

氏名(国籍)	い 李	さん 相	ほん 憲	(韓 国)
学位の種類	博 士 (社 会 学)			
学位記番号	博 甲 第 3047 号			
学位授与年月日	平成15年3月25日			
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当			
審査研究科	社会科学研究科			
学位論文題目	労使協調の形成過程に関する日韓の比較研究			
主査	筑波大学教授	博士(社会学)	駒井	洋
副査	筑波大学教授	博士(社会学)	菱山	謙二
副査	筑波大学助教授		奥山	敏雄
副査	常盤大学教授		佐藤	守弘

論 文 の 内 容 の 要 旨

本論文は導入部をなす序章、日本における労使協調の形成過程の分析を行った第1部、それに基づいて労使協調の日韓の比較分析を行った第2部から構成されている。第1部は明治期から1990年代にかけての各時期に成立した労使関係の類型を労使関係史から分析した7つの章から構成されている。第2部は、第1部の知見をもとに日本における協調的労使関係の形成に作用した諸要因の理論的分析と諸要因のダイナミックな連関を分析した第8章と第9章、韓国における労使関係の展開を歴史的に分析した第10章、韓国の労使関係の事例分析を行った第11章、韓国の労使関係の形成に作用した要因の理論的分析を行った第12章、労使協調の形成に作用する諸要因と協調の性質についての日韓の比較分析を行った終章から構成されている。

序章では、先行研究の批判的検討を通じて、労働省を企業組織へと統合する理論という組織論的観点から労使協調を分析する必要性を指摘し、日本的集団主義が文化特性ではなく長い労使関係史を経て条件依存的に成立した点を解明したうえで、日本を先行モデルに集団主義的協調を形成しつつある韓国の労使関係の形成過程を分析する必要性を指摘した。この条件依存性を分析するために、ダンロップの理論をもとに労使関係システム論による分析枠組みを提示した。

第1部では、第1章「間接的管理期の労使関係」、第2章「直接管理期の展開と労使関係」、第3章「産業報国会体制下の労使関係」、第4章「戦後の状況－労働運動の高揚と企業民主化」、第5章「戦後混乱状況の終息と経営権の回復」、第6章「合理化の進展と協調的労使関係の形成」、第7章「企業社会の強化と協調的労使関係の深化」を通じて、それぞれの時期の労使関係を成立させた要因や労使関係の特質とその限界を分析した。その焦点は、集団主義を活性化することによって労使協調を構築する試みが明治期以来なされ、労働者の人格を職場集団、企業組織、国家など様々な水準で承認することを通じて、企業組織に労働者を包摂する試みがくり返された点に当てられ、高度成長期になってブルーカラーを含めた労働者に企業への成員資格が付与されることにより労働者の包摂に成功し、労使協調が成り立つに至ったことが明らかにされた。

第2部では、第8章「日本の労使協調を成立させた諸要因」において、経営理念の特質とその基盤となる社会構造要因、組織編成原理としての日本的集団主義と企業内の構造要因、労務管理制度要因などが理論的に分析され、第9章「労使協調の成立過程における諸要因のダイナミクス」において、諸要因の相互連関によって労使協調が形成される過程に通低する論理が分析された。高度成長期に労働者の包摂とともに従業員管理型のガバナ

ス構造形成などにより労使の同質化が進み、組織と個人との間の長期的な誘引／貢献のバランスに対する期待の安定化と労使間の相互信頼が形成され、労使協調が成立したこと、労使間の共同利益の現実化により相互信頼が高度化され、相手の欲望に応えることを自らの欲望とする心情反射作用が日本人の心性として実在するかのよう な信憑が生み出され、労使間の長期的な利害の拡大均衡性が失われた低成長期において、この信憑が企業社会への労働者の内閉化の仕組みを補完したことが明らかにされた。

第10章「韓国の労使関係展開」では、1987年の労働者大闘争を境に、経営側が家父長的権威主義を緩和し、「共同体主義」を経営理念として掲げ、労働者の包摂による労使協調の形成を試みていることが示された。第11章「個別企業レベルの労使関係」では、労働者側による積極的な生産性向上への協力がみられるLG電子と、積極的な協調がみられない現代重工業の事例分析がなされ、長期的な誘引／貢献バランスへの期待の安定化による労使間の相互信頼形成の重要性と、韓国における相互信頼の脆弱性が明らかにされた。第12章「韓国の労使関係に影響を与える諸要因」では、経営理念の特質とその基盤となる社会構造要因、組織編成原理としての集団主義と企業内の構造要因、労務管理制度要因などが理論的に分析され、それに基づいて、終章「労使協調の日韓比較」では、日本の労務管理制度を導入しつつも、韓国の労使協調が日本とは異なった性格になることが指摘された。韓国では、社会構造要因面で人間関係のネットワークとしての縁故を重視するため、集団への包摂は弱いものになること、組織編成要因面で所有経営者を中心とするガバナンス構造による労使間の根本的対立や、工職間の身分的断絶、上位下達的意思決定構造などにより、労使間の同質性形成が阻害され利害対立が深刻化すること、したがって長期的な誘引／貢献バランスへの期待と相互信頼は大きく制約を受け、集団主義的労使協調は、相手の誠意を常に確認することを必要とする協約的で不安定なものになることが結論づけられた。

審 査 の 結 果 の 要 旨

本論文は、労使関係史的分析、労使関係システム論分析、組織論的分析の三者を融合した独創的な分析を展開し、集団主義的労使協調の形成とその特質における日韓の違いを実証的に分析することに成功している点で高く評価される。韓国企業について面接調査を含む事例研究が行われ、最新の実証的データが活用されている点も評価される。ただし日本の分析が二次資料に依存している点と、日本の労使協調の今後についての分析の点で、若干の弱い点があるが、本論文の価値を損なうほどのものではない。

よって、著者は博士（社会学）の学位を受けるに十分な資格を有しているものと認める。