

労使関係と雇用関係

久本 憲夫
(京都大学教授)

近年、労使関係の代わりに雇用関係という用語が使われることが多くなっている。2つの概念がそれぞれどういう意味をもつかを確定することは容易なことではないし、危険なことでもある。論者により、定義が必ずしも同じではないからである。しかし、独断を含めて、筆者なりに2つの概念の類似性と相違点についてまとめることは、学問領域をはっきりとさせるという点で意味のないことではないだろう。

まず類似点からみておこう。いうまでもなく、ともに労働者と使用者との労働契約・雇用契約の締結・継続・解消の関係を意味する。個別の関係を意味することもあるし、集団的な関係を意味することもある。ただ、個別の関係を「雇用関係」と呼ぶことが多く、集団的な関係を示す場合に「労使関係」という場合が多い。労使関係で個別の関係をみる場合には「個別労使関係」という用語を使う。しかし、こうした区分では、もやもやした感じが残る。相違点は何なのか。労使関係という用語を説明することから始めるのが妥当だろう。

そもそも、労使関係は industrial relations の和訳であり、雇用関係は employment relations の和訳である。前者は直訳すれば「産業関係」であり、実際、産業関係学科を持つ大学がある。なぜ、「労使関係」と訳されるのであろうか。いや、逆に、なぜ労使関係を industrial relations と呼ぶのであろうか。

労使関係という概念は「産業民主制 (Industrial Democracy)」という概念とかわりが深い。ウェブは『産業民主制論』においてつぎのようにいう。「今日のアングロサクソン世界において、労働組合は民主制組織 (democracies) である。それらの内部構成はすべて『人民のための人民による統治 (government)』の原則に基づいている」と¹⁾。つまり、産業民主制 (Industrial Democracy) とは、労働組合活動そのものを意味している。それらは、政治的統治体 (political governments) との比較において、論じられている。

もっとも、一般的には「産業民主制」という用語は「政治的民主制」に対する用語として、企業内・あるいは産業内での労働者の民主的な雇用関係の獲得という意味合いで使われるのがふつうである。英米的感覚でいえば、団体交渉がそれにあたる。また、ドイツの共同

決定制を代表例として、従業員代表制度など企業内あるいは産業内の労働者や労働者組織の企業経営者との交渉・協議制度を意味する。この場合、ドイツにおける「経済民主制」あるいは「経済民主主義」という用語とほぼ同じ意味となる。

こうした政治的な領域と区別される産業的領域を意味する industrial という用法から、労働組合と、それと対置する使用者やその上部団体との関係を示す用語として、industrial relations、直訳すれば「産業関係」、日本では通常「労使関係」と訳す用語が一般的に使われることになった。そのため、産業関係、あるいは労使関係という場合も、まずは労働組合と企業経営者あるいは使用者団体との関係という意味合いとなる。

もちろん、労使関係概念も「未組織企業の労使関係」とか「個別労使関係」など、労働組合を前提としない使い方もある。ただ、雇用関係概念とは第一次接近が異なる。労使関係は、労働組合を前提とし、労働組合が関与しない関係をその拡張したものとして扱う傾向が強いのに対して、雇用関係という用語を使う場合には、企業と個人の雇用契約が出発点であり、そのちに社会的なマクロの雇用関係に話が進み、労働組合はその拡張、あるいは応用として論じられることが多い。

労使関係を労使関係論として捉えると、「労使関係」は1つのアプローチを意味しているわけではなく、社会科学のいくつかの学問分野のうえにあるアプローチ群からなる。具体的には、経済学、政治学、社会学、経営学である。とはいえ、基本的な見解は、以下のことであろう。「労使関係とは、雇用関係を規制するルールの形成と管理に関するものである。それらのルールが公式か非公式か、また構造化されているか否かを問わない。」(Bain and Clegg 1974: 95)²⁾

ルールの設定や管理の中心は、団体交渉であり、その当事者は、労働組合や職場集団、経営管理者、使用者団体、政府や行政機関である。団体交渉は労使紛争の制度化であり、その分析が、英米では労使関係論の主たるテーマとして設定された。労使関係論の古典である、ダンロップの Industrial Relations Systems (1958) もまた、労働組合や職場組織と使用者の関係をシステムとして分析したものである。その場合、実際の労使関係には「政府」あるいは「行政」の役割も

重要である。その意味で、労使関係は「政労使関係」として捉えられることになる。こうした意味で、労使関係は単に経済学的に捉えられるだけでなく、政治学的、社会学的にも、さらに企業内職場内労使関係に着目すれば、経営学的にも捉えられる用語となったのである。

わが国においては、企業別組合が中心的な機能を果たしてきたことから、企業内労使関係、とくに職場の労使関係への関心が強かった。これは「労使関係」という用語が使われる前から「労働問題研究」として取り扱われてきたものであった³⁾。

ところが、労働組合やそれに代わる職場集団や従業員組織のルール設定力が弱い、あるいはまったくない雇用関係の領域・影響力が強くなるにつれて、日常的なものを含めて団体交渉や労使協議の社会的存在感は稀薄化することとなる。さらに、世界的に雇用形態の多様化が進み、多くの非典型雇用が増加した。わが国では、一般に非正規雇用と呼ばれるものである。非典型雇用のもとにある労働者の多くは団結せず、個別に企業経営者と雇用契約を取り結ぶことになっていった。つまり、集団的な労働規制を受けることがなかった。

こうした状況の結果、団体交渉や労使協議を前提としないものとして、労使関係よりも一般的な概念として雇用関係という用語が使われるようになってきた。それは、労働市場における個人と企業とのミクロレベルの雇用契約を議論の出発点とした。その結果、ルールの設定や管理は問題関心の背景に退き、団体交渉や労使協議を前提としない個別の「雇用関係」から議論を組み立て、その上で雇用（関係）システムを理解するという方法がとられる場合が多くなった。その意味で方法論的転換がなされたのである。

先の学問分野でいえば、雇用関係という議論からは政治的力関係の分析としての政治学が脱落し、経済学と経営学が中心となり、そして法と経済学という意味で法学が部分的に関係することになった。そこでは、対立する利害の集団的紛争と解決というプロセスやその結果生まれ、再生産される制度に関する研究や歴史研究はややもすると軽視され、経済的合理的な解を求めるところに重点がおかれるようになってきた。これは、先の議論でいえば、公式で構造化されたルールに焦点が当たり、洗練されていくことになるが、他方では、非公式の、構造化されていない、紛争と妥

協の側面が議論の背景に退き、変化、変動の側面が弱くなるというデメリットが生まれることも意味していた。これは、労働組合の組織率の低下はもちろんのことであるが、ストライキの大幅な減少など産業平和（労使紛争の消滅？）といった社会状況の変化が、大きな影響を与えている。

なお、労使関係や雇用関係を「システム」としてみるという観点からすれば、それぞれ労使関係システム論、雇用（関係）システム論ということとなる。この場合、雇用（関係）システムは、労使関係システムよりも広い概念として使うことができ、集団的紛争と解決というプロセスやその結果生まれた制度に関する研究や歴史研究を含めることができる。この点においては、集団的紛争・解決プロセスに限定的な前者よりも広い研究ができる。

EU 統合がいわれても、ドイツの労使関係・雇用関係とフランスのそれとはまったく異なる。イギリスも違うし、アメリカも特異な労使関係システムをもっている。日本の労使関係システムや雇用システムは異なる。共通点を重視する議論では経済学的雇用関係分析からアプローチすることが有益であるが、実際の国家間の相違については、制度や歴史を重視する労使関係的アプローチは説明力がある。労使関係という用語がもつ意味合いと雇用関係という用語のもつ意味合いは微妙に異なり、後者が前者に取って代わるというのではなく、その時々の問題関心・問題設定に応じて使い分けるべきであろう。

- 1) Webb, Sidney; Webb, Beatrice(1897) *Industrial Democracy*, Preface v-vi.
- 2) Bain, G. S. and Clegg, H. (1974) A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain, *British Journal of Industrial Relations* 12 (2), pp.91-113.
- 3) 日本では「労資関係」という用語もある。これは労働者（階級）と資本家（階級）との関係を分析するという視角からの分析であり、マルクス経済学の伝統に基づく概念である。これに対して、「労使関係」という用語を使う研究者は、それに反対する人々が多かった。現在では「労資関係」という用語が使われることは少なくなっている。

ひさもと・のりお 京都大学公共政策大学院教授。最近の主な著作に「政労使による賃上げ——労使関係論の視点からどう評価するか」『季刊労働法』245号、2014年。社会政策論、労使関係論専攻。