法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-04

春闘賃上げの労使関係要因 : おもに舟橋教授のコメントに答える

KOBAYASHI, Kenichi / 小林, 謙一

(出版者 / Publisher)
法政大学経済学部学会
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
The Hosei University Economic Review / 経済志林
(巻 / Volume)
47
(号 / Number)
3
(開始ページ / Start Page)
111
(終了ページ / End Page)
124
(発行年 / Year)
1979-09-30
(URL)
https://doi.org/10.15002/00008392

春闘賃上げの労使関係要因

——おもに舟橋教授のコメントに答える——

小林謙一

一

法政大学国際交流センター編『団体交渉と産業民主制』（木鐸社刊）は、現代資本主義のいわゆる危機的状況における労使関係の変貌への重要な視点を模索している、と受け止めることができる。現代の労使関係が当面している課題については、主として岡本秀昭教授の執筆になる「序」の問題提起、とくに現代資本主義における労使関係のいわゆる成熟にもかかわらず、現代のインフレーション、「政府の政策形成」、「職場レベルの技術変化や社会変動による紛争の激発」、オイル・ショックとその後の低成長と完全雇用体制の動揺などへの「有効な対応」にとって、旧来の労使関係が「深刻な限界」を示すにいたった、という認識からも理解できる。そしてそれは従来の「団体交渉」では有効に対応できない事態の発生を示すのであり、すでにD・ジェンキンス[1]などが解明してきた新しい「産業民主制」の模索を必然化させたのであり、こうした状況がさきの「序」のようにとくにヨーロッパにおける

「企業経営に対する労働者の意思の反映」とともに「産業に対する社会的意志の反映」を目的とする「労働組合の参加」問題を展開させたのだろう。

(1) David Jenkins, Job Power : Blue and White Collar Democracy, 1973, 岡本秀昭監訳『ジョブ・パワー』ダイヤモンド社、七八年をみよ。

今回の国際シンポジウムではあまり積極的に追究されなかったが、近年における労使関係の変貌はとくにヨーロッパにおける社会主義運動の新しい展開との関連においても解明されねばならぬだろう。その点はしばらく措くとしても、オイル・ショック後の雇用保障とそれを規定する労使関係についてささやかなサーヴェイを試みてみた[2]経験からすれば、B・C・ロバーツ、J・D・レイノー、M・D・ダーバー、各教授の報告からきわめて貴重な示唆なり感触なりを受け取ることができた。とりわけレイノー報告が、フランスとイタリアにおける六〇年代末からの新しい労使関係の展開、それと社会立法との関連、そうした状況における西ドイツの共同決定型ともアメリカの労働協約のリジットな限定とも異なる団体交渉の拡大、さらにそうした労使関係のオイル・ショックへの対応という実態を、単に〝労働問題処理の枠組〟としての労使関係の変貌ではなく、雇用を中心とする実体そのものの変化に対応した労使関係の動態として考察している点に注目されねばならぬだろう。

(2) 拙稿「現代資本主義の変貌と雇用保障」(社会政策学会年報、第二二集、御茶の水書房、七八年)をみよ。

実はわたくしなども参加したシンポジウムそのものの総括については、岡本教授の執筆された「発展傾向における欧米と日本」の要約にほとんど付け加えることはない。そこで本稿ではそれを前提として、シンポジウムにおいてわたくしの報告「春闘と労働経済」(前掲の報告書では「春闘史の総括——労働経済と労使関係」)に寄せられた高木督夫教授のコメント、とくに前掲の報告書に付加された舟橋尚道教授のコメントに対して回答しつつ、日本型

労使関係の特質に若干立ち入った考察を加えることにしたい。とくに舟橋教授のコメントはなかなか鋭く痛烈ではあるが、多くはわたくしの所説に対する誤解にもとづいているように思われる。しかし、それは反面でわたくしの所説が少なくとも舟橋教授などを十分に納得させるほど熟していなかったからかも知れない。したがって本稿におけるわたくしの反論は、そうした難点を多少とも補償する意味を持ちうるだろう。

二

舟橋教授のわたくしの報告に対するコメントは、主として春闘賃上げの規定要因における労働力需給要因と労使関係要因についてわたくしがあたえた規定をきびしく批判する点にある。はたして教授の批判はどれだけ有効だったのか、早速、その批判に耳を傾けてみよう。

経済要因と労使関係要因の検出

第一に、ヨーロッパにおける賃金上昇は労働生産性上昇・労働力需給・消費者物価上昇との相関がより小さく、前期賃金上昇率との相関がより大きいようにみえるが、それは「労使関係による賃金上昇の持続性」の反映であるとともに「継続的な労働力不足の結果であるともいえるのであり、労働力不足だったからこそ労使関係要因が強く作用したと理解すべきである」と主張される。これに対し日本の賃金上昇は前期賃金上昇率よりも同期の労働力需給をはじめ労働生産性上昇などとの相関が高いが、「労使関係要因」は「労働力不足」を背景としてこそ「強く作用」するのだから「小林教授のように日本の場合、欧州にくらべて労使関係による安定性の作用が小さいと言いき

るわけにはいかない」と批判されるのである。

舟橋教授は、まず「春闘賃上げの『弾力性』はすぐれて『経済的条件』によって支配されている」という政府の『白書』などの規定に対して「経済的要因から独立した労使関係そのものの要因がそこに作用する余地はなかったのか」というわたくしの課題設定の文章を折角引用されながら、「経済的要因から独立した労使関係そのものの要因」の「作用」を検出してみようというわたくしの意図を理解されないようである。もとよりわたくしのばあいも労働力需給などとの経済要因と連動して作用する労使関係の要因を無視しようというのではない。だが、そういう連動した相乗作用ならばわたくしが引用した計量分析の労働力需給との相関として表出されないはずがない。ところが、観察期間である七〇～七三年における西ヨーロッパの賃金上昇はその期間の労働力需給などとの相関がより小さく、むしろ前期賃金上昇との相関がより大きくなっている。こうした事実からわたくしは日本のように観察期間の経済要因との相関が高い賃上げとは異なり「経済的要因から独立した労使関係そのもの」の「作用」を読み取ろう、としたのである。

それでもなお舟橋教授が労働力の需給要因の作用が強いのだ、と強弁されるならば、労働力需給の作用がなぜそのものとしては表出せず、前期賃金上昇との相関に化身してしまったのか[3]を証明しなければならないだろう。あるいは、かりに前期賃金上昇が労働力需給によっておもに決定されているとしても、それがその後期の労働力需給の規定より以上に後期の賃金上昇に大きな影響をあたえたとすれば、それは労働力需給から独立した労使関係の作用による、と理解できるのではないか。それに対し日本の春闘賃上げは前期の賃上げ交渉の成果が尾を引くのではなく、その年の労働力需給などの経済的要因との相関が決定的に高いのだから「欧州にくらべて労使関係による安定性の作用が小さい」と理解するしかないのではないだろうか。

（3）すでにわたくしの報告でも多少ふれておいたように、この種の計量分析では相関の大小を算出しているに過ぎず、相関の因果関係そのものは証明されえない。したがって、相関が小さい関係がむしろキイとなって相関が大きい関係を規定しているのかも知れないのである。例えば日本のように労働力需給―賃上げの相関が決定的に大きいばあいも、賃上げ交渉範囲の労働力需給が労働組合の市場支配力によってコントロールされているばあい、その賃上げ決定は労働組合の市場支配力、ここでいう労使関係そのものの作用によって律せられている、と理解できるだろう。このような独立的な市場支配力こそが所得政策の有効性の一つの根拠となることは、わたくしも参加した経済審議会隅谷委員会『現代インフレと所得政策』七二年、拙著『労働経済の構造変革』第三章、御茶の水書房、七七年でも論じているところである。

新卒初任給と賃上げの変動の意味

第二に、新規学卒などの初任給と春闘賃上げの変動の差異から、春闘賃上げにおいて労働力需給そのものの規定から独立して「労使関係要因が賃金を安定化させることを実証する」というようなことは到底不可能である、と舟橋教授は批判される。教授によれば、「好況局面で労働力需給が逼迫しているときには、なかんずく若年の新規学卒の労働力不足がはげしくなるから、一般的な賃上げ率より初任給の上昇率の方が高くなる」が、しかし「このことは一般的賃上率が労使関係要因によって抑制されることを意味するものではない」というのである。もし問題を、他の条件は捨象し労働力需給の差異による初任給と「一般的な賃上げ」の変動差にしぼるならば、「なかんずく若年の新規学卒の労働力不足がはげしく」なっている以上、「初任給の上昇率の方が高くなる」のは当然だろう。だが、教授はわたくしと同様、かならずしも問題を労働力需給の差に限っているわけではないらしい。なぜなら「逆に不況期において労働力需給の緩和しているときには初任給の上昇率が鈍化するが、中高年齢層の生計費圧力によって一般賃上げ率は初任給上昇率を上回る」とされ、その理由を「中高年齢層の賃金を初任給上昇率以上に引き上

げるさいには、労務管理的配慮あるいは労使関係要因の作用がある程度は働くとみてよい」とされるからである。

そして舟橋教授はそれにつづいて「いずれにせよ好況・不況局面における初任給と賃上率の関係は、労使関係要因が賃金を安定化させることを実証するものではない」と断定されるのだが、事態はあきらかに「いずれにせよ」同じだ、ということではない。なにゆえ「不況期」には「ある程度は働く」「労務管理的配慮あるいは労使関係要因」が「好況局面」では作動しないのだろうか。このように「不況」時に賃金上昇にとってプラスに働いた労使関係要因が「好況」時には逆にマイナスに働く、という調整のメカニズムが組織分野あるいは〃内部労働市場〃[4]に存在するのではないか、というのがわたくしの解釈なのである。そうでないとすれば、不況時の「労務管理的配慮あるいは労使関係要因」の効果は経営的に経済的にそれ以外のなんらかの方法で調整されることを論証ないしは実証しなければならないだろう。

（4）内部労働市場論についてはさしあたり隅谷三喜男『労働経済の理論』VI、東大出版会、七六年をみよ。なお、隅谷説への舟橋教授の批判に対するわたくしの論評については、拙稿「企業内労働市場・労使関係の特質――内部労働市場論争を中心として」（隅谷編『現代日本労働問題』東大出版会、七九年）をみよ。

右の点で教授の批判は語るに落ちるの観もなくはないが、むしろそれ以上に批判点全体としてはやや厄介な問題を含んでいることに注目すべきだろう。まず、前述のように「労働力需給が逼迫しているときには、なかんずく若年の新規学卒の労働力不足がはげしくなる」とされるが、かならずそうなるという因果関係は存在しないだろう。一般の「労働力需給が逼迫しているときに」「なかんずく……新規学卒の労働力不足がはげしくなる」としたら、新規学卒労働力のコスト―ベネフィットが短期あるいは長期に新規学卒以外のそれに比して需要側に有利であるとか、今日の中高年雇用で問われているように技術革新などへの適応をめぐってコスト―ベネフィットの世代間差異

がより拡大するとかの証明が必要だろう。(5)

(5)　とくに高齢者については、拙著『日本の雇用問題――低成長への転換状況』東大出版会、七九年近刊をみよ。

それ以上に問題なのは、労働力需給がなんらかの形でコントロールされている組織分野における賃上げと労働力需給の直接的影響を受けやすい未組織分野の賃上げとの差異をいかに解明するかにある。舟橋教授は「中高年齢層の生計費圧力」を問題にされたが、等しく「中高年齢層」とはいっても組織・未組織では労働力の質も異なり労働市場そのものもその類型を異にする、とみなければならないばあいが多いだろう。したがって労働力の質や労働市場のタイプを同一にコントロールしたうえで組織・未組織間比較を試みなければならぬだろう。(6)その意味では新規学卒の初任給の方が、組織的に労使関係によって意識的に決定されるばあいと新規学卒の需給をそのまま反映するばあいとの比較によってより容易にわたくしの課題は解かれるのかも知れない。だが、それでは春闘賃上げ全体に作動する労使関係要因の証明とはなりにくいのである。

(6)　なお、いわば日本型内部労働市場では企業内的な労働力需給の変動によってかなり規制されている実態とその要因については、前掲、拙著『労働経済の構造変革』第二章第二節をみよ。

好・不況による労使関係の変動と構造変化

第三に、「小林報告がいうように好況時には経営者優位の労使関係要因が作用し、不況時には労働組合優位の労使関係要因が作用すると考えるのは、事実に反しているといわねばならない」と反論される。これはどういうことか。実はいくつかの賃金関数による計測について立ち入ってみると、さきの労働力需給をはじめ消費者物価や賃金支払い能力という経済的要因によって解明された理論値と現実の賃上げ率の実績値とのギャップにつぎのような傾

向が認められる。すなわち、石油ショックまでは好況時には実績の方がより低くなり、不況時には実績の方がより高くなる、という傾向である。そこでこのような傾向を、好況時には経済的要因だけからすれば実績値より高い賃上げになっても不思議がなかったのを労働組合ないしは労働者が譲歩し、理論値よりは低い賃上げに甘んじ、逆に不況時には経済的要因だけの作用では実績値より低い賃上げになったのを今度は経営者側が譲歩し、理論値より高い賃上げを実現した、というように解釈した。したがってここで「優位」というのはこのように譲歩された側の状況を示しており、譲歩せざるをえなかった側が劣位に立った、と考えたわけである。

ところが、舟橋教授はこうした解釈を「事実に反している」といわれる。教授によれば、「なぜならば好況時においては、物を作れば必ず売れる状況にあるから、ストライキで生産を停止されると経営者は大きな打撃をこうむる。そこで一般的にいうと労働組合優位の労使関係になる」とされる。それに対し「不況時においては、ストライキの効力は、好況時にくらべると減少するから、経営者優位の状況が作り出される。低成長期に入ってから、賃金の業種別、企業別格差が拡大したのは、このような経営者優位の状況のもとで賃金決定が行われたことを反映している」といわれるのである。これらの指摘のうち、「低成長期」以後の顕著な変化についてはのちにも触れるが、「賃金の業種別、企業別格差が拡大した」といわれるのはあきらかに別の問題だろうし、それは教授のいわれる「経営者優位」の「業種別、企業別格差が拡大した……ことを反映している」のだろう。

実は舟橋教授が反論の根拠とするような好不況時における労使関係の状況認識にもとづくわたくしの解釈への反論はすでにあたえられているが、[7] 残念ながらこの種の状況認識は、好況時は不況時より賃金上昇率が高く、逆に不況時は好況時より賃金上昇率が低い、という状況判断を示唆しているに過ぎない。わたくしが設定した課題はあきらかにこういう状況判断とは異なっている。なぜなら、好況期のより高い賃上げと不況期のより低い賃上げがそれ

ぞれ労使いずれの優位のもとで決定されたのかを問うことにあるからにほかならない。その結論は前述のとおり、当然、第二点の結論と平仄が合致することになるが、つまり好況期には「一般的にいうと労働組合優位の労使関係」状況にあるにもかかわらず、労働組合や労働者の側はその「優位」を十分に実現できず、企業の高収益をより一層推進する結果となり、逆に不況期には賃上げ率がより低いという意味で「経営者優位の状況が作り出される」にもかかわらず、その「優位」は十分に発揮されず、企業の低収益をより深刻化させる結果となるのである。

（7）その点については、前掲、拙著『労働経済の構造変革』に対する仁田道夫氏の書評（『日本労働協会雑誌』七七年一一月号）をみよ。仁田氏もまた「好況には経済的条件にめぐまれて組合の『交渉力』が強められる」という通説を基準とされるが、拙著の課題は「経済的条件」から独立した「交渉力」の優位・劣位を証明することにあったのである。

それ以上にわたくしの報告にとって重要なのは、オイル・ショック後の不況における構造的変化の証明である。したがってそれは舟橋教授のように好不況の一例証には到底止りえないのである。その点で教授はわたくしの報告の趣旨を取り違えると同時に、前述のようにわたくしとは異なった論法で「経営者優位」という同じような結論を出しておられる。わたくしの方の結論はこうである。すなわち、オイル・ショック前の不況であれば、経済的要因によって説明される賃上げよりもまさしく「労務管理的配慮あるいは労使関係要因の作用」そのものによってより高い賃上げが実現したであろうのに現実はより低い賃上げを余儀なくされており、その意味で不況であるにもかかわらず「経者営優位」・労働組合ないし労働者側の劣位となるように春闘賃上げが変貌したのである。つまり独立的な労使関係の賃上げ安定化作用は顕著に縮小したのである。それでも企業の収益は他要因の作用も受け顕著に低下したが、このような春闘賃上げの屈折はそうした収益の悪化になにがしかの反作用を及ぼした、とみてよい。そこに高度成長期の「不況」とは異なった「低成長期」への構造変化をみることができるのである。それによって舟

橋教授が不明確に設定された「低成長期」の特質の一つが解明されたわけである。

賃金・労働合理化と『有効な対応』

最後に第四に、わたくしが報告した「旧来の年功賃金」から「職務給」・「職能給」体系への移行や退職金などの福利厚生を含む「賃金合理化の動向に対して労働組合の有効な対応が欠落していたと小林教授はいわれるのであるが、『有効な対応』とは具体的にいかなることをさすのであろうか」という疑問を示される。そしてつづいて、「それがもし職務・職能給の導入を阻止するという意味であるとしたならば、賃金近代化に対する無用の抵抗ということにならざるをえず、労働組合が年功賃金をまもったというにすぎないことになるであろう」とされるのである。まずあらかじめ、つぎのことを断っておこう。すなわち、現在までの「職務・職能給の導入」では旧来の年功賃金体系が完全に「職務給」・「職能給」体系に移行した、とみることはできないだろう。その点はすでに報告ずみであるが、(8) したがって労働組合が「職務・職能給の導入を阻止」しえなかったとしても「年功賃金」を守らなかった、ということにはならないだろう。それよりなにより「職務・職能給の導入」が「賃金近代化」だとしてもそれに「抵抗」することが「無用」だとは一概にいい切れないだろう。それどころかむしろわたくしは、「職務・職能給の導入」イクォール「賃金近代化」という公式主義者のいわゆる鉄則のごとき歴史法則が厳存し、それに「抵抗」することは不可能だ、というような思考方法を採らないことを明確にしておかねばならぬだろう。したがって「抵抗」の方法いかんによっては「無用の抵抗」にもなりうるし、「有効な対応」にもなりうる、と考える。

(8) 前掲、拙著『労働経済の構造変革』第二章第二節、拙稿「企業内労働市場の構造」(『日本労働協会雑誌』七七年三月号)、拙稿「職場レベルの賃金構造」(『労働調査』七七年三月号) をみよ。それでも、「年功賃金」をきわめて特異日本的に規

定される舟橋教授の理解は容易にえられないのかも知れない。その舟橋説についても、前掲、拙稿「企業内労働市場・労使関係の特質」（前掲、隅谷編著）で批判しておいた。

そこで「賃金合理化への労働組合側の有効な対応が欠落していた」というのはどういうことか、多少補説しておこう。まず春闘賃上げの要求は一九六〇年後半から顕著になってきた〝新しい生活問題〟への対応として〝年齢別最低保障〟とかライフ・ステージごとの〝ポイント別賃金〟などの個別賃金要求方式を開発してきたが、それはさしあたり基準内賃金総額の要求に過ぎず、基準内賃金体系、とりわけそのなかで大きな比重を占める基本給の〝能力主義管理〟化に対しては十分な要求も運動も組織されなかった。その結果、個々の組合員にとっては個別賃金総額の要求は意識化され組織化されたが、〝能力主義管理〟への要求は部分的に意識化されることはあっても、運動として組織化されることはなかったはずである。この後者が、「賃金合理化への……有効な対応」の「欠落」とともにわたくしが強調したにもかかわらず、なぜか舟橋教授が「欠落」されてしまった「雇用合理化、とくに職場レベルにおける労働合理化への労働組合としての有効な対応を欠落させていた事実と関連」していたのである。

すでにこの点もほぼ報告ずみなので再論を避けるが、[9]〝能力主義管理〟が労働と賃金の合理化を事実上連動させていたのに対し、多くの労働組合側は両者を分離させ、いわゆる生活水準の上昇にもとづく賃上げのみを主として追求するという対応しか示せなかったケースが主流となったのである。つまり、多くの労働組合は、冒頭でも触れたD・ジェンキンスやレイノー報告の「労働生活の質」にかかわる旧来の枠組を超えた新しいワーク・ルールの規制を職場管理や職場集団による処理に委せてしまったのである。そしてそれは〝職場闘争〟を欠落させてしまった「産業別統一闘争の理念」にもとづいていたのであり、その結果、個別の一般組合員をして労働組合を〝賃上げ組合〟として意識化させてしまったのである。こうして労働そのものの実態との関連を見失ってしまった〝賃上げ闘

争〃が賃金体系や賃金構造への「有効な対応」を追求できるはずはなかった。その結果、今回のシンポジウムでもわたくしが報告したように労働組合は「職務・職能給の導入」による基本給などの「生活給的性格の後退」に対してさえ「有効な対応」を採りえなかっただけでなく、賃上げ配分の個別分散を部分的に規定する査定方式や個別の昇級を規定する昇進・昇格方式とその考課方式をすら十分に規制しえていなかったのである。

（9）とくに職場レベルの実態については、注（8）の文献をみよ。ただし、そこに見出される職場類型についてはまだ十分に報告していないが、今回のシンポジウムにおける嶺教授の報告のように上部団体への加入上のタイプやわたくしの報告のように新設・旧設というタイプなどでは十分に規定しえない実態が解明されるだろう。

三

これまでわたくしの報告に対してあたえられた舟橋教授の批判を検討してきた。それは要すれば、春闘賃上げについて労働力需給の経済要因から独立した労使関係要因をいかにみるかにかかっていた、とみてよい。それに対し、そうした独立的な労使関係要因をほとんど無視するか、あるいはそれへの有効な視点が欠如しているのが舟橋教授の批判そのものの方法論上の特性となっている、といわねばならぬだろう。他方、わたくしの結論は、春闘賃上げにもヨーロッパなどに比してきわめて弱いとはいえ、独立的な労使関係要因の作用を認めることができるが、今回の報告が限定したかぎりではとくにオイル・ショック以後決定的にあきらかになったように労働組合側の独立的な〃交渉力〃は顕著な劣位を示しており、それはこれまで労働・賃金合理化に対して「有効な対応」を労働組合がなしえてこなかったことに起因する、ということになるだろう。

このような状況に対して、稲上教授のコメントが引用されているように最近のＯＥＣＤ報告『労使関係システム

の展開――日本における経験の含意」は日本の労使関係が経済環境の変化に弾力的なすぐれた適応を示してきた、という評価をあたえている。さらにロバーツ教授は、つぎのような「マクロな労働経済の機能要件」からみて「日本の労使関係システムは、国際比較的にみると……抜群にプラスの作用を果してきた」ことは「率直に評価されなくてはならない」と述べられた。そしてその「機能要件」の「最小限の必要条件」として、(1)「広義の産業」に対して「労働力の供給を可能とする程度」、(2)「個々人に対し、彼らが必要とし、また意欲するような雇用の提供を可能とする程度」、(3)「就業人口に対して適切な報酬を」、他方「産業が国民の各種ニーズに対応すべく効果的かつ能率的に運営されうるような価格で提供することを可能とする程度」、(4)「以上のすべてを、労働力人口中の個々人に対し、犠牲の最小化と満足の最大化を確保するような方法によって展開することを可能ならしめる程度」を指摘された。

このような評価に対して具体的に検討する余裕はないが、かりに日本の労使関係が経済変動に弾力的に適応すると同時に、大幅賃上げ・顕著な生活水準の上昇・低失業・弱いスタグフレーションなどの経済成果を挙げたとしても、はたしてそれが労使関係システムそのものの成果であったといえるか、労使関係の意識的な成果そのものであったと考えうるか。とくにわたくしの報告課題に即していえば、とりわけ労働組合が主体的な展望・構想を持ち、そのもとで合理的な方法を選択し、主体的に運動してきた成果そのものである、といえるかどうか。レイノー教授は、フランス・イタリアにおける「過去の十年間の経験」は「労使関係システムの相当な適応と弾力性」を示した、と報告されたが、それと同様な意味でとくに日本の労働組合がそうした「適応性と弾力性」を示した、とみることができるだろうか。

少なくとも労働組合の主体的な「適応性と弾力性」であったとはだれしもいい切れないのではなかろうか。もと

もと労働組合が経済主体であるとともに社会主体である以上、ロバーツ教授が前提されるように「犠牲の最小化と満足の最大化」は十分な評価基準とはならないだろう。やや極端にいえば「犠牲」を「最小化」したのでは「満足の最大化」はもともと実現できないのではないか。わたくしの報告にコメントされた高木教授もおそらくこのような仮設についても「大筋として特に異論」を持たれないだろうが、教授はさらに進んで「国民春闘の低迷」の原因として「企業別組合に係る諸要因群が、重要な意義をもっている」という指摘を試みられた。ただし「国民春闘の低迷」をわたくしの報告の限定を越えていかに把握するか、それと「企業別組合」[10]をいかに関連づけるか、高木教授のコメントからは十分に理解することできなかった。それにしても、こうした視角からの労使関係史・労働運動史の再検討が今後の研究課題であると同時に、労働運動そのものにとっても重要な意義を持つことは疑いえない。

(10) こうした労働組合組織の特殊日本型が提起している問題点については、白井泰四郎『企業別組合』(増訂版)、中央公論社、七九年をみよ。

「企業別組合に係る諸要因群」という以上、単に「企業別組合」であるからそのエゴイズムのゆえに「国民春闘」を「低迷」させざるをえないのだ、というような〝機械論〟ではなく、そもそも「企業別組合」なるものがいかなる社会環境と労働者主体との緊張関係のなかで歴史的に形成され、第二次大戦後いかに再編成されてきたか、そしてそのもとでいかなる労使関係が展開し、企業別労使関係は職場レベルをも含めて組織上、機能上いかなる特質を持ち、しかも個々の「企業別組合」はそうした特質を調整するためにいかなる運動を試み、かつ成果を挙げてきたかなどの考察については、すぐれて環境・課題・主体の緊張関係を織り込んだ、本来の政策論的ダイナミズムの手法が要請される。もちろん、このような方法にもとづく研究成果や運動そのものの総括がこれまでなかったとはいえないだろう。ただしここでは、それらの批判的考察については今後の機会に残しておかざるをえない。