

ウェット夫妻型労働組合論の歴史的位置

——書評：木下武男『労働組合とは何か』岩波新書、2021

栗原 耕平

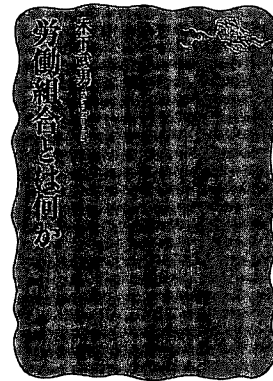
新型コロナ禍で改めて労働者の不安定雇用や貧困の実態が顕在化した。考えてみれば、こうした問題は20年ほど前から指摘されているものの、依然として改善されているようには見えない。本書『労働組合とは何か』の著者によれば、労働者の働き方をきめるのは、労使自治のフィールドにおける労働者と経営者の闘いであり、労働組合の力が弱いからこそ、労働者の生活困難が是正されないのだという。ではなぜ日本の労働組合は弱いのか。それは、日本の労働組合の主流が「本当の労働組合」ではなく、企業別労働組合だからである。それでは、「本当の労働組合」を日本で確立する道筋はいかなるものか。

本書は、アメリカとイギリスの歴史から「本当の労働組合」の原理をつかみ出し、貧困や雇用不安、過酷な労働が広がる現代日本において、その「本当の労働組合」の確立という展望を示すものである。イギリスの労使関係史・労働組合史を研究する評者なりに、この『労働組合とは何か』を書評したいと思う。

1. 「本当の労働組合」と日本におけるその確立

本書の第1章から第6章ではイギリスとアメリカの歴史を振り返ることで、「本当の労働組合」=ユニオンイズムとは何かを明らかにしている。

著者の「本当の労働組合」概念の特徴は、ウェット夫妻の『産業民主制論』に依拠して、労働者の困難を生んでいる理由を労働者間の競争に求め、労働組合の根源的機能を労働者間競争の規制と把握する点にある。生活のために高賃金で働きたいと思っても、より低い賃金で働いてもいいという人が他にいれば企業はそちらの労働者を採用



岩波新書
1872

するため、自らの労働力を安売りせざるを得ず、労働条件は低下していく。このような労働者間競争を規制するためには、競争しうる労働者間で「共通規則」を設定し、この共通規則未満の条件では働かない・雇えないようにすればよい。「労働者一人ひとりが、同じ賃金で、同じ労働時間で、同じ作業量で働くようにする。そうすれば、『共通規則』のもとでの労働者はみな同じなのだから、雇主は選ぶことができなくなる」のである(72-73頁)。

共通規則を実現し労働者間競争を規制する中心的方法は集合取引 collective bargaining (通常、団体交渉と訳される)である。労働者個人がバラバラに使用者と雇用契約を結ぶ個別取引に替えて、労働力商品を「コレクティブにする。つまり労働組合に組織化する。そして組合が労働者を代表して取引(バーゲニング)する。これが『集合取引』の方法である」(74-75頁)。また、最低賃

金制度や労働時間の法的規制などといった法律制定の方法は、「共通規則を国家の法律によって制度化したもの」(74頁)であり、集合取引に加えて重要な労働者間競争規制の方法である。

共通規則・集合取引が企業横断的に実現されれば、労働条件を企業間競争のらち外に置くことが可能となる。企業は、企業間競争で優位に立つために、賃金・労働条件を引き下げようとする。企業間競争に賃金・労働条件が巻き込まれてしまうのである。しかし、企業横断的な集合取引による共通規則の決定、すなわち「企業外在的」労働条件決定方式が実現していれば、どのような経営状況の企業でも守らねばならない労働条件の基準が設定され、企業間競争から労働条件を守ることができる(145頁)。

日本においては戦前から戦後にかけて、年功賃金や企業別労働組合が発展・定着してきた(第5章)が、これらは「本当の労働組合」の本質である共通規則や集合取引による労働者間競争と相いれない。年功賃金も企業別労働組合も「企業内在的」労働条件決定方式を克服できず、また年功賃金における賃金決定基準である属人的要素(年齢、勤続年数、職務と関連しない能力、性別など)は、企業横断的な賃金決定基準となりえないためである(146頁)。

そして1990年代後半以降には、非正規労働者の拡大と正規労働者の減少が生じ、さらには企業が終身雇用制の規範を放棄したことで、自由放任で弱肉強食の19世紀型労働市場が現れた。貧困、雇用不安、過酷な労働が広がっている(208-210頁)。こうした状況は労働者間競争の規制、すなわち「本当の労働組合」をますます必要としているだけでなく、「本当の労働組合」の担い手となる労働者類型をも生み出した。企業別労働組合は、企業内の昇給・昇進に自らの生活向上を託す「従業員」類型をその担い手としていたが、これとは異なり企業内の昇給・昇進による生活向上を望めない「非年功型労働者」が大量に出現しているのである。この非年功型労働者＝下層労働者は、非正規社員に加えて、正社員であるもののほとんど昇給しな

い非年功型正社員と弱年功型正社員によって構成されるが、企業内での労働者間競争に勝ち残ることを通じた生活向上の可能性が絶たれているがゆえに、労働者同士の横の連帯を基礎とした労働組合の闘争による生活向上を展望せざるを得ない。だからこそ「本当の労働組合」の担い手たりうるのである(252-260頁)。

2. コメント—イギリス労使関係論の文脈から

以上が本書の概略である。本書にも登場するように、1950年代から60年代前半まで、企業別組合から産業別組合への転換が研究者や実践家によって取り組まれていた(260頁)が、高度成長期で企業主義的統合が拡大していき従業員類型が広がっていくなかで、産業別組合への転換という問題意識は薄れていった。しかしいまや時代状況は反転しており、企業別労働組合・企業主義的統合を超えていく条件が形成されている。本書は、その意味で、古くて新しい議論であり、また現代の条件に即した変革展望を平易に示したものであるといえよう。

さて、以降は、ややアクロバティックだが、評者の専門領域であるイギリス労使関係論の立場から、本書を評してみたい¹。繰り返しになるが、著者の労働組合論の特徴は、ウェップ夫妻の『産業民主制論』をベースにして、労働者間の競争規制を労働組合の根源的機能としている点である。しかしウェップ夫妻の労働組合論・労使関係論は、第二次世界大戦後に独立した学問として確立されたイギリス労使関係論の中では、重要な参照点であると同時に批判対象であった。

第二次世界大戦後の労使関係論の中心的な潮流は、「ブルーリズム」「オックスフォード学派」と呼ばれる。この潮流は、賃金・労働条件を直接規制する実質的ルールではなく、紛争処理手続きなどに関する手続き的ルールを中心とするものとしてイギリスの産業別団体交渉をとらえ、また使用者も産業別団体交渉の形成に積極的な利益を持つと考えた。団体交渉は、手続き的ルールへの合

1 イギリスにおける労使関係論の発展の詳細については、浅見和彦『労使関係論とはなにか—イギリスにおける諸潮流と論争』旬報社、2021年を参照いただきたい。

意によって労使双方を穏健化させることで産業平和を維持する手段として位置づけられたのであり、こうした視座から、労働者間競争の規制という実質的ルールを中心に、労働組合の方法として団体交渉を把握するウェッブ夫妻を批判した²。他方、1960年代後半から台頭するマルクス主義派の労使関係論は、全体として、産業別団体交渉を、戦闘的かつ自律的な労働者集団を抑圧するものであり、それらに対立するものとして位置づけた³。プルーラリズムもマルクス主義も、産業別団体交渉を、戦闘的な労働者・労働組合に対する統合・抑圧機構として把握したのである。労働者間競争や企業間競争の規制を中心としたウェッブ夫妻の団体交渉論においては職場別の団体交渉よりも地域別の団体交渉が、またそれらよりも全国的団体交渉が望ましいと考えられていたが、戦後の労使関係論においてはそのような発想はなく、産業別全国交渉の不十分や抑圧の克服のため、団体交渉の分権化、企業別・職場別団体交渉の形成が推し進められた⁴。

以上のような議論は、ウェッブ夫妻が労使関係制度がほとんど発展していない無規制の労働市場を前提に議論していたのに対して、いずれも産業別団体交渉が標準化した歴史状況を前提にしたものであった。しかし、1980年代以降のサッチャリズムの影響で産業別団体交渉の解体と労働組合そのものの弱体化により無規制の労働市場が拡大するなか、産業別団体交渉の再評価が生じている。

労働者集団を統合・抑圧するものとして産業別団体交渉をとらえていた戦後労使関係論とは異なり、労働者集団を積極的に支えるものとして産業別団体交渉をとらえなおす枠組みである。ザイトリンは、従来の労使関係論に対する批判の中で、「制度的防衛が、(労働者による一引用者)職務統制戦略の強化において重要な役割を果たしている」側面を認識すべきとして、「多数の産業における公式の団体交渉手続きによる経営権の制約」をその役割の1つとして指摘している⁵。また港湾産業の労使関係史を研究するターンブルは、1947年に確立する全国港湾労働スキームと産業別団体交渉を中心とする産業別労使関係が労働者の職業文化を支えていたが、1967年以降の技術革新や企業別労使関係の形成によってその職業文化が破壊され、労働者が企業に対する抵抗力を失っていくという歴史認識を示している⁶。さらには、2016年の時点で当時を振り返ったある労働組合活動家は、戦後に生じた産業別団体交渉から企業別・職場内団体交渉への移行を「近視眼的」だったとして、「我々が全国的な団体交渉構造にしがみついていたれば、攻撃に抵抗し、最近20年間に我々が直面してきた破壊的過程を修正するためのより良い立場にいたらうことを私は確信している」と言った⁷。これらの議論が、必ずしも明示的にウェッブ夫妻の労働組合論に依拠しているわけではないが、産業別団体交渉を、労働者・労働組合に対する統合・抑圧としてだけ把握するのではな

2 プルーラリズムの団体交渉論・労使関係論の特質は、その代表的な研究者であるフランダーズの労使関係論において最も顕著である。A. Flanders *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*, (London: Faber and Faber, 1970).

3 例えば Richard Price, "Rethinking Labour History: the importance of work", in *Social Conflict and the Political Order in Modern Britain* edited by James E. Cronin and Jonathan Schneer, London: Crom Helm Ltd, 1982., pp. 179-214.

4 フランダーズが企業別労使関係の形成を提案したことに加えて、左派の組合活動家であり1969年に運輸一般労働組合書記長に就任したジャック・ジョーンズも産業別団体交渉を軽視しながら、団体交渉の分権化とそれに適した組織改革をラディカルに進めた。浅見和彦「運輸・一般労組(TGWU)の組織改革・再論—その思想と組織論の含意」『専修経済学論集』、2004年7月号、1-65頁。

5 Jonathan Zeitlin, "From Labour History to the History of Industrial Relations", *Economic History Review*, Vol. 40, No. 2 (May, 1987), p. 171.

6 Peter Turnbull, "Dock Strikes and the Demise of the Dockers' 'Occupational Culture'", *The Sociological Review*, May 1992., pp. 294-318.

7 John Edmonds, "The Donovan Commission: were we in the trade unions too short-sighted?", *Historic Studies in Industrial Relations*, 37, 2016, p. 227.

く、労働者・労働組合を積極的に支えるものとして認識しようという志向を持っており、戦後のブルーリズムやマルクス主義派の労使関係論とは異なる。ウェッブ夫妻の団体交渉論への接近と評価できる。

こうしたイギリスの労使関係論の文脈からすれば、本書を、イギリスにおける1980年代以降の動向と重ねて位置づけることが可能だろう。同時にまた、イギリスの労使関係論は、企業横断的な規制が労働者を支える在り方の分析において、本書から多くのことを学べるとも考えている。例えば産業別団体交渉は、企業主義的統合の余地を縮小・抑制し、企業からの労働者・労働組合の自立性を非常に基本的なレベルで支えるものであるが、この点がイギリス労使関係論では理論的に強調されていないように思われる。イギリスにおける新自由主義の興隆と産業別団体交渉の衰退という時代状況が、本書をはじめとする日本の企業別労働組合批判の問題意識を広く共有するものとしていると言えよう。

3. イギリス労使関係史・労働組合史に関するいくつかの誤り

評者としては、以上のように、本書は、イギリスの労使関係論の最近の変化と照応するものであり、無規制の労働市場が広がる現在の状況に即した議論を展開していると評価する。ただしいくつかイギリス労使関係史に関する事実認識の誤りがみられるため、最後にその点についてコメントしておきたい。

第1に、「ゼネラル・ユニオンの登場を触媒にして職業別組合も、産業別組合という形態で転換がなされ」た(96頁)とされるが、これは誤りである。浅見氏も指摘しているように、イギリスで

は職業別組合の産業別組合への転換という形で半熟練・不熟練労働者の組合化がなされるのではなく、職業別組合の排他性が長期に残存し、そこから排除される半熟練・不熟練労働者を一般組合が組織化した⁸。本書でも述べられている通り、機能的には産業別労働組合と一般労働組合に大きな違いはないものの、「職業別労働組合から産業別組合へ」という歴史認識を固定化してしまうことは、イギリス労使関係史において重要な位置を占める一般労働組合研究を不当に軽視することになってしまう。

第2に、「労働組合はこれまでの地域単位の団体交渉から、全国規模の交渉を要求するようになった」として、1898年に機械産業における全国協約(産業別の全国交渉の結果締結される協約)が紹介されている(96頁)が、この全国協約は、企業の広範な経営権の承認と紛争処理手続きを主な内容としており、1896年に結成される全国的な使用者団体である機械工業経営者連盟の利益を主に反映している。労働組合がその形成を直接的に主導したとは言えない⁹。使用者が全国協約を求めるとは、本書でも描かれている職業別組合の労働市場管理と熟練労働者に依存するクラフト生産のなかで、職場や地域において強い力を持つ熟練労働者による経営権規制を、使用者が相対的に有利な全国単位で破壊・抑制しようとするためである。対して、地域・職場で熟練労働者のような強い力を持ってない半熟練・不熟練労働者の領域では、全国的な団体交渉が労働組合の側から求められることになる。その1つの典型が港湾産業である。しかし港湾産業でも、経営構造の変化や労使関係制度・社会保障制度の発展に支えられて労働者が力を持ち始めると、機械工業のように、使用者が全国単位のルールによる規制を試みるようになる¹⁰。

こうした説明は、先に紹介したブルーリズム

8 浅見和彦「一般組合の歴史と組織—イギリス運輸・一般労組(TGWU)を例解として」、旬報社『労働法律旬報』2018年8月上旬号、25-37頁。

9 こうした理解はイギリスの労使関係史研究では常識化していると思われるが、例えば Chris Howell, *Trade Unions and the State: the Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890-2000*, Oxford: Princeton University Press, 2005, pp. 56-59.

10 職業別労働組合が強い産業における産業別団体交渉・協約をめぐる構図と港湾産業のそれとの比較、及び、港湾産業における産業別団体交渉・協約をめぐる構図の変化については、栗原耕平「戦間期イギリス港湾産業における産業別全国交渉・協約をめぐる労使対抗」、社会政策学会編『社会政策』2021年6月、132-143頁を参照。

やマルクス主義派の労使関係論と親和的である。現在の時点において実践的には、産業別団体交渉形成における労働組合のイニシアチブがより強調されてよいと思われるが、他方で使用者が産業別団体交渉の形成を積極的に要求する、もしくは労働組合による産業別団体交渉形成要求を使用者がより容易に受け入れる条件の検討が不必要なわけではなかろう。こうした視角からの検討は、産業別団体交渉が形成される筋道の多様な在り方を明らかにする可能性があるし、あらゆる労使関係は、労働者の要求を反映する側面と、国家や使用者の関心を反映して労働者を統合・統制する側面とを

持つのであって、こうした複雑な構造の検討が不可欠であろう。

以上、2点にわたって誤りを指摘した。こうした誤りがあるとはいえ、本書評の2で述べたように、ウェッブ夫妻の労働組合論に依拠した本書の労働組合論は、現代的なリアリティがある。歴史叙述におけるいくつかの誤りによってそのリアリティをも否定しなければならないということはない。

(くりはら こうへい、専修大学大学院博士課程在籍、首都圏青年ユニオン副委員長)