

〔論 文〕

不況と日本的労使関係 Industrial Relations in the Depressed Japan

坂 口 桂 子
Keiko Sakaguchi

現在日本は、平成不況と言われて久しい。やや景気は回復してきている、と一部で報道されているが、完全失業率は5%を超し、依然として厳しい雇用情勢であるといわざるをえない。戦後日本では、製造業中心の重化学工業化がすすめられ高度経済成長期が到来したが、石油危機によって経済のサービス化、ソフト化が進行して第2次産業から第3次産業に比重が移り、今日に至っている。産業構造を変えたこの石油危機は、日本だけでなく諸外国にも社会に混乱と不況を招いたが、石油危機後の日本における経済の回復力と、その原因のひとつとして日本的経営および日本的な労使関係に注目された。石油危機を諸外国に比べていち早く乗り切ったといわれる日本的経営は、今日の不況克服には有効ではないのであろうか。本稿では、石油危機後、どのような形で日本的な労使関係が定着していったのかを、学説の整理を中心におこない、そこで見出された日本的な特徴が、今後の企業経営に有効にはたらくのかどうかを考える基礎データとしたい。

1. 石油危機と日本的労使関係

日本は戦後復興からわずか10年で高度経済成長を開始し、1970年代の2度にわたる石油危機後の経済回復力に他の先進国の注目が集まり、日本企業にみられる独特な人間関係および労務管理への評価が、前近代的なものという否定的な見方から一変し、1980年代には諸外国は日本に見習うべきという説まで登場するようになった。ここでは、1970年代の日本における労使関係について、具体的なデータを追いながら、日本的な労使関係と言われるものの実態について考えていきたい。

(1) 日本の国際的評価

OECD（経済開発協力機構）は、1972年と77年に日本に関する報告書をまとめている。まず1972年には『OECD対日報告書』において、先進諸国の中でも抜きん出た高度経済成長に注目し、その成長の重要な要因として、終身雇用制、年功序列制、企業別組合の三つ柱からなる日本的雇用制度をあげている（北川監修1984：548）。

この報告書で、他の先進諸国とは異なった特徴をもつ日本的な雇用制度を世界的に紹介し、その

表1 実質GDP成長率 (%)

	日 本	アメリカ	イギリス	ドイツ*	フランス
1963-68	10.4	5.5	3.2	4.4	5.1
68-73	8.7	3.2	3.4	5.1	5.4
73-78	3.3	2.5	1.2	2.0	2.7
78-83	3.9	0.3	0.9	1.2	1.8
83-88	4.5	5.2	3.8	0.3	2.3
88-92	3.8	1.4	-0.1	3.8	2.2

*88年までは西ドイツ OECD:National Accounts (中村1995:32)

制度が日本の高度経済成長をもたらしたとしている。表1の実質GDP成長率をみると、1963 - 68年、日本は10.4%と2ケタの成長率を示し、他の先進国よりはるかに高い成長率を示している。

次に、1978年に出された『労使関係制度の展開 - 日本の経験が意味するもの』では、1973年の第1次石油危機後、先進資本主義国がいつせいにスタグフレーションに陥ったなかで、日本は順調に経済回復を果たし、抜群の国際競争力を

保ちえたことを述べ、前報告の第3の柱に加え、第4の柱として企業内の社会的規範（共同体としての企業、タテの人間関係、合意による意思決定など）を指摘した（北川監修1984：548）。表2にある各国失業率の1978年をみると、日本は1%台から2%台に増加しているものの、他の先進諸国に比べると低い。1973年のデータまで日本と似たような数値であったドイツも78年から4.3%に増えている。1983年になると、日本も2.6%で若干増加しているが2%台であるのに対し、他の先進諸国は8~10%の高い失業率となっている。第2次石油危機以降、先進国はさらに失業率が高くなっているのに対し、日本は2%台を維持している。

1978年のOECD報告にあった第4の柱の一つ「共同体としての企業」は、企業が経営者側と労働者側とで共同体をつくっているようだ、という意味であるが、これに関し、国内においても、日本型協調組合の企業主義の特徴についての指摘がある。渡辺によると、日本の協調組合運動は1960年代中葉につくられ、その企業主義の特徴は、賃金その他経済要求実現の場合にも貫徹し、経済的な好況期には、その企業の業績向上にみあったかたちで賃金は上がるし、不況時には下がってもやむなしということになる（渡辺1990：196 - 197）。協調組合は石油危機により企業が不況に陥ると逸早く、その克服に向け、企業に全面協力の姿勢をとり、日本企業の不況克服に多大の貢献をし、日本経済の再建となった70年代末には、企業側も労働側もともに日本的労使関係を賛美した（渡辺1990：333 - 335）。この指摘から、日本は労使が一体となって、労働組合が企業に協力することで不況を切り抜けたようにとらえることができる。そこで次に、労使の協調関係について具体的なデータから把握してみたい。

(2) 労働損失日数の減少

戦後日本における労働争議件数の推移をみてみよう（図1）。この労働争議件数は、総争議のうち争議行為を伴った争議件数を示しているが、高度経済成長期の1965年ごろから増加し増減を繰り返しながら、1974年ピークに達した後は減少しているが、1981・82年に再び増加している。1974年は、日本の高度経済成長期を終わらせた第1次石油危機の翌年である。1981・82年は、1978年からの第2次石油危機の後にあたる。第1次石油危機後の1974年以降、労働争議件数は減少しているが、第2次石油危機以降、再び労働争議件数は増加している。第1次・第2次石油危機後いずれにおいても、日本の企業で労働争議はかなり増加しており、諸外国が評価しているような労使協調路線がこのデータからは読み取ることはできない。

そこで今度は、労働損失日数の推移をみてみよう（図2）。この損失日数とは「ストライキや会社側のロックアウトによって作業ができなくなった日数」のことであるが（中村1986：172）、1974年をピークに急速に減少しており、77年以降は、戦後最も少ない状態で推移している。第1

表2 失業率 (%)

	日 本	アメリカ	イギリス	ドイツ*	フランス
1963	1.1	5.0**	2.3	0.8	1.4**
68	1.2	3.5	2.4	1.5	2.7
73	1.3	4.8	2.0	1.3	2.7
78	2.2	6.0	4.4	4.3	5.2
83	2.6	9.5	10.5	9.1	8.3
88	2.5	5.4	8.1	8.7	10.0
98	2.2	7.4	6.3	7.9	10.3

*88年までは西ドイツ**1964年 OECD:Main Economic Indicators (中村1995：32)

次石油危機後の1974年は、労働争議件数も労働損失日数も戦後最大値を記録しているが、その後、労働損失日数は非常に少なくなっている。第2次石油危機後は労働争議件数が再び増加したにもかかわらず、労働損失日数はほとんど増えていない。労働争議がストライキなどに結びついていない、つまり話し合いなどで早期に解決したことを意味している。諸外国からの日本の評価は、この労働損失日数が少なかったことによるものと考えられる。

ところで、日本が第1次石油危機後のような労働損失日数を増加させることもなく、第2次石油危機を労使一体となって乗り越えたことに関して、第2次石油危機の衝撃が、第1次よりも少なかったというわけではない。日本の原油価格をみると、1973年から74年には1バレル当たり10ドルに急騰しているが、79年から81年では22ドルと、第2次の時の方がはるかに値上がりの幅が大きかった（中村1995：35,107）。むしろ、第1次よりも衝撃が強かった第2次石油危機を、労働損失日数を増加させることもなく乗り越えたところに、他の先進諸国からの注目が集まったといえよう。

図2の労働損失日数の推移をみると、1977年以降は操作的、意図的に損失日数が抑えられているようにも見受けられる。この77年以降に、先進諸国とは異なった日本的な労使関係の特徴を見出すことができるのではないだろうか。

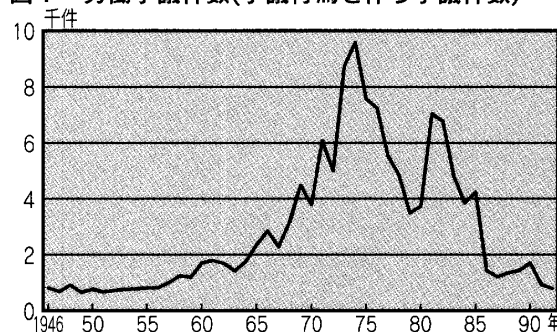
2. 労使協議制とME化の進展

1970年代の2度にわたる石油危機とその不況への日本企業の対応・対策をみると、第1次石油危機後と第2次後では、段階的に変化している。ここではそれぞれの石油危機後における労使関係の展開について素描し、そこから日本的な特徴をいくつか取り出していきたい。

(1) 第1次石油危機後の労使関係

図1でみたように、労働争議件数は第1次石油危機発生の翌年、1974年に戦後最多を記録している。日本における労使関係の特徴としてあげられるのが1955年から開始された春闘である。春闘は、多くは労働争議を伴う行為である。そこで、労働争議の年間件数と、そのうちの春闘時の件数を示したグラフが図3である。これをみると、春闘時の労働争議件数は74年までは増加、その後は減少傾向をたどり、81・82年には年間争議件数が大幅に増加したにもかかわらず、春闘時の争議件数はほとんど増加していない。81・82年は、春闘以外の労働争議が急増したものと考え

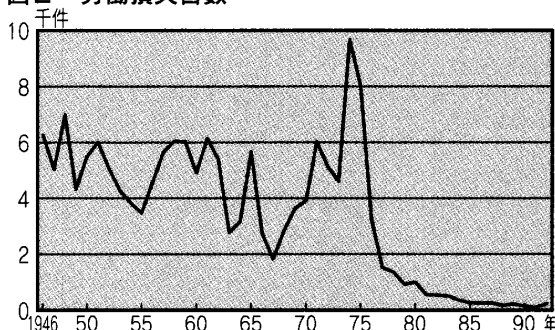
図1 労働争議件数(争議行為を伴う争議件数)



資料出所：

労働省「労働争議統計調査報告」(神代ほか編1955:582)より作成

図2 労働損失日数

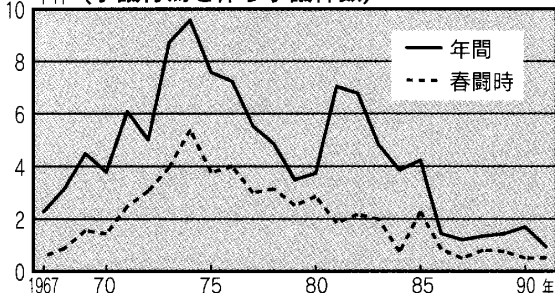


資料出所は図1に同じ。

られる。一方、労働損失日数の推移について春闘時のデータを追加したのが図4であるが、これを見ると、年間と春闘時のグラフが似たような形を描いていて、春闘時の損失日数が年間のデータに反映されていることがわかる。春闘時の損失日数が、79年以降少数にとどまっている。

図3 労働争議件数

千件 (争議行為を伴う争議件数)



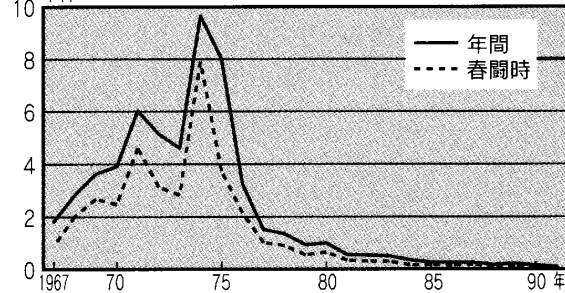
注) 春闘時とは、要求項目に「賃金増額」を含む争議であって1970年までは2~4月に発生した争議。1971年以降は2~5月に発生した争議である。

資料出所:

労働省「労働争議統計調査報告」(日本労働研究機構編1993: 100)より作成。

図4 労働損失日数

千件



注.資料出所ともに図3に同じ。

春闘は高度経済成長期とともに展開し、その中で労働4団体(総評、同盟、新産別、中立労連)も形成された。以下、『戦後50年 産業・雇用・労働史』(神代ほか編1995)を引用し、労使関係の変遷を少しまとめてみよう。

労働省の労働争議統計によると、55年に73万人で発足した春闘は、61年には439万人、65年557万人、71年には603万人へと参加人数を増やした。労働争議件数および労働損失日数が戦後最多を記録した1974年に、総評は第1次石油危機による狂乱インフレに対抗する形で、勤労者以外の「弱者救済」の視点を入れた「国民春闘」を展開した。春闘共闘委員会は「国民春闘」の名の下に3.1スト、3.26ストを実施し、4月9日からの公労協のストを皮切りに、11日以降は交通、公労協を中心とする戦後最大規模のストを実施し、11日は81単産650万人、12日55単産330万人、13日45単産365万人で、労働運動史上最大の規模となったと同事務局は報告した。

総評は、このように1974年戦後最大規模のストを展開し高水準の賃上げを実施した。しかし74年の大幅賃上げ後は、賃上げを自重する動きが出てきた。経営者側がまず賃金要求の自粛を迫ったが、日経連が労組の賃上げ要求前に具体的な数字を示し賃金要求の自粛を迫ったのは初めてのことであった。労働組合側も1974年以降、賃金の大幅引き上げを抑制する動きが出てきた。組合側が賃金要求を抑制するので、政府は物価政策の実行を、企業は製品価格の抑制を図るべき、という考え方にもとづき、同盟、IMF-JC(金属労協)は、賃金引き上げを抑制する立場をとった。

さらに1976年を境に、賃金決定にあたって国民経済との整合性を重視する「経済整合性」論が強まった。また、労働側の4単産集中決戦方式に対応して、経営側も主要4業種のトップ2社による8社懇(新日鉄、日本鋼管、三菱重工、石川島播磨、日立、東芝、トヨタ、日産の労務担当重役の集まり)を作った。

以上のまとめからわかるように、経営者側も労働組合側も賃上げ抑制をおこなったが、第1次

石油危機後の不況を労使一体となって切り抜けた、と諸外国から評価されたのがこの時期にあたるが、この労使の話し合いの場は第1次石油危機を契機として設けられたわけではない。労使協議制というものが、1960年代末から1970年代はじめにかけて成立していた。すでに事前協議というものがあったために、石油危機後の不況時において労働争議件数は増加したが、その中で労使の話し合いがおこなわれ、ストなど最小限に食い止めることができたと考えることができよう。それでは、この労使協議制とは何か、次にみていくことにしよう。

(2) 労使協議制

労使協議制について、次のような説明がある。「労働組合は、生産合理化のための新技術や設備の導入という措置は経営側の責任において計画、実施するものであることを認め、他方、経営側は、このような経営上の措置が労働条件に直接、間接に影響を及ぼすものである場合には、事前に組合側に計画を説明、協議することを約束した。それと同時にこのような合理化を理由とする人員整理は行わないこと、生産向上の成果は労働者にも公正に配分して労働条件の向上を図ることを約束するというのが協定の一般的パターンであった」（神代ほか編 1995：450 - 451）。

これは、労働組合と経営側との協議をさしているが、労使協議制は労働組合が成立していた。桑原は1980年代後半の論文に、労使協議制について次のように述べている。労働組合が組織されていない企業においても、使用者と従業員の間意思疎通、協議のための手段が準備されており、その代表的なものが労使協議と呼ばれる制度で、労働組合が組織されている事業所においては8割以上に普及しているが、未組織企業においてもかなり広範に普及している（桑原 1988：293）。

さらに、労使協議制と労働組合との関係については、佐藤・梅澤の実施した1980年代の労使関係に関する調査¹⁾によると、経営計画や経営方針などは団体交渉になじまぬ事柄であるため、労働組合の多くは普及した労使協議機関を通じ、企業経営に対する組合の意見反映に務めていると一般に言われるが、調査の結果からは、常設の労使協議機関が設けられていない場合についても何らかの形で経営計画等を話し合う機会を持った組合が大多数であることが明らかにされている。つまり、先にあげた桑原とは逆に、労使協議機関がなくても、労働組合が経営計画等を話し合う機会を設けている場合もある。

労使協議制は、企業内でのいくつかの異なったレベルで設けられている。造船業A社では、企業レベルでの経営協議会および造船所レベルでの生産協議会が重要なものとして位置づけられており、たとえば労働条件に関する事項で、協議会の議論で満足のいく合意が得られない事項については、協議事項から団体交渉に移される（岡本 1990：127）。またS製鉄の一事業所であるA製鉄所では、話し合いの場と総称される団体交渉・労使協議機関は、企業レベル、事業所レベル、課・工場レベルの三段階に設置され、具体的には企業レベルとして団体交渉・労使委員会・経営審議会、事業所レベルとして団体交渉・労使委員会・経営審議会、課・工場レベルとして職場生産委員会がそれぞれ設置されている。

工作機械メーカーZ社（従業員1426人）の労使協議会制度では、会社レベルの中央生産協議会と工場レベルの生産協議会の2つからなり、中央生産協議会では会社全体の問題が、生産協議会では工場レベルの問題が議題となる。中央生産協議会は1969年に設置され当初は2～3カ月に1回開催されていたが次第に行われなくなり、1975年までは十分に機能していなかったが、石油危機による経営危機を迎え、会社は中央生産協議会の機能を積極的に利用する姿勢に転じた。これに対し生産協議会は、終戦後、労働組合の結成以来継続実施されている（川喜多 1989：258 - 260）。

労使の話し合いの場は、個別企業だけでなく産業レベルにも拡大され、産業労使会議の多くが60年代末から70年代初頭にかけて設立された。「電力中央労使会」（69年4月）、「造船産業労使会議」（69年11月）、「鉄鋼大手五社労使懇談会」（71年）、「電機産業労使会議」（72年12月）、「自動車産業労使会議」（73年1月）などである。その後、70年代の2回にわたる石油危機を経るなかで、労使協議制が大企業を中心に定着した（神代ほか編 1995：451）。

（3）第2次石油危機とME化の進展

1978年の第2次石油危機後の不況下、企業では雇用調整のひとつとしてME機器を積極的に導入する方針がとられた。1980年は「ロボット元年」といわれたが、82～83年頃には世界で稼動している産業用ロボットの70%は日本で稼動しており、NC工作機械などの数値制御技術も世界の最先端に達するなど、まさに「ロボット先進国」「ME先進国」になっていた（神代ほか編 1995：445）。

ME化は、雇用量の大幅な削減、多数の不適應者をもたらす、さらには労働の単純化、労働者の熟練の解体、疎外感をもたらす、という議論があったが、当時の日本における実態調査により、日本ではそのような恐れがあまりない、ことが結果報告としてまとめられた。電気労連「マイクロコンピュータの導入と雇用に関する調査」（200事業所対象のアンケート調査、1980年）では、マイクロコンピュータの導入はかなり進行しているが、それによる雇用の減少はあまりみられず、かえって増えている、と結論づけた（神代ほか編 1995：445）。

このME化対策にも、前節でとりあげた事前協議を含む労使協議制が有効にはたらいっている。労使協議制は労使関係の中に着実に定着し、ME技術の導入も事前協議制が効力を発揮するようになったのである（神代 1995：452）。川喜多が1984年度に38社の協力を得て行ったインタビュー²⁾の結果によると、ME機器の導入について一般には労使協議が行われており、行われていない場合でも事前説明があり、またこれがない場合でもそれは大きい労働条件の変更を伴わないためである、と述べられている（川喜多 1989：193）。また産業レベルにおいても、たとえば電機労連による対応は、人員整理など雇用への直接的影響がなければ、事前協議を前提にME機器の導入を認めようというもので、この考え方はその後の日本の労働組合におけるME化対策のベースとなっていくといっている、と述べられている（神代ほか編 1995：447）。

3. 不況下における日本的労使関係の展開

日本では、石油危機後の失業率も他の先進諸国に比べて低いし、ME化導入によっても諸外国でみられた大幅な雇用削減はみられなかった。不況時にとられた日本の雇用対策には何か独特なものがあるのだろうか。ここでは、ME化にともなわれた雇用調整を中心にみていくことにしよう。

（1）ME化と配置転換・出向

ME化に対する労働組合側の姿勢について、川喜多論文では次のようにまとめられている。技術革新に反対する組合や各級の上部団体がいないというわけでもないし、また比較的協力的な、あるいは黙認的な組合が様々な条件をまったくつけない、ということではないが、頭から新技術に反対するといった姿勢は、今回調査した民間の大手企業にはほとんどみられなかった、として、その組合側の基本姿勢として、企業の生産性向上を支持しており、それは他企業との競争への対応に関する限りME機器の導入は避けられない、という点で、労使の利害が一致していることによ

る、と指摘し、さらに大企業における戦後の自動化・機械化の歴史について、1980年代からのME化も日本企業の戦後の一貫した自動化、機械化の努力の延長上にあるものとして位置付け、技術革新を理由に失業が増えたことがないという認識があり、かりにある職場で余剰が出ても「人の問題は配転で解決できる」「その分だけ別に仕事が増える」などというのが、過去の技術革新に関する歴史の厚みからの結論である、と述べている（川喜多 1989：160, 167 - 168）。

川喜多の指摘によると、ME化による余剰人員対策として配置転換（配転）がおこなわれており、その具体的な事例として出向も含めて

- ・中高年者を中心に営業、サービス部門に出向させる
- ・「スポット溶接工がロボットラインのメンテナンスへ」「技能工からシステム管理工への転換」など、高度職務への異動を行う
- ・製造要員から「販売、保守、顧客サービスへの配置転換」
- ・関係会社への応援に出す

などがあげられている（川喜多 1989：174）が、この他に1980年代のME化にともなう配転・出向について紹介する文献は多く、いくつか引用すると、

- ・ME化のひとつである工場の自動化（FA化）による労働者への影響をみると、自動車工場の溶接工程は、NC制御の自動溶接機が導入されたことにより、溶接工がいなくなり、他の仕事に配転・職転していった（神代ほか編 1995：448）。
- ・配置転換の事例として、ある重電機メーカーでは、人があまってしまうので、グループをつくって、その製品を使っている工場とか、家庭まで訪問して修理をした（中村 1995：57）。
- ・社員の出向も、子会社あるいは関係会社等に期限を切って社員を派遣し、そちらで働いてもらう。給料もそちらでもらってもらうが、たいていの場合、待遇は出向先のほうが悪いので、その場合、従来の給料との差額だけを本社が出す（中村 1995：57）。

またME化で別に仕事が増える、という点について川喜多は、FA機器の導入にともない、「ME機器導入で仕事が増えて、若干要員増」「コンピュータ要員の増加」「自動化の裏方の標準化業務要員、計算センター要員等、コンピュータ要員が100名増加」などをあげているが（川喜多 1989：173）、この他に

- ・マイクロコンピュータの導入で、技術者新規採用が活発化している。生産プロセスの影響は、行程作業者の技術転換、企業内配置転換によって吸収されている。これにはわが国の労働組合の形態が職能別になっていないことや、終身雇用制により企業内教育、現場訓練制度が発達したことが、大きく寄与している（神代ほか編 1995：444）。

といった関連文献での紹介もある。

しかし一方で、日本ではME化の進展にともなって中高年労働者が新しい技術や職場から排除され、雇用は守られるが運搬・清掃、保管などといった業務や中高年別会社に追いやられるという事例も見受けられた、という指摘もあり（神代ほか編 1995：448）、配転だけがベストの解決策ではなかったこともうかがうことができる。また佐藤・梅澤調査によると、配転に関する労働組合側の発言の強さについて、事業所内課間配置転換計画への発言は強いが、誰が配転されるのか、配転後の処遇はどうなるのかといった発言は十分に及んでいない、との結果も出されている（佐藤・梅澤 1983：437）。

ところで、以上みてきた配転は男性従業者に多くみられ、女性ではほとんどみられない。それでは、ME化によって女性労働にはどのような変化が生じたのか、次にみてみよう。

(2) ME化と女性労働

ME化には、工場の自動化（FA化）とオフィスの自動化（OA化）とがある。FA化によって、工場から女性がいなくなった。たとえば、テレビ工場のプリント基盤の組立工程では、かつて部品の差し込みやハンダ付けに女子行員が50人とか100人ずらっと並んで作業していたものが、インサート・マシンという革命的な自動機械が導入されたことで女子がすべて消えてなくなり、半導体工場の組立工程では、チップとクレームを金線で接続するボンディング作業を、若い女子が顕微鏡をのぞきながらずらっと並んでやっていたが、自動ボンディング機が導入されたことで、女性が全部いらなくなった（神代ほか編 1995：448-449）。

またOA化により、銀行から女子行員がいなくなった。銀行産業では1980年代に入ると、窓口業務にもOTM（オンライン・テラズ・マシン）、オートキャッシー、通帳記帳機などの自動化機器が導入されたことで、後方事務用員が消えてなくなり、窓口係一人でこなすことになるなど、1980年から85年にかけての5年間で、都市銀行12行のCD・ATMの設置台数が約4500台増えたが、この間女子行員数は1万6千人も減少した（神代ほか編 1995：449）。OA機器の導入では女性事務員の減量の場合が多く、「OA要員を除く一般事務職は減員」「OAにより単純事務作業がなくなったので、女性の採用を30名から19名に減らした」「窓口の女性社員は減少」などの事例がある一方で、「女性のVDT要員が増えた」との事例もある（川喜多 1989：174）。

FA化により男性も工場から排除されたが、かれらは配転・職転・出向などによって別の仕事を続けたが、女性たちは、工場や銀行から排除されて完全に働く場を失った。しかし、女性を解雇したという話はほとんどなく、その当時、女性とりわけ若年の女性労働者は、結婚や出産による退職で5年もすれば顔ぶれが変わってしまう状態で、女性の自然減の不補充すなわち新規採用の抑制を図りつつ、この自然減に併せてME化を図ったため、雇用への影響を顕在化することなく、3年とか5年たつと女性が職場から消えてなくなるということになった（神代ほか編 1995：449-450）。このように、女性は結婚・出産によって退職するというのが当たり前とされていた当時の、日本特有の慣行によって、女性は解雇されないまま、新規採用を抑制するだけで自然に減少することになっていた。ME化の導入は、女性労働者に対する解雇という形はとらずにすすめることが可能であった。しかし一方で、中高年の既婚女性で大部分が占められているパートタイム労働は、不況時には常に職を失うことが多く、不安定な職域とされている。そこで次に、石油危機をはじめ不況時におけるパートタイム労働者数の動向についてみていくことにしよう。

(3) 不況とパートタイム労働

1970年から71年の変動為替相場への移行に伴う円高不況、戦後最大といわれた1974年から75年の石油危機による不況時には、それぞれ50万人、70万人の就業者の減少がみられたが、失業者として労働市場に止まったものはそれぞれ4万人、10万人にすぎず、その他のものは非労働力として労働市場からリタイアしている（太田 1983：80）。つまり、円高不況により46万人、第1次石油危機により60万人がそれぞれ労働市場からリタイアしているが、この多くがパートタイム労働者で占められている。

諸外国から、2度にわたる石油危機後も日本は失業者も少なく経済力をいち早く回復したと評価され、失業率も2%台にとどまっていたが、これは、失業者が諸外国に比べて少なかったことを意味する。失業者とは、ハローワークに失業者として登録され、失業保険をもらいながら労働

市場にとどまり、次の職を探す人たちのことで、もともと正社員だった人たちがほとんどである。不況下では、失業者としてカウントされなかった多くのパートタイム労働者たちが職を失った。パートタイム労働者の多くは中高年既婚女性たちで、彼女たちは労働市場からリタイアして家庭に戻った。不況で会社を離れた女性就業者の大多数は、一時的に仕事をするのをあきらめ、家庭に帰り、次の仕事を待って家庭に止まっていたのであり、これが1973年から75年のデータ上に、非労働力人口155万人の増加、うち家事従業者106万人の増加となってあらわれている（太田1983：81）。

不況下において男性従業者の多くは解雇されず、しかも従業者数は増加している。第1次石油危機による不況時の1973年から75年にかけて、昭和20年代の半ば以降はじめて就業者が36万人減少、しかしその内容をみると、男子の就業者の伸びは鈍ったものの35万人増加しているのに対し、女性就業者は70万人と大幅な減少となった（太田1983：81）。女性就業者の大幅な減少は、主にパートタイム労働者の減少と、前節でみた女性従業者の自然減と新規採用の抑制によるものである。

ところで、川喜多によると、雇用調整は、1. 現雇用者量に手をつけない「残業規制、中途採用者の削減・停止」、2. 現雇用者量に手をつける「臨時・パートなどの縁辺労働力の整理」、3. 企業内部のミス・マッチを解消する「配置転換・出向」、の順にすすめられ、正社員に対する「希望退職募集」および「指名解雇」は極力避けられる、と述べられている（川喜多1989：202-203）。女性にみられる縁辺労働力と男性にみられる配置転換とでは、まず女性の縁辺労働力の整理から、そして次に男性の配置転換となるだろう。

4. 日本的労使関係と不況克服の可能性

2度にわたる石油危機を経験しながら、日本は他の先進国に比べて順調な経済回復をとげたとして評価された。しかし実際は、日本経済も石油危機で大きなダメージを受けており、パートタイム労働者を大量に削減することによって、失業者の増加を最小限に食い止めようとした。この点について指摘している文献は多い。たとえば1973年に始まる石油ショックによる経済不況からの回復で日本的経営が先進諸国から脚光を浴びたが、この中で重要な役割を果たしたのが女性であった、という指摘（塩田1994：148-149）や、日本的経営の特徴の一つである終身雇用制は、対極に景気調節弁的フロー型労働力の存在を抜きにしては成立しえず、日本的経営は日本的人事管理の特徴である女性労働の周辺化を、実にうまく機能させてきた、という指摘（竹内恵美子1994：21）などから、日本的経営の存立には女性労働の周辺化が重要な役割を果たしてきたことがわかる。さらに新規採用の抑制や、結婚・出産による中断の自然減で、女性の正規社員の解雇も最小限に抑えることが可能であった。

しかし、女性労働力は1976年以降では景気後退期にも減少することなく増加する現象が見られるようになったことが指摘されており、これは経済のサービス化に支えられたものと分析されている（竹内敬子1994：77）。ME化においても、川喜多の調査によると、機器の操作に女性の活用が増えている例もみられ、「OA機器の操作のため女子雇用の機会が拡大している」だけでなく、「FA機器の操作のため女性雇用の機会が拡大している」という意見も聞かれたとされている（川喜多1989：176）。またこれと平行して、高度業務について、高学歴女性の活用機会が広がり、「ソフトウェア要員として大卒技術系の女性の活用が確実に拡大している」「単純事務業務の機械化で

事務が高度化し、大卒女性の採用が増えて、男性と同じ役割が期待されるようになってきている」との指摘もあり（川喜多 1989：176）、ME化によって男女雇用の平等化がすすんでいる側面もうかがうことができる。

配転・出向に関して言えば、現在の不況下において実施されており、1995年をはじめに出向転籍調査がおこなわれている³⁾。1980年代のME化にともなう雇用調整として実施された配転・出向は、失業者を防ぐ有効な方法であった。配転・出向の詳細な分析は、稲上によってなされており、今日と1980年代との比較について今後まとめてみたい。ところで配転・出向は本稿でみてきたように、石油危機後もさかんになっていたが、いつごろからはじまったのだろうか。稲上によると、日本の大企業における出向転籍制度は企業グループの膨張期である1960年代になって浸透し始め、経済成長に伴う経営多角化・分社化がそのひとつの引き金になっていたが、技術革新や不況による余剰人員の整理といった動機も出向転籍制度が広く一般化していくうえで重要な背景になっていた、とされている（稲上 2003：9）。またパートタイム労働は、1960年代に大企業でつくられた新しい就業形態だとされており、好況期の人手不足に正規社員を増やすのではなく、高度経済成長期後に訪れるであろう不況時にそなえた対策だったといわれている。配転については、ME機器導入のいかにかわらず、常時行われている、という指摘があり（川喜多 1989：174 - 175）、ME化を伴わなくても配転がおこなわれてきたことが示唆されている。不況時にとった日本独特な対応の基盤の多くは、高度経済成長期にすでに成立していたといえてよい。もともと不況に柔軟に対応できる特性が日本企業の労使関係に備わっていると考えれば、たとえば配転・出向がなぜ可能なのかなどを、日本における企業別組合および労使関係の構造分析とともに明らかにする必要があるだろう。

[注]

- 1) この調査について、「80年代の労使関係、とりわけ企業内労使関係が今後どのように推移していくのか。この問題について広く観察するため、民間単組組合役員を対象にアンケート調査を行い682票を得た」と述べ（佐藤・梅澤 1983：426）、今回のアンケート調査に回答した企業は、大企業に結成されたものが多く、相対的に事務処理能力も高く、また調査内容に関心をもったものが多く含まれると考えられ、組合活動が活発な組合が多かった、としている（佐藤・梅澤：439）。
- 2) このインタビューは社会経済国民会議のプロジェクトとして行われ、調査対象はマイクロエレクトロニクス応用機器、設備を大量導入しているとみられる主要企業を、既存の調査、著書、新聞、雑誌等の情報からひろいだし行われたものである（川喜多 1989：160）。
- 3) 調査実施時の状況として稲上は（1）90年代の半ば、超円高と平成長期不況の渦中であって、多くの巨大企業はリストラに懸命であったこと、（2）日本モデルの評価が急速に低下し、日本的雇用慣行についても見直しが避けられないという雰囲気が強まったこと、（3）中核企業の縮み志向が鮮明となるなかで、かつて大量採用された団塊の世代が雇用管理上大きな重荷となり、出向転籍の圧力が高まったこと、などをあげている（稲上 2003：37）。

[文献]

- 稲上毅 2003『企業グループ経営と出向転籍慣行』東京大学出版会。
神代和欣・連合総研編 1995『戦後50年 産業・雇用・労働史』日本労働研究機構。
川喜多喬 1989『産業変動と労務管理』日本労働協会。

不況と日本的労使関係

- 北川隆吉監修 1984『現代社会学辞典』有信堂。
- 桑原靖夫 1988「日本の労使関係システム」桑原靖夫、グレック・バンバー、ラッセル・ランズベリー『先進諸国の労使関係－国際比較：成熟と変化の諸要因－』日本労働研究機構：267 - 303。
- 中村隆英 1986『昭和経済史』岩波セミナーブックス17 岩波書店。
- 中村隆英 1995『現代経済史』岩波セミナーブックス53 岩波書店。
- 日本労働研究機構 1993『労働運動白書（平成5年版）』日本労働研究機構。
- 仁田道夫 1981「要員合理化をめぐる労使協議－仕事に関わる労働組合の発言Ⅰ－」日本労働研究機構編 2001『労働組合』リーディングス日本の労働③ 日本労働研究機構：230 - 265。
- 岡本秀昭 1990『経営と労働者』日本労働研究機構。
- 太田芳枝 1983「女子労働者の特質」高橋久子編『変わりゆく婦人労働－若年短期未婚型から中高年既婚型へ』有斐閣選書：76 - 99。
- 佐藤博樹・梅澤隆 1983「労働組合の『発言』と組合類型」稲上毅・川喜多喬 1987『リーディングス日本の社会学9 産業・労働』東京大学出版会：426 - 441。
- 塩田咲子 1994「日本の性別役割分業政策の構造」竹中恵美子・久場嬉子『労働力の女性化－21世紀へのパラダイム－』有斐閣選書：145 - 178。
- 竹中恵美子 1994「変貌する経済と労働力の女性化－その日本の特質－」竹中恵美子・久場嬉子『労働力の女性化－21世紀へのパラダイム－』有斐閣選書：1 - 29。
- 竹内敬子 1994「雇用労働力の女性化と企業」竹中恵美子・久場嬉子『労働力の女性化－21世紀へのパラダイム－』有斐閣選書：67 - 103。
- 渡辺治 1990『「豊かな社会」日本の構造』旬報社。