

第12章 労働研究の方法的視座

1. はじめに

1.1 社会の総体的認識

次のような簡単な思考実験を試みよう。今仮に誰か篤志家がお金をいくらでも出すからどうか現代社会がこういうものだとして描いてほしい、と頼まれたらどうすべきであろうか。頼まれた方はとまどって、篤志家に「課題が漠然としているのもっと具体的に課題を絞ってほしい」と言うかもしれない。だが、篤志家は「私はこの社会がどのようなものかをわかりたいだけで具体的な課題があるわけではない」と答えたとする。人によってはアンケート調査を試みる人もいよう。各種のアンケート調査を丹念にひもとく人もあろう。白書を読む人もいれば、新聞に当たる人もいるだろう。だが所詮、それは正解のない解を求めて延々と解き続けなくてはならない徒労が予定されているだけである。この思考実験で重要なことは、この徒労をどこでやめるかが唯一の実際的问题で、おそらく自分が「これで大体わかった」と得心したところでやめるにしくはないということであり、この労多き作業に不可欠なものは、実は必ずしもお金ではなくて、社会を総体的に描くにあたっての方法であるということに気付くはずである。社会科学の難しさも楽しさもひとえにこの方法の探求の難しさと楽しさにあると言い換えてもよい。

実は社会科学の領域における古典と称されてきた作品は、上の篤志家の心をもって、つまり、個人的打算から学ぶという態度をみじんも持ち合わせず、個人的で特殊な課題から離れて、私たちが生きてきたこの世の中についての過去と現在と未来についてその成り立ちや仕組みを総体的に認識しよう

として構築された、その人なりの「得心」の遺産とみることができる。教養主義というありようが学生の日常生活にとって無縁になって既に久しい昨今、個人的打算を離れてこの世を認識しようなどというのは時代錯誤も甚だしいに違いないけれど、善き意味での教養主義から出発するのでなければ、社会科学は果てしもなく実学に傾斜するにとどまらず、否、実学への傾斜は経験科学として健全な証拠であるけれど、その傾斜は健全な実学に踏みとどまらずにマニュアル化＝対処術への途をいやおうもなく滑落する勾配をもっている。このことを私たちはここ四半世紀の間にどれほど痛々しく体験してきたことか。

優れた先人達の遺産の鑑賞をする労を省いて、私の「得心」の仕方を恥ずかしさを忍んでここに示したい。まず、第一に、多少とも社会や経済を勉強すれば、次のことが確認される。一つには市場というものがある、そこでは商品が価格というサインによってその需要量と供給量が決定される仕組みがあるということ、もう一つは、そうした市場での価格と需要量のサインを手掛かりに商品を生産する企業という当事者、市場から商品を購入し消費する家計という当事者、公共的財やサービスを租税の徴収によって提供する政府という当事者とがあるということ、これである。ここで、政府部門を置いて問わないとしても、企業と家計とは労働市場と消費財市場によって労働サービスと消費財とが交換されて関係付けられている。平たく言えば、家計は賃金収入によって規定され、市場から商品を購入して生計を維持している。しかし、この賃金収入がやっかいで労働市場の需給で決定されているとは直感できないし、また実際にも、賃金が市場で決定されるというのは問題の限られた一側面に過ぎない。

A という企業の課長の賃金は、そのポストをその都度新聞広告等で募集しているのであれば、その賃金は市場的決定によっていると言ってさして不都合はないが、常識的には企業内部から補充し、その賃金は社内の賃金規定に則っている。しからば、その賃金規定は何らかの市場的決定の結果であろうか。そうとも言えるし、そうでないとも言える。現行の賃金規定の賃金額は年々の金額改定の結果であり、その改定幅はベースアップ率が市況をなにかしらか反映している限りにおいて市場的性格を持つ。しかし、それとて、

幾重にも市場的ならざる要因がからまっている。何よりも賃金の原資の増分がながしかの市場的性格を持ったとしても、その原資を個々の仕事や人へ具体的にどのように配分するかは組織内部の原理によっていると考えるほかない。課長の外部労働市場がないからである。

ということは個々の賃金が組織的な原理に大いに依存して決定され、そうした賃金が一般商品の原価を構成するということになると、現代社会の仕組みは表層は市場によって覆われているけれど、その土壌には組織の原理が堆積しており、その土壌の性格によって市場に表現される成果の程も異なってくるという見方がむしろ自然のように思われる。そのように見通してみると、組織の原理を知る簡便な手掛かりをつかむことが、「得心」への手がかりを供するものであると考えた。そのためには労働というサービスに着目し、その価格決定に執着してその仕組みを明らかにすることが、実は日本の、あるいはアメリカの社会の像を描く重要なきっかけになるのではないかとこの着想にたどり着いたのである。

1.2 社会思想

しかし、それは全く私の個人的な着想というわけでもない。社会思想の方面では経済学のようなせせこましい議論ではとうてい社会を総体的に認識することはできないという自覚がこの分野にはあるのだろう、このため、まことにおおらかに事柄の真実を言い当ててしまっている。西部邁『人間論』に次のような記述がみられる。「労働力の使われ方をめぐって、組織というかならずしも契約観念に馴染まない要因が浮かび上がってくる。……労働条件は企業組織に労働者がどうかかわるかということであり、それは一般に長期にわたるしかも不確実なかわりなので、明示的な契約にはなりえない部分を多く含むのである。つまり、労働力は企業組織における（ある程度の）固定した要素となるのであり、その固定要素は企業の外部にある市場から企業組織という名のいわば半透膜によって隔てられ、そこで集団的な人間関係が展開されるのである。組織は人間の関係であり、人間関係は言語の関係である。……すると、組織のハイアラキーが生まれ、その位階制のなかにおける人々の行動は個人主義的には説明されえないような集団主義的なグラマーに

よって統御されることになる。」(pp. 83-84) 経済活動にとって組織は必然であるから、「いずれにせよ、経済活動は横軸としての市場の競争と縦軸としての組織的規制、という二次元の空間のなかで営まれる。」(西部 [2000] p. 490) まことに簡潔で適切な説明ではないか。おそらく研究の課題はこの概括的な真理をいかにオペレーショナルに、つまり、調査項目にまで具体化し得るように分節化できるかにある。

上述の概括的な真理は世の中を虚心に観ればあたりまえのことであるが、恐るべきは経済学のイデオロギーである。「経済学では、経済のすべてがあたかも横軸の市場的競争だけで成り立つし成り立つべきだ、という見方が普及しているので、しばしば縦軸の組織的規制の現実が不当であるかのようにいわれている。」(同上)「集団主義的なグラマー」なり「組織的規制」の存在を「不当」とせず、それらを読み解く視野を確保することが労働研究にとって避けがたい課題となる。西部はこの点にかかわって言う。「勤労者は、人間である以上は当然のこととして、価値を抱くし、慣習を守る。……そこにおける価値の問題を理解するためには文化化学的な素養がなければならず、慣習については社会学的な知見が必要になり、権力については政治学的な洞察がなければならない。」(同上 p. 492) その通りだと思う。そんな博学を持ち合わせていないのだけれど、いかに稚拙であってもそういう方面への気配りなしには「集団主義的なグラマー」は解読できないということは私にもよく理解できる。

いずれにしても、社会の総体的認識にとって、市場的に調整されない領域のあり方への接近方法が枢要だということは了解されよう。問題はその方法を明示することである。

2. マルクス経済学と労働問題

結局、労働は人間に担われている。その人間存在は価値や慣習にとらわれているということである。喜び、悲しみ、怒り、共感、軽蔑、誇り等々の感情から無縁な人間はあり得ないし、労働はそのような人間が寄り集まった組織によって多くの場合担われていることになれば、そうした感情が一層複雑

なインターアクションを生み、個人もしくは集団間の共感や協力の感情のみならずそこには敵対や対立の感情から労働たるもの自由ではないと考えるのが自然である。労働は、生産要素としては経済学の対象であったが、このような事情からその研究は経済学から相対的に独自の方法を生む必然性のもとにあった。

2.1 「資本論」

マルクス経済学は、かつては近代経済学と並び称され二つの経済学の一方の雄であった。20世紀の社会主義の実験の悲惨な失敗によってその学的権威も著しく損傷したけれど、その方法的構成は市場の破綻を不可欠の契機として内包しており、それ故に経済学といいながら「経済学から相対的に独自の方法」をあからさまに示している点で興味深い。そればかりではない。実に我が国の労働研究の多くは、その理論的研究であれ、実証的研究であれ、方法的前提と言うにはあいまいであったけれど、その大まかな観点としてはマルクス経済学を前提にしていたとみて大過はない。そのことが労働研究にどのような方法的特徴を付与していたのかを反省してみることは、今私たちが研究の新しい次元に手がかりをつける上で欠かせない作業である。

マルクス経済学=『資本論』は商品の分析から始まり地主、資本家、労働者の三大階級に終わる壮大な論理の大系をなしている。この単純なものから具体的で現実的なものへの論理展開が単に並列的な事物の記述に終わっていないのは、論理展開上の矛盾をてこに、その矛盾を論理が克服するプロセスとして議論を進行させているからである。これを難しく弁証法などと呼んできたが、論理を首尾一貫させる論理的手続きとしては私たちになじみの方法である。商品の分析から、等価交換を説くだけでなく、等価交換であれば利潤(剰余価値)の発生が説明できない。そこで労働力という特殊な商品の必然を言う。この労働力商品の特殊性は『資本論』の説明では価値以上の価値を生むことに求められる。人が10時間労働して10時間分の価値を商品に付け加えたとしても、その人自体の価値は「その人が明日も今日と同じように元気に働けるのに必要な生活物資の価値」(=労働力の再生産費)であるから、それが仮に6時間分の価値であるとすれば、まさに価値以上に価値を生む特

殊な商品であると言うわけである。この説明から賃金＝労働者を、剰余価値の分化としての利潤＝資本家と地代＝地主を展開していくわけである。

このように賃金、利潤、地代をカテゴリカルに展開していくための大前提に、「価値以上に価値を生む特殊な商品」として労働力がとらえられたが、他方、この商品は資本家に購入された後の実際の労働過程で、先の例に従えば、10時間の労働をさらに延長したり、あるいは時間あたりの労働密度を強化しようとしてやまない資本家もしくはその代行人＝経営者と、自分の価値である6時間を主張するのではないが（それは認識できないからであるが）「そんなに働かされるつもりではなかった」と感ずる労働者とは反目し敵対せざるを得ない、ととらえられる。労働者のそうした感性に依拠する以上その敵対の具体的態様は歴史的にも地理的にも特定された労働者存在の实在をもって描かれるほかないけれど、実際『資本論』では19世紀中葉のイギリスの工場監督官の報告書を活用してその実態を描写したのであるが、それはともかく、歴史の趨勢としては工場制度の発達とともに労働者の工場への集積が進み、他方で資本家の少数への集約が進行して、自らはついに永遠に労働者たる地位から脱出できない境遇は資本主義経済の機構的な必然に発することであることを肌身で感じるにいたる労働者階級は資本主義社会の打倒＝革命へと赴く必然性のもとにある、と説くのであった。

まことに粗雑な要約であるが、次のように言っていると思う。人間の働く能力を貨幣で買うこと（＝労働力の商品化）が常態化することが資本主義経済の自立（＝剰余価値の自立的生産）にとって不可欠の前提であったが、その前提が「そんなに働かされるつもりではなかった」という感情によっておびやかされる。『資本論』はこの点を次のように交換過程と生産過程での落差として説いている。「労働力の買いと売りとが……行われている流通または商品交換の部面は……天賦人權の真の花園であった。ここにもっばら行われていることは、自由、平等、財産、ペンタムである。……労働力の買い手と売り手とは……自由なる、法的に対等の人として契約する。……彼らは、ただ商品所有者としてのみ相互に相関係し合い、等価と等価とを交換する……。彼らを一緒にし、一つの関係に結びつける唯一の力は、彼らの利己、彼らの特殊利益、彼らの私的利益の力だけである。」(p. 228) この「予定調

和」の商品交換の場面から「無用な者入るべからず」と書いてある「かくれた生産の場所」では「資本家は……彼の買い手としての権利を主張する。」すなわち購入した彼の商品＝労働力から「能うかぎり大きい効用を打ち出そうとする。」他方、労働者は「明日も、今日と同じ標準状態の力、健康、および気分をもって、僕は労働できねばならない」と主張する。「ともに等しく商品交換の法則によって、確認された権利と権利との対立が生ずる。同等な権利と権利とのあいだでは、力がことを決する」(pp. 302-3)とまで言う。

2.2 宇野理論

このように、近代経済学と違って、『資本論』は資本主義経済が労働と資本との非和解的対立を内包していることを明確にしていたのであるが、ここから、非和解的対立にもかかわらず資本主義がその後世紀をまたいで存続してきた歴史的事実を前提に出発した日本の社会科学は二筋の研究を必然化した。

一つは『資本論』の中にあった労働と資本との非和解的対立の態様が論理だけでは規定できず、歴史的規定を待たなくてはならないという事情をくんで、論理的にのみ展開できる筋を純粹に取り出して再構成し、歴史的に具体的な事柄は別途取り扱うという体系を構築する方向であった。宇野弘蔵によるいわゆる「宇野理論」がそれである。『資本論』を「原理論」として純化し、資本主義が原理としては永遠に存続するロジックスのもとにあることを示し、歴史的に具体的なものは「段階論」と「現状分析」で扱うという三段階論である。労働問題研究の側からみた「宇野理論」の総括的評価は中西洋『日本における「社会政策」・「労働問題」研究』で余すところなく述べられているので、それを参照すべきであるが、「段階論」でも「現状分析」でも結局、労働問題を分析する手法は示されずに終わっている。これは、「原理論」で労働問題を放逐したことに因ると言ってよいと思う。

勿論、「原理論」にあっても労働力の商品化は特別の意義を持って論じられていた。宇野(1974)は述べている。「労働力の商品化は、資本主義社会の根本的な基礎をなすものであるが、しかしまた元来商品として生産されたものでないものが商品化しているのであって、その根本的弱点をなしてい

る。恐慌現象が資本主義社会の根本的矛盾の発現として、そしてまた同時にその現実的解決をなすということは、この労働力の商品化にその根拠を有しているのである。」(p. 60) 労働力商品は資本主義社会の根本的な基礎をなすにもかかわらず、自然と並んで資本家的に生産し得ない特殊な商品であるために、好況期で労働需要が強まってもそれに応じて資本家的に供給を増加させ得ず、労賃の高騰を招きそれが利潤率を低下させ利子率との衝突を招いて恐慌が発生する、と説かれる。まことに鋭い着想であり、宇野「原理論」の白眉をなす論点であるが、労働力商品の資本主義にとっての質的制約と言いながら、内容的には、需給調整のままならない商品として、つまり、量的制約に純化してとらえているために、労働と資本と非和解的対立という質的制約は彼の理論体系から放逐されていくことになった。

2.3 大河内理論

今一筋の途は『資本論』の中にあつた労使対立を、それとして認めた上で、しかしその対立を処理する立法的な措置＝政策展開もまた必然であるとして、その対立が制度の破綻＝革命へと展開するのではなく、その政策展開を通じて労使対立の態様と資本蓄積の態様も変質するという筋の研究で、いわゆる社会政策研究がそれである。我が国の労働問題研究の淵源は社会政策研究にあつたのであるが、その理由も社会政策研究がこのように労働問題の存在を原理の次元で受け止めた点に求められよう。注意を促しておきたいのは「社会政策本質論争」という論争の次元の低さをもって社会政策研究の価値を洗い流してはならないということである。この論争の次元の低さは、ただ専ら、そうした政策が階級対立を不可欠の前提にしたのか否かを『資本論』をどのように読んだかを言い募る、その思考の浅薄さにあつたのであるが、この論争の一方の当事者とされてしまった大河内一男は、論争のそうした思慮のなさをおそらくもっとも嫌悪したのであろう、この論争に参加していない。

さて、大河内(1950)は、社会政策を労働者保護をめぐる社会政策と労働者組織をめぐる社会政策とを論理的にも歴史的にも区別されるべきものとして、まず、前者について次のように述べた。「労働者保護を中心とする社会

政策は、その対象を原則として生産要素＝「労働力」に求める。……彼等が階級意識をもった存在であるか否か、また彼等が資本に対する組織的闘争者として立ち現はれているか否かは、ここでは一応問題外である。……労働者側の要求や闘争なくしても、総体としての資本は、それ自らの生命の根底が脅かされないためには、或いは自己に所属する労働力群が不足したり死滅したり質的に浮動的で劣弱であったりすることを防止する経済的必要から、それを合理的に管理する必要に逼られ、その管理の最も現実的な手がかりとして、先づ労働条件または雇用条件の合理化に手を着けるのである。」(pp. 8-9)「労働者の要求や闘争なくしても」資本主義が労働者保護の立法的措置を講ずる必然性があるというこの主張はマルクス主義者の逆鱗に触れることになったのであるが、あえてそうした反発を覚悟の上でこのように主張し、また主張し続けた大河内の資本主義観が重要である。それは資本主義のもつ可塑性・柔軟性を資本主義国家の政策が担保しているという理解、しかも、そうした政策が資本主義経済の外から持ち込まれるのではなくて、資本主義経済の内的必然として形成されるという理解、あるいは、経済と法とを雇用関係を媒介に一体的に理解する仕方様式、これは勿論『資本論』の忠実な解釈ではないけれど、あえて『資本論』の論理を飛躍させてみないと、現実の資本主義社会の記述はかなわないという大河内の社会学者としての誠実と独創がもちきたらしたものであった¹⁾。

後者の社会政策については次のような説明となる。「労働者組織を中心とする社会政策は「労働力」を対象とする、と言ふよりは、労働者を対象とする、と言った方が……その特徴が明確になる。近世の賃労働は、その発達の初期に於ては、謂はばそれ自らに於ける存在として無自覚であり、資本に対する階級意識をもった存在ではなかったが、資本制経済の発展に伴って、次第に彼等は単なる資本のための生産要素たる「労働力」であることから、資本に対する自覚した労働者となりはじめる。それとともに、従来孤立分散していた労働者は、自己の利益を擁護するために団結し、また資本に対して闘争を試みる。この場合に於いてもなほ、総体としての資本は、これを只管に弾圧することなく、労働者組織の合法性を容認し、彼等の闘争を……ある程度まで資本制的な市場経済的な技術と考えて、進んで承認しこれを規格化さ

うとするのは、かくしてはじめて、この段階に於ける組織化され自覚化された「労働力」を資本が安全にその手に把握することが出来るからであり、且つまたこれによって、合理化され大規模化した近代的経営は、はじめてその技能の点でも意識の点でも成熟した「労働力」を統括する手段を自ら獲得したことになるのである。」(pp. 9-10)。この記述に明瞭なことは、労働者存在と政策とが発展論的に位置づけられていることである。すなわち、労働者は資本主義の初期においては生産要素たる「労働力」とどまり、階級意識もなく単に生物的自然的存在にとどまるが、しかも、このことが個別資本の乱用を通じて商品の摩滅と萎縮をもたらす。そこに総資本が労働力を保全する必要が生じ、労働者保護立法が成立する。しかし、そうした労働者保護がまがりなりにもなされるに至ると、労働者は階級意識を持ち自ら団結するような社会的存在に成長する。この存在それ自体が資本にとって脅威であり、かつ闘争する存在となれば、この団結を法認してそこに一定の秩序の枠を定めるのが総資本にとって合理的行動だということになる、というのである。

こうした説明の細部については随所に論理展開の無理が発見できないないわけでないが、労働研究の方法の発見という観点からすると、中西(1979)が大河内理論の枢要点として示した次のような政策的観点の理解が重要である。「社会政策をば歴史的且社会的に、資本主義社会の矛盾の・而して同時にまたその矛盾の克服への努力の資本主義的な・表現として之を把握する事のみが、而して又与へられたる社会政策的方策をば一定の経済的乃至その上に立つての階級的関係の集中的凝結若しくは表現として取り扱う事のみが理論的社会政策の課題であらう。」(大河内(1931))この文意はこういうことではないか。社会政策を事態の集約的な表現＝記号として、これをとらえること、それがなにを表現しているかと言えば、資本主義社会の矛盾の表現、矛盾の克服の努力の表現、階級関係の表現であるということである。これほど豊かな表現であれば、ここが要点であるが、政策をつかんではないこと、これができればすべてがわかるということではないか。この方法に賭けた大河内の真摯さが、細部の展開の不備をあえて残しながらも、資本主義社会の展開に関する明晰なビジョンを造形し得たのではなかったのか。

冒頭に、社会の総体的認識にとって、市場的に調整されない領域のあり方

への接近方法を明示することが枢要だ、と述べた。大河内はこの課題について一つの明瞭な解答を示したと言ってよい。

3. 労使関係論

大河内理論は、その後、非労働力である高齢者や障害者の生活保障に関わる政策展開や労働力であっても労働以外の生活に関わる政策展開について「労働力保全」という概念では十分にとらえきれないという批判にさらされたが、その批判は一理あると私も同意するけれど、この理論の中心的課題でないところでの批判になっているきらいがある。中心的課題とは、私のみるところ、労働が市場社会の富の源泉であるにもかかわらず、労働は市場的取引では処理しきれない一つのプロブレムであり、その問題性は労働を人間が担うということからして人間存在の問題性として提出されざるを得ず、その人間が不完全である以上は、究極的な解決の望めない永続的問題であって、社会科学の課題はその問題の記述にまずはどのようにしたら理性の様式を施しうるのか、という課題であったはずである。これは大河内が直面した課題というよりは、彼が引き受けた課題の性格の外延はそういうところに広がっていたという意味である。この課題に対し、大河内は、彼の生きた社会科学の時代背景が然らしめたのであるが、『資本論』をいったんはくぐり、しかる後に彼の独創力が然らしめたのであるが、なおそれをくぐり抜けるのに成功した希有な学者であった。早熟的にくぐり抜けた地平には政策の記号的理解が広がっていた、というわけである。

この観点からすると、「矛盾の克服への努力の資本主義的な表現」であり、「階級的関係の集中的凝結」と言えるものは国家の立法政策に限らず、産業や企業というレベルにも程度の違いこそあれ記号的存在はあるという視野をもつたらどうなるのか。労働力というありふれた商品の問題もまずは日常的な職場で発現するのであって、その日常性にふさわしい記号的表現があるとみる方が自然ではないだろうか。職場、企業、産業レベルの「表現」なり「集中的凝結」の前提の上に国家の立法が立つという関係としてとらえた方が「市場的に調整されない領域への接近方法」としては包括的ではないの

か。

3.1 ダンロップの労使関係論

こうした問題意識の線上に労使関係論が浮上する。さて、著名なダンロップ(1958)の労使関係論は産業社会を経済的サブシステムと労使関係的サブシステム(industrial relations subsystem)とから成りたつものと考えた。これは平明に言えば、産業社会を市場と組織とからなると考えたと言い換えてもよいだろう。問題は後者であるが、「その発展のいかなる時点をとってみても、特定の当事者、特定の環境、労使関係制度を制度として統一している一定のイデオロギー、並びに職場の当事者を統御している規則の体系(a body of rules)の四つから構成されている」(p. 7)と輪郭を明確にした。特に注目すべきは「経済的サブシステムが商品やサービスの生産と交換を通じて欲求の充足を分析の焦点としているのとちょうど同じように、労使関係的サブシステムの主要な関心でもあり成果でもあるところのものは、規則の制定と運用にある」(p. 13)と断定したことである。これはいさぎのよい優れた断定である。というのも、市場の分析はそこでの価格決定の分析であり、その決定は需要と供給の価格と数量との関数型の問題に集約されるのに対して、組織の分析は、政治学や社会学や心理学や、つまり経済学以外の社会科学が、言い方は悪いが、寄ってたかって食い散らすという有様で、この惨状に秩序を与えるのは規則の分析以外にないと言明しているからである。

先に西部の認識を紹介した。そこでは「組織は人間の関係であり、人間関係は言語の関係である」ということから、「集団主義的なグラマーによる統御」が組織の本質であることを指摘し、「経済活動は横軸としての市場的競争と縦軸としての組織的規制の二次元の空間で営まれると」する見通しが述べられていたが、上のダンロップの方法は「集団主義的グラマー」なり「組織的規制」なりを規則の研究としてオペレーショナルに展開している。オペレーショナルにという意味は、研究の立場からすれば、これにより事実発見ができるという意味であり、より具体的には調査項目が列挙でき、事情に精通した当事者(=調査対象者)はよどみなく答えることができるという意味である。他方、実践者たる実務家や組合の役員は、それにより現状が客観的

に記述できるという意味である。

このような労使関係論というところの規則は、その要点のみを記せば、実体的規則と手続的規則とからなり、実体的規則は(ア)報酬を規定する規則、(イ)労働者に期待される業務とその達成水準ならびに達成できなかったことに対する制裁に関する規則、からなり、他方、手続的規則は(ア)経営の一方的に定める規則や政策、(イ)労働側が定める規則、(ウ)政府機関の発する法律、条例、裁定、決定、(エ)団体協約、(オ)職場の慣行、からなる。これらの立ち入った説明は石田(2003)を参照されたい。また、ダンロップの労使関係論の現代的問題点は改めて以下の4で触れたい。ここでは労使関係論にたどり着くことによって、経済活動の非市場的分野である制度＝組織は、規則を唯一の手がかりに記述できるのだ、という見地を手にしたということを確認できればよい。

3.2 『現代労働問題』

ダンロップはなぜ、規則が発生するかを明示的に論じていない。ただ、雇用関係がある以上、そこに必ず規則があるのだという、いわば事実を模写するがごときナイーブな立脚点にたっていたのだが、大河内ですら『資本論』に学び『資本論』を越えるという手続きを運命のようにして通ったように日本の社会科学は著しくマルクス主義の影響のもとにあった²⁾。以下、戸塚・徳永(1977)＝『現代労働問題』を紹介するのは、実態調査の経験を経た日本の労働研究もそうしたマルクス経済学の学風とダンロップ流の労使関係論が組み合わせられるようになったが³⁾、その結果、分析の射程が拡がり、実証の確度が数段高まったということのみておきたいからである。

勿論、ここで本書の内容を紹介しようというのではない。この本はイギリス、アメリカ合衆国、ドイツ、フランス、イタリアの先進五カ国の労使関係の19世紀から1970年代までの展開を事実の羅列ではない形で記述し、1970年代という「現代」を鮮明に描くことに成功した優れた学問的遺産である。そこで、関心はなぜこの本はさほどに成功しているのかという一点である。このような文章に出会う。「資本は労働力を商品形態でその運動のなかに包括することによって、およそ一般商品の場合にはありえぬ特殊な困難、特殊な

脅威を胎内にかかえるのである。資本の順当な運動は、そのような困難・脅威をなんらかの形で「解決」することなしには続行しえない。では、現実にはそれはいかに「解決」されてきたのであろうか。」(p. 7) この文章は、労働力商品化の困難を、困難それ自体を記述するというのではなくて、その「解決」のされかたによって描こうという、大河内の政策論的な手法を平易に伝えたものである。しかも、「労働問題の歴史的考察においては、かの「難点」が現実に資本主義にとって重大な制約となってあらわれ、既存の賃労働支配の様式自体の有効性が問われるような転換点、いわば歴史的な節をなす時期に注目しなければならない。……そこでの危機克服の方向をめぐる労資の対抗を媒介項として、いかにして新たな労資関係の枠組みが形成されているか、という点に注目することによって、労資関係の歴史的動態を明らかにしようように思われる。」(pp. 10-11) と続く。ここでは「労資関係の枠組み」という表現で先の「解決」をより立体的につかまえようとしている。

その「労資関係の枠組み」の具体的内容を列挙すれば、「資本家側が労働組合を労働力の集团的取引(=団体交渉)の相手として認めているか否か、認めているとすれば、どのレベルで(たとえば、個別企業でか、地域でか、全国でか、など)、どのような事柄についての交渉に応じているか、交渉がととのった場合にはどのような協約が締結されているか、そこに紛争処理のルールについてどのような規定がもりこまれているか、……経営内諸問題についての労働者の欲求・不満をどのように吸いあげているか、……末端職制がそれを個別的小おこなうにとどまっているか、それとも労使協議の仕組が形成されているか。労使協議の仕組が形成されている場合には、それはいかに構成され、また、いかに運営されているか。(団体交渉と)この企業レベルあるいは事業所、職場レベルでの労使協議の仕組みはどのような関係にたっているか。」(pp12-13) ここには労使関係論の規則、それも手続的規則を柱にして「労資関係の枠組み」を構想していることが明瞭に示されている。

この方法にたつて、1970年代の「現在」に直結する「国家独占資本主義」の労使関係の基本的構成は、第一次世界大戦を契機とする「労働組合と労使協議機関との複合的枠組みの構築」(p. 27)によって性格づけられることを明確にした⁴⁾。つまり、賃金や労働時間は個別企業の枠を越えた産業や地域

のレベルで労働組合と使用者団体との団体交渉で決定され、他方、そうした大枠としての賃金や労働時間では律せられないその具体的適用をめぐる紛争や仕事の配置や作業能率等の問題や係争は企業内部の労使協議で決定するという、団体交渉と労使協議制の「複合的枠組み」の成立によって、「近代」と「現代」が画期できるというのである。そして、1970年代の「現在」は「かの複合的枠組みを保持しながら、それを労働組合と労使協議機関との連携を強化する方向で再編することを通じて危機の現実化を防止しようとする」(p. 33) 時代であるが、そのことはエスタブリッシュメントとしての労働組合が「国家への労働者の統合の担い手」(p. 32) に位置づけられるために、かえって賃金ドリフトや作業方法への不満や反乱という形で一般労働者の統合からの離反を生んでいるという現状分析で閉じられている。これほど過不足のない労使関係の近代と現代の記述を我々は他に見いだすことはできない。

勿論こうした記述については疑問や反論も多いに違いない。これらの諸国の1980年代以降の労働事情の変転やあるいは我が日本の著しく異質な労使関係の編成を念頭に置けば、いっそうそうであろう。とりわけ、労働組合が企業別に組織され、団体交渉と労使協議とが渾然一体としている日本に住む私たちには上の記述に違和感を抱かざるをえないだろう。しかし、そうであっても、この『現代労働問題』の認識の枠組みが与えられたことによって、我々は先進諸外国の80年代以降の変化を変化として語ることができたのだし、日本については少なくとも高度成長期以降の雇用や労働を「日本的」経営や「日本的」労使関係といった言い回しにみられるように、彼我の仕訳をつけて語ることを可能にしたのであった。こうした『現代労働問題』の成功は、「解決」や「枠組み」という言葉に含意されている手続的規則への方法的執着ゆえのことであり、その執着が妥当であったのはマルクス経済学的前提としている労使の利害対立という想定がおおむね事実と照応していたということに求められる。利害対立の「解決」やその「枠組み」は妥協に至る手続きに関する合意を不可欠とするからである。

3.3 『労働の戦後史』⁵⁾

しかし、日本は難問である。難問だという意味は上述したように団体交渉と労使協議が利害対立の「解決」の様式として分化していないという特殊な様相の国であるからだ。この日本の労働の歴史という難問に正攻法で向かった人は兵藤釗である。兵藤(1997)＝『労働の戦後史』の観点は、極めて正統的な労使関係論に拠っていると思われる。すでに3.1で述べたように、労使関係論は労使(もしくは政府)が仕事に関わるルールを制定し運用するという社会事象を分析することを職分としている。このような労使関係論に則って歴史を描こうとすれば、例えば賃金なら賃金というような特定の実体的規則を選び出してその変遷をたどるという方法もあり得るが、おそらくは特殊なケース・スタディにならざるを得ないだろう。特殊研究ではなく、『労働の戦後史』というような巨視的な眺望を確保し、その視角がいたずらに事実を拾い上げるという恣意から免れるために、唯一残された方法は個々の実体的規則ではなくて、手続的規則に着目することであった。つまり、『現代労働問題』と同様に、団体交渉制度や労使協議制度の生成・発展・(衰退)を記述することによって労働の歴史が描きうる、というのが著者の自覚された方法であったと思う。まことに正攻法である。

手続的規則というのは労働条件(＝実体的規則)を決定するための手続きであるから、もっと平易に言えば労働条件決定機構と言い換えてもよい。まさにこの本の主旋律は労働条件決定機構の変遷史によって奏でられている。箇条書き風に要点を列挙すれば次のようになる。第一次世界大戦後の「横断的労働組合」の関与＝団体交渉を遮断した工場委員会体制、第二次大戦期の産業報国会体制と職場の懇談会。1946-47年、経営協議会をめぐっての労使対抗は、生産管理闘争に代表される変革エネルギーをバックに組合はこれを「人事権に対する組合規制の場」に結果。49年新労組法の成立を踏まえて経営は協約改定交渉を通じて、経営協議会を「組合規制の場」から諮問機関化を追求し一定の成果。52年の電産・炭労争議は単産としての産業別交渉(→統一協約)確立の試金石であったが、企業別交渉への切り崩しを防ぎ得なかった。53年の日産争議も全自動車の産別交渉の試みの劇的な蹉跌であり「あらためて、企業組合主義の根深さを示すこととなった」(上p. 107)というよ

うに記述されていく。

このように、日本の労働史のダイナミズムは労働条件決定機構の二方面の葛藤として描かれる。すなわち、第一は労働条件の決定の場を個別企業ではなくて、産業別なりの企業を越えた領域に設けようという労働側の要求対それを自社の従業員だけの話し合いにとどめようという経営側の要求との確執である。第一次大戦後の「横断的労働組合」対「工場委員会」がそれであり、1950年代前半の電産・炭労・全自の産業別交渉をめぐる争議がそれである。第二は、仮に労働条件決定の場が企業内であっても、その決定事項の範囲を経営の専決事項にまで及ぼすことや決定にかかわる発言権を強化し、でき得れば労働側の一方的規制のもとにおくという労働側の要求とこれを防止しようとする経営側の確執である。1946-47年に多発した生産管理闘争、1949年の新労組法を契機とする協約改訂をめぐる経営側の攻勢がそれである。第一の企業を越えてという、また第二の企業の奥深くにという労働側の希求は、高度経済成長の始まる1955年頃の形勢として言えば、それぞれ企業を越えず、労使の役割をわきまえてという線に収まりつつあった。

こうした企業主義化にもかかわらず、職場からの組織づくりを通じて「企業別組合そのものの足腰を鍛えなおそうとする」北陸鉄道労組や三池炭坑労組の職場闘争は、所属長との「職場でのかけ合い」「職制との集団交渉」を通じて職場での労使対等を目指すものであった。他方、1955年の八単産共闘に始まる春闘は「企業別組合を所与のものとして受けとめ、そこから出発しようという自覚」に「新しさ」があったのであるが(上p. 128)、それでも、なお総評リーダーは産別の結束を強めるために三権の単産への委譲を企図するというように企業を越えて労働条件を決定しようとする。しかし、この努力で比較的進んでいた私鉄鉄連も合化労連も60年以降はむしろ後退した。だが、企業主義化は60年頃までは、なお反合理化闘争によって一定の制約を受けていた。58年の総評「組織綱領草案」にみられる如く、そこには「職場闘争を基調にすえ、企業別組合の「階級化」をはかろうという」(上p. 213)運動思想はそれなりに健在であったからである。

しかしながら、労働条件決定機構の変遷史として記述は60年の三池争議以降、時代をくだるとともにその生彩を失う。三池争議の反省に基づく、60年

代はじめの政策転換闘争の内実は事前協議制であり、「活動の重点が組合本部」におかれ、「職場活動家のエネルギーに対して任務の授けようがないもの」(上 p. 236) になり、62年の総評「組織方針案」も「結果的に職場闘争を抑え」るものになる。以後、60年代後半には「労使協議制の拡張」(上 pp. 241-253) が述べられ、70-80年代の労使協議の「拡張」(下 pp. 334-351) も語られるはするけれど、著者のメッセージは聞き取りにくい。主題が見えない。つまり、企業主義の定着の中で、なお、その内在的克服として追求された職場レベルでの組合規制の強化のための労使協議制は、そうした内容を剥奪されてしまって、ただのっぺらぼうな「拡張」という形式でしか描きようがないものとなっているのではないか。これをマクロ的に補足する必要から誕生した、生活闘争、国民春闘、制度政策闘争、ネオ・コーポラティズム等の国家の経済・社会政策への参画の模索とその総決算としての労戦統一運動は、賃金交渉力を失った労働運動がその喪失を政治で補填しようとしても、それは所詮砂を噛むような政治劇しか提供できないとでも読むべきか。この点では井上雅雄(1997)の『社会変容と労働』の1-2章にみられる戦線統一に向けての組合リーダー達の言説の過剰な再現のほうが、この一連のプロセスの空虚さを自虐的にさらけ出しており、かえってリアリティがある。

最後に、現在から将来に向けて「いくつかの労働組合の動きのなかには」生活者の視点に立って「企業社会そのものの変革にチャレンジしようとする息吹を感じることができる」(下 p. 536) という展望が語られる。私はと言えば、本書の70-80年代の記述は労使関係が企業主義一色に染め上げられる歴史過程であり、その変革は企業それ自体が立ち行かなくなる難局に陥る以外にその変革はないというのが素直な読み方のように思ってしまうが、この違いは、私が兵藤より不健全な精神的傾きをもっているのも一因であろうが、他方では兵藤が著者の方法では生彩ある記述を許さないような70-80年代の日本の労使関係の変質への自覚がなお十分に深刻ではないからのようにも思われる。

問題の出発点は、やはり、60年代半ば以降の日本の労働は何故、労使関係論の正統的手法ではリアルに記述し得なくなったのかにある。勿論、「能力主義管理の再編成」等の近年の事実は過不足無く記述されているけれど、そ

れが労働条件決定機構をめぐる抗争として事実が把握され咀嚼されていくという体系的展開ではなく、あれもこれもという記述の印象は免れない。それは一見して対象それ自体が散漫で乱雑な展開であるからに違いないが、論理的には、当の日本の労働それ自体が、この時期からくっきりと正統の労使関係論の前提を崩していく存在になったということ、したがって、対象の性格に即応した学の方法が実は要請されているのだということに思いをいたさざるを得ない。

この本の記述に即しても次の諸点は労使関係の方法にかかわって非正統的議論を大胆に進める必要を示唆しているように思われる。(1)国労を代表とする公共部門は80年代初頭まで現場協議を通じての組合規制の攻防を軸に事実を整理できる労働実態にあったが、それは究極的には入職試験種別による昇進ルートの決定という階級性・差別性によって支えられていたもの(上p. 272)とすれば、民間企業に一般的な能力主義的人事管理は、そうした赤裸々な階級性や差別性がない以上、組合規制の根を涸らすのに十分だとは断言できないのか。(2)兵藤はその能力主義管理が必ずしもそのような性格ではない根拠として、「企業が従業員に期待する人間像が従業員として働く生身の人間の思いと一致する保証は定かではない」(上p. 181)と述べられる。そのとおりではあるが、これは組合規制の根拠とするには、余りにかそけき不一致ではなかろうか。(3)実際、80年代に至るまでの能力主義化のたどったたどたどしい足取りは「人事考課に対する組合の規制力が後退しつつある状況のなかで、職場のなかに人事管理の個別化にあらがうような公平感が息づいていた」(下p. 364)と言ってよい。そう言ってよいのだけれど、その「職場の公平感」が「人事管理の個別化にあらがう」という意味は、職場の「和」を乱さないようにという配慮を生むというほどの意味であり、いわば人間集団一般の組織規範が職場秩序の規定要因になっているという意味であり、これはこれで日本の職場にある非労使関係の実態の猛威をかえって雄弁に語っているのではないか。(4)つまり、もっとあっさり言えば、兵藤が労働条件の決定機構の記述という方法ではリアルな描写ができなくなった1960年代後半以降の日本の状況は、労働条件の集团的取引を無内容化する過程が進行した時代であり、その背後で労働力商品の個別化が業務設定と人事考課の両面で

厳しく追求された時代であった。この時代認識に立ちきったとき、「日本的生産システムの深化」と「職能資格制度の見直し」とはそれぞれがエピソード風に語られるのではなくて、実は労使協議制度の空洞化の間隙を埋める労働力の個別取引のための労働給付（＝業務設定）と反対給付（＝人事考課）双方の制度的フレームワークの構築であったという、幾分かは奇抜な記述が可能になったのではなかろうか。

勿論、これは一つの観点でしかなく、これにより著者ほどに事実が過不足無く拾い上げられるとは思えないけれど、著者が記述に難渋したであろう近時の四半世紀の労働史は、もう少し自虐的に、脱構築的に描くという書き方があるに違いないという思いは抑えがたい。また、その方がこれから労働を学ぼうとする人々にとって挑戦的な課題を突きつけることになりはしないかと思われるのである。

4. 労使関係論の反省

4.1 手続的規則と実体的規則

以上、2節と3節で述べたことはこういうことである。我が国の労働研究はマルクス経済学の伝統にあって、大河内の政策論的方法が労使関係論と結びつくことによって、労使の利害対立の「解決」の様式に即して労働を考察するという方法的観点を確立した。そのことはダンロップの労使関係論に即して言えば、手続的規則を重視する方法を必然化したのであるが、それは労働実態が労使の対抗の側面を主流にしている時代には適合的な観点であった。実際『現代労働問題』の明晰もそうした労働実態に基礎を置くものであったし、『労働の戦後史』の生彩も三井三池争議までの労使の対立の時代についてであった。

時代が変わって説明力が落ちたという言い方は、私の議論の仕方が便宜的で恣意的であるという印象を与えるかもしれない。しかし、労働の実態の主要な特徴の変化にからめて説明するのがわかりやすいだろうということであって、私の真意は別のところにある。ダンロップの労使関係論のエッセンスが規則の分析にあって、その規則は手続的規則と実体的規則に区分されると

いうことは先に述べた。ところで小論で検討した『現代労働問題』も『労働の戦後史』もその手続的規則をオペレーショナルに展開してはいるけれど、実体的規則はオペレーショナルに展開されていない。そのことが現代日本の労働を分析する上で重要な不備を来しているのではないかということを書いたかったのである。

例えば実体的規則の代表である賃金のルールを考えてみよう。賃金に個人査定を織り込むのか、まったく織り込まないのかで労働はずいぶん違ったものになりはしないのか。役所の仕事ぶりと私企業の仕事ぶりを思い浮かべるだけで十分だろう。石田(1990)は日本と英国の労働を区別するもっとも重要なルール上の違いをただこの一点に求めた。それほど重要な実体的規則を労働研究は、なお十分に咀嚼できていない。勿論、人は賃金を語りはする、やれ成果主義だとか、年俸制だとか。労働時間も語りはする、裁量労働がどうしたとか。だが、それらは事実の断片であって、社会の総体的認識にまで視界がひらける語りにはなっていない。どうしたら実体的規則は社会の総体的認識に至るコーナーストーン的位置を占めうるのか。この点を考えるために、労使関係論とは別の脈絡で規則を論じることになっているウイリアムソン(1975)『市場と企業組織』を次に検討したい。

4.2 『市場と企業組織』の概要

ウイリアムソンは商品やサービスの取引が市場によってなされるのか、階層組織によってなされるのか、その分岐点を取引の効率性の観点から理論的に考察している。ハイクが「経済システムの「驚異」は、価格が十分統計量として役立ち、そのことによって限定された合理性を節約することができる」と市場の側に深い信頼を寄せたのに対して、ウイリアムソンは「価格はしばしば十分統計量の資格をもちえないということ、またそのために階層組織が市場を介する交換におきかわるという事態がしばしばおこることを主張する」(p. 11邦訳以下同様)。ここでは、市場に成立する価格が種々なる情報を集約した簡便な記号であるという理解に対する信頼の違いが示されているが、ウイリアムソンのように市場での価格決定に留保を置くとすると、その分だけ価格に代わる記号を発見しなくてはならない。さもなければ、市場以

外の記述にあたって文化や歴史や法制度やの非市場的諸要素の恣意的な陳列に終始し、取引にとって極めて重要な実在である組織なるものはいつまでも理性的な認識の対象にならないことになってしまう。しかし、『市場と企業組織』は制度派の経済学の伝統に沿って「取引」の研究に関心を集中させ、その集中のおかげで価格が変わる組織の記号を発見することになった。この点をまず、紹介してみよう。

その理論的枠組みはおおまかに以下のように要約される。市場の取引が非効率になるのは、環境的要因と人間的要因とが重なったときである。

第一は、環境的要因である未来はわからないという意味での「不確実性」と、人間的要因である「限定された合理性」とが重なったときである。人間の合理性に限界があるというのは、サイモン（1957）が「複雑な問題を定式化し解くための人間の頭脳の能力は、現実世界において客観的に合理的な行動をとるために解くことを要求される問題のサイズにくらべて非常に小さい」と述べたことで、それは神経生理学上の限界であるとともに、より具体的には「言語の限界」として現れる。

第二は、人間的要因である「機会主義」が環境要因である「少数性」と結びついた場合である。「機会主義」とは単に自己の利益を追求するというのではなく、「虚偽の、ないしは実体のともなわない、すなわち自分で信じていない、脅しまたは約束」（p. 44）をもって私益を追求する行動である。このような「機会主義」は多かれ少なかれ自己の利益の追求にはともなうけれど、多数が取引に加わればやがて淘汰され無力化されるが、少数の取引であれば「機会主義」が幅を効かす。

ところで、雇用関係は四つの契約の様式に区分できるという（p. 110）。(1) 将来において、ある特定の x をおこなうことを、いま契約する（＝販売契約）。(2) 将来において、もし事象 e_i が生じたならば、 x_i を引き渡すということを、いま契約する（＝条件つき請求権の契約）。(3) 将来が実現するまで待つこととし、適当な（特定の） x のための契約を、その時点で締結する（＝逐次の現物契約）。(4) 許容可能な集合 X のなかから特定の x を選択する権利のための契約を、いま締結し、特定の x の決定は将来まで延ばす（＝権限関係）。さて、(1)の販売契約は変化に対して並外れて不向きであるので無視す

るとして、(2)の条件つき請求権の契約は、限定された合理性のために、複雑な契約を作成できないし、万一作成できたとしても、双方が理解できないために合意が成立しそうもない。さらに契約の履行の段階でeiという事象がおきたかどうかをめぐって機会主義が幅を効かして合意が得られない可能性が高い。また、(3)の逐次的現物契約にも困難が伴う。特定の仕事の遂行能力がOJTでのみ獲得できる仕事(=職務の特異性)を想定したときに、その労働支出をその都度交渉するとなると、競争者がいないために労働者の「機会主義」的行動によって過度の賃金要求にあうか、もしくは、努力水準を過度に下げられる(仕事の手抜きをしてうわべだけの協力にとどめる)というコストを生む。

結局、条件つき請求権の契約や逐次的現物契約の取引上の非効率を克服すると思われるのは(4)の権限関係である。権限関係のもとでは、「条件つき請求権の契約にまつわるような重大な限定された合理性の問題を提起しない。権限関係は、また、逐次的現物契約方式とくらべても、契約の再交渉が必要となる頻度を減らすであろう。」(p. 121)だが、ここがウイリアムソンの優れた点だと思うが、権限関係にあっても、「両当事者が長期の関係で結ばれることが見込まれ、かつ、問題とされている職務が特異性をもつものであることを仮定すれば、逐次的現物契約がもつたいていの諸問題にはやはり直面しなければならないであろう」と言うのである。「すなわち、小規模でも累積的な与件の変化か大規模な与件の変化がおこれば、時間を通じて、賃金およびそれに関連する雇用条件を、どのように調整すべきであろうか?……世界の状態の決定、課業の規定、および仕事の成果について当事者間に不一致が生じたら、なにがおこるであろうか?」と。そこで「もっと効率的な契約方式があるか?」(pp. 121-122)と問う。

4.3 『市場と企業組織』の卓見

この問いに対する解答は「イエス」だという。この解答がウイリアムソン流の「労働研究的方法的視座」を指し示さざるを得ないことは見やすい。彼はサイモン(1957)の権限関係があまりに漠然としていることにそうした問いの発生する根拠があるとみて、これをより具体的に特定化し定式化するこ

とを試みる。この作業は内部労働市場論として著名なドーリンジャー・ピオーレ (1971) を解釈し直すことを通じてなされているが、実はその部分は非常に問題の多い解釈であるが、ここではその問題に触れる余裕はない。にもかかわらず、彼がやや一般化して述べる権限関係の優位に関する定式化の数々は卓見に満ちている。羅列的であるが、その卓見と目される論点を列挙してみよう。

(ア)不確実性と限定された合理性を前提にすると、市場での取引は条件つき請求権の契約になり、上述のような困難に直面するが、内部組織では「不確実性への適応を経営管理的なプロセスによって逐次的な仕方で達成することができる。こうして、すべてのおこりうる偶然的な事象を最初から予想しようとするかわりに、未来はしだいに展開してゆくことを許されるのである。」(p. 17)

(イ)内部組織では「効率的な符号 codes が発展しやすく……特異な一言語かもしれないものを用いることによって、複雑な諸事象が非公式的な仕方で要約される。」これも「限定された合理性を節約する。」(p. 42) また、そのような「内部符号 internal code」は「特異性をもつ諸条件をたいした困難なくコミュニケーション」することを可能とするから、「情報の偏在を機会主義的に利用する誘因を弱める」(p. 58)。

(ウ)「内部組織のなかの誘因 incentive と統制 control の装置は、市場での交換において支配的であるものよりも、はるかに広範であり、かつ精緻化されている」(p. 18)。これは機会主義的な交渉を抑制する⁶⁾。「内部組織が提供するものは、さまざまな誘因と統制の手法の独自のカタログと、それに関連する仕事の場の雰囲気とが、潜在的に利用可能となるということである。」(p. 134) 内部組織がもっとも発展した型である多数事業部制 (M 型企業) では「広範な内部的統制の機構」が必要となり、その内容は、第一に誘因機構であり、これは「俸給と賞与」等の金銭的報酬と地位等の非金銭的報酬とからなる。第二に、資本市場よりも有効な「内部監査 internal audits」の仕掛けであり、第三に、「収益性の高い用途に資源を割り当てるのに好都合であるような内部資源配分能力 internal resource allocation capability を開発すること」(pp. 240-247) である。

(エ)「内部組織は、経験にもとづく評定という点で、市場組織に対して優位性をもつ傾向がある。たとえば、一つの課業を遂行する能力や一つの部品を供給する資格要件について、もし当事者が経験にもとづく評定を受けることが予想されるならば、それが予想されない場合と異なり、機会主義的な主張をすることを思いとどまらせるであろう。」(pp. 58-59)

(オ)「市場での交換は、主として、特定の取引に限定される種類の打算的な関係を助長する傾向をもつ」のに対して「内部組織は、当事者たちのあいだの準道徳的な精神的関与を許す能力において、優越性をもつことが多い。」(p. 63)

この(ア)から(オ)までの五つの項目は便宜的に私がまとめたものであるが、次のように筋道をたてて要約することができる。(ア)が総論で、内部組織の取引の要点は市場を「経営管理的プロセス」に置き換えることにありとし、その置き換えのためには、(イ)複雑な事象を要約する「効率的な符号」が必要であるが、それは市場の取引が価格という「効率的な符号」を備えているのと同様に内部的な「符号」を備えていなくてはならないということである。不確実でかつ無限に存在する情報を市場は価格が要約しているのと同様に、内部組織にあっても組織内外の情報を発掘し収集し解釈する作業は「符号」の発達なしには効率的に遂行され得ない。この「符号」に要請されていることは、内部組織にあっても取引が煩雑な駆け引きにさらされる可能性を引きずるので、それを抑制する機能を備えることであり、結局、(ウ)「誘因と統制」の機能を果たすものでなくてはならない。これを分節化すれば「誘因」は賃金と地位、つまり賃金・人事の仕組みとして制度化され、「統制」は「内部監査」と予算統制とになる。ところで、「誘因」が機能するためには働きぶりの「評定」が欠かせないであろうし、「監査」には部門での業務が適正にかつ効率的に遂行されているかどうかの「評定」が欠かせないし、また「予算統制」には部門の将来予測を現状の実力と環境変化の予測を加味しての「評定」が欠かせない。(エ)は「誘因と統制」に不可欠な「評定」を「経験にもとづいて」行うことができるという利点を内部組織はもつということを言っている。経験にもとづく「評定」はそれが幾度となく繰り返されることを通じて機会主義的な行動が無効化されるのみならず、失敗や成功の経験から

そこでの知恵が「符号」として定着する。そして最後に(4)で、市場での「打算的」人間関係にかわって組織は「準道徳的」な人間関係を構築しやすく、その結果、打算からではなく、共感やコミットメントを通じてうわべだけの協力ではなくて、完全な協力を引き出す可能性をもつ⁷⁾。

このように整理をしてみると、『市場と企業組織』の要点は企業組織の市場に対する優位が「誘因と統制」の「符号」の開発力にあるという一点に要約されていることがわかる。このことはダンロップの言う実体的規則が、(ア)報酬を規定する規則と(イ)労働者に期待される業務とその達成水準ならびに達成できなかったことに対する制裁に関する規則を意味していたことと重ねて考えれば、また、「符号」は機能としてみれば「規則」であるから、『市場と企業組織』は実体的規則にこそ雇用関係の本質が込められているとの主張として読むことができる。労働研究の正統がどうしても手続的規則に傾斜してしまったのに対して経済的取引を「集中的に研究」したこの作品が実体的規則を方法的に拾い上げることになりえたのは、労使の対立のみを議論の出発点にせず、一見してより普遍的な人間のありかたから出発したことにあるように思われる。「限定された合理性」といい「機会主義」といい、いずれも「よくわからないけれど決定せざるを得ない」、「すきあらばばれない限りうまくたち振る舞おう」という我が身の性を直視すれば素直に認めざるをえない普遍的でありきたりな人間に関する事実から出発している。この前提における普遍性が、労働者が労使の対立的な関係の中で団結していようが、あるいは、そうした団結が溶解していようとも、そこに命ずる者とそれに従う者といさえすれば妥当する理論的な枠組みを提供しているのである。

5. まとめにかえて

実体的規則を「社会の総体的認識に至るコーナーストーン」に位置づけられるような研究を求めてここまできた。それがここから直ちに引き出せるわけではない。私がこの間「仕事論」とか「部門の業績管理」として述べてきたことはそのためのささやかな努力であるが、今はそこで述べた以上を展開する用意がない⁸⁾。

ただ、『市場と企業組織』の言う「符号」についてももう少し構造的に解釈した方が実証的な研究の手がかりになるように思われる。上述したように、「符号」は内部組織が発達した多数事業部制の場合、「誘因」、「内部監査」、「資源配分」とに分節化されて説明されている。「誘因と統制」の「統制」が「内部監査」と「資源配分」に区分されている。ウィリアムソンは機会主義的取引の行動を抑制する装置として「符号」を考えているけれど、それは前提として認めた上で、内部組織での取引の構造に即して、(ア)「誘因」、(イ)「内部監査」、(ウ)「資源配分」を再構成する必要がある。労働力の取引は、平易に言えば、「どんな仕事をどれだけ働いて」「どれだけ報酬が得られるか」という関係を安定的につけることである。「どれだけ報酬が得られるのか」に(ア)の「誘因」という「符号」が対応することはわかりやすいが、「どんな仕事をどれだけ働いて」に(イ)「内部監査」と(ウ)「資源配分」が実は対応しているのだということを洞察することが労働研究の地平を拓く要をなしている。これは観念的に説明するよりも、事実に説明した方が説得力が高い。この点については最も説明のつけやすい工場労働について試みたものが石田他(1997)である。批判的に検討されたい。そうした試みを踏まえて言えば、(イ)の「内部監査」は部門業績管理と読み替えた方が汎用的であり、(ウ)の「資源配分」は予算管理と読み替えた方が適切である。

最後に、手続的規則についてはここで修正した「誘因」、部門業績管理ならびに予算管理それぞれについて組織内当事者の合意を調達するためには必然的に発生せざるを得ないという新しい観点が必要である。労働組合と経営というだけではなく、経営内部の階層間、部門間の話し合いと調整に関する手続ルールを含まざるを得ないのは一つの必然であろう。

注

- 1) 大河内の主観は必ずしも資本主義観との関わりでこのような論理構成がとられていたわけではなかった。『社会政策40年—追憶と意見—』という座談会形式で思い出を語った著書の中で次のように語っている。「昭和24年以降、いわゆる社会政策論争なり社会政策の本質論争なりが世上を賑わしましたが、私あまりそれに興味をもち得なかったのは、戦前の事態をまるで知らない人びとが、戦前に苦勞してつくり上げた理論を、戦後の雰囲気におされて勝手気ままに批判して恰好よがっているのが私は気に入らないのです。」(p. 246) このような主観は理解できないわけではないが、こ

うした主観とは別に客観的には本文のような解釈のほうが有意義であるとする。

- 2) この点については中西(1979)の第1編「日本における「社会政策」・「労働問題」研究の方法史」に取り上げられている戦後から1970年代までの諸研究がいかにもマルクス主義の深い影響にあったかをよく示している。
- 3) 氏原正治郎を中心に1950年代から60年代にかけて東京大学社会科学研究所で精力的に実施された労働調査の概要は労働調査論研究会(1970)がよく伝えている。またそうした日本の実態調査と労使関係論との関係については石田(2003)を参照されたい。
- 4) この箇所は同書の補論「現代資本主義と労資関係—いわゆる国家独占資本主義についての覚え書—」から引用したもので、兵藤釗によって執筆されている。
- 5) この箇所は社会政策学会年報第42集「アジアの労働と生活」(御茶ノ水書房、1998年)に掲載された拙稿「書評：兵藤釗『労働の戦後史』」をベースに加筆修正した。
- 6) これは基本給に査定が有意に組み込まれ、査定結果が中期的には昇格・昇進に反映されるというような誘因の装置ができあがると、作業負荷の増大をめぐっての職場交渉の必要を弱めたり、あるいは、出来高賃金(この運用をめぐって職場の係争が随伴する)の必然性が薄らぐ、ということを想定すればよい。
- 7) この点についてセン(1989)が吟味されるべきである。センいわく、「労働の動機づけにとってもコミットメントは中心的意義をもつ。……個人的な利得への誘因にのみもっぱらたよって組織を動かすというのは、ほとんど実現の望みのない課題である」と(pp. 143-144)。
- 8) 以下を参照されたい。内部労働市場論との関係で石田(2003、第2章)、賃金と能率との関係で石田(1997)、労働組合との関係で石田(2003、第6章)、成果主義との関係で石田(2003、第5章)を検討いただきたい。

参考文献

- 兵藤釗(1997)『労働の戦後史(上)(下)』東京大学出版会
- 井上雅雄(1997)『社会変容と労働』木鐸社
- 石田光男(1990)『賃金の社会科学』中央経済社
- 石田光男(1997)「能率管理と報酬管理」社会政策叢書第21集『今日の賃金問題』啓文社
- 石田光男(1998)「書評：兵藤釗『労働の戦後史』」(社会政策学会年報第42集『アジアの労働と生活』御茶の水書房)
- 石田光男(2003)『仕事の社会科学』ミネルヴァ書房
- 石田光男・藤村博之・久本憲夫・松村文人(1997)『日本のリーン生産方式』中央経済社
- 中西洋(1979)『日本における「社会政策」・「労働問題」研究』東京大学出版会
- 西部邁(1996)『人間論』PHP文庫
- 西部邁(2000)『国民の道徳』産経新聞社

- 大河内一男 (1950) 『社会政策 (各論)』有斐閣
- 大河内一男 (1970) 『社会政策四十年』東京大学出版会
- 大河内一男 (1931) 「概念構成を通じて見たる社会政策の変遷 (一) (二・完)」東京帝国大学『経済学論集』新巻9号/2巻1号
- 労働調査論研究会 (1970) 『戦後日本の労働調査』東京大学出版会
- 戸塚秀夫・徳永重良 (1977) 『現代労働問題』有斐閣
- 宇野弘蔵 (1974) 『宇野弘蔵著作集 第5巻』岩波書店 初版は『恐慌論』岩波書店 1953年
- P. Doeringer & M. Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. D. C. Heath and Company.
- J. T. Dunlop (1958) *Industrial Relations Systems*. Southern Illinois Press.
- K. Marx (1867) *Das Kapital*. 向坂逸郎訳『資本論』1967岩波書店
- A. Sen (1982) *Choice, Welfare and Measurement*. Basil Blackwell. 大庭健・川本隆史訳『合理的な愚か者』勁草書房 1989年
- H. A. Simon (1957) *Models of Man*. John Wiley & Sons.
- Oliver E. Williamson (1975) *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. The Free Press. 浅沼万里・岩崎晃訳『市場と企業組織』日本評論社 1980年