

| | |
|---------|--|
| 氏名(本籍) | 張 瑞 雄 (中 国) |
| 学位の種類 | 博 士 (社会学) |
| 学位記番号 | 博 甲 第 1,164 号 |
| 学位授与年月日 | 平 成 5 年 6 月 30 日 |
| 学位授与の要件 | 学位規則第5条第1項該当 |
| 審査研究科 | 社会科学研究科 |
| 学位論文題目 | 日本の企業社会における労使関係システムの研究 —日本モデルの有効性と限界— |
| 主 査 | 筑波大学教授 佐藤 守 弘 |
| 副 査 | 筑波大学教授 岩瀬 庸 理 |
| 副 査 | 筑波大学教授 菱山 謙 二 |

論 文 の 要 旨

本論文はいわゆる労使関係システムの日本モデルの形成過程を究明し、その有効性と限界を明らかにし、その変革の可能性を展望することを目的にしている。日本的経営ないし日本的労使関係は単なる技法ではなく、体制や環境によって規制された歴史的産物であり、その外在的要因の変動によりシステム変動が迫られるというのが著者の基本的主張である。論文の構成は4章から成り、最後に結論と考察が付けられている。

第1章においては、日本的労使関係研究の概観と再検討を課題として、そこにみられる4つの論点を析出し、その上で著者の研究視点や分析の理論枠組みを提出している。著者はモデルとしての日本の労使関係システムは、普遍性と特殊性という具合に単純にパターン化された二分法的な理解をするよりもそれらの相互浸透として、すなわち戦後史という歴史的発展の中で労使の相互作用過程で形成されたものとして理解すべきであるという。

第2章と第3章では、本論文の主な目的として、いわゆる労使関係システムの日本モデルの有効性及び限界を分析する。著者は日本の労使関係の分析にあたって、以上の諸先行研究の論点を検討した結果、日本モデルの基本構造を「企業社会」と範疇化し、企業別組合を構成要素とする企業内労使関係の歴史的、動的、かつ体系的な分析を国際比較を含めて試みている。

第2章では、労使関係におけるいわゆる日本モデルの構築に焦点をあて、その環境の規定要因を解明し、歴史的考察（とくに戦後の労働改革の意義の究明）を加えて、日本モデルの有効性を解明することを試みている。戦後の民主改革は労使関係システムの制度的枠組みの形成に大きな貢献を果たし、今日の日本的経営の発展に大きな意義を持っていると述べる。

第3章では、内外環境の変化に従って、日本モデルは構造的矛盾を抱えながら、労働者の受容によっ

て、高い生産性や優れた品質管理体制を生み、これまでの環境変化にも柔軟に対応しつつ、協調的労使関係のもとに、安定した経営基盤を確立することに成功してきた。しかし、環境の変化や内外の圧力に対して、企業別組合中心の企業内労使関係で処理し得る問題には自ら限界があり、企業内では十分な対応のできない問題や制度的解決を要する多くの問題を生み出し、企業別組合が選択のジレンマを抱えている実態があることを指摘している。従って、日本モデルは、企業価値主導型・労務管理先行型の労使関係や労働生活の普及という点に集約でき、それは社会的公正なき企業レベルのミクロ・コーポラティズムと特徴づけられると主張する。

第4章では、日本的労使関係の改革の展望として、企業社会を取巻く環境の変化を受けて、日本モデルはさまざまな矛盾や歪みを抱えながら、内外からその変革を求められていることを示している。とくにこれまで日本的企業社会の周辺におかれた女性労働者、中小零細下請の労働者や身体障害者の存在、および成長至上主義によって生み出された過剰協調・過剰自己規制の労働者に対して、若年労働者を中心として前世代の働き方や企業社会のあり方についてその現状を疑問視し、反省する気運が高まっていることに注目している。

以上の結論として、日本的労使関係システムは経済効率と社会的公正をともに求められる企業経営に対する社会的要請をもはや無視できなくなっており、その利点を正当に評価する必要があるとしても、国内的に企業優先、効率第一主義から個人優先の国民生活重視へ、対外的には摩擦のない良好な共存関係維持という視点からの発想の転換や制度改革がなされなければならない状態になっていると述べている。

審 査 の 要 旨

(1) 論文の有意性

現在内外から注目されている日本の労使関係システム（いわゆる日本モデル）について、特殊性と普遍性というように単純にパターン化された二分法的な理解ではなく、それらを総合する視点から研究した点が上げられる。このため労働社会学をはじめとする経済学、経営学等の関連諸科学の文献資料を渉猟して自らの視点（企業社会論）を確立しようとした。著者は日本モデルの戦後形成説に立っているが、戦後の歴史的過程の中に日本固有の文化や価値観、行動様式などの伝統性や特殊性だけでなく、戦後改革によってもたらされた新しい制度やシステムに日本の近代化を推進した要素を読み取り日本人固有のものではない普遍性を見出している。さらに日本モデルの変容の分析に関しては、日本的経営や労使関係システムの特徴とされる「フレキシビリティ」論に着目し、その機能的有効性の分析に進むなど学会の今日的課題に挑戦し成果を上げている。

(2) 研究方法の総合性

労使関係論は社会諸科学の境界領域とされているが、著者は労使関係を定義して、歴史的経済発展段階での産業社会における使用者階層と労働者階層との間の社会秩序を秩序づける全構造的な社会諸関係であるとし、その研究には既往の文献・統計資料等を用いて総合的に分析・考察を進めており、

第一次資料の利用が少ないという欠陥はあるものの広範な視野からの分析に成功を取めている。

(3) 記述の体系性

戦後の労働改革以降、日本モデルの形成とその確立、1970年代以降におけるその変容の歴史的過程について丹念に跡づけており、大企業体制の下に独特な企業社会構造が形成され、フレキシビリティの要件が用意されていたが、近年の内外の環境条件の変動により構造的矛盾が増大し、その改革に迫られているという著者の主張は説得的である。

(4) これからの研究の発展のために残された課題をあげておく。

第1に日本モデルの多義性について、従来から日本の労使関係については多くの論説が行われているが、普遍論と特殊論の総合を図る場合、これらを一定の基準によって類型化する試みがあってもよかった。

第2に企業社会論では労働過程の統合のみならず家庭・地域を通じる生活過程の企業内統合の視点も重要であり、この観点からの分析も欲しかった。

第3に労働過程の分析が手薄であり、フレキシビリティを中心とする日本的生産方式とポスト・フォードイズムとの関連について考察する必要がある。

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するものと認める。