

Title	経営労資関係に関する基本的考察：日本労務管理の序説的研究の一齣
Sub Title	A studyon some fundamental aspects of labor relations in business enterprises
Author	森, 五郎
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1952
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.45, No.6 (1952. 6) ,p.363(1)- 390(28)
JaLC DOI	10.14991/001.19520601-0001
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19520601-0001">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19520601-0001</a>

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.

金原賢之助 監修  
藤林敬三

山本啓一 登共編  
吉田啓一

〔内容見本進呈〕

# 入門 経済学辞典

学生のための  
親みある経済学辞典

- ◇ 体系的経済学辞典である。
- ◇ 用語、表現が平易である。
- ◇ 内容は最高水準を指している。
- ◇ 経済学全般のテストを兼ねている。
- ◇ 最も引き易い便利な辞典である。

慶応義塾大学経済学部  
教授助教他共同執筆

青沼久吉 高橋吉之助 平井新  
遊部藏 高村象平 藤井三夫  
飯田憲二 吉田英一 増井健一  
伊東侖 中村義美 町田一郎  
植木憲二 千種正太郎 森田五郎  
宇治順一 辻村江太 安井孝治  
小尾恵一 寺尾琢太 安川正彬  
片岡一郎 服部謙太郎 矢内原  
加藤寛郎 島崎隆孝 山本啓一  
金丸平三 鈴木保良 吉田啓一  
金原健之助 鈴木一良 和田松太郎  
小池基之 高木壽一  
小島榮次

B6判8ポイント活字2段組  
470頁 総クロス表紙上製

定価 450円 (送料 32円)

東京都千代田区  
神田小川町3の12

泉文堂

振替東京 13804番  
電話神田(25)4466番

## 経営労資関係に関する基本的考察

——日本労務管理の序説的研究の一齣——

森 五 郎

まえがき——本研究の目的と順序

本稿は、我國における経営労務管理の實態とその特質に関する序説的な研究の一部をなすものであるが、本来一國の労務管理の性格を規定する本質的な要因には如何なるものがあるであろうか。この問題は経営労務管理の本質的な意義とその構造とを明かにすることによつて、自ら明かにすることが出来るのであるが、今それについて豫め結論的に言えば、第一にはその國における労働政策——とりわけ労働組合法、労働保護法及び各種の社會保障或は社會諸施設の現状とその特質であり、第二にはその國の個別經營における生産諸条件、それにもとづく經營職能分化或は經營技術組織の諸状態（これがその國の經營において如何なる種類の労働力を必要とするかを決定する）であり、第三にその國の經營における社會秩序に関する諸關係——それは狹義の人間諸關係と勞資關係から構成される——の性質であると言ふことが出来る。

もちろんこれらの四要因以外に、例えばその國における一般的な生活水準、社會的諸制度やそれにもとづく慣習、生活態度、或はその國での労働に関する諸科學の發達普及程度等々、經營労働をめぐる社會的經濟的文化的な各種の

經營勞資關係に関する基本的考察

一 (三六三)

諸條件が上げられねばならないし、また今一步遡つて一國の労働政策や經營勞資關係自體を本質的に規定すると考えられる一國の労働力の性格、及び經營の生産諸條件や職能分化の性質を規定するものとしての技術的生產諸力の發達普及状態が取上げられなくてはならないであろう。しかしながら、問題を一應經營勞務管理という經營經濟學的な範疇について取上げる限り、本質的な規定要因は上述の如き四要因に求めることが出来る。

そこでこの研究は、これらの本質的な要因のうち經營勞務管理を特に他の經營管理の部門である生産管理から明確に區別する要素である經營社會的な諸關係、とりわけその中心をなす經營勞資關係について、特に一國の具體的な勞資關係の特質を探求するという角度から、その本質的意義——概念・歴史的段階・類型——を主としてアメリカの諸文献の検討を通じて明かにし、かくてかかる基本的な考察の上に立つて、我國の經營勞資關係の特質への接近について若干の準備的考察を試みようとするのがその目的である。

なお本稿は、右の研究目的にもとずいて大要次の如き順序で論行したいと思う。すなわち、(一)經營勞務管理の基本構造と經營勞資關係の關連、(二)經營勞資關係の基本的概念について、(三)經營勞資關係の歴史的諸段階と類型の問題、(四)我國における經營勞資關係の特質への接近について、である。

(註1) 經營勞働力に影響を與えたと考えられる諸要因については、ことにO・リップマンがその主著のうちで、Die Bestimmungsfaktoren der Leistungsbereitschaft と「」指摘したことは周知のとおりである。(Otto Lipmann, Lehrbuch der Arbeit s-wissenschaft, 1932)

(註2) 大河内一男教授は、その稿「賃労働における封建的なもの」(「經濟學論集」一九五〇・四號所收)の中で「社會政策の根本的性格を規定する要因として、我々の見逃してならないものは、その場合の『労働力』の性格である」(同一頁)と指摘されている。この論稿の他の部分にはかなり問題もあるが、この限りでは妥當な指摘だと思ふ。

## (一) 經營勞務管理の基本構造と經營勞資關係の關連

### (1) 經營勞務管理の本質的意義とその基本構造

經營勞務管理の本質的な意義とその基本構造については、既に拙著「經營勞務管理論」第一章「經營勞務管理の意義」においてかなり詳細な分析と解明を試みたところであるから、ここではその後の研究による多少の補正を加えつつ、本稿に必要な限りにおいてその要點を述べることにしよう。

經營勞務管理は、資本主義的經營においても社會主義的經營においても行われる經營管理の一環であるが、(二)の經濟制度ではその目的は全く相異していることは勿論であり、したがつてその内容においても著しく異なることは申すまでもない。これを資本主義經濟の下での場合について見るに、それは資本主義經濟が獨占の段階に入り、労働力の有效な利用を必要とするに至り、またそれと密接に關係するが何らかの形で經營労働者の組織が形成されて新しい勞資關係が成立することが、その一般的成立條件であると言つてよい。そしてその場合の勞務管理は、「資本主義的専門經營者が、經營勞働の諸結果を經營價值的に見て最大にする目的を以つて、一定の技術的條件の下で經營労働力の大きさを經營職務の必要とする大きさに適應せしめるように經營的諸條件を設定しようとする管理である」ということが出来る。

右のように經營勞務管理の概念を規定することが出来るすれば、勞務管理の對象は經營における技術的條件を一定とした場合における經營労働力の大きさを最大ならしめるための經營的諸條件なのであるから、勢い問題の焦點は「經營労働力の大きさ」を決定する經營的條件は何かという點に歸着するし、なお進んでは「經營労働力」とは何かの問題となるのである。これについては既に私は、前掲書において明かにしたところであるが、これを補正しつつ要約すれば次のように言えよう。すなわち、經營労働力とは經營に現實に雇用されており、現實に労働能力と同時に働

く意志をもつてゐる労働力の意味であるから、この經營労働力の質量的大きさは(1)雇用前における労働力(潜在的労働力)の大きさ(それは主として民族的社會的・生活的・文化的諸條件、本人の心身の個人差・性別・年齢・教育等々によつて決する)、及び(2)雇用後における經營内諸條件と經營外諸條件(社會的・經濟的・政治的・文化的・一般條件など)によつて決定されることになる。しかるに經營勞務管理は、申すまでもなく個別經營主體が行うのであるから原則として管理の及ぶ範圍は雇用後の労働力についてであり、且つ經營内諸條件についてのみである。そこで雇用された労働力について見るに、これは(1)生理的エネルギー(生來的體質・體位・及び習得技能の慣れなど)と精神的エネルギー(一般知能・性格・氣質などの生來的なもの、知識及びそれと結合した判斷力、應用力などの習得的なもの)から構成されている労働可能性或は労働能力の大きさと、(2)労働しようとする意志の大きさ(それは一般的な労働意識と積極的な労働意欲から構成される)との相乗積によつてその大きさが決定されるものと見られる。

そうであるとすれば、經營労働力の大きさを經營内諸條件の管理を通じて最適ならしめようとするれば、右に見た經營労働力を構成している基本的な二因子(厳密にはそれが夫々二つの因子に分れるが)について夫々の大きさを最適ならしめるように考えればよいわけである。かくしてここに經營勞務管理の基本的な構造が、かかる經營労働力自體の基本的構造に基いて必然的に形成されるのであつて、それは決して單に個人の恣意によつて決定されるものではないのである。それではかかる經營労働力の基本構造に照應して、經營内の如何なる諸條件が、労働力の如何なる因子の大きさ決定に關連するであろうか。(1)労働能力の大きさを決定する經營内諸條件を見るに、それは先ず(1)雇用に際しての生理的・精神的労働能力の選擇、職業教育訓練及び適性配置の如何によると共に、(2)生理的エネルギーの労働による消耗と、發生した疲労の回復のための一定栄養素量の攝取・休養——これらは主として賃金額の如何によつて決定される——、(3)同

じく生理的エネルギーの無駄な消費の排除——これは労働時間・労働日、休憩により決定される——、生理的エネルギーの障碍——謂ゆる傷病——これは作業環境の如何により決定される——などがそれである。そしてここで注意すべきことは、これらの經營労働能力に影響する經營諸條件は、第一に、その經營の生産技術組織の發展段階に應じて定まる仕事内容が經營労働の質量を決めるものであり、第二に労働條件の基準はその時代における労働諸法によつて定まるものであるということである。

次に(2)労働意思の大きさを決定するものとしては、(1)一般的な労働意識或は消極的労働意思は主として經營に對する不平不満のない状態又は少い状態及び生活・生命に對する不安のない状態又は少い状態におくことによつて達せられるのであるが、これは經營内條件としては、第一に前述の労働能力の大きさを規定する労働條件の如何が労働者の心理に反映して、その結果が労働意識における不平不満及び不安定感の程度を決定するのであり、第二に昇進・配置・賃率評定などの總じて人事考課の公正度の状態が同じく不平不満の程度を決定するのであり、第三に經營社會諸關係——これは經營内における上下・横などの人間諸關係 Human Relations と資本家的使用者と被用労働者との勞資關係 Labor Relations とにおける秩序の維持の仕方或は緊張の状態の在り方として表れる——の三つの條件群が考えられる。なおここでこれらの條件以外に労働意識を規定する經營條件として、例えばその企業の安定性、發展性などの如き全般的な條件、或は生産管理の適否による機械・工具・材料の質や流れの適否が労働意識に作用することは明かであるが、前者は勞務管理のより上位概念である企業經營全般の問題であり、後者は技術的條件の問題として一應勞務管理の對象となる經營條件からは捨棄されてよいと考える。次に(3)労働意思の積極的状态或は謂ゆる労働意欲の大きさを決定するものによつてであるが、これには一般に謂ゆる刺戟的賃金形態が挙げられると共に、經營或は生産への積極的な協力的態度を

昂起さすような經營における職能的條件の在り方（これには自己の仕事における意見發表の機會の如きも含まれる）、人間關係及び勞資關係の在り方（これには労働者の經營參加制度の如きも含まれる）などが擧げられる。<sup>(註5)</sup>

以上の分析から窺えるように、經營勞務管理の基本的な内容は、經營勞働力の大きさを決定する經營諸條件をより合目的に設定しようとするところにあるわけであり、しかもこの場合の經營諸條件の状態を規定するものは前述のところから明かなように、特定の經營における生産技術的内容、勞働政策の内容（勞働條件、勞資關係の双方に對する基準）、經營における人間諸關係、及び經營勞資關係の四要因をその基本的なモメントとしていふと言つてよい。かくして一國の勞務管理の特質を規定するものも、これらの四モメントの特質を析出し、四モメントの構成を検討することによつて達せられるものと言えよう。

(註4) 小高泰雄教授「勞務管理の根本問題」(本誌、二六年三・四月合併號)参照

(註5) 勞働意思の大きさを規定する重要な要因として、經營における各種の人間關係の在り方という問題はかなり詳細に指摘したのは周知のように Elton Mayo, The Human Problems of an Industrial Civilization, p. 67. その後の問題としては、幾多の研究が發表されていゝるが、それには主として Herbert Moore, Psychology for Business and Industry, 2nd edit., 1942. W. E. Moore, Industrial Relations and Social Order, 1946. J. M. Pfeiffer, The Supervision of Personnel, Human Relations in the Management of Men, 1951. Watkins, Dodd, McNaughton & Prasow, The Management of Personnel and Labor Relations, 2nd edit., 1950 などがある。なほこれらの研究に先立つて、配置、勞働條件(作業環境を含む)雇用の安定、昇進などを半物質的インセンティブ制度とし、また忠誠、信頼、團體精神などの昂揚を非物質的インセンティブ制度として、從來の賃金制度による物質的インセンティブ制度以外にこれらを指摘したものが W. Robinson, Fundamentals of Business Organization, 1925. がある。(木元進) 郎「インセンティブ制度の展開」(明大商學論叢、復刊二卷五號)参照

2) 經營勞資關係の性質は勞務管理の性格を規定する上に如何なる意義をもつか

經營勞資關係の概念については、次章で詳細に検討するところであるが、これを一先、一般に解されているように經營における資本家的使用者と被用労働者との間の諸關係と解する場合、かかる勞資關係の在り方の性質が、勞務管理の性格を規定する上に如何なる意義をもつかといふことは、一國の勞務管理の性格・特質を研究する上に是非とも明かにしておく必要がある。すなわち、既に前項で指摘したように、經營勞務管理の基本的内容は、經營勞働の基本的構造に照應する經營諸條件によつて規定されるのであるから、勞務管理の性質に對する經營諸條件の決定の上に經營勞資關係の在り方が如何に規定關係をもつかを明かにすれば、この問題は解明されると考えてよい。

そこで先ず勞務管理の基本構造における第一の部門である經營勞働能力に關する經營諸條件の管理についてであるが、このうち雇用における撰擇、職務教育訓練、配置の如き勞働能力の質に關する管理は、一義的には經營技術的モメントから規定されるものであつて、經營勞資關係の如何はこれに關係しない筈である。しかしながらこの場合と雖もそれは必ずその經營における社會關係を通じて行われる限り、やはりそこに經營社會關係とりわけ勞資關係の在る状態がこの技術的モメントに何らかの規制を與えるのであつて、<sup>(註6)</sup> 例えば撰擇に當つて技術的不適任者と雖も縁故關係によつて採用されるが如き、或は技術的適任者であつても勞働組合活動分子であることによつて不採用にされるが如きこれである。また第二の勞働諸條件の決定が、勞資關係の状態の如何によつて著しい規制をうけることは今更ら申すまでもない。次に、第二の部門である勞働意思に關する經營諸條件の管理について見るに、第一の人事考課制度の場合においても勞資關係の如何によつて、例えば經營者の主觀が強く考課に影響するとか、或は考課基準が團體交渉

によつて決定されることが定まるのであるし、第二の經營社會關係の緊張度は専ら經營勞資關係そのものの性質にかかつていることは申すまでもない。

かくて特定の國の經營勞務管理について、それを勞働能力管理の面からも、また經營社會關係の管理の面からも強く規定する要因は經營勞資關係の性質の如何にあると言ふことが斷定出来るのである。

(註6) 勞務管理における技術的管理と經營社會的管理とが内容と形式の辯證法的關係において統一されていることについては、拙著、前掲書八六―七頁を参照されたい。

## (二) 經營勞資關係の基本的概念について

それでは經營勞資關係とは如何なる概念のものであらうか。一般に經營勞資關係という概念については、餘り明確にされていないようであるが、これは個別經營の場における勞資關係として、勞資の全般的階級的關係としての謂わば社會的勞資關係に對するものと考えられるのであつて、兩者は全體と部分、社會と個別との關係として、同一性と同時に差別性をもつものであり、兩者はその具體的な表れ方において當然少なからぬ相異を生ずるものではあるが、(例えば個別經營における團體交渉の在り方と、統一團體交渉或は全國勞資會議 [the National Labor-Management Conference] の如き在り方との相異)、しかしここでは一先ず謂ゆる勞資關係の概念について明かにすることにしよう。

もともと勞資關係の概念は一般に勞働關係 (Labor Relations) が資本主義的社會と一一定の歴史的發展段階において、「資本と勞働との諸關係」 (Relations of Capital and Labor) となつて表れるに至つたものであり、しかもそれが資本主義的發展に伴つて、各種の勞資關係の形態——例えば Employee-Employer Relations, Union-

Management Relations など——をとるものであることについては、既にG・ワトキンス及びP・ドッドがその共著で指摘したところである。(註7) このように勞資關係の概念は本來歴史的なものであり、したがつて勞資關係という言葉

の (註8) Labor Relations をもつてそれを意味する場合もあれば、Employee-Employer Relations 或は Industrial Relations などをもつてそれを概念する場合もあり、且つこれらの言葉の關係についても著者によりかなりの喰違ひも見うけられるのであるが、(註9) 笛木正治助教授はその勞作「勞資關係と經營管理」において、D・ヨーダーの諸著

を始めC・S・ゴールデン、F・H・ハーピソンなどの諸著に表れたこれについての概念規定を「應整理されているので、一先ずこれを引用させて頂けば次の如くである。すなわち、「一般に勞資關係 (Industrial relations) とは、(註10) わゆる雇用 (employment) によつて生ずる雇うもの (employer) と雇われるもの (employee) との關係をいう。

これを廣義の勞資關係と名づけることとする。(これに對して) 今日においては勞資關係はむしろ組合幹部と經營者との關係を意味することが多いとみてよいであらう。或は、この關係が現在勞資關係という場合の本來の意義をあらわしていることとみることができよう。これを狹義の勞資關係、又は組合關係と名づけることとする。」(註11) 前者は industrial relations として表され、後者は labor relations, labor-management relations, employer-union relations などとして表わされることらしい。

(註12) Watkins, Dodd, Mc-Naughton and Prasow; The Management of Personnel and Labor Relations, 2nd edit., 1950, pp. 1-37. 参照。なお同書では勞働關係は奴隸的勞働關係、中世の農村社會的勞働關係、中世都市社會的勞働關係及び近代の勞資關係という歴史的發展を辿つていゝとしていゝ。

(註13) 例えば Tead & Metcalf, Personnel Administration, 1938, D. Yoder, Personnel Management and Industri-

2) Relations, 1942. Bethel, Atwater, Smith & Stackman, Industrial Organization and Management, 2nd edit., 1950. 等々の取扱は何れも噴違ひない。

(註9) 笛木正治著「勞資關係と經營管理」一一二頁。

(註10) 同、五頁。

さて、右の笛木助教の見解の當否については、行論のうち自ら觸れるところであるが、これを要するに勞資關係の概念規定については、従来の何れの著書によつて見ても、勞働と資本との具體的形態が歴史的に變化或は發展することに關してはかなり明かにされているにも拘らず(と言つてもそれらの關連については必ずしも明かではないが)、この場合の Relations の概念については遂に殆ど解明されるところがなかつたのである。故に次にその點をも考慮に入れて、勞資關係に關する一般的な概念規定(歴史的具體的な形態についてはなく)を試みれば大要次のように言うことが出來よう。すなわち、經營勞資關係とは資本主義的經營内における雇用者と被雇用者という經濟的關係にもとづく社會的な諸關係の仕方であつて、それは基本的には勞働諸條件の在り方を決定する相互の力及び相互の態度の關係として表れるものであり、且つその具體的な形態は經營形態の資本主義的發展とそれに關連する勞働者の組織の状態にもとづいて發展するものであるということである。次に右の一般的な概念規定について少しく説明を試みよう。

(1)それは資本主義的經營における雇用者と被雇用者との關係、すなわち資本主義的雇用關係という相互の經濟的關係を基礎とする關係であること。このことは勞資關係の概念を正確に把むのに最も重要な基本的な規定であると考えられるのであつて、生産手段をもつ資本家が、勞働力以外には何も持たない勞働者との間に勞働力の賣買を通じて雇用という經濟關係を結ぶことにより、始めて一方が雇用者であり他方が被雇用者となるのであるから、雇用關係と云う經濟關係こそが經營勞資關係の基礎であると見なくてはならない。したがつて一般に勞資關係という言葉で理解さ

れている勞資の社會的諸關係は實はこの經濟的な基本的關係から必然的に生ずる上層的諸關係なのである。

(2)勞資關係の具體的表現は、勞働諸條件の在り方をめぐる勞資の力或は態度の關係という社會關係として表れること。雇用關係という經濟關係においては、何らかの形で特定の勞働諸條件が決定されることは申すまでもないが、かかる勞働諸條件の在り方の決定が、單に勞働力の市場價格を基準として雇用者の側から一方的に決定しうる關係にあるか、或はまた被雇用者の側からも何らかの形でこの條件決定に自らの力を及ぼしうる關係にあるか、その何れにせよ勞働條件の決定の在り方をめぐつて特定の勞資の社會的な關係が形成されるのである。そしてこの力に表現される社會關係は勞資間の凡ゆる社會的交渉に際して相互の態度の關係となつて表れるのである。例えば、ある經營において全被用者が従業員組合を組織しているとすると、この場合の經營勞資關係は雇用主と従業員組合幹部との關係 (employer-union relations) となつて表れるが、しかしその關係の具體的な表れは、その經營における勞働諸條件の在り方の決定について必ずや團體交渉という形がとられ、従業員組合は勞働諸條件の決定に一定の力を及ぼしうる社會的關係に立つ。しかしながら、現實にはその組合や幹部の個人的性格によつて若干のニュアンスはあるとしても、總じて一般的にはその組合が従業員組合であるため、經營者と従業員という指導・服従の關係から必然的に團體交渉も制約をうけ、さきの勞働諸條件決定に及ぼしうる力は必然的に一定の制約をうけた社會的關係にならざるを得ない。かかる勞資相互の力における社會的關係がこの場合の勞資關係であると言ふことが出來よう。またこのような力の社會關係にもとづいて、そこに自ら相互の態度の關係においても特定の様相をとるのであつて、一方に勞働條件をめぐつては對立的態度を生むが、しかし他方に同一經營における生産及び生活上の共通利害關係からは、必然的に何らかの經營協同的態度が生まれるのであつて、かかる態度の關係がさきの力の社會的關係を色彩するのである。

(ii)最後に、かかる勞資の社會的諸關係は經營組織及び勞働者の組織の發展にもとずいて特定な具體的な諸形態をとるのであるが、これについては次項で「歴史的段階と類型」を論ずる際にあわせて述べることにする。

(註11) 産業における人間的要素 (Human factors in industry) の問題については、幾多の産業社會學の文献があるが、勞資の態度の關係としてこの問題を研究したもので、C. Heyl, Labor Relations and Human Relations, 1947. B. M. Selekmán, Labor Relations and Human Relations, 1948. などがある。また藤林敬三教授は、勞資關係の概念について必ずしも明確な規定はされていないが、しかし勞資の態度の問題として扱えられている面がかなり強いように思われる。(同教授著「勞資關係論」参照)。

### (三) 經營勞資關係の歴史的諸段階と類型の問題

#### (1) 經營勞資關係の歴史的諸段階

さて經營勞資關係の概念が右のようなものであるとすれば、その示す具體的な諸關係の在り方が、各種の要因によつて様々な様相をとることは當然である。しかしこれらの多様な様相にも拘らず、それらのうちに何らかの共通的特徴をもつた類別を見出すことが出来るのであつて、それは第一に、經營組織形態と勞働組織との歴史的發展段階が勞資關係に對して一定の規定關係をもっていることが見出されれば、勞資關係にも夫々の歴史的段階のあることが指摘出来るし、また段階的特徴の復合の仕方或は同一段階にあつても、各種の觀念形態にもとずく態度の關係に各種の類型を見出すことが出来る。かくてここに、經營勞資關係にも歴史的段階と類型の問題が提起されるのである。

そこで先ずその歴史的段階の問題について見るに、前述のように經營勞資關係における基礎的關係は雇用という經濟關係であるから、この關係の性質の歴史的發展こそその上に立つ爾餘の經營社會的諸關係の在り方を歴史的に規定するものである。

さて雇用という經濟關係は、勞働條件の決定をその主内容としているが、例えばその主要なものとしての賃金決定について見るに、その時代の社會的平準的な勞働力の再生産費を中心として、供給價格は最低生存費を下限とし、需要價格は企業利潤を失う損益分岐點を上限として、勞働力に對する需要者と供給者(雇主と被傭者)との競争によつて決定される關係に立つと見てよい。しかしこの場合の需給關係の性質は現實には著しく歴史的に在り方を異にするものであつて、それは雇主と被傭者との競争力の大きにかかるとは、かかる競争力は雇主について見れば被傭者への支配力の強さ、例えば勞働者が特殊な熟練勞働者であることを特徴としたマニユファクチュア勞働において、雇主の支配力は強力ではありえず、機械的工場生産の時期に入つて始めてその支配力は強大なものとなり、機械化の發展に伴い一層その支配的可能性は増大する。しかし他方勞働力の供給者についても、その供給者間に組織的な間は、その競争力は弱く、それが何らかの形で組織され、勞働力供給の獨占組織の發達(それは小規模な企業内の獨占から、産業別、全國的などの諸段階がある)につれてその競争力は強化される。かかる雇用關係における兩者の經濟的競争力の歴史的發展段階を基礎として、ここに經營勞資間の社會的諸關係の歴史的な諸段階が形成される。

今これを歴史の上に見れば、第一に、産業革命前後の資本の支配力の強大化と勞働者の組織未成立の時期における勞働と資本の關係は正に原生的勞資關係と名づけることが出来る。そしてこの勞資關係は多く owner-employer の場合に見られるが、その特質は一方に凡ゆる勞働條件を全く恣意的に決定しうる雇主の專制主義と、他方に全くの未組織の中に無抵抗のまま曝された被傭者の隷従と卑屈と不信とがそれである。しかし同時にそれが雇主の個人的恣意と小規模な協働的經營組織とを特質とするが故に、時として家長的温情主義 Paternalism と友誼とがその反面として形成される。(註12)

經營勞資關係に關する基本的考察



Employer-Union Relations ではないが、また後述するより複雑な構成をもつた勞資關係としての Industrial Relations は一層ありえない。Owner-employer-Employee Relations に過ぎない。

第二の勞資關係の歴史的段階は、十九世紀中期から十九世紀末葉に至る勞働者組織形成過程に照應する勞資關係である。すなわちこの時期には被用勞働者は既に定着的成人勞働者を中核とするに及び、Craft Union 或は Workers Committee を組織するものが増大し、これらは未だ資本に對抗する力としては弱いとしても、少くとも勞働條件決定に當つて従来の資本專制的關係の場合に比べて、若干でもそれに力を及ぼしうる社會關係を形成するに至つてゐるのである。また他方雇用者も従来の個人企業から、資本蓄積・集中による會社形態とりわけ株式會社形態への發展に伴ひ、會社の所有者的雇用者から株主的經營者——雇人重役——専門經營者へと發展し、人事に對しても多少共専門的見解をもつに至り、また雇用者自身の組織も漸次結成され始め(例えばアメリカにおける全國製造者協會 the National Association of Manufacturers は一八八五年に結成)、經營規模の急速な擴大により従来の雇主と被用者との直接的個人的接觸と統率關係の解體に替るものとして、人事管理の諸方法が發達を促され始めたのであつて、それは一方に人間工學的な勞働能力の管理の形成を、他方に利潤分配制、福利施設などと並んで、工場委員會 (Works Committee) その他の従業員代表制度 (Employee Representation Plans) 或は會社組合 (Company Union) など總じて經營内における勞働者の組織形成が促されたのである。かくて一方に勞働條件決定の力の關係における變化が表れたのであるが、しかし他方に勞資の社會關係は依然經營内關係にとどまつてあり、その故にまた經營協同的態度の關係が形成される十分な基盤をもつものであつた。かかる段階における勞資關係は、文献上でも未だ一般には Labor Relations 或は Union-Management Relations としては取扱われておらず、むしろ Management-employee

Relation として取扱われているところであり、これを緩和的勞資關係として段階づけることが出来る。(註14)

第三の歴史的段階は歐洲においては第一次大戰以後、アメリカでは一九三五年ワグナー法以後における、勞働組合の經營外的な確立と雇主の専門的經營者としての確立という經營の歴史的發展に照應する勞資關係であつて、これを對等的或は民主的勞資關係と呼ぶことが出来る。現在アメリカの諸文献が一般に Labor Relations と言つてゐるのは、正にこの場合の勞資關係の内容を意味してゐるのであつて、別に Union-Management Relations, 或は Labor-Management Relations とも呼ばれてゐることは周知のところであり、我國でも一般には、むしろ勞資關係という言葉によつてこの場合のもののみを概念しようとしてゐるものが多い。(例えば山城章助教授の如き)。(註15) しかしながら、これはさきの検討によつて明かにしたように、「勞資關係」という言葉を直ちに勞資關係の一つの歴史的形態にすぎない Union-Management Relations だけの意味に用ひようとするのは、アメリカにおいては兎も角として、少くとも我國の場合ではこの國の複雑な勞資關係の性格に正しく接近することを困難にするものであつて、決して適切な用ひ方とは思われない。ところで、かかる歴史的段階における對等的勞資關係の特徴について見るに、それは既に一般に指摘されているように、經營外的勞働組合幹部と經營者或はその團體とが對等的立場に立つて、經營における勞働條件その他の決定について交渉・調整する對等的力の社會的關係であつて、これは當然勞資双方の經營外的に組織された力の關係の、經營の場における現實的表れであるから、それは産業民主主義的な態度の關係として表れ、純粹の場合には最早經營協同的態度の關係の表れる基盤を解消せしめてゐるものと言つてよい。

なお最後に附記しておきたいことは、Industrial Relations の概念によつては單なる Union-Management Relations と同一に取扱つてゐるものもあるが、しかし多くの文献では明かにこれと區別してゐるの

一般である。(ヨードラー、スタックマン、ワトキンス等)。例えばヨードラーは Industrial Relations の概念の中には、雇主と個別としての被用労働者との関係(廣義の employer-employee relations)と雇主と集團としての労働者(労働組合に組織された労働者)との関係(狭義の labor relations)の双方を含むものとしてあり、また H・A・スタックマンは Industrial Relations の定義として、「Industrial Relations とは(1)組織における人間力を協同的に調整する統制或は管理であつて、この管理は通常三つの方向に同時に用いられる。すなわち、(1) labor relations 即ち従業員の苦情とか、團體交渉とか、組合代表とかを特徴とする諸問題、(2) employee relations 即ち従業員の募集、選擇、雇用、維持等の雇用事務とリクリエーション計畫、(3) public relations 即ち労働者以外の會社の接觸すべき人々や、従業員或は將來従業員となるかも知れぬ人の取扱い、に對してである。」<sup>(註17)</sup>としてゐる。これを要するにスタックマンが公衆関係を産業關係に加えてゐることに對しては、それは適切でないとの見解もあるが、<sup>(註18)</sup>しかし右の諸見解から徴して「Industrial Relations とは、言つて見れば、原生的勞資關係が労働者が組織を結成する以前の謂わば未分化の單なる勞働力としての被用労働者と所有者的雇用者との關係であり、緩和的勞資關係が勞働力と經營内組織労働者への分化の段階における被用労働者と經營者の雇用者との關係であるのに對して、これは民主的勞資關係として、勞働力と組織労働者への分化のみでなく、經營者の受託者への發展に應ずる従業員の公衆としての要素の分化をも含む被用労働者と經營者(したがつてまた受託者)との關係として、擴充された内容を包有する概念であると言える。ただこの場合、公衆なる要素の形成されてゐることは十分認めてよいと考えられるが、しかしこの要素を勞働能力と労働者組織以外に別個に分化獨立せしめることの適否については當然問題のあるところであり、それは専門經營者が一定の段階で新しい性格をもつた受託者へ轉化するということを認めるか否かにかかるところであらう。

以上のように勞資關係という概念は、明かにその内容については夫々の歴史的段階において具體的に把えられるべきものであつて、このことを無視するときは、特定の國における勞資關係の性格は決して正しく理解されえないことを注意しなくてはならぬ。

(註12) Watkins & the others, op. cit. p. 62. 尙同書はこの場合の勞資關係を personalized labor relations とする。  
(註13) 十九世紀後期から第一次大戦までの(アメリカでは一九三五年までの)勞資關係を特徴づける労働者の組織形態については、拙著「經營協議會論」二一六頁、四二一四五頁参照。

(註14) Watkins & the others, op. cit., pp. 21-24.

(註15) 古川・藻利・山城氏共編「經營ハンドブック」中「勞資關係」の項(山城氏擔當)八六四頁。

(註16) D. Yoder, Personnel Management and Industrial Relations, pp. 54-72.

(註17) Bethel, Atwater, Smith & Stackman, Industrial Organization and Management, 2nd edit., 1950, p. 457.

(註18) 佐々木吉郎教授「公衆關係」(經營評論、二六年六月號所載)。

(註19) 本稿では勞資關係の歴史的段階を三つに分けたが、しかし労働と資本の關係は對等的勞資關係の段階に續いて、資本主義經濟の體制的變革期においては労働階級の力がむしろ優勢化する時期(例えばロシアにおける一九一七年二月—十一月の時期、或は人民民主主義的體制の場合)における勞資關係の段階も存在するものと考えなくてはならない。我々はこれを抗争的勞資關係と呼ぶことが出来よう。(拙著「經營協議會論」三〇—三二頁が参照)。

## (2) 經營勞資關係の類型の問題

勞資關係の類型の問題については、我國でも既にアメリカの諸研究について若干の紹介が試みられているが、<sup>(註20)</sup>その主な研究には例えば F. H. Harbison, A Plan for Fundamental Research in Labor Relations, (American Economic Review, May, 1947), B. M. Seleman, Varieties of Labor Relations, (Harvard Business Review,

March, 1948), F. H. Harbison and R. Dubin, Patterns of Union-Management Relations, 1947, R. A. Lester and E. A. Robie, Constructive Labor Relations, experience in four firms, 1948 などが有名。

今これらの一々の紹介と検討とは紙数の關係上省くが、これらの諸研究の課題に對する接近の方法について見ると、例えばレスター、ロビーの場合のように「この報告は四の會社における勞資關係を取扱つたもので、勞資關係の圓滑な特質にあつて力のある各種の勢力、方針、手續、條件、さらに圓熟した團體交渉の下に生ずる諸問題に關する調査(であり)；團體交渉の普及に伴い、勞資關係を圓滑ならしめるような經濟學、心理學及び社會的諸條件の知識を改善する」ことを目的としたものであつて、この場合勞資關係と言つても既に原則として第三段階における勞資關係についての研究であり、その場合の「勢力、方針、手續」などに表れる類型に過ぎないと考えられる。このことは、ハービンやセレンマンの研究の場合でも同様であつて、たとへばハービンは、勞資關係を(1)原動型 (generating types)、(2)從屬型 (satellite types)、(3)準孤立型 (semi-isolated types) の三つに類別してゐるが、これは組織勞働者と經營者との關係について、單に他への影響力の觀點から分類したにとどまつてあり、その類型の如何に拘らず明かに民主的勞資關係を前提とするものであると言つてよい。またセレンマンが牽制的構造 (the structure of containment aggression)、「イデオロギー的構造 (the ideological structure)」、鬭爭的構造 (the structure of conflict)、勢力交渉的構造 (the structure of power-bargaining)、懇談的構造 (the structure of deal-bargaining)、共謀的構造 (the structure of collusion)、和合的構造 (the structure of accommodation)、協同的構造 (the structure of cooperation) の八つに勞資關係の構造を類別してゐるのも、それらは原則として民主的勞資關係に立つものの團體交渉における態度の「程度の相連」に過ぎないと言へる。(尤もハービンの場合でも、またセレンマンの場合

でも、これらの類別の對象になつてゐる勞資關係の中にも、例えば準孤立型や懇談的構造、共謀的構造などの類型をとるとされてゐるもの場合には、未だ經營内の勞働組合(會社組合或は従業員組合)と經營者との關係である緩和的勞資關係に近いと考えられるものが含まれてゐるようであるし、また例えばイデオロギー的構造の如く、アメリカにおいては極めて少數事例であるとしても、兎も角も勞働組合の側から民主的關係を乗越えようとする型のものも含まれてゐる。

これを要するに、資本主義先進諸國では既に生産集中がかなり高度化され、例えばアメリカの一九三九年の調査によれば (Survey of Current Business, May, 1944) 製造工業の全従業員二、一二七萬人のうち一〇〇人未満の小企業に屬するものは僅かに二四一萬人(二一・三%)に過ぎず、且つかかる小企業と雖も「極小企業 (the very small enterprise) を除くは勞働者の組織は今日では著しく重要性をもつて至つてゐるし、……大企業と小企業との勞資關係 (labor relations) 上における相違は漸次確實に縮小してゐる」のであつて、かかる状態の下では、製造工業において統一勞働協約の下に立つものが賃金勞働者の七割に達してゐるといふ事實こそ、右の諸研究で民主的勞資關係を支配的なものと見てよい計りでなく、他の段階のものを取上げる現實的な必要が殆ど存在しない根據であると考へられる。かくて、右のような事情を考慮すれば、特定の國における經營勞働關係の類型という問題は、明かにその國における勞資關係の歴史的段階と切り離しては理解出來ない計りでなく、それを無視して類型を求めようとすれば、單なる表見的な諸現象を區別の基準として把えることになり、本質的な區別を全く見失う結果に陥ることになる。したがつてそれは、第一に如何なる段階のものが如何に組合わされて構成されてゐるかという點から見た段階の類型と、第二に同一の段階にありながら經營及び勞働組合の諸條件の相異にもとづく型——それは主として態度の相異として表れるし、謂わばセレンマンの類型の方法がある程度參考になる——の二つの觀點から考察されなくてはならない。

(註20) 勞資關係の類型について、アメリカの諸文献を紹介したものは、竹木正治氏、前掲書、第五章「勞資關係の類型」第六章「協同的勞資關係」、伊藤淳己氏譯、レスター、ロビー「アメリカ四大會社における勞資關係」、野田信夫氏「勞資協力の實體分析(アメリカの體験)」(高瀬莊太郎博士編「産業合理化と經營政策」に所收)などがある。

(註21) 竹木氏、前掲書、一三七頁。

(註22) A. D. H. Kaplan, Small Business, the place and problems, 1948. p27.

(註23) Do. op. cit., pp. 125-126.

(註24) 岡本廣作「アメリカ勞働經濟史」二二五頁。

(四) 我國における經營勞資關係の特質への接近(暫定的結論)

以上で我々は勞資關係について、一應その一般的な考察を行ったのであるが、我々はこれにもとづいて、以下我國における經營勞資關係の特質へ接近するための若干の考察を試みることにする。

(1) 我國における經營勞資關係の歴史的段階

既に検討したように、勞資關係は最も一般的には勞働關係の歴史的形態であり、また同じ勞資關係にも歴史的な諸段階が存在するのであるから、一つの經營における勞資關係のみを取り出してそれを分析してもそれ自身として性格を把握することは出来ないであつて、それは右のようなその國における全勞働諸關係の一つとして、相互に規制されたものとしてしか形成されていないことは申すまでもない。そこで我國における經營勞資關係についても、このような全勞働諸關係の背景のうちそれを把握することが必要である。

我國の全勞働力構成を示すものとしては、一般に國勢調査が最も有力なものとして用いられるのであるが、今二十

二年十月の臨時國勢調査によれば、有業全勞働力は男子二、〇九九萬四千、女子一、二八八萬七千、計三、三八八萬(有業率四三・一%)であつて、これを産業別構成比率として見れば上表の如くであり、また、これらの全勞働力中雇用勞働者の占める割合を産業別に見れば下表のようである。

全有業勞働力の産業別構成比率(二年十月)		産業別雇用勞働者の比重(二年十月)	
	(實數)		(實數)
農業	51.32	農業	2.2
林業	2.13	林業	54.97
山業	2.00	水産業	83.99
漁業	21.70	サービス業	49.90
商業	9.51	商業	28.96
運輸業	4.52	建設業	95.94
通信業	7.19	工業	70.10
自由業	0.30	水道業	72.56
その他	1.33	金融業	98.04
計	100.00	運輸業	91.33
	3,388萬人	自由業	90.72
		その他	71.04
		計	97.95
			81.53
			34.90
			1,185萬人

これを要するに、我國における勞働關係は全體として見ればその約三分の一が「資本と勞働との諸關係」を形成しているに過ぎないのであるし、一般に資本主義的雇用關係の中心と見られている工業は全勞働力中二一・七%に過ぎず、しかも雇用勞働者はそのうち七二・五六%に過ぎないとすれば、形成されている勞資關係も多分に資本主義以前の勞働關係(もちろんこれは、逆に資本關係に何らかの形で支配されているものではあるが)に強く規制されるを得ない。これは一九四六年のアメリカにおいて、全勞働力數五、五二〇萬人のうち雇用勞働者が約六〇%、イギリスにおいて資料は古いが一九三一年に二、一〇五萬人の有業人口中雇用勞働者が約八〇%〔國際聯盟統計年鑑〕であるのと對比すれば、我國の勞働關係における勞資關係形成の度合が一層明かとなる。

次に形成された勞資關係の歴史的段階についてであるが、先ず戦前の場合の特徴を見るに、我國では何らかの形で

雇用労働者が、稍々持続的な組織をもつて労働条件の決定に力を及ぼしうる關係に立ち始めたのは大正一〇年前後からであるが、しかしこれは周知のように最高の組織率を示した一九三一年(昭和六年)でさえ僅か七・九%(これは筋肉労働者に對してで、現在の如く職員、官吏等を含めれば遙かに低く五%前後である)にとどまり、またその組織の力としても、初期的な労働組合立法さえ生まれ得ない条件の下にあつては、團體交渉も自由には行い兼ねなかつたのであるから、全體としては殆ど全く労働条件の決定に力を及ぼし得ない原生的労働關係に立つていたと言わねばならない。したがつて極少部分の組織労働者の場合でも、かかる全般的な原生的關係の支配の下では、原則として激烈な闘争的方法によつてのみ僅かに劣悪労働条件の緩和を獲得しうる程度の力しかも得なかつたのであつて、かかる勞資の力の關係に相應する態度は、一般的には資本の側からの専制主義と温情主義とであり、労働の側はこれに對應した無氣力な隷従を一般的基礎としつつも、時として専制に對する激發的反抗的態度となり、また温情主義に對する忠誠的態度となつて原生的労働關係を矛盾に満ちて色彩つたのである。<sup>(註26)</sup>そしてこの場合特に我國の原生的労働關係を特徴づけるものは、一方に労働關係の廣汎な基礎である資本主義以前の労働關係としての家族的協働關係が、家族主義となつてこれに附加されたことと、他方に低賃金體制にもとづく底の浅い家計は専制主義に對する激發的反抗的態度を濃化したことであり、それがストライキ團體的性格を帯びた特殊な労働組合の形態をとつて表れたことである。

しかるに敗戦に伴う外からの民主改革は、我國のかかる特色をもつた原生的労働關係を一舉に現代的形態すなわち民主的労働關係の段階へ移行せしめようとしたのであつて、現代的な労働組合法と労働基準法によつてこれを促進せしめたものである。かくてその結果として、労働組合組織は歴史にその例を見ない程の急速な發展を短日月に辿り、戦時中皆無に歸していたものが、僅か十ヶ月後の二十一年六月には早くも二一、〇〇六組合、組合員數三、六七

九九七一人、組織率四七・二%という飛躍的な躍進をとげ、引續いて二四年六月までには三四、六八八組合、組合員六、六五五、四八三人、組織率五五・七%という一應國際水準並の組織率に達し、また労働協約の締結數も組合數の約五〇%に達した<sup>(註27)</sup>のであるから、戦後の労働關係は一見、早くも對等的團體交渉を媒介とする民主的労働關係の歴史的段階に入つたかの如く見られるし、事實一般にはそのようなものとして現在の労働關係を取扱つてゐるのである。

しかしながら我々は、右のように急速な、そして華々しい労働組合組織の發展によつて目を掩われることなく、戦後の労働關係の段階の本質を見極めなくてはならないのであるが、ここで留意しなくてはならないことは、第一に既に指摘したように我國では戦後においても雇用労働者は全労働力のうちの約三分の一に過ぎないといふことであつて、このような領域のみに假りに法律を以つて民主的労働關係の形成を促進しても、それが純粹なものとして形成されないことは當然考えられねばならない。第二にそれは、原生的労働關係から直ちに民主的労働關係へ形態的に移行せしめられようとしたこと、第三に組織率においては約五〇%であるから、労働關係としては一應 Union-management Relations を支配的と見てよいのであるが、しかし組織されている労働組合自體の性格が、既に指摘したように民主的労働關係の基礎である經營外的産業別労働組合に屬するものではなくて、むしろ形式的には兎も角として、實質的には、緩和的労働關係の基礎であつた經營內的従業員組合或は準會社組合であり、<sup>(註28)</sup>それ故にこの實體的基礎に規制されざるを得なかつたこと、の三點であらう。

以上の三點は、明かに戦後我國の經營労働關係の段階的性質を特徴づけるものであつて、それを要約すれば第一に労働關係の基幹となるものは一應緩和的労働關係の段階であると言えるが、しかし第二にこれは廣汎な家族協同的労働關係が生み出す家族主義的態度と、戦前の労働關係の段階であつた原生的労働關係(それは現在でも中小企業を中心と

して雇用労働者数で約五〇%、事業場数では正に九六・四%——二五年四月の調査によれば東京地方で労働組合の組織された事業場数は全事業場数七六、七八〇に對し僅かに二、七四〇で、三・六%に過ぎない——に亘つて残存しているのであるが、しかしそれは戦前と全く同一ではなくて、やはり新しい労資關係の影響を蒙らずにはいない。が長年に亘つて醸し出している専制主義と温情主義、それに対応する隷従と不信と忠誠との矛盾に満ちた態度とが、右の緩和的勞資關係に絡み合つて、勞資關係の近代化を阻むと同時に、他方第三に、労働組合の組織形態が形態的に經營外的産業別組織であるし、また労働力自身の技術的社會的性質がこの組織形態をうけ入れるだけに成熟しつつあることから、實踐を通じて漸次形式が内容を育成し（例えば最近における總評の自己批判——企業組合的性格からの脱却の聲明の如き）、民主的勞資關係への發展を志向しているものと言ふことが出来よう。このように、緩和的勞資關係の段階を中核としつつも三つの段階に不安定に股が掛つてゐる關係こそ現在の經營勞資關係の段階的な特質であると考へられるのであつて、かかる不安定こそ次節で析出する態度の類型の特質を生むのである。

(註25) Kaplan, op. cit., p. 27.

(註26) 末弘徹太郎博士「日本労働組合運動史」、八〇—八七頁、九二頁参照。

(註27) 労働省労働統計調査部「労働協約締結年次別統計表」。

(註28) 戦後我國の労働組合の性格的特質については、東大社研編「戦後労働組合の實態」、拙稿「戦後における工業労働事情の研究」(本誌、二六年一月號二六—二九頁)及び東京都労働局資料「労働協約の分析」(二五年度)などを参照されたい。参考までに實證的な数字で示せば、例えば二五年度に東京で締結された労働協約一〇〇件中八九件がユニオン・ショップ、二件がオーブで、残りは規定がなく、うち絶對多數のユニオン・ショップでは「組合員は何れも従業員に限る」との意味を規定している。

(2) 我國における經營勞資關係の類型

前項で我々は、我國の經營勞資關係が著しい特徴をもちつつも一應緩和的勞資關係を基幹とするものであることを明かにしたのであるが、しかし同じ段階的特徴に貫かれてはいても、具體的には自ら若干の相異をもつものである。これは既に指摘したように、勞資間の態度の特徴として表れるものであるが、次に勞資關係の集中的表現と見られる労働協約について、その締結状態と協約内容の分析を通して、類型の特徴への接近を試みよう。

(1) 労働協約締結状態に示される態度の特徴 先ず戦後における労働協約の締結状態について見るに、左表のようであつて、我々はこの表から次の意味を析出出来るのではあるまいか。すなわち、(1)二

二年は労働組合の組織と労働組合のイニシアティブによる労働協約締結が進行して(註29)いた時期であるから、それ故にこの年の末の四六%という数字は、大なり小なり労働組合の闘争的態度を表わしているもので、この時期になお締結していない残りの五四%は、謂わば最もおくれた態度を示すものと見られること、(2)しかるに二四年以來の労働組合運動退潮期において労働協約は殆ど更新又は無協約状態に陥つたのであるから、二五年四月の三一%はむしろ勞資間が最も圓滑に和合的であることを示している、(3)二六年六月の三六%は二五年以來政府及び日經連の労働協約締結促進運動が行われた時期であり、それにも拘らず僅かに五%の増加しか見られないことは、勞資間に和合的態度が最早發展の餘地の少いことを示しているとも見られる、(4)そして會て四六%まで締結されていた協約が、結局三〇%臺で停滯していることは、その差約一〇—一五%の經營では依然經營權と労働權問題をその他をめぐつて勞資が對立的立場に立つて無協約状態を續けているものと見られること、などである。(本稿執筆までには、これを裏附けるだけの實證を行うことが出来なかつたから、これは未だ接近のための想定にすぎない)。

和年	締結したものの比率
22年 末	46%
25年 4月	31%
26年 6月	36%

(註) 東京都労働局「労働組合名簿」1950年、1951年度のより

これを要するに同じ緩和的勞資關係の中にあつても、勞働協約締結に對する勞資間の態度の關係には右のように自ら三つの異つた在り方が見られたのである。しかしこれを以つて直ちに類型とすることは恠卒であるから、我々は進んで現在締結されている勞働協約の内容を分析することによつて、類型特質の發見に努めたいと思う。

(b) 現行勞働協約の分析 現行勞働協約分析の資料として、私は東京都勞働局資料「勞働協約の分析」(二五年度)を中心とし、別に私の蒐集した二十數社の勞働協約書の分析によつて補うことにする。なお勞働協約の分析によつて、我々は勞資が勞働組合の性格を、その名稱の如何に拘らず(例えば全金屬東京支部××分會となつていても)實質的には經營內的組織として協約しており、また勞資共それを紛争の對象とせずむしる當然のこととしてゐる事情(つまり緩和的勞資關係であり、未だに眞の對等的民主的關係が成立してゐない事情)を浮彫りにすることができるのであるが、ここでは専ら、かかる緩和的勞資關係がとる態度の諸特徴を析出することに焦點をおくことにする。

さて、紙數の關係上分析の結果を直ちに要約すれば次の如くである。(1) 協約の約半數には未だ組合財政の一部を會社の支出にまつてゐるものが見られ、同じ經營內的組織としてもむしろ會社組合的性格が強く、且つそれらの大多數(全體の約四〇%)は勞働協約の條文も少く、資金その他の若干の重要な勞働條件を除いては殆ど會社側のみで決定しうる餘地をもつてゐるものも見られること、(2) 苦情處理手續、團體交渉手續、紛争處理手續など、總じて勞資關係の安定を目的とする諸手續を制定してゐるものが約五〇—六〇%であること、(3) 生産協力的機關(例えば生産委員會など)をもつものが九〇%に及んでゐるが、これを若干の實例について檢べて見るに、殆ど全く積極的活動は見られず、定期的な開催もなされず單に會社の經營協議會の名残りとして存在するか、逆に使用者側から勞働組合の協力を希望する場に終つてゐること、などである。

以上勞働協約に關する二つの分析から、我々は特異な緩和的勞資關係(この場合は、勞働組合も結成されていない原生的勞資關係に立つものは除く)は、大要次の如き勞資間の態度における特徴をもつもののように考えられるし、したがつてその態度の關係の相異にもとずいて、それらは若干の類型に類別しうるように思われる。すなわち、(1) 準專制型——勞働組合の形はとつていても、最初から勞働協約も結ぶことなく、殆ど何らの日常的組合活動も行わず、單に己むに己まれぬ經濟要求に際してのみ一種の要求團體として立ち現れるものであつて、平素は勞資間の態度は極めて圓滑のようであるが實は勞働者が資本の專制的溫情的經營秩序に服従してゐるからに過ぎぬもので、現在の中小企業も多くはこれに屬し、全體の殆ど半數を占めるもの、しかしこれは量的には多いが、最早主導的なものではない。(2) 協調型——會社組合的勞働組合との間に現れる態度の型であつて、特に家族主義的懇談協調的であり、今なおかなり多數を占めてゐる。(3) 準和合型——主として孤立的な企業的組合との間に現れる態度の型であつて、比較的經營條件の良好な企業内で多く見られ、形式的には對等的民主的相互和解的であり、勞働協約も團交手續、平和條項、苦情處理、生産委員會など謂ゆる民主的方式が最も完備するなど、我國では「最も望ましい」型と見られる。しかしそれにも拘らず、先進諸國における民主的勞資關係の場合のように積極的協力關係にまで昇まらないうい決定的な制約をもつてゐる。(これは永年に亘る專制主義にもとづく無氣力と不信觀にもとずくと共に、緩和型の制約でもである)。(4) 鬭争型——主として現在無協約状態にあつて、經營權と勞働權の問題などをめぐつて不斷に鬭争的態度を持續してゐるもので、これらは既に緩和的勞資關係からより高次のものへの發展を志向する勞働組合側の攻勢と、經營側の守勢とから生ずる相互の鬭争的態度となつてゐるものである。

これを要するに、我國の經營資關係は歴史的段階としては、廣汎な原生的勞資關係の基底の上に、民主改革によつ

て、形式的に民主的形態をとつた緩和的勞資關係として定立し、しかもそれが中軸となるに至つたが、しかしそれは一方では原生的勞資關係に制約され、他方では不斷に民主的勞資關係或は抗爭的勞資關係へ發展しようとするものであり、それ故にかかる段階の特質を反映して、態度の關係の複雑な諸類型が規定され、そしてそれらの全てが、明かに戦前に支配して<sup>(註31)</sup>いた經營的家族主義と非人格的不信感とによつて根強く絡み合されているところに我國の場合の全般的な特質が認められるように思われる。かくて我國の勞資關係は今後も屢々「菊と刀」の背反的態度によつて色彩られざるを得ないことであろう。

(註29) 終戦直後から二二年頃までの勞働攻勢の時期における勞資關係の特徴については、拙著「經營協議會論」七八頁以下参照。

(註30) 戦後における我國の廣汎な原生的勞資關係に關する資料としては、中央勞働學園大學の水産廳への委託調査報告「揚縁網漁業勞働調査報告」(二六年三月)、勞働醫學心理學研究所の林野廳への委託調査報告「林業勞働賃金に關する研究報告」などがある。

(註31) この特徴を、藤林敬三教授はその著「勞資關係論」で「醇風美俗的理念」と「勞働者の主體的性格の矛盾性」として指摘されているが、その基本的根據は我國の低賃金體制そのものに求められるとされ、我國の勞資關係の特質を「低賃銀勞資關係」と呼稱されている。

(註32) ルース・ベネディクト「菊と刀」(邦譯、上卷) 十二頁参照。

(附記) 本稿は三十六年度文部省科學研究費による「我國における勞務管理の實證的研究」の第一次研究の一部である。

### 明治初年における 殖産政策と在來産業

尾城 太郎 丸

- 一 まえがき
- 二 先進資本主義の壓力
- 三 殖産政策とその成果
  - (A) 機械紡績業の形成
  - (B) 在來織物業の近代化
- 四 在來織物業の轉換
  - (A) 在來綿業における原糸部面の變革
  - (B) 十年代前半期の繁榮とその意義
- 五 「段階」の問題

日本における産業資本の成立期は、綿業においても又絹業においても、産業革命の早熟的進行の結果、機械制工場工業の商品が國內市場を支配し産業資本の再生産軌道の基礎が確立した明治二十年——三十年とされている。<sup>(註1)</sup>ところでこのような産業資本は、西歐に見られるような、小營業——マニユファクチュア——大工業と云う發展経路を辿つて生長したものでなく、明

明治初年における殖産政策と在來産業

治絶對主義政府の殖産興業政策の下に、外國機械技術の移植によつて最初から工場工業として發足したところの産業資本であつた。

従つてそれは、明治初年の日本が徳川封建社會より受け継いだいわゆる固有の在來産業とは、さし當り直接の關係をもたなかつた。しかもこの在來産業は、當の殖産政策の主體である明治絶對主義を生み出したところの、商品經濟のブルジョアの發展の高さを代表していたのであつて、これなくして幕末維新期乃至明治初年の日本を考へることは出来ない。これは、明治政府の殖産政策と固有の在來産業との矛盾を意味する。

しかも明治初年と云う時期は、これを世界的に見れば、西歐の先進資本主義が既に産業資本の爛熟期に到達し、東亞地域への植民活動も漸次帝國主義的色彩を帯びつつあつた時期であつて、資本主義のかかる世界的趨勢が、當時の日本に先進資本主義のための後進市場としての性格を與えたことは否定出来ない。云うところの「矛盾」も、こうした歴史的な條件によつて媒介された矛盾に外ならない。

この矛盾の具體的な形態を、明治初年の經濟過程の内に求めることが本稿での目的である。我々は、これによつて、在來産業の經濟段階の高さを確認するとともに、この在來産業が、日本資本主義そのものとは如何なる關係にあつたかを考へて見た