



創刊 600 号記念



座談会

## 労働研究の 50 年を振り返る

—— 『日本労働研究雑誌』 が果たしてきた役割

\* 出席者(五十音順)

稲上 毅 ●労働政策研究・研修機構理事長

大橋勇雄 ●中央大学大学院戦略経営研究科教授

菅野和夫 ●中央労働委員会会長

司会：仁田道夫 ●東京大学社会科学研究所教授



## はじめに

仁田 今日はお忙しい中、皆様お集まりいただきまして、ありがとうございます。

このたびは『日本労働研究雑誌』が、創刊当時の『日本労働協会雑誌』から誌名は変わっているわけですが、創刊満50年目でなおかつ600号を迎えたということで、編集委員会の方で本日の座談会を企画されたとうかがっています。このような学界の重鎮メンバーをお迎えして私が司会というのも少々荷が重いのですが、せっかくの記念号でもありますし、お引き受けいたしました。

50年というのは、結婚でいえば金婚式にもあたるような、ほんとうの節目です。50年間全部を見渡してということはなかなか難しいわけですが、これまでの100号ごとの記念号の目次などをみていると、世の移り変わりといいますか、雑誌に掲載された論文を通じた労働研究の移り変わりといったものか、思い浮かんできます。本日は労働に係る研究がどのように動いてきたのかといったあたりからまず議論を始めたいと思っています。

次に、今後に向けて、ということで、現在の研究状況について、それぞれの立場からどういう問題意識をお持ちなのかということをそれぞれお話しいただき、最後に、『日本労働研究雑誌』が戦後50年間、日本の労働研究の中でどのような役割を果たしてきたのか、またそれを今後とも維持発展させる必要があるわけなんです、そのためにはどういうことを今後期待しているのかについて、お話しいただければと思います。

## I 労働研究の変遷——『日本労働研究雑誌』の50年間を通じて

それでは、まず私の方から各100号の記念号をそれぞれ眺めてみた感想を少し申し上げますと、200号記念号は1975年11・12月合併号、300号は1984年4・5月合併号になるのですが、どうもこの200号と300号の間に大きな転換点があるのではないかという感じがします。

それはもちろん関わっている人の面もあります。つまり、200号までは何といても雑誌の精神は中山伊

知郎先生が存在によって強く支えられていたのではないかと。それに対して、300号のときには会長も隅谷三喜男先生に代わっていますし、また雑誌の編集委員の顔ぶれも大きく変わった後です。

どう変わったか具体的に、というと少し難しいのですが、多様化、多面化してある意味で多彩な方向性が開かれたように受け取れます。

400号記念号あたりになりますと、私自身も編集委員として関与しているのですが、さらにもっと拡散していくという印象があります。やはり研究状況がそういうふうに変換していったのかなと思います。

遡って100号をみますと、労使関係が主たるテーマなんです、まだ日本の労使関係はこういうものだということについての基礎的なものができている途中のような感じがします。それが75年の200号ぐらいになると、ある程度研究の蓄積がされてきて、姿形ははっきりしてきたというのがよく出てくる。偶然ですが、OECDの対日労働報告の調査団が来た時期とも重なったりと、75年というのはシンボリックな時期だったのではと思います。

稲上先生は200号、300号ともに書いておられますよね。

### \*労働社会学研究の変遷

稲上 産業や労働の社会学という領域だけに限っていいと、300号のあたりでしょうか、85年前後の違いもかなり大きいのではないかと印象があります。

第二次大戦後の学説史をたどってみますと、1950年代の研究を主導した問題意識といえば、それは端的にいうと民主主義的な近代化といったものだったと思います。これは何も労働研究に限ったことではなかったわけですが、非近代的で貧しい、欧米に後れた特殊な国・日本をより豊かな国にするためには、これからどうしていったらよいかという関心が強かったと思います。

この50年代にはいまからみても大事な業績が数々あります。たとえば尾高邦雄教授の二重帰属意識の研究です。その当時、対立的な労使関係が当たり前と考えられていましたが、実際に調べてみると必ずしもそうではない。会社に対して好意的な人は組合に対しても好意的な見方をしているということが分かりました。



Ochi Mitsuo 氏

その後、昭和29年の末から30年にかけて、松島静雄教授と間宏教授などによって日立鉱山の調査が行われました。その成果はとても貴重なもので現在にも影響を与えていると思います。松島教授は、近代的労資関係をベール

するよう封建制的で家父長制的な生活保障的経営家族主義というものを掲げられたうえで、しかしそういうものはやがて克服されるべきもの、変わっていくべきもの、近代化されるべきものであると考えていました。そしてその近代化を促す要因としては、技術革新、労働組合運動、福祉国家の本格的な形成といったことが考えられていたわけです。それらによって日本的な労務管理あるいは経営家族主義的なものが近代化していくはずだとお考えでした。

折しも日本生産性本部ができて、その副会長でもあった中山伊知郎教授によって生産性運動三原則が提示されました。雇用の安定、労使協議、分配公正ということが主張され、これによって日本の経営の礎がしつらえられたというのが私の理解です。

このように、1950年代、60年代のはじめまでは、日本の経営や労使関係のあり方、雇用慣行、そういったものは近代化していくべきものだとみなされ、欧米社会それも実態というよりは理念先行だったとは思いますが、規範的に望ましいものとして想定されていたと思います。

しかし60年代の末くらいからでしょうが、ロナルド・ドーア教授、間宏教授、岡本秀昭教授らによって日英労使関係の比較研究が行われました。これが大きな変化の節目になったと思います。その代表的な成果がドーア教授の『イギリスの工場・日本の工場』です。ドーア教授の結論は日本モデルには先進性があり、したがって国際的にみれば、先進諸国の雇用慣行や労使関係も日本モデルにむかって収斂していくだろうという非常にショッキングなものでした。

ところが、大変興味深いことに、間教授は同じ調査で同じ電機産業を対象にやっておられたのですが、その結論は日英間では会社と労働組合に対する労働者の

見方と行動様式が正反対、日本の会社人間がもつ「狂気の勤勉」をどうしたら治すことができるかというものでした。お二人は同じ調査にかかわり協力してやっておられたのですが、辿りついた結論はまことに対照的、互いに対抗的な性格のものでした。調査の末席にいた者として、いまでも強い印象があります。

このように、50年代、60年代のはじめまでは日本の経営、労使関係、雇用慣行は非近代的であり、克服されるべきものと考えられていたのですが、それが70年代にかかる頃には高度経済成長とともにその見方が逆転し、国際的にも次第に高く評価されるようになりました。その画期をなした調査が日英労使関係比較研究であり、日本モデルへの国際的収斂という見方が登場したわけです。まことに目覚ましい変化だったと思います。

そののち、70年代から80年代にかけて、特にプラザ合意の前まであたりは、日本において「豊かな労働者」の政治意識と行動がいかなるものであるか、また石油ショック後には政策推進労働会議が立ち上がるといったこともあって「政策参加」という議論に関心が集まりました。日本の「豊かな労働者」研究の背景にあった私の問題意識は、冷戦構造下の「豊かな社会」のなかでマルクス主義の社会理論とその運動がどういう意味をもちうるのか、もし「豊かな労働者」が大量に形成されているとすれば、それはマルクス主義の社会理論とその運動に対して致命的な影響を与えるだろうというものでした。

その当時、マルクス主義社会理論の対立項として、アメリカのカー、ダンロップ、ハービソン、マイヤーズといった人たちによって、アメリカ社会への国際的収斂を展望した「インダストリアリズムの論理」という議論が提起され、日本の学界にも大きな影響を与えていました。しかし「豊かな労働者」の大量出現によってマルクス主義が衰退し、それに代わって「インダストリアリズムの論理」が勝利したのかといえ、実はそうではないという情景が70年代のわりに早い時期からみられるようになりました。ダニエル・ベル『脱工業社会の到来』、ロナルド・ドーア『イギリスの工場・日本の工場』が刊行されたのはいずれも73年のことだったからです。

80年代に入ると、定年延長問題などを背景にした高齢化問題とかME革命といったことが大いに議論されました。その後85年にプラザ合意があり、円高

不況と産業空洞化といったことに関心が集まりましたが、その80年代半ばに一連の注目すべき労働法改正が行われたわけです。パートタイム労働対策要綱、労働者派遣法、男女雇用機会均等法、高年齢者雇用安定法などがそれです。

そしてこの時期、いまでもさまざまに語られる経営の新しいあり方とか人事管理の新しい手法といったことが相当議論されたという気がしています。つまりこの80年代半ば以降、プラザ合意とその政策対応、そして一連の労働法改正、こうした出来事が大きなきっかけとなってひとつの転換期が訪れたというのが私の理解です。

労使関係の分野ではユニオン・アイデンティティ運動とか連合の誕生といった動きに関連して、日本にネオ・コーポラティズムのようなものは成り立ちうるのかといった議論もありました。

90年代はいわゆる「失われた10年」といわれるわけですが、バブルと冷戦構造の二重崩壊にはじまり、超円高、金融ビッグバン、規制緩和といった新しい流れのなかで労使関係や組合研究がめだって後退していったという印象があります。その一方で、雇用労働のあり方に大きな影響を与える新しいテーマとしてコーポレート・ガバナンスが問題にされるといった状況も生まれました。

そしてこの10年ですが、全体としてみれば、日本の経営とか雇用慣行、労使関係、さらに労働政策のあり方もかなり基本的なところから再設計する必要があるかという見方がいろいろ深刻な現実を踏まえて浮上してきたと思います。50年代や60年代ははじめまでは内容は違っていますが、もういちど日本の経営や雇用慣行に対する批判的見方が勢いを得た時代であるようにみえます。個別労働紛争の増加、非正規雇用問題の深刻化、女性の就業促進・活用政策とワーク・ライフ・バランスの再構築、成果主義管理の実態といったさまざまな議論の積み重ねのなかで、個別化していく雇用関係とマクロ人的資源管理の問題点がそれぞれ浮き彫りになった時代であるという気がしています。

長くなってしまいましたが、産業や労働の社会学はこれまで日本の経営、労使関係、雇用慣行の実態や今後のあり方について一貫して追いかけてきたわけですが、その実態の変化もさることながら、実態を評価するまなざしの変化の方にも注目する必要があると思

ます。つまり50年代から60年代の半ばくらいまでは、近代化されるべき日本の経営と労働という理解が基本的なトーンだったのが、やがて高度成長期に入ってその評価は逆転し、こんどは日本が先端的モデルということになって、これがプラザ合意くらいまでずっと続いていく。さらにバブル崩壊後のこの20年ほどのうちにもういちどその見方が反転して、あらためて日本の雇用労働慣行をどう見直すべきかといった議論に軸足が移ってきているという印象をもっています。振り子が二度ふれたということでしょうか。

研究対象もブルーカラーや製造業から、ホワイトカラーとかサービス産業や中小企業にシフトしてきている。また労働者一般ではなくて、女性、高齢者、若年、非正規雇用、外国人というように対象が拡散している。強いていえば、調査研究の対象は日本の経営、雇用慣行、労使関係の中核領域ではなく、いずれかといえば周縁の領域に対する関心が高まっている。そして家庭・家族とか学校教育制度といったものとの境界領域が問題化してきているように思います。どこか来た道、かつての80年代の風景と似通ったところがあるかもしれません。

要するに、社会学の領域にしぼってですが、大きく時期を区分してみると、第1期は50年代から60年代の半ばまでで、後れた日本の労使関係・労務管理をどうやって近代化していくかというのが時代と研究者のテーマであり、また問題関心でした。

第2期は、70年代になって、第1期とは逆に日本への収斂モデルが提示されたわけで、まさに劇的な変化といってもよいと思います。第一次石油危機があって、その後の減量経営下で日本の雇用慣行の見直しということがいわれるようになりました。

その当時、一方ではマルクス主義の影響が弱くなってきていましたが、アメリカ風の「インダストリアルリズム」の議論がそれに代わって制覇したかといえば、そうではない。どこまで意識的だったかについては議論の余地がありますが、いわば「日本の経営」でマル



いながみ・たけし 氏



すげの・かずお 氏

クス主義とインダストリアリズムをふたつながら乗り越えるということだったのかもしれないと思います。

第3期は80年代ですが、その分水嶺となったのがプラザ合意とそれに続く円高不況への政策対応、そしてさき

ほども触れましたが、労働法の一連の改正の影響が大きかったと思います。この時代が重要な転換期であり、次第にポスト工業的な問題群が浮上してきたと私は考えています。

ですから、もし50年でどこかに切れ目をとると、私の印象では84年の300号前後という印象が強いのですが、そのあと拡散していくという点については仁田先生と同感です。400号にはそのことがとてもよく現れていると思います。たくさんの方が「私の課題」ということで書いていらして、これは明らかに多様化したというか問題関心が拡散していったことを見事に象徴していると思います。

仁田 どうもありがとうございます。それでは菅野先生いかがでしょうか。

#### \*労働法研究の変遷

菅野 『日本労働協会雑誌』時代から数えて満50年ということですが、我々、労働法研究者からみると、この雑誌は、一貫して、日本的労使関係、日本的雇用システムとは何かということ、国際比較研究などを通じて明らかにしようとしてきた雑誌であるという印象と、労働経済学、労使関係学、産業社会学のアカデミックな成果が登場する雑誌であるという印象があります。そのような雑誌において、労働法は、当初はあまり他の学問との相互の対話や交流がないままに割り込んでいた。そういった状況が300号記念号ぐらいまでだったと思います。ですから当時の特集を見ると、労働法の論稿は浮き上がっている感じです(笑)。

それが他の領域の論稿とだんだんかみ合っていくのは、300号以降くらいからでして、労働法学にも日本の労使関係とか日本的雇用システムの研究成果を取り入れることが必要だ、という認識ができてきた。そして、労働経済学、労使関係学などの兄弟社会科学の成

果も使う必要があると思うようになった。その思いが非常によくあらわれているのが500号記念号だと思います。

以上が、労働研究雑誌の50年についての私の大雑把な印象なのですが、面白いことに労働法の研究動向がこれとぴったり合っているのです。戦後、憲法と労働立法によって、例えば、労働三権を保障する、労働関係を行政罰法規で規律する、求人・求職媒介の仕組みを国が独占するといった新しい原理、新しい価値規範が法体系の中に導入され、当時の法学者は、こうした新しい価値規範を現実の紛争に当てはめるという仕事をしなくてはならなかった。しかし、戦後の特殊な社会経済状況における特異な労働関係、労使関係が展開する中、それはとても難しい仕事で、暗中模索が行われた、というのが大体1960年くらいまでじゃないかと思います。それが少し落ちついて、60年あたりから「判例の時代」に入る。労働組合法などは法三章的な簡単な条文でしかないの、実際の問題を処理するためには間隙を埋めなくてはいけないということで、最高裁を中心に、日本の労使関係の基本的なルールを樹立する判例が次々と出されました。例えば、争議行為や組合活動の限界、就業規則の法的性質、配置転換の権限と限界などに関する判例法理です。解雇権濫用法理が確立したのもこの頃です。

こうして雇用労使関係の重要な法的ルールが判例によって樹立されていき、労働法学者の主な仕事は、判例法理の内容を明らかにして批判することが中心になっていた。それが大きく変わるのが、稲上先生が言われたように、1980年代後半の一連の労働法改正で、その後は「立法の時代」になります。この時代になると、立法政策というのが主要な関心事になっていきます。そして、労働法の研究者が、政府の研究会などで労働経済、労使関係、産業社会学の人たちと共同作業をする機会が生まれた。そうした交流を通じて、法律学者も、実際の仕組みやデータに関心を持つようになり、もっと積極的な交流が必要じゃないかということになって、「法と経済学」の議論も生まれてきたということではないかと思います。

それから、稲上先生の日本的雇用労使関係のモデル論に対応して申し上げれば、労働に関する日本の判例法理や立法も、日本的雇用労使関係と密接に関連して相互作用を営んでいるという認識が生まれ、それも隣接科学との対話を促した。概括するとそのような

印象です。

仁田 ありがとうございます。大橋先生いかがでしょう。

**\*労働経済学研究の変遷**

大橋 まず経済社会のビジョンや思想といった観点からみますと、お二方の先生のお話には、思想とかビジョンの変遷も入っていたという気がします。労働経済学は思想的には自由主義経済をベースにして、新古典派理論の枠組みの中でいろいろと考えるということで、あまり大きなぶれはないんです。あるとすれば、ケインズ以降、小さな政府か大きな政府か、徹底的な構造改革が必要かどうかといった点はありますが、基本的には利用する分析枠組が比較的確立していますので、あまり大きなぶれはありません。

時代区分について考えてみますと、労働経済学は社会科学の一分野、特に応用ミクロ経済学なので、基本的にはその時々々の社会・経済的な問題をテーマとして取り上げて、分析してきています。その意味で、研究について時代区分をするという作業は、各時代が抱えたテーマがどのように変化してきたかを見ながら、テーマを変化させた時代の節目によって区分することになります。その一方で、データの整備が進み、同時にそれを分析する計量的な分析手法も進展してきていますので、その流れにも注目する必要があります。そこで、労働経済学を実証的な研究と理論的な研究とに区分した上で、前者についてはテーマの変遷と分析手法の展開とを分けて議論した方が分かりやすいと思います。

他方、理論展開もあります。テーマごとに異なる実証的な研究と違って、それは積み重ねの中で展開しながら、時としてジャンプするようです。もちろん、こうしたジャンプが起こる時代的な背景はあります。ただ、現実の動きとはやはり少し距離をおいて進展しますので、実証研究とは分けてお話しした方がいいと思います。

まず、実証研究についてです。1955年ぐらいから新古典派経済学、特にヒックスの『賃金の理論』に代表されるような新古典派経済学が日本に定着してきています。労働市場理論が展開され始め、この時期、高度成長のもとでの労働市場の二重構造の消滅とか転換点の存在、あるいは春闘における賃金決定メカニズムの解明、日本的雇用慣行、特に年功制度の意味などに

ついて、市場経済の下の合理性をどのように考えるかといった議論が、石油ショックぐらいまでは続いています。

実は、そのころ労働経済学者の数はあまり多くなかったため、議論は盛んでしたが、それほど多様化して

いませんでした。石油ショック以後、労働経済学者の数は増えましたが、それでもバブル崩壊の前まではそんなに多くなかったように思います。

石油ショック以後、資源の乏しい日本はもうだめになるだろうと言われたのが、意外に頑張っ、円高不況等々もありましたが、成長率で言うと実質4%前後を確保し、しかもインフレもおさまっていました。貿易収支は大幅な黒字で貿易摩擦まで起きていたという時代に入ります。日本が世界的に最も注目を浴びた時期です。今はほとんど見向きもされませんので隔世の感があります。当時の欧米、特にアメリカの経済学者が特に注目したのは、労働経済学に関連して言えば、春闘における弾力的な賃金の決定方式とか、あるいはボーナス制度の存在。それから、協調的な企業別組合の存在。これらによって労働市場が弾力的に機能し、労使が石油ショックの痛みを分け合った結果、それが日本経済の良好なパフォーマンスにつながったという見方がなされました。

同時に国際的に日本が本格的に外に目を向けるようになったのもこの時期です。1970年代に貿易摩擦が激化し、80年代に入ると欧米への海外投資が増大、さらに85年のプラザ合意以降、急激な円高のもとでアジアへの海外直接投資も増大しました。そうしたことから、日本の雇用慣行を含めて経営システム、とりわけ日本的生産システムなどがどこまで通用するかといった問題意識のもとで、海外における日系企業の実態調査が盛んに行われるようになり、労働経済学の国際化の時代に入りました。それからもう一つそれを象徴するものとして、外国人労働者の受け入れ政策についての議論も盛んになされています。やはり、この時代を反映した研究が展開されたと言えます。

1990年のバブル崩壊以後になると問題が少し変



おおし・いさお氏

わってきます。この頃になると80年代とは違って失業率がじりじりと上がり始めます。92年は2.1%だったのが、98年に4%を超え、2002年には平均で5.4%にまで上昇しました。経済成長率もゼロ成長時代と言われる時代が続きます。こういった時代背景の中で、外部労働市場についてはリストラとか失業の分析、非正規社員の増大、雇用創出と喪失、労働市場のマッチング、解雇法制などに関する論文が増えてきます。さらに2000年前後には、いわゆる経済格差が指摘され始めて、格差問題や貧困問題、さらには労働市場の二極化が大きく取り上げられています。一方、いわゆる内部労働市場については、低成長下での国際化、高齢化、情報化の本格的な到来で、企業の内部組織も様々に変質し始め、ポスト不足や人件費抑制のための成果主義人事制度などが進展してきたということで、これらの検討がいろいろとなされています。と同時に、この間ずっと一貫して女性問題、高齢者の雇用問題、長時間労働、最近ではワーク・ライフ・バランスの問題が大きく取り上げられています。最後に、2007年のリーマン・ショック以降は、いわゆる派遣切りなどの問題と絡んで格差とか貧困の問題がさらに盛んに議論されるようになっていきます。大まかに言えば、実証研究の流れはこうしたものではないでしょうか。

ただし、以上の議論はあくまでも、実証的研究のテーマのサーベイだけでして、データ整備や理論の展開についてはまた別の議論になります。長くなりますので、時間があれば別途お話ししたいと思います。

#### \*『日本労働研究雑誌』の位置づけ

仁田 ありがとうございます。

稲上先生と菅野先生のお話を補足すると、『日本労働協会雑誌』の創刊は1959年で、戦後の労使関係の流れから言うと、動乱期が過ぎた後、ある程度、姿形が整ってきた時期に登場した。創刊号には「戦後労働立法を振り返って」という座談会が掲載されています。つまり労働立法はこの時期にもう歴史になったということがわかるんです。この座談会シリーズは、JIL文庫に『戦後労働立法と労働運動』という上下本として収録されています。あまり読まれていませんが、貴重な仕事だったと思います。

『日本労働研究雑誌』の対抗馬の雑誌と考えたときに『季刊労働法』がありますが、これはもっと早い時期の創刊(1951年)です。この雑誌は、もともとは

「労働法と労働問題」というようなテーマの総合誌にするはずだったのが、当時ある先生が「季刊労働法にしないと売れない」と言ったので、それで『季刊労働法』になってしまったというエピソードを以前聞いたことがあります。それはまさに菅野先生が言っておられたように、当時はある意味労働法の時代であって、新しくできた労働法をどう使うのか、定着させるのかというところが、労働運動にとっても非常に重要だった。世間の人々や労働運動家の関心もそういったあたりが非常に強くて、それが時代を切り開いていくことにならざるを得なかったんじゃないかなと思います。

『日本労働協会雑誌』は少し違って、労働問題のある程度分析的に、客観的に見て研究したうえで、何か政策論をしましようというスタンスです。登場のときからそういう意味合いを持っていたんじゃないかなと思います。

菅野 我々にとっても、この雑誌は、仁田先生がおっしゃったとおり、少しアカデミックに、ほかの分野の成果を知ろうとするときに読むという位置づけです。労働法の実践的な課題を時代、時代のなかで取り上げている雑誌というと『季刊労働法』や『労働法学会誌』があり、それを見ると、その時代ごとの労働関係の実際の関心の変遷が実によくわかります。例えば、1960年頃までの戦闘的組合運動の時期には各種争議行為の正当性の問題、公共部門のスト権奪回への動きが高まっていった時期には公共部門のストライキ権などが、華々しくそれら雑誌に登場しました。それが、1980年代半ばの立法の時代からは労働基準法、特に労働時間、労働契約などのテーマが盛んに取り上げられるようになっていきます。最近学会の関心としては、雇用政策などにも関心が広がっている反面、稲上先生のおっしゃるように集団的労使関係というのは置き去りにされている感がありますね。

大橋 記念号について言いますと、400号くらいまで労働経済学者はあまり登場してきていないという印象があります。私自身200号に書いているのですが、当時まだ若輩の私がなぜ指名されたのかわかりません(笑)。ただ、最近のこの雑誌には労働経済学関係の論文が非常に多いのですが、それはほんとうに最近のことだという気がします。

稲上 社会学についていえば、むしろ逆の傾向ですかね。私の専門分野は次世代の育成まで含めて大きな困難を抱えているように思います。大橋先生がおっ

しゃるのとは逆ですね。

大橋 査読つきの投稿論文が少ないのは少し残念ですが、とにかく若い労働経済学者にとっては、この雑誌に書くというのはとても名誉でうれしいことです。労働経済学の分野で、皆さんに読んでもらえる雑誌というとはほとんどないので、若い人にとっては大変貴重な雑誌です。

労働経済学分野に関する限り、テーマの設定や議論の展開の仕方、高度な分析手法の活用など、レベルは確実に上がってきていると思います。特に、近年、個票データやパネルデータといった利用できるデータの種類が増え、様々な問題を分析できるようになってきていますが、少し残念なのは単にデータを手堅く分析するだけといった実証的な研究が多く、問題設定や分析の枠組みや手法についてはまだまだ欧米からの借り物がほとんどではないかと思えます。特に、新しい概念や仮説の提起といった面ではまだ弱い気がします。ただこれについては若干の弁護も可能です。と言いますのは、日本で起きている現象はアメリカなどからまだまだ10年程度は遅れて起きていますので、アメリカで利用された分析をそのまま日本に援用できるという状況があるからです。先ほど日本の労働経済学の水準が上がってきたと言いましたが、これはアメリカの水準が上がっているから日本の水準も上がってきたという側面もあるという気はします。

ただし、データの入手については、アメリカと比較しますと日本では大変難しい。政府への利用申請も非常に煩雑でいろいろな書類を書いてやっと使える現状なので、そういう点ではまだ遅れていると思います。

稲上 いま大橋先生がいわれたような変化は、いつごろから生じているのですか。

大橋 それは、やはり労働経済学者の数が増えてきた1990年以降くらいからじゃないかと思えます。

稲上 やはりこの20年くらいの変化ですかね。

大橋 そうですね。

菅野 少し余談にはなりますが、自分自身が編集委員をしていたときに、編集会議でいろいろな分野の方たちと議論する中で、ほかの分野の方々はこういうことを考えているのだということを勉強できた。それが、自分の研究に非常に役立ちました。

稲上 いまの執筆陣や編集委員をみてもそれぞれの領域に広範にまたがっていますし、そういう意味では、この雑誌は発刊の当初から学際性をもってスター

トしていたように思いますね。日本の労働研究がこれからも大切にしていくべき得難い個性ではないでしょうか。

## Ⅱ 労働研究が現在おかれている状況と今後の課題

仁田 この雑誌の役割はというと、実証的な研究を学際的なフォーラムにのせていくということと、将来を展望する、つまり実証的基礎はまだあまりないけれど、将来はこういうことが問題になるという問題提起みたいなものをしてきたということがあるのではないのでしょうか。

そういう点から言うと、菅野先生も、300号で書かれたのはかなりオーソドックスな労働法学論ですけども、その後の労働立法の時代というのをそのころから既に予感されていた、つまりこういうことが労働立法の時代の中で問題になりそうだというようなイメージみたいなのは何かおありだったんですか。

菅野 私が1984年の300号に「労働法学一考——労働法の普遍性と特殊性」という拙文を書いたときの主要な関心事は、労働法学は法律学としてはどのような特色を有しているのか、つまりは、民法、刑法、行政法、裁判手続法などの一般的な法体系とどのように調和しつつ、労働関係の法制度や法律学としての特色を発揮させるべきものなのか、ということでした。この点が明らかになれば、労働関係についての社会学、経済学、労使関係論といった他の社会科学の人たちの仕事につなげていくことができるのではないかという思いでした。この拙文を書いた時期は、仁田先生が言われたように85年からの立法の時代が幕を開けようとしていた頃でして、87年の労働基準法改正に向けて労働基準法研究会に参加し、ほかの分野の方々と立法政策のあり方について議論するようになった時期です。その後、先ほど申し上げましたように労働法の分野においてどんどん法改正や立法がなされていくなかで、一つひとつの法改正や新立法の内容や背景を把握することに追われ、全体の変化や流れを把握する試みまではなかなか至らなかった。そのうち、全体の流れがどういふことなのだろうと考えるようになって、そのまとめが諏訪康雄さんと一緒に議論して書いた「労働市場の変化と労働法の課題」という論稿です。あそ

こまでは、考えはまとまらなかったということです。

仁田 要するに、現実の方にフォローしていくというような。

菅野 そう。現実の個別の政策の解析に追われたという感じです。

#### \*理論研究の重要性

大橋 最近、論争がすごく少ないなと思っているのですが、労働法のほうでは論争は盛んですか。

菅野 昔ほどはないですね。特に学者間の論争が少なくなった。労働法の分野での今の主要な論争は、労働委員会の命令が行政訴訟に行った段階において、裁判所の民事法的な考え方と労働委員会の労働関係の特殊性を重視する考え方との間で行われる論争です。それは、労働関係の他の分野の方々にも、そして多くの労働研究者にさえもわからないところで密かに行われているものですが(笑)、とても厳しい切実な論争なのです。

大橋 実務が絡んでいるからですか。

菅野 そう。労働法の重要な解釈問題が実際の事件の勝敗との関係で争われ、法律一般のプロと労働関係の法の専門家との間で行われる論争です。簡単にいえば、労働法の専門性をいかにして一般的な法律学のプロにわかってもらうかという作業でして、これがなかなか難しい。

稲上 仁田先生がいわれたような展望をどう描くかという場合、大橋先生のお考えの内容とは違うのかもかもしれませんが、理論研究というものが随分と少なくなったような印象があります。どういう問題をどのような理論的枠組みで扱うのか、どういったパースペクティブで議論を組み立てていくのかということへの関心というか執着心が弱くなっているように思います。

そのことに多少関係があるかもしれませんが、この雑誌でいえば、「学界展望」という毎年恒例の企画があります。そこでは労働法、労働経済、そして労働調査の3つの分野に沿ってそれぞれを3年周期で座談会を組んでいます。そのなかで、実は『労働調査』だけはいろいろな学問領域で行われた調査を取り上げている。労働法の先生方が自ら調査されることはあまりないけれども、労働経済、人的資源管理、労使関係論、経営学、職業心理学などはそれぞれが大なり小なりディシプリンというものを持っていると思うのですが、その違いを超えて各領域での成果が全部一緒に

なって『労働調査』になっています。

ですから社会学にこだわっていると、理論的関心が衰え、だんだんと先細りになってきているような気がしています。どうしてそうなっているのかというと、やはり大局的なつまり地球儀を見るとか歴史を俯瞰するとか、そういった関心が弱くなってきていることがあると思います。いまここにある問題をどう解くかという、そのこと自体は大事なことなのですが、それが全体の中でどういう比重なり意味をもつ問題なのかということを引きと突き詰めないというか、理解しようとしれないというか、何をもって理論研究とするかはいろいろでしょうが、そういう弱さを感じます。

大橋 日本の労働経済学の現状についていうと、理論と実証研究との会話がほとんどないんです。したがって、今自分がやっている実証研究は大きな枠組みの中で、どういう意味があるのかということについてあまり問われなくなってきているような気がします。むしろテクニックを駆使した最新の計量分析手法を使って、偏りのない推計値をいかに出すかということが関心の的になっている。そういう点では私は残念に思っているんです。

理論家との会話がなくて実証研究は絶対に深まらないですよ。先ほど「将来展望」という言葉が出ましたが、実証研究で将来展望といったときにそれは一体何を指すのでしょうか。将来問題になりそうなことを的確につかまえるという意味なのか、私自身にはあまりよくわかりません。私が思うには、理論家と実証家の会話があればいい。理論家は時たま突拍子もないことも言いますが(笑)、枠組みをつくるか、あるいは構想する、分析する、といったことについては比較優位がありますからね。ただ残念なことに、いま労働経済学者で理論をやる人が極めて少ない。

労働経済の理論家が少ないのには理由があるように思います。というのは、現在、ゲーム理論が従来の伝統的な市場均衡モデルに代わって台頭してきているのですが、ゲーム理論は今や理論分析のための言語になり、ミクロ経済学もゲーム理論の言葉で記述されるようになってきているからだと思うのです。もちろんゲーム理論には大きなメリットがあります。第一に理論構造が極めて柔らかくできていて、これまで経済学が扱わなかった社会心理的な要素、たとえば公正とか利他主義、互惠性、信頼などといった要素を導入できるということ、第二に、伝統的な経済学が交渉相手の行動を

多くの場合、自己の行動とは無関係に現状のまま与件として扱っているのに対して、ゲーム理論では相手がどのような行動をとるかを予想することに力点を置いて事態を分析できることです。

こうしたゲーム理論の利点が労働関係の分野でも新しい地平を開きつつあるのですが、ただ、残念なのは、自然実験から得られたデータ、つまり、我々が日頃使っているデータに対して、それと融合的に相互作用するということが大変難しい理論なんです。そういう点では、労働経済学も理論のないまま、テーマだけを計量分析とデータで処理しているのかなという疑問は持っています。

菅野 先ほど稲上先生が、2000年代になって日本の経営、雇用・労使慣行、労働政策の再設計が大きな課題になっているといわれましたね。ですから、そのような課題の全体像を描いて、方向を探っていくということがあってしかるべきなのですが、最近の研究雑誌を見ていると、変化の個別的な内容を分析するものばかりが多いような気がするのです。それはそれでとても役には立つのですが、だからどうなのかというところが欠けている気がする。

稲上 そうですね。

大橋 やはりそれは理論がないから出てこないんですよ。

稲上 ある素材について経験的一般化を行ってみて、この領域についてはこういうことがいえる。それは全体のなかでこういった意義をもつといったことについて内在的な関心が弱い。個々についてみると精度の高い部品はできあがっているが、基本設計の部分が弱い。この雑誌にもそういった側面が多少反映しているかもしれません。

大橋 ですから労働経済学の場合でも、例えば経済格差が拡大したということを実証的に精緻化した形で出して見せる。でも、次にどうしたらいいかということになると、途端に細かな政策論議になってしまう。もう少し経済全体の仕組みから色々なことを考えてもいいのではないかと思うんですが、そういう作業が欠落しているのかなと。

稲上 経済学の議論を聞いていて感じるのは、たとえば格差が拡大したと指摘される。これはこれでよろしいのですが、でもポジティブズムに終始していないかといった懸念があります。計測された格差拡大の傾向を人々がどのように定義しているのか。ほんとうは

悪平等であったものがノーマルな状態へ戻ってきていると捉えているのか、そうではなくて格差拡大を望ましくない方向への変化と理解しているのか、もっと大きな格差があってもよいと判断しているのか。そうしたことについての煮詰まりがあってはじめて現実への対応策が決まってくるわけですが、その状況の定義づけについての理解が弱いものですから、格差という言葉だけがひとり歩きしていってしまう。格差の数値的な変化を明らかにすることはいうまでもなく大切なことですが、それが何を意味しているのかというところが飛んでしまっているような印象をもっています。

大橋 いわゆる近代経済学には、極論すれば、パレート最適という基準しかない。価値判断を入れないというのが伝統的な考え方なので、そうしたところは非常に弱いですね。

菅野 法律家の問題意識からひとつ例を挙げると、例えば個別労働紛争がここ20年間一貫してどんどん増加していることについて、色々と統計データは出てくるけれども、それ以上の分析はというと、ないので

稲上 数式の右辺と左辺で考えますと、事実はどうかというときには左辺をみている。もちろん、これはとても大事なことであり、それが議論の出発点になるわけです。その事実認識がもし間違っていたらとんでもないことになりますからね。ただ私の感じでいうと、いま菅野先生がいわれたことに関係あるのですが、どうしてその値なのかという右辺の分析、つまり因果関係の理解に対する関心が相対的に弱いという印象です。

因果関係の解明が社会科学の生命線のはずなのですが、最近の原因の探求、理論的関心が希薄なまますぐにも結論を出してしまう傾向がありはしないか、そこが気になっています。

これは研究者だけの問題ではなくて、労働政策もいまのような時代、どうしても素早い回答が求められるわけですから、そうしたことも手伝って隠れた次元への関心は後回しにされ、まあとりあえず、当面これでやりましょうというようなことになっているのではないかと、という気もしています。

大橋 人的資源管理論とか経営学、社会学の分野では分析手法として因子分析というのをよく使いますよね。特に若い研究者はみんな使っている。ところが、そういった論文では、1人の人がある行動をしたとし

て、その背後にはこういう心理的な要因があって、それには他の要因とこういう相互作用がある、とそれで終わってしまって、あまり実践的とはいえない気がします。これが経営学的な処方箋を提示するプロフェッショナルとしての業績ということになると、ほんとうにそれでいいのかと疑問をもってしまいます。

経済学の場合には、その点、どちらの因果で動いているのかということについては推計値のバイアスの問題もあって、非常に気にするのですが。社会学とか、人的資源管理論というのは意外に相互作用のところで終わってしまっている気がします。仁田先生はどうお考えですか。

仁田 労使関係論の立場から言いますと、何が問題なのか、物事が明らかになっていないというか、非常にアドホックに政策対応がなされているように見えますね。根本的な問題としては、理論がないということ以上に運動がないということだと思いません。運動がないと労使関係論はやりようがない。足して2で割るというのが労使関係論の神髄なんです、割りたくてももとがない(笑)。

例えば湯浅誠さんたちが派遣村というアドバルーンを上げたときには、あれほどのインパクトがありましたよね。運動として見たら小さい組織の小さい運動でしたけれど、あれがあったから問題が顕在化し、社会的関心が集まって、政治を動かすところまでいったわけです。

ですから、もし潜在的にいろいろな問題があって社会科学者がそれを見つけているならば、本来ならばそれが何か集団的な流れになって、ボイスになって出てこなくてはいけないはずじゃないか。労使関係論だとそういうふうになるはずだと考えているわけなんです……。

稲上 なかなかそうならない。

仁田 ならないです。

稲上 これからの大きなテーマのひとつですが、労使間の情報力格差、交渉力の非対称性という問題が厳然として存在していると思います。構造的なインバランスという問題です。たとえば菅野先生のおっしゃった個別労働紛争についても、日本経団連などもたしか2006年の報告書だったと記憶していますが、個別紛争も職場のなかで解決していくべきだといっていますが、実際はなかなかうまくいっていない。個別の雇用関係については法律だけでは律しきれないので、しば

しば労使自治ということになるわけですが、現場で問題の発生を予防し解決していくだけの集団的な労使関係が機能しているかといえば、現状は大いに心許ないというのが私の理解です。ですから、交渉力と情報力の大きな非対称性を放置したままで労使自治ということには疑問があります。

関連して思い出されるのが、中山伊知郎教授が100号記念号に書かれた論文のことです。資本自由化と労使関係について議論しておられます。こんど再読してみても面白かったですね。中山教授の概念でいうと、能率性と民主性というものが両様相まって労使関係の近代化といえるのだけれども、資本の自由化が進むといきおい民主化の側面がしぼんでしまって、会社が大事ということになって、ますます能率性が強調されるようになってしまう。そうなると、それは定義上、労使関係の近代化に反することになるのではないかとっておられます。

この論文を読んでいて、理論はもちろん概念によって構成されるわけですから、いま大切にすべき有意義な概念とはどのようなものなのだろうか、ということについて考えさせられました。

#### \*コミュニティ・ユニオン

大橋 労働組合の経済学のようなものは、今どうなっているのでしょうかね。アメリカではもう組織率が15%を切ってしまっており、組合論議も低調のようですが。

仁田 アメリカでもやはり研究者そのものがないなくなっている。ただそういう状況の中でどうするかと考えたときに、準組合のような、例えば地域ユニオンみたいなものとか、NPOの活動とか、そういうあたりに着目するしかないんじゃないかということになっています。アメリカでもそういう研究は出てきてはいます。

大橋 なるほどね。先日東京ユニオンというところのホームページを少し見てみたら、会費が結構高いんですね。私の調べたところでは、入会金が3000円で、共済費が毎月1000円、組合費が基準内賃金の2%ですね。そうすると、103万円の壁でとまっているパートだったら、月に約1700円の組合費。月15万円の非正規従業員だったら月3000円なんです、20%バックがあるというので2400円。すなわち、月15万円ぐらいしかもらっていない非正規従業員は、

1000円の共済費と合わせて毎月3400円も払わなくてはならないことになります。こうなりますと、入会にどれだけのメリットがあるのか、考えてしまいますね。

特に、非正規従業員の労働市場というのは流動的で簡単に仕事を移れるわけですから、もし不満があるなら何も費用をかけて組合に入り、面倒くさいことをやらなくても、よそへ移ればいいわけです。そういうマーケット・メカニズムの中での組合の機能といった側面をいろいろと分析してもらえれば非常にわかりやすいかなと思います。

菅野 今、労働委員会の集団的労使紛争の事件の6割以上は合同労組の事件ですが、これは日本の、広い意味の労使関係(industrial relations)の中でどのように位置づけられるのか。企業別組合については研究も非常に進んでいると思うけれども、現代の労働の世界での地域労組の紛争関与については学問的研究がほとんどないと言ってよいのではないかな。また、実態の記述も断片的で、全体像が解明されていません。これからの日本の労使関係の中で、どのような展望となるのかということ、紛争の実務に従事していると、ぜひ知りたいところです。

仁田 ぜひ研究を展開していただきたいですね。

稲上 機構でも呉学殊さんがコミュニティ・ユニオンの研究をやっています。彼はかなりたくさんさんのコミュニティ・ユニオンを調査して詳細なケース・レコードを作っており、大部の報告書も書いているのですが、それによると、やはり組合として存続すること自体がなかなか大変で、専従者はとてもそれだけでは食べていけないので事実上兼業化しているということです。

メンバーについては、いろいろなケースがありますが、一番多いのは紛争になったときにメンバーになって、うまく紛争を解決してもらおうと一定のルールに基づいて寄付金のようなものを払ってやめていく。ですから、組織の規模がどんどん大きくなっていくということは考えにくいようです。

大橋 規模の利益が全く働いていない世界なんですね。大企業だったら、主に工場の事業所1カ所で組合活動をやればいいわけですが、非正規従業員の多いサービス業の場合には働く地域が散在しているわけですよ。

稲上 コミュニティ・ユニオンが最も活躍できてい

る問題は解雇のようです。解雇問題についての解決能力はかなり高いと聞いています。しかし、自分の問題を解決してもらおうと間もなくやめてしまう。連合の地方本部にも個人加盟の組合がありますが、やはり似通った状況のようです。

菅野 ウェップ夫妻の労働組合理論には乗らない組合だということですね。

稲上 そうなんですね。

菅野 伝統的な労使関係論からいえば、団体交渉という概念にも乗らないのですが、労働委員会では団体交渉として扱っています。この組合が客観的に見てどの程度の役割を果たしているのか。日本の個別労働紛争については、労働局に来るものだけでも23万件の民事紛争の相談があるとされているのですが、そこらいったら微々たるものだということになるのか、そうではなくて、企業別組合には期待できない機能を補足的にせよ果たしているという意味で、今後の展望をもったものなのか。

仁田 やはりそれはある生態系の中で、ボイスを發して一定のバランスをとる人が必要ですし、それを支える組織の存在意義もある。ただその人はいなくなってしまうわけですから、その結果としてその企業の人事管理が変わるわけではない。反省して、今度はこんなことをしないようにしようという経営者が方針を変えるかということ、それはなりにくいので、それだと前進がないのではないかな。

そういう点から言うと、企業別組合でなければいけないということはもちろんありませんが、企業からみてある程度対応が必要な規模の組織といったときに、その役割をコミュニティ・ユニオンのようなものに期待しても、それは無理じゃないかなという感じはします。やはりベースには何か別の方策を考えないと難しいでしょう。

大橋 コミュニティ・ユニオンのような機能は、例えば労政事務所とか、あるいは労働基準監督署とか他にもありますよね。ですから、その地域のシステム全体として、個別紛争を解決していくという視点があってもいいですね。

菅野 結局はそういうシステムの1つでしかないということになるのでしょうか。

稲上 実際には、たとえば労政事務所に行って相談しようとしたら、それは均等室の話だといわれたり、地方労働局に行ってみたがもうひとつ納得できず、

悶々としているときに偶然コミュニティ・ユニオンの話を聞きつけて行って見たとか、さまざまな回路があるようですけれども、ふつう相談者は何か所かに行っているようですね。ですから、コミュニティ・ユニオンはあくまでもそういう全体のなかのひとつなのですが、経験的にみると、さきほどもいいましたように解雇の事例については比較的大きな解決能力をもっているらしい。しかし仁田先生がいわれるように、全体としてみれば、コミュニティ・ユニオンが企業別組合に取って代わって日本の労働組合の中核を形成するといったシナリオは考えにくいですね。

菅野 とって替わる存在となりうるとは思わないけれども、労働委員会では、先ほど申し上げたとおり、地域ユニオンが個別労働紛争の解決のために企業との交渉を試みたが、うまくいかずに持ち込んだという事件が多いのです。

仁田 60年代から合同労組の取り組みをしてきたような人、例えば全国一般の委員長だった松井保彦氏のお話などを聞くと、彼は1人の問題でも扱うべきだけれども、代行業はしないという考え方、伝統的な組合運動の考え方です。あくまで組合員になって、今後も活動をするという人だけということです。もし1人になってしまった場合に、なお組合費を払い続ける意味は何なのかというと、そこは共済活動重視という運動論になるんです。共済のメリットはあると。いわば個人会員のようなものになって個人加盟の組織を維持する。ただ個人加盟の人だけではおそらく成り立たなくて、企業別組合、自主的な企業別組合みたいないくつかまとめて組合費を払ってくれるところを背景に持っているからそういうことができるわけなんですけれど。

これはおそらく1950年代から始まってきた総評の合同労組運動の流れです。これが労働戦線統一の中で弱体化したということは事実で、そのプロセスがどういうものだったかということはまだ研究上、確認されていないのですが。

今出てきているコミュニティ・ユニオンというのは、それとはちょっと系譜がずれていて、基本的には個人の問題を解決してあげるという、古い運動論から言うと代行主義的色彩が強い。ただそれはそれでかまわない、孤立無援の人が相談に行ったら助かったなら、それはそれでいいじゃないかという考え方もあるでしょう。でも、今や労働審判という制度もできて、弁

護士に相談に行くだけよりは、サポートしてくれる専門の組織があったほうがいいので、コミュニティ・ユニオン自体は、機能的には合理的な存在で、社会的な役割を果たしていると思います。

稲上 そうですね。特に90年代に入って以降、自然発生的に生まれたもので、しかも紛争解決の代行をしてくれる駆け込み寺みたいな側面がありますね。ですからさっきのお話にもありましたように、日本の組合運動の中心になることはとても無理だし、労働審判制度が浸透していくことでどのくらい機能代替が進むのか、その点はまだわかりませんが、それなりの役割は果たしている。企業のなかで誰にも相談できないような人たちが相談に行きやすい、頼りにできる個人加盟の組合という意味では大きい存在かもしれないと思います。現状は全国で70、80くらいあるのでしょうか。

#### \*労働組合研究の現状

菅野 このような労働組合の役割や機能といったテーマは、ほとんど議論されなくなって、関心を持っているのは労働委員会関係者くらいになっている。そういう時代になってしまいましたね。

稲上 労働組合の新たな組織化とかこれからの組合のあり方といったことについては、たとえば中村圭介教授の研究成果などがありますが、全体としてみれば低調であることは確かで、かつてのようなことはないですね。やはり90年代以降、労使関係、組合研究というものは大いに影が薄くなったといってよいと思います。仁田先生がいわれたように、企業別組合がカウンターバーリングな力をもって今後どのくらい頑張れるかという、まったくの印象論ですが、率直にいったあまり楽観的にはなれませんね。

これまで組合の中心は製造業で、高卒ブルーカラーだったわけです。しかし、いま大手の製造業をみるとほとんどが大卒ホワイトカラーで、大学院卒もいる。現業のブルーカラーの労働者は社員全体の15から20%前後といった時代になっています。そのなかから組合のリーダーがどれほど出てくるのかというと、なかなか難しいと思います。

大卒ホワイトカラーの考え方としては、集团的にみんな働く条件を良くしていこうというよりも、自分で昇進してしまった方がいいというか、いつまでも組合員でいるわけにはいかないといった思いが強いと思

います。その限りでいえば、個人主義的なものの見方、考え方になりがちである。共有される問題はもちろんあるのですが、組合運動を通じて解決していこうという吸引力はかなり弱くなってしまった。それがいつ頃からのことかといえ、およそ80年代の中頃からではないでしょうか。その当時、組合員の組合離れという現象がどんどん広がっていった組合リーダーのなり手がいない。しかし経営参加は大事、組織化もしなくてはいけない。あの頃のユニオン・アイデンティティ運動というのはそういった危機感の現れだったと思います。いまと似たような問題状況があったと思いますが、しかし残念ながらユニオン・アイデンティティ運動は当時のリーダーたちが思い描いたような成果をあげられなかった。

そうすると、いまの集団的な労働関係、それはある意味で歪んでいると思うのですが、それをいかに再構築できるかという問題ですね。菅野先生が立法論とおっしゃったことに関連づけていうと、労使自治でほんとうにどこまで何が解決し得るのか。結局は会社が潰れたら元も子もないじゃないかといわれてしまうと、やっぱりそうだなと考えてしまい、そこで立ち止まってしまいます。いまもそれが偽らざる現実ではないかと思えます。

仁田 先ほど、運動がないという話をしたんですけども、研究もないなと思います。つまり、労使は、内容がいいか悪いかは別にして現実問題、ゆがみは寄せてくるわけなので必死にやっている。例えば電機の組合の人にきくと、2002年に電機労使は地獄を見ましたというわけですが、このように当事者が必死にやっているところに行くと、何をやっているんですかとか、この危機をどうやってしのいでいるんですかとか、ストライキが起きないんですかとか、そういうことを調査しに行くのが私たちの職業なんです。新聞には特に載らないようなことも、それを調べて報告するという、ジャーナリスト的な仕事があるわけですね。でも今はその役割が十分果たせていないと感じています。

稲上 その通りですね。たとえば春闘の動きでいうと、パート共闘とか中小共闘とか、格差の是正という狙いで2004年から新しい動きが出てきており、いまも議論が続いているホットイシューなのですが、こうした実際の動きはほとんど調べられていません。

菅野 それは研究者の人材が不足しているためなの

か、研究者の関心がなくなっているためなのか。労働法の分野でいえば、人材はいても、関心がなくなっているためだと思います。しかし、実際には、集団的労使関係法においては、産業や労働の変化を反映した新しい理論的問題が次々に起きています。このことは、組織率の低下とは別個のことがらであって、おそらく組織率が落ちるところまで落ちてしまったアメリカでもそうでしょう。労働委員会の命令が行政訴訟になって裁判所に行くと、裁判官という法律一般のプロによって労働委員会による労働法の解釈適用が正しいかどうか判断されるわけですが、法律一般のプロに労働関係の専門的判断を理解してもらうのは非常に大変だと実感しています。法科大学院では労働法は幸い選択科目となりましたが、それ以前は労働法が10年間司法試験科目から外されていまして、そのせいか、裁判所の中に労働法や労働関係へのセンスがない世代ができていく感じがしています。そこで、新しい難問について、裁判所が民事法的な感覚で労使関係の事件を簡単に処理しないように、労働法の理論を説くわけですが、学界のバックアップがないことに困っています。

というのは、我々が裁判所を説得する論陣を張る際に参照しようとしても、集団的労使関係法の問題についての学説は、1980年代で停止して、その後ほとんど発展がない、論文がない。新しい状況、新しい問題が生じているのにその理論的なフォローがないのです。もちろん、労働委員会の中でも議論して理論をつくらうとするのですが、それは当事者がつくった理屈ということになりますので、専門研究者の論文で裏打ちされてないと説得はやはり難しいのです。

稲上 私の研究領域でいうと、ひとつは研究者が少ないということがありますね。それはかなりはっきりしている。それから、さきほどいいましたが、やはり理論的な関心が弱い。時代や歴史についての大局観が乏しい。それに触れることがあっても単なる枕言葉になってしまっている。因果関係の詰めも希薄になっている。

そうすると、現にある制度と条件のなかで何が起きているか、それを明らかにすることはできるのですが、それ以上に議論が進まない。それ以上のことなど考える暇もないということかもしれません。

## \*組合の政策制度要求

大橋 私はもう少し「組合活動の見える化」があったらいいと思っています。今、日本の労働市場全体でみて従業員の、あるいは労働者の福祉条件の改善に最も貢献しているのは法改正だと思います。パートタイム労働法とか男女雇用機会均等法とかいろいろな法律が改正されて、これはすべて労働者の労働条件の向上につながっている。これはかつて、例えば労働組合が春闘などで華々しく頑張った時代とは好対照です。問題は、審議会などで労働組合の方々が色々と言言されて頑張った結果、こうした法改正がなされているのに、それを世間の人々が認めてない、あるいは見られてないということです。それはもったいないなと思います。

それからもう一つ、政策制度要求ですが、これは一体どうなっているのでしょうか。それがあまりにも現実迎合的になり、完全に社会体制の中に組み込まれてしまったという印象を人々に与え、組合のインパクトを弱くしているのではないのでしょうか。

稲上 政策制度要求というものがそれとして功を奏するためにいろいろな条件が必要だと思います。日本に沿って考えると、行政官僚制というものが相当の役割をもっていないといけません。ところが、この20年ほどは市場に委ねればよい、市場で解決できるはずだといった考え方が強くなって、行政官僚制のもつ専門的な一種のシンクタンク機能が軽視されるようになったと思います。政策制度要求というのは結局マクロな政治的意思決定プロセスのことですから、労働政策についてはちょっと事情が違うのですけれども、立法府の機能がバックとしてないと、なかなかうまくいかないという側面があるわけです。この10年、15年でしょうか、そうした傾向が強くなったように思います。

仁田 ちょっと違う視点ですと、二大政党制になったということもあるかと思っています。自民党が政権を持っていた時代には、組合側が政策制度要求を出して交渉してまとめるという構図がなりたっていたわけですが、今民主党の支持母体は連合ですから、自民党政権下ではこの仕組みがうまく機能しなくなったんじゃないか。民主党政権下でどうなるかは未知数ですが。

大橋 私自身が審議会などに出席した際にみえますと、組合の方が強く反対すると通らないことも多

い。結構頑張っておられて、かなり貢献されているのではないかと思います。まだ不十分で機能しているとは言えないのでしょうか。労働法関係についてはいかがですか。

菅野 連合は、二大政党制のもとでも引き続き三者構成の審議会は守って、政権がどちらになろうとも、労使が議論して政策をつくっていくという枠組みは続けていこうと思っています。ただその前提として稲上先生が言われるように、それを支える官僚組織が機能しているということが必要なのですが、そこが弱くなっている点が心配です。議会制民主主義からすれば政治主導は当然としても、懸念されるのは、實際上、三者構成によらない立法が、政権が変わるたびにできたりつぶれたりすることでありまして、そうなれば労働立法に対する信頼というものがなくなってしまいます。

それともう一つ。労使が議論して折合った結果の立法であると、実施の過程もスムーズになり、少なくとも大企業レベルでは、新立法の実施に協力しようとなるのですが、問題はそれがもっと下にまで及ぶかどうかです。個別労働紛争関連の調査研究などで明らかになりつつあるのは、中小零細企業レベルでは、法律をつくっても及ばないということ、つまりは、どんなに進歩的な法をつくっても、実施段階では労働組合が企業や職場の実態に即して方策を交渉しないとだめだということです。

JILPTでされている研究などを少しお聞きしただけでも、我々労働法学者は、法がどのくらい浸透しているかについてもっと知らなくてはいけないと思います。労働委員会などへ来るケースはひどいケースかと思っていたけれども、それがむしろ普通のケースではないかという印象があります。

稲上 いま菅野先生がいわれたことは非常に重要なポイントだと思います。一般化していうと、労働リテラシーをどう高めていくことができるか。そしてそのことにも関連がありますが、労働政策のPDCAサイクルを動かしていくことにどう貢献できるか、いずれもこれからの重要な検討課題だと思います。

もうひとつ、政策参加の方ですが、第一次石油危機から3年後の1976年に政策推進労働組会議ができて、労働戦線を統一しなければ組織労働者の声がひとつにならないということで、82年の全民労協、89年の連合結成と続いていって、政策制度要求を高度化してい

くような状況が生まれたというのが私の理解ですが、労働政策については、いまお話しのように三者構成という議論の立て方がILO条約も含めてあるわけです。

しかし、他の政策分野はどうか。たとえばドイツやスウェーデンと比較すると、実態は別にして必ずしも三者構成ということではない。日本の場合、労働政策については三者構成ということがあるわけですが、ほかの政策領域までなぜ連合がいちいち口出しするのか、ということになるんですね。そこところが難しい。ほとんどの省庁に対して毎年連合は政策制度要求を出しているのですが、なかなか功を奏さない。何かもっと力強い形で政策制度要求を実現していく方法はないものか、やはりバックに大きな政治力と行政官僚制というものが相当の権能をもっていないとまぐ動いていかないようだ、ということではないのでしょうか。

#### \* 産業・労働社会学研究の現状と課題

ちょっと長くなってしまっただけですが、ここで産業や労働の社会学のことに補足させていたきたいと思います。3つのことが希薄になっていると思います。ひとつは社会学的な観点、2番目に大局をみるというか、歴史とか世界をみようとするものへの関心、3つめは理論に対する関心です。希薄であって欠落ということではないのですが、気になっています。

研究環境という点でもいろいろ考えさせられることがあります。ひとつは研究資金の出所です。最近では大規模な調査というと、大型科研費とかグローバルCOEとかいったものになっていますが、それから遠い研究者にとってはきついですね。もうひとつ、短期間で次々にテーマが変わっていくという側面もあります。それはそれでいろいろな新しい問題を追いかけることができるというメリットはあるのですが、深掘りされないまま放置されてしまう危険性がある。自分で考え抜いてテーマを設定するという前に、次々と注文がきて報告書を書いてそれで終わりといったことになりかねない。

いま個々の研究者にとって大型の調査をやることは容易でないものですから、データアーカイブの機能は大きいと思っています。機構でもアーカイブを立ち上げたところですよ。

産業や労働の社会学にしばっていえば、研究者が育

ちやすい大きな大学の学部がこの領域の専門家がほとんどいないので、次世代の研究者を育成できなくなっているということがあります。これは非常に困ったことで、学問領域として先細りしてきています。どうしたらよいか難しいのですが、まずは中堅の研究者がよい仕事をしてくれるということが大事かなと率直に思いますね。

それから労働研究の現状については、学際的な研究がますます大事だと思っています。機構の役割もそうなのですが、労働現場の詳細な実態を明らかにしていくなかで、はじめは何が問題なのかははっきりしていなかったものが、学際的な研究のなかでダイアログが積み重ねられていって、そうかこういうことがこういう意味で問題なのか、ということがみえてくる。

もっとも、こうした学際的な調査研究も内在的であることが大切だと思います。たまたまあるテーマがあって、いろいろな学問領域の先生方が集まっただけというのでは真の意味の学際的な研究にはならないでしょう。

最後に、いま求められている研究ということですが、まず新たな集団的労使関係の再構築という大きなテーマがあると思います。つぎに、日本の特に大手企業にみられる企業コミュニティといいますが、会社共同体的なるものをどうしていくのかということが厳しく問われていると感じています。多くのメリットはあるのですが、やはりこれは家父長制的であり、デュアリズムといいますが、正社員と非正社員の区別が鮮明なものです。それが長時間労働を生みやすいとか、さまざまな問題発生の温床になっているのではないかと思います。机上の空論に陥ることなく、そして軸足も動かすことなく、会社共同体をどのように改革していくことができるかという大きな課題があると考えています。

もうひとつはマクロ的人的資源管理問題でしょうか。労働力人口の長期縮減ということが展望されるなかで、学校と職場との有機的システムをどう構築していくのか、中小企業の人材確保をどうするのか。すでに一部で進みつつありますが、マクロ能力開発とその社会的な能力認定システムとか、そういうことにももう少し関心を注ぐ必要があると思っています。さらにいえば、研究開発投資を含めて、日本でも高度人材の育成あるいは投資といったことにもっと注力して人材の質をどう高めていくのか、公共政策だけでなく企業

や学校や地域社会、そして個人の努力がいよいよ求められるようになってきていると思います。

### Ⅲ さいごに——『日本労働研究雑誌』が今後果たすべき役割とは

仁田 それでは最後に、まとめとして皆さんに一言ずつお話しさせていただきたいと思いますが、その中でもしできれば、「日本労働研究雑誌」は今後どういう役割を果たしていけばいいのかということもお願いできればと思います。では大橋先生いかがでしょう。

大橋 これは研究雑誌についてというより労働経済学全般についてなんです。今、官庁の研究機関や民間のシンクタンクなどで研究プロジェクトが立ち上がると、そこでデータが入手できますよね。それ自体は非常に多彩で豊富なデータなのですが、それをあまり深掘りしないまま、分析して報告書を書いてすぐ終わってしまうというケースが多い。もしいい調査があればみんなで議論していくような、そういう仕組みがあればいいのかなという気はしています。

その意味では、東大社研のアーカイブはよく利用されていてとても素晴らしい仕組みだと思いますね。あれを使って何かカンファレンスのようなこともされているようですし、そういうことがもっと展開されるといいと思います。

それからもう一つ、この雑誌では投稿論文のウェイトが多くないので、依頼論文の質を上げるということが非常に重要になってくると思います。ですからそのためには、執筆期間をなるべく長目にとって依頼したり、書きあがってきた論文は編集委員の方で事前に目を通して、場合によっては少し改訂をしてもらったりすることも大事かと思っています。

仁田 海外の学術雑誌では、Edited Volume というのがあって、それをそのままやることは現状では難しいと思いますけれども、何か方法を考えられてもいいかもしれませんね。

投稿論文の仕組みが確立する前まで、投稿なのか依頼なのか持ち込みなのかははっきりしない時代がありまして、過渡期がちょうど私が編集委員をやっているころでした。その後、投稿論文のシステムがある程度確立した。1984年には投稿規程が整備されて雑誌の裏に明記されるようになりましたし、それは雑誌とし

てはかなり進歩だったんじゃないかと思います。では、菅野先生はいかがでしょう。

菅野 労働研究雑誌の50年をずっと見ていくと、その専門分野の方しかわからないような論文が書かれていた時代から、それぞれにわかり合って対話ができる論文を載せた雑誌にだんだんってきたなという感じがしています。そういう特色、つまりは学際的な対話なり交流を行う雑誌としての特色を伸ばしていったほしいですね。

その中では特に、比較研究、歴史研究、それから変化を含めた実態の研究、それらをアカデミックに行っていくってほしいということ、それから仁田先生が言われた将来展望ということに関連していえば、世間一般ではジャーナリスティックな表現でいろいろな問題が語られるわけですが、それはほんとうにそうなのか、学問的、客観的にデータの裏づけをもって見ると、ほんとうの問題は何なのかを常に意識して明らかにしていく雑誌になると、すばらしいと思います。

仁田 ありがとうございます。では、最後に稲上先生、お願いします。

稲上 いま私は編集人ということで、もっぱら諸先生からご助言をいただく立場にあるのですが、この雑誌に託されている役割という点でいえば、いまの時代状況では当機構のミッションとの関連が大切ではないかと思っています。ひとことでいえば、労働政策の企画立案の質を高めていくことに貢献できるようなものでありたいということです。

毎号のテーマでいえば、政策的なイシューを取り上げるという編集方針になっていますが、それはいま触れたような文脈に照らして大事なことだと思います。

もうひとつ、機構の労働政策研究は政労使から中立的で客観的な高度な分析でなくてはならないのですが、そのためには、学問世界の新鮮で先端的な研究動向を積極的に吸収していく必要があります。そういう意味で、この雑誌が高い学術水準を維持し、国際的な視野の広がりをもって編集されていることはとても大切なことだと考えています。そういうこともあって、機構の研究者も参加していますが、編集委員は各領域のリーディングな先生方をお願いしています。

それから、さきほどもお話がありましたが、労働政策研究は学際的な知見に依拠する必要がありますので、この雑誌は今後も日本における学際的な労働研究のプラットフォームとしての役割を担っていかな

ければならないと思っています。

さらに中長期的には、若手研究者の育成機能ということもとても大切なことですから、この雑誌はこれからも若手労働研究者の登竜門としての役割を果たして

いきたいと考えています。

仁田 本日は長時間にわたりましてありがとうございます。お疲れ様でございました。

(2010年3月26日：東京にて)