

労使関係論の今日的展開と部門の業績管理

玉井 芳郎

あらまし

労使関係論は各主体の妥協点であるルールを分析の基軸とすることによって、労使関係という領域における社会的経験を有効に説明できる。その有効性は2つみられる。第1に、より高次に概念化されたルールという記号を媒介にして経験を読みとくために、労使関係を体系的に説明することができる。第2に、記号として認識された社会的経験は、近隣の学問とのコミュニケーションを容易にして経験全体の認識を豊かにする。本稿ではこうした有効性を、労使関係に関わるいくつかの文献をもとに確認していく。その作業と同時に、伝統的な労使関係論の枠組みを用いることによって、現代の労使関係をとらえることが困難であることを示す。それは、対抗的な労使の関係が協調的な関係に変遷しつつあること、さらに、労働力の取引が集団の取引から個別取引に変遷しつつあることに由来する。

こうした現代の労使関係を読みとく有効な概念が、[石田96b]で示された“部門の業績管理”であることを説明する。

なお本稿は、今後提出を目指す、学位請求論文の序章を構成することを意図して執筆したものである。

1. 労使関係論の今日的展開

1.1 ルール研究の2つの意義

労使関係という分野での経験的認識を体系づ

けて説明するための概念整理は、古くはJ.T.ダンロップによってなされた。[Dunlop58]では、労使関係の概念構成を次のようなものとしてとらえている。それは、当事者(actors)、環境(contexts)、制度を統合しているイデオロギー、および「職場や労働社会の当事者を統治するために作られる一群の規則(a body of rules)」である。そして、「商品やサービスの生産・交換を通じての“欲求の充足”が社会の経済的サブシステムにおける分析対象であるのと同様に、(職場や作業組織の)規則の制定・運用は産業社会の労使関係における主要な関心であり成果である」¹というように、規則=ルール研究としての労使関係の分析視角がうちたてられる。この分析視角についての[石田01]の解釈は、私にとって興味深いものであった。それは、当事者や環境および集団のイデオロギーといった要因が相互に関連し影響を与えているところの労使関係を、このルールに則して有効に説明できるというものである。この有効性は2つの観点からみられる。第1に、より高次に概念化されたルールという記号を用いることによって、社会的経験を体系的に説明することができる。しかし、ひとたびその記号を見失えば、経験の観測にバイアスがかかるし、また、設定した記号の妥当性の反省がなければ労使関係という固有の観測領域があいまいにもなる。第2に、こうして記号化された社会的経験は、近隣の学問とのコミュニケーションを容易にして経験全体の認識を豊かにする。

以下では、労使関係にかかわるいくつかの文献をもとに第1の点を2節、3節で説明しようと思う。しかし、第2の点をうまく説明する自

¹ [Dunlop 58] pp.13.

信がない。そこで[西部78]を要約することでこれに代えたい。そして、最後に労使関係という領域において記号的認識が成立する条件をかんたんにまとめたうえで、現代における労使関係の分析方法を検討してみたい。

1.2 方法的視座の確立とその効果

1.2.1 問題意識

私の主観ではあるが、近年の日本の労使関係(に限らず労働研究)の著書には、政策提言的なニュアンスを持つものが多いよう思える。例えば[熊沢97]・[熊沢00]である。労働者、労働組合の現状について苦言を呈し、彼らを鼓舞するということは、著者が想定する労働者像の「理念型」からの現実の乖離に注目しているわけだが、その提言は、どこかリアリティに欠ける点があるように思える。「理念型」の導出のしかたにその原因があるのだろうか。かの『国家の中の国家』とどのように異なるのだろうか。ここでは、それぞれの著書の分析方法に注目して違いを探してみたい。

ところで、「社会政策論」の方法論の批判的検討をこころみた[中西82]がある。これによれば、戦後、社会政策・労働問題研究は「労働力論」「労働市場論」「労資関係論」への移行段階において、方法論上の論争があった。すなわち、「社会政策・労働問題」研究は、戦後を起点として昭和30年と40年に日本の2つのターニング・ポイントを迎えたのであるが、当時の研究者の意識は、これらを(ア)「社会政策から労働問題へ」、そして(イ)「社会政策論の再構成へ」ととらえ²、労働研究の方法論の行き詰まりを打破しようとしていた。その過程の要点は、(ア)大河内理論の克服と、そこから展開された(イ)「労働問題プロパー」の研究の克服であるといえる³。そして、こうした過程を検討し、労働問題研究を体系的に整理することによって昇華された著者の方法論の中に、上の問題を解くヒントがあっ

た。結論を先取りして言えば次のようになる。『国家の中の国家』では、この方法論に忠実であったので、また、その方法論じたいも妥当であったので、64年から70年にかけてのイギリス労組と政府の関係を如実に描きえたのではない。そして、[熊沢97]・[熊沢00]においては、その方法論じたいに工夫の余地が生じてきていることから、現代の企業社会をうまく描きえなかったのではない。

1.2.2 政策論的分析方法

まず、[中西82]の方法論を概観しよう。

著者は、「労働問題」研究の社会科学体系上の位置付けを、「経済学の応用問題の研究であると共に、より根本的には経済学の前提問題の研究であるという関係」であると明らかにしている。応用であり前提であるとは奇妙に聞こえるが、この点の詳細は次のようである⁵。

「労働」の諸問題は、人間社会の物的再生産のメカニズムを総体的に把握しようとする経済学にとっての実態的基盤をなすのである以上、経済学の一定の蓄積のもとでは、「労働問題」研究は、経済学のある分野についての応用研究といえる。しかし、経済学が抽象化する経済法則の定立のためには、常にある特定の「労働」のあり方が前提とされていなければならない関係にもある。「労働問題」研究の領域は、この労働のあり方に関わるものであり、より具体的にいえば、労働の生産力の社会科学的分析を意味する。資本が労働者に労働力をどの程度支出させるかという問題は、生産現場における労資の葛藤のうちから描き出されるものなのである。

こうした方法意識から「労働問題」研究の実証研究が進められる場合、著者によれば2つのアプローチが自覚的になされることが必要であるとする。一方は「経営史的分析方法」、他方は「政策論的分析方法」と著者が呼ぶアプローチである。

「経営史的分析方法」⁶

² [中西82-1] 3ページを参照。

³ 詳細は、[中西82-2] 3 - 22ページを参照されたい。

⁴ [石田92-1] 187ページ。

⁵ [石田92-2] 163 - 164ページ。

⁶ [中西82-3] 188ページ。

「資本主義の細胞学、その生態観察法である。」
 「それは、……経済学とそれによる……資本主義分析の成果を一応の前提としつつも、なお一旦これから離れて、具体的の中から特殊と一般とを析出する方法」、つまり「まずいかなる論理的仮説からも自由に、生起する史実の帰趨を追跡し、その連鎖的因果を、(イ)まず経営内的な関連において、(ロ)ついで経営外的な諸条件との対応において推理・確定し、なお……確定しえない部分について〔のみ〕は、……既存の一般的理論仮説を援用して、総じて、経営体の運動の各時点において、それを規定していた客観的条件とその制約を何らかの方向につき破ることになる主体的契機とを発見し、再構成してゆくという分析の枠組み」のことである。そしてその場合、特に「経営体の運動」の把握は、その機動力をなすものとしての「経営を経営たらしめている事実＝「経営内人間関係」「経営労資関係」に焦点を定めることが……基礎的視角とならなければならない」という点、および、この1経営体の運動も、それが対面している……3種の質を異にする市場……、「(a)貨幣・資金(資本)市場、(b)一般商品(原材料・製品)市場、(c)労働市場」との関連をたえず注目することによって、同時に、資本主義社会総体の運動を表現するものたりうるということになるという点、が留意されるべきである。

「政策論的分析方法」⁷

かかる歴史的運動体における「主観」と「客観」の「ダイナミックな連鎖」「それ自身としては文字通り一連続の「事実」を、一義的に切断する理論」として反省され、構想されたものである。つまり「人間の主観的实践とその総和としての客観的結果の反復的連鎖としての歴史的に形成されている……対象を把握するに際して、“政策論的方法”は、客観的結果に着目する経済学固有の方法ではなく、さりとて主体そのものを直接把握するところからはじめようとする社会学に特徴的な方法にもよらず、この客体と主体の交渉を媒介するものとしての主体の客体への作用の体系＝“政策”の把握に分析の起点を求めようとするものである。」かかるものとして把握さ

れた「政策」とは、いわば“半主観・半客観”の存在であり、というのも、それは「特定の「目的」をもつものとして、すでに主観＝“理念”によって方向づけられたものであり、また、特定の「手段」の体系として、すでに客観＝“実体”の分析に展開せざるをえないものとしてある。それ故、<政策論的分析方法>は、原則として、(1)政策体系の分析、(2)政策理念・政策主体の分析、(3)政策機能・政策対象の分析という3段の順序をもつ分析・叙述の方法を導くことになるのであるが、それと共に、実体的には一連続をなす分析対象の運動も、政策体系の分析から機能される政策“理念”の変質を指標に、一意的に“切断”しうるものとなる。

残念ながら、私はこの「経営史的分析方法」を理解しえたとはいえない。ここで、基礎的視角とされている“経営内人間関係”すなわち経営労使関係なるものをどのようにしてとらえるのかが明確ではないからである⁸。しかし、この政策論的分析方法については理解できたように思う。それは労働政策の研究である。すなわち、この著書の後半に示される主従法・団結法、救済法、工場法などの労働政策研究⁹である。ただし政策研究といっても、政策そのものの有効性を問うのではなく、現実を描くための手段としてそれを用いるところがこの分析方法の肝要な点である。前節の言葉を使用するならば、「政策」とは社会的経験が高次に概念化された記号的存在であるといえるかもしれない。

ところで、記号的存在になりうる要件とは、経験を体系的に説明できる抽象性と、もう一つ、現実妥当性を備えていることであると私は考えるが、果たして「政策」はそれらを満たしているのだろうか。

[石田92]では、こうした「政策」の特性が敷衍されている。「現実の資本主義国家は、一方では、労働力商品の特殊性に根拠を持った資本賃労働関係の矛盾のあり方・不安定性に対してとりあえずは一定の秩序を政策的に与えずにはおかないし、他方では、この政策は同時に、現にある資本賃労働関係の矛盾のあり方をとりあえずはその政策(理念と強制機構)の中に映し出さずにおかない」¹⁰。このように、「政策」は、主体ど

⁷ [中西82-4]同上。

⁸ この点を、[石田92-4]62 - 63ページでは批判している。

⁹ この点について、著者の労働政策研究史の分析は、[中西82-5]219 - 409ページ、[石田92-5]60 - 62ページを参照されたい。

¹⁰ [石田92-6]60ページ。

うしの妥協点である政策が各主体の理念を反映しており、その理念にそって各主体の行動が体系的に描きだせるものとなっている。また、「利害関係の相克とその都度の調整としてダイナミックに動いている「社会」……の実相に最も素直に照応した方法」¹¹でもあるという。

以上において、政策論的分析方法は、労使関係を体系的に、そして現実妥当性をもって説明できるところにその正当性があるといえそうである。

1.2.3 検討

以上に示された [中西 82] の方法論を、労使関係をみるうえで仮に最適な方法論であると見なすならば、熊沢氏の3つの著書において、その方法論が使用されているか否かを検討することは、この節の目的のために必要な作業であろう。もっとも、氏は必ずしも著書の中で方法論を明示しているとはいえないので、まず、3つの著書を私が読み取れた範囲で概観し、使用されている分析方法を推察してみようと思う。

『能力主義と企業社会』では、日本企業で能力主義管理が受容された経緯および日本型能力主義の性格が考察されている。その受容の経緯や管理の性格が類型化され、国際的に比較される。また、各類型は各国労働者の仕事に対する公平観の違いの表れと説明されている。しかし、賃金支払システムの違いなど各国の管理様式が類型化されているものの、公平観を端的に示す記述が乏しいためにその記述は情緒に訴えるのであるが あいまいさが残る。また著者は、近年、能力主義管理において顕在能力を重視する傾向を、「生活態度としての能力」をはじめ労働者の負担を増大させるものとして、また、競争を激化させるものとしてとらえている。その予防策として、労働者の側から「望ましい仕事、望ましい職場のイメージ」をつくり、その実現のためには時に職場の仲間同士で団結し、経営労務への規制という手段をとるべきであると提言する。確かに、管理のやり方次第では著者のような、労働負荷がみられる可能性もあろうが、著者の意見は実際の職場の観察に根差したのではなく、

仕事の配分とそのルールまでを視野に入れていない。そのルールをみることなしには、一方的に労働者に負担が強いられているということではできないのではないかと感じた。

『女性労働と企業社会』では、女性労働の現状把握をするために次のような2つの分析視角が用いられている。ひとつは、職場のジェンダー構造は労働力への需要と労働者の適応との相互関係を表すものであり、この需要と適応はその国、その時代の慣行的な規範に強く影響されるものであるという視角。もうひとつは、女性労働者の階層分けである。しかし、はじめの視角では、女性労働の問題点を言及するにあたって、文化や観念を非難の対象にするに留まっており、女性労働の内実に迫りきらないように思える。著者の提言も、変化を求める女性達の叱咤激励やアクターたちの合意形成について言及のない職場制度の改革に終始するなど具体性に欠ける。あとの視角では、女性労働者を階層化し階層特有の問題を述べることによって職場の女性問題を現実近づけている。しかし、その階層区分は仕事の恵まれている度合い、家事労働を分類の軸としており、それら以外に重要とされる要因がないために、階層の序列がおおまかであって、女性労働の実体との乖離は小さくはないように思えた。

『国家の中の国家』では、1964年から70年にいたるイギリス労働党政権によって実施された、所得政策、生産性協約という労使関係制度の改革が視座の中心に置かれる。アクターたる政府や経営者、そして労組に関する記述は、それぞれの立場や理念および3者の関係を含めて、すべて制度改革へと集約させられる。それによって、制度改革をめぐる3者の関係があざやかに見て取れる。その要旨は次の如し。イギリスの労働組合運動は、当時、任意主義、「比較」の賃金論、水平主義といった明瞭な階級意識に支えられていた。この根強い階級意識が国民経済の停滞を促したことは否めない。政府や経営者は、イギリス経済の低迷から脱却すべくこのような階級意識に対抗するかたちで国民経済のピヘイビアを方向付けようとした。その発露が所得政策、生産性協約である。しかし、これらは失敗に終わる。というも、この協約下における政府と組合の対

¹¹ [石田 92-7] 60 ページ。

立は、著者の言葉を借りれば、文化のありかたをめぐる争いであったからである。政府と労組との間にある対立と緊張の関係は、経済的なレベルにおける利益集団間の関係のみならず、独自の文化や価値観を培う社会的な階級間関係でもあったのである。こうして著者は、政府と組合の意識の妥協点たる協約や制度に着目し、イギリスの労働者のありようを論理的に説明することができた。さらに、協約と制度の失敗が、組合の強い階級意識や独自の文化との葛藤にあることを明確に示すことができた。しかしながら、イギリス労使関係のあざやかな記述にもかかわらず、組合という組織の強さのミクロ的表現、すなわち、職場における労使関係はいったいどのようなものであったのか、気になるところではある。

1.2.4 結論

上にみたことから分かるように、前の2つの文献と『国家の中の国家』との違いは労働者のあり様を説明する方法的基軸の違いである。誤解を恐れずにいえば、前者は管理の様式や労働者のあり様を、類型を用いて大枠としてのベクトルを把握するところに、そして『国家の中の国家』では主体が取り結ぶ妥協点たる政策や協約を起点として主体の行動をそれぞれの理念に沿って説明するところに特徴がある。しかしながら、前者については、その類型把握から求められた主張が必ずしも現実妥当性を担保していないことが難点であった。換言すれば著者の認識、主張が現実からのバイアスを生み出してしまうという方法論的な問題があった。

この2つの比較から、高次に概念化された「政策」という記号は、社会的経験をとらえる手段として有力であることが認められたと思う。時代と場所がことなるテーマの著書であったので、その選択は必ずしも適切ではなかったようにも思われるが、しかし、それだからこそ次のような疑問の答えもうかびやすい。

なぜ前者は後者のような方法論をたて(られ)なかったかのであろうか。

答えは、おそらく、テーマの設定された年代・場所が異なることが大きな要因であろう。時代・国ごとに労使関係は異なるからである。だから

前者は後者の方法論をたてられなかったのではないか。同義反復のようであるが、それをごく簡単に説明すればこういうことである。

『国家の中の国家』の世界では、集团的労使交渉が協約というものに集約されやすかったため、協約をみることによって労使双方の要請、論理といったものの記述が比較的可能であった。しかし、前者は労働の個別的取引を題材としているので、『国家の中の国家』のような集团的取引のかたちだけを眺めただけでは労使の関係はみえにくくなっている。労使の取引関係は、労使協調という今次の傾向とともに、経営側の要請に応えるようなかたちになりつつある。こうした現代的な労使関係の有り様を記述するには、方法的枠組みは、さらに工夫される必要があると思われる。この点を、次節でもう少し検討してみることとしたい。

1.3 方法的視座の確立とその効果

労使関係を歴史的に考察し、それによって現代を把握し将来を展望するという目的を設定する場合、その方法はどのような工夫がなされているであろうか。ここでは、[戸塚・徳永編 77]に注目する。

この著書は、第1次世界大戦から第2次世界大戦期における先進諸国の労資関係を説明するものである。分析方法の特徴としてまず目につくのは、「国家独占資本主義の形成・展開・没落の全過程」(1ページ)を分析の中軸にしていることである。伝統的な労資の対抗関係を与件としているので、そこから必然的に労働問題が生起してくることになるのであるが、その処理の仕組みの変遷がすなわち、「国家独占資本主義の形成・展開・没落の全過程」としてとらえられる。このような視点から日本を除いた先進諸国が観察されることになる。分析方法を少し具体的にみてみよう。

まず、資本主義社会における労働問題発生契機である「労働者の欲求・不満」が4つに類型化される。すなわちそれは、(a)労働力販売者としての欲求・不満、(b)直接的生産者としての欲求・不満、(c)消費者としての欲求・不満、(d)政治的市民としての欲求・不満である。この4つの型に産業循環のインパクトによる影響が加味

されて、理念型が設定される。そして、限定された期間（ここでは第一次世界大戦～第2次世界大戦まで）において、現実が理念型からいかに乖離しているかをみることによって、各国の資本主義の展望がなされることになる。

私見であるが、この著書において最も工夫された点は次の点ではないかと考えている。それは、理念型からの乖離をいかにしてとらえるかという点である。実際、この著書でも理念型からの乖離をとらえる際に2つの「難点」があるとみている。その「難点」とは、「人間らしい生活」にかかわる労働者の欲求・不満の程度は歴史的・社会的にかわっていくものであるということ、さらに、職場における労働力取引にかかわる労働者の欲求・不満の程度は好・不況に影響されるばかりでなく資本蓄積の歴史的変化によってもかわってくるということである。これらに影響されて複雑な揺れ動きをみせる乖離の傾向は、なにかそれを表象するものがなければつかみにくい。1節で述べたルールという記号的な存在はここで用いられている。それは労働問題を処理する仕組みであった¹²。

労働問題を処理する仕組みは、先に示された4つの「労働者の欲求・不満」の契機に即して説明されている。具体的には以下の項目がチェックされる（11～14ページ）。

(a) 労働力販売者としての欲求・不満に関して。労使関係の法的枠組みの歴史的変化は、労働組合法、労働争議法、労働争議調停法などの歴史的変化から観察される。労資関係の実態的枠組みは、資本が労働組合を団体交渉の相手としてみているか否か、みているならば、どのレベルで、どのような事柄について交渉しているか、交渉がととのった場合には、どのような協約が締結されているか、そこに紛争処理のルールについてどのような規定がもりこまれているか。(b) 直接的生産者としての欲求・不満の処理に関して。就業規則が存在するか否か、それはどのような手続きで制定され運用されているか。労使協議のしくみは形成されているか。それはいかに構成され運用されているか。(c) 消費者としての欲求・不満に関しては、労働者が自助的な共済組合組織をつくりあげているか、資本家側が福利厚生の施設を発展させているか。(d) 政治的市民

としての欲求・不満に関しては労組と政府との協議慣行は形成されているか、労組の代表が各種政府機関に参加しているか。

この4つの項目による分析は、一見煩雑に見える。しかし、労働問題を処理する仕組みの有効性が問われるような転換点(歴史的な節)をなす時期が注目され、転換点における資本と賃労働の歴史的な存在形態の変化が注目されているために、全体としては難解で理解に苦しむということはない。この著書は以上のような周到な方法論にもとづいているため、労資関係が体系的に描かれているように思える。

しかし現代労働問題を考察するにあたっては、注目すべき時期が見当たらないという問題があるかと思われる。例えば、戦争や恐慌といった労使関係に甚大な影響をあたえる歴史的転換点は、現代においては把握しがたいのではないか。また、日本についていえば、もはや労使の対抗関係が目に見えては存在しないという事実は、伝統的な労使関係論の領域をおびやかしつつあるといってもよいのではないか。

国家独占資本主義という言葉が耳目をひくことがなくなって久しい。本著のいう労働問題処理の背後にある「司法機構、警察、軍隊などの直裁な暴力機構」(14ページ)などは、少なくとも現代日本の労使関係に無関係ではないかとすら言えそうである。現代の労使関係をとりまく環境は、このように起伏に乏しく記述するのに困難である。

これを打開するには、労働力の取引関係の存在する場を明らかにすることがまず必要な作業であろう。前節でも述べたように、労使の取引関係は、労使協調という今次の傾向とともに、経営側の要請に応えるようなかたちになりつつある。ただそうした場合でも、主体としての労働者の役割はなくなりはないだろう。集団としての労働力の取引から、個別の取引に変化するのである。しかもそれは企業の内部で取引されるのである¹³。こうした企業内部での労働力取引の性質を調べるのが、現代における労使関係論の領域ではないだろうか。

1.4 学際的な研究のための要件

¹² 前節で述べた政策論的分析方法との違いを吟味することはできなかった。他日を期したい。

最初に、経験的な認識を高次に概念化したルールという記号は、近隣の学問とのコミュニケーションを容易にすると書いた。このように主張するには、社会科学が社会的経験を記号的にとらえることの意義、そして、社会的経験とそれの諸部分を研究対象とする学問間との位置関係をどうとらえるかが、まず明らかにされなければならない。この2つの前提条件の構築を試みた〔西部78〕の内容を簡単に紹介しよう。

次のような出だしである。「社会科学はいま二通りのアートから挟撃されて揺れ動いている。一つは社会学のアートであり、もう一つは人文思想のアートである。両者は自然と人間という疑いようのない實在に根ざす知識の産物であり、それぞれより確かな実利とより明白な感動をもとめてやまない。しかしそれらの目論見を達成するためには、人間を自然のように取り扱うところに成立する社会科学が両者を架橋しなければならない。」¹⁴

自然科学と人文科学の成果を享受する場は社会であり、社会科学は自然科学と人文科学とを媒介するところにその意義があるという主張は、不勉強な私にとって非常に目新しく写った。何を根拠にして、このような主張がなされるのか興味を持った。自然科学と人文科学のいったい何を社会科学は媒介するのか。また、社会科学が挟撃されているとはどういうことであろうか。

その根拠は、自然と人間を認識するための言葉(=記号)の問題にあった。「一方で自然科学が人工言語を用いて概念的で抽象的な記号秩序を志向すれば、他方で人文思想は自然言語を用いてシンボリックで具体的な記号秩序にとどまろうとする。したがってこれらを媒介しようとする社会科学は、二つの異なった記号的秩序の断層面において生きるほかない。」¹⁵すなわち、自然と人間とによって成り立つ社会の現象を説明するには、自然科学と人文科学のそれぞれ領域で使用されている固有の記号を媒介するための解釈方法を社会科学が保持していることが必要条

件であるということである。

ここで、氏が次の問題意識を持っていたことに留意しなければならない。「その(社会科学の)記号秩序は両極に引き裂かれて不断に緊張している。ただ、社会科学の対象があくまで人間であり、そして対象がある絶対的な重みをもつということによって、社会科学は人文思想へ近づくことによって張りつめたエネルギーを解発し、自らを解体しようとする傾性もっているらしい(カッコ内筆者)。」¹⁶社会科学が「挟撃」されているというのはこのことを指すのであろう。このやや象徴的な記述を、西部の議論に基いて、誤解をおそれずに解釈すれば以下のようになるか。

経験を多角形の複雑な構造ととらえると、諸社会科学はそれぞれ一部分のみについて観察をおこなっている。もちろん固有の学問には、設定された概念を体系化する方法的視座があるであろう。「経済学は経験のうちの物質的側面に、社会学は役割の側面に、政治学は権力の側面に、文化学は象徴の側面にそれぞれ焦点を当て」¹⁷しているとみなすことができる。しかし、ある科学が自己の方法的視座を超えて、多角形の別の辺について説明を試みようとするとき、そこに研究者のイデオロギー的な推測が介在する余地がでてくる。これを排して経験をトータルとしてとらえるには、各分野で使用される言葉を解釈する方法がなければならない。そして、共通の解釈方法は各分野の共通の土台となる基礎論¹⁸を必要とする。この基礎論のもつべき最も基本的な性格は、「各個別科学の根底にある人間観・社会観をそれぞれ統一した視野のもとに相対化する」¹⁹ものであり、それを土台とすることで領域間でのコミュニケーションは意味をもつようになる。何物ともとらえがたい経験を言葉によって表現せざるを得ない社会科学は、各分野の土台となる基礎論、および基礎論から導き出される解釈規則が求められるのだが、その研究がさほど進んでいないところに弱点があるのである。

以上が、〔西部78〕の提示する社会科学の方法的見解である。この文献は、労使関係論の勉

¹⁴ 〔西部78-1〕33ページ。

¹⁵ 〔西部78-2〕34ページ。

¹⁶ 〔西部78-3〕同上。

¹⁷ 〔西部89-1〕50ページ。

¹⁸ 基礎論について、〔西部78-4〕はパーソンズの一般社会学に着意を得て、「社会科学のメディア論」を提唱している。

¹⁹ 〔西部89-2〕62ページ。

強をすすめていくなかでなかば必然的に手に取ってしまったものである。残念ながら、細部について詳しく検討することも、また、見解そのものの正当性を推し量る能力も私にはない。今のところ、気になる見解であるというしかない。しかし、労働研究の方法論のあり方について多大な示唆を与えるように思われる。また、上のような社会科学の方法論上の問題は、労働研究が抱えている問題と無縁のものではないであろう。例えば、[石田99]によって示された労務管理論の論理的欠陥は、組織内のルールという記号的存在が観察されないことから生じる分かりにくさにあるとあってよいかと思う²⁰。労使関係論と労務管理論、それは近隣の領域であろうにもかかわらず、である。

このような問題を解く糸口が示されたということで、私は研究を進めていく上でいくぶん気楽になったし、また、こうした方法論上の議論を正面から検討できるような見識を身につけたいとも思った。

1.5 小括

最後に、労使関係という領域において記号的認識が成立する条件をかんたんにまとめたい。現代における労使関係論の分析方法をやや抽象的に示してみたい。

これまでの文献レビューの結果、労使が対抗的關係にあり、労働力の集団的取引が主流である場合には、両者の紛争の処理は第3者である政府の仲介のもとにおこなわれるという構図が明確にあらわれていた。その際、労使関係のあり方は「政策」という記号を中心として語られることが有効であった。「政策」が労使関係の凝集点として認識されたのは、それが主体(政府・労資)が取り結ぶ一応の妥協点であったことによる。そして、それは社会的経験を体系的に説明できる包括性と、さらに現実妥当性という要件を満たしていた。

労使が協調関係にあり、労働力の個別的取引が主流である場合においても、同様の方法が使

用されることが望ましいのは言うまでもない。それには、現実に存在する制度で、包括性を備えているものの観察が必要であろう。しかもそれは、いまや企業のなかに存在する労働力取引の制度である。次章でその様式を検討しようと思う。

2. 部門の業績管理の検討

労使関係論は、労働力取引のあり方、労働力支出のあり方が国によって様ではない理由を研究するという意味で、経済学の前提問題を研究する位置付けにあるということ、そして、現代労使関係の領域は企業内部に存在することが前章で示された。ここでは、この2つをふまえて、現代の労使関係は、何をどのように研究すれば理解されるかを探りたい。それには、著名な小池「知的熟練」の検討が意義深いと思われる。

2.1 小池和男「知的熟練」の検討から

現代の労働力取引の様式は、大企業の正社員(ここではブルーカラー)にかぎって言えば、その雇用の流動性はすくないとみるべきである²¹から、そこでの労働力取引のあり方、すなわち、労働力の配分とその価格決定は労働市場よりもむしろ企業内部で行われていることになる。とすれば、その取引の合意形成のあり方は、企業組織のパフォーマンスに影響を与えるであろうし、より具体的には労働生産性の良し悪しに影響を与えるともいえる。現代の労使関係は、このように企業におけるの生産性の問題に注目が集められている。しかし、各国の付加価値生産性などの統計資料をもとにその数値と通念から単に推測するだけで終わらせるわけにはいかない。労働力取引のあり方が、どの程度生産性の上昇に寄与しているかが明確にならないからである。それには労働力取引のあり方(作業組織のあり方といってもよい)を特徴づけ、その労働生産性への寄与を説明する「ものさし」が必要である。ま

²⁰ [石田99-1]を参照。「労働力の効率的利用」など、組織目的を一般的に置くために、労務管理諸施策と目的との有機的な関連が認められないというもの。市場の要請から導き出される組織目的と組織内のルールは、結合して理解されなければならないだろう。

²¹ 例えば、[小池99]130ページ。

た、例えば、日本的経営の移転可能性について論じるにしても、そのものさしがないことには実践的な議論も困難であろう。

さて、[小池77]の場合、そのものさしは「キャリア形成」と労働組合の参加の程度であった。企業内部の労働市場で取引される様子を知るには、さしあたり採用、解雇、配転、昇進、賃金体系、さらに教育訓練の仕組みに労使がどのような合意を形作っているか、それらのルールを見る必要がある。この著書では教育訓練制度は調べられていない。主として、配転、昇進が調査され、日米比較が行われている。アメリカについては、職務給制度のもとで、前任権順位に従う昇進の仕組みがキャリア形成の文脈からよく描かれている。労働組合が前任権という指標を媒介にして、この点に関して強力に規制していることが分かる。一方、日本については、配転に関する労使のマギレのないルールは見ることができず、昇進に関してそれは顕著であった。また、職務給をとらない日本の賃率については、「(長期勤続のもとでは) 広い移動は「年功的」上がり方と親和的であろう」²²と推論されているにすぎない。

比較的最近の著書、[小池99]は、それをどう説明しているであろうか。

この著書では、「知的熟練」というものさしを用いて、「仕事の仕方や報酬の払い方」を説明する。今までの氏の調査結果などを一般化してそれを経済学的に説明しているのだから、上に見た日本における内部労働市場のルールのあいまいさはすでに解決されたかのようである²³。しかし、知的熟練を支える制度は国民経済の観点から見た企業のインセンティブや報酬による労働者の動機付けによってしか説明されていないので、「キャリア」の議論はぼかされているかのようでもある。これでは、「知的熟練」は生産性やコスト削減に寄与していてもおかしくはない、というくらいしか言えない²⁴。より積極的に職場の生産性を説明するには、経営規制という変数が加

えられなければならない。この点について、若干の説明が必要であろう²⁵。

日英ブルーカラーの賃金・人事制度をみた[石田90]によれば、日本のみが先進諸国の中で労働力の個別取引をしているということであった²⁶。これは労働者個人の働きぶりに応じた報酬を支払う仕組みであるが、それには他の国とは異なる作業組織が前提となる。すなわち、日本においては、コスト低減や品質確保などにかかわる権限が現場の作業集団に相当程度委譲され、そして、その成果は労働者個人の査定に反映されるということを示している。生産性にかかわる作業が日常的な業務に組み込まれており、労働力の取引が個別化されているのである。こうした日本の「仕事の仕方」を知るには、業務や報酬を規定している経営規制をみるのが有効であろう。すなわち、「熟練」に関する小池説に付け加えられるべき説明変数は、従業員を具体的に規制する業務計画であり、換言すれば、経営目標・経営計画から演繹的に導き出される作業組織の目標とそれを達成するための現場レベルでの計画である。日本における労働力取引のあいまいさは、こうした分析視角から有効に取り除かれるであろうと思われる。また、外国に目を向ければ、例えば労使の協調路線が進み、a rate for the jobが崩れつつあるイギリスにおいても、集団的取引ではなく経営規制の視角がなければ、その変化についての実践的な議論はできないように思われる²⁷。

2.2 経営規制から部門の業績管理へ

以上の説明から、現代の労使関係をみるには経営規制の視角が必要であることが明らかになった。当然のことながら、経営規制をただ場当たり的にみるのではなく、「仕事の仕方」に体系づけてみなければならない。それには次のような枠組みを念頭に置くことが肝要である。それ

²² [小池77] 181 ページ。

²³ 日本企業のキャリアの特徴である「長期雇用」「遅い選抜」「年功賃金」は、知的熟練の形成を支える制度であると考えられている。

²⁴ 生産性向上がはかれるのであれば、知的熟練を支える制度が諸外国ですぐさま導入してもおかしくはないが、現実はずしもそうではない。この点を「知的熟練」を根拠に説明するのは難しいと思う。

²⁵ [石田96a-2]を参照。

²⁶ [石田90] 第1章。

²⁷ [Brown98]を参照。

は、市場、仕事、人、報酬という経営活動の流れのなかから、仕事にかかわる経営規制をみるという枠組みである²⁸。この枠組みによれば、仕事はおよそ次のような流れで従業員個人(人)へと配分される。(ア)経営者は市場に要請されて経営戦略をたてる。(イ)経営戦略は経営計画として具体化される。(ウ)経営計画は各部門の計画に細分化される。(エ)部門の計画にもとづいて各作業組織の業務内容が決まる。ついでながら、(オ)業務内容に基づいて従業員の報酬が決まる。このような流れのなかで、(ウ)以下が「仕事の仕方」を左右する重要な要因となる。それは、(ウ)と(エ)に労働力取引の受容の契機があることが理由である。各部門では経営計画に従って目標が設定され、各部署では部門の目標を振り分けられるのであるが、こうした目標には、誰が、何を、いつまでに達成するかという項目が含まれている。このような労働力の支出を導くのは一方では報酬制度によるインセンティブであり、他方では一般的に部門²⁹ごとの予算と実績の管理の仕組みによる統制なのである³⁰。報酬制度は労働力支出を保証する条件、予算・実績管理による統制は具体的な労働力の支出を規定する条件であると言い換えてよいかもしれない。具体的な労働力を引き出す統制機能は、実際には「サンクション」である³¹。それは、期初に定められる部門目標が基準を満たしていない場合、期中になんらかの集団会合の場で、その部門長が受ける社会的制裁をいう。このような期中の進捗管理で議論される事項が、その部門の達成すべき目標を満たすための具体的方策となる。そして、その具体的方策は従業員が行う仕事の質・量の変動を定性的に示す指標となるわけである。ともかく、以上のことから「仕事の仕方」を十分に説明する領域は、(ウ)以下の部門の業績管理にあることがわかる。

なお、このような視角から日本の自動車企業を調べたものとして、[石田他97]がある。工場部課係職場という目標設定の流れのなかで、作業組織の業務や生産性、従業員の賃金およびそれらへの労使協議の関わりについて体系的に記述されていたように思う。

また、類似する研究領域として、経営学の分野では[伊丹86]がある。そこではマネジメント・コントロールという概念を軸にして、「報酬の払い方や仕事の仕方」にかかわる経営規制が体系的に説明されていた。しかし、企業は労働力取引の場であるという視点が乏しく、そこに描かれる人間観(従業員の公平観)はやや抽象化されすぎていているように思えた。

3. 課題

労使関係論に関する、私のわずかな文献レビューはここで行き止まりである。私の不勉強によるところが大きいのだが、しかし、先が見当たらないのである。

上述した部門の業績管理という枠組みのなかには、ホワイトカラーも対象として含まれるのであるが、今までのところ、主としてブルーカラーの議論となっている。ブルーカラーにおける労使の取引関係がホワイトカラーと同様であるということは、もちろんない。問題はホワイトカラーの労働給付と反対給付のルールをいかに観察するかにあるのだが、その困難は、直感的にも次のように理解されよう。(ア)仕事の質・量は非常に多様であり、(イ)仕事の質・量と成果との関連をとらえにくいために評価が難しい。この問題の解決には、実証的な研究の積み重ねが不可欠であると同時に、新たな分析枠組みが必要である。

しかし、労使関係論の中から外へ目を転ずれば、ホワイトカラーの研究を行うにあたって、検討されるべきいくつかの研究がありそうである。さしあたり2つに見当をつけているのだが、それは、ひとつは経営学(特に労務管理論)、もうひとつは生産システム論である。まずはそれらの文献から学ぶ必要があるだろう。

今、その2つの研究領域について、あまり裏づけのない私の観察を記述することが許されるならば、それは次のように示すことができる。

まずは、労務管理論について。1.4で少し述べたが、労務管理論には根深い問題があるよう

²⁸ [石田99-2] 33ページを参照。

²⁹ 事業部制をとる企業では、部門がプロフィット・センターあるいはインベストメント・センターとなっているので。

³⁰ [石田99-3] 33ページ。

³¹ [石田98b] 140 - 142ページを参照。

に思える。労務管理の実践を一般的な組織目的から直線的に記述しようとする研究³²は、特にそうである。こうした研究は、労務管理の領域に関する精緻な記述は可能ではあっても、展開に乏しい。というのも、労務管理という組織内のシステムが、財務や生産管理などどのようにかわっているのか明らかではないからである。

次に生産システム論について。仕事の質・量を考察する方法論としての、生産システム論と部門業績管理を比較すれば次のようなことが言えるのではないか。

生産システム論は、労働力の効率の利用という経営目的達成のために、企業が市場から取りこむ多様な情報(競争要因)と具体的生産システムとの結合様式の分析をおこなうものであると理解している。現状では、市場の競争要因から離れているホワイトカラー労働をシステムティックな生産システムとして認識することは困難であるように思われる。

部門業績管理という枠組みにおいては、競争要因のうち生産性(コスト)が最も重要な因子として取り扱われ、その他は生産システムのうちに組み込まれているものとして取り扱われる。それゆえ、業種を超えて仕事と従業員との関係を考察しやすいという利点がある。それは次のような理由からではないかと考えられる。第1に、労働給付と反対給付という労使の取引関係が出発点であり、企業内での労働力取引の実質的ルールである予算・実績管理が仕事の質と量を規定していると考えられる。さらに、このルールを起点として、具体的な生産システムが記述される。第2に、企業内で達成されるべき商品の個々の競争要因は原価率や売上や経常利益などの指標で統合されて示されるが、それと最も関連する指標が生産性(コスト)の問題であり、それ以外は副次的に(もしくは方針管理として組み込まれた事項として)取り扱っても支障がないと想定される。

このように、部門業績管理においては、具体的な生産システムを考察することは、サブ・システムであるといえる。しかし、企業で生産され販売される商品の特性が部門の業績管理にもたらす影響はおそらく大きいと考えられるし、また、そのために方針管理の内容は大きく異なるに違

ない。検討の余地があるように思える。

以上が、労務管理論と生産システム論についての私の簡単な観察結果である。前述のとおり、しかるべき文献を正確にかつ深く読み込んだ結果ではない。それは今後の課題である。

参考文献

- [今野95] 今野浩一郎「新しい人事管理の潮流 能力開発主義」の再編」『日本労働研究雑誌』No.426、1995年。
- [石田90] 石田光男『賃金の社会科学 日本とイギリス』中央経済社、1990年。
- [石田92] 石田光男「社会政策論と産業関係学 労働問題研究の方法をめぐって」中條毅編著『産業関係学研究』中央経済社、1992年。
- [石田96a] 石田光男「内部労働市場論の再構成 日本の現実とその理論化」西村・竹中・中西編著『個人と共同体の社会科学』ミネルヴァ書房、1996年。
- [石田96b] 石田光男「部門業績管理と要員管理」雇用促進事業団、社団法人日本産業訓練協会(関西支部)編『企業における能力主義管理の現状と今後の方向に関する調査研究』、1996年。
- [石田97] 石田光男編著『日本のリーン生産方式』中央経済社、1997年。
- [石田98a] 石田光男「人事処遇の個別化と労働組合機能」『日本労働研究雑誌』No.460、1998年。
- [石田98b] 石田光男『総合政策科学と人的資源管理論』『総合政策科学入門』成文堂、1998年。
- [石田99] 石田光男「労務管理研究の新たな地平」日本労務学会『日本労務学会第29回全国大会研究報告論集：現代の雇用問題と労務管理 労務管理の反省と再構築、そして研究者の責任』、1999年。
- [石田01] 石田光男「労働研究的方法的伝統 意義と限界(上)」同志社大学人文学会『評論・社会科学』第64号、2001年。
- [伊丹86] 伊丹敬之『マネジメント・コントロールの理論』岩波書店、1986年。
- [河西99] 河西宏祐『電産型賃金の世界』早稲田大学出版部、1999年。
- [熊沢76] 熊沢誠『国家の中の国家』日本評論社、1976年。
- [熊沢97] 熊沢誠『能力主義と企業社会』岩波新書、1997年。
- [熊沢00] 熊沢誠『女性労働と企業社会』岩波新書、2000年。
- [小池77] 小池和男『職場の労働組合と参加 労資関係の日米比較』東洋経済新報社、1977年。
- [小池93] 小池和男「知的熟練再論 野村正實氏の批判に

³² 例えば[森69]、[森95]などは、そうした研究のようにみえる。

- 対して」『日本労働研究雑誌』No.402、1993年。
- [小池99]小池和男『仕事の経済学：第2版』東洋経済新報社、1999年。
- [杉村・西部78]杉村芳美・西部邁「社会科学と社会認識その学史的検討」村上泰亮・西部邁編著『経済体制論』東洋経済新報社、1978年。
- [戸塚・徳永77]戸塚秀夫・徳永重良『現代労働問題 労資関係の歴史的動態と構造』有斐閣、1977年
- [戸塚他88]戸塚秀夫他『現代イギリスの労使関係 下』東京大学出版会、1988年。
- [中西82]中西洋『増補：日本における「社会政策」・「労働問題」研究 - 資本主義国家と労資関係 - 』東京大学出版会、1982年。
- [西部78]西部邁「社会科学方法論：序説」村上泰亮・西部邁編著『経済体制論』東洋経済新報社、1978年。
- [西部89]西部邁『新学問論』講談社、1989年。
- [野村92]野村正實「1980年代における日本の労働研究 小池和男氏の所説の批判的検討」『日本労働研究雑誌』No.396、1992年。
- [兵藤71]兵藤釗『日本における労資関係の展開』東京大学出版会、1971年。
- [松村00]松村文人『現代フランスの労使関係』ミネルヴァ書房、2000年。
- [森69]森五郎『増補：労務管理概論』泉文堂、1969年。
- [森95]森五郎編著、岩出博・菊野一雄・重里俊之共同執筆『現代日本の人事労務管理：オープンシステム思考』有斐閣、1995年。
- [Brown98]W. Brown et al. *The Individualisation of Employment Contracts in Britain*, Centre for Business Research Department of Applied Economics University of Cambridge, 1998.
- [Dunlop58]J. T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Southern Illinois Press, 1958.
- [Katz85]Harry C. Katz, *Shifting Gears: Changing Labor Relations in the U.S. Automobile Industry*, London, The MIT Press, 1985.