

労使関係の構造面からの国際比較の枠組み提案

岸田 尚友

(ドイツ社会研究家)

西ドイツの労使関係を契約関係として事例調査する過程で、労使間の契約は契約のレベルによりその契約の拘束範囲の大きさと社会的機能が異なることに気がついた。その違いを図形的に理解するために「労使関係の座標軸 (XY の関数)」という枠組みを 1970 年代初めに提案した。その後労使関係の座標軸を使って日本を含めた先進工業国の労使関係の契約関係を比較してみた。その結果、労使関係における契約関係は労使関係の XY 座標軸の中に「Z」型に収斂することがわかった。「Z」文字は XY 軸上で A, B, C の 3 辺からできている。上部の辺を B タイプ契約関係として、左下がりの辺を A タイプ契約関係、下部の辺を C タイプ契約関係として、それぞれの契約関係の社会的機能、契約当事者の組織と社会的性格を検討した。それを「労使間契約の 3 理念型」(XYZ—ABC 理念型)として図示した。この理念型で当てはめると日本の労使関係は C タイプの契約関係のみであることがわかる。

次に労使関係を国際比較する際に、構造的な観点から A と A, B と B, C と C をそれぞれ比較対象にして、改めて比較研究をやり直してみるこ

とを今回提案した。

従来、労使関係は同じ名称の団体や組織間で比較するか、契約の内容の類似性、さらに現象の類似性から比較するかであった。

伝統的に多くの実務家や研究者が、ドイツの労使関係を手本にしてきたが、おおむねドイツの B タイプ契約関係と日本の C タイプ契約関係を比較する視点から検討してきた。

社会的機能が異なるものを比較する限り、日本の労使関係における問題点が明らかにできない。一度思い込んだ知見を全く別の視角で、別の分析枠を使って、初めから検討を加えるのはきわめて困難であることは理解できるが、ひとまず各国の労使関係が A タイプ、B タイプ、C タイプのどのタイプかという検討だけでも始めていただければ、まったく異なった知見が得られるであろう。

ドイツは「B と C の複合タイプ」が基本であるが、国際化の影響下で一部「A と C の複合タイプ」に逆戻りしている最近の事実に出会えるであろう。さらに C タイプ契約の機能を日本の労使関係に組み込めれば、より多くの勤労者が安定した職業生活を実現できることになり、安定した社会基盤を構築できるであろう。現在急速に向かいつつある労働市場の二分割化と両労働市場間に起こりつつある新しい階級対立状況になる危険性を回避する知見も得られるはずである。

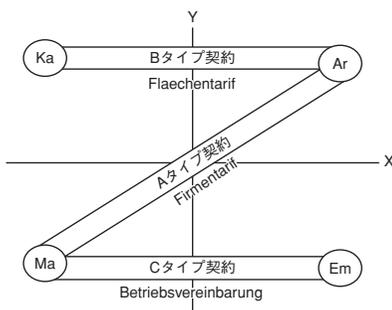
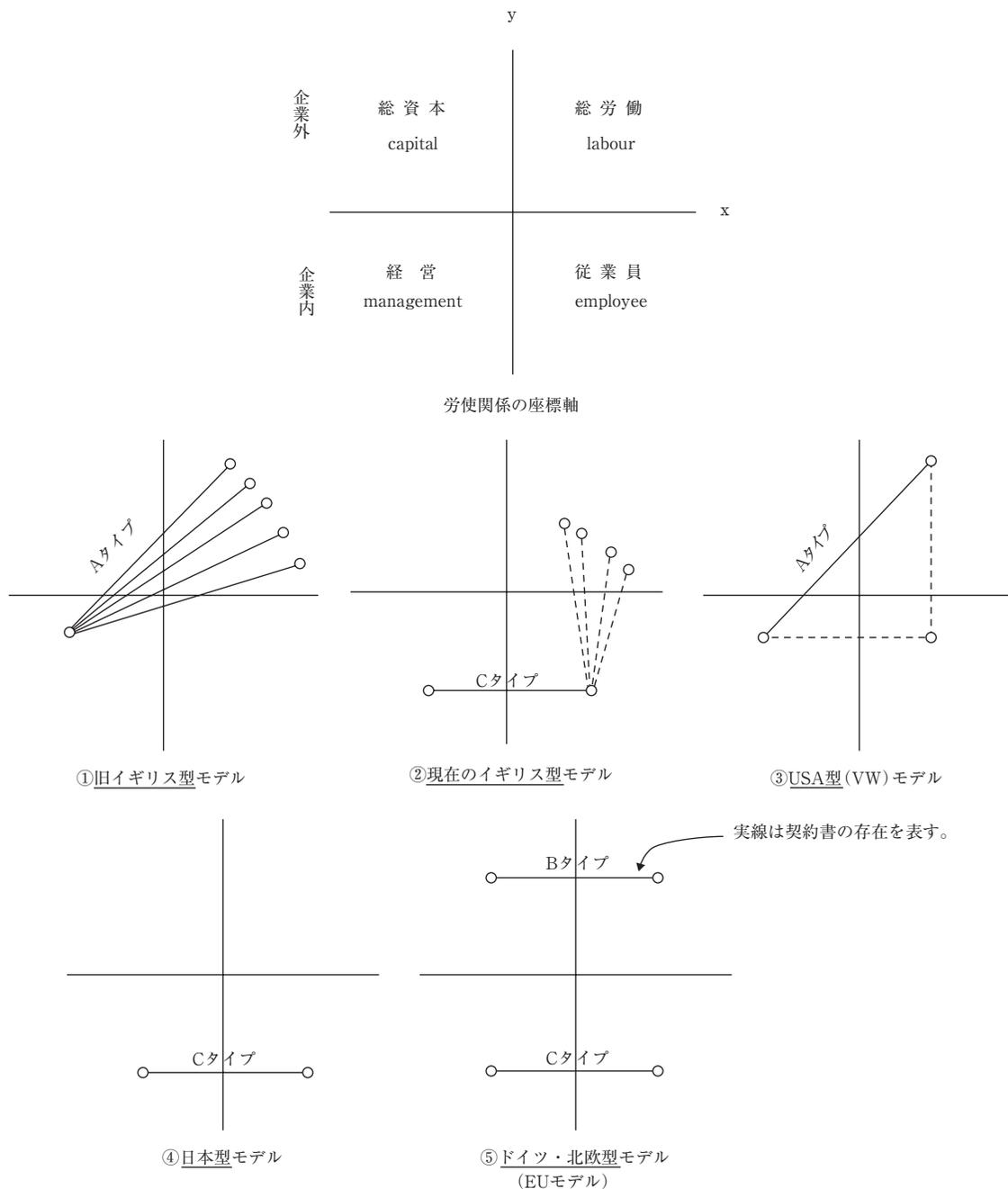


図1 「労使関係の座標軸」上の「労使間契約の3理念型」XYZ—ABC

図2 労使関係の国際比較図（契約関係）



きしだ・しょうゆう ドイツ社会研究家。主な著作に『経営参加の社会構造——西ドイツの労使関係』（広文社、1978年）。