

日本の雇用関係の特質

井 上 修 一

〔抄録〕

バブル経済の崩壊以後、日本経済は大不況に見舞われ、景気対策として日本の産業構造の重大な転換をはかるべく、雇用の流動化の推進がはかられている。大企業の雇用政策は、景気回復を雇用関係における新たな労働力の活用と再配置によってはかろうとしており、日本の伝統的な雇用関係である終身雇用制や年功序列制を変容させるものである。日本の資本主義経済の発達は、日本的雇用関係の特質としての終身雇用制と年功序列制とこれを支え

た日本人の仏教的・儒教的な労働観によってもたらされたことは疑う余地はない。経済優先の経営の論理による雇用対策は、日本的・伝統的雇用慣行の歴史的な意義、現実の機能、を再評価し、将来への予見による検討がなされなければ、最終的に労使関係を破綻させ、日本経済の危機を招来させることになる。

キーワード 出稼労働、終身雇用、年功制、労働観

一 はじめに

日本における雇用関係の特質は、三種の神器といわれる終身雇用制、年功序列制、企業別組合にある。これらは西欧には見られない制度といえる。日本の明治以来の資本主義の発展にとって、これらの制度は最も有効な機能をはたすことになった。第一次大戦後に資本主義を確立して以来約一〇〇年を経て、特に第二次大戦後のこれらの制度の確立された成果として、日本は世界第二位の経済大国となったので

ある。

現在、終身雇用制は日本の労働人口約五〇〇〇万人中一二〇〇万人の大企業や公務員を中心として適用されている。ところが、バブル崩壊前後から経済の国際競争の激化にともなう日本経済の構造の転換が要請され、雇用・就業形態の多様化、労働力の流動化、労働法制の規制緩和などによって、終身雇用や年功序列制が崩れつつある状況にある。その原因は、日本の特殊な雇用慣行それ自体が矛盾を露呈し、その変更を余儀なくされたのか、それとも経済の進展が終身雇用制などの変更と崩壊を余儀なくさせるのかは問題のあるところである。

そこで、本稿では、明治以来の日本の雇用関係の特質を形成し、日本の資本主義の形成・発展を支えた「出稼型労働」の存在意義を考察し、次に第一次大戦後の資本主義の確立期に登場した日本に特殊な長期型雇用慣行としての「終身雇用制」と「年功序列制」の形成と変容を考察し、最後に日本の雇用関係の特殊性に深くかわかる仏教・儒教による労働観について考察する。

二 出稼型労働の特質

1 雇用関係としての出稼型労働

日本の資本主義は、国家主導の下に明治初期における封建的身分制度を廃止して一応「労働の自由」を法律上確立し、地租改正し、官営模範工場を中心とする生産体制の保護育成政策と公債制度などの金融政策によって急激に形成された。資本制生産体制は当然に工場に従事する多くの労働者を必要とし、幕末の職工や維新によって失職した下級武士とその子女（約二〇〇万人）と地租改正による農民層分解にともなう土地を失った農民層や小作貧農者が労務を提供した。これらの労働者は消費経済社会で生きるための現金収入を得るために働くことになった。

特に貧困な農村の過剰人口（労働者）の工場への流出は、いわゆる「出稼型労働」を雇用形態とした。この出稼型労働は、農業経済と結びついた過剰人口の放出として、農家の窮迫した家計を補充する目的を有し、賃金労働者として景気の好不況に応じて「出稼」し、また

「帰農」するのである。かかる出稼型労働は明治初年における地租改正が従来の小作制度を残したことによって農村の「農民離村」を撤廃できなかった。その結果、農村に基盤をおく潜在的な過剰人口は、その後の封建的な労働酷使を持続させる産業予備軍の温床となった。この出稼型労働こそ日本の雇用関係の特質である。イギリスでは、労働者は資本主義の形成過程において、零細農民から土地を収奪して完全な「農民離村」によって形成され、都市に定着し、労働力の原始的蓄積をもたらし、やがて労働者階級を形成することになるのである。

2 出稼型労働の形態

(1) 出稼女工の雇用形態 明治期における「出稼型労働」者は、農村からの紡績関係の工場地帯への短期の女子労働者¹⁾「出稼女工」であり、明治中期には、全労働者の三分の二を占め、その後の資本主義の確立期に至っても全労働者の二分の一を占めていたといわれる²⁾。

繊維工場への出稼女工は、年奉公として大部分が二、三年間出稼労働に従事し、年期が明けると女工たちは親元の農家にもどり、結婚し、農家の主婦として人生を送るのである。

また、出稼女工の労働観は、農村の過剰人口の活用と窮迫した農家の家計補助のための一時的な現金収入を得るための勤務と考えており、生涯の職業と考えることもなく、労働者意識も全くなかったといえる。このような出稼女工のあり方は、当時の一般の雇用関係における労働条件の低下をもたらす原因を与える結果となった。

出稼女工の労働条件は、明治一三年にはじまる官業の民間への払い

下げ以後、企業の利潤追求の論理によって低下し、さらに、日清戦争以後の繊維産業では、女工哀史的な劣悪な労働条件に迫り込まれたのである。

出稼女工の雇用関係は次のような特色がある。⁴⁾

① 出稼女工は、出稼者であること、封建的な男尊女卑の思想下の女子労働者であることによって、雇主に対して弱い立場におかれていた。

② 出稼女工は、農家の家計補助的な出稼労働者であるために低賃金をもたらした。この実態が「印度以下の賃金」といわしめたが、これは、当時の日本の労働条件が総体的に先進諸国のような合理的な制度と内容をもっていなかったことに起因するのである。

③ 雇主は前借金でしぼられた立場にある弱い労働者意識のない短期出稼女工を低賃金と過重労働によって消費物のごとく喰潰したのである。

④ 出稼女工のおかれた封建的な家族的な身分生活関係が工場労働関係に持ち込まれ、雇主との関係および労働者相互の上下関係も身分関係と同様に考えられたのである。これは日本社会の特質である「縦社会の構造」そのものである。

⑤ 出稼労働者は、短期労働者であり定着性はなく、流動性を有するために労働人口の蓄積や労働の再生産とは無関係であり、労働条件に関する意識は稀薄であって、労働条件の改善のための労働者の組織化の意識もなかった。

⑥ 出稼労働者の募集や調達、会社の募集人や縁故を通じて行わ

れ、出身農家と会社との個別的な関係において行われた。出稼に出ることが必要最大関心事であるから、前借金にしばられて不利な労働条件で働くことになった。また出稼女工の労働条件は、企業単位の個別的な労働条件に限定され、企業利益のために過酷な労働をもたらした。

(2) 農家の次三男の出稼労働 日本雇用関係は、出稼型労働が基本形態であるが、第一次世界大戦以後の日本産業の重化学工場中心の産業構造への変化は労働者の性格の変容をもたらした。明治期の出稼女工に代わって、農家の世帯責任者でもなく、農家では十分な耕作地を持たない、過剰人口である農家の次三男が出稼労働者として工場地帯へ流出した。⁵⁾ 彼らは、出稼女工のような定期的な出稼者ではなく、景気の変動に従って出身農家と工場地帯を常に流出・流入する流動的過剰人口である。彼らをかかえる農家は、失業者のための貯水池の役割をはたし、雇主にとっては好不況による雇用調整機能をはたすことになった。また彼らが工場地帯に定住し、家族をもって都市の労働人口として定着しても、不況で解雇されると、妻子を連れて実家へ帰農するのである。このような最後の逃げ道の存在が、その後の日本の労働者意識の低さと労働者の階級意識のなさにつながるのである。現在の日本の現象である盆と正月の大帰省ラッシュは出稼労働者意識のなごりであり、離島、離村による中学卒業生の集団就職も現代版出稼型労働といえるであろう。

三 終身雇用制度の形成過程

1 はげしい労働移動

第一次世界大戦前における資本主義の確立以前の日本の雇用関係は、一方では出稼労働を前提とするが、他方で熟練労働者が幅を利かし、一般的に熟練労働者の頻繁な労働移動が行われていた。彼らは、職種ごと職業ごと労働移動することによって高い賃金と地位を獲得し、さらに技能の社会的相場を高めるために明治三〇年代に職種ごとの「鉄工組合」や「活版工組合」を組織したのである。⁽⁶⁾

また、労働移動は、有力な熟練労働者の媒介又は幹旋によって頻繁に行われた。彼らは熟練労働者であると同時に大企業や工場地帯における「労働ボス」として力を持っており、企業は、彼らに企業内の「労務管理」の仕事をすべて委託し、彼らは、企業内でのすべての労務管理と労働者の調達や解雇を請負的業務として担当していたのである。

この当時の労働者には、企業に固定された長期の勤務が好ましいと考える慣習は定着していなかったが、大企業にあつては、雇用の安定のための「永久職工」や「定期職工」による熟練職工の定着を明治末期以来考案していたが、労働移動を止めることはできなかったのである。

第一次大戦後、日本は未曾有の経済的繁栄をもたらしたが、戦後の

不況の襲来と金融恐慌に対応する方策として、企業の合理化のための新しい生産技術や生産設備すなわち「流れ作業」方式、単純労働による高効率な大量生産方式を採用した。さらにこれに対応する労務管理方式としての新しい雇用形態への移行が必要となった。

この新しい生産技術方式の導入によって、高賃金で流動性の高い熟練労働者を必要としなくなり、これに代わって、未熟練の若い新規学卒者を計画的に採用し雇用の安定をはかった。かくして、大企業内部では、熟練労働者を漸次解雇して企業から排除し、労働者の入れ替え、移動がもたらされた。

新しい労働者型として、雇用された新規学卒者は、企業の生産技術向上のために、個別企業の内部で「子飼い」から計画的に技能養成され、特定の技能を身につけ、新時代の養成工として従来の熟練労働者に取って代わるのである。この技能養成は企業忠誠心や「うちの会社」・「うちの従業員」としての意識を生み出した。また、新規学卒者は常用工として他へ移動することなく、同一企業に定年まで長期雇用労働者として定着し、雇用の安定をもたらした。かくして、第一次世界大戦以後、長期型雇用は、「終身雇用」として次第に大企業中心に定着し、日本型の特殊な雇用形態として現在に至っている。

終身雇用を採用する企業は、次のような経済的条件の整備と労務管理機構の設置が当然に要求される。すなわち、①賃金の「生活給」の面と労働意欲の面から、賃金の昇給は、勤続年数に応じて賃金が自動的に上昇するような賃金体系の導入、②退職金その他の諸手当の導

2 終身雇用制のはじまり

入、③福利厚生施設の整備、④終身雇用を支える労務統轄機構の整備と有能な労務管理者の配置、等々が必要となる。

しかし、かかる終身雇用のための労働条件保護は、個別企業単位に限定され、個々の企業間の格差が労働条件の格差を生み、結果的には、企業は終身雇用によって「自前」の労働者を確保し、労働条件の決定権をもつことになった。労働者は、景気の変動に関係なく雇用身分の安定を得たが、逆に企業に拘束され、忠勤を余儀なくされ、やがて働きすぎ現象をもたらしことになるのである。

3 終身雇用関係を支えるもの

(1) 年功賃金制 日本の雇用関係は、終身雇用を前提として構築されており、労働市場が個別企業単位に限定された関係において、雇用が生涯的に固定することを前提とした雇用契約によって労働条件（初給賃金、退職手当、昇給率など）が決定される。雇用後の労働条件の改善については、当事者は終身雇用の仕組に拘束されることになる。

終身雇用は、労働者を定年まで企業に固定させるから、勤続年数に応じて賃金を上昇させる「年功賃金」によって維持される。年功賃金は、学歴身分（中学卒・高校卒・大学卒）によって初給賃金が決定され、その後は勤続年数によって上昇するもので、当時は労働者の職種、能力や成果の質と量には無関係であった。この年功賃金制は、現在も賃金体系の基本として受け継がれている。

(2) 企業内福利厚生施設の設置 これらは、企業の温情主義による一面もあるが、日本の大企業の経営者は経営家族主義によって、自社

の従業員とその家族のための福利厚生施設に関心が強く、多額の費用を投ずるのである。これらは、終身雇用の維持強化の手段として導入された。今日では、福利厚生施設は労働者の重要な労働条件と考えられているが、当時はかかる意識はなく、企業間での格差が大きかった。

(3) 常用工と臨時工 終身雇用労働者は「子飼い」からホワイトカラーとしての常用工Ⅱ正社員だけであり、同じ職場で同じ作業をしている臨時工や社外工たちは、終身雇用労働者とは全く無縁な別種の労働者なのである。しかし、むしろ臨時工の存在によって常用工が存立でき、終身雇用制の存続が可能となるのである。企業は終身雇用の常用工を採用すると同時に臨時工や社外工を採用する。そして、不況になれば雇用調整手段として臨時工・社外工を解雇して企業を守り、常用工を守り、終身雇用制を守るのである。いわば臨時工や社外工は不況対策労働者でもあった。

四 第二次大戦後の終身雇用

1 終身雇用制の確立

日本は第二次世界大戦の敗戦を契機として、民主憲法が制定され、民主主義に反する諸法はすべて改正された。労働基準法において、すべての労働者の「人間らしい労働条件」が保障された。しかし、資本主義の存立の根底にかかわる伝統的な雇用関係は維持強化され、大企業では終身雇用制の内容をより一層整備したのである。さらに、戦後

の高度経済成長につれて中小企業に至るまでその定着をみて現在に至っている。

(1) 戦後の終身雇用制 戦後の日本の雇用の特色は、日本の長期雇用慣行である「終身雇用」が確立されたことである。すなわち、中小企業以上の企業では、経済の復興と発展のために雇用関係の固定化と長期化の強化が必要となり終身雇用制が実現されることになった。

戦後の終身雇用制の採用方式の特色は、一般的に所定の学校を卒業した時点で雇い入れられる「新規学卒者の新規採用」である。①すべの雇用は原則として、学校幹旋による直接「学校から工場・会社へ」という経路で雇い入れられる。②新規学卒者の雇用を原則とする結果として、雇入れは学校卒業と同時にされるから、労働者の経歴や能力による雇用ではなく、労働者の特定された学歴身分による雇い入れである。その後、この雇用形態がよき就職を目的とする受験地獄、偏差値教育の激化を惹起せしめることになった。

(2) 終身雇用制の長所と短所 日本は戦後の経済の二重構造によって、大企業と中小・零細企業との経済的格差が大きく、労働条件の内容に格差がある。大企業では終身雇用制が雇用慣行として完全に定着しているが、中小・零細企業の多くは終身雇用が採用されておらず、たとえ採用していたとしても労働者の移動が多く有名無実状態にあるといえる。

また、大企業などの終身雇用制は、雇用関係の当事者双方に次のような利益をもたらす。

企業側にとっては、①新規学卒者を定期的、計画的に採用できるこ

と、②労働者は他企業へ移動する心配はなく、企業は安心して会社の望む労働者を養成できる。③すべての労働者は「子飼ひ」であり、企業への協調性と忠誠心を持つ、④中途採用をしないから、労働者の年齢構成が縦系列で、年功賃金制の確立ができ、人事管理と労務管理が容易である、等々のメリットがある。

労働者側にとっては、①定年までの雇用が保障されており、安心して就労できること、②技術や能力に直接関係なく、勤続年数によって高い賃金と地位が約束されていること、③労働条件が良いこと（諸手当や企業内の福利厚生施設など）、④大企業の社員としての誇りがある、等のメリットがある。

中小・零細企業の場合は、労使双方にとって、右のいづれのメリットもない。これらの企業は、日本経済の繁栄を根底から支えてきたにもかかわらず、日本の経済構造の仕組として、大企業の系列会社として組み込まれたり、下請となつている場合が多く、経済的に弱い立場におかれており、労働条件の悪化と労働者の多くの転職の悪循環をくり返す不幸がある。

(3) 戦後の雇用関係と法 わが国は、第二次大戦後の日本国憲法の国民主権、基本的人権、平和主義の基本原理由つて、社会体制や法体系のすべてが変わつたと認識する日本国民は多いようであるが、この認識は正しいとはいえない。日本は明治維新以後から現在に至るまで、自由主義・資本主義国であり、国民の自由権と私的所有権は、明治三一年以来、民法・商法によって保障されており、これらの諸法的新憲法の基本的人権に反する部分のみが修正されたにすぎず、財産関

係に関する部分は改正されず現在に至っている。わが国の雇用社会の構造や雇用関係は全く変わっていないのである。新憲法で生存権や労働三権が保障され、これに対応すべく労働基準法においては、雇用関係に対する法適用が、民法の債権契約としての「雇用契約」から労働基準法の「労働契約」の規制を受けることになり、「労働者の人たるに値する労働条件」が保障されたのである。さらに、労働三権の保障に基づいて、労働条件の維持・向上の法的手段として労使の集団的な労働関係に関する労働組合法・労働関係調整法が制定され、組合活動が保障されたのである。

新憲法下で労働法が整備されたにもかかわらず、雇用関係はむしろ日本の伝統的な終身雇用制が維持強化され完成し、中小企業へと普及したのである。

五 戦後の高度成長期の終身雇用

1 終身雇用確立期

日本の戦後の産業構造の変化に応じた急激的な経済の発展は、日本の伝統的な特殊な雇用慣行といわれる終身雇用制と年功制の活用による、雇用の安定、人材の効率的な養成、労働者の企業への帰属意識と忠誠心の養成による「企業一家主義」によってもたらされたのである。

(1) 終身雇用制とキャリアの養成 終身雇用制では、新規学卒者の定期的採用を基本とし、採用された正社員は定年までの長期雇用関係

にあり、企業は社員に重大な非行行為や企業存立の経済的危機なき限り解雇はできない。そこで、企業は雇用の柔軟性を確保する手段として、正社員のキャリアの開発・発展のために、各段階に応じた教育訓練や業務研修を実施し、さらに、人事異動による定期的な職務内容や勤務場所を変えることによって、企業人としての豊富な知識と経験を積ませる。この企業内キャリアシステムは、労働者の職業能力の発展に応じた配転などの人事異動を容易にし、また、人事考課による昇進・昇格と賃金の上昇をもたらすことができ、さらに、労働者の競争の原理による高い労働意欲を喚起し、当該企業に限定された「企業の、企業による、企業のための制度」となり、日本に特有なこのシステムが結果的に日本のGNP第二位の経済発展をもたらす原動力となったといえよう。しかし、このシステムは、やがて能力主義へと発展し、年功賃金制をも変容させることにつながる可能性を秘めているのである。

(2) 年功序列型賃金制 わが国の終身雇用制に基づく年功序列賃金制は、戦後の新憲法の平等主義に基づいて、労働者間の身分差別を排し、賃金の生活保障給の実現の視点から、年齢と勤続年数により額が上昇する年齢基本給制度が整備された。ところが一九五五年に日本経済が戦前の生産水準を回復し、一九六五年代の高度経済成長期に日本企業は国際経済競争段階に突入し、経営能率と勤労意欲を高めるために労働者の能力と勤務成績を反映させた「職能給」制度が採用され、賃金は年齢給と職能給が併用された。職能給は企業における職務遂行能力の分類・等級によるわが国独自の賃金形態であるが、職務の分析

・評価はなされず、昇格・昇級は、一定の勤務年数の基準の下で上司の人事考課によって決められることになり、結果的には、年功的に年齢・勤務年数を主要な基準として運用された。

(3) 雇用の多様化 日本経済は、戦後の経済復興期を経て、経済の国際化は急速に進み、モノ・カネ・ヒト・情報が世界的規模で移動する国際経済の時代を迎え、バブル崩壊までは好況であった。この間、日本の産業構造は変化をみせている。一次産業が年々後退し、三次産業は急激な伸びを示し、一九八〇年代では、一次産業と二次産業の総

就業者と三次産業就業者とはほぼ同数になり、一九九五年には、三次産業就業者数は一・五倍に達し、その後も現在に至るまで景気の変動にかかわらず伸び続けている。このような産業構造の変化の中で、一九五六年以後の日本は高度経済成長段階に入り、国際競争を視野に入れた重化学工業化が推進され、「新産業都市建設」によって生産拠点を日本各地に配置し、大型の鉄鋼・造船・石油化学などの産業を臨海工業地帯に配置し、貿易自由化に対応できる産業体制と基盤を整備した。⁽³⁰⁾一九八五年代のバブル経済段階の未曾有の人手不足が到来し、労働者の離職を抑制し「完全雇用」による雇用の安定がはかられた。

わが国は、この間の一九七四と七九年のオイルショックによる高度成長から低成長への転換をはかるために、加工・組立型産業への大規模な経済調整を行ない国際競争力を強化し日本経済を牽引することになった。他方企業の雇用調整については、労使協議によって雇用調整手段として、整理解雇せず、時間外労働の削減、新規採用の停止、配転、出向などによって、企業の雇用維持、雇用の安定によって乗り切

り、「雇用の流動化」は姿を消すのである。

ところが、このオイルショック調整段階(一九七四～八五年)に、日経連の定期総会記録において、新しい労務管理の課題として、中高年齢層の賃金に見合った職業能力の向上と、これにかかわる外部労働市場の活用も含めた、労働力の調達、排出が考慮されていたのである。ここに企業側の日本的雇用慣行である「終身雇用」に代わる雇用の流動化の源泉をみるのである。

六 バブル崩壊後の雇用関係

1 雇用の流動化の復活

一九九二年のバブル崩壊によって、日本は厳しい経済危機に直面し、不況脱出の方策として、市場機構を活用して経済活性化をはかる方策を打ち出し、企業経営における「量」から「質」への転換をはかるための人材管理が必要となり、労務管理における日本の雇用慣行である終身雇用のあり方を反省し、「雇用の流動化」の必要性を提唱することになった。

日経連は、一九九五年に「新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策」(新・日本的経営システム等研究プロジェクト報告)において、雇用の流動化について次のように定義した。

「能力・成果重視の人事処遇が求められているが、かりに企業での能力発揮が満たされなかった場合、働く個々人の能力を社会全体で活用するために、企業を超えた横断的労働市場を育成し、人材の流動化

を図ることが考えられなければならない」

また、経済審議会建議「六分野の経済構造改革」では「労働力が常に『適材適所』の状態に再配置され、個々の労働者の潜在的な能力を十分に発揮できる条件が整備されなければならない」としている。

一方、連合は、日経連の示す「雇用の流動化」は、労働者の雇用を損ない、不安定雇用をもたらし、総額人件費抑制のためのものと断じており、今後は、政府に対して、完全雇用の達成と公正労働の実現を強く求めると主張した。

また、一九九五年五月の日経連報告は、雇用形態を三つのグループに分けることを提示している。それは、①従来の長期蓄積能力活用型グループ、②専門的能力を持った労働者を期限付きで採用するという高度専門能力活用型グループ、③パートタイマーに代表されるような単純定型業務の雇用柔軟型グループ等々により、労働者の意識と企業の都合を調整し、より効果的で人件費を抑制できる就業形態をめざすことを要請している。¹¹⁾

①の長期蓄積能力活用型グループは、正社員としての終身雇用労働者であり、③の雇用柔軟型グループは、低賃金、不安定雇用労働者であり、雇用調整対象労働者である。②の高度専門能力活用型グループの労働者は、今回の労基法の規制緩和による改正によって、三年を上限とする有期契約労働者であり、終身雇用制に反する労働者グループである。しかし、このグループ労働者は明治後期の熟練労働者と同様な高い賃金を得る労働者であり、賃金を抑制された労働者とはいえない。この有期労働は民法の請負い労働といえる性格を有することにな

る。

2 日本の雇用関係の変化

日本の雇用関係の特徴は、終身雇用制と年功制であるといわれ、これらの制度による雇用の安定と人材養成の効率性によって、戦後の日本の高度経済成長を達成した。しかしバブル崩壊後には終身雇用は変貌することになる。企業は一九七四年のオイルショックの低成長長期に採用人員抑制のために定年を五五歳から六〇歳に延長した。これによって中高年の社員が増加した結果その後のバブル崩壊によって、年功序列的昇進秩序は貫徹できず、肥大化した中高年のホワイトカラー従業員に、出向・転籍、早期退職優遇、管理職の選択定年制などを実施した。さらに、その後の不況と国内外の経済競争の激化に対応するために、企業は従来の雇用調整として正社員のリストラによる退職誘導措置などによる排除策をとった。

労働力の流動化と雇用形態の多様化によって、終身雇用として採用された正規従業員も企業の効率のよい労働力の活用のために、企業による雇用調整として、配転・出向や派遣・転籍などによって自由に移動させたり、最終的には解雇処置も余儀なくされるのである。

3 年功序列賃金制の修正

日経連の「新しい日本経営」において、日本の伝統的な終身雇用と年功序列賃金をセットして考えることを改め、賃金はこれまで「年齢と勤務年数」によって定めてきたが、「職能・業績」に応じて昇給す

る制度に変更され、能力主義・業績主義による賃金体系を目指すべきことを指摘し、さらに、「年棒制」の導入を奨励している。¹²⁾

年棒制とは、年度はじめに月給プラス償与の総額を決め一二ヶ月に分けて支給する制度であり、毎年の年棒額は前年度の実績によって上下する制度であって、徹底した「能力主義」、「業績主義」によって賃金が決定されることになる。

また、この年棒制は、企業にとっては、賃金抑制策の機能をはたすが、労働者にとっては裁量労働制とリンクされることになり、労働者相互間の成績競争が激化し、実質的には長時間労働による労働強化につながる事が十分予想される。さらに年棒制は次のような問題を発生させる。①日本の伝統的な年功序列賃金体系を崩壊する。②労働者の職場での「人間関係」における労働者の連帯や「企業一家」意識が稀薄になる。③年棒制賃金は個々の労働者が使用者と個別交渉によって決定されるから、労働組合の賃上げと無関係になる、④労働者の能力による年間請負的労働の提供となり、有能な労働者は企業間の労働移動することになるうし、引き抜きの対象となる可能性が出てくる、等々の問題がある。

4 雇用調整としての配転と出向

日本の雇用関係に特有な配転・出向は、大企業における雇用調整の機能を果たすものである。¹³⁾終身雇用制のもとでは、定年までの長期雇用を保障することを原則とするから、不況による余剰人員が生じた場合、解雇することなく企業内の労働者の流動としての配転と、系列小

会社や関連会社への労働移動方式としての出向とによって企業内部ないし企業系列における雇用調整がはかれる。バブル崩壊以後の深刻な不況は、正社員以外の雇用柔軟型グループの労働者（臨時工やパート労働者）を排除し、さらに正社員の配転・出向のみでは対応できず、中高年労働者のリストラによる合理的な退職奨励による企業からの排除の必要に迫られることになった。このような不況下では、労働者は解雇を回避するために明かに不利益な配転や出向命令を受忍せざるをえない実情にある。

また、近年の配転や出向の増加は、不況以外に技術革新、ME化、企業の国際競争の激しい急速な経済変動、等々への対応に起因する。大企業は、同一資本系列下の子会社、関連会社、下請会社を一体化した企業グループを形成し、互いに業務提携し、人事交流して経済競争と経済変動に対応するのである。特に大企業は資本力を背景として、配下の関連企業の強化・技術開発を理由に剰余労働者の出向・転籍を多用しているのが現実である。これらの雇用調整の仕組は、ひとえに大企業の終身雇用を守る手段にはかならないのである。

七 規制緩和と雇用関係

一九九九年四月一日の労働法制の規制緩和は、バブル崩壊後の新たな経営戦略としての雇用の多様化、流動化を推進し、能力主義・個別管理を強化しようとする経営者団体の強い要求を推進したものである。この規制緩和は、国家経済優先主義に基づいた労働基準法による

人間らしい生活の保障のための国家的規制を緩和することであり、日本の雇用関係の特質である終身雇用と年功序列賃金体系は変容を余儀なくされ、労働者は今まで以上に働きすぎに追い込まれることにならう。

(1) 規制緩和と三年間の有期契約 今回の労働基準法の改正によって、企業は雇用形態における高度専門能力を有する労働者を上限三年間の有期契約によって雇用できることになった（労基法一四条一号一三号）。この規定によって労使は三年間は契約によって拘束されることになった。この雇用形態は、三年間の中途採用であり、労働者は三年間雇用が保障されるが、企業は三年間必要な労働力を確保でき、三年経過した時点で、その労働者が有用であれば労働者の同意をえて契約更新できるし、企業が不要なしと思えば三年経過後一方的に契約を終了させることができる。労働者にとっては、三年以後の雇用の不安定さは残るが、有能な労働者にとっては新たな有利な労働移動も可能となる。企業側は、必要な有能な労働を三年間企業外から導入することができると同時に企業内での労働者の養成の必要がないというメリットがある。

また、この三年間の有期労働契約の対象業務は、研究開発やプロジェクトなどの特殊な業務の提供の場合などに限定されることになり、その契約の性質は、請負契約といえるであろう。この有期雇用契約は、期限付の中途採用であり、三年単位の労働移動をもたらすことになり、終身雇用や年功序列賃金体系とは全く関係のない雇用形態であり、日本の伝統的な雇用形態を企業の内外から変容させる契機を与

えるものとなる。

(2) 規制緩和と裁量労働 裁量労働制の本質は、使用者による労働時間管理・算定が困難な業務について、適切な労働時間管理をするための制度であるが、賃金と時間を切り離すための制度、時間にもとづかない賃金決定を可能にする制度でもあると同時に、時間外労働に対する割増賃金を節約するための制度としての機能を果たす。その結果、裁量労働制は、実質的には成果による賃金決定、賃金処遇のための制度と化している。

裁量労働制は、非常に厳しいノルマを課すか、成果と賃金を直結する方法によることにならう。裁量労働制の採用の本旨は、賃金決定から労働時間の要素を切り離すことにより、賃金その他の処遇をもっぱら労働者個人の成果や能力に基づいて決定し、ひいては労働者の自発的で創造的な労働を可能とする、ことであつた。しかし、労働時間の管理がなく、能力主義・成果主義によって働き方を評価して賃金を決めるとなれば、同僚労働者は競争相手になり、自主的労働強化をもたらし、企業内の人間関係を崩し、雇用関係における信頼関係や企業忠誠心もそこなわれ、やがて、有能な労働者の労働移動をもたらすことにつながり、最終的には、終身雇用や年功序列賃金を崩壊させ、雇用関係の個人主義化が進行することにならう。逆に、この裁量労働制は、能力を発揮できない労働者にとっては、成果を上げるために長時間労働を余儀なくされ、結果的に苛酷な働きすぎによって過労死につながる危険性を内在しているといえよう。

八 日本人の働きすぎの思想的背景

日本の雇用関係の特色といわれる日本人の勤勉さ、働きすぎ、過労死につながる労働をもたらす原因は何かを検討しよう。

1 雇用システムと働きすぎ

今日の終身雇用制をもつ多くの企業では、国内外の経済競争の激化に対応するために、人員を削減し、労働者に能力の開発とノルマを課し、人件費を抑制するために能力主義による競争システムを採用した。具体的には、①教育訓練制度、②人事考課制度、③職務給・職能給制度、④内部昇進制、⑤小集団管理、などの実施による労働者相互間の競争の原理の活用によって労働者に労働意欲を起こさせ、労働効率を上げ、技術開発と高度な生産性の向上をめざしたのである。日本的雇用関係の原点である企業と労働者は、「運命共同体」であることを前提とするが、この能力主義的競争システムの実施は、結果的に企業による労働者の支配と管理の強化につながり、労働者の働きすぎ現象をもたらした。

しかし、労働者保護法が整備されている今日、かかる企業社会の能力主義的競争システムが働きすぎや過労死につながるとするならば、日本より能力主義に徹するアメリカにおいても当然に働きすぎ、過労死が発生しても不思議ではないはずである。日本人の働きすぎの原因はこのような企業的能力主義による管理システムにあるのではない。

このシステムに則って、労働者自らの意思によって自己の限界を超える労務に従事し、過労による疾病ないし、過労死に至るまで働くのである。過労死に至る労働は、労働基準法による労働者の権利意識がなく、基本的人権の最も重要な「生命権」の意識がないことを、物語るものである。このような労働者の権利意識のなさは国家や企業によってもたらされたとの見解もあるが、その根本原因は、日本人の労働観にかかわる思想的・精神的な面にあるといえる。日本人の思想的・精神的なあり方の根底には、仏教や儒教などがあり、日本人の労働観もこれらの基本的な思想によって形成されているといえる。

2 日本人の労働思想

日本人の労働観の形成には、仏教と儒教の影響が大である。仏教にあっては「和」と「徳」を根本的概念におき、勤勉が美徳であり、「業」による生前の行為に対して因果応報を説き、「少欲知足」により、欲望を適度に抑制し、足るを知る心を持つことを人々に要求したのである。浄土真宗の他力宗教は「絶対帰依」すなわち絶対者に対する絶対的な帰依に生き、現世の生業ひとすじに生きることを督励するのである。日本では、仏教の伝来と同時に儒教ももたらされた。日本は儒教としてではなく儒学として受け入れ、今日の労働者意識の形成につながるのは徳川時代以後であるといわれる。儒教は人間関係の階層性を強く説いており、これが江戸時代の身分制度に影響を与えることになり、今日の家族や企業、労働者間での序列などのいわゆる日本の縦社会の構造の意識形成につながるといえよう。

日本人の旺盛な労働意欲は儒教と深くかわるといわれる。すなわち、日本の労使関係は、儒教の「性善説」と「仁政」によって協調的な人間関係をつくり出し、この協調的人間関係を支えるのは、「儒教的文化価値」が「性善説」によって「協調的人間関係」を形成し、「労働者の自発的労働」によってもたらされたといわれている。⁸⁸この自発的労働による働きすぎは、給料のためでもなく昇進のためでもなく、「仁儀礼智信」による責任感と誠実さによる自己の最善を尽すことの当然の要請の結果であり「自利・利他」によって自己満足と自己の存在感とやり甲斐を感じることに潜在的意識として定着していることに起因する。かかる日本人の労働観の支えによって明治以来の急速な近代化を経て、今日の高度経済国家を築くことができたのである。

このような日本人の労働観が日本の終身雇用関係を西欧とは違う特殊なものとしている。西欧における労働観は「労働懲罰説」である。旧約聖書によれば、人間は禁断の木の実を食べ、神との約束を破った原罪を負う者であり、人間「性悪説」に立却している。人間の先祖は罪人として楽園から失楽園に追放され、原罪の罰として、女には出産の苦痛を与え、男には労働の苦痛を与えたと記されている。西欧では労働は神が人間に課した罰としてとらえるのであり、労働者は「神によって罰せられた人」となり、罰としての労働は本来いやなものと考えてきた。だから西欧の労働者は「定年退職」を罰からの解放として喜ばしいと思うのである。この労働懲罰説はカソリックの見解であり、プロテスタントでの労働観では、宗教改革ないし資本主義の発展

による価値観の転換によって、「働くこと」は賤しいことではなく、働いて金を儲けることは善であると考えられた。

また、今日、儒教的労働観は資本主義経済の推進と発展にとって不可欠の価値を有するとの見解が有力であり、現に儒教文化圏といわれる韓国、台湾、香港、シンガポールのめざましい経済発展がその証しであるとする。そして、儒教的価値観の最大の特徴は、家族集団主義による秩序にあり、その秩序は「忠」と「孝」を原理とする集団主義によって保たれるという。これは個人主義による契約社会によって秩序が保たれているヨーロッパとは異なる。忠と孝の行動原理は、家の秩序と企業の秩序と国家の秩序を共通の原理としてとらえる。それゆえに、企業も大きな家族集団と考え、労使は「運命共同体」であり、企業内の人間関係は、上下の秩序を保ちながら家族的な義理と人情による強い団結に依拠しており、弱者を決して排除しないのである。企業におけるこの家族集団主義は、労使の信頼関係による協力・協調や労働者相互の連帯意識によって「企業家族主義」、「企業一家」を形成することになった。

また、儒教社会の特徴は、個人主義を排し、権利より義務を、個人の権利より社会の責任を、法治主義より徳治主義を、物質的追求の価値より人間性追求に価値を見いだすことにあるといわれる。⁸⁹そして、これらを理解するための教育を重視するのである。儒教は組織の支配と組織の支配者にとって最も好都合の論理を提供するものといえよう。

ところで、この儒教的文化的価値観は、現代社会の法的な基本原則

に基づく、個人の尊厳、個人の自由と権利の保障の観点からみれば、前近代的な思想であり、近年、経済的に繁栄しているアジアの儒教文化圏の諸国は、明らかに資本主義後進国であったゆえに、純粹な儒教思想が見事に適応したのではあるまいか。この儒教思想は、あくまで人間の精神的生活の面に關するものであり、いかなる時代、国家体制の下にあつても評価され価値をもつてきたのであつて、経済的な産業構造とは直接的な關係をもつていないのである。経済的な物質生活のあり方が社会の経済体制・法体制の変化をもたらしたことは歴史に明かなところであり、アジアの儒教文化圏の経済発は、儒教によつてももたらされたのではなく、国家による政治・経済・法律の強力な指導力による政策転換がもたらされ、経済構造における労働力の提供において、これを最大限に支える儒教思想による労働が適応したことに起因するといえる。その証しとして、儒教発祥の国である中国は、はるか昔に資本主義国として發展していても不思議ではなかつたからである。

よつて、①使用者の労働基準法違反を受忍し、②責任と義務を果たすため、③ノルマを果たすため、④プライドを守るため、さらに、⑤使用者による明白ないし暗黙の提案による労働強化、等々が原因となつていふといえよう。かかる働きすぎは、必ずしも労働基準法によるものではなく、むしろ労働者自身が自主的に働きすぎた結果である。かかる労働者の働きすぎによる苛酷な労働の防止は、法の規制や規制緩和で実現できるものでない。当該労働者が憲法上の基本的人権の意識、すなわち「人間の尊厳」としての生命・自由・幸福追求の権利の理解と認識をもち、労働基準法の「人間らしい労働」の権利意識をもつて、自己の労働の限界を自ら自覚し、確定して労働することが必要である。要するに労働者は、儒教的労働観を基礎として、人権意識をもつて自己統制によつて働くことが必要なのである。だから、儒教的労働観は評価すべきものであり、悲難されることは決してないのである。

かかる儒教思想による労働観は、生きるためには働かなければならない人間の本性に深くかかわるが、労働者の非人道的な苛酷な労働は、明治以後では「自由な契約」によつて強制された。第二次大戦後は、労働者は労働基準法によつて「人間らしい労働」、「人間らしい生活」が保障されたのである。

ところが、近年の経済不況下で、労働基準法で保護されている労働者が、働きすぎ、その結果過労死する者も出だした。その原因としては次のことが考えられる。すなわち、労働者は、自らの主体的な意思

ところが、労働者にとっては、雇用関係における市民法上の個人主義に基づく自由や権利は全く意味をもたない。労働者の自由は、労働契約締結の自由と退職の自由であり、これらの自由は働かないと生きれない労働者にとっては行使できない自由である。

労働者保護法が整備されている現在にあつても、労働者の生存権の実現のための絶対前提条件は、労働契約を締結して「雇用されること」の実現にある。この事実が、企業あつての労働者、企業のお陰、の考えにつながり、このとらえ方が仏教や儒教の労働観の根底にあると思われる。労働法学におけるいわゆる「従属労働論」も所詮かかる

仏教や儒教の労働観に立却したものと見えるのではあるまいか。

3 家の思想と企業思想

日本では儒教思想は家の思想として具現され定着しており、家の思想は当然に企業思想とも共通するものと考えられてきた。家と企業の共通点は次のごとくである。²⁰⁾

①家と家族は運命共同体であるが、企業と従業員も同じ性格をもつ。

②家族の構成員は、家に所属している。企業の従業員も企業の構成員として企業に所属している。

③家における家長と従業員との関係、企業における経営者と従業員との関係は、命令服従、恩情、構成員の保護の関係にある。

④家の組織は直系か傍系か、親族か非親族か非家族構成員（使用人）かによって処遇が異なる。企業では、学歴、男女、正社員か非正社員（臨時工・パート）か中途採用者かによって処遇が違う。特に、非家族構成員や非正社員は冷遇されている。

⑤家も企業も構成員の能力によって処遇と序列が異なる。

⑥家の維持繁栄のために、家訓、家憲をもち、家風をつくる。企業も社は、社訓をもち、社風をつくる。

⑦家の組織が大きくなると分家し、同族集団を形成する。企業も規模が大きくなれば子会社、系列会社をつくり、企業グループを形成する。

以上の家と企業の共通性の認識は、現在の家庭崩壊によって変容し

つつあるが、雇用関係においては依然として「企業一家」意識や「経営家族主義」が維持されており、労使双方は、労使協調、労使一体、運命共同体を共通の認識としている。この認識と日本人の労働観とが一体となって、日本の特殊な雇用関係が形成され、これらに最も適した制度として終身雇用制と年功制の定着をみたといえよう。

九 おわりに

日本の雇用関係の特質は、法や制度によってもたらされたのではなく、仏教や儒教の思想による労働観による雇用慣行として形成された。市民革命を経験していない日本において、このような日本の伝統的な労働観に対して、西欧の人権主義・個人主義の労働観を移植することは、両者の調整の基準なり方法を明確にしない限り、拒絶反応をおこし、最終的に企業の存立を危くすることになる。その証しとして、日本では戦後の五〇年間に漸次、日本人の伝統的な思想を失われ、これに代わる西欧の人権思想を注入した結果が、現在の家庭崩壊、学校崩壊を招来させ、社会のあらゆる分野の異常さと腐敗を惹起していることは明白な事実である。企業にあっても、外面的な経済現象に対処するために、民族的な伝統的な思想に変更を加えることは、最終的に企業自体の崩壊につながることは十分予見できることである。日本の特殊な雇用関係を基礎として、どのように労働者の人権意識を植えつけるかが、日本の二一世紀の課題である。さらに、今後の少子高齢化の進行の中で二一世紀初頭以後の労働者不足は人口動態か

ら明白であり、企業の労働者確保による雇用の安定のために終身雇用制が逆に強化されることは確信をもつて指摘できらるであらう。

〔注〕

(1) 遠藤政男『九州経済史研究』二二三頁以下で、明治五年の富岡製糸工場の創業当時、熟練子女十八人中、士族の子女八人であり、その後山口藩士の子女二百名が一同となって「工女」の募集に応じたと言われている。

(2) 大河内一男『大河内一男集 第三卷労使関係論』一二七頁以下参照。大河内氏は、日本の賃労働は、本質において出稼型であることを大河内理論として確立された第一人者である。本論文もこの著者に依拠するものである。

(3) 風早八十二『日本社会政策史』二四九頁以下参照、大河内前掲書一二八頁以下参照。

(4) 大河内前掲書一二九頁参照。

(5) 大河内前掲書三三六頁以下参照。

(6) 大河内前掲書一六九頁以下参照。

(7) 大河内前掲書四二頁参照。

(8) 大河内前掲書一六〇頁以下参照。

(9) 菅野和夫『雇用手続の法』八六頁以下に詳しく論述されている。

(10) 依光正哲・石水喜夫『現代雇用政策の論理』五〇頁以下参照。

(11) 本多淳亮『企業社会と労働者』八頁以下、依光・石水前掲書八一頁以下参照。

(12) 菅野前掲書一三二頁以下、本多前掲書一〇頁以下参照。

(13) 本多前掲書四二頁以下参照。

(14) 西谷敏『労働法規制緩和論の総合的検討』季労一八三号六頁以下で、今回の規制緩和の基本的問題点を検討されている。

(15) 牛島勉『労働契約期間の上限の延長と実務上の問題点』季労一八九号三八頁以下参照。

(16) 安西愈『新裁量労働制をめぐる問題点』季労一八九号八頁以下参照。

(17) 本多前掲書二一五頁以下で詳しく検討されている。

(18) 加藤周一『儒教再考』『多陽妄語Ⅲ』四三頁以下参照。

(19) 本多前掲書二二八頁以下参照。

(20) 間宏『日本の経営の系譜』一〇三頁以下、本多前掲書二三六頁以下参照。

(いのうえ しゅういち 生涯学習学科)

(一九九九年十月十五日受理)