

Title	労使関係の社会学的研究に関する一考察(上)
Sub Title	On the Sociological Theories of Industrial Relations
Author	三浦, 雄二(Miura, Yuji)
Publisher	
Publication year	1974
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.17, No.1 (1974. 4) ,p.98- 113
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19740430-04050961

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.

労使関係の社会学的研究に関する一考察 (上)

三 浦 雄 二

はしがき

- 1 労使関係研究と方法的基盤
- 2 労使関係と現代産業社会
- 3 労使関係の社会学的研究の現状 (以下次号)
- 4 労使関係研究と産業社会学的研究方針
- 5 労使関係の社会学的研究における展開方向

は し が き

本稿は労使関係研究の方法論的立場を明確化しようとする一つの試みである。労使関係を現代産業社会の中に位置づけ、産業社会が生み落す〈産業社会の社会問題〉としての産業労働問題の変貌に対して、それが演じている役割を解明しようとしている我々にとっては、この課題は根本的な意味を持つ。しかし、それは、労使関係事象が内包する多面的な問題性の故に、極めて困難な作業でもある。労使関係事象のように諸科学の限界領域において発現してくる問題群に対して、如何なる方法的立場から接近していくことがその本質に最も迫り得ることになるのかは、容易に答えることの出来る問題ではない。現に、今日の労使関係研究は、方法論確立の必要性を内在させながらも、諸科学の手法を導入した部分的研究成果の堆積によって発展してきているのである。

今日、労使関係研究は、問題領域としては、産業労働問題のほぼ全域に及ぶ裾野を持つに至った。産業労働問題の研究が労使関係と呼ばれる問題領域においてなされつつあるという事実は、理論的には、その研究の分析に、少なくとも、労使関係という視角が貫徹していることを意味しているはずである。しかし、産業社会における労使関係の本質の把握についての見解は必ずしも一様ではないし、労使関係概念の体系的整理すら、自らの問題領域の裾野をカバーしきる程には進んでいない。結局、労使関係研究の実態は、対象の設定と方法の確立という本質論的部分を欠きながら、ただ問題領域として肥大化を続けている。

労使関係研究の問題領域としての肥大化は、事実のしからしむるものである。今日、我々の生活する産業社会の中で、産業労働問題の展開において労使関係機構が演ずる役割は重大かつ中心的で

ある。したがって、この意味からも、産業労働問題としての労使関係研究の方法的確立は、緊急かつ不可欠な作業とされる。しかも、労使関係機構がその存立の基盤としている産業労働問題は、産業社会の高度化に伴い、その質的内容を大きく変えようとしている。このような情勢のもとでは、労使関係研究の方法論的立場を明確化しようとする努力は、労使関係事象の中で研究者が理論化せんとしている問題性の如何を出発点としている。我々は、産業社会における労使関係の存在の意味を、改めて問い直そうとしている。かくして、本稿における我々の努力は、我々なりの立場からする労使関係研究の基礎理論を構築するための、方法的基盤の模索を表わしている。

1. 労使関係研究と方法的基盤

近年、内外における労使関係研究の発展には注目すべきものがある。それは既に、一つの独立した問題領域としての地歩を獲得したと言えるだろう。そのことは、大学における専門研究機関の設立⁽¹⁾、学生に対する専攻コースの設置⁽²⁾、専門研究者の登場、研究者間の相互啓発をも行なう緩やかな研究集団の確立⁽³⁾、分析的或いは実践的な出版物の増加、などによっても明らかである。しかし、ひとたび方法論的視点より眺めれば、この問題領域は、混沌とした、極めて未成熟な様相を呈していることが露呈される。そればかりか、問題領域としての確立と発展が進行しているにもかかわらず、厳密にはその範囲すら確定されてはいない。労使関係研究は、最も緩やかな意味においては、現代産業社会における労働者と使用者の間に取り結ばれた社会的諸関係をめぐる問題を取り扱う訳であるが、その社会関係の本質的意義の捉え方、それに基づく諸関係の体系的整理の仕方、および、これらの諸関係を規定する諸要因をどこまでこの問題領域に含めるか、などについては、これまでのところ定説はない。

労使関係研究の方法論的混乱の内実は、この問題領域に対する諸科学の参入と問題関心の多様化からもたらされた方法論的不統一である。労使関係研究への諸科学の参入は、労使関係事象の孕む複雑な問題性の故に不可避的なものである。それは、労使関係事象の発生が経済現象と社会現象の

-
- (1) M・ダーバーによれば、この種の研究機関は、最初、1922～1938年の間にプリンストン、エール、スタンフォード、マサチューセッツ科大学、ミシガン、カリフォルニア工科大学に設けられたが、1944年のコーネル大学をきっかけに、カリフォルニア(1945)、シカゴ(1945)、ミネソタ(1945)、イリノイ(1946)、ウィスコンシン(1947)と第二次大戦後に急速に各地に広まり、1965年にはアメリカとカナダで約40を数えるに至っていると言う。Milton Derber, *Research in Labor Problems in the United States*, New York: Random House, 1967, pp. 7～11. なお、やや古いが尾高邦雄がこの種の研究機関の一覧表を掲げている。尾高邦雄『産業における人間関係の科学』（有斐閣、1953）121～123ページ。
- (2) この種の専攻コースは、コーネル、ウィスコンシン、イリノイなどの各大学の大学院に設けられており、その基本的なプログラムはダーバーによって紹介されている。M. Derber, *op. cit.*, pp. 159～164.
- (3) アメリカでは1947年に Industrial Relations Research Association（労使関係研究協会）が設立され、出版活動や研究会議の開催に従事している。わが国でも、1968年に労働省の外郭団体である日本労働協会の後援により日本労使関係研究協会が設立され、国内的および国際的規模での研究会議を開催し、研究者の相互啓発に貢献している。

限界領域にその根拠を持っているという根本的な理由からばかりでなく、労使関係機構の確立と発展が次第に社会生活の種々な側面に多面的な影響を及ぼすようになってきているという理由からも、促される。労使関係研究の問題領域としての発展は、主にこの問題領域に対する実践的な関心に導かれたものであるが、この実践的関心はそれ自体多様であるばかりでなく、また分析的にも、労使関係事象の多面的な解明を要請してくる。かくして、今日、この問題領域の解明に参加している諸科学は、経済学、社会学、政治学、法律学といった社会科学から、経営学、心理学、さらには労働科学などにもおよんでいる。そして、これらの諸科学によって断片的に蓄積されてきた労使関係事象の個々の局面に関する研究成果が、労使関係事象の多面的な問題性の解明に多くの貢献をなしてきたことは否定できない事実である。しかし、その間に、方法論的統一はもとより、問題関心や労使関係の本質把握や対象領域の範囲についてすら、統一は見出されない。そのことは、労使関係研究の問題領域としての性格を複雑なものにする。

労使関係研究における方法論的混乱＝諸科学の混在が、労使関係事象の社会現象としての複雑さから必然的にもたらされるものだという事実は、労使関係事象の解明に従事しようとする研究者に、根本的な問題を投げかける。ある研究者が、労使関係事象の問題性を強く意識し、それとの対応において労使関係の存在の意味を問おうとすれば、彼は諸科学の研究成果に足を踏み入れざるを得なく、そのことはまた逆に、彼の科学者としての立場を曖昧にする。いわゆる労使関係専門研究者は、この点に関してディレンマに立たされる。労使関係事象の現実の展開は、彼らの存在を必要としている。しかし、彼らの方法的立場は、彼らの多くが母胎とした制度派経済学よりも、より一層捉え難いものになっている。労使関係研究そのものを技術論と見るならともかく、分析的たろうとするためには、こうした曖昧な立場はその基盤にはなり得ない。このように、対象それ自体が諸科学の限界領域乃至交叉路において発現するものだということを認めることと、研究者としての厳密な方法的立場を確保しなければならないということの、一見背反的な課題に答える道は、大要次の四通りに識別されると思われる。

第一の立場は、労使関係という問題領域の解明には諸科学の研究成果を導入する必要があるということを経験的に認め、さらに進んでこの問題領域を単なる問題領域から一つの纏まった学問的立場にまで高め、いわば＜労使関係学＞とでも言うべき総合科学の確立を模索するものである。第二の立場は、諸科学の研究成果の導入を積極的に受け入れるという面では第一の立場と同調しながらも、これを総合科学として自立させることには消極的で、最初から二、三の学問分野を中心にした分析を押し進めるというものである。これに対し、第三の立場は、個別科学的方法的立場を重視し、これを貫いていく過程で必要な限り他の学問分野の研究成果を採り入れるというものである。第四の立場は、個別科学的方法的立場に立脚し、その限りで解明し得る成果に自らを留めるというものである。これらは、総合科学を志向するものと、個別科学を志向するものとに大別することも可能で

ある。

このうち、第四の立場は、自らの専門研究が労使関係事象のある側面を切断する研究者によってとられるもので、必ずしも労使関係研究を自己目的にはしていない場合に見出される。したがって、労使関係研究を自覚すればするほど、この立場から遠ざかるのが通例であり、その限りでは、労使関係研究の方法的立場の模索からは除外して差し支えなかろう。しかし、だからと言って、この立場からなされる研究を、労使関係研究者が無視して良いということには決してならない。むしろ、この立場による労使関係事象の特定の側面に関する鋭い分析は、局部的なものであるとは言え、しばしば労使関係の研究者を刺激し、労使関係研究の発展の起動力となる。ダーバーも指摘するように、⁽⁴⁾ 労使関係、ひいては労働問題の研究者が方法論の開拓者であるよりも借用者であるという事実からして、労使関係研究における方法の錬磨は、個別科学における分析手法の開発に常に遅れている。労使関係研究者は、ただ、それらの手法を労使関係事象という特異な社会現象に適合的に導入することに腐心してきたに過ぎない。したがって、この立場からなされる研究や個別科学における各種の分析手法の開発に対しては、労使関係研究者は謙虚であらねばならない。ただ、労使関係研究の方法的基礎を個別科学のみに依存することは、労使関係事象の多面的な問題性から目をそむけ、労使関係という独自の問題領域そのものを自ら放棄することにもなり兼ねないものであり、労使関係の意識的な研究者の良くとり得る立場ではないということである。

かくして、労使関係研究の方法的立場の明確化は、積極的な意味においても消極的な意味においても、諸科学の研究成果を導入した上で果される必要がある。そして、大勢的には、第一の立場と第二の立場に見られるような、諸科学の研究成果を積極的に受け入れるという傾向、換言すれば総合科学への志向が現代の労使関係研究の動向を反映している。K・ウォーカーが指摘するように、戦後の労使関係研究をリードしてきたアメリカにおける研究方法上の顕著な特徴は、インター・ディシプリナリなアプローチの発展であった。⁽⁵⁾ そしてそれは、さらに進んで、労使関係研究を、一つの独立した総合科学に高めようとする努力にもつながっている。⁽⁶⁾ 換言すれば、独自の理論体系としての労使関係学の構想である。

総合科学の構想は、近年の行動科学の展開にも見られるように、学界の一つの流れを示している。しかし、現在の労使関係研究に関する限り、それは独自の方法的基盤をもった総合科学であるよりも、⁽⁷⁾ 諸科学の研究成果の混合の域に留まっている。諸科学の研究成果を総合する客観的な基準は未だ発見されておらず、労使関係学として発展させていくべき独自の方法の開発もなされていない。

(4) M. Derber, op. cit., p. 111.

(5) Kenneth F. Walker, Research Needs in Industrial Relations, second edition, [Sydney: F. W. Cheshire, 1964, p. 6.

(6) M. Derber, op. cit., pp. 136~138.

(7) この種の研究例としては次のものがある。W. V. Owen & Howard V. Finston, Industrial Relations—Management, Labor, and Society—, New York: Appleton-Century-Crofts, 1964.

い。したがって、労使関係学への志向は、一つの努力方向としては認められるとしても、実質的な成果をあげるには至っていない。ウォーカーも、労使関係研究が一つの学問を志向していることを指摘しながらも、それが未だ実現していないことを認めている⁽⁸⁾。また、労使関係が諸科学の交叉路において発現することを認め、T・パーソンズの社会体系論を導入し、社会体系としての労使関係を、経済学が対象としてきた経済体系と部分的に重複させながら併置し、あたかもそこに、経済学と同列に位置するような労使関係学が構想されることを示唆したJ・T・ダンロップにおいても、共にサブ・システムである労使関係体系と経済体系が並置されるものだということについての論証は見出されず、独自の科学の成立の根拠とはなっていない⁽⁹⁾。

労使関係研究において諸科学の研究成果を積極的に導入しようとする立場は、労使関係研究の問題領域としての確立と発展に促され、労使関係研究を一つの独自の理論体系に高めようとする動きを示す。しかし、この第一の立場は、現在までのところ実質的には見るべき成果をあげ得ておらず、内容的には第二の立場からなされる研究と変わるところがない。この第二の立場は、大学における専門研究コースの中に典型的に現われており、そこでは少なくとも二つ以上の学問の修得が要求されているという⁽¹⁰⁾。それは、個別科学の視野の限界をとり除き、労使関係事象の多面的な問題性に出来得る限り近づこうという意図からなされており、その限りでは当を得ている。しかし、この立場は、労使関係事象に対する実践家の養成にはそれなりの効果を持つとしても、分析的には必ずしも支持できるものではない。何故なら、それは労使関係研究として深化させるべき独自の方法的立場を持たないからである。

第一の立場が、少なくとも努力目標としては、独自の方法的立場の獲得をめざしているのに対し、この第二の立場にはそれが見出されない。このため、具体的な研究成果は、労使関係事象に関する知識の集大成にはなり得ても、方法的には諸科学の混在、もしくは正体不明になり兼ねない。したがって、厳密な方法的立場の確立を不可避とする研究者のとるべき態度としては、これは最も回避しなければならないものである。しかし、今日の労使関係研究、特に労使関係の一般的研究の多くは、方法的にはこの段階にある⁽¹¹⁾。労使関係の専門研究者の方法的立場は、彼らの多くが経済学畑の出身者であり、経済学的色彩の強い業績を残してきたにもかかわらず、意図的にはこれを越えようとし、しかも新たな独自の立場を見出し得ていないという意味で、ここに含み得る⁽¹²⁾。しかし、労使

(8) K. F. Walker, op. cit., pp. 6~8.

(9) John T. Dunlop, Industrial Relations Systems, New York: Holt Dryden, 1958, pp. 5~7.

(10) M. Derber, op. cit., pp. 138~139.

(11) 例えば次を参照。H. A. Clegg, The System of Industrial Relations in Great Britain, Oxford: Basil Blackwell, 1970.

(12) 例えば次を参照。Richard A. Lester, Labor and Industrial Relations —a general analysis—, New York: The Macmilan Company, 1951. もっとも、ここでは経済学的思考が中心を占めているという意味で、これを第三の立場に属せしめることも不可能ではない。

関係事象をその問題性に忠実に解明しようとするほど、それが諸科学の助けを借りなければならぬことは事実だとしても、諸科学の研究成果の混合は、それ自体では独自の方法的立場の確立を意味しない。複数の学問で訓練された労使関係専攻コース出身の研究者も、研究者としての立場を自覚するなら、自らが中心的に依って立つ学問を選定せざるを得ないだろう。かくて、労使関係研究における諸科学の研究成果の導入は、これを積極的に受け入れて独自の総合科学を構想することにおいてか、あるいは、ある特定の科学の方法的立場を重視しつつ必要な限りで他の諸科学の研究成果を消極的にとり入れていくことにおいてか、のいずれかによらざるを得ない。そして我々は、科学的認識の一面性からして、前者の試みには否定的である。

労使関係研究における方法的立場を明確化しようとする我々の努力は、かくして、方法的には個別科学に回帰しながら、他の諸科学の研究成果を消極的に導入していこうとする第三の立場に、そのより所を見出す。労使関係研究における個別科学への回帰の主張は、表面的には、労使関係研究の一般的趨勢、ひいては、産業労働問題研究の成立の所以に逆行するように見える。そもそも、産業労働問題の研究は、先進的経済学者により、今世紀の変わり目頃に、伝統的な古典派経済学の枠組からは説明し得ないものとして提起されたものであり、経済学理論を越えたところにその存在意義を持っていたものである。⁽¹³⁾したがって、この中から生まれてきた労使関係研究は、既存の学問的枠組の外で仕事をしなければならないということを、その方法論的な宿命としてきた。例えば、労使関係研究の事実上の出発点となったと目されるウェッブ夫妻による労働組合の構造と機能の分析は、経済学のみならず社会学の研究成果をも、意図的に導入したものであった。⁽¹⁴⁾以来労使関係研究は、主に経済学と社会学の成果を吸収しながら発展し、近年では、さらに広く他の諸科学の研究成果をも積極的にとり入れようとしているものなのである。したがって、労使関係の専門研究者が方法的に混沌とした状態に陥っているということは、彼らの怠慢よりも努力を意味している。問題は、この努力を尊重しながら、混乱から如何に脱け出すかにある。

我々は、労使関係事象の解明には諸科学の研究成果を導入する必要があるという事実を受け入れる。したがってまた、労使関係研究がある程度まで総合科学的色彩を帯びざるを得ないことをも認める。しかし我々は、一個の研究者として出発点から総合科学を志向することは、却って自らの方法的立場を曖昧にするものだとして退ける。むしろ、個別科学の方法的立場を強く自覚することによって初めて、それに基づいて自らも他の諸科学の研究成果をとり入れ、また、他の立場に立つ研究者との協力によって労使関係事象の多面的な解明を果すことができるだろう。この意味では、我々の採ろうとする立場は、原理的には、労使関係研究の一般的趨勢に矛盾するものではない。ま

(13) この点に関しては、次のものが一般的な意味で示唆的である。戸塚秀夫「労働経済論と社会政策論」（経済学全集19『労働経済学』別冊，筑摩書房，1969）。

(14) cf. Sidney & Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, New York: Augustus M. Kelly, Reprinted 1965 from the 1920 edition.

た、回帰すべき個別科学の懷も、労働問題研究がそこから飛び出した時点でのそれよりも、大きくなっていると思われる。かくて我々は、方法的立場の曖昧な労使関係の専門研究者よりも、労使関係事象に対する個別科学的研究者の立場を選び、労使関係事象の総合科学的解明を複数の研究者の協力にまかせようとする。今日の労使関係事象が孕む問題性の複雑さは、一個の研究者によって良く解明し得るものではない。したがって、この立場の自覚は、労使関係事象の多面的な問題性のうちの幾つかの理論化を、他の研究者の手に委ねるということを意味する。現代の社会生活において労使関係事象の占める役割が増大すればするほど、研究者は労使関係事象の問題性を鋭く意識しなければならない。しかし、そのことと、彼が一個の研究者として、自らの手で理論化しようとする側面が限定されたものであるということは、次元を異にした問題である。

結局、我々は、労使関係はあくまでも問題領域でしかないと考える。しかもこの問題領域は、人類の社会生活の流れにおいて普遍的に見出される側面であるというよりも、一定の歴史段階に現われた特殊な社会現象である。その意味では、そこに、既存の社会科学と同じ次元に立つ独自の科学の成立は考えられない。労使関係の専門研究者という表現は、その研究者が専門的にとり扱う対象領域を明示しているとは言え、方法的には何も語っていない。かくして、研究者としての方法的立場の自覚は、労使関係研究における個別科学への回帰を主張せざるを得ない。

労使関係研究において回帰すべき個別科学は、研究者が理論化しようとする労使関係事象の問題性の把握に本質的に規定される。我々は、既に別の箇所⁽¹⁵⁾で、我々の研究する労使関係の本質把握と問題意識を明らかにした。そこにおいて我々は、労使関係の本質を労働問題の自主的解決機構として捉え、それが労働問題の現代的展開において果してきている役割を究明することを、我々の研究課題としていると述べた。やや補足すれば、我々は労使関係の存在意義を現代産業社会の中で捉え、産業社会の高度化に伴う産業労働問題の変質に対応して、労使関係がその本来的使命である産業労働問題の自主的解決をどこまで実現させ得ているか否かを、批判的に明らかにすることを目的としている。このような意味での労使関係研究は、必然的に、労使関係の存在基盤、換言すれば労使関係の存在そのものに対する歴史的・経済的・社会的規定性への言及を要求する。かくして、我々の労使関係研究の方法的立場は、労使関係の基礎理論の構築を許すものでなければならない。結局、我々の労使関係研究における個別科学への回帰は、方法論的混乱からの脱却と、回帰した個別科学に基づく労使関係研究の基礎理論の構築という、二重の意味を持つ。

由来、労使関係研究の基礎理論は、暗黙のうちに、経済学によって与えられるものと考えられてきた。それは、労使関係研究の研究史の回顧からして已むを得ないことであつたとしても、必ずしも理論的なものではない。何故なら、経済学は、労使関係という労使の主体的相互作用を本質的に

(15) 三浦雄二「わが国における労使関係研究の意義と限界」上、下、三田商学研究、第14巻3号、4号。

規定する経済的諸条件を解明し得るものだとしても、その主体的相互作用の内面そのものには立ち至るものではないからである。我々の労使関係研究は、むしろ、このような経済的諸条件の中での労使間の主体的相互作用の解明そのものに向けられており、また、社会関係としての労使関係の基礎理論もこの意味において初めて確立され得る。産業労働問題の展開の中で、経済的に規定された当事者たちが如何に行動しているかが我々の関心なのである。労使関係という社会的相互作用は、経済的に規定された彼らの状態に対する、当事者の主体的な反応として理解されなければならない。かくして、我々の労使関係研究の方法的基盤は、人間の個人的乃至集団的な社会的行為の解明に従事している社会学に向けられる。以下我々は、労使関係研究の基礎理論の可能性を、我々が既に保有している労使関係の社会学的研究の検討を通して、社会学の中で模索する。その理論的検討の意味を明確にするために、それに先だち、産業社会における労使関係の存在意義を明らかにしておくことは有益であろう。

2. 労使関係と現代産業社会

我々は、労使関係の本質的意義を、産業労働問題の自主的解決機構として捉えている。現代社会における産業労働問題の展開の中心に、我々の意味する労使関係が存在していることを否定する者は、恐らくいないだろう。かくして我々は、産業労働問題および労使関係の存在を、現代社会の動態の中に正しくかつ具体的に位置づけるべき段階に到達する。言うまでもなく、産業労働問題は経済生活上に発現するものであり、労使関係もまた、賃労働の売買という一種の取引関係乃至市場関係から本質的に派生したものであり、経済生活そのものの中にその根源を置いている。したがって、現代社会における産業労働問題および労使関係の位置づけは、現代社会の動態を経済生活を中心に捉え直すことによって初めて可能となる。

現代における我々の社会生活を、その経済的側面たる経済生活、特にその中心とも言うべき生産活動を基軸にして捉えようとする時、我々はこれを＜資本主義社会＞もしくは＜産業社会＞として特徴づけることが出来る。⁽¹⁾ この二つの概念は、社会生活の一つの歴史的段階の、経済生活（特に生産活動）を基軸とした体系的把握の仕方としては同じ次元に立っているが、それぞれの抽象化の方向を異にしたものである。即ち、後者は生産活動の機械化とその社会生活への影響に着眼しているのに対し、前者は生産活動の機械化の推進のされ方を規定する生産様式のあり方そのものを問題にしている。⁽²⁾ 言ってみれば、前者は後者のより限定された概念である。我々にとっての問題は、産業

(1) 資本主義社会を生産活動を中心とした経済生活を基軸とする社会生活の体系的把握の仕方だとする見解は、富永健一に見られる。しかし産業社会をもこの意味で把握しようとする見解は、私の知る限り、今のところ見出されない。富永健一『社会変動の理論—経済社会学的研究—』（岩波書店、1965年）49ページ。

(2) Ralf Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, London: Routledge & \

労働問題および労使関係を位置づけるべき経済生活の現代の特徴を、資本主義社会として認識すべきか、産業社会として認識すべきか、ということである。換言すれば、産業労働問題および労使関係は、産業社会に一般的に見出されるものなのか、それとも、資本主義的に規定されたものからもたらされるものなのか、ということである。

歴史的には、産業労働問題は資本主義社会の勃興期に発生したものであり、労使関係もまたそうした労働問題の発生因となった賃労働の売買を基礎にしている以上、本質的にはあくまでも資本主義的である。この限りでは、我々は、産業労働問題および労使関係を産業社会にではなく資本主義社会に位置づけるべきであり、産業社会というやや厳密さを欠く概念を敢えて持ち出す論理的必然性を見出さない。しかし、資本主義の変貌に伴って産業労働問題の資本主義的規定性は次第に稀薄化してきたばかりでなく、産業社会に一般的な現象を前面に押し出しつつあるということが社会主義社会の成立と発展によって確認されるようになった。ここに、近年における産業社会概念の復権⁽³⁾の根拠があり、我々にとってもまた、この概念を無視し得ないものにする事実の重みがある。この⁽⁴⁾事実⁽⁴⁾は、我々をして、経済生活の動態を資本主義の枠組を越えた工業化乃至産業化との対応において把握することを必要にさせる。

生産活動の機械化に体现される工業化は、それ自体としては体制の相違を越えて貫徹する普遍的な現象であるが、歴史的には先ず資本主義的形態において実現した。したがって、工業化乃至産業化との対応において、経済生活の変化を事実⁽⁴⁾に則して明らかにしようとするれば、我々は、それらのなかで工業化に特有なものと、資本主義的に規定されたものを弁別しながら、しかもそれらを統一的に理解する必要がある。この点に留意しながら、工業化の経済生活への影響を、工業化が、人々の生産活動を如何に変化させてきたか、生産活動に従事している人々の役割を如何に多様化させてきたか、それらの人々の間に如何なる諸制度・諸集団を生みだしてきたか、また、それらがどのようにして産業社会と呼ばれるに至る特徴的な構造を構成するようになるのか、などの諸点を中心にして明らかにしよう。産業労働問題および労使関係の経済生活の動態への位置づけは、この文脈において果される。

、Kegan Paul, 1959, p. 40. (富永健一訳『産業社会における階級および階級闘争』ダイヤモンド社 1964年、56ページ。)

- (3) 産業社会概念の萌芽はサン・シモン、A・コント、H・スペンサーらの草創期における社会学者の著作の中に見出される。しかし、それらはいずれも産業社会をオプティミスティックに捉え、そこに社会の将来のあるべき姿を期待していたに過ぎない。この概念が経済生活の分析的概念として改めて注目されるようになったのは、第二次大戦後のことである。なお、この点に関しては次を参照。富永健一『産業社会の動態』(東洋経済新報社、1973年) 8～11ページ。
- (4) 工業化 (industrialization) と産業化 (industrialization) は、わが国では概念的に区分されるのが通例である。即ち、工業化は技術革新に基づく生産活動の機械化を意味する技術的概念として理解され、それが社会生活の隅々にまで影響を及ぼしていくプロセスを現わす社会的概念としては産業化が選ばれている。しかし、本稿のように、もっぱら生産活動を中心とする経済生活への影響に着目する場合には、工業化概念の方が、その因果連関をより明快に表わすように思える。

工業化は、言うまでもなく、産業革命を契機として本格的に展開され出すものである。産業革命として特徴づけられている時期は、生産技術の機械化の飛躍的な展開により、人間の経済活動（特にその生産活動）が急激に拡大した時期である。人間の経済生活は、産業革命を境に、それ以前の農業と小規模な手工業生産を中心としたものから、工業、特に大規模な製造工業を中心としたものへと大きく転換した。この経済生活における質的および量的な大転換に着目することにより、産業革命以後の社会はそれ以前の社会から区別され、industrial な社会⁽⁵⁾即ち産業社会⁽⁶⁾と特徴づけられる。つまり、工業化こそが産業社会形成の起動力である。

工業化は、生産活動に従事する人々の役割を先ず次のように変化せしめた。即ち、資本家的企業者と無産賃労働者の分離的登場である。工業化は具体的には工場制度の確立となって発現した。社会組織としての工場制度こそ、産業社会を特徴づける基本的な構成要素である。⁽⁷⁾この工場制度は、固定資本と工業労働力を必要としていた。そして、固定資本は資本家的企業者により、工業労働力は無産賃労働者によって提供された。手工業生産段階における親方職人と徒弟職人の関係は、生産活動における使用者と管理される者の関係を内在させながらも、なお流動的であった。徒弟職人の親方職人への一定期間の奉公は、彼らの親方職人としての自立のための修業期間でもあった。しかし、機械生産の登場による生産活動の集中と拡大は、生産手段の所有を媒介にして、資本家的企業者と無産賃労働者を截然と区別するに至る。最早賃労働者は、徒弟職人が徒弟職人として努力することによって親方職人への階段を登り得たということと同じ意味では、資本家的企業者に上昇することは不可能であった。生産活動に直接従事する者と、これを指導する者との役割分化は、集団的な生産活動の出現以来常に見出されるものである。しかし、工業化は、土地所有を媒介にした封建領主と農奴の関係とは違った意味ではあったが、これを固定化した。マルクスが指摘したように、⁽⁸⁾少なくとも形式的には、彼らは封建的束縛から解放された「自由な」存在であり、市民社会の構成員であった。しかし、実質的には、彼らは固定化された彼らの役割の中に埋没せざるを得なかつ

(5) 我々は industrial society を産業社会と呼びならわしている。しかし、W・E・ムーアが指摘しているように、industry なる概念には種々な意味が含まれている（ムーアは、最も一般的な意味では財とサービスの生産の共在、より限定的には金融および商業活動を除いた財の生産、さらに限定された意味では機械的動力の使用を含む採掘および製造的活動だと述べている）。ここで強調すべきはムーアの言う最も限定された意味、即ち工業の意味である。Wilbert E. Moore, *Industrial Relations and the Social Order*, New York: the Macmillan Company, second edition, 1951, pp. 5~6.

(6) 産業革命以前の社会、即ち前産業社会はしばしば農業社会として特徴づけられる。例えば、W・A・フォーンズは、前産業社会の典型を中南米グアテマラの原始的農村に求めている。しかしこれは、産業社会と前産業社会の社会構造上の相違を強調する意味では理解し得るが、経済史的な観点からは疑問が残る。William A. Faunce, *Problems of an Industrial Society*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1968, pp. 11~15.

(7) 工場を中心とする経営組織の存在を、産業社会の基本的な構成要素として指摘する傾向は、産業社会論に一般的に見出される。例えば次を参照。W. E. Moore, op. cit., pp. 24~39.

(8) この良く知られた指摘は、彼らが生産手段に属せしめられることから自由であるという意味と、生産手段から引離されているという意味で自由だと言うことの、二重の意味が付されている。K・マルクス、長谷部文雄訳『資本論』第一部(1867年)、青木書店 1954年、第二分冊1093~1094ページ。

た。

生産活動における役割分化の固定化は、それに基づいた別個の経済的集団の形成を促す。資本家集団と賃労働者集団がこれである。しかもこの二つの集団は、その経済的利害の根本的対立により、階級としても出現する。工業化の要請によって登場した大量の工業労働者は無産賃労働者であり、彼らは、彼らの労働力の売買条件をめぐる資本家的企業者と決定的に対立する。しかも、このような取引関係においては、売手が絶対的に不利な状態にあることは言うまでもない。彼らにとって、労働力の販売は生活の糧を得る唯一の手段であり、売り惜しみや買手の選択などは、実質的に考えられない。かくして、資本家的企業者は、機械化による熟練の稀釈化と豊富な労働力を背景にして労働条件の切りつめに成功し、労働力の最大限利用による肥大化を実現させた。

このことは、工場制度に充当せしめられた労働者の生活状態から言えば、いわゆる原生的労働関係の確立であった。工業化による人間の経済生活の拡大は、実に、これを実質的に支えた工業労働者の生活の犠牲の上に可能にされたものである。そこにマルクスは、階級の二極分解と労働者階級の絶対的窮乏化を見た。⁽⁹⁾さらに、マルクスほどの見通しを持つには至らなかったとは言え、一部の慈善家、社会改良家、経済学者も工業労働者の生活状態に関心を寄せ、労働者問題の存在と、その研究および解決の必要性を強調し始めた。そればかりか、こうした悲惨な生活状態は賃労働者の階級としての自覚を促し、それからの脱却をめざす目的的な組織たる労働組合の形成と発展をも導いた。労働組合活動の展開による階級闘争の顕在化は、労働問題に対して人々の耳目を集める主要な原因となった。もともと労働組合は、本来的には生産活動の外にあるものであるが、資本主義的生産活動から必然的に派生せざるを得なかったものであり、この意味では産業社会に特徴的な組織である。

このような背景のもとに、労働問題は、先ず、賃労働者であった工業労働者の生活問題として認識された。⁽¹⁰⁾この点に限ってみても、初期産業社会、即ち資本主義の発展初期における問題はあくまでも資本主義的であり、産業社会概念が資本主義概念に経済生活解明の中心的な分析概念の座を譲り渡したことは当然のことでもあった。我々としては、この段階では工業化の開始による産業社会の萌芽的特徴を指摘すれば充分だろう。

しかし、変化は既に、資本主義の発展それ自体の中に、即ち工業化の高度化の中に芽生えていたのである。これらの変化は、部分的には19世紀の後半に現われたものだが、本格化するの⁽¹¹⁾は今世紀になってからである。しかも、そこにもたらされた多くの特徴が産業化乃至産業社会のもとで問

(9) K・マルクス、同上、第1部第7篇第23章（邦訳第2分冊）参照。

(10) 例えば次を参照。L・ブレンターノ、森戸辰男訳『労働者問題』、岩波書店、1919年（原著出版時 1882年）

(11) 初期資本主義（＝初期産業社会）の分析におけるマルクスの足跡が巨大であるため、高度産業社会乃至成熟産業社会（後期資本主義をその一部に含んでいる）の特徴は、しばしば「マルクス以後の産業社会」

題にされるようになったのは、社会主義諸国における工業化が現実の問題として注目されるようになった第二次大戦後のことである。ここでは資本主義社会における変化を跡づけながら、その結果を産業社会一般の中で捉え直すという手順で論じていく。

工場を中心とした経営組織として確立していた個別資本は、極大利潤獲得の努力の過程で互いに激しい競争を繰り返し、弱小資本を打倒・吸収することによって次第に寡占的状态を形成するに至る。我々の関心からすれば、それは大規模経営組織の確立である。大規模経営組織は大量の資本と工業労働力の集中を必要とし、資本家的企業者と工業労働者の役割を複雑に多様化させる。大規模経営組織の必要とした資本の量は、最早個人的乃至家族的な資本家的企業者の資力を超えたものになり、株式会社の発展と株式の分散化を必然化する。そしてその結果、資本家的企業者は次第に生産活動の第一線から後退し、これに代って専門的経営者が登場する。いわゆる資本と経営の分離による役割分化である。

専門的経営者は生産活動の指導者であり、工業労働力の雇用者であって使用者でもある。しかし、彼らの権限の基盤は生産手段の所有にあるのではなく、大規模経営組織の効率的運営に必要な階層的権限構造における地位の中にある。彼らの多くは従業員として経営組織に入り、経営管理能力を認められることによって、この権限構造を上昇する。彼らもまた被用者であり、この意味では生産活動に従事する全ての者が従業員化しつつあると考えることも不可能ではない。⁽¹²⁾ さらにまた、権限構造の上昇が個人の経営管理能力に依存しているところから、そこに開かれた階級社会を見ることもできなくはない。⁽¹³⁾ しかし、現実の問題としては、最高経営層に登り得る人々は、その経歴の可成り早い段階から限られたエリート集団を形成しているのであり、専門的経営者もまた工業労働者にとっては遠い存在である。ただ、初期産業社会に見られた生産手段の所有を媒介とする階級分裂が、⁽¹⁴⁾ 表面的な意味を失ったことは事実である。

専門的経営者の登場を促した大規模経営組織は、また、その組織の運営上の必要性から、官僚制的な組織の発展をもたらす。能率が最重要視され、組織は階層的に配列された職位を中心に非人格

＼の構造における諸変化」(ダーレンドルフ)、「新しい見解の必要性」(C・カーその他)、「新しい線」(T・ガイガー)などという形で提起されている。R. Dahrendorf, op. cit., chap. 2. 訳書第2章。Clark Kerr, John T. Dunlop, Frederick H. Harbison, and Charles A. Myers, *Industrialism and Industrial Man — The Problems of Labor and Management in Economic Growth*, Cambridge: Harvard University Press, 1960, pp. 28~32. 川田寿訳『インダストリアリズム—工業化における経営者と労働—』(東洋経済新報社, 1963年) 32~36ページ。テオドール・ガイガー, 鈴木幸寿訳『あたらしい階級社会—その問題点と方向—』(誠信書房, 1957年) 161ページ以下。(原著出版時, 1948年)

(12) R. A. Lester, op. cit., pp. 20~21.

(13) ムーアはアメリカの産業社会に開かれた階級制度のイメージが存在していることを認めながらも、その実質的な根拠である階級間の社会移動が限られたものであることを指摘している。W. E. Moore, op. cit., chap. 23.

(14) ダーレンドルフはマルクスの階級理論を批判しつつ、産業社会における階級形成の基盤を権力をめぐる支配—服従関係に置き換えた。cf. R. Dahrendorf, op. cit.

的に編成される。権限構造に関して言えば、トップからミドルを経て、「産業におけるマージナル・マン」⁽¹⁵⁾としてのフォアマンに至るまでのピラミッド型の階層を形成し、経営管理職能の部分的な委譲が実現する。かくして、専門的経営者の中においても、役割の分化が進行する。そればかりか、組織の巨大化は経営内社会関係を複雑化し、そこに所属する人々の間の社会的距離を増大させる。こうして官僚制的に秩序づけられた大規模経営組織は、疎外という形で現象する組織と人間の問題を新たに提起する。

後期資本主義社会における専門的経営者は、資本の運用に対する最終的な責任と権限を持つ以上、資本家的性格を完全に払底させているとは言い切れない。しかし、寡占的競争状態のもとで長期安定的利潤の確保をめざす彼らの行為は、初期産業社会において見られた資本家的企業者のそれとは可成り異なっている。そもそも、専門的経営者の登場を必要とした大規模経営組織の存在は成熟産業社会に一般的に見出されるものであり、その基本的な構成要素でもある。したがって、専門的経営者や専門的経営者内部の役割分化は、後期資本主義社会に特徴的であるよりも、成熟産業社会一般に特徴的なものである。彼らの役割、資格、行為は共通しており、言わば同質の産業的官僚群を構成している。後期資本主義社会における専門的経営者は、その役割、資格、行為に資本主義的な制約を課せられていると解すべきである。また、大規模経営組織の存在が成熟産業社会一般に見られるものである以上、その官僚制化やそれに伴う新たな問題の登場は、成熟産業社会に一般的に見出される現象である。

他方、工業化の高度化は広い意味での生産過程の機械化を押し進め、工業労働者を第二次産業から第三次産業へ、さらには一部の第一次産業にまで送りこむ。この意味では、彼らを広く産業労働者と呼ぶのが適切であろう。そして、この大量の産業労働者の集団的存在こそ、成熟産業社会の第二の基本的な特徴である。ただ、後期資本主義社会における産業労働者は依然として賃労働者であり、賃労働の売買関係における不利益さは本質的に変わっていない。だが、彼らの間にも重要な変化が幾つか見出される。まず、大規模経営組織の確立は、単に量的に産業労働力のそれへの集中をもたらしたばかりでなく、彼らの質的な役割をも多様化させる。即ち、ホワイト・カラーと呼ばれる事務労働者の⁽¹⁶⁾大量的登場である。彼らもまた、ブルー・カラーと呼ばれる現場労働者と共に、賃労働者であることは言うまでもない。しかし、ホワイト・カラーとブルー・カラーの集団的分離は、産業労働者間の利害と意識を多様化させる力を持っている。またブルー・カラー労働者においても、機械化の進展に伴い、必要とされる熟練の度合いに差異が生じ、監視的労働の出現などによ

(15) Eugen V. Schneider, *Industrial Sociology — The Social Relations of Industry and the Community*, New York: McGraw-Hill Book Company, second edition, 1969, p. 172. シュナイダーはこの言葉を、B・B・ガードナーとW・F・ホワイトの論文から引用している。

(16) この問題は新中間層の形成として多くの者が注目しているものである。例えば次を参照。R. Dahrendorf, op. cit., pp. 51~57. 訳書71~78ページ。T・ガイガー、前掲邦訳書162~170ページ。

って一部の者をグレー・カラー化しつつある。こうして、労働者階級の均質化というマルクスの予見は事実によって反証された。

また、産業労働者の生活状態も、マルクスの見通した絶対的窮乏化とは逆の方向に進んできた。労働組合という賃労働者の主体的な行動によるだけでなく、労働力資源の確保という観点からなされた各種の労働保護政策により、労働問題の初期的形態であった原生的労働関係は次第に解消された。今日、産業労働者の生活状態は、初期産業社会におけるそれよりも絶対的に向上している。この事実と産業労働者の役割の多様化と専門的経営者内部における役割分化に伴う経営管理職能の部分的下向化は、複雑にからみあいながら産業労働者の階級としての自覚を稀薄にさせる。もとより、後期資本主義社会における産業労働者が賃労働者である限り、賃金紛争の、そしてまた階級闘争の根源は消滅しない。しかし、労働組合活動の合法化とそれに伴う団体交渉制度の確立により、賃金紛争は体制内的に制度化され、いわゆる階級闘争の制度化を結果する。⁽¹⁷⁾賃金紛争は最早かつてほどの緊急性を持たなくなり、ゲーム化しているとすら言える。こうして、資本主義下における工業労働者の生活問題として認識された労働問題は、次第にその資本主義的な規定性を表面から遠ざけつつあるように見える。これに代って注目されるようになった、オートメーションの極端な進行に伴う機械と労働者の問題や、先に指摘した組織と人間の問題などは、成熟産業社会に一般的に見出される現象である。⁽¹⁸⁾また、産業労働者の一般的な生活状態を問題にする限り、今日極端な体制上の相違を見出すことは出来ない。かくして、現代の産業労働問題は工業化乃至産業化を座標軸にとり、成熟産業社会における産業労働者の総体的な生活問題として捉え直す必要がある。⁽¹⁹⁾資本主義の問題は、後期資本主義社会における産業労働問題の発現を奥深いところで規定している制約条件として分析されるべきである。

労使関係は、このような産業社会の発展に伴う生産活動に従事する人々の役割分化乃至多様化と産業労働問題の変質の過程で成立し発展してきた。つまり、労使関係の制度的確立は、既に多様かつ複雑な問題をその内部に蔵しつつあったのである。我々の問題とする労使関係は、具体的には団体交渉制度を中心に、労使協議制度や苦情処理制度などを含めた労使交渉制度として体现したものである。つまりその本質は、労働力の売買という取引関係乃至市場関係を基本とする、労働者の生活条件の維持・改善をめぐる運動形態である。その制度化を実現させたのは労働組合活動の合法化

(17) 階級闘争の制度化を指摘したのはガイガーであり、これを強調しているのがダーレンドルフである。T・ガイガー、前掲邦訳書、184～198ページ。R. Dahrendorf, op. cit., pp. 64～67. 訳書 87～90ページ。

(18) フォーンズは貧困や災厄は産業社会の発展と共に除去されていくが、機械と労働者や組織と人間の問題は産業社会に固有のものであり、産業社会が存続する限り消滅しないと主張している。W. A. Faunce, op. cit., pp. 35～37.

(19) この座標軸の転換はカーラの主張するところでもある。しかし、彼らには経済発展下における工業労働力の構造という意味での労働問題の認識はあっても、産業労働者の生活問題への視点は全くない。C. Kerr, et al., op. cit., p. 12. 訳書16ページ。

であった。労働組合活動の合法化は、産業労働者に賃労働者としての自発的な行動を認め、一定の範囲内においてではあっても、当事者間の主体的な相互作用による社会秩序の確立と維持を可能にせしめた。この意味では、組合・経営関係を中心にした労使関係の制度的確立は、資本主義的生産様式を持続させている成熟産業社会に特有なものであるばかりでなく、この種の成熟産業社会形成⁽²⁰⁾の実質的な指標ともなるものである。この限りでは、労使関係の現代産業社会への位置づけは、比較的容易に果され得る。即ち、産業社会に特徴的な二つの経済的集団の間に取り結ばれた労使関係の存在こそ、後期資本主義段階における産業社会を産業社会たらしめている基本的な制度である。しかし、既に指摘した産業社会の発展に伴う諸変化は、このような単純な位置づけに満足することを許さない。

労使両当事者の役割・利害・関心・行為を多様化させ、労働組合組織と経営組織を大規模化し、労使関係が成立の根拠としてきた産業労働問題を変質させてきた産業社会の発展は、また必然的に労使関係そのものの本質・構造・性格に影響を与える。後期資本主義社会における労使関係の本質⁽²¹⁾は、依然として産業労働問題の自主的解決機構たるところにある。したがって、労使関係研究の直接の関心は、労使交渉制度の綿密な分析にある。ただ問題は、それが依って立ってきた産業労働問題の変質と、労使、特に労働者の意識の変化に、これらの制度がどれだけ対応しきれているか、ということである。産業労働問題研究としての労使関係の解明は、労使間の制度の単なる記述に留まることはできない。また、今日の労使関係は、それが industrial relations として認識されていることから解るように、組合・経営関係のみならず労使間に介在する複雑な社会的諸関係や諸問題をその内部に含んでいる。それらが産業社会の発展に伴って複雑化してきていることは言うまでもない。我々はこれらの問題領域の裾野を、それらが産業労働者の生活問題に直接的に関わる限りにおいて、労働問題の現代的展開として把握し、そこにおいて労使の自主的相互作用が果している役割⁽²²⁾を追求する。我々はあくまでも、労使関係を産業労働問題の自主的解決機構として問題にしてい

(20) 従来、産業社会形成の形式的指標は、一国における労働力が第一次産業よりも第二次産業により多く現われるという時点によって与えられてきた。確かにそれは、一国における工業化の度合いを示す指標にはなる。しかし、工業化は必ずしも直ちに産業社会、特に成熟産業社会をもたらすものではない。

(21) 我々は産業社会の発展に伴う労働問題の変貌や労使両当事者の性格変化を積極的に認めるものであるが、カー、ダンロップらのように、そこから直ちに労使関係を「産業化のもとにおける経営者と管理される者」の関係を中心に政府機関をも加えた三者構成として体系化することには同意し得ない。確かに労使間の社会関係をこのような形で捉えることは可能であり、労使間の諸規則を中心に広く産業社会全般の国際比較研究を行なう場合にはそれなりに有効ですらある。しかし、研究の究極的な関心を産業労働者の生活状態とそれをめぐる労使の主体的な相互作用に置くならば、このような労使関係把握は殆ど分析的な意味を持たない。この意味では、後期資本主義社会における労使関係は、あくまでも労働問題の自主的解決機構として捉えられねばならない。cf. C. Kerr, et al., op. cit. 前掲邦訳参照。cf. J. T. Dunlop, op. cit.

(22) 労使関係研究においてしばしば重要視されている使用者・従業員関係を、我々は労働問題が具体的に発現する主要な場である経営組織における複雑化した経営内社会関係の基本として位置づけ、そこに胚胎する諸問題が如何なるプロセスを経て組合・経営関係に発現されてくるかを問題にする。

る。しかし、その制度的確立は、体制内的なゲームの主役の座を労使関係に与えたに過ぎない。したがって、近年、労働組合組織と経営組織の巨大化に伴い、労使関係が一国の経済生活全般に重大な影響力を持つようになったところから強調されてきた、労使関係を産業運営の積極的な構成要素と見做す傾向は、既にその根源を成立時点において内在させていたものである。ある意味では、それは資本主義下における労使関係の宿命でもある。そこで我々は、この新たな性格の付与を、それが産業労働者の生活の改善に如何なる意味を持っているのかという視点で解明する必要があるだろう。

我々の問題とする労使関係は、後期資本主義社会に特徴的な存在である。しかし、その構成要素も構成基盤も次第に資本主義的な規定性を弱め、産業社会に一般的な色彩を持つようになってきている。この意味では、産業労働問題および労使関係を位置づけるべき経済生活の動態の特徴は、後期資本主義段階における産業社会、即ち資本主義的産業社会として把握されるべきである。この合成概念は、産業社会という主導概念に資本主義という限定条件を付したものとして理解されねばならない。我々は、産業社会の発展に伴う役割分化とそれに基づく構造変化の中に労使関係を位置づけながら、産業労働問題の変質との対応においてその存在の意味を問おうとしている。それでは、これまでの労使関係の社会学的研究は、労使関係を産業社会の中に如何に位置づけ、これに如何なるアプローチを試みようとしてきたのであろうか。この点が、以下における我々の検討のポイントとなる。