

Title	社会システムの歴史的成立とその変容 - 日本型雇用システムに見る主体と歴史的制約 -
Author(s)	上田, 悟司
Citation	
Issue Date	2001-03
Type	Thesis or Dissertation
Text version	author
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10119/742">http://hdl.handle.net/10119/742</a>
Rights	
Description	Supervisor:橋本 敬, 知識科学研究科, 修士

# 修 士 論 文

## 社会システムの歴史的成立とその変容

日本型雇用システムに見る主体と歴史的制約

指導教官 橋本 敬 助教授

北陸先端科学技術大学院大学  
知識科学研究科知識システム基礎学専攻

上田 悟司

2001 年 3 月

# 目次

1 . はじめに： 主体 歴史的制約アプローチ .....	1
2 . 社会システムとしての日本型雇用システムの意義.....	3
2-1：社会システムとしての雇用システム.....	3
2-2：日本型雇用システムを選んだ理由.....	4
2-2-1：雇用システム .....	4
2-2-2：日本型.....	5
2-2-3：主体 歴史的制約アプローチ との関連.....	5
2-3：日本型雇用システムとはなにか.....	6
2-3-1：終身雇用 .....	6
2-3-2：年功制.....	7
2-3-3：企業別労働組合.....	8
3 . 日本型雇用システムの起源を巡る三つの立場.....	10
3-1：戦間期起源説.....	10
3-1-1：第一次世界大戦中の熟練労働者引き止め策.....	10
3-1-2：大戦後における熟練工定着化政策と企業内熟練形成システム.....	10
3-1-3：戦間期起源説のまとめ .....	11
3-2：戦時時期起源説.....	11
3-2-1：法令による経済統制.....	12
3-2-2：戦時下における雇用の固定化と年功賃金の出現.....	13
3-2-3：企業別組合の起源としての産業報国会.....	13
3-2-4：戦時時期起源説のまとめ .....	14
3-3：戦後改革起源説.....	14
3-3-1：戦後改革を背景とした労働者勢力の伸張と企業側の後退.....	15
3-3-2：ドッジ・デフレ以後の労使勢力の逆転.....	15
3-3-3：戦後改革起源説のまとめ.....	16
3-4：日本型雇用システムの起源に関する本論文の立場と上記三説との関係.....	16
3-4-1：注目する時期の違い.....	16
3-4-2：アプローチの違い.....	17

4 . 戦間期起源説の分析.....	19
4-1 : 戦間期雇用システムと日本型雇用システムに共通する特徴.....	19
4-1-1 : 戦間期のブルーカラー労働者の長期継続的雇用関係.....	19
4-1-2 : 戦間期の長期継続的雇用関係を支持する企業内制度.....	19
4-2 : それぞれの雇用システムの形成過程.....	20
4-2-1 : 戦間期雇用システムの形成過程.....	20
4-2-2 : 現代の日本型雇用システムの形成過程.....	20
4-3 : 主体行動の目的.....	21
4-3-1 : 戦間期雇用システムの場合.....	21
4-3-2 : 現代の日本型雇用システムの場合.....	21
4-4 : 分析結果.....	22
5 . 戦時期起源説の分析.....	23
5-1 : 戦時期雇用システムと日本型雇用システムに共通する特徴.....	23
5-1-1 : 年功制賃金体系.....	23
5-1-2 : 企業別従業員組織.....	23
5-2 : それぞれの雇用システムの形成過程.....	24
5-2-1 : 戦時期雇用システムの形成過程.....	24
5-2-2 : 現代の日本型雇用システムの形成過程.....	25
5-3 : 主体行動の目的.....	26
5-3-1 : 戦時期雇用システムの場合.....	26
5-3-2 : 現代の日本型雇用システムの場合.....	28
5-4 : 分析結果.....	30
5-4-1 : 戦時と戦後の年功賃金の異同.....	30
5-4-2 : 戦時下の産業報国会と戦後の企業別組合の異同.....	31
5-4-3 : 分析結果.....	32
6 . 分析のまとめ.....	33
6-1 : 戦間期起源説の分析のまとめ.....	33
6-1-1 : 戦間期起源説の主張.....	33
6-1-2 : 本論文における対抗命題とその検討結果.....	33
6-1-3 : 我々の主張の一般化.....	34
6-2 : 戦時期起源説の分析のまとめ.....	34
6-2-1 : 戦時期起源説の主張.....	34
6-2-2 : 本論文における対抗命題とその検討結果.....	34

6-2-3：我々の主張の一般化.....	35
7．日本型雇用システムの成立：戦後改革起源説と我々の立場.....	36
7-1：戦後改革起源説と我々の主張の共通点.....	36
7-2：戦後改革起源説と我々の相違点.....	37
7-2-1：「解雇権濫用法理」の問題.....	37
7-2-2：高度成長の問題.....	38
7-3：日本型雇用システムの起源と機能.....	42
7-4：主体 歴史的制約アプローチと社会システムの 進化 .....	43
7-5：主体 歴史的制約アプローチの一般性.....	44
8．結論：社会システムの起源と機能.....	46
謝辞.....	48
参考文献.....	50

# 1 . はじめに： 主体 歴史的制約アプローチ

本論文は社会システムの歴史的成立とその変容を、主体との関わり合いにおいて考察しようとするものである。その際、主体にとって所与である様々な歴史的制約を、主体行動を制限するものとしてではなく、逆に行動の可能性を広げるものとして捉える。本論文では、この方法を 主体 歴史的制約アプローチ と呼ぶ。この接近方法の切り替えが環境決定論や主体万能論と異なる社会システムの歴史的推移の説明に新しい可能性をもたらすと考える。

まず、本論文での「社会システム」の定義を示す。「システム」とは、外部観察者がある状態に何らかの機能、働きを見出し、かつその機能を根拠に何らかの自己同一性をその状態に付与したもののことである。「社会システム」とは、そういったシステムのうち、複数の主体（人間もしくは人間集団）が各自の目的を達成するために相互に継続的に働きかけている状態を、外部観察者の立場から対象とするものである。

社会システムの歴史的成立、変化に関する説明には歴史的制約の捉え方から二つの立場が区別できる。一つは、歴史的制約を重視するものであり、他の一つは歴史的制約より主体の意志や決断に議論の焦点を当てるものである。

歴史的制約を重視する立場は、環境決定論ともいべき見方である。これは主体の選択可能性よりも歴史的先行条件（＝制約）によって社会システムの歴史的成立、変化を説明する。この立場は、先ほどの「社会システム」の定義を援用すれば、「社会」よりも「システム」の部分重視し、その部分をできるだけ客観的、実証的な歴史的論拠によって、内側（＝主体側）からではなく外側（＝外部観察者側）から論じようとする<sup>1</sup>。特に、社会科学と歴史学の間領域である、経済史ではその傾向は否めない。この立場は、歴史的制約が主体の行動選択の幅を強く制限していると考え、結果的に歴史における主体の問題を脱落させてしまう傾向を持つ。

歴史的制約よりも主体の意志や決断に議論の焦点を当てる立場は、一種の主体万能論的見方ともいえる。そこには歴史物語や歴史小説に見られるようなものから、学問的により厳密な企業者史的なものまで含めて考えることができる。再び「社会システム」の定義を援用すれば、「社会」の部分重視し、その中でも特定の個人に注目し、その主体としての意思決定、行動から社会システムの歴史的成立、変化を説明する志向を強く持つといえる。この立場は、歴史における主体の選択

---

<sup>1</sup> 無論、歴史記述の大部分は原理的に非当事者（＝外部観察者）からの記述たらざるを得ない。

可能性を大きく見ることから、結果的に歴史的制約を軽視するものに陥りやすい。

我々はこの歴史的制約を主体の行動可能性を支えるものと見る。なぜなら歴史的制約を課された環境があるために、主体は当面それ以外の環境を考慮する必要がなく、選択の幅が狭められ、意思決定に要する労力が低減されるからである。例えば、日本で生活している人間がとりあえず酷寒のシベリアや赤道直下での生活を心配しなくてよいようにである。つまり、歴史的制約は主体の行動を決定するわけではないが、主体に feasible solution を指し示すのである<sup>2</sup>。

主体は歴史的制約に基づいて行動し、それに積極的に働きかけて行くことにより、基盤となる制約自体を変えていく力を持つ。というのも、ある個人がその直面する歴史的制約に積極的な意味を見出し、それを手がかりに行動することが、身分的、経済的、あるいは思想的に共通する利害をもつ人間集団の行動として増幅されたときに、事後的に歴史的制約が変化したものと認知されることがしばしば起こるからである。だから、主体をそのような人間集団と捉えるならば、歴史的制約を主体行動の自由を制限するものとしてのみ考えることは適切ではない。歴史的制約が主体の行動を支え、その行動により制約が変化するというフィードバックループの中において、社会システムが変容していくのである。

よって、主体の働きかけによる社会システムの変化の記述を行うためには、ある共通した利害を持つ人間集団を主体として考えることが自然であろう<sup>3</sup>。なぜなら、歴史上個人によって社会システムが変化させられることがなくはないが、ある程度の集団を巻き込んだ流れ、運動によって社会システムが変化して行くことの方がより典型的に見出せるため、一般性をもった議論を展開することが可能となるからである。

こうして主体が歴史的制約にいかなる可能性を見出したかを、できる限り当事者たちの目的 - 手段連関に沿って解釈することで、外部観察者はその行動の主観的整合性を追跡できることになる。この 主体 歴史的制約アプローチ において初めて、環境決定論に組せずなお恣意的主体論を避けながら、社会システムの成立と変化を整合

---

<sup>2</sup> 塩沢由典[1997]pp.45 における 世界モデルの操作可能性 の議論を参照。

<sup>3</sup> 歴史的制約からの議論をマクロ・スコピック、歴史上の個人からの議論をマイクロ・スコピックとすれば、身分的、経済的利害集団を主体として見る本論文の方法は、メソ・スコピックとも言える。このような主体の捉え方はマルクス(K.Marx)と類似している。というのも、マルクスが人を問題とするのは「ただ、人が経済的諸範疇の人格化であり、一定の階級関係や利害関係の担い手であるかぎりでのこと」(マルクス[1972] pp.25-6)だからである。ただし、本論文はマルクスとは異なって「経済的社会構成の発展を一つの自然史的過程と考え」(同上 pp.26)ないため、彼の議論とは決定的に異なる展望に立つことになる。社会を凝視する“自然”科学者マルクスと、労働者階級に呼びかける卓抜なパンフレテールマルクスの相克は、彼と彼の後継者たちを絶えずジレンマに追いこんできたし、“社会”の科学的考察を志向する者にとっても難問であり続けていることはソ連邦消失以降もなんら変わりはない。

的に説明、記述することが可能になると考える<sup>4</sup>。

## 2．社会システムとしての日本型雇用システムの意義

本章では、まず、社会システムとしての雇用システム概念がいかにして構成できるかを示し、次に社会システムとして日本型雇用システムを取り上げた理由を挙げた上で、本論文における日本型雇用システムの定義、及びその特徴を略述する。

### 2-1：社会システムとしての雇用システム

第1章で掲げた本論文における社会システムの定義から、雇用システムがどのように記述できるかを示す。そのために以下のように社会システムの定義を再構成する。

「社会システムとは、外部観察者が、複数の主体（人間もしくは人間集団）が各自の目的を達成するために、相互に継続的に働きかけている状態に、何らかの機能・働きを見出し、かつその機能・働きを根拠に、何らかの自己同一性をその状態に付与したもののことである。」

ここから、我々がある複数主体間の相互作用に社会システム概念を適用するということは、複数の主体が、

何らかの目的を持って、

相互に、

継続的に働きかけている、

状態に、外部観察者（つまり我々）が、

何らかの機能・働きを発見し、

それに何らかの自己同一性を付与する（つまりその機能を表現する名前を付ける）ということの意味する。

---

<sup>4</sup> 本論文の立場はウェーバー(M.Weber)の理解社会学的方法と近い。ただし、ウェーバーが論じたことは精神生活上の歴史的制約がいかに人間の生活態度に影響を与えたかであり、物質生活上の歴史的制約からエートスへの影響や人間の生活態度から精神的、物質的制約への影響については、こと西欧近代資本主義の歴史的成立の領域でウェーバーによって積極的に扱われているとは言えない。彼の歴史社会学研究の中の西欧近代資本主義成立論において実際に行われている研究は、「資本主義の精神」と「禁欲的プロテスタンティズム」の共通点の指摘と前者から後者への系譜論的遡及である。また、歴史上の物質的生活から「資本主義の精神」的生活態度への影響については終生否定的なものでしかなかった(ウェーバー[1955]pp.234 以降を参照)。本論文の試みは、主体から歴史的制約への影響を論じる限りにおいてウェーバーの立論の部分的補完も意味する。



この ~ を踏まえて考えると、我々が本論文で社会システムとしての「雇用システム」概念を使用することは問題ない。なぜなら、「雇用システム」とは、企業と労働者が、一方は労働力を調達するために、他方は貨幣を得るために、お互いに一定期間、労働力の売り買いの関係を結んでいる状態に名前を与えたものだからである。

## 2-2：日本型雇用システムを選んだ理由

社会システムとして日本型雇用システムを選んだ理由を三つあげる。一つは、資本主義社会における雇用システムの決定的重要性、二つ目は現代日本における日本型雇用システム下にいる人々の多さ、最後に本論文の 主体 歴史的制約アプローチ との関連、のそれぞれ三つである。

### 2-2-1：雇用システム

まず、「雇用システム」を問題とする最大の理由は、我々が日常生活を送っているこの社会（とりあえず資本主義社会としておこう）において、貨幣収入がなければ一日たりとも生きていけない、という厳然とした事実があるからである<sup>5</sup>。言うまでもなく、生活費を楽々と超えるだけの資産所得があるならば、人間にとって雇用関係に入ること（＝雇われること）は選択肢の一つに過ぎない。しかし雇用関係そのものに入るか、入らないかを人生のオプションとして有する幸運な人間は通常あまり多くない。我々は「雇われる」ことを通じて収入を得ることがほぼ義務付けられていると言ってよい<sup>6</sup>。これが「雇われる」側と「雇う」側との関係を社会システムとして考察する第一の大きな理由である。

---

<sup>5</sup> 資本主義社会を一つのシステムとみなせば、それは利潤を目的とした企業によって労働力、資本、テクノロジーが各要素市場から調達され組み合わせられて販売用の財貨・サービスとなり、当該の市場へ供給されるシステムである、とひとまず表現できよう。ただし、「社会」といいながら、この暫定的定義では資本主義社会の物財的側面のみを焦点を当て他の側面に触れることがない。しかし、これが資本主義社会の最大の特質であると考えられる。つまり、「社会」において多種多様に発生する諸問題が、何はともあれ経済的問題に変換されて現れる社会、これが人類史上における歴史的な社会システムとしての資本主義社会の固有性であると考えられる。であるから、本論文ではこの表現、イメージで議論を進める。

<sup>6</sup> 当然、「雇う」側になる、という選択もあり得る。とは言っても、元来自己資産があるか、無資産の企業家が資金を比較的容易に調達できるファイナンス・システムがインフラとしてその社会に整備されている、という条件が満たされていなければならない。その意味でこのオプションへのアクセスが広範囲の人に開かれている社会を想定することは難しい。

## 2-2-2：日本型

次に、「日本型」を問う理由は、我々の住む場所がまず日本であるからであり、この社会において雇用システムは欧米諸国と比較してある種の特徴（例えば「終身雇用」）を持っていると考えられているからである。そして日本型雇用システムの下で働いている人々は、意外にも非農業分野の雇用者（雇用されて働いている人）の中で半分のシェアを占めており、その点からも日本人の生活に大きな影響及ぼしていると言えるのである。

最後の点をデータで簡単に確認してみよう。総務省統計局の実施している労働力調査では、農林業分野を除いて雇用者は、2000年11月で5398万人いる。このうち、大企業と思われる1000人を超える従業員を擁する企業の雇用者は969万人（18%）である。中堅企業とみなされる100人～999人の従業員を擁する企業の雇用者は1189万人（22%）である。従業員が10人～99人規模の企業の雇用者は1720万人（31.9%）、従業員が1人～9人規模の企業の雇用者は935万人（17.3%）である。この他に官公庁の雇用者は550万人（10.2%）いる。

日本型雇用システムの典型的な特徴と思われる「終身雇用」が、大企業及び官公庁の雇用者の特徴であると考えれば、両者を併せて非農林業雇用者に占めるシェアは28.2%となる。本論文の2-3節で述べるが、実は中堅企業でも諸外国に比べれば、「終身雇用」的特徴は観察されるので、それを加えてシェアをみると50.2%となる。つまり、現在、街を歩いているサラリーマン、サラリーウーマンのうち二人に一人は日本型雇用システムの中にいると見なすことができる。これが日本社会で暮らす我々にとって日本型雇用システムが大きな意味を有する一つの理由である。

## 2-2-3：主体 歴史的制約アプローチ との関連

日本型雇用システムは、本論文における主体 歴史的制約アプローチ、つまり社会システムの成立と変容を主体と歴史的制約の視点から記述する、という目的のためのよい材料を与える。なぜなら、次章でみるように、このシステムの歴史的起源を巡って対照的な議論がこれまでに展開されてきており、その錯綜した議論を整理し何らかの見通しを与えるのに、主体 歴史的制約アプローチが有益であると考えられるからである。細かい論点は第4章、第5章に述べるのでここでは触れない。ポイントはおなじ歴史的制約でも認知主体によってその持つ意味が異なること、またそこから導き出された行動の帰結が歴史的制約に変化を与え、結果的に主体の意図を次々と乗り越えてしまうような事態の進行が現実にあったことである。

## 2-3：日本型雇用システムとはなにか

本論文では以下のように日本型雇用システムを定義する。

「日本型雇用システムとは、各個別企業において 解雇なし という労使の暗黙の合意を基礎として長期継続的な雇用関係が維持され、企業外との労働力流動性を低下させる年功制や企業別労働組合という装置によって補完された企業内労働編成の仕組みである<sup>7</sup>。」

以下で日本型雇用システムの中心の特徴とされてきたものを述べる。

### 2-3-1：終身雇用

終身雇用とは簡単に言えば長期継続的な雇用関係のことである。最も強い意味ではある人間が新規学卒として特定の企業に入社し、そこで定年まで雇用関係を自ら維持し企業からも維持されること、と一般には解釈される。しかし、検証可能な概念としては正規従業員の平均勤続年数が取り上げられるのが普通であり、そのデータがなんらかの基準でみて長期であることをもって「長期継続的雇用関係」の存在と見なされている。この特徴は、最近においても諸外国との比較でより長期であることが観察できるので、依然として日本の特徴であるといえる<sup>8</sup>。

ただし、単に正規従業員の平均的勤続年数が長いというだけともいえない。欧米においても、経営幹部に到達したホワイトカラーや先任権によって守られている組合員のブルーカラーの中には長期の勤続年数を観察できるからである<sup>9</sup>。つまり、観察可

---

<sup>7</sup> この日本型雇用システムの「三種の神器」とも言われる「終身雇用」「年功制」「企業別組合」は、歴史的に見ればどれも労働者の要求が起点となっていた。その三つの要求もそれぞれ異なる動機からなされている。それを企業が結果として消極的に受け入れたのである。本文でも述べるように「終身雇用」「年功制」の二つは通常ならば労働コストの上昇をもたらすのであるから、営利企業がその導入に否定的なのは経営合理性の観点からいえば当然といえる。ところが、1960年代の高度成長がこのシステムの顕在的欠点を潜在化し、労使ともに気付いていなかった潜在的利点を引き出した。であるから経済成長（への期待）がなくなれば、企業にとってこのシステムのデメリットがにわか意識されるのは当然といえる。現在ますますこの意識は強くなっている。日経連の企業アンケートにもそれは顕著である（日経連[1998]参照）。よって「三種の神器」の相互の結びつきを理解するにはその歴史的成立と変容を見なければならぬ。詳しくは本論文後半の歴史的な分析を参照。

<sup>8</sup> これを含め、日本型雇用システムの諸特徴の最近のデータ全般について、服部良太・前田栄治[2000]を参照。

<sup>9</sup> 例えば、2000年10月31日から11月1日まで行なわれた第二回日経フォーラム「世界経営者会議」に参加した欧米大企業経営者たちの勤続年数は、GM（米、自動車）；23年、シーメンスAG（独、電機）；31年、アンダーセンコンサルティング（米、コンサルティング）；31年、ゴールドマン・サックス（米、証券）；26年、AFLAC（米、生命保険）；27年、となる（2000年10月31

能かつ比較可能なデータから、先ほど挙げた日本でイメージされる「終身雇用」を導き出すには少し無理があるといえる。ではどう考えたらよいのか。

資本主義において営利を追求する企業であるならば、景気の下降局面において売上が減少すると、それに比例して労働投入量を減らそうと考える。労働投入量と雇用量が比例するならば、新しい売上に適合的な雇用量は減少する。従って、現行の従業員数は過剰となり解雇を実行することになる。経営政策の一手法として解雇という選択肢が企業側に存在するのが資本主義システムの原則である<sup>10</sup>。しかし、日本企業においては、正規従業員に関して解雇という経営手段を選択することに、非明示的ではあるが強い制約が存在すると見られる。この点に日本型雇用システムの特徴があると考えられる訳である。これを主体別に述べてみると以下のようなものである。

#### 企業から見た終身雇用

何らかの原因で売上減少や赤字に陥ったとしても、心理的、法的制約のため、正規従業員を整理あるいは指名解雇することは、経営改善策としては最後の手段であると判断している状態<sup>11</sup>。

#### 労働者から見た終身雇用

勤務する企業が倒産の危機にある場合を除いて、労働者自らに瑕疵がない限り、企業が自分を解雇する可能性は極めて低いと信じている状態。

、をまとめれば、企業の「解雇は(できる限り)しない」という行動ルールを労働者が信じており、企業も労働者のその期待を暗黙に了解している、という状態のことがいわゆる「終身雇用」の実態と考えられる<sup>12</sup>。

## 2-3-2：年功制

年功制とは、賃金の上昇と企業内での地位の昇進が、年齢や同一企業勤続年数に完全比例的にリンクすることではない。観察事実として確認できる年功賃金とは、年齢別の賃金プロファイルが一定年齢まで上昇すること、その傾きが諸外国に比べて強く

---

日および11月1日付日本経済新聞より)、ブルーカラーの長期勤続に関する欧米諸国の例については、小池和男[1991]pp.37-43を参照。

<sup>10</sup> これも一例であるが、米国の自動車大手3社が売上減少による在庫調整減産のため、感謝祭の連休につながる2000年11月20日から3日間を対象として、レイオフ(一時解雇)を実行した。人員はGMの1万人を最高に、フォードは2000人、ダイムラークライスラーは3300人、合計1万5300人に上った(2000/11/19付日本経済新聞より)。

<sup>11</sup> ここで触れた「法的制約」については、本論文第7章で議論する。

<sup>12</sup> これは、吉田和男[1996]pp.29のように「経営者に対する解雇制限と労働者の期待権の制度」とも表現できよう。また、二村一夫[2000b]pp.13の「権利に近い慣行」という捉え方とも近い。

観察されることである<sup>13</sup>。また、年功的昇進とは、企業内の一定の地位（係長クラス）までは、年功さえ重ねればだいたい誰でも到達できる、ということを示している<sup>14</sup>。二つとも労働者側の期待の側面をも含む。しかし、第一次石油危機以後、賃金コストの上昇という苦境を経験して今日に至っている日本企業としては、年功制に関して既に修正を重ねてきている。つまり、企業の雇用政策からは、不雇用政策（＝「終身雇用」）という目標に比較すれば年功制は優先順位の低いものと位置付けられているため、労働者もその期待を低下せざるを得ない状況に陥っていると思われる<sup>15</sup>。

年功制の重要な機能には以下のようなものがある。

勤続年数が長くなればなるほど労働者にとって離職の機会費用を引上げることになるため、企業内に止まるインセンティブを高める。

年功賃金は賃金体系と労働者の年齢、勤務年数をリンクさせる。つまり、この賃金体系は、賃金のあり方を個々の労働者の履歴に関連をもたせるという意味で、属人的（personal）な要素が強い。その点で職務給体系が賃金と職務内容（job）を連結させているのとは対照的である。賃金と仕事内容との分離効果により、年功賃金体系の下では、合理化投資や事業部門の改廃による企業内の配置転換に伴う賃金水準変動の労働者側のリスクが回避されるため、労働者（ないし労働組合）が配置転換を受容しやすいという効果を（結果的に）持つ。

通常企業内ポストは上位に行けば行くほど相対的に希少となる。一方で、年功制は労働者の企業内出世トーナメントへの参加機会を高める。つまり、年功制は威信の面からも報酬の面からも、労働者の出世競争インセンティブとして働き、労働意欲を刺激しやすい<sup>16</sup>。

### 2-3-3：企業別労働組合

これは企業を単位として組織された労働組合のことであり、欧米の職能別や産業別の労働組合との比較において指摘できる特徴といえる<sup>17</sup>。企業別に組合が編成されているため、終身雇用、年功制とあいまって、企業外の労働者や企業内でも正規従業員

---

<sup>13</sup> これについても前出の、服部良太・前田栄治[2000]を参照。

<sup>14</sup> 橘木俊詔[1997]pp.70 および pp.80 を参照。

<sup>15</sup> 服部良太・前田栄治[2000]を参照。

<sup>16</sup> 年功制には企業による賃金・昇進決定にルールの枠をはめ、企業側の恣意的操作から自らを守ろうとした面も少なからず存在する。これについては本論文後述の歴史分析を参照。

<sup>17</sup> ただし、企業別組合は中南米やアジア諸国にも見出されるという指摘もあるので、この点を強調しすぎると、自らにオリエンタリズム的視線を向けることにもなるので注意が必要であろう。二村一夫[2000b]pp.15 を参照。

以外の労働者には一体感や同感を懐けなくなってしまい、結果的に対企業との交渉力も弱める結果にもなったと考えられる。

## 3．日本型雇用システムの起源を巡る三つの立場

前章では日本型雇用システムの特徴を考察した。本章では、それらの歴史的発生過程を検討するため、日本型雇用システムの起源をめぐるこれまでの議論を整理する。

日本型雇用システムの成立時期を巡って行なわれてきた議論は三つのタイプに分類することが可能である。戦間期起源説、戦時時期起源説、戦後改革起源説の三つである。それぞれを概説する。最後に、日本型雇用システムの起源についての本論文の立場とそれらの議論との関係を略述する。

### 3-1：戦間期起源説

この説は、戦間期（1920年代～30年代前半）に広く観察された重工業でのブルーカラー労働者の長期継続的雇用関係と、それを促進する企業内インセンティブ・システムをもって、日本型雇用システムの起源とするものである。

#### 3-1-1：第一次世界大戦中の熟練労働者引き止め策

第一次世界大戦期(1914 - 8)における好景気のため、労働市場が逼迫してくるとともに労働力の移動も激しくなった。特に重工業大企業における熟練工不足は深刻だったため、熟練工の定着を促す対策として、一定年限以上の勤続者に対して給付される勤続賞与、中元・年末賞与等、の対策が大企業によって試みられたが、余り効果を発揮しなかった。大戦中にインフレも同時に昂進したので、スポット価格である賃金率の引き上げのほうがより労働者に選好されたためである<sup>18</sup>。

#### 3-1-2：大戦後における熟練工定着化政策と企業内熟練形成システム

大戦終了は戦争ブームの終焉と戦後恐慌を伴ったので、労働市場の需給は緩和し

---

<sup>18</sup> 以下も含め戦間期の雇用システムに関する記述は全面的に兵藤 [1971]第三章、および兵藤 [1997]pp.16-7、に負う。ただし、兵藤自身はここでの戦間期起源説はとっていない。

たにもかかわらず、企業は大戦中から引き続いて積極的に労働者定着化政策を打ち出し、企業内での技能養成施設を作り出した。

定期昇給制度は第一次大戦後に重工業大企業で一般化したものである。これは毎年定期的に有資格者の中から人事考課を経たうえで対象者を絞り込むものであったので、労働者にまじめな勤務態度をビルトインする規律化機能をもったといえよう。

退職金制度も大戦後新たに導入されたものであり、戦後恐慌に際して人員整理と引き換えに退職事由と勤続年数に応じて金額を異にする退職（解職）手当が支給されたことを指す。

企業内熟練形成システムは工場で中心となるべき熟練工を見習工から育成しようとするもので二つの目的を有した。一つは見習工の採用資格を高等小学校卒に引き上げ、教育投資をすることによって、新しい工学的知識と企業特殊的熟練を同時に修得した労働者を調達するためである。もう一つは、大戦末期から激しくなった労働運動への予防策として、子飼いかから熟練労働者を育成することによって、彼らの企業帰属意識を高めるためであった。

以上と並行して、企業内養成施設を終了した労働者が徐々に熟練度の異なる作業に移りながら（＝OJT）役付工へ昇進するという、内部昇進の慣行も形成された。

### 3-1-3：戦間期起源説のまとめ

こうして企業定着化をはかる様々な施策が労働者向けインセンティブ・システムとして効果を発揮し、1920年代の重工業部門の大企業においては、離職率は大幅に低下し、勤続年数が長期化した。

以上、戦間期のブルーカラー労働者の長期勤続傾向およびそれを促進するインセンティブ・システムを指して、

「雇用制度を中心とする日本的な経営システムは、多くの場合、戦前の日本の産業界の先駆的領域に日本企業独自の経営的工夫の成果として定着しつつあったものが、戦後諸産業分野へ一斉に拡大普及したに過ぎない<sup>19)</sup>」

と述べる場合、これを本論文では戦間期起源説、と呼ぶ<sup>20)</sup>。

## 3-2：戦時期起源説

第二次大戦下の経済統制による労働者の企業間移動の低下と、年功賃金体系や企業

---

<sup>19)</sup> 中川敬一郎[1990]pp.16。同論文、中川敬一郎[1990]pp.19も参照。

<sup>20)</sup> 他に、中川敬一郎[1981]、中馬宏之[1987]、小滝一彦[1999]、等もこの説に分類できる。



別組合の雛型としての産業報国会の存在に注目し、日本型雇用システムの重要な特徴が戦時下で出現したとして、このシステムの起源を戦時に求めるものである。

### 3-2-1：法令による経済統制

煩雑になるがこの時期に公布された法令を年代順に記そう。このおびただしい法令の洪水こそが戦時統制経済（指令経済）を象徴するものだからである<sup>21</sup>。

年表の形でまとめると次頁のようになる。

第1表 法令による経済統制化の流れ<sup>22</sup>

年	法令	効果・意味
1937年		（日中戦争勃発）
1938年	「国家総動員法」 「学校卒業生使用制限令」	新卒技術者の割当許可制
1939年	「国民職業能力申告令」 「従業員雇入制限令」  「学校技能者養成令」 「工場事業場技能者養成令」 「賃金統制令」 「国民徴用令」 「工場就業時間制限令」 「賃金臨時措置令」 「会社職員給与臨時措置令」	重化学工業の技術者労働者の異動を制限、職業紹介所所長の許可制とする  初任給の規制 必要な職場へ強制徴用  工員賃金凍結 職員給与凍結
1940年	「青少年雇入制限令」 労働組合の自発的解散の強制 「従業者移動防止令」	30歳までの採用の制限  「従業者雇入制限令」を拡大し、「軍需工業その他国策遂行上重要な事業を営む工場、事業所において使用せらるる職工及び鉱夫」

<sup>21</sup> ソ連崩壊後のロシア共和国エリツィン政権における大統領令の濫発と日本の戦時統制のイメージを重ねても、あながち見当はずれとは言えないであろう。

<sup>22</sup> 小滝一彦[1999]pp.141、尾高煌之助[1993]p.166、中村隆英[1989]pp.12-3、から作成。

		である男性の雇入れを国民職業指導所長の認可制にする
1941年	「国民労務手帳法」 「労務需給調整令」	「青少年雇入制限令」と「従業員移動防止令」を統合強化。重要事業場において、自己都合、事業主都合の解雇を国民職業指導所長の認可にする。実質徴用制となる
1942年	「重要事業場労務管理令」	賃金規則制定の際、定期昇給を明文化することを条件に賃金統制令の規制を緩和

### 3-2-2：戦時下における雇用の固定化と年功賃金の出現

上記のとおり法令が濫発され、企業には雇入、解雇の自由が、労働者には職業選択の自由がそれぞれ禁止された<sup>23</sup>。加えて、年齢毎の初任給規制や定期昇給が強制され、労働者報酬に占める定額給部分が増大した。こうして、尾高煌之助も言うように、「一方では労働の流動性が消え失せ、他方では、上述のように労働報酬中の定額給部分が大きく膨らみ、さらに基本給が定期的かつ自動的に昇給する制度的慣行が普及したとき、かの有名な「年功型賃金」が出現した<sup>24</sup>」と指摘される。

### 3-2-3：企業別組合の起源としての産業報国会

戦後の企業別組合につながるものとして産業報国会が挙げられる。この組織は、「企業ごとに、労働者の経営に対する発言権の強化および福利厚生を目的で…組織され全労働者が加入した<sup>25</sup>」

もので、その著しい特徴としては、

「ホワイトカラー（職員）とブルーカラー（工員）がともに従業員という形で企業に

<sup>23</sup> どのような統制（指令）システムも内部に不整合性が必ず発生するので、法の網をかい潜っての行為は行なわれた。無論、雇用関係や労働力も例外ではあり得ない。

<sup>24</sup> 尾高煌之助[1993]pp.166。尾高のこの記述は事実の指摘のみに止まり、同論文の趣旨が明確に戦時期起源説を支持しているとまではいえない。

対し、対等のメンバーとして位置付けられた」同上、  
点が指摘される。現代日本の製造大企業のあり方を前提とするなら、この指摘の重要性を理解するのは困難であるが、戦時期以前の企業の公然たる身分格差の存在を知るならばその画期性が了解されよう<sup>26</sup>。

また、産業報国会と戦後の企業別組合との組織的連続性に関しては、  
「戦後に組合をつくる時に、報国会から経営側が退陣して、いわば衣替えしただけで企業別組合ができた<sup>27</sup>」

や、

「...、従業員団体 単位産報 企業別（あるいは事業所別）労働組合という組織形態上の連続性である。単位産報と企業別組合との連続性を強くみすぎると、ことの真相を見誤る危険があるが、そこにある種の連続性のあることは、否定できない<sup>28</sup>。」  
等とも指摘されている。

### 3-2-4：戦時期起源説のまとめ

以上、戦時期には自主的な労働の移動が公認されず、その意味で雇用が固定化され、いくつかの制度改革の積み重ねから年功賃金システムが登場し、企業別組合の雛型になりうる産業報国会があった、と主張する説を戦時期起源説と呼ぶ<sup>29</sup>。

## 3-3：戦後改革起源説

これは、第二次大戦後の占領下の労働改革で導入された制度（労働三法等）が労使の激しい対立プロセスを惹起し、それによって結果的に労使双方に大きな犠牲を支払わせた経験が、1950年代後半以降の、労使の暗黙の合意に基づく安定した労使関係を形成させた、とする説である。その暗黙の合意とは、企業側の内容は、労働者に対して 経営政策の一環としての労働者の解雇は極力行なわない（いわゆる終身雇用）というものであり、労働者側の内容は 企業が労働者解雇を選択しない限り、極力その他の経営政策には協力する というものである。

---

<sup>25</sup> 青木昌彦 / 奥野正寛[1996]pp.309

<sup>26</sup> 戦前期の企業内身分格差については、差し当たり大東英祐[1993]、二村一夫[1998]、を参照。

<sup>27</sup> 中村隆英[1986]pp.151

<sup>28</sup> 間宏[1989]pp.229

<sup>29</sup> 中村隆英[1986]、岡崎哲二・奥野(藤原)正寛[1993]、青木昌彦・奥野正寛[1996]、等がこの見方に分類できる。

### 3-3-1：戦後改革を背景とした労働者勢力の伸張と企業側の後退

1945年に日本が敗戦を迎え、その年の暮れに労働組合法が公布、その後2年ほどのうちに労働関係調整法、労働基準法が次々と公布された。戦後の労働者たちはこれを武器に果敢に企業に挑み、報酬、待遇、雇用についてかなりの譲歩（雇用維持、生活給つまり年功賃金、臨時給与、職工身分格差撤廃）を企業側から引き出した。これを可能としたのは、政府の財政膨張政策と戦時から引き続いた物価統制手法だった。労使のインフレ下での付けの回し合いは、政府の価格差補給金とその帳尻を合わせていたのである。

### 3-3-2：ドッジ・デフレ以後の労使勢力の逆転

1949年のドッジ・ライン以降は、厳しいデフレ状態に日本経済が陥り、それまで以上に解雇を巡って労使対立が先鋭化してしまった。しかし、労働者の雇用を巡る企業との対決はほとんど敗北に帰していった。1955年になって労働者の経済的利益を正面に打ち出す春闘が始まる頃になると、極力解雇は回避するという企業側と、その限りで極力企業に協力するという労働者側との暗黙の和解が成立し、ここに戦後の雇用に関する諸要素が収束し一つの雇用システムを形作ることとなった。

上記の過程について、米倉誠一郎は以下のように述べている。

「...、戦後の労働改革に根ざした労働運動がいわゆる日本的な協調的労使関係を築いたわけではなかった。むしろ、戦後の労働運動は総司令部の予想を越えてはるかに激化し、社会主義革命前夜まで日本の社会状況を導いていった。そのプロセスで日本の労使はきわめて激しい争議を経験したのであった。日本的経営の戦後型年功制、終身雇用、そして企業内組合、こうした特質はすべて激しい労使対立の過程から生まれて来たものであった<sup>30</sup>。」

また、小田切宏之・後藤晃も同じように描写している。

「いくつかの組合は過激な運動に走った。...、製品への需要不足、生産設備の破壊、物資の不足、そして戦時中に軍需品の生産を拡大するために多くの労働者を雇ったことなどから、人員整理が頻発し、労働者の多くが解雇されたためである。さらに、激しいインフレーションも労働者の生活を脅かした。労働争議が多くの企業で起こり、

---

<sup>30</sup> 米倉誠一郎[1993]pp.204-5

労働者が経営者に対して人員整理案の撤回と賃金上昇を要求したのもいわば当然であった。…これらの争議のほとんどが経営者の勝利に終わったが、この経験は経営者に、解雇は避けるべきであり、また、親密な労使関係を育成すべきだという大きな教訓を残した<sup>31</sup>。」

### 3-3-3：戦後改革起源説のまとめ

以上、戦後の労働改革とその後 10 年に及ぶ激しい労使紛争の経験が、長期継続的雇用を中心とする日本型雇用システムを形成したと見なすものを戦後改革起源説と呼ぶ<sup>32</sup>。

## 3-4：日本型雇用システムの起源に関する本論文の立場と上記三説との関係

本論文では、我々が第 2 章で定義したような典型的日本型雇用システムは、戦後改革とその後約 10 年にもおよぶ激しい労使紛争を通じて形成された労使の暗黙の合意をベースにして、1955 年前後から 1973 年の石油危機まで続いた高度成長期において結果的に雇用システムとして成立・完成を見たと考える。

本論文と上記三説の違いは 2 点考えられる。第 1 点は注目する時期の違いであり、第 2 点は社会システムへの起源論アプローチと機能論アプローチの違いである<sup>33</sup>。

### 3-4-1：注目する時期の違い

上記 3 説において注目されている時期は、それぞれ早いものから挙げると、戦間期（1920 年代～1930 年代前半）、戦時期（1930 年代後半～1945 年）、戦後改革期（1945 年～1950 年代中頃）である。本論文で問題としているのは高度成長期（1950 年代後半～1973 年）である。

---

<sup>31</sup> 小田切宏之・後藤晃[1998]pp.98-9

<sup>32</sup> 占部都美[1984]もこの立場にふくまれよう。

<sup>33</sup> 本論文でいうところの 主体 歴史的制約アプローチ は、この機能論アプローチのための一つの工夫である。

### 3-4-2：アプローチの違い

上記三説は、現代に観察される日本型雇用システムの特徴である、長期継続的雇用、年功制、企業別組合、等と類似のものを歴史的事実の中に探求するという起源論（ないし系譜論）的アプローチをとっているが、我々は複数ある社会システムの比較分析という接近法を採用する。

社会システム論から考察するならば、システムを構成する要素の起源を問うことはあまり意味がない<sup>34</sup>。なぜなら、システムとして問題となるのは、全体としてどのような機能・働き（システムとしての working）が見出し得るかであり、社会システムとしては、主体の行動を引き出す目的追求とその手段選択、それを通じた継続的、相互的働きかけの帰結が問われているからである。そして、複数の社会システムの比較、ないし同定可能性を考察するためには、まずシステムを構成している主体の目的・手段連関とそれを支えた歴史的制約を検討しなければならない、というのが我々の主張である。

本論文の立場から上記三説を見るならば、少なくともそれぞれの時期に何らかの機能を持つ社会システム（この場合は雇用システム）が成立していたと見なすことは可能である。そして上記三説の言明は「各時期の雇用システムは現代の日本型雇用システムと（少なくとも本質的には）同じ雇用システムである」と主張していることになる。しかしながら、我々の主張である、日本型雇用システムは第2次大戦後の高度成長期に成立・完成した、という立場からすれば、これらはすべて棄却されなくてはならない言明といえる。そこで我々は以下に二つの命題を構成する。

[命題 i] 「戦間期雇用システムと日本型雇用システムに共通する特徴（作動様式）を発見することは、システム同定の必要条件ではあっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」

[命題 ii] 「戦時期雇用システムと日本型雇用システムに共通する特徴（直接的継承関係）が存在することは、システム同定の必要条件であっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」

---

<sup>34</sup> 「それ（文化の機能論的な見方：引用者注）は、素材の由来の問題とは全然関係がない。建築にたとえていえば、個々の材木が、吉野杉であるか米松であるかをいうのは、系譜論的な立場だ。できあがった建築が、住宅であるか学校であるかをいうのは、機能論の立場である。それは、文化の素材の問題ではなくて、文化のデザインの問題であり、...、生活全体、すなわち文化のにない手たる共同体の、生活様式の問題なのである。」梅棹忠夫[1974]pp.85-6.

そして、この二つの命題を一般化するとそれぞれ下記のようなになる。

[命題 I] 「異時点間の社会システムに共通する特徴（作動様式）を発見することは、システム同定の必要条件ではあっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」

[命題 II] 「時間的に接続している二つの社会システムに共通する特徴（直接的継承関係）が存在することは、システム同定の必要条件であっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」

[命題 i]は、戦間期起源説を棄却するための命題である。[命題 ii]は、戦時期起源説を棄却するための命題である。我々は第4章で[命題 i]を、第5章で[命題 ii]をそれぞれ検証する。この二つの命題の検証を通じて、[命題 I]、[命題 II]はそれぞれ一つの例証を得たことになる。

戦後改革起源説と我々の主張との違いを考察することは[命題 ii]、[命題 II]の検証とも関連するが、システムの起源と機能を問う絶好の課題でもあるので、第7章で改めて論じる。

## 4 . 戦間期起源説の分析

本章の課題は、戦間期起源説と我々の立場の違いを、  
[命題 1]「戦間期雇用システムと日本型雇用システムに共通する特徴（作動様式）を発見することは、システム同定の必要条件ではあっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」  
という命題として設定し、これを具体的に検証することである。以下では、戦間期雇用システムと日本型雇用システムの共通点を述べ、それが 主体 歴史的制約アプローチ からどのように異なるものといえるのかを検証する。

### 4-1：戦間期雇用システムと日本型雇用システムに共通する特徴

両者に共通するのは、ブルーカラー労働者の長期継続的雇用関係（いわゆる「終身雇用」）およびそれを支持する企業内制度が存在したことである<sup>35</sup>。

#### 4-1-1：戦間期のブルーカラー労働者の長期継続的雇用関係

戦間期における長期継続的雇用関係とは、第一次大戦後、重工業部門の大企業において、ブルーカラー労働者の離職率が大幅に低下し、勤続年数が長期化した事実を指している<sup>36</sup>。

#### 4-1-2：戦間期の長期継続的雇用関係を支持する企業内制度

企業内制度とは、熟練工の企業内養成制度、勤続賞与、中元・年末賞与、定期昇給

---

<sup>35</sup> ホワイトカラーに関しては、第一次大戦以前から「終身雇用」的傾向は見られていた。米川伸一[1985]、参照。

<sup>36</sup> 兵藤[1971]pp.405-6、中馬宏之[1987]pp.307-8 参照。



制、退職手当、企業内昇進慣行、等である<sup>37</sup>。

## 4-2：それぞれの雇用システムの形成過程

これらの事実を見れば、熟練工の企業内養成制度を除くと、現代の雇用システムとほとんど同じ特徴と企業内制度が、戦間期に既に存在した、と判断できそうに思える。しかし、それは早計である。それぞれの歴史的形成過程も同時に見る必要がある。各々略述する。

### 4-2-1：戦間期雇用システムの形成過程

重工業部門の大企業が熟練工の定着化と企業への忠誠心涵養を目的として、既述の様々な制度的工夫を第一次大戦後本格的に導入した。それは、大戦期の好況で熟練工の企業間移動が著しく高まったこと、また大戦以前から兆しがあった労使紛争が拡大したことへの対策であった。この経営政策が、労働者へのインセンティブ・システムとして徐々に効果を発揮し、戦間期におけるブルーカラー労働者の離職率の急速な低下、勤続年数の長期化をもたらした。もちろん、戦後恐慌とそれに続くデフレが労働者の失業への恐怖を高め離職を思い止まらせたこと、戦間期に導入された技術革新が労働者の熟練を企業固有のものとする傾向があったこと、等も勘案する必要はあるが、先ほど列挙した企業内システムが労働者の企業定着化を促す効果を持ったことは疑いない。

### 4-2-2：現代の日本型雇用システムの形成過程

第2次大戦後、主に大企業の製造部門や公営企業において、労働者が解雇反対と生活給制度を要求し、その後10年にも及ぶ深刻な労使紛争の学習効果として企業側がそれらを受け入れるようになった過程が現代の日本型雇用システムの形成過程である。この労働運動高揚の背景には、占領期の労働改革によって労働者の交渉力が著しく高まったことがある。当然、これらの労働者の要求は、労務コストの高騰を招くので企業は拒絶した。そこで労使紛争が泥沼化し、より一層コストを上昇させる結果となってしまった。ここに至って企業側としては経営政策としての整理・指名解雇はしないことを労働者側と暗黙に合意し、賃金体系も年功的にした。これが1950年代末頃までの状況である。そのため企業側には日本型雇用システムを押し付けられた、という

---

<sup>37</sup> 戦間期の雇用システムについての包括的記述は、兵藤[1971]を参照。

被害者意識さえあったのである<sup>38</sup>。

## 4-3：主体行動の目的

### 4-3-1：戦間期雇用システムの場合

長期継続的雇用を採用することは、企業側、労働者側、何れにおいても自らにとって経済合理的な行動であったことがこの時期の特徴であるといえる。

ブルーカラー労働者の定着化を図ったのは、企業側の意図によるものであった。なぜか。常時、労働者が入離職を繰り返している状態では一貫性をもった企業（ないし工場）経営ができるわけがないからである。そのうえ、当時はまだ熟練工のスキルが製造工程においてかなり重要な位置を占めていたので、熟練工の流動性は工場経営を非効率化させる元凶であった。また、第一次大戦は重工業部門に様々な技術革新をもたらしており、戦後その波が日本にも押し寄せ、それまでとは異なる新しい熟練工が求められていたことも重要である。そのような新しい熟練工は外部労働市場から手当てすることは当時の日本の現状では不可能だったので、必然的に企業自ら養成する必要があった。

労働者側としても大戦中は好景気で熟練工ならば幾らでも仕事は見つけられたが、戦後恐慌とそれ続く不景気においては失業リスクが高まり、定着化への動機は高まった。

### 4-3-2：現代の日本型雇用システムの場合

企業の不解雇政策や年功制はなによりも労働者側の要求であり、企業側が受け入れたのは労働者の強い姿勢に最終的には妥協したからである。その意味で、敗戦と占領改革がなければ生まれ得なかったものである。

当初、企業は日本型雇用システムの特徴である、長期継続雇用、年功制、労働組合、すべてに反対していた。だからこそ、労働者がそれを要求した時は、紛争が深刻化したのである。1948年頃までは、企業経営者たちも次々と打ち出される占領改革に翻弄され、唯々諾々と労働者側の要求に屈していた。しかし、占領政策の風向きが変わったことと、1949年のドッジライン後倒産の危機に瀕したのを期に反転攻勢にできるようになり、ますます労使紛争が激化することとなった。その後、徐々に紛争が沈静

---

<sup>38</sup> 1963年当時の日本通運副社長の発言。兵藤(1997)pp.171 参照。

化するに伴ない、企業側もコスト削減を目的とした労働者の強引な解雇が、逆に労使紛争を泥沼化し解決を遠のかせ、かえってコストを増大させかねないことを学習したので、労働者側との妥協を探るようになっていったのである。

労働者にとって占領改革による労働法制の導入は、自ら獲得したものではなかったにしても、敗戦以前とは比較を絶する地歩を構築できたわけであるから、これを利用してそれまで全く不可能であった 権利のための闘争 を実践した。敗戦から数年は、占領政策の後押しと、インフレ政策、企業経営者の意気消沈などに助けられて、企業側に次々と要求を吞ませていった。企業側の態度で述べたように、1950年代前半は企業側の反攻と激突し、それまでに実現した労働者側に有利な合意は次々と失われて行く結果となり、労働者側も妥協を余儀なくされるところまで後退したのであった。

## 4-4：分析結果

企業と労働者を主体とする雇用システムにおいて、戦間期にも現代にも共通する特徴として、ブルーカラー労働者の「終身雇用」的傾向とそれを支持する企業内制度が観察できるのは事実である。しかし、戦間期のシステムは、法や政策的な枠組みといった歴史的制約に導かれて作られたものではなく、企業の経営合理的観点から選択され導入された企業主導のシステムであった。それに対し、現代のシステムの起点となったのは、占領改革によって導入された労働法制等の歴史的制約の大変化であり、それに利を得た労働者の主体行動の圧力が結果的に企業に長期継続的雇用関係や年功制を呑みこませたのであった。その意味でシステム形成のイニシアティブは労働者に存在したし、企業側からすれば個々の部分システムは反合理的なものとなさ見なされていた。これほど主体にとってその意味の異なるものを、ただ長期継続的雇用という事実の存在だけをもって同一のものとみなしたり、現代システムの起源が戦間期にあるとすることは明らかにミスリーディングである。故に戦間期雇用システムと日本型雇用システムとは異なるものであると結論できるので、本章始めに掲げた、

[命題 1]「戦間期雇用システムと日本型雇用システムに共通する特徴（作動様式）を発見することは、システム同定の必要条件ではあっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」

は支持されたと言えよう。

またここから、

[命題 2]「異時点間の社会システムに共通する特徴（作動様式）を発見することは、システム同定の必要条件ではあっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」

について、歴史的事例に即して一つの証拠を提示できたと考える。

## 5 . 戦時期起源説の分析

本章の課題は、

[命題 ii] 「戦時期雇用システムと日本型雇用システムに共通する特徴（つまり直接的継承関係）が存在することは、システム同定の必要条件であっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」

という命題を設定し、これを具体的な歴史過程で検証することである。以下では戦時期雇用システムと日本型雇用システムの共通する特徴を述べた上で、それが 主体歴史的制約アプローチ からいかにして異なるものといえるかを論じる。

### 5 -1 : 戦時期雇用システムと日本型雇用システム に共通する特徴

両者に共通するのは、広範囲のブルーカラー労働者に年功制賃金体系が適用され、彼らも構成員とする企業別従業員組織が存在したことである。

#### 5 -1-1 : 年功制賃金体系

戦時下で唱導された生活給思想は、労働者の賃金システムを基本的に変更した。賃金のなかで能率給より定額給が大きなシェアを占め、加えて定期自動昇給システムがビルトインされたため、賃金システムは全体として実質的な年功型賃金となっていた<sup>39</sup>。

現代の日本型雇用システムでも賃金プロフィールをみると明確に年功的上昇が確認できる<sup>40</sup>。

#### 5 -1-2 : 企業別従業員組織

戦時下においては企業単位の経営者・工職(ブルーカラーとホワイトカラー)一体で

---

<sup>39</sup> 戦時下の年功賃金については、尾高煌之助[1993]pp.166、菅山真次[1995]pp.205-6、加藤尚文[1987]pp.159-61,166-9、参照。

<sup>40</sup> 現代の年功賃金については、服部良太・前田栄治[2000]、小池和男[1999]第4章、参照。

構成された産業報国会が存在した<sup>41</sup>。

戦後でもその初期から職場単位で構成された工職一体の企業別労働組合が発生し、現代においても主力は産業別でも職能別でもなく企業別組合である<sup>42</sup>。

## 5-2：それぞれの雇用システムの形成過程

### 5-2-1：戦時期雇用システムの形成過程

#### 年功賃金

戦時下の年功賃金は、法令による賃金の年齢別初任給公定と昇給のルール化によって企業に強制的に導入された。

戦時下の労働者賃金の年功化は、時代思潮である「皇国的勤労観」を背景にしていたとはいえ、そう簡単には企業に普及しなかった。それまで労働者の賃金体系は能率給が普通だったからである。時代思潮と経営合理性のせめぎあいの中で、企業はゆっくりと賃金に占める定額給部分のシェアをやむを得ず上げていった。この定額給のシェアが高まり、賃金体系としてようやく固まったのは、早期に決着するはずの日中戦争が泥沼化し、国家による直接的な労働力管理の必要性が深まってからだった<sup>43</sup>。1939年3月の賃金統制令によって年齢別の初任給が公定され、同年10月の賃金臨時措置令と会社職員給与臨時措置令によって9月水準に賃金と給与が凍結された。1942年、重要事業場労務管理令によって凍結措置の例外が設けられた。それは定期昇給を賃金規則に明文化することであり、これが今日では常識化された制度としての年功的賃金体系の始まりであった<sup>44</sup>。

#### 産業報国会

産業報国会はいうなれば目的地を見失い洋上を漂いつづけてあえなく沈没した巨大タンカーであった。

---

<sup>41</sup> 産業報国会については、桜林誠[1985]、佐口和郎[1991]、佐口和郎[1995]、安田浩[1991]、萩原進[1983]、を参照。

<sup>42</sup> 現代の企業別労働組合については小池和男[1999]pp.261-70、二村一夫[2000a]、を参照。

<sup>43</sup> 「定額給が、効率と連動する賃金（請負給、出来高給など）を排して「制度」として全国的に定着したのは、最も直接的には戦時体制のしからしめるところであった。」尾高煌之助[1993]pp.165-6

<sup>44</sup> 「かの有名な「年功型賃金」が出現したのだった。」尾高煌之助[1993]pp.166。ただし、尾高同書や加藤尚文[1987]でも指摘されているように、縮小したとはいえ依然として能率給的部分は3割ほど残っていた。このことは、企業の市場メカニズムへの根本的信頼を表しているというより、国家による勤労精神や労働者の主体的労働の賞揚にも関わらず、企業の労働者への根深い不信感を如実に示しているものと思われる。

戦時下における企業別従業員組織である産業報国会が結成されたのは 1938 年である。それは事業所や企業を単位として結成された。1940 年までのわずか 3 年間でその数 8 万余、会員数は 500 万人を超えた<sup>45</sup>。これほど急増したのは、内務省とその指揮下にある警察が産業報国会の組織化に全力をあげたからである<sup>46</sup>。労働者組織率は 1941 年には 70%で頭打ちとなった。多数の産業報国会は敗戦から 1946 年 1 月までにすべて解散した。

産業報国会はその誕生から消滅までの間、政府によって担わされた目的が「労使紛争の予防組織」から「生産督励組織」まで変貌した。それは、戦局の悪化と官僚組織や軍部も含めた勢力争いに翻弄され続けた結果でもあった。

この組織が残した少なくとも一つの確かな実績は、中小企業も含め、広範囲に労働者を組織し得たこと、換言すれば、それらの労働者に何らかの組織の正式メンバーになるという経験を与えたことといえよう。

## 5-2-2：現代の日本型雇用システムの形成過程

### 年功賃金

戦後における年功賃金システムの普及も戦時下と同じく、スムーズに企業に導入されたのではなかった。

1945 年の敗戦という未曾有の衝撃と占領軍による矢継ぎ早の労働改革という歴史的制約の大変化をうけて、まず労働者が「権利のための闘争」を開始した。その要求は大量解雇反対闘争および生活給（能率と関係なく生活を保証する賃金）であった。この生活給の代表が 1946 年 10 月電産争議で組合によって主張された電産型賃金であった<sup>47</sup>。

1949 年のドッジ・ライン以降、占領政策の路線変更もあり、企業は能率給や職務給といった合理主義的賃金体系を提唱した。そして、電産型賃金にみられる全面的な生活給体系は、その賃金に占めるシェアを徐々に後退させられていった。それでも、この年功的賃金システムは根強く残り、現代企業においても引き継がれている。故に、いまだにその改革が経営上のテーマの一つになっているのである<sup>48</sup>。

<sup>45</sup> 桜林誠[1985]p.2、参照。

<sup>46</sup> 萩原進[1983]pp.116-7、桜林誠[1985]p.9、参照。

<sup>47</sup> 「個々の労働者家族の生活に対する平等主義的な配慮を機軸にすえていたという意味で、電産型賃金体系は生活給思想に立脚していたといつてよい。それは、…、戦時体制のもとにおける賃金の生活給化の延長線上にあることを示すものでもある。」兵藤 [1997]pp.55-6。ちなみに電産とは電力産業の労働者で構成されていた日本電気産業労働組合協議会のことである。

<sup>48</sup> 賃金体系に「問題がある」企業は 75.4%。問題点としては、「賃金体系が年功的である」が 81.4%

## 企業別組合

戦後誕生した企業別組合は、敗戦という大混乱に直面した労働者たちが、自己防衛のため職場を手がかりに結集したことがその発端である<sup>49</sup>。そのため労働組合がブルーカラー、ホワイトカラーを含めた混合組合となった。

占領軍による最初の労働改革は1945年12月の労働組合法であるにもかかわらず、同じ「12月上旬には組合員数が戦前の最高水準42万人を越えていたことは確実」との推計も存在するところをみると、「戦後労働組合運動の進展のテンポはこれまで考えられてきたより早」かったと思われる<sup>50</sup>。労働者の戦時体制から解き放たれたエネルギーは現代の我々の想像する以上のものがあつたのであろう。そしてこの労働者のエネルギーを労働組合の形に集約し、近代日本史上空前絶後の労働運動の高揚期を導いたのが、じつはホワイトカラーであつた<sup>51</sup>。そしてこのホワイトカラー主導の組合が、近代日本企業内組織の宿痾であつたホワイトカラーとブルーカラーの身分差別（職工差別）の撤廃を企業に要求した<sup>52</sup>。

第4章で取り上げた「終身雇用」も本章の戦後の年功的賃金体系もこの企業別組合を媒体として労働者が企業に結果的に押し付けたものであつた。

## 5-3：主体行動の目的

### 5-3-1：戦時期雇用システムの場合

戦時下における主体行動といえるものは、実は原理的に存在し得なかつた。戦時下における日本政府は自らプレーヤーとなつてしまい、企業や労働者の活躍する余地を奪つてしまつたことがその理由である。

本来、政府の機能とは、雇用システムにおけるプレーヤーである企業と労働者の間に入ってゲームのルールを供給したり、レフェリーの役を果すことであると考えらな

---

と圧倒的に多く、今後の対策としては、「能力、業績重視に切り替えたい」が約9割となつている。

日経連[1998]参照。

<sup>49</sup> 「どの国、いつの時代であろうと、特別な条件がない限り、労働者が団結する際、ごく自然に選ぶ形態は職場別組織である。」二村一夫[2000b]pp.14

<sup>50</sup> 引用は二つとも、二村一夫[2000b]p.5。

<sup>51</sup> 二村一夫[2000b]pp.10、参照。

<sup>52</sup> 菅山真次[1995]pp.223、参照。

らば、戦時下の日本政府は資本主義システムの原則を逸脱していたことになる。

#### 年功賃金

年功賃金システムの導入に関しても、企業別従業員組織の設立に関しても極論すれば政府の自作自演であったとえる。企業にしても労働者にしてもただひたすら、政府の方針に受動的に反応をするだけであった。企業側も政府が経営に介入しないように可能な抵抗は試みたようだが、戦局の悪化は軍政指導部をひたすら強引にするだけの効果しかなく、最終的には雇用システムの根幹に政府を介入させる結果となった。

ブルーカラー労働者にとっては、たとえ戦時下でも、生活給的・年功的賃金は、それまでの賃金システムに比べればメリットは大きかった。しかし、前述したように、戦時下の国内におけるプレーヤーは原則的に政府自身だけだったので、労働者側から法や公的制度、あるいはイデオロギーといったものへ働きかけるチャンスは事実上なかったと言える。

#### 産業報国会

戦時下の産業報国会も、企業にとって政府に押しつけられたものに過ぎない。そのため企業にとっての産業報国会は、一方では政府の企業内への介入手段として疎まれ、他方では労働者の発言力を強める可能性のあるものとして警戒されていた。そのため、逆に、警察に協力を仰ぎながら、労働者の不満封じ込め対策の手段として使っていたのが実態である。

労働者にとっての産業報国会は、政府(内務省、厚生省)が労働者の「人格承認の要求」を労働者に代わって企業に突きつける意味をもったといえる。ブルーカラー労働者のこのような要求は、すでに戦間期から根強く存在していたものだったからである。政府は戦争遂行のために、この不満を吸い上げることで労働者と一種の共同戦線を形成し、企業(ないし資本家)に対抗したものととも考えられる。

その思想的根拠となったいわゆる「皇国的勤労観」も労働者の立場をそれまでよりも正当化するものであった<sup>53</sup>。合理的に考えれば、そのような歴史的制約を労働者が自らのために使うという行動戦略も考えられる。しかし、既述したように、戦時下の国内におけるプレーヤーは原則的に政府自身だけであった。政府が、いくら「皇国的勤労観」に基づいて、労働者の企業内における主体性の重要さを唱えても、「主体的に」生産に勤しむことを「強制する」という自家撞着は避けようがなかった<sup>54</sup>。

<sup>53</sup> 「皇国的勤労観」については、尾高煌之助[1993]pp164、兵藤 [1997]pp.23-29、菅山真次 [1995]pp.203-205、佐口和郎[1991]第Ⅱ部第3章、をそれぞれ参照。

<sup>54</sup> ただ、この 勤労イデオロギー という歴史的制約に主体行動の可能性を見出して、自己の要



結果的に労働者は、政府によって「変則的争議」と呼ばれた、欠勤、移動、二重稼働、合法的怠業、という行動を通して、政府の強制に対する労働者の憤懣を表現することに主体性を発揮するしかなかった<sup>55</sup>。

## 5-3-2：現代の日本型雇用システムの場合

### 年功賃金

戦後から今日まで続く、年功的賃金および昇進システムは、企業にとって労働者から押しつけられたものであった。それが言い過ぎであるとするならば、妥協の産物だったといってもよい。であるから、常に、企業側は年功制より合理的と自ら考えた別のシステムの導入を計ってきた。電産型賃金体系に対する職務給体系、春闘のベースアップ方式に対する定期昇給制度、といった具合である<sup>56</sup>。

このうちの職務給については、そもそも米国からの移植は不可能だった。なぜなら、日本の企業内における職務が明確に線引きできない曖昧性をもっていたからである。その性質は、職務ではなく人間にリンクする年功的賃金体系と適合的だった。そのような企業内分業のあり方とそれに適合的な賃金体系が、労働者の頻繁な配置転換や、ある職務の労働者が別の職務の労働者をヘルプすることや多能工化を可能ならしめたのである。高度成長期の果敢な合理化投資が労働者の抵抗をそれほど受けずに済んだのも、1980年代世界的に注目されるに至った日本企業におけるフレキシブルな生産方式も、その基礎はここにあったといえる。その後職務給が日本の現実に合致しないことを悟った企業は、年功制のように賃金を職務とは分離し人とはリンクさせながら、なおかつ労働刺激的な賃金体系を求めて職能給を導入することで、賃金の年功的性格を緩和して今日に至っている。

労働者にとっての戦後における年功賃金は、自らの生活を守るために解雇への反対と共に企業へ要求し、実現にこぎつけたものである。この賃金体系の労働者にとっての大きな意味は、賃金に関する企業の裁量権をなくすため、誰にでもわかるルールで企業を縛ったことである<sup>57</sup>。そして労働者にとってより重要だったのは、もともと年功賃金が職員層（ホワイトカラー）向けの賃金体系であったことであろう。ブルーカ

---

求正当化の根拠にした労働争議もあっただろう。そこに労働者による戦時下の歴史的制約の読替えの可能性を遠望できるかも知れない。しかしそれも今のところレアケースの発掘に止まっている。

佐口和郎[1991]pp.221、参照。

<sup>55</sup> 桜林誠[1985]pp.98

<sup>56</sup> 戦後の賃金システムを巡る全般的概観は、兵藤 [1997]を参照。

<sup>57</sup> その点では、米国の雇用システムにおける解雇 配置転換のルール化を志向する先任権システムと共通するものがある。ジャコービ[1989]第7,8章、森果[1996]pp.233-40、参照。

ラーとホワイトカラーの賃金体系が異なることも労働者にとって職工差別の一指標であったのである。つまり、労働者が企業へ、月給による支払で、かつ年功的な賃金体系を要求したことは職工差別撤廃要求の一環なのであった。

他の効果として、労働者にとって企業内においてのOJT(on-the-job training)によるスキルアップや配置転換による賃金変動のリスクを気にしないで済むシステムでもあった<sup>58</sup>。

### 企業別組合

企業別組合は、現代では企業にとって良きパートナーと目されている<sup>59</sup>。当初は無論そうではなかった。

戦後の企業別組合は、占領軍の労働改革に乗じて労働者のイニシアティブで作られたものであった。企業は組合にドッジ・ラインまでは押しまくられていた。占領政策の方向転換とデフレ下での合理化（人員削減）を機に、企業は労働組合に対し反攻に出、労働組合法の改正を利用しながら、組合の切り崩しを図った。組合専従員の賃金支払の停止、第二組合の設立、管理職の非組合員化、等でかなり組合の弱体化に成功した。その一方で強引な労務対策は結局、企業自身が高いコストを支払うことになることも自覚し、1955年前後に労使関係が落ち着き出すと、組合と妥協を図るようになった。企業と組合のこの紛争プロセスがその後の比較的穏やかな労使関係の基礎となっている。

日本の労働者が真の意味で歴史的制約を自己の要求のために使い成功したのは敗戦からの数年であろう。それを直接担ったのが企業別労働組合であった<sup>60</sup>。

敗戦に伴う旧秩序崩壊と占領軍による労働改革という歴史的制約の大変革を目前にして労働者はこれを最大限に利用した。ほとんど、組合は土俵際まで企業（の経営権）を押しこんでいたが、既述したように、1949年を境にじりじり押し戻され、1955年ごろまでには経営権に関しては完全に企業側が主導権を回復した。この企業と組合の力比べの時期は激しい紛争を伴わずにはおかず、企業側も組合側もそれなりに犠牲を払うこととなった。このころから企業側の対決姿勢に転換が見られ、組合との妥協を優先するようになる。これに対応して、日本の企業別組合もその政治色を急速に薄め、活動の目的を経営成果の分配要求や労働条件の改善へと変えていった。

こうして敗戦後数年間あれほど戦闘的だった企業別組合（つまり労働者）は、日本

<sup>58</sup> 本論の他の場所で論じたように、このことは企業の投資行動に直接影響を与えたという点で結果的に巨大な経済的意味を持った。小野善康・吉川洋[1989]pp.247、参照。

<sup>59</sup> 日経連[1998]、参照。

<sup>60</sup> 企業別組合の形成過程でも記したように、企業別といっても出発点は、職場別、事業所別の組合であった。この点に付いては、二村一夫[2000b]pp.33、参照。

型雇用システムにおける労使協調的な企業別組合に変貌していった。1955 年前後の労使の妥協は、雇用と公平な賃金体系をなんとか確保した後、徐々に融和的になった労働者とそれらを労働者の手元に残した企業との歴史的和解だったと解釈できる。ただし、企業別組合は、企業内における正規従業員にとって対企業交渉のための重要なエージェント機能をいまだに果たし続けているとはいえよう。

## 5-4：分析結果

### 5-4-1：戦時と戦後の年功賃金の異同

年功賃金をシステムとして各主体との関わりで見れば、両時期における年功賃金システムは全く異なる機能をもつため、社会システムとして同じものとは言えない。

これまでの検討からわかるように、戦時下の年功賃金システムと現代のそれは以下のように異なる。まず、それを導入した主体が異なる。企業に年功制を押し付けたのは、戦時期では政府であり、戦後期では労働者であった。戦時下においては企業にとって経営上のメリットは何もなかった。戦後においては、企業にとって労働者と妥協の上で年功制を受け入れることは、労働者との関係修復にまず意味があった。さらに1960年代の急速な合理化投資による頻繁な企業内労働移動において、職務給システムでなかった故に、組合の合意を得やすかった。さらに、1980年代の生産のフレキシビリティも年功賃金の属人的性質によって可能となった面がある。

労働者から見れば、戦前の年功賃金システムにも企業内の待遇平準化効果はあった。しかし、労使交渉の余地がないという致命的な欠点があった。戦後の年功賃金は労働者自らが生活の安定化と企業内平等化要求の一環として獲得したものであった。また、労働者にとって、企業内でのOJTによるスキルアップや配置転換による賃金変動のリスクを気にしないで済むシステムであった。

以上、年功賃金をシステムとして各主体との関わりで見ると、全く異なる機能を持つのであるから、社会システムとして同じものとは言えない。システムはなによりその機能で支えられているからである。たとえば、戦後の年功賃金として有名な電産型賃金体系のアイデアが、戦時下での厚生省案を下敷きにしていた、という事実がある<sup>61</sup>。これは「どこからきたか」という系譜論的問いの答えとしては意味があるが、どのように機能しているのか」という機能論的問いからすると意味がない。システム論として問題を立てるなら、「どのように機能が同じと言えるか」が問わなければなら

---

<sup>61</sup> 池田信[1986]、河西宏祐[1979]pp.111、参照。

ない<sup>62</sup>。

## 5-4-2：戦時下の産業報国会と戦後の企業別組合の異同

両者は、組織的にも不連続であり、機能も異なり、それを支える思想も違うのであるから、いかに時間的に接続し似たような構造を有していたとしてもこれを同じものと判定することはできない<sup>63</sup>。

産業報国会と企業別組合では、まず組織した主体が異なる。前者は実質的には政府であり、後者は、労働者である。産業報国会は実質的に労使交渉の余地はなく、ひたすらトラブルなく生産に勤しむ組織だった。企業別組合は少なくとも戦後の10年ほどは、企業経営に関する広範囲の交渉を企業との間で行っていた。

産業報国会は普通、経営者も含めた工職一体の事業所組織といわれているが、ブルーカラーを正会員、ホワイトカラーを特別会員にするといった、実質上の身分差別も認められていた<sup>64</sup>。戦後の企業別組合は、工職別組織で出発した例もあるが、後にそういう組合も工職一本化することが多かった。

こう概観すると組織を支えるイデオロギー的な構造の異同が考察されねばならない。特に、労働者への身分差別を攻撃する論理が問題となる。産業報国会が基盤にする「勤労イデオロギー」の論理はこうである。

「労働者も職員も経営者も国家に奉仕する「勤労者」として初めて真の国民たりえ、その意味では平等となるのである。…。「勤労」はなによりも「榮譽」であり、いいかえれば労働者は「勤労」をなす主体であることを根拠に、その「榮譽」を尊重される存在として位置付けられた<sup>65</sup>。」

つまり、何事かを「する」という成果ゆえに評価され、その「する」ことにおいては人間の区別や差別はありえない、という論理である。これに対して、戦後を支えた

---

<sup>62</sup> 再び、梅棹忠夫[1974]pp.85-6、参照。

<sup>63</sup> 戦時下の産業報国会と戦後の企業別組合の組織的接続についての実証的検討は、桜林誠[1985]、第1篇VII、同、第4篇、を参照。

<sup>64</sup> 桜林誠[1985]pp.74、菅山真次[1995]pp.210 参照。

<sup>65</sup> 佐口和郎[1995]pp.298、参照。20世紀初頭、京都の日出新聞の社説に出ていた表現に「仕事絶対論」なるものがあるという。その意味は「賃金というものは仕事に対する報酬ではない。仕事は仕事自体の価値を求めて行なわれるべきものであり、賃金を求めて行なわれるべきではない。…賃金とは、国民であればだれもが保障される、ただし、労働に対する対価という外見をとって保障される、最小限の生活を維持していくための必要な費用（ナショナル・ミニマム）である。したがって平等を原則とする費用である。」この論理は国家への貢献をのぞけばほぼ勤労イデオロギーに連続するものであることは間違いない。小路田は社会有機体説との関連を指摘している。小路田泰直[1995] pp.82、参照。

イデオロギーは民主主義であり、これは単なる出生の事実のみを持ってすべての人間に平等な人格を認める、という構造になっている。両者とも結果として平等化を推進する価値観なのだが、民主主義思想のほうが何の媒介もなくストレートに人間そのものを価値づけるのに対して、「勤労イデオロギー」ではそこが何らかのより本源的価値（この場合は国家への貢献）の反射を受けて初めて成立する論理となっているところが異なる<sup>66</sup>。その意味では平等を正当化するイデオロギーとしての機能はおなじだが、そこへ至るロジックがかなり異質であるといえる。故に、一見、戦時中の産業報国会において、職工身分差別解消へのイデオロギー的前進があり、戦後の労働運動で追求された経営民主化もおなじ結果を求めたとしても、それを正当化する根拠がまったく異なると考えられる。

こうしたことから、この二つの組織は全く異なるものであると結論できる。

### 5-4-3：分析結果

時間的に接続している二つの歴史的な社会システムの比較検討をしようとする場合、システムを構成する要素に着目し、それを時間的に遡行してその起源探しをする、ということになりがちである。が、幾ら起源探しに成功しても、それは「系譜」を示しているに過ぎない。「社会」の「システム」を対象にしている限り、システムを構成する主体行動の目的・意図がどのような手段・歴史的制約によって行なわれているのか、および、それをふくめたシステムの機能を探る必要がある。この主体歴史的制約アプローチに基づいてはじめて我々は社会システムを内側から理解することが可能となる。

以上本章の議論から、

[命題 ii] 「戦時期雇用システムと日本型雇用システムに共通する特徴（つまり直接的継承関係）が存在することは、システム同定の必要条件であっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」は支持されたと見えよう。

またここから、

[命題 iii] 「時間的に接続している二つの社会システムに共通する特徴（つまり直接的継承関係）が存在することは、システム同定の必要条件であっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」について、歴史的事例に即して一つの証拠を提示できたと考える。

---

<sup>66</sup> 近世における職分論、家職論との親近性を指摘できるかもしれない、石井紫郎[1986]pp.181、参照。

## 6 . 分析のまとめ

本章では、4章と5章の結果をまとめ、比較社会システム論として一般化する。

### 6-1 : 戦間期起源説の分析のまとめ

#### 6-1-1 : 戦間期起源説の主張

第3章、4章で検討した戦間期起源説の主張を我々の立場から再構成すると以下のようになる。

「戦間期雇用システムと日本型雇用システムに共通して《長期継続的雇用関係とそれを促進するインセンティブ・システム》という重要な特徴が観察される。故に、このふたつは雇用システムとして同じものである。」

#### 6-1-2 : 本論文における対抗命題とその検討結果

上記の戦間期起源説に対して我々は下記のような対抗命題を構成した。

[命題 1] 「戦間期雇用システムと日本型雇用システムに共通する特徴（作動様式）を発見することは、システム同定の必要条件ではあっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」

そして、検討の結果、戦間期起源説は棄却され、我々の[命題 1]が支持された。その理由は下記のようにまとめられる。

第2表 雇用システムの比較（戦間期と日本型）

	戦間期雇用システム	日本型雇用システム
システム形成にイニシアチブを取った主体	企業	労働者
主体の目的	熟練労働力の内部調達	生活防衛のための雇用維持、企業内身分差別の撤廃
主体に与えられた歴史的制約	デフレ下の経営合理化	占領改革の一環としての労働法制、戦後インフレ

この3点から、

戦間期に観察される長期継続的雇用関係はシステムの作動の結果であった、現代に観察される長期継続的雇用関係はシステム主体(労働者)の目的である、という全く異なった判断が導き出された。故に、戦間期起源説は棄却され、我々の[命題 i]が支持された。

### 6-1-3 : 我々の主張の一般化

上記の結果から、[命題 i]を一般化した、  
[命題 i] 「異時点間の社会システムに共通する特徴(作動様式)を発見することは、システム同定の必要条件ではあっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」  
について、歴史的事例に即して一つの証拠を提示できた。

## 6-2 : 戦時期起源説の分析のまとめ

### 6-2-1 : 戦時期起源説の主張

第3章、5章で検討した戦時期起源説の主張を我々の立場から再構成すると以下のようになる。

「戦時期雇用システムと日本型雇用システムに共通して《年功賃金》《企業別従業員組織》という重要な特徴が観察される。故に、このふたつは雇用システムとして同じものである。」

### 6-2-2 : 本論文における対抗命題とその検討結果

上記の戦間期起源説に対して我々は下記のような対抗命題を構成した。  
[命題 ii] 「戦時期雇用システムと日本型雇用システムに共通する特徴(つまり直接的継承関係)が存在することは、システム同定の必要条件であってても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」

そして、検討の結果、戦時期起源説は棄却され、我々の[命題 ii]が支持された。その理由は下記のようにまとめられる。

第3表 雇用システムの比較(戦時期と日本型)

	戦時期雇用システム	日本型雇用システム
--	-----------	-----------

システム形成にイニシアチブを取った主体	政府	労働者
主体の目的	労資関係安定 労働力の国家的動員 労働者の生産意欲高揚	生活防衛のための雇用維持、企業内身分差別の撤廃
主体に与えられた歴史的制約	戦争経済	占領改革の一環としての労働法制、戦後インフレ

この3点から、

戦時時代に観察される《年功賃金》《企業別従業員組織》はシステム主体（政府）にとっての手段であった、

現代に観察される《年功賃金》《企業別従業員組織》はシステム主体（労働者）としてのそれぞれ目的と手段である、

という全く異なった判断が導き出された。故に、戦時時期起源説は棄却され、我々の[命題 ii]が支持された。

### 6-2-3：我々の主張の一般化

上記の結果から、[命題 ii]を一般化した、

[命題 II]「時間的に接続している二つの社会システムに共通する特徴（つまり直接的継承関係）が存在することは、システム同定の必要条件であっても十分条件ではない。少なくとも主体行動の目的が違えば相互に異なるものとみなすべきである。」

について、歴史的事例に即して一つの証拠を提示できた。



## 7．日本型雇用システムの成立：戦後改革 起源説と我々の立場

日本型雇用システムは、敗戦後 10 年にも及んだ労使の厳しい対立の結果、企業側が妥協の上受容した不解雇政策が、その後約 20 年間続いた高度成長と人口動態の不可逆的变化に基づく労働市場の歴史的逼迫によって、事後的にロック・インしてしまった帰結であると我々は考える。以下では、この我々の立場から戦後改革起源説を批判的に吟味することを通じて、日本型雇用システムの成立についての我々の見解の詳細を示す。

### 7-1：戦後改革起源説と我々の主張の共通点

第 3 章で略述したように、戦後改革起源説とは、第二次大戦後、占領下の労働改革で導入された制度（労働法制）とそれを発端とした労使の激しい対立プロセスが日本型雇用システムの形成において決定的であったと考える立場である<sup>67</sup>。

この立場は、この限りで我々と同じである。これを再述する。日本型雇用システム成立の最も重要で直接的な歴史的制約は、戦後改革の一環として誕生した労働法制である。それを梃子に労働組合を結成した労働者は企業に果敢に挑戦した。しかし、戦後 10 年間に及んだ労使の剥き出しの対決が双方にもたらした教訓は、労働者側には争議という実力行使だけでは労働条件の改善や雇用維持を達成することは難しいということであり、経営側にとっては強引な解雇は長期にわたる労使紛争という高いコストを支払わなければならないということであった。そして、このことは仕事をする場においてそれ以外の人間的エネルギーを投入させるだけで、目的である仕事そのもの失わせかねないことを労使双方に認識させた。

つまり、自己の要求実現のために法（歴史的制約）を活用した労働者とその要求を拒む企業との「権利のための闘争」プロセスが、労使相互のある種の合意ないしは妥協を生み、それがシステム形成に決定的に重要だった、という判断は我々と共有しているのである。だが、問題はその先にある。

---

<sup>67</sup> 戦後改革起源説に立つと考えられるものに、小田切宏之・後藤晃[1998]、米倉誠一郎[1993]が挙げられる。

## 7-2：戦後改革起源説と我々の相違点

労使の妥協は歴史的制約の変化と主体行動の結果生まれたとはいえ、それが反故にされることはないのであろうか。企業経営である以上、主観的に解雇したくなくとも、客観的に解雇せざるを得ないことがあり得るのではないだろうか。

二つの問題がある。一つは、「終身雇用」を保護する実定法は存在しないのだが、事実上それと同等の効果を持つ判例法の問題である。もう一つは、誕生した日本型雇用システムをロック・インした高度成長の問題である。

### 7-2-1：「解雇権濫用法理」の問題<sup>6869</sup>

実定法上の規定からすれば、雇傭契約も契約自由の原則のもとにあり、契約当事者のどちらからでも解消できるのが原則である(民法 627 条 1 項)。そのうえ、労働法制は労働者の団結と団体交渉権を認めているわけであるから、私的自治の原則からいっても、労使双方が法の許す範囲で自由に実力闘争をしてよいはずなのである。そして、戦後の十年間は実態としてもそうであった。

その一方で、戦後まもなくから解雇を巡る裁判においては、「解雇権濫用法理」により解雇権の行使は制限されるべきである、という判例が徐々に積み重ねられてきていた<sup>70</sup>。この法理が最高裁において確認されるのは 1975 年の時点であるが、これは最終的に判例が確定されたということの意味し、既述したように雇用システムの実態と下級審での解雇権を制限する判例の累積が同時進行したことの終着点というべきであろう<sup>71</sup>。

---

<sup>68</sup> 整理解雇が法的に有効であるための要件が判例上、4 つあげられている。人削減の必要性、解雇回避措置を行なってもなお整理解雇が必要であること、解雇される労働者の選定が合理的であること、労働組合または労働者に対して誠意をもって説明がなされ、また、それらとの間で協議が行われること、の 4 つである。村中孝史[1999]pp.588、参照。

<sup>69</sup> 判例法の問題はもう一つある。ひろい使用者権限の承認の問題である。つまり、使用者の配転・出向命令権や時間外労働命令権を広く肯定する判例である。この問題については、西谷敏[1999]を参照。

<sup>70</sup> 初期の判例は昭和 24 年(1949)から存在し、判例法としてほぼ固まったのは昭和 40 年代後半(1970 前後)である。森戸英幸[1992]を参照。

<sup>71</sup> ただし、別の解釈もあり得る。1970 年代初頭において完全に定着した日本型雇用システムが 1973 年の石油危機を期に動揺し、それに伴う解雇問題のかつてない先鋭化が大量の争議の発生や労働裁判へ持ちこまれた結果、実定法上は何の拘束力もない慣習としての「終身雇用」が、労働者側の意図に沿ったかたちで慣習的権利として法的に追認されたものとの考えることも可能であるからである。ちなみに戦後における争議件数のピークは終戦直後の混乱期ではなく石油危機の翌年 1974

「解雇権濫用法理」は、労働者の法に基づいた主体的働きかけが、判例法という新しい歴史的制約を作った一つの例と考えられる。

## 7-2-2：高度成長の問題<sup>72</sup>

我々の戦後改革起源説に対する最大の疑問は、この説が、労使によって日本型雇用システムがどのように主体的に選び取られたか（起源に相当）は語る一方で、どのような理由で存続したのか（機能に相当）についての説明を欠いていることである。

我々は、この章の始めで、日本型雇用システムは約 20 年間続いた高度成長と人口構造の不可逆的变化に基づく労働市場の歴史的逼迫によって、事後的にロック・インしてしまった帰結であると述べた。そこで、以下の節では、高度成長における日本企業の特徴であった合理化投資と不解雇政策との矛盾を述べ、それが企業内における配置転換と年功賃金体系で解決されたことを示す。次に、高度成長期における労働市場逼迫のマクロ的要因として、その頃完了した人口転換の問題を検討する。

### 7-2-2-1：合理化投資と企業の不解雇政策<sup>73</sup>

合理化投資と企業の不解雇政策は矛盾する経営政策である。合理化投資は労働生産性の上昇を通じて企業内に余剰労働力を生み出すが、不解雇政策はその余剰分を企業外に吐き出すことを禁じるからである。短期間ならば企業内に余剰労働力を抱えることも可能であろうが、「終身」に相当するような長さではいかに巨大企業でも不可能である。それを可能にするのは基本的には売上の成長しかない。そして戦後日本の高度成長は日本企業の売上を連続的に押し上げたのだった。

ただし、企業内部における労働の需要と供給が一致する事前の保証はない。労働を量の側面だけで考えれば、合理化投資で余った雇用量以上に企業内に新しい労働需要が発生するなら辻褄は合う。外部労働市場が逼迫しているならば、企業は新規雇用を内部調達できるわけであり、その労働力としての質は企業自身によってモニター済みであるから企業にはかえって好都合である。

---

年である。

<sup>72</sup> この節では主体行動の「意図せざる帰結」が中心的議論となる。これについては、マートン[1961] pp.55、平井宜雄[1995]pp.142-4、を参照。ただし、マートンの議論には、主体行動の意図せざる帰結についてのマクロ的効果と、長期的効果の区別がない。この問題についての更なる検討は、後日を期したい。

<sup>73</sup> 日本企業の高い投資率の要因の一つに、長期的雇用制度の下での企業内労働移動性の高さが労働者の新技術受け入れへの柔軟な態度をもたらし、結果的に「投資の調整費用」を低くする効果があったことを指摘した議論として、小野善康・吉川洋[1989]を参照。

しかし、技術革新を伴う合理化投資で消滅するのは旧いやり方の仕事であり、誕生するのは新しいやり方の仕事であろう。一人の労働者を旧いやり方の仕事から新しいやり方の仕事へ異動させることは、いわゆる 配置転換 と呼ばれる企業内における労働資源の再配分に相当する。当該の労働者に提示されるのは、新しい仕事、さらに場合によっては新しい土地という条件も加わるのであるから、労働者が 配置転換 をすんなりと承知するとは限らない。にもかかわらず、高度成長直前に成立した労使の暗黙の合意は、不雇用と年功賃金体系を *take* した労働者に、それ以外の何か（この場合は配置転換）を企業に *give* することを求めていた<sup>74</sup>。

以上から、暗黙の不雇用契約 は高度成長によって結果的に支えられていた一方で、その時の膨大な合理化投資（技術革新を伴う投資）を企業に可能としたのもその同じ 黙約 であったことがわかる。実際、高度成長下の鉄鋼業では膨大な設備投資が行なわれた。その一つである、八幡製鉄所において 1960 年代初頭に行なわれた配置転換は「民族の大移動」とまで言われる程の数千人規模に及ぶものだった<sup>75</sup>。

#### 7-2-2-2：配置転換と年功賃金

日本型雇用システムで採用されている年功賃金システムは、職務給体系とは異なり属人的な性格をもつがゆえに大幅な配置転換が可能であった。もし職務給体系の下で配置転換が行なわれるならば、労働者は新しい職務にリンクした賃金を受け取ることになり、賃金の変動リスクは避けられない。そうなれば配置転換の前に組合が代表して配置転換に反対するであろう。年功賃金体系では、賃金は個人にリンクするため、労働者が移動する職務へそのまま本人と共に移動することになり、労働者側の抵抗は賃金に関しては受けにくい。

つまり、高度成長下において、合理化投資があれほどの規模で可能だったのは、戦後の労使闘争の結果、やむを得ず企業が、労働者の不雇用政策とともに受け入れた年功賃金体系の副産物ともいえるのである<sup>76</sup>。逆に、1950 年代後半から、1960 年代前半にかけて、日経連が提唱した職務給を厳密に実施した企業では配置転換がうまく行かず、合理化投資に影響が出ている例が見られる<sup>77</sup>。

---

<sup>74</sup> その後合理化投資の果実が明らかになるにつれて、労働者側もパイの分け前を求める戦術を打ち出すことになった。田中博秀[1982]pp.65、参照。

<sup>75</sup> 田中博秀[1982]pp.66、参照。米国における先任権に基づくレイ・オフ慣行は我々日本人から見ると、随分激しい措置のように思われるが、日本の大企業における配置転換が身分や賃金を保証されるといっても、全く知らない土地で、なれてない仕事をする事の辛さを考えると、より日本的なやり方がヒューマンかどうかは即断できないかもしれない。

<sup>76</sup> 田中博秀[1982]pp.65、参照。

<sup>77</sup> 田中博秀[1982]pp.63、田中博秀[1983]pp.44、参照。

### 7-2-2-3：近代的人口転換

人口動態が前近代に特徴的であった多産多死から、出生率や死亡率の変化を通じて近代の少産少死へ転換されることを意味する近代的人口転換は、日本において 1920 年代に始まり、1960 年前後に完了した。すなわち、高度成長のとは口でちょうど近代的人口転換が終わったわけである<sup>78</sup>。

その効果は社会全体にとっての豊富な若年人口の枯渇である。これが高度成長による労働力需要の圧力とあいまっておそらく日本の歴史上初めて、全般的な労働力不足が発生した<sup>79</sup>。

労働力市場の逼迫ぶりを、数字を挙げて簡単に見よう。1956 年から 1973 年にかけて実質 GDP（国内総生産）は年平均 8% を越える成長率を示した。18 年間で 4 倍強である。同じ 18 年間で労働力人口は 25% しか増加していない。これは一面では労働生産性の上昇とも言えるが、労働市場に強烈な需要圧力がかかっていた証左ともいえよう。このマクロ的人手不足が、「終身雇用」を外部から支えた一つの要因だったことは明らかだと思われる<sup>80</sup>。

### 7-2-2-4：主体から見た高度成長

高度成長期においても日本経済の前途に対する当事者（主体）たちの認識は、決して楽観に満ちたものではなく、むしろ悲観的か、危機意識を持っていた。つまり、高度成長は主体達にとって決して自明なものではなかった。

「...、それが今日までのような高度成長になるとは誰がその当時予想できたか<sup>81</sup>。」

とは、当時の新日鉄副社長の言である。

また、「もはや戦後ではない」で有名な昭和 31 年度(1956)『経済白書』の文章は、戦前の経済水準復帰への高らかな宣言であったと同時に、戦後復興を超えるほどの成

---

<sup>78</sup> 鬼頭宏[1983]pp179-180、斎藤修[1996]pp.49、それぞれ参照。

<sup>79</sup> 1930 年代後半から 1940 年代前半の総力戦体制下でも深刻な労働力不足が発生した。その意味では、戦時下において日本型雇用システムと類似の雇用システムが発生し得る歴史的制約があったとも考えられる。ただし、総力戦下での労働力不足現象は、人間を消耗品として文字通り「費消」していたためであり、さらに生産システムの合理化インセンティブが全く働いていなかったことも加わった異常事態であったことを勘案するならば、戦後の労働力不足とはかなり質が異なる。それに、総力戦下の政府は労働力不足をある程度予想していたが、戦後の労働力不足は企業にも政府にも予想できなかった、一種の意図せざる帰結であった。

<sup>80</sup> 高校進学率の上昇による労働力人口からの漏出も影響しているであろう。

<sup>81</sup> 田中博秀[1982]pp.63

長力が日本経済にはないかもしれない、という悲観的な見通しをも意味していた<sup>82</sup>。さらに、高度成長の渦中にあっても悲観論さえ存在した<sup>83</sup>。つまり、日本経済の高成長ぶりを目の当たりにしてもそれを信じられない専門家たちも少なくなかったのである。

この高度成長に対する当事者たちの見方から引き出せることは、歴史を外部観察者としてそのまま現在から既に終わってしまった過去へ振返るのではなく、主体が眺めているように過去から現在という、主体にとっての有り得べき未来へ向けた眼差しを共有するように努めるべきだ、ということである。

### 7-2-2-5：高度成長期における鉄鋼企業のパースペクティブと投資行動

歴史における主体の未来への眼差しの問題が日本型雇用システムと具体的に結びつくのは企業の設備投資であり、高度成長期においてはそれが技術革新を体化した合理化投資であったことに、主体としての企業の一種の悲観的なパースペクティブが伺える。既述したように、はしなくも日本型雇用システムはこのような企業の投資行動に事前適合的だったのである。

民間設備投資は1956年から60年にかけて40%弱伸びており、1959年から42ヶ月に及んだ「岩戸景気」などは「投資が投資を呼ぶ」と評される程のすさまじさだった。このような投資心理に企業をはやらせた理由は以下のようなものである。

その理由としては、無論、高度成長による売上拡大を見越した能力増強投資のためではなかった。企業の目的は鉄鋼第二次合理化計画を始めとする重化学工業に代表されるような合理化投資のためであった<sup>84</sup>。その企業心理は、前出の新日鉄の副社長が、昭和30年代の状況を「日本の鉄鋼業が、下手をすれば溶鉱炉の火が消え、絶滅してしまうかもしれないという瀬戸際の状態」にあると認識し、その合理化は「日本の鉄鋼業の再建をかけた綱渡りの合理化<sup>85</sup>」であったと形容しているところに端的に表れている。これらは、現在においても世界有数の国際競争力を持つ日本の鉄鋼業を知る我々には過剰な危機感としか思えないような発言である。しかし、当時の企業心理に

---

<sup>82</sup> 安場保吉・猪木武徳[1989]pp.5-6、および「エコノミストにも悲観論者が多かった」との記述にも注意、同論文 pp.10 参照。通産官僚でさえその例外ではなかったことについては、尾高煌之助[1989] pp.158、参照。

<sup>83</sup> 「しかし、それが単調な成長が20年近く続いたのではなくて、はげしい景気の波を打ちながら続いた。景気が悪くなるたびに、もうこれで高度成長はお終いだという意見が必ず出てきたことも事実です。」中村隆英[1986]pp.246、参照。

<sup>84</sup> 安場保吉・猪木武徳[1989]pp.10-11、参照。なお、高度成長全般の記述に関しても同論文に全面的に依存している。

<sup>85</sup> 田中博秀[1982]pp.61

は、戦時下において国際競争から隔離されていたことによる技術格差への深刻な懸念と、IMF・GATT体制へ復帰するために様々な貿易、資本取引における自由化が求められていた折であったため、いつ外資が上陸して日本企業を買収するかも知れないという危機感が存在した。

競争力強化のためにぜひ膨大な合理化投資を行わなければならない。すると労働生産性が上昇する。そこでは必ず余剰人員がでる。これを解雇することも合理的経営判断の一つだが、これをやってしまえば、明らかに「終身雇用」という約束を反故にすることを意味しており、再び激しい労使紛争が起こらないとも限らない<sup>86</sup>。「終身雇用」と合理化投資の矛盾を解く鍵は何か。それが本章で論じた配置転換と、職務ではなく人にリンクする給与体系であった訳である。

### 7-3：日本型雇用システムの起源と機能<sup>87</sup>

我々は、第3章で取り上げた日本型雇用システムの起源論の一つである戦後改革起源説と比較しながら我々の積極的な見解を述べてきた。

戦後改革起源説の主張は、結論としては我々の主張と重なる。つまり、日本型雇用システムの最も重要な起源となったものは、戦後改革とその後の労使の激しい闘争によって結果的に生み出され、妥協の産物として企業に受容された「不雇用政策」である。

しかし、それだけで日本型雇用システムが今日まで生き残っているわけでない。そこが戦後改革起源説の問題点である。一旦誕生したシステムはそれだけで命脈を保っているわけではなく、そのシステムをサポートする仕組みがなければ、流産してしまうことも十分あり得るからである。そうならば、我々は今日のような日本型雇用システムを目にすることはなかったかもしれない。

1950年代半ばから1960年代初頭にかけて形成されつつあった日本型雇用システムは、その後の高度成長、人口要因からきた労働力不足というマクロ的要因（歴史的制約）に支持され、また同時に、労働者の「権利のための闘争」の帰結としても成立していた「解雇濫用法理」という判例法（歴史的制約）にもサポートされて石油危機直前に一応の完成を見たのであった。これが、日本型雇用システムの歴史的成立と変容

---

<sup>86</sup> 「...、その時に、欧米の企業ならば簡単に首切りをやるところであるが、新日鉄の場合は首切りだけはなんとしてもさけないという暗黙の基本前提の上に立ってその苦境を乗り切ってきた。」田中博秀[1982]pp.63

<sup>87</sup> 占部隆美[1984]、吉田和男[1996]、も我々の観点と近いが、マクロ的制約については触れていない。橋本寿朗[1996]、橋本寿朗[2000]第11章7、は我々とほぼ同じ論理でアプローチしているが、我々のほうが歴史的制約をより強調している点が異なる。

についての我々の結論である。

## 7-4：主体 歴史的制約アプローチと社会システム の 進化

本論文における 主体 歴史的制約アプローチ の提唱とその具体的適用の成果を鑑みたとき、これを一種の社会システムの 進化 的考察と表現できるかもしれない。

通常、生物学でいうところの 進化 とは、

「1世代を超える時間的なスケールでの生物の(遺伝的な変化を伴う)形質の時間的変化」

をいし、特に 適応的進化 adaptive evolution は、

「遺伝的変異に選択が作用して形質の時間的変化がおこるもの」

と述べられている<sup>88</sup>。説明原理としての特色は、生物の世代を通じた形質的变化を、第1段階の 変異 mutation、第2段階の 選択=淘汰 selection の時間順序を持った二つの原理で説明するところにある。つまり、(世代を超えるような)長期的に観察される 変化 を説明する理論である。

本論文は、社会システムの歴史的成立と変容を対象としているのであるから、社会システムの長期的 変化 を扱っている点では 進化 の議論と共通している。また、本論文は、システムを構成する主体が、自ら認知する歴史的制約を支えに目的 手段 行動を相互にとった結果として社会システムに 変異 が発生し、その変異した社会システムに主体が認知していない部分も含めての歴史的制約の 選択 の篩(ふるい)がかけられて、結果的に何らかの社会システムが歴史的に残る、という論理構成になっている。これから見ても 進化 的考察と類似のロジックで社会システムの変化を説明していることになる。

また、本論文では、社会システムの 起源 と 機能 を分離して考察する、とい

---

<sup>88</sup> 岩波理化学辞典第5版[1998]「進化」の項、参照。社会科学における進化概念が、必ずしも自然科学(ないし生物学)での進化概念に準拠しなければならないわけではない。ダーウィンへのマルサスの影響の評価に関する科学史家間での紛糾は、進化論の一つの起源としての経済学如何にあるのだから、生物学の進化概念のみを特権化することはこの概念の来歴からすれば理屈に合わないとも言える。一方で、進化の理論としての周縁は、明らかに今日の集団遺伝学等の理論生物学に一日の長があることは明白なので、社会科学が自前の進化理論を構築する際に、生物学での理論的蓄積を参照枠の一つとすることも学問的手続きとして回避できないのである。マルサスのダーウィンへの影響可能性については、ポウラー[1987]pp.277-81、参照。



う視点も幾度か強調した<sup>89</sup>。そして、起源が変異に、機能が選択にそれぞれ対応するものと考えれば、進化論が生物の長期における適応的变化の過程を非目的論的に説明可能としている点と本論文が主体万能論を避け得ているという点の並行性はこの視点の採用に負っていることの効果であるとも解釈できる<sup>90</sup>。

進化論説明原理を、社会システム（経済システム等も含む）の歴史的变化や多様性の説明に適用する試みは、かなり以前から行なわれてきており、近年また盛んである<sup>91</sup>。しかし、社会システムの考察方法としての進化論とはいかなるものか、という重要な点については様々な論点があり、きちんとした定式化がされているとはいえない。

本論文で採用した、主体 歴史的制約アプローチ、起源と機能の分離を強調する立場から、この進化論的説明原理の定式化、精緻化、有効性の議論が進められるべきである。

## 7-5：主体 歴史的制約アプローチの一般性

主体 歴史的制約アプローチは、通時的比較分析だけではなく共時的比較分析にも有効であり、今後この方面への適用が豊かな成果をあげることが予想される。

本論文の主体 歴史的制約アプローチでは、時間の順序にしたがって現れた社会システムを、いわば空間的に配置し直して比較分析した。タテ並んでいるものをヨコにして見比べたのである。この操作によって歴史現象における物事の連続しているか、否かという対立軸を、社会システムの同定可能性という対立軸に変換し、議論そのものをより明確にし得たと考える。

このように本論文の分析が歴史的・通時的な事例を対象にしたことは、共時的な比較の視点を持たないことを意味しない。日本と他の社会に現れる歴史的な社会システムを比較することも十分可能である。特に、雇用システムに限定しても、例えば、米国や欧州の1920年代の雇用システムと、現代の日本型雇用システムや日本史上の戦間期雇用システムを比較することは、より豊かな洞察に我々を導くことが予想され

---

<sup>89</sup> この視点は先駆的には梅棹忠夫[1974]pp.85での系譜論と機能論の区別、塩沢由典[1990]p.11における生成の論理と循環の論理の区別に、直接的には、橋本寿朗[1996]、藤本隆宏[1997]、佐々木正人[1997]pp.194、藤本隆宏[2000]、二村一夫[2000a]p.1、それぞれ負う。また、ヴェーバー[1989]pp.136における「選択的亲和関係」Wahlverwandschaften《という概念もこの発想に近い》。

<sup>90</sup> ただし、機械論的、決定論的説明に陥りがちな環境決定論とは異なって、我々が主体的契機を重視していることは再度注意を促したい。

<sup>91</sup> 経済学における進化論の伝統については、江頭街[1999]第7章、八木紀一郎[1998]を参照。最近の状況については、進化経済学会[1998]、進化経済学会・塩沢由典[2000]を参照。社会学におけ

る。今後進めるべきテーマであると思われる。

---

る 進化 的議論は、パーソンズ[1971]、パーソンズ[1977]、Parsons[1977]を参照。

## 8 . 結論：社会システムの起源と機能

我々は前章まで、社会システムとしての日本型雇用システムの歴史的起源の問題を社会システムの比較論に組替えた上で、主体 歴史的制約アプローチ から考察した。その際に主体から何が見えているのか、主体にとっての可能性としての歴史的制約はなにか、システムの起源と機能の関係はどうなっているか、といった点を考慮することで、具体的に社会システム（本論文では日本型雇用システム）を多面的な角度から理解し得ることが示された。

これまでの考察から社会システムに関して以下のようなことがわかった。

1) 我々が何らかの社会システムを見出してそれを理解しようと欲するならば、そのシステムを構成する主体が見た（と外部観察者である我々が考える）システム像を構築すべきである。

このことによって我々は戦間期雇用システムや戦時雇用システムの、主体にとって有する意味が、いかに現代の雇用システムと異なるかが理解できた。

2) 社会システムが作動するためにはそれを構成する主体の能動性がどうしても必要である。

産業報国会が敗戦であえなく解体してしまったことも労働者の主体性が入る余地がなかったためであるし、労使協調的であると思われている戦後の企業別組合でも産別会議崩壊後、1955年ごろまで意外にもかなり戦闘的であった。

3) 強力な機能を有する社会システムが形成された時、システムとしての作動機構を調べたければ、その系譜関係を探求するよりも、当該システムの作動機構を強化する歴史的制約およびその制約に導かれて行動する主体の目的 手段連関と帰結を調べるべきである。つまり、社会システムの起源と機能は切り離れた上で、それぞれ検討すべきである。

戦後の日本型雇用システムはその構成諸要素をさまざまな起源に負うが、作動そのものは高度成長と人口要因からくる異常な労働市場の逼迫によって辛うじてロックインされていた。もし高度成長という留め具が外れれば、その維持に矛盾が生じるのは避けられない。現代日本企業の本音と建前の分離の深刻さ（過剰雇用と「終身雇用」）は、一時的要因（労働市場の逼迫）で作動可能であったそのシステムの中核に、契約書ではなく、規範化された「暗黙の合意」がおかれているため、改訂の仕様がな

とも起因すると思われる。

4) 社会システムが機能するということはその構成要素の歴史的起源やその要素としての機能とは別個に考察する必要がある

日本型雇用システムの典型的賃金体系である年功賃金は、その直接の起源を戦時下に持ち（生活給思想：歴史的制約）、戦後の労働運動の高揚（生活防衛の一環としての電産型賃金体系の普及）を通じて、労働者（主体）によって企業に強引に導入がはかられたものである。しかし、高度成長下においてこの年功賃金は、企業の不解雇政策と合理化投資による、余剰人員発生の矛盾の解決を図るための配置転換政策に結果的に適合的だった（なぜなら賃金体系と仕事が分離していたから）<sup>92</sup>。そのことが合理化投資に企業別組合の協力を得ることを可能とし、高度成長期の「投資が投資を呼ぶ」という大規模な投資主導の成長にも関係した面は否定できない。

以上、主体 歴史的制約アプローチ から特定の社会システムを分析することを通して、社会システムを新しい角度から記述する方法論とその具体的成果を示すことができた。また、この 主体 歴史的制約アプローチ が本質的に社会システムの歴史的 進化 の議論と重なる点を指摘し、歴史を対象とした 進化 論的視座を導入する具体例を提示できた。

---

<sup>92</sup> 菅山真次[1995]pp.224

## 謝辞

指導教官である北陸先端科学技術大学院大学知識科学研究科・橋本敬助教授には、科学 science が本来持っている、曖昧性を許さない厳しく緻密な思考様式と、その故にこそ 科学 science が発揮する方法としての威力を、論文記述の作法に至るまで、折に触れ畑違いの筆者に倦むことなく、懇切に指導して戴きました。本研究に、研究 かつ 論文 としての背骨が通っているとすれば、橋本助教授の厳しい指導の意図通りの帰結 であり、もしそれが実現されていないとすれば筆者の力量不足に起因するのであって、橋本助教授にとっては 意図せざる帰結 に他なりません。

北陸先端科学技術大学院大学知識科学研究科・中森義輝教授には、いろいろな機会に細やかな御気遣いを戴きました。本研究科の梅本勝博助教授には、社会科学が培ってきた様々な方法論に関して講義を通じ、また副テーマ執筆を通じて辛抱強く指導して戴きました。同じく、本研究科の永田是也助教授には、ディスカッションのために貴重な時間を筆者に割いて戴きました。また、本研究科の林幸雄助教授には、本論文執筆中、overload 気味に見えたであろう筆者を、学問の垣根を越えて折に触れ励まして戴きました。

国際日本文化研究センターの笠谷和比古教授、及び、木村汎教授には、本論文の核心的な問題点に就き御批判を受ける機会に恵まれ、筆者なりの改善を論文に付け加えることができました。

橋本研究室の方々には、多少毛色の変った学生であり、付き合いづらかった筆者を寛容の精神で研究室コミュニティーの一員として受け入れて戴きました。

筆者が長く参加していた自発的な集まりである読書会において、関曠野氏をはじめとした方々から戴いた刺激は、筆者に現在にも引き続く深い知的痕跡を残しています。

亡父・上田學は筆者に、常に根本に戻って物事を考える志向を、離れて暮らす気丈な母・上田ハルは、健康な心身を授けてくれました。

最後だが最小にではない気持ちを含めて。妻・趙麗とこの二月に満2歳になる娘・

上田鏡華には、不惑を過ぎてからの筆者の我侘な挑戦のために、筆者の気付かなかった部分まで含めて苦勞をかけました。それでも、彼女達は、筆者に疲れた時には慰撫を、気持ちになえた時には勇気を与え、この論文の完成まで筆者を導いてくれました。

皆様に感謝申し上げます。

## 参考文献

### あ行

- 青木昌彦・奥野正寛編[1996]、『経済システムの比較制度分析』、東京大学出版会
- 池田信[1986]、「書評 Andrew Gordon, The Evolution of Labor Relations in Japan Industry, 1853-1955」、『大原社会問題研究所雑誌』、第 329 号(1986 年 4) (<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/shohyo/ikeda3.html>)
- 石井紫郎[1986]、『日本人の国家生活』、東京大学出版会
- 伊丹敬之[1998]、『日本産業三つの波』、NTT出版
- 岩波理化学辞典第 5 版(1998)、岩波書店
- ウェーバー,マックス[1955]、『一般社会経済史要論』、下巻、黒正巖・青山秀夫訳、岩波書店 (Weber,Max [1924], Wirtschaftsgeschichte, Abriss der universalen Sozial- und Wirtschafts-geschichte aus den nachgelassenen herausgegeben von Prof. S. Hellmann, und Dr. M. Palyi, 2te Auflage, Muenchen und Leipzig )
- ヴェーバー,マックス[1989]、『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』、大塚久雄訳、岩波文庫、岩波書店 (Weber,Max[1920], Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, Gesammelte Aufsätze zur Religions soziologie, Bd. 1, SS.17-206 )
- 梅棹忠夫[1974]、『文明の生態史観』、中公文庫、中央公論社
- 占部都美[1984]、『日本の経営は進化する』、中央経済社
- 江頭進[1999]、『F.A.ハイエクの研究』、日本経済評論社
- 岡崎哲二・奥野(藤原)正寛[1993]、「現代日本の経済システムとその歴史的源流」、岡崎哲二・奥野正寛編、『現代日本経済システムの源流』、第 1 章、日本経済新聞社
- 尾高煌之助[1984]、『労働市場分析』、岩波書店
- 尾高煌之助[1989]、「成長の軌跡(2)」、安場保吉・猪木武徳編、『高度成長』、日本経済史 8、岩波書店
- 尾高煌之助[1993]、『職人の世界・工場の世界』、リポート
- 尾高煌之助[1993]、「「日本的」労使関係」、岡崎哲二・奥野正寛編、『現代日本経済システムの源流』、第 5 章、日本経済新聞社
- 小田切宏之・後藤晃[1998]、『日本の企業進化』、東洋経済新報社
- 小野善康・吉川洋[1989]、「設備投資」、今井賢一・小宮龍太郎編、『日本の企業』、第 10 章、東京大学出版会
- 小路田泰直[1995]、「日本史の到達と未来」、『シンポジウム歴史学と現在』、柏書房

## か行

- 加藤尚文[1987]、『経営労務』、日本経営史料大系、第4巻、三一書房  
河西宏祐[1979]、『電産十月闘争と電産型賃金の形成』、『月刊労働問題』、No.268  
1979年12月、日本評論社  
鬼頭宏[1983]、『日本二千年の人口史』、PHP研究所  
小池和男[1991]、『仕事の経済学』、東洋経済新報社  
小池和男[1999]、『仕事の経済学』、東洋経済新報社  
小滝一彦[1999]、『戦前日本における企業内訓練と長期雇用の生成と破綻』、『通産研究レビュー』、第13号、1999年7月、通商産業省通商産業研究所  
香西泰・寺西重郎編[1993]、『戦後日本の経済改革』、東京大学出版会

## さ行

- 佐々木正人[1997]、『運動はどのようにアフォーダンスにふれているか』、佐々木正人・松野孝一郎・三嶋博之『アフォーダンス』、青土社  
佐口和郎[1995]、『産業報国会の歴史的位罫 -総力戦体制と日本の労使関係-』、山之内靖他編、『総力戦と現代化』、柏書房  
佐口和郎[1991]、『日本における産業民主主義の前提』、東京大学出版会  
桜林誠[1985]、『産業報国会の組織と機能』、御茶の水書房  
斎藤修[1996]、『人口』、西川俊作・尾高煌之助・斎藤修編著、『日本経済の200年』、第2章、日本評論社  
塩沢由典[1990]、『市場の秩序学』、筑摩書房（ちくま学芸文庫版[1998]）  
塩沢由典[1997]、『複雑さの帰結』、NTT出版  
ジャコービィ,S.M. [1989]、『雇用官僚制』、荒又重雄・木下順・平尾武久・森杲訳、北海道大学図書刊行会（Jacoby, Sanford M.[1985], *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900—1945*, New York, Columbia University Press）  
進化経済学会編[1998]、『進化経済学とは何か』、有斐閣  
進化経済学会・塩沢由典編[2000]、『方法としての進化』、シュプリンガー・フェアラーク東京  
菅山真次[1987]、『1920年代重電機経営の下級職員層』、『社会経済史学』、Vol.53 No.5  
菅山真次[1995]、『日本的雇用関係の形成』、山崎広明他編、『「日本的」経営の連続と断絶』、日本経営史、第4巻、岩波書店

## た行

- 大東英祐[1993]、『身分制度と職場組織の変遷』、大河内暁男・武田晴人編、『企業者活



動と企業システム』、東京大学出版会  
橋本俊詔[1997]、『昇進のしくみ』、東洋経済新報社  
中馬宏之[1987]、『"日本的"雇用慣行の経済合理性論再検討』、『経済研究』、Vol.38  
No.4、一橋大学経済研究所

## な行

中川敬一郎[1981]、『日本の経営』、『比較経営史序説』、第7章、岩波書店  
中川敬一郎[1990]、『日本企業の経営構造の比較史的考察』、中川敬一郎編、『企業経営の歴史的研究』、岩波書店  
中村隆英[1986]、『昭和経済史』、岩波書店  
中村隆英[1989]、『概説 1937 - 54年』、『「計画化」と「民主化」』、日本経済史7、岩波書店  
日経連[1998]、『第2回「新時代の日本的経営」についてのフォローアップ調査報告』、日本経営者団体連盟、(<http://www.nikkeiren.or.jp/>、における1998年発表資料)  
二村一夫[1998]、『工員・職員の身分差別撤廃』、『二村一夫著作集』、第1巻補論、(<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/nk/bcwc.htm>)  
二村一夫[2000a]、『企業別組合の歴史的背景』、『二村一夫著作集』、第1巻第1章、(<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/nk/epzunion.htm>)  
二村一夫[2000c]、『日本労使関係の歴史的的特質』、『二村一夫著作集』、第1巻第2章、(<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/nk/hstrlctr.htm>)  
二村一夫[2000b]、『戦後社会の起点における労働組合運動』、『二村一夫著作集』、第1巻第3章、(<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/nk/pstw2lum.htm>)  
二村一夫[1998]、『日本労働運動史-1868-1914-』、『二村一夫著作集』、第5巻第1章、(<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/nk/ams.htm>)

## は行

萩原進[1983]、『産業報国体制の一考察』、近代日本研究会編、『昭和の社会運動』年報・近代日本研究-五、山川出版社  
間宏[1989]、『日本の経営の系譜』、文眞堂  
間宏[1964]、『日本労務管理史研究』、ダイヤモンド社  
橋本寿朗[1996]、『企業システムの「発生」、「洗練」、「制度化」の論理』、橋本寿朗編、『日本企業システムの戦後史』、序章、東京大学出版会  
橋本寿朗[2000]、『現代日本経済史』、岩波書店  
パーソンズ、タルコット[1971]、『社会類型 進化と比較』、矢沢修次郎訳、至誠堂

( Parsons, Talcott[1966], Societies : Evolutionary and Comparative Perspectives,  
N.J., USA, Prentice-Hall. )

パーソンズ,タルコット[1977]、『近代社会の体系』、井戸富二夫訳、至誠堂  
( Parsons,Talcott[1971], The System of Modern Societies, N.J., USA, Prentice-  
Hall )

Parsons,Talcott[1977], The Evolution of Societies, N.J., USA, Prentice-Hall

服部良太・前田栄治[2000]、『日本の雇用システムについて』、『日本銀行調査月報』  
2000年1月号、([http://www.boj.or.jp/down/siryo/dsiryo\\_f.htm](http://www.boj.or.jp/down/siryo/dsiryo_f.htm))

兵藤[1971]、『日本における労資関係の展開』、東京大学出版会

兵藤[1997]、『労働の戦後史』、上巻、東京大学出版会

平井宜雄[1995]、『法政策学〔第2版〕』、有斐閣

ボウラー,ピーター・J.[1987]、『進化思想の歴史』、上巻、鈴木善次・横山輝雄・森脇康  
子・田中紫枝・柴田和子・斎藤光・大林雅之訳、朝日選書、朝日新聞社 ( Bowler,Peter  
J.[1984], Evolution : The History of an idea, The University of California Press,  
Berkeley )

藤本隆宏[1997]、『生産システムの進化論』、有斐閣

藤本隆宏[2000]、『実証分析の方法』、進化経済学会・塩沢由典編、『方法としての進  
化』

シュプリンガー・フェアラク東京

法政大学大原社会問題研究所[1996]、『争議件数、参加人員、損失日数の推移』、『デ  
ータ・ファイル：戦後50年の労働問題』、第18章、  
(<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/tenji3/dfmokuji.html>)

## ま行

マートン,ロバート・K.[1961]、『社会理論と社会構造』、森東吾・森好夫・金沢実・中島  
竜

太郎訳、みすず書房 ( Merton, Robert K.[1957], Social Theory and Social  
Structure : Toward the Codification of Theory and Research, revised edition,  
USA, The Free Press )

マルクス,カール[1972]、『資本論』(1)、国民文庫版、大月書店 ( Marx, Karl [1962], das  
Kapital, Erster Band, Karl Marx –Friedrich Engels Werke• Band 23, Institute  
fuer Marxismus –Lenisumus beim ZK der SED, Berlin, Dietz Verlag )

村中孝史[1999]、『日本の雇用慣行の変容と解雇制限法理』、民商法雑誌、第119巻、  
4・5号

森泉[1996]、『アメリカ職人の仕事史』、中公新書、中央公論社

## や行

八木紀一郎[1998]、「進化経済学への学問的遺産」、進化経済学会編、『進化経済学とは

何か』、有斐閣

安場保吉・猪木武徳[1989]、「概説 1955-80年」、安場保吉・猪木武徳編、『高度成長』、  
日本経済史8、岩波書店

山崎広明[1995]、「概説 1937 - 55年」、山崎広明・橘川武郎編、『「日本的」経営の連  
続と断絶』、日本経営史4、岩波書店

山本潔[1994]、『日本における職場の技術・労働史』、東京大学出版会

吉田和男[1996]、『解明 日本型経営システム』、東洋経済新報社

米川伸一[1985]、「明治大紡績企業の職員層」、『社会経済史学』、第51巻4号

米倉誠一郎[1991]、「鉄鋼」、米川伸一他編、『戦後日本経営史』、第I巻、第5章、  
東洋経済新報社

米倉誠一郎[1993]、「経営と労使関係における戦後改革」、香西泰・寺西重郎編、『戦  
後日本の経済改革』、東京大学出版会

米倉誠一郎[1995]、「共通幻想としての日本型システムの出現と終焉」、『高度成長を  
越えて』、日本経営史5、岩波書店