

論 説

「労使関係」の概念とその構造，展開過程

浪 江 巖

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

I. はじめに——本稿の課題

かつて、筆者は、拙稿 [2005c] において人的資源管理（人事労務管理）のうち労使関係に関わる管理領域を考察した際に、残された課題について以下のように述べておいた。

「最後に、この活動が「労使関係」に関わる機能であるからには、改めて、「労使関係」の全体構造のうちにこの活動やひいては人的資源管理がどのように位置づくか、あるいは、総じて両者の関連性はどのようなものか、が整理される必要がある。それによって、この活動に対する認識はより確かなものになるであろう。そもそもこの領域の活動の分析に際しては、分析方法として、労使関係の展開過程という枠組のなかで、ほかの当事者（労働組合、国家など）との相互影響過程のなかでとらえていくことが必要なのであろう。

しかし、そのためには、「労使関係」概念やその実体的な内容・構造についての解明が並行して必要になる。後者は「労使関係論」としてひとつの学問領域を構成するほどの広がりをもった対象や課題であり、かつ今日錯綜した議論がなされている状況にある。独自の考察が必要になる」（拙稿 [2005c], p.107）。

本稿では、この課題を果たすべく、さしあたり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。労使関係は「労使関係論」ないし「労使関係研究」と呼ばれる学問領域¹⁾を構成するほどの大きな対象領域を示

1) 直近の著作をあげれば、猿田 [2007]、上田 [2007]。数少ないテキストとしては、例えば、白井 [1996]。学会でも、例えば、社会政策学会では「労使関係部会」が設けられ、直近の論文として、富田 [2007b]、山崎 [2007] がある。なお、筆者は立命館大学大学院経営学研究科の「特殊講義（労使関係）」をここ数年間担当しており、その講義の内容が本稿のベースになっている。なお、この領域を独立した学問（discipline）とみるか、一研究領域（a field of study）とみるかという議論には直接には立ち入らない。Edwards [2003], p.2 参照。

す概念であり、如上の課題は容易なものではない。

なぜ、概念規定からはじめるのか。いかに常識的に自明のようにみえても、また抽象的で単純な内容であっても一概念の外延が広げれば内包はそのようにならざるをえない一、学問上の概念として使う以上は一まして研究の対象領域を示すような基本的な概念ならなおさら一明確な概念規定が必要である、といった一般的な理由からだけではない。「用語の意味や概念規定について普遍的な合意が成立しているわけではない。とくに労使関係を学問的对象とするとき、そこにはどんな問題領域が含まれるのか・・・(中略)・・・は明らかでなく、その意味ではまだ内容の流動的なあいまいな概念であると言ってよい」(白井 [1996], pp.1~2) という見方もあるからである。もしこのような問題状況が依然続いているとすれば—これは 10 年前の状況についてではあるが、今日大きく変わったとはいえないように思われる—、研究は概念規定からはじめなければならないことになる²⁾。

もっとも、語義からすれば、常識的には、労働者と使用者との関係ということになる³⁾。経済学、社会学などの専門用語辞典をみると、類似の定義がなされている。『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いないが、同じ執筆者(津田眞澄)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⁾。

ダンロップが提示した *industrial relations system* の概念と理論⁵⁾ は今日にいたるも大きな影響をもっている。「あらゆる産業社会は、その政治形態いかにかわらず、労働者と経営

2) 用語法の検討課題として、用語の起源、該当ないし関連する外国の用語や用語法とその意味内容、日本のそれらとの関連性、「労資関係」との異同、関連などがあるが、本稿では立ち入らないことにする。ただ、最後の問題は概念規定とも関わるので本論にはいって論及する。また、最初の問題について、『経済学辞典』(本文後掲)によって以下の点だけは確認しておこう。「昭和 21 年 2 月公布の労働組合法で使用者という用語が初めて登場したことによって労使関係という用語が成立した」。なお、「第二次大戦前には資本家と労働者との関係を表す労資関係の用語が一般的に使用されていた」(この起源も問題になるが)。外国(英語圏)の用語の翻訳との関わりについては、「第 1 次大戦中に・・・イギリスで生まれ、その後、「アメリカにも普及した」*industrial relations* という用語に、「第 2 次大戦後の日本では・・・労使関係の用語を当てはめている」。なお、先の法律での使用も含めて、実践の世界での用語法との関連にも留意すべきであろう。

3) 因みに、『広辞苑・第 5 版』、『岩波国語辞典・第 6 版』とも「労使関係」という項目はない。

4) なお、『労務管理小辞典』(中央経済社, 1992 年) には、「雇い、雇われる者の間の、主として雇用、労働の条件をめぐっての自主的な交渉、協定の関係が内容である」(執筆者 FK) とある。

5) 労使関係はシステム—しかも経済システムとならぶ社会のサブ・システム—としてとらえられ、3 個の行為者 *actors*, 3 つのコンテクスト(技術、市場・予算的制約、行為者間への権力配分)、多数の規則 *rules*, そしてイデオロギーから構成される。Dunlop [1993]., pp.47-54.

者 (managers) を生み出す」, 「産業社会は必ず労使関係 (industrial relations) を生み出す」として、労使関係については、「経営者、労働者、政府機関の間の相互関係の複合体と定義できる」とする (Dunlop [1993], p. ix)。また、「これらのグループは3つの相互に関連するコンテキストからなる特定の環境の中で相互作用する (interact)」としている (ibid., p.283)。「J・ダンロップによる理論的枠組みを基礎としつつも、その後のダンロップ理論への修正や批判をとり入れ」(序, p. ii) た、とされる森 [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、略一引用者)」(同書, p.5) と概念規定されている。

以上に瞥見したような概念規定は、『新社会学辞典』における狭義の規定やダンロップの行為者の「相互作用」という表現など、論者によって微妙な差もみられるが、概して、やや抽象的で包括的に過ぎると筆者には思われる。マルクスの経済理論をベースにした「労資関係」概念を用いる場合にも、その存在がどの論理的次元で把握されるかによっては、労働者と資本家の関係一般という同様の規定のしかたがありえる⁶⁾。本稿で概念規定から始めるいまひとつの理由である。

概念規定に関して筆者が抱いている疑問、問題意識がいまひとつある。「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という点である。それは概念の内容規定と深く関わっていると思われる。その際、とくに資本主義経済との関連をどのように把握するかは決定的であろう。ダンロップのごとく、「産業社会」にその生成根拠を求める場合とは、概念規定やその後の展開の論理やより具体的諸事象 (例えば、団体交渉や争議など) の分析に違いが生じることになる。

如上の理論的作業を進めるなかで、いまひとつ究明されるべき理論的課題があるように思われる。資本主義経済下の賃労働や(賃)労働者階級をめぐる諸問題——ここでは、「労働問題」と総称しておく——の研究においては、その部分領域として、さしあたり、労働者階級の状態、労働組合・労働運動、個別企業における資本家の労務管理、国家の労働政策・社会政策などについての研究をあげることができよう。「労使関係」という研究領域を主張する場合、それは、上記、特に後三者の労働運動、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であろうか。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であろうか。例えば、労使関係のもっとも中核的な事象として扱われるであろう「団体交渉(制度)」は、上記三者それぞれの領域に関連する事象としても位置づけられ、したがってその研究課題ともなる。この場合、同じ団体交渉(制度)を研究対象としながらも、ことさらに労使関係研究と

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

して対象とすることに独自の意味があるであろうか。その際、例えば、研究の対象とする側面、視角、課題などが違ってくるといったことがあるのであろうか⁷⁾。

最後に、理論的作業としては、以上の単なる概念規定を超えた課題がさらにあるように思われる。特定範囲の多くの具体的個別的な諸事象（例えば、団体交渉、経営参加など）を、事実関係の単なる記述にとどまることなく、労使関係の領域における事象として位置付け、理論的に分析しようとするれば、それらの諸事象を関連付ける理論が必要になる。同じことを別の角度から述べてみると、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。しかも、それは、そこから出発してその領域のより具体的な諸事象の生成・存立や内容を説明できる程度に論理的に展開された内容をもつ必要がある。そのためには、労使関係の内容について、単なる概念規定にとどまらず、より展開された一般的な理論が求められよう。実態分析の作業とは互に寄与しあう相互促進的な関係にあるとしても、相対的に独自の研究課題となる⁸⁾。

筆者もこれまで、「経営参加」、「日本の労使関係」などこの領域の若干の論題について論及する機会があったが⁹⁾、その際、上述した理論的諸課題については十分に自覚的であったとはいえない。こうした自省もふまえて、本稿では、まず、「労使関係」——および「労資関係」——の概念規定（その生成・存立の論理を含めて）を試みる。つぎに、概念規定を理論的に敷衍しながら、労使関係の論理的に一步具体的化したレベルでの展開形態、さしあたりそのごく一般的な構造や展開過程の概略を試論的に描いてみることにしたい¹⁰⁾。

Ⅱ．「労使関係」の概念規定——その内容と生成根拠

まず、「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、広義の労使関係と呼んでおこう）という点においては大方の賛意が得られよう¹¹⁾。しかも、そのような事象が間違いなくこの社会に現存するこ

7) 因みに、主としていわゆるマルクス経済学がベースになっている『大月経済学辞典』（大月書店、1979年）では、独立項目としては、「労使関係管理」という項目はあるが、「労使関係」のみならず「労資関係」という項目も取り上げられていない。

8) この一般理論の必要性は、ダンロップの主張を受けて、山田 [1996]、石田 [2003b] がともに強調するところでもある。

9) 拙稿 [1980]、拙稿 [1989]、拙稿 [1991]。

10) 筆者の見解を自己了解的に整理することを優先的課題としており、叙述の過程では、内外の先行研究を参照する作業はほとんど行いえておらず、さしあたり依拠ないし参照したものに限定されていることをあらかじめお断りしておきたい。

11) 因みに、白井 [1996] は、*industrial relations* を手がかりに、「産業社会における人々および組織体の結ぶ諸関係」のうち「もっとも基本的な諸関係である労働者と使用者（経営者）の間の社会関係一般を意味するが、その中核となるものは、労働組合とその相手方としての使用者または経営者およびその団体との関係だと言ってよい」(p.2) と規定している。

とも確かである。しかし、あまりにも抽象的で包括的にすぎる規定ではあろう。とくに「関係」の意味内容がかなり漠然としている¹²⁾。かりにそこから議論を出発させた場合には、まずは諸関係の総体を分類し体系的に把握するという必要がでてこよう¹³⁾。そのうちの重要な側面に限定するとしても、限定の根拠がふたたび問われてくることになる。しかし、私見では、労使関係概念自体を今少し限定的にとらえることが可能であり、有意義であると考えられる。

如上の課題は、労使関係という社会事象の生成と存立をどのように説明するか、その根拠を理論的にどのようにとらえるかという問題と関わっている¹⁴⁾。労使関係にとって論理的には当然ながら労働者と使用者の存在が前提となる。両者は本源的歴史的には資本主義経済が生み出す。かつ資本主義経済にとっても労働者と使用者双方の存在は欠かせない。相互前提的相互依存的な関係にある¹⁵⁾。こうした事情は理論的にはすでに資本主義の経済理論によって説明済みである¹⁶⁾。資本主義における経済活動の主体は民間営利企業（その典型は今日では法人化された株式会社）である。企業は社会が必要とする（といっても購買力ある需要に裏付けられた）財やサービスを産出し、社会に供給する特定の事業を行う（社会的分業）。同時に、それを通じて利潤を追求し、投下された資本の増加（＝資本蓄積）をめざす。企業の活動は資本の運動としてとらえることができ、それが主要な側面となる。この二重性をもった企業の活動にとって労働者はその両面において欠かせない存在であり、企業は賃金を払って労働者を雇い使用する。このような関係からみた企業は「使用者」である。もっとも、使用者は、経済理論上は、本源的に

12) 『哲学辞典（普及版）』（青木書店、2000年）によれば、「一般には、二つまたはそれ以上の対象がまとめてとらえられ、それらになんらかの結合ないし差別が立てられるとき、それらの対象の関係ということが言われる」。また、関係には「一事物・・・に内在する諸側面の内的関係、とくに対立関係」と「一事物と他事物との関係という外的関係」がある。

13) 例えば、前掲『新社会学辞典』では、「経営者と労働者の関係」における諸側面について、「雇用関係」、「労働力取引関係」、「管理者と被管理者の関係」などが指摘されている。

14) 荒又 [1968] は「賃労働の理論」の体系のうちに「労資関係」を位置づけている。論理展開（推論）の過程における「V 賃労働の矛盾の社会的発現過程」なる段階で、「賃労働者の団結」を述べ、続いて、「賃労働の社会的矛盾の存在形態」として「労資関係」を登場させ、さらに「労資関係への国家の規制」を取り上げている。また、「労使関係の歴史社会学」という構想のもとに労資関係および労使関係の概念内容を検討した山田 [1996] は、「労資関係」論が陥った「抽象の罟」を指摘し、概念の論理的な抽象度に留意することを強調しながら（pp.11～16）、「労資関係」（資本＝賃労働関係）をベースに、それとは存在の論理的次元を区別しながら、「労使関係」の構造を理論的に提示している（その説明図は p.28）。両著作ともにマルクスの「上向」（叙述）の方法に従っているが、本稿も両著作にならぬ同様の方法をとる。

15) 白井 [1996] は、「労使関係とは体制の違いをこえて通用しうる社会科学的概念と言ってよい」（p.11）とする。その根拠は、共通する関係として組織における「管理者と被管理者との関係」（p.10）に注目し、それを「労使関係」の主たる側面とすることにあるように思われる。たとえそのように規定したとしても、資本主義の労使関係には社会主義と異なる独自の面もあり、その面の存在は少なくとも資本主義経済によって根拠づけられ、それとの関連性をもっているはずであろう。そうした面は労使関係研究においては無視してよいということであろうか。そのようにあらかじめ資本主義経済による規定性を排除した「労使関係」概念は虚偽のイデオロギーといわざるをえないのもであろう。「労資関係」論者による「労使関係」論者への批判は、正当にも結局のところここに向けられているといつてよからう。例えば、木元 [1986]、pp.191～202、渡辺 [2000]、p.151～2、参照。

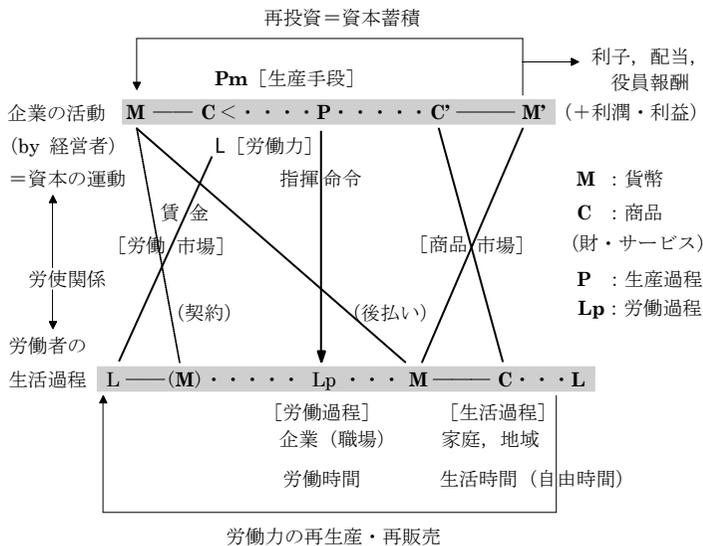
16) 本稿では、その一般理論はマルクスの『資本論』体系に見出す。

は「資本家」(=資本の所有者でかつ資本の運動の人格的担い手)として存在し、支配的な階級を形成する。後述するように、その存在形態は資本主義の発展とともに形態変化を遂げ、今日の民間営利企業にみられる「使用者」(これ自体は法律上の用語)の姿態へと展開している。しかし、姿態は変わっても、その活動において基本的には資本の運動から自由ではありえない。また、使用者は国家や非営利組織へと拡大しているが、それらの登場・存立や性格は当然ながら民間営利企業と異なった説明論理が必要になる。

労働者の生成・存立は企業=資本がそれを必要とするという事情だけでは十分に説明されたことにはならない。労働市場に労働者が求職者=労働力商品の売り手としてなぜ登場するか、が説明されねばならない。これもまた、先の経済理論によって説明済みである。労働者は市場(ないし商品・貨幣)経済下では自らの労働能力を商品として販売し、賃金の形で貨幣収入を得ないと生活できない(それ以外の方法がない)経済的地位にある。そういう経済的地位におかれている人々を賃労働者、たんに労働者という。同時に、独立した人格を認められた自由な市民であり(政治革命の結果)、そのかぎりでは他人から労働を直接に強制されることはないし、労働力を販売する自由も職業選択の自由ももっている。マルクスの言う「二重の意味」での「自由な労働者」である(マルクス『資本論』, 第1部第4章, p.221)。

企業の活動=資本の運動が労働者の雇用や使用を不可欠とするという事情を媒介として、前者の資本の運動と労働者の生活過程とは密接に絡み合うことになる(図1参照)。同時に、そこにおいて、労働者と使用者(企業=資本家)の間にさまざまな関係が形成されることになる。その主要なものとしては、労働市場における労働力商品の売買=労働力商品と貨幣(=賃金)

図1 企業活動と労働者の生活過程



の交換・取引、労働過程における管理＝被管理（職務遂行における指揮命令＝服従）などの諸関係である。それらは資本主義経済によって根底的に規定され、その生成・存立と同時に与えられ、根拠づけられる関係である。こうした諸関係も確かに前述の広義の労使関係に含めることはできよう。しかし、労使の関係はそれらを土台にしつつも、それらを超えて展開していく。それらと関連はするが相対的に独自の生成・存立の根拠をもった関係が展開されるのである。

資本主義の経済理論がすでに解明しているように、資本主義経済はその仕組みそのもののうちに労働者と使用者（ここではまだ資本家）との経済的な利害衝突をはらんでいる。その集中的な表われは剰余労働の搾取関係であり、賃金と利潤との対立である。資本の蓄積運動が展開される一方において、賃金や労働諸条件が悪化して労働者の利益が脅かされるなかでは¹⁷⁾、労働者側からそれに抵抗し、自らの利益を主張し、まもり、実現しようとする行動（労働運動）がでてくるのは自然の成り行きであろう。それはやがて多数の労働者の「団結」、その基本的な形態である労働組合によって、労働者間競争を制限・緩和し、その力によって使用者（資本家）の力に対抗して、自らの状態を改善しようとする運動へと発展していく¹⁸⁾。これに対し、使用者（資本家）の側からも、力づくの抑圧をはじめさまざまな形態をとった対応する行動が展開される。こうして、労使の間では両者の経済的利害対立に根をもった紛争、対立・抗争が頻発することになる¹⁹⁾。ここにおいて労使間の関係は新たな様相を帯びてくる。

ここでは労働者は先の経済的関係におけるように、単に資本主義経済に規定された従属的地位にとどまるのではなく、その制約のなかでも団結を通じて使用者（資本家）に対して自己の利益を主張し行動する、具体的には、例えば、要求し、交渉し、時には争議行為を行う、あるいは使用者側の行為に抵抗するといった「行為主体」として登場する。他方、使用者（資本家）も、その経済的地位と任務にそった労働者に対する「能動的あるいは対応的行為」を展開する。双方の行為の相互作用が展開され、そこにおいて相関関係が生み出される。労働運動が向う先、めざすものは、さしあたりは、自らの利益の擁護、すなわち雇用の保障と労働条件、生活条件の改善などである。そのために、双方の自由意思による合意という形式をとった雇傭契約が形骸化し、合意＝決定が事実上使用者の一方的あるいは主導的な決定に帰している状況を変え、

17) マルクス『資本論』では、「資本主義的蓄積の敵対的な性格」として、つぎのように概括された。「だから、一方の極での富の蓄積は、同時に反対の極での、すなわち自分の生産物を資本として生産する階級の側での、貧困、労働苦、奴隷状態、無知、粗暴、道徳的墮落の蓄積なのである」（第1部第23章、pp.840～841）。いわゆる窮乏化法則とか貧困化理論とかと称される命題である。

18) 「団結」と労働組合の生成の根拠や意義については、賃労働論や労働運動・労働組合論においてすでに理論的な説明が行われている。例えば、戸木田 [1989]、第一章、同 [1990]、など参照。労働者の利益を脅かす根源にある資本主義経済体制自体の変革をめざす運動への発展については、ここでは立ち入らない。ここで、「使用者（資本家）の力」とは、何よりも企業間競争の強制法則として資本家を支配し、労働者にも迫ってくる資本の運動法則そのものであろう（マルクス『資本論』、第1部第8章、p.353、第10章、p.416）。

19) 「労資関係」論者によっては、こうした両主体の関係の対立的性格が「労資関係」の「本質」として強調される。前掲、木元 [1986]、pp.191～202、渡辺 [2000]、p.151～2、参照。

そこにおける自らの発言権や対等な立場での決定への関与、規制を実現することであろう。これに対して使用者（資本金）側からも応答が行われる。こうして、経済関係に根をもった労使の行為の対抗的な相互作用的關係の内実、雇用諸条件等の決定における両者の対抗、せめぎあい、関わりあい（相関関係）としてとらえることができよう。双方の關係はそこに凝縮されているとよい。最後に、こうした労使の關係は資本主義の資本＝賃労働關係に規定された労働者と使用者（資本金）の關係に含まれている「矛盾」が顕在化したもの、いいかえれば、その矛盾の運動形態、展開形態²⁰⁾として位置づけることもできよう。「矛盾」關係を反映するかぎりでは、その關係は「対立」が主要な面とはいえ、それだけで塗りつぶすことはできない複雑な様相を帯びることも避けられまい。

このように労使の關係が諸決定をめぐるものに収斂していくのは、労働者の抵抗運動という単に外的な契機のみならず、資本主義下の雇用關係自体にもその根拠をもっていることに留意する必要がある。周知のように、労使間の雇用關係は雇傭契約を通じて成立する。そこでは少なくとも形式的には雇用關係は双方の自由意志にもとづく合意により成立し、労働者もまた契約の一方の当事者として雇用および雇用諸条件について意思表示をし、交渉・協議する、いいかえれば、決定に関与する機会、場が与えられているとみることができる²¹⁾。資本主義に基礎をおく社会（市民社会）では、労働者もまた法律적으로는独立した自由な人格をもった市民であり、そうした法的地位と經濟的關係を整合させる必要があるからである²²⁾。ただ、現実には、それは絶えず形骸化する可能性をもっているとしても、である。それゆえにまた、労働組合の結成や団体交渉、争議行為など使用者との対等な決定²³⁾を実質化する努力を労働者は重ねてきたわけである。

こうして、前述した労使間の諸關係の総体といういわば広義の労使關係のうちには、雇用諸条件等の決定をめぐるさまざまな行為する労働者と使用者の相互作用的關係という、ほかの諸關係とは論理的に次元を異にする領域・側面が含まれている。本稿では、労使關係のそのような内容に注目し、むしろ「労使關係」概念自体についても、先のやや包括的にすぎる広義の概念規定に対して狭義の概念規定として、限定的にそのようなものとして把握し、定義する。

20) 「諸商品の交換過程は、矛盾した互いに排除しあう諸關係を含んでいる。商品の發展は、これらの矛盾を解消しはしないが、それらの矛盾の運動を可能にするような形態をつくりだす。これは、一般に現実の矛盾が解決される方法である」（マルクス『資本論』第1部第3章、p.138）。海道・森川 [1999] では、資本制企業における労使關係の「特質」として、「資本と労働との相互依存的關係と対立的關係との互いに矛盾する二重の性格の統一物である」（p.5）ことが指摘されている。ただ、存在の論理的次元として、行為主体間の相互作用的關係という点が不分明のようにも思われる。

21) 「形式的には、労働条件は労働契約によって決定されることになる」（西谷・萬井 [2005]、p.5）。

22) 何人でも自分の利害に関わる事項（かつ労働者は使用者と利害対立がある）についてはその決定にかかわり、自己の利益を主張する権利を認めるのが民主主義の原理である。西谷 [2004] は基本的人権として「自己決定権」を主張する（同書、第4章）。

23) 「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」（労働基準法第2条）。

それによって、労使関係のそのような領域を研究の相対的に独自の対象領域としてより明示的に確認しようとするものである。労使関係というならば、このような側面こそもっとも重要なあるいは主要な面である、と筆者は考える。しかも後述するように、その領域の全容を一般的理論的に把握するだけでもそれなりの体系的な考察が求められる。いまひとつ、こうした限定的概念規定にこだわるのは、労働問題研究の対象領域のひとつとして、労働者階級の状態、労働運動、人事労務管理、労働・社会政策などの諸領域から「労使関係」という領域を区分する相対的な独自性、したがって相対的に独自の研究領域としての存立意義を主張しえんとすれば、その核心部分は労使関係の上述のような内容にあるのではないかと思われるからである²⁴⁾。

最後の点は重要なので、理論的な側面について今少し敷衍しておこう。すでに説明したように、労使関係（狭義）の生成は、論理的には、資本主義経済と資本＝賃労働関係、資本家（階級）＝賃労働者（階級）の階級関係の存在、そこでの労働者階級の状態のみならず、その基礎上での労働運動、対応する人事労務管理の対抗的な展開を前提にしている。さらに、後述するように、国家の介入と労働・社会政策の展開によって、労使関係はより高次の展開を遂げる。論理的に前提されている三つの事象は歴史的な生成の諸事象でもあるから、労使関係自体もその三者の歴史的生成に規定されるかぎりでは歴史的に生成する事象である。労使関係が三者、とくに労働運動の生成・発展を前提している——それによりはじめて労働者が実質的に決定行為をする、ないし決定に関与する「主体」として登場するがゆえに——ことはとくに強調されねばならない。

このような生成論理の把握が間違っていなければ、今度は、この労使関係とほかの三者との区別（と関連）を知ることが重要になる。先の生成論理に従えば、労使関係は労働運動等三者の交錯する世界、それらの相互作用のうちに生成・存立する相対的に独自の対象領域として位置づけられよう。その内容はさしあたり既述のとおりであるが、いわゆる政労使の三者の行為の相互作用のなかでより具体的で複雑な形態展開を遂げるのは後述すとおりである。他方、労使関係は使用者の人事労務管理、国家の労働・社会政策にも影響を及ぼす。後二者の決定過程は労使関係が展開される場となり、それらの決定内容に労使関係の状況が反映するからである。その意味ではそれらは労使関係の「産物」となるわけである。

最後に、労働問題研究の基礎的部分をなす対象領域である労働者状態との関連について付言しておけば、一方で、資本の運動によってそれは根底的に規定されつつも、他方で、労働運動がその作用を修正するような少なからぬ影響を及ぼす。同時に、後者の作用は、他の二者の主

24) 前掲の荒又 [1968] では、「賃労働の社会的矛盾の存在形態は、まず、さまざまな労資関係としてあらわれる。労資関係は、一方の項には賃労働者の団結と競争の態様を、他方の項には資本家の団結と競争の態様をおいた、その双方の項の相互浸透の関係として把握できる」（同書、p.179）、と述べられている。私見も基本的にここに依拠しているが、本稿では、筆者なりの理解のしかたで、「決定」をめぐる「相互作用」とより限定的にとらえた。

体の行為と交錯しその影響を受けあるいは媒介され、したがって、結局のところ、政労使三者の相互作用、その合成結果としての労使関係のありようによって、労働者状態は規定され影響を受ける——それを媒介にさらに資本の蓄積運動自体も影響を受ける——ことになる。労働者状態（とくにその経済的な側面）は資本主義社会の土台にある基本的な経済関係によって規定され、関係する主体の行為は単にそれを媒介するにすぎない面と、能動的に作用しその規定関係を修正する面があるが、労使関係は後者の場面において機能する事象としてとらえ、考察していく必要がある。

ここまでは、資本主義経済のもとで、労使関係が本源的に成立する論理とその概念内容を述べてきた。この次元においては労使関係を形成する当事者（行為者）は一方は資本家であり、他方では労働者、といっても団結した労働者集団、とりわけ労働組合である。したがって、また、この論理次元では、そこにかぎっては、「労資関係」という概念がより妥当であろう。ただ、その場合にも、既述した生成・存立の論理から明らかなように、それは「階級関係」一般でもないし、ましてや物象化された世界の「資本＝賃労働関係」そのものではない。また、先取りして言うておけば、「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²⁵⁾。

Ⅲ. 労使関係の構造化と制度化——労使関係の展開（1）

1. 労使関係の当事者と労使関係の重層化、制度化

以上に述べてきた労使関係の概念規定は、まだ抽象的な把握にとどまっている。その今少し具体的な存在形態、展開形態を一般理論の範囲で把握し説明することができないであろうか。それは、現代の発展した内外の労使関係の諸事象を分析する際のもっとも大枠の理論的枠組みともなる。その方法としては、概念規定の場合と同様の上向の方法、すなわち、一方で如上の諸事象を表象しつつ、上述の労使関係概念の内容を出発点により具体的な諸契機を導入しながら論理的に演繹していき、主要な結節点で現実のより具体的な諸事象によって例証していくという作業になる²⁶⁾。

25) 前掲の山田 [1996] は、「労使関係 (industrial relations) とは、生産における社会諸関係を内包する、資本－賃労働関係としての（生産・分配両過程における狭義の）労資関係 (capital-labor relations) をその基底とし、そこから上向して主として社会構成体の経済構造によって、そのあり方を規定される社会諸関係である」(p.27) と述べ、労資関係は生産関係の次元に限定してとらえる。

26) 荒又 [1968] は、先にみた労資の「相互浸透の関係」の展開形態・発展段階として、4つの形態・段階を叙述している (pp.180～191)。その展開の契機は労働者の団結の発展に対する使用者側の対応策（団結の抑圧ないし弱体化）の変化におかれていると思われる。すなわち、団結の不承認と弾圧→団結の部分的容認→団結の「反対物」としての利用→「経営参加」の推進（企業への統合と責任分担）である。それぞれの段

ここで、出発点となる労使関係（狭義）の概念規定を再確認しておく、それは、利害の衝突する雇用と雇用諸条件等の決定をめぐる関与を強め、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の関係である。ただ、「労働者」と「使用者」はここですでにより具体的な存在形態をとっている。前者は、典型的には労働組合に代表される団結した労働者（集団）として現われ存在することに留意されるべきである。また、労働者の団結が本源的には企業レベルを超え、企業外で生まれるとすれば、後者の使用者も団結している（使用者団体の結成）。もっとも、両集団ともその内部では相互の競争こそが常態であり——競争原理に支配される資本主義経済が作用するところ——、団結はたえず崩される運命にあるのだが。

さて、労使関係のより具体的な形態展開は、一方では、より複雑な構造化が進展していく方向で進む。かつて筆者は、労使関係とその構造についてつぎのように論及したことがある。

「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）

この叙述にみる筆者の認識の到達点をふまえながら²⁷⁾、構造化の進展の中身についての考察を進めよう。前述したいわば本源的に形成される労使関係（集団的労資関係）の「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」が存在することはたしかである。この次元においてはまだ形式にすぎないが、また決定事項の範囲も限られたものではあるが、少なくとも「同意」という形式での使用者の諸決定への労働者の関与は存在する。その契約締結過程での交渉や協議、時には紛争の展開の可能性も潜在させはしている。しかし、やはり、あくまで形式や可能性にすぎない。雇傭契約

階には争議、団体交渉、従業員代表制、労資協議会、共同決定制などといった労資関係に関わるより具体的な諸事象が位置づけられている。

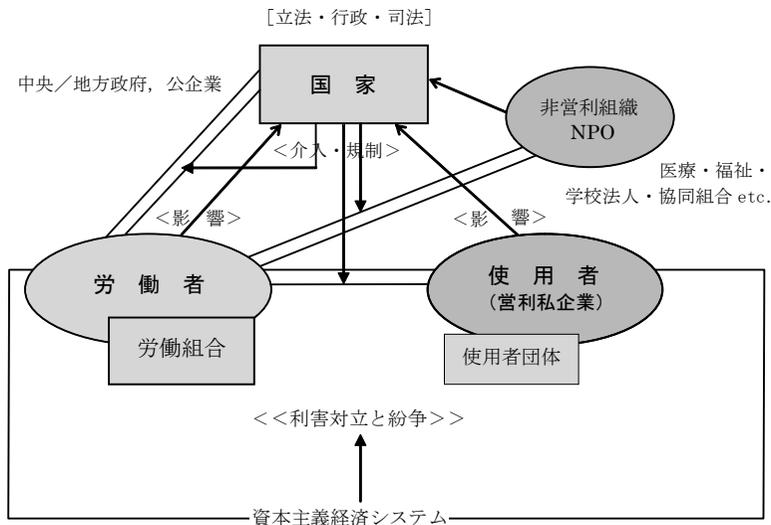
山田 [1996] は、先の労使関係概念を起点に、そのより具体的な展開形態を、まずは、一方に、企業以下、地域、産業、ナショナルという存在レベルをおき、他方に、労資関係に内包されるという経済的＝搾取－被搾取関係、政治的＝統制－被統制関係、イデオロギ－的＝知識（関係）の各領域をおいたマトリックス－そこにより具体的な諸事象・問題群を位置づけることができる—という枠組みでとらえるかにみえる（難解で誤読がありえるが）。同書、pp.27～32。

27) この論稿で、階級関係自体を労資関係と表現していることは、本稿での認識の到達点からすれば修正されるべきである。

の次元における決定への関与はそれだけでは形骸化が避けられない。この次元では一般的には労働者個人は諸決定に関与する（その意味での決定行為をする）実質的な「主体」としては登場しえない。ところが、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²⁸⁾。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²⁹⁾。

この重層化した労使関係に今度は国家が介入する。これ自体、労使関係（労資関係としての）の展開によって生み出されるが、紙幅の制約もありここでの説明は控える³⁰⁾。国家の介入により労使関係はさらに新たな形態展開を遂げる。労使に加えて国家が当事者となり、労使関係は

図2 労使関係の構造



注) 〰〰〰〰 は雇用関係・労使関係の存在を示す。

28) 労働法学の教えるところによれば、雇傭契約は市民法（民法）上の、労働契約は労働法上の各概念である。後者は労働の従属性の認識を前提としており、労働協約や労働者保護立法による補完を予定している。西谷・萬井 [2005], pp.1 ~ 8, 萬井・西谷 [2006], pp.6 ~ 8, 参照。

29) 西谷・萬井 [2005] では、この段階での労働契約、すなわち個別労使関係の固有の意義を強調している。同書、pp.31 ~ 38。同時に「労働契約が労働者の真の自己決定をある程度は反映し、労使対等原則（労基2条1項）の要請を満たすものとなるためには、…（中略）…法的支援が不可欠である」（p.33）とも指摘している。

30) この問題は、日本では、国家論ともかかわりながら、戦後の社会政策本質論争をはじめ、社会政策学（論）の中心的な研究課題となってきたものであり、多くの研究業績の蓄積がある。荒又 [1968], V - 三（労資関係への国家の規制）、pp.191 ~ 203。

三者関係として展開される（図2参照）。また、個別的集团的労使関係は法的外皮をまとい、法制度的な性格を帯びてくる。何よりも、当事者の労使（労働者、労働組合、使用者）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される³¹⁾。労資関係に代わる労使関係なる用語（日本語としての）の登場も、「使用者」という法的概念の使用に起源をもっていることは既にみたとおりである。

国家の介入のチャンネルとしては、民主主義国家では、分立する立法、行政、司法三権の権力行使による介入がある。介入の領域と形態としては、ひとつは雇用諸条件等の個別的具体的な決定事項（次々項3における（1）の諸事項）、その内容の決定への直接的な介入（例えば労働時間の上限の規制）であり、いまひとつは決定のしかた＝手続き、そこでの労働者側の関与のあり方への介入である（例えば労働組合との団体交渉権の法認）。

国家の介入は、一方で労働者の利益・権利の保護・保障から制限、抑圧にいたる、他方で資本の利潤追求と資本蓄積の制限から保障、促進にいたる労使の利害にさまざまな度合の影響をもたらす。かつ両者は基本的にメダルの裏表の相関関係にある。したがって、また、その背後では、国家の介入のあり方自体をめぐって労使が関係しあい抗争する。この点は後述する。

2. 労使関係の展開・存在のレベル・次元

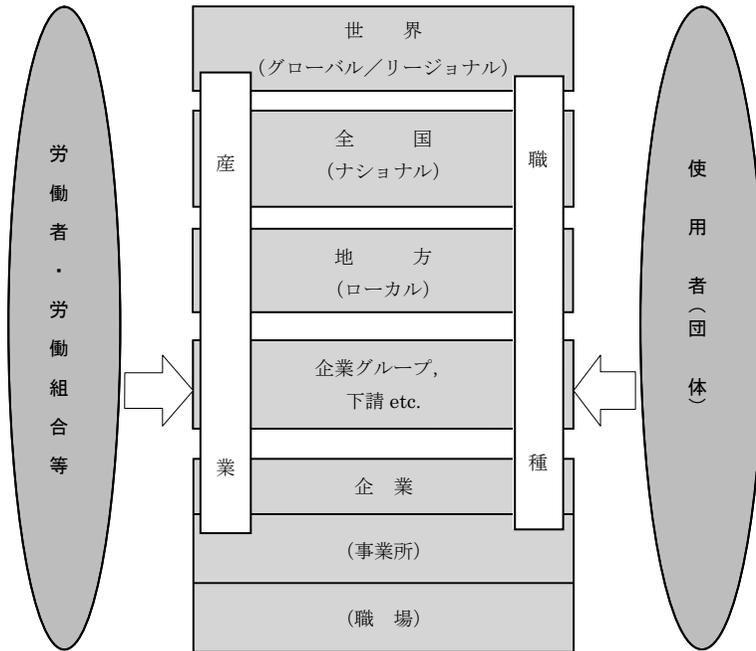
こうして、労使関係は労働組合の発展と諸決定への関与、国家の介入を契機として、重層化と制度化という構造的展開をみせることになった。ところが、労使関係はその関係のいわば空間的な存在次元という面でも新たな展開をみせる。労使（+国家）が諸決定をめぐってどのような次元・レベルで関係しあうか。あるいはどのような次元・レベルでなされる諸決定をめぐって労使や国家が関係しあうか、というふうにとらえてもよい。労使は、諸決定をめぐって、一方では企業（雇用関係が成立している場）及び内部の経営組織の各階層レベル（例えば末端単位組織＝職場や本社・事業所＝工場、支店、営業所など）において関係しあう。他方では、企業を超えて、企業グループ（子会社等）・企業間関係（下請け、労働者派遣、業務請負等）、地方・地域から全国（国民国家）のレベルでも関係しあう。さらに労使関係は、国境を超えて、国際

31) 労働組合法第3条によれば、労働者は「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」で、ここには失業者・被解雇者も含まれ、「労組法上の労働者概念は、雇用就労関係を前提とする労基法上のそれよりも広い」（萬井・西谷 [2006], p.47）。また、同法2条は労働組合を「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」と定義する。「憲法28条が予定する労働者の団体であれば、憲法28条の適用を受けるが、労組法2条は労組法の適用を受けるための労組法上の労働組合（法内組合）の一般的要件を定めている」（同上, p.48）。労組法では団体交渉の当事者等として使用者、使用者団体という用語が使われるが、特段の定義はしていない。労働基準法は労働者を「職業の種類を問わず、前条の事業又は事務所（以下事業という。）に使用される者で、賃金を支払われる者」（第9条）、使用者を「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」（第10条）とそれぞれ定義している。

的ないし世界大でグローバルに、あるいは地域的に (regional, 例えばEU, アジアのごとく) 展開する。国際労使関係の形成, 展開である。その頂点には各国政労使の三者代表制にもとづく ILO (International Labor Organization) がある。

以上をいわば横割りの空間的階層的なレベルにおける展開とみれば, 縦割りの空間的区分として産業・業種や職種別に分けられた次元での労使関係の展開がみられる。両者は交錯し, 後者は前者の各レベルで展開する (図 3 参照)。

図3 労使関係の展開のレベル (次元)



以上のような労使関係のあれこれの次元への展開, いわば空間的な構造化が生み出される根拠, その規定要因とそのメカニズムはどういうものか。詳論する余裕はないが, 直接には政労使各当事者の政策と行動, とりわけ, その展開の起動力は諸決定への関与をより実効的なものにしようとする労働組合, 労働運動にあるとあってよからう。その際, とくに重要なのは, 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必要があるかという点であり, その事情が労働組合にさまざまな次元への労使関係の展開を促し試みさせることになる。とりわけ, 労働者の団結と労使関係が企業にとどまるか, それを超えるか, さらに国境にとどまるか, それを超えるか, は決定的に重要である。前者は, 企業間競争の圧力への対抗, そこへの労働者の巻き込み=従業員の間での“がまん”競争 (例えば, 業界での自社の競争優位のために) の緩和に関わっている。後者は, こうした

企業間競争、労働者間競争の国境を越えた展開への対応として登場する問題である。

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（図2参照）。

また、民間営利企業の「使用者」（資本家）自体の存在形態も複雑な展開を遂げる。資本の所有と経営（機能）の分離に伴う株主と（受託）経営者との資本家の人格的分離、株主の大衆化と機関化、法人化と経営者＝自然人による代表等々、資本の運動とその人格的担い手との関係もみえにくくなる。社内カンパニー制、子会社、持ち株会社など企業組織のさまざまな形態展開や再編、「間接雇用」（派遣、請負）の拡大などに伴い「使用者」概念のあいまい化もすすむ。しかし、資本の魂を自らの意志として、資本運動を担う自然人の存在を欠かすことはできないし、そうであるかぎり、その人物は資本の運動から自由ではありえない。労働者の前に現れるのは、そういう存在としての使用者である。

3. 労使関係の問題領域

最後に、労使（+国家）は雇用諸条件等さまざまな問題ないし事項の決定をめぐる関係しあう。どのような問題・事項の決定をめぐる関係しあうか、その領域・範囲という面でも、労使関係はより具体的な展開がみられる。雇用諸条件等決定事項は、労働者側からの関与あるいは国家の介入がないかぎり、ないしその範囲においては、最終的に使用者が一方的に決定する。その多くは、使用者の管理活動の領域では人事労務管理（人的資源管理）の対象ないし関連領域であるが、一部そのほかの領域に属する事項も含まれる。決定されるべき諸事項の整理の仕方はいろいろあろうが、今日の状況を思い浮かべながら、さしあたりつぎのような分類ができようか。

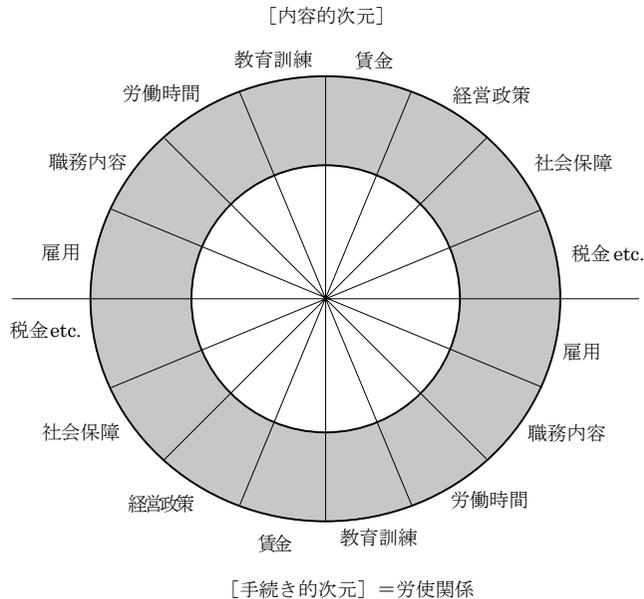
- (1) 雇用と雇用諸条件：これ自体互いに関連もしあう多くの事項があり、その整理・分類もいろいろなやり方でできようが、ここでは、人事労務管理の領域区分（雇う、使う、支払う）に沿って大きく3つの事項群に分けておこう。(イ) 採用、解雇（退職）、雇用形態（直接／間接、雇用期間＝有期／常用）、人事異動（配置転換、昇進・降格、出向）、教育訓練、キャリア形成など。(ロ) 労働組織・職務内容、作業負担（要員、労働密度、労働時間）、勤務時間形態（フルタイム／パート）、作業管理（ノルマなど）、作業環境（安全衛生）など。(ハ) 人事考課、賃金、退職金、福利厚生、社会保険・社会保障（事業主負担）など。
- (2) 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々人、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) ショップ制、団体交渉等交渉・協議機構、交渉事項、苦情処理など。

なお、(1) (2) と (3) を関連させて、それぞれの事項が内容的次元と手続き的次元（決め方）を含んでいると整理することもできる（図 4 参照）。(1) (2) の諸事項によって、対応する (3) の決め方、とくに労働者の関与の仕方に違いもある。また、いうまでもなく、諸事項は相互の関連性ももっている。なお、それぞれの事項に国家の介入がみられ、介入＝権力行使のあり方自体の決定をめぐって労使の相互作用も展開され存在するが、次元が異なるためここでは与件とし、後に別途考察することにする。

図4 労使関係の問題領域



IV. 労使関係の過程——労使関係の展開 (2)

前節では労使関係がいわば構造化という方向で単純な関係からより複雑な関係へ展開していく姿をみた。本節では、そうした構造をふまえながら、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。そこにおいて労使（+国家）がどんな関係を展開するか、その展開形態、そこで現われてくる諸事象などを考察することに

しよう。以下では、重層化した構造のなかの個別的労使関係と集団的労使関係のそれぞれのレベルに即して、国家の介入も前提しながら考察する。

1. 個別的労使関係の過程

まず、個別的労使関係の場合である。すでにみたように、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のは、歴史的にも論理的にも、労働組合が生まれ、国家の介入が始まってからのことであり、それらが労働者個人の関与（雇傭契約において形式的にはその権限を保有）を支えるようになることが前提条件である。

個別的労使関係の次元では、さしあたりつぎの二つの過程として展開されよう。ひとつは労働契約の締結をめぐる、そこでの交渉・協議と合意に至る過程である。現代の日本では、とくに有期雇用の非正規雇用労働者の場合、正規雇用労働者でも転職の場合などには表面化してこよう。いまひとつは、それと絡み合いながら展開される個別労使紛争の発生と解決（処理）にいたる過程である。実際、配転・出向、解雇、賃金切下げなどをめぐって紛争が発生している。労働組合や国家の介入のあり方いかんによって種々の展開形態が生まれよう³²⁾。

なお、労使間のどのような事項、問題がこの個別的労使関係を通じての諸決定に委ねられるか、そのカバー領域・範囲という問題があるが、基本的にはつぎの集団的労使関係におけるカバーの範囲や国家の介入領域によって規定されるであろう³³⁾。もっとも、後者も最終的には労働契約を通じて確定されることになる³⁴⁾。

企業内外のいかなる労働組合にも加入していない労働者、あるいはつぎに述べる労働組合以外の代表形態をもったいかなる集団的労使関係も存在しない企業・組織で働く労働者にとっては、ここにいう個別的労使関係のもとにのみおかれることになる³⁵⁾。したがって、それが形骸化することなく、上述のような労使関係の実をもつかどうかは、それを保護する国家の介入のあり方にかかっているとあってよからう。

2. 集団的労使関係の過程

つぎに、集団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。労使間の関係は既述の労使関係の生成論理に規定されて対立と抗

32) 例えば、2006年4月に発足した「労働審判制度」は後者にかかわるものである。先の国会で成立した「労働契約法」は両過程に大きな影響を及ぼすことが考えられる。

33) 近年関心を呼んでいる労使関係の「個別化」なる事象には、集団的労使関係のもとでも、例えば成果主義賃金により人事評価を通じて賃金が個人別に決定されるなど、個人別決定に付される事項が増える、ないしその対象になる労働者が広がっている事態が含まれている。

34) 西谷・萬井〔2005〕, pp.36～37, 参照。もっとも、この考え方を批判する異説もあるという。

35) 先の労使関係の「個別化」には、ここにいう集団的労使関係の域外におかれた労働者が増大していったる事態も含まれよう。

争こそが本質的であり、それは労働争議として集中的に現われる。しかし、やがて、その中から、団体交渉が分化する。交渉が「平和」裏に行われている段階・局面とそこでの合意＝妥協が成立せずストライキなどの争議行為を伴った労働争議に移行している段階・局面とが区別される³⁶⁾。

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。前節第3項で述べた(1)～(3)の諸事項が交渉の対象となりえるが、その範囲自体をめぐっても労使は抗争する。

決定への労働者集団の関与の仕組み・制度として、主として企業(以下)レベルでは、団体交渉以外の種々の形態が、労使のそれぞれの思惑を背景に発展する³⁷⁾。労使協議制(これは企業を超えたレベルでも存在)、従業員代表制、労働者重役制、いわゆる労使コミュニケーションの諸制度(職場懇談会など)、職場集団の仕事に関する「自治」＝「自主管理」等々の諸形態がみられる。後二者になると、人事労務管理の施策との境界が不分明になる。

このような労働者関与の仕組みの種々のヴァリエーションを区別するものは、一方では、労働者側の当事者の存在形態、いかえれば労働者集団(の利益)の代表方式の違いである。もっとも典型的な方式は、団体交渉における労働組合(とその支部ないし連合組織)による代表方式である。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。この方式以外に、企業レベルでは当該経営組織における従業員集団を母体として選出される従業員代表による方式がある。例えば、ドイツの経営協議会、日本の労基法の「36協定」(労使協定)における「過半数代表」などがそうである。ただ、労働組合(団結した労働者)とそれ以外の方式の使用者に対する交渉力、対抗力の面での質的差異を見逃してはならない。前者においてはすでに「団結」それ自体が、さらにそれが争議行為の形をとることによって、他にはない強い交渉力をもつ。また、代表方式の法制化された形態とそうではない任意の形態が区別されねばならない。前者では、諸決定への労働者の関与ないし使用者との交渉・協議が法的権利として認められる。

労働者集団の関与の仕組みに差異をもたらすいまひとつの要因は、決定への労働者側の関与の形態(公式的制度上の)の違いである。関与の度合いが強い順に、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、対極にそのような関与自体を認めない使用者の

36) 「争議が労資の「産業戦争」であるとするれば、団体交渉は労資の「平和交渉」である」。荒又 [1968], p.182。富田 [2007a] では、前者の局面は労使間の「定常的状态」と表現される(同, p.225)。

37) 富田 [2007a] では、「労使関係とは、一般的にいえば、労使の労働力の取引をめぐる制度的な仕組みを指す」(p.225) とされる。労使関係の存在形態の枢要な側面を指摘しているが、私見では、既述のとおり、関係概念にさかのぼった抽象度のより高い、したがってもう一段包括的な概念規定が妥当ではないかと考える。

専決（一方的決定）という形態がある。団体交渉では労使の合意が成立すれば使用者側も拘束することになり、共同決定の一形態とみなすことができよう。ドイツ等の労働者重役制ではトップ・マネジメント（監査役会）の意思決定過程への労働者代表の直接的参加＝共同決定がなされる。ドイツの経営協議会による交渉・協議には合意＝共同決定も含まれる。

団体交渉を通じても双方の妥協＝合意が成立しなかった場合には、交渉は中断され、争議行為（ストライキ等）を伴った労働争議（紛争）の局面に移行する。労使双方によってさまざまな争議行為が展開される³⁸⁾。とくに労働側にとっては、争議行為は団結力の誇示、使用者への経済的打撃、社会へのアピールなど、使用者の力に対抗して自分たちの要求を実現するうえでの最後の手段である。これを通じて争議が解決に至る場合もあれば、そうでない場合もある。後者の場合、第三者（国家等）が斡旋、調停、仲裁などの形で介入する場合もある。国家は今日では争議権を法認しているが、それと引き換えに争議行為に対する種々の規制を行っている³⁹⁾。争議行為が社会秩序を大きく脅かさない程度に抑制する。こうして、雇用諸条件等の決定過程は、集团的労使関係のもとで労使双方のいわゆる力関係の影響を受けるものになり、国家の介入により文字通りの政治的な側面を含むものとなる。

3. 労使関係の展開の諸結果——諸決定とルールの形成

さて、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。時には労使間の合意や妥協が成立しないままに紛争状態が継続する。あるいは集团的労使関係が存在しないし機能しないなかで、法的規制の枠内とはいえ——時にはそれをも無視して——、使用者が一方的に決定する場合もある。労使関係が展開される主要な場である人的資源管理に即していえば、諸決定（例えば、賃金の支払い方についての決定）は人的資源管理の管理過程からみれば計画段階の活動（行為）であり、それらは続いて使用者の指揮命令と統制の下で実行に移されていく（先の例では、個々人の賃金が最終的に決められ、支払われる）ことになる。

決定あるいは合意される事柄のある部分は、たとえ使用者が一方的に決定する場合でさえも、現場での日々の経営実践の規範ないしルール（規則）としての性格をもち、それに拠るべき基準やその標準（同じく、個々の労働者のその都度の賃金を決める基準。賃金規程・賃金制度など）を与

38) 日本の労働関係調整法は、労働争議を「労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が発生している状態又は発生する虞がある状態」（6条）、争議行為を「同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びそれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するもの」（7条）とそれぞれ定義している。

39) 日本の例では、官公部門の争議権制限、労働関係調整法やそれ以外の法律による争議権制限が行われている。萬井・西谷〔2006〕、pp.153～157、参照。

え、如上の実行過程に適用され運用される⁴⁰⁾。諸決定の規範・ルールとしての形態やその労使関係面からみた性格はさまざまであり、成文化もされる場合もされない場合もある。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⁴¹⁾。規範・ルールとしては、これらの背後に、国家の介入の直接的表現である法的諸規範（憲法・法律、行政の政省令・通達、判例など）があって、それらのルールを規制し、かつその構成部分をなしている。これ自体の決定をめぐる労使の関係の展開は後述する。

こうした決定や規則には、さまざまな程度・度合いをもって労働者側の決定への関与の実質的な影響力が反映される。それは、いいかえれば、決定における労使の「対等の立場」実現の度合いを示すものであり、結局のところ、後者は決定される内容の水準——労働者の利益がどこまで反映されているか——に影響し、そこに凝縮されることになる。それゆえにこそ、使用者側もその影響力を資本にとっての許容範囲にコントロールしようとし、それは人的資源管理においていまひとつの労使関係に関わるマネジメント領域を展開させることになる⁴²⁾。もっとも、労働者側の影響力は労働者側の主体的条件を含む労使関係のありようによってのみ規定されるわけではもちろんない。例えば、内外の製品市場における企業間競争の度合い（人件費＝賃金労働条件への抑制圧力となる）など、環境的状況的諸要因によっても影響されることをみっておかねばならない。

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）の係わりあいが続く。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。これらもまた、先にみた労働争議の一領域をなし、それを解決する仕組みも発展する。

ところで、労使関係、とくに集团的労使関係の具体的な展開のなかで浮かびあがってくる事象として、先行研究でも注目され分析されてきたいまひとつの事柄がある。日本の大企業の多くの集团的労使関係について、「労使（資）協調的」という特質、論者によっては「労使一体的」

40) 石田 [2003b] はダンロップ理論の「非凡さ」を、労使関係システムにおける規則 (rules) の形成 (rule-making) の重視にみる (同書, pp.2～7)。「ルールこそが当事者相互の社会関係の凝結＝暫定的均衡点の表示である」(p.78)。「労使関係は労働支出とその反対給付に関するルールとして表現される」(p.103)。今日、とくに日本のような集团的労使関係が後景に退いた職場では、規則は「経営管理に埋め込まれて」おり、「経営管理を労使関係的に解きほぐす研究が必要である」という (石田 [2003a], p.164)。この立場から、富田 [2007b] も評価する (石田 [2007])。

41) 西谷・萬井 [2005], p.54, 参照。

42) 拙稿 [2005c] において、筆者は、人的資源管理のこの領域について考察した。

とか「運命共同体的」とか表現される特徴がしばしば指摘される⁴³⁾。アメリカでも1980年代以降の自動車産業の労使関係のなかに現われてきた動きについて「労使協調的」という特徴付けがみられる（山崎 [2007]）。「温情的」とか「敵対的」とかいった労使関係の「態様」の「類型化」を主題とする研究もみられる⁴⁴⁾。主題としての意義は別としても、これらの分析や理論はこれまで述べてきた労使関係の構造や展開過程のどこに生じ、労使関係のどのような側面に関わる事象なのであろうか。このこと自体、事象の実体的な内容や生成根拠とあわせて、ていねいな分析や考察を必要とする論題である。一部には上述の労働者側の影響力の度合を示す概念も含まれている。ただ、ここでは、労使関係の形態展開のなかで生まれてくる事象ないし問題、かつ分析、研究の課題として確認するにとどめる⁴⁵⁾。

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)

ところで、これまでの叙述では国家の介入のあり方の決定自体は所与としてきた。しかし、既述のように、国家が雇用諸条件等の決定に内容的にも手続き的にも介入し、そこに大きな影響を及ぼすとすれば、その介入、いかえれば国家の労働・社会政策のあり方自体に労使ともに無関心ではありえないであろう。とすれば、そのあり方の決定をめぐっても、労使は関わりあい、せめぎあうことは避けられない。こうして、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。

ただ、同じ労使関係といっても、使用者による雇用諸条件等の決定における場合とは様相は少し異なる。ここでは、国家の権力行使、そのあり方の決定に労使双方が関与し、およびその過程で相互に関わりあい、対抗しあうという相関の構図が展開する。また、双方の関係も、交渉や協議のように直接に関わりあう形態ばかりとはかぎらない。ここで、直ちに、その全容を過不足なく描き出すことは難しい。さしあたり、いくつか一般的に指摘できる点を確認するにとどめよう。まず、当事者については労使ともにそれぞれの全国レベルの中央組織——日本で言えば、連合等の労働組合のナショナルセンターと日本経団連——が主導し、全国レベルの関係が中心になる。また、権力行使への労使の関与といっても、立法、行政、司法の各場面ごとに事情が異なり、それぞれの場面ごとに具体的に考察されねばならない。さらに、介入あるいは政策の対象領域に関しても、性格や次元の異なるものが含まれており、区分してみても必要がある。さしあたり、第1に、II-3で述べた(1)雇用と雇用諸条件と(2)経営政策で、例えば、労働基準法による法定労働時間の規定などである。第2に、同じく(3)労使関係の

43) 例えば、猿田 [2007], 第11, 14章。久本 [1998] は現代日本の大企業の労使関係を「相互信頼的労使関係」と特徴づけ、高度成長期に徐々に形成されていったとする (pp.1~6)。願興寺 [2005], 第3章も参照。

44) 木元 [1986] でも紹介されている (p.203)。

45) 筆者は、以前、「日本的労使関係」の特質とされる「協調的労使関係」の実体と存立根拠について若干の考察をしたことがある (拙稿 [1989], pp.59~66)。

あり方で、例えば、憲法での労働基本権の保障、労働組合法での不当労働行為の禁止、行政や司法による労使紛争への介入のあり方などである。第 3 に、国家の介入の対象事項ではなく、国家の政策・活動領域にあって、労働者の生活に直接影響する事項であり、かつその費用負担等で使用者にも利害関係が生ずる問題群がある。例えば、物価、租税、社会保障、教育、住宅、交通などに関する国家政策のあり方である。

労使の関与のあり方に関わっては、大前提として、民主主義国家においては、労使が、あるいは一般に特定の利害関係集団が国家意思の決定過程に直接的に関与することには限界がある。大枠では、国民・市民個人（企業は含まれない）が選挙を通じて直接に（国民・住民投票など）あるいは間接に（代議制で）平等に関与するのが原則であるからである。したがって、労使がそこに自らの利益を反映させるためには、そこに間接的に関与するところみを行う。例えば、政党への影響力行使（独自の政党結成も含む）、選挙への関与等を通じてである。とはいえ、双方が重視する個別的な事項を中心に労使の直接的関与も行われ、そこでの相関関係も展開される。一方では、意思決定がなされる関係機関への外部からの影響力行使、直接的政治行動が労使双方で独自に展開される形があろう。他方では、その意思決定過程自体に当事者関係者として入り込む形態がありえよう。後者の場合には、その過程で労使が直接的に議論等の形で関係しあう場面も考えられよう。例えば、立法過程における各種審議会等への参加がそうである⁴⁶⁾。国家の統治政策として、ネオ・コーポラティズムが展開されるなかでは、意識的政策的に立法過程や行政過程への労働組合の参加、関与が推進された。

この領域においても、労使関係の展開の影響のもとに、さまざまな内容、水準をもった雇用・雇用諸条件等の諸事項に関する法的規範が形成される。それは立法、行政、司法の場面に応じて、法律、行政命令、判例等々の形をとる。

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。各国の政労使三者代表による協議・交渉、その合意にもとづいて条約、勧告等の形でいわば国際的な労働基準が設定される。それが各国の労使関係や法律等の規範に影響を及ぼすことになる。企業活動がグローバル化し、国際競争が激化するなかでは、労使関係においてますます重要な機能をもってきている⁴⁷⁾。

VI. 残された課題——まとめに代えて

以上、労使関係の概念規定を起点に、労使関係（狭義）の全体像、その構造と展開過程の概略を粗く描いてみた。これは今日の労使関係を筆者の可能なかぎり表象しつつも、その一般的

46) 最近では、厚生労働省の労働政策審議会（三者構成）でのホワイトカラー・エグゼンプション、労働契約法案、労働者派遣法の改正をめぐる労使の議論が世間の注目を浴びた。

47) ILO については、さしあたり、日本 ILO 協会編集 [2002]、ILO 条約の批准を進める会 [1998] など参照。

な内容を論理的に叙述してみたものである。文字通り粗く試論的なものであり、詰めるべき点が随所に残されている。これ自体労使関係研究の中心課題の一つである。

他方、研究課題としては、いうまでもなく、内外の労使関係の歴史や現状の実態分析の課題がある。これは筆者流の表現をすれば、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である。ここで、「差異」（空間軸）というのは、企業、企業規模、職種、正規と非正規雇用、産業（業種）、国家等々の違いによる労使関係の差異のことであり、共通性の存在や認識が当然ながら前提である。「変化」というのは時間軸、すなわち歴史上でのそれであり、変わらないものの存在と認識を前提にしていることはいうまでもない。この共通で不変の内容、いいかえれば労使関係の一般的な構造や展開過程に焦点を当てたのが本稿での考察であった。如上の差異や変化はそうした内容の形態的な次元において展開されているものであろう。最後の「なぜ、どのようにして」という問いは、差異と変化を生み出す規定要因とメカニズム（規定関係）を問うものであり、もっとも理論的な分析を求められる課題であろう。

いまひとつの研究課題として、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。学界では、近年とみに、問題解決のための「政策科学」の意義、必要性が主張される⁴⁸⁾。労使関係研究の分野においてこの問題を考えてみるとどうなるであろうか。まず必要なのは、労使関係の分野における実践を通じて「解決すべき問題」、いいかえれば労使関係の改善や改革という実践的課題の有無である。そのためにはさらに、労使関係のあれこれの特定の形態について、良し悪しの価値判断——評価と言ってもよかろう——することが可能であるのかどうかを検討されなければならない。それはまた、その際に具体的にどのような評価基準がありえるのか、という問題でもある。さらに、労使間の利害衝突がまとわりついているかぎり、その評価基準自体が労使間で異なるということが大いにありえる、という点についても考慮が必要になる。さしあたって、ここでは、労使関係の評価と改革についての政策的研究課題が成立しえるかどうかという検討課題の存在を指摘するにとどめる⁴⁹⁾。いずれにせよ、この点は労使関係研究の最終的な社会的意義にも関わってくる重要な問題である。最後に、以上の三分野の研究は言うまでもなく相互促進的に進んでいく性格のものであり、そのように進めいかねばならないものであろう。

48) 筆者もこの点については、かつて、拙稿 [2005a] で研究報告へのコメントの形で、また、拙稿 [2005b] で別の問題に即して、それぞれ検討したことがある。

49) 労使関係の評価という論題については、筆者は、かつて、「日本的労使関係」の考察のなかで取り上げたことがある。拙稿 [1989]，pp.66～70。

引用・参考文献一覧

(*) 和洋別 (但し翻訳のあるものは和書扱い), ジャンル別, 出版年月の降順・著者 50 音順に, また同一著者はまとめて, 拙稿は末尾にそれぞれ表示した。

- ・猿田正機 [2007], トヨタウェイと人事管理・労使関係<中京大学経営研究双書 No.27 >, 税務経理協会。
- ・上田眞士 [2007], 現代イギリス労使関係の変容と展開, ミネルヴァ書房。
- ・富田義典 [2007b], 日本労使関係の特質と可能性, 社会政策学会編 [2007]『経済発展と社会政策——東アジアにおける差異と共通性』[社会政策学会誌第 18 号] (法律文化社)。
- [2007a], ポスト成長期型労使関係の展開と労働組合, 坂脇昭吉・阿部誠編著『現代日本の社会政策』(ミネルヴァ書房), 第 11 章。
- ・石田光男 [2007], [座長報告] 第 3 分科会=日本労使関係のいま, 社会政策学会編 [2007]。
- [2003b], 仕事の社会科学, ミネルヴァ書房。
- [2003a], [座長報告] 第 1 分科会=日本の労使関係に何が問われているのか—日本労使関係研究の課題, 社会政策学会『雇用関係の変貌』[社会政策学会誌第 9 号], 法律文化社。
- ・山崎憲 [2007], 米国自動車産業の労使協調がもたらす労使関係の集権化と分権化, 社会政策学会編 [2007]。
- ・萬井隆令・西谷敏編 [2006], 労働法 1 [第 3 版]—集团的労働関係法—, 法律文化社。
- ・西谷敏・萬井隆令編 [2005], 労働法 2 [第 5 版]—個別的労働関係法—, 法律文化社。
- ・願興寺皓之 [2005], トヨタ労使マネジメントの輸出——東アジアへの移転過程と課題, ミネルヴァ書房。
- ・西谷敏 [2004], 規制が支える自己決定—労働法的規制システムの再構築—, 法律文化社。
- ・池添邦邦 [2004], 諸外国の集团的労働条件決定システム—ドイツ, フランス, イギリス, アメリカ—, JILPT Discussion Paper 04-011。
- ・戸木田嘉久 [2003], 労働運動の理論発展史—戦後日本の歴史的教訓— (上) (下), 新日本出版社。
- [1989], 労働運動の理論的諸問題 (戸木田嘉久著作集第五巻), 労働旬報社。
- [1990], 古典から学ぶ労働組合論, 学習の友社。
- ・都留康 [2002], 労使関係のノン・ユニオン化, 東洋経済新報社。
- ・日本 ILO 協会編集 [2002], ILO のあらまし: 活動と組織・主な条約と勧告, 日本 ILO 協会。
- ・渡辺貞雄 [2000], 労使関係, 永山武夫編著『新版・労働経済』(ミネルヴァ書房), 第五章。
- ・桑原, バンバー, ランズベリー編著 [2000], 新版・先進諸国の労使関係——国際比較: 21 世紀の課題と展望, 日本労働研究機構。原著: Bamber, G.J. & Lansbury, R.D. ed. (1998), *International and Comparative Employment Relations; a Study of Industrialised Market Economies (3rd ed.)*, Allen & Unwin Australia Pty. Ltd.
- ・海道進・森川譯雄編著 [1999], 労使関係の経営学, 税務経理協会。
- ・久本憲夫 [1998], 企業内労使関係と人材形成, 有斐閣。
- ・ILO 条約の批准を進める会 [1998], 国際労働基準で日本を変える——ILO 活用ガイドブック, 大月書店。
- ・山田信行 [1996], 労使関係の歴史社会学, ミネルヴァ書房。
- ・白井泰四郎 [1996], 労使関係論, 日本労働研究機構。
- ・木元進一郎 [1986], 労務管理と労使関係, 森山書店。
- ・森五郎編著 [1981], 日本の労使関係システム, 日本労働協会。
- ・荒又重雄 [1968], 賃労働の理論, 亜紀書房。
- ・K. マルクス, 資本論 (第 1 部), 『マルクス=エンゲルス全集』23a, 23b, 大月書店。
- ・Edwards, P. (2nd ed.) [2003], *Industrial Relations: Theory & Practice in Britain*, Blackwell.
- ・Dunlop, J.T. (1993), *Industrial Relations Systems*, revised edition, Harvard Business School

Press. (*) 著者によれば, 本書では Commentary (I~IV) が新たに執筆され, 残りの本論の部分 (序文も含めて) は, 初版 (1958 年に Henry Holt and Company から出版) の内容がほぼそのまま (ユーゴに関する 2 箇所注の加筆を除いて) 原文どおりリプリントされている (改訂版への序文, p. vii)。

- ・浪江巖 [2005c], 人的資源管理と労使関係——「合意形成」活動の展開, 『立命館国際研究』(立命館国際関係学会) 18 巻 1 号 (2005 年 6 月)
- [2005b], 賃金の支払い方, 労働者への影響と改革——賃金管理分析の課題と理論的枠組 (3) ——, 『立命館経営学』第 44 巻第 1 号 (2005 年 5 月)。
- [2005a], サブテーマ I へのコメント (1), 労務理論学会編『経営労務の新しい課題 (労務理論学会誌第 14 号)』(晃洋書房)。
- [2004], 基本給の支払い方の規定要因について——賃金管理の課題と理論的枠組 (2) ——, 『立命館経営学』第 42 巻第 5 号 (2004 年 1 月)。
- [2003], 人的資源管理の内容と構造, 『立命館経営学』第 41 巻第 6 号 (2003 年 3 月)。
- [1991], 「日本的労使関係」の現段階——その動揺と再編をめぐる動向, 堤矩之・浪江巖編著『日本の労務管理と労使関係』(法律文化社), 終章。
- [1989], 「日本的労使関係」に関する覚書, 『立命館大学人文科学研究紀要』No.49。
- [1980], 現代の経営参加と労資関係, 高堂俊弥・島弘編著『現代「合理化」と労務管理』<講座 経営経済学⑥> (ミネルヴァ書房), 第 10 章。

