



Title	社会学のパラダイムと労使関係
Author(s)	大山, 信義
Citation	北海道大學文學部紀要, 38(1), 49-88
Issue Date	1989-09-16
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/33543
Type	departmental bulletin paper
File Information	38(1)_PR49-88.pdf



社会学のパラダイムと労使関係

大山信義

はじめに

- 一 パラダイム論の発想
- 二 社会システム・モデルと労使関係
- 三 IRSモデルの修正と批判
- 四 社会システム論から行為論へ
- 五 主観Ⅱ解釈モデルと労使関係
- 六 労使関係理論の脱構築
おわりに

はじめに

この小稿は現代社会学にみられるパラダイムの多元化状況をふまえ、労使関係研究における機能主義モデルを脱構築する方向を探ったものである。現代の理論社会学は大きくみて客観Ⅱ規範パラダイムと主観Ⅱ解釈パラダイムとに分極化しており、労使関係を対象とする〈産業労働の社会学〉もこのパラダイム状況を反映して、主観的立場を重視

する動きがしだいに活発化してきた。小稿もまたこうした動向を背景に、労使関係研究における主観・解釈パラダイムの可能性を示唆し、新たな研究視点にかかわる論議を展開する。

社会学における労使関係研究は、明示的にせよ暗黙的にせよ、客観・規範パラダイムの典型ともいえる機能主義パラダイムに主として依存してきた。広義の機能主義パラダイムのなかには、古典的な機能主義理論を受け継いだE・メイヨーらの〈人間関係学派〉の理論のほかに、R・P・ドーアの雇用システムのモデル、H・ハイマンらのマルクス主義社会学など従来の産業社会学の主要なモデルを含めることができる。機能主義のなかでも労使関係研究にとりわけ大きな影響を与えてきたのは、T・パーソンズの構造・機能主義、つまり社会システムのモデルであった。その全面的な適用例はいうまでもなくJ・T・ダンロップの〈産業関係システム〉Industrial Relations Systems (以下IRSと略)のモデルである。

ダンロップのIRSのモデルは、すでに一九六〇年代の後半から多様な立場から批判にさらされてきたにもかかわらず、その修正モデルを含めて、一九六〇年代に入ってから一九七〇年代に至るまで労使関係研究の主導的なモデルであった。ここで想起したいのは、社会学ではダンロップのIRSモデルの発展とほぼ同時代に、アメリカのヘシカゴ学派、イギリスのJ・H・ゴールドソープ、D・シルバーマンらの社会学者が行為者の行動の意味づけに準拠した主観的モデルを示し、社会システムに代わるモデルをすでに模索していたことである。これらの社会学者は社会システム論から行為論へと転換する必要を主張していた点では共通しており、不十分ながら主観・解釈パラダイムのなかに包摂しうるようなモデルを提起している(大山、一九八八)。労使関係研究におけるこの動向は、一九六〇年代後半から一九七〇年代にわたり、パーソンズの構造・機能分析に対抗して多様なミニ・パラダイムを定立させた理論

社会学の趨勢をそのまま反映していたといえよう。

一九八〇年代に入り産業社会学では、職場における労働生活の質の変化や経営・組合関係の転換、女性像・労働者の主体化などをめぐり新たな実証研究の段階に入っている。それと同時に一九八〇年代の主要工業国では、脱工業社会や後期資本主義社会といわれる時代を迎え、近代社会の帰結にたいする自己反省と自己再組織化の動きが生じてきた（今田、一九八六）。またわが国でも国際化・高度情報化・高齢化・ライフスタイルの変化などに対応して、自己組織化の時代における労使関係の新しいモデルが要請されるようになっていく。このような転換期の社会変容の動向に沿うように、労使関係のモデルについても機能主義モデルの限界を指摘する議論が再浮上し、ダンロップらの多元的インダストリアルイズム論に代わって、ネオ・コーポラティズムやネオ・リベラリズムのモデルが有力視されるようになっていく（Goldhorpe, 1984; 稲上、一九八八）。

以上の状況を念頭において、本稿では社会システム・モデルを労使関係研究における客観・規範モデルの範型として位置づけ、その到達点と限界とを集約するとともに、主観・解釈モデルによる研究が現代における労使関係理論を脱構築する一つの契機になりうることを指摘する。

一 パラダイム論の発想

パラダイムの社会的性格

T・クーンが一九六二年に『科学革命の構造』を発表して以来、科学史・科学哲学・知識社会学の分野でパラダイ

ムをめぐる論議が活発となった。社会科学・人間科学でもパラダイム論の盛況を反映して、新しい知のありようが問われるようになった。クーンのパラダイム論は物理学と化学とを念頭において、特定のルール(公準系)に基づいて支持されてきたパラダイムが、それとは共約不可能な別のパラダイムにとって代わられる事態を説明したものである。知識社会学や理論社会学の分野では、こうしたパラダイムの「革命的」な性格に注視して、パラダイムが成立しうるどうかをめぐる多くの論議が重ねられてきた(Eisenstadt & Curelaru, 1976; Ritzer, 1981; Barnes, 1982)。

R・W・フリードリックスはクーンの著書の第二版が出版されてまもなく、物理学と社会学との決定的な相違点を認めながらも、クーンのパラダイム論が社会学の理論史にも適用しうるという見解を明らかにした(Friedrichs, 1972)。他方、社会学ではクーンのパラダイム論にたいして、根本的な懐疑を表明する立場もある(富永、一九八四)。こうした賛否両論にもかかわらず、知識社会学や理論社会学においてパラダイム論議の勢いが衰えなかったのも、科学史家クーンのパラダイム論が社会学的視点からの論議であったことに起因しているといえよう(Kuhn, 1970)。

クーンの考えにたいして解釈が分かれる理由は、パラダイム概念が両義的な解釈を許容する性格をもっているからである。パラダイムの概念についてクーンは、科学的命題を記号システムのかたちで標準化できるような公準群の集合を考えていた。いまシステムⅠに対抗するシステムⅡが、まったく異なる真理性を保証したとき、以前のシステムⅠは危機に直面して科学におけるパラダイム革命がもたらされる。この事態のなかではパラダイムⅠとパラダイムⅡとの間には、大いなる不連続が生じるであろう。社会学においてパラダイムを不可能とする理由は、こうした「科学革命」ともいえる不連続が成立しにくいと考えられるからである。

他方、クーンのパラダイムは一定の公準系の革新という事態ばかりでなく、異なった理論間の争いにも適用しうる

論議を含んでいた。クーンのパラダイムは、特定の公準系を採用する科学者の間に共通の信念体系や価値観が認められる、という事態を含むものであった。クーンが「規範科学」normal scienceと呼んだ着想はこれに由来している。換言すればパラダイム概念は、科学者が共通の記号・信念・価値を媒介にして認識活動を進めるという、科学の規範的側面に注目したものである。したがってパラダイムは科学者の認識活動を条件づけているものについて仮称的に名づけられた概念であり、ふつうの生活世界で一般にみられる共同体の定在条件と同じように社会学的性格をもつものであった。

このようにパラダイムの概念を、科学者の認識活動を条件づけている規範システムと考えるならば、クーンの意図とは別に、かならずしも「科学革命」という事態に問題を限定する必要はなくなる。というのは社会学のなかでも、特定の記号・信念・価値を共有する科学者の共同体を認めることができるからである。このような意味のパラダイムはクーンのように「規律マトリックス」disciplinary matrixという用語に言い換えても、また富永健一のように「潮流」と呼んでも事態は同じである（富永、前掲）。そこに成立する共同体は「シカゴ学派」「ハーバード学派」「オックスフォード学派」のような特定の学派でもいいし、機能主義やマルクス主義のように特定の公準系を共有する社会学者の集合でもさしつかえない。社会システム論もエスノメソドロジーも、なんらかの共同性（相互主観性）を伴うパラダイムといえる。

二つのパラダイム

一般に科学的世界では理論や仮説、研究の目標や結果にたいして相互に了解できるようなパラダイムが存在する。そのパラダイムは共通の公準・記号・方法のシステムから成り立ち、それらが科学者間のコミュニケーションを容易

にしている。公準系は経験律や観念に基づいて立てられる命題群であり、記号系は経験的な現実にたいして意味や解釈を与えるモデルである。方法系は知識の獲得（認識）に動員される手段をいう。例えば構造「機能分析と現象学的社会学」では、相互了解のシステム、すなわち公準・記号・方法のシステムが異なっているとみられる。

また一般の生活世界でも、その共同体成員の思考様式や行動様式を相互に了解できるようなシステムがある。生活世界では異文化間の言語システムの差異に典型的にみられるように、相互了解を可能にする多様なパラダイムがある。同一の生活世界の内部では成員が伝承的・規範的な知識を公準として受け入れ、文化的象徴のシステム（記号）によって世界を解釈し意味づけている。また成員間の日常的なコミュニケーションは、生活世界に関する知識をうる手段になっていると考えられる（大山、一九八七）。このようにパラダイムの概念は科学的世界にも、それ以外の生活世界にも適用することができる。

現代の理論社会学には多様なミニ・パラダイムが聳立しているが、大きくみると客観「規範パラダイム」と主観「解釈パラダイム」の二つに棲み分けられているといえる。この両パラダイムを接合しようという試みもある。これら両パラダイムの差異は、社会的現実に関する知識の根拠を確率論に求めるか、意味論ないし解釈学に求めるかにあるといえよう。前者は科学主義または客観主義、後者は理念主義または主観主義ともいわれる。両パラダイムはたんに「主義」として集約されるだけでなく、社会的現実を理解するための解釈枠組として、それぞれのパラダイムに準拠した分析上のモデルを有している。本稿ではそうした分析上の含意から前者を客観「規範モデル」、後者を主観「解釈モデル」と呼ぶ。これまでの労使関係研究でも、このような二つのモデルが併存してきた。いうまでもなく労使関係研究の支配的なモデルは、客観「規範モデル」であった。

客観「規範モデルは研究者の側の関心や視点などから、社会的現実に関する因果仮説や理念型を構築し、それが妥当する客観的可能性（確率）を推定するモデルである。因果仮説や理念型は、社会的現実にたいする研究者の解釈枠組として機能する。またここで「規範」という用語が使われるのは、研究者が構築したモデルや検証の方法が因果関係のあり方を制御する条件となっているからである。これにたいして主観「解釈モデルは一般に、生活者（行為者）の側で有している先科学的な現実を、その体験者としての関心や視点から意味づけるばあいの解釈枠組をいう。現象学ではこの意味づけや解釈が自覚的になされるとき、その行為を「反省」という。したがって主観「解釈モデルは、自己反省の契機とも密接に結びついている。最近の「自己組織性の社会学」が示唆するように、社会変化や社会変容といわれるものも、その時代に生きている人びとの主観的・解釈的な状況定義、すなわち自己反省の作用を契機に生じていると考えられる。

科学主義の立場では前者のモデルを科学の正当な方法とみなすため、後者を客観性の保証が乏しいものとして排除する傾向があった。しかし社会的現実とは、このモデルだけで理解するには当然ながら限界がある。例えば「日本の雇用慣行はなぜ生まれたか」という問題は客観「規範モデルに適合する問いであるが、「日本の雇用慣行は当の経営者・労働者にとってなんであったか」という意味の問題を解明するためには、主観「解釈モデルの適用を必要とするであろう。このように社会的現実にたいする問いの様式の違いに応じて、二つのモデルが存立しうることを認めなければならぬ。労使関係研究のモデルでは、主観「解釈モデルの開発はまだ遅れており、客観「規範モデルがいぜんとして優勢な状況にある。

二 社会システム・モデルと労使関係

客観・規範モデル

社会学における労使関係の研究は、労働社会学や産業社会学の分野で進められてきた。この分野にも多様なミニ・パラダイム、ミニ・モデルが共立しており、それぞれがなんらかの理論的源流をもつものと考えられる。

T・J・ワトソンはその源流がテイラリズムに代表される経営心理学、E・デュルケムの機能主義理論（システム論）、シカゴ学派の象徴的相互作用論、M・ウェーバーの社会的行為論、それにマルクス主義社会学の五つに求められるという（Watson, 1980）。この見解は理論社会学における近年の動向からみて、適切な系譜づくりになっているといえる。これらの源流のもとで発展してきた労使関係分析のモデルを筆者なりに集約していくと、客観・規範モデルと主観・解釈モデルとに大別することが可能である。

このうち客観・規範モデルとして位置づけるのは、F・W・テイラーの〈科学的管理法〉、E・メイヨーらの〈人間関係学派〉、J・T・ダンロップの〈産業関係システム〉、行動科学に準拠した〈新人間関係学派〉、それにH・ハイマンなどのマルクス主義社会学のモデルである。これらのモデルは独自の理論的源流をもつだけでなく、相互の影響を認めることができる。例えばメイヨーとダンロップのモデルは、デュルケムの機能主義理論にまでさかのぼり、新人間関係学派のモデルは経営心理学や初期のテイラリズムの影響を受け継いでいる。シカゴ学派の象徴的相互作用論やウェーバーの行為論は、労使関係研究における主観・解釈モデルの展開に寄与している。以下に客観・規範モデル

について若干の補足を加えておこう。

「ヘーバード学流」ともいわれたメイヨーらのホーソン工場での研究は、実験の初期においては職場集団における人間関係のありようを分析する視点をもっていなかった。それはむしろ、当初の段階ではテイラリズムが前提としていた刺激(S)―反応(R)仮説を踏襲していた。しかし一九三二年一〇月に開始される「配電盤巻線作業観察室」の実験に着手するあたりから、メイヨーはシカゴ大学のW・L・ウォーナーとの出会いもあって、しだいにデュルケム流の社会学的・人類学的な視点を導入するようになる。メイヨーが労働者の疲労感や疎外感を、新興都市シカゴにおけるアノミイ的状况と関連させて捉えていた点にも、明らかにデュルケムの影響が認められる(大山、一九七四)。

メイヨーらの研究グループが、のちに「人間関係学派」といわれるようになったのも、そのような経緯が背景になっていた。この学派の人間関係モデルはW・F・ホワイトやG・C・ホマンズらの第二世代の社会学者を経て、一九六〇年代の半ばにはC・アージリスやD・マクレガーなど第三世代に継承されていた。

この「ヘーバード学流」につらなる第三世代の社会学者は、メイヨーが依拠したデュルケムの機能主義理論に代わって、しだいに行動科学のモデル、とくに心理学者A・マズローの「自己実現欲求」のモデルへの傾斜を強めていった。この第三世代は経営参加の理念を掲げて、企業経営者にたいする啓蒙を目指した実践家であり、あえて「人間関係学派」と呼ばれるようになったものである。

メイヨーらと同じヘーバード大学に属した経済学者のダンロップは、同僚の社会学者T・パーソンスの社会システム理論を適用して、労使関係理論の体系化を志向していた。このモデルについては、客観・規範モデルの典型として次項でやや詳しく検討する。ハイマンの労使関係論は、資本主義社会に固有の所有・制御構造のありようを焦点に展

開され、葛藤モデルを導入してダンロップらのIRSのモデルを鋭く批判している。これについては必要に応じて以下の行論でも触れることになる。

IRSモデル

ダンロップの〈産業関係システム〉のモデル(Dunlop, 1958)は、わが国でもしばしば紹介され、労使関係研究の参考にされてきた(例えば岡本、一九六七・森、一九八一)。現在でもなお〈ダンロップを超える視点〉が模索されている状況にある。

IRSに含まれる〈産業関係〉の概念はダンロップ以前にも、D・ヨードーやJ・H・リチャードソンらによって用いられてきたが、これを労使関係分析の一般システム・モデルとして定式化したのはダンロップが最初である。一九六〇年代に入るとIRSモデルにたいする批判が早くも活発になるが、イギリスのV・L・アレン(Allen, 1971)やA・フランドース(Flanders, 1975)などが、ダンロップ流の社会システム・モデルの正統な後継者となった。

ダンロップのいうIRSは「産業社会における分析上の下位システムとみなしうる」ものであって、経済システムや政治システムと同じく「論理上は同次元にある一つの抽象」にはかならない(Dunlop, *Op. Cit.*: 6)。この着想は産業社会における機能分化の事態を念頭にパーソンズが措定したモデル、つまり下位システム間の境界相互交換のモデルと重なっている。IRSモデルに託したダンロップの期待は、労使関係の国際比較や統計的検証に耐えうるように、IRSのあり方を規定する重要な変数を確定し、IRSの理論を定式化することにあった。

IRSは労使関係の当事者間の相互作用のシステムである。その相互作用のあり方は、①行為者②ルール③環境脈絡④イデオロギー、という四変数の動的な組み合わせによって規定されるとみなされる。このうち〈行為者〉はル―

ルの制定にかかわる当事者であり、経営者・労働者・政府機関の三者によって構成される。《ルール》として包括されるシステムは、協定・約款・裁定のように成文化されたルールのほかに、企業風土を反映する労使慣行などを含めて、行為者の行動を制御する複合的な規範の総体をさす。

《環境脈絡》は企業経営の性格を規定する外生的な状況脈絡のことで、市場の構造ないし予算上の制約・技術水準・権力配分システムの三つの変数から成り立っている。さらにここでいう《ヘデオロギー》の内容は、行為者相互を結びつけている「共通の観念・信念」を意味している。

これらの四変数は企業内におけるIRSの、機能的先行要件とみなされている。これをパーソンスの周知のAGIL図式に対応させるならば、行為者の相互作用は統合機能、ルールは目標達成機能、環境脈絡は適応機能、ヘデオロギーは緊張処理機能を遂行すると考えられる。これらの四機能のうちダンロップが重視したのは、ルールの制定・維持・変化をもたらすシステムそれ自体の機能、つまりルールを焦点とした変数間の関係であった。というのはダンロップによって問われているIRSの内実は、労使関係の運営と調整にかかわるルールをめぐって、当事者がそのルールを確立したり、維持・変更するはあいの当事者間の相互作用の機制様式を意味していたからである(Op. Cit.: viii-ix)。この集約を前提にすれば、IRSにおけるルールと他の変数間との関係は、つぎのように定式化することが可能である(Blain & Gennard, 1970: 394)。

$$r = f(a, t, e, s, i)$$

ここでrはルール、aは行為者、tは技術条件、eは市場構造ないし予算制約条件、sは権力配分システム、iはヘデオロギーである。このようにIRSモデルにおける変数間の関連様式は、ルールを従属変数、他の五つの変数を

独立変数とする関数で示すことができる。IRSそれ自体の機能とは、職場や企業においてルールのシステムを確立する機能のことである。ダンロップはこのようなIRSモデルを提起した合意について、つぎのように述べている。

「産業関係システムという着想は、ある統一・相互依存を示すもので、かりにそのシステムが他に置き換えられるばあいでも、行為者・環境脈絡・イデオロギーに根本的な変化が生じない限り、その内部均衡は回復すると考えられる。」(Op. Cit.: 27)

以上がダンロップのIRSモデルの要点である。筆者がこのモデルを客観・規範モデルの典型とみなす理由は、ダンロップが依拠したパーソンズの社会システム・モデル自体の規範的性格にかかわっている。パーソンズは成熟科学の指標をシステム理論の形式をとっているかどうかに求め、構造・機能分析はシステムを構成する変数間の動学的関係を明らかにするモデルであると考えた(Parsons, 1954: 212-8)。ダンロップは明らかにこの主張にしたがって、IRSにおける定数要素(構造的カテゴリー)と可変要素(動学的カテゴリー)とを抽出し、その連環様式(モデル)を現実の産業関係システムを記述する道具として用いた。後に触れるようにIRSのそうした規範性は、同時に均衡の観念それ自体の規範化(理想化)を生みだした点も想起しておく必要がある。

ダンロップは労使関係の比較研究として、IRSモデルをアメリカの鉄道業労使関係に適用し、その有効性を主張している(Op. Cit.: 18-23)。ダンロップによれば合衆国のIRSは、(一九五〇年代後半からみて)ほぼ八〇年間で現在の形式を整え、最近の三〇年間には相対的に安定したシステムを維持するようになった。この間に労使関係のルールにいくつかの変更があったが、システムの基本構造はほぼ確立したという。そのアメリカ鉄道業のIRSは、図1のような諸要素から成るシステムである。

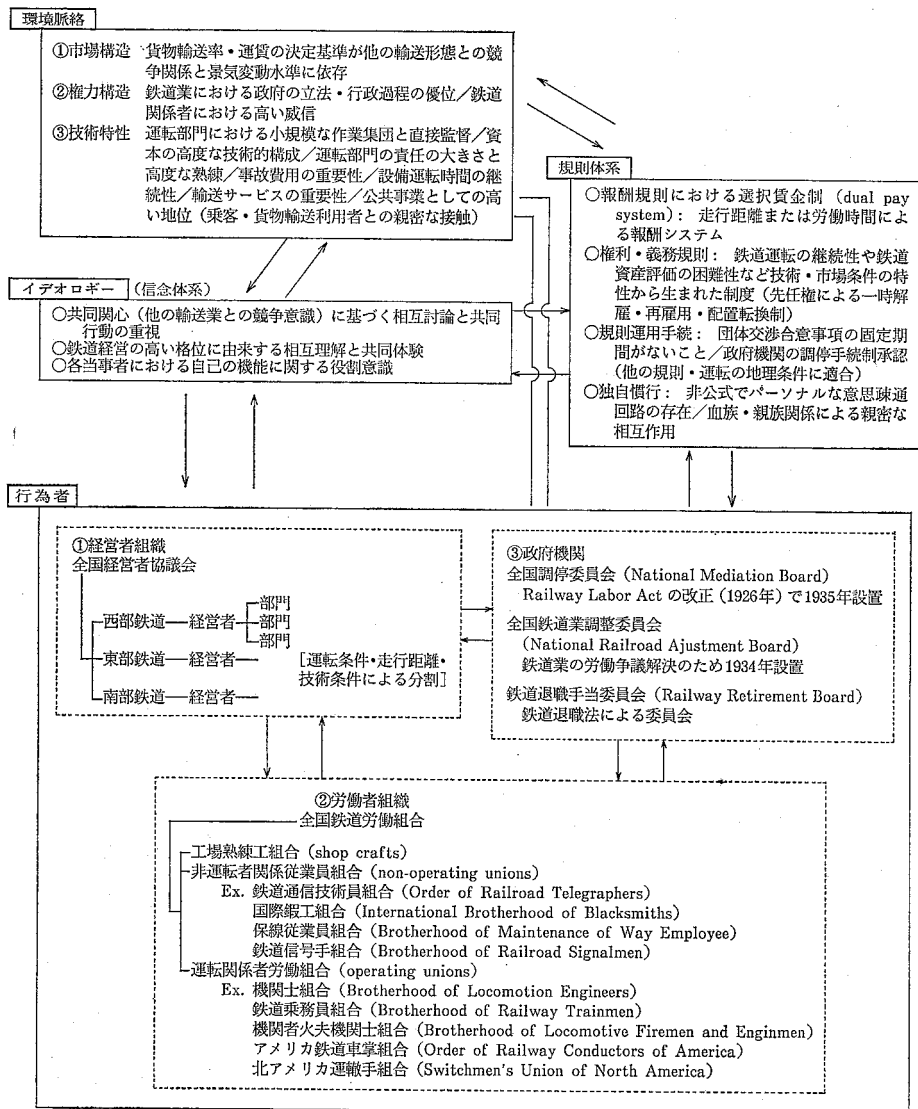


図1 アメリカ鉄道業の産業関係システム (Dunlop, *Op. Cit.* pp. 18-23 をもとに作成)

アメリカ鉄道業の事例は、IRSの四つの変数の相互関連を示す一つの例証である。この準拠枠は〈形式上の理論枠組〉a formal theoretical frameworkと呼ばれ、企業レベル・産業レベル・地域レベルのIRSにも適用できるが、とくにIRSの国際比較の枠組として有効である点が強調された。

三 IRSモデルの修正と批判

修正モデル

ダンロップがIRSモデルを提起して以来、一九六〇年代から七〇年代にわたって、労使関係研究におけるシステム論争ともいえるべき論議が続いた。当然ながらこの論争は、ダンロップのモデルを支持するものと批判するものとに分かれ、この分野における理論検証の機会を明らかに増大させた。この論争の内実は、パーソンスの構造・機能分析をめぐる一九六〇年代以降の理論社会学のパラダイム状況とも関連していた。労使関係研究におけるシステム・モデルの支持者は、ダンロップの基本的な着想に賛同するだけでなく、IRSの修正モデルを提起してその精緻化を図っている。

K・W・ウォーカーはダンロップのIRSモデルが、労使関係の外延的な比較研究をおこなううえで有用な接近法であるとして、これをいち早く評価していた(Walker, 1959)。またJ・ジルも、システム・モデルがIR研究を深化させるうえで有効なモデルであることを強調した(Gill, 1969)。このようにダンロップのモデルの意義が高く評価される一方で、IRSモデルを修正する試みも活発であった(Ohyama, 1984)。修正モデルを提起する前提として、ダンロ

ップの着想それ自体の難点が指摘された。その点を集約すれば、第一にIRSモデルの対象の曖昧性、第二にシステム・モデルの均衡仮説にかかわる問題、第三は当事者仮説をめぐる問題である。

〈オックスフォード学派〉ともいわれるA・フランダースとH・A・クレッグはイギリスの労使関係の特質を分析しているが(Flanders & Clegg, 1954) ここではIR分析の理論方針がまだ確立していなかった。のちにフランダースは社会関係としてのIRの安定化条件を探るため、システム・モデルが有効であると主張し、ダンロップのIRSモデルで曖昧だった研究対象の焦点を「職務調整の制度」institution of job regulationに求めて、イギリス労使関係制度の特殊性と普遍性とを同時に明らかにしている(Flanders, 1965)。フランダースによればIRSにおけるルールは、団体交渉による規範形成過程をとおして決定される。このばあい団体交渉は経営者と労働者との権力関係を含む政治的な意思決定システムとみなされる。いま労使関係を規定するルールをr、団体交渉をb、団体交渉を通じて解決される紛争をcとすれば、つぎの関係が成立する。

$$r = f(b) \quad \text{または} \quad r = f(c)$$

このモデルはドノヴァン委員会における政策勧告の理論的基礎を与える意図から、主としてルール形成の政治過程に重点を置いていた。ルール形成に関するフランダースのモデルは、経済学的・社会学的・イデオロギー的な変数を重視したダンロップと較べて、包括性に欠けるといふ批判は免れないが、システム論の観点はそのまま継承されたいえる。

IRSモデルの均衡仮説については、多くの論者が疑義を挟んでいる。ダンロップのモデルはイデオロギー仮説、すなわち当事者間に共通する信念体系がシステムそれ自体の自動的な均衡と統合を保証するという仮説に立ってい

た。これにたいする批判として例えばG・S・ベインとクレッグは、その統合仮説が「保守主義的合意」があつて受け入れがたいとし、葛藤と統合の源泉をとともに析出すべきであるという(Bain & Clegg, 1974)。その主張によると、IRSモデルの保守主義的傾向を回避するためには、その枠組を経験的な事実を整理するための発見的な道具と考えなければならぬ。またシステムの概念には、行為者の行為の動機・認知・態度を含む行動論的な変数を加え、行為者の解釈過程を明らかにすることが必要であると主張する。

ダンロップの当事者仮説を批判したJ・A・バンクスは、IRSの当事者に関して独自の修正モデルを提起している(Banks, 1974)。ダンロップのモデルでいう行為者は経営者・労働者・政府機関の三者とされているが、バンクスは経営者を重役および監督者代表とし、さらに企業利益にかかわる資本所有者を付加している。ダンロップの当事者仮説にみられる三項モデルについてはほかにも修正提案がなされている(Lowndes, 1972; Jackson, 1977)。それらの修正モデルは政府および資本所有者の位置づけをめぐる論議に集約されるが、バンクスのばあいは当事者の組織や機関ではなく実際の「人物」を問題にし、キー・リーダーの行動に着目した点が評価されよう。

IRSモデルへの批判

以上にみたように、ダンロップのシステム・モデルを支持・修正する立場のなかにも、IRSモデルにたいする批判が多く含まれている。以下ではIRSモデルそのものへの根本的な批判を、三点にわたって集約する。

その批判の第一は、IRSモデルの科学性・実証性に向けられている。ダンロップ理論の非科学性を克服するためには、独立変数と従属変数との相互関係を科学的に検証できるような仮説を立て、ルールの形成・維持・変化の条件を確定できるモデルを構築しなければならない(Blain & Gennard, op. cit.)。かつてダンロップ理論の支持者であつ

たクレックも、その一般理論の実証性にたいして異議を申し立てるようになった (Clegg, 1979)。クレックによれば、ダンロップはIRSを規定するすべての要素を一般理論のなかに「雑品」のように押し込んでいる。市場構造や技術特性などの環境脈絡要件は、たしかにIRSの重要な説明変数であるが、欧米の民主主義国家のなかにもIRS間の広範な多様性が認められる。しかもその多様性は、各国における権力配分システムの差異によるところが大きい。その諸要素が雇用規則のバターンなど他の変数との関連が科学的に実証されないかぎり、一般理論の名に値しないと批判する。

第二の批判は、IRSモデルにおける価値システムの一元性をめぐって展開された。A・フォックスによれば、人間関係学派のモデルやダンロップのIRSモデルは、「一元的準拠枠」unitary frame of referenceに陥っている (Fox, 1966)。ここで「一元的」というのは、企業すべての構成員が同一の目標をもち、その目標達成から生じる報酬を分有するという考えをさす。しかもこの利害関心の同一化という考えは、専制的な企業家の経営イデオロギーにも対応する。一元的モデルの発想は、その論者の企業観のみならず集権的国家観をも反映しているという。

これにたいしてフォックスが提唱したモデルは、「多元的準拠枠」pluralistic frame of referenceのモデルである。多元的モデルの基本的な公準は、企業の構成員が多様な関心・目標・アスピレーションをもつということであった。成員間に多様な利害関心が存在し、それらが葛藤しあうことこそが企業社会の正常な姿であるとする。しかしその利害関心の葛藤は、企業社会に定着している安定的な合意システムによって処理される。経営者が専制的な経営者から専門職者へと変容した現代の企業社会では、経営者自身が利害関心の調整者となる。しかもそうした利害関心の葛藤は、労働組合の活動を正当化する根拠ともなっているという。多元的モデルは、多様な利益集団から成る小さな民主

国家にたとえられる、

IRSモデルにたいする第三の批判は、より根底的なものであった。マルクス主義社会学者のH・ハイマンによれば、社会学における労使関係研究はパーソンズの構造＝機能分析の影響を受け、長いあいだ「共通の価値システム」を強調してきた(Hyman, 1975)。ハイマンはダンロップのIRSモデルを「単眼的見方」として斥けている。「国家の社会的進歩」を唱えた一九六〇年代ドノヴァン委員会の報告にたいしても、パーソンズの社会システム・モデルと同じく資本家と労働者との利害葛藤から目を背けていると指摘する。またダンロップのモデルの一元性を批判したフォックスの多元的モデル自体も、構成員の利害を自動的に調整できるようなメカニズムを自明の前提としている点で、メイヨーやダンロップと同じく啓蒙的な経営者主義に陥っていると批判する。

ハイマンによるフォックス批判の焦点は、葛藤の本質理解にかかわっている。ハイマンは資本主義社会には固有の所有構造と制御構造とが作動しており、それが構成員間の利害葛藤を必然化する。しかもその利害葛藤は、資本主義社会の政治経済的なメカニズムの全体に波及する。この観点からみると従来の労使関係論は、パーソンズのシステム・モデルを貫徹するシステムそれ自体の正統性を擁護するものであるという。

このように一九六〇年代から七〇年代にわたる労使関係の社会学理論は、主として社会システム・モデルの適用と、その有効性および限界をめぐる展開された。ハイマンの葛藤モデルも基本的には社会システム・モデルと同じく、客観＝規範モデルの地平を超えるものではなかった。これにたいして主観＝解釈モデルの立場は、明らかにシステム・モデルに代わる新しいパラダイムの確立を目指していたといえる。

四 社会システム論から行為論へ

社会システム理論の陥穽

以上にみたように一九六〇年代から七〇年代にわたって、労使関係研究における理論上の論議は、J・T・ダンロップの産業関係システム(IRSと略)のモデルを軸芯として展開された。そのなかでもIRSモデルにたいする修正・批判の論議は、六〇年代以降の労使関係の変化と社会・文化変容を背景にしたものである。一九六〇年代以降といえは社会学、とりわけ欧米の社会学では、パーソナルの社会システム理論をめぐる批判が相ついでなされた時期であった。つまりダンロップのIRSにたいする批判の開示は、パーソナル批判の論議と重なっていたのである。

周知のように六〇年代から七〇年代にかけてのアメリカ社会は、ウーマン・リブ運動や人種運動、マリファナ愛飲者や同性愛者の公民権獲得運動、ベトナム反戦運動、反科学運動などの社会運動が一気に噴出した。この流れのなかで、若い世代の社会学徒によるラディカル社会学運動が展開されていく。これらの事態はアメリカの官僚制国家による社会制御の機構が、システム・モデルの想定した均衡仮説のようになく機能しなくなったことの証拠でもあった。逸脱研究の革新を目ざすH・S・ベッカー、D・マツァ、K・T・エリクソンなど「ラベリング学派」の人たちも、社会問題研究会(SSSP)に結集して機能主義理論を激しく批判するようになった。彼らは機能主義理論を、官僚制的福祉国家の政策上の道具になり下がっているとみていた。

パーソナルの社会システム理論にたいする批判は、第一にシステム・モデルの均衡性、第二にそのイデオロギー

性、第三にその科学性をめぐる争点に要約することができる。これらの争点はダンロップのIRSのモデルにもそのまま妥当するので、その要点をいくらか敷衍しておく。

第一にパーソンズのシステム理論が、均衡的な静学モデルとして意図されたことは明らかである。換言すればシステム・モデルは社会的現実の動きとは無関係に、システムの均衡または統合という思考の枠組みの内部で構想された。その思考の論理からすれば、均衡を崩すような事態、すなわち緊張や葛藤の源泉に力点を置くことができない。システムは一時的に均衡を崩す状態になっても、機能要件の回復が命じられ、再びシステムとしての秩序を維持するという論理になっている。社会システムにおける価値の合意、目標達成、役割期待、緊張処理などの要件は、もっぱらシステム論の思考内で矛盾のない形で配列された。したがってシステムそれ自体にとって、社会の変動や変革の問題は二義的な関心事となる。この点を衝いたR・ダーレンドルフは、パーソンズのシステム論の世界をプラトンの国家論になぞらえ、「変動なき社会」「ユートピア」と呼んで批判した(Dahrendorf, 1968)。またパーソンズのシステム論の基本単位をなす「行為者」のモデルをめぐって、「なにも行為しない人」に翻訳しようという痛烈な批判も生まれている(Feuer, 1962)。

社会システム理論のイデオロギー性にたいする批判は、基本的にはいま述べたシステム論の世界のユートピア性に源泉をもっている。A・グールドナーはパーソンズの機能主義理論が社会秩序の問題を焦点に展開されたことを重視し、保守主義の傾向をもつものとして批判した。のちにS・M・リップセットは、パーソンズの保守主義をめぐるグールドナーの位置づけが誤りであるときめつけている。リップセットは青年期のパーソンズが保守的であるところか、逆に「産業民主主義のための学生同盟」(SLID)に属したリベラルな活動家であったとしてパーソンズを擁護する。

これにたいしてグルドナーは、SLIDは「冷戦期の社会主義組織」の一つであって、穏健な思想集団に属してゐたとして反論する(Gouldner, 1972)。このように社会システム理論のイデオロギー性に関する論争はパーソンズの思想問題、つまり知識社会学の問題圏にまで拡大してゐた。

社会システム・モデルの科学性に関する批判は、イデオロギー上の批判とくらべて地味なものであった。しかしこの点こそが、パーソンズ理論の棄却にも通じる決定的な意義をもっていたといえよう。ここで科学性に関する批判というのは、パーソンズ理論における因果モデルの不在に向けられたものである。パーソンズのモデルは、システムの均衡と統合とを保証するような諸変数(AGILやパターン変数)の恣意的な選択のうえに成り立っている。その諸変数による理論図式は、因果モデルを欠如したたんなる分類にすぎないとして、科学理論の立場から吟味・批判された(Black, 1962; Wood, et al. 1975; Bierstedt, 1981)。

かつてパーソンズは理論構築の戦略として、①分類システム②範疇システム③理論システム④経験的理論システムの四段階を設け、理論のあるべき姿を示したが(Parsons, 1954)、こうした理論上の戦略は因果連関に関する科学的説明の様式を欠き、検証不可能な論理のうえに築かれている。わが国の理論社会学でも、パーソンズにおける因果理論の不備に関連して、構造・機能分析の棄却宣言がなされた。それによればパーソンズの構造・機能分析は科学的説明に必要な先行理論を欠いているため、虚偽の論証を強いるものであるというものであった(直井、一九八四)。

行為論への転換

ダンロップの理論がその理論戦略を含めて、パーソンズ理論の直接的な導入であるかぎり、以上の三つの批判はIRSのモデルにもそのまま妥当するといえよう。労使関係研究においても、このうちIRSモデルの均衡性、イデオ

ロギー性にかかわる批判を焦点に展開され、社会システム・モデルに代わる新しいモデルが模索された。

一九七〇年代に入ってから欧米の産業社会学では、パーソンズ理論の受容や修正の試みとならび、新たな理論モデルの構築も志向された。一九七〇年代におけるその動きの一つとして、M・ウェーバーの社会学とくに社会的行為の理論を再評価する機運が高まっている。産業社会学の対象領域である労使関係研究でも、ダンロップの一元的準拠枠からA・フォックスの多元的準拠枠へと視点が移行するとともに、パーソンズ流の社会システム論からウェーバー流の行為論へと、研究の視座が転換してきたことを主張する見解が現れてきた(Ackroyd, 1971; Eldridge, 1971; Jackson, 1977; Watson, 1980; Thomson, 1984)。

例えばM・P・ジャクソンはイギリスにおける労使関係研究を念頭に、その研究史における視座の転換について論じている(Jackson, *Op. Cit.*)。それによればウェップ夫妻の労働組合および産業民主制に関する著作が初期の貢献として位置づけられ、それが「制度論的アプローチ」と「実践的アプローチ」との二つの視点をもっていたとされる。

このうち制度論的な視点は、イギリスではA・フランダースやH・A・クレッグなどオックスフォード学派に代表される。この学派はドノヴァン委員会の理論的な支柱を形成していたことから、実践的な立場を貫いていた。またアメリカではダンロップらのハーバード学派がこの制度論的立場を代表している。

本論の前半でも触れたように、いずれの学派もシステム論的な視点を踏襲した点で共通していた。ジャクソンによると制度学派ともいえるべきこれらの客観的立場は、主観的立場すなわち、行為者自身における状況の自己定義や意味付与行動のありようを重視した立場から挑戦を受けることになったという。その主観的立場は、ウェーバーの社会的行為の理論に依拠したものととして跡づけられる。T・J・ワトソンもまたウェーバーの行為論を社会システム・モデ

ルとは別の理論系譜として位置づけ、視座の転換が試みられた点を重視している(Watson, *Op. Cit.*)。

最近ではG・トマスンが、ジャクソンやワトソンとほぼ同様の総括をおこなっている。トマスンはダンロップやフランダーズの視点を「伝統的アプローチ」と名づける。その特徴は産業行動を規制するルール(規範)を焦点に、労使関係のモデルを構成した点に求められる。「伝統的アプローチ」の欠陥は、行為者をルール体系によって結合している客体としてのみ把握した点にある。これにたいして新しい視点は、ルールの意思決定主体である個人の動機や欲求のありようを重視し、あるいは行動の社会的意味を創出する行為者の観点を強調していると指摘する(Thomson, *Op. Cit.*)。

ウェーバーの社会的行為の理論は、そうした主観的立場の理論的な支柱とされてきた。たしかにウェーバーの影響は、産業労働の実証的研究に多様なかたちで流れ込んでいる。その例証としてA・グールドナーの山猫ストの研究(Gouldner, 1955)、W・ボールダマスの労働努力の研究(Baldamus, 1961)、J・H・ゴールドソープらの豊かな労働者研究(Goldthorpe, et al, 1968・1969)、D・シルバーマンの組織研究(Silverman, 1970)などがある。これらの研究は産業労働研究における主観＝解釈モデルの可能性を示唆していた点で、改めて評価することができよう。

五 主観＝解釈モデルと労使関係

主観＝解釈モデルとシカゴ学派

右にみたように労使関係研究の視点は、明らかに社会システム論から行為論へと転換する動きが生じた。この動向

は社会学におけるパラダイム転換の過程と、ほぼ同一の流れとして集約することができる。すなわち社会学では、早くも一九六〇年代から社会システム理論にたいする対抗モデルが模索されており、七〇年代には象徴的相互作用論、現象学的社会学、エスノメソドロジーなどの主観・解釈パラダイムの精緻化が試みられている。

この立場では客観・規範モデルが前提としてきた科学観に異議を唱え、意味の世界に生きようとする行為者にも社会的現実にたいする独自の解釈様式が存在する点に目を向けようとした。主観的立場を重視する新しいパラダイムは、方法としては科学よりも意味論や解釈学のほうに認識論上の優先権を与え、近代的な知の反転を図ろうとするものであったといえよう。

ここで主観・解釈モデルというのは、日常の生活世界において行為者（生活者）が自己の体験なり状況なりを捉えるときに準拠している主観的な解釈枠組をいう。普通の生活世界において、行為者はたとえ科学的知識をもっているばあいでも、科学的世界のような客観的思考の枠組のなかで生活していることは考えにくい。一般にはむしろ自己の生活世界を意味の場として受け止め、それを各人のさまざまな解釈様式にしたがって捉えて生きていると考えられる。科学者が自分の生きている同時代の現実を認識するばあい、特定の解釈枠組（客観・規範モデル）に準拠するよう、生活者のばあいにもその人の経験知なり現実感覚なりに基づき、なんらかの解釈枠組に準拠して日常の生活世界を意味づけているはずである。もしそうした意味づけの様式を、明示的な言説の形で呈示できるとすれば、それ自体を社会的現実に関する一つの解釈枠組として定式化することが可能となるであろう。

このような主観・解釈モデルの考え方は、象徴的相互作用論・現象学的社会学・エスノメソドロジーに代表される「意味学派」の社会学に共通する考え方である。しかも意味の問題はこれらの意味学派だけでなく、自己組織性の社

会学や自己言及システムの理論のかたちで、社会システム理論にも少なからず影響を及ぼすようになった。産業社会学や労使関係研究の分野でも、最近になってこのような視点を導入する試みが多くみられるようになってい

る。アメリカのシカゴ学派に連なるE・C・ヒューズやH・S・ベッカーは、象徴的相互作用のモデルを適用して職業社会学の新しい視点を提起していた。このモデルは象徴(言語・表情・身振り)を介した行為者間のかかわりに関心を向けるもので、行為者の状況定義を重んじた行為理論の特殊ケースとして位置づけることができる。ヒューズらの職業研究は初期シカゴ学派のR・E・パークとC・H・クリーリーのほかに、G・H・ミードの象徴的相互作用論の流れの上にある(Watson, *Op. Cit.*)。この系譜の職業研究は逸脱行動論の分野で検討されることが多いが、主観・解釈モデルの特徴を明らかにするために、その先行的な適用例として若干の説明を加えておこう。

ヒューズやベッカーが研究対象とした職業は、通常の生活世界では逸脱と考えられているような仕事である。ヒューズは通常の企業社会で自明なものとみなされている職業労働を「因襲的職業」と呼び、これを売春婦や踊り子のような「逸脱的職業」に対峙させる。ヒューズが関心を向けたのは、さまざまな職業に就く人びとが、仕事の場で発生する問題状況や緊張にどのように対処していくのかということであった。〈状況への対処〉という問題は逸脱的職業のみならず、因襲的職業のばあいにも日々が発生する問題といえる。ヒューズは仕事の場に生きる人びとの多様なまなざしと、状況の自己定義とが錯綜あう現実を、相互作用の場における社会的ドラマとして把握する。ヒューズがこの視点を逸脱的職業に就く人に適用したのは、生活世界の規範に従っている因襲的職業の意味を逆照射するためであった(Hughes, 1958)。

ラベリング理論で知られるベッカーは、シカゴの公立学校教員の生活経歴に関する研究に着手し(Becker, 1952)

後にその経歴研究の一環として、社会の裏側で生きるミュージシャンやマリファナ常飲者を対象に独自の実証研究を進めていた(Becker, 1963)。ベッカーは彼らが自分の逸脱経歴に関してどのように自己定義しながら生きているかを探り、彼ら自身による自己体験の解釈過程に注目している。この研究で採用された方法は、徹底した参与観察法であった。ベッカーによれば大学や企業が遂行してきた調査は、公式組織による「操作された実験結果」しかもたらさない。逸脱者の世界を知るためには、逸脱者の「棲息地」に身を置かなければならない、というのがベッカーの一貫した主張であった。

このようにシカゴ学派による職業研究は、非因襲的な仕事を対象としているとはいえ、主観＝解釈モデルに準拠した研究として、産業労働研究の分野でも検討に値する視点を含んでいたといえる。

〈仕事への志向性〉モデル

J・H・ゴールドソープらの「豊かな労働者」研究は、ウェーバーの行為論や初期シカゴ学派のW・トマスの状況論などを手掛かりに、明らかに主観＝解釈モデルの構築を目ざしていた。この研究については多くの紹介があるので、本稿では主観＝解釈モデルとの関連で「仕事への志向性」orientation-to-work（以下、O t W）のモデルについてだけ注目しておきたい。

O t W モデルは従来の労働者・労使関係研究で採用されてきた二つのモデル、すなわち「人間関係アプローチ」と「技術論的アプローチ」にたいして、第三のモデルの立場を標榜している。「人間関係アプローチ」は心理学の欲求モデルに依拠した行動科学や人間関係学派を指し、「技術論的アプローチ」は例えばR・ブラウナーの逆U字モデルに代表される技術史観的なモデルをいう。

O t W という概念は、労働者が自分の従事している仕事を人生や生活のなかでどのように意味づけているかという、その意味づけの様式を表現している。労働者の各個人における O t W のありようは、職場および職場外の生活の場にたいする状況の自己定義によって規定されるであろう。その O t W の内容としてゴールドソープらは、「仕事への第一次の意味づけ」「企業組織へのかかわり方」「私世界への包絡様式」および「仕事とそうでないものとの境界づけ」に分類化することができるという (Goldthorpe, et al. 1968: 38-41)。O t W のあり方を規定するいまひとつの要因は、労働者の各人の職業経歴や社会移動の経験、家族周期上のライフステージでの地位など生活歴にかかわる要因である。

こうしたゴールドソープらの O t W モデルの基本仮説は、一瞥したところ主観＝解釈モデルを適用しているようにみえるが、「仕事への志向性」という主観的視点の導入にもかかわらず、その意図は成功していない。M・P・ジャクソンも指摘するように、ゴールドソープらの O t W モデルを突き詰めていくと、現象学的社会学やエスノメソドロジの立場と近接してくるのは確かである (Jackson, *Op. Cit.*: 27)。換言すれば O t W の仮説は主観＝解釈モデルとして、なお不徹底な面をもっていた。

その不徹底性は、ゴールドソープらの科学観と研究方法との双方に認められる。まず科学観についていえば、この研究は行為論の適用によって行為者の主観的意味を明らかにすることを意図したが、その研究成果そのものは O t W を規定する要因の分析に終始している。換言すれば O t W モデルは、労働者の状況定義と意味付与行動をめぐる因果モデル、すなわち確率論のモデルを引きずっている。また研究方法についていえばルートン調査における実証の方法が質問紙法を用いた尺度法に依存している。この尺度法は「手段主義志向」「官僚主義志向」「連帯主義志向」という

労働者の態度の測定技術として導入されたものであって、これまでの客観的尺度法となんら変わりがない（稲上、一九八一）。

このように主観＝解釈モデルとしての不徹底性は、M・ウェーバーの行為論それ自体の性格に由来していると思われる。ウェーバーの行為論はもともと確率論のモデルを基礎に置き、行為者がある特定の動機をもって行動したばあいにはどのような結果がもたらされるかという問題、つまり行為の意味連関を合理的に説明できるような確率モデルを前提にしている（大山、一九八五）。ゴールドソープらの研究はその点で、行為者が準拠している主観的な解釈様式を発見するような方法論を欠いていた。もとよりこのこの研究はこうした限界を孕んでいるとはいえ、社会システム理論に代わるモデルの可能性を示唆した先行的研究として評価されなければならない。

六 労使関係理論の脱構築

脱構築の方向

労使関係研究における主観＝解釈モデルは、いまのところダンロップのIRSモデルのような体系的なかたちで提示されているわけではない。しかし行為理論の視座の導入により、主観的モデルによる実証研究を増大させてきたことも事実である。最近の産業・労働社会学の分野ではその一ケースとして、現象学の立場から労働者世界の研究や階層研究のかたちで実証的な研究が蓄積されつつある（一例として Kohli, 1978; Bodnar, 1982）。

主観＝解釈モデルによる実証研究に共通するのは、行為者の主観の意味への着目である。〈意味〉は主観、客観そ

それぞれの立場から多様な定義がくだされてきた。筆者がここで主観・解釈モデルに託している「意味」の概念は、確率モデルが対象としてきた特定行動の動機や原因としての意味ではない。「意味」は生活世界における現実の体験や行為にたいする自覚的な「反省」の契機となる、という含みで用いられる。意味は行動や社会的現実（結果）に先んじて存在するのでなく、逆にある結果が人びとに意味を与え、反省を促すという関係になる。パーソンズの社会システム理論や多くの機能主義理論は、この反省の意味を欠落していた。したがって行為の意味も、システム論的世界の公準の要請にしたがって恣意的に選択・抽象された。この立場では社会的現実が人びとの反省によって捉えられ、かつ変容していく事態に接近することはできなかった。主観・解釈モデルの課題はなによりもまず、確率論的な因果の系譜に嵌め込まれた「意味」の意味を脱構築することにある。

ここで「脱構築」というのは、客観・規範パラダイムにおいて見失われた主観的な状況脈絡や反省の契機を、ふたたび社会学理論のなかに定礎させることをいう。定礎といっても社会学の理論をより人間らしくするとか、人間の主体性を復権させるということではない。脱構築するということは、科学的世界と生活世界との相克によって生じた真偽関係をいったん裏返してみるることによって、科学的世界の組み立てを変えてみるということである。T・パーソンズの構造・機能分析のモデルは、意味論や解釈学の立場から批判の対象とされてきたが、近年は「反省」または「自省」という本来的に主観に準拠した認識論上の概念から、機能主義のパラダイムを脱構築する努力が重ねられている。自己言及システムと自己組織性の理論は、そうした試論の実例である。この二つの理論は、パーソンズ流のシステム・モデルに依存した労使関係研究を脱構築するうえで参考にするべき点が多いので、若干の考察を加えておきたい。

機能主義の脱構築

ここでいう〈自己言及システム〉*selfreferentielles System*は、いうまでもなくN・ルーマンの構想によるものである(Luhmann, 1974; 1981; 1982)。ルーマンは産業行動や労使関係の分野にこのモデルを適用したわけではないし、筆者もこれを労使関係研究の基礎として展開する準備を欠いている。しかし自己言及システムのモデルによって実定法を分析したルーマンの理論は、ルールの制定と運用をめぐるIRSモデルの均衡性・イデオロギー性・非科学性の陥穽を克服するうえで、検討に値する論点を含んでいる。

ルーマンの機能＝構造分析のモデルは機能主義と現象学との接合パラダイムであり、正しくは客観主義にも主観主義にも加担していない。ルーマンは近代の科学理論にみられる主客形式の知識を乗り越え、その止揚を図ろうとした。ルーマンが機能主義の脱構築にあたって重視したのは、〈反省〉という現象学的な体験処理の様式である。現象学において反省は行為の主体に属する行為として用いられるが、ルーマンは〈現象学的還元〉の意味で観念された反省概念をもっては、システム自体の複合的な意味連関が把握できないとしてこれを棄却する。それに代えて反省のカテゴリーはシステム自体の反省に適用された。したがって反省する主体は、行為者ではなくシステムそれ自体である。反省のはへ自己＝主題化とも解され、行為者主体が自己主題化するように、システムは反省によって自らを主題化する。反省によって自己主題化するシステムは、意味の機能によってシステムの境界を他の環境世界から分節化する。ここでいう〈意味〉は行為者の主観や主観相互間に内在する意味システムではなく、世界の無限の複雑性、つまり可能な出来事の総体のなから、自己の体験や行為を選択する働きをもつとされる。この意味の機能、換言すれば世界の複雑性を縮減する機能によって、システムは他の環境世界から境界づけられる。このばあいシステムは、研究者がア

プリオリに選択した変数群の機能によって維持されるのではない。システムはその秩序化の前提となる複雑性の縮減の機能によって、世界（環境）から自己を境界づけ、自己のシステムを維持しようとする。本稿で問題にしている労使関係システムも、そのような意味の選択性によって成立していると考えられる。

システムは自己を維持していくために、世界の複雑性にたいして意味の選択遂行と適応の能力を高め、新たな要素を内部から産出していかなければならない。でなければシステムは未知の可能な出来事、つまり不確定性のもとに晒され、その安定性を維持できなくなるであろう。システムは安定性を保つために、その内部に自己の構造と矛盾しないかたちで複数の体験と行為の可能性を受容する。例えば企業社会のシステムには職能を遂行したり団体交渉する行為は、純粹に企業システムのなかの行為としてその世界を縮減するのではなく、家庭その他の私生活のシステムのなかでの複合的な行為として変換することも可能である。このようにシステムが複数の事態を寛容するとき、システムは複合性をもつという。システムは周界の変化にたいして自己を維持しようとすれば、その変化に適応するために自己の複合性を十分に高めなければならない。

複合性を備えたシステムが自己の構造をシステムの周界との関係で不変性を保つためには、その内部に一定の行動期待の保証が必要である。というのはシステムの構造は、行動期待を一般化する準則によって成立しているからである。その行動期待の準則が一部のシステム成員にとって期待外れや失望となるばあいでも、依然としてその効力はかならずしも疑われず、そのような規範の両義性のゆえに、行動期待の準則の妥当性が持続される。もしこのシステム構造に行為者間、役割間、プログラム間、価値間に葛藤が生じたばあいは、新たな意味の選択遂行としてこの葛藤を寛容する手続きが必要になる。この手続きはシステムの周界にたいする新たな適応条件ともなり、外部―内部の差異

化するわち世界の複雑性をさらに縮減させるであろう。

以上がルーマンの自己言及システムの要点であるが、ルーマンと同じように〈反省〉の作用に着目した自己組織性の社会学も、機能主義理論を脱構築する試論として参考すべき視点がある。自己組織性の理論は、社会システムの〈ゆらぎ〉状況にたいする人びとの反省作用がシステムに新たな秩序形成をもたらすというものである。今田高俊はこれを「自省的機能主義」reflexive functionalismと名づけているが、その着想には〈意味学派〉の影響が明らかに認められる（今田、前掲）。

今田よればシステムの構造は、諸部分間の相対的に不変の関係をパターン化するようなルールから成り立っている。ルールの具体例としては、さしあたり労使関係のような下位システムのルールを想定してもいいと思う。ルールは生活実践のなかでの制定や使用によって、その意味を構成する。この立場からみればルーマンのいう〈意味の機能〉は、意味をシステム制御の面から問うことに等しく、一九世紀のルール思想を受け継いだコントロール思想を脱していないと批判される。今田の提案は彼自身が批判している〈意味学派〉の視点にならって、逆に機能（コントロール）を意味によって問うこと、換言すれば「機能をリフレクション〔自省／反省〕によって問う」ことにより、システム内に生成したルールの多様性の増大が説明できるとする。これを「リフレクション思想」と呼び二一世紀の社会は、システムの創発力や「活力ある安定」を志向するこのモデルが重要になるという。

ルーマンの自己言及システムの理論は、彼がこれを実定法の形成・分化過程の分析に応用したように、労使関係システムの研究にも拡張しうるであろう。また自己組織性の理論も、例えば〈日本の労使関係〉の変容に関して新たな説明様式を開発する可能性がある。これらの理論を労使関係研究に活用するためには、より具体的な媒介プログラム

が要求されるが、それはこれからの課題である。

生活史の理論

労使関係研究において主観＝解釈モデルを徹底させた試みの一つに、生活史研究からのアプローチがある。社会学における生活史研究は、初期シカゴ学派から続く伝統をもつ。しかし一九七〇年代から今日にかけて世界的に隆盛してきた生活史研究は、社会学におけるパラダイムの多元化状況を反映し、機能主義理論を脱構築する試みの一つである点に注意する必要がある (Grele, 1975; Friedlander, 1975; Fuchs, 1980; Plummer, 1983)。ここで生活史研究が主観＝解釈モデルの参考とされるのは、企業社会に生きた人びとの体験の記録がたんなる記憶や証言の意味を超えて、現実の労使関係に関する一つの解釈様式、つまり説明上のモデルを提供するからである。本節では造船業労使関係に関する労働者の解釈様式の研究を念頭に、そこから得られた知見の要点を述べるにとどめる (大山、一九八八)。

口述生活史は話者が生活者として遭遇した多様な体験を、現在の時点から過去の時間に遡及して自覚的に意味づける行為の所産である。この行為はすでに完了した体験から距離を置きながら、観察者としての立場で自己を客体化する行為でもある。この話者の行為が客観的観察でありながら科学的観察と異なるのは、つねにその人の日常実践・生活史的な状況脈絡に即して反省的に、独自の解釈様式に準拠して遂行されるからである。話者が口述のさいに用いる言語や発話のコードは、過去の体験を客体化するときの独自の反省言語から成り立っている。この反省言語は科学者の共同体で用いられる公準や記号システムの言語と異なるだけでなく、なんらかの反省的な解釈図式を備えている点で、挨拶や談話などの日常的なコミュニケーション言語をも差異化する。

客観＝規範モデルの世界では、科学言語をコード化することによって世界を構成するから、生活世界で生きる側の

体験や行為の意味が剝奪される。これにたいして話者の反省言語は、意味の場で生きる者がどのような解釈様式によってその現実を整理化しているかを明らかにする。このように反省言語と科学言語との差異の根拠は、前者がある体験や行為をへ自分にとってなんであったかという反省的な問いによってコード化するのにたいし、後者は特定の体験や行為がなぜ生じたかをめぐって、主としてその因果帰属によってコード化する点にある。例えば労働者が経営者に協力する行為／反発する行為は、科学言語では行為類型に関する因果帰属の問題として処理されるであろう。これにたいして反省言語は因果帰属というよりも、当人の体験や行為が日常実践的・生活史的な脈絡に即して反省的に処理される。

もとより口述生活史でも、因果帰属の問題が問われることもある。へ自分はあの時なぜ上司に反発したかという問いがその例となろう。しかしこの問いでも原因もまた行為者にとっては意味の問題として、状況脈絡に則して説明されるであろう。反省言語は口述生活史のばあいだけでなく、会議や討論など批判的な議論の場、例えば団体交渉に臨む労働者の論議や、企業戦略に取り組む経営者の論議などの場でも用いられる。というのはこれらの論議の場においても、自分たちの体験や行為の反省的な処理が随伴するからである。もとよりこのような論議の場でも原因の科学的分析がなされるとはいえ、その原因究明の行為自体が労働者／経営者にとっては反省的な意味づけを伴わざるをえない。これら反省言説の世界を理解するためには、主観・解釈モデルの援用によって、当事者の状況脈絡や行為の意味づけを説明する作業がどうしても必要となる。

科学的世界と日常生活世界との決定的な差異は、因果帰属の問題よりも社会的現実にたいする解釈様式が、身体の直接的な体験に依拠しているかどうか、また当事者の状況定義を内包しているかどうかにかかっている。科学的モデ

ルでは生活者の身体感覚や主観的な状況定義を組み込むことはできないが、生活者の〈自然的態度〉の世界では、痛みなり怒りなどを体感し、身体をもって状況を定義する事態がある。しかもこの身体と状況定義の様式はたんに個人の出来事に属するだけでなく、社会生活の場では他者の身体や状況定義とも触れ合っているであろう。このように生活者の主観的な解釈様式をより広い意味連関に結びつけているのは、生活世界における他者身体と自己身体との相互性である。

企業社会でも経営者にせよ労働者にせよ、他の生活世界と同じように相互の身体と状況の自己定義によって、職場に生じた体験や行為を処理しているであろう。しかも企業社会では職場・職種や企業内階層の同質性・多様性に応じて、成員相互の間で身体と空間とを共同化し、または差別化する。その共同化・差別化の様式は、行為者の個人的な反省の水準を超えて、企業社会それ自体のなかで複合的な意味連関を形成する。換言すれば身体と状況定義の共同化・差別化は、ルーマンのいうシステムの複合性をさらに高め、企業の労使関係システムのありよう自体を規定することになるであろう。

生活史研究はたんに〈古老の話〉の聞き語りではない。それは人びとの発話・反省の言語や表情に関する象徴分析の意味をもつ。その象徴分析を推し進めていく先で日常生活世界の意味連関が明らかになり、科学的世界を脱構築する可能性がある。今日の生活史研究にたいしては、この一点に期待したい。

おわりに

本稿はこれまでの労使関係研究の流れを客観「規範モデルから主観「解釈モデルへの属開として捉え、その研究史における主要な争点を集約するとともに、新しい理論モデルの構築に向けて若干の展望を示唆することができた。本論前半の一～三ではT・クーンのパラダイム論を拡張するかたちで主観「解釈モデルの成立根拠を明らかにし、J・T・ダンロップのIRRSモデルが、客観「規範モデルの性格を典型的に具備するものとして批判的に検討された。また後半の四～六では労使関係研究が社会システム理論から行為論の視点に転換したことを指摘し、主観的モデルによる試みの一端につき筆者なりの見解を述べた。

もとより筆者の考えは展望の域にとどまり、主観「解釈モデルを提示するまでには至っていない。自己言及システムや自己組織性の社会学、また生活史の理論も実証の水準では具体的な媒介プログラムの開発を必要とするであろう。近年のわが国の労使関係研究では理論の検討がかつてはどなされなくなったが、機能主義理論の精緻化なりその脱構築なりを要請する段階にきていることは確かである。本稿はそれに向けての小さな序説である。

引用文献

Ackroyd, Stephen (1971) "Economic Rationality and the Relevance of Weberian Sociology", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. XII No. 2.

Allen, V. L. (1971) *The Sociology of Industrial Relations*, London: Longmans.

Baldamus, W. (1961) *Efficiency and Effort*, Tavistock Publications.

Banks, J. A. (1974) *Trade Unionism*, London: Collier.

macmillan.

- Barnes, Barry (1982) *T. S. Kuhn and Social Science*, London and Basingstoke: The Macmillan Press.
- Becker, H. S. (1952) "The Career of the Chicago Public School Teachers" *American Journal of Sociology*, Vol. 57.
- (1963) *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*, New York: The Free Press.
- Bierstedt, Robert (1981) *American Sociological Theory: A Critical History*, New York: Academic Press.
- Black, Max (1962) "Some Questions about Parsons' Theories", in Black (ed.) *Social Theories of Talcott Parsons*, *Journal of Philosophy* 49.
- Blain, A. N. J. and Gennard, John (1970) 'Industrial Relations Theory; A Critical Review', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. VIII No. 3, November.
- Bodnar, John (1982) *Workers' World: Kinship, Community, and Protest in an Industrial Society, 1900-1940*, Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Clegg, H. A. (1979) *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford: Basil Blackwell.
- Dahrendorf, Ralf (1968) *Essays in the Theory of Society*,

Stanford University Press.

- 橋本和幸・鈴木正仁・平松 開 [訳] (一九七五) 『ニールズ
ノからの脱出』京都・ミネルヴァ書房。
- Dunlop, John T. (1958) *Industrial Relations Systems*, New York: Henry Holt.
- Eisenstat, S. N. and Curelaru, M. (1976) *The Form of Sociology: Paradigms and Crises*, New York: John Wiley and Sons.
- Eldridge, J. E. T. (1971) *Sociology and Industrial Life*, London: Nelson.
- Feuer, Lewis S. (1962) "Review of *Some Theories of Talcott Parsons*", Black (ed.) *Op. Cit.*
- Flanders, Allan (1965) *Industrial Relations; What's Wrong with the System? An Essay on its Theory and Future*, London: Farber.
- (1975) *Management and Unions*, London: Farber.
- , and Clegg, H. A. (1954) *The System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford: Blackwell.
- Fox, A. (1966) *Industrial Sociology and Industrial Relations*, London: HMSO.
- Friedlander, Peter (1975) *The Emergence of a UAW Local, 1936-1939: A Study in Class and Culture*, Pittsburgh:

- University of Pittsburgh Press.
- Friedrichs, Robert, W. (1972) *A Sociology of Sociology*, New York: The Free Press.
- Fuchs, Werner (1980) "Möglichkeiten der biographischen Methode", Niethammer, Lutz (Hrsg.) *Lebenserfahrung und Kollektives*, Gedactnis, Syndikat.
- Gill, J. (1969) 'One Approach to the Teaching of Industrial Relations', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 7.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. and Platt, J. (1968-1969) *The Affluent Worker*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Goldthorpe, J. H. [ed.] (1984) *Order and Conflict in Contemporary Capitalism; Studies in the Political Economy of Western European Nations*, Oxford: Clarendon Press.
- 稲上 毅・下平好博・武川正吾・平岡玄一〔訳〕(一九八七)『収斂の終焉』東京・有信堂。
- Gouldner, Alvin (1955) *Wildcat Strike*, London: Routledge and Kegan Paul.
- Grele, Ronald J. (1975) *Envelopes and Sound*, Chicago: Precedent Publishing.

- Hughes, E. C. (1952) *Men and Their Work*, New York: The Free Press.
- Hyman, Richard (1975) *Social Values and Industrial Relations: A Study of Fairness and Equality*, Oxford: Basil Blackwell.
- 稲上 毅(一九八一)『労使関係の社会学』東京・東京大学出版会。
- (一九八八)「労働組合運動の新次元」『日本労働協会雑誌』三四二号、日本労働協会。
- 今田高俊(一九八六)『自己組織性——社会理論の復活』東京・創文社。
- Jackson, Michael P. (1977) *Industrial Relations: A Textbook*, London: Croom Helm.
- Kohli, Maritin [Hrsg.] (1978) *Soziologie des Lebenslaufs*, Luchterhand.
- Kuhn, Thomas S. (1970) *The Structure of Scientific Revolutions*, 2nd ed., Chicago: University of Chicago Press.
- Lowndes, Richard [ed.] (1972) *Industrial Relations; A Contemporary Survey*, Holt, Rinehart & Winston.
- Luhmann, Niklas (1974) *Soziologische Aufklärung I*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- 土方 昭〔監訳〕(一九八三)『近き社会ペライメント——社会学

的啓蒙』東京・新泉社。

—— (1981) “Wie ist soziale Ordnung möglich?, in *Gesellschaftsstruktur und Semantik*, Bd. 2. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

佐藤 勉(訳) (一九八五) 『社会システム理論の視座——その歴史的背景と現代的展開』東京・木鐸社。

—— (1982) *Soziologische Aufklärung II*, Opladen: Westdeutscher Verlag.

土方 昭(監訳) (一九八六) 『社会システムと時間論——社会学的啓蒙』東京・新泉社。

森 五郎(編著) (一九八一) 『日本の労使関係システム』東京・日本労働協会。

直井 優 (一九八四) 「構造＝機能分析による説明とテスト可能性」『社会学評論』三五—一 日本社会学会。

大山信義 (一九七四) 「『Human Relations Approach』の展開と思想的意義」『人文科学論集』11号、北海道大学文学部。

—— (一九八五) 「社会的現実と知の科学論——確率モデルから現象学的モデルへ」『社会学研究報告/理論研究3』、北海道大学文学部社会学研究室。

—— (一九八七) 「反省理論としての生活史」『現代社会学』24、京都・アカデミア出版会。

—— (編著) (一九八八) 『船の職場史——造船労働者の生活

北大文学部紀要

史と労使関係』東京・御茶の水書房。

Ohyama, N. (1984) “Workers’ Participation in Management as An Ambivalent Process: A Japanese Case”, *The JINBUNKAGAKU-RONSHU (Reports on Cultural Science)*, No. 22, Hokkaido University.

岡本秀昭 (一九六七) 「労務管理と労使関係」『日本労働協会雑誌』100号、日本労働協会。

Plummer, Ken (1983) *Documents of Life*, London: George Allen & Unwin.

Parsons, Talcott (1954) *Essays in Sociological Theory*, New York: The Free Press.

Rizer, George (1981) *Toward an Integrated Sociological Paradigm: The Search for an Exemplar and an Image of the Subject Matter*, Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Silverman, David (1970) *The Theory of Organizations*, London: Heinemann.

Thomason, G. (1984) *A Textbook of Industrial Relations Management*, London: Institute of Personnel Management.

富永健一 (一九八四) 『現代の社会科学者——現代社会学における実証主義と理念主義』東京・講談社。

Walker, K. F. (1959) *Research Needs in Industrial Rela-*

tions, 2nd edition, Melbourne: University of Western Australia Press.

Watson, Tony J. (1980) *Sociology, Work and Industry*, London: Routledge and Kegan Paul.

Wood, S. J., Wagner, A., Armstrong, E. G. A., Goodmans, J. F. B. and Davis, E. (1975) "The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory in Industrial Relations", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. XIII No. 3.