

産業合理化の現段階と労働組合（上）

——労働関係，労働基準，労使関係の
理論的枠組みのための試論——

三 好 正 巳

目 次

1. 開 題
2. 現段階の産業合理化とその分析枠組み
 - (1) 現段階の産業合理化の特徴
 - (2) 産業合理化論の到達点とその分析枠組み
 - (3) 現段階の産業合理化が労働者に与える影響
3. 現段階の産業合理化と労働制度
 - (1) 労働市場の「柔軟化」のための規制緩和
 - (2) 労働関係の構造化と労使関係……………（以上本号）
 - (3) 産業構造調整と国際労働基準……………（以下次号）
4. 産業合理化と労働組合
 - (1) 労働者階級状態の規定要因
 - (2) 現代資本主義の危機と労働運動
 - (3) 現段階の産業合理化と労働運動
5. 結 語

1. 開 題

1980年代にいちだんと厳しい対立を深める世界市場において，国家独占資本主義は規制，規制緩和，再規制による危機対応をすすめている。そのもとで構造調整の名のもとに新たな国家独占的規制による産業合理化が強行される。この産業合理化が労働者にあたえる影響を明らかにすること，これが本稿の課題

であり、しかもその影響を把握するための分析的枠組みを確認することである。

ところでこうした課題を解明するにあたって、確認すべき点が3点ある。

第1の点は、1970年代末から1980年代初頭を境としてひとつの新しい階梯として認識することである。この認識は、第二次世界大戦後の復興期をへて相対的安定期を実現させたケインズの政策的破綻の現れとしてスタグフレーションが進行し、その後の低成長時代の幕開けのもとで、1970年代末から1980年代初頭の時期が新しい階梯をなすということである。世界の資本主義は、スタグフレーションを経験して、国際金融の場では政策転換が¹⁾はじまった。はかばかしい景気回復を見ないままに昂進するインフレーションへの対策として、信用と通貨の総量管理政策がとられるようになった。それはまた、ドルの世界貨幣としての地位後退が為替の変動相場制への移行を余儀なくし、新しい物価基準にもとづく価格体系の成立を要請したこと、ひいては世界市場の対立を抑えるために不可欠となった政策転換であった。この政策転換からすれば、1974・5年は新しい段階の開始といわねばならない。それにもかかわらず1970年代末ないし1980年代初頭の時期が新しい階梯をなすということは、国際的協調が国内均衡と国際均衡の同時達成のためのポリシーミックスがとられるようになったことによる。すなわち雇用と物価安定を同時に達成するような国民総生産の実現である国内均衡と、適正な為替レートによって国際収支を均衡させる国際均衡の同時達成という外的条件のもとで、マクロ経済の安定とミクロ経済の柔軟化を調整する積極的調整政策としての財政・金融政策が採用される。こうした経済政策が、とくに規制緩和を主軸とすることで展開するのは、1970年代末から1980年代初頭からのことであった。こうしてこの時期は、1974・5年以降の低成長期のなかで一つの階梯をなすものといえよう。1980年代にはいつのちも、国際的な緊張の緩和、相互依存の回復にみる基調の変化からすれば、その中葉から新しい局面にはいったというべきであろう。

以上のような時期についての認識は、現代の資本主義の経済政策が規制、規制緩和、再規制をともなって展開することから、労働制度においても「改革」がすすみ、この「改革」された労働制度の認識については、高成長期の労働制

度を分析する理論枠で問題無しといえるかということ、そこには疑問があるという理解に関連している。すなわち1980年代の労働制度分析の理論枠の明確な提示が必要であり、この新しい理論枠によってこそ、高成長期の労働制度の批判的解明も可能となるということである。解明されなければならない問題は、高成長期の労働制度をモデル型とし、それが崩れて労働者にとっていかに制度的に規定された労働者状態が悪化したかということではない。課題は、今日の、そして低成長期の労働制度が、歴史的にもつ意味を明らかにすることである。

確認しておかねばならない第2の点は、労働関係、労働基準、労使関係を制度の問題としてとらえることの意味と、それらを労働制度という総体として把握したばあいに、その制度分析の方法をどのように組み立てるかという点にかかわる問題である。

労働関係、労働基準、労使関係を制度の問題としてとらえることは、それらがすでに法律にもとづいて制度化されているというだけではない。制度化が拡大していることと、この拡大が行政運用の裁量のもとで進行しているという事態が、今日の制度化を特徴づけていることである。たとえば1981年7月29日の中央最低賃金審議会答申にもとづく現行産業別最低賃金の廃止および新産業別最低賃金への転換は、最低賃金法の現行の規程によりながら行政的手順に従って、審議会の場で転換をすすめられている。この転換は、法の規程にもとづき、「一定の事業、職業又は地域」の行政による最低賃金の決定の仕方を、産業別最低賃金については変えることである。したがってこの転換は、産業別最低賃金制度の運営の問題として処理されるものである²⁾。しかしこの運営の在り方の変更は、最低賃金制に一般的な賃金決定の労使交渉を補完することが期待されているもとの、それは制度そのものに重大な影響を及ぼすことになる。

ところで労使関係は、それが労使関係制度として成立するもとの、当事者関係を労働関係として当事者概念および当事者関係を法律的に限定的に規定され、最低基準保障で補完された労使交渉を主たる内容として制度化された労使関係となる。こうした労使関係制度の組み立てが労使交渉の当事者の権利関係をどのように規定するかということと、その結果として賃金・労働条件等がどのよ

うな水準で決まるかということのほかにも、制度の運営の問題がある。この制度の運営の問題は、それが当事者の権利関係に影響し、賃金・労働条件等がどのような水準で決まるかにも関係することにおいて、制度そのものの実質的な改変につながることもありうる。その意味で、制度の運営が、その制度のもとでの制度化の拡大を目指すときには、この運営の問題は極めて重要なものとなる。

ここで注意を要することは、政治経済学上の概念と制度上の概念を厳密に区別し、政治経済上の概念が制度上の概念へと転回するプロセスを明らかにすることの重要性にたいする理解である。たとえば現代資本主義の雇用政策といわれるものについていえば、その内容は資本蓄積の条件であり結果でもある相対的過剰人口の形成、その労働市場における賃金の一般的変動したがって資本蓄積にたいする制御にある。その意味では、雇用政策は失業政策でしかない。したがって雇用政策としてとりうる対策ないし措置は、労働力の流動と定着対策および失業保障措置を主たる内容とし、労働市場における規制、規制緩和、再規制による就労強制を雇用創出と称することなどの内容において失業対策は新しい段階を画するものとなった。またこうした対策ないし措置をとおして、失業対策は雇用政策となる。さらにいえば、これらの対策ないし措置が制度化されていることから、相対的過剰人口の増大、現役労働者の不安定化をふくむ増大を目的とする失業政策は、この制度を媒介として雇用政策へと転回する。

確認すべき第3の点は、労働制度の分析は政治経済学上いかなる内容をもつものであるのか、という点についてである。結論からいえば、労働力についての価値法則の展開、すなわち商品交換がもっともすすむ資本制生産において剰余価値生産を媒介にして展開する価値法則を取り扱うことである。労働制度は、価値法則の展開を規定するという内容において、一般的規定とともに形態規定つまり資本主義の労働制度としての性格規定をうけることを可能にするようになる。

以上の点を確認したうえで、本論にはいることにしよう。

- 1) ケインズの完全雇用政策において、雇用水準が高くなればなるほどその効果は逆に小さくなる。しかしこの政策が随伴するインフレは、なお加速される。フリ

ードマン的にいえば、自然失業率より低い失業率を維持しようとする。すなわち高い雇用水準を維持するための金融緩和は、インフレを昂進させ、それにとまなう賃金騰貴がおきる。財政政策による総需要への影響は必ずしも充分でなく、需要の減退にともなって結局失業を増加させる。

- 2) 改定最低賃金法によって審議会方式がとられるようになって、特定業種ごとの最低賃金がいくつかの業種がまとまった産業別最低賃金へと拡大した（小粥義朗『最低賃金制の新たな展開』、日本労働協会、1987年、122ページ）。それとともに最低賃金制の在り方そのものが、労働大臣の諮問にもとづいて中央最低賃金審議会で審議されてきた。

また今回の新しい産業別最低賃金への転換にあたって、「行政としては、直接のイニシアティブをとるのではなく、むしろ労使間での話し合いが行われている時にその円滑な進展を援助するなどの側面的協力がその役割の中心」だとしつつ、「現行産業別最低賃金については、昭和63年度までに整理を行って新しい産業別最低賃金への道筋をつけていくこととされているため、審議会を通じてその転換等に関する議論が行われるよう、行政としても種々の資料を用意しつつ、関係労使の話し合いが行われる環境づくりを進めているところであり、これによって、現行産業別最低賃金からの転換等によって新しい産業別最低賃金の設定の可能性について、十分な検討が行われることを期待」（労働省労働基準局賃金福祉部賃金課編『新産業別最低賃金ハンドブック——新産業別最低賃金制度の理解のために——』、企業通信社、1987年、序）するとされている。

2. 現段階の産業合進化とその分析枠組み

（1）現段階の産業合理化の特徴

産業合理化の現段階を規定する条件は、すでに述べたように1980年代にいちだんと厳しい対立を深める世界市場において、国家独占資本主義がすすめる規制、規制緩和、再規制による危機対応である。それは、資本の一般的本性に発する日常的合理化すなわち経営合理化とは、区別される。

産業合理化の現段階を規定するうえで重要な条件が2つある。まず第1に政治・経済的条件であるが、それは対米従属下の産業構造調整であり、この産業構造調整が国家独占的規制¹⁾によってすすめる産業合理化であるということが、

その産業合理化の現段階を規定する基底的条件である。したがってこの産業合理化は、いわゆる産業空洞化において集中的に表現される。なお、経営合理化は、個別資本の競争に規定されるもので、その合理化は部門間、部門内における資本の競争に規定されて日常的であるとともに個別的である。

第2に、この経営合理化と区別される産業合理化は、恐慌とか戦争とかに規定された合理化である。恐慌を条件とすることは、世界市場を前提することであり、世界市場における帝国主義的対立が戦争の危機をはらむということからすれば、恐慌も戦争も世界市場の対立激化として総括的にとらえることができる。もちろん世界市場という場でとらえられる資本は、社会的資本の性格をもったものである。なおこの問題は、全般的危機論に立つことには異論があるが、世界市場の対立を基礎にしてとらえねばならない点については、反対ではない。いなそれは必要不可欠である。

世界市場における対立が、国家間の対立であるとともに社会的総資本間の対立であることにおいて、この世界市場の対立を規定する歴史的条件が問題となる。この世界市場の対立を規定する条件は、資本主義と社会主義の両体制間の対立、それに促迫された帝国主義的対立である。そこでわが国の産業合理化の現段階を規定する世界市場の条件は、具体的にはアメリカの世界支配体制とその動揺であり、したがってこの産業合理化は、対米従属下の産業構造調整という国家の方策のもとで社会的総資本の問題としてすすめられるものである。産業合理化の現段階を規定する基底的条件を「資本主義の全般的危機」にもとめることは、資本主義の発展段階から規定するのみで、特定の階梯ないし局面において展開する産業合理化を理解出来ない²⁾。さらにそのことは、産業合理化の特定の階梯ないし局面における特徴を明らかにしえないことになる。この特徴を明らかにしえないとすれば、たとえばME（マイクロエレクトロニクス）合理化が全般的危機にもなう産業合理化として超過搾取をもたらすことを明らかにできて、MEMF化が労働や労働組織にもたらす影響、それにもなう搾取強化の特徴をもつことについて看過することになる。

つぎに産業合理化を社会的総資本の視点でとらえることから、そこでは生産

力の発展と停滞とが同時におきるという問題がとらえられることになる。

生産力の発展と停滞の同時存在は、産業合理化そのものの属性にもとづくものである。産業合理化の不均等な進行という表現は、したがって不正確なものである。不均衡に進むのは、経営合理化である。生産力の発展と停滞が同時に存在するという矛盾は、構造的内容をもって進行する資本蓄積としては矛盾するものではない。つまりそれは、内的矛盾の展開として説明しうるものである。したがってこの発展と停滞の同時存在という矛盾は、外的矛盾にはかならない。

この生産力の発展と停滞の同時存在が資本蓄積の内的矛盾に発する以上は、この同時存在は資本蓄積とともに常に存在するものである。産業合理化は、この生産力の発展と停滞を大規模に進行させること、いわば経済構造の変容をもたらすということ、その結果として超過搾取をもたらすところに特徴がある。また産業合理化の現段階では、生産力の発展と停滞はME化の進展と「産業空洞化」とに具体的に規定されている。

ME化の進展は、生産力すなわち社会的生産力にとって、いかなる意味をつけかわえるか。

社会における生産において、労働力と生産手段という生産要素の総体が、社会の物質的生産諸力をなす。また労働力と生産手段の総合の仕方は、歴史的に規定され、社会の生産力となる。ME化の進展は、労働力、生産手段、それらの結合に何らかの影響をあたえるとして、その影響が生産要素の総体に与えられるとしたら、それが歴史的にもつ意味の検討がなされねばならない。つまり労働力と生産手段の結合の仕方におきる変化が、資本構成の変化、搾取の強化方式に止どまり、生産における社会関係すなわち生産関係の変化に及ばないということであることの確認である。しかしこの資本構成の変化が、主体の側に引き起こす問題は、社会発展にとって欠かせぬ問題である。主体の側におきる問題は、生産手段にたいする生きた労働の量とかかわって、搾取率や労働者の等級制などによって規定される労働者数に示されるような剰余価値生産にもとづく矛盾である。ここでは超過搾取に付随する問題が、それである。

超過搾取は、労働市場の規制、規制緩和、再規制により、生産手段にたいす

る生きた労働の量と労働者数との間に介在する労働基準の下方変更によっておきる。この基準変更によって、変更前の搾取率がより高められるという限りで、超過搾取と規定しうる。なおこの基準変更は、労働市場の「柔軟化」、それを意図する労働制度の「改革」によるものである。なおこの点については、後述する。

- 1) 「経済審議会経済構造調整特別部会報告——構造調整の指針——」（1987年4月）いわゆる新・前川レポートによれば、構造調整の当面の行動指針として、規制緩和等、財政の活用、住宅・土地対策・社会資本整備、製品輸入の促進、農産物自由化と食糧制度改善、労働時間短縮、経済協力をあげている。「国内経済及び市場アクセスの両面における経済活動の規制緩和等の徹底を図るため、新しい体制による規制の抜本的見直し」、「市街化区域内のうちの宅地並み課税の運用強化、線引きの機動的見直し等による農地の宅地化の促進」、「食料品の内外価格差の縮小を目指した生産性向上と輸入政策の適切な運用」など、将来の産業構造の変化を予定した構造調整の施策があげられている。その内容は、規制、規制緩和、再規制として、まさに今日の国家独占的規制をなす。
- 2) 「資本主義の全般的危機」論にたいし、「科学的な定義の欠如」という批判、それが現状規定、情勢分析に与える欠陥が指摘されるようになった（不破哲三『「資本主義の全般的危機」論の系譜と決算』、『前衛』、1987年11月特大号、など）。産業合理化の現段階を規定するには、「資本主義の全般的危機」論の曖昧さは許されない。その曖昧さは、たとえば経営合理化と産業合理化の区別を不可能にする。また世界市場の対立が産業合理化の現段階を規定する場合に、その曖昧さは段階的特徴の規定条件をあまりにも単純化してしまう恐れがある。つまり「資本主義の全般的危機」論の論理構造のみによっては、段階的な特徴は明らかにしえないということである。

（2）産業合理化の到達点とその分析枠組み

産業合理化にかんする理論的到達点は、①資本主義の全般的危機を前提とし、②独占資本の経済的側面での体制防衛運動であり、③直接的には独占資本の高利潤を目的とした超過搾取の体系として把握することである。¹⁾

産業合理化を規定する第1の条件は、危機論である。「資本主義の全般的危機」論を前提とすることの問題点については、既に触れたのでここでは繰り返すことはしない。「資本主義の全般的危機」論を前提とすることに問題がある

にしても、この前提が「危機」論に立っていることに問題がある訳ではない。「危機」論に立てばこそ、独占資本の「超過搾取の体系」としての産業合理化をとらえる。「危機」論に立つことの積極的な意味は、国家独占資本主義論を取り込むところにある²⁾。これまでの産業合理化論は、新しい搾取形態を含む超過搾取のしたがって超過搾取の体系という理解の中で、国家独占資本主義論を踏まえている。しかしこの国家独占資本主義論は、国家独占資本主義の危機について必ずしも意識しているようには思われない。もちろん国家独占資本主義の危機分析の理論的な進展が十分でなかったこと、またこの危機を示す現実と理論との時期的なずれを考慮すれば、やむを得ない点もある。

国家独占資本主義論を基礎にすえるとしたら、世界市場における対立を前提としなければならない。世界市場における対立は、たとえば恐慌とそれからの脱出がブロック化や戦争にも至るほどに対立を深める過程で、独占資本主義が国家独占資本主義に転回する帝国主義段階の対立として理解される必要がある。またいったん成立した国家独占資本主義は、第二次世界大戦後も継続したが、この継続を条件づけた世界市場の対立は、どのように規定されねばならないか。その規定条件は、恐慌とそれからの脱出としてのみ理解される訳にはいくまい。第二次世界大戦後のアメリカの世界支配体制のもとにおける市場対立、たとえば「南北問題」として現れるような市場対立、日米の従属関係に規定された市場対立もその例であるが、それらがそこでの規定条件としては考慮されねばなるまい。しかし両体制間の対立は、アメリカの世界支配体制の内部の弛緩や緊縛を規定するとしても、資本主義世界市場の対立を一面的に激化させるものとはいえない。

またアメリカの世界支配体制が、世界市場の自由市場化によってアメリカ独占資本の版図を確保しようとするものであるならば、その体制に組み込まれた諸国において、国家独占資本主義の危機は、その自由市場化によって必然的に発生するであろう。独占資本にとって、自由市場化のもとで高利潤の追求は、規制、規制緩和、再規制の要求を熾烈にする。この熾烈な要求は、国家独占支配にたいする私的独占資本の攻撃でもある。こうしたなかで私的独占資本は、

世界市場の対立が激化するもとで顕在化する過剰蓄積の処理・資本減価をたとえば国家独占におしつけるとともに、過剰蓄積の一般的な処理で遊離した貨幣資本に利潤保障する金融的環境をつくりだそうとする。

以上のような国家独占資本主義の危機の発現を示す規制、規制緩和、再規制が、産業合理化を規定する第一の条件である。この規定条件は、いわゆる産業構造調整としての産業合理化であることを規定するとともに、国家独占資本主義の属性でもある労働者権利の抑圧³⁾を規定するものでもある。

産業構造調整ということは、「新・前川レポート」では、「円高の下で市場メカニズムを通じて進みつつある」とし、調整後の産業構造は「成熟化が進む結果、第一次産業のウェイトが極めて小さいものとなる。他方、第三次産業として一括されてきた広義のサービス産業部門が拡大し、経済に占める比率が高まるとともに、サービス業の中でも成熟した分野も現れてきている」とされている。産業構造調整は、つまるところ新しい物価体系の産業組織形成にはかならない。この物価体系は、為替の変動相場制による国際価格と国内価格の自動調整よりも、変動相場制のもと為替の「安定」維持によって国際価格による国内産業組織の変化を求める体系である。しかもなおそこでは、独占資本に高利潤を保障する価格体系の社会的ないし国民経済的な形成が求められている。したがって先進資本主義諸国間の国際的な協調介入によって為替レートの安定が望まれるとともに、物価体系の国民経済的性格が国際価格競争によって体系内部に摩擦を呼ぶ可能性ももっている。なお構造調整後の産業構造についてその産業組織的性格の実証的検討がなされねばならない。その場合に、物質的生産のみでなく非物質的生産を含むことはもとより、「金融資産化」が進行している現状のもとで、金利に規定される部分を含む物価体系としての分析を必要とするであろう。しかしこの課題は、直接本稿が課題とするところではない。

労働者権利の抑圧は、後に述べる「労働市場の柔軟化」がつまるところ労働基準の引き下げである。労働者の権利保障が資本機能に制限を加えることを前提に成立している資本主義のもとで、この基準の引き下げは労働者の権利を抑制することになる。労働者権利の抑圧は、とくに労使関係と労働基準を軸にし

ながら雇用保障，社会保障など広い領域に及ぶ。しかもこの労働者権利の抑圧は，労使の交渉を契約関係を基礎において制度化していくことを軸にして労働制度の「改革」を進めることにともなうものであった。

この権利の抑制は，労使関係においては労働者の団結権よりも労働関係当事者としての交渉権，端的にいえば契約当事者としての交渉権中心に労使関係の制度化をすすめることである。しかもそのことが，職場から労働組合活動を排除するか，活動の場を限定する職場労使関係の実体化をすすめることになる。つまりそれは，フランスのオール労働改革のように制度化を現実化していくことになる。このオール労働改革では，企業のなかにおける労働者の権利拡大がすすめられる。しかし企業のなかで労働者に市民的自由の権利をあたえることは，労働者参加として一面では権利拡大ではあるが，他面では公式の職場組織としての労働者の組織化をもって労働組合の職場における活動の場を排除しようとする限りで，団結権の制限になる（拙稿「産業合理化と労働改革」上、『立命館経済学』第35巻第2号参照）。

労働基準における権利の抑制は，正規・非正規，典型・非典型という類型化によって労働関係を構造化し，この構造化が基準の希釈化をすすめることでもたらされる（拙稿「労働基準再論」、『立命館経済学』第37巻第4・5合併号参照）。また賃金に限ってみても，労働時間の「柔軟化」が賃金の時間単価改善につながらないか，時に引き下げ悪化させるとしたら，それは労働者権利の抑制といわねばならない。賃金は現象形態として労働の対価である。労働の対価は，労働時間を基本単位として計算されており，この労働の対価としての賃金の価額の大小が，労働者の生活に直接むすびつくことによって，それは生存権の内容をなす。この権利としての賃金は，労働力の価値によって直接表現されるものではなく，労働の対価として表現されるものである。労働の対価の価額を規定する労働時間が，労働日をめぐる階級闘争として労資間で争われることも，権利としての賃金が労働の対価であることによる。

現代の産業合理化を規定する第2の条件は，超過搾取と搾取形態である。超過搾取という規定は，何を基準として超過なのか，という問題がある。この規

定は、国民経済の理論として析出されるものではない。すなわち超過搾取は、部門間、部門内の資本の競争に規定された相対的に高率の搾取ということでは説明できない。搾取を剰余価値取得、搾取率を剰余価値率と理解すれば、個々の資本の剰余価値率の差は、市場を媒介にして成立する特別剰余価値以外の内容ではありえない。超過搾取が特別剰余価値の取得だとすれば、それは市場競争において一時的に成立するものであり、したがって超過搾取は企業合理化の目的にはなりえても、産業合理化の目的としての規定条件とはなりえない。あるいは超過の基準を国際的な比較において高率である搾取というにしても同じである。異なる点は、独占資本の植民地収奪による特別超過利潤の形成のように、独占資本主義が帝国主義へ転回する政治的關係の関与によって、特別剰余価値が特別超過利潤として特殊な内容を付加されるところにある。剰余価値取得、剰余価値率のレベルでは、超過搾取という場合の超過の意味は明らかにはならない。それは、賃金の国民的差異による価値法則修正の問題である。

超過搾取は、搾取の体系としてみれば、生産過程の搾取すなわち剰余価値の取得ないし略取に止どまらず、流通過程はもとより独占資本の価格体系、公共料金や各種抛出・負担金をも含めた物価体系のもとで広く搾取されるところに、その特徴がある。こうした点が明らかにされたところに、産業合理化論の到達点があるが、この搾取の体系としての広がりをもって超過の意味とするとすれば、搾取形態に規定された搾取率の上昇が、超過搾取の内容となる。しかし搾取形態の規定は、国家独占資本主義ないしその危機と関連して論じられてきた経過がある。すなわちそこでは、搾取が直接賃金はもとより間接賃金を含めた広がりをもつものとして、国家が搾取において重要な役割をはたす「搾取の今日的形態」（フランス共産党中央委員会経済部『エコノミー・エ・ポリティーク』誌、大島雄一他訳『国家独占資本主義』上、新日本出版社、1974年、250～251ページ）が論じられてきた。それは国家独占資本主義の内容を説明したとしても、産業合理化を直接に説明するものではない。もしそうだとすれば、搾取形態から超過搾取を説明し、産業合理化を規定することには留保が必要になる。

超過搾取を剰余価値、剰余価値取得のレベルでとらえようとすれば、市場の

規制、規制緩和、再規制にかかわって搾取率の社会的水準の変更から説明するほかに方法はないであろう。搾取率したがって剰余価値率の社会的水準の変更であれば、もちろん労資の階級的対立の焦点となる。なぜなら剰余価値率は、資本主義的生産様式においては、資本家と労働者との基本的関係を端的にあらわすものであるからである。また剰余価値率のこうした性格から、剰余価値率の社会的水準は、労資の階級闘争の結果として資本機能の一定の制限のもとで成立することも明らかである。したがって剰余価値率の社会的水準は、労働基準にたいする規制をとともなり。この規制は、労働者にとって権利保障として存在するものでもあるが、その規制が緩められるとしたら、それは剰余価値率の社会的水準を変更することであり、剰余価値率は上昇することになる。この上昇こそ、超過搾取のもっとも基底的な部分にはかならない。また超過搾取の広がり、基底的な直接賃金部分のみでなく間接賃金部分をも含む搾取形態ないし体系に規定されることはもとよりのことである。

第3の規定条件は、生産にたいする国家独占的規制が産業合理化を規定する問題である。それは「搾取方法そのものの技術化」といわれるものである（戸木田嘉久『現代の合理化と労働運動』、労働旬報社、1965年、93～95ページ）。たとえば労働基準にたいする規制緩和が搾取方法に与える影響は、超過搾取の基底的な部分にかかわる問題である。この問題は直接的には労務管理にかんするものであるが、その解明には、労務管理の技術と組織の基礎にある工場における機械と労働者の関係、この関係の展開が明らかにされる必要がある。

いま生産一般についての説明は省略するが、その正確な理解が、資本主義的生産においてME技術が生産手段および生産手段と労働者の関係に与える影響を検討する場合には必要である。生産手段の所有から切り放された労働者は、資本家が所有する生産手段との関係において、労働手段を媒介にして労働対象に働きかけ、その労働対象を必要な形態につくりかえる。つくりかえられた労働対象の所有は、資本家の手に帰する。労働手段を媒介にして働きかけうる労働対象は、物質的なものだけではなく、いまやその範囲は著しく拡大した。そのなかでME技術の発展は、生産諸力の総体システム化を進展させた。この

生産諸力のシステム化が、資本蓄積と与える形態的特徴たとえば産業や労働の組織形態の特徴を規定するという問題の解明が必要である。

生産諸力の総体のシステム化、別の言い方をすれば生産システムの分析にあたっては、労働者と機械との関係とそこでの工程計画・作業設計などを含む生産の全面的なわちマン・マシン・システムが対象とされねばならない。このマン・マシン・システムの発展・展開として、機械と機械の関係を主軸としたすなわち機械と機械の関係の中に工程計画や作業設計が移されたもとの労働者と機械の関係であるマシン・マシン・システムはとらえられる。このマシン・マシン・システムの分析は、角物加工用のマシニングセンターあるいは軸物加工用のターニングセンターとロボットないしパレットプールをもって構成される単位すなわち FMC (flexible machining cell) を対象としてはじめられねばならない。FMC を基礎単位とする生産システムにおいて、搾取の方法を明らかにするために、労働者の仕事あるいは職務をもって作業組織の構造を労働者の等級編制、それと結び付いた労働関係の階層編成（構造化）においてとらえねばならない。この作業組織の構造が明らかにされてこそ、労働基準の規制緩和による超過搾取を説明しうることになる。

- 1) 『大月経済学辞典』の「資本主義的合理化」の項によれば、産業合理化の理論的枠組みは以上のとおりである（経済学辞典編集委員会編『大月経済学辞典』、大月書店、1979年、409ページ）。この理論的枠組みは、戸木田嘉久氏の提起されたものと同じである。

戸木田氏の産業合理化論では、産業合理化は「超過搾取の体系」であり、「資本主義の全般的危機の産物」とされている。ここでいう超過搾取とは、「これまで以上に超過利潤を手に入れるがためには、他の資本家との競争にうちかたねばならない」ことからの帰結とされる。しかし競争は超過利潤を解消して利潤の平均化をもたらすものである。超過利潤は、競争の目的としては重要だが、理論的には市場価値と個別的価値との関係、土地所有に規定された超過利潤の地代への転化以上の内容はない。また「超過搾取の体系化された諸方法」というときの「体系化」は、国家政策の関与、「その資本主義国の発展の歴史的な諸条件やそれぞれの産業や企業の具体的な条件におうじて、『合理化』の実施方法はちがってくる」とされる。また「全般的危機」は「『合理化』の本質を規定する歴史的条件」とされるが、そこには独占資本の独占的高利潤の追求のもとで、「利潤率の

いっそうの低下」、「独占資本の停滞と腐朽傾向」「資本主義国のあいだの不均等発展と市場問題の激化」が含まれている。さらに「搾取方法そのものの技術化」がとりあげられる。わが国の「合理化」の「現段階」では、国家独占資本主義の役割が指摘されるが、その前提には、「全般的危機の新しい段階」の認識と、「日本の独占資本主義を従属させ支配してきたアメリカ帝国主義の体制上の危機、日本の独占資本主義自体の深まる内部矛盾など」のからみあい規定条件とされている（前掲『現代の合理化と労働運動』）。なお『戸木田嘉久著作集』第2巻、賃金・合理化と労働運動（労働旬報社、1989年）では、合理化の定義から全般的危機がはずされ、「資本主義の経済的諸矛盾の激化に対応する」とされている（同書、49ページ）。

- 2) このばあいの「危機」は、いかに理解されるかの問題がある。現代の危機を、「国際的諸機構によって補強された（経済的）社会構成体としての国家独占資本主義の危機を基礎としてこの体制的危機と、一部社会主義諸国の否定的影響によって増幅された核戦争の危機に代表される人類生存の危機とが結合した、グローバルな『複合危機』」とする理解がある。こうした「複合危機」論は、国家独占資本主義論とりわけ国家独占資本主義の危機を踏まえているところに、「資本主義の全般的危機」論との違いがあるという（高内俊一・奥地正・山下健次・真田是・中原章雄編『80年代日本の危機の構造』上、法律文化社、1988年、24ページ）。
- 3) レーニンは、『国家と革命』のなかで、「帝国主義——銀行資本の時代、巨大な資本主義的独占体の時代、独占資本主義が国家独占資本主義へ成長転化する時代」としてとらえ、この時期に「プロレタリアートにたいする弾圧の強化と関連して、『国家機構』の異常な強化、国家機構の官僚的および軍事的機関の前代未聞の拡大」が生じると述べている（レーニン『国家と革命』、邦訳『レーニン全集』第25巻、大月書店、442～443ページ）。

（3）現段階の産業合理化が労働者に与える影響

産業合理化が労働者に与える影響は、産業合理化が超過搾取であるということから、労働制度の「改革」による労働基準の下方修正にもとづく影響としてとらえねばならない。したがってこの影響は、なによりも賃金と労働者権利の2つの側面でもとらえられねばならない。

産業合理化が賃金に与える影響は、直接賃金および間接賃金のすべての領域に及ぶものとしてとらえねばならない。しかしその中心となるのは、直接賃金

にかかわる領域の問題である。この領域の賃金の変動は、それが労働力の需給に規定される変動であるかぎり、労働力の部門間配分を規定するに過ぎない¹⁾。一般的な賃金変動は、資本蓄積に規定され相対的過剰人口の基礎のうえに変動しながら、産業循環の局面転換に対応する産業予備軍の膨張・収縮によって規定されている。産業合理化にもとづく労働力移動は、個々の資本の競争による運動に規定されている。しかし産業合理化にもとづく賃金の一般的変動は、この労働力移動だけでは不十分な理解となる。なぜならこの需給関係による賃金変動では、超過搾取したがつて剰余価値率の変動にもとづくものとしての賃金変動は理解されないからである。産業合理化にもとづく労働力移動は、個々の資本の競争によるもので、労働力の需給関係にもとづく賃金変動を媒介にする。この労働力移動は、現役労働者の搾取強化にもとづく予備軍労働者の増加とは別の問題である。ただこの労働力移動に付け加わることは、配置転換、出向、転籍、臨時、派遣、パートなど雇用整理、雇用就業形態とかかわる賃金支払形態に規定された賃金変動の問題が含まれることである。

労働力の価格変動とは別に、資本蓄積にもとづく賃金変動、剰余価値量の変動にもとづくものとしての賃金変動を含む賃金の一般的運動は、労働市場における相対的過剰人口の相対的な大きな増減なしにはありえないが、それは相対的過剰人口の増減が蓄積に規定されているからである²⁾。したがって産業合理化にもとづく賃金変動は、剰余価値率の上昇と予備軍労働者の増加とに規定される。またこの賃金変動は、剰余価値率の上昇にもとづくことにより、たとえ労働の価額が上昇することがあっても基本的には下落を内容とするものである。このように剰余価値率との関係から相対的賃金をもつ意味は重要であり、とくに労働生産性の上昇に賃金の上昇が及ばないことが普通である産業合理化のもとではいっそう重要である。労働の価額が上昇するにもかかわらず相対的賃金下落することは、労働時間の延長であれ労働密度の引き上げであれ生涯賃金を介して労働者に与える影響からすれば、労働者にとってゆるがせにできない不等価交換である。また産業合理化にもとづく産業予備軍の増加は、過剰人口の遊離つまり失業が現役労働者の搾取強化にもとづくものであるとともに、そ

の増加のかかなりの部分が不安定な雇用就業形態での現役労働者であることを内容としている。とくに現代の資本主義では、不安定な雇用就業形態での現役労働者の増加に特徴がある。この不安定な雇用就業形態での現役労働者は、労働基準の法・制度上の曖昧化によって促進される。

不安定な雇用就業形態の現役労働者は、産業予備軍の累進的増加に付随するものである³⁾。またこの不安定な現役労働者は、もともと相対的過剰人口の流動的形態のもとで発生し⁴⁾、したがって女子、若年、中・高齢労働者とともに存在する流動的形態が、滞留的形態で現役労働軍に混在するものとして存在させられることから生じる。すなわち現代の資本主義に特有の増大する不安定な雇用就業形態の労働者は、過剰人口の流動的形態が制度的に固定化されそれに支えられて滞留的形態をとることにある。別の表現をとれば、今日的には労働力の流動化が過剰人口の利用を拡大し、そのことによって産業予備軍の累積的増大を推し進めるといふことである。

相対的過剰人口の種々の存在形態に規定されて、長い労働時間、最低の賃金、「労働者世代の急速な交替」、予備軍が現役労働者軍に比べますます大きくなるにつれて増加する「固定した過剰人口」等として、労働者の貧困化はすすむ。なお、生産手段をもたないことによる絶対的貧困が生活上で表現する貧困をみるとときには、衣・食・住の3要素を指標とする必要があるが、それは今日的特徴のもとでとらえるべきで、たとえば家族総働きによる女子の労働力化が労働者家庭の食生活に即席、外食食品に依存を強めることで、栄養上のバランス破壊をもたらしがちになるといふのもその例である⁵⁾。

産業合理化が労働者に与える影響は、「ますます増大する生産手段量が、社会的労働の生産性の増進のおかげで、ますますひどく減って行く人力支出によって動かされうるといふ法則」（前掲『資本論』第1巻第7篇第23章第4節、839ページ）によって、労働者が自分たちの雇用手段に加える圧力はそれだけ大きくなり、労働者が資本の自己増殖のために自分の力を売るといふ生存条件はますます不安定になることにある。ついで産業合理化が、相対的剰余価値の生産である限りにおいて、労働者の「部分人間」化、機械への従属、労働の苦痛によ

る労働内容の破壊、労働過程の精神的な諸力からの疎外、労働過程での狭量陰険な専制への屈服、生活時間の労働時間への転化、労働者が妻子を資本の専制下に投げ込まれることなどが生じる。資本蓄積の進行は、受け取る支払いの高低にかかわらず、労働者の状態を悪化させる。産業合理化が労働者に与える影響の特徴は、生産諸力とそれらのあいだの関係における特質からくる。この特質は、機械化の発展段階とそれらにみあう生産諸力とそれらのあいだの関係を基礎にしつつ、超過搾取を可能にするため労働基準を規定する制度の変更にもとづく形態的な特徴でとらえられたものである。

さらに産業合理化の労働者への影響を労働者の階級の状態としてみれば、労働現場に限定されず、都市問題として総括された影響と理解する必要がある。都市問題として総括された貧困こそ、労働者階級の生活状態である。この問題については、別個の分析を必要とする。したがって本稿では、立ち入ることはできない。

また労働者の階級の状態は、労働運動の発展に示される労働者階級の成熟をも含む。この問題についても、本稿では、つぎの点を指摘するにとどめる。すなわち産業合理化は、それが労働基準の変更を迫るものである限り、この変更は労使関係制度が一定の「改革」がなされるべきか否かの選択を提起するものとなる。そうだとすれば、労使関係制度の枠の中の労働組合という位置そのものに動揺が生じる。この動揺は、労働組合運動の発展と停滞・後退の分岐点となる。その場合の労働組合運動の発展は、社会諸運動の統一戦線運動を環とする高揚に規定されている。なおこれらの問題については、後述する。

- 1) 「一つの特殊な生産部面の労働市場の局所的な変動」は、「資本の欲求の変化に応じて資本のいろいろな投下部面に労働者人口が配分されるという現象」を規定するものに過ぎない（マルクス『資本論』第1巻第7篇第23章第3節、大内兵衛・細川嘉六監訳『マルクス＝エンゲルス全集』第23巻第2分冊、大月書店、1965年、832ページ）。
- 2) 「だいたいにおいて労賃の一般的な運動は、ただ、産業循環の局面変転に対応する産業予備軍の膨張・収縮によって規制されているだけである。だから、それは、労働者人口の絶対数の運動によって規定されているのではなく、労働者階級が現役軍と予備軍とに分かれる割合の変動によって、過剰人口の相対的な大きさ

の増減によって、過剰人口が吸収されたり再び遊離されたりする程度によって、規定されているのである」（前掲『資本論』第1巻第7篇第23章第3節、830ページ）。

- 3) 「相対的過剰人口は、考えられるかぎりあらゆる色合いで存在する。どの労働者も、彼が半分しか就業していないとか、またはまったく就業していない期間は、相対的過剰人口に属する」（前掲『資本論』第1巻第7篇第23章第4節、835ページ）。
- 4) すなわち「近代産業の中心——工場やマニュファクチュアや精錬所や鉱山など——では、労働者はときにはじき出され、ときにはいっそう大量に再び引き寄せられて、生産規模にたいする割合では絶えず減って行きながらも、だいたいにおいて就業者の数は増加する。この場合には過剰人口は流動的な形態で存在する」（前掲『資本論』第1巻第7篇第23章第4節、835ページ）。
- 5) 労働者の生活状態については、過剰人口の種々の存在形態とのかかわりで説明することが必要である。したがって不安定な雇用の労働者について、とくに情報化の進展を可能にした技術革新が、生産の集積にあたえる影響のもとで、機械化の進展、分業と労働組織の展開などをもとに、具体的に説明される必要がある。

3. 現段階の産業合理化と労働制度

（1）労働市場の「柔軟化」のための規制緩和

労働市場の「柔軟化」は、産業構造の「調整」に対応するための積極的労働力政策の継承にはかならない。労働力の需給に応じて市場の価格（賃金）が変動し、市場の価格（賃金）の変動に応じて労働力の需給が変動するような労働市場、すなわち「賃金の柔軟性」を充たすことが労働市場の「柔軟性」である。したがってこの労働市場の「柔軟性」は、労働力の移動を促進することに狙いがある。労働力の移動は、賃金変動による労働力の移動・配分という一般的なところにその意味があるのではない。超過搾取を追求する産業合理化では、その意味は相対的過剰人口の流動的形態の拡大、しかも滞留的形態の利用による過剰人口の累積・増大が、すなわち不安定雇用の労働者が増加することを含む失業の拡大が、「賃金の柔軟性」を追求するための労働市場の「柔軟性」の内

容である。したがって「賃金の柔軟性」は、労働市場の「柔軟性」としては、(1)労働市場への参入・退出、(2)外部労働市場（とくに地域間、企業間の移動）、(3)内部労働市場の雇用調整が問題とされる（雇用職業研究所・労働問題リサーチセンター『国際視点からみた我が国労働市場の柔軟性に関する調査研究』、1986年、37ページ）。労働市場への参入・退出は、産業界備軍の累積の問題が多様な雇用・就業の形態を含む雇用・失業の量的伸縮性（「縁辺労働力」とその非労働力化）として把握され、その伸縮性は女子の高学歴化やいわゆる均等法によって阻害されるという。外部労働市場の伸縮性は、資本による労働力の牽引と反発、相対的過剰人口の形成を基盤とする賃金の一般的変動の問題が、労働市場における賃金変動による労働力の部門間・地域間配分として把握され、低い労働移動率と下降移動の失業構造（失業頻度と失業期間）が外部労働市場の資源配分機能の弱さとしてとらえられる。さらに内部労働市場の伸縮性は、資本蓄積にともなう相対的過剰人口の存在形態の存在が雇用調整（残業規制、中途採用の中止・停止、配置転換・出向・希望退職者の募集・解雇）として把握されている。こうして、雇用調整給付金が雇用調整速度を高くしているという（同上書、第2章参照）。

労働市場の「柔軟性」が労働力の移動を促進することを狙いとするところからは、一方で雇用政策の上での対応が問題として取り上げられねばならない。本来は、解雇規制の緩和が労働市場の「柔軟性」にとってもっとも重要であるが、それは労働時間短縮と弾力化、雇用延長等の労働基準のうえでの規制と規制緩和とともに、労働市場の「柔軟性」に深くかかわる。他方で労働関係の是正に発する労使関係の「変質」、労働関係を契約的性格へ傾斜させることによる労使関係の「変質」の問題が取り上げられねばならない。前者は、労働市場の「柔軟性」が積極的労働力政策の継承ということから生じるものであり、後者は、この継承が超過搾取のための労使関係の一定の変更を条件とすることから生じるものである。

そこでまず労働市場の「柔軟性」のための雇用政策上の対応についての検討から始めよう。

OECDの労働力社会問題委員会のもとの雇用作業部会の検討の中では、労

働力移動率の水準と雇用拡大の間にはなんら直接的な関係がないこと、長期動続が新規雇用をせばめ、労働市場を「基幹労働力」と「縁辺労働力」に分断すること、長期的には労働力移動率の低下が経済成長の鈍化により起こり、それが労働市場の「柔軟化」の低下をもたらしているといっている。また労働移動は構造変化にともなう産業調整を容易にするともいう（笹島芳雄「『労働市場の柔軟性』に関するOECD会議」、労働省広報室編『労働時報』1986. 6月号参照）。わが国では、第6次雇用基本計画（1988年6月17日閣議決定）が、「構造調整期において雇用の安定を確保し、これを基盤としたゆとりある職業生活の実現を目指すこと」を課題とし、つぎのような事項を柱として雇用対策を展開するものとしている。①経済構造転換下における雇用の安定。②国際化の進展と外国人労働者問題への対応。③本格的な高齢社会の到来への対応。④女子労働者の増大への対応。⑤特別な配慮を必要とする人達への対策の充実。⑥労働力需給調整機能の強化。⑦生涯職業能力開発の推進。⑧労働時間短縮等雇用を取り巻く環境の整備。このような基本方針にもとづき、雇用政策は産業、地域、高齢者を対象とした雇用対策の総合化のプロジェクトが、その中心となっている。特定不況業種関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法（1983年法律第39号）¹⁾では、廃止期限の延長による事業主への各種助成金支給と離職者への求職者手帳の発給・雇用保険給付等の個別延長支給・職業転換給付金支給。特定業種・地域・高齢者を対象とする職業転換のための職入能力開発事業が設けられた。これら雇用安定事業は、失業防止を目的とするとして雇用保険事業の一環とされ、その資金を賄うために労働保険特別会計の雇用勘定に雇用安定資金が設けられている。また地域雇用対策は、地域雇用開発を中心においている。1987年4月1日から施行された地域雇用開発等促進法（1987年法律第23号）にもとづき、雇用状況の厳しい地域を雇用開発促進地域、特定雇用開発促進地域、緊急雇用安定地域に指定して、地域雇用開発を中心にした総合的な地域雇用対策を推進するものとしている。ここでもその中心は助成金による誘導である。地域雇用開発助成金制度は、雇用保険法にもとづく雇用改善事業の一環として、1987年に創設された。高齢化の進展にたいする雇用就業対策は、1971年の高齢者等

の雇用の安定等に関する法律（法律68号）にもとづき、60才定年を基礎として60才代前半層を対象とする。この雇用就業対策においても、助成金と能力再開発訓練、それに加えて臨時・短期的な就業機会の提供が中心をなしている（労働省編『グラフでみる労働事情』（平成元年度版）、労働基準調査会、1989年参照）。

雇用政策における労働市場の「柔軟性」は、このように産業・地域・年齢間の労働力需給のミスマッチを是正することで雇用の確保をはかる構造的雇用創出対策が、高年齢者、女子、外国人を対象として、多様かつ柔軟な雇用就業形態による雇用確保であるところに示されている。したがって多様かつ柔軟な雇用就業形態を可能にするための法・制度の改革、行政運用が進められる。労働市場の整備は、雇用情報提供機能の強化を軸として展開されてきた。そこでは職業情報の整備、総合的雇用情報システムの開発、公共職業安定所の情報提供機能の強化が、労働市場センター（1964年設置）の機能とともに進んだ。労働力需給のミスマッチの解消を図るために、国が行う労働力需給調整機能はもとより民営職業紹介事業、労働者派遣事業等民間の労働力需給調整システムの必要性が主張されるようになった。職業安定行政は、サービス行政としての性格を強め、情報提供に傾斜して、労働者募集方法に対する規制が緩和されてきている。

労働市場の規制緩和は、雇用政策の領域では直接には労働者募集方法の規制緩和である。しかしその基盤には、離職者の雇用保険需給締め付け、就業促進がある。このように現代の資本主義における流動と定着の労働力政策では、不安定な雇用労働者を含む相対的過剰人口の累積が、その中心的な内容をなすのである。そこで不安定な雇用労働者の増加が可能となるための規制緩和の問題が取り上げられねばならない。

つぎに労働基準にかんする規制緩和の問題であるが、解雇規制についていえば、我が国の場合、雇用保障条項にかんする規制は、たとえば西ドイツなどに比べて極めて少ない。終身雇用の慣行はあっても、公的規制はないにひとしい。公的規制がないにひとしいことが、終身雇用の慣行が存在するにもかかわらず、雇用調整速度を早めている。雇用延長にしても、行政指導にたいして使用者側

の反発は強く、補給金による誘導の範囲にとじこめられることになる。労働時間の短縮は、法的基準の改善が労働時間制についての弾力化と組み合わせられる。完全週休2日制に相当する週40時間労働制と年間総実労働時間1,800時間程度の実現を目標としている。しかしその労働時間短縮の取り組みは、労使の自主的取り組みに任せられていて、その実現が完全に保証されているわけではない。²⁾

- 1) 現行法までの経緯は、特定不況業種離職者臨時措置法（1977年法律第95号）、特定不況地域離職者臨時措置法（1978年）の公布、施行（1983年6月30日まで）。1979年12月特定不況業種離職者臨時措置法の有効期限を1983年6月30日まで延長。1983年5月特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法（1983年法律第39号）（廃止期限5年間）公布、1987年地域雇用開発促進法公布、施行。特定不況業種関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法に改称。
- 2) 労働時間の短縮は、労働基準法の労働法制の「改革」による短縮とともに、行政的誘導によって実現が図られる。こうして1988年3月に、あらたな「労働時間短縮計画」が策定された。しかし行政的誘導による労働時間の短縮は、使用者側の反発が強く、その取り組みは、改正基準法の円滑な施行、労使の自主努力にたいする指導、援助、国民的コンセンサスの形成、金融機関、公務員等の週休2日制の推進、自由時間の活用のための環境整備におかれている（労働省編『労働時間短縮計画——活力あるゆとり創造社会の実現をめざして——』、1988年、8～10ページ）。

（2）労働関係の構造化と労使関係

1987年に創立40周年を迎えた労働省は、「新労働省宣言」（勤労者生活の豊かさを求めて）を発表した。この宣言の中で、労使関係について「労使間の十分な意思疎通を図り、安定した労使関係の維持・確立を目指す」といっている。「安定した労使関係」は、労使関係の制度化によって保証されるものとして政策展開されてきている。この労使関係の制度化は、労働者と使用者とを当事者とする労働関係を、契約関係に重点をおいてとらえる。それは、そこで結ばれる労働契約を「誠実配慮の関係」、「組織的労働性」（組織的労働の基準と規律）、「契約内容の白地性と弾力性」、「労働者の従属性」の諸特徴でとらえ、従属的労働関係の法的規制を後退させることである。労働関係におけるこのような契約性重視は、「労働者の従属性」と「企業秩序定立権」および使用者の配慮義

務にたいする労働者の忠実義務とが抱き合わされることである（菅野和夫『労働法』法律学講座双書，弘文堂，1985年，60～61ページ）。労働関係の契約性重視は，派遣労働者，パートタイマー等を非典型・非正規の労働者として法的に承認し，その契約条件の明確化をもってこれらの非典型・非正規の労働者の労働関係における契約性を保証しようとするものである。

労働関係の一方の当事者である労働者，労働契約の当事者としての労働者にあたえられる権利は，職場ないし労働現場において保障される市民的権利である。この権利の保障が法的に保障されることが進めば，職場ないし労働現場における労働組合の関与・介入はおよそ不要なものとして排除される。個別的労働関係の契約性が法的に保障され，「労働者の従属性」が「企業秩序定立権」および労働者の忠実義務にたいする使用者の配慮義務と抱き合わされるもてでは，個別的労働関係の「労働者の従属性」を団体交渉と労働協約で，したがって集团的労働関係によって保障する必要は薄れることにもなる。このような個別的労働関係においては，労働契約の法的保障が重要になるが，この保障は契約条件の明確化と契約条件の法的基準化が内容とされる。契約条件の明確化は，個別労働関係の問題であり，契約条件の法的基準化は，団体的労働関係の問題とされる。個別的労働関係と機能分担された団体的労働関係では，個別的労働関係と補完関係にあった集团的労働関係とは違って，団結権はその重要性を低下させる。労働契約条件の保障は法的に保障され，団体交渉と労働協約による保障はその必要性を喪失させられるし，団体交渉と労働協約は契約条件の法的基準化のためのものとなるので，法的整備とともに団結権は国家機構に含まれるが，企業・職場レベルの労使関係ではその重要性を低下させる。

個別的労働関係において，労働契約条件の法的保障したがって労働条件の「明確化」は，複雑な労働関係の整理を必要とし，労働関係を典型・非典型，正規・非正規に類型化して現実の複雑な労働関係をそのまま追認することになった。こうした労働関係の構造化は，労働基準の法的基準の保障にも構造化をひきおこすことになる。また団体交渉と労働協約の制肘を受けずにすむとしたら，個別的労働関係においては，使用者は生産性向上の取り組みが楽になり，

産業合理化の展開も容易になる。

今日、産業合理化の進展のもとで、その就業者数増加、就業産業の全産業への広がり、基幹的労働者と変わらない職種および職務に従事するものの増加など（白井晋太郎『パートタイム労働の現状と労務管理』、労務行政研究所、1985年、第1章参照）、パートタイマーの役割はもはや臨時的、補助的位置にはなく、恒常的、独自のものとなったとされる。職務の内容からすれば、正規従業員とされるべきにもかかわらず、雇用・就業形態の違いから労働関係の類型別の法的保障によって制限的な権利しか享受できない。パートタイマーは、解雇にたいする制約がほとんどまったくないといえることから、その利用を拡大させる制度改革は、産業合理化を促進するための環境整備となる。

また労働契約関係からとらえられた労働関係は、労働市場において労使の当事者の自主交渉・自主決定を重視することと結合している¹⁾。そこで個別的労働関係における労働契約条件の法的保障についても、法的基準の適用にあたって、労働協約による一定の裁量の余地を与えようとしている。すなわち団体的労働関係は、労働協約の締結はもとより、労働協約を拡張しその拡張に法的効力を与える（法律化）という機能に沿うものである²⁾。この団体的労働関係の機能が、個別的労働関係の法的規制において、労働協約が法的基準の適用に裁量の余地を与えることになる。

労働契約関係としての個別的労働関係と労働協約の締結・拡張・法律化の機能をもつことで国家機構に属する団体的労働関係³⁾とを、ともに含む労使関係が形成される。この労使関係は、個別的労働関係を補完する集团的労働関係を内容とするこれまでの労使関係とは、大きく異なる。こうした労働契約重視の労働制度は、これまでの労働制度を国家機構に包摂することになる。労使間のルールとしての労働制度は、国家機構に組み込まれてそのルールは社会国家のルールに転化させられることにもなる。これが今日進行している労働制度「改革」の意義である。

社会国家の労働制度においては、労使関係の制度化がさらに進むとともに、その制度の意味に変化がおきることは、すでに述べてきたとおりである。労使

関係の制度化がさらに進むというのは、とくに職場の労使関係の制度化が進むということである。職場労使関係の制度化は、第一期のミッテラン政権の下でいわゆるオウルー法が狙ったものであった。産業合理化のために職場の労使関係のルールから、労働組合の関与・介入を排除するには、職場労使関係の当事者である労働者に市民的権利を付与する他に道はなかった。労働者に「意志表示の権利」を認め、グループ化をすすめ職場に労働組合の介入なしの労働の新しいルールを形成しようとする狙いが、労働者に企業の中で市民的権利を与えることになった。この場合とくに FMS (flexible manufacturing system) 化が進んだ職場では、職務 (job) の連鎖がコンピュータを媒介にして成立し、したがって熟練の体系による労働者組織は成立しない。そこに存在するのは、個々の職務を担う複数の労働者であり、それを集団となすために、職務マニュアル化 (職務の明確化・標準化) の他方で、服務規律と労働者相互のコミュニケーションが持ち込まれる。職場 (workshop) は、熟練技能に制約されずに職務編成方法の選択が可能で職場へと性格変化をおこした。このような性格変化した職場ではあらためて集団化が必要とされ、その集団化を資本の側が主導するコミュニケーションが持ち込まれる。そこでの集団では、労働契約関係の当事者として市民的権利を認められ、したがって労働組合員としての権利、あるいは労働組合の介入の権利は拒否される。もし労働組合員としての権利主張ないし労働組合の介入がなされると、弾圧の対象とされる。こうして職場に、抑圧される労働者の中からリベルテ (職場における労働者の自由) の声が強く高くわきおこることになる。また職場を労働契約関係を軸に把握したとき、職場は多様かつ複数の労働関係から成り立ち、職場が複合的職場となるが、分断された労働市場を内包するこうした複合的職場を承認することは、労働関係の構造化を認めるものである。この労働関係の構造化は、労働契約関係の類型化にもとづく労働基準の法的基準の格差的規制をもたらすものである。以上のような市民的権利と複合的職場の承認は、職場労使関係の制度化の内容であり、またこれらの承認は労使関係の制度化を労働契約を軸として進めることに他ならない。

労働契約関係から整理された個別的労働関係と団体的労働関係の新たな関連

は、労使関係の制度化をもたらすが、そこでの労使関係のルールは、労働契約関係を軸として整理されることから、労使間のルールとしてこれまでとは異なるものとなる。その主要な違いは、法的基準規制の緩和にある。労働基準保障における国家責任の後退は、国家による公的規制にかわる自主規制の強化を求めさせる。労使間の自主規制が保障する労働基準は、競争的・格差的である。そればかりか労使による労働基準の自主規制と保障は、公的規制にかわる保障として制度化され社会的性格を与えられる。労使関係のルールは、こうして労使関係の制度化によって、社会的ルールとして承認される。このルールは、まさに社会国家のルールとなる。

「健全な労働組合の発展と安定した労使関係の確立」は、労使関係の制度化を一段とおしすすめるものであり、社会国家の機構に包摂された労働制度への転回をなすものである。このような労働制度のもとで、労働組合は、個別的労働関係と団体的労働関係との二重構造のもとで成立する労使関係において、その機能ないし役割を把握されなければならない。こうした把握は、労働組合を団体的労働関係の当事者としてその機能ないし役割をとらえることであり、労使関係の制度化が一段と進むもとの労働組合の機能ないし役割を明らかにすることになる。しかしそこで明らかにされるのは、制度化された労使関係のもとの労働組合の機能である。したがってこの労働組合の機能から、労働組合運動の課題と運動の方向を直接導き出してはならない。労働組合の課題と運動の方向は、その機能の批判により導き出されるべきものである。またその機能のもとで、課題を示唆し運動の発展を方向づける重要な萌芽が見いだされる。労使関係の制度化のもとで、労働組合の機能とは別に労働運動の階級的発展の萌芽が生みだされ、したがってそこでの指導の在り方が問われることになる。

- 1) 政府の労政行政の基本方針は、「健全な労働組合運動の発展と安定した労使関係の確立」を目指し、そのために労使間の自主交渉と自主的解決とを求められている（前掲『グラフでみる労働事情』平成元年版、365ページ）。
- 2) 現在進行している新産業別最低賃金への移行において、協約による新産業別最低賃金の設定は、まさに団体的労働関係の労働協約の拡張とその法律化の機能を示している。

- 3) 団体的労働関係のこうした機能ないし役割において、いわゆるネオ・コーポラティズムの成立に向かうものといえよう。この点については、なお詳しい検討が必要である。