

## 「日本的雇用システムと労使関係—戦後史論」について

佐口和郎

### 1、史論の狙いは？

(1)個別の雇用諸制度の研究→システム（相互補完関係）の生成史

問題意識：正規雇用の多様化

(2)雇用諸制度の進化の要因としての労使関係→戦後の（集团的）労使関係自体の謎

問題意識：労働組合の可能性と必要性

(3)歴史的経路がもたらす性格の観察、雇用諸制度・雇用諸制度と労使関係

(4)選択されなかった道の剔出→生成した制度の相対化、底流

(5)実証に値する事実への着目と仮説推論

### 2、三つの時期に限定して（50年代・60年代・70年代）

(1)前提となる把握

①日本的雇用システムの定義

i、1960年代後半から70年前後にかけて、日本において生成した年功賃金制度をはじめとした雇用諸制度の相互補完関係 \*90年代後半から漸進的変容

ii、構成する雇用諸制度

生活維持機能とコミットメントの実現：年功賃金制度、雇用調整（雇用保障）制度

非雇用状態との接合：新卒一括採用制度と定年制度

インサイダー・アウトサイダー：非正規雇用に関わる諸制度・女性雇用に関わる諸制度

②正規雇用中心主義

i、正規雇用中心主義①＝正規雇用のメリット（柔軟性、労働供給の確定性、対応能力、能動性等）の活用

ii、正規雇用中心主義②＝非正規雇用との分断性の強さ

③三つの時期：原型(50年代)→確立（70年前後）→調整（70年代後半）

#### (2)1950年代

①環境条件

生産水準・賃金の戦前水準回復⇔雇用状況・格差、JESの原型⇔労使の攻防

②雇用諸制度

i、定年制度の確立前提の定期昇給制度（⇔職務給・能率給重視）、「生活給+能力給」⇔雇用保障への信頼、正規採用への多様なルート・定年制度の補強、雇用調整制度での労使の隔たり→行き詰まり

ii、臨時工の多用とすわりの悪さ・労働組合の様々な対応、女性の短期・正規雇用の急増・⇔男性の「生涯雇用給」という考え方

### ③労使関係

- i、労使の非妥協的対応、高野路線の評価をめぐる問題
- ii、経営側の企業内労使関係戦略の「不在」と強硬姿勢、「職場闘争」の背景

### ④選択されなかった道

JES 生成の方向性に差異→確立時での大きな差異の可能性

労働組合と政治（＝経済・社会構造全体、社会民主主義）、非正規・中小企業労働者の問題

## (3)1960年代

### ①環境条件

経済成長・労働需要・所得水準等での急激な変化、この下での JES の確立→正規雇用中心主義①へ

### ②雇用諸制度

i、新規高卒一括採用制度の確立とそのインパクト・定年制度の補強と引退過程の私的性格、職能給制度の新しさ・「能力」の評価と開発+現場監督者、希望退職制度の諸相  
→正規雇用中心主義①に関連する諸制度が出そう

ii、正規一非正規関係での不公正問題（低くないレベルの仕事での共通性と大きな処遇格差）を深刻化させる可能性→問題回避の手段（女性パートと社外工）

女性雇用＝若年期短期正規雇用+主婦層パート雇用（JES と対応する諸制度）

### ③労使関係

- i、安定賃金構想 VS 春闘体制、春闘体制を支えた運動（組合内部の多様性と緊張関係）
- ii、労使協議制を巡る二つの評価

### ④選択されなかった道

労働市場の逼迫と選択肢の可能性

「職業能力と職種を中心とする近代的労働市場」と JES の原型修正

「異議申し立て」の受け止め

## (4)1970年代

### ①環境条件

雇用問題の構図の急劇な転換⇔その後の回復、諸主体の姿勢の変化→JES の調整＝正規雇用中心主義②

### ②雇用諸制度

i、正規雇用中心主義②への雇用政策による補強（雇用調整助成金、整理解雇の4要件）

労働組合の対応と社会的規制

ii、職能資格制度の整備（60年代からの連続）、「全員参画経営」の意味

### ③労使関係

- i、国民春闘の評価（管理春闘への道⇔地域労働組合運動）
- ii、労使協議制度と「全員参画経営」の齟齬

#### ④選択されなかった道

選択の余地が狭い中でも JES 補強の内実への影響の可能性

「全員参画経営」の読み替え、地域労働組合運動での課題の先進性

#### (5)小括

①JES は労働力へのリテンションの強い時期に確立⇔50年代は原型・労使関係は攻防期  
リテンションの強さはブルーカラーへの厚い処遇（“正規雇用こそ柔軟”という考え方）と  
非正規・女性との分断性に→70年代後半に補強

②年功賃金制度はいろいろな選択可能性の中で。「能力」への注目+生活の予見可能性（降給・降格はない）。定年制度という前提の意味

③労使関係は JES に対応したモデルが同時期に出来上がったわけではない。むしろ 50年代からの多面性が春闘体制—規制力の源泉かもしれない。規制力の担保された協調的労使関係とは？

### 3、現状はどう見える？

#### (1)変容

①漸進的だが不連続性が認められる変化⇔個々の諸制度は変容の前兆と揺れ戻し

②歴史過程から見た変容要因⇔サービス化・グローバル化と国際競争・ICT化

i、雇用諸制度の脆弱性・相互補完関係

脆弱性の顕在化（例、若年者雇用）、システムとしての動揺

ii、外生的要因—雇用政策・生活問題

80年代後半の兆候とそれとの差異

#### (2)諸相

①正規雇用中心主義

i、正規雇用中心主義①：正規雇用のメリットの活用

→適用範囲・機能の大幅縮小

ii、正規雇用中心主義②：非正規雇用との分断

→正規雇用の多様化（分化）+無期雇用非正規、正規雇用—非正規雇用関係の変容・従来とは異なる階層性

②過渡期での問題の増幅、理想となるモデルの不在

③JESの揺らぎと労働組合、変容期の不確実性（経営側）と集団的発言組織の意義

### 4、終わりに

(1)JESは多様な選択肢の中から残った時代の産物、制度進化でのタイミングの重要性

(2)「選択されなかった」ことの機会費用の累積

(3)諸主体の経験とその再評価

(4)多くの説明を要する事柄→仮説推論→総合化