

第 1 章 総論

第1章 総論

第1節 法学からの考察—労働法学の新潮流とその含意

はじめに—社会の変化と労働法の変容

いま労働法は世界的に大きな変革のときを迎えている。

そもそも現在の労働法の原型は、19世紀末から20世紀初めにかけての社会的・思想的背景に大きく規定されながら形成されたものであった。その背景としては、大きく次の3つのものがあげられる。第1に、工業化のなかで次第に普及していった科学的・分業的労働編成方式（いわゆる「テイラー主義」）、第2に、社会的分業体制の下では細分化された個人間の有機的連帯こそが重要であるとする Durkheim の「連帯」理論、第3に、完全雇用の実現のために国家が積極的に介入すべきことを主張する「ケインズ主義」である。これらの3つの背景のなかで描き出されたひとつの社会的モデルが「無期・フルタイム・集团的・従属労働者」モデルであり、これに対して「国家」が一律に「規範」を設定しこれを適用するというのが、ここで生まれた「労働法」のあり方であった（DONZELOT：73-177, AUBIN ET BOUVERESSE：179-198, 水町 2001：68-97）。

この「労働法」は、第2次世界大戦後の経済成長のなかで国家（いわゆる「福祉国家」あるいは「社会国家」）の主導によりさらに発展していくことになるが、1973年に生じた経済危機を転機として、その危機・変容の時代を迎えることになる。すなわち、①経済成長の減速に伴うケインズ主義や福祉国家政策の危機、②ポスト工業化・サービス経済化に伴う「労働法」の前提モデルの分散化・多様化、③情報化・グローバル化の進展のなかで市場と技術の変化のスピードが著しく速くなっていることによる定型的・静態的処理の困難化といった状況のなかで、旧来の「労働法」が社会の変化に十分に対応できないものとなってきたのである（ROSANVALLON：13-55, SALAIS ET STORPER：21-98, JOIN-LAMBERT ET AL：53-82, 水町 2001：116-141）。

このような状況のなかで、労働法はいま大きく変化しようとしている。その動きは各国ごとにさまざまではあるが、世界の動きを全体として鳥瞰してみると、そこには2つの極めて興味深い新たな動きを発見することができる。ひとつはヨーロッパで（特にフランスやベルギーを中心として）提示されている「法の手続化」理論であり、もうひとつはアメリカで主張されている「構造的アプローチ」である。これらの動きは、それまでの労働法のあり方に大きな変化をもたらそうとするだけでなく、労働者、企業、社会そして国家の関係を新たに問い直そうとするものでもあり、現在起こっている労働社会、労働法の変化に対して理論的基盤・規範的視座を提供しようとするものである。もっとも、これらの2つの理論は、それぞれ独自の発想・視点から展開されているものであり、この2つを総合して分析した研究は未だない。また、これらの理論が実際の法制度設計に対してどのような具体的な示唆を与え

うるのかを明らかにした研究もない。

そこでここでは、まず、労働法学におけるこの2つの新たな潮流を紹介したうえで、これらの理論のもつ含意と発展可能性について分析し、それをもとに、これからの新たな労働社会、労働法のあり方を具体的に考えていくうえで検証・考察すべき課題を明らかにすることにしたい。

1 「法の手続化」理論

労働法学における第1の重要な動きは、フランスやベルギーを中心に主張されている「法の手続化 (procéduralisation du droit)」理論である。この理論は、ベルギーのカトリックルーバン大学法哲学センターの Jean De Munck や Jacque Lenoble を中心とする研究グループによって 1995 年に EC 委員会に提出された『ヨーロッパの社会的協議の未来』と題する報告書の総括報告「社会政策の手続化のために」(DE MUNCK ET AL 1995: 1-62) のなかでその骨子が明らかにされたものである¹。さらに、同研究グループのメンバーであるパリ第 10 大学の Antoine Lyon-Caen は、同報告書のなかで「労働法と手続化」という個別報告 (LYON-CAEN 1995: 174-188) を執筆し、この理論の労働法の領域でのあり方、留意点を具体的に明らかにしている^{2,3}。

(1) 「フォード・モデル」とその特徴

この理論によると、これまでの労働法・社会政策（「近代的」規制モデル）は、産業革命以降の工業化社会、特に 20 世紀の大量生産・大量消費社会の到来に大きな影響を与えた「フォード的生産モデル」を前提とし、これと密接に結びついた「フォード的規制モデル」を柱として生成・展開されたものであったとされる。

「フォード的生産モデル」とは、20 世紀前半にアメリカの自動車会社 Ford において実践され、その後の大量生産・大量消費社会の到来に大きな影響を与えた生産・消費システムを理論化したものである (AGRIETTA: 91-128, BOYER: 48-50, 86-88)。その大きな特徴は、①階層化された組織の上部で標準化された規範・規準が設定され（画一化された規範の設定）、それによって下部の者が分業して大量生産を行う（構想と実行の分離）、②そこで働く「労働者」は、期間の定めのない労働契約により労働ポストに固定化され、法律や労働協約によって集团的に規定されることで標準化・画一化（「賃金労働者」化）されるとともに、大量生産

¹ この報告書の編者である Jean De Munck と Jacque Lenoble は、さらに 1996 年に「交渉された法と手続化」という題の論文 (DE MUNCK ET LENOBLE 1996: 171-196) を発表し、「手続化」理論のもつ歴史的・哲学的意義を明らかにしている。

² Lyon-Caen は、フランスの近年の立法（特に 2004 年 5 月 4 日法による団体交渉制度改革）を「法の手続化」の視点から分析した論文 (LYON-CAEN 2005: 1-6) も発表している。

³ ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスの Hugh Collins が、イギリス労働法の文脈で、同様に、「内省 (reflexivity)」を重視した「手続的規制 (procedural regulation)」の重要性を指摘している (COLLINS: 28-33) 点も注目される。

された商品の大量消費を行う「消費者」としても標準化された存在となる（「労働者」の「消費者」化）という点にあった。本格的な産業革命の到来によって生じた工業化社会は、多かれ少なかれこのような特徴を内包したものとして成立しており、「階層化された企業組織」、「画一的に設定される規範・規準」、「集团的・画一的に取り扱われる賃金労働者」、「大量生産された商品を大量消費する消費者」を生みだしてきたが、その基盤として存在していたのが「フォード的生産モデル」だったのである（DE MUNCK ET AL 1995：14-16）。

このような生産モデルを基盤とする工業化社会において、これを規制・保護するために生成・展開された社会的規制（労働法・社会政策）も、この「フォード的生産モデル」と共通の特徴をもつものとして成立した。工業化社会の到来を時代背景として 1930 年代以降本格的に生成・構築されていった「社会国家」は、社会・経済の原動力である賃金労働者層に対して国家が主体となって一律の社会的保護・規制（労働法・社会保障法による保護・規制）を及ぼそうとするものであったが、そこでの規制は、①中央集権的で階層化された組織の上部において規範（法律等）が作成・決定され、そこで作られた規範が一般の社会に機械的・演繹的に適用されるとともに、②社会的利益の代表者としてこの規範の形成に参画する当事者は労働者代表と使用者代表の 2 者に固定化され、平均的・標準的な国民である賃金労働者の満足を目的として政策決定がなされており、労使以外の一般市民の参加は念頭に置かれていない、という特徴をもつものであった。20 世紀に本格的に展開された「社会国家」による社会的規制モデルは、社会経済システムとしての「フォード的生産モデル」を前提とし、認識論的にもこれに大きな影響を受けながら生成されたという経緯を有しており、「フォード的」規制モデルと云う性格をもつものであった（DE MUNCK ET AL 1995：16-17）。

このように、①画一化された規範の演繹的適用、②標準化・固定化された利益代表という特徴を内包する「フォード・モデル」は、20 世紀前半から中盤にかけては安定的に機能し、特に第 2 次大戦後には先進工業諸国の経済成長を支える社会的・制度的基盤となりえた。しかし、上述したような 1970 年代以降の社会変化—ポスト工業化趨勢—のなかで次第に機能不全を来すようになり、現在危機を迎えている。予測可能性・計画可能性をもとに形成された工業化社会が終焉し、画一的・固定的枠組みによる制御が不可能な不確定性・不可逆性の時代を迎えるなかで、フォード・モデルは多くの領域でその有効性・正当性を失うに至っているのである（DE MUNCK ET LENOBLE 1996：190-192）。

② 「フォード・モデル」に代わるモデル

そこで、この「フォード・モデル」に代わる規制モデルとして、いくつかのモデルが提唱されている。「新自由主義モデル (modèle néo-libéral)」や「新社会民主主義モデル (modèle néo-social-démocrate)」などである。

新自由主義（ネオリベラル）モデルは、フォード・モデルの危機をその硬直性の問題であると捉え、その解決策として、市場を活用することで柔軟性を高め、状況の変化に対する順

応性を高めていくべきことを主張する。この新自由主義モデルについて、「手続化」理論の論者は、一定の効率性をもちうるモデルであることを認めつつも、このモデルはなお「形式主義 (formalisme)」の性格を深く内包している点で大きな問題をはらんでいると指摘している (DE MUNCK ET AL 1995 : 24-27)。すなわち、新自由主義モデルは、「市場の法則」という画一的で形式的な規範を普遍的に適用しようとしている点で近代的形式主義の性格を強く帯びたものであり、制度的な調整 (coordination institutionnelle) の視点を欠く点に大きな問題があるとされる⁴。例えば、労働市場において、労働者の職業能力の蓄積、集团的協調の滋養、労働者の集团的アイデンティティ・職業倫理の確立を図るためには、労働者を外部競争から守り企業内で制度的調整を行うこと (「内部労働市場」による制度的柔軟性の確保) が重要であり、また、個人が労働市場で競争するために必要な能力・知識を修得するためには、これを促す制度的・組織的調整 (これに対する公的なサポート) が必要であって、これらの点を単純かつ純粹に外部市場や個人に委ねてしまうことはできないと批判されているのである⁵。

これに対し、市場に頼るのではなく、国家による給付のあり方を根本的に見直し、国家によって形成された普遍的な「連帯」像を再構築しようという新社会民主主義モデルも提唱されている。例えば、その代表的な提案として、雇用されているか否かを問わずすべての市民に対し生活に必要な最低報酬の保障 (失業手当、障害者手当、老齢年金に代わる普遍的生活保障手当の支給) を行い、あとは各人の自治と責任を重んじるという見解がみられている。しかし、「手続化」理論の論者はこのモデルにも大きな限界があるとする。すなわち、画一的に手当 (金銭) を支給するという措置では、多様化している個々人の具体的な状況を把握・反映することができず、各個人を社会的に統合していく (社会的連帯を実現する) という機能も十分に果たしえないとされるのである (DE MUNCK ET AL 1995 : 30-32)。

このように、フォード・モデルに代わるモデルとして提唱されたモデルには、1 つの共通した限界が浮かび上がる。それは、スタンダード化された規範 (「効率的市場」や「社会的規範」) が問題状況の外でア priori に設定され、これが一律かつ自動的に適用される点—規範の外部性・画一性—である。この根本的な問題点のため、これらのモデルは現実に生じている複雑で多様な問題に十分に 대응するものとなっていないのである (DE MUNCK ET AL 1995 : 19, 33-34)。

⁴ De Munck らは、アメリカの公共政策においてとられたインフォーマルな交渉による政策決定の手法 (informal rulemaking) を例に挙げながら、協調や調整の視点なく純粹に形式主義的な交渉に政策決定が委ねられると、当事者間の関係は競争的・敵対的なものとなって各当事者の戦略的・利己的行動が促され、多様で複雑化した利益を調和させる解決を導くことは困難であると指摘している (DE MUNCK ET LENOBLE 1996 : 175)。アメリカの Dau-Schmidt によって、この戦略的行動の不効率性を論証する経済学的な理論モデルが提示されている (Dau-Schmidt: 419-514)。

⁵ De Munck らは、過度の規制緩和政策により基礎教育や職業訓練が不十分になり潜在能力のある労働者が労働市場から排除されてしまっていたイギリスの例を挙げ、平等で開かれた労働市場を確立するためには制度的調整が不可欠であり、この点を個人や企業の選択の偶然性にも委ねることはできないとしている (DE MUNCK ET AL 1995 : 27)。

(3) 新たな規制モデルとしての「手続的規制モデル」

この「規範の外部性・画一性」という根本的な問題点を克服し、社会の複雑性・不確実性への対応を可能とする新たなモデルとして提唱されているのが「手続的規制モデル」である。このモデルは、①経済的効率性や社会的正義といった一元的な理性ではなく、複数の理性・合理性があることを前提としつつ、これらを「内省 (réflexivité)」を通じて調整・共存させようとする点で、より拡張された理性である「手続的理性 (raison procédurale)」を基盤とするものであり、かつ、②この理性の実践の場として、従来のような固定化された当事者による閉鎖的な交渉（例えば労使による集団的な交渉）ではなく、問題にかかわるすべての当事者に開かれた交渉・対話を行うことを重視しており、この2つの点で従来の規制モデルとは大きく異なる特徴をもつものである。

まず、理性・合理性のあり方について、法の「手続化」理論は次のように述べる。今日、社会の複雑性・不確実性が増大するなか、問題の認識論の次元では、単一の理性・手法（例えば経済的合理性や統計による実証主義的手法）によって複雑で多面的な問題を正確に把握・認識することは困難となっており、また、規範的システムのレベルでも、画一的・硬直的な規範（例えば伝統的な労働法規制）では多様化する問題状況に対応できなくなっている。このような問題状況のなかでは、問題の認識論および規範的システムの双方の次元で、複数の理性・合理性があることを前提としつつ、多面的・複眼的な視点から次に述べる開かれた交渉が行われ、この交渉の場での「内省」を通じた議論・調整によって問題の認識および解決が図られることが重要であり、この「内省」が行われる「手続」自体に新たな理性が見出される (DE MUNCK ET AL 1995 : 19, 37-43)。

この手続的理性の実践の場として、法の「手続化」理論は、多様化・不確定化している状況・利益に対応しこれを調整・統合するためには、問題にかかわるすべての当事者に開かれた対話・交渉のなかで問題の認識・解決が図られることが必要であるとする。例えば、①企業経営上の事項であっても環境問題など企業の外部に影響を与えるものであるときには企業の外部の者にも開かれ、②交渉の内容の点でも従来の伝統的な交渉事項（賃金、労働時間、安全衛生等）に限定されずより広く様々な事項が複合的・統合的に交渉の対象とされ、また、③一旦交渉により問題の解決が得られたとしてもそのルールを固定的なものとは捉えずその適用上の問題やルールの変更もさらなる交渉の対象とするなど、空間的・内容的・時間的に開かれた交渉の場とされるべきである (DE MUNCK ET AL 1995 : 43-47)。このような交渉のなかで、当事者が多様な観点から問題解決のためのシナリオを出し合い、それらを突き合わせて議論・調整を行いつつ問題の解決策を析出していくことこそが、手続的理性に適う規制のあり方—手続的規制モデル—とされる。

以上のように、法の「手続化」理論の大きな意義・特徴は、実体的・抽象的な規範をアブリオリに設定することを避け、空間的・内容的・時間的に広く開かれた交渉において柔軟な議論（「内省」）が行われることによって問題の認識・解決が図られるというプロセス（「手続」）

自体に「合理性」を見出している点にある⁶。

(4) 「手続的規制モデル」の具体的制度枠組み

この「手続的規制モデル」を具体的に制度化するうえでは、大きく2つの柱があるとされている (DE MUNCK ET AL 1995 : 47-48, DE MUNCK ET LENOBLE 1996 : 185, 195-196)。

第1の柱は、手続的理性を制度化するための当事者への義務の設定である。この義務として、例えば、①関係当事者に広く情報を公開する義務、②開かれた交渉を行う義務⁷、③問題の解決案のみならずその案がもたらす諸効果をも含めたシナリオを提示・説明する義務、④決定後もその決定の調査・評価を行う義務などが挙げられており、これらの諸義務が当事者に課されることによって手続化の制度的枠組みが形作られるものとされている。

第2の柱は、これらの諸義務の下で問題の認識・解決が図られることを援助・誘導するための制度的措置・資源の提供である。例えば、①問題の認識・解決に際し当事者によって合理的な手続が踏まれたか否かをチェックするための裁判所によるコントロール、②複雑化・多層化する問題を当事者が適確に認識し問題解決のシナリオを描けるようにするための専門家・専門機関によるサポート⁸、③手続化の帰趨が当事者の財政能力に左右されないようにするための公的基金による財政的援助等が、手続化の円滑な実現のために必要な措置として挙げられている。

このように「手続的規制モデル」は、法的義務の設定と制度的サポートを2つの柱として形成・構築されるが、さらにそこで行われる「実体的」判断に関しては、特に次の2点に注意しておく必要がある。

第1に、国家の役割はこのような手続の枠組みを設定することに止まらない。国家はなお法律によって基本目的・原則を定める役割を担い、利益当事者がこれらの目的・原則を遵守・尊重する形で具体的な交渉を行っていくことが重要である⁹。もっとも、ここで定められる目的・原則は、画一的・硬直的なものではなく、「通常の家族生活を送る権利は保障されなければならない。」等のように柔軟に解釈されうる一般的な規定でなければならない。その具体的解釈 (例えば何が「通常の家族生活」にあたるのか) は多様な文脈・状況に応じた各当事者の柔軟な交渉・判断に委ねられるべきものとされている (LYON-CAEN 1995: 180-186)。

⁶ この法の「手続化」理論は、手続的合理性 (討論による規範形成) を重視する点では Jürgen Habermas の「コミュニケーション的行為の理論」と共通の性格をもつ。しかし、Habermas が無制約的で支配から解放された理念的な状況 (理想的発話状況) を想定した討議 (Diskurs) によって自発的に達成された合意こそが「真の合意」であるとしているのに対し、その理想主義的性格および実際の合意達成の困難性を指摘・批判しつつ、法によって手続的合理性 (論証的相互作用) を制度化し、制度的に制御・調整を図っていくことが重要であることを主張している点に、法の「手続化」理論の特徴がある (DE MUNCK ET LENOBLE 1996 : 185, 192-196)。

⁷ この交渉は、仲裁人・調停人を介して行われることもありうるとされている (DE MUNCK ET AL 1995 : 47)。

⁸ この専門機関は、経済学や社会学等の単一の視点から問題を分析するものであってはならず、複合的な問題を多面的に理解できるように複数の領域の専門家を統合して分析を行うものでなければならないとされている (DE MUNCK ET AL 1995 : 57-58)。

⁹ この点で、法の「手続化」理論は、単に交渉や手続のみを重視する契約主義等の形式主義とは異なるものとされている。

第2に、当事者は、その判断において、法律上の基本目的・原則とともに、平等権などの基本的人権を尊重しなければならないものとされている。もっとも、この基本的人権の内容（例えば何を以て「平等」と考えるか）も実体的に画一的に確定されるものではなく、多様な状況に応じた当事者の文脈的解釈に委ねられるべきものと解されている（LYON-CAEN 1995: 174-188）。このように「解釈の手續化」が進められるなかで、裁判所の役割も、法・権利の内容を実体的に画定することから、当事者が法の目的や基本的人権を尊重しつつ十分な議論を行ったかをチェックする方向へと変化していくべきであるとされている（DE MUNCK ET AL 1995: 55-57）。

この法の「手續化」の動きは、実際の労働法制のなかでもみられるようになってきている。例えば、フランスにおいては、①1982・83年のAuroux改革以降急速に進んでいる企業レベルでの労使交渉の重視とそれによる法の柔軟化の動き¹⁰や、②経済的理由による集団的解雇について法律による実体的規制より当事者による交渉・対話の手續を重視しようとする動き¹¹などがみられる。もっとも、これらの動きは、法の「手續化」理論と全く同一の形で進んでいるわけではなく、また、その具体的な動き（およびその前提・背景となる制度）は国ごとに様々である¹²。

2 「構造的アプローチ」

労働法学においてみられている第2の重要な動きは、アメリカのSusan Sturm（コロンビア大学）を中心に主張されている「構造的アプローチ（Structural Approach）」である（Sturm: 458-568, 山川: 365-368, 水町 2005: 166-179）。

(1) 従来型のアプローチ（rule enforcement approach）

「構造的アプローチ」が主張される背景には、問題状況の複雑化・深化という社会状況とそれに対する従来の法的アプローチの機能不全という問題が存在していた。

例えば、雇用上の男女差別の存在に対して、それまで政府は、①性別を理由とした差別の禁止（直接差別の禁止）（1964年公民権法第7編（Title VII）の制定）、②差別的インパクト法理（間接差別の禁止）の形成・確立（1977年Dothard事件¹³などによる判例法理の形成と1991年公民権法改正による実定法化）、および、③アフターマティヴ・アクションの命

¹⁰ 最近の重要な例として、週35時間への法定労働時間短縮にあたりその具体的実施方法（労働時間編成や賃金の取扱いなど）を基本的に労使の交渉に委ねた1998年6月13日の法律と2000年1月19日の法律（いわゆるAubry法）、団体交渉の重心を産業レベルから企業レベルへ移行させた「生涯を通じた職業訓練と社会的対話に関する2004年5月4日の法律」などがあげられる。

¹¹ 最近の重要な例として、当事者間で一定の手續を経て締結された経済的解雇に関する「手續協定」（accord de modalité）によって法律上の実体的ルールの例外を設定することを認めた「経済的理由に基づく解雇に関する団体交渉を促進する2003年1月3日の法律」がある。

¹² これらの点は、本書の第2章において具体的に分析・検証される。

¹³ Dothard v. Rawlinson, 433 U.S. 321 (1977). 刑務所の看守についての体重・身長要件が、女性に対して差別的インパクトを有するものとして違法と判断された。

令・実施（Title VII 違反の使用者に対して裁判所がアファーマティブ・アクションを命令したり（Title VII 706 条(g)）¹⁴、公共施設の建設など政府との契約を締結する条件として政府が取引企業にアファーマティブ・アクションを要求する¹⁵）といった施策を講じてきた。

しかし、これらの法政策によっても、男女間の雇用差別は解消されるには至っていない。それどころかむしろ、これらの従来型の法政策は、雇用の現場で生じている複雑で入り組んだ男女差別の実態に十分に対応できておらず、機能不全を来たすに至っている。今日の雇用差別は、従来のように意図的で明白な排除・分離という形で現れるのではなく、企業内部の組織的・文化的要素と密接に結びつきながら複数の主体が相互に関わり合いつつ組織的・無意識的に積み重ねられて生じることが多い¹⁶。このような複雑で入り組んだ「第 2 世代雇用差別（second generation employment discrimination）」を、従来法の原則で解消することは難しい。問題状況の外で画定された特定のルールを一方向的に適用・強制するという従来型の法的アプローチ（rule enforcement approach：ルール強制アプローチ）では、今日の複雑な構造をもつ差別が適法か違法かを判断することが難しいだけでなく、使用者がルールを潜り抜けようとする表面的な対応（責任回避的な行動）を促すことにもつながり、企業の組織や文化にも関わる複雑な問題を根本から解決していくことができないからである¹⁷。

この従来型のアプローチに内在する問題点を克服し、現代の複雑化する問題を根本的に解消していくための新たなアプローチとして提唱されているのが「構造的アプローチ」である。

（2）新たなアプローチとしての「構造的アプローチ」

「構造的アプローチ」について、Sturm は次のように述べている。

「この 10 年の間に、おもしろくて複雑な規制パターンが出現した。さまざまな主体たち—公的、私的、非政府的な主体たち—が、活発にかつ相互に連携しながら、セクシュアル・ハラスメント、

¹⁴ 性差別ではなく人種差別の事案で、悪質な差別に対する救済として、数年後までに非白人比率を一定数以上に到達させること、および、その目標達成に向けた活動のための基金を設けることを命じた裁判所の判断が適法とされたものとして、*Sheet Metal Workers v. EEOC*, 478 U.S. 421 (1986)がある。

¹⁵ その起源は 1961 年のケネディ大統領による大統領命令 10925 号にあり、その基本的枠組みは 1965 年のジョンソン大統領による大統領命令 11246 号によって定められた。

¹⁶ Sturm 論文では、大きな弁護士事務所の例があげられている。その事務所の弁護士の約半数は女性で占められているが、女性の多くはシニア・アソシエイトやジュニア・パートナーのレベルで急に辞めていく。事務所シニア・マネジメントはほとんどすべて男性で占められている。税法務、企業合併・買収といったセクションにおける女性比率は極めて低い。この事務所の弁護士は時間に関係なく働き、大きく複雑な案件では共同で作業することも多い。多くの弁護士にとって、事務所は仕事の上でも社会的にもひとつのコミュニティとなっている。人事に関する決定は主観的・裁量的になされており、その妥当性や公正さを評価するシステムはほとんどない。昇進は、事件の割当て、訓練の受講、重要な顧客の担当といった状況を勘案したインフォーマルな決定によって行われる。新人弁護士の指導を行うことも重要な昇進の基準であるため、人間関係と仕事の関係との区別があいまいになっている。このような状況で起こっている事態（採用段階では女性も同程度雇われているが、その昇進や定着率に大きな男女差があり、そのことを女性が問題にしていること）が、「第 2 世代雇用差別」の一例とされている（Sturm：469-470）。

¹⁷ 今日の差別の構造は、企業内部の組織や文化に根ざし意思決定プロセス自体のあり方にかかわる複雑な様相を呈しているにもかかわらず、例えば、単に女性活用のための数値目標や期限を定めてその達成を迫るだけでは、使用者がその数値目標だけを達成しようとする表面的な対応で終わり、問題の根本的な解決に至らないのである。

グラス・シーリングなどの第2世代問題に向けたシステムを発展させている。この制度的主体たち (institutional actors) は、それぞれ、その根底で問題解決 (problem solving) アプローチをとりながら、この問題に取り組みはじめた。その程度はさまざまであるが、これらの主体たちは、偏見をなくそうとする努力と、複雑な職場関係に取り組む制度的な能力を高めようとするより一般的なチャレンジとを結びつけて、この問題に取り組んでいる。この多様な主体たちは、おそらく無意識のうちに、第2世代差別に向けたダイナミックな規制システムのアウトラインを描き出す、独特の役割と関係を切り拓きはじめたのである。」(Sturm : 462)

「この第2世代規制アプローチの動機は、構造主義 (structuralism) にある。このアプローチは、それぞれに固有の文脈のなかで一般的な規範を作り出していく制度やプロセスの発展を促そうとするものなのである。そこでは、『適法性 (legality)』は、情報収集、問題発見・認識、改善・矯正、そして評価という相互作用的なプロセスから生まれ出てくる。この規制は、観察・発見された問題に対して、既存の概念的、職業的、組織的な境界線を越えてダイナミックに相互に作用しあうことを促すものである。このアプローチは、ある明確な法規制システムの一部として、情報の収集、組織のデザイン、インセンティブをもたせる構造、実効性を向上させる措置、そして説明責任を制度化する方法に関する実験を行っていくことを奨励する。職場や、職場慣行に影響を与える非政府組織は、この規制体制のなかでは、単に国家や市場の規制の対象としてでなく、法を作り出す主体として取り扱われるのである。」(Sturm : 463)

これらのなかには、2つの重要なポイントが隠されている。

1つは、このアプローチでは、法律や裁判所が定める明確な実体的ルールではなく、現場で生じている具体的な問題を解決していくための「手続 (process)」が重視されていることである。特にここでは、①関連する情報の収集・共有、②問題の発見・認識、③問題の実効的解決のためのシステムの構築、④問題解決の実践、⑤その評価・問題の再発見といったプロセスが実効的に(かつ循環的に)機能していることが重視される(Sturm : 475, 519-520)。そして、その手続のなかで、関係当事者がそれぞれの文脈に応じて主体的に法を作り出していくものとされている。

もう1つのポイントは、複数の主体が相互に連携しあいながら、既存の枠組みを越えて、問題を根本的に解決していくことである。Sturm は、この問題解決にかかわる主体として、特に、裁判所(法的規範)、職場(労働者を含む内部手続)、および、その両者をつなぐ仲介者(intermediaries)の三者をあげ、これらの主体の相互作用(interaction)によって、問題を根本的に解決していくことが重要であるとしている(Sturm : 479-537)。

(3) 具体的な動き

ア 裁判所の役割—自主的な問題解決プロセスの重視

このなかでまず、裁判所(法)が担うべき役割とは、当事者たちが自主的に問題解決を図ることを促す枠組みを作っていくことである。これまでの判例のなかに、このような方向に

進む潜在的な可能性を示すものもすでにみられている。Sturm は、これらの判例を概念的に分析・統合する作業のなかで、構造的アプローチの法的枠組みを形成するにあたっては、特に次の2つの点が重要であることを指摘している。

第1に、当該問題状況の文脈に応じたアプローチ（contextual approach：文脈的アプローチ）をとることである。例えば、敵対的環境型セクシュアル・ハラスメント（労働環境を耐えがたいものとする性的に不快な言動）が成立するか否かが争点とされた1993年の連邦最高裁 Harris 事件判決¹⁸では、次のように判示されている。

「ある環境が『敵対的』または『濫用的』であるか否かは、すべての事情を勘案してのみ決定されうる。（…この事情には、）差別的行為の頻度、そのひどさ、肉体的な脅し・侮辱か、それとも単なる攻撃的な発言か、被用者の労務遂行に不当に干渉するものか、といった要素が含まれうる。（…しかし、これらの要素は例示的なものであって、包括的なものではない。）単一の要素が判断要素とされることはないのである。」

構造的アプローチでは、このように、ある明確な指標・基準によるのではなく、当該問題状況の文脈に応じた判断が求められるのである（Sturm: 480-481）。

第2に、職場内で問題を発見・認識しそれを実効的に解決していくプロセスの形成を促すことである。このような枠組みをとった連邦最高裁の判決として、1998年の Ellerth 事件判決¹⁹、および、同年の Faragher 事件判決²⁰がある。これらの事件では、企業内での環境型セクシュアル・ハラスメントについて使用者が責任を問われるかが争点とされた。この点について、連邦最高裁は、使用者が「ハラスメントを防止し、それが生じようとしたときにはそれを迅速に是正するための、合理的な措置を講じていなかった場合には」、監督者が行った環境型ハラスメント行為に対して使用者は代位責任を負うと判示した。Sturm によれば、この判例の態度は、企業内の問題解決プロセスを重視して使用者の法的責任の有無を判断しようとしたものであり、使用者の法的義務のひとつとして、実効的な問題解決プロセスを構築することを要求したものと見える、と評価されている（Sturm : 481-484）²¹。このような職場内の問題解決プロセスを重視した法的アプローチをとることにより、具体的な問題状況に応じた法的判断が可能となるだけでなく、そもそも問題が発生することを予防することにもつながるのである（Sturm : 483）。

これらの構造的な法的アプローチに共通する特徴として、Sturm は、①法違反を「ある条件または問題（a condition or problem）」として定義すること、②ある行為の適法性・違法

¹⁸ Harris v. Forklift Sys., Inc., 510 U.S. 17 (1993).

¹⁹ Burlington Industries, Inc. v. Ellerth, 524 U.S. 742 (1998).

²⁰ Faragher v. City of Boca Raton, 524 U.S. 775 (1998).

²¹ また、差別の温床となりがちな主観的な雇用慣行（例えば上司の主観的・裁量的な判断に基づく昇進・昇格の決定）の法規制についても、その適法性の判断においては、統計的な数値や形式的な基準ではなく、企業がとる構造的な対応の適切さ、すなわち、差別を生む元となっている主観的な意思決定過程から偏見的要素を取り除くために企業がとっているステップ（プロセス）の適切さ（特にその実効性）に焦点をあてるべきであるとされる（Sturm : 484-489）。

性を決定するプロセスにおいて文脈を重視すること、③問題の予防・是正措置をとることによって使用者が免責されるというアプローチをとり職場内での制度的改革を促すこと、④内部手続の実効性を評価・判断することによって説明責任の遂行を促すこと、の4点をあげている（Sturm：489）。このような法的枠組みをとることによって、職場内で自主的に問題の解決と予防が図られることが期待されている。

イ 職場の取り組み—構造的な問題解決の手法とそれによって得られた成果

このような構造的な問題解決の手法をとって具体的な成果をあげている企業も、すでにみられている。Sturm がその代表的な例として挙げているのが、アメリカで第3の規模を誇る会計・税務・経営コンサルティング会社である **Deloitte & Touche** である。

同社ではまず、昇進や定着率の点で男女間に差異が存在していることが、優秀な人材を確保し効率的に企業競争を遂行していくことの障害となっていることが問題として認識された。そこで、この問題を克服するために次のような組織的対応がとられた。

まず、CEO（最高経営責任者）自身が議長となる「女性の定着と昇進に関するタスク・フォース」が結成され、そこで過去3年間の人事記録の分析や委託NPOによる退職女性40名へのインタビューなど、情報の収集・分析作業が行われた。その結果、①ステレオタイプに基づく男性支配的企業文化が、特に企業の上層部において存在していたこと、②指導、コーチ、カウンセリング、ネットワーク作りという昇進のためのシステムが男性には機能していたが、女性には機能していなかったこと、③会社全体においてワーク・ライフ・バランスが欠如していたことの3点が、女性の昇進・定着の障害となっていることが明らかになった。

これを受けて、タスク・フォースの議長であるCEOは、改革の指針となる「女性の定着と昇進のためのイニシアティブ」を策定し発表した。この「イニシアティブ」に基づき、同社では、職務割当てプロセスの明確化、柔軟な労働編成の促進、責任体制の確立（改革推進の責任を各オフィスに分権化）などの諸改革を、企業内外とのコミュニケーションを図りながら—企業内外に対してアカウンタビリティとコミットメントを実現しながら—柔軟に推進していった。

その結果、同社では、女性の昇進や定着率が大きく増加し、同時に男性の定着率も上昇するという具体的な成果が得られるに至った²²。このような組織的対応による風通しのよい社風の実現が、優秀な人材を確保するための同社の人事戦略上の大きな武器となっていわれている（Sturm：492-499）²³。

²² 1991年には同社のパートナーのうちの女性の比率は8%であったが、1995年には21%に増加、女性シニア・マネージャーの離職率は26%から15%に減少した。1993年にはDeloitte & Touche USA社の女性パートナーは88人であったが、1999年には全体で246人になった。1995年から1998年には女性の離職率だけでなく男性の離職率も減少した（Sturm：498）。

²³ 筆者がDeloitte & Touche USA社のElla K. Solomons氏（法務次長）、Shari B. Fallek氏（同部長補佐）に2005年2月10日および3月11日に2度にわたってヒアリング調査をしたところ、①外部からのチェック機関として外部助言委員会（external advisory board）を設け、その委員である外部コンサルタントや非営利調査・研究団体（Catalyst）から女性などマイノリティの雇用状況について恒常的にアドバイスを受けてい

Deloitte & Touche 社をはじめとする先進的な事例²⁴に共通する特徴として、Sturm は次の 4 点をあげる。すなわち、①問題志向性—特定の企業文化に関して、全体的な視野から問題を捉えている、②機能的統合性—相互に関連する複数の領域に取り組むために、複数のプロセスをリンクさせている（例えば、偏見・アクセス・公正さなどの原則と生産性、個別の雇用上の決定とシステムのパターン、日々の動きと問題解決手続）、③データ収集・分析—失敗や成功のパターンを示す情報を分析していくことによって新たな決定を行っている、④説明責任—プロセスと結果の実効性を測り説明責任を果たすシステムを作りあげている、の 4 点である。特に Sturm は、この問題解決プロセスの長期的発展のためには、情報をひろく収集・分析するとともに、実効性ある問題解決のために説明責任を果たす体制を構築することが重要であるとしている（Sturm：519-520）。

ウ 仲介者の役割—法と職場の間を橋渡しする専門家の存在

構造的アプローチでは、職場内部で自主的に形成されていく問題解決プロセスと、これを促していく一般的な法規範（その文脈的・機能的な解釈を行う裁判所）が、相互にダイナミックに作用しあうことが重要である。単に企業の自主的な取り組みに委ねるだけでは、改革に向けたインセンティブが十分にはたらかず、公的な規範意識が欠落することになりかねない。逆に法的な義務づけだけで終わって企業が自主的・組織的な対応をとるに至らなければ、それぞれの企業の多様で複雑な問題状況に応じた文脈的対応・構造的改革を進めていくことができないからである（Sturm：522-523）。

そこで、この法的規範と企業実務の間を橋渡しし、情報の提供・流通、問題の発見・分析、さらには問題解決のためのサポートをする専門的な仲介者の存在が重要になる。アメリカでは、このような役割を担う存在として、人事労務管理コンサルタント、産業心理コンサルタント、弁護士、非営利調査・研究団体（Catalyst²⁵、CGO など）、労働組合・従業員組織、保険会社などがあげられている（Sturm：524-537）。

これらの非政府組織や職業的ネットワークが担う役割とは、①組織のなかに実効的で説明

る、②企業内では従業員の不満や苦情に対応するための紛争解決システムを設け、それを柔軟（いつ誰に苦情を申立ててもよい）かつ迅速に（平均して 2~3 週間で解決する）運用して不満や苦情の解消を図っている、③これらの手続においては法務部門と人事部門との連携をつねに心掛けながら問題の総合的解決を図ろうとしている、④これらの努力の結果、同社では訴訟コストが削減されただけでなく、女性などマイノリティの定着率が高まって人的資源の活用が大きく進んでおり、これらによって得られた利益はこれらの努力にかかるコストを上回っている（同社のビジネスにも大きく貢献している）、という指摘が得られた。

²⁴ このほか Sturm は、先進的な取組例として Intel Corporation と Home Depot の事例を挙げて分析している（Sturm：499-519）。

²⁵ Catalyst は、有色人種や女性などマイノリティの社会進出を促すための調査・研究を行い、メンバー企業に情報提供やアドバイスを行う、1962 年に設立された非営利組織である。筆者が、同団体の J. Bo Young Lee 氏（助言サービス担当ディレクター）、Lisa Ayala 氏（人的資源担当ディレクター）、Donya A. William 氏（研究員）に 2005 年 3 月 10 日にヒアリング調査をしたところ、①企業が Catalyst のメンバーとなる主な動機は、消費者等に対する社会的評判を高めると同時に、多様な人材の活用を図っていくことにあり、「多様性（Diversity）はビジネスにつながる」という意識がアメリカの企業社会にひろがりつつある、②1996 年と 2003 年に女性の意識調査を行ったところ、従来のようなステレオタイプに基づく明確な差別は減少しているが、社会の構造や文化に関わるような複雑なタイプの差別が増加しており、それを分析・調査し対応策を考えていくためにも Catalyst のような専門的研究機関の役割が高まっている、といった指摘が得られた。

責任を果たしうるシステムを機能させていくために必要な能力と母体を構築すること、②事例の情報をひろく収集し、それを批判的に評価していくこと、③実効的な規範を作り出していくこと、そして、④この前向きで内省的な調査・研究を支える事例のコミュニティを構築していくこと、である（Sturm 523）。

このような専門的な仲介者が法と職場の橋渡しをし、問題解決プロセスの支援や検証をしていくことによって、これら三者一法、職場、仲介者—のダイナミックな相互作用が可能となり、構造的に問題解決が図られていくことが期待されている。

(4) 構造的アプローチを推進するための施策

以上のように、構造的アプローチはすでに判例や企業実務のなかにその萌芽をみることができるが、同時にこれに反する動きもみられており（Sturm：537-553、水町 2005：175-177）、いまわれわれはそのどちらに歩みを進めていくのかを決する重要な分岐点にいる。Sturm は、このような認識に立ち、この構造的アプローチを推進し定着させていくためには、さらに次のような取り組みを行っていくことが重要であるとしている。

第 1 に、職場において実効的な問題解決のプロセスを構築することによって使用者が法的責任を免れる可能性があることを裁判所が法原則として明示し、使用者に実効的な問題解決のためのインセンティブを与えることである。また、ハラスメントや差別問題の解決が可能であるにもかかわらず十分な問題解決プロセスを実践していない使用者には、法的サンクションを課す必要もある。言い換えると、使用者はこのような問題解決プロセスの構築・継続的实践に取り組むことによって、訴訟コストや法的サンクションを避けることができるとともに、問題の解決・予防による労働者の満足・生産性の向上を得ることができる、というインセンティブ構造を作りあげることである（Sturm：556-564）。

第 2 に、弁護士や人事労務管理コンサルタントなどの専門的機関が、構造的問題解決の先進的な事例の収集・分析を行い、企業の実効的な取り組みをサポートする情報ネットワークを形成していくことである。また、従来のルール強制アプローチを改め、新たな構造的アプローチを実践・普及させていくための専門的な教育訓練（人的なインフラの整備）も必要である（Sturm：564-566）。

第 3 に、法と企業の間に入る仲介機関が、情報を共有し、実効的に機能し、第三者にその仕事を評価させ、自らが仲介的役割を担うコミュニティで情報ネットワークを形成・発展させていくことが促されるように、政府機関がこれを支援・推進する役割を担うことである（Sturm：566）。

以上のような法的・制度的なインフラの整備を進めていくことによって、複雑・多様化した今日の問題を構造的に解決していくための基盤が形作られることになる。この基盤のうえに立って実践される構造的アプローチは、複雑性と変化の世界においていかにダイナミックに問題解決を図っていくかという問いに答えた独創的で画期的な法的手法であるといえよう

むすび—その特徴と可能性

これらの2つの新たな潮流を鳥瞰してみると、そこにはいくつかの重要な共通点があることがわかる。第1に、社会の多様化・複雑化という社会変化に対応するための新たなアプローチである点、第2に、その手法として、実体よりも手続を重視し、かつ、その手続において集団的で外部に開かれたプロセスを重視している点、第3に、そのプロセスの公正さを法（裁判所）が事後的にチェックするシステムとされている点である。言い換えれば、この2つの法理論は、労働者と企業、社会そして国家が、問題の発見・解決・審査のプロセスのなかで相互に有機的に作用しあいながら、多様化・複雑化する問題を内発的・文脈的に解決していくことを促そうとするアプローチであるということができる。

同時に、この2つの潮流の間には1つの大きな相違点がある。それはその基盤にある思考の違いである。ヨーロッパで提唱されている「法の手続化」理論の基盤は、問題解決のための拠り所となる「理性」をいかなるものと捉え、その実践の場でいかなるものを主体（参加者）とすべきかという哲学的・政治学的思考にあった。これに対し、アメリカで提唱されている「構造的アプローチ」は、いかにして紛争の発生・解決に伴うコスト（訴訟費用等を含む）を抑制するか、いかにして労働者のモラルを高め（不満をなくし）労働者や企業の利益を高めていくかという経済学的・人的資源管理的思考に、その理論的基盤をもっている。

これらの共通点と相違点との関係はこれからさらに精査すべき課題であるが、そこからは1つの大きな潜在的可能性を見出すこともできる。すなわち、そこには、両者の思考を融合させてこの新たな動きの理論的な基盤を構築する一人間や社会はいかにあるべきかという哲学的思考に基礎づけられながら、経済学的にも効率性や社会的効用の高いシステムとして理論的な基礎づけを行う—ことによって、その理論的基盤をより普遍性の高いものとし、そのような確固たる基盤に基礎づけられたものとして新たな法システムのモデルを提示する可能性が見出されるのである。

ここではさしあたり、本書の2つの仮説に即して、これらの法理論が示す含意をもう一度確認し、さらに残された課題を明らかにしておくことにしよう。

²⁶ 職場における雇用差別問題は、このようなアプローチ—複雑性と変化の世界においてダイナミックに問題解決を図っていくための「構造的アプローチ」—の発展がみられる1つの例となる領域にすぎず、このほかにも学校改革、環境規制、労働改革、労働安全衛生、薬物規制、医療保障、国際労働基準などさまざまな領域で同様のアプローチの発展がみられている（Sturm: 568）。

²⁷ その後、コロンビア大学のCynthia Estlundによって発表された論文「自己規制の時代における職場の法の再構築」では、労働法と雇用法とを融合する新たな法システムとして、外部の独立した第三者によるモニタリングと従業員からの自由な発言の保障を組み込んだ「モニターされた自己規制（monitored self-regulation）」システムを構築する必要性が論じられている（Estlund: 319-404, 神吉: 82-83）。第三者による評価・監視や従業員とのコミュニケーションを取り込んだ自発的な問題解決システムを構築しようとしている点で、このEstlundの主張はSturmの見解と軌を一にするものといえよう。

第1に、労使関係・労働関係における分権的な交渉・コミュニケーションの重要性である。この2つの法理論によると、社会状況が複雑化するなかで従来の集権的・ルール強制的システムは機能不全を来たすに至っており、それに代わるシステムとして、問題にかかわる当事者による分権的な交渉・コミュニケーションが重要になるとされている。その基盤にあるのは、法の手続化理論によれば、複雑化・不確実化した社会における新たな理性としての「手続的理性」であり、構造的アプローチによれば、複雑で根の深い問題の発生・解決にかかるコストを削減し新たな利益を生み出す「効率性」の発想である。

もっとも、これらの法理論によっても集権的な交渉や決定が否定されているわけではない。例えば、法の手続化理論によれば、国家など集権的なレベルで、当事者が遵守・尊重すべき基本的な目的・原則や人権保障の基盤を定めることが重要であるとされており、また、構造的アプローチでは、裁判所が分権的な交渉を促すための制度（インセンティブ構造）を作り、政府機関がこれを支援することが重要であるとされている。

以上のことからすると、これらの法理論によっても、分権的な決定と集権的な決定をいかに棲み分け、両者の間でいかにバランスをとっていくかが、さらに具体的に検討されるべき課題として残されているといえよう。本書では、この点について、各国の経験・動向（第2章）や日本企業の実態（第3章）を踏まえながら、具体的に分析・検証していくことにする。

第2に、分権的なレベルでのコミュニケーションのあり方である。法の手続化理論によると、複数の視点から「内省」を行うことに新たな理性（手続的理性）が見出されており、そこでは少数者も参加してシナリオを出し合いそれらを突き合わせて問題の認識と解決を図ること（複雑化する利益の制度的・析出的調整）が求められている。また、構造的アプローチによると、集団的決定の効率性、特に、集団的な「相互作用」によって問題の解決だけでなく問題の予防を図っていくことにより紛争解決のコストが減少することに加えて、労働者の集団的発言によってそのモラルや定着率が高まり企業としても利益が得られることが強調されている。両者は、個別の決定よりも集団的決定を重視し、かつ、多数者による単線的な決定ではなく少数者の意見・利益をも踏まえた文脈的な決定を重視する点で、共通しているのである。

その法的な制度設計のあり方については、①裁判所の文脈的解釈による事後的なチェックや、②第三者によるサポート体制を整えるべきという点では、両者は一致をみている。しかし、手続に参加する基本的な当事者の範囲（法の手続化理論によれば「問題にかかわるすべての当事者」、構造的アプローチでは基本的な単位は「職場」とされている）、および、第三者によるサポートのあり方（法の手続化理論では「公的サポート」、構造的アプローチでは「私的な自発的システム」が基本とされている）については、両者の間に相違がみられている。

これらの点を踏まえながら、具体的にどのような形で法制度設計をしていくかも残された重要な課題である。本書では、提示されるべき「新たな法システム」の具体的な制度設計のあり方についても、各国の動向（第2章）や日本の実態（第3章）等を踏まえながら、考察

していくことにしたい。

[参考文献]

- AGRIETTA (M.), *Régulation et crises du capitalisme : L'expérience des Etats-Unis*, Paris, Calmann-Lévy, 1976.
- AUBIN (G.) ET BOUVERESSE (J.), *Introduction historique au droit du travail*, Paris, PUF, 1995.
- BOYER (R.), *La Théorie de la régulation : Une analyse critique*, Paris, La Découverte, 1986.
- COLLINS (H.), *Employment Law*, Oxford University Press, 2003.
- Dau-Schmidt (K. G.), *A Bargaining Analysis of American Labor Law and the Search for Bargaining Equity and Industrial Peace*, 91 MICHIGAN L. R. 419-514 (1992)
- DE MUNCK (J.), LENOBLE (J.) ET MOLITOR (M.) (dir.), « Pour une proceduralisation de la politique sociale », in *L'avenir de la concertation sociale en Europe : Recherche menée pour la D.G.V de la Commission des Communauté Europeennes*, t. I, Centre de philosophie du droit, Université Catholique de Louvain, 1995.
- DE MUNCK (J.) ET LENOBLE (J.), « Droit négocié et procéduralisation », in GÉRARD (P.), OST (F.) ET VAN DE KERCHOVE (M.) (dir.), *droit négocié, droit impose?*, Bruxelles, Facultés universitaires Saint-Louis, 1996, pp.171 et s.
- DONZELOT (J.), *L'invention du social*, Paris, Le Seuil, 1994.
- Estlund (C.), *Rebuilding the Law of the Workplace in an Era of Self-Regulation*, 105 COL. L. R. 319-404 (2005).
- JOIN-LAMBERT (M.-T.), BOLOT-GITTLER (A.), DANIEL (C.), LENOIR (D.) ET MÉDA (D.), *Politiques sociales*, 2^e éd., Paris, Presses de Sciences Po et Dalloz, 1997.
- LYON-CAEN (A.), « Droit du travail et procéduralisation », in DE MUNCK (J.), LENOBLE (J.) et MOLITOR (M.) (dir.), *L'avenir de la concertation sociale en Europe : Recherche menée pour la D.G.V de la Commission des Communauté Europeennes*, t. II, Centre de philosophie du droit, Université Catholique de Louvain, 1995, pp.174 et s.
- LYON-CAEN (A.), « La révision du droit de la négociation collective: Observations de méthode », in BORENFREUND (G.), LYON-CAEN (A.), SOURIAU (M.-A.) ET VACARIE (I.), *La négociation collective à l'heure des revisions*, Paris, Dalloz, 2005, pp.1 et s.
- ROSANVALLON (P.), *La crise de l'État-providence*, Paris, Le Seuil, 1981.
- SALAS (R.) ET STORPER (M.), *Les mondes de production : Enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, EHESS, 1993.
- Sturm (S.), *Second Generation Employment Discrimination : A Structural Approach*, 101

COL. L. REV. 458-568 (2001).

神吉知郁子「論文紹介：自己規制の時代における職場の法の再構築」日本労働研究雑誌 544
号、2005年、82-83頁

水町勇一郎『労働社会の変容と再生』有斐閣、2001年

水町勇一郎『集団の再生』有斐閣、2005年

山川隆一「現代型雇用差別に対する新たな法的アプローチ」アメリカ法、2002年、365-368
頁

第2節 政治哲学からの考察-中間集団と社会的なものの再編

はじめに

第2節では、労働関係の変化を、政治哲学の視点から考察する。より具体的にいえば、この問題を、中間集団と社会的なものの再編という文脈において検討する。「中間集団」といい、「社会的なもの」といい、抽象的な表現であるが、ここではとりあえず、国家と個人の間にある集団一般を「中間集団」と呼び、諸個人を社会へと組織化する原理のことを「社会的なもの」と呼ぶことにしたい。したがって、本節の試みは、労働組合をはじめとする労働者の組織化の問題を、中間集団のあり方の一つとして捉えると同時に、労働関係や労働者の権利の問題を、社会権や福祉国家の再編と関連させて論じることにある。そのねらいは、労働関係の変化を、より広い政治的・社会的文脈において捉えることにほかならない。

しかしながら、これまで政治哲学と労働問題、あるいはより広く社会問題との関係は、密接とは言い難かった。その原因は、一つには、政治哲学の側における食わず嫌いの傾向にあったと言えよう。政治哲学とは、人間が他の人間とともに生き、社会秩序を創造・維持していく営みを原理的に考察する学問であるとすれば、労働は人間にとってもっとも重要な社会参加の形態の一つである以上、当然のこととして、労働問題は政治哲学の考察対象になるはずである。にもかかわらず、政治哲学は労働問題を、ただ遠巻きに眺めていた印象がある。なぜなのか。

きわめて単純化して言うならば、近代の政治哲学の課題は、伝統的な社会が解体するなか、諸個人から構成される新たな社会の原理を見いだすことにあった。近代の政治哲学にとって決定的に重要だったのはフランス革命であるが、フランス革命の理念とはまさしく、身分制や伝統的諸団体から個人を解放し、そのような個人から、社会契約の論理に基づいて、すべての社会関係を再構築することであった。もちろん、このような理念が直ちに実現されたわけではない。すべての個人の権利を人権として認め、これを保障する政治体制として立憲主義や議会制民主主義を確立するという課題は、フランスをはじめとする西欧諸国を含め、世界の多くの国々にとって、けっして容易なものではなかった。現在においても、いまだその途上にある国も多い。しかしながら、少なくとも原理的考察としては、人権、立憲主義、議会制民主主義といった理念を提示することで、政治哲学の課題は一つの達成を見たわけで、以後の政治学は、どちらかといえば、そのような理念がいかにも実現されていくかという実証的研究へと向かっていった。後で述べるように、産業化にともなう貧困や不平等の問題は深刻であったが、多様な社会主義の諸思想は別にして²⁸、政治哲学はこの問題に本格的に向き

²⁸ しかしながら、社会主義、とくにマルクス主義の側でも、自由やデモクラシーを論じる政治哲学の議論を、ブルジョワ個人主義のイデオロギーと見なす傾向があった。そのようなマルクス主義における政治哲学への警戒の背景に、イデオロギーを現実の階級関係の反映と見て、イデオロギーそのものよりも歴史的な階級闘争を歴史の本質と考える、その歴史観があったことは言うまでもない。

合うことがなかった。基本的に政治体制の仕組みそのものについては決着済みであり、社会経済問題は、その政治体制の枠内で講じる政策によって対処すべきものと考えられたのである。

20世紀を代表する政治哲学者であるハンナ・アーレントは、そのような政治哲学の食わず嫌いの典型例である。マルクス主義が、あらゆる社会問題を人間とものとの関係、すなわち生産力と生産関係の間の矛盾に結びつけて理解しようとしたとすれば、彼女の出発点は、そのようなマルクス主義に代表される人間観・社会観への反発であった。彼女は人間とものとの関係ではなく、むしろ人間と人間との関係を問うことが、政治を考える上で決定的に重要であると考えた。その結果、彼女はその主著『人間の条件』のなかで、人間とものとの関係を「労働」および「仕事」として整理し、これらを人間と人間との関係である「活動」と対比した (Arendt 1958)。そのねらいはもちろん、「活動」を再評価することにあつた。このような彼女の意図そのものは理解しうるが、そのような姿勢が、結果として労働問題を政治哲学の対象から排除してしまうことにつながったのも間違いない。同様に、彼女は、公と私の区別を重要視するあまり、近代になって発展した、公とも私ともつかない巨大な「社会」²⁹ という領域に対し警戒的であった。さらにアーレントは『革命について』という著作のなかで、フランス革命とアメリカ独立革命とを比較した上で、フランス革命が途中からもっぱら貧困という社会問題の解決にかかりきりになってしまったのに対し、アメリカ独立革命はむしろ自由な制度の確立を目指したと総括している (Arendt 1963)。フランスがその後、たび重なる体制転換や恐怖政治を経験したのに対し、アメリカはその後安定した政治を実現していったのは、彼女によれば、それぞれの出発点にある革命の性格の違いのためであった。

このような彼女の判断の根底には、社会経済問題とは切り離れたうえで、政治それ自体をより純粋な形で考えたいという志向が見られる。しかしながら、はたして政治とは、社会経済問題と切り離して考えることができるものなのであろうか。とくに国家が諸個人の生活条件を改善するために、積極的に社会経済問題に介入する福祉国家の時代にあつて、彼女の姿勢はいささか極端なものであるように思われる。

このようなアーレントの姿勢はともかくとしても、1970年代以降、新自由主義による福祉国家批判が高まるなか、ようやく政治哲学が福祉国家を論じるようになったことは間違いない。とはいえ、その場合でも、主な争点は「大きな政府」か「小さい政府」かという問題であった。政治哲学は中央集権や官僚制の肥大化、あるいはそれによって損なわれる個人の自由といった問題には敏感であったが、そのような問題設定を越えて、労働問題や社会問題それ自体に取り組むことは稀であった。

しかしながら、考えてみれば、一九世紀以降、人と人との結びつきを生み出してきたのは、狭義の政治の営みというよりむしろ、経済的・社会的な営みではなかったろうか。たしかに

²⁹ 例えば、市場経済などは本来、私的領域 (プライベート・セクター) であるが、その規模と影響力は巨大で、すべての個人の生活にとってきわめて重要という意味で「公的」な存在である。

戦争や革命といった政治問題は、国民の生活を激変させる大事件であった。にもかかわらず、日常生活のレベルで考えれば、選挙などよりはむしろ、福祉・年金・保険といった社会保障問題を通じて、人々は互いの共通利益を模索し、また他の人々と同じ社会の一員であることを実感してきたのではないか。福祉・年金・保険といった問題において、人々はその費用をともに負担することで、個々人が背負うべき怪我、病気、失業や高齢化といったリスクを軽減している。その意味でいえば、福祉国家とはまず何より、人と人との社会的な紐帯の原理であったと言えよう。そうだとすれば、もし今日、福祉国家の危機が語られ、社会保障制度の根本的な改革が唱えられ、それと同時に社会権そのものの見直しが進められているとするならば、それらのことが意味するのは、人と人との結びつきを説明するための新たな社会原理が問題になっているということである。

それでは、19世紀以降、政治的紐帯と社会的紐帯とがいかに密接に結びつき、そして今日、両者の関係がいかなる意味で問い直されているのか、歴史的を遡って再検討していくことにしたい。

1 古典的な解決-貧困問題と社会の組織化

19世紀とは、いわば18世紀末に起きたフランス革命によって口火を切られた世紀である。革命は人々に、平等が実現する時代の到来を予告した。にもかかわらず、現実の19世紀ヨーロッパ諸国では、次第に進む産業化のなか、資本を持つ産業ブルジョワジーと、自らの肉体しか持たない労働者との間に、むしろ新たな階級対立が明らかになっていった。また、それとともに、新たな貧困問題が生じつつあった³⁰。初期の工場制労働には多くの子供や女性が駆り立てられ、その労働条件は劣悪であったことも、問題に拍車をかけた。そのような状況は少なからぬ人にとって看過し難いものとみなされ、そこで生まれたのが、「社会問題」という新たな用語である（森 2002）。もちろん、それ以前から、キリスト教的な「慈善」や、それと密接に結びついた「救貧」という概念は存在していた。しかしながら、現実に存在するのは、そのような伝統的な捉え方では理解できない、まったく新しい状況ではないかという人々の思いが、「社会問題」という新しい用語の登場につながったのである。

したがって、この「社会問題」とは、単に産業化による新しい貧困現象に対しどう取り組むか、という経済問題ではない。それは同時に、道徳問題でもあった。それも、ただ単に貧しい人間に対する同情や人道的な支援が問題とされるのではなく、そのような人々が伝統的社会から脱落し、しかしながら新しい産業社会のなかでもしかるべき位置を得ておらず、ただ放置されたままにしている、ということが問題とされたのである。社会から多くの人間がこぼれ落ちているにもかかわらず、それを放置したままにしている社会は社会でない。そもそも、そのような社会は長く存続しえない。このような思いが、多くの人々をして「社会問題」に注

³⁰ とくにこの問題を表現するために、フランス語では、'paupérisme'という言葉も生まれている。

目させたのである。そのなかにはロバート・オーウェンのような自ら工場を経営する資本家もいれば、ピエール・ジョゼフ・ブルードンのような組合に基礎を置く運動家もいた。いずれにせよ、伝統的な社会において、人々は社会のヒエラルキーの階層秩序のなかに埋め込まれ、ヒエラルキーが強力な凝集力を持っていたとすれば、新たな産業社会において、伝統的な社会の凝集性は失われ、分裂の危機が迫っているという思いが共有されていた。したがって、彼らにとって共通の課題は、単に貧困の解決というばかりでなく、新たな社会原理の模索であった。極端な貧困は、社会の周辺的問題であると同時に社会全体を問う契機になったのである。

ここまでの議論でも明らかなように、時代のキーワードは「社会」であった。19世紀に生まれた新語としては、すでにあげた「社会問題」以外にも、「社会主義」、「社会学」、「社会科学」、「社会政策」などがある。なぜ、これほど「社会」という言葉に注目が集まったのだろうか。この言葉の語源となったのは、ラテン語の「ソキエタス」である。「ソキエタス」とは、共通の目的を達成するために、数人の当事者が相互に給付を約束することで成立した組合を意味した。この言葉は「ソキエタス・キウィリス」(civil societyの元になった言葉)のように、国家全体を指し示す言葉として用いられることもあったが、基本的にはきわめて特殊な組織形態を指し示す言葉であった。この言葉が後に一般化され、それも国家とは区別して使われるようになったのである(「国家と社会」、「政府と社会」、「政治と社会」など)。その変化の経緯と原因は詳しく論じることができないが(Riedel 1979を参照)、少なくとも、伝統的な用法とは異なる「社会」という概念を必要とする何かがある、この時期に現れたことは間違いない。

それでは、19世紀にいったい何が起きたのだろうか。すでに指摘したように、19世紀とはフランス革命によって口火を切られた時代である。この時代、伝統的な人と人との関係はゆらぎはじめ、それに代わる新しい人と人との紐帯の原理が模索された。フランス革命が示したのは、伝統的な諸関係から解放された諸個人による社会契約という理念であった。また、経済活動の活性化により、市場を通じて、需要と供給の関係によって調整される人間関係のモデルも生まれた。しかしながら、新しい人間関係のモデルは、契約と市場だけであったのだろうか。

ここで思い起こされるべきなのは、19世紀に生まれた「社会学」がまず取りかかったテーマが、エミール・デュルケームに言及するまでもなく、家族と宗教であったことである。この二つの領域が、契約でも市場でもない、人間関係の原理として注目されたのである。「社会」もまた、この時代に、個人と個人との相互依存関係を説明するために要請された新たな原理であった(Manent 1987)。それは、国家と個人との間にあって、両者を架橋するものとされた。個人と個人の関係は、社会契約という法的・政治的言説によって説明されるような関係、あるいは市場における取引という経済的言説によって説明されるような関係に尽きるものではない。この二つの言説からこぼれ落ちるような諸関係を説明するための概念とし

て、「社会」は一躍注目を集めるようになったのである。その背景に、社会の分裂や無秩序への危機感があつたことは、すでに指摘したとおりである。19世紀の理論家たちはいずれもこの「社会」に注目し、この「社会」がいかなる形で組織化されるかを研究しようとした（Donzelot 1994）。

このように、国家と個人の間にある「社会」の領域をいかに組織化するかという問題意識とともに新たな意味を持つようになったのが、中間集団である。すでに指摘したように、伝統的に、中間集団といって想起されたのは、身分制組織、同業組合、教会など封建社会を構成していた諸団体であつた。フランス革命において、これら中間集団は、個人と国家の間にあつて、両者の結びつきを阻害するものとして、激しく敵視された。革命中に出されたル・シャプリエ法は、伝統的な中間集団を抑圧するだけでなく、その後の労働者の組織化に対しても長く否定的な効果を持ったことで知られている。しかしながら、19世紀も続くうちに、まさにこの中間集団こそ、「社会」を組織化するかにあたって、きわめて重要な意味を持つものとして、新たな脚光を浴びることになった（Rosanvallon 2004）。放置しておけば、個人と個人との関係は次第に無秩序に陥る。むしろ、個人と個人との紐帯を生みだし、社会の凝集力を生み出す鍵は、国家と個人との間にある多様な中間集団なのではないか。そのような視点から、伝統的なものとは区別される新たな中間集団として、「アソシエーション」などの概念がさかんに論じられるようになったのである。

2 福祉国家の歴史的意味

このように見てくれば、20世紀に発展した福祉国家の意味もまた、違って見えてくるはずである。通説的な説明によれば、19世紀は自由放任を旨とし、国家の役割を治安や外交といった最低限のことがらに限定する、いわゆる「夜警国家」の時代であつたとされる。これに対し、20世紀は、国民の生活条件を改善するため、国家が積極的に社会経済問題に介入する「福祉国家」の時代ということになる。このような説明は、20世紀の前半に、19世紀的な自由放任経済が破綻し、世界恐慌など危機の時代を迎え、これを乗り越えるものとして福祉国家が登場したという意味では、正しい。しかしながら、19世紀と20世紀とをまったく断絶的に捉えるのは、一面的な理解である。なぜなら、19世紀を通じて、いかに諸個人を再び社会に再組織化するかという問題意識がつねに存在したからである。その方法についてはもちろん、さまざまな試行錯誤があつた。しかしながら、次第に労働者の組織化は進み、以下説明するように、「保険」というテクノロジーによる、新たな社会的連帯の原理が生み出されていった。また、19世紀末から20世紀初頭にかけて、ドイツではオットー・ギールケの団体法論、イギリスではH.J.ラスキやG.D.H.コールによる多元的国家論が展開されたが、これらはいずれも、多様な団体の存在を過去の遺物と見なすのではなく、むしろ新しい時代の要請に応え、社会の有効な組織化に寄与するものとして、再度注目した議論であつた。福祉国家もまた、そのような流れの中で、構想・実現されたものである。なぜなら、福祉国家

化とは、ただ単に政府の介入する領域が拡大することを意味するのではなく、ばらばらになりかけた諸個人を、保険や社会保障の網の目を通じて再度組織化することをも意味したからである。

ここで、現在、福祉国家³¹の哲学的意味の再検討を精力的に進めているピエール・ロザンバロンの議論に触れておきたい。彼によれば、福祉国家とは「保険による社会」である（Rosanvallon 1995）。この場合の「保険」とは、個人が負う多様な社会的リスクを、人々が相互に負担しあうテクノロジーであり、このテクノロジーはそのようなリスクの共有化・相互化を通じて社会的連帯を生み出していくものである。伝統的な社会が解体し、諸個人が多様なリスクと不確実性にさらされるようになるなか、保険は伝統的な相互扶助の仕組みに代わるメカニズムとして登場した。保険は、伝統的な相互扶助や慈善などと違い、特定の個人の善意に依存することがない。しかしながら、保険は一定の人々をその加入者とするすることで、彼らの間に目に見えない形で相互依存の関係を生み出す。その加入者は、互いを知ることなく、しかし実質的には助け合っている。その意味で、保険は新たな社会的連帯の原理となりうるものであった。19世紀の後半になって、国家と保険のテクノロジーが次第に接近していくようになるのも、そのためである。すなわち、保険は、すでに指摘したような社会問題を解決するための手段として、公的にその存在を認められるようになったのである。そのためには、保険は義務化され、一般化される必要があった。たしかに、ロザンバロンがフランスの事例に即していうように、このような構想が現実のものとなるには、長い時間を要したのは事実である（フランスの場合、社会保険制度の確立は、1945年まで待たなければならなかった）。しかしながら、少なくとも構想としては19世紀の終わりには出来上がっていたのであり、このような「保険による社会」という構想の上に、20世紀の福祉国家は成立したのである。

その際に、一つの鍵となったのが、諸個人が直面する多様なリスクを、ある程度カテゴリ化して同質化することであった。というのも、このような保険の仕組みが機能するためには、多くの人々に、自分もまた、そのようなリスクにさらされているとの認識を持たせる必要があるからである。具体的にいえば、失業、怪我、病気、高齢化といったカテゴリ化が実現してはじめて、人々はそのリスクを自分のものとして受け入れたのである。リスクは個人のものであるが、そのカテゴリ化によってはじめて集団のものとなる。したがって、社会保険の確立には、自分は他の人々の等しくリスク前にあり、したがって他の人々とともに、このリスクの負担を共有していくのだという認識が普及する必要があった。社会保険の確立とは、まさにある社会的連帯の原理の確立と不可分であった。

このようなロザンバロンの議論は、当然、フランスを念頭に置いたものである。その意味

³¹ ちなみにフランス語で福祉国家を *État-providence* という。これは文字通りに訳せば、(神の) 摂理による国家ということになる。このような言い方が、国家を、個人を救済する神になぞらえる発想と無関係ではないとは言うまでもない。

では、彼の議論が当然に他の社会に当てはまるというわけではない。とくに英米圏への適用はきわめて限定的になるであろう。にもかかわらず、彼の議論は、20世紀の福祉国家を、19世紀の夜警国家ときわめて対照的かつ断絶的に捉える見方を相対化する意味を持つ。一例をあげれば、現代新自由主義の理論的先駆者の一人とされるフリードリヒ・ハイエクは、18世紀から19世紀にかけての「小さな政府」に基づく古典的な自由主義を称揚し、返す刀で「大きな政府」を肯定する20世紀的な自由主義³²を批判する。そのねらいは言うまでもなく、社会主義国家や福祉国家の計画経済を否定し、あえて市場を重視する古典的な新自由主義への回帰を説くことにある。その結果、彼の歴史観は、19世紀から20世紀への変化を、古典的自由主義からの「逸脱」として見ることになる。19世紀と20世紀をきわめて断絶的に捉えるのも、そのためである。しかしながら、このような彼の歴史観が、現在における自らの主張する政策を肯定するためのものであるとの印象も否定しがたい。本節におけるこれまでの議論をふまえるならば、19世紀から20世紀への変化を「逸脱」ではなく、むしろ連続的に捉えるロザンバロンの議論の方が、福祉国家や社会権の確立の意味を、よりよく捉えているとは言えるのではなかろうか。

歴史的経緯を見るならば、福祉国家とは、国家が増大する社会問題や階級対立を克服するため、国家が保険や社会保障制度を徐々に整備していくことで成立したものである。また国家が、自らの憲法体制の枠組みのうちに、社会権や社会的市民権を導入していったのも、そのような歴史的経緯の結果であった。そうであるとすれば、現在、福祉国家が危機にあり、社会保障制度の見直しが進められていることの意味も変わってこよう。それらは、「大きな政府」の非効率性というような、非歴史的な議論によってのみ説明されるものではない。その背景には、そのような見直しを必然とするような、なんらかの社会的変化があったはずである。したがって、次に、そのような変化を見ていくことにしたい。

3 個人化する社会

福祉国家の危機が語られるようになったのは、1970年代である。経済成長に陰りが見え始め中、各国でインフレと財政赤字が深刻化していった。これに対し、アメリカのレーガン共和党政権やイギリスのサッチャー保守党政権などは、問題の原因を肥大化した政府に見いだし、あまりに多くの民間資本を非生産的な政府支出に投入してきた結果であると批判するとともに、公的部門と私的部門の関係の全面的な見直しを主張した。

しかしながら、福祉国家をただ単に「大きい政府」として捉えるのではなく、新たな社会原理をめぐる19世紀以来の模索の産物として検討してきた本節の視座から言えば、問題の所在は別のところにある。すなわち、問われるべきは、福祉国家に集大成されたような社会原理そのものが無効になったのかどうか、ということなのである。この問いに答えるために

³² 現代アメリカ語で「リベラリズム」という場合、この二〇世紀的な「大きな政府」を肯定的に捉える自由主義を指すことが多い。

は、1970年代以降の社会の変質を見ていかなければならない。

ここで大著『社会問題の変質』の著者であるロベール・キャステルの議論を参考にしたい (Castel 1995)。彼によれば、19世紀以来の社会問題がこの時期に根本的に変質することになった背景には、「労働文明」そのものが変化したということがある。すなわち、賃金労働者社会の完成である。元来、自らの資本を持たず俸給のみに自らの生活を依拠せざるをえない賃金労働者は、きわめて大きな不確実性にさらされていた。しかしながら、現代社会とは、まさにこの賃金労働者中心の社会である。そしてこの賃金労働者は、日々の稼ぎに頼らざるをえないという、元々持っていた脆弱性に加え、現在では新たな不確実性を余儀なくされている。キャステルはこれを「否定的な個人主義」と呼んでいる。18世紀の終わり以来、個人主義は一方で個人の自律を擁護しつつ、他方でそのような個人を組織化し、個人のさらされているリスクに対する共通の社会的保護の実現を通じて、新たな社会的連帯へと結びつけてきた。これに対し、現代の個人主義は、個人に個人で生きることの困難とリスクを押しつける一方、集団的保護を失った個人が社会的紐帯を喪失したままに置かれた状態を放置しているという意味で、「否定的な個人主義」である。もちろん、個人であることと社会的保護を受けることとは本来、微妙な関係にある。というのも、社会的保護を受けるためには、社会に参加していなければならないからである。現在、問題になっているのは、個人であることと社会への帰属との間の微妙な平衡が揺らぎ、個人と社会と結びつきが緩み始めていることなのである。

その一つの現れが、排除の顕在化である。現在多くの先進国で、あるいは都市の中心部において、あるいは郊外などにおいて、荒廃が進んでいる。そこには貧困層が取り残され、治安を含め社会的環境の悪化にさらされている。また若者も、この排除の対象になりつつある。教育システムからドロップアウトする若者、失業し恒常的に雇用から排除されている若者の増大は、現代社会における排除の進行を示している。彼らは、あらゆる社会的紐帯から切り離されたまま放置されている。このような排除が進むことは、諸個人を社会に取り込み、包摂する機能の低下を意味し、このような排除を放置したままにすれば、社会的連帯の原理や紐帯そのものへの信頼を崩壊させてしまう危険性を秘めている。

現代社会において、人々がさらされている新しいリスクについては、多くの論者が指摘しているところである。その代表的研究であるウルリッヒ・ベックの『危険社会』は、環境破壊、自然災害、原発などの巨大大事故のように、現代社会において問題になっているのが、富の再配分ではなくリスクの分配にあることを論じるとともに、労働や家族における個人化の結果、一人ひとりの個人が、自分の人生を自分で選択し、そのリスクを個人で担わざるをえなくなっていると警告する (Beck 1986)。

ロザンバロンもまた、このような変化を踏まえた上で、「保険による社会」が解体しつつあると論じている。その原因の一つが、保険と連帯の分離である。既に指摘したように、保険の原理が機能するためには、諸個人が直面する多様なリスクを、ある程度カテゴリ化して

同質化することが必要であったとすれば、現在、このカテゴリ化がその適切性を欠くようになっている。例えば失業であるが、失業は今日において、リスクというより恒常的な状態になりつつある。というのも、現代の失業を特徴づけるのは長期失業であり、この長期失業の原因は各個人ごとに多様化し、その背景を探るには、各々の個人史にまで遡らなければならない。もはや失業者を一つの社会的カテゴリとしては扱えなくなってしまったのである。またベックがいうような新しい巨大災害についても、もはや保険によるリスクの共有では対応しきれない問題である。このように、リスクと状況が個人化するなか、一定の人口を統計的に処理し、その各個人が負うリスクを確率計算で処理してきた保険というテクノロジーは機能不全に陥りつつある。リスクがあまりに個別化しているのである。結果として、保険もまた、各個人のリスクに対応するよう変化しつつあり、もはや社会的連帯の基盤には、なりにくくなっている。

以上の結果、「保険としての社会」にその基礎を置く福祉国家もまた、変化を迫られている。これまでの福祉国家は、個々人の集合に対して、その物質的必要をみだし、リスクを集合的に管理する保険のテクノロジーを導入することで、未来の不確実性を縮減する役割を果たしてきた。このことは、福祉国家が相対的に同質的な集団に適合的であることを意味している。しかしながら、今日、リスクは個人化し、かつてのように統計的な確率による集合的なリスク管理では対応できなくなっているのが現状である。そのような状況において、社会保険制度を支えていた国民の一体性の意識も衰え、リスクへの平等な負担を支える連帯も、もはや期待できなくなっているのである。

4 新しい社会権のイメージ

このように、伝統的な社会的連帯の原理がその有効性を失いつつあるなか、現代社会は、新しいリスクの登場、社会的紐帯の希薄化、排除の顕在化といった諸問題に直面している。はたして、このような諸問題に立ち向かうような新たな社会権の構想は可能なのか。

ここで、これまで政治哲学が、どのように社会権の問題に取り組んできたのか、振り返っておきたい。その代表的なものはやはり、ジョン・ロールズの『正義論』であろう。ロールズのいわゆる正義の二原理のうち、第二原理とは、社会の中で最も不遇な生活を強いられている人びとの境遇を最大限改善することを目的に、機会の公正な平等という条件に反しない限り、再配分政策を含む社会経済的不平等は正措置を認めるものである。以後、ロールズの議論をめぐってさまざまな論争が繰り広げられたわけだが、問題は、議論の中心がもっぱら再配分政策に集中してしまったことである。しかしながら、このようなアプローチは、現代政治哲学における社会権への取り組みの幅を狭めてしまったように思われる。

というのも、ここまで見てきたように、現代の社会権において問題になっているのは、まさに、伝統的な福祉国家的な再配分政策の行き詰まりにほかならないからである。ベックが指摘するように、現代社会において問題になっているのは、富の再配分ではなくリスクの分

配である。富を再配分しようにも、どのような集団に、どのような資源を再配分すれば、諸個人のリスクへの対応能力の向上に役立つか、けっして自明ではなくなっているのである。とくに、社会保険を支えていたような社会的連帯の原理がその有効性を失い、多くの人々がその社会から排除される傾向にある今日、どのような社会権が求められているのだろうか。

おそらく、一つの鍵はロザンバロンも指摘するように、現代における最大の権利としての社会的関係性である。現代社会においてもっとも欠けているのが社会的関係性であるということについては、すでに多くの論者が指摘しているところである。一例をあげれば、ロバート・パットナムが強調するような「社会資本 (social capital)」や、フランシス・フクヤマの指摘する「信頼 (trust)」の概念は、まさにこのような社会的関係性を再評価するものであろう。その意味でいえば、もし今日、国家が国民生活を改善するために積極的に介入する余地があるとすれば、個人と個人、集団と集団との間に関係を築き、社会性を生産することにあるのではなかろうか。

ロザンバロンによれば、伝統的な福祉国家がその政策の対象となる特定の階級や集団を把握していたのに対し、現代においては、もはやそのような階級や集団を当然には見いだせなくなってしまっている。失業者についてはすでに触れたが、現代を特徴づける長期失業者たちは、その個別の生活環境を探ればいくつかの共通性を持つものの、集団としてはいっさいのまとまりを持たない。したがって、そのような失業者を統計的に処理しようとしても、あまり有効性を持たない。現代における排除を論じる場合、排除された人々を一つのカテゴリとしては論じられず、ただ排除のプロセスを認められるだけなのである。排除された人々の間に共通の利益はなく、その間に連帯の原理を打ち立てることも難しい。排除された人々と、他の社会集団との間の関係についても、同様である。現代における排除は、端的に社会的紐帯の欠如によってのみ定義される。したがって、現代の失業者が一つの集団であるという場合、それは代表なき、純粹に仮想集団である。

思えば、かつてミドル・クラス社会と呼ばれたものは、単に生活様式の同質化と社会的非階層化によってのみ実現したのではない。それはむしろ、絶え間ない差異化の様式の再組織化によって可能になったものである。現代において社会階層化はさらに流動化し、もはや安定的な差異を前提にしていた、かつての社会階層にまつわる知識は急速にその有効性を失っている。今探るべきは、集団的アイデンティティではなく、個人の軌跡である。階級に基礎を置いていた社会科学の認識論は、いまや危機にある。福祉国家もまた同様である。

現代を特徴づけるのは、個人と社会制度の関係の再編である。ロザンバロンは、このことを司法制度の役割の変質を例にとり、説明している。現代の刑事裁判において、裁判官は単に刑罰を科すだけではなく、ある意味で社会的紐帯のセラピスト的な役割を期待されている。裁判官は一人ひとりの人間の自律性を管理し、その人と配偶者、あるいは子供との関係に介入することを余儀なくされているからである。このように、現代において、国家は、個人間の社会性の生産者である。もはや福祉国家は、さまざまな支給の配分者や画一的な法の執行

者にとどまることはできない。福祉国家は、各個人がそれぞれの人生に修正を加え、断絶を乗り越え、障害を予防するために、適切な手段を提供するサービス国家になる必要がある。そこで必要なのが、社会権の再定義である。かつて、古典的な人権の概念が、何よりも個人の自律を重視し、他者や権力から侵害されない私的領域を確立することであったとすれば、現在において、権利とはむしろ人と人をつなげるものである。

5 中間集団論の今日

ここまで述べてきたような変化を前提にすれば、中間集団もまた、新しい意味づけを必要としていることは明らかであろう。中間集団に期待される役割が、個人と個人をつなげ、国家と個人を媒介することであるのに変化はない。しかしながら、国家の側から見ても、個人の側から見ても、中間集団の意味づけに変化が見られるのである。

国家の側から見ると、かつての福祉国家が、相対的に同質的な集団を相手に、画一的立法によってその福祉を実現してきたとすれば、今日求められているのは、より個別的な対応である。算術的平等よりも、より実質的な公平性が問題なのである。現在、地方分権が熱心に語られているのも、同じ文脈である。地域ごとの特性や状況に見合った施策を実現するため、国から地方自治体への権限委譲が進められている。同じように、社会のなかに存在する多様な集団やグループ、それもかつてのように、安定的な集団的アイデンティティを持ち、一つの集団としての凝集力を持ったものではなく、外から見て一定の共通性を見いだせるに過ぎず、内部的には連帯の意識を持たない集団やグループの細かいニーズに対応するものとしては、国家による画一的立法は不適切になっている。その意味で、国家の側からすれば、上からの一方的なイニシアティブよりはむしろ、社会のなかに多様な中間集団形成の場を作り、その集団の発展を支援することを通じて、より個別的なニーズに対応することの方が、より現実に適応した方策と言えるであろう。地方分権のみならず、労使交渉、NGOやNPO、さらに家族もふくめ、これら集団の活性化は、現代国家にとって不可欠なものとなっている。この場合、既存の中間集団を支援するだけでは十分ではない。むしろ新たな中間集団を生み出すべく、そのための場の確保や、経済的・制度的な支援が必要となっている。

個人の側から見ると、既に指摘したように、現代における権利とは何よりも、社会性と結びついている。いかなる家庭に生まれ、いかなる環境に育ち、そしてその結果として、いかなる社会資本に恵まれるかは、一人ひとりの人間がその可能性を十分に発展させることにとって、きわめて重要な意味を持っている。逆にいえば、現代における大きな不平等とは、このような社会性の有無と大きく結びついている。そうであるとすれば、不平等の是正として求められているのも、この社会性の補完ということになるであろう。現代における中間集団とは、個人にとって、まさにこのような社会性という資源を提供してくれるものなのである。現在、個人は他の個人と多様かつ錯綜した利害関係を持っている。そのような利害の調整は、単一のルートによって可能になるものではない。したがって、諸個人は、相互の利害調整の

場を複層的に持ち、かつそのような場を自発的な相互関係として築き上げていく必要がある。

中間集団の果たす役割について、本報告書で検討されている各国において見たとき、表面的に捉えるならば、その動向は多様に見えるかもしれない。たしかに、一方の側で、伝統的に中央集権的色彩の強かったフランスにおいて、分権化の動きが見られ始めているとすれば、他方の側で、個人主義的かつ分権的傾向の強かったアメリカにおいて、集団的プロセスを活用する傾向が強まっている。しかしながら、両者はいずれも中間集団の強化に向かっているという点では共通している。それまでの伝統によって、一見したところ逆のベクトルに見えても、中間集団に即して検討するならば、同一の現象が見られるのである。中間集団がより大きな役割を果たすようになってきているのは、多くの国々において共通の趨勢であろう。

したがって、この中間集団の強化を単純な分権化、あるいは集団化として捉えるのも、間違いということになる。なぜなら、国家から見て、中間集団に対し権限を委譲したとしても、そのことによって国家の機能が制限されるというよりもむしろ、個別的な個人の要求によりきめ細かく対応できるようになることを意味するからである。個人の側から見ても、個人と集団との新たな関係性によって、個人の自由や自律が脅かされるというより、個人の権利をよりよく実現するための社会性への回路をより多く確保することの意味の方が大きい。したがって、変化は、単に国家と中間集団、あるいは個人と中間集団の関係においてのみ捉えられるべきではなく、国家-中間集団-個人の三者関係の全体的な見直しとして理解されるべきである。そして、その目的は、より個人化が進む社会に対応した「社会的なもの」の再編、そしてそのための「中間集団」の再編なのである。

むすび

以上のような政治哲学の視点からの考察によって何が明らかになったのであろうか。現在起きているのは、19世紀以来の「社会的なもの」と「中間集団」の再編である。その見地からすれば、いわゆる福祉国家の危機も、単に「大きな政府」の効率性の問題に帰することはできず、より根源的な社会の変容の結果ということになる。伝統的な福祉国家は、相対的に同質的な集団、すなわち保険のテクノロジーによって、リスクを共有し、そのことで連帯を可能にする集団に対応するものであった。これに対し、現代の福祉国家は、現在における個人のあり方の多様性に適合した、より個人に即したリスク管理の方法が求められている。そのため、現代国家における社会権も変質し、そのポイントは個人を自律したものとして他の諸個人や社会から切り離すことよりも、個人の可能性を実現するためにより多くの社会的紐帯を個人に提供することにある。中間集団はそのための重要な手段であり、その役割は国家と個人の双方から期待されている。

最後に、このような本節における議論の結果を踏まえ、本報告書が提示している二つの仮説について一言しておきたい。

第一の仮説は、決定のレベルに関するもので、労使関係・労働関係において、分権的な交渉・コミュニケーションが重視されるようになってきているというものである。ここまで論じてきたように、現在、単一の集団としての労働者という存在の自明性が希薄化し、個々の労働者や労働環境に即した、より個別的な対応が求められるようになってきている。そのことを考えれば、画一的な立法による問題解決よりも、より分権的な権利実現のプロセスが必要になっていることは、当然であろう。

次に、第二の仮説は決定のプロセスに関するものであり、個別の交渉・コミュニケーションより集団的な交渉・コミュニケーションが重視されているというものである。さらに、その集団的な交渉・コミュニケーションの場では、多数者の決定のみならず少数者の意見をも重視する傾向にあるという点が、それに加わる。やはり、ここまで論じてきたように、現在の社会においてもっとも貴重な社会権とは、社会的紐帯への権利であり、労働者の権利実現についても、個別的な交渉だけでなく、その権利を実現するにふさわしい社会的関係性のなかで問題に取り組むことが重要になってきている。その場合も、社会的関係性とは、あくまでそこに属する個人の権利をよりよく実現するためのものである。したがって、そこでの決定において、単純に多数者の意見が優先されてはならず、むしろ多様な少数者の意見がより重視されてしかるべきである。

このように、本報告書の二つの仮説は、その背景にある政治哲学的な展開を踏まえて見直されるとき、さらにその重要性を増すであろう。

参考文献

Arendt, Hannah, *The Human Condition*, Chicago, University of Chicago Press, 1958 (志水速雄訳『人間の条件』、ちくま学芸文庫、1994年)。

Arendt, Hannah, *On Revolution*, New York, Viking Press, 1963 (志水速雄訳『革命について』、ちくま学芸文庫、1995年)。

Beck, Ulrich, *Risikogesellschaft auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt am Main, Suhrkamp, 1986 (東廉・伊藤美登里訳『危険社会—新しい近代への道』、法政大学出版局、1998年)。

Castel, Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.

Donzelot, Jacques, *L'invention du social. Essai sur le déclin des passions politiques*, Paris, Seuil, 1994.

Fukuyama, Francis, *Trust: the social virtues and the creation of prosperity*, New York, Free Press, 1995 (加藤寛訳『「信」無くば立たず』、三笠書房、1996年)。

Manent, Pierre, *Histoire intellectuelle du libéralisme : Dix leçons*, Paris, Calmann-Lévy, 1987 (高橋誠・藤田勝次郎訳『自由主義の政治思想』、新評論、1995年)。

森政稔「社会主義」、福田有広・谷口将紀編『デモクラシーの政治学』、東京大学出版会、2002

年。

Pattnam, Robert(With Robert Leonardi and Raffaella Y. Nanetti), *Making Democracy Work : Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton, N.J., Princeton University Press , 1993 (河田潤一訳『哲学する民主主義-伝統と改革の市民的構造』、NTT 出版、2001 年) .

Rawls, John, *A Theory of Justice*, Cambridge, Mass., Belknap Press of Harvard University Press, 1971 (矢島鈞次監訳『正義論』、紀伊國屋書店、1979 年) .

Riedel, Manfred, *Begriffe und Geschichte (Geschichtliche Grundbegriffe, hrsg. von Brunner/Conze/Koselleck, Bde. I-V, Stuttgart, Ernst Klett, 1979* (河上倫逸・常俊宗三郎編訳『市民社会の概念史』以文社、1990 年) .

Rosanvallon, Pierre, *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, Seuil, 1995.

Rosanvallon, Pierre, *Le modèle politique français: La société civile contre le jacobinisme de 1789 à nos jours*, Paris, Seuil, 2004.

第3節 歴史からの考察—日本労働史における「集団」への注目

はじめに

本節の主たる目的は、日本における集団的労使関係のあゆみをその起源にまで遡って検討し、現代における労使交渉の歴史的前提を考えることにある。

周知のように日本において労働組合が法認されたのは敗戦直後の1945年12月であり、その意味で現代的な労働組合が登場したのは戦後のことである。しかし労働組合結成の動きは明治期以降、連綿と積み重ねられ、労働運動が高揚した第一次世界大戦以降は横断的労働組合も結成された。そして後述するように戦前期におけるその経験が、戦後日本の企業別労働組合の形成へと繋がっていくことになる。従って、日本における集団的労使関係の歴史を明らかにするためには、少なくとも明治期まで遡って労使交渉の歴史的变化を検討する必要がある。

一方、労使交渉のレベル(集権か分権か)とプロセス(個別か集団か)の変化とその背景をさぐるという本研究全体の課題を歴史的に考える場合、まず労働者の集団が日本においていつ誕生し、どのような変化を遂げてきたのかを明確にする必要がある。とくに労働組合の存在が自明ではなかった戦前期においては、企業がどのような労働者の集団を相手に、いかなる交渉を行っていたのか(もしくは「いなかったのか」という問題が問われなければならない。その上で、集権的な労使交渉から分権的な労使交渉へという仮説を検討する前提として、現代的労使交渉の枠組みの歴史的形成過程を明らかにする必要がある。戦後高度成長期以降における日本の労使交渉は、企業別の工職混合組合が従業員の大部分を組織し、従業員を代表して経営側と協調的な労使交渉を行う点に特徴があった。企業別組合と経営側は、「同じ船」に乗っていることから、賃金や労働条件に止まらず経営計画、経営方針といった経営内容にいたるまで協議し、安定的な労使関係を築いてきた。このように戦後日本における労使交渉は、企業レベルを軸としている点で「分権的」なシステムであった。そこで、この労使交渉システムがどのような経緯で形成されたのか、また日本では集権的システム形成への動きはなかったのか、という問題の歴史的検討が本稿の課題となる。この点は、労使交渉のプロセスに関する仮説を考える前提としても重要であろう。

以上の点をふまえて本節では、まず日本において「分権的」労使交渉のシステムが形成されていく過程を、主として先行研究に依拠しながら、明治期から戦後改革期にかけての長期的な変化を視野に入れて概観する。その上で、近代的な労働者の集団が日本においていつ、どのような形で誕生し、それが企業といかなる関係を取り結んできたかを、鉄道業の事例研究を交えながら考えてみることにしたい。

1 日本における集団的労使交渉の展開

(1) 明治期の労使関係—間接管理から直接管理へ—

日本における労使関係の歴史的展開を、生産技術の変化が労働様式と熟練の性格変化をもたらし、それが労務管理体制の構造を規定するという視点から包括的に分析した兵藤釧は、日露戦争(1904-5年)前後の時期に間接管理から直接管理へという労使関係の大きな変化が見いだせるとした。兵藤の研究によれば、日清戦争(1894-5年)以前における重工業大経営の作業現場では、親方労働者に統率された7-15人程度の協業集団を単位として「組」を編成し、その統制を古参労働者から選抜した職長にゆだねる親方請負制が一般的であり、作業請負は集団を単位とした競争入札によって決定されていたという(兵藤 1971: 76-85)。企業からみれば間接的な労務管理の方法である親方請負制は、職人的徒弟制度を前提とした労働者集団(「組」)を制御するには適合的な管理方法であった。

ところが日清戦後になると、工業化の進展にともなう職工需用の増大によって職人的徒弟制度が衰退し、個人を単位とした請負制度や出来高払制度が導入されはじめる。親方請負制のもとでは請負利益は請負主体たる親方職工の所得とされ、その配分は彼に任せられていたが、日清戦争以後になると請負利益を一定の率で請負作業に参加した労働者に配分する方式があらわれた。また「協業集団」である組の内部でも、親方職工の恣意性が後退し、賃金が労働の対価として決定されるようになる(兵藤 1971: 118-123)。その結果、個別の労働者を担い手とする労働組合も生成することになった。その嚆矢が、1897年12月、労働組合期成会の影響下で軍工廠、鉄道工場、造船所、機械工場の機械工・木工が組織した鉄工組合である。鉄工組合は職種別組合主義を標榜し、相互扶助を中心とする「友愛組合」的存在として活動を開始した。しかし職業別組合化の挫折や共済事業の行き詰まりによって、鉄工組合は1900年前後には早くも事実上の活動停止に陥る。その結果、横断的労働組合が集権的な団体規制を実現することはできず、労働条件の決定は企業と労働者との個別的取引に委ねられることになった(兵藤 1971: 186-188)。

こうした組合規制を欠いた労働市場のもとで、処遇に不満がある労働者は同職的結合を頼って活発に移動する「渡り職工」となることで、消極的な反抗を示していた。これに対して経営側は、日露戦争前後から企業内福利厚生や企業内養成制度の充実を通して労働者の定着を促しはじめた。さらに一部の経営では請負制度の廃止と能率給の導入といった直接的管理体制への転換もはじまった。その背景には、当該期における技術革新と手工業的熟練の比重低下により、職場管理者(技術者)による生産管理と労働諸条件の規制が可能になったという事情があった(兵藤 1971: 235-254)。また親方請負制度の解体にともない、親方職工が配下職工の生活の面倒を見きれなくなったこともあり、各企業が企業内福利厚生の充実による経営家族主義的な集団化を模索しはじめた点も注目できる(兵藤 1997: 7-8)。労使関係を主従関係に擬する経営家族主義は、同職的結合に依拠する横断的な労働者の集団を分断し、企業別の縦断的労働者集団を形成する際のイデオロギーとして、当該期以降、頻繁に利用されることになる。

(2) 工場委員会体制と労働者

第一次世界大戦がもたらした空前の好景気と、その後の反動恐慌は、日本の労使関係を深部から変化させることになった。軍需景気による重工業の急速な拡大は熟練労働者の流動性を高め、彼らの権利意識を覚醒させた。その結果、労働者たちは経営側が提示した「主従の情誼」イデオロギーに対抗して、労働者の「人格承認」を求める自己主張を開始する(兵藤 1997: 9-10)。また友愛会は^{*33}、1919年以降、労働条件の団体的規制を求める動きを強め、横断的産業別組合(「同職組合」)の組織化をはじめた。

こうした動きを反映して、第一次大戦後になると「団体交渉権」獲得を目指した労働争議が続発する。その際、横断的労働組合を相手とする団体交渉権の確認を拒否する代替案として、経営側から工場委員会の設置が提案されることになった(兵藤 1997: 12-13)。その中核をなすのは、重工業大経営のなかでも軍工廠と財閥系企業であり、1921年に集中的に設立されている(西成田 1988: 200-201)。設立後の工場委員会は、従業員代表を介した意思疎通機関として従業員の苦情・不満の解消をはかり、労働組合の機能を代替していく(兵藤 1997: 14)。その結果、経営側は工場委員会を通して労働者を横断的労働組合から切り離すことに成功し、1920年代の財閥系大企業では労働組合なき労使関係の安定化がもたらされた(西成田 1988: 237-238)。また軍工廠ではILO労働代表の選出方法の改正(1924年)をめぐって、政府自らが縦断的労働組合の組織化に着手した。しかし企業別組合が交渉団体として当局から認知された海軍工廠の場合でも、その交渉機能は意思疎通機関としての職工協議会によって著しく制約されていた(兵藤 1997: 14-15)。

1920年代の大企業では、工場委員会のような労資懇談機関の設置によって横断的労働組合の侵入を防御しながら、採用管理・賃金管理を労務管理部門に集中して労働条件の不公平に対する不満に対処し、さらに技能養成施設の設置、定期昇給制度の一般化、停年制と退職金制度の制定といった長期勤続促進政策を展開した。その結果、大企業では労働者の待遇改善と定着がすすみ、大企業労働市場と中小企業労働市場が分断されることになった(兵藤 1997: 16-17)。一方、大企業での組織基盤を喪失した横断的労働組合は、不況の中で経営危機にあえぐ中小企業を足場にして活動するしかない状態におかれた。そのうえ1928年には治安維持法による弾圧のもとで、組織が著しく弱体化してしまった(兵藤 1997: 19)。以上のように、戦間期の集团的労使関係は、大企業における工場委員会体制に象徴されるように、経営側のイニシアティブのもとでの労働者の組織化を特徴としていたのである。

(3) 産業報国会体制の形成と崩壊

1937年の日中戦争勃発は、労使協調による「産業平和」を、生産力増強のための重要な政

^{*33} 1912年、鈴木文治らによって設立された労働組合。設立当初は、修養団体ないし共済組合としての性格が強かったが、1919年以降全国的組織に発展し、21年には日本労働総同盟と改称。

策課題に押し上げた。そのため 1938 年 2 月、協調会^{*34}が時局対策委員会を設置し、官僚、経営者団体、労働組合代表者が労働争議の高揚を防止することを目的に共通のテーブルをつくることになった(佐口 1991: 148-149)。そしてこの委員会が策定した「労資関係調整方策」(38 年 3 月)を起点として、同年 7 月には産業報国連盟が結成される。こうしてはじまった産報運動は、企業が「事業従業員各自の職分によって結ばれた有機的組織体」であるという見地に立って「労資一体産業報国の精神」を提唱し、労使懇談会制度による労使双方の「完全なる理解と協力」の実現をはかった。それは工場委員会体制の国家を収斂軸とした再編であった(兵藤 1997: 21-22)。

1939 年 4 月、政府のイニシアティブで各府県に産業報国連合会が設置され、産報運動は官製的色彩が強くなった。そして 1941 年 11 月には新体制運動の一環である「勤労新体制確立要綱」に基づき、産報連盟を解散して大日本産業報国会が設置される。大日本産報は、「陛下の赤子」たる「勤労者」として労使双方が平等であるという「皇国勤労観」に立脚し、職場を軍隊の部隊組織にならって再編した。その際、労働組合は自主的に解散させられたが、一方で産報運動は労働者の人格承認要求に合致し、彼らの共感を誘うことに一定の成功をおさめた。しかし単位産報の部隊組織化によって懇談会の下意上達機能が失われたことにより、労働者の勤労意欲の維持は次第に困難になった(兵藤 1997: 27-28)。

こうして敗戦直前の時期には、産報は勤労者用物資の割当・配給機関としての機能しか持たなくなり、政府内部でも産報無用論がではじめる。ただし戦時期における「勤労者」=国民としての平等という論理の生成は、労働者による国家への能動的貢献を条件とした生活保障という論理とともに、戦後の労使関係を動かす重要な要素になっていく(佐口 1991: 252-253)。

(4) 労働組合法の制定と戦後労働組合^{*35}

1945 年 8 月の敗戦によって連合国の占領下におかれた日本では、GHQ の民主化政策の一環として労働組合の結成が積極的に奨励されることになった。そのため労務法制審議委員会によって急ピッチで原案作成が進められ、1945 年 12 月に労働組合法が公布されることになった(1946 年 3 月施行)。同法は労働者に労働組合に加入する自由をみとめ、団体交渉によって労働条件を決定することを法認した点で、画期的な立法であった。

こうした労働組合法認の動きをふまえて、1945 年 10 月以降、戦前の労働運動をになった総同盟系と共産党系という 2 つのグループが、組合結成に向けてのオルグ活動を活発化しはじめた。その結果、労働組合結成の動きは全国各地で活性化し、1946 年 6 月までに組合数 12,000、組織人数 368 万人を数えるにいたった。なお総同盟と共産党は、この時期、いずれ

^{*34} 1919 年、労使協調を目的として労働争議の防止・調停、社会問題の解決、調査・研究を行う財団法人として設立された。

^{*35} 本項目はとくに断らない限り、兵藤 1997: 33-94 頁による。

も産業別労働組合への指向性を有していた。ところが全国各地で実際に誕生した労働組合の多くは、特定の企業ないし事業所の正規従業員を組合員とした工職混合組合であった。労働運動のリーダーたちの想定を超えて、企業別組合が誕生した理由として、兵藤釗は①クラブ・ユニオンの伝統の欠如、②戦前期における工場委員会と戦時期の産業報国会の組織的経験、③戦時期から続くインフレのもとで職員と工員の待遇差別が無意味化していた、④占領政策による民主化イデオロギーの影響という4つの要因を指摘している。

日本における集団的労使関係が本格的に始動しはじめた戦後初期において、労働者側が横断的産業別組合ではなく縦断的企業別組合を選択したことは、労使交渉の決定レベルが企業単位のシステムになる契機となった。1945年10月から46年5月にかけて全国各地で頻発した生産管理争議では、賃金増額とともに、戦争責任の追及、社内機構の民主化、経営協議会の設置といった個別経営の民主化要求が掲げられ、労働者の経営参加が目指された。また1946年7月、中労委が「経営協議会指針」を発表し、労働協約による労使協議機関としての経営協議会の設置を勧奨したことによって、各企業には団体交渉と経営参加の機能を合わせ持つ協議決定機関として経営協議会が設置され、労働条件や人事権に対する組合規制が進展することになった。

ところが1948年になると、アメリカの対日占領政策の転換にともない、労使関係法規の経営者よりの再編がはじまった。1948年7月の「マッカーサー書簡」は公務部門の争議行為を禁止し、これを受けた政令201号では従来の労働協約が無効とされた。さらに同年12月のGHQ指示にもとづき労働組合法の改正作業がはじまり、1949年4月、政府は労働組合法改訂案を国会に提出、同年6月には新たな労働組合法が公布・施行されることになった。これを契機として、経営側は労働協約の改訂によって経営協議会を廃止もしくは再編し、経営権に対する組合規制を排除しようとした。実際に1949年から51年にかけて進行した労働協約締結促進運動のなかで、新たな労働協約が締結され、協議決定機関としての経営協議会は生産ないし業務に関する会社の諮問機関に再編されていった。それと並行して労働組合側でも企業組合主義が台頭し、日本的雇用慣行の形成とともに労使協調路線が定着していった。こうして1950年代に入ると、労使交渉の戦後的枠組みがその姿を現すことになったのである。

2 労働者の集団と企業—鉄道の事例を中心に—

(1) 「集団」への注目—同職集団論の系譜—

以上のような集団的労使交渉の展開に関する概観をふまえて、次に近代日本における労働者の集団と企業の関係について、鉄道業の事例を用いて具体的に検討してみたい。その前提として、まず労働者集団に関する研究史を振り返っておこう。

日本において労働者の集団の歴史的展開に注目が集まりはじめたのは、労働史研究が本格化した1980年代以降のことである(市原2001: 7-8)。その先鞭をつけたのが、二村一夫『足

尾暴動の史的分析』(1988年)であった。二村は、1907年に発生した足尾暴動の詳細な研究を通して、労使関係を理解する上での歴史的、社会的、文化的要因と労働者の心性理解の重要性を強調し、友子同盟という近世以来の同職間結合が明治期の鉱山労働者集団の編成単位として重要な役割を果たしたことを明らかにした。友子同盟とは、坑夫のクラフト・ギルド的組織であり、技能伝習と相互救済、裁判機能をもつ自治団体である(二村 1988: 13-14)。しかし一方で、それは西欧におけるクラフト・ギルドとは違い、労働条件についての競争制限的規制をもたず、むしろ能力主義的志向が強い点に特徴があった。従って友子同盟の労働者たちは、個人の能力による差別ではなく、能力を無視した処遇を不当とする心性を有しており、この点がクラフト・ユニオンのような労働組合の生成を妨げた(二村 1988: 352-353)。その結果、同職的結合関係をもった労働者の集団は、前述したように横断的労働組合ではなく、企業側の経営秩序の下に包摂されていくことになったのである。

このような二村の問題提起をうけて、同職的結合関係の論理を近代社会の編成原理にまで拡張したのが、東條由紀彦であった。東條は、幕末期(19世紀第2四半世紀)に親方と職人・徒弟の強い人格的結合関係に基づいて形成された諸「同職集団」の規制力に注目する。具体的には、同職集団の構成要件を構成員相互間で①所有の不可侵性の相互認知、②「非所有の自由」あるいは所有喪失の自由、③経済外的強制によって同意なしに所有をとられないという三つの内部規律を有する「公正さの体系」が共有されていることとし、無数の相互に自立的な同職集団を構成単位とする複合体を複層的市民社会と呼んだ。その上で複層的市民社会によって構成される社会を、「現代」社会から区別された「近代」社会と定義し^{*36}、「近代」期^{*37}の労働市場では諸同職集団が労働力の質的・量的調節を行っていたと主張した。そのため労働市場は分断的となり、企業(=資本)は個々の労働者を直接把握することができず、個別的縁故的關係を通じて同職集団から労働力を動員せざるを得ない。その意味で「近代」期の労使関係は、諸同職集団とその間に成立する「他者」としての企業(=資本)との関係であったことになる^{*38}。

こうした想定のもとで東條は、「侵入する他者」としての企業(=「キカイ」)が複層的市民社会とそこでの各個人の人格的結合関係をどのように解体していったのかを、明治30年代の綿紡績業の事例に即して、以下のように描写している。

「キカイ」は、二重に村の伝統的秩序をむしばんだ。一つには「金で別れなら詮ない」

*36 東條によれば、「近代」社会は「一つ一つの村や同職集団が、それぞれ市民社会であり、そのような多元的市民社会の複層的構成としてのみ、社会は構成されて」(東條 2005: 39)おり、個人の人格承認要求運動の高まりによって単一の国民経済的市民社会が成立した「現代」社会とは本質的に異なっている(東條 2004: 76)。そのため同職集団の範囲は相互の人格性を確認できる範囲、つまり面接性を維持できる範囲に限定されていた。

*37 東條は日本における「近代」の時期を、複層的市民社会の形成—発展—崩壊を基準として、天保期から1920年代半までとしている(東條 2005: 38)。

*38 なお同様に国家は、各同職集団間の矛盾を裁定するための存在として描かれている。そして裁定国家としての法規範意識は、工場法の成立過程(1911年)で形成されたという(東條 2005: 第11章)。

関係を村に持ち込んだ。…中略…もう一つは、皮肉なことに、「キカイ」での仕事は、女工の「家」内部での発言力を強くした。「家のコ」の「没人格的融合関係」を破壊し、個々人、一つの身体としての女工の「人格」的自律性を強化した。それによって市民社会としての「村」は、その「人格的結合関係」を支えている基本構成を脅かされることになった(東條 2005: 275)。

その結果、複層的市民社会から析出されてきた個としての労働者を、前述した工場委員会体制などによって組織化することで、企業は同職集団とは異なる新たな労働者の集団を自ら創出していったのである。

以上のような東條の議論は、キーワードである同職集団だけでなく、近代社会、市民社会といった用語についても概念規定が独特で議論に混乱を招くおそれがある上、日本にはたして同職集団と呼べるような求心性を持つ集団は存在したのかといった実証的な批判も寄せられており^{*39}、まだ仮説の域を出ていない。しかし工業化の初期段階で、労働者が様々な集団に帰属しながら行動していたことは、二村の研究などからも明らかであり、その集団の編成原理を多元的に解明することは労働史研究にとって不可欠の課題である。さらに工業化の主要な担い手であった近代企業の登場と、こうした労働者集団との関係の考察は、労働史のみならず経営史的にも重要な問題である。そこで以下、近代企業の成立と同職集団の関わり方を、日本鉄道の事例で具体的に検証してみることにしたい。

(2) 近代企業と同職集団—日本鉄道の事例

日本鉄道株式会社は、日本における本格的な労働運動の嚆矢である日鉄機関方争議(1898年)で有名な明治期の鉄道会社である。同社は1881年、東京—高崎間および大宮—青森間に鉄道を建設することを目的に設立され、1906年の鉄道国有化によって官営鉄道に合併されるまで、日本最大の民営鉄道であった。また日本鉄道は、創立以来、事業の発展にあわせて度々組織改革を行い、一貫して日本における近代企業組織の発達を主導してきた。とくに1892～1899年にかけて進展した職能別組織の階層化の過程と、1903年4月の事業部制組織の導入は、鉄道業のみならず、他の産業にも大きな影響を与えた画期的な組織改革であった。中村 2005はこの組織改革の背景を、日鉄機関方争議を起点とする職能別労働運動への経営側の対応という側面に注目しながら検討している。これに対して本稿では、企業による同職集団の解体と新たな集団の組織化という視点から、日本鉄道の労務管理政策の展開を再検討してみたい。

運転、建設・保線、車輛工場、運輸といった様々な現業部門を包摂する鉄道は、機関手、保線工、機械工、木工、ヤードメンをはじめとする多くの職種の労働者を雇用する必要があった。しかもその多くは高度の熟練を要する職種であり、徒弟制的な労働者養成システムを

*39 例えば菅山信次は官営八幡製鉄所の宿老、工長のキャリア分析を行い、産業革命期からすでに職種を超えた配置転換があった事実を指摘し、東條の同職集団論への反証としている(菅山 1991)。

もった同職集団を形成していた。例えば機関手の場合、まずクリーナー(掃除夫)として入職して 6 ヶ月から数年の経験を積んだ上で火夫(運転助手)になる。その後、運転手から OJT による指導を受けながら最低 2 年間以上、運転技能を修得し、一定の熟練が形成されると「年功」、技能、勤惰などが考慮され運転手試補に昇格する。そしてまた数ヶ月の見習いを経てようやく運転手になれた。この間、運転手と火夫・掃除夫の間には技能伝授を媒介とした親分・子分的な関係が形成されていたという(青木 1977: 35-36)。さらにこうした徒弟制的な熟練形成のあり方を前提として、運転職種 of 労働者は強固な同職的結合を有していた。

1898 年 2 月初旬、日本鉄道の機関方(運転手)の間で、賃金増額、待遇改善、職名改称などを要求する労働争議が発生する。これに対して経営側は、当初、運動の首謀者 10 名を解雇するといった強硬な姿勢をみせた。これを引き金にして、2 月 24 日深夜、福島機関庫からストライキがはじまり、翌 25 日には上野を除く全機関庫に波及する。そして同月 28 日、各機関庫から選出された 24 名の陳情委員が上野に集結し、会社との交渉を開始した。3 月 6 日まで続いた交渉の結果、経営側は労働者側の要求(「正条可決書」)を全面的に受け入れることになった(青木 1979: 10-14)。その内容は、①機関方の呼称を「機関手」に、火夫を「機関助手」に改めること、②機関手心得以上の身分を「三等役員」(技手や書記、駅長が含まれる)に昇格すること、③機関手、機関助手、クリーナーの賃金を 5~15 銭増給すること、④被解雇者の再雇用という 4 項目に要約される(青木 1979: 36-37)。以後、4 月初めまでに、経営側がこの 4 項目を完全に実施したことで争議は収束した。同職的結合に基づく強固な団結によって争議に勝利した運転職種の労働者たちは、1898 年 4 月、機関車乗務員全員を「入会の義務ある者」とするトレード・ユニオンである矯正会を結成する(中西 2003: 882)。それは会社側の巻き返しにそなえて同職的結束を固め、さらに自己統治の実績をあげることで運転手の地位と労働条件の向上を目指すために組織された企業内職能組合であった(青木 1984: 36-47)。

運転職種の同職集団が基本的には企業別に形成されていたのに対して(青木 1979: 29-31)、日清戦後期における車輛工場労働者の場合、旋盤職や組立職、製缶職、鍛冶職といった職種ごとの同職集団を前提としながらも、広い職種を包含した「鉄工」ないし「鉄木工」という自意識をもち、この範囲で企業の枠を超えて幅広く移動していた(東條 2005: 111)。また作業現場は、親方職工である組頭が率いる「組」を基本単位として、それを古参労働者から選抜した小頭(1899 年以降は職工長)が統率する親方請負制となっていた(池田 1979: 56-57)。そのため企業は労働力の調達に際して、「鉄工」もしくは各職種ごとの同職集団を背景に持つ「組」を相手に交渉を行う必要があった。一方、労働者の側では 1897 年 12 月、労働組合期成会の影響下で鉄工組合が結成され、日本鉄道大宮工場にはその第 2 支部が生まれた。この鉄工組合第 2 支部では組頭、横座クラスの中堅職工が組織の中核を担っており、親方職工の頂点に立つ小頭、副小頭は組合員ではなかった(池田 1979: 44-46)。しかも同職集団の枠組

みに規定されて、各職種間の足並みは必ずしもそろっていなかった^{*40}。その意味でも鉄工組合第2支部は、運転手の同職的結合を背景に運転職種の全体を組織した矯正会とは組織構造が異なる。このため組合員(組合費納入者)数は最盛時の1899年5月でも273人(大宮工場職工総数は1,336人^{*41}、組織率20.4%)にとどまっており、以後、1900年にかけて組合費納入者数は減少の一途をたどった(池田1979: 51-52)。なお日本鉄道では、鉄工組合第2支部の結成後、1898~99年にかけて福島機関庫(第23支部)、盛岡工場(第26支部)、大宮工場・木工(第39支部)、水戸機関庫(第40支部)の4つの鉄工組合支部が誕生している(池田1979: 47)。また1899年11月には、保線工夫たちも工夫組合を結成していた。

このように1900年前後の日本鉄道には3つの職能別組合が存在し、職能別の労働運動が展開していた。なかでも運転手は、機関方争議の後にも矯正会を通じて強固な団結を誇り、経営側を強く牽制していた。これに対して経営側は、①身分上昇、②労使懇談機関の設置、③救済制度の充実といった融和策と、a.広域人事異動、b.運転手の管理職への登用、c.治安警察法を背景とする国家権力の介入といった分断・抑圧策をもちいて矯正会の切り崩しにとりかかる。このうち本節の問題意識との関係で重要な点は、経営側から提示された3つの融和策である。まず①の身分上昇については、機関方争議の際に運転手側から提示されていた呼称問題(人格承認要求)と「三等役員」(=技手)への昇格要求を全面的に受け入れ、むしろそれを梃子として運転職種の同職的結合の解体をはかった。換言すれば、経営側は「身分の取引」によって、運転手を経営体のなかに取り込むことに成功したのである。「身分の取引」が成立したことによって、労働側は企業の経営発展に貢献する能力を身につけ、それをアピールする必要性が生じた。矯正会が労働者自身の「弊風矯正」を活動目的の一つに掲げ、かつ②の労使懇談機関として設置された機関手会議で、運転手代表が業務改良に関して積極的に発言した理由も、正にこの点に求められる(青木1984: 37-39)。一方、経営側は運転手を経営体の内部に取り込む以上、従業員としての彼らの忠誠心を獲得する必要があった。③の救済制度充実はそのための一つ的手段であったと言えよう。さらに1903年以降は、運転職種にも昇進試験制度が導入され、また運転手(技手クラス)の俸給体系が日給制から月給制に移行し、「ブルーカラーのホワイトカラー化」が進行することになった(中村2005: 137-138)。

こうした一連の労務政策のハイライトとなったのは、1901年12月における矯正会の解散とその研究会への改組である。1901年11月、東北大演習の際の天皇乗用列車事故を理由に、経営側は警察の圧力をかりて矯正会に解散を迫った^{*42}。矯正会は1901年に入って経営側との対決姿勢を強め、社会主義支持決議を行うなど外見上は戦闘化していたが(青木1984: 56-62)、内実は「身分の取引」による同職的結合の弛緩によって存立の基盤を掘り崩されて

^{*40} この点は鉄工組合が中心になって1900年に展開した待遇改善運動の際、組立職、仕上職の全体と旋盤職、木工職の多数が「職工同盟会」に参加したのに対して、鍛冶職や鋳物職、製缶職が参加しなかった点にあらわれている(池田1979: 64-65)。

^{*41} 1898年末現在の数値。出典は日本鉄道株式会社『第三十四回報告』(1898年下期)。

^{*42} 矯正会解散の経緯については、労働運動史料委員会編1962: 620-630頁および中西2003: 883-884頁を参照。

いた。そのため同年 12 月 9 日、矯正会は警察に対して抗議を申し入れたほかは目立った抵抗もせず、あっさりと解散してしまった。一方、矯正会と入れ替わりで設立され、機関車乗務員を組織した研究会は、汽車課長・同主事が会長・幹事長に就任し、会長が主要な人事権を握るという経営側のイニシアティブが貫徹した組織であった。ここで注目すべき点は、その中心メンバーである幹事の半数近くが、矯正会で指導的立場にいた人々であった点である（青木 1984: 64）。同職的結合の紐帯から放れ、「経営体のなかに入る道」を選択した運転職種の労働者たちは、自らの労働組合ではなく、経営側が組織した集団のなかに居場所を見つけていったのである。

（3）労働者集団の再編過程—同職集団の解体と企業別組合—

「身分の取引」という概念を用いて日本国有鉄道における雇用慣行の形成過程を鮮やかに描いた禹宗杭は、日露戦争前後の時期に身分を媒介とする労使交渉を開始した国鉄労働者が、戦間期以降、経営体に貢献する能力を強調することで身分の改変を要求する「身分を変える取引」へと向かったとする。具体的には勤続によって経営内での地位や処遇が上昇するという年功制的な観念が、横断的労働市場を前提とした「熟練の取引」を捨てて企業内の一身分階層である雇員に編入されたブルーカラーの基幹層で形成され、彼らの長期勤続がすすんだ。ただしこのような「ブルーカラーのホワイトカラー化」は、あくまでその対象者が経営体に貢献する「能力」の持ち主であることを前提としており、ブルーカラー一般にまでは拡大されなかった（禹 2003: 30）。従って企業による労働者の組織化は、雇員と呼ばれる基幹的労働者に止まっており、現場採用の傭人を中心とするブルーカラー一般には外部とのつながりが残されていた（禹 2003: 128）。

第二次世界大戦による労働力需要の激増は基幹的労働者の絶対的な不足をもたらし、身分制度そのものを崩壊させた（禹 2003: 113-115）。さらに戦後の民主化は労働者個々人の職場「参加」を促し、経営体が自分のものであるとする観念を広げた。その結果、労働者側による能力と貢献の概念の再提起と、それに対する経営側の受容が実現し、身分を媒介として労働給付と反対給付を取引するという「身分の取引」が、ブルーカラー一般にまで拡大、深化することになった。こうして 1950 年代にはブルーカラー一般を含む本雇労働者が年功賃金と雇用保障を享受する代わりに、柔軟な労働力運用や雇用調整に応じるという、日本的雇用慣行が形成されることになった（禹 2003: 381-382）。このような「身分の取引」の形成過程で、個々の労働者の経営体への包摂がすすみ、特定の企業ないし事業所の正規従業員を組合員とした企業別の工職混合組合が登場したのである。

むすび

最後に、①日本における集団的労使関係の展開、②近代的な労働者の「集団」のあり方という 2 つの問題意識を交差させながら、本稿で明らかになった論点をまとめておこう。

本稿では日本における集団的労使関係が、日露戦争前後における間接管理から直接管理への移行、第一次世界大戦後の工場委員会体制(労使懇談会制度)の成立、第二次世界大戦後の企業別工職混合組合の登場という3つの段階を経て展開してきたことが明らかになった。明治期において、労働者は同職的結合を有する「集団」を形成しており、使用者はその「集団」を通して労働力を調達する必要があった。産業革命(1886年～1900年頃)の過程で登場してきた近代企業は、この同職的結合を分断することによって「集団」から個としての労働者を析出し、彼らを経営家族主義のようなイデオロギー装置を用いて組織化していく。間接管理から直接管理へという労務管理体制の変化は、まさにそのことを象徴的に示していた。

第一次世界大戦期になると、企業側の働きかけによって登場した個々の労働者が、経営家族主義に対抗して自らの人格承認を求め始めた。その受け皿になったのが友愛会をはじめとする横断的産業別労働組合である。これに対して企業側は、横断的労働組合の侵入を抑圧する代わりに、労使懇談制度である工場委員会を立ち上げ、労働者の懐柔と組織化を行った。一方、労働者の基幹層は身分を媒介として労働給付と反対給付を取引するという「身分の取引」に応じることで、それに同意を与え、経営体のなかに入る道を選択した。このように労使の同意のもとで形成された工場委員会体制は、企業別の労働者集団の形成という現代日本的労使関係の原点になった。

そして最後の段階である第二次世界大戦後の変化は、GHQの民主化政策のもとで労働組合が法認され、労働者の職場参加が一気に進んだことによってもたらされた。戦後の労働組合が企業別の工職混合組合として発足した背景として、戦時期における産業報国会での経験やインフレのもとでの工職待遇差別の無意味化といった事情が指摘されているが、戦前期を通して進行していた「ブルーカラーのホワイトカラー化」の動きも見逃せない。企業別工職混合組合の定着過程は、ブルーカラー一般を含む本雇労働者が、年功賃金と雇用保障を享受する代わりに、柔軟な労働力運用や雇用調整に応じるという、日本的雇用慣行の形成過程でもあった。そして以後、従業員を多くを組織した企業別工職混合組合が、経営側との間で労働給付と反対給付をめぐって日常的に取引を行うことで、戦後日本を特徴づける企業レベルでの分権的労使交渉のシステムが成立することになったのである。

【参考文献】

- 青木正久, 1977, 「日鉄機関方争議の諸条件と労務管理の形成」『日本経済史論集』第1号, pp.29-54.
- , 1979, 「日鉄機関方争議の研究」労働運動研究会編『黎明期日本労働運動の再検討』労働旬報社, pp.8-37.
- , 1984, 「日鉄矯正会の研究」『日本経済史論集』第3号, pp.36-65.
- 兵藤釗, 1971, 『日本における労資関係の展開』東京大学出版会.
- , 1997, 『労働の戦後史 上』東京大学出版会

- 市原博, 2001, 「戦前期日本の労働史研究」『大原社会問題研究所雑誌』510号, pp.1-16.
- 池田信, 1979, 「日本鉄道機械工の闘争」労働運動研究会編『黎明期日本労働運動の再検討』労働旬報社, pp.38-76.
- 中村尚史, 2005, 「近代的企業組織の成立と人事管理: 第一次大戦前期日本の鉄道業」岡崎哲二編『生産組織の経済史』東京大学出版会, pp.113-155.
- 中西洋, 2003, 『日本近代化の基礎過程 下』東京大学出版会
- 二村一夫, 1988, 『足尾暴動の史的研究』東京大学出版会.
- 西成田豊, 1988, 『近代日本労資関係史の研究』東京大学出版会.
- 佐口和郎, 1991, 『日本における産業民主主義の前提』東京大学出版会.
- 菅山真次, 1991, 「日本の産業化過程における熟練形成の一断面」『東北学院大学論集 経済学』第116号, pp.87-133.
- 東條由紀彦, 1990, 『製糸同盟と女工登録制度』東京大学出版会.
- , 2005, 『近代・労働・市民社会』ミネルヴァ書房.
- 禹宗杓, 2003, 『「身分の取引」と日本の雇用慣行』日本経済評論社.

第4節 法と経済学からの考察—労働関係における「分権」と「集団」の経済分析

はじめに

本節の第一の目的は、決定のレベルでの仮説（「労使関係・労働関係では分権的な交渉・コミュニケーションが重視されるようになってきている」）と決定のプロセスでの仮説（「個別の交渉・コミュニケーションより集団的な交渉・コミュニケーションが重視されている」）とを理論的に接合することである。そのうえでシステム構築の指針を探ることが第二の目的となる。

この節で主として用いるのは経済学的手法である⁴³。1では決定レベルの分権化、そして2では決定プロセスの集団化がそれぞれ経済学のタームでどのように表現されるか、どのようなインプリケーションがあるかについて先行業績を基に述べる。3では、1と2で導かれた内容を踏まえ、労働関係の意思決定における分権化と集団化がどのように関連しているかを考察し、その後、望ましい法制度のあり方について簡単に検討を加える。

1 分権的交渉

(1) 公共財としての労働条件

中央集権的システムに対する批判を展開したことで知られる経済学者ハイエク（F. A. Hayek）は、論文「社会における知識の利用（The Use of Knowledge in Society）」で次のように述べている。

「…一般的法則の知識という意味では到底科学的とは言えない、組織されない歴大な知識、すなわち時と場所のそれぞれ特殊な情況についての知識が存在することは、疑いの余地なく明らかである。実際においてすべての個人がそれぞれ、自分以外のあらゆる人に対して、なんらかの優位をもつのは、まさにこの点に関してである。なぜなら、それぞれの人が有益に使用されうる独特な情報を所有しているからである。しかし、その情報が有益に使われうるのは、その情報に基づく意思決定がその人にゆだねられているか、かれの積極的な協力によって利用される場合だけである」（Hayek 1945, 訳 57）。

労使関係における意思決定でもこれと同じことが当てはまる。ここで念頭に置いているのは、賃金や労働時間その他の労働条件の決定、働く環境の整備、苦情処理などである。集権的なシステムでは、労働者側に分散している有用な情報（労働者の選好に関する情報など）を十分に活用するのは難しい。分権的なシステムの構築は、このような問題に対処するために有効な方法である。決定のレベルをどこに設定するかは「どのようにすれば労働者側のさまざまな場所に分散している情報を活用できるか」という問題につながることになる。

しかし分権化と言ってもいろいろな形態のものがありうる。たとえば、階層構造を保った

⁴³ 経済学的方法アプローチと言っても一枚岩ではなく、ここでの分析も必ずしも経済学的方法アプローチを代表するものではないことをあらかじめお断りしておきたい。

まま権限だけを下のレベルに委譲するシステムもあれば、個々の労働者の自己決定にすべてをゆだねる市場類似のシステムもある。分権化のシステムを構築するにあたって注意しなければならないのは、労使関係の交渉によって生み出されるものは程度の差はあれ公共財としての性質をもつ、という点である⁴⁴。労働環境を改善するための対策、労働者側の不満を解消するための措置などは労働者全体に好ましい影響を及ぼすものであるし、また、あるところで労働条件が労働者側にとって望ましいものになれば他の労働者にも同様の影響が及ぶ可能性がある。労使関係での交渉の対象になっている事項の中には公共財が多いのである (Freeman and Medoff 1984 : 8-9) ⁴⁵。

そうだとすると、市場類似のシステムでは公共財の供給は過小になってしまうことになる。なぜなら、個々の労働者にとって合理的なのは、自分自身はコストを負担せずに、他の労働者が勝ち取ってくれた公共財を使用するという行動になるからである (いわゆるフリーライダー問題)。フリーマンとメドフはここから直接に集団つまり労働組合の必要性につなげているのだが、依然として問題が残る。それは、「どのレベルで組織すればよいのか」という問題である。労働者全体か、企業レベルか、あるいは事業場・職場レベルか。いずれのレベルでの組織化を選択するかで公共財の供給量は変わってくるであろう。

公共財の最適供給 (フリーライダー問題の回避) と労働組合は少なくとも理論的には直結しない。というのは、労働組合を組織しただけでは今度は集合行為の問題が発生するためである。つまり、労働者が組合の活動に積極的に参加してくれないという問題である⁴⁶。そして、このような集合行為問題が発生する可能性が低いのは大規模なグループではなく小規模なグループの方なのである (Olson 1971)。仮に集合行為問題を強制加入で解決するとしても、労働組合の存在理由は公共財の最適供給だけでは説明できない。労働者にとって望ましい量の公共財をもたらすには、より小さなグループに分割して交渉に当たらせる方が (集合行為問題を防止できる分だけ) よいかもしいのである。小さなグループに分割するということは、階層構造においては決定権限をより下のレベルへと委譲させることと同じことになる。

(2) 分権化定理

では、どのレベルに決定権限を委ねるのがよいのだろうか。ここで、公共財の最適供給と

⁴⁴ 公共財 (public goods) とは、非競争性 (ある人の消費が他の人の消費を減少させないという性質) と排除不可能性 (代価を支払わずに消費する人を排除できないという性質) を有する財を指す。国防、警察、法律などが典型的な例である。ただし、労働条件や労働環境などの場合は排除がまったく不可能だとは考えにくく、その意味で後述する地方公共財に近い性質をもっていると言えよう。

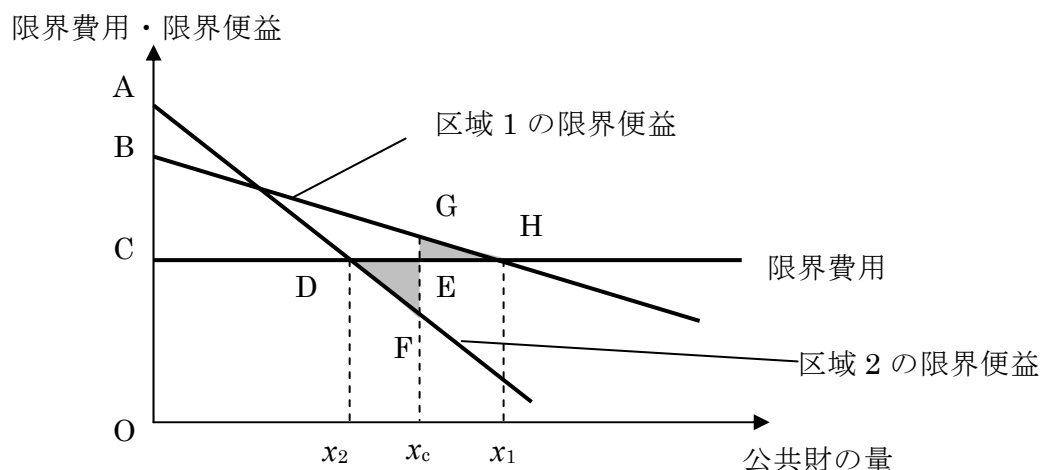
⁴⁵ 「…労使関係の多くの重要な面は『公共財』であり、ひとりの人が財にあずかることが、他の人が財にあずかることを排除しないように、雇用者一人ひとりの効用に (正または負の) 影響を与える財なのである。安全環境、照明、暖房、生産ラインの速度、企業の正規の苦情処理手続き、年金制度、レイオフ、ワークシェアリング、景気に応じた賃金調整・昇進などに関する政策はすべて、国防、公衆衛生、消防などの活動が社会全体に影響を与えるのと同様に、労働力全体に影響を与える」 (Freeman and Medoff 1984:8-9, 訳 36-37)。

⁴⁶ 別の局面でフリーライダー問題が発生すると言ってもよい。

分権化との関係を示したオーツの分権化定理 (decentralization theorem) を取り上げよう (Oates 1972:35)。もともとは、地方公共財⁴⁷に関する資源配分を中央政府が画一的に決定するシステム (集権システム) と個々の地方自治体に決定を委託するシステム (分権システム) を比較するものだが、労働関係に適用してインプリケーションを得ることも可能である。分権化定理が何を示した定理であるかを先に述べておくと、地方公共財の供給にあたっては、集権的・画一的に決定するよりも分権的に決定する方が常に望ましい結果をもたらす、ということである。

2カ所の区域からなる社会を考えよう⁴⁸。図表 1-4-1 の横軸は公共財の量、縦軸は限界費用および限界便益を表しているとする。さしあたり、区域 1 の公共財が区域 2 の厚生に影響を及ぼしたり、逆に区域 2 の公共財が区域 1 の厚生に影響を及ぼしたりすることはないと仮定しておく。図表 1-4-1 で右下がりになっている曲線はそれぞれの区域の限界便益を示している。公共財の量が多いほど、追加 1 単位あたりの便益が下がっていく (限界便益が逓減していく) ことを表している⁴⁹。限界費用は議論を簡単にするために一定としている⁵⁰。

図表 1-4-1



まず、区域 1・2 のそれぞれが自らの区域内での公共財の量を決定できるとする (分権システム)。各区域は限界費用と限界便益が等しくなるまで財を供給するはずであるから、区域 1 では x_1 、区域 2 では x_2 だけの公共財が供給される。その供給量のもとで各地域にもたらされる余剰は、区域 1 については三角形 BCH の領域、区域 2 については三角形 ACD の

⁴⁷ 地方公共財 (local public goods) とは、その便益が限定された範囲内にしか及ばない財のことを指す。労働関係における諸決定はこのような性質を伴うと考えられる。クラブ財とも呼ばれる。

⁴⁸ 直感的に分かりやすくするために 2カ所としている。もちろん、区域は何カ所になっても結論は同じである。なお、本稿のモデルは佐藤 (2005) を参考に行っている。

⁴⁹ たとえば労働環境の整備を例にとると、まったく環境が整っていない状況で改善されるのと、環境がある程度整っている状況で改善されるのでは前者の方が便益は大きい、ということの意味する。

⁵⁰ 一定でなくても構わないが、オーツの分権化定理では中央政府と地方自治体の供給コストは同じであると仮定されている。

領域となる⁵¹。結局、社会全体の余剰はこの2領域の合計となる。

次に、各区域が独自に公共財の量を決定できず、画一的に供給量が決められているとする（集権システム）。例として、公共財が x_c という量に設定されているとしよう。すると、区域1の余剰は台形BCEG、区域2の余剰は三角形ACDから三角形DEFを差し引いた分の面積で表される。社会全体で見ると、三角形EGHと三角形DEFの部分だけの損失が発生していることになる。図表1-4-1の灰色部分が画一化によって失われた社会的余剰である。 x_c でなくても、画一的に公共財を供給しようとするとき必ず社会的余剰は減少する。よって、区域のニーズに細かく対応できる分権システムの方が、集権システムよりも効率的な状態へと到達することができると言える⁵²。特に、価値観が多様化して嗜好が人々の間で異なっているような社会では分権化が望ましい。労働関係の文脈に置き直すと、分権システムの方が労働者側のさまざまな選好を反映しやすくなるのである⁵³。

(3) 考慮すべきその他の要素

だが、単純に末端のレベルまで分権を進めればよいというわけではない。ここで考慮しなければならないのは、「(便益の) スピルオーバー効果」、「交渉・管理費用」、「使用者側のインセンティブ」である。実際の分権システムを構築する場合、これらの要素も分権のレベルを決定することになる。以下、ア～ウでこれらの3要素について見ていく。

ア スピルオーバー効果

ある区域で提供される公共財（労働条件、労働環境など）はその区域以外にも便益をもたらす場合がある。たとえば、企業内のある場所での生産ラインが改善されれば他の場所でも生産性が向上する可能性がある。また、ある場所で賃金が上昇すれば、その事実を自分たちの賃上げ要求の根拠とすることもできるかもしれない。このような効果を「スピルオーバー効果」と呼ぶ（正の外部性とも呼ばれる）。

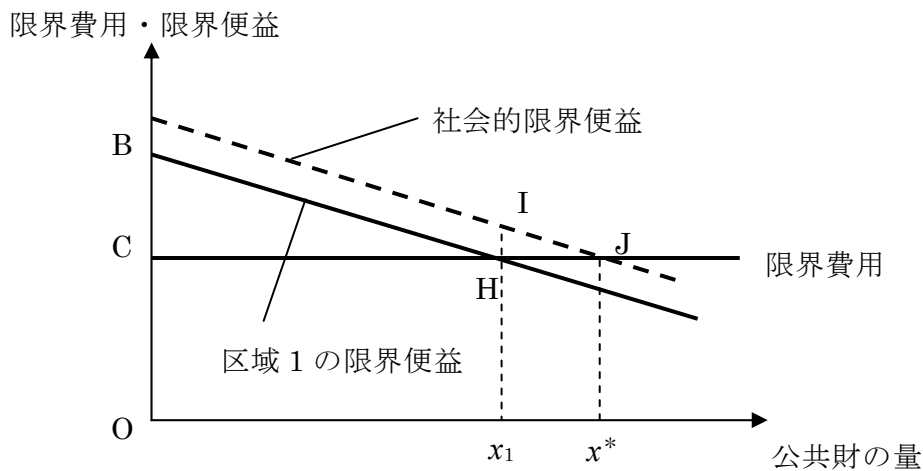
次に掲げる図表1-4-2は、図表1-4-1での区域1の限界便益曲線をそのままもってきたものである。公共財が区域1に与える便益のみを考えると最適な供給量は x_1 となる。ところが、スピルオーバー効果が存在するケースでは、他の区域が享受する便益も計算に入れなければならない。区域1以外が受ける便益も含めて、公共財が社会にもたらす限界便益をすべて足し合わせたものを社会的限界便益と呼ぶ。それが図表1-4-2の右下がりの点線である。他の区域の便益を上乗せしているため、区域1の限界便益曲線の上方に位置している。

⁵¹ 各地域の余剰は、最適な供給量のもとでの「限界便益曲線の下側の部分」から「限界費用曲線の下側の部分」を除いた領域として表現される。以下でも計算方法は同じである。

⁵² この利点は、しばしば主張される「分権化させた方が現場密着型になり労働者の選好をよりよく知ることができる」という利点とは別個のものである。労働者の選好に関して同じだけの情報量が流通していたとしてもなお分権システムの方が有利なのである。

⁵³ 賃上げのようにたいいてい労働者が同意するであろう「公共財」であれば集権システムでも分権システムでもさして効率性には違いはないが、労働環境の整備や苦情処理などでは労働者間で選好が大きく異なりうるため、分権システムの方がより望ましくなる。

図表 1-4-2



スピルオーバー効果を考慮に入れるならば、社会的限界便益曲線と限界費用曲線が交わった点が社会的に最適となるはずである。したがって社会的に最適な供給量は x^* となる。これを先ほどの結果と照らし合わせると、区域1の決定にゆだねた場合の供給量 x_1 は過少であり、三角形 HIJ の部分が社会的な損失となっていることが分かる。

このような損失を回避するひとつの方法は、スピルオーバー効果を取り込めるレベルの分権にとどめることである。次に述べる交渉費用を別としても、末端レベルまでの完全な分権はかえって非効率なのである。スピルオーバー効果が存在する場合の問題点は「受益者と費用負担者が一致していない」という点であるから、この2つが一致するところまで分権化を行えば、公共財の供給が最適な水準に近くなるであろう。

イ 交渉費用・管理費用

現実の世界で重要なのは交渉費用と管理費用の存在である。以上では「決定」という言葉で片付けていたが、労働関係に適用した場合は労使間の「交渉」を伴う。よって、分権化が進むと交渉の数は多くなるであろう。当然、大企業において下のレベルまで分権を進めると、交渉に要する費用は無視できないほどに大きくなる。さらに、分権化が進んで労働条件の種類が多くなってくると管理や調整を行うのにもコストがかかってくる。

交渉費用には、労働条件その他に関する交渉を行うための直接の費用のみならず、機会費用も含まれる。すなわち、交渉に振り向ける資源（時間や労力）の分だけの生産を諦めなければならないのである。それゆえ、労働者側と個別に交渉を行っていくとなると非常に大きなコストがかかり非効率な状況を生んでしまう。それに、せっかく分権化したとしても運営コストが高いならば実効性の乏しいシステムになりかねない。

ただし、これらの費用は労働者のコントロールに関して企業が有している技術に依存する面が大きい。企業内の情報網が発達していれば交渉や管理は比較的容易に行われうるであろうし、労働者側と使用者側がコンタクトをとりやすい環境になっていけば交渉は円滑に進むと予測されよう。したがって、分権化の結果、たとえば交渉の数が3倍になったからと言っ

てそのままコストが3倍になるわけではない。分権化した方が1回あたりの交渉コストは安くつくかもしれないのである。

ウ 使用者側のインセンティブ

使用者側で交渉に当たるのは、使用者側の利益を適切に考慮できる者でなくてはならない。給与の決定を例とするならば、給与の決定についてそれぞれの管理者が何らかの形で責任を負っている必要がある。自分の懐が痛まない場合は過度に多額の給与を労働者側に支払ってしまうおそれがあり、結局パレート効率的にならないかもしれない。給与決定の費用と便益を内部化させるような仕組みを整え、管理者に適切なインセンティブを付与しなければならないのである (Milgrom and Roberts 1992:370)。

分権化を行うと、このようなインセンティブ付与がうまくいかないケースが多く出てくると考えられる。たしかに労働者の能力や貢献度についての情報を得やすい立場にあるのは現場に近い管理者であろう。けれども、情報の収集がいかに首尾よくいったとしても、交渉によって費用を負担する人・利益を受ける人がもっぱら上のレベルの人であるなら、交渉を効率的に行うことはできなくなる。適切なインセンティブを付与しうるシステムを構築することは、上記の分権化によって効率性が上昇するための大前提である。そのようなシステムを初めから作ることができないのであれば、分権化も無意味なものとなる。

2 集団的交渉

(1) 需要曲線モデル (独占モデル)

1ではどのレベルまでの分権化が経済的効率性の観点から望ましいかを論じた。ここでは、交渉において (特に一方当事者が) 集団を構成することがどのように経済的効率性と関係するかを概観する。以下の分析において、集団の典型として想定されているものは労働組合である。集団化の効果は、労働組合が効率性にどう影響するかという形で論じられるのが普通である。これらの分析結果は労働組合以外の集団にも応用することが可能である。

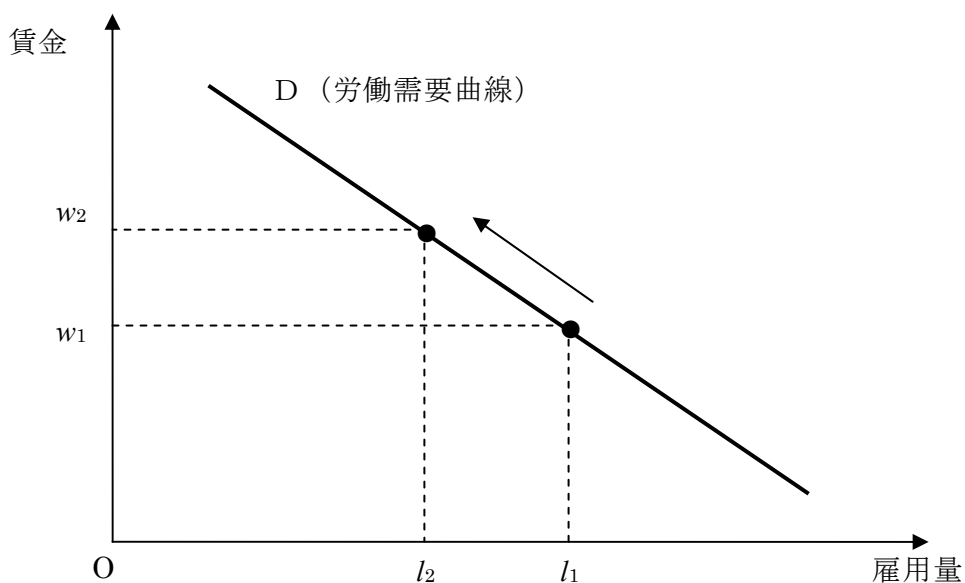
標準的な新古典派経済学の枠組みのもとでは、労働組合は非効率性をもたらすものとされてきた。なぜかと言うと、労働組合の存在は労働市場においては売り手独占を意味するからである。労働組合は労働市場での財、すなわち労働力を独占する主体となる。そして、この独占体が使用者側に対して賃金の上昇を要求するわけである。このことがどのような効果を生むかを述べると次のようになる。

図表1-4-3は使用者側の労働需要曲線を表したものである。横軸が雇用量、縦軸が賃金を表している。さて、労働組合が存在しない場合の雇用量と賃金がそれぞれ l_1 、 w_1 であったとする。労働組合が賃金上昇への圧力をかけた結果、賃金が w_1 から w_2 に上昇したとしよう⁵⁴。そうすると、使用者側は賃金上昇分に見合った分の雇用量を削減するという対応をとるはず

⁵⁴ 組織部門での労働者は、未組織部門での労働者と比較して10~15パーセントほど高い賃金を得ているという実証研究がある (Freeman and Medoff 1984)。

である。図表 1-4-3 の例では、雇用量は l_1 から l_2 に減少することになる。そうすると、解雇された労働者あるいは雇用してもらえない労働者が未組織部門へ流入するようになるであろう。未組織部門では賃金上昇の圧力がかからないので、労働者に支払われる賃金は低い水準にとどまる。よって、組織部門と未組織部門の間で賃金格差が発生することになる。

図表 1-4-3



雇用量削減という対応以外にも、使用者がとると考えられる行動はありうる。たとえば、労働力を使わずにすむように他の生産要素（特に機械などの設備）に投資をしようとするかもしれない。だが、これは本来利用できる資源を利用せずに別のところへ投資するものであるから、もちろん非効率な状態へと導くこととなる。あるいは、賃金上昇分を消費者に転嫁しようとするかもしれない⁵⁵。いずれにしても、労働組合は市場の効率性を阻害するということになる。

労働組合を競争的市場の正常な働きを妨げるものとして捉える論者は多い（Friedman and Friedman 1980, Epstein 1983, Posner 2003）。需要曲線モデルが妥当する世界では、集団的労使関係を法律によって設定することは必要ないどころか有害なものとなる⁵⁶。端的に言うと労働組合は悪者であり、少なくとも、労働組合を支援するような立法はまったく望ましくないという結論となろう。

⁵⁵ 競争的市場でそのようなことを行うと淘汰されてしまうため、消費者への転嫁は不完全市場においてのみ起こりうることである。

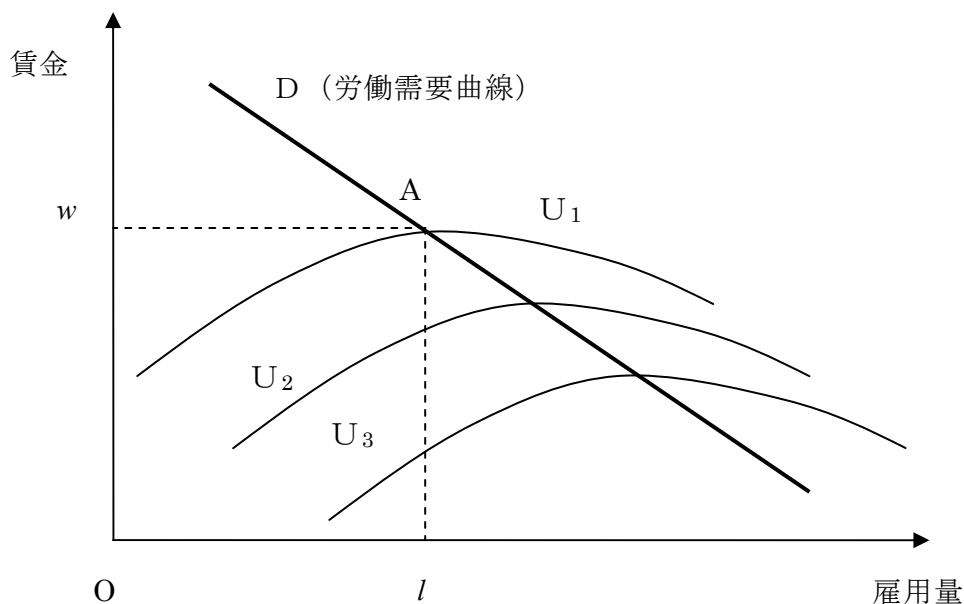
⁵⁶ 実際、エプスタインはそのように考えており、集団的労使関係を規律するニューディール労働立法の存在そのものに対して批判をしている（Epstein 1983）。

(2) 契約曲線モデル

労働組合が悪いものとして捉えられる需要曲線モデルに対して、契約曲線モデルでは交渉における集団の役割を積極的に評価する（Hirsch and Addison 1986, Dau-Schmidt 1992）。このモデルでは重要な前提が3点ある。つまり、①労働市場は完全に競争的とは言えないこと、②労働組合は賃金だけでなく雇用量を気にするということ、③労働者が団体としてまとまっていること、である。

図表 1-4-4 の $U_1 \sim U_3$ は、使用者側の無差別曲線である。この無差別曲線は「雇用量」と「賃金」の組み合わせの中で使用者がどの点を選好するかを示したものであり、同一曲線上にある点同士は同等の好ましきであることを表している。そして、 $U_1 \rightarrow U_2 \rightarrow U_3$ と移っていくにつれて使用者側が得られる効用は高まっていく。払う賃金は低いほど、また雇用量は多いほど使用者の効用は高まると考えられるため、上に凸となる無差別曲線が左上から右下へと並ぶように描かれている。

図表 1-4-4

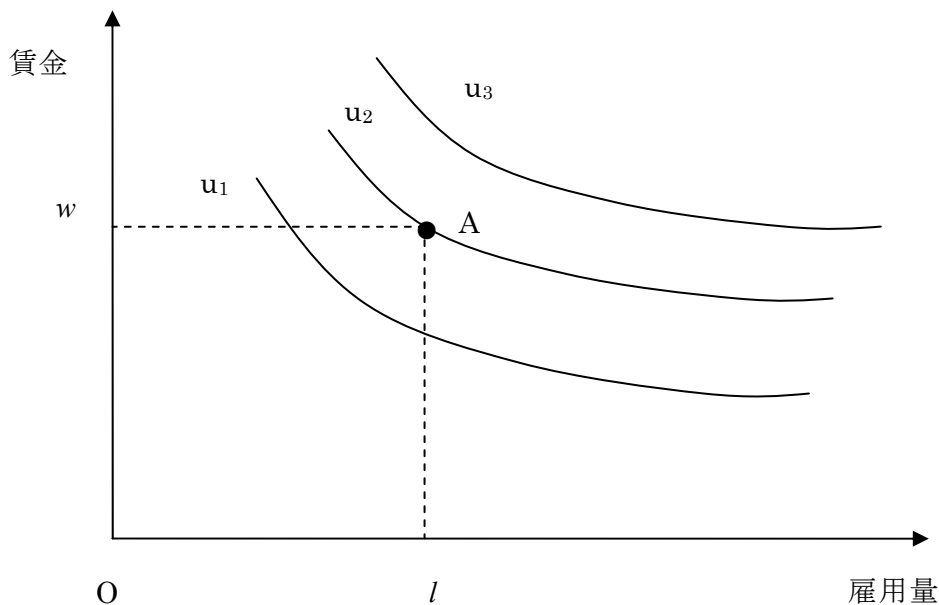


使用者側が利潤を極大化するように行動しているならば、労働需要曲線 D は無差別曲線の頂点を通過しているはずである。これは次のような理由による。ある賃金を所与とすると、使用者は到達しうる点のうちで最も大きな効用をもたらす点を選択するであろう。たとえば賃金が w であったとする。そうすると、使用者側は賃金 w のもとで自らの効用がもっとも高くなる点を選択するであろう。図表 1-4-4 の A 点はその点であり⁵⁷、賃金 w が所与となっ

⁵⁷ 賃金 w_2 を表す水平な線を引き、その線と無差別曲線が接する点が最適な点となる。ここでは便宜上無差別曲線を3つしか描いていないが、無差別曲線は等高線と同じなので無数に引くことができる。したがって、水平線と無差別曲線が接する点はどこかに存在するはずである。

ているとすると他の点に移っても使用者の効用は下がるだけである。労働需要曲線というのは、このように求められる点をそれぞれの賃金について導き出して結んだ線である。労働需要曲線 D を見ると使用者にとって最適な雇用量は l になっているが、この点は同時に無差別曲線 U_1 と水平線が接する点（つまり頂点）を通過していることが分かる。

図表 1-4-5



一方、図表 1-4-5 の $u_1 \sim u_3$ は労働組合側の無差別曲線を描いたものである（個々の労働者の無差別曲線ではない⁵⁸）。労働組合は雇用量にも関心をもっており、賃金が高いほど、そして雇用量が多いほど労働組合の効用は大きくなる。先ほどの A 点は無差別曲線 u_2 上にあるものとしよう⁵⁹。

次の図表 1-4-6 は図表 1-4-4 と図表 1-4-5 を組み合わせた図である。A 点は使用者の無差別曲線 U_1 と労働組合の無差別曲線 u_2 が交わる点になっている。さて、A 点の右にレンズ形の部分があるが、この部分の点では使用者も労働組合も A 点よりも得られる効用が高まっている（レンズ形の部分の境界線上にある点では、一方のみの効用が上がって他方の効用は変わらないことになる）。境界線上の点も含め、レンズ形の部分の点に移動すれば、両者ともに損をすることは決してなく、少なくともどちらか一方は得をする（パレート改善）。

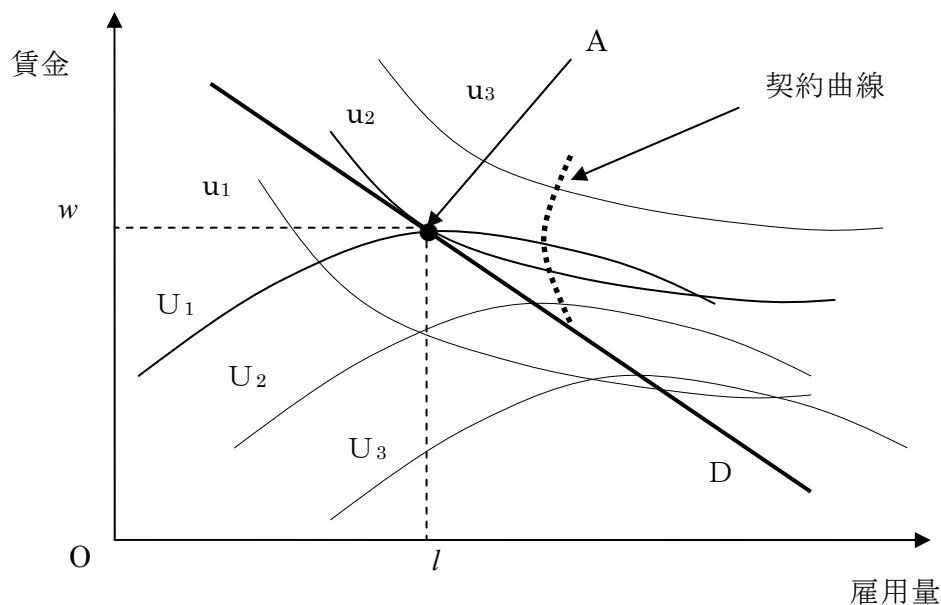
A 点と比較した場合にパレート改善となる点の集合はこのレンズ形の部分の点すべてであ

⁵⁸ 労働者個人は全体の雇用量には関心をもたないであろうから、個々の労働者の無差別曲線はこのような形状にはならない（無差別曲線は水平になる。仮に関心をもつことがあってもわずかであろうし、交渉で取り上げられるようなことはないと思われる）。したがって、前述の前提②（労働組合は賃金だけでなく雇用量を気にすること）と③（労働者が団体としてまとまっていること）は以下の議論において決定的に重要なのである。

⁵⁹ 注 57 で述べたように無差別曲線は無数に存在しており、A 点を通過する無差別曲線は必ず見つかるはずである。

るが、効率性をもっとも高まる点（パレート最適点；パレート改善がそれ以上不可能であるという状態）は双方の当事者の無差別曲線が接する点である。両当事者の無差別曲線が接する点を結んだ線は契約曲線（contract curve）と呼ばれる（図表 1-4-6 参照。点線が契約曲線を表している）。使用者側も労働組合側も十分な情報を保有していて取引費用が存在しないという状況では、当事者の自由な交渉に任せれば契約曲線上の点で合意をするはずである⁶⁰。契約曲線上のどの点になるかは当事者の交渉力に依存する。ここでの例では出発点が A 点になっているので、契約曲線上にありかつレンズ形内部に含まれている点のいずれかで交渉はまとまるであろう。

図表 1-4-6



契約曲線モデルによると労働組合がある方が経済的効率性は高まるという結論となり、需要曲線モデルと逆の評価が導かれることになる。需要曲線モデルは集団を単なる独占体と捉えるのに対して、契約曲線モデルは集団を交渉の相手と捉える。交渉を通じて労使の協力によって生ずる余剰を分け合うわけである⁶¹。

(3) 交渉プロセスでの戦略的行動

ア ゲーム理論的分析

もっとも、労働者が集団となって単一の交渉主体となったところで別の問題は残されたままとなる。すなわち、戦略的行動が発生する可能性は払拭されないのである。戦略的行動が

⁶⁰ ただし留保つきである。後に述べる戦略的行動の可能性があるためである。

⁶¹ 契約曲線モデルにおいては、労働組合が存在することによる賃金上昇は独占のみが原因のではなく、使用者側が得ている余剰の分け前を与えることにも起因するものだということになる。

発生するとまとまるはずの交渉もまとまらなくなり、かえって非効率な結果を生むかもしれない。特に、交渉に本来必要な情報が十分に行き渡っておらず情報の非対称性が存在する場合には戦略的行動がとられやすくなる。けれども、情報の非対称性が解消されればすぐさま戦略的行動が避けられるわけでもない。囚人のディレンマはその典型例である⁶²。

使用者と労働組合の間で 10 の余剰を分け合う交渉を考える。使用者と労働組合の双方がある程度譲歩して協力的な戦略をとると、余剰を半々に分け合う結果になるとする。また、一方当事者が譲歩策（協調的な態度）をとって他方当事者が強硬策（非協調的な態度）をとった場合は、譲歩をした側が 3、強硬策に出た側が 7 の利得を得る。双方とも強硬策を選択した場合は交渉がまとまらなくなり、資源や時間が失われるであろう。ここではまず、全体の余剰が 8 に減少し、それを半々に分けるという結果になると仮定する。

図表 1-4-7

		労働組合				労働組合	
		譲歩	強硬			譲歩	強硬
使用者	譲歩	5, 5	3, 7	使用者	譲歩	5, 5	3, 7
	強硬	7, 3	4, 4		強硬	7, 3	2, 2

《囚人のディレンマ型》

《タカ・ハトゲーム型》

※灰色部分は均衡を示す

これらを利得表の形で表現すると図表 1-4-7 の左側のようになる（各セルの左の数字が使用者の利得、右の数字が労働組合の利得を示している）。このゲームにおいては、相手がどのような行動を選択するかにかかわらず各プレイヤーは「強硬」を選択した方が得になる。それゆえ、囚人のディレンマ型のゲームの結果は（強硬、強硬）の組み合わせであり⁶³、これが唯一のナッシュ均衡である⁶⁴。この点はパレート最適ではない唯一の点でもあることに注意されたい。もちろん、各プレイヤーが自分の利得構造から知りえないとしても、あるいは両プレイヤーが相手の利得構造を熟知しているとしても、（強硬、強硬）がナッシュ均衡になることには変わりはない。このことから導かれる含意は、「たとえ情報の非対称性が存在しないとしても、お互いの戦略的行動により非効率が生じうる」ということである。

上の例では、双方が「強硬」を選択した場合に資源や時間のロスが 2 だけ発生すると仮定した。そのことが囚人のディレンマ型の状況をもたらしたのであるが、そうした仮定が常に囚人のディレンマ型の状況をもたらすかと言うとそれはそういうわけではない。先ほどの例

⁶² ここでの例は Dau-Schmidt (2005:214) での数値例を参考にした。ただし一部改変している。

⁶³ カッコ内の左側が使用者のとっている戦略、右側が労働組合のとっている戦略を示している。以下同様である。

⁶⁴ ナッシュ均衡 (Nash equilibrium) とは、どのプレイヤーもその状態から一方的に逸脱するインセンティブをもたない状態を指す。

では余剰が 8 に減少すると仮定したが、今度は 4 に減少すると仮定しよう。使用者と労働組合がそれを半々に分け合うので、両当事者の利得は 2 ずつになる。この状況を表現しているのが図表 1-4-7 の右側、タカ・ハトゲーム型の利得表である。

タカ・ハトゲームにおいては、ナッシュ均衡は（強硬、譲歩）と（譲歩、強硬）の 2 カ所となる⁶⁵。この均衡のうちどちらが実際に均衡として実現するかは分からない。そのため、やみくもにゲームを行うと（強硬、強硬）の状態に陥ってしまう危険性が出てくる。（特に 1 回限りのゲームで）その危険性を回避するには、両当事者が事前にコミュニケーションをとって情報交換することが必要となる。

以上述べた事柄をまとめると、囚人のディレンマ型のゲーム、タカ・ハトゲーム型のゲームのいずれであっても、当事者の自由な交渉に任せただけでは非効率な結果に陥る可能性があるため、何らかの規整を行うことが望ましいと言える。

イ 交渉力の格差

アでは共通の余剰が減少するという仮定を置いたが、交渉の難航は双方の当事者に異なる効果を与えるかもしれない。とりわけ、交渉が長期間になると労働組合側は大きな不利益を蒙る場合がある。つまり、使用者側は長期間の交渉に耐えることができるが労働者側は耐えられない、ということがありうるわけである。

図表 1-4-8 はそのような状況を表した利得表である。使用者は長期間にわたる交渉にも比較的耐えられるため（強硬、強硬）のときの利得が 4 となっているが、労働組合にとっては交渉の難航による不利益が大きく、（強硬、強硬）のときの利得が 2 に低下する。

図表 1-4-8

		労働組合	
		譲歩	強硬
使用者	譲歩	5, 5	3, 7
	強硬	7, 3	4, 2

※灰色部分は均衡を示す

このゲームでのナッシュ均衡は（強硬、譲歩）のみとなる。交渉に耐える力をもっている

⁶⁵ なぜこの 2 つが均衡になるのかと言うと、それは以下のような理由による。まず、労働組合側が「譲歩」を選択すると仮定する。このとき使用者側は「譲歩」を選択する（利得 5 が得られる）のではなく「強硬」を選択する（利得 7 が得られる）であろう。次に、労働組合側が「強硬」を選択すると仮定しよう。すると使用者側は「強硬」（利得 2 が得られる）ではなく「譲歩」（利得 3 が得られる）を選択すると考えられる。以上と同様に労働組合側の行動について考えると、使用者側が「譲歩」を選択した場合は「強硬」、使用者側が「強硬」を選択した場合は「譲歩」をとるのが労働者側にとって得になることが分かる。結局、（強硬、譲歩）（譲歩、強硬）の各組み合わせがナッシュ均衡となる。これらの点ではどちらのプレイヤーもその状態から一方的に逸脱するインセンティブをもたないのである（前注参照）。

使用者側が有利になるのである⁶⁶。ただし、この点是不公平感が残るとはいえパレート最適なのであるから、経済学的効率性の観点からは望ましくない状態だとは言い難い。もしこの均衡の不公平さを問題とするのであれば、労働組合に肩入れするような政策をとることも考えられるであろう。

(4) 集団化のその他の利点

労働関係における決定過程の集団化には、「労働者側が単一のプレーヤーとなる」点に大きな利点があると言えよう。労働者側はプレーヤーの数を絞り、協力的余剰を分け合うように仕向けることができるのである。集団化の利点と考えられる点は他にも何点か考えられるが、ここでは2点挙げておこう。

ア リピート・プレーヤー化

労働者を集団として組織すると、労働者側をリピート・プレーヤーとすることができる、という点が挙げられる。労働者個人だと使用者と関係するのは短い期間にすぎないが、たとえば労働組合であれば長期間使用者と関わりあうことになる。リピート・プレーヤーとなるなどのような効果が期待できるかと言うと、大別して次の2つの効果を挙げることができる⁶⁷。

第一に、囚人のディレンマ型のゲームであってもパレート最適な均衡点を達成しうるようになる。先に述べたように1回限りの囚人のディレンマであれば（強硬、強硬）のみがナッシュ均衡になるが、同じゲームを繰り返すと（譲歩、譲歩）が均衡点となりうる⁶⁸。直感的に言うと、次回での復讐を恐れる当事者が「譲歩」を選択する、という理由による。労働者側がリピート・プレーヤーとしてまとまることができれば効率性が上昇する可能性が出てくるのである。

第二に、交渉に際して有益な情報をプールすることができるようになる。使用者側は同種の交渉を何度も行っている立場にあるので、情報や経験の点で労働者よりも有利に交渉を進めることができるかもしれない。労働者側がそれに対抗する方策のひとつとして、集団を構

⁶⁶ 契約曲線について述べた箇所（本節 2(2)）で「契約曲線上のどの点になるかは当事者の交渉力による」と記したが、実質的にはそれと同じことである。一般に、交渉が難航または決裂した場合に受ける不利益の小さい方が交渉においては有利となる。

⁶⁷ ここで挙げた利点の他に、集団的発言（voice）を確保することによって労働者の満足度が高まり離職率が低下するという点もある（Freeman and Medoff 1984）。けれども、別の手段で発言の機会を確保することに成功すれば、集団（たとえば労働組合）に頼る必要性は小さくなりそうである。アメリカ・IBM 本社における聞き取り調査（2005年9月）によると、労働組合などの集団的交渉のシステムがなくても、工夫された内部苦情処理システムを作れば離職率は低下するという。集団を構成することが発言の機会の確保に結びつくか否かは断定し難い（集団の構成が労働者個人の発言力の強化に結びつくための条件についてはさらなる検討が必要である）。個人的交渉を重視するシステムであれ集団的交渉を重視するシステムであれ、労働者の発言の機会を保障するのは等しく重要なことであろう。

⁶⁸ もう少し詳しく述べると、有限回の繰り返しゲームでは均衡は（強硬、強硬）のみとなるが、無限回の繰り返しゲームでは（譲歩、譲歩）その他が均衡となりうる。無限回繰り返すというのは非現実的に思えるかもしれないけれども、一定の確率で終了する繰り返しゲームであっても結果は同じである。これはフォーク定理（folk theorem）と呼ばれる。

成するということが考えられる。多くの労働組合はこのような機能を担っている。労働組合を作って必要な情報や交渉のノウハウを蓄積しておけば、個々の労働者が単独で交渉を行うよりも円滑にプロセスが進行するであろうし、また、自分たちが置かれている立場についてより適切に把握できるようになるであろう。これは交渉にかかる費用が節減されることを意味し、公平性のみならず効率性の観点からも望ましいと言える。

イ ルールの単純化

労働関係が完全に個別化されていると交渉のためのルールが非常に煩雑になりうる。分権化が進みすぎると交渉・管理費用が増えすぎると述べたが（本節 1(3)イ）、交渉の数が多くなるとルール自体が複雑になる場合も出てくる（ただし必然的にそうなるというわけではない）。逆に、交渉の数が少なければルールは比較的単純なままで済ますことができる。そして、交渉の数を少なく抑えるための手っ取り早い方法は、分散している当事者を束ねて集団にすることである。

一方当事者が集団になるとルールそのものが単純になるという利点もあるが、個人では複雑で手に負えないようなルールでも集団でならある種の分業によって容易に対処できる、ということもありうる。これは上述アの「情報のプーリング」と密接に関連している。情報を共有や交換がしやすい環境では、ルールは労働者個人にとって多少とも分かりやすくなると考えられる。

ルールが分かりやすいものになれば、労使間の交渉の障害となる取引費用は減少する。本節 2(3)で述べた戦略的行動の発生可能性を別とすれば、取引費用が減少すると経済的効率性は高まるであろう。

3 分権化と集団化の関係

(1) 効果に関するまとめ

本節 1・2 では労使関係で「分権化」と「集団化」がどのような効果をもたらすかをそれぞれ論じてきたが、ここでもう一度「分権化」と「集団化」の効果について簡単に整理しておこう。

まず、決定レベルを分権的にすると次のような効果がある。前提として、分権のレベルをスピルオーバー効果が包摂できる範囲に設定されていること、そして決定を任された管理者に「使用者側を代表する適切なインセンティブ」が付与されていることが必要である。

【分権化】

[プラスの効果]

- ▼労働者の選好に関する情報が得やすくなる
- ▼労働者の多様な選好にきめ細かく対応できる

[マイナスの効果]

▼交渉費用や管理費用が高つく

次に、集団化の効果に関しては需要曲線モデルを用いるか契約曲線モデルを用いるかで結論が大きく変わってくる。とりあえずここでは契約曲線モデルに従った場合の効果を中心に検討しておくことにする⁶⁹。集団化の欠点については明示的には触れていなかったが、契約曲線モデルの前提（①労働市場は完全に競争的とは言えないこと、②労働組合は賃金だけでなく雇用量を気にするということ、③労働者が団体としてまとまっていること）を想起すれば以下に掲げるような欠点があると考えられる。

【集団化】

[プラスの効果]

- ▼労働者側が単一のプレーヤーとなる結果、協力的余剰をめぐる交渉を行うことが可能となる
- ▼当事者をリピート・プレーヤーとすることができる
- ▼ルールを単純化して分かりやすくすることができる

[マイナスの効果]

- ▼労働市場が完全に競争的であればその機能を阻害する
- ▼集団内部で労働者個人の選好が大きく異なる場合は非効率が生じうる

集団化のマイナスの効果に関して、若干のコメントを加えておく。まず1番目の点についてであるが、前提①が成立しない場合、言い換えると労働市場が完全市場になっているとやはり労働組合は賃金をつり上げる独占体として機能することになる。しかしながら労働市場は完全市場とはとても言えない（“The invisible hand is all thumbs”）。労働市場においては財（労働力）に関する情報が十分には流通しておらず、また、不要になった分の財を自由に手放すことができるわけでもない。2番目の点は前提②③の裏返しとなっている。契約曲線モデルでは集団の内部では利害が一致していることが前提とされている。労働組合は賃金と雇用量に関心をもっているという仮定だが、これらの事項は労働者個人にも好ましい影響を及ぼしうるものである⁷⁰。これを逆に言えば、(特に、賃金・雇用量以外の事項に関して)個々の労働者の間で選好・意見が大きく相違している事項が問題となっているケースでは、契約曲線モデルを基礎とした議論が妥当しにくくなるように思われる。

⁶⁹ ここでの効果の大小は、いずれも集団の規模とはほとんど関連性がない（情報のプーリングに関する利点を除く）。形成される集団がいかにも小規模であっても「集団化」の利点は享受できる。

⁷⁰ 注58に記したように、労働者個人は全体の雇用量には関心をもたないであろうから、雇用量に関する交渉を行うとは考えにくい。しかし、雇用量がいったん増大すれば個々の労働者は利益を受けることができる（解雇の確率が減少するため）。

(2) 「分権」・「集団」の相互関係

賃金上昇と雇用量増大はどの労働者も同意しやすい事項であり、公共財的な性質が強い。このように労働者の多くが同意できるような事項が交渉の対象となっているときは、画一化による弊害は少なくなる。集団化を促す政策がプラスの効果をもつようにするためには、集団に属する人々の選好が似通ったものとなるように、分権のレベルを適切なところに設定する必要がある⁷¹。集団内部の労働者が有している選好があまりに多様であればその分だけの非効率が生じ、集団化のプラス効果が減殺されてしまう。したがって、分権レベルを適切に設定することは集団の機能を十全に発揮させるための条件なのである。そうすることによって集団化のマイナスの効果を防ぐことも期待できる。この「分権化」と「集団化」の関係は、規範的には次のようなインプリケーションをもっていると言える。

まず、交渉の対象となっている事項が公共財的な性質をもつ（交渉のコストを直接負わない労働者も含めて、多くの労働者が利益を享受することができるような性質をもっているということ。賃金、雇用量、同一の会社内の労働環境など）場合、末端のレベルまでに決定の権能を委譲する必要はなく、集権的な要素が残っているシステムであっても効率性は阻害されない。むしろ、取引費用の存在を考えると、幾分か集権的にしておいた方が効率的となるだろう。そして、決定権があるところで労働者を組織化すべきことになる。事業場のレベルに決定権がゆだねられているのであれば事業場の労働者という範囲で組織化するのが望ましい。

これに対して、交渉の対象となっている事項が公共財としての性質に乏しい場合はより下のレベルへと決定権を移し、そのレベルでの組織化を図る（あるいは完全に個別化する）のがよいということになる。本節1(2)の分権化定理の箇所でも示したように、個々の労働者の選好が異なっていると画一化は余剰を減少させてしまうのである。

それゆえ、交渉で問題となっている事柄の性質によって、望ましい組織化のレベルは変わってくることになる。基準となるのは、交渉事項が有する「公共財としての性質」の強弱である。単一の組織によってあらゆる事項を交渉することには無理があり、それが実行可能であったとしても非効率を生む結果となる。繰り返しになるが、集団内部での選好のばらつき

⁷¹ 指針としては、①集団内の個人の選好が似通ったものになるようにする、②スピルオーバー効果を取り込めるような範囲にする、という2点が挙げられる。もっとも、①と②は関連していると言える。たとえば安全な環境の整備がスピルオーバー効果をもたらすとすると、その効果が及ぶ人々の間では安全な環境の整備は好ましいものとなるから、環境整備に関する選好は近くなるであろう。

⁷² 構成員の選好が似通った集団を構成することには次のような副次的な意味がある。集団を組織すると集団意思決定を行う場面が出てくるが、「社会に2人以上の個人、3つ以上の選択肢がある場合、『定義域の非限定性』・『弱パレート性』・『無関係選択肢からの独立性』・『非独裁性』の条件をすべて満たす決定方法」は存在しない（Arrow 1951；アローの一般不可能性定理）。つまり、集団意思の形成は論理的に非常に困難な問題なのである（アローの定理も含めて、集団意思形成の諸問題を検討した日本語文献として佐伯 1980）。集団の構成員がもっている選好の種類を限定することは、このような困難な問題に対処する一方法なのである。このような方法により、非合理的な集団意思決定が出るのを防ぎ、構成員の選好がうまく反映される確率を高めることができると考えられる。このことは、フリーマンとメドフの言う「発言(voice)」の効果を上昇させることにもつながる。

が大きいということは、集団意思形成に際して反映されない選好をもつ個人が増加することを意味する。そうしたケースでは交渉費用の節約分を凌駕する非効率が発生している可能性が大きい⁷³。

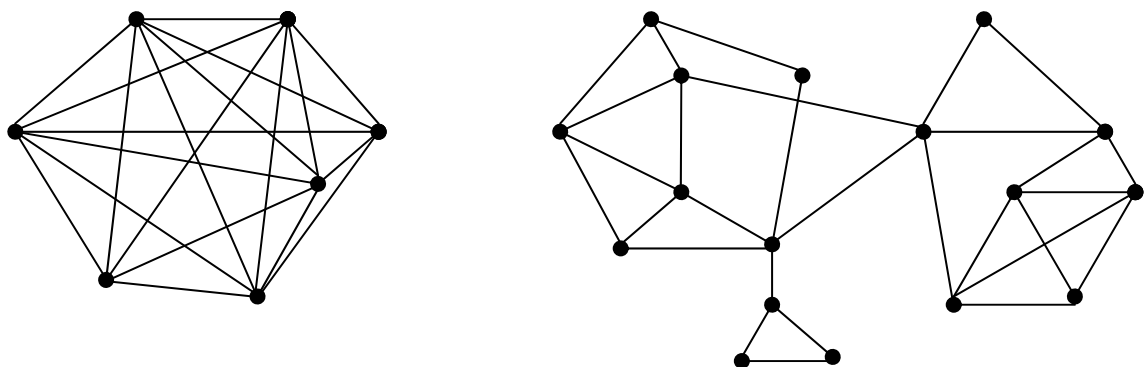
(3) 新たな「集団」像？

価値観ないし選好が多様化すると分権化への流れは不可避なものとなる。そうだとすると、個々の労働者の選好が多様化していけば集団が小規模化し、規模の大きい集団は出る幕がなくなるのだろうか。おそらくそうとは言えない。

本節 2(4)で、集団には情報をプールする役割があるということについて述べた。労使間の交渉に必要な情報、交渉を有利に進めるためのノウハウ、苦情を処理するために有益な情報、労働者側だけが保有していて経営に不可欠な情報、そして法的ルールに関する情報など、このような情報がどこかに蓄積されている方が望ましい。さらに言えば、そうした情報がすぐに利用できるような環境が整えられているともっと望ましい。およそ社会に存在する集団は、情報を管理して個人に伝達する役割をもっている。価値観・選好が多様化し、それと並行して集団が小規模になっていくと（または集団が消失すると）、このような情報管理・伝達の役割を果たしにくくなるであろう。

しかし、かつて存在したような、固定化された密度の濃い集団の形成を試みることはできそうにない。そのような集団のイメージが図表 1-4-9 の左側である。各点は個人、線は関係を表しており、情報はこの線に沿って流れる。

図表 1-4-9



右側は左側と比べて密度が低くなっている。右側では人と人との結びつきがさほど強くなり、集団の境界は曖昧である。個人は複数の「集団」にまたがって属し、四六時中同じ人と

⁷³ とは言え、交渉費用の大きさを無視し難い場合も出てくるだろう。けれども、本節 1(3)イで述べた通り、交渉費用の大小は技術面に依存する傾向がある。分権化を進めて費用節減を図るより、技術を改善して節減を図る方が安上がりな場合が多いであろう。

顔を合わせているわけではない、という社会を右側の図は表現している。左側のように緊密に個人が関係している集団・社会を「強い紐帯」、右側のようにあまり緊密につながっていない集団・社会を「弱い紐帯」と呼ぶことがある。一見すると「強い紐帯」の方が集団としての力も強いように思えるが、情報をすばやく広めるにはむしろ「弱い紐帯」の方が重要なのである(Granovetter 1973)⁷⁴。弱い紐帯は情報を広い範囲に拡散させる効果をもつ。他方、強い紐帯は限定された地域内での交換では有利であるが、情報が広範囲にはなかなか広がらないのである。

さて、強い紐帯で結ばれた個人の集まりを「集団」と呼ぶことにはあまり異論はないであろうが、さらに進んで弱い紐帯のような例も「集団」と呼ぶことが許されるならば、集団が情報流通において重要な役割を担い続けていることは明らかである。問題は、このような「弱い紐帯」の集団をいかにして情報流通のためのシステムとして構築するかである。現実的なのは、職場外にいる専門の仲介者を媒介としたネットワークを作り上げていくことであろう(Sturm 2001)⁷⁵。企業の範囲を超えたネットワークを形成するのである。苦情処理を実効的に進めていくための情報を提供する機関を創設することなども、ありうる政策として考えられよう。当然、企業内部でそのような情報ネットワークを整備していくこともできればそれに越したことはない。

分権化によって経済的効率性を高めたとしても、それだけでは情報という重要な資本が失われるおそれがある。多くの場合、情報は交渉を円滑化する点で効率性を上昇させるものであるから、情報の蓄積と流通を軽視することはできない。ネットワークを構築して新しい形態の「集団」を作り上げることは、分権化のみでは対処できない部分を補完する役目を果たすのである。

(4) 法規整のあり方

以上で見てきたような「分権化」および「集団化」を支えるために、法律はどのようなことをなしうるのだろうか。特定の国の具体的な法制度を取り上げることはせず、3点に絞って簡単に述べておこう。

ア 多様な発言経路の確保

第一に、交渉事項の性質に依存して最適な分権レベルが変わるのであるから、労働者側の発言経路の種類を多くしておくのがよい。しかしながら最適な分権レベルで労働者側が自発的に組織化を行ってくれるとは限らない。本節1の初めの方で述べた集合行為の問題が起こりうるためである。

⁷⁴ ただし批判あり(Chwe 2001)。グラノヴェッターの展開している議論がどの程度の妥当性を有するかについては社会学において多くの議論がなされている。だが、情報の流通だけを考えれば弱い紐帯の重要性はやはり看過しえないであろう。

⁷⁵ この部分の議論は第2章の「アメリカ」の節で詳述される構造的アプローチと親和性がある(水町 2005:230)。

法制度として上から集団の枠組みを設定するのもありうる政策ではある。けれども、法制度として集団の仕組みをあらかじめ用意するとなると、最適な分権レベルと集団の存在箇所が一致しなくなる場合が多くなり、制度設計が振り出しに戻ってしまう。また、枠組みを法的なものにすると硬直化して実効性が乏しくなるおそれもある⁷⁶。雇用形態の種類も多くなっている状況では、法律によって集団の構成の仕方を統一して決めておくのは必ずしも望ましいものではない。考えられるのはせいぜい発言経路のメニューを提示しておくことぐらいであろう。

法制度として規定するよりは、企業が自主的に交渉権限の配置を進め、労働者側を組織化する努力を払うよう仕向ける政策の方が望ましい。ただし、完全に企業側の裁量に任せるのではなく、どの交渉事項に関しては誰が交渉担当者になるのか、どのような手続に従って交渉を進めていくのかについて事前に定めるようにさせるのがよいと考えられる。このことは、交渉の拠り所となるルールをできるだけ明瞭にして分かりやすくすることにもつながる。

イ 戦略的行動の抑止

第二に、交渉手続を規整し、交渉当事者の戦略的行動に起因する非効率を防ぐことが挙げられる（Dau-Schmidt 1992）。交渉に関係するルールを分かりやすくするだけでも戦略的行動を防止するのに役立つが、その他にもさまざまな形での法規整がありうる。

例を挙げると、団体交渉において誠実交渉義務や情報提供義務を法律に定めているのは、交渉当事者が戦略的行動をとるのを抑制する意義があると解釈できる。それぞれの当事者が十分な意見交換や情報提供を行うことは、交渉が円滑に進むための条件であり、このような義務の賦課によって公平性だけでなく効率性も高まると予想される。ただし、情報提供義務が意味をもつのはタカ・ハトゲーム型のように調整を通じて非効率性が解消できる場合である。これに対して、囚人のディレンマ型の状況では情報を提供しあったところで結果たる均衡は同じであるから、手続的規制ではなく集団化（リポート・プレーヤー化）によって効率的な結果を引き出すしかない。

交渉継続中に、その交渉事項について個々の労働者と交渉を行うことを禁止するのも、戦略的行動の抑止に資する法政策である。団体が交渉に臨んでいる最中に当事者の利害状況を攪乱させるようなことが行われると、交渉が行き詰まる危険性が大きくなるからである。

ウ 救済のための法制度

第三に、労働者側が組織化できなかった場合や交渉が決裂した場合に労働者を実効的に救済するための法制度を準備しておかねばならない。もっとも、これは効率性というよりは公平性の見地からの政策である。交渉との関連で言うと、威嚇値（threat point；交渉が失敗したときに陥る状態）を底上げすることで、労働者側が交渉を通じて獲得できる余剰の割合を増加させるということを意味する（本節 2(3)イ参照）。

⁷⁶ 従業員代表制や過半数代表制はこの点からすると必ずしも望ましいものとは言えない。

留意せねばならないのは、法制度は通常使用者側に有利になるように作用するという点である。訴訟を例に挙げると、使用者側がリピート・プレーヤー（ここでは同種の訴訟を繰り返し経験したことがある当事者）、個々の労働者はたいていワン・ショットター（one-shotter；一回限りの訴訟当事者）である。一方当事者がリピート・プレーヤー、他方当事者がワン・ショットターとなっているケースでは、経験や知識が豊富で法曹へのアクセスが容易なリピート・プレーヤーが有利になりがちである（Galanter 1974）⁷⁷。これは実体的ルールの内容がどのようなものであっても同じである。①手続法の整備、②法的ルールに関する情報ネットワーク（特に弁護士へのアクセスがしやすく、法的助言が得られるようなネットワーク）の形成といった対策を講じる必要がある。

むすび

本節での議論の細部を省略し、ごく簡略に要約すると次のようになろう。分権化を適切に行うことは集団のプラスの機能を促進するための必要条件である。そして、分権化によって殺がれがちな情報流通の機能を新たなネットワークの形成によって補完するのが望ましい。分権化と集団化は逆の効果をもたらすこともあるが、そのような場合であっても集団はまた別の役割を担うるのである。

情報は分散させたままでは無意味であり、また利用しつ放しでは非常にもったいないものである。本節の冒頭に掲げた文章でハイエクが述べていたのは知識の利用についてだけであったが、効率性をさらに高めるためには情報の蓄積を図る必要がある。情報の効率的利用と蓄積を促進するには、当事者の主導で行うシステム構築が不可欠である。「情報回路や情報管理システム構築を行うインセンティブを法によってどのように付与するか」という問題の重要性を指摘することで本稿のむすびとさせていただきたい。

参考文献

Arrow, K. J. (1951) *Social Choice and Individual Values*. Yale.

Chwe, M. S. (2001) *Rational Ritual: Culture, Coordination, and Common Knowledge*. Princeton University Press. (安田雪訳『儀式は何の役に立つか：ゲーム理論のレッスン』新曜社、2003年)

Dau-Schmidt (1992) “A Bargaining Analysis of American Labor Law and the Search for Bargaining Equity and Industrial Peace,” *Michigan Law Review* 91: 419-514.

⁷⁷ さらに、次のような点も指摘できる。訴訟に長い時間がかかるならばワン・ショットターの方に和解へのプレッシャーが強くなる。また、訴訟はリピート・プレーヤーにとっては複数のうちの1回にすぎず、トータルとして利益が得られればよい。そのため、リピート・プレーヤーは長期的な戦略を計画することが可能となる。

- Dau-Schmidt (2005) “An Alternative Economic Analysis of the Regulation of Unions and Collective Bargaining,” in Oppenheimer and Mercurio (eds.) *Law and Economics: Alternative Economic Approaches to Legal and Regulatory Issues*, 201-229. M.E.Sharpe.
- Epstein, R. (1983) “A Common Law for Labor Relations: A Critique of the New Deal Labor Legislation,” *Yale Law Journal* **92**: 1357-1408.
- Freeman, R. and J. Medoff (1984) *What Do Unions Do?* Basic Books. (島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』日本生産性本部、1987年)
- Friedman, M. and R. Friedman (1980) *Free to Choose: A Personal Statement*. Harcourt Brace Jovanovich. (西山千明訳『選択の自由』日本経済新聞社、1980年)
- Galanter, M. (1974) “Why the ‘Haves’ Come out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change,” *Law & Society Review* **9**: 95-160.
- Granovetter, M. (1973) “The Strength of Weak Ties,” *American Journal of Sociology* **78**: 1360-1380.
- Hayek, F. A. (1945) “The Use of Knowledge in Society,” *American Economic Review* **35**: 519-530 (田中真晴訳「社会における知識の利用」、田中真晴・田中秀夫編訳『市場・知識・自由：自由主義の経済思想』pp.52-76、ミネルヴァ書房、1986年)
- Hirsch, B and J. Addison (1986) *The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence*. Allen&Unwin.
- Milgrom, P. and J. Roberts (1992) *Economics, Organization and Management*. Prentice Hall. (奥野正寛・伊藤秀史・今井晴雄・西村理・八木甫訳『組織の経済学』NTT出版、1997年)
- 水町勇一郎 (2005) 『集団の再生：アメリカ労働法制の歴史と理論』有斐閣.
- Oates, W. E. (1972) *Fiscal Federalism*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Olson, M. (1971) *The Logic of Collective Action*. Harvard University Press. (依田博・森脇俊雅訳『集合行為論』ミネルヴァ書房、1996年)
- Posner, R. (2003) *Economic Analysis of Law. 6th ed*. Aspen.
- 佐伯胖 (1980) 『「きめ方」の論理：社会的決定理論への招待』東京大学出版会.
- 佐藤秀樹 (2005) 「地方分権化の経済分析：地方公共財供給と財政システム」、細江守紀・三浦功編著『現代公共政策の経済分析』pp.73-90、中央経済社.
- Sturm, S. (2001) “Second Generation Employment Discrimination: A Structural Approach,” *Columbia Law Review* **101**: 458-568.