

94-J-22

高成長期以降の雇用保障

— 雇用調整の展開に即して —

佐口和郎
東京大学経済学部

1994年11月

このディスカッション・ペーパーは、内部での討論に資するための未定稿の段階にある論文草稿である。著者の承諾なしに引用・複写することは差し控えられる。

高成長期以降の雇用保障－雇用調整の 展開に即して－

佐口和郎

本論文は、山崎広明編著『日本産業発展のダイナミズム』東京大学出版会、近刊、の一章として書かれたものである。

1、はじめに—なぜ雇用保障か—

本稿の課題は、1960年代から80年代後半にかけて日本における雇用保障はどのような内実をもったものとして展開してきたのかを、雇用調整に焦点を当てて整理することを通じて、この領域の今後の研究にとって重視されるべき論点を示唆することである。産業発展のダイナミズムを明らかにすることを共通の目的とした本書のなかで、本稿が労使関係・労働問題という多面的領域のうちの雇用保障、特に雇用調整について焦点を絞るのは次のような理由からである。

すなわち産業構造の変化、主導産業の交代は必然的に労働力の再配置を必要とする。それは例えば衰退産業での雇用の減少が摩擦なく行われるかという問題として現れるが、それだけでなく個々の企業内でも、激しい企業間競争に促された事業所の新設・再編のなかで、労働力の移動を摩擦なく実現できるのか、必要とされる労働力を確保、調整できるのかという問題でもある。こうした雇用の調整がいかに果たされていたのか、そこにはどのような問題がはらまれていたのかを明らかにすることは、日本における産業発展のダイナミズムを明らかにするうえでも不可欠の作業であると考えられる。同時にこの作業は、日本の産業発展のダイナミズムを分析するうえでの批判的視座を失わないためにも必要であると考えられるのである。以上の点を念頭に本章では冒頭にあるように雇用調整に焦点をあてて日本の雇用保障の内実を検討する。以下その具体的課題設定の意味を説明しておこう。

日本の雇用保障については近年様々な角度から関心が寄せられてきた。それには経済変動に対してどのように反応するのかといった議論（例えば雇用調整速度）から、ミクロレベルでの雇用保障が経済変動そのものにどう影響していくのかまで幅がある。さらにいわゆる「日本的雇用システム」の変容との関係でも頻繁に言及されていることはよく知られている⁽¹⁾。

しかしながらこうした研究の進展にもかかわらず、実のところ日本の雇用保障それ自身については、必ずしも体系的で論理一貫性をもった説明がなされてきたわけではなかった。基本的には長期雇用の存在は所与のものとして、それと経済変動との関連、その変容が議論されているとあってよいだろう。むろん「終身雇用」という術語を無前提に使うことの無意味さは共有されてきてはいる。だがこうした「終身雇用」概念の批判を超えた積極的な形での説明を見出すことはそれほど容易ではない⁽²⁾。

こうした先行研究への評価は、現在の日本の雇用保障についての議論の頻度をふまえるとやや奇異に聞こえるかもしれない。だが、ここで強調したいのは雇用保障という領域はいかに広がりと深さをもつかという点である。例えば、日本の雇用保障それ自身といっても、それを社会科学としてとらえるには様々な問題が横たわっている。雇用保障そのものをどうとらえるのかという原理的問題、現代における雇用保障—つまり完全雇用政策を国家が政策課題としてからの雇用保障というものをどうとらえるのかという問題、さらには日本の雇用保障の個別性についての問題である。またこのなかには労働市場という特殊な

市場における「取引」主体をどのような存在として設定しうるかという問題も含まれる。冒頭の目的設定が極めて初歩的なものになったのも、これらの問題の広さ、深さに比しての我々の蓄積の少なさを反映している。まずは60年代以降の日本の雇用調整という局面に即して論理を構成してみようという試みが本稿なのである。

ここで断片的とはいえ現在の日本の雇用調整について議論されてきたことを若干検討して、本稿の課題設定について敷衍しておきたい。数量的な検討を除けば、最低限以下の三点をふまえておくべきであろう。第一は、現在の雇用調整、単純に表現すれば「企業は雇用調整の手段としての指名解雇は極力避ける」という実態は1960年の三井三池鉱山争議（以下三池争議と略記）を最後とする50年代の一連の争議の結果として確立してきたという議論である。第二はこれを実現するためにとられた雇用調整の手段としては特に企業内での「遠い職場」もふくめた配置転換（以下配転と略記）、企業グループ間での出向などの措置、いわゆる「内部市場型調整」が重要であるという議論である。次にこうした措置のもとで最も「しわ寄せ」を受けるのが中高年層であるという議論、これが第三である⁽³⁾。

第一の議論の検討に関連し本稿でまず重視したいのは、一連の争議そのものではなく、以降の雇用保障問題発生局面で、これらの争議、とりわけ三池争議が他の労使双方にとってどのような経験として意識されたのかという論点である。大争議が発生したという事実、また労働組合としては結果として雇用を確保できなかったという経験が、その後他の労使によってどのように生かされていったのかという点に留意したいのである。次に指名解雇は極力さけるといった場合、その直接的代替としての希望退職について検討されねばならない。希望退職という雇用調整手段そのものはこの時期特に新しく登場したものでもないし、労働組合に摩擦なく受け入れられたというわけでもない。この時期の希望退職方式の歴史性、労働組合による受け止め方などが重視されねばならないのである。

第二の議論に関連してはまず第一の議論との整合性について留意されねばならない。つまり通常「内部市場型調整」が本格化するの第一次石油危機（以下石油危機と略記）以降といわれているのであり、60年画期説とズレがある。ただし「労働力不足」の時代といわれる60年代においても特定の産業では「遠い職場」も含めた配転が行われていたことは先行研究が明らかにしている。こうした配転と雇用調整との関係が問われねばならないだろう。また労使がこれに際してどの問題を最も重視したかが検討されねばならない。例えば、雇用自体が保持されるとしたら変化の可能性があるのは住居を除けば仕事の内容であり、「職種対応」や「職業転換訓練」の問題が実践のレベルでは当然問題になると考えられる。こうした問題に労使はどう対応しその違いはどこにあるのかなどに注目すべきである。また同じように「内部市場型調整」といってもその性格が60年代から80年代末の円高不況期までずっと同一であるという保障はない。それを促した可能にした要因、国家の政策との関係などがどう展開していったのかについても検討課題となるはずである。

残されたのが第三の議論、すなわち現在の日本の雇用調整で「しわ寄せ」を受けているのが中高年層だという議論である。これは小池和男のいうように「日本は特異な制度で高

年者をとくに保護しているという」誤った「通念」ゆえの結果なのだろうか⁽⁴⁾。だがもしそうだとしたらこの誤った「通念」が是正されず、企業にとっても労働者にとっても不合理的な状況がなぜかくも持続するののかについての説得力ある説明が必要となろう。本稿ではこの説明がかなり困難であると考え、むしろこうした中高年への「しわ寄せ」は、雇用調整に随伴する問題であるのみでなく、現在の日本の雇用保障を考える上での核心のひとつであるという立場に立つ。これは60年代から70年代にかけて確立した日本の雇用保障メカニズムにおいて、企業が最も重視するのは、新卒者を安定的に確保し、若年層の移動を極力抑制することであり、中高年の雇用保障の条件は、「遠い職場」への移動が円滑におこなえることと、最終局面では「解雇」を集団的摩擦なく行えることである、という仮説に基づいている。

若年層重視の問題は、例えば学校から企業へのいわゆる就職の「日本的メカニズム」やジョブローテーションによるいわゆる「多能工化」の年齢的上限などについての分析を必要とするが、この点については別稿に委ねたい⁽⁵⁾。本稿では日本の雇用保障メカニズムの一部である雇用調整と、そこでの中高年層の雇用不安について主に扱うことになるのだが、その場合なぜ日本の労働者はこのような状況を受け入れるのかについて、可能な限りで接近を試みたい。

以上が冒頭で述べた課題設定の含意である。なお主な対象は60年代については化学産業、70年代後半から80年代については雇用政策、80年代後半については鉄鋼産業となるが、その含意あるいは限界については行論のうちに明らかにされる。

2、60年代の雇用調整－希望退職と配転－

(1) 60年代の二つの顔

現在の日本の雇用保障が60年代に確立した、という議論がされる場合、念頭におかれていた事実の一つは、この時期には解雇反対争議が減少したということであろう。この点について表1で検討しておこう。要求項目総数に占める「解雇反対、被解雇者の復位」の割合をみると、50年代はほぼ10%前後で推移する。だが60年に入ると4.2%と急激に落ち込み、後半になると1%台になる。予想されることであるが逆に賃金増額要求の割合は60年代に入ると急速に増加するのである。むろんこれは労働市場条件に対応している。有効求人倍率はデータの連続性の問題から単純に比較できないが、雇用失業率をみると明確に50年代の4-5%から1-2%台へと大きな変化を遂げている。また63年以降の有効求人倍率をみても69年にはついに1.30に達するのであり、まさに60年代は「労働力不足」の時代であったといえよう⁽⁶⁾。

ただし留意すべきは、60年代と一口にいっても「労働力不足」が深刻化するのとは求職数が停滞する一方で求人数が急増した後半の時期であること、またその中心はあくまでも新規学卒者であったという事実である。70年の時点で20才未満の有効求人倍率は5.1 であるのに対して、45-49 才については1.1 であり、その差は歴然としていた。付け加えれば、67年の労働省の「雇用対策基本計画」にも相変わらず中高年は「いったん就職すると再就職が難しい」存在として位置づけられていたのである⁽⁷⁾。

また産業の差異に注目していくことも重要であろう。例えばこの章で中心的に取り上げる化学産業は、60年代にアンモニア工業のガス源転換、石油化学化をはじめ、スクラップアンドビルドが急速に進行し、多くの人員整理、それに伴う労働争議を経験してきた（表2）。またこの間、従業員数は停滞し、そのため生産性が急速に上昇したことはよく知られているところである⁽⁸⁾。また石炭産業にいたっては、スクラップ化のなかで60年代に20万人以上の人員減となり、その雇用対策は、炭鉱離職者対策として国家により強力に推進されたのである。

このように60年代は「労働力不足」という側面のみでなく産業の再編に伴う雇用不安の時代という側面も併せ持っていたのである。以下この点をふまえ後者の一例である化学産業での雇用問題の展開とその処理のされ方について検討しよう。なおこの場合、化学産業のうち主に合成化学産業労働組合（以下合化労連と略記）傘下の企業に焦点を当てる⁽⁹⁾ことになる。

（2）希望退職

二つの希望退職

すでに述べたように60年代前半の化学産業においては、人員整理が軒並み進行していったのであるが、その主な手段の一つが希望退職の募集であった（表2参照）。しかしながら同じように希望退職といってもその内実はかなり異なる。

一例として62年から63年にかけての日東化学の希望退職募集についてみてみよう⁽¹⁰⁾。硫安専門メーカーである日東化学は国内消費の落ち込みという事態をふまえ、かねてより化成部門の強化などの体質改善を図っていたが、62年末にいたり会社組織機構の全面的改革を含む再建案を組合側に提示した。その中には880 人の人員削減案が含まれており、中心には希望退職の募集が掲げられていた。

当初の経営側案で重要なのは次の点である。第一は応募者数が縮減予定数に達しない場合は指名解雇を実施すると明記されている点、これに関連し第二は縮減予定数が明記されている点である。また指名解雇の基準としては50才（数え）以上の男子、30才以上の女子という年齢基準の他に5つもの基準が列記され、そのなかには「経営秩序を乱すもの」という、いわば企業が恣意的に操作できるような基準も含まれていた。これが第三点である。

これに対して組合側はスト権確立を背景に「合理化案」白紙撤回で臨んだが、経営側が

極めて早いうちに、予定数に達せねば指名解雇という方針を撤回し、希望退職に切り替えるという修正案を示したため、組合は条件つきで希望退職に応じていくこととなった。その条件はほぼ妥結協定及びその覚書に反映されている。第一は希望退職の募集に際し実質的に指名解雇になるようなことを組合員個人にしないことである。この点を組合側は極めて重視し、この妥結協定違反の際のスト権まで確立し、いわゆる「肩たたき」防止対策も立てつつ対応することになった。実質的な指名解雇の回避という点で第二に重要なのは、団交の過程で希望退職応募基準についてはこだわらないと経営側が言明したことである。その結果妥結協定では、意味のある募集基準は何も盛り込まれないことになった。また団交の過程で人数枠にはこだわらない、という経営側の言辞を引き出し、その結果妥結協定（覚書）には「会社は希望退職期間を厳守する」という下りが入れた。これが第三の点である。つまり目標人数に達するまで何度も再募集を行うようなことはしないということである。

ここで留意すべきは希望退職者の退職金が、当初の会社案の、通常の退職金＋予告手当30日相当額＋（12月分給料＋1万円）から、妥結協定ではよりきめ細かくなり額も引き上げられたことである。この点はむしろ会社側が積極的に提示したものと考えられる。具体的には、（12月分給料＋1万円）とあった部分を、勤続10年未満、10年以上15年未満、15年以上に分け、それぞれ基準賃金の2ヵ月分、4ヵ月分、5ヵ月分を支給されることになったのである。

このような希望退職募集のありかたは、少なくとも形式的には字義通りの希望退職に近づけるものであったといえるが、類似の事例は他にも見出せる。東洋高圧や日産化学での事例である⁽¹¹⁾。東洋高圧では63年10月に希望退職募集が提案されたが、この場合は日産化学と同様に、はじめから希望退職のみで指名解雇への切り替えは含まれていなかった。しかしながら、目標人員も800人と明確に設定され、「申し出のあることを期待」される対象として、50才以上の男子及び35才以上の女子のほか、「健康その他の理由により現在の勤務や配置転換に耐えないもの」などの基準も掲げられていた。そしてこの基準に沿って、「肩たたき」が行われていたことは労使双方が認めるところであった。

結局、組合側のスト権を背景とした団交の結果としての協定書及び了解事項（63年12月）のなかでは、組合が「希望退職者を募集することを認める」一方で経営側は目標人員を撤回することとなり再募集も行わないことになった。また募集対象の基準も撤回され、「肩たたき」などは禁じられた。但し重要な点として組合も「募集期間中組合員の自由な意志の表明を妨げるような行為を行わない」ことも盛り込まれたのである。

63年3月に発表された日産化学の600人の希望退職募集提案とそれをめぐる労使交渉についてもほぼ同様のことがいえる。東洋高圧の場合のようなきめ細かい協定はないものの、募集人員の目標は撤回され、募集基準についてもほぼ意味のないものに変更された。また同時期の新潟硫酸、神島化学における希望退職募集についても、当初の会社側提案にあった募集基準を撤回させるという形で決着している。

ではこれまでみてきたような希望退職のありかたは、この時期の化学産業のすべてを覆っていたのであろうか。これには有力な反証が可能である。「第二の三池」といわれた新日本窒素水俣争議とそれに伴う人員整理の過程は日東化学や日産化学とはかなり異なる⁽¹²⁾。この62年2月から始まって約1年間におよぶ長期争議（ロックアウト実施、無期限スト突入以来183日）について検討する余裕はないが、人員整理という点に絞ってみると次のような事実が浮かび上がる。まずこの争議の直接のきっかけは、組合の賃上げ要求に対する経営側からの安定賃金方式という回答に端を発しているが、この安定賃金方式が人員整理を回避する条件とされたことから、人員整理そのものも重要な争点となっていた。63年1月の争議妥結協定書では、「過剰人員問題について」として水俣工場全員を対象として「希望退職を募る等の方法により整理を行う」ことが盛り込まれた。またこの場合の希望退職については労使双方の斡旋員とのやりとりのなかで、「会社が特定の者を直接指名して解雇することを含まない」ことが確認された。

問題はこの希望退職の内実である。63年5月以降、経営側は三次にわたる希望退職の募集を行い、そのたびに熊本地労委の斡旋をうけるという事態となったのである。基本的問題は上記の妥結協定における希望退職を経営側は「一つの方法」に過ぎないととらえ、あくまでも人員整理が目的であることを募集方法に直接反映させたことである。このことは第二次、第三次と募集を連続させたのみならず、そこでは目標に満たなければ募集基準を使った「基準整理」を行うとしていた事実を示されている。この基準は、8項目にわたっており、そのなかにはこれまでもみてきたような、年齢や他に収入源があるか否かなどの基準のほかに60年4月1日から63年3月31日の間に「考課に従い低位のもの」、「就業規則の懲戒基準に該当する行為のあったもの」、工場内外で「他人の私生活をおびやかした者等」が含まれていた。これは「基準整理」という言葉ではあっても、指名解雇が、しかも合化労連系の第一組合に不利なそれがありうることを示している。

第二次、第三次の募集においてより労働者側に厳しい条件となったのは、経営側としては譲歩した結果の第一次希望退職募集が750人の予定に対して応募者が108人とどまったことが一因であると想定できる。ただしその第一次募集でも、「勤労意欲に欠け、職務怠慢の者、若しくは作業能率が悪いもの」といった基準が除かれたとはいえ、目標人員は明記され、募集基準も当初の提案にあった6項目にわたって掲げられることになっていた事実は付け加えておこう。組合側の「目標人員や募集基準を掲げることは1月の妥結協定に反する」という主張は通らなかったのである。

この人員整理については第三次募集でわずか11人しか応募がなかった（目標は414人）ことをうけ、「過剰人員」は南九州開発に配転（249人）されることで一応の決着をみた。しかしここにみられる希望退職は日東化学などの事例とは次のような相違が認められる。第一は希望退職といっても、あくまで人員整理の一手段であると明示しその成功のためには指名解雇と抱き合わせにするという点、第二は目標人員数を掲げ、それが達成されねば追加募集を行っている点である。また第三は募集基準を細かく定め、しかもそのなかに会

社側が恣意的に認定することが前提となっているような基準も含まれている点である。このような主観的な基準がふくまれているということは、経営側による「肩たたき」、強制が伴うことを意味するのである。

このような希望退職のパターンは、三池争議の直接のきっかけとなった59年の第二次合理化案とその展開に共通する部分が多い。そこではまず人員数や退職基準が極めて詳細に明記されていた。こうした事態は同年1月の第一次合理化についての協定で、会社側が、退職勧告などの強制はしないことや人員数にはこだわらないという約束をしたにもかかわらず生じてしまった。そして周知のように、指名退職勧告から指名解雇へとつながっていったのである⁽¹³⁾。確かに新日本窒素水俣の場合は、指名解雇を振りかざしつつも実際にはそれは行われなかった。この断差は正当に評価すべきだが、同時に三池争議での希望退職パターンと共通する部分が多かったことが、労使間の争議を長引かせる一因であったことも否めないのである。またこうした希望退職のパターンは、対象者の選定基準にしたがって経営側が本人を勧誘したといわれる昭和電工の事例にも広い意味ではあてはまると考えられる⁽¹⁴⁾。

さてこれらの事例の検討から、60年代前半においてどちらの希望退職パターンが主流であったかを断定することには留保したい。表2とこれまでの分析を合わせる限りではやや日東化学でみられたパターンが優位といえるかもしれないが決定的ではない。しかしながら本稿では、形式的には字義通りの希望退職に近づけるパターン、即ち三池などとは異なった希望退職が化学産業においてまとまって観察され、かつ有効に機能している点を重視したい。少なくとも合化労連の幹部は「希望退職方式」と名づけてその新しさに注目していたし、日東化学における希望退職を雇用調整における画期とする見解も存在する⁽¹⁵⁾。このパターンの最も重要な点は、指名解雇への切り替えを前提にしないことである。また募集基準を細かく設定しないことは、個人への強制を禁止することと連動して、指名退職勧告→事実上の指名解雇を回避するため組合が重視していたものであった。さらに人員を明記しないことや目標人員に達せずとも再募集しないことも、あくまで自発的なものという形式を尊重するためには必要なものとされた。このパターンは、すべての基準が満たされることはまれであっても、相当程度経営側の雇用調整における自由度を狭めたことは間違いない。事実、49年の企業整備の際には、経営側の一部からは、合理的に過剰人員を算出することや「解雇基準をしっかりとって」それにあてはまる者は断固解雇することを強調する意見が出されていた。つまり解雇の根拠や基準を明確にすることこそ重要であるという考え方である。他方「自発退職を求める」という手段は「低能率者」を整理できないという理由からむしろ消極的な評価もなされていたのである⁽¹⁶⁾。

経営側の変化を示すようなこのパターンがこの時期観察される要因のひとつに三池争議の経験があったことは否めないと考えられる。例えば52年の宇部興産、56年の日本油脂、58年の小西六、日本水素などでの人員整理の事例をみると、結果として希望退職募集という形になる場合はあっても、会社側の当初の案は基本的には指名解雇であった。また希望

退職といっても当初解雇の対象となったものは必ず切るという方針が貫かれたり（小西六、日本水素）しており、三池争議直後の日東化学や東洋高圧での希望退職との距離を認めることができる⁽¹⁷⁾。また関連する経営側の認識を直接知ることのできる資料は手元にないが、62-63年にかけての日東化学での人員整理の決着について、当時のマスコミは「水俣の二の舞にしたくないという圧力が労資双方に働いたからである」と伝えていたといわれる⁽¹⁸⁾。「水俣」が「第二の三池」といわれた新日本窒素水俣争議を意味することはいうまでもない。水俣の二の舞とは三池の二の舞である。こうした報道が正しければ三池争議は間接的ではあれ日東化学の労使の認識を制約していたことになる。

さらに組合側については、新日本窒素水俣や日東化学での人員整理問題の真最中の62年11月に開催された合化労連26回臨時大会において、大田総評議長が「現状では血（指名解雇）をみないかぎり妥協もやむをえない」と発言したという事実を付け加えることができる⁽¹⁹⁾。結局のところ雇用を守れず大量の指名解雇者を生んでしまうような方針は避けねばならないという認識は組合幹部を強く制約していたといえるだろう。

関連して50年代末に合化労連が推進した事前協議制の内容について言及する必要がある。実のところそれは表面上の「合理化反対」のスローガンと異なり、雇用調整を促す経営計画そのものは与件として雇用調整のルールを協約化し、特に労働条件への影響について協議することに重点があったと考えられるからである。そしてその方向は日本炭鉱労働組合との相違を強く意識したものであったのである⁽²⁰⁾。

希望退職の「成功」と労働組合

経営側にとっての希望退職の成功とは、量的にも質的にも目標とする人員が整理されることである。60年代前半の化学産業では多くの場合は目標人員を上回る応募が実現した。少なくとも量的には目標を達成していたといえる。日東化学についても、528人の応募があり、これは経営側がもっていた目標（これにはこだわらないと言明していたが）の500人を上回った。年齢、勤続の内訳をみると、年齢的には30才台から40才台半ば、勤続からいえば10年から20年といったところの層が厚い⁽²¹⁾。当初の経営側の解雇基準（指名解雇に切り替えた場合の）の年齢基準からみると、男性は数え年50才以上ということだったが、その層の退職者は全体の20%程度に過ぎない。ただしもともとの年齢別の構成比を知ることができないので正確な評価はできないし、他の解雇基準即ち「勤務成績不良の者」、「経営秩序を乱す者」などについて検証する必要がある。ここでは日東化学の事例での応募者全体の量的な多さと、そのなかでの年齢・勤続構成では中堅層が中心であったことを確認しておこう。中堅層が中心だった背景には、組合が分析するように関東地方などで有利な再就職口が多かったことがあげられるかもしれない。ただしこれについてはあまり一般化はできないだろう。50年代後半の傾向でみると、希望退職も含めた解雇者について

ては、高齢化が進み（繊維は例外）、特に技術進歩の大きい化学産業の場合その点が顕著であるという調査結果もみることができるからである⁽²²⁾。

他方労働組合にとって希望退職とは何なのであろうか。端的に言ってこの時期の合化労連傘下の労働組合はこの評価をめぐって混迷したとみることができる。これは日本の労働者にとっての雇用、雇用保障とは何であり、どうあるべきかにかかわる問いであり、だからこそ組合の混迷には根拠があったといえる。指名解雇と連動した希望退職については対応そのものは単純でありえた。つまり希望退職とは形をかえた指名解雇にはかならないのであり、これについては断固反対するという対応である。しかしながらすでにみてきたようにこの時期にまとまって観察されたのは、字義に近づいた形式での新しい希望退職であった。これについて組合内では、指名解雇は回避できているという意味での消極的評価と、「希望退職方式」も「合理化」の新しい手法であるという警戒感が交錯していたのである⁽²³⁾。

この場合、組合のとりうる道は二つ考えられる。第一は、希望退職募集も結局は形をかえた指名解雇であるとして、一切応じないように組合員に働きかける道である。第二次大戦直後、40年代末の「経営民主化」のスローガンのもとで締結された労働協約の多くに、解雇の同意約款が含まれていたことはよく知られている。このことに組合側が固執したのは、彼らにとっての雇用保障とは「ともかく現在雇用されている企業を解雇されないこと」であったからだと考えられる。希望退職は純粋な「自己都合退職」ではありえないという立場を堅持し、かつこの雇用保障についての考え方にいえば、いかに応募者を少なくするのが重要となる。例えば日本製鋼所室蘭争議や三池争議のいわば指名退職勧告に対しては、応募者が極めて少なかったのであるが、これは組合側の目的意識的活動を無視しては説明できないであろう。また合化労連系をみても、50年代末の争議では、ともかく争議に決着がつくまで退職しないよう組合側が金銭上の援助をするといった事例もみられたのである。

客観的に見てこの時期の希望退職募集が人員整理の一環であったことは疑いえない。いくら人員目標を掲げず、かつ応募の基準を明示せずとも、単なる早期退職優遇制度とは異なる圧力が個人にかけられることも同様である。だからこそ組合はその排除をめざしたのである。よって希望退職は純粋な「自己都合退職」ではありえないとする限りでは正しい。だが問題は、結果として労働者が意に反して退職させられることにどのような論理で対抗できるのかである。その論理が先に挙げた「ともかく現在雇用されている企業を解雇されない」という主張の延長でしかないのなら、それは企業の労働者丸がかえの論理でしかない⁽²⁴⁾。この論理が組合から提示されることには歴史的根拠があり、その点は重要である。だがこの論理が社会レベルでいかに正当化しうるかとなると、雇用量の「合理的根拠」など示しようがない以上、私企業に雇用維持についての社会的責任を要請するという論理以外にない。よってこれが現実に経営側に容認あるいは黙認されるのは、ごく限られた条件のもとのみである。例えば炭鉱の労使関係において55年当時みられた「長期経営計画」

についての協定では、「組合員の完全雇用を今後の経営方針に於ける第一義的な基本として」確認したのみならず、「停年退職間近な者及び病弱者等は、組合申し入れによりその子弟を入れ替え採用することができる」とまで規定していた。しかしながらこのような企業による丸がかえの論理が5年もたたずに破綻したことはよく知られている。またこの論理は、現に希望退職に応募して会社を退職していく者がいるという事実、そして彼らの「自由」を拘束する論理を持ち合わせていないという点においても有効ではなかったのである。

組合のとりうるもうひとつの道は、希望退職への応募を与件とし、彼らが労働市場で不利にならないように様々な援助をすることである。この場合の前提は少なくとも形の上では退職の「自発性」を確保することである。そのうえで転職に必要な金銭上の準備、具体的には退職金への上積み分をどの程度確保するのか、再就職の斡旋をどの機関がいかに行うのかなどを課題とせねばならない。再就職の斡旋については経営側が斡旋部などを設けて行う事例は、50年代の人員整理の事例などでもみられ、ここでみた60年代前半の化学産業では、新日本窒素水俣も含めてよくみられることである。だが労働組合がこの問題に正面から取り組むという事例は管見の限りではあまりない。例えば、膨大な離職者が出、様々な離職者対策が展開された炭鉱の場合でも、実際の離職者対策のプランニングは労働省主導で進められ、また組合では、当時の幹部の述懐によれば「一人の首切りも認めないことが本旨であったから、離職者対策を具体的に取り組むなどということは組合本来の戦いの目標から逸脱している」という「タテマエ論」が優先していたといわれる⁽²⁵⁾。だが経営側の斡旋による再就職先が、量的に十分なのか、労働条件が大きく下がることはないか、あるいは斡旋の機会はずべての退職者に公平に与えられているかなど、組合が介入すべき課題は多い。またこれらは、本格的な「職業転換訓練」のありかたについて組合が積極的に発言するということにつながるのである。

くりかえしになるがこの二つの道は、日本の労働者にとっての雇用、雇用保障とはなんであるか、労働組合はどこに依拠していくのかにかかわる問題であった。結果的にはこの時点ではどちらをも明確には選択しなかった。第一の道は三池争議を経験した後では選択することが困難となったと考えられる。だが第二の道を選択するほど企業丸がかえの論理から自由であったわけでもないと考えられる。また実は結果として経営側の目標通りの応募が実現することによって、つまり労働組合の意向に関係なく希望退職に応じていく層が存在することによって、よりハードな方法を回避できているという逆説的状況もあったのである。そしてこうした混迷はこの時点ではつきつめられることはなかった。深刻な人員整理問題をかかえていた産業は少数派であったこと、地域により偏りはあるものの再就職先も比較的豊富であったという労働市場条件にも助けられ、問題は石油危機以後に持ち越されることになるのである。

(3) 配置転換

雇用調整としての配転

配転の目的には様々なものがあることはよく知られているが、ここでは60年代前半の雇用調整における配転の位置について若干検討しておこう。表3は経済企画庁が調査した雇用調整の実施率についての集計である。労働省による『労働経済動向調査』などに比べるとはるかにサンプル数が少ないことに留意せねばならないが、大まかな傾向は読み取れる。まず注目すべきは、60年代に入り配転の実施率が、他の雇用調整方法の実施率を抜いてトップとなることであろう。また配転の実施率そのものも「予定」も含めると60年代にかなり上昇する。企業規模が大きいほど配転の実施率が高くなることは予測されることであるが、産業別でみると化学産業が、50年代末から配転の実施率の高い部門に属することがわかる。より実施率が上昇するのは60年代に入ってからなのだが、雇用調整の方法としての配転は50年代末からかなり行われていた点に留意すべきである。先の調査のまとめでは、60年代初めの時点で、雇用調整方法は、全体の傾向とすれば、解雇などの「直接的調整」から配転のような「間接的・先行的」なそれに移行しつつあるとしている⁽²⁶⁾。むろん双方が交錯する時期はあったがほぼこの指摘は正しいといえよう。

60年前後から半ばにかけての化学産業の配転（雇用調整の手段としての）について、それが解雇という「直接的調整」を回避する目的があったことは、数少ない個別事例の先行研究からもある程度うかがえる。例えば50年代後半に大牟田などの工業所から千葉工業所に多くの配転者を送った東洋高圧の事例調査をみてみよう⁽²⁷⁾。ここで明らかなのは、「工業所長・部課長面接」によっても「人事課長・係長面接」によっても、経営側は、大牟田などで解雇ができるのであれば、千葉では新規採用したほうが安上がりであるという認識をもっていったという事実である。まず平均賃金は転勤者の方が高く、転勤者用の住宅建設費、転勤手当等も必要となるが、他方新規採用でも募集費は余りかからず、教育費も転勤者と変わらないとしていたのである。そしてなぜこのようなコストがかかることを行うのかについては、「解雇することによって組合と紛争を起こしたくない」という一点が強調されたのである。この認識が50年代半ば以降の一連の争議、特に大牟田工業所という地理的条件を考慮すれば、53年の争議以来の三池における雇用問題を争点とする労使紛争と無関係であったと想定するほうが不自然であろう。事実、71年末に発表された大牟田工業所からの大量の配転に関連して、経営側は「人員整理というかたちをとりましたときには大闘争になって三池闘争まがいの形になりかねない」と説明しているのである。また65-66年にかけての昭和電工鹿瀬工場の縮小にともなう370人の配転の事例に関しても、経営側は「解雇しないために配転を行う」と明言しているのである⁽²⁸⁾。

なおこの東洋高圧の事例も昭和電工の事例もともに住居の移転をとまなう配転＝転勤であったことに注意を促しておきたい。したがって配転を拒否するものが「自発的」に退職する可能性もあり、その際人員整理の場合と同程度の金額が支払われた事例もある。つまり雇用調整の一環としての配転は、建て前上通常の人員整理（指名解雇、希望退職）など

とは区別されているが、実態的には重なり合う部分もあったのである。

配転に伴う問題

この時期の化学産業における配転は何の摩擦もなく進行していったわけではない。この点に関連して、経営側と労働者及び組合側の認識を比較してみよう。前者については昭和電工、東洋高圧などの事例を主に参考とする。まず双方とも重要あると考えていた問題が「本人の意思確認」であったことは間違いない。組合にすれば、合化労連の「配転四原則」の第一がそれであったし、本人の希望に添った配転が実現されていないという現実をふまれば、なおさらそれは常に前提とされるべきものであった⁽²⁹⁾。ただし実際には個人の意思尊重という要求を出してもそのことに関係して問題が生ずるということは少なかったといわれ、また組合側は「本人の意思尊重」という原則を経営側への責任転嫁の口実に行っているという指摘も存在する⁽³⁰⁾。よって実質的に意味をもつのは、経営側による「本人の事情」への配慮の問題ということになる。「本人の事情」をどのように扱うかは経営側にとっては、その配転の性格をきめる微妙な問題であった。つまりこの点をほとんど考慮しなければ、先にふれたように、事実上の人員整理となったり、摩擦が集団的に生じる可能性もあるからである。興味深いのは東洋高圧大牟田工業所での事例である。ここで最も重要な「本人の事情」とは、いわゆる兼農者の問題であった。親の世話と土地の問題といってもよい。この点につき50年代後半の配転では、兼農者は転勤を免れたが、71年末に発表された計画では、彼らも対象となった。この場合、若干の便宜を伴う単身赴任制度を同時に作ることで、摩擦の最小化を図ったが、これを契機に「自発的」に退職した者もいたと推測される。この時期の化学産業については、「本人の事情」への考慮について、明確な基準はなく、環境条件によって変動しうることを確認しておこう。

ところで、これに対して労使で大きく見解が異なるのが、配転に伴う技術訓練の問題である。例えば住友化学新居浜労組の労働者を対象とした調査では、組合員が配転問題で組合に期待することの二番目に「技術教育」が挙げられている⁽³¹⁾。そして組合も事後教育のみでなく、配転の前に事前教育を実施するよう要求する場合もあった。また合化労連も「転勤に関する六つの要求」のなかに「技術教育」をいれることになる。この背景には、現実に配転に伴う再訓練、「職種転換訓練」が充分になされていないという認識があった⁽³²⁾。だがこれに対して、経営側の認識は、昭和電工や東洋高圧の事例をみる限りかなり異なる。例えば、事前訓練などについても、40才以上の者についてはあまり効果もなく、「労働不安をなくすためには必要」という程度の認識だったのである⁽³³⁾。

配転に伴う訓練が特に必要と通常考えられるのは、従来 of 技能を生かせない職場—「遠い職場」への配転の場合である。これについて50年代末の東洋高圧千葉工業所への配転の事例をとって検討してみよう。まず留意されるべきは、既に小林謙一の研究でも明らかにされているように、「職種対応」については運転工と保全工では全く異なるという点である⁽³⁴⁾。保全工のなかでも、量的に最も多い機械点検については90%以上が直前に同じ「職種」に就いていた者であったのに対して、運転工（アンモニア）については50%、運転工

(尿素)にいたっては10%にも満たなかった。しかも同じアンモニア関係であっても作業内容は大きく異なっており一種の「職種転換」であったといわれる。では運転工についての訓練はどうなっていたのか。これについてはほぼ3~6ヵ月の再訓練、「職種転換訓練」が行われたが、アンモニア課の組長の話にもあるように、多くの場合一年もたてば充分仕事をこなせるようになったといわれている。前の「職種」が旋盤工や製罐工であった場合もである。ただし、年齢も高く、学歴も比較的低い労働者で、配転前まで工作関係の仕事についていた人のなかには、運転工への訓練に適應できない部分もあり、その多くは整備工として配置された。不適應者とされた層の割合は多くみて10%弱であったといわれる。

これは個別事例の一つにすぎないが、ここからいえることはある前提のもとでは経営側にとって配転にともなう訓練問題などほとんど存在しないということである。運転工についていえば直前の「職種」に関係なく一年で適應できると考えていたからである。訓練コストの問題は人員整理をした場合のコストとの比較を考えていたわけだから、残るのは、ごく少数の「不適應者」への対応ということになるが、これもこの事例では整備工という受け皿で処理していたのである。同時に注目すべきは、配転に際して、経営側からみて生かさねばならない技能をもった労働者は保全工など極く一部にすぎなかったという点である。つまり「職種対応問題」も存在しないことになる。経営側にとって、雇用調整の一環としての配転は、どの「職種」であろうと雇用を継続させ、そのことで争議を回避することが第一の目的であった。よってともかく配転者は「適應」できればよいのであって、現場での生産性の向上は、主に新規採用者に期待していたのである⁽³⁵⁾。

他方組合も、再訓練や「職種転換訓練」が不十分であると批判しつつも、具体的に必要な訓練を対置できていたわけではなかった。経営側のいう「適應できている状況」と、組合の考える「あるべき仕事」のありかたや労働者の技能の発達とは、異なる可能性をもっていたのにこの点は追求されなかった。むしろ配転者がいなく新しい仕事への不安感に依拠するのみの、漠然とした訓練要求であったといえるだろう。配転が技術革新の進展のなかで進行してただけに、労働者の技術教育への要求は強かったと考えられる。だが組合は正面からはそれをうけとめず、仕事の内容、区分にまで踏み込んだ発言を行っていかなかった。訓練対象者を差別しないことと、安全教育の徹底というレベルにとどまっていたといえる。この時期総評、中立労連系の組合は基本的には職業訓練は公共訓練で、と主張しつつ、現実の企業内訓練についてほとんど発言しえなかった点についてはすでに旧稿で指摘したところである⁽³⁶⁾。また中高年に集中する「不適應者」の問題は、雇用調整における「しわ寄せ」の典型であり、この問題を労働者個人の資質でないと考えるなら、組合は訓練内容や仕事の内容の問題にまで発言せねばならない。だがこれについても同様に重視されなかった。結局、彼らにとってともかくその企業に雇用され続けることに比べれば、「職種」の問題や「不適應者」の問題など重要でなかったと推論する。そして、雇用保障実現のためにも意識的に旧来の「職種」の壁を壊さねばならないという議論が経営側から提示され始めた時、それに対抗する論理を全くもちえなくなるのである⁽³⁷⁾。

3、石油危機後の雇用調整

(1) 石油危機のインパクト

ここでは石油危機が直接雇用状況にどのような影響を与えたのか最低限確認しておこう。意外なことにこの点について依拠できる先行研究はわずかだからである⁽³⁸⁾。まず有効求人倍率については、74年の1.20から75年に一気に0.61へと落ち込み、77-78年ころには0.56となる。ただしその後80年代に入っても0.6台で低迷することにも留意しておかねばならない。完全失業率についても同様で、74年の1.37%から75年に1.88%と上昇し、その後すぐに2%台にのせる。だが率そのものについていえば80年代半ばの方が2%台後半に高まるのである。

マクロ的指標からは石油危機直後の深刻さをクリアに浮かび上がらせられないとすれば、企業レベルでの雇用調整についてはどうであろうか。まず雇用調整の実施事業所の割合を図1でみると、製造業平均では75年1-3月がピークで74%となっており、76年4-6月あたりから78年前後の小さな山を伴いながらも、ほぼ横ばいとなっていく。産業では重工業、化学工業が中心であることがわかる。この図にはないが、重工業では鉄鋼・金属、機械・電気双方ともほぼ似通った動きをみせている。また従業員数1000人以上の大企業ほど実施の比率が高く、ピーク時で85%、70年代末にいても30-40%を維持していたのである。この時期以前については比較できる調査がないのだが、75年前後においては当時の日本のいわゆる基幹産業とよばれたもののほとんどがなんらかの雇用調整を実施していたこと、そして70年代末になっても大企業を中心に相当程度継続的に雇用調整が行われていたことが確認できるのである。

雇用調整の方法については次のようなことがいえる(表4)。まず一貫して上位をしめるのが、「中途採用の削減・停止」、「残業規制」であり、これはほぼ製造業の雇用調整の実施率の動向と同じような経過をたどる。これに対して、75年の前半にピークでその後急激に落ち込むのが、「一時休業」と「臨時・季節・パートタイム労働者の再契約停止・解雇」である。両者はピーク時には20%をこえる実施率であったが、76年半ば以降は1~4%程度となっていく。周知のように「一時休業」については75年1月より実施された雇用保険法の影響が強いのであるが、ここではこうしたいわばハードな雇用調整は75年前後に集中して行われたことを確認しておきたい。

では60年代前半における雇用調整の方法として注目した、希望退職募集、配転についてはどうだろうか。まず後者の配転に関連しては、『労働経済動向調査』の集計方法が「配置転換・出向」となっていることであられるように、60年代前半には一般的とはいえないかったブルーカラーの出向という方法が、雇用調整の重要な方法の一つとして登場していることに留意せねばならない。また「配置転換・出向」の動向をみると、他の方法が76年半ばからかなり実施率が落ち込むのに対して、それほど落ち込みは大きくはなく、特に78

年後半にいたると、「中途採用の削減・停止」、「残業規制」とほとんど差はなくなっていくのである。こうした事実は、70年代末から80年始めにかけて明確となった、国家の雇用政策理念の変化と関連しているので(2)で再びふれることになる。

ここでは希望退職募集についてやや詳しく検討しておこう。表4で再び実施率をみると他の方法に比べその率は低い。この集計は「希望退職の募集・解雇」となっており、「解雇」が含まれてしまっているにもかかわらずである。ピーク時の7%（75年1-3月）以降、特に76年に入ってからでは1~3%にすぎない。統計のとりかたが異なっているので全くの目安に過ぎないが、50年代後半から60年代始めにかけては10数%であったのに比べれば低いといえよう。しかしながら希望退職募集は、他の方法にくらべれば直接的な調整方法であり、それだけに個々の労働者へのインパクトは強く、石油危機直後の組合の多くはこの希望退職募集への対応に終始していたといって過言ではない。実際、合化労連関連でみると、75年8月から76年6月末までに2000人を超える希望退職募集があったし⁽³⁹⁾、この時期の焦点のひとつであった全日本電気機器労働組合連合会（以下電機労連と略記）関連では、表5のように74年9月から76年5月半ばまでに6500人近い希望退職による退職者を出していた。やや時期はずれるが、74年7月から76年4月において、希望退職募集があった組合数は44組合にのぼり、上位の「婦休」や「臨時員・パート解雇」に比しても半数以上になる。繊維産業にいたっては、74年2月から75年10月半ばにおける雇用調整の方法としては「希望退職の募集」が116件で「休日の増加」や「一時婦休」を上回り最も多い、という調査結果も存在するのである⁽⁴⁰⁾。

合化労連、電機労連関連に注目すると、この時期の希望退職に対する労使の対応が、60年代前半の化学産業で観察された状況によく似ていることがわかる⁽⁴¹⁾。まず希望退職募集についての労使の協定書を見ると、ほとんどの場合指名解雇とリンクさせないことが前提とされており、また少なくとも建て前上は退職の強要はしないことが明記されている。また募集基準についても、明示されている事例は少なかった。ただし募集人員数についてはほとんどの場合明示されており、また合化労連の希望退職募集についての要求のひとつである「希望退職の再募集は行わないこと」については、必ずしも明確ではなかった。

このように若干の違いはあるにせよ、この時期の希望退職募集は形式的には組合のガイドラインにそって行われたのであり、60年代前半に日東化学などでみられた方式が拡張しつつ定着しているといえよう。したがってこれに沿わない募集案を経営側が発表しかつそれに固執した場合、争議が発生する可能性があった。代表例は安川電機や日本板硝子などでの争議である。安川電機では76年3月に700人の希望退職募集があったのだが、その中には4項目にわたる退職勧奨基準が明記されていた。特に「勤労状況に問題のある人」、「会社の施策に対し協力度合いの少ない人」などは、経営側による人事考課を前提にするようなものであり、当然個別の労働者への強要につながりうるという理由で組合から強い反発を招いたのである。争議の結果として、退職勧奨基準の撤廃、二次募集はしないこと、業務以外での説得活動はしないこと、などが確認された。しかしながら個別の労働者への

退職勧奨は続き、結局目標を上回る728人が応募していくことになった。また日本板硝子については、76年2月に700人の希望退職募集があったが、この事例でも6項目にわたる退職勧奨基準が明記されていた。安川電機のように人事考課が前提となっているようなものは含まれてはいなかったが、これをもとに経営側が個人面接を行っていったことに対して組合側は激しく反発していったのである。なおこの事例では労使の妥協はなく、結果として537人の応募があって募集期間が打ち切られたのである。

ところでこれらの石油危機直後の希望退職募集、それへの組合の対応をみると、組合が60年代前半の混迷から抜け出せていないことがわかる。確かに一部の例外はあったにせよ、基本的には希望退職募集の形式については、先に指摘したように組合の主張がほぼ通っていった。しかしながら他方で現実に目標人員を上回る応募者がでてしまうような場合、組合としてはそれを「犠牲者」を出したとして否定的に総括していたのである。これについてはとりあえずは、建て前と異なり実際には個別の労働者に圧力がかけられたからだという説明が成り立つ。つまり強制されて退職していったのだという理解である。だが重要なのは、これではとうてい組合の予想を上回る応募者の心情を説明できないという点である。日本板硝子の事例では組合は五人組まで組織して「肩たたき」の排除に努めたにもかかわらず、募集人員の80%以上の応募があった。そしてその中には組合に何の相談なく退職していった者も含まれていたのである。安川電機の場合も組合によるきわめて執拗な退職強要への抗議にもかかわらず、募集人員を上回る応募があった。これについて組合は「(組合員を)あるがままの労働者としてみていなかった」、あるいは高年齢組合員の「心理的葛藤を理解でき」なかったと総括している。ではこの「あるがままの労働者」とは一体どのような姿なのか、それをふまえたうえで何を雇用調整における公正さとするのか、この問いはこの時期の安川電機の組合のみものでなかった。60年代前半に化学産業の組合が直面した混迷はそのまま石油危機直後にもひきずられていたのである⁽⁴²⁾。

(2) 雇用政策理念の転換

75年1月より実施された雇用保険法における雇用調整給付金制度は、「指定業種」の事業主が、雇用保険の被保険者を対象に休業を行った場合、その休業手当の二分の一(中小企業では三分の二)が事業主に支給されるというものである。この制度により既に実施されつつあった電機産業などでの一時休業が急速な伸びをみせたことは前にふれた通りである。75年1～3月の間に、5887事業所に対して延日数で約300万人日、支給額は約55億円が決定された。制度がめまぐるしく変化するので単純に対比できないが、一時休業への助成額としてはきわめて大きかったといえる。決定支給額を産業別にみると、「電機機械器具製造業」が抜きん出ており、次に「金属製品製造業」、「繊維工業」が続いていた⁽⁴³⁾。

とりあえずは74年後半以降の雇用状況の深刻さに直面しての緊急避難的措置として作ら

れた雇用調整給付金制度は、76年6月に閣議決定された第三次雇用対策基本計画によってすぐに拡張されることになる。即ちそこでは「今後は企業の雇用調整の方法も一時休業、生産調整期間中の教育訓練の実施等多様化されることも予想されるので、そうした変化に対応して失業防止の実行をあげる方策を整備するものとする」とあり、「不況期に雇用安定のための経費として機動的、集中的に支出し得る基金的な制度の確立」がうたわれていたのである。これは労働省自身の認識によれば、「失業者の再就職促進」から「事前に積極的に失業を防止しようとする考え方」へのシフトである。このシフトの問題は後にふれるが、ここではこのような政策担当者の認識のなかで雇用安定資金が創設されたことを確認しておこう。

さてこの雇用安定資金制度で注目すべきはそれに基づく雇用調整事業である。77年10月から実施されたこの事業には「景気変動等雇用調整事業」と「事業転換等雇用調整事業」の二つが含まれていた。前者は文字通り短期の景気変動に対応するもので、従来の雇用調整給付金に、生産調整期間中での教育訓練への助成（対事業主）が加わった。後者は中期的な産業構造の変化への対応であり、教育訓練、休業、出向に助成（対事業主）されることとなった。雇用調整手段たる出向への助成は雇用調整そのものへの助成である。出向は休業とは異なり75年前半以降も急激にその実施率が落ち込むこともなく、先にみたように配転も含めてという限定つきではあるが70年代末には主流になりつつあった。「事業転換等出向給付金」がこうした背景をもって登場したことは間違いないであろう。また教育訓練への助成は、出向や「遠い職場」への配転を円滑ならしむるための措置として位置づけられていたのである。

開始直後は、労働省の意図通りの利用がなかったのであるが、たび重なる制度の簡素化、支給要件の緩和によって助成金支給額は、80年代前半には相当程度上昇することになる⁽⁴⁴⁾。また特定不況業種離職者臨時措置法（78年1月施行）、特定不況地域離職者臨時措置法（78年11月施行）などとのリンクも重要である。後者についていえば、特定地域内の事業主であれば、業種に関係なく、つまり「指定業種」に認定されていなくても、休業、訓練、出向への助成という雇用安定資金制度を利用できることとなった。更に補足すれば特定不況地域の離職者を雇い入れることへの助成も、雇用安定資金制度を利用して行われることとなった。雇用安定資金制度—そのもとでの雇用調整事業は、雇用安定に関するほとんどの政策と機動的な連関をもつ、中核的な政策手段となったのである。

ところで雇用安定資金制度の雇用調整事業について、労働省自身が「失業者の再就職促進」から「事前に積極的に失業を防止しようとする考え方」へのシフトと自覚していたことはすでに述べた。だがこの表現は正確ではないだろう。「失業者の再就職促進」ということでは特定不況地域の離職者対策をみれば雇用安定資金制度を運用して行われていたし、失業の予防という点でいえば景気刺激策をはじめさまざまな方法がありえ、実際に国家の政策としてとられてきたからである。少なくとも雇用調整事業の特徴として確認しておくべきは、企業の行う雇用調整に対して、しかも事業主を対象に助成が行われるようになって

たという点である。これは失業者を大量には出さないという意味での雇用対策は、中心的には企業が関連企業も含めて、その内部の労働力配置の流動化を計りつつ行うこととし、それについては国家が全面的に助成を行うことを意味した。しかもその雇用調整方法のなかに、出向という経営戦略の中で柔軟に利用されうるものも含まれていたのである⁽⁴⁵⁾。

ではこのような雇用保障についての政策はどのように歴史的に相対化されるのであろうか。ここでは60年代の雇用政策とその背景にある理念を振り返りつつその問題に接近してみよう。ただし60年代の雇用政策は、66年の雇用対策法につらなる政策と60年代前半の炭鉱離職者対策につらなる政策との二つの筋があり、しかも両者はある部分ではつながっている。その点に留意して前者から検討すると次のようなことがいえる。67年3月に閣議決定された「雇用対策基本計画」の副題は「完全雇用への足固め」となっていたが、その「完全雇用」はあくまでも「職業能力と職種を中心とする近代的労働市場の形成」が前提とされていた。当時の中心問題であった、若年技能労働力不足、中高年の再就職の困難などについて、「年功序列」などの「雇用賃金慣行の改善」をはかりつつ対応していこうとしていたのである。この政策の中には「仕事を人間に適応させる」という考え方も盛り込まれ、当時の先進資本主義国における積極的労働力政策の影響をうけていたともいえる。つまり労働者がともかく皆職についているのが完全雇用なのではない、差別もなく自己の能力が発揮される職につけてこそ真の完全雇用であるという考え方である。しかもこの政策は、「どのような職業につくか」を中心においた労働者側の求職態度の確立をうたっていたが、これはそのまま受けとれば、旧来の雇用慣行の根本的変更であり、労働市場における取引主体の確立にまでつながるものであった。その一例が、労働者の職業転換、地域移動、職場への適応を意図した職業転換給付金制度であり、各種の給付金のなかには、求職活動をしたり職業訓練を受けている個人（中心は中高年）を対象としたものも含まれていた。しかしながらこの政策は当時の雇用慣行とのギャップがあまりに大きく、政策手段として体系化されることなく石油危機をむかえてしまうことになった。

これに対して炭鉱離職者対策は、様々な要素をそのうちに含んでいる。もともと炭鉱離職者臨時措置法は59年12月に施行されたのだが、より重要なのはその後の63年3月での改正である。つまりこの改正の過程で雇用保障についての様々な考え方が入り込んできたのである⁽⁴⁶⁾。第一に指摘すべきは、このような大規模な雇用喪失という非常事態において国家が労働者の再就職についてその割り当ても含めて強力に介入したという点である。これには政府関係機関への直接的割り当て、離職者をだす鉱山の関連企業への割り当てなどが含まれる。この過程になんらかの「職種対応」などが留意されたと想定することは困難であり、離職者のある部分はどんな職であれ、こうした形での国家の直接的介入によって雇用が継続されたのである。さらに再就職に関連しては、炭鉱離職者用の住宅までも国家が大量に建設することを通じて、その円滑化を促進したのである。第二は労働者の流動化、再就職を促進するための、離職者自身を対象とした諸手当の導入である。これは旧来の「事業吸収方式」といわれる失業対策事業などへの離職者の吸収という方式からの脱皮であ

り、職業転換給付金制度にもつながるような性格のものであった。第三は、離職者を雇用する事業主への諸奨励金の給付である。こうした政策は職業転換給付金制度の一部にもみられ、また先にふれた特定不況地域離職者臨時措置法などにも反映されていくことになる。

以上のように把握できるとするなら、60年代の雇用政策は、地域、職業、企業をこえた「労働力流動化」を図るという基軸をもちつつ、一方では労働者個人の求職、再訓練への援助を行い、他方で緊急度が高く深刻な産業については国家がその離職者の再就職を直接的に援助するという構図であったと整理できよう。これに対して70年代末の雇用政策は、企業内あるいは関連企業内での「労働力流動化」であり、労働者個人の再就職等への給付制度は様々な形で残存するが、政策理念の中心ではなくなる。関連して第三次雇用対策基本計画において、職業転換給付金制度について「そのあり方を見直すものとする」とされ、以後は「停滞的な失業者について特に配慮するもの」へと改変することがうたわれていることに留意すべきであろう⁽⁴⁷⁾。また事前の失業防止策にもかかわらず生じてしまった離職者については、離職者を雇用する事業主への奨励金が各種整備されていくことになる。特定不況地域離職者臨時措置法関連でも、離職者そのものへの援助は残存するが、雇用安定事業（+雇用改善事業）の全面適用という方針のもとに、新しく整備されていった中心的対策は、中高年離職者を雇用した事業主への賃金助成であった。石炭産業のスクラップ化ほど緊急度の高い局面がなかったことによると考えられるが、国家の直接的援助ではなくなるのである。基本的には、企業あるいは関連企業内での「労働力流動化」を援助することにより失業を防止する、そして発生してしまった失業に対してはともかくどこかに離職者が雇用されることを重視した雇用奨励金制度で対応すること、これが70年代末に明確になった雇用政策である。そして助成対象の点でも「近代的労働市場」を旨とすがゆえに、個人を対象とした助成が中心であった60年代の政策理念とは異なっていたのである。

（3）80年代の展開－出向の進行と限界－

(1)(2)と検討してきたように、70年代末に雇用調整の方法の中心の一つに浮かび上がった「配転、出向」、とりわけ出向は、雇用政策理念の転換のなかで、政策的にも促進されることとなった。80年代を通じての出向数の動向をマクロレベルで知ることのできるデータはないが、断片的にはその増加をうかがうことができる。例えば86年始めの時点でユニオンリーダーに、5年前と比較した出向・転籍の状況を尋ねた調査では、3000人以上の企業規模では、60%以上が「増えている」と回答している⁽⁴⁸⁾。また個別的事例ではあるが新日本製鉄（以下新日鉄と略記）の出向者比率を表6で見るとそれが80年代に着実に上昇していること、80年代後半にはブルーカラーでの急上昇がみられることがわかる。

ここで注意すべきは、この時期の出向の進行は、必ずしも雇用調整の方法としての増加とはいえ、経営の多角化に伴い、関連企業に経営・技術指導を目的として出向する場合も多かったという事実である⁽⁴⁹⁾。両者の配分を出向者数ベースで知ることはいえない。ただし本稿との関係では、50才以上を対象とした出向は雇用調整目的のものが多いこと、ブルーカラーである「現業職」の出向についても、雇用調整目的のもの比率が相当程度高

いことなどを確認しておく⁽⁵⁰⁾ また80年代後半の円高不況期についてはこの目的の出向が多いと想定して大過ないだろう。ただしこの種の調査は両者を区分することの困難さという問題をともなっており、とりあえず両者が交錯しつつ出向措置が進行していったととらえておこう。80年代において出向の進行をある程度確認できるとしたら、次に検討されるべきはそれがなにかのコンフリクトを生じたか否かである。ここでも70年代はじめの化学産業での事例を参考にしてみよう。70年秋以降、石油危機に先立って不況の波を受け始めていた化学産業では、すでに関連企業への出向が労使間の問題となっていた。この出向にも、既存の関連会社への出向（日本カーボン、73年）、間接部門の切離し＝子会社設立とそれへの出向（三井東洋高圧、72年、揖斐電、73年）など様々なパターンがある⁽⁵¹⁾。しかしながら労使交渉での焦点は共通しており、それは出向先での雇用保障に他ならなかった。より具体的にいえば、出向先に雇用不安が生じた場合、出向元が最終的に雇用を引き受けるかどうかという点であった。合化労連の合理化協定基準案にも「出向者について」ではほぼその点のみ強調されていたし、実際の協定のなかにも、いざという場合の出向元への復職が明記されていた事例が観察される。

配転への組合の対応についてはすでに述べた。そして「本人の事情」、「職種対応」、「不適応者」などの問題について、表面的な要求以上の追求がなされなかったのは、それらの問題より、労働者にとってはともかくその企業に雇用され続けるという事実の方がはるかに重みがあったからだと推論した。その意味からいえば、出向は定義からみれば出向元への在籍が前提であり雇用関係の継続が保障されてはいるが、労働者からみれば配転に比べ様々な不確定要素がはさまれていた。そしてその典型がいざという場合の復職への不安だったのである。だが少なくとも表面的には、80年代に国家の政策によって先に検討したような位置付けを与えられるようになって以降をみると、この不安は解消されたかにみえる。実際、出向をめぐる労使紛争はきわめて少数であったし、経営者側が考える問題点の中心は、出向元と出向先での労働条件の違いであり、雇用不安の問題は重視されていなかった⁽⁵²⁾。また組合側について例えば先に引用したユニオンリーダーへの調査をみると、「出向・転籍の増加について」70%近くが「やむを得ない措置として受け止めている」と回答している。重視すべきは、5000人以上の大企業のユニオンリーダーの場合、「新しい活躍の場として歓迎する」という回答が30%近くある点である。この数字には調査の担当者が分析するように大企業ほど出向の条件がよいという背景があろう。だが雇用調整としての出向は高年齢者にとっては特別の意味を持ち、多くの場合「退職前出向」という出向元への復帰を前提としないものであり、そのなかには出向先への転籍という過程の入る場合もあった。これに伴う雇用不安や「不適応者」問題などは同一企業内での配転より深刻であったという側面もあろう。にもかかわらずこうした積極的な評価が存在することは、60年代以降の組合の雇用保障、雇用調整への対応のひとつの極致がどこであるのか、また出向という措置への政・労・使の合意がどういう内実をもったものなのかを知る上で大切な論点であるが、これについての詳しい検討は今後の課題としたい。

ところで経営側にとって、雇用調整の方法としての出向は、経営多角化も含めた経営戦略と関連させて利用でき、ある条件を満たせば国家から膨大な助成金をえられるものであった。しかしながら本稿で検討した60年代前半からの雇用調整の展開をふまえると、これがあくまでも指名解雇やそれとリンクした希望退職といった方法をとることが事実上できないという限定のもとでの方法であることがわかる。よってこの出向という雇用調整の方法が有効に機能することは自明ではなく、むしろその条件を限定せねばならない。

第一の限定は、出向者の量についてである。出向中の賃金水準は多くの場合は出向元の水準によっており、出向先との賃金格差の補填をなんらかの割合で負担するという課題が生じうる。これは退職金についても同様である。よって出向の量があまりに増大し、この補填額も膨れ上がるということになれば、もともとの雇用調整という意図から見ても問題が生じることになる。

第二の限定は、受入れ企業の問題である。87年に行われた調査によって出向の受入れ側がどのように問題点を自覚しているのかみてみると（図2）、「人件費が増加する」「適切な人材が出向してこない」などが上位となっている。これらはおそらく雇用調整としての出向にとっては避けがたい問題であり、こうした問題があっても受入れ可能な関連企業が存在することが必要であった。関連して、80年代後半になると出向元に「出向の受入先が限界に達してきている」という問題意識が強くなってきたことを指摘しておく。

第三の限定は「職種転換」の可能性についてである。先に雇用調整としての配転に関連して、経営側にとって配転者はともかく「適応」できればよいのであって、それゆえに基本的に問題（経営側にとっての）は生じないと述べた。しかしながら他企業への移動である出向の場合、出向先からは「適切な人材」への要求は当然強く、従来からの在籍者との関係も考え併せると、出向者への技能等の要求水準はより高まると想定される。したがってこれらのハードルを、雇用調整という目的と矛盾しない範囲内での措置でクリアできることが条件となる。

これらの論点について全面的に検討する能力はないが、ここでは事例としては80年代後半の円高不況期における新日鉄の雇用調整などを参考にしつつ若干の検討を試みたい⁽⁵³⁾。この時期、「鉄鋼・金属」については雇用調整の実施率は30-50%であり、「機械関連業種」とならんで製造業のなかでは高い率を示していた⁽⁵⁴⁾。また雇用調整の方法という点では、表7にあるように「配置転換・出向」が高い率を示していた時期でもあった。

さて、表6を再び参照しても明らかなように、この時期新日鉄では在籍人員にしめる出向者の割合が急上昇し10%を超えることになる。これは86年までの数字だが、表8で94年3月末での数字をみるとさらに飛躍的に上昇している。これは新日鉄のみの現象ではなく大手5社平均でも30%弱である。鉄鋼産業の場合の出向は、雇用調整の方法という色彩が強く、また新日鉄の場合は賃金の差額は出向元が補填することになっている。したがって雇用調整助成金があるとはいえ、在籍人員の30%という経営側にとっての「余剰労働力」のために、膨大な賃金補填（退職金も含む）を行っているのである⁽⁵⁵⁾。

次にこの膨れ上がった出向者を受け入れる企業はどのようなものかについてみてみよう。この時期の新日鉄は、既存の関連企業のみでなく、「複合経営推進」というビジョンのもとに進めた新規事業にも、全国で2300人を目標に出向者を送り込む計画を立てていた。室蘭製鉄所の事例についていえば、三つの新規事業に700人の出向者を送り込むことになっていた。ここで注目すべきはこのなかにはA社のように全くの高年齢労働者の受け皿に徹したものが含まれていた点である。新日鉄用の作業服の縫製を主な事業内容としたこの企業は、在籍人員のほぼ全員が出向者からなり、また年齢も45~50才以上に集中していた。雇用の継続という一点の目的のため、経営側は企業としての将来性を、労働者側はこれまでの技能との関連性をほとんど無視してこのような企業が作られたのである。残りのB社、C社はそれぞれシステムソフトの開発、制御用ソフト開発・小規模プロセス装置製作である。これらはA社とは異なり新日鉄が重視する情報分野関連の新規事業であった。しかしながら調査のなかで明らかになったことは、これらの企業においても、雇用対策の受け皿としての側面は払拭できず、そのことが成長性のあしかせになっていると、経営側が自覚しているという事実である。特にB社においては出向社員がなかなかプログラマーまでは「適応」できないということが問題とされていた。ここへの出向者はC社に比べて比較的年齢も高く、もとの業務もB社とは関連のない者が大半であったのである。

このような新規事業への出向の他に、この時期の出向者の急増を担ったのは、それまではほとんど見られなかった転勤後の出向や遠隔地の企業への出向であった。前者についていえば全国で1500人という転勤が計画されていたが、その約30%が転勤後出向を予定されていたのである。そしてこれらは経営側の「業種・業態の異なる産業・企業等への出向や遠隔地への出向措置をこれまで以上に実施する必要がある」という明確な戦略に基づいたものだったのである。

以上のような80年代後半における事例は、出向という雇用調整の方法を有効ならしめていた条件が、その方法に強く依存していた産業において崩れつつあることを示してはいないだろうか。業種や地域といった制約も出向を有効ならしむるため必要だったから存在していたという側面がある。そしてそれを取り払っての出向措置の強化は、やがて在籍者比三割という膨大な出向者の堆積—賃金補填分の増加に結果していく。しかもこの層は、たとえ復帰を前提としないタイプの出向であったとしても、転籍していない限り、出向先が極度の雇用不安という状況に陥れば復帰する可能性が残っているのである⁽⁵⁶⁾。また新規事業の中に雇用の受け皿専門の企業をつくるなどして出向者を送り込んだ背景のひとつには、すでに地元の関連企業には、出向者を受け入れる余地がなかったという事情が考えられる。鉄鋼産業の不況は、関連企業にとっても不況であるという事実、そして調査できた二つの企業についてはあるが、地元の関連企業では従業員の高齢化がかなり進行していたという事実が重要である。受入れ企業が存在し続けるという前提が崩れつつあるといえよう。

ここで「職種転換」の可能性の問題について補足しておこう。室蘭製鉄所のB社で起こっ

た問題はまさにそれであった。つまりいくら転換訓練を行っても（この場合六ヵ月）、入力業務までしか「適応」できない層が相当程度存在するという事実があり、そしてそのことはシステムソフト開発を業務とする企業にとっては、「なんとか適応している」とは評価できない事態なのであった。この点は50年代末の化学産業での配転で、旧旋盤工が運転工として「適応している」と評価されえた状況とは大きく異なっている。技能の段差が1年程度の再訓練で埋められるようなものなのか、受入れの経営側の要求の度合いはどの程度のものであるのかなどが問題となる。特に再訓練された技能が適切に位置づく仕事が、不熟練労働以外に存在するの点も重要となろう。少なくともこのB社の場合、経営側からみれば入力業務はパートを採用して足りるという程度の位置づけだったのである。この種の問題は同一企業内での配転、それに伴う「職種転換」においても存在することを付け加えておこう。産業構造がドラスチックに変化し、それに対応した企業のリストラクチャリングが進行するなかでも、これまでのような出向あるいは配転という形式での雇用調整を行おうとすればこうした問題は必ず起きると考えられる。「職種転換」の問題が、労使双方にとって、正面から解決せねばならない問題として浮上しつつあるといえよう。

4、おわりに

「はじめに」でも述べたように、本稿の課題は、60年代から80年代末までの日本の雇用調整の内実の展開過程を整理することであった。その「まとめ」にあたっていくつかの限界をあらかじめふまえておきたい。第一はここでは限られた産業についてしか分析していないことである。その選定について根拠なしに行ったわけではないが、例えば60年代であれば石炭産業との、80年代についても鉄鋼のみでなく造船業との比較は、よりハードな雇用調整をも視野に入れるという意味で、ここでの議論に説得力をもたせるために必要な作業である。またこれらの産業での臨時工、社外工層の問題についてもふれられておらず課題が残されている。第二に経営側の戦略について必要な検討を欠いている。経営組織の変遷と雇用調整のあり方との関係は特に重要であろう。また経営の多角化と出向の増加については、その歴史的な位置づけを明確にせねば、雇用保障の変化の意味も十分にはとらえられないであろう。第三に労使関係、あるいはその制度そのものについても分析されていない。しかしながらここで検討したような雇用調整が可能となった条件の一つが、それに「適合的」な労使関係であることは間違いない。「経営側は指名解雇や指名解雇とリンクした希望退職募集は行わないという立場にたち、組合側はその前提のもとでは雇用調整そのものには反対しない立場にたつ、そしてそれを相互に認め合う」という関係である。この関係はそれほど安定的なものではない。経営側にとっては自由度を制約されていることであり、それからの解放が要請される局面が出現する可能性は否定できない。また組合側の雇用調整への対応の屈折についてはすでに強調してきたところである。にもかかわらず事前協議制がまがりなりにも機能しえたのはなぜか、また80年代後半でかいま見えた変化

が労使関係にどのような変化を与え、それが雇用調整のあり方にどうはねかえるかなどが今後検討されねばならないであろう。

以上の限定をふまえ、「はじめに」での議論にそってまとめていこう。第一は、三池争議でおわる50年代の一連の争議と雇用調整のありかたとの関係についてである。これについては、60年代始めの希望退職募集や配転においても、また70年代はじめの配転においても、本稿がとりあげた事例のなかには、経営側が明確に「三池闘争まがいの形」の回避を意識している場合があることが確認された。また組合側も事実上雇用調整そのものは予件とする方向に転換していったのである。ただし、この一連の争議は確かに日本の雇用保障にとってのひとつの屈折点ではあったが、労働者側の雇用保障についてのイデオロギーを考える場合、40年代末に顕著にみられた企業丸抱えの論理の根強さも指摘したところである。これについては戦時期の経験がきわめて重要であると考えられるがそれについては本稿の課題を超える⁽⁵⁷⁾。次に、指名解雇から希望退職へという道筋については60年代はじめの日東化学の事例をかなり一般化しうる。また石油危機直後での希望退職募集でのコンフリクトをみると、この形式的には字義に近づけた方式が規範化してきているといえるのである⁽⁵⁸⁾。

第二に「内部市場型調整」については、石油危機以降のその先取りとでもいえる雇用調整—人員整理を回避するための「遠い職場」の移動を伴う配転—を60年代始めに化学産業において確認でき、また70年代はじめにも新設の子会社への出向という形式での雇用調整をみることができた。また労使による問題のとらえ方の違いについても、特に「職種転換」について検討した。ここでは経営側からみて、生かさねばならない技能というのはごく限られたものであった点、組合側も実際にはこの点について深い追求をしなかった点が重要である。また70年代末に「配転・出向」が雇用調整方法として主流になったという実態に対応して、国家の雇用政策も、この雇用調整方法を企業への助成を通じて促進するという方向にシフトする。つまり80年代での出向は、60年代の「近代的労働市場」の形成という政策理念が廃棄されたもとで進行したのである。そしてその進行を有効ならしめた条件が崩れる兆候も、鉄鋼産業では出向措置が拡充されたその80年代後半にある程度見ることができたのである。

第三の「中高年へのしわ寄せ」に関連しては、雇用調整の対象が中高年に集中している、そしてその過程での「不適応者」がこの層に多いという問題を、基本的には労使がネグレクトしてきたという事実が確認された。なぜ中高年に「しわ寄せ」されるのか、なぜそれを組合も労働者も結果として容認してしまうのかについては正面からは検討できなかった。ただし、日本の組合の雇用保障問題についての混迷については言及してきた。重要なのは日本の組合が雇用調整においてなにが守られるべきものなのかについて結局のところ明確にできなかった点である。企業まる抱えの論理が、そのままの形では労働者内部でも通用しなくなった時、新しい論理の提示が必要とされた。だが例えば希望退職募集に即して言えば、それに「自発的に」応募していく労働者をどう考えるのかについて答えが出せなかつ

た。そして「自発的に」応募する労働者がいたからこそ、あるいはそれに依存して、指名解雇のような措置を回避できていたともいえるのである。また雇用調整に際しての「本人の意思の確認」という要求は、だれがその対象となるのかという問題への発言力のなさを覆い隠す役割をも果たすこととなった。そしてそのことはだれが雇用調整の対象なのかは、基本的には経営側の配慮にゆだねるという行動様式に結果するのである。またともかく雇用が継続されることを重視することにより、「自発的に」退職していく労働者への具体的援助は行わず、また個人の雇用保障にとってはひとつのより所となりうる技能の問題も突き詰められることがなかったことも指摘してきたところである。こうした混迷がなぜ他ならぬ中高年への「しわ寄せ」につながるのかについては、様々な説明が付け加えられねばならないだろう。特に定年制なる強制退職制度の存在が、経営側からの労働者の評価、あるいは労働者の雇用保障への意識にどのような影響を及ぼしているのかを検討することが不可欠であると考え⁽⁵⁹⁾。この点についても今後の課題としておきたい。

注

- (1) 石油危機後の雇用調整速度の研究は多数あるが、例えば篠塚英子『日本の雇用調整』東洋経済新報社、1989年、黒坂佳央『マクロ経済学と日本の労働市場』東洋経済新報社、1988年、また雇用保障の経済変動への影響については、OECD, The Development of Industrial Relations System, OECD, 1977, Ronald Dore etc, Japan at Work, OECD, 1989などを参照、変容についての最近の成果としては、高梨昌編『変わる日本型雇用』日本経済新聞社、1994年、なお様々な論点を含んだ概説的なものとしては、白井泰四郎「日本の労働市場—その機能と課題」日本労働研究機構編『日本経済の柔軟性と雇用』1991年、参照
- (2) 例えば、労働大臣官房政策調査部『日本的雇用慣行の変化と展望（研究・報告編）』1987年、またより根本的問題提起としては、中西洋「いわゆる『日本的労務管理』について」隅谷三喜男編『講座労働経済4、日本の労使関係』日本評論社、1967年
- (3) 第一の議論については例えば中谷巖「日本的経営の将来象」青木昌彦他編著『日本企業の経済学』TBSブリタニカ、1986年、仁田道夫「労使関係の変容」橋本寿郎他編著『二十世紀の資本主義』東京大学出版会、近刊、第二の議論については、労働省『労働白書、昭和63年版』、あるいは今井賢一・伊丹敬之「日本の内部組織と市場」今井賢一他編著『内部組織の経済学』東洋経済新報社、1982年、など参照、また第三の議論については、氏原正治郎「今日の社会状況と労働者の人権状況」『法学セミナー増刊・労働と人権』1978年7月、小池和男『仕事の経済学』東洋経済新報社、1991年、参照
- (4) 小池、前掲書、139 ページ
- (5) 佐口和郎「日本の内部労働市場」、吉川洋他編著『経済理論への歴史的ペースペクティブ』東京大学出版会、1990年、は不十分ながらこの点に言及している。また学校からの視点ということでは刈谷剛彦『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会、1991年
- (6) 失業率については、総務庁『労働力調査年報』、有効求人倍率については労働省『職業安定業務統計』参照
- (7) 労働省編『雇用対策基本計画』1967年
- (8) 例えば、渡辺徳二編『戦後化学工業史』化学工業日報社、1973年
- (9) 合化労連の組織人員は60年代にはほぼ12万人前後で推移する。ただし石油化学部門への影響力は高くない。
- (10) 日東化学の事例については、大場秀雄「化学産業—合理化闘争の課題」『労働経済旬報』540、1963年4月、合化労連『合化労連二十年史』1971年、労働省『資料労働運動史、昭和37年』などを参照
- (11) 東洋高圧およびその他の事例については、(10)での文献の他に、『資料労働運動史、昭和38年』、小野政武「化学産業の合理化と労働運動」『労働調査時報』493、1963年11月、などを参照

- (12)新日窒の事例については、(10)(11)であげた文献のほかには、例えば藤田若雄「新日本窒素のストライキ」『月間労働問題』54、1962年11月など参照
- (13)三池争議については、文献が多数あるが、解雇問題での事実についてはさしあたり、炭労四十年史編纂委員会『炭労四十年史』1991年参照、なお第二次藤林幹旋案の内容は「解雇該当者はこの期間（一ヵ月－引用者）満了の期日をもって自発的に退職したものとす」とある。また日鋼室蘭争議についての最近の成果としては、鎌田哲宏・鎌田とし子『日鋼室蘭争議三十年後の証言』御茶の水書房、1993年
- (14)小野前掲論文参照
- (15)この論点については、大場前掲論文および日本労働協会編『配置転換をめぐる労使関係』、250 ページ参照
- (16)例えば、「座談会、人員整理問題をめぐって」『経営者、特集企業整備と人員整理』1949年7月
- (17)合化労連「合理化闘争の経験（上）（下）」『労働経済旬報』528・529、1962年12月・1963年1月
- (18)大場前掲論文参照
- (19)小野前掲論文参照
- (20)竹内静雄「合化労連の協約闘争と問題点」日本労働協会『労働協約』1962年
- (21)「日東化学の闘争概要と争議協定書」『労働経済旬報』540、1963年4月
- (22)経済企画庁調査局『景気調整下の労働実態調査報告』1962年参照
- (23)例えば、大場前掲論文からは、この時期の合化労連幹部がこの問題を「統一的」ととらえるのに苦労してる様子がうかがえる。
- (24)かつて熊沢誠は、こうした論理に基づく運動を「総従業員数のかかえ込みを企業に強制した」運動とし、その「職種別、工程別雇用規制の問題意識」の未成熟を指摘した。熊沢誠「S化学工場における合理化闘争の教訓」『労働調査時報』557、1966年11月
- (25)日本炭鉱労働組合『炭労－激闘あの日あの時』1992年
- (26)(22)と同じ
- (27)東京大学社会科学研究所『化学工業における技術革新と労働問題』1981年、これは61年と71年に行われた調査のまとめである。
- (28)前掲『配置転換と労使関係』、250 ページおよび152 ページ
- (29)60年代後半に合化労連が行った二つの配転調査をみると、希望通りの配転の比率は、10% 台の前半であった。合化労連「住友化学労組の仕事に関する調査の報告」『総評調査月報』23、1968年8月、同「配転問題に関するアンケート集計結果」『総評調査月報』27、1968年12月
- (30)この論点については、例えば前掲『配置転換の労使関係』参照
- (31)前掲「住友化学労組の仕事に関する調査の報告」
- (32)こうした認識については、例えば「資料、職業・技能教育の実態（下）合成化学にお

- ける実態報告」『労働経済旬報』512、1962年7月
- (33)前掲『技術革新と労働問題』95ページ、これは人事課人事係長面接記録の一部である。
 - (34)小林謙一『現代日本の雇用構造』岩波書店、1966年、
 - (35)例えば前掲『『技術革新と労働問題』における肥料課尿素運転組長面接記録参照、尚70年代に入ってからだが「実際は高齢も相当おりましたし、そういう意味じゃほんとうに技術を生かさなければならぬたぐいはあまりいなかったのじゃないか」という三井東庄の経営側の発言（前掲『配置転換の労使関係』260ページ）も注目される。
 - (36)佐口和郎「『雇用問題』の転換」栗田健編著『現代日本の労使関係』労働科学研究所出版部、1992年
 - (37)早い段階のものとしては、折井日向「企業合理化と労働問題」『経営者』1963年12月があげられる。この論理が80年代の雇用調整において全面的に開花するのである。
 - (38)例えば、人的能力開発センター『50年不況下における企業の過剰労働力とその対応』1976年、
 - (39)国民春闘共闘会議他「各単産の『合理化』反対闘争状況5、」『総評調査月報』134、1977年10月、合化労連「78運動方針案、第58回定期大会」参照
 - (40)数字はゼンセン同盟の調査による。なお出典は人的能力開発センター前掲書
 - (41)電機労連系については、春闘共闘会議他「各単産の『合理化』反対闘争状況2」『総評、調査月報』131、1977年7月参照
 - (42)全国化学産業労働組合協議会「全国化労協組織・合理化全国討論集会議事録」1975年10月、をみても希望退職についての評価の混迷が明瞭によみとれる。例えば希望退職募集ということを機械的に掲げると逆に希望退職が増えてしまう場合もあると報告されている。
 - (43)労働省職業安定局『失業対策年鑑、昭和49年版』
 - (44)正確な比較はできないが、例えば78年度については出向への助成も含めて約68億円であったが、81~83年度については出向を除外しても93~160億円へと上昇している。出向そのものへの助成については他日を期したい。なおここでの数字は『失業対策年鑑、各年版』参照
 - (45)ここでの関連企業とは主に系列企業のことを示す。ただし出向先は必ずしも系列企業に限らないためこうした表現にした。
 - (46)この論点については、氏原正治郎「経済変動と雇用政策」氏原他編著『社会保障講座2、経済変動と社会保障』総合労働研究所、1981年
 - (47)ただし、職業転換給付金の支給状況をみる限り、この時期が大きな転換であるかは明瞭ではない。
 - (48)雇用職業総合研究所、全日本民間労働組合協議会『日本的雇用慣行の変化についてのユニオンリーダー意識の調査研究』1986年
 - (49)雇用職業総合研究所『転籍・出向の現状と課題』1989年

- (50)これについては、日本職業協会『出向、職種転換についての現状と展望』1988年、労働省『労働白書昭和61年版』参照
- (51)合化労連組織部「合理化諸協定3」1975年10月参照
- (52)出向をめぐる労使紛争については、東京都新宿労政事務所「配転・出向をめぐる労使関係の実態調査」『総評調査月報』187、1982年7月、経営側からみた問題点については、例えば前掲『出向・職種転換についての現状と展望』参照
- (53)これについての詳しい分析は、佐口和郎「新日鉄『中期総合計画』と地域雇用問題」兵藤 編著『地域社会と労働組合』日本経済評論社、近刊、参照
- (54)労働大臣官房統計情報部『労働経済動向調査』参照
- (55)例えば、94年6月の時点で新日鉄が支払っている給与の差額総額は600億円と報道されている。（「週刊労働ニュース」1994年6月20日）
- (56)新日鉄では、55才以上の出向者の転籍制度についての労使合意が成立している（前掲「週刊労働ニュース」）。この場合、転籍時に60才まで勤続した場合との差額などが一時金として支払われるが、転籍先が倒産した場合は「仕事の斡旋など」のケアにとどまる。なお川崎製鉄、神戸製鋼でも同様の措置が発表されている（94年8月時点）
- (57)戦時期の経験が、戦後日本の労使関係、あるいはそのもととなる労働者の行動様式に強い影響を与えたことを仮説的に展望したものとして、佐口和郎『日本における産業民主主義の前提』東京大学出版会、1991年
- (58)念のために付け加えれば、本稿では、特定の期間内に、目標の人数も明示して募集を行うという点で希望退職募集と通常の早期退職優遇制度とを区別している。しかしながら80年代後半の造船業、具体的には日立造船の事例では「40才以上の早期退職制度」が目標人数も明示された雇用調整方法として機能しており、この両者の関係については今後検討すべき点が多い。また国際比較については、定年制の存在、年金制度の機能などが念頭におかれねばならない。なお、日立造船の事例については、山本潔「造船業における失業者の帰趨」『社会科学研究』41-4、1989年12月、参照
- (59)本文では、なぜ中高年への「しわ寄せ」が問題なのかについてはふれていない。蓄積されたはずの「熟練」が生かされないからなのか（小池）、「人権」の問題なのか（氏原）、いろいろなとらえ方がある。だがここでは退職するという事実より、退職の仕方を重視したい。退職した労働者が新しい仕事に新しい意味を発見できる意欲的な主体たりうるのか、それを支援する社会的ネットワークが可能かなどである。ドイツにおける「技能」のような社会的資格もなく、アメリカのように「職さがし」の主体としての蓄積、その社会的認知といった経験もない日本の労働者にとって、この観点は今後重要になると考える。むろんこの議論はドイツやアメリカの雇用保障メカニズムに矛盾がないなどと主張しているのではない。なお雇用調整における中高年のアイデンティティクライシスについては、野田正彰『生きがいシェアリング』中央公論社、1988年参照

図表

表1 解雇反対争議発生件数の動向

単位：件、（）内は%

| 主要要求 | | | | |
|------|----|-------------|------------|--------|
| 年 | 項目 | 解雇反対・解雇者の復職 | 賃金増額 | 要求項目総数 |
| 50 | | 259(14.9) | 246(14.2) | 1737 |
| 51 | | 102(7.2) | 566(39.4) | 1437 |
| 52 | | 141(8.8) | 488(30.6) | 1593 |
| 53 | | 127(7.9) | 470(29.5) | 1597 |
| 54 | | 203(11.9) | 398(23.4) | 1700 |
| 55 | | 191(12.4) | 267(17.4) | 1538 |
| 56 | | 162(11.4) | 355(23.1) | 1419 |
| 57 | | 162(9.2) | 522(29.5) | 1768 |
| 58 | | 218(11.6) | 429(22.9) | 1874 |
| 59 | | 144(8.4) | 467(27.3) | 1711 |
| 60 | | 93 (4.2) | 805(36.2) | 2222 |
| 61 | | 117 (4.6) | 1104(43.0) | 2566 |
| 62 | | 137 (5.9) | 1126(48.7) | 2313 |
| 63 | | 93 (4.5) | 841(40.7) | 2068 |
| 64 | | 101 (4.1) | 1033(41.8) | 2474 |
| 65 | | 67? (2.7) | 1788(55.8) | 2469 |
| 66 | | 62 (2.2) | 1624(57.4) | 2828 |
| 67 | | 52 (2.3) | 1371(59.7) | 2296 |
| 68 | | 43 (1.3) | 1788(56.1) | 3188 |
| 69 | | 33 (0.6) | 3091(59.3) | 5210 |
| 70 | | 55 (1.4) | 1916(49.8) | 3851 |

出典 労働大臣官房統計情報部『労働争議統計調査年報告』各年

ただし、50～54年については、同『昭和二十九年労働経済の分析』より引用

注 ()内は要求項目総数に対する比率

表2、化学産業における希望退職募集（62-63年）

単位：人

| 会社名 | 目標人員 | 応募人員 |
|-------|-------|----------|
| 電気化学 | 880 | 590 |
| 日東化学 | 500 | 633 |
| 昭和電工 | 500 | 720 |
| 日産化学 | 600 | 1056 |
| 協和発酵 | 600 | 540 |
| 新潟硫酸 | 70 | 91 |
| 志村化工 | 250 | 284 |
| 神島化学 | 333 | 412 |
| 鉄興社 | 100 | 88 |
| 新日本窒素 | 750 | 233 |
| 東洋高压 | (800) | 491(543) |
| 日本曹達 | 500 | 517 |
| 東北電気 | (47) | 7 |

出典：渡辺徳二編『戦後化学工業史』
化学工業日報社、1973年、
564 ページ
原典は「合化労連青年婦人部
関東総合グループ会議資料」
注：カッコ内は非公式の数字
会社名は当時のもの

表3、雇用調整方法別実施率（1）－製造業－

単位：%

| 年次・産業 | 全体 | | | 化学産業 | | |
|------------|--------------------|----|--------|-------------------|----|--------|
| | 54-55、57-58、61-62年 | | | 54-55、57-58、61-62 | | |
| 方法 | | | | | | |
| 労働時間調整 | 48 | 55 | 20(31) | 24 | 29 | 19(21) |
| 臨時工 契約更新停止 | 19 | 30 | 16(23) | 6 | 41 | 28(40) |
| 期限前解雇 | 14 | 17 | 6(11) | 6 | 6 | 4(17) |
| 補充停止 | 10 | 12 | 24(31) | 12 | 6 | 31(30) |
| 学卒削減 | 8 | 15 | 26(34) | 6 | 12 | 27(42) |
| 社外工削減 | 3 | 8 | 15(19) | - | 6 | 24(27) |
| 外注量削減 | 9 | 11 | 23(30) | 6 | 18 | 41(46) |
| 配置転換 | 25 | 27 | 30(43) | 29 | 41 | 46(62) |
| 一時帰休 | 4 | 14 | 3(5) | - | - | - (-) |
| 解雇・希望退職募集 | 17 | 17 | 7(5) | 12 | 18 | 4(4) |

出典：経済企画庁調査局『景気調整下の労働実態調査報告』1962年

注：61-62年については実施済みと予定（カッコ内）の双方の数字を掲げた
数字は整数表示に直した
この調査での「集計可能調査表」は363社と少ない、

表4 雇用調整方法別実施率(2) - 製造業 -

単位：%

| 雇用調整方法 | 74年 | | | | 75年 | | | | 76年 | | | | 77年 | | | | 78年 | | | |
|---------------------------|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|
| | i | ii | iii | iv | i | ii | iii | iv | i | ii | iii | iv | i | ii | iii | iv | i | ii | iii | iv |
| 中途採用の削減、停止 | 14 | 28 | 45 | 44 | 50 | 46 | 44 | 37 | 21 | 21 | 21 | 20 | 19 | 23 | 25 | 22 | 19 | 18 | 18 | |
| 臨時、季節、パート労働者の 再契約停止、解雇 | 3 | 6 | 19 | 21 | 16 | 9 | 11 | 7 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 6 | 4 | 3 | 3 | |
| 解雇、希望退職募集 | 1 | 1 | 6 | 7 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | |
| 配置転換、出向 | 3 | 6 | 18 | 22 | 23 | 21 | 21 | 19 | 12 | 11 | 12 | 12 | 12 | 14 | 15 | 15 | 13 | 12 | 12 | |
| 残業規制 | 12 | 25 | 46 | 51 | 54 | 47 | 41 | 35 | 19 | 16 | 18 | 17 | 18 | 19 | 21 | 21 | 17 | 15 | 16 | |
| 一時休業 | 3 | 6 | 17 | 21 | 20 | 11 | 7 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | |
| 休日の変更 | 1 | 4 | 5 | 8 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 週休二日制導入、改定 | 3 | 2 | 2 | 5 | 6 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | |
| 臨時休日増加 | - | - | - | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | |

出典：労働大臣官房統計情報部『労働経済動向調査報告』

注：i、ii、iii、ivはそれぞれ1-3月、4-6月、7-9月、10-12月、ただし74年のみ1-6月、7-9月、10-12月という区分
回答は重複回答である

表6、新日鉄における出向者比率

| | 出向者比率 | 単位：% |
|----|-----------|------|
| 81 | 3.6(2.2) | |
| 82 | 4.8(3.1) | |
| 83 | 6.0(4.0) | |
| 84 | 6.7(5.1) | |
| 85 | 8.5(5.7) | |
| 86 | 10.4(8.9) | |

出典：新日鉄労働組合連合会提供資料
注：数字は在籍人員に対する比率
カッコ内は「技術職」すなわちブルーカラーについての数字

表8、鉄鋼大手の出向者比率

単位：%

| 会社名 | 出向者比率 |
|------|-------|
| 新日鉄 | 30.6 |
| 日本鋼管 | 9.7 |
| 住友金属 | 27.7 |
| 神戸製鋼 | 22.5 |
| 川崎製鉄 | 37.1 |
| 計 | 27.0 |

出典：「週刊労働ニュース」1994年6月20日より作成
注：数字は在籍者数に対する出向者数の比率
前者は94年3月末、後者は94年2-4月の数字

表7、雇用調整方法別実施率(3) - 製造業 -

| 雇用調整方法 | 単位：% | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|
| | 85年 | | | | 86年 | | | | 87年 | | | | 88年 | | | |
| | i | ii | iii | iv | i | ii | iii | iv | i | ii | iii | iv | i | ii | iii | iv |
| 計 | 14 | 17 | 19 | 22 | 25 | 28 | 36 | 40 | 38 | 34 | 26 | 19 | 16 | 12 | 10 | 9 |
| 中途受入の削減、停止 | 5 | 4 | 7 | 7 | 9 | 10 | 12 | 12 | 11 | 8 | 6 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 臨時、季節、パートの | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 雇用再契約停止 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 解雇、希望退職等募集 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 配置転換、出向 | 5 | 5 | 7 | 6 | 8 | 9 | 20 | 20 | 22 | 19 | 16 | 12 | 11 | 10 | 9 | 7 |
| 残業削減 | 6 | 9 | 9 | 13 | 15 | 18 | 24 | 26 | 26 | 24 | 17 | 10 | 9 | 7 | 5 | 4 |
| 一時休業 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 休日の振替 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 週休二日制の導入、改定 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 休日の増加 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

出典：表4に同じ

注：表4に同じ、計はなんらかの雇用調整を実施した企業の比率

表5、電気産業における希望退職(石油危機直後)

| 発生年月 | 組合数 | 退職者数 組合 | 組合 (退職者数) ※第2次発生 |
|---------|-----|----------------|--|
| (年月) | | (人) | |
| 74 9 | 2 | 314 | エルナー(50) 三菱電機(264) |
| 10 | 3 | 501 | 伊勢電子(394) 山形電機(29) 中村製作所(調成178) |
| 11 | 2 | 455 | 昭和無線(300) 北陸電機(155) |
| 12 | 2 | 155 | 日コン(110) 小松電子(45) |
| 75 1 | 3 | 197 | 長谷川電機小山(37) ※エルナー(135) コスモス(強行25) |
| 2 | 4 | 344 | 旭東電機(50) 新光電機(62) ※昭和無線(90) ※三菱電機(調成142) |
| 3 | 8 | 1,071 | 長谷川製作(159) 東洋無線(110) 本多通信(65) 豊電社(153) 田中電工(30) マルコン(301) 安立電機(63) 長野日無(任意180) |
| 4 | 4 | 277 | 川口電機(101) ※小松電子(4) 東北金糸(154) ※コスモス(強行18) |
| 5 | 3 | 699 | 日立工機(527) 富士通部品(152) ※東北金糸(220) |
| 6 | 1 | 32 | 東田電機(32) |
| 7 | 3 | 440 | 田村電機(252) 上田日無(139) コロム(調成139) |
| 8 | 4 | 441 | 日通工(59) 九州日通工(69) 西部電機(140) 北芝電機(173) |
| 9 | 1 | 43 | ミドリ電機(43) |
| 10 | 1 | 55 | 川原電機(55) |
| 11 | 2 | 70 | 国洋電機(27) 高砂製作(43) |
| 12 | 1 | 23 | 安機工業(23) |
| 76 1 | 1 | 76 | ※東北金糸(76) |
| 2 | 1 | 31 | 桑野電機(31) |
| 3 | 1 | 141 | 東芝レオ(141) |
| 4 | 1 | 20 | 甲府明電舎(20) |
| 5月20日現在 | 44 | 42組合計 5,424 | 安川電機(738) (調成) (日立電子) |

出典：国民春闘共闘会議他「各単産の合理化反対闘争状況」『総評調査月報』、131、1977年7月

注：退職者合計には神鋼、日立電子は含まない

出典：労働大臣官房統計情報部

『労働経済動向調査』

注：実施率とは集計事業所のうち雇用調整を実施した事業所の割合

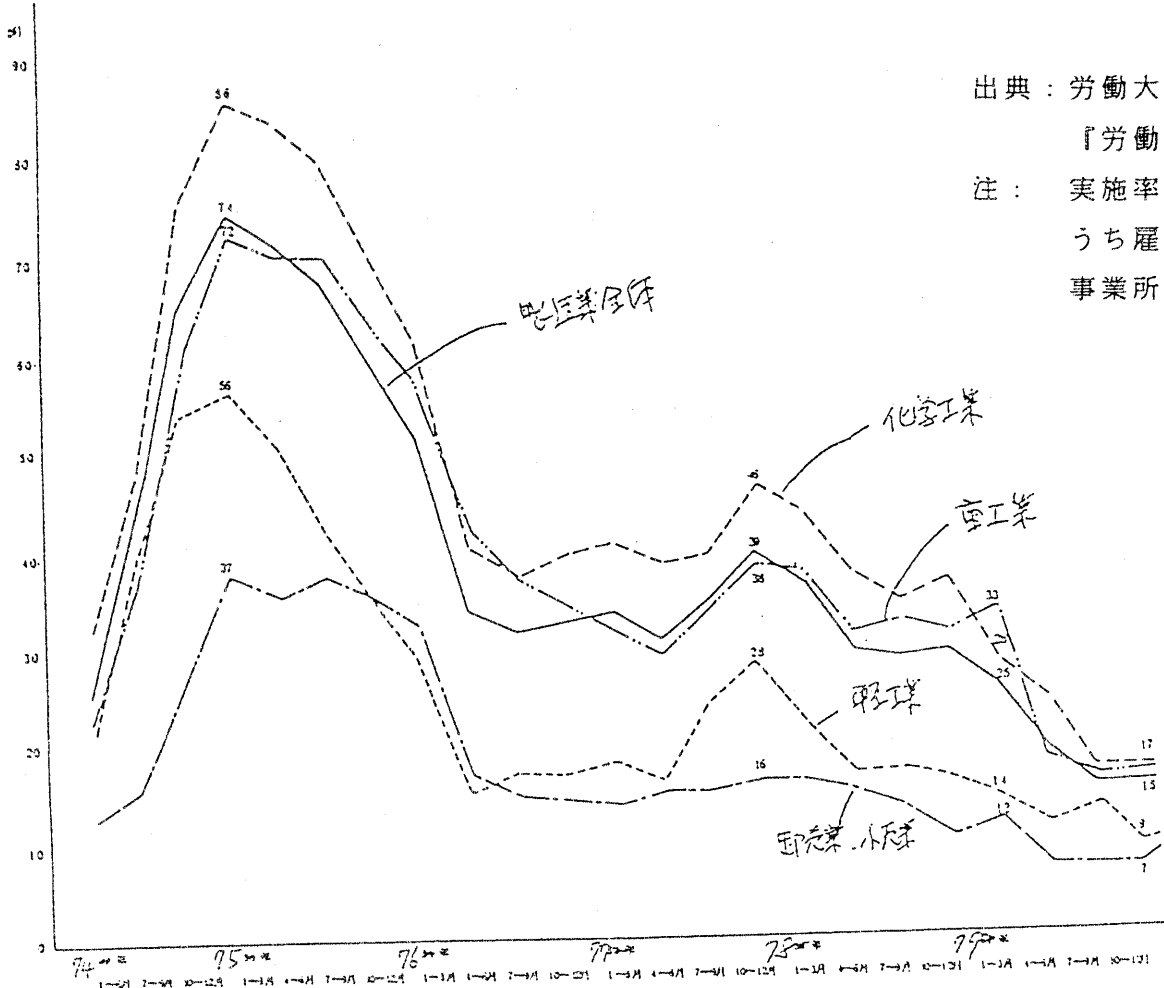
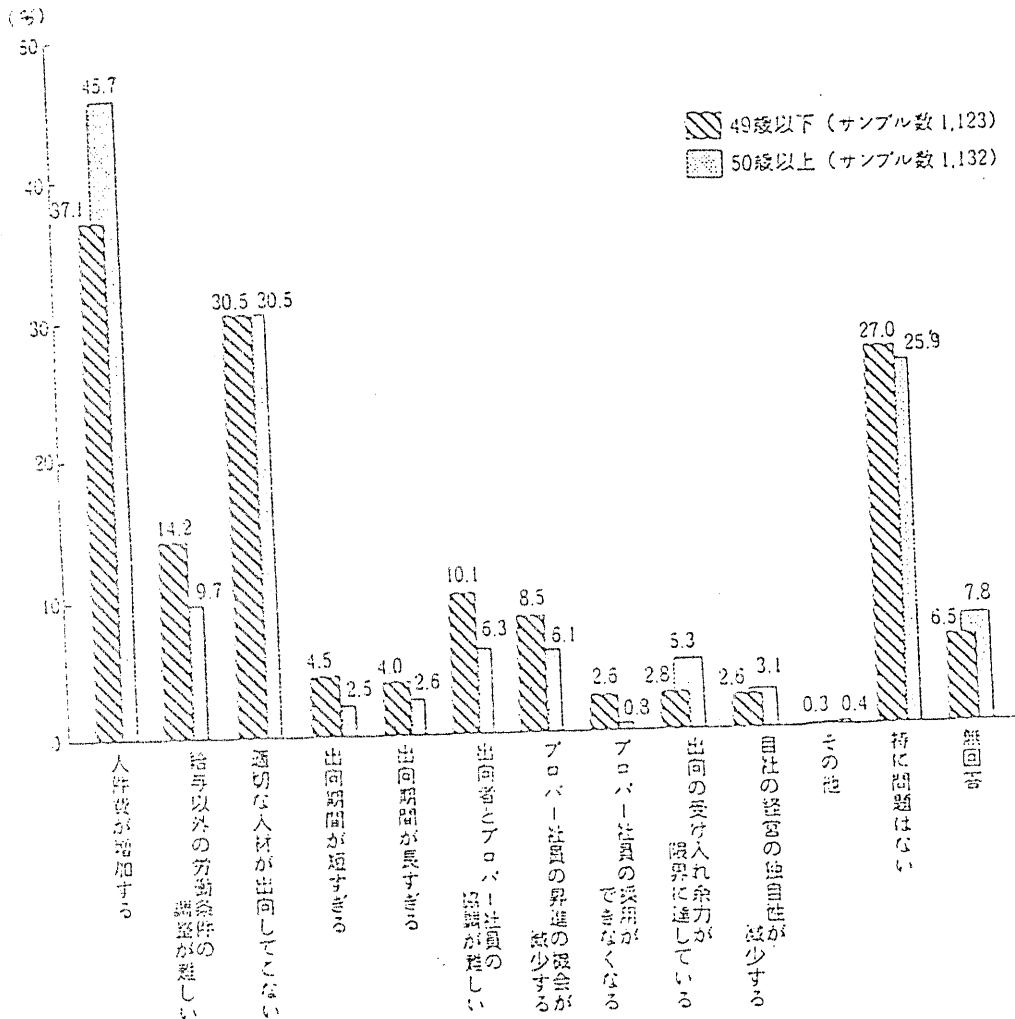


図2、出向受入れの問題点



出典：雇用職業総合研究所
『出向、転籍の現状
課題』1989年
注：重複回答である