

資本主義経済と労働法制の意義—経営組織にかんする—考察—

山垣, 真浩 / Yamagaki, Masahiro

(出版者 / Publisher)

法政大学言語・文化センター

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

言語と文化 / 言語と文化

(巻 / Volume)

2

(開始ページ / Start Page)

247

(終了ページ / End Page)

270

(発行年 / Year)

2005-01-31

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00002794>

資本主義経済と労働法制の意義

—— 経営組織にかんする一考察 ——

山 垣 真 浩

「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」
(労働基準法2条1項)

1. イントロダクション

解雇法制をめぐる議論が活発であるが、解雇制限の現状を批判する「経済学者」と、その維持を主張する「法学者」のあいだの論点は、見事にすれ違っている⁽¹⁾。解雇制限を擁護する法学者は、これまでの数多くの紛争実務経験をもとに、解雇制限の緩和が使用者⁽²⁾の不当解雇等の機会主義的行動を助長する恐れや労使の対等交渉を阻害する恐れに強く配慮して、解雇に際して「合理的な理由」を要求する現行の解雇制限法理を擁護している。これに対して、緩和を主張する経済学者は、論争相手が主張する懸念にはあまり関心を示さず、解雇制限の存在は使用者が新規雇用を抑制する原因を作っているとしてその緩和を主張する。けれども、解雇制限を緩和すれば雇用が増えるという経済学者の主張は定かではなく、実証的根拠を欠いている上に、ホモ・エコノミクスなど単純な仮定をおいた理論にもとづく主張であるだけに、紛争の経験的事実に積み重ねられた法学者の主張に比べると、説得力に劣るといえるのが実情である。解雇制限の緩和は雇用を増加させるという主張より、拙速な解雇制限の緩和は使用者のモラル・ハザードを助長するという主張のほうが、蓋然性が高いようにみえるからである。また仮に雇用量が増加するとしても、不当解雇も増えたり、労働者が解雇を恐れ、使用者にたいしてより従属的になったりするのであれば、緩和の帰結が現在より望ましいということにならないのは言うまでもない。

何が法学者と経済学者の主張を分けているのか。それは端的に言って、使用者と労働者のあいだの“交渉力の非対等性”に関心があるか否かにある。確か

にワルラスモデルによれば、使用者と労働者のあいだに交渉力の非対等性など存在しようがない。競争均衡において、労働者は現在の使用者に解雇されても、直ちに別の使用者のもとで以前と同じ水準の均衡賃金が得られる。これがミクロ経済学の標準的な説明である。また、合理的経済人たるホモ・エコノミクスは解雇されたショックでうつ病になるということもない。しかしながら、一般均衡解の探索といった抽象的なレベルの話ならともかく、現実の労働政策について発言しようとするならば、もはやシンプルな仮定にもとづいた理論によって政策発言しようとしても、十分な説得力をもちえない、あるいは法学者たちの目には無責任な発言に映るのではないか。労働法学者たちが関心を払う、使用者と労働者のあいだの交渉力の非対等性、言い換えれば使用者の「権力」(power) とか「権限」(authority) なる妖怪の存在を無視して解雇法制を語ることはできないのではないだろうか。

これに対して、経済学の領域において、解雇権と絡めて使用者の「権力」を積極的に説明しようとする貴重な試みが、アメリカンラディカル派のポウルズ&ギンタスによって展開されている。抗争的交換 (contested exchange) モデルと彼らが名づけるものである。しかしながら、次節で明らかにするように、その結論はわれわれを満足させるものではない。なぜならそれは、新古典派経済学と同じく解雇権の合理的必然性を主張するものだからである。ポウルズ&ギンタスによれば、解雇権は労働インセンティブの手段として不可欠である。もっとも、それはそれ以外の目的にも使われうるから、使用者の「権力」を民主的に責任ある形にすべきだと主張する。かくて彼らは現行の株主支配型企業を民主的な労働者所有企業 (democratic worker-owned firm) に変えていくべきだと政策提案をする。つまり、使用者の「権力」そのものはいじらずに、民主的に使用者を選出することによって「権力」を民主的にコントロールしようというのである。

だが、労働者所有企業に転換せよという彼らの主張は、いささか飛躍にすぎると感じられる。彼らの提案に対し、われわれはもっとシンプルに、解雇権をはじめとする使用者の「権力」をまず一定範囲に限定することが先決であると、本稿で主張する。

彼らとわれわれの結論の違いは、資本主義経済における労使のコンフリクトの根底的原因がどこにあるかについての見解の相違にある。ポウルズ&ギンタスの抗争的交換モデルにしたがえば、それは新古典派モデルと同様に、労働は

不効用である、つまり労働者は仕事が嫌いであり、モニターが届かないとすぐにシャークするという利己的なホモ・エコノミクスの労働忌避本能にコンフリクトの原因がある。これに対しわれわれは、ホモ・エコノミクス型労働忌避説とは異なる労働者像を提示し（3節）、バーナード、サイモンら近代組織論の成果を積極的にとりいれ、雇用関係は使用者が労働者を指揮命令する権限関係（不完備契約の一種）であることを確認した上で、労働者が受容しうる範囲をこえる使用者の命令に、コンフリクトの原因をみる（4節）。次いで使用者権限の内容を詳しく考察した上で（5節）、使用者のフリーハンドを一定範囲に限定することが社会的に望ましいことを、労働法学の研究成果も交えながら主張する。言い換えれば、労働契約という私的自治の領域に介入する根拠を明かす（6節）。以上、使用者の「権力」なるものの内容を明らかにし、それを社会的に限定する根拠を明らかにするのが本稿の目的である。

2. 抗争的交換モデルと民主的企業の提案

ボウルズ&ギンタス（以下B&G）の抗争的交換および労働者所有企業論の要点は3つである³⁾。

- ① 使用者は労働者にたいして「権力」をふるっている（employer's power over workers）。
- ② その「権力」は労働インセンティブ手段として不可欠だから、雇い主の「権力」を国家によって外部から規制するのは望ましくない。
- ③ それゆえ労働者所有企業による内部からの民主的コントロールが望ましい。

出発点はワルラスモデルの一前提にたいする批判である。それは「契約の外生的執行」が無費用で実現可能だという仮定に向けられている。ここで契約の外生的執行とは、国家権力等の第三者が有する、契約履行を当事者たちに強制する権力のことをいう。当事者A、B間の契約において、Bが契約不履行の場合、Aは司法権力に訴えることができ、司法権力はBに契約履行を命令することができる。かくてワルラスモデルでは第三者による契約執行が想定されている。しかしB&Gによれば、現実の契約は、ワルラスモデルが想定する以上に「複雑」な内容をもつ。だから第三者が契約の履行状況を「観察する」の

は「困難」であり、ゆえに当事者たちは「外生的な執行」のみに頼るわけにはいかない。そこで契約の「内生的な執行」が問題となる、つまりAが直接にBを契約に従わせるしくみが必要となる、というのである。このような内生的執行タイプの契約は、「労働市場や信用市場およびいくつかの財市場のなかでさえも至るところに存在しているので、それは資本主義経済の基本的な特徴である」([1993] p. 80)。つまり内生的執行が問題となる契約では、Aが直接にBをして従わせるしくみが自然に生まれるということであり、その最も重要なものが条件付契約更新の戦略、つまり売り手が望ましいパフォーマンスをするなら契約を更新するが、そうでない場合は契約を解除するとして、売り手から努力を引き出そうとする戦略である。

雇用関係も内生的執行を要する契約、すなわち彼らの用語で言えば抗争的交換の一種である。というのは、「雇用関係は、賃金と引き換えに、労働者が使用者の権限 (authority) に服すことに同意する」契約であるが、「適切な努力水準を発揮するという労働者の約束は、大部分は法的に執行不可能なもの」だからである。なぜなら彼らによると「経営によって期待される努力水準では、労働はそれを提供する労働者にとって主観的な費用がかかる」ので労働者は努力をセーブしたがるが、努力水準を実際に「測定するのは困難」なので、使用者が労働者を正確にモニターするのも、彼らの努力不履行を法廷で証明するのも簡単ではないからである（ここで彼らが「努力水準」とよぶのは労働強度のことである）。そこで使用者は、内生的執行の手段として雇用契約の非更新つまり満足できない労働者を解雇することによって労働者に規律を課そうとする (pp. 80-81)。

ところがワルラスモデルの均衡点では、解雇はなんら制裁手段とならない。すぐに別の使用者のもとで以前と同じ均衡賃金が得られるからである。すぐに次の職場が見つかるこの状況下では、B & G のいうところでは、労働者ははじめに仕事をしようとしなない。「口笛を吹きながら仕事をする」レベルの努力水準 ("whistle-while-you-work" level of effort) または「仕事をしながら遊ぶ」状態 (on-the-job-leisure) が、職場に蔓延するという (p. 82)。

これを回避するためには解雇が有効な制裁手段とならなければならない。解雇が制裁手段となるためには、労働者にとって現在の職を失うことが痛手となっていなければならない。かくて使用者は賃金を均衡水準より引き上げ、差額の雇用レント (employment rent) いいかえれば失職コスト (cost of job loss)

を生み出すことが、利潤最大化行動となる。なぜならそれによって条件付更新の制裁戦略が有効になり、努力が増えることによって賃金1単位あたりの努力(e/w)が上昇するからである¹⁴⁾。この新しい均衡点では、賃金がワルラス均衡水準より上昇しているため労働力市場では非自発的失業が発生している。

かくて使用者は労働者にたいする「権力」をもつことが証明される、とB & Gはいう。なぜなら市場が超過供給状態にあるとき、使用者は解雇という制裁を労働者に課すことができ、それによって労働者の行動に影響を及ぼすことができる——例えば労働努力を高めるように仕向けることができる——が、対照的に労働者のほうは使用者の行動に影響を及ぼすような制裁手段を全く持っていないからである。こうして雇用関係は労働者にたいする「権力」、つまりB & Gの定義では制裁を背景として相手の行動に影響を及ぼす能力(p. 83)、を使用者にもたらすが、「この権力は非清算市場においてA〔使用者〕が有利な位置にあることを基礎としている」(p. 84)。つまり超過供給状態にある労働力市場のショートサイド(少数側)にいるのが使用者で、ロングサイド(多数側)にいるのが労働者である。条件付更新戦略を実施できるのはショートサイドにいる人だけである。それゆえ彼らはこれを「ショートサイド権力」(short side power)と呼び、上にみたメカニズムによって使用者はそれを有する位置にいる。

B & Gの要点の2つめは、使用者の「権力」を形成するところの解雇権は労働強度を維持するために不可欠であり、それゆえ国家によってそれを外部から規制しようとするのは望ましくないし、またそうしようとしても無駄である。同様に労働強度を維持するためには、非自発的失業の存在が不可欠であり、国家が完全雇用政策を実施しようとしても無駄である、という主張である。

上に述べたように、B & Gがワルラスモデルで批判した部分は、「契約の外生的執行」の一前提だけである。したがって、労働は不効用である、労働者は仕事するのが嫌いである、というホモ・エコノミクス・タイプの労働忌避公理にもとづく限界効用理論は承認される。じじつ、「労働者は、あらゆる所与の賃金に対して、追加的努力の限界不効用と、追加的努力が現職と雇用レントの享受を持続させる確率に与える効果、とを勘案しながら、努力水準を決定する」とか([1990] p. 179)、「罰で脅されないと、B〔労働者〕は最低努力水準以上に供給しないだろう」とされる([1993] p. 81)。つまり制裁手段が働かないと労働者は「口笛努力水準」しか発揮せず、「オン・ザ・ジョブ・レジャー」

が蔓延するというのである。このように新古典派の労働忌避公理を承認するならば、制裁手段として解雇権が肯定されるのは必然的である。国家がこれを規制すれば、「オン・ザ・ジョブ・レジャー」が社会中に蔓延することになる。

同様に非自発的失業の発生も必然的であり、総需要管理による国家の完全雇用政策や失業補償事業は「効果がないし、望ましくもない」(p.85)。なぜならB&Gのいうところでは、もし国家が完全雇用を実現したり、失業補償事業によって失業のショックを和らげたりするならば、失業の恐怖がなくなり、「口笛努力水準」が蔓延する。それを避けるために、使用者にとっては賃金を引き上げて再び雇用レントを作り出すのが利潤最大化行動となり、再び非自発的失業が発生する。だから完全雇用政策は失敗に終わるばかりか、インフレーションにつながるだけだという。B&Gはいう。「雇用レントをなくそうとする試みは、資本から労働へ所得を再分配し、おそらくインフレーションを助長する。しかし雇用レントをなくすことはできない。企業が賃上げを禁止されるのでない限り」(p.85)。国家の完全雇用政策は失敗に終わるばかりか、インフレを招くだけだという抗争的交換モデルの帰結は、論理プロセスは異なるけれども、図らずもミルトン・フリードマンの自然失業率仮説と全く同じである。

かくて雇用レントを背景とする使用者の「権力」は、労働インセンティブの手段として不可欠であり、またそれを国家が外部から規制しようとする試みはすべて失敗に終わる。ここから3つ目の要点、すなわち使用者の「権力」を内部からコントロールできるようにするために、民主的な手続きで経営者を選出する労働者所有企業にすることが望ましい、という主張が出てくる。「使用者Aが労働者Bにたいして実際に権力をふるっているという結論が、Bやチームのその他のメンバーにたいしてAは民主的な責任を負うべきだ(A should be democratically accountable to B)というわれわれの主張の基礎にある」(p.85)。なぜなら「権力」は、労働インセンティブ手段に利用できるだけでなく、それ以外の用途にも利用できるからである。すなわち「経営者による権力の行使は、労働努力の制御という比較的良心的な目的とは全く関係のない、労働者の尊厳(dignity)にたいする攻撃を含むかもしれない。セクシャル・ハラスメントはその一例である」(p.87)。

国家統治者については民主的に選出されることが当然のように支持されている。それは国家統治者の意志決定が、意志決定に参加していない人々の死活にかかわる影響力をもっているからである。ところが資本主義企業の「使用者が、

労働者の（死活にかかわるほどの）重要な意志決定をしていることは、全く疑いの余地がない」（p. 87）。しかもその意志決定は失職コストが高い状況下では、国家統治者の意志決定と同様に人々を拘束する。さらに B & G によれば、労働者所有企業のほうが労働者が残余請求権者になるなどの要因によって努力が増し、資本主義企業よりも効率性が高くなる。かくて民主的な労働者所有型の企業がバナンスが提案され、政府はそれに対して補助金を与えるべきだと主張される（p. 96）。この民主的企業の主張は、解雇権は労働インセンティブの手段として不可欠であり、またそれを国家が外部から規制するのは不可能だという帰結に全面的に依存している。

以上が B & G の主張である。雇用関係の非対等性が生ずるメカニズムを究明しようとする努力は高く評価できる。その目的はむしろ雇用関係の対等化の実現であり、われわれも雇用関係の対等化が社会の持続的発展にとって不可欠であると考えてきたので、彼らの努力は意義あるものだと考えている。しかしながら、「抗争的交換」による雇用関係のとらえ方には、次のような根本的疑問をもつ。

第一に、使用者の解雇権は「口笛努力水準」を防ぐ手段として不可欠だと B & G は主張するが、それは、労働者は仕事をするのが嫌いであるという、新古典派と同じ労働忌避公理の承認にもっぱら依存しているのは明らかである。同じく第二に、労働忌避の公理を承認すると、制裁手段としての非自発的失業の存在が合理的必然性をもつものとなり、国家の完全雇用政策は無効で望ましくもないものと主張されるに至る。このように B & G の主張は、民主的企業の提案を含めて、実はホモ・エコノミクスの労働忌避公理の承認に大部分依存していることがわかる。しかし労働忌避の公理は、あくまで公理にすぎない。次節ではこの問題を扱う。第三に B & G は、使用者の「権力」を制裁を背景として相手の行動に影響を及ぼす能力と定義し、それは非清算市場の少数側の位置にあるときののみ有するもの（ショートサイド権力）としていた。確かに非清算市場のショートサイドが交渉上有利な位置にあるのは全く事実である。しかし現代資本主義における使用者の「権力」はもっと複雑であるようにもみえる。えてして市場に身をおく経済学者は企業や組織というものを把握するのが苦手である。そこで 4 節と 5 節ではバーナード、サイモンらの近代組織論ならびにマルクスの資本主義企業論等に依拠して、使用者の「権力」のより詳細な把握に努める。

3. 労働忌避公理を考える

前節でみた抗争的交換モデルでは、労使のコンフリクトが次のように描かれていた。つまり制裁の脅しがないとすぐに仕事をシャークする本能的に仕事嫌いな労働者と、賃金と引き換えに彼が使用者の命令に従うことを約束した雇用契約を「内生的に執行」しようとする使用者のあいだの、労働強度をめぐる闘争として描かれた。果たしてこの新しいラディカル派モデルに導かれた帰結がどんなに新古典派に似たものであったかは上にみたとおりである。

抗争的交換のモデル設定のあり方にたいして異議を唱えたのが Spencer [2000] [2002] である。スペンサーの B & G 批判の要点は 2 点である。1 つは労働忌避公理を基礎とする限界効用理論では、資本主義経済でおこる特殊歴史的な労使コンフリクトは理解できないこと。2 つに、労働者は特段本能的に労働を忌避するわけではなく、企業が好意的に処遇し、企業との利害一致を期待できれば、高い労働努力を発揮することに同意（コンセント）するだろうし、逆に企業が敵対的な態度に出れば、そのときはじめて B & G が描いたように、労働者は努力を拒否してコンフリクトに至るだろうということである。

まずスペンサーは、労働忌避公理を基礎とする限界効用理論では、資本制のもとで起きる労働をめぐる特殊歴史的なコンフリクトを理解するのは全く不可能であると述べ、実はこれはかつてポウルズ自身が新古典派に対して主張していたことだと指摘する。Bowles [1985] は自身の「マルクシアン」モデルに対し、Alchian and Demsetz [1972] や Shapiro and Stiglitz [1984] を「ネオ・ホップジアン」モデルとよび、「ネオ・ホップジアン」は労働者の「シャーク」を超歴史的普遍的な問題とみなし、まるで人間の本性からくるものであるかのように扱っていると非難した。そして自身は、人々が努力に抵抗するのは少なくとも部分的には、社会的要因つまり資本主義の問題であるという見解を対置した。すなわち資本制が生み出す労働の疎外 (alienating nature of labor) が、人々をして努力に抵抗させるというのがより正しい理解である。疎外は 2 つの形態をとる。一つは資本制のもとでは労働者は所有権から自由なので、生産の見地からは資本に従属せざるをえない。この所有の不平等が労働をめぐるコンフリクトを生み出すということ。もう一つは資本制のもとでの労働過程が、「細分化され無意味な内容」となっていることがコンフリクトを生み出すとい

うこと。労働者のシャークはこうした資本制と結びついた社会的文脈で理解しなければならないと B & G は一方で主張しているのである (Spencer [2002] pp. 317-8)。

しかし限界効用理論は、努力をめぐる労使のコンフリクトを、もっぱら労働者の主観的な労働忌避本能に求める理論である。この理論のもとでは「もし労働者がシャークさえしなければ、生産はまったく問題なく進むのである」(Spencer [2000] p. 551)。つまり限界効用理論を承認した抗争的交換モデルは、資本主義が疎外をもたらす労使コンフリクトを生み出しているというような構造には全然なっておらず、むしろ労働忌避本能なるものが労使コンフリクトの根底原因であるという扱いになっている。それゆえ資本のもとで編成される労働組織のあり方とは無関係に、労働忌避本性という超歴史的な人間の本性にコンフリクトの原因が矮小化されることになる、とスペンサーはいう。

この批判は的を射ている。B & G もよく知るように、マルクスがもっとも批判したのは、社会問題を人間の本性などの超歴史的要因に結び付けて考える立場だった。ロバート・マルサスが『人口論』において 18 世紀末英国の過剰人口の原因を、人口増加率が農産物の増加率を大幅に上回ることに求めたことはよく知られている。つまりマルサスは、土地という自然力の限界と、人間の本性たる「両性間の情念」(訳 22 頁) がもたらす多産という全く非歴史的・非社会的要因に過剰人口の原因を求めたのである。この絶対的過剰人口説にたいし、マルクスは技術的偏向性をもった資本蓄積がうみだす「相対的過剰人口」説を対置したわけだが、限界効用理論にもとづく労使コンフリクトの定式化は、「両性間の情念」を公理とするマルサス『人口論』と同様の立場といっていよう。

そこでスペンサーが対置するのが、労働忌避本能に染まった労働者とはちがった労働者像、すなわち職場に入った瞬間から努力に抵抗するのではなく、まず使用者との同意(コンセント)を当てにする、また企業との利害一致を認めうる労働者像である。すなわちブラウォイ & ライトが指摘するように「もし労働者たちが現在の企業に将来にわたって働くことが期待されるなら、かつもし企業が生産性向上の利益を賃上げの形で自分たちに還元してくれることを労働者が信ずるならば(要するに階級妥協があるならば)、企業が繁栄することによって労働者自身の厚生は改善するだろう」(Burawoy and Wright [1990] p. 256)。また、「労働者は自分の仕事に誇りを持っているかもしれない」し、

「参加の拡大によって、労働者は企業との一体感がより強まり、今度はより高い裁量的努力を発揮するかもしれない」(Spencer [2002] pp. 321, 325)。逆に使用者が露骨に解雇の脅しをするならば、むしろモラルが低下して労働生産性が低下する可能性がある (Spencer [2000] p. 554)。このように労働者が使用者の同意を当てにしているのと同様に、また使用者のほうも彼らの協力を当てにしている (ただ制裁によってコントロールしようとしているわけではない)。それゆえ労働忌避公理を基礎にした限界効用理論は労使のコンフリクトを過剰に強調しすぎている。非自発的失業の減少はむしろ労働者の努力を増やすかもしれない、とスペンサーはいう (Spencer [2002] pp. 320-3, 325)。

スペンサーの議論は、単純な労働忌避公理よりもよほど説得力がある。事実、失業率が今よりも低水準だった 1980 年代の日本では、労働者がよく働くといわれた。当時は「終身雇用」も現実的なものと意識され、また定員を定めない「職能資格制度」⁵⁾によって、努力すればかなり確実な昇進が期待できた。他方 90 年代になって失業率が上昇し、まさに条件付契約更新の戦略にさらされている派遣労働者や契約社員が社会的に広がったが、彼らは生産性の高い「基幹労働者」とは別扱いされているのが実情である。かの『新時代の「日本的経営」』(日経連, 1995 年)も、基幹労働者たる「長期蓄積能力活用型グループ」には引き続き「長期継続雇用」を維持する立場をとっている (30~33 頁)。解雇や失業の脅しによっては、労働者が真に高い生産力を発揮するのは期待できないというスペンサーの主張は、真理を含んでいるとみてよいだろう。

このようにスペンサーの対置する、使用者の処遇次第で労働努力に対する態度を決める労働者像、および解雇の脅しに代わる、雇用保障と成果配分や参加の拡大による職場改革 (workplace reform) の提案は、職場に入った瞬間に努力に抵抗すると仮定する抗争的交換モデルの労働者像および解雇の恐怖によるインセンティブ・システムの提案よりも説得力があるが、スペンサー自身は B&G に代わる労使コンフリクトの「資本主義的要因」について明らかにしているわけではない。スペンサーは企業との利害一致の可能性を主張するけれども、コンフリクトがいかにして発生するかについては B&G の主張をこえるものではない。しかしこれを明らかにしなければ、雇用保障や成果配分、参加の拡大による職場改革がどのように労使コンフリクトを解決し、企業との利害一致を保障するのか、具体像がみえてこない。そこで次節では、資本主義経済における雇用関係の形式的モデルを通して、コンフリクトを定式化してみよう。

4. コンフリクトとコンセント

再び B & G にもどると、雇用関係とは彼らが述べたように「賃金と引き換えに、労働者が使用者の権限 (authority) に服することに同意する」契約である ([1993] p. 80)。ここから B & G は、契約が成立した途端に労働者はこの約束を反故にすると主張し (オン・ザ・ジョブ・レジャー)、使用者側の「内生的契約執行」の問題つまり雇用レントの創出を基礎とする解雇権による脅迫 (ショートサイド権力) を対置したわけである。

しかし労働者は職場に入ったとたん使用者の指揮命令権に服するという約束を反故にする、というのは余りに極端な主張である。単純な労働忌避公理に従うからこういう主張になるのであるが、どうも市場に軸足を置く経済学者は、企業組織の内部でおこなわれていることを理解するのが苦手なようだ。

そこでわれわれはチェスター・バーナードやハーバート・サイモンらによる「近代組織論」の成果を積極的に取り入れる必要がある。彼らは雇用関係について 2 点注目すべき指摘をしている。第一に、これは B & G も一応指摘していたことだが、その他の契約と区別される雇用関係の特徴は、使用者が労働者を指揮命令する権限関係 (authority relation) だということである⁶⁾。「従業員と組織との関係は、他の参加者のそれと、一つの点においてまったく異なっている。彼は、組織に加わるに際し、権限関係を受容する。すなわち彼は、(雇用契約の条件によって明白に、また暗黙に規定されている) ある限度内において、組織が彼に与える命令や指示を、彼の行動の前提として受容することを、同意している」(March and Simon [1958] p. 90, 訳 137~8 頁)。

第二に、命令を受ける労働者の立場からみると、使用者の命令には、難なく受け入れられる種類のもの、簡単には受け入れがたい種類のものがある、ということである。つまり労働者には「無関心圏 (zone of indifference) が存在し、その圏内では、命令はその権限の有無を意識的に反問することなく受容しうる」(Barnard [1938], 訳 175 頁)。つまり「無関心圏」に入る命令は難なく受容されるのであり、それゆえサイモンは「受容領域」(area of acceptance) という用語を代わりに使っている (Simon [1951] p. 299, March and Simon [1958] p. 91, 訳 138~8 頁)。それは労働者が確実に同意 (コンセント) する領域である。

労働者には使用者の命令を無関心に受容するゾーンがあるという指摘は、経済学者が前提している労働忌避公理の否定となっていることに注意しよう。バーナードやサイモンは、ふつうの良心的な労働者を想定しているのである。職場に入ったとたん命令に従う約束を反故にして、シャークに仕事よりも楽しみを感じるような労働者を想定してはいないのである。ここに経営学の実学としての強みがある。

もし上の2要点を受け入れるならば、労使コンフリクトは次のように定式化できる。それは使用者が労働者の受容領域をこえる命令や組織の意志決定をするところから発生する、ということであり、決してB&Gがいうように雇用契約の締結と同時に始まるのではない、ということである。

雇用関係は使用者が労働者を命令する権限関係であるということはいま一度強調しておく必要がある。B&Gも同様のことを言っていることは上にみたが、彼らは十分にこのことを理解しているようには見えない。抗争的交換モデルは「内生的執行」一般を定式化したモデルというべきであって、決して雇用関係の特質を定式化したモデルではない。それを証拠にB&Gは同じモデルで信用市場における貸し手と借り手の関係を取り扱っている。ところが金銭貸借関係はほとんどの場合、指揮命令関係を伴うものではない。資金の貸し手は借り手に対していちいちあれをせよこれをせよと指図することはできない。対照的に雇用関係は使用者が労働者にたいし、何を、どれだけ、いつまでに、どこで、どのようにして、と細かく指示することができる。抗争的交換モデルは、雇用契約のこの「他人決定的」⁽⁷⁾ 特性を十分に捉えているとはいえないのである⁽⁸⁾。

雇用関係のこの特性を理解するならば、次に問題となるのが、使用者の命令にはバーナードの3分類に従えば、(1)「確実に服従されない命令」のグループ、(2)「多かれ少なかれ中立線上にあるもの、すなわち、どうにか受け入れられるか、あるいは受け入れられないかの瀬戸際にある」命令のグループ、(3)「問題なく受け入れうる」グループつまり「無関心圏」に入るグループ、の3種類があるということである(訳177頁)。ここで第一のグループとは、たとえば、泳げない人に川を泳いで渡れ、というような無意味な命令であり、われわれの分析の対象からはずす。労使のあいだでコンフリクトとなりうるのはむしろ第二のグループであり、そのなかのとくに労働者にとって負担の大きい命令である。

かくて労働者のコンフリクトは使用者が労働者の受容領域をこえる命令ないし組織の意志決定をするところから発生する、ということができる。われわれが、使用者の「権限」を一定範囲に限定せよと主張する根拠はここにある。言うまでもなく、使用者の命令は、労働者の受容領域から大幅に乖離してはならない。それに近づける必要があるのである。しかしながら、次節で論ずるように日本企業ではこの乖離が大きいということができる。

組織運営の実務的学問としての経営学は、コンフリクトが顕在化しなければ（つまり使用者の耳にはっきりと苦情が届かなければ）、その命令は受容されたものとする傾向があるが、コンフリクトは決して顕在化したものに限るべきではない。日本では組織と個人のあいだのコンフリクトが顕在化せずに「個人心理のレベルで吸収」されてしまう傾向があるとされているが（岩田[1977], 48頁）、むしろそれもコンフリクトに含めて考えるべきである。経済学は、労使双方の費用便益を秤量する方法論を、たとえ困難だとしても、採用しなければならないからである。そのような命令は、みかけ上は受容されているが¹⁰⁾、心から受容されているわけではないから、われわれは受容領域に含めない。

労働者の「受容領域」は固定的なものではなく、状況において変動するものである。バーナードは「注意深い予備教育」「説得の努力」、あるいは報酬などの「効果ある誘因」はその範囲を広げると指摘している（訳175頁）。またスペンサーのいうように、雇用保障、成果配分、参加の拡大などの「職場改革」は、使用者の命令に対する労働者の同意（コンセント）を調達しやすくする、つまり受容領域を広げるだろう。

要するにコンフリクトを避けるには、使用者の命令や意志決定は労働者の受容領域を大幅にこえるものであってはならない。こうしてわれわれは、使用者が労働者に命令できる権限の範囲とか大きさという問題に到達した。ところがB & Gおよびスペンサーともに欠落していたのが、使用者の権限の大きさに関する議論なのである。労働者のコンフリクトは、使用者が命令しうる「権限の大きさ」と、ふつうの良心的な労働者の「受容領域」とが重ならないところにその原因を求めうる。こうしてコンフリクトが使用者の「権限の大きさ」にかんする問題であることがわかったので、次節では使用者の「権限」の質的内容について詳しく考察する。それは使用者の「権限」を限定する政策を提案する上で必要な作業だからである。

5. 使用者権限の内容とコンフリクト

われわれは労働条件に深く関係する次の5つの使用者の意志決定権限に注目する。これらの内容を詳しく見ることによって、使用者と労働者のあいだの“交渉力の非対等性”が生ずることが明らかになる。それはコンフリクトの発生を理解することでもある。

(1) 指揮命令権に分類されるグループ⁽¹⁰⁾

すでにみたように雇用関係を根底的に特徴づけるものは使用者が労働者を指揮命令する権限をもつ「他人決定的契約」だということであり、それゆえ「事実上の支配従属関係をもたらしがち」（土田 [1999], 320 頁）な性格を本質的にもっている契約だということである。使用者は労働者にたいして、何を、どれだけ、いつまでに、どこで、どのようにして、やるべきかを指示することができる。つまり①仕事の内容、②量、③期限、④勤務地、⑤手段・方法である。指図の内容次第では、各要素について労働者の受容領域との摩擦を招きうる。たとえば、①仕事の内容にかんする指図は、労働者のキャリア形成に関係し、労働者本人の希望と乖離する恐れがある。また②仕事の量が多く、③期限が短い指図は、時間外・休日労働を発生させる。それは、明示的な残業指令があったか否かにかかわらず、労働者がまじめに期限を守ろうとすれば発生する。時間外・休日労働は生活時間を侵食し、労働者やその家族を消耗させる。いわゆる「うつ病」「過労死」はその最も悲惨な現象形態である。④勤務地の変更は、家族もろとも転地を伴う（子供は転校を余儀なくされ、友達と別離させられる）か、または単身赴任（父親と別離させられる）となると、いずれも労働者家族の生活設計に多大な影響を与えることになる。⑤仕事の手段・方法について、たとえば自動車を組み立てる場合、コンペヤーライン方式もあれば、ボルボのような「人間的」な組立方式もある。どちらが労働者に受容されやすいかは自明であるが、使用者は“企業の論理”から前者を選び、疎外労働が生まれる。これは技術の採用にかかわる話であり、すぐ後にとりあげる。

以上、指揮命令権のそれぞれの要素について、その範囲が限定されないと労働者の受容領域とのコンフリクトを引き起こすのは必至であり、事実、日本では恒常的残業、うつ病、過労死、転勤・単身赴任などがすでに社会問題化して

いる。

(2) 処遇決定権に分類されるグループ

命令に従った者、組織に貢献した者を厚遇し、従わなかった者を処罰する仕組みがこれであり、指揮命令権を補完する関係にある。賃金の大きさを左右する人事査定権や、昇進決定権などがこれにあたる。これによって指揮命令権の実効力が格段に高まる。指揮命令権拡大の弊害は上に述べたとおりである。

人事査定権は、指揮命令権の担保という効果だけでなく、査定者の裁量権が大きいと、ジェンダー差別、人種差別、思想信条差別等の雇用差別という別のタイプのコンフリクトを招きうる⁽¹¹⁾。その結果として、その人たちの仕事内容や賃金は受容しがたいほど低い条件におかれる。

以上のような処遇決定権を通して、使用者は労働者のキャリア人生を支配する。労働者がそれを意識すればするほど、使用者の指揮命令権は強化され、労働者の指揮命令にたいする従属度は強まる。

(3) 解雇権

雇用契約の解除のことである。日本の現行判例法理では解雇に際して「合理的な理由」⁽¹²⁾が要求されるが、もしこの基準が緩和され、使用者の裁量度が高まれば、まさに抗争的交換モデルで描かれたように、「制裁手段」として解雇権が利用される恐れがある。すなわち解雇を恐れる労働者をいま以上に従属的にするだろう。解雇権の規制緩和が、労使のあいだの“交渉力の非対等性”を助長することになるのは明白である。

(4) 技術利用の決定権、つまり科学技術にたいする支配

「資本の権力」を、おそらく最初に本格的に議論した学者はマルクスであるが、そのマルクスがもっとも強調していたのが、これである。「機械体系のなかに体化しこの体系とともに『雇い主』(master)の権力を形成している科学や巨大な自然諸力や社会的集団労働の前では、内容を抜き取られた個別的機械オペレーターの細目的熟練は、取るに足りない些細事として消えうせる」(『資本論』第1部、S.446、傍点引用者)と、雇い主の「権力」が科学にたいする支配を基礎としていることを喝破し、相対的剰余価値生産とからめていわゆる労働者の資本への「実質的包摂」説を展開したことはよく知られている。資本

の科学技術支配をマルクスがいかに重要視していたかは、たんなる指揮命令関係の成立は「形式的包摂」にすぎない、といていることから明白である⁽¹³⁾。実質的包摂についてここで深く論ずることは不可能だが、2点だけは確認しておきたい。第一は機械体系と労働との関係、第二は機械と雇用の関係である。

第一に、機械という恒久的運動体系が、労働時間を延長し、労働強度を強め、熟練を細分化し労働内容を無意味化させる問題である。「もはや労働者が生産諸手段を使うのではなくて、生産諸手段が労働者を使用する。……夜間には休止して生きた労働を吸収することのない溶鉱炉と作業用建物とは、資本家たちにとっては『純損失』である。それだからこそ、溶鉱炉と作業用建物とは、労働諸力にたいする『夜間労働への請求権』をつくりだす」(S. 329)。「資本の担い手としての機械設備は、それが直接的にとらえる諸産業では、まず第一に、労働日をあらゆる自然的制限を超えて延長するもっとも強力な手段となる」(S. 425)。「労働日の無際限な延長は、大工業のもっとも独自の産物」である(S. 533)。／「機械制度の進歩と、機械労働者という独自の一階級の経験の積み上げとにつれて、労働の速度、したがってまた労働の強度が、自然発生的に増大することは自明である」(S. 432)。／「同じ機械的過程が絶えず繰り返される果てしない労働苦のたまらない単調さ」(S. 445)。「機械は労働者を労働から解放するのではなく、彼の労働を内容から解放する」(S. 446)。かくて資本による科学技術の採用が、指揮命令権を格段に強化し、他方でそれがコンフリクトの火種ともなる。

第二に、機械が人におきかわる問題である。機械は労働生産性を確実に上昇させるが、理論的には2つの使い方がある。一つはそれを労働時間の短縮に利用する方法であり、もう一つは労働者の削減に利用する方法である。果たしてどちらが現実を選択されたかといえは、「これまでに行なわれたすべての機械的諸発明が、どの人間かの日々の労苦を軽くしたかどうかは、疑わしい」とJ. S. ミルが述べたとおりである⁽¹⁴⁾。Schor [1992]によると、資本主義に入って労働時間はむしろ延び、産業革命を経て19世紀にピークを迎え、20世紀に8時間労働制を実現してやっと中世の時間水準にもどしたにすぎなかったという。むろんそれでも労働ペースは比較にならないほど中世より上昇している(訳 59～66頁)。マルクスは後者の利用法を、「機械の資本主義的使用」とよび(S. 452)、ここから資本の有機的構成の上昇、および相対的過剰人口の形成を論じた。つまり労働力市場が超過供給状態となり、労働者の一部は非自発的失

業者ないしは望まない仕事に割り当てられることになる。つまりこれは、使用者に「ショートサイド権力」を与え、労使のあいだの“交渉力の非対等性”をつくりだすもう一つのメカニズムである。

問題の焦点は、科学技術の使用が「資本に適合した変形」(宇仁 [1998], 194頁)を受けた結果として、上のようになるということである。機械を例にあげれば、それは機械が開発される方向性の問題である。つまり、人の労働を楽にする方向で開発されていくのではなく、ただ原価を低減させる方向で、雇用を減らす方向で開発される、あるいはコンベヤーラインのように労働強度を高めるための手段として開発されていく。これらが「機械の資本主義的使用」法であり、18世紀後半の機械の発明以来、現代までさまざまな社会問題を引き起こしてきた。この技術利用の決定権は、使用者の財産権を基礎としている。

(5) 立地選択権

経済がグローバル化するなかで、無視することができなくなってきたのが使用者の立地選択権である。ポール・デヴィッドソンがいうように「現在国内で工場を稼働させている多国籍企業にとり、外国の労働者に『国内業務の一部を海外委託する』」ことは「より高い貨幣賃金を求める国内労働者の交渉力を弱める」(Davidson [1994], 訳 313頁)。また実際に国内から海外に資本蓄積の重心を移せば、国内労働力需要を減少させることになり、資本の有機的構成の上昇のときと同様に、労働力市場の需給バランスを弛緩させ、相対的過剰人口を生み出すことになる。立地選択権もやはり財産権を基礎としている。

かくて使用者は、指揮命令権を、処遇決定権、解雇権、技術利用の決定権、立地選択権などのさまざまな諸権限で補強しており、全体で使用者の「権力」つまり相手の行動に影響を及ぼす能力を構成している。その力はもはや労働者個人の力の及ぶところではない。労働者が使用者の命令を受容しがたいとして拒否しようものなら、昇進は絶たれるかもしれないし、地方に配転されるかもしれないし、あるいはパワーハラスメントのような陰湿な仕打ちにあい「うつ」を発病し退社を迫られるかもしれない。われわれはコンフリクトの発生を防ぐために、そして本当の意味での企業と労働者の利害一致を実現するために、法律による使用者権限の限定を提案する。むしろそれを限定したほうが労働者は安心して企業に貢献することができる。妻も子供も安心して生活できる。しか

し社会摩擦を引き起こしている使用者権限の現状はあまりに肥大化しすぎている。解雇法制の緩和はそれを助長しかねない。次節では指揮命令権、解雇権、技術利用の決定権の3つに絞って議論する。

6. 使用者権限の限定根拠と雇用

なぜ法律によって使用者の権限を限定する必要があるのか。雇用関係は契約関係ではないのか。契約関係では私的自治の原則が尊重されなければならないのではなかったか。これが経営者や規制緩和を主張する人たちの（そして実は日本の裁判所の）基本的考え方である。

これに対し、労働法学者の土田道夫は2つの根拠をもって答えている。第一に、「私的自治の原則は、本来、契約を締結した以上、それがいかに一方当事者の広範な権利を内容とするものであっても、その拘束力を認めるべきことを趣旨とする」ものであるが「しかし同時に、私的自治の原則（契約の拘束力）を認めるためには一つの重要な前提条件がある。それは、契約当事者が対等の立場で交渉し、自由な意思に基づいて契約内容を決定できるということである」（土田 [1999]⁽¹⁵⁾, 376～7頁）。つまり私的自治の原則は無条件に承認されるというのではなく、契約当事者が対等な交渉関係にあるという前提条件が満たされるときにはじめて認められるべきものである。

ところが第二に、「労働契約」では2つの点でこの前提条件が成り立たない。

(1) 労働契約の締結時にさかのぼる要因である。「採用時の同意や就業規則に関する同意においては、これら前提条件は認められないのが一般である。たとえば配転の場合、全国勤務を内容とする採用時の合意や就業規則が使用者の一方的提案にかかり、もっぱらその利益を反映していることは明らかであろう。そして労働契約の締結過程においては、労使間の経済的実力の差異ゆえに交渉力の著しい不均衡が存在するため（労働の従属性）、労働者は右の合意を受諾するか、それとも契約締結を断念するかの二者択一を迫られるのが通例である（take-it-or-leave-it）。つまり労働者は多くの場合、契約内容に不満を抱いたとしても、使用者と対等の立場で自己の利益を主張し交渉する余地はなく、自己決定に乏しい状況に置かれている」（377頁）。補足して説明すると、日本企業の多くでは、労働契約締結時に職種や勤務場所の特定がなされず、また就業規則に「業務上の必要があれば配転を命ずることがある」とか「時間外労働を

命ずることがある」などの一般条項が設けられている。裁判例ではこの条項の存在を根拠に、使用者の配転命令や時間外労働命令を「あまりに安易に」（29頁）肯定している（配転命令に関する東亜ペイント事件最高裁判決、時間外労働命令に関する日立武蔵工場事件最高裁判決¹⁶¹）。しかしこれは採用時の包括的合意事項にすぎず、労働者がその内容に不満をもったとしてもその内容を変更することは事実上不可能であるから、その「合意」は限定的に解釈されなければならない。それゆえ就業規則の規定にもかかわらず、法によって労働者は使用者の配転命令、時間外労働命令から保護される、というのが上の主張の主旨である。

(2) すでにわれわれが再三強調してきた労働契約の「他人決定的」特性である。「労務指揮権は、使用者が労働者の同意を得ることなく、労働義務内容を一方的裁量と意思表示によって決定・変更する機能をもつ権利」である（408頁、傍点引用者）。以上の2つの結果として労働契約では、契約当事者が対等な交渉関係にあるという前提条件が成立しない。つまり「労務指揮権に関する合意は、使用者が契約内容を事実上一方的に決定する（労働の従属性）と同時に、その契約内容自体が法的にも一方的決定権を要素とするという意味で、『二重の他人決定性』を帯びることになる。こうして労務指揮権は、権利義務一般に比べて労働者の自己決定と抵触し、その利益を侵害する程度が特に高い権利」（408～9頁）であるから、私的自治の原則を無条件に承認することはできず、ここに労働契約にたいする法的介入の根拠があるとされる。

かくて雇用関係を考えるさいのキーワードは、使用者と労働者の“交渉力の非対等性”であることが明らかになる。かりそめにも雇用について政策発言しようとするならば、“交渉力の非対等性”をどう是正するかについて合わせて考察しなければ説得力をもちえない。「経済学者」の解雇法制緩和論はこの点にかんする配慮を欠いているように思われる。すでに議論したように、使用者の解雇権を強化するならば、“交渉力の非対等性”を助長するのは明らかであるから、この方法は、仮にそれが雇用を増やすとしても、慎重であるべきである。われわれは雇用を増やす別の方法を考えなければならない。

そこで問題にすべきが、非常に困難な道ではあるが、これまで使用者の独占状態にあった技術利用の決定権への法的介入である。先に議論したように、生産機械は労働生産性を増加させるが、資本主義経済ではそれが人々の労苦を楽にするためでなく、主として雇用量を減らすために開発利用されてきた（機械

の資本主義的使用法)。しかしながら、20世紀中葉まではそれが大量失業につながらなかった。なぜなら宇仁宏幸 [1999] が指摘するように、労働生産性の上昇率を、商品需要の増加率つまり商品生産の増加率が上回っていたからである。ところが20世紀末になって、人々の商品需要にたいする欲求は頭打ちになってきた。商品需要の伸びがなくなると「成長経済」は終焉する。その結果として、商品需要の増加率を労働生産性の上昇率が上回ってしまうと、雇用量は減少することになる。これが21世紀のシナリオになるのではないか、というのである (84頁)。

そこで宇仁が大胆に提案するのが、「労働時間短縮の生産性インデクセーション」である。これが「賃金の生産性インデクセーション」に代わる労使間の調整様式として提案される。後者は20世紀中葉「フォーディズム時代」の調整様式で、「経営者は労働生産性上昇の成果を賃金上昇として分配することに合意し、同時に労働者は、雇用確保を条件として大量生産技術の導入を受け入れ」るものである (87頁)。しかしながら、商品需要の増加率が労働生産性の増加率を下回る21世紀にこの方式を続けるならば、雇用量は減少し失業率が増加してしまう。完全雇用を維持しようとするならば、「労働生産性上昇率とほぼ同じ率で、労働時間を短縮し、自由時間を拡大する」「労働時間短縮の生産性インデクセーション」という新しい労使間調整様式への転換が必要だというのである (91~2頁)。宇仁の試算では、労働力人口の減少率が年率0.5%、全産業の生産性上昇率が年率2%だとすると、完全雇用を実現しようとするれば、年率1.5%で1人当たり労働時間を短縮していく必要がある。1997年の年間労働時間である1986時間を起点として計算すると、2012年に1600時間を切り、ようやく1990年のドイツの水準に並ぶ。これは現在と同様に月19.7日労働するならば、1日の労働時間は6.7時間、あるいは1日の労働時間を現在と同じ8時間24分とすれば、月15.7日労働となる、という。

もっとも、この新しい調整様式への転換は容易ではない。まず生産性上昇率の産業部門間格差を、どう各部門での平等な労働時間短縮に結びつけるかという問題がある。「賃金の生産性インデクセーションが、春闘や社会保障制度などの制度的仕組みを通じて実現されたように、労働時間短縮を社会全体に波及させる制度的仕組みが必要となる」のである (92頁)。また経営者の激しい抵抗が予想される。「労働側の労働時間短縮要求に対して、経営者側は激しく抵抗するでしょう。『賃金の生産性インデクセーション』の実現のさいには、大

恐慌と世界大戦という経験が必要であったように、『自由時間の生産性インデクセーション』の実現についても、資本主義の大危機をくぐらねばならないかもしれ」と宇仁はいう（92頁）。

確かに宇仁のいうとおりであり、現況の日本の政治状況では「労働時間短縮の生産性インデクセーション」の合意実現は予測しがたい。しかし19世紀の産業革命の後、あまりに劣悪すぎる労働条件とそれに端を発する労働争議の大混乱が、「工場法」を生み、それをして強制的に労働時間短縮を実現したように、アナクロニズムなフォードイズム型調整様式が生み出すだろう大量失業、所得格差の増大など予想される「大危機」を経たのちには、労働時間立法という形で各産業部門平等に「労働時間短縮の生産性インデクセーション」を実現していかざるをえなくなるであろう。

これは機械利用の目的を、雇用量の減少から、人々の労苦の解放に転換させることを意味し、いいかえれば、技術利用の決定権にたいする資本の独占状態にメスを入れることに他ならない。雇用を増やす手段としては、解雇権の強化よりも、こちらのほうが望ましい。

《注》

- (1) 大竹ほか編 [2002] は労働経済学者と労働法学者とのあいだの論争の書物であり、興味深い。「解雇権濫用法理」の内容については同書第1章をみよ。
- (2) Employer に対する日本語について、法律家は使用者、経済学者は雇い主という言葉をあてるのが慣習であるが、本稿は便宜上、使用者で用語を統一することにする。
- (3) Bowles and Gintis [1990] [1992] [1993] [1999]。なかでも [1993] は「権力」の発生メカニズムだけでなく、そのあるべき社会的コントロールの姿まで論じている点で注目される。本稿では主としてこの文献を検討対象としている。抗争的交換モデルにたいする検討文献として、石倉 [1999] [2003]、佐藤 [1996] [2003]、野口 [2003]、Hodgson [1999]、訳 216 頁。
- (4) ここで e は労働強度、 w は賃金である。
- (5) その内容については鈴木 [1994] 第4章を参照せよ。
- (6) 権限関係の理論については山垣 [2003] を参照。
- (7) 土田 [1999]、320 頁。
- (8) 事実、同モデルでは、「労働者は、あらゆる所与の賃金に対して、追加的努力の限界不効用と、追加的努力が現職と雇用レントの享受を持続させる確率に与える効果、とを勘案しながら、努力水準を決定する」([1990] p.179) と、努力選択の決定権は労働者側にあるものと理解しており、雇用契約の「他人決定的」特

性を十分に捉えてきていない。

- (9) 奴隷は、自分が奴隷であることをみかけ上は受容している。だが、それを心から受容しているわけではない。だから奴隷制度は禁止されるべきなのである。
- (10) 筆者は山垣 [2004a] で指揮命令権の大きさにかんする国際比較を行なった。
- (11) 遠藤 [1999] はこの問題を真正面から取り上げた貴重な研究である。
- (12) 最二小判昭和 50 年 4 月 25 日民集 29 卷 4 号 456 頁の日本食塩製造事件判決 (大竹ほか編 [2002], 7 頁)。
- (13) 「絶対的剰余価値生産のためには、資本のもとへの労働の単なる形式的包摂だけで——たとえば以前には、自分自身のために、あるいはまた同職組合親方の職人として、労働していた手工業者が、いまでは賃労働者として資本家の直接的管理のもとにはいるということ——十分である」(『資本論』第 1 部, S. 533)。
- (14) ミル『経済学原理』, 訳 109 頁。『資本論』S. 391 からの引用による。
- (15) この書物にたいする書評は、和田 [2000], 鴨田 [2001]。
- (16) 土田 [1999], 18, 20 頁参照。

参考文献

- 石倉雅男 [1999] 「市場と経済的権力——ボウルズとギンタスの『抗争交換』モデルを中心として」『一橋論叢』第 121 卷第 6 号
- [2003] 「市場と経済的権力再考——政治経済学アプローチの『構成的』性格をめぐる」『経済理論学会年報』第 40 集
- 岩田龍子 [1977] 『日本的経営の編成原理』文真堂
- 宇仁宏幸 [1998] 『構造変化と資本蓄積』有斐閣
- [1999] 「現代資本主義の構造変化と調整——成長経済を越えて」捧賢二・宇仁宏幸・高橋準二・田畑純『21 世紀入門——現代世界の転換にむかって』青木書店
- 遠藤公嗣 [1999] 『日本の人事査定』ミネルヴァ書房
- 大竹文雄ほか編 [2002] 『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』勁草書房
- 鴨田哲郎 [2001. 4] 「書評『労務指揮権の現代的展開』」日本労働弁護団編『季刊 労働者の権利』239 号
- 佐藤良一 [1996] 「US ラディカル派と新古典派」伊藤誠・野口真・横川信治編『マルクスの逆襲——政治経済学の復活』日本評論社
- [2003] 「市場と権力」法政大学比較経済研究所・佐藤良一編所収
- 鈴木良始 [1994] 『日本の生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会
- 土田道夫 [1999] 『労務指揮権の現代的展開——労働契約における一方的決定と合意決定との相克』信山社
- 野口 真 [2003] 「資本・技術・労働——その結合様式の多型性」法政大学比較経済研究所・佐藤良一編所収
- 法政大学比較経済研究所・佐藤良一編 [2003] 『市場経済の神話とその変革——〈社会的なこと〉の復権』法政大学出版局
- 山垣真浩 [2000] 「日本型『労働組合主義』運動とその帰結——企業成長と労働者の

- 利害は同一視できるか。『大原社会問題研究所雑誌』No. 498
- [2001] 「日本型『労働組合主義』労組の経営参加とその限界」社会政策学会誌第5号『自己選択と共同性』御茶の水書房
- [2003] 「雇用契約における雇い主の『権限』—— 労働条件決定の政治経済学」『一橋論叢』第130巻第6号
- [2004a] 「日本企業の経営権の特質とその原因」『言語と文化』（法政大学）創刊号
- [2004b] 「日本的労使関係の『効率性』と現実 —— 組織の経済学にたいする疑問」『一橋論叢』第131巻第6号
- 和田 肇 [2000] 「『労務指揮権』という妖怪への果敢なアプローチ」労働法律旬報1479号
- Alchian, A. and Demsetz, H. [1972] "Production, Information Costs, and Economic Organization," *American Economic Review* 62(4)
- Barnard, Chester I. [1938] *The Functions of the Executive*, Harvard University Press (山本安次郎ほか訳『経営者の役割』ダイヤモンド社, 1968)
- Bowles, Samuel [1985] "The Production Process in a Competitive Economy," *American Economic Review* 75(1)
- Bowles, S. and H. Gintis [1990] "Contested Exchange: New Microfoundations for the Political Economy of Capitalism," *Politics and Society* 18(2)
- [1992] "Power and Wealth in a Competitive Capitalist Economy," *Philosophy & Public Affairs* 21(4)
- [1993] "A Political and Economic Case for the Democratic Enterprise," *Economics and Philosophy* 9
- [1999] "Power in Competitive Exchange," in Samuel Bowles, Maurizio Franzini and Ugo Pagano (eds.) *The Politics and Economics of Power*, London, Routledge
- Burawoy, M. and Wright, E. [1990] "Coercion and Consent in Contested Exchange," *Politics and Society* 18(2)
- Davidson, Paul [1994] *Post Keynesian Macroeconomic Theory*, Edward Elgar (渡辺良夫ほか訳『ポスト・ケインズ派のマクロ経済学』多賀出版, 1997)
- Hodgson, Geoffrey M. [1999] *Economics and Utopia: Why the learning economy is not the end of history*, Routledge (若森章孝ほか訳『経済学とユートピア』ミネルヴァ書房, 2004)
- Malthus, Robert [1798] *An Essay on the Principle of Population* (永井義雄訳『人口論』中公文庫, 1973)
- March, J. G. and Simon, H. A. [1958] *Organizations*, John Wiley & Sons (土屋守章訳『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社, 1977)
- Marx, Karl [1867/1962] *Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie*, Dietz Verlag. (資本論翻訳委員会訳『資本論』新日本出版社, 1983)
- Shapiro, C. and Stiglitz J. [1984] "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device," *American Economic Review* 74(3)

- Schor, Juliet B. [1992] *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, BasicBooks (森岡幸二ほか訳『働きすぎのアメリカ人——予期せぬ余暇の減少』窓社, 1993)
- Simon, Herbert A. [1951] "A Formal Theory of the Employment Relationship," *Econometrica* 19
- Spencer, David A. [2000] "The Demise of Radical Political Economics? An Essay on the Evolution of a Theory of Capitalist Production," *Cambridge Journal of Economics* 24(5)
- [2002] "Shirking the Issue? Efficiency Wages, Work Discipline and Full Employment," *Review of Radical Political Economy* 14(5)

(経済理論, 日本経済論・市ヶ谷教養教育センター兼任講師)