

「生産性ミラクル」論争と サッチャリズムの労使関係政策の一特質

上田 眞士

- . 問題設定
- (1) B.C.RobertsとJ.MacInnesの政策把握
- (2) 本論の主題・作業・構成
 - . 「生産性ミラクル」の概略と労使関係要因
 - (1) 産出・雇用・労働生産性の動向
 - (2) J.Muellbauerの5つの「仮説」と労使関係要因
 - . 労使関係論上の「生産性ミラクル」論争
 - (1) 労使関係論上の「生産性ミラクル」論争の展開
 - (2) 労使関係論上の「生産性ミラクル」論争の三つの論点
- (3) 「生産性ミラクル」論争の論点の構造
- (4) 問われるべき問題・労働取引の変化の検証
- (5) 「生産性ミラクル」論争レビューのまとめ
 - . サッチャリズムの労使関係政策の一特質
 - (1) サッチャリズムの労使関係政策と権力問題
 - (2) サッチャリズムの労使関係政策とトライパーティズム（三者構成主義）
 - (3) 結論：サッチャリズムの労使関係政策の一特質

. 問題設定

- (1) B.C.RobertsとJ.MacInnesの政策把握

1990年代に向けてイギリス労使関係改革の一層の推進へのプランを描いた政府協議文書「1990年代の労使関係」は、1980年代における労使関係変容の内容を「劇的なストライキの縮減」「制限的労働慣行の排除」「時代遅れの作業秩序の排除」として特徴づけた。そして、この80年代における労使関係変容の駆動力に関しては、「過去10年間にわたる雇用の産業的・職業的パターンの根本的な変化」の重要性を指摘するとともに、この雇用パターンの変化が労使関係変容の唯一の駆動力ではないこと、「労使関係を統治する法の1979年来の変化」も根本的な重要性を持っていたことを強調し、サッチャー政権の労使関係政策の成果を誇示した⁽¹⁾。

(1) cm. 1602, *Industrial Relations in the 1990s*, July 1991, pp.1-3.

こうしたサッチャー政権の労使関係改革に関して、*British Journal of Industrial Relations*(BJIR)誌の創設者の一人でありイギリスの代表的な労使関係研究者の一人であるB.C.Robertsは、興味深い三点の定式化に即して自らの肯定的評価を展開している⁽²⁾。

Roberts[1989]は、第一に、「民主主義社会は、社会主義社会と同様に、高水準の経済成長と強力で自律的・対立的な労働組合の双方を同時に享受することはできない」という真実が労使関係改革をめぐる事態の根底にある、との基本認識を提示する。そしてこの基本認識を踏まえて、第二に、それ故に労働組合は民主主義社会にあって保守主義的な方法で抑制されねばならないか、或いは、社会主義にあって官僚制的行政的方法で抑制されねばならないか、のどちらかであると論じる。Roberts[1989]によれば、ここでの保守主義的な様式の労働組合抑制とは、労働組合の交渉力の行使に法的制限を課すことやストライキ、ピケティングなど産業行動の範囲を制限することである。それは、団体交渉を中心とした労使関係のあり方の中では「労働組合の力はその効率性への有害な影響を減じうるサイズにまで切り縮められなければならない」というものであり、労働組合は経済的安定の要請に適合するよう弱体化され非政治化されねばならないというものである。また、ここで言う社会主義的方法での労働組合抑制とは、「効率性を減じ政治的不安定性をもたらす所得政策」のような行政的方法のことである。それは、団体交渉を中心とした労使関係のあり方の官僚制的行政的方法による否定であり、労働組合の政治化をもたらすものであると捉えられている。そして、第三に、双方の労働組合抑制を回避するためには、労働組合が自ら「EETPUが認識し始めたように、根本的にその役割を変化させなければならない」と第三の道の可能性も指摘する。Roberts[1989]は、電気工組合EETPU⁽³⁾を、「対立的な団体交渉への伝統的な固執」から離脱したほとんど唯一の労働組合として高く評価する。しかし、この第三の道の将来の可能性については否定的であり、労働組合の抵抗は、尚、生産性改善への障害物となり続けていると論じている。そして、最後に、こうした三点の認識を踏まえた上でRoberts[1989]は、結論として「労使関係改革とその結果は、最大の業績の一つとして位置づけられねばならない」「労働組合の力の縮減は、社会の全てのセクションにかなりの恩恵をもたらした」とサッチャリズムの労使関係改革に肯定的な評価を下しているのである。

このようなサッチャー改革への肯定的評価からRoberts[1989]のサッチャリズムの労使関係政策に対する理解に関して明らかとなることは、次の三点である。まず、第一に、明らかにRoberts[1989]は、サッチャリズムの労使関係政策を上述の「保守主義的な様式の労働組合抑制」に即して理解しているということである。Roberts[1989]は、団体交渉を中心とした労使関係のあり方を前提にその下での労働組合の交渉力の縮減を図るものとして、サッチャリズムの労使関係政策を把握しているのである。第二に、Roberts[1989]は、そのように把握された労使関係政策を、「団体交渉への伝統」を構成する労使双方の労働取引への態度・アプローチの変更を促すものとしては考えていない、ということである。このことは、サッチャー改革の成功を強調する一方で労働

(2) 以下、Roberts[1989]の叙述に関しては、B.C.Roberts, Trade Unions, in D. Kavanagh and A. Seldon ed., *The Thatcher Effect*, Clarendon, 1989, pp.64-78. を参照。

(3) 電気工組合EETPUは、1992年にAEUと合併してAEEUとなっている。

組合の「団体交渉への伝統的な固執」からの離脱という第三の道の可能性について否定的評価を下していることから明らかである。そして、第三に、「団体交渉への伝統」を構成する当の労使の態度・アプローチの内容に関しては、明示的な言及が為されていないということである。唯一EETPUのみがそこから離脱したとされる「団体交渉への伝統的な固執」が何を意味するのかは明らかではないし、「団体交渉への伝統」を構成する使用者側の態度・アプローチについても明らかではないのである。

サッチャリズムの労使関係政策に対するこうしたRoberts[1989]の理解とほぼ同様の理解に立って、団体交渉を中心とした労使関係のあり方を構成するこの労使の態度・アプローチの内容について示唆しているのは、サッチャリズムに対する精力的な批判者であるMacInnes[1987]である。

MacInnes[1987]は、サッチャリズムの下での完全雇用の維持責任の放棄、経済への国家干渉の撤回や規制緩和による市場諸力の解放を、短期的な利潤の重要性を強調する短期主義的な見解を助長するものであり長期的な計画を犠牲にするものである、と捉えている。それ故に、MacInnes[1987]にとって、サッチャリズムはイギリスを伝来の衰退の軌道に回帰させることに役立つだけのものであり、そのサッチャリズムに対する評価は手厳しい⁽⁴⁾。このことは、Roberts[1989]が「労使関係改革とその結果は、最大の業績の一つとして位置づけられねばならない」とサッチャリズムの労使関係改革に肯定的な評価を下しているのとはまさに対照的である。また、MacInnes[1987]は、職場労働組合主義が「サッチャリズムの経済的・法的襲撃にもかかわらず生き残っている」ことを強調しており、この点でもRoberts[1989]とは温度差が存在する⁽⁵⁾。しかし、ここで重要なことは、一つには、MacInnes[1987]がサッチャリズムの労使関係政策を「レッセ・フェール プラス 労働組合への法的制限」を内容とするものであるとRoberts[1989]の言う「保守主義的な様式の労働組合抑制」に沿って把握していることであり、一つには、その政策効果である「サッチャー効果」を「(失業と福祉給付削減による貧困の劇的な増大の一方で)より確実なジョブを手に入れている者が前例のない率での実質稼得の増大のために自由な団体交渉を活用することを可能にした」ことと捉えていることである⁽⁶⁾。そして、一つには、サッチャリズムの労使関係政策は、使用者側での「商品としての労働力への手段主義的態度」と労働力の買手に対する「商品としての労働力の側での手段主義的態度」(傍点・引用者)という、イギリス労使関係の伝統である労使の短期主義的なアプローチを促したと主張していることである⁽⁷⁾。

賛同者であるRoberts[1989]と批判者であるMacInnes[1987]のサッチャリズムの労使関係政策に対する把握は、一方での労働組合弱体化の成功の強調と一方での労働組合弱体化の失敗の強調を別とすれば、その労使関係政策が団体交渉を中心とした労使関係のあり方を前提にその下での労働組合の交渉力の縮減を図るものであるとする点で一致しており、そのような政策は団体交渉を中心とした労使関係のあり方を構成するイギリスに伝統的な労使の態度・アプローチの変更を迫るものでは

(4) J. MacInnes, *Thatcherism at Work*, Open University Press, 1987, pp.129-135.

(5) *Ibid.*, p.100.

(6) *Ibid.*, p.135及びp.xiv.

(7) *Ibid.*, p.129及びp.9.

ないと考える点で一致しているのである。そして、MacInnes[1987]は、その当の労使双方の労働取引への態度・アプローチを、使用者側での「商品としての労働力への手段主義的態度」と労働力の買手に対する「商品としての労働力の側での手段主義的態度」と示唆しているのである。

(2) 本論の主題・作業・構成

<本論の主題と仮説>

団体交渉を中心とした労使関係のあり方を前提にその下での労働組合の交渉力の抑制を図るものであると考え、労使の労働取引への態度・アプローチの変更を促すものではないと考える、サッチャリズムの労使関係政策に対するRoberts[1989]やMacInnes[1987]のような政策把握は、サッチャリズムの労使関係政策に対する評価において意外に根強い。本論の主題は、こうしたサッチャリズムの労使関係政策に対する把握を批判的に検討することである。ここで本論の仮説を提示するとすれば、一つには、そのような政策把握は労使双方の労働取引への態度・アプローチの変更を迫るものとしてはサッチャリズムの労使関係政策を考えないという点で十分なものではないということであり、一つには、むしろその労使関係政策の一特質は団体交渉を中心とした労使関係のあり方を構成するイギリスに伝統的な労使双方の労働取引へのアプローチを否定しそこからの離脱を促すところにあるということである。

本論の仮説の内容について、「団体交渉を中心とした労使関係のあり方を構成するイギリスに伝統的な労使双方の労働取引へのアプローチ」という点を中心に、いま少し敷衍しておくことが適当であろう。第一に、本論の仮説に言う「イギリスに伝統的な労使双方の労働取引へのアプローチ」とは、MacInnes[1987]が言うところの使用者側での「商品としての労働力への手段主義的態度」と「商品としての労働力の側での手段主義的態度」を念頭に置いたものである。その内容は、換言するならば、一方では内部で開発されるべき人的資源ではないレディメイドな商品・労働力を必要に見合せて雇い入れまた解雇するというコスト縮減的な使用者側での短期主義的なアプローチということとなり、一方では人的資源としてのキャリア展開よりも外部市場での商品・労働力としての市場価値を重視して職務規制を展開する労働側での短期主義的なアプローチということとなろう⁽⁸⁾。第二に、そのような労使双方の労働取引へのアプローチは、確かに団体交渉を中心とした労使関係のあり方を構成する労使双方の労働取引へのアプローチであるといえる。何故、言っているのか、若干説明が必要であろう。図1は、ダンロップらに代表される欧米の伝統的な労使関係論の枠組みの狭い諸制限を克服することを企図したSorge and Streeck [1988]の労働取引における戦略的対抗のモ

(8) キャリア展開よりも外部市場での商品・労働力としての市場価値を重視する職務規制のあり方に関しては、機械調整を行うことを拒否する電気工 日常の保守や機械のセッティングに関わろうとしない直接工 といった制限的労働慣行に示されるような、個人の技能の市場価値を高めないような自己の職務のフロンティアの拡大は拒否するという労働者の行動様式を想起されたい。また、短期主義に関しては、Dore[1989]が様式化して示した「労働移動率が高く、平均的従業員は3年或いは4年に一回は職を換え市場に復帰する」という労働者の行動様式を想起されたい(R.Dore, Where We Are Now: Musings of an Evolutionist, *Work Employment & Society*, Vol.3, No.4, 1989, p.427)。また、使用者側での労働取引への短期主義的アプローチについては、稲上毅『現代英国経営事情』日本労働研究機構、1997年、239-245ページ参照。

デルである。このモデルでは、労使は、使用者側は製品市場から出発して A：製品戦略 B：テクノロジー C：作業組織 を経て労働市場に至る意思決定連鎖を愛好し、労働側は労働市場から出発して製品市場へと上向する逆方向の意思決定連鎖を愛好するという、労働取引における戦略的対抗の位置に置かれている⁽⁹⁾。第1列「経営（Management）」左、第3列「労働組合（Union）」右の は、「経営」「労働組合」がそれぞれ愛好する意思決定連鎖の方向を示す。また、このモデルでは、労働取引への労使の戦略的アプローチの対抗の相異なるあり方が、具体的な合同規制の制度・機構を伴うことによって相異なる労使関係のあり方を生み出していくと想定されている。例えば、ここで、使用者側が 単一の製品・モデルの大量生産という製品戦略 と 職務の専門化と品質管理・保全など支援職能の特化を特徴とする作業組織 を背景に、外部市場で慣習的に定義された職業（occupation）にそってスキル構成を選択し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という短期主義的なアプローチを採用するならば、そして、これに対応して労働側が人的資源としての内部でのキャリア開発よりも外部市場での商品・労働力としての市場価値を重視して職務規制を展開し、技術変化が労働条件に影響を及ぼす限りで自己限定的に技術変化とも関わるというアプローチを採用するならば、そうした労働取引の下での労使関係のあり方は、通常、商品・労働力の価格 と 職務のあり方をめぐる「統制のフロンティア⁽¹⁰⁾」での人事管理と職務規制の対抗 を合同規制の機構で作成されるルールを通して規制するというものとなる。製品戦略:A や テクノロジー:B に関わる選択や決定は、商品・労働力の購入者である使用者の経営権に帰属するものとなり、この合同規制の機構には含まれない。「資本と労働の間の交換関係を規制する社会的制度からは独立」したものとしてその外部に置かれることになる⁽¹¹⁾。こうした労使関係のあり方は、図1においてSorge and Streeck[1988]が破線で囲って「インダストリアル・リレーションズ」として表記した労使関係のあり方に他ならず、いわゆる団体交渉を中心とした労使関

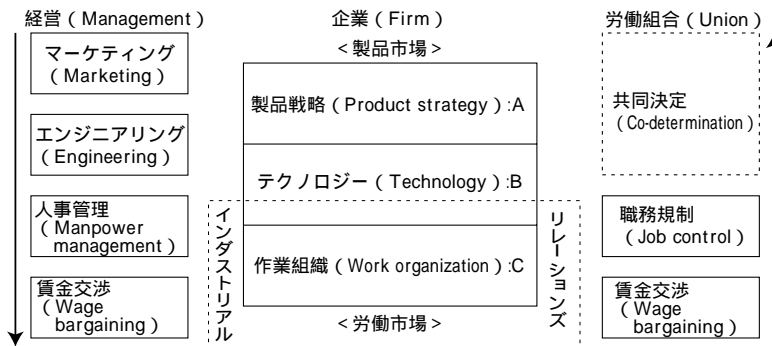
(9) A. Sorge and W. Streeck, *Industrial Relations and Technical Change: The Case for an Extended Perspectives*, in R. Hyman and W. Streeck ed., *New Technology and Industrial Relations*, Basil Blackwell, 1988, pp. 28-43. 尚、「労使の戦略的対抗のモデル」というのは引用者の命名である。

(10) 「統制のフロンティア」(the frontier of control) は、職務のあり方をめぐる人事管理と労働組合側の職務規制との対抗 (= インターフェース) を意味する。この「境界領域」(frontier) は紛争と和解の諸過程の中で定義され、また再定義されるものである。

(11) A. Sorge and W. Streeck, *op cit.*, p. 19. ただし図1にもあるように、Sorge and Streeck[1988]においては、「インダストリアル・リレーションズ」の破線の囲みは、テクノロジー:B の領域の一部を含むよう描かれている。それは、作業組織:C に関する合同規制の結果が テクノロジー:B の領域にも影響を及ぼさざるを得ないからである。しかし、その場合も、テクノロジー:B の領域が直接に合同規制の対象となるわけではない。

係のあり方に他ならないのである⁽¹²⁾。

図1 A.Sorge and W.Streeckの労働取引における戦略的対抗のモデル



(注) 第2列「企業(Firm)」下段の破線で囲まれた「インダストリアル・リレーションズ」という部分は、戦後期に現れダンロップらによって「労使関係」と等置されるに至った合同規制の諸制度の歴史的なあり方のことを示す。

(出所) A. Sorge and W. Streeck[1988]p.29より作成。

そして、第三に、今ここで、こうした団体交渉を中心とした労使関係のあり方を構成する労使双方の労働取引へのアプローチをそこで取引される労働サービスの商品・労働力としての性格に着目して「取引主義的アプローチ」と呼ぶとすれば、本論の仮説は、Roberts[1989]やMacInnes[1987]のような政策把握とは異なって、イギリスに伝統的な労使双方の「取引主義的アプローチ」を否定しそこからの離脱を迫るところにサッチャリズムの労使関係政策の一特質があると考えられる。

< 本論の中心作業 >

Roberts[1989]やMacInnes[1987]に共通するような政策把握を批判的に検討し、取引主義的なアプローチからの離脱を促すというサッチャリズムの労使関係政策の一特質を明らかにする上で、本論は、80年代・イギリス製造業におけるいわゆる「生産性ミラクル」をめぐる労使関係論上の論争を取り上げ、そのレビューを行うことを中心作業とする。いわゆる「生産性ミラクル」論争は、サッチャリズムの信奉者より提出された、1980年代にイギリス製造業は「生産性ミラクル」を経験したという主張をめぐって展開されたものである。例えば、サッチャー政権の経済ブレーンとして著名なリヴァプール大学のMinfordは、1973-79年のビジネスサイクルにおいては年1%そこそこであった生産性成長率は1979年以来急激に上昇し、製造業では4倍化、経済全体では2倍化したと主張した。このMinford[1991]がその生産性の急激な成長をサッチャー政権のサプライ・サイド計画、とりわけ労働組合の弱体化に帰しているように、いわゆる「生産性ミラクル」は労使関係論の主題と

(12) ここでは、Dunlop[1958]においては、「市場或いは予算制約」「職場と仕事社会のテクノロジー的特徴」は「より大なる社会における権力の配分状況」とともに「環境的文脈」として一群のルールを形成する合同規制の機構の外部に位置づけられていたということが想起されるべきである(J.T.Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Southern Illinois University Press, 1958, pp.9-13)。

密接な関連を有している⁽¹³⁾。それ故、労使関係論の領域においても、サッチャー政権の労使関係改革の成功を強調するLSEのMetcalfの一連の論文とこれを批判するNolanらの一連の論文との間で、「生産性ミラクル」論争は展開されることとなった。

本論がこの労使関係論の領域での「生産性ミラクル」論争を検討素材として取り上げる理由は、第一に、労働生産性という経済業績の指標は、労使関係システムの中心的結果の一つであるということである。こうした観点からすれば、「生産性ミラクル」の内容を検証する作業は、労使関係のあり方の変化を、言い換えれば労働取引への労使の態度・アプローチの変化を含むものであったかどうかを検証する作業でもある。第二に、イギリスにおける80年代・製造業での「生産性ミラクル」をめぐる論争は、サッチャー政権の労使関係改革の当否をめぐって展開されたことである。サッチャリズムの労使関係政策という国家行動が労働取引への労使双方のアプローチという市場アクターの行動とどのような関連にあるのかを検討する本論の主題にとって、「生産性ミラクル」論争は格好の検討素材を提供するのである。

< 本論の構成 >

最後に本論の構成に関して一言述べておこう。本論では、まず第二節で「生産性ミラクル」の概略を素描し、準備作業として「生産性ミラクル」に占める労使関係要因の位置を確認する。次に第三節では、労使関係論上の「生産性ミラクル」論争の批判的検討を通して、団体交渉を中心とした労使関係のあり方からはみ出すような労使双方のアプローチを視野に収めうる理論的枠組みが論争当事者の双方に存在していなかったことを明らかにする。そして、労使双方の労働取引へのアプローチに80年代には論争当事者が過小評価することとなった重要な変化があったことを示す。結論である第四節においては、この労使双方の労働取引への態度・アプローチの変化という市場アクターの行動とサッチャリズムの労使関係政策という国家行動との間の関連を考察する。国家行動と市場アクターの行動との関連が本論の主題設定の焦点であるからである。

．「生産性ミラクル」の概略と労使関係要因

(1) 産出・雇用・労働生産性の動向

まず、はじめにイギリス・80年代の製造業におけるいわゆる「生産性ミラクル」について、60、70年代の生産性軌道からのシフト、他の主要産業諸国との比較という観点で、その生産性「躍進」の概略を素描しておこう。

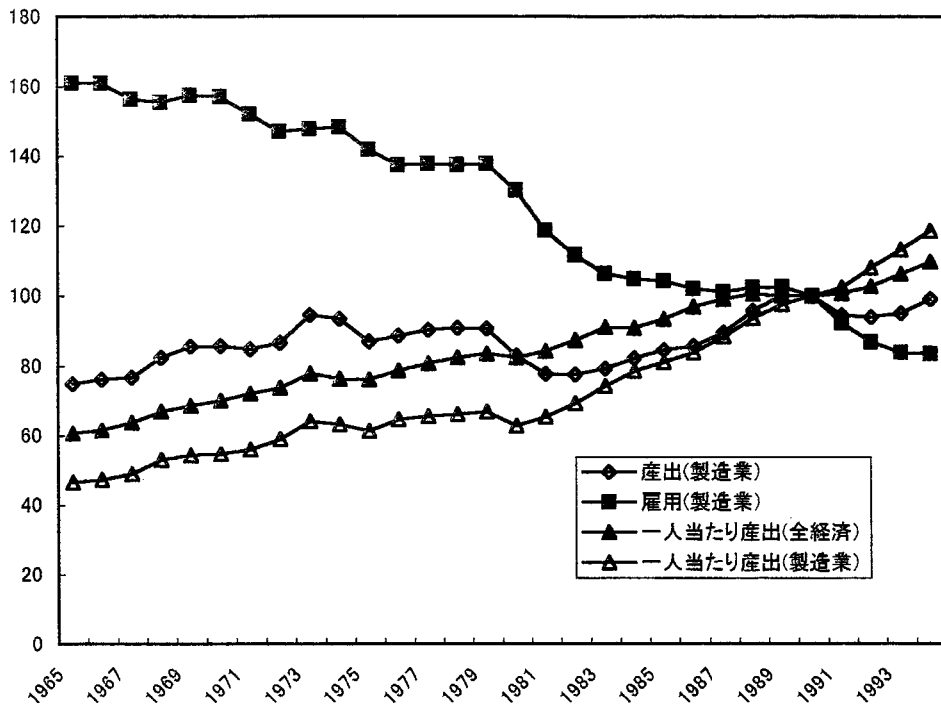
図2は、CSO（Central Statistical Office）のデータに基づいて、イギリス製造業における産出と雇用と労働生産性（雇用者一人当たり産出）の動向を1965年から1994年にかけて時系列的に図表化したものである。

労働生産性の変化は、産出と雇用のそれぞれ異なる運動の産物であるから、まず、産出と雇用の

(13) P.Minford, *The Suppliside Revolution in Britain*, Edward Elger/Institute of Economic Affairs,1991,pp.241-253.

動向に関して図2を見てみよう。図2から明らかとなることは、一つには、1979 - 80年に産出における大きな低下が存在し、1981年にはこれにずっと大きな雇用の崩壊が続いたということである。そして、一つには、産出は1982年には回復を始め1987年には1979年水準に復帰したが、雇用においては該当するような上昇は存在しなかったことである。次に、結果としての労働生産性の動向を見ると、産出と雇用におけるこれらの諸変化を反映して、まずはじめに1979 - 80年にかけては同一数量の労働者がより小さな産出量の生産に従事したので労働生産性は低下している。そして、続いて回復した産出に縮減しつつある雇用が対応することになったので、労働生産性は上昇を続けることになったことがわかる⁽¹⁴⁾。ここで注意すべきことは、雇用とともに産出もまた低減しうるのであり、雇用の低減が自動的に労働生産性の増大に結果するわけではない、ということである。

図2 雇用と労働生産性1965 - 1994年 (1990 = 100)



出所) CSO[1996] *Economic Trends Annual Supplements*, Table 3.5及びTable4.1より作成。

表1は、1960年代、1970年代、1980年代以降の主要産業諸国の製造業における労働生産性と全要

(14) 詳しくは、P.Nolan, *Walking on Water? Performance and Industrial Relations under Thatcher*, *Industrial Relations Journal*, Vol.20, No.2, 1989, p.85.を参照せよ。

素生産性（TFP）⁽¹⁵⁾の成長を平均年変化率として比較したものである。長期間にわたって主要産業諸国別に製造業・生産性の成長を観察したOECD・Historical Statisticsのデータでは1987年以降のイギリスに関するデータが利用可能でないので、ここではOECD[1987]の比較データが示されている。この表1の全要素生産性（TFP）と労働生産性の比較データが示唆することは、一つには、イギリス製造業は1960年代、70年代においては他の主要産業諸国と比べて明らかに低業績であったということであり、一つには、イギリス製造業は1979年以降に関しては全要素生産性（TFP）についても労働生産性についてもドイツ・フランス・イタリアといったヨーロッパの主要産業諸国の水準を超えるパフォーマンスを達成している、ということである。

表1 製造業における労働生産性と全要素生産性の成長（平均年変化率）

	全要素生産性（TFP）			労働生産性		
	- 1973*	1973-79	1979-85	- 1973*	1973-79	1979-85
USA	2.6	0.4	2.4	3.2	1.3	3.4
日本	6.9	2.4	4.4	10.9	5.6	6.2
ドイツ	3.6	2.8	2.0	5.9	4.3	3.1
フランス	5.4	3.0	1.9	7.1	4.9	3.5
イギリス	3.3	0.0	2.3	4.6	1.2	3.9
イタリア	5.6	2.1	1.6	8.0	3.3	3.3
カナダ	3.2	0.7	0.2	4.5	1.6	1.5

（注） 1．最初の年次は、USA・イギリス・イタリアに関しては1960年。日本に関しては1966年、ドイツ1961年、フランス1964年、カナダ1962年。

2．産出は、時間当たりの付加価値(定常価格表示)。

3．全要素生産性は、労働生産性の成長率と資本生産性の成長率の加重平均として算出されている。

（出所）OECD[1987] *OECD Economic Outlook*, No.42, p.42.

1980年代にはイギリス製造業においては「生産性ミラクル」が存在したと言う主張の根底にある産出・雇用・労働生産性の動向の概略は以上の通りであるが、「生産性ミラクル」唱道者と「生産性ミラクル」懐疑論者の間にはこうした動向の評価をめぐっても見解の相違が存在している。総じて、ウォーリック大学のElger[1996]が言うように、「生産性ミラクル」の唱道者達は、1970年代からの改善とヨーロッパの競争者に対する改善を力説する傾向がある。また、「生産性ミラクル」の懐疑論者は、1973年以前の軌道への回帰を強調し、絶対的な観点ではイギリスの遅れはそのままであると論じる傾向にある⁽¹⁶⁾。例えば、懐疑論に属するNolan and O'Donnell[1995]は、軌道を踏み外していたのは1970年代のパフォーマンスであって、「平均で年3%の生産性成長は1970年代からのかなりの前進を表現しているが、それは1960年代のパフォーマンスにそうものであった」と論じている⁽¹⁷⁾。しかし、ここで確認すべきことは、まず第一には、「生産性ミラクル」の唱道者も懐疑論

(15) 全要素生産性はTotal Factor Productivity。このTFPの成長は、(アウトプット成長率) マイナス (各インプット成長率の加重平均) として定義され、労働と資本のインプットの増大によっては説明されないアウトプットの成長を意味する。

(16) T.Elger, *Manufacturing Myths and Miracles: work reorganisation in British manufacturing since 1979*, *CLS Working Papers*, No.11, University of Warwick, 1996, pp.32-37.

(17) P.Nolan and K. O'Donnell, *Industrial Relations and Productivity*, in P. Edwards ed., *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*, Blackwell, 1995, p.404.

者も1980年代の生産性成長のトレンド・シフト⁽¹⁸⁾についてはほぼ同意しているという事実である。そして、第二に、1960年代の生産性軌道と1980年代以降の生産性軌道が近似しているとしても、そのことは1980年代の生産性成長の固有の意義を否定する論拠にはならないということである。

(2) J. Muellbauerの5つの「仮説」と労使関係要因

「生産性ミラクル」に寄与した要因は、言うまでもなく労使関係要因に限られるものではない。1980年代の保守党政権の諸政策が生産性の躍進を生み出したのではないかという問題をはじめて学問的俎上に載せたとされるMuellbauer[1986]は、70年代と対比しての80年代における労働生産性成長率の上昇の考え得る5つの「仮説」を提示するとともに、それぞれの「仮説」の時間的効果について言及している⁽¹⁹⁾。表2は、このMuellbauer[1986]の5つの「仮説」をそのポイントと効果の持続性という観点でまとめたものである。

この計量的な5つの「仮説」については日本でも既に複数の論文で紹介されており、各仮説の詳細な紹介については割愛するが、これらの要因のうちどれを重視するかによって論者の見解は分かれる。ここで検討すべき一つの有力な見解は、いわゆる「生産性ミラクル」は技術革新を基軸とした積極的な設備投資の拡大によるものであるというよりもむしろ消極的な減量経営による成果で

表2 「生産性ミラクル」に関するMuellbauerの5つの仮説

	ポイント・時間的効果
・ 労使関係仮説	<ul style="list-style-type: none"> ・ 失業増と政府立法が労働組合を弱体化し、経営権の回復をもたらした。技術革新、柔軟な労働慣行に対する労働者の抵抗は不可能となったこと。 ・ ハイペースの生産性上昇が長期間持続する。
・ マイクロチップ仮説	<ul style="list-style-type: none"> ・ コンピュータ利用の技術革新の波がイギリス製造業においても普及したこと。 ・ 来るべき数年間にわたってハイペースの生産性上昇を約束する。
・ 平均以下脱落仮説 (バッティング・アベ レージ効果)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産性の低い生産資源が脱落することにより、工場・経営・労働者の平均能力が改善したこと。 ・ 一回限りの効果。
・ 資本スクラッピング・活 用度仮説	<ul style="list-style-type: none"> ・ 70年代と対比して1981年以降、資本ストックのスクラッピングへの傾向が衰退。資本活用度が高まったことが急速な生産性上昇に帰結したこと。
・ 労働利用度仮説	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産調整に対する雇用調整の時間的遅れを問題とする。不況期に一定期間労働力の低利用状態が現出するが、キャッチ・アップするまでの局面では安定した産出と雇用縮小によって、一人当たりの産出高が増大すること。 ・ 統計上のバイアスとしての短期的な効果。

(出所) Muellbauer[1986]より作成。嶋田巧[1989]，毛利健三[1991]も参照。

(18) 最もよく引照されるMuellbauer[1986]の研究は、全要素生産性(TFP)の1980年第3四半期以降のトレンド・シフトを指摘している。Muellbauerの計量的推計によれば、「1959Q4 - 1972Q4」の2.63%、「1973Q1 - 1979Q2」の0.62%に比べて、「1980Q3 - 」のTFP成長のトレンド・レートは年平均変化率で2.76%に達していた(J. Muellbauer, The Assessment: Productivity and Competitiveness in British Manufacturing, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.2, No.3, 1986., p.xiii)。

(19) *Ibid.*, p.iv.

ある，とする理解である。

例えば，そのような見解の一つである嶋田巧[1989]は，Muellbauer[1986]の5つの「仮説」は相互に対立・排除するものではなくむしろ相互に関連しあって80年代の顕著な生産性上昇に結果したものであり，「仮説」と呼ぶより「要因」と呼ぶことがより適切であるとする。そして，その上で，マイクロ・チップ要因や労使関係要因が無視できないとしても，80年代の急速な生産性上昇に関しては「資本価値の破壊と密接な関連がある」第三・第四・第五の要因を重視すべきだとしている⁽²⁰⁾。すなわち，嶋田巧[1989]によれば，サッチャー政権下のイギリス製造業における「生産性ミラクル」は，意識的な過剰資本の整理・淘汰による低生産性プラントの集中的閉鎖（バッティング・アベレージ効果）と遊休資本の減少による設備稼働率の急速な上昇（資本活用度仮説）を軸に理解されるべきものであり，消極的な減量経営による成果に他ならない⁽²¹⁾。

また，イギリス社会政策史家・毛利健三[1991]も，「『労使関係』改善要因を一般化すること，および，当要因を最有力要因と事実上認定することは現状では困難である」とした上で，生産性の上昇は，一方で過剰生産力の物理的および価値的破壊が進むのとならんで他方で遊休既存設備の一部が再稼働をはじめ資本の利用改善がもたらされる典型的な減量経営の成果である，としている⁽²²⁾。

こうした嶋田巧[1989]，毛利健三[1991]による理解に対しては，ここで二点に関して留保を付け加えざるをえない。第一には，生産性上昇が「減量経営」による成果であるとしても，平均以下脱落要因（バッティング・アベレージ効果）を軸に理解することには無理があるということである。一つには，工場閉鎖のパターンを支配するのは生産性や効率性ではなく，むしろ収益性であろう。1980年代の初期に製造業プラントの完全閉鎖或いは部分閉鎖において不釣り合いに打撃を受けたのは小規模プラントよりも高い労働生産性を保持していた巨大プラントであったとすれば，このバッティング・アベレージ効果は労働生産性における一回限りの減少の方向に作用した可能性すらある⁽²³⁾。また，一つには，このバッティング・アベレージ効果は，生き残り企業或いはプラントにおける労働生産性が不変であるということを含意する。大量失業や労働組合の弱体化を図るサッチャー政権下の労使関係法制の改定という当時の労使関係をめぐるコンテキストを考えれば，この含意はかなり強い仮定であると言わざるを得ない。そうであるとなれば，生き残り企業或いはプラントにおける労働慣行や作業方法の変化如何が検討されねばならない⁽²⁴⁾。

第二に，労使関係要因は，上記の「減量経営」説が含意するよりも重要な役割を果たしていると

(20) 嶋田巧「1980年代のイギリス経済…生産性 ミラクル をめぐって…」内田勝敏編『イギリス経済…サッチャー革命の軌跡…』世界思想社,1989年,21-22ページ。

(21) 同上，30-41ページ。

(22) 毛利健三「サッチャー時代の歴史的文脈」東京大学社会科学研究所編『現代日本社会…2国際比較[1]…』，東京大学出版会,1991年,193-207ページ。

(23) D. Metcalf, Water Notes Dry Up: The Impact of the Donovan Reform Proposals and Thatcherism at Work on Labour Productivity in British Manufacturing Industry, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.27, No.1, 1989, p.12.

(24) P. Nolan, *op. cit.*, p.85.

いうことである。労使関係要因は、Muellbauer[1986]の5つの要因の他の大部分と相互作用する位置にある。換言すれば、「ニュー・テクノロジー」にしても「平均以下の工場・設備のスクラッピング」にしても「生産設備の利用度の増大」にしても、その変化の実行には経営・従業員関係のあり方が重要要素として入り込まざるを得ないのである⁽²⁵⁾。

1979年以降のサッチャー不況を契機に労使の経営に対する姿勢が大きく変わってきたことを重視することが本論の基本視点であってみれば、上述の検討はもとより「減量経営」説を否定することを意図したものではない。本論にとっては、労使関係要因の占める重要な位置が確認されればそれで充分である。

・労使関係論上の「生産性ミラクル」論争

(1) 労使関係論上の「生産性ミラクル」論争の展開

管見の限り、二種類の職場労使関係改革と生産性業績との関係を問うという視点で労使関係論上の「生産性ミラクル」論争の先鞭を付けたのは、著名な労使関係研究者の一人であるBatstone[1986]の研究であったと云う。

Batstone[1986]は、イギリス経済の競争的業績を改善しようとする熱望に動機づけられて、過去20年において二種類の職場労使関係改革の試みが存在したと言う。一つは、経営・労働組合による合同規制の機構をより合理的で一貫性のあるものに発展させようとした多元主義者的なドノヴァン戦略に沿うものであり、一つは、市場諸力の解放や制定法によるフレームワークの重要性を強調し、労働組合の力の縮減に焦点をあてるサッチャー戦略に沿うものである。そして、Batstone[1986]は、ドノヴァン戦略に沿う改革は失敗に終わり、生産性成長率の上昇には結びつかなかったことを指摘した。しかし、このBatstone[1986]の研究では、多くの産業での職場労使関係改革の基本的パターンは引き続きドノヴァン型であるとの基本認識に制約されて、ドノヴァン型の職場労使関係改革に焦点が置かれており、サッチャー戦略への言及はほとんどなされなかった⁽²⁶⁾。

1970年代のドノヴァン戦略の失敗と対比して、サッチャー派の労使関係改革戦略の成功を鮮明に主張したのは、Metcalf[1989a]を中心とするLSEのMetcalfの一連の諸研究(Metcalf[1989b][1990][1993])であった。このMetcalfの諸研究を特徴付ける主張の骨格は、次の三点に集約することができる。一つには、1980年代に追求されたサッチャー派の労使関係政策は、労働組合の力を効果的に縮減し、より高い労働生産性を引き出すという目標を成功裡に達成したという主張である(論点A)。また、一つには、「(計量的実証研究の)事実証拠の比重は、労働組合の存在はより低い労働生産性に寄与していることを示唆している」という主張である(論点B)⁽²⁷⁾。そして、一つには、生産性

⁽²⁵⁾ D. Marsden and M. Thompson, Flexibility Agreements and their Significance in the Increase in Productivity in British Manufacturing since 1980, *Work Employment & Society*, Vol.4, No.1, 1990, p.84.

⁽²⁶⁾ E. Batstone, Labour and Productivity, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.2, No.3, 1986, pp.32-41.

⁽²⁷⁾ D. Metcalf, Union Presence and Labour Productivity in British Manufacturing Industry, A Reply to Nolan and Marginson, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.28, No.2, 1990, p.255.

る⁽³⁰⁾。双方に共通する理解は、労働組合の弱体化を通して労働強化や制限的労働慣行の縮減がもたらされ、生産性業績の前進という結果がもたらされたという把握である。

ここでの重要なポイントは、政策効果に対する双方の把握において、制限的労働慣行の縮減や生産性業績の改善は、人事管理と職務規制の対抗を意味する「統制のフロンティア」でのパワー・シフトすなわち労働組合の弱体化を意味するのみで、団体交渉を中心とした労使関係のあり方の変化を含むものではないと把握されている点である。この点に関するNolan and O'Donnell[1995]の認識は、いわゆる「新労使関係」が経営 - 従業員関係のより「協調的」な構造への移行を含意すると理解されるなら「新労使関係」を示す事実証拠など存在しない、というものである⁽³¹⁾。また、Metcalf [1989b]にあっても、生産性加速は、「使用者と従業員間の互惠という新たな時代に突入したことを示す強力な実証結果」を伴うものではなく、「より大きな経営統制とより従順な労働組合に帰する」ものである。そして、「1980年代における労使関係を取り巻く環境の巨大な変化も労働組合の果たす 特権利益 正義の剣 的役割の双方を覆すものではなかった」との認識が示されている。ここでMetcalf[1989b]の言う労働組合の 特権利益 正義の剣 的役割とは、団体交渉を中心とした労使関係のあり方下での労働組合機能として想定されているものであり、特権利益 とは労働組合が獲得する組合賃金マークアップ（独占効果）のことであり、正義の剣 とは諸個人間の賃金の散らばりが縮小する平等化効果のことであり⁽³²⁾。

MetcalfとNolanら双方のサッチャリズムの労使関係改革に対する把握は、団体交渉を中心とした労使関係のあり方下で労働組合の弱体化と労働強化がもたらされたのであるとする点で一致しており、従ってそうした団体交渉を中心とした労使関係のあり方に変化をもたらすものではなかったとする点で共通しているのである。

< 論点B：労働組合の労働生産性への効果等をめぐる理論問題 >

次に、論点B「労働組合の労働生産性への効果等をめぐる理論的論点」に関してである。MetcalfとNolanらの見解の一致はサッチャリズムの労使関係改革の評価をめぐる論点Aまでであり、この論点Bでは両者の間に重要な見解の相違が存在する。

まず、Nolanらの労働組合の労働生産性への効果に関する中心的主張は、Metcalfに比べてより明快である。Nolanらの一連の論文のこの問題での主要な準拠点は、フリーマン・メドフ[1984]の言う労働組合運動の「発言・反応効果」であるが、但しその準拠の仕方はやや特殊である。周知のように、「発言」の点では労働組合は労働者の個人的不満に代わる集合的ボイスを提供することを通して離職と訓練・募集費用の減少をもたらす労働生産性を高めようということ、経営者の「反応」の点では労働組合運動はより合理的な人事政策、より注意深い監督をもたらすことで労働生産性を高めようということ、これが「発言・反応効果」の主たる内容である⁽³³⁾。Nolan and Marginson

(30) P. Nolan, *op. cit.*, p.85.

(31) P.Nolan and K. O'Donnell, *op. cit.*, pp.427-430.

(32) D. Metcalf, Trade Unions and the Economic Performance: The British Evidence, *LSE Quarterly*, Vol.3, No.1, 1989, pp.34-37.

(33) R.Freeman and J. Medoff, *What Do Unions Do?*, Basic Books, 1984 (島田晴雄訳 『労働組合の活路』 日本生産性本部, 1987年, 242-245ページ).

[1990]は、この「発言・反応効果」をボイス効果とショック効果として整理し、とりわけ「賃金カットや労働強化を経由する生産性増大への径路を遮断することによって、労働組合はより効率的な生産システムへの投資を促進する拍車としての役割を演じうる」とするショック効果に専心している。従って、Nolan and Marginson[1990]にあつては、労働市場における集会的制度である労働組合には、その構造やアプローチのあり方が問われることなく「ある一つの方向よりももう一つの方向に経済的発展の径路を形づける、キーとなる役割」が与えられている⁽³⁴⁾。労働組合の存在は、使用者による低賃金での酷使を困難化することを通じて使用者に最善の実践を採用するようインセンティブを強めるものであり、短期的な労働強化による生産性増大とは区別される長期的な効率性を促進するものである。それ故、逆に、労働組合のような集会的組織の不在は、使用者が既存の生産的資源を集約的に稼働させることで利潤最大化を図ることを可能とするものであり、より効率的な生産システムへの投資を抑制することを通じて長期的な効率性を短期的な生産性業績の犠牲にするものとなる⁽³⁵⁾。Nolan[1989]やNolan and Marginson[1990]は、これを「動学的な効率性」のモデルと呼んでいる。

こうしたNolanらの主張に対して、「(計量的実証研究の) 事実証拠の比重は、労働組合の存在はより低い労働生産性に寄与していることを示唆している」とするMetcalfの立場は、あまり明快ではない。労働組合の労働生産性への効果に関するMetcalfの中心的主張は、「労働生産性への労働組合効果は、より高い労働生産性に貢献する力とより低い労働生産性へ貢献する力という競合的な諸力のネットの効果である」というものであり、労働生産性へのネットの効果は明らかに実証的な問題であるというものである⁽³⁶⁾。それ故、Metcalf[1990]は、Metcalfの理論的準拠点は新古典派的な労働組合の独占力という概念であると批判するNolan and Marginson[1990]の主張は当たらない、と述べている⁽³⁷⁾。確かに、Metcalfは新古典派的経済分析に選択的に依拠しつつ、フリーマン・メドフ[1984]の「発言・反応効果」にも引証を行っている。しかし、ここで着目すべきことは、Metcalf[1989b][1990]が、労働組合が労働生産性を押し上げる5つの回路の第一に「労働を資本に代替することによって、企業が労働組合の相対賃金効果に応える」ことを挙げていることであり、労働組合が労働生産性を低めうる4つの根拠の第一に「労働組合が制限的労働慣行を許容され」(傍点・引用者)ことを挙げていることである⁽³⁸⁾。この制限的労働慣行は労働組合による妨害行為に帰するという理解は、Metcalfにおいてしばしば明示的となる理解である。制限的労働慣行の具体例としては 機械調整を行うことを拒否する電気工 日常の保守や機械のセッティングに関わろうとしない直接工 といったものを想起すれば充分であろうが、このようなMetcalfの理解においては、職務の細分化や品質管理・保全など支援職能の特化を特徴とする作業組織は使用者側によってもた

⁽³⁴⁾ P. Nolan and P. Marginson, *op. cit.*, p.227.

⁽³⁵⁾ *Ibid.*, pp.230-232.

⁽³⁶⁾ D. Metcalf, Trade Unions, *op. cit.*, p.25.

⁽³⁷⁾ D. Metcalf, Union Presence, *op. cit.*, p.252.

⁽³⁸⁾ D.Metcalf, Trade Unions, *op. cit.*, pp.24-25.及びD. Metcalf, Union Presence, *op. cit.*, p.250.

らされたものであるということが容易に忘れられてしまうのである⁽³⁹⁾。また、組合の賃金上昇効果に対して、企業が労働を資本によって代替し労働者一人当たりの資本を増大させることで当該企業の労働生産性を増大させること自体は、新古典派的な過程に他ならずフリーマン・メドフ[1984]のいう組合運動の「独占面」の効果に他ならない⁽⁴⁰⁾。従って、労働組合の労働生産性への効果に関するMetcalfの枠組みは、「競合する諸力のネットの効果である」とする主張にも拘わらず、労働組合運動の「発言・反応面」と「独占面」を秤量しようとするものであるとは言い難い。むしろ労働市場の自由な機能の攪乱による資源配分上の厚生損失と労働組合による制限的労働慣行を理由とする付加的な厚生損失という新古典派理論における「静学的な」モデルにより傾斜するものであるというであろう。

<論点C：「生産性ミラクル」の性格、その時間的効果をめぐって>

論点C「生産性ミラクルの性格、その時間的効果をめぐる論点」は、労働強化や制限的労働慣行の縮減を通じた生産性業績上の前進、いわゆる「生産性ミラクル」に関して、より長期的な時間的視野においてその意義を問おうとする論点である。この論点Cをめぐっても、MetcalfとNolanらの間には、外見上の相違を超える大きな隔たりが存在している。

この論点でのMetcalfの主張は、一見、いわゆる「生産性ミラクル」の持続性に関してより短期的な性格ではないかと疑問を呈しているかのように見えるが、実はそうではない。注目すべき二つの主張は、一つには、Metcalf[1989a]が、「労使関係の変化に由来するパフォーマンスの改善は労働組合の屈服と結合して経営側が権力の座についたことの結果である」として、もし経営の自信が衰微するなら、或いは、労働組合がより従順でなくなるなら、近年の生産性上の稼得が腐食される可能性がある、と指摘していることである。そして、また一つには、Metcalf[1993]が、「一連の保守党政府はより大きな製品市場競争を促進した。結果的に企業の独占力は抑えられた。このことが労働組合が取り引きできる余剰を切り縮めた」「労使関係システムは、もはや企業業績を挫折させるとは考えられない」と主張していることである⁽⁴¹⁾。ここでのMetcalfの二つの主張のポイントは、より従順でない労働組合 を出現させないサッチャー政権の労使関係改革は安定的成長に合致するものであるとの理解である。

これに対して、この論点でのNolanらの主張は、80年代の「生産性ミラクル」からはより長期的な経済的ダイナミズムを損なう短期的な性格を析出しようとするものであり、また、労働組合主義を切り縮めるサッチャリズムの労使関係改革からは「衰退を引き起こす諸条件を再生産・補強する」という否定的役割を析出しようとするものである⁽⁴²⁾。

(39) 制限的労働慣行の把握については、Marsden and Thompson, *op. cit.*, p.230及び上田眞士「現代イギリス労資関係の転換についての一考察(1)」『経済論叢』第160巻第5・6号,1997年11・12月,58-60ページ。

(40) フリーマン・メドフ, 前掲書, 242ページ。

(41) D. Metcalf, *Water Notes*, *op. cit.*, p.27.及びD. Metcalf, *Industrial Relations and Economic Performance*, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.31, No.2, 1993, pp.276-279.

(42) P. Nolan, *op. cit.*, p.90.

表3 「生産性ミラクル」論争における主要論点

	Metcalfの一連の諸論文の主張	Nolan等の一連の諸論文の主張
論点A： サッチャリズムの労使 関係改革の把握をめぐ る論点	「一連の保守党政府は、より大きな製品市場競争を促進した。結果的に企業の独占力は抑えられた。このことが労働組合が取り引きできる余剰を切り縮めた。」「立法による労働組合への猛襲は、組織化された労働の力を縮減した。」「より高い失業が、システム全体に恐怖の影を落とした。」 (Metcalf[1993:276]) 「第一に、使用者側には倒産の恐怖が存在した。このことは過剰人員への攻撃やX非効率性の削減に結果している。第二に、従業員側はジョブに不安を抱き進んでよりハードに働いた」 (Metcalf[1989a:19])	「現今の政府は、『(労働市場の)不完全性』や『制限的慣行』を労働組合に帰して、これらの『不完全性』『制限的慣行』を破壊することによってイギリス産業を再生しようと追求し続けている」(Nolan and Marginson[1990:243]) 「労働生産性上の前進が、主として、作業パターンの変化、資本設備活用度、より高率の労働支出に由来するものであったことはかなり明白である。」(Nolan[1989:86])
論点B： 労働組合の労働生産性 への効果等をめぐる理 論的論点	「統制のフロンティアのシフト、或いは労働組合のより大きな協調や服従は、組合化企業における投資水準を上昇させうる」 (Metcalf[1989a:21]) 「より従順でない労働組合或いはより優勢でない経営は、それ故、労働生産性の減速化を引き起こすといつて良からう」 (Metcalf[1989a:27]) 「(計量的)事実証拠の比重は、労働組合の存在はより低い労働生産性に寄与していることを示唆している」(Metcalf[1990:255])	「賃金カットや労働強化を経由する生産性増大への径路を遮断することによって、労働組合はより効率的な生産システムへの投資を促進する拍車としての役割を演じうる」 (Nolan and Marginson[1990:227]) 「労働組合のような集会的諸制度は、ある一つの方向よりももう一つの方向に経済的發展の径路を形づける、キーとなる役割を果たしうる」 (Nolan and Marginson[1990:227])
論点C： 「生産性ミラクル」の性 格、その時間的効果を めぐる論点	「Nolan[1988]は、今までのところ押し出しているのは資本と労働の活用における強度の増大のみであるとする点ではっきりと正しいが、生産性における最近の変化は一回限りのもの以上であるように思われる。」 (Metcalf[1989a:10])	「最近の生産性の獲得物は、労働強化を通して確保されてきたように思われる。資本ストックや人的資源に対する投資が低いままであることを所与とすれば、より長期的な経済的ダイナミズムがおそらくは失われてきた」 (Nolan and Marginson[1990:227])

(3) 「生産性ミラクル」論争の論点の構造

論点A・論点B・論点CにおけるMetcalfとNolanら主張の整理を踏まえて、次にこれら論点間の構造が問題となる。ここでは、これらの論点A・論点B・論点C間に二つの関係を見出すことができる。

第一に、論点A・論点B・論点Cの間の関係を素直に読むと、論点A「サッチャリズムの労使関係改革の把握をめぐる論点」での見解の一致が、論点B「労働組合の労働生産性への効果等をめぐる理論的論点」での対立に仲介されて、論点C「『生産性ミラクル』の性格、その時間的効果をめぐる論点」での対立に結果していることがわかる。Metcalfにおける論点A・論点B・論点C間の流れでは、団体交渉を中心とした労使関係のあり方の下で労働組合の交渉力の縮減が図られ労働強化がもたらされたとする論点Aでのサッチャリズムの労使関係改革に対する把握が、論点Bでの新古典派的な枠組みに傾斜した労働組合観に仲介されて、より従順でない労働組合を出現させないサッチャー改革は安定的な成長に合致するものであるとする論点Cでの理解に結果している。これに対して、Nolanらの主張の論点Bでのポイントは、労働組合のような集会的諸制度が占める経済

的發展の径路を形づける上でのキー的位置を基点にして、短期的性格を帯びる 労働強化による生産性上昇 と長期的な性格を帯びる 生産の技術的・組織的構造変化による生産性上昇 がトレード・オフの位置に置かれていることであった。それ故、Nolanらにおける論点A・論点B・論点C間の流れにおいても、論点AでのMetcalfと同様のサッチャリズムの労使関係改革に対する把握が、論点Bでの労働組合観に仲介されて、労働組合主義を切り縮めるサッチャー改革は経済的衰退を引き起こす諸条件を再生産・補強するものであるとする論点Cでの否定的理解に結果しているのである。

しかし、第二に、論点A・論点B・論点C間の関係のもう一つの側面として、理論的論点Bのあり方が、サッチャリズムの労使関係改革の把握をめぐる論点Aに対する理論的バイアスとなっている可能性がある。

生産性業績の前進や制限的労働慣行の縮減は、労使間の「統制のフロンティア」におけるパワー・シフトすなわち労働組合の弱体化と労働強化を意味するのみで団体交渉を中心とした労使関係のあり方の変化を含まないとするのが、論点AにおけるMetcalfとNolanらの共通の把握であった。しかし、こうした把握には有力な異論が存在する。1981 - 84年期における組織変化と労働組合との結合に関して計量的研究を行ったWadhvani[1990]が、結論として制限的労働慣行の縮減に関して労働組合の 弱体化 と 協調化 の二つの要因を同時に抽出しているのは、そうした異論の一つである⁽⁴³⁾。Wadhvani[1990]は 協調化 と労働組合の集会的発言をほぼ等置していることから、ここで言う 協調化 とは組織変化や技術変化に対する労使双方のより協調的なアプローチのことであると考えてよいであろうし、その具体的な制度的現れとしてはWadhvani[1990]が具体的に提示する「合同協議委員会」(労使協議)の他に従業員参加への労働組合の支援やフレキシビリティ協定⁽⁴⁴⁾などが含まれると考えてよいであろう。それは、技術変化・組織変化に経営権を行使する使用者側と技術変化に対してはもともと自己限定的なアプローチを採る労働組合側との間での、団体交渉を中心とした労使関係のあり方の下における「協調的な関係」とは明らかに別物である⁽⁴⁵⁾。サッチャリズムの労使関係改革を団体交渉を中心とした労使関係のあり方の下での労働組合の交渉力の縮減と労働強化として総括し、団体交渉を中心とした労使関係のあり方の変化を含むものではないと総括するに当たって、このような総括からはみ出す一方での従業員参加やフレキシビリティ協定などの進展を、例えばMetcalf[1989b]は、「しばしばHRMとラベルを付け替えられるつぎはぎ的な流行に過ぎない」と採るに足らぬものとして取り扱っている⁽⁴⁶⁾。ここで、筆者が理論的バイアスという言葉で問おうとしていることは、総括に当たって一方でのこのような進展が強引に切り

(43) S. Wadhvani, The Effects of Unions on Productivity Growth, Investment and Employment, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.28, No.3, 1990, pp.372-378.

(44) 生産性を高めるような労働慣行の変化を包括的に規定する公式の文書協定のことを言う。一般に技術変化・組織変化に対する労使双方の協調的な態度を示すものと想定されている。

(45) 技術変化に対して自己限定的なアプローチをとる「協調的」な労働組合と総じて合理化・機械化に積極的な「協調的」な労働組合との間の区別に関しては、中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所, 1988年, 序章に示唆的な指摘がある。

(46) D. Metcalf, *Trade Unions*, *op. cit.*, p.37.

捨てられている可能性があるということである。

理論的論点Bのあり方において一つ注意すべきことは、労働生産性に重要な含意を及ぼす組織変化・技術変化に対する労使双方のより協調的なアプローチを視野に収めうる枠組みがMetcalfとNolanらの双方において存在していないということである。表3の「論点B」を参照されたい。Nolanらの「動学的な効率性」のモデルの中心的命題は「賃金カットや労働強化を経由する生産性増大への径路を遮断することによって、労働組合はより効率的な生産システムへの投資を促進する拍車としての役割を演じうる」(傍点・引用者)とする命題である。また、労働組合の独占効果や制限的労働慣行による付加的な厚生損失をより重視するMetcalfの枠組みにあって規範的な意味を帯びる命題は「統制のフロンティアのシフト、或いは労働組合のより大きな協調や服従は、組合化企業における投資水準を上昇させうる」(傍点・引用者)とする命題である。規範的意味を持つ命題を論じるにあたって、双方が主として問題としている労働組合機能が「賃金」と「統制のフロンティア」をめぐって人事管理と対峙する「職務規制」に関するものだけであることが判る。それらは、第1節の図1でSorge and Streeck[1988]が「インダストリアル・リレーションズ」として表記した労使関係のあり方における労働組合機能であり、団体交渉を中心とした労使関係のあり方における労働組合機能である。すなわち、理論的論点Bのあり方の核心は、論争当事者双方の理論的視点が団体交渉を中心とした同一の労使関係のあり方を前提にして、一方はその労使関係のあり方の下における労働組合による経営権の承認が不十分であることを問題とし、一方はその労使関係のあり方の下における労働組合の利益代表が不十分であることを問題とする方向に置かれている、ということにある。それは、従来からの労使関係のあり方の反映ではあろうが、同時に、MetcalfとNolanらの双方とも団体交渉を中心とした労使関係のあり方からははみ出すような労使双方のアプローチを問題にしうる枠組みを有していないことを示すものでもある。

論点Aにおいてサッチャリズムの労使関係改革が団体交渉を中心とした労使関係のあり方の下での労働組合の交渉力の縮減と労働強化として総括され、労使関係のあり方の変化を含むものではないと総括されるに際して、そうした総括からはみだす一方での進展が切り捨てられているとするならば、そのバイアスは、団体交渉を中心とした労使関係のあり方からははみ出すような労使関係のあり方を視野に収めうる、そのような理論的枠組みが論争当事者の双方に存在していないという論点Bのあり方にあると推測しうる。

(4) 問われるべき問題・労働取引の変化の検証

80年代における生産性業績の前進や制限的労働慣行の縮減は、労使間の「統制のフロンティア」のシフトすなわち労働組合の弱体化と労働強化を意味するのみで団体交渉を中心とした労使関係のあり方の変化を含まないとする見解は、「生産性ミラクル」論争でのMetcalfとNolanら双方の議論の共通の土台である(論点A)。今や、この共通の土台が問題をはらんでいる。問われるべき問題は、80年代における生産性業績の前進や制限的労働慣行の消失は、従来とは異なる労使関係のあり方を構成することとなるような、労働取引に対する労使双方のアプローチの変化を含むものではなかったか、ということである。

ここでは、賃金と労働支出のあり方と間の直接の取引であるいわゆる「生産性交渉」をめぐる

使用者側・労働側のアプローチの変化如何を検討することを通して、この問題を検証してみたい。その場合には、第1節で提示した、イギリスに伝統的な労使双方の取引主義的なアプローチに変化が存在するかしないかが問題となる。より具体的には、労働者を内部で開発されるべき人的資源ではなく外部で調達されるレディメイドな商品・労働力として取り扱う使用者側での短期主義的なアプローチと企業内部での人的資源としてのキャリア展開よりも外部市場での商品・労働力としての市場価値を重視して職務規制を展開する労働側での短期主義的なアプローチに変化が存在するかしないかが問題となる。検討の素材としては、80年代・製造業における賃金決定と労働慣行の変化との結びつきに光を当てたIngram[1991a]の研究と80年代・製造業を対象にフレキシビリティ協定に光を当てたMarsden and Thompson[1990]の研究が重要な手がかりを与えてくれる。

まず、Ingram[1991a]の研究に関してである。Ingram[1991a]は、1979 - 1989年の期間にわたる製造業・賃金決定に関する英国産業連盟（Confederation of British Industry, 以下、CBI）のデータ・セットに依拠して、賃金決定と結びついた労働慣行の変化を研究している。このCBIのペイ・データバンク調査では、製造業のマニュアル・グループ、ノン・マニュアルグループを含めた賃金決定グループ（settlement group）単位に集計が行われている。調査は2000近くの賃金決定グループをカバーするよう設計されており、各年の質問票への回答率は60 - 65%程度である。質問票への回答は、賃金改定過程に密接に関わった企業経営チームのメンバーによってなされている。

このIngram[1991a]の研究は、80年代の「生産性交渉」のあり方に関する二つの重要な事実発見を行っている。一つには、賃率をめぐる交渉と同時的に導入された労働慣行の変化の程度に関してである。

表4によれば、同時的な労働慣行の変化を含む賃金決定の比率が、1979年以降毎年、全賃金決定の25%以上に達しており、全体の2/3にのぼる労働組合を承認している「交渉グループ」では、その比率はほぼ1/3にのぼっている。更に1980/81 - 1988/89年期を通した160の賃金決定グループのパネル・データからは、団体交渉を行ったグループのほぼ8割がこのような賃金決定と結びついた「職場変化」を一回は経験していること、また、このようなグループの過半数は同期間において2回以上の「職場変化」を経験していることが明らかにされている。こうした事実発見が示唆していることは、一つには、賃率をめぐる交渉と同時的に導入された労働慣行の変化の程度はかなりの水準に達しており、80年代における職場での労働生産性の変化の広さと深さは大規模なものであるということである。また、一つには、労働慣行の変化を経営権による片務的な規制のみで説明することは不可能であるということである⁽⁴⁷⁾。

(47) P.Ingram, Changes in Working Practices in British Manufacturing Industry in the 1980's, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.29, No.1., 1991, pp.3-11.

表4 賃金決定件数に占める労働慣行の変化を含む賃金決定の割合(1979/80 - 1988/9年)

	全グループ		交渉グループ		非交渉グループ	
	(%)		(%)		(%)	
1979/80年		26.9		31.4		13.3
1980/1		34.3		35.4		28.9
1981/2		26.4		34.0		18.5
1982/3		28.2		31.8		20.8
1983/4		26.3		31.4		15.0
1984/5		28.3		34.4		14.4
1985/6		29.8		32.1		20.5
1986/7		29.3		31.3		18.8
1987/8		29.7		31.9		19.1
1988/9		28.7		33.0		17.8

(注) 「交渉グループ」とは、賃金決定グループ (settlement group) のうち、承認された労働組合が存在し、交渉を通して賃金が決定されているグループのことを言う。「非交渉グループ」とは、定義によりそれ以外のグループのことを言う。

(出所) Ingram[1991a],p.4

Ingram[1991a]の研究の二つめの重要な事実発見は、「高利潤」に由来する賃金上昇圧力によって特徴づけられ「比較の原理」(comparability)に由来する賃金上昇圧力によって特徴づけられないということが、この時期の「生産性交渉」の労働慣行の変化を含まない賃金決定に比べての特徴となっているということである⁽⁴⁸⁾。

表5は、生産性を上昇させるような労働慣行の変化が導入された賃金決定と導入されなかった賃金決定との間で、「賃金決定の水準に非常に重要な影響力を及ぼした」と経営側によって回答された賃金上昇圧力と賃金下降圧力について要因ごとにその回答頻度を比較したものである。表5中の数値は、それぞれの要因ごとに労働慣行変化を含まない賃金決定での回答頻度を100として、労働慣行変化を含む賃金決定での回答頻度を指数化したものである。「価格への転嫁の不可能性」「人員削減のリスク」という賃金下降圧力は厳しい製品市場競争を表す指標である。それ故、表5で「価格への転嫁の不可能性」「人員削減のリスク」が「生産性交渉」においてより高く現れていることは、より厳しい製品市場競争が労働慣行の変化を必要とするインセンティブを企業経営に与えた結果である。

表5 労働慣行の変化を含む賃金決定における賃金上昇・下降圧力

	1979/80 - 1982/3年		1983/4 - 1988/9年	
	「生産性交渉」	「それ以外」	「生産性交渉」	「それ以外」
高利潤	120.4	100	108.7	100
労働募集の必要	106.3	100	78.4	100
産業行動の威嚇	108.0	100	165.2	100
産業行動の行使	109.1	100	280.2	100
低利潤	106.4	100	113.7	100
価格への転嫁の不可能性	124.3	100	119.4	100
人員削減のリスク	120.3	100	126.2	100
比較の原理	94.7	100	96.0	100

(注) 1. 「生産性交渉」とは労働慣行の変化を含む賃金決定のことを言う。「それ以外」は定義により労働慣行の変化を含まない賃金決定のことである。また、労働慣行の変化を含む賃金決定には、公式に承認された労働組合との交渉が存在しない場合も含まれるが、便宜上「生産性交渉」と表記している。

2. 産業行動 (industrial action) とは、ストライキなどの労働側の経営側に対する争議行為のことを言う。

3. 労働慣行変化を含まない賃金決定(「それ以外」)における回答頻度を100として、労働慣行変化を含む賃金決定(「生産性交渉」)における回答頻度を指数化している。「生産性交渉」の指数 > 100であることは、例えば、「生産性交渉」が「それ以外」の賃金決定に比べて「高利潤」(指数=120.4)の賃金上昇圧力の特徴づけられていることを示す。

4. 全ての格差は、5%水準で統計的に有意である。

(出所) Ingram[1991a],p.8より作成。

表5に関してここで重要なことは、まず、労働慣行変化を含む賃金決定すなわち「生産性交渉」においてはそうでない賃金決定に比べて、「高利潤」「産業行動の行使」「産業行動の威嚇」という賃金上昇圧力の回答頻度が高いこと（指数>100）である。1983/4 - 1988/9期においては、「産業行動の行使」「産業行動の威嚇」がとりわけ高い。Ingram[1991a]が言うように「生産性交渉」における労働慣行の変化と賃金上昇圧力との関連においては、原因と結果の区別に問題が生じる。従って、この表5の結果に関しては、さしあたり二つの解釈が可能となる。第一の解釈（A）は、賃金上昇圧力が「生産性交渉」においてより高頻度に出現している表5の結果は、強い賃金上昇圧力の存在が賃金決定水準の上昇を埋め合わせるための労働慣行の変化を経営側に追求するよう強いた結果である、というものである。Ingram[1991a]自身は、こちらの解釈をより重視している。第二の解釈（B）は、表5の結果は、労働慣行の変化に起因する生産性上昇の予想・期待が賃金決定水準に影響を及ぼす強い賃金上昇圧力となって現れることの結果である、というものである⁽⁴⁹⁾。

現実においては、因果はループを描きうるものであり、この二つの解釈は相互に背反するものであるとは言えない。しかし、ここで看過できないことは、「比較の原理」に由来する賃金上昇圧力の回答頻度が「生産性交渉」においてはそうでない賃金決定に比べて低く、「生産性交渉」が「比較の原理」に特徴づけられていないこと（指数<100）である。「比較の原理」とは、企業ごとの生産性格差を横断して賃金の高位平準化を進める製品市場に外在的な賃金上昇圧力のことである⁽⁵⁰⁾。この時期の「生産性交渉」が賃金上昇のコスト負担を労働慣行の変化で埋め合わせることに特徴づけられたものである（解釈A）とするならば、その「生産性交渉」は「比較の原理」によっても特徴づけられるはずである。なぜなら、企業ごとの生産性格差を横断する賃金上昇圧力（「比較の原理」）に直面した企業経営側は、そのコスト上昇負担を軽減するよう労働慣行の変化を導入するインセンティブを受けるからである。従って、解釈（A）で表5の結果を説明しきることには無理があると云わねばならない⁽⁵¹⁾。むしろ、「高利潤」の賃金上昇圧力によっては特徴づけられ「比較の原理」の賃金上昇圧力によっては特徴づけられないというこの時期の「生産性交渉」の特徴を解釈するためには、製品市場競争を背景とする労働慣行変化の導入を含めた制度的文脈の変更が、従前の製品市場に外在的なものから内在的なものへ労働者の利益の定義を変更したという視点が必要である（表6参照）。労働慣行の変化や作業組織の変化による生産性向上の成果の存在を前提としてその成果配分を要求するという労働側のピヘイビアによって表5を説明する解釈（B）は無視しえない重要性を有しているのである。また、そのような解釈（B）は、同じCBIのデータ・セットに依拠して1979-89年間の製造業・賃金決定の動向を研究したIngram[1991b]が、労働慣行を変化させ事業所の生産性と利潤を加速することを通してより高い実質賃金という形態で報酬を獲得する

(48) *Ibid.*, pp.8-9.

(49) *Ibid.*, p.9.

(50) 詳しくは、熊沢誠『国家の中の国家』日本評論社、1976年、第12章を参照せよ。

(51) 仮に「比較の原理」を要求するような強力な労働組合が労働慣行の導入を困難とする結果であると理解するならば、そうした理解は「産業行動の行使」「産業行動の威嚇」に関する結果と矛盾することになる。

「インサイダー」のビヘイビアを検出していることもより一貫するのである⁽⁵²⁾。

表6 解釈（A）・解釈（B）の仮説の数値例

（イ）解釈（A）の考え方＝使用者が賃金上昇圧力のコスト負担を埋め合わせるために労働慣行変化へのインセンティブを受け
る

	（ ）「生産性交渉」	（ ）「それ以外」	相対頻度（表5の数値）
高利潤（220名）	120名	100名	120
比較の原理（220名）	120名	100名	120

仮説の数値例の読み方

「高利潤」「比較の原理」の賃金上昇圧力に直面した使用者（各220名）は、労働慣行変化へのインセンティブを受ける結果、より多くの者が労働慣行の変化を導入するので、例えば「生産性交渉」「それ以外」は120名と100名に分かれる。相対頻度は120となる。

（ロ）解釈（B）の考え方＝労働慣行変化の導入を含めた制度的コンテキストの変更が、従前の製品市場に外在的なものから内在的なものへ労働者の利益の定義を変更する

	（ ）生産性交渉 = 240名	（ ）それ以外 = 200名	相対頻度（表5の数値）
高利潤	（120） 145名	100名	145
比較の原理	（120） 95名	100名	95

仮説の数値例の読み方

簡便化のため「生産性交渉」「それ以外」が120名と100名に分かれた（イ）のケースの結果を出発点とする。この場合、労働慣行の変化の導入に伴う生産性上昇の予想・期待が労働者の利益の定義に影響を与える結果、「高利潤」の賃金上昇圧力が強まり、「生産性交渉」内部での「高利潤」「比較の原理」の分布が変化すると考える。「それ以外」においては、労働者の利益の定義に変化がないので、分布も不変である。その結果、相対頻度は表（ロ）のように、例えば「高利潤」145、「比較の原理」95となる。

（注）賃金上昇圧力の項目は、簡便化のため製品市場内在的な賃金圧力「高利潤」と製品市場外在的な賃金圧力「比較の原理」に限定されている。

C B I のデータ・セットに依拠したIngram[1991a]の研究は、賃金をめぐる交渉と同時的に導入された労働慣行の変化の程度は80年代にはかなりの水準に達していたことを明らかにしているが、残念ながらその労働慣行の変化の内容を調べていない。この労働慣行の変化の内容を具体的に調べているものが、1980年来の生産性業績の改善にいわゆるフレキシビリティ協定が果たした意義を主題としているMarsden and Thompson[1990]の研究である。ここで言うフレキシビリティ協定とは、労働慣行上の変化を取り扱う条項を含んだ公式の文書協定のことである。Marsden and Thompson[1990]は、このフレキシビリティ協定を同定するにあたって資料としては民間の労使関係調査機関であるIDS（Incomes Data Services）の協定ファイル、IRRR（Industrial Relations Review and Report）やFT（Financial Times）の報告に依拠し、1980 - 1987年の期間において137のフレキシビリティ協定を同定している。表7は、こうして同定された同期間のフレキシビリティ協定を産業部門別に分類したものである。Marsden and Thompson[1990]によれば、表7の結果は製造業に関しては「製造業労働者の約7.5%、マニユアル労働者の約10%を代表している」ものである。このMarsden and Thompson[1990]の研究を評価するに際して留意すべきことは、フレキシビリティ協定は同期間に決着された労働慣行の諸変化を公式の文書協定に制度化するいわば「氷山の

⁽⁵²⁾ P.Ingram, Ten Years of Manufacturing Wage Settlements:1979-89, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.7, No.1, 1991, pp.93-106.

頂点」を表すものであり、Ingram[1991a]が明らかにしたような労働慣行の変化の程度に比すればそのカヴァー範囲がどうしても低くならざるを得ないということである⁽⁵³⁾。

ここでとりわけ注目すべきMarsden and Thompson[1990]の研究の重要な事実発見は、フレキシビリティ協定とその交渉における主要な力点が「デマケーション（仕事の縄張り）」と工場内での「人員配置」に関わる労働慣行に置かれてきたということである。表8は、変化の項目ごとに当該変化に言及したフレキシビリティ協定数を分類したものである。この表8からわかることは、一つには、「(D) 人員配置」「(E) デマケーション（仕事の縄張り）」「(F) グレード（賃率等級）の構造」でのフレキシビリティの導入が突出しているということであり、また、一つには、「(A) より柔軟な作業時間」「(B) パート、テンポラリー労働の利用」「(C) 外注化」はその重要性が限定されたものであったということである。

一般に従来のイギリス的慣行においては、「熟練工」(skilled)「半熟練工」(semi-skilled)「不熟練工」(unskilled)といったスキルの「資格」の構造が労働者の行うことのできる「仕事の縄張り」(E)と結びつき、労働者の受け取る「賃率等級構造」(F)を固定してきた。とりわけ「熟練工」と「半熟練工」との間での厳格な「仕事の縄張り」は、「半熟練工」が日常の保守や品質管理に自らの職務のフロンティアを拡げることを制限するものであり、(F)と関わって言えばより多くの昇進機会という能率給とは異なる形態での動機づけの展開を制限するものであった。従来イギリス労働管理においてはこの厳格な「仕事の縄張り」のために内部労働市場に基礎を置いた人的資源管理戦略がその展開を阻まれてきたことを踏まえて、Marsden and Thompson[1990]は、労働慣行(D)(E)(F)におけるフレキシビリティの拡大を、作業組織のあり方の変化を通して労働者により多くの昇進機会を与え企業業績前進へのコミットメントを拡大しようとする経営側の戦略・アプローチの台頭として把握している⁽⁵⁴⁾。

表7 フレキシビリティ協定の産業部門別分類

	協定数	カバーされる労働者数	労働組合組織率(%)	
			全労働者	マニュアル
自動車	5	88,000	81	93
機械(ex.cars)	51	149,000	53	68
食品・飲料	11	26,500	50	63
化学	24	44,000	58	78
その他製造業	7	74,000	65	77
石油精製	11	44,900	Na	Na
小口運送	4	5,900	34	50
公共サービス	7	1,450,300	78	73
その他諸活動	17	423,000	90	96
合計	137	2,265,600	58	65

(注) 労働組合組織率は、WIRS 2 (Millward and Steves[1986])による。

(出所) Marsden and Thompson[1990],p.89.

(53) D.Marsden and M.Thompson, *op. cit.*,pp.83-91.筆者らによれば、小規模企業の小さな妥結に不利に作用する報告上のバイアスの故に筆者らの同定した「フレキシビリティ協定」が大規模企業に偏していること、カヴァーされる労働者数を明示していない「協定」に関しては低めの推定を行っていること等を考慮に入れ、CBI調査での生産性譲歩を含む賃金決定が規模に拘わらず均一に分布しているとの仮定を置いて、労働慣行変化のカヴァー範囲を推計すると、より信頼性の高いCBI調査の結果と齟齬しなくなるという。

(54) D.Marsden and M.Thompson, *op. cit.*,pp.88-98.

表 8 主要産業グループ別での労働慣行の変化（1980 - 1986年）

	変化の諸タイプに言及した協定数				
	機械	食品飲料	化学	石油	合計
労働時間（A）	10	1	4	1	16
パート・テンポラリー労働（B）	3	1	0	0	4
外注化（C）	2	2	4	2	10
人員配置（D）	37	7	5	11	60
スキル・デマケーション（E）	23	6	8	4	41
グレードの構造（F）	20	4	3	1	28

（注） 部門ごと，問題ごとに分類しうる協定をベースとしている。

（出所） Marsden and Thompson[1990],p.90.

これまでのIngram[1991a]の事実発見とMarsden and Thompson[1990]の事実発見を手がかりに明らかとなったことを踏まえて，ここで労働取引に対する労使双方のアプローチの変化に関する考察をまとめよう。

Ingram[1991a]の依拠するC B Iのデータ・セットは1979年にまでしか遡れない。また，Marsden and Thompson[1990]の研究も1980-86年をカバーしているに過ぎないが，60年代，70年代の「生産性交渉」に関しては，これまでの研究の中で広く承認されてきた事実が存在する。一つには，60年代，70年代の「生産性交渉」は，所得政策の時期に労働不安を抑制するための逃げ道・抜け穴の提供を目的に導入されたものであるという事実である⁽⁵⁵⁾。それは，その「生産性交渉」が「比較の原理」に基づく賃金要求のコスト上昇圧力を労働慣行の変化で埋め合わせることに特徴づけられるものであったことを示唆しているといつてよい。また，一つには，その労働慣行の変化に関しても，概してその内容が職種間のデマケーションの緩和よりもむしろ支出労働の量やペースに関わるものであったこと，労働のあり方の変革を伴わない「まがい」のものが多かったことが指摘されてきた⁽⁵⁶⁾。こうした60年代，70年代の「生産性交渉」に関する事実や指摘を踏まえれば，その「生産性交渉」のあり方は，労働者を内部で開発されるべき人的資源としてではなく外部で調達されるレディメイドな商品・労働力として取り扱う使用者側でのアプローチと企業外部での商品・労働力としての市場価値を重視して職務規制を展開する労働側でのアプローチに強く特徴づけられるものであった，と云うるのである。

一方，80年代の「生産性交渉」に関してIngram[1991a]の研究とMarsden and Thompson[1990]の研究を手がかりにして明らかとなったことは，労働取引のあり方をめぐって労使双方の新たなアプローチが台頭してきたということである。その労働取引をめぐる労働側の新たに台頭してきたアプローチは，労働慣行の変化や作業組織の変化による生産性向上の成果の存在を前提にその成果配分を要求していくというアプローチである。また，その労働取引をめぐる使用者側の新たに台頭してきたアプローチは，作業組織のあり方の変化を通して労働者により多くの昇進機会を与え企業業績

⁽⁵⁵⁾ 例えば，P.Ingram, Changes in Working Practices, *op cit.*, pp.9-11, 及び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, p.148, を参照。

⁽⁵⁶⁾ 熊沢誠, 前掲書, 132-137ページ。

前進へのコミットメントを拡大しようとするアプローチである。それらは、製品市場の競争の激化や企業の生産性業績の焦点化を背景として、労使双方において新たに台頭してきた組織変化・技術変化に対する労使双方のより協調的なアプローチである。

従って、80年代における生産性業績の前進や制限的労働慣行の縮減が労働取引への労使双方のアプローチの変化を含むものであったかどうかという、先に設定した問題への回答も明らかであろう。今仮に、必要に見合って調達されまた放出されるレディメイドな商品・労働力としてではなく内部で開発されるべき人的資源として労働者を取り扱う使用者側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よりも企業業績の前進を通じた成果配分とキャリア・雇用の見込みの改善を重視する労働側でのアプローチをそこで取引されることになる労働サービスの人的資源としての性格に着目して「開発主義的アプローチ」と呼び、第1節で提示した短期主義的な取引主義的アプローチと長期主義的な開発主義的アプローチを労働取引のあり方をめぐる労使の両極的なアプローチとするならば、80年代イギリス製造業での労働取引においては、その伝統的な取引主義的なアプローチの位置から対極である開発主義的アプローチの方向に向かっての無視することのできない移行を見いださう。

(5) 「生産性ミラクル」論争レビューのまとめ

第一に、論点Bに関連して、取引主義的アプローチ或いは開発主義的アプローチといった労働取引をめぐる労使対抗の相異なるあり方が具体的な合同規制の制度・機構を伴うことによって相異なる労使関係のあり方を生み出していくというような視点が、論争当事者の双方に存在していなかったということである。

団体交渉を中心とした労使関係のあり方に関しては、本論の主題の設定に関わって第1節で既に説明を提示した。これと同様に図1のSorge and Streeck[1988]のモデルに即して開発主義的アプローチの下での労使関係のあり方についてここで説明を加えるとすれば、労使は再び、使用者側は製品市場から出発する意思決定連鎖を愛好し、労働側は労働市場から出発する意思決定連鎖を愛好するという、労働取引における対抗の位置に置かれる。ここで例えば、使用者側が品質重視と多様な製品のフレキシブルな生産という製品戦略と職務を統合し職務分類を簡素化する組織戦略との間の戦略的補完性を背景に、必要に見合って調達されまた放出されるレディメイドな商品・労働力としてではなく内部で開発されるべき人的資源として労働者を取り扱うというアプローチを採用するならば、そしてこれに対応して労働側が外部市場での商品・労働力としての市場価値よりも内部市場での人的資源としてのキャリア展開と成果配分を重視して集散的に発言するというアプローチを採用するならば、そうした労働取引の下での労使関係のあり方は、一般に団体交渉の否定ではなくむしろかつては合同規制の機構の外部に確保されていた経営権の領域への参加・協議の機構の伸展を主要な特徴とするいわゆる組合参加型の労使関係ということとなろう⁽⁵⁷⁾。大量生産と安定成

(57) 品質重視と多様な製品のフレキシブルな生産という製品戦略と職務を統合し職務分類を簡素化する組織戦略と企業内部で付加される技能を有する従業員という人事方針との間の使用者側のアプローチにおける戦略的補完性に関しては、浅沼萬里『日本の企業組織：革新的適応のメカニズム……長期取引関係の構造と機能……』東洋経済新報社、1997年、122-133ページを参照せよ。

長の時代に成熟した従来型の労使関係のあり方の下では、その労使対抗のあり方は、団体交渉という過程を通して商品・労働力の売手と買手が対峙するという、相互に自立したクリアカットなユニオニズムと使用者の利益の対抗であり得た。品質重視と多様な製品のフレキシブルな生産を特徴とする生産体制の下での新たな労使関係のあり方においては、内部での人的資源の開発が競争優位の源泉となるような経営利益のあり方や内部市場での人的資源としてのキャリア展開や雇用見込みの改善を追求する労働利益のあり方は、経営利益と労働利益の相互浸透・相互依存を示している。例えば、キャリア展開や雇用見込みの改善という労働利益の追求は、以前は経営権の領域に確保されていたテクノロジー：B 製品戦略：A の領域での意思決定に密接に関与していくことなしにはなしえないが、この場合、労働利益は労働内部との関わりのみならず、経営利益への配慮を通じても規定されていくことになる。また、内部で開発される人的資源に依存する経営利益のあり方は、組合との協議が経営意思決定の省略できない一過程となることを意味しよう。一つのケースにおいては、労働組合が経営者の機能に参加することは、経営利益への政治的従属に他ならないものとなる。しかし、もう一つの極端なケースにおいては、労働組合が企業の戦略的な経済調整への主導力ともなりうるであろう。言い換えれば、利益の相互浸透と相互依存のもとでは、労使対抗のあり方は、経営利益と労働利益が参加・協議の機構を間に挟んで相互に規定し合う関係となると言っている⁽⁵⁸⁾。このような関係が労使間でどれほど均衡的（symmetrical）なものとなりうるかは労働組合にとって困難な問題⁽⁵⁹⁾を孕むであろうが、経営利益から自立したアウトサイド・ユニオン（全国組合）のクリアカットなユニオニズムの表明が労働利益の十全な代表にとって機能的なものでなくなることは確かであろう。

むしろこうした組合参加型の労使関係のあり方は、先に提示した取引主義的アプローチと開発主義的アプローチという労働取引をめぐる両極的なアプローチの一極における労使関係のあり方であろう。従って、本論も組合参加型の労使関係がイギリス労使関係において既に支配的となったなどということを中心として主張しようというものではない。ここでの本論の主張点は、労使双方の労働取引へのアプローチに80年代には論争当事者が過小評価することとなった重要な変化があったということであり、その変化の内容が団体交渉を中心とした労使関係のあり方を構成してきたイギリスに伝統的な労使双方における取引主義的アプローチからの離脱であった、ということである。

第二に、80年代の生産性業績の前進や制限的労働慣行の縮減が、単に労働組合の弱体化を通じた労働強化を反映するだけでなく労使双方の労働取引への態度・アプローチの変化をも反映しているという事実は、サッチャリズムの労使関係改革の理解に関する論点Aに重要な含意を及ぼす。

団体交渉を中心とした労使関係のあり方の下で労働組合の弱体化を通して労働強化がもたらされ

⁽⁵⁸⁾ W.Streeck, *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*, SAGE,1992,pp.101-102 に示唆深い指摘がある。また、栗田健『日本の労働社会』東京大学出版会、1994年、181-194ページも参照。

⁽⁵⁹⁾ 個別企業の枠を越えて広がる製品市場での企業間競争を規制する手段を一般に労働組合は持ち得ないので、そのことが労働利益の経営利益への従属を強めるという重要な論点が存在するが、本論においてはこの問題は論点として確認するにとどめておきたい。この論点に関しては、A.Sorge and W.Streeck, *op. cit.*, pp.40-41に示唆的な指摘がある。

たのであり、団体交渉を中心とした労使関係のあり方の変化を含むものではなかったとする、MetcalfとNolanら双方に共通するサッチャリズムの労使関係改革に対する理解は、再考を要するであろう。むしろ、検討されるべき関係は、労働組合の権力の縮減を図るサッチャリズムの労使関係政策（＝国家行動）が、労資間の権力配分に関わる制度的枠組みを変更することを通して 労働強化 や 取引主義的アプローチからの離脱 という市場アクターの行動を促したとする関係であろう。

第三に、いわゆる「生産性ミラクル」の時間的効果をめぐる論点Cには、論点Bにおける理論的バイアスの可能性を起点とした本論の労使関係論的関心に基づく論争の批判的検討は、残念ながら充分には及ばない。論点Cでの論争当事者双方の主張を十分に検討するためには、Nolanらの「動学的な効率性」のモデルやMetcalfの理論的想定の内部に立ち入った経済理論的な検討が必要とされるであろうが、それは本論の範囲を大きく越えることになる。言いうることは、論争当事者双方の判断には、新たに台頭してきた組織変化・技術変化に対する労使双方のより協調的なアプローチの効果が充分には反映されていないであろうということだけである。

・ サッチャリズムの労使関係政策の一特質

(1) サッチャリズムの労使関係政策と権力問題

かつて政治学者Kastendiek[1985]は、「サッチャリズムは、1974年・ヒース政権よりもラディカルかつ成功裡に権力問題を提起している」と述べた⁽⁶⁰⁾。確かに、サッチャリズムの労使関係政策は、労働組合との関係で権力問題を提起することに成功した。

表9は、サッチャー政権下における雇用法・労働組合法の変化を 使用者 - 従業員関係 使用者 - 労働組合関係 労働組合 - 組合員関係 という三つの側面に即してまとめたものである。表9より明らかなことは、第一に、1979年来の労使関係法制改定の主要な目標が使用者と向かい合っただけの労働組合の力を縮減することであったということである。とりわけ、労働組合の交渉力は産業行動に関連する免責やクローズドショップの強制力に由来するとみなされたので、争議行為及びピケティングに対する規制やクローズドショップの無力化が政府の立法プログラムの中心的標的となったことがわかる。第二に、労働組合 - 組合員関係 における個別組合員の権利と保護の拡張が、ヨーロッパ法の要求するところを除いては 使用者 - 従業員関係 での従業員の権利と保護の削減と鋭い対照をなしているということである⁽⁶¹⁾。代表的な労働法学者の一人であるWedderburn [1989]によれば、いわゆる個人の諸権利が団体や集団に対して優勢でなければならず、国家によって優勢とされねばならないという主張は、新たなイギリス労働法を特徴づける弁別的な特徴である。

(60) H. Kastendiek, "Gewerkschaftsmacht" und Arbeitskonflikte als Hauptthemen der Britischen Politik, in O. Jacobi und H. Kastendiek (Hg.), *Staat und Industrielle Beziehungen in Grossbritannien*, Campus, 1985, S. 21.

(61) L. Dickens and M. Hall, *The State: Labour Law and Industrial Relations*, P. Edwards ed., *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*, Blackwell, 1995, pp. 255-296.

このサッチャリズムの「組合民主主義」⁽⁶²⁾の主張は、労働組合内の少数派と多数派の権利をバランスさせることに関わっているのではない。むしろ自らの雇用的義務に従属するような「諸個人」を「至高」とすることに関わっているのである⁽⁶³⁾。従って、労働者に対抗的な社会的権力の見込みを提供してきた産業行動の自由に対する制限も、個人を団体や集団に対して優勢とする「組合民主主義」の主張も、集団としての労働組合の権力の縮減を目的とした権力問題の中に位置づけられているといえる。イギリス社会を構成する資本と労働という利益集団の間での権力配分に関わる制度的枠組みの大きな変更が図られたのである。

表9 サッチャー政権下における雇用法・労働組合法の変化（1979-1991年）

	使用者 - 従業員関係	使用者 - 労働組合関係	労働組合 - 組合員関係
1980年 雇用法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不正解雇の申し立てに関する2年間雇用の資格期間の設定（小規模企業）など保護の縮減 ・ 既存の妊産婦の権利の制限 ・ 新たな出産前のタイムオフの権利 	<ul style="list-style-type: none"> ・ クローズドショップの強制力の縮減 ・ 組合承認と既存の雇用条件の拡張のための制定法上の手続きの廃止 ・ 自身の職場以外でのピケティングの非適法化 ・ 第二次産業行動への制限 ・ 工場内で秘密投票を実施する権利 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合の秘密投票のための公的資金 ・ 労働組合からの合理的理由のない除名処分に対する保護
1982年 雇用法		<ul style="list-style-type: none"> ・ クローズドショップの強制力の更なる縮減 ・ 非適法的な産業行動に対する労働組合の賠償責任 ・ 狭められた制定法上の労働争議の定義 ・ ストライキ参加者への選別的な解雇の承認 ・ 仕事が労働組合員によってなされるべきことを意図した産業行動の禁止 	
1984年 労働組合法		<ul style="list-style-type: none"> ・ 事前の秘密投票なしの産業行動の非適法化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合の執行委員選出に關しての5年毎の秘密投票 ・ 労働組合の政治基金は10年ごとの秘密投票に従わねばならないこと
1988年 雇用法		<ul style="list-style-type: none"> ・ （クローズドショップに関わって）非組合員の解雇のあらゆる状況下においての禁止 ・ 労働組合のメンバーシップ(UMA協定)を強制しようとする全ての産業行動の非適法化 ・ 各該当職場毎に要求される個別のストライキ投票 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ストライキ投票なしの産業行動を法廷に告訴する労働組合員の権利 ・ 産業行動に参加しなかった組合員への労働組合の懲罰行動の禁止 ・ 労働組合の財政に対する監査権の保障 ・ 労働組合執行委員・書記長・会長の選出に關する郵便投票と独立した精査者による選挙監視 ・ 労働組合員の権利のためのコミッショナー(CROTUM)の設置
1989年 雇用法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用、職業訓練、昇進、労働条件に関する男女均等取り扱い* ・ 女性、若年者雇用に関する保護的制限の撤廃 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合上の義務のためのタイムオフの権利の削減 	
1990年 雇用法		<ul style="list-style-type: none"> ・ 組合員、非組合員であることを理由とした使用者の雇用拒否の非適法化 ・ 全ての第二次行動の非適法化 ・ どのような組合役員による指令であれ非適法的な産業行動への組合賠償責任 ・ 非公式産業行動を行った従業員への選別的解雇の承認 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ストライキ投票手続きの厳格化 ・ 労働組合規約違反を申し立てる労働組合員へのCROTUMの援助の可能化

(注) *はE C要求によって促された制定法変化であることを示す。

(出所) Dickens and Hall[1995]のTable9.1(pp.260-265)より作成。

Wedderburn[1989]とKessler and Bayliss[1992]esp.chap.5も参照。

しかし、このような80年代の政策から「市場個人主義的自由の再生」と労働組合の弱体化を通して労働強化と生産性業績の改善を図るというネガティブな労使関係構想のみを読みとるのであれば、その80年代の政策に対する理解は充分なものとは言えない。同時に、労資間の権力配分の変更は、労働取引への労使双方の態度・アプローチの変化を促すものであったということが視野に入れられなければならない。とりわけ、こうした労資間の権力配分の変更に対しては、ショップ・スチュワード組織が弱体化したアウトサイド・ユニオン（全国組合）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、そのショップ・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(全国組合)にも一般化していくという「新現実主義」の運動理念の台頭の過程が続いたことが、忘れられてはならないのである⁽⁶⁴⁾。

(2) サッチャリズムの労使関係政策とトライパーティズム（三者構成主義）

市場アクターの態度・アプローチの変化を促すという点では、国民経済全体に占める資本・労働・国家の位置関係の変更が図られたことも重視されねばならない。

失業や製品市場競争を先鋭化させる政府政策は、トライパーティズム（三者構成主義）という言葉で代表されるような資本・労働・国家の国民経済全体に占める位置関係を大きく変更するものであった。このトライパーティズムからの撤退は、労働との関係での完全雇用への国家責任の放棄に限られない。労働との場合に関してと同様のことが、資本との場合に関する程度言いうる。製品市場で困難を抱える巨大企業への国家的支援の撤回や規制緩和の促進は、60,70年代には政府が倒産を容認するには自身が巨大過ぎることを認識していた巨大企業にとっても、失業が労働者にとってリアルであると同様、倒産のペナルティをリアルなものとしたのである⁽⁶⁵⁾。これらの手法の全てにおいて、主要な力点は、産業再組織化の市場主導的な性格に置かれており、政府は、市場

(62) 政府緑書「労働組合における民主主義」は、「労働組合が享受する特別な法的地位や他者の経済的商業的利益を害する産業行動を開始するに当たって労働組合指導者が有する権限は、労働組合内部運営が公共の信頼を集める方法で行われるべきことを不可欠とする。」と述べ、その目的が労働組合の力の規制にあることを明らかにしている（*Democracy in Trade Unions*,cmdnd.8778,HMSO,1983.,p.1）。尚、この政府緑書には、労働法律旬報,No.1075に古川陽二氏による訳がある。

(63) L. Wedderburn, Freedom of Association and Philosophies of Labour Law, *Industrial Law Journal*,Vol.18,No.1,1989,pp.23-27,及びpp.32-33.

(64) W.Brown, The Changing Role of Trade Unions in the Management of Labour, *British Journal of Industrial Relations*,Vol.24,No.2,1986,pp.165-166.また、サッチャーの保守主義のイデオロギー的特徴を丹念に研究した梅川正美[1997]は、サッチャーの修辭法の中に、自由労働組合運動は自分の企業の繁栄が被用者としての自分の富を拡大することを理解し「賃上げのためには生産が必要であること」を理解しなければならない、との考えが含まれていたことを析出している(梅川正美『サッチャーと英国政治[1]』成文堂、1997年、67-68ページ)。

(65) L. Hannah, Mrs Thatcher, Capital-Basher?, in D.Kavanagh and A. Seldon ed., *The Thatcher Effect*, Clarendon,1989,pp.38-48.

機構に資源配分に関するより大きな支配力をもたらすことを試みたと言えるであろう⁽⁶⁶⁾。日本における代表的なイギリス労使関係研究者の一人である栗田健[1985]の巧みな表現によれば、「経済後退から生ずる社会的緊張やひずみを政府が解消するという課題は放棄され、その緊張やひずみによって寧ろ諸社会集団の行動を促す」というコースが選択されたのである⁽⁶⁷⁾。

国際競争のインパクトの下での製品市場における規制緩和や労働市場における完全雇用への国家責任の撤回への一つの反応は、労使双方におけるセクショナリズムの勃興であり現実主義的な生き残り戦略の再定義である。かつて、ケンブリッジ大学のBrown[1986]は、使用者側におけるこの生き残り戦略の再定義を「(大量失業)労働市場の危機が、より大きな雇用主の団結への回帰を刺激したのではない。不況期における製品市場の危機が、雇用主をして、労働力活用をより強化するために自らの資源に依拠するよう余儀なくさせた」と特徴づけたことがある。使用者は、より自由化された外部労働市場に反応するというよりもむしろ、製品市場における競争的環境に 대응するために自らの人的資源に依拠して労働関係の再構築を継続したというのである⁽⁶⁸⁾。ここでの重要なポイントは、こうした生き残り戦略の再定義は必ずしも新古典派的分析が想定するような労働取引への労使双方の短期主義的なビヘイビアを生み出さなかったということである。規格化された製品の大量生産から多様な製品のフレキシブルな生産と販売への移行という製造業をめぐる国際的な市場動向を様式化された事実とすれば、使用者側と中核従業員側は、品質の維持や生産性の向上のためには相互の長期的なコミットメントを必要とする⁽⁶⁹⁾。また、労働市場での中核と周辺への労働力の分極化は、中核従業員の長期的なコミットメントに対する制度的保障を提供することになるからである。

(3) 結論：サッチャリズムの労使関係政策の一特質

本論の主要な結論は、団体交渉を中心とした労使関係のあり方を前提にその下での労働組合の交渉力の抑制を図るものとしてサッチャリズムの労使関係政策を考える理解は、労使双方の労働取引への態度・アプローチの変更を迫るものとしてはサッチャリズムの労使関係政策を考えないという点で十分なものではないということであり、むしろその労使関係政策の一特質は、団体交渉を中心とした労使関係のあり方を構成するイギリスに伝統的な労使双方の取引主義的なアプローチを否定しそこから離脱を促すところにある、ということである。

⁽⁶⁶⁾ B. Jessop, *Conservative Regimes and the Transition to Post-Fordism: The Cases of Britain and West Germany*, *Essex Papers in Politics and Government*, No.47, pp.2-3.

⁽⁶⁷⁾ 栗田健「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』御茶の水書房、1985年、103ページ。

⁽⁶⁸⁾ W. Brown, op. cit., p.165.及び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, 1991, p.57.ただし、Brownらは、外部市場での短期主義的な労働取引へのビヘイビアが促されなかったため、サッチャー政権の労働市場政策は失敗であったと考えている。

⁽⁶⁹⁾ こうした理解は、ピオーリ・セーブル[1984]にも見られる(M. Piore and C. Sabel, *The Second Industrial Divide*, Basic Books, 1984, 山之内他訳『第二の産業分水嶺』筑摩書房, 1993年, 343-351ページ)。

市場アクターの行動を労使関係政策という国家行動の政策効果として因果論的に考えることはできないとするような見解は、行動の市場ベースのスタイルと国家ベースのスタイルとの間の分断論であり、市場は特定の制度的枠組みを離れては存在しえないのであり、この特定の制度的枠組みはしばしば国家によって創生され維持されるという点を見ないものである⁽⁷⁰⁾。労資間の権力配分や資本・労働・国家の国民経済全体に占める位置関係に関わる制度的枠組みを大きく変更することを通して、労使双方の労働取引への新たなアプローチが盛り込まれるべき制度的枠組みを創出するという、そのような役割を担うものとして、サッチャリズムの労使関係政策は理解されなければならない。

(うえだ・まさし 京都大学大学院経済学研究科)

【参考文献】

- 浅沼万里[1997] 『日本の企業組織 革新的適応のメカニズム』東洋経済新報社。
- 稲上 毅[1997] 『現代英国経営事情』日本労働研究機構。
- 上田眞士[1997] 「現代イギリス労資関係についての一考察(1)」『経済論叢』第160巻第5・6号。
- 梅川正美[1997] 『サッチャーと英国政治[1]』成文堂。
- 熊沢 誠[1976] 『国家の中の国家』日本評論社。
- 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』御茶の水書房。
- 栗田 健[1994] 『日本の労働社会』東京大学出版会。
- 嶋田 巧[1989] 「1980年代のイギリス経済…生産性 ミラクル をめぐって」内田勝敏編『イギリス経済…サッチャー革命の軌跡…』世界思想社。
- 阪野智一[1989] 「低成長下における政治過程(二)……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41巻第3号。
- 中村・佐藤・神谷[1988] 『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所。
- 毛利健三[1991] 「サッチャー時代の歴史的文脈…製造業の衰退の問題…」東京大学社会科学研究所編『現代日本社会2 国際比較[1]』東京大学出版会。
- ピオーリ・セーブル[1984] 山之内他訳『第二の産業分水嶺』筑摩書房,1993年。
(M. Piore and C. Sabel, *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, Basic Books,1984)
- フリーマン・メドフ[1984] 島田晴雄訳『労働組合の活路』日本生産性本部, 1987年。
(R.Freeman and J.Medoff, *What Do Unions Do?*,Basic Books,1984.)
- Batstone,E.[1986] Labour and Productivity, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.2,No.3.
- Brown,W.,[1986] The Changing Role of Trade Unions in the Management of Labour, *British Journal of Industrial Relations*,vol.24,No.2.

(70) 国家政策の展開が制度的枠組みの変更を通してアクターの自己利益の再定義を促すという動態的視点については、阪野智一[1989]におけるHall[1986]の方法の「静態的バイアス」に対する批判を参照されたい(阪野智一「低成長下における政治過程(二)……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41巻第3号,1989年,212-214ページ)。また、制度的諸関係の固定性とそれがもたらす政策パターンの固定性に重心を置くHall[1986]の方法については、P. Hall, *Governing the Economy: The Politics of State Intervention in Britain and France*,Oxford University Press,1986, pp.3-22及びpp.259-283を参照されたい。

- Brown,W. and Nolan,P.[1988] Wages and Labour productivity: The Contribution of Industrial Relations to the Understanding of Pay Determination, *British Journal of Industrial Relations*,Vol.26,No.3.
- Brown,W. and Walsh,J.[1991] Pay Determination in Britain in the 1980's; The Anatomy of Decentralization, *Oxford Review of Economic Policy*,Vol.7,No.1.
- cm.1602.[1991] *Industrial Relations in the 1990s*,HMSO.
- Cmnd.8778.[1983] *Democracy in Trade Unions*, HMSO.
- CSO [1996] *Economic Trends: Annual Supplements*,HMSO.
- Dickens,L. and Hall,M.[1995] The State: Labour Law and Industrial Relations,in Edwards,P. ed., *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*, Blackwell.
- Dore,R.[1989] Where We Are Now: Musings of an Evolutionist, *Work Employment & Society*,Vol.3,No.4.
- Dunlop,J.T.[1958] *Industrial Relations Systems*, Southern Illinois University Press.
- Elger,T.[1996] Manufacturing Myths and Miracles: work reorganisation in British manufacturing since 1979,*CCLS Working Papers*,No.11.,University of Warwick.
- Hall,P.[1986] *Governing the Economy: The Politics of State Intervention in Britain and France*,Oxford University Press.
- Hannah,L.[1989] Mrs Thatcher, Capital-Basher?, in Kavanagh D. and Seldon A. ed.,*The Thatcher Effect*, Clarendon.
- Ingram,P.[1991a] Changes in Working Practices in British Manufacturing Industry in the 1980's, *British Journal of Industrial Relations*,Vol.29.,No.1.
- Ingram,P.[1991b] Ten Years of Manufacturing Wage Settlements:1979-89,*Oxford Review of Economic Policy*,Vol.7,No.1.
- Jessop,B.[1988] Conservative Regimes and the Transition to Post-Fordism: The Cases of Britain and West Germany, *Essex Papers in Politics and Government*,No.47.
- Kastendiek,H.[1985] "Gewerkschaftsmacht" und Arbeitskonflikte als Hauptthemen der Britischen Politik, in Jacobi, O. und Kastendiek, H. (Hg.),*Staat und Industrielle Beziehungen in Grossbritannien*,Campus.
- Kessler,S. and Bayliss,F. [1992] *Contemporary British Industrial Relations*,Macmillan.
- MacInnes,J.[1987] *Thatcherism at Work*,Open University Press.
- Marsden,D. and Thompson,M.[1990] Flexibility Agreements and their Significance in the Increase in Productivity in British Manufacturing since 1980.,*Work Employment & Society*,Vol.4,No.1.
- Metcalfe,D.[1989a] Water Notes Dry Up: The Impact of the Donovan Reform Proposals and Thatcherism at Work on Labour Productivity in British Manufacturing Industry,*British Journal of Industrial Relations*,Vol.27,No.1.
- Metcalfe,D.[1989b] Trade Unions and the Economic Performance: The British Evidence,*LSE Quarterly*,Vol.3,No.1.
- Metcalfe,D.[1990] Union Presence and Labour Productivity in British Manufacturing Industry. A Reply to Nolan and Marginson, *British Journal of Industrial Relations*,Vol.28,No.2.
- Metcalfe,D.[1993] Industrial Relations and Economic Performance,*British Journal of Industrial Relations*, Vol.31,No.2.
- Minford,P.[1991] *The Supplside Revolution in Britain*, Edward Elger/Institute of Economic Affairs.
- Muellbauer,J.[1986] The Assessment: Productivity and Competitiveness in British Manufacturing, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.2,No.3.
- Nolan,P.[1989] Walking on Water? Performance and Industrial Relations under Thatcher, *Industrial Relations Journal*,Vol.20.,No.2.

Nolan,P. and Marginson,P.[1990] Skating on Thin Ice? David Metcalf on Trade Unions and Productivity, *British Journal of Industrial Relations*,Vol.28,No.2.

Nolan,P. and O'Donnell,K.[1995] Industrial Relations and Productivity, in Edwards P. ed., *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*, Blackwell.

OECD [1987] *OECD Economic Outlook*,No.42.

Roberts,B.C.[1989] Trade Unions, in Kavanagh D. and Seldon A. ed.,*The Thatcher Effect*, Clarendon.

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.

Sorge,A. and Streeck,W. [1988] Industrial Relations and Technical Change: The Case for an Extended Perspectives,in Hyman,R. and Streeck,W. ed.,*New Technology and Industrial Relations*,Basil Blackwell.

Streeck,W.[1992] Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial *Relations in Advanced Capitalist Economies*, SAGE.

Wadhvani,S.[1990] The Effects of Unions on Productivity Growth,Investment and Employment,*British Journal of Industrial Relations*,Vol.28,No.3.

Wedderburn,L.[1989] Freedom of Association and Philosophies of Labour Law,*Industrial Law Journal*,Vol.18.,No.1.

法政大学大原社会問題研究所叢書 ○好評発売中○

革新政治と労働組合運動の今日的課題を提示
政党政治と労働組合運動
 五十嵐 仁著
 戦後日本への到達点と二十一世紀への課題
 A5判・四六〇頁・六〇〇〇円

戦後日本における政党政治の変遷と労働組合とのかわりに焦点をあてて分析。革新政治の課題と労働組合運動の今日的課題を提示。社会史の方法から見た社会運動史

社会運動と出版文化
 梅田俊英著
 近代日本における知的共同体の形成
 A5判・三六〇頁・五〇〇〇円

大正デモクラシー期における社会運動と出版文化の歴史を手書きメモ、日記、手紙、予審調査など新しい史料で再構成。普通選挙の実施という新たな政治条件下の農民運動

近代農民運動と政党政治
 横関 至著
 農民運動先進地香川県の実態分析
 A5判・三三〇頁・五〇〇〇円

普通選挙下の農民運動は小作争議と共に選挙・議会活動も重要な柱であり、その運動の動静が政党政治に及ぼした影響を解明。日・韓の工業化・近代化の時期と速度の違いを踏えた比較研究

現代の韓国労使関係
 法政大学大原社会問題研究所編
 A5判・三六〇頁・六二〇〇円

企業別から産業別組合形成をめざす韓国労使関係を「民主労総」等の調査を踏えた法改正・労働市場・産業構造等多面的に分析。韓国労使関係の歴史的展開と現状の基本問題。秋原進

序 韓国労使関係の歴史的展開と現状の基本問題……秋原進

I 農村―都市間労働力移動の基本課題……祖父江利衛

II 韓国の「都市下層」と労働市場……横田伸一

III 転換期における韓国の人的資源管理制度……鄭在勲・川口智彦

IV 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

V 韓国の重工業大工場における人事制度改革……金鎔基

VI 韓国民主労総の結成・合法化と金属産業の労働者組織の共同闘争・共同交渉の機能……相田利雄

VII 労働法制の過去と現在……三浦照敏

VIII 韓国の労使関係改革と労使の対応……小林謙一・川口智彦

IX 個別的労使関係の日韓比較……嶺学

X 日韓労使関係の比較史的検討……二村一夫

創業50周年 **御茶の水書房**

東京都文京区本郷5-30-20 ▶価格は税別◀
 〒113-0033 電話03(5684)0751/FA×03(5684) 0753