

## 労使関係における普遍と特殊

—— 団体交渉にみられる日本の特性 ——

中 田 重 厚

この論文は、労使関係論に対する何らかの新しい観点をうちだすものではなく、研究の方向を模索する過程で私なりに旧来の論点を整理したものにすぎない。

### Ⅷ 労使関係の発展類型Ⅴ

労使関係 (industrial relations) を、広く資本主義的経営における資本と労働との諸関係 (relations of capital and labour) すなわち両者間の価値増殖過程の諸関係及び労働過程の諸関係を総合したものと解するならば、資本主義経済の工業化の進展度によって、各国の労使関係に共通した発展段階のパターンを設定することが可能となる。

労使関係の発展類型として普遍的な型を求めらるならば、安井二郎氏が設定したつぎの三類型が妥当と思われる。すなわち、(1) 原生的労使関係 (2) 厚生的 (ないしは温情的) 労使関係 (3) 近代的労使関係の三つである。注(1)

いま、安井二郎氏の論述をもとに、上記三類型をまとめてみると以下の表のようにならう。

資本主義の発展度に応じて、各国の労使関係をこの普遍的な類型をあてはめることができるが、同一類型に属する場合でも、そのあらわれ方は各国の国情によって様相を異にしてくる。たとえば、第三の類型である近代的労使関係は、労使双方が労働力商品の売手と買手としての立場を認め合った上の対等な関係であるが、この類型に該当する各国に多少の相異が見出される。クラーク・カーは欧米の近代的労使関係を比較し、フランス、イタリイは階級闘争的、西ドイツは親権的、イギリス、アメリカは競争的労使関係としている注(2)。これにならって、わが国の労使関係を家族主義的労使関係と名づけることができよう。

その呼称についてはともかくとして、このような特殊性を形づくるものは、各国の民族的、文化的特性(国民性)と産業、社会構造であらう注(3)。最初はこのように大雑把に云っておこう。民族的、文化的特性については、なかでも、各国の共同体のあり方と不可分離である伝統的イデオロギーとその制度化が労使関係の性格を大きく規定している。すなわち、民衆の中で伝統的に育まれてきた一定の気分ないし生活意識なりが、共同体的生活の中で徐々に固まりイデオロギーとして昇華され、制度として固定化されるようになる、それが一國の労使関係を規定してくる。

労使関係を、社会的関係(人間関係)という観点からみるならば、それは基本的には生産関係の一樣態であり、その普遍的発展類型も資本主義の各発展段階における生産力の性格に照応したものに他ならない。しかしながら、労使関係は生産関係の性格に基本的には規定されるとはいえず、そのみによって規定されるわけではない。それ以外の社会的諸関係である血縁的關係、地縁關係、職縁關係等によっても影響をうける。生産関係以外の諸関係は、生産力の発達段階とは直接的な関連性をもつものではない。これらは、生産関係(社会の土台)とは一応独立したものであり、それ独自の発展変貌をとげる(進化 evolution)。血縁的、地縁的諸関係は、したがって、労使関係の特殊性を生み出す契機である注(4)。

〔表〕 労使関係の発展段階

	発展段階	労使関係の 普通の類型	労働運動	国家の法的 規制	使用者の労働者 に対する態度	経営者の労働組 合に対する態度	時期		備考
							時	期	
1 原生的	産業資本主義段階		未発達	存在せず	個別資本の絶対 的優位の下に強 圧的		明治期 産業革命 ～		
2 厚生の (温情的)	独占資本主義 の確立期		労働運動の 発生がみら れる。	不完全なが ら存在する	労働者への懐柔 手段として種々 の管理方式を採 用	労働組合を否定	大正初 ～昭和 初期	I次大 戦後 ワグナ ー法制 定後	年功制度 の定着化 (日本)
3 近代的 (対等的)	独占資本主義 の成熟期		発達	厳格化する	労働者を対等な 人格的存在とし て対処する。	労働組合の存在 価値を認める	II次大 戦後 ～		

社会關係の以上のような二面的把握は、また、資本主義社会の体制原理と日本社会の構造原理との二面から都市あるいは農村社会を把えようとする仕方に対応するものと思われる。<sup>注(5)</sup> 日本社会の構造原理とは「家」的構成の原理であり、血縁關係の探制に他ならない。

さて、わが国の労使關係の特殊性に作用している伝統的イデオロギーは「家族主義」であることが多くの論者により指摘されてきた。しかるに、わが国の家族主義は欧米諸国のそれとは異り、祖先を含む縦の關係を重視する家父長主義であった。したがって、単なる家族間の情宜のみならず、家族間の支配服従關係を包含している。

今日の労使關係（近代的労使關係）をみると、厚生の労使關係の段階で制度化された家父長制度、年功序列賃金制、終身雇用制、企業内福祉制度、企業内身分制を持続することによって、依然として日本的家族主義を特殊性としている。さらに、戦後の労働立法の下で組織された労働組合の大半が企業別という形態をとったが、これは、戦前の産業報告会を直接、間接に地盤としたものであり、ここにも企業中心の意識の定着化がみられる。今日わが国の経営風土に定着した家制度、年功序列型賃金体系、終身雇用制、企業内福祉制度、企業内身分制、企業別組合を一括して企業別労使關係と名づけておこう。かかる企業別労使關係は近代的労使關係の特殊日本的形態であり、わが国の伝統的イデオロギーである家族主義が定着したものと考えることができよう。

そこで、かかる特殊日本的な労使關係が実際にどのように出現しているかを検討するために団体交渉の実情にふれてみようと思う。ただし、団体交渉の場は労使双方の態度、人間關係の様相が最も顕著に表われる機会を提供すると思われるからである。

#### △団体交渉にみられる日本の特性Ⅴ

今日わが国の団体交渉のあり方は、何よりも労働組合の組織形態がほとんど企業別形態をとっていることによって大きく規定されている。

団体交渉をめぐるいくつかの特徴点をあげるとつぎのようである。

一、 企業内組合との交渉だけを承認する傾向—— 団体交渉は、企業内という基盤で行われるべきものと考えられ、問題の中心が企業別組合の枠をはずれたときに団体交渉拒否の問題が生じている。すなわち、上部団体や被解雇者との団交拒否がこれである。注(6)。

二、 苦情処理機関は存在しても、他国と異なり、十分活用されていない。(三六年の労働者「労働協約等実態調査」によると、活用されている苦情処理機関は、全体のほぼ一割程度にすぎない)。また、日常の苦情までが団体交渉にもちこまれ、団体交渉は負担過重になる傾向がある。このように苦情処理制度が十分機能していないために職場団交、職場闘争の余地が残されることになる。これはわが国の企業別組合が、本来の労働組合機能と日常の苦情処理等を扱う職場委員会的機能とを合わせ持っているのであるが、現実にはその苦情処理的機能がほとんど發揮されていないために各職場レベルでの団体交渉がかかる機能を代行していると解すべきであろう。注(7)。

三、 経営参加機関があっても、使用者よりの説明聴取機関に墮する場合が多い—— 企業一体感による使用者への依存性と労働者の順応性。

四、 企業の厚生福利活動に対しての労働者の期待感が強い。しかし、厚生福利活動を団体交渉の枠外とし、別の機関で協議する場合が多い。

五、 労使紛議に対する中労委への依存性が高く、労使ともにできるだけ争議形態をとらないように、また争議期間を短かくするように努力している。

以上はやや思いつくままの列挙ではあるが、これらのことから分るように、使用者も労働者も企業内で交渉を行うことに情緒的安定を得ている点では同一の心理構造をもっているといえよう。労使間には情緒的には信頼感があることは、わが国では企業内交渉の過程では使用者側の団交拒否にあらうことがほとんどないことをみてもわ

かるであろう。しかし、その反面、論理的あるいは理性的には労使相互の間に不信感があるといわれている。

△企業別労使関係の変化を促がすもの▽

わが国の社会的構造原理である家的構成原理（タテ社会的構成原理といってもよい）は、親の子に対する養育、教育という行為から生ずる支配・服従関係を含んでいる。わが国の労使関係は、かかる家的構成原理（血縁関係にもとづく）を経営社会にとり入れたものであった。あるいは、とり入れたというよりは、家族（血縁）関係から自発的に生ずる支配・服従関係や情宜的關係を含んだ家的構成原理によって階級的関係（生産関係）を再構成したといった方がびったりするかもしれない。家の論理ないしはエトスが経営者や時の権力者によって積極的にとり上げられると、それは一層イデオロギー性を帯びてくる。特にそれが顕著にみられるのは厚生の労使関係の段階にあらわれた大企業における経営家族主義（典型的な例として鍾淵紡績の武藤山治の大家族主義）である。

今日のがが国の労使関係の特殊性といわれるものは共同体的生活の中で育まれた血縁的關係の掣制にすぎないから、かかる掣制の社会的基盤がなくなれば、遅かれ早かれ交貌を余儀なくされると想定されうる。特殊日本的な企業別労使関係は近年における経済的、社会的諸要因によって様々なインパクトを加えられて修正を余儀なくされている。それは、第一に技術革新の影響であり、他は労働力不足経済、経営の合理化、労働組合運動の質的変化である。（さらに、労働者自身の意識面の変化は重要なモメントではあるが）、例えば、年功序列賃金制は、技術革新による設備の自動化、近代化によって年功的熟練の無用化がもたらされ、その交貌を余儀なくされる。さらに、若年労働力の資本にとっての相対的供給減は初任給の賃金上昇をもたすが、企業の支払能力には限度があるため、賃金上昇が全体のレベルアップとして結果しない。そこで、新規卒者雇用を中心として構成されていた年功賃金制は制度的変更をせまられてくることになる。

また、終身雇用制や、企業内身分制、企業内福利厚生施設、企業別労働組合についても同様に近年の経済的、社会的要因によって何らかの変更を迫られている。<sup>注(8)</sup>しかるに、これら諸要因からのインパクトは、労使関係の特殊性(同族的構成原理)を根本的に変貌させるものであろうか。特殊性とは前述の通り、その国の伝統的イデオロギーを支えとしており、その制度化に他ならないから、伝統的イデオロギーを支える社会的基盤がなくなれば、それを維持することが難かしくなってくる。現実の経済的、社会的要因の変化は、確かに企業別労使関係の修正を迫る強力なインパクトであるが、これらに加えて、社会構成原理の推移があることを見落してはならない。

社会構成原理の推移とは、伝統的な村落共同体の原理から都市の原理への推移である。三十年代後半あたりからわが国の農村が崩れはじめ、家制度を支える物質的基盤がなくなりつつあり、それに代って都市化の過程が進行している。この過程で、旧来の直系家族から核家族化への進行、産業組織における官僚制の進展が顕著であるが、とりわけこの二つは、「同族関係」を意図的に蘇生、再生産し、特殊日本の労使関係の温存を計ろうとする資本の労務政策に根本的変更をせまるものとなる。すなわち、今後は、かかる都市社会の構成原理を軸にして社会的関係がとり結ばれると思われるのである。

なお、この稿を進めるにあたって、つぎの論文に大きな示唆を得たことを付言しておく。大山信義「日本の労使関係と共同体秩序」(「日本労働協会雑誌」通号一三九、四五年十月号)

注

(1) 安井二郎著「繊維労使関係の史的分析」お茶の水書房 第一章

(2) Clark Kerr: *Productivity and Labour Relation*, 1957

(3) 津田真次氏は、労使関係の特殊性を構成するものとして、①共同体的労使関係における共同体の解体の程度、②資本主義の発展段階における資本の性格(蓄積、再生産の法則)、③資本主義の貫徹する場の文化類

型をあげている。(津田著「年功的勞使關係論」九五頁)

(4) 資本主義社会の体制原理と日本社会の構造原理とがどのような相互規定の關係にあるかを解明することがより重要な学問的課題であるが、それ自体大きなテーマとなりうるので、その究明は他日に期したい。この点については以下の著書を参照されたい。倉辻平治「都市の經濟社会理論」(ミネルヴァ書房 昭36)。

(5) 矢島悦太郎氏は、二重構造や企業別組合などわが国の社会的特質は、資本の一般法則の「作用」と、日本社会に特殊な与件としてのアジア的共同体の「反作用」との弁証法的統一において把えられる(「社会政策社会理論研究」第三章)というすぐれた観点を提唱している。しかるに、アジア的共同体ということでわが国の伝統的社会を説明するのはきわめて大雑把すぎるが、その点を一応肯定したとしても、封建的なものと特殊日本的民族なるものを混同し共同体的諸關係を封建遺制と同一視する結果となってしまう。このような欠陥を補完するためには、有賀氏をはじめとする村落研究の成果に多くを学ばねばならないと思うが、特殊な与件としての場の文化類型とは、言い換えてみると、社会の生態的構造(血縁的、地縁的、職縁的諸關係がこれを構成する)ということができよう。

(6) 被解雇者ならびに上部団体役員の出席する団体交渉拒否の最近の事例としてつぎのものをあげておこう。「仁科工業争議」(長野5あ<sup>44</sup>・4・4<sup>16</sup> 打切)では、組合は、結成とともに、労働協約締結のため団体交渉を重ねてきたが、その間に30分の時限スト、変則勤務拒否等の争議行為を行なったところ、会社側は、違法な争議行為であるとし、委員長ほか4名の組合役員に解雇通告を行なった。その後、組合は以前から要求していた賃上げ、ならびに5名の解雇者の問題も含め争議を解決したいとして団体交渉を申し入れたが、会社側は、これら5名の者は、従業員ではないとして交渉を拒否した。加えて、上部団体による交渉も2回にわたりに行われたが進展せず組合側はあっせん申請を行った。あっせんでは、会社側から解雇者を交えた団体交渉には応じられない旨の強い態度が表明された。あっせん員はこの会社側の態度からしてこれ以上のあっせん

- は困難であると判断し、あっせんを打切った。なお、打切り後組合は、不当労働行為の申立てを行った。」
- 「また、上部団体の役員ないしオルグの出席する団体交渉には応じられないとしたものに、学校図書争議（東京41あ44・4・21取下）、松本ハイヤー争議（高知3あ44・4・4・8解決）、土浦開発争議（茨城10あ44・5・6・6）などがある。」（中労委事務局編「労働委員会年報」24頁一三四頁）
- (7) 河西宏祐氏は「企業別組合の経営内の機能と職場集団」（「社会学評論」83号所収論文）の中で、構造的機能のアプローチによって企業別組合組織のもつ機能の二重性の分析を試みている。今後この分野に対してミクロ分析が積み重ねられなければならないと思う。
- (8) 安井二郎 前掲書に詳しい。