

労働組合

井上 雅雄

はじめに

1 1980年代の研究

- (1) 多様な労使関係像・多様な労働組合機能
- (2) 日本の労働者の原像の発見
- (3) 労使協議制と労働組合機能
- (4) 自動車産業の労働と労働者

2 1990年代の研究

- (1) 日本の生産システムと労使関係
 - (2) 能力主義と労使関係
 - (3) 労使関係の戦後史
 - (4) 労働組合の経済的效果
- おわりに

はじめに

1980年から現在に至るまでの、およそ20年間に及ぶ日本の労働組合研究についてレビューを試みることが、この小稿の課題である。が、この課題を今日の時点で果たそうとすることは、まことに重い作業である。それは、改めて指摘するまでもなく、日本の労使関係の一方の構成主体である労働組合が、まさにこの20年間をとおして職場・企業というミクロレベルにおいても、産業・国民経済というメゾおよびマクロレベルにおいても、連合という巨大ナショナルセンターの成立にもかかわらず、総じてその機能と存在感を低下させてきており、それに対応するかのよう労働組合そのものの研究が急速に沈滞するなかで、むしろ労働研究の多くは、いまや日本製造業の依然として相対的に高い競争力を支えている生産システム——そのメカニズムの解明へと軸心を移しつつあるからである。日本の労使関係の高いパフォーマンスは、基本的には労働組合の機能の低下と表裏の関係にあったから、その当然の帰結として、今日、労使関係そのものの空洞化ないし形骸化があらわになってきたのである。換言するならば、集団的労使関係の衰退と個別的人事管理の進展すなわち労働組合機能の縮小と人事・労務管理機能の拡大とが、今日の日本の経営の基本的な趨勢なのであり、それはまた労働組合論および労使関係論から能率管理を含む生産システム論および人的資源管理論への研究動向の移行としてあらわれている。

このような日本労使関係の今日の位相は、1970年代の石油危機を契機として、集権的労使関係から分権的労使関係への制度的転換をドラスティックに余儀なくされた欧米の状況と無縁ではないけれど、否、日本の労使関係のあり方自体が、それに強い影響を与えた重要なファクターなのである

けれど、しかしの国々においては、労働組合の存在は、依然生産労働者の労働条件の決定に一定の役割を確保しているところからみても、この国とかの国々との位相の乖離の程度は大きいといわなければならない。この小稿では、こうした現在の日本労使関係が置かれている厳しい状況を見据えながら、日本の労働組合機能の実態に関する主要な研究——それは不可避免的に日本の労使関係の実態に関する主要な研究を包摂せざるをえないが——が、何を、どのように明らかにしてきたのか、について簡潔に検討してみよう。

1 1980年代の研究

(1) 多様な労使関係像・多様な労働組合機能

1980年代初頭、石油危機からの比較的急速な立ち直りを可能とした大手企業における労使関係の良好なパフォーマンスが注目される一方で、官公労働組合による職場規制の根強い存在と不況の影響を受けた中小企業の労働争議の頻発など1970年代後半の日本の労使関係状況を映し出して、その担い手である労働組合の機能の実態に関する手堅い実証的な研究が刊行された。一つは、労使関係調査会編（1981）であり、これは高度経済成長の終焉のもと、春闘体制の行き詰まりに象徴される日本労使関係の変化の方向を見定めようとする志向性をもって試みられた4つの事例調査研究である。このうち自動車企業の労使関係の分析は、労働組合の内部統制機構と企業の管理機構との癒着の実態を、非民主的な組合役員選出プロセス、職制と組合役員の選任・配置・昇進についての企業との密室的な交渉の検討などによって明らかにし、それが組合による組合員統制力の条件をなすとともに組合機能が労務管理機能と融合する根拠にもなっていることを指摘した。しかしそこでは組合と企業との癒着構造にあまりに注目しすぎたために、この組合が保持していた固有の労働条件規制機能の把握には失敗するという重大な難点をもつこととなった。この点は、この調査班を主導した山本潔（1981）においても基本的に変わらず、そこではこの組合を「労働組合としての内実を十分に備えて」いない「従業員会と黄色労働組合の中間的形態」（325頁）と規定することによって、この組合を労使関係の担い手としての地位から放逐する結果となった。

鉄鋼班は、鉄鋼労連による春闘を対象として、それが職場・工場・企業・産業の各レベルの組合組織において組合員の参加のもとにいかに関与しているかを、組合の組織運営の実態とその担い手の分析によって明らかにすることによって、組合の民主的運営における各レベルの組合役員の組織統括力の重要性を実証している。しかし、そこでは単組レベルでの工長が職制として職場を把握するとともに、組合の中央委員として組合に対する職場意思の表出の役割を果たしていることが明らかにされながら、この両機能の矛盾がいかに関与されているかが解かれなかったために、結局この労使関係の調和的構造だけが浮き彫りにされるという一面的な把握となったことは否めない。

また国鉄班は、経営破綻を開閉するとの名のもとに当局によって行われた生産性向上運動いわゆるマル生運動に対する組合の反対運動の分析を踏まえ、そのプロセスで確立した現場協議制を軸とした組合規制の実態を、その帰結としての職場管理機構の麻痺と労働規律の弛緩の内実とともに明らかにし、その上で国鉄の労働者の再建策としての民主的規制路線が挫折に至ったゆえんを解明している。が、そこではこのような原理的運動を可能ならしめた内的条件については明らかにされて

はいるものの、その外的・客観的条件が解明されなかったがために、このような運動に固有にはらまれている問題を、日本労使関係の構造とのかかわりで分析するという困難な課題の解明は回避されている。他方、中小企業班は、経営破綻に直面した労働組合の企業再建闘争を、企業倒産の原因、闘争の展開過程、運動の担い手の分析などをとおして明らかにするとともに、そこに既存の資本主義的经营とは異質の新しい労働者の経営の胚芽を発見した。しかし、そこでは、その新たな模索的な運動が、日本の労使関係と労働組合機能の既存の文脈といかににかかわり、そこにいかに位置づけられるのかについては問われることはなかった⁽¹⁾。

これら4つの事例研究は、その実証の精度において十分に高く、仮説の検証も手堅かったが、しかし、そのいずれもが、各々閉じられた世界として提示されたままその相互連関が明らかにされることもなく、いわんやそれらが日本労使関係の全体構造のなかにいかに位置づけられるのかという最も重要な問題は、解かれることなく終わったのである。

この点については、電機労連、大手鉄鋼組合、中小鉄鋼組合、全電通、動労各々の組合員意識調査をベースに聴き取り調査でそれを補って、その各々の労働者の意識と行動特性および組合機能を明らかにした稲上毅（1981）も、同じである。そこでは、電機労働者に代表される日本の「豊かな労働者」像と中小鉄鋼労働者の経営対抗的意識および庫コミュニティに象徴される動労組合員の原理的運動意識が明らかにされているが、その各々が日本の労働者の意識傾向と労働組合機能の確かな一面でありながら、その相互連関を体系的に結びつける理論的枠組みは示されないままであった。これら80年代初頭にあらわれた二つの作品が、無自覚のうちに突き出していたことは、さまざまな局面と条件とによって多様な相をあらわにする日本労使関係のそもそもの実体とはいかなるものなのか、を統一した論理によって解明することであった。しかしながらその後の労使関係状況の激変によって、この問題は解かれることなく今日に至っている⁽²⁾。このことは、総評労働組合の多様な運動展開を歴史的に跡づけた清水慎三編著（1982）が、そのうちに個々には兵藤釗、熊沢誠、高木郁朗などの唆に富む論稿を含みながら、アンソロジーというその性格に規定されて、同じく総評に集いながら例えば鉄鋼労連と国鉄労組などほとんど対極的な運動展開を生み出した総評そのものの運動論理を析出しえないままに終わっていることも同じであり、それがいかに難度の高い課題であったかを唆している。

(1) 私は、十分に成功しているかどうかの不安は残るが、この点について自覚的にこの種の運動を、日本の労働者の意識と行動様式に着目しつつ日本の労使関係と労働組合機能の全体のなかに位置づけようと試みた（井上雅雄（1991））。

(2) もっとも、このように断定することは、じつは正確さを欠いている。日本社会の編成原理のあらわれとしての日本労使関係の本質を、労働者の価値観と行動様式に着目して統一的な論理によって解明しようと試みたチャレンジングな作品として栗田健（1994）があるからである。この作品は、力作であることは疑いないのであるが、しかしあらかじめ指定した労働者の価値観と行動様式の特質をもって日本の労使関係史とその内在論理を描ききろうというその方法は、実際の歴史的展開のなかに価値観や行動様式を発見し、それを抽象することによって統一した論理を構築しようとする方法とは正反対であるがために、歴史解釈に強引さを残す結果となり、歴史像としてはあまりに静態的であり、日本労使関係の論理としては抽象的に過ぎるという批判を拒否できない難点をはらんでいるように思われる。

ところで、1970年代は、高度経済成長期をとおして民間大企業に次第に勢力を伸張させた経営協調的な労働組合とは異質の、いわゆる少数派組合がなお一定の影響力を保っていたが、その組合の活動実態と存立条件を明らかにしたのが、河西宏祐（1981）である。この作品は、日本の労使関係におけるもう一つの世界の実在を立証した点で貴重ではあるけれど、この著者の対象への強い共感のゆえに、その存立が組合行動の根本のところで多数派組合の存在を前提にしなければ成り立ちえないことへの洞察を欠く結果となったことは否めない。それは、嶺学（1980）が、同じく全国金属や私鉄総連の組織分裂後の「第一組合」の活動実態を取り上げながら、その「階級闘争路線」の限界を、職場集団の性格や労働条件規制機能の限界などの点から冷厳に指摘していたのとは、対蹠的である。この著者が、後に自らの実証的研究を理論化しようとして試みた河西宏祐（1989）が、「労働者階級連帯主義」と「従業員組合主義」というあまりにシンプルな価値序列に基づく理念型を造出することによって、結局はそのような組合類型を支える労働者を特殊な鋳型に流し込み、日本の労働者像として構築することに失敗したのは不可避であったといわなければならない。

（2）日本の労働者の原像の発見

これに対して熊沢誠（1981）は、日本の労働者の心的態度とその行動特性の源流をたずねて明治近代に降り立ち、劣等者意識にさいなまれながら階層上昇の夢を育んだ初代労働者たちの魂の核に触れることによって、戦後まで引き継がれうる日本の労働者の原像を発見した。この作品は、その実証レベルは著者自ら認めるように決して高くはないけれど、否、わずかな実証的事実から深い洞察力とそれを基礎とした構想力をもって人間の社会的性格を描ききる社会科学のダイナミズムを表現したものとして、注目に値するものであった。そしてじつは、この熊沢の作品を支えていたのは、ほかならぬ労働力の販売組織としての日本の労働組合の、欧米のそれに比する弱さであり、それを規定している日本の労働者のエートスのありようへの問いかけであった。これを正面から取り上げたのが、二村一夫（1984）（1987）である。二村は、日本にあっては機能別組合の前提条件である前近代のギルド的規制の欠如が、労働者の団結の企業内封鎖を必然化した歴史的前提であり、この制約条件に規定されて労働者は社会的に共通する熟練技能の獲得に失敗せざるをえず、そのことが勢い日本の労働者に能力主義的志向を必然化したゆえんであることを明らかにした。この二村の作品は、熊沢のそれとともに日本の労働研究にきわめて深い影響力を保持していくこととなった。なお、いささか無遠慮に言えば、こうした日本の労働者のエートスの特質について、それをさらに戦前の職業教育制度の挫折と日本社会に支配的な価値体系の性格とに関連づけて明らかにしたものとして、井上雅雄（1989）がある。

（3）労使協議制と労働組合機能

二度にわたる石油危機への対応過程をとおして、大手企業は減量経営という名の合理化政策を強化したが、雇用情勢の悪化のもと労働者生活が企業の競争力の帰趨に一層深く依存することを自覚した組合は、それまでの賃金や労働時間などいわゆるパイの分配に関する領域にとどまらず、経営計画や生産計画などパイの増大にかかわる事柄への発言力をも強めていく。1970年代後半から80年代にかけて、大手企業を中心として労使協議制を通ずる経営参加の動きが顕在化したのは、このよ

うな背景のもとにおいてであった。が、それは、経営業績の悪化のもと、パイの分配の増大を思うようには獲得できない厳しい現実の、事実上の代償的性格をもつだけでなく、経営側にとっては一層高まる労働負荷に対して組合を介して労働者の合意を調達する手段でもあった。すなわち配置転換や出向あるいは新鋭設備の導入などに対する労使の協議・交渉が積み重ねられ、その結果、経営計画の修正が行われたとしても、それはあくまでも部分的であって、計画の基本は貫かれることになるがために、組合による発言は、結局はそれまでの労働条件の絶対的な規制水準を引き下げていく結果とならざるをえない。度重なる労使協議は、経営による組合の合意調達のための不可避の手続きであるとともに、それをとおして組合員に合理化施策を嚆下せしめるための手段としても機能したのであった。このことは、労使協議制による組合の手続き的規制が深まるのに比して、その実体的規制のほうは逆に弱まらざるをえないというパラドックスの拡がりを意味するものにほかなかった。

他方、中小・中堅企業の場合は、その間、経営の余裕を失って急速に経営危機に見舞われることが少なくなかったが、そのなかからそれまでの対抗的運動スタイルを転換し、高い労働条件の水準を緩和するのと引き換えに、経営領域の根幹に立ち入り、その政策意思決定にまで発言力を及ぼすような組合の動きが台頭する。経営危機を契機とする組合の運動路線の転換と経営参加の進展は、中小・中堅レベルの企業でもはっきりと顕在化した新しい動きであった。

こうした1970年代後半から80年代にかけて認められた労使関係の変容を、前者の大手企業に即して分析したのが、仁田道夫（1988）である。仁田は、安定的な労使関係を構築している鉄鋼業を対象として、経営環境の変化への対応策として経営側が提案した「要員合理化」「配置転換」「生産構造調整」についての労使協議の実態を綿密に検討した上で、日本の労働組合が、経営・生産事項に対して「一般に言われる以上に積極的・実質的に発言・関与して」（282頁）おり、その点に着目すれば「労働組合の発言が弱体であるほど経済にプラスとなるのではなく、むしろ逆である」（283頁）と結論づけることによって、ウエップ夫妻のかの古典的命題を確認した。が、この指摘は、組合による手続き的規制の水準は確かに高く、そしてそれまで省みられなかったその事実を丹念に掘り起こした努力は貴重ではあるけれど、しかし実体的レベルにおいてみるならばその規制の内実は必ずしも高くはなく、それは過大評価であるという批判を招くこととなった。

実際にも、同じく鉄鋼業を対象とした松崎義（1982）によれば、その組合による「要員合理化」など『職場合理化問題』についての組合規制の水準は、かなり限定されたもの」（175頁）であり、また労働時間短縮問題にしても、確かに組合は50年ぶりに三直三交替制から四直三交替制の実施と年間15日の休日増を獲得したが、しかし経営側はその代償として、「時間短縮にともなう生産性の低下と労務費増を解消すべく、労働時間の濃密化・労働強度の引き上げ」を「実現した」のであって、その結果、「企業側は、労働時間短縮によって失うものはほとんどなく、むしろこれによって労働強度増大の手段を手に入れた」（233頁）と評価されるのが実態であった。

また、後者の中小・中堅企業の組合の動きについては、山本郁郎（1983）、神谷拓平（1983）、井上雅雄（1983・84）が、明らかにした。これら一連の仕事は、石油危機による不況の衝撃を契機として、なお多分に体制選択的なイデオロギーの影響のもとにあった中小・中堅企業の労働組合が、大胆にその影響から脱却して、よりリアルでより柔軟な運動スタイルへと転換することによって、

結果として大手組合が選択してきた運動基調を同定することになったゆえんを明らかにするという意義をもつものであった。

(4) 自動車産業の労働と労働者

石油危機後、燃費効率の高い小型車をもって米国市場を急速に拡大した日本の自動車産業は、不況からの比較的早い脱却を実現した日本の製造業を代表するものとして、1980年代以降世界的に注目を集め、その生産システムと労使関係および労働者状態への関心が高まった。その先鞭をつけた二つの調査報告書が、80年代に刊行された。小山陽一編（1985）と野原光・藤田栄史編（1988）がそれであり、いずれも日本を代表するトップ・カーメーカー、トヨタ自動車を対象としたものである。前者は、トヨタ自動車の経営の特質から地域労働市場の構造まで多岐にわたる調査の結果、「高密度単調労働」（198頁）という「過酷な労働実態」（621頁）にもかかわらず、労働者をして昇進競争に参加させ、仕事に積極的に立ち向かわせている要因を、「苦汗＝苦患労働」に耐えきれない労働者を「自然淘汰」によって排出した上で、トヨタの企業としての「安定性」「将来性」「相対的高賃金」（620頁）という経済的優位性を背景に、「自主改善活動」などによって培われる熟練や教育能力など、巧みな労働の組織化の仕方が、仕事をとおしての達成感や自己確証・自己実現をもたらしている事実を求め、しかしその帰結として労働生活が私生活を抑圧して、地域社会の自立性を阻んでいることを明らかにした。その上で、改善活動が労働者自身の労働強化をもたらすとともに昇進の展望のない中高年の離職を促し、さらに下請企業の再編成を不可避とするなどの「矛盾」が潜在していると指摘した。

しかしこの矛盾ないし問題点の指摘は、いささか外在的であって、むしろ自らの事実発見が示唆するところに即してより深い論点へと向かうべきであったし、また労働組合の活動に対する組合員の評価は行われているが、労働組合そのものの活動実態の分析が全くなされていないことは、この調査の重大な弱点として残ることとなった。

後者は、前者と同じA自動車とその企業集団を対象として、その労働市場の構造、労働力構成、労働過程の分析を踏まえて、その労働者管理の特徴とそこでの労働者像を丹念な実態調査をとおして明らかにしようとしたものであり、その場合とくに力点が置かれているのは、経営による労働者管理をなゆえに労働者が「自発的」に「受容」（3頁）しているのか、その「内面化のメカニズム」（439頁）を解くことであった。著者たちによれば、それは、「経済的・物質的利害誘導」装置としての相対的に高い賃金と企業福祉のもと、「賃金と職務配分＝キャリア形成」（238頁）の経営による専横的決定すなわち「強制と誘因」を基礎に、工程改善能力や労働組織の編成能力をつけたいとする労働者の欲求をQC活動などをとおして吸収することによって、「大衆的な規模での自発性の調達・動員」（512頁）が可能となっている、というのである。この作品は、労働者を駆り立てていく前提装置としての「強制と誘因」の分析とQC活動が労働者の内面を捉えていくメカニズムについては比較的良好に描かれているが、自発性の調達についてはQC活動にのみその要因が求められるだけで、必ずしも十分に説得的なものとしては解明されていない嫌いがある。また労働組合の機能についても、文書資料の分析によってそれを「経営者にとって労働者の同意を獲得する強力な装置」（265頁）と断定はするものの、実際に組合と接触してその活動実態を調査しているわけではないと

いう難点を有している。

これら社会学者を中心とした二つの大規模な調査報告書は、いくつもの興味深い事実を掘り起こしながらも、組合反対派の活動家層を通ずる接近という調査ルートの偏りから、なお一定の制約を脱することができなかったというべきであろう。

2 1990年代の研究

（1）日本的生産システムと労使関係

1990年代に入ると80年代における研究蓄積を踏まえた調査研究が陸続と刊行される。とくに多くの研究者が精力的に調査を試みたのは、製造業のなかでも際立って競争力の高い自動車産業であったが、その場合留意すべきは、80年代のように経営による労働者統合の管理と様式に対する労働者の対応という観点だけではなく、むしろ柔軟かつ効率的な生産システムとそれを支えている労働編成の様式の解明という視点が自覚的に打ち出されたことである。むしろ、それには十分な根拠がある。80年代に入って日本の製造業は、競争上の優位性を確保しながら市場の変化に柔軟に対応すべく、ME機器の導入を軸とした生産システムの革新に精力的に取り組んだが、それはまた当然にも職務編成、作業組織、要員、賃金、労働時間などそれまでの雇用・労使関係を構成してきた制度と慣行に対する改革を不可避としたからである⁽³⁾。自動車産業に代表される日本の製造業は、そのような市場感応的でフレキシブルな生産・労働システムを築き上げることによって、80年代初頭の第2次石油危機とその中葉の円高による交易条件の悪化を克服したのであった⁽⁴⁾。

しかもそのプロセスをとおして、アメリカをはじめとする先進国への工場進出を加速させることによって、自動車産業は、高い国際競争力の象徴的な範型として「日本的生産システム」に対する国際的な注目を喚起することとなったが、それはまたそのシステムの高い効率性が、いわゆる「構想と執行」の分離に基礎づけられた「テイラーリズム」およびその体系化としての「フォードイズム」を超える独特な労働者参加のメカニズムを内在させてはじめて可能となったのではないかと、の関心に支えられたものでもあった。トヨタ自動車の生産・労働システムから抽象した「リーン生産方式」に対して、MITグループによる積極的な評価（ウォマック他（1990））と、それとは対照的なパーカーとスローターによる否定的評価（Parker, M. & Slaughter, J. (1988 / 1995)）とが、相次いで公表されたのは、そのような国際的関心の所在を端的にあらわすものであった。

日本国内において、如上のような問題意識を先駆的に蓄えながら、1980年代中葉、日本の代表的自動車メーカー2社に対して試みた実態調査の報告書が、戸塚秀夫・兵藤釗編著（1991）である。この作品は、トップ・メーカーB社について、厳格な「生産性管理」の実態とそれを可能ならしめ

(3) フレキシビリティとコミットメントというキ・コンセプトによって、生産システム革新と労働者参加の態様を、日本を軸に国際比較的に明らかにしようと試みたのが、石田光男・井上雅雄・上井喜彦・仁田道夫編（1993）である。

(4) これとは対照的に、鉄鋼や造船など重厚長大型輸出産業は円高の進行によって苦境に陥ったが、これを地域経済の衰退と雇用の危機としてとらえた労働組合による地域活性化政策の試みを、室蘭と佐伯に探ったものとして、戸塚秀夫・兵藤釗編（1995）がある。

ている多様な「労務管理」の内容を明らかにしているほかは、80年代半ばに劇的な労使関係の転換をみた当時業界第2位のA社の労働組合の職場規制の実態と労使関係の転換の解明に焦点を絞っていることが特徴的である。とくに注目すべきは、A自動車における労働組合機能が、応援や配転あるいは時間外労働に対してかなりの程度経営規制的に働いており、経営側への強い発言力を確保していること、これとは対照的に、B社の組合の生産性管理に対する発言力は、かなり小さいこと、その上で、A社の組合の中心的担い手である現場監督者を会社側が奪回・掌握することによって、それまで専制的な組織運営のもと強力なリーダーシップをもって組合を統治してきたリーダーの追い落としに成功し、その労使関係をドラスティックに転換せしめた状況が、丹念に描かれていることである。

この作品は、一口に経営協調的・相互信頼的といわれている労使関係も、その内実には少なからぬヴァリエーションが存在することを示すとともに、日本の労働組合機能とその主たる担い手である現場監督層のあり方に深く依存していることゆえの矛盾を摘出することとなったが、そればかりではない。それは、1980年代中葉の時点において、日本の経営が認め、許容する労働組合の質と機能とはいかなるものなのか、を著者たちの意図を超えて示唆したという点で貴重である。ただし、この調査では、トヨタシステムに象徴される日本の生産システムを「明らかにフォーディズムとは異なる」(256頁)性格をもつとする総括と、「テイラー主義のオールタナティブになることはきわめてむずかしい」(186頁)とする本文の評価とが、分岐したままであった。

その後、この調査に参加した野村正實と上井喜彦は、各々野村(1993)上井(1994)を著わして、自己の主張をさらに肉付けする。前者は、トヨタ生産システムの特質と組合機能の分析とによって、「トヨタイズム」を「古典的テイラー主義」とは異なるが、「改善の仕組みと濃密な人間関係をもったテイラー主義」であり、あくまでも「テイラー主義の原理の範囲内」(217頁)にとどまるものと規定し、またその組合機能も「会社側のいきすぎをチェックすることによって「会社としての合理的マネジメントが実現される」(90頁)程度のものであると指摘した。後者は、A社労組による職場規制の実態とその条件を、複数のリーダーシップの転換を含む戦後労使関係の歴史的ダイナミズムのなかに跡づけながら、その崩壊の意味とその後の展望を探った⁽⁵⁾。

他方、リーン生産方式をめぐる賛否両論を踏まえて、いずれの立論もその「特定の一面を恣意的に強調した解釈」(2頁)に過ぎないとしてそれを批判し、その正確な評価のためには、各職場の

(5) これとほぼ同じ時期、1980年代の中京地域でのトヨタ自動車調査に参加した猿田正機は、猿田(1995)を著わし、その永年の調査蓄積を基礎に、トヨタの賃金・雇用から労使関係にいたる労働者管理の実態とその下請企業・地域社会への拡大の状況を詳細に描いた。が、その描写をとおして浮かび上がってくるトヨタの労働者管理像は、あまりに抑圧的・閉鎖的であって、そのようなネガティブなイメージに染め上げる著者の事実解釈は、この詳細な実証的研究の価値を、結果として瘦せたものとしている嫌いは否みがたい。

また同じ時期に刊行された鈴木良始(1994)は、自動車産業を対象として日本企業の国際競争力の根拠を、既存研究蓄積の渉猟を基礎に、その生産システムと労働者管理の仕組みから解き明かそうとしたものであるが、そこで指摘されている論点の多くは、そのアイディアや解釈も含み、基本的にはすでに既存の研究で明らかにされたものであって、多少それが深まった部分がないわけではないが、オリジナリティに欠けるという重大な難点をもっている。その上議論が思弁的に過ぎることも看過できない。

業務計画に凝結された経営による「刺激と統制の仕組み」を解明する必要があるとの観点から、自動車メーカー２社の「能率管理と作業組織」「人事・賃金制度」「教育訓練と技能形成」「労使関係」の諸点について、実証的に解明したのが、石田光男・藤村博之・久本憲夫・松村文人（1997）である。このうち石田の執筆にかかる第１章は、工場で設定された目標が、組織の統制と個人のインセンティブを含む業務計画として、各職場に具体化されていくプロセスを丹念に跡づけながら、職場ごとにその目標がどのように達成されるか、業務計画の遂行の実態に立ち入って明らかにしている。そこでは、例えば、一般作業者の機械の異常への対応能力はそれほど期待されておらず、QCや改善提案はその経済的効果よりも人材育成機能と業務計画に対する作業員からの合意調達の意味合いのほうが大きいということ、あるいはこうした一連の流れに対する組合の関与の程度は低く、明白な行き過ぎについての問題点の指摘のレベルにとどまること、などの興味深い指摘が行われている。この第１章は、これまでの労使関係論の枠組みでは能率管理の実態にはアプローチできないとの明晰な方法意識をもって、経営計画の展開と労働者のそれへの関与の実態が描かれているのであるが、しかしこれは日々工場現場で行われている生産活動の仕組みの正確な記述ではあっても、それがいかなる理論的な含意をもつものなのか、そしてその含意を具体的に展開・解釈することによって統一的ないわば工場の論理を築き上げているわけではない以上、この研究の労働研究における位置づけは、なお不確かなままであるというべきであろう。

また第４章は、労使関係の実態を労使協議の内容と組合活動の実際をとおして描くことによって、問題毎に組合の発言力の程度は異なるものの、総じて経営による政策提案の基本を認めた上で部分的な修正を獲得している状況が、明らかにされている。しかしこの章の著者が、「組合活動を職場規制、それも経営阻害的な規制の強さに求めるならば、両社ともそうした活動はほとんど全くみられない」と結論づけ、そのような観点から組合機能を評価するのではなく、「社員組合機能」という視点から見ると「実に多くの地道な活動」（358頁）が行われていると指摘しているのは、いささか理解しがたい。いかに「生産性向上をとおしての企業の成長・発展」について労使が「共通の利害」意識を共有していようと、具体的な労働条件や雇用などに関して利害の対立が出てくるのは当然であり、その対立を協議や交渉によって調整し、一定の妥協点を見出すところに組合の機能があるのであって、それは社員組合としての性格をもとうがもつまいがちがいはないからである。

この著者のそれまでの実証的研究の集成である久本憲夫（1998）には、こうした問題点がより鮮明にあらわれている。すなわちこの著者は、日本の労働者が厳しい要員管理や多能工化などを受容しているのは、工職身分格差の撤廃を前提に経営側が労働者を企業の構成メンバー＝社員として処遇しているからだとし、社員として遇されることによって「より限定性の少ない責務」＝「単なる労働力として以上の労働給付の要求」（４頁）を受け入れたのであって、こうした社員化の進展の結果、日本企業は従業員主権型に変容したと評価する。だが、社員として処遇されたことによって労働者が過大な労働給付を受け入れるというのなら、そもそも経営側がそれを労働者に嚙下せしめるためにさまざまに労務管理を駆使する必要はないし、また労働組合がそれをめぐって協議する必要もない。実際にも、この著書の各章はこの社員組合仮説の検証に当てられているわけではなく、事例研究をとおしての「相互信頼の労使関係」の形成と確立の分析、およびそのもとでの労使協議の実態分析である。しかも日本の企業別組合はホワイトカラーをも包摂しているが、もともと「社

員」である彼らにとっては、組合の社員化機能は意味をなさない。また「従業員主権型企业」についても小宮隆太郎等によって日本の企業統治の構造に着目して提唱された仮説であるが、本書においてそれが具体的に論証されているわけでもない。その意味でこの作品は、各章の事例研究におけるいくつかの興味深い発見にもかかわらず、全体としてそれらの実証的分析を日本の労働組合機能としていかに理論的に整理するかという、最も基本的な点において失敗しているといわなければならない。

他方、1980年代に自動車産業の労働者調査を発表した中京地域のグループは、80年代末から90年代初めにかけて労働力不足を背景として試みられたトヨタ自動車による生産システムの改革について、とくに組立工程における作業組織の改編に照準を絞って調査を行い、その改革の社会経済的意味を、ベルトコンヴェヤーによる流れ作業を廃止したボルボ社のウデヴァラ工場との比較も織り込みながら明らかにしようと試みた（浅生・猿田・野原・藤田・山下（1999））。その結果、職場の作業グループが一定のまとまりのある仕事を完遂できるように再編成した工程＝完結工程の導入は、労働者にとっては個々の作業の全体のコンテクストにおける位置と意味の理解を基礎に、「働きがい」を見出すことができ、労働の意味の回復という点においてはそれまでのトヨタシステムを超える「新しい段階を画するもの」（188頁）であるが、ウデヴァラ方式との対比では、同じく「労働の強制性の除去と作業の文脈性の回復」の方向性を共有しつつも、その程度において「巨大な違い」（190頁）があり、それを規定しているのは、労働生産性の判断のちがいと労働の人間化に対する社会的要求水準の差によることが明らかにされている。

ただ、この作業方式の改革に労働組合がいかに関与したかについては、既存の研究成果を利用して簡単に跡づけているだけで独自の調査が行われていないために、組合の役割に関する評価については不確定な部分を残したままである。また賃金管理制度の改革などによる処遇格差の拡大が指摘されているが、これが生産システムの改革とどのように関係しているかについては触れられていないために、結果としてこの部分の作品全体における位置が不安定であるという嫌が残ることとなった。この作品は、システム改革の実態に立ち入って明らかにすることに傾注したがために、それが労働者にとって実際に「労働の意味の回復」がはかられたのかどうかの具体的な検証は行われておらず、このグループの前著にみられた労務管理に対する労働者の対応への強いこだわりとは、対蹠的な内容となっており、意外の感を拭い切れない⁽⁶⁾。

(6) なお、中村圭介（1996）は、大手電機メーカーのVTR最終組立職場を対象として、労働組合が生産計画の変更による仕事量の増大に対して「生産計画の見直し」や「予防策」の措置を求め、また「厳格な時間外労働規制」を行っていること、さらに労働者による職能資格の格づけの変更＝昇格の申立てに対して経営側の委員とともにその必要条件を満たしているか否かの審査を行っていることを明らかにして、組合は「実にきめ細かく生産、労務にかかわる事項に関して発言し」としていると評価した（64 - 69頁）。しかし、この著書の目的が日本の生産システムの特質を作業組織の運営の実態から明らかにしようとするのもあって、上のごとき組合機能の分析は、それ自体としては丹念に実証されているわけではない。実際にも、突発的な生産計画の乱れによる納期遅れが不可避の場合は、「残業を認める」（64頁）のが実態であって厳格性を欠くし、昇格への関与についても労使の評価が異なった場合の処理の仕方などは明らかにされておらず、実証的に不十分であることは否めない。

（2）能力主義と労使関係

ところで、なにゆえに日本の労働組合は労働力の販売組織としてはその機能が弱いのか、という労使関係論の最も重要な論点に関して、熊沢・二村が発見した日本の労働者像の方向を見据えながら、労働者の社会的性格をその能力志向性に着目して造型したのが、石田光男（1990）である。石田は、「組織に集う人間集団の価値規範」（10頁）を凝集的に表現する賃金表の分析をとおして、日本の労働者は「勤続年数もしくは年齢の差異に基づく処遇の格差を是とする物の考え方」だけではなく、「一種の『能力』差による処遇の格差を是とする物の考え方」（26頁）も強く抱いており、それがこの国の労働者のフェアネスを反映するものであって、経営側が職務給の導入の挫折をとおして職能給を核とする能力主義管理の確立をもって労働者を直接把握できたのも、このことを発見したからであった。そして労働者に抗いがたいこの能力志向が、総評に代表される日本の労働組合をして経営対抗的な独自の賃金体系＝労働者の秩序の形成を困難にせしめた根本原因であり、それはほかならない労働組合にとってはその存在の根を枯らす根源であることを明らかにした。石田のこの発見は、能力に見合った賃金配分をという労働者の欲求に、能力主義的賃金体系をもって応える日本企業の秩序のあり方は、「社会主義の原理が充満する世界」（66頁）だとするなど、一定の飛躍を含んでいるとはいえ、日本の労働者の社会的性格を競争を喚起せざるをえない能力志向性に凝縮させることによって、この国の労働組合の困難を正しく指摘したことは注目に値する。それは、熊沢や二村と同じくわずかな実証データから深い思惟の力をもって構想力を凝らした作品として、労働研究に強い影響を与えることとなった。

ところで、労働者にとってたとえ能力を発揮しても経営側がそれを正当に評価してくれるかどうかはむしろ確定的ではない。したがって、当然にも人事査定の公平さが問われることになるが、この問題を正面から取り上げたのが、遠藤公嗣（1999）である。石田がイギリス社会の価値規範を発見し、それを参照枠とすることによって日本社会の特異性を見出し、その深い理解へと達したのとは逆に、遠藤は、事実上アメリカを準拠枠としながら日本の企業社会を成り立たせしめている人事査定のあり方を厳しく批判した。この作品は、既存研究に対する批判を企図したすぐれてアグレッシブな性格を帯びていることもあって、論点は多岐にわたっているが、その主張の核心は、日本の人事査定制度がアメリカのそれに比べて「主観的」であり、それがために特定の組合員や女性労働者に対する差別の手段として使われることを許すものであって、日本の査定制度を「公正」だとする既存の労働研究は、この点を無視しており誤っている、というところにある。この主張を裏づけるべく駆使された「実証的」データや労働者の査定の受容プロセスの分析などは、有益であり、示唆されることも多いが、しかしこの作品の最も重大な難点は、実際の運用実態ではなく制度の比較によって日本のそれを主観的だと断ずるその判断の仕方もさることながら、人間が人間を評価するというそのこと自体が固有にはらむ根源的なむづかしさへの深い省察を欠いている点にある。

例えば、アメリカの制度が仕事の能力だけを査定の対象としているのに対して、日本のそれが人柄や人格など人間そのものにまで及ぶのは不公正だ、とする判断が、この作品を支えているのであるが、職務給体系のもと厳密な職務分析と職務評価そして職務記述書を制度として整え、短期的なパフォーマンスを問う米国と、年功的色彩を残す職能給体系のもと、潜在的能力の開発を目的に長期的な人材育成が行われる日本とでは、労使関係を支える社会的歴史的な文脈のちがいを基礎に、能

力の評価基準が異なってくるのは不可避免なのではないか。米国方式を基準として、日本のそれを不公平だと断罪するその方法は、もともと編成原理と様式を異にする二つの社会への深い洞察を欠いた独断とのそしりを免れない難点を内包している。あるいは、日本の労働組合が戦後も早い時期から査定を完全に拒否できなかったことの意味について、この著者はいま少し深く思いをめぐらすべきではなかったか。多くの文献の渉猟にもかかわらず、この作品では日本の組合が労働者の能力主義志向を無視できなかった様相を描いた青木正久（1991）、橋元秀一（1992）、禹宗杭（1998）などがリファアールされることがなかったのも、この著者のまなざしの射程を示唆するものといつてよいであろう。さらに、この著者が一貫して人事査定の公正性を強調しているにもかかわらず、それではその「普遍的な公正性」（277頁）とは具体的にいかなるものなのか、についていささかも語るところがないのは印象的である。むろんそれはまことに困難な問いではある。が、この問題のそのようなむづかしさ・深さについての自覚の不足が、本書の興行きを制約することになったことは否みがたいというべきであろう。

（3）労使関係の戦後史

1990年代に入って戦後の労働・労使関係に関する二つの歴史的研究が刊行された。一つは、労働争議史研究会編（1991）であり、いま一つは、兵藤釗（1997）である。前者は、山本潔による争議研究に関する独自の方法的序論を含む、敗戦直後の東芝争議から1980年代の佐世保重工争議に至る9つの労働争議と組合運動の分析から構成されている。労働争議を「資本主義の矛盾の集中的表現」としてとらえ、「日本資本主義史研究の一分枝」（2頁）として研究すべきであるとする序論の方法が、各争議の分析に必ずしも貫かれているわけではないが、佐世保重工争議など一部を除いてこれらの争議が敗北に終わったという事実から浮かび上がってくることは、日本において労働組合の存立条件とはいかなるものなのか、という根源的な問いである。すなわち、むろん時代によってそのあらわれかたは異なりはするが、一つは、経営側が許容する労働組合とその活動とはいかなる性格のものか、ということであり、いま一つは、労働者のいかなる意識と行動が組合運動のありようを規定していくのか、ということである。

前者については、産業別単一組織化をめざした鉄鋼争議や「生産コントロール」に代表される強力な職場規制を維持した三池労組の敗北が、おのずから示唆しているが、それは生産活動の基本を掣肘する組合とその活動を排し、そこでの経営側の主導権の確立を認める組合とその活動だということである。後者については、東芝争議や国労の運動および三菱長船の組合分裂に表出されているが、それは労働者の“従業員”としての意識と行動であったということである。日本の労働組合のありようが、このような二重の制約条件のもとに置かれてきたという重い事実を、結果として浮かび上がらせることとなったという意味で、この作品はその重要さを失うことはないであろう。

他方、いま一つの戦後労働史に関する後者の作品は、戦後再建期から1990年代までのおよそ半世紀に及ぶ、戦後日本の労働と経営の政策と思想とを、各々の構成主体の意識と行動の変容に視点を据えながらトータルに描こうとする試みである。それは、手法として、労使双方の文書・証言、第三者機関の調査など可能な限り第一次資料に依拠しながら事実を厳密に確定するという点において、通史という形態を超えた高い精度をもっているのが特徴的である。とくに、戦前日本労使関係

の特質を簡潔に概観した序論を含む、石油危機までを対象とした上巻は、1950年代の職場秩序をめぐる労使対抗の労働側の敗北、60年代における春闘体制の確立と能力主義管理の登場、そしてその背後で進行した「C・同盟型運動の発展と総評運動の停滞など、ミクロレベルとマクロレベルとをうまく織り合わせながら、労使の対抗とそれに規定された労働内部の亀裂と分岐がいかなるかたちで一定の着地点を見出していったのか、そしてそのことによって変容を余儀なくされたものは何なのかについて、周到に明らかにすることによって労使関係のダイナミズムを描くのに成功している。

が、石油危機以降を扱う下巻では、管理春闘の定着と経営参加の進展、能力主義管理の再編と連合の成立などマクロレベルでの運動の展開と経営政策の吟味が多くのウエイトを占めることによって、労使の利害対立が織りなすダイナミズムを描くという視点は影をひそめる。これは、対象とするその間の現実の歴史的展開そのものの反映であって、一口に労働組合機能の後退と人事・労務管理機能の優位を意味するものなのであるが、著者はそのことの意味についていまだ少し自覚的であるべきであったように思われる。例えば、著者が強調し、積極的に評価する労働者の「生きがい」や「働きがい」を求める自己実現志向は、生活の改善という観点から言えば、労働組合に依拠してそれを図るというよりも、仕事で能力を発揮し実績を上げることによってそれを実現しようとする志向にはるかに親和的なものであって、それは労働組合の存在自体を無化させていく強いベクトルにほかならない。この作品は、きわめて目配りのきいた史実の厳密な確定という歴史書に不可欠の要件を整えながら、しかし、率直に言えば、歴史解釈についての著者の総じて禁欲的な姿勢のゆえに、独自の歴史像の構築にはなお至っていないという不足感是否めない。

この点から無遠慮にいうならば、井上雅雄（1997）は、同じ時期の労働戦線統一問題を素材として、総評はなぜ解体したのかという一点からその内的・外的要因を解明することによって、日本社会における労働組合の困難——それはじつは日本社会そのものの困難のあらわれにほかならないのであるが——を描いたものであるが、ある論者がこれを「労使協調路線の勝利をペシミスティックに描いた」（高橋克嘉（1999）290頁）と評したごとく、対象に内在しつつ冷静にみつめれば、この時代はペシズムをもってしか描きようがないというのが実態なのではなからうか。私には冷静な危機意識こそが、時代が指し示している方向に即するものであったように思われる。

（4）労働組合の経済的效果

最後に、組織率の低下に象徴される労働組合の経済的・社会的影響力の低下に関して、その理由を確定しながら、労働組合の労働者生活に対する経済効果をさまざまに探った実証的な研究に簡単に触れておこう。この領域に関する研究成果は少なくないが、実証的に手堅いという点での先駆的業績は中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平（1988）である。中村らは、労働組合が労働条件の改善に有効に機能し、その発言をとおして離職率を下げるなどの経済的效果があるにもかかわらず、組織率が低下しているのは、パートタイマーなど非正規従業員の増大と、産業別組合がそれを積極的に組織化しようとする体制にないこと、生活水準の向上が労働者をして組合加入を鈍らせていることによると指摘した上でゼンセン同盟の事例に即して産業別組合の組織化活動の実態を明らかにした。

また橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編（1993）は、組織率の低下の原因を 女性労働者比率の上昇、 高学歴化の進展、 パートタイマーの増加、 ホワイトカラーの増加、 非製造業就業

者の増加， 民営化の進行などに求めた上で，女性労働者の低い組合評価，大卒ホワイトカラーの強い能力主義志向，賃金決定における能力・実績志向の一般化を確認し，組合の労働条件引き上げ効果が，退職金増額・時短・有休日数の増加以外には十分及んでいないこと，また1975年以降の賃上げ抑制による労働分配率の傾向的な低下が，消費の伸びの停滞を介して経常収支の大幅黒字をもたらした国際経済摩擦の一因を構成したこと，などを明らかにした。さらに都留康（1995）は，同じく組合組織率の低下（＝組合員の組合離れ）の要因を周到な手続きによって検討した結果，雇用構造の変化や労働者の価値観・行動様式の変化にそれを求めるのは妥当ではなく，「賃金水準や雇用の安定などの基本的労働条件に対する労働組合の取り組みの評価や，それらの部面での組合の有効性の認識は，組合員たちの間で決して高くはなく「こうした組合への低評価が低参加に帰結している」（195頁）と結論づけた。

中村らを除き，橋木・連合と都留が，日本の労働組合がその最も基本的な目的である労働条件の改善に有効には機能していないという事実を検出したことは，きわめて重要である。それは，労働者の能力主義志向とあいまって，日本の労働組合のレゾン・デートルそのものを深く撃つものにほかならないからである。この点に着目するならば，新たな労働研究のディシプリンとして，この20年の間に急速に影響力を増してきた労働政治学の成果の一つと目されている久米郁男（1998）が，日本の労働組合が戦後一貫して高い経済的成果を上げてきたと述べていることは，その事実解釈と論証の仕方の粗雑さとともに，およそ厳密な歴史認識ではないことが明らかであろう。久米の所論は，この20年間の日本労使関係のパフォーマンスの高さを，日本の労働組合のパフォーマンスの高さと読み違えた謬論に過ぎない。労使関係の高いパフォーマンスは，労働組合の低いパフォーマンスの結果なのである⁽⁷⁾。その意味において「労働組合が経営側の賃金上昇抑制策に抗しきれず，過度にその時々企業の収益に影響されて労働分配率が低下を続けることはマクロ経済のバランスのとれた発展にとって決して好ましいことではない」（246頁）という橋木らの警告は，十分に味わうに値するといわなければならない。

労働政治学の仕事私たちが想起させてくれたことは，多かれ少なかれ実証研究によって支えられるばかりではない社会科学の運命は，結局のところ，仮説的的確性，事実発見と実証の精度，事実解釈の合理性そして論理の体系性に帰着するという，単純ではあるが，十分に重い命題であった。

おわりに

以上，この20年間に及ぶ労働組合・労使関係研究の成果を概観してきた。それらが示唆することは，労働組合にとって，したがって労使関係にとって，21世紀はいささかの楽観も許さない厳しい事態になるであろうということ，そしてその厳しさの点において日本は，先進国のなかでも極北に位置しているということである。現象的にも，人事管理の個別化の進展によって，労働組合は労働

(7) 私は，同じく労働政治学ではあるが久米とは対極的な立脚点の新川敏光（1993）（1999）や五十嵐仁（1998）にも，久米と同様の粗雑さを感じているが，そのなかで辻中豊の一連の仕事（1986a，1986b，1987，1994）には示唆されるものがある。

条件の決定主体の地位を奪われようとしているし、雇用の流動化の進展による有期契約労働力の増大によって、労働組合は労働者集団の代表という正統性を失う危機に直面している。それは、「日本的労使関係」が、不況に呻吟する日本経済の隘路として、いまや棄却すべき規制の一つであるという時代の変転する評価に、さしあたりはもとづくのであるが、しかしその根源には能力の発揮を当然のごとくに求める日本の労働者の独特な行動様式—その社会的性格の特異性が存在する。が、労働組合は、いかに状況が厳しくとも、例えば個別的人事管理の進展に対しては、その処遇格差の範囲を限定するとともにその運営上のルール・セッターとしての役割を担い、あるいは雇用の流動化に対しても同じくその導入の範囲の限定とともに有期契約労働力の本格的な組織化をはかるために動かざるをえない。それは労働組合の機能領域を刷新・拡大することであるが、労働組合・労使関係研究はそうした組合の模索と試行の実態に深く組み入りながら、しかし他方では、非組合領域での労働者状態のさまざまなありようにも視野を広げざるをえないであろう。研究対象の危機は、いうまでもなく研究そのものの危機にほかならないからである。

（いのうえ・まさお 立教大学経済学部教授）

【参考文献】

- 青木正久（1991）「国鉄労働運動（1945—49年）」労働争議史研究会編『日本の労働争議（1945—80年）』東京大学出版会
- 浅生卯一・猿田正機・野原光・藤田栄史・山下東彦（1999）『社会環境の変化と自動車生産システム』法律文化社
- 五十嵐仁（1998）『政党政治と労働組合運動』御茶の水書房
- 石田光男（1990）『賃金の社会科学』中央経済社
- 石田光男・井上雅雄・上井喜彦・仁田道夫編（1993）『労使関係の比較研究』東京大学出版会
- 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
- 稲上毅（1981）『労使関係の社会学』東京大学出版会
- 井上雅雄（1983・84）「不況下の労働組合機能（上下）」『日本労働協会雑誌』第296号・第298号、後に「上」のみ改稿して井上（1997）に所収
- 井上雅雄（1989）「中小企業の労使関係像」土屋守章・三輪芳朗編『日本の中小企業』東京大学出版会
- 井上雅雄（1991）『日本の労働者自主管理』東京大学出版会
- 井上雅雄（1997）『社会変容と労働』木鐸社
- 禹宗杭（1998）「1950年代前半国鉄における新しい人事慣行の模索」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
- ウォマック,J.,ルース,D.,ジョーンズ,D.（1990）『リーン生産方式が世界の自動車産業をこう変える』経済界
- 遠藤公嗣（1999）『日本の人事査定』ミネルヴァ書房
- 上井喜彦（1994）『労働組合の職場規制』東京大学出版会
- 神谷拓平（1983）「経営危機における労使関係の転換」日本労働協会編『80年代の労使関係』日本労働協会
- 河西宏祐（1981）『企業別組合の実態』日本評論社
- 河西宏祐（1989）『企業別組合の理論』日本評論社
- 熊沢誠（1981）『日本の労働者像』筑摩書房
- 久米郁男（1998）『日本型労使関係の成功』有斐閣
- 栗田健（1994）『日本の労働社会』東京大学出版会

- 小山陽一編（1985）『巨大企業体制と労働者』御茶の水書房
- 猿田正機（1995）『トヨタシステムと労務管理』税務経理協会
- 清水慎三編著（1982）『戦後労働組合運動史論』日本評論社
- 新川敏光（1993）『日本型福祉の政治経済学』三一書房
- 新川敏光（1999）『戦後日本政治と社会民主主義』法律文化社
- 鈴木良始（1994）『日本的生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会
- 高橋克嘉（1999）「二つの『出稼労働』論—大河内一男と柳田国男」『國學院経済学』第47巻第3・4合併号
- 橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編（1993）『労働組合の経済学』東洋経済新報社
- 辻中豊（1986 a）「現代日本政治のコーポラティズム化」内田満編『講座政治学 政治過程』三嶺書房
- 辻中豊（1986 b）「窮地に立つ『労働』の政策決定」中野実編著『日本型政策決定の変容』東洋経済新報社
- 辻中豊（1987）「労働界の再編と86年体制の意味」『レヴァイアサン』第1号
- 辻中豊（1994）「比較コーポラティズムの基礎的数量分析」稲上毅他著『ネオ・コーポラティズムの国際比較』日本労働研究機構
- 都留康（1995）「現代日本の労働組合と組合員の組合離れ」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社
- 戸塚秀夫・兵藤釗編著（1991）『労使関係の転換と選択』日本評論社
- 戸塚秀夫・兵藤釗編（1995）『地域社会と労働組合』日本経済評論社
- 中村圭介（1996）『日本の職場と生産システム』東京大学出版会
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平（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
- 仁田道夫（1988）『日本の労働者参加』東京大学出版会
- 二村一夫（1984）「企業別組合の歴史的背景」法政大学大原社会問題研究所『研究資料月報』305号
- 二村一夫（1987）「日本労使関係の歴史的特質」社会政策学会年報第31集『日本の労使関係の特質』御茶の水書房
- 野原光・藤田栄史編（1988）『自動車産業と労働者』法律文化社
- 野村正實（1993）『トヨタシステム』ミネルヴァ書房
- 橋元秀一（1992）「能力主義と賃金体系」栗田健編『現代日本の労使関係』労働科学研究所出版部
- Parker, M.& Slaughter, J.(1988) Choosing Side: Union and Team Concept. Labor Notes 戸塚秀夫監訳
（1995）『米国自動車工場の変貌』緑風出版
- 久本憲夫（1998）『企業内労使関係と人材形成』有斐閣
- 兵藤釗（1997）『労働の戦後史（上下）』東京大学出版会
- 松崎義（1982）『日本鉄鋼産業分析』日本評論社
- 嶺学（1980）『第一組合』御茶の水書房
- 山本郁郎（1983）「『経営参加』と労働組合の発言」日本労働協会編『80年代の労使関係』日本労働協会
- 山本潔（1981）『自動車産業の労資関係』東京大学出版会
- 労使関係調査会編（1981）『転換期における労使関係の実態』東京大学出版会
- 労働争議史研究会編（1991）『日本の労働争議（1945—85年）』東京大学出版会