

# ブルース・E. カウフマン 『労使関係のグローバルな進展 ——出来事，理念と IIRA』

花見 忠

(上智大学名誉教授・日本労使関係研究協会会長)

## 本書の誕生

一昨年秋 ILO から出版された Bruce E. Kaufman の著書 *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA* は、722 頁に及ぶ大著であり、労使関係の世界的展開の歴史と理論を包括的に考察した書物である。

われわれ国際労使関係協会 (International Industrial Relations Association: IIRA) の幹部の間で、そろそろ創立後 40 年になろうとするこの学会の歴史をまとめるという考えが浮上したのは確か 2001 年の春だったように思う。これは当時 IIRA の officers (現、前、次期 3 名の会長と現事務局長の 4 名で構成する) であった Manfred Weiss, Aparicio-Valdez, 筆者の歴代会長と事務局長の Tayo Fashoyin がジュネーヴで officers' meeting のために集まったときのランチの席上か何かでこの話が出て、誰に執筆を委嘱するかが話し合われた。この時はファッションの前々任者として 1985 年から 92 年まで IIRA の事務局長を勤めた Alan Gladstone に依頼することにしたはずであったが、彼が引き受けず人選が頓挫していたという記憶がある。この本の序文によると、その後ファッションがトロント大学教授で IIRA の理事であった Anil Verma の示唆にもとづいてブルース・カウフマンに 2002 年 4 月に電話で執筆を依頼したのが、この本の出発点になったようである。

われわれ officers が当初考えたのは 700 頁をこえる大著になるなど夢想もしていなかったし、カウフマン自身も当初の話は 75 頁から 125 頁ほどの仕事と了解していたようである。いずれにせよ

カウフマンはファッションからの電話での話し合いの結果、2002 年夏に資料収集のためジュネーヴを訪れ、しばらく滞在したようである。カウフマンは、この滞在の結果を本書の序文で以下のように記している。「(この滞在中、ILO の) 資料室での文献閲覧と何人かの過去、現在の IIRA 会長とインタビューを行いこの結果、IIRA の歴史は当初考えたよりはるかに興味深く、その物語は広範な知的興味をそそるものであることを知ることとなった。この週の中に、花見忠、Ben Roberts、マンフレート・ヴァイスの 3 人の歴代 IIRA 会長と電話による in-depth なインタビューを行い、彼らはそれぞれの国の労使関係の誕生と発展に IIRA が重要な役割を果たしたことを詳細に語ってくれた。これらの会話はこれまで私が考えてもいなかった新しい問題への扉を開くことになった。それは、労使関係という分野はどのようにしてドイツ、日本、イギリスといった異なる国々に伝わっていったのか、そしてそれぞれが私の知っているカナダやアメリカの労使関係の分野とどう似ており、どう違っているかといった問題である」(Kaufman, xiv)。彼がここで書いているジュネーヴから東京の筆者にかけてきた国際電話も、その後アメリカからかかってきたものも、いずれも優に一時間をこえる long distance の long call であったが、これらのインタビューでどうやら彼は比較労使関係研究の魅力にひかれ、魔力に取り付かれたようである。思えば、あの夏の夜の長電話がこの大著を生むことになる long intercourse の一つだったと、この序文を読んで改めて気がついた次第である。

さて出来上がった本書は、質量ともにわれわれ IIRA 幹部の当初の意図、期待、予測を大きく上回る大作となった。カウフマンはジョージア州立大学の経済学教授で、本書以前に 14 冊の著書・編著を出版しているが、その中の一冊 *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States* で、1992 年に「労働経済および労使関係におけるベスト・ブック」に贈られるリチャード・レスター賞を受賞した俊秀である。彼は同じく本書の序文で、われわれが提案した IIRA の歴史という仕事は彼にとってはこれまでやってきたアメリカ労使関係史研究の自然な延長であると同時に、「知的地平線を拡大し、故国の外にまで自分の名前が認識される機会」を提供したものであったと述べている (Kaufman, xiii) が、本書によって彼は一躍国際的なビッグ・ネームとなったことは間違いないだろう。

以上述べたような経緯で国際学会としての IIRA の歴史を書いてもらうことを提案したわれわれにとっては、本書が IIRA という一団体の歴史を大きくこえて、労使関係という学問と政策領域の生成と発展の歴史を、包括的文献研究と精力的な聞き取り調査による豊富な情報にもとづいてまとめた、すぐれた理論的著作として結実したことはまことに喜ばしい驚き以外の何ものでもなかった。しかも、2003 年の夏から実質 2 年の間にこの大著を書き上げたカウフマンの理論的能力と集中力はちょっと信じがたいほどのものというほかはない。本書の背表紙や ILO リーフレットその他に、Tom Kochan, マンフレート・ヴァイスと筆者の 3 人の歴代 IIRA 会長が、そろって絶賛に近い推薦の辞をよせているのは、よくある出版社の依頼による提灯持ちとは違って本心からのものであることを強調しておきたい。

さて、本書の構成は以下のような章立てになっている。

- 第 1 章 労使関係のルーツ
- 第 2 章 労使関係の誕生と初期の発展——北アメリカ
- 第 3 章 ヨーロッパにおける初期の労使関係



●B. E. Kaufman, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*

●ILO  
2004 年刊

——英国, ILO と IRI

- 第 4 章 黄金期のアメリカ労使関係
- 第 5 章 オーストラリア, カナダ, 英国における労使関係の制度化
- 第 6 章 IIRA——労使関係分野のグローバル化
- 第 7 章 合衆国における労使関係——挑戦と凋落する命運
- 第 8 章 オーストラリア, カナダ, 英国における現代労使関係
- 第 9 章 ヨーロッパ大陸における労使関係
- 第 10 章 アフリカ, アジア, ラテン・アメリカの労使関係
- 第 11 章 IIRA と現代労使関係——グローバルな対話の促進
- 第 12 章 労使関係: 回顧と展望

この章立てからわかるように、読者は本書を読むことによって居ながらにして世界各国における労使関係の発展の歴史と理論について系統だった知識を得ることができる。巻末には 50 頁をこえる文献リスト (ここには、ちょっと大きさにいえば、古今東西の労使関係に関する文献がほとんど網羅的に挙げられている) に加えて 35 頁に及ぶ索引が付されており、本書を労使関係の国際的エンサイクロペディアとよぶに相応しいものとしている。先にも述べたように約 2 年という比較的短期の執筆期間でよくこれだけの膨大な情報を収集・整理して、これだけの理論的著作にまとめ上げた努力と才能には率直に敬意を表さざるをえない。もとより労使関係に関心をもたれる読者は必ずやこれを原文で読まれるに違いないが、ここでは IIRA に

対する日本のかかわりに関して以下若干のコメントをした上で、第10章の日本における労使関係の生成と発展を述べた部分15頁余(pp.500-515)を全文訳出して、英文を読もうとされない方々の便宜に供そうとするものである。

## IIRA と日本

以下に、本書の第10章「アフリカ、アジア、ラテン・アメリカの労使関係」のうち、日本に関する部分の日本語訳を掲載するが、この部分は、700頁を超える大著の15頁分に過ぎない。しかし、アメリカはもとよりカナダ、英国、オーストラリアなどのいわゆるアングロ・アメリカン地域外で、本書で独立に取り上げられている国はヨーロッパではフランス、ドイツの2カ国、アジア、アフリカではイスラエル、インド、日本、韓国、ナイジェリア、南アの6カ国にとどまる。この中で、ドイツと日本とが最も多く共に15頁を割かれているのに対し、フランス、インドがそれぞれ6頁、イスラエル4頁、韓国、ナイジェリア、南アそれぞれ2頁余にすぎない。これはおそらく日本労使関係そのものの国際社会における理論的、実践的比重の重さを示すと同時に、IIRAにおける日本が果たしてきた役割の重さにもよると考えられる。

本稿で邦語訳を掲載する第10章の日本労使関係に関する部分以外にも、本書の第6章は「IIRA——労使関係分野のグローバル化」と題して、IIRAの設立までの経緯と初期の活動状況を叙述するとともに、さらに第11章は「IIRAと現代労使関係——グローバルな対話の促進」と題してその現代的意義を分析しており、ここでは中山伊知郎のそれを中心とする日本のIIRAにおける役割が随所にふれられている。この叙述の中には当時の中山の健康状態と死去に関連していくつかの疑問点と明らかな誤りがあり、中には筆者自身にも不明な点があるのでここで指摘しておきたい。カウフマンが本書の序文で述べているように(Kaufman, xiv, xx)筆者は本書の草稿に何回か目を通し、気がついた範囲でいくつかの疑問点につき何回か電話での会話とメールのやり取りをして

いたにもかかわらず、以下に指摘するような誤りが残ってしまったのはまことに残念なことであり、これらの点は、カウフマンに指摘し、もし幸いにして本書が増刷されることでもあれば訂正してもらいたいと考えている(例えば日本労使関係研究協会 Japanese Industrial Relations Research Associationの英文略称は公式にはJIRRAを用いているのに、本書ではJIRAになってしまっていることなどは、このような雄大な学問的労作においては些細な単純ミスとも思える点である)。これに対し、IIRAにおける中山伊知郎の役割についての本書の叙述のなかには当時国内で中山に接していた筆者からみると意外な事実がいくつかあり、読者のご協力をえてその真偽を明らかにすることができればまことに幸いである。

まずIIRA設立に関する中山の役割について、本書の第6章は大略以下のように述べている。中山の登場に先立つIIRAの設立前史は、ロンドン・スクール・オブ・エコノミックスのベン・ロバーツ、ILOの労働研究所所長Robert Cox、ウイスコンシン大学のGerald Somers、カリフォルニア大学バークレー校のArther Rossらの意見交換から始まり、彼らがハーバード大学のJohn Dunlopと連携を取りつつ進めてきたが、アメリカ労使関係協会(Industrial Relations Research Association: IRRA)の示唆もあってアングロ・アメリカ世界をこえた広がりを求めることとなった。拡大の対象として当初は、フランス、ドイツ、インド、日本が候補にあがったが、日本を除くいずれの国も全国的なまとまりの可能性などの点で問題があり、結局消去法で残った日本が浮上した。ロバーツとコックスは、政府の設立だが独立の研究機関である日本労働協会(JIL)はIRRAやロバーツが代表するイギリス大学労使関係協会(British Universities Industrial Relations Association: BUIRA)のような民間の学会ではないが、十分に独立な研究機関であると判断した。また、中山はこれより前にジュネーブを訪れコックスとロバーツとも面識があり、日本国内で指導的な労使問題の権威とされている人物として知られていたことから、日本が最適の候補とみなされた。こうして1966年の初めに、JILはBUIRA、

IIRA, ILO とならんで設立を予定された IIRA の四つの設立母体の一つに決定し、この年の6月ロバーツ、ソマーズ、コックス、中山の4人がこれらの4団体を代表してロンドンに会し、規約の採択、初代会長（ロバーツ）、事務局長（コックス）などの人事を決定し、IIRA を正式に設立する運びとなった。この4名が後々 IIRA の4人の founding fathers とされるゆえんであるが、カウフマンは中山は健康上の理由で出席せず、代理として JIL の理事飼手真吾が出席したとしている（Kaufman, p. 316）。

いずれにせよ IIRA はこうして発足し、1967年9月ジュネーブで第1回世界大会が、39カ国からの204名の参加のもとで開催される。カウフマンは、この記念すべき大会でロバーツが会長、コックスが事務局長に選ばれ、5名の理事が任命されたとしているがその名前を挙げておらず<sup>1)</sup>、この第1回大会に先立ってロバーツとコックスが中山に初代会長に就任するよう要請したことがあったが、中山はここでも健康上の理由でこれを断ったとのべている（Kaufman, p. 319）。この創立大会では結局ロバーツが初代会長に選ばれ、その後ロンドンで開かれた1973年の第3回大会でダンロップが第2代目の会長に就任、さらに1976年ジュネーブで開かれた第4回世界大会でパリ国立工芸大学の Jean-Daniel Reynaud が3代目の会長に就任し、この大会でようやく中山が次期会長（president-elect）に選ばれている（IIRA では会長の任期は3年が原則で、会長とともに次期会長が選ばれ、これに前会長と事務局長を加えた4名が officers として会の運営を行うこととし、世界大会は現会長の任期の終わりにその母国で開催することがルールとされているが、この頃までは創成期として二つの例外が生じている。ロバーツが67年から73年まで2期6年にわたり会長を務めたこと、ダンロップの会長最終年の76年には世界大会がアメリカでなくジュネーブで開かれたことである）。

中山が67年まで一貫して健康を理由に会長就任を辞退してきたのに、76年には3年先に正式に就任することになる会長職を突然引き受けたのか、われわれ国内関係者には不明である。これまで少なくとも2回にわたり健康上の理由で断り続

け、断りにくくなってやむを得ず引き受けられたものと想像するほかはない。筆者はたまたまこの大会には出席していたが、中山は出席しておらず、彼が欠席のまま次期会長に選出されたことは、ジュネーブ滞在中はもとより帰国してからも知らされた記憶がない。79年にパリで開催された第5回世界大会で中山は会長に就任したはずであるが、この大会にも出席していた筆者の記憶では中山はこの大会にも出席しておらず、したがって彼の会長就任は閉会式において本人欠席のままアナウンスされたに違いない<sup>2)</sup>。

ところが本書でカウフマンは76年の大会で中山が次期会長に選ばれたことを述べたのち、すぐこれに続いて「しかしながら、中山は会長に就任する以前に死去し、中山に代わって JIL 会長に就任した隅谷三喜男が1979年に IIRA の第4代会長に就任した」と述べている（Kaufman, p. 327）。しかし、この叙述は明らかに事実と反し、中山が死亡したのは1980年春であり、それまでは中山が IIRA の会長職にあったのが歴史的事実である。これは当時の JIL 関係者の共通の認識であり、今回改めて JIL の『日本労働協会のあゆみ』にも当たってみたが、そこでは中山が生前 IIRA の会長を務め、80年春におけるその死去によって JIL と JIRRA の会長職を継いだ隅谷が IIRA の会長として残任期間を務めたことを伝えている（同書、162頁以下）。

カウフマンがこのような間違いを犯したことについては、筆者にも一端の責任がないわけではない。筆者は、本書の草稿の段階で一応全文に目を通し、カウフマンが序文で指摘しているように必要に応じて何回かの国際電話やメールのやり取りをしてアドバイスをしてきたのにこの誤りを見落としていたからである。しかも、後に邦訳を掲載する第10章の日本に関する部分でカウフマンは、日本人としては隅谷と筆者の2人が IIRA の会長を務め、IIRA の世界会議が2回にわたり日本で開催されたとしている（Kaufman, p. 511）が、中山が IIRA の会長を務めたことには全くふれていない。筆者の推測では、この誤りはおそらく IIRA 事務局に残されている記録の不備によると思われる。これは、比較的最近まで IIRA のホー



ムページの歴代 IIRA 会長のリストにも中山の名前がなく、隅谷が 1979 年から 1983 年まで会長職にあったことになっていたのと関係がありそうである<sup>3)</sup>。本書の 571 頁に掲げられている歴代会長のリストは、カウフマンがこの訂正前のものによって記したものに違いなく、したがって中山の名前は歴代会長のリストに出ることなく隅谷が 79 年から 83 年まで会長であったように記されている。IIRA の公式サイトに間違いがあった以上日本語の読めないはずのカウフマンにはチェックのしようがなく、これは相当程度筆者の責任でもある。

いずれにしても、本書で IIRA、したがってまた国際的労使関係の場における中山を中心とした JIL と JIRRA の役割が、外国の文献において以上のように不正確に伝えられていることはなほ残念に思える。わずかに 40 年にも満たない IIRA の歴史に関しても、記録に誤りがあり、関係者の多くは死去し、生き残ったものたちの記憶も（筆者を含めて）今や曖昧になっていることを思うと、

歴史というものはかなさをいまさらのように実感する次第である。以下に掲載する本書の一部の邦訳と以上の本書の紹介を契機に、JIRRA を中心とした日本労使関係研究の国際労使関係における役割の歴史研究のよりいっそうの発展と今後の国際的役割の成長を心から願うものである。

本書の日本労使関係に関する部分には以上に指摘したような問題があるし、日本語能力のない外国人研究者の限界を含めて、使用文献の選択などの上でも問題がないわけではない。しかしながら、それにもかかわらず、あるいはむしろそれゆえにこそ現時点で外国研究者がどのような文献、どのような情報源に依存して日本労使関係を研究しているかを知る上で、以下に掲げる邦訳はさまざまな点で興味深いものと思われる。

最後に、以下の邦訳の本誌への掲載を快諾してくれたカウフマンと ILO 関係者に謝意を表したい（なお、以下の訳文の注も筆者のつけたものである）。

## 「日本の労使関係」

ブルース・E. カウフマン

日本における労使関係の歴史の先行期間は 1890 年代の初頭から 1950 年代中期に及ぶ。この先行期間中労働に関する研究と政策は、ドイツの社会政策のアプローチからの強い影響を受けていた。第二次大戦後は、ドイツに代わってアメリカが、日本の学問的思想、労働政策に対する外国からの影響を支配するようになり、ここで労使関係が学問の分野として初めて登場することになった。他の多くの国と同様に、日本でも 1980 年代に労使関係の分野は黄金時代を迎え、やがて衰退の時代がこれに続くことになる。

日本における労働の歴史は 1867 年における封建的徳川幕府の終了と国の主権者としての明治天皇の即位とともに始まる。日本はこの時点以降、近代化と産業化の決定的時期を開始することになっ

た。ここから、最初の工場、重工業、都市に根付く賃金労働者、労働者の搾取と虐待、労働不安と使用者・労働者の対立の台頭が始まった。

日本は産業化の後発国であり、このため経済発展の上ではアメリカと西欧の後塵を拝することになるが、このことは同時に一定の利点をもたらした。利点の一つは、発展を成功させるためになすべきこととしてはならないことを、西欧の世界から学ぶことができたという点である。この目的のために、日本は多くの知識人、ビジネスマン、政府の役人を、視察、研究、体験のために外国に送り、また多くの影響力ある外国人の著作者や思想家に対し国の門戸を開放した。また、もう一つの西欧の影響は日本におけるキリスト教の宣教師であった。20 世紀初頭の日本人の労働・社会改革

者の多くはキリスト教に改宗した人々であった。たとえば、高野房太郎は1890年代にアメリカで暮らし、キリスト教に改宗し、サミュエル・ゴンバーズから労働組合運動の原則を学び、日本に帰国して最初の組合運動を組織するに至った。

1890年から第一次大戦までの時代には、多くの西欧思想が日本に持ち込まれ、信奉者を獲得した。アダム・スミスの経済自由主義を含む政治経済学が最初に到来し、アルフレッド・マーシャルの限界効用説が続き、次にドイツの歴史学派経済学と社会政策がこれに続いた。第一次大戦の前後にマルキシズムやアナルコ・サンジカリズム、さらにテイラーの科学的管理の新しい原理が普及し始めた。

この中で特に二つのものが、日本における初期の労使関係の形成にとって重要である。第一はドイツの社会政策学派であり (Morris-Suzuki, 1989; Kinzley, 1991), 第二はアメリカの科学的管理である (Tsutsui, 1998)。

日本の社会と価値観は、イギリスやアメリカよりもはるかに19世紀のドイツと共通するものをもっていた (Lehmbruch, 2001)。ドイツも日本も、アングロ・アメリカ的な個人主義、無制限な競争原理のモデルや商業主義、国家統制を最小限に抑えるレッセ・フェールに親しまなかった。ドイツも日本も強いハイラーキーの身分関係、社会秩序と調和維持の強調、(社会が独自の意思と目的で生きているものとする) 共同体的又は有機的社会観、経済発展の成功のためには国家の積極的介入と指導が必要だという信念、啓蒙的君主に支配され強力かつ有能な官僚制によって運営される統治の選択を共有していた (「社会的君主制」のモデル)。第二次大戦後、この共通性は「協調的」資本主義というドイツ・日本モデルとして結合することになる (Hollingsworth and Boyer, 1997; Streek and Yamamura, 2001)。

ヨーロッパやアメリカを訪れた日本人は、単に西欧の産業や技術の進んだ状況だけでなく、これに伴う失業、都市の貧困、労働不安も報告した。特に日本人にとっては、西欧における拡大する階級間格差、階級対立、社会革命の可能性は、もし日本で発展すれば社会の秩序と調和を乱し、資本

蓄積と経済発展を阻害するものとして大きな懸念を惹き起こすものであった。1890年ごろから次第にヨーロッパの社会問題に関する報告が日本に氾濫するようになった。Kinzley (1991: 22) によると、「1890年以降、社会問題ほど強く知的関心をひきつけた問題はなかった。日清戦争以後、社会問題は最も流行した言葉の一つであった。」Kinzeley は、さらに次のように述べている (Kinzeley, p. 23)。

「『社会問題』という言葉は、ほとんど無制限にさまざまな問題を意味したが、そのなかでも最も大きく強い関心を集めた問題は労働問題であった……社会問題の決定的かつ基本的焦点は、『労働問題』、すなわち新しい社会における産業労働者の適切な場の決定にあった。」

労働問題に対する学問的著作が急速に姿を現した。初期の著作者の一人に福田徳三<sup>4)</sup>がいる。彼は、ドイツでプレントナーの下で学び、1899年にプレントナーの論文を編集した『労働経済論』と題する本を、自分で書いた長文の序文をつけて出版している (Nishizawa, 2001)。福田はドイツの歴史・制度学派とイギリスの新古典派経済学的手法を統合しようとした意図で知られる日本の最も優れた経済学者となった。中山伊知郎は彼の弟子の一人であり、第二次大戦後日本労使関係の指導者となった。

社会政策というドイツの概念を日本に普及させた代表的人物は、金井延である。金井は経済学を学ぶため4年間 (1886~1890) ドイツに留学した後日本に帰国し、「日本における社会思想の歴史上最も重要な人物」 (Pyle, 1974: 140) となった。金井は最初の重要な経済学者、帝国大学 (後の東京大学) の法学部教授にして、社会理論の新しい学派の創立者となった。1896年に金井と少数の学者グループが、ドイツの学会をモデルにして日本社会政策学会<sup>5)</sup>を設立した。金井がこの団体の名前として候補にあげた中には、「社会問題調査会」「労働問題調査会」があった。1920年代までは、この学会は日本で活動するほとんどすべての経済学者、法律学者を網羅した国内唯一の経済学者の専門団体で、「1890年代末から1930年代に至るまで官界を支配する」 (Pyle, p. 141) ほどの

影響力を有した。金井はまた東京大学のカリキュラムの中に社会政策の講義を開講した (Hanami, 1971)。

金井によると (Pyle, p. 144 の引用による),

「現代の社会政策の最高の目的は究極のところ、日々乖離するさまざまな社会階級を再統合することにある；さらに相互救助と相互依存の密接な関連の上に社会協調を打ち立てる必要がある、……我々はこうして、国力が必要とする統一を達成することができる」。<sup>6)</sup>

この思想は、社会政策学会の基本原則として、以下のように敷衍されている。

「われわれはレッセ・フェールに反対する。なぜなら、それは過剰な利潤意識と抑制を欠く競争をもたらし、貧富の格差を拡大するからである。われわれは社会主義にも反対する。なぜなら、それは現在の経済組織を破壊し、資本家を一掃し、国民の進歩を阻害するからである。われわれは、現在の私企業の原則を支持する。われわれは、この枠内で政府の力と個人の努力を通じて階級間の摩擦を予防し、これにより社会調和を維持するよう努める」。<sup>7)</sup>

この原則の宣言は、リチャード・エリイがドイツでの留学から帰国して、1885年にアメリカ経済学会を設立したときに起草した原則の宣言とその精神においてきわめて近似していることが注目される。エリイはもちろん、経済学における歴史的／社会アプローチの率直な擁護者であり、アメリカ労使関係の最も重要な知的起源であるアメリカ制度学派経済学の発展の主たる貢献者であった。エリイの基礎的学学生向け教科書である『政治経済学概論』が、20世紀初頭の日本で最もよく売れた英文の経済学書であったことは興味深い (Rader, 1966)。

日本社会政策学会の会員たちは、ものの見方や思想を共有したが、社会問題に対する対処の仕方に関する細かい点ではかなりの相違を示していた。多数の者は、長時間労働や危険な労働条件から労働者を保護するための何らかの法制度を支持していた。また多くの会員は使用者に対し、労使関係に関しより好意的な立場をとることと各種の福祉制度を採用するよう推奨した。しかし、労働組合

運動に関しては会員の意見が対立した。会員のうち何人かは労働組合と団体交渉の推進を強く支持した。このグループのリーダーは法学部教授で1927年にウェブの『産業民主主義』を翻訳した高野岩三郎 (房太郎の弟) であった。もう一人の会員である桑田熊蔵は、日本で最初の主要労働組合となり、日本労働総同盟の起源となった友愛会の発展に重要な役割を果たした。しかし、その他の相当多数の会員は労働組合運動には冷静な立場をとるか、または反対であった。彼らは労働者の不満には正当な理由があると認めながらも、組合の対決的、場合により戦闘的かつ暴力的な手法は、労使関係において促進したいと思っていた協調、利害の一致と「暖かい家族関係」の精神に水を差すものと考えた。彼らは、使用者の福利慣行や調和、忠孝、相互義務などの儒教的価値の再確認のための労使間の (思想善導と呼ばれた) 教育活動などが、労働組合運動より望ましいと考えた。金井たちはこの二つの立場を揺れ動いた。その一人は、以下のように述べている (Kinzley, 1991: 61 の引用による)。

「労働組合が資本家に反対すること以外何の目的もなく結成されるなら、感心できない。むしろ組合は、労働者の性格を改善し、その地位を向上させるか、または特別の緊急事態に対応するためのものならば、反対するものではない」。<sup>8)</sup>

日本の社会政策は、1900年から1930年の間に実際に行われた範囲では、ドイツで行われた手法と極めて酷似している。1900年には、警察が労働組合を抑圧し、その指導者を監獄に送ることを広く認める治安警察法が施行されている。治安警察法は政治権力が必要と認めた限りで利用されたが、1920年代を通して組合活動を潜在的に制約しつづけた。政府は一方で過激派を抑圧すると共に、1911年に工場法を制定、その後健康保険法 (1922年)、工場法を強化した改正法 (1926年) の制定を行うことによって、過激派促進の原因となる不満を鎮めようとした。日本の経営者の中にも進歩的事業家が現れ、より福利志向型の労務管理を行うことで、初期の小規模手工業や職人的生産の時代の日本の特徴と考えられた職場における家族的関係を維持することを奨励した。



1919年に日本政府は、労働関係と労働争議の調停、斡旋における進歩的方向を推進するために、産業界、学者、政府の役人による名目的には中立の団体を後援することとした。協調会と呼ばれるこの団体の使命は、Kinley (1991: 84) によって、「社会政策の完全な実現」による社会調和と社会正義の推進とされているが、一方 Dore (2000: 397) は協調会の役割を「新しい家族としての会社というイデオロギーとそれを支える福利手段と制度のみならず、労働組合運動に代わるものとしての労使協議制や労使委員会の発展に関心をもって」としている。Dore の引用文が示唆するように、この運動の目に見える結果として1920年代には使用者の設立した職場委員会や労使協議会が大企業で普及するに至った (Totten, 1967)。この時代の日本社会政策の最後の要素は外国による支配を免れ列強に伍していくために必要とされる社会階級間の調和と協力の必要性が引き続き強調されたことにある。「富国強兵」(Kinley, 1991: 49)こそがよく唱えられた教訓である。

調和と効率への要請は、科学的管理というもうひとつの思想の日本における普及を結果した。日本とアメリカは、多くの社会的、文化的次元で著しく異なるにもかかわらず、一定の領域では強い類似性が見られる。そのひとつは、産業組織と企業の管理の領域である。たとえば、日本人は産業活動における効率と調和の尊重という長期の伝統を有する。日本社会は、またヨーロッパ大陸の大部分と比べて階級対立と階級意識が弱く、アメリカ人と同様に産業経営において科学と技術を活用しようとする傾向が強い。だからこそ、テイラーリズムの福音と科学と生産性の果実の共有による調和の信仰が、日本で待ち望まれたかのように熱心な聴衆により迎えられたのである。

テイラーリズムは、アメリカ滞在から帰国しリグレー・チュウインガム日本支社に勤めた池田藤四郎によって日本に紹介された (Tsutsui, 1998: 18)。彼は1911年に日本に帰国し、テイラーの原則を大衆的に解説した一連の論文を書いたが、その中のあるパンフレットは150万部も売れた。2年後にテイラーの『科学的管理法の諸原則』は日本語に翻訳され、まもなく日本中が「効率熱」の

虜となった。何百人もの候補者がアメリカの生産と管理法を学ぶために派遣され、多数のテイラーの弟子が講演と相談のため日本にやってきた。日本の初期先駆者が人間的要素、労働者の積極的協力と信頼なしのストップ・ウォッチやボーナス制度だけでは生産性向上は不可能なことを発見するに及んで、テイラーリズムはその創始者の観念をこえて急速に発展、普及していった。Tsutsui (1998: 27) は、「調和と協力が日本の科学的管理法のキーワードとなった」と述べている。日本の「科学的管理の父」とよばれる上野陽一による、産業の成功のための「心理革命」の性質に関する次の言葉は、このような考え方を示す典型的なものである (*op. cit.*)。

「協力こそは、すべての組織において絶対的に必要なものである。ビジネスでは、協力なくして成功はおぼつかない。社長から最末端の従業員まで全員がさまざまな人的能力を取り集め、会社の繁栄という共通目標のために協力し、グループとして献身するならば、結果の顕著な増大が可能となる。しかしながら、もし資本家が労働者の攻撃を恐れ、労働者が資本家を敵視することになれば、抗争は避けがたく会社は日々衰亡するであろう。勤勉な協力なくして繁栄はありえない。」

第一次世界大戦期は日本経済に大きな負担をもたらした。戦争のもたらした好況は急速なインフレと労働市場の緊縮を惹き起こし、従業員の流動化による大問題、労働組合に対する関心とストライキの5倍増を結果した。ヨーロッパやアメリカと同様ロシアにおけるボルシェヴィキの革命は——日本では米騒動がこれに続き——重大な社会不安の恐れ（一部の人には望み）をかきたてた。Pyle (1974: 161) によると「ボルシェヴィキ革命と新しい思想の到来は、黒船の到来と同様なショックを知識階級の世界に惹き起こしたという記述がみられる」。河上肇の『貧乏物語』（1917年）のような、労働者の悲惨な生活に関する調査書や論文も関心を集めた。

労働過激思想と従業員の流動化によるコスト高に対する懸念は、日本における最初の大量産業の台頭と労働平和の必要性と結びついて、アメリカ合衆国とほぼ同様の初期福祉資本主義の誕生を



もたらした。事実、1920年代の指導的な日本企業の中のあるもので発展した雇用制度は、他の国のどんな企業のものよりもアメリカのPM派<sup>9)</sup>の労使関係観により近似している。日本の運動は、科学的管理法、社会政策と伝統的福祉主義のパターナリズムが混合したものである。Tutsui (p. 27) は、知的結合点を示すものとして「上野のアイデアとそのもとになったテイラーリズムのイデオロギーは多くの点で協調会の哲学と共通するものであった」と述べている。人事部が開設され、職場委員会、労使協議制が設置され、福利制度は拡張され、内部労働市場が発展した (Totten, 1967; Gordon, 1987; Jacoby, 1991)。新しく発展した日本の雇用制度は、アメリカのそのカーボン・コピーではないが、企業レベルでは強い類似性が見られる。もっとも、ゼネラル・エレクトリックとかウェスチングハウス (ともに SCC<sup>10)</sup>の会員) のようなアメリカの福祉資本主義の指導的企業が日本の提携企業と密接な関係を有し、アメリカの経営管理の慣行と理念を日本に移転したのだから、これはさして驚くべきことではない。アメリカと日本のモデルの違いは、後者が産業と経済のレベルではドイツの手法に従ったという点にある。Tutsui (p. 60) によると、

「アメリカとドイツのモデルは関連してはいるが違うものと考えられている。『アメリカン・スタイル』の合理化は会社と職場の改革に集中するのに対し、ドイツの運動は産業と国民経済を基礎として見ている……。

アメリカ合衆国の経験はマイクロ・レベルのアプローチ (科学的管理法と生産技術) に貢献するのにに対し、ドイツの伝統は集中、カルテル化、産業組織に対する国の介入といったマクロ・レベルの戦略を提供する。」

日本とアメリカとの類似点はほかにもある。たとえば、日本の労働組合運動は比較的弱く、第一次大戦中の戦闘性の爆発と組織拡大の後には使用者の抵抗と政府の法認拒否の反撃をうけ、産業の中核から排除された。しかし、部分的には1919年における日本のILO加盟の決定と労働者の権利に関するILO条約・勧告を公然と無視していると見られたくないという国の指導者たちの心配

の結果として、工場法分野でわずかながらの進歩がみられた (Ayusawa, 1966)。また富裕な実業家の大原孫三郎がより調和的労使関係を推進するために1920年代<sup>11)</sup>に寄付を行って大原社会問題研究所を設立したことは興味深い。大原はその後間もなく、医学教授を説得して労働科学研究所を設立している。

第一次大戦以降、日本の知識階級は分極と対立を深める一方で、政府の政策は軍国主義者と国家主義者による強硬路線に向かっていった。イデオロギーの対立が激化し、社会政策学会は1924年に解散し、協調会では次第に内部の緊張が強まっていった。

戦後の日本では労働組合と大学に過激な社会主義運動が広がっていった。1930年代の初めには多数の経済学者やその他の社会学者が (必ずしも共産主義者ではないが) マルキシストであった。政府のエリート、実業家、より穏健な知識階級の間では、社会・労働過激主義が主要関心事であった。このグループの中立の立場のものや進歩派は、労働者の団結権保護、労使協議の公認、労働保護法の強化などの法制定によるさらなる対応が最もよいやり方であると、勧告していた。穏健派の立場は、日本の早期ILO加盟決定により大幅に強化された。

しかし1930年代になると、日本の政治と世論の右傾化の結果社会政策穏健派の立場は著しく低下するようになる (Garon, 1996)。大恐慌は日本に大きな打撃を与え、大規模な失業と産業界に破産をもたらした。また、自分たちの植民地や権益は手放さずに、日本の東南アジアにおける発展の機会を否定しようとする西欧列強の帝国主義的ダブル・スタンダードとみなされるような態度によって日本の世論は次第に過激化していった。さらに、日本の右傾化は1931年の「満州事変」、その後の1934年における中国への侵略に始まる軍事紛争により加速していった。日本の政治家と軍の将校たちは愛国主義と国家の統一を、共産主義者と過激派の抑圧の口実として利用した。一連のパーージが大学を襲い、中立又は左翼的見解をもつ教授たちが辞職を余儀なくされた (Marshall, 1978)。ドイツとイタリアの例に倣い、1930年代の後半に

労働組合は非合法化され、ファシスト・スタイルの政府が権力を握るに至る。1941年、日本は真珠湾を攻撃し、これに続くアメリカ合衆国と同盟国との戦争の結果、1945年に日本は降伏し経済破綻に至る。

日本における近代的労使関係の歴史は、連合国最高司令官ダグラス・マッカーサーの指揮下での第二次大戦後の日本政府と日本経済の再編成とともに始まる（Koshiro, 2000 参照）。トルーマン大統領の指示に基づきマッカーサーは、1945年に労働組合と団体交渉を法認し、促進する立法を命ずる指令を発した。これに応じ労働組合の組織人数は戦前の42万人から1946年には500万人へと雨後の筍のごとく（mushroomed）急速に増大した（Gorden, 1985）。しかし、アメリカ人にとって困ったことに多くの組合は過激かつ戦闘的で、社会主義経済を支持する一方で、いくつかの組合は工場を占拠し所有者、サラリーマン経営者を排除して経営を行うといったサンジカリズムの直接行動をとったりした。この結果組合活動を規制する新しい法律が制定され、過激な組合指導者の「レッド・パージ」が行われる一方で、戦後不況が交渉力を経営側にシフトさせ、経営側はこの機会を捉えて産業別交渉を決裂させ、戦前の企業別交渉を復活させた。

全国的労働運動は多かれ少なかれ一夜において形成され、組合承認、団体交渉、ストライキに関するさまざまな問題が学者のこの分野への参入の必要と機会を提供した。Hanami (1971: 5) はこの時代について以下のように述べている。

「戦争直後の数年、労働問題は若い学者の間で最も人気のある研究課題のひとつとなった。多くの大学で労働問題の講座が重要性を増した。ほとんどの大学の経済学部は、社会政策、労働問題、労働経済の講座を、法学部は労働法の講座を開設し、さらに経営学や労務管理が経済学部か文学部の社会学科で教えられるようになった。」

このような混乱の中から東京大学の社会政策の教授であった大河内一男が主導権を握った。戦前すでに大河内は『獨逸社会政策思想史』（1936年）を出版し、その数年後に『スミスとリスト——経済倫理と経済理論』（1943年）を出版している。

戦後彼は経済学者の主要な専門学会として社会政策学会を再建した。1950年には彼とその調査チームが戦後日本の最初の主要調査研究となった『戦後労働組合の実態』を出版した。大河内はこれに続いて、フォード財団から研究費を受けて日本における労働組合の生成の歴史的資料について調査、出版を行い、この結果彼は「日本の J.R. コモンズ」と認められるようになった（Koshiro, 2003）。

社会政策学会の大多数の教授たちは、大河内を含めて各種のマルキシストであった。その多くは、日本の軍国主義とファシズム、帝国主義、独占資本と忌まわしく結びついた資本主義に対する抵抗のゆえにマルキシストに与えられた「英雄的役割」のおかげで、イデオロギー的にコミットしているマルキシストであるが、大河内のような人々は必ずしも政治、社会的意味でマルクス主義にコミットしているわけではなく、マルクス主義の概念と理論を調査の枠組みとして用いる実践的、「理論的」マルキシストであった。このマルクス主義の「便宜主義的」利用は、ドイツ歴史学派経済学と社会政策の相対的な理論的貧困と当時の日本では新古典派の経済学があまり知られていなかったことに起因する（Koshiro, 1980）。大河内の戦後初期の数々の労働組合研究に関しては、マルクス主義の活用はほとんど最小限であり、歴史、制度と経験的事実の尊重という意味で、これらの研究はむしろ主として「制度学派的」である。

1950年代における社会政策の分野におけるマルキシストの支配から考えると、——大河内の仕事を除き——きわめて党派的でイデオロギーの線にそって論争的議論が行われ、ともすればかなり抽象的議論に行きつく傾向があった（Hanami, 1971）。イリノイ大学労働・労使関係研究所教授のソロモン・レヴィンは、軍で日本語を学び、戦後日本の労働運動と労使関係を記述するために1953年にフルブライト研究員として来日し、この状況に遭遇することになる。彼は、大河内、中山伊知郎、藤林敬三を含む少数の経済学と社会政策分野の「穏健な」学者と密接な関係を結ぶことになる。アメリカの労使関係の概念と研究分野が日本の大学に最初の根を下ろしたのは、レヴィンを通じてである。

日本における労使関係の確立に特に重要な役割を果たしたのは中山であり（Nakayama, 1975 の翻訳者の注、参照）、彼はきわめて尊敬された経済学者で一橋大学学長、中央労働委員会（日本の労使関係の問題について責任をもつ全国レベルの三者構成委員会）の公益委員であった。中山の『日本の産業化と労使関係』（1960年）は労使関係の概念と研究分野を日本に導入、普及させるのに大きな役割を果たした（Hanami, 2002）。彼はまたクラーク・カーとその仲間を含めた多くのアメリカやイギリスの労使関係学者の来日のアレンジに力を尽くした。中山はその後、*Industrialism and Industrial Man*の日本語版の序文を書いている。さらに中山は、1960年代の初期に日本労働協会の会長となり、これを日本の労使関係研究のセンターとして発展させた。読者は本書の第6章（IIRA——労使関係のグローバル化）の記述から、ロバーツとコックスが国際労使関係協会（IIRA）を設立した際日本労働協会を四つの設立発起団体の一とし、中山にその初代会長就任を要請した事実（中山は健康上の理由からこれを断ったが）を思い出すであろう<sup>12)</sup>。その翌年中山は大河内、隅谷三喜男や日本労働法学会の法学者らと日本労使関係研究協会（JIRA<sup>13)</sup>）を結成する。

ヨーロッパ大陸諸国の場合と同様に、日本でも労使関係の研究領域としての確立と初期の発展は、議論を呼ぶものであった。労使関係はドイツの社会政策と密接な関係をもつとはいえ、日本ではこの二つの領域は重要な競争関係の要素を孕んでいた。すでに指摘したように、日本の社会政策の分野にはマルクス主義者の大集団があり、この時点では労働法の分野、その主要学会たる日本労働法学会も同様であった。ヨーロッパと同様に日本でもマルクス主義の学者の多くは、理論上も政策的見地からも労使関係に対し敵対的であった。理論の上では、マルクス主義は階級を基本概念として用い、資本主義の自己崩壊という決定論的展開過程を仮定している。これに対し、労使関係は組織概念として階級や階級闘争を避け、（労働組合、使用者団体などの）諸制度の機能的な評価と管理、団体交渉とその他の交渉のプロセスを重視する。自由民主党政府が1958年に日本労働協会（JIL）

を設立して労使関係の普及促進を目指したのは、この労使関係へのより調和的、協調的アプローチを奨励するためであった。

政策のレベルでは、マルキシストは深く経済の社会主義的変革にコミットしていたのに対し、労使関係の学者は多元的、混合資本主義経済を維持し、効率と公平を高めるための選択的改革を用いることを望んでいた。この違いを例証するものとして、日本語の「ろうしかんけい」の微妙な意味の違う二つの書き方がある。マルキシストは意識的に労資関係の語を用い、もうひとつの用語は労使関係という労働者と管理者を意味するもので、これは多元的労使関係学者により選ばれた用語である。大河内のようなマルキシストや中山その他の人々が、社会政策から労使関係（または、後には労働経済学）に「変節」したとき、必然的に敵意と罪のなすりあい起きた。ただし、多くの労使関係学者が社会政策学会（および労働法学会）に会員としてとどまり、今日でも二重加盟が一般的であるから、この分裂はそれほど劇的なものと考えるべきではなからう。

労使関係について知的かつイデオロギー的な問題を抱いたのは、単にマルキシストに限ったわけではなかった。若干の経済学者も留保を表明するようになった。Hanami (1971) は、第二次大戦後社会政策の理論が「経済学、法学、政治学とイデオロギーの表面的な合成」(p.13) と考えられたために「社会政策は科学なりや」という疑問が生まれ、社会政策に対する批判が台頭したとして、次のように述べている。

「特に、労働問題の調査に携わった経済学者は、経済理論を適用することで経済労働問題研究をより科学的基礎の上におこうと意図していた。このような努力は、彼らが『社会政策』の理論をさまざまな科学とイデオロギーの非組織的な結合のごった煮とみなし、ここからより洗練された労働経済の理論を打ち立てようとしたことを示している。」

これは社会政策に関して述べられたことであるが、労使関係と社会政策はその着想と実践においてきわめて密接に関連しており、後者に対し経済学者の提起した疑念はほとんどすべての点で前者にも持ち越されることになる。その後1970年代



から 80 年代にかけて、新古典派経済学が日本に到来するや、これらの知的短所とされるものが重要な影響を持つことになる。

JIL と JIRA は日本における労使関係の研究領域を推進し、前進させるのに大きな役割を果たした。JIL は労使関係に関する多数の書物と論文を出版した。月刊誌である『日本労働研究雑誌』は長期にわたり、日本における労使関係の研究論文のもっとも主要な学問的出版物であり続けた。JIL はまた、労使関係研究の研究費と資料の実質的供給源であった。JIL と JIRA はさらに、1969 年の最初のアジア地域労使関係会議、1983 年京都における第 6 回世界大会、2000 年東京における第 12 回世界大会を含む二回の IIRA の世界大会を含む数多くの会議を開催した。JIL と JIRA の二人の会長、経済学者隅谷三喜男と労働法学者花見忠は国際労使関係学会 (IIRA) の会長を勤めた。

1960 年代から 1970 年代にかけて日本では労使関係の領域が発展し盛んになったが、一般的にいて日本の大学はアメリカの例に倣い独立の労使関係研究所、センターや学位付与プログラムを設立することはしなかった。しかし、いくつかの複合的専門調査研究センターが設立されたが、労使関係よりも広い領域をカバーするものが多かった (Hanami, 1971)。重要なものとしては、東京大学の社会科学研究所、慶応義塾大学の産業研究所、上智大学の社会経済研究所、法政大学の大原社会問題研究所、関西大学の労使関係研究所などがある。例えば上智大学の研究所は、カトリック神父で学者のロバート・バロンの編集で数多くの労使関係研究を出版している。このような研究所やセンターの中にはアメリカの基金の支援によって設立されたものがある (*op. cit.*)。

Hanami は、複合的専門研究所や労使関係調査プログラムが日本でなかなか開始されなかったことについて興味深い理由を指摘している。彼はひとつの要因として、学部構成員間の「専門分野別のセクショナリズム」の結果、研究分野を超えた同僚との協力に興味をもたないことをあげている。第二の要因としては、イデオロギーと政治的党派性が挙げられ、「それぞれの学者とそのグループ

が一定の運動の一員か少なくともそれにコミットしているとみなされていた」(p.6)。第三の要因は、学者が労使いずれかの陣営に引き込まれ、調査の費用と便宜が提供者の利害と結び付けられたからである<sup>14)</sup>。

振り返ってみると、日本における労使関係の「黄金時代」は 1965 年から 1980 年までに及んでいる。この黄金時代を象徴するものは、大河内、カーシュとレヴィンの *Workers and Employers in Japan* (1973) ——日本の労使関係共同体の“who's who”の 1 ダースほどの調査チームによる調査結果の出版であろう。また、Dore (1973) のイギリスと日本の労使関係の慣行と競争的業務遂行の比較研究も注目すべき洞察力あるものである。

黄金時代はいくつかの要因によりもたらされた：組織率が相対的に高く、組合が経済において重要な役割を果たした；戦後労使関係は日本では新しい現象であり、多くの興味深い重要な調査課題が研究されるのを待っていた；日本と外国の学者たちが、日本と西欧の労使関係制度を対照させることにより前者のユニークさ（例えば、企業別組合、二元的雇用制度、終身雇用）を際立たせることで比較労使関係研究の拡張をもたらした；組合と団体交渉はかなりの公的かつ政府からの援助を享受した；社会政策とマルキシスト学派の理論的および経験的研究領域での弱さが、労使関係に対し大きな門戸を開き、機会を開放することになった。

1980 年以降この条件は変化し、労使関係はゆっくりとした、しかし顕著な凋落の時代に入ることとなる (Kume, 1998; Hanami, 2002b)。世紀の終末に当たり、日本の労使関係は依然として活動しているが、大学研究者の参加、学生の講義登録、政府資金の提供などの点で顕著な衰微を余儀なくされている。労使関係の凋落を多分もっともわかりやすく示したのは、労働省の厚生省との合併と、2002 年における JIL の 45 年にわたる歴史の他の機関への接収による終焉の決定である。

労使関係凋落の理由の多くは、1965 年から 80 年までの黄金時代を形成したものの反面鏡である：団体交渉によりカバーされる労働力比率の顕著な低下；労使関係の慣行と問題はもはや産業と行政

における切り口として興味深くもなく重要でもなくなってしまう；インフレ、雇用増大、国際競争に対する配慮から組合と団体交渉に対する政府と世論の離反；労使関係講座への学生の急激な需要低下。他の国と同様、日本でも労使関係の凋落はビジネス・スクールの人気、HRMの研究、新古典派経済学の勃興とも直接的に関係している。また、専門分野を超えた研究の魅力の低下と経済法、社会学、ビジネス・アドミニストレーションといった本来の領域への学者の撤退も原因となっている。

これらの要因はどれも重要だが、Kuwahara (1989) は JIL の研究でよりうがった基本的理由を挙げている。大恐慌とニューディールがアメリカ合衆国の 1920 年代労使関係モデルをおきかえたように、第二次大戦と占領軍が 1920 年以後日本で発展した同様の労使関係モデルをおきかえた。アメリカ人は 30 年代と 40 年代に組合なしの福祉資本主義モデルから産業別対決的団体交渉モデルに移行した。合衆国は戦争で日本に勝ったときに日本に同じモデルを移入しようとした。ところが、Kuwahara は成長と産業の競争的優位に必要な——柔軟性と協調の要素との矛盾から、このモデルは結局失敗したとする。50 年代中期から 70 年代中期までに、日本は「新しい」労使関係モデルを静かに導入したが、これは基本的理念と慣行の上で戦前広く行われた協調的家族企業モデルである。Kuwahara はいう (p. 7)。

「[日本経済成功の] 新奇な理由を探す人々は、結局終身雇用、年功賃金、企業別組合、協調的労務管理に行き着くが、これらはすべて長い間日本労使関係の特色とされてきたものである。だが皮肉なことにこれらは以前 [1945 年終戦直後] は時代錯誤的なものとみなされ、労使間の意見の対立にもかかわらず 1970 年代初頭までは、「アナクロニズム」として廃止することが企図されていた」。

日本もアメリカ合衆国と同様 1940 年代から 50 年代にかけて、団体交渉モデルを最良の雇用関係システムとみなして、「時代錯誤的」要素を排除しようとしたのである。こういった要素とは、——合衆国における従業員代表制や日本における企業別組合のような——1920 年代の協調的ユニ

タリスト／家父長的労使関係モデルの底流をなし、今日では後ろ向きで退歩的なものとみなされているさまざまな現象である。しかし、日本の重構造雇用関係制度の産業分野のもとで、日本はアメリカよりもより急速に、多元論的団体交渉モデルから協調的人事管理モデルの改訂版に後戻りしていったのである。このモデルは極めて成功し、日本は経済奇蹟を享受し、何千人ものアメリカ人が日本の経営の秘密を見つけるため日本を訪問することになる。日本人は確かに、ユニークで効率性の高い労使関係モデルを発展させたが、もしアメリカ人が表面だけにとらわれずにより立ち入って考察していれば、主要な点が「アメリカ製」なことを見抜けたはずである (Jacoby, 1991; Tsutsui, 1998)。

この点について、アメリカの指導的な経営思想家たる Daniel Wren (1994: 361) は、「第二次大戦後日本で起こった経営革命は、アメリカ製である」と述べている。Wren はここで、テイラーの理念 (科学的管理) とデミング (総合的品質管理) のようなその後の経営学者の著作を引き合いに出している。このような見解は間違っているというわけではないが、テイラーもデミングも現在の日本の雇用制度の雇用の部分を理論化したわけでもなく、これを運用したわけでもないという意味で完全なものではない。むしろ第 2 章で指摘したように、労使双方共存共栄の雇用モデルの雇用の部分は、コモンズのようなアメリカ労使関係論の創始者が最初に理論化し、ヒックスのような労使関係担当重役によって戦略的に実行されたものである。アメリカを訪問した日本の学者や実業家が、1920 年代にこれを日本に持ち帰って発展かつ修正した。その後 20 年にわたる冬眠の後、日本人は協調的／共存共栄モデルを (リーン生産方式のような派生物を含めて) 復活し、洗練したうえで、1970 年代から 80 年代にかけて次々と市場に売り出して行った。したがって、日本人はアメリカ人を彼らのゲームで打ち負かしたが、彼らが使った道具の一つは皮肉なことにもともと労使関係論者によって理論化され、運用されたものであるといえることができる。

現代アメリカの労使関係にとって不幸なことに、第二次大戦後はこの分野が多元的団体交渉モデル

に支配された結果、一元的人事管理モデルはほとんど忘れられしまったために、その歴史的貢献を利用することができなかつたのである。アメリカの労使関係学者による効率性の高い職場についての調査の流行は、ある程度まで制度派労働経済学のイデオロギーへのコミットメントの制約を受けているとはいえ、この（ほとんど認識されていない）遺産と思想の奪還のための遅れた試みとみなすことができる。だが皮肉なことに、1980年代の後半から90年代の初めにかけて合衆国や他の国々が競争して日本の雇用制度を学び、真似をし始めたころには、この制度の経済的支柱は腐食し始めていた。この凋落の理由の一部には、株式市場のバブルや行き過ぎの金融規制のように日本に特有のものであるが、グローバル化、市場の規制緩和、過剰な生産施設といった世界共通の傾向も見られる。これらの要因の結果として、日本の終身雇用はアメリカの場合と同様より開放的な労働市場と市場志向のHRMへの転換を伴いつつ次第に弱体化しかつ縮小していった（Jacoby, Nason and Saguchi, 2004）。同様の傾向は、ほとんどすべての産業経済圏を通じて見出される場所であり、これは雇用制度の収斂する傾向を示唆している。しかし雇用制度の収斂は、一元的人事管理制度でも多元的の制度学派労働関係制度でもなく、新古典派的市場モデルの変種であろう。

- 1) このIIRAの設立を受けて、日本国内ではJIRRAが翌1968年に設立されるが、その創立大会で飼手が、IIRAの設立大会では中山のほか、アメリカのソマーズ、ポーランドのリビッキー、アルゼンチンのスタフォリーニおよびフランス（未指名）がIIRAの理事に任命されたと報告している（『日本労使関係研究協会インフォメーション』『日本労働協会雑誌』112号、89頁）。
- 2) 武澤信一「世界会議を振り返って」（日本労使関係研究協会『国際労使関係協会第6回世界会議記録集』pp.243ff.）によると、パリ大会には中山JIRRA会長の代理として隅谷三喜男が理事会、評議員会に出席していたこと、次回大会は中山の母国である日本で開催される前提であったが、席上日本が遠隔地であること、これによる出席者数への危惧等が次々に提起され「日本開催が若干の曲折のちに決定された」とされている。
- 3) かつてこの誤りに気づいた筆者は、正確に記憶しないが、4年以前にIIRA事務局にこのことを指摘しておいた経緯がある。念のため、本稿執筆に当たり改めてIIRAのホームページを開いてみたところ、現在は公式リストが筆者の指摘に基づいて修正されているが、驚いたことにこれまた中山（1979～82）、隅谷（1982～83）となっており、中山は80年に死去

しているのに82年まで会長職にあったことになっている。ただ、これは当時のJIL、JIRRAの事務局が中山の死去後直ちにIIRA事務局に通知せず、中山の死後隅谷がこの両組織の会長職を引き継いだことを82年になって通報した可能性があり、このためジュネーブの公式記録では隅谷の会長就任が82年となっている可能性はありうることであるが、これは日本国内の資料では確かめ得なかつた。

- 4) 原文はTouzu Fukudaとなっているが、Tokuzoの誤りである。
- 5) 原文は“the Japanese Social Policy Association”（Kaufman, 502）。しかし、日本語の正式名称は「社会政策学会」であり、Kaufmanも他のところでは“Japanese”抜きで“Social Policy Association”としている。
- 6) 金井延（1912）「社会政策と個人主義」『法学協会雑誌』第30巻9号48頁。著者が引用した、Pyle（1974）の訳は逐語訳ではないため、「中略」とした部分をも含めると以下の如くなる。原文旧字を新字に、表題をも含めカタカナをひらがなに変え、濁音を表記した。  
「社会政策の最高目的は畢竟近世に至り互に遠ざかり日を逐ふて懸隔の益々甚しきを加へる各社会階級をして再び相接近せしめ彼等の間に其の互に相倚り相助け密着離る可からざる關係に立ちて社会的共同生活を為すものたるを否な為す可きものたるを明かに認識し且つこの認識の下に行動せしむるに在り斯くして各社会階級衷心喜び進みて互に相提携するに至らば茲に始めて真に克く全国民の精神的統一をも得べく戦時たると平時たるとを問はず挙国一致して国家社会全体の安寧幸福と進歩発展とを來たす可く富国強兵の基礎茲に確立す可し」
- 7) 初出は『東京経済雑誌』第1089号（明治34年=1901年=7月13日発行）。著者の使用したPyle（1974）は、住谷悦治『日本経済学史』（ミネルヴァ書房、1958年）から引用している。同書によれば  
「余輩は放任主義に反対す何となれば極端なる利己心の発動と制限なき自由競争とは貧富の懸隔を甚だしくすればなり余輩は又社会主義に反対す何となれば現在の経済組織を破壊し資本家の絶滅を図るは国運の進歩に害あればなり余輩の主義とするところは現在の私有的経済組織を維持し其範囲内に於て箇人の活動と国家の権力とに依て階級の軋轢を防ぎ社会の調和を期するに在り」
- 8) 洪沢栄一「労働問題と労働組合」洪沢青淵記念財団竜門社編（1960）『洪沢栄一伝記資料』第31巻、613頁。初出は、1917年の『日本浪人』10月号。のち1918年3月『竜門雑誌』第358号に掲載されたもの。  
「此の組合が、資本家に反抗はせんが為めに作つたものであるならば良くないけれども、労働者の品性を向上せしめ、人格を高め、或は不時の災難に應ずる為めの組合団体ならば、決して排すべきものではない」
- 9) 1920年に結成されたアメリカ労使関係協会（Industrial Relations Association of America: IRAA）を中心とした人事管理によって組合運動の発展を避けることを意図した学派。当時ウィスコンシン大学の労使関係プログラムを中心として労働組合の発展に肯定的だった制度学派に対抗した。
- 10) Special Conference Committee, 1920年代にJohn D. Rockefeller, Jr.が従業員代表制の普及のため設立した団体。
- 11) 主として20年代に寄付が行われたとしても、大原社会問題研究所の創立は1919年である。
- 12) 本書の第6章のこの記述は、著者カウフマンの独自の調査研究によるものだが、IIRAの事務局に残されている関係資



料とベン・ロバーツやジョン・ダンロップなど当時の関係者に対する著者のインタビューによっているようである。本書の他の部分（特に第6章、第11章）にもIIRAにおける日本の役割に関する記述があり、とくに中山伊知郎の役割などについては本稿冒頭の解説において紹介しておいた。

- 13) 前述のようにJIRRAの誤り。
- 14) ここに用いられている筆者の論文は国際労働法社会保障学会に提出するために執筆し1971年に印刷されたものであり、当時の労働問題研究者の党派性は今からみると現実味を失い、筆者の書き方も若気の至りではなはだ浅薄なものであるが、引用されてしまった以上仕方なく冷や汗をかきながら邦訳することになった。
- 参考文献（本書の膨大な文献リストから以上の邦訳部分に関係する文献のみを掲載する）
- Ayusawa, I. 1966. *History of Labor in Modern Japan* (Honolulu, East-West Center Press).
- Dore, R. 1973. *British Factory-Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations* (Berkeley, University of California Press).
- Garon, S. 1996. "Social Knowledge and the State in Industrial Relations of Japan (1882-1940) and Great Britain (1870-1914)", in D. Rueschemeyer and T. Skocpol (eds.): *States, Social Knowledge, and the Origin of Modern Social Policies* (Princeton, Princeton University Press), pp. 264-95.
- Gorden, A. 1985. *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Gordon, M., 1987. *The Origins of the First World War* (London, Longmans).
- Hanami, T. 1971. "The Role and Functions of Industrial Relations Centres in Japan", in *Sophia Law Review*, Vol. 14, No. 2, pp. 1-21.
- . 1994. "Industrial Relations and the Future of the ILO: Changing Issues and Actors", *International Labour Organization: Visions of the Future of Social Justice* (Geneva, ILO), pp. 125-8
- . 2002a. "Was the Modern Labor Law Accepted in Postwar Japan?", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 233, No. 3, pp. 749-52.
- . 2002b. Telephone Interview.
- . 2003. Telephone Interview.
- Hollingsworth, J.R. and Boyer, R. (eds.): 1997. *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Jacoby, S. 1991. "Pacific Ties: Industrial Relations and Employment Systems in Japan and the United States", in H. Harris and N. Lichtenstein (eds.): *Industrial Democracy in America: The Ambiguous Promise* (New York, Cambridge University Press), pp. 206-48.

- Jacoby, S.; Nason, E.; Saguchi, K. 2004. "The Role of Senior HR Executives in Japan and the United States: Employment Relations, Corporate Governance, and Values", *Industrial Relations*, Vol. 43, forthcoming.
- Kinzley, W. D. 1991. *Industrial Harmony in Japan: Invention of a Tradition* (London, Routledge).
- Koshiro, K. 1980. "Japanese Studies in Labor Economics: A survey", *Japanese Economic Studies*, Summer, pp. 42-81.
- . 2000. *A Fifty-Year History of Industry and Labor in Postwar Japan* (Tokyo, Japan Institute of Labour).
- . 2003. "A Short Note on Labor Studies in Japan", unpublished paper (Yokohama, Yokohama National University).
- Kume, I. 1998. *Disparaged Success: Labor Politics in Postwar Japan* (Ithaca, Cornell University Press).
- Kuwahara, Y. 1989. *Industrial Relations System in Japan: A New Interpretation* (Tokyo, Japan Institute of Labour).
- Lehmbruch, G. 2001. "The Institutional Embedding of Market Economies: The German 'Model' and Its Impact on Japan" in Streek, W and Yamamura, K. (eds.), 2001. pp. 39-93.
- Marshall, B. 1978. "Academic Factionalism in Japan: The Case of Todai Economics Department, 1919-1939", in *Modern Asian Studies*, Vol. 12, No. 4, pp. 529-51.
- Morris-Suzuki, T. 1989. *A History of Japanese Economic Thought* (London, Routledge).
- Nakayama, I. 1975. *Industrialization of Japan and Labor Management Relations* (Tokyo, Japan Institute of Labour)
- Okochi, K.; Karsh, B.; Levin, S. 1973. *Workers and Employers in Japan: The Japanese Employment Relations System* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Pyle, K. 1974. "Advantages of Followership, German Economics and Japanese Bureaucrats, 1890-1925", in *Journal of Japanese Studies*, Vol. 1, No. 1, pp. 127-64.
- Streek, W. and Yamamura, K. 2001. *The Origins of Nonliberal Capitalism: Germany and Japan in Comparison* (Ithaca, Cornell University Press).
- Totten, G. 1967. "Collective Bargaining and Works Councils as Innovations in Industrial Relations in Japan during the 1920s", in Dore, R. (ed.): *Aspects of Social Change in Modern Japan* (Princeton, Princeton University Press), pp. 203-44.
- Tsutsui, W. 1998. *Manufacturing Ideology: Scientific Management in Twentieth Century Japan* (Princeton, Princeton University Press)
- Wren, D. 1994. *The Evolution of Management Thought*, 4<sup>th</sup> ed. (New York, Wiley).

はなみ・ただし 上智大学名誉教授。日本労使関係研究協会会長。