

「労使関係」の概念とその構造、展開過程（レジュメ）

浪江 巖（立命館大学非常勤講師）

<はじめに>

本報告の課題・内容：標記タイトルの拙稿の紹介

I. はじめに——本稿の課題

1) 報告者の研究における本稿の位置と課題：労務管理研究、「労使関係の概念規定とその展開形態の概略についての筆者の理解」の提示（自己了解のための試論、覚書）

2) 学問状況と若干の問題意識

(1) なぜ概念規定からはじめるのか？——①一般的理由 ②学問状況 ③筆者の疑問／包括的にすぎる、生成と存立の根拠の理論的な把握の不鮮明ないし異論。

(2) 研究領域としての労使関係論の労働問題研究における位置（177）：なぜ労使関係論？

(3) 労使関係研究の対象領域・空間の包括的理論的な説明（一般理論）の必要（178）

II. 「労使関係」の概念規定——その内容と生成根拠

<広義の労使関係>労働者と使用者——両主体・行為者の間に存在する関係（図1参照）

（土台）↓あまりにも抽象的で包括的。今少し限定的な把握が可能かつ有意義

<狭義の労使関係>雇用諸条件等の決定をめぐるさまざまな行為する（行為主体としての）

労働者と使用者の相互作用的關係（182）。

1) 生成と存立の根拠（論理・歴史）

資本主義経済、労働者と使用者の存在→論理的に前提

使用者→本源的には「資本家」、その姿態の変化

資本主義経済→労と使（この論理的次元では資本家）との経済的な利害衝突→労働運動、労働組合の生成・発展→使（資）の側からの対応する行動→双方の行為の対抗的相互作用的關係の展開→雇用諸条件等の決定をめぐるものに凝縮、それが焦点に（←土台に雇傭契約）

2) 労働問題研究の対象領域として労使関係の相対的に独自の位置は？

論理的には、資本主義経済と資本＝賃労働関係、資本家（階級）＝賃労働者（階級）の階級関係、そこでの労働者階級の状態、その基礎上的労働運動の生成・発展、対応する資本家の労務管理の対抗的な展開を前提。国家の介入と労働・社会政策の展開（後述）によるより高次の展開。⇒労使関係は「政労使」三主体の行為の交錯する世界、それらの相互作用のうちに生成・存立する相対的に独自の事象、領域。

使用者の労務管理、国家の労働・社会政策の決定過程→労使関係の展開の「場」。

その決定内容→労使関係の「産物」、労使関係の状況を反映。

資本の運動の労働者状態（とくにその経済的な側面）への作用・影響を媒介ないし修正。

3) 「労使関係」⇒本源的には「労資関係」≠「階級関係」一般、「資本＝賃労働関係」。

一方で国家の介入により資本家が「使用者」という法的外皮をまとい、企業の法人化により物象化し、他方で、その使用者の外延が国家や非営利組織へと拡大した論理的次元（＝歴

史的段階)での「労資関係」のいわば展開形態。

Ⅲ. 労使関係の構造化と制度化——労使関係の展開(1)

1. 労使関係の当事者と労使関係の重層化、制度化

労働組合の発展と国家の介入を契機とする労使関係(以下、IR)の構造的展開

1) 「集团的労使関係」と「個別的労使関係」への重層化

* IRの「労」は本源的には団結した労働者(集団)。主体=当事者としての登場。

2) 国家の当事者化=三者関係への発展(図2参照)。法制度的な性格(IRの制度化)。

2. 労使関係の展開・存在のレベル・次元

空間的な存在次元・レベルでの新たな展開、いわば空間的な構造化

1) 横割りの空間的階層的なレベルおよび縦割りの空間的区分の次元での展開→両者の交錯、前者の各レベルで後者の展開(図3参照)。

* 展開の根拠、その規定要因とそのメカニズムは?

起動力は諸決定への関与をより実効的なものにしようとする労働組合・労働運動、その「団結」(←労働者間競争)の範囲・レベル。企業と国境。

2) 使用者の存在形態の展開:雇用関係の拡大→IRの存在領域の拡大と存在形態の多様化。民間営利企業~国家・公共部門~非営利組織(図2参照)。

民間営利企業の「使用者」自体の存在形態の複雑な展開→「企業間関係」のなかのIR

3. 労使関係の問題領域

決定事項の領域・範囲という面での展開

①雇用と雇用諸条件 ②経営政策 ③決定の仕方=労使関係のあり方

①②×③→内容的次元と手続き的次元(決め方)(図4参照)。

Ⅳ. 労使関係の過程——労使関係の展開(2)

1. 個別的労使関係の過程

①労働契約の締結をめぐって、そこでの交渉・協議と合意に至る過程

②それと絡み合いながら展開される個別労使紛争の発生と解決(処理)にいたる過程

cf. 労使関係の「個別化」なる事象

2. 集团的労使関係の過程

1) 労使間の対立と抗争、労働争議→団体交渉の分化。労使間の「戦争」と「平和」。

団体交渉の法認=制度化。その多様な形態展開。

2) 団体交渉以外の決定への労働者集団関与の種々の形態の展開。主として企業以下レベル。

←①労働者側の当事者の存在形態、労働者集団(の利益)の代表方式の違い。

②決定への労働者側の関与の形態(公式的制度上の)、関与の度合の違い。

3) 団体交渉⇔争議行為(ストライキ等)を伴った労働争議(紛争):両局面の相互移行。第三者(国家等)の介入=斡旋、調停、仲裁。 *前項の諸形態・制度との相互関連

3. 労使関係の展開の諸結果——諸決定とルール形成

- 1) 過程展開の結果→雇用諸条件等の決定。その一部は経営実践の恒常性をもつ規範ないしルール(規則)。その主要な形態:①労働契約、②就業規則およびそれに準ずる経営諸規程・諸制度、③労働協約、④労使協定、⑤労使慣行(成文化されていないルール)、⑥法律・条例等(公共部門)、⑦「社会契約」(全国レベルでの政労使の合意結果)など。

←法的諸規範(憲法・法律、行政の政省令・通達、判例など)

- 2) 決定内容の水準(労働者利益の確保の度合)←労働者側の実質的な影響力。労使「対等」度。影響力の資本の許容範囲へのコントロール→使用者の労務管理(の一領域) cf. 拙稿[2005c] 労働者側の影響力の規定要因とメカニズム
- 3) 諸決定やルールが適用され運用される過程、そこでの三者間の紛争、労働争議。

★労使関係の形態展開のなかで生まれ、研究課題ともなる事象・問題はほかにも……

例) 日本の大企業の多くの集团的労使関係の性格:「労使(資)協調的」、「労使一体的」等々。

V. 国家の介入をめぐる労使関係の展開——労使関係の展開(3)

- 1) 国家の権力行使、そのあり方の決定に労使双方が関与し、およびその過程で相互に関わりあい、対抗しあう関係の展開

(1) 当事者: 労使ともにそれぞれの全国レベルの中央組織——日本では、連合等の労働組合のナショナルセンターと日本経団連——が主導し、全国レベルの関係が中心。

(2) 権力行使への労使の関与の場面: 立法、行政、司法の各場面

(3) 介入あるいは政策の対象領域: ①雇用と雇用諸条件 ②経営政策 ③労使関係のあり方 ④労働者の生活に直接影響する政策事項、かつ使用者にも利害関係が生ずる問題群。

(4) 労使の関与のあり方: ①間接的関与。政党への影響力行使、独自の政党結成、選挙への関与等。②直接的関与、そこでの相関関係。外部からの直接的政治行動が労使双方で独自に展開される形態、その意思決定過程自体に当事者関係者として入り込む形態(各種審議会)等。

(5) 結果: 法的規範の形成。法律、行政命令、判例等々。

- 2) 超国家機関(ILOなど)の活動と労使関係

①国内IRへの介入 ②「国際労使関係」への介入と国際IRのさらなる形態展開。

VI. 残された課題——まとめに代えて

- ①内外の労使関係の歴史や現状の実態分析の課題

差異と変化の事実発見、その規定要因とメカニズム(規定関係)の理論的な分析

- ②規範的政策的研究の課題(その必要性や可能性の検討を含めて)

IRの改善や改革という実践的課題の有無。IRの評価の可能性、その際の評価基準等。

→それらの学問的考察・貢献の可能性 →労使関係研究の最終的な社会的意義

以上

図1 企業活動と労働者の生活過程

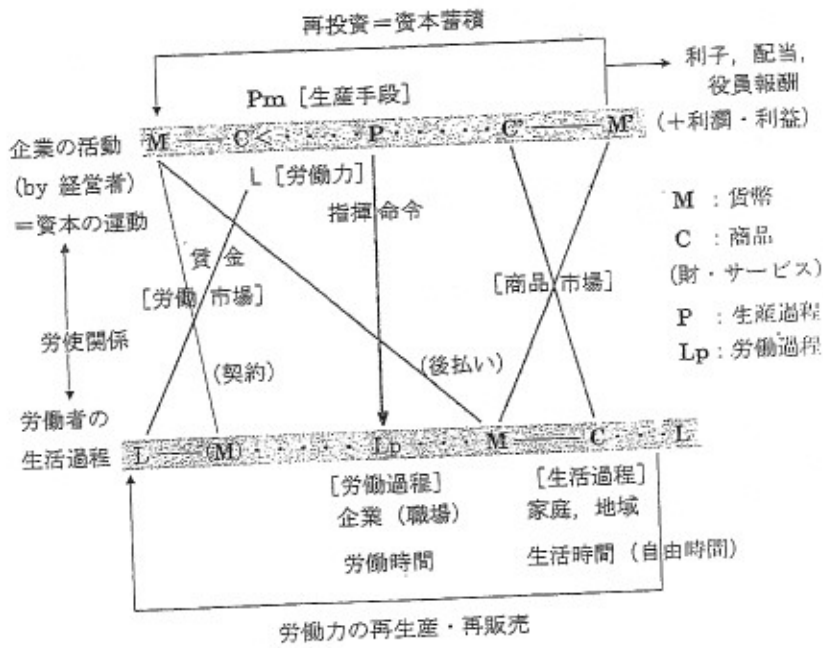
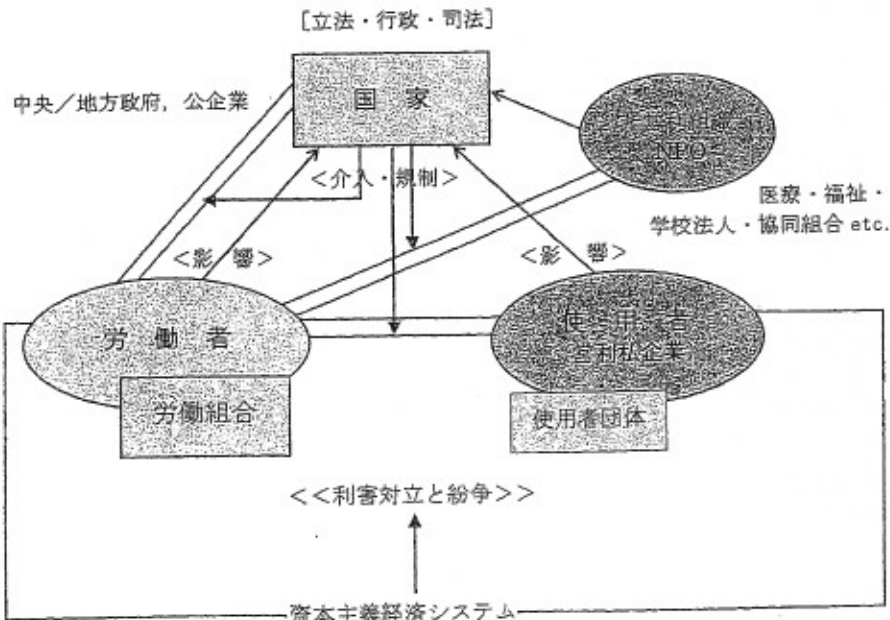


図2 労使関係の構造



注) 二重線は雇用関係・労使関係の存在を示す。

図3 労使関係の展開のレベル（次元）

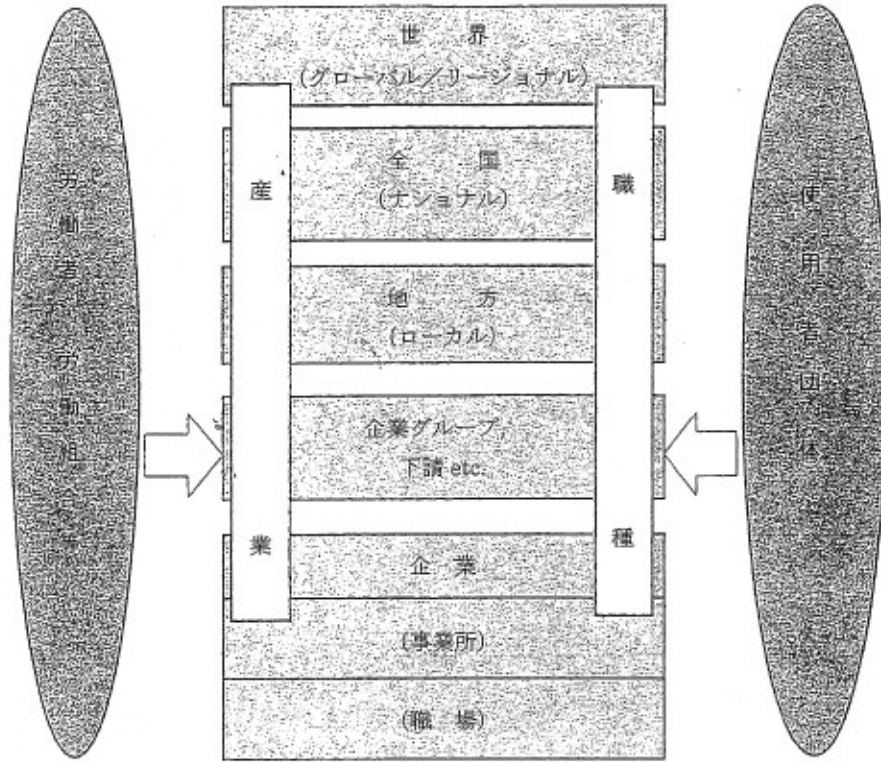
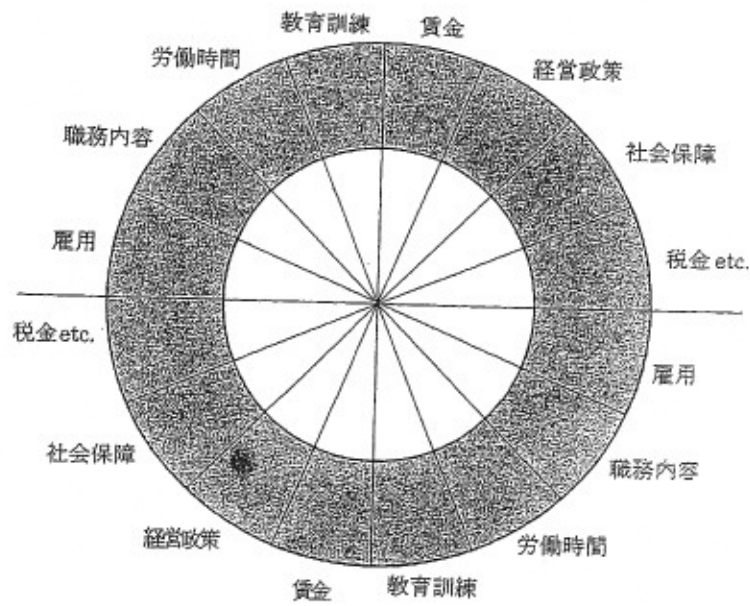


図4 労使関係の問題領域

[内容的次元]



[手続き的次元] = 労使関係