

【特別講義要旨】

新制度学派理論による労使関係の国際比較

たいら こうじ

(米イリノイ大学 ILIR 教授)

米国と日本の労使関係の諸特徴を並べて見ると、両国間の経済効率および社会正義の国際差は明らかである。制度の国際的優劣を説明する理論は果たしてあるかどうか。

O. E. Williamson が提唱する新制度派経済学の理論体系は、制度の国際比較に活用できる。経済効率の計測は経済学の本領である。社会正義の指標も工夫すれば不可能ではない。例えば、身分差の解消、所得格差の縮小、分配率の適正化、等々。効率や社会正義の国際差が制度の構造や機能の優劣によるとすれば、制度の直接的国際比較・評価に役立つ理論と方法がなければならぬ。ここに Williamson の Transaction Cost Analysis の役割がある。(Transaction Cost は以下 TC と略する。)^(注1)

TC は「取引費用」という直訳では誤解を招き易い。意識すれば、TC とは「契約関係の総合体系としての組織ないし体制の成立、統括、管理、維持、補修等に関するかくされた諸費用」と言えようか。TC の微視的行動主体は「契約人」である。これは経済分析における「経済人」になぞられた造語であるが、「契約当事者」を抽象化したものと言える。

企業においては、組織とは諸々の雇用契約の編成を意味する。TC を節約するために、個々の契約の明確化を怠り、各契約に代表される業務間の関連性も不明確であれば、企業の経済効率は当然低下する。逆に、TC をいわず各契約の内容の明確化と業務の合理的編成に心がける企業では、TC の増加は効率の向上によって十分にカバーされることにもなる。

以上のような企業内の契約、業務、従業員等の関係は、新制度派経済学のもう一つの流派である「内部労働市場」論の分野でもある^(注2)。事実、内部労働市場論は表現は異なるものの Williamson の TC 理論の重要な一環である。

雇用関係（企業対従業員）と業務関係（仕事対仕事、従業員対従業員）の相互依存構造は、従業員の独自の組織としての労働組合が結成されれば、団体交渉によって規制ないし再編されることになる。企業と組合が相いれない理想や目標を持つ場合は、団体交渉は対決的、戦闘的となり、団体協約の締結、実行に当って膨大な TC が必要になる。労使関係のルールの整備によって、生産性の向上が期待されるが、果たして TC および諸費用の増加を上回るかどうかは即断できない。その反面、組合の団結が組合員相互の経済的、社会的、心理的平等化を促進し、組合対経営の力関係においても組合側を補強すれば、社会正義を高める。つまり、経済効果は不確かだ

も従業員の「発言権」(Voice Effect)は高まることになる^(注3)。

日本の労使関係においては、組織の理想や目標に関して経営と組合の合意度が高い。しかも、組合の有る、無しにかかわらず経営側は相当のTCを投じて雇用関係、業務関係等を整備、合理化している。従って、団体協約の締結、実行、改定等に要するTCの増加分はアメリカ程ではない。組合は、すでに「優秀」なレベルに達した経営に対して適切な補完装置になることによって、企業の効率の向上に貢献する。また職種を問わない一括加入にもとづく企業別組合であるために、身分差の排除、報酬の業務間、階層間平準化にも貢献する。

TCの性格、内容、効果は、雇用契約の特徴およびそれをめぐる日本的「契約人」の価値観や行動様式と密接な関係にある。この点を追求すれば、日米間の文化的伝統の違いに到達し、国際比較における「文化」の役割を考え直す必要もでてくる。

註1 O.E. Williamson, *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Macmillan, 1985.

註2 P. Doeringer and M. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass. D. D. Heath, 1971.

註3 R. B. Freeman and J. L. Medoff, *What Do Unions Do?* New York: Basic Books, 1984.