

労使関係と日本

山中篤太郎

一〇一

(1) 労使関係と日本

本誌の求めによるこの解説的小稿では、まず「労使関係とは何か」、から出発したい。労使関係という言葉は、率直に言って雇うものと雇われるものとの関係をいうのにはかならない。そして雇い、雇われるという関係だけならば実に古くから存在する事実である。それにもかかわらず、今、労使関係という場合、それはこうした古い歴史に互る長い関係一般をさして、いっているのではない、とわたしは理解している。つまり、その意味では限定されているのである。この雇い、雇われるという古い関係の流れに、労使関係を限定したものととして新しく成立たしめるものを一言にしていうならば、この流れが永く雇うものから雇われるものに向って一元的かつ一方的な使

用関係として貫かれてきたのに対し、雇うものと雇われるものがその関係を挟んで二元的かつ双方向的な、従って「労使」関係をもつようになつたということである。

これが資本制社会における雇用関係に変わったという歴史的現象で示されるものであることはいうまでもないであろう。英国の経験で例示すれば、この関係が法の秩序として永く「主従法」(Masters and Servants Act)で表現されたのに対し、「使用者及び使用者法」(Employers and Employees Act)は一八七五年に変わったといつたことに示される変化なのである。

だが、これだけでは「形」の上のことであつて、現代の労使関係のモデルにはならない。もう一つの変化が加えられて始めて現在の労使関係になる。いうまでもなく、労働組合が介在する労使関係がこれである。そし

て労働組合のある労使関係の形で双方向的な労使関係——使用者のみの体制でしかなかった古い雇うものと雇われるものとの関係とは違う新しい関係——の「実」は成立つものである。工場制度に示される雇用の体制のなかで組織された労働にして始めて使用者側と双方向的に労働の取引が行ない得ることは労働組合論のABCであって、敢えて、ここでくりかえす必要のないことである。

例えば、一八二五年すでに一人の雇主はその給与に満足しない労働者を百人でも千人でも解雇できるといふ立言があったことを英国の事例としてウェップ (*History of Trade Unionism*, London, 1930, p. 72) も引用している。

勿論、同様によく知られるように、このようにABCであるにもかかわらず、どの資本制国民経済でも、このABCの社会的容認までには、資本制生産のしくみが生れ、その労働者による労働組合の組織、ついでその存続をめぐってなかなか時間がかかっている。フランス革命やエリザベス徒弟法の廃止等の社会変化のなかで秩序としては一方的な使用関係から双方向的な労使関係になる筈でありつつ、形だけの一対一の「自由」な雇用取引がむしろその完全な型だと理解されるため労働組合の介在は

却って否定される期間が長い。しかもさきの主従法のよ
うな不平等は顧みられない。そして使用者側が労働組合
を否定するだけでなく、経済学、法学、社会学等にわた
る時代の支配的知識も否定した。だから、これらの否定
的見解に対して、労働者側の困難な努力の歴史が不可欠
だったのである。自らの力で組織する上の困難と、同時
に、その存在の合法性を科学や制度の中で認めさせる上
での困難と、である。この時間にかかる過程については
わたしがかつて英国について辿った経験のあとだけでも
よく示されている(拙著『イギリス労働組合法の生成と変転』
昭和二四年増補改訂三版参照)。

自由で対等な労働となった資本制社会の労働は逆にそ
うなただけに失業を頂点とする新しい資本制矛盾を荷
うことになる以上、企業の希望や利益にかかわりなく労
働組合運動を展開するというのが以上の歩みの示す意味
であり、その意味では労働組合運動は資本主義経済の矛
盾を母として生れた必然の所産(前出拙著参照)にほか
ならない。

しかし、観点をうつせば、これは資本主義の矛盾の所
産でもあるが、他面資本主義の目ざす経済的追求、経済

(3) 労使関係と日本

展開の促進の当然の所産ともいねばならない。資本制社会での経済活動の中心単位たる企業は、資本の経済計算の仕組であり、その故にこそ、不経済の排除と経済性の追求が企業体制の成立つ以前と比べものにならぬ量と速度で産業革命を境に進んできている。資本が他の要素と切離されて、資本そのものとして客観的(例えば株式会社)に存在し得るように、それまでは、原則として労働プラス・アルファという形で再生産され続けてきた労働が、資本制社会では、他の経済要素と切離され夾雑物のない「純粹」な労働となる。そこでこと労働に関する限り、資本が資本の経済計算を追求すると同じく、労働それ自らも労働の無駄を排除し、その経済的価値の追求を押し進めることが客観的に始めて可能になる。資本制社会で労働は自由なるが故に新しい矛盾も負うことになると同時に、以上の意味ではここにも以前にはあり得なかつた経済的拡大の大きな進歩の条件が労働に関して生れたことになるのである。そしてこの故にこそ、労働の価値を守り、のばす道として労働者の自己組織は生れるのである。

だから、労働組合は資本制矛盾を成立の根拠にすると

ともに、資本制のもつ純粹経済的展開の論理が労働においても当然現われるということも同様に根拠とする。そこで、資本制社会では、労働組合のある労使関係が雇うものと雇われるものとの間の標準的な関係とならざるを得ないということとなるのである。

ただ、このような労使関係の成立にはこうした論理にもかかわらず困難が多い。組合組織とその存在の社会的容認との困難をこえた後に、使用者側の取引相手としての容認を如何にして得るか、という困難もこえねばならなかつた。西欧的社会といつても、第一次大戦後尙公然と労働組合否認の経営側運動が米国にあつたことからわかるように、使用者側が労働組合のある労使関係に入りこむのには最も時間がかかっている。労働側にもこのべる企業に対する在外性的格から約束された労使関係には束縛を感じ、これを好まなかつたこともなかつたとはいえない。しかし、ともかく、労使関係が法制やおしつけでなく両者の慣行の中で確立されるのが常道だといわれるのも、そこに労使関係成立の底によこたわる基本課題があつたし、又今もあるからにはかならないのみならず、ある労使関係の型や道ができて、資本制の展

開は、産業構造の高度化とか、労働構造の変動とか、企業体制の近代化とか、不断に労使関係に影響する新しい要因をつぎつぎに作り出して、労使関係の新展開を促がしてやまない。だから、労使関係の成立にふれる困難は常に新しい。つまり労使関係は出来上ってしまった体制ではなく、常に出来つつある体制であると見ねばならないものである。そのことは、労働組合のある労使関係をもつことにおいてまさしく日の浅い日本だけのことではない。

1011

たとえば、国際競争の場で生産性展開における不経済をさけるため、新投資による設備革新を行なう場合、雇用労働の増減や転換乃至賃銀改訂が資本の経済計算上当然であると見えても、第二次大戦後の労使関係では、労使の事前協議制を経ることが原則化されつつある。だが、そうした手続は、結果として、何等かの形で企業の競争力を阻害する。国際競争対応の必要が不可避である以上、こうした阻害は不経済ではないか、という議論が時々きかれる。

実は、こうした労働組合の介在の経済的困難についての論議は、団結権の容認がILOで国際的にも原則化されつつある現在でも、ひろく屢々とりあげられていて、敢て、技術革新の場合のみに限らない。

例えば、最近目にふれた後進国労働組合運動にも関する一論文(Caire, Guy: "Syndicalisme ouvrier et sous-developpement," *Revue économique*, Mars 1962, pp. 273~290)は、社会組織と経済活動との関係に考への要点をおきつつ、後進国という条件が労働組合の動きに障碍となると同時に、後進国の経済発展について労働組合が障碍となるといったことも対比させている。つまり、労働組合の有無や発展と後進国組合経済との相互制約関係ということになるのである。労働組合がないことは後進的でありつつ、逆に労働組合があると後進性克服の経済的障碍になるといった字義通りの「矛盾」に着目されているといえるのである。

しかし、これと丁度同じことが違った形で先進社会の労働組合についていわれている。先年英国で労働組合の徒弟制維持その他労働組合条件の維持や防衛が企業経済に制限的影響を与え、不経済を生じていないかという疑

(5) 労使関係と日本

に答えるため行なわれたある実態調査報告 (Zweig, F.: *Productivity and Trade Unions*, Oxford, 1951) に於て、調査に答えた経営側の態度は、そうした慣行が制限的で不便でないとはいわぬものの、やはり組合と交渉して協定が出来ている方が企業には望ましいということを明らかにしている。そしてその調査者は、労働組合の評価には、単なる純粋な経済的観点だけでは足りないものであって、やはり社会的側面が重要であることを報告している。純粋な経済判断からすると、労働組合の介在には経済的なマイナスがあることを見ながら、こうした判断からはなれて社会的な立場を見方をうつすとやはりプラスになっていると見られている、ということなのである。

この二つの見方、後進国と労働組合、高度産業化国と労働組合は、産業社会の発展度からいうと、大きな距りがあるし、又この引用された二つの文献の筆者の分析の立場も完全に同じものともいえない。しかし、その違いを認めた上で、なお、一つの共通なものの指摘、あるいは著しく似通った関心、がそこにあることも否めない。その意味で以上の二つの論著の物語るものなから、ここには、少なくとも、つぎの三つの点を指摘すること

が有益だと思ふ。

まず、第一には、今日の社会でも、経済論の上で労働組合の存在が屢々問題とされるということである。決してそれは現在の日本に限られたことではない。労働組合条件がごと労働に関する限り必要な経済対応上の弾力性を企業に失わせたり、後進国の近代化を阻害したりするという以上の引例がこれを示しているのである。つまり、一九世紀の英国の固陋な貸銀基金説による労働組合の経済理論上の非難といったことは過去の物語りとなつた現在でも、労働組合に対する経済論上の批判は手をかえ品をかえて存在しているということなのである。

では、労使関係の上で労働組合はない方がよいのか、又はそれは必要悪なのか、というと、その点については、ここにあげたいと思う第二点が出てくる。すなわち、上記の二著が、一つは、後進性解消の障碍になるとしつつ、労働組合をとりあげ、他の一つが、経済論だけでなく、社会的な観察からすれば、組合の存在が望ましいとする企業者のあることを指摘し、総じて労働組合の存在を重視しつつ、これをとりあげているのであることに注意したい。いいかえれば、先進、後進をとわず、労

働組合のある産業社会を前提していることにおいて共通しているのである。つまり、不便はあろうが、労働組合の介入する労使関係が一つの当然として考えられているのである。

指摘したい第三は、学問的抽象をはなれた一つの具体的事実として、労働組合の存在を眺める必要が示されている、ということである。経済論的にはマイナスでも、社会論ではプラスであるということがそれである。この場合、このプラス・マイナスは、宛かも問われた経営者が結局は組合の存在が便利だと結着づけているように、相容れない二つの結論とせず、これを統一する一つの結論を得るような分析方法が求められるべきことであることを示している。このような労使関係の理解の上でみられる社会科学上の認識の分裂ないし不統一といったことはこの二著の場合に限らず、屢々見られるところであり、「労使関係論」に関する研究上の基礎的課題を提示している。尤も必ずしも高い統一を旨とすともいえないが、これ迄の研究成果をこえる新しい成果を得ようとする労使関係論研究の試みもない訳ではない(例えば、一九六三年ロンドン大学の *British Journal of Industrial Relations*

Review の創刊は従来のウェップ、コールの線上にあった研究方式を超えようとする一つの動きとしてあげ得ようか)。しかし、この社会科学認識統一の課題は「労使関係論」をこえて日本は勿論世界の社会科学一般の基礎課題であり、ここで俄かに結論を出し難いことではある。ただ、労使関係論がこの認識課題にふれることを素通りしてならないことだけは牢记すべきである。

一〇三

正確に労使関係論を把握するためには統一した社会科学認識が必要であるがしかし難問だというものの、当面、少なくとも、なぜ労使関係現象に関してこうした必要が起るのかの理由だけは一瞥しておくべきであろう。

くりかえすように、労働組合のある労使関係は、これにかかわる産業の構造的条件の生成と変化の作用をうけつつ、関係する労使の不断の工夫と習熟とそして時間的経過との上でつくり出され、改められてきたし、現にこれを反復している。だが、そうした産業変動の場で生まれる個々の労使関係の内容の可否の検討は別とし、そうした労働関係の動揺や変動はあっても、そのすべてを通

(7) 労使関係と日本

じていつも貫いて変らない基本的要因があることを忘れてはならない。個々の労使関係の当否やその動きの底には常にこの要因の作用があり、当否とか動きとかはこの要因の個々の場合の現われ方だともいえるのである。

そこで更に先にのべた純粹労働の経済性のことをここでもくりかえさなければならぬ。労使関係は、資本制の体制における経済的展開を前提として成立している。歴史の上で飛躍的な展開を記録した資本制生産の仕組みは、その展開の鍵を資本による経済性追求の体制というところにおいている。これによって、経済的合理性の貫徹を妨げる経済外的諸要因の介入を排除することが経験的に可能になるからである。それは、別の言葉でいえば、資本の経済計算の形で行われる「経済の抽象」——一般現象の中から経済的現象を切り離し、従って、そこで経済法則、つまり経済における発展の法則が妨げられずに独自に貫かれるような経験的な「場」を作り出す——を行なうことである。経済法制の作用を経済外的要因から解放し、それだけ経済の自己展開を妨げなくあらしめ、従って経済展開を確実に実現するということなのである。そして、資本のそのような動きが当然経済の重要

要因たる労働も、純粋な経済的存在としての労働たる条件の上に立たせる結果を伴ったわけである。これが自由（経済性追求の上で自由）な労働の本質なのである。資本が資本としての経済計算の貫徹のなかに自己の存立条件をもつように、純粋な労働は労働としての経済計算の貫徹を始めて行ない得また行なうことにその存在条件をもつ。この場合、勿論資本は労働なしにその存在も展開もないように、労働も資本ぬきの存在をとくに高度の産業社会では考えることはできない。しかし、さりとて、労働からする資本の評価は資本からする資本の評価とは一致し得ないし、資本からする労働の把握のしかたは労働自らの労働の把握ともなかなか一致しない。

例えば、労使関係のなかで、資本の蓄積が先か、労働への分配が先か、は、経済展開の曲り角毎にいつも大きな見解の分れ目をつくっている。同じ社会経済条件の中にありつつ、如何にこしうた分れ目が起るかは、第二次大戦後の日本の経済の歩みの中で経験してきたことである（拙稿「労働問題としての資本蓄積」拙著『労働組合と社会政策』昭和二三年所収を参照）。

そして、こうした乖離は労働関係の場で資本と労働と

がそれぞれ別個の経済利益を形成するといった見えすいたことから生れるが、しかしそのほかにはるかに深刻な不一致の要因が潜んでいることから実は由来する。

それは一口にいうと労働が人間存在と不可分だということからくるのである。なるほど職務分析や生活費調査によってある程度まで給与基準を客観的に測定する道は開けている。しかし、仮にそうした経済的な労働の評価による計算はできたとしても、結局それは、その評価によって「売買」される労働「力」の対価として意義をもつに止まる。労働「者」(人間そのもの)の評価たり得ないことはいうまでもなからう。なるほど、経済性を追求し、不経済を排除する方法として経済計算を過不足なく行なうことは、資本の場合と同じく、労働についても必要であろう。しかし、人間から一応抽象して「経済的」に存在し得る資本とは、人間と分離しては実在し得ない労働の場合と原理的にその在り方が異なる。

労働力は雇われて企業の中の一要因たる地位におかれるが、労働者そのものは企業の支配下の要因ではない。それは企業からは独立した一個の人間存在である、雇われている間の労働力は企業の方針の下に配置

されるにせよ、労働者その人は全くその外にある。そして、人間は勿論売買の対象たり得ぬ尊厳をもち、限られた生命の中の一日一日は個々人にとって何をもってもおきかえ得ず、かつ他の干渉を許し得ぬ貴重で自由な生活なのである。

しかも、取引の対象になり得ない人間存在そのものあり方如何は、雇われた労働力の生産性に大きな影響を与える。だから、人間関係とか直接生産に関係のない人事管理が高められた労務管理体系によって開発される必要も亦起っている。その意味で、労使関係のなかの純粹労働は、他の生産要素のように、企業の組織内で資本の経済計算の中に完全に埋没し、企業と一体化することのできぬ本質的部分を本来もつのである。

だから、労働組合の介在する労使関係の中で労働組合は、どのような型の組合であるとしても、常に「在外体」としての地位を貫くという上で殆ど差異はない。

例えば、厳重な階級闘争的労働組合の場合は、企業に対しては勿論、すべての資本制機構に対して、自らを在外体として作用する地位におこうとするから、その労働関係において、常に企業に拘束されない闘争的対立者と

しての立場を損わぬことに力める。このような在外的立場が一方の極における場合である。これに対し資本性社会を自己のものとして容認し、現在の企業と協調する方針をとる労働組合の場合にしても、法律も労働組合とは認めない御用組合や会社組合は当然別とし、関係企業に対する関係においては企業の外にあり、企業に対して自由な労働組合としての存在を貫く立場は棄てない。米英での労働組合にその例が見られることはいうまでもなからう。前の例に対し、これが他の一方の極を形造るといえる。この二つの極の間の型の労働組合はこの両極での「在外」の強弱の中間の性質においてやはりすべて労働関係において企業に対し在外的なのである。

勿論、このことは、労働者が己の職場に常に冷淡だということとは違う。又企業が、少なくとも労働者個々に等しく企業を構成する人的集団の列内にあるようできるだけ対処しようとする場合があることもいうまでもない。しかし、それにもかかわらず、基本的には、労働者（そして労働組合）は企業の外部にあり、そのなかの一部ではない。このことは労働問題を貫く最後の重要々因として残るのである。

だが、こうした在外関係を経済的不合理のみしか齎らさぬと見ては誤である。資本制社会にとってそこには経済的矛盾であるかの如くにして合理的積極作用もまたあることを見逃せない。

労働の経済性がこれによって社会に対し守られることの積極的意義はいうまでもないとして、資本支配による資本の経済性追求が資本利益に偏る歪みが是正され得、場合によっては経済における弾力性喪失に見えて資本制合理化にさえ連る刺戟も与えている。とくに、人と不可分な労働の経済性追求は、仮令専ら労働の経済性のみに関心が集中することがあるとしても、なお、経済は本来人に出て人に帰るべきものであることが資本の経済計算過程で見失われる恐れのあるのに対し、有力なプレイヤーとして作用する。

もし、労働も労働組合も、労使関係において企業と一体化してその一部となるならば、資本の経済計算に対する修正的作用を強く与えるものが失われる。「産業民主制」という言葉は種々の視角から使い得るが、とくにこうした産業における批判的合理化作用の上でも労働組合の介在について正当に使用さるべきである。英国の国有

産業は「社会化」の意味で労働組合の経営参加をもつべきでないかを大きな問題とした。そして、これをめぐる産業民主制論の過程で、労働組合の介入する労使関係の中に産業民主制の作用が看取され、かつその作用の擁護が指摘されている(この点拙稿「産業民主制について」『一橋大学創立八十周年記念論集上巻』所収参照)。

いかえればこうした作用は、単なる資本に対する平衡相殺ではなく純粋労働の成立による経済性追求の可能性の実現という資本制のもった前進自体の産物である。だから、その故にこの前進性、産業民主制上の積極的意義は一方労働、労働組合が在外体として労使関係上の摩擦の原因となるということと同質同根なのであることを忘れてはならないのである。

101

以上三点をあげて指摘したことは、広く労使関係を見る場合に常に顧慮すべき要点と考えるものだからなのである。そこで、それを前提にして、日本を眺めるとどのようなことが指摘されるであろうか、にうつりたい。

その場合、すぐいわれ易いことは、慣行の大切な労使

関係につき、とくに労働組合成立の日が浅いこと、あるいは、日本の労使から生れたのではなく、ポツダム体制で外から与えられたという無理があること、等であり、そのためにすべて未熟な点が多いとよくいわれる。

しかし果してそうであろうか。

労働組合法ができて両三年にして一挙に六百万の組織労働者が生れたこと一つとっても、すべてが未熟とはいえないようである。労使関係の前提たる労働組合をつくる力が充分あることがここに示されている、といえる。

その意味で、わたしを以てすれば、現在の日本の労使関係(とくにその前提たる労働組合)をみる場合、そこにある種々相の全部が、日本的未熟の表現だとか、従って経済的な矛盾の元だとかは見ない。その理由は、前段三点にわけて見たところからも明らかだろう。と同時に、日本の労使関係の現状のなかには日の浅い日本の特色というより本来どの国にも根強く存在するものであるものもかなり看取される。例えば、日本の労使関係の底にある反組合観念や企業の低廉労働(チープ・レーバー)依存がよくいわれるが、現在の英国の使用者にも組合を好まぬ雇主は勿論賃銀水準こそ違え同じチープ・レーバーを

(11) 労使関係と日本

求める傾向があることが嘆かれてくる (Allen, V. L.: *Power in Trade Unions*, London, 1954 参照)。争議の結果の第二組合分裂も日本的の例にされるようだが、第二次大戦後の英国の争議件数の増大は団交の全国化によってその利益が尊重されないことに反撥する特殊熟練工の第二組合結成によるが多くとされている (Knowles, K. G. J. C.: *Strikes, A Study in Industrial Conflict*, London, 1952)。労使関係にまつわり、組織問題はいつも新しい問題なのである。又、最近の平均技能を基礎とする一般熟練としては低いとされる大衆労働者を生む構造変動、および組合組織の拡大により平組合員の組合行事への冷淡とか会費納入率の低さとかの組合組織のABCにふれる困難が現代英国労働組合の問題であることも日本の現状と対比できるだろう。

又、経験が少ないために日本が到達しているとされる現象も、経験が深くても現代の資本制機構の面に照応して西欧に等しく現われていることもあることに注意したい。労働協約による標準労働時間制や賃率があっても、個々の現場で生産計画と労働力量との関係から残業が当然化しこれに応じて違った職場賃銀構造が出来ているこ

とが最近の英国の実状でもあることがわかっている (Robertson, D. J.: *Factory Wage Structure and National Agreement*, Cambridge, 1960 参照)。日本の低賃銀や時間意識不足もさることながら、残業当然化の基にある生産と雇用の関係は東西等しいことになる。組合の組織について、わが国で大きい組合が第三次産業(交通、公務等)で目立つのに対し、英国でも、最近の組織ののびから数年後にはこの部門の組合が組織の首位に加わることが必然と見込まれている(拙著『イギリス労働運動小史』新版昭和三八年参照)。又、労働組合の組織の滲透度が日本では大小企業間で大きく開き、そのため大企業労働者の生活条件が比較上良いといわれるが、組織内労働者の生活が組織外のそれより向上していることは、ミシガン大学のアメリカ生活調査でも証明されている (*American Labor Review*, USIS, 1961, 四月一日号参照)。

ここにこれ以上の比較例や又その比較の妥当性を顧みる余裕はないが、日本の現状がすべて日本の特殊性にまつわるとみる傾向は必ずしも正しくない。しかしこうしたことを前提にした上でもなおかつ一応当面日本の特質と考え得る労使関係の諸相があることも否めないよう

である。そのようなものを、ここには、この小稿の限度内で抽記してみたい。第一は、成立している労使関係の中から、第二はかかる関係の可能性がありつつまだできていない純粹労働分野の中から、第三はこの純粹労働の外延にある労働の中から、第四は、全労使関係の資本的比重関係というべき分野の中から、つまり労使関係から日本を見る場合に考え得る四つの場面のそれぞれについて若干の点だけを抽出してみたい。

11011

一 応労使関係の成立している分野についてまず眺めてみよう。指摘したいのは前記の純粹労働の經濟性貫徹の上での未成熟(あるいは日本の成熟)ともいべきことにかかわる。その意味で「在外体」的機能が正しい意味で買かれきらず、中間的であるということである。

この点は屢々いわれる日本の雇用関係の伝統たる封建的、親権的傾向にふれている。だがわたしはこれを純粹労働の確立の面から見るべきだと思ふ。企業側が「自社」意識を強く持つのは当然として、労働側のもつ「うちの会社」意識といったものがこれに当るのである。そ

してそれは、必ずしも封建的なものの残存とのみいえない現代的な存在条件も同時に潜めている。

たとえば、労働者持株制、利益分配制、共同決定制等の新旧の西欧的經驗にも示されるように、労働側に、「自社意識」を呼び起す数々の方策が企業によって打出されている。わが国では、この種の試みは絶無ではないが、同時にこうしたことを苦心して打出すところまで必要条件がひろく存在しないともいえる。つまり労働側はその職場維持の方に純粹労働の立場を貫くことより強く率かれている。勿論職場の不安定より長期職場の安定が望ましいことはすべての国の労働に共通する。しかし、職場維持が最優先する労働の関心になれば職場を支配する資本の經濟計算に対する純粹労働の經濟性追求は二次化され易い。そして、とくに、労働組合のない雇用関係の場合はしらず、労働組合が存在する現在、尚かつその組織にこうした「うちの会社」的要因のあることこそ一層指摘に価するのである。ということとは、嵐のような組織の拡大を示して十数年、わが国の労働組合は企業別組織の線の上であって殆ど動かないからである。

わたしは企業別組織をただ不合理だとは思わない。む

しろ、職業別、住居地別に組織された歴史をもつ英国に比べて、組織単位としてはるかに合理的に近代産業条件にかなうと考える。しかし、同時に組織が企業別の線できまり、これをこえる(例えば産業界)組織が成立しないところには明白に停滞性が宿っていると考える。

企業別組織は組織単位としては組合に個々労働者を緊密に結びつけ、その共通利害の意識化したがって組合という組織を通じて統一的に動く条件を作り出す上で合理的である。しかし、組織が企業別ではないということは、経営との理解の上では外部利害が介在しないこととなり、労使関係成立の上で企業にとっても望ましい。だがそこで成立するのは従業者意識であって、それ以上にひろい自由で妨げられない純粋労働の立場は生れにくい。いわば、企業と運命協同体的地盤が生れ、だからこそ組合役員と管理職員の交流の如きことも起り、終年雇用制やこれにまつわる年功序列制の混合した雇用体制がこうした労使関係に支えられて成立してもくる。しかし、かつては、英国等に比べて、職場の不安定、労働年齢の短かさをいわれたわが国としては、むしろここにそうした難点の除去が成しとげられたとも認められる。

又、チェック・オフの制度も当然可能となり、財力的に強力な組合作りが可能にもなる半面、英国のように組合費集めの困難、納入率の低位等のことはないが、同時に納入率の高さは直ちに組合員の団結の強固さの証明にはならない。

さらにこれは組合組織力上の困難も示すことになる。例えば、米国の組織労働者は千六百万余で一八六組合、英国でも九百万余が六五一組合にまとまっているのに、日本の八百万の組合員は計算のしかたの相違もあるが労働者の計算に従えば四万をこえる組合に分散している。企業別組合の組織拡大は企業内雇用量の増大に依存するのだから、組織の増大は企業内雇用計画に従属する結果にもなる。そしてこの企業別組織の固定化と組織力停滞は実は純粋労働の経済性追求が個々企業内の特殊な条件、視野、労働組織、ひいて組合の分断されたあり方に局限あるいは牽引される結果を生み、それだけ眼前の特定企業内部条件だけで下せる判断を簡単に正常化する地盤をつくり出す。だから、すべての純粋労働にとって常に不可欠な経済性追求の道、すなわち全労働再生産構造と密着せねばならないその経済性追求がぼやけ、労使

関係における組合存在の産業民主制作用の積極性が浅くなり、中断される効果を生む。この企業内局限からひろい視野をもつ場合に、よく、途中の産業的課題を素通りしていきなり高度の政治性質を装うのも同様の動きであろう。つまり、企業別組合に止まるということは純粋労働の本質の低迷という本体の労使関係に現われた影なのである。つぎに指摘する労使関係の不成立分野の残存もまた同様にこの「本体」から派生するといえる。

二〇三

六百万の組織労働をもってから十数年、八百万を最近はこえるものの、わが国の被用者に対する組織率は三五%と計算されている。一九六〇年前後にして、英九百万、四二%、米千六百万、三三%、西独七百万、三五%だ、といわれるから必ずしも低いとはいえない。しかし、わが国の場合、産業構造の上で、この未組織の分野には、等しく純粋労働の地盤にありつつ、近代的労使関係を生むべき条件に欠陥ありとされるものがあることに注意せねばならない。未組織ではあるが、むしろ量の上の未組織というより質の上で組織難ともいべきもので

ある。

わが国産業構造の大きな特色は産業革命以来対比される二つの企業の流れがあることにある。かつての洋式器械工業対在来産業、現在の大企業対中小企業の流れがこれである。この企業の二つの流れによって労使関係にもまた相違が生れるのである。

この二つの流れは、ごく大まかにいって、国力による育成企業と非育成企業、基礎素材乃至生産財産業と労賃財乃至加工産業、あるいは親企業と下請企業等の対比と重なりあうところが多い。とくに元方と下請との関係は例えば国防受註の場合や組立工業の場合には下請関係が生まれることは国の間に差違はないが、わが国の場合は、単なる元方対下請の関係をこえて、下請の従属・支配の関係が一般化して、その上に最近までの産業高度化そのものが構造的に支えられてきているという特色もふくまれるのである。

このことが企業内のしくみ全体に格差を作り出す傾向を生む。労働条件もその傾向にふくまれる。労使の間柄は規模が小さいほど緊密ではあるが近代性は却って入りこみにくい。労働組合の組織はどこの国でも小企業のみ

かでは低いのが普通であるにせよ、わが国の場合、企業別組織の動向はこの組織低位を更に強める上に作用する。

いま企業別以外の組織——例えば産業別——が条件上全くわが国で不可能だという理由はない。大企業の企業別の組織には石炭や私鉄のように産業内でこれを連合化することは既にみられている。しかし、企業別組織の成立がその前提だから分散している中小企業労働の組織化は依然低位におかれ、外部の総評等やこれらの労働自体による組織化の努力は数年前からあるにもせよ、この状態はあまり変っていない。従って、そこには容易に労働組合を介在させる労使関係は成立つところまでこない。

十九世紀末期の英国では、それ迄の熟練工による職業別組合が産業構造高度化によって重要化した低熟練工労働者に門を閉ざしている矛盾がこれら新労働者層をして産業別組合組織に向わせる契機になっている。中小企業の被用労働者はわが国では工業だけでも著しく多い。その多数の労働者に企業別組合が職業別組合の如く門戸が閉ざされているとすれば、この残された労働者の新しい組合（従って組合のある労使関係）作りがかの産業別組合

の如くに起る可能性がある筈である。

だが、大小企業間の明白な労働条件格差さえ示されつつ、まだ新しい組織の動きがこの純粹労働のなかではつきりでてこないのは、進行しつつある生産年齢人口の構造変動による労働市場の動き、被用者という地位の就業率の増大が有力な新しい組織拡大要因として現われつつある半面、依然（昭和三五、六年を例外とし）日本の雇用増大部分は中小企業であり、更に次ぎに見る家族従業者・自営業主という中小企業の底辺にある就業者部分の比重の高いこともこれに加って、格差の中に遮断されている未組織を支える作用を大きく残していることにある。これも、労使関係上の日本の様相といえるようである。

二の四

第三にあげねばならないのは、労使関係以前ともいふべき条件にある労働部分のことである。純粹でない労働、労働プラス・アルファである存在の労働部分である。この部分は純粹労働ではないのだから、客観的に労働の値打ちを認識し、従ってその経済性を正確に追求で

きず、それだけ不経済を免れないし、勿論労働組合には組織され得ない。無償の家族従業者、これと専ら結びつく自営業主がこれであり、農業、小売商業のみならず、工業でも従業者四人未満の多数事業所にこれを見出すことができる。西独の手工業、仏のアルティザナ、も亦この中に属する工業部分であるが、仏独等に見られる法制上の特殊地位も与えられていない。そして最近わが国では若年労力の不足等からこの部分の労働の相対的比重がへりつつあるといわれるものの、就業人口の四割六分方（家族や業者だけで二割四分）はこれがまだ占めている。

これらの層を、今ここにとりあげる所以は、それらが大量に労使関係に入りこめないものとしてその外部に存在する労働だということだけを指摘するためではない。勿論、そうした対比も「日本の労使関係の場」の日本経済のなかでの地位を明かにすることにはなる。そして、それだけ、そこに労働に関する経済性追求が妨げられている日本の不経済を知ることができる。

しかし、この存在の労使関係の意味は、「労使関係」の外部にそれがあるということだけでは終らない。それと純粹労働分野との間の相互関聯があり、それが日本の

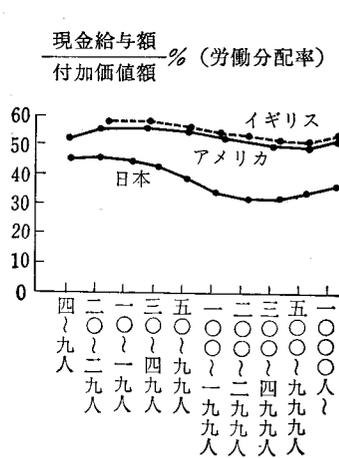
労使関係そのものに影響するということなのである。勿論この作用は相互的だから、合理性の貫徹という点からいえば、経済性において合理的な純粹労働が然らざる労働を淘汰して自己を貫く筈である。欧州大陸における工業が種々の制度的防護にもかかわらず、困難が多いことはこれを示すと思われる。だが、わが国の場合、今迄のところ、この種の作用より、むしろ、逆に純粹労働体制にはいった労働部分が逆作用を受け、その労使関係の成立が阻害されるのが目につくのである。零細商業特に従業者九人以下程度の工業企業でそのような作用を見出すことができる（この点例えば、一橋大学の *Annals* 第六巻二号所載拙稿一九五六年四月 "On Latent Unemployment" 参照）。最近、この零細部分が絶対数でも減少しているといわれるが、大産業都府県では統計もれのための単なる数字上の結果にすぎない疑もあるし、又少なくとも筈だと放置しておくべきことではない。そして、この種の労働の存在は、その非合理性を支える伝統性において、さきに指摘したわが国労使関係のなかにある純粹労働性の未熟と共通地盤を形作るとさえもいえるであろう（勿論、当面の労使関係に関わることのほかに、失業の性質ないし

(17) 労使関係と日本

対策、社会保障の成否等にもふれる問題がここから生れるがここでは関説しない。

二〇五

労使関係と日本にかかわる最後の観察点に、いわば労使関係の全体としての企業的比重を追加したい。企業はくりかえすように資本の経済計算の組織である。労使関係もこの計算の中でその重要性が示される。労使関係について、たとえば、争議が一つの大きな費用となることはいままでもない。また、ほかに費用として計算化される要因でもあるであろう。しかし、それらの詳細は別とし、労働組合のある労使関係があれば、そのない場合より、労働条件は企業計算のままには動かしにくくなるし、少なくとも、その引下げは著しく難しくなっている。そこでいわゆる労務費のすべてが計算的に労使関係の資本的比重を集約表現するといえよう。いま、付加価値額に対する給与比率（即ち労働分配率と屢々称せられる比率）をもってこれを代表させる場合、ここに労使関係の成長のもつ一つの日本的な相貌が見出されるのである。多少時期も統計方法も違いはあり、又一時点の数字だ



拙編著『経済成長と中小企業』昭和38年、p. 202より。
英米の規模区分はそれぞれ部分的にちがう。詳細は同書参照。

けではあるが、日英米の工業平均の従業者一人当り労働分配率を試みに従業者規模別にグラフ化すると図の如くなる。このグラフは二つのことを意味している。第一は、わが国では小規模事業・低賃銀・高分配率、大規模事業・高賃銀・低分配率であって、分配率は概して右下りの曲線となっている。これに対し、英米では、多少の違いはあれ、一応大小規模企業間に一つの等直線が描かれ（尤も、一〇人前後小規模の賃銀は一〇〇〇人以上規模に対し、二割五分位までの小さい開き）、つまり、分配率には規模差が殆どないのである。このことから、大小規模間に等しく労使関係上の高低がありつつも、西欧

では、組織、未組織の差がなくなるのではないが、確立した労使関係の水準が一応組織外まで一般化する作用をもつ傾きがあるのに、日本の場合は労使関係の作用がそこ迄きていないということが推測されるのである。更にもその上に、労使関係の確立に向っている大企業では、労働条件は高くありつつ、資本的比重としては低位にあり、逆に、小企業はそうした労使関係からまだ遠く、労働条件が低いのに、資本的に分配率の圧を重く受けている。だから、もし、おくられている労使関係部分が進むとすると、この分配率の上に現われている小企業の資本的計算が如何に修正され得る「道」があるか、という課題におきかえられる。実は労使関係とは別に、若年労力の相対的不足という労働構造の動きからも中小企業は労働圧に対応する必要に迫られているから、労使関係の前進とともに、この「道」が企業内で急速に求めらるべき必要が起っているわけである（この点、拙稿「労働の構造変動と中小企業」『国民金融公庫月報』昭和三八年四月号参照）。英国でも分配率曲線が規模差のない直線になる転換期が半世紀前後にあったとわたしは推測しているが、その条件（とくにその期間の長さ）が現在の日本とは違う。しかし

右下り曲線が上下のない直線に推移する動きは阻止し得ないと思われるだけに、その日本的な歩みがどうなるかが、日本の労使関係の明白の課題の一つである。

しかし、この分配率の問題はむしろそのほかにある。それは中小企業の問題というより、全企業の視野からする問題点である。というのは、日本の分配率は規模が曲線を描くだけでなく、労使関係が成立して、その賃銀条件の最もよい大規模部分で分配率が低く、かつ全体として日本の曲線が英米より低いところにあるということなのである。

この事実でいわゆる日本の低賃銀ということも示されよう。しかしそれよりもこの事実の中に労使関係そのものについての一つの評価を私は見出したい。即ち英米では企業に帰属する稼ぎ高部分が日本より低率であり、日本では資本が相対的に資本として有利かあるいは重い企業圧になっていることを示す半面、労働は日本では英米より低費用あるいは低い企業圧だということを示している。これは、日本では資本が高効率であるためよりはその供給の相対的不足あるいは資本費用の割高のためだと思われるが、こと労働については、労使関係の確立によ

(19) 労使関係と日本

る純粹労働の經濟性追求の企業的壓力はまだ低位にあることを物語っていることであると思う。勿論分配率の高低は、労働と資本の相対的な生産的關係で現実にはきまるのだから、労資の何れの一方だけからきめることはできない。しかし、以上のことは、企業の払うべき関心の大小をくらべると、日本では資本確保に払われるべき関心が大きくなってはならず、逆に労使關係の推進はそれ

ほど関心は大きくなくてもすむ、ということを反映する。つまり、日本の低位分配率そのものは、労使關係なるものの重要性の企業的意味（というよりはむしろ輕さ）の現状を数量的に示唆している、ということを、労使關係と日本との關係の觀察の中に記しておきたいのである。

（一九六三年歳末）（一橋大学教授）