

## 書 評

# アメリカ労使関係研究の到達点と諸課題

——森川譯雄著『アメリカ労使関係論』同文館，1996年——

守 屋 貴 司

(受付 1997 年 10 月 21 日)

## 1. は じ め に

経営労務研究，労使関係研究，経営学研究の分野に，森川譯雄著『アメリカ労使関係論』同文館，1996年，が新たに加わった。本書は，アメリカの労使関係制度，労使関係理論を経営学的に分析・解明をおこなった著書である。本書の貴重性は，まず，アメリカの労使関係制度及び労使関係理論を経営学的に体系化し，分析を加えた点にある。これまで，本書のようにアメリカの労使関係制度・理論を経営学を基礎として体系的にこれほど分析・解明した文献は類例が少なく，本書は，古林喜樂教授の経営学を基礎とした労使関係研究を真に継承・発展させた研究書であると言える。

そして，本書は，森川教授の長年の研究の到達点を示すものであると同時に，労使関係研究，経営労務研究，経営学研究の分野におけるアメリカ労使関係研究の一到達点を示しうるものである。また，本書は，労使関係制度・理論の「経営学的方法論」の確立と体系化を試みた理論的研究書でもあり，同じく労使関係制度・理論の経営学的研究を志向する筆者にとっても，大いに学ぶ点の多い研究書である。

それゆえ，本書評の課題は，限られた紙幅の中で，本書の構成，各部・各章の内容をできうる限り，本書からの忠実な引用を中心として論述し，本書の学会・学問への貢献や研究成果・意義を明らかにするとともに，本書

の事実認識や理論を検討することである。

ただ、本書は、アメリカ労使関係理論・制度を中心として広範な研究領域を網羅しており、イギリスの労使関係を研究対象として、限られた範囲内でしか研究を積んでこなかった著者が、本書の検討・考察をおこなうということは、本書より、経営学を基礎として整理されたアメリカの労使関係制度・理論の内容を検討し、それによって、今後残された理論的研究課題を見だし、自らの研究課題とする作業にほかならないことを強調しておきたい。しかし、本書よりアメリカの労使関係制度・理論の検討と今後の残された研究課題を明らかにすることは、著者のみならず同じく「経営学を基礎とした労使関係研究」を志す研究者にとって、大きな示唆を与えるものであると感じている。

## 2. 本書の構成の検討

各部・各章の検討をはじめる前に、本書の構成について検討をおこない本書全体の意義について確認をしておきたい。本書の構成を見る時、本書の構想の綿密さ、研究の豊かな広がり、本書の意義を改めて知らされることとなる。本書の構成は、次のような部・章別構成によって成り立っている。

### 序章 研究課題と分析視角

#### 第Ⅰ部 労使関係制度

##### 第1章 団体交渉制度の発展

##### 第2章 苦情処理制度

##### 第3章 先任権制度

##### 第4章 労使協力制度

#### 第Ⅱ部 労使関係論史

##### 第5章 F.W.テイラーの労使関係思想

##### 第6章 O.ティード、H.C.メトカーフの労使関係思想

- 第7章 B. M. セレクマンの人間関係論的労使関係論
- 第8章 R. スタグナー, H. ローゼンの行動科学的労使関係論
- 第Ⅲ部 時間研究の労使問題
- 第9章 F. W. テイラーの時間研究
- 第10章 R. F. ホクシーの時間研究実態調査
- 第11章 W. O. リクトナーの時間研究
- 第12章 W. ゴンバーグの時間研究
- 第Ⅳ部 時間研究の労使関係
- 第13章 労働組合と時間研究
- 第14章 時間研究に対する労働組合の参加・介入の実証的研究
- 終章 総括と展望

本書は、上記の章別構成から見てもわかるように、単なる論文を集めた論文集ではない。各部・各章は、密接な関連性を有しながら展開・構成されている。

序論では、本書全体を貫く、研究課題と分析視角が提示されている。特に分析視角として注目すべきは、本書の労使関係の規定である。森川教授は、本書において、労使関係の特質を、「資本制企業における労使関係は、資本と労働との相互依存関係と対立関係との互いに矛盾する二重の性格の統一物である。」と規定し、労使の対抗関係について、「資本は労働への支配を強化、組織労働の資本協力者への転換施策などを展開するようになる。これに対して組織労働は、労働力の販売条件を有利にしようとするだけでなく、その発現条件にも参加・介入しようとして、経営職能や意思決定過程に関与するようになる。」と論述している。このような分析視角から労使関係の解明が、体系的・理論的におこなわれている点に本書の大きな特色があると言える。

そして、第Ⅰ部の「労使関係制度論」では、団体交渉制度を中心とするアメリカの労働組合運動に対して、国家及び資本の支配・介入の歴史を発

展段階的に考察・論述されている。すなわち、第Ⅰ部は、第Ⅱ部の「労使関係論史」の社会的・経済的背景を論述する形となっており、第Ⅰ部と第Ⅱ部とは密接な関連性を有している。

そして、第Ⅲ部・第Ⅳ部では、第Ⅱ部でも論述されている F.W. テイラーの「科学的管理法」の中からあえて時間研究に焦点を絞り、時間研究の労使問題・労使関係について、理論的・実態的に検討・考察をおこなっている。また、第Ⅲ部と第Ⅳ部も、密接な関連性を有して展開されている。すなわち、第Ⅳ部では、第Ⅲ部での所説や実態調査に関して、労働組合の時間研究に対する態度・方策、および労働協約に見られる参加・介入の実態について検討・考察をおこなっている。

そして、終章では、各部・各章において解明・考察をおこなった諸点について、総括をおこなうとともに、1970年代から1980年代のアメリカ労使関係の変容について論述をおこなっている。

すなわち、本書は、アメリカ労使関係の全体像を、経営学的視点から制度と理論の両側面から歴史的に解明するとともに、特に、本書の後半において時間研究に焦点を絞り、アメリカの「新管理方式（時間研究）の導入と労使関係」の状況と問題点を克明に描き出そうとした理論的でかつ野心的な労作となっている。特に、第Ⅲ部・第Ⅳ部において詳細に論述されている時間研究の労使問題・労使関係に関する研究は、経営学的研究によって、はじめて可能になった研究であり、経済学や社会学の労使関係研究ではここまでの接近は不可能といえる研究である。また、時間研究に関する経営学研究は、これまで数多くなされているが、その多くは、時間研究の管理的側面の分析・解明にあてられ、本書のように労使問題や労使関係を詳細にかつその内在的論理にも立ち入って論じた著書は、欧米においても我が国においても、本書以外に類例がない。

上記のような構成の充実した 4 部構成・15 章 (338 頁) のモノグラフから成る本書の理論的意義を十分に理解するためには、各部・各章の内容に踏み込み分析をおこなう必要がある。それゆえ、次に、各部・各章の分析内

容に立ち入り、その研究成果の確認と検討をおこなうこととしたい。

まず、第Ⅰ部の「労使関係制度論」から紹介・検討をおこなうことにしよう。

### 3. 第Ⅰ部「労使関係制度論」の検討

第Ⅰ部の第1章では、アメリカの労働政策を、①弾圧→②消極的法認→③保護助長→④制限として把握し、それによって、アメリカの労使関係・団体交渉がどのように変化したかを詳細に検討している。すなわち、アメリカ労使関係の発展段階説を提示するとともに、この各段階をアメリカの労使関係・団体交渉の諸実態と対応させて検討することによって、団体交渉を中心とする法的制度とその実態との相互関係を論じ、労働組合の経営職能への影響について解明をおこなっている。

この森川教授の第1章の研究の特徴と意義は、アメリカ労使関係の発展段階説を、アメリカの労使関係の諸実態と対応させ検討することによって、アメリカの労使関係制度の歴史的展開の理論的フレームを提示している点にある。この森川教授の提示されたアメリカ労使関係の発展段階説は、イギリスの労使関係にも適用可能なものであり、私自身、イギリスの企業内労使関係の歴史的分析の一つの仮説として、今後、応用・検証をおこないたい仮説であり、このような発展段階説を提示したことの意義は大きいと言えよう。

そして、第Ⅰ部では、アメリカの団体交渉制度を基礎に展開された苦情処理制度の実態を第2章で解明するとともに、第3章では、先任権制度の実態にまでも言及がおこなわれている。そして第2章では、労働協約のほとんどに規定されている苦情処理制度が、団体交渉で一度決定された事項の実施や運用にまで、組合が介入することを可能としたことを明らかにしている。また、第3章では、先任権制度も経営側の専断的決定を廃し、組合員の雇用の安定と身分保障を得るために、人事・労務管理の広い分野において判断基準として用いられるようになっている点を明らかにしてい

る。そして、第 4 章では、労使協議制を取り上げ、アメリカの労使協議制が苦情処理制度の発展で広く実施されなかったことを明らかにしている。

第 2 章・第 3 章・第 4 章の研究の意義は、アメリカの労使関係制度と経営との相互関連性を実証的に検討し、アメリカの労使関係制度が、アメリカの経営に大きな影響を与えたことを解明した点などにある。

そして、第 I 部においても、労使関係の経営学的分析の理論的考察がおこなわれている。第 I 部において提示されている分析の理論的考察は、労使関係・労働組合と経営・経営職能との相互影響に関するものである。

例えば、第 1 章では、労働組合の経営に及ぼす影響を分析した上で、森川教授は、スリクター、ヒーリーおよびリバナッシュの説を引用し、団体交渉の経営に及ぼす影響を、①経営方針の内容、②意思決定過程、③経営方針の執行の三分野としている。

また、第 2 章では、苦情が提起されるかぎり、経営労務のほとんど全領域にわたって対象とされることによって、苦情処理制度を通じて労働組合が経営の広範囲な領域に介入していったことを示し、労使関係制度の発展によって、資本主義企業の経営職能が変化する構造と動態を明らかにしている。

また、第 3 章では、先任権制度を巡る分析においても、労働組合が先任権制度を通して経営を規制する側面と経営側が先任権制度を通して労働者の一時解雇を容易にしている側面を指摘し、労使関係制度の二面性を浮き彫りにしている。

また、第 4 章では、労使協力制度が多くの論者により喧伝されてきたにもかかわらず、決して広く実施されず、労働組合は、この制度を通して、経営に影響を与えることはごく限定された範囲内であったことを明らかにしている。団体交渉制度と苦情処理制度を中心とするアメリカ労使関係制度が確立された段階において、労使協力制度は、その成立基盤が脆弱で、一時的、例外的な場合にだけ、その効力を発揮することができたのである。

このように第 1 章から第 4 章までのアメリカの労使関係制度と経営との

相互影響を歴史的に見ると、①制度化（第1章）→②労働組合の労使関係制度を通しての経営職能への影響の拡大（第2章）→③経営側の労使関係制度の利用による一時解雇等の人事管理施策の拡大（第3章）→④労働組合の労使関係制度のこれ以上の発展を通しての経営職能への影響拡大の限界（第4章）とも位置づけることもできる。すなわち、第Ⅰ部では、制度化以降、アメリカの労使関係が、次第に資本の側に包摂されてゆきながら矛盾を深化してゆく姿が、歴史的・実態的に解明されていると言える。

次に、第Ⅱ部「労使関係論史」の紹介・検討をおこなうこととしたい。第Ⅱ部以降、各章の研究成果・意義をより明確にするために、各章ごとに、その研究成果と意義を明らかにすることとしたい。

#### 4. 第Ⅱ部「労使関係論史」の検討

第Ⅱ部では、アメリカ労務管理論を労使関係視点から分析をおこなうとともに、労務管理の理論を応用・適用した労使関係論の紹介・検討をおこなっている。森川教授は、労務管理が労使関係視点からすれば、労働運動の発展に照応し、それに対する対応策として展開されてきたと指摘し、このような資本の要請に基づいて形成された科学的管理法、人事管理論、人間関係論、行動科学が、それぞれ労働組合対応策としての側面を有していることを、第Ⅱ部において解明・考察をおこなっている。

第5章では、まず、今日の管理の元基形態と言われるテイラーの科学的管理法を労使関係視点から分析・解明している。本章を読むと、テイラーの科学的管理法を正しく把握・分析するためには、労使関係視点こそ不可欠でかつ重要な視点であることが理解できる。第5章の意義は、テイラーの組織的怠業論、労使協調論、経営共同体論、産業民主主義論、労働組合論などの主張に即しつつ、その主観的意図と客観的成果、その理論自体の持つ欠陥・限界・現実的作用を解明・検討した点にある。

また、第5章のもう一つの重要な研究成果は、組織的怠業の解明・考察にある。これまで、テイラーシステムの出現の背景としての組織的怠業は、

組織的怠業を労働組合の生産制限と解釈している論者が多いが、森川教授は、第 5 章において、このような通説に反し実態としては、労働組合の組織化の動向が極めて高かったにもかかわらず、企業と国家の弾圧によって未だ十分な発展をとげることができなかったことと、そのことがかえって組織的怠業と險悪な労使関係をもたらしたことを明らかにしている。

第 6 章では、ティードとメトカーフの人事管理論の特質を労使関係視点から解明し、人事管理論の基本的性格が「個別的労使関係」にあり、人事管理の技術、レクリエーション、提案制度、会社新聞、さらに福利厚生制度を通して、仕事に関する関心を高め、企業への帰属性や忠誠心を高揚することによって、労使協調を達成しようとしたところに特質があるとしている。

また、第 6 章の意義は、人事管理論が「個別的労使関係」志向であるにもかかわらず、当時の労働組合運動の激化によって、工場委員会、従業員団体、団体交渉などの「集团的労使関係」をとりあげざるをえなくなったということを解明した点にある。そして、第 6 章では、「集团的労使関係」をとりあげる場合にも、経営者側が、反組合的性格をその本質として有する工場委員会や従業員団体のほうを高く評価し、団体交渉に批判的であり、生産の問題を重視していたことを明らかにしており、この点の解明も本章の大きな研究成果であると言える。

第 7 章では、人間関係論の基本的性格を確認した上で、人間関係論の労使関係への適用によって生まれたセレクマンの『労使関係論』の紹介・検討をおこなっている。セレクマンの労使関係論は、人間関係論同様に労使の「協力」関係の達成を求め、組合の組織化活動、団体交渉、苦情処理などの労使問題に対して、感情面から考察した興味深い内容となっている。第 7 章の意義は、これまでの人間関係論の解明がホーソン実験をはじめとした管理的研究に向けられてきたのに対して、人間関係論の労使関係への適用を志向した研究を紹介・検討した点にある。

第 8 章では、アメリカの労使関係について、行動科学的分析をおこなっ



たスタグナーとローゼンの労使関係論の紹介・検討をおこなっている。本章において、スタグナーとローゼンは、労働組合の組織分析に重点をおき、労働組合組織と経営組織の類似性を強調している。そして、スタグナーとローゼンの行動科学的労使関係論は、動機づけ分析、組織分析を通じて、組合関係を前提とした労使協調を達成しようとしている。

第8章の意義は、行動科学的労使関係論の紹介のみならず、第8章の「V 結び」における労使関係論の歴史的展開の位置づけにもある。森川教授は、労使関係論の歴史的展開に照応して、現実のアメリカの労使関係、労働組合組織が変化・展開してきたことを論述し、その変化の特徴について考察をおこなっている。

以上、第Ⅱ部の各章の内容の紹介・検討をおこなった。次に、第Ⅱ部全体の評価について検討したい。

第Ⅱ部では、アメリカの労使関係思想・理論の歴史的展開を分析・考察し、労働組合対策・労使協調論の中心が、「労働」→「労働力」→「労働者」→「組織」という発展を示し、より精練化・体系化された形で展開されていることをシェーマ的に明らかにしている点が、大きな研究成果であると言える。

そして、第Ⅱ部と第Ⅰ部は、ともにニューディール期をアメリカ労使関係にとって最も重要な時代として認識して、アメリカの労使関係の制度・特質・理論の分析・解明をおこなっている点も、本書の大きな研究成果であり、特色である。なぜなら、ニューディール期のアメリカの労使関係は、後に「ニューディール型労使関係」もしくは「伝統的労使関係」として位置づけられるようになったが、今日のアメリカの労使関係を解明する重要な手がかりを与えてくれる時期であり、この時期を重視して解明をおこなうことは意義の深いことである。

次に、第Ⅲ部の「時間研究の労使問題」について、紹介・検討をおこなうこととしたい。

## 5. 第Ⅲ部「時間研究の労使問題」の検討

第Ⅲ部では、テイラーの科学的管理法の中心として開拓された時間研究の理論的・歴史的展開とその労使問題について紹介・検討がなされている。

第9章では、まず、テイラーの時間研究が、分析的研究と総合的研究の2大分野に分けられることを示し、その内容について論述するとともに、テイラーがこのような分析と総合によって、科学的な標準時間の決定を可能としたことを明らかにしている。また、第9章では、動作・時間の標準化のためのテイラーの時間研究と動作研究を詳細に検討している。その結果、森川教授は、動作研究と時間研究の区別・関係を、本章において、明瞭にし、動作研究の問題点やそれが労働強化をもたらすことを明らかにしている。テイラーの時間研究の労働強化に関する具体的論述を見ると、森川教授は、テイラーが標準時間を一流労働者の最短時間といたり、別のところでは善良な労働者の作業時間とすることを主張しており、標準時間の設定が、テイラーの考えるように客観的・科学的に行ないえないことをテイラー自身が明らかにしているだけでなく、彼の研究の出発点がいわゆる組織的怠業を克服して能率を高揚することにあったことを明らかにしている。

そして、第9章において、森川教授は、テイラーの科学的管理法の内在的理論を詳細に検討をすることを通して、テイラーの時間研究・動作研究の理論それ自体に欠陥があることを指摘するとともに、テイラー・システムが実践の場に近づくに従って、歪曲、変質されてしまいがちであったことを明らかにしている。このような第9章における今日の管理の原基形態と言われるテイラー・システムへの的確なる批判は、現代の管理批判に通じる分析であり、その意味において第9章の分析は、大きな研究成果であると言える。

第10章では、R. F. ホクシーのおこなったテイラーの科学的管理法の「実態調査報告書」の検討を通して、テイラーの時間研究の客観性・科学性や

実際問題を明らかにしている。第10章の意義は、第9章で説明をおこなったテイラー・システムの欠陥点や問題点を、ホクシーの調査報告を通してより鮮明にするとともに、テイラー・システムの労働組合の対応について明らかにした点にある。

第11章では、テイラー以後の時間研究を発展させた W. O. リクトナーの時間研究論の紹介と検討をおこなっている。第11章の意義は、テイラー以後の科学的管理法の発展を見るためには、重要な理論であるにもかかわらず、我が国にはこれまで紹介されていなかったリクトナーの時間研究論を詳細に取り上げ、そこでは人間関係や労使関係の問題が重視されていることを明らかにした点にある。

リクトナーの研究の特色を第11章の記述から見いだすと、リクトナーは、テイラーによって創始された時間研究をより体系的なものとし、さらに技術のいっそうの精緻化をはかるとともに、テイラーがほとんど看過していた時間研究者自体の問題を極めて重視して、その能力・資格および養成方法についても記述をおこなっている点などにあらわれている。このように、リクトナーは、テイラーの時間研究の進化・発展を模索した人物である。

そして、森川教授は、リクトナーの時間研究論を詳細な検討を通して、時間研究において、主観的判断が残されている限り、「事実」として提供する標準から主観性を取り除くことはできないと指摘している。この指摘は、今日の労務管理の人事考課・査定基準の主観的問題性にも通じる指摘であり、重要な指摘であると言える。

また、第12章では、W. ゴンバーグの時間研究論について紹介・検討がおこなわれている。ゴンバーグの時間研究の特色は、第9章で紹介・検討がおこなわれたテイラーの時間研究とは異なり、時間研究の科学性を追求しながらも、その限界を示し、それが団体交渉の対象となることを当然のこととして位置づけている点にある。第12章の意義は、ゴンバーグの時間研究の詳細な紹介・検討を通して、ゴンバーグの時間研究論の到達点と限界を明らかにするとともに、当時の時代状況の中で、ゴンバーグの時間研究

論の持つ含意を解明した点にある。

第Ⅲ部の各章の内容について簡単に紹介するとともに、各章の研究的意義について明らかにしてきた。第Ⅲ部の各章の内容を見る時、森川教授の「時間研究が単に技術問題としてだけでなく、経済的側面で考察されなければならない（本書・272ページ参照）」という認識が重要であることがより理解することができる。そして、この指摘は、IEをはじめとする経営工学的研究が、技術的研究に偏りがちな今日の研究状況において、重要な警鐘として受け止められるべきであろう。

では、次に、第Ⅳ部「時間研究の労使関係」の紹介・検討をおこなうこととしたい。

## 6. 第Ⅳ部「時間研究の労使関係」と「結章」の検討

第Ⅳ部では、アメリカの労働組合の時間研究をはじめとするIE導入に対する態度・対応などについて、労働組合の『報告書』や実証研究の紹介・検討を通して、詳細に論述がおこなわれている。

第13章では、アメリカの労働組合の時間研究をはじめとするIE導入への対応・批判について歴史的・実態的に紹介・考察をおこなっている。第13章の意義は、アメリカの労働組合が時間研究を次第に受け入れるようになると、その時間研究自体の諸方式の内容・限界の問題が重要な組合の関心事となり、労働組合が時間研究の検討をおこなったその内容について紹介・解明した点にある。そして、アメリカの多くの労働組合が、時間研究の「新方式」や「科学的」な方法に対して警戒的で、それらの団交の場での調整を逃れるための手段として、「ストップ・ウォッチ時間研究」を支持する傾向があることを明らかにしたことも、第13章の大きな研究成果であると言える。

第14章では、アニヨンの実証研究とアメリカ労働省の調査をもとにして、時間研究に対するアメリカの労働組合の参加・介入の諸実態について紹介・検討がおこなわれている。第14章の意義は、第一に、アニヨンの実証

研究の検討を通して、アメリカの労働組合の参加・介入している時間研究の分野が、広範な領域に及んでいることを解明した点、第二に、労働省の調査の紹介・検討を通して、時間研究の方式としては、ストップ・ウォッチ時間研究が圧倒的に多いとともに、時間研究の実施者は経営者とするものが多いが、いったん苦情ないし紛争が発生すると、組合側のエンジニアや外部の専門家が関与することなどを明らかにした点にある。第14章の研究成果は、時間研究の企業への導入の事項が、労使関係の中で、次第に労使交渉の俎上にもものせられるようになっていった歴史的プロセスの解明をおこなった点にある。

以上、第13章・第14章の研究成果と意義について見てきたが、第Ⅳ部の研究の意義について述べておきたい。第Ⅳ部の意義は、アメリカの労働組合の時間研究に対する態度と参加・介入の双方を見ることによって、時間研究に関する労使関係を包括的に検討し、その実態の解明に努めた点にある。

そして、本書の後半を占める第Ⅲ部・第Ⅳ部の研究の意義は、時間研究及び時間研究論に関する理論的な研究とその実態的な把握をあわせておこなうことにより、理論と実態とを一体的に検討した点にある。

次に、本書の結章の内容について、紹介・検討をおこなっておきたい。

本書の「結章」では、「Ⅰ 総括」として各部・各章の内容が簡潔に要約され、読者に、本書の全体像がわかりやすく提示されている。そして、「Ⅰ 総括」の特色としては、労使関係思想・理論をシェーマ的に図表と文章によって、表現されている点にある。ここでは、労働組合対応策・労使協調論を、「労働」→「労働力」→「労働者」→「組織」という発展をシェーマ的に示している。

また、本書の「結章」では、「Ⅱ 『ニューディール型労使関係』の変容」として、1980年代のアメリカ労使関係の基調的变化について論述をおこなっている。そこでは、①アメリカの労働組合組織率の低下、②伝統的な労使関係慣行の変貌、③労働者参加の様々なプログラムの広範な広がり、④

経営者の力づくの労働組合への挑戦などが指摘されている。

そして、森川教授は、このような近年のアメリカ労使関係の変化を本書で論じてきたニューディール期を画期とするアメリカ労使関係制度・理論の特質とその分析視角をもとに、あらためて詳細に検討することを今後の研究課題として掲げて、本書は締めくくられている。

## 7. 結 び

以上、本書全体の構成、各部・各章の内容について、本書の忠実な引用を中心として紹介・検討をおこない、本書全体と各部・各章の意義と研究成果について詳細に論述をおこなってきた。その結果、本書が、アメリカ労使関係を、制度と理論の両側面から分析・解明をおこなうとともに、経営学的分析視角から「経営と労使関係」の問題を理論的・実態的に解明していることを明らかにすることができた。

すでに、各部・各章の研究成果と意義については、本文中において論述してきたので、結びでは、本書全体を通しての本書の性格と意義について、更に論究しておきたい。本書の大きな意義は、本書全体で検討・考察されている多くの理論的問題（論点）が、単に、アメリカの特定の時期の特殊の問題ではなく、時代や国を越えて問題とさせている事項であるという点にある。このことは、本書が、研究の空白領域を埋めるにとどまらず、「経営と労使関係」の一般的論点と理論を提示していることを示している。本書において論述・検討・考察を加えられた「経営と労使関係」の一般的論点は、今後も継続的かつ広く研究され、深められるべき研究課題として本書によって提起されたと言える。

それゆえ、最後に、本書によって提起された「残された研究課題」について論述をおこなうこととしたい。

第一に労働・労使関係と経営・経営職能との相互影響性への更なる理論的分析・解明の必要性がある。本書全体を通して、この論点は論述されているが、更に深めて行くべき論点であると言える。

第二に、制度後のアメリカ労使関係の歴史的展開に対して、どのような発展段階説を提示できるかにある。本書では、第Ⅰ部・第Ⅱ部において詳細に論述された問題である。本書の論述でもわかるように、団体交渉の制度化以降、アメリカの労使関係が、労資の対抗関係の中で、発展と後退といった複雑な展開を見せながら矛盾を深めつつある現象を、理論的に整理・説明しうる発展段階説を提示する必要があるだろう。

第三に、新しい管理方式・技法導入に対する労働組合の規制力と限界に対する更なる理論的な分析・解明の必要性がある。本書では、第Ⅲ部・第Ⅳ部の時間研究の企業への導入を通して、分析・解明がなされた論点である。近年では、「日本的生産システム」の欧米企業への導入を巡ってなされた論点でもあり、今後更に理論的に深めて行くべき問題であると言える。

第四に、1970年代以降のアメリカを含む先進資本主義国の労使関係の基調的变化の解明をおこなう必要がある。これは、本書の「結章」において、森川教授が今後の研究課題として掲げられた点でもあるが、大きな論点であると言える。

以上のような本書の検討を通して、明らかにされてきた「残された課題」は、筆者自らの研究課題であるとともに、「労使関係の経営学的研究」を志向するすべての研究者共通の研究課題であると言える。また、上記に掲げた残された研究課題（論点）も、すでに本書において、かなりの深い分析と解明がなされており、本書が示した「研究の到達点」から、当該分野の研究者がいかに残された課題を継承・発展させるかという問題にほかならない。

そして、このような残された研究課題といった本書の到達点から示される一端を見ても、本書の「労使関係の経営学的研究」の豊かな広がりや深い含意を理解することができ、本書が、「アメリカ労使関係」の専門研究書としての性格のみならず、「労使関係の経営学的研究」の一般的問題を網羅する研究書であると位置づけることができる。それゆえ、本書が我が国の労使関係論、経営労務論、経営学に与える刺激も大きいものと思われる。し

たがって、本書の公刊を機会に、今後この領域における研究が深められる可能性が高まったと言えよう。