

日本的雇用慣行の最終的確立はいつなのか？

－雇用調整ができる労働者層の変化に注目して－

社会政策学会第 130 回大会（お茶の水女子大学 2015 年 6 月 27 日）発表論文

遠藤公嗣（明治大学）

endokosh@meiji.ac.jp

1) はじめて認識された「日本的雇用慣行」

「日本的雇用慣行」とは、欧米諸国にない日本独特の雇用慣行のことで、「年功制」「終身雇用」「企業別（内）組合」などを一般的にはキーワードとすると、一応は定義しておく。日本的雇用慣行は、欧米諸国の雇用慣行と対比されるのである¹⁾。

この対比は、第二次世界大戦前には、認識されなかったといつてよい。その理由の第一は、日本についても欧米諸国についても、その雇用慣行の特徴をよくわかっていなかったもので、それらの対比を思い至らなかったことであろう。その理由の第二で、より重要と思われることは、両者間の雇用慣行の違いがそもそも小さかったこと²⁾、これを推測できる。

この対比がはじめて認識された時期は、第二次世界大戦後であって、高度経済成長の開始時までの時期であった。この時期であることに留意したい。認識についての、いくつかの指標を指摘しよう。なお「日本的雇用慣行」と総称する用語はまだ生まれていないので、その個々の特徴についての認識を、ここでは考慮している。

第二次世界大戦直後に、来日した欧米人の専門家による調査報告書は、欧米諸国にない日本独特の雇用慣行をすぐに認識した。すなわち、米国から在日本の連合国総司令部に派遣された労働諮問委員会の報告書（日本側への公表は 1946 年 8 月）と、ついで世界労連代表日本視察団の報告書（日本側への公表は 1947 年 10 月）である（遠藤公嗣[2005: 3-5]）。

学術調査としては、たとえば、「企業別（内）組合」論の根拠を提供した『戦後労働組合の実態』調査（No.11 調査、調査票配付回収は 1947 年 8 月、報告書は東京大学社会科学研究所編 [1950]）があり、氏原正治郎が「年功的職場秩序」を発見したとされる「大工場労働者の性格」調査（No.19 調査、インタビュー調査は 1950 年 10 月、報告書刊行は 1953 年 4 月だが、氏原正治郎 [1966: 351-401] 所収）があげられよう³⁾。

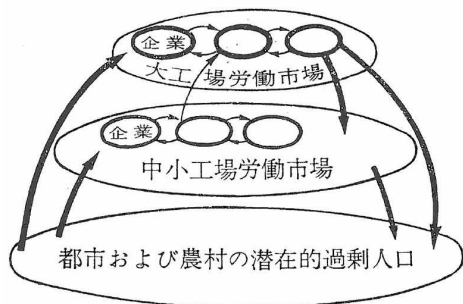
アベグレン [1958] は、これら先行文献の認識をふまえつつ、さらに、重要な 2 点を加えた。第 1 は、経営学視点からの分析を加えて、キーワードでいえば「集団主義」などの認識を加え、そしてホワイトカラーを視野に収めた。第 2 は、先行文献では「日本的雇用慣行」を古い前資本主義的なものと認識したが、それを逆転して、それは日本企業・日本経済の発展要因であると認識した。アベグレン [1958] はベストセラーになった。それは、日本的雇用慣行そのものがひろく認識されることに、さらに、それが日本企業・日本経済の発展要因であると認識されることに、大いに寄与した。

2) 1951 年「労働市場の模型」

日本的雇用慣行がはじめて認識された時期に、日本社会のどのような労働市場の中で、日本的雇用慣行は存在すると認識されていたのか。それをよく示すのは、氏原正治郎の

1951 年「労働市場の模型」である。下掲である。これは「大工場労働者の性格」調査の姉妹調査（No.18 調査、調査票配付回収は 1951 年 9 月、報告書刊行は 1954 年 3 月だが、氏原正治郎 [1966:402-425] 所収）の報告書に、氏原が描いたものである。図中の上部の「大工場労働市場」に、日本的雇用慣行は想定されているといつてよいだろう。

第 10 図 労働市場の模型



(注) (1) 円わくの太さは、それぞれの労働市場の封鎖性の程度を示す。
(2) 矢印は、労働移動の方向を示し、その太さは、流動量を示す。

出所：氏原正治郎 [1966: 424]

現在からふりかえって、1951 年「労働市場の模型」の特徴を指摘したい。

第 1 に、過剰人口が恒常的に存在する社会の労働市場の中に、日本的雇用慣行は存在する。いいかえると、「ルイスの転換点」は経済発展段階で農村からの労働供給がタイトとなる時点のことだが、その「ルイスの転換点」を迎える前の社会の労働市場の中に、日本的雇用慣行は存在する。理論的に考えると、「大工場労働市場」という一部労働者層の雇用安定度を高めるには、市場経済のもとでは、雇用調整ができる労働者層の存在が必要条件となる。しかし、過剰人口が恒常的に存在するので、この必要条件の有無に無関心でよい労働市場状況があったのである。そして現実には、たとえば、ドッジライン不況などによって解雇が避けがなくなり、「大工場労働市場」の労働者層の雇用すら、すなわち日本的雇用慣行すら、まもれないことがあった。

第 2 に、大工場労働市場に、いいかえると、製造業の生産労働者に、日本的雇用慣行を想定したことである。これは 2 つのことを意味している。1 つの意味は、サービス業でなく、また、ホワイトカラー労働者でない、ということである。したがって、アベグレン [1958] は、経営学の視点があったゆえに、ホワイトカラーを視野に収め、ホワイトカラーも製造業の生産労働者と同様と拡張したという意味をもつ。

今 1 つの意味は、労働者は男性のみを想定していて、男女の違いを考慮していない、ということである。なお、男女の違いを考慮していないことは、「大工場労働者の性格」調査にもあてはまる（野村正實 [2007]）。

氏原は、1951 年「労働市場の模型」を画くにあって、男女の違いをなぜ考慮しなかったのか。当時の氏原がそれを考慮しても不思議でなかったと、私は感じている。これを付言しておきたい。というのは、当時の氏原は、女性労働者はなぜ低賃金なのかの問題と、それを是正する「同一労働同一賃金」の考え方に関心があり、その論点の所在をかなりのところまで正確に認識していたからである（氏原正治郎の発言、労働省婦人少年局編

[1951]⁴⁾所収、のちに整理して氏原正治郎[1966:補論3「男女同一労働同一賃金」]となる)。当時、そのような認識をもつ男性の労働研究者は非常に少なかった。

3) 高度経済成長期と安定成長期の計36年間における変化

1955年から高度経済成長が始まり、1974年から安定成長期にはいつて、それは1990年のバブル経済崩壊まで続いた。この36年間でまとめて考察すべきことを、私は提起している(遠藤公嗣[2014])。この36年間に、日本社会は大きく変容した。その変容は日本的雇用慣行の存在に影響を与えた「はず」であった。

決定的な影響を与えた「はず」であった変容は、労働供給の側にみられた「はず」だった。すなわち、「ルイスの転換点」を迎えて、農村の過剰人口が存在しなくなった。そして、これとかなり重複するが、「自営業主」「家族従業者」が減少した。いうまでもなく「雇用者」は急増した。この変容は、「労働市場の模型」では、雇用調整ができる労働者層が減少したことを意味する。いいかえると、日本的雇用慣行が存在する必要条件が危うくなった「はず」である。

しかし、そのようにはまったく認識されなかった。労働供給の側の変容は看過され、もっぱら、労働需要の側が注目された。そして、労働需要の側における日本企業の日本的雇用慣行の存在と、それが日本企業・日本経済の発展要因であるとの認識は、ますますひろまった。「日本的雇用慣行」や、ほぼ同義である「日本的雇用システム」などの概念が、「日本的経営」概念とともにひろまったのは、この時期であった。

しかも、それらの認識には指摘すべき特徴があった。日本の雇用関係には、日本的雇用慣行だけが存在するかのように理解し、日本的雇用慣行でない雇用関係の存在は視野に入れないという特徴である。そのような認識は、経済協力開発機構編[1972]『OECD 対日労働報告書』によって、いわば外国から「お墨付き」が与えられた。

経済協力開発機構編[1972]から遅れて、研究の分野でも、たとえば小池和男や青木昌彦などによって、日本的雇用慣行のみが日本の雇用慣行であることを事実上は前提として、その「理論」化がすすめられた。そして、36年間の労働研究は、労働需要の側の日本的雇用慣行のみに注目し、それが日本企業・日本経済の発展要因であるとの認識を前提として、あれこれを研究することが主流となった。

こうした労働研究の傾向は、1991年バブル経済崩壊後もすぐには衰退せず、2000年前後まで労働研究の主流であったと私は考える。社会政策学会の労働研究も、この例外ではなかった。というよりも社会政策学会では、1991年バブル経済崩壊後にむしろ、こうした労働研究の傾向が他より顕著になり、他学会より長く続いたとすらいえるかもしれない⁵⁾。2000年前後以降に、こうした労働研究は衰退に向かうが、2015年現在、なおも命脈を保つとも私は思う。

さて、労働供給の側の変容によって、日本的雇用慣行が存在する必要条件が危うくなった「はず」なのに、なぜ、それが認識されなかったのか。その理由として、日本企業・日本経済は成長を続けていたので労働者不足は恒常的であり、したがって雇用調整ができる労働者層が不要であったから、をあげることは、部分的にしか正しくないだろう。なぜならば、36年間でも、雇用調整は必要だったからである。すなわち、ア)雇用調整が必要

な景気後退期が、幾度か存在した、イ) 経済全体として好景気でも、個々の企業に業績の浮沈があるのは常であった、ウ) 雇用需要の変動が激しいサービス業が発展していた、ので、雇用調整は必要だったのである。したがって、36 年間で、日本的雇用慣行が存在するならば、雇用調整ができる労働者層が必要だったはずである。しかし、そのようにはまったく認識されなかった。

認識されなかった最大の理由は、女性労働者の存在が認識されていなかったことにあるだろう。実際には、36 年間で、女性労働者の増加は著しく、531 万人（1955 年）から 2536 万人（1990 年）へと増加した。約 4.8 倍であった。男性労働者の増加は 1247 万人（1955 年）から 3001 万人（1990 年）への増加であって、それは約 2.4 倍にとどまった。女性の労働者増加は男性のそれをはるかに上回るスピードであった⁶⁾。

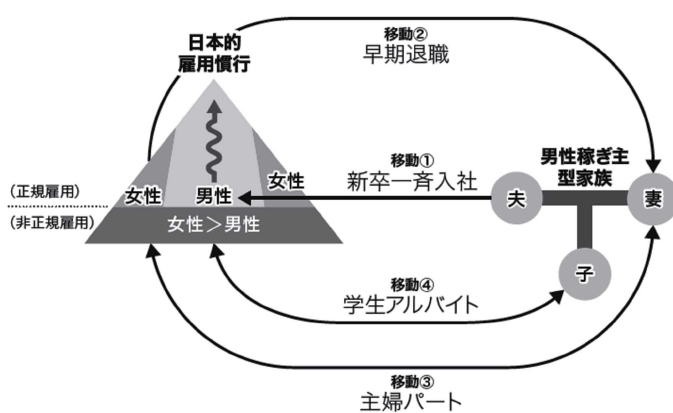
そして、女性労働者の内訳は、非正規労働者の増加が、正規労働者の増加よりもはるかに大きかったと思われる。それを示す統計は、1970 年代までない。1982 年にすでに、女性の非正規労働者は 461 万人であって、女性の正規労働者は 991 万人であった。10 年後の 1992 年になると、女性の非正規労働者は 767 万人になって 1.7 倍も増加したが、女性の正規労働者は 1192 万人への 1.2 倍の増加にとどまった⁷⁾。

36 年間に、女性の労働者が、とくに女性の非正規労働者が、雇用調整ができる労働者層の中核として登場していたのである。女性労働者を中核とする労働者層が雇用調整をになっていたために、日本的雇用慣行は存在できたのである。このことを、36 年間の労働研究の主流は気づかなかただけであった。

4) 「1960 年代型日本システム」の労働市場

36 年間の労働市場を、私は「1960 年代型日本システム」と呼んでいる（遠藤公嗣[2014]）。そのモデル図は下記である。雇用調整ができる労働者の供給について、「1960 年代型日本システム」のそれは、1951 年「労働市場の模型」のそれとは、大きく異なっている。その特徴を記したい。また、いくつかの説明を補充したい。

図表3-1—1960年代型日本システムのモデル



出所：遠藤公嗣 [2014: 105]

1960 年代型日本システムでは、女性の非正規労働者が、雇用調整ができる労働者層の

中核である。1951 年「労働市場の模型」における過剰人口は存在しなくなったが、それにかわる存在として、女性の非正規労働者が登場したのである。主に、彼女たちは、主婦パート労働者として、男性稼ぎ主型家族から供給された。さて、日本的雇用慣行のもとにある正規労働者は、主として、男性だが、彼らもまた男性稼ぎ主型家族から供給された。男性稼ぎ主型家族という家族形態から、日本的雇用慣行のもとにある正規労働者も、雇用調整ができる非正規労働者も、両方ともが供給されるという非常にユニークな労働市場が形成されたのである。

このユニークな労働市場の存在を認識するためには、労働供給における男女の違いを認識しなければならない。認識するならば、男女ともに、男性稼ぎ主型家族という家族形態から供給されていることは、かなり自明となる。1951 年「労働市場の模型」は、労働供給における男女の違いを認識しなかった。それと同様に、男女の違いを認識しないことに無自覚であった労働研究は、過剰人口が存在しなくなった後にも日本的雇用慣行が存在するならば、雇用調整ができる労働者層はどこから供給されているのか、という問題について、その問題があること自体に気づかなかったのである。

主婦パート労働者に似た労働供給は、学生アルバイトである。学生アルバイトは、主婦パート労働者について多い非正規労働者のグループとなった。学生アルバイトの労働供給では、男女の違いに注目する必要がひとまずは少ない。36 年間で、生徒数・学生数は、人口増加と進学率の上昇の結果として、著しく増加した。たとえば、高等学校在学者数は 259 万人（1955 年）から 562 万人（1990 年）へ増加し、四年制大学在学者数は 52 万人（1955 年）から 213 万人（1990 年）へ増加した⁸⁾。この中の相当な部分が、学生アルバイトとなっている。

「1960 年代型日本システム」のモデル図には画かれないが、このモデル図の成立に影響している重要な労働供給の不存在について、説明を補充しておきたい。それは外国から来た移住労働者がほとんど存在しないことである。

第二次世界大戦後、先進工業国である欧米諸国では、外国から来た移住労働者が労働者の無視できない部分をになっていた。ところが日本では、「1960 年代型日本システム」のもとで、移住労働者は非常に少なかった。移住労働者が日本で働くことを認めないのが、日本政府の基本政策だった。したがって、移住労働者は非常に少なく、労働者は日本国内のみから供給されることが基本である条件の下で、「1960 年代型日本システム」は成立している。

付言すると、在日韓国・朝鮮人は、日本に在住の数少ない移住労働者のうち、最大の労働者層である。36 年間の前半の高度経済成長期には、彼らは日本的雇用慣行から意図的に排除されていたと思われる。在日韓国人ゆえに解雇された朴鐘碩（パクチョンソク）が 1970 年に訴訟を起こし、彼が 4 年後にほぼ全面勝訴した事件（日立就職差別裁判事件、遠藤公嗣 [1995]）が、それを象徴している。

5) 「日本的雇用慣行」の最終的確立

第二次世界大戦の直後に認識された「日本的雇用慣行」は、高度経済成長期と安定成長期の計 36 年間に、雇用調整ができる労働者層の性格に大変化があったにもかかわらず、

継続して存在し続けた⁹⁾。「日本的雇用慣行」を成立させる必要条件に大変化あったにもかかわらず、「日本的雇用慣行」は継続して存在し続けたのである。それが「1960 年代型日本システム」であった。

では、「1960 年代型日本システム」のもとでの「日本的雇用慣行」は、今後も継続して存在しつづけるのだろうか。私はそう思えない（遠藤公嗣 [2014]）。では、たとえば、雇用調整ができる労働者層の性格に再度の大変化があることとか、一般的に言えば、「1960 年代型日本システム」でない社会システムへ移行することとかによって、しかし「日本的雇用慣行」のみは、今後も継続して存在しつづけることができるのだろうか。これはもっとありえないと、私は思う。

とすると、「日本的雇用慣行」の最終的確立とは、「1960 年代型日本システム」のもとでの「日本的雇用慣行」のことである。「日本的雇用慣行」は、今後は、日本社会の主要な雇用関係の特徴ではなくなり、衰退するしかないのではないか。もちろん、部分的には残るかもしれないにしても、である。私はこのように思う。

付言すると、現在の労働研究は、これに半ば気づきながらも、しかし、これに明確に気づくことをためらっているように思われる。そのため、現在と将来についての「大きな絵」が画けていない。それが、現在の労働研究が低迷している重要な原因の一つのように、私には思われる。

<参考文献>

アベグレン、ジェイムズ [1958]『日本の経営』ダイヤモンド社。

氏原正治郎 [1966]『日本労働問題研究』東京大学出版会。

遠藤公嗣 [1995]「労働組合と民主主義」中村政則・天川晃・尹健次・五十嵐武士編『戦後日本 占領と戦後改革 第4巻』岩波書店、65-96 ページ。

遠藤公嗣 [2005]『賃金の決め方ー賃金形態と労働研究ー』ミネルヴァ書房。

遠藤公嗣 [2014]『これからの賃金』旬報社。

遠藤公嗣 [2015]「同一<価値>労働同一賃金とは何か」『世界』5月号、235-245 ページ。

経済協力開発機構編 [1972]『OECD 対日労働報告書』日本労働協会。

菅山真次 [2011]『「就社」社会の誕生ーホワイトカラーからブルーカラーへー』名古屋大学出版会。

東京大学社会科学研究所編 [1950]『戦後労働組合の実態』日本評論社。（報告書の主要部分は大河内一男編 [1956]『労働組合の生成と組織ー戦後労働組合の実態ー』東京大学出版会として刊行）

野村正實 [2007]『日本的雇用慣行ー全体像構築の試みー』ミネルヴァ書房。

野村正實 [2014]『学歴主義と労働社会ー高度成長と自営業の衰退がもたらしたものー』ミネルヴァ書房。

橋本健二 [2015]「氏原正治郎「企業封鎖的労働市場モデル」の検証」『社会政策』第6巻第2号、125-137 ページ。

労働省婦人少年局編 [1951]『男女同一労働同一賃金についてー中央婦人問題会議労働委員会記録ー』婦人労働資料、No.6。

山本潔 [2004]『日本の労働調査ー1945～2000年ー』東京大学出版会。

-
- 1) 「日本的雇用慣行」と対比されるのは、「欧米諸国の雇用慣行」であって、「市場原理主義」ではない。「市場原理主義」は理念型ないしイデオロギーであって、現実には存在しない。実在物として対比されるのは、「日本的雇用慣行」と「欧米諸国の雇用慣行」である。この 20 年間、「日本的雇用慣行」と「市場原理主義」との対比がしばしば一般社会で言及され、その結果として、対比をそのようにのみ考える若い世代の研究者がいるので、注記しておく。なおコロラリーとして、「市場原理主義」は「欧米諸国の雇用慣行」に対しても否定的である。たとえば「市場原理主義」は、「欧米諸国の雇用慣行」に実在する雇用差別禁止法や「同一価値労働同一賃金」をめざす職務評価に対して、否定的である。
 - 2) これは重要な論点であるが、本論文では議論しない。
 - 3) これらの学術調査の特徴と意義について、また、その有名な結論の成否や限定性について、近年、緻密な再検討が進行している。たとえば、山本潔 [2004: 第 2、3 章]、野村正實 [2007: 第 3 章、2014: 補論 4]、菅山真次 [2011: 第 4 章]、橋本健二 [2015] などである。これらの再検討は必要である。しかし本論文は、当時、その有名な結論がどう認識されたかを指摘するものなので、これらの再検討について、とくに言及しない。
 - 4) この文献は、1950 年に開催された研究会「男女同一労働同一賃金について」の議論の速記議事録である。日本で「同一労働同一賃金」を考える場合の論点の多くが、すでに議論され、出席者の高いレベルでの認識を示している。その後、この高いレベルでの認識は著しく衰退して、40 年間の経過した。1990 年代に入り、「同一価値労働同一賃金」が主張されるようになって、一部の研究者の認識が 40 年前と同レベルまで回復した。「同一労働同一賃金」「同一価値労働同一賃金」の両概念と言葉について、日本における錯綜した議論の整理を試みたのは、遠藤公嗣 [2015] である。
 - 5) これは重要な論点であり、このように言えるかどうか、その理由はなぜか、なども含めて、今後の検討課題としたい。
 - 6) 労働力調査の年平均結果で、「雇用者」を労働者と読み替えている。
 - 7) 就業構造基本調査による。
 - 8) 学校基本調査による。
 - 9) 「日本的雇用慣行」を享受する正規労働者も、36 年間の後半のある時期に、それまでの単なる「正社員」から「無限定正社員」へと、その性格を変化させたと考えるのが妥当であろう。ここでいう「無限定」とは、健康を害するほどの過剰な労働を「無限定に」企業から求められることを意味する。「日本的雇用慣行」において「無限定正社員」が登場する必要条件は、「日本的雇用慣行」と「男性稼ぎ主型家族」の組み合わせの成立、すなわち「1960 年代型日本システム」の成立、であったと考えられる。そして、「無限定正社員」が広まった結果が、奇しくも 1988 年 6 月に同時にはじまった 2 つの出来事であったと、推測できる。すなわち 1 つは、ドリンク剤「リゲイン」の有名キャッチコピー「24 時間、戦えますか」が開始されたことであり、もう 1 つは、全国の弁護士によって「過労死 110 番」が開設されたことである。