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

Title	最適労使関係論序説
Sub Title	Towards an optimum industrial relations system
Author	永山, 泰彦
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1975
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.68, No.3 (1975. 3) ,p.253(135)- 258(140)
JaLC DOI	10.14991/001.19750301-0135
Abstract	
Notes	気賀健三教授退任記念特集号 第II部 比較経済体制論
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19750301-0135

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.

最適労使関係論序説

永　山　泰　彦

1. はじめに

最近，わが国ばかりでなく世界各国において，経済学に対する新しい課題が増大している。換言すれば，既存の経済学の手法，または経済学単独では解決することが不可能な問題が増大している。これらのうち，ここでは主要なものをあげてみると，1)経済的価値と非経済的価値間のバランス，2)ストックを含む所得分配の平等，または公正の問題，3)持続的な物価上昇の問題，4)国際間の社会，経済的調和の問題等が指摘されよう。第1の経済的価値と非経済的価値の問題とは，産業公害ばかりでなく，自然，文化，歴史等の多様な価値と経済的価値を調和させる，広い意味の人間環境の問題と関係がある。

これらの課題を解決するためには，他の学問分野との協力が必要であるが，ここでは経済政策的な観点からながめてみたい。また，問題解決のためには，現実の社会の実態を正しく把握することが重要である。現実の社会は，原子論的な市場経済の世界ばかりではないし，メカニカルに問題が解決される計画経済的な世界でもない。今日の世界では，個人中心ではなく，集団または組織，とりわけ利害が対立し選好の異なる集団や組織によって，力関係や民主的プロセスを通じて問題が解決されている。

これらの集団や組織のうち，政策決定面へ最も影響力の強いものとして，労働組合，経営者組織間の関係があげられよう。とくに，1)の経済的価値と非経済的価値のバランス，2)ストックや所得の分配，3)持続的物価上昇等の問題は労働者組織と経営者組織の役割がとりわけ重要である。このことは，今日の先進工業諸国において雇用者の労働力人口に占める比率が80パーセントを越えているアメリカ，イギリス，スウェーデン，西ドイツ等の諸国はもとより，日本，イタリー，フランスのように60～70パーセント台の諸国でも，労使関係の重要性がますます増大していることを意味する。

労使関係は国によって制度的慣行や，労使間の問題解決の手段が異なっている。永年雇用，年功

序列，企業別組合で代表されるわが国の制度的慣行，産業別組合と共同決定方式で代表される西ドイツ方式，団体交渉に集約化されるアメリカ方式等である。いくつかのパターンに分類できる労使関係は，経済・社会政策の成果に何んらかの影響を与えるかもしれない。またさらに，独特の労使関係を形成しているユーゴスラビア等と比較することにより，体制論に何らかの貢献をするかもしれない。

2. 労使関係論の体系

近年，労使関係論，または産業諸関係論 Industrial Relations または Labor Relations という用語が国際的に一般に用いられるようになってきた。

わが国では，労使関係論または Industrial Relations の概念が定着し認容されるようになったのは比較的最近のことである。産業革命の歴史が最も古いイギリスでも，第二次大戦前までは，労働運動または産業民主主義という概念の方が一般的であったようである。

労使関係論の体系化を最初に試みたダンロップ(1)によると，「あらゆる工業化された社会(community)は，その政治的形態とは関係なく，労働者（workers）と経営者（managers）を生み出す。……工業社会は，経営者，労働者ならびに政府機関の複合体として定義される Industrial Relations を必然的に生み出す」ことになる。このダンロップの工業化された社会というのは，イデオロギーや政治を超えた存在であり，今日のソ連や工業化された東欧諸国でも同様な関係が見い出せるという事実がこのことを裏づけている。

この関係はまた，20ケ国におよぶ国際比較を行なった K. カー，J.T. ダンロップ，F. ハービソン，C. マイヤーズ等の研究(2)に示されている Industrialism and Industrial Man における関係である。同研究による結論である労働問題は，労働組合の資本主義に対する反応ではなく，工業化のもとで経営者と管理される者を構成づける関係である。

他方では，メイヨー流の社会関係を個々の人間と人間の関係にまでさかのぼって考えようとする見方があるが，この考えだけでは，一面的に現実的ではない。労使関係の主体である経営者組織，労働組合は，農民団体，業界団体，医師会などの自由職業者の団体などと同様に，特定の利害を守るために形成された組織であり，現実にこれらの組織や集団が，圧力団体として，または民主的なプロセスを通じて，政治面，経済政策に影響を与えている。したがって，現実の社会は，経営者組織，労働組合，農民団体，自由職業者の団体等にさらに一般の企業や公益法人等を加えた組織や集

注(1) J. T. Dunlop, "Industrial Relations Systems." Henry Holt New York 1958. Preface.
(2) クラーク・カー，ダンロップ，F. H. ハービソン，C. A. マイヤーズ共著 川田寿訳「インダストリアリズム」東洋経済，昭和38年，第二部参照。

団から形成されている。現代の社会はボールデング[3]の言う組織革命の時代なのである。原子論的な自由市場が支配する分野は，一部のサービス業，ハンデクラフト業，芸術品等の部門に限定されている。

労使関係を形成する労働者組織の特徴は，「管理される者：労働者」の組織であるということ，市場の性格が特殊だということなどである。ボールデング[4]によると，労働運動と農民運動は基本的に同じであるが，所得を生じる源泉である「市場」の性格が異なっている。もしも，農民の市場の状況が労働市場に似てくると農民もカルテルを形成するとか，農民組織づくりや団体交渉に力を入れるようになってくる。ところが，農民と仲買人とか卸売業者等との市場における関係は労使関係ほど親密ではない。したがって，労働者の組織である労働組合と経営者間の関係は，マクロの関係(社会における関係)とともに，メイヨー流の職場における経営者と従業員の関係，人間対人間の関係も重要である。このように，労使関係は二重の関係をもっている点が，他の利益団体間の諸関係と異なる点でもある。

わが国では，Industrial Relations の概念が一般に認識されるようになったのは1960年代に入ってからのことである。伝統的な経済学の分野では，市場で取引きされる一つの商品としての，抽象的な「労働」という概念が支配的であった。他方では，社会政策学会の影響によって，労働問題は労働に対する国家の政策であるとされてきた。

隅谷三喜男教授によると，労使の身分的関係の残滓が強く，労働組合運動も体制批判的な性格が強かった戦後には，民主的な諸関係である Industrial Ralations の概念はとても受け入れられる状態でなかった。そんな時代に，労使関係論的な概念を念頭において，労使関係の背後にあるメカニズムを最初に究明しようとしたのは故藤林敬三教授であった。[5]

藤林教授の「労使関係論」[6]は，使用者と従業員間の第一次的な関係，労働者組織と経営者組織間の第二次的な関係からなる二元論である。教授は団体交渉と労使協議による民主的な関係を示唆されている。

3. 労使関係の機能と経済システム

労使関係論において示される労働者組織，経営者組織ならびに政府の各主体は機能的な存在であって，資本主義とか社会主義のような体制の枠組みを超えた工業社会一般の存在である。初期の社会主義者は，社会主義革命の後には経営者は単なる会計係になると信じていたが，今日の東欧諸国

注(3) Kenneth E. Boulding, The Organizational Revolution, 1953, Harper & Row.
(4) K. E. Boulding, op. cit., ch. 7.
(5) 隅谷三喜男「日本の労使関係」日本評論，昭和42年，第一章「労使関係論」参照。
(6) 藤林敬三「労使関係と労使協議制」ダイヤモンド社，1963年参照。

やソ連の実態ではそれぞれの主体の役割はむしろ重要になっているし，それらの組織，集団間における利害がしばしば対立していることも明らかにされている。

歴史的に労働組合は体制批判運動，とりわけ資本主義の批判運動として生まれた場合もあったが，前述のカー等の研究によると，国家が積極的に労働組合をつくった例も多いし，反体制運動が主流とは言えない。

他方，初期の資本主義の理論では，「理性的」な個人が市場において「神の見えざる手」によって自律的に調和するという考えが支配的であった。労働組合にとって，この自律的な自由市場の「神話」は，階級闘争の神話ほど魅力的ではなかったので，労働組合はあまり問題にしなかったが，経済学者にとっては理論構築上まことに便利な存在であった。したがって，経済学者にとって労働組合は「労働」という「商品」を不当な価格で売りつけるカルテルのような不当な行為として眼に映ったようである。

しかし，労働組合の存在を否定することは同時に，同業者団体，農民団体，経営者団体，業界団体，さらに大企業の法人組織をも否定しなければならず，非現実的である。

今日，先進工業諸国では労働者の政治的・身分的な地位は保障され，さらに労働組合は労働基本権として保障されている。(7)

政治的な目的で労働組合が禁止されている場合，労働運動は政治指向，反体制運動的な性格をもちやすい。労働基本権の保障のような労働者の基本権が認められている国では，経済指向になる可能性が大きい。この事実は，歴史的に，イギリスやアメリカのように早くから労働運動の自由な土壌があった社会では，経済主義を指向して，イギリスの Trade Unionism，アメリカにおける "Business Unionism" のような組合が生れている。

また，その国の経済発展段階が労働組合の運動に相当影響を与えているように思われる。

ダンロップによると，労使関係は経済システムなどと共に，全体社会（トータルシステム）におけるサブシステムである。しかし，労使関係システムは経済システムとは密接な関係にあっても，その従属的な関係ではなく，独立したサブシステムとしての機能をもっている。また，労使関係と経済とでは，それぞれのシステム内部で働くメカニズムが異なる。(8) すなわち，経済システム内部では「交換」とか「計画」機能が働いている。それに対して，「労使関係」のシステムの内部ではダンロップが述べているように，(9) 力関係や技術がかなり重視されよう。このことは，労使および政府の環境によっては，「脅迫システム」，「愛のシステム」が働くかもしれないし，民主的な関係が支配的になる可能性もあるわけである。

注（7） わが国では，昭和20年12月の労働組合法，21年9月の労働関係調整法によって保障されている。

（8） 永山，香川敏幸，島和俊共著「新しい経済」法学書院，昭和49年，第10章参照。

（9） J. T. Dunlop op. cit., ch. 4 pp. 94～128 参照。

より具体的に労使関係の役割，とりわけ経済システムとの関係を考えると，労使間の団体交渉や労使協議による分配の決定，生産性水準などの決定があげられる。さらに，計画等への参加を通じての意思決定機能も重要である。

ところが，市場機構における不備，政府の政策のバイアス，寡占企業群がその経済力を政治力に転化し，みずからの利益に沿うような決定を行ない，所得分配に著しい不公正が生じたりすると，集団の利害を守ろうとする防禦反応が働く。このような反応は労働組合ばかりでなく，農民団体，自由業者団体等の利益集団についても同様である。

個人的選好から出発して社会的選択基準へ導かれる可能性は，アロー等によって示唆された[10]が，ところが現実には，第1に，政治機構における圧力団体の力学，第2に，市場機構における「市場の失敗 (market failure)」と称される外部効果によってうまく機能しない。そこで，ボーモルが示唆したように，国家による財政政策，計画機能による「国家の理論[11]」を研究する必要が生じるわけである。

現実には，政治機構は代表制・政党制等が導入され，多数決原則が支配している。したがって，市場機構において生じた種々の問題は政治機構に「忠実に」反映されてしまう。すなわち，現実の市場機構は，利益集団である大企業，労働組合，農民団体，業界団体等の「力」の序列によって支配され，その力がそのまま政治機構にも反映され，本来中立であるはずの官僚機構にも影響を与える。今日の公共経済学のように，政治機構の理論を市場機構の理論で処理しようとする限り，市場機構における「失敗」は，再び政治機構で繰返えされてしまう。

4. 最適労使関係の方向とその基準

経済・社会政策の目標設定は社会の全成員の選好を極大化する社会的選択であるとすると，現実の政策は政治力の強い利益集団または集団間の妥協の産物になりやすい。したがって，強力な企業集団・経営者集団と強力な労働組合間の取引きによってもたらされる決定は，一種の集団エゴイズムになりやすい。また，このようなプロセスで生じる決定は，加藤寛教授の理想的な民主主義プロセスからは程遠い。理想的な民主主義プロセスには，個人や集団が十分啓発された，学習のプロセスが不可欠である。力による取引きにはそのようなプロセスを欠いている。

望ましい社会的目標は，すべての利益集団が十分に情報を交換し，研究することによってもたらされよう。このようなプロセスとして参加方式が考えられる。

注(10) この問題について私は第31回の日本経済政策学会でふれた。「経済政策の目的設定，政策決定プロセスにおける労使関係の役割」参照。

(11) W. J. Baumol, Welfare Economics and The Theory of The State. G. Bell and Sons London 1965. Part II. Towards an Economic Theory of the State 参照。

参加方式には定型がなく，いろいろ試みられているが，代表的な例としてフランスの計画方式，西ドイツの共同決定方式等があげられる。

前者は，政府が作成する計画案を，経営者，労働組合，農民，学識経験者で構成される「近代化委員会」が部門計画を決定する。これは，形式的に利害の異なる利益集団代表が参画し，協議することになっているが，原案の作成を政府官僚の技術手腕に大きく依存するという点に限界がある。

フランスの計画方式に対して，西ドイツの共同決定方式は，支配力の大きな大企業等に直接労働組合代表，中立の代表が参画して一部の重要な決定は共同決定するという方式である。この方式は，市場機構はできるだけ本来の機能をするように整備し，市場を支配する利益集団の力を制禦しようという点に特徴がある。

参加方式には，もちろんフランス，西ドイツばかりでなく，日本，イギリス，北欧等でも特徴のある方式が存在する。

最後に，最適労使関係とは，良い労使関係とは異なる。良い労使関係は，利害の異なる集団によってその基準が異なる。しかし，最適労使関係システムとは，ティンバーゲンが「最適体制」の定義であげたように，所与の資源，生産力，歴史的発展段階のもとで達成できる「福祉」の極大化を与えうる労使関係のことである。このような研究は，国際比較によってもたらされるかもしれない。

（東海大学助教授）