

# 労務理論の到達点から考える 労使関係

労務理論学会第23回全国大会  
20130602 日本大学商学部

遠藤公嗣

1

---

- 労使関係論の研究対象は、労働組合とその機能、なかでも団体交渉、それらによる労働条件の決定
- ①労働組合が重要な役割を果たす
- ②それが社会の構成員に受け入れられている
- 1960年代が労使関係論の最盛期
- 1970年代以降、①が揺らぐ、ついで②も揺らぐ
- 2010年 国際労使関係学会が国際雇用労働関係学会と名称変更

## 理論としての労使関係論の終焉 2

---

- 1 労働組合はなぜ重要でなくなったか
- 2 理論としての労使関係論を反省する
- 3 労使関係論に代わる労務理論は何を対象とし、それをどのように研究すべきか？

変化①製造業からサービス産業へ

変化②常用の典型雇用から不安定な非典型雇用へ

変化③女性労働者が増加し、家族形態が多様化、「男性稼ぎ主型家族」が消滅ないし揺らいだ

変化④企業の国際競争における位置が、その企業の労働条件を決定する程度が強まった

変化⑤外国人労働者が不安定な非典型雇用の供給源になった

## 労働組合の重要度に影響した 社会変化

- 変化①と変化②は起こった
- 変化③は限定的にしか起こらなかった
  - >>「1960年代型日本システム」(男性稼ぎ主型家族と日本的雇用慣行が支え合う組み合わせ)が継続
- 変化④の影響は大きい
- 変化⑤は限定的
  - 変化③と変化⑤ >>女性と外国人の能力活用の遅滞であって、日本企業の競争力を落としている
- 外国法人の持ち株比率の上昇
  - >>株主利益の重視、労働者の利益の軽視

## 日本における変化の特徴

- 労働組合の目的は「組合員の社会的地位の向上」
- 3つの方法
  - 第1「相互保険」(mutual insurance)
  - 第2「集合取引(=団体交渉)」(collective bargaining)
  - 第3「法律制定」(legal enactment)
- 「団体交渉」は、労働組合だけが、事実上は実行できる

**ウェッブ夫妻『産業民主制論』**  
**(初版1897年)**

- 労使関係論のみが「諸ルールの集合体」を研究対象にできる
- 「諸ルールの集合体」の中心は「団体交渉」の成果としての「労働協約」である
- ウェブ夫妻による労働組合の3つの方法のうち、「団体交渉」に限定して、労働組合の概念を再構成したのがダンロップ労使関係論  
「団体交渉」は、労働組合だけが実行できるので、それなりの根拠がある

## ダンロップ『労使関係システム』 (初版1958年)

- 全国労働関係法(NLRA いわゆるワグナー法、1935年)の狭さに影響されている
- 「相互保険」と「法律制定」の方法を、理論枠組みの対象外にしている
- 労働組合の目的を、ウェッブ夫妻は広目に理解したが、NLRAとダンロップは限定して理解した
- 労働組合の重要度の低下とは、「団体交渉」「労働協約」の重要度の低下である。この事情によって、ダンロップ労使関係論は終焉した

## ダンロップ労使関係論の問題点

- 労働者の「社会的地位の向上」「労働生活の諸条件を維持または改善」は所与とする
- 労働者とは、正規労働者(=企業内組合員)でなく、労働者階級の全体であることに、留意
- ウェップ夫妻から120年、ダンロップから60年、の知見を加えて考察する
- 「労働組合」でない組織、「団体交渉」でない方法にも、ひとしく注意する

## 新たな労務理論の模索

- 労働保護法と差別禁止法の活用
- 立法初期における労働組合の弱い入力と、その後の活用
- 労働組合法のあり方
- 日本では、差別禁止法が弱い、労働組合法が寛大である、との特徴がある  
「個人加盟ユニオン」が存在できる

**別の組織と手段①：  
権利擁護「労働NPO」**

- 請負型個人自営業主の増加と、その雇用労働者への接近 cf. 米国の「独立労働者」
- 労働組合の結成加入は容易でないし、適していないかもしれない
- 日本では、労働組合法が寛大で、請負型個人自営業主が労働組合を結成できる

**別の組織と手段②：  
「協同組合」「社会的企業」**

---

- 雇用の非典型化と、家族の多様化、が進展
- 雇用が常時継続でない労働者の増加
- 政労使三者の参加する、組織が必要
  - ア) 政府だけでは、雇用需要の把握が不十分
  - イ) 常用労働者の組織である労働組合は、縁遠い
  - ウ) 経営者は、雇用需要の情報を持つが、費用負担に限界

**別の組織と手段③：能力開発・  
雇用紹介・就労支援の諸組織**