

ゆる「社会憲章」に対してイギリスが露にしてきたこの拒絶は、イギリスが福祉国家、労働組合運動の母国であり、70年代には国家・企業レベルでの労働者参加を内容とする社会契約路線を歩んでいたことを考えれば驚く他ないが、これこそはその後の変化、80年代のサッチャー(とそれを継承したメージャー)保守党政権の労使関係思想とその背景にあるイギリス労使関係の変貌を、象徴的に示すものであったのである。

この1980年代サッチャー政権下の労使関係の変化は、わが国ではこれまで局部的、断片的にしか紹介されてこなかったが、本書は、1988年から90年初頭の1ヵ年半に及ぶ著者のイギリス滞在中に行われた豊富な文献調査に基づいて、この変化をトータルに提示しようとした労作で、まさに待望されていた研究書であるということが出来る。時代の動向の判定において、著者は周到かつ慎重であるが、最後には大胆に時代に切り込んで行く。しかも、著者による徹底した資料の渉猟は、本書に「イギリス労使関係研究の現在」という趣をも与えており、その意味でも本書は、今後この分野での調査研究を志すものにとって絶好の足掛かりとなるものであろう。

2

230頁程に密度高く纏められた本書を通して、著者は、サッチャーイズムと共鳴しつつそれを越えて展開した、イギリスの「伝統的」な労使関係・労働事情から「新しい」労使関係・労働事情への変化を捉えようとする。

本書によって提示された1980年代におけるイギリス労使関係変化の基本的方向は、一方では、全国産業別交渉を公式な基本的制度とし、複数組合並存の工場・職場レベルではインフォーマルな労使関係を発展させ、頻発する非公式ストライキなど無秩序で敵対的労使関係を生み出してきた「伝統的」な労使関係の衰退。他方では、唯一交渉団体条項(Single Union Deals 使用者がただ1つの組合を団体交渉の相手として承認するもので、事実上の企業別組合やスト否認の産業平和を促進する)の締結や教育訓練・熟練養成の企業内化、職務評価制度、労使協議機関・職制組織・社内報・提案制度・QCサークルなどによる企業内労使コミュニケーションといった「企業内労使関係の成熟化」と、使用者の組合否認行動や組合を通じての集団主義的行動の衰え、サッチャー政権による反組合主義的行動強化など

稲上 毅

『現代英国労働事情』

— サッチャーイズム・雇用・労使関係 —

東京大学出版会 1990.11 ii+231 ページ

1

昨年12月9日から11日にオランダのマストリヒトで開かれたEC首脳会議は、EC基本法であるローマ条約の改正に合意し、欧州連合への歴史的一歩を進めた。この会議でイギリスは、経済統合の総仕上げである通貨統合に対して国家主権の弱体化につながる頑強な抵抗を示したが、労働時間の規制や経営情報の労働者への公開などの共通ルールを導入しようとする労働社会政策にも、裏口からの社会主義であるとして最後まで反対を貫いたため、結局11ヵ国が条約とは別個の付属議定書をイギリス除外で採択するという妥協を余儀なくされた。ECのいわ

「集団的労使関係から個別主義的労使関係へ」を基軸とする新しい労使関係の展開(第一章)。さらにはそれを受けての「柔軟な企業モデルの提唱」(チームワーキングやマルチ・スキリングなどによるジョブ・デマケーションの緩和、実績評価給の導入、「ハーモナイゼーション」といわれる職工間身分格差の是正などの新たな雇用戦略の展開)(第二章)と「新たな・柔軟な働き方の登場」(アウトワーキング、テレワーキング、テンポラリー・ワーキング、パートタイム・ワーキングなど)(第三章)に象徴される職場の労働慣行や人事労務管理の変化の進行である。そして「個人主義化」と「企業内化」の傾向を柱とするこれら80年代のイギリス労使関係の画期的変化は、著者によれば、戦後、保守党、労働党政権を通して維持されてきたイギリス社会の流れに重大な挑戦を行ったサッチャーイズムにある(イ)「福祉国家」から退却し、自由な市場を重視する伝統的「個人主義」、および(ロ)進取の気性に富み、激しい競争場裡を生き抜く革新的な民間「企業」に対する評価と、深く共鳴しあっているのである(序および結章)。

著者は、これらのイギリス労使関係・労働事情の変化を生む力学に関して、国際化という不可逆的な趨勢のなかで市場競争が一段と激化し技術革新が進むという与件の下で、個別企業はその生き残りを賭けて否応なく経営革新をせまられ、そのためには、その革新の障害となっている旧来の「硬直的」な労使関係・労働慣行に改善のメスを振るい、「人的資源」の管理と開発に努力する必要があることに、一部の先進的経営者が気付きはじめ、彼らのイニシアティブでそれらの改革が進められた、というパースペクティブを提示している(p. 77)。

3

さて、この1980年代のイギリス労使関係・労働事情を総括したともいえるべき優れた本書に対して、私が避けることのできないコメントはただ1つである。

著者の80年代のイギリス労使関係の変化をみる視点は、上にみたように、世界市場競争の激化—効率の追求から「伝統的労使関係の硬直性」を批判し、経営側のイニシアティブによる「企業内労使関係の成熟化」や「労働慣行の柔軟化」に新しい動向を見出すというものであり、市場—資本(企業)の論理に沿った現実の展開を見通している。その意味では、本書は今日の日本において生まれるべくして生まれ

た、80年代のイギリス労使関係をめぐる時代の流れを鮮明に表現した研究書であるといえることができる。その時代の流れとは、資本(企業)の活動が世界的に拡大する流れであり、80年代から90年代初頭の資本主義、「社会主義」、第三世界を通じての激動のなかで、(60、70年代イギリスの労使関係世界において現実に対抗的に存在していた)もう1つの視点=労働の論理を埋没させ、それ故にこの視点での研究の継続を困難にしている流れである。それが労働=生活の論理に対抗する資本=効率の論理を貫くものであるということは、労使関係の変化と共鳴し合うサッチャーイズムが、冒頭に述べた如くECの「社会憲章」と対立するのをみれば明らかである。他方、そのECは、例えばMITの国際自動車プログラムの報告にあるように、資本競争上の遅れが指摘されているのである。いずれにせよこれらの事実は、ことの成り行きがそう直線的に推移しえないことを暗示している。

この点に関しては、著者も本書の最終ページで、「社会的格差の拡大」と「ヨーロッパ化という国際化の要請」とをサッチャーイズムのアキレス腱と指摘して、僅かに時流からの距離を保っている。だが、80年代から90年代を見通す圧倒的な流れを投影する本書の基本性格は、この留保によって影響されているとは思われない。例えば、新しい現象として本書の中で一際脚光を浴びている「柔軟な働き方」を分析していく場合、著者は、(下請け、劣悪な苦汗労働、人種的マイノリティなど)労働の論理に支えられた「伝統的な」概念に繋がる動向に関しては、量的観察の中に埋没させ、むしろ否定的評価を下す一方、資本の効率を追求する「柔軟な企業モデル」や「人的資源の開発」など別の動向については、質的意味を重視して変化を強調するという二面的処理で、新しい関係の生成を浮き彫りにしていく。そしてかかる処理のなかで、本書においては、旧来からの概念は新しい意味を付与されたり、新しい概念に吸収され、矛盾は時代の流れに埋没していくのである。だが、丁度サッチャーの「自由主義」が古典的概念の現代における再生であった如く、古い概念が、全国的交渉の企業別交渉への転換や国際間労働移動の新たな展開といった新しい関係の中で、新たな内容を帯びて復活することがこの分野でもありうるようにも思われる。

この点に関連して最後に言及しておきたいのは、「日本化(ジャパナイゼーション)」現象に与えられ

るべき位置である。本書で「企業内労使関係の成熟化」と「柔軟な企業モデル」に集約された労使関係の変貌の多くは、80年代後半のイギリス社会で「日本化」という言葉を付与された変化と重なっている。この点については、著者は極めて慎重に両者の関連を問わないという姿勢を堅持している。(例えば「企業内労使関係の成熟化といってもまた『伝統的』なるものの衰退といっても、それらの表現によって不用意に『日本的』なるものへの収斂といった安易なイメージを浮かべてはならないようにわたくしには思われる」p. 201)。だが、イギリスをも含めて現在の世界の趨勢を作り出してきたという意味で、日本はもっと重大な意義をもっているのではないか、という疑念を私はもっている。

[高橋克嘉]