

# 「二一世紀経営戦略」と日本の労使関係の現段階

—「講座」現代日本・第三巻（大月書店刊）に関連づけて

木下武男 法政大学社会学部講師

## 一 「企業社会的統合」の基盤としての日本の労使関係

渡辺治さんが「講座」現代日本・第一巻で展開した「現代帝国主義」論は、ある研究者が「グランド・セオリー」の登場と表現しました。現代日本を分析するうえで重要な枠組みを提供していると思います。多国籍企業を軸とした現代帝国主義と新自由主義との関連で、現代日本を読む、これは今回の講座の各巻に貫かれている視点です。とくに労働問題において現在進行している局面変化を分析するうえで重要だと感じていきます。

政府・財界筋も明確にこれまでの路線を転換してきているように思われます。一九九一年の生活構造審議会の答申「個人生活優先社会をめざして」がいわば「左」だとすると、その後の九四年のソニーの盛田会長論文「日本の経営」が危ない」が「中道」、そして今度の日経連報告は、まさしく極右路線です。

「第三巻」の私の「日本の労使関係の現段階と年功賃金」は雑ばくですが、時代が転換しようとしている問題意識だけは感じて書きました。

経営側も「戦略」ですから長期の路線です。だから労働者側も当面の課題だけでなく、長期的かつ根底的な問題を論じなければならぬ時期になってきているわけで、今回の「講座」各巻がその素材になればと思います。

労働問題研究から企業社会論を考えると、企業社会の軸心的概念は「日本の労使関係」だと思います。一方、政治学では、渡辺さんが強調するように「利益政治」とともに「企業社会的統合」が支配構造の二つの柱になります。この間、あらためて政治学における「企業社会的統合」という視点から日本の労使関係をとらえ直す必要を感じました。これまで労働問題研究における日本の労使関係・日本の経営のとらえ方は、どうしても年功賃金や終身雇用制、企業別労働組合、あるいは日本の生産システムなど個別分野の問題になりがちでした。しかし、賃金、雇用、労働組合という個別領域でとらえないで、統合システムとしてトータルにとらえる必要が、財界の経営戦略を分析する場合には大切です。そして、労働者の支配統合のシステムが弛緩し、再編されようとしている現局面を、主体の側がどう読み、いかに対応すべきか、このこと

が問われているわけです。しかし、日本の労使関係を支配構造との関連でとらえるということが共有されてこなかった気がします。まず支配構造の枠組みとして把握しなければ、これからの経営戦略を統合システムの再編としてとらえられないし、そのことはひいては実践面で、経営側とかみ合わなくなってしまいうことになり、そのことを危惧します。

## 二 日本の労使関係をめぐる階級視点と伝統欠如説

そのためには、分析視角を考えることを痛感しました。つまり日本の労使関係の個別分野における研究の積み重ねだけではなく、階級視点とジェンダー視点から日本の労使関係をトータルな社会システムとして根本的にとらえ直すことが必要であり、現段階の重要な理論課題だと感じました。そのことによって日本の労使関係が、支配構造との関連や性別役割分業体制との関連で明確になるように思います。

階級視点という点では、労働者の階級形成を「従業員化」によってはばむという経営側の階級視点に貫かれて日本の労使関係は成立したと思います。日本の労使関係は、歴史的には、労働者の階級形成を「従業員化」によってはばむための企業内封鎖の「労資関係」政策と、企業内養成工制度の「技能養成」政策との結合によって成立したとまず考えました。しかし、経営側の「政策」によって一元的に実現したのでは

なく、労資対抗の攻防戦で労働者側が敗北した結果であることを重視します。

そこで重要なのは、その敗北の結果に、日本では、社会的システムの伝統が欠如していたことが色濃く作用していたことです。企業別労働組合や年功賃金の形成に、クラフト・ユニオンや同一労働同一賃金の原則、社会的技能養成システムの伝統の欠如が大いに作用していたと思います。これらの伝統は個別なものではなくクラフト・ユニオン時代のトータルな社会システムであり、同じ内容です。ようするに、やすやすと「従業員化」ができたのは、伝統が欠如していたからです。

そこで、伝統欠如説として、『講座』現代日本』では二村一夫さんを引用しましたが、私の先生であった中林賢二郎さんもかつて強調されたところでは、「労働組合論の課題」と題した報告で「労働組合の組織形態」に関して「三つに理論系譜」をまとめ、その点を指摘していました（法政大学大学院研究交流集会、一九七二年六月）。「a 労働力の質によって規定する理論の系譜。大河内理論『出稼型』、今は労働力の質もしくは労働市場。横断的労働市場が形成されていないから。かなり普及し、『定説』化されている」。「b 階級闘争論。それに対して、そういう条件から直ちに企業別になったわけではなく、その間に階級闘争があった」。「c その発展としての『伝統』との関連性を求める理論クラフト・ユニオンの伝統が何故わが国で弱か

ったか。ギルド組織の伝統の非継承性(?)の問題。日本の独占段階、階級闘争の敗北の原因、クラフト・ユニオンの弱さ。伝統の弱さからして横断的組織をつくり、守りにくかった」。

この伝統欠如説は、二村さんの主張を含めてずっと気になっていましたが、今回、自分なりに納得しました。伝統の欠如を重視する説は、労働市場決定論と同じように、伝統が一元的に規定するという立場ではありませんし、宿命論でもありません。二村一夫さんがオリジン説ではないかとの指摘に対して、「この歴史的な特質によってのみ、日本の労使関係、労働運動が宿命的に規定されてきたなどと考えているのではない」。「オリジンで全てが決定されていたと考えているのではない」(『日本の労使関係の歴史的特質』『社会政策学会年報 第三一集』)といわれるとおりです。

むしろ逆に、伝統欠如説は、現状の変革可能性を含意としてもっていると思います。伝統が欠如しているとするその伝統とは、たんに民衆の心性(メンタリテイ)のレベルだけではなく、社会的システムであり、伝統欠如を重視するのはその社会的システムの継承可能性の問題としてみることです。そして、重要なのはその社会的システムは、天から降ってきたものでも、経済的条件に規定されて受動的につくられたものでもなく、主体の側の能動的な営為によって形成されたということです。

伝統欠如説は、日本の労使関係の変革可能性

を示唆していると思います。伝統が欠如していることは、社会的システムを継承できない困難はあるけれども、産業社会における主体の側の営為によって、新しい社会システムを構築することは可能だということを経史から読み取らなければならぬと思います。つまり、単純な力関係論やまして敵の攻撃にもとめる階級闘争論ではなく、社会的システムを構築する主体の側の努力のあり方を問題にし、その持続的な努力によって日本の労使関係を変革することが可能だということです。

それはちょうど、微風のなかでもグライダーを離陸させることができる操縦士の腕前、荒れた土壌でも実を結ばせる農夫の努力のようなのだと思います。この伝統欠如説に、熊沢誠さんが強調する労働者階級の「第二次離陸」というコンセプトを関連させて考えたいというのが、日本の労使関係にかかわる問題意識でした。ともあれ実践的な意味で伝統欠如説を強調したいのは、経営側の「二一世紀経営戦略」が行っている今日こそ、日本の労使関係の構造の転換を労働者の側によってなす、その主体の側の営為こそが求められるからです。

### 三 日本的労使関係とジェンダー

日本における性別役割分業の激しさ、女性の賃金格差の大きさ、この特化した現象を「年功制」と「近代的家父長制」との関連で検討しな

ければならないと思いました。近代的家父長制を煮詰めたシステムとして日本の年功制度はあると感じましたが、今後の課題です。大沢真理さんも強調しているように、女性の問題を、ある女性の領域に限定し、そこでの研究を精緻化するよりも、あらゆる分野を男女の関係性で再吟味することが大切になっています。日本の労使関係もまさしくそのジェンダー視点で再検討することがもとめられています。

労働者の階級形成を「従業員化」によってはおぼとする、その従業員とは男性世帯主です。

日本の労使関係の枠組みの外に女性がおかれていたことはよく知られるようになりました。であるならば、企業社会的統合から女性により離れていることになり、企業社会的統合における男女の位置が異なっているにもかかわらず、つまり企業における賃金・雇用面の処遇が著しく異なっているにもかかわらず、これまで労働運動の世界では同じ「従業員」ないしは同じ「労働者」としてあつかってきたように思います。女性ユニオンの動きなどは、その異質性を女性自身が強く気づき始めてきていることを示しています。

しかし、女性労働運動の大きな可能性があるのは確かですが、そこには、性別役割分業のシステムと意識が、労働運動の世界にも大きく影を落としている気がします。女性が、男性との異質性を強く押し出せないとするならば、女性の意識にもそれが反映しているといわなければ

なりません。経営側による男女別立ての処遇と性別役割分業システムを一体のものとしてとらえるならば、金井淑子さんのいう「労働運動フェミニズム」の可能性が拓けてくるだろうと思います。しかしこの二、三年、女性独自の労働運動が生まれ、発展しているのを見ますと、「労働運動フェミニズム」が現実のものになってきた感じがします。

#### 四 労働市場の変化とその対応

「講座」現代日本・第三巻の論題は「日本の労使関係の現段階と年功賃金」でしたが、書いてからもっと根本的にとらえてみるべきだと感じたのは、渡辺さんもいわれるように経営側による理念の転換についてです。日本の労使関係が、「企業社会的統合」の最も有効な基盤となっているのは確かに民間大企業です。しかし、中小零細企業の多くの分野でも、どんなに低賃金であったとしても属人にもとづいた年功賃金が支払われています。そして、この年功賃金額の高低はともかく、労働基準法の規定する「期間の定めのないもの」には、期間の定めなく支払われていたわけです。

この生活保障のための基本理念を崩したのが「有期雇用」という概念であり、経営理念の柱の一つにこれが導入された意味は大きいと思います。つまり「期間の定めのないもの」を標準的な労働者としないうこととです。雇用期

間に定めを置き、期間の定める間だけ賃金の支払いがなされる。とするならば、「有期雇用」労働者にとって「有期雇用」と「有期雇用」の間は、生活の保証がないという状況が生まれます。このことが、例外的な労働者ではなく、よくあることになるのであれば、大変、深刻な労働問題が発生することになります。

とくに「高度専門能力活用型」の対象としている企画、営業、研究開発は男性ホワイトカラーが多い職種です。民間もそうですが、公務職場ですら、現在、男女を問わず専門職非常勤職員が非常に増えてきています。また民間大企業の製造ラインに男性の派遣工が導入されています。これは、日経連報告が「雇用柔軟型」の対象として「技能部門」をあげていますが、それは女性のパートタイマーだけでなく、男性の派遣工、期間工をも念頭においていたことを示しています。派遣会社は、派遣の需要に応じきれない状況が生まれていますし、女子学生の就職難と裏腹に、正規社員からの転職ではなく、初めての就職が派遣労働者という事態も急増しています。このような状況は、経営側はすでに雇用や賃金の面で正規従業員を標準的労働者としていない、その意味で理念の転換を行なったとみるべきだと思います。

今日のリストラの激しさが尋常でないことはこのことからかかっています。女性の場合には、例えば大手商社に勤めた人が、数カ月後には派遣労働者として同じ職場に戻ってくるというケー

スはあります。一般職（女性）と総合職（男性）の関係が、派遣労働者と総合職の関係に変わったということではありませんが、男性の場合には雇用形態の切り替えではなく、「リプレイスマント」（置き換え政策）だと思えます。

アメリカのリプレイスマントは、ストライキの労働者とストライキ破りを入れ替える政策ですが、現在、日本で進行している深刻な事態は、正規従業員の一定部分を、有期雇用労働者に入れ替えてしまう、リプレイスマントと表現すべきような政策が進行していることから生じています。だからまずストライキによって一定部分を切り捨てなければならぬ、その後に必要とされる雇用には、有期雇用を導入するかたちで対応する。そこにストライキの激しさがありません。リストラを目的にした職場のいじめや、リストラがらみのセクハラというような現象が広がっています。

## 五 労働市場の構造的な変化と

### 労働組合

二一世紀経営戦略の基本方向は、これまで福祉国家の代替機能をはたしていた日本の労使関係を縮小することと、一九世紀的な野蛮な「自由放任型」労働市場を新たに形成・拡大することです。これらは労働組合にとって、嵐が過ぎ去るのをまてば何とかかなるといふ性格のもではありません。

年功賃金についてですが、労働市場が二元化

していくときに年功賃金は標準ではなく、相対化されていきます。横断的労働市場のもとでは属人給ではなく、「その仕事してなんぼ」の仕事給がますます拡大していくでしょう。その時に、仕事給の社会的相場を形成していくことが賃金運動では重要な課題になっていきます。建設・運輸・マスコミに多い職能労働者の職種別賃金、派遣労働者の賃金、パートタイマーの賃金などの社会的相場の形成、また地域労働市場における最低賃金の規制などが優先すべき課題となるでしょう。

労働組合としては、仕事給で働いている、どちらかというとき低賃金労働者の利益の向上を徹底的にはかかると考えに入れなければならぬと思います。乾彰夫さんが「講座」現代日本・第三巻で教育運動にふれたところの表現を模せば、労働組合は産業社会の「秩序の中で中・下層におかれた者たちに対する徹底した優遇とパワーの付与」を行なうということになるでしょう。

つぎは企業別組合についてですが、新自由主義の政策によって労働市場が構造的に改変されつつあるなかで、問われるのは労働市場の変化に対応する労働組合の適応力です。さきほどのリストラに関連してですが、「職場のいじめ一〇番運動」を展開している管理職ユニオンや女性ユニオン東京などの事例をみますと、労働組合における個人加盟組織と、その組織のもつ団体交渉権の有効性があらためて実証されてい

るように思います。労働問題が個人化しているなかで、個人がユニオンに救済をもとめる。ユニオンは団体交渉権を武器にその個人とともに企業の正面玄関から入っていく。企業は拒否できない。労働組合の真骨頂をみる思いです。企業別労働組合という特質をもつ日本の労働組合は、戦後の歴史のなかで巨大マンモスにもなれませんでした。これから、迫りくる環境悪化に適応できず、絶滅してしまうのでしょうか。あるいはみずから環境に順応させて、生き延びることができるのでしょうか。その岐路に立たされているといっても過言ではありません。