

日本における労使関係研究の現況

—外からみたこれからの課題—

ロス・E・マオア

1. はじめに

ファッション界の一時的流行のように、社会科学のモデルも現れては消える。過去10~15年の間に、日本の労使関係は世界の注目するところとなった。しかし、それと同時に、日本国内では、労使関係への関心度がこの数年低下してきたように思われる。はたして現在盛んになった日本的労使関係論もやがて消えていく運命にあるのだろうか。我々が口にする「事実」というものは、実は現実そのものではなく、社会関係の中で作られた単なる知的イメージであり、時とともに気まぐれに変化しやすいものだ、ということが過去をふりかえることによってしばしば認識される。

数年前にカサロー (Kassalow 1983) は、日本式の労使関係のモデルに夢中になることの危険性について警告した。カサローによれば、過去においてさまざまな労使関係のモデルが提出されたが、いつの時代でも世界的に注目される労使関係のシステムは、時代によって変わり、その時代における国際経済の枠の中で、より華々しい発展をみせた経済・社会から選ばれている。つまり、経済成長と労使関係のシステムとは深い関係を持つ、ということがその見方の前提にあった。それ故に、それぞれの時代に脚光を浴びているシステムの持つ優れた機能が過度に注目を集め、逆機能とか社会の歪みが無視される傾向にある。その一つの結果として、システムの分析に当たって機能主義的方法だけが利用されることは必然であろう。これは余り驚くことではない。

このようにモデルが盛衰するという見方は、日本労使関係論を含めた労使関係論に関する一種のメタ理論である。マンハイム (Mannheim) が『イデオロギーとユートピア』の中で示した知識社会学をはじめ、上に挙げたカサローの見解などさまざまなメタ理論が教える教訓は、多くの学問的研究やそれらが生み出す数々の理論があくまでも、①当該社会の国際社会における相対的地位によって形作られる社会的環境および②その環境内での研究者のイデオロギー的立場に依存しているということである。この考え方は、学問としての労使関係論はそれぞれ独立した科学的研究がもたらす知識の単なる集積であるという見解と相容れない。もちろん、現在の労使関係論は、そのような研究の成果に基づいて形成されたところもある。しかし、先進諸国の多くの人達

が日本の労使関係を一つのモデルとして見ている現況において、社会科学の中立性を保ったり、価値を入れない研究を行うことが非常に困難なものであるという議論は、日本式労使関係論を吟味・考察しようとする時のよい出発点となろう。

専門外の者がその分野の専門家の仕事に意見を述べることはせん越なことかもしれない。また、社会科学の場合では、この人が当該社会の外の者（つまり、外国の人）であれば、このことは特に言えることである。それにもかかわらず、問題としている分野あるいは社会から離れたところに立つ者の意見に耳を傾けることは、それなりに価値あることであろう。私は社会的不平等について関心を持っているが、その観点からみたこの十年間の日本労使関係論の特徴は、「日本に学べ」と言う主張は別として、イデオロギー的な論争の乏しさにある。これは1970年前後に書かれたものと比べて対照的である。もちろん日本国内の社会的状況それ自体にも大きな変化はあった。例えば、安保闘争や公害反対運動に参加する学生がいなくなっただけではない。日本の経済は二度のオイルショックを乗り越えて、新しい国際環境においてなお健全な競争力を保っており、二十一世紀に向かっての日本人の豊かな生活ぶりも内外に報道されている。しかし、変化してきたのは、こうした現実だけではなく、その現象をみる観点やその裏に存在する前提にもある。従って、日本労使関係論そのものは、観察される社会的現象の一つであり、そこに在るその支配的イデオロギーにもかなり影響されるものでもある。

私は、この一年間日本における「仕事」や「労働」について若干の文献を読んだりその専門家と話したりしているが、この小論でその印象を述べさせていただくことにする。多少、抽象的になるかもしれないが、メタ理論のレベルで日本労使関係論の動向と方法論的問題点に触れたいと思う。

Ⅱ. 日本労使関係論の諸特徴

近年の文献では、労使関係システムの良質機能（eufunction）が強調され、目的としていなかった逆機能（dysfunction）や機能障害に陥っている箇所については触れられていない。ここではそうした面を三つ取り扱うことにしよう。

まず私が思い付く日本労使関係の一つの特徴は、日本労使関係を日本社会全体とか上部構造という広範な文脈の中で理解しようという試みが、一般になされていないということである。1950年代から1960年代にかけて、日本の労使関係は日本社会全体の民主主義との関係の中で論じられていたが、今日では、民主主義と関連のある議論は、恐らくコポラティズム（corporatism）という枠組みの中で、または「下位体制」で存在する下部組織のレベル（例えば、工場の中の職場とかQC活動の少数小集団や大量小売業者の売り場）で行われる経営参加という枠組みの中でしか取り扱われない傾向にある。しかし、経済学者サムエルソンが述べたように、社会科学の第一の教訓は「合成の誤謬」という原則にある。「一部分について真であるとみなされることだけ

のゆえに、全体についても真であるとみなされるのは誤謬である」(サムエルソン 1966:15)。従って、注目をひく生産レベルでの経営参加は利益の配分が決定されるその他のレベルでの参加につながるとは限らない。私の印象としては、日本の労使関係が議論される時には、パイの配分というより、パイの拡大だけが問題とされている。

機能の問題をもうひとつの角度から考察すると、「日本のシステム」は異常な程度までうまく機能しているといえる。つまり、ある企業の労使関係による生産性の向上は、そうした向上を見せない企業に色々な問題を起こしているという見方もある。円高の問題や貿易摩擦の問題が、成功した少数の産業とどれほど関係があるのかを考える必要がある。少数の産業の成功のうちには、手厚く保護を受けた生産性の低い産業も存在し、競争力の少ない産業の失業者がいる。また、A社の労使関係が表面で優れているようであっても、それは、劣悪な就労条件(賃金、労働時間、安全性、職場環境など)を持つ二重構造の中で、零細下請け企業で働く者や大企業の臨時雇用の労働者に対する社会的不平等や社会的ダンピングなどという現象をも含んでいる、といわなければならないのではないか。こうした関係を考慮に入れない限り、日本の労使関係は日本社会から切り離されて議論され、その多くの機能(特に良質機能でない機能)が視野に入ってこない。

逆機能とか潜在機能とかいうものは、働く刺激や競争する刺激がどのような社会的構造の中で促進されるかを考えると、より明瞭になると思われる。例えば、日本の大企業の従業員は企業のレベルで日本型経営によってよく動員されるが、その同じ経営による労務管理がどれほど国際間の競争のため全国規模で労働者を動員せしめるように機能し、またどれほど国民主義的イデオロギーを導くように機能しているかを考えないと、その機能を包括的に把握することは不可能となる。最近の日本のテレビ番組で、韓国では労働者の動員に日本で見いだされた様々なテクニックが使われているので、日本と韓国との競争の影響が日本で益々強く感じられるようになるだろうと予測している。ただし、その競争というものは、韓国の製品に対して強い心理的障壁を持つ日本の閉鎖的市場には見られず、より安価な商品を買って、生活水準の向上を楽しもうとする労働者が多い海外(たとえ、アメリカやオーストラリアの)市場において見られるだろうという。

このような逆機能、潜在機能の結果として、日本国内では、肉の値段が海外のそれに比べて5~10倍、果物や野菜の値段が10~15倍もする。また、VDTを置くオフィスやセールス・カウンターを訪ねてみれば、そこではオペレーターが仕事に対する情熱から、水ぶくれができ皮膚が剥げ変形したようにすら見える指を使いVDTに向かっているケースが少なくはない。「RSI」(repetitive stress injury=長時間繰り返される作業による局部への過剰負荷がもたらす身体障害)は、日本ではまだ比較研究をするほどの問題として取り上げられていないようであるが、その兆候はいくつかの形ですでにうかがえる。外国の労働者から見ると、日本の労働者は全体に忙しすぎ、組織されすぎ、また与えられる情報がコントロールされすぎるため、生活水準の本当の

意味を考え、不満を口にする余裕すらないのである。それにもかかわらず、週刊誌では、そうした現実性のある問題というより、日本人とあまり関係のないエイズ（AIDS）のような問題を扱う記事が異常なほど多く見られるのは、日本人の識別力の喪失の表れと言えるかもしれない。

私の思い当たる日本労使関係論の第三の特徴は、紛争・対立に言及することが比較的少ないということである。一企業＝一組合の形をとる企業別組合という形態が経済成長を促進するという考えに焦点を当てることは、①労使関係の専門家の間に一種の健忘症を助長し、また②労使間に紛争のある企業から注意をそらすものである。労使間の暴力的な紛争や労働運動の内部対立などは、日本の労使関係としてめったに議論されない。たとえ触れられても、それは昔話のようなものとして扱われているような気がする。例えば、第二組合を扱った藤田の研究が最近ではすっかり忘れられているようである。去年私は四回ほど日本の大学のキャンパスで公演を行ったが、その時、労務管理とか労働法を専攻したが、「第二組合」という現象・用語を知らない多くの学生に会ったという記憶が印象深く残っている。このような対立を記述する文献は、もちろん日本の経営論や日本労使関係の日本文化説の厄介者である。日本の労使関係を研究する学者達は国鉄の労働者に、また教育公務員に何が起きているのかにほとんど目を向けない。もっと一般的印象ではあるが、日本の学者はこの種の問題をジャーナリストに任せ、このようなテーマを真面目に研究することが彼らの威信をそこねるかのように思っているようだ。しかし、河西（1981）の報告によれば、一つの企業でいくつかの組合が継続的な闘争活動を行っているケースが少なくはなく、全国で組織されている組合員の推定15～20パーセントがそのような組合に所属している。

日本の労使間の紛争に関して、15～20年前に出版されたものはこの5～10年の出版物と比べて、労働紛争や労使の利害関係の対立が今よりもはるかに注目されていた。もちろん、このようなコンフリクトはイデオロギーの殻を自ら打ち破ることのできなかつたマルクス主義の学者が強調したのであったが、彼らは他の学者が無視しがちな、意味のある現象・現実を扱っていたのである。この点に関してレヴィン（Levine 1982）は、どの社会であっても労働争議は様々な労使関係の中でごく僅かな割合を占めるにすぎないと論じている。従って、ある社会の労使関係の特徴を論ずるとき、その社会での労働損失日数がその他の社会でのそれよりも何日多いかという議論にとらわれることは、レヴィンにとって理解しにくいところであろう。しかし、国際間の比較を別とすれば、ある国の労使関係に公式に認められた行為者、いやもっと一般的に職場にいるすべての関係者の協調・対立などの動機や根底にある力関係を理解するためには、はっきりと表面化した争議とともに、潜在する対立や葛藤を研究することが新たな視点からの重要な鍵を与えるだろう。このことはいずれの社会の組織にも見られる多次元的な階級階層がらみの人間関係を解釈するために、考慮しなければならないことである。

Ⅲ. 通説における前提

どのような学問もタブーや暗黙の了解事項を持ち、「神聖」なる前提の上に構築されているようである。私の理解しているところでは、人気がありよく用いられる日本労使関係の記述は、実証的に検証されていない数多くの前提のうえに成り立っているが、その前提の多くは、日本人論一般を支持する前提と共通するところが多い。日本労使関係の理論研究がパラダイムというような枠組みの中で構築され、行われているならば、その描写や理論は、①調べようとする社会的現象の選択や②研究の方法の選択を限定する一連の前提を離れては理解しえない。そのような前提は建造物の礎石のようなものであり、それゆえに、それらの前提はもっと注意深い検討を必要とする。ここに例としてそのような前提を三つほど挙げることにしよう。

A. 勤 勉 性

一つの例は日本人の労働観に関係している勤勉性である。日本人は勤勉な国民として知られているが、このことが、日本の経済成長とか海外進出と深い関係があることは疑いがない。私が育った1950年代のアメリカでは、「勤勉な日本人」のことを耳にしたことなど一度もなかった。学者の関心はともかくとして、「勤勉な日本人」が世の注目を集め始めたのは、1970年前後のことであった。

こうしたイメージの背後には、確かに数多くの印象的で、一見したところは客観的な事実がある。ある統計の示すところによれば、日本人は諸外国の人と比べて、労働時間が長く、与えられた有給休暇の日数の半分しか消化していないことになっている。また、別の統計を見ると、日本の人口全体の労働力率は他国のそれよりも高くなっている。例えば、1970年の時点で、日本では全人口の50パーセントが就業していたのに対して、アメリカの就業率は39～40パーセントに過ぎなかった。

このように日本人の就労時間数についてはよく書かれており、また日本人が一生懸命働くということは、一般に受け入れられていることである。しかし、「労働」とか「よく働く」とか「勤勉であること」という分析概念をしっかりと定義した上で慎重に行われた比較研究は、国内における継続調査にせよ国際比較にせよ、まだ見たことがない。これがなされない限り、日本人についての比較命題は意味が薄いだろう。拙稿（1987）で提起しているように、勤勉性の概念は、「日本人は勤勉だ」という通説から我々が受ける印象ほどには、普遍的なものではない。それにもかかわらず、日本の労使関係に関する多くの文献には、日本の労使関係システムの中に、あるいは日本文化それ自体の中に日本人の優れた勤勉性を培う何かがあるということがしばしば主張されている。しかし、外国の研究者や当事者は「日本人はよく働く」という通説を前提にするので、日本の労働者が仕事に対して強く動機づけられているということを感じがちになる。彼らがその動機を与えられと思われる日本式経営について興味を持つようになるのはごく当然のことであ

る。以上の理由付けには概念上の僅かな変化がある。つまり、概念さらには分析そのものの焦点が、①長時間の労働から②一生懸命働くこと、そして③強い労働意欲へと変移しているようである。互いに密接に関係しているが全く異なるこれらの概念がはっきりと定義され区別されなければ、勤勉性の前提は実証的に研究することはできない。

B. 高い生活水準の前提

第2の暗黙は、経済成長が豊かな社会をもたらしたというものである。確かに一人当たりのGNPは急激に上昇したし、日本全体としての生活水準に大きな向上があったことに異議は唱えないだろう。しかし、「より豊かな社会」と「豊かな社会」とは違う概念である。生活の質（つまり、生活水準はどういうものであるか）に関する議論一例えば、1970年代の前半にわかに注目を集めたQWLの一時的な運動、国民春闘の理念や三木政権の下でのライフサイクル構想などが一応あったとしても、不完全なまま影を潜めたということである。

そうした議論の代わりに、日高（1980）が指摘したように、一種のイデオロギーとして「ヒット商品」を生み出そうとする弛まぬ商魂が全国をにぎわすようになった。とくにこの情報化時代において、少しでも「豊か」な生活を送るのに役立つような製品（例えば、テレビの無線コントローラー、腕時計になった液晶テレビなど）は、学者を含む日本国民の視野を縮小させるようである。にもかかわらず、このような製品は、多くの国（すべての国ではないが）の労働組合員が重要だとして共通に掲げる基本的な生活水準（家の大きさ、就労および職業の選択の幅と自由、休暇の有効な利用、職場の官僚組織化の歯止めなど）を大きく変えるようなことは少ない。「ウサギ小屋」にステレオタイプ化された住宅問題にはあまり触れる必要はないだろうが、そのようなステレオタイプが暗示する非難は、日本の国民の意識を指しているところもあろう。

これを反映して、「日本式労使関係に学べ！」という熱心な動きの裏には、現行の通貨交換レートで単純な比較をやみくもに受け入れる傾向があるのではないか。このような比較の裏には一人当たりのGNPというような概念をつかって生活水準が国際比較できるという仮定がある。問題の一部は国際経済力と生活水準との混同であろう。一人当たりのGNPは、後者の指標というよりもむしろ前者の指標ではないか。また、GNPの伸び率で表した経済成長率についても同じことがいえる。国際間の成長率の比較は、その伸びの絶対値と限界効用の相対性との混同を来たしがちである。その結果としては、日本人は、一方において日本にいる日本人は国民主義的に日本の生活水準の高さを誇っていると同時に、他方において外国から帰ってきた日本人が、「外人は我々を金持ちだと思っているがそうじゃないんだ！」と言うのをよく耳にする。このGNP・パー・キャピタと生活水準の混同は、「ヨーロッパ並みの賃金」とかいう掛け声や生産性向上主義的組合運動のような、賃金面のみを重視する労使関係の一般的傾向についても、助長されているように思われる。最後にナショナリズムや国家のプライドの高揚も、日本の国際的地位の向上に伴う副産物であり、これは、疑いもなく円高によって誇張される生活水準の向上を政策の評定

基準として国民に受け入れやすくしているのである。

しかし、慎重に考察すれば、高い収入が必ずしも高生活水準とか豊かさや等価ではない。収入と生活水準の関係を述べる際には生活費（特に住宅費、交通費、食費、レジャー施設の使用料など）も一つの因子であることを考えなければならない。人口密度も達成しうる水準を制限するかもしれない。従って、実質賃金がXパーセント増加したとしても実質の生活水準の向上はその何分の一かになるのではないか。つまり、「フロー」（所得）と「ストック」（富）を区別することが重要なのである。上述した日本に帰国後の印象のごとく、このような考察は日本人によってもしばしばなされており、これがシルバー・コロンビアという発想にもつながっていると思うのだが、どおいうわけか、日本の労使関係を研究する学者はこれらの考察を見逃す傾向にある。

生活水準の評定に関する問題は大変複雑である。しかし、労働者の働く動機が生活を向上させたい（あるいは単に収入を増やしたい）という願望だと言われているなかで、労働過程を理解するに当たりこの問題を無視してはならない。最も重要なことは労働者の認識と現実との間のギャップである。その一つは「生活水準」の定義の必要性である。これはこの概念が「エコノミック・マン」という概念や多くの経済理論の基本的な仮定の中心に位置するからである。もう一つは、労働者の認識の形成過程をもっと明らかにすることである。労働にかかわる問題はあくまでも社会的関係であるからである。

C. 日本の単一社会は平等であるという前提

厳密な研究を必要とする第三番目の前提は、日本では他の先進国と比べて収入の分布が遙かに平等になっているという通説である。日本の労使関係についての多くの文献が、日本は単一民族の国家であり、社会階級などの概念は日本社会にそれほど当てはまらないという。しかし、年令・教育水準の他にも、賃金格差を生む普遍的な次元として、居住地の市町村の規模・産業・職業・企業規模・性別などがある。日本とアメリカを比較してみると、両国の賃金格差のパターンは大変よく似ている。どちらの国においても、稼働力が高いのは、田舎の居住者よりも大都市の

表一 多次元における所得分布の日米比較

比較の次元	各階層の平均所得の日米間の相関関係	不平等の量に関する日米間の比較
1. 居住地の規模	高	日本の方が低い
2. 産業大分類	低	日本の方が低い
3. 製造業内の中分類	高	ほぼ同じ
4. 職業	高	ほぼ同じ
5. 企業規模	高	日本の方が高い
6. 年齢	高	ほぼ同じ
7. 教育水準	高	日本の方がやや低い
8. 性別	高	ほぼ同じ

杉本良夫とロス・マオア『日本人は「日本的」か』（東京——東洋経済新報社），p. 99.

居住者、肉体労働者よりも頭脳労働者、中小企業より大企業の勤務者である。産業別に見ると、大分類のレベルでは類似性は低い、製造業の中分類の次元では両国の相関度は高くなる。これらの関係を一覧にしたのが表一である。

さまざまな形で現れるこのような社会的不平等を考慮に入れるのは、社会を分析する上で必須のものであり、日本の社会の現象として認識されている。しかし、日本の労使関係がいかんして機能するかを説明するときには、その現象はけっして重要な要因として触れられない。不平等は結果か原因かというような問題は、鶏と卵のような問題でもあるが、労使関係システムが不平等の原因であるかどうかという点は全く検討され、論じられもしないのは奇妙である。

日本の労使関係論においては、このほかにもいくつかの神聖なる仮定を挙げることができる。家庭内離婚とか校内暴力というような問題がかつて家族社会学や教育学の研究者に気付かれなかったり無視されたりしたように、職場内の疎外や企業内強制も労使関係の議論から除かれている。確かにこれらは難しい課題であり、上品な話しの種として認められていない。しかし、このような課題を扱わなければ、意味ある社会科学を発展させることは期待できない。

このような神聖な前提はタブーや神話とともに現われるものである。それゆえ、今まで述べてきた領域は研究から除かれる傾向にある。しかし、公認された説明を乗り越える努力がなされなければ、我々の労使関係・労働過程に関する理解は深まらないであろう。さらに日本の労使関係についての誤った認識（例えば、日本が現在直面している貿易摩擦の根底にあるような誤認）は、「文化の違いによる誤解」という口実によって言い逃れるままでは、これからも存在し続ける国際間の誤解は改善されるというより、むしろ悪化していくと思われる。国内に限っても、これらの前提を吟味なしで保持し続けることの損失は高くつく。最初のうちは、日本人に与えられた「名誉」とか「満足感」が補ってくれるかもしれないが、その結果は、日本的労使関係の無効力性が他国で認識されたあとも、日本国内ではいつまでもそれに気が付かないままになるのではなからうか。ナンバーワンであるがゆえ盲目である。そうした態度は、いわゆる「英国病」とか「アメリカ病」の原因となったようであるが、今後日本人の生活水準が上がったとしても、それは実際に向上しうる水準よりも低いレベルで停めると、それは日本人にとって全くの悲劇である。

Ⅳ. 日本労使関係の研究におけるパラダイム

前節で述べた日本の労使関係の研究における問題点は、日本の労使関係を扱った文献と他の社会の労使関係を扱った文献を比較すれば、歴然としている。しかも、日本労使関係の文献を日本の社会環境の中の一つの社会的現象として眺めれば、これらの問題点が現代日本のイデオロギー的な風潮の一部分であることが容易に理解できるだろう。関連しているが、日本の労使関係をこのような視点から考察することによって、この分野における研究のパラダイムが視野に入ってくる。

る。国際レベルで社会モデルが隆替すると同様、国内レベルでもパラダイムが現われ、消えていくのである。知識の多くは一時的なものであるが、「国際市場」での社会モデルの人気と「国内市場」でのパラダイムの人気にはどのような相関があるのかを調べることも興味ある課題である。そうした研究をすれば、日本の労使関係論の中の諸パラダイムの性質が一層明瞭になる。ともかく一つのパラダイムだけによって研究を行うには限界があるのだが、いくつかのパラダイムをどのように結びつけ、どのような「インターパラディグマチック」(interparadigmatic) (あるいは「マルチパラディグマチック」(multiparadigmatic) とか「トランスパラディグマチック」(transparadigmatic)) とするかについての議論は今のところ殆んど見られない。インターパラダイムを構築し、もっと包括的な日本労使関係論を得るために、既存の諸パラダイムとそれらが発展した歴史的背景を外観することがよい出発点になるだろう。

A. 日本の労使関係における葛藤

その第一は、日本の労使関係(または「職場関係」)の葛藤理論的アプローチである。これは1950年代に現われたもので、一方では日本社会の民主化への関心が影響しており、他方では日本の労働運動のゆくえに対する関心が影響していた。このパラダイムはマルクス主義の影響をかなりうけたものだったが、1950年代の日本の学会の主流をなしたものといえよう。1940年代の後半から1950年代のはじめにかけて組合の組織率は高く、また実際に、強力な組合の運動がなければ解決しえないような問題が山積していた。多くの労働者が貧困の中で生活していたが、それは搾取と呼ばれる労働条件、労働環境によるものだった。農村の労働力が都市部の向上へ流れ込む過程で、都市に出て来ざるを得なかった多くの労働者の中には、すぐに大都市の生活に馴れず、しばらくの間、公民権が剥脱されたような混惑を感じた者が少なくはなかった。このように、当時の事情がある程度葛藤理論の見解に当てはまった面も確かにあった。

1950年代の初め頃までは、労働運動が非常に活発であり、労働者の発言権は強かったが、その後労働運動が下火になるにつれて、労使関係の優劣が逆転し、日本の民主化に望ましくない状況が生じてきたことを多くの学者が指摘してきた。この情況のもとで、労使関係がどのように整えられてきたかという説明が主として日本の上部構造との関連に求められた。しかし、このパラダイムの問題点は、労働者対資本家という二層階級モデルへの依存度が高く、このあまりにも単純すぎる枠組みから抜けでることができなかったことである。

日本社会が葛藤理論で考えられるよりもずっと複雑な社会であることを多くの学者が1950年代の後半から少しずつ指摘しはじめた。日本社会学会の主催で1955年以降行われている社会的移動の調査の結果によって、階級という概念が日本社会を記述したり理解したりするために用いる分析用語としては硬直しすぎる概念だということがはっきりしてきた。そのうえ、貧困の実態を調査した研究によって、瀬戸際にいる労働者がとにかくどうにかして生活している状態からもっと安定した状態まで這い上がりうる、ということも描き出された。さらに、日本生産性本部や日本

労働協会の設立、それに QC 活動や QC サークルの出現が経済主義的労働運動または商業主義的組合の発展を促した。もちろん経営者側と第一組合との対立は、一応葛藤理論の立場を支持するように見えたが、その一方で第一組合と第二組合の抗争が水面下で起こり、またこうした経済・商業主義的労使関係を支持したイデオロギーは、どうしたら生産性が向上するかというようなことに従業員や一般国民の関心を導いた。さらに、アメリカの影響も無視してはいけな。1950年代の後半からアメリカの政府・財界およびその体制を支持する陣営は、マルクス主義的思想の伝播を妨害するため、内外の大学や研究機関、さらにはマスメディアを通じて「近代化論」というアメリカ流の機能構造主義を積極的に宣伝・奨励していた。労使関係を研究する日本の若い学者や労働組合のリーダーたちが十年以上にわたって奨学金を受けてアメリカに渡り、収斂論の盛んなこの時期に、アメリカのモデルを基にして労使関係の研究に必要な理論的枠組みを身につけた。その研究者や組合のリーダーたちは、日本に帰ってから少なくとも二つの「新しい」パラダイム——すなわち、制度的アプローチと内部労働市場のアプローチ——を導入し、または促進させるように働いた。

B. 制度的なアプローチ

このようなイデオロギーの対立を背景に、労使関係のシステムそのものについて関心を持つ研究者が増えはじめた。労働三法が施行されて10～15年たった頃であり、制度といえるものがかたにかできあがっていたという事情もあったし、労働法の専門家もそろそろ教授クラスになるころだったという事情もあった。労使関係を制度として把握しようとする考えかたの思想的根底は「インダストリアル・マン」という概念にあった。ダンロップその他の著者に見られる主な主張は、社会が工業化するにつれて労働環境に様々な変化が起こり、それが労使間の対立を増加させるというもので、葛藤理論の論者が注目するあらゆる種類のコンフリクトは一応認識されていたが、それに対する説明は異なっていた。この第二のパラダイムによる問題意識は、労働紛争の主体とその本質を明確にすることではなく、むしろそのコンフリクトがどのようなプロセスによって解決されるか、という側面にあった。その結論は、工業化・産業化が進んでいくにつれて、労使双方を調整する法的枠組みによって労使間の紛争も慣例化され、紛争の多くは労働組合側と経営者側と政府側の認めた社会的規範に従って解決されるというものである。このパラダイムは、制度——つまり、法律は一般に受け入れられた慣習および上述した労使関係の主要参加者（大企業の労使や政府の関係者）の役割——を説明することに重点を置くアプローチである。このパラダイムは日本の労使関係を理解する上で特に有用であったと思われる。日本は中央集権的な政治機構を持つので、関連した一連の立法が全国共通して通用されるからである。しかしこのパラダイムが当初注目した労働三法はこれまでに何度も改正され、制度が熟すとともに一層複雑になった。その結果、日本の労使関係をこのパラダイムで説明するには、必要とする努力がいやでも増えてきた。さらに、小野とマオア（1986）が指摘しているように、制度の側面からのアプ

ローチには、外郭団体、依託研究、諮問委員会などを含めた手の込んだ行政機関と圧力団体の動きへの慎重な配慮も必要である。このアプローチを用いる学者は、このような点まで深く考えに入れていないかもしれないが、最近問題になっている派遣労働者、労働時間、働く女性などに関する議論の多くはこのパラダイム中で行われているようである。このパラダイムで軽視されるのは、体制側が公的に取り扱わなかった潜在する様々な逆機能やその他の問題である。日本の労使関係を理解するためには、日本の雇用者の三分の二を占める日本の未組織労働者はこのような問題に悩みながらも毎日の生活を営んでいることを見逃してはならない。

C. 日本的経営論

1960年代になって葛藤理論は日本的経営論というもう一つの視点から反論を受けた。このパラダイムによれば、戦後日本の戦闘的労働組合運動は、単に一時的な現象であり、敗戦の混乱の中で占領軍が行った様々な改革を反映し、さらに労使の緊張は、社会主義のイデオロギーとアメリカの概念である民主主義、西洋の概念の個人主義を同時に導入しようとした理想主義者の試みによってもたらされた異様な事態なのだという。このパラダイムをとる立場には二つの側面がある。一つはマクロ経済学の視点から、日本の経済成長を日本人の文化的性向——勤勉、学習、儉約などに価値をおく国民性——の産物であるとみるものである。もう一つはミクロ経済学の視点から、日本の企業体の原動力を協同体的性格——従業員の使用者に対する忠誠心と使用者の従業員に対する温情主義的配慮——で説明するものである。1960年代の終わり頃になって、日本企業に特異な制度として終身雇用、年功序列、企業別組合を強調した多くの著書が出版されるようになった。これは1970年代になって政府から「正式な裁可」を受けた「主流論」となった。二度にわたって OECD の報告書を書いた調査員が日本に派遣されてきた時、この見解は日本の当局の解釈として伝えられたし、外務省が日本を紹介する出版物（例えば、Yakabe 1977）にも採用された。1980年の初めまでに日本的経営について非常に多くの本や雑誌記事がでたが、「日本的」とか「日本型」とかいうレッテルが使われる時、その多くの場合この第三のパラダイムの前提や主張が用いられているのである。

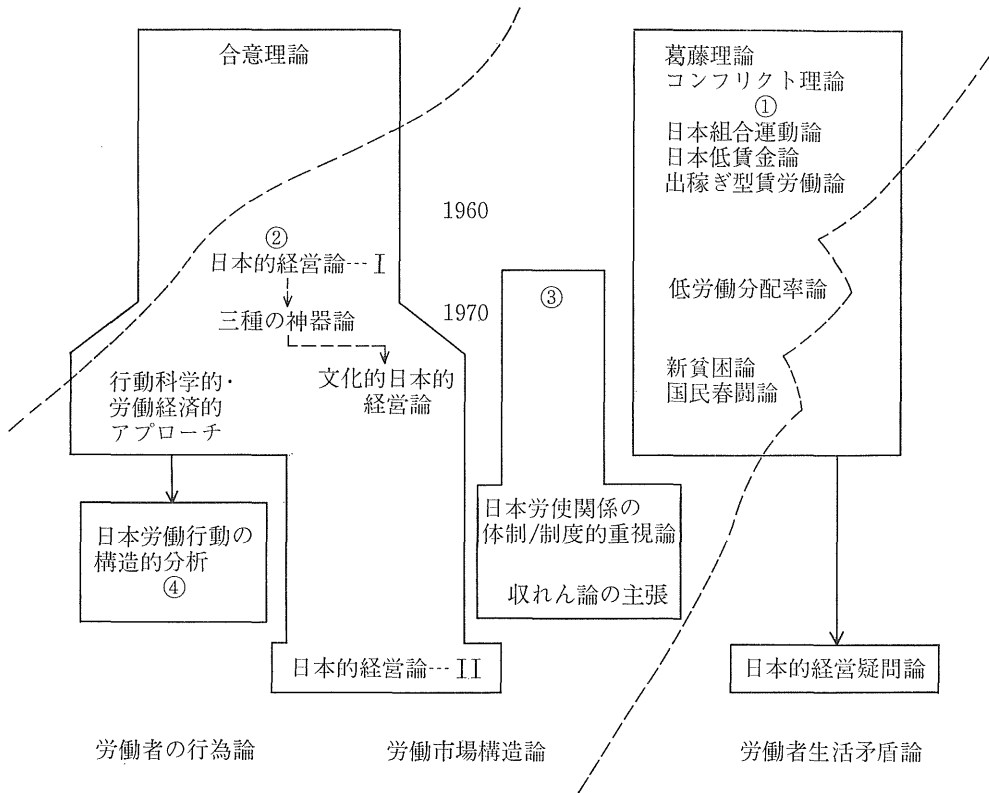
D. 内部労働市場の理論

最後に現代の日本の労使関係を考える際に見落とすことのできないもう一つのパラダイムについて述べてみたい。これは第二のパラダイムと同様アメリカから輸入され、「エコノミック・マン」という経済学の普遍的概念に基づいて日本にみられる現象を説明しようとする行動主義・機能主義的アプローチである。このアプローチは、日本で特異な形で現われる現象を機能の等価性によって説明しようとする傾向がある。文化的価値それ自体は重視されなく、労働力の部門別割り当ての違いによって生ずる構造的差異に注目を払おうとする。ここでもアメリカの影響を反映して、労働市場の研究には労働経済学と行動科学がその基礎におかれている。慶応大学の研究グループの数々の仕事はこのパラダイムの代表的な例であろう。このパラダイムの研究者の関心は

初め労働市場の動向や構造、春闘の推移の予測、女性の労働市場への参加などにあったが、その後問題意識は、内部労働市場、技能の形成、キャリアのパターンなどの領域へ移ってきた。

以上四つのパラダイムについて、紙面の都合から大ざっぱに概観するとどめた。図-1に骨組みの輪郭を示す。これらのパラダイムには、かなりの違いがあるにもかかわらず、日本における労働の状況を紹介する書物の殆んど一つあるいはせいぜい二つの視点からしか日本を理解しようとならない傾向にあるようである。しかし、一つのアプローチだけを擁護する思想的・政治的偏重の存在を真剣に考えると、今必要なことは、①日本労使関係という学問の歴史——さまざまなパラダイムの歴史の変遷——の研究と②いくつかのアプローチを融合させるトランスパラダイムを確立することだろう。前者に関しては、外国の研究者によって書かれたものと日本の学者によって書かれたものによどのような関連があるかが興味深い問題である。時系列的な研究をすれば、両者の間に密接な関係があるということが明確になる。

図-1 日本における労使関係についての諸パラダイム



V. 結 論

この一年間、私は日本で多くの研究者と話をする機会を得たが、皆一様に、労使関係の問題に対する大学生の関心が薄れてきている、また労働問題を扱う研究機関を利用する者が減ってきていると言う。多くの場合、この傾向には、日本における労使関係の問題はほぼ解決されたという気取った説明が付けられる。もちろん「古風な学者」の中には、日本の労使関係の遅れたところを嘆く者がいる。彼らは、商業主義、政府の干渉の宣伝、労務管理のイデオロギー的主張などがこの領域の重要な問題から目をそらすものだと感じているが、彼らの認識は、ユートピア的な素朴すぎる面があるため、国内や国際間の競争が高まりつつあるこの頃あまり人気を集めていないようである。

この点に関しては、社会学者のコリンズ (Collins 1982) によると、現実の描写が興味をもって受け取られるには二つの条件が満たされなければならない。その一つ、はその描写が平均的な人ならば、だれでもが理解できる言葉で説明されていることである。もう一つは、その描写がありきたりで当たり前の説明を越えることである。バーガー (Berger 1963) の言葉で言い換えれば、社会科学はその説明が官報的説明の域を越えたときはじめて社会科学としての価値を持つようになる。そうなれば、こうした社会科学には、世界のレベルでの文化相対主義 (cultural relativism) やコスモポリタンイズム (cosmopolitanism) からの眺望だけではなく、社会の底辺に生きている者にも目が向けられる自分の社会そのものの中の文化相対主義やコスモポリタンイズムも必要である。もちろん、ただ社会の底辺に目を向けるだけなら、それもまた一つの偏狭主義になるのだが、1970年代の終わりから1980年代にかけて大波のように見えた日本の労使関係論は、どちらかという、文化相対主義の名で、日本的経営の必然性を主張しながらも、日本社会内の底辺にいる者の存在を否定し、その下位文化と下層レベルで感じられた日本の労使関係に内在している矛盾を無視してきた。しかし、その対照をなしている1960年代の後半や1970年代の前半に書かれた日本における労使関係に関する文献は、全体として読者に社会内の文化相対主義的・コスモポリタンの見方を提供していた。つまり、日本の労使関係に関するその当時の文献全体は、社会の矛盾について、「論争力」を持っていたため、大学生や社会人一般の興味をかきたてたようである。それに対して、現在の体裁のよい公報的説明や構造機能主義の記述は、広く認められた決まり文句と同様一般に新鮮味を感じさせないので、日本の労使関係についての関心が最近薄れているのは驚くことではなからう。

それでは、労使関係問題に対する今日の無関心な風潮のなかで、どのようにしたら興味を回復できるのだろうか。日本型労使関係論の一般的通説を越えるために三つの方法が考えられる。

A. 日本の労使関係の研究の方法論

日本の労使関係論に刺激を与える一つの手法は、労使関係の研究に関する方法論的問題につい

で議論を起こすことである。これについては特に四つの問題点を取り扱えば、議論が沸いてくると思われる。

第一には、労使関係の研究に携わる専門家は、彼らが記述する組織についてもっと体験をもつ必要があるかどうかという点である。専門家がただ外部から眺めただけで本を書くなら、この分野は構造機能的視野だけで社会をとらえるという傾向を避けられないと思う。外部からだけ現象を見ると、研究の焦点は、インプット (input) やアウトプット (output) 及びコストやベネフィットの分析 (cost-benefit analysis) ——つまり、公的データで確かめる分析——に置かれがちである。

第二には、研究過程における力関係のもつ作用についてである。力の上下関係のある組織内で、ある個人が本当の自分を出す程度がその場にいる相手によりどう影響されるかという問題は、社会学者、とりわけ現象学の論者 (phenomenologists) や記号相互作用論者 (symbolic interactionists) によって多数書かれている。しかし、日本社会の単一性や、労働者が企業ぐるみで強い一体感を持っていることが強調されるためか、力関係という労働関係の重要な一面が無視されがちである。職場は職場内での専門化が進んで、ヒエラルキーに組織されるが、それにもかかわらず方法論的問題として、力関係はほとんど目もくられていない。

第三に、意識調査に多大な信頼を寄せる傾向が続いているが、質問の内容及び調査が行われる状況はめったに重要な議論の対象とはならない。下位文化による言葉使いの違い、そして職場における力関係の存在は、これらの意識調査の信頼性に決定的な影響を与えるが、その方法論的問題はほとんど議論されていないのである。

第四に、政府の統計結果は、文化比較によく引用されるが、その統計のとり方についてはほとんど何も問題になっていない。もっと注意深く調べてみれば、偏向性とか妥当性とかの問題とは別に様々な興味ある事実や逆説的現象が現われるのではなかろうか。そうした発言は、日本の労使関係を理解するためには、色々な意味で役立つと思われる。

B. 知識社会学的考察

日本の労使関係研究について関心を高めるもう一つの手法は、この分野に知識社会学の観点を導入することである。この領域の研究者を政治的方向性や仕事に対する基本的な価値観・信条によって分類したら、さぞ議論を呼ぶだろう。この観点からの研究を行うことによって、日本の労使関係を理解しようとする研究者も、社会科学における科学哲学や現象学的社会科学の学者が長年にわたり遭遇した数多くの重大な方法論的、哲学的問題に直面してくるだろう。しかし、こうした問題を論ずることは、前進への大きな一歩である。それは、日本の労使関係の研究に、パーガーやランダールの指摘した社会科学一般の真の問題意識 (その本来のコスモポリタンイズムと文化相対主義的理論) を取り戻すことによって、日本の労使関係の研究を①単なる構造の記述と②単純な行動主義傾注、という二つの欠点から救い出すからである。

C. 多様性の重要性

最後に、1960年代の終わりから1970年代のはじめにかけて労使関係の研究分野を特徴づけたコスモポリタンイズム（つまり、仕事の世界の多様性に関する問題）を復活させることである。構造機能主義的見解の影響が広く行き渡った結果の一つであるかもしれないが、これまで花形産業の優良企業の労使関係を説明することに、あまりにも多くの関心が向けられたようだ。例えば、労働組合に加入していない労働者の70パーセントを占める非組織労働者の存在があまりにも頻繁に見落とされている。その多くが女性であり、臨時またはパートタイムの労働者であり、下請け零細企業の労働者である。

英語の「*industrial relations*」はほとんどの場合「労使関係」と訳されているが、「労使関係」という表現のニュアンスは「*labor-management relations*」に近く、「労」と「使」または「資」との間の法的・規範的・制度的関係を中心にする。しかし、「労使関係」のかわりに「産業関係」、「職場関係」、「仕事関係」、「労働関係」などの言葉を使えば、組織された労働者の関係から生まれる制度化された行動・思想だけではなく、労働のすべての側面を展望するような視野の広い研究がなされるであろう。このような見方は、五千万～六千万人の労働者が現実に経験している労働、そして一千百万人の高校生・大学生が予期している労働というものを研究の対象とするものである。

参 考 文 献

Berger, Peter

1963 *Invitation to Sociology* (New York: Doubleday and Company).

日高六郎

1980 『戦後思想を考える』（東京、岩波書店）。

Kassalow, Everett

1983 “Japan as an Industrial Relations Model”, *Journal of Industrial Relations* (vol. 25, no. 2: June, pp. 201—219).

河西宏祐

1982 「日本における労働組合研究の現状と課題」『千葉大学教養部記要』, pp. 122—147.

Levine, Solomon B.

1988 “A Systems View of Japan’s Industrial Relations”, in *Frameworks for Japan*, ed. by Yoshio Sugimoto and Ross Mouer (London: Kegan Paul International).

Mannheim, Karl

1936 *Ideology and Utopia: An Introduction to the Sociology of Knowledge*, translated and edited by Louis Wirth and Edward A. Shils (New York: Harcourt, Brace and World).

マオア・ロス

1987 「国際化時代における勤勉性」『京都の労働経済』(no. 90: 1月), pp. 26—25.

Ono, Tsuneo; and Mouer, Ross

1986 *Labour Policy in Japan: A Survey of Issues in the 'Eighties* (Melbourne; Japanese Studies Centre).

Collins, Randall

1982 *Sociological Insight: An Introduction to Non- of obvious Sociology* (New York: Oxford University Press)

サムエルソン・P. A.

1966 『経済学……入門的分析』, 都留重人訳 (東京, 岩波書店)。

Wilcox, Claire

1966 *Economies of the World Today: Their Organization, Development and Performance* (New York: Harcourt, Brace and Javonovich).

Yakabe, Katsumi,

1977 *Labor Relations in Japan……Fundamental Characteristics* (Tokyo: Japanese Ministry of Foreign Affairs)