

## 【書評論文】

# 労働社会学における事例記述の意義と方法

——河西宏祐後期の労働組合をめぐるテキストを読む——

永田 大輔・松永 伸太郎

- 河西宏祐, 1999, 『電産型賃金の世界——その形成と歴史的意義』早稲田大学出版部。  
——, 2007, 『電産の興亡：一九四六年～一九五六年——電産型賃金と産業別組合』早稲田大学出版部。  
——, 2009, 『路面電車を守った労働組合——私鉄広電支部・小原保行と労働者群像』平原社。  
——, 2015, 『全契約社員の正社員化を実現した労働組合』平原社。

## 1 本書評の目的

### 1-1 労働社会学の独自性をめぐって

日本国内の産業・労働社会学は、経済学・社会政策学・経営学などほかの労働研究内部での独自性を模索してきた。例えばその一例として労働社会学を日本的経営の学であるとする見方<sup>1</sup>や、労働社会学が質的研究を基礎とした「実証」研究の学であるという見方<sup>2</sup>が存在する。だが、こうした見方が真に労働研究における一つの学の独自性を見定めるための指針として適切かについては疑問が存在する。

例えば前者を労働社会学の基礎に据えることが危うさを持つことには二つ理由がある。一つ目は、日本的経営の特質という論点は労働研究全般の関心事だということがある。社会学の独自性を指摘するには十分な定義であるとは言えないのである。二つ目は、そもそもの日本的経営自体で指摘されている特性が揺らぎを見せているのではないかという点である<sup>3</sup>。日本的な雇用労働者の働き方の特徴とされる、長期雇用や年功賃金といった特性が揺らいでいることが指摘されてきて久しいのである。

後者の点に関してはより大きな疑問が存在する。科学である以上実証性が求められることはいうまでもなく、それはほかの社会科学においても同様である。また、労働研究では経済学者によるインテンシブな質的研究で重要な成果も多く（氏原 1966 など）、質的研究が労働社会学の専売特許というわけではない。おそらくこうした定義づけ自体は労働研究内部での立ち位置というよりは、他の社会学の中での労働社会学の立ち位置を模索する中で作り出した言明だと考えた方が適当である（松永・永田 2019a）。加えて、質的研究の実証的研究というのは原理的に事例研究にならざるを得ない。日本労働社会学学会が発行する『労働社会学研究』では、掲載論文の条件として「実態調査に基づく実証研究」であることが明記されている。こうしたことからわかるように、労働社会学では、個別の事例研究として「実証」研究を積み重ねていくことが志向され続けてきた。しかし、そうした事例研究を大量に積み重ね

た果てに何があるのかという点については、必ずしも明確になっていないように思われる。対象の任意性が高い社会学は、事例研究がいかなる意味を持つのかを絶えず省察することによって、理論的な関心を彫琢し続けてきたはずである（北田 2015 等）。その事例研究の蓄積が何に資するべきかが、労働社会学者の内部で省察される必要があるのである。

このように考えたとき、労働社会学内部から見た言明よりも、距離をとった外部からの言及の方がある種の本質を言い当てている場合がある。文化社会学者・映画研究者の長谷正人は、社会学の初学者向けのテキストである『社会学の知 33』の中で意外なことに「労働はいかにして喜びになりうるか」という小論を担当している。長谷は、論考の中で自身の文化社会学者としての立ち位置をチャップリン論で示すだけでなく、これまでの労働社会学の基礎が何であるのかを的確に指摘している（長谷 2000: 195）。その内容とは、近代における工場労働がもたらした「疎外」に対して「正反対の労働イメージをユートピアとして思い描いてきた」といい、「労働者が単なる機械的歯車として労働することから解放されて、労働による自己実現が可能になることが夢見られて来た」とする。そして「その実践的役割を果たしてきたのが労働組合であり、その理論的役割を果たしてきたのが様々な労働社会学や社会主義的な理論の業績」だというものである。長谷がいうように実践を行う労働組合に理論的な基礎づけを行うことが労働社会学の重要な役割であるといえる。

労働社会学において労働組合が注目されてきた一つの背景としては、労働者が形成する共同性のあり方が伝統的に研究関心を集めてきたことがある。日本における労働社会学の創始者である松島静雄（1951）は、鉱山労働者が形成する互助的な疑似家族組織の実態を調査した。松島はその実践に一定の評価を与えつつも、前近代的な性質を残すものであるとして、近代的な労働者組織のあり方として労働組合に期待を寄せていた。こうした形で労働組合は労働者の共同性を捉えるうえでの重要な対象であり続けてきた。しかし近年は、労働組合組織率が低下し続けている現状がある。こうした動向は、労働社会学のフィールド設定のゆらぎとも関連することになる。

こうした前提を元に現在労働社会学とはいかなる研究なのかについて再定式化する必要がある。近年隆盛してきている個人加盟ユニオン（例えば、小谷 2013）などの組織に着目するのはその一例である。また一方では雇用労働を前提としない職業、たとえばバンドマン（野村 2019）や建築士（松村 2013）等様々な労働者に対する事例研究が蓄積されてきてもいる。しかし、この両者は断絶した形で展開されてきている。松永・永田（2019b）では、組織化へと連なる前提となる個人の実践を記述する必要性について議論している。このように労働社会学では個別の事例研究が積み重ねられているが、その意義の再定式化が迫られているのである。

## 1-2 労働社会学と教育——河西宏祐の業績

この労働社会学の基礎の再定式化は、何よりもまず学問的な再生産の問題と関わることになる。学問的なフィールドを持つこと自体は個人の選択でなされたとしても、それを「労働社会学的な研究」として位置づけるにはまずこうした基礎づけが必要になるからであり、明確な理由を持たないまま同じプログラムを慣例で教え続けることの限界が来ることを意味

する。

そうした教育プログラムの限界は、労働者の組織化がなされなくなったこと、そして労働調査自体が個人化しつつあることの二点と関連する。労働者の組織化がなされなくなった際に労働社会学がどこに知見を返すのかということは、実践や政策へのインプリケーションも求められる労働研究に関わる社会科学として検討しなければならない問題である。その知見の展開先が曖昧になったことと関連して対象の多様性が増していくことになり、なおさら労働社会学としての基礎づけが求められつつある。また労働社会学の研究・教育を研究室単位で実施するというのも一部の研究室だけに限られたものになる。

そうした中で労働社会学という知を再生産する上で、教育プログラムを再定式化することは、労働社会学内において重要な課題となる。そのためには新しい対象や理論を追い求めるだけでなく、労働社会学内で引き継ぐべき課題・業績は何であるのかを再度考える必要がある。その視点の一つを与えてくれるのが本書評論文で検討する河西宏祐（1942–2017）の一連の著作である。

河西宏祐は1960年代半ばから労働社会学分野の研究に従事し、日本労働社会学会の設立者の一人であるだけでなく、労働社会学内のテキストを複数執筆している（河西2001; Mouer and Kawanishi 2005=渡辺2006）。さらに自分の授業や演習の調査実践をまとめて書籍として出版しており、社会学教育・労働社会学教育に熱心な研究者であった（河西編1986; 1991; 1992; 2002; 河西2005）。その中で本論文が目にするのは、河西宏祐の後期の著作である。河西宏祐はそのキャリアの後半になって、数十年関わり続けた二つのフィールドに関する著作をまとめ始めた。日本電気産業労働組合（電産）と私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部（広電支部）である。取り上げる具体的な諸作は下記の4冊である。

『電産』シリーズ：

- (1) 『電産型賃金の世界——その形成と歴史的意義』（早稲田大学出版部、1999年。『世界』と表記）
- (2) 『電産の興亡：一九四六年～一九五六年——電産型賃金と産業別組合』（早稲田大学出版部、2007年。第12回社会政策学会学術賞を受賞。『興亡』と表記）

『広電』シリーズ：

- (3) 『路面電車を守った労働組合——私鉄広電支部・小原保行と労働者群像』（平原社、2009年。『路面電車』と表記）
- (4) 『全契約社員の正社員化を実現した労働組合』（平原社、2015年。『正社員化』と表記）

本稿では、こうした事例研究がどのような視点から取り組まれており、それが河西自身が必ずしも意識していなかったものも含めて、社会的にどのような意義があるのかという点について議論を行う。

## 2 各書の概要

### 2-1 『電産』シリーズ

#### 2-1-1 『電産型賃金の世界』

『世界』『興亡』は、戦後まもなくからの電産の労働運動について、その発展期から事実上の解体に至るまでを通史的に描いた著作になっている。電産の前身である日本電気産業労働組合協議会（電産協）が電産型賃金体系を考案して経営側に認めさせる1946年の「電産十月闘争」までを『世界』で、「電産十月闘争」の結果を協定化した「十二月協定」から1956年に電産が事実上解体するまでが『興亡』で描かれている。まずは『世界』の内容を紹介していく。

敗戦時、電気産業には10社の電気会社が存在していた。これらの企業は戦時中の国家総動員法などを背景に設立された国策会社であったが、1945年10月頃から労働組合の組織化が始まり、翌46年春頃までにそれぞれの企業別組合が結成された。その後、各組合を束ねて単一産業別組合を結成することが議論され、46年4月に結成されたのが電産協である。

各電力会社の労働条件の水準が一定でなかったことを背景として、電産協は共通の要求を掲げて統一闘争を展開しようとした。これには労働条件の水準を統一することともに、単一産業別組合結成に向けての足がかりが必要だったという背景がある。

いくつかの準備段階を経て、「電産十月闘争」と呼ばれる大規模な闘争が1946年に実施された。ここで電産協が要求するのが、後に「電産型賃金体系」と呼ばれる賃金の構想である。

この賃金体系は、賃金の大部分が「生活保障給」「能力給」「勤続給」の三つの部分によって構成されており、最低生活保障を可能にする生活賃金という側面が重視されていた。生活保障給は、年齢と家族数によって、資格・職階・学歴・性別などと関係なく支給される。それに加えて「能力給」「勤続給」によって、労働者個人個人の能力を熟練に基づく格差を表現した。ただし「能力給」「勤続給」は全体の2割以下に抑えられ、理念としても「生活保障給」が十分に与えられることを前提としたうえで、より生活に余裕をもたせることを可能にするために設けられた賃金であった。こうした賃金構想は、すべて電産協の組合リーダー達によって考案された。

電産協は、このような賃金体系の実現を含めて経営側に対して「電産十月闘争」で要求を行い、団体交渉と合わせて「全国五分間停電スト」などを行った。この団体交渉は二回行われたのち決裂し、第三者の委員も参加する調停委員会が開催される。この調停委員会でも波乱を含みながらも組合側の要求が認められることとなり、「電産十月闘争」は終結することとなった。

河西は、こうした経緯をまとめたうえで、『世界』の終章で「電産型賃金体系」をめぐるさまざまな評価の妥当性を検討している。とくに、それを組合員達がどのような「当事者の論理」のもとに考案したのかを踏まえたうえで、それを踏まえない研究者の評価については批判を行っている。このようにして『世界』では、「電産型賃金体系」が考案される経緯と、それへの評価の妥当性が主たるトピックとなっている。

## 2-1-2 『電産の興亡』

「電産十月闘争」の内容は、「十二月協定」として取りまとめられ、締結される。電産協の全面的勝利によって結ばれたこの協定であったが、そこには労使間の争点が内包されており、それが後の電産解体に繋がっていったことが『興亡』における一つの論点である。『興亡』では、GHQ・政府・経営側という組合の外部勢力や、組合内部を構成する諸勢力の拮抗関係を通して、いかにして「十二月協定」が内包していた争点が顕在化し、電産が解体に至ったのかが分析される。

「十二月協定」は、電気会社の全国一社化を含む電気事業の社会化、電産型賃金体系の導入、退職後10年の生活保障、一日8時間労働制を含めた適切な労働時間制を基本精神としていた。ここでは、電産の崩壊の大きな契機となった「電力事業の社会化」と、『電産』シリーズ通しての主題である「電産型賃金体系」が含んでいた争点とその展開を紹介する。

「電気事業の社会化」については、それを実現するためには労使交渉のレベルを超えた枠組みが必要であった。とくに、電気事業における「戦時体制」を払拭し、電力事業再編成を重要な政策とみなしていたGHQや日本政府との折衝が必要であった。政官財界や国会レベルまで関わる政治的・政策的課題を労働組合がどのように実現するかが問題となった。

電産は、電気事業社会化のために労使で構成される「電気事業民主化協議会」を組織し、全国一社化に向けた構想を1947年3月頃に公表するものの、当時のGHQの経済改革で制定が進んでいた過度経済力集中排除法（集排法）の対象に電気事業が含まれることが予想されたため、労使交渉はいったん中断された。電産協は電力事業の社会化よりも「経営民主化」を重視した大衆運動を優先すべきと判断し、運動の重点を職場や地域住民の要求実現を目指す「職場闘争」「地域闘争」へと移した。これは日本共産党の革命戦術と結びついた「地域人民闘争」となり、電源ストなどを激発させていった。その時期に集排法の対象に電気事業が指定されたため、それにより経営側は「電気事業社会化」の労使協定を破棄する。GHQも日本占領体制の終結に向けて電気事業再編成を急展開し、1951年に政府主導による「電力九分断」で九電力会社が発足したことにより、「電力事業社会化」構想は雲散霧消した。さらに、「電力九分断」は電産の存立基盤であった全国企業体としての日本発送電会社を消滅させ、企業ごとの利潤競争を激化させたため、企業別組合化が進む原因となった。これは単一産業組合としての電産崩壊の呼び水となった。

「電産型賃金体系」については、あくまで1947年4月からその体系に基づき賃金が支給されることが決まったにすぎず、その実現には多くの課題が残されていた。それは最低生活保障を実現するために賃金額を毎回の労使交渉によって決定しなければならないこと、賃金体系の運用面の細部が詰められていないことが争点であった。

「電産型賃金体系」は、そもそも組合側が生活賃金を重視し、経営側がそれを否定して広い意味における能率給に転換させることを重視していた点で、その体系自体が労使抗争の根本原因となっていた。労使の調停に関わった中央労働委員会（中労委）は、ドッジ・プランによる人員整理・経営合理化によって戦後復興期に入った1949年以降、「電産型賃金体系」の「能力給」の部分を増加させることで能率給を実現しようとした。電産崩壊まで「電産型賃金

体系」は維持されたものの、こうした動きによって徐々にその内容は「職階給」に向けて変質していた。

運用面では、賃金スライド、「家族給」の「扶養家族の範囲」、「能力給」の「査定基準」が労使抗争の焦点となった。ここでは電産崩壊までの最も大きな争点であった賃金スライドの経緯を述べる。

敗戦直後の超インフレ時代においては、生活費の日常的な高騰や賃金の遅配・欠配が常態化していたため、組合員の飢餓状態を救済するための賃金スライド闘争が繰り返された。これは電産崩壊までの間、計 11 次におよんだ。ここでの電産の交渉相手は実質的に GHQ と政府であり、かつ労働関係調整法にしたがってすべての電産争議は中労委調停にかけられるなど、複雑な展開となり、つねに政治問題化していた。さらに電産の争議戦術が、電源スト・工場送電スト・停電ストなどの社会的影響が大きいものであったことによって、電産争議は常に社会問題となった。こうした中で団交は決裂することが常態化し、中労委による調停が大きな役割を果たした。中労委は、「能力給」の増額によって賃金スライドを行うことを提案し、電産が惨敗し九電力会社の企業別組合へと分裂することを招いた「電産五二年争議」(1952 年)の翌年に「定期昇給制」を提示する。電産は年齢や家族数に応じて賃金を加算する「積み上げ方式」を主張していたが、電産から分裂した九電力会社の企業別組合がいずれも「定期昇給制」を支持し、新たな賃金制度が定着した。

この他にも、組合内部の政治的な対立(共産派と民同派)によって定期大会が流会するなど、内部・外部における抗争によって電産は 1956 年に事実上崩壊することになる。

このようにして『興亡』では「十二月協定」が有していた論点を縦軸に、それが多様なアクターの思惑や行動の絡み合いを横軸に置きつつ、双方の軸がどのように展開したのかが詳細に描かれている。

## 2-2 『広電』シリーズ

### 2-2-1 『路面電車を守った労働組合』

本書は、河西が 1983 年からフィールドとして関わり続けてきた広電支部に関する単著としては初めての書籍である<sup>4</sup>。同書は少数派から多数派に達した労働組合という位置づけである。1954 年の組合分裂によって組織率 10 % 台に追い込まれたが、30 年近くかけて 60 % 近くまで回復した組合として広電支部に着目している。本書の特徴として、客観的な歴史を描くというよりも、こうした組合組織率回復の立役者である小原保行の評伝という形でその組織の歴史を描きだそうとしている。そうした河西の叙述に沿う形で同書の内容を確認したい。

1930 年 7 月 1 日に小原は生まれ、1948 年に国鉄広島第 2 機関区の構内手として就職したが、GHQ のレッド・パージと関連した人員整理のあり方に憤りを覚え、職を辞すことになる(1 章)。1949 年 11 月 10 日に小原は広島電鉄に入社した。

広電の労働組合内部には三つの政治的潮流があった。共産党が主導する「共産派」、中立的な「革同派」、反共産派に共感的な「民同派」である。これらの党派はどの組合でも見られた。戦後日本がその行方を模索している敗戦後の中で、若者がどの政党・政治潮流に近づくかに

は偶然の要素も大きい。それぞれの立場の中で若者達が創成期の広電支部に結集しつつあり、小原もそうした群像劇の一員であった（2章）。小原はレッド・パーズとも関連して1951年に初めて執行部に入る。この時期に広島電鉄労働組合（電労）という第二組合が結成された。分裂後に起こった「職能職務給反対闘争」（1956年）に大敗し、組合組織率を大きく落とすことになる。この反省もあり小原は草の根からニーズをくみ取って闘争を行うことの重要性を確認し、「敵は最小に、味方は最大に」ということを目指すようになる（3章）。

1957年、小原は書記長に選出され、33年間を組合専従職員として過ごすことになり、支部に対する不当な扱いに対して裁判所の力を借りず、組合自らの実力で自力救済を目指した。その中で車の手入れなどの「タダ働き反対闘争」や配車を平等に配布することを目指す「配車基準闘争」などの異議申し立てに成功する。この勝利によって組合員は徐々に増えていく（4章）。小原は1963年に私鉄総連中央執行委員として派遣され（5章）、66年に帰任する。この頃から「ゲリラ戦」のような要求から賃金や労働時間の裁量をめぐる「正規戦」を構える時期になった。具体的な闘争としては「大手並み賃上げ闘争」「ダイヤ協議闘争」（1964-68）や「第二基本給反対闘争」「路面電車を守る闘い」（1968-76）といったものである（6章）。小原の活動で最も重要なのは小原が委員長時代に行った同書の表題にもなっている「路面電車を守る闘い」である。1965年から闘いの端緒はあり、マイカーが中心になることで路面電車は経営的に苦しい戦いを強いられた。会社側は運行間隔を開けるなど一見労働負荷を下げる交渉を行った。これは経営合理化の端緒となる会社の罫であり、支部は反対したが組合員は当初それに従わなかった。しかし議論を進めていくうちに、次第に罫であることに気づくようになった。支部は試行錯誤の末、「電車の機能を高める闘い・電車の社会性を高める闘い」という方針を決め、対企業闘争（雇用を守るための会社の尊重）・対自治体闘争（サービス向上）・内部運動（第二組合との共闘）の三本立てで運動を展開した。これに伴い、組織拡大を行い、ついに多数派になり（7章）、小原が引退してすぐに両組合は統一される（8章）。このように広電支部の黎明期の歴史は小原とともにあったのである（9章・10章）。

## 2-2-2 『全契約社員の正社員化を実現した労働組合』

広電支部は2010年代になって再び大きな話題を集めることになる。それは広電支部が全契約社員を正社員化することに成功したからである。こうした全契約社員の正社員化という取り組みはなぜ・いかにして可能になったのだろうか。この道は決して平坦なものではなかった。統一以降の広電支部はその基盤が整っていなかった時期から社会政策上の大きな転換とそれを受けた経営側の経営合理化に対して闘っていかなければならなかったからである。そうした一連の闘いの結果や小原からの伝統の引き継ぎとしてこうした全契約社員の正社員化はあったのである。

1980・1990年代の経済の国際競争が激化するにつれて日本の長時間労働が国際的な非難を浴びることになり、労働時間短縮が急務になった。政府は年間総労働時間1800時間を目標に掲げ「完全週休二日制」等の政策を進めてきた。こうした労働時間の短縮は政府の意図とは逆に多くの現場で労働密度の強化をもたらす。経営側が労働者増を行い、労務費を増大させ

ることを嫌うからである。こうした傾向は短期間に大きな利潤の増加が望めず、人件費の比率の高い労働集約的な産業において顕著に見られる。これにより企業内労使関係（経営側・労働組合・従業員の三者関係）は大きく変化することになる。

1993年に統一された組合の体制が整わない中でこうした経営合理化は行われた。当初は経営改善によってこそ労働者の雇用は改善されるという小原の時代の理念を貫こうとし、変形時間労働制という形で行われるこうした労働時間短縮改革に組合は協力的であった。だが、組合側としては指導を予定していた人物が入院し、その後逝去するなどのアクシデントなどによって大きく交渉力が後退することになっていた。この変形時間労働制をのむのも交渉力に基づくダイヤ協議を前提としたものだったのである。乗務条件が実施されてみると、長時間・過密労働の実態は、組合執行部の予想をはるかに超えたものとなってしまったのである（1章）。

新組合の発足以来、経営側からの厳しい経営合理化攻勢に晒された支部は、少しずつ体制の整備を進め、反抗へと歩み始めていた。しかし、広電支部にとってその後の安定が約束されていたわけではなかった。経営側が、交通事業に対する規制緩和の襲来を前にして、人件費削減という形で経営合理化を展開したのである。賃金体系の是正・本給の減額、退職金の切り下げ、諸手当の廃止など次々と攻勢を仕掛けてきたのである。その中でも焦点になったのが赤字部門であるバス会社を分社化して切り離すというものであった。これに対して組合側がまず持ち出したのが「交通政策論」である。これは、人件費の削減ではなくパイの拡大という形で対応を行うというものであった。経営側へのすりよりの姿勢を捨て、労働組合としての基本的な姿勢として旧支部時代の〈生産協力・分配対立〉という路線を目指すことになったのである。これは変形労働時間制における長時間・過密労働に対する不満を激発した組合員に後押しされてのものである。経営側はその後も様々な形で合理化を行ってくるが、最後の防衛線として「バス分社化」に対してだけは支部は容認しない方針を貫いた。特に佐古執行部（2000年9月～）は適正な経営論を人件費削減のオルタナティブとして提案し、労働者側の押し返しに成功したのである（2章）。

バス分社化に抵抗する中で苦渋の選択として支部が承諾したのが、非正規社員（契約社員）の受け入れである。ただし、それはあくまで「正社員化」を推進することを前提としたものであった。バス部門が黒字化するに際して経営側は契約社員の3年登用制度は認めるものの昇給は認めないという姿勢を崩さなかった。これは不況に際して高学歴の中途採用者が契約社員として多く集まっていたからである。しかし、2006年頃から支部の交渉力の向上と契約社員の志望者数の減少という事態が起り始める。そこで契約社員を正社員化することについて経営側も検討を始めることになる（3章）。

正社員化の交渉過程において、経営側は契約社員の賃金水準に合わせることを要求してきた。これに対して支部側は、正社員の権利を守りつつ、契約社員を正社員化するという課題を追うことになった。だが、その労働条件について正社員の一部は減給を受け入れねばならず、契約社員の側も一時的な労働条件の低下を受け入れざるを得なかった。そうした条件を受け入れつつ、どのような賃金案を提案していったのかが明らかにされている。経営側は同

一職種同一賃金を主張し、それに対して支部は年齢・勤続年数を基準とする人事制度を要求した。支部は数度の交渉を経て、実質的に勤続要素を加味した制度を勝ち取り、全契約社員の正社員化が実現した。その際には定年の近い従業員の本給削減などが必要であり実際に減額になる組合員が約400名存在した。それに対して支部は「激変緩和措置」を講じ、減額を緩やかにするための調整手当、従来制度における一定年齢以上の本給カットの廃止、60歳から65歳への定年延長を実現させた。こうした取り組みによって、職場の人間関係・熟練・職場労働者のプライドなどを背景に成立していた「労働者文化」としての勤続年数別序列に即した新人事制度が実現した。一方で、末端職制の賃金額が他と比べて著しく高いこと、中堅層の成果が相対的に乏しかったことなど、いくつかの課題を支部は新たに抱えることになった(4章)。

### 3 労働運動に関わる多様なアクターの記述

『電産』『広電』シリーズの各書では、労働争議やそれに至る経緯・帰結が詳細に描かれる中で、多様なアクターが取り上げられている。本稿が取り上げるどの著作を手にとった者も、労働運動に関わった人物や組織の多様さや、その複雑な絡み合いに目を引かれることだろう。しかし、河西の記述は単に詳細であるだけでなく、労働研究として重要なアクター同士の関係を的確に捉えたものとなっている。個々のアクターを詳細に記述することは、河西が自身の方法論的概念として重視している「当事者の論理」とも深くかかわる。本章ではこれらの点について論じる。

#### 3-1 政労使の関係性

労働運動は、河西のように労働争議に着目して記述していく場合、使用者と労働者の関係を描けば十分であることも多い。しかし、とくに『電産』シリーズにおいて顕著だが、河西は分析上の重要なアクターとして国家をしばしば取り上げている。電産は日本の電力産業10社をまとめる単一産業別組合であったが、それを構成する企業はもともと国家総動員法に基づき設立された国策会社であった(『興亡』p.5-7)。こうした背景から、電産の労働運動が使用者だけでなく国家を相手にするものであることは、一つの必然でもあった。

政府・使用者・労働者の三者を扱うという方針は、日本の労働研究を牽引していくことになる、労使関係論という分野が当初から有していた視点である。労使関係論の嚆矢であるジョン・ダンロップ(1958)は、労使関係制度は政府・経営組織・労働組織の三者からなり、経営組織と労働組織が取引を行い、政府がその取引を規制する関係にあるとした。これらの三者は、それぞれに外的環境に制約されながらも、雇用に関するルールを網の目を産出する。こうした視点は日本における労働研究においても継承され、刷新する試みが石田光男によってなされている(石田2003; 2014)。しかし、社会学の中では一部の例外(山田1996など)を除いて、近年は省みられることが少なくなっている。

河西(2001)も、労働社会学の視点として「構造的矛盾論」を取り上げている。これは、「労働現象そのものがさまざまな〈矛盾〉を含んだものであり、それが実態であって、どのよ

うな問題意識に立とうとも、平板で表面的な視点では実態が正確に把握できないからである。企業を研究対象とする場合、企業における支配（管理）・従属関係（労使関係）が生み出す〈矛盾〉を注視する必要が不可欠であろう」（河西 2001: 5）と述べる。このようにして河西は労働現象に関わる多様なアクターに着目している。

『電産』シリーズでは、その主題である「電産型賃金体系」それ自体が、政労使の三者関係のなかから産出された規則であるといえる。電産協の要求によって使用者側との団体交渉を経て、それが決裂して中労委による調停委員会が開催され、「十二月協定」として結実した。そしてその後も、レッド・パージによる労働運動の衰退など、日本政府や GHQ などの政治的アクターが重要な位置を占めている。

### 3-2 「労」の中の対立

日本の産業・労働社会学が伝統的に追求してきた主題として、労働者同士の共同性の構築はいかにして可能か、そしてその共同性は労働者にとって良いものといえるのかそうでないのか、という問いがある。本節ではこの主題に関するトピックを扱う。

#### 3-2-1 労働者対立

労働者同士の共同性を考えるうえでは、まずそこに存在する対立が記述される必要がある。河西は労働組合という、理念としては労働者の共同性を体現する組織を取り扱っているが、そこに属する成員は一枚岩に描かれていないどころか、常に対立関係を孕んだものとして記述されている。

こうした事例は『電産』『広電』において至るところに散りばめられている。そのうちいくつかの例を確認しよう。『電産』シリーズにおいては、電産協が単一産業別組合として組織されるにあたって、その動きに対して地域が異なる各企業における従業員組合に温度差があったこと（『世界』pp.52-6）、レッド・パージ期の第5回電産中央大会における「共産派」と「民同派」の「地域人民闘争」か「中央集約闘争」かという対立により、大会自体が流会したこと（『興亡』pp.234-8）などが取り上げられている。『広電』シリーズでも、『路面電車』においては第一組合と第二組合の対立が全体を通して取り上げられるほか、同じ第一組合同士においても勤務地によって組合員の占める割合が異なるために争議を行う意思はあるもののそれを決心できない組合員がおり、ユニオンリーダーである小原が説得に奔走する様子が描かれている（『路面電車』pp.105-18）。『正社員化』でも、契約社員の正社員化にあたって定年間近の組合員の減給の緩和に支部が奔走したことや、その成功の一方で末端職制の高賃金や中堅層の不満という対立の芽が残されたことが議論されている（『正社員化』pp.237-66）。

#### 3-2-2 労働組合と労働者の対立

河西の扱う事例の中には、より明確な形で労働組合がその組合員である労働者によって批判される様子が描かれたものがある。とくに『正社員化』においては、第一組合と第二組合の統合が果たされた後で組合内が混乱している時期が対象とされたため、労働組合が有利な条件で経営側と交渉を進められず、組合執行部に対して激しい批判が繰り返されたことが

指摘されている。

たとえば、経営側からの変形労働時間制の導入提案を1996年春闘において受け入れた後に開催された、新広電支部第4回定時大会では、河西自身も傍聴するなかで、組合員の執行部批判の様子を克明に描いている（『正社員化』第一章六節）。河西は、その大会の様子について、「それは『もの凄い』としかいいようのないほど凄まじい非難・攻撃であった。経営側にたいしてのみならず、この『乗務条件』（実施細則）を受け入れた小早川執行部（第三代、一九九六年一月発足）に対する組合員からの批判が激発することとなった。（その当時、筆者が実施したアンケート調査によれば、組合員の約九三％が執行部に『批判的』と答えている）」（『正社員化』p.82）と記述している。

こうした、労働組合とその組合員である労働者が対立的な関係になりうることは、近年の社会運動ユニオニズムの研究等でもしばしば描かれている。山田信行（2014）は、多様なエスニックグループで構成される労働組合について、そのリーダーを選出するにあたって、自らのグループに属する候補者に組合員が投票する傾向があることを指摘しており、労働者間の対立を示唆している。

一方で、『正社員化』においても後に執行部が体制の立て直しを図るなかで、徐々に有利な条件で交渉を進めることになるとともに、組合員による批判は鎮静化していく。最終的には、一部の者の給与を減額する形で全契約社員の正社員化が実現することになり、執行部も減額される者の反発を懸念していたが、「むしろ『ようやくくれた。定年延長までやるとは思わなかった』と評価する声もあった」（『正社員化』p.261）という。これはベテランの従業員にも年金の空白部分があり、定年後も働きつづける必要があったということに起因している。

河西は労働組合という労働者同士の連帯を表現する組織においても、共同性を実現することは容易でないことを描いている。一方で組合員の不断の努力によってそれが達成される場合もある。こうして河西は個別の状況に即した共同性の可能性の条件を描いているといえるだろう。

このように河西は多様なアクターを捉え、その間の対立がいかなるものであったのかを詳細に記述してきた。

### 3-2-3 前提となる平等理念

多様なアクターの対立構造を描いてきたのが河西の議論の前提にはあるが、それと同時に労働者の連帯の前提が存在する。そのことを考える上で、「電産型賃金」をめぐる既存の理論に対する反発が重要である。それが「研究者の論理」と「当事者の論理」を対立的に論じることの基盤となっている。

河西が既存の議論に対して最も大きく反発を示したのが、電産型賃金が女性差別的であり、それが現在の男女の賃金差別に繋がっているという既存の言説に対してである。その反論の事実水準の指摘の手腕については本論を参照するのを待ちたいが、重要なのはその調査・論証への強い動機づけに関してである。

河西が目にするのは、電産型賃金が労働者を主体として獲得された賃金であることである。

高橋祐吉（1999）の指摘にもあるように、電産型賃金が当時行おうとしたのが電気の「民主化運動」と連動したものであり、その理念の中に「平等主義」を内包していたのである。そうした運動の理念を体現した賃金の中に、平等性を蔑ろにするような理念が存在しているだけではなく、経営側の運用レベルの分断戦略によってはじめて男女の差が作られるはずなのである。こうした運動の理念は労働者文化と河西が呼ぶものの一つの基盤となっている。

山本潔（2009）が指摘するようにこうした労働者文化は、経営側との交渉においてもその基盤となるものであり、だからこそ「能力主義」の導入に対する立ち位置が現れることになるのである。そしてそれは広電にも引き継がれるものであった。中でも山本は、小原が河西に対して投げかけた「なんぼのもんじゃい」という言葉が「労働者文化」を考える上で重要なのではないかと指摘する。それは一つの「平等主義」の表れであり、経営側だけでなく研究者も含め、「平等」であるという労働者文化の現れであるというものであり、だからこそ「当事者の論理」が重要だという河西の姿勢とも繋がっていたのではないだろうか。

このように「当事者の論理」に根差した形で多様なアクターを捉える分析が採用されるのには、河西がその議論を通してどのような研究状況の中で、どのような議論を宛先に知見を送ろうとしていたのかと関わっている。次節では、河西が具体的にどのような議論や対象を宛先としていたのかについて整理する。

## 4 労働組合の事例研究とその知見の宛先

### 4-1 日本の経営

日本の労働研究では、1970年代ごろから、日本が高度経済成長期を通して高い生産性を可能にした企業組織や労使関係における条件や、その一方で日本における労働者が苛酷な労働を強いられている条件など、日本における雇用労働の特徴を明らかにしようとする研究がさまざまな研究関心を含み込みつつ展開してきた。その中で、「終身雇用・年功賃金・企業別組合」の組み合わせが日本的経営のあり方として長らく指摘されてきた（経済協力開発機構編 1972）。河西もこうした日本的経営に関する議論をキャリアの初期から強く意識してきた。河西は、『電産』シリーズ以前の著作においては、このうち「企業別組合」、つまり日本では「一企業一組合」というあり方が研究者間で前提とされてきたが、実際には複数組合を持つ企業が多いことやそのうちの少数派組合が労働者にとって重要な意味をもつことを指摘し、反論してきた（河西 1977; 1981; 1989）。こうした主流とは異なる労働組合のあり方を評価することを通して、河西はとりわけ「日本的経営賛美論」を中心とした日本的経営論への批判を展開してきた。

河西の日本的経営論への高い関心は、『電産』『広電』シリーズにおいても継続しているが、その対象が「年功賃金」の方に移行している。その評価は、企業別組合に比べると両義的なものになっている。

「電産型賃金体系」については、『世界』では「生活保障給」という労働者の生活を支えるための賃金という考え方を創造したことを評価する一方で能力給が後の電産崩壊の一因となったことを指摘している。『興亡』では、そもそも「生活給」を容認する経営者が存在しない以

上、それ自体が労使対立を呼ぶ根源的な理由であったことを議論している（『興亡』 p.433）。こうした仕方で、「電産型賃金体系」については両義的な評価が与えられている。

『広電』シリーズについては、むしろ契約社員を正社員化するにあたって、「同一職種同一賃金」を提案する経営側に対して賃金体系上で年功制を堅持したことを河西は高く評価している（『正社員化』 p.250）。この評価は、近年の労働政策の動向に逆行するものでもあるが、河西の議論の中では一貫した論理が存在する。それは、広島電鉄において「勤続年数別序列」が職場に以前から存在する「労働者文化」であり、職場における正当性の基盤となっていたという点である。河西は、以前から職場における文化を、経営側が持ち込んだものである「従業員文化」と労働者が自ら醸成したものである「労働者文化」と区別して論じ、後者の重要性を主張してきた（河西 1981）。『正社員化』の事例においては、年功秩序が、あくまでもともとも労働者が作り上げたものであることから、それを維持したことが高く評価されているのである。年功賃金であってもそれが職場の「労働者文化」に基づくものであり、労働者自身によって選り取られたものであるならば、それは評価されるのである。

こうした仕方で、河西は初期キャリアから有していた日本的経営論への関心を、キャリア後期の『電産』『広電』シリーズにおいても展開させていた。河西は日本的経営論に対しては一貫して批判的だったが、日本的経営論を取りまく状況が変化する中で、河西自身の記述の方向も変わりつつあった。

#### 4-2 労働をめぐる研究状況

労働研究では個別の宛先を超えて大きく問題状況を共有している必要が存在する。それはとりわけ、前述した日本的経営の問題設定が揺らいでいたことと関連している。同じ電産を対象とした『世界』と『興亡』の間の議論のまとめ方においても見られる。両研究は時系列的にそのまま繋がっており続編としての性質も大きい。だが、その記述のされ方には明確な違いがみられる。

『世界』においては、これまでの既存研究についてそれぞれ論評を加える形で知見を送り返すことが行われている（『世界』終章）。電産型賃金体系は日本的経営の年功賃金の一つの基礎を作ったものとして語られていたことがあり、それに対して実証的な記述を行うというときには、宛先としてその電産型賃金に対する論評を設定するというに合理的な理由が存在する。しかし、若年非正規雇用（小杉編 2002; 西野 2006）や女性労働（木本 2003）など、2000年代半ばから日本的経営の中心とされてきた男性正規雇用者以外の研究の蓄積が進み、日本的経営の揺らぎを前提とするような研究群が浮上し始める。そのことを受け『興亡』においては、それが現代の労働現象を考える上でどのような意義を持つのかという点に議論の方向性がシフトしているのである。

このようにその時点での労働現象がどのような記述（「研究者の論理」）にそもそも晒されているかが、自身の記述を決定づける上で重要な意味を持っているのである。

#### 4-3 事例研究の位置と意義

そうした意味で、事例研究の意義を位置づけることは、意識的であれ、無意識的であれ、同時に理論的な選択を迫るものである。まず『世界』で目指されているのは日本的経営の基礎を支えたと言われるとともに毀誉褒貶の多い電産型賃金に関する論述を「研究者の論理」（現在から見た意義）からではなく「当事者の論理」の側から問い直すという戦略である。さらに電産の事例について、河西は企業別組合が主流であるとされる日本において産業別労働組合が発展した一つの意義として議論しており、それが労働者の主体性に根差したものであったということも重要である。『興亡』ではこれに対して、そうした可能性を持っていた産業別労働組合がどのようにその力を失っていったかに力点が置かれて記述がなされている。ここでは労働者の持っていた主体性がどのように奪われていったのかという点を抗争史から描きだすということによって、その労働者の主体性を維持することの難しさとそこで作られた電産型賃金の意義と可能性を再発見するというプロジェクトに充てられているといえる。

『広電』シリーズにおいてはより重要な課題として現在の労使関係や労働政策の揺らぎ・変化が置かれている。『路面電車』は小原の一代記だが、そうした彼の生育史を通して描こうとするのはエリートではない組合のリーダーの姿であり、組合加入率が下がり続ける現代社会の中で労働者と乖離しない形で組合の理念を保ち続けるリーダーの像をそこでは描き出そうとしているのである。さらにより直接的な意義を労働社会学に限られない現代社会論として描き出そうとしているのが、『正社員化』である。そこで論じられているのは国家の政策（労働基準法の改正や規制緩和）に対して経営者が経営合理化を進める中で、労働組合にどのような抵抗が可能かという実践である。そして、そうした抵抗の起点として労働者のニーズの汲み取りをその第一義的な課題として置いているのである。そしてこの議論において重要なのは様々な利害がある正社員・契約社員などの属性同士のニーズをどのように組み上げ、その調整を行うかということであり、正社員が自らの権利を一部手放してまで契約社員を正社員化したという実践がいかにして可能になったのかという問題の記述でもあったのである。

このように、河西は「実証」的な事例研究を積み重ねていったが、その対象選択はそれぞれに理論的な意味を有していた。事例の選択は、雇用労働をめぐる社会状況の絶え間ない変化のもとではなおさら、それが持つ理論的意味を意識化したうえでなされる必要がある。

#### 4-4 労働組合を記述することのアクチュアリティ

「当事者の論理」の議論でもあくまで研究者が最終的に評価することの重要性を指摘しているように、河西はあくまで研究者としての立場を貫いて労働組合の研究を遂行してきた。しかし一方で、広電新支部における学習会での講演も行っており、自らの学知を労働組合に還元することも意識していたと考えられる（『正社員化』補論）。

それでは河西自身は労働組合に対してどのような理論提供を行っていたことになるのだろうか。まず明確に見てとれるのは、河西は自らが取り扱った事例から引きだされた意義がどの程度普遍性を持ちうるかについて記述を割いていることである。『正社員化』では、非正規社員の正社員化という課題が現状では多くの企業において経営主導でなされていることを指摘している。新広電支部の事例ではそれが組合リーダーの主体的活動によって可能になって

おり、こうした労働運動のあり方については普遍化が可能であることを議論している（『正社員化』 pp.288-9）。

河西は労働組合の大会に参加するなど、一般組合員との関わりも常に持ちながら調査を行っているが、実質的に組合リーダーを中心的な調査対象にしている。『路面電車』の対象である小原保行も、『電産』シリーズでの聞き取り調査の対象者もいずれもリーダー層の労働者である（河西 1992）。つまり、河西がそれを意図していたかどうかは定かではないが、河西の知見は組合リーダーにとって有意義なものであったと考えられる。

次章では、調査からすれば多様な記述が可能であったなかでなぜ組合リーダーを主要な宛先としたのかについて、河西がどのような社会学的記述を志向していたのかという観点から明らかにする。

## 5 社会学的記述

### 5-1 労働者の生活者としての把握

前述したような課題がある中で、労働社会学の記述が重要な役割を果たしうる可能性として、「調査」というものがある。これが重要なのは、単なる研究実践としてだけでなく、労働組合の実践とも密接に関わりあるものだからである。労使交渉において何よりも経営側を説得できるデータを組合の側が有するために、「調査」という実践は重要である。さらに、組合活動の成否を「労働者の主体性」においたときにとりわけその調査の役割は一層明確になる。それは広電の事例や電産の事例で主張されているように組合の執行部の理解と個々の労働者のニーズがすれ違うことがあるからである。それは広電の労働時間をめぐる事例や電産の生活給をめぐる事例において、とりわけ重要になる。経営者との対立・説得だけが前面に押し出してしまい、こうした個々のニーズをくみ取ることに失敗してしまうことは組合の労働者を代表するという理念自体を危うくするのである。そのため、「調査」というのはまずもって労働組合の基礎づけにあり、その「調査」を考えるために労働者の「生活」への社会学的な想像力が重要になってくるのである。

このように労働者がまず生活者であるという視点が重要である。そのため、『正社員化』では変形時間労働制における「中間解放時間」（往路ダイヤ終了後、復路ダイヤが開始するまでの空白時間）を導入するにあたり、経営側としてそれを自由に使ってよい時間と位置づけたが、労働者側からみればそれは低賃金で拘束され、拘束時間が延長することを意味するのみだったことが議論されていた（『正社員化』第1章）。このように労働に従事している時間だけから労働者のニーズを把握することには危険が伴う。彼らにとってまさにどのようなことが問題になっているのかという点が重要な課題となってくるのである。それは社会学が現在問い直している「他者の合理性」（岸・石岡・丸山 2017）の記述という指針と重なるところが大きい。稲葉振一郎（2019）は社会学の最も基礎に質的な研究が据えられるべきであるとし、社会学的な記述の特徴を「当事者の間で問題になっていること」を聞くことができ、必要とあればその訂正を受けることにあるという。まずもって当事者にとって自身の生活状況と照らし合わせてある労働条件がどのようなものであるかを記述していくことはそうした

ニーズの汲み取りに寄与するはずである。

もともと労働社会学の中にも人々の生活を記述するという指向性がある中では存在していた。それがいつの間にか労使交渉や労働場面のみにその関心を集中させてきたことは大きな限界を自らに課すことに繋がってきたのである。だが、こうした個々の労働者のニーズの記述からしか、労働者の組織化がなされておらず組合加入率が低下しているという状況の改善に資することはできない。そうした加入率の低下自体がこのニーズをくみ取られていないという感覚に大きく起因するからである。そうした実践を再度考える上でもそのニーズの記述を積み重ねる労働社会学的な知は重要な意義を持つのである。

## 5-2 生活と賃金

河西が労働者を生活者として把握するなかで、とくに重要と思われるのが『電産』シリーズで取り上げられた「電産型賃金体系」である。「生活保障給」「能力給」「勤続給」の三つでその大部分が決定されるこの賃金は、労働者の生活保障を第一に考案されたものだった。そして電産の崩壊とともに、「能力給」の部分が職階・職務給に転じ、日本企業の多くに浸透していくことになる。

しかし河西は、生活給から職能給へという流れについて、一方的に変化していくものというよりも、その両者の関係は常に問題となり続けることを示唆している。河西は、「電産型賃金体系」が上記のような経緯をたどったものの、「賃金体系のなかから〈生活賃金〉の部分を排除することは不可能であり、賃金をめぐる労使関係は、永遠に〈生活賃金〉と〈能力賃金〉のバランスをめぐる抗争ともいうことができる」（『世界』p.7）と指摘する。生活給か能力給かという選択は二者択一なものではなく、どのように組み合わせるか自体が労働者にとって大きな関心事でありうるのである。研究者の課題は、そうした賃金体系の組み合わせがどのように決定するかを公式の労使関係から非公式の相互関係、そして労使それぞれの内部の社会過程を把握することによって跡づけていくところに置かれる（『正社員化』pp.268-9）。

こうした生活給と能力給の関係性それ自体を当事者の課題として捉えるという視点には、社会学として二つの利点が存在する。第一に、生活給という視点が不可避であることを保持することで、社会学独自の賃金へのアプローチが可能になることである。賃金を把握するうえで、生活という視点が前提として含み込まれていることは、労働研究における他分野では実はあまり見られない<sup>5</sup>。したがって、生活給という要素を不可欠なものとして捉えることは、社会学の独自の視点を打ち立てるうえできわめて重要なのである。

第二の点は、賃金に生活給が不可欠であり、かつ能力給との組み合わせが当事者にとっての課題であるという視点を取ったとき、賃金の記述それ自体が労働者の生活や価値観の把握につながるということである。賃金は労働問題について扱う際の最重要トピックの一つであるため、ある職業や企業の平均年収等を見てそれだけをもってその善悪を我々は判断してしまいがちである。しかし、生活給という視点を踏まえたとき、きわめて短期間で離職してしまう場合を除いて、外部からみて低賃金であってもその水準で再生産可能な生活を労働者が営んでいる可能性が常に存在する。そうした労働者について「当事者の論理」を把握していくことは、個人化が進行しているとされる社会における労働世界の広がりをつかむうえで重

要だろう。加えて、生活給と能力給の組み合わせという視点は、金額上同じ賃金であってもそこには多様な意味づけが存在しえることを示唆している。たとえば、額面上は低賃金であっても、あくまでそれらは当事者にとっては自らの能力によって獲得されたものとして経験されている場合もある<sup>6</sup>（松永 2017）。

このように労働者の生活を捉えることは、河西の社会学的記述の中心に据えられている。次節では、そうした記述を支える主要な方法論的方針である、「当事者の論理」という考え方について議論する。

### 5-3 当事者の論理

河西は『電産』シリーズにおいて、分析の方針として「当事者の論理」という概念を一貫して自らの中心に据えている<sup>7</sup>。

「当事者の論理」について、河西は『世界』の中でなぜ敗戦直後の労働組合が歴史に残る賃金体系を創造し、それを政府や経営者に認めさせることができたのかという問いを立てたうえで、下記のように述べている。

「これを解明していくためには、当事者の意識や思想、そして行動に可能な限り近づき、できるだけ『当事者の論理』を正確に把握することが必要となる。実証研究において重要なことは、つねに『当事者の論理』と『研究者の論理』を区別して考えることである。まずは研究対象となる当事者が何を考え、どのような意図をもって、どのように行動していたかを、できるだけ当事者に即して解釈し、それを資料として析出する作業が必要である。次に、それに対する研究者としての判断や考察を加える作業が必要となる」（『世界』 pp.3-4）

この引用から読み取れるのは、「当事者の論理」の内容としては当事者の意識・思想・行動などが含まれていること、そして「当事者」は「研究者」に対して区別されていること、そしてそのうえで研究者が「判断や考察」を行う必要は担保されていることである。これらの点を踏まえると、『広電』シリーズでは明示的には「当事者の論理」が用いられないものの、実質的には分析上その視点が活用されているとみることができるだろう。

この概念は、河西の議論の中でも一貫した使われ方をしていないわけではない。だが労働社会学がどのような学知を提供しうるのかをめぐって重要ないくつかの示唆を与えている。

河西の議論から明示的に読み取れるのは、「当事者の論理」は労働社会学が雇用や労働をめぐる制度に対してどのような観点から評価を与えうるかに関わる概念だということである。河西は、労使交渉や争議を通して獲得された制度について、それが当事者によってどのような意味付けをされていたのかを把握せずに批評を行う議論に批判的である。

『世界』においては、電産型賃金体系の「生活保障給」が労働の質を加味しない「悪しき平等」であるとする批判に対して、当時の労働者の生活状態を加味すればどのような仕事であろうと「同質化」していたことをふまえれば、あまり説得力をもたないものであると反論している（『世界』 pp.314-5）。「能力給」についてもそれが後に職階・職務給が導入され労働者同士が分断される可能性を準備してしまった一方で、それらは当時としてはあくまで労働者

の生活を保障するという論理のもと、「生活保障給」に対する上積み部分として準備されていたことを『世界』『興亡』を通して指摘している。『正社員化』では、新広電支部が契約社員の正社員化を行う際に一部の正社員の給与を減額したことについて、それが「賃金シェア」の事例としてマスコミに報道されたが、あくまで組合が「減額」を最小限になるように配慮していたことを踏まえなければ不十分な把握だと指摘している（『正社員化』（pp.258-9）。このように「当事者の論理」の視点を活用した制度への評価は、研究者以外の言説についても応用されている。「当事者の論理」は、研究者を含めた外部の言説に対して、行為者の状況や意図の分析を踏まえることによって、社会学独自の制度への評価を可能にする分析視点になっているのである。

このようにして、『電産』『広電』シリーズは「当事者の論理」の概念が生かされている箇所を随所に見出すことができ、実際に河西（2001）と合わせて読めば、そこで定式化されている方針が実演された著書として読むことができる。政労使の対立・労働者同士の対立・労働者と組合の対立といったアクター同士の関係を、「当事者の論理」に着目して記述していくことが労働社会学の方針として重要であり、河西の具体的な分析は、そうした方針を実際に行う上でのチュートリアルとしての意味を持ちうるものなのである。

## 6 河西宏祐と労働社会学教育

本稿では河西宏祐が労働社会学教育にも力を注いできた論者であることを踏まえつつ、その後期におけるテキストの意義について検討した。第3章ではまず、そのアクターに注目して議論を展開した。河西は労使関係と政治的な関連を射程に収め、その議論を行っている。さらに重要なのは労働者の間でも組合の執行部と組合員の間での対立もその射程に収めているのである。第4章では、議論の宛先として、日本の経営や労働をめぐる記述状況、労働研究内の議論の変化や労働組合の実践という多様な対象に向けた議論を行っていることを確認した。第5章はそうした組合を社会学的に記述する上でどのような点が重要であるかを論じた。そこでは労働者を生活者として把握することが重視されており、そのために調査や生活給という考え方が用いられた。方法的に主要な概念である「当事者の論理」もこうした背景から必要になったものであった。こうした河西の議論は、労働現象が多様なアクターによって成り立っていること、労使関係や労働政策の動向に研究者の理論も左右されることをふまえたうえで、社会学独自の記述を達成するための指針を、各書の記述の中で示しているのである。

本稿では『電産』『広電』シリーズがそれぞれに「当事者の論理」を把握するという方針を具体的に実施するうえでのチュートリアルとなっていることを指摘した。ここで重要なのは、それぞれのシリーズを可能にしている資料体が異なることである<sup>8</sup>。前者は歴史的資料を、後者はインタビューや参与観察を主要なデータとしている。河西は労働社会学の主要な調査方法として聞き取りを重視しているが、「当事者の論理」という汎用性の高い概念を置くことで、実際には労働社会学がより多様なデータを扱いうることを自身の研究の中で遂行的に示している。『電産』『広電』は、それ自体は教科書としての体を取ってはいないが、労働社会学がどのような調査に基づいてどのような独自性を持った知を産出できるのかを河西自

身が実演したものとして読まれるべきだろう。実際には現状分析も歴史分析も行うのは難しいかもしれないが、だからこそ河西が扱っている視点の広がりから自らが採用しているデータや方法の可能性と限界を見定めるべきなのである。

このように『電産』『広電』は「当事者の論理」という概念のもとにつらなる教育プログラムとして読解することで労働組合に限られない対象を扱う研究者にとって有益である。その一方で、河西が教育プログラムとしても用意できなかった論点がいくつか存在するように思われる。ここでは、そうした限界を二点述べたい。

第一に、労働者の個人化という点である。河西は、そのキャリアの中で終始労働組合の分析に力を注いだ。このことに多大な意義があったことは本稿でも指摘した通りである。しかし、労働組合の組合員が多かれ少なかれすでに組織化された労働者である点で、そうした組織と関連を持たない労働者をいかにして扱うかという問題が存在する。現在、労働組合組織率は17%程度にまで低下しており、そうした労働者はさらに増加していく可能性がある。こうした労働者においていかにして連帯を実現するかは現在の労働社会学の大きな課題の一つであると思われるが、そこでも「当事者の論理」を捉えることは依然として有効な方針でありうるだろう。

第二に、河西が労働組合の活動の中でもとくに争議に焦点を当てたことによって生じている限界がある。それは、経営側による支配と労働者側による受容や抵抗の記述それ自体が素朴に記述できない事例をどのように扱うかという点である。争議では、その性格上、労使双方が明確に対立しており、かつ要求も制度化されているため、その結果をどこまで労働側が受容して抵抗したかに関する指標をとって取り扱うことができる。しかし近年では、組織文化論の発展などを受けて、そもそも経営に対して抵抗すること自体が企業による統制過程にあらかじめ組み込まれている「規範的統制」の事例が報告されるようになってきている（Kunda 1992=2005）。若年労働者を中心として指摘される「〈やりがい〉の搾取」（本田 2008）なども類似した現象として指摘できるだろう。

しかし、河西の議論はこうした現象を考察するうえでも重要である。河西の議論を今後引き継ぐうえで問題になってくるのは、支配と抵抗の線引きをどこに置くのか、言いかえれば何を「搾取」として把握し、把握しないのかという論点である。「規範的統制」や「〈やりがい〉の搾取」は支配として把握する領域を拡大していく動きとして理解できるが、実際には、「規範的統制」のもとにあるように見えても、そうした統制の仕方からは脱している労働者の事例（宮地 2012）も存在する。このことを踏まえると、「規範的統制」や「〈やりがい〉の搾取」は、労働者を実態に即さない形で「判断能力喪失者」（Garfinkel 1967）として扱ってしまっている可能性もある。

ここから導かれるのは、「搾取」かどうかを現象として同定するためには、そこで労働者が用いている能力を捉える必要があるという点である。こうした論点について河西は具体的な示唆を行うに至っていない。こうした論点は、冒頭で取り上げたような雇用労働を前提としない労働のあり方をいかに労働社会的に扱うかという課題と関わっている。しかし、そこでも「当事者の論理」や「労働者文化」という視点が必要になってくることは確かだろう。そ

うした、雇用労働を前提としない労働に関する問題に取り組む際にも、雇用労働をベースに議論を積み重ねていた河西の貢献が不可欠な土台になるに違いない。

## 注

- 1 社会学分野での労働研究の創始者である尾高邦雄は、職場の人間関係を通して日本社会の特質を明らかにするという視点を打ち立てた（尾高 1953）。近年では伊原亮司（2016）がトヨタと日産を事例に根強い日本的経営とそれへの労働者の抵抗を描いている。
- 2 日本労働社会学会が発行する『日本労働社会学会年報』第 11 号（2000）では、「フィールド調査“職人芸”の伝承」という題目で、複数名の研究者が労働研究における質的調査の重要性を主張している。
- 3 日本的経営の揺らぎが社会学内で意識されていることの傍証として、周辺労働への焦点化という動向が 2000 年代以降顕著に存在する。代表的なものとして、2010～12 年にかけて刊行された全 6 巻の『労働再審』（大月書店）シリーズがある。このシリーズは若年非正規雇用や外国人労働などそれまで周辺とされてきた労働のあり方に焦点を当てている。
- 4 論文としては、河西（1989）の第 11 章にすでに広電支部の事例が取り上げられている。
- 5 2017 年に労働政策研究・研修機構発行の『日本労働研究雑誌』で特集された「この概念の意味するところ」における「賃金」では、経済学・法学・労使関係論・経営学における賃金の把握の仕方が簡潔に紹介されている。たとえば経済学では「労働サービスに対する価格」（川口 2017: 32）、労使関係では「賃金は労使交渉の結果、決定される」（金子 2017: 26）、法学では「労働契約によって使用者が労働者に支払うことが合意された労働の対価」（岩永 2017）、経営学では「『誘因』としての賃金」（江夏 2017: 29）という視点が取られる。これらのうち生活給への言及が存在するのは、賃金が多様な形態を取りうることに自覚的な経営学のみである。しかしその経営学でも、生活保障給や年功給といった要素は従業員を動機づける要素の一つの候補であり、必ずしも不可欠な要素とは位置づけられていない。
- 6 石田光男（1990）は、イギリスと日本における賃金制度の比較を行うなかで、賃金体系がそれぞれの国家における成員の価値観の表象であることを指摘していた。河西の視点は、そうした石田の指摘も含めて、賃金が労働者個人や特定の企業や職業において流通している価値を捉えるうえで有意義であることを示唆しているのである。
- 7 この概念は河西（2001）においても、労働社会学の中心的指針として取り上げられており、その学知の独自性を河西がどのように捉えていたかと強く関わる。労働経済学が労働力を基礎概念に労働市場の経済的法則を解明することや、労働法学が法律を基準に法解釈を行うことなどとの差異として述べられている。この論点は、本稿がここまで論じたように河西が多様な労働研究上重要なアクターを詳細に記述している点と関わる。
- 8 こうした差異の背景には、前者においては確定した過去の現象を取り扱っていたのに対して、後者では河西自身がリアルタイムで現象を追っていたという、対象との時間的な関係性の違いもあるだろう。

## 文献

Dunlop, J., 1958, *Industrial Relations Systems*, Southern Illinois Press.

江夏幾太郎, 2017, 「賃金とは——経営学の観点から」『日本労働研究雑誌』681: 32–3.

Garfinkel, H., 1967, *Studies in Ethnomethodology*, New Jersey: Prentice-Hall.

長谷正人, 2000, 「労働はいかにして喜びになりうるか」大澤真幸編『社会学の知 33』新書館: 164–9.

本田由紀, 2008, 『軋む社会——教育・仕事・若者の現在』双風舎.

- 伊原亮司, 2016, 『トヨタと日産にみる〈場〉に生きる力——労働現場の比較分析』桜井書店.
- 飯嶋和紀, 2016, 『労働組合職場組織の交渉力——私鉄中国広電支部を事例として』平原社.
- 稲葉振一郎, 2019, 『社会学入門・中級編』有斐閣.
- 石田光男, 1990, 『賃金の社会科学——日本とイギリス』中央経済社.
- , 2003, 『仕事の社会科学——労働研究のフロンティア』ミネルヴァ書房.
- , 2014, 「雇用関係の理論と方法のために」『社会科学論集』143: 19–53.
- 岩永昌晃, 2017, 「賃金とは——法学の観点から」『日本労働研究雑誌』681: 23–5.
- 金子良事, 2017, 「賃金とは——労使関係の観点から」『日本労働研究雑誌』681: 26–8.
- 川口大司, 2017, 「賃金とは——経済学の観点から」『日本労働研究雑誌』681: 32–3.
- 河西宏祐, 1977, 『少数派労働組合論』海燕書房.
- , 1981, 『企業別組合の実態』日本評論社.
- , 1989, 『企業別組合の理論』日本評論社.
- , 1992, 『聞書・電産の群像——電産十月闘争・レットパーズ・電産五二年争議』平原社.
- , 2001, 『日本の労働社会学』早稲田大学出版会.
- , 2005, 『インタビュー調査への招待』世界思想社.
- , 2016, 『労働社会学 50 年——私の歩んだ道 後篇 改訂版』河西宏祐.
- 河西宏祐編, 1986, 『戦後日本の争議と人間』日本評論社.
- , 1991, 『大学生が書いた現代日本社会論』平原社.
- , 1992, 『戦後史とライフヒストリー——千葉大学教養部の教育実践記録』日本評論社.
- , 2002, 『学生に語るジャーナリストの仕事』平原社.
- 経済協力開発機構編, 労働省訳, 1972, 『OECD 対日労働報告書』日本労働協会.
- 木本喜美子, 2003, 『女性労働とマネジメント』勁草書房.
- 岸政彦・石岡丈昇・丸山里美, 2017, 『質的社会調査の方法——他者の合理性の理解社会学』有斐閣.
- 北田曉大, 2015, 「社会学的忘却の起源——社会学的プラグマティズムの帰結」『現代思想』43(11): 156–87.
- 松島静雄, 1951, 『労働社会学入門』福村書店.
- 熊沢誠, 1976, 『労働者管理の草の根——現代の労働・状況と運動』日本評論社.
- 小杉礼子編, 2002, 『自由の代償／フリーター——現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構.
- 小谷幸, 2013, 『個人加盟ユニオンの社会学——「東京管理職ユニオン」と「女性ユニオン東京」(1993 年～2002 年)』御茶の水書房.
- Kunda, G., 1992, *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Philadelphia: Temple University Press (金井壽宏監修・榎村志保訳, 2005, 『洗脳するマネジメント——組織文化を操作せよ』日経 BP 社.)

- 松村淳, 2013, 「働きすぎる建築士とその労働世界——愛他性とクリエイティビティはどのように过剩労働を導くのか」『労働社会学研究』14: 37-69.
- 松永伸太郎, 2017, 『アニメーターの社会学——職業規範と労働問題』三重大学出版会.
- 松永伸太郎・永田大輔, 2019a, 「労働社会学における『労働者文化』と労働調査——河西宏祐の自伝的テキストを手がかりに」『ソシオロゴス』43: 140-56.
- , 2019b, 「ポスト工業社会における労働者の共同性と個人契機の記述——河西宏祐の『労働者文化』論の可能性」『日本労働社会学会年報』30: 89-113.
- 宮地弘子, 2012, 「ソフトウェア開発現場における自発的・没入的労働の相互行為論的考察——「人々の社会学の視点から」『社会学評論』63(2); 220-38
- Mouer, R. and H. Kawanishi, 2005, *A Sociology of Work in Japan*, Cambridge: Cambridge University Press. (河西宏祐・ロス=マオア, 渡辺雅男監訳, 2006, 『労働社会学入門』早稲田大学出版部.)
- 西野史子, 2006, 「パートの基幹労働力化と正社員の労働——『均等処遇』のジレンマ」『社会学評論』56(4): 847-63.
- 野村駿, 2019, 「不完全な職業達成と労働問題——バンドマンの音楽活動にみるネットワーク形成のパラドクス」『労働社会学研究』20: 1-23.
- 尾高邦雄, 1953, 『産業における人間関係の科学』有斐閣.
- 高橋祐吉, 1999, 「河西宏祐著『電産型賃金の世界——その形成と歴史的意義』」『日本労働社会学会年報』10: 253-8.
- 氏原正治郎, 1966, 『日本労働問題研究』東京大学出版会.
- 山田信行, 1996, 『労使関係の歴史社会学——多元的資本主義発展論の試み』ミネルヴァ書房.
- , 2014, 『社会運動ユニオニズム——グローバル化と労働運動の再生』ミネルヴァ書房.
- 山本潔, 2009, 「河西宏祐著『路面電車を守った労働組合——私鉄広電支部・小原保行と労働者群像』」『大原社会問題研究所雑誌』163: 73-6.

(ながた だいすけ、明星大学、dn.networks410@gmail.com)

(まつなが しんたろう、長野大学、shintaro-matsunaga@nagano.ac.jp)

(査読者 山田信行、飯嶋和紀)