

日本的雇用慣行の最終的確立は何時なのか？

——雇用調整の機能をにう労働力の変化に注目して——

遠藤 公嗣

日本的雇用慣行の存在は、1945～54年に認識された。その時期の労働市場は、有名な1951年「労働市場の模型」に示される。それは3層に分かれていて、氏原正治郎が画いたものである。「大工場労働市場」がその最上層であって、その男性正規労働者に日本的雇用慣行が存在した。「都市および農村の潜在的過剰人口」がその最下層であって、そこに雇用調整の機能をにう労働力がいた。高度成長期と安定成長期の合計36年間で、日本の労働市場は大きく変化した。この期間に、雇用調整の機能をにう労働力は、「都市および農村の潜在的過剰人口」にいる労働力から、企業内のいわゆる非正規労働者に変化した。しかし、男性の正規労働者の日本的雇用慣行は、大企業で存在しつづけた。1960年代から、日本的雇用慣行は非正規労働者を必要としてきたが、その多くは男性稼ぎ主型家族から供給された。1960年代からの日本の社会システムは、日本的雇用慣行と男性稼ぎ主型家族がつよく結びつき、相互に支えあうシステムであった。私はこの社会システムを「1960年代型日本システム」と呼ぶ。しかし、1990年代以降、日本的雇用慣行も「1960年代型日本システム」も、持続可能性を失っている。そのため、日本的雇用慣行の最後の形態は、「1960年代型日本システム」のもとでの日本の雇用慣行である。

キーワード 日本的雇用慣行 男性稼ぎ主型家族 雇用調整 1960年代型日本システム

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」などを一般的な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⁾。

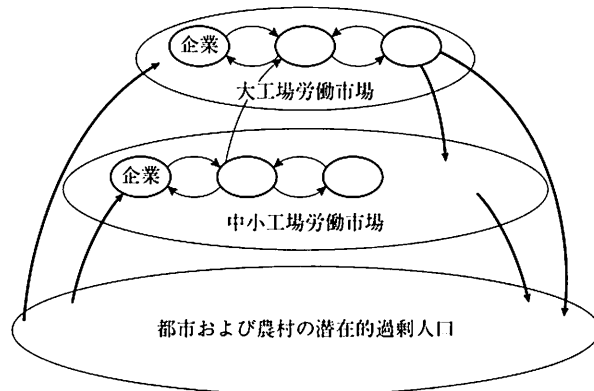
この対比は、第二次世界大戦前には、認識されなかったといってよい。その理由の第1は、日本についても欧米諸国についても、その雇用慣行の特徴をよく理解していなかったもので、それらの対比を思い至らなかったことであろう。その理由の

第2であって、より重要と思われることは、当時の日本と欧米諸国の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り、高度成長の開始までの時期（1945～54年）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

図1 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 [1966, 424]。

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, 2005, 3-5〕。

日本の研究者による学術調査としては、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（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（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 [1966, 351-401] 所収）⁽³¹⁾があげられよう。

アベグレン [1958] がベストセラーになったことは、「日本的雇用慣行」の認識を一般化するのに，大いに寄与した。アベグレン [1958] における「日本的雇用慣行」の認識は，先行文献における認識に，重要な2点を加えていたことは留意すべきである。第1は，大卒ホワイトカラーを視野に収めた認識であり，また，概していえば，経営学の視点から認識した記述だったことである。先行文献の認識に，これらはないといってよい。第2は，「日本的雇用慣行」が，日本社会の工業化・近代化の要因の1つにうまく組み込まれていると認識していたことである。先行文献では，「日本的雇用慣行」は古いものであって，工業

化・近代化とともにやがて消滅するものとの認識が色濃かった。これらの2点があったからこそ，アベグレン [1958] はベストセラーになった，⁽⁴⁾といえるかもしれない。

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は，第二次世界大戦後から高度成長の開始までの時期（1945～54年）であった。この時期に，どのような労働市場に，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。上掲の図1である。これは「大工場労働者の性格」調査の姉妹調査（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 [1966, 402-425] 所収）の報告書に，氏原が画いたものである。

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，日本社会の労働市場は，1つでなく，3層から成立していることを明示したことである。最上層の「大工場労働市場」に，日本的雇用慣行は想定されている。

なお，一社会の中に複数の労働市場が階層的に存在することは，日本の講座派マルクス経済学では，当然とすらいえる認識である。講座派マルク

ス経済学は、封建制から資本主義への移行過程のあり方や特徴を重視したので、資本主義化の過程の途中で、資本主義的でない封建的なものがどのように存在するかは重要な研究対象であったからである。⁽⁵⁾ 氏原の1951年「労働市場の模型」は、その影響を受けついでいる。

さて、これを前提にすると、注意すべきことがある。それは、新古典派経済学の理論枠組によれば、一社会の中に複数の労働市場が存在することの承認は、タブーに近い忌避すべきことである[玄田, 2011]。これに関連して付言すると、労農派マルクス経済学でもその理論枠組の前提からして、それは無関心ないし無視すべき対象であろう。この経済学上の認識の差は、現在からふりかえると、重大な意味をもつ。

第2に、図1の最下層に「都市および農村の潜在的過剰人口」が明示されるように、過剰人口が恒常的に存在する社会の中に、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」にいる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、雇用調整の機能をになう他の労働力の存在が必要条件となる。「都市および農村の潜在的過剰人口」は、事実上、この機能をになった。すなわち、経済状況に応じて、ここから「大工場労働市場」への労働供給の多少が調整された。常用労働者としても「臨時工」などの不安定労働者としても、調整があった。また、たとえばドッジライン不況時のように、経済状況が悪化すると、「臨時工」などはもちろん、「大工場労働市場」の常用労働者層すら解雇されたが、その有力な受け皿となったのがここであった。

「労働力調査」によれば、自営業主と家族従業者の合計数は、1953年から55年までの期間で、微増している。⁽⁶⁾ この合計数を、「都市および農村の潜在的過剰人口」の大まかな代理変数とみなすことができるならば、その微増は、過剰人口が十分に存在することを示すといえるだろう。

第3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、大卒ホ

ワイトカラーでない、ということである。したがって、大卒ホワイトカラーもまた日本的雇用慣行のもとにあることを付加したのが、アベグレン[1958]ということになる。

今ひとつの意味は、労働者は男性のみを想定していて、女性労働者を想定していない、ということである。労働者の男女の違いを考慮していないとも、いってよい。このことは、「大工場労働者の性格」調査にもあてはまる[野村, 2007]。

氏原は、1951年「労働市場の模型」を画くにあたって、女性労働者をなぜ想定しなかったのか。その理由を推測することは、私はできない。しかし、当時の氏原が女性労働者の存在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]⁽⁷⁾所収、のちに整理して氏原[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ので、氏原こそが、男女の違いを考慮できる可能性がもっとも高い労働研究者だったからである。

3 高度成長期と安定成長期の計36年間における変化

高度成長期(1955~73年)と安定成長期(1974~90年)の合計36年間をまとめて考察すべきことを、私は提起している[遠藤, 2014a]。この36年間に、労働供給と労働需要の様々な面で多くの変容があった。

多くの変容のうち、まず2つの変容に、私は注目したい。この2つの変容によって、日本社会は、いわば労働力過剰社会から労働力不足社会に変容したからである。

第1の変容は、36年間をつうじて、少なくない日本企業がほぼ持続的に成長し、労働需要がほぼ持続的に拡大し、結果として、労働者は相当なス

ピードで増加しつづけたことであった。高度成長期の経済成長率は、年度によって増減があったけれども、年度平均9.1%であり、安定成長期の経済成長率は年度平均で4.2%であった。⁽⁸⁾安定成長期の経済成長率は低下したとはいえ、現在からふりかえれば、また国際比較からみれば、その低さよりも、むしろ、その高さに注目すべきであろう。36年間をまとめて考慮すべきゆえんである。

第2の変容は、農村から都市への労働移動が継続し、やがて、農村からの労働供給がタイトになったことであった。これをよく示すのは「労働力調査」の数値である。「労働力調査」によれば、農林業の自営業主と家族従業者が、1950年代半ばを頂点として、高度成長の期間を通じて急スピードで減少しつづけた。家族従業者の減少が、とくに著しい。その結果、「都市および農村の潜在的過剰人口」のうち、1960年代に、少なくとも「農村の潜在的過剰人口」は存在しなくなったといっ
⁽⁹⁾てよい。また1960年代前半までに、「臨時工」などと呼ばれた不安定労働者が著しく減少した。これも、この変容の一端を示すといっ
⁽¹⁰⁾てよい。「臨時工」などは、その時期までの労働研究の重要な対象であったが、この時期以降、それは研究の対象とならなくなった。

この2つの変容は、日本社会における労働市場の何を注目するかについての、労働研究者の注目を変化させた。それは、一言でいえば、労働供給への問題関心が失われたことであり、労働需要の側である日本企業へのみ注目したことであった。

そして、その注目には、つぎのような3つの特徴があったと考えられる。

第1特徴として、日本大企業における日本的雇用慣行の存在にのみ、注目したことである。図1に即していえば、「大工場労働市場」にのみ注目したことであり、他の労働市場は存在するのか存在しないのか、あるいは、それらと「大工場労働市場」とはどのような相互関係があるのかについて、総じていえば、労働市場の階層性に無関心だったことである。

第2特徴として、日本の雇用関係には、男性の正規労働者の日本的雇用慣行だけが存在するかの

ように理解して、日本的雇用慣行でない雇用関係は、その視野に入れなかったことである。この視野の限定は、1960年代前半に「臨時工」などと呼ばれる不安定労働者が著しく減少したことの、一面的な反映であろう。すなわち同じ時期に、「パート」などと呼ばれる女性の不安定労働者、すなわち、のちに非正規労働者と呼ばれる労働者、が増加していた。このことを視野に入れなかったのである。これもまた、労働市場の階層性に無関心であった結果であった。第2特徴はきわめて重要だったと、私は考えている。

第3特徴として、日本的雇用慣行こそが、日本企業・日本経済の重要な発展要因であると認識したことである。この認識は、「日本的雇用慣行」が日本社会の工業化・近代化の要因の1つにうまく組み込まれているとの認識（アベグレン[1958]）を、より先鋭化した認識であったともいえよう。

このような3つの特徴を備えた注目の先鞭は、経済協力開発機構編[1972]『OECD対日労働報告書』であったといってもよいだろう。こうした注目のあり方は、いわば外国から「お墨付き」が最初に与えられたのである。

経済協力開発機構編[1972]から遅れて、たとえば小池和男や青木昌彦によって、このような3つの特徴を備えた日本的雇用慣行の「理論」化がすすめられた。両者とも、労農派マルクス経済学の1分枝であった宇野派経済学から出発し、やがて、新古典派経済学にきわめて親近性ある理論を展開したことは、留意されてよい。少なくとも第1特徴と第2特徴の両方を、両者の理論が備えたことについては、両者の根底的な理論志向が、一社会の中に複数の労働市場が階層的に存在するとの認識を受け入れられなかったことの結果であろうと私は思う。

この時期、新古典派経済学に親近性をもたなかった労働研究の潮流は、米国ないし英国の「労使関係」論から影響を受けていた。「労使関係」論は、労使関係上の労働組合の機能を重視する。そこで、この理論枠組を日本に適用すると、企業内組合の機能を重視することになる。また、企業内

組合員の中核は男性の正規労働者だから、労働者としては彼らを重視することになる。結果として当初から、この潮流は第1特徴と第2特徴を備えることとなった。さらに1980年代後半以降になると、日本的雇用慣行を賛美する声の大きさに影響されたためであろうが、この潮流の一部は第3特徴を備えるようになった（なお、遠藤〔2012, 16-23〕を参照）。

36年間の労働研究の主流は、3つの特徴を備えた注目でもって、日本的雇用慣行のみに注目し、あれこれを研究することであった。

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、他学会より長く継続したとすらいえるかもしれない。2000年前後以降に、こうした労働研究は衰退に向かうが、2016年現在、なおも部分的に命脈を保つとも私は思う。

さて、前記した2つの変容のほかに、36年間には、当時の労働研究者に十分に注目されなかったが、しかし現在からふりかえると注目すべきであった3つの変容がある。それらを第3から第5の変容として、追記したい。

第3の変容は、非農林業における自営業主と家族従業者の動向であった。「労働力調査」によれば、1960年代半ばまでは、非農林業における自営業主と家族従業者の合計数は停滞ないし減少の傾向であったけれども、その後から1980年代末までは、自営業主は増加傾向になり、家族従業者はほぼ増減なしであった。他方、農林業のそれらは、ひきつづき減少した。結果として、農林業と非農林業をあわせた自営業主と家族従業者の合計数は、微減にとどまった。

第4の変容は、女性労働者の増加が著しかったことである。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。

そして、女性労働者の内訳は、「パート」と呼ばれる労働者を中心とする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991万人の半数近くに増加していた。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。

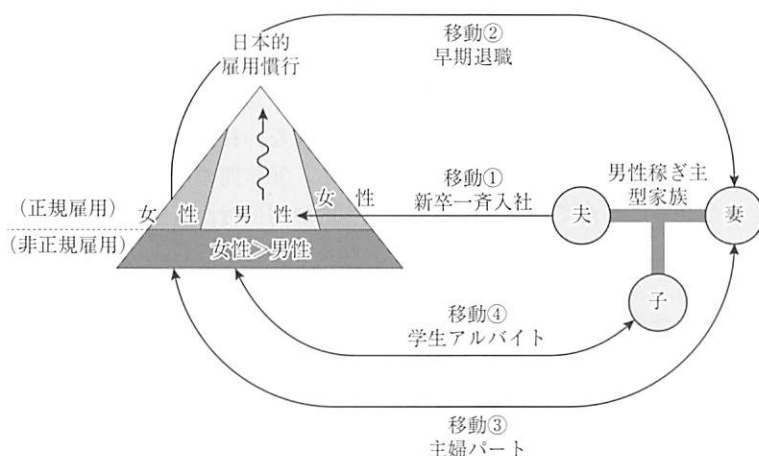
第5の変容は、「アルバイト」と呼ばれる非正規労働者が増加したことである。「アルバイト」は、しばしば学生であった。「学生アルバイト」の労働供給では、男女の違いに注目する必要がひとまづは少ないだろう。36年間で、生徒数・学生数は、人口増加と進学率の上昇の結果として、著しく増加した。たとえば、高等学校在学者数は259万人（1955年）から562万人（1990年）へ増加し、四年制大学在学者数は52万人（1955年）から213万人（1990年）へ増加した。この中の相当な部分が、学生アルバイトとなっていると考えてよい。

第1から第5の変容によって、36年間で、日本社会における労働市場の全体構造がどうなったかについての考察は、現在の私には手にある考察である。様々な労働力カテゴリーについての流入と流出を考察するために、十分な統計データがすぐに入手できるとも思われぬ。今後の考察を待ちたいと思う。

4 「1960年代型日本システム」という労働市場

「1960年代型日本システム」は私の造語である。その労働需要の側には「日本的雇用慣行」という特徴がある。注意してほしいことは、ここで「日本的雇用慣行」というとき、それを享受する男性正規労働者ばかりでなく、それを享受しない女性正規労働者や非正規労働者も含めていることであ

図2 1960年代型日本システムのモデル



（出所）遠藤 [2014, 105]。

る。労働供給の側は家族であって、それは「男性稼ぎ主型家族」という特徴がある。労働需要と労働供給の両面で、「日本的雇用慣行」と「男性稼ぎ主型家族」はおたがいに必要とし、そのため強固に結びつき、支えあっている。この社会システムを、私は「1960年代型日本システム」と呼んでいる〔遠藤, 2011: 2014a: 2014b〕。

そのモデル図は上記の図2である。

1960年代型日本システムのモデル図（図2）は、労働市場のモデル図でもある。それは社会における主要な労働需要と労働供給を示しているからである。もちろん、大胆な捨象がおこなわれている。労働需要の側では、企業規模を捨象している、というよりも、かなりのところ、大企業による労働需要のみを想定している。労働供給の側では、自営業主と家族従業者を捨象している。他方、労働者の家族構造を想定する。家族構造を想定することは、男女の労働供給の違いを明確化するためである。さらに、家族構造のうちの男性稼ぎ主型家族のみを想定し、その他の家族構造を捨象している。男性稼ぎ主型家族が標準モデルとみなされたからである（落合 [2004] を参照）。

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。彼女たちは、主に「主婦パート」労働者であって、男性稼ぎ主型家族から供給される。経済状況がよ

いときには主婦パート労働者の労働供給は増加するが、わるいときには、その雇用を調整される対象となるため、その労働供給は減少する。離職した主婦パート労働者は、主婦として、扶養される家族構成員となり、非労働力化する。なお「学生アルバイト」は、主婦パート労働者につぐところの、雇用調整ができる労働者層である。その労働供給は、主婦パート労働者の労働供給に似るといってよい。

ところで、日本的雇用慣行のもとにあって継続雇用される正規労働者は、主として男性であるが、彼らもまた男性稼ぎ主型家族から供給される。日本的雇用慣行のもとにあって継続雇用される正規労働者も、雇用調整の対象となる非正規労働者も、その両方ともが、男性稼ぎ主型家族という家族構造から供給されるのである。非常にユニークな労働供給が形成されたといわなければならない。

1960年代型日本システムは1960年代に成立したと、私は考えている。1960年代に、「臨時工」などと呼ばれる不安定労働者が著しく減少したが、同じ時期に、「パート」や「アルバイト」などと呼ばれる不安定労働者、すなわち現在は非正規と呼ばれる労働者、が増加をはじめたはずであった。理論的に考えると、社会の一部の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。

この雇用調整ができる労働力が、1960年代に大きく変化したのである。この変化に、私は注目する。この変化によって、1960年代型日本システムは成立したのである。

1960年代型日本システムのモデル図は、大胆な捨象をおこなったゆえに、この時期における労働市場の階層性を際立たせることができた。この時期における労働市場の階層性の基本は、労働需要の側における2つの分断、すなわち、正規雇用と非正規雇用の分断と、女性雇用と男性雇用の分断の2つである。そして、こうした労働需要の側における2つの分断は、家族構造における男性稼ぎ主型家族というあり方に、密接に関係している。これらを、1960年代型日本システムは示すことができたのである。

あらためて強調したいが、労働供給における男女の違いを自覚してこそ、「1960年代型日本システム」を概念化できたのであり、この時期における労働市場の階層性を示すことができた。これと対照的であるが、前述のように、1951年「労働市場の模型」は労働供給における男女の違いを自覚しなかった。その後の労働研究の主流も同様であって、男女の違いに無自覚であった。そのため、「農村の潜在的過剰人口」ないし「臨時工」が不在となっても日本的雇用慣行が存在しつづけるならば、その存在に必要なはずの、雇用調整ができる労働力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。

さて、「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、その国の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もとで、「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。1974年に判決があった「日立就職差別裁判事件」が、それをよく示している。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年に不当解雇を主張して訴訟を起し、4年後の1974年にはほぼ全面勝訴した裁判事件である〔遠藤、1995〕。

5 「日本的雇用慣行」の最終的確立

高度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力の性格に大きな変化があった。すなわち、1951年「労働市場の模型」では「都市および農村の潜在的過剰人口」であったが、1960年代型日本システムでは「主婦パート」や「学生アルバイト」などの非正規労働者となった。これをいいかえると、労働市場の階層性において、1951年「労働市場の模型」のそれと、1960年代型日本システムにおけるそれとは、まったく異なることになったのである。

このような大きな変化があったにもかかわらず、第二次世界大戦の直後に認識された「日本的雇用慣行」は、1960年代型日本システムのもとでも継続して存在した。「日本的雇用慣行」を成立させる必要条件に大きな変化あったにもかかわらず、¹⁶⁾「日本的雇用慣行」は継続して存在したのである。

しかし私は、日本的雇用慣行はもちろん1960年代型日本システムも、今後は継続して存在することはできないと考えている。バブル経済の崩壊後の1990年代から、日本的雇用慣行はもちろん1960年代型日本システムも行き詰まり、全体として崩壊の道をたどっていると、私は考えている。行き詰まりの理由は多い。さしあたりでも、下記を指摘できる。a) から d) が日本的雇用慣行に関連する理由であり、e) が男性稼ぎ主型家族に関連

する理由である〔遠藤, 2014a, 112-119〕。

- a) 多数の従業員を長期雇用することが困難となっている。
- b) 従業員を長期雇用することが企業側にとって有利でなくなっている。
- c) 女性従業員と外国人従業員の仕事能力を活用しないことの不利さが増加している。
- d) 女性と非正規従業員への差別をとまなう1960年代型日本システムは、持続できない。
- e) 家族構造の多様化は今後もすすみ、男性稼ぎ主型家族」を標準モデルにできなくなる。

日本の雇用慣行そのものにこれだけの行き詰まりの理由があり、また、それを支える男性稼ぎ主型家族も行き詰まっている。こうした行き詰まりにもかかわらず1960年代型日本システムが今後も継続して存在できるとは、私は思えない。

さらにいえば、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によって、しかし「日本の雇用慣行」のみは今後も継続して存在する、こういうことが起こりえるだろうか。そうした社会システムを、私は空想することすらできない。そうした社会システムはもっとありえないだろう。

とすると、「日本の雇用慣行」の最終的確立とは、1960年代型日本システムのもとでの「日本の雇用慣行」のことである。後はないだろう。今後は、「日本の雇用慣行」は日本社会の主要な雇用関係ではなくなり、衰退するしかないのではない。もちろん、それは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。

「日本の雇用慣行」の最終的確立すなわち衰退のはじまり、これに現在の労働研究は半ば気づいていると、私は思う。しかし、これに明確に気づくことをためらっている。そのため現在の労働研究は、現在と将来についての「大きな絵」が描けていない。そのため「大きな絵」を意識した研究テーマを設定できていない。それが、現在の労働研究が低迷している重要な原因の1つのように、私には思われる。

注

(1) 「日本の雇用慣行」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、実在するものではない。実在するのは「日本の雇用慣行」と「欧米諸国の雇用慣行」である。この両者が対比される。最近20年間あまり、「市場原理主義」による「日本の雇用慣行」否定の言説が盛んであり、その結果として、対比は両者間であるかのようにのみ考える若い世代の研究者がいるので、注記しておきたい。

なおコロラリーとして、理念型ないしイデオロギーである「市場原理主義」は、「日本の雇用慣行」ばかりでなく、実在する「欧米諸国の雇用慣行」にも否定的である。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否定的である。また近年の皮肉な例は、米国の最低賃金制度である。米国の「市場原理主義」は、最低賃金は失業を増加させ経済を悪化させるから撤廃すべきだとして、これを強く批判してきた。ところが米国の現実、最低賃金の引き上げが相次ぎ、正反対の方向にある。2016年1月現在、連邦の最低賃金は時間あたり7.25ドルが原則だが、29の州での最低賃金はこれを上回る額であり、また、たとえばサンフランシスコ市では2018年までに、ロサンゼルス市では2020年までに、各市の最低賃金を15ドルに引き上げる条例が成立している〔高須, 2016〕。そして、引き上げにもかかわらず、失業増加や経済悪化がとくにならないことも明らかである。

ところでMichael Reichをリーダーとする研究チームは、なぜ失業増加や経済悪化がないのか、いいかえると、なぜ「市場原理主義」の主張は誤りなのか、についての定量的研究の成果を蓄積している(IRLE Minimum Wage Groupの文献リスト参照〔http://www.irlle.berkeley.edu/features/20150921_minimum_wage.html 2016年1月29日アクセス〕)。その定量的発見のポイントの1つは、最低賃金が適用されるあたりのミクロの労働市場では、労働供給も労働需要も賃金弾力性が非常に小さい(通常のグラフ上では、労働供給曲線も労働需要曲線も、傾きが急である)ことであり、そのため最低賃金が引き上げられても失業増加は非常に小さく、他方、マクロ経済についての効果には大きな幅があることであった。Michael Reichが、1970年代の米国におけるマルクス経済学の興隆になった中心研究者の1人であったことは、現在の日本の状況と対比して、

留意してよい。なお米国学会 LERA の2016年1月サンフランシスコ大会での議論からみると、現在、Michael Reich らの定量的研究の成果は大きな影響力をもつように思われる。

- (2) 雇用慣行の違いの小ささを示唆するのは、たとえばづぎの出来事である。日本における生産労働者の賃金形態についての調査を、厚生省労働局は1939年に実施し、その報告書を1940年に公表した。報告書は、欧米諸国にみられる「職務基準賃金」の分類によって、当時の賃金形態を整理した。この分類は、おそらく、当時の欧米文献にある分類を参考にしたと推測してよいであろう。そして、この分類による整理で、当時の日本の賃金形態は的確に分類し整理できたといえる（報告書の紹介とコメントは、遠藤 [2005, 81-84]）。当時の雇用慣行の違いの小ささは、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 [2004, 第2, 3章], 野村 [2007, 第3章], 野村 [2014, 補論4], 菅山 [2011, 第4章], 橋本 [2015a: 2015b] 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) アベグレン [1958] の執筆時に、アベグレンが日本の研究者による学術調査の結果を知っていたかどうかは不明である。私の印象では、たとえば「企業別（内）組合」の位置づけについて、アベグレン [1958] 第6章は「戦後労働組合の実態」調査とかなり異なるように感じる。
- (5) たとえば山田 [1934] を想起すべきであろう。
- (6) 1948～96年の自営業主と家族従業者の数値の動向については、野村 [1998, 図3-5 (62), 図3-6 (63)] も参照されたい。
- (7) 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年間が経過した。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。2014年秋の民主党などの「同一労働同一賃金推進法案」提案から2016年1月の安倍首相施政方針演説での「同一労働同一賃金の実現」表明をへて、議論は新たな段階に入ったと私は

思っている。なお、2014年秋の提案に触発され、「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、国際的な発展の概要と、日本における錯綜した議論の中間整理を試みたのは、遠藤 [2015a] である。

- (8) <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/4400.html> (2016年2月3日アクセス)。原資料は内閣府 SNA サイトである。
- (9) 日本社会における「ルイスの転換点」は1960年代であったという通説に、私は賛成である。
- (10) 高度成長の初期（1956～61年）における「臨時工」労働市場が複数の階層的な労働市場の中に存在することを実証するのは、山本 [1967, 後編第2章] である。愛知県の B 自動車工業（現在のトヨタ自動車であろう）の「臨時工」の事例研究である。
- (11) この結果として、研究上の奇妙な逆転現象がおこったといえる。すなわち、労働研究の主流は、パート労働者の労働供給の定量的研究に関心をもたず、その研究成果は皆無といってよい。それは、労働市場の階層性の認識に重要であるにもかかわらず、そうなのである。ところが新古典派経済学は、別の研究関心から、パート労働者の労働供給の定量的研究をおこない、その賃金弾力性を計測してきた [遠藤, 2015b]。このような研究状況を考慮すると、たとえば Michael Reich らのような最低賃金の定量的研究を、日本の状況について、新古典派経済学でない労働研究がおこなうことは、容易でないだろう。というよりも、望み薄というべきかもしれない。
- (12) 社会政策学会の労働研究は「労使関係」論の影響を受けていて、当初から第1特徴と第2特徴を備えていたが、遅れて、その一部が第3特徴も備えた。その後に、1991年のバブル経済崩壊があった。しかし社会政策学会の労働研究は、「遅れて来た」ゆえに、1991年バブル経済崩壊によって日本的雇用慣行の賛美条件が失われたことに、気づかなかったのではないか。これは重要な論点であり、このようにいえるかどうか、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。
- (13) 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。
- (14) 就業構造基本調査による。
- (15) 学校基本調査による。
- (16) 「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

表1 自営業主と家族従業者の減少（農林業非農林業別，男女別）

	自営業主（人）				家族従業者（人）			
	農林業		非農林業		農林業		非農林業	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1985年	2,167,445	394,267	4,330,627	1,957,627	436,849	1,978,396	514,508	2,346,205
1990年	1,762,055	262,348	4,150,751	1,392,636	358,617	1,602,762	482,653	2,177,286
1995年	1,623,609	230,732	4,087,780	1,398,553	275,624	1,316,310	453,774	1,942,079
2000年	1,315,738	174,305	3,890,580	1,336,837	233,817	1,075,650	402,554	1,657,524
2005年	1,265,584	150,475	3,701,289	1,260,204	210,949	935,816	370,028	1,413,336
2010年	989,900	93,110	3,217,080	1,090,940	181,860	676,200	299,240	1,129,420
比	45.7%	23.6%	74.3%	55.7%	41.6%	34.2%	58.2%	48.1%

（注）「比」は、2010年の数値／1985年の数値である。

（出所）「国勢調査」時系列データ（<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011777> 2016年2月3日アクセス）第6表より作成。

定に」企業から求められることを意味する。「日本の雇用慣行」において「無限定正社員」が登場する必要条件は、「日本の雇用慣行」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。

- (17) 農林業の自営業主と家族従業者の継続的な減少に加えて，バブル経済期から，非農林業でも自営業主と家族従業者は減少をはじめた〔野村，1998，63，図3-6〕。その後の状況を『国勢調査』の結果で，男女別で示すと，表1のとおりである。表1に表示したどのカテゴリーでも，女性は男性よりも減少率大きい。これらの減少が「1960年代型日本システム」の衰退に与える影響は，あらためて検討する必要がある。

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。
- 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。
- 遠藤公嗣，2005，「賃金の決め方——賃金形態と労働研究——」ミネルヴァ書房。
- 遠藤公嗣，2011，「雇用の非正規化と労働市場規制」

大沢真理編『承認と包摂——労働と生活の保障——（ジェンダー社会科学の可能性第2巻）』岩波書店，143-166。

遠藤公嗣，2012，「新しい労働者組織の意義」遠藤公嗣編『個人加盟ユニオンと労働NPO——排除された労働者の権利擁護——』ミネルヴァ書房，序章，1-32。

遠藤公嗣，2014a，『これからの賃金』旬報社。

遠藤公嗣，2014b，「労働における格差と公正——「1960年代型日本システム」から新しい社会システムへの転換をめざして——」『社会政策』5(3)：11-24。

遠藤公嗣，2015a，「同一〈価値〉労働同一賃金とは何か」『世界』5月号：235-245。

遠藤公嗣，2015b，「経済学の多様な考え方の効用——パート労働者の労働供給についての研究例から——」八木紀一郎（代表）・有賀裕二・大坂洋・大西広・吉田雅明編『経済学と経済教育の未来』桜井書店，185-193。

玄田有史，2011，「二重構造論——「再考」——」『日本労働研究雑誌』第609号：2-5。

橋本健二，2015a，「氏原正治郎「企業封鎖的労働市場モデル」の検証」『社会政策』6(2)：125-137。

橋本健二，2015b，「戦前・戦中・戦後の日本的雇用慣行」橋本健二編『戦後日本社会の誕生』弘文堂，41-75。

経済協力開発機構編，1972，『OECD 対日労働報告書』日本労働協会。

野村正實，1998，『雇用不安』岩波書店。

野村正實，2007，『日本の雇用慣行——全体像構築の試み——』ミネルヴァ書房。

小特集1 ◇「高度成長」と「日本的雇用慣行」の再検討

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

落合恵美子, 2004,『21世紀家族へ第3版』有斐閣。

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

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

高須裕彦, 2016,『15ドルを求めてたたかう——最低賃金の引き上げはどう実現されているか——』『世界』2月号, 207-216。

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——戦後労働組合の実態——』東京大学出版会として刊行)。

氏原正治郎, 1966,『日本労働問題研究』東京大学出版会。

山田盛太郎, 1934,『日本資本主義分析』岩波書店。

山本潔, 1967,『日本労働市場の構造』東京大学出版会。

山本潔, 2004,『日本の労働調査——1945～2000年——』東京大学出版会。

(えんどう こうし: 明治大学)

The Background and Issues Regarding the Reception of Foreign Residents by the City of Hamamatsu and the Role of Companies, Universities and Citizens

Shigehiro Ikegami

Hamamatsu is an industrial city in the western part of Shizuoka Prefecture in which a large number of foreign workers, especially Brazilian workers, are employed in the manufacturing field of transport machinery. As the 2006 and 2010 Hamamatsu surveys have indicated, migrant workers have faced unstable employment conditions. However, three Hamamatsu mayors have pursued multicultural community building policies, which can be classified as follows: dawn (1979-1999), full-dress evolution (1999-2007) and developmental succession (2007-). The SWOT analysis is effective in explaining the multicultural situation in Hamamatsu. The strength of the policies lies in the presence of active NPOs as well as a loose network among the local government, the Board of Education, international associations, and universities. On the other hand, weakness can be observed in the insufficient participation by residents' associations which have daily contact with migrants, and by companies which employ migrants directly or indirectly. In addition, the lack of collaboration among ethnic organizations can be regarded as another weakness. Xenophobia by Japanese citizens and migrants' unstable working conditions undermine efforts at multicultural community building. However, the rise of second generation migrants who can link host and ethnic communities provides a hopeful opportunity.

Key words: Hamamatsu, migrant workers, multicultural community building policy, collaboration of agents, second generation migrants

Companies, Self-employment and Educational Credentialism in the High Economic Growth Era (1955-73) in Japan

Masami Nomura

In 1955, when the high economic growth era began, self-employment (comprising self-employed workers and family workers) accounted for 57 percent of all employed persons. At the end of the high growth era in 1973, when the oil crisis struck Japan, self-employment accounted for only 31 percent of the work force. For the first time in its long history, Japan had become a society dominated by company-dependent employment. Despite the growing volume of research on the high economic growth era, this fact has been ignored completely.

The principle of self-employment is different from that of company-based wage employment. The main aim of self-employment is to sustain the family, while the goal of companies is to obtain profits. This article analyzes the economic and social consequences of shrinking self-employment on Japanese capitalism.

Key words: Japanese-style employment practices, self-employment, educational credentialism, high economic growth era.

When were Japanese Employment Practices (JEPs) Fully Established?: Focusing on the Change of Work Force Serving the Function of Employment Adjustment

Koshi Endo

The existence of Japanese Employment Practices (JEPs) was recognized during 1945-54. The famous 1951 chart "Model of Labor Mar-

kets,” compiled by Shojiro Ujihara, depicted the labor market as segmented in three layers. The top layer was the “Large Factory Labor Market,” where JEPs (stable employment practices) existed for male regular employees, while the lowest layer was “Latent Rural and Urban Surplus-Population,” where the work force was subject to employment adjustment. Japan’s labor markets changed greatly in the periods of high and stable economic growth, the 36 years from 1955 to 1990. In those periods, the work force serving the function of employment adjustment changed from the workers in the “Latent Rural and Urban Surplus-Population” to non-regular employees employed in companies; however, male regular employees in large companies continued to benefit from stable JEPs. Since the 1960s, maintenance of JEPs has relied upon non-regular employees, most of whom come from (stable) male breadwinner families. Since the 1960s, JEPs and male breadwinner families have been closely linked and mutually supportive. I call the resulting social system “Japan’s 1960’s System.” Since the 1990s, however, JEPs and “Japan’s 1960’s System” have steadily lost sustainability. Therefore, the final type of JEPs are those under “Japan’s 1960’s System.”

Key words: Japanese Employment Practices (JEPs), male breadwinner families, employment adjustment, Japan’s 1960’s System

Introduction

Kimihiko ISHIKAWA

It has been said that in recent years the cooperative management style of Japanese companies, the so-called “Japanese Management”, has undergone a transformation. While it is undeniable that various aspects of Japanese man-

agement have changed, it is not obvious that, at its core, “Japanese Management” has truly been transformed. Looking at relationships among employees at the level of individual firms, we do not see a clear shift away from the cooperative management style. The three papers in this section will therefore try to clarify this situation by focusing on two main phenomena that emerged in the 2000s: Corporate Social Responsibility (CSR) and Global Framework Agreements (GFA) between Japanese companies and labor unions.

Key words: Japanese management style, labor unions, Corporate Social Responsibility (CSR), Global Framework Agreements (GFA)

Development of Corporate Social Responsibility in Japan and Its Possibilities: Progress in Corporations’ concern for the Society

Masaya HASHIMURA

Japanese corporations and managers were once criticized for being “closed,” but in recent years, under “external pressure,” they have come to embrace Corporate Social Responsibility (CSR). This study examines CSR in Japan and assesses whether equal consideration is given to all stakeholders. However, the epicenter of Japan’s CSR lies outside its borders. Given the global penetration of market fundamentalism, some socially adverse effects have occurred, and even international institutions have exhibited corporate behavioral principles. Nevertheless, CSR in Japan remains biased toward market fundamentalism. Although Japanese corporations still face difficulties in demonstrating strong social consciousness, improvement has been seen in industrial relations, where Japanese companies are becoming