

經濟論叢

第161卷 第2号

-
- 第二次世界大戦期の国際決済銀行（1）……………西 牟田 祐 二 1
- 現代イギリス労資関係の
転換についての考察（2）……………上 田 眞 士 25
- 芸術・文化の公的支援理論における
分権型評価システムの位置……………後 藤 和 子 40
- 大阪大都市圏の形成とニュータウン開発（1）…榎 田 洋 59
- 正常価格理論と内包的地代……………平 野 嘉 孝 83

学 会 記 事

平成10年2月

京 都 大 学 經 濟 學 會

現代イギリス労資関係の転換についての一考察(2)

— 職場労使関係の変化と労資関係 —

上 田 眞 士

III 現代イギリス労資関係変化における二つの労資関係タイプ

1. 団体交渉という枠組みを職場労使関係の基底とするマクロ基軸の労資関係¹⁾

(2) 労使関係展開の制度的基盤をめぐるマクロの「ルール」

前稿では、現場労使関係の世界の市場過程、労働過程にまたがるジョブをめぐる「ルール」のあり方が、自足的には産業平和の創出をなしうるものではなかったことを確認した。

この点では、「労使紛争の制度化」を「政策」によるものと捉える Crouch [1985] の視角が重要な示唆を与える。Crouch [1985] は、現場労使関係における労使の団体交渉当事者としての相互承認を労資関係の「コーポラティズム的形態」と「プルーラリズム的形態」の類似点とした上で、両形態を区分する軸を「政策」による「労使紛争の制度化」のあり方に求めているのである²⁾。この「労使紛争の制度化」のあり方をめぐって、この労資関係タイプの下でのマクロの「ルール」である労働政策は、ボランティア主义的の局面とコーポラティズム的の局面という二つの局面を持つこととなる。

〈ボランティア主义的の局面〉

この局面を特徴づけるマクロの「ルール」である団体交渉に対する法律の非

1) 前半部分については、[経済論叢] 第160巻第5・6号。「Ⅲ、-1、-2」以下「Ⅳ、結び」までが本号。

2) C. Crouch, "Ausgrenzung der Gewerkschaften?: Zur Politik der Konservativen", in O. Jacobi und H. Kastendiek, *Staat und industrielle Beziehungen in Großbritannien*, Campus, 1985, S. 262-63.

介入＝ボランティアズムは、「労使紛争の制度化」を自足的には成しえない現場労使関係の世界の「ルール」のあり方に対して「交渉関係」(bargaining relationship)としての秩序を与えようとするものであった。「交渉関係」としての秩序とは、使用者側との「良好な関係」(management's goodwill)のもとで労働条件の維持改善を図るものとして労働組合の当事者利益が再定義されて「おり、従って、ジョブ・コントロールに対する経営権の優位が承認されている状態を意味する³⁾。マクロの「ルール」としてのボランティアズムは、一方では現場労使関係の世界の a rate for the job の「ルール」と団体交渉という枠組みを承認すること (collective laissez-faire) を通して、また一方では労働組合に市民社会原理の承認を迫るいわば「自由のための介入」を伴うことを通して、「労使紛争の制度化」を追求したのである⁴⁾。

＜コーポラティズムの局面＞

この局面を特徴づけるマクロの「ルール」は、「社会契約」に代表されるコーポラティズムの「ルール」である。このコーポラティズムの「ルール」は、現場労使関係領域での労働組合機能の自粛と引き換えに労働組合をその中心的関心事である経済・社会政策の作成に一定の役割を持って参加させる「政治的交換」を設定することを通して、現場労使関係の「ルール」のあり方が孕む対抗的な契機を国民経済成長をめぐる政労使の合意の内に吸収することを追求するものであった⁵⁾。この「政治的交換」の設定は、労働組合の当事者利益を政治的アリーナに向けて再定義するものではあったが、労働組合の戦略として労

3) 秩序としての「交渉関係」については、M.Terry, "Shop Steward Development and Managerial Strategies", in G. S. Bain ed., *Industrial Relations in Britain*, Basil Blackwell, 1983, pp. 74-75. 及び R. Hyman, *Industrial Relations—A Marxist Introduction*, Macmillan, 1975, p. 168. を参照。Terry は、Brown や Batstone に依拠しつつ、交渉するに好ましいスチュワード・タイプを選ぶことによって経営者はスチュワード組織にかなり意図的に力を及ぼすことができること、従ってジョブ・コントロールの機能はしばしば経営者の許容範囲内に納まるものであることを指摘している。また、Hyman は、使用者側との「良好な関係」(management's goodwill)を持続することがスチュワードの職場集団に対する力の資源ともなることを指摘している。

4) 高橋克嘉『イギリス労使関係の変貌』日本評論社、1987年、230-233ページ。

5) C. Crouch, a.a.O., S. 262.

働者階級に有利な経済・社会政策の形成に向け労働組合の組織力を行使していくというものではなかった⁶⁾。「社会契約」は、経済的停滞やインフレ昂進を背景に、「労使紛争の制度化」を模索する「政治的交換」として登場してきたからである。

(3) マクロ基軸の労資関係と歴史過程

第一に、市場過程での団体交渉という枠組みを現場労使関係の基底とするこの労資関係は、ボランタリズム的局面とコーポラティズム的局面の双方を通じて、労働組合の国民経済の場への統合というマクロの「ルール」が、現場労使関係での労使双方の《代表主義》を保証するものであったことから、マクロ基軸の労資関係であると特徴づけることができる。

第二に、この労資関係のボランタリズム的局面の実存条件は、労働市場が完全雇用である以上、労働組合の取引的組合主義の圧力を使用者が吸収しうる製品市場の好調であった。この比較的高い市場成長という条件はイギリス経済においても1960年代始めまではなお現実的意味を持ち得たが、ここでこのボランタリズム的局面はある意図せざる結果を伴った。労働市場・製品市場の双方の好調を力に、ランク・アンド・ファイルが、第一義的には体制イデオロギーであったボランタリズムを作業集団の自治の擁護という産業自治のイデオロギーに翻訳したのである⁷⁾。「交渉関係」を間にはさんだ労使の力の均衡は、これによって推力を得た労働組合側に有利に大きく傾斜していったのであり、ジョブ・コントロールに対する経営権の優位はジョブ・コントロールの経営権に対する優位に逆転することとなった⁸⁾。その結果は、複雑多岐なジョブ・デマ

6) 阪野智一「低成長下における政治過程(三)——ウィルソン・キャラハン労働党政権からサッチャー保守党政権への転換——」『社会科学研究』, 第42巻第2号, 1990年9月, 2-3ページ。

7) 熊沢誠『国家の中の国家—労働党政権下の労働組合・1964-70』, 日本評論社, 1976年, 6-7ページ, 100-102ページ。熊沢氏は、「自由な団体交渉」というブルジョワ的な表現に普通の労働者にとっての実質的な民主主義を意味する自治の感覚が込められていることに注意を喚起し、「とりわけ、作業集団が労働に関する労働者相互の掟を労務管理の要請に対抗させるかたちで交渉が行われる生産点では、任意主義を自治の擁護という文脈で受けとめる傾向が色濃い」と述べている。

8) S. Dunn, "From Donovan to Wherever", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 7

ケーションの発展であり、賃金ドリフトの進展とともにイギリス製造業の競争力衰退を加速していくこととなったのである。

第三に、ボランティア的の局面を引き継いだコーポラティズム的の局面は、経済的停滞を打開する危機管理戦略として「政治的交換」を模索するものであったのであり、その「政治的交換」の設定は労働組合による賃上げ自制を中心的な内容とする「合意に基づく所得政策」という性格を色濃く帯びるものであった⁹⁾。それ故に、このコーポラティズム的の局面の安定化のための条件は、労働組合が組合組織の集権化と代表権の独占を通して組合内部の敵対や反撥を克服・防止しうることであったが、当時のイギリス労資関係の文脈においてはこの安定化の条件には構造的制約が課されていた。ボランティアを作業集団の自治の擁護という文脈で受けとめたランク・アンド・ファイルが、コーポラティズム的な労資関係モデルに対する強固な外在性を表現し続けることとなったからである¹⁰⁾。

2. 「生産性同盟」を職場労使関係の基底とするマイクロ基軸の労資関係への移行

ここでの主題は、労使の「生産性同盟」という枠組みを職場労使関係の基底とする、新たに生み出されつつあるマイクロ基軸の労資関係タイプである。論述は、労働政策における変化と職場労使関係を支える労使のアプローチの変化が中心となる。マイクロの「ルール」とマクロの「ルール」の照応関係については、新たな労資関係タイプに関する若干のまとめの中で言及する。

(1) サッチャリズムの労働政策＝「労働の排除」への転換

サッチャリズムの労働政策の意図が競争原理・規制なき自由な市場原理を労働市場にも貫徹させようというものであったこと、そして、その意図を支える

31, No. 2, June 1993, p. 177. 劣悪な労使関係やストライキに対して不平を漏らす経営管理者が少くないという1970年代の職場労使関係の状況を、Dunnは、スチュワードが休戦協定の条件を定義し経営管理側がこれへの従属を合理化していた事態として把握している。

9) 阪野智一、前掲論文、3ページ。

10) 熊沢誠、前掲書、102ページ。

論理が労働組合を労働市場の硬直性を招いている機構そのものとして捉えるというものであったことは、大方の労使関係研究者の同意を得るところであろう。そして、その具体的な処方箋が、一つには不況の激化と失業の増大を取って強行する体制による完全雇用の維持責任の放棄であり¹¹⁾、また一つには労働組合の弱体化を図る一連の労使関係法制度の改革であった¹²⁾。しかし、ここからサッチャリズムの労働政策をアンチ・ユニオニズムと規定するだけでは、そのマクロの「ルール」としての意味・内容が十分に把握されているとは言えない。何故なら、サッチャリズムの労働政策は、過去の労資関係モデルの清算を目指すものであり、現場労使関係展開の社会的・制度的基盤をめぐるマクロの「ルール」の転換として把握されねばならないからである。

Kastendiek [1985] は、サッチャリズムの労働政策の意味・内容を「労働の排除」(labour exclusion)という概念で、すなわち、「政治力」としての労働組合を排除し、「企業経営における力」としての労働組合を排除するものとして把握している¹³⁾。「政治力」としての労働組合の排除とは、完全雇用の維持責任を通した国民経済への労働組合統合の否定を意味する。「企業経営における力」としての労働組合の排除とは、労使関係法制度改革による集団主義弱体化

- 11) 不減の失業量産記録とでも言うべき大量失業を、インフレ抑制を目指したデフレ政策追求による結果として理解するだけでは、その理解は十分なものではない。D. Coatesによれば、大量失業の創出は、労働組合という最大のプレッシャーグループの押さえ込みを通して、イギリス社会における階級諸力間のバランスを大きく変革することを意図するものでもあった (D. Coates, *The Crisis of Labour*, Philip Allan, 1989, pp. 39-40)。
- 12) 1979年5月の政権発足以来、1990年11月の退陣に至るまで、サッチャー政権は6段階にわたる雇用法改正をはじめとして、労働組合の弱体化を図る一連の労使関係法制度の改定を進めた。その内容は多岐にわたるが、主要ポイントとしては《争議行為及びビケッティングの規制》《クロズド・ショップの無力化》《労働組合役員選挙など労働組合内部問題への介入》等を指摘することができる。これらの労使関係法制度改定を貫く制度的特徴は、一つには、「集団としての労働組合の権利を削減し、企業経営者・雇用主に労働組合と対決するためのよりどころを与える、そのための法制的枠組みを」整備するということであり、また、一つには、「労働組合員個人の権利強化を図り、組合組織の統制から逸脱する個人の行動を奨励する」仕組みを整備するということであった(菊池光造「E.C市場統合を迎えるイギリス労使関係」『日本労働研究雑誌』No. 400, 1993年, 80ページ)。
- 13) H. Kastendiek and H. Kastendiek, "Konservative Wende und industrielle Beziehungen in Großbritannien und in der Bundesrepublik", *Politische Vierteljahresschrift*, 26. Jahrgang, Heft 4, Dezember 1985, S. 382-389.

の追求と「労使紛争の制度化」のロジックからの離脱を意味する。サッチャリズムの労働政策は、「労働の排除」として、現場労使関係の《代表主義》を支えた社会的・制度的基盤をめぐるマクロの「ルール」からの鋭い断絶を表示しているのである。

(2) 労使関係に対するアプローチの変化と職場労使関係の「ルール」

サッチャリズムの労働政策である「労働の排除」によって労資関係のマクロ的な「ルール」の転換が進行するとともに、80年代にはミクロ的な「ルール」の世界においても企業内労使関係当事者の労使関係に対するアプローチの大きな変化が進行した。

使用者側において職場労使関係に対する従来のアプローチを画することとなったのは、製品市場・労働市場の双方の危機を背景とした、互いに「矛盾」する二つの側面を持つ人的資源に対する新たな戦略の台頭である。企業経営の人的資源に対するアプローチの変化の互いに「矛盾」する二つの側面とは、一つには、労働コストの削減に専ら視点を置いた「腕力派の経営管理」(=マッシュ・マネイジメント)の登場である¹⁴⁾。Purcell & Sisson [1983] が言うように、製品市場における競争力の衰退と労働市場での労働過剰に際して企業経営が最初に示した反応は、製品市場の即時的な要求と財政的要求に促迫された短期主義的な行動であったのである¹⁵⁾。しかし、第二に、より重要なこととして、経営の優位・支配が現在と将来の競争に応えるには充分なものではないという、短期主義的な対応の不十分性に対する理解の拡大を背景に、従業員の生産能力やコミットメントを企業の成功にとって最も重要な経済的資源であると見なす

14) 代表は、BSC 会長として鉄鋼合理化を促進し、転じて NCB (石炭庁) 長官として NUR (イギリス炭労) のストライキ (1984年3月~1985年3月) を強硬路線で突破した Ian Macgregor, British Leyland で断固たる縮小合理化を強行し、「合意」(mutuality) 協約を破棄して経営管理権を確立した Michael Edwardes, 新聞・印刷業の「ウオッピング争議」を非妥協的にのりきり、Fleet Street の力関係を根本的に変えたニューズ・インターナショナル社の Rupert Murdoch のいわゆる「マクドマック」(Mac-Ed-Mac) である。

15) J. Purcell and K. Sisson, "Strategies and Practice in the Management of Industrial Relations", in G. S. Bain, ed., *Industrial Relations in Britain*, Basil Blackwell, 1983, p. 117.

人的資源管理の理念が台頭してきたことがある¹⁶⁾。Atkinson [1985] の「柔軟な企業」モデルは、こうした互いに「矛盾」する二つの反応を一つの理念の中に集約して見せたものである。この「柔軟な企業」モデルの核心は、労働力を「中核」と「周辺」に区分した上で、一方で、パートタイム・テンポラリー労働者など「周辺」グループに対しては短期主義的なコスト節減に眼目を置いた「数量的柔軟性」(柔軟な雇用調整)を獲得しようとするのであり、他方で、「中核」グループに対しては訓練や能力開発への投資を通して長期主義的に従業員の企業コミットメントや「機能的柔軟性」(柔軟な労働慣行)を獲得しようとするのである¹⁷⁾。Atkinson [1985] の「柔軟な企業」モデルは、使用者側の労使関係に対する新たなアプローチの台頭の過程で、一つの有力な設計思想としての役割を果たしたのである¹⁸⁾。

製品市場・労働市場の双方を通じた危機に際して、労働側においても、従来からのアプローチを画する新たな労使関係に対するアプローチが開発された。それは、ランク・アンド・ファイル、スチュワード組織の個別利益への固執の周りに結晶化した「新現実主義」の運動理念である¹⁹⁾。労働組合の側における「新現実主義」の台頭に焦点を当ててイギリス労使関係の変化を記述したBasset [1986] は、「新現実主義」の運動理念を最も端的に示している電気工組合・E E T P Uの書記長・Eric Hammondの次のような発言を紹介している。

-
- 16) S. Kessler and F. Bayliss, *Contemporary British Industrial Relations*, Macmillan, 1992, p. 103.
17) J. Atkinson, "Flexibility: Planning for an Uncertain Future", *Manpower Policy and Practice*, Vol. 1, Summer 1985, pp. 27-28.
18) 稲上毅『現代英国労働事情』東京大学出版会、1990年、132-135ページ。Atkinson [1985] の「柔軟な企業」モデルに対しては、事実記述と処方箋と予言の混合物であるとの批判も存在する。論争の紹介としては、稲上、同上書、92-94ページ及びS. Kessler and F. Bayliss, *op. cit.*, pp. 104-106を参照のこと。
19) W. Brown, "The Changing Role of Trade Unions in the Management of Labour", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, No. 2, July 1986, p. 165。「新現実主義」の運動理念の台頭の過程を、Brownは、ショップ・スチュワード組織がアウトサイド・ユニオンとの関わりよりも企業の成功により自己の利害を見出したこと、このスチュワード組織の動きに協調的な反応がアウトサイド・ユニオンにおいても一般化してきたこと、として捉えている。

「我々は、公正な使用者と進んで協調する。そうすることによって、我々の組合員も使用者もともに高い自己利益を引き出すことができる。」

「我々の生産効率の高さや技能水準、高い労働支出は多くの使用者に感謝の念を引き起こすに十分なものだ。我々は、使用者に動作研究や生産性の向上や職務評価、技能訓練を与えることができる。我々の組織は、イギリス産業の成長に決定的に必要な対応をすることにいつでも役立ちうる。」²⁰⁾

ここに表出している「新現実主義」のアプローチの新しさは、一つには、「使用者を敵と見なす考えを公然と拒絶して、階級対立を市場をめぐる企業間闘争に置き換え」ようとする経営利己主義の理念の表出にあり²¹⁾、一つには、経営権限の受容と労働過程への積極的なコミットメントを高賃金・雇用保障に結びつけようとする生産者としてのメンタリティの表出と取引的組合主義からの離脱にある。ここでポイントのは、新たなデュアリズムを伴った使用者側での人的資源に対するアプローチの台頭が、EETPUなどの「新現実主義」のアプローチに対するフレームワークとなっていることである。製品市場・労働市場の危機に際して表出する労働者の取引的組合主義からの離脱自体は、EETPUなどの「新現実主義」的な方向に限られるものではない。極言すれば、70年代のUCS闘争に代表されるような、工場・産業・社会全体へと労働者統制を押し広げようとする運動理念の方向にも、取引的組合主義からの離脱自体は開かれている²²⁾。従って、この労働側の取引的組合主義からの離脱が「新現実主義」の運動理念の方向に結晶化するためには、使用者側における人的資源に対する新たな理念の台頭がこれを包摂していくことが必要であった。それ故に、労働側の労使関係に対する新たなアプローチである「新現実主義」の運動理念は、一面では「協調的生産主義」(cooperative productivism)とし

20) P. Basset, *Strike Free-New Industrial Relations in Britain*, Macmillan, 1986, p. 67. なお、EETPUとAUEWは1992年に合併してAEEUとなっている。

21) *ibid.*, p. 174.

22) 造船所閉鎖の脅威に対して工場占拠とワーク・イン戦術を効果的に遂行した、Upper Clyde Shipbuildersの労働者のUCS闘争(1971年)については、栗田健、前掲書、第7章を参照。

表1 現代イギリス労資関係変化における二つの労資関係

	《労働給付-賃金(反対給付)》の取引形態=職場労使関係の「ルール」		労働政策=マクロの「ルール」	
	市場過程での「ルール」	労働過程での「ルール」		
団体交渉という枠組みを職場労使関係の基底とするマクロ基軸の労資関係	a rate for the job	制限的な労働慣行	労働組合の国家的統合 ボランティアズ	ボランティアズ 的の局面
「生産性同盟」という枠組みを職場労使関係の基底とするミクロ基軸の労資関係	個人別業績賃金と付加価値配分の集团的決定	柔軟な労働慣行	労働組合の国家的統合 コーポラティズム	コーポラティ ズムの局面
			「労働の排除」(labour exclusion)	

て、また一面ではデュアリズムへの同調と新たな排他性の開発として、特徴づけることができるのである²³⁾。

こうした人的資源に対する使用者側のアプローチと「協調的生産主義」という労働側のアプローチが生み出す労使の社会的な結合のあり方は、労働力商品の売手と買手の間の団体交渉という枠組みを基軸にしては理解することはできない。労使双方のアプローチは、労働過程での生産性向上に向けた協調的同盟への《統合主義》のアプローチであって、ストリーク [1984] や Bonnett [1985] が言うように、個別企業レベルにおいて「生産性同盟」という枠組みを生み出していくものに他ならない²⁴⁾。職場労使関係での労働過程における「ルール」は、柔軟な労働支出と仕事における能力向上を促そうとする経営規制と従業員の企業と生産への積極的なコミットメントとが生み出す「柔軟な労働慣行」となる。そして、この労働過程での「ルール」である「柔軟な労働慣行」が、その個人差を持った従業員の労働給付と従業員集団としての労働過程へのコミットメントを通して、個人別業績賃金と集团的な賃金引き上げ(付加

23) K. Bonnett, *op. cit.*, p. 101.

24) 《労働給付-賃金(反対給付)》の取引が、如何なる労使関係の枠組みの下で行われ、労働市場過程と労働過程とにまたがってどのような「ルール」を生み出すのかという労使関係論的な規定を与えることがここでの主題である。《スポットの取引》と《長期継続的取引》という経済学的な規定はクリアな議論ではあるが、労使関係の枠組みやそこの「ルール」のあり方を積極的に表示するものではない。

価値配分の集团的決定)という労働市場過程での「ルール」のあり方を規定していくこととなるのである。

(3) 新たな労資関係におけるミクロの「ルール」とマクロの「ルール」

第一に、労使の「生産性同盟」という枠組みを職場労使関係の基底とする生み出されつつある新たな労資関係は、ミクロ基軸の労資関係である。

従来型の労資関係では、労働力の商品性を保証することを通して労働組合を国民経済の場へ労働力商品の売手として統合したマクロの「ルール」が、現場労使関係の世界での労使双方の《代表主義》を保証するものであったことから、その労資関係タイプはマクロ基軸の労資関係であると特徴づけることができた。この生み出されつつある新たなタイプの労資関係では、「彼らの企業」の経済的成功を軸に労働者・労働組合を統合している職場労使関係の《統合主義》が、自由企業体制のもとでのマクロの「ルール」である「労働の排除」を支持・強化する方向性を持つことから、その労資関係はミクロ基軸の労資関係であると特徴づけることができる²⁵⁾。

第二に、マクロの「ルール」における「労働の排除」への転換は、労資関係の転換過程において、職場労使関係の世界の変化を「仲介」する役割を果たした。

労働組合の国家的統合から「労働の排除」への転換は、体制による完全雇用の維持責任の放棄と一連の労使関係法制度のドラスティックな変更を通して、労働組合の弱体化と取引的組合主義からの離脱をもたらした。しかし、労使の「生産性同盟」という職場労使関係の新たな枠組みが成立するためには、従業員の企業へのコミットメントや生産能力を企業の成功にとって最も重要な経済的資源であると見なす使用者側での新たな人的資源管理の理念の台頭が、弱体化した労働側の取引的組合主義からの離脱を包摂することが不可欠であったのであり、マクロの「ルール」における「労働の排除」への転換が職場労使関係

25) 田端博邦「現代日本の労資関係と国家—国際比較の視点から」(藤田勇編『権威的秩序と国家』東京大学出版会、1987年、251ページ)。

の「ルール」の形態までを直接に規定したわけではない。マクロの「ルール」としてのサッチャリズムの労働政策＝「労働の排除」は、労使双方の新たな職場労使関係へのアプローチが盛り込まれるべき社会的・制度的基盤を創出することを通じて、団体交渉という枠組みを通じた労使の社会的結合から「生産性同盟」という枠組みを通じた労使の社会的結合への職場労使関係の世界の変化をいわば「仲介」する役割を果たしたのである²⁶⁾。

第三に、この労資関係転換の過程の駆動力は、国際競争の強まりによってその質を規定された国民経済の危機の深化であった。国民経済の危機の深化は、栗田〔1985〕が言うように、労働組合機能の様式が国民経済の許容しうる枠を越えて強くなりすぎたことに促迫されたものであったが、同時に、その国民経済の危機が資本の国際化の進行を伴った国内外での国際競争の一層の激化によってもその質を規定されていたことが銘記されるべきなのである。

この国際競争の強まりによってその質を規定された国民経済の危機の深化は、二つのルートを通して労資関係の転換を促した。一つには、強められた国際競争のインパクトの下でのイギリス製造業の国際競争力の衰退が、個別企業の直面する製品市場における危機を高めたことである。表2は、80年代中頃における先進諸社会の労働コスト(製造業)を国際比較したものである。この表によればイギリスは「時間当たり総労働コスト」が最低であるにもかかわらず、国際競争力の指標として最も重要な「単位労働コスト」(付加価値一定額当たり)がアメリカと並んで最も高い部類に入っており、イギリス製造業の国際競争力における劣位と労働力活用における劣位が二つながらに端的に示されている²⁷⁾。大量の剰員整理にもかかわらず改善しないイギリス製造業の国際競争力の衰退は、弱い企業が淘汰される危険を高めることを通じて、「労働力活用をより強化するために自らの持つ人的資源に依拠」しようとする個別企業の新たなアプ

26) 労使双方の新たな職場労使関係へのアプローチが盛り込まれるべき社会的・制度的基盤の創出というサッチャー政権の役割については、菊池光造、前掲論文、【日本労働研究雑誌】83ページ。

27) W. Brown and J. Walsh, "Pay Determination in Britain in the 1980's; The Anatomy of Decentralization", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 7, No. 1, Spring 1991, pp. 46-47.

表2 1980年代中頃における製造業・労働コストの国際比較 (イギリス=100)

	アメリカ	日本	フランス	ドイツ	イギリス
時間当たり稼得 (a)	170	154	98	135	100
時間当たり稼得に対する付加的労働コストの比率 (b)	36	19	87	85	40
時間当たり総労働コスト (c)	165	131	131	178	100
一人当たり実付加価値 (d)	200	134	162	143	100
時間当たり実付加価値 (e)	177	108	169	165	100
単位当たり労働コスト (f)	111	89	69	88	100

注) (a) (b) (c) は1986年時点の数値。(d) (e) (f) は1985年時点。

出所) Brown & Walsh [1991] p. 47.

ローチが台頭する文脈を形成したのである²⁸⁾。

また、一つには、国民経済間の競争の強まりによって国民経済レベルでは、国際市場競争での供給サイドへの関心が資本の蓄積戦略の支配的関心事となったことである。技術革新、民営化、規制緩和、労働市場の硬直性の除去などが資本の蓄積戦略の支配的関心事となったのであり、労働組合の国家的統合に資本が見出してきた利点は確実に縮小した²⁹⁾。

国際競争の強まりによってその質を規定された国民経済の危機の深化は、資本にとって国家的統合よりも企業による労働者・労働組合の統合がより重要な意味を帯びる事態を生み出したのであり³⁰⁾、このことがマクロの「ルール」における「労働の排除」への転換、職場労使関係における「生産性同盟」という枠組みの台頭などの過程を促すこととなったのである。

28) W. Brown, *The Changing Role*, *op. cit.*, p. 165.

29) 田端博邦, 前掲論文, 254ページ。資本の蓄積戦略については、平田清明「現代市民社会と企業国家」(半田他著『現代市民社会と企業国家』お茶の水書房, 1994年, 37-43ページ)を参照。

30) 田端博邦, 同上論文, 256-257ページ。

IV 結 び

本論の結論は、第一に、80年代以降のイギリス労資関係変化に関する限り、生み出されつつある新たな労資関係は、労働過程での労使の生産性向上に向けた相互コミットメントすなわち「生産性同盟」という枠組みを職場労使関係の基底とするマイクロ基軸の労資関係としてモデル化しようということである。

第二に、その職場労使関係の「協調的生産主義」は、使用者側における人的資源に対する新たな理念の台頭が弱体化した労働側の取引的組合主義からの離脱のフレームワークとなっていることをその本質としているということである。そして、第三に、その「協調的生産主義」の職場労使関係は、産業労働の世界の外部への周辺労働力の排出というデュアリズムの拡大を伴うものであったということである。

「彼らの企業」への従業員集団の統合はあくまでも従属的な統合にとどまる。このことは、従業員個々人の仕事における能力向上を促そうとする経営規制とそれへの労働側のコミットメントのあり方に重大な含意を及ぼす。この点に着目して、「協調的生産主義」の職場労使関係における個人主義と集団主義の関与を具体的事例に基づき考察することは、稿を新たにしての課題となる。

参 考 文 献

- 石田光男 [1992] 「社会政策学と産業関係学…労働問題研究の方法をめぐって」(中條毅編『産業関係学研究』中央経済社)。
石田光男 [1996] 「内部労働市場論の再構成……日本の現状とその理論化」(西村・竹中・中西編『個人と共同体の社会科学』ミネルヴァ書房)。
稲上 毅 [1990] 『現代英国労働事情——サッチャーイズム・雇用・労使関係』東京大学出版会。
菊池光造 [1988] 「新設工場の採業と労使関係」(戸塚・兵藤・菊池・石田『現代イギリスの労使関係・下』東京大学出版会)。
菊池光造 [1993] 「EC市場統合を迎えるイギリス労使関係」『日本労働研究雑誌』No. 400。

- 熊沢 誠 [1976] 『国家の中の国家—労働党政権下の労働組合・1964-70』 日本評論社。
- 栗田 健 [1978] 『現代労使関係の構造…イギリスにおけるその展開と破綻』 東京大学出版会。
- 栗田 健 [1985] 『労使関係政策の展開』 (栗田健編『現代イギリスの経済と労働』 お茶の水書房)。
- ゴールドソープ [1984] 『日本語版への序文』 「収斂の終焉……現代西欧世界のコーポラティズムとデュアリズム」, Goldthorpe, J. H., *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, (稲上毅訳『収斂の終焉』 有信堂, 1987年)。
- 阪野智一 [1990] 「低成長下における政治過程(三)—ウィルソン・キャラハン労働党政権からサッチャー保守党政権への転換—」 『社会科学研究』 第42巻, 第2号。
- ジェソップ, B. [1990] *State Theory: Putting the Capitalist States in their Place*, Basil Blackwell, (中谷義和訳『国家理論……資本主義国家を中心に』 お茶の水書房)。
- ストリーク, W. [1984] 「ネオ・コーポラティズムの労使関係と経済危機」, Goldthorpe, J. H., *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, (稲上毅訳『収斂の終焉』 有信堂, 1987年)。
- 高橋克嘉 [1984] 「労働問題研究における国家論と主体性論…中西洋氏の思想と研究方法によせて」 (『イギリス労働組合主義の研究』 日本評論社)。
- 高橋克嘉 [1987] 『イギリス労使関係の変貌』 日本評論社。
- 田端博邦 [1987] 「現代日本の労資関係と国家——国際比較の視点から——」 (藤田勇編『権威的秩序と国家』 東京大学出版会)。
- 戸塚秀夫 [1982] 『労働運動の針路—労使関係調査からのメッセージ』 東京大学出版会。
- 中西 洋 [1979] 『日本における「社会政策」・「労働問題」研究……資本主義国家と労資関係』 東京大学出版会。
- 平出清明 [1994] 「現代市民社会と企業国家」 (平田他著『現代市民社会と企業国家』 お茶の水書房)。
- Atkinson, J. [1985] "Flexibility: Planning for an Uncertain Future", *Manpower Policy and Practice*, Vol. 1.
- Basset, P. [1986] *Strike Free—New Industrial Relations in Britain*, Macmillan.
- Batstone, E. [1984] *Working Order*, Basil Blackwell.
- Batstone, E. [1988] *The Reform of Workplace Industrial Relations*, Clarendon Press.
- Beardwell, I. [1992] "The "New Industrial Relations"? A Review of the Debate", *Human Resource Management Journal*, Vol. 2, No. 2.
- Bonnett, K. [1985] "Corporatism and Thatcherism: Is there Life after Death?", in Cawson, A. ed., *Organized Interests and State*, SAGE.

- Brown, W. [1986] "The Changing Role of Trade Unions in the Management of Labour", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, No. 2.
- Brown, W. [1993] "The Contraction of Collective Bargaining in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 31, No. 2.
- Brown, W. ed. [1981] *The Changing Contours of British Industrial Relations*, Basil Blackwell.
- Brown, W. and Walsh, J. [1991] "Pay Determination in Britain in the 1980s; The Anatomy of Decentralization", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 7, No. 1.
- Coates, D. [1989] *The Crisis of Labour - Industrial Relations & the State in Contemporary Britain*, Philip Allan.
- Crouch, C. [1985] "Ausgrenzung der Gewerkschaften?: Zur Politik der Konservativen", in Jacobi, O. und Kastendiek, H., *Staat und industrielle Beziehungen in Großbritannien*, Campus.
- Dunn, S. [1993] "From Donovan to.....Wherever", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 31, No. 2.
- Hyman, R. [1975] *Industrial Relations-A Marxist Introduction*, Macmillan.
- Jessop, B., Bonnett, K., Bromley, S., Ling, T. [1984] "Authoritarian Populism, Two Nations, and Thatcherism", *New Left Review*, No. 147.
- Kastendiek, H. und Kastendiek, H. [1985] "Konservative Wende und industrielle Beziehungen in Großbritannien und in der Bundesrepublik", *Politische Vierteljahresschrift*, 26. Jahrgang, Heft 4.
- Kessler, S. and Bayliss, F. [1992] *Contemporary British Industrial Relations*, Macmillan.
- Millward, N. et al. [1992] *Workplace Industrial Relations in Transition, The ED/ESRC/PSI/ACAS Surveys*, Dartmouth.
- Purcell, J. and Sisson, K. [1983] "Strategies and Practice in the Management of Industrial Relations", in Bain, G. S. ed., *Industrial Relations in Britain*, Basil Blackwell.
- Sisson, K. and Brown, W. [1983] "Industrial Relations in the Private Sector: Donovan Re-Visited", in Bain, G. S. ed., *Industrial Relations in Britain*, Basil Blackwell.
- Terry, M. [1983] "Shop Steward Development and Managerial Strategies", in Bain, G. S. ed., *Industrial Relations in Britain*, Basil Blackwell.