



TITLE:

イギリス労使関係の変容と労働取引(Abstract_要旨)

AUTHOR(S):

上田, 眞士

CITATION:

上田, 眞士. イギリス労使関係の変容と労働取引. 京都大学, 2000, 博士(経済学)

ISSUE DATE:

2000-03-23

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/180907>

RIGHT:

氏名	上田眞士
学位(専攻分野)	博士(経済学)
学位記番号	経博第90号
学位授与の日付	平成12年3月23日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当
研究科・専攻	経済学研究科経済動態分析専攻
学位論文題目	イギリス労使関係の変容と労働取引

論文調査委員 (主査) 教授 菊池光造 教授 久本憲夫 教授 橋木俊詔

論文内要の要旨

本論文は、現代イギリス労使関係の変容の過程に即して、企業内労使関係の「成熟化」の論理を構成しようとした研究である。全体を貫く基調は、人的資源管理(HRM)の個人主義指向と労働組合の集合主義の両立という問題と職場労使関係の団体交渉型から参加・協議型への移行という問題を、企業内労使関係「成熟化」の枠組みの二つの側面と考えることに置かれている。そして、イギリス労使関係における80年代以降の変化は、たとえその歩みが遅々としたものではあっても、このような企業内労使関係の「成熟化」に向かうものであると論述されている。論述の基軸となる中心概念は、〈賃金-労働給付〉という労働取引の類型論である。本論文は、理論的な検討を行う序章、イギリス80年代の特徴づけを行う第1章、企業経営・労働組合・政府の労働取引への関わりの変化をそれぞれ論述する第2章から第4章、問題設定に総括を与える結語の6章構成となっている。

まず、序章において、筆者は企業内労使関係の「成熟化」の仮説的な理論的枠組みを与えている。その枠組みは、第一に、レディメイドな商品・労働力をめぐる労働取引と内部で開発されるべき人的資源をめぐる労働取引という労働取引の類型論であり、第二に、企業経営側は製品市場から出発する意思決定連鎖を选好し、労働組合側は労働市場から出発する意思決定連鎖を选好するという労働取引における労使対抗のモデルの設定であり、第三に、〈労働市場…雇用保障のあり方〈製品市場…企業間競争のあり方〉〈労使関係を規制する法制度的枠組み〉という労働取引を取り囲む特定の社会的な制度的枠組みの中に先の労働取引の二類型をはめ込む社会政策論的な観点である。ここでの筆者の枠組みの核心は、使用者側での〈統合型の作業組織の構築=非定型的な業務の労働者への委譲〉や労働側での〈人的資源としてのキャリア・雇用見込みの改善重視=職務のフロンティアの拡大〉という「開発主義的なアプローチ」に労働取引が特徴づけられる場合、そこでは集合取引と個別取引の併存が支配的な傾向となり、また、労使関係のあり方は参加・協議型となるというものである。

この序章以下、第1章では、戦後イギリス経済の相対的な低業績を《低熟練均衡》の罠に囚われたものとして把握する《低熟練均衡》論の枠組みを分析し、《低熟練均衡》論が、戦後イギリス経済の低業績を理解する上で、レディメイドな商品・労働力を必要に見合っただけで雇い入れまた解雇する使用者側でのアプローチと外部市場での商品・労働力としての市場価値を重視する労働側でのアプローチに特徴づけられた労働取引のあり方をその理解の核心に据えていることを確認している。そして、《低熟練均衡》論が問題提起した社会関係のあり方に対して大きな変化や改革が開始された時代として、1980年代以降を特徴づけている。

第2章では、80年代後半以降の業績考課給・業績管理(PM)の展開の特徴をレビューし、イギリス的経営の労働取引へのアプローチにどのような変化が生じてきたのかを考察している。そこでは、業績管理(PM)という同一のタームの下に、一方では、よりアンチ・ユニオンのではあるが人的資源管理(HRM)の開発主義的言辞からは離れていく成果主義的な〈報酬主導的統合〉と、他方では、必ずしもアンチ・ユニオンのではないがHRMの開発主義的言辞を字義通り実現しようとする〈開発主導的統合〉という、顕著に相違することとなる二つのアプローチが包括されていたことを明らかにしている。

第3章は、新たな労働管理の台頭を示す人的資源管理(HRM)への労働側の対応を調べることで、イギリス労働組合の

「新現実主義」がどのようなユニオニズムとして模索され形成されつつあるのか、言い換えれば労働側の労働取引へのアプローチにどのような変化が生じているのか、分析を行っている。この分析を通して、新たに台頭したユニオニズムである「新現実主義」は、使用者側での「HRMへの良いアプローチ」と「HRMへの悪いアプローチ」を峻別しようとしていること、人的資源の高度化を図るHRMの個人主義指向を労働組合の集合主義によって支えていこうとするものであることを明らかにしている。

第4章のテーマは、80年代以降を画することとなったサッチャー政権による国家政策の展開が、労使双方の労働取引へのアプローチにどのような影響をもたらすものであったのか、検討することに置かれている。検討素材としては、サッチャー政権の労使関係改革の当否をめぐる展開された、80年代・イギリス製造業でのいわゆる「生産性ミラクル」に関する労使関係論上の論争を取り上げている。そこでの筆者の結論は、サッチャリズムの労使関係政策の注目すべき一特質は、労使双方に対して伝統的な「取引主義的アプローチ」から「開発主義的アプローチ」へと移行するよう迫るところにあった、ということである。

そして、最後に結語では、80年以降台頭してきた企業経営側での「開発主導的統合」と労働側での「新現実主義」が新たに生み出しつつある労使関係領域は、序章で設定した企業内労使関係の「成熟化」のモデルに沿うものであることを確認し、その「新現実主義」の労使関係領域の展開は、低・HRMと低・ユニオニズムに特徴づけられる「ブラック・ホール」の領域との厳しい対抗を孕まざるをえない、と締めくくっている。

論文審査の結果の要旨

論文内容の要旨において触れたように、本論文は、現代イギリス労使関係の変容の過程に即して、企業内労使関係の「成熟化」の論理を構成しようとした研究である。それ故、本論文を評価するにあたっては、まずは、日本におけるこれまでのイギリス労使関係研究の文脈の中に本論文を位置づけることが適当であろう。

日本におけるイギリス研究の伝統においては、労使関係や労働組合のあり方に関して、先進資本主義国イギリスを手本とし、長期雇用・年功賃金・企業別組合に特殊日本的な後進性を読みとろうとする傾向が長らく支配的であった。しかし、こうした研究動向は、ドーアや小池の研究を契機に大きな転換を余儀なくされてきた。周知のように、ドーアは、イギリス＝市場志向的雇用システム、日本＝組織志向的雇用システムという定式化を行い、市場志向的雇用システムから組織志向的雇用システムへの「逆収斂」を説いた。むしろ、後発効果のみを基軸として「逆収斂」を説くことは、産業資本主義段階＝市場志向的雇用システムとクラフト・ユニオン、独占資本主義段階＝組織志向的雇用システムと企業別組合という紋切り型の歴史把握に通じる危険をなしとしない。それ故、むしろ、ドーア以降の研究段階は、こうした市場志向的雇用システムと組織志向的雇用システムという対照を生み出す、労使それぞれの組織や行動様式のあり方を具体的に究明する日・英比較研究をその中心的課題とすることになったと言えるであろう。

本論文は、日・英比較を主題としたものではないが、性格づけをすれば、こうしたドーア以降の研究視角の内に位置づけることができるであろう。しかし、本論文は、従来の研究視角をただ単になぞっているだけではない。むしろ、従来の研究視角に於いては、市場と組織のダイコトミーに置かれていたものを、労働取引の類型論を基軸に据えることで総合的に把握しようとする視角を提示している。また、ドラスティックな変化を経験してきた80年代以降のイギリス労使関係のあり方について、わが国では企業経営・労働組合・政府政策にまで目配りをした丹念な研究が、意外なほど少ないのであるが、本論文は、従来のイギリス労使関係研究の蓄積を踏まえながら、それに新たな視角や知見を付け加えようとする意欲的な労作であると評価できる。

本論文の第一の特徴は、企業内労使関係の「成熟化」を理解するための理論的装置の提示にある。筆者は、それを労働取引の類型論、労働取引における戦略的対抗のモデル、労働取引を取り囲む社会的な制度的枠組み、として提示している。従来の企業内労使関係の研究においては、個別的人事処遇の展開と参加や労使協議の深化は、別個なテーマとして論じられる傾向があった。本論文では、これらは開発主義的な「技能形成を取り込んだ労働取引」のもたらす企業内労使関係「成熟化」の二つの側面として統一的に把握される。こうした理論仮説に対しては、賛否双方の立場があるであろうが、企業内労使関係の研究が無視することのできない視点を提示していると言ってよい。

本論文の第二の貢献は、イギリス労使関係を素材に、人的資源の高度化を図る人的資源管理（HRM）の個別管理と労働組

合の集合主義という、現代の労使関係が直面する困難な問題に正面から取り組んでいることである。人的資源管理（HRM）が労使関係や労働組合に与えたインパクトが、現代の労使関係変化の核心にあることは、今日、誰も否定しえないところであろう。そのインパクトをめぐっては、多くの論争や調査も行われてきた。こうした中での支配的な見解の一つは、筆者も言うように《集合主義／代表主義》から《個人主義／統合主義》への転換という、やや陰鬱な定式である。本論文は、イギリスにおける人的資源管理の展開や労働組合側での「新現実主義」の対応を検討することを通して、《集合主義／代表主義》対《個人主義／統合主義》という対立図式は、虚偽の対立軸であると強調している。そして独自のマトリクスに従って、HRMは労働組合の集合主義によって支えられるべき性格のものであり、生み出されつつある新しい対立軸は、「新現実主義」の労使関係領域と低・HRMおよび低・ユニオニズムに特徴づけられる「ブラック・ホール」の領域との対抗にあると指摘する。「新現実主義」に対してやや好意的なこうした筆者の主張に対しては、当然、反対意見も強いことが予想されるが、現代の労使関係状況を見渡す一つの見取り図を提示するものとして評価しうる。

また、第三に、定まった定義があるようには思われぬ協調的組合主義に関して、相互に自立した経営利益と労働利益のクリアカットな表明の下での労働側の要求の〈自制〉として把握される協調的な組合主義と、経営利益と労働利益の相互依存という枠組みにそって把握される協調的組合主義という、二つの類型化を試みていることも本論文の貢献として挙げられるであろう。

以上、本論文の優れた成果について述べてきたが、本論文にも幾つかの問題点を指摘せねばならない。第一には、レディメードな商品：労働力をめぐる労働取引と内部で開発されるべき人的資源をめぐる労働取引という労働取引の類型論が、行論の展開を貫く中心的な理論的枠組みとなっているが、その「内部で開発されるべき人的資源」の技能内容が積極的な実証の対象とされていないことである。筆者は、「内部で開発されるべき人的資源」の技能形成の内容として、ショップ・フロアーの労働者が品質改善やマイナー・メンテナンス、工程の改善など非定型的な業務にまで自己の職務のフロンティアを拡大していくということを念頭に置いている。このことに不明瞭さがあるわけではない。しかし、そうであるならば、その企業内での技能形成のありようが、事例研究や既存研究のサーベイ作業を通して、章を立てて実証されるべきではなかったであろうか。また、第二に、筆者の労働取引の類型論から登場してくる労働組合は、企業内労働組合と経営利益から自立した横断的な全国組合（アウトサイド・ユニオン）の二つであるが、この全国組合（アウトサイド・ユニオン）の性格づけに曖昧さが見られることである。このアウトサイド・ユニオンの実体は何であるのか、産業別労働組合であるのか、それともクラフト・ユニオンであるのか、行論の展開からは必ずしも明快に理解することができない。筆者の言う労働取引の類型論の中に、クラフト・ユニオンから産業別組合への転換という先人のイギリス労働史研究の成果をどのように位置づけるのか、更に論点を深めることが必要であろう。

しかし、こうした理論的枠組みと実証問題に関わって指摘した二つの問題点は、今後、筆者の研究によって答えられるべき論点を挙げたものに過ぎず、労働取引を中心概念として、イギリス労使関係の変容の過程を論じきった本研究の価値をいささかでも損なうものではない。

よって、本論文は、博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。

なお、平成12年1月31日、論文内容とそれに関連した諮問を行った結果、合格と認めた。