

## ロナルド・ドーア『日本型資本主義と市場主義の衝突——日・独対アングロサクソン』

——日独労使関係比較の視角から——

柘田 大知彦

### I はじめに

2004年10月16, 17日に催された2004年度政治経済学・経済史学会大会のテーマは「労働のグローバル化と国家——歴史と現状——」というものであった。そこでの議論にもあきらかなように、現在、米主導の(米)資本主義のグローバル(スタンダード)化の進展が著しい。R. ドーア著『日本型資本主義と市場主義の衝突』(藤井真人訳, Ronald Dore, Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism, Japan and Germany versus the Anglo-Saxons, Oxford University Press 2000)は、1990年前後の状況をふまえ構想されたものだが、そうしたグローバル化把握をいち早く提示し、日本に対するその影響に関して、楽観的ながら広い視野に基づき論及し、大きな反響をもって受け止められた著作である。本書は、副題にあるように、日独両国の資本主義社会を英米のそれと対比させ、とくに文化的な面での前者の長所を強調した。それに基づき、資本主義のグローバル化=(英)米への同化を阻止、否減速できる可能性を見だし、その方策を消極的ながら提起した、海外の日本研究第一人者による、反グローバリズムの立場からの日本システム擁護論と、端的には

言える。現在、冒頭に示したがごとく、本書が世に出た頃以上に、グローバル化が多くの人々に問題として認知されていることはあきらかなである。ここにまず、新著とはいえない本書を現在再検討する意義を見いだすのである。

また、ドーア氏の意図と反するかもしれないが、巨視的な資本主義分析の著というだけでない意義が本書にあると、評者は考えている。すなわち、労働、労使関係研究とくにその歴史研究に対する意義である。周知の通り、ドーア氏は労使関係史研究の必読書といえる『イギリスの工場・日本の工場(上・下)』(山之内靖・永易浩一訳、ちくま学芸文庫、1993年、原著は1973年刊)の著者である。その彼の、現状を対象とした視野の広い分析は、ともすれば現代の状況をおろそかにしがちな労使関係史研究者に大きな手掛かりを与えるものと思われる。しかも、本書は、ドイツの労使関係に関しても、日独比較からという限定があるものの大きく触れている。この意味で本書は、評者のように日独比較という視点を設定し、ドイツ労使関係史を研究をしている者にとって大きな示唆を含むに違いない。

本書のもつ豊かな労使関係、その歴史に関する指摘、示唆のみを抽出し、歴史的な関心に基づき再構成する。つまり、本書を労働、

労使関係の立場から再読することから、日独の労使関係のあり方に関するドーア氏の把握、それがグローバル化とどう関わったかという点にのみ光をあてる。これに基づき日独労使関係システムの比較、とくにそれが成立した背景に関する比較を行うこと、以上が本稿の課題である。本著は、日独の共通性のみならず両者の差異についても数多くの指摘を行っている。あえてその点を明示することは、今後の日本のグローバル化への対応に関する判断基準をえるためにも有効であると思われる。このようにして、数多くある他の本著評<sup>1)</sup>との差異化を計りつつ、今後の(評者の)研究課題の手掛かりを得ることを目的としたい。

## II 日本モデル

1980年代以降、世界的に、市場と金融業が以前よりさらに大きな役割を果たす傾向が明

確になってきた。「市場化」および「金融化」である。そこでは、株主価値が企業経営者にとって唯一の正当な目標となる。日独では、生産主義、平等主義、株式市場の重要性の低さ等の共通した社会の特質が、こうしたグローバル化の進展を押しとどめてきた。だが、ドイツ統一後90年代に至り、株主の利益よりも従業員の福利を重視する、共同体的な「従業員重視企業」である日独の企業の、米英型「株主重視企業」への変質の兆候が看られるようになった。

著者は英米資本主義と日本のそれとの違いを大きく四点あげるが、最も多く紙幅を費やしているのがコーポレート・ガバナンスに關してである。本稿では上述の視角から主にこの点を扱う。日本の企業の英米のそれと異なる特質は、1) 経営者及び2) 労使交渉のあり方という二点にある。日本の企業は従業員を成員とする共同体的な性格をもつ。経営者は内部昇進による者がほとんどで従業員の長老といえる。従って経営者の給与は、労組との交渉によって決まる従業員の給与の延長線上にあり、労使交渉で経営者は、ある意味では、自分の給与を下げることに力を注いでいることになる。このことは、英米で経営者と従業員とが対立的な契約上の関係にあることと鋭い対比をなす。こうしたことから日本では、企業は株主よりもまず従業員を重視するというのである。日本の企業にとって、株主は、欲の絡んだ金銭関係で結ばれるものであり、労働者は「運命共同体」(122頁)である。

第二次大戦前、日本の状況は英米と類似していた。だが、戦時体制下、企業は株主の利益にではなくまずもって国益に奉仕すべきとする観念が根付いた。そして、大戦直後の資本主義打倒を目標とした尖鋭的労働運動を鎮圧する過程で、ブルーカラーとホワイトカラーが同じ組合に組織され、同等の待遇を与えられるようになった。これが労働者を企業共同体の一員とする基盤となり、労働運動の

1) 本著の書評は、伊丹敬之 [2001年5月『日本労働研究雑誌』No.490]、Miyao, Takahiro [2001年12月 [http://www.glocom.org/books\\_and\\_journals/book\\_reviews/20011217\\_stock/index.html](http://www.glocom.org/books_and_journals/book_reviews/20011217_stock/index.html)] (以上は原著の書評)、岡部直明 [2002年6月『日本経済研究センター会報』888号]、辻誠二 [2002年7月『公営企業』34(4)]、中島敬方 [『連合総研レポート』2002年7月号]、井上定彦 [2002年10月『北東アジア研究』第4号] 等がある。他、日本経済新聞 (2002年1月6日)、東京新聞 (2002年2月24日) にも書評がある。伊丹氏は、本著の日本の状況に対する見解にほぼ同意することを強調しつつ、日本型も英米型に変わらざるをえないという結論は悲観的すぎるとの見方を示す。Miyao氏は、日本型の社会が望ましいとする著者の強い信念こそが、「改革」なしに日本経済の再生を可能とする楽観論の根拠であり、将来への見通しを見誤る一因になってはいないかと指摘する。中島氏は、本著を自身の現状分析と照らしあわせ、「勤労者」の立場から実際に進展する日本型モデル変質への危機感を強調する。その他の書評も含め、いずれにも日独比較、その労使関係の比較に関する言及はほとんどない。

「企業内化」の契機となったという(44-45頁)。当然このことは流動性の低い終身雇用等の慣行と密接に関わる。労働者は自社の評判に強い関心を抱くのである。1950年代前半、政府が反体制勢力(=労組)を補助金と進歩的な社会システムとで買収する一方で、企業は労働者への譲歩政策とった。この「労使和解」が日本企業の「平等主義的人間観」(94頁)の起源であった。一般社員と経営者の給与格差は米に比して極めて小さく、工場長と労働者が同じ食堂で飯を食うことも当然とされた。

企業内(別)労働組合の役割は、1)経営者の勝手な振る舞いから労働者個人の権利を擁護すること、2)企業の収益配分にあたり給与への分け前を要求することである。従って、労組にとって労使交渉は、企業の利潤を確保できる範囲での賃上げなのであった。米と違い「経営権の確立」は争点とはならない。経営者も企業内組合を企業の有用な組織構成の一部と考えており、組合の役職に就くことが企業管理職への階段にさえなっていた。また、ストは「非常事態」であった。これに対し、英米の経営者は労組がなければよいと考えている。英米での労組の役割は、株主の利益に相反する労働者利益最大化、労働市場での求職者への援助であった。日本の労組が企業外部の労働市場への影響を行使する手立てとして、労働法規への発言があげられるが、そこでの役割は小さなものとされる。

本書の見通しを、2004年末の現状にあてはめることは些か無理があるが、それがとくに日本に関して楽観的であることは疑いない。90年代、雇用に関しては1)終身雇用の慣行、2)年功序列から業績主義への移行、共に一般にいわれるような革命的な変化はなかったという。労働者が雇用保証を「権利」とする感覚(150頁)、他方で経営者側もそれを義務とする感覚が依然強い(103頁)。年功序列は「何も変わってない。」(152頁)「給与革命」は「カラ騒ぎ」(154頁)であり、1950年代の

「労使和解」は継続していたとしている。現在、グローバル化はより進展しつつある。経営者と従業員の給与を繋ぐ「延長線」を立ち切るストック・オプションの導入は顕著であり、特殊な例ではあるが、球界再編問題では「経営権」が労使間の争点となった。だが著者は、本著執筆時すでに日本の企業内組合が1)石油ショック以降の戦闘性喪失、2)労組リーダーの変質により「株主重視企業」への転換に抗議する力、つまり日本モデルの防衛する力を失っていると評価している(184-5頁)。「労使和解」以降企業と一体化し、「従業員重視企業」の重要な柱であったと思われる労組は、企業の変化に受動的にかかわるほかないのであろうか。だとすれば、従業員の、企業ではない結集の枠組みが今後必要になるのではないかと評者は考える。いずれにしても、ドーア氏によるこうした点に関する提言は、本著にはない。

### Ⅲ ドーア氏のドイツ労使関係理解

上記、日本の「従業員重視企業」の特質は、ある程度は、ドイツの企業にも共有されている。だが「共同決定の企業」であること。この第9章の表題こそが、著者の考える両者の違いおよびドイツ企業の特質を象徴的に示すものである。

階級闘争の緩和のために法制化された共同決定制は、監査役会への労働者代表の参加および従業員選出の職場(経営)協議会の設置を義務付けたものである。だが、これは以下で示すドイツの労使関係の「二重システム」の半分にすぎない。まず原則的に産業・州単位となる、雇用者団体と労組による賃金・労働条件についての協約交渉システムである。労使対立的な関係であり、第二次大戦後導入(271頁)されたものであるという。国家から独立した関係であることを旨とする協約の自治権が憲法で保護されており、締結された労

働協約は法的効力もつ。結果として、この関係において産業内の各企業で同一の賃金、標準的な労働条件等が決定されることになる。第二に 事業所レベルでの共同決定である。経営者と職場協議会との間の関係であり、で締結された「権威ある参照規準」(=協約)をもとに、職場ごとの上乘せ・出来高払い賃金等を含む具体的条件を決定する。労働協約に反する決定はできない。職場協議会は、法で闘争を禁じられており、この関係においては、労使共に「協調的な企業カルチャー」を共有(279頁)している。要約すると、階級対立的な産業レベルの協約交渉、そして労使協調的な企業、事業所レベルの共同決定での具体化というのがドイツの労働条件決定システムである。つまり産業レベルの対立、そして職場における信頼と協調という二重システムなのであった。いずれのレベルも法的裏付けをもつ点に、慎行でなりたつ日本のシステムとの違いがあるという。

東西ドイツ統一以降90年代、経営層の株主重視傾向が進展し、「二重システム」の2つのレベル間の緊張関係に新たな一石が投げられたという。すなわち、一方で労組にとってより重要であった産業レベルの関係に解体の恐れが生じ、他方で分配闘争の中心が事業所レベルに移動したのである。企業が業績不振の場合は、事業所レベルで協約以下の条件での妥結が行われる「山猫的な労使協調」が多くみられ、労組も協議会の自由裁量権を容認する場合があった。このことの原因は日本との比較から導かれる。「柔軟」な企業別の賃金交渉が中心である日本では、同一産業内でも大企業とその下請けをする中小企業とでは賃金格差があることが常態である。ドイツでは上記のシステムにより同一産業内では全企業に同一賃金、しかも欧州の他国に比して高い賃金(286頁)が強要されるので、統一後の不況下、中小企業は協約賃金の切り下げをせざるをえなかったのである。さらに、

進展する技術水準の精緻化は企業ごとの労働条件の差別化を不可欠なものとしていく。だが、こうしたことは労組およびそれによる団交を無意味化するものであった。他方、とくに統一後、雇用者団体からの経営者の脱退が急増した。この動きが進めば——最も労組が恐れることだが——労組の団交の相手がなくなることとなり、労組の生存の道は、事業所レベルの関係、つまり組合員の忠誠心に訴え職場協議会の交渉過程を支配する以外にない、と著者はいう(290頁)。つまり、雇用者団体から経営者が脱退するか否かがドイツの企業、労使関係の今後の形を決定的に左右するというのである。

以上をふまえたドイツへの提言はこうである。グローバル化の進展の中で、崩壊しつつあるドイツの労使関係システムが、ドイツ市場経済の「社会的」な特徴を維持しながら、新しい均衡にたどり着くには、賃金「協約の自治権」を最後の最後まで守るより、共同決定システムを日本流の均衡へと漸進的に進化させる方向へ行く可能性が大きいように思う(299-301頁)。日本流の均衡とは、企業ごとに従業員代表が交渉し、それを外部から労組が何らかの形で支援するという安定的システムであり、そこでは企業ごとに柔軟な労働条件が決定される<sup>2)</sup>。これは、ある意味での労使関係の「企業内化」である。日本の労使関係制度は、歴史的にみて、ドイツのそれを手本とする場合があった。グローバル化の進展はむしろ、ドイツ・システムの日本のそれへの変容を要求している。これが日本研究者で

2) 現在、著者の見通しに近い動向、例えば企業ごとの自由度を認めつつ、なおそれを協約の監視下におこうとする動き、協約の「開放」等が実際にみられる。こうしたドイツの現状は、田中洋子「労働——雇用・労働システムの構造転換」『ドイツ経済——統一後の10年』(戸原四郎・加藤栄一・工藤章編、有斐閣、2003年) 79-115頁において詳述されている。

ある著者の見方であるように思われる。

#### IV 日独比較と私見

次に本著が示した日独の企業、労使関係の違いをまとめながら、評者の関心に引き寄せ、若干の気付いた点を記しておこう。日独の企業は共に「従業員重視企業」といえるが、その協調のあり方が異なる。日本の労働者は企業への帰属意識が強く、階級意識、職業意識は稀薄であり、労使関係システムは労使の信頼に基づく慣行で成り立っている。またその協調主義はより総合的である。すなわち労使が自己利益だけでなく、常に「国益」の存在を認識している。こうした認識は第二次大戦時とくに広がり、その後も受け継がれた。

他方で、ドイツの労働者は、日本ほど企業と一体化しておらず、職業による繋がりが依然重要であり、階級対立的な企業を越えたレベルに片足を置く。ドイツでは、階級対立が「やむをえないもの」とされ、それを出発点とした法により労使関係システム全体が支えられている。ナチス期、第二次大戦への反省から協約の自治がより重要となった。まずもってそれを原則とする階級的利害が優先され、「国益」が顧みられることは少ない。むしろ、秩序ある階級闘争の枠組みを維持する役割を、国家、法が担う。著者は、こうした両国の違いに、日本がドイツに比してグローバル資本主義へ抵抗しうる力の源泉をみる。

以上本著の内容に従えば、日独のシステムの差は、ドイツでみられる「正面きった」(階級)対立的側面の存在という点に集約されると思われる。これを著者は「ドイツでは階級が、日本では企業が重きをなしている」(273頁)と表現した。そうした両者の違いに関して決定的に重要であったのは、第二次世界大戦前後の時期である<sup>3)</sup>。

ドイツにおいて、階級対立的側面を具現しているのが「二重システム」のレベルである。労組にとってはこのレベルこそが重要なのであった。の存在が、やむをえないものと認識される階級対立を企業内に持ち込まないこと、すなわち企業・事業所内での信頼と協調の関係の維持を可能にしてきた、と考えるのは読み込みすぎだろうか。ドイツの産業レベルの労使交渉における労働側の特質は、英米に比して、単なる労働市場への対応というより、労組の政党からの独立を原則とはするが、政治的な変革を求めた階級的運動の要素が色濃いところにあるといえる。これが他方では、一見日本に類似した、共同体的な「従業員重視企業」がドイツで成立する要件となっていたのではないかと、ということである。

著者は、共同決定制をドイツ企業・社会の特質として、これまでそして今後に関しても重視する。共同決定制は、協調的な企業カルチャーを創造し定着させ(278頁)、技術の進歩や若者の意識の変化により危機に直面している——歴史的に労働者の企業への帰属感を植え付けてきた——企業内徒弟制度を守るものでもあった(317頁)。また、製品サイクルがより短くなった90年代、迅速な意思決定を

ある企業内組合の生成に関して、この時期を重視する見方は兵藤釧氏と共通する(兵藤釧『労働の戦後史(上)』東京大学出版会、1997年、43-4頁)。他方、二村一夫氏は、日本は徳川時代よりクラフト的規制になじまない社会だった点を指摘する(二村一夫「日本における職業集団の比較的特質」『経済学雑誌』(大阪市立大学)第102巻第2号、2001年、21頁)。いずれにしても、ここ20年、労働史研究において、日本の特徴とされるものの「歴史的源流」を探すという問題関心から、例えば企業内組合といった労働組織の特質を明らかにするような研究が盛んになされている(三宅明正「戦後期日本の労働史研究」『大原社会問題研究所雑誌』No. 510、2001年、28頁)。

3) ドイツとの対比において日本の労組の特質で

妨げるとの批判もあったが、労使共に「信頼」を理由に共同決定制の今後に「お墨付き」を与えたという。だが、ドイツ・システムの特徴を上記のごとくとらえたとき、「二重システム」のレベルが安定的でない場合、例えば労組が力を失った場合、が担ってきた階級対立的団交を企業内に持ち込んでも従来通りそこで信頼と協調を維持すること、すなわち「日本流の均衡」を達成することは困難のようにも思われる。現在、ドイツが直面する「従業員重視企業」の危機は、経営者の姿勢の変化のみならず、「二重システム」(のレベル)の危機にもよるものといえ、日本のそれとはまた違った意味の深刻さがあるのではないか。こうしたことから、ドイツ・システムの歴史的起源を考える場合、共同決定制の成立史のみならず、「二重システム」の成立史という見方が必要であると感じられた。

今日まで「二重システム」の を存続させてきた源泉、つまり巨大な労組が維持され、また経営者の雇用者団体からの脱退を防いできた源泉の一つは、労使共に重視する社会的責任という感覚、「タダ乗り」を恥ずかしいとする——グローバル化の進展により薄れているという——意識だということ(294-295頁)。労組 雇用者団体の関係において、つまり労働協約に関して「タダ乗り」が「法的に根拠をもつようになったのは、協約に一般的拘束力が与えられた1918年12月23日の「労働協約令」以降である<sup>4)</sup>。また著者は、上述した日独の協調主義の「包括的総合性」の差を説明するのに、ドイツで激しい階級闘争がみられた「1920年代にまでさかのぼれば十分」(330頁)だとしている。こうしたことから、

現在のドイツ・システムの起源の一つが、1920年代に見いだせる可能性は高いと思われる。

これに関連して、著者は「一九世紀のドイツではギルドが近代的な産業組合へと自生的に進化していった例が多」(308頁)いという。だが、とくに第一次大戦前の「産業別組合」は職業別組合の連合体というのが実態であり「近代的」であったか。ドイツでは20年代、自生的ではない強制的な産業別組合への再編成が、実現には至らなかったが模索された。20年代の運動を重視する場合は、このことの意味を考えるべきだと思う。

## V おわりに

冒頭にことわったように、本稿はドーア氏の著の全体像を捕らえていない。だが、そうした視角のゆえに多くの示唆が取り出せた。とくに無批判に論じられる場合がある日独対英米という図式に疑問を提示するに足る、日独の違いを際立たせることができたのではと思う。結局、日独の決定的違い、またグローバル化への抵抗力の差は、著者も再三指摘するように、地理的条件——ドイツが巨大(労働)市場となるEUに含まれること、日本が島国であること等——という点(それに基づき育まれた価値観や社会的規範等)に集約されるのではないかと考える。だがむしろ、こうした埋めようのない条件の差がありながら、日独における資本主義社会をみる価値観には大きな共通性があり(249頁)、その一つの表れと思われる労使関係システム、企業のあり方においても長期に渡り一定の共通性が維持されてきた点こそが興味深く、その要因の解明が歴史研究に求められるものではないか。その手掛かりが1920年代にあるとの指摘をえた。これが本稿の最大の収穫である。ただ気になるのは、労働に関して造詣の深い著者が、今後、日独とも経営者がなすべきこと

4) 加藤栄一『ワイマル体制の経済構造』東京大学出版会、1973年、62頁。評者はこの「タダ乗り」が、とくに1920年以降の労組の組織率低下に繋がり、ひいてはその脆弱性の一因となったのではないかとの見通しをもっている。

を示唆しながら、とくに日本の企業内組合が進むべき道を明示しなかった点である。著者は、ドイツ・システムが「日本流の均衡」へと進む可能性を示したが、労組に関しては、法・階級・労働市場に拠り所をもつ、ドイツのそれの方がグローバル化の波の中でなんらかの役割を果たせる可能性をもつと考えているのではないかとの印象さえもった。この意味で、ドイツの労使関係は、依然わが国から注視すべき対象なのだと考えるのである。

[東洋経済新報社・2001年・ +360頁]

[付記] 本稿は2003年2月26日の「比較経済史・思想史セミナー」で行われた本著の合評会における私の報告「労働の視角から」をもとに作成した。