

## 博士学位請求論文審査報告

山垣真浩

「日本企業の経営権・労働条件と協調的組合運動 企業中心社会の構造分析」

### はじめに

山垣真浩氏の博士学位請求論文「日本企業の経営権・労働条件と協調的組合運動」は、日本における賃金を初めとする労働条件の現状とその決定メカニズムを労使関係という視点から明らかにしたものである。本論文の内容は大枠として二つの部分からなる。第一部分は、理論分析編であり、そこでは従来の日本的経営論、および雇用契約論が批判的に検討され、この批判的検討を通して労使関係論を軸に据えた労働条件・雇用契約決定論のオルタナティブが提示される。第二部分は、第一部分において示された理論モデルに基づく、戦後日本の労使関係、その下での労働条件とその決定メカニズムの分析である。具体的章構成は次の通りである。

第1章 「日本的経営論」における労使関係像

第2章 雇用契約における雇い主の「権限」

労働条件決定の政治経済学

第3章 日本的経営における“服従のパズル”

自動車産業を中心に

第4章 鉄鋼産業における合理化の進展と《組合主義》労組の成果配分・雇用保障機能

企業成長と労働者の利害は同一視できるか

第5章 《組合主義》労組の経営参加機能

2つの謎をめぐって

終章 効率性視点から社会矛盾を照射する視点へ

### 1. 本論文の内容と評価

第1章では、日本的経営論の代表的所説、岩田龍子等による集団主義 = 文化起源説、小宮隆太郎等による従業員管理企業説、および青木昌彦による双対的コントロール企業説が批判的に検討される。文化的アプローチは、日本的経営を国民的心理特性に由来する「集

団主義」組織と捉えた上で、日本人の勤勉な働きぶりをその集団主義 = 組織優先主義から説明する。また、従業員代表組織説は、企業を従業員利益最大化組織と捉えた上で、そうした企業と従業員との利害一致から従業員の企業活動への積極的参加が実現すると説く。最後に、双対的コントロール説は、労使間でのバーター取引に基づく雇用契約決定の立場から労働者の努力水準 = 働きぶりに関する自己決定論を説く。このように、上記3説は、いずれも日本の労働者の勤勉な働きぶりをその労働者個人の「自主性」に由来するものと説く点で共通する。これに対し山垣は、第一にこうした自発性説によっては、過労死が多発する日本の労働状況・条件を説明できないこと、第二に文化説を初めとする従来の「日本的経営論」は労務管理、あるいはその管理内容を規定する労使関係を枠組みに持たないこと、しかし第三に労働条件の決定を考える際には、この労務管理、労使関係という視点が不可欠であること、以上3点にわたる批判を展開する。

第2章では、経営サイドと労働サイド、労使間で取り交わされる雇用契約とは何か、その契約内容の決定はどのようなメカニズムをもつのか、これら雇用契約決定をめぐる諸説の検討を踏まえ、労使関係視点に基づく自らの雇用契約決定論が提示される。従来、伝統的価格理論やプリンシパル = エージェンシー・モデルにおいては、雇用契約は完備契約として論じられてきた。しかし、現実には、雇用契約は不完備契約部分を残し、そこでの労働条件の決定は、H.A.サイモンが指摘したように雇い主が労働条件を指示する「権限」関係を伴う。この権限関係においては、労働供給の決定権は、労働者本人から雇い主に委譲され、したがって労働者の働きぶりは、雇い主の指示により決められる。実際、日々の労働条件の重要部分がこの経営サイドの指揮、指示権限の下で決定されており、雇用契約がこうした不完備契約の側面をもつものであることは否定しえない事実である。しかし、その一方で雇い主は無限の権限をもつわけではない。権限は、範囲を伴う。この「権限の範囲」はいかにして決まるのか。サイモンの場合、「権限の範囲」は、雇い主と労働者との間における、双方の経済合理的判断に基づく取り引き関係を介して決定される。つまり、サイモンは、結局「権限」の成立を市場取引の結果として、パレート最適論として論じる。これに対し本章では、第一に雇用契約が、その完備、不完備いずれにせよ「権限」関係の下で成立するものであること、第二にその雇用契約の決定に関わる「権限」は、対等な取引交渉関係ではなく、非対等な力の優位・劣位関係の産物であることが示される。

このように山垣は、第1章、第2章において、従来の議論の批判的検討を踏まえて、第一に労働条件の決定には経営者の権限が関わること、第二にその経営者の権限は労使間の非対等な力関係において、その非対等性に依りて決まること、以上の2点を基本的内容とする自己の権限論を提示する。以下、この権限論を理論的枠組みとして戦後日本の労使関

係、労働条件の決定が具体的に分析される。

第3章では、国際比較分析により日本における経営権限が他の主要先進国と比べきわめて大きい事実、つまり労働者サイドからみれば経営権に対する規制力が弱い事実が明らかにされ、さらにそうした日本における強力な経営権限がなぜ成立するのか、労使関係に関する理論的、かつ歴史具体的分析が加えられる。山垣は、日本の基幹産業である自動車産業を分析対象として、労働時間、作業スピード、配置転換・作業配分、および品質管理責任、設備保全責任、改善提案責任といった責任の範囲、これらの労働条件の実情と決定プロセス、つまり経営権限についての国際比較を行い、日本企業における経営権がきわめて強固なものである事実を示す。では、なぜ日本の労働組合は経営権に対する規制を十分発揮しえないのか。山垣は、その原因を組合の路線、具体的には、個別企業の繁栄・競争力強化を通して賃金アップを実現しようとする、いわゆる「パイの論理」戦略に求める。この戦略は、企業の合理化に積極的に協力して企業成長を図り、その上で賃金への分配を求めていくとする「労使協調」路線であり、そうした運動方針の下では、労働サイドによる職場規制、経営権に対する規制は形骸化せざるを得ない。しかし、それでは組合はなぜこうした「労使協調」路線を採用するに至ったのか。山垣は、組合による「労使協調」路線の選択が、戦後の経営権をめぐる労使対抗における経営側の勝利の結果であることを明かす。

第4章、第5章では、この「労使協調」路線が改めて分析俎上に載せられ、協調主義的組合理念としての「パイの論理」が果たして実現したのか否かが問われる。

具体的に第4章では、成果配分という視点から協調主義的組合運動の限界が明らかにされる。ここで改めて協調主義的組合運動とは何か、その基本理念を確認しておく必要がある。協調主義的組合運動の基本理念となるのが「労働組合主義」であり、その中心をなすのが「パイの論理」である。鉄鋼労連中央執行委員会のグループが1968年に発表した「労働組合主義綱領」において示された「パイの論理」は次の3点に要約される。第一は、企業成長主義である。「企業の繁栄によって労働者の生活向上が可能」というスローガンに示されるごとく、個別企業の成長と労働者の利害は一致するとの前提に立って、経営者の合理化提案への協力が謳われる。第二は、取引主義である。本来、合理化には要員削減などによる労働強度の上昇、配置転換といった犠牲が伴う。この犠牲への見返りとして「成果配分」を求めるというギブ・アンド・テイク主義、これが取引主義に他ならない。第三は、基本前提としての終身雇用である。「パイの論理」においては、むろん無条件に合理化への協力を説くのではなく、「定年までその企業で働き続ける」という終身雇用が前提とされる。

山垣は、上記「パイの論理」の定式に従い、協調主義的組合運動の下で、労働側が合理

化に向けどのような譲歩を行い、その見返りとして果たしてどれだけの成果配分を獲得したのか、また最後に以上の取引過程において、人員整理はしないという基本前提はどこまで守られていたのか、これら「労働組合主義」にとって決定的な3論点について、同潮流の拠点となった鉄鋼産業を対象に検証する。なお、鉄鋼労連内部において「労働組合主義」が運動路線として主導権を確立するのは1960年代であり、したがって「パイの論理」をめぐる検証の焦点は1970年以降に置かれる。

山垣は、この検証により第一に、合理化および労働密度の引上げ（ギブ）そのことによる企業成長・パイの拡大は確実に実現したこと、第二に成果配分・賃金引上げ（テイク）については、ほぼ一貫した合理化の進展によるパイの拡大にもかかわらず、実質賃金は石油危機以降横ばいに推移し、労働分配率の低下を招いたこと、第三に雇用保障については、1970年代の大量配置転換から80年代の出向者数の増加、そして90年代には転籍・早期退職の本格化という形で、「組合主義」の前提条件がなし崩しの後退を遂げてきたこと、以上3点の事実を抽出する。

従来、協調主義的組合運動に対する批判は、イデオロギー批判に傾きがちであった。これに対し山垣は、「労働組合主義」運動の広がりの中でその中核的役割を担った鉄鋼産業を分析対象として、「パイの論理」という組合主義の理念と成果、つまり事実結果とを付き合わせることによって、「労働組合主義」運動が、経営合理化への協力というギブの面では確実に貢献しながら、労働側への成果配分というテイクの面ではきわめて不十分な配分実績にとどまる事実を明らかにしている。本章の分析がわが国労使関係研究に果たした貢献は小さくない。

協調主義的組合は、「パイの論理」を運動理念として掲げる一方、経営側との合意の下、労使協議制に代表される組合の経営参加の制度化に努めてきた。しかし、果たしてその組合の経営参加は、組合による職場規制としての実質を伴うものなのか。第5章では、協調主義的組合運動の下で進められてきた経営参加の実態が分析される。経営参加については、従来小池和男、仁田道夫が、協調主義的組合運動の成果として、つまり「産業民主主義」の発展として肯定的評価を与えてきた。小池、仁田は、装置産業、機械産業を事例研究対象として応援、配転、作業量等、労働条件の決定プロセスへの組合参加の実態を分析し、そこでの組合規制の存在を経営参加の成果として評価してきたのである。この小池、仁田の主張に対し山垣は、第一に小池、仁田の事例研究を再度詳細に検討し、それらの事例が実は、両氏の結論とは逆に、経営権行使に際しての組合の受け入れ機関化、末端機構化を示すものであると切り返す。第二に、職場規制に関する国際比較を行い、日本の経営参加においては、組合規制の及ぶ範囲、および規制の程度の両面において限定されたものであ

る事実を指摘し、小池、仁田の労働組合の経営参加 = 「産業民主化」論に対する反論を展開する。

戦後、労使協議制の進展に伴い、組合の経営参加の制度的展開がみられたのは事実である。しかし、山垣が指摘するように、参加の内容は、組合による労働条件規制とは必ずしもなっていない。山垣は最後に、この参加の進展と規制の形骸化のパラドックスを追究する。組合の経営参加の歴史的経緯を見れば、経営参加の制度化が、「労働組合主義」路線の定着、確立の下で進展したことが明らかとなる。つまり組合の経営参加は、「パイの論理」に基づいて、合理化への協力を前提として、経営側の参加承認の下で発展してきたものである。ここに、日本的経営参加のパラドックスを解く鍵があると山垣は結論する。

## 2 . 審査の結論

このように、本審査論文は、日本の労働条件の実態とその決定メカニズムについて、労使関係視点に基づき、理論と現状の両面から体系的かつ厚みのある分析を行うものである。第1章、第2章の理論的研究についていえば、従来の代表的な日本的経営論、および雇用契約論の批判的検討を通じて、労働条件の決定に経営権が大きく関わること、そしてこの経営権は、対等な者どうしのバーター取引の産物ではなく、労使関係の産物であり、従って労使関係によって経営権の内容が決まらざるをえないこと、こうした雇用契約決定論のオールタナティブが明確に、かつ論理的に導出されている。

第3章～第5章は、現状分析であり、第1・2章で提示された理論的枠組みに基づき、日本の労働条件と経営権限、つまり雇用契約の実態と、日本的労使関係、具体的には協調主義的組合運動との関係が明らかにされる。この日本における労働条件が日本的労使関係と密接不可分の関係にあるとの分析は、その証明の根拠が明確に示されており、「労働組合主義」の限界を事実的根拠に基づき明らかにしたことは高く評価されてよい。

本稿の評価として最後に強調したいのは、課題分析の体系性である。諸説批判を踏まえた自身の論点提示、すなわち「経営権」、「労使関係」視点の提示（第1章）、両概念の明確化（第2章）、日本における経営権の実態分析（第3章）、日本における強固な経営権が日本的労使関係 = 協調主義的組合と表裏一体関係にあることの証明および協調主義的組合運動の限界の提示（第4章、第5章）、こうした本稿における分析の論理的積み上げは、その証明の徹底性において高く評価される。

最後に、面接審査についてであるが、面接審査においては、今後の研究課題として二点の要望、コメントが出された。一つは、「労働組合主義」のオールタナティブを提示するべ

きであり、そのさい組合運動と消費者運動との連携を考える必要があること、二つは、行政、政治、教育を含めた、日本における経営優位確立メカニズム解明の必要性である。もっとも、これら二論点のコメントは、本稿の問題点の指摘ではなく、さらなる研究展開への期待として述べられたものである。

以上、論文評価と所定の面接審査の結果を踏まえ、審査員一同は全員一致で山垣真浩に一橋大学博士（経済学）を授与するに値すると判断する。

2003年4月9日

村田和彦

西成田豊

倉田良樹

石倉雅男

福田泰雄