

日本の労使関係と発展途上国の 労使関係との関連について

津 田 真 澄

日本の労使関係はいま激動期にある。企業経営の側では企業集中・合同、コンピュータ化を中心とするオートメーション化の進展などによって経営が一新される機運にあるし、若年層の労働力不足は中学校卒業者の不足から、早くも高校卒業者労働力不足があらわれてきた。労働組合の側では民間大企業労働組合の既成全国中央連合会離脱があらわれており、この離脱・組織再編成は地域組織にまで及びつつある。このような既存の労使関係の全面的変化から、なんらかの新しい労使関係の成立の可能性を予想することはむずかしいことではない。

ところで、労使関係という一つの関係概念については、なにか固有の制度的要因があるだろうか。もし固有な領域があるとすれば、そこには固有な研究分野、固有な学問領域が成立するはずである。労使関係という言葉の中にはもともと二つの意味が同時にふくまれていた、というのが現在の通説だろう。その

一つは使用者―従業員関係 *employer-employee relations* としての労使関係であって、この領域については久しい間、人事管理 *personnel management* や人間関係 *human relations*、人間工学 *human engineering* などであつかわれてきた。他の一つは経営者―労働組合関係 *union-management relations* であるが、この領域は労働組合が社会制度として社会内に定着するまでは、固有な領域として成立することはなかった。労働組合が成立・発展してくるまでは、以上の二つの労使関係は労働問題 *labor problems* として包括的にとらえられてきたようにおもわれる。

さて、労働組合は世界の中で先がけて資本主義が開花したイギリスでまず最初に社会の中の定着した活動を展開したから、世界的な視野で見ると、経営者―労働組合関係は西欧的な観点で理論づけられたと思われる。第一次大戦中にイギリスでは労働者の戦時協力が必要としたために、合同労使協議機構（ホイットレー委員会）を組織した。このホイットレー委員会で産業レベルでの労使関係を *industrial relations* とよんだところから、インダストリアル・リレーションズを経営者―労働組合関係を軸として展開する労使関係を表現する用語として使われるようになったと考えられる。西岡孝男氏がA・フランダーズ『労使関係論』の邦訳（未来社、昭和四二年）の解説で書いておられるように、インダストリアル・リレーションズ・システムという概念がイギリス人のフランダーズ、アメリカ人のJ・T・ダンロップによって創出されたのも政府・使用者・労働

者・労働組合の相互作用によって労使関係が社会の制度（サブ・システム）として定着するに至った欧米の事情を反映している。

フランダーズは労使関係が経済学・政治学・社会学などの学問領域とは独立した固有の領域をもつことを主張しているのだが、その固有の領域とは労使関係制度が固有のルールを有しており、他の既存の学問ではそのルールをつかまえることができないからだ、という。このルールはフランダーズによれば、手続的ルールと実体的ルールから成りたっている。手続的ルールとは団体関係を規律するルールであり、実体的ルールは市場関係、経営関係および人間関係を規律するルールである。労使関係がこのような「規則の網の目」*web of rules*を生み出し、それらを維持し、かつ創造することで成りたっているという理解は欧米の労使関係論の通説になっているように思われる。

欧米型労使関係論は以上のような発展を示しながら、使用者―従業員関係では、職務分析・職務分類・職務評価・職務権限などによる職務・職位・職務昇進序列の確立、これらによる定員管理、職務ベースの基本給と能率給 付加給付（フリンジ・ベネフィット）、採用時の適性検査、人間関係論ないし行動科学的な方法による従業員個人また従業員集団の把握などの諸方法を提出し、経営者―労働組合関係では横断的職種別ないし産業別労働組合およびこれらと対応する経営者団体の結成・維持、両者の関係概念として文書化された団体協約の交渉・締結、経営内・職場内で発生する従業員また従業員集団の不満を処理す

る苦情処理制度、および労使紛争を社会内で処理するための斡旋・調停・仲裁制度などの諸概念をうみ出してきた。これらの概念はいずれも欧米型労使関係がもつ固有の性格を反映したものである。

二

問題はここからはじまる。日本では欧米型労使関係によってうみ出されたこれらの概念がまるで資本主義的「労使関係」に共通な普遍妥当性をもつものであるかのように使われてきた。その理由は二つの点で説明できよう。一つは日本の労使関係では労働組合が非常におそく登場してきたことである。第二次大戦前にも労働組合は存在しつつづけてきたが、それらが社会制度として定着し、企業経営ないし政府が方針をうち出すためには労働組合の意向を無視できないというほど発達しなかった。労働組合が社会制度として定着する方向をとったのは、なんといっても第二次大戦後であった。そこで、日本の労使関係についての共通の見方が成立した。すなわち、日本の労使関係はなんといっても欧米の労使関係よりおくれた、後進的なものだということである。そして欧米型労使関係の、さきにあげたような諸概念を使って日本の労使関係をくらべ、「後進的」な点を指摘するという態度がうまれたようにおもわれる。その結果、日本の労使関係の近代化＝欧米型労使関係への転化という発想がぬきがたい動機となったのであろう。

他の一つは、梅棹忠夫氏が『文明の生態史観』（中央公論社、

昭和四二年)で書いておられるところによれば、日本は生態史的に考えてみると、西ヨーロッパ諸国と種々の条件が似ているために、平行的に共通な発展をとげたのであって、むしろ世界的にみれば西ヨーロッパと日本は同じ第一地域の社会に属するといふのである。それゆえに欧米的な性格が日本に接木されたといふよりも、欧米も日本も、もともと共通の土台に立っており、この間で文明の諸要素が流動的に伝播したとみられる。これを労使関係の問題におきかえると、日本の労使関係の欧米的転化ではなくて、欧米型労使関係がうみ出した概念が日本の労使関係に伝播、普及するのは、無理なことではなく、むしろ自然だということになる。このことは、おそらく、梅棹氏がはっきり指摘する前にも、実さいには無意識のうちに、前提とされていたのかもしれない。

三〇年代からはじまった労使関係の実態調査はその中から二つの思想をうみ出した。一つは日本の労使関係の「後進性」を欧米型労使関係の文献研究の成果とくらべ、後進性にますます問題を意識し、欧米的発想の正しさを確認する、という方向である。横断賃率論や「企業別組合脱皮」論は多かれ少かれこの方向によって着色されているのではあるまいか。他の一つは日本の労使関係の「後進性」そのものでなく、日本の労使関係に、欧米型労使関係とはちがった、固有な「特殊日本的」性質があるのではなからうかと考えをすすめていく方向である。この方向から、欧米型労使関係とはことなつた、日本の労使関係の固有な性質を示す概念として、終身雇用、年功序列・生涯扶養

賃金、企業別労働組合などの諸概念がつくられてきたといえよう。

私は労使関係が固有な学問領域をもっているという点でインダストリアル・リレーションズ・システム論者と共通の立場に立ち、また日本の労使関係には固有な性質があるのではない、という考え方に立っている。

ところで、日本の労使関係の中からうみ出されたルールⅡ慣行の諸概念である、終身雇用、年功序列・生涯扶養賃金、年功昇進制度、経営家族主義的福利厚生制度、企業別労働組合などは世界的にみて、日本の労使関係に固有なものであるのだろうか。少し事例を検討してみよう。まず、ラテン・アメリカ諸国では日本の労使関係の概念に似たものをかなりもっている。

チリでは労働組合は企業名称を頭につけた工場別ないし企業別(同一都市に一企業の事業所があつて労働組合が組織をもっている場合)の労働組合が単位組合である。ただし、この単位組合は工員は工員組合 *sindicato industrial*、職員は職員組合 *sindicato profesional* に別々に組織されるところが日本とちがつている。アルゼンチンでは企業は大部分、同族団ないし一家所有経営企業であつて、経営家族主義的人事管理が労務管理の骨格をなしている。ブラジルでは一〇年以上勤続者はその企業の終身雇用保証を得るものとする法律が施行されている。尤もこの法律が存在するので使用者は九年以上勤続者を出さないように努めているのであるが。アジア諸国でも日本の労使関係に似た概念が存在する。マレーシアの産業別労働組合組織の中

には企業別連合体の性質を示すものがあるし、シンガポールの大企業での従業員の定着度は日本と同じように非常に高い。タイの企業経営内での派閥の存在は日本の経営に似た点がある。フィリピンの賃金は年功序列賃金の性質をもち、単位労働組合は事実上、企業別組織である。地中海諸国ではトルコの年功序列昇進・賃金率、イラク・イスラエルなどの年功賃金制は日本と共通なものがある。こう考えてくると、日本の労使関係に固有と思われる概念も、いままです研究の対象とされてこなかった発展途上国の労使関係の中に共通なものがない分ふくまれてい

ることがわかる。このことは日本の労使関係に新しい研究方向が必要であることを暗示しているのではあるまいか。すなわち、欧米型労使関係の諸概念を唯一・最良の分析道具とするのではなく、世界的に、むしろ圧倒的な人口を占める発展途上国の労使関係の中で日本の労使関係をふくめた共通の労使関係仮説をつくる必要があるのではあるまいか。この仮説の上に立って、冒頭で述べたような、日本の労使関係の新しい方向がよりたしかに予測できるのだ、という気がしてならないのである。

(一橋大学講師)