

労働条件決定システムの日欧比較の意義

同志社大学社会学部教授 石田光男

労働条件決定システムの比較研究の意義を書こうと思う。

日本に住んでいると賃金は企業で決定されるのが当たり前で、それ以外の決定があり得るのかなど考えもしない。あるいは、また、賃金は一人一人の働き振りによって個人差がつくのは当たり前だと思いがちである。あるいは、大企業と中小企業では賃金の差があるのはやむを得ないことだと考えがちである。そんな我々にとってよくヨーロッパの賃金は産業別決定であるとも聞いても、あるいは、個人差がつかない賃金だとか、大企業も中小企業もさほど賃金の差がないと聞いても身にしみてその意味をよく考えることはない。よくわからないままに放置される。

私は若い頃、何の因果かイギリスの労働事情を勉強するはめになって、やむを得ず本や資料を我慢して読んだが、そこにはわからない言葉がちりばめられていた。もう昔のことである。1970年代のイギリス。生産性交渉(productivity

bargaining)、所得政策(incomes policy)、職務柔軟性(job flexibility)、制限的作業慣行(restrictive working practices)、出来高賃金(piece work)等々。放置するわけにはいかないの、よく考えもし、何冊も本を読んでみたが容易にわかった気になれない。これを一つ一つ「ああ、何とわかりやすいことだったのか」と言えるためには、現地に行き、その実務に従事している人事の職員や労働組合役員や職場委員に具体的に説明してもらう必要があった。真理は細部に宿るという言葉通り、実務レベルまで降りてみないと、労働条件決定システムはわからないのである。

それがわかったと、日本のシステムの見方が変わる。何故、日本は生産性交渉も所得政策も制限的作業慣行も出来高賃金も無縁な国なのか、何故、職務柔軟性は当たりの国なのか、そのことを説明できる私たちの言葉は用意されているのかを真剣に考えるようになる。日本だけ勉強していてもそういう必要に迫られること

はまずない。

また、イギリスはヨーロッパの中でも異端なので、適切ではないかも知れないけれど、このような労働条件決定システムの真摯な、実務的とも言うべき理解は、社会制度の形成動力の所在を開示することにもなる点は十分に強調されるべきである。いつの時代でも、どの国でも社会制度の改革論議は熱いまなざしを浴びている。だが、しばしば忘れているのは、そうした改革の原動力、推進主体の改革エネルギーの方向と質の評価である。1970年代半ば、イギリスは社会契約という改革論に踏み込んだ。その改革動力は、それ以前の北欧諸国の福祉国家形成も同じであるが、マクロ経済運営への悪影響を全く意に介さない職場労働者の賃金引上圧力の強靱さにあり、改革は、賃金引上行動の一時的停止の約束と政府(労働者政権)が取り得る社会保障や公共サービスの充実化との取引結果であった。

全体最適を無視した勤労大衆の稼得賃金引上行動と



福祉国家の形成というヨーロッパにおけるパラドックスを解明してきたのは、労働条件決定システムの真摯な研究であった。だが、そうした知見は、日本の個別企業の採算性重視の労働条件決定システムには、マクロ経済政策課題や制度改革課題を推進する原動力を欠いているのではないかという悲観と表裏の関係に立つ。

思弁的議論を慎むのが実証研究の作法であろう。現在の労働条件決定システムのヨーロッパと日本の概念的ではなくて実務的理解、その実務的理解に基づく勤労大衆の規範の解釈、そこから地に着いた議論を重ねることが正しい作法であると確信する。