

労使関係研究の方法と課題

遠 藤 惣 一

1. 労使関係研究の社会学的視点

社会学における労使関係研究は、産業社会学の研究史からみれば、初期の職場集団の相互作用のミクロ分析の蓄積の上に企業組織の構造分析から組織論へと発展する過程で、労働組合の組織研究を成立させた結果、経営と労働の社会関係の研究として確立した。さらに産業社会学が全体社会の産業化した側面としての産業社会のマクロ研究へと展開した時、労使関係も産業社会に制度化したシステムとしての位置づけを必要とする視点が不可欠となった。

労使関係研究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学や労働運動史などで取り扱われてきた。特に経済学において労使関係を問題とする時、労働力という特殊な商品の取り引きという経済現象に焦点を置いて雇主と労働者との関係が取り扱われた。つまり、経済的単位を範疇としての「経営」(management)と「労働」(labor)の関係を分析することである。これに対しカー (C. Kerr) やハービソン (F. Harbison)¹⁾ 等のように国際比較の方法に基づき労使関係制度を体系的に研究する立場やダンロップ²⁾ (J. T. Dunlop) やフランダース³⁾ (A. Flanders) のように労使関係制度を産業社会の

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、ダイヤモンド社、1961)

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.

下位体系とみなして労使関係研究を独立の研究領域とする、いわば労使関係学の立場がある。これらは労使関係制度を従属変数としてその解明を中心課題とすることを主張し、労使関係を抽象化した意味の「経営」と「労働」の関係と見るのではなく、社会的、歴史的存在としての経営（者）と労働（者）の関係と見るのである。この意味でレヴィーン (S. Levine) のいうよう⁴⁾に、労使関係研究は種々の社会科学（経済学、社会学、政治学、法律学、人類学、社会心理学等）と相互に深く関わっているといわなければならない。

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、ダンロップとホワイツ (W. F. Whyte) の、今や古典的論争というべき議論⁵⁾の中で指摘されたように、産業社会学が人間関係論に立つ限り、ミクロな性質と同一な人間関係分析では労使関係のマクロな次元を分析するには難点があるとされたが、この点で尾高邦雄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や労働法学などとの学際的 (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を指摘している。⁶⁾しかし、その後の社会学における労使関係研究は産業社会学自体の研究の蓄積と拡大にともなって産業社会の総体的構造・機能分析が方法として採られることによって初期の問題点を克服したといえることができる。

ダンロップは「政治形態の如何を問わず、あらゆる産業化した社会は労働者と経営者を造り出す。これら労働者と経営者の地位とその相互関係は多かれ少なかれ詳細に規定しなければならなくなる。産業社会は必然的に経営者と労働者と政府との相互関係の複合体として規定された労使関係を造り出す」と述べ、労使関係のそれぞれの構成主体は、その際全く自由にかつ非拘束的に機能

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、—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) 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.

6) 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。

するのではなく、常に環境によって制約され、影響を受け、同時に環境に反作用するという。つまり、構成主体によって成り立つ相互関係を制度化する要素と環境は常に不可分であることを意味する。環境は労使関係システムの内部システム自体からは説明できない。その意味で環境は全体社会とサブ・システムとしての労使関係との間の関係によって決定される。

環境の諸側面としてダンロップは次のものを挙げている。⁷⁾

(1) 技術的側面

(the technological characteristics of the workplace and work community)

(2) 経済的側面

(the market or budgetary constraints which impinge on the actors)

(3) 政治的側面

(the locus and distribution of power in the larger society)

(4) イデオロギーの側面

(the ideology of an industrial relations system)

(5) 規則の側面

(the establishment of rules)

テクノロジーは経営の形態と従業員組織に影響し、管理上の問題を生み出す。経済的側面は製品市場と労働市場に関わり、結果として賃金決定に影響する。政治的側面は労使関係システム内の権力配分を決定し、全体社会における権力の位置と配分に対応する。イデオロギーの側面は労使関係システムにおける共通の信念・信条、イデオロギーによって労使関係システムを統合、維持する。当事者はそれぞれ独自のイデオロギーを持つが、労使関係システムが維持、発展するためには相互の間のイデオロギーは何程か両立しなければならない。したがって、この側面は労使関係システム内のイデオロギーの両立性に関わるのみならず、全体社会の文化体系と労使関係との関係に関わり、社会の一般的価値体系と労使関係システムで維持されている共通の認識とが相互交換的に規

7) J. T. Dunlop, op. cit., pp. 9-18.

定し合うこととも関連する。それらの総合的集積として歴史的、文化的複合体によって、労使関係の構成主体の相互の役割の是認が成立し、役割の相互浸透過程を造り出す。規則の側面は労使関係の構成主体を規制する。それは経営側から創り出された規則類、職場の慣行、労使間の労働協約や政府の法的措置(法制)のような、外生的なものから自生的なものまで様々な形態をとる。

労使関係システムと環境、下位システムとしての労使関係と上位システムとしての産業社会、さらにそれを包括する全体社会システムとの関係を考慮する視点は、社会学的視点として不可欠といえる。この考え方の一つとして機能分析の方法がある。そこでは労使関係システム内の構成要素間の相互関係ないし相互境界を示すのみならず、社会システムとの相互関係をも前提としている。

この考え方を社会学理論に従って発展的に捉える一つの方法としてパーソンの AGIL 図式を適用することができる。これについてはダンロップが“Industrial Relations Systems”の中の覚え書で示唆的に言及している点を参考にして次のように考えることができる。⁸⁾つまり、まず労使関係制度をシステムと解するならば、その機能的次元は四つの次元に区別できる。①労使関係制度の構成要素である構成主体が外界に適応する次元があり、その用具として生み出す資源は規則である。したがって、この次元は規則作成機能といえることができる。労使関係が制度化される程度は、まさにこの機能に依存する。②労使関係制度の目標を達成する次元があり、労使関係制度の目標は制度そのものを運営・維持し、規則の適用を管理し、労使の諸問題を処理することである。③労使関係制度の構成要素間の統合を図り、制度の価値パターンに構成主体を同調させるよう統制する次元がある。労使関係制度の統合的機能は構成主体のスムーズな相互作用を維持し、逸脱を統制できるためには、構成主体が共通して維持する観念または信念の体系としてのイデオロギーの存在が必要であり、それへの同調またはその保持が労使関係制度の統合状態を決定する。したがって、逆

8) Ibid., pp. 28-32.

なお、この問題については、拙稿「労使関係論」、関西学院大学社会学部紀要第13号、1966年において論じたことがある。

説的には階級抗争的な労使関係では統合状態は不安定であり、完全な不一致の状態はシステムそのものの崩壊を意味する。しかし、現実にはたとえに抗争状態が表面化していても、関係が維持している限り、そこには最低限の共通の価値の容認が存在すると見ることができよう。戦後日本の労使関係において、特に高度経済成長期の総評を中心とした労使関係に見られるように、結果として戦闘的スローガンと裏腹に経営の技術革新推進要求を受け入れる形で春闘相場を成立させている。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、逸脱の危険を伴う緊張を処理する次元があり、労使関係制度においては各種の専門家がこの機能を果たす。これらの専門家機能は政・労・使の各内部で働き、規則の管理・運営、労使間の紛争処理等に対処することになるが、特に政府の役割は第三者として極めて大きい。この次元を専門家委託の次元と呼びたい。

このように、労使関係システムは社会システムと不可分であるという認識に立って、労使関係システムは社会システムの中で変動し、社会の文化、歴史やそれらと複雑に絡み合う行為者のパーソナリティ体系にも規定されるといった意味で社会全体と総体的に融合しているといえる。

2. 労使関係のトリアーデ

労使関係は狭義には団体交渉の当事者間の関係である。その場合の関係構成主体は使用者（雇主）と労働組合である。これは通常使用者－労働組合関係と規定される。英語では union－management relations の概念に相当する。これは本来資本主義の発展の中で雇用主である資本家（使用者）と労働者（被用者）の間の契約関係の中で生じる労働者の不利を補うために労働者が団結して労働組合を結成し、労働組合が個々の労働者の利益を代表する団体となり、また雇用者もその後の発展の中で団体化し、労使の諸問題を個別にではなく、団体間の交渉として処理して行くような制度化が進んだことを反映している。つまり、この関係は団体関係（collective relations）である。

一方、経営者－従業員関係で言い表される労使関係がある。これは英語では

employer—employee relations で表現されるように、生産活動に必要な労働力とそれを管理・使用する経営者ないし管理者を必要とする経営組織は、労働組合の存在とは別個に、経営者—従業員関係を造り出す。この関係は労働力の特質や経営の特質といった背景要因に規定されるが、現実の関係はよりミクロな形で企業内ないし工場内で成立する。したがって、ここにおける直接の関係は経営者による従業員の管理、従業員による何らかの形の参加によって特徴づけられる。つまり、従業員は労務管理の対象となり、組織の合法的秩序の中に置かれ、管理—被管理の関係の企業内労使関係が構成されることになる。企業内の使用者と被用者との関係を規定するのは内部的諸規則である。この諸規則の性質によって企業内の労使関係を三つの異なるレベルに分けることができる。すなわち、誰が規則の施行主体で、規則の対象となって統制されるのは誰か、規則作成は一方的か合意的か、規則は公式のものか非公式のものか等に着目すれば、三種の規則を区別することができ、それに対応して三つの異なるレベルの企業内労使関係を設定できる。⁹⁾

(1) 労働行為を統制しようとする経営者の意図によって創られた規則に規制されるレベル——労働者を統制する権限は経営権あるいは管理権として認められるものであり、その権限によって創設された規則が組織の合法的秩序を正当化する根拠となる。そしてその場合、規則作成過程から労働者（従業員）は排除され、管理の対象となる。逸脱に対しては制裁が加えられるという点で、懲罰中心的（punishment centered）な規則であるということができる。職場規律、職務規定、作業標準、就業規則等の規則の創出と管理は、労務管理の対象となる。したがって、この種の規則に規制される企業内労使関係は、組織内の上下の地位・役割関係と一致し、狭義の労務管理の範囲に含まれる。

(2) 利害関係が労使の間で共通する問題についての合意に基づいて施行される規則に規制されるレベル——ここでは規則作成は労使の合意に依るため、規則の遵守は双務的である。労使協議制や苦情処理機構によって定まる決

9) A. W. Gouldner, Patterns of Industrial Bureaucracy, Free Press, 1954. 上記の本の中のGouldnerの官僚制の三類型にヒントを得ている。

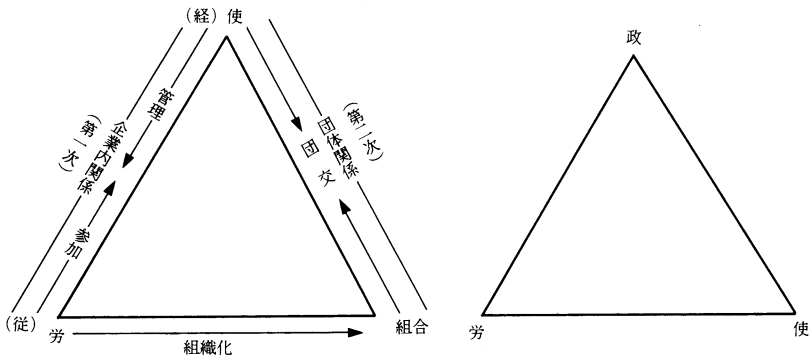
定や協定はこの範疇に入る。合意的規則と対応する労使関係は労使協議制を制度化する。

(3) インフォーマル集団の規範や職場の慣行・習慣等の人間関係によって自然発生的に発展する規則に規制されるレベル——前二者の規則はいずれも労使のフォーマルな行動を規制するが、動態的な組織活動においてフォーマルな規制以外に非公式なもろもろの制約が存在する。インフォーマル集団の規範や職場の慣行・習慣等は集団外の外部的権威と関わりなく、いわば人間関係によって自生的に発展する規則である。これは組織内における管理の圧力に対する自然発生的な対抗力として機能する。この種の非公式なレベルの労使関係も現実の労使関係の動態的局面を担うものとして無視できない。

さらに、労働者と労働組合の関係が指摘され、この場合には従業員でもある労働者が労働組合に組織化されるかどうかという相互交換が見られる。

この三つの関係は図示するように、トライアードを形成し、労使関係分析の最も要素的なモデルとなる。

図1 労使関係のトライアード



このトライアッド関係は、マクロなレベルでも成立する。すなわち、ミクロなレベルでは企業内ないし工場内労使関係として労働力の担い手である労働者を管理する経営者—従業員関係の第一次関係の軸があり、ここでは経営者の類型

や経営の特質、労務管理のあり方等の経営に関する一般的特性と従業員集团の性格や作業組織、労働力調達に関する労働市場の特質等の従業員に関する一般的特性に規定されるが、直接的には経営の労働者管理という従業員を管理する権利の不可侵性に依存する。したがって、この関係は経営が労働組合や政府の第三者からどれだけ自由に従業員を管理できるかの程度によってさまざまな現実態が存在することになる。例えば、産業化初期の一般に労働者が無権で、経営支配権の強大な形態から、この自由な権利の恣意的行使を労働組合なり政府(法)が制約していく段階へ進み、さらに従業員の経営参加を許すような極めて積極的な形態まで考えられる。これには政府役割や労働組合勢力の増大がその外部的要因として働くことになろう。

他方、使用者－労働組合の軸は経営外組織としての労働組合との使用者の団体関係であるのであるが、これは最も直接的には団体交渉の当事者間の関係であり、ミクロなケースとしては日本の企業別組合と使用者の関係がそれに相当する。この場合、労働組合を欠くこともあり、労働者の無権の状況では、この軸の労使関係は欠損し、第一次関係の従業員－経営者関係のみが存在する。しかし、たとえ労働組合が欠如していても、インフォーマルな集団が使用者との対抗関係を持つ時、そこには団体関係が存在すると考えてよからう。

さらに、労働者－労働組合関係は労働者の組織化と労働組合の組織形態の問題を含む。つまり、労働組合の組織率はまず第一に労働組合の存在の有無が組織化を左右する。企業別組合が日本の支配的形態の場合には、影響は大きい。第二に、組合員資格に関する協定である、ショップ制が組織率に影響する。欧米に支配的なオープン・ショップ制の場合は、性質上組織率を低減させて、組合離れを促進する傾向があるのに対して、イギリスのクローズド制や日本の企業別組合の多くがユニオン・ショップ制全員一括加入方式を採っている場合は、組織率をある程度維持する。そしてこの問題は組織化されない労働者集団が団体交渉制度ではなく、労使協議制あるいは英語で consultation と呼ばれる、経営者－従業員関係という第一次関係における団体関係が成立することと関連する。本来この二種の団体関係は原理上異なり、俊別されるけれども、日

本の企業別のユニオン・ショップ制による全員一括加入の場合には、従業員と組合員が重複し、労使協議が団体交渉の前段階となるように団体交渉と労使協議の関係が曖昧となる問題点を生み出す。

マクロには、経営者—従業員関係における団体関係としての労使協議制は、欧米では企業を超えて横断的に産業別ないし全国的システムとして制度化され、労働組合の系列とは原則的に切り離して広く従業員問題を処理することがかなり一般的である。

同様に、マクロ・レベルにおける使用者—労働組合関係は、欧米ではミクロな企業レベルを越えて職種別や産業別の横断的な形態をとる。その場合、日本では企業別連合の上に成り立っている「連合」のようなナショナルセンターとの労使関係がそれに相当するけれども、団体交渉権がナショナルセンターになく、それぞれの企業別組合にあるため、企業レベルに複数の組合が存在することはないのに対して、欧米では企業レベルに複数の組合があることがむしろ一般的で、そのためそれが欧米における労使関係を複雑にしている。

使用者（経営者）—労働者（従業員）—労働組合というトライアードは、この三者の結び付き次第によっていくつかのモデルが考えられる。使用者主導型、労働組合管理型、従業員参加型等三者の力関係のダイナミズムによる様々なタイプが出現するが、現実には第二組合の存在や労働組合の欠損をインフォーマルな従業員集団が要求をもって団体関係を構成する場合などの現実態が存在する。

またマクロ・レベルのトライアードは、ミクロ・レベルのそれを内包しながら外延的に全体社会との相互関連としての政府・使用者・労働組合（労働者）を構成要素とする総合システムであり、英語では一般に industrial relations という用語で言い表される。高度に発展した産業社会におけるマクロなレベルの労使関係は、ダンロップのように、産業社会の下位システムと見なすことができる。この時、特に労使関係の直接の当事者にとって第三者である政府の役割を重視し、政・労・使を労使関係システムの構成要素とする考えである。ダンロ

ップによれば、¹⁰⁾ 労使関係研究の分析上の問題点は、(1) 労使関係システムと全体社会との関係 (2) 構成要素の内部構造相互間および三者間の関係 (3) 相互間および三者間の関係を規定するルール並びに規則作成手続きである。

3. 団体関係

フランダースは労使関係における代表組織間の関係を団体関係と呼んだが、¹¹⁾ 労使の相互に独立した組織間の団体交渉の制度化を通して成り立つ、使用者—労働組合関係を軸とする団体関係を第二次団体関係と呼ぶとすれば、経営者—従業員関係の軸においても労働組合の存在とは無関係に労使協議制の制度化に見られるような第一次の団体関係を識別できる。

成熟した第二次団体関係では労使間の問題は産業別または職業別に全国レベルで全国組合また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する原則が確立する。また団体関係を構成する当事者は経営の代表または労働組合のみを指すのではなく、公共部門の労使関係の場合のように、使用者として政府期間が交渉の当事者となることもある。

第二次団体関係を安定化する最も効果的な手段は団体交渉 (collective bargaining) である。しかし、団体交渉を通して労使が問題を処理するには、手続き (procedure) を発展させなければならない。そしてそのためには、さらに相互の権利の承認が前提となる。つまり、役割の相互容認を前提とするのである。労働運動史が物語るように、歴史的には労働者の基本権の獲得と承認が実現することによって労使関係が近代化し、産業民主主義が達成されていく。制度化した労使関係では団結権、交渉権、争議権が保証されている。その保証によって労働者は使用者との力の平等を保ちうるというのが、ウェッブ (J. Webb) の主張した産業民主主義の理念であった。¹²⁾

団体交渉は制度化した労使関係を前提とし、経営組織から独立した労働組合

10) J. T. Dunlop, op. cit., p. 7.

11) A. Flanders, op. cit., p. 12.

12) S. Webb and B. Webb, Industrial Democracy, Longmans, Green Co., Ltd. London, 1926.

の対外的機能として位置づけられるが、団体交渉は一方において団体関係そのものをルール化する手続き規則を発展させ、他方交渉の結果、労働市場をコントロールする実質的規則を確立させる。

団体関係を規制する手続き規則とは、レヴィーンによれば、¹³⁾「紛争解決に用いられる方法やそれに続く処理段階のような問題を扱い、具体的にはコミュニケーションおよび決定に対するチャンネル、個別交渉および団体交渉の規模と範囲、政治的参加および活動、懲戒および苦情処理機構、職場の慣行並びに紛争解決（斡旋、調停、事実認定、仲裁、ストライキ等）についての規定」である。

労働市場をコントロールする実質的側面とは、労働者が個別に自己の労働力商品を取り引き交渉する場合の不利を、労働者相互の競争を封じながら、労働組合が団体交渉によって補償し、雇用条件を決定することを表す。具体的には労働協約等による標準賃金率、標準労働時間等の規定である。ただしこの面は法制的に労働法規として第三者が決定に介入することがあるので、労働組合固有の機能では必ずしもない。

団体交渉が上記の二点のように、賃金交渉（分配交渉）や交渉における基本権の設定（権力配分）などの得失が必ず一方の利益、他方の不利を生み出す交渉過程の他に、分析的には交渉による問題解決が双方の共通の利益となる合同決定過程（joint decision-making process）が含まれ、ダンロップがいうように、接触点の相互作用が各組織の特質の反映および影響であるという意味からも、団体交渉は①友好性、敵対性、信頼、尊重、競争的協同といった態度と様々な動機づけに制約された交渉過程である。②組織内の合意を前提とし、合意を調達する代表を基盤とした交渉（対組織内交渉）であり、③労使間の既存の態度の変容を図る交渉過程でもある。

次に主として企業内労使関係として成り立つ、第一次団体関係は欧米において一般的に見られるような労使協議制を通して経営者と従業員集団の間に見ることができる。

世界的に資本主義の発展とともに発達した労働組合が産業民主主義に大きく

13) レヴィーン、前掲書、p. 49

貢献し、工場制成立とともに労働力源として前近代社会から孤独に排出された多数の労働者階級の諸要求を実現する新しい統合のメカニズムとして役割を果たしてきたが、特に第二次大戦後の急速な近代化の進展は、高度経済成長をテコに一般的所得水準の向上と消費構造の多様化、さらに各国の福祉政策の推進と労働者の諸権利を保証する労働法の整備等を背景にして、労働組合を労働者の諸要求達成の唯一のルートからはずしていく傾向を生み出した。その結果、世界的に労働組合の組織率が低減し、労働組合離れが進行しつつある。こうした労働情勢の変化は団体交渉制度に基づく第二次団体関係の重要性を相対的に後退させる一方で、労働者参加（workers' participation）の思想が一般化し、労働組合員が全労働者をカバーする割合が少なくなる程、全従業員の代表制としての労働者重役制に見られるような従業員参加制度ないし労使協議制が脚光を浴び、旧西ドイツの経営組織法および共同決定法やスカンディナビア諸国の経営参加方式、あるいは実現は見なかったが、イギリスのブロック・レポート¹⁴⁾における労働者参加方式等がそれである。この考え方は本来企業経営における所有者ではない従業員（労働者）を経営組織における不可欠なパートナーと位置づけるパートナーシップの思想を発展させた。しかし、現実にはこの制度への労働組合ラインの関わりがあり、事情を複雑にし、イギリスの上記の従業員参加制度の提案が労働組合の伝統的な圧力によって挫折したように、現実態は複雑な形を採る。また日本のように労働組合員と従業員がオーバーラップする場合には、一層この関係は曖昧となり、労使協議制が団体交渉の前段階の役割しかないような、きわめて無原則な形態が存在する。

このような意味において、今や第一次団体関係が今後の労使関係にとって重要性を増すのは間違いないことと思う。

4. 労使関係の近代化

労使関係の近代化はその制度化を通して進行するということができる。労使

14) Lord Bullock, Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy, Her Majesty's Stationary Office, 1977.

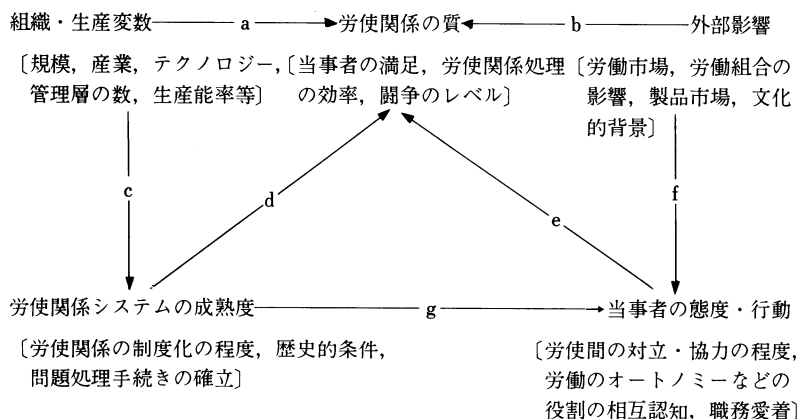
関係の制度化は労使関係を規定する規則の性格によって知ることができる。市場関係および団体関係により規定される規則は、個々の経営企業体あるいは使用者にとり規則作成過程から排除されて自由を制限されるという意味で外在的である。すなわち、労働協約の規範的部分や労働法規等は労使を拘束する。外在的規則の発展は労使関係の制度化と対応する。一般に外在的規則による自由の拘束は使用者に対する権限縮小を表し、労働者の権利の獲得を意味する。つまり、外在的規則の発展は、非統制的な労働市場における労働者の立場を擁護しようとする労働者の欲求であるからである。例えば、イギリスにおいて最低標準賃金の確立、労働時間の制限、作業環境の改善を要求する労働組合の努力が使用者の自由を制限することに成功したのである。したがって、外在的規則規則の導入は労働組合の目標であった。事実、労働市場およ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。しかし、外在的規則の発展は労働市場の無制約な競争を封じ、労働者の欲求を実現したが、社会も労使関係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。産業化初期の「異邦人」として出発した労働組合が社会的地位を得るには、こうした社会的容認の過程を経てきたのである。

労使関係の近代化は、労使関係システムが環境との相互交換過程の中でオープン・システム化しながら内部システム自体では解決できない外部依存性を高めていくといえることができる。歴史的には労働組合が欠損するか、徒手空権の無権の状態から社会的に容認された団体として労働三権を獲得して使用者との間に第二次団体関係を構成することのできる段階に入ることにより、個別的団体関係を結んで要素的労使関係システムが成立した。労働組合形態が職種別、マルティークラフト、産業別といった展開によって規模の拡大と多様化と横断化の途を歩みながら団体化する使用者との間に集団的団体関係を構成して、労使関係システムを拡大し、さらに前述のようにより包括的な第一次団体関係が生起することにより、労使関係の構成主体に政府を含む industrial relations の概念を構想せざるをえないような、システムの拡大と複雑化が進行し、政府

の諸施策、世論、より一般的な社会の労使関係への価値観といった社会との相互関係を考慮に入れざるをえないような労使関係の近代化が進行しつつあるといわなければならない。

5. 労使関係の質

次の図式はイギリスの労使関係の研究者である、S. R. Parker が企業レベルの労使関係の実証的研究のための一般モデルとして示したものである。¹⁵⁾



このモデルは5つの変数群から成り、矢印は労使関係の全体または部分に与えられ考えられる影響力の方向を示している。組織・生産変数はさらに管理組織（規模、管理層の数、管理階層の形態等）と生産テクノロジー（産業の種類、用いられるテクノロジー、生産能率）のサブ・クラスターに分解される。労使関係システムの成熟度の変数は労使関係の制度化の度合、その歴史的特質等に規定される。当事者の態度・行動の変数は当事者間の役割の相互認知、当事者間の同調と不一致の程度、労働におけるオートノミー、職務愛着といった態度・行動に関わる。外部影響の変数は労働市場、製品市場の状況、社会の経済的

15) S. P. Parker, 'Research into Workplace Industrial Relations: Progress and Prospect in M. Warner (ed) The Sociology of the Workplace, 1973. pp. 19-35.

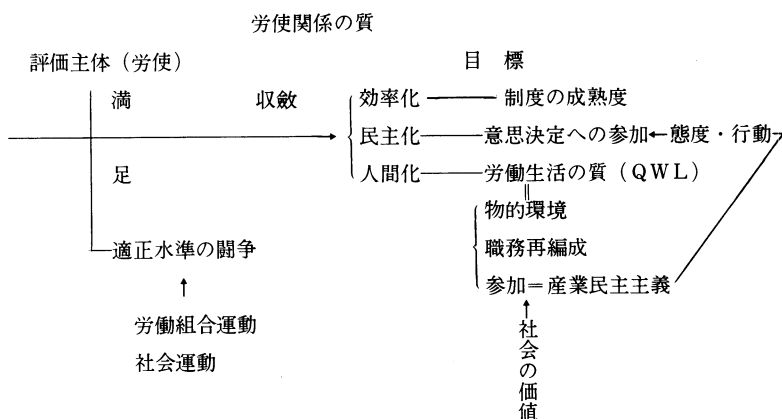
なお、提示したモデルはパーカーのオリジナルに若干修正を加えている。

繁栄の度合、社会の労使関係に対する基本的価値観等が作用するであろう。モデルの中の各変数は相互に関係するが、a——gに至る矢印はクラスター変数間の因果関係を示す。

このモデルの中心をなす「労使関係の質」のクラスターは恐らく最も問題点を含んでいる。すなわち、クオリティを判断する基準は何であるかということであろう。誰にとってそれが良いのか悪いのかという点が論点となる。理想的には良好な労使関係の状態は全ての当事者がそれを良好と判断する時、成立する。しかし、現実には経営側が良好と判断しても労働側は不満と思うような状況、あるいは労使が満足してもより広い公共の立場からは受け入れられないような状況の方が常態であろう。

また闘争の水準については、それは労使関係の質に貢献する変数として加えなければならない。これは闘争の除去が良好な労使関係を規定するのではないという考えに立ち、ある目標の達成のためにはむしろ適正水準の闘争は不可欠とする。

上述の「労使関係の質」に関するクラスター変数の難点を克服するために、次に示すように、発展的に再図式化したい。



「労使関係の質」の概念を導入することにより、労使関係の動態の一般的図式を提示できると考える。労使関係の質は、当事者のいずれの側を満足させるか

という満足水準で捉えるパーカーの見解では、主観的相対性の問題（Aは満足でもBは不満）は解けない。そこで労使関係の質を労働福祉に貢献するかどうかということで理解し、福祉向上の評価基準として公平化、民主化、個人化を挙げるならば、その観点で労働生活の質が改善されることを目標とすることを前提しており、それに対する経営側および労働側の主観的評価はその限りで問題とならない。理念的には労働生活の質の向上は労使をともに満足させるという考え方に立っている。

このように考えることにより、労使関係の質も何らかの目標に向かって収斂して行くという前提を置くことができよう。図示するように、その目標として制度運営の効率化、民主化、人間化を挙げてみたい。制度運営の効率化は労使関係システムのフォーマリゼーションの程度と関連するが、労使関係の歴史が示すように、産業社会成立後の労使関係の近代化は一つには労使関係の諸制度を発達させた。それは労使関係の諸問題の解決の効率に不可欠であり、その要件はその意味で労使関係の質を規定する。

民主化は産業民主主義の実現を指す。産業民主主義は現代では労働者の経営参加によって促進される。これは前述の第一次団体関係の拡大・発展の中で労働者重役制のようなパートナーシップの思想を実行する労働者参加の形態は、反体制・階級抗争の労働者自主管理のような極限形態が理念的には考えうるけれども、現実的には最も完成した産業民主主義の形態であろう。

これに対して日本の労使関係は極めて対照的である。『変貌する労使関係』¹⁶⁾で分析されているように、日本的労使関係の主要因子は第1に「いえ意識」（ないし企業コミュニティ意識）であり、第2に格差・不公平（企業間の賃金・福利厚生費、男女格差、学歴格差、常雇と臨時雇の格差などに共通する因子）である。第1の「いえ意識」は、指摘されるように、「タテ社会」的特性ないしパターンリスティックな性格をもつコミュニティ意識を表している。さらに第2の格差・不公平の因子は、企業内（同一組織内）の「タテ社会」的格差のみならず、外の集団との格差をも表しており、これらは民主化という労使関係の

16) 社会経済国民会議、変貌する労使関係—21世紀への長期予測、1977。

質の観点から見て、日本の労使関係の質を規定している。またこの点は日本の労使関係システムの基礎をなす社会構造と深く結びついており、特にその支配的価値として組織と年功に基づく不平等の是認、経済社会生活のすべての側面における卓越性の序列の容認、経営権の正当性の受容と統制の要求があるとすれば、それらが企業間格差のような全体社会内の集団格差や不平等格差を生み出す根拠となり、したがって個人の社会的地位は全体社会のその集団の位置づけによって定まる。しかもこれらの格差・不平等が企業コミュニティ意識と連動して、社会全体で価値として容認される所に日本の労使関係の重要な特質があるといつてよかろう。したがって、民主化という要件からみると、日本の労使関係の質はそれらの価値を変革させるモーメントが働くとき、矛盾が露呈して混乱を伴う変動が生じるであろうという未来展望が成り立つように思う。

労使関係の質が目標として収斂するもう一つの要件は労働の人間化あるいは労働生活の質の向上であろう。周知のように、かつて労使関係の最大の主要目標は賃金決定を中心とする労働条件をめぐる問題であったが、最近少なくとも欧米の高度産業化社会では、労働生活の質の向上に関する関心が労使の間で高まっている。恐らくこの労働福祉の向上という目標は今後ますます世界的な共通のものとなるであろうと予想され、その実現度によってそれぞれの労使関係の質を評価することが求められるであろうと思う。1980年代に入ってから、東欧の社会主義圏でも労働の人間化の考え方が受け入れられる趨勢が生まれてきたことも、その意味で注目される所である。

一般に労働生活の質は、第一に労働生活が送られる物的環境および安全システムや福利厚生制度のような社会環境を含む労働環境の如何に依存する。第二に職務充実、職務拡大、職務再編成等の労働自体に関わる職務内容の改善がその中心課題となる。しかしここで重要なことは、この課題の遂行が労働者の自律性の原則に従って行われ、経営の労務管理として行われる経営主導を脱却した労使対等の人間尊重の精神に立脚している点である。労働生活の質が労働の人間化と同義語に使われる所以である。したがって、これは民主化の要件とも関連する。

6. 今後の課題

紙幅の制約のため詳述できないので、若干の問題点を指摘するにとどめた。今まで考察してきたように、労使関係の変動は社会の近代化と軌を一にして進行してきたが、それぞれの社会の歴史的、文化的特質によって屈折を起こし、多元的な道を辿ることとなり、社会間の差異は明らかである。しかし、一方産業化の進行は労使関係制度に関してイギリスから発展していった労使関係の近代的諸制度が世界的に普及しながら普遍化して行った。このように労使関係の現状と変動の方向は社会間にどのような差異があり、類似性があるか、そして今後差異を保ったまま変動するのかといった特殊化の作用を重視する拡散論 (divergence theory) に立つのか、最終的には類似性が支配的となるとする普遍化作用を重視する収斂論 (convergence theory) に立つのかという選択がある。もちろん現実はある部分は何程か特殊化し、他の部分は何程か普遍化していくという形で変動するであろうが、歴史的展望を見据えた上で、差異と共通性に関する現実を把握するために、国際比較は必須である。

国際比較研究を進めるためには、比較の尺度が必要である。津田真澄¹⁷⁾によれば、その尺度は全ての社会に共通する通約性と互いにどれだけ差異をもっているかという特殊性を捉えることができ、同時に世界全体およびそれぞれの社会の発展の方向が見通せるような展望性を備えていなければならない。

この点で注目される尺度を示したのは、カーやダンロップ等のグループである。彼らの Industrialism の概念が注目され、特に展望性についてその後現在に至るまで社会変動の見方について多くの論争を巻き起こした。彼らの考えでは、(1) 変動の原動力は産業化であり、より基本的にはテクノロジーが変動因である。その結果、労働者、使用者、政府という労使関係が定まる。(2) 産業化の途はそれぞれの社会の文化的、歴史的背景により多元的である。(多元的インダストリアルイズム)(3) しかし、その差異にも拘らずテクノロジーの進展を通してインダストリアルイズムの論理が貫徹する。労使関係に関しては(4) 管

17) 津田真澄、労使関係の国際比較、日本評論社、1969、p. 1～24。

理者層はますます専門技術化する。(5) 労使関係は階級的対立よりは内部的組織の確立を通して制度化する。(6) 労使関係制度は一般に三者構成となり、ルールによって制度が運営されていくような法治化が進んで行く。¹⁸⁾

従来の日本研究は、国際比較の観点からいえば、日本資本主義の歴史的 성격に関するものが中心で、特に先進国への catch up を問題意識として日本社会の後進性・封建性を解明する所に重点が置かれていた。しかし第2次大戦後の日本社会の変動は、世界の常識を越える発展を示し、欠点と見なされてきた日本的なものがむしろ長所として作用したという逆説的認識が内外で高まった¹⁹⁾。特に日本の労使関係が経済発展の重要な鍵として関心の対象となった。いずれにせよ、隅谷三喜男が「労使関係の国際比較」²⁰⁾の中で指摘しているように、二重構造、年功制、終身雇用等の日本の特質を国際比較の立場から再検討し、日本の労使関係制度といわれるものがどの点でどこまで〈日本的〉であるか、どの点まで収斂して行くかを論理的に確定することが必要であろう。

18) J. T. Dunlop and others, *Industrialism and Industrial Man*, Harvard University Press, 1960.

19) 例えば、OECDが日本研究班を組織して、来日し報告書にまとめている。Organization for Economic Co-operation and Development, *The Development of Industrial Relations Systems—some Implications of Japanese experience*, OECD; 1977.

20) 隅谷三喜男編著、『労使関係の国際比較』所収の序文、国際比較の祖座、東京大学出版会、1978、1～7頁。