

浪江巖 論説「労使関係」の概念とその構造, 展開過程 について

桜井 善行

1 浪江論文の構成と要約

目 次

- I. はじめに——本稿の課題
- II. 「労使関係」の概念規定——その内容と生成根拠
- III. 労使関係の構造化と制度化——労使関係の展開 (1)
- IV. 労使関係の過程——労使関係の展開 (2)
- V. 国家の介入をめぐる労使関係の展開——労使関係の展開 (3)
- VI. 残された課題——まとめに代えて

このように労使関係について体系的に整理されまとめられた論文は初めて目にした。研究者としての集大成のような内容も充実している。この労作を全面的に評価するのは、筆者の能力を遙かに超えるものであり、内容についての紹介と、評者がかかわる労働組合運動での現場体験からささやかな意見をのべることとする。

以下いずれも引用を中心とする。

I. はじめに——本稿の課題では、「労使関係」の概念規定がされている。

労使関係の概念規定とその展開形態の概略についての筆者の理解を粗い形にせよ提示することを主たる課題としている。

「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て、両者の間に存在する何らかの「関係」を意味する。

『経済学辞典 (第3版)』(大阪市立大学経済研究所編, 岩波書店, 1992 年)では, 概念規定については自明とされてか特段に明示されてはいないが, 同じ執筆者(津田眞激)は『体系経済学辞典 (第6版)』(東洋経済新報社, 1996 年第4刷)では, 「資本主義生産体制における雇用主と雇用者の関係の総体」と定義している。『新社会学辞典』(有斐閣, 1993 年)では, 「近代産業社会において, 経営者またはその団体と, 労働者またはその団体の間でとり結ばれる諸関係一般, 狭義には, 産業運営のあり方をめぐる両者の相互作用の体系をさす」(執筆者は仁田道夫)としている。なお、『経営学大辞典 (第2版)』(神戸大学大学院経営学研究室編, 中央経済社, 1999 年)にはこの項目はない⁴⁾

森 [1981] では, 「労使関係とは, 雇用関係が一般的になった歴史的段階での産業社会において, 使用者階層と労働者階層との間の社会秩序を秩序づけている全構造的な社会的な諸関係 (以下, 略—引用者)」(同書, p.5) と概念規定されている。

『新社会学辞典』の「労資関係」(元島邦夫筆)では, 「労資の階級的關係, すなわち賃労働=資本の対立的ないし非和解的關係原理」と規定されている。

II. 「労使関係」の概念規定——その内容と生成根拠

「労使関係」の概念規定からはじめよう。冒頭で若干の考察をしたように, 少なくとも,

それが「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て、両者の間に存在する何らかの「関係」を意味する（便宜上、広義の労使関係と「労使関係」は一方で国家の介入により資本家が「使用者」という法的外皮をまとい、企業の法人化により物象化し、他方で、その使用者の外延が国家や非営利組織へと拡大した論理的次元（＝歴史的段階）での、「労資関係」のいわば展開形態としてとらえることができよう。

Ⅲ. 労使関係の構造化と制度化——労使関係の展開 (1) では

1. 労使関係の当事者と労使関係の重層化、制度化
2. 労使関係の展開・存在のレベル・次元
3. 労使関係の問題領域

と順を追って展開している。

1. 労使関係の当事者と労使関係の重層化、制度化

「ここに『労使関係』とは、資本主義経済のもとで、労働者の雇用自体および雇用諸条件の決定をめぐる労働者（集団）と使用者（集団）とが関わりあう関係である。（中略）私見では、労使関係はいわば三層の構造をなしている。基底には無数の労働者個人と使用者（資本家の法的制度的表現としての）の間の個別的な雇用契約（労働契約）をめぐる関係（個別的労使関係）、その基礎上に労働組合の生成発展にともない現れてくる労働組合と使用者（団体）の関係（集団的労使関係）、そしてこうした関係への国家の介入にともない展開される政府（国家）＝労働者・労働組合＝使用者（団体）の三者関係、以上である。その土台には資本主義経済とそこでの労働者と資本家の階級関係（労資関係）が存在し、労使関係の存在を根拠づけている。」（拙稿 [2004], pp.38 ~ 39)

労働組合が生まれ、労使関係が実質的に成立することによって、さらに後には、後述する国家の介入が始まることによって、それらが労働者個々人の諸決定への関与を支持するようになってはじめて、このレベルの労使関係が諸決定において現実的実質的に機能することになる 25)。ここにおいて、それは文字通り「個別的労使関係」として成立し、他方、それとの対比において、既述の本源的な労使関係は「集団的労使関係」として性格づけられ、労使関係は重層化することになる 26)

2. 労使関係の展開・存在のレベル・次元

労使関係は、一方の当事者である使用者の存在形態の展開によっても、その存在形態が多様化し、その存在領域を広げる。歴史的にも論理的にも労使関係は資本の生成する民間営利企業において生まれ、展開する。しかし、やがて、国家（三権諸機関、公企業、中央／地方等）＝公共部門において、さらに協同組合、医療機関、教育機関など種々の非営利組織の生成、発展とともに、そこにおいても生成し、展開する。今日ではその三領域が並存している。

3. 労使関係の問題領域

(1) 雇用と雇用諸条件：これ自体互いに関連もしあう多くの事項があり、その整理・分類もいろいろなやり方でできようが、ここでは、人事労務管理の領域区分（雇う、使う、支払う）に沿って大きく 3 つの事項群に分けておこう。(イ) 採用、解雇（退職）、雇用形態（直接／間接、雇用期間＝有期／常用）、人事異動（配置転換、昇進・降格、出向）、教育訓練、キャリア形成など。(ロ) 労働組織・職務内容、作業負担（要員、労働密度、労働時間）、勤務時間形態（フルタイム／パート）、作業管理（ノルマなど）、作業環境（安

全衛生)など。(ハ)人事考課,賃金,退職金,福利厚生,社会保険・社会保障(事業主負担)など。

(2) 経営政策:(1)以外の事項で,個々の使用者が最終的な決定権をもっているが,労働者が直接間接に利害関係をもっており,(1)の決定にも影響する場合ないし問題がある。

例えば,事業・組織の変更,提携・合併,新技術の導入など。

(3) 以上の諸事項についての決定の仕方=労使関係のあり方:(1)(2)の諸決定への労働者個人,労働組合等の関与のあり方,それに関連する諸事項である。(イ)個別のおよび(ロ)集团的各労使関係に分けて例示しておこう。この事項群も人事労管理のいまひとつの対象領域である。(イ)労働契約,個別労使紛争,人事考課への異議申し立てなど。

(ロ)シヨップ制,団体交渉等交渉・協議機構,交渉事項,苦情処理など。

IV. 労使関係の過程——労使関係の展開 (2)

各レベル・次元・領域の労使関係において雇用諸条件等が決定される過程自体に焦点を当ててみよう

1. 個別的労使関係の過程 国家の介入のあり方

2. 集团的労使関係の過程

集团的労使関係の場合である。この次元での決定過程における労使の係わり合いの展開過程はより複雑になる。 労働争議

団体交渉は法認され制度として定着する。団体交渉は,既述した職場,事業所,企業,地域,中央(全国),国際にいたる横断的各レベル,さらにそれらが産業別,職種別といった縦断的な単位でも展開される。

産業別,職種別,企業別,一般,地域等労働組合の単位組織形態の違いに応じて,代表形態にも違いが生じる。

関与の度合が強い順に,共同決定(企業的意思決定機構へのその構成員としての参加),交渉(合意をめざす),拒否権(合意の義務付け,「同意約款」),協議,諮問・意見聴取,報告(情報提供)などがあり,

3. 労使関係の展開の諸結果——諸決定とルール形成

以上のような国家の介入を伴う個別的集团的労使関係のさまざまなレベル・次元・領域での過程展開の結果として,さまざまな内容,水準をもった雇用諸条件等が決定される。

その主要な形態は以下のとおりである。①労働契約,②就業規則およびそれに準ずる経営諸規程・諸制度,③労働協約,④労使協定,⑤労使慣行(成文化されていないルール),⑥法律・条例等(公共部門),⑦「社会契約」(全国レベルでの政労使の合意結果)など。

②以外は程度の差はあれ労使合意を反映しているが,②の経営諸規程は,現行法制の規制下では就業規則も実質的に使用者の一方的決定に近いものになっている³⁸⁾

労使関係の展開過程は諸決定やルールの形成で終わるわけではない。それが賃労働の現場で適用され運用される過程においても労使(＋国家)の係わり合いが続く。個別ケースへの適用の際のルールの解釈,あるいはルールの不履行や逸脱などをめぐって三者間の紛争も発生する。

V. 国家の介入をめぐる労使関係の展開——労使関係の展開 (3)

労使関係はそのような国家の介入のあり方,国家の労働・社会政策という問題領域,決

定事項をめぐっても展開されることになる。

国境を越えた国際的領域でも、超国家機関によって、国民国家の介入と類似の介入の活動が展開される。その典型的な形態がILOの活動である。

VI. 残された課題——まとめに代えて

①労使関係のどこで、どんな差異や変化が、なぜ、どのようにして生じている(いた)か、を実証的理論的に解明していく課題

②規範的政策的研究の課題がその必要性や可能性の検討を含めて考えられよう。

2 私の問題意識 「労使関係」と「労資関係」

浪江論文を読んで、今までどうしても理解できなかったことが1つ解決しようとしている。近年とみに表現が少なくなった「労資関係」というカテゴリーである。「労資関係」とは資本家と労働者との関係であり、労働運動が社会主義運動と深く関わりがあった時代の反映でもあったと私は解釈している。

研究動向も、1990年代までは「労資関係」にこだわる傾向もあったが、今やその傾向はごく限られた人々になった。牧野富男 大木一訓 戸木田嘉久の各氏などなど、いわゆる労働総研内の重鎮といわれる研究者群である。ただ近年実践の場でもごく一部の人たちにはもてはやされているかもしれないが、学会内では残念ながら化石的存在である。

とはいえ、この社会が資本主義社会である以上、「労資関係」という問題は存在するのであろう。しかし実際の労働現場で現れる諸事象すべてを「労資関係」として表現するのはやや無理があろう。賃金、雇用、労働時間管理、人事処遇、様々な形で現れる労働問題の根底は「労資関係」によるものだという主張はありうるかもしれないが、個々の労働現場で労働問題として我々の前に現れるのは、「労使関係」であろう。

かつて評者は、ある雑誌に寄稿したとき、「労使関係」という表現が、できあがった文書を読んだら、「労資関係」になっていた。そのとき、違和感を感じたが、その雑誌の編集方針であるからそれ以上は追求はしなかった。古典的あるいは階級的にこだわる人々は、まだまだ「労資関係」が健在であったと思った次第である。1990年代半ばのことであった。そうしたうえで、労働現場で「労使関係」と関わり、生の実践をしているものからすれば以下のようなこだわりから解放されていない。

こだわり①

評者がこだわるのは、労使の力関係による「労使関係」の類型についてである。以下の類型化が妥当かどうかは、異論もあろうが、労使の力関係をベースにすると以下の区分が私にはベターのように思える。もちろんその現れ方は、国柄や地域柄、また産業別の差異や歴史の違いによっても現れ方は違ってくる。ただここにこだわるのは、今までは強弱はあっても労使関係の一線は越えてはならないという暗黙の了解が当事者にはあったように思えた。しかしながら、近年の「労使関係」と「労働組合」の中では、その一線を越えた労働組合と労使関係が現れているという認識がある。それが④のトヨタの労使に代表される、「経営主導型」労使関係であり、これは従来の協調主義的労使関係や「御用組合」とは異なる、「労使関係」であると言い切れる。

- ①戦闘的労使関係
- ②対等的労使関係
- ③協調主義的労使関係
- ④経営主導型労使関係

われわれが歴史的に見てきた労使関係は、①②③である。しかしその評価や類型分けは、基軸をどこにおくかによって違ってくる。私は以下の区分で労使関係を類型化している。

←	→	使	
①	②	③	④
戦闘的労使関係	対等的労使関係	協調主義的労使関係	経営主導型労使関係
旧産別会議 フランス労働総同盟	旧総評	旧同盟	IMF・JC

これは「階級的」労働運動という視点からすれば、その記述についてはもの足りないであろう。しかしながら、過去から現在まで世界的にみてもはあるかもしれないが、現代日本においてそのような階級的な指針をもった労働組合が存在する事例は少ない。

参考資料 桜井善行「経営主導型」労使関係と対抗的労使関係、2008 より

この日本での民間大企業労組での「協調主義」的潮流の形成過程は以下のように類型化するのが無理がないのではなからうか。①本来的な古典的な意味での協調主義（旧同盟に参加した全織同盟、全金同盟など）②左派あるいは戦闘的潮流が労組執行部を握っている場合には、第2組合を作って第1組合を極少数派に追い込む場合。（これが典型的にみられたのは1965年以降の造船産業の労使関係であった。また日産自動車とプリンス自工の合併による全金プリンス支部の切り崩しも似た事例である。）③執行部内で会社の意向を受けた「協調主義」的な労組役員が徐々に多数になり、企業内組合の運動と組織総体を変質させていく。（かつての総評全国金属内の大企業労組の場合。）④かつては戦闘的部分を内包していたが、長い年月をかけて労働組合そのものを変質させていく。（③と似ているが協調派の覇権確立までのスタンスが長い。「連合」内大企業労組、たとえば電機連合内にみられる一部単産組織など。）⑤上記の「協調主義」潮流の「融合」型と「進化」した形態として確立した企業内のトヨタ自動車労働組合がある。（あえて加えるとして）

これらの形態は必ずしも1つのパターンだけで区分されるわけではない。複合的な要因によって動かされるケースも多い。また年代によってもその特徴は一樣ではない。終戦直後の労働運動が活発に展開された時代にみられた「協調主義」と、1950年代になってからみられた傾向と、1960年代に見られた傾向は明らかに異なるであろう。また当然にも、1980年代以降にみられた傾向とは、当時の社会的背景からしておのずと異なることになる。

ただし、本稿で扱うトヨタシステムにおける「協調主義」的労使関係は、これまでも触れたように、従来の「協調主義」的労使関係とは量的にも質的にもかなり異なり、従来の「協調主義」からも一線を越えたものとして場面場面で積極的な役割を果たしてきたことが特徴である。その意味で筆者はこのトヨタシステムの労使関係を「経営主導型」と捉えている。

確かにこの企業の企業内労組であるトヨタ自動車労働組合は「民主主義的労働組合」を方針として掲げている。しかし、この労働組合が本当の意味で民主的に運営され、様々な傾向の人々や集団を内包し、その中で方針や運動を討議を深めながら意見の違いを超えて運営していく前提があれば一線を越えたとはいえない。民主主義とは構成員全体のことを配慮し、組織内の少数意見も十分に組み入れた運営が必要である。しかしこの企業内労組はまずは企業の生産活動に全面的に協力することを前提としており、その前提に同意しないものは「生産阻害者」として扱われる。だから企業内において企業の方針に同意せず異議申し立てをする者が存在することは基本的に認められないことになる。企業での存在を認めないということは、企業内労組での存在も認めないということである。これがこの企業内労組のいうところの「民主主義」の内実である。それは多様な価値観を認めていないからである。

しかもこの企業の社員になることは、同時に労働組合に自動的に加入することになる。すなわちトヨタ自動車の正社員になることは、トヨタ自動車労働組合の組合員に自動的にすることである。この根拠はいわゆる「ユニオン・ショップ」協定の存在であり、これが各方面から功罪や弊害としても指摘される、「ユニオン・ショップ」協定の存在である。「ユニオンショップ」協定があることによって、企業が行う様々な施策を、労働組合との合意があるということで実施されることになる。だからこの労組内で様々な施策に対して、異議申し立てをすれば、会社の異端者として扱われてしまう。こうした特異なこの企業の労使関係と企業内労組の役割をみておく必要がある。

こだわりその②

筆者がもうひとつこだわるのは、「労使」の境界があいまいな「労使関係」ならびに「労働組合」である。わが国の場合、年金者組合 全建総連 「民主経営」（民医連系・生協労連・全印総連など）などの労働組合をあげることが出来る。これら産別組織は、基本的な労使関係が機能している事例もあるが、少なからぬ労働組合・単組が通常の労使関係とは異なった形で対応せざるをえないのが現実である。民主経営にかぎれば、近年労使間で様々なトラブルが起きている。それは通常厳しいといわれる民間大企業の労使関係も顔負けの人事制度の導入がみられることである。

また、年金者組合は、個々の加入者では雇用関係におかれているものもいるだろうが、基本的に労使関係の存在を前提としない組織である。加入者の利益を守るためにこの組合がおこなうのは、政府間交渉や自治体との交渉あるいは関係機関への申し入れや交渉をあげることができる。したがってそれらの交渉は労使関係の外側におかれたものである。

全建総連加盟の東京土建などの組織は、1人親方からゼネコンに雇用されている建設労働者まで様々な建設関連「労働者」が組織されており、上記年金者組合とは若干異なる。使用者との交渉以外にも、制度政策要求というのが大きな柱となる。また公契約（リビング・ウェッジ）も大きな役割になる。東京土建の目玉であった、「土建国保」などはこの組合の性格に示してあまりある。

こうした労働組合は、交渉相手も使用者であるとは限らない。本来の「労使関係」の外側に位置づけたものである。ということは、労使関係が企業内に限定されずに、様々な分野で構築されていくということの意味するのか、それとも労使の垣根はなくなり、労使関係そのものが融解していくことを意味するのだろうか。