

現代資本主義の労働制度（2）

——国家独占資本主義の社会政策論のために——

三 好 正 巳

目 次

- 1 はじめに
- 2 労働制度に関する概念規定
 - (1) 労働法制度上の諸規定からの検討
 - (2) 労働関係と労使関係
 - (3) 労働制度の成立（以上第33巻2号）
- 3 現代の社会国家と労働制度（以下本号）
 - (1) 労働制度の「改革」
 - (2) 企業構造における労働制度
 - (3) 社会国家と労働制度

——ネオ・コーポラティズム
- 4 結びにかえて

——社会運動と統一戦線

3 現代の社会国家と労働制度

（1）労働制度の「改革」

労働制度においては、使用者と労働者および事業主体としての国家が当事者を構成している。これらの当事者間における関係は、労働の生産物が商品形態をとるもとの、労働者に労働と生活の基準を保障するための制度的に規定された分配・交換関係である。この制度的に規定されるということは、労働契約にたいする集団的自治にもとづく保障はもとより、労働保険によって労働契約をさらに補足して保障することである。労働者と資本家との間の交換は、この制度的保障によって、価値法則の貫徹する場とそこでの貫徹の仕方を規定される。すなわち、場というのは、制度が対象とするところが国内的であり、国際的関

係によって修正される場を想定すること。さらに、制度的に承認された労働関係の範囲ということである。貫徹の仕方については、市場における変動の幅が制約されるということであるし、労働と生活の基準が示す現実の水準の構造的発現をも同時に示すものである。

労働制度は、分配・交換を規定する場合に、労働者と使用者を当事者とする労働契約にたいする集団的自治により規制され国家を事業主体とする労働保険によって補足された労働と生活の基準を、設定し保障する機能を果たすのである。ところが、労働契約にたいする集団的自治を企業レベルに封じこめ、企業レベルによって成立する基準をもって、全体——地域、産業、全国——レベルの基準を規定していこうとする動きが、一定の社会的条件のもとで強められてきている。元来、企業レベルと全国レベルの基準の間の相互関係は、労働組合の労働——職務を軸とした仕事——にたいする規制力、あるいは規制の態様、すなわち交渉、協議における対象・方法などに規定される。それは、職場における労働問題——今日でいえば配転・出向など——にかかわる労働関係が政策・制度レベルの問題まで拡大する場合、このレベルの違いは労使関係レベルの労働組合の発言力の大きさの問題はもとより、労使関係制度のレベルの拡張の問題に、及ばざるをえないということをも意味する。さらに、階級的対立にたいする国家の対応、その対応の方向を規定する政治・経済的状況によって、企業レベルの労働と生活の基準が中心的規制対象として浮上してくる。国家の権威の弱さをおぎなう意味で、企業レベルの意志決定が求められる場合と、国家の権威に依存して企業レベルの意志決定が指導される場合との違いはあるが、いずれにしても、企業レベルでの労使関係が重視されてきた。

かくて、企業レベルにおける労使関係は、仕事にたいする規制が、事業所ないし職場における集団的自治にまかされえないとする外性因——経済政策と政治構造——によって見直しを迫られたときに、あらためて問題となる。たとえば、「生産性交渉」は、元来、基本的には職場レベルの交渉事項に属するといっただけでよい。それは、労働契約が職種ないし職務の領域を確定したうえでの契約である場合には、配置転換を惹き起すような作業方法・作業量の変化は職場に

おける集团的自治によって結着させられねばならないからである。このような作業方法や作業量の変化が、これまでの労働慣行の変更を求めることになれば、何よりも職場の、そしてそこでの職場集団——フォーマル、インフォーマルな構造の組織——との間の交渉ないし協議が必要になってくる。そこで職場の労使関係ともいうべきものは、労働組合主義の団体交渉、制度的にはその国々によって若干の特性を与えられている労働協約制度において、それらの全体構造のもとにおける位置関係のもとにとらえられねばならない。

職場集団による「生産性交渉」(H. A. クレグ著、牧野富夫・木暮雅夫訳『イギリスの労使関係制度』時潮社、1877年、8～10ページ)は、労使の団体交渉による生産性協約にとって、補足的な位置にあるが、しかし団体交渉制度のもとに公認されるか非公認のものとなるかは、産業別協約の内容と関連している。すなわち、職場で発生したトラブルは、協約によって示される労働基準の実体的規則にかんするものであるが、その解決のための手続にのせられる場合とのせられない場合とが発生する。労働協約が、たとえば職場において実体的規則を調整する余地を残し、交渉の手続についても明確にされていれば、あらためて職場レベルの交渉に問題をみる必要はない。他方で、労働協約——産業別協約、ときに全国協約において——が、産業規模、あるいは国民経済規模の交渉による労働と生活の基準の実体的規則と手続的規則を協定するように努められる場合、政府との関係を考慮したうえで、労働組合主義によって構想される「国家」、コーポラティズムをそこにみることができる。H. A. クレグがいうように、たとえばイギリスでは、「1つの制度として労使関係の全ての局面を産業規模で規制する方向にあり、そこでは、労使合同の地区機関・個々の企業・地方の組合役員の仕事が、全国組合と使用者連合が締結した協約を、それらに代って解釈し運営することに(その機能を——引用者)制限される」(前掲『イギリスの労使関係制度』、169～170ページ)と考えられてきた。産業別交渉を軸とし、実体的規律と紛争処理手続を規定するとともに自己のメンバーを労使それぞれが統制する。紛争について、国家はこれを調停・仲裁し、労使間を調整する役割を担っている。労使関係にたいし、国家が調停・仲裁¹⁾の役割をこえて介入す

る必要が生じるのは、作業停止が経済上重大な影響を与えるような場合である。たとえば、所得政策の登場がそうである。しかし、かかるコーポラティズムも職場レベルまで内部統制が行きわたるのでなければ効果は削がれる。そこからあらためて職場の労使関係の制度化が提起されることになる。

所得政策の登場は、賃金引き上げを、経済政策において設定された判断基準にもとづいて、正当化されなければならないものとした。所得政策は、自由貿易市場のもとで一定の成長率を維持することを国際的に要請され、この要請にこたえるためにも物価上昇を抑制しなければならなくなったとき、それは先進資本主義諸国にとって共通の政策となる。さらに、アメリカの主導のもとで足並みを揃えた先進資本主義諸国の経済成長が、過剰流動性にもとづく価格爆発をまねき、資源・エネルギー価格の急騰をもたらすと、資本の過剰蓄積が一挙にふき出してくる。こうして、総需要の抑制が、先進資本主義国に共通の政策課題となるにいたる。国によって、状況の違いはあっても、需要管理のための賃金抑制は、経済成長政策がとられていた時とくらべて一段と強く求められるようになってきた。そして、賃金抑制が政策の主要手段となると、労使の集団的自治にたいする国家の干渉が考えられるようになる。それは、団体交渉制度にたいする「改善」の目論見を生みださずにはおかない。

団体交渉制度の「改善」は、産業ないし全産業レベルの交渉と地域、事業所、職場レベルの交渉を垂直的に統合することである。しかし、その場合の最重要環は、職場ないし事業所レベルである。もちろん、職場や事業所レベルの交渉が、企業レベルの交渉に吸収されているわが国の場合では、企業レベルの交渉が軸となって産業、全産業レベルの統合は進展する。この間の事情については、春季賃金闘争で政府による賃金のガイド・ラインの発表を財界がよろこばず、短期間でその発表が行なわれなくなったことや、「生産性基準原理」の具体的展開にあたって個別事情として産業・企業の業況や支払能力が勘案されるべきだという主張（日経連事務局編『賃金交渉の手引』、別冊『経営者』日経連弘報部、1983年版、57ページ）を指摘すればよからう。労働組合サイドでは、労働4団体による賃上げ要求基準（ちなみに、1983年春闘では7%）を決定し、金属労協主導

で相場形成してきた。しかし、「鉄冷え」のムードで低額の鉄鋼回答が国民経済および労使関係の全体をリードすることにたいする反発が、金属労協の集中決戦前に先行組合の闘争を設定し、これを重視させた。こうした動きは、長期にわたる景気の停迷のもとで、産業間に業況の差が顕著となってきたことを反映するもので、1983年春闘では金属労協は産別自主決定体制づくりを戦術として決定することとなった。賃上げ要求基準を設定しても、産業間の業況差により「自決体制」をとらざるをえないということは、業況と賃金支払能力を根拠とする賃上げ闘争に不可避の矛盾が露呈したものである。それにしても、産業・企業の業況と賃金支払能力に配慮するかぎり、結局、賃上げは企業レベルの交渉に依存することになる。しかも、賃金が、春闘による上昇部分と定期昇給による上昇部分によって引き上げ額がきまるのであれば、企業レベルの交渉の占める位置が大きくなることは明らかである。

わが国の団体交渉制度の特徴をこえて、企業レベルの交渉を産業・全産業レベルに統括するうえで、企業レベルの交渉があらためて重要視されるようになる。それは、政治的制度を補足する政策決定システムとして、国家の権威に頼らざるをえない場合は別として、政策の実施を労使の自主交渉に依存しようとするれば、企業・職場レベルの労使関係が重要となってくるからである。企業レベルの交渉が重要視されるという場合の、その内容は、労使関係の基盤を洗い直すことである。

労使関係の基盤を洗い直すことは、労働関係について個別的・集団的労働関係という2つの形態相互の関係はもとより、労働関係概念そのものにも及ぶ問題をはらんでいる。労働関係の2つの形態の間関係は、労働法の性格的傾向と労働行政の動向とによって、実体的に規定されてくる。今日、わが国でみられる志向は、団体交渉よりも労使協議を重視し、労働契約の内容を明確にし、労働関係を労働契約関係にもとづく労使のパートナーシップとしてとらえなおそうとするものである。そこでは、労働関係における使用従属関係の側面が見直されることになる。この見直しは、生産性交渉における職場交渉の実体的・手続的規則を形骸化させることを基本方針としているといえる。すなわち、

「総合的人事管理システム」²⁾は、M・E化を軸とする技術革新にとって不可欠のものであるが、なかでも能力主義処遇と能力開発は、労使関係に大きく影響することになる。このような技術革新にたいし、労働組合の対応は、わが国の場合必ずしも十分に仕事の規制として効果をあげているとはいえない³⁾。能力考課にもとづく昇進・昇格システムが、賃上げにとって無視しえない以上、本来的にはこの部面での労使関係が構成されなければならない。とくに、この昇進・昇格システムは、配転、出向など移動による資格引き下げを含むので、労働組合による規制がなされて当然といえる。しかし、実際には、労働契約の内容を明確にすることによってこれに対処することが基本とされている。労働関係は、個別的労働関係の形態が重視され、それは集团的労働関係の形態にたいする「自立性」を、労働配置にたいする労働協約の実効性の乏しさからも確保している。個別的労働関係のこの「自立性」こそ、企業レベルにおけるパートナーシップの形成にとって、労働協約制度の修正を実現するものである。この修正は、協約の一般的拘束力にかかわっても、労働関係の労働契約関係と使用従属関係を構造化して、労働協約制度の分権化をはかり、同時にそこでの当事者関係にパートナーシップを成立させることをねらったものである。

さらにいえば、資本の過剰蓄積の処理過程で発生する過剰雇用の「調整」は、労働関係を錯綜させ、それによって労働関係に複雑な状況をもたらす。とくに、1960年代から普及しはじめた一時的な労働 (travail temporaire) は、1970年代に入って石油危機とそれに続く世界同時不況のもとで、急速に拡大する傾向を見せ始めた。そしてそれは先進資本主義国に共通にみられるようになった。派遣労働者 (被供給労働者) の登場は、雇用者と使用者とを派遣労働者との労働関係において分離させることになった。この分離は、建設業などにおける重層的請負関係において早くからみられたものであったが、いまでは、それはもっと広範にみられるようになった。こうした労働関係に基因して発生したトラブル——たとえば労働災害や賃金不払——にたいして、裁判や労働行政上の対応は、もっぱら使用者の責任を元請に遡って追求することであった。使用者概念⁴⁾のこのような拡大によって、労働者を保護する場合、使用者の責任の内容が必

ずしも被供給労働者が求める権利保障の内容と一致するものではない。というのは、たとえば被供給労働者と雇用者および使用者との間の労働関係について、労働者一般における労働関係を認める場合には、被供給労働者にも集団的自治の能力が与えられるのに、使用者概念を拡大するだけでは、労働者一般に認められたその権利が保障されないからである。

派遣労働者によってもたらされる労働関係の錯綜を、使用者概念の拡大によって整理しようとするのは、労働関係において個別的労働関係の「自立性」を確保しようとする動向と結びついて、労働関係の構造的変質をもたらすことになる。労働関係の構造的変質が、企業レベルを基盤として進行するところに、労働市場の企業外部と内部との分断といわれる現象があらわれる。企業内部の労働市場機能の「改善」こそ、労働関係の構造的変質の最も重要な資本側の意図である。これに対して、企業外部の労働市場機能の「改善」は、すでに述べた産業別交渉の改革として、企業レベルの交渉に帰結するもののほかに、独自に、完全雇用のための修正措置と社会保障制度との改革の問題がある。

先進資本主義国の間で、完全雇用政策を実質的に放棄する国がふえてきた。わが国の場合、第4次雇用対策基本計画（1979年策定、1979～1985年度）は、最終年度の完全失業率を1.7%以下に抑え、完全雇用の実現を目標に据えている。しかし、第4次計画は、第3次雇用対策基本計画（1976～1980年度）のもとで展開された「新しい雇用対策」、すなわち過剰雇用の調整に見合った「失業防止」対策の方向を更に発展させようとするものとされる。したがって、この「新しい雇用対策」の内容が、企業の雇用管理を整序するものとして、不安定雇用の創出を促進するものでしかなかった。このことは、雇用安定資金制度の実質的機能⁵⁾をみればよい。また、第5次雇用対策基本計画（1983年策定、1983～1990年度）は、なおも「完全雇用の達成」に固執している。高齢化と女子の職場進出による労働力供給の多様化と、サービス経済化、新たな技術革新、産業・職業構造の変化による労働力需要との間のミスマッチの解消が「質量両面にわたる完全雇用の達成と活力ある経済社会の形成」（労働省「今後の雇用の展望と雇用対策の方向——第5次雇用対策基本計画——」、1983年、5ページ）という課題にこた

えるとしている。

しかしながら、第5次雇用対策基本計画の「雇用の維持・拡大」は、「安定的な経済運営」を第1に掲げている点では第4次計画と同じであるが、「新たな雇用機会の拡大」は第5次計画では降ろされている。かわって、景気後退期の「失業の発生を予防し、また離職を余儀なくされた者に対して早期再就職を促進するため、企業の雇用安定への努力を促すとともに企業の雇用維持努力に対する援助措置の活用、能力再開発訓練の機動的実施に努める」(前掲『第5次雇用対策基本計画』, 14ページ)としている。第4次計画の労働時間の短縮は、第5次計画では労働時間の改善とされ、短縮の方途について基本的な違いはないが、あらたに、「労働時間の短縮等その改善が雇用の維持、確保の面で意義を有することも踏えてその一層の推進を図る」(同上書, 14ページ)とされている。労働時間の短縮が雇用の維持・確保と結びつけられてはいるが、高年齢者などの雇用増を図るための「短時間就労等多様な就労形態」を可能にする条件整備として主張されているのであって、労働時間の短縮の内容としては問題を残している。⁶⁾

完全雇用政策を維持するといっても、雇用機会の拡大は放棄され、短時間就労など多様な就労形態による、高年齢者と女子の就労確保、企業の雇用維持努力への援護による失業の防止でしかない。労働力の需給バランスは、高年齢者と女子の労働力におけるミスマッチととらえられ、この層の労働力のミスマッチの解消はその内容にかかわらず完全雇用の実現とされている。すなわち、高年齢者と女子の労働力は、周辺労働力としてとらえられ、その雇用対策は雇用機会の拡大によってではなく、短時間就労など多様な就労形態のための条件整備に重点がおかれる。⁷⁾他方、企業内過剰雇用は、賃金抑制＝雇用優先と雇用調整給付金・助成金によって企業内にかかえこまれてきた。しかし、賃金を抑制された雇用優先は、労働と生活の基準を低下させるものでしかないし、給付金・助成金は結局のところ解雇に道を拓き、現実には下請労働への組みこみに使われることさえあった。にもかかわらず、第5次計画では完全失業率は、1990年度2%程度を「目安」としてできるだけ低くするよう努めると調子を落さざ

るをえなくなってきた。いまや完全雇用政策は、完全失業率の上昇と、多様な就労形態に基づく不安定就労者の増加をもって軽うじて成り立つものではない。しかも、生産性上昇率の範囲内の賃上げ、消費者物価上昇率を充たすか充たさないかの賃上げによって、現実には、わが国は、「ケインズ主義と福祉国家」から脱却しつつある（日経連事務局編『賃金交渉の手引』、別冊『経営者』、日経連弘報部、1984年版、11～12ページ）とさえいわれている。

失業者を不完全就労させるには、社会保障の見直しが必要となる。この見直しについては、1970年代中頃から主張され始めたが、今日では、高齢化問題として、定年延長と年金支給開始年齢引き上げの相互関連などとして問題にされている。社会保障負担について、国家財政の「危機」とかかわっての⁸⁾ことのみでなく、企業の負担増からも、これが問題にされるようになった。健康保険、厚生年金保険、労働保険などの保険料が賃金にはね返し、法定福利費も増加し、企業の社会保障負担増が総額人件費を押しあげる。そこで、企業の社会保障負担も、生産性向上の成果配分として考えられるべきという主張を生むのである（前掲『賃金交渉の手引き』1984年版、163ページ）。

以上述べてきたように、現代資本主義の危機対応として「ケインズ主義と福祉国家」からの脱却がはかられる。しかし、この脱却は労働と生活の基準の低下につながり、労働制度の「改革」となる。かの脱却のための政策転換に当たって、政策決定のサブ・システムそのものの再編・補強が必要となる。そのための労働制度の「改革」でもあり、その場合、企業レベルにおけるこの「改革」の現われこそ、最も考究されるべき課題に他ならない。

- 1) イギリスでは、1896年に調停法 (the Conciliation Act) を制定し、調停業務を行ってきた。それは諸団体の紛争の解決を援助することであった。1919年の労働裁判所法 (the Industrial Courts Act) で、労働裁判所が設置された。それには調停のための中立性が求められるが、政府による賃金凍結が行なわれると、その中立性が影響をうけたといわれる (H. A. クレグ著、牧野富夫・木暮雅夫訳『イギリスの労使関係制度』、時潮社、1977年、310ページ)。
- 2) 従業員高齢化が、年功序列制の下で人件費の増大、組織の肥大化と人事の停滞、モラール・ダウンを招くとして、低成長下の従業員高齢化に対処して企業成

長をはかり、経営効率化を進めるための、ふさわしい人事管理システムが必要となるという(日経連事務局編『賃金交渉の手引き』、別冊『経営者』、日経連弘報部、1983年版、94ページ)。

- 3) 労働協約による配転・出向の取りきめは、人員と選抜基準など、大まかなものである。
- 4) 労働法上の使用者概念は、労働契約関係と使用従属関係が分離するような労働関係において、「労働契約なき労働」関係において労働者に事実上の支配力を行使するものに使用者責任を認めるものとされてきている。労基法上の使用者と労組法上の使用者の差異、黙示の契約が成立したとみる判断基準、黙示の契約の成立を前提せず、使用従属関係の有無によって判断することが可能か否か、などについて実態に即した法的検討が進められるとみられている(労働省労働基準局編著『改訂解釈通覧・労働基準法』、総合労働研究所、1981年、53～56ページ)。
- 5) たとえば、中高年齢者雇用開発給付金が、大企業の「減量経営」、「雇用調整」による中高年齢労働者の排除と中小企業への押しつけのための潤滑油的機能を果たしたことなどをみればよい(江口英一・田沼肇・内山昂編『現代の労働政策』、大月書店、1981年、89ページ)。
- 6) 労働時間の短縮は、フランス、西ドイツでは週35時間が目標とされる時代である。労働時間の短縮は、より多くの余暇とより少ない疲労とすむ労働のための条件を調整すると同時に、雇用を調整することを目的としている。しかし、労働時間の短縮は、フランスの最近の経験によれば、法令の公布だけで効果があるものではなく、政府の行政介入によって効果があがるものである。さらに、INSEEのアンケート調査(1982年)によれば、工業(2500企業)で10,000～20,000人、商業(1,200企業)で4,000～8,000人の雇用が作りだされた。工業および商業の実員の0.2～0.4%に当たるものであった。しかし、追加された定員の雇用は、パートタイム雇用を含んでいる(**Liaisons sociales** N°9223 du 19 avril 1984, pp.13～14.)。
- 7) 企業の過剰雇用感は、「減量経営」の進展で徐々に低下したが、1981年以降再度上昇傾向にあるという(前掲『賃金交渉の手引き』1984年度版、99～101ページ)。
- 8) 日経連『労働問題研究委員会報告』(1983年)は、「現行の社会保障制度を福祉の原点に返って全般的に見直し、『負担』と『給付』のバランスをはかる」ことに努めるべきとしている。1984年の『労働問題研究委員会報告』では、高齢化問題として総括されている。「企業の社会保障負担の増大は、企業活力の低下、ひいては経済社会の硬直化へとつながる」ので「負担」と「給付」のバランスから見直し、「高齢化社会に適応したシステムを再構築する必要」がとかれる。同時

に、「関連諸制度全体を総合的に見直すことが最も重要」という（前掲『賃金交渉の手引き』1984年版，164ページ）。

（2）企業構造における労働制度

労働基準を，労働者による作業量の規制によって実現するには，職場レベルにおける規則の作成が必要である。この職場レベルの規則は，第一義的には労使間の交渉にもとづいて作成される。しかし，職場レベルの規則は，交渉手続と実体的基準からなるが，その決定は交渉制度として必ずしも一貫するものとはいえない。というのは，職場レベルの規則は，労働組合とは別に交渉・協議される場合が多く，産業別レベルと職場レベルの労使関係に連続性がない場合もあるからである。すなわち労使関係の分権化である。

ところで，職場の労使関係において決定される規則は，労働の様式と生産力とを基盤としたものであることが留意されねばならない。いま，資本主義に独自の生産様式である機械制大工業を前提にすれば，工場の中では「機械装置の助手の遂行すべき労働の均等化または水平化の傾向が現われ，人為的に作り出された部分労働者の差異に代わって，年齢と性の自然的差異が主要なものとなる」（マルクス『資本論』(2)，403ページ）。機械装置は，社会的生産過程の発展にもとづく生産性の増大を，「労働の均等化または水平化」の傾向とともに生みだす。しかし，他方で，機械装置の資本主義的利用は，工場手工業の遺習として残存する従来の分業体系を，資本による労働力の搾取手段として組織的に再編成するのである。そして，「労働手段の斉一的な運動への労働者の技術的隷属と，男女両性およびきわめて種々の年齢層の個人からなる労働体の特有の構成とは，兵營的な規律をつくり出し」（同上書，409ページ），この規律は発達して完全な工場体制をととのえるのである。すなわち，この規律は，機械装置の基礎の上に築かれた大工場において，「生産過程の精神的な力能が手の労働から分離」（同上書，408ページ）し，内容を奪われた個々の機械労働者を，機械装置のもとに技術的に隷属させるためのものである。また，労働過程において，個々の機械労働者にたいするこの規律は，監督労働を発展させる。いまや，こ

の規律は、労働者にたいする資本の専制のままに、私的法律として承認されることになる。労働過程を社会的に規制する工場法典は、この法律に違反する方が、資本家にとっていっそう利益をもたらすような内容であるという点で、この規律の法律化は「資本主義的戯画」であるといえる。

機械装置の採用以後、労働者は労働手段そのものと、資本の物的存在様式と闘争するようになる。当初は、機械の大量破壊として始まった労働者の闘争も、やがて機械装置をその資本主義的使用から区別し、物的手段そのものへの攻撃から、その社会的搾取形態を攻撃の対象とするように変わっていった(同上書、416～417ページ)。

機械装置は、婦人労働および児童労働の獲得によって「資本の人間の搾取材料」を増加させ、労働日の無制限な延長によって労働者の全生活時間を没収し、各瞬間により多くの労働を流動させるための、あるいは労働力をますます強度に搾取するための組織的手段となる(同上書、401ページ)。「資本の人間の搾取材料」の増加は、生産過程の精神的な能力が手の労働から分離し、労働の内容を奪われた個々の機械労働者の細部的熟練が機械体系において物体化され、「機械体系とともに『主人』(master)の権力をなす科学や巨大な自然力や社会的集団労働の前には、些事として消え失せる」(同上書、408ページ)ことにもとづく。いまや、一些事となってしまった細部的熟練は、それでもなお労働者にとって、自己の労働の内容を主張する唯一の依り拠である。機械体系のもとで、労働の内容は監督労働のもとに移されており、したがって、そこでの労働の内容を回復するには、労働編制自体の中に生産過程の精神的な能力を資本から奪取する以外に方法はない。こうみてくると、工場体制のもとでの規律は、労働者の側からすれば、細部的熟練を基礎にして、資本による労働編制を、社会的集団労働として編成がえしようとする闘争の対象である。リレー制度を利用する労働日の延長にたいしても、各瞬間により多くの労働を流動させることにたいしても、労働者からのその規制は工場体制を整える規律にたいする闘争として現われる。労働日は、工場法典によって規定されてはいるが、工場法典が私的法律として資本の専制をほしいままに表現するものである以上、労働日に

たいする労働者の闘争は、「監督の処罰簿」にたいする，したがって工場体制の規律への反抗，とならざるをえないのである。労働強度についても，その増大は，部分的熟練しかもたない労働者が，機械装置に技術的に隷属させられていることによって，機械装置の運動テンポの増大とともに可能となる。したがって，ここでも，労働強度にたいする労働者の闘争は，工場体制のもとの規律にたいする反抗となって現われる。

資本の手によって整えられる工場体制の規律が，労働者のこれにたいする反抗を呼びおこすものであるならば，この工場体制の規律は，工場法典をふくむ労働者と資本家との間の規則として，階級的抗争の結果において調整・作成されたものとならざるをえない。もちろん，この規則としての調整・作成は，市民法的秩序においてはその修正秩序として制度化されるものとなる。規則の調整・作成のための労使間の交渉ないし協議が制度的に承認されると，工場体制の規律は，工場法典と労使交渉・協議によって締結された協約ないし規則，さらに労働慣行とによって規定されることになる。工場法典，協約，規則，労働慣行によって形成される規律は，労働日や労働強度にたいする規制となるだけではない。それは，部分的熟練の保障，労働者の編制をも規制しうるものである。この後者にたいする規制として，労使間の規律は，職務の規制としての性格をもつものとなる。

労働者の側の規律にたいする抗争が職務の規制を制度的に承認するものとして理解すれば，工場体制の規律は，資本の専制にのみ委ねられるものとはいえなくなる。また，もしそうだとすれば，資本のおこなう労務管理も，労使間において作成され，適用される職場のルールによって規制されることになる。なお，その場合に，この職場のルールが適用される範囲によって，資本の専制が許される領域もきまってくる。労使交渉による市民法的秩序の修正の根拠が，あくまでも商品交換ルールによるものであるかぎり，経営権に属するものについては，労使交渉によってルールを作成することが，基本的には拒否される。しかし，たとえば人事権に関して，それが本来的に経営権に属するものとして交渉事項から排除されるものでありながら，配転・出向などは労働契約にか

かわるものとして、現実には交渉事項となりうる。このように、工場体制の規律の形成に当たって、労使の交渉事項に属するか否かは、そのときどきの労使の力関係と政治的条件に影響される。したがって、また、制度的に承認された労使交渉から出発しながら、なおその交渉事項が経営権の範囲のものにまで及ぶことはありうる。この経営権を蚕食するルールの作成・適用、その法的承認と制度化のプロセスとして、また、協約と法律による労働者の競争の横断的規制として、現代資本主義の階級闘争の1つの路線が明らかになる¹⁾。

工場体制を整える規律を、労働制度という視点からとらえなおすならば、その制度的機能の表現としてこの規律によって労働と生活の基準が表現される制度的保障の形態と水準として、また、その水準の実現のための労働者側の関与の形態としてそれはとらえられる。労働制度としてみた工場体系の規律は、一面では労働関係にたいする法的規整であり、この規整をとおして労働基準、すなわち労働と生活の基準を確立するものである。他面では、資本の労務管理であり、そこで保障される労働基準は、資本にたいしてより多くの利潤を保障するものである。このように、労働基準が、労働者にたいする分配基準となることによって、資本にたいしては、それを所与のものとしたうえで剰余として利潤を保障する。それゆえ、この剰余としての利潤のより多くを得るために、資本は労務管理の技術を駆使するのである。

資本の労務管理が、労働の内容から解放されて機械装置に隷属した部分的熟練の労働者の編制をかえ、この編制替えが部分的熟練すら無にしてしまう場合、労働者はこのことに反抗する。しかも、この反抗は、職場ルールの変更・適用の問題として労使間の争いとなる。それが所定の手続にもとづく交渉であればいい、ないばあいも起こりうる。実際に、職場レベルにおいて、部分的熟練をだいなしにするような編制替えや、労働のいっそうの流動化をすすめる機械体系のスピード・アップにたいして、職場委員による交渉、ときには闘争への発展がみられた²⁾。しかし、それはすぐに新しい職場ルールの作成となるのではなく、まずは編制替えや機械体系のスピード・アップそのものにたいする反抗であったといつてよい。編制替えや機械体系のスピード・アップにたいする労

働者の反抗は、労働者の労働契約条件の一方的変更であるがゆえに起こりうるものである。資本の側からすれば、それは労働契約の更改によってではなく、経営権の発動として専制的に実施を望まれるものである。もし、交渉によって協約を締結する場合でも、労働契約そのものの更改にまでいたることについては、資本はこれを避けようとする。

ところで、今日、わが国においては、工場体制における規律では、就業規則において定められた「社員の区分」において、その職掌と各職級にもとづく労働者の編制がおこなわれる。この編制は、N精工を例とすれば、管理・専門職掌の1級から5級にむかって、所管業務にかんする業務執行基本計画および方針が基本業務処理計画および方針、さらに諸規定、慣行なども考慮された所管業務処理計画として具体化され、これら計画、方針のもとに統括される。事務・技術職掌においては、具体的業務処理計画にもとづき、さらにその重点について規定慣行を考慮し、手続及び基準などに従って業務の遂行が統括される。もちろん、こうした規定が、わが国の場合、それほど厳格なものでないことは留意しておかねばならない。また、労働者の編制が、各職掌における職級によって編制されていることによって、すなわち、労働監督者、筋肉労働者、あるいは産業下士と産業兵士とをもって分割され編制されることに止まらない。補助・見習労働者を別にして、産業下士、産業兵士のそれぞれに等級が設けられて統括編制されている。こうした編制は、工場体系のもとで、工場手工業の遺習として習慣的に工場内に存続したものが、資本によって「労働力の搾取手段として一層好ましくない形態で、組織的に再生産され、確立」（マルクス『資本論』(2)、406ページ)されたものである。このように、職級が「遺習」を組織的に再編成したものである以上、N精工の場合も、わが国の例にならって、この職級の上昇が原則的には年功にもとづいて実施されることになる。5級から4級までは自動昇進であるが、その場合の昇進基準は年齢・勤続・性別による最大経過年数となっている。3級は、自動昇進の過程を経た男子が通常30歳までに遂行する段階、2級は、見習、習熟、熟練の過程を経た者が通常到達する段階とされている。1級は、特に高度な技能、知識、業務処理能力を必要とする

段階で、2級の中から該当する者が到達するものとされている。しかも、この職掌・職級は、賃金の職能給によって、最高20号にまで細分化されている。したがって、労働者の編制は、賃金体系の面からみれば、きわめて細密な編制として統括されることになる。この細密な編制は、その方針を維持するために、賃上げにおいて、その配分内容が、基本給(Ⅰ)(級別定額分で、昇給額は職能給の級で決定されるが、年功的要素が強い)、基本給(Ⅱ)(比例一律分で、職能給と似た性格をもっている)、職能給(若年層は自動昇号、昇級するが、一定年齢で仕事との関係で昇号し頭打ちの傾向がある)、住宅補給金について、ベース・アップ分と昇給分、あるいは世帯者と単身独立生計者に³⁾応じて調整される。

また、労働者編制による統括は、ベース・アップと定期昇給を区分し、職制による昇給決定によって強められる。職掌、職級について定義はあるが、これを直ちに規定どおりに実施することが困難であるという理由で、昇給のための運用基準が別に設けられている。しかし、この基準も、現実には職制による昇給決定が恣意的に行なわれることによって、バラツキと遅れが現われる。さらに、成績給によって毎月査定され、欠勤、遅刻、早退、私用外出を始め一般的勤務態度、特別の業務、特別の協力、改善、仕事上のミス、規則に反する行為などによって査定される。成績給としての格差は少額ではあるが、基本給(Ⅰ)、(Ⅱ)、職能給による格差に重ねると、それは大きなものとなる。この査定は、班、係、課ごとに枠がきめられ、その枠内の相対評価によって、標準に各プラス、マイナスが1ないし2にランクづけられておこなわれる。そのほか、基準内賃金(基本給(Ⅰ)、(Ⅱ)、職能給、成績給、役付給ないし資格給、世帯給)の運用に当たって、基本給(Ⅰ)を除いて欠勤についての減額がおこなわれる。以上のように、昇進・昇給の規則化は、職制の査定・決定によって規律としての性格をもち続けたのである。

工場体系の規律を具体的に表現する労働者編制における統括は、労働組合の一定の関与のもとにあるが、なお、すでにみてきたように資本の専制を強く残すものである。その専制を残すのは、人事事項の例にみるように、一方で労働契約にかかわる労働条件条項でもありながら、他方で経営条項であるためであ

る。しかし、このような人事事項が労使間の交渉事項となるのは、職場の生産性交渉にかんして起きる場合が多い。すなわち、産業合理化にともなう労働者編制の変更、したがって配転・出向・転籍などにかかわってである。ところが、⁴⁾こうした生産性交渉をスムーズにするには、経営方針、生産計画などについて、労働者に徹底することが必要となる。そのために、1つは、職場のインフォーマルな組織活動を利用することである。たとえば、S化学工業では、職場のインフォーマル組織の機関紙発行、産業能率協会発行雑誌の普及、職場懇談会の開催が取りくまれている。⁵⁾いま1つは、労使協議会の活用である。しかし、現状は、経営政策にかんする限りは実施にかかわる協議であって、労働組合の対応には一定の限界があるとされる。企業にとっても、いったん意思決定した経営上の重要事項が長期間実施保留となることは望ましくない。M電器では社長と組合3役との経営懇談会も設置されてはいるが、経営の最高意思決定システムとの関連が不明確であり、提起される課題の選択やその段階などについて研究・改善の余地があるといわれる。第1次オイルショック以来のきびしい情勢のもとで、環境に的確に対応するために従来諸制度からより一歩前進した制度の確立と運用が提起されている。経営参加制度は、かくして、経営上の重要政策について労働組合の意見を聞く場としての経営委員会、事業場経営委員会、所管事項に関連する経営問題についての意見交換と意思疎通を目的とする経営懇談会、生産販売計画、業務計画、レイアウト、生産設備、作業・職場環境などの日常の職場運営上の諸問題についての話し合いの場としての職場運営委員会⁶⁾が提案されている。

このような経営参加制度は、労使協議会の充実を前提し、経営参加制度のもとで労使の意見が一致せず、利害が対立した場合には、法律および労働協約の定めに基づき、団体交渉権および争議権を発動するものとしている。労使協議会が労働協約によって設置されているにしても、その法的規定はおこなわれていないし、⁷⁾まして、経営参加制度においては、労働協約上に記載することすら現段階では抑制された提言となっている。しかし、それにしても、労使協議会の協約にもとづく普及、さらに経営参加制度についての提言をみるようになっ

た段階としては、労働制度が企業構造に「変化」をもたらすことも予想させる。もちろん、この場合の企業構造の「変化」が、企業構造改革といわれる内容のものになるか否かは、全く労働者と資本の間の力関係によるのであって、さきに紹介した経営参加制度が、そのような改革をもたらすとは考えられないことである。職場労使関係、労使関係の分権化の、それは限界である。

また、企業レベルにおける労働制度としては、そこでの労働者生活の制度的保障形態とその水準の問題について検討しなければならない。この検討においては、いくつかの前提をおかねばならない。その1つは、労働者個人を性別・年齢に関係なく1個の主体としてとらえることである。そこから、世帯についても、そうした労働者個人の新しい結合ととらえ、労働力価値の分割も、こうした労働者個人の形成としてとらえる積極面と、価値分割による賃金低下という消極面との両面をとらえることになる。2つは、労働者生活をあくまで企業の外からとらえることである。賃金に限って言えば、賃金決定は企業の外で、すなわち全国、産業、地域のレベルで考えるべきものである。したがって、昇進・昇給にしても社会的基準が問題になるし、企業レベルでの賃金の積み増しは、フリンジベネフィットとみるべきである。

第1の前提に関しては、まず、労働関係が雇用・就労形態の多様化によって錯綜し、パート・タイマーや派遣労働者など、不安的就労が増加してくるから生じる問題がある。このような不安定就労者にとって、生活基準が充たされないことは明らかである。また、このことは、多くの常雇労働者にとっても、従来の、また新しい世帯賃金のいずれの観点からみても不充足であることを示している。つぎに、いずれの世帯賃金にしても、それを補足するものとして、世帯主にたいする生活給的補足（家族手当、住宅手当など）と福利費の支給がなされる。とくに、この福利費については、社会保障と企業内福祉との「調整」が今日の問題として重要であるが、この点については別稿に譲るものとする。

第2の前提に関しては、ベース・アップにたいし定期昇給の賃上げ分が無視できないということから生じる問題がある。すなわち、職能給あるいは能率給の比率が増し、昇進・昇給の運用基準が必ずしも規則的でない以上は、生活保

障上の配慮が必要となってくる。全体としての賃金水準が抑えられる場合に、とくに生活基準からみた問題が発生する。したがって、賃金抑制は、賃上げ配分に当たって、生活給的調整をもたらささえする。しかし、そのことも、高齢者と女子の不安的就労が促進されると、世帯賃金を家族多就労によって補うことになり、賃金抑制の条件と、抑制による賃金体系の矛盾露呈を抑える条件ともなっているといえる。つぎに、企業レベルの雇用問題がある。「過剰雇用」が、操業率低下とマイクロ・エレクトロニクス機器導入による「合理化」のもとで拡大する。これを、国家資金によって企業内にかかえ込ませる場合、これもまた、企業レベルの労働制度としての生活基準の維持・補足となる。

さて、以上みてきたように、労働制度は、経営参加制度と失業防止ないし解雇規制によって、また、労働編制を規制することによって工場体制の規律に労働者の発言が反映されることを通して、企業構造に一定の変革をもたらすことになると考えられる。ただし、こうした結論については、経営参加の経験をもつヨーロッパを中心にして、実証的検討を必要とするであろう。

- 1) 階級闘争は政治・経済・イデオロギー闘争をふくむ。その中で、今日の、政治闘争において、議会闘争の意義については、労使交渉による全国協定にたいする政府の関与との関連で、あらためて検討し確認する必要がある。それは、後述するコーポラティズムとの関連で、あらためて整理すべきだと考えるからである。
- 2) 仕事規制 (job control) についての職場委員 (shop steward) の活動は、監督者と労働者の間の抗争、「管理の境界線」にかかわって行なわれた。これら職場委員の活動については、Haw Beynon, *Working for Ford*, Allen Lane. Penguin Education (1973). 下田平裕身訳『ショップ・スチュワードの世界—英フォードの工場活動家伝説』、鹿岩社、1980年が参考になる。
- 3) 春闘による賃上げ妥結額については、配分計算方法が明らかになって、しかも複雑な計算のすえにやっと明らかになる。したがって、実際には給与明細書によって賃上げ額を知るといことが多い。
- 4) マイクロ・エレクトロニクス機器の導入によって、生産部門、事務部門はともに、労働内容、作業組織に大きな変化が予想される。関西経営者協会のメカトロニクス時代の人事労務管理研究委員会の報告書『メカトロニクス時代の人事労務管理の諸問題』(1983年)は、つぎのように述べている。

すなわち、「高精度な自動機械」としてのメカトロニクス機器によって、生産

部門では作業の単純化・標準化はもとより、段取り、部品・材料仕様の標準化、治工具などの精度管理、周辺機器の準備などが不可欠となった。また、事務部門でも、いわゆるOA機器の進歩発達で、従来は特別の訓練を受けた専門家達によって特別な部屋で運用されていたコンピューターなどを、一般の事務員や技術員がそれぞれの職場で手軽に利用できるようになった。こうして文書、帳票の作成や作表の仕事を減らしてしまった。その他方で、人との応接、計画、企画など、OA機器に置きかええない労働が残ることになった。

こうして、人事労務管理上、採用・配置・教育訓練について、新しい「熟練」、たとえばティーチングができる熟練技能者、しかも熟練の内容、長年の経験・勘を顕在化し、プログラムに組むことが出来る労働者の計画的養成を軸にして考える必要がでてきた。また、組織・職制について、メカトロニクス化が進む生産部門で、オペレーターや監視員は最少限の人数になり、オペレーターが産業用ロボットを部下に持つという形になり、役職の段階は極めて少ないフラットな職制となる。かくて、保全部門、生産技術部門、設備開発部門などの組織のあり方が見直されねばならなくなると予想される。すなわち、部下の数、即ちスパン・オブ・コントロール、人間集団の維持のための配慮が必要となる。以上の点と関連して昇進昇格、給与処遇の問題が発生する。事務部門でも、繰返し性の強いルーティン・ワークの処理業務と調査・企画などの判断事務が分離し、生産部門と同じように組織・職制の統合や再編成が進行するものと思われる。

勤労形態・勤務時間については、連続操業が一般化し、交替制勤務より夜間無人化が進められ、職務によってはパートタイム制やフレキシブルな勤務体制・勤務時間の活用が予想されている。

さらに、職制のフラット化にともなう昇進のチャンスの減少、疎外感・孤独感についての対応が必要になる。また、小集団活動などによる従業員の参画意識を高め、集団帰属意識を強めることも、メカトロニクス化による職場の変化で困難になる。その対策として、日常的なコミュニケーションが部下との間に必要となり、余暇活動、文化体育、福利厚生施策も従来以上にきめ細かさが要請されるとしている。

- 5) S化学工業では、労働者編制——労働内容と作業組織による統括——を補助するための、インフォーマルな組織として、提案制度による表彰会、各種・各レベルのQC大会、自衛消防隊、勤労係が関与するフェスティバル、パーティー、各種文化教室、レクリエーション大会をはじめ、体力づくり、懇親会が組織されている。
- 6) M電器の経営参加研究委員会の「答申書」(1978年)による。
- 7) 労使協議制の法制化は、連合政権問題が具体化される段階で論議されるもので、将来の問題であるとされている。

労使協議会法が何を意図するかは、例えば大韓民国の労使協議会法（1980年制定、1981年改正）がよく示している。同法によれば、労使協議会は労使双方の「理解と協調を通じて労使共同の利益を増進し、以て産業平和をはかり国民経済の発展に寄与する」ことを目的として、企業、事業所単位の設置が義務づけられる。なお、労使協議会が機能しても、労働組合の団体交渉その他の活動が、この法律で影響をうけないとしている。協議会の任務は、協議事項として、生産性向上、労使紛争の予防、苦情処理など、報告事項として、経営方針、生産計画、労働力計画などをあげている。協議会の合意事項は、履行の義務があり、協議会への第三者の介入を禁止しながら、労働長官が必要と認めれば関係公務員の会議出席と意見陳述ができるとしている。

同時に制定・改訂された労働組合法で、企業別組織中心の体制へ転換し、組合設立要件がより厳格になったこと。組合設立・解散・加入・脱退、団体交渉に当たって第三者の介入禁止が規定されたこと。団体交渉権限の上部団体への委任が、行政官庁の承認を必要とし、協約内容中、違法・不当な事実がある場合には、行政官庁が変更または取消を命ずることができることなどが規定されている（国立国会図書館調査立法考査局『外国の立法』23巻3号）。

（3） 社会国家と労働制度

——ネオ・コーポラティズム

労働制度は、直接・間接に支払われる労働支払ファンドを、労働と生活の基準にもとづいて決定する。この労働と生活の基準の決定は、労働者による工場体制の規律にたいする関与と、労働力市場における労働力の価格決定への関与によってなされる。さらに、この基準は、社会的に補足・補償される。労働制度は、労働者の関与によって決定された基準にもとづいて労働支払ファンドを、社会的に配分するとともに、個人への配分をおこなう。この所得配分が、利潤配分と関係するものである。しかしながら、労働制度は、賃金と利潤の統一的な基準にもとづいて配分しうるものではない。社会主義経済システムのノルマ¹⁾チフとは違って、資本主義のもとでの価格メカニズムは資本と労働との間の分配を別個に規定するのである。すなわち、利潤は資本の競争を媒介にして資本量に応じて配分されるし、本来労働力の再生産費としての規定をもつ賃金もまた、労働力市場における競争条件に影響される。そのみか、賃金、その場合

の労働力の価格としての賃金決定は、市場のメカニズムに規定されるが、労働力の価格としての賃金は、資本による費用管理に規定される。したがって、労働力の価値（再生費）としての賃金は、市場で価格の規定を受けて、職場で労働支出量と賃金所得との量を規制される。こうして、労働と生活の基準は、資本と労働者とのそれぞれの取引関係において決定されるとともに、工場体制の規律にかかわる労使の交渉と協議によっても規定される。

労働と生活の基準によって所得配分する労働制度は、利潤の配分のメカニズムに包摂されて資本主義における経済システムとなる。資本主義の経済システムは、価格メカニズムを基底におき、国家的規制による補足されたシステムである。国家によるこの補足が、国家資金、国家所有、許可・認可による規制を手段とし、その補足する領域やその拡がりによる違いはあっても、現代の独占資本主義は国家による補足なしには存立しえない。現代の独占資本主義の経済システム——これを国家独占資本主義と呼ぶか否かは、ここでは問う必要はない——において、賃金と利潤との間の配分をどのように調整するかは、資本蓄積構造の再編が求められる危機の時代には、このシステムの死活にかかわる重要課題である。したがって、労働制度は、この経済システムのもとに包摂されねばならないし、賃金と利潤との間の配分が調整されることによって、それははじめて機能することになる。

労働と生活の基準は、直接的には賃金と利潤の間の分配基準ではない。それはあくまでも労働基準にすぎない。利潤配分は、資本間の競争を媒介にして資本量に応じておこなわれるものである。結果として労働基準が利潤と賃金の社会的配分を規定することになろうとも、所与のものとして労働基準がそうあるのではなく、労働基準は、あくまでも価値法則レベルのものとして、剰余価値法則をとおして貫徹するものである。したがって、労働基準は、社会的諸活動を通して形成されるものである。つまり、労働基準は資本機能にたいする規制を通じてのみ貫徹されうるものであって、労働制度は労働基準を貫徹させる機能を果たすのである。しかし、賃金と利潤との配分は、利潤の配分が別の基準にもとづくがゆえに、労働制度の外で調整されねばならない。しかし、賃金と

利潤の間の分配は、労働基準が生活基準と一体である場合も、労働基準にもとづく労働から生活基準にもとづく賃金部分を控除した残余が利潤として、対抗関係のもとにおこなわれる。対抗関係にあるのは、賃金部分の控除によって利潤がきまるということだけではなく、利潤から逆に賃金が規定されることもあるからである。この対抗関係のもとで、ある場合には、また往々にしておこるのだが、賃金部分は生活基準を充たしえないことが起こりうるし、そこに賃労働における生活基準の不安定性が示される。つまり、労働基準が生活基準と一体であるということは、支払を受ける労働支出量と労働の総支出量とが同量であることを意味するものではないということでもある。この両者の量的な差が、資本の自己増殖欲によって追求されるとき、賃金と利潤の対抗関係が生まれるのである。

賃金と利潤の対抗関係は、競争を前提し、価格変動を考慮する場合には、労働基準を保障する機能メカニズムとしての労働制度のもとで、調整は経過的なズレが起きるにしても、結果としては可能である。しかし、市場が硬直化し、価格変動が政策的にもたらされるような場合には、この間の調整は労働制度の内部では不可能となる。労働基準の再形成にもつながる賃金と利潤の調停——資本機能の制限——は、価格メカニズムを媒介としてのみ最終的に調整されるので、労働制度の外で価格変動との調整が必要となる。すなわち、労働制度が保障した労働基準を前提に賃金と利潤の調停をはかるにしても、賃金と利潤との間の配分を政策規定するためには、構造政策や需要創出がもたらす価格変動の影響との間の調整が必要となる。労働制度そのものには、政策的にもたらされた価格変動の影響にたいする調整機能はないし、経過的な変動にたいする修正機能があるだけである。一定方向の調整は、計画と方針にもとづいて、労働基準の形成を拘束する必要がある。この調整による拘束をうけることによって、労働制度は、それ自体の機能を変えるわけではない。その制度の外において、労働基準にたいし価格変動との調整を加えることによって、労働制度の機能は、賃金と利潤の間の配分調整を可能にするのである。したがって、この調整は、あくまでも価格メカニズムによっておこなわれるものである。

さて、労働制度は、価格メカニズムのもとで、計画と方針にもとづいて賃金と利潤の間の配分を調整され、そのことによって資本主義の経済メカニズムのもとに包括されることになった。しかし、この経済メカニズムへの包括によって、そこには計画と方針にもとづく賃金と利潤の配分調整という新しい課題が提起されることになる。この調整が、計画と方針にもとづくものであるということは、調整のための機構の存在を前提するものである。もともと、労働制度の機能は、価格変動に影響されながら、賃金と利潤の対抗関係のもとで配分を規定するものである。すなわち、価格変動の影響によって労働基準と一体の生活基準が犯される場合に、それをバネにして労働と生活の基準の再生をはかろうとするものである。基準のこのような侵犯と再生の過程は、もともと価格メカニズムの機能の働きに委ねられている。もしも、価格メカニズムにそのまま委ねることなく、賃金と利潤の間の配分を一方の方向に調整しようとするれば、労働制度の外における拘束を通じて労働制度の機能を方向づけ、労働基準を誘導するほかはない。この労働基準の誘導は、今日のわが国においては、労働関係が構造化し、労使関係に非公式の領域が拡大することを公的に追認することで、制度的に強力なものとなる。つまり、資本が追求する新しい「合理化」に必要な、就業・就労形態の多様化・柔軟化を可能にするために、労働基準誘導のための措置がとられるのである。今日、わが国でとられているこの措置は、一方では、労使の「自主性」に依拠し、労働制度の機能にもとづくもので、特に外から拘束するものではない。また、他方で、この措置は、行政裁量²⁾にもとづくもので、その裁量において法による行政という本来のあり方からの逸脱が大きい場合には、制度の実質的改変と同じことにもなる。

賃金と利潤との間の配分は、労働制度の機能にもとづき、行政的誘導にもとづいて労働と生活の基準の修正——資本主義の危機に当面して、それは下方に修正される——することによって調整される。企業、職場レベルで決定される労働基準の現実水準は、賃金コストの管理のための基底をなしている。労働力の価格変動としての賃金変動は、労働力の需給関係に依存し、一般的な価格変動による生活基準の修復の反応も、同じく賃金変動をまねく。もちろん、労働

力価値の修正が呼びおこす賃金変動も忘れてはならない。賃金変動のこれらの3つのケースは、いずれも政策的誘導の課題となりうるものである。しかし、仮りに賃金変動、つまり上昇が行政的に、あるいは労働者側をふくむ取決めによって抑制されたとしても、企業、職場レベルでの労働基準において、その抑制の取決めが反古にされ、抑制の水準が修正されるとしたら、政策効果は無に帰することになる。したがって、賃金変動にたいする政策的誘導による抑制は、同時に一般的労働基準にたいする企業、職場レベルでの修正を規制するものでなければならない。このことは、イギリスにおける所得政策が、労使関係にたいする規制と一体をなしたという経験によって証明されているところでもある。

資本主義の資本蓄積構造が直面する危機において、賃金と利潤の間の配分を調整し、賃金の抑制がはかられる。その場合に、賃金の抑制は、国家の直接統制を別にすれば、労働制度機能にもとづいて行なわれるものである。労働制度の機能に依存しつつ、賃金の抑制の政策的誘導を実現しようとするれば、法改正によるか、行政裁量の範囲で制度の改革と同じ効果をあげる行政運用をおこなう必要がある³⁾。さらに、労使交渉については、企業、職場レベルの交渉を基盤に据えながら、そこで決定された基準が、全国レベルの基準を、予定され許された水準に抑えることが可能でなければならない。この可能性は、労使の自主交渉に依存したものであるかぎり、基準形成への行政的介入は極力抑えられる。賃金と利潤の間の配分調整について、全国レベルでの一般的合意は、この合意が効果を保証されるために、とくに経済的危機が深刻な場合には、企業、職場レベルでの合意の保証が重要となってくる。いまや産業レベルの合意よりも、企業、職場レベルの合意が重視されるようになる。それは、新しい「合理化」の進展が、企業、職場レベルの生産性交渉の重要性を増加させたからである。なぜなら、新しい「合理化」は、労働内容、労働編制を大きく変え、労働契約の内容変更に大きくかわる配転・出向・転籍などの事態を広範に呼びおこすだけでなく、生産力の新しい段階にふさわしい工場体系の規律を、しかも職場の共同ルールとして形成することが要請されるからである。そこで、企業、職場レベルの合意によって、全国レベルの基準を抑制的に設定することを目指し

て、産業別交渉が再検討され、企業、職場レベルの交渉に重点が移されることになる。

さて、労働基準を抑制的水準に修正するために、労働制度を利用しようとする場合に、労働制度の機能が行政運用によって補足・修正される必要が生じる。というのは、労働制度は、その制度のもとに構成される利益集団——労働組合、経営者団体など——の間の自立的調整機能に、政策決定の副次的機能を依存しようとする場合、社会・経済的環境の如何によっては、その能力をこえることになるからである。その場合に、行政の指導性が発揮されねばならないが、それは、制度運用にたいして一定の影響を与えるための行政介入がはかられることである。この場合の行政運用は、労働基準の行政的水準を抑制的に修正するばかりでなく、労使交渉による自主的水準についても、これを抑制的に修正できるように配慮するものである。とくに、労使交渉による労働基準の自主的水準の抑制にたいし配慮することは、それがコーポラティズム化の新しい動きと⁴⁾かかわって、国家の形態にかかわる重要な論点を形成することになる。

労働基準の現実的水準の設定にとって、第一義的に重要なものは、労使交渉による自主的水準の設定である。しかも、この自主的水準の設定が、経済メカニズムのもとで、賃金と利潤の間の配分を決定し、経済政策の基本方針と運営を規定する場合には、その重要性はいっそう増大する。さらに、労使交渉によって合意された内容が、国家政策として具体化する場合に、この具体化のプロセスが、政治過程として、ある統治形態のもとで政治的レジムにかかわるものとしても重要である。この政治的レジムに関しては、労使交渉制度、すなわち労働組合と団体交渉制度のあり方が、統治形態にたいして一定の影響を与えることに留意しなければならない。

団体交渉制度を、資本主義の経済メカニズムの中で、賃金と利潤の間の配分調整に利用するためには、協約の意義、内容、効力について、ある方向づけが必要とされる。

協約の意義に関していえば、労使関係をある方向で定式化することが強く求められる。この労使関係の定式化は、団体交渉と労使協議において分化したル

ール形成機能を、経営権の自由な執行を可能にするように再構成し、維持することをねらったものである。労働協約の形式性は、その効力を確かなものにするうえでは有効である。しかし、労働協約は、その形式性のゆえに、「各個人の地位や行動の基準としての十分な包括性と具体性とを欠くことが少なくなく、明確な基準の代りに問題の起った都度の協議により処理する旨の条項が入れられる例もしばしば見られる」（日本生産性本部労使協議制常任委員会『新環境下の労使協議制——労使協議制実態調査報告——』、日本生産性本部、1981年、7ページ）。問題が起こった場合に、基準を機械的に適用するだけでは不十分であって、何らかの補足的措置をとる必要にせまられる。とくに生産性交渉において、その必要性は増加する。しかし、この補足的措置を、労使双方を規制する共同のルールとするか、あくまでも経営権の裁量という形を残すかは、労働運動の歴史に規定され、各国の労働法制によって異なっている。ただ、労働協約と企業内ルール、あるいは職場ルールとは、つねに整合性をもっていることが求められる。もしも、労働協約を締結し、共同ルールとして従う労働組合と、企業内ルール、あるいは職場ルールを協定する当事者としての労働者集団が、組織的に不整合な場合には、ルールとしての整合性を欠くことも起こりかねない。そして、このルールとしての不整合は、労使関係の安定性を損わせることになる。したがって、企業内ルール、あるいは職場ルールの形成に当たって、ルールの体系として整合性をあたえるために、労使関係制度の法制上の整備がはかられる。

労使関係制度の法制上の整備は、労使関係不安定の原因となる労働組合側の弱い内部統制力を補強することである。その場合に、企業内ルール、あるいは職場ルールの形成に、労働組合の活動と影響を認め、労働協約制度を拡張することによって整備する方向がある。また、労働組合の産業別交渉力を制肘し、企業内ルール、あるいは職場ルールを重視し、企業ないし職場レベルにおける合意を重視する整備の方向もある。第1の方向は、フランスにおいて、企業委員会への労働組合の参加を法認したことを例とし、第2の方向は、イギリスの保守党政府による労使関係法による職場レベルの交渉の法制化が示したところのものである。いずれの方向にしても、企業、職場レベルの労使共同ルールの

形成と、その拘束力の確保がねらいである。こうして労使関係の定式化がいつそう進み、労使関係制度が統治形態にたいする規定性を強めることになる。⁵⁾

つぎに、労働協約の内容であるが、団体交渉の範囲が拡大し、賃金や労働条件はもとより経営権の専決事項に属する問題についての共同規制にまで拡大する傾向がみられる。新しい「合理化」による生産性交渉は、職場レベルの共同ルールを合意することが必要であることを、資本の側に強く認識させることになる。ただし、この職場レベルの共同ルールの必要性が認識されたにしても、資本は、このルールを交渉によって合意しようとするものとは限らない。むしろ協議により合意しようとし、その協議においては争議行為をさげ、場合によっては法律でこれを禁止しようとする。⁶⁾

企業、職場レベルの交渉ないし協議と、このレベルでのルールの合意は、生産組織に要請された労働関係の構造化の進行と、協約の分権化と労働者側の交渉・協議主体および組織形態の編成替えが対応する。こうして、資本、労働者の双方の側から、企業内部の下部組織の再編が求められるようになる。また、こうした下部組織の再編にとって、職階構成に関する要求および労働の管理権に関する要求が、企業組織に影響を強くあたえるものとなる。したがって、企業内ルール、あるいは職場ルールは、企業組織に一定の影響をあたえるものであり、そのような内容として資本の側に企業構造の「改革」をせまるものである。このように、企業ルール、あるいは職場ルールが生産組織から要請されて企業組織に影響するものである以上、労働者側は、生産組織と効率から発生する状況変化にたいし、労働組合として協約の領域を拡張することによって対抗する必要にせまられる。こうした対抗は、その多くのケースとして、資本の側からの代議機関の縮小・分権化の働きかけにたいする対決となって現われる。

ところで、労働協約の効力についてであるが、その中でとくに一般的拘束力についての問題がある。企業内ルール、あるいは職場ルールについての労使の合意は、資本の側からは分権的、労働組合側からは拡張的であることが求められる。そこから、「常時使用される」、「同種の労働者」という法制上の要件は、多様で柔軟な就労形態という生産組織と効率から要請されるものとの間に齟齬

をひきおこし、協約適用上の困難をもたらす。ここにも、労働協約の一般的拘束力を、分権的とするか拡張的とするかという問題がある。それは、まさに、労働協約が、新しい「合理化」で構造化した労働関係ないし錯綜した労働関係——たとえば、派遣労働者による貸借（複雑な）労働関係によって、職場の労働関係が雇主、使用者と労働者との関係を錯綜させる——にたいして、その効力の範囲や複数の協約相互間の効力についての問題をも含んでいる。

労働協約の拘束力についてのこの対立、すなわち分権的とするか拡張的とするかという対立は、労働関係はもとより、企業レベル、職場レベルの共同ルールの形成が労働組合、あるいはそれとは別の職場集団との交渉、協議によるということからすれば、労使関係を通じての対立点となる。そしてこの対立は、完全雇用政策が破綻したもとのM・E「合理化」で労働と生活の基準を下方修正されようとする場合にいっそう激しいものとなる。労働基準の下方修正を方向づける政策決定のサブ・システムとして労働制度を機能させようとするれば、労使関係レベルの労使合意機能を行政的に補足する必要が生じてくる。このことが、協約の拘束力をめぐる対立をいっそう激化させるのである。かくして、M・E「合理化」において資本の側が目ざす多様で柔軟な就労形態の実現にとって桎梏となる法・制度の改変——法律「改正」と運用による制度機能の「修正」——、その政策的基底をなす完全雇用政策の破綻にともなう法・制度の改変が目されることになるのである。法・制度の改変が、一般的には産業別交渉の再編（「分権化」）・職場労使関係の制度化、労働基準法「改正」・関連法令「整備」、雇用創出・職業斡旋・失業扶助など雇用保障における国家責任の放棄、社会保障・社会福祉の「見直し」などの領域に及ぶものである以上、労働協約の一般的拘束力をめぐるかの対立は労働制度を貫通するものとなるといえよう。なぜなら、それらは、労働「改革」ともいえるもので、しかも、この「改革」の軸として、労働関係の構造化、ひいては労働協約の一般的拘束力をめぐる問題が据えられていると考えるからである。

ところで、労働制度を貫通する協約の一般的拘束力をめぐる対立は、その制度機能の「修正」によって、労働者権利の状況に対し極めて大きな変更をもた

らしかねない。さらには、労働協約の一般的拘束力をめぐる対立は、一般的拘束力の拡張を方向づける社会運動の統合的な力が働かない場合には、分権化した利益集団間の合意が、労働制度に属する諸々の補助的の制度にたいする利害の対立をもちこむことにもなる。すなわち、かの対立が労働関係、労使関係の諸領域を通過するなかで、社会保障や雇用保障の諸制度とも関連し、それら制度の1つ1つの機能の「修正」にたいする利益集団間の抗争によって、産業・企業交渉の分権化が現代資本主義の社会国家の危機⁷⁾をもたらすものとなる。

さて、現代資本主義におけるこの社会国家の危機は、アメリカの支配を保証する「多角的協力」・「相互依存」の国際的関係の動揺⁸⁾——もちろん社会主義世界を含む関係の変化を反映したものである——に促迫されたものである。これまでこの枠組みのもとで形成されてきた国民的合意（「経済成長」と「完全雇用」）を、この危機は否定することになり、労働制度の内部に衝撃をあたえることになる。当初、この国民的合意は、雇用とインフレとの調整のための政策決定システムを、政治制度を補足するものとして形成させるように努めさせた。この場合のサブ・システムは、政治文化、政治構造、社会構造の如何によってそのサブ・システムの役割・機能・機能要件を⁹⁾変化させるものと思われる。しかし、1970年代中頃以降において、それまでの国民的合意を維持できないような外的要因が生じたとき、このサブ・システムの編成替えが要請されざるをえなくなった。そしてこの編成替えが、労働制度を貫通する協約制度の拡張と分権化の対立を軸として現われるようになった。もちろん、その再編の方向が、外的要因による影響を受けることは明らかであり、その外的要因の影響が、ある場合にはリベラルな、そしてある場合には「権威主義的」なコーポラティズム (corporatism) として、先進資本主義国における危機対応の方向を示している¹⁰⁾ようである。

しかしながら、本稿では、コーポラティズムの正確な概念規定から、労働制度の現状を分析するところまでは進みえない。その分析のためには、コーポラティズム概念の明確化以外に、労働協約制度についての別個の分析を必要としているからでもある。ただ、ここでは、「国家の権威」の慢性的な弱さ——こ

の弱さの原因を解明する必要があるが——といわれる状況があり、この弱さの克服、あるいはその補強を念頭においたうえで、政策決定のサブ・システムとして、労働制度を貫通するかの労働協約の一般的拘束力をめぐる対立を解明すべきではないかという提起を試みたわけである。そして、こうした課題から、ネオ・コーポラティズムを検討し、そうした文脈のもとで総合社会政策の批判のための理論的枠組みを設定してみようというわけである。

- 1) 社会主義共同体諸国の経済発展の現段階で、国民経済の計画化と管理に新たな要求が提起されてきている。すなわち、「生産効率と作業の質の向上、高度な最終的・国民経済的成果の実現、増大する社会的・個人的欲求のより全面的な充足といった課題」(フェドレンコ・ペトラコフ編著、田中雄三訳『現代社会主義経済の機能メカニズム』、ミネルヴァ書房、1984年、17ページ)である。こうした課題は、管理の形態、方法の改善をうながすが、その中で興味をひくのは、「生産への経済的刺激」に注意をむけていること。その1つとして、ノルマチフの性格が強化されてきていること(同書、19~20ページ)である。しかも、このノルマチフ利用条件について、「経済・社会発展計画と高度な釣合い」が必要であるとされると同時に、「勤労者集団の物質的責任が強化され、ノルマチフの刺激作用が増大する」ようにされていることである。(同書、30~31ページ)。このノルマチフは、経営計算原則によって活動する合同体や企業の「伝導ベルト」(同書、29ページ)として、市場機能のコントロール手段をなしている。そのコントロールに当たっての、ノルマチフの利用形態・条件こそ、資本主義の価格メカニズム、あるいは市場機能と異なる内容を保証するものである。
- 2) 行政にとって、行政裁量は、「現実状況への適応の必要性上不可避」であるとしても、個人や集団に特定の便益を供与するとか、一定の行動規制を求めるような場合、該当する分野での行政裁量は、感謝と呪詛の間で社会的評価が揺れ動くことになる(大森 彌「日本官僚制と裁量事象——着目点の整理——」、日本行政学会編『日本の行政裁量——構造と機能——』年報行政研究18、13ページ)。
- 3) ケースによって、契約関係と使用従属関係を切り離して労働関係の存否を判断し、労働保護法の適用除外による国家責任の放棄がおりうる。西陣機業における出機への労働基準法等の適用問題はその例である(拙稿「労働関係と労働基準——西陣機業における出機を中心にして——」、滋賀大学経済学会『彦根論叢』、河野稔教授記念号掲載を参照されたい)。
- 4) 国家形態は、統治形態、政治レジム、国家統一の組織形態から形成される(ソ連邦科学アカデミー国家・法研究所・藤田勇監訳『マルクス=レーニン主義国家・法の一般理論』上、日本評論社、1973年、240ページ)。

- 5) 政治制度のサブ・システムとして政策決定に関与するが、その場合に、政治制度、統治形態、国家統一の組織形態など国家形態の違いによって、この規定性のあられ方や強さが異なる。例えば、フランス第5共和制とイギリスの場合を比較してみよ。フランスでは協約の立法化による拘束力の一般化がはかられるが、イギリスでは、協定はあくまでも紳士協定でしかない。
- 6) 西ドイツの経営組織法が、就業協定の締結に当たって、争議行為を禁止していること。あわせて、大韓民国の「第5共和制」が、労働組合法を改正し労使協議会法を制定して、従来の産業別組織中心の体制を企業別組織中心に転換し、労使協議の制度化によって労使関係を企業レベルに収束しようとしている事例を留意すべきである。
- 7) 社会国家という概念は、コーポラティズム概念との関連で使用した概念である。しかし、いま、社会国家概念について、ここで整理する条件は、主体的にも客体的にもない。ただ、国家—社会—集団連関の体系としてとらえ、それを「社会の国家化」と特徴づけうるといふ想定に立つものである。当面は、中野実氏の規定を借用しておく（中野実『現代国家と集団の理論——政治的ブルラリズムの諸相——』早稲田大学出版部、1984年、第8章参照のこと）。
- 8) 拙稿「現代資本主義と労働基準」(2) (『立命館経済学』第32巻第4・5合併号) 34～35ページを参照されたい。
- 9) システム論的アプローチによる利益集団分析において、外生変数と内生変数との間の関係が考慮される。たとえば、プレサス (R. Presthus) を例とする。プレサスの分析枠組みについては、辻中豊「利益集団の分析枠組——新段階の諸アプローチを中心に——」(大阪大学『阪大法学』第116・117号、1981年3月) を参照されたい。
- 10) コーポラティズムの概念の整理については、山口定氏の業績（「ネオ・コーポラティズム論における‘コーポラティズム’の概念」、『思想』、1982年2月号所収）がある。なお、氏は、「システムとしてのネオ・コーポラティズム」と「コーポラティゼーション」を区別される。たしかにその類型化において、対象の明確化と分類基準について、概念的には精緻化された。しかし、現実の対象を分析しようとするれば、システム分析の分析枠組み・手法についての提起が伴わなければ、われわれの主題に、そのまま利用できるどころとはならない。こうした課題は、もちろん関連する領域の研究者全員の責務に属することではあるが。

その意味では、富田義典氏による、コーポラティズム概念の労使関係論と国家論への応用の意図は、重要な着眼である。しかし、氏の論稿（「『ネオ・コーポラティズム』論についての考察——労使関係論と国家論への応用のために——」、東北大学経済学会『研究年報・経済学』Vol. 45, No. 4, 所収）も、なお予備的考察の域を出ない。

しかしながら、労働制度まで貫通する労働協約の一般的拘束力をめぐる対立が、社会国家にとって何をもちたらずかという問題については、本稿ではこれを検討する余裕をもたなかった。この残された問題についての分析に、一定の見通しを与えることができなければ、これまで追求してきたこと自体の意味はなくなってしまっただろう。本稿を結ぶにあたって、この残された問題について、問題の所在だけは明らかにしておく責任があろう。

4 結びにかえて

——社会運動と統一戦線

政策決定のためのサブ・システムとしてみれば、労働制度にたいする政府の関与がどれだけ制度化され、国家諸装置との関係のもとで直接には政治的レジムに、さらには統治形態および国家統一の組織形態に一定の影響をあたえることにおいて、コーポラティズム、あるいはコーポラティズム化の問題のもとで、労働制度は検討されねばならない。しかし、いますぐに、この課題を検討することはできない。事前に検討すべき課題を片づけるという手順を追うことなしには、この問題は解決できないと思われるからである。そしていま必要なことは、現代資本主義の現実を分析するための、これまでの諸分野において蓄積された理論的枠組みを総合し、トータルな分析枠組みを明らかにすることである。今日、経済理論に精彩がないと云われるのは、あまりに細分化され平板化した分析枠組みによって、微細な点にこだわり、全体の位置関係を見失い、歴史の流れの中で事態を評価することができなくなっているからではなかろうか。

そこで、本稿は、労働関係を労働制度まで概念展開し、労働協約の一般的拘束力をめぐる対立を軸に据え、その転回の中で社会国家としての現代資本主義の現状を分析するという枠組みを構成してみたわけである。もちろん、その前提として、労働基準についての考察を終えている。

コーポラティズムの論議は、ミッテラン政権のもとで、《83年5月》の事件をきっかけに、フランスでも盛んである。¹⁾ ミッテラン政権がとったケインズ主義的政策と社会的平等化の政策とは、所期の効果をあげえなかったばかりか、

かえって経済的困難を増加させ、政策の修正を迫られた。そのことが、ミッテラン政権の政策に、深い懐疑を抱く者、社会的平等の破棄を心配する者など、フランス社会の諸集団の間に方向の違う運動を呼びおこすような意見の不一致をもたらしている。《83年5月》は、《68年5月》と比較されながら、68年のときとは不平の党派が変わったと云われている。すなわち、街頭に進出してきたのは、とりわけ中産階級であるということが語られている。こうしたフランスの状況は、社会の《変化》にたいする国民的合意を、政策決定のシステムに乗せる場合に、統一された社会運動のもつ決定的重要性を示唆してくれるものである。他方で、社会の諸集団の要求が1つの方向に合意されない場合、しかもその要求が《変化》にとって基本的なものである場合に、その分裂した要求を統合する力はどこにあるのだろうか。その力を「中立」的な国家（行政権力）の権威に求めてよいものかどうか。

そこで、われわれは、コーポラティズムの論議が、社会運動と国家の権威との2つの課題において検討されなければならないという当面の結論に到達する。社会運動については、諸集団（利益集団）の要求を政策に反映させるシステムとの関連で、あらためて検討される必要がある。その場合に、企業、あるいは地域というレベルにおける政策決定の位置を確認したうえで、その全国レベルでの指導・調整——行政の権威による指導・調整でないとするれば、政党の役割をとりあげねばならないだろう——による政策決定のサブ・システムとしての構造にたいして、社会運動は対置される必要がある。こうした構造的な対置のもとで、あらためて統一戦線についての政党の役割と戦略・戦術目標が明確化されねばなるまい。つまり、このサブ・システムにおいて制度化された諸機関のもとにおける社会運動としての統一戦線が、目的意識的に追求されねばならないということである。したがって、特定の集団が、その制度や機関から排除される場合には、また、この排除によって政策決定をはかろうというのであれば、すでにそのコーポラティズムは、社会の《変化》を断念することになる。なぜなら、敵対する階級が当事者として参加して決定された社会《変化》の追求であって、一方の階級、なかんづく労働者階級の側に分裂があり、その一部

の排除が階級協調のために意図される場合には、この社会《変化》は、すでにその一部が放棄されることにもなるからである。しかも、政策決定のサブ・システムにおいて、企業レベルにおけるこの排除による労使合意が制度化されるならば、それはその結果とともに国家形態としても、社会構造としても、いかなる歴史的評価を加えればよいことになるのであろうか。問題の所在は、きわめて大きく、かつ深刻である。

最近、『日本労働協会雑誌』に、1984年労使関係研究会議（日本労使関係研究協会と日本労働協会の共催）の報告・討論が掲載された²⁾。また、同誌の別の号には、シンポジウム・日本の労働問題Ⅰ・Ⅱが掲載された³⁾。とくに、シンポジウムのⅡは、労働組合・労使関係についての基調報告と討論を紹介しており、興味深い。その討論の中で、とくに興味をそそられるのは、1つは、労使関係研究の枠組みについて、労使関係のレベルが「職場問題」をこえる領域——たとえば政治的・社会問題の領域——まで広げられねばならなくなったのではないかという認識。2つは、労使関係の問題領域を拓けるとしても、現実「職場問題」に対応した労働組合機能からみれば、別のレベルの枠組みが求められているという主張をめぐる意見の違い、である。いずれにしても、労働組合による政策・制度要求、労使協議制の普及といった現実に促迫されて、労使関係研究の枠組みについての意見の違いが生まれ、その違いが研究方法にもかかわる大きな問題であることは明らかであるが、なお、新しい研究枠組みにたいする見通しについては不鮮明なようである。しかし、このシンポジウムで討議され、論議の対象となった課題は、労使関係研究はもとより、現代資本主義の階級関係の分析にとっても重要な問題として共有されるべきものと思われる。

しかし、こうした問題について、なお、われわれは、多くの予備的考察を必要とするが、手順に従った検討が続けられねばならない。

- 1) 《83年5月》の事件のあと、《68年5月》との対比で、いろいろの発言がなされた。CGTの元書記長G、セエギュイは、中産階級の不平を示した《通常とは違った社会紛争(cet extraordinaire conflit social)》といている。その他の論者の発言について、**Liaisons sociales** 誌のN°1653(17 mai 1983)において紹介されている。その論議の中心は、《68年5月》と《83年5月》の性格の対比で

あった。

- 2) 日本労働協会『日本労働協会雑誌』No. 301 (1984年 6 月) 参照。
- 3) 日本労働協会『日本労働協会雑誌』No. 303 (1984年 8 月) No. 304 (1984年 9 月) 所収。