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

Title	労使協議に関する問題
Sub Title	Some problems of co-operation between employers and workers
Author	藤林, 敬三
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1959
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.52, No.2 (1959. 2) ,p.105(1)- 122(18)
JaLC DOI	10.14991/001.19590201-0001
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19590201-0001

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

木下和夫・藤田晴・橋本徹著『現代財政政策の理論』……古田精司（六六）

坂田吉雄編『明治前半期のナショナリズム』……白井厚（七二）

A・R・ショイエン『チャーチストの挑戦』……野地洋行（七六）

「戦後英国における独占規制政策の効果」……丸尾直美（八二）

労使協議に関する問題

藤林敬三

（はしがき）

一　国際労働機構（ILO）における労使協力問題

二　労使協力体制成立の一般的前提

三　イギリスにおける労使協議制をめぐる二つの見解――コールとクレッグの見解について

（はしがき）

従来、あるいは能率の増進といい、あるいは産業合理化の発展というように、いろいろにいわれて来たけれども、今日いう「生産性の向上」は産業発展の本来の目標である。そしてこの産業発展の本来の目標である生産性の向上に関連して、もともと労使関係上の問題がとりあげられてきている、とみることもできる。歴史的にはこのように考えられるのであるが、現在、世界各国において生産性の向上が熱心に問題とされているのは、いうまでもなく、第二次世界大戦後の各国における経済復興の緊切な時代的要請に基づくものであり、わけても西ドイツとともにわが国のごときも、敗戦国として経済復興のための生産性向上という課題に対しては、何よりも重大な関心を持たざるをえなかった。かつまた生産性の向上のためには、労使協力体制の確立が重要であることも、今さら多言を要しないところである。わが国でも最近、日本生産性本部で労使協議制の確立のための方針を決定しているし、一般にこの問題に関する関心も高まりつつある。そして私自身も一昨年秋、本誌（第五十巻）記念論文集中に「わが国における労使協議制の問題」という一文を掲げておいたが、本論においては私は、私のこの論文をいささか補足する意味で、ILO並びにイギリスにおける労使協議制の問題の推移に顧み、問題の核心を一層明らかにしたいと考えている。ただ本論はすでに一昨年の夏、右の拙論にさき立って執筆したものであり、その後検討すべき文献等を手にし得ているのであるが、十分の余暇もないので、いずれ別の機会に本論を補足しうることもあろうと思うので、一応このままで公表することとする。

一　国際労働機構（ＩＬＯ）における労使協力問題

いずれの国においても、生産性の向上が特に緊切な要請となる場合には――戦争の場合がその最も顕著な例であるが――各国ともに、おのおのの産業経済的、社会的、政治的諸情勢に応じて、適宜に労使協力体制の確立を図ってきている。またＩＬＯのごときも、従来この問題に対して繰り返し重大な関心を示してきていた。すなわち、一九四〇年二月に開かれたＩＬＯ理事会において、同年六月開催予定の第二六回総会の議題として「公の機関、労働者団体および使用者団体間の協力方法に関する問題」をあげることを可決した。しかし、やがてまもなく欧州に大戦が勃発し、この総会は開かれないままになってしまった。ただし戦争の勃発は政府と労使の三者間の協力をより緊切なものとしたのであって、ＩＬＯは翌一九四一年にニューヨークで特別総会を開き、そこで若干の決議を行なっており、そのなかに労使協力に関するものが含まれている。すなわち、戦時中はむろんのこと、戦後には戦時経済から平時経済への移行と経済復興のために重要であるが、なお一般的にはすべての国民にとって、政府と労使の各団体の三者間の協力が経済的、社会的発展のためにますます重要であることを認めて、次ぎの点を明らかにしている。「真の協力は労働者と使用者の結社の自由を保障する民主主義的政治体制の枠内においてのみ可能である」「協力原理の適用については、労働者と使用者をおのおの代表する産業上の団結権が国家によって確認されていることと、労働者と使用者の各団体が相互におのおの他の代表権を認めていることとが、必須の条件である」(注)

(注)　ILO: Co-operation between Public Authorities and Employers' and Workers' Organizations, ILo Conference 34 th session, Report VI, 1951, pp. 1～2.

ＩＬＯはその後一九四四年のフィラデルフィア宣言のなかで、「団体交渉権の実効的な承認、生産能率の不断の改善に関する経営と労働の協力、および社会的、経済的諸方策の作定と適用に関する労働者と使用者の協力」を達成するための計画を諸国に促すことが、ＩＬＯの厳粛な義務であることを確認している。このような一連の事実を背景として、ＩＬＯは一九四七年以後、戦後各国の経済復興のための労使協力問題の討究を始め、(注1)遂に一九五二年の第三五回総会において「企業における使用者と労働者との間の協議および協力に関する勧告」とこれに付帯する決議とを採択した。この決議のなかで、「相互信頼の上にたつ労使間の協議と協力とは企業の能率と生産性に重要な貢献をするとともに、労働者の社会的、経済的福祉に貢献することを労使双方が認識し、また企業における労使間の協議と協力を勧奨することが国家の利益であることを政府もまたよくこれを知っている」ことを明言している。そしてここで採択された勧告に従えば、「使用者と労働者の相互に関心のある事項で、団体交

渉制度の範囲内にないもの、また雇用条件の決定に関する他の制度によって通常取り扱われないものについて、企業における使用者と労働者との間の協議および協力を促進するため適当な措置を執るべきである」勧告の主文はこのように簡単であるが、ここにわれわれが今日労使協力の問題を考える場合に、当然考慮すべき基本的な原則が明示されている。すなわち、それは一言でいえば、労働組合の存在を十分に認めた上で、労使協力が可能であるという点である。労働者の団結権、団体交渉権、さらに争議権が明確に認められた上で、労使協力問題が初めて問題となりうることを、ＩＬＯがここで再確認しているといっていい。(注2)

(注一)　この点については前出の（注）（二頁参照）に示したものの他、左記のものをここに示しておきたい。

ILO: Co-operation in Industry, 1951.

ILO: Co-operation between Employers and Workers at the Level of the Undertaking, ILo Conference 35th session, Report VI (a) (1), 1951.

(注二)　ＩＬＯは、一九五二年の第三五回総会で、労使協力に関する勧告を採択するに先き立って、次ぎのように労働関係上の諸問題についての条約や勧告を採択してきている。すなわち、一九四八年の第三一回総会では「結社の自由および団結権の擁護に関する条約」翌年の第三二回総会では「団結権および団体交渉権についての原則の適用に関する条約」そして一九五一年の第三四回総会では「労働協約に関する勧告」と「任意調停および任意仲裁に関する勧告」などがそれである。このように団結権、団体交渉権、争議権が今ざらのように、ＩＬＯ総会において確認されていること、しかもそれらが、一九四七年以後労使協力問題が問題となり出したことに沿って、順次取りあげられてきていること、このことはまさに、労使協力体制の確立のためには、何よりも労働組合の存在が十分に確認されねばならぬことを意味していたといっていい。ＩＬＯにおける労使協力の原則の承認に先き立ってとられたこれらの措置については、後にも述べるように、われわれの場合には殊に留意すべきであるであろう。

戦時中には交戦各国はおのおの自国の軍需生産の増強のために、なんらかの仕方で労使の協力体制を確立している。戦時中には一般に愛国的感情のために、かつまた戦争を勝利に導こうとする全国民に共通する目標の下で、労使協力、労使関係の平穏な状態を維持することが比較的容易となるが、しかしこの場合でも先きにも指摘したように、自由、民主主義国においては労働組合の存在が基本的にはおびやかされることがなかった。(注)戦時中の愛国心の前にも労働者の団結権の保障が重視されたことは、戦後、各国の経済復興の過程における生産性向上のための労使協力の前に、相対的にはさらにより重大な問題とならざるをえなかった。すでに労働組合運動の長い

歴史を持ち、労働組合の存在が産業経済的にも、社会的にももはやまったく軽視することのできない状態にまでなっているところにおいて、また事実労働組合の存在が確固たるものであればこそ、労使協力問題に対して組合の存在理由がいささかでも減殺されるようなことにでもなれば、それこそまさに重大な問題とならざるをえない。すなわち、生産性の向上は労使双方にとって基本的に重要であり、この生産性の向上のためには何よりも労使の協力が必要である。言葉を換えていえば、労使協力は平和的、協調的な労使関係の維持においてよりよく満たされ、それはまさに産業平和の存続によって理想化される。もしこのように考えられて行くとすれば、労働争議の発生は極力避けられるべきであり、したがってまたこれを極言すれば、この論理は争議権の制限抑圧、さらに遡っていえば、団体交渉権から、団結権の制限にまでもいたらないとはかぎらない。戦時中に産業報国会の出現の前に、わが国の労働組合が遂にその姿を没せざるをえなかったのは、まさに以上の論理をわれわれ自身が具体的に経験したことである。欧米諸国の場合にも、全然この種の危険が労働組合によって感ぜられないわけではない。そこでＩＬＯの労使協力に関する勧告が、前述のように団体交渉の対象事項を除いたところに協力体制の成立することを期待しているのは、まさに団体交渉を労使協力のゆえをもって妨げないようにすること、したがってまた団体交渉を中心として、一方では争議権を、他方では団結権を抑制しようともしないことを明らかにしているものであるといっていい。このようにして極端ないい方をすれば、労働組合は労使協力の努力をしながら、自らは一切の行動の自由を確保している、ということにもなる。

（注）　わが国では、周知のように、戦争が始まると間もなく、産業報国運動の展開の前に労働組合運動は押しのけられ、官民共同の努力の下で諸所に出現した産業報国会が、各企業における生産増強のための労使協力の組織となり、これが労働組合の存在を遂に圧殺してしまった。これがわれわれがかつて経験したところのことがらである。

二　労使協力体制成立の一般的前提

労使協力に関する一九五二年のＩＬＯの勧告は、その第二項において労使協力体制が各国の「国内の慣習または慣行に従って」確立されるべきことを指示している。そして事実、欧米諸国における労使協力体制は、まったく各国の国情に応じて種々様々である。したがってまたこれら種々の制度を前にして、「生産性の向上と労使協力」の問題は各国において色々に論ぜられているようにも思われる。たとえば、一九五一年の西ドイツにおける鉱山と製鉄における共同決定法、ついで一九五二年の同国の経営組織法によるいわゆる経営参加の是認こそは、まさに労使協力のやや徹底した形態の一つであると見做され得るものである。既に私は別の機会に指摘したことであるが、確かに西ドイツの労使関係は著しく安定していて、英米仏に対して、またわが国に対しても比較しようもないほどである。（注一）しかしこの共同決定権の確立は今日の西ドイツの労働者にとっては必ずしも生産性向上のための制度であるとも考えられていないようである。確かにドイツにおける共同決定権の確立、日本風にいえば経営参加問題、いわば産業民主主義の問題はすでに長い歴史を持っている。西ドイツの経営組織法はかつてワイマール憲法下に制定された経営協議会法（一九二〇年）の再現ともみられるし、さらにこの歴史は前世紀にまで遡るべきものを持っているといわれている。ドイツの労働者にとっては、経営参加、別の言葉でいえば、産業民主主義の発展が軽視することのできない念願であって、特にそれが生産性向上、わけても特定の時代的要請である生産性向上のための、労使協力体制の確立を意味する以上のものを持っているのは、おそらく何人も否定しえないところであろう。しかしそれだからといって、ドイツにおける経営参加問題が生産性向上の問題に対して全然無関連であるとはいえない。一九二〇年の経営協議会法にしても、また一九五二年の経営組織法にしても、ともに敗戦ドイツ経済の復興に当ってかなり重要な意義を持っているとみるべきである。それゆえにこそ経営者のなかには、労働者に対して共同決定権（Mitbestimmungsrecht）を認めたことは、西ドイツの産業復興のための妥協であったという見解を持つものさえある。

西ドイツ労働者の経営参加問題に比較すれば、今日イギリスにおける労使合同協議会（Joint Consultation）の問題は、はるかにＩＬＯの勧告に近い問題を展開している。すなわち、イギリスでは生産性向上の問題に関連して、第一次大戦中から戦後にかけての、例のホイットレー委員会制の経験があり、さらに第二次世界大戦中には合同生産委員会（Joint Production Committee）の経験があって、これらがある意味では今日問題である労使合同協議会の歴史的な前駆をなしており、ここではむしろより直接的には生産性の向上という問題が明確に意識されている。そこでわれわれにとってはこのイギリスにおける労使協議会をめぐる若干の見解を中心に、まず労使協力に関する一般的な問題をここに指摘しておくことが甚だ興味のあることと思われる。けだし後にも詳論するように、戦後最近に至るまで、生産性向上と労使協力に関する問題については、不幸にしてわれわれの場合にはまだ基本的な問題がどこにあるかさえも明らかにされていない状態であるので、（注二）諸外国、わけてもイギリスにおける若干の見解を吟味してみることが、われわれにとっては多少ともに意義のあることになると思われるからである。

（注一）　藤林敬三編　労働争議と新しい労使関係　二―四頁　参照。

（注二）　最近、すなわち、昭和三二年九月五日、日本生産性本部は、「生産性と労使協議制」に関する方針を決定した。それは大体ＩＬＯの勧告の線に沿ったものであって、遅ればせながら、これは確かに注目すべきことである。

先きにも一言したように、第二次世界大戦の終った後で、世界各国はそのおのおのの国情に応じて生産性の向上の必要を痛感し、これがためになんらかの仕方で労使協力体制の確立を要望してきている。イギリスでは終戦に先き立ってイギリス労働組合会議（TUC）は「戦後の改造に関する暫定報告」（一九四四年）において、政府の経済政策の決定を援助する「全国産業会議」のごとき機関を設けること、基礎産業の国有とそこにおける労働組合出身者の管理機構への登用を認めること、さらに民間産業の場合には賃金と雇用条件の団体交渉は従前の通りとして、新たに組合代表と雇主とからなる産業委員会（Industrial Boards）を設けて、産業発展のための協議と協労を行なわしめることなどを主張していた。(注一) そして周知のように、終戦後に成立した労働党内閣は基礎産業の国有化を行ない、そこで一方では管理機構に労働組合の幹部であったものを選任すること、他方では雇用条件ならびにその他労使双方にとって相互に関係のある諸事項についての労使合同協議機関を設置することを法令上明らかにした。また労働党内閣は、私企業の場合においても戦時中と同様に生産増強が緊切な問題であることを認めざるをえなかったのであり、かくして一九四七年一月に政府は労働大臣の諸問機関である「全国労使合同諮問会議」（National Joint Advisory Council）に対して私企業における労使合同協議制の復活の問題を諮問した。同会議はこれに応じてやがて雇主団体と労働組合とに対し、合同協議機関の設置を勧告した。その勧告は原則的に次ぎの点を明らかにしていた。(注二) すなわち、

(a) 合同協議機関は労使間に任意に設置され、かつ諸問機関的性格のものであること

(b) それは通常団体交渉によって取り扱われている雇用諸条件に関する問題を取り上げないこと

(c) 各産業自体の特殊の事情に応じて適切なる協議機関の形態を採用することと、工場ごとにこれを設置するか、もう少し広範域に及んで設置するか、を決定することは、各産業の自由に任されていること。

（注一） Flanders, A. and Clegg, M. A. ed. by; The System of Industrial Relations in Great Britain, 1954, p. 340.

（注二） Flanders, A.: Trade Unions, 1952, p. 125.

なおこの全国合同諮問会議の勧告の行なわれた後、労働省の行なった調査によれば、一九四九年末までに五四の主要産業のうち、二六がこの勧告に応じて工場に労使合同協議会を設置することとし、一七産業では個々の企業と労働者の発意に任せ、八産業は現存合同協議機関で十分であるとし、残りの三産業がまだなんらの決定をしていないという状態になっている。（Ibid., pp. 125-6.）これによって当時すでにイギリスの主要産業の大半に労使合同協議制がほぼ確立されていたことが明らかである。

「さらにここで便宜上一、二の事実を指摘しておきたいと思う。すなわち、右に指摘したような動きにも対応しつつ、一九四七年七月には雇主と労働組合の代表者とを含む「経済計画局」（Economic Planning Board）が新たに設けられているし、さらにその翌年には「英米生産性協議会」（The Anglo-American Council on Productivity）が創立され、これにはTUCの有力代表者が参加していたばかりではなく、TUCは十人からなる労働組合代表者の一団をアメリカに派遣し、アメリカの労働組合が同国の生産性の向上に対してどのような役割を演じているかを調査研究せしめることとした。そして注目すべきことには、この調査団はその報告書（TUC: Trade Unions and Productivity, 1950）の経済の部分において次ぎのように述べている。いわく「経営が進歩的であり、生産増強のために合理的に科学的管理の技術を用いようとしているところでは、組合はそれに協力する用意がなければならない。もし経営がむやみに積極的な態度に出ようとするなら、組合の効果的な活動の必要は一層大きい。それは新しい発展に結局反抗するためではなく、科学的管理の濫用を取り除き、それが誤って労働者を犠牲にして行なわれないようにするためである。経営が十分企業的、進歩的でなく、能率を増進し、価格低減によって市場を拡大することに熱意を示さない場合には、組合は経営に圧力を加えてこれを反省せしめる必要がある」(注)と。

（注） 産業民主主義研究所訳『米国労働組合と生産性の発達――英TUC代表の調査報告』（昭和三〇年一月刊）一八〇―一頁　参考。

さて第二次大戦後、イギリスにおいてこのように労使協力体制確立の問題が展開されてきたことについては、クレッグ（H. A. Clegg）らは次ぎのように述べている。(注) すなわち、このことについては、そこに何よりも完全雇用状態が存在していて、これを可能にしている。けだしこの場合「一方では雇主が労働力の供給とそれの利用の問題に重大な関心を持つようになり、他方では労働組合がその力を十分に持ちえて、もはや純然たる守勢の状態に陥らしめられるようなことがなくなった」からである。また雇用を維持し、インフレを抑制し、対外貿易関係を好都合に維持して行くことが国の経済統制政策の狙いとするところであって、労働組合はこのような経済政策の維持のために協力もし、これを推進せしめるための役割を演じえてきた。クレッグ達のおよそこのような言葉はきわめて簡単であるが、私は、そこに生産性向上のための労使協力の成立する前提として、二つの重要な点が指摘されているものと考えたい。その一つは労使の真に対等な関係の成立であり、他の一つは、生産性の向上が雇用を維持し、労働条件を改善し、一般に国民生活の向上を可能にするのであって、それがいわば福祉国家の充実のための基本的な問題を提供するものである、という認識である。

（注） Brentano, L.: Die Arbeitergilden der Gegenwart, II Bd. Zur Kritik der englischen Gewerkvereine, 1872, S. 26.

労使関係が実質的に対等関係であるという事実の上に、労使協力の可能性が与えられる。少なくともこのように考えることによって、われわれは過去におけるいわゆる平和な労使関係、安定した労使関係の成立の努力と今日の労使協力体制の確立の努力とを初めてよく区別することができる。たとえば、今日の労使協力の問題が戦時中わが国やドイツにおいてみられたような全体主義的労使関係、いわば労使一体的労使関係と区別せられるのも、まさに右の点においてである。すなわち、全体主義の下では経営者と労働者とは、指導と被指導の関係におかれていて、ここでは労使の対等関係を主張し、これを狙いとする自由にして民主主義的な労働組合の存在は認められない。ここに大きな相違のあったことは、すでによく知られているところである。さらにもっと過去に遡ってみれば、いずれの国においても、前世紀以来、多少とも組合運動が活発であり、労働組合の存在がもはやそれほど軽視しえないようになると、いわゆる労使協調のための諸努力が生れている。産業発展の先進国であったイギリスで、利潤分配が行なわれ出したのは十九世紀の半ばに達する以前のことであった。その後十九世紀の後半以後、各国において開明なる雇主の下で与えられる利潤分配であるとか、あるいは各種の福利施設の展開であるとか、さらに一般に労働諸条件の引き上げであるとか、およそこれらの努力によって比較的平穏な労使関係の維持が試みられ、それがある程度まで効を奏していたのは事実である。しかしわれわれがここで看過してならないことは、この場合にはいぜんとして労働者の雇主に対する資本主義的従属関係が基本的に払拭されえていたわけではないという点である。このようにしてわれわれが、今日の労使協力の問題を過去におけるもろもろの労使協調的努力と同一に論ずることの不適切であることを、まず知っておくことが何よりも重要なことである。クレッグ達はまた別に「おそらく労使合同協議制の歴史がわれわれに教える最も重要な点は、労使合同協議制の要望が広まるのが単に完全雇用の時期だけにかぎられているということにある」といっている。（注）したがってイギリスについていえば、それは戦争中と戦後の今日のことである。

（注） Flanders, A. and Clegg, H. A.: System p. 364.

クレッグ達は労使協力の成立の条件として完全雇用状態の存在をこのように重視するのであるが、これにいささか解説を加えていえば、次ぎのように考えられる。すなわち、完全雇用状態でないところにおいては、この事情に応じて労働組合は多少ともに守勢の状態におかれざるをえない。そしてこの場合に労働組合にとって第一の、かつ最大の課題は組合員の利益を守ることである。しかもこの際あえて経営に協力するとすれば、この組合の第一の課題がぼかされるばかりではなく、組合は必ずしも対等ではない労使関係のなかで自らの力を弱めることにもなる。したがってこれは組合の自ら択ぶべき途でないことが明らかであろう。（注）

（注） このような考え方、すなわち、労働組合の在り方と労使協力に関するクレッグの見解は、かれの著作、Industrial Democracy and Nationalization, A Study prepared for the Fabian Society, 1951. において十分明らかにされている。本論でもこのクレッグの見解には後に再び関説するつもりである。

またクレッグとは色々な点でいささか見解を異にしているフランダース A. Flanders も亦次のように述べている。（注）すなわち「労働組合の経営に対する態度は完全雇用状態の存在によって変化してきている」慢性的失業の現われている時期には、労働組合は失業の危険を懼れて新機械の採用、労働節約的諸施設の導入に対しそれほどの熱意を示しえない。ところが「完全雇用状態の存在は、徐々に、しかし確実に（労働組合が従来とってきた）生産に対する消極的にして無関心な態度を生ぜしめていた懸念を取り除くのに役立ってきた。いな、それ以上に、完全雇用状態の存在は同時に労働組合の役員の間に、もしかれらが組合員の生活水準の維持改善を欲するなら、産業能率の増進のために多少のことをなさざるをえない、とい

う自覚をもたらしている」そしてこのような労働組合の自覚は、先きにも一言触れたように、大体TUCの態度のうちにも明らかである。ところで、生産性の向上が労働者の生活向上のために必須のことであるという認識が、労使協力体制の成立のために必要であることはいうまでもない。しかもそれがフランダースのいうように、完全雇用状態の存在によって労働組合のうちに現われてくるとみることができるとすれば、クレッグのいうように、完全雇用状態の存在こそが帰するところ生産性向上のための労使協力体制成立のための唯一の基本的条件である、といってもいいように思われる。

(注) Flanders, A.: Trade Unions, p. 127.

しかし私自身は、一般に、いい換えれば、各国に共通して、このようにいいうるかどうかについては多少躊躇せざるを得ない。けだしイギリスの場合には、そこに長い労働組合の歴史があることと、わけてもイギリス労働組合の――後にもこの点には触れるつもりであるが――自由にして民主主義的な考え方と態度の、やや徹底したもののあることとを忘れてはならないからである。そしてこの点においては、他の諸国の労働組合とイギリスの労働組合との間にはかなりの相違のあることが、それゆえに重要であって、クレッグ達の見解をここに一般化することはいささか不適切であるという他ないことになるであろう。しかしまたそれだけにイギリスにおけるこの

ようなやや徹底した考え方をとり出してみることは、わけてもわが国の場合のように、ある意味においては確かに奇妙な労使関係をその特質において一層明らかにするために、かえって大いに有意義であるともいうべきである。この意味においてなお若干のことをここに付言しておきたいと思う。

労働組合が自ら、生産性の向上が労働条件の改善と労働者の生活の一般的向上、またさらに福祉国家の実現のための必須の条件であることを認めるようになるためには、なるほど客観的には完全雇用状態の出現が必要であるとしても、同時に主体的にはここで労働組合の態度の変化がなければならない。ところが、組合の態度のこのような変化は、理論的にも実践的にも、組合が単に経済闘争主義に立っているばかりではなく、さらにそこに徹底した即現実的な立場がとられていることが必要である。周知のように、わが国では現に総評のごときは、今日ではその日常運動においては経済闘争に主点をおきつつ、かつその態度がきわめて現実的であると考えられるにもかかわらず、ただ他方その左翼理論的立場とそのイデオロギーのために、生産性向上には協力しえないことを明らかにしている。しかしこれに対照してみると、イギリスの労働組合の態度はすでに著しく違ってきている。

すなわち、イギリスの労働組合は一九二六年のゼネ・ストの失敗の後では、従来多少は極左的、サンディカリスト的であった態度を自己反省している。当時TUC総評議会の書記であったシトライン

Walter Citrine は、その翌年ある機会に次ぎのような見解を述べている。それによれば、労働組合は「最も科学的な生産方法の発展、無駄と有害な生産制限の排除、摩擦と避けうるような抗争の原因の除去、生活水準の向上と雇用諸条件のたえざる改善を可能ならしめるよう、できるだけ生産を増大せしめることなどによって、産業を最高生産能率の状態にまで引きあげるための労使共同の努力に」積極的に参加する用意がある。シトラインのこのような見解を具体化するために、やがてモンド・ターナー会談 The Mond-Turner discussions (1927-9) が開かれ、そこで雇主団体は永続的な協力機関の設置には賛成しなかったけれども、経済的諸事項に関する特定の協議機関の創設に同意した。当時のTUCの会長 B. Turner と帝国化学工業社の A. Mond 社長を中心とする労使代表者間に持たれたこの会談は、TUCと全国的な雇主団体との間の協議によって労使間に共通の関心事項を解決しようとした最初の試みであった。すでに一九二〇年代、特に一九二六年のゼネストが組合の敗北に帰した後に、TUCの考え方と態度がきわめて現実的なものに変化したことによって、一般的には生産性向上のための労使協力体制成立の素地がそこに創り出されつつあったといっていい。そしてこれが第二次世界大戦後の今日、イギリスにおける労使合同協議制の発展を可能にしている一つの重要な点である。

三　イギリスにおける労使協議制をめぐる二つの見解――コールとクレッグの見解について

前節（六頁注二参照）のうちにも指摘しておいたように、戦後数年にしてイギリスの主要産業の大半のものには、労使協力体制が成立するようになっていたと考えられるが、しかしもとより労使全国協議会が果してどの程度に、またどのように存在しているかは、産業により、企業によって著しく違っている。すなわち、合同協議会がまったく成功をおさめている企業もあるし、また単に権限のかぎられた工場委員会が存する程度にすぎない企業もあるし、さらに合同協議制の利益を知っているが、しかし、なんらこの種の機関を持っていない企業も存在する。(注一) このような状態において、生産性の向上とこのための労使協力問題に対する労働組合の態度もまた必ずしも一つではない。組合幹部のなかには、労使合同協議制をもって労働者の産業管理への踏み台であると考え、それが労働者にとっては将来の産業管理の責任を果しうる準備のために、経営について多少のことを知る機会を提供するものであると考えようとするものがある。これに対して他方では、たとえ国有化された産業にあってさえ、雇主との協力に対しては疑惑を持つものもある。(注二) なおイギリスの国有産業の場合には、すでに一言したように、その管理機構のメンバーとして労働組合の幹部から若干名が選ばれることになっている。しかしここで労働者の直接経営参加が認められたのではなく、

その任命時に組合役員であったものは、当該産業に関する専門的知見を持つものとして主務大臣によって選ばれるのであって、選ばれた以上、かれは国有産業の公共性のために、その責を果さねばならない。このためにかれは任命と同時に組合役員の地位を去り、組合との関係を一切絶つことになっている。そしてまた他方労働組合の側からみても、組合が自らの代表者を国有産業の管理機構に送り込むことによって、経営参加を実現することは組合が経営の責任の一半を分担することになり、これがひいては本来の組合活動を多少とも制肘することになる。したがって組合はこの点に対して多大の懸念を持たざるをえないというのが、イギリスの労働組合に支配的な態度であると思われる。しかしそれでも、労働者の直接経営参加を繰り返し要望している労働組合もないではないのであって、イギリスにおいても今後ともにここに重要な問題があることが明らかであろう。

（注一） Flanders, A. and Clegg, M. A., ed. by: The System of Ind. Rel. in G. B., p. 343.

なおこの点については、全国産業心理学研究所の調査があり（National Institute of Industrial Psychology: Joint Consultation in British Industry, 1952）、幸いにしてこの調査については、田杉競氏の論文「イギリスの労使協議制」中に紹介されているので、これを参考にされるのもよい。（高瀬荘太郎編『労使協力と会社経営』二三四頁以降　参考）

（注二） Flanders, A. Trade Unions, p. 126.

ここでまず労使協力に関する右の基本的な問題に触れておきたいと思う。

生産性の向上のために、労使の協力体制がなんらかの形態でできあがることが望ましいのはいうまでもないが、労使協力の途はまさに多様である。労使協議制はもちろんその一つの方法にすぎない。しかしここには基本的な問題が含まれているので、これを明らかにすることこそ労使協力の問題を一般的に明確にするゆえんである。

労使協力問題に関連する第一の問題は、労働組合の存在を拒否したり、否定したりしないことである。この点はすでに本論の初めに指摘したのでここにこれを繰り返す必要はない。そこで第二に、労働組合の存在を前提としながら、労使間の団体交渉の対象とされてきたことから以外に、広く経営の諸般の事項に及んで、労使間に十分の協議を遂げることが、生産性の向上のためには望ましい。ところが、この労使協議は基本的には二つに区別される。その一つは協議による最後的決定は経営者が行なう場合であり、他の一つは労使のいわば共同管理、組合の経営参加が認められる場合である。ヨーロッパ諸国では、産業民主主義 Industrial Democracy の名の下に、労使協議制を通して多少の程度において経営の在り方について労働組合の影響の程度を拡大することが望ましいものと考えられてきている。しかしこの産業民主主義の発展が今日一義的に望ましいものとされるかどうか。ここに色々な見方がある。

労使協議を通じて、経営方針の決定に関与する度合が強ければ強いだけ、それだけ労働組合は経営の存在と発展についてより強い責任を持たざるをえない。組合が経営参加を認められる場合はもちろんであるが、そうでない場合においても、経営方針の決定において組合の意向が多少ともに取り容れられているとすれば、少なくともそのかぎりにおいては組合もまたこれに責任を感ぜざるをえないであろう。第一の場合の労使協議はその方法において種々である。最も単純な場合は、組合代表者が経営者の諸問に答えるだけであろうし、また簡単な意見の交換であったりする。この場合一切の決定は経営者が自らの責任においてすることになるが、しかしこのような場合でも、組合の意向が多少ともにそこに汲みとられているかぎり、そのことの実施に当っては、組合はこれに対してわれ関せずの態度をとることは不適切でもある。かくして労使協議制の維持発展は、労働組合にとっては産業民主主義の発展として好ましいものとされるであろうけれども、それは一面組合の存在を困難なものとする。けだし労働組合は本来使用者を相手として組合員の利益を守って行かねばならないのであって、したがってこのことと、労使協議制によって組合が多少の程度において使用者と共同責任を持ち、組合の幹部が組合と経営に対して二重の忠誠を守らねばならなくなるということとは、必ずしも相容れないからである。

およそこのような考え方が、イギリスではすでに相当以前からTUCの考え方のなかに表明されてきていた。すなわち、一九三二年のTUC総評議会の報告「労働組合と産業の管理」は――この報告は当時TUC大会では採択されるにいたらなかったのであるが――国有化された産業における直接経営参加の要望を放棄し、国有化産業の管理委員会が政府によって最適任者として選ばれたものによって構成されることを適当とした。（注一）さらに同じくTUCの総評議会は、一九四四年の「戦後の再建に関する中間報告」のなかでも、国有化された産業の経営を、国会に対して責任を持つ所管大臣によって任命された管理者達に委任する公社制とすること、労働者、もしくは労働組合の代表者による直接経営参加は認められないこと、所管大臣はTUCによって準備された候補者中から苦干の管理者を選任すること、ただしここに選ばれた者は組合における一切の地位を去り、組合に対しては形式的にせよなんらの責任をも持たないようにすることなどを、明確に主張していた。（注二）このようにして、戦後労働党内閣の下で次々に国有化された産業の管理委員会には、組合の役員である者が若干ずつ選任されているが、かれらはすべて現に組合との関係を絶っている。しかし政府の郵便事業における労働組合のごときはギルド社会主義の理論に基いて、すでに直接経営参加を実現せしめえてきているのであって、この労働者の直接的な経営参加方式が一般に認められることを強く要望してきている。しかしこの要望はその都度TUC大会の容れるところとはなっていない。

（注一） Flanders, A. and Clegg, M. A., ed. by: The System of Industrial Relations in Great Britain p. 337.

（注二） Ibid., p. 340.

TUCがこのように企業と組合に対して組合の幹部が同時に二重の忠誠を果すことの困難を主張しつつ、組合存在の意義をどこまでも第一義的に考えようとする態度は、理論的、基本的には労使の利害が一致しないこと、したがって労働組合は使用者の前に組合員の利益を守ることを第一の任務とせざるをえないことを認めるとともに、たとえ産業が国有化された場合においても、いつ保守反動的な政府が成立しないともかぎらないし、また不況の際の組合の苦しい立場を考慮すれば、組合は今日はなおいぜんとして組合の本来の任務を軽視したり、曖昧にすべきものではない、というのである。TUCのこのような見解はフェビアン協会の多くの人々によっても支持されていると考えられるのであって、[注一] これを最も強くかつ明確に主張する一人がクレッグである。[注二] そしてTUCが今日ではクレッグ達にも支持されながら、右のような態度を一応持ち続けていることは、ギルド社会主義の理論に基づき、今日の資本主義の段階では労働者の直接経営参加を主張しようとする見解を退けていることであると考えられる。そこでギルド社会主義の代表者であるコール G. D. H. Cole のこの点に関する見解とクレッグの見解とを対照してみることは、はなはだ興味があるばかりではなく、またわれわれの

場合にはこれらの見解をよく検討してみる必要もあると考えられるので、ここで両者の主張の要点を対照してみることとしよう。

（注一） 国有化産業における労使協議制の問題をとりあげたフェビアン協会の一団の人々を代表して、クレッグが中間報告を行なっているのであるが（H. Clegg: Labour in Nationalised Industry, 1950）この報告書に対する序文のなかで、フェビアン協会会長コールは次の点を指摘している。即ち、「労使協議制度を労働者参加制度乃至労働者管理制度への一道程にすぎないという考えをとれば、種々の広汎な問題が生じてくるが、これについても当グループは何ら一致した結論を得るには至らなかった。」（大野雄二郎訳『国有化産業における労働者』二頁）しかしこの報告書の本文をみると（同訳書 一九―二一頁 参照）そこではむしろ報告者クレッグの見解の方がより強く現われていて、明らかに従来からのTUCの態度を支持しているようにみえる。

（注二） Clegg, H.: Industrial Democracy and Nationalization, 1951.

コールは最近のかれの著作 The Case for Industrial Partnership, 1957. のなかで、かれが今から四十数年前その最初の著作「労働の世界」The World of Labour, 1913. を公刊して以後今日に至るまで、かれ自身がギルド社会主義者として、一貫して産業民主主義の信奉者であることを述べ、そのいう産業民主主義とは、「労働者がある程度産業の管理に真実参加する」ことを意味すると述べ、さらにこれに加えておよそ次のような見解を表明している。すなわち、今日われわれが集団的な抵抗によって労働生活の諸条件（the conditions of our working lives）を決定するのに持っている力は、本質的には消極的な性質のものであって、労働生活の諸条件がどうあるべきかの決定に積極的には参与するところまでにはいたっていない。このような状態は基本的に民主主義的ではないし、かつまたこのことは宜しくない。大部分の人が命ぜられるままに働いていること、いわば仕事の指示の決定になんら関与しないことは、雇用労働者としてもまた市民としても、その態度のうちにおのずから従属的な慣習を生ぜしめることになるか、さもなければ、仕事の上でもまた社会的関係においても、不平不満を生ぜしめることとなる。これらの結果が好ましいものでないことはいうまでもないが、「このいずれの場合も、それは建設的な民主主義と責任ある市民生活の要件とに一致しない。[注一]」

（注） Cole, G. D. H.: The Case for Industrial Partnership, 1957, pp. 10-11.

さて、さらにコールのいうところによれば、産業民主主義に基本的なことは労使間の協同関係 Partnership の維持である。そしてこの労使協同関係こそは民主主義的経済構造に不可欠の土台である。労働者は、かれがもはや単なる賃金労働者であるのではなく、経営内では雇主に対して協同者であるということになれば、企業の繁栄のためにかれの最善をつくす責任を自覚することになる。しかもそれは企業利潤のためではなく、消費大衆のために、かくして一般の人々の生活水準の向上のために努力が払われることとなる。[注一] またコールが、労使間に真に協同関係が存在することが生産性の向上のためには、はなはだ重要なことであると考えているのはむろんであるが、かれのいう協同とは「労使合同協議制の方法を改善したり、これを広く各方面に拡充したりするばかりではなく、労使協議を超えて共同決定 joint decision にまで進むことを意味している。[注二]」

（注一） Cole, G. D. H.: The Case for Industrial Partnership, 1957, p. 36.

（注二） Ibid., p. 45.

およそ以上のように考えることに対して、コールの思惟するところによれば、今日イギリスにおいては、その階層のいかんを問わず、ほとんどすべての人々は、社会全員の絶対的欲望を考慮すべきものであることを認めるようになっている。[注一] そし労使間に協同関係を承認することは、福祉国家の最低限の状態から「社会的平等の基本原則に依拠する社会主義社会」への発展の欠くべからざる重要さ

を持つことからである。(注二)

(注一) Cole, G. D. H.: The Case for Industrial Partnership, p. 1.

(注二) Ibid., p. 7.

以上のようにして、コールが労働者の直接経営参加、経営者との間の共同決定を主張する見解は、第一には労働組合が従来のように今日なおいぜんとして消極的反抗を任務としているかぎり、労働者を資本主義的従属状態から真に解放することができず、したがって社会的平等の原則を目標とする民主主義の実現もおぼつかないという見方を含んでいる。第二に真の協同者としての労働者の経営参加こそが、労働者をして、また経営全体をして最も能率的ならしめるゆえんであると考えられ、そして第三にイギリス戦後の福祉国家の社会保障制度の確立の下では、今や人々が国民全体の生活水準の一般的向上を考えうるようになっているのであり、この状態から社会主義社会へは今一歩であり、この発展において労働者が経営における真の協同者であることが承認されることがなによりも重要なことである、と考えられている。コールはおよそこのような見解を述べることによって、クレッグならびにかれに同調するフェビアン協会の多くの人々の見解に対し、かつまたTUCに支配的な態度に対して、強い反駁を加えようとするもののようにみえる。確かにクレッグはこれに先立って、すでにギルト社会主義者の意図する労働者の直接経営参加に対して暗に鋭い批判を加えているばかりではなく、労使関係に関するクレッグの見解はコールの見解とはまったく相容れないものがあるというべきである。

民主主義および産業民主主義に関して、クレッグの見解はコールの見解とはまったく異なっている。クレッグによれば、労働組合の本来の仕事はその組合員の利益を雇主に対して護ることであり「この労働組合の反対こそが民主主義の前提条件であり」「労働組合が経営に対して反対的行動に出るかぎり、組合は産業民主主義のために役立っているのである」(注一)確かに労働組合の反対がなければ、独裁的なものとなるばかりではなく、企業は元来人々の自発的な集団ではないので、したがってこの場合独裁への危険は益々大きいといわねばならない。(注二)かくしてクレッグにとっては、企業を独裁的体制に陥らしめないためには、労働組合の反対的行動が必要な条件であり、したがってこれこそが産業民主主義の維持のために重要な役割を演ずるものである。およそこのようなクレッグの見解がコールの見解とまさに相容れないものであることは、すでにきわめて明白であるであろう。

(注一) Clegg, M. A.: Industrial Democracy and Nationalization, p. 141.

(注二) Ibid., p. 22.

クレッグがこのような見解をとることについては、さらに二つの点でかれの見解を補足しておく必要がある。その一つは、民主主義に関するかれの見解である。すなわち、かれによれば従来から民主主義については二つの考え方がある。その一つはこれを消極的に解釈して、できるだけ政治が国民の希望に従って行なわれるようにする方法であるとし、他の一つの考え方によれば、民主主義はそれ以上のものであって、国民の政治への積極的な関与を意味するものである。しかし第一の考え方からすれば、第二の考え方における「積極的な関与」は容易に国民の間に「共同の目的」が存在することを仮定することになり、したがってまたそこでは「一般意思」などという神秘な考慮に陥る危険がある。そしてこの「一般意思」や「共同目的」に反するような言動は悪であるとみなされる。かくして「積極的関与」の民主主義は全体主義とは区別しがたいものとなる。(注一) クレッグはおよそ民主主義についてはこのように考えているのであるが、さらにこの考え方を労使関係に関連せしめて、次のように主張している。すなわち、現代の進歩的雇主の産業民主主義への接近はむろん純粋の家父長主義に出るものではない。けだしかれは独立の労働組合の存在を認めているからである。しかしそれにしてもそこにはなお家父長主義の諸要素が含まれているものとみなければならない。「進歩的経営は雇用労働者を企業内での知的協力に誘おうと努める」そして労働組合もまたこの際この経営の目的に協力するよう期待される。しかし労働組合は企業の外にあって、その独立を保持し、経営に対しては常に反対の立場を取らざるをえないので、経営目的に完全に同調することは当然避けられねばならないことになる。ここでクレッグはあえて次ぎのようにもいっている。「進歩的雇主とサンディカリストとは、ともに純正の労使協力によって企業を共同目的において運営したいと念願する点においては、まさに一致している」さらに両者は、かれらの本来の目的が人間の幸福にあると主張する。しかも共同の目的のために労使が協力することが、人間の幸福のために好都合であるという議論こそは、一般に容易に受け容れられる。(注二)「進歩的経営は、労働組合を承認することにおいて、純粋の家父長主義的な積極的経営参加以上に行こうとするものであるが、しかしこの産業民主主義の見解がいぜんとして経営的な見解に留まるのが当然のことである。(注三)」

(注一) Clegg, M. A.: Industrial Democracy and Nationalization, p. 34.

(注二) Ibid., pp. 32-33.

(注三) Ibid., p. 35.

以上のように、コールとクレッグの見解を対照してみると、労使間の対立関係を認めてここに労働組合の民主主義的存在としての意義を認めようとするクレッグに対して、このような労使関係を乗り超え、労使間に協力と協同関係を創出することが産業民主主義の発

展であると、コールが考えようとしていることは、まさに相容れない立場の表明である。この両者の立場は、見方によれば、コールのやや理想的であるのに対して、クレッグの方がいかにも現実的なフェビアニストの立場をとるものであるともいえよう。そしてさらにこのことを別の角度からいえば、国有化された産業の管理が、国家と全国的労働組合（ギルド）の手において行なわれることを主張するギルド社会主義に対して、フェビアニズムの立場においては、国有化された産業の能率的経営は結局国会に対して責任を持つべきものとされ、後者の方がはるかにイギリスにおけるすでに永い間に及ぶ国会民主主義を基盤とする政治の現状に即しているといえよう。「労働者の産業管理」を究局の目標とするギルドソーシャリズムの考え方は、一九二六年のゼネ・ストの失敗によって、イギリスの思想界からは消えうせたと思われているのに、今日なお依然としてコールがその立場を守り続けていることは、人々の注意を強く捉えるものがある。しかしこのコールの思想のなかには、既にイギリス人の心底に奥深く入り込んでいる国会民主主義を否定する傾向のあるのが、何んとしても一般のイギリス人には受け容れ難いことがあると考えられる。

クレッグとコールの見解の相違をこのように対照してみて、さてわが国の場合を省みると、われわれの場合には一般に民主主義が何であるかさえも知られていないのは勿論、また十分に民主主義的でない労使関係のなかへ、労使協議制を持ち込むとしたなら、それが一体どのようなことになるか。この点こそが慎重に検討されねばならぬであろう。

社会的厚生（選択）と政策プロセス

加藤　寛

一

「政策プロセス」と私がよぶのは、政策を成立させる過程である。しかしそれは事務的な手続を意味しているのではない。一つの政策が決定されるときには、その政策がある目的にしたがっていることは自明である。現実の政策には、国家主義的なものもあろうし、独占資本の擁護のための政策もあるであろう。だが、ここで私のとりあげる政策は「正しい」政策である。「正しい」という言葉は規範的な意味を含んでいるので、誤解され易いが、社会成員全部の厚生を達成するような政策ということである。この場合、社会成員の厚生は、各個人の判断によるものであって、恣意的に第三者が決定するのではなく、自己の判断にもとづく厚生である。したがって、目下のところ、この各個人の厚生判断が正しいか否かということは問題にしない。

とにかく、各個人の判断をすべて認めた上で、社会的な厚生が成立できるかというのである。「正しい」政策目的が成立するプロセスは、この意味で、社会的厚生は成立できるかという問題になるのである。これが本論文の主題である。

さてこの問題について、私はすでに次のように論じた。社会的厚生が成立するための一つの方法は、社会全成員の厚生判断を一つに統一せしめることである。もし社会成員がすべて同じことを希求するなら、成員が一人と同じことになり、個人的厚生はすなわち社会的厚生となる。そしてこのことは論理的には不可能ではない。これを私はユナニミティの根拠として論じた。しかしこのような可能性は現実にはきわめて困難である。

私の考察した第二の方法は、多数決原理にもとづくものである。民主々義社会において政党と選挙民とは、市場の需要供給に似て、政権についた政党は、選挙民の思惑どおりに動かざるを得ないこと、それ故にユナニミティの成立し得ることを論じた。しかしこれも民主々義が理想的におこなわれた場合の論理であって、現実に提