



# 日本における 産業民主主義の前提

労使懇談制度から産業報国会へ

佐口和郎

東京大学出版会



# 日本における 産業民主主義の前提

労使懇談制度から産業報国会へ

佐口和郎

江苏工业学院图书馆  
藏书章

東京大学出版会

### 著者略歴

- 1955年 愛知県に生まれる。  
1979年 東京大学経済学部卒業。  
1984年 東京大学大学院経済学研究科第二種博士課程単位取得修了。  
同 年 東京大学経済学部助手。  
1986年 東京大学経済学部助教授、現在に至る。

### 主要論文

- 「産業報国会の理念と組織(1)(2)」(『経済学論集』52-1, 52-2, 1986年4月, 7月)  
「日本の内部労働市場—1960年代末の変容を中心として」(吉川洋他編『経済理論への歴史的パースペクティブ』東京大学出版会, 1990年)  
「『雇用問題』の転換—70年代における構図」(栗田健編著『現代日本の労使関係—効率性のバランスシート』労働科学研究所, 近刊)

## 日本における産業民主主義の前提

(東京大学産業経済研究叢書)

---

1991年12月16日 初版

[検印廃止]

著者 さぐちかずろう  
佐口和郎

発行所 財団法人 東京大学出版会

代表者 養老孟司

113 東京都文京区本郷 7-3-1 東大構内  
電話 03(3811)8814・振替東京 6-59964

印刷所 株式会社理想社印刷所  
製本所 牧製本印刷株式会社

---

©1991 Kazuro Saguchi  
ISBN 4-13-051101-7 Printed in Japan

# 目 次

序 論 課題と方法	1
(1) 問題 関心	1
(2) ダンロップ理論の再検討	3
(3) ヘゲモニーとしての産業民主主義	9
(4) 産業民主主義の歴史的展開	13
(5) 対象の位置と課題	18

## 第 I 部 戦間期分析

——三井三池鉱山・呉海軍工廠の事例を中心に——

はじめに	30
(1) 諸 指 標	30
(2) 事例の位置	34
(3) 第 I 部での課題	36
第 1 章 三井三池鉱山の事例	37
(1) 前 提	37
(2) 万田事件 (1918 年 9 月)	39
(3) 第一次共愛組合の設立	44
敵罰と採炭夫優遇 44 / 制度と各主体の認識 46	
(4) 第一次共愛組合再編の構想	52
再編の必然性 52 / 再編の構想 52	
(5) 全三池争議 (1924 年 6 月)	55
概 要 55 / 争 点 57 / 妥 結 64	

(6) 第二次共愛組合の設立 .....	67
制度の新しさ 67/各主体の認識 69/ヘゲモニーとし ての不安定性 74	
(7) 昭和恐慌後の変化 .....	79
第2章 呉海軍工廠の事例 .....	85
(1) 前提——1912年争議—— .....	85
(2) 米騒動と職場規律の弛緩 .....	89
呉における米騒動 89/職場規律の弛緩 90/工廠当局 の対応 93	
(3) 呉職工協議会の設立 .....	95
設立経緯 95/制度, イデオロギー (理念) 96/各 主体の認識 98	
(4) 軍縮解雇とその影響 .....	101
実 態 101/労使関係上の影響 105	
(5) 海工会の設立 .....	107
設立経緯 107/制度, イデオロギー (理念) 109/ 各主体の認識 111	
(6) ヘゲモニーの不安定性 .....	115
工廠当局の方策 115/労働者 122	
(7) 海工会の変質と「労働報国」 .....	123
3.15事件, 軍縮解雇 123/「労働報国」 125	
小 括 .....	128
(1) 二事例から析出されるもの .....	128
(2) 事例の代表性 .....	132
(3) 国家の政策 .....	134
 第II部 戦時期分析	
——産報政策の展開を中心に——	
はじめに .....	138

第1章 産報政策前の国家介入 .....	142
(1) 日中戦争開始前 .....	142
指導原理の模索 142／労使懇談制度の奨励 146	
(2) 日中戦争の開始と時局対策委員会 .....	148
時局対策委員会の設置 148／国民精神総動員運動	
152／間接的介入 154	
第2章 産業報国連盟方式の形成と解体 .....	157
(1) 争点とその背景 .....	157
指導精神と単位産報 157／単位産報構想の分化 162	
(2) 産報連盟方式の位置 .....	167
妥協の内容 167／中央組織の性格 170／単位産報の実	
情 172	
(3) 産報連盟方式の解体とその条件 .....	176
第3章 勤労新体制と大日本産業報国会 .....	183
(1) 産業報国連合会 .....	183
(2) 勤労新体制 .....	188
「勤労新体制確立要綱」 188／生活給原則 195	
(3) 大日本産業報国会と単位産報——理念実現の手段—— .....	199
中央組織 199／「勤労組織」の具体化 201／家族	
手当 209	
第4章 再編産報定着への模索 .....	212
(1) 産報運動の展開 .....	212
(2) 職場での問題の焦点 .....	213
労働力供給源 213／欠勤率の上昇—労働意欲の低下	
215	
(3) 労働者にとっての再編産報 .....	219
(4) 「勤労組織」の難点 .....	222
部隊組織—五人組制 222／経営者（使用者）・労働者の	
位置付け 225	

第5章 産報無用論との相剋 .....	229
(1) 軍需省の設置と産報無用論 .....	229
軍需省設置の意味 229／産報無用論とオルターナティ ブ 231／大量生産方式—養成工制度の挫折 233	
(2) 「勤労規範」 .....	238
小 括 .....	242
結 論 現代日本労使関係把握への含意 .....	247
註 .....	259
参考文献 .....	273
あとがき .....	277
索引 .....	283

## 序 論 課題と方法

### (1) 問題 関心

本書の課題は、第一次大戦後から第二次大戦期にかけての日本の労使関係を産業民主主義の前提期として再構成し、現在の日本の労使関係の歴史的 position を測定するうえで重要であると考えられる論点を析出することである。

序論ではこうした課題設定の背後にある基本的問題意識をまず明らかにして、それに対応した労使関係把握の方法論上の検討を行う。そしてこれらをふまえて本書での産業民主主義という術語に込められた積極的意味について、また対象とする時期をどのような意味で日本の産業民主主義の前提期として位置付けていこうとしているのかについて説明する。更に対象とする時期の労使関係に関して研究史を検討し、本書の課題をより具体的に、あるいはより限定的に提示することとする。

ところで、狭くみても第二次大戦後の労働組合と呼ばれてきた組織を論ずる場合、従来の議論は、この組織が国家レベルと社会レベルで定着している「労使関係システム」を前提としていたとあってよいだろう<sup>1)</sup>。インフォーマルな組織の重要性を強調するにしても、あくまでもこうした「労使関係システム」を基準として、その基準からの逸脱として論じられてきたことに留意せねばならない。

しかしながら 1980 年代に入ってから、こうした意味での「労使関係システム」そのものの根本的変容の兆候、あるいは可能性を示唆する議論が噴出し始めた。例えば、レギュラシオン派は世紀転換期以降形成されてきた資本主義の蓄積体制を大量生産方式をうちに含む「内包的蓄積体制」ととらえ、団体交渉

も大量生産に対応する大量消費を実現する需要サイドの仕組みとして位置付ける。したがって、最近注目されている市場条件の変化による大量生産方式の「解体」は従来の「労使関係システム」の根底をゆるがすという意味合いをもつことになる。レギュラシオン派とは異なるがピオーリ・セーベル (Piore-Sabel, 1984) も大筋ではこうした議論に近いと評価できる。またコーハン・カッツ・マッカーシ (Kochan-Katz-Mckersie, 1986) (以下、KKM と略記) は、市場条件の変化を前提としつつも、むしろ「労使関係システム」における経営戦略のもつ比重の高まりを重視する。そして団体交渉中心の「ニューディールモデル」の限界を指摘し、他方で理論的枠組みの問題としていわゆるダンロップ理論の批判にむかうのである。本書においても、労働組合と呼ばれる組織がなんらかの根拠をもって国家レベル、社会レベルで定着していた「労使関係システム」が変容しつつあるのではないかという問題意識を共有している。しかし以下の二点において上述の議論とは一線を画す。

第一に本書での基本的問題関心は、どのような新しい「労使関係システム」が登場するのかを予想することではなく、この流動的な過程のなかでどのような新しい問題が生まれうるのか予測することにあるという点である。柔軟で専門化された企業のネットワークでのクラフト的原則の再生やアメリカの20年代的なノンユニオンの世界の再来を予想する、あるいはそうした状況下での労働組合の可能性を追求するという知的営みが無意味であるとは思わない<sup>2)</sup>。だがより重要なのは、こうしたトレンドのなかでどのようなコンフリクトが発生しうるのかを予測することであろう。コンフリクトの結果が変容の内実を決めていくと考えるからである。そしてそのためにも「労使関係システム」の変容がなにかから自由でないのかを吟味しておかなければならない。つまり従来の労働組合の定着を前提とした「労使関係システム」がどのような意味で制約となりうるのかの検討が必要なのである。

第二は日本の生産体制や労働市場に対する評価に関わる問題である。先に挙げた論者たちは一様に日本の生産体制や労働市場を新しい事態に適応した柔軟なものと評価する。これらの議論がいわゆるジャパナイゼーション=日本型への収斂論に呼応しているのはいうまでもない。やや強引に延長して考えれば、これに対応した日本の「労使関係システム」も、大量生産方式に対応した団体

交渉中心のそれとは本源的に異質であり、より「先進的」であるという評価につながる。本書ではこうした議論に直ちには同意できない<sup>3)</sup>。表面上異質にみえ、また効率的（短期的に）であることをこうした評価につなげるのはあまりに短絡的であろう。まず大量生産方式に対応した団体交渉中心の「労使関係システム」、あるいは「ニューディールモデル」といわれる「労使関係システム」のとらえ方そのものから再検討し、そのうえで普遍性とそれに解消できない日本固有のあり方との連関を吟味していく必要があると考えるのである。

では以上のような基本的問題意識のもとで冒頭の課題に接近する場合、どのような方法が有意義なのだろうか。本書ではダンロップ理論を批判的に検討しつつ、方法上の提示を試みたい。以下その理由を述べよう。

## (2) ダンロップ理論の再検討

ダンロップ（1958）は一般理論として提出されながらも、労働組合と呼ばれる組織が国家レベル、社会レベルで定着している「労使関係システム」を前提としているという、歴史性を帯びた理論である。いわば1980年代以降変容を迫られている「労使関係システム」が最も安定している姿を理論化したのである。すでに述べたように現在の変容の位置を正確に測定するためには、ダンロップが前提とした「労使関係システム」のとらえ方そのものを再検討する必要があるというのが本書の立場である。安定期にはダンロップ理論は通用し、それが崩れたから説明能力がなくなったというような処理の仕方に同意しないのは当然のことである。

また彼の理論は、「社会システム」の「サブシステム」として「経済システム」と同様に「労使関係システム」を想定するという形で、労使関係分析の枠組みを提示した。更に「インダストリアリズム」という、強固な歴史理論も背後に有していたのである。こうした重要性に比して、ダンロップ理論が十分に批判されているとはいいいがたい。例えばダンロップ理論を静態的であると批判し経営戦略を重視することで動態化を図ろうとしたKKMの議論にしても、どの点でダンロップ理論を超えているのかは明確ではない。「ニューディールモデル」の変化の一局面を、事実をそのまま反映させて指摘しても、ダンロップ

理論を根本から批判することにはならない。むしろ安定期の理解についての対案が必要なのである。翻って日本での労使関係論をみても、この点は同様である。確かに「労資関係」という術語に双方の非和解性を込め、そうした意味でダンロップ批判を志す議論は数多く存在する。しかしながらそれらが安定期の把握に関してダンロップ理論を超える対案を提示しえているであろうか。特にこれらの論者の一部が70年代後半以降の日本の労使関係の「安定」を、「資本」による「統合」の成功として一面化していったという方法上の非一貫性をみると、この問いへの否定的回答は避けられないと考える。また日本の多くの労働問題研究者が共有する「職場規制力」という問題設定は、事実上は意外なほどダンロップの設定した土俵から自由ではなかったといえる。

以上みてきたようにダンロップ理論はその重要性に比べ、有効な批判が充分なされてきたとはいえない。ここではダンロップ理論の全面的検討を課題としている訳ではない。しかしこうした評価をふまえ、本書での産業民主主義という術語の積極的意味を提示するという目的に必要な限り、三つの領域にわたって検討していくことにする。

### 「ルール」

ダンロップ理論にとっての「ルール」の重要性についてはここで特に説明する必要もないだろう。それは彼の「労使関係システム」の中心概念であったし（「環境」への「適応」）、これにより労使関係分析は「ルール」の分析として、アイデンティティを獲得したとってよいであろう。またこの「ルール」が極めて包括的なものとして想定されていたことにも留意すべきであろう。決して団体交渉レベルのみが想定されていたのではないのである。

さてこうしたダンロップの「ルール」という問題設定をとりあえず肯定的に受けとめるとしても、資本主義分析を志す者としては次のような問いが生じて当然であろう。即ち、資本主義において、いかなる論理で労使関係の「ルール」が必然化するのかという問いである。氏原（1975）はこの点について言及した興味深い論文である。彼は労使関係における「法」を各主体間あるいは主体内部の間を規制する「社会規範」の総体にとらえる。これはダンロップの「ルール」に対応する概念であると考えられる。氏原は「労働力再生産の流通

範式」にそって、つまり労働者の生活過程、市場過程、労働過程の各局面で「社会規範」形成の必然性を示す。具体的には「雇用条件の社会的共通部分」としての「社会規範」や「工場社会の秩序を維持し規律を立てるための社会規範」の必然性が、マルクスの労働力商品の特殊性の理解に基づいて析出されるのである。

しかしダンロップ自身の「ルール」についても、またダンロップとマルクスの交錯する氏原の「社会規範」についても本書の問題意識からみると次のような問題点が浮かび上がる。第一は双方の議論とも、「ルール」の形成、運用に労働組合が関与することの特別の意味については必ずしも明確ではない点である。「ルール」や「社会規範」が実現するにはなんらかの強制力、制裁が伴っていなければならない。繰り返しになるが、本書で対象としている労働組合は国家レベル、社会レベルで定着しているそれである。いいかえれば、経営権の承認を前提に争議行使力を背景とした団体交渉に重心を置いた労働者団結組織である。よってこの場合の労働者の側からの強制力は集团的労働給付の停止（ストライキ等）に他ならない。この点は他の主体の「ルール」への関わりと決定的に異なる点として重視されねばならない。

更にこうした関わり的前提である労働組合という主体の、国家レベル、社会レベルでの承認に関する「ルール」についても同様のことがいえる。これが第二の問題点である。双方の議論とも「ルール」形成の主体としての労働組合は基本的には所与のものとして扱われている。ダンロップ理論では「ルール」の安定性を示すことに主眼が置かれていたことをふまえれば、この点はむしろ自然であったともいえる。またここで想起されるべきは、労働組合を労働力商品化という資本主義の論理に適合的な組織として把握する議論である。これは「労使関係システム」の資本主義にとっての合理的根拠を追求した氏原の議論の延長上に位置付けられるのである<sup>4)</sup>。

しかしながら存在するものの合理的根拠を示すのみでなく動態化も必要であると考える本書の立場からすると、こうした「労使関係システム」への労働組合の入り方そのものが問題となる。史実に即していえば労働組合が国家レベル、社会レベルで定着してくるのは広くとれば第一次大戦後から、狭くとれば第二次大戦後からである。これをふまえれば、ボランティアな存在としての労働組

合がこうした安定的地位を得るのに時間がかかったことの意味を強調する兵藤(1966)の問題提起はこの限りでは正当である。つまり労働組合は資本主義に適合的な組織として「労使関係システム」に摩擦なく入り込んだ訳ではない。むしろ入り込むときの摩擦に象徴される事実こそ資本主義における労働組合の原理的位置を規定するうえでのポイントであると考えられる。例えば後にふれるようにロシア革命に代表される社会主義のインパクトが資本主義における労働組合の位置に対してもった意義などは決定的に重要であろう。これらのことと、労働組合の国家レベル、社会レベルでの位置が安定性を帯びて再生産される条件が登場することとは区別して考えられねばならないのである。

以上からダンロップ理論との対比で次の二点が導かれる。第一は、労働組合の国家レベル、社会レベルでの承認に関する「ルール」のもつ根本的な不安定性の強調である。またこうした主体が「ルール」に関わることにより生じる他の「ルール」の不安定性にも注意が払われねばならないであろう。ダンロップ理論では「ルール」の安定性に主眼が置かれたが、資本主義が労働組合という組織をうちに抱え込まざるをえなくなったことにより生じる「ルール」の根本的不安定性という視点を入れた方法が必要となるのである。このことは逆に、このような不安定性をもつ「ルール」、あるいはそれを中心に置く「労使関係システム」がどのような条件のもとで安定性を帯びて再生産されることが可能となったのかという論点を浮上させる。これが第二の点である。ダンロップ理論では、この領域は外部の環境として与件化されており、実質上は分析の対象外であった。しかし本書の立場からすると、むしろ安定性を帯びて再生産される条件(環境)を積極的に明示しなければ方法として完結しないのである。

### 「イデオロギー」

労使関係上の各主体が共通の「イデオロギー」を有していることは、ダンロップの「労使関係システム」の安定にとって不可欠の要素として位置付けられている。各主体がそれぞれの行動、役割を認め合うことを可能とする「イデオロギー」の重要性の主張はその限りでは全く正当なものであった。だが本書の問題意識から見ると次のような問題点を指摘しうる。

第一に彼の関心はあくまですでに成立している各主体間に共有された「イデ

オロギー」にあるのであって、各主体それぞれが個別にもつそれから出発したものではない点である。彼がどこまで共有の度合いの強さを意識していたかは議論の余地があるが、各主体によって込められた思惑の相違を充分考慮し、理論の内に組み込んでいたとはいいがたい。特に労働組合の承認に関しては、それが資本主義に適合的な措置として摩擦なく行われたのではない。したがってここでの「イデオロギー」に込められた思惑の相違は、考慮すべき事柄というよりも、むしろ基本的前提としておさえられねばならないのである。

第二はここでの「イデオロギー」が「労使関係システム」の変化にとってどのような役割を果たすのかが明確でない点である。ダンロップの議論のなかにも変化の局面、例えば「社会システム」全体の「イデオロギー」と「労使関係システム」のそれとの一貫性が失われる局面は想定されていた。しかしそこで「イデオロギー」を共有していることが、あるいはそれについての思惑の相違が存在することがどのような積極的役割を果たすのかについては検討されていない。外部環境に適合的な「イデオロギー」が予定調和的に形成される保証は原理的にはないことをふまえると、この過渡期での旧「労使関係システム」の「イデオロギー」の役割は重要なのである。またこの局面を、新しい「労使関係システム」の安定が形成されつつある局面ととらえ直すと、こうした問題は彼の分析の主眼である安定的局面における「イデオロギー」の役割にも及ぶのである。

### 「インダストリアリズム」

労使関係論の枠を超えた「インダストリアリズム」については、稲上(1989)に手際の良い要約をみることができる。そこでも「(インダストリアリズムは——引用者) これまでも驚くべき力を発揮し、今日もなお容易に捨てがたい魅力力を湛えている」とされているように十分に批判されているとはいいがたい歴史観である。70年代のネオコーポラティズム論や80年代のジャパナイゼーション論の登場にもかかわらずである。すでにふれたようにこれらの議論は、「インダストリアリズム」を担う「労使関係システム」そのもののとらえ方の再検討を欠いているという意味で早計な議論である。それに関連する吟味は後に譲ることとし、ここでは労使関係における普遍性とそれに解消できない各国

固有のあり方との関連の問題として扱うこととする<sup>5)</sup>。「インダストリアリズム」が基本的に収斂論としての性格をもっていることは周知のごとくである。ネオコーポラティズム論は非収斂論、ジャパナイゼーション論は新たな収斂論ということになる。これに象徴されるようにこの問題の処理には二極分解の傾向がみられる。一方は各国の労使関係は根本的に異質なものであることを強調する議論である。他方は一見特殊にみえる現象も普遍性、合理性に解消できるものとして読み込んでいく議論である<sup>6)</sup>。前者の一部には安易な収斂論への批判が込められていたことは否めない。だがそれに留まっていたら、同時代に世界の各国で争議行使力を背景に労働条件の交渉を行うことを主な機能とする労働者団結組織が登場したことの意味をとらえることはできない。また後者の議論は、それ自体としては批判されるべきではない。だがこうした作業が逆に普遍性に解消できない部分を結果として明確にしていくことにつながる、という自覚を欠いたとき、この議論は著しく強引なものとなる危険性をはらんでいるといえる。

ここではとりあえず二つの点をふまえておくべきであろう。第一は各国の個別の労使関係は普遍性に解消できない固有の要素をうちに含んで成り立っているととらえておくべきであるという点である。にもかかわらず各国の個性性のうちに普遍性を見いだすことができるとしたら（例えば労働組合の国家レベル、社会レベルでの定着）、なんらかの形で普遍的な要素と固有の要素とのつながりが実現しているとおさえることができる。これが第二の点である。大切なはこのつながりを予定調和的につかむのではなく、むしろそこでのコンフリクト、緊張関係の内実を明示することなのである。このいわば水際の内の実の検討をくぐらない限り、先に挙げた二極分解の傾向から自由になることはできないのである。

以上、本書での問題意識に照らしてダンロップの「ルール」、「イデオロギー」、「インダストリアリズム」の三つの領域について検討してきた。批判してきた論点を繰り返すことはしないが、これで本書における分析の枠組み、方法について提示する準備は整ったことになる。以下、仮説的に展開してみよう。

### (3) ヘゲモニーとしての産業民主主義

本書で産業民主主義という術語を用いる場合、想定されている制度は以下のようなものである。つまり労働者自身の団結組織が経営者（使用者）の経営権を承認し、そのうえで争議行使力を背景に基本的には労働条件事項について労使で交渉が行われる制度である。またこの制度は国家によりなんらかの形で法認され、社会レベルでも定着していることが前提とされている。このような一般的な想定はその限りでは特に目新しいというものではない。各国の資本主義が実際に経験してきたことをふまえてまとめあげると、こうした理解となるだろう。問題はこの制度が資本主義のもとで帯びる特異な性格、2節で述べた言葉でいえばその根本的不安定性である。

産業民主主義という術語にこだわってみよう。この術語の使われ方としてはおよそ次の二つの流れがあるといえる<sup>7)</sup>。第一は産業民主主義を意思決定への参加ととらえ、この基準に照らして実態を評価していく流れである。雇用条件、経営上の諸問題、労働のあり方の問題、所有に関わる問題等の領域での意思決定への参加が問われることになる。この議論の背景には、産業民主主義についてのある理想型が存在しているといってよい。但し留意すべきはこの肝心の理想型が論者によって大きな幅があることである。サンジカリズム的な流れも含むようなワーカーズコントロールの議論からいわゆるジョイントコントロールの議論まで見いだすことができる。この幅の大きさは、この流れが運動思想としての産業民主主義の議論であることを物語っているといえる。

第二の流れは、労使のエリートによって作られたルールが「正統化」されるメカニズムとして産業民主主義をとらえていく流れである。この議論では制度として労働者の利害が正しく代表される仕組みになっているのか、エリートの権力の濫用にどのような歯止めがかけられているのか等が問題となる。安定的な労使の関係は議論の前提とされており、問題の中心は手続き上の民主主義ということになる。つまりこれらは事実上、支配の「正統化」のメカニズムとしての産業民主主義の議論という性格を帯びているといえる。

ここではこの二つの流れについて詳しく検討するつもりはない。にもかかわ

らず提示した理由は、こうした二つのとらえ方が出てくること自体が、産業民主主義として経験されてきたことの核心部分を象徴していると考えられるからである。端的に言って、産業民主主義は諸主体のコンフリクトの末の妥協の産物である。そしてそれは民主主義という名のもとに、労働力商品取り引き者としての労使の形式的対等性を実質的対等性に高めるものとして妥協が成立したととらえることができるのである。労働者側の一方的な権限の拡張でもなければ、経営者（使用者）あるいは国家の側の一方的な支配の貫徹でもない、そのアンビバレンスがこの二つの流れに反映されたのである。

本書では、このアンビバレンスが資本主義における産業民主主義の抱える本来的困難性に対応していると考えられる。この点について、二つの角度から検討してみたい。第一に、産業民主主義にはそれに込められた諸主体の思惑の相違が常に随伴することをこのアンビバレンスは意味するという点である。より本質的なのは、資本主義のもとでの労使の実質的対等性の実現という、そのままの形では実現しえない理想を民主主義というイデオロギー（理念）でくくって労使が妥協しているということである。理想と現実のギャップは常に存在せざるをえない。諸主体の思惑の相違は構造的根拠をもっているのととらえるべきなのである。

第二はこうした問題の組織面でのあらわれとでもいうべき領域、つまり産業民主主義の一方の主体である労働組合の性格に関連する問題である。まず確認すべきは産業民主主義のもとでの労働組合と、いわゆる「自由主義段階」のイギリスの職業別組合から抽象された労働力商品の売手組織としての、あるいは自助的共済組織としての労働組合像との距離は極めて遠いことである。労働組合は資本主義の市場の論理にとって第一義的には適合的な組織ではなく、それゆえに、定着していくには、国家および社会と労働力商品の売手組織として以上の特別の関係が本来的にとり結ばねばならないと本書では考える。まず社会レベル、特に経営との関係についてみてみよう。産業民主主義についての合意は、労使は交渉事項を労働条件に限定し団体交渉によってそれを処理するというものである。しかしながら氏原（1979）でも強調されているように、もともと労働条件事項と経営生産事項とは不可分離である。このことは労使のある関係を労働条件事項と経営生産事項とを切り離すことで成立させるという合意