

済成長過程への投入を意味すること, また鉄道業は地域的な色彩が濃厚ではあるが, 技術体系としての普遍性を持ち, 国民経済以上の規模で普遍的な技能形成へのシグナルが発せられていたことを指摘した (316 頁)。

最後に, 19 世紀ドイツの鉄道業を, (1) 19 世紀のドイツ語圏においては, 地域的な経済成長と国民経済の成立とは機能的にリンクしていたこと, (2) 鉄道業の成立によって人的資本の蓄積が促進されたこと (326 頁) を挙げて, 新しい位置付けとした。

著者の研究の枠組みが, 労働, 資本, 技術からなり, 全体の構成において生産関数が通奏低音として流れている。本書の長所を列挙すると以下の点にまとめられる。

- (1) 内生的成長論以降の経済成長に関する実証的メソッドを吸収し, とりわけ説明変数としての人的資本の重要性を顧慮した近年の研究を咀嚼したモデルを構築した。
- (2) わが国におけるドイツ経済史・経営史研究においてチャンドラー・モデルを本格的に鉄道業に関して検証した最初の試みである。
- (3) 伝統的経済史の方法のみならず, 新古典派成長論, 社会学・社会史, 経営学・経営史, 思想史の研究成果を踏まえた方法的に射程の広い意欲的かつ斬新な研究である。(著者自身, 「新しい」「珍しい」視角やメソッドを動員したと記述している。354 頁参照)
- (4) そのことによって, 新しい着想が随所に見られ, それは鉄道史研究に新しい展望を開くことを予見させる。「(想像の共同体) 論によって, 統合のイデオロギーを説明する。工業化の社会的能力と人的資本ストック。経営環境の変化と組織編制の適応によって国有化を展望など)
- (5) こうした具体的な長所の基礎にあるのは, 先行研究を渉猟し, それとの接点を自身の問題意識の中に吸収する真摯な研究姿勢である。

その反面, 先行研究に関わる議論に加わるにあたり, 慎重な言い回し, 禁欲的な姿勢に終始するため, (それ自体, 研究者としての謙虚な態度として評価されるべきであるが), 歯切れの悪さ, 分かりにくさがあることは否めない

[有斐閣・2006 年・vii+363 頁]

(山田徹雄・跡見学園女子大学)

宣在源 著

## 『近代朝鮮の雇用システムと日本』

—制度の移植と生成—

植民地下の朝鮮において, 社会経済あるいは文化などの局面で大きな変化が生じていたことは衆目の一致するところである。それらの変化に「近代」という名を与えることに対しても, 広く同意がえられつつあるように思われる。ただし, それを歴史的にどのように評価すればよいのか, ということは, いまなお論争的な課題である。

筆者は, 本書序章で, 「歴史像を描くさいに根幹となる人間関係における重大な出来事が, 近代朝鮮においては植民地期に発生した。それは, 植民地本国日本から雇用関連諸制度が移植されるなかで朝鮮人が日本人経営者(使用者)に雇用されたことであった。」(3 頁) と指摘する。朝鮮は, 工業化という「近代」に特有の過程を植民地下においてはじめて経験した。そこで成立した日本人経営者と朝鮮人労働者との雇用関係の実態を分析することによって, 植民地朝鮮における「近代」の特質を抽出することが, 本書において著者が課題とした作業であると, 評者は受け止めた。

本書の章別構成は下記のようなものである。

### 序章 課題と方法

#### 第 I 部 モティベーション

第 1 章 朝鮮人労働者の新たな労働観—朝鮮労働共済会機関紙『共済』を中心に— 第 2 章 日本人経営者と官僚の朝鮮人労働者観

#### 第 II 部 市場

第 3 章 労働市場の形成 第 4 章 労働市場の構造と変化—全朝鮮と小野田セメント社の事例—

#### 第 III 部 制度

第 5 章 法的制度の論議—工場法制定の試みと失敗— 第 6 章 実質的制度の形成—小野田セメント社平壤工場と本社制度との比較—

#### 終章 結論

内容を紹介する前に, 序章で展開されている本書での問題関心や分析課題を簡単に紹介しておきたい。朝鮮史および労使問題というふたつの研究分野に対してそれぞれ重要な問題提起となっているからである(後者の分野に関しては専門外なので, 適切な紹介となっているか不安ではあるが)。

後発国である日本および後発国である台湾・韓国に共通する経済成長の要因分析がなされるなかで、「組織志向型」という東アジア資本主義経済の性格が注目されるようになった。筆者は、労使関係というミクロなレベルにおいても同様に共通の性格が析出されるのか、という問題を提起する。その際にまず、筆者は、日本においては「組織志向型」の労使関係が第 1 次大戦期以降に形成されたと捉える。そして、韓国においては、1960 年代以降の本格的工業化の以前、植民地期に工業化を経験する過程で日本の労使関係の法的・実質的制度が移植されたという事実に着目する。そのうえで、植民地朝鮮の労使関係には、「組織志向型」の特徴があらわれたのか、「市場志向型」のような別の特徴があらわれたのか、という分析の課題を設定している。

なお、雇用問題を分析するに当たって筆者は、①労使関係のなかに普遍性・合理性に解消できない地域に固有の要素を見出す、②労使間ルールの不安定性を前提に、安定性が再生産される条件を分析する、③各主体のイデオロギーが労使関係に及ぼす影響を分析する、という「労使関係システム論」の分析枠組みを踏まえている。ただし、政労使が完全に対等な立場から交渉することはありえず、経営者の長期的戦略によって労使関係が大きく左右される、という問題意識から、「労使関係システム」という用語に代えて「雇用システム」という用語を採用している。

他方で、筆者は、東アジアにおける「近代」という研究史上の文脈にも本書の課題を位置付けている。長期的な視点から東アジアに固有の「近代」を見出す「東アジア小農社会」論に対しては、その有効性を認めつつも、植民地を経験した朝鮮の固有性に着目することの意義を強調する。その点では植民地下での経済的変化に着目する「植民地資本主義論」と問題意識を共有している。ただし、経済的変化だけでなく社会的変化の分析を重視し、その両面を分析するための視点として、上記の雇用システムという論点を位置付けている。

さて、前掲の章別構成に示したように、第 2 部では植民地朝鮮における労働力市場の展開が扱われ、それをふまえて第 3 部では雇用システムの具体相が分析されている。この 2 つのセクションでは、統計資料や政策文書などに依拠した朝鮮全体に関するマクロな分析にくわえて、植民地朝鮮に進出した大企業の代表格であった小野田セメントの事例を、内部資料や元労働者へのインタビュー結果を駆使して分析している。それぞれに読み応えのある分析ではあるが、労使問題の分析枠組みという観点からいえば、オーソドックスな分析であるといえる。

これに対して第 1 部は、やや異色な印象を受けた。「モチベーション」と題されているが、契約理論などで問題とされる経済的なインセンティブのことではなく、朝鮮人労働者・知識人の自意識ないし朝鮮人労働者に対する日本人経営者・総督府の評価をつかさどっていたイデオロギーの配置のことである。政労使それぞれの主体の間で何らかの合意が得られることによって労使関係をめぐる「ルール」が成立する。ただし、その前提としてそれぞれの主体が交渉のテーブルに着く動機が必要である。第 2・3 部の前に、「モチベーション」に関する議論が配された所以である。

もちろん、上述した「労使関係システム」論の論点③に挙げられているように、既存の労使問題研究においてもイデオロギーは重要な分析対象となっている。実際に、筆者が紹介しているように、日本においては「人格主義」イデオロギーの政労使間での共有が労使間「ルール」の安定性を担保したという指摘がなされている。その意味では「異色な印象」という感想は的外れであったかもしれない。

しかし、植民地下での雇用システムさらには「近代」の特質を析出しようとする作業において、このイデオロギー分析はきわめて重要な意義を持っている。その論点を第 1 部に据えたことが本書の最大の特長であるといえるのではないだろうか。

朝鮮人労働者のあいだには、労働を通じて「自立」をもとめる「人格主義」が共有されていた（第 1 章）。他方、朝鮮に進出した大企業の日本人経営者は、技能を修得した朝鮮人労働者を長期に雇用することに経済合理性を見出していた。日本人経営者は、朝鮮人労働者に教育訓練を施して、昇給・昇級制度も設けた。また、日本本国並みの労働条件を与えた。教育訓練の有効性を認める日本人経営者の認識は、「朝鮮人はそもそも怠惰である」式の本質主義的な朝鮮人蔑視感とは異なっていた（第 2 章）。結果的に、両者のあいだに安定的な雇用システムが成立した（第 6 章）。

ただし、日本人経営者・官僚は、朝鮮人労働者を対等な人間として認めることはなかった（第 2 章）。大企業において、朝鮮人の昇進は限定的であり、中間管理職は日本人がほぼ独占した。他方では、総督府は、安定的な労使関係を望みながらも、工業化政策を優先したために朝鮮への工場法導入を断念した（第 5 章）。結果として、大企業において、労使協議制度が導入されることはなかった（第 6 章）。

植民地朝鮮の労働市場は、組織志向的な制度が日本から移植され、組織志向的な内部労働市場が一部では存在

したもの、全体としては市場志向的な方向へと生成した。これが、冒頭で紹介した組織志向/市場志向をめぐる課題設定に対する本書の結論である。

この結論は、植民地に特有な労働市場の特性を明確に揚出している。先にも述べたが、労使政の三者をめぐるイデオロギー状況を第 1 部で提示したことが、この結論にいたるまでの議論の展開に推進力と説得力をもたらしたといえる。

帝国本国から植民地へと拡張してゆく資本や官僚制それ自体に植民地性を見出すのは困難なのではないか。資本や官僚制の担い手（であるところの“日本人”）および植民地の“朝鮮人”住民それぞれの他者認識を枠付ける「民族」をめぐるイデオロギーにこそ、植民地に特有の「近代」を析出するかぎがあるのではないか。本書から評者が読み取った、最も重要な問題提起である。

最後に疑問点を 2 点掲げておきたい。ひとつには、他者認識はいかなる場において形成されるのか、という点である。第 1 部ではもっぱら雑誌記事に示された知識人の認識を手掛かりにして分析がなされているが、労働現場での朝鮮人－日本人の直接的な出会いこそが、他者認識の場として重要であったのではないか。とくに、同じ職階にある日本人が朝鮮人よりも高い賃金を得ているという状況を両者がどのように認識していたのかは、同時

代の人々にとっても、現代の分析者にとっても重大な論点となる。第 6 章では、小野田セメント平壤工場労働争議の原因の一つとしてこの問題が紹介されている。経営者側がこの問題の説明責任に対してどのように応えたのか、応えられなかったのかが分析されるとよかったのではないか。

もうひとつには、解放後との連続性をめぐる議論に関連する点である。植民地下で形成された雇用システムが解放後韓国のその原型となったというのが本書の基本的な立場である。ただし、解放後には、経営者－労働者の間の民族問題は消失してしまうため、本書第 1 部の論点を適応することができなくなる。それでも連続性を析出しようとするのであれば、植民地下での朝鮮人経営の大企業あるいは中小企業のもとの雇用システムの特性を析出する必要があった—もちろん、実証という点では困難が格段に増すことは容易に想像されるが—と思われる。

もっぱら朝鮮史の視点からの論点整理にとどまり、雇用問題という文脈からの評価をおこなうことができなかった。本書の魅力を十分に伝えられなかった点、筆者と読者に海容を乞いたい。

〔東京大学出版会・2006 年・vii + 190 頁〕

(松本武祝・東京大学)

## 会 報

### 2008 年度近畿部会研究会報告

日 時：2008 年 3 月 17 日（月）13：30～17：00

場 所：大阪経済大学 C65 号室

報 告：(1) 報告者：名和洋人氏（京都大学大学院）

論 題：「アメリカ合衆国における水力統制政策の展開（1880－1930）  
—拡大する連邦管理権限とその帰結—」

(2) 報告者：藤木剛康氏（和歌山大学）

論 題：「ブッシュ政権の FTA 戦略と中米自由貿易協定：  
『競争的自由化』は機能したのか？」

会務報告と部会理事・幹事の選出

参加者：10 名