

権力資源論を超えて？

久米郁男著『日本型労使関係の成功 戦後和解の政治経済学』を読む

新川 敏光

著者は、先にDisparaged Successを公刊しているが、本書は、構成や記述に一定の変更は見られるものの、その日本語版と考えるとよからう。ちなみに英語版は、米国のみならず日欧の学会に大きな影響を与えてきたコーネル大学の政治経済学シリーズから刊行されている。著者は評者が知る限り、同シリーズに加わった初めての日本人である。著者の長年の研鑽に対して、評者は最大限の敬意を表するものである。

著者の基本的主張は、日本の労働は「通説」のいうように弱いわけではなく、マイクロな企業レベルで十分成果を獲得し、これを背景にマクロ・レベルでも勝利を収めてきたというものである。著者によれば、日本の労働が弱いという主張には、「資本主義体制下では労働者は団結して自らを広範に組織化することによってしかその利益を実現できないという一般命題が、無批判に採用されている」(24頁)。通常いわれる組織率の低さや組織労働内での分岐は、企業別組合が獲得してきたものを考えれば、必ずしも労働の弱さを表わすものではない。企業別組合の成果として、著者は、高い賃金レベル、雇用保障、労働時間の短縮、企業レベルでの決定への参加、政策決定過程への参加を挙げる。

「通説」の権力資源中心のアプローチに代え、著者が提唱するのが政治的機会構造アプローチである。とりわけ重要と考えられるのが、政治

的連合形成であり、政策ネットワークである。統治連合形成において、労働はたとえ統一されていなくとも有利な地歩を占める場合がある。たとえば日本の場合、経営者団体のなかに協調的な経済同友会が存在しており、政党をみても共産党や社会党といった野党にとどまらず、自民党内にも援軍があり、中央政府内にも労働省という潜在的同盟者が存在した。

政策ネットワークは、国家と社会とのアクター間の制度化された関係であり、連合形成とは相対的に独立の形で、労働に政治的影響力行使する機会を提供する。例として筆者が挙げるのが、企業内の労使協議の仕組み、産業別の労使協議、政府の審議会への労働組合の参加、労働省や政府自民党との制度化された交渉チャネルなどである。さらに著者は国際環境の国内政治過程に与える影響も指摘している。

ここでの著者の概念規定は曖昧性を残す。政策ネットワークは国家と社会との関係であるといいながら、企業別・産業別労使協議制、さらには国際環境にまで議論が及ぶことに首を傾げざるをえない。また政策ネットワークは、連合形成からは相対的に独立しているというが、著者の記述を素直に読めば、連合関係を体現しているのが政策ネットワークではないのかとの疑問が湧く。

さて政治的機会構造の分析として、筆者はま

ず企業内における労働組合の影響力を分析する。技術的条件や生産組織の態様が企業別組合の影響力資源となったが、政治的機会構造として重要なのが、左派労組の存在である。左派グループの脅威ゆえに企業経営者は組合内穏健派と協力した。春闘の発展は、こうした企業レベルでの協調的労使関係の成功をマクロなレベルで反映したものである。春闘は、生産性向上の成果を賃上げにリンクさせ、かつ賃金の平準化をもたらしたのである。

ところで高度成長期前半には、協調主義的労働組合は非政治的存在にとどまった。なぜなら企業内の労使協調によって、雇用保障、賃上げ、労働条件の改善等が可能であったからである。60年代後半から、労働は再政治化する。著者は、インフレ対策、厚生年金制度改正、七五年春闘、雇用政策を例にとり、政治的レベルでも穏健派労組が総評に取って代わっていったことを指摘する。とりわけ雇用政策については独立の章を設け(第5章)、失業対策から積極的な労働市場政策への労働省の方針転換が、60年代の石炭産業、70年代の製造業における雇用保障闘争を事例として、詳細に記述されている。本書の白眉といってよさそう。

*

本書の最大の特徴は、果敢な「通説」批判にある。既に引用した以外にも、「多くの研究者はこの日本の労働政治の展開を、労働組合が経営者や自民党政府に敗北し、そのネットワークの中に取り込まれたにすぎないと批判する」(12頁)、「戦後日本の労働を弱いとみる通説的立場は、日本の労働者が『真正の』労働運動を持たなかったゆえに戦後経済成長の果実を十分に享受しえなかったと考える」(13頁)、「戦後の労働攻勢が終わるとともに日本の労働が全力をなくしたという主張や、日本の労働者は二重構造に苦しめられてその地位を低いままにさ

せられてきたとの主張」(30頁)、等々の記述が見られる。

ここで筆者の紹介する「通説」は労使関係を「ゼロ・サム」の階級闘争と捉え、労働者は団結しなければ、徹底的に搾取されるという単純な労働観に立つものであり、しかもわが国労働運動内の長年にわたる分岐や対立という周知の事実を踏まえないものようである。もしこれが「通説」であるのなら、評者も著者の批判に同意するに吝かではない。しかしこうした「通説」がどのような「多くの研究者」によって支持されているのか、著者は具体的に明らかにしていない。日本語版、さらに英語版においても、著者が「通説」を紹介するほとんどの場合、文献注がない。著者が「はしがき」でいうように、労働政治研究はわが国ではまだ蓄積が浅いことを考えれば、この「通説」を誰が唱えているのか、読者は不案内なままに置かれる。

無論謎を解く鍵が全く提示されていないわけではない。著者のいう政治的機会構造分析が権力資源中心のアプローチ批判として展開されていることが一つの鍵である。権力資源モデルを中心に用いて、80年代の労働戦線統一に至るまでの日本労働政治を分析したのは、僭越ながら評者が初めてといってよさそう。また著者は、70年代後半の労働政治の展開を、「政財界は、経済危機を売り込み『右派』組合指導者を取り込むことで、労働運動を去勢することに成功した」(181頁)と主張する論者として、評者の名前を注で挙げている。

もとより評者の仕事が「通説」であると主張するつもりはないが、著者が「通説」を唱える論者を他に明らかにしていない以上、著者の批判を評者へのものと受け止め、それに応える形で、以下論を進めることにしたい。著者の批判に応えることが、単なる評者の自己弁護に止まらず、労働政治研究の方法と認識に関する現在

の問題状況を明らかにすると考えるからである。

まず労使関係についてであるが、それが潜在的に対立関係を孕むものであると主張するにせよ、持続的経済成長による労使関係のノン・ゼロ・サム化の可能性は夙に指摘されてきたところであり、労使関係をゼロ・サム・ゲームと捉える古典的な階級闘争史観に立つ研究は、少なくともフォーディズム論の隆盛以降皆無といつてよい。大量生産・大量消費の循環過程に労働者及びその家族を組み込むことは、フォーディズム型蓄積体制では不可欠となる。したがって労働の力を考えるときに、窮乏化が進んでいないから「強い」というのであれば、「弱い」労働は先進諸国では存在しないことになってしまう。

そもそも「強い」、「弱い」とは、何に関していわれているのであろうか。権力資源論において、労働が「強い」か「弱い」かは、福祉国家発展との関係で論じられている。普遍主義原則に基づいた制度的福祉国家の発展をスカンディナヴィア諸国で促したのが、労働市場をコントロールするほどに組織された労働の力であったと主張されているのである。したがって日本の労働が企業レベルで成果をあげたとして、それをもって、日本の労働が「弱い」という仮説を論駁することはできない。マクロな権力資源動員の指標（組合組織率や集権化の度合い）を見る限り、比較論の中での日本の組織労働の弱さは否定しようがないのではなかろうか。

にもかかわらず、企業主義的労組が制度的福祉国家を実現したということになれば、無論上記仮説に対する有効な反証たりうる。しかし残念ながら本書は、福祉国家論を射程外としている（73年の厚生年金改革がわずかに言及されているが、そこで福祉国家論が展開されているわけではない。ちなみに労働内においてこの改正

を積極的に推進したのは、同盟等の穏健派労組ではなく総評であった）。評者の考えでは、日本の福祉国家は、企業レベルでの福祉提供を前提に、公的福祉においても職域別企業規模別格差を反映した分立型システムを発展させてきた⁽¹⁾。福祉国家の多様性を説明するのに、労働や社会民主主義勢力の強弱をいうだけでは不十分であるという批判はありうるし、評者も同感であるが、制度的福祉国家を実現したのがマクロな権力資源動員からみて強い労働、社会民主主義勢力であるという仮説の妥当性は、依然失われていないように思われる。

評者から見て最大の疑問は、著者が利益実現＝影響力と見なしているように思われる点である。両者がかかなりの程度重なるものであることは確かであろうし、アクター間に利害をめぐる紛争が存在する場合、誰が利益を得たかを知ることが、誰が影響力を持ったかを知る重要な手掛かりとなろう。しかし著者のいう政治的機会構造の分析は、企業別組合と使用者、自民党、労働省といったアクターとの利害の一致、協力関係を強調するものである。その場合、労働者に利益があったとしても、それが労組の影響力によるものであるかどうかを慎重に検討する必要がある。つまり利益とは別個に、組合の権力資源動員を分析する必要があると考えられる。

そもそも権力資源論とは、著者が批判するように、「集権的で統一された労働運動を持つところこそが、労働者の利益を実現する唯一の方法である」（41頁）と主張するものであり、政治的機会構造を無視したものであるであろうか。上記の比較福祉国家研究においては、統計的手法が用いられているため、必然的に独立変数が「集権的で統一された労働運動」という静態的なものとなっていることは確かである。しかし権力資源論は、達成された権力資源動員と福祉国家の発展度の相関関係を検討するだけではな

く、権力資源動員のダイナミズムを問うものである。労働がいかなる環境において、どのような戦略を用いて権力資源動員を行うかを問うことは、むしろ権力資源論の出発点である⁽²⁾。

評者がこのモデルを日本に適用する際には、当然内部分裂や対立を視野に入れた労働と資本の組織化や戦略、統治連合の形態や環境要因（保守支配体制の危機等）を当然考慮している⁽³⁾。権力資源論と著者のいう政治的機会構造の分析は相容れないどころか、権力資源動員の条件として政治的機会（権力資源動員の環境要因）を分析することは、権力資源論では当然の手続きである。むしろ権力資源動員を無視ないし軽視した著者の政治的機会構造の分析は、労働の影響力とは何かという問題を曖昧にしているように思われる。

その問題性が集約的に現れているのが、著者の「弱い労働」仮説批判である。本書が「弱い労働」仮説批判の根拠とするのが、労働の達成した成果である。第一に、日本の賃金水準が国際的に見て決して低いとはいえないと主張し、「日本の労働者がその『弱さ』のゆえに劣悪な労働条件を受け入れざるをえなかったとする解釈が妥当でないことを示している」という（14頁）。この解釈もまた極端であり、文献注がほしいところであるが、それはさておき、まず著者も認めるように賃金の国際比較には様々な統計上の問題があり、日本の正確な位置を確定することは難しい。例えば、ドル建てで見た日本の賃金水準は世界最高水準と謳われるが、購買力平価で見れば日本の賃金水準は相当に低くなる（16頁）。

著者の理解する「通説的解釈」とは異なり、評者には高度経済成長期の賃金水準の上昇それ自体を否定する研究を探することは難しいように思われる。問題は、賃金の上昇が労働組合の力によるものなのかどうかである。著者によれば、

多くの労働経済研究が、賃金決定における「労働組合効果」の存在を認めているとのことである（15頁）。しかし他所では、春闘と賃上げの関係について「多くの労働経済学者は、大幅賃上げを高度成長期に労働力需要が供給を上回っていたことに求めている」（121頁）とも語る。両者は矛盾しているように見えるが、著者によれば「労働組合の効果を正面から証明するのがここでの目的ではない」（15頁）。要は日本の労働組合が弱かったゆえに、不利な賃金を受け入れさせられてきたとはいえないことさえ確認できればよいという。しかしこれでは、「日本の労働者が低賃金を強いられてきた」という著者のいう「通説」への論駁になりえても、権力資源論に基づく「弱い労働」仮説批判にはなりえていない。

繰り返すが、労働者への富の分配は資本蓄積のメカニズムに組み込まれたものであり、フォーディズム段階では先進諸国に共通に見られたものである。ここでの問題は、「窮乏化の有無」ではなく、分配のあり方である。あえて図式的にいえば、スカンディナヴィアにおける強い労働が「同一労働同一賃金」、性差による賃金格差是正、社会権に基づく広範な再分配政策を実現する原動力となったとしたら、企業別に分断された日本の労働組合は、そもそもこうした社会民主主義戦略を追求する権力基盤がなく、戦略的に企業本位の分配にコミットしてきた。結果として日本では再分配政策が弱く、甚だしい男女賃金格差が放置、もしくは許容されてきた。換言すれば、日本の労働組合の利益実現は、企業への個の全面的包摂、男性稼得者中心の分配構造の容認を伴うものであり、スカンディナヴィアの社会民主主義とは全く異質な経験である。

春闘の中小企業への波及効果は否定しない。しかしこれは高度成長下の労働市場の逼迫によ

るものとするのが自然であろう。著者は、75年春闘以降労働組合は名目賃金上昇から実質賃金上昇へと獲得目標を変えたというが、この時期から賃金格差が拡大していったことについて何も語らない。ある研究によれば、1973年から86年までの賃金格差をみれば、日本はOECD主要15カ国の中でアメリカと共に最も甚だしい⁽⁴⁾。またジニ係数からみた日本における80年代の所得格差の拡大は、移転後のみならず移転前においても著しく拡大しており、アメリカを凌ぐに到っている⁽⁵⁾。男女賃金格差についても、80年代に是正の方向には向かわず、むしろ拡大する傾向があった⁽⁶⁾。しばしば指摘されるこれらの点に、著者が全く言及していないのは解せない。

著者が指摘する第二の労働の成果は雇用保障であるが、まず確認されるのは日本の経営者のイニシアティブである(17頁)。労働組合は、雇用保障の制度化過程で重要な役割を果たしてきたというものの、第5章「雇用保障の政治過程」を読んでも、雇用保障の制度化に労働組合がどの程度の影響力を行使したのかが判然としない。むしろ自民党や労働省のイニシアティブが決定的な意味を持ったように思われる。しかしたとえ労働組合の影響力が明らかでなくとも、著者によれば、「少なくとも現在まで日本の政治経済システムにおいて雇用維持が重要視されてきた」ことが確認されればよい(17頁)。これは賃金の場合同様、著者のいう「通説」批判ではあるが、「弱い労働」仮説の批判にはなっていない。

春闘における生産性インデックス賃金の実現にせよ、雇用保障にせよ、協調的労使関係によって生産性向上、合理化を実現しようとする日本生産性本部の「生産性三原則」に謳われたところであって、企業別労働組合の影響力に拘わらず、保守統治連合の合意事項として確認されていた

ものであった。確かにこうした合意が企業別組合の利害と一致したとはいえず。しかし高度経済成長が終焉すると共に、春闘における賃上げが生産性とリンクし、かつ平準化を促すという効果はなくなった。

雇用保障についても、70年代後半からパート・タイマーや臨時雇い、さらに常用雇用の中でも出向や転籍による雇用の質の劣化が見られ、今日では終身雇用制や年功制賃金の適用を一部中核雇用者に限定する動きが認められる⁽⁷⁾。このように、70年代後半以降の賃金抑制、昨今の雇用保障政策の展開を見れば、企業別労働組合の影響力は極めて限定的であると考えられるのがむしろ妥当ではないだろうか。

こうした疑問に対する著者の反論として考えられるのが、労働者の経営参加と労組の政策参加である。しかしいずれの事例も労働の影響力獲得を示唆するとは単純にはいえない。まず企業内における労働の影響力獲得は、左派労組が存在したから可能になったというが、著者の具体例とする日産、トヨタ等の場合、経営側による徹底した左派労組や活動家の弾圧と第二組合への全面的支援があったわけであり、ここで明らかなのは第二組合の影響力ではなく、経営側のそれであろう。

第二組合は、反合理化闘争を繰り返す左派労働組合の存在ゆえに、これに規定されて経営側とパースペクティブを共有することによってしか労働者の利益実現を図る道がなかったといえる。しかしその過程で、多くの労働組合は労働者の利益と権利を守る以上に、労働者を監視し、生産性向上に動員する経営側的手段と化していった。トヨタにしろ、日産にしろ、そうした企業主義労働組合の典型である。日産の場合、労組内で徹底した統制システムを築き上げ、絶大な権力を握った塩路一郎が経営陣を悩ますほど経営に積極的に関与するようになり、拳銃の果てに

失脚したのは皮肉であった。

労組の政府審議会等への参加について見れば、確かに大幅に増えており、これは労働の政治的影響力行使の機会が増したことを意味すると考えてよからう。しかし高度経済成長の終焉と共に経営参加にしろ、政策参加にしろ活発になったという事情が示すように、こうした方針は、雇用調整や産業政策の必要上経営側や政府が労働を「取り込もう」とする戦略であったことも事実である。ここで問題になるのは、やはり労組が政治的機会構造を利用する主体的力量を持ち得たかどうかである。既に指摘したように、著者の雇用保障政策の分析から、そうした力量を読み取ることは困難である。著者の見解に従えば、企業別組合がマクロなレベルでも「勝利」を収めたはずの80年代に、労組幹部の間で政策的有効感を持つ者が減少しているのは示唆的である（251頁、表6-3、6-4）。

要するに、権力資源動員を無視ないし軽視した政治的機会構造の分析は、方法的には影響力と利益実現を同一視するという難点を持ち、認識としては資本主義内でも労働者は利益を得ることができるという事実の確認に止まり、利益配分の構造に目を向けるに到っていない。

*

50年代の権力資源動員を見れば、総評の階級的労働運動（産業別組織化＋職場闘争）に対して、日経連は労働の企業内封じ込め戦略を展開した。この闘いの中で、戦後自然過程として生まれた企業別組織化は自覚的な企業主義労組へと生まれ変わっていく。全労会議は総評の階級闘争路線には批判的であり、穏健路線による産別化、社会民主主義路線を追求したが、この路線は、総評の階級主義的産別化が日経連・経営者、及び自民党政府の警察権力の動員を含む強硬路線によって敗北し、企業主義組合が民間で主流になっていく過程で、建前としてはともか

く実質的には捨て去られていく。そして民間における企業主義労組のヘゲモニーを名実ともに象徴するのが、64年のIMF-JCの結成であった⁽⁸⁾。

つまり階級レベルにおける権力資源動員が、合理化に対する総評指導部の無理解と非妥協的態度によって失敗に終わり、日経連の封じ込め路線が功を奏した結果、民間労組としては企業レベルでの利益追求に専念せざるを得なかったといえよう。また著者も正しく指摘するように、それを可能にする条件が存在した。資本内では、総評に対する日経連の対抗と経済同友会・日本生産性本部による労使協調路線の追求という役割分担が見られ、自民党政府の労働政策の基礎を築きあげた倉石・石田労政においても、階級的労働運動への断固たる態度と協調的な労働組合への柔軟な態度という両面作戦が見られた。こうした政治的機会構造は、当時揺籃期にあった企業別組合の影響に規定されたものではなく、資本蓄積、さらには保守支配体制の安定のために要請されたものであった。

以上の認識は、マクロな権力資源動員に失敗した労働の利益実現がそれに成功した労働の利益実現とは異なるものになるであろうことを示唆するが、企業別組合では労働者の利益実現が不可能であると主張するものではないことはいうまでもない。また75年春闘、「スト権スト」の敗北によって総評の階級的労働運動が決定的な衰退過程に入り、穏健派労組が文字通り保守支配体制の一翼を担うようになったという認識は、「労働運動の去勢」を意味するものでもない。

問題は、アクター間の相互作用の持つ構造的意味をどう捉えるかである。評者の考えでは、企業レベルでの利益実現は、政治的再分配の要請を低いものに止め、日本型といわれる独特の福祉体制を生むことになったし、企業別組合の

政治化による統治連合への参画は、正規従業員の利益を守るものであったとしても(それ自体今日ではあやしいが)、他方ではデュアリズムの強化・拡大をもたらすものであった。著者は、日本の福祉国家体制へは言及していないが、デュアリズム効果について真っ向から否定しているので、この問題について検討してみよう。

著者は、企業規模別賃金格差が技能格差によるものであるとの小池和男の論を援用し、「もし労働者の技能の差が原因でなければ、なぜデュアリストの想定する専横な経営者は、高賃金の大企業労働者を解雇し、低賃金の中小企業労働者を雇用しないのか」(280頁)と問う。ここで労働市場のデュアリズムについて確認すると、それは第一次労働市場と第二次労働市場の二重性を意味し、前者の場合内部労働市場による技能形成の学習や訓練の機会が多く存在するのに対して、後者は外部労働市場を意味し、仕事に学習機会が乏しく、市場の需給変動に直接晒される。したがって内部労働市場が最も良く確立している大企業において労働者の技能が高いというのは、デュアリズム仮説が想定するところであって、その批判にはならない。ちなみにこうした二重労働市場仮説は、石川・出島(1994)の周到的分析によって裏付けられている⁽⁹⁾。

また既に指摘した70年代中葉以降の賃金・所得格差の拡大、とりわけ他の先進国に例を見ないわが国における男女賃金格差の甚だしさといった問題、さらに第二次労働市場内で増加するパート・タイマーや臨時雇用者の低賃金や劣悪な労働条件についても全く言及することなく、高度経済成長期という過去の限定された期間に大企業民間労組の賃上げが春闘を通じて中小企業にも波及したこと、雇用保障要求が未組織労働者にも恩恵を与えるものであったことを指摘したとしても、それでデュアリズム仮説を成功

裡に否定したことにはならない。

*

本書評では、主に著者の「通説」理解、方法、認識について、幾つかの疑問を呈した。通説に挑戦し、新たな方法、認識を提示することは、学問の発展にとって不可欠であり、大いに望ましい。しかしながら、「『真正の』労働運動」、「労働者階級全体の真の利益」(279頁)、「専横な経営者」を想定するような研究が、日本労働政治の通説であるとは到底思われぬ。いうまでもなく、それは、権力資源論とは無縁であるし、評者として「労働運動の去勢」を主張した覚えはない。論争的であること、攻撃的であることは、著者の類稀な資質であり、評者はそれを高く評価するが、批判対象の設定に今少し周到的配慮が必要であったように思われる。

次に方法についていえば、政治的機会構造分析の重要性について、評者に異論はない。本書の大半は、政治的機会構造の分析によって占められており、その記述においても評者は幾つかの点で疑問はあるが、概ね納得できるものである。しかし政治的機会構造から企業別労組が利益を得たということと、企業別労組が影響力を持ったということとは同じではない。権力資源の分析が必要なのである。主体的力量と戦略、環境要因を分析する視点は、著者の批判する権力資源論によってこそ提起されている。

労働政治の認識としては、著者の記述はバランスを欠く。春闘による賃金平準化という議論は、高度経済成長期にこそ当てはまる(その場合とて、付加給付の格差を考慮する必要があるが)。80年代以降の賃金・所得格差の拡大傾向を、著者はどう捉えるのであろうか。雇用保障について、経営者や政府労働省が企業別労組の協力を得て尽力したという指摘自体は納得できるが、雇用戦略の転換、それに伴う雇用構造の変化(正規雇用の抑制と周辺の労働力の増加に

よる労働市場の柔軟化)については、全く言及がない。さらに著者の評価する穏健派労組の政策参加が進む中で、彼らが当初唱えた「社会契約」の立場はどうなっていたのか、例えば「福祉見直し」、日本型福祉と「社会契約」とはどのように関連するのかといった問題もまた、政策参加による労組の影響力を考える上で検討を要する。

既に与えられた紙幅を大幅に超過してしまった。本書評の長さは、本書が評者に与えた知的刺激の程を物語る。本書が啓発的であり、真剣な対応を迫る優れた研究書であることは間違いない。評者の偏向、過度の単純化を確認するためにも、読者は自ら本書を繙く必要がある。

(久米郁男著『日本型労使関係の成功』有斐閣、1998年9月刊、xi+303頁、定価3,400円+税)

(しんかわ・としみつ 北海道大学法学部教授)

- (1) 拙稿「日本：日本型福祉の終焉？」岡沢・宮本編『比較福祉国家論』(法律文化社、1997); 拙著『幻想の社会民主主義』(近刊)参照のこと。
- (2) Walter Korpi, *The Working Class in Welfare Capitalism* (London: Routledge and Kegan Paul, 1978); G. Esping-Andersen, *Politics Against Markets* (Princeton: Princeton University Press, 1985)参照。
- (3) 拙著『日本型福祉の政治経済学』(三一書房、1993)、及び『幻想の社会民主主義』(近刊)を参照のこと。
- (4) Torben Iversen, "Power, Flexibility, and the Breakdown of Centralized Wage Bargaining." *Comparative Politics* 28: 412.
- (5) 埋橋孝文『現代福祉国家の国際比較』(日本評論社、1997)、87 - 88頁、橘木俊詔「所得分配平等の『神話』は崩れた」『世界』(1994年3月)、72 - 75頁。
- (6) 橘木俊詔「経済教室 雇用差別解消、公共政策で」『日本経済新聞』1998年4月10日。
- (7) 日経連は、95年5月『新時代の「日本的経営」』を発表し、従来の正規雇用への慣行(長期雇用、OJTなど)を適用する「長期蓄積能力活用型」に加え、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」という雇用形態を提唱したが、後者二つは、専門能力の有無という差はあるものの、有期契約で内部労働市場から排除されている点では共通している。日経連は長期蓄積能力型での能力主義を徹底させ、先鋭化し、後者二つの雇用形態を拡大することを意図している。昨今の労働者派遣法や労働基準法改正による労働市場の規制緩和は、こうした方向性に合致するものである。
- (8) これらの点については、拙著『幻想の社会民主主義』(近刊)で詳論されている。
- (9) 石川経夫・出島敬久「労働の二重構造」石川経夫編『日本の所得と富の分配』(東京大学出版会、1994)。

書 評 と 紹 介

法政大学大原社会問題研究所編
『現代の韓国労使関係』

評者：尹 辰浩
(訳者：横田安司)

1 はじめに

今日韓国の労使関係は急激な変動を繰り返している。世界的に見ても類例のないほどのダイナミズムを示している韓国の労使関係と労働運動を把握するために、法政大学大原社会問題研究所と仁荷大学校産業経済研究所は、過去数年間、共同研究を行ってきた。その共同研究の成果として、97年3月、韓国側研究者たちが執筆した『韓国労使関係の展開と現状』が刊行されたのに続いて、今回また日本側メンバーを主軸とした執筆者によって本書が刊行された。本書は序章と結論を除いて全部で10章から成っているが、その内容は次の通りである。

序 章 「韓国労使関係の歴史的展開と現状の基本問題」(萩原 進)

第1章 「農村 - 都市間労働力移動の基本問題」(祖父江 利衛)

第2章 「韓国の『都市下層』と労働市場」(横田 伸子)

第3章 「転換期における韓国の人的資源管理制度」(鄭 在勳)

第4章 「大宇自動車における日本の生産シ

ステムの導入と作業組織」(公文 溥)

第5章 「韓国の重工業大工業における人事制度改革」(金 鎔基)

第6章 「韓国民主労総の位置と役割」(相田 利雄)

第7章 「労働法制の過去と現在」(三満 照敏)

第8章 「韓国の労使関係改革と労使の対応」(小林 謙一, 川口 智彦)

第9章 「個別的労使関係の日韓比較」(嶺 学)

第10章 「日韓労使関係の比較史的検討」(二村 一夫)

結びにかえて (嶺 学)

2 内 容

まず序章で、萩原進氏は60～70年代の韓国経済の開発時代における朴正熙政権の経済政策と労働政策の性格を検討しながら、従来の通説に対する問題提起をおこなっている。すなわち、従来韓国モデルに対する評価は、輸出志向的工業化政策を担保するための低賃金、低穀価政策および労働運動の弾圧など、「開発独裁体制」だったという見解が多かった。これに対して萩原氏は、韓国では農業部門においてルイス的な過剰労働力が存在しなかったということ、朴政権は経済成長とともに韓国の賃金水準を先進工業国の水準に引き上げようと一貫して努力したということ、72年以後、維新体制期の労働組合およびストライキ規制も賃金抑制よりむしろ賃金上昇に寄与したということなどをあげて、朴政権の経済政策、労働政策を「権威主義的労働統制」とよぶのは正しくないと主張している。

この論文はその他にも労働組合の財政自立問題、ホワイトカラーの組織化問題、労使関係の安定を阻害する要素など、現代韓国労使関係の様々の問題を取り扱っている。

第1章で、祖父江利衛氏は60～70年代の韓国の農村 - 都市間労働力移動の経験を分析している。彼はまず、ルイスの二部門モデルとは異なり、韓国では70年代半ば以後、非農業部門への労働力供給が農業就業者ではなく、おもに新規学卒者から供給されたという点、第二に、70年代半ば以後、農家世帯の所得が都市勤労者世帯の所得にくらべて相対的に高かったために、農村 - 都市間期待所得格差によって農村人口が都市に移動するというハリス - トダロのモデルが韓国では当てはまらないという点、第三に、学歴間賃金格差が大きいという現実において、農村世帯が現金収入の確保を目的に、高い教育投資をおこなって子弟を大学に進学させたことが農村人口の流出をもたらす要因となったという点などを明らかにしている。

第2章で、横田伸子氏は祖父江氏の問題意識を受けついで、70年代から80年代前半までに農村から流出した労働力が都市労働市場に吸収される様態を取り扱っている。この論文では、この時期の都市の低賃金、低所得の雑業層と重化学工業に従事する男子生産労働者が未分離の状態、全体として単一労働市場を形成しているという仮説を立て、これを「都市下層」という概念で把握する。横田氏はこれを立証するために、ソウル市の都市無許可定着地の実態調査資料を利用して、これら都市下層の存在形態と変化の様相を細密に追跡している。一方横田氏は、労働庁統計の原資料を利用して80年代初めの工場労働者の存在形態を分析し、これから従来の二重労働市場論を批判しながら、80年代半ばまで韓国の都市労働市場が単一労働市場を形成していたことを立証している。

第3章で、鄭在勳氏は最近の韓国大企業における新人事制度の導入の実態とその問題点を取り扱っている。氏によれば、韓国大企業が新人事制度を導入しようと努力している背景には、最近の韓国経済の不況が「高費用、低効率」に起因しているという認識があって、これを改善するための努力の一環だという。いわゆる「新人事制度」とは人材の採用方法、資格制度、昇進・昇格制度、賃金制度、人事考課制など多様な分野を含んでいるが、その主たる内容は従来の年功序列型人事制度から能力主義的人事制度への変化をめざすもので、おもに日本式人事制度を模倣したものである。しかし氏によれば、このような新人事制度の導入は韓国においては順調に進んでおらず、その主要な理由は対決的労使関係と労働組合の反対のためである。したがって、氏は労働組合も受け入れられるよう効率性と透明性を高める方向で人事制度を改革すべきであると提案している。

第4章で、公文溥氏は、韓国の自動車産業における日本型生産システム導入の実態とその問題点を取り扱っている。公文氏は韓国三大自動車会社の一つである大宇自動車に対する実態調査を通じて、外国人研究者としてはめずらしく韓国の作業場の現実を大変生き生きと描写しながら、問題点を析出している。彼によれば、NAC挑戦運動と呼ばれる大宇自動車の新経営方式は基本的に日本式生産方式を導入するための努力であり、日本式生産方式（アンドン、ラインストップなど）、品質管理、作業組織、QCサークル、標準作業などをその内容としている。氏によると、このような大宇自動車における日本式生産方式の導入は、会社の業績向上、品質向上、多能工化などをもたらし、相当な成果をあげているが、他方、現場における労働強度と労働密度の強化、現場作業者と監督者の間の対立、労使関係の不安定などの問題点を残し

ている。

第5章で、金鎔基氏は、87年の大闘争以後の韓国大企業において現れている人事制度改革の現況を重工業大企業についての事例調査を通じて分析している。87年労働者大闘争以前の韓国大企業においては、ブルーカラーとホワイトカラーの間、または学歴による身分格差が大きく、厳格な職群間分離、昇級・昇進体系の分離、賃金体系の分離などが形成されていた。87年以後、このような学歴間格差に対する労働者の不満が高まるにつれ、賃金格差だけでなく、ブルーカラーとホワイトカラー間の社会的地位の格差を縮小するために、新人事制度を導入する企業が増えている。しかしその導入の様相は、当該企業における労使関係の違いによってそれぞれ異なった様相を呈している。すなわち、労働組合がないかその力の弱い企業では、経営側主導の人事制度改革がおこなわれるなかで、労資協調路線、職能資格制などの日本型人事制度が導入され、その結果、学歴間賃金格差の縮小と能力主義の強化などが現れている。だが反対に、労働組合の力の強い企業では、労働組合がブルーカラーとホワイトカラーを通じての単一号俸制、単一職群制など、平等主義的要素の強い人事制度改革を要求している。しかし経営側は、これに対して消極的に対応していて、人事制度改革は十分に達成されていない。

第6章で、相田利雄氏は、87年以後、民主労働運動の中核となってきた金属労働者たちの運動を分析しながら、とくに企業別労働組合体制の克服のために現れてきている共同闘争、共同交渉の現況と展望に注目している。87年以後、民主労働運動系列の金属労働者たちの組織は、財閥グループ系列（現総連）、中小企業系列（全労協 民主金属）、小産別連盟（自動車連盟）など複雑な形態をとって展開されてきた。これらは民主労総結成以後、一方では大統合によっ

て大産別労組をめざしながら、他方、組織内での企業別労組の共同闘争、共同交渉によって交渉力を高めるための努力をおこなってきた。前者の努力は、98年2月、三組織間の大統合で一応実を結んだ。しかし共同闘争と共同交渉については、経営側の頑強な拒否と労組側の内部的要因などが原因で、容易に実現できないという状態である。相田氏は、今後も企業別組合から産業別組織への移行は容易ではないと見ている。

第7章で、三満照敏氏は、96～97年にかけて労資関係改革委員会で審議され、その後紆余曲折を経て成立した韓国の新労働法の改正過程とその主要内容および論点などを紹介している。一方では集団的労使関係の改革（複数労組の禁止の撤廃、労働組合の政治活動禁止の撤廃、第三者介入禁止の撤廃：「三禁の撤廃」）、そして他方、労働市場の柔軟化のための制度の導入（変形労働時間制、整理解雇制、労働者派遣制：「三制の導入」）をめざした労使関係改革委員会（労改委）は、数カ月の論議の末に、結局、労使間の意見が対立して合意にいたらないまま終わり、その後、政府案の提出 与党単独で国会通過 ゼネスト 通過した法律の撤廃 国会で与野党の合意によって再改訂されるという波乱を経ることになる。しかし経営者団体、労働組合全国組織、そして公益委員などからなる労改委の活動は、韓国では初めておこなわれる社会的合意の試みだったのであり、現在活動中の労・使・政委員会も労改委の精神をそのまま継承しているという点で重大な意義をもっているものといえよう。

第8章で、小林謙一氏と川口智彦氏は、97年3月に改正された新労働法と関連して、現場において労使の当事者がこれをいかに評価し、いかに対応しているかを明らかにすることによって、三満論文を補完している。よく知られてい

るように、労改委で経営側はいわゆる三制導入賛成、三禁の撤廃反対という立場をとったのに対して、労組側は反対に三制の導入反対、三禁の撤廃賛成という立場をとった。執筆者らのインタビュー調査によると、労改委などで見られる労使団体の対立的態度とは異なり、個別企業の労使がより柔軟な立場を見せる場合があることもあるが、全体として労使関係の重要事項については、労使団体の一般的立場と個別企業における労使の立場は整合的であるという。執筆者らは、今後韓国が、一方では新技術の開発と競争力ある産業への構造転換によって、生産性を上回る賃金上昇の圧力を吸収しながら、他方労働法の改正によって、これまでよりも自主的選択の幅の広がった労使が、経済環境の変化に対応してより柔軟な選択をしようかどうかが問題となるだろうとの見通しを示している。

第9章と第10章では、嶺学氏と二村一夫氏が韓国と日本の労使関係について興味深い比較分析をおこなっている。嶺学氏はおもに個別的労使関係、とくに終身雇用と年功制を中心に両国の労使関係を比較している。彼によると、日本の場合、バブル経済崩壊後の長期経済停滞のもとで、終身雇用制と年功制が揺らいでいるのは確かだが、それにもかかわらず日本の大企業では、一定の修正を施すとしても、依然として長期安定雇用の慣行は存続しており、年功制も能力主義的要素を次第に強く混入させながらも、なお持続しているという。一方、韓国の場合には経済成長と企業の歴史が浅く、最近になって新人事制度の導入が試みられるなどの変化が進行中で、判断が難しいこともあるが、大体のところ、日本とくらべると、その安定度は低いという見方である。長期雇用制の場合、日本のように長期の理念、期待として制度化されたものでなく、ただ労働市場における熟練労働力確保の必要性という経済的事情のために、自然発生

的に成立したものである。しかし長期安定雇用を支える理念などがあって、その制度化がおこなわれたのかどうかは明確でなく、そのうえ、80年代末から経済環境の変化によって新人事制度の導入が試みられるなかで、長期安定雇用制もまた揺らいでいる。年功賃金制の場合、大企業男性労働者については、年功賃金が成立しており、中小企業の場合、生計費保障という面で、年齢別賃金カーブが見られる。ここでもやはり、日本的な職能資格制や年俸制、人事考課制の導入が試みられているが、労働組合などの反対でそれほど広範に普及してはいない。

第10章で、二村一夫氏は韓国と日本の労使関係を比較的に検討することによって、両国の労使関係の特質を明らかにしているが、とくに経済的要因に限定せず、歴史的、文化的、政治的、理念的要因まで幅広く分析している。彼はまず、韓国と日本の労使関係が企業別労働組合、労働者の社会的地位に対する敏感性などの面で類似した性格をもっていることを指摘している。その反面、両国の労使関係の違いとしては企業の支配構造（corporate governance）の違い、政治的・法的環境の違い、意思決定方式の違いなどをあげている。日本の大企業では所有と経営の分離がおこなわれていて、専門経営者が実質的経営責任を引き受けるようになるにつれ、株主よりも従業員の利益を重視するようになった。反対に韓国では、創業者であるオーナーやその家族などの所有経営者が企業を支配しており、その結果、専門経営者の内部育成が困難で、優秀な人材を集めるのに苦勞することになる。こうして企業の発展が妨げられる。その一方、労働組合法制に関しては、日本では戦後改革によって労働三権が憲法上の権利として確定され、先進的な内容の労働組合法、公務員の団結権の保障、労働組合活動家の身分保障、労働行政の三者構成原則など労働組合に有利な枠

組みが形成されている。反対に韓国では、53年に制定された労働関係法は先進的な内容が盛り込まれてはいたが、労使関係の実態面では、専制的政治体制下で、労働運動が厳しく制約されるなど、法律と乖離した状態だったし、さらにその後、労働組合運動の自由を制約する方向で、数次にわたって労働法の改悪がおこなわれた。87年以後、労働法の改正により、労働組合運動の自由が大幅に拡大されたが、まだ専制的残滓が残っており、そのうえ、行政官庁の法の解釈運用が法律の規定以上に重要な意味をもっている。二村論文は今後の韓国の労使関係について、若干の展望もおこなっているが、これによると、企業別組合から産業別組合への脱皮や所有と経営の分離などは相当に困難であろうと予想している。

巻末には、嶺学氏による分析の内容の要約と評価がのっていて、読者には大変便利である。

3 コメント

これまでに日本でも韓国の労使関係を扱った研究書がいくつか刊行されたことがあるが、本書のように日本の代表的な労働問題の専門研究者が集团的に多様な分野にわたって深層的な分析を試みたものは初めてでないかと考えられ、韓国の労働問題を研究するもの一人として、執筆者のみなさんにまず敬意を表したい。本書は内容の豊富なことや、論点の斬新さという面でも、注目に値する成果を示している、韓国内の研究にも多大の刺激を与えてくれるものと期待される。しかし一方では、取り扱っている分野が広く、一部の執筆者は通説に挑戦する大胆な主張を展開していることもあって、それだけに議論の余地が多いのも事実である。ここでは紙面の制限があり、それぞれの論文について個別的なコメントをする余裕はないので、次のいくつかの点を提示するにとどめたいと思う。

第一は「韓国モデル」を見る基本的視角についてである（おもに萩原論文）。最近韓国でも、金泳三政権の失政と経済の沈滞を背景にして、朴正熙の強力なリーダーシップを懐かしむ人たちが増えており、一部の大衆言論がはやし立てているせいもあって、いわゆる「朴正熙シンドローム」現象さえ現れている。学界でもやはり朴正熙の時代に対する再評価の作業が活発におこなわれているが、最近も、学術団体協議会、韓国経済発展学会、韓国政治学会などから集中的な研究作業の成果が発表された。このような研究の意義は、これまでの朴政権の独裁に対する否定的、感情的評価が主流をなしてきたことに対する反省に基づいて、朴政権の政策に対する、より均衡のとれた客観的な視角を提供してくれるところにある。だが一方では、これまでの否定的評価に対する反発が朴正熙礼賛論というこれまた別の極端に流れることによって、朴政権の民主主義抹殺、人権抑圧、政経癒着、財閥育成、所得分配の悪化などの暗い部分を忘却させる結果を生んでいるというおそれも大きい。さらに朴政権に対する郷愁は最近の改革政策に対する保守派の反発と緊密に結びつきながら、韓国社会の改革を阻害する要素として現れてきている。朴正熙の時代を評価するに当たっては、肯定的要素と否定的要素が複雑に絡み合いながら、全体として今日の韓国社会が抱えているすべての矛盾と対立をはぐくむ根源として作用したという総体的視点が重要であり、このような複雑な矛盾、対立の構造をいかに正しく把握し、これを通じて現在の韓国社会の改革にいかなる示唆を得ることができるかという未来志向的視点から接近するのが重要だと思う。

第二は統計データと接近方法についてである（萩原、祖父江、横田論文）。韓国の60～70年代の統計データ、とくに賃金、生産性、農家所得

などの統計には多くの問題点があるといわれている。このような統計データの不完全さに対する十分な認識なしに、統計だけに依存して結論を引き出す場合、現実と著しく異なる結論を引き出す可能性が大きい。とくに萩原論文で実質賃金と生産性を比較した部分、祖父江論文で農家世帯所得を都市勤労者世帯所得と比較した部分（農家所得が政治的目的から大変誇張されていたという点については、大部分の研究者の意見は一致している。一般に60～70年代の農家所得は都市勤労者世帯所得の70%程度にすぎなかったといわれている）、横田論文で限定された地域（蘭谷地域）の少数の標本や限定された年度（1981）の賃金統計だけに依存して大胆にすぎない一般論を展開したことなどは、その例である。これらの論文においてデータが再解釈される場合には、論文の立論の根拠が崩れる可能性も大きいといえよう。

第三は日本式生産方式と人事制度の韓国への導入についての評価である（鄭、公文、金論文）。これら三つの論文に見られる問題点は、大体二つある。第一は、日本式生産方式、人事制度そのものの長所と短所に対する評価が欠けていることである。周知のように、日本式システムは「陽」の側面（効率性、労使協調）とともに「陰」の側面（過度な労働強度と労働密度、労働組合の弱体化、労働者の社会的・政治的地位が相対的に劣悪なこと）をもっている。この点に対する明確な認識がないまま、ただ、韓国の制度が変化して日本式システムにどれだけ近くなったかということだけに焦点を合わせるとすれば、論文の意義は半減せざるを得ない。嶺学論文や二村論文まで含めて、本書の著者たちが日本式システムをひとつの「完成されたシステム」として把握し、その陽の部分と陰の部分に対する評価と反省が十分におこなわれていないのは残念なことだと思う。第二は、三人の執筆

者が韓国で日本式生産方式や人事制度が十分に普及していないのは、おもに対決的労使関係と労働組合の反対のせいだと見ていることである。これは原因の半分を見ているにすぎない。韓国で生産方式と人事制度の「日本化」が十分におこなわれていない根本的原因是に、「規模の経済」をめざして、数量的膨張を主たる企業発展の戦略として採用してきた韓国企業の戦略と、族閥経営のために合理的人事制度への改革が困難なことなど、おもに韓国企業の所有支配構造によるところが大きい。まさにこの点で、企業の所有支配構造の違いが韓日労使関係の違いをもたらした基本的要因だと見た二村氏の見解は、正鵠を射たものだといえよう。しかし二村氏もやはり、企業の所有支配構造の違いが具体的に労使関係にどんな影響を及ぼしているかを明らかにしていない（意思決定方式の違い以外には）。この問題については、本書でもっと突っ込んで扱って欲しかったと思う。

第四は韓国労働運動の評価と展望についてである（相田、二村論文）。相田氏と二村氏は二人とも、近い将来韓国の労働運動が企業別の体制から産業別の体制に脱皮する可能性を低いと見ている。これは1950年代に産業別労組への転換の試みが失敗に終わった日本労働運動の経験によるところが大きいものと思われる。しかしこのような評価は、韓国労働運動のもつ潜在的な力量とダイナミズムをあまりにも過小評価した結果ではないかと思われる。最近の韓国労働運動は二人の予想をはるかに越えるダイナミズムを示している。ゼネストによって労働法の再改訂を闘い取ったこと、両労総傘下のほとんど大部分の産別連盟が産業別労働組合への転換の動きを見せていること（すでに1連盟は転換完了、2～3の連盟は近年中に転換の予定、残りは2000年までに転換完了の予定）、労・使・政委員会を通じての労働組合の国家政策への参与

(コーポラティズム)などは、日本ではなかなか見られない労働運動のダイナミックな動きである。このような韓国労働運動のダイナミズムを「労使関係の不安定」などと否定的にだけ解釈してはならず、主体形成論の視角からその肯定的意味(「労働の人間化」と「社会の民主化」へ向けての動き)を再評価し、ここから日本の労働運動に対して示唆するものを引き出すという視角が必要なのではないだろうか。

第五は韓日間の比較労使関係についてである(嶺学,二村論文)。前にも論じたように、この二人の執筆者はおもに「日本の制度、経験に基づいて韓国を見る」という立場を堅持している。その結果、おもに長期雇用、年功賃金、企業別労組、所有と経営の分離、労働法制など、日本の労使関係を形成する主要要素が、韓国でどれほど完成された形態で存在するかが、比較の焦点となっている。これに対して、評者は二つの点を指摘したい。第一に、「韓国は日本からは学ぶことができるのか」という問いとともに、「韓国という鏡を通して逆に日本は何を学ぶことができるか」という問いが提起されなければならないのではなからうか。前に指摘した労働運動のダイナミズム、そして最近では政治改革、財閥改革の動きと関連して、韓国において現れている対立と矛盾、そのなかにおける労働、資本、政府の力動的な動きをいかに評価し、ここから日本はいかなる示唆を受け取れるかという

ことに対する真摯な省察が必要だと考える。第二に、ただ韓日間の比較にとどまらず、世界史的観点から問題に接近することが必要だと思われる。最近のアジア経済危機以後、米国を中心に提起されている「アジア的資本主義必敗論」=「英米式市場資本主義必勝論」と関連して、韓国と日本が引き続き堅持すべき点は果たして何であり、改革すべき点は何か。とくに労使関係の面で、韓国と日本が伝統的にもっている制度と価値は今後生き残ることができるのか。改革が必要だとすれば、何をどのように改革すべきなのか。二つの国における改革の道はどこが同じで、どこが違うのか(とくに最後の点と関連するのだが、韓国の企業と政府が日本よりもずっと「英米寄り」の改革をやろうとしているのに対して、労働側は「コーポラティズム」的改革をめざしている)。このような問いは両国の労働者、企業、政府にとっては、生死を分かちほどの重大事であり、至急の回答を迫られていることでもある。韓国と日本の学者たちはこのような問いに答える責任と義務があると考え。

(法政大学大原社会問題研究所編『現代の韓国労使関係』御茶の水書房、1998年3月刊、xiii+346頁、定価6,200円+税)

(評者:ゆん・じんほ 仁荷大学校経済通商学部教授)

(訳者:よこた・やすじ 津田塾大学国際関係学科非

常勤講師)