村 2009: 108-109 頁)。民間大企業における工職間の区別ではあるけれども、この書評にとって示唆深い指摘であった。

参考文献

- 小池和男 (1983) 「序説——ホワイトカラー化組合モデル：問題と方法」日本労働協会編『80年代の労使関係』日本労働協会。
中村真人 (2009) 『仕事の再構築と労使関係——世紀転換点の日

本と精密機械企業』御茶の水書房。

Marsden, David (1999) *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*, Oxford University Press. (=2007, 宮本光晴・久保克行訳『雇用システムの理論——社会的多様性の比較制度分析』NTT 出版.)

うえだ・まさし 同志社大学社会学部教授。労使関係論専攻。