

《研究ノート》

年功的労使関係の研究の前進について

— 岸本英太郎編『労働組合の機能と組織』に学ぶ —

津田 貞 激

理論家ないし理論研究者の「実証」や「調査」にはおどろくほどの共通性がある。すなわち、どんな予想外の事実が眼前に現われても、決してたじろがず、あらかじめ用意された「理論」で解釈してしまうか、あるいは原則に不要の現象として、大胆に切りすててしまう。「実証」や「調査」は、「理論」の事実確認 fact findings にすぎないのであって、「理論」のための、一種の技術的手続きにすぎない。「実態調査」や「調査研究」が、なんら学問上の成果としていままでも認められてこなかったのは、日本の学界の主力が、すぐれた理論家の「理論」を中心として「理論」研究者によって占められてきたからである。

昭和三〇年代は、このような学界に大きな転機をもたらした。少なくとも労働問題研究の分野ではそうであった。それ

は、日本の労使関係そのものが、経済成長、技術革新、経営組織・管理、商品・労働市場の変化と相互媒介し合せて、根柢から変革しはじめたからであって、「理論」のあてはめでは、どうにも説明しきれなくなったためであるように思われる。昭和二〇年代後半から、擡頭した「調査研究」の独立性の主張が、やっこの時期で陽の目を見ることになった。私はもとより「調査研究」の意義を主張する者であるが、このことについては一つの思い出がある。というのは、昭和三〇年代前半に炭坑の調査に、ある「理論研究者」と同行して実態調査に出かけたことがあった。私どもが現地に着いたときに、ちょうど落磐事故があつて、坑内調査をすぐに始めることができなくなり、日程が限られているために、私どもの中で、今後どうすべきかについての論議がおきた。その時、この理論家、そして彼は同時にすぐれた歴史研究者でもあるが、彼がいうには、炭坑労働なるものは、洋の東西を問わず、どこでも同じようなものだ、なにも危険な坑内に下りる必要はない。坑外の事務所で面談し、事務所に着いてある「模型」によって、この事業所の作業状態を知れば十分であつて、さらに、資料を集めて帰れば、それで目的は達せられる、と。理論研究者の「調査」や「実証」は、たしかに、この理論家が云つたようなものではあるまいか。

「調査研究」の独自性なるものは、調査者が調査対象にじかにふれて、自分で研究のための「原体験」をすることにあり。模型ではふれることができない「原体験」を基礎として、それを「研究」に高めることにある。この姿勢は理論研究者のそれ

とは、たしかに共通し得ないものである。理論研究者の「インテリ性」や「スマートさ」と調査研究者の「泥臭さ」の差は、おそらく、この姿勢の相違にあるのだろう。このことは、調査研究者が、「調査研究」を理論化する過程で如何にも用心深いことに現われている。現実を構成する要因の多様性と複雑性が、事実の発見を理論のための「プロクルテスの寝台」たらしめないのである。理論家は調査研究者のこの慎重さを「無理論」ないし「幼弱な態度」として一蹴する構えを見せる。だから、同じ術語を使って論議をしても、理論家のそれが、明快かつ一義的であり、調査研究者のそれが、複雑かつ限定的であることの相違は如何ともしがたいように思われる。

だが、同時に、調査研究者にとっては、理論家が、調査研究者の研究報告を読みとり、それを「評定」してくれることを歓迎している。というのは、調査研究者が、いままで気づかなかつたり、また、こまかな調査研究に従事していて、大局を見失ったりするときに、その「評定」が、一つの刺戟を与えてくれることになるからである。また理論家の中にも分解が起り、調査研究の成果に関心をもち、それらの成果によって、「理論」の省内や新展開をこころみようとすると、理論研究者が生まれてくる。昭和三〇年代の「調査研究」はこのような性格をもっていたと考えてよいだろう。

本稿では、以上のような、「理論」と「調査」の研究の接点の意義を担う、いわゆる「京都大学労働問題グループ」の、最近の業績である、岸本英太郎編『労働組合の機能と組織』（ミ

ネルヴァ書房昭和四一年一月刊）をとりあげて、その論点の中から、稿者の関心を惹く問題をひき出して、これからの「調査研究」に役立たせる意義があるかどうかを考えてみたいと思ふのである。

二

本書の構成は、げんみつに云えば三つの章からなる。第一章「賃労働の経済理論」は岸本英太郎教授が、『窮乏化法則と社会政策』（有斐閣昭和三〇年）で完成した社会政策理論に基づいた、賃労働についての「経済理論」であって、私が云う、「理論研究者」の「理論」に当る。第二章「労働組合の経済理論」は、いわゆる「東大社研グループ」の「調査研究」に対する、「京大理論」の評定である。第三章「労働組合機能の展開と組合組織」および第三章補論「労働組合と共済活動」は、イギリスの労働組合史をあつかう歴史研究であって、それら自体、すぐれた研究蓄積の成果と思えるが、他の研究を論評するきびしい「評定」は一、二の例外を除いては、おこなっていない。だから、稿者の関心はさしあたって、第一章および第二章、ならびに岸本教授自筆の「はしがき」にある。ところで、第一章は、いわゆる「岸本理論」とされる、労働経済理論の定式化であり、それが共同討議の下で、熊沢誠氏によって、美しい体系にまとめあげられている。それは一方では、『日本賃金論史』（ミネルヴァ書房昭和三七年）の丹念な共同研究の成果であるとともに、他方では「労働経済学からみた産業内労使関係」

〔日本労働協会雑誌〕一〇〇号、一九六七年七月号)のような熊沢氏自身の個別研究への途を開く基礎となっている。この精緻な理論構成は、「岸本理論」を学界の巨峰たらしめるに十分である、と云ってよいだろう。そこで、この第一章の「理論」によって、今までの「調査研究」を検討した第二章が中心の問題となる。第二章の中でも、稿者の主要な興味は、一四〇〜一五八ページの、「年功的労資関係」の下での賃金論に対する「評定」と、一五九〜一七五ページの、「年功的労資関係」の下での労働組合の機能論に対する「評定」にある。そのいずれも、「調査研究」が提出した調査結果を、明快に分類し、それぞれについて「評定」を下したものといつてよい。日本の労使関係について、いささかの関心がある人々や、これから、理論的ないし調査的研究をしようとする人々に対しては、本書を必読の書たらしめる意義をこの第二章の「評定」はもっている。

三

さて、最初の、「年功的労資関係」の下での賃金論に関して、第二章の執筆者である菊池光造氏は、「東大社研グループ」の調査研究の精髓は、年功賃金と労働の対応関係、いかえれば勤続にどんな意味をもたせるかにあり、調査研究が三つのことなる把握を析出したことを明らかにする。第一は、藤田若雄氏の「秩序の伝統」論である。「秩序の伝統論」は藤田氏の『日本労働協約論』(東京大学出版会昭和三六年)に定式化されたように、企業における、伝統的家族秩序による従業員の学歴別

位階的階層構成を骨格とした、終身雇用による生活保証⇨年功賃金の成立を理論化しており、年功賃金が仕事と賃金の対応からはなれ、終身雇用と生活保証賃金を本質とするものになっている、と論じている点を析出する。そして、独占大企業の賃金決定の論理は、労務費総額と総労働給付⇨全従業員であり、それ以上ではないから、機械・装置の体系につく個々の労働の賃金と賃金が対応しなくても、独占の価格、したがって利潤を保証する労務管理は可能だ、ということになる。だから労働の賃量に応じた賃金を企業経営の与件にするという、労働組合の政策が、利潤の格差によって無力化するならば、総額賃金の配分は非労働的な基準によってなされてもよいのであって、日本の労資関係はここに基礎構造をもっている。それゆえに藤田氏の論理については独占の賃金管理を導入することによって経済学的な接近となる。

第二は、氏原正治郎氏の「大工業労働者の性格」(日本人文科学会『社会的緊張の研究』昭和二九年)に源流をもつ、私の「年功的熟練論」である。「年功的熟練論」は「年功序列賃金と年功制度」(篠原三代平・舟橋尚道編『日本型賃金構造の研究』昭和三六年)で定式化がこころみられた。これによれば年功賃金は、日本の労働者集団に内在する、熟練の性格に基づいて成立しており、勤続による熟練の階層序列に対応して、年功序列賃金が形成されており、その熟練は、低度水準・非合理的な技術体系によって、存在理由が与えられている、としている。この見解は「全面的に誤まり」(岸本英太郎著『運動の中の賃

金論』青木書店昭和四〇年、五八ページ)である。というのは、第一に、この論理では年功制度の成立を、親方制の再編として把握するが、親方制は日露戦争前後から急速に大企業から排除されていき、その崩壊の上に年功的労資関係が成立するのであって、この関係を混同している。第二に、熟練は純技術的にはずっと短期間で獲得されうるのであって、これを長期化しているのは動統による差別という、官僚制的、企業内秩序なのであり、職人的、企業外秩序ではない。第三に、重要なことには、年功賃金が熟練に応じた賃金だとすれば、「資本による労働と賃金の結合を、労働組合の団結とエネルギー開発の論理である仕事の質と賃率との個別的な結合と同一視することによって、年功的労資関係における賃金管理の存在と組合機能の不在を抽出できずに終ったこと」である。この論理では組織づくり運動を評価できない。

第三に、年功的労使関係の賃金論を「独占段階一般論」と等置する見解である。この「経済学的」理論は氏原正治郎氏の「労働組合と賃金」(のちに『日本の労使関係』東京大学出版会昭和三八年所収)に源流をもち、小池和男氏の「賃金労働案件管理の分析」(氏原正治郎・薄信一編『労務管理』弘文堂所収、昭和三六年)、『日本の賃金交渉』(東京大学出版会昭和三七年)や高梨昌氏の『現代日本の労働問題』(東洋経済新報社昭和四〇年)で定式化された。これらによれば、独占資本主義段階の労資関係では、独占大企業はその技術独占に即して、編成される労働者の企業内養成をおこなう以外にないが、その養

成は、職務序列を動統によって昇進することによる以外におこなわれ得ず、また職種(同一昇進群に属する職務群)・職務・昇進ルートが企業間に平準化する保証はないのであって、基幹的賃労働の性格は企業的・年功的であり、職務賃率は企業ごとにことなり、かつ年功的(動統に照応)になる、という。この論理に対する「評定」は次のとおりである。すなわち、熟練の客観化は、生産的労働の発展史が教えるとおおり、不断に進行するのであって、独占段階の賃労働の性格が企業化し、年功化する一般性は存在しない。企業化し、年功化するものは、個別資本によって、労働と賃金に縦断性を与えようとする労務管理が深化することと、労働のあり方と賃金を横断的に保証し、産業別労働者の団結を確保しようとする労働組合の機能が後退したことの結果にはかならないのである。職務・昇進序列の形成と、動統による昇進制度とは労資の政策をはなれた中立的な過程ではないのである、と云う。

四

年功的労資関係の下での労働組合の機能も、菊池氏によれば、この三つの見解に即して「評定」される。ただし、「年功的・熟練論」はここでは、技術革新を媒介とする「単純な近代化論」(私の見解に対する「評定」!)か、「独占段階一般論」に解消してしまうので、第一の論理と第三の論理が「評定」の対象となる。第一の論理はここでは、労働市場構造・終身雇用関係を変革することなくして賃金体系を変革することは不可能であ

るとし、年功的労資関係の下での組合の機能を追求し、「七年周期説」や「労働組合主義理論」を展開する。その理論は「ある説得性」をもち、「日本の労働運動の体質への鋭い警告」を与えた。しかし、「理論は灰色・現実には緑」であって、第一に、労働組合が「職場権力構造の侵蝕」をはかった、組織づくり運動を、藤田若雄氏は、昭和三十一年の「到達闘争」以降、この運動に「左翼革命的思考方法」が入りこんだとして、組織づくり運動を批判するに至り、この運動を、この論理では包摂していない。だが、三井三池労組の三十一年の到達闘争こそ、正しい組織づくりの伝統を引いたものである、と考えられる。第二に、藤田氏は「労働の質量と賃金の結合を企業の枠をこえておこなう試みを、発想方法を問題にして一切拒否した」。藤田氏にあっては、いわゆる「企業別組合脱皮」論は、「外国権威依存」の発想であり、「抽象的・公式的・組合の形態論的発想」とされた。そして、一律 $\pm\alpha$ 、年齢別最低保証、各階層別モデル賃金からなる合化労連の賃金政策を今の条件下で最もすぐれたものとして、大単産の生活給理論と年齢別賃金モデルに基づく賃金政策を擁護し、総評各組合を支持し、その結果、日本の組合主義の排他性克服の過程の中で、組織づくり運動と横断賃率論を位置づけることができなかつたと結論する。

第三の論理は、独占資本主義段階の労働組合は、企業別縦断的排他性を一般的な機能としてもつとしている。小池氏によれば、それゆえに、産業別組合組織は、競争企業間の賃金ベースの標準化しかならないで、企業別組織のみが、はじめて個々の

職務別の賃金を規制できる、と云う。しかし、これは日本については「現状の描写」として「明快」であるが、一般性としてはとらえない。「欧米のいくつかの産業別組合はいくつかの企業に適用される技能別・仕事群別賃金を協約化している」事実が「不問に付され」ているからである。そこでは年功賃金論の場合と同じく、第三の論理が、資本家的経営のビヘイビアと労働組合のビヘイビアの対抗を通して、労資関係の経済学的分析をおこなわなかつたために、日本の現状を独占資本主義段階での労働組合の機能の一般性としてえがき出すことになつたのである、としている。

五

以上の「評定」はそれだけに止まらない。「岸本理論」はこれらの「評定」より以前に、その「理論」によって、「運動のなかの賃金論」を生み出した。岸本氏の「はしがき」によればこの理論は『同一労働同一賃金論』（ミネルヴァ書房昭和三七年）に発想の基礎を置いており、その「共通理解」をもとに、いままでの「調査研究」がみちびき出してきた論理を「文献史的理論史的に検討」したのが本書であると述べている。「岸本理論」の「運動のなかの賃金論」とは年功的労資関係の下での資本家的差別賃金としての年功賃金体系と対決し、同一労働同一賃金の原則を労働組合の賃金政策として対置する、産業別横断賃率論 \parallel 「仕事別賃金」論である。この横断賃率論は、『運動のなかの賃金論』（前出）によれば、「労働市場の流動化」な

くして成立し、現在の二重構造のもとでは、中小企業の低賃金ではなく、「相対的高賃金の体系」である「年功賃金」に対応して成立しうる（同書、四九ページ）。それは「同業種・類似規模のあいだからでも、仕事と賃金の結びつきをつくり出し、それを統一協的として横断化していくことである」とされる。そしてそれが同一産業内での中小企業労働者にとっても賃金引上げの目標となるだろう」と述べられている。このことは、「岸本理論」が、明らかに、独占資本主義段階の独占大企業と、それに対抗する産業別組合の賃金政策を念頭においていることを示す。そして、この「横断賃率論」の「理論」によって、いままでの調査研究が、結局は、「いずれもまちがったもの」として「評定」されることになっている。

「岸本理論」の一つの特徴は、「はしがき」にも率直に述べられているように、それが「調査研究」の「原体験」を通過していない点にある。それゆえに、昭和三〇年以後の「調査研究」が、年功的労使関係の内在的・根柢的変化を眼前で「原体験」し、調査しては考え、息をついて、悩んでは、また思いを新たに調査を進め、ああも考え、こうも考えてみる、という実態調査の試行錯誤を経ていることを、むしろきびしく「評定」する。そして個々の調査研究者が、自己の実態調査の経験と文献研究の結果とで、理論を異にしていたり、また実態調査をやりながら、実は事実確認をしているにすぎなかった、というような悲劇を演ずることがある、ということも、実は「調査研究者」だけに分るのであるが、「評定」に当っては、それら

がすべて一括されて「調査研究」として扱われている。また、昭和三〇年代の「調査研究」の中では、それによって、年功的労使関係が初めてそのものとして追求されたのであるが、すでに変化して、過去のものとなりつつある年功的労使関係の、その変化の中から、逆にその原理論を発見していかなくてはならない、という使命を同時にふくんでいたために、多彩な仮説が登場したし、しかもまだ仮説競合の結着は出ていないのである。このように、次元がことなる仮説を第一、第二、第三の理論として併列することは、「調査研究者」が最も嘆く方法ではあるまいか。少なくとも第一の論理の一部および第二の論理と、第三の論理とは、発想の次元が全くことなるのであって、前者は歴史研究をふまえようとし、後者は現状分析を主眼におくという相違をもっている。

六

最後に、「全面的に誤り」だとされる、私の見解、菊池氏によれば、第二の論理に答えておかねばならない。まず第一に、私は「経験的熟練」と「年功的熟練」と戦後の「再編年功制」を峻別して考えている。横断的な経験的熟練が、独占大企業の経営組織・管理に包摂されたのが「年功的熟練」であるが、それは成立期において「年功賃金体系」編成の根柢で作用した。

「年功的熟練」は勤続年数を近似指標として（そればかりではないが）、年功賃金体系の序列編成に影響を与えている。親方制度はたしかに形式的には、一般に云われているとおり、「崩

壊」したが、その形の変化を眼をうばわれてはならない。労働者集団は経営管理、組織の中で相対的に自立的な集団形成の論理をもっている。この視点がなくしては、労働組合の組織と運動の論理は解明できない。この自立的な集団形成の論理こそ、一面では官僚制経営管理組織に従属しながら、年功的熟練を労働者の自立的技術形成体系たらしめた理由である。年功的労使関係が再生産され、技術・経営革新による「能率の論理」が強化されるに依りて、この「年功的熟練」はいっそう官僚制の下にくみこまれ、その作用を稀釈化したのが、しかし年功賃金体系を根柢において制約してきた。それが失われたのは、昭和三〇年代の技術・経営革新を通じてであって、この時点で年功賃金体系は、それ自体で自立し、単に勤続年数等と対応するにすぎず、仕事との対応をはなれるに至ったのである。これを「再編年功制」とよぶし、あるいは単なる年功賃金体系と呼んでもよい。だからこそ、仕事と賃金率を結びつけようとする、労使関係の担い手の双方に新しい胎動がおきるのである。

また、「年功的熟練論」に労働組合の機能論理がない、というのも「調査研究」の読みちがいであって、そこには「年功的熟練」の下で編成される基幹従業員（本工）と縦断的エリートと、「年功的熟練」で疎外される中途採用者＝正規従業員（本工）との一致・対立があり、これが労働組合の機能を制約している。そして「年功的熟練」の変化および解体の程度如何によって労働組合の機能が変化するし、また逆に「年功的熟練」の確立の状態での労働組合の組織と機能の論理をも構成すること

ができる。

以上、「労働組合の機能と組織」について検討を進めてみた。一つ気になることは、その「横断賃率論」が寡占体制における寡占企業とそれに即応する産業別組合の機能の「論理」を基礎にしていることである。この「横断賃率論」は、本書が熱心に主張している、労働組合の排他性克服と、どのように関連しているのであらうか。中小企業の組合はどうなるのか。「横断賃率論」を、さきに見たように、寡占企業間の産業別組合の横断協約として構想することは、それ自体として大きな意義はあるにしても、「岸本理論」の「構想力」としては、小にすぎるところではあるまいか。むしろここで必要なことは、寡占企業が、産業構造の変化および産業再編成の中で不可避的に採用しているところの、各事業所の専門工場化、および企業集団内の系列企業の相互補完的専門工場化の傾向を把握し、さらに中小企業の中の自立的「中堅企業」に注目し、「労働力の流動化」をふまえて、そこでの産業別横断賃率を予定し、寡占企業を、その横断賃率からの「ドリフト」とする構想をうち出すことにあるように思われる。この構想は、「理論」のみならず、「調査研究」の蓄積を必要としている。京都大学労働問題研究グループはこの課題に答えようであらうか。

『労働組合の機能と組織』はすぐれた研究であった。それゆえに、この書に対する印象を明らかにして、稿者の一層の精進の手がかりとしたい。

(一橋大学講師・武蔵大学教授)