

一九八〇年代の日本的労使関係の特質

石井 徹

一 問題の所在

日本的労使関係ないし「日本的経営」システムは、周知のように二度にわたるオイルショックを克服したことで一九八〇年代には世界の注目を集めた。注目されたのはスタグフレーションと大量失業で苦しむ欧米先進国とは対照的な日本経済の安定性や高い生産力であり、それを根底において支えているのは、単なるNC工作機やロボット、コンピュータ等のME機器の普及ではなく、日本的労使関係ないし日本の経営といわれる生産・経営組織の仕方にあるのではないかというのである。その中でもスタグフレーション下の日本の労働組合は賃上げを「自粛」して企業に協調的であり続け、しかもME技術の導入にも反対しなかった点が、一九八〇年代の日本型生産方式の効率性に大きく寄与したとみられたのであった。

しかしながら、国内の労働組合指導者や労働問題研究者の間では日本的労使関係に対する評価は低い。オイルショック後の不況下で、日本の労働組合が、企業からの賃上げかそれとも雇用保障かという選択を迫られて、大きな混乱もなく雇用保障を選択し企業の減量経

営に協力し、労働条件の悪化を受け入れたからである。実際、日本の労働組合は「弱い」とか「御用組合」であるとしばば指摘されてきたのであった。ここでは、一九八〇年代の日本的労使関係の特質を説明するためにも、賃上げの自己抑制をめぐる二つの代表的見解を取り上げながら本論の課題を明確にしておきたい。

まず、日本の春闘方式をつくった太田薫氏によるものを取り上げよう。⁽¹⁾ 太田氏は、一九七五年の春闘で賃金が、総評、同盟、中立労連を問わず「資本の言い値」である一五%以内に押さえられた事実をとらえて「春闘の終焉」を主張した。太田氏は、このような春闘の挫折の原因として五つ上げている。①資本のいいなりになってきた鉄鋼労連を先頭に立てたこと、②賃上げを一五%以内に押さえるという日経連のキャンペーン、③政府が総需要抑制政策をとったこと、④中小企業経営者が一五%以下の賃上げを要求したということ、⑤不況下で企業別労働組合の統一に限界が生じて長期ストがうてなかつたことである。太田氏は、結局、「七五年の春闘の挫折は、指導部が国際的ならびに国内的な政治、経済情勢に対応できなかったことにしほられる」と総括している。つまり、スタグフレーション

下の金融引き締めによって中小企業が倒産し、百万人の失業者が出た中で指導部の対応力のなさが労働者を怖じ気づかせ、その結果賃上げの自己抑制に至ってしまったというのである。太田氏によれば、大企業の賃上げによって購買力を増大させるとともに、中小企業にも賃上げと政府に中小企業対策をとらせることによって購買力をつけさせ、この不況を乗り切ることができたはずであるというのである。そして、太田氏は高度成長長期に春闘方式がうまくいっていたときに中小企業対策等をしつかりやってこなかったことを反省しているようにあくまで、実践家らしく組合幹部の指導力如何によっていかなる状況においてもガイドラインを突破しえたであろうという主張に固執しているのであった。

ところで、ここで注目しておきたいことは太田氏の戦術によっても企業別組合を前提とした場合、長期ストが打てないことと、大企業に比べて生産性が低く賃金も低い、圧倒的に大多数の労働者を抱える中小企業が存在することが組合活動の足枷になっていることである。要するにここで課題としたことは、実践の在り方ではなく市場経済を前提とした労働組合活動を客観的に規制しているもの何であるのかということである。また、客観的に規制しているもの間の関連を明確にし、それらが日本的労使関係を定着させてきたのではないかということである。そのような点に着目して労働問題研究者によるもう一つの見解を検討しておこう。

森建資氏は、七五年の春闘における賃上げが一五%のガイドライン以内に押さえ込まれ、以後労働組合が「春闘連敗」を重ねることになったのは、日本の労働組合が七〇年代に入ってから「生活重視」の路線をとったからであると断定している。²⁾

総評は、春闘方式による賃上げが限界に達したからそれからの質的転換を目指すものとして一九七三年に「生活闘争」のスローガンを掲げるようになった。この「生活闘争」の発想は現代資本主義がインフレを組み込んで展開するという認識から生まれた。つまり、「寡占体制」の下では資本の側は名目的な賃上げを認めるが、政府・日銀のインフレ政策によって資本の実質的な負担は増えないという理由からであった。このメカニズムの下では春闘方式によっていくら名目的賃上げをやっても無意味であり、かえって未組織労働者や年金生活者等の生活弱者の生活を圧迫し、かえって国民から非難されることになる。したがって総評は、春闘による賃上げを正当化するために、低所得者の生活防衛としての最低賃金制度や生活保護、保険制度等の制度の内容を変えるように政府に圧力を加える国民春闘の方針をとったというのである。

しかし、他の労働団体や日経連、そして政府も生活重視の方針を打ち出すことによって総評の独自性は失われ、自ら選択した「生活闘争」路線に拘束されてガイドライン以内の賃上げに以後押さえ込まれたというのであった。日経連は、実質国民経済生産性の上昇を上回る賃上げが物価上昇を招くとして生産性基準原理を展開し、低所得者に悪影響を与えるインフレの原因は大企業中心の労働組合にあると主張した。また、政府は七〇年代に福祉を重視し総評と那点では競合の関係に立ったのであるが、政府は福祉を重視する立場から労働組合に賃上げ抑制を強く要請することになった。さらに、鉄鋼労連は、鉄鋼業は激しく国際競争を展開していることから国際競争力を維持するためにも賃上げの自己抑制をとるとともに賃金抑制を前提にした「生涯生活ビジョン」を打ち出した。しかし、その

内容はエネルギー多消費型の生活様式（住居の広さと車や衣類などの消費財・耐久消費財の私的消費を中心に置いた生活）が前提になつており、その実現には大幅な賃上げを必要とした。だから、鉄鋼労連の要求する毎年実績六%の賃上げでは「生涯生活ビジョン」は実現しえず、不足分を企業内福祉や社会福祉として企業や政府に要求していくという方針となった。この鉄鋼労連の国と企業によりかかった方針が七五年の春闘全体に影響を与えたというのである。森氏はこのように整理して、労働組合が自ら用いた「論理」に規定されて賃上げを自己抑制した結果、内需拡大が進まず今日のような輸出依存型の体質が強化され、貿易摩擦が激化し海外からの厳しい批判に遭遇することになったというのである。森氏自身がインフレと賃上げとの間の相関関係を認めているのかどうかは定かではないが、とにかく賃上げによって内需拡大を進めると同時に余暇等を中心においた労働者の生活の質的転換と「生産のあり方」を問うこと³⁾によって、「それまでの賃上げ中心の労使関係の枠組み」を突破すべきであったと考えているようである。

管理通貨制の下ではインフレが起こる可能性があることは認められるとしても、賃上げがインフレを引き起こすとは必ずしもいえないであろう。というのはインフレが起こりそうであれば、政府がそれを抑制するための何らかの方策を必ずとらうとする現実を考えれば、いくら現代資本主義でも自己破壊的なインフレを目的とした政策はとれないであろうし、また文字通りの「寡占体制」などにも存在しない。とくに日本では過当競争が問題となっていたし、世界市場での競争によって単純に賃上げ分を製品価格に上乗せできるとは必ずしもいえないであろう。いえることは賃上げは企業の利潤

を減らすことになるということである。だから賃上げに企業が反対することは当然のことだとしても、賃上げとインフレとの間の相関関係は必ずしもないということである。インフレと賃上げとの間に関係がなくても企業側はオイルショックによる不況下では賃金の抑制を強く要望するのは当然のことであると考えられる。それはともかくとしても、森氏の主張は太田氏のものと同程度大差はないといえよう。つまり両説とも労働組合の「上位組織」の用いた戦略や「論理」によって組合活動が規定され、その後の「春闘連敗」や企業に従属した労働者の生活を生み出したというのである。

しかしながら、総評などの労働団体が用いた戦略などを正当化するわけでもまた労働組合の活動を無意味なものであるとも決して思わないが、果たして太田氏や森氏のように賃金を自己抑制したのは労働組合の用いた戦略や理論のせいだといえるのであろうか。日本の労働者が賃上げの抑制を受容し、その後多少のコンフリクトはあったとはいえ日本では欧米に比べて雇用と生活は現実に確保され、そのことを大多数の労働者が支持してきたがゆえに「良好」なものとして日本の労使関係が注目されてきたのではなからうか。そのような現実に対して「春闘連敗」を非難しても八〇年代に大した影響を与えなかったのはある意味では当たり前のことのように思われるのである。

現代資本主義において労働組合が「生活重視」の方針をとることは、市場経済においては景気変動による失業などの雇用調整が不可欠であるために当然のことである。だが、そのとき組合がどのような戦略をとるかあるいはとれるかは、日本の企業別組合がどのような歴史的経緯の中で誕生し、そこで日本的労使関係の特質がどのよ

うに形成・定着したかによって決定されるのではないであろうか。そして両氏の整理からいえることは、企業別組合の存在と圧倒的大多数を占める中小企業労働者の存在が七五年の春闘において日本の労働組合の活動を基本的に規定していたのではないかということである。この点の解明を通して、「日本的経営」システムの光の部分と影の部分とともに説明できるものと考えている。まず、影の部分の実態を明確にしておこう。

二 オイルショック後の日本的労使関係

(一) 日本における長時間過密労働の背景

日本の年間実労働時間(第一図)は、一九六〇年から一九七五年にかけて二四三二時間から二〇六四時間へと着実に減少してきたが、オイルショックによる不況が深まり企業の減量経営が進むにつれて増大し、一九八〇年代は二二〇〇時間を上回る状態が続いている。年間所定内労働時間は七五年を境に停滞し、所定外労働時間(第二図)が著しく増大したのである。⁽⁴⁾ 欧米先進国と比較してみると、第三図からも明らかのように日本の労働時間の推移は特異な動きを示している。オイルショックによる世界同時的不況以降、八〇年代にかけてヨーロッパでは製造業において労働時間が著しく減少しているのに対して日本では増大しその格差がますます開いたのであった。アメリカは、日本とやや似た動きを示しているが、もともと日本よりもかなり労働時間が短く、しかもアメリカでは六〇年

代の状態が維持され日本との格差は縮まっていまいといえよう。つまり、オイルショックを境にして労働時間の顕著な増大は日本のみであったということである。一九九〇年の時点でも、日本と諸外国との年間実労働時間(製造業、生産労働者)との差は、第一表からわかるようにアメリカ・イギリスとで約二〇〇時間、ドイツ・フランスとでは約五〇〇時間もの差が存在する。ではなぜ日本の場合、欧米諸国に比べてこのように長時間労働になったのであろうか。

まず注目されなければならない点は、第二図から理解しえるのであるが、日本では所定外労働時間がオイルショック以後増大することによって全体の労働時間が増えたことである。また、日本では景気変動に関係なく恒常的にかなりの所定外労働時間が存在している点も忘れられるべきではないであろう。日本の残業手当ては法定割増率二五%以下となっており、これは所定内労働に依存するよりもはるかに労働コストが安く設定されている。欧米では一般的に平日の、休日や祭日の割増率は一〇〇%ないし二〇〇%となっていることからしても、日本の残業手当ての低さは際立っているといえよう。もつとも、現在では日本の長時間労働に対する海外からの批判によって、ようやく割増率を五〇%に引き上げるべきだという主張がみられるようになったにすぎない。要するに企業にとっては残業をやりやすい仕組みになっているということである。

次に重要になるのは統計作成上の問題である。日本の労働時間(パート労働含)は三〇人以上の従業員を抱える事業所が対象となっており、これだと日本の就業人口の五七%が働いている三〇人未満の従業員を抱える事業所が無視されるということである。森岡氏はこれを考慮すると年間約一〇〇時間も日本の実労働時間が長く

なるであろうと試算している。⁽⁵⁾このような中小零細企業における長時間労働の事実には単に生産性が低いというばかりではなく、取り引き慣行によって恒常化していることにも注意すべきである。日本の系列取り引きや下請け制は一九六〇年代に増加し、オイルショック後の不況期にいつそう強化された。とくに七〇年代後半のME化の進展は同時にトヨタシステムの普及を促し、そのシステムが下請け企業にまで普及をみて親企業と下請け企業間取り引きが合理的に再編されることになった。ただしその合理的編成といっても、下請け企業にとつては、「休日前に発注があり、休日直後に納入するケース」が四九・二%、また「終業時刻後の発注と翌朝までに納入のケース」が一八・二%もあることから考えると、長時間労働で対応せざるをえないような合理化であった。⁽⁶⁾そのほかにも、「サービスクラス」や「持ち帰り残業」とか終業後の上司との付き合いや接待などの公式統計にはあらわれない労働時間が存在するのである。

さらに、日本の労務管理が長時間過密労働を強制する面があることを示しておきたい。日本での生産計画は、欠勤率が五%（旧西ドイツの自動車工業では一五から一七%）ぐらいで設定されており、事実上有給休暇が完全に消化されないことを前提に要員数が決定されているのである。また、日本には補充要員が存在せず、欠勤者があればその職場か他の職場の従業員の労働強化によって賄われるような労務管理が実行されているのである。これは、同僚に迷惑がかかることを通して従業員に欠勤そのものをさせないように考え出された「自己規制的」労務管理システムであるといつてよい。実際、日本では年次有給休暇の取得率が低いことに加え、七五年以降、取得率が五・〇%低下しているのである。これらの労務管理が可能な

のは、欠勤したり有給休暇を取得することが賞与や手当で、昇給や昇進に影響するという人事査定があるからであろう。

徹底した省力化を目指すトヨタシステムの普及そのものが、労働密度を高めている事実も報告されている。アメリカのマツダ工場を二年間に八〇回以上も調査したフツチニ夫妻は、トヨタシステムを採用しているこの工場の特徴は一切の無駄が排除されている点だと適確に述べている。つまり、ジャスト・イン・タイム（JIT）システムによって「無駄な労働力や資材、動きを徐々に取り除き、生産にとつて不可欠な物を必要最小限まで合理化」⁽⁸⁾されているのであった。同程度のアメリカの自動車工場よりも労働者数で五百人から千人節約され、またその分、一分間の実働労働時間は五七秒⁽⁹⁾（アメリカのビッグ・スリーでは平均四五秒）という密度の高い作業がなされていたというのである。

以上によって示唆したかったことは、日本の長時間労働とその過密労働という事実を示しつつ、その背景には日本の取引き慣行とか日本の労使関係が密接に関与しているということであった。最近、森氏にみられるように「時短のすすめ」が安易に主張されているが、日本の長時間過密労働は歴史的に形成され、しかも日本産業の効率性に関係しているのでそれほど単純な問題ではないのである。ではなぜ日本の労働者はこの長時間過密労働という労働者にとつては過酷な労働条件を受容したのか、日本の労使関係の特質から説明を試みてみたい。

(二) 日本の労使関係の成立

日本の労使関係は、一九七二年のOECDの労働社会政策に関する報告書で、三種の神器（終身雇用、年功賃金、企業別組合）として紹介され、これが定説になった。しかし、この三種の神器説をめぐってはその歴史的成立の時期やその成立の根拠をめぐって日本の労働問題研究者の間でも統一的な見解とはなっていない。「終身雇用」という一つの言葉についても様々な説が展開されているのである。「終身雇用」(Lifetime employment)という用語は、アメリカ人のJ・Cアベグレンによって最初に使用されたのであるが、彼はこの用語を、企業に採用された労働者は定年まで働きそして企業も「最悪の窮地」に落ち込まない限り解雇しないという意味で使用した。⁽¹¹⁾だが、「終身雇用」は伝統的資本主義観からすれば理解しえないために、これを日本の伝統的「家制度」または日本人論として説明するか、重化学工業段階で一般的にみられるようになる養成工制を前提にいわば技術論的に説明しようとするか、あるいは「終身雇用」制は経済的に合理的だから先見の目がある経営者が採用したのでとする説まで様々な観点から論じられてきたのである。⁽¹²⁾もともと本稿では経済学的に日本の労使関係の特質を説明しようと考えているが、これらの説はとらない。というのは、従来の説では現代資本主義論が不明確であり、そのために混乱したように思われたからである。⁽¹³⁾つまり、「終身雇用」という用語一つをとってみても、労使同権化を基軸におく現代資本主義論の方法を踏まえてはじめて理解しえるからである。従来の説の問題点については行論の中で必要に応じて指摘していきたい。

日本の労使関係は戦前ではなく戦後成立したと考えられる。重化学工業の発展による養成工制は、帝国主義段階のドイツにおいて工場徒弟制というかたちで導入されたのであるが、ドイツではそれを中心とした企業別組合も熟練の向上に対応した「年功賃金」制も成立しなかった。さらに、戦前の主要な重化学工業は軍需工廠であり、これはいわば国営企業だから、「終身雇用」は当然といえよう。また、戦前説は企業別組合の成立については工場委員会や御用組合の存在、あるいは産業報国会の強制の事実を根拠に展開している。しかし、戦前には工場委員会ばかりでなく、クラフトユニオンや産業別組合があり基軸となる組合は存在しなかった。そして、不況になれば解雇があり、また養成工は労働者の一部であり、これらの熟練工は企業が必要としているから「終身雇用」的恩恵が与えられているに過ぎない。そのようなことは資本にとって必要な労働者を資本主義的に確保しているだけのことであって、資本主義なら多かれ少なかれ何時の時代でもどの国でも存在するわけで日本の労使関係の特質とはいえない。ここで注目しているのは、熟練工や職員のみではなく、あらゆる産業の全正社員を対象として「終身雇用」がいわれるようになった戦後の事実である。

戦後直後の混乱期に生活を防衛するために激しい労働争議が職場ごとに起こった。戦争による破壊と大量失業者の発生、食糧難、ハイパー・インフレの中で、経営者は無気力化したり意識的に「生産サボタージュ」を実行するとか、あるいは賠償のための撤去をおそれて大企業が生産停止をしたりしたのであるが、これに対抗して従業員（工員と職員が一体となって）は生産管理闘争を展開した。生活の拠り所は実際に働いている職場しかなかったわけだから、これ

は戦前や戦時中の様々なイデオロギーをこえた人間生活にとって原則的で自然発生的な労働運動であったといえよう。その運動をGHQが支持する中で労働組合法が成立し、ここに戦後の労働組合を特徴づける企業別労働組合法の基礎が与えられたのである。大量失業の中で雇用と生活を防衛するための職場ごとの労働運動が労使紛争を通して一定の意義をもち定着したために、欧米の横断的労働組合の結成を狙った共産党などによる産業別組合運動は挫折せざるをえなかったわけである。企業別労働組合は、もちろん会社組合でもなければ御用組合でも、また「独占資本」による反産業別組合として意図的につくられた組合でもない。それは欧米的労働組合と同様に、組合に非加入であることを雇用条件とすることが法的に禁止され、また不当労働行為の禁止条項をみても明らかであろう。

従来、日本の労働問題研究者の間では企業別組合は前近代적であるから欧米型の産業別組合にとって代るべきだという主張が繰り返し展開され、実践的な課題ともなってきたのであるが、今日まで日本の労働組合活動は「連合」ではなく企業別組合がベースになっていることは紛れのない事実である。だからといって、一九八〇年代にさかんにいわれるようになったのであるが、日本の企業別組合が先進的であるというつもりはない。ただ、企業別組合は前近代적でも資本が自ら好んで造り出したものでもないということを強調しておきたいのである。アメリカの産業別組合は、世界恐慌後の構造的な大量失業、生活できないほどの低賃金化という体制危機的状况下で、国家が社会主義に対抗して体制を維持するために欠かすことのできない政策として、資本の意向に反してつくられたのであった。そして、その産業別組合はアメリカの新型重化学工業の性格を前提に形

成されたのである。したがって、日本の戦後改革がアメリカのニューディール政策の影響を受けて実行されたといっても、アメリカ型重化学工業が戦前の日本に普及していたわけではないから、日本の歴史的な状況を前提に日本に特有の労働組合ができたからといって別に不思議なことではないであろう。つまり、アメリカの場合、国家が意識的につくったのに対し、日本の場合は戦後の混乱期に自然発生的に企業ごとの労働運動が起こり、その活動が冷戦体制の形成という世界的規定を受けて法的に保障されて確立したといえるのである。日本の企業別組合は、世界的には第一次大戦以後の労使同権化の流れをうけて成立したのであって、「独占資本」の論理をこえた現代資本主義の課題だといえよう。日本の企業別組合は労働組合法を前提に自主権をもって活動しており、また資本主義の下での労働条件の改善を目指す「労働組合主義」的性格をもっている点において欧米の労働組合と同等なのである。また、日本の労働組合は労使一体型の労働組合だとよくいわれる点は、これから述べるように前近代的とか「独占資本」の問題ではなくて労使同権化によってはじめて整合的に説明できるのである。

戦後の混乱を収束するためのドッジ・ラインの実施、シャープ税制等によって企業の合理化が強制される中で、激しい労働争議が起こったことは周知のことであろう。だが、これまでの研究では一九五〇年代前半における労働争議は労働者側の一方的敗北として総括されるのみで、その後なぜ企業寄りの労働組合に変質したのか、労使間にどのような合意が成立したのかあるいはその歴史的意義はなんであったのかについて、それほど明確な位置づけがなされているわけではない。戦後の激しい労働争議は、企業による大量の人員整

理(解雇)の発表と同時に起こった。例えば、創業開始以来とってきたという「温情主義」的経営のトヨタでも、戦後の合理化期に千数百人もの従業員の人員整理の必要に迫られた。だが、その場合でも直ちに計画が実行されるわけではなくストライキが決行される中で労使が協議して、まず希望退職者の募集などから合理化をすすめるを得なくなったのである。トヨタの場合、賃金抑制というおだやかな方法による合理化を予定し解雇はしないという労働協約を会社側が、協約の法的不備について一方的にこれを破棄することによって争議が拡大したのであるが、その收拾過程で希望退職者の募集や、退職者の就職斡旋等の雇用保障的処置を企業が考慮せざるを得なくなっているのがあった。

日産や日鋼室蘭等の争議の長期化では第二組合が結成されて、企業側が第二組合と交渉することによって争議の收拾がはかられ、そこに日本に固有の「企業主義」的組合が成立したと考えられ、またそのことをもって日本の労働組合の前近代的人格やその無意味さが強調されたのであった。しかし、この第二組合は職制や中高年の労働者を中心に結成されたのであるが、第二組合に加入することが企業によって強制されたわけではない。加入は従業員の自主性に任され、次第に大多数の従業員に支持されたからこそ、その後も存続したのである。なぜ支持されたかという点、五〇年代を通して日本は構造的過剰人口の下にあり争議の長期化がとくに家族をもつ中高年労働者の生活を不安に陥れたことが上げられるであろう。資本主義における企業別組合であるからいくら一企業内で闘争を続けても限界があることである。激しい労働争議によって倒産した企業も実際に存在するのである。だから、第二組合が条件闘争によって

可能な限り労働条件の維持ないし改善を求めたのは当然の成り行きとも考えられる。大量解雇の前に希望退職者を募り、それに応じた人数だけ解雇を取り消すとか、希望退職者に一時金を支給するとか再就職先を探すとか、景気が良くなれば再雇用するといった条件で争議が収束したのであった。こうして争議が収束したのであるが、企業側は「終身雇用」と生活給を労働者側に何等かのかたちで保障せざるを得なくなった。アベグレンがみた「終身雇用」は、まさに企業による雇用保障の受容の結果であったといえるのである。企業別組合は解雇に対しては徹底的に闘うがゆえに、争議コストの点から考えても、企業側は雇用保障が明文化された労働協約の有無にかわりなくそれを前提にした企業経営をせざるを得なくなったところに現代的課題があるといえるのである。つまり、日本の「終身雇用」は勤続年数の量とか長期勤続といった結果の問題ではなく、労使の暗黙の了解事項となりその後の企業の労務管理を質的に規定したのである。¹⁴⁾資本主義において文字通りの「終身雇用」はまず不可能である。それは競争と景気変動によって、特定の職務に対する不適應者とか熟練の陳腐化、不況による雇用調整が不可欠になるからである。だからこそ、雇用の維持を図るために徹底的に人員抑制をして通常の時でも残業があるようにして不況期に備えるとか、また、たとえば部品の内製化よりは外注化を強めたりして従業員数の抑制に努める。さらに新技術の導入に際しては再訓練やジョブローテーションによって本人の適材適所を探したり、旧来の熟練の解体にも対応できるように日頃から対策がとられてきたのである。実際、一九六〇年の『労働白書』によれば、当時目覚ましい技術革新があり、旧来の手工業的熟練工の雇用問題が浮上し、熟練工の配置転換や再

訓練、またわざわざ子会社をつくってまで雇用の維持が図られようとしているのであった。また、大量の企業内失業の存在が藤田若雄氏による化学工業の調査によって報告されているのである。このような事実からもわかるように、日本の労使関係では雇用が一番重視されており、それが維持される限りにおいて労使協調関係が保たれてきたといえるのである。現在よく聞かれるようになった「内部労働市場」論は、このような雇用保障的労使関係が生み出したのである。

よって、「内部労働市場」化そのものが資本にとって効率的だとは決していえないのである。ただ高度成長期にアメリカの新型重化学工業の技術が次々に導入された時、労働組合が解雇しないという条件で新技術の導入に反対しなかったことが、日本の生産力向上の促進に貢献したとはいえないよう。その場合、いったん採用したら容易に解雇できないという雇用慣行に加えて、日本にはもともとギルド的熟練工の市場が存在しなかったこととアメリカの大量生産方式に伴う技能の蓄積がなかったために、OJTやOFFJTによって技能形成を図らざるを得なかったということが、「内部労働市場」の発達を促進させた要因であったと考えられるのである。より熟練を必要とした部門では戦前から蓄積されていた中小企業の技能などが積極的に利用されたのも事実である。日本の基軸産業ではこのような歴史的背景によって「終身雇用」を前提としてアメリカ型の生産力が導入されたのである。OJTによって基本的な技能が養成できたのは、アメリカの大量生産方式の技能がより簡単に養成できたという面も忘れられるべきではないであろう。OJTによる技能は産業革命以来、徐々に熟練が解体されてきた傾向を逆転するようなも

のではなかったのである。義務教育を修了した者であれば一定期間のOJTによって誰でも対応できる性格の技能であって、その技能が「知的熟練」と規定されたとしてもそれほどほどの意義はないと考えられるのである。

こうして日本では構造的過剰人口の時代に雇用保障としての労使関係が大企業を中心に形成され、アメリカの量産方式が積極的に導入されるとともに「内部労働市場」が発達し、その一方で雇用のバツファーとして、また熟練技術の必要性から中小企業の下請制が進展し、日本に特有の労働市場の二重構造化が定着したと考えられるのである。大企業における「終身雇用」慣行が、二重構造化とともに大企業従業員の企業帰属意識を強めることになったのは十分に理解し得ることであろう。また、雇用のバツファー機能としての中小企業の機能が中小企業での「終身雇用」慣行を強制することによって「終身雇用」的労使関係が一般化したといえるのである。もちろん、それを可能にしたのは日本が高度成長したという事実であったことはいうまでもない。

「年功的労使関係」を主張する論者は、重工業における養成工の存在をもとに三種の神器のうちの「年功序列賃金制」を軸に日本の労使関係の特質を展開するのであるが、日本での「終身雇用」化は、アベグレンの調査によっても理解し得るように、繊維、鉄鋼、機械、化学金融などのあらゆる業種において一般化したのである。また、熟練を必要としない単純工や一般の事務職員にも適応されたという事実は「年功的労使関係論」では説明できない。だが、「終身雇用」的労使関係を軸におけば「年功的賃金制」は明確に説明できるのである。つまり、これまで見てきたように「終身雇用」的労使関係で

は資本主義では不可欠の技術導入に対して職務給を適用することはできないからである。慎重に採用しても、その職務をこなせるかどうかは不明であり、不適応の場合でも直ちに解雇できないために多能工化が必然的になるからである。高度成長期のように次々に新技術が導入されたり新工場が設立されたりしたときはなおのこと不可能なのである。欧米を真似た職務給の導入がごとく失敗したのはこのことによる。したがって、日本では直接職務には対応しないように年齢別生活保障給がベースとなり、それに人事査定が導入されて、社員間の競争や意欲をあまり、技能を要する仕事にも対応できる仕組みが導入されたと考えられるのである。よって「年功賃金制」は年齢別生活保障給プラス職務遂行能力給となったのであり、「終身雇用」を前提とした場合もとも合理的だということ導入されたことになる。「終身雇用」と「年功賃金」とは一体の関係にあるといえるのである。労働者は過剰人口の中で雇用保障と生活給を要求していたわけだし、資本にとっては、一国単位ではこれは最も安くつく給与体系であることはいうまでもない。資本主義経済が歴史的に一社会を担いえているのは、いうまでもなく労働者の経済生活の原則を満たすことができたからに他ならないが、この「年功賃金」は労働者の最低必要条件を少なくとも満たしうるもの、すなわち資本にとってもどうしても避けられない最低の労働コストをベースにしたものであったのである。

(三) 日本型労働組合による規制力の限界

これまでに明らかにしてきたように、日本の企業別労働組合は、

欧米の産業別組合と法的には同等であり、その機能としては雇用と生活を守るという意味で欧米の組合と遜色のない働きをしてきたといえよう。だが、企業別労働組合は基本的には企業ごとに賃金交渉をするために、年齢別生活保障給そのものが低いのに加えて、労働条件の質的改善という側面から考えると固有の限界が存在する。賃金は一般的には労働力市場で決まるが、「終身雇用」によって労働力市場が企業ごとに分断されるということは、企業の競争が社会的なに対して賃金が企業ごとに決まるという矛盾を呈することになる。また、年齢別生活保障給自体、社会的なものであるがその額には幅があつて一義的に決まるものではない。だから企業ごとに賃金が決まるということは、競争条件の差異を固定することになるので資本家社会的には許されるものではない。また労働組合の側からしても、弱い組合もあれば強い組合もあり、賃金闘争で勝利しても企業間競争に負ければ直ちに倒産という事態になるかもしれない。また、社会的に賃金水準の基準がなければ、企業別組合は企業間競争に巻き込まれ企業と一体となり、労働強化を自ら強める場合すらあると考えられる。例えば、鉄鋼メーカーとしては後発である川崎製鉄の労組は、先発メーカーに追いつくために新技術の導入を要求しそのために賃金を自己抑制しているのである。²²⁾

したがって、一九五五年から始まった春闘方式は、まさに労使双方にとって必要なものであつたといえよう。それは企業ごとの交渉では資金力と企業間競争という制約要因によって長期ストが打てないので、春にそれぞれの企業別組合が共闘し、集中して賃金交渉を行い大幅な賃上げを獲得しようとしたものである。²²⁾ この方式は、とにかく日本の労働力市場を統制することになって、実質賃金が一貫

して上昇し一定の意義を持ったと考えられている。だが、それは右肩上がりの持続的な高度成長があつてこそ実現したといふべきである。ただ、注意しておかなければならないのは、市場経済では企業の利益が上がれば、自動的に賃金も上がるという保証はないといふことである。労働同権化があつてはじめて、交渉で何等かのしくみをもつて賃金を改善することができるのである。逆にいえば、企業にとつてみれば労働同権化は労働コストの負担を増大させ、また下方硬直的にするために、そのままでは企業活動を制約することになるのである。

企業別組合をベースにした春闘方式には特有の限界がある。太田氏は高度成長期に鉄鋼労連の賃金回答を最低ラインとして各組合はそれを上回る回答を引き出していたと述べる一方で、それについて疑問を提起している。つまり、鉄鋼大手が最低の賃上げ額で一発回答をして満足してきたのには低い賃上げとは別に能率給という制度があり、これによって他の大手の給与総額以上のものがえられるといふ「からくり」があつたからだと批判している。太田氏は、こうして資本のいいなりになる鉄鋼労連の姿勢を非難したのであるが、そこにこそ春闘方式の特徴があらわれていると思われる。つまり、企業別組合が、協力して闘争を展開しようとするならば、いくら大企業であっても、産業別に共闘する場合、どうしても業績の悪い企業を基準にして要求水準を決定せざるをえないからである。なぜならば、労働運動の実態が企業ごとにあるために業績の悪い企業が離脱したり、強行に高い賃上げで闘争すれば、業績の悪い企業が倒産することも十分に考えられるからである。それが、二重構造の問題とも絡んでくるとますます思い通りの賃上げが実現できなくなつて

くるのである。

日経連は当初からこの「スケジュール闘争」を「経済の自立と輸出振興」を防げるものとして批判しベースアップ抑制論を強く展開してきたのであるが、その中で「大企業労組の賃上げが中小企業労働者の賃金との格差拡大を招く」という要因を上げながら春闘方式を繰り返して批判してきたのであつた。²³⁾ その批判は大企業労組を中心とした春闘方式の弱点(太田氏もすでにみてきたようにその弱点を認めていた)をつくつたものであつた。つまり、日本の労働者全体からみれば圧倒的多数を占める労働者が働いている中小企業は、とても大企業並みのベースアップは不可能だからである。そのことは、中小企業の強い反対によつて挫折した一九七五年の春闘の事実から考えても明らかであろう。大企業における「終身雇用」の慣例化は、各企業における雇用保障が維持されるためには企業が倒産しない程度の低いベースアップ要求に甘んじなければならぬといふ客観的な構造上の問題を抱えることになつたのである。よつて、二重構造の問題との関連でいえば、大幅な賃上げによる中小企業の危機は、国家にとつては大量失業による社会不安の面から、大企業にとつては部品調達などの取り引き上の必要性と雇用のバッファーとしての意義から何としても回避されなければならないという事情にあるといえる。そのような背景から日経連は生産性の範囲内での賃上げないしは物価の上昇分だけの賃上げを狙つた定期昇給制を主張したのである。大企業労組が労働戦線の統一を強化しようとするほど、より生産性の低い平均的中小企業の業績を踏まえた自己抑制的な賃上げに終始することになるが、そのことを指して労組は結局日経連や政府の主張に「屈服」したといわれ続けてきたのである。²⁴⁾ し

かしながら、その「屈服」といっても日本の企業別組合確立の歴史的背景とその機能からすれば当然のことにように考えられる。企業別組合は、五〇年代の大半争議の中で雇用保障と生活給を要求し、それが各企業に受容されることによって企業に協調することになったのであり、世界経済の変化に伴う景気変動があっても雇用保障と生活給さえ維持されれば、賃金の自己抑制も、新技術の導入さえも積極的にやってきたからである。すなわち、労働組合幹部の戦術と理論の問題で七五年の春闘以降、連敗を重ねたというのではないのである。また、社会主義勢力が大きな影響をもちえなかつたのも、単に理論上の問題のみではなく、労働者の雇用と生活が以上のような個別企業を中心とする仕組みと産業構造の中で曲りなりにも維持されてきたからに他ならないといえよう。とにかく、「終身雇用」という暗黙の了解を前提になりたっている日本の労使関係では、賃金が年齢別生活保障レベルにまで抑圧されるのであるが、それを打破しようとする春闘方式によっても、企業の業績が著しく上がっている時期は別に、社会的にみれば絶えずより低い賃金水準や労働条件に押さえられるという限界があるといえるのである。

このような慣行が、構造的過剰人口の時代に大半争議を経験する中で形成され、高度経済成長期の過程で定着し、それが多少のコンフリクトを伴いつつも機能したことが、オイルショック後の日本的労使関係の行方を決定的にしたのではないかというのである。

三 協調的労使関係の制度化―日本型労働組合の弱体化―

オイルショック後におけるスタグフレーション下で、日本の労働組合が雇用かそれとも賃上げかを迫られ雇用を選択したことは、日本的労使関係の根幹が雇用保障としての「終身雇用」によって成り立っていることを検証しているといえよう。何もオイルショックによって日本の労使関係が変質したのではないのである。だが、それでもこの経済的危機に新たに百万人もの失業者が発生し、大企業においてはかなりの人員削減がみられた。とはいっても、欧米と比較すると相当に低かったといえる。エネルギーを自国産の原油や石炭にある程度依存していた欧米の先進国に比べて、日本はとくに全面的にOPEC原油に依存しており、オイルショックの影響は多大であったにも関わらずである。

オイルショックによる世界的同時不況の過程でケインズ政策が効力を喪失し、原油の高騰という直撃によって日本はヒト・モノ・カネの節約という減量経営を迫られることになった。ヒト減らしの経緯を第四図によってみると、一九七三年一月から七六年一月にかけて「大企業（三〇人以上の事業所）」の従業員数が約九％減少したのに対して、同期間の「中小企業（五から二九人以下）」の従業員数は約七％増大していることがわかる。²⁵⁾つまり、大企業における雇用調整が中小企業に吸収されることによって大量失業の発生という事態が避けられたと考えられるのである。これはオイルショック後の不況による解雇や倒産によって中小企業を中心に失業者が増大した²⁶⁾のであるが、それによって「終身雇用」制が崩壊したといふべきではない。資本主義では、大なり小なり労使紛争があり実際

のところ、不当解雇や不当な配置転換、思想信条による差別的待遇をめぐる訴訟が繰り返り返り起こっていることは周知のことである。ここでいう雇用保障としての「終身雇用」慣行は、重化学工業や機械産業など日本の基軸産業でしかも労働組合がある企業におけるものである。市場経済では不況時にレイオフして積極的に設備投資を實行することによって、危機を乗り切ることがもつとも合理的な不況対策であると考えられるし、実際世界的にみれば労使同権化以前はそうであった。しかし、日本では「終身雇用」慣行の影響によって、見通しの立たないスタグフレーション下においても雇用保障を前提にした独特の雇用調整を強いられることになった。

すでにみてきたように、日本の企業では可能な限り「終身雇用」を維持するために不況対策があらかじめとられていたのであった。つまり、恒常的に残業が行われたり、欠勤者の代替要員を置かないとか、基本給の他に様々な調整可能な手当をもうけていたり、外注や下請け制への依存を強めて本社の人員を徹底して抑制しておくなどであった。また、どのようなかたちで雇用調整がとられたかという点、残業時間の削減（残業手当の削減）、賃上げの抑制、ボーナスの抑制ないしカット、新規採用者の抑制ないし停止、退職者の補充をしない、従業員の配置転換や出向・転籍、特定部門の子会社化、新分野への進出による子会社の設立等の対策がとられ、それでもうまくいかないとき一時帰休や希望退職者の募集を行ったのである。⁷⁷希望退職者の募集は、通常退職金の割り増しや再就職の斡旋を含むもので、これには労働組合も合意しているのであった。希望退職者の募集は決してレイオフではない。「肩たたき」があってもそれに応じなければ強制解雇されるということはないが、一方的な

解雇があれば、不当解雇として訴訟問題となるのである。以上のような雇用保障や生活保障を重視した慣行に反して大量の指名解雇があれば、沖電気のような激しい労働争議が起こると同時に大規模な訴訟が起こり、大抵の場合は企業側の敗訴か和解勧告に終わるのであった。この雇用調整は、雇用と生活が保障されているということである。この雇用調整はほとんど関与していないし、また新技術の導入についても雇用さえ維持されるのであれば、たとえその技術が熟練を解体し特定の職場を消滅させるようなことがあっても、日本では欧米の労使関係のような敵対的争議は発生しないのである。⁷⁸

政府も「終身雇用」を支持する政策をとるようになった。残業手当での法定割り増し率が二五%以下に押さえられているのも、三池闘争からみられるようになった斜陽産業の過剰労働力を他産業へ再就職の斡旋を行うようになったのも雇用保障を重視した政策を示すものである。オイルショック後は、雇用保障を前提にした雇用調整がやりやすいように政府は雇用調整給付金制度を実施した。これは、離職者の再就職のための職業訓練、職務変更のための職業訓練、一時帰休等の対象者への職業訓練の推進のために政府が企業に助成するというものであった。裁判所も、一方的な解雇、合理的根拠のない解雇等については訴訟が起こされれば大抵の場合、労働者を支持する判決を下してきたのであった。また、企業年金制度や退職金制度の在り方を見ても、「日本の経営」の核心は「終身雇用」であることが理解し得るであろう。このようにして、日本では「終身雇用」が規範化し、制度化したのであった。

「終身雇用」は一部の大型企业労働者のみのものであったとする批

判もあるが、この批判はあてはまらない。というのは、長期雇用の傾向は中小企業にも顕著であるという事実があるということ、また第二にオイルショック以後から八〇年代前半にかけて下請け制が増大しているという事実である。前節で述べたように、春闘方式によって労働市場が分断され、そのことは賃金水準を低位に標準化させ、同時に賃金格差を固定化させる作用を果たしたのである。実際、大企業の賃金の七割程度が中小企業の賃金であり、しかもこの不況期以後格差が広がっている。また、先にみたように中小企業の雇用者数が増大している。このような事実からいえることは、大企業の過剰人員が系列企業や下請け企業に移動しそこで雇用が保障されたことを意味しているのではないかということである。春闘方式による賃金の抑制機能が皮肉なことに中小企業の経営を存続させたこと、さらに子会社や下請け企業が大企業と系列であるということは、経営が危機になれば親企業から支援を受けられるという事実があったわけで、それによって中小企業において「終身雇用」が可能になったと考えられるのである。大企業における出向や転籍の雇用調整をスムーズに機能させるためにも、中小企業における雇用が安定していなければならぬことはいうまでもないことであろう。

だからこそ、このような雇用慣行と二重構造化がオイルショックを克服する上で大きな役割を果たしたのである。日本の企業は、目の利益よりも長期的利益を重視し、市場シェアを目指した行動をとることが知られているが、これは「終身雇用」を前提にした特有の経営方式を示したものと考えられる。大量生産を中心とする現代では市場シェアを維持することが、雇用を維持するために不可欠であるからである。シェアを維持するためには原価割れでも販売する

といわれる所以である。日本の大企業は、以上のような賃金の自己抑制によって内部留保を強め、その資金力で海外市場への集中豪雨輸出が実現したのである。中小企業なみの低い賃上げ水準が、大企業における業績に応じた従業員の手当の多少の改善や福利厚生施設の充実等によってますます従業員の会社帰属性を強め、モラルの高い労働者を生み出したことはいうまでもない。日本人がよく働くといわれるのは、こうした雇用保障（企業が望んだものでは決してないし、また必ずしも合理的ではない）を大前提とした上で、人事査定（生涯賃金ではかなりの差が生じる）がとられているからであり、決して日本人論とか儒教思想の影響などではないのである。自分にとってメリットがあるからこそ働くのであって、それは市場経済による個人主義の顕著な現れといつてよい。

このようにして日本の企業別組合が、構造的過剰人口の時代に労働争議によって獲得してきた「終身雇用」は、企業によって受容されしかも政府や裁判所によっても支持され、二つのオイルショックを克服する過程で制度化されたのである。いったん制度化されれば労働組合の役目はほぼ終了したといえるのである。すなわち、組合による労働争議によらなくても自動的に雇用保障を前提にした雇用調整がすすむからである。よって労働組織率が八〇年代を通して徐々に低下し九〇年にはついに二五%を切ってしまったのである。制度化されていれば、別に未組織労働者であっても雇用と生活が保障されるので、組合に対する関心も薄れ、組合に加入する必要性も新たな職場でわざわざ組合をつくる必要性もないのだから、第三次産業の増大とともに当然のごとく組織率は低下するのである。

ケインズ政策の行き詰まりによる財政危機の立て直しのために新

保守主義が登場し、NTTや国鉄が民営化され、それに沿うかたちで「連合」も創設された。これは、左翼的組合の切り捨てであるといわれているが、簡単に事が運んだのは雇用と生活の保障を建て前とする日本の労使関係の制度化が仕上げられていたからであろう。もちろん、このような日本の労使関係の制度化はME合理化に適合的で、効率性追求に意味をもったことはいうまでもないことである。そして、長時間過密労働を厭わない企業と一体化した労働組合が誕生したというわけである。だが、このような良好な労使関係は日本の持続的成長があつてはじめて成立しているのであつて、ポスト冷戦後のメガコンペティションにともなう長期不況の動向如何によつては崩壊することは十分に考えられるのである。そのポイントは「終身雇用」慣行が維持できるかどうかであろうが、日本の労使関係は以上にみてきたように、歴史的に形成されてきただけにその変更は困難を極めるであろう。

四 結語

日本の企業別組合は、戦後の混乱期に、GHQの支持と労働改革の支援を受けて、職場ごとに、あたかも自然発生的に一気に成立した。そして、一九五〇年代の競争とアメリカ型重化学工業生産力の導入過程で定着したといえる。その特徴は、「終身雇用」といわれる雇用保障を、暗黙の了解事項として成立していることである。

企業は、「終身雇用」を維持するための独自の労務管理や雇用調整を制度化すると同時に、雇用保障という企業にとっては大きな負

担を、人事査定やOJTなどを導入して、可能な限り軽減しようとした。その結果、雇用と生活を何らかのかたちで保障することで、企業は「いかようにも利用しえる」労働力を手に入れることができたのである。たとえば、日本の労働者は新技術の導入に反対しないどころか、ロボットと「共生」し、さらにQC活動にも積極的に「参加」して職場の効率化に貢献したのであつた。また、残業や配置転換などにも柔軟に対応したのである。それは、別に「強制」されたのではなく、貢献すればするほど昇進や昇給に反映されるといふ利害関係があつたからに他ならない。過労死するまで働くとか、「会社人間」化させるシステムが歴史的につくられてきたということである。

こうした特質をもつ日本の労使関係が、欧米と比較した場合、日本の経済大国化を支える大きな要因になったことはいうまでもないであろう。そして、日本の労使関係は、これまでに考察してきたように歴史的につくられたものだけに、海外移転は本質までを移転することは困難なのである。日本のやり方は異質であると批判されたことにはそれなりの根拠があつたことになるであろう。よつて、海外からは、為替の調整という別の方法でジャパン・バッシングが起り、ついに日本も産業の空洞化を強制されることになったのである。そこに「日本の経営」の見直しが本格化する根拠があるが、それについては今後の課題としたい。

(いしい・とおる 産業情報学科)

- 注
- (1) 太田薫著「春闘の終焉」(中央経済社、一九七五年)
- (2) 森建資「労働組合と国民生活」(栗田健編著「現代日本の労使関係」所収、労働科学研究所、一九九二年)
- (3) 同右六二頁
- (4) 労働時間の問題については以下の文献を参照した。論者によっては日本の労働時間はいわれているほど長くはないとする主張もみられるが、そのような説においても量的差異は歴然としている。例えば、ヨーロッパではパートタイム労働者の増大が労働時間の短縮に影響しているという説(文献番号6参照)があるが、鈴木論文(文献番号2参照)にみられる資料を参照すると八〇年代にパートタイム労働の顕著な影響はみられない。ここでの課題は、日本がなぜオイルショック後の世界的不況に労働時間の増大で対応したのか、そのことは日本の労使関係の仕組みに関係しているのではないかということである。
- (5) 森岡氏(文献番号1参照)は、その他にも「サービス残業」が無視されていたり、通勤時間(往復に約二時間)が欧米の約二倍かかるとか、QCサークルや小集団活動などの仕事に関する学習時間が労働時間に含まれていないことなど、つまり「過労死」を生む原因を指摘しているのである。これは連合(文献番号4参照)の調査によるものである。このような取引慣行に対して、下請け企業はたいていは残業や「休日出勤」で対応していることもこの調査で明らかになっている。親企業におけるカンバン方式の徹底がこのような長時間労働の原因になっていることは十分に考えられることである。
- (7) 日本の長時間過密労働については文献番号3、5、7、8などを参考にした。
- (8) 文献番号8六〇頁参照。
- (9) 文献番号8二二六頁参照。
- (10) 資本主義経済における職業選択の自由は同時に企業による採用の自由や解雇の自由を意味している。これによって、資本主義は不況期における解雇と設備投資によって合理化を推進しつつ成長してきた。だから、文字通りの「終身雇用」は不可能であるが、ここでは雇用保障を前提にした雇用調整に日本の「終身雇用」の核心があるものと考えている。
- (11) 文献番号10参照。
- (12) 日本の経営論にかんする諸説については文献番号11参照。
- (13) 世界的には第一次世界大戦以後、世界経済は構造的に変質した。社会主義体制の成立、帝国主義列強の解体、耐久消費財生産で特徴づけられるアメリカ型重化学工業を基軸とする世界経済の再編の試みとその失敗が世界農業問題の発生や世界恐慌の発生となって現れ、ここにおいて資本主義諸国は構造的な大量失業の発生を通して体制的危機に陥り、資本主義の核心である労使関係に国家が介入することによって現代資本主義がはじまったと考えられるのである。国家の経済への介入は、基本的にはナチス型とニューディール型に分けられるが、労使同権化の後者が戦後先進資本主義国に普及し、それが企業行動を規制することになったのではないかという立場から日本の労使関係を説明しようと思う。文献としては文献番号12、13を参考にした。
- (14) ドイツの労使関係については文献番号17を主に参考にした。
- (15) 戦前説のサーベイについては文献番号11を参照。産業報国会は戦時統制下にできたものであり、労働組合活動は禁止され自主権もなかったわけだから、これが戦後の企業別組合のルーツになったとはいい難いと考えられる。ただそのような活動が企業別組合の形成をイデオロギー的に促

- 進した面があったとはいえるかもしれない。
- (16) ニューディール政策が、単なる景気回復政策ではなく体制維持政策であったことをはじめて具体的に明らかにしたものは文献番号13である。
- (17) 独占資本説については文献番号11のサーベイに詳しい。独占資本説の欠点は、構造的過剰人口のときに、製品市場も労働市場も支配している独占資本がなぜ「終身雇用」や「年功賃金」という恩恵を与える必要性があったのが理解し難いのである。この説では企業別組合をも独占資本が造りだしたかのように主張しているが、倒産の危機に陥るほどのコンフリクトを起こす組合を何故に造ったといえるのであろうか。
- (18) トヨタの争議については文献番号17を参照した。日産自動車や日鋼室蘭の争議については文献番号16、18を参照。
- (19) 藤田若雄による装置産業における技術革新によって旧来の熟練工が不要になったにもかかわらず雇用が維持されている実態が明らかになっている。もちろん藤田氏は「終身雇用」に注目しているのではない。
- (20) 「知的熟練」は、小池和男氏の造語であるがそれは「変化と異常」に対応できる技能を意味しているが、その実態は明確ではなく、一面的に思われる。というのは、日本型生産システムの効率性は、恒常的に残業があるとか、QC活動に参加したりトヨタシステムのようなフォードシステムを合理化したものがあつたり、さらに下請け制や系列取り引き、政府の規制などが歴史的にシステム化された結果、えられたものと考えられるからである。その点については、別稿で考察したい。
- (21) 文献番号19を参照。
- (22) 太田薫前掲書参照。鉄鋼労連が、春闘に参加することによって例えば鉄鋼業における労働条件の平準化が進展したことは文献番号20一六八頁を参照すれば、春闘がどのような意義を担わされたのか理解しえるであろう。
- (23) 文献番号20の付論二を参考にした。
- (24) 文献番号21の議論の中で、七五年の春闘において自動車や電機産業などの組み立て産業では系列とか下請けの中小企業からの経営者と労働者が一体となった「突き上げ」があつたことが報告されている。七五年の春闘から、大企業のみ関係で賃金が決定されなくなったことが述べられている。この変化は七五年の春闘で急に生じたというのではないのである。
- (25) 文献番号22二九頁。
- (26) 文献番号25の調査では指名解雇が八・八%で、そのほとんどが他の雇用調整がとれない中小企業であつた。指名解雇の場合、「会社業績に貢献度の低いもの」「出勤状況の悪い者」などの従業員が対象になっている。
- (27) 文献番号22三二頁によれば、オイルショックによる人員削減が、女子従業員を中心に行われ次に高齢者の男子労働者がその対象になったことが明らかにされている。女子労働者がまず雇用調整の対象になるのは日本の賃金が男子を中心に年齢別生活保障給によって成り立っていることを示しているといえよう。高齢者の男子労働者の場合は、この賃金が高齢者になるほど高くなることと熟練の磨減からコストの面から犠牲を強いられる可能性は十分考えられる。ただそのことが支配的傾向になることはなかったし、労働組合の活動によっては希望退職や一時帰休が取り止めになっているケースもある。(文献番号25参照)。当時、中小企業では若年の技能工が不足していたので大企業からの過剰人員が受け入れられたともいえよう。雇用調整の方法の順番については文献番号24の終章を参照。「終身雇用」を前提にした場合の労務管理の具体的な現れかたが詳しく述べられている。だが、「終身雇用」があつて企業別

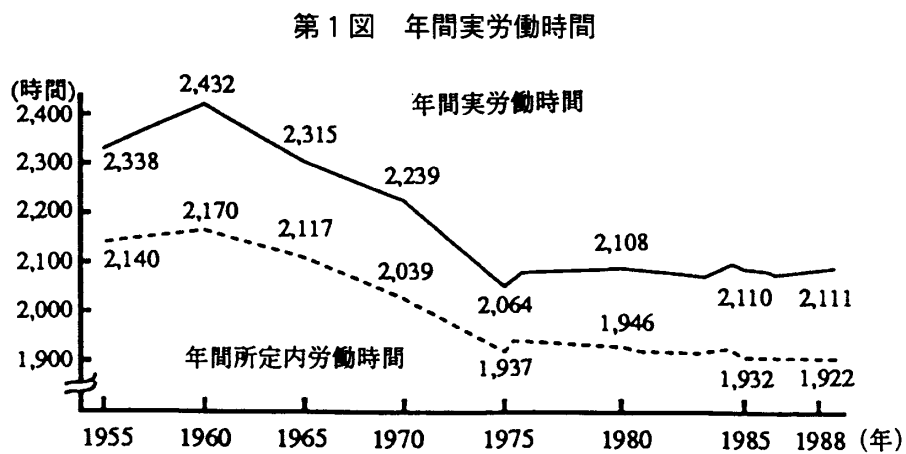
組合が生まれたと松島氏は述べているように、その世界的な位置づけが明確ではなく年功的労使関係論の展開になっている。

(28) 文献番号23の第五章で、ME技術システムの導入をめぐる日独の組合がどのように対応したかが具体的に明らかにされている。日本の場合は連合から指令があつても企業内ではきわめて形式的な協議しか行われていない実態が明らかになっている。出向や配置転換そのものを組合が問題としていないことは文献番号25参照。

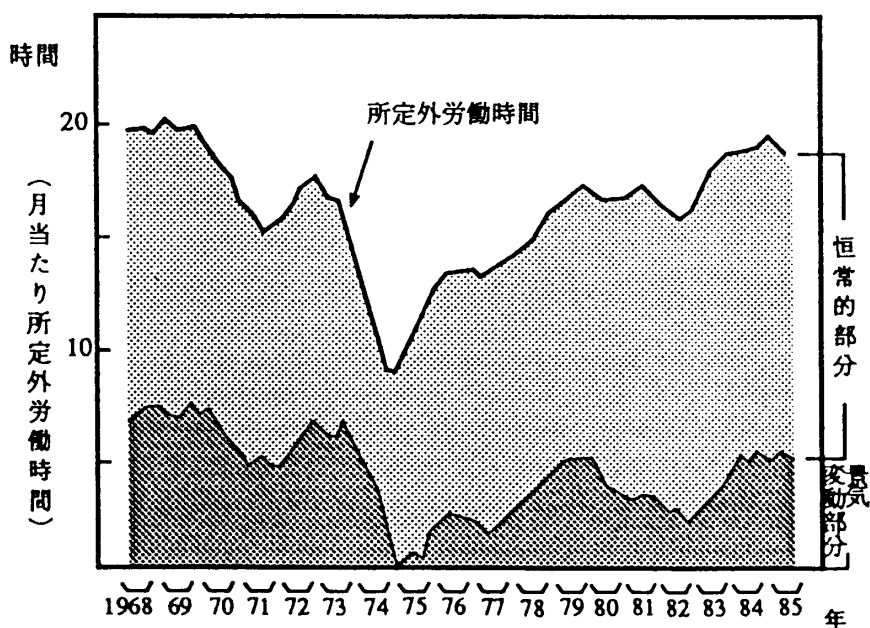
文献

- 1、森岡孝二「日本の労働者の生活構造」(過労死并護団全国連絡会議編『KAROSHI「過労死」」、窓社、一九九一年)
- 2、鈴木宏昌「ヨーロッパにおける労働時間の動向」(大原社会問題研究所雑誌)四〇九号所収、法政大学出版社、一九九二年)
- 3、徳永重良「補遺・ドイツ産業における週三五時間労働制の展開と現状への補遺」(大原社会問題研究所雑誌)四〇九号所収、一九九二年)
- 4、連合「取引関係の現状と労働時間への影響」(労働経済旬報)一四八五号所収、労働経済社、一九九三年)
- 5、座談会・労働時間短縮の国際的動向(『日本労働研究雑誌』三八七号所収、日本労働研究機構、一九九二年)
- 6、神代和欣「労働時間短縮のすすめ—一八〇〇時間は達成されるか—」(『日本労働研究雑誌』三三九号所収、日本労働研究機構、一九八七年)
- 7、丸山恵也「日本の生産システムとフレキシビリティ①②」(『経済評論』一九九二年十、十一月号所収、日本評論社)
- 8、ジョセフ・J・フッチニ、スージー・フッチニ著、中岡望訳「ワーキング・フォー・ザ・ジャパニーズ」(イースト・プレス、一九九一年)
- 9、労働省編「OECD対日労働白書」(日本労働協会、一九七二年)
- 10、J・C・アベグレン著、占部都美監訳「日本の経営」(ダイヤモンド社、一九五八年)
- 11、拙稿「文献調査・日本の経営に関する研究動向」(株式会社日興リサーチセンター「在外企業を媒介とした企業行動の国際比較」所収、一九九三年)
- 12、降旗節雄編「現代資本主義論」(社会評論社、一九八三年)
- 13、榎本正敏編著「現代資本主義の基軸」(雄松堂出版、一九八四年)
- 14、隅谷三喜男編「日本の労使関係」(日本評論社、一九六七年)
- 15、氏原正治郎他編「講座Ⅱ現代の賃金」(社会思想社、一九七七年)
- 16、戦後日本経営研究会編著「戦後日本の企業経営」(文真堂、一九九一年)
- 17、トヨタ自動車編「創造限りなく・トヨタ自動車五〇年史」(トヨタ自動車、一九八七年)
- 18、馬場東作著「労働事件争訟史」(一)(有斐閣、一九八七年)
- 19、松崎義「鉄鋼業における企業内労使関係の史的研究」(『日本労働協会雑誌』一八七号、一九七四年)
- 20、高梨昌著「日本鉄鋼業の労使関係」(東京大学出版会、一九六七年)
- 21、座談会「七五年春闘をめぐる」(『日本労働協会雑誌』一九六号、一九七五年)
- 22、篠塚英子著「日本の雇用調整」(東洋経済新報社、一九八九年)
- 23、石田光男他編著「労使関係の比較研究—欧米諸国と日本」(東京大学出版会、一九九三年)
- 24、中条毅、菊野一雄編著「日本労務管理史、一」(中央経済社、一九八八年)
- 25、東京都亀戸労政事務所「雇用調整と労働者(上)(下)」(『総評調査月報』、一九七六年八、九月号所収)

図表 I



(出所) 労働省「毎月勤労統計調査」
 (注) 調査産業計, 事業所規模30人以上

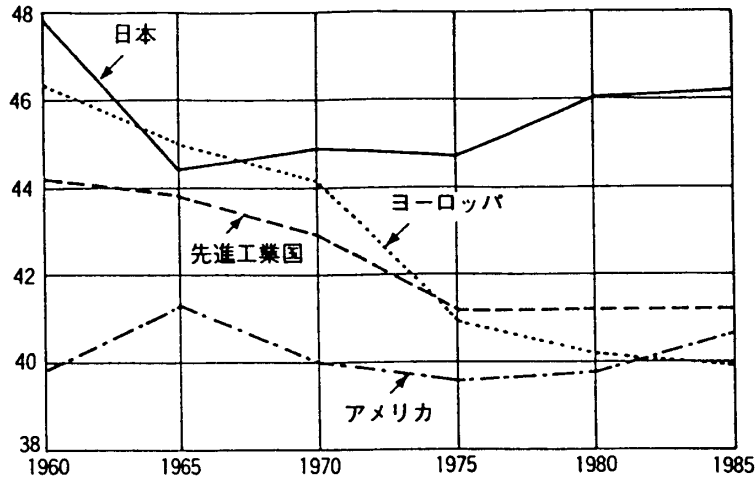


第2図 所定外労働時間の恒常的部分
 景気変動幅の試算 (製造業)

(出所) 『労働白書』1986年版

図表 II

第 3 図 週当たりの労働時間の推移 (製造業)



資料出所：ILO *Working Time Issues in Industrialised Countries*. 1988, p.14.

(出所) 鈴木宏昌論文 (文献番号 2) p.29. 再引

第 1 表 年間実労働時間 (製造業・生産労働者)

(単位 時間)

年	日 本	ア メ リ カ	イ ギ リ ス	旧西ドイツ	フ ラ ン ス
1975	2,043	1,881	1,923	1,678	1,830
1978	2,137	1,924	1,955	1,719	1,772
1979	2,162	1,919	—	—	—
1980	2,162	1,893	—	—	—
1981	2,146	1,888	1,910	1,656	1,717
1982	2,136	2,851	—	—	—
1983	2,152	1,908	—	—	—
1984	2,179	1,937	1,947	1,671	1,647
1985	2,168	1,929	1,952	1,659	1,643
1986	2,150(212)	1,930(177)	1,938(161)	1,655(83)	1,643(—)
1987	2,168(224)	1,940(192)	1,947(177)	1,642(78)	1,645(—)
1988	2,189(253)	1,962(203)	1,961(187)	1,642(83)	1,647(—)
1989	2,159(254)	1,957(198)	1,989(187)	1,638(94)	1,646(—)
1991	2,124(219)	1,948(192)	1,953(187)	1,598(99)	1,683(—)

注 1. () 内は所定外労働時間である。

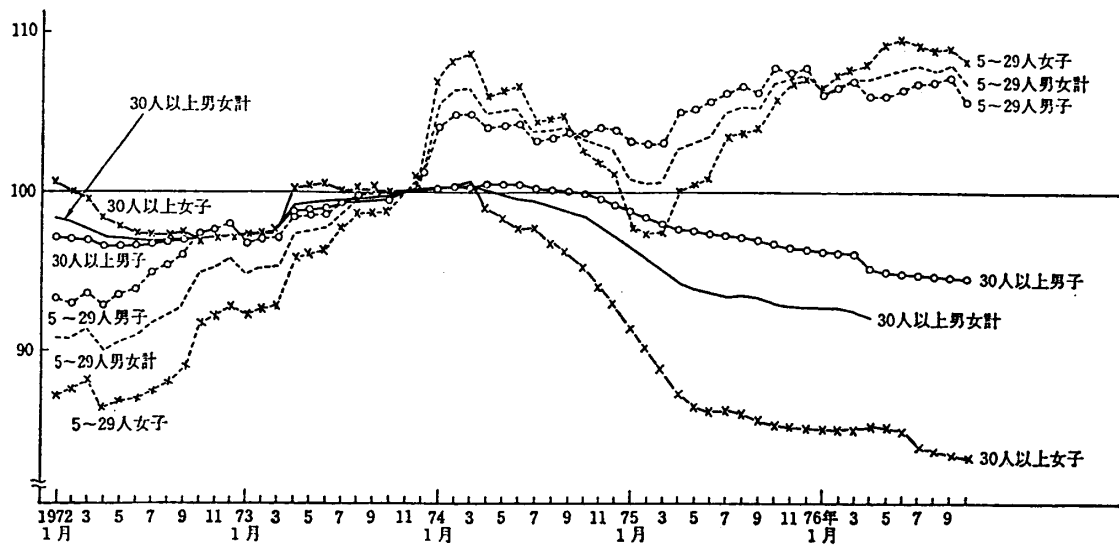
2. 日本と諸外国との比較を可能にするために、西ドイツ、フランスは1975~1984年についてはEC統計局資料による年間実労働時間を用い、1985年以降は1984年の数値を各国公表の週当たり労働時間の増減率で延長推計したものをを用いた。また、イギリスについては、1975~1981年についてはEC統計局資料による年間実労働時間を用い、1984年以降は1981年の数値を公表週当たり労働時間の増減率で延長推計したものをを用いた。アメリカは労働実費調査により週当たり支払労働時間を実労働時間に換算し、52倍したものをを用いた。

3. 事業所規模は、日本が5人以上、アメリカが全規模、その他が10人以上である。

(出所) 日本生産性本部『活用労働統計 1992年版』p.178.

図表Ⅲ

第4図 日本の製造業の規模別・性別常用労働者の推移
(1973年11月=100)



(出所) 篠塚英子『日本の雇用調整』(文献番号1) p.30.

The Japanese Industrial Relations in 1980's.

Toru Ishii

This essay makes it clear that Japanese Industrial Relations owns its success to “Lifetime employment”,and especially emphasises “Lifetime employment” is explained not by the Japanese culture theory nor inter labor market theory but by the Capitalism theory of present age. After World War I, the capitalism system built the employers and employees relation by which the employment security was made assumption. “Lifetime employment” of Japan was established along this flow and became a core related to employers and employees in Japan of postwar days. That is, both merit and demerit of Japanese-style management in 1980's can be explained as a result.

Key Words: Japanese Industrial Relations, Lifetime employment, Seniority Wage System, Japanese-style management, inter labor market