

Bruce E. Kaufman ed.,

Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship

[仕事と雇用関係の理論的視座]

評者：鈴木 玲

本書はアメリカ労使関係学会(the Industrial Relations Research Association)の研究論文集の1つとして刊行されたもので、経済学、社会学、政治学、社会心理学などさまざまな分野の研究者による労使関係あるいは雇用関係に関する理論状況をまとめた論文が11本掲載されている。本書の編者であるKaufmanは前書きで、3つの動機によってこのような理論状況についての論文集を刊行したと述べる。第1に、理論構築が社会科学の諸分野にとって重要であること、第2に学問的地位が低下傾向にある労使関係研究を統合的な理論構築を試みることによって再活性化したいこと、そして第3に経営者の実践的な労務・労働政策が実効性をもつためには理論による裏付けが必要であることである。以下では本書に収められている11の論文の要約を紹介する。次に、多様な立場で書かれたこれらの論文を評者なりに整理する。そして、労使関係あるいは雇用関係の理論には相容れない2つの流れがあることを指摘し、本書の編者が目指す統合的理論構築の可能性に懐疑的な見解を示す。

第1章の“*Theoretical Approach to Industrial Relations*”(Müller-Jentsch)と第2章の“*Employment Relations and the*

Employment Relations System: A Guide to Theorizing”(Kaufman)は、本書の総論的位置を占める。第1章は、労使関係の諸理論をシステム論、マルクス主義(労働過程論、レギュレーション理論を含む)、制度論(歴史的制度論、新社会学的制度論、ガバナンス論)、行動理論(マイクロ・ポリティクス論、労働ポリティクス論、交渉理論、戦略的選択論)そして経済主義(合理的選択論、取引コスト論)に分けて概観する。また本章は、労使関係の分析枠組みとしてアクターの役割を重視した制度論的アプローチ(歴史的制度論・ガバナンス論と交渉理論を中心とした行動理論を統合したもの)を提唱し、その内容を説明する。第2章は、労使関係の統合的理論構築のためには労使関係とは何かという学問的合意が必要であり、労使関係をより広く捉えた「雇用関係」という概念が統合的理論の対象となるべきと論じ、「雇用関係システム」をこれまでの労使関係研究から派生したさまざまな中範囲理論を統合する理論として提唱する。そして、資源配分と生産・分配の調整を行う2つのメカニズム(市場と経営組織)を1つの分析枠組みに取り入れることで相互の関係を説明できる可能性が、この統合理論の意義であると指摘する。

第3章の“*Employment Systems: Workplace HRM Strategies and Labor Institution*”(Marsden)は、労働者個人と雇用者間の利害を調整する雇用関係のルールを分析する。労働者個人と雇用者を利己的なアクター(*self-interested parties*)として捉え、これらのアクターがそれぞれの立場から「公正」とみなす雇用関係がどのようなルールに基づいて形成されるのかを、雇用者の労働者に対する権限の規制という問題を中心に検討する。個々の労働者の仕事の内容を明確に定義する雇用関係のルール(このようなルールは官僚的あるいはテイラー

主義的経営組織にみられる)は、雇用者の労働者に対する恣意的な仕事の割り当てを規制する。他方、機能に基づいた仕事を労働者チームに割り当てるルール(このようなルールはいわゆる「日本的経営」手法をとる組織にみられる)は一見雇用者に強い権限を与えるようにみえるが、雇用者の「機会主義的」な行動は労働者チームがもつ職場規制力とチーム内の労働者の熟練のランクの客観化により規制することができる。なお、労働組合や経営者団体などの集团的労使関係のアクターに関しては、職場レベルで結ばれた雇用関係のルールのより効率的あるいは安定的な運営に貢献する役割に限られて論じられている。

第4章の“Work, Employment, and the Individual”(Kelloway, Gallager, Barling)は、本書のテーマ(労使関係、雇用関係の理論的考察)からややはずれて、仕事(Work)と雇用(employment)の定義および仕事の目的や動機について社会心理学的視角から考察する。物理的および経済的定義は、仕事をそれぞれ「目的をもった諸活動」、「報酬を得ることで生計をたてるための活動」と定義する。しかし、どちらの定義にも問題(例えば、後者の定義は家事労働を仕事に含めていない)があるため、この章の筆者たちは2つの定義を結合して「価値を持つ商品やサービスを生産する目的をもった諸活動」と定義する。また雇用は、「契約関係のもとで行われ、報酬を伴う仕事」と定義されている。仕事の目的については、仕事の意味と価値を世俗的・非世俗的(宗教的)および外発的・内発的側面から4つの類型に分けて考察する。仕事の動機に関しては、これまでの理論のレビューに基づき理論の焦点が労働者の欲求から職場環境へ、そして労働者の心理状態や自己認識に変遷したことを指摘する。

第5章の“Labor Process Theory, Work, and

the Employment Relation”(Thompson, Newsome)は、労働過程論の内容と研究の流れを整理するとともに、労働過程の研究が労使関係研究にどのような形で貢献するのか検討する。労働過程論は、生産現場などの職場における労働者と管理者との関係を資本主義の市場および社会構造から分析し、その多様性および産業部門、企業あるいは国別にみられる一定のパターンを明らかにする研究である。本章は労働過程論研究の流れを検討し、階級意識形成を重視したマルクス主義的研究から、職場レベルでの経営者の管理体制とそれに対する労働者の(必ずしも階級意識形成を伴わない)抵抗あるいは受容に注目した「第2の波」の研究が生まれ、さらに80年代半ばから90年代にかけてのポスト・フォーディズム論やポスト・モダン理論からの批判に対して、リーン生産方式やフレキシビリティの「暗い側面」(例えば、労働強化)や「企業文化」を強調する労務管理戦略に対する労働者の抵抗に注目する「第3の波」の労働過程研究が生まれたことを指摘する。また、労働過程論の労使関係論への理論的貢献については、(労使関係論が団体交渉や組合の組織率などのフォーマルな側面に焦点をあてるのに対し)生産点における管理、合意、抵抗の動的関係に焦点をあてることにより労使関係のインフォーマルな側面を明らかにすること、(労使関係論は職場の労使関係が社会制度や規範に影響を受けることを前提とするのに対し)労働過程論は職場の労使(資)関係が社会的文脈から相対的自律性(relative autonomy)をもつ可能性を提起することなどを挙げる。

第6章“Theories of the Employment Relationship: Choosing between Norms and Contracts”(Wachter)は、労働者と企業の間で結ばれる3つの類型の「労働市場関係」(労働サービス市場[請負労働]、組合未組織企業

の雇用関係、組合組織企業の雇用関係)の選択とそれぞれの施行形態(ガバナンス)を分析する。労働サービス市場では、「独立した当事者」として捉えられた(請負労働を提供する)労働者と(そのサービスを受ける)企業が契約を結び、その契約に基づいて労働市場関係が施行される。未組織企業の雇用関係では、労働者は雇用者が決める「行動規範」に服することが要求される。すなわち、この「労働市場関係」の施行は独立した当事者間の契約ではなく組織内のヒエラルキー関係に基づく。また、組合の組織された企業の雇用関係は、労働組合と雇用者が団体交渉を通じて結ぶ労働協約、すなわち契約により施行される。Wachterは、主に取引費用理論に依拠して、これら3つの形態の「労働市場関係」の選択が当事者双方(労働者、企業あるいは雇用者)の利益の最大化あるいは効率性の達成に基づくと論じる。例えば、取引費用が相対的に高い請負労働契約は、請負労働を企業内の雇用関係に取り込む、すなわち契約関係を組織内のヒエラルキー関係に転換することで解決することができる。また、未組織企業の雇用関係で雇用者が労働者に対して恣意的な権力行使など「機会主義的」行動とすることで労働者と雇用者が対立し、取引費用が高くなる可能性がある。その場合、労働者は労働組合を結成して労働協約を経営者と結び「労働市場関係」を転換することで問題を解決できるとする。

第7章“Why a Balance Is Best: The Plural Industrial Relations Paradigm of Balancing Competing Interests”(Budd, Gomez, Meltz)は、雇用者と労働者間の(少なくとも潜在的な)利害対立を前提とする多元主義的労使関係の立場から雇用関係を論じる。雇用関係の形成と存続は、異なった利害をもつ労働組合や経営者などのステーク・ホルダー間の交渉と妥協の結果であり、(新古典学派が前提とするように)

最も経済効率的だからではないとする。多元主義的労使関係は、単に雇用関係の経済的効率性を追求するのではなく、競合する利害を持つ雇用関係のステーク・ホルダー間に力の均衡を作り出すべきとする規範に基づいて、雇用関係における効率と公正(efficiency and equity)のバランスの達成を重視する。多元主義的労使関係論は効率性のみを重視する新古典学派に批判的だけでなく、労働者と雇用者の利害が常に一致することを前提とする人材資源管理論や(その対極にある)労使の利害が常に対立することを前提とするマルクス主義的な労資関係の視角からも一線を画す。すなわち、労使間の競合する利益の存在とそこから派生する労使紛争を認めながらも、労働組合、労働法、団体交渉などの労使関係制度により利害の調整が可能であると。さらに、多元主義的労使関係論は力の均衡を単に規範として強調するだけでなく、ステーク・ホルダー間の力の均衡が雇用関係の良好なパフォーマンスに貢献するという命題を提示する。なぜなら、力の均衡により雇用関係の公正が達成されると、労働者が労働条件を受け入れやすくなり、労使紛争が起りにくくなるためである。

第8章“The New Institutionalism, Capitalist Diversity, and Industrial Relations”(Godard)は、労使あるいは雇用関係を広義な制度的文脈に位置づけて分析する「新制度論」の立場にたち、既存の労使関係理論を批判的に検討する。批判の対象はとくに「新労使関係論」(集团的労使関係の弱体化、雇用関係の柔軟化、ポスト・フォード主義的生産システム導入を先進工業国に共通した傾向だとする考え方)に向けられる。「新労使関係論」は市場・技術決定主義的であり、このような視角をとる研究者は労使関係が国ごとの多様性をもち続けていることに関心を払わないと論じる。他方「新制度論」の

分析視角は、規範的・法律的ルール、社会経済的環境（企業のガバナンス構造、企業間関係の形態など）あるいは国家政策とそれを支える「伝統」を広義の制度として捉え、これらの国ごとの多様性を強調する。そして、このような広義の制度は、労使関係のアクターの利益や志向性を形成し、それぞれのアクターの動員することのできる資源やアクターに課される圧力や制約に影響を与えるとする。「新制度論」研究は、とくにビジネス・システム（企業間の利害調整方法、資金調達システム、教育・訓練システム、従業員の利益代表システム、団体交渉構造）に注目する。なぜなら、ビジネス・システムは、経営者の労働者や他のステーク・ホルダーに対する志向性（長期的・短期的あるいは協調的・対立的）に大きな影響をあたえ、さらに経営者の志向性が労働者や労働組合の志向性やアイデンティティに影響をあたえるからである。このようなビジネス・システムの国ごとの違いはある程度パターン化することができ、「多様な資本主義」アプローチによると、先進工業国は「自由市場経済」（liberal market economies）と「調整市場経済」（coordinated market economies）のグループに分類できる。このように「新制度論」は広義の制度が労使関係のアクター（とくに経営者）の志向や行動に制約を課するため、「新労使関係論」が示唆する労使関係の対立的関係から協調的關係への普遍的な変化に対して懐疑的である。例えば、「調整市場経済」のドイツでは労働組合や労働者の職場や生産現場の再構築への参加が広く実践されているが、「新自由市場経済」のアメリカではこのような慣行が根付くことは難しいと論じる。

第9章“Is Industrial Relations Theory Always Ethnocentric?”（Hyman）は、理論を一定の「創造的なイマジネーション」に基づい

て因果関係を簡潔に一般化できる形で説明する試みとして捉え、その観点からこれまでの労使関係理論構築の試みを批判的に検討する。Hymanは、そもそも労使関係研究が経営者や政府が直面した実務的な問題のアドホックな積み重ねにより発展したため、一貫性をもつ分析に耐える理論的基盤をもたないと論じる。労使関係の代表的理論とみなされているダンロップの「システム理論」は、「共通の価値システム」や技術的發展の水準などの要因により労使関係制度を説明するため、理論の要件をある程度満たしている。しかし、秩序やアクター間の協調関係を強調して対立や紛争を軽視し、労使関係を社会全体から相対的に自律した独自のルールで動くシステムとして捉えているため理論として不十分であることを示唆する。国を超えて一般化できる労使関係理論の構築が難しいのは生産システムや雇用関係のルールだけでなく、労使関係の実践者や研究者の労使関係の捉え方がそれぞれの社会に「埋め込まれて」（socially embedded）いるからであるとする。Hymanは、労使関係の捉え方の大まかな類型として「アングロサクソン個人主義」（契約の自由、ボランティア、会社や職場を中心とする「狭い」雇用関係概念、市場のダイナミクスと社会的保護や市民権との緊張関係の軽視など）と「ヨーロッパ社会モデル」（社会的集団の前提、社会や国家の労働市場や雇用関係への関与、会社や職場が社会の一部を構成するという考え方、集团的組織による紛争処理）を挙げる。そして、労使関係の理論構築の試みは主に前者の文脈のなかで行われてきたこと、後者のアプローチによる雇用関係の理解が「アングロサクソンの」な労使関係研究の拡充に貢献することを指摘する。すなわち、仕事や雇用の研究を労使関係論の枠組みに限定するのではなく、社会学、経済学、法学などの広義の社会科学の理論枠組みの

なかで理解することが重要であるとする。

第10章 “International Comparative Employment Relations Theory: Developing the Political Economy Perspective” (Martin and Bamber) は、雇用関係の国際比較の主要なアプローチ（システム理論、戦略的選択論、マルクス主義的政治経済論）が、雇用関係システムの4つの側面（雇用関係における国家の役割、企業レベル雇用関係における経営者の自由度、労働組合組織の役割、団体交渉の範囲と雇用条件の決定に果たす役割）をどのように分析しているのか比較検討する。また本章は、「統合された政治経済」アプローチを90年代以降の国際政治経済の変化（経済のグローバリゼーション、規制緩和の進行、社会主義体制の崩壊）を考慮に入れた国際比較の新たな分析枠組みとして提唱し、その内容を説明する。国家の役割に関しては、システム理論は国家が労使関係システムのルール設定に重要な役割を果たすことを指摘するものの、ルールがどのような政治過程を経て形成されるのかについて関心を払わない。戦略的選択論は企業レベルの経営戦略に焦点をあてるために国家の役割に関心を払わないが、経営者が雇用関係でどの程度イニシアチブをとれるのかは国家政策によるところが大きいとする。マルクス主義的分析は、他の理論より国家の役割に関心をもち、資本主義体制における国家の本質的な役割を資本の「蓄積」と体制の「正統性」の確保と特徴づける。労働組合組織の役割に関しては、システム理論は労働組合を労使関係ルールの枠組みのなかで賃金や労働条件の向上を図る限定的な目的をもったアクターと捉える。戦略的選択論は、企業の人材資源管理戦略を重視し、労働組合の役割を非常に限られたものとみなす。すなわち、組織化された企業での労働組合の主な「存在意義」は、組合がどの程度企業の効率や生産性に貢献するかであ

る。マルクス主義的分析は、政治的および経済的組織として労働組合の役割を重視する。MartinとBamberは、検討した3つの理論のなかで選択的戦略論が英語圏諸国の国際比較研究の主流のアプローチになっていると指摘し、この理論が「洗練された近代的な雇用関係」を規範としたものであり、国家と労働組合の役割を軽視することで雇用関係の政治的、産業民主主義的側面の問題に関心を払わないと批判する。本章が提唱する「統合された政治経済」アプローチは、このような批判的観点から、企業と社会レベルの労使の権力配分、および企業の生産システム、政府の役割、広義の社会経済的環境、雇用関係の制度的文脈の相互関係の分析を重視する。またこのアプローチは、国家が重要な役割を果たす新興工業国や旧社会主義諸国の雇用関係の分析にとくに有効であるとされる。

最後の第11章 “Toward an Integrative Theory of Human Resource Management” (Kaufman) は、現在の人材資源管理研究の問題点として、多様な定義、歴史的解釈の誤り、理論的基盤あるいは理論的統合の欠如、経済学との学問的交流の欠如、そして研究者の規範が事例の記述に影響を与え記述の客観性が弱まることを挙げる。そして、とくに歴史的解釈の誤りの指摘に基づいて、修正された人材資源管理の歴史を提示する。一般的な（誤った）解釈によると、1920年代から60年代までの採用や賃金管理を中心とした人事労務管理（personnel management）が、70年代以降人材を企業組織の効率に積極的に活用しようとする人材資源管理（human resource management）に発展し、さらに80年代半ば以降、企業組織の目標達成のための人材活用を意識した「戦略的人材資源管理」（strategic human resource management）に進化したとされる。Kaufmanは、人材資源管理あるいは戦略的人材資源管理は1980年代に突

然発見され実践されたものではなく、一部の企業は人材の戦略的活用を意識した経営活動を1960年代以前、早くも1910年代にはすでに実践していたと指摘する。本章の後半部分は、人材資源管理論の理論化を限界費用の概念に基づいて行い、(戦略的)人材資源管理が企業にとって収益と費用を同時に生むため、損益分岐点が存在することを指摘する。すなわち、人材資源管理政策は労働者の努力と(その結果による)生産量の増大という形で収益を生む。しかし政策は費用側面もあるため、企業の特定の人材管理政策への投資はある限界を超えると収益よりも費用が大きくなってしまふのである。特定の政策の損益分岐点の位置は、企業が生産する製品やサービスおよびマクロ経済や労働経済の状況などに影響を受ける。

以上が本書の内容のまとめであるが、各章が独立論文であるために冗長になってしまった。以下の評者のコメントはできるだけ手短に行う。本書に収められた総論(第1, 2章)をのぞく9の論文を評者なりに整理すると、政治学あるいは社会学から派生する制度論の視点からのもの(7, 8, 9, 10章)と経済学的視点からのもの(3, 6, 11章)がある。また、第4章と5章は、それぞれ社会心理学的、ネオ・マルクス主義的な視点にたっている。制度論の視点からの論文は、労使関係あるいは雇用関係の形態を制度的文脈から説明するが、論文によって制度の捉え方の違いが窺える。例えば、第7章(Budd他)は制度を労働組合、労働法、団体交渉などの労使関係制度と狭く捉えているのに対し、第8章(Godard)は制度を規範的・法律的ルール、社会経済的環境および国家政策などの広義の制度と捉えている。また、第8章と同様に、第9章(Hyman)と第10章(Martin and Bamber)もアメリカやイギリスの労使関係、雇用関係研究の視野の狭さを指摘し、これ

らの関係を広義の社会的・政治的文脈から分析すべき(すなわち、ヨーロッパ的な社会科学研究の視角を取り入れるべき)と主張している。なお、労使関係あるいは雇用関係が社会レベルの制度や規範に「埋め込まれて」いるという前提が強くなるほど、雇用関係の特徴を制度や規範に帰する「制度還元主義」に陥る問題がある。例えば第8章(Godard)は、支えとなる制度的環境が伴わない雇用関係の改革の可能性に懐疑的であるが、経営者が制度的文脈から影響を受けながらも雇用関係を改革していく可能性は少なくとも潜在的には存在するのである。

他方、経済学的視点からの論文(とくに第3章と6章)は、雇用関係を労働者個人と雇用者が基本的に同等な立場で、お互いが利益を得るために結んだ取引関係として捉える。そのため、雇用関係には労働組合が基本的には介在していないことを前提としており、組合が果たす役割は労働者あるいは雇用者の「機会主義的」な行動により雇用関係の取引費用が高くなる(すなわち雇用関係が非効率になる)のを防ぐことであるとする。これらの論文は雇用関係の形態が取引を行う当事者の選択の結果であるという前提にたつため、雇用関係における権力関係を軽視する。例えば、Wachter(第6章)はアメリカでの組合未組織部門の労働者の増加(すなわち組合の組織率の低下)を未組織企業の雇用関係が労働者と雇用者双方に利益をもたらす形で機能している証左であると論じる。このような主張は、労働組合結成を難しくしている法制度(National Labor Relations Act)や経営者の攻撃的な反組合政策を考慮に入れておらず、ナイーブな見解であるといえる。

Kaufman(編者)は本書を労使関係研究の統合的な理論構築を意識して編集したとするが、本書に収められている諸論文は皮肉にも統合的理論の構築が非常に困難であることを示してい

る。なぜなら、制度論的、経済学的視点から書かれた論文の理論的前提は相容れないものであり、「労使関係」を「雇用関係」というより広義の概念に広げたとしても理論的ギャップは埋まらないからである。

Perspectives on Work and the Employment Relationship. (Industrial Relations Research Association Series, 2004), 350pages, ILR Press.

(すずき・あきら 法政大学大原社会問題研究所

Bruce E. Kaufman, ed. 2004. *Theoretical*

助教授)

法政大学大原社会問題研究所叢書 ◎好評発売中◎

労働組合の組織拡大戦略
鈴木玲・早川征一郎編著 AS判・三三三頁・四四一〇円(税込)

●組合員の減少を食い止め拡大するための戦略を検証！

I 日本の労働組合運動における組織化活動の史的展開……兵頭淳史
II ナショナルセンターの組織拡大政策の歴史……鈴木玲
III 一九七〇年代半ばから八〇年代半ばまでの総評と同盟の政策を中心に……早川征一郎
IV 連合と全労連の組織拡大戦略……山垣真浩
V ロールセンターにおける組織化の取り組み……浅見和彦
VI 連合埼玉と埼玉労働者の事例……松尾孝一
VII パートタイム労働者組織化の現状と課題……長谷川義和
VIII 大企業組合の組織拡大戦略の分析と評価……齋藤力
IX 中小企業労働者を対象とした組織拡大……内藤直人
X 公務員労働組合の組織拡大……鈴木玲
XI 非常勤職員の組織化をめぐるとりくみ……長峰登記夫
XII 日本における管理職組合の可能性……鈴木玲
XIII 労働者供給・派遣事業を通じた組織化の課題とその対応……鈴木玲
XIV 産別組織の組織拡大戦略——その制度的文脈と媒介要因……鈴木玲

証言 占領期の左翼メディア
法政大学大原社会問題研究所編 AS判・四四〇頁・六九三〇円

●戦後日本の起点で活躍した改革派ジャーナリストのオーラル・ヒストリー

占領当時の論壇状況や世論、政治・社会運動の背景、左翼運動の脈や秘話を知ることのできる得がたい史料。編集 吉田健二

証言 産別会議の運動
法政大学大原社会問題研究所編 AS判・三九〇頁・六八二五円

●占領期の日本労働運動史・労使関係史の基礎資料

産別会議の運動家の証言から産業民主主義の展開や経済再建との関連を視野に入れた労働運動史・労使関係史の解明。編集 吉田健二

政党政治と労働組合運動
五十嵐 仁著 AS判・四六〇頁・六三〇〇円

●革新政治と労働組合運動の今日的課題を提示

戦後日本における政党政治の変遷と労働組合とのかかわりに焦点をあてた分析。革新政治の課題と労働組合運動の今日的課題を提示。

社会運動と出版文化
梅田俊英著 AS判・三六〇頁・五二五〇円

●「社会史」の方法から見た社会運動史

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、予審調書など新しい史料で再構成。

御茶の水書房 〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751
ホームページ <http://www.ochanomizushobo.co.jp/>