

労 使 関 係 論

——労使関係研究の枠組設定の一試論——

遠 藤 惣 一

労使関係の領域は従来どちらかといえば労働経済学や労働法学、あるいは社会政策や労働運動史などで取り扱われて、それぞれの分野でかなりの成果を見せているが、いずれも労使関係を中心課題とするというよりはむしろ関連領域として取り扱っているといえる。最近カー (C. Kerr) やハービソン (F. Harbison)¹⁾ 等のように国際比較の方法に立って労使関係制度を体系的に研究する立場やダンロップ (J. T. Dunlop)²⁾ やフランダース (A. Flanders)³⁾ のように労使関係制度を産業社会の下位体系と見做して労使関係研究を独立の研究領域とする立場などに見られるように、労使関係制度を従属変数としてその解明を中心的課題とする主張が見られる。このような立場で労使関係にアプローチするとしても、レヴィーン (S. B. Levine)⁴⁾ のいうように、労使関係研究は種々の社会科学 (すなわち、経済学、社会学、政治学、人類学、法律学、歴史学、社会心理学) に大きく依存しなければならないし、ある程度工学や自然科学にも依存する必要があるかもしれない。つまり、「労使関係を、社会の一制度としてみることは有益である限りにおいて、包括的な労使関係制度の理解には、これら諸学問の各々から適切な寄与を受け、そしてそれらに還元することを考えなければならない」⁵⁾ のである。このことは、労使関係研究が他の科学におけるよりもより interdisciplinary なアプローチの必要なことを示している。社会学では従来産業社会学の一分野として労使関係を取り扱ってきたが、既に15年前にダンロップとホワイト (W. F. Whyte) の論争で指摘されたように、⁶⁾ 産業社会学が人間関係論に立つ限り、ミクロなレベルと同一な人間関係分析ではマクロな性質をもつ労使関係を分析するには難点が

あるとされたが、この点につき尾高邦雄教授も従来労使関係を多く扱ってきた労働経済学や社会政策学、労働法学などの interdisciplinary なアプローチを環境的アプローチとして併用する必要性を指摘している。⁷⁾ このような労使関係研究についての問題点をふまえて、本文では労使関係研究の枠組の設定を試みたいと思う。

労使関係制度の構成概念は、労使関係制度の「行為者」⁸⁾ (労働者とその組織、使用者とその組織、第三者=主として政府機関) であり、ダンロップらの立場では、その分析上の問題点は (1) 労使関係制度の全体社会との関係、(2) 「行為者」の内部構造、相互間及び三者間の関係、(3) 相互間及び三者間の関係を規定する法規並びに規則作成手続きにある。

行為者としての労働者とその組織は、必ずしもフォーマルな組織であることを必要としない。何故ならば、歴史的にも資本主義の成立が同時に労働組合の結成をもたらしたわけではなく、又現代の高度に産業化した社会でも労働組合に組織化されない多くの労働者層の存在を考慮に入れば、必ずしも常に労働組合のみが経営と対応関係を保つとはいえないからであり、そしてたとえ労働組合が存していても、組合自身の内部又は従業員集団の中のインフォーマル組織が時には経営に対し有効な対応関係を示す点で、フォーマルであることを必要としないのである。このように考えることにより、union-management relations として区別される労使関係のみならず、employer-employee relations として区別される経営内労使関係をも枠組に入れることを可能にし、更に企業別、職業別、産業別、全国レベル、あるいは国際間比較といった各レベル毎の労使関係研究を可能

にする。労使関係の形態が経営支配的な専制的なものから緩和的、温情的、さらに対等な勢力としての民主的な形へという一般的に類別される歴史的傾向に従い、初期資本主義の段階の資本家に一方的に有利に傾斜する利害の格差は、経営の譲歩という形で縮小するが、それは同時に労働運動史の展開と一致する。そしてその利害は究極的には質的な格差を残すとしても、量的な格差の縮小の可能性をもつ。労使が対等な勢力として相互の利害問題を処理する手続きを発展させる時、その可能性は保証されて、その時労使関係は、力による対決よりも規則に規制される交渉を特色とする制度化の段階に入る。しかし労使関係制度はこのような制度化された労使関係システムのみを表わすと考えるよりも、労使関係システムの理念的な一方の極として高度に制度化された労使関係制度を置き、制度化されない未発達な労使関係を他方に対置することによりその間のコンティニュウムを枠組に入れることができ、それは又労働運動史との interdisciplinary な接合を可能にする。その考えを可能にするためにも行為者としての労働者とその組織を労働組合にのみ限定することは概念の狭少性をもたらすのみである。勿論特に高度に制度化された労使関係システムにおいてはフォーマルな組織としての労働組合の役割は極めて大きいことはいうまでもない。

行為者としての使用者とその組織は、使用者の概念にあてはまる限り営利事業と公益事業の区別、私営と公営の区別を問わず全ての使用者を包摂する。近代企業の使用者はいうまでもなく経営者を指し、原則的に資本家と区別されるが、資本と経営の分離以前にあっては資本家は同時に使用者の役割を兼ねる。使用者の場合も労働者の場合と同様、制度化された労使関係システムでは、使用者組織を高度に発展させて労働者組織に対応する。例えば労働組合連合体あるいは全国組織に対して同様な使用者団体を発達させる。それに対し制度化の他の局面では、使用者自体近代的組織をもたず、家族集団あるいは同族集団が使用者集団と同義であることが多い。その場合には使用者分析はその社会の家族研究を必要とする。

行為者としての第三者は、専門政府機関及び労

使によって創られる専門私的機関を含む。特に政府機関は労使関係に重要な役割を果たすが、労使関係の殆んどあらゆる問題に法制的な決定的影響力を与える場合のような政府機関を第三者として持つ労使関係制度や政府機関の役割を極めて限定して労使の間の問題を処理する場合のような労使関係制度など政府機関の役割はそれぞれの労使関係制度によりさまざまであり、それは又システムの制度化とも関連し、全体社会との関係の考慮を必須とする。後者の政府機関の介入を制限して労使間の問題を処理する場合、労使がそれぞれオートノミーを保持している場合と勢力に格差があって一方が支配的な場合が考えられよう。いずれにせよ、以上のように労使関係研究の分析概念としてこの三つの行為者を前提とする。

労使関係制度をシステムとして解するならば、その機能的次元は、次の四つの次元に区別することができると思う。⁹⁾ (1) 労使関係制度の行為者が外界に適応する次元であり、その用具として生みだす資源は規則である。したがってこの次元の機能を規則作成機能と呼びたい。(2) 労使関係制度の目標を達成する次元であり、労使関係制度にとりその目標は、制度そのものを運営維持し、規則の適用を管理することであり、政治的な機能を含む。したがってこの次元を運営機能と呼びたい。

(3) 労使関係制度の単位間の統合をはかり、制度の価値パターンに行為者を同調させるよう統制する次元である。労使関係制度の統合機能は行為者間のスムーズな相互作用を維持することにかかわる。逸脱を統制してシステムを統合強化するためには行為者が共通して保持する観念及び信念の体系としてのイデオロギーの存在を必要とし、それへの同調又はその保持が労働関係制度を統合する。したがってこの次元を統合機能と呼びたい。

(4) 労使関係制度の安定に資するために制度の価値パターンへの同調を促進し、逸脱への危険を伴う緊張を処理する次元であり、労使関係においては各行為者集団の専門家がこの機能を果たすと考えられるので、この次元を専門家委託と呼びたい。

(1) 規則作成機能

労使関係制度が外界への適応として生み出す一般的手段は各種の規則であるが、その規則には行

為者間の相互作用を直接統制する労働協約、法令、仲裁あるいは裁判所の判決や労働過程を規制する工場規則、職務規定、生産標準等さまざまなものが含まれる。間接的には職場の慣行や社会的な慣習等をも含む。このようなさまざまな規則を作成する過程は、分析的にはさらに次のような四つの局面に分化するものと考えたい。即ち (i) 市場関係を規定する規則の保証, (ii) 団体関係を規定する規則の創出, (iii) 内在的規則の保証, (iv) 規則作成の原理である。

労働協約作成の過程には標準的賃金率、標準労働時間、その他雇用条件を定める実質的側面がある。この実質的側面は労使の市場関係を規定する。マッキーヴァー (R. M. MacIver) とページ (C. H. Page) のいうように¹⁰⁾、労働市場を含めすべての市場には競争と取引 (bargaining) という二つの特徴的過程が含まれる。競争では当事者は互に相手の存在を必要としないが、取引ではむしろ相手の存在は互恵的な意味をもつ。しかし、労働市場での取引交渉は、労働組合が存在しない場合、労働者を互に競争関係におくことにより、使用者に有利な雇用条件をもたらす。この場合の互恵性は、労働者の取引交渉力の欠如により失われるのであって、使用者にとり労働者を不可欠の存在とする以上、労働者が交渉力を獲得して行く時、互恵性は回復される性質をもつ。したがっていわばこの経済的互恵性を保証するのが市場関係を規定する規則作成の機能である。この問題はウェッブ夫妻 (S. & B. Webb)¹¹⁾ が労働組合の目標達成の手段の一つとして労働組合の団体交渉力の増大をあげていることに関係する。労働市場での競争過程により規定される規則は、例えば見習工の数の制限、男女の仕事の区別、子供の労働の除外、あるいは組合員資格等である。初期のクラフト・ユニオンがクローズド・ショップ制を採用してその組合員数を制限することにより市場を統制したのはこの過程に入る。ウェッブ夫妻が労働組合のもう一つの手段として組合員数の制限をあげていることはこのことに対応する。このように市場関係を規定する規則が、雇用条件に加えて雇用上の機会をも規定する点で、その作成過程は規則作成機能の適応的局面を担うと考えられる。市

場関係を規定する規則は、労働協約のような労使間で作成されるものにのみ存するのではなく、特に官営事業のように法律により定められるものもあり、その場合には第三者としての政府が決定的役割を果たす。さらに制度化の軸と対応して考えれば、現代イギリスの労使関係制度のように、産業別の中央交渉により定められた協約が個々の企業の雇用条件を拘束する外在的規則として発展している場合や国により法制的に或る程度規定してそれが外在的規則となっている場合のように制度化の進んだレベルでは規則作成過程におけるこの市場関係を規定する規則は保証されている。しかし資本主義初期の労働市場未発達段階ではこの局面は欠如する。

フランダース¹²⁾は労使関係における代表組織間の関係を団体関係 (collective relations) と呼んでいるが、制度化の進んだ段階では、労使間の問題は産業別又は職業別に全国レベルで、全国組合又は連合体の組合代表と使用者団体連合体の使用者代表の間の団体交渉による折衝で処理される原則が確立する。団体関係を構成する行為者は経営者の代表又は組合代表のみを指すのではなく、使用者として政府機関が交渉の当事者になることもあり、個別交渉のように単位組織内の労使が団体関係をもつこともある。又セイルス (L. R. Sayles) の研究に示されるように、¹³⁾ インフォーマルな集団が使用者と団体関係を結ぶことも考慮に入れなければならない。団体関係を通して結ばれる規則は標準的原則的な規則の体系から成り、市場関係を規定する規則が実質的側面を表わすのに対し、フランダースの言葉を借りれば、「紛争の解決に用いられる方法やそれに続く処理の段階のような問題を扱う」手続き上の規則である。具体的にはレヴィーンが手続規則として挙げているもので、「コミュニケーション及び決定に対するチャンネル、個別交渉及び団体交渉の規模及び範囲、政治的参加及び活動、懲戒及び苦情処理機構、「職場社会」の慣行、並びに紛争 (斡旋、調停、事実認定、仲裁、ストライキ等) の解決を含む。」¹⁴⁾

この団体関係は個人対個人の関係ではなく、下位集団の代表組織間の関係である以上、それぞれの組織又は集団の構造的特質や政策に決定的に制

約される形で折衝が行われる。ダンロップのいうように「接触点の相互作用はそれぞれの組織の内部における全般的特質を反映し、組織の生活のあらゆる局面から遊離されえない」¹⁵⁾のである。このように団体関係を規定する規則の創出は、労使間の問題処理の手続きを定めるような政治的機能を果し、規則作成に対する目標達成的局面を担う。

制度化した労使関係においては市場関係及び団体関係により規定される規則は、個々の経営企業体あるいは使用者にとり規則作成過程から排除されて自由を制限されるという意味で、外在的である。労働協約の規範的部分や労働法規等は個々の使用者及び個々の労働者を拘束する外在的規則の体系である。市場関係及び団体関係を規定する規則の外在化は、ある程度労使関係の制度化と相即する。というのは、労働運動史の示すところによれば、一般的にこの外在的規則による自由の拘束は使用者に対する権限縮小を表わし、労働者に対しては権利の獲得を意味するからである。つまり外在的規則の発展は、非統制的な労働市場における労働者の立場を擁護しようとする労働者の社会的欲求の実現であるからである。例えばイギリスにおいては自由放任の経済政策の下にそれまで慣習上法制的に保護されていた古い職業に対する保護は弱められたが、他方全く保護されない新しい労働者群が出現させた時、最低標準賃金の設定、労働時間の制限、作業環境の改善といった使用者の自由を制限する外在的規則が要求された。この要求は、イギリスの場合主として労働組合の力により実現した。

労働組合がフォーマルな組織をもつに至る以前の初期の段階では、職場の賃金労働者の慣習から発展したインフォーマルな集団にすぎず、その市場関係及び団体関係を規制するのは企業内の乃至対経営者の段階である。勿論その場合でもある程度労働者の利害を実質的に改善し、利害問題処理の手続きを確立することができたかも知れないが、しかし職場集団が行う内部的規制では、労働者の生計と地位をおびやかす市場の力には抗しえない。市場の力は外在的にコントロールされる本来の性質をもっている以上、外在的規則の導入が

労働組合の主目標とならざるをえない。労働市場及び商品市場の拡大と共に労働組合の組織も拡大し団体交渉の範囲も拡大したのである。外在的規則の発展は単に労働市場の無制約な競争の結果からのみ促進されたのではない。社会も労使間の紛争を一定の思慮ある枠内で処理することを望み、労使もその前提を受け入れる時、外在的規則は発展する。グランド・ナショナル崩壊後のイギリスの保守的組合主義の位置づけをこの点について評価することができよう。フランダースによれば、団体交渉の法的支持の条件は、両群の組織的充実、相互承認、合意の遵守を満たさねばならないとする。¹⁶⁾

内在的規則には、労働者の労働行為を統制しようとする使用者の意図により創られるものがある。労働者が雇用される時、その労働行為に関し労働者が使用者の権限行使、つまり経営権、管理権の正当性を是認することは自明とされる。つまり使用者の課する規律への服従を認めねばならないのである。したがって企業又は事業組織内において労働者が使用者の命令権に対してもつ正当性の信念の根拠は、組織に内在的な規則の合法性である。特に組織が官僚制の特徴をもつとき、官僚制規則は、その作成過程から労働者を排除して、ゴールドナー (A. W. Gouldner) が類別した懲罰中心的官僚制 (punishment-centered bureaucracy) の中核的要素となる。¹⁷⁾このような内在的規則に規制される労使関係は、地位構造に結びつく勢力序列に置きかえられる。

官僚制規則は、特に組織規模の拡大にともない将来起りうべき出来事を予測するための技術的要請を満たす官僚制の構造要件であるが、その予測可能性が一方の側のみを保証するような合意に基づかない強制による一方的な規則の創出と施行に着目する時、ゴールドナーが類型化した懲罰中心的官僚制の様式を区別することができるのである。一般に予測可能性の保証は経営者又は使用者に有利であり、したがって職場規律、職務規定、作業標準、組織内賃金体系等の規則の創出と管理は使用者の目的達成の手段としての労務管理の対象となるのである。故にこれらの規則は懲罰中心的な内在的規則として類別することができよう。

しかし内在的規則にはゴールドナーのいう合意を特色とする代表官僚制 (representative bureaucracy) の様式に特徴づけられるものがある。すなわち労使協議制や苦情処理機構によって定まる決定や協定は、この範疇に入る。故にこれらの規則は代表的な内在的規則とよぶことができる。

規則の内在性は、基本的には規則の創出、変更が外部の権威又は権力の承認を必要としないところにある。一般に懲罰中心的な内在的規則は、使用者が規則の創出と変更について外部組織としての労働組合や第三者としての政府機関から不可侵である時、その内在性を保つのである。勿論規則の内在化は、前述の規則の外在化と密接に関連する。制度化された労使関係システムでは中央で締結された労働協約又は法律が規則の外在化を促進し、したがって例えば標準賃金率や標準労働条件を規定するような外在的規則は、個々の使用者をその点で拘束し、使用者の組織内での規則創出と変更の恣意性を制限する。つまり個々の使用者は外部の権威の同意なく内部の規則を全く恣意的には創出・変更できないのである。しかし制度化の段階によっては使用者は何ら外部の権威を気にすることなく極めて恣意的に規則を導入し、変更することが可能であるか、外部の影響を極めて僅かにしか受けない場合がある。その時規則の内在性は高く保たれるといえよう。ホクシー (R. F. Hoxie) が依存型組合として類別した会社組合 (company union) 身や分序列的伝統的価値体系をインダストリアルイズムに同化させることに成功した日本の企業組織に愈着している企業別組合の場合のように、使用者は規則の内在化を保証されて、外在的規則に規制されるところは比較的少ないのである。しかしこの場合でも第三者の政府機関の施行する一般的法規がある程度外在的規則として機能しているが、初期産業化の段階では使用者である資本家は全く恣意的に外部の干渉を受けることなく雇用条件はじめ他の全ての条件を設定することができたのである。このように規則の内在化は規則の外在化に制約され、労使関係システムの制度化は一般に規則の外在化を促進し、使用者が懲罰中心的規則を内在化させる能力を縮小す

る。ハービソンとマイヤーズ (C. A. Myers) が権限体系としての経営者の型として設定した独裁的または専制主義的経営者、親権主義的経営者、法治的経営者をこの内在化の能力に対応させて考えることができる。法治的経営者は、外部の権威の同意なく創出・変更しえない外在的規則を受け入れることにより規則の内在化の権限をある程度放棄するけれども、許容された範囲内で規則内在化の能力を最高度に発揮して労働者を統制する手段として厳密な官僚制規則を導入し、それを管理する精緻な労務管理の体系を発展させるのである。だからこの場合には使用者に高度の専門知識が要請され、職業的経営者のタイプを生むことも考えられよう。この領域の問題はしたがって労務管理や官僚制研究を必要とする。

合意に基づいて設定される代表的な合意的規則が内在的であるのは、外部の権威の承認なく創出・変更できる場合である。例えば西ドイツやイギリスなどの労使協議制やアメリカの苦情処理機構などのように、それを通して設定される規則の体系は、一般に代表的な内在的規則の範疇に入れることができよう。労使協議制や苦情処理機構は個々の企業又は事業の使用者と従業員資格としての労働者の間で両者の問題を合意的に処理する手続き機構であって、使用者と労働組合間の問題処理機構ではないことを建前とする。勿論従業員組織と労働組合組織が重複する限り、職場委員 (shop steward) や組合代表は同時に企業又は事業の従業員でもあるが、彼らが組合員資格として又は職場集団の代表として使用者と内在的規則作成過程に加わる時、いずれにせよ使用者との間で協定を結んで規則施行の責任と権限を内部の自己の集団に対してのみ持って外部組織としての労働組合の権威の合意を必要としなければ、その規則は代表的な内在的規則であるといえることができる。イギリスでは産業別に全国的な労働協約により賃金の基準がきめられても、ショップ・スチュワードの活動を通じそれより二三割上回ったところで實際上、賃金が支払われている。西ドイツでもそういう傾向があるといわれる。¹⁸⁾ これなども代表的な規則内在化の過程として研究することができよう。しかし諸外国でも労使協議制が常に組

織内での内在的問題だけを処理する機能をもつに限らず、団体交渉の代置的役割を果たすことも多い。我が国の労使協議制が団体交渉の前段階的存在となっているのもいわば規則内在化の機能の欠如を表わしている。だから代表的規則の内在化は、手段としての労使協議制又は苦情処理機構と結びつくとは限らない。規則が組織内の成員の相互の合意により外部の権威又は権力とかかわりなく創出・変更させうるかどうか分析のポイントとなる。

以上のような懲罰中心的及び代表的な内在的規則は、労働者及び使用者のフォーマルな行動を規制する。しかし動態的な組織活動においてはこのようなフォーマルな規制以外に非公式的なもろもろの制約が存在する。組織目標より集団目標を優先させるような規範の体系を自成的に発展させるインフォーマル集団の研究はこの点を実証的に明かにしている。この点については産業社会学、産業心理学などの主要テーマとして数多くのすぐれた研究の存在する領域である。このインフォーマル集団のノルムや職場の慣行、慣習などは集団外の外部的権威にかかわりなく、いわば人間関係により規定される自成的な内在的規則の体系である。

このように懲罰中心的な内在的規則の作成過程には外在的規則からの制約と関連してリアルな労使関係を維持強化する統合的局面が含まれる。代表的な内在的規則作成過程にも、例えば「特定の経営や職場の問題を中心とした交渉は極めて重要な意味をもってきており、全国的な労働協約の基準を各職場で具体化するという点以上に、それぞれの経営・職場特有の問題について話し合いがもたれる必要が生じているし、また現に行なわれている」¹⁹⁾ように、統合的機能が含まれる。また自生的な内在的規則作成過程は、フォーマルな規則の実効力とそれを制約する自生的規則のバランス上で現実の組織活動が決定されるという点を考慮すれば、同様に統合的過程をもつ。したがって内在的規則の作成過程は、規則作成機能の統合的局面を担うと考える。

第四の局面としての規則作成の原理とは、それぞれの局面の規則作成過程の原理を表わし、行為

者としての労働者、使用者、及び第三者が作成過程にどのように参与するかを表わす。市場関係を規定する規則の作成過程では規則の外在化に対応して、労使の代表組織を作成過程に含むけれども、個々の使用者及び労働者は除外される。そして労働基準法の労働者の年齢制限及び労働時間等の限定に見られるような市場関係を規定する外在的規則として法規が存在する時には、その作成過程への参加は第三者としての政府機関のみである。イギリスのように比較的労使のオートノミーを強く保持する労使関係制度では、政府機関の規則作成過程への参加度は弱い。さらに制度化に対応して規則の外在化の欠如又は未発達段階では、使用者のみが作成権を握って雇用条件はじめ実質的労働条件を定めうる。クローズド・ショップ制を用いるクラフト・ユニオンが出現した時には、企業別に労使が作成過程に加わることも考えられる。いずれにせよ規則作成原理は、固定的でなく個々の労使関係制度に特色的である。したがって規則作成原理は、比較研究上の一つの視点となりうる。

団体関係を規定する規則も、外在的規則としては個々の使用者又は労働者をその作成過程から排除するけれども、手続き規則作成には必ず代表団体としての労使を含む以上、両者の参与を必須とする。したがって団体関係を規定する規則の創出は、特に労働者組織の組織整備・拡大発展を前提する。ここに労働組合史又は組織論との結びつきがある。

内在的規則作成過程は、前述のように一般的に懲罰中心的規則では使用者にのみ作成権があって労働者を排除し、逆に自成的規則では使用者は介入できない。合意的な代表的規則はいうまでもなく両者を含む。規則の内在化過程も規則の外在化に関連して、未発達な労使関係では組織内規則が労働者を統制して使用者の利益を保証するのみで、代表的規則の発達する余地はない。その場合には自成的規則がその代置的役割を果たすことがある。このように規則作成の原理は、規則作成過程の潜在的局面を担うと考えたい。

(2) 運営維持機能

労使関係制度の目標は、制度を運営維持すること

とであり、規則を管理することであろう。この次元は分析的に次の四つの局面に分化するものと考えたい。即ち (i) 規則の採用, (ii) 制度運営の手続きの決定, (iii) 制度運営の調整, (iv) 運営過程である。

労使関係制度を維持運営するためには、先ず手段としての運営上の規則の採用とそれを管理するための技術を必要とする。労使関係システムが制度化される程労使関係を規定する規則の体系や問題処理の交渉手続きは複雑化し、したがって規則作成、解釈、適用の管理、更に交渉の駆け引きをも含めて専門的技術的知識、あるいは体験を必要とする。規則の採用は制度運営の必要な条件であり、ある種の場面の緊急事態に適応する様式である。したがってそれは労使関係制度の維持強化のための適応的局面を担うと考える。団体関係及び市場関係を規定する外在的規則による制度運営は、集権的な中央レベルで行なわれる性質がある以上、使用者団体組織及び労働者中央組織の発達を前提とし、両組織の代表は極めて高度な専門知識や交渉力を高めるための経験を要請する。組合専従官僚や労務担当スタッフのようなスタッフ組織を発達させるのはこの点にかかわる。又外在的規則としての法律による運営の場合にもその責任所在である政府機関は文字通り専門所轄部門がこれに当る。制度運営上不可欠の第三者としての調整活動についても仲裁、調停機関、又は裁判所は正に専門性の故にその価値を有するのである。全国中央レベルの労使関係制度では、特に労働組合組織の巨大化を促進するが、巨大組織のもつ寡頭制の鉄則による幹部役員や組合官僚の固定化の現象は、内部の行政上の技術的要請のみならず、一つには労使関係運営上の特殊な知識と熟練と心理的特性の必要性が少数のリーダーを一般成員から分化させ固定させるからともいえる。内在的規則による制度運営上の技術は、懲罰中心的規則による運営については労務管理をその技術として発達させ、代表的規則についても交渉技術を必要とする。自成的集団は外部組織の形式整備の逆機能的存在として他のものとはややレベルを異にするが、セイルスの研究の示すところによれば、集合行動の類型の一つである戦術型をもつ集団が経営

との交渉において最も戦略的であり、しかもこの型の集団が労働組合内の幹部層と一致することは、本稿の分析と興味ある対応を示す。

制度運営の手続きの決定は、労働基本権の確立、団体交渉の規模及び範囲の決定、調停・仲裁機構の承認などのような労使関係制度そのものの存続・維持のための前提の確立にかかわる。したがって行為者間の勢力関係が直接この局面に関係し、ダンロップが「規則設定の手続きは時間の経過のうちに行為者のおかれた環境と相対的地位の変化の結果として変化することが予想される」²⁰⁾ ということに、労働基本権としての団結権、交渉権、争議権も歴史的に労働者勢力の増大とアメリカのニュー・ディール政策のような国家の好意的介入により確立したものである。ウェッブ夫妻が産業民主主義の実現は労使間の交渉力の平等化を通して達せられるとしたのは、制度運営の手続きの決定という制度運営の政治的機能が充実に果されるを指すとも考えられよう。制度運営の手続きの欠如は、労使関係システムそのものの拒否を意味する。いかに圧制的専制的労使関係といえども、労働者に一方的に不利な条件でも相互の権利・義務の承認は存在する。又階級闘争的労働運動は、制度運営上の手続き決定に重大な影響を与えうるとしても、決定そのものの承認が保持される限り、労使関係制度の維持・存続を否定しない。資本迎合的なビジネス・ユニオニズムは資本主義的労使関係制度の維持を積極的に認める例といえよう。我が国のように、労働組合の上位団体代表と個別企業使用者で団体交渉が行なわれる、いわゆる対角線交渉の問題がとくに使用者側からその合法性を問題にして、紛争の対象とされるのも、この制度運営の手続き決定の機能発揮の不充分さを物語る。この局面に関連する研究には政党、経済団体を含めた圧力集団の研究、政治学、労働法を必要とする。

制度運営の実質的調整は、規則の適用と管理を通して制度を運営することにかかわる。実質的な規則は、ダンロップによれば、²¹⁾ 一般に (1) あらゆる形態の報酬に関する規則、(2) 労働者に期待される免脱を統制する規律的規則を含む義務と遂

行、(3) 特定の仕事又は地位に対し新労働者及び解雇された労働者を含めた労働者の権利と義務を規定する規則を含む。これらの規則は労使の実質的な利害関係に関連する。前述のイギリスの職場委員の活動はこの実質的調整の機能を果しているといえよう。したがってこの局面の機能は、規則を現実の状況へ適用するための実質的調整を目的とし、原則的標準的規則の具体化に必須の機能である。山猫紛争(wild cat strike)のようなインフォーマルな労使間の闘争は、労使とも統制不可能という点で制度運営の調整が失敗した不適応・不統合現象と見ることができる。その点で手続きを経たストライキは労使関係制度におけるシステムの不均衡を表わすものではない。つまりその場合闘争の制度化がむしろ労使関係制度そのものといえる。闘争論をこの領域で枠組へ入れることができる。この制度運営の実質的調整は、制度維持の統合的局面と見ることができよう。

運営過程は、制度運営上の形式的側面である。強制によるにせよ、合意に基づくにせよ、一旦作成された規則は原則的に非人間的精神で施行される。規則変更も一定の手続きを通してでなければ許されないのが原則である。制度化される程、規則適用の形式合理性は高く保たれる。労使間の問題を常に具体的個別的な特定状況を考慮に入れて処理するとすれば、処理活動の範囲は厩大なものとなるであろう。又そのことのために労使にむしろ緊張をもたらす。問題処理に対する規則の形式的画一的適用は、緊張処理的機能を果すといえる。

(3) 統合機能は、行為者が共通して持ち、容認するイデオロギーに各行為者を同調させて労使関係システムを統合する作用をもつ。この機能は次の四つの次元に再分化すると考えたい。即ち (i) 革新にともなう新規則の導入、(ii) 制度とイデオロギーの新結合、(iii) イデオロギー革新の機会、(iv) 単位間調整の柔軟性である。

革新にともなう新規則の導入は、環境的要因の変化に適応するために新規則を導入することを表わし、労使関係制度の統合を促進する。例えば産業化の進展にともなう労働市場の拡大や商品市場の拡大のような経済的環境要因の変化は、それに

見合うような新規則を導入して労使関係制度の発展・統合を促進する。アメリカのニュー・ディール政策のような政治的環境要因の変化は、労使関係制度に新しい規則を導入して、その統合に資する。産業化の進展はまたテクノロジーの発達を促すが、生産技術・生産方法の進歩はティラー・システムのような新しい管理法を創造し、それに見合う新しい規則を内在化させる。またさらに他の要因に比べ比較的变化をうけ難い文化的要因の変化も労働における社会的慣習や慣行を変革させる働きをもつ。もし革新にともなう新規則の導入が行なわれなければ、その労使関係制度の統合的発展は阻まれる。このようにこの局面は、労使関係システムの統合的機能の適応的な機能分化の次元であると考えられる。

制度とイデオロギーの新結合は、労使関係制度を構成する各行為者のもつ独自のイデオロギーを一つの共通したイデオロギーに発展させることにかかわる。各行為者のイデオロギーが相互に非両立的であるならば、労使関係制度の統合的局面は弱化する。産業化と共に成立した工場制度は、集団労働という新しい体験を労働者に与え、産業秩序に適応するような合理主義的なイデオロギーを強いたが、そのために労働者に緊張と不適応をもたらした。そうした中でイギリス労使関係制度が発達させた共通のイデオロギーは、伝統的な自主主義の哲学に支えられて、第三者の介入を排する労使の集団的オートノミーの保持であり、フランダースのいう“voluntarism”である。²²⁾ また前に触れたように、日本産業化は、労働者のもっていた家父長的な伝統的信念体系を産業秩序に巧みに同化させることにより身分的労使関係を形成させることに成功し、それが現在尚企業内労使関係の特徴づけている。このように制度とイデオロギーの新結合の局面は、労使関係制度の統合的機能の制度維持的次元と考える。

イデオロギー革新の機会とは、各行為者のイデオロギーが両立しうるかどうかという程度にかかわる。行為者のイデオロギー間に両立し難い差異のある場合、いずれかのイデオロギーを革新しなければ、労使関係制度の統合は保たれない。経営者イデオロギーが専制的なものから法治主義的ある

いは民主参加的なものへと変遷することを見れば、イデオロギー革新の機会が果す機能の意を知らう。階級闘争的な労働者イデオロギーが使用者イデオロギーに鋭く対立する時は、往々にして労使関係制度における単位間のスムーズな相互作用を阻害する。このようにイデオロギー革新の機会、労使関係制度の統合的機能を強化する。

単位間調整の柔軟性は、単位としての行為者のもつイデオロギーの差異から生じた問題をどの程度調整しうるかにかかわる。これはイデオロギーの差異から生じた緊張を処理する次元である。第三者として仲裁・調停機構がこの役割を果す。したがってこの緊張を処理する機構を欠くか弱体である場合、労使関係制度は極めて不安定である。労使間に共通の相互理解の基盤が確立していても、第三者としての政府機関のイデオロギーがこれと両立しない時にも問題が生じる。フランダースによれば、²⁹⁾ イギリスの労使関係制度の特色となっている労使に共通な伝統的イデオロギーとしての“voluntarism”は、完全雇用政策をとるイギリス国家の経済行政の計画性と相入れない段階に達している。フランダースはイギリスの労使関係制度は将来国家イデオロギーに同調する方向へ

変化を余儀なくされると予見している。このように単位間調整の柔軟性は、労使関係制度の統合的機能における緊張処理的局面を担うと考える。柔軟性は同時にシステムの柔軟度を示し、イギリスにおけるように柔軟性を欠く時、そのシステムは固定化の状態にあることを表わすといえよう。この統合機能分析の領域は、社会思想史あるいは哲学研究を前提とする。

(4) 専門家委託

この次元は価値パターンへの同調を促進し、逸脱への危険を伴う緊張を処理する次元であるが、労使関係制度においては各種の専門家がこの役割を果す。この次元も次の四つの局面に分化するものと考えたい。即ち (i) 知識と技術、(ii) 制度運営上の委託、(iii) 調整の委託、(iv) 処理上の原理である。

各種の規則作成のそれぞれのレベルにおいて各種の専門家が動員される。これらの専門家は規則作成過程そのものとは無関係に規則作成上の技術的貢献を行なう。組合専従官僚や組合委託の法律家、あるいは使用者団体委託の法律専門家、第三者機関としての政府専門機関などは外在的規則作成上必要な専門家である。内在的規則に

関しても労務担当スタッフは同じ機能を果す。したがってこの局面は適応的機能分化と考える。

制度運営上の専門家委託は、労使関係制度の運営上必要な専門家の動員を表わす。したがってこの次元は制度運営維持の局面の機能分化である。内部的調整の委託は、単位間の紛争解決を促進するために必要な専門家の動員を表わす。第三者としての仲裁・調停委員が主としてこの役割を持つ。したがってこの次元は緊張処理の統合的局面を担う。

処理上の原理は、各局面

A 規則作成機能

規則作成の原理	市場関係規則の保証
団体関係規則の創出	内的規則の保証

運営の成果
↓
資料提供

運営上の委託	調整の委託
処理の原理	知識と技術

L 専門家委託

G, 運営機能

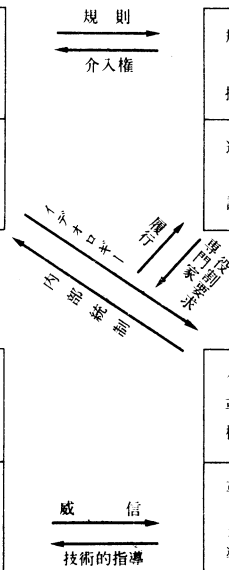
規則の採用	運営過程
運営の調整	運営手続きの決定

支持
↑
調整

イデオロギー革新の機会	イデオロギーの新結合
革新な単位の導入	単位間の調整柔軟性

I 統合機能

労使関係制度の内部体系間の境界相互交換



において生じる緊張処理のために専門家がいかなる方法・技術を用いるかにかかわる。したがってこの次元は潜在的局面を示す。労使関係システムの制度化と対応して専門家委託の機能は異なる。制度化される程、一般に専門家委託の必要性は増大する。つまりシステムそのものの複雑化は各種の問題処理上の専門的知識を必要とするのである。特定の労使関係制度において専門家委託がどのように行なわれているかを調べることも労使関係研究の枠組の中に入れなければならない。

最後に本稿の要約に代えて本稿の分析図式を示しておく。

- 注 1) F. Harbison & C. A. Myers, *Management in the Industrial World*, MacGraw-Hill, 1959.
(邦訳: 藤林敬三監修, 川田寿, 久田桂共訳, 工業化と経営者国際比較研究)
C. Kerr, J. T. Dunlop, F. Harbison, & C. A. Myers, *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth*, Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1960.
2) J. T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Henry Holt and Company, New York, 1958,
3) A. Flanders, *Industrial Relations: What is wrong with the System? An Essay on its Theory and Future*, Faber and Faber, London, 1965.
4) S. B. レヴィーン, 前田政宏訳, 労使関係における普遍性と特殊性, 一労使関係研究の問題提起 (S. B. Levine; *Universalism and Particularism — Challenge for Industrial Relations Research*). 日本労働協会雑誌, No. 74, 1965, pp. 45-51.
5) S. B. レヴィーン, 前掲書, p. 50.
6) J. T. Dunlop & W. F. Whyte, *Framework for the Analysis of Industrial Relations: Two Views*, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 3, No. 3, April, 1950.
7) 尾高邦雄, 産業社会学, ダイヤモンド社, 昭和33年, 尾高教授によれば, 労使関係の社会学的研究は, 1. 労使間の闘争と協力に関する研究及び 2. 労働者の組合と経営に対する帰属意識の研究に大別される。
8) 行為者の用法は, ダンロップの語法にしたがった。レヴィーンも同じ概念を使っている。ダンロップによれば, 行為者(actor)は, 参加者(participant) という概念ではあまり受動的であるので, 能動的側面も考慮するために適当な語法であるとする。J. T. Dunlop, op. cit., p. 8.
9) 以下の分析は, 著名な T. Parsons の A.G.I.

- L. 図式を手掛りにしてダンロップが覚書きとして触れている労使関係システムの A.G.I.L. 分析を参考にした。ただしダンロップ自身はこの図式については極めて示唆的にしかふれていないので, 本稿の分析は, ダンロップのそれとは必ずしも一致しない。J. T. Dunlop, op. cit., pp. 28-32.
10) R. M. MacIver & C. H. Page, *Society-An Introductory Analysis*, Macmillan, 1953, p. 474.
11) S. Webb and B. Webb, *Industrial Democracy*, Longmans, Green & Co., Ltd., London, 1926.
12) A. Flanders, op. cit., p. 12.
13) L. R. Sayles, *Behavior of Industrial Work Groups*, Wiley, 1958. セイルスは, 工場内の集合行動を観察して共通し発見できる4つの行動様式を類別した。i) 無関心型 (Apathetic). ii) 過激型 (Erratic). iii) 戦略型 (Strategic). iv) 保守型 (Conservative) に類別し, これらの行動特徴をもつ集団の構造分析を実証的に行うことにより, 従来のインフォーマル集団の概念が均衡保持的側面を強調しすぎるとし, 圧力集団あるいは利益集団としてインフォーマル集団が果す闘争的側面を明かにしている。彼の実証研究によると一様に無関心型から保守型への差異は作業技術の程度と対応し, 集団規模も各型により一定化する傾向がある。しかし状況の変化により集団は必ずしも常に一つの型を保持するのではなく, 変化する。例えば熟練労働者はその技能の独占性の故に特権的地位を保証されて保守型行動をもつ小集団であるが, その特権的地位を危うくする条件の変化が生じれば, その行動様式は, 戦術型又は過激型となって経営に対しその闘争的機能を発揮してインフォーマルに交渉する。このようなセイルスの実証研究の示す如く利益集団としてのインフォーマルな集団がインフォーマルに使用者と問題処理の手続きを確立させることもありうるのである。
14) レヴィーン, 前掲書, p. 49.
15) J. T. Dunlop & W. F. Whyte, op. cit., p. 390.
16) A. Flanders, op. cit., p. 23.
17) A. W. Gouldner, *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Free Press, 1954.
18) 片岡昇, イギリスにおける団交方式と労使協定制, 日本労働協会編「団体交渉と労使協定制」, 日本労働協会, 昭和39年, pp. 100-101.
19) 前掲書, p. 100.
20) J. T. Dunlop, op. cit., p. 13.
21) Ibid., p. 14.
22) A. Flanders, op. cit., p. 25. フランダースは, Chapter 3, Principles of our traditional System, の中でこの問題を取りあげている。
23) Ibid., pp. 46-63. Chapter 6, The Shape of the Future.