

## □■□■□■ トピックス解説 □■□■□■□■□■□■□■□■□■□■

ILOの活動内容、仕事の世界に関係するトピックスの解説を行っていきます。

第31回は日本との関わりも深い国際労使関係協会（IIRA）です。

### ◆◇国際労使関係協会（IIRA）◇◆

仕事がある限り、それを提供する者と管理する者の関係が存在します。18世紀後半、英国で産業革命が起こり、民主革命、資本主義革命が広がるにつれ、資本と労働の関係が脚光を浴びるようになってきました。1919年のILO設立のきっかけともなった第一次世界大戦前後における社会・労働問題拡大の中で見られた効率性、協力体制、産業平和、産業民主主義の探求が1910年代後半に労使関係（industrial relations）の学問領域としての確立を招いたと言われていています。そして、1920年に米国で起こった二つの出来事が労使関係学の誕生を記しているとされます。一つは米国ウイシコンシン大学経済学部で労使関係の研究を希望する学生のための専攻コースが新設されたこと、もう一つは米国労使関係協会（IRAA）の創設です。

このように労使関係の概念は当初英米両国で広まったわけですが、ILO、そしてIIRAはこれを非英語圏諸国に普及させる上で大きな役割を果たしてきました。

### ★IIRAの誕生

1947年に米国で労使関係研究協会（IRRA）が設立され、英国では1950年に、後の英国大学労使関係協会（BUIRA）の基礎となる学者グループが形成されるなど、労使関係を学問として研究する素地は英米両国では整っていったものの非英語圏諸国へはなかなか普及しませんでした。そこで、非英語圏諸国との学術交流・国際研究の機会の開発を求めた米国は、当時、人的資源開発分野における活動を活発に展開していたILOに働きかけ、ここで確立された協力関係が、労使関係に関する知識の開発と交換に対する国際的なニーズに応え、学識者及び実務者に議論と調査研究の場を提供する国際労使関係協会（International Industrial Relations Association-IIRA）の設立を導きました。

IIRAは1966年6月30日にロンドンで開かれた会合で正式に設立されました。創設メンバーには、BUIRA、IRRA、ILOのシンクタンクである国際労働問題研究所に加え、非英語圏諸国からの参加者として日本労働協会（その後、日本労働研究機構に改名し、現在は労働政策研究・研修機構）が含まれています。

IIRAは、複数の関連する学問分野において世界全体で労使関係の研究を促進することを総合的に据え、そのための手段として、1) 労使関係の専門家による全国的協会の設置と振興の奨励、2) 労使関係分野の調査研究・教育上の重要な進展に関する情報普及の円滑化、3) 会議及び円卓討議の運営、4) 国際的な企画研究の促進、5) 国際会議の開催、6) 地域会議、特別会議、研究グループ会合の開催、7) 会議討議資料及び議事録の出版奨励、そのための手配、そして労使関係研究における重要な新動向に関する情報のその他の手段による発表及び普及の促進を掲げています。

### ★IIRAの機構

IIRAの目的は純粋に学問的性格のもので、政治、哲学、宗教上の問題は対象とせず、政策問題に関する意見を支持することはありません。独立した組織ですが、ILOの後援を受け、事務局はILOの事務局内に設置されています。

会員の種類には正会員、機関準会員、個人準会員の3種があります。正会員は労使関係分野の知識及び調査研究の増進を主たる目的とする全国的または地域的（国家群）労使関係協会、またはそのような協会が存在しない場所における全国的または地域的委員会とされ、会員数によって3段階の会費が設定されています。日本からは社団法人日本労使関係研究協会（JIIRA）が正会員となっています。機関準会員の会員資格は大学、カレッジ、学部、その他労使関係の学術研究に携わる研究機関、個人準会員の会員資格は学術機関または研究機関で労使関係の研究や教育活動に従事してい

る個人、実務で労使関係に携わっている方々となっています。準会員の年会費は機関が60ドル、個人が25ドルです。2003年現在、正会員数は40、機関準会員数は69、個人準会員数は891となっています。

I I R Aの機構は役員、評議会、執行委員会で構成されています。

役員は会長、次期会長、前会長、事務局長からなり、協会の日常業務を遂行し、執行委員会に報告します。創設メンバーであった日本は、第4代会長（1979～83年）の隅谷三喜男日本労働協会会長、第10代会長（1998～2000年）の花見忠日本労働研究機構研究所長（当時）の2人の会長を輩出しています。また、初代会長には中山伊知郎日本労働協会会長が推薦されたのですが、健康上の理由から辞退されました。現在のルイス・アパリシオ・バルデス会長はペルー労使関係協会の会長で、任期は2005年までとなっており、後任にはシドニー大学（オーストラリア）のラッセル・ランズベリー労使関係学部長が決まっています。花見会長時代、I I R Aの会員数は漸増し、2000年に東京で開かれた世界会議は成功を収めました。このような功績を讃えI I R A事務局は2004年に、J I R R Aを通じて同氏に記念の銘板を贈呈しました。

評議会は正会員の代表で構成されています。各国の協会がそれぞれ1票の投票権を有し、会長、事務局長、執行委員を選出します。評議会は3年毎に開かれる世界会議の際に会合を持ち、執行委員会に対し、適切と考える一般的な指示・指導を行います。

執行委員会は職権上の委員である会長、前会長、次期会長、事務局長を含み、最大15名で構成され、I I R Aの事業計画を決定し、財務を管理します。任期は3年で、3年の再任期間が与えられています。

前述のようにI I R Aの事務局はI L O内に置かれ、2000年から事務局長を務めているタヨ・ファショイン氏はI L O社会対話・労働法・労働行政局の職員です。

#### ★ I I R Aの活動

I I R Aの主な活動は世界会議・地域会議の開催、研究グループの主宰、出版活動からなります。

3年ごとに開かれる世界会議は、日本でも1983年に京都、2000年に東京と、過去2回開催されています。「21世紀における労使関係、人的資源管理の課題」を総括テーマに開かれた2000年の第12回会議は、20世紀最後の世界会議として、過去最高の1,000人を超える参加者があり、「21世紀の雇用関係と新たな労働のあり方を探る」、「国別、地域別雇用・労使関係システムへのグローバル化の影響」、「従業員・組合参加形態の変化：新しい労使関係システムの模索」、「柔軟性、公平性及び繁栄を求めて：21世紀の代替的雇用政策」、「21世紀のアジア：仕事と労働の課題と可能性」の五つのトラック別に、世界が統合に向かう中で新たに登場しつつある課題に関する掘り下げた議論が行われました。2003年にベルリンで開かれた第13回世界会議は「ネットワーク経済における伝統的な雇用、労使関係を越えて」を総括テーマに、「企業再構築：交渉、協議を通じたものか、それとも一方的なものか」、「雇用関係の輪郭の変化と新しい労働規制方法」、「労使関係とグローバル労働基準」、「労使関係における集団的行為者の未来」、「欧州統合：収斂か多様化か」といったテーマについての論議が行われました。第14回世界会議は2006年9月にリマ（ペルー）で「21世紀における社会の行為者、作業組織、新技術」を総括テーマに開催されます。

また、欧州、アジア、米州、アフリカの4地域別に、通常、世界会議が開かれない年に不定期で地域会議が開催されています。2004年には第5回アジア地域会議が6月に韓国で、第7回欧州地域会議が9月にポルトガルで開催されました。アジア地域会議では、「アジア太平洋地域における雇用関係の変遷と多様性」を統括テーマに、「アジア太平洋地域に登場してきた新しい形態の雇用関係」、「グローバル化、IT革命、雇用関係の変化」、「労働・社会問題」、「労働市場と労働力移動」といったテーマ別で発表・話し合いが行われました。

1983年に京都で開かれた第6回世界会議の際に、労使関係の枠内にある特定の関心分野における調査研究及び学術協力を促進するため、「作業グループ」の設置が提案

され、実験的に設置することが了承されました。この結果、国際的な観点から見た労働紛争などといった6つのテーマについて作業グループが直ちに結成されました。作業グループの活動は非常に好評を博したため、その後名称を「研究グループ」と改め、現在は「領域としての労使関係と労使関係論」、「ジェンダーと労使関係」、「賃金及び雇用における平等」、「労働者参加」、「欧州社会モデル研究」、「公共政策と労使関係」、「途上国の都市労働市場」、「賃金制度」、「柔軟な働き方」、「労働組合運動の将来」、「交渉の理論と実践」、「人的資源管理」、「労使関係の調査研究方法」、「公共部門の労使関係」、「労使関係比較調査研究教育学会」、「失業」、「中央計画経済から市場経済への移行期にある諸国における労使関係」といった24のテーマ別に研究グループが設置されています。研究グループはコーディネーターのもと、それぞれのテーマについてよりインフォーマルで国際的な対話の場を提供しています。

IIRAの主な活動の一つに、労使関係に関する学術研究の促進と普及があります。世界会議には毎回、60本以上の論文が提出されますが、これはその後、印刷物またはオンライン形態で配布されます。東京で開かれた第12回世界会議については、日本労働研機構発行の「日本労働研究雑誌」2000年特別号（通算486号）として報告書日本語版が刊行されています。

会議に提出された論文や研究グループの成果が後に論文雑誌に掲載されたり、独立した出版物として別団体から発行されることもしばしばあります。外部の出版社から発行された最近の作品には、例えば、「インターネットと新技術が職場に与える影響」、「雇用組織の国際展望」、「アジア太平洋における雇用関係アプローチの変化」、「職場における不正義：国際的な視点から見た労働の世界と社会」、「組合と正統性」、「柔軟な作業編成の概念化と国際的な経験」、「雇用関係に対するグローバル化の影響：オーストラリアと韓国の自動車産業及び銀行産業の比較」などといったものがあります。

\* \* \*

最近発行されたILOの英文刊行物「The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA (労使関係のグローバルな進化：出来事、理念、IIRA・722ページ・1万円)」は、このようなIIRAの設立の経緯と活動を詳記すると共に、産業革命時代の英国から始まる労使関係の歴史、日本を含む世界各地の労使関係を紹介し、今後の展望を記しています。

ジョージア州立大学のブルース・K・コーフマン経済学教授の手による同書は、労使関係研究に英語圏を越えたグローバルな広がりを持たせ、この分野の研究を導いていったIIRAの活動を高く評価し、さらなる活躍に対する期待を記しています。著者は労使関係が唱える数多くの主張の中で、以下の五つを本質的なものとしています。

- 社会の深刻な反動を引き起こさずに労働を商品として扱うことはできない。
- 経済効率の達成及び維持は、同時に最低限の社会正義と個人の経済的安全を維持しない限り不可能である。
- 労働市場とは本来不完全なもので自己規制がきかない。
- 失業は資本主義の最も重大な欠陥であり、最も深刻な労働問題である。
- 社会福祉は消費者に安価な商品とサービスを豊富に与えるだけでなく、労働者にまともな賃金と良い仕事を提供することによっても前進する。

今日見られるグローバル化、規制緩和、社会的安全網の衰退といった展開は、これらの主張に対する挑戦的な状況を形成しつつあるとした上で、同書は、現実世界の資本主義は労使関係なしに生き残ることができない以上、労使関係には未来があるべきと結んでいます。