

經濟論叢

第 160 卷 第 5・6 号

ケインズとボンド残高 (2)	岩 本 武 和	1
中国のマネーサプライコントロールの改革	于 永 達	28
現代イギリス労資関係の 転換についての一考察 (1)	上 田 眞 士	46
中国中央集権的計画経済体制の形成と 第一次五カ年計画 (2)	李 軍 鋒	61
「新装花王石鹼」のブランド戦略 (1)	齊 木 乃 里 子	83
ポーター仮設をめぐる論争に関する 考察と実証分析	浜 本 光 紹	102
チーム生産と日本企業のシステム	崔 康 植	121

学 会 記 事

經濟論叢 第159卷・第160卷 総目録

平成 9 年 11・12 月

京 都 大 学 經 済 學 會

現代イギリス労資関係の転換についての一考察(1)

—— 職場労使関係の変化と労資関係 ——

上 田 眞 士

I イギリスでの論争の整理と本論の課題、仮説

現代イギリス労使関係の変容，とりわけ80年代以降のドラスティックな変容をめぐっては，既に数多くの分析や調査が行われている。唯一組合協定や非ストライキ条項の締結，新人事管理の胎動としてのシングル・ステータス化など新たな現象が日系企業の進出と結びついて注目を浴びる一方で，その変化の規模・内容に関わって多くの論争が行われてきた。Beardwell [1992] は，これらの論争に対して示唆的な整理を行うとともに，労使関係の変化の意味をめぐる重要な提起を行っている。ここでは，まず，貴重な事実発見を通してイギリスでの論争展開の基軸となった二つの調査研究の事実発見と論点を紹介し，次いで Beardwell [1992] の言う論争の二つの理論的フォーマットの内容に言及し，そして，労使関係変化の意味をめぐって彼が提起した理解の枠組みを提示する。目的は，本論の課題，仮説を設定することである。

1. 二つの調査研究・二つの理論的フォーマット・Beardwell の提起

基軸となった二つの調査研究とは，一つは William Brown の *The Changing Contours of British Industrial Relations*（以下，Brown ed. [1981]）であり，いま一つは Neil Millward を中心に1980，84，90年と三次にわたって大規模に組織された職場労使関係調査の調査報告，とりわけその「第三次報告書」(*Workplace Industrial Relations in Transition*, 以下 Millward et al. [1992])

である。

Brown ed. [1981] は製造業における団体交渉構造の変貌というテーマを基本視点に据えたものであるが、その事実発見と論点は以下の三点に集約できる。第一には、団体交渉構造の変貌をイギリス労使関係に伝統的な複数雇主協定の衰退と単一雇主協定への移行として特徴づけたことである。第二に、経営側での労使関係管理の専門化・職業化の趨勢と労働組合側でのショップ・スチュワード組織の公式化の傾向を見出し、企業内労使関係の成熟化を団体交渉構造の変動と関連させて捉えていることである。そして第三に、これら70年代イギリス労使関係の変容をドノヴァン委員会の改革方策の実践のプロセスとして理解していることである¹⁾。

Brown ed. [1981] が70年代労使関係変化を産業別全国協約の衰退と団体交渉の企業内化の問題として把握しているのに対して、Millward et al. [1992] は、三つの時点の調査の時系列分析を通して80年代後半における変化が如何に大きなものであったかを強調している。結論は4点にわたって整理されているが、その中心的なポイントは、「1980年代には雇用関係に主要な変化が見られたが、最も重要なものは労働組合による《労働者代表》と団体交渉のカバーする範囲の衰退である」ということである²⁾。Millward et al. [1992] は、伝統的な労使関係制度は全体としてのイギリス経済を特徴づけているとはもはや言えないと結論づけているのである。

以上の二つの代表的な調査研究の提示する事実発見・論点が基軸となってイギリスでの労使関係変化をめぐる論争は推移していったと言えるのであるが、

- 1) W. Brown, ed., *The Changing Contours of British Industrial Relations*, Basil Blackwell, 1981, pp. 118-121. なお、ショップ・スチュワード組織の公式化の具体的内容としては、大規模事業所における複雑なショップ・スチュワード組織の形成とそれに対する強い手続き上の承認、クロズド・ショップ協定、チェック・オフによる賃金からの組合費の控除等が指摘されている。
- 2) N. Millward, et al., *Workplace Industrial Relations in Transition*, Dartmouth Publishing Ltd., 1992, p. 350. 他の三つの結論は、②労働組合による労働者代表と団体交渉が存続している職場では変化は驚くほど少ないこと、③労働組合による労働者代表にとって代わる従業員代表の新しいパターンは出現していないこと、④労使関係変化のパターンに重要な影響を及ぼしているものは経済の主要な構造変化であること、の三点である。

Beardwell [1992] は80年代におけるイギリスでの論争の経過を整理して、論争には二つの理論的フォーマットがあったと定式化している。制度主義的なフォーマットと、今一つは従業員利益表出形式や経営戦略の変化に着目するフォーマットである³⁾。Beardwell [1992] によれば、第一の制度主義的なフォーマットに属する見解は、団体交渉をより効率的に機能させようとする試みとして80年代の状況を理解しようとするものであり、労働組合的賃金交渉システムやジョブ・コントロールといった団体交渉構造に関わる「硬直性」を緩和しようとする交渉機構改革や人事管理制度改革に注目するものである。要するにこのフォーマットに属する見解では、関心は制度・機構の変化・改定に集中しているのであり、新労使関係は労使関係制度改革の過程の結果であると理解される。第二のフォーマットに属する見解の説明枠組みは、制度論的枠組みではなく、従業員利益表出形式や経営戦略の変化を論じるものであり、労使関係課題をめぐる哲学的変化を重視するものである。このアプローチでは、ノン・ユニオニズムや個人主義の台頭、人的資源管理の登場が注目され、それらはイギリス労使関係制度の多元主義的伝統への対案モデルであると理解される。集团的労使関係にもたらされた根本的な変化はまだ始まったばかりであり、今なお進行中であると考えられている⁴⁾。

この二つの理論的フォーマットをツールとした論争の整理を踏まえて、Beardwell [1992] が導き出した労使関係変化の意味をめぐる仮説的主張は、従業員利益表出形式や経営戦略における《集団主義／代表主義》(collectivist/representative ethic) から《個人主義／統合主義》(individualist/incorporationist ethic) への転換である⁵⁾。やや敷衍していえば、Beardwell [1992] は、従業員利益の表出形式や経営戦略など労使双方の労使関係へのア

3) I. Beardwell, "The New Industrial Relations? A Review of the Debate", *Human Resource Management Journal*, vol. 2, no. 2, 1992, p. 1. 尚、Beardwell による論争の整理については、既に小笠原 (1995) にも紹介がある (小笠原浩一「『新自由主義』労使関係の原像」, 木鐸社, 1995年, 244-246ページ)。

4) I. Beardwell, *op. cit.*, pp. 1-2.

5) *ibid.*, p. 6.

アプローチを制度・構造の背後にあってこれを支えるものとして捉え、その変化に着目しようとしているのである。第一の制度主義的なフォーマットは、団体交渉制度改革という伝統的な関心事に捕らわれたフォーマットであり、《集団主義／代表主義》という労使双方における旧いアプローチを引きずるものであるのに対し、第二のフォーマットは、《個人主義／統合主義》という労使双方における売り出し中の新しいアプローチを表示しているというのである。

2. 本論の課題と仮説

筆者の課題は、《集団主義／代表主義》から《個人主義／統合主義》への転換という、Beardwell [1992] の提示した図式に代わる理解の枠組みを試論的に構想することである。

仮説の第一は、80年代を分岐とする現代イギリス労資関係の変容の過程は、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という従来の労資関係タイプからの変容の過程であり、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」(productivity alliances)⁹⁾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を新たに生み出しつつあるということである。

仮説の第二は、新たに生まれつつあるこの労資関係タイプの下での職場労使関係では、労使関係における個人主義と集団主義は互いに排除しあうというよ

6) Bonnett [1985], ストリーク [1984] は、不況へのひとつの反応としての労使双方におけるセクショナリズムの勃興が、個別企業レベルにおける協調的同盟への労使の統合を生み出すことを指摘している。彼らによれば、この労使の協調的同盟は、個別企業の「柔軟性」を回復させようとする使用者側と、自発的に労働のフレキシビリティを受容する「協調的生産主義」の労働者側との協調的同盟である。Bonnett [1985], ストリーク [1984] は、これを「生産性同盟」(productivity alliances) と規定している (K. Bonnett, "Corporatism and Thatcherism: is there life after death?", in A. Cawson, ed., *Organized Interests and the State*, SAGE Publications Ltd., 1985, pp. 100-104. 及び W. ストリーク, 「ネオコーポラティズムの労使関係と経済危機」, J. H. Goldthorpe, ed., *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, 1984, 稲上毅訳, 「収斂の終焉」, 有信堂, 1987年, 252-254ページ)。

以下、「生産性同盟」は、労使が労働過程での生産性向上に向けた相互コミットメントを基軸に社会的に結合する枠組みとして、「団体交渉」は、労使が労働市場過程で労働力商品の売手と買手として社会的に結合する枠組みとして、本論のキー・タームとなる。

りもむしろ並列・共存するということである。

本論では、先ず労働政策の主体＝資本主義国家と現場の労使関係との関連を中心論点に労資関係の構造的枠組みを暫定的な認識装置として提示し、次にこれに基づいて80年代を分岐とする現代イギリス労資関係変化の歴史過程の中に大きく二つの労資関係モデルを見出しうることを示し、この第一の仮説の検証を行うことを課題とする⁷⁾。

ここで、第一の仮説の意味するところを若干敷衍するとともに、その限定或いは留保について述べておこう。80年代を分岐とする現代イギリス労資関係変容の歴史過程においては、互いに関連した二つの動きを見出すことができる。一方での、国家の労働政策における労働組合統合から排除への転換であり、他方で、団体交渉という枠組みから労使の「生産性同盟」という枠組みへの職場労使関係の編成のあり方の変化である。まず、国家の労働政策における労働組合統合から排除への転換という規定が意味することは二点である。一つには、イギリス戦後体制の第一義的前提であった体制による完全雇用の維持責任は、失業問題を内部的に処理する機構を持たない労働組合を体制内部に統合するものであったということである⁸⁾。また、一つには、80年代以降の完全雇用の維持責任の放棄は、国家の労働政策における労働組合統合から排除への鋭い転換を表示しているということである。次に、職場労使関係の編成のあり方の変化に関わる規定が意味することも二点である。一つには、従来のイギリス職場労使関係においては、労使は専ら労働力商品の売手と買手との間の労働市場過程での団体交渉という枠組みを通して社会的に結合していたのであり、そこでは労働市場過程での労使関係の「ルール」(a rate for the job)が労働過程での労使関係の「ルール」(制限的な労働慣行)のあり方を規定していたというこ

7) 本論での作業は、職場労使関係における集団主義と個人主義の問題を考察する第二の仮説の検証作業の準備作業でもある。第二の仮説の検証については、具体的な職場労使関係を事例に稿を新たにして行う予定である。

8) 栗田健、「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、1978年、177-180ページ。

とである。Beardwell [1992] のタームに従えば、ここにおいては労使双方の労使関係へのアプローチは《代表主義》である。また、一つには、生み出されつつある新たな職場労使関係のもとでは、労使は生産性向上に向けた労働過程での労使相互のコミットメントすなわち「生産性同盟」という枠組みを通して社会的に結合しているものであり、そこでは労働過程での労使関係の「ルール」(柔軟な労働慣行)が労働市場過程での賃金や雇用のあり方を規定しているということである。ここにおいては、経営側の管理権限を受容し作業組織の内的フレキシビリティ保持に備えることが、労働者側にとって雇用機会、付加給付、賃金水準の改善を図っていく上でのメリットとなるのであり⁹⁾、労使関係当事者のアプローチは「彼らの企業」の経済的成功に向けた《統合主義》となる。

それ故に、この第一の仮説は、上述した歴史過程に見出しうる二つの変化、国家の労働政策における転換と職場労使関係の編成のあり方の変化が、従来の労資関係タイプから生み出されつつある新しい労資関係タイプへの転換の過程として再構成されうるということを主張するものである。すなわち、Beardwell [1992] の規定に関連づけて言うならば、労働組合を体制内部に統合したマクロの労働政策が職場労使関係の《代表主義》を保証するマクロ基軸の労資関係から、ミクロの職場労使関係の《統合主義》が労働組合排除への労働政策の転換を支持強化するミクロ基軸の労資関係への転換である。

次に、仮説に対する限定あるいは留保についてである。Beardwell [1992] も指摘するように集团的労使関係への変化はまだ始まったばかりであり、今なお進行中である。本論の仮説も、上述した新たな「生産性同盟」を基底とした職場労使関係がイギリスに於いて既に支配的となったということを主張しようというものではない。一方では、Batstone [1988] に代表されるように、変化論が特定の事例に依拠しているということを理由に、イギリス労使関係の非変化を強調する主張も根強い¹⁰⁾。しかし、こうした主張の弱点は、変化を示す事

9) K. Bonnett, *op. cit.*, p. 101 及び W. ストリーク, 前掲論文, 264 ページ。

10) E. Batstone, *The Reform of Workplace Industrial Relations*, Clarendon Press, 1988, esp. chap.

例がどの程度になれば変化しと言えるのか、産業・企業規模等に応じて多様なタイプが混在し多様な動きが交錯する現場の労使関係の中でどこに基準をおいて変化・非変化を判断するのか、恣意的ではない合理的基準を示しえないことにある。国家の労働政策における労働組合統合から排除への転換に照応した、新たなタイプの職場労使関係が生み出されつつあるという事実をこそ重視すべきであり、この双方の動きがイギリスにおける労資関係の転換を示唆しているというのが本論の仮説の立場である。最後に、本論では、職場労使関係の記述については製造業・マニュアル労働者に関わる労使関係が念頭に置かれていることを付け加えておく。此処こそ、これまでのイギリス労働組合主義の拠点であったからであり、厳しい経済・政治環境の中で最も強く変化を強いられるところだからである。

II 労資関係の構造的枠組み・方法論的検討

本節の課題は、以降の行論に必要な労資関係の構造的枠組みを方法論的に提示することである。その際、労働政策の主体＝資本主義国家と現場の労使関係との関連が中心論点となる。中心的な検討素材としては、中西洋氏の「労働政策論」を取り上げる。

1. 中西「労働政策論」における現場労使関係と資本主義国家

中西氏の「労働政策論」の骨格となるロジックを端的に特徴づけるとすれば、それは労働力商品化の矛盾から、資本の被る労働力商品使用価値実現の不可避的制約を媒介にして、労働力商品市場維持・創出政策の主体としての資本主義国家を導出することにある。しかし、現場の労使関係と資本主義国家との関連の示唆を得るためにいまだ少し仔細に検討すると、それは二段の論理的手続をもって行われている。

論理的手続の第一段は、資本・賃労働関係の矛盾的なあり方から労働市場過程と労働過程とにまたがる現場労使関係の不安定性・対抗の契機を論じること

である。まず、中西氏は、労働力商品の販売過程である労働市場過程を「労働者」にとって肉体的には不可分離な「労働力」が「労働者」から社会的に分離される過程と捉え、その労働力商品の消費過程である生産・労働過程を本来的には不可分離な「労働者」と「労働力」が対立させられる過程であると捉える¹¹⁾。ここから、氏は、資本の運動の核心＝価値生産・価値増殖の過程はその運動の動機において全く異質な性格の賃労働を根拠として行われざるをえず、資本による労働力商品の使用価値実現が不可避免的に制約されざるをえないことを明らかにする¹²⁾。資本の生産過程（労働過程）における労働力商品の使用価値実現の本質的な不確定性が帰結するところは、「資本がどれ程の質量をもつ“生きた労働”を支出させうるかというその点は、労働市場と生産現場における労資の葛藤のうちに、はじめて現実化する」ということに他ならない¹³⁾。資本・賃労働関係の矛盾的なあり方は、労働力商品取引をめぐって労働市場過程と労働過程とにまたがる現場労使関係の不安定性・対抗の契機を生み出し、労働市場過程における労使関係と労働過程における労使関係の分節と連関を生み出すとされるのである。

論理的手続の第二段は、労働市場過程と労働過程とにまたがる現場労使関係の不安定性・対抗の契機を根拠として、資本蓄積の確保を機能的要件とする労働政策の主体としての資本主義国家の必然性を論じることである¹⁴⁾。氏によれば、一方で、資本主義の基礎構造である労働力商品取引は本質的に労使関係論的な不確定的性格を免れず、力と力がことを決するという意味でアナーキーな性格を有するのであるが、また一方で、資本・賃労働関係の統一としての資本の全運動はそのような労使関係論的な「主体と客体の無媒介的互換性」を許容するものではないとされる¹⁵⁾。ここから、資本蓄積の確保を機能的要件とする

11) 中西洋、『日本における「社会政策」・「労働問題」研究——現代資本主義国家と労資関係——』、東京大学出版会、1979年、161ページ。

12) 同上書、154-156ページ、160-162ページ。なお、資本の運動の動機が $G-W-G'$ によって表示されるとすれば、賃労働の運動の動機は $A-G-W$ によって表示される。

13) 同上書、164ページ。

14) 同上書、187-189ページ。

資本主義国家の労働政策が労働力商品市場創出・維持政策としてその存在を要請されることとなり、「従って主体は常に資本家（経営者）であり、客体は常に労働者」であることが確認されることとなるのである¹⁵⁾。

本論にとって、以上の中西氏の「労働政策論」が持つ積極的意味は、労資関係研究の領域を資本主義国家の労働政策、労働市場過程をめぐる労使関係、労働過程をめぐる労使関係の三つに概念的に分節しその相互の連関と位置関係を明らかにすることを通して、労資関係の構造的枠組みを示唆していることである。資本主義国家の労働政策が、労働力商品取引の特殊性に根拠をもつ現場の労使関係の不安定性・対抗の契機に対してとりあえずは一定の秩序を与えずにはおかないものとして、そしてそれ故に現場の労使関係の不安定性・対抗の契機をその理念と機構の中に映し出さずにはおかないものとして、その位置を確定されていることが重視されねばならない¹⁶⁾。

2. 中西「労働政策論」の難点と戦略的アプローチ

中西氏の「労働政策論」の本論にとっての積極的意味が、資本主義国家の労働政策と現場の労使関係の位置関係を明らかにすることを通して労資関係の構造的枠組みを示唆していることにあるとすれば、その最大の難点も氏の言う「資本主義国家の労働政策」に関わる。

まず、中西氏の「労働政策論」に直接切り込む批判として、高橋克嘉〔1984〕がある。高橋氏は、中西氏の言う「労働政策の主体＝資本主義国家」は「資本－賃労働関係の現実的展開にあわせて、労働力商品の創出・維持のために登場し、自らの機構を整備しつつ展開する、資本にとってまことに好都合

15) 同上書、477ページ及び191ページ。

16) 同上書、191ページ。

17) 石田光男、「社会政策学と産業関係学——労働問題研究の方法をめぐる」、中條毅編『産業関係学研究』、中央経済社、1992年、60ページ。中西氏の「政策論的方法」に対する的確な解説がみられるが、この文献の意義は決してそれにとどまるものではない。労使の対抗関係が「ルール」に凝縮して表現される世界として現場の労使関係を位置づけ、いわばミクロ的な「労働政策論」の世界としてよりクローズアップする必要を説いている点で、示唆に富むものとなっている。

な機能主義的階級国家」として想定されていると批判する¹⁸⁾。その上で高橋氏は、マルクスのⅠ資本、Ⅱ土地所有、Ⅲ賃労働、Ⅳ国家、Ⅴ外国貿易、Ⅵ世界市場という経済学批判体系プランの展開序列を踏まえて、積極的な自己の資本主義国家理解を以下の如く対置される。一つには、国家は資本家階級の単なる道具にとどまるものではなく、三階級定立の後に市民社会の総括として構想されるべきものであるということであり、また一つには、国家は市民社会における支配階級たる資本家階級が自らの階級利害に法、または国民的利益といった普遍的表現をあたえ、市民社会を総括しつつその支配を貫徹する政治形態であるということである。ここで確認できる中西氏の「労働政策論」の難点の核心は、労働政策の主体＝資本主義国家が専ら資本蓄積の確保をその機能的要件とするものとして導出されており、観念的で抽象的な「国家＝総資本」という大河内氏理解から自由となっていないということである¹⁹⁾。

次に中西氏の「労働政策論」に関わって、間接的ながらその難点を鋭く射抜く所論に、J. H. ゴールドソープの社会的行為論の視点からのマルクス主義批判がある。ゴールドソープの提出する論点は、第一に、マルクス主義は経済社会システムの機能的要件・必要から分析を出発させ、社会制度・社会構造の性格を経済社会システムの機能的必要に対する反応という観点から説明するものであるという批判である。そして、第二に、政治経済の制度・構造は個人や集合体など個々の行為者が自らの戦略的考察に基づいてそれぞれの目的を追求してきたことの結果として説明されねばならない、との見解を提示する²⁰⁾。このゴールドソープの提出する論点は、中西氏の「労働政策論」の方法に何が欠けているかを照射している。中西氏にあっては、資本主義国家の労働政策が、現場の労使関係における対抗関係に根拠を持つものとして設定されながらも観念

18) 高橋克嘉、「イギリス労働組合主義の研究」、日本評論社、1984年、300ページ。

19) 同上書、300-301ページ。

20) J. H. ゴールドソープ、「日本語版への序文」、(J. H. Goldthorpe, ed., *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, 1984), 稲上毅訳、「収斂の終焉」、有信堂、1987年、6-7ページ。

的な「国家＝総資本」の枠内に囲い込まれており、現場労使関係展開の社会的・制度的基盤をめぐる《当事者》の戦略的アプローチに対して閉ざされてしまっているのである²¹⁾。

中西氏の「労働政策論」に対する高橋氏のプラン国家論からの批判やゴールドソープの社会的行為論の視点からのマルクス主義批判が本論の方法論的検討にもたらす積極的貢献は、以下の通りに集約できる。まず、第一に、労働政策の主体＝資本主義国家は、抽象的かつ観念的な「総資本」として設定されるべきではなく、《当事者》の戦略的アプローチに開かれた「戦略的土俵」として設定されねばならないということである²²⁾。そして、第二に、資本主義国家の労働政策は、《当事者》の戦略的アプローチの「形態を規定された凝縮」²³⁾として、現場労使関係の世界の社会的・制度的基盤を設定するものであり、使用者側・労働側の帰属利益をも定義するということである。資本主義国家を「戦略的土俵」とする労働政策は、労使関係論のタームで言えば、《当事者》である《労》《資》の対抗が凝縮するいわばマクロの「ルール」に他ならない。

21) ここで言う《当事者》は、現場労使関係における当事者である労使とは当然のことながら異なる。具体的には、政党と使用者団体、労働組合等とのブロックが問題となろう。

22) こうした観点からのマルクス主義国家論の精緻化の試みとしては、これまでの国家論における「資本－理論アプローチ」「階級－理論アプローチ」の二分論を架構するものとしてのジェソップ国家論＝「戦略－理論アプローチ」がある。ジェソップによれば、「資本－理論アプローチ」は、資本の共通の要請に反応した介別的な政治制度（＝「一つの観念的総資本家」）としての国家を想定するものであるが、国家の性格を資本主義的生産様式の性格から導出しようとする中で経済還元主義的な幻想に陥っていることをその難点とする。また、「階級－理論アプローチ」は、社会・経済闘争の具体的様式に焦点を据え社会関係の凝集としての国家を想定するものであるが、国家の「内実」を重視するあまりその「形態」である資本主義的形態を無視してしまうことをその難点とする。「戦略－理論アプローチ」は、こうした「資本－理論アプローチ」「階級－理論アプローチ」の二分論を止揚するものとして位置づけられている。ジェソップによれば、「戦略－理論アプローチ」の観点からは、「資本－理論アプローチ」の想定する抽象的な「観念的総資本家としての国家」は「競争的な蓄積戦略」ないし「蓄積レジーム」の点で検討されることとなる。また、階級闘争の場としての国家は「競争的なヘゲモニー的企図」と「同盟戦略」の点から検討されることとなる（B. Jessop, *State Theory: Putting the Capitalist States in their Place*, Polity Press, 1990、中谷義和訳『国家理論』、お茶の水書房、1994年、379-380ページ）。

23) 同上書、373-378ページ、391-396ページ。ジェソップによれば、「国家の資本主義的類型という形態」は、国家に於いて、また国家を媒介として行動する社会的諸勢力の過去の諸戦略と諸闘争の形態という点から理解されうるのである。

3. 労資関係の構造的枠組み

第一に、現場の労使関係の世界は、労働市場過程、労働過程にまたがる労使の対抗がジョブをめぐる「ルール」に凝縮するミクロの「ルール」の世界である。

第二に、労働政策の主体＝資本主義国家は、《当事者》の戦略的アプローチに開かれた「戦略的上俵」であり、《当事者》の対抗が現場労使関係展開の社会的・制度的基盤をめぐる「ルール」である労働政策に凝縮する、マクロの「ルール」の世界である。

第三に、労資関係は、現場の労使関係の世界とマクロの「ルール」の世界とによって構成され、ジョブをめぐる労働市場過程、労働過程の「ルール」とマクロの「ルール」である労働政策によって表示される。

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

本節の課題は、第二節で提示した暫定的な認識装置に基づいて、現代イギリス労資関係変容の歴史過程の中に、団体交渉という枠組みを現場労使関係の基底とするマクロ基軸の労資関係から労使の「生産性同盟」という枠組みを現場労使関係の基底とするミクロ基軸の労資関係へという労資関係の転換を見出すことであり、それぞれの構造を理論的に再構成し転換の内的ロジックを追うことである。

歴史過程の中に二つの労資関係タイプを見出すために最初に問われる問題は、その労資関係タイプが見出される歴史空間をどう設定するかということであり、とりわけその歴史空間の始点をどう設定するかということである。資本主義国家の労働政策と現場労使関係の編成のあり方から労資関係の構造的枠組みを構想する方法論的立場から、本論は、ケインズ主義的な完全雇用政策＝体制による完全雇用の維持責任が戦後改革期における産業国有化によってかわった戦後合意の確立時点を歴史空間の始点として設定する。

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

体制による完全雇用の維持責任という労働政策は、一面では、労働組合に労働力の商品性を保証するものであり、一面では、労働者管理的な取引的組合主義からの離脱や産業国有化の進展を回避するという意図を組み込むものであった。それは、「資本主義を機能させること」に土台を置くものであったのであり、社会民主主義的な合意というよりもむしろハイブリッド的な性格を有していた²⁴⁾。従って、この労働政策は、国民経済の場への労働組合統合というマクロの「ルール」を表示するものであったのであり、労働市場過程での団体交渉という枠組みを通して労使が結合するという、現場労使関係に対する《代表主義》のアプローチの社会的基盤を形成するものであったのである。

(1) 現場労使関係の世界におけるジョブをめぐる「ルール」

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通して社会的に結合するという《代表主義》のアプローチの下での現場労使関係の構造的特徴は、ジョブをめぐる労働市場過程での「ルール」が労働過程での「ルール」を規定するということであった。

労働市場過程での団体交渉という枠組みを通して労使が社会的に結合していたということは、労働力商品が個人別には取り引きされず専ら集団的に取り引きされていたことを意味する。一方では、基本賃率は、労働力商品の銘柄に応じた仕事別・熟練度別賃率であったのであり、Aという労働力銘柄が団体交渉で一旦Xポンドと設定されればA₁もA₂もA_nも労働力銘柄Aに属する限り、その賃率は全てXポンドであった²⁵⁾。また一方では、各種出来高給も、集団と

24) B. Jessop, K. Bonnett, S. Bromley, T. Ling, "Authoritarian Populism, Two Nations, and Thatcherism", *New Left Review*, No. 147, 1984, p. 39.

25) 石田光男, 「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, 1996年, 223-225ページ。ジョブをめぐる「ルール」のあり方については、この石田氏の所論に多くを負っている。なお、本論の行論からも明らかなように、労働力商品の集団的取引が問題なのであって、a rate for the jobの「ルール」は産業別全国統一交渉の支配と結びつけられるべきではない。Brownによれば、産業別全国統一交渉が衰退し、マニュアル労働者の2/3に関しては単一雇主協定が賃金交渉の第一義的な基礎となつてノ

して受け取る賃金収入全体を最大化しようと追求する労働者集団内部の自治的
 取り決めによって本来の能率刺激の役割を喪失し、その基準・改定方式をめぐる
 単なる職場賃金交渉の機会に転化されていた²⁶⁾。従って、労働市場過程では
 「一つの職務(労働力銘柄)」に「一つの賃率(価格)」が対応していたのであ
 り、a rate for the job が労働市場過程における労使関係の「ルール」であった。

労働市場過程での「ルール」が a rate for the job であるということは、労働
 過程ではワンマン(one man)にはワンジョブ(one job)が対応するとい
 うことである²⁷⁾。この「ワンマン・ワンジョブ体系」の下では、一方では、課
 業を設定することを通して労働過程における統制を確保しようとする経営規制
 は、各人の工夫の余地を残さぬようにジョブを細分化するとともに、品質管
 理・保全などの支援職能を特化させる、作業組織の追求をその内容とすること
 となる。また、一方では、労働者各人は、ジョブ・ホルダーとして「自らの作
 業範囲には他者の介入を許さないと同時に、自らの作業範囲に属さないことは
 手を出さない」というジョブ・コントロール(職務支配)を強めることとな
 る²⁸⁾。従って、労働過程でのジョブをめぐる「ルール」は、こうした経営規制
 と労働者側のジョブ・コントロールの生み出す作業範囲の弾力性の著しい制約
 と制限的な労働慣行であったと言えるが、このジョブをめぐる「ルール」であ
 る制限的な労働慣行は労働市場過程での a rate for the job の「ルール」に規
 定されるものであったのである。

現場労使関係におけるジョブをめぐる「ルール」のこうしたあり方が意味す

いた1970年代において、集团的取引のカバリッジは「平和時のピーク」に達していた(W. Brown, "The Contraction of Collective Bargaining in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 31, no. 2, June 1993, pp. 192-194)。

26) 戸塚秀夫,『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,1982年,111-112ページ及び石田光男,前掲論文「内部労働市場論の再構成」,224ページ。

27) 「ワンマン・ワンジョブ体系」については,BSC(イギリス鉄鋼公社)の職場労使関係を詳細に調査した菊池光造,「新設工場の操業と労使関係」,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,1988年,112-113ページを参照。

28) 同上,113ページ。

29) 自由主義的多元主義者の「労使紛争の制度化」のロジックについては,E. Batstone, *Working Order*, Basil Blackwell, 1984, pp. 8-11, p. 300. を参照。

ることは、相克する利害の間には正和的な和解の余地があるので合同規制の機構を通して労使紛争は制度化しようという、自由主義的多元主義者の想定する「労使紛争の制度化」のロジックが、自足的には成立しえないということである³⁰⁾。相克する利害の間の正和的な和解のポイントとなる労働過程での労使関係の安定が、使用者側の経営権への固執と労働組合側のジョブ・コントロール（職務支配）の衝突によって確保され得ないからである³⁰⁾。

（以下、次稿）

30) K. Sisson and W. Brown, "Industrial Relations in the Private Sector: Donovan Re-Visited", in G. S. Bain, ed., *Industrial Relations in Britain*, Basil Blackwell, 1983, pp. 151-153. ここでの Sisson & Brown の見解のポイントは、①使用者側と労働側が自らの見解を他者に課そうとする片務的規制の双方的追求を交渉の「ペーシック・モデル」という概念で把握していること、②こうした交渉の「ペーシック・モデル」は労働過程をめぐって最も鮮明となると指摘していること、③「制度化」の起源を「このアナキーと不確実性を除去するため」の経営と政府の試みに求めていること、の三点である。