

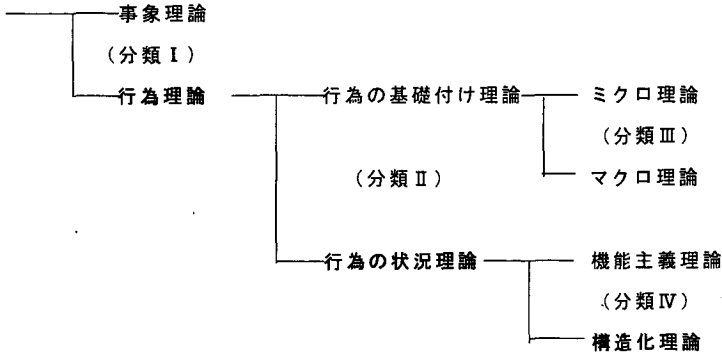
## 雇用関係の社会理論(II)

倉 田 良 樹

(27) 雇用関係の社会理論

- |       |                       |        |                   |
|-------|-----------------------|--------|-------------------|
| 一     | 本稿の課題                 | 四・四・二  | ミクロ・マクロの二項対立      |
| 二     | 主要概念の定義               | 四・五    | 基礎付け理論から状況理論へ     |
| 三     | 雇用関係と公共空間・市場空間・生活空間   | 四・五・一  | 行為の状況理論           |
|       |                       | 四・五・二  | 行為の状況理論による雇用関係分析  |
|       |                       | 四・五・三  | 機能主義理論と雇用関係分析     |
| 四     | (先行研究のレビュー)           | (以上本号) |                   |
|       | 雇用関係の社会理論             | 五      | 機能主義理論から構造化理論へ    |
|       | 社会構造と雇用関係             | 六      | 構造化理論による雇用関係分析    |
| 四・二   | 雇用関係に関する社会理論のツリー      | 七      | 構造化理論による「日本の雇用慣行」 |
| 四・三   | 事象理論から行為理論へ           |        | 分析の試み             |
|       | (以上前号)                |        |                   |
| 四・四   | 基礎付け理論                |        |                   |
| 四・四・一 | ミクロ的基礎付け理論とマクロ的基礎付け理論 |        |                   |

図1 雇用関係を説明する社会理論のツリー(2)



四・四 基礎付け理論

四・四・一 ミクロ的基礎付け理論とマクロ的基礎付け理論

本論文の目的は、行為理論に基礎をおいた社会理論を用いて雇用関係を説明する枠組みを構築することにある。ある研究者がアクター(労働者、管理者、経営者など)の行為という要素を重視して雇用関係を考察するさい個々のアクターの行為と全体的なシステムとしての雇用関係との関係を一義的に説明する理論的前提に依拠することがある。その研究者がそうした理論的前提について明確に自覚し、それを雇用関係の説明において意識的に適用している場合、そこで適用されている理論のことを「行為の基礎付け理論」と呼ぼう。(図1) 基礎付け理論とは、一定の雇用関係の説明において、アクターによる個々の行為と雇用関係の諸制度との関係を説明し、両者の間の因果帰属に関する一定の前提を与える理論である。行為と制度との関係を説明する基礎付け理論には、究極的には、前者を説明変数、後者を被説明変数として設定するミクロ理論と、その反対に後者を説明変数、前者を被説明変数として設定するマク

ロ理論という二つのタイプの理論がある(図1の分類Ⅲ)。<sup>(1)</sup>

ミクロ理論とは個人の行為が制度を形成する、という立場である。この系列の理論によれば、雇用関係を構成する主体の行為は、ランダムなものではなく各自の中で予めプログラム化された特定の志向性(例えば経済合理性)の発現として理解される。雇用関係に関わる諸制度はそのような行為者による相互行為が繰り返されることによって現れてくるパターンとして記述される。マクロ理論とは、制度が行為を規定する、という立場である。この系列の理論によれば、主体の行為は、雇用関係を形成する諸制度によって拘束された受動的な環境適応として記述される。そして雇用関係の諸制度はそれ自体で自己完結しているのではなく、全体社会の構造なり、システムなりに埋め込まれていく、という理解がマクロ理論の一般的な立場である。

ミクロ理論を用いる研究者は、行為主体としての労働者または経営者の特性に関して一定の前提を措定し、アクターの行為特性に還元させながら雇用関係を説明していくタイプの研究を展開する。行為特性に基礎をおいてシステム特性を説明するミクロ理論に導かれた雇用関係研究には、様々なタイプがある。

第一には、アメリカ労使関係論において主流を占めつつある、個別アクターの戦略的行動に着目する実証的な研究では、その背後にこうしたミクロ理論的な理解が前提されている。<sup>(2)</sup>この種の戦略論的労使関係研究は、経営者や労働者の戦略的な選択を独立変数としてとらえ、組織や雇用慣行等の特性を行為主体の戦略的な選択の従属変数としてとらえる。

第二には、企業の人的資源管理に関する経済学的な研究の中で近年大きな影響力を持つようになったプリンシパル・エイジェント関係の理論もまた、この種のミクロ的基礎付け理論の典型として指摘できるだろう。<sup>(3)</sup>「人事の経済学」という名称を与えられることもあるプリンシパル・エイジェント理論による雇用関係研究は、制度が個人の行為選択を制約するという側面を全く無視するわけではないが、基本的なスタンスとしては、経済合理的な個人としての使用者・被用者の行動(インセンティブやリスクに直面した個人のリスポンズ)の帰結として雇用慣行や人事制度・賃金制度などのシステム特性が形成される様相に重点をおいた考察を展開している。

第三には、ある国の雇用慣行を、使用者や労働者などの

行為が主体の意識や行動の特性に帰着させて説明しようとする比較社会学的な労使関係制度論もまた、ミクロの基礎付け理論のもう一つのバリエーションである。このタイプの研究は上記二タイプの研究ほど明確なパラダイムを形成しているわけではない。とはいえ、国際比較による雇用関係に関する多くの実証研究の中で、しばしば無自覚な背後仮説のような形で影響を及ぼしているのが無視するわけにはいかない。日本の労使関係研究において実証的な国際比較研究の視点が本格的に取り入れられるようになったのは一九七〇年代であり、この時期の代表的な業績として間(1974)をあげることができる。同書では日英労使関係の比較を行う次元として、「社会状況の次元」と「社会意識の次元」という区分を立てている(pp14-15)。本論文の用語に置き換えて述べれば、「社会状況の次元」に関する比較研究の部分は、文書記録などを用いて事象理論ふう<sup>(4)</sup>に展開されているのに対し、「社会意識の次元」に関する比較研究の部分は、労働者の態度や価値意識の観察を中心に行為の記述を積み上げて労使関係の構造比較を行うという行為のミクロ基礎付け理論に基づいて展開されている。

他方、雇用関係のシステマ的特性がアクターの行為のあり方を決定するという立場に立つマクロ理論に依拠した研究では、経営者、労働者などの行為は、当事者の背後から彼らを拘束するマクロの構造に規定されて発現する従属変数として記述されることになる。これらの研究では、行為の分析は、雇用関係のシステマや構造の特性を発見したり、説明したりするための手段として遂行される。こうしたマクロ的な基礎付け理論による雇用関係分析の典型としては、労働過程における使用者と被用者の相互行為の様相を、資本家階級による労働者階級の搾取、収奪という資本主義的な社会構造(生産関係)の具体的な発現形態として一貫して解明しようとするマルクス主義的な賃労働関係の理論をあげることができる。

資本主義に固有の制度的な特性や、資本主義の特定の発現段階に固有にあらわれる構造特性にすべてを還元させる形で、雇用関係を形成する個々のアクターの行為を説明しようとするタイプの基礎付け理論は、今日でも大きなシェアを占めており、その影響はマルクス主義以外の雇用関係理論にも及んでいる。そうしたタイプの理論として今日においても雇用関係研究に大きな影響を保っているのが「内

部労働市場」の理論であろう。内部労働市場論のフレームワークは、資本主義の発展による寡占的な企業体制による市場支配の成立、というマクロの経済体制に関する分析から出発して、そうした経済体制のもとで大規模な工場による量産体制を進める製造業大企業において、企業特殊的な熟練が形成される過程を示す。内部労働市場論では、こうした経済体制の下での行為が主体の環境適応行動として、使用者が労働者に企業特殊的な熟練形成を奨励し、労働者の側も長期継続雇用を通じて企業特殊な熟練の獲得を目指すことを説明しようとしている。<sup>(5)</sup>

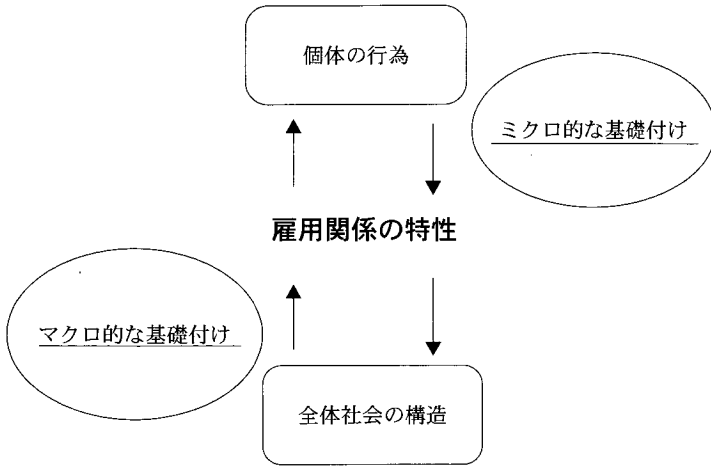
マクロ的基礎付け理論の系列に属するその他の有力な理論としては、以下のような業績がある。第一には、資本主義の歴史的発展段階としてのウェルフェアキャピタリズムに着目して、その構造特性から雇用関係のさまざまな行為主体の行動を説明しようとしたジャコビの歴史研究がある。ジャコビの理論は、労使関係制度のシステム特性からアクター（企業や労働者）の継続雇用志向や労使協調志向という行為特性を説明しようとするものである。その所論は、戦後日本における協調的労使関係の形成メカニズムの解明にこの理論を活用しようとする視点を含んでいる。<sup>(7)</sup>

とから、日本の労使関係、経営史の研究者に対しても大きな影響を及ぼしている。

第二には、特定の社会で定着している性別分業関係のあり方を社会構造の中に埋め込まれた固定的独立変数とみなし、それが従属変数としての雇用関係当事者の行為特性、とりわけ男女労働者の就労選択パターンの相違を基礎付けている、というパラダイムで展開される一連の研究がある。日本ではこのタイプの研究は、社会的に確定している性別分業構造によって女子労働者の行為選択が拘束されている様相を男女差別として描出し、日本の雇用関係、雇用慣行を批判的に分析する方向に収斂している。塩田（2000）は「性別役割分業の廃止による男女平等の達成という論理」(p. iv) で日本の社会政策に関する政策提言を行っている。その基礎となる雇用関係の現状認識は生活空間の全領域に及ぶ社会構造として定着している性別役割分業のあり方が、雇用関係における男女労働者の就労選択を決定的に制約している、というものである。

こうしたマクロ基礎付け理論のスタンスは、ジェンダー観点から雇用関係を研究する一世代下の若手研究者にも引き継がれている。例えば、首藤（2003）では、企業主義と

図2 マクロ的基礎付けとミクロ的基礎付け



家族主義を柱として構築されてきたこれまでの日本の社会システムが、企業内の雇用関係において性別職域分離を確定させてきた、という認識が示されている。同書では、日本においてこれまで顕著であった男女労働者間の就労行動や就労領域の著しい相違は、家族主義・企業主義という構造要因から説明されており、現在起こりつつある男女職場の統合の様相についても、この構造要因の変動という観点から説明することが試みられている。

#### 四・四・二 ミクロ・マクロの二項対立

以上二つの基礎付け理論は、特定の社会において成立している雇用関係の現状に関して因果的説明を与える二つの決定論的立場であり、両者は相互に相容れることのない対立の構図を形成している。(図2)

ミクロ的基礎付け理論の立場によれば、雇用関係のパターンを決定するのは個人の行為であるとされる。この系統の研究では、個人の行為を観察、測定、解釈することを通じて雇用関係の成り立ちを説明する、という戦略がとられる。例えば、主流派経済学において共有されている労働者の所得・余暇選好の理論では、個人の行為は無差別曲線

で示されるような一定不変の生得的な傾向として表現されている。賃金、労働時間をめぐる社会的な慣行や制度的な制約条件の側が個人の行為をどう制約するのか、といった問題にアプローチする場合であっても、マクロの変数は、経済合理的な個人の選好パターンの実現に対する阻害要因として外生変数の扱いを受け、選好パターンそのものは、あたかも生得的にプログラミングされているかのように、固定的に扱われている。

他方、マクロ基礎付け理論の立場によれば、重要なのは当該雇用関係をその一部に含む社会全体の制度特性や集合体の特性を説明することであって、雇用関係を構成するアクターの行為は、そうした構造特性に従属するものとして説明することが可能であると見なされる。例えばマルクス経済学では、先ほどの主流派経済学とは反対に、個人の所得・余暇選好は、個人の力では動かすことの困難な社会体制や支配的なイデオロギーによって造形されている、という側面が強調される。この立場を極限まで進めた場合、人間の行為を考察対象にすえる行為理論の立場を離れて、四・三節の分類で取り上げた事象理論の立場に近接していくことになるだろう。人間の行為を外側から拘束する「社

会的事実」を発見することを社会科学の課題と考えたデュルケームなどに見られる十九世紀的な自然主義的社会科学的立場である。

このように、ミクロ・マクロの基礎付け理論は、雇用関係を説明する二つの対立的な立場であって、両者の関係は相互に相容れない二項対立の構図を形成している。だがその対立の図式は、しばしば不毛なすれ違いを帰結し、雇用関係理論の発展にとって有益な論争の舞台装置を提供するものではなかった。とりわけ、これまでの日本の雇用関係研究においては、雇用関係の基礎付けに関するミクロ・マクロの二項対立的な対抗関係という図式で行われる論争が、隘路に陥ったまま出口を見出せずに終息する、ということを再三にわたって経験してきた。

ミクロ・マクロの二項対立で基礎付け理論を進めていくことが陥りやすい隘路について、最も典型的な論争点を用以て説明しておくことにしよう。

【サービス残業は強制か自発か】

日本の企業内労使関係の評価をめぐって、研究者が好んで取り上げるテーマの一つに日本の職場において業種、職

位、職種を問わず広範に定着しているといわれる「サービ  
ス残業」の慣行がどのようなメカニズムで成立しているか、  
という問題がある。この問題に対してマイクロまたはマクロ  
の基礎付けにどこまでも固執して議論を進めた場合、サー  
ビス残業が個々の労働者の勤労倫理に起因することを強調  
する「自発説」(＝行為のミクロ的基礎付け)をとるか、  
それとも、労働者にサービス残業を余儀なくさせる社会構  
造に着目する「強制説」(＝行為のマクロ的基礎付け理論)  
をとるか、という二者択一の構図に入り、議論が膠着して  
しまう。だが、雇用関係を形成する当事者の行為をこのよ  
うな二者択一の問題設定によって白黒決着させようとす  
ること自体が誤謬を含んでいないだろうか。よく晴れた日  
曜日に、家族がまだ起床していない早朝から出社し、上司  
に命ぜられたわけでもなく、給与が支払われるわけでもな  
いののに、熱心に業務遂行しているサラリーマンの行為につ  
いて、強制か自発かという一義的な解釈でどちらか一方に  
決めつける発想というのは、社会科学の見方としてはあま  
りにも貧困なのではないだろうか。雇用関係において勤務  
時間外の無償労働は様々な状況において発生しうるが、強  
制または自発と言いつけることができるのは、極限的なケー

スだけに限定されるだろう。

強制の純粹ケースとはどのようなものだろう。興行ビザ  
で合法的に日本に入国し、形式上合法的な雇用契約の下で  
雇われているフリーピン人女性が、使用者の命令によって  
営業時間外に「店外デート」と呼ばれる売春行為または売  
春類似行為に従事している、というようなケースを「強  
制」と解釈することは適切な判断といえる。そして、ブ  
ローカーや使用者個人の脅迫行為や直接的な暴力行為を支  
えている社会構造を説明することで、「強制」をマクロ的  
に基礎付けるための研究を進めていくことは正当な方向と  
いえるだろう。だが、いうまでもなくこのケースは雇用関  
係としては全くの極限ケース、あるいは雇用関係から逸脱  
した特殊な拘禁状況の所産である。

自発の純粹ケースとはどのようなものだろう。情報サー  
ビス産業で働くIT技術者には、インターネットを通じて  
企業横断的にストックされている専門知識(その中には業  
務に直結しない趣味に近い事項も含まれる)を日常的に交  
換し合うネットワークに参加している者が多い。そうした  
技術者が休日自宅のパソコンに向かい、他社に勤務する  
技術者からの質問に応じて、自らの知識を無償で提供する



ような行為を技術者自身の「自発」に導かれている、と解釈するのは適切なことだろう。そしてこうした行為の中に「脱」工業社会の勤労価値観を見出し、そこから新しい雇用関係の萌芽を発見し、ミクロの行為分析を展開することには大きな価値があるだろう。だが、このケースもまた、雇用関係から外れたボランテニア行為であり、特定企業と雇用契約を結んだ労働者が、企業の業務として行っている行為の中に、こうした純粋な自発性の発動を見出すことは容易ではない。

サービス残業に限らず、日本の労働者の働きぶりに自発・強制という問題関心からアプローチしようとする論者がしばしば言及するのが熊沢誠氏の所論である。熊沢氏はノンエリートも含めた日本の労働者の過剰な働きぶりを「普通のためのモーレッツ」と表現している。<sup>(8)</sup>熊沢の「普通のためのモーレッツ」というレトリックは、日本の労働者のサービス残業や勤勉性が発生するメカニズムを解明しようとする議論の中で、「強制」説に立つ研究者たちから自らの立場を補強する観点で引用されることが多い。だが熊沢自身は、ミクロ・マクロ、自発・強制というような二項対立図式に依拠して論を立てていないわけではない。熊沢の関

心は、能力主義競争を強いる構造的な仕掛けのもとで、労働者自身が内発的に対抗文化を形成していくための契機が何であるのかを、日英の職場状況の比較を通じて探っていく、というものであって、単純な還元主義的な議論の視座を超えた考察が進められている。こうした問題関心に到達した背景の一つとして、英国の労働者階級の対抗文化に関する Willis の研究からの影響があるようだ。Willis (1977) については、本論文の五節で取り上げる Giddens の構造化理論による労働者の戦略的な行為の分析の中でも丁寧な言及がなされている。<sup>(9)</sup>生産点における労働者の日々の実践に着目する熊沢のような視点からの雇用関係研究は日本では少数派に止まっている。<sup>(10)</sup>

「強制・自発」の二項対立の問題設定はそれ自体が問題を含んでいるが、ここに研究者自身の価値観に基づく日本的雇用慣行に対する評価が混入した場合、両者の間の論争は、「覇権争い」の様相に陥り、<sup>(11)</sup>学術的な対話可能性がさらに限定されてしまう。そのさい、ミクロ的基礎付け理論に基づいて労働者の自発性を強調する立場からは、日本の企業内労使関係の「協動的」性質が導出され、反対に、マクロ基礎付け理論に基づいてシステムによる強制を強調す

る立場からは、日本の企業内労使関係の「従属的」性質が導出されることになる。<sup>12)</sup> どちらの陣営にとっても、矛盾のない論理を構築して、自らの正当性を立証するために実証データを蓄積していくことは可能であるかもしれない。だが、行為に関する一義的な基礎付けから出発した場合、相互の主張の間で実質的な対話を展開すること、すなわち、同一の実証データを共有しながら議論を進めたり、相互に検証し合うことが可能な形で対立命題を対峙させる、といった経験科学的な論争に発展させていくことは困難であろう。

筆者は雇用関係を研究するうえで、それを成立させている社会構造のあり方と行為者の自由意志を相互に切り離して分析することはできないと考えている。筆者は社会構造と行為者の自由意思とを接続させることのできる社会理論によって雇用関係を研究していくことを目指している。そしてこの社会理論から導出される諸命題は、経験科学的な論争に対して開かれたものでなければならぬ。そのためには、ミクロ・マクロの基礎付け理論とは異なる戦略で論を進めていくことが不可欠となる。

本論文の意図はミクロ・マクロの対立図式に見られる、

以上のような閉塞状況を越えて、雇用関係に関する新たな社会理論の地平を開くことにある。雇用・労働研究に限らず、西欧起源の社会科学は、あらゆる領域において、ミクロとマクロ、あるいは行為と制度の二項対立による閉塞を抱え、出口を見出すことができない状況にあるのではないだろうか。西欧社会科学の方法や概念を取り入れながら歩んできた日本の社会科学の世界でも、一九八〇年代後半以後、本論文で取り上げているミクロ・マクロ対立と密接に結びついた様々な形の二項対立的な閉塞状況についての危機意識が生じ始めている。

社会学者の今田高俊は、普遍対特殊、一般対個別、抽象対具体といった二項対立的な社会理論の相克状態を不毛な「ロゴスの覇権争い」として批判し、「自己組織性」概念を中核にすえ、「行為を介した構造の自己言及」のモデルを立てることで社会理論を再生させることを試みている。<sup>13)</sup> 経営学の世界でも、〈ミクロ的行為研究とマクロ的構造研究〉、〈実証主義的研究と解釈学的研究〉、〈個別事例研究と定量データによる法則定立型研究〉という形で対抗的なパラダイムが鼎立し、両陣営の研究者間に「対話不能状態」が生まれている、という重要な指摘が沼上幹によって行われて

いる。<sup>(14)</sup> 沼上のとった戦略は、「行為システム記述」を復権させることで、こうした不毛な二項対立を克服し、反省的対話を促進していく、というものである。

本論文では、雇用関係の理論を社会理論と組織理論に区分しつつ先行研究に批判的な再検討を行ってきたが、行為論を精錬することで西欧社会科学の二項対立的な閉塞状況を乗り越えようとする試みが社会理論の系列（今田）からも、組織理論の系列（沼上）からも新たに出現している事態は注目に値するものといえよう。本論文の問題関心もまた、これらの著書と共通する側面を多く含んでいる。雇用関係に関する社会理論のツリー（図1）の「分類Ⅱ」において、「行為の状況理論」として示した方向に活路を見出していく、というのが筆者の基本的な戦略である。

#### 四・五 基礎付け理論から状況理論へ

国際関係における東西冷戦体制という要因に強い影響を受けながらパラダイム形成が行われてきた戦後日本の社会科学の世界では、雇用関係の研究もまた、体制選択の問題と不可分な形で問題意識が造形されてきた。戦後日本の雇用関係研究の中で、基礎付け理論による行為還元論や構造

還元論が対抗的なパラダイムとして並立して進められる傾向が強かったのは、雇用関係研究が体制選択という切実な同時代的関心と結びついていたからであろう。だが前節でも指摘したように、ミクロ・マクロの二項対立は雇用関係の社会理論の発展にとって好ましい影響を残さなかった。また、一九八〇年代以後の日本における雇用関係の現実、基礎付け理論的な問題の立て方では決着をつけることのできない現象を多く生み出すようになっていく。

ミクロの行為分析とマクロの構造分析という二つの次元を意識しながらも、行為還元論にも構造還元論にも陥ることなく、行為と構造の関係性を主題として雇用関係を研究していくことは決して不可能な立場ではない。このタイプの研究においては、ある行為主体が、外部環境との関係でおかれている状況、社会制度との関係でおかれている状況、あるいは他の行為主体との関係でおかれている状況など、行為選択をとりまく諸状況 Situations をどのように認識し、与えられた諸状況にどのように能動的に対処しようとしているのかを丹念に説明することが最も重要な課題となる。雇用関係の行為主体がおかれた状況を理解したり、これに対処したりする様相を説明する概念や枠組みを提供し、

こうした研究の理論的基盤となる社会理論のことを、「行為の状況理論」と名づけることにしよう。この節(四・五)では、「行為の状況理論」とはどのようなものであり、雇用関係分析に適用した場合、「行為の基礎付け理論」と比較して、どのような優越性をもっているかを確認していくことにしよう。図1で示した「雇用関係の社会理論のツリー」に立ち返るならば、分類IIで示した分岐の意味を明らかにすることが本節の課題である。

#### 四・五・一 行為の状況理論

行為の状況理論が雇用関係の各論的な考察の中でどのように活用されてきたのか、という主題に入る前の準備として、行為の状況理論とはどのような問題を扱おうとする社会理論であるのかについて、筆者の理解を示しておくことにしよう。行為の状況理論とは、前節で取り上げた「行為の基礎付け理論」とは対極的な次のような性質をもった社会理論である。

第一には、行為の状況理論とは、人間の社会的な行為を、行為者自身には統制できない状況に直面しながらも、この状況に対する自由意志による選択として説明していく理論

である。この理論では、行為に関する一義的な基礎付けを行うことには慎重な留保がなされる。人間の社会的行為は、マクロ基礎付け理論が想定するように、社会構造等の外的拘束要因によって決定付けられているわけではない。だが他方、人間の社会的行為はミクロ基礎付け理論が想定するように、生得的なプログラミングによってあらかじめ水路を与えられているわけでもない。人間の社会的行為は、一定の状況のもとにおかれた個人がその状況に向けて能動的な判断を加えた上で行う選択の所産である、とするのが、行為の状況理論の基本的な立場である。

第二には、行為の状況理論とは、人間の社会的行為を取り巻く諸状況の中には、個人があらかじめ正確に予期することが困難な偶発性が含まれていることを強調する社会理論である。行為者が直面する予期不能な状況は、自然環境などの物的状況、相互行為における行為選択の前提となる他者の行為<sup>(15)</sup>、さらには自らの意思で選び取った過去の行為<sup>(16)</sup>がもたらす意図せざる帰結に到るまで、社会的行為に伴う広範な領域に及んでいる。行為の基礎付け理論は、ミクロの行為とマクロの構造との間でなんらかのチューニング合わせが達成されることで、一定の安定した秩序が成立する

ことが可能である、という認識を前提に展開される理論である。これに対して行為の状況理論は、行為者にとっての状況の予期不能性を前提に、ミクロ・マクロ間の秩序の不安定性を問題にしたり、特定の秩序が形成されたり破綻したりする契機が何であるのかを説明しようとする理論である。

第三には、行為の状況理論とは、人間の社会的行為を取り巻く状況が、相互行為の範囲が空間的に拡張することに伴って変化する側面や、相互行為が時間的な継続により繰り返されるなかでそのパターンを変動させていく側面を重視する。行為の状況理論は、時空間の拡張にともなう状況の変動によってもたらされる行為や相互行為の変容メカニズムを説明しようとする動態的な理論である。行為の基礎付け理論は、時空間を限定したり、カッコに入れることでミクロ・マクロの一般的な因果関係を説明することを指すところから、問題の立て方が静態的な性質になる傾向がある。これに対して行為の状況理論では、状況の変容に伴う行為の変容を主題化するところから、動態的な問題の立て方がとられる傾向が強い。

#### 四・五・二 行為の状況理論による雇用関係分析

雇用関係を分析するための社会理論として比較した場合、「行為の状況理論」は「行為の基礎付け理論」では提供することのできない貴重な視点を多く含んでいる。「行為の状況理論」を正しく活用することによって、行為還元論にも構造還元論にも陥ることなく、個人の行為と全体社会の構造との間の相互規定的な関係を視野に入れながら、雇用関係を捉え直す視点に到達できる可能性がある。とりわけ、今日の日本における雇用関係を分析する社会理論として、行為の状況理論が優れた性能を発揮すると考えられるのは、以下のような点においてである。

第一には、行為の状況理論は、今日の日本における「雇用関係の多様化」という動向を分析するのにふさわしい適切な視点を提供することができる。一九九〇年代以降の日本において、雇用関係を構成する使用者側、労働者側の双方において、アクターの多様化が進行しており、かつてのような雇用関係の標準モデルを描くことが困難になっている。戦後日本の労働研究において主流派となったパラダイムは、高度経済成長期以後、製造業の大企業を中心に雇用慣行に関する一元的なパターンが形成された事実を強調し

ている。このパラダイムを行為論的に表現するならば、研究の主眼は、雇用関係を形成するアクターの行為の志向性が日本的雇用慣行(長期雇用慣行、企業内労使関係、年功的な熟練形成、年功的な処遇制度など)に収斂していく様相を明らかにすることにおかれていたのである。雇用関係に関する二元的なナショナルモデルが成立している時期において、研究者の関心は、ナショナルモデルへの収斂を統一的に説明する「基礎付け理論」の方向に向かっていったのである。

一九九〇年代以降の日本においては、入職経路の多元化、非典型雇用の増大、企業内キャリア管理の複線化、労働者自身の就労働機の多様化など、様々な次元において雇用関係の多様化が進行している。雇用関係に多様なパターンが出現している現代の日本においては、アクターの行為のあり方も複雑な様相を示しており、行為を一定方向に水路づけていくミクロ要因、個人の行為選択を強制するマクロ要因などを一義的に適用して、因果法則的な見方で雇用関係を統一的に把握することは困難である。多様化する雇用関係を分析するためには、与えられた様々な状況にそれぞれ行為主体がどのように向き合い、その中からどのように

能動的な行為選択を行っているのかを解明する「行為の状況理論」が有効であると考えられるのである。

第二には、行為の状況理論は、今日の日本における「雇用関係のリスク化」という現実を解明していくのにふさわしい理論である。一九九〇年代の後半から日本の労働市場は流動性、不安定性を高めており、典型雇用労働者も含めて、労働者が雇用を喪失したり、労働条件を切り下げられたりするリスクに日常的に直面することが増大している。職場の従業員集団もかつてのような共同体的な性質を失い、従業員間の心理的な紐帯も大きく損なわれている。使用者自身、事業環境の変動性、不確実性に直面しており、雇用関係に関するリスク回避的な行為が被用者との信頼関係にダメージを与える、という悪循環を生み出している。

日本では高度経済成長の軌道に入った一九六〇年代以後、大量解雇、大規模争議などの「雇用関係のリスク」は大幅に減少し、ある一定の安定パターンを継続してきた。こうした時期においては、労働・雇用の研究者の世界でも、雇用関係の現状を確立された固定的なパターンとして理解し、この固定的パターンの存立条件を解明する、というタイプの研究が主流を占めてきた。だが上述した「雇用関係のり

スク化」という事態は、これとは異なる視角からの研究を必要とする。人間の行為に必然的に伴う予期不能な性質や、社会的な相互行為の偶発的な帰結に注目し、社会関係の不安定な側面を説明することを目標とする。「行為の状況理論」は現代日本の雇用関係分析に欠くことのできない重要な視点を提供しうるものであると考えられる。

第三には、行為の状況理論は、現代日本社会が直面している「雇用関係のグローバル化」とそれにとまなう「雇用関係の時空間変容」という現実に対しても、適切な分析概念を提供しうるものと考えられる。先述したように日本の経営論、日本の雇用慣行論など、戦後日本の労働研究は、日本の雇用関係を構成する様々な行為主体が、ナショナルモデルという共通パターンへ収斂していくメカニズムを解明することに力点をおいてきた。このような課題設定が意義あるものであったのは、現実の日本の雇用関係が、国を単位として労働市場を形成し、国の経済成長に合わせた雇用創出が行われ、中央政府の経済政策の重要な一部分として雇用に関する政策が展開されたからである。日本の雇用関係は日本という空間の中に埋め込まれてきた。それぞれのアクターは時間的にも同一の進行サイクルに載るような

行為のチューニング合せを試みてきたといつてよいだろう。

だが二十世紀の末葉から世界的な規模でその展開の速度を速めている経済のグローバル化は、日本の雇用関係に対して、日本の時空間からの引き剥がし（脱埋め込み）を行う強い影響力を及ぼすようになってきている。製造業の生産拠点は大幅に海外に移転して、国内の雇用を大幅に喪失させている。各国企業による生産拠点のグローバルな拡張は、日本のような先進工業諸国の生産労働者の雇用関係にも、派遣労働、業務請負などの形態による低コストでテンポラリーな雇用関係を新たに拡張させている。ホワイトカラーや専門職の雇用においても、情報サービス産業に代表されるように、インターネットを通じた様々な国際分業のパターンが開発されており、もはや日本国内の事情だけで雇用関係のあり方を決定することは困難になっている。行為の状況理論は、社会関係を成立させる時空間が拡張したり、変容したりすることに伴って、社会的行為のパターンがどのように変動するのかを明らかにするのに適した社会理論である。かつての日本の雇用や労働の研究は、時空間の変動という要素をカッコに入れて静態的な分析を行ってきたが、今後の日本の雇用関係の分析においては、行為の状況

表1 行為の状況理論による雇用関係分析の着眼点  
(サービス残業行為の存立基盤をどう説明するか)

	行為の基礎付け理論 (ミクロ)	行為の基礎付け理論 (マクロ)	行為の状況理論
労働者の行為	自発的な選択	不承不承の随順	責務の引き受け
使用者の行為	動機付け	強制、押し付け	交渉、説得
労使の関係	対等な交換関係	強権の支配関係	非対称な交渉関係
政策アクターの行為	中立的で弱い影響力	労使の関係を強化・再生産	労使の関係を強化 または修正に関与
状況の変容性	無関心	否定的	肯定的
労働者の対抗可能性	無関心	否定的	肯定的

理論を用いた動態的な分析を行っていく必要があるだろう。現代日本の雇用関係を行為の状況理論によって分析していくことで以上のような認識をさらに明確にしていく作業は、筆者にとって急務であるが、そうした各論的な展開は別項の課題である。ここでは、先に四・四・二で取り上げたサービス残業行為の事例にいま一度戻り、「行為の基礎付け理論」と対比する形で「行為の状況理論」による雇用関係分析の着眼点がどのようなものであるのか、要点を整理しておくことにしよう(表1)。

個人の行為から制度や慣行の成り立ちを説明しようとす  
る「行為のミクロ基礎付け理論」は、経済的自由主義を背  
後仮説に持つ理論であって、アクターの自由意志による行  
為が雇用関係のあり方を決定する、という視角で雇用関係  
の記述を行う。この理論によれば、サービス残業行為は労  
働者自身の自発的な選択として行われているものと理解さ  
れる。使用者の行為に関しては、対等な交換関係の一方の  
当事者として、他方の当事者である労働者を動機付けてい  
るものと解される。労使の関係はあくまでも対等な交換関  
係を形成する両当事者として把握され、両者間の非対称な  
関係がサービス残業行為を発生させるとは考えない。政府



等の政策アクターの役割については、労使の対等な交換関係を承認する中立的な存在として把握され、労使の自由意志に基づく交換行為に対して、特定の規範的な立場からの介入を行ったり、関係の修正のために積極的な役割を果たすことはないと考ええる。

他方、全体社会で成立している制度、慣行、構造などから個人の行為を説明しようとする「行為のマクロ基礎付け理論」は、個人の行為の結果としてではなく、マクロの構造的な制約要因の結果として雇用関係を記述する。この理論によれば、サービス残業行為は、社会構造に支えられた使用者による強制として理解される。労働者は使用者の命令に不承不承ながら随順することを強いられている。労働者のサービス残業は、強制的な労使関係において使用者が労働者に強権的に押し付けた業務命令の結果、生じているものとして理解される。そしてこの理論は、政策アクターがサービス残業を支える制度的諸条件の強化・再生産を促進する積極的な役割を果たしている構造を強調するとともに、企業の経営者・管理者がそのような社会構造を利用して労働者に対する強制、押し付けのための施策を積極的に展開している様相を分析する。この理論では、ミクロ基礎

付け理論とは反対に、労働者の態度に関しては、強制されたサービス残業を押し付けられている、受動的で無力な姿で描かれることになる。

「行為の状況理論」は、「行為の基礎付け理論」とは異なり、行為をミクロまたはマクロの要因に還元する二項対立的な図式をとらない。行為の状況理論では、労働者のサービス残業に対する態度は、雇用関係の特定状況を引き受ける自律的な当事者の態度として把握される。サービス残業行為をする労働者の態度は、純粋な自発的選択でもなく、不承不承の随順でもなく、行為主体としての与えられた責務の引き受けとして理解される。この理論によれば、使用者の行為は、対等な立場からの動機付け行為でもなく、強権的立場からの押し付けでもない。使用者が労働者のサービス残業行為に対して及ぼしている作用は、非対称とはいえ、交渉関係にある一方の当事者としての働きかけである。政策アクターの行為に関しては、現状の関係を強化する方向で関与することも、逆に現状の関係を修正する方向で関与することも可能な重要な当事者性を持ったものとして解釈される。

行為の状況理論は、全体社会の制度や構造の制約を受け

ながらも、自由意志を持った選択の主体である労働者がその状況に能動的に関わる中で形成されてくる動態として雇用関係を把握しようとする。したがってこの理論によれば、雇用関係の全体状況は常に可変的なものとして理解されることになる。与えられた状況に対する労働者の対抗可能性についても肯定的な見解が示されることになる。

#### 四・五・三 機能主義理論と雇用関係分析

日本における雇用関係の先行研究を振り返った場合、「行為の状況理論」系統に属する社会学的「機能主義」の理論に導かれた研究がかつて多く存在していた。<sup>(18)</sup> 社会学的な機能主義については、一九六〇年代にいたって理論社会学の世界において様々な角度からの批判が提出され、それをめぐる活発な論争が展開された。<sup>(19)</sup> 理論社会学における機能主義をめぐる論争が一段落するのはおおむね一九七〇年代半ばであるが、それとほぼ時期を同じくして、日本の雇用関係研究の世界においても、機能主義的な理論を前面に出すようなタイプの研究は登場しなくなる。社会学者による雇用関係研究の主流は、オイルショック後の日本で発生したポスト工業化、サービス化、グローバル化などによる

雇用関係の変化を詳細なデータで分析していく、実証的な研究が圧倒的な主流派の位置を占めるようになった。

一九七〇年代以後の日本の社会学者による雇用関係に関する実証分析においても、パーソンズのバターン変数などに代表される機能主義的な認知枠組みは、背後仮説的な形で緩やかに共有されていた。だがその枠組みを理論的に精緻に展開しようとする研究者はその後ほとんど現れることがなかった。<sup>(20)</sup> 今日雇用関係に関する社会学者の研究で最大公約的に共有されているパラダイムは、十分に精緻された枠組みを伴わない「機能主義的な行為の状況理論」ということになるのかもしれない。筆者は雇用関係の社会学の課題は、行為の状況理論をもっと厳密に精錬させていくことにあると考えている。

図1で示した機能主義理論と構造化理論という区分(分類IV)は、この問いに対する現時点での私なりの「着想」であり、最終的な解答として確立可能であるかどうかは、構造化理論を現実の雇用関係分析に適用した場合に発揮される性能次第、ということになるだろう。分類IVに関連して筆者が展開する「着想」は雇用関係プロパーの研究世界を離れて、現代の社会学から学ぶ中から筆者なりに吸収

してきた知見に多くの部分を依拠している。そこで雇用関係研究に関する社会理論のツリーの最終段階(分類Ⅳ)に關しては、社会学的機能主義の批判から生まれきた構造化理論の所説を援用しながら、筆者なりの理解を示していくことにしよう。それが次節の課題である。

- (1) 基礎付け理論に共通する方法論的なスタンスは個人と社会システムの関係についての還元主義 reductionism (個体還元主義またはシステム還元主義)であり、ミクロ的基礎付け理論とマクロ的基礎付け理論との対立は、西欧社会科学の伝統的な二項対立である方法論個体主義と方法論的集合主義との間の対立と対応している。
- (2) 本論文の四・三節で言及した Kochan, T. A. et al (1984) がその典型である。
- (3) こうした理論枠組みで日本企業の人事制度や賃金制度を分析した業績として、伊藤 (1995) がある。都留・阿部・久保 (2005) は一九九〇年代の日本企業の人事制度改革に関する優れた実証研究であるが、同書でも、プリンス・バル・エイジェントの理論をベースにおいた説明が行われている(同書第一章)。
- (4) 間 (1971) におおてとられている方法も同様のものでは

ある。

- (5) 内部労働市場論の出発点とされる Doeringer et al (1970) では、独占的な資本主義システムというマクロ変数から基礎付けて理論展開していく姿勢は必ずしも強固ではない。むしろマルクス主義の影響を受けた労働経済学者がこの理論を援用して、「システム特性としての独占資本主義」行為特性としての長期継続雇用」というマクロ理論的な基礎付けを展開した、というのが正確なところであろう。
- (6) Jacoby (1997・1999)。
- (7) ジャコビー (1997・1999)、日本語版序文「ウェルフェアキャピタリズムの日米比較」pp. 1-14。ジャコビー (1985・1989) 日本語版序文「雇用慣行の日米比較」pp. 1-25。
- (8) 熊沢 (1986) 第一章。
- (9) Willis (1977)
- (10) Giddens (1984) pp. 289-309
- (11) その場合の基本的な対立の構図は、ミクロ観点に固執する日本の雇用慣行礼賛論とマクロ観点に固執する日本の雇用慣行批判論という形を取る。だが、これはあくまでも一般的な図式であって、マクロ基礎付け論的な観点から日本の労使関係の「成功」を肯定的に論じた久米 (1998) の

ような著作も存在する。

(12) 鈴木(1994) 第五章「日本型企業社会の強制・自発の構造と労使関係」ならびにこれに依拠した王(2005) pp. 3749の記述が参考になる。

(13) 今田(1986)

(14) 沼上(1990)

(15) 最も単純な相互行為の関係である二者間の社会関係において、両者はそれぞれ、他者の反応が予期不能であるという状況のもとにおいて行為の選択を行っている。パーソンズは相互行為に本質的にとまなうこのような関係を、相互行為における「二重の状況依存」double contingencyという概念でとらえ、それがもたらす相互行為の偶発的な性質を行為理論の基盤にすえている。Parsons (1955) p.10

(16) 行為理論の中で「意図せざる帰結」の要素を重視する伝統はウェーバーに始まる。いわゆる「客観性論文」の冒頭部分に言及されている「意図せざる帰結」の箇所(Weber (1904) p.6「日本語訳 pp30-32」は、日本でもよく引用される箇所であり、通常、ある政策選択が政策決定当事者の意図せざる帰結をもたらすことがある、といった政策的な文脈で解釈されている。だが、テキストそれ自体を注意深く読むと、人間の社会的行為の一般的な性質を示す

理論として述べられていることが注目される。

(17) これまで筆者はその作業を、在欧日系企業の海外派遣勤務者、流通業店舗勤務の非正規雇用労働者、情報サービス産業のIT技術者、介護サービス労働者などを対象に各論的に展開してきた。それらの結果を集約する作業に現在着手しているところである。

(18) 代表的な業績として稲上(1989)によるアメリカ鉄鋼業の労使関係に関する優れた分析がある。

(19) Giddens (1977) 第一章「機能主義―戦いを終えて」

(20) 津田(1976)は、パーソンズの構造機能分析の概念によって社会関係としての労使関係に関する一般理論を構築することを試みた貴重な業績であるが、残念なことにこの論文は未完で終わっている。

〈参考文献〉

Doeringer, P.M and M. Piore (1970) *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Heath  
 Giddens, A (1977) *Studies in Social and Political Theory*, Hutchinson & Co. (A・ギデンス『社会学理論の現代像』デュルケーム、ウェーバー、解釈学、エスノメソドロジー』みすず書房 二〇〇一年)  
 間 宏 (1971)『日本の経営』日本経済新聞社

- 間 宏 (1974) 『イギリスの社会と労使関係 比較社会学的考察』日本労働協会
- Hackman, J.R. et al (1975) Development of Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, No. 2
- Hemerijck, A (2002) The Self-Transformation of the European Social Model, Gosta Esping-Andersen, *Why We Need a Welfare State*, Oxford University Press.
- 今田 高俊 (1986) 『自己組織性：社会理論の復活』創文社
- 稲上 毅 (1969-1970) 『アメリカ鉄鋼業労資関係の史的分析 (上・中・下)』『日本労働研究雑誌』129,132,133号
- 伊藤秀史 (1995) 『インセンティブ理論の見地から見た日本企業の人的資源マネジメント』青木昌彦 ロナルド・ムーア (編) 『国際学術研究・システムとしての日本企業』NTT出版
- Jacoby, S.M (1985) *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*, Columbia University Press. (S.M. ジャコービー (1989) 『雇用官僚制 アメリカの内部労働市場と、良い仕事』の生成史』北海道大学図書刊行会)
- Jacoby, S.M (1997) *Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal*, Princeton University Press. (S.M. ジャコービー (1999) 『会社荘園制 アメリカ型ウェルフェア・キャピタリズムの軌跡』北海道大学図書刊行会)
- Kochan, T. A. et al (1984) *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books
- 熊沢 誠 (1986) 『職場史の修羅を生きつゝ 再論 日本の労働者像』筑摩書房
- 久米 郁男 (1998) 『日本型労使関係の成功 戦後和解の政治経済学』有斐閣
- 沼上 幹 (2000) 『行為の経営学 経営学における意図せざる結果の探求』白桃書房
- 王 思慧 (2005) 『日本の労働者の「働きぶり」と労務管理』一橋大学院経済学研究科博士学位論文
- Parsons, T (1955) *The Social System*, Macmillan.
- 首藤 若菜 (2003) 『統合される男女の職場』勁草書房
- 塩田 咲子 (2000) 『日本の社会政策とジェンダー 男女平等の経済基盤』日本評論社
- 鈴木 良始 (1994) 『日本の生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会
- 津田 眞澄 (1976) 『社会関係論の一試論』一橋大学人文科学研究所 第16号
- 都留康・阿部正浩・久保克之 (2005) 『日本企業の人事改革 人事データによる成果主義の検証』東洋経済新報社

Weber, M. (1904) Die Objektivität sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis, *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, Bd. 19 (M・ヴェーバー『社会科学と社会政策に関わる認識の客観性』岩波書店1998年)

Willis, P. (1977) *Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*, Ashgate Publishing (D・ウェリス(1996)『ハンマータウンの野郎ども 学校への反応、労働への順応』ちくま学芸文庫)

(一橋大学大学院社会学研究科教授)