

浪江先生の論文へのコメント

中野裕史（関西大学院生）

1. 概念規定に関する浪江先生の疑問、問題意識、理論的課題

- ① これまでのさまざまな論者による概念規定は、概してやや抽象的で包括的に過ぎる。
- ② 「労使関係」を特定の社会事象を認識する概念として受け入れた場合、その概念規定をするには、あわせてその生成と存立の根拠を理論的に把握する必要がある。
- ③ 「労使関係」という研究領域を主張する場合、それは、労働運動、労務管理、社会政策とはどのように区別され、あるいは関連するのか。労働問題研究全体のなかではどのような位置を占めるのか。
- ④ （概念規定を超えた課題）現実世界の特定領域を労使関係研究の相対的に独自の対象領域として区分するには、その領域空間を包括的に理論的に説明する必要がある。

2. 労使関係の概念規定

▼広義の労使関係

「『労働者』と『使用者』という2個の主体・行為者の存在を前提とし、両者の間に存在する何らかの『関係』」(P.178)

→あまりに抽象的で包括的にすぎる規定！特に「関係」の内容が漠然・・・。

▼狭義の労使関係

「雇用諸条件等の決定をめぐってさまざまなに行為する労働者と使用者の相互作用的關係」(P.182) →「決定」と「相互作用」が重要！

or「利害の衝突する雇用と雇用諸条件等の決定をめぐって関与を強め、あるいはそれを阻み弱めようとする労働者と使用者の相互作用關係」(P.185)

▼労使関係（狭義）の生成

1. 資本主義経済と資本＝賃労働関係
2. 資本家（階級）＝賃労働者（階級）の階級関係の存在
3. 労働運動の生成・発展（3によってはじめて労働者が実質的に決定行為をする、ないし決定する「主体」として登場する）

労働者（行為主体）⇔使用者（能動的あるいは対応的行為）

3. 労使関係の構造

▼労使関係の重層化

・雇傭契約（民法）の次元から個別的労使関係、集团的労使関係の成立へ

→労働組合の誕生（労使関係の実質的成立）、国家介入による労働者個々人の諸決定への関与の支持によって、実質的に労使関係が機能する。

▼労使関係の制度化

- ・ 国家の介入による新たな形態展開
- 労働者と使用者に加え国家が当事者となり労使関係は三者関係として展開、当事者の労使の概念自体が法的に規定され、法による保護や制限を受ける前提条件となる。
- ・ 国家の介入（立法・行政・司法三権の権力行使）とその領域・形態
 - ① 雇用諸条件等の個別的具体的な決定事項、その内容への直接的な介入
 - ② 決定のしかた＝手続、そこでの労働者側の関与のあり方への介入

▼空間的な構造化とその規定要因

「労使（+国家）が諸決定をめぐってどのような次元・レベルで関係しあうか。あるいはどのような次元・レベルでなされる諸決定をめぐって労使や国家が関係しあうか」（空間的な構造化）

- ・ 労働者の最終的な対抗力である「団結」を通じた労働者間競争の制限や緩和をどの範囲、どのレベルで実現するか（企業内、産業内、国境内、それを越えた国際的連帯・・・）
- ・ 使用者の存在形態の展開（民間営利企業、国家＝公共部門、協同組合などの非営利組織）
- ・ 民間営利企業の使用者そのものの存在形態と展開

4. 浪江先生の論文と他の論者との相違

▼労使関係は資本主義に固有のものかどうか

白井泰四郎（1996）『労使関係論』日本労働研究機構。

→ 使用者・従業員の関係、管理・被管理の関係と考えれば、「これらの諸関係はいわゆる体制の違いをこえるものである。なぜなら、生産手段の私的所有がもはや存在しないといわれてきた社会主義社会においても産業活動における管理者と被管理者の関係や利益集団間との緊張と摩擦、調整と妥協の過程は常に働いているからである。」（白井 P.10~11）

5. 労使関係論の存在意義

▼本来の労使関係論とは呼べない労使関係研究の動向

石田光男（2003）『仕事の社会科学』ミネルヴァ書房。

→ 現在の集团的対立抗争が後退した現在では、実質的には経営が一方的に定める規則や政策、もしくは経営優位の職場慣行といった、経営規制の研究が必要。労働研究は経営研究としてはじめて労働研究になる。

都留康（2002）『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社。

→ 労働者の組合離れに関する研究

▼大学教育における労使関係論の位置