慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	戦後日本における労使関係の制度化過程 : 労働組合機能論的視覚からの接近
Sub Title	
Author	金, 勲(Kimu, Fun)
Publisher	慶應義塾大学大学院社会学研究科
Publication year	1991
Jtitle	慶応義塾大学大学院社会学研究科紀要 : 社会学心理学教育学 (Studies in sociology, psychology and education). No.32 (1991.)
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	学事報告 : 学位授与者氏名及び論文題目 : 博士
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000032-0097

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

学事報告

学位授与者氏名及び論文題目

修　士（平成3年3月）

社会学修士（社会学専攻のもの）

第665号　森　さち子　遊戯療法家への道　―基礎的理論と実践に関する一考察―

第666号　多賀　　努　甘えの比較文化的考察　―日本・韓国・台湾を通じて―

第667号　西川　昌弘　体験グループにおけるコミュニケーションの研究　―関係性スケールの適用―

第668号　萩原　真由　ハワイにおける「レイ」のシンボリズム

第669号　伊藤　和幸　明治中期の言語政策「国語調査委員会」と上田万年

第670号　佐渡真紀子　幼児のテレビ・アニメーション視聴とその効果

第671号　七尾由紀子　山村における民俗の変容　―岩手県宮古市長沢川目地区の場合―

第672号　新井　範子　消費者行動における状況要因の作用　―セールス・プロモーションの新しい展開―

第673号　小椋　美穂　門中論再考　―北部沖縄における「門中」理念についての一考察―

第674号　工藤　　浩　コミュニケーション的行為論の射程　―ハーバーマスと「大きな物語」の終焉―

第675号　高橋　由加　漁村における社会結合の指標としての氏神　―岩手県宮古市重茂半島北区地域の場合―

第676号　武谷　　直　ゴミ問題に対する生態行動分析的アプローチ　―野球場のゴミ捨て行動に対する介入―

第677号　外川　昌彦　カルカッタのドゥルガ・プジャ

第678号　原田　啓志　「野球の展開と現状―現代スポーツ批判を中心として」

第679号　岬　　里美　普及研究の発展と課題

第680号　山内　和子　情報環境の延長・拡大と人間認識の進化(深化)　―認識論の新しい展開のために―

第681号　山岸　美穂　音風景と日常生活　―時代の〈様相〉という視点から―

第682号　吉川　まみ　太宰文学の諸相　―社会および人間の理解を中心に―

第683号　李　　如来　日本的経営の特質について―学説と批判―

文学修士（心理学専攻のもの）

第684号　大森　貴秀　発達障害を持つ人々の社会的統合に関する研究

教育学修士（教育学専攻のもの）

第685号　須藤　　毅　作動記憶と英語の読解

第686号　原　　健　教育権の制度的保障としての教育委員準公選制の有効性についての一考察

第687号　阿部　　穣　「ジャン・ゼイ教育改革とその理念　―統一学校運動に関する教育行政史的考察―

第688号　倉八　順子　外国語教育における意欲面の考察

第689号　坂倉　裕治　ルソーの公民形成論

博　士（平成2年度）

社会学博士

甲　第1048号　金　　勲

戦後日本における労使関係の制度化過程
―労働組合機能論的視角からの接近―

〔論文審査担当者〕

主査　川　合　隆　男（慶應義塾大学法学部教授
法学研究科委員
社会学研究科委員
社会学博士）

副査　松村高夫（慶應義塾大学経済学部教授
経済学研究科委員
社会学研究科委員
社会学博士
副査　石坂　巌（慶應義塾大学名誉教授
経済学博士）
副査　小松隆二（慶應義塾大学経済学部教授
経済学研究科委員
経済学博士

内容の要旨

本論の課題は，戦後日本における労使関係の制度化過程を，今日に至るまで一貫して労働組合の支配的な組織形態としての位置を占めてきた企業別組合を軸として，その機能のあり方に照準を合わせて検討してみることにある。本論は大きく3章で構成されている。

第1章の「戦後日本労使関係の形成と労働運動」では，戦後日本における労使関係の制度的枠組の編成過程を主要労働争議に表出された労働組合機能のあり方に焦点をおいて検討した。労働組合機能論的視角からみれば，戦後日本における労使関係の制度化過程は，企業外在的・蚕食的組合主義を追求する労働組合と，これを企業内在的・取引的組合主義の方向へと誘導しようとする経営側との絶えまない角逐の産物として捉えうるであろう。

戦後初期における労働組合の急激な組織化と運動の高揚をもたらした場の誘発条件としては，戦後日本の非軍事化・民主化を基調としたＧＨＱの初期対日占領政策，その一環としての労働運動助長政策の意義を看過できない。労働基本権の保障をはじめ，ＧＨＱが労働運動の活性化を積極的に助長した背後には，経済民主化→所得の均衡化・経済機会の平等化→国内市場の拡大と民主主義の担い手の創出→日本の非軍事化という政策意図の連関構造が存在していたのである。

ＧＨＱの労働運動助長政策に支えられ急激に組織化された日本の労働組合は，組織形態上，そのほとんどが「会社組合」と変わらない，正規従業員の全員一括加入による企業別組合であった。だが，実際の運動過程の動態に照らしてその機能のあり方を点検してみれば，戦後初期の組合攻勢期における企業別組合は著しく企業外在的・蚕食的行為志向性を有していたといえる。「生産管理」闘争が争議戦術として初めて展開された読売新聞第一次争議（1945年10—12月），そして「電産型賃金体系」の協定化をみた電産争議（1946年9—12月）はその典型的な事例である。

読売争議を皮切りに「生産管理」闘争は経営民主化を実現するための最も有効な争議手段として一般化し，その制度化された表現形態としての「経営協議会」は，実質的な団体交渉の場として，狭義の労働条件を越えて人事・労務管理や財務管理にいたるまで経営全般にわたってその機能を及ぼしていた。また，労働者的賃金体系の範型として受け入れられた「電産型賃金体系」には，「賃金総額」の決定において，組合機能の達成目標を労働者階層の徹底した生活保障におき，企業間競争に拘わりなく，付加価値のうち，一定の賃金を前提とし，利潤をそれに従属させ位置づける一方，「賃金配分」においては，協約による客観的基準の設定によって，査定や人事考課を通じての経営の恣意的な賃金差別や労働者間競争の誘発を排除しようとする企業外在的な志向性がはっきりと現れていた。

だが，こうした労働組合機能の企業外在的かつ蚕食的志向性は，東西冷戦の激化を背景とした，「助長」から「抑制」へのＧＨＱの労働政策の基調変化にともない，大きな制約を受けざるをえなかった。政令201号体制の実現による団交権・争議権の剥奪を軸とした官公労働者の労働基本権の制限は，戦後日本における最もドラスティックな労使関係の権力的再編であったといえる。これによって日本の労使関係は，適用法規別に官公と民間へと大きく分断されることとなった。また政策目標を経済民主化による“非軍事化”から“経済復興”へと転換したＧＨＱは，ドッジ・ラインのもとで，生産性を基準とした個別企業ごとの支払能力の範囲内での団体交渉の制限とその阻害要因たるアクティブ・トラブル・メーカーの除去を積極的に試みた。占領政策の転換を背景に，経営側は，日経連を軸として，経営権確立運動を強力に展開した。その焦点は，組合攻勢期に労働組合が獲得し既得権として定着させてきた組織および活動慣行を解体させるとともに，事実上の団体交渉の場となって「正当な経営権の行使」に制約を加えてきた「経営協議会」の機能を分解させることにあった。労働組合の組織・活動慣行を制限し，かつ狭義の労働条件以外の諸問題を団体交渉事項から分離しようとする組営権確立の構想は，労働組合法の改定によってその現実化の基礎が与えられた。

以上のような場の誘発条件の変化は，単なる運動の量的な低落のみならず，運動そのものの質的な変化を促すものであった。それは労働組合の行為志向性における企業外在的組合主義から企業内在的組合主義への転回であり，産別単一組織の結成以来，戦後日本の労働運動を牽

引してきた電産の分裂・解体過程には，そうした運動の質的変化が典型的に示されている。だが，こうした運動の質的変化は，労使関係の企業別縦断化をはかりつつ経営権に対する組合機能の介入を排除しようとする経営側と，統一労働協約の締結により産別レベルでの組合機能の強化をはかりつつ生産点における組合機能の空洞化を「職場闘争」によって克服しようとする労働組合との激しい対立・衝突のうちに次第に定着していったのである。

我々は，電産 1952 年争議，日産争議，春闘モデルの形成と 1957・59 年の鉄鋼争議，そして三井三池争議をとりあげ，それぞれの運動局面における組合機能のあり方の変化とそれが労使関係の制度的枠組のなかにどのように具体化されていったかを検討してみた。詳細は本文に譲るが，日産争議はいわゆる「相互信頼的」労使関係の構築への転機となったという点で，鉄鋼争議は鉄鋼の「一発回答」を核とした民間主導の春闘路線の形成を決定づける契機となったという点で，そして三池争議は民間部門においての職場に労働者的秩序の形成を追求する蚕食的組合主義の最終的挫折をもたらしたという点で，戦後日本の労使関係の制度化過程においてそれぞれ重要な意義をもつといえる。

第2章の「高度成長期鉄鋼大手における能力主義的管理体制の編成と労働組合」では，鉄鋼大手に範例を求めて，高度成長期の民間製造大企業における能力主義的競争秩序を中核とした権威的統合の実態を，そうした秩序の円滑な作動を保障する諸装置の編成過程を中心に検討した。

作業長制度は 1958 年にラインス・スタッフ制度と一緒に八幡製鉄所戸畑製造所に初めて導入された。ラインとスタッフの機能分化（計画と執行の分離）により，鉄鋼大手は，大型化・連続化・自動化しつつあった生産設備に対応する専門的で総合的な管理体制の確立が可能となった。また，作業長制度は，技術革新の進展により「年功的熟練」が解体し，自動装置・機械の監視的労働が主流となるにつれ，「年功的熟練」の体現者として技能序列の頂点にいた現場職制層の権威の基盤が崩れ，彼らを媒介とした間接的な労働力統轄が困難となったことに対処し，経営側がみずからのリーダーシップのもとで職場秩序の再編強化をはかったものであった。

作業長には現場第一線の監督者として作業管理および労務管理上の大幅な権限が賦与されるとともに，定期給与，賞与，昇給，退職手当などの待遇面においても，「技術職社員」（＝ホワイト・カラー）と同格の待遇が与えられ，経営サイドへの直接的な帰属の制度化がはかられた。組合機能の関連で注目されるのは，作業長制度の導入により，激しい合理化のもとで，作業員層に堆積，沈澱しているさまざまな苦情，問題が，組合ルートではなく，職制ルートを通じて，より的確により敏速に解決できる体制が構築されることとなったことである。

作業長制度にひきつづき，1960 年代にはいって，鉄鋼大手においては，職務給制度が相次いで導入された。それは，熟練の解体が進展しつつあるなかで，生産現場に大量に進出してきた若年労働者の既存の年功的賃金配分に対する不満が高まってきたことを背景に，作業長制度による職場管理機構の再編を「物質的」に補強するために実施されたものである。すなわち，職務給の導入（年功賃金の職務給化）にあたっての経営側の意図は，職種を職務へと細分化し，それぞれの職務価値を相対的に序列づけ，職務等級別に異なる賃率を設定することによって，昇進統制を強化しようとするところにあったのである。

だが，職務給制度のもとでは，職務別定員と人事考課によって職務昇進が大幅に制限され，とくに役付でない中高年労働者の賃金の頭打ちが顕著になること，また急激な技術革新の進行と要員合理化のもとで，職務の内容が絶えず拡大され，いわゆる「多能工化」が進んでいるにもかかわらず，昇給頭打ちにより，支出労働に対する反対給付のつりあいがとれなくなってきたことなど，年功賃金の職務給化にともなう不適応現象が表面化するにつれ，鉄鋼大手経営側は，職務給制度による昇進統制に一定の修正を加えざるをえなくなった。その修正策として登場したのがまさに 1960 年代後半に鉄鋼大手各社に相次いで実施された職能資格制度である。

職能資格制度のもとでは，「職務」ではなく，労働者の「職務遂行能力」が評価の対象とされ，「能力」はあるにもかかわらず「相応の役職（職務）につけない者」でも，会社業務に「精励恪勤」し，高い「貢献度」さえ認められれば昇進しうることとなった。だが，技能水準の平準化が進んでいる状態のもとでの「職務遂行能力」の評価は，“訓練や経験によってさらに開発すべき潜在的な力”の評価とならざるをえず，こうした場合，能力査定はしばしば「人間的価値」そのものの査定を意味し，労働者は，企業社会における「関係の永続性」を前提とし，全人格的に昇進競争に巻き込まれざるをえなくなる。こうした「本工」の内部昇進をめぐる能力主義的競争秩序を支える労働力編成上の“安定装置”として「社外工」制度が存在する。社外工制度は，高度成長期を通

じて，鉄鋼大手の生産ラインの中枢部にまで進出し，景気調節弁的機能はもちろん低賃金労働力の恒常的供給機能を果たしてきたのである。

鉄鋼大手各社は，職能資格制度の実施と相前後して，「目標管理」「ZD 運動」「QC サークル」など，いわゆる「自主管理活動」と総称されるところの小集団活動を生産現場に本格的に取り入れ始めた。鉄鋼業の「自主管理活動」は，労働者の能力と意欲を生産活動の効率化へ向けて「自主的」に動員しようとする，特異な性格をもった生産・労務管理の一形態であるといえる。すなわち，それは「労働の単純化」の進展が，拡大設備投資の過程で生産現場に大量に投入された高卒若年労働力の「知的欲求」との乖離を深化させ，働きがいの喪失，モラールの低下をもたらすようになったことに対して，労働のあり方に関する裁量権を部分的に労働者に委譲し，手段主義的労働志向や企業帰属意識の希薄化による企業離反を予防拘禁するとともに，経営目的に統合された形での生きがいの回復をはかろうとする性格の労務管理施策として勧奨されたものである。

鉄鋼大手各社は，1970 年 4 月から 10 月にかけて一斉に従来の 3 組 3 交替制から 4 組 3 交替制へと交替制労働システムの変更を行った。交替制労働システムの変更にともなう労働時間の短縮は，労働強度の不変を前提とすれば，当然ながら，労働者 1 人当たり労働支出量の減少をもたらす。仮に生産量が不変であれば，この 1 人当たり労働支出量の減少は要員増で補充されなければならない。かかる要員増は，賃金水準が不変であれば，経営側にとっては，ただちに，労務費コストの増大をもたらす。それだけに，経営側は，交替制労働システムの変更に当たって，労働時間管理の強化と要員合理化とを徹底的に追求し，また実現した。日本の鉄鋼大手は，1955年の日本生産性本部による鉄鋼生産性視察団のアメリカ派遣以来，他の業界に先駆けて，要員査定による労働力配置の最適化と無駄な時間の排除を目的に IE 活動を積極的に進めてきた。交替制労働システムの変更にともなう要員合理化はこうした IE 活動の成果を集大成した形でなされたのである。

高度成長期を通じて，鉄鋼労働運動にとって焦眉の課題は，打ち続く合理化にどう対処していくべきかという問題であったといえる。この合理化問題に対する対処の仕方において，1957•59 年の二度にわたる長期ストでの敗北を契機に，運動方針上の基調変化がもたらされた。それは，設備合理化を“源泉の増大”のために必然的なものとして前向きに受け止めるという立場から，合理化成果の適正な配分を賃上げや時間短縮を通じて実現する一方，合理化にともなう犠牲のしわよせを最小限にくい止めるべく，事前協議の実を尽くして経営の諸施策を丹念にチェックしていこうとするものであった。こうした合理化の成果還元を重視する運動路線は，高度成長期を通じて，労働をたんなる賃金取得の機会として認めようとしない手段主義的労働志向への労働者意識の趨勢的基調と相まって，確実に定着していった。1971 年 10 月，新日鉄に導入された「要員合理化成果還元給」制度は，そうした鉄鋼労働運動の取引的組合主義への純化を最も明瞭に示しているものであるといえよう。「要員合理化成果還元給」とは，能率増進を促進するために，要員合理化によって生じた労務費の節約部分の一部を労働者に還元する制度として，賃金体系のなかに組み込まれており，組合側にとっては，要員合理化によると「犠牲の補塡」を求める手段となっている。そしてそれは企業にとっては，労働組合機能のあり方を取引的組合主義へと誘引し安定的で協調的な労使関係を確保するための代償措置でもあるのである。

高度成長期はもちろん低成長期以後における日本鉄鋼業の高蓄積や強固な対外競争力の維持は，以上で述べてきたような，企業経営の基底＝生産点における能力主義的競争秩序の構築や労働組合機能のあり方に取引的組合主義への純化という社会的条件を媒介としなくては実現不可能であったというべきであろう。

第 3 章の「低成長期における雇用調整をめぐる労使関係」では，石油危機以降のマクロ・レベルでの雇用調整の現象形態に内在する，日本の民間大企業労使の行動特性と雇用保障に関わる企業別組合の機能のあり方について検討してみた。

第 1 に強調しておくべきことは，大企業を中心とした雇用調整のメカニズムには終身雇用体制の堅持という立場からの「企業による雇用保障の論理」と「リスクの下方転化の論理」が強く作用しているということである。すなわち，正規従業員層を対象とした本格的な雇用調整が開始されるのは，通常の場合，臨時工・季節工・パートタイマー等の非常用労働者の解雇や採用停止および社外工契約の中止や関連下請企業への外注削減などの雇用調整手段が取られてからである。また，正規従業員層を対象とした雇用調整の場合においても，希望退職や指名解雇などの外部調整行動は極力回避され，従業員総数を維持したまま総労働給付のみを減らす残業規制，新規採用の中止や削減，欠員不補充による自然減耗などの調整手段を伴いながら，主として，配置転換や応援・出向な

ど，同一企業内あるいは系列企業集団内部での労働力の移動や再配置による過剰労働力の調整が行われる。このような大企業を中心とした雇用調整のメカニズムは正規従業員層の終身雇用体制を前提とした「協調的」労使関係をできるだけ崩さないようにする労使双方の政策行動の反映であり，またそこには〈企業安定〉→〈生活(水準)保障〉→〈中間層意識〉（=「平凡といわれても世間並みの幸福」追求）という循環的意味連鎖をもつ大企業労働者の意識構造が深く投影されているといえる。

次に，企業別組合の雇用保障機能のあり方についてみよう。すでに，以上のような雇用調整のメカニズムからも明らかなように，雇用保障においても，企業別組合のもつ企業内在的組合主義の性向は否定しえない。臨時工・季節工・パートタイマーの整理および下請け・外注カットそのものを正規従業員の木工組合が企業内雇用保障闘争——政府に雇用保障や失業補償の改善を求める政策・制度改善要求としてではなく——として展開することは極めてむずかしいといわねばならない。だが，組合員である正規従業員の雇用保障においても，企業別組合の雇用保障機能には限界がないわけではない。希望退職や指名解雇など，大企業労使関係を秩序づける基本的価値規範（=終身雇用）に抵触する雇用調整行動に対しては，企業別組合は極度に神経質的な反応を示すけれども，経営側の恣意的な能力と査定による労働者の選別と棄民化の防止という観点からの解雇の基準そのものに対する規制はほとんど行われていない。総費用にしめる労務費比率の低減や生産性向上を意図して日常的に生じる要員合理化の圧力に対しても，企業別組合はそれに対する阻止的機能を果たしているというよりは，合理化実施後の紛争の発生を未然に防ぎ，合理化を円滑に進めるために機能している側面が強い。一般に，日本の労働組合には，労働者間競争の排除という原則から労働のあり方や労働過程における仲間相互間の関係のあり方を自らの自律的規制のもとに掌握しようとする志向性が非常に弱いばかりでなく，運動路線においても，合理化による経営体質の改善→企業発展→成果還元→組合員の生活向上という形で，実質的に合理化を容認する姿勢をとっているのが実状である。組合員の場合においても，要員不足や休日・休暇に対する不満および労災・職業病の危険性など，技術革新による生産過程の合理化に関わる不満を実際に強く覚えながらも，技術革新それ自体に対しては，濃淡の差はあれ，概ね「成果配分」的観点（=技術革新→高生産性→高利潤→雇用・労働条件の向上）から順応的態度を示している。

以上のような労働組合機能や労働者意識のあり方は，裏返していえば，日本の労働運動史あるいは労働史において，企業社会に外在的な独自の労働者文化の形成が著しく未熟であることを意味するが，それを深く追究することは本論の課題を遙かに超えた作業であるゆえ，他日を期すしかない。

論文審査の要旨

(1) 本論文の構成

金勲君による学位請求論文『戦後日本における労使関係の制度化過程—労働組合機能論的視角からの接近—』の論文構成は以下の通りである。

序章　問題関心の所在
　　分析視角
　　構成
第1章　戦後日本労使関係の形成と労働運動（1945—1960)—企業内在的・取引的組合主義の定着プロセス
　はじめに
　第1節　場の誘発条件1：GHQの初期占領政策
　第2節　労働組合の組織と運動
　第3節　場の誘発条件2：占領政策の転換と経営権確立運動
　第4節　労働組合運動の展開
　むすび
第2章　高度成長期鉄鋼大手における能力主義的管理体制の編成と労働組合
　はじめに
　第1節　職場管理機構の再編
　第2節　能力主義的競争秩序の形成
　第3節　「自主管理運動」
　第4節　労働時間管理と要員合理化
　第5節　鉄鋼労働運動の展開
　むすび
第3章　低成長期における雇用調整をめぐる労使関係
　はじめに
　第1節　雇用調整の概況とメカニズム
　第2節　労働組合と雇用保障
　むすび
結章　総括

論者の金勲君は，以上のような論文構成にも明らかなように，戦後日本を時期的には大きく3つの時期に区分しつつ，戦後日本の労使関係の制度化過程のもとにおける労働組合の果たし得る，そして果たした機能に基本的

視点を据えて労働組合運動の足跡を分析考察している。なかんずく，今日にいたるまで一貫して労働組合の支配的形態としての位置を占めてきた企業別組合を軸として，その機能のあり方の推移に照準をあわせて検討しようとする。

(2)　本論文の内容要旨

まず，「序章」において論者は本論文の「問題関心の所在」「分析視角」「構成」について言及している。日本経済を支える基底的要因としての「日本的労使関係」をめぐっては，それを構成する終身雇用制，年功制度，企業別組合，企業内の社会的規範等に対して，内外の評価が両極化されてうず巻いているのが今日の状況である。特に企業別組合に対しては，内部労働市場に立脚し，しかも資本主義が高度化した現段階にもっとも適合する「日本型企業別労働組合」の「賛美論」とそれに対極する企業別組合「脱皮論」が展開されている。

他方，論者の故国韓国においては，1980 年 12 月の労働法制の大幅改定，1987 年労働組合法の改定，そして韓国経済の急速な高度成長の後に，最近では労働組合運動の激化と共に韓国の労使関係の制度化のありようが大きな問題関心となってきている。従って，韓国側からも「日本的（型）労使関係」に熱いまなざしが向けられる。しかし，論者は「日本型労使関係」の韓国社会への「移植」に関して次のような問題提起をする。すなわち，「……社会的条件の差異を無視した短絡的な労使関係制度あるいは慣行の『移植』は，かえって労使関係の緊張度を高め，社会的統合の次元においても，逆機能的作用をおよぼしかねない」とする（5 頁）。

そこで，論者は自らの問題関心を次のように展開しようとする。「日本的労使関係」や「企業別組合」をめぐる急いだ結論づけや安易な「移植論」「排斥論」にくみせず，「労働組合の組織形態と，それが現実の労使関係において実質的に果たしている機能とは，おのおの別個の問題」であり，「『健全な労使関係』と『労働組合運動の危機』が同時に叫ばれている現実」を直視するところから問題が構成される。戦後日本の労使関係の制度化過程において労働組合が果たした組合機能を歴史的に，しかも極めて丹念に再考察しようという意図がそこにある。戦後日本における労使関係の展開を運動過程を軸に企業別組合の生成とその諸問題を史的に分析しようとする。論者は，「本論の課題は，戦後日本における労使関係の制度化過程を，今日にいたるまで一貫して労働組合の支配的形態としての位置を占めてきた企業別組合を軸としてその機能のあり方の推移に照準をあわせて検討してみることにある」とする（5 頁）。

「分析視角」については労働組合機能論の視角から戦後日本における労使関係の制度化過程を分析していく際に採用される論者の分析概念「装置」が次のように用意される。労働組合機能のあり方，その位相展開を考察していくうえで，一方に，1)「企業外在的組合主義と企業内在的組合主義」，他方に，2)「蚕食的組合主義と取引的組合主義」という概念装置を用意して，労使関係の制度化過程における労働組合機能の展開，そしてその位相変化を分析しようとする。

「企業外在的組合主義」とは，労働組合が労働条件の標準化や雇用機会の平等化をめぐって企業ごとの格差をこえて横断的に追求しようとする行為志向性をさしており，その逆の場合が「企業内在的組合主義」であるとする。

「蚕食的組合主義」は，経営権の蚕食，狭義の労働条件以外の経営管理の諸領域への介入を図ろうとする行為志向性をいい，対照的に組合機能の及ぶべき領域的範囲を狭義の労働条件に限定する，いわば「経営権」に対する労働者の裁量権の伸長を放棄・抑制しようとする行為志向性を「取引的組合主義」とする。

従来，産業社会論的視角から「階級闘争の制度化」は「ゲームの規則」のもとでその労使関係の安定化をもたらすという命題が主張されてきたが，論者の労働組合機能論，運動過程論の立場からすれば，「階級闘争の制度化」は，労働組合機能の位相によってはそのまま労使関係の安定化を保障するとは限らないという基本的な仮説が導かれることになる。このような論者の分析概念装置による労働組合機能の位相展開，1) と 2) との組み合わせによる位相として，「第 1 章　戦後日本労使関係の形成と労働運動―企業内在的・取引的（実利的）組合主義への定着プロセス」，「第 2 章　高度成長期鉄鋼大手における能力主義的管理体制の編成と労働組合」，「第 3 章　低成長期における雇用調整をめぐる労使関係」の構成にしたがって分析を進めていく。

第 1 章の「戦後日本労使関係の形成と労働運動―企業内在的・取引的組合主義への定着プロセス―」では，時期的には，ＧＨＱの初期対日占領政策の下での労働組合運動の急速な組織化と左傾化から，占領政策の転換と「経営権」確立運動の展開，それにともなう労働運動の分裂と後退，サンフランシスコ体制成立期における労働運動の戦闘性の回復，そして賃金決定機構としての春闘方式の開始と三井三池争議における「職場闘争」型組織づくり路線の挫折にいたるまでの約 15 年間の時期を扱

っている。

論者は労働組合機能に焦点をあてて労使関係の制度化過程を考察していくうえで，先の労働組合の行為志向性に基づく分析概念装置に加えて，巨視的な観点から運動過程が展開する「場」の概念を導入している。労働運動の「場」における諸要因の力動的作用力とその誘発条件についての動態的分析という興味深い分析が展開される。本論文を通じて「場」の基本的な力動的作用因として設定されているのは，(1)ＧＨＱの占領政策・行政権力，(2)経営，(3)労働組合，の３つであり，いわばそうした諸要因の力動が作用する巨視的な「場」において戦後日本の労働組合がどのような行為志向性を選び取り，あるいは，どのような行為志向性へと余儀なくされていったのかを，労働組合機能論という視点から再検討しようとするのが本論の基本的な分析枠組みといえる。第１章は，そうした分析枠組みに従って，まず「場」の誘発条件としての戦後日本の非軍事化・民主化を基調としたＧＨＱの初期対日占領政策，その一環としての労働運動助長政策，すなわち，労働基本権の保障をはじめ労働運動の活性化のための積極的な助長策についての検討から考察が開始される。戦後初期におけるＧＨＱ対日占領政策による労働運動助長政策，更に「助長」から「抑制」へのＧＨＱの労働政策の転換，労働組合による企業外在的・蚕食的組合主義の追求，そして，企業内在的組合主義への転回と蚕食的組合主義の挫折，経営側による経営権確立運動と企業内在的取引的組合主義への方向づけ，という激しいダイナミズムの展開を克明に跡づけている。読売争議，電産争議，電産争議 1952 年争議，日産争議，春闘モデルの形成と 1957・59 年の鉄鋼争議，そして三井三池争議などの主要労働争議をとりあげて，労使間の緊張や対立，衝突の具体的な動きを中心に，それぞれの運動局面における労働組合機能のあり方の変化とそれが労使関係の制度的枠組みのなかにどのように具体化されていったのかを究明している。

第２章「高度成長期鉄鋼大手における能力主義的管理体制の編成と労働組合」は，戦後日本経済における 1955 年以降の急激な高度成長下のもとで産業構造の重化学工業化の主軸的役割を担った鉄鋼業の労使関係の展開に焦点があてられている。

本章は，労働生産性の上昇を軸とした高度成長期における日本鉄鋼業の未曽有の発展の経済的条件の実現は，他方で生産への労働者の効率的動員を可能にする，企業経営の基底・生産現場における「能力主義的競争秩序」の構築や安定的で協調的な労使関係の存在という「社会的」条件を前提あるいは媒介なくしては実現不可能であったという問題関心から，八幡製鉄・富士製鉄（新日鉄），日本鋼管，住友金属，神戸製鋼，川崎製鉄などの鉄鋼大手に範例を求めて，高度成長期の民間製造大企業における能力主義的管理体制の編成過程と労働組合機能の取引的組合主義への純化過程が検討されている。

論者によれば，「能力主義的管理体制とは，……企業経営の目標を労働者自らの目標として受けとめさせ，かつその実現をめざして労働者同士（相互）を競争にかりたてるメカニズムの総体を意味する」(193 頁) ものである。具体的には，(1)生産点における作業長制度，(2)昇進・昇給をめぐる長期の競争に労働者をかりたてる方策としての職能資格制度，(3)「目標管理」「QC サークル」など，いわゆる「自主管理運動」，(4)要員合理化や労働時間の濃密化を基礎として４組３交替制への勤務体制の変更，(5)「要員合理化成果還元給」制度，を順にとりあげて検討を加え，経営による能力主義的管理体制への編成過程と労働組合機能における取引的組合主義への誘導・純化過程を詳細に分析している。本章を通じて，論者は，鉄鋼業における労使関係の事例をとりあげながら，企業経営による能力主義的競争秩序の構築とともに，企業内在的取引的組合主義の志向性と合理化の成果還元を重視する運動路線は「高度成長期を通じて，労働をたんなる賃金取得の機会としか認めようとしない手段主義的労働志向への労働者意識の趨勢的基調と相まって，確実に定着していったように思われる」(262 頁) とする帰結を導く。

第３章の「低成長期における雇用調整をめぐる労使関係」においては，日本経済の基調が低成長局面へと変化した状況下で，最大の争点としてクローズアップされた雇用調整をめぐる労使関係の実態を通して重工業大経営における労働組合の存在意義，すなわち企業内労使関係における労働組合機能のあり方を明らかにしていくことを課題としている。

ここでは，企業経営合理化における「減量経営」にともなう雇用調整の問題に焦点があてられる。「減量経営」にともなう雇用調整は，(1)企業の雇用政策の基準が，高度成長期におけるような将来の生産拡張に備えての労働力の最大限確保から，減産体制下での最小限労働力の確保へと変更されたことにともなう「過剰労働力 (redundancy)」の排除と，(2)企業内に残留した労働力をもっとも弾力的・能力主義的に活用する，という２つの側面をもつことに言及して (275 頁)，具体的には雇用調整の概況とメカニズム，「終身雇用」と大企業労働者の意識

構造，労働組合と雇用保障，事例としての新日鉄釜石の「中期生産構造合理化」問題などをとりあげて考察している。特に労働組合と雇用保障をとりあげたところでは，雇用関係の社会的性格として，日本の企業別組合における「企業契約主義」と欧米における「職務契約主義」という類型設定をして，その歴史的社会的背景から説き起こして考察を試みて，「日本の労働者が……高い企業意識を示し，また，与えられた機械や設備に対しても，『自主管理活動』にみられるように，生産能率の向上に繋がる機械や設備の改善，品質・歩留の向上，原単位の低減等々に創意工夫を働かせつつ，あたかも技術者や管理者のごとき意識をもって仕事にあたるのも基本的には雇用関係が『企業契約主義』に基づいているからであると理解しうる」(295 頁) としているのは興味深い。

論者は，戦後日本の低成長期における民間大企業労使の行動特性と雇用保障に関する企業別組合の機能のあり方を検討したうえで，(1)大企業を中心とした雇用調整のメカニズムには終身雇用体制の堅持という立場からの「企業による雇用保障の論理」と「リスクの下方転化の論理」が強く作用していること (351 頁)，(2)企業別組合の雇用保障機能のあり方における運動路線は，実質的に合理化による「成果配分」(＝技術革新―高生産性―高利潤―雇用・労働条件の向上) 政策への順応，合理化実施後の紛争の発生を未然に防ぎ，合理化を円滑に進めるために機能している側面が強く，企業内在的組合主義の性向が強いこと，そして，(3)企業社会に外在的な独自の労働者文化の形成が著しく未熟であること，を指摘して本章を結んでいる。

最後に「結章」では「総括」として，以上，序章，第1章，第2章，第3章の内容要旨を簡潔に明らかにしてきたように，各章の基本的論点とそれらについての検討を再度整理して，戦後日本の労働運動史の足跡を労働組合機能という視点から冷厳に見据えようとしている。戦後日本の労使関係の制度化過程にみる労働運動の「場」における力動的な作用関係のもとで，労働組合機能が戦後初期の企業外在的・蚕食的志向性が，労働政策の「助長」策から介入的「抑制」策のもとでいかにして企業内在的・取引主義的で協調主義的な志向性へと転回し，更に高度成長期において企業別組合の企業内在的・取引主義が定着していったのかを明らかにし，そしてその後の低成長期における企業別組合のもつ企業内在的・取引主義的志向性の根強さを再確認することで結章としている。

(3) 本論文の評価と課題

われわれ審査員は，「戦後日本における労使関係の制度化過程」と題された金勲君の論文に対して，まず，次のような積極的な評価をしたい。

1) 金君の問題設定とそれに対する一貫した研究考察。日本の労働組合が形態的にみれば，主に企業別であること，そしていくどかの経済的危機を乗り越えて今日の経済発展を担った労働組合組織であること――これらを労使関係の中でどのように解釈し位置づけるかは，今後の社会主義体制をも含めて広い産業生産システムを考えるうえで，重要な問題である。日本の企業別組合は発展した産業社会の労使関係システムとしてどのように評価されるのか，金君の研究もこの重要な現代的課題に結びついている。

金君の論文は，以上の問題について，占領行政下，講和条約以後，高度成長期，オイル・ショック期，低成長期，という長い期間にわたって日本の戦後社会の重要な発展局面の労使関係をとりあげ，それぞれの段階における重要な労使問題を詳細に掘り起こして，企業別組合がその機能としてどのような役割を演じたかを考察したものである。得られた結論は，戦後の労働組合の発展過程を，その機能的特徴として，労使対立的な蚕食型から経済的な取引型に位相変化・定着してくる過程として位置づけていること，企業別組合とその運動が自らに関わる終身雇用に結びつく雇用調整機能には強く反応するが，経営による労働者の選別・棄民化やリスクの下方転化には意外に反応しないこと，企業別組合は「企業内在的組合」として，企業合理化の円滑剤的機能をもつ労使関係システムであるということである。単なる歴史的祖述でなく，力関係を場とする労使関係における労働組合の機能的視点から，一貫した考察を展開している点で秀れたものである。

2) 分析視角にみる意欲的な試み。戦後日本における労使関係の制度化過程を考察していくうえで，金君が労働組合機能論の視角から採用している分析枠組み装置・分析用具は，ひとつは労働組合運動の行為志向性から設定された「企業外在的組合主義と企業内在的組合主義」，「蚕食的組合主義と取引的組合主義」の類型・位相であり，更にふたつには労使関係をめぐる労働組合運動過程における「場」および「場の誘発条件」という極めて動態的な場面・歴史的状況の設定を試みていることである。労働組合機能論の従来の研究を踏まえつつ，金君自身の問題意識にもとづいてこのような分析視角，分析概念装置を大胆に創意工夫して発展的に活用・分析・展開していることは高く評価される。

3) 分析対象および資料・文献。金君の論文は，労働組合の組織と機能とを，分離してではなく，統合的に理解して労働組合とその運動を評価していること，個別的な事例をバラバラにではなく主要な労働争議，広い事例に目を向けて総合的な分析・評価を試みている。鉄鋼大手などの労使関係の構造や制度の現実，歴史の分析に加えて，企業内少数派組合，労働者管理論，労働者文化論など従来の研究者によってもまだマイナーな位置しか付与されていない問題にも，きちんと目を向けていることは注目される。更に，金君はこの論文で実に数多くの文献・資料を広く渉猟しており詳細にわたる検討と紹介を試みていることも特記しておくべきことであろう。

4) 金勲君の真摯な研究態度と研究努力。金君がこれまでになした論文等の研究業績は必ずしも多くない。(1)「3・1 運動の社会学的考察—N・J・スメルサーの集合行動論を軸として—」(『延世社会学』1977年，第2号)，(2)「E・デュルケームの産業社会認識—道徳的個人主義を中心に—」(延世大学大学院論文，1982年)，(3)「1920年代植民地朝鮮における民族主義と社会主義—その分裂と対立の位相—」(国際基督教大学院修士論文，1984年)，(4)「紹介と批評；R. Bean, Comparative Industrial Relations: An Introduction to Cross-National Perspectives, 1985, 261 pp.」(『法学研究』1987年3月)，(5)訳出・「階級形成と社会的再生産」(J・ベルティング・他『国際比較調査の諸問題—社会科学における国際比較—』の第4章，1988年) などがこれまでの研究業績であり，そして今回の本論文も母国韓国における労働組合運動の現状や動向を視野に入れつつ，戦後日本の労使関係，労働組合運動に関するもので，金君は主として社会運動，労働運動を中心に少しずつ真摯に研究を進めてきたといえる。特に外国人留学生にとっての日本での研究環境はいまだに恵まれたものとはいえず，日本語による博士論文作成作業も決して易しいものではないと考える。こうした困難にもかかわらず，870字で380余頁におよぶ内容のある立派な論文を書き上げた金君の研究努力も大いに評価したい。

もちろん，いくつかの問題点も今後の課題として指摘しておかなければならない。

労使関係の制度化過程における労働組合機能の解明という本論文の中心的な問題設定においては，労働組合の役割・機能が現実的に労使の力関係により規定されてくるという指摘は適切ではあるが，労働組合，労働組合機能に視点が注がれ過ぎて，労使関係における労働組合の動きに対する使用者側・経営管理者側の支配・管理の動き，更に労働組合の内部的な組織（執行部，役員選出，構成，活動，組合員の具体的な活動や意識など）との関連が，相互に必ずしも全章を貫いて一貫して動態的に分析が加えられていない。これら三者の関連をもう少し掘り下げて考察を展開していけば，より動態的で説得的な分析になったのではないだろうか。

分析視覚，分析用具としている蚕食型と取引型，企業外在型と企業内在型の類型設定をめぐっては，類型・位相設定に至る背景やその方法論にももう少し言及されるべきであり，またその際に二分法に限らずそれらの中間の型なども考慮されるかもしれないのである。更に，労働組合論のうえでは，しばしば用いられている「企業別組合」と「企業内組合」という用語の概念使用上の予めの検討も極めて重要なことであり，同様に「場」や「労働者文化」等の用語についても，もう少し明確な定義をなしたうえで，活用していくことが望まれる。また，資料・文献の扱いにおいても，一次資料や二次資料等の差異や使用上の検討にも注意することも大切である。

今後とも自らの力量と一層の研鑽とによって，更に研究を深め，ますます発展させ，国際的な比較研究をも展開していくことを期待するものである。

(4) 結　論

以上みたように論じ足りない，いくつかの問題点，今後の課題も存しているとはいえ，金勲君の提出した本論文は，全体として労働組合運動論，特に労働組合機能論に焦点をあてて戦後日本の労使関係の歴史的展開を明らかにした意欲的な，しかも秀れた研究論文であると評価されるものであり，ひとりの自立の研究者としての力量を十分に示すものである。よって，われわれ審査員は，金勲君に社会学博士（慶應義塾大学）（課程博士）の学位を授与することが適当である，と判断するものである。

社会学博士

乙　第2272号　伊　藤　隆　一

ヴィデオ映像を用いた対人認知に関する基礎的研究

〔論文審査担当者〕

主査　槇　田　　仁（慶應義塾大学文学部教授
社会学研究科委員
文学博士）

副査　岩　男　寿美子（慶應義塾大学新聞研究所教授
社会学研究科委員
Ph. D.）