

## 労使関係研究のレビューと今後の課題

(社会政策学会第104回大会・産業労働部会報告)

2002年5月26日

法政大学大原社会問題研究所 鈴木 玲

この発表は、第一に労使関係とは何かを検討し、その特徴を学問分野の規範前提(「公正」と「効率」)に求める。第二に、これらの規範前提に基づいて、1980年代末以降の日本の労使関係研究のレビューを試みる。第三に、労使関係研究の今後の課題を提起する。具体的には、(1)労働組合の活性化の可能性、(2)日本の労使関係を国際比較研究の文脈に位置づけることである。

### 1 労使関係論の規範前提

労使関係(industrial relations)は、外部および内部労働市場に対する制度を通じての規制と広く定義することができる。この定義のなかに、労使間の団体交渉あるいは労使協議、苦情処理制度、政府機関の仲裁制度、労働関係法など「ダンロップ的」労使関係論の中核とされた諸制度だけでなく、企業レベルの労務管理政策、職場レベルのQCサークルなどの労働者「参加」、あるいは国家と労働組合との相互作用(マクロ・コーポラティズム)などを含めることができる。近年、労使関係の国際比較研究において、「労使関係」という用語以外に、「労働関係」(labor relations)あるいは「雇用関係」(employment relations)という用語が使われるようになったが、上記のような労使関係概念の広がりやを反映しているとみることができる。

このような概念の広がりにもかかわらず、労使関係論は「公正」(equity)と「効率」(efficiency)の追求を規範前提(normative assumption)とする学問分野であることは変わっていない。すなわち、労使関係論は労働者の使用者(あるいは政府)に対する権利と賃金・労働条件の向上(公正)と、労働者が雇用される企業・産業の生産性向上と経済的発展(効率)という2つの目標を調和する方法を模索する(Kochan, 1993, 358; 遠藤、1999、320を参照)。労使関係論は労使間の利害が潜在的に対立するとする多元主義(pluralism)を前提とし、労使間あるいは企業内部の利害対立は労働者間の個人的競争を通じて解消されるとする新古典派経済学や、組織内の利害対立を正常な状態から逸脱したものとみなす組織論と異なったスタンスをとる(Kochan, 1993, 358-359)。労使関係研究者は、何が「公正」あるいは「効率」であるのか<sup>1</sup>、またこれらの規範前提のどちらを重視するかについてそれぞれ異なる

<sup>1</sup> 例えば、アメリカの文脈ではあるが、ジャック・パーバーシュは労使関係における「公正」として、以下をあげている:(1)団体交渉を含む、従業員の雇用についての決定への参加、(2)不正を解決するための公正な手続き(due process)、(3)仕事内容、就業規則、賃金水準についてのルール確立により、労働者が雇用・労働条件の安定を期待できること、

った考え方を持つ。

以下では、80年代末以降の日本の労使関係研究を、研究者の「公正」と「効率」に対する違った見解を軸にレビューする。その前に、このような労使関係（論）の規範前提を問題とする理由について触れたい。日本の製造業は、70年代の2つのオイルショックを乗り越え、比較的良好なパフォーマンスを維持した。80年代に入ると、日本だけでなく諸外国の社会科学研究者は、製造業の国際競争力を生むメカニズムの解明に研究関心を向けた。リーン生産方式、サプライヤー・システムなどとともに、協調的な労使関係にも関心が集まった。労使関係あるいは広く労働・雇用関係を扱った研究は、生産労働者の内部労働市場を通じての熟練形成、QCサークルなどを通じての生産労働者の生産性向上への関与、さら企業レベルでの労使間の生産・経営情報の共有など円滑な企業内のコミュニケーションなどをあげた<sup>2</sup>。日本企業の協調的あるいは相互信頼的労使関係が良好な経済パフォーマンスに貢献したとする研究は、労使関係論の「効率」の側面にプライオリティをおき、「公正」の側面はそれほど深く分析しなかった（遠藤、1999、320-321を参照）。これらの研究の多くは、現場あるいは企業レベルの労使関係が労使紛争を伴わず安定的に推移しているのは、労働者が既存の労使関係システムを「公正」なものとして受容しているからであると類推する<sup>3</sup>。あるいは、新制度学派経済学の立場をとる研究は、労働者個人は経営者とほぼ同等なレベルで交渉することを前提とし（なぜなら労働者は経営者にとって不可欠な技能・熟練を持っているから）、既存の協調的労使関係システムは労働者個人あるいは企業別組合との経営者との「くり返しゲーム」の結果形成された合理的かつ公正なものであるとする（例えば、Aoki, 1988）。このように、経済のパフォーマンスが相対的に良好な80年代を対象とした研究の多くは、労使関係の「効率」への貢献により「公正」は自ら達成されるというスタンスをとっていたと考えられる。

しかし、90年代の「平成不況」により、労使関係をめぐる経済的環境は非常に厳しいものになり、経営側主導の下で行われた雇用関係の改革は労使関係における「効率」と「公正」の緊張関係を表面化させた。中高年労働者の転籍・早期退職・解雇等による内部労働市場の縮小、パート・派遣・請負などの非正規労働者の割合の増大と正規・非正規労働者間の格差・差別、さらにサービス残業を含めた長時間労働の有効な規制の欠如など、労働市場における「不公正」が目立ってきた。しかし、これらの問題についての労働組合の対応は概ね受動的であるといえる。すなわち、これまで労使関係の「効率」と「公正」の側面は相互補完的とみなされてきたが、90年代以降の厳しい経済状況の下、労使関係の「効

---

(4) 技術や組織の要請だけでなく、労働者のニーズも考慮したジョブ・デザイン(Barbash, 1989, 116)。

<sup>2</sup> このような議論を簡潔にまとめた研究として、例えば Nakamura and Nitta (1995)がある。

<sup>3</sup> 例えば、上井の仁田(1988)の研究に対するコメントを参照（上井、1994、10）。上井は、労働者の「不満が顕在化」しないことは、必ずしも「不満が解決した」ことを意味しないと論じる。

率」と「公正」の相互矛盾関係が目立ってきたといえる。

## 2 労使関係研究のレビュー

先行研究は、労使関係の「効率」と「公正」の側面をどのように分析してきたのだろうか。以下の研究レビューでは、(1)「効率」と「公正」は両立し、補完関係にあるとする研究、(2)「効率」は与えられたもの(given)として「公正」の分析に重点をおく研究、(3)「効率」は「公正」を犠牲にして達成されたという立場をとる研究、(4)「効率」と「公正」の問題から意識的に距離をおこうとする研究、に分けて検討する。

### (1)「効率」と「公正」は補完関係にあるとする研究

このアプローチをとる研究は、労働組合が組合員の意見を集約して経営者に対して「発言」することが、企業の経済パフォーマンスの向上に結びつくという立場をとる。この立場は、「労働者・労働組合の発言が弱体であるほど経済にプラスとなるのではなく、むしろ逆である」とする、仁田道夫の大手鉄鋼メーカーの事例研究の結論によく表されている(仁田、1988、283)。仁田の事例研究は、オイルショック以降の構造不況に「S製鉄」労使がどのように対応したのか分析し、労使協議制度を通じた労働組合の要員合理化、配転、生産調整といった経営施策への発言が、企業の経営環境変化への柔軟な対応に貢献したと論じる。そのメカニズムとして、労使協議における「労働組合の相当高い程度の発言権」が「(経営施策により)発生する諸問題の解決と紛争の予防」と「従業員の企業への統合」に結びつき、労使関係の安定が「企業の生産性・活力」の維持に貢献したことをあげる(Ibid.)。

また、中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平は、労働組合の結成は企業の生産性向上に貢献するとしたフリーマン＝メドフのモデルが内部労働市場の発達した日本の労使関係により適合するという仮説をたて、組合と経営者に対してアンケート調査を行った。仮説は、労働組合はその「発言メカニズム」により組合員の不満を解消し離職率を下げ、労働市場の内部化を促進するとする。そして、その結果労働者は幅広い熟練を取得し、企業の生産性が向上するとする(中村・佐藤・神谷、1988、53 - 54)。彼らは、アンケート調査結果の統計処理を行い、仮説は概ね支持されたと論じる(Ibid.:67 - 68)<sup>4</sup>。

これらの研究は、労働組合の労使協議制度を通じた経営参加などによる経営に対する「発言メカニズム」を労使関係の公正的側面と捉え、その側面が生産性向上や企業の経営環境への柔軟な対応などの効率的側面の重要な条件になっていると指摘する。しかし、労働組

<sup>4</sup> 「効率」と「公正」の補完関係を強調する研究の最近の例として、佐野嘉秀の都内のホテルの事例研究をあげることができる(佐野、2002)。これによると、経営側が提案したパート労働の職域拡大を柱とする合理化計画について、労働組合は経営側と交渉を10ヵ月にわたって行った。長期にわたる労使交渉は、経営側の合理化計画の実行を遅らせた。しかし、労使合意は「サービスの質」の維持、「社員の勤続やキャリア形成へのインセンティブ」

合の経営に対する「発言」を公正的側面と捉えることを疑問視する見解もある。第一に、労使協議制度を通じた組合規制は手続き的なものであり、組合は経営施策を実体的に規制していないという見解である（上井、1994、9）<sup>5</sup>。第二に、組合の経営参加の調査が静態的な制度の描写になりがちで、その情報源として「文書資料や組合幹部の談話」に頼る傾向にあるという見解である。そのため、「制度と実態のズレ」や一般組合員が組合幹部とは組合活動についての違った評価をする可能性を見落としがちであるとする（河西、1989、21 - 22）。第二の批判は、アンケートに基づいた労使関係の調査にも当てはまる。組合幹部がアンケート調査に回答する場合、幹部は労働組合の経営に対する発言力を「自己評価」することになり、影響力を過大に評価するバイアスが生じる可能性がある。

## （２）「公正」の分析に重点をおく研究

このアプローチをとる研究は、労働組合の経営に対する発言や規制力ではなく、「日本の労働者」が持つ価値観や公平観に焦点を当て労使関係の公正面を評価する。この範疇にあてはまる研究として、栗田健の『日本の労働社会』（1994）と石田光男の『賃金の社会科学』（1990）をあげることができる。どちらの研究も、日本と欧米諸国の労使関係の違いを強く意識して、経営から独立した労働組合が経営側と団体交渉を行い賃金・労働条件を規制する欧米諸国のモデルは日本に当てはまらないと論じる。そして、日本の企業別組合が経営システムに組み込まれている（すなわち組合が独立していない）ことを「不公正」と否定的に捉えるべきではなく、このような労使関係のあり方は労働者の価値観あるいは公平観を反映した公正なものであると評価する。

栗田は、日本の産業社会発展の歴史分析を通じて、市民社会が発達しなかったことが労働者の価値観形成に大きく影響したと指摘する。そして労働者はその独自の価値観に基づいて、社会的地位や生活水準の向上を自主的な結社（労働組合）によってではなく、企業社会の構成員になりその内部でのキャリア上昇によって追求したと論じる。また石田は、戦後日本において労働者間競争の規制をめざした欧米的労働組合主義が成立しなかったのは、企業別組合が経営者に支配されたからでなく、日本の労働者が能力主義を公平なものと認め、競争を規制する労働組合主義を受け入れなかったからである論じる。すなわち、民間大企業で広く採用されている能力主義的賃金体系は、勤労者の「『能力』差による処遇の格差を是とするものの考え方」を反映したものであるとする。このように、栗田や石田は、労使関係における「公正」の定義が政治・経済・社会的文脈を反映して、それぞれの国で違ったものになると主張する。

これらの研究は、日本の普通の労働者が価値観や公平観を共有していることを前提としている。しかし「普通の労働者」は大企業の男性正社員層（意識的に能力主義に反対する

---

「社員の技能形成の機会」を確保し、「経営の利害に貢献」したとされる（佐野、2002、17）。

<sup>5</sup> この批判は、他のレビュー論文でも指摘されており、ここではこれ以上議論しない。井上（2000）鈴木（2001）長尾（2002）などを参照。

少数派活動家を除く)を想定していると思われ、以上のような形で定義された価値観や公平観はジェンダーや雇用地位のバイアスを持ったものとする批判は避けられない。また、多数の大企業の男性正社員が能力主義を積極的に受け入れているという論点についても、疑問視する見解がある。例えば、鈴木良始は日本の大企業(男性)労働者が「企業協調志向」であることを認めつつも、それは「無際限な労働支出、企業主義への労働者の全面的屈服の選択を意味せず、その中間の、企業協調と自立の両立であったはず」と指摘する。しかし、「労働者の素朴な協調姿勢が...企業論理のイニシアティブに次々に押し切れられ」と論じる(鈴木、1994、214 - 215)<sup>6</sup>。さらに、労働者の価値観や公平観に焦点を当てる研究は、労働者の同質性を過度に強調している傾向があると思われる。労働者の価値観や公平観は、これらの研究が示唆するよりも多様なのではないだろうか。例えば、尾高邦雄が1950、60年代に行った大企業労働者の帰属意識調査は、企業と組合への「二重帰属」(P P)タイプが比較的が多いが、多様な帰属意識(PC、NN、CP、CCなど)<sup>7</sup>を持つ労働者が存在することを指摘する(尾高、1981)。

### (3)「効率」は「公正」を犠牲にして達成されたとする研究

この立場をとる研究は、企業レベルの労使関係における集团的労使関係の欠如、すなわち企業別組合が経営組織に取りこまれ有効に機能していないことを主張する。企業において、産業民主主義という労使関係の公正的側面が十分成立しておらず、企業は合理化などの効率をめざす施策を組合規制から相対的に自由に実施できるとする。そのため、労使関係アクターが「相互に独立的・自立的」であることを前提とする「ダンロップ的」な労使関係論は日本企業にはあてはまらず(山本、1991)企業別組合は従業員を生産性向上に動員する「経営機構の補完物」(河西、1989)あるいは「会社の行き過ぎ」をチェックして「会社としての合理的なマネジメント」実現に貢献する企業内組織(野村、1993)として特徴づけられる。しかし、労働組合が経営側から一定の独立性を回復し企業レベル労使関係における「公正」を回復できるかについては、評価が分かれている。河西宏祐は、現状の経営者主導の労使関係の形成は「企業別組合化を推進しようとする経営者側と、企業をこえる横断組合化を推進しようとする労働者側との対立・抗争の結果」によるものであり、労使間の権力関係のシフトにより労使関係のあり方は変化するという動的なモデルを提示する(河西、1989、12、71)。このモデルによると、労働組合は状況次第では階級的性格を「回復」する可能性を持っている。一方、企業の労務管理機構の整備と経営と一致した利害を持った組合幹部の登場は表裏一体の関係にあり、「いったん改変した組合体質は可

<sup>6</sup> 労働者が協調的労使関係の下でも一定の仕事量の規制を追求した事例については、Suzuki(2000)を参照。この研究は、労使協調勢力(「組合主義者」)主導であった1960年代前半の八幡製鉄労組が、合理化に伴う労働強化を職場生産委員会の積極的活用を通じ規制しようとしたことを示している。しかし、この試みは実際には成功しなかった(Suzuki, 2000, 87-88)。

逆性を」持たないとする見解もある（木下、1992、6 - 8）。

また、日本の経営の不公正な側面を指摘する研究もある。遠藤公嗣（1999）は、日本企業の査定制度が従業員を思想信条、ジェンダーに基づき差別しているとして、不公正な従業員の個人処遇を指摘した。遠藤はこれまでの労使関係研究が、集团的労使関係にとらわれていたため、「労働者個人の諸権利」の問題を十分に分析してこなかったと批判した。

これらの研究に対しては、企業別組合の組合機能を過少評価しているとする批判的見解がある。例えば、久本憲夫は大手自動車メーカーの事例研究に基づき、組合執行部は「会社との交渉はもとより、職場とのキャッチボールを頻繁にくりかえし」、「手間暇かかるプロセスを」経て組合内部の意見集約・合意形成をしていると論じる。また、職場レベルの組合役員は、「職場の意見」の把握と組合方針の職場への浸透を目的とした地道な日常活動を行っていると言われる（久本、1998、第5章）。すなわち、企業別組合は経営側に立って組合員を強圧的に管理しているのではなく、組合員の利害を経営側に対して集約しており、その限りにおいて労使関係の公正的側面を下支えする機能を持っている（長尾、2002、32を参照）。また、（2）で検討した「公正」に焦点を当てる研究の立場からは、日本の資本主義や労使関係のあり方は欧米とは違うので、対立的な労使関係や階級主義的な労働組合を想定するのは非現実であるとの批判的見解もある（稲上、1995）。

#### （4）「効率」と「公正」の問題から意識的に距離をおこうとする研究

この範疇の研究は、規範にとらわれずに企業内の賃金や業務の諸ルールを調査することに重点をおき、企業内労使関係を客観的に描き出そうとする。このようなアプローチをとるのは、石田光男の最近の諸研究である（石田、1997、石田他、1997）。（2）で触れた石田の研究（石田、1990）は、能力主義賃金のルール形成の分析から、労働者の公平観を描き出そうとした。石田はその後、研究関心の重点を反対給付（賃金）から労働給付に移し、業務計画が策定され現場レベル実行される際の過程やルールを調査することを重視する。石田によると、賃金が査定により個別化されているように、労働給付も個別化され経営側に管理されている。しかし、労働給付が管理化された状況においても、業務計画の策定・実行の際には「経営各層の当事者達の相互了解」、「経営各層の競争関係、部下からの目標切り下げ圧力」、「部門間の公平性」の問題など従業員間の政治的取引がみられ、さらに労働組合による一定の集团的規制の可能性も存在する（石田、1997、51 - 52）。石田は企業における労働給付をめぐるルールの調査・分析がこれまでの労使関係研究で欠如していたと指摘し（Ibid.:49）、この分野の研究に日本における労使関係研究の新たな可能性を見出している。

しかし、このアプローチは企業組織内の利害対立の調整という組織論的アプローチと際限なく接近してしまい、「市場に対する制度的規制」という労使関係の基本的スタンスから

---

<sup>7</sup> 会社と組合それぞれに対して、P(pro)、N(neutral)、C(con)の組み合わせを意味する。

離れてしまうのではないかという疑問が残る。労働給付の問題は企業内だけでなく、産業レベルあるいは国家レベルでの問題でもある（例えば、職業訓練や職業資格制度などの問題）。労使関係論にとっては、労働組合、経営者、政府機関が関与するメゾあるいはマクロレベル労働給付の問題を扱うことがより重要な課題といえないだろうか<sup>8</sup>。

### 3 労使関係研究の今後の課題

これまで、「公正」と「効率」を軸に労使関係研究をレビューした。これらの研究の主な対象は、80年代までの相対的に良好な経済パフォーマンスを支えた大企業の労使関係であった。これらの研究の主流（上記の分類（3）（4）を除く研究）は、日本企業の労使関係での「公正」と「効率」のバランスは保たれていたとする前提に立っていた。しかし、90年代に入るとこのバランスが「効率」の方に急に傾き始めたと考えられる。80年代前半、アメリカの経営者の多くが60～70年代に成立した労使関係諸ルールを受け入れなくなり、経営者主導で労使関係諸制度を改革する「戦略的選択」(strategic choice)をとった(Kochan, Katz, Mckersie, 1986)。90年代の日本でも、同様のことがいえないだろうか。すなわち、経営者が「日本的雇用慣行」の硬直性を意識して機能的あるいは数量的柔軟性(flexibility)を追求する「戦略的選択」をとるようになり、経営者主導の下労使関係制度改革が進んだのである。その過程で、前述したように内部および外部労働市場における「不公正」が目立ってきた。

報告者は、今後の労使関係研究がと取り組むべき課題として、実証的と理論的な問題を提起したい。第一に、労使関係の公正的側面を維持するためには労働組合が必要であるとする観点<sup>9</sup>から、労働組合あるいは労働運動の「活性化」が可能かという実証的問題である。第二に、日本の労使関係（特に90年代以降の変容）を、国際比較研究の文脈にどのように当てはめるのかという理論的問題である。

#### （1）労働組合の「活性化」の可能性

労働組合の組織率は75年以降低下しつづけ、2001年の組織率は20.7%まで低下した。労働組合員数も95年以降減少している。連合などのナショナルセンターは、組織率低下に

<sup>8</sup> ヨーロッパの労使関係研究者も、労働給付の問題に関心をよせている。例えばウルフガンク・ストリークは、労働運動がこれまで賃金サイド(demand side)のケインズ主義を通じて「公正」と「効率」のディレンマを避けてきたと指摘する。そして、労働組合は労働者の熟練・技能形成の問題に積極的に関与し、労働供給サイド(supply side)のケインズ主義（高度な熟練・技能形成を創出する制度）の構築を通じて労使関係の「公正」と「効率」のバランスを後者に重点をおいて再評価すべきとであると主張する(Streeck, 1992, Chapter 1)。

<sup>9</sup> 労使関係の公正的側面は、労働組合を代替する労働者利害を代表する制度（例えば労使協議制度の法制化）によっても維持できるという見解もある。その場合は、利害代表組織の独立性をどのように保障するのが問題になる。

よる労働運動の社会的影響力の低下に危機感をもち、組織拡大政策を重視している。例えば、連合は当初組織拡大を加盟単産に任せていたが、96年に「第1次組織拡大計画」を決定して組合組織化に関与するようになった。2001年の大会で採択された「組合づくり・アクションプラン21」に基づき、連合は年間予算の20パーセントを組織化対策に割り振り、オルグ配置を増やし、2年間で60万人を連合に組織化する計画を立てた。組織化計画は、連合と単産の連携による未組織企業の組織化と未加盟組合の加盟促進を中心としているが、企業別組合の組織範囲見直しによるパート組織化や、個人加盟の地域ユニオンを通じての中小企業労働者やパート・派遣・契約社員など非正規労働者の組織化も打ち出した（連合「組合づくり・アクションプラン21(案)」）。連合がこのような形で組織化を検討していることは、ナショナルセンターや一部の単産の幹部が、これまでの「フルタイム、ユニオンショップ」に基づいた組織化では組織率低下に歯止めをかけることができず、非正規労働者を含めた大多数の未組織労働者を企業別組織にこだわらず組織化しなければ労働運動の活路を見出せないと強く認識していることを示している（大原社会問題研究所、2001、200参照）。

一部の労使関係研究は、個人加盟ユニオンの活動について注目している（例えば、小谷、1999、2001）。詳細な事例分析に基づいたこれらの研究は、一般組合員の組合活動参加への度合いが高いこと、組合員がジェンダー差別、企業社会の弊害、マイノリティー問題などの社会問題に関心を持つことを示す。すなわち、個人加盟ユニオンは「社会運動的労働運動」(social movement unionism)の側面を持つのである。一方で、多くの労働者が経営者とのトラブルでユニオンに加入しても、ユニオンと経営者との交渉などでトラブルが解決すると組合を脱退することが報告されている。また、個人加盟ユニオンの規模は、既存の組合に比較して非常に小さい。89年に結成された「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」の90年代末の組合員数は約1万4000人で、ネットワークに加盟していない類似した活動スタイルをとる組合を加えても組織規模は3万人弱と推定されている（高木、1999、8；高井、1997、11）。

正規労働者の雇用不安が広まり、非正規労働者の割合が増加するなかで、個人加盟の地域ユニオンは今後勢力を伸ばすことができるのだろうか。連合や全労連は組織化に予算や基金を充て、オルグ配置を増やすことを計画しているが、このような組織化努力は地域ユニオンの拡大、さらには組合運動全体の活性化に結びつくのだろうか。社会運動の理論によると、社会運動の発生・拡大は、ある問題に不満を感じている人の存在だけでは不十分で、指導者、資金、支援者、ネットワークなどの「資源」の動員、さらに資源動員を有効にする「機会構造」が必要である(Tarrow, 1988を参照)。このような社会運動の分析枠組を利用して、地域ユニオンの組織化が比較的うまくいった事例の分析を行い、そこで動員された「資源」やそれを有効にした「機会構造」を明らかにすることは、労使関係研究の新たな課題の1つになると考えられる。

また、既存の企業別組合は、今後も正規労働者の利害を中心とした、経営者との「相互

信頼関係」に基づいた組合政策を維持していくのだろうか。それとも、ジェンダー、年齢層、生活スタイルなどで多様化する組合員の利害を「媒介」する機能を強め（篠田、1989、52）、非正規労働者の組織化を進めてこれらの労働者の利害も代表し、地域ユニオンや社会運動団体など外部組織との横のつながりを形成して、経営者との関係に一定の距離をおくようになるのだろうか。企業別組合の政策志向の変化は、産業・業種によって違ってくるのだろうか。今後の労使関係研究は、このような企業別組合自体の活性化の実証研究も必要であると考えられる。

## （２）国際比較研究における日本の労使関係

欧米における比較労使関係研究は、労使関係制度と経済パフォーマンスの関係の理論化に関心を集中させてきた。70年代後半以降活発になったネオ・コーポラティズム論は、団体交渉の集中化と分散化が賃金抑制、生産性向上、そして一国の経済パフォーマンスにどのように影響するかを、質的な比較制度分析や量的な多国間比較分析により検討してきた。しかし90年代に入ると、比較労使関係研究は正式な団体交渉制度だけでなく、労使関係アクター間の公式・非公式な調整機能の分析にも関心を向けた（李、2000、第1章を参照）。その背景として、集権化していたヨーロッパ諸国の労使関係が80年代後半以降、少なくとも部分的に産業あるいは企業レベルに分散化したこと、日本の労使関係が公式的には企業レベルに分散化されているにもかかわらず良好な経済パフォーマンスを維持したことがあげられる<sup>10</sup>。また、労使関係と領域が重なる生産システム研究では、日本の自動車産業の「リーン生産方式」が大量生産方式にかわる新たな生産方式であり、他の工業国がリーン生産方式を導入する場合は日本の労使関係モデルを採用すべきであるとする議論も登場した。そのため、労使関係の「日本化」の是非をめぐる論争が、欧米の研究者の間で起こった。

このように、欧米の比較労使関係研究は、理論構築において日本の事例に強い関心を持っている。しかし、日本の事例を含んだ比較研究は依然少ない。その理由の1つは、日本の労使関係の歴史および現状についての英文や他の欧米言語での発信が比較的少ないことである<sup>11</sup>。また、欧米の比較研究から発達した分析枠組を日本の事例に当てはめにくいことも理由としてあげられる。

しかし、近年の比較労使関係研究は対象を欧米諸国だけでなく、日本やNIEs、他の後発国にも拡大している（例えば、Turner, 1991; Locke, Kochan, Piore, 1995; Verma, Kochan, Lansbury, 1995）。ローレル・ターナーの研究はアメリカとドイツの自動車産業の労働組織の変革をめぐる労使交渉に焦点を当てるが、日本、イタリア、スウェーデンの労使関係の

<sup>10</sup> ネオ・コーポラティズム論に基づいた比較研究の一部は、団体交渉制度の分散化は賃金上昇に結びつき、経済パフォーマンスを低下させると指摘する

<sup>11</sup> 日本の労使関係についての発信者が限られているので、日本語を読まない比較労使関係研究者の日本の労使関係の理解が一面的になるという問題もある。

分析も行っている。ターナーは、工業国の労使交渉の中心事項が賃金や労働条件から、労働組織や生産性向上の問題にシフトして、労使関係が企業レベルに分散化する傾向にあることを指摘し、労使関係の変化を比較する枠組を提起する。それによると、労働組合が企業レベルで生産に関する事項に関与することにより経営組織へ従属的に統合されてしまうかどうかは、各国の労使関係制度のあり方（企業の労使関係を外部から規制する法制度やネオ・コーポラティズム的規制の有無）により媒介されている。具体的には、外部から企業内労使関係を規制する制度がある国（ドイツ、スウェーデン）においては、組合は企業の利益から独立した立場で生産事項に関与する。一方、このような制度がない国では、組合の生産事項の関与が組合の企業組織への従属的統合につながる場合（日本）と、組合が生産事項への関与から排除される場合（アメリカ）に分かれる（Turner, 1991, 12-18）。

また、ロック、コーカン、ピオーリの日本を含めたOECD諸国の比較研究（1995）は、多くの国の制度とその変容の説明が可能な大まかな分析枠組を提示している。分析枠組は企業レベルの労働組織、技能育成、賃金・雇用政策などの雇用関係の実践（employment practices）を中心に据え、それぞれの国においてどの労使関係アクター（経営者、組合、政府）が、どのレベルで（国家、産業、地域、企業）でこれらの雇用関係を形成するのかを検討する（Locke, Kochan, Piore, 1995, xxvi-xxvii）。また、ベルマ、コーカン、ランズベリーはこの分析枠組を、アジア諸国の労使関係に当てはめた。そして、これまでの発展途上国労使関係研究で主流であった「ポスト・コロニアリズム」における労働運動と国家の関係に焦点を当てた分析枠組に対し、OECD諸国の比較研究に基づいた企業に焦点を当てた枠組の方がアジア諸国、特にNIEsの最近の労使関係動向をより現実的に説明すると論じる（Verma, Kochan, Lansbury, 1995, 19）。

このように、主に欧米の研究者が国際比較の分析枠組を構築することを試みているが、そのなかで描かれる日本の労使関係は依然80年代までの比較的良好な経済パフォーマンスを支えてきた労使関係である。90年代以降の日本の労使関係の変化が、「日本モデル」の喪失であるとしたら、このような変化を国際比較の分析枠組のなかでどう評価するのか。そして、90年代以降の労使関係の変化の分析を国際的に発信することで<sup>12</sup>、新たな比較分析枠組構築に貢献することはできないか。比較労使関係の文脈においては、これらが今後の研究課題であると考えられる。

## むすび

この報告は、第一に80年代末以降の労使関係研究のレビューを労使関係論の規範前提である「効率」と「公正」を軸に4つのタイプに分けて行い、第二に今後の労使関係研究の課題を2つ提起した。最初に提起した労使関係論の規範前提やその背後にある多元主義的

<sup>12</sup> 90年代以降の労使関係の変化について、比較分析を意識した国際的発信として、例えばWeathers(2001)を参照。

アプローチ自体が、これまでの「古い」労使関係論の考え方を引きずっているとの批判を受けるかもしれない。報告者は労使関係における労働組合の役割を重視するが、雇用関係における「公正」は別の方法で維持できるとする見解もある。例えば、雇用安定を重視する社会規範や法制度・裁判制度の整備が雇用関係における経営者の行動をある程度規制できるとする考え方もある。しかし、このような社会的規範や法・裁判制度が経営者の行動をある程度規制したとしても、企業レベルで規制が実質的に実行に移され「公正」が達成されるかどうかは、経営側から一定の距離をおいた労働組合が存在するかどうかにかかっているのではないだろうか。

## 【参考文献】

- Aoki, Masahiko. 1988. *Information, Incentives and Bargaining in Japanese Economy*. New York: Cambridge University Press.
- Barbash, Jack. 1989. "Equity as Function: Its Rise and Attrition," in J. Barbash and K. Barbash, eds., *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*. University of South Carolina Press.
- 久本憲夫『企業内労使関係と人材形成』有斐閣、1998年。
- 遠藤公嗣『日本の人事査定』ミネルヴァ書房、1999年。
- 李ミンジン『賃金決定制度の韓日比較 - 企業別交渉制度の異なる実態』梓出版社、2000年。
- 稲上毅「序論 成熟社会とユニオン・アイデンティティ - 調査結果の概要」稲上毅編『成熟社会の中の企業別組合：ユニオン・アイデンティティとユニオン・リーダー』日本労働研究機構、1995年。
- 井上雅雄「労働組合」『大原社会問題研究所雑誌』No.504、2000年11月。
- 石田光男『賃金の社会科学 - 日本とイギリス - 』中央経済社、1990。
- 石田光男「能率管理と報酬管理 - 労使関係研究の新しいパラダイム」『今日の賃金問題 - 社会政策叢書第21集』啓文社、1997年。
- 石田光男、藤村博之、久本憲夫、松村文人『日本のリーン生産方式 - 自動車企業の事例』中央経済社、1997年。
- 上井喜彦『労働組合の職場規制 - 日本自動車産業の事例研究 - 』東京大学出版会、1994年。
- 河西宏祐『企業別組合の理論：もうひとつの日本的労使関係』日本評論社、1989年。
- 木下武男「産業別全国組織の分裂・再編と民間『連合』への道のり」法政大学大原社会問題研究所編『《連合時代》の労働運動』（法政大学大原社会問題研究所叢書）総合労働研究所、1992年。
- Kochan, Thomas A. 1993. "Teaching and Building Middle Range Industrial Relations Theory," in Roy J. Adams and Noah M. Meltz, eds., *Industrial Relations Theory: Its Nature, Scope, and*

*Pedagogy*. Metuchen: IMLR Press.

Kochan, Thomas A., Harry Katz, and Robert B. McKersie. 1986. *The Transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic Books.

小谷幸「女性の"新しい"労働運動 - 『女性ユニオン東京』の事例研究」『労働社会学研究』No.1、1999年。

小谷幸「『東京管理職ユニオン』組合員の意識変容」『ゆらぎのなかの日本型経営・労使関係』日本労働社会学年報第12号、2001年。

栗田健『日本の労働社会』東京大学出版会、1994年。

Locke, Richard, Michael Piore, and Thomas Kochan. 1995. "Introduction: Employment Relations in a Changing World Economy," in Richard Locke, Thomas Kochan, and Michael Piore, eds., *Employment Relations in a Changing World Economy*. The MII Press.

長尾博暢「1990年代の労使関係研究」『社会科学研究』第53巻1号、2002年2月。

中村圭介、佐藤博樹、神谷拓平『労働組合は本当に役立っているのか』（法政大学大原社会問題研究所叢書）総合労働研究所、1988年。

Nakamura, Keisuke and Michio Nitta. 1995. "Developments in Industrial Relations and Human Resource Practices in Japan," in Richard Locke, Thomas Kochan, and Michael Piore, eds., *Employment Relations in a Changing World Economy*. The MII Press.

仁田道夫『日本の労働者参加』東京大学出版会、1988年。

野村正實『トヨタイズム 日本型生産システムの成熟と変容』ミネルヴァ書房、1993年。

尾高邦雄『産業社会学講義：日本的経営の革新』岩波書店、1981年。

大原社会問題研究所『日本労働年鑑 第71集』、旬報社、2001年。

連合「組合づくり・アクションプラン21(案)」。

佐野嘉秀「パート労働の職域と要員をめぐる労使交渉 - ホテル業B社の事例」『大原社会問題研究所雑誌』

No.521、2002年4月。

高井晃「コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの運動と課題」『労働経済旬報』No.1589、1997年8月上旬。

高木郁朗「コミュニティ・ユニオンの現状と課題(上)」『労働経済旬報』No.1632、1999年5月下旬。

篠田徹『世紀末の労働運動』岩波書店、1989年。

Streeck, Wolfgang. 1992. *Social Institution and Economic Performance: industrial relations in advanced capitalist economies*. Sage Publication.

Suzuki, Akira 2000. "The Transformation of the Vision of Labor Unionism: Internal Union Politics in the Japanese Steel Industry in the 1960s." *Social Science Japan Journal*. Vol.3, No.1: 77-93.

鈴木玲「労使関係」『大原社会問題研究所雑誌』No.507、2001年2月。

鈴木良始『日本の生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会、1994年。

Tarrow, Sidney. 1988. "National Politics and Collective Action: Recent Theory and Research in Western Europe and the United States," *Annual Review of Sociology*. 14.

Turner, Lowell. 1991. *Democracy at Work*. Ithaca: Cornell University Press.

Verma, Ani, Thomas A. Kochan and Russell D. Lansbury. 1995. "Employment relations in an era of global markets: a conceptual framework chapter," in Ani Verma, Thomas A. Kochan and Russell D. Lansbury, eds., *Employment Relations in the Growing Asian Economies*. Routledge.

Weathers, Charles. 2001. "Globalization and the Paradigm Shift in Japanese Industrial Relations," in Christopher Candland and Rudra Sil, eds., *The Politics of Labor in a Global Age: Continuity and Change in Late-industrializing and Post-socialist Economies*. Oxford University Press.

山本潔「大企業の労資関係 - "フォーマル"機構・"インフォーマル"組織 - 」東京大学社会科学研究所編『現

代日本社会 第5卷 構造』東京大学出版会、1991年。