

## 「福祉国家」プロジェクトグループセミナー

2001年7月10日 報告者：佐口氏・西谷氏・田端氏

佐口和郎氏

### 「日本的雇用システムと福祉 歴史的パースペクティブ（初歩的試論）」

#### 1、はじめに

##### (1) 労働問題研究と社会保障・福祉研究

労働問題研究と福祉・社会保障研究の間には、戦後日本ではさまざまな形での共同関係があったが、50年代から分離してきた。

その後もいろいろな試みがあった。その一つとして80年代に氏原氏の企業福祉やインフォーマルな相互扶助まですべて含めた「生活維持システム論」が提起された。

その後の福祉の議論では、「ワークフェア論」の議論が出てきて、福祉と雇用システムの関係（日本の場合、低い失業率と低い社会保障支出の両立）に関心が向けられてきた。

本報告では、雇用システムの生成過程からみえてくる「福祉」について、1950年前後と1970年前後の大きな節目を踏まえて、それとの関連で90年代の諸相を相対化して考えてみたい。

##### (2) 20世紀の歴史性

不安定な存在としての雇用労働者 熟練でも不熟練でもない半熟練労働者が生産の中軸を担いはじめた。熟練労働者のような相互扶助制度もなく、所得の中断などを含めて生活上根本的に不安定な存在である大量の雇用労働者にどのように対応していくかが問題となったのが20世紀であった。

それに中心的に対応してきたのが、企業レベルの諸制度であった。つまり、雇用と福祉の制度は不可分の関係にあった。従って企業レベルを軸にしながら、雇用と福祉の密接な対応関係を考えるということが、20世紀の雇用労働者を考える上での重要な論点になってくる。

welfare capitalism と welfare state との連続性の側面 welfare capitalism は welfare state の代替であるという議論がなされてきたが、むしろ welfare capitalism の諸制度が welfare state の内実を決める、あるいは welfare state のあり方を制約する、いわば welfare state は welfare capitalism のさまざまな成果の上に作られているという議論が、近年アメリカなどで出てきた。もちろん総力戦体制以後の welfare state 自体の新しさにも着目しなければならないが、両者の連続性の側面を重視しなければならないというのがこの報告の基本的立場である。

主体の問題 雇用制度は、労働者がそこにどのように関与しているかの分析抜きに解明できない。20世紀に雇用労働者が企業の外側から内側の存在になり、ルールを形成して

いく主体になる可能性を持ち始めたということに留意したい。

## 2、何に着目するのか？

日本の雇用システムの注目すべき点。

### (1) 長期雇用一般ではない

日本の特徴を考える上でとくに注目すべき点は、若年期の低失業率、・低離職率、50歳代での流動化、40歳代の生活の安定（賃金の急カーブ）。

### (2) 背後にある制度

- ・新卒一括採用制度（学校から企業への極小化されたトランジション） 入り口
- ・定年制度（労働市場からの引退を意味しない、若い年齢の「一律」強制退職制度） 出口
- ・内部市場型雇用調整制度（希望退職、配転・出向中心）
- ・ライフステージ対応賃金制度（能力主義とも両立）

本報告では最初の二つを中心に見ていく。

## 3、歴史の展開過程

### (1) 50年前後 定年制度のブルーカラーへの拡張（最初の一撃？）

日本的雇用慣行のなかで最初に固まったのは定年制度であった。定年制度は労使同床異夢の状態から生まれた（労働者は定年までの雇用の保障として、使用者は雇用調整の手段として）。両者の思惑の違いゆえに不安定性を抱える制度であった。

にもかかわらずこの制度がこの時期に生成した背景には、工職処遇統一の理念が労使に共有されていたということがある。

このようにして急ごしらえで出来あがってしまった制度の上に、さまざまな制度が積み上げられていった（たとえば現実的「生活給」）。

定年制度が受け入れられてきたことのもう一つの背景として、退職一時金があった。退職一時金は、雇用保障の代替としての所得保障であり、労働条件として扱われていた。

これを生活や福祉の仕組みの側から見ると、初期条件として、企業内福利も政府による公的福祉も非常に水準が低かった。そのような条件のなかで、急ごしらえの保障としてこの制度が出来あがった。しかも、本人も含めた家族の多就業によって対応されることによってこの制度が成り立っていた。

この制度は私的な取り分として考えられており、世代間負担や公的制度との関連ではとらえられずに進行した。

### (2) 60年前後 雇用保障への含意

労使の同床異夢的状态により、雇用保障の曖昧さが残った。これが50年代から60年にかけて大きな争議になった。その結果60年前後に雇用保障に対する労使のおおまかな合意

が出来てきた。その内実は、指名解雇は回避、希望退職制度を導入するというものであった。しかし希望退職制度は曖昧なルールにとどまった。

曖昧なルールであったとはいうものの、労使の雇用保障に対する合意ができたということは、企業内での「過剰」労働力処理の仕組みづくりへの布石となり、低い失業率にもつながることとなった。また、退職する者への組合のケアの欠如がここで明確になった（「本人意思の尊重」は「孤独な自己決定」）。やめていく人に依存してハードな雇用調整が回避されるという皮肉な循環を生んだ。

### （ 3 ） 70 年前後 高卒現業新規一括採用制度の生成 （ 第二の衝撃？ ）

学歴水準の向上と「労働力不足」という労働市場の大きな変化があり、高卒労働者をいかに労働需要の高い製造業に吸収していくかが問われることとなった。そのような状況で、学校と企業が直接に結びつくという仕組みができていった。中卒採用から企業と学校の緩やかな結びつきがあったとうこともこのしくみの成立の要因としてあったが、同時に中途採用者の低い評価があり、中途採用という選択肢が忌避される原因となった。

こうして、それまで中卒採用（養成工）という現業エリートや、その周りを囲んでいた膨大な非正規雇用者の比重が急速に低下し、高卒新規雇用にはほぼ一元化される形となった。その意味で非常に大きな変化であった。

しかしここでの「実績関係」はそれほど安定的なものではなかった。需要が減退すれば試験をして落とした。また、学校でのスクリーニングへの依存よりも、企業内での定着管理が重要であった（「学校化」）。定着を補完するために、能力主義を前面に出した諸制度が作られた（賃金・職能資格制度 = 能力主義も包含する LS 対応賃金、小集団活動）。こうした仕組みが出来てきた背景には、労使に共有された理念として、能力開発、つまり企業が人を育てるという理念があった。

生活や福祉へのインプリケーションとしては、一つは労働省、経営者、組合ともに考えていた「職業を中心とした労働市場」構想が挫折したということの意味した。また同時に、若年者が失業して職探しをするということに対する戦前からの否定的社会規範が再生産された。むしろ、企業が人を育てる、さらにそこに労働者もコミットする、という新しい企業への「依存」の形が展開された。

60 年代の調整年金の改革の際も、退職一時金には手がつけられず、いわゆるインテグレーションができなかった。退職一時金は世代間の分配を伴う社会保障的なものではなく、私的な取り分であるという考え方は動かなかった。その背景には、退職一時金の増額、持家政策奨励などによって、退職後の生活の予見可能性が上昇したということがあったと考えられる。定年制度の廃止が、国際的な流れからすれば当然出てくるはずであったにもかかわらず、挫折したのもこうした背景とかが関わっている。

### （ 4 ） 80 年前後 雇用調整の常態化

低成長下で、企業・関連内部での中高年の流動化が配転・出向を中心に進行し、雇用調整が常態化していった（「潜在能力」の劣る中高年という評価は、雇用システムから必然的に導かれてくるものであった）。

雇用保険は、ここでは、雇用安定資金として、失業者を出さないように、企業内での雇用調整を補助するという形で企業に対して助成された。

再訓練・調整対象序列への組合の関与はなかった。数量調整の対象は非正規の女性であった（男性は60年代末にほとんど正規化した）。

こうしたことが可能であったのは、受け皿としての関連企業（中小）が存在していたからである。

ここまでの議論をまとめると：

内部労働市場の出口と入り口の制度が整備されて、それを前提にあるいは補完する形で諸制度が生成・再編され、70年前後に日本的雇用システムは形成された。その際、工職処遇統一と能力開発という理念が共有されていた。その結果として、若年の低失業率・40代での生活安定・定年退職時の対応（予見）可能性の上昇、という成果が見られた。

他方で、それぞれの制度が内在的不安定性を抱え、ルールの曖昧さ（組合の関わり方）女性に不利な性差の増幅効果を孕みながら作られてきた。

雇用労働者の生活的不安定性に対応する制度としては、私的性格（企業年金と公的年金の関係や、退職年齢と公的年金の関係がつけられていない、企業に頼った再就職など）をもった、また、強いが広がりのない人的紐帯しか形成し得ない仕組みであった。

#### 4、90年代の諸相 「失われた10年」？

##### （1）雇用システム

新卒一括採用制度は、90年代の前半から既に「実績関係」が崩れている。特に大都市圏で限界がはっきりしてきた。90年代後半には、失業率・離職率が上がり（「フリーター現象」）、かつてのようなしくみは見られなくなっている。この背景には、大企業製造業の採用構造の変化がある。もはや高卒に good job を与えるということがなくなっているのである。また、進路選択の際に、社会階層の差が増幅して影響を与えている（たとえば大学や専門学校への進学が出来ない階層の多くがフリーターになっている）。

定年制度については、80年代半ばに60歳定年制の実現、今は65歳と言われている。しかしその裏では、中高年流動化の前倒しが進み、定年が延びても、定年まで勤める人が極めて少ないというのが現状である。逆に、中高年流動化が進行したから60歳定年制が実現したと言えるかもしれない。流動化が前倒しされることによって、選別性が高まった。雇用調整制度も、受け皿が80年代半ばに限界にきており、技術の連続性という意味でも、場所的にも、「遠い職場」に行かざるを得ないとか、出向ではなくすぐ転籍、という形になってきている。気を付けなければいけないのは、こうして新しいシステムが出来てきている

のではなく、コア部分には新卒一括採用制度やライフステージ対応賃金制度（年功賃金制度）が維持されているがゆえに、こうした問題が出てきているということである。一旦正規雇用につけ込んだ人は、コアの部分は新卒一括採用を維持しているため、もう入って来られない。また、年功賃金が頑強に維持されているため、賃金調整によって定年を延長するということが出来ず、数量調整で対応するため外に出す、ということになっている。

## （２）大卒ホワイトカラー

これまで制度上はルールが作られてこなかったところにさまざまな問題が出てきている。要員管理の対象はブルーカラーで、ホワイトカラーはルールが曖昧であるため、一旦過剰労働になると歯止めがかけられない。

## （３）派遣労働

製造業でもパートでなく派遣が増えている。直接雇用による企業のリスクを回避するために、請負的性格が強まっていると言えるかもしれない。20世紀の雇用は、直接雇用により企業が何らかの負担・責任を負ってある関係を作っていくというものであったが、それが変わってきているのかもしれない。

環境条件変化のなかで日本的雇用システムにもともと内在する不安定性が露呈するとともに、20世紀的システムそのものが揺らいでいるという二重性に今われわれは直面している。しかし、新しいシステムはまだ見えない（ルールの曖昧さや、中途半端な壊れ方ゆえの問題が出てきている）。ルールを作るとしても、共有できる理念が欠如しており、主体間の力関係のインバランスもある。

前提としてきた雇用システムが根源的に動揺している。さらに、制度上の問題も噴出しつつある（年金や雇用保険）。しかも、日本では頼るべき人的紐帯が狭く、家族や地域、関連企業などのバッファが縮小してきている（これが段階を踏まない貧困のプロセスいきなりホームレスになるなどにつながっているのではないか？）。

ゴーイングコンサーンとしての企業、雇用労働、公的連関と人的紐帯の広がり。