

Title	労資関係の歴史的発展とわが国の労資関係の特質
Sub Title	Historical development of industrial relations and their specific character in Japan
Author	藤林, 敬三
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1956
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.49, No.9 (1956. 9) ,p.613(1)- 623(11)
JaLC DOI	10.14991/001.19560901-0001
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19560901-0001">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19560901-0001</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.

書評及び紹介

山岡亮一・木原正雄編『封建社會の基本法則』……………平野 絢 誠子(三)

——ソ同盟歴史學界の論争と成果——

學界展望

アメリカ經營學最檢討の課題……………關 口 操(六)

勞資關係の歴史的發展と  
わが國の勞資關係の特質

藤 林 敬 三

勞資關係が企業毎に多少の相違する様相を示していること、また勞資關係が國によつて多少とも違つた特徴を持つてゐることは、經驗上既に廣く知られてゐるところである。またこのことと共にさらに一般に、勞資關係が歴史的に變化し、發展しつつあるものであることが指摘されて來てゐる。勞資關係の様相に多少の相違のあることについては、かくして凡そ次ぎのよういふことができよう。即ち、ある國においてある時代における勞資關係は、これに先き立つ時代及びこの後の時代の勞資關係とは歴史發展的に確かに違つた特徴を示すものであると同時に、それは同時代的には企業毎に違つてもゐる。果してそうだとすれば、勞資關係を特徴付けるのに、われわれは一方では勞資關係の歴史的發展を問題とすると同時に、他方では歴史的には同一發展段階における勞資關係の相違點を明かにしなければならぬ。そしてこの前者の問題において、勞資關係の歴史的發展が各國において大體ある特定の發展傾向を示すものであ

勞資關係の歴史的發展とわが國の勞資關係の特質

るとすると、各國間における勞資關係の相違は歴史的發展の段階的差異を示すか、それともそれは同一發展段階における企業間の差を示すものに過ぎないか、この孰れかであるということになる。例えば、わが國の今日の勞資關係を米英、獨佛、その他の國のそれと比較してみても、この間にやや顯著な相違が認められるとすれば、この相違は歐米諸國に比してわが國の歴史的發展の遅れを示していることになるのか、それとも歴史的には既に同一段階に達していると考えられるから、それはただ企業毎の相違に類するものと考えて然るべきであるのか、これの孰れかであると判断されなければならぬ(註一)。私は本論では聊かこの問題に關連し、特にわが國の勞資關係の特質に觸れると考えられる若干の事態を明かにしてみたいと思ふ。

(註一) この點については、かつて森五郎君も次ぎのように述べてゐる。即ち「特定の國における經營勞資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できない許りでなく、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。したがってそれは、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い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労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現われる……—の二つの觀點から考察されなくてはならない。」(森五郎著 増訂經營勞務管理論 三二二頁)

(註二) 勞資關係の歴史的発展の段階的相違と各國の勞資關係の差異については、既に經驗的には人々が、これを知っているにもかかわらず、この勞資關係の差異が從來十分に追及されなかつたためか、わが國では過去においてはむしろのこと、今日においてもなお依然として歐米諸國の諸經驗を直ちにわが國に移入し、これを模倣しようとしてこれを十分に果さず、しかもこのことがもともと勞資關係の彼我の相違に歸因することを知らず、従つて經營者も労働者も労働組合も、また一般の人々も政府も餘り効果のない模倣を無批判に繰り返すような愚劣な態度を改めようとはしていない。この點からいつても、私が本論で多少ともこれを問題としようとする點の如きは、もつと廣く同攻の諸氏の關心に觸れていて然るべきであると考えざるを得ない。

二

勞資關係の歴史的発展については、既に種々の見解が述べられて來ている。例えば、ブリーフスは彼の經營社會學の體系を示した著

おきたい。即ち、その見解に従えば、勞資關係の歴史的諸形態は大要、(1)資本專制的勞資關係、(2)温情主義的勞資關係、(3)緩和的勞資關係、(4)民主的勞資關係、(5)主權權抗爭的勞資關係の五形態に區別される。<sup>(註四)</sup>そしてこの五形態中(1)から(4)までのものは大體歴史的に順を追つて、産業革命の進展期から今日に至るまでの間に認められる勞資關係であつて、それらは同時に資本主義の發展に従つてある程度必然的な發展傾向を示しているものとも考えられる。ただ(5)の形態だけは第一次並に第二次世界大戰直後、若干の國でみられたや革命的勞圍氣のなかで、僅かの期間に現われた異常な闘争を含む勞資關係であつて、従つてこの第五の抗爭的勞資關係を假りに姑く除外して考えれば、(1)から(4)までが勞資關係の歴史的発展を形態的、段階的に示すものであるということが出来る。

右に例示したブリーフスと森兩氏の見解を比較してみると、勞資關係をその歴史的発展傾向に沿つて區別した形態としては——若干の言葉上の相違を問題外とすれば——一部分はほぼ見解の一致をみているものの、兩者の見解の間にはなおかけ離れたもののあるのが見逃せない。そこで凡そこのような見解の相違がどこから生れて來るのか。これが問題であるが、むしろこれは勞資關係が何であり、またそれがどのようにして變化するか、の點に關する見解の如何にかかつている。そしてこの點については、森君の見解では「經營勞資關係とは、資本主義經濟における雇用者と被雇用者との間の勞働力の賣買という經濟的關係にもとづく社會的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態度の關係として現われるものであり、且つその具體的な形態は經營形態

勞資關係の歴史的発展とわが國の勞資關係の特質

作のなかで、<sup>(註三)</sup>資本主義の下における社會的經營體制の諸形態を、經營者の態度を中心として歴史的にほぼ次ぎのように區別している。即ち(1)家長主義的關係、(2)經濟個人主義的 wirtschaftsindividualistisch 關係、(3)社會個人主義的 sozialindividualistisch 關係、(4)指導者的 Führungsetzige 軍隊的關係、(5)經營民主主義的 betriebsdemokratisch 關係。このうち(1)についてはここで多くを説明する必要もない。(2)の經濟個人主義的態度というのは、經營者と労働者がともに純個人主義的態度の下で勞働力の賣買關係、即ち勞務の提供——むしろ労働の結果をここに含むわけであるが——とこれに對する賃金の支拂という全くの個人主義的取引關係を生ぜしめるのをいう。(3)の社會的個人主義とは既にロバート・オーエンにその例を見ることが出来るように、労働者を好遇することがやがて經營の利益とも一致することを認める。しかもブリーフスによれば、この社會的個人主義は前世紀中に英米においてよく發展し、テイラーリズムにも達していると考えられている。即ち、勞資の利害が對立していないことがそこで認められていること、かくしてそこでは労働者が労働組合の結成を痛感しないことが豫想されているからである。(5)の經營民主主義的とブリーフスの呼ぶのは、經營内における産業民主主義的關係を指示しようとするものである。ブリーフスはこのように大體歴史的に勞資關係の五形態を區別しているが、もとよりその一つ一つの形態にはなお幾つか別に區別し得る形態のあることが指摘されている。

ブリーフスのこの見解に對して多少の批判を加える必要もあるが、これに先き立つて、ここに森五郎君の見解を引き合いに出しての資本主義的發展とそれに關連する労働者の組織の状態にもとつて發展するものである。<sup>(註五)</sup>これに對してブリーフスの見解は彼の所謂經營社會學的觀點の下で勞資關係を社會的經營體制として把握し、しかもこの社會的經營體制は經營の規模、その立地條件、労働者の雇用における諸事情、生産技術の發展、經濟事情、就中集中の齎らす抑壓的影響等々に關連して變化するものであるが、ここでこれらの諸要因に比してわけても重要なものは雇主の態度の如何である。ブリーフスは凡そこのように考え、そこで勞資關係の諸形態を類別するのに、専ら雇主の態度の如何に據つていたのである。

私の舊著「勞資關係論」に對しては、二、三の研究者達から、そこで私が勞資關係が何であるかについて明確な見解を述べていないことが指摘されて來ている。確かにここに問題の出発點がある。右に例示したブリーフス並に森兩氏の見解の相違も、本來は勞資關係そのものをどう考えるかにかかつているとみていい。そしてこの問題についてはわれわれは次ぎのように行うことができる。即ち、われわれが問題にしようとする「雇主と被雇用者との關係」は色々な問題を含む色々な面を持つていて、森説にいう、労働條件の決定という經濟關係を基礎とする社會關係とは、社會關係としての勞資關係を労働條件の決定という角度、言葉を換えていえば、労働力の賣買關係、従つて當然そこにおける勞資の利害對立關係の面から眺めようとするものであることをも同時に示している。しかし社會關係としての勞資關係を、社會學的立場——むしろここでいう立場とは何であるかが問題であるけれども——からみると、ブリーフスも別にこれを指摘しているように、そこではヒエラルキーと紀律が問題と

され得るし、しかもこの點からみると經營の人的、社會的關係には種々なる状態がある。<sup>(註六)</sup> また同様に問題は勞資關係を從屬關係の種々の形態のものとしてみることもできるし、さらに同様のことは反對に對等と不對等關係の種々なる状態として考へることもできる。資本主義的勞資關係の本質が正に勞働者階級の從屬關係にあるという見方は、從來やや一般化して來ていたといつていい。さらに勞資關係を抗争と協調、對立と協力という點から吟味することもできるし、また別に凡そこのような見方の他に、色々な理由に基づく人間の<sup>(註七)</sup> 疎外やまた勞働の苦痛と喜び等の點からも勞資關係を眺めることもできる。

このように經營の社會關係である勞資關係をわれわれは色々な點から眺めることが出来る。従つて問題を多様に取り扱ひ得るわけであるが、しかしただ勞資關係の色々な面を多角的に、いわば羅列的に指摘することによつては必ずしも事態が究明されたことにはならない。むしろわれわれにとつて大事なことは、勞資關係のどの面を問題として取り上げるかをまず明かにすることである。そして勞資關係の色々な面のなかでどれを取り上げるかは、正に所謂「立場」の問題である。ところで確かに「立場」によつてわれわれが、問題を選定しているのであるが、しかし「立場」そのものは單に問題の選定を可能にするだけではなく、問題の實踐的解決の方向をも同時に與えるものであるし、またそうでなければならぬ。方法的には「立場」は正にこのように理解せられるが、さらにこの「立場」が人々の獨斷や主觀的恣意的判斷に據るものでないことを確めるために「立場」なるものは、それ自體のうちに含む問題解決の實踐

的方向が現實事態の歴史的發展傾向のうちに既に客觀的に明白に認められる、ものでなければならぬ。

(註三) G. Briefs, Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie, 1934, S. 105 ff.

(註四) 森五郎著 勞務管理 二二六—二二〇頁。

(註五) 同 改訂經營勞務管理論 三一—頁。

(註六) Briefs, aa.O. S. 87 ff.

(註七) Ebenda S. 13 ff.

三

經營はその生産目標に従つて土地、建物、機械器具、原料その他の必要材料を技術的觀點からこれを合理的に處置しなければならぬ。そしてこの際勞働者も亦、生産過程における人的要因として、機械や原料とともに技術的に合理的に處置されようとする。言葉を換えていえば、經營は何よりも生産目標に従つて經營内諸事物の——むしろここに人間の勞働力をも含めて——技術的合理化を圖ろうとする。かくして經營は、ここにまず技術的に合理的な生産體制として現われる。ただししかしこの生産の技術的合理化、いわば技術的合理的生産體制の確立と強化はそのものとして一義的に促進されるのではなく、一方では資金並にその他の勞働諸條件の如何、他方では企業の競争と獨占、これらの經濟的諸關係によつてかなりの影響を受ける。しかしここでは姑らくこれらの點を考慮外に置き、與えられた經營内外の經濟状態の下で事態の考究を進めるとすれば、一般

的にはまず次ぎのよういことができよう。即ち、經營は生産目標に従つて經營内諸事態の技術的合理化、或は資本主義的には時に露骨な生産の最大能率の確保を圖ろうとする。そしてこの際經營の雇主と被雇用者關係における人的、社會的關係が技術的に合理的、能率的な生産體制の保持を少くとも妨げないように、或はこれを満足に維持して行くために、ここに何らかの經營の配慮が行われる。そしてこのような意圖を持つ經營の態度は、生産の技術的合理的體制の保持の意圖とともに、經營には正に本來的な傾向であるといつていい。

今日一般に經營學者は、經營が一面において物的技術的體制であると同時に、他面においては人間の社會的體制であることを認めている。そして經營は元來この二面性を持つ存在であつて、しかも後者の人間の社會的一面を前者の物的技術的生產體制と矛盾することなく統一しようとするのが、生産目標に合理的に達しようとする經營の本來的努力の方向である。かくして經營の人的、社會的關係にはもともと經營のこのような努力方向が内在する。いい換えればそれは經營者の態度として經營の社會關係のなかに現われている。われわれが勞資關係と呼ぶのは正にこのような經營社會關係を指すのであつて資本主義の下においては、この勞資關係はそこにおける經營者の態度を主軸として構成されて行く。ただし勞資關係における經營者の態度に主軸的役割のあるのが認められるにしても、このことは經營者の意圖通りに常に事態が運ぶものであることを必ずしも意味するものではない。即ち、勞資關係における經營者の態度に對しては勞働者の態度が常に必ずしも從順に歩調を合わせるもので

はないからである。むしろ勞資双方の態度はここでは摩擦と抵抗、對立と抗争、鬭争の激化の種々なる様相を示す。いわば勞資關係における勞資双方の協力、經營社會體制の共同體化など、簡單には成立するものではない。

勞資關係は元來經營の物的技術的體制に對して矛盾のない、或はむしろこれをより合理的に能率的に確保し、強化しようこれに統一されようとする經營の人的社會的體制のうち具體化されるものである。勞資關係を凡そこのように考へ得るとしたなら、われわれはここでこの勞資關係を明かにするために、まずこの概念と問題の整理のために經營の人間問題、從來しばしばいわれて來た言葉でいえば、産業上の人間問題 Human Problems in Industry について若干觸れておく必要がある。

經營の人間問題は、既に先きに述べて來たところからも明かなように、基本的には二つのものである。即ち、その一つは生産過程における人的要因として、物的生産體制に技術的合理的に組み容れられている人間問題である。それは F. W. Taylor の「時間及び動作研究」と職能組織の問題に始まり、産業心理學——或は私はこれを能率心理學と呼んだことがある——と勞働生理學の研究を展開せしめた。凡そこれらの諸研究において問題にされている人間こそは正に生産、或は經營における人的要因としての人間である。これに對して他方、經營の人間問題は人間の社會的關係として物的技術的生產體制の合理的、能率的保持と促進のために果して如何なる關連を持つているか、いい換えれば、物的技術的生產體制を順調に押し進めるような状況にあるかどうかにかかつている。そして經營の人

間問題をこのような角度から眺めた場合に、ここに初めて勞資關係の問題が抽出されたことになる。従来一部の研究者の關心を僅かに捉えて来た勞働者心理學、並にブリーフスの經營社會學及びアメリカに誕生した産業社會學等における人間研究は、全面的にかつ意識的にという事はできないにしても、確かにその一面においては正に勞資關係の問題を指摘するようになっていた。所謂産業上の人間問題のなかで勞資關係の問題をこのように限定してかかることは、概念上は至極簡明であるにもかかわらず、私がまずここで二つの人間問題の區別を指摘しなければならぬ所以は、いうまでもなく一般には今日もなお、勞資關係の問題として元來區別されねばならぬ二つの經營人間問題を一緒に取り上げている場合をしばしば見かけるからである。

(註八) 森君の説くところに従うと——勞務管理 二一四—五頁——「資本と賃労働としての對立的關係にある勞資關係は同時に經營管理者と作業者としての協働關係にたつ從業關係という性質をもつ……私はこれを勞資關係の二重性と呼んでいるが、……いわゆる勞資關係は、より嚴密にいえば狹義の資本・賃労働關係をさすものであるが、しかしこれは他の契機である從業關係と現實においてはつきりはなせないところに問題がある。」ここに勞資關係の二重性と呼ばれるのは、經營の人間關係、或はもつと一般的にいって經營における人間問題の二重性であつてこれを勞資關係の二重性とみることは、聊か勞資關係を問題とする立場の不鮮明に基づくようにも思われて不適切である。またその謂う資本・賃

勞働の對立關係と從業關係としての生産的協働關係とは、現實において切り離せないことは事實であるが、ここで問題なのはわれわれが一體何を問題としようとするのか、どういふ點にかかつてい。そしてわれわれがここで勞資關係を問題とする「立場」を明かにしてかかれれば、論理的には問題は極めて明白なものとなる。(註九) 勞働者心理學については、私の舊著「經濟心理學」(昭和十年刊)を参考とせられたい。

四

聊か戻り道をしていったが、ここで本論の主題である勞資關係の歴史的發展の問題に立歸ることにしよう。既にみたように、勞資關係とは經營の物的技術的體制に對して、これに矛盾したり、對立したりすることのないように經營の人間的社會的體制を統一化しようとするところに成立する。そして勞資關係は所詮勞資双方の態度とその關連結合の仕方によつて變化するものではあるが、歴史的にはまず經營者の態度がここで主軸的役割を演じて来たと考えられる。そこで勞資關係の問題となるところの、率直にいえば、經營における勞資の生産協力がどのように歴史的に推移して來ているか、このことが明かにされることが望ましい。この點については、先きにブリーフス及び森兩氏の所説を參考のために例示したが、そこでも多少は勞資關係の歴史的發展が明かされている。そしてこの點については、森説が大體要を得ていると思うが、私はここでは多少別の言葉を用いることによつて勞資關係の歴史的發展を大體次ぎのように區別したいと考える。即ち、

- (1) 抑壓的勞資關係……(勞働者の隷屬關係)
- (2) 家長的勞資關係……(勞働者の從屬關係)
- (3) 勞資協調的勞資關係……(勞働者の從屬關係)
- (4) 産業民主主義的勞資關係……(勞資對等關係)

これに多少の説明を加えると、凡そ次ぎの通りである。第一の抑壓的勞資關係というのは何れの國においても大體産業革命の進展期に現われ、そこでは勞働者は正に賃金奴隷であるかの如くに扱われ、彼等の團結や團體行動、彼等の總ての反抗が抑壓されていた。勞働は文字通り資本に隷屬せしめられていたのであつたが、しかしここにも既にこの隷屬關係に對する色々な反抗と抵抗が勞働者の間に生れている。積極的な反抗がたとえ抑壓されても、例えばわが國の明治二、三十年代並にその後にもしばしば指摘されて來たように、一方では勞働者の逃亡が、そして他方では勞働者の道徳的廢類が、ともにいわば消極的抵抗の實を示していたとみていい。これを要するにこの抑壓的勞資關係においては、雇主は極めて粗野な態度で勞働者を生産に追いやるうとしていたと考えられる。

このような勞資關係のなお一般に存在するなかにあつて、まず若干の開明な雇主によつて家長的勞資關係 Patriarchism 或は Paternalism が出現し始めている。イギリスでは前世紀の前半期におけるロバート・オーエンがその典型的經營者であることが指摘される。わが國でも秀英社における佐久間貞一、三重紡の伊藤傳七、鐘紡の武藤山治等がここに指摘されて然るべき人物であろう。何れにしてもここでの勞資關係はさらに別に或は恩情主義、慈惠主義、或は經營家族主義など、種々に表現されるが、その本質は一方では

勞資關係の歴史的發展とわが國の勞資關係の特質

マインジャフトリックな經營社會體制の確立の信仰に基づき、他方では勞働者を好遇することがやがて經營的には償うものであると考へることにある。そしてこのことは具體的には各種の福利施設の發展に現われて來ている。しかし資本主義の發展とともに、當初は抑壓された勞働組合もやがては團結權が認められ、年とともにその團結力を強め、勞働組合を人がもはや無視することができなくなるに従つて、右の第一及び第二の勞資關係が反省されて、ここに勞資協調主義の勞資關係が出現し始める。イギリスではそれは前世紀の後半、就中、一八七〇年代に入つてからの例の新組合主義の擡頭の前後にやや注目すべき形態をとつている。そしてこの勞資協調主義は一方では勞働時間の短縮とより高い賃金の支拂とが却つて勞働生産性の増大を齎らすことによつて、ここに勞資の利害が一致するという認識がイギリスでは十時間法案 Ten Hours Bill (1947) の實施以後順次現實に確められて行つたことに基礎づけられるようになった。他方では勞資協調は既に前世紀の半頃以後において利潤分配の考慮と事實によつて支えられようとしていた。<sup>(註一〇)</sup>しかしながら勞働組合の發展を通して、勞働者は利潤分配についても疑念を持つとともに、一般に雇主側の勞資協調主義の強い主張と態度の下に立つことを欲しなくなる。そしてこれが、やがて産業民主主義的體制の出現を生み出すことになり、それがイギリスではホイットレー委員會の結論や一九二〇年のドイツの經營協議會法などに現われたことについては、既によく人々の知るところである。ただ第一次世界大戦時乃至その直後から後に、この産業民主主義的體制が一義的に擴大發展をしたわけではなく、一時は日獨伊などで

はいわば全體主義的勞資關係ともいべきものが現われていたことも周知の通りである。しかし第二次世界大戦後今日に至るまでの間に、再び産業民主主義的勞資關係が歐洲諸國に出現している。そして戦後各國における經濟復興の強い要請の下では、もはや勞働者側の積極的協力なくしては、生産性の向上が考えられないというのが今日や一般化している見解であるともみることできる。

凡そ右に概括的に説明したように勞資關係は歴史的には、大體四つの形態乃至段階を順を追って動いて行くと考えられる。そしてむしろこの歴史的発展は一言でいえば勞働組合の出現とその発展とに對峙しつつ、かなりの歴史的必然性をもつて動いて行く。かくしてそこに認められる發展の傾向は、まず雇主の態度においては抑壓的なものから、經營家族主義的なものへ、さらにこれを超えて勞資協調から、何とかして勞働者や勞働組合の積極的な生産協力を得たいという要望へと動く。またこのような勞資關係の歴史的発展を勞資間の從屬關係の點でみると、勞働の資本に對する從屬の度は段々と薄れると同時に、勞資協調主義の場合には既に勞資對等の傾向が現われ始め、後には從屬から對等關係へと移つて行く。そしてこのように隷屬から對等關係への移行と共に、漸次これによつて勞働者も亦生産者としては生産活動の擔い手であるという態度が現われて来る。ほほこのように考えることができると思ふれば、このような勞資關係の發展傾向は、經營の人間の社會的體制を物的技術的生產體制に矛盾なく統一せしめようとする傾向の發展方向を、明かに示しているものといつていい。そこで先きに一言しておいたように、この歴史的發展傾向によつて檢證された「立場」で勞資關係を考究す

(註一) 松島靜雄氏は「勞働社會學の當面する三つの研究課題」(「日本社會學の課題」中に收められた論文)のなかで、われわれの學的認識における「立場性」を強く主張している。氏の謂う「立場性」の持つ實踐的認識については、私も全く同意を表したと思ふが、「階級關係の矛盾」近代社會としての苦惱を、大衆の意欲と立場に立ち、忠實に抽出することこそ、勞働社會學の本來的な任務である」といわれる點については、氏の探られようとする「立場」が獨斷に基づくものでないことを、別の機會にでも詳細にこれを明かにして頂ければ、一般の理解をより深めることになるだらうと思ふ。

五

勞資關係は前述のように歴史的に發展するにしても、そこには時には多少の停滞もあれば、また若干の後退さえ現われることもある。さらに私はそこに歴史的發展の四形態を指摘したに止まるけれども、その各々の形態については歴史的現實的にはなお形態を異にするると判斷し得るに近い程度にかけ離れた状態もあり得ることも考えられる。従つて勞資關係の歴史的發展については、當然のことながら、各國の場合について詳細に事態が明かにされることが望ましい。このような期待をいだきつつ、私はここでわが國の今日の勞資關係の特質について次に若干のことを考えておきたいと思ふ。

率直にいつて私は、日本の今日の勞資關係は歴史發展的には高々家長的勞資關係と勞資協調的勞資關係の中間にある、といつていいと考へる。森君はかつて行つたわが國の勞務管理の實證的研究にお

勞資關係の歴史的發展とわが國の勞資關係の特質

ること、いい換へると勞資關係問題を取り上げることが、ここで重要であることが再認識されておく必要がある。なおこのことを論理的、方法的にいえば、われわれにとつてまず必要な「立場」は勞資關係の概念規定のなかで假説的に取りあげられるのであるが、やがてその「立場」は勞資關係の歴史的發展のなかで十分に檢證され得るものでなければならぬ。もしここで十分の檢證をなされ得ないものであれば、その「立場」は所詮獨斷に基づくものであるといふ批判を免れることができないであらう。

(註一〇) 今日残されている色々な文獻から判斷しても、十九世紀の後半にはイギリスでは勞資關係問題に對する一般の關心の度が増している。これらの點について幾つかの文獻の検討を別の機會に行いたいと思ふが、ここではこれらの文獻の一つである G. Morrison, An Essay on the Relations between Labour and Capital, London 1884. から、利潤分配についての左の一言を参考のためにここに引用しておこう。即ち、著者モリソンのいうところによれば (pp. 113-4) 「勞働者に利潤を分與するところは彼等に對し熱心に動き、彼等の知力と體力とを用いて事業の發展を促進するよう促すことになるし、勞働者各人は自分の義務を果すことに對し、かつまた他の勞働者が同様にその義務を果しているかどうかに對して、關心を持つようにもなるであらう。」(註一一) 漢利重隆氏も最近の論文のなかで勞資關係の發展について、ほほ私と同様の見解を述べている(同氏編 勞務管理「經營學講座」五〇—五一頁 參照)。

いて、主要企業における勞務管理近代化の類型を(リファインされた經營家族主義的類型と、(b)日本的に修正された制度的合理主義的類型とに大別してあり、さらにまた別に「ひつききよう歴史的には十九世紀後期から一九〇〇年初期に一般化した、緩和的勞資關係こそが現在わが國勞資關係の主流であるといつてよい」し、またわが國勞資關係の特徴は「緩和的勞資關係を基調としつつも、左右に動搖する傾向を多分にはらんだ關係にあるともいえよう」とも述べている(註一二)。この見方と私の見方との間には幾分のズレが認められる。問題は緩和的勞資關係、私の謂う勞資協調的勞資關係の前段階にある經營家族主義的傾向の殘存に對して私がかんがひのウェイトをおき、民主的勞資關係、私のいう産業民主主義的勞資關係の方向の現存についてはそれほどの重要性を認めないことにある。もとよりこのような現狀判斷については、相當慎重な實證的研究を必要とするのであるが、しかしそれでもなお一般的には次ぎのよういふことができるであらうと思ふ。

即ち、戦後の今日は戦前に較べて勞働組合の存在については全く大きな事情變化を経験している。しかしこの大きな事情變化にもかかわらず、依然として家長的勞資關係が今日なお諸處に殘存しており、しかもその家長的傾向のかなり度の強い状態が現存している。松島靜雄氏の調査對象となつた「日鐵山」の場合の如きは、今日必ずしも珍らしい例外だとは斷定し得ない許りではなく、むしろかなり多くの企業において非近代的な諸傾向が多少ともに残つていていふのがなお一般の實情である。果してそうだとすれば、勞働組合の存在を前提とする勞資關係 Union-Management Relations の

近代化傾向よりも、より重要なのはこの過去からの残存傾向である  
と判断することが決して誤りではない。なおまた労働組合のやや廣  
汎な存在にもかかわらず、率直にいつて、わが國では産業民主主義  
の名に該当するだけの労資關係上の事實は殆んど全く存在しない。  
なるほど終戦直後昭和二十一年には「經營參加」についての労働組  
合の要求には全く強烈なものがあつた。しかし残念ながら、わが勞  
働組合の力の不足は到底その要求を實現すべくもなく、後退せざる  
を得なかつた。このこと自體は、ヨーロッパ諸國の例に學んで、か  
つこれに刺戟されて要求としてはわが労働組合の腦裡にそれが浮ん  
で来るけれども、力これに及ばず、實體がこれにそわないことを意  
味するものに他ならない。このようにも考えられる。かくしてわが  
國の勞資關係の實情は決して産業民主主義的段階とは今のところ何  
の縁もないのであつて、現状は明白にそれ以前の段階であるといえ  
る。しかも勞資協調的段階では、一應既に労働組合の存在がもはや  
無視すべからざるものであると同時に、雇主が明白にこのことを前  
提として協調主義の態度に出る。ところがわが國の場合には、果し  
て労働組合の存在がそれほど確固としていられるかどうか、少くとも雇  
主の態度のなかでは既に確固たる場を占めていられるかどうか。この點  
についてはまだそれほど樂觀は許されない。組合が分裂し、第二  
組合が出来る可能性が完全に拂拭されていないし、組合は概して企  
業別組合であるし、雇主團體の存在は一步一步後退しているし、企  
業別組合は所謂上部團體の指令下にあつても、半面企業別組合の枠  
を依然として超えようとしていない。勞組法第七條の規定にもかか  
わらず、不當労働行為の傾向はむしろ根深く強いもののあるのが感

ぜられる。このような諸事態を前提としていえば、組合經營關係  
が諸外國で既に經驗済みのように産業民主主義的方向に前進すると  
いうよりは、少くとも戦後十年餘の今日までの傾向としてはそれが  
むしろ逆行し、後退しつつあるといえる。そして現状は勞資協調主  
義的傾向が高々なことであり、さらに實態的にはなおこれから幾分  
か後退させようとするのが至當であると考えられる。  
本論に許された紙数の關係でここで筆を擱かざるを得ないが、私  
がここに結論的に指摘したわが國勞資關係についての、歴史的段階  
的特質はもとより勞資關係の具體的な諸問題の實證的な研究によつ  
て今後補足されねばならぬ。しかし假りに私のような見方をするこ  
とが許されるとするならば、勞資關係上の諸問題についての實踐的な  
ものは總て、いうまでもなく、現状からどうすれば抜けて行くこ  
とができるか、また如何にしてわれわれは前進・進歩の途を行くこ  
とができるかという判断に基づかねばならない。そしてここで現状  
の歴史的段階的認識が何よりも重要だということになる。しかも勞  
資關係上の諸問題については、とかくこの點が多少ともに輕視され  
がちであるのは甚だ遺憾千萬のことである。例えば、藻利氏でさえ  
も「狹義の勞務管理の諸問題は、これを、労働者の生活保障の問題  
および労働者の經營參加の問題に概括しうるであらう」と述べてい  
る。勞資關係問題の方向を一般的に示すものとしては、私はこの見  
解に異論をさしはさむ餘地はない。しかしもしこの見解が今日のお  
が國の勞資關係にも直ちに當てはめようと考へられているものとし  
たなら、少くとも私は經營參加問題をここに簡單に出すような餘地  
のまずないことをいわなければならぬ。勞資關係に關する歴史的

段階的認識はこの故に重要であるのである。

- (註一三) 野田信夫・森五郎編著 勞務管理近代化の實例 四二六頁。  
(註一四) 森五郎著 勞務管理 二三八―九頁。  
(註一五) 松島靜雄・北川隆吉 「わが國における勞務管理の特質とその限界をめぐる問題」(東大教養學部社會科學紀要 第五輯)  
(註一六) 藻利重隆編 勞務管理 五六頁。  
(一九五六・七・九)

三田學會雜誌

第四十九卷 第八號 目次

論 說

貿易政策の價格調整效果の分析……………白石 孝

——四つのケース——

ソ連における重工業優先論……………加藤 寛

經營生産組織形態の史的展開……………野口 祐

書評及び紹介

Hollis B. Chenery: The Application of Investment Criteria. ……鈴木 諒一

Walter Galenson & Harvey Leibenstein: Investment Criteria, Productivity and Economic Development. ……鈴木 諒一

Shimamura Takeru 著 『經濟分析の歴史I』……………山部 徳雄

東畑 精一 著 『經濟分析の歴史II』……………山部 徳雄

道家忠道・成瀬治 著 『アインツ——歴史の反省——』……………飯田 鼎

明礬取引小史……………渡邊 國廣

經濟學關係文献目錄