

Title	労使関係国際比較研究
Sub Title	Comparative study of industrial relations systems
Author	川田, 寿
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1971
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.64, No.10 (1971. 10) ,p.855(1)- 864(10)
JaLC DOI	10.14991/001.19711001-0001
Abstract	
Notes	川田寿教授退任記念特集号
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19711001-0001">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19711001-0001</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.

# 労使関係国際比較研究

川 田 寿

1. はじめに
2. 労使関係(3~5)
3. 労使関係国際比較研究(5~6)
4. インターディシプリナリな研究(6~7)
5. インターディシプリナリ研究への道(7~8)
6. 研究仮説について(8~9)
7. むすび(9~10)

## 1. はじめに

中鉢経済学部長と、黒川教授の非常に暖いご紹介のお言葉をいただき、慶應義塾20年間の生活に終止符を打つに当って、非常に感激している次第であります。実際きょうの講義は、別の教室で1年間続けた労働問題の講義の最終ということでもありますので、1年間お話ししたことの、1つの意味で集約というようなことを考えております。

1年間の講義は、労働問題を構成するいろんな事柄の中から、労使関係と労働経済の問題を取り上げてきました。労働経済の問題では、労働市場と賃金、そして市場と賃金を総合した上で、労働経済の枠を少しふみ出して、最近非常に大きな論争をかもし出している所得政策について、この前の講義でふれました。今日は全体をレビューする意味で、労使関係の国際比較研究についてお話ししたいと思います。労使間の多くの関係について、企業のレベルや産業レベルを越えた国のレベルで、いろんな体制の多くの国に共通するような枠組と研究の基準が作られ、研究の成果が集積されて、1つの総合理論が形成されていくことを望んでいるからであります。現に非常に多くのジャーナリズムなどでもいわれますように、社会の発展と変化はめまぐるしく、じっとしているともうなにもかもわからなくなるような現象でみちあふれているのであります。したがって、このような大きな変化によって生みだされる多様化現象が、非常な勢いで、いろんな角度から現われて参ります。この社会現象をとらえるためには、既存の伝統的な学問の領域ではいろんな限界ができて

くるということが考えられます。同時に、これらの限界をのりこえて発展させるためには、それぞれの専門領域にまたがった、しかも、専門領域でカバーされないような空白な分野を把握していくための、インターディシプリナリな、新しい学問の領域というようなものが設定されることが必要だと叫ばれているわけです。

自然科学では、社会科学よりはるかに早く、生物学と物理学とか、あるいは生物学と化学とか、それぞれの伝統的な自然科学の専門分野の領域をのりこえた新しい分野が成立しています。その間隙をうめるような分野で従来、探知されなかった多くの自然界の法則性が発見されて、社会の発展に非常に有益な貢献が数多く生みだされています。社会科学においては、これよりはるかに遅れておるわけですが、よくいわれるように、国際関係とか、あるいは、労使関係というような、研究領域を新しく設定しようとする動きが、世界の各国で見られるわけです。そういう点で、私としましては、従来の専門分野の総合的な、あるいは相互に提携した新しいインターディシプリナリなものの研究ということが非常に重要になってきていると考えるわけでありませう。

それから比較研究ということですが、外国人は非常に類型化が好きであって、類型化ができればすべてが諒解済みというような傾向さえないわけではないといえます。単なる類型化ではなく、比較研究することによって、それぞれの特殊性と異質なものの関係が浮きぼりにされて理解されます。たとえば、経営者、労働者、あるいは労働組合の関係などでも、企業と企業の比較、あるいは産業と産業の比較、さらに同一産業については国際比較、同一産業内の特定企業についての国際比較、そういうことを続けることによって、日本自体を、いわば鏡に写して理解するというような意味で、よりよく理解できる。

外国人は日本経済の二重構造が、労使関係にきわどく反映しているという。われわれの仲間の大多数は、私自身を含めて、これは非常に宿命的などうにもならない、非常に困った、場合によっては恥ずかしい事態というように見がちであります。外側からみると、それほど主観的でなくなるせいもあって、二重構造は経済発展をさらに加速することによって解消するのではないかといいませう。このような見方をずばりと提起されて、日本の研究者は反省し、そういう道はどうであろうか、可能なかどうか、歴史的にみてどうか、などについて考えさせられる。

企業別組合を取り上げてみても、日本ではなんとかそれから脱しないことには、日本の労使関係の近代化は困難であるという議論が圧倒的に強いわけです。たしかにそういう考え方は軽視できない点があります。しかし、最近、上智大学にいる外国人の教授達を書いた、『ジャパニーズ・エンプロイヤー』という本をみますと、日本の企業の構成する人間集団というものは、ヨーロッパやアメリカなどと違って、なにか非常に独自の一体性をもっているといっています。だからいわゆるヨーロッパ諸国などと比べると、階級的な労働者と、資本家あるいは経営者というものの分化以前の状態、あるいは未分化の状態ともいうようなものが日本の異常な特質だということです。そして、そのなか

に日本の特殊な社会的な融和があるのだと、いうわけです。社会学者にはそういう説をとる人達が日本にもいますが、多くは大河内さんの本などで、われわれが宿命的などうにもならない、日本という国の労使関係は、近代化なんか考えるのは無理だという、非常に悲観的な考えに陥りがちです。ところがパロン教授の見解に立って日本をみると、企業別組合がいいのか悪いのかという価値判断以前の問題、一度自分達の社会の体質を見直そうというような、1つの反省の気持ちを強くすることになります。

インターディシプリナリ・スタディは決して目新しいことではありません。黒川教授のご紹介のなかにあったように、私が前半生を投入した行動意識の支柱であったマルクスの理論は、経済学者がマルクス経済学と勝手にきめているよりもはるかに総合的なもので、当時において非常に秀れた社会科学、あるいは、自然科学の1領域まで含めたインターディシプリンの研究であった。すでに、総合的研究のモデルは設定されてあったし、現在もなお大きな影響力をもっているわけでありませう。

ただその後、社会発展の諸要素、あるいはそれぞれの国の多様化の状況が展開してきました。それ故、単純な初期資本主義の類型とそれにもとづく概念構成だけでは十分ではないのではないかと、という疑問が各方面から起ってきて、いわばマルクスの総合的な、社会分析へのアプローチの現代版、あるいはマルクスのいう、生産関係論の現代版というべきものが求められるようになってきている。そうだとすれば、労使関係研究のインターディシプリナリなアプローチの出発点は、マルクスの生産関係論だというように考えられるのであります。この位の前おきで、本論に入りたいと思います。

## 2. 労 使 関 係

この議論は必ずしも私独自のものでなく、国際的に学界である程度展開されてきているものを私なりに解釈する1つの比較研究の枠組の構想をお話し申し上げたいと思います。1つは森教授がたしか、「三田学会雑誌」に大分前に、産業関係論を、それから「日本労働協会雑誌」に、さらにこれを発展させた論文を発表されております。ごく最近、産業研究所の二瓶君が「労働協会雑誌」の1月号に、労使関係比較研究について論文を書いています。また一橋大学教授になられた津田真澄君が労使関係国際比較論を著述しています。これらの研究はいろいろな点で共通性をもっています。労使関係の概念規定、あるいは研究対象と、その限界というものについては、私の考えはこれらとあまり多くの差をもたないのであります。特にここでくわしく繰り返す必要はないと思いますが、私なりに再構成してみましよう。

研究の対象は雇い主と雇われるもの、経営者とその団体および労働者と労働組合の関係が中心となります。商品の生産と、サービスにたずさわっているすべての個人および集団の多面的な関係と

もいえます。この点について、さきほどからしばしば名前のでました、亡くなられた藤林敬三教授は、労使関係二元論という議論を展開されて、雇い主と従業員の関係、経営者と労働組合の関係、前者を調和的な関係、後者を対立的な関係、こういう形で労使関係というものを分析する1つの核心的な非常に中心的な考え方を発表しておられたわけであり、私はこの考え方に対して、決して異論を唱えるものではないのですが、このように、国内の各レベルの労使関係がはたしてわりきれていくかどうか、あるいは国別の労使関係を把える場合に、この二元論が普遍的な1つの関係として、作用しているかどうか、こういう点では疑問を持っております。

労使関係の対象を単純化すれば、前に述べたようになりますが、実際には非常に複雑であります。したがって、このような関係を1つの制度として理解しようとする場合、抽象的な関係ではどうにもとらえられない。それ故、まずこの労使の関係は当事者達の行為を規制するようなルール、このルールの変化、そして、このルールがどのように作成されるかに焦点を合わせようと試みられる。さらに非常に多数のルールを1つの労使関係制度として、とらえようとする試みが進められる。これはダンロップ教授たちが提唱して各国の多くの労使関係の研究者の間で広く支持されています。

それでは非常に多数なルールがどのようにして、具体的に、賃金なり、労働時間なり、あるいは団体交渉の枠組なりというものに設定されていくのか。この点が比較研究する場合に非常に重要になってきます。その場合、主体的ないろいろな条件、客観的ないろいろな条件、それらがルールを変化させ、規制して、そして具体的な労使関係を規定していく。そういうものとして理解するわけです。

そこでこの主体とその条件が問題となります。まず第一に経営者あるいは、企業主体、または管理者集団の制度があります。ときには単純に経営者というよりは管理者のような場合もあります。そのような経営者の性格と行動様式が問題となります。次に労働者の組織、労働組合はもちろん中心であります。その他の労働者の組織団体を含めて、それらの性格と行動様式がきます。それから原始社会はいざしらず、現代のように非常に雇用者比率が高くなり、労働人口のなかの60%から80%をしめるような社会では、労使関係は、単に私的な関係の域をこえて、法的な規制が行なわれることになる。あるいは司法的な決定によって、その関係が左右されたり、行政的な介入によるルールの変更が行なわれたりします。そういう意味で直接当事者とはいいいがたいのですが、行政機関あるいは国家は準主体的な役割りを果たしていると考えられます。

客観的な条件として労使関係を規定するものには、まず技術的な条件があります。生産手段、機械装置などは労働の質を規定し、経営全体の在り方を規定する。それ故、労使関係にとって技術は、直接の当事者ではなく、外的な独立的なものであっても、客観的な条件として労使関係を規制します。また、ダンロップなどは入れておりませんが、南北問題などで考えられるように、自然の条件が非常に大きな条件となります。

これと並んで、それぞれの社会、地域社会であるか一国であるかを問わず、労働市場、商品市場、それから資本市場の性格が労使関係に対して、大きな規制力をもっている。インフレーションを中心として現在、賃金の問題がディスカスされている。それがディスカスされるだけでも非常に大きな影響をもちますし、それに対して、経営者の対応、労働組合の対応、あるいは、強烈な反発が現在展開しています。

第三には、特に一国でも歴史的にみるとそうではありますが、国別でみると政治的な体制、社会的な力の中心がどのようなところに結集されているか、あるいはその分布の状態がどのようなものであるか、これはいろいろな国をご想像いただければおわかりだと思いますが、そして、それらの力の分布が安定的なのか不安定で非常に流動的な状態なのか、これらのことが労使関係には非常に強い影響を及ぼしています。

このほかに、歴史的な、社会的な条件があります。それは文化的な価値と社会学者がいつているものですが、家族制度、社会的な慣行、教育、イデオロギーを含めた思想、が労使関係のルールに大きく作用します。

### 3. 労使関係国際比較研究

以上のすべてが私どもの研究の直接の対象であり、これらの諸条件について国際比較、企業間の比較、産業間の比較、その他特定の労使関係の各レベルの比較を行なうのです。特定の問題としてストライキの多発性の国際比較研究などがありますが、このような場合には、いまのべた諸条件に、あるいはもう少しほかの条件が必要かとも思われます。しかし、大体いま述べた条件を細分していくと、比較研究の柱にすることができると考えられます。そして、特に労使関係で問題になりますのは、ルールがどのように作成されるか、その指導力が3つの主体のなかのどこにあるのか、などです。こういう点が、たとえば、民主主義諸国といわれるイギリスとアメリカでも、ある程度違っていますし、フランスやドイツなどでも違います。まして日本は資本主義で非常に高い水準の工業化をなしとげたといわれますが、欧米諸国とは非常に違っています。さらに、これを社会主義諸国の管理者と労働者、あるいは、国と労働者の関係でみるならば、主体的な要件がもっと単純化されるものと考えられる。しかし、ルール作成の場合、どのようなルールが作られるか、どのような方向が支持されるか、になると複雑である。たとえば、エジプトをみても、なかば社会主義を標榜しながら軍隊が中心になっている権力構造のなかで、ひたすらに工業化の拡大をはかっていくという場合、工業化の拡大という1つの至上命令のもとで労使のルールが規制されていく。経営者の発言権が著しく抑制され、労働者、労働組合の地位は非常に高く評価されています。したがって、解雇は立法によって禁止されています。同じようなことが南米の諸国にもみられます。それらの国では、

労使のルールが当事者の間で対等な力関係でまざるのではなく、政府の一方的な立法、行政命令の形で規定されるのであります。これらは日本では想像もつかない状況であります。

ルールの実施という場合をとってみましょう。その中身には労働力の提供に対する反対給付がどのようなになっているかも定められています。これは作成されたルールを反映するのであります。ルール作成に当って労働者は発言できるのか、できないのか、あるいはその実施に当っては、資本家、経営者の一方的な決定で支配されるのかどうか。どこに指導力があるかによって、ルール実施の局面においても非常に違ってくるのです。また経営の側からみて、労働者に要求される作業遂行のための労働内容はなんであるか、その内容を満たせない場合どのような規律があるのか。賃金をカットするとか、あるいは、それがノルマを超過した場合に、超過賃金を支払うとか褒賞するとか、国によって違います。この場合でも、自生的に決定されるのではなく、絶えず力の関係、あるいは力の源泉がどこにあるかということで非常に違ってくる。

労働者の側からすれば、労働者の権利と義務の関係はどうなっているのか。また、採用の時点において、労働者はどのような権利をもちうるのか。解雇が非常にむずかしいという慣行があるが、労働協約のしめつけの激しいところでは、トライアル・ピリオドのような規定がある。労働者の権利が組合の力で非常に強く、経営の行動を束縛するようなどころでは違った形をとります。職場についても日本と欧米では非常に違ってきています。工業化の発展段階とその時期の相違その他の事情からルールの実施についても、実際には国によって非常に多様な形をとっています。労使関係の成立と変化、発展を非常に単純化して1つの研究対象とすることもできます。

#### 4. インターディシプリナリな研究

問題はこのような対象を設定した場合、冒頭に述べたように、非常に多面的なものであるから、1つの伝統的な科学ではこれを解明することは非常にむずかしく、一面的な解明しかできない。それでは、インターディシプリナリな解明の方法ではどうなのか。これは国内でも非常に議論がありますが、まだ外国ほどこの種の方法が育っていないので、それほど大きい影響力はもっていないといえましょう。しかし、国際的な視点からみると、労使関係について、伝統的にある程度の関係をもつ学問の領域としては、経済学では、アメリカの労働経済学や労働問題、日本やドイツの社会政策学があります。法学では、労働法学、その他の民事・刑事の法体系も関連部分がありますが、主として労働法学。心理学では、産業・社会心理学、社会学では、産業社会学、あるいは組織論のようなもの。政治学では権力構造の研究というような観点から。工学などでも、自然科学と、社会科学の限界領域に管理工学のようなものがあります。また、経営学でも労務管理は、労使関係の重要な部分をなしています。このように伝統的な専門分野にあっては、その一部が労使関係の一局面をとら

えています。

しかし実際に調査研究を進める場合には、経済学者であっても、社会学の関連領域の研究を無視できない。ですからあえて、社会学的なアプローチを取り入れたといわないでも、そういう傾向が非常に強い。たとえば、東大の氏原教授などは、その傾向が非常に強いのではないかと思います。彼自身は社会学がどうこうとはいってないのですが、非常に社会学の研究の成果を取り入れている。たんに日本国内の研究だけに限らず、国際的な外国の研究まで掘り下げて取り入れている。そういうところに経済学者でありながら、非常にユニークな労使関係の領域の研究がすすめられています。多くの人達が政治学的に力の関係を経済学的な労使関係にとり入れるアプローチをしております。

分化されている各専門を労使関係と結びつけて提携させていく、あるいは統合させていくという試みは進められていますが、非常にむずかしい。それならいまのままではおいてよいかといえ、やはりさきほどから述べているように、各分野によって、対象の局面だけをとらえていくことから、それ自身のもっている研究の目的がおのおの違ってくる。したがって、概念規定も、社会学と、経済学の間には大きな開きがある。その結果として、ある学問の領域からは1つの与件として、あるいは変数的な要因としてみられていることが、ほかの領域からみると逆になってくることさえあります。その結果、1つの専門についてだけならよいとしても、労使関係という1つの総合体を企業なり、産業なりでみる場合に、個別的には非常に秀れた貢献度の高い個々の研究がかみ合わないことになるわけです。

#### 5. インターディシプリナリ研究への道

そこで労使関係を対象とする研究をする場合に、いくつかのディシプリンの人達が共通の場を作り上げていくように求められることとなります。しかし伝統にたっている概念でありますからそう簡単に妥協はつかない。学問は非常に非妥協的なものでありますから、そこに問題があるわけです。これらの問題をのり越えていくために、現実的には労使関係を研究の対象とする各専門分野の研究者が話し合っ、非常に大雑把な概念の枠組を作っていく。それから、共通の枠組を用いて、各専門研究者がばらばらに1つの研究をすすめる。このような研究を積み重ねていく場合に共通の概念の枠組があれば、従来よりははるかに違う分野の研究が総合されていく可能性が強くなる。その次の方向としては、今度は2、3人でルーズな協力的な研究を進める。このような共同研究が積み重ねられていく時に初めて初歩的な多専門間共同研究が可能になる。

その結果として、いままで解明できなかった多くの問題を残している労使関係の比較研究は、各専門間の数多い研究を集積することが可能になり、多くの専門の研究成果に対しても、科学的な検証ができるようになると思われる。実際の問題としては、比較研究ということが、いかにむずか

しいかということです。法律などの分野で比較研究が行なわれる場合、法の条項というものを対比して研究するということが割合に可能です。しかし、その法がどのような社会的な条件のなかで作られたか、その法が裁判などを通じて、どのように運営されているか。こういう社会的な背景まで掘り下げた、法律学でいう法社会学的な比較研究は容易ではありません。そこまでいかなければ比較研究の意味がないというように、亡くなった末弘徹太郎博士はいつておられたのですが、そういうことが労使関係の比較研究においても、非常に大事なのであります。労働協約の条文だけの比較研究なら容易ですが、それは余り意味がないといえます。日本の労働協約は一般に非常に抽象的で、法律の条文のなかのいくつか労働者が重要だと考えるものを取出したようなものです。まだまだそこに権利を十分におり込んでない。そういう場合には法の条文自体に法的な規制力があるわけですから、不必要な感じさえもします。労使関係の内容が非常に端的に現われるべき労働協約においてさえ、ぜんぜん実態はつかめない。それだけに労使関係の国際比較ということは非常にむずかしいのであります。それにもかかわらず勇敢な研究者がいて、実際に比較研究をやっている。何ヶ国かの比較研究をやったものもあるが、実りの多い研究はあまりない。たとえば、ダンロップが炭鉱と建築産業について、十ヶ国の比較をやっている。これなどは非常にすぐれた研究だといわれております。あるいはついこの前、亡くなったアーサー・ロスなども、ストライキの類型の分析、これも十数ヶ国の研究をやっています。それから津田真澄君の数十ヶ国にわたる比較研究がありますが、彼が確立した最初のほうの国際比較の基準というところでは非常に膨大な事項をつみ重ねておりますけれども、中味になると、それをあまり実証的に各国に適用されてない。基準は非常に立派なものだけれども、実際の研究というものと、その基準とに非常にギャップがある。国際比較研究には部分的なものが多くなりますけれども、それでさえ実りのあるものは少ない。アメリカ人がよそに出掛けていつて、日本の研究をやるとか、スウェーデンの研究をやるとか、これから先はどうかかわらないが、外国の研究に非常に多くの資金がでた時代にアメリカの研究者は、国際研究を盛んにやっております。それが主に国際比較研究といわれているのですが、実際の比較研究は非常にむずかしいし、実りの多いものは割合に少ないといえます。これは比較研究の方法論の確立、あるいは研究の枠組みの設定自体が、仮説としても有力なものが少ないためです。したがって、この時点においては、割合に寛大な気持ちでこの仮説が実際に役立つかを、検証する心がまえでないと共通の枠組みの確立はむずかしいといえます。そういう過渡的な寛大さをもつことによって、次の時点に発展しうるのだと思います。

## 6. 研究仮説について

仮説設定について若干ふれば、多様な労使関係は普遍性をもつようになるのか、あるいは特殊

性をいつまでも維持していくのかどうか。いわゆる収斂していく方向をたどるのか、あるいはいつまでも平行線でいくのか。平行線でいつてどこか第3次元のようなところで収斂するとかいうことが議論はされております。しかし、なかなか納得のゆくような理論はもちろんのこと、仮説さえも見出せません。カーシュ・二瓶両君はパースンズなど社会学者のいくつかの、この種の社会変動の理論のなかから収斂説を仮説としてとって、それを実証的研究によって確かめようとしています。しかし、その間、いろいろ話し合ってみると、収斂説を正しいとして支持しているのではなく、単に研究仮説とし便宜的なよりどころとしているようであります。だいたい、収斂説はどちらかというところ、決定論的であって、世界各国の現状や、各産業、各企業の現実からすれば、せいぜい類型化に役立つだけでしょう。それが1つの普遍的なものに収斂していくという実証は非常に困難であります。

国際的に労使関係研究者の間に最も影響力をもっている包括的理論仮説がある。それはクラーク・カーたちの「インダストリアルリズム」とジョン・ダンラップの「労使関係制度」である。この2つは、工業化が高度に進めば、すべての社会は工業化の核をなす技術の変化を通じて均質化していくとしている。工業化の経路は各個の歴史的社会的その他の条件から多様であるが、工業化の論理がこれら多様性を収斂していくとする。この説によれば、工業化は国際性をもつ、工業化に不可欠な科学技術は国際的である、さらに商品の国際化が作用して、工業化水準は平準化していく、という。

この理論仮説に対しては、多くの批判がだされている。たとえば、労使関係に大きな影響を及ぼす人間の心理が軽視されているとか、各国の伝統や慣行などの要因の作用が適切に取上げられていない、また実証研究のための仮説としては余りにも決定論的である、等である。たしかに、現状をもつてすれば、各国の特殊性と相違点が余りにも大きいからである。

それにしても、ほとんどすべての開発途上国は工業化を至上命令としており、これによって国民生活の保障と水準の向上を求めている。また国際化が進行しており、経済社会開発のための国際協力の増大も不可欠なものとなっている。この場合、発展の抽象モデルの量的操作にもとづく戦略は必ずしも有効ではなかった。そこで、もっと協力対象地域なり国によって、その具体的条件に適合する開発戦略の確立が求められるようになってきている。具体的条件の探究の1つの手がかりとして、労使関係は生産をめぐる社会関係の包括的な関係である点からして、最も重要な地位を占める。

労使関係における普遍性と特殊性を探究する場合の理論仮説としては、「工業化の論理」が、対象によって多少の修正をもってすれば、最も有効なものといえよう。この仮説にもとづいて各国各地域の労使関係の実態を研究分析するならば、多くの実績があげられよう。このような比較研究の成果は、停滞の中に苦悩する多くの国の開発への新しい途を暗示することになるであろう。

## 7. む す び

最後に2つほど私の最終講義としてつけそえさせていただきます。今年あるいは来年に卒業され

る学生諸君の多くは、経済学部あるいは商学部を卒業して就職するわけですが、この場合、この種の学問が、どのように諸君にとって意味づけられるかということです。私は1つのまだ十分に確定されていない学問の領域について、形成確立への困難な努力について話を続けたわけですが、諸君は今後ますます多様化して、複雑になっていく社会にでていった場合に、単一の視点にたった学問だけでは、社会の変化に対して洞察力ももたないことになりましょう。身につけた学問を中心として、関連分野に対する理解を進めていくことが必要です。そして非常に変化の激しい社会にあって、いいことだと思っていたら悪い結果がでてくるというような変転きわまりない事態に直面すると思います。この場合に、いまいったようなインターディシプリナリなアプローチが諸君の人生のコースを決定するためになんらか応用できるだろうということが1つであります。

最後にさきほど中鉢教授のご紹介にあった産業研究所であります。産業研究所は産業労働問題、あるいは私がお話したような労使関係の多部門研究、あるいは総合研究を発展させて行こうという目的で設立されました。設立者は塾ですが、これにいちばん大きな力を尽くされた藤林敬三教授は、上の目的の達成を非常に強く望んでおられました。藤林先生は亡くなりましたけれども、現在、産業研究所は残っております。私も塾を去りますけれども、この産業研究所というものが、単に労使関係に局限されない、日本の実証的な社会研究、社会科学のセンターとして発展することを望んでいます。研究所は現在まで地味ではありますが、多くの成果を上げてきています。国際交流の場として、部門研究の多くの成果を上げています。特に経済学の視点からすれば、労働市場の研究には特に優れたものがあります。たとえば、総合的立場からの賃金決定機構に対する佐野陽子さんたちの研究は非常に高く評価されております。もちろん、わが国において非常に新しい試みでありますだけに、いろんな問題はありますが、これをあえて押し切って、ある種の研究をどんどん進めているのを心強く思っています。

このほか、労働法学の立場からも、産業社会学の立場からも、あるいは、社会心理学の立場からも多くの研究が、研究所の場で進められています。最近では、経済学、社会学の立場から、企業レベルの国際比較研究が進められています。受託調査のようなことだけにあまり熱中しないで、いままでの実績をさらに大きくしていくことを期待しています。

以上は労使関係の多部門間研究、比較研究とある程度関連する身辺のことですが、最終講義の結びとして諸君の記憶にとどめて貰いたいのであります。

諸君は塾の経済学部、あるいは商学部の卒業生として間もなく社会で活動されることとなりますが、塾の繁栄のために、キャンパスのいろいろな事情に対して、物心両面からの協力と援助を提供されるよう、キャンパスを去る一人として、私からも諸君に訴えたいのであります。

(経済学部前教授)

## 川田 寿 君 と 私

—若き日の思い出—

伊 東 岱 吉

### I

私が川田君をはじめて識ったのは、三田山上の新館（今の新研究室のあるところ）の図書館よりの一番奥の教室であった。それは慶応義塾大学社会科学研究会（「社研」）の席上であった。われわれは机をコの字型に並べ、その中央に先生の椅子がおかれていた。昭和3年の新学期の頃と思うが、いつも出てくる金原賢之助先生に代って、背のひくい労働者を思わせる肩幅のひろい藤林敬三先生（当時助手）がその椅子につかれ、つづいて、銘仙の着物に袴を着け眼射しの鋭い大きな身体の異様な風貌の人がその隣りに坐った。私は社研というものを未だ余り知らなかったので、川田君がどこか他所から来た先生だと思った。貫録という言葉があるが川田先生は藤林先生よりはるかに貫録があった。その日のテキストはマルクスの「賃労働と資本」であった。レポートと質疑討論が進む。学生のわからないところは先生に質問する。藤林先生の答えは真面目ではあったが余り説得的でなく、何回も質疑がくりかえされる。学生が、「では川田さん願います」というと、この田舎書生風の方は立て板に水を流すような調子で、実に明快に答えてくれるのであった。私は川田君が、学生運動のために予科時代2年もおくれ、私たちと同年の本科1年の学生であるとは夢にも思わなかった。

私はえらい先生があるものだと思った。それまで大学の講義に興味もわかず、先生にも殆んど信頼感を失っていた私は、川田君が豊富な事例と明快な理論的分析、しかもマルクスに関する詳細な考証（藤林先生にはこの点であきたらなかった）の上での説明を聞くと、はじめて納得が行き、感激が湧いてきた。約2時間の「社研」の研究会の時間が私にとっては、生まれてはじめてのように思われる充実した深さをもった時間であった。

その頃私は、これから成長し、はいつて行く日本の社会、さらには資本主義社会について、深い疑問をもっていた。この疑問は、深川の製材工場主の子として生まれ、職工の子供と交わり、世の中の差別というものに小学生時代から問題を感じ、「忠君愛国」主義の父に質問すると、日頃は「正