

「労資関係」から「労使関係」へ

高 梨 昌

「労使関係」という用語が、日本で、広く用いられはじめたのは、比較的新しく、昭和30年代に入ってからのことである。これ以前には、もっぱら「労資関係」という用語が、当然のこととして用いられ、通用していた。今日でも、「労資関係」という用語を使用するものもいるし、「労資関係」と題する著作がなくはない。

「労資関係」という表現を用いる作家は、資本主義社会は、労働者階級と資本家階級の二大階級によって構成される「階級対立」社会であるから、ここでの労働者もしくは労働組合と資本家もしくは資本家団体との一切の関係は、「労資関係」と表現するのが適切だと主張している。したがって、かれらに言わせれば、「労使関係」という表現は、資本主義社会における「階級対立」関係を陰蔽するもので、資本主義社会の動的歴史的変化を正確にみていない「修正資本主義」的理論だと批判的である。

しかし、私は、現代経済社会の「労働問題」を正確に表現する用語法は、「労資関係」よりも、「労使関係」でなければならないと考える。「労資関係」という用語法が通用できたのは、自由資本主義の時代であって、とくに、1930年代以降の「国家独占資本主義」とか、「混合経済体制」とかいわれる現代経済社会の労働問題を表象する用語は、「労使関係」でなければ、事実関係もこの動的変化も正確に認識できないと考えるからである。

周知のように、アメリカでは、「労使関係」を「インダストリアル・リレーションズ」と呼び、産業内部の諸集団の関係、たとえば、労働市場、雇用慣行、賃金制度、労使の組織、企業の労務・人事管理、政府の政策など幅広く考え、「労働問題」が関係する全領域を含むものとし

て理解され、こうした内容を含むものとして通用している。

ところで、それならば、こうした「労使関係」という用語が普及し、これにしたがった研究者の著作がでてきた背景は、なにかを問題としなければならない。

第1は、労働組合運動、とくに、今世紀の基幹産業となった金属、機械、化学などの重化学工業分野の大量生産産業で新たに大量登場してきた「半熟練労働者」を中心に組織された工場もしくは職場組織を基礎とする「産業別組合運動」の発展に負うところが大きいことである。

この産業別組合は、19世紀のイギリスで典型的に発展した機械工業の熟練労働者もしくは熟練職人を組織した「職能別組合」(craft union)のような「間接的団体交渉」方式とは違って、賃金や労働諸条件の改定を、企業経営者対労働組合との「直接的団体交渉」で処理し、解決しようとする行動するところに特徴がある。この場合の団体交渉制度は、職場、部門、工場、企業、産業の各段階ごとにつくられ、交渉事項は、より具体的個別的なものから抽象的一般的なものへと、重層的に制度化されてきた。こうした交渉制度の成熟は、当然のこととして、労働組合対経営の管理者のみならず、管理補助者との関係を生み、さらには、個別企業の最高経営者と産業別業種別経営者団体と産業別組合との直接的団体交渉関係の形成をも進め、「労使関係」という用語の生れる契機となった。

第2は、資本主義経済社会の発展の起動力となった「株式会社制度」が成熟し、これによって、資本の集中・集積がより一層促進され、独占の大企業が生まれたことである。このことは、同時に、「所有と経営の分離」もしくは「資本

支配と経営の分離を進め、企業経営を専門的に遂行する「経営管理者層」もしくは「使用者階層」を新たに生みだした。とりわけ、ここでは、他方での産業別組合運動とあいまって、企業経営遂行の上で、労働組合対策が専門的経営者の重要な職能となり、企業経営対労働組合の関係が、労働問題の中心的重要課題となってきた。

したがって、資本対労働の階級対立関係を表現しようとして、とくに、日本の一部の研究者で、今日でも用いられている「労資関係」という用語法は、こうした事実関係の変化を正確に認識していない点で、言葉の誤用であり、また一種の観念的意図の用語法といわなければならない。

とりわけ、日本の場合には、これらの経営管理者層もしくは使用者層は、一般雇用者からの昇進・昇格によって供給されるという階層移動が、幅広く行なわれ、しかも、世界に冠たる教育機会の平等が保障されているために、これが世代交替を通じても行なわれている社会であるから、「労資関係」という用語法ほど、不適切なものはない、といわなければならない。

第3には、労使関係という用語の意味する範囲が、労働問題の処理と解決に対する政府の役割りが強化されてきたために、対政府との関係にまで拡大してきたことをあげなければならない。

周知のように、19世紀の自由資本主義の時代には、政府は、民間の私的資本の経済活動については支配・介入を加えるべきではない、という「自由放任的国家観」に立つ「安価な政府」こそが望ましいとされた。政府の活動は、私的資本の投下されない、つまり経済的収益原則が働かないが、国家の維持のために必要不可欠な分野、たとえば、司法、行政、警察、消防、軍隊などに限るべきだという「夜警国家」ととどまることこそが理想だとされた。なるほど労働問題の分野では、19世紀のイギリスで工場法が立法化され、私的経済過程への政府支配が行なわれていたが、この法の対象は、女子および

年少者であって、これらの労働者については、一人前の労働者ではない「社会的弱者」とみなして、健全な労働力の世代的再生産の維持を目的として、国が行政的に私的資本の活動にやむなく支配・介入するものとして生れたものである。したがって、一人前の成人労働者は、この工場法の対象とすべきではないということが前提となっていた。成人労働者は、自からの団結の力、つまり労働組合運動や相互扶助活動を通して、賃金や労働・生活諸条件の維推改善を図り、国は、支配・介入すべきではないことが当然のこととされた。労働者の団結の自由を保障したのが、イギリスでの「団結禁止法」の撤廃である。

ところが、20世紀に入るとともに、資本主義経済が高度に発展するにつれ、アダム・スミスの言う「見えざる手」による経済の自動調節機能が弱まり、周期的景気変動よりも、不況が長期化・慢性化する構造的な不況が起こり、失業現象も、従来の景氣的循環的失業から慢性的構造的失業が支配的形態となり、失業問題の解決が、国の経済政策の重大な政治課題となってきた。これを誰の眼にも明らかな姿として浮かびあがらせたのが、1929年に起きた「世界大恐慌」である。

この「世界大恐慌」の克服策として新たに用いられはじめた国の経済政策が「完全雇用政策」である。これは、別名「総需要増大政策」もしくは「総需要管理政策」とも呼ばれているように、政府や地方公共団体が、公共投資など財政資金を支出し、私的経済過程にまで積極的に支配・介入することによって投資需要の増大を図り、景気を回復し、大量慢性失業を解消しようとするところに特徴がある。そして、これによって生れたのが、政府出資によって経営される公社、公団、公庫、事業団などの政府関係機関であり、また、私的企業の産業国有化であった。これらの政府関係機関もしくは国有化企業の多くは、私的資本でも活動可能な経済的収支計算の成立する事業分野であるために、「独立採算制」の原則に立って経営されているが、ここでは、政府の役割りは、「統治者としての政

府」にとどまらず、「使用者としての政府」にまで拡大した。

つまり、このことは、政府は、経済主体として行動する「高価な政府」であることが望ましいという新たな国家観の登場を意味し、ここに、「自由放任的国家観」は終りを告げることになったが、このことは同時に、労働問題の領域が、政府部門のみならず、「使用者としての政府」にまで拡大することになってきた。こうしたことから、労使関係は、政労使三者の関係を含むものとなり、国の経済政策運営にも、また民間部門での経営対労働組合の関係にも、政府が、直接・間接支配・介入することが当然のこととなってきた。

たとえば、労使関係立法としては、産業別組合の団体交渉の促進と助成、また労使紛争に対する政府・行政機関の支配・介入による争議調整制度をあげることができる。

これによって、不況期の賃金の底なしの低落を防止し、消費需要の維持・拡大を期待すると同時に、労使の自由な団体交渉による賃金の間接的統制にも、政府が争議調整制度などによって支配・介入する体制をとることが、景気の維持と拡大にとって当然であるし、必要不可欠だとされるようになってきた。

それどころか、政府の支配・介入領域はこれにとどまらない。本来、「消費の自由の原則」に立っていた国民の私的消費生活領域にまで、政府の支配・介入する領域が拡大されてきた。私的消費の社会化が、これで、たとえば、疾病、失業、労働災害などに対する社会保険制度、高齢化し、労働から引退するものへの公的年金制度、貧困者に対する公的扶助制度などの社会保障制度がこれである。

19世紀の労働組合運動では、これらの私的生活領域の問題は、労働者の「節儉と貯蓄」による独立自助の精神でまかなうべきだとされ、労働者相互の連帯による「相互扶助活動」が、これに対応したが、国家を媒介とする私的消費の「社会化」によって、労働組合の活動領域は、政労使三者の労使関係問題にまで拡大すること

になった。

ところで、これらの諸政策を実行する主体は、政府・公共部門であるが、このための財源は、租税などの財政収入だけでは足りない。とりわけ、恐慌・不況期には、租税収入は減少するが、恐慌・不況から脱却するためには財政支出を膨脹させる総需要増大政策をとる必要がある。これを充足する手段が、中央発券銀行引受けの「公債」発行である。ここに、古典的財政運営原則である「均衡財政」は望ましくないとされ、「赤字財政」こそが緊急時には必要だとする新たな経済政策思想が生れることになった。そして、国内通貨制度としては、金本位制は終りを告げ、管理通貨制に移行し、中央発券銀行の行なう公定歩合政策や公開市場操作などの金融政策が、不況の克服と景気の維持・拡大にとって重要な役割りを果たすようになってきた。

こうしたことから、労働組合も、また国民の中で占める多数派である雇用者も、国の財政・金融・労働政策の動向に重大な関心を寄せ、これらの政策立案と決定過程にまで「参加」の途を拡大するよう行動しはじめてきた。

これによって、労働問題の領域は、より一層拡大することとなったが、議会制民主主義の原則に立って選ばれた政府は、なにも「資本家団体」の代表だけで構成されるわけではない、労働組合員が支持する政党も政権をとる場合がある。こうした状況では、「労資関係」という用語は、かえって、その範囲を狭くするばかりか、こうした雇用労働者の労働と生活に対する政府の役割りを誤認することになりかねない。そうした、古典的資本主義観を否定したところに、今日の現代経済社会があることを正当に視野に入れなければならないのである。

第4に、以上のことと関連して、つぎのことも触れなければならない。第2次大戦後、いわゆる資本主義諸国でも、「完全雇用政策」を採用し、戦後の日本も同様であるが、この結果、1929年に経験したような大恐慌は起こらず、若干のリセッションはあっても、景気が持続され、経済成長率も一定程度達成され、完全雇用状態

も実現されてきた。ところが、1960年代に入るとともに、持続的なインフレーションが起これ、物価安定政策が重大な政策課題になってきた。しかも、これは従来のインフレーション対策とは異なって、完全雇用状態を維持しながらの物価安定政策を採らざるをえないために、「総需要抑制政策」による失業の増大とは矛盾せざるをえない。しかも、このインフレーションが失業率の高まる不況期にも持続する「スタグフレーション」の様相を呈し、また、この原因が、労使双方の独占的市場支配力によるコスト・プッシュ・インフレーションであったために、国の経済政策運営は複雑多様化すると同時に、労使双方による賃金・価格改定にまで、政府が支配・介入する必要性がでてきた。

このための政策手段の代表的なものが、企業の各種の独占的行動に対する「独占禁止政策」

の強力な実施であり、賃金改定行動に対する「所得政策」の採用である。ここに至って、従来は、労使間の自主的団体交渉の主要課題とされた賃金改定行動にまで、政府の支配・介入領域が拡大することになったのである。しかも、重要なことは、世界各国の経験に照らしてみると「所得政策」の採用に最初に踏み切ったのは、労働者の支持する政党が、政権の座にあった時なのである。

これでは「労資関係」という用語法は、ますます、政治・経済の実態とはかけ離れたものとならざるをえない。そればかりか、現代経済社会が、資本主義国も、社会主義国も混迷している現状を「社会科学的」な眼で正当にエグリだすことはできない。ここに「労資関係」論者の非科学性とアナクロニズムを見るが、どうであろうか。