
解体に向かう日本的労資関係

石 井 徹

(1) はじめに

バブル崩壊以後の長期構造不況の中で、80年代の賛美とは対照的に日本的労資関係の終焉が盛んに論じられるようになってきた。日本的労資関係は、いわゆる“三種の神器”といわれた終身雇用制（＝個別企業的な雇用保障慣行）、年功序列賃金・昇進制、企業別従業員組合（企業別組合）から構成されていた。この日本的労資関係は、労働者の企業に対する運命共同体的利害関係を強く形成し、株式持ち合いによる法人資本主義化と相まって、欧米には見られない労働者・労組の積極的な協調主義（会社主義）を生み出して、日本特有の節約型生産システムなど、アメリカ型重化学工業の移植と輸出工業化に大きく貢献することになった。そしてまた、その結果は、国家による完全雇用政策とともに長期にわたる高度成長を実現する有力な力となって、労働条件（生活）の改善と完全雇用（安定雇用保障）をも現実のものとした。福祉国家体制の雇用の安定・確保に重大な役割を果たしたのである。

そこで、本稿では、日本的労資関係の特質と役割を今一度、論理を重視して考察し直し、90年代に大きく動揺をはじめた日本的労資関係の変化の実態を踏まえ、その意味を考えてみたい。

(2) 戦後の日本的労資関係の意味と役割

(a) 終身雇用制を基軸として成り立つ日本的労資関係

日本的労資関係の特質についてはこれまで文化論的アプローチや技能論的アプローチによる年功制を軸に論じられることが多かった。本稿ではそれらの説とは一線を画し、終身雇用制を戦後の福祉国家に共通にみられる雇用保障の一つととらえ、個別企業が終身雇用制をとることで日本に独自の労資関係が形成されることになったと考えている。そのようなアプローチが、通説的な事実を前提にしても経済学的に最も論理整合的であることを示したい。

最大限の利潤を求めて効率性を強制される資本主義経済では必ず景気変動があり雇用保障は市場の論理からすると不可能である。実際、戦後の法律においても企業による解雇は認められている。しかし、多くの論者が認めるように日本では戦後の初期条件（大変な食糧難、自然発生的労働運動、労働改革）に規定され、さらに1950年代前半の激しい労資紛争を通して主要企業では指名解雇はほとんどみられなくなった。その過程で終身雇用制が暗黙の了解事項となったのである^(注1)。

また、生存権や国民の三大義務を明記した戦後の憲法では、1970年代に解雇権濫用防止の最高裁

判例が2件あったように、体制としても安易な労働者の解雇は認めがたいものであった。そのような点からも裁判所は、1950年代から実態として慣例化していた終身雇用制を追認し制度化したと考えられる。

こうして終身雇用制の成立過程から考えても、雇用保障としての終身雇用制は資本が望んでつくったものでは決してなく、戦後体制の枠組みの中で労働者が雇用の確保と安定を強く要求し、資本が妥協して終身雇用制が聖域となったのである。厳しい競争原理が作用する市場経済では、一企業が景気変動にかかわらず労働者の雇用を保障をすることは大変な高コストとなり、単なる温情主義で終身雇用制を維持できるようなものではなかった。

(終身雇用の仕組み)

そこで、様々な雇用保障の仕組みがつくられることになった。まず、第一に景気変動にかかわらず雇用を維持するために正規従業員（正社員）数を抑制し、調整しやすい残業を恒常化させたのである。欧米とは違い労働基準法には残業に対する規制はほとんどなく、残業手当も25%に低く押さえられ、政府は残業を奨励してきたとも考えられる。

第二に、高度成長開始前後の資本不足や市場の狭隘さを前提にして日本の企業が内製率を低め、下請け制を拡大したり、業種によっては社外工や臨時工、季節工、パートを積極的に導入したのであった。それによって、本社の正社員数を抑制し経営のスリム化を目指したのである。

第三に、戦後の日本では復興の初期条件に規定されて多くの大企業は子会社や下請け会社、関連会社を多く抱えることになり、大企業を中心とする企業グループが成立したことも重要であった。こうして、結果的に大企業における雇用調整が可能となり、正社員中心の終身雇用制が支えられることになった。

終身雇用制は、いったん採用されると定年まで一つの企業で雇用が継続されることを意味しており、実際、各種の統計分析をみても、欧米に比べて日本の労働者の移動は少なく一つの企業での勤続年数は長い。終身雇用制が日本の雇用システムの核心であれば、当然のことであるが、雇用が安定し継続するという点で、場合によっては子会社や下請け企業、関連企業への出向や転籍などによる雇用の継続と確保も労働者は受け入れてきた。その点は労働組合も容認し、あるいは要求もしたのである。つまり、終身雇用制は、戦後の労働同権化を大前提とし、大企業を中心に形成されたのである。

(日本型雇用調整)

終身雇用制を基軸におくと、日本に特有の雇用調整を行わざるをえなくなる。たとえば、欧米では一般的でない定年退職制は、戦後普及したのであるが、終身雇用制を否定するものではなく、終身雇用制を維持させるための雇用調整の一つの方法であったといえよう。

高度成長期のように旧来の技術体系が最新の技術体系に激しく変わるときには、周知のように旧熟練工を解雇するのではなく、配置転換や多能工化などを行って雇用を維持したのである。また、石油危機後、深刻さの度合いに応じて、残業規制、中途採用削減・停止・欠員不補充、配転・出向、一時帰休、臨時労働者の再契約停止・解雇、新規学卒者の採用削減・停止によって正社員の雇用確保を行った。

最終手段として中小零細企業中心に、率は小さかったものの希望退職者募集・再就職の斡旋や解雇が行われたのである。いずれにせよ、指名解雇は極力回避され、労組と事前協議を行い時間をかけて穏やかな雇用調整を行うことが日本の慣例になったのである。また、個別企業がこのようなかたちで従業員の雇用の確保・安定を図ろうとすることも特徴であるし、従業員の雇用の維持は同時に取締役などの管理職にも適用され、それがやがて肥大化を招くことにもなるのであった。

（福祉国家による雇用優先政策）

福祉国家体制をとる政府は、戦後直後から様々な失業対策を講じてきた。公共事業による雇用創出、炭鉱離職者対策にみられるように斜陽産業労働者の雇用確保と再就職支援策という具合に産業構造の転換期には、雇用の確保をしながら雇用調整を行う政策を実施してきたのであった。

75年の雇用調整助成金制度は、高度成長から低成長への移行に対応して、一時帰休や従業員の再訓練を行って雇用を守ろうとする事業主に対して補助金を支給するなどの政策であった。このような政策をみてもわかるように、政府は、個々の企業の終身雇用を前提にした雇用調整、社会的労働配分を支援するための政策をとったのである。ようするに、農業保護政策や中小企業対策による雇用優先政策と同様に終身雇用制は、戦後の福祉国家体制を構成する上で重要な位置づけを与えられたのである。

(b)年功序列賃金・昇進制の役割

（終身雇用制を前提にした処遇制度）

日本的労資関係の特徴を年功的な賃金制と昇進制に求める論者が多い。第一次大戦後、日本は、欧米から技術を導入しながら重化学工業化を進展させた。日本ではそれに対応する熟練工が存在しないために企業内で熟練工を養成・確保せざるをえなくなり、年功賃金や退職金制度を導入して労働者の定着を図ろうとした。そこで日本的な雇用制度がつくられたというのであった。資本が必要とする人材を必要なだけ確保するために様々な対策をとることは万国共通である。しかし、そのような理由だけでは戦後の日本のようにあらゆる産業や業種で、しかも正規従業員全体に対して年功序列賃金・昇進制がとられた事実は説明できない。

年功賃金制は、戦後の初期条件の下で労働者が強く求めた雇用保障を実現するための唯一の賃金制度であった。周知のように、年功賃金は、勤続年数と年齢および学歴に対応して年功賃金カーブを描くのであるが、その特徴は、労働者のライフサイクルに沿って賃金が上昇している点である。由来は電産型賃金制にあるといわれているように労働者の生活状況（独身であるかとか扶養家族がいるかどうかなど）を踏まえ、その生活が成り立つための最低の賃金額を基本に決められていたのである。戦後の大変な食糧難や生活難、大量失業という戦後の混乱期に労働組合員の最低限の生活をとにかく守るということを大前提にして労働組合が要求し、企業が妥協して成立したのが年功賃金であったということである。

（年功賃金制の意義）

また、企業にとっても、当時の事情からいって労務コストを抑制する上で大変有利であった。というのは、徹底的に本給を抑制し、あとは妻や子供の数によって扶養手当支給し、さらには住宅取

得者には住宅手当などを支給して各々の労働者の生活状況に応じて賃金を増減できるという伸縮性をもった、きめの細かいムダのない賃金制であったからである。

さらに、終身雇用が動かしがたいことになると、年功賃金制を前提に労働者のモラルの向上を維持増進させるための様々な仕組みがつけられることになった。退職金制は戦前では一般的ではなく、重工業において熟練工を定着させるために導入されていた。しかし、8割以上の大企業が導入するようになった戦後の50年頃には、退職金制は希望退職募集のために企業が労働者に妥協して導入されたのであった。つまり、指名解雇に対して労働組合は断固反対するので、まず希望退職を募集するということが妥協が図られ、リストラを促進する上で退職金制度が利用されたのである。90年代でも早期退職優遇制として雇用調整に利用されているのでその点は理解できるであろう。

このような退職金制度は高度成長期に優秀な労働力の確保と資本不足を補うために定着することになったといえよう。退職金は労働者の定年時に支給されるわけであるから、当時の従業員のピラミッド型構成の下では、企業にとっては何十年にもわたってコストの大幅な節約となったのである。年二回のボーナス支給も、同様の意味でコストの節約になるのであった。また、さらに年功賃金制に退職金額に格差をつける競争原理を持ち込めば労働者間の競争と意欲の増進につながるのであった。

(年功的昇進制度)

終身雇用は、ややもすると労働者のモラルを低下させることになるために、人事査定によって労働者間に昇給と昇進に差をつけることになった。仕事には難易があり、また労働者間にも学歴や能力に差があるから労働者側でも多少の賃金格差をつけることを問題にはしなかった。オイルショック頃までは、実際、だいたい賃金のうち7割近くが年功給でしめられ、労働者間の大きな対立を生むことはなかった。

企業側はさらに効率性を追求するために高度成長の開始と同時にアメリカ型の職務給の導入を試みるようになった。しかし、日本では終身雇用を成り立たせる年功賃金制が定着していたのと、欧米から目まぐるしく次々と新しい技術が入ってきたために特定の仕事に一人の労働者を張り付けるやり方は合理的ではなく職務給の導入は失敗することになった。日本では職務給ではなく職能給というかたちで年功賃金制が更新されたのである。職能給制は、アメリカ型の生産力を日本的に改変する上で有効に機能した。高度成長期にアメリカ型の大量生産方式が入ってきたのであるが、日本市場の狭隘さ、資本不足や終身雇用制に規定されて、日本の市場にふさわしい、多品種少量生産を行わざるをえなかった。トヨタシステムに代表されるようなOJTによる多能工化(職能給にふさわしい仕事)などによる一般工の日本的熟練形成は年功給を合理的に再編成させた面があったからである。

年功賃金・昇進制が効率的であるためには従業員の構成がピラミッド型であることが条件であったが、高度成長期にはピラミッド型構成が維持されしかも事業の拡大が昇進のためのポスト不足の問題を発生させることはなくきわめて合理的であった。

(c) 終身雇用を支える企業別組合

(企業別組合による終身雇用制の成立)

戦後直後の混乱期に生存するための賃金を求め、工場や事業所、ないし企業ごとに自然発生的に生成した労働組合が日本に固有のいわゆる企業別組合であった。企業別組合は、前近代的なものでも会社組合でもなく、労働基本権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を与えられ資本と対等に交渉しながら労働条件を改善していくという意味では欧米の労働組合と同じであった。もちろん、企業別組合が資本と対等に交渉するには、戦後の労働改革によって労働同権化が実現し団体交渉を企業側が拒否したり妨害すれば不当労働行為として企業側が罰せられるような法的枠組みが不可欠であった。従来の企業別労働組合論ではこの労働同権化の意義がほとんど重視されていなかった^(注2)。

こうして、日本では戦後の生活難の中で企業別組合は職場ないし企業を中心にして生存のための賃上げ、雇用の安定や継続を強く求めて活動し、指名解雇断固反対を前提にした様々な労資紛争を経験しながら勢力を拡大し定着したのであった。その過程で獲得したのが雇用安定最優先の終身雇用であった。1950年代前半の激しい労資紛争によって、終身雇用制が実現したという説が通説化しているが、その理由として労資紛争にかかるコストを問題にする論者が多い。しかし、解雇に要するコストという場合、これも労働同権化の下で団体交渉が認められているからこそ、たとえば、割り増しの退職金支給による妥協が図られざるをえなくなるのである。

(企業別組合の特徴)

日本の企業別組合は、戦後の初期条件に規定されて工職混合組合として成立したということで、戦前の工職間の差別的労働条件は撤廃され、正規従業員による組合として成立した。そのことが工職共通の賃金制にふさわしい人のライフサイクルに対応した年功序列賃金・昇進制を受け入れやすくしたのである。また、終身雇用制を獲得したことで、労資が一体化せざるをえなくなったことが大きな特徴であった。企業の成長がなければ雇用の確保と安定がえられないということで、労組自ら企業成長至上主義に組み込まれることになったのである。こうして、労組は積極的に経営に参加し、たとえば、企業側が最新の技術導入に躊躇している場合、組合側が新技術の導入を要求したほどである。欧米では、新技術の導入は職場をなくすことになるので、ロボットの導入などには強く反対したのとは大きな違いである。

(春闘による賃上げ方式の意義)

企業別組合であるということは、単独でストを行い賃上げ交渉を行うと、市場経済では実際起こったことであるが、交渉中に企業が倒産してしまうこともあり得る。そこで55年から総評が中心となって、春季にスケジュールに従い、産業ごとに共闘を組んで賃金交渉や労働条件の改善を行う方式がとられるようになり、これが定着することになった。まず、主要産業の労組が一定の賃上げを獲得し、それを目安により弱体の労組が賃上げ交渉を行うという方式であった。産業ごとに共闘を組むということで企業の競争条件を同じにし、また、地方の弱い企業別組合にとっては共闘に参加することで、いわばカルテルに参加することによって弱体な組合でありながら世間並みの賃上げを獲得できるという経済的メリットがあった。こうして春闘による賃上げ方式は多くの企業別組合に支持されたのである。当初、企業側は春闘に対して激しく非難したのであるが、やがて春闘を絶賛

するようになった。その理由として、次のことが考えられる。

(企業別組合の弱点)

総評などの連合体も結局のところ企業別組合の寄り集まりであったことが、春闘による賃上げ方式の弱点になった。賃上げの統一要求水準が共闘を組むということで、各産業の中で業績の悪い企業を考慮して賃上げ額が決定されないと、春闘共闘から離脱する組合が出てくるからであった。つまり、中小企業までを含めた平均的水準にまで賃上げが抑制されてしまったのである。企業別従業員組合は企業の存続＝終身雇用を大前提にしているために、共闘に参加するといっても、所属している企業の経営を圧迫して競争が不利になるような賃上げ要求は控えることになるからである。

こうして、日本では同一業種間における企業間格差や日本経済の二重構造に大きく規定されて、経済状況によって賃上げは抑制されることになったのである。大企業にとっては、春闘による賃金の横並びで人材の流出が回避でき、労働コストを節約できるわけであるから、競争上ますます有利になり、そのことによって大企業労働組合の組合員の所得上の相対的有利さを維持させることにもなったのである。また、見方を変えれば高度成長の持続は中小企業にも終身雇用制を広める作用を果たしたといえよう。こうして、ますます、大企業労組は企業との協調をつよめ運命共同体的利害関係を強く形成することになったのである。

このように、企業別組合は、雇用の安定を最優先して運動を展開するために労資一体となって企業の成長を第一に考えざるをえなくなるのである。その結果、終身雇用以外の労働条件については大幅に譲歩することになった。長時間で不規則な残業ときわめて低い残業手当にも従い、自主的にQC活動やサービス残業を行い、長時間過密労働に耐えながら企業の成長にひたすら貢献することになったといえよう。そこに日本の企業別組合が御用組合といわれ、組合としての機能を果たしていないといわれる根拠があったと考えられる。

だが、春闘を通して労働者の実質賃金は増大し、労働時間などの他の労働条件も多少なりとも改善したのは事実である。これらの事実は、硬直した正統派マルクス主義による搾取論では説明できない。労働同権の下で、労働運動が容認され、労資対等による団体交渉を抜きにしては説明できないのである。企業は労働同権化の下では、組合に何らかの妥協をし労資協調体制を構築しなければ、資本の蓄積さえスムーズにできなくなったのである。

そのような意味では、日本の労働組合は、欧米の労働組合と同等の機能を果たしたと考えられるのである。

(3) 90年代の日本的労資関係

終身雇用制を基軸に成り立つ日本的経営では、労資が一体となって企業の成長を追求することに特徴があった。その結果、労働者が「自発的」に参加し、アメリカ型量産システムを日本の狭隘な市場に適合する節約型生産システムにつくりなおすことに成功し、高度成長を実現したのである。また、二度の石油危機を日本の労働組合はME化に積極的に協力し、輸出ドライブをかけることで乗り切ったのである。ところが、バブル崩壊後の長期構造不況の中で、これまでになく多くの論者

が日本的労資関係の崩壊を主張し、労働改革の必要性を説くようになった。そこで、日本的労資関係の実態を先の三種の神器に沿って考察してみよう。

(a)雇用・失業問題の動向

(戦後最悪の雇用情勢の悪化)

バブル崩壊以降、各種雇用指標は、戦後最悪の記録を更新し続けた。完全失業率は92年の2.2パーセントから徐々に上昇を始め、99年6月には4.9パーセントに跳ね上がった。オイルショック後、日本はいち早い立ち直りによって、欧米に比べて極端に低い失業率を誇ってきたのであるが、98年11月にはアメリカより高くなってしまった。完全失業者数330万人、有効求人倍率0.46倍と最悪の状態が続いており、しかも主要企業の多くが今後さらに大規模な人員削減計画を発表しているように、現在日本は構造的な大量失業の時代を迎えようとしている。

では、これまでにない失業の増大によって本稿の課題である終身雇用制は崩壊したのかどうかを考察してみよう。すでにみてきたように、終身雇用制は、日本の主要企業が可能な限り雇用を守ることを最重要課題にし、不況でも社員の雇用保障を行うシステムを構築して維持されてきたのであった。

ところが、今回の長期にわたる不況では、これまで経験しなかった十数社にも上る大企業や大手の金融機関の倒産が相次いで起こり、その結果、下請け企業や関連企業まで倒産し、一気に多くの失業が発生した。日本の終身雇用制は、サブシステムを保有する大企業を中心に維持されてきたのであるから、これらの大企業の倒産は、終身雇用制を維持することの困難さや崩壊を予感させるに十分であった。しかしながら、この長期不況においても、大方の予想に反して日本の競争力を代表するような産業においてはまだまだ終身雇用制は維持されていると考えられる。

(それでも維持される終身雇用制)

というのは、91年の50歳以上の管理職35名に事実上の退職勧告を行ったパイオニアや定年年齢を60歳から56歳に引き下げて退職募集を行ったオークマのような雇用調整は社会的な批判もあり、その後の人員削減の支配的な方法とはならなかったからである。円高や産業空洞化の影響がではじめた93年頃から、大企業を中心に大規模な人員削減計画が相次いで打ち出されたのであるが、その方法は、従来通り、数年をかけてゆっくりと雇用調整を行おうとするものである。ただし、やりやすい残業規制や配置転換などでは合理化は達成されないとして、希望退職募集が著しく増大したこと、また派遣会社への出向や転籍を通して、関連のない企業への就職斡旋など従来にみられなかったような雇用調整が行われるようになった点に注意しなければならないであろう。

希望退職を募集する際も、早期退職優遇制度を前提に対象年齢を引き下げる企業が増大したり、社員の独立・転職を支援するために退職希望者に長期の有給休暇を与えるなど様々な方法が考案され実行されている。以上の雇用調整の方法をみても、やはり雇用安定・維持を最優先した労資協調体制がとられていることを意味していると考えられるのである。だが、企業の目的は、だいたいのところ1割程度から5、6割までの範囲で人員整理を行っている点から考えても正社員の絶対数を削減することにある。つまり、終身雇用制の適用を受ける労働者の割合が大幅に減少しつつあると考えられ、協調的労資関係の維持は変わらないとしても日本における終身雇用制の価値低下は否定できなくなりつつあるといえよう。

(増大する短期雇用)

正社員数が減少しつつある一方で、パートタイマーなどの短期雇用者数は増大する一方である。もともと、パートタイマーは、景気変動に応じて調整しやすく、正社員の雇用を維持するために労組も導入を認めていたのであった。石油危機後のME (micro electronics) 化による減量経営の際には、システムエンジニアやプログラマーなどの情報技術者などは、派遣社員のかたちで受け入れ、かれらを新たなコスト負担増になる正社員としては雇用しなかった。つまり、高度の専門の技能をもつ労働者を正社員として雇用せず、しかも景気変動に柔軟に対応できる、新しい労働力調達方式が派遣労働の導入であったといえよう。これについても、電機労連は容認し支持をしたのである。つまり、現在の正社員の雇用さえ安定し維持されるのであれば、日本の労働組合は極端に言えば、何にでも企業に協力するのであった。

98年労働者派遣法の改正により、特定の業種に限られていた労働者派遣が大部分のホワイトカラーの業務において原則自由化することになった。連合は、部分的に反対しながらも、最終的には容認したのも、やはり現組合員の雇用に大きく影響しない限り、企業の合理化に協力するという姿勢に変化はないのである。こうして、パートや派遣労働者、契約社員、などの短期雇用者数は雇用者全体の20数パーセントまでに増大することになったのである^(注4)。

また、終身雇用制とは関係のない就業形態のフリーターや、100万人規模ともいわれるSOHO (small office home office) などで生活する人々もかなり増大し、若者の意識も変化してきているが、全体として考えると、大企業を中心として、指名解雇はほとんど存在しなく、労組も容認している雇用調整が行われているといえよう。

(b)変質する年功序列制

(職能給の普及)

終身雇用制は、日本的労資関係の要であり、この不況期にも維持されまた維持されようとしている。しかし、年功序列賃金・昇進制は、90年代には大きく変化しつつある。その意味を考えてみよう。

高度成長期末期の労働力不足や石油危機後の不況期における新規採用の抑制、中高年層の増大によって、従業員のピラミッド型構成が崩れだす過程で、職能給の導入が75年以降急速に普及を始めた^(注5)。職能給は、たとえば肩書きが変わらなくても、課長の仕事に相当する業務が遂行できる能力があると判断されれば、課長と同等の賃金が与えられるような処遇制度であった。これは、「労働の質に応じ報いられる賃金」を要求していた労働組合にも支持され、80年代には大企業を中心にほとんどの企業で導入されたといわれている。

終身雇用制を前提にした場合、従業員のモラル・ダウンを防ぎ組織の効率性を維持するためには、多少の格差をつけつつも社員一人一人の昇給と昇進は不可欠であったのである。つまり年功制は、直接仕事に対応しない職能給を前提にして、組織の重層化を図りながら80年代以降も維持されたのである。たとえば、課長の他に課長代理のポストをつくったり、部下のいない管理職のポストをつくったりしながら維持されたのである。こうして、76年から89年にかけて全労働者に対する役職者の比率は17%から23%に高まり組織は肥大化することになったのである。また、ポスト不足を

解消するために経営の多角化を実行し、あるいは子会社や関連企業に重役や管理職として出向や転籍をおこなったのである。

（複線型昇進制度の導入）

職能給化に並行するかたちで昇進コースが、部長や係長というライン・マネージャー（管理職）のコースと専門職や専任職という管理職とは別のキャリア・コースが設けられるようになった。労働省の調査によれば、この複線型人事を設けている企業は80年代から90年代にかけて全体で増大し、とくに5000人以上の規模の企業では81年の36%から92年の60%へと増大しているのである。複線型昇進制度は、企業が求める人材の多様化と従業員の勤労観の多様化に対応したものとされているのであるが、それによって組織が効率化したわけではなかった。一部には「本格的専門職」にふさわしい人材が育ったのであるが、専門職といっても、役職につかない管理職相当の人を対象にした仕事の内容も不明確な「処遇的専門職」が存在し、「社内に専門職を軽視する風潮」が生じる原因ともなった。ようするに、複線型昇進制度は、ポスト不足の解消を図りながら年功制を維持するための一つの手段であったのである。よって、定員以上に管理職が膨れ上がり、これがバブル崩壊後の中高年ホワイトカラーの過剰問題を発生させたのである。90年代に管理職がリストラのターゲットにされ、管理職組合が誕生した背景でもあった。

（年俸制導入増大の理由）

90年代の不況が長期化するにつれて、ホワイトカラー層を中心に年俸制を導入する企業が急増してきた。年俸制を導入している企業の割合は95年で7.9%であったが、98年には21%に急増している^(註6)。対象は、8割方管理職であり専門職や研究・事務職、営業職にも導入がみられる。従来の年功序列主義から成果・能力主義への移行を目指している企業が増大しているということである。実際、人事行政研究所の調べによれば、年俸制導入の企業のうち、約半分の企業が入社10年までの間に昇進格差をつけていることがわかっている。ようするに、従来のような職能給や複線型昇進制度の工夫ないし、組織のフラット化による組織の活性化には限度のあることが、総額人件費の増大によって明確になってきたから、さらに年俸制の導入を実行せざるをえなくなってきたのである。つまり、年俸制の導入は、総額人件費を決め、社員間の格差をいっそう拡大させ、必要とする人材に対しては厚遇し、窓際族的社員に対しては冷遇するということを明確化することにねらいがあるといえよう。もはや年功制をベースにおいた賃金・昇進制は不可能になりつつあるということである。しかし、実際の年俸制の運用については、日本的年俸制であると批判されているように、年功部分が一部残されていたり、前年度よりも業績が上がらなくても年俸が減額されることはなかったり、ましてや一方的解雇にまで及ぶことはないようである。ようするに、終身雇用制という大きな壁の存在により、思い切った合理化ができないのがまだまだ現状なのである。

(c)企業別組合の対応

（組織率を低下させる企業別組合）

戦後の労働組合組織率（推定）のピークは、1949年の55.8%であり、その後、高度成長期には34%の水準で推移したのであるが、第一次オイルショック以後低下傾向をたどることになる。75年には34.4%、90年25.2%、98年22.4%と下落することになった。なぜ、日本の企業別組合の組織率は

低下するのであろうか。もっとも、近年、欧米の労組も組織率を低下させているが、日本の労働組合はオイルショック後、激しい労資紛争を展開したわけではないし、また政府から攻撃を受けることもなかったのである。イギリスやアメリカの組織率低下は、サッチャーやレーガンによる組合攻撃や反労働組手的政策の実施の影響が大きかった。

日本の場合、労資が一体となって企業の成長を推進するために新技術の導入の度に本体部分の省力化が進み相対的に正社員数の伸びが抑制される傾向がある。とくに、オイルショック後の労資一体の減量経営の追求によって製造業の常用雇用は抑制されることになった。ME化とともに正社員の雇用調整が周辺部に向けて行われ、大企業の正社員数が抑制されるかたちで雇用が守られたのである。こうして、正規従業員だけを組合員とする企業別組合の組織率は、全体としては低下せざるをえなくなるのである。単に若者の意識の変化とか経済のサービス化が進んだから、組織率が低下したのではないのである。雇用を最優先し企業に協調し成長至上主義をとることによって、組織率を低下させたのが日本の特徴であったと考えられる。したがって、民間大企業（従業員1000人以上）の労組組織率は、72年の63.6%から97年の59.3%へと若干下がっているものの依然として労組の勢力を維持することにもなっているのである。

（春闘の変質）

春闘による賃上げは、60年代後半からは日本の輸出産業を代表とする金属労協（IMF・JC）のリーダーシップによって決定されるようになり、オイルショックによる高率インフレは金属労協の自己規制的賃金抑制で収束していくことになる。75年までの春闘は、有力な単産がトップバッターを切り、順々に各単産が団体交渉を行い労働者の賃金をはじめとする労働条件の改善を行う方式であった。そして、年々の右肩上がりの経済成長を背景に賃上げ率を前年度より上げることを目標にして賃金闘争を展開したのであった。実際、図表からわかるとおり高度成長とともに賃上げ率は74年まで右肩上がりに上昇していった。

ところが、金属労協は75年の春闘から「経済整合性論」に基づいた賃上げ要求をしていくことを宣言した。それ以後、賃上げ率は急速に低下を開始し、今日まで春闘二十数連敗というかたちで長期下落の低迷した賃上げ率に終始することになったのである。「経済整合性論」とは、鉄鋼労連の宮田によれば、賃金決定は、「企業の支払い能力に依存するのではなく、日本経済全体のマクロ経済との整合性」によるべきだとするものであった。「マクロ経済との整合性」に基づく賃上げといっても理論的には解説不能であるが、ましてそれによっても賃上げ率は自動的に決定しえないのである。要点は、74年の賃上げ率が平均32.9%にも跳ね上がり、労働分配率が53%に高まり企業経営を大きく圧迫することになったことにある。企業成長第一主義をとる企業別組合としては、経営の立場を考えると74年以上の賃上げを獲得することは困難と判断し、激しい労資紛争を回避しながら雇用安定を優先するための路線変更と考えた方が理解しやすい。こうして、「経済整合性」論に基づく春闘方式であるから、従来のスケジュール闘争を「集中決戦方式」（一発回答）へと変えていかざるをえなくなり、それが90年代まで続いていくことになった。ちなみに75年の賃上げ率は、平均13.1%へと大幅に下がり、その後インフレは鎮静化し物価の安定には確かに貢献したといえよう。

しかし、「経済整合性」論で賃上げが決定されるとしたら労働組合の存在意義まで否定してしまう

ことになるであろう。そこで、賃上げ率を決定する際に、経済成長率や過年度物価上昇率の他に労働者の生活改善を上乘せした賃上げ率を決め、春闘に臨むことになった。そのようにしなければ春闘に動員される組合員の志気が大きく低下し、組織を弱体化させるからであった。

（総評から連合へ）

スト権奪回の失敗でますます総評の力が低下し、その一方で企業主義の金属労協が春闘のリーダーシップをとり、「経済整合性論」による賃上げを要求するようになると、短期集中決戦のこともあり労資が賃上げをめぐる激しく戦うこともなくなってしまった。なおかつ組織率の低下が進行したために、労働組合の力を維持するために全民労協を経て87年に連合が結成されることになった。

連合の闘争方針においても、雇用の安定や確保を重視することにはかわりなかったが、制度・政策要求を新たに掲げた点に特徴があった。75年までは少なくとも賃金については闘争をすることで賃上げを獲得してきたのであるが、「経済整合性論」による賃上げの制度化は、終身雇用以外はすべて企業に妥協してしまったことを意味しているのである。したがって、労資関係では労働時間などの労働条件の改善は不可能であることから、連合は政府に対する政策・制度要求を掲げざるをえなくなったものと考えられる。

（バブル崩壊後における春闘方式の解体）

90年代の長期構造不況期に、輸出産業とそれ以外の産業、中小企業と大企業、同一業種内でも企業間に業績の違いが大きくなり、「経済整合性論」によっても、統一した賃上げ率を出すことが困難となってきた。さらに、産業空洞化の影響を直接受けるようになった中小企業と大企業との賃金格差が拡大し、勢力維持のためにも、連合は95年春闘では率よりも額を要求し、中小企業との賃金格差を是正する方針を打ち出した。しかし、この方針は大企業中心の労働組合の日本では当然のことであるが、結局失敗したのであった。

そのような中で、春闘の調整能力を失った連合は、95年から盛んに春闘改革論を展開するようになった。ようするに、毎年の賃上げ率は史上最低を記録し続け、賃上げによる生活の改善が目指せなくなってきたから、賃上げ以外の労働時間の短縮や65歳までの定年の延長とか年金などを含めたトータルの生活闘争を行うべきことを主張するようになったのである。実際、鉄鋼労連は、毎年の春闘から隔年春闘に移行し、電機労連も2002年の春闘より2年に1回の隔年春闘に移行する案を提起したのである。その場合でも、統一した基準はつくらず、ゾーン要求、複数水準設定、業種別要求で交渉を進めるというのであるから、もはや、従来の「経済整合性論」に基づく春闘方式自体、崩壊したと考えざるをえないのである。

（4）日本的労資関係の変化—その意味について—

終身雇用・年功制崩壊説は、90年代の長期構造不況が深刻化するにつれて、盛んになってきた。確かに日本的雇用システム解体の議論はこれまで不況の度に登場してきた。しかし、今回は、戦後、形成されてきた金融システムや法人資本主義など日本の経済システム全体の問題との関連で論じられていることが、過去とは事情が異なるといえよう。そこで、これまでに考察してきた日本的労資

関係の特質と90年代の実態を踏まえて、現在直面している日本的労資関係の問題の意味を考えてみたい。

(a)危機の背景

日本の労資関係は、労資が一体となって企業の成長を推進し、その成果を労組は春闘で再配分させることで労働者の生活を改善してきたのである。企業の成長こそが雇用の安定と確保になるということであった。したがって、日本的労資関係が危機にあるということは、いくら労組が企業に協調しても、高度成長を再現できなくなったことが、まず、考えられなければならない。高度成長期の経済成長率が年平均10%以上であり、オイルショック後、半減し、90年代は年平均にすればゼロ成長に近い状態になったのであるから、労働者の生活の改善どころか雇用の維持すら困難な状況に陥りつつあるといえよう。それが、単なる循環的な不況でないことが、事態をいっそう悪くしそうなのである。

問題なのは、このような状況を生み出したことに日本的労資関係が無関係ではないということである。日本の労組は、経営に積極的に参加することで、典型的にはトヨタシステムに代表されるようにフォードシステムを節約型に再編成し、それによって、競争力を増強し、輸出を拡大することで経済大国化した。ところが、日本のやり方はまねのできないものとして不況にあえぐ欧米から非難を浴び、貿易摩擦を緩和するためにいやいや欧米での現地生産を80年代はじめ頃からおこない始めた。さらに、80年代後半には東アジアへと生産の海外シフトを行い、多国籍企業化による企業成長を遂げていった。ところが、ME化による日本型生産システムの海外移転は、日本独自の生産のノウハウを客観化して、ある程度の移植を可能としたのである。それによる欧米メーカーの追い上げは、日本と欧米との競争力の格差を縮小させた。

その上に、90年代のアメリカの情報通信革命による再生は、流通コストを大幅に削減させるものであり、日本的経営の魅力を喪失させるに十分であった。つまり、労資が協調体制をとり労働者が進んで異常を発見し日々改善に努め、品質管理や効率性を追求するような技能はそれほどの威力を持たなくなってきたのである。

IT (information technology) を使いこなすのに OJT (on the job training) による技能形成を必ずしも必要とせず、一定の資格さえあれば万国共通に通用するような技術である。また、経営のグローバル化によって、とくにホワイトカラー層には年功制による処遇が魅力的でなくなり、年功制では人材の確保さえ困難になってきたのである。ホワイトカラーが過半数を占める電機労連が、業績主義的賃金制を求めるようになった背景には電機産業のグローバル経営の影響が大きいのである。以上の点からしても、日本的労資関係の魅力は相当色褪せてきているといえよう。

(b)容易に解体しない日本的労資関係

(維持される終身雇用制)

しかしながら、90年代の実態を踏まえるならば、依然として日本的労資関係のコアの部分は崩壊していないと考えられる。第一に、これほどの長期不況が続いても、大きな労働争議は起こっていない。90年代は、高度成長期に比べて争議件数も労働損失日数も極端に減っており、異常なほど労資関係は安定しているのである。ちなみに、55年から72年にかけての年平均労働損失日数は4442日

であったのに対して、92年から97年にかけての労働損失日数はわずか108日であった。理由は、すでにみてきたように主要企業では指名解雇はほとんど見られないし、人員削減は穏やかな日本型雇用調整が行われたからである。日本的雇用システムがしっかりと定着し制度化していることを示しているとも考えられる。

第二に、これは重要なことであるが、第1図をみると、バブル崩壊以後、株や地価が暴落した時期に賃金は若干上昇しているのである。賃上げ率は一貫して下がっているが、賃金額は前年より高いかその水準を維持しているということである。昭和恐慌のときは一般物価の下落とともに賃金も下落したことを考えると、賃金については市場の調整作用が働いていないといえよう^(注7)。第2図からわかるように、オイルショック以後、企業の論理からすれば人員削減し合理化しなければならない時期にもかかわらず、労働分配率は高止まりをしているのである。

また、経済企画庁は75年から76年頃の企業の過剰雇用を60万3000人と計算し、99年3月末時点での過剰雇用を228万人と計算している。さらにいえば、生産が減ってもそれに対応するかたちで雇用が減っていないのである。これらの統計的数字は、終身雇用制が依然として維持されていることをデータの裏付けているのである。すでに見てきたように、年功賃金・昇進制は、その高コスト化のために様々な改良が加えられ、リストラの努力が払われてきた。だが、結局、その背景には思い切った人員削減ができない終身雇用制が維持されており、そのことが日本企業の高コスト体質の根本原因になっているのである。労働者の中高年化が進んだから、高コスト化したのではないのである。従業員のピラミッド型構成の維持が年功制を合理的に保つために不可欠だということであれば、なぜ、必要に応じて、能力のない不要な社員を順次排除してこなかったのかを説明しなければならないのである。

第三に、日本の経営を圧迫しかねないような労働条件の改善まで見られる。たとえば、男女雇用機会均等法が成立し、これまでのように女子社員を男子正社員の雇用維持のためのバッファとして利用できなくなったことがあげられる。まだまだ男女差別は強いとはいえ、法的に差別が禁止されたということは、裁判闘争の結果を見てもわかるように徐々に男女差別は不可能になってくるからである。また、週労働時間が40時間に短縮されることが法的に決まり、長時間過密労働として国際的に非難されていたことが少しは改善されたのである。

第四に、不況の深刻化に対応して日経連と連合とが94年に「新産業・雇用創出共同研究会」を発足して新産業の成長によって雇用を創出させようとしていること。さらに、政府も、失業なき労働の流動化は主張しても、指名解雇を奨励することはなく、完全失業率の史上最悪記録の更新の度に雇用問題を最重要課題視し、様々な雇用対策をとっているのである。

ようするに、政府は福祉国家体制の維持を明言し、企業は社員の雇用を重視する姿勢を崩さず、労組も賃金よりも雇用を優先する方針をとり、企業に協調しているのである。そのような関係を反映して、賃金は高止まっているのである。終身雇用制こそが、企業の合理化を妨げる最大の問題となっているのである。以上の点からいっても、戦後確立した労働同権化の枠組みは堅持され、終身雇用制はまだ維持されているといえよう。また、春闘において企業に妥協するといっても、労組自ら賃金の下げ要求をしたことはないし、依然として労組の規制力は機能しているのである。

イギリスのサッチャーやアメリカのレーガンでさえ、労働同権化までは解体できなかったのである。解体できなかった理由は、労働同権化は現代資本主義の根幹をなす体制安定のための唯一のものであったからである。

現代資本主義においては福祉国家体制は、体制維持からさらに進んでに資本の蓄積に深くビルトインされている点に注意が必要である。第1に、労資協調体制をとることで、トヨタシステムに典型的にみられるように、生産の効率性が向上し、日本の輸出競争力を支えてきたのである。第2に、労働同権化による実質賃金の引き上げ、各種社会保障制度による国民の所得の向上は耐久消費財市場を支え、第3に福祉国家を特徴づける各種保険制度や年金などに膨大な資金の堆積が現代の金融システムを支えているのである。したがって、企業側も、労組に対して指名解雇によるリストラの強行は避けざるをえなくなっているのである。

(c)機能不全に陥りつつある日本の労資関係

(短期雇用者増大による労組組織力の低下)

日本の労資関係が維持されているからといって、今後、従来通りの機能を日本の労働組合が果たせるかどうかは疑問である。というのは、近年、既に見てきたように組織率が20%近くにまで下がり、組合員の減少によって財政難に陥っている組合も出てきている。企業別組合は、パートや派遣労働者の受け入れを、正社員の雇用を守るために容認してきたのであるが、90年代には正社員をリストラした後、欠員を短期雇用で補充するようになったために、95年頃から組合員数が絶対的に減少をはじめ、大企業でも組織率が低下するようになった。企業に協調するあまり、労組の組織力を弱める事態に遭遇しているのである。それゆえ、組織力低下を阻止するために、近年、「化学リーグ21」や「JAM」のように産別組織の統合が進んでいるのである。

そこで、パートタイマーの組織化を掲げる労組も出始めているのであるが、パートの受け入れは正社員の終身雇用のためであったのであるから、両者の利害関係は敵対的關係にあり、企業別組合にはパートの組織化は不可能であるといえよう。

(失業増大に無力の日本的労資関係)

日本的労資関係が維持されているということは、終身雇用制が維持されているということであるから、近年の著しい失業の増大をどのように考えるかは問題となるであろう。よくいわれるように、終身雇用制は、大企業を中心に維持されてきたのである。したがって、失業増大の大部分は、大企業でも組合員になれない中間管理職が人員削減の対象にされたり、労組の存在しない中小零細企業において厳しいリストラが実施されることによって失業が増大したと考えられる。また、90年代の相次ぐ大企業の倒産による失業の発生には労組は無力であることを示した。

もっと重要なのは構造上の問題を企業別組合は抱えているということである。90年代における失業の増大は、企業の開業率より廃業率の方が高くなったことが示しているように、大企業の雇用調整の受け皿がなくなったことを反映している。オイルショック後の不況期には中小企業が雇用の受け皿となり雇用問題は深刻化しなかったことを考えると問題の根は深い。つまり、産業空洞化の顕在化によって、大企業を中心とする労組と中小企業労組との間に利害対立が生じているのである。春闘で連合が統一した要求額を提示しえなくなったのもそのような構造上の問題からきているので

ある^(注8)。

（機能不全に陥っている企業別組合）

大企業労組は、雇用の安定と確保のために大企業の多国籍企業化による成長を支持し協力を惜しまなかった。その結果、93年頃から下請け企業の選別や切り捨て、国内工場の閉鎖などの問題が急浮上してきたのである。不況の中で、下請け企業は親会社から厳しい価格の引き下げを要求されて、賃上げどころの話ではなくなってきた。また、大企業は従業員の雇用を確保するために外注品を内製化したり、過剰雇用の受け入れを子会社や関連会社に強要したりしてきたのである。そのような中で中小企業は倒産や廃業に追い込まれたり、著しい業績悪化によるリストラといったかたちで、失業を増大させたのである。

つまり、大企業中心の終身雇用制は、サブシステムを犠牲にしながら維持されていることが明確になってきたのである。もともと、企業別組合は、残業を拒否する仲間を「村八分」にしたり、沖電気にみられたように経営再建のために指名退職勧奨を受けた仲間を見捨てたりする体質をもっている。企業別組合は終身雇用を前提に企業と運命共同体的利害関係を強くしてきたため何よりも企業の成長が重視されてきた結果がこのような体質を生み出したのである。したがって、組織率の低下は、大企業労組をますます保守化させ、連合が春闘による賃上げを放棄してしまったように、自分たちの利益のみを追求するエゴ集団と化してしまう可能性を秘めているのである。

（役割を終えた企業別組合）

これまでに考察してきたことをまとめると次のようになるであろう。日本的労資関係は、終身雇用制を前提にして、労資が一体となって企業の成長に努め、競争力を高めることで高度経済成長を実現し、雇用の安定や確保、そして労働者全体の生活改善に貢献してきたといえよう。しかし、いくら企業主義によっても経済成長が実現できなくなった90年代において、終身雇用制の維持が経営の大きなコストアップ要因となって、その維持さえ困難となってきた。

それでも労働同権化の枠組みは基本的に守られており、大企業労組の獲得してきた終身雇用制も基本的には維持されているが、そのことが周辺部へ犠牲を強いることになったのである。その結果が、300万人を超える失業者の発生とその構造化であった。しかし、企業別組合には、これまでにみてきたように構造上の問題があり大量失業をくい止めることはできなかったのである。つまり、完全雇用体制の実現を目標とする福祉国家体制推進の動力となった日本的労資関係の役割は終わったといえよう。いくら中心部で終身雇用制が一部に維持されていたとしても、福祉国家体制全体としては完全雇用の実現という本来の目標が、雇用情勢悪化の構造化によって崩れつつあるからである。

日本の労働組合の無力化は、資本主義体制にとってよいことを意味しているわけではない。もともと労働同権化は、国家による資本主義体制の組織化において有効であったわけであるから、現在の企業別組合の弱体化は、体制安定化のための新たな手段を講じざるをえなくなったことを意味しているのである。今後の労資関係の行方に注目せざるをえない。

【注】

- (注1) はじめて終身雇用の言葉が登場したアベグレンの日本的経営が出版されたのは1958年であった。今から考えると日本的労資関係の特徴をとらえたきわめてタイムリーな本であったといえよう。
- (注2) 戦前の日本でも、資本は欧米と同じく労働同化は断固拒否してきた。欧米でも、労働同権化は、第一次大戦後の体制危機において実現したり、アメリカでは大恐慌による大量失業の構造化で労働市場の崩壊・体制危機によって、資本の猛反対にもかかわらず国家が体制安定のために実現したのである。労働同権化の意義は軽視されてはならない。レギュレーション学派は、労資関係を重視しながらも労働同権化の意義を無視したために、結局理論構築の上で日本の伝統的人間関係に依存したところに大きな欠陥がある（文献番号⑩26-30頁）。労働同権化を重視すれば、現代資本主義における労資関係は、先進各国共通に雇用保障を前提に成り立っていることが理解できるのである。
- (注3) パイオニアショックは、労働組合員でない管理職がターゲットにされたこと、またオークマでは、労働組合が同意したのであるが、定年を引き下げたことが政府の反発と介入を招いたということで厳密な意味では日本的労資関係を否定した例とはいえないであろう。また、ここで注意しておかなければならないのは、希望退職による人員削減は、労働組合も容認しているということである。小池氏は、希望退職まで解雇に入れて、大企業でも通説に反して解雇が多いと断定している（参考文献番号⑩148-150頁）。なぜ、日本の大企業は、指名解雇という手段によって人員削減を行わないで希望退職という穏やかな方法を取りつづけているのか説明しないで、希望退職による雇用調整を解雇にしてしまうと、日本的労資関係の本質を見失ってしまうことになる。
- (注4) 日本の労働組合は、一時帰休や希望退職、残業規制などの組合員の雇用に直接かかわる雇用調整に対しては事前協議を企業に要求し、大企業の7割以上が事前協議に応じている。しかし、「パートタイムの再契約停止」については、事前協議を行っている割合は18パーセントに過ぎないのである（東京都労働経済局の95年調査による）。
- (注5) 職務給は、60年代はじめに300人以上の企業で43%の普及をみ、80年代はじめに63%に増大した。5000人以上であると84.4%に及んでいる。西川忠『日本労務管理史』第2巻「年功制」
- (注6) 95年データは、上場一部企業を対象にした人事行政研調べであり、98年のものは従業員1000人以上を対象にした中央労働委員会調べによる。
- (注7) 卸売り・小売り物価指数は、1928年末から31年にかけて38.6%下落し、実質賃金も29年から32年にかけて15%以上下落している（『昭和の歴史 2 昭和の恐慌』小学館、223-230頁参照）。90年代の卸売物価指数は、バブル期からみると20%下落した状態が続いているが、消費者物価指数は賃金と同様にマクロ的には若干上昇傾向にある。現在の状況の説明は、労働同権化による賃金の下方硬直性や管理通貨制による国家の経済過程への介入を抜きにしては説明できないのである。

（注8）1995年5月2日の『週間労働ニュース』95年春関連の記事に中小労組と大企業労組との利害の相違が読みとれる。

【参考文献】

- ①千葉利雄著『戦後賃金運動一軌跡と展望』（日本労働研究機構，1998年）
- ②神代和欣・連合総合生活開発研究所編『戦後50年産業・雇用・労働史』（日本労働研究機構，1995年）
- ③五十畑明序・労働省労働基準局賃金時間部編『ホワイトカラーの生産性向上と賃金制度』（労働基準調査会，1994年）
- ④原田実，奥林康司編著『日本の労務管理史 2 年功制』（中央経済社，1988年）
- ⑤中条毅，菊野一雄編著『日本労務管理史 1 雇用制』（中央経済社，1988年）
- ⑥高橋洸，小松隆二編著『日本労務管理史 3 労資関係』（中央経済社，1988年）
- ⑦奥林康司編著『ME 技術革新下の日本的経営』（中央経済社，1988年）
- ⑧宮本光晴著『日本の雇用をどう守るか』（PHP 新書，1999年）
- ⑨富永健一，宮本光晴編著『モビリティ社会への展望』（慶應義塾大学出版会，1998年）
- ⑩小池和男著『仕事の経済学 第二版』（東洋経済新報社，1999年）
- ⑪山田鋭夫，R. ボワイエ編『戦後日本資本主義』（藤原書店，1999年）
- ⑫社会政策学会年報『現代日本のホワイトカラー』（御茶の水書房，1995年）
- ⑬島田晴雄，太田清編『労働市場改革』（東洋経済新報社，1997年）
- ⑭兵藤釗著『労働の戦後史 上・下』（東京大学出版会，1997年）
- ⑮榎本正敏編著『現代資本主義の基軸』（雄松堂，1984年）
- ⑯降旗節雄編『宇野理論の現段階3・現代資本主義』（社会評論社，1983年）

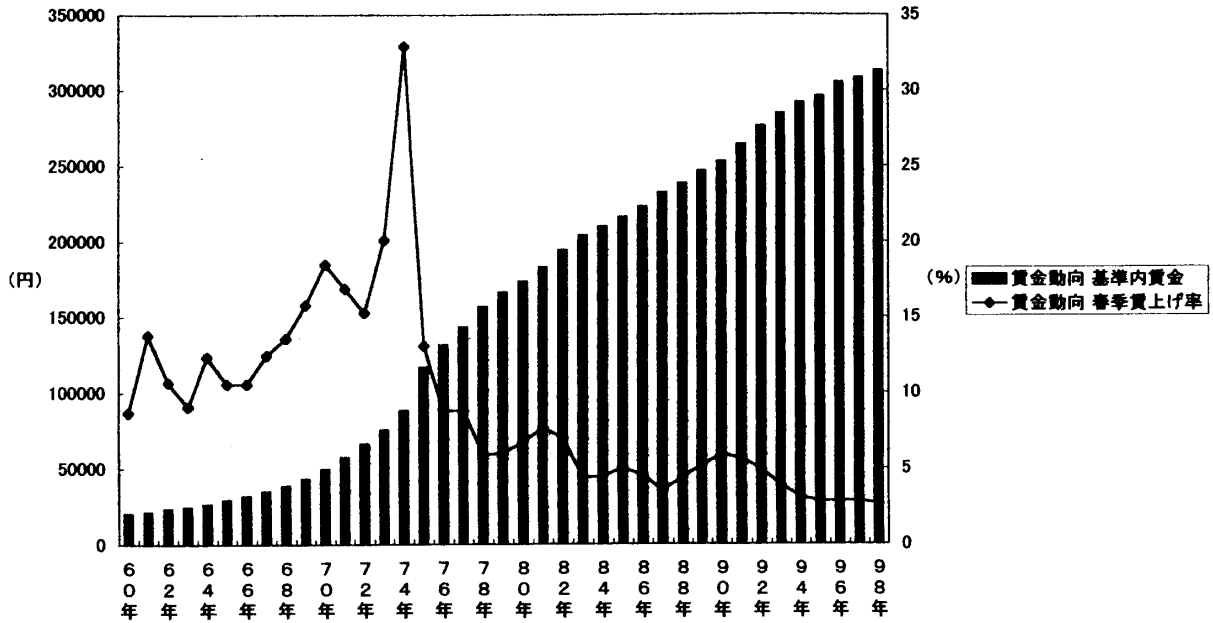
Collapse of Japanese Labor Unions

Toru Ishii

Japanese labor unions pursued economic efficiency with the companies and realized the high economic growth. the result was that we reached the perfect employment which was the purpose of the welfare state. But under the extended depression after the collapse of the bubble economy, economy growth has no longer proceeded, however labor unions might cooperate with the companies. Consequently the companies have been burdened with cost of salaries. The lifetime employment system which contributed the state japanese capitalism to the companies was criticised as the source of some problem, and it forced the companies to restructure.

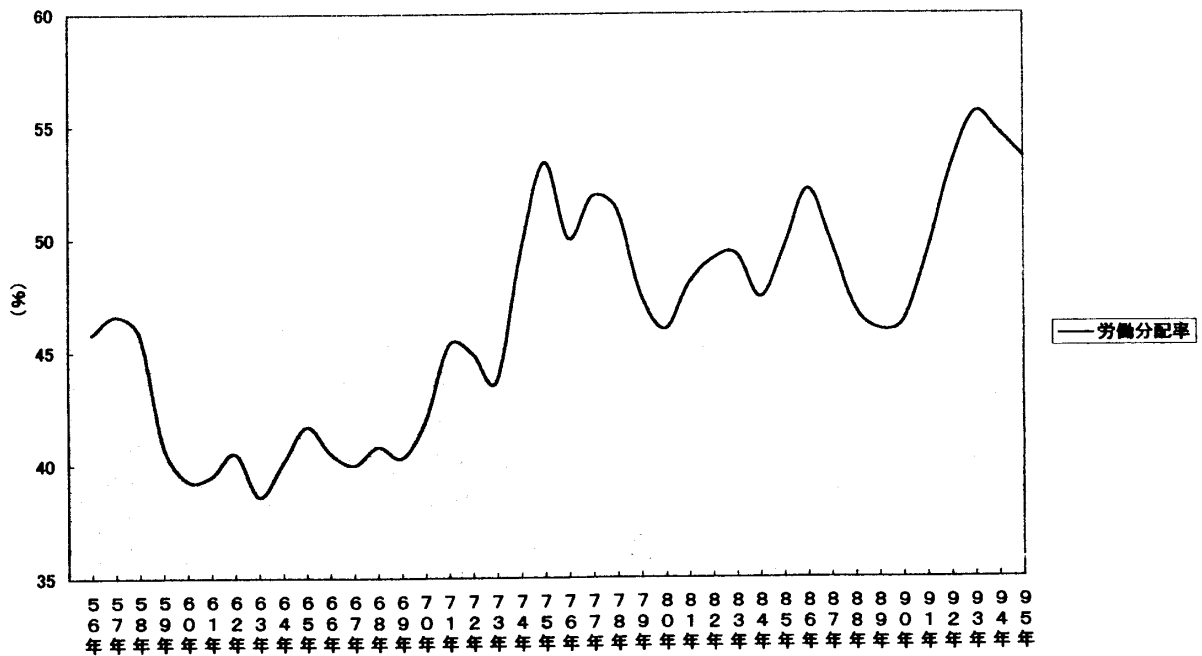
But large companies tend not to restructure drastically, so that japanese labor-management relations have been maintained. Small medium-sized companies become sacrifice and must cut off the many employees, In this point, Japanese unions lost their power and Japanese labor-management relations took a big turn.

Key Words: Japanezse Industrial Relation, Lifetime employment, Seniority Wage System, Welfare State.



資料：『労働白書』の統計資料より作成。

第1図 賃金動向と春季賃上げ率



資料：日銀『主要企業経営分析』（年度）

第2図 労働分配率