

労使関係論としての産業社会学

——理論的体系化にむけて——

山田 信行

現代の産業社会学は、大きな転換点を迎えている。求められているのは、新たな問題にも対処できる、その理論的な整備である。本稿では、労使関係概念に注目し、その従来の議論を検討し、その問題点を指摘したうえで、新マルクス主義の立場から労使関係論を産業社会学の理論へと発展させ、これを体系化することを目標とする。

1. 産業社会学の現状と問題点

労働問題に関する社会学的研究、すなわち産業社会学 (industrial sociology) あるいは労働社会学は、現在大きな転換を迫られているように思われる。従来、この分野の研究は、労働者ならびに、経営あるいは雇主の実態についての調査をその主軸とし、新しい事実の発見 (fact-finding) に最大の精力を注ぎ込んできた。

しかしながら、近年では、研究者の関心の対象であることが多かった大企業に見られるように、研究を目的とした調査でさえ、それを行うことが困難となり、研究の基盤が失われてきた一方で、他方では、日々蓄積される調査結果の中に、インパクトを持ったものを見出すことが少なくなってきたのではなかろうか。

すなわち、調査による新しい事実の発見が研究の主目的であったにもかかわらず、その結果は、「発見」であるよりも、当初の事例とは異なるそれにおける「再確認」であり、したがって、ほとんどイノベーションが得られること

なく、研究が営まれているというのが、産業社会学の現状であると言わざるをえないのではなかろうか。

さらに、行われる調査の結果がイノヴェイティブでないのは、それに従事する研究者の一部の関心が、ある一点に収斂していることにも、その原因を求めることが可能であろう。多くの研究者が、課題としてきていた労働者の「変革主体形成」の論証は、この分野が対象としている分析レベルにおいては、ことごとく失敗してきているといつてよい。これらの議論においては、その冒頭で立てられた課題は答えられることなく、その課題は、そのまま今後のものとされ、おきまりのアジテーションが虚しく繰り返されるだけに終わることが多いように思われる。その際に、理論的な枠組として採用されるのは、しばしば古典的なマルクス主義のそれであることが多い。

このことは、産業社会学の現在の課題に対して、一つの示唆を与える。つまり、かかる産業社会学の現状に求められていることの一つは、その理論の整備である。言い換えれば、蓄積さ

れてきた調査結果や大量観察の結果から得られる事実を説明するための中範囲的な理論の刷新である。産業社会学においては、その成果は、上記のような研究の方法論に規定されて、細分化された当該個別諸分野の具体的な事実の記述として蓄積される場合がほとんどであった。もちろん、各当該分野には、調査の結果得られた事実を説明するための中範囲的な理論が用意されていなかったわけではない。ただ、それらの理論の説明能力の射程は、あくまで当該分野に止まっていたから、結果として産業社会学の研究蓄積は、比較的狭い各個別分野ごとに完結し、それらの相互の連関が不明瞭なまま、個別的・具体的な記述の域を出ないことになる傾向が強かったように思われるのである。

したがって、改めて確認すれば、調査によるイノベーションが困難な現在、少なくとも産業社会学に要請されていることの一つは、従来の研究蓄積を整序でき、上記のような従来の難点を克服し、生じてきている新たな問題にも対処できる理論の彫琢であり、その体系化であろう⁽¹⁾。かつて1950年代において、Dunlop〔1958〕は、「労使関係」の分野で理論構築の必要性を強調したが、80年代末のわれわれは、それと同じ状況に置かれているとあってよからう。本稿は、労使関係を鍵概念とする試みであり、このような課題にこたえるための基礎作業にほかならない。

2. 〈労資関係〉論⁽²⁾と歴史性

すでに述べたように、従来の労働問題の社会学的研究は、はっきりした理論化の志向が弱かったため、使用される概念も漠然としており、「日常言語」とどれだけ明確な差異が存在するのかわからないことがしばしばある。そのよう

な概念として、われわれは、「労使関係」というそれを挙げる事が出来るように思われる。

「労使関係」概念のもとには、多様な諸関係が包摂されており⁽³⁾、この概念は、多義性および曖昧性をその特徴としている。そのような多様な諸関係を単一の概念のもとに包摂することが可能であるという現実には、その背後に、そのことを許容する理論が潜在していることを暗示しているように、われわれには思われる。

したがって、われわれの作業は、各個別分野を統括することを射程にいれながら、そのような潜在している理論を顕示することを目標とすることになろう。その作業は、とりあえず、この概念の二つの系譜の議論の経緯に則して、その問題点を確認する形で行われようであろう。われわれは、まず、〈労資関係〉論の系譜を検討しなければならない。

周知のように、〈労資関係〉論は、Marxの経済学批判の体系に立脚している。Marxの諸概念と論理とが、労働問題研究の領域に少なくとも明示的に導入されたのは、日本では社会政策学においてであった。

大河内一男は、戦前・戦時において、ドイツの社会政策の研究に従事し、その「改良主義的」側面について論じるとともに、しばしば、社会政策それ自体に関する議論に、科学的な厳密性が乏しいことを指摘し、Marxの経済学に依拠して、いわゆる「社会政策の経済理論」を提唱した〔大河内 1980〕。すなわち、大河内によれば、社会政策の主体は、「総資本」であり、「総資本」の意思をうけた国家が、「資本制経済」の存続にとって不可欠の「生産要素」である「労働力」の調達と保全とを企図して展開する政策こそが、社会政策であって、社会政策は「生産政策」にほかならない、というのである。

かかる大河内の理論への批判は、さしあたり、いわゆる「社会政策論争」として展開された。それは、「労資関係」の把握の仕方に関する論争であったといってもよいように思われる。服部英太郎は、大河内一男の議論が、労働者を「労働力」としてのみとらえ、「生産力」の発展を促すという観点から、資本主義社会における社会政策を容認するとともに、「生産力」の増大を志向する日本資本主義の戦時編制に適合的であったことを批判した〔服部 1967〕。いわゆる「生産関係」的視点の欠如の指摘である。岸本英太郎は、こうした視点がある意味で深化させ、労働者の「絶対的窮乏化原則」と関連させながら、社会政策論を展開することを企図し、この文脈で大河内を批判したのであった〔岸本 1953〕。

このような形で展開された「社会政策論争」においては、「階級闘争の主体としての労働者」という概念が、大河内理論の「労働力」というそれに対して提起されていた。この「主体としての労働者」という概念をより生産的に展開したのは、隅谷三喜男である。隅谷は、大河内の「労働力」に変わって、「賃労働」概念を提起する。「賃労働」概念は、「労働力商品」の特殊性に則り、「特殊な商品としての労働力と労働力の生産者であり、販売者である労働者との統一体として把握されるべきもの」〔隅谷 1974; p.4〕なのである。

隅谷の「賃労働の理論」あるいは彼のいう「労働経済学」に対しても、批判がなかったわけではない。隅谷の企図した、賃労働の形成過程をも含めた、その史的分析の文脈で、批判を展開したのは、兵藤釗である。兵藤による隅谷批判は、論点としては彼の大河内批判と同一の地平にある。すなわち、隅谷が、資本の生産過程の中に、労働者の主体形成の契機を捉え切れ

ていないという点が、その批判の骨子である。この批判は、隅谷の、「賃労働」の主体的側面を強調し過ぎ、それを資本の運動に拘束されるものとして捉えることをともすれば軽視する傾向、つまり、「賃労働」概念に内包されている労働者の主体性を先験的に想定することへの警鐘であったと評価できるであろう。

われわれの視点からすれば、以上のような、この系譜の展開を先導してきたのは、議論の「抽象度」についての問題、あるいは分析の抽象レベルについての問題であったように思われる。しかも、この問題点は、現在でも解決されているようには思われないのである。

大河内一男が、Marx に依拠しつつ、「社会政策の経済理論」をうちたてようとしたとき、その当事者として措定された概念は、「総資本」であり、「労働力」であり、さらには「国家」であった。以上のような概念を擁する大河内の理論は、Marx の体系から人的側面を全く捨象したという点で、いわば「極端な抽象度」のレベルに陥ってしまっていたといえるであろう。したがって、服部英太郎や岸本英太郎の大河内批判、すなわち、生産関係的視点の導入・主体性に関する議論といったそれは、大河内理論においては捨象されていた労働者の人的側面の付与、つまり「労働力」という「極端な抽象度」に陥った概念を Marx の体系の本来の抽象レベルへと戻すことを主張したものと評価することができるであろう。

しかし、服部や岸本の議論にも、問題点がなかったわけではない。いや、むしろ、そうした問題点は、大河内をも含めた社会政策学の理論に本質的に内在するそれであるといってもよいであろう。すなわち、それは、抽象的な「資本—賃労働関係」と極めて具体的な社会政策とが無媒介に結び付けられていることである。社会政

策の主体は、大河内にしたがって「総資本」であるとみなすにせよ、その直接的な担い手は国家であるといわなければならないであろう。ところが、周知のように『資本論』を中心とするMarxの体系は、いわゆる「純粋資本主義」を分析対象とし、国家が意識的に分析の中に採り上げられることはない。昨今の「国家導出」の議論が示唆するように、『資本論』は国家論ではないのであり、「資本-賃労働関係」と国家とは分析の抽象レベルを異にするのである。

「社会政策論争」に介入した氏原正治郎が、「資本制社会の経済理論と同時に、社会理論、その基礎範疇たる国家、資本家、労働者、階級闘争の歴史的諸形態を資本制生産の発展にかかわらしめて明らかにすること」〔氏原 1966; p.51〕の必要性を説いたのは、この点に注意を喚起したものといえよう。戸塚秀夫・徳永重良〔1976〕や中西洋〔1979〕らの作業は、こうした問題意識を引き継ぐそれであるといえるかもしれない。

戸塚・徳永の作業は、氏原の問題提起に批判的に即しながら、抽象的な「労資関係」をふまえたうえで、そのより具体的な形態（すなわち、分析レベルとしてはより上向した関係）の分析として、「歴史的動態分析」を企図し、さらに独自の、労働者の「欲求・不満」の対象としての「公権力」（=国家）をも分析枠組の中に取り込もうとしたものといえよう。

中西洋の作業は、「労資関係」について従来議論されてきたのと同じレベルに、国家を取り込み、その上で、「労働政策としての国家」の歴史的展開を追おうとしたものといえるであろう。すなわち、彼の作業は、氏原や宇野弘蔵らにみられる通常の『資本論』理解と異なり、それを抽象的な理論の世界としてではなく、具体的な現実の世界として把握しようとし、その

なかに国家や歴史性といった要素を加えようとする試みと見なすことができよう。

しかし、そうした戸塚・徳永、あるいは中西らの作業も、われわれの評価基準から見ると依然として、不分明な部分を残しているように思われる。第一に、戸塚・徳永らが対象とする「現代資本主義」（＝「国家独占資本主義」）においては、「所有と経営の分離」が進展し、いわゆる「不生産的労働」を行う賃労働者が、多数・多種にわたって出現してくるにもかかわらず、彼らのいう「労資関係」の人格的表現は、依然として「純粋資本主義」におけるような資本家と賃労働者のそれとして措定されているからである。彼らは、「経営者と労働者、経営者団体と労働組合、それらと政府との関係などを表現する際概念」〔戸塚・徳永, op.cit., p.11〕として「労使関係」概念を措定し、この点を克服しようとしたかに見えるが、これらの関係が、「労資関係」と同一の抽象レベルに設定され、両者の差異は不明確なのである。さかのぼって、戸塚・徳永の問題点は、隅谷や兵藤にも同様に現れているといえよう。隅谷の「賃労働」概念も、具体的な社会におけるその意味内容の変化によって、その「具体性」においては、ここでの問題を克服していないし、兵藤の「労使関係」概念も、国家企業や公共企業体などにおける労働者と雇主との関係として規定されているのであるから〔兵藤, op.cit., p.12〕、「所有と経営の分離」をふまえた、「経営」（management）あるいは「経営者」と労働者との関係でないことは明らかなのである。

第二に、「国家論」の中に「労資関係」論を集約し、個別的な「経済学」を超えた「社会科学」なるものを構想する中西の場合には、いわば『資本論』の描き出す世界を具体的なレベルの社会として把握し、それが、現代でもそのま

まで妥当するものと考えられている。したがって、「労資関係」の現代的様態を「政策」の変遷の中に位置づけて捉える際にも、当該の関係は、やはり、『資本論』の世界と変わることのない、資本家と賃労働者との関係ということにならざるをえないはずなのである。

以上、検討してきたように、われわれのいう、分析の抽象度の混乱という事実によって、〈労資関係〉論の系譜は、いずれも内在的に批判されざるをえない。見方を変えれば、この系譜の議論は、社会の歴史の変動との緊張関係を失い、自己の概念の有効性について無反省であったといえよう(4)。

さらに、この系譜の問題点を付け加えるならば、「階級関係」や「生産関係」といったいわば「隣接諸概念」との異同が不明確であることを挙げねばならないであろう。「労資関係」という概念を積極的に使用する意味をも明確にすることが、本稿の課題の一つとなろう。

3. 〈労使関係〉論と歴史性

〈労使関係〉論の系譜は、主として「労使関係システム」あるいは「労使関係制度」(industrial relations system)の理論体系のそれとして展開されてきたといえよう。初期の、制度形成を志向するなどのプラグマテックな性格を持ったウイソコンシン学派(Wisconsin School)の後を受けて、理論化を本格的に志向した人々の一人は、Dunlop [1958]であった。彼が、経済学とは異なる文脈で自らの理論形成を開始したとき、この系譜は、すでに時代的制約を負っていたというべきかもしれない。

彼によれば、「労使関係システム」とは、産業社会の成立とともに考察の対象とされるよう

になり、社会システムの下位システムとして位置づけられ、経済システムおよび政治システムと隣接するが、それらのシステム、特に経済システムとは区別される。さらに、「労使関係システム」は、経済システムと同様に、「抽象的構成体」(abstraction)であり、諸関係を明るみにだし、重要な変数に注目し、歴史的な研究(inquiry)や統計的検討のための命題を定式化するために構築するものだという。このシステムの行為者は、Dunlopの言によれば、①「監督(supervision)における経営者と彼らの代表者のハイアラキー」、②「労働者(非管理職)と彼らの代表者のハイアラキー」、および③「専門化した政府の機関(さらには前二者によって創設された専門的私的機関)で、労働者、企業およびそれらの関係に関心をもっているもの」とされる(ibid.,pp.5-7)。

「労使関係システム」は、以下のような外部環境(contexts)を持つとされる。すなわち、①「職場と作業共同体(work community)の技術的特徴」、②「行為者に衝撃を与える市場あるいは予算の制約」、③「上位の社会における権力の配置と分配」、がそれである。このような外的環境に規制されながら、システムの行為者は、「ルールの網の目」(web of rules)を形成していくことになる。ここでの「ルール」とは、「ルール制定のための手続き」、「実質的ルール」、「特定の状況にルールを決定するための手続き」をさすとされる。

「このような手続きおよびルールの制定は、
—手続きはそれ自体がルールである。
—労使関係システムにおける関心の中心である。……(中略)……これらのルールの制定と運営とは、産業社会の労使関係という下位システムの主たる関心あるいはアウトプットなのである。時とともに、ルールは、環境

および行為者の相対的地位における変動の結果として、改められることが期待されうる。」

[*ibid.*,p.13]

「労使関係システム」を分析するために、Dunlop は、さらなる要素として、イデオロギー（「システムを実体として拘束し、統合することに役立つ、行為者によって共通に抱かれる一組の理念あるいは信念」） [*ibid.*,p.16] を採り上げるとともに、分析のために様々なレベルを区別している。すなわち、そのようなレベルとしては、①工場、②産業規模、③一国規模（national wide）があげられている。かかる各レベルを持つ、「ルール」の網の目を実質とするシステムの変動要因は、システムの外部環境である三つの特徴における変化、行為者の組織内における変化、イデオロギーにおける変化（上位社会に対応）等が挙げられている。「行為者の組織内における変化」とは、「労使関係システム」の機能要件の充足が困難になって起こると判断するものなのであろう。

以上のような Dunlop の後をうけて、この系譜の議論が展開していくことになるが、それはアメリカ合州国でなされたというよりも、労使関係がまさに problematic となっていたイギリスでなされたといえよう。

Flanders [1965] は、Dunlop にならって「労使関係システム」（あるいは「労使関係制度」）を「ルール」のシステムであるとし、「労使関係論」を「産業における特定の規制された、あるいは制度化された (institutionalized) 諸関係に関するものである」と定義する。そのような規定に基づいて、法律と法令、労働組合規則、団体協約と仲裁裁定、社会的な慣行、経営者の決定といった具体的な形を採る「ルール」の中から、「企業とその労働者間およびその労働者自身のあいだの関係」に関するそれを、議

論の対象として Flanders は設定する。上記のような諸関係は、全て「職務をあらわすところの、雇用（ないしはサービス）契約に表現されるか、それから生ずるものである」ところから、「労使関係の研究は、職務規制 (job regulation) の制度 (institution) の研究である」と彼は主張している [*ibid.*(訳),pp.13-14]。分析の中心となる「ルール」をやはり Dunlop にならって、「手続的ルール」(procedural rules) と「実体的ルール」(substantative rules) とに、彼は区別する。すなわち、団体交渉の「実体的ルール」が職務を規制するのであり、その「手続的ルール」は、「実体的ルールの作成、解釈、施行を規制するもの」である。「実体的ルール」とは、労働力の売買たる「市場関係」、雇用関係成立後の「経営関係」(management relations)、組織内のインフォーマルな「人間関係」(human relations) を規制するルールだという。Flanders の理論は、Dunlop のそれよりも、かえって静態的で制度論的であるように思われる。

Dunlop と Flanders との理論を、実証的な調査に則して、拡大・整備しようとしたのが、Bain と Clegg [1974] との試みといえるだろう。彼らは、Dunlop の「システム」概念が『『本質的に』安定的かつ統合的であり、『必然的に』自己を永久化しようとする』含意があり、そのような保守的な概念は、対立・不安定をも研究対象に加える上で、受け入れがたいという。それゆえ、「システム」（あるいは「制度」）という概念は、獲得された事実を整序するための「発見のための工夫」としてのみ継承されるべきであると、彼らは主張する。そのような形で一応「システム」概念を受け入れたうえで、彼らは、Dunlop の理論では行為者と彼らの相互行為とが強調される一方で、「人間の動機、知覚、態度」といった「行動的変数」が排除され

ていることを批判する。このような「行動的変数」を加味することによって、Dunlop-Flandersの理論では不十分であった「ルール」決定の際の過程の分析が可能となり、対立(conflict)の解決だけでなく、対立の発生をも議論の対象としうると彼らはこのことである。「行動的変数」に影響を与えるのは、雇主間の組織(ナショナルレベル)と企業内の統制システムであって、この変数をふまえることによって「労使関係システム」の理論は「一般理論」へと発展する可能性を秘めているという。

Woodたちの試み〔1975〕は、Dunlopの理論をParsons流の「行為システム」の理論へと一層精緻化しようとするそれであるといえよう。彼らは、Dunlopが結局のところ「システム」概念を厳格に規定していないことを指摘し、「労使関係システム」を「ルールそれ自体のシステム」ではなく、「ルール形成の『行為』システム」(rule-making 'action' system)として規定する。このような規定によって、従来の問題点(例えば、「労使関係システム」が「社会システム」のうちに適切に位置づけられていないこと)が明確になり、それらを克服していく出発点を与えられるというのである。

BainとCleggとの試みが、「システム」概念にそれほど比重を置かず、強いていえば、構造化された制度に近いものとしてそれを把握し、「行動的変数」をそれに加えて動態化しようとするものであったのに対して、Woodたちの試みは、「システム」概念を再規定しつつ、これを重視し、「制度」(system)としてよりも「過程」としてそれを分析しようとするものだったといえよう。

以上のように辿ることが出来る〈労使関係〉論の系譜の問題点は、特定の歴史的局面的普遍化とそれを反映した「社会観」にあり、やはり、

歴史との緊張関係を持たないことにあるといわなければならないであろう。かかる「労使関係」論が妥当するかに見えたのは、主として1950-60年代であったといえよう。第二次大戦後の再建期は、多くの先進資本主義諸国にかなりの程度の労働力不足をもたらしたが、結果的には、それを原因とする完全雇用と経済成長は、それらの諸国の労働者の経済闘争を彼らに有利に展開させた。かかる闘争の「勝利」は、著しい賃金の上昇と企業内における労働者の自由裁量の余地の増大となって現れたといえるであろう。このような第二次大戦後の労使関係を説明するために整備されたのが、以上検討してきた〈労使関係〉論であり、その「歴史観」は industrialism であり、「社会観」は pluralism である。そこでは、産業社会における利益実現のあり方として、当事者相互の尊重あるいは対等(いわば純粹の「市民社会」を想定)、目標とする利益実現を保証する産業社会の保持、さらには、そのための利益対立の一定程度の制限(いわゆる制度化)が前提とされていた〔Clegg 1975; Fox 1966〕。industrialismの「歴史観」は、そのような形式の労使関係が普遍化することを主張するものといえよう〔Kerr et al. 1960〕。

そもそも、Dunlop以後のイギリスにおけるこの系譜の議論の展開は、増大する労働者階級の交渉力(bargaining power)に直面しつつも、この系譜の文脈でその事態を説明し、その対策を考案するためになされたものであった。例えば、Flandersの理論は、イギリスの「労使関係」の「伝統的価値」である、国家の介入等を最小限に止める「自発的な交渉」を擁護する立場から、産業レベルの協約が崩壊しない程度に職場における交渉を容認し、「共同規制」(joint regulation)=「民主化」の「制度化」を

提言したわけである。行動的変数が導入されるなど、動態分析の試みのための理論化がなされたのは、「労使関係」のシステムあるいは制度の変動に対処するためであったといえよう。

上記のような1960年代における労使関係の変動は、労働者の交渉力の増大を直接の契機として起こったといえる。pluralismの一部には、かかるイギリスの労使関係における事態を「無政府性」・「無秩序」として捉える傾向があるが、Hyman〔1978〕は、このような考え方を批判している。Hymanによれば、そもそも、pluralismに立脚した労使関係把握は皮相的であり、当事者間の関係は本来対等ではなく、イギリスの事態は、職場における労働者による、経営の統制(control)への侵害を示すという。このことは、逆の意味で(雇主の優位でなく、労働者の優位という意味で)、pluralismにおいて想定されていた「対等な」関係が崩壊していることを示している。彼によれば、かかる事態にはすでにわれわれが指摘したような「物質的基盤」が存在したのであり、このような条件を前提にして、「だれもが、ギブ・アンド・テイクという多元的活動から、具体的な便益を獲得できた」(ibid.)というわけなのである。

pluralismの「物質的基盤」が、まさに、pluralisticな労使関係の展開による賃金の上昇によって崩壊し、そのような状況に対して、資本あるいは雇主が「巻き返し」に出たことによって、この理論の説得力は急速に失われた。すなわち、雇主と労働者が、対等であるのではなく、圧倒的な雇主優位の状況が現出したのであり、pluralisticな労使関係が普遍化することを説いたindustrialismの「歴史観」も、かかる事態の出現とともに、修正を迫られてきているといえよう。それに併せて、この系譜の理論家たちも、「労使関係」の当事者、とくに資

本あるいは雇主を「戦略的行為者」として措定するとともに、改めて環境要因の変化を分析のファクターとして設定しようとしている。いわゆる「新制度論アプローチ」が、それである〔Kochan et al. 1986; Beshef et al. 1988〕。ここでいう環境要因の変化(競争の激化など)も、基底的要因を確認したうえで、その歴史的な文脈を明確にしていかなければ、この系譜の議論は、再び同様の問題を繰り返すことになる。そのような意味で、この系譜の議論は、現実説明力の歴史的普遍性という点で、問題があるといわざるをえない。われわれは、〈労使関係〉論の系譜における分析用具を継承しつつも、こうした問題点を克服していかなければならないのである(5)。

4. 労使関係論としての産業社会学

すでに述べたように、われわれの作業は、従来の二つの系譜の分析用具を継承しつつ、その問題点を克服することにほかならない。そのような意図で行われた試みとしては、従来、〈労使関係〉論の議論を〈労資関係〉論のその枠内で位置づけ直すものが存在してきている。問題認識は、われわれとは異なりながらも、両者を統合しようとする試みの多くが、上記の形式を採ることは、示唆するものがある。すなわち、それは、〈労資関係〉論の方がより説明図式として基底にあることである。ここでのわれわれの作業の方向も、このベクトルに沿ったそれである。

われわれの枠組を提示する前に、この方向で展開されてきた議論を確認し、評価しておく必要がある。隅谷三喜男〔1976〕は、自らの「賃労働の理論」を土台として〈労使関係〉論が対象としてきた領域を位置づけようとしてい

る。彼は、「労使関係」論を「賃労働の理論」よりも、さらに上向したより具体的なレベルの議論として設定しようとしている。ここでの具体的な対象は、労働組合、団体交渉、および争議である。

しかしながら、隅谷は、「労使関係」論がより具体的なレベルの議論であるところから、一般的な理論化は困難であるとし、その議論を単なる事実の記述に終始させている観がある。これは、「労使関係」論を具体的なレベルに位置づけるという点で有効な視角を提供しながらも、実際にはその試みを十分に成しえず、逆に「具体性」を強調することに囚われて、一定程度の「抽象性」を要求される、理論の持つ用件が忘却されていることの現れだといえるであろう。

付け加えていえば、隅谷が、労資関係における、「労働力」の取引関係の側面を強調し過ぎていること、つまり、経済的関係としてのみ捉えていることにも問題があろう。例えば、より具体的な人間主体の側面が強調されているはずの「労働者」という範疇も、単に経済的な取引の主体として扱われている傾向が強い。人間としての労働者が当事者となる労資関係や労使関係は、本来そのように狭い領域だけにおいて取り結ばれる関係ではないはずであり、むしろその点を意識的にふまえてきたのが〈労使関係〉論であって、この系譜を取り込むことの意味も、「労資関係」の領域を拡大することにあつたはずである。まさに、隅谷の理論は労働「経済学」のそれであったということになる。

稲上毅も、同様の方向で作業を展開しているかにみえる。稲上は、『「労使関係」分析の三段階論』なるものを提示し、隅谷の範疇の問題点をそれらのレベルを上昇するごとに解決していくことを企図する。それらの段階とは、①原理論（資本－賃労働関係）②「労使関係制度」

（資本間競争、労働市場、職場組織という制度構成契機）③「労使関係制度」の現状分析（構造－機能分析）の三つだという。

稲上の枠組は、労使関係そのもののそれではなく、むしろ分析の手順を示したものだが、そこにふまえられている考え方はかなりの程度、妥当性を有するものである。しかし、この議論も、先に指摘した〈労使関係〉論の「社会観」を不必要な形で継承している点で問題を抱えている。稲上は、上記の分析枠組に彼のいう「変革＝展望論」への視角を内蔵していると述べているものの、その射程は不明確になっているように思われる。すなわち、彼のいう〈原理論〉は、資本と賃労働の、「社会変革」を経過しなければ解消できない対抗関係が想定されているはずでありながら、そこから上向してくるとその想定が鈍ってくるのである。「社会変革」を唱える情感豊かな文体で、論旨が展開されながらも、将来展望を分析するには pluralistic な視点が入り込み、「通体的に」同一の分析枠組が採用されるのである。稲上は、「賃労働」範疇の揚棄過程とその後においては、彼のいう「人間的自然の解放」はかえってなし遂げられず、その抑圧を想定しているように思われる。しかし、そうした解放は、理論的には、労資関係の論理の中に、本来的に組み込まれているはずであり、理論的に想定されているレベルがより具体的になっても失われることはないはずである。この点に関する稲上の曖昧な視座は、むしろ〈労資関係〉論によって〈労使関係〉論を捉え返すというよりは、〈労使関係〉論の内部に〈労資関係〉論の論理・諸概念を組み込んだものとして評価されるべきものである。

さて以上のように、われわれは、労使関係の諸概念を検討し、その問題点を指摘してきた。改めて、それを確認するならば以下のようにな

ろう。

- ①「労資関係」論における分析の抽象レベルの混同とその原因である歴史性の喪失
- ②「労資関係」論における隣接諸概念との異同の不明確
- ③「労使関係」論における「社会観」・「歴史観」に見られる歴史性の喪失
- ④両者の折衷論における、対象領域の経済への限定と分析の抽象レベルの混同の残存
- ⑤両者の折衷論における、pluralistic な「社会観」の残存

このような問題点を克服し、産業社会学の理論を労使関係論のそれとして彫琢するために、われわれは、1970年代以降、階級論・労働過程論・国家論の領域で著しいイノベーションをなし遂げてきた新マルクス主義(Neo-Marxism)の視点を導入する試みを展開してみたい。上記の領域で得られた、この視点からの理論的イノベーションは、労使関係論のそれではほとんど達成されず、われわれの試みは、その点からも新機軸を目指すものである。

階級論における Carchedi(1977)や Wright [1978]の議論は、〈労資関係〉論の系譜における抽象度と歴史性に関する問題点を解決するに際して、示唆を与えてくれる。Carchediは、階級分析を四つの抽象レベルと三つの資本主義の段階とをふまえて行うことを主張し、Wrightも三つの抽象レベルを区別している。ここでは、Carchediの議論から、われわれの目的に鑑みて、ある種の「革命的状況」を意味する「情勢」(conjunctual level)を削除したうえで、より一般的なタームに読み換えて、分析のレベルとして「生産様式」、「社会構成体」、「具体的社会」の三つを、歴史的段階としては独占資本主義(その特徴は、雇用の長期化と労働市場の内部化傾向にある)を措定しよう。こ

こで、生産様式とは、総体的な社会を最も抽象的に規定した概念であり、かなり経済的な領域が強調されるものの、生産に関する知識や生産における指揮・統制などのイデオロギーおよび政治的領域もそれに含まれている。総体的な社会である以上、生産・分配・交換・消費の全過程もそれに内包されることになる。

上記の議論をふまえて、われわれは、労使関係を労資関係の上向として規定し、それぞれを、社会構成体、生産様式のレベルに位置づけ、それらを具体的レベルにおける具体的な労使関係を説明するための理論とすることにしよう。ここにおいて、労資関係の当事者が、純粋な意味での資本家と労働者であるのに対して、労使関係におけるそれは、「所有と経営の分離」といわれる「中間階級」(ここで問題となるのは、「管理者・監督」、「専門家」)の存在とを考慮するならば、雇主(employer)(あるいは雇主サイド)と従業員(employee)あるいは一般的に労働者ということになろう。「中間階級」登場の根拠は、独占資本主義の展開に伴って、剰余価値あるいは剰余労働を搾取されながらも、組織の大規模化と研究・開発活動の統合の帰結として、他者を統制したり、ある種の知識に関与する労働者が出現することに求められよう(6)。

さらに、われわれにとって示唆的なのは、1970年代を通じて展開されてきた労働過程をめぐる論争である。その出発点となったのは、Braverman [1974]による労働過程に関する歴史的分析である。彼は、「労働の衰退」(degradation of labor)という規定のもとに、Taylorの科学的管理法やフォードシステム(コンベアラインによる単純反復労働)の展開による「熟練解体」(deskilling)の進展、さらには第二次世界大戦後の「科学技術革命」(scientific technological revolution)による

さらなる「労働の細分化」の結果を描き出している。すなわち、そのような歴史的過程の結果、労働過程の組織・指揮・監督を行い、労働を構想する担い手と、そのような構想に基づいて単純反復労働を行う担い手とに労働者が分解し、前者は経営者とその職制に収斂していき、かつては「万能工」と呼ばれ、自己の労働・作業を自律的に構想・実行していた労働者像は崩壊したという事態が、それである。

Burawoy [1979; 1985] は、Braverman が、労働の構想と実行の主体の分離という事態を労働過程の分析の中心に置いたことは「的はずれ」であるという。最も重要なのは、「資本家」による剰余価値の搾取であり、Braverman はそのメカニズムが資本主義を存続させている「土台」であることを見落としていると Burawoy は主張する。そのような経済的な搾取—被搾取関係の維持・存続のために、労働者を統制する政治的関係や、そうした事態を隠蔽するためのイデオロギイ的関係が必要とされるというのである。これらの諸関係こそが、「生産においてとり結ばれる社会諸関係」(relations of production) にほかならない⁽⁷⁾。これらの諸関係は、すべて本来的に資本家と労働者の対抗関係であり、これらの関係が直接的にとりむすばれる企業・工場は、あたかも国家であるかのように、経済・政治・イデオロギイの関係をとりまとめるのである（いわゆる「工場体制」factory regime)。以上のような Burawoy の議論は、「資本家」と労働者の関係が経済的なそれに止まらないことを示しているといえよう。同時に、このような認識を明確に持つことによって、われわれは、Dunlop を中心とする〈労使関係〉論の作業の多くを吸収したことになる。

Poulantzas [1968;1975] の議論は、労資関係概念の隣接諸概念との異同に関して示唆を与

えてくれる。彼によれば、階級とは、社会構成体の諸構造の総体の「作用」をうけるものであり、そうした「作用」が、階級関係のあり方を規定するのである。ここでの構造とは、当該社会の種差性を示すものと解せよう。資本主義に関していえば、経済構造は、①自由な賃労働、②一般化された市場関係、③拡大再生産、からなる。①は、生産手段に関与する人間が、その領有者と非領有者とに分化されること（いわゆる生産関係）を意味し、かかる両者を階級に分化する基底となっている。生産手段の技術的特徴およびその変動が、階級関係としての生産における社会諸関係の枠内での、上記の両者のあり方を規定あるいは選択することになる（産業による労使関係の差異と技術革新の影響、これを、Dunlop は「外部環境」として位置づけている）。②、③は、Dunlop の市場・予算の制約に対応するといえよう。政治構造は、①経済権力と政治権力との分離、②局地的権力の廃絶があげられる。①は、政治権力が私的な性格を失ったことを意味し、国家の相対的自律性の根拠となると同時に、その政策の性格をも規定する。イデオロギイ構造は、物質主義、業績主義等からなる一般化された信念体系である。政治構造・イデオロギイ構造に関しては、階級社会に共通しているように、支配階級がヘゲモニーを行使する傾向にあることはいうまでもない（したがって、Dunlop のように国家を労使関係の中立的な当事者と考えることはできない。さらに、政治構造に関する議論は、Dunlop のいう「外部環境」の③にあたるといえよう）。

労使関係は、この議論をふまえるならば、先の社会構成体レベルにおける階級関係の“一部”ということになる。pluralistic な「社会観」を排したわれわれにとって、労使関係が、階級関係であることはすでに明らかにされたとおり

であるが、そのあり方を規定するのは、主として経済構造であるからである。労使関係は、社会構成体レベルに措定される以上、国家等の政治構造やイデオロギー構造の「作用」をもうけてはいるものの、例えば、いわゆる「政治闘争」のような関係とは区別されるからである。このような視座に立つことによって同時に、われわれは、しばしば〈労資関係〉論の系譜において見られる「国家独占資本主義」という体制規定のもとでの、諸構造の相対的自律性の軽視という陥穽に陥らずにすむことになる。

ここにおいて、われわれは、われわれの労使関係概念を定義することができる。すなわち、労使関係 (industrial relations) とは、生産における社会諸関係を内包する、資本-賃労働関係(ここでの賃労働概念は隅谷に負っている)としての(生産・分配両過程の狭義の)労資関係 (capital-labor relations) をその基底とし⁽⁸⁾、そこから上向して、主として社会構成体の経済構造によって、そのあり方を規定される社会諸関係である。これらの関係を変動させるに際して、イニシアティブをとるのは、基底的には資本の蓄積と価値増殖のための運動であり、〈労使関係〉論の文脈でいわれていた「戦略的行為者」概念も、かかる運動に下支えされた雇主の行動に対処するために導入されたのである。国民社会ごとの個別的要因の差異に応じて、具体的な社会の労使関係は、一定のパターン(「制度」)を形成するものの、それらは、常に変動する可能性を潜在させており、われわれの概念構成は、それを射程に入れている。

労使関係には、職場、工場、企業、地域、産業、ナショナルの各レベルを想定可能であるが、ここでは、労働者と対抗関係にある雇主が、個別のそれであるかどうかの区別を重視し、さらに、地域レベルは、ナショナルなレベルの一環

であることをふまえて削除すると、われわれは、①企業以下、②産業、③ナショナルの三つのレベルを区別することができよう。各レベルの連関を媒介するものは、それ自体、労使関係である。企業間連関は、主として競争を媒介にして、同一産業内の雇主による賃金・労働条件等の調整⁽⁹⁾と労働組合などの労働団体によるそれに基づいており、産業間連関は、雇主の団体等による、一国レベルでの賃金・労働条件などの調整と、やはり、労働団体の機能による。以上の議論を図示すれば、われわれは、図1・2をえる。ここにおいて、労働市場は、労使関係の「起点」として位置づけることができよう。

次に、われわれは、上図のような連関を持つ労使関係を構成する個別的な諸関係を明らかにしなければならない。労使関係の基底としての労資関係は、経済・政治・イデオロギーの各領域に対応する関係として、それぞれ、搾取-被搾取関係、統制-被統制関係、知識(関係)を内包していた。労使関係を構成する個別的な諸関係は、これらの基底的な関係が上向し、いわゆる「上部構造」の作用をうけたそれとして現れる。それらの関係を、それが第一義的に決定される労使関係のレベルごとに弁別するならば、以下のようなになる。

(1) 企業以下レベル

経済的な領域に属する関係としては、「労働者利用」(labor utilization)が位置づけられる。すなわち、年齢・学歴・技能・性・人種・職種等によって、雇主が搾取の対象としての労働者を弁別する際に現れる関係である。指摘されてきているように、雇用される労働者の性格は、需要側によって決定されるのである〔Piore 1980〕。搾取-被搾取関係の結果としての「賃金(分配率)・労働条件」は、必ずしも企業以下で決定されるとは限らず、図2のような連関

図1. 労使関係と社会構造

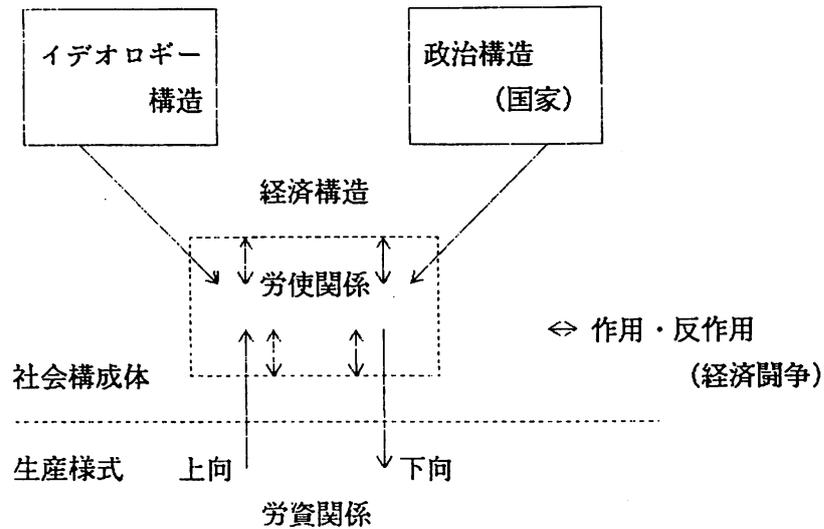
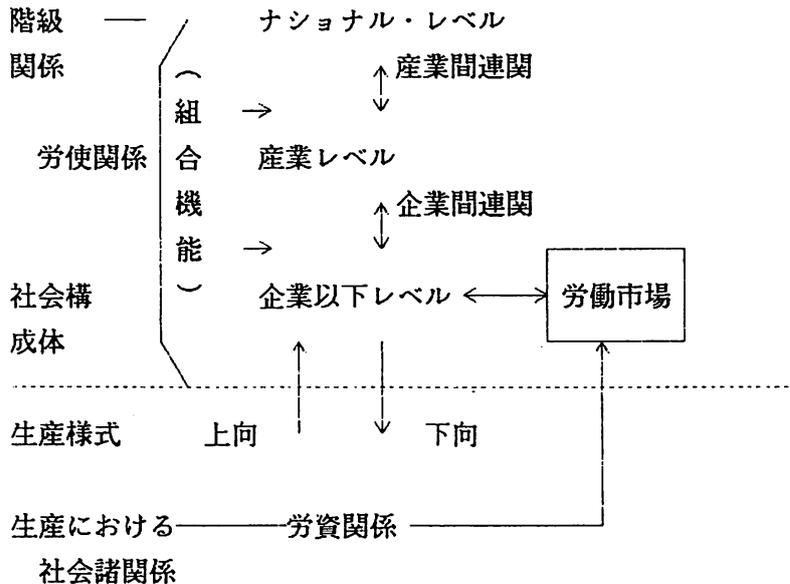


図2. 労使関係の総体連関



が存在するため、産業レベルの関係と見なすことも可能である。

政治的な領域には、雇主による統制の、より具体的な展開である「組織諸関係」が挙げられよう。(資本主義的企業)組織とは、上記の経済構造に規定された、労働過程の編成(賃労働の配分と生産手段の分配、ならびにそれに伴う

統制-被統制関係)のより複雑化した具体的な展開であるといえよう。〈労使関係〉論で言及されていた「職務規制」は、雇主サイドから見れば、この過程の一環であり、したがって、必ずしも組合の存在が前提される必要はない。産業レベルにも及ぶことが多い関係としては、団体交渉、協議、協約、争議等の「闘争的」諸関

係があげられる。賃金決定にも関与する、この関係が、政治的領域に措定されるのは、すでに指摘したような労働市場の内部化傾向に伴って⁽¹⁰⁾、賃金決定自体が、雇主の作成する賃金体系によるものとなり、賃金を巡る交渉は、雇主（サイド）の行使する統制への対抗として位置づけられるからである。〈労使関係〉論の系譜に属する論者が主として、その分析の対象にしてきたのは、これら二つの関係であった。

イデオロギー的領域には、知識に加えて、「管理／反管理のイデオロギー」をあげておこう。この領域の具体的な社会における問題群は、モラル、疎外感等を含めた労働者・雇主の意識一般を当てることができよう。かかる問題群は、基底的な労資関係の対抗性をふまえて分析されるべきものであり、〈労使関係〉論における「行動的変数」も、そのようなものとして、この領域に位置づけられよう。

労務管理とは、雇主が、このレベルにおいて、以上のような経済・政治・イデオロギーの三領域の諸関係を彼らの優位に展開させるための方策の総称にほかならず、そのようなものとして、この概念もわれわれの枠組に基づいて改めて定義されえよう。

(2) 産業レベルおよびナショナルレベル

経済的な関係としては、「労働力の型」があげられる。これは、企業以下レベルにおける「労働者利用」に現れる関係が、産業レベルにおいて当該産業に一般化される形であられるそれと考えることができる〔山田 1934〕。ナショナルレベルに股がることが一般的な関係としては、労働市場政策、労働政策なども含めた広義の「経済政策」があげられる。これは、直接には国家の作用（あるいは介入）であり、労資関係によって必ずしも規定されないが、その経済的機能は経済的階級関係である労使関係に影響

を与えることから、労使関係論の対象にするのが適当であろう。

政治的領域に属するものとしては、いわゆる労働立法などの「労使関係政策」があげられよう。これも、特定の産業を越えて、ナショナルレベルで規定されるものであり、同様に国家の作用でもある。

イデオロギー的領域には、「統合／反統合のイデオロギー」を措定しよう。この関係は、イデオロギー構造の作用をうけた雇主と労働者との関係である。具体的な社会においては、これは、資本主義に種差的な形での関係になるとは限らず、多様な意識諸関係となって現れる（例えば、ナショナリズム、レイシズムなど）。資本主義に種差的な関係にならない原因の一つとしては、前資本主義的な諸意識が、その基盤の解体・喪失にも関わらず、再編成されつつ、残存することにも求められよう。

このような形で整備された労使関係概念に接するとき、われわれは、それが従来産業社会学が対象としてきた分野をすべて網羅していることに気付くはずである。労働者間の関係についても、それを、「組織諸関係」やイデオロギー的関係の一環として、労使関係の外延として位置づけることができよう。

ところで、われわれは、上記のような形で特定される諸関係の連関をも重視して分析を行う必要がある。これらの諸関係の連関は、労使関係論としての産業社会学と階級論とを改めて、対応づけることによって可能となるように思われる。

Przeworski [1985, chap.1] は、いわば客観的な階級的位階 (class place) と主観的な階級的立場 (class position) とのずれを問題にし、階級は闘争の中で絶えず形成される必要のあることを主張するとともに、その問題を扱うため

表1. 労使関係論の問題群と階級論

階級構造的な問題群	階級闘争的な問題群	階級形成的な問題群
賃金・労働条件 組織諸関係 知識	「闘争的」諸関係	労働者利用 イデオロギー諸関係 「労働力の型」

の概念として「階級形成」(class formation)というそれを提起した。Wright (ibid.) は、この概念を、主としてイデオロギー的な領域に限定する形で、「階級内で定義されるもの」として精緻化し、「階級間で定義されるもの」としての階級構造、さらに、これらに階級闘争を加えた三者間の関係を明らかにしている。このような Wright の議論をふまえて、上で示された個々の労使関係を問題群ごとに分類するならば、表1が得られよう。表1が示すものは、経験的な調査研究を整理し、その結果をふまえて展開される労使関係論(産業社会学)が、より一般的で歴史貫通的な対象を持つ階級論の個別領域、あるいはそれに対する中範囲的な理論としての性格を持つものであるということである。

5. 結 語

われわれは、産業社会学の現状と問題点を把握することから出発した。われわれは、産業社会学が調査研究に埋没するあまり、理論的作業を怠ってきたという現状把握のうえにたって、中範囲的研究領域として適当な形式での理論整

備を試みたのである。本稿における作業は、産業社会学を労使関係論として位置づけ、首尾一貫した体系へと構築する基礎的なそれに過ぎない。そこでは、資本の運動という基礎的な変数は明らかにされているものの、個別的な諸関係ごとの理論的記述と広義の労資関係を基底とする生活過程の理論化は新たな課題として残されたといえよう。さまざまな事例に、本稿における枠組を適用して、具体的な労使関係を分析するとともに、かかる理論的課題を果たすことが急がねばならない(11)。

- (1) 従来 of 体系化の試みは、単一の説明原理によって、各領域の連関を明らかにするというよりも、平面的な羅列に終わっているように思われる。例えば、[尾高 1981, 第一章]を参照。
- (2) 本稿においては、〈労資関係〉および〈労使関係〉によって、労使関係の二大系譜を示し、「労資関係」および「労使関係」によって、それらの系譜に属する各論者が使用する概念を示すものとする。カッコなしで用いられる労資関係および労使関係は、われわれが後に規定する定義に基づいている。

- (3) 例えば、「年功的労使関係」という使用例は、賃金のあり方についてのものだし、「小集団活動」のように労働の統制に関する諸活動・諸関係についても、労使関係という名のもとに論じられるかと思えば、「経営家族主義的労使関係」について語られる時には、企業の被用者が内面化しているイデオロギーが言及されている。
- (4) 最近では、山本潔〔1981〕は、「労資関係」における「経済的基礎過程」と「制度的・政治的側面」とを区別しているが、両者の区別は分析のレベルのそれではない。
- (5) なお、ストライキの頻度と制度化との関係から、多元主義を批判したものとして〔Korpi et al 1979〕がある。
- (6) 改めて確認しておけば、本稿における階級規定においては、事務労働者一般を「中間階級」とは考えていない。
- (7) この関係は、剰余価値の生成におけるそれであり、さらに、労働過程の組織それ自体を示す *relations in production* が存在すると指摘されている。後者は、いわゆる「生産関係」と解することができる〔Burawoy 1985 *ibid.*, p.32〕。
- (8) このことは、消費あるいは生活の領域を分析する「生活社会学」あるいはその空間的な場をも射程にいれた「地域社会学」が、ここでの体系化と対応する形で、整備されることが要請されていることを示唆している。
- (9) アメリカ合州国における事例をあげれば、雇主は、自己の企業あるいは工場の賃金体系を、当該地域の工場の調査 (*community wage surveys*) を通じて査定するという〔Doeringer & Piore 1971〕。
- (10) いうまでもなく、労働市場の内部化過程は、外部労働市場の細分化過程と軌を一にしており、前者の進展によって、「労働力の流動性」が失われてしまうことはない。例えば、日本においても、終身雇用という形式で具体化された労働者利用のもとで、内部化傾向が依然として貫徹されながらも、いわゆる「人材派遣」などにみられるように、流動性も同時に高められてきている。そもそも、同一企業内においても、雇用の長期化=安定という意味での内部化のもとにある労働者は一部であり、労働者利用に対応する形で、職務規制・賃金体系のあり方は、多様な様相を呈するのである。この点については、〔Osterman 1982, 1987〕を参照。
- (11) 資本・賃労働の国際化という問題群に、本稿の枠組を適用したものに〔山田 1989〕がある。

文 献

- Bain, G.S. and Clegg, H.A. 1974 "A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain," *British Journal of Industrial Relations (B. J. I. R.)* Vol. 12, No. 1.
- Braverman, H. 1974 *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, 富沢賢治(訳)1978『労働と独占資本』岩波書店。
- Burawoy, M. 1979 *Manufacturing Consent*, Chicago University Press.
- 1985 *The Politics of Production*, Verso.
- Carchedi, G. 1977 *On the Economic Identification of Social Class*, Routledge & Kegan Paul.
- Clegg, H. A. 1975 "Pluralism in Industrial Relations," *B. J. I. R.*, Vol. 15, No. 3.
- Doeringer, P. B. and Piore, M. J. 1971 *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath and

Company.

Dunlop, J. T. 1958 *Industrial Relations Systems*, Henry Holt and Company.

Flanders, A. 1965 *Industrial Relations*, Faber and Faber, 西岡孝男(訳) 1967 『労使関係論』未来社。

Fox, A. 1966 *Industrial Sociology and Industrial Relations*, Her Majesty's Stationery Office.

服部英太郎 1967 『社会政策総論』(著作集IV) 未来社。

Hyman, R. 1978 "Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining," *B. J. I. R.*, Vol. 16, No.1.

兵藤 剣 1971 『日本における労資関係の展開』東京大学出版会。

稲上 毅 1973 「労使関係」, 松島静雄(編)『産業社会学』(所収) 東京大学出版会。

岸本英太郎 1953 『増補社会政策論の根本問題』日本評論新社。

Kerr, C. et al. 1960 *Industrialism and Industrial Man*, Harvard University Press, 川田寿(訳)1963 『インダストリアリズム』東洋経済新報社。

Kochan, T. et al. 1986 *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books.

Korpi, W. et al. 1979 "Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies," *British Journal of Sociology*, Vol. 30, No.2.

中西 洋 1979 『日本における「社会政策」・「労働問題」研究』東京大学出版会。

隅谷三喜男 1974 『日本賃労働史論(第二版)』東京大学出版会。

————— 1976 『労働経済論』筑摩書房。

尾高 邦雄 1981 『産業社会学講義』岩波書店。

大河内一男 1980 『社会政策(総論)』有斐閣。

Osterman, P. 1982 "Employment Structure within Firms," *B. J. I. R.*, Vol. 20, No.3.

————— 1987 "Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets," *Industrial Relations*, Vol. 26, No.1.

Piore, M. J. 1980 "Dualism as a Response to Flux and Uncertainty," in Piore, M. J. et al., *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.

Poulantzas, N. 1968 *Pouvoir Politique et Classe Sociale*, Francois Maspero, 田口富久治(訳) 1978 『資本主義国家の構造』未来社。

————— 1975 *Classes in Contemporary Capitalism*, NLB.

Przeworski, A. 1985 *Capitalism and Social Democracy*, Cambridge University Press.

Reshef, Y. et al. 1988 "Towards a Neoinstitutionalist Approach in Industrial Relations," *B.J.I.R.*, Vol. 26, No.1.

戸塚秀夫・徳永重良 1976 『現代労働問題』有斐閣。

氏原正治郎 1966 『日本労働問題研究』東京大学出版会。

山田盛太郎 1934 『日本資本主義分析』岩波書店。

山田 信行 1989 「労使関係の現代的展開—資本・賃労働の国際化との関連で」、『社会学評論』157号(掲載予定)。

山本 潔 1981 『自動車産業の労資関係』東京大学出版会。

Wright, E.O. 1978 *Class, Crisis and the State*, New Left Books, 江川潤(訳)1986『階級・危機・国家』、中央大学出版部。

Wood, S. et al. 1975 "The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory in Industrial Relations," *B. J. I. R.*, Vol. 13, No.3.

(やまだ のぶゆき)