

# 企業社会の変貌と労働政策の構図

## 企業社会の変貌と労働政策の構図

—「弾力化」にむかう企業社会と企業国家—

高 橋 祐 吉

### はじめに

八〇年代の半ばを相前後して、わが国においては個別的労使関係に関連した新たな労働立法やそれに準ずる政策が次々と登場した。その主要なものを拾いあげてみると、八四年の「パートタイム労働対策要綱」の通達（八九年の「指針」の告示）、八五年の「職業能力開発促進法」の改称制定、八六年の「男女雇用機会均等法」の制定と労働基準法の女子保護規定の改定、「労働者派遣法」の制定、「高年齢者雇用安定法」の改称制定、八七年の労働基準法の改定等があげられる。このような戦後労働法制の再編成ともいうべき一連の労働立法の動向は、現代日本の労働者と労働組合にとっていったい何を意味していたのであろうか。この問いに答えるためには、労働立法の成立過程とそこでの議論に着目しなければならないのは当然のことであるが、そうしたところにだけ視野を限定してはならないであろう。労働立法に一定の形態を付与している社会、とりわけ福祉国家や軍事国家と対比して「企業国家」<sup>(1)</sup>とも呼ばれるようなわが国の支配構造を分析する場合に、きわめて重要な位置を占めている企業社会との関連が問題とされなければならないはずである。そしてその際注意しておかなければならないことは、企業社会はおうおうにして文化主義的な日本の経営論が陥っているような静態的な存在ではなく、内外の

経営環境の変化に対応しつつその姿態を絶えず変貌させている動態的な存在だということである。この間政府や財界等から企業と労働をめぐる諸問題に関連して積極的な提言が相次いだが、それは現代日本の企業社会が今まさにその姿態を大きく変貌させつつあるからにはかならない。八〇年代に登場した労働立法の意味は、こうした企業社会の変貌との関連において解説されなければならないのではなからうか。

## 第一章 現代日本の企業社会とその変貌要因

### 1 わが国企業社会の構造とその特質

実践家の抱く現代日本の労働者と労働組合に対するイメージが大きく分裂しているように、研究者のそれもまた多様な広がりを見せ、そうした現実に対応しつつ現代日本の企業社会とわが国の労使関係に対する認識も前近代社会から社会主義にいたるまでの分岐をとげ、<sup>(2)</sup> 收拾不能な様相さえみせている。それらの議論を整理し検討することは別の機会に譲ることとして、ここではひとまず、企業権力による物的・イデオロギー的支配を基礎にしつつも、内部化され企業リスクを負わされた労働者とその支配を「受容」することによって形成される疑似「共同体」的な諸関係とでも理解しておくことにしたい。株主支配の空洞化と日本的雇用慣行によって、わが国の労働者はあたかも「企業人」となり企業もまた「企業人の企業」となったかのような特異な様相を呈しているのであるが、その結果として、企業はたんなる抽象的な経済機構であることを超えて「企業人という人間集団の結合体」という「社会的制度」としての実質を備えた存在として立ち現われ、<sup>(3)</sup> そのことゆえにわが国の労働者のメンタリティにまで深い影響力を及ぼしているようにも思われる。こうした「社会的制度」としての実質をそなえたわが国の

企業が形成する空間と、そこで織りなされる人間的な諸関係によって企業社会の内実は形成される。しかもわが国の場合、企業権力はインフォーマル組織をつうじて企業別組合における権力をも奪取し、企業社会に対する自立的な存在としての労働社会の形成を阻止しえており、そのこと故に、労使関係のはらむ資本Ⅱ賃労働関係の緊張は弛緩しそこでの対抗的性格はきわめて不鮮明なものとなっているのである。

企業社会を所有と経営のレベルで支えているのが、いわゆる「法人資本主義」化現象である。株式の法人間相互持合が進行した結果株主支配が空洞化し、取締役会や監査役会の無機能化と形骸化によって経営者の自由な裁量権は拡大して「経営権」の聖域化が進行したのであるが、こうした事態は経営者の専制的で一元的な支配と管理をうみだし、企業の内部組織と労働力編成は長期利潤極大化のための効率的システムとして整備されてきたのである。さらに経営者をはじめ管理・監督職層が内部昇進制によって自給自足的に形成されていくために、企業社会はその構成員の誰もが経営者へと昇進できるかのような共同幻想に覆われ、経営者はもちろんのこと労働者もまた「組織志向型」<sup>(6)</sup>の労働組織のもとで企業社会へと同化され、「企業人」として同質化された存在であるかのような情況さえうまれてきた。こうした情況のもとでは自己の所属する企業以外は「他界」<sup>(7)</sup>と化さざるをえず、わが国の労働者に根強い「集団定着的志向」がいつそう強められたことはいうまでもない。企業社会を代表し自由な裁量権を拡大させた経営者は、必然的にすべてを管理と操作の対象としてとらえるようになるとともに、「企業人」はそうした管理と操作を「義務の無限定性」<sup>(9)</sup>をとおして受容していく。この管理と操作およびその受容のメカニズムを支えているのは、労働者に企業リスクを負わせて不断に競争にかりたてる諸装置とそれによって形成される企業社会の独自の秩序である。この能力主義を本質とした競争主義的秩序は、「高圧釜」化した終身雇用慣行のもとでの企業内の昇給・昇格と昇進をめぐる細分化された多段階の格差構造と、上昇機会の能力主義的

「平等化」によって成立しており、そこにはホワイトカラーのみならずブルーカラーもが巻き込まれているというのがわが国の現実である。しかも、競争への参加を自己規制したり競争主義的秩序に批判的な労働者は、企業社会の異端者として分断、差別、抑圧されて権力的支配のもとにおかれ組織への所属を全人格的に否定されるために、競争主義的秩序はきわめて強力に機能することになるのである。ほぼすべての「企業人」を巻き込んだ競争の結果として、能力主義は年功的な外観をとるようになるのであり、「能力」と「年功」はそうした形で融合してきたと見ることもできるだろう。

わが国の企業社会を以上のようなものとしてとらえるならば、それがたとえ「企業人の企業」と呼ばれようともあくまでも疑似「共同体」にすぎないことがやはり強調されるべきである。「平時」において競争主義的秩序のうえに聳えたつ「企業人」の同意を契機とした権威的支配は、<sup>(1)</sup>「戦時」においては権力的支配へと容易に変形され、その支配は「企業人」を対象に容赦なく貫徹されて企業社会の「共同体」的な外皮を剥ぎとるからである。たしかにわが国の民間大企業の経営者は、労働者に企業リスクを負わせて企業社会に統合し、彼らの労働に対する主体性を高い勤労意欲として結実させることに成功しているといえるだろう。それを可能にした労使関係システムⅡ「三種の神器」は、経営サイドからみればその限りで合理性を有している。しかしながら、わが国の企業社会は次のような限界をも内包していることは否定できない。まず、わが国の企業社会が経営者の強力なインシアティブのもとに編成されているがために、昇給・昇格や昇進に関する決定権が経営側に完全に掌握され、さらにそれに加えて労働給付の量と質に対する組合サイドからの集団的な規制がまったくといっていいほど欠如しているために、労働諸条件の決定における双方向性が形骸化していることである。労働市場は企業別に分断され、内部労働市場に包摂された労働者が「高圧釜」のなかで野放しの競争状態におかれることによって、彼等の



勤労意欲は「義務の無限定性」のもとで過剰に高められ「働きすぎ」が構造化されて「企業人」の肉体と精神をも脅かすものにまでなっていることである。長時間労働と「神経症的多忙化」による過労死などは、その悲劇的な象徴とみることができる<sup>(12)</sup>。

さらに、わが国の企業社会がきわめて閉鎖的で排他的な存在であるということも指摘しておかなければならない。その内部における能力主義的な「平等」も、「企業人」化し企業社会に同化した正規従業員集団以外の者にはけっして及ばないシステムとなっているのであり、内部の非協調的な正規従業員や非正規従業員に対する分断、差別、抑圧を前提とするともに、下請・系列企業群に対する垂直的な支配にみられるように、企業社会の内外にわたる強固な格差構造に立脚しながら成立しているのである。しかも、そのような格差構造に介入し規制を加え、労働者の連帯の基盤を強化することを自らの重要な機能としなければならぬ労働組合が、企業別に分断されたうえに正規従業員のみで組織されていることもあって、上記のような機能をほとんど担いえず、しかも逆に労働組合に対する経営サイドからの直接・間接の介入が強められているために、企業社会に対する自立性を喪失させていることである。労働組合が事実上労務管理機構の一部に変質してしまっているケースも数多く、そうしたところでは、労働組合は先のような分断、差別、抑圧の格差構造を黙認し自らの存在基盤としてさえいえるのである。

以上のような理解にたつならば、わが国の企業社会を貫いている労使関係を「対抗的品格を著しく希薄にした柔構造型の労使関係<sup>(13)</sup>」ととらえることもできるであろう。つまり、特定企業への所屬と「企業人」としての同質化によって労使関係の対抗的品格は剥ぎとられ、それがために競争主義的秩序が労働組合による集団的規制を受けずに貫徹しているのであって、経営戦略の展開が労働者と労働組合によって妨げられないという意味で柔構造

型なのである。こうした権利・義務的構成を後退させた労使関係が、オイル・ショック以降の「危機」管理に重要な役割を果たしてきたこともすでに周知の事実である。わが国経済の「良好なパフォーマンス」は、これまで述べてきたような企業社会のありようと深い関わりを持っているのである。日経連が「労働組合も基本的な認識においてはわれわれと大差ないものとなりつつある」<sup>(14)</sup>と述べ、労働組合がわが国経済発展の「最大の原動力は質的に優れ量的に恵まれたわが国の労働力であり、労働組合の対応であった」<sup>(15)</sup>と自負するような状況のもとで、企業社会の生み出す活力は深刻な貿易摩擦をもたらし、わが国の労使関係は摩擦激化型労使関係とまで呼ばれるものになったのである。

しかしながら、こうした労使関係を取り巻く経営環境は不変ではありえない。経済社会の変動は、企業社会の変貌を促進しそしてまた企業活力の再構成を要求する。企業の目標と戦略が自明であった時代と、リストラクチャリングとコーポレート・アイデンティティが真剣に摸索されなくなつた時代とでは、企業活力の意味するものは違つてこざるをえないのである。しかもここで注目しておかなければならないことは、この間確かにわが国労使関係の柔構造性の威力は遺憾なく発揮されてきたといえようが、近年における経済社会の変動は、そうした個別企業レベルでの「危機」管理によつては処理しきれぬほどの諸問題を生みだし、企業国家による労働政策的処理を必要としたという点である。八〇年代に登場した新たな労働立法は、変貌する企業社会の動静をみきわめつつ、企業活力を維持・培養していくための諸条件を法的に整備していくことを課題としていたといえよう。企業国家を結晶させた企業社会は、その労働政策を媒介としてさらなる変貌をとげつつあるが、こうした企業社会と企業国家の相補的関連のうちにこそわが国における支配構造の特質が存在している。

## 2 企業社会の変貌とその背景

以上のような問題意識にたって、まず最初に新たな労働立法が登場してきた社会経済的背景を簡単に振り返っておこう。その場合に重要であると考えられるのは次の二つである。ひとつは、第一次オイル・ショック以降構造的な変化をとげた労働市場への現実的な対応が迫られてきたことである。もうひとつは、第二次オイル・ショック以降わが国経済社会が「成熟化」し、さらに経営環境の激変も加わって企業活力の維持・培養とそのための人的資源の確保に対する関心が急速に高まってきたことである。前者の労働市場の構造的な変化は後者の企業活力の維持・培養への関心の増大と重なり合うなかで、企業社会を変貌させる衝撃力をもつにいったとみることができであろう。前者の背景に着目すれば、新たな労働立法は現実追隨的な性格をもったものとしてとらえることが可能である。いうまでもなく何らかの客観的現実を反映しない政策などは存在しないからである。だが政策主体の主観を反映しない政策などもまた存在しない。後者の背景に着目すれば、新たな労働立法は中長期的な支配構造の再構築を課題として構想されたものとみななければならないであろう。もちろんこの「客観」と「主観」を単純に分離することはできないが、法の性格を規定するのはあくまでも「主観」であり、わが国経済社会の「成熟化」にともなって企業活力を維持・培養することが企業社会と企業国家によって特別に重視されてきたという事情である。

第一次オイル・ショック以降今日に至るまで労働市場は構造的な変化の過程にあるが、それが現代日本の企業社会を深部において揺り動かし続けてきた最大の要因である。労働力の需要構造については、第一次オイル・ショック以降の徹底した「減量経営」体制の実現に加えて、七〇年代に顕著となったサービス経済化の動向やその後のFAやOAの展開となって現れたME技術革新と情報化の進展、さらには近年の円高不況やリストラクチャ

リングの過程で表面化した素材型・重厚長大産業における大規模な人員削減、そして企業の海外現地進出にもなつて問題化した国内雇用機会の「喪失」等の動向が注目されてきた。とくに重視されなければならないことは、サービス経済化やME技術革新と情報化の進展に示される産業構造の変化にもなつて外部労働市場の積極的な活用が促進され、パートタイム労働者やアルバイト、派遣社員、在宅勤務者、契約社員、嘱託などの短期・臨時・日雇・短時間のテンポラリー・ワーカーが増大してきたことである。<sup>(16)</sup>すでに「減量経営」体制下で、圧縮された正規従業員の雇用を補完するものとして多様な就業形態の非正規従業員が活用されてきてはいたが、それに加えて、フロー型の企業が主流を占めるサービス産業やME技術革新を展開した産業においては単純・定型・個別的な労働領域が拡大し、外部労働市場への依存が質量ともに深まったのである。またわが国経済全体に及ぶ情報化の進展は情報処理関連職種に対する需要を急増させ、彼等を外部から即戦力として調達しようという動きを強めてきたし、また本業の「成熟化」にともなう新規事業分野への進出が、新たな人材のスカウト採用を必要としたことも指摘しておかなければならないだろう。

こうした外部労働市場の積極的な活用とは対照的に、内部労働市場においては流動化が進行した。素材型・重厚長大産業では企業内「過剰」労働力の企業外への強制的排出がすめられ、また全産業的に、事業部制やプロジェクトチーム、社内ベンチャー等の採用による内部組織の改革や経営多角化にともなう分社化、子会社化や高齢者会社の新設による企業グループの再編成もすめられて、正規従業員の弾力的な配置がひろがってきたのである。中高年層を中心に応援、配転、出向、転籍等が日常化するとともに、現代日本における「兵役」としての単身赴任も社会問題として浮かび上がってきている。近年とくに注目されることは、労働力の企業内移動による需給調整の手段としての応援や配置転換だけでなく、企業間移動による需給調整の手段としての出向や転籍

がひろがり、個別企業における労働力需給システムの一環として定着してきたことである。<sup>(18)</sup> こうして、従来終身雇用慣行のもとに包摂されてきた正規従業員の雇用も流動化し不安定化傾向を強め、定年延長にもかかわらず終身雇用慣行は「空洞化」していった。また企業の海外現地進出が地球的規模での労働力の流動化を促進させ、国際事業要員の育成と処遇をめぐる新たな諸問題をも引き起こしている。

以上のような労働力の需要構造の変化とともに、他方では労働力の供給構造も高成長後の社会構造の変動を反映して七〇年代に入り大きく変化してきた。とりわけ注目されるのは女子労働者や中年労働者、大卒労働者が急増を続けていることである。女性の労働市場への進出は著しく、八四年には女子雇用者は一五一八万人に達して家事専業者をうまわったが、その後も第三次産業におけるパートタイム労働者を中心にして女子の雇用は拡大傾向にある。こうした動きは、男子正規従業員を雇用管理の基軸として編成された企業社会にさまざまなインパクトをもたらさざるをえない。また急速な高齢化社会への移行にともなってこの間労働力の高齢化も進行しており、五五歳以上の雇用者は七五年以降八八年までに約二四〇万人も増加し、その雇用者総数に占める割合も一三％強にまで上昇している。こうした高齢化の波は今後も続き、五五歳以上の雇用者は九〇年代には三〇〇万人増加すると予測されており、二〇〇〇年には労働力人口の二三％にも達しかなり早いスピードで欧米以上の高齢社会に到達することが確実となっているのである。彼等の就業機会の確保が今後とも深刻な問題となり続けるであろうことはまちがいない。

高学歴化の進展についてはいまさらいうまでもない。新規学卒就職者に占める大学、短大卒者の割合は、七〇年には二〇％であったが八三年には三七％にまで上昇している。進学率の上昇は今後は鈍化するものとみられているが、これまでの進学率の上昇を反映して労働力人口に占める高学歴者の割合はこれからも急速に増大するこ

とが確実である。二〇歳以上人口に占める彼等の割合は八〇年には一五・九%であったが、二〇〇〇年には二四・七%にまで上昇すると予測されているのである。こうした高学歴者の増大は、一方では「団塊の世代」の処遇問題を深刻化させるとともに、他方ではサービス経済化とも関連して専門技術職、サービス職、販売職、事務職などの間接部門に従事するホワイトカラー、グレーカラー労働者を増大させて職業構造のホワイトカラー化傾向を強めることになる。また最近における労働力供給構造の変化として注目されるのは、経済の国際化にともなう外国人労働者の流入である。第三世界の労働力がわが国労働市場の最底辺を形成し、その格差構造を深化させてつある。いずれにせよ、民間重化学工業の生産現場における高卒若年男子労働者がわが国の典型的な労働者であったような、ホモジーニアスな企業社会の時代は終わりを告げたのである。八〇年代に登場した新たな労働立法は、旧時代の終焉を確認するとともにヘテロジーニアスな企業社会の安定化への意思を明らかにするものでもあったといえよう。産業も企業規模も職業も、さらに性も年齢も学歴も雇用形態もそしてまた意識も要求も異なった多様かつ異質な労働者群が登場してきているのであり、階層を問題にしない限りリアリティをもった労働者階級を語ることはできない時代に突入したことが銘記されるべきである。

以上のような労働市場の変貌を労働立法へと結び付けたものは、政策主体の側の「主観」としての「危機」認識である。現実がそうであるかどうかは別として、第二次オイル・ショック以降わが国経済社会が欧米へのキャッチ・アップ過程を完了し「成熟化」したことが、政策主体の側の共通の認識となった。それはたとえば臨調第一部会報告でも、今後のわが国の国家目標として「国際社会に対する積極的貢献」や「安心と安全の確保」とともに「成熟社会における活力の維持」があげられていたことから明らかである。この「成熟社会における活力の維持」という目標は、第一次答申で掲げられた「活力ある福祉社会の実現」を受け継いだものであり、しかもそ

これは先の部会報告が述べているように、これがない限り「国際社会に対する積極的貢献」も、あるいは国民と国家の『安心と安全の確保』も可能とはならない」という関係から言えば、三つの目標の中でもその根幹に位置付けられていたとみることができであろう。「物的豊かさをほぼ達成し、経済面では知識やサービスの重要性が高まり、生活面で国民の意識も多様化する」ような成熟社会においては、これまでのような活力が失われていくのではないかという危惧の念がストレートに表明されていたのである。

すでに財界も、「先進国病に陥り、活力を失って社会の硬直化や停滞」を招いたり、また「個人主義への志向が社会全体としての調和を損い」、「ゆとりや精神的豊かさの追求が社会の存立基盤である国民の労働意欲を失わせる」ことがあってはならないとして、「企業パフォーマンスの維持」を強調していた<sup>(19)</sup>。政府も、経済社会の成熟段階に入ってもっとも注意すべきこととして、「成熟化に伴って経済社会のダイナミズムが衰え、問題解決能力の源泉ともいうべき経済社会の活力が失われないようにする」<sup>(20)</sup>ことを重視していたこともあわせて指摘しておかなければならない。なおそこではまた、わが国経済社会の活力を支えたものは「民間部門における創意と工夫に基づいた自由で競争的な活動」であったとして、これを将来も維持していくことが指摘されており、技術開発をはじめとして豊かな創造性を確保していくために「創造力ある人材を養成していく」必要が謳われ、「教育体系の活性化」についてもふれられていたのである。<sup>(21)</sup>以上のような問題関心は「一九八〇年代経済社会の展望と指針」(八三年八月)において具体化され、活力ある経済社会の形成のために、創造的な技術開発、創造的知識集約化等による産業構造の高度化、経済社会安全の確保とならんで「民間活力の維持・形成」が必要であることが強調された。こうして、「多様な可能性に挑戦していくことのできる進取の気性に富む企業活動、活力ある産業社会がもたらされるよう、雇用制度・慣行、中小企業等我が国の持つ柔軟な仕組、市場メカニズムを活用しつつ環

境の整備を進める」ことがめざされていたのである。こうしてみると、民間企業活力を維持・培養しうるシステムの構築こそが重要な国家的戦略課題とされていたことがあらためて理解されよう。

上記のような認識は、当然ながら「経済運営五カ年計画」（八八年五月）にも貫かれることになる。そこでも、

「この計画期間は我が国経済社会の構造調整期であり、その成果をふまえ、活力を維持・培養しつつ、新たな経済社会の実現に向けた発展基盤を築く時期」であり、「我が国を停滞した社会にしてはならない」ことが強調されていた。とくに「労働力需給の不適合を解消するため総合的な雇用対策を推進する」ことが重視され、円滑な労働移動とりわけ「離職前からの対策を強化し、失業を経ない形で職業転換」の促進、広域的な労働移動が容易になるような環境の整備、公共の労働力需給システムの整備と民間の需給調整機能の活用等が指摘されて、企業活力の維持・培養にとって広域的な労働力の移動が不可避であるとの判断が示されていたのである。こうして、企業社会を変貌させた七〇年代中葉以降の労働市場の構造的な変化は、企業活力の維持・培養システムの構築という国家的戦略課題と結合することによって新たな労働立法となって結実し、法的支配構造へと内面化されるにいたったのである。

(1) 後房雄氏は、「企業国家日本の動揺―再編成の軌跡」において「国家機能が経済成長を担う基礎単位である企業への保護、援助に著しく傾斜し」、「国家を支える国民統合の基幹的部分が企業共同体ともいふべきものを単位として組み立てられ」ている日本型フォード主義国家を「企業国家」と呼んでいる。（田口富久治編著『ケインズ主義的福祉国家』、青木書店、一九八九年、二〇六ページ）

(2) 高木郁朗著『労働組合の進路』、第一書林、一九八七年、第五章参照。

(3) 松本厚治著『企業主義の興隆』、日本生産性本部、一九八三年、第二章参照。

(4) 拙著『企業社会と労働組合』、労働科学研究所出版部、一九八九年、第三章参照。



- (5) 白井泰四郎著『現代日本の労務管理』、東洋経済新報社、一九八二年、六八～六九ページ。
- (6) R. P. Dore, *British Factory—Japanese Factory*, 1973, chap. 10. (山之内靖・永易浩一訳『イギリスの工場・日本の工場』筑摩書房、一九八七年、第二〇章参照)
- (7) 岩田龍子著『日本の経営の編成原理』、文眞堂、一九七七年、第四章参照。
- (8) 奥村宏『会社本位』社会の構造』、『現代の理論』一九八五年一月号。
- (9) 岩田、前掲書、六八ページ。そこでは、「日本の組織においては、組織に参加したのちは、組織の側が一方的に取り決める責任の受諾を余儀なくされるのであり、また組織の側の必要によって、何時でもその変更を受諾する慣行となっている」と述べられている。
- (10) 終身雇用慣行が組織からの出口をふさぎ、経営組織を一種の「高圧釜」のような存在にしていることについては、岩田著『日本の経営組織』(講談社、一九八五年、二二～二三ページ)を参照されたい。
- (11) 権威的支配については、渡辺治「現代日本社会の権威的構造と国家」(藤田勇編『権威的秩序と国家』、東大出版会、一九八七年)を参照されたい。
- (12) 松本厚治氏のいう「企業主義」、馬場宏二氏のいう「会社主義」の限界については、馬場著『教育危機の経済学』(御茶の水書房、一九八八年)の一〇八～一二ページを参照されたい。なお過労死をめぐる状況については、拙稿「過労死の周辺」(『経済』一九八九年一月号)も参照されたい。
- (13) 片岡昇「日本の労使関係の変化と労働関係法制」、ジュリストNo. 875『転換期の日本法制』。
- (14) 日経連「労働問題研究委員会報告」、一九八四年。
- (15) 全民労連「進路と役割」、一九八七年。
- (16) 労働省の「就業形態の多様化に関する実態調査」(事業所調査、一九八七年)によれば、非正規労働者の割合は全体の一六％を占め、その内訳は出向一・二％、派遣〇・六％、パート九・九％、臨時・日雇二・六％、契約・登録〇・九％となっている。経済企画庁の「二〇〇〇年にむけて激動する労働市場」(一九八五年)によれば、現在六人に一人にすぎない非正規従業員は二〇〇〇年には三人に一人にまで増大するという。
- (17) 島田晴雄チーム(大蔵省委託研究)『経済のソフト化と労働市場』(ソフトノミックス・シリーズ20)、大蔵省印刷局、

一九八五年、第三章参照。なお同書には、「フロー型経営については、一方で市場のニーズに即応した自主的な活力があると同時に、需要が低迷するときには労働条件がさまざまな意味でシワ寄せを受ける危険が大きく、また、その実態もつかみ難い。労働基準の監督と維持については、ストック型経営を対象とする場合に比べはるかに困難が予想されるだけに十分な体制の整備と努力が必要であろう。その成否の鍵の一つは、労働組合がこれらの分野でどのような活動を展開するかにもかかわっている」(四一〜四二ページ)との指摘もある。

(18) 『労働白書』(八十六年版)によると、出向を実施している企業は約七割にも達し出向者比率(企業的全従業員に対する出向者の割合)もこの間増大傾向にあり、しかも最近の特徴としては出向が常態化するとともに中高年者を対象にした雇用調整的なものが増えていくことが指摘されている。

(19) 経済同友会「日本型成熟社会の構築をめざして」、一九八一年。

(20) 経済企画庁総合計画局編『二〇〇〇年の日本―国際化、高齢化、成熟化に備えて―』(二〇〇〇年の日本シリーズ一)、大蔵省印刷局、一九八二年、一二四ページ。

(21) 財界の教育改革に関する提言としては、経済同友会「創造性、多様性、国際性を求めて」(一九八四年)と日本経済調査協議会「二一世紀に向けて教育を考える」(一九八五年)がある。前者では、企業の「生き残り」のために「人材の獲得と育成」が重要な意味をもつことが強調され、また後者では「いかにして社会の活力を保ち、勤勉性を維持していくのか、またいかに創造性・自主的開発力を維持していくのか」が検討されるべきであると指摘されている。

## 第二章 企業社会の変貌と労使関係

これまで指摘してきたように、八〇年代に登場した新たな労働立法は労働市場の構造的な変化を「客観」的な背景とし、政策主体の「危機」認識を「主観」的な背景として生み出されてきたのであるが、そこでの法の性格を規定してきたものは、近年における企業社会の変貌の質であった。まさに、「現代法現象の基本的特徴を把握するためには、たんに法を直接的に規定している国家政策を分析するだけでなく、そうした国家政策の前提と

なり、また国家政策に一定の形態を付与するのに基本的な重要性を持つ『社会』の構造の検討が不可欠」なのであって、「企業という私的『権力』による物質的およびイデオロギー的支配がきわめて重要な役割を演じ」ているわが国においては、法のあり方もこうした「特殊日本の支配構造に対応した特殊な性格」をもっていると考えられるのである。<sup>①</sup> 現在進行形でもある企業社会の変貌の過程に刻印されたわが国労使関係の動態を振り返ることなしには、新たな労働立法の意味を現代日本の支配構造の脈絡のうちに解読することは不可能であろう。

# 1 雇用調整の全面的展開と企業社会

八六年以降、鉄鋼、造船、非鉄金属などの素材型・重厚長大型産業ではあいついで大規模な合理化計画が実施され、造船では大手七社が同年中に削減した人員だけで二万四〇〇〇人にも上った。石川島播磨等では、暴力と脅迫をもととなった実質的な解雇とも言うべき希望退職募集が大々的に繰り広げられたことは記憶に新しい。鉄鋼でも大手五社だけで四万一〇〇〇人の削減が計画されたが、これは約一七万人の従業員の四分の一に達するという未曾有の合理化計画であり、関連会社や下請の従業員を含めれば、鉄鋼全体で削減される人員は一〇万人にも及ぶと推定されるほどのものであった。鉄鋼大手各社は、「脱鉄鋼」をめざして定年退職者や自己都合退職者の欠員不補充<sup>②</sup>自然減のほか、新規事業分野での人材活用、関連会社への出向の拡大や自動車産業等への社外派遣、雇用保険法にもとづく一時帰休等に着手し、解雇以外の雇用調整を組合の「同意」を調達しつつほぼ全面的に展開していったのである。これまでわが国の場合、希望退職募集や解雇といったハードな雇用調整に先立って時間外労働の削減や新規採用の停止、配置転換といった比較的ソフトな企業内雇用調整が、弾力的な賃金調整をもともないつつ実施されてきた。こうした対応は、生産の短期的な変動によって生じた「過剰」労働力を不完全

就業者として企業内に抱え込むことによって失業率の上昇を抑制することになるが、近年はかなりドライに「過剩」労働力が企業外に排出される可能性が高まってきた。配置転換だけではなく企業間移動をともなう出向や転籍が日常化していったのである。<sup>(2)</sup>

第一次オイル・ショック以降の構造的失業率の上昇に「構造調整」問題も加わって失業率は上昇していったのであるが、こうした高失業社会の到来の予兆は、政策主体にとっては経済社会の活力を阻害する先進国病問題として意識され、その未然防止のために機動的かつ「弾力的」な雇用対策が展開されることになった。第五次雇用対策基本計画でも、「高失業社会に陥ることを未然に防いでいかなければならない」ことが強調され、「活力ある経済社会の形成」がめざされていたのもそのためである。その背後には、高失業社会の到来を懸念する特殊日本的な状況も存在する。すなわち、失業率の上昇は組織への所属の切断を意味し、「企業人」の労働力商品性を明らかにして企業社会の限界を露呈させるからである。労働者に企業リスクを負わせ続けることが困難となればそれだけ労働意欲は減退せざるをえない。労働意欲の低下は経済社会の活力の低下を生み出し、そしてそれはまたこれまでのわが国の企業社会を支えてきた労使関係の悪化要因とならざるをえないだろう。政策主体の側はこうしたことを憂慮していたのである。しかしながら、「過剩」労働力を企業内に抱えて失業率の上昇を抑制することと企業活力を維持・培養することは、いつでも矛盾なく両立しうるわけではない。とくに近年のわが国の場合、経営環境の激変の過程で両者は矛盾を深めてきたようにみえるのであるが、この相矛盾した二つの命題を両立させるものが「弾力的」雇用対策であった。

「弾力的」雇用対策とは、端的に言えば労働のモビリティを高めることによって、失業という形態を経ることなしに労働力需給のミスマッチの解消をめざす雇用対策である。<sup>(3)</sup>第二次前川リポートで「雇用問題は構造調整過

程における最大の課題である」と指摘され、労働力需給のミスマッチを解消するための総合的雇用対策が必要であると述べられていたことから明らかなように、この間の政府の対応は、素材型・重厚長大産業から排出された「過剰」労働力を広域的に流動化させてミスマッチを解消し、企業活力を維持・培養するところにおかれていたといつてよい。その背景には、これらの産業における「過剰」労働力の処理が企業および企業グループ内だけでは困難となり、当該産業における大企業の労使が企業グループを超えた労働力の広域的移動に強い関心を示していたことがあげられよう。こうした財界要求を背景としつつ「産業雇用安定センター」が設立されたのであるが、これは官民の協力体制で産業や企業間の出向を仲介・斡旋するものであり、新たな労働力流動化政策の展開として注目された。とくに大量の人員削減計画を推進しようとしていた鉄鋼、造船等の大企業は、集団単位の出向を仲介するとされた同センターに大きな期待をかけたのである。こうした失業という形態を経ない企業間雇用調整システムは、企業協調的な労働組合にも支えられて今後とも積極的に活用されていくことになるのではなからうか。最近では人材紹介ビジネスへの大企業の参入も活発化しており、自社の中高年正規従業員のなし崩しの排出もこうしたルートで広がってきている。

## 2 日本の雇用慣行の再編成と企業社会

これまでわが国の大企業労働者は、社会的規範としての終身雇用慣行のもとにおかれていたはずである。しかし今日労働力の流動化が本格化するなかで、終身雇用慣行は動揺・解体過程にあるといわざるをえない状況にある。もはや現段階では、大企業は四〇代の半ばを超えてまで全従業員の雇用を保障しようとは考えていない。<sup>(5)</sup> そうしたなかで八六年を「終身雇用崩壊元年」と命名した「日本の経営」論者も現れた。終身雇用慣行は、今日で

も労働者の企業社会への統合のシンボルとしての役割を果たしていることは否定できないが、実態からみる限り社会的規範として機能しているとはいえない。終身雇用慣行に包摂された労働者は明らかに減少しスリム化したのであるが、こうした内部労働市場の縮小はそのオープン化とワンセットで進んだ。正規従業員のすべてを終身雇用慣行のもとに包摂して必要な労働力を育成・活用していたのでは、適正雇用量を維持しつつ激変する経営環境に柔軟に対応することはできないということで、中核的存在となる正規従業員が厳選されるときに「過剰」化した労働力は企業外にスムーズに移動させられ（アウト・プレースメント）、さらに企業にとって即戦力となる戦略的な人材である技術系の人材や国際事業要員等が企業外からスカウトされる（ヘッド・ハンティング）などの動きが表面化してきたのである。

また内部労働市場のオープン化に関しては、特定職種の労働者を企業グループで広域的に採用したり、労働者を企業グループ内で流動化させるなど人材管理のネットワークが形成されつつある点にも注目しておかなければならないだろう。日本的雇用慣行は確かに核では限定的に強化されつつあるものの、周辺では希薄化し分断化が進行しているのであって、「長く勤めてきたその企業で定年を迎えるだろう人々の比率は今後低下していく」可能性がある。その場合、周辺部分を包摂するものとして企業グループを単位とした準企業内労働市場（終身雇用圏の形成が進むであろうとの予測もある<sup>7)</sup>。こうした内部労働市場のスリム化やオープン化は、労働者の就業ニーズの多様化に対応し人材の多角的交流を図るものとされてはいるが、現実には正規従業員の雇用をこれまで以上に不安定化させ、企業社会を競争主義的に再編成することにならざるをえない。こうした関連企業間のネットワークに依存した雇用保障を「再生」され「開放」された「新しいタイプの終身雇用」と読みかえても、企業活力の維持・培養を自らの存立基盤とした民間大企業労働組合のビヘイビアをみるならば、企業社会にとって異

質物と化した中高年層の流動化と排出を促進するものに終わる危険も高いといわなければならないだろう。

経営サイドには、内外の経営環境の大きな変化によってこれまでの学歴・性・勤続を規準とした層別一括管理による年功的処遇が限界に達したという認識が広がった。年功的人事から能力主義人事への転換や平等主義から個性主義への転換が声高に叫ばれているのもそのためである。人事の規準に占める学歴・性・勤続の比重は、高学歴化や高齢化、ME技術革新の展開による労働の単純化や熟練的技能の陳腐化、女性の労働市場への進出等によって低下してきており、それに加えて低成長と「団塊の世代」の処遇問題の深刻化によって、年功的人事を受け入れる余地は小さくなってきたというわけである。今日重視されているのは、職能資格制度にもとづいて人材の配置と能力開発のプログラムを明示し、そうした人材ビジョンにそって労働者の評価・育成・処遇を生涯にわたって展開するような動きである。こうした能力主義人事は差別をも含んだ労働者の個別管理を強化し、複線的で多様な管理へとすすまざるをえないであろう。つまり、本人の意思に応じた育成、適性にそった活用の名のもとに人材特性に応じた職群Ⅱコース別管理が追求され、キャリア形成や昇進管理が複線化しようとしているのである。「マルチトラック型の雇用管理体制」<sup>(10)</sup>などもそうしたものとしてみる事ができるだろう。言い換えれば、こうした正規従業員の雇用の不安定化と企業社会の競争主義的再編成を楨杆に「創造的」で「個性的」な労働者を養成し、企業活力を維持・培養しようとしているわけである。

職業能力開発政策の新たな展開のなかで、「変化に対する適応力を重視した能力開発」が強調されたのは、「内部労働市場における勤労者の職業能力開発の活性化が遅れるならば、我が国企業がもつとも得意とした企業内組織の柔軟性、効率性を失うことにもなりかねず、また、経済社会システムの硬直化を通じてその活力の低下を招くおそれもある」<sup>(11)</sup>からであった。学習企業構想が提起され、OJT主体の教育訓練がOff-JTや自己啓

発をも組み合わせた教育訓練に変えられようとしているのもそのためである。<sup>(12)</sup> それとともに生涯職業能力開発の推進の必要性も強調されたが、これは「労働力需給のミスマッチを解消し、雇用の安定を図るうえでの最重要課題」であるだけではなく、『先進国病』といわれるような社会の活力の低下を避け、経済社会の活力を維持向上し、勤労者の勤労意欲や福祉の向上を図るため、『働きつつ学ぶ社会』、生涯学習社会への移行を進めることは急務といわなければならない<sup>(13)</sup>との認識にもとづいていた。こうして内外の経営環境の変化に柔軟かつ機動的に対応していくために、人事管理の中心的な課題は、労働者の採用・配置・移動をよりいっそう「弾力化」させるとともに、変化に対応しうる職業能力開発システムを整備することにおかれてきたのである。

企業活力の意味するものは、今日では終身雇用慣行に支えられた正規従業員の高いモラルよりも、経営環境の変化に即応しうるフレキシビリティの確保へとシフトしてきているようにみえる。こうした内部労働市場のスリム化とオープン化は、企業にとって重要な意味をもつ中核的な人材には終身雇用を保障しつつ、その他の中間的な正規従業員を終身雇用圏のもとに包摂し、そのうえで比較的単純な業務に従事する労働者を可能な限り非正規従業員に置き換えて、企業内労働市場の三層構造の形成をめざすものであったといえるだろう。こうした内部労働市場の分断とダイリジョンはサービス経済化のもとでさらに強まるものと思われる。しかしながら、終身雇用慣行のスリム化やオープン化によって企業内雇用保障システムを空洞化させていけば、企業への所属によって担保された「企業人」の忠誠に亀裂が生ずる可能性は強まるであろう。終身雇用慣行が一部のエリートの労働者しか保障されないような事態が生まれれば、ノン・エリートの意識は「企業人」のそれから離脱していかざるをえない。深刻化した「団塊の世代」の処遇問題を終身雇用のスリム化やオープン化によって「解決」すれば、ホワイトカラー層の不満も広がる可能性がある。こうした事態を未然に防止するためには、終身雇用の「本



質」や「精神」だけは維持しなければならない。実体としての終身雇用慣行を動揺・解体させつつ、その「本質」や「精神」を維持するといふかなりきわどい状況が進行しているとみることもできるのである。企業内労働市場のフレームが企業グループにまで拡大されて準企業内労働市場と呼び変えられるとともに、最近では経営サイドからも労働者の企業への過度の依存が戒められ、会社人間からの脱皮が説かれるにさえいたっているのである。

### 3 企業別組合の衰退と企業社会

八〇年代に登場した新たな労働立法は、いずれも集団的労使関係ではなく個別的労使関係に関わったものであった。民間部門における集団的労使関係については、それがきわめて安定的に推移してきていることもあって、労資関係の側面についての政策主体の問題関心はかなり希薄になっているとみることができよう。民間部門とは対照的な労使関係を維持してきた官公労部門に対しては、不当労働行為を多発させつつ「日本的労使関係」の強権的な移植が図られたわけであるが、民間部門については労使自治の尊重が謳われ続けてきたのもそのためである。現代日本の企業社会を深奥において支えている「職場安定帯」の構築によって、集団的労使関係については民間大・中堅企業に関する限り「成熟」したのであり、八七年秋の「連合」の結成はまさにその象徴的表現であった。もちろんそうした「成熟」が不変であり続ける保証はない。とりわけ今日のように構造的な変化が避けられない時代においては、「職場安定帯」にも新たな不安定化要因が生まれその再編が避けられないことになるだろう。労使関係の「成熟」が「過熟」や「爛熟」へと推移すれば、労資関係問題が企業社会の周辺から再燃する可能性も否定できない。労働戦線の再編成が生み出さざるをえないナショナル・センターをめぐる新たな対抗構造が、企業社会にどのような影響をもたらすことになるのかという点についても、あらためて冷静に觀察

してみなければならぬが、いずれにせよ、「成熟」をとげたわが国労使関係もそれ故の労使関係問題をはらまざるをえないことが指摘されなければならないはずである。<sup>(14)</sup>

すでにこれまでも示唆してきたように、企業社会の変貌はわが国の労使関係にかなり深い影響を及ぼしつつある。とくに重視しなければならないことは、外部労働市場の積極的な活用と内部労働市場の流動化によって「日本的労使関係」の適用範囲がいちだんと狭隘化してきたことである。すでに周知のように、もともと「日本的労使関係」は大企業を中心に成立したものであり、雇用労働者の多数を占める中小零細企業労働者には適用されないことからこれまでもその限界が指摘されてきたところである。今日ではそうしたナショナル・ワイドでの狭さに加えて、大企業内部でも適用範囲が限定されてきていることが注目される。臨時工やパートタイム労働者にみられるように、非正規・非終身雇用従業員はこれまでも「企業人」たらずる労働者として非年功的に処遇されてきたのであるが、そうした労働者の増大は「日本的労使関係」の限界をあらためて浮かび上がらせるだけではなく、内部労働市場におけるキャリア形成システムの必要性が減退していることを示すことになるのであって、企業別組合の存立基盤は二重の意味で弱体化を余儀なくされている。企業リスクを負わせることのできない労働者を「企業人の企業」や「企業人の組合」に包摂することはそれほど簡単ではない。

内部労働市場の流動化も同種の問題を引き起こしている。終身雇用慣行の動揺・解体は正規従業員の二極分解をもたらした。企業間移動をとまう出向、転籍をとおして正規従業員自体が非組合員化していく可能性がひろまってきたのである。わが国において賃金や労働時間がきわめて弾力的に調整された労働力の配置がきわめて柔軟でありえたのは、それによって終身雇用慣行が維持されうるとの黙約があったからこそである。「義務の無限定性」もまた組織への所属を保障するかぎりでは受容されえたはずである。企業リスクを負わされた労働者は、そ

れに対する見返りなしに「企業人」であり続けることはできないだろう。また、この間のきわめて敗しかった雇用調整の過程を振り返ってみると、「希望退職募集」という実質的な解雇に際してさえ企業別組合はほとんど沈黙を守ってきたのであり、「雇用の権利」の保障さえ労働組合に期待できないという状況が出現した。労働組合のきわめて限定された機能に対してさえ不信が広がり、組合へのロイヤリティは崩壊させられたといっていだらう。こうした形でも企業別組合の地盤沈下が進行したわけである。

以上述べてきたような現実を端的に象徴するものが、組合組織率の低下と組合員の「組合離れ」である。ここ一〇年以上組合組織率は低下を続け、現在では二六・八％にまで落ち込んだ。<sup>(15)</sup>労働争議件数や参加人員、損失日数の激減をも考慮すれば、総体としての労働組合の地盤沈下は否定できない。わが国の企業社会は労働組合の「参加」によって安定した存在たりえているという理解に立つならば、「労働組合組織率が低下し、協力すべき当事者の一方を欠いた状況が拡がっていくことは、産業民主主義の発展と社会的公正の実現に向けた生産性運動の正しい前進にとってマイナスとなることが危惧される」<sup>(16)</sup>のは当然である。外部労働市場の拡大によって正規従業員を組織対象とした企業別組合の統制範囲が縮小し集団的自治が後退すると同時に、企業内の労働関係が多様化・複雑化し集団的意思決定自体がスムーズに展開しないといった事態が予想される。つまり、企業がパートナーとしての企業別組合を通じて労働者を掌握するという産業民主主義のメカニズムが、部分的にしか機能しなくなるという危惧である。また、終身雇用慣行の動揺・解体とともに、労働者の組合離れシンドロームも深刻になってきている。賃金のみならず雇用についても労働組合の規制力が低下していくことによって、「譲り過ぎ」の組合イメージが定着し、組合無関心層の増大に拍車をかけているのである。言い換えれば、労使関係の「成熟」が組合の内部腐食を生み、協調的労使関係を「空洞化」させてきているのである。まさに労働組合運動における

「連帯の危機」である。

#### 4 労働者意識の変容と企業社会

すでにふれたような労働力の需給構造の変化によって、多様で異質な労働者が大量に労働市場に登場してきたわけであるが、それはまたさまざまなタイプの新しい就業形態をうみだす背景ともなった。就業形態が多様化した要因として、「義務の無限定性」を受容せざるをえない正規従業員の拘束を嫌い、比較的「自由」な勤務により副次的収入をもとめる者が主婦、高齢者、学生を中心に増加してきたことも無視できない。このような労働と生活をめぐる労働者の意識の変容は、程度の違いはあれ「企業人」にも浸透してきており、若年高学歴層の企業に対する限定的なコミットメントと個人主義化に象徴されるように、これまでのような企業に対する全面的な忠誠と依存への懷疑も徐々に芽生えてきている。そうした意識はただちに企業社会からの自立に結びつくものではないにせよ、仕事に対するロイヤリティを強めながらも企業に対するロイヤリティを弱めてきていることは間違いない。<sup>17)</sup> 企業社会の同質性は労働者の意識の面からも徐々に弱まりつつある。従来の一枚岩的な労働者階級のイメージが崩れてきているように、これまた一枚岩的な従業員のイメージも崩れてきているのであり、企業社会は労働力構成の多様化・複雑化をつうじて「企業人の企業」と「企業人の組合」への凝集性を二重に弱めかねないような要因を抱え込むことになったのである。

経営サイドの多様で複線的な人事管理によって終身雇用慣行は動揺・解体させられたが、労働者の側もまたそうした管理を部分的に「受容」しつつ勤続志向を多様化させてきている。企業への所属の意識がいわば受動的に希薄化しているわけであるが、これは能力主義人事の必然的な産物といわなければならないだろう。ここで浮か

び上がってくるのは、わが国労働者の間に根強い集団主義的行動様式が衰退していくことによって、企業活力が低下するのではないかという危惧である。外部労働市場が拡大し、終身雇用慣行が動揺・解体し、正規従業員の間でも勤続志向が多様化し彼等の企業に対する限定的なコミットメントとが強まり、企業別組合の地盤沈下と「組合離れ」による内部離脱も進行している。こうした個人主義化として総括されるような影響を受けて、集団主義的行動様式が弱体化していく可能性が存在する。いずれにせよ、企業と企業別組合に対して限定的にしか関われないあるいは関わらない労働者をどのようにして企業社会に包摂し企業活力を維持・培養していくのかという問題が、これまでのホモジニアスな企業社会が解決すべきアポリアとして登場してきているわけである。

正規従業員についていえば、経営サイドからは「組織の硬直化、企業内労働者の不活性化状況などのいわゆる『大企業病』的症狀」を克服するために自律集団型組織が提唱された<sup>(18)</sup>、あるいはまた企業間移動をスムーズに展開するために中間労働市場や企業グループを単位とした準企業内労働市場が構想されてきた。労働組合サイドでも、パートタイマーの組織化や企業グループ労連の結成をめざしたり、新たなユニオン・アイデンティティを摸索しつつ若年層の組合離れをくい止めようとしてきたわけである。<sup>(19)</sup> いずれも新たな集団的意思決定のメカニズムを再構築しようとしたり、弱められたそれを補完しようとする試みにはかならない。しかしながら、そうした試みによって非正規従業員が企業社会に統合される可能性は小さい。彼等が未組織のまま放置される場合には、彼等の要求と主張を代位しうる独自の労使関係制度の創出が必要とならざるをえないのである。

(1) 西谷敏「生活・社会構造の変化と法」、『法の科学』一六号。

(2) 八六年には企業内過剰雇用をめぐる議論も活発化し、三和銀行によればその数は九〇万人にも及ぶと試算された。もちろんそこでの「過剰」は、企業にとっての最適状態からみた「過剰」にすぎないわけであり、それほど根拠のあるもの

とは考えられないが、いずれにせよ「過剰」労働力の排出欲求は強まっていたわけである。

(3) これまでのわが国における産業構造の転換は、基本的には成長産業部門に無業者から新たな労働力が新規参入していくことによって実現されてきたのであり、人員の余剰部門から不足部門への労働力移動といったスクラップ・アンド・ビルド型の構造調整は、相対的にきわめて小さな部分を占めるにすぎなかったといえよう。離職率の推移を見ても高成長期以降一貫して低下を続けており、いったん就職した労働者は着実に移動しなくなってきたのである。とりわけ中高年者の場合にはその傾向が強い。しかしながら、今後は新規卒業者や女子無業者の労働市場への参入鈍化により、産業構造の転換は必然的に衰退部門から成長部門への移動による調整のウェイトが高まることが予想されており、移動しなくなった労働者を移動させなければならなくなってきたのである。労働のモビリティを高めることが今後ますます重視されるであろうが、それはまた定着志向的な労働者との軋轢を高める可能性もはらんでいる。

(4) 経済同友会も、「活力ある国際協調型の産業構造の形成に向けて」および「労働力流動化時代に備えて」(ともに一九八七年)において、「変革期の企業経営者には、労働力の流動化を企業活性化のテコとする積極性が求められる」との立場から「労働の流動性を高めるような社会システムを確立」することを主張し、企業グループの枠を超えて人材を流動化させるために「人材開発・仲介センター」を民間主体で設立することを提唱した。

(5) 人事・労務管理研究会の「団塊の世代の活性化に関する調査」(一九八六年)によれば、団塊の世代の大部分が定年まで同一企業に勤めることができるであろうとみている企業は、わずかに三割にとどまっており、機械振興協会の「労働移動に関する調査」(一九八五年)でも大企業の人事担当者の三割強は定年まで従業員の面倒を見るべきだとは考えてはいない。また関東経営者協会の「雇用形態の多様化とこれからの雇用管理の方向」(一九八七年)でも、「ぬるま湯的な終身雇用から、より競争条件の厳しい終身雇用への転換」が叫ばれていた。

(6) 岩田龍子チーム(大蔵省委託研究)『日本型経営システムの将来』(ソフトノミックス・シリーズ22)(大蔵省印刷局、一九八四年)では、「組織の中核部分の縮小―周辺部分の拡大」とともに「中核部分の二分化」(五七―五八ページ)がすでにおこりつつあるとされている。

(7) 労働大臣官房政策調査部編『日本的雇用慣行の変化と展望(報告・研究編)』、大蔵省印刷局、一九八七年、一一ページ。

- (8) 日本生産性本部雇用処遇研究センター編『労働市場の変容と総合人材管理』日本生産性本部、一九八七年、八八ページ。
- (9) 経済同友会「昭和六二年度企業白書—個性主義による戦略的人事システム」、一九八八年。
- (10) 通商産業大臣官房企画室編『転換期の人材開発』(通商産業調査会、一九八五年)では、マルチトラック型の雇用管理体制がピラミッド型の雇用管理体制と対比的に描かれている(七七ページ)。
- (11) 生涯職業能力開発研究会報告「二一世紀に向けての生涯職業能力開発のシステムの推進」、『職業能力開発ジャーナル』、一九八六年八月号。
- (12) 企業内教育研究会報告「新時代の企業内職業能力開発の課題と方向」、『職業能力開発ジャーナル』、一九八五年一月号。
- (13) (11)に同じ。
- (14) この点については、労使関係研究会編『成熟のなかの危機』(総合労働研究所、一九八五年)が興味深い事実を紹介している。
- (15) 組合組織率の低下については、拙著『企業社会と労働組合』の補論三および「組合組織率の低下が意味するもの」『労働の科学』一九八九年一〇月号)を参照されたい。
- (16) 平成元年版労使関係白書『サービス経済化と新たな労使の課題』、日本生産性本部、一九八九年、二九ページ。
- (17) これらの指摘については、前掲『日本の雇用慣行の変化と展望(研究・報告編)』第五章および稻上毅「新『個人主義化』時代の組合ルネサンス」『エコノミスト』一九八六年四月八日号)を参照されたい。
- (18) 人事・労務管理研究会六一年度報告「企業活力の維持とこれからの人事・労務管理」、一九八七年。
- (19) 前掲『日本の雇用慣行の変化と展望(研究・報告編)』第四章参照。

### 第三章 新たな労働立法の登場と企業国家

#### 1 労働立法の成立過程と法構造

これまでの叙述においてすでに示唆してきたように、新たな労働立法の性格が企業社会の変貌の質ときわめて密接な関連を有しているであろうことが想定されるわけであるが、ここでは八〇年代に新たに登場した主要な労働立法を取りあげ、その成立過程を概観しあるいはまた法のはらむ問題を改めて検討することによって、労働市場と労働力編成の「弾力化」にむかう政策主体の意志を浮き彫りにしてみたい。そうした意志のうちに、「柔軟性の公共的な管理」によりポスト・フォードイズムへの調整に向かうわが国企業国家の特質をも垣間見ることが可能となるだろう。<sup>(1)</sup> しかも「弾力化」にむかう政策主体の意志は法の成立過程自体をも規定しているのであって、その意味では政・労・使の政策決定過程への関与のあり方が重視されなければならないはずである。その関与のあり方が、わが国における企業社会と企業国家の相補的関連の独自性を形成しているのであり、それこそがいわゆる日本型ネオ・コーポラティズム体制と呼ばれるものにほかならない。

#### ① 労働者派遣法

労働者派遣法（八五年）の場合は、人材派遣のなし崩しの拡大という企業社会の現実を背景として登場した。その要因としてまず指摘されなければならないのは、サービス経済化にともなう職業の専門分化や企業の経営効率化の追求による外注・下請化の進行であるが、労働者の意識の変容も無視するわけにはいかないだろう。政策主体の側は、「人材派遣業で働く労働者は、特定の企業に正社員として長期的に勤務するよりも、むしろ自分の好



きな日時に自己の専門的な知識、技術、経験を生かして働くことを望んでおり、このような新しい勤労観を持った労働者が増大しつつある」ことを意識的に強調しつつ、現実の容認と合法化を図ってきたわけである。こうして、人材派遣業は「労使双方のニーズに合致した労働力需給の迅速かつ的確な結合を図るという役割を果たしている」と評価され、そのプラスの側面に照準があてられて企業社会の変貌がほぼ全面的に肯定されていたのである。

七七年の行政管理庁の監察の結果、労働者派遣には労働条件の確保のうえでさまざまな問題が生じており、また職安法が禁止している労働者供給事業に該当するような企業も存在していることが明らかとなったために、労働省はこの勧告を受けて翌七八年に学識経験者からなる「労働力需給システム研究会」を設置して検討を開始した。この研究会は、「今後、経済活動の複雑・多様化に伴って、このような事業の役割が一層高まるものと予想される」とし、「派遣労働者の労働条件、雇用環境の向上を図る観点から一定の公的規制を加えたうえで労働者派遣事業を労働力需給システムの一つとして制度的に確立していく必要がある」と述べて派遣事業の制度化を提言した。この提言を受けて、労働省では公労使等で構成された「労働者派遣事業問題調査会」を設置し、労働者派遣事業について調査・検討を加えたが、意見が対立し議論が紛糾したために二年半近く空白が生じることになった。再開された同調査会では、大勢として労働者派遣事業を認めていくという結論が出されたものの具体的なルール作りは残されたため、労働省は中央職業安定審議会にルール作りを依頼し、これを受けて同審議会は公労使からなる小委員会を設け作業をすすめることになった。この小委員会の結論が審議会に報告され、同審議会は小委員会の結論に沿って早急に立法化を図る必要がある旨の意見書を労働大臣あてに提出し、労働省はその線に沿って立法化作業をすすめる、国会審議で野党側の一部修正の要求を受け入れて法案は成立したのである。

上記のような経過からも明らかなように、法案の成立までに労使の合意を獲得するためにさまざまなレベルで意見調整がなされている。意見の対立が深刻な問題であればあるほど周到な調整の手続きがふまれ、法案が国会に提出される時点では、労使の合意が基本的に成立しているという状況が作りだされているのである。とくに注目すべきは、「労働力需給システム研究会」や「労働者派遣事業問題調査会」といった私的諮問機関において政策の基本方向が策定され、審議会はその追認のための合意形成機関と化していることである。私的諮問機関と審議会を媒介とした「かかえこみ」による政策決定は、「従来以上に労使の政策形成への関与とそれによる合意形成が求められた結果」にはかならない。<sup>(3)</sup> 派遣法の制定を積極的に推進した中立労連と同盟をかかえこむことによって法案は正統化されていったのであるが、こうした形態での組合の政策形成への関与によってその基本方向が修正される可能性は小さい。なお派遣法の問題点として、適用業務にほとんど制限がないためにあらゆる業種で派遣労働者が活用可能となったこと、登録型の派遣事業をも容認し、現状を追認するだけでなく労働者派遣業の市場を拡大するものであったこと、正規従業員を派遣労働者に転化していく可能性もあったこと、派遣先企業に対してほぼ完全に使用者責任を免れさせるものであったこと、さらには派遣労働者の保護についても実効ある規制がなされなかったこと等が指摘されてきたが、その後の推移はこうした指摘が杞憂ではなかったことを示している。こうして、派遣法は保護法的側面を著しく希薄化させ派遣業の規制緩和を主要な目的とするものへと変形され、企業社会の変貌をさらに促進するような機能を担っていったのである。

## ② 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法（八六年）の成立には男女平等をめぐる国際的な動向が大きく影響している。国連において

女子差別撤廃条約が採択され、それにわが国も署名するといった事態がうまれたことが同法制定の直接の契機となっているのであるが、そこに至る過程で国内における男女差別撤廃をめざす持続的な運動の存在が重要な役割を果たしたことはいうまでもない。とくに男女差別定年制に対して裁判闘争が繰り返され、成果が積み上げられてきたことが指摘されなければならないだろう。いずれにせよ、先の条約を批准するためには雇用における男女の均等な機会と待遇が確保されなければならない。そのために何らかの法的措置が必要となったわけである。女性を中心とした運動も社会的に拡大したため、まず労働大臣の諮問機関である婦人少年問題審議会の婦人労働部会で審議が開始された。その過程で確保されるべき男女平等の具体的な姿についての検討を行う専門家会議を設けることが申し合わされ、労働大臣の私的諮問機関として「男女平等問題専門家会議」が設置されることになる。

同会議でのかなり穏やかな報告を受けて婦人少年問題審議会は審議を再開するが、婦人労働部会では、企業の雇用管理をどの程度規制するか、法の実効を担保するためにどのような救済措置をとるか、女子保護規定をどの程度改正するか、育児休業請求権を法制化するか否か、といった問題をめぐって労使の意見が対立した。

同部会での審議が難航したために、公益委員が試案を作成しこれをたたき台にして審議が重ねられ、その検討結果が審議会総会に報告された。審議会は、婦人労働部会の検討結果を尊重して必要な法的措置を速やかに行うよう労働大臣に建議することになったが、この建議に添付された婦人労働部会の報告は三論併記であったため、労働省はどのような法制が適切であるかを判断しつつ法案要綱を作成し、関係の審議会に諮問した。各審議会から「大筋やむを得ない」との答申がだされ、これを受けて法案の作成作業に入ったわけである。以上のような均等法成立のプロセスは先に見た派遣法のケースとほとんど相似であり、「かかえこみ」による政策決定様式がパターン化し確立してきていることがうかがわれる。しかも組合サイドの対応は、「平等」の実現から「保護」見

直しの阻止へと旋回を余儀なくされたために、本格的な平等法の成立へむけての運動の展開は大幅に遅れることになった。その意味では、労働組合が「外圧」を「内圧」化することに成功したとは言いがたい。

こうした過程をへて成立した男女雇用機会均等法は、女子保護規定の縮小・撤廃と抱き合わせられ、しかも「機会の均等」は規定されても「結果の平等」までは規定されておらず、募集・採用、配置・昇進といった差別の要ともいべき事項については事業主の努力義務として規定されるにとどまり、救済措置についても「企業内の労使による自主的解決、都道府県婦人少年室長の助言・指導・勧告、機会均等調停委員会による調停」とされているだけで、使用者に対する罰則規定もなく努力義務規定の実効性はきわめて弱いものであった。男女差別を解消していくための法としては不十分なものとどまったといわざるをえない。厳しい見方をすれば、「外圧」を利用しつつ時間外・休日労働の規制緩和や深夜業の規制緩和といった「弾力化」によって、女子労働力の活用を図るところに力点が置かれたということもできるであろう。均等法の施行後、「弾力化」措置が活用されしかも銀行や商社等ではコース別管理を柱にした新人事制度が導入されて「機会の平等」さえ薄められつつあるが、こうした制度は、「職業生活と家庭生活の調和」や「配置、昇進の均等取り扱い」を謳う法の建前によって主体的行動様式を変化させてきた女子労働者との軌轢を深めざるをえないだろう。<sup>(4)</sup>

### ③ 高年齢者雇用安定法

男女雇用機会均等法では企業主の努力義務規定をめぐっての議論が大きな焦点となったが、この点については高年齢者雇用安定法（八六年）の場合も同様である。同法は、雇用審議会の答申および中央職業安定審議会の建議を受け、これまでの中高年齢者雇用促進特別措置法を抜本改正して成立したものであり、本格的な高齢化社会の

到来に対処するために、六五歳程度までは雇用・就業の場の確保が図られるような社会の実現にむけて、高年齢者の雇用・就業対策に関する総合的な法的整備を図ったものとされている。高年齢者をめぐる雇用環境は、現状でもきわめて厳しいものがあるし、現状のままでは六五歳未満高年齢層についてはかなり大きな需給ギャップが生ずることが予測されるために、政策主体は「高年齢者就業シナリオを受け入れ労働市場のフレームを適応させていく」必要に迫られたわけである。高年齢者早期引退型の社会が社会保障費負担の増大や勤勞意欲の低下に直面しているとの認識にたつて、高年齢者の高い就業意欲を生かしその能力を有効に發揮させていくことにより活力ある社会を維持していこうというわけである。

「高年齢者の雇用の安定を図るため、定年延長の実効ある推進策について、立法化問題をも含めて、貴会の意見を求める」との労働大臣の諮問を受けた雇用審議会は、七九年に定年延長部会を設置した。ここでは「定年延長問題は、基本的に、労使間の問題であつて、法律による規制になじまないこと。すなわち、経済や企業の経営力の充実に対応して労使の自主努力によってその推進」を図るものとされ、これを受けた八二年の審議会の答申では、定年延長の法制化を回避しつつ、六〇歳台前半層の具体的な雇用・就業対策を検討するために学識経験者による研究の場を設置すべきであるとの提言がおこなわれた。この提言にもとづき翌八三年に「六〇歳台前半層雇用対策研究会」が設置され、この研究会は八四年と八五年に二回の報告書を提出した。そこに示された基本的な考え方は、ひとつは六〇歳台前半層の雇用の確保を図るためには、「同一企業あるいは同一企業グループ内における六五歳程度までの雇用延長が最も望ましい」というものであり、もうひとつは「六五歳程度までの雇用の継続については、定年延長、再雇用又は勤務延長によるフルタイム雇用の推進、高年齢者会社における雇用、短時間勤務制度の導入等の多様な雇用形態により、これを推進することが必要である」というものであつた。

以上のような経過をへて成立した同法では、企業が定年を定める場合には「六〇歳を下回らないように努める」こととされ、特別の事情がないにもかかわらず下回っている場合には、労働大臣がさまざまな行政措置をとることができることになった。こうした行政措置によって六〇歳定年制がどこまで普及するかは、今後の労使の対応いかんによるといわなければならないが、やや厳しく評価すれば、使用者側の抵抗によって六〇歳定年制は依然として努力義務にとどまったとみることも可能である。そこには「弾力化」を妨げるような法的強制を回避しようとする意図がみられるのである。ところで先の「六〇歳台前半層雇用対策研究会」の報告では、六〇歳台前半層の雇用の確保を図るために高齢者会社における雇用や関連会社への出向等が積極的な措置として位置づけられていた。しかし、現実には五〇歳前後のかなり早い年齢時点から企業間移動が促進され、六〇歳定年制自体が「空洞化」されていったことも指摘しておかなければならないだろう。高齢者雇用率制度が廃止されて奨励金の交付による誘導へと変えられたことも合わせて考慮すれば、高齢者雇用安定法は民間大企業の労働力編成を高齢化社会に適合的なものに改編していく力をもちあわせているとはいえないように思われる。

#### ④ 改正労働基準法

最後に改正労働基準法（八七年）をめぐる問題を取り上げてみよう。わが国の長時間労働に対する批判は国の内外を問わず強く、政府もこれまで行政指導を通じて時短に取り組んできた。しかしながらまったく実効が上がりず、第一次オイル・ショック以降今日まで実労働時間は横這いを続け、最近では逆に微増傾向さえ現われたのである。貿易摩擦が深刻化するなかで、アンフェアであるとの国際的な非難をかわすためには、労働基準法の改正に踏み切らざるをえないという状況が存在したといわなければならない。だが単なる時間短縮では経営サイドの

抵抗が強く実現が困難視されたために、時短と引き換えにかなり大幅な「弾力化」措置を導入しようとしてきたわけである。財界の労基法改正に対する要望等では、「わが国経済のサービス化や企業内における研究開発的職種、営業的職種の増加等により、従来の労働時間管理になじまない労働者層が増大しているので、法定労働時間は一週以上の中・長期の単位で定め、一日の法定労働時間は弾力化すべき」<sup>(6)</sup>であり、「一日の法定労働時間については、就業形態の多様化に伴い、その制限を取り払い、労使間の自主決定に任せ、弾力化を図るべきである」<sup>(7)</sup>などと述べられており、経営サイドでは企業社会の変貌に対応しつつ労働時間の「弾力化」を強く求めているのである。

労働基準法の改正の場合も、私的諮問機関である「労働基準法研究会」が重要な役割を果たし、また中央労働基準審議会に加わった労働者代表が、法案の土台となった建議に週四〇時間制が明記されたことを高く評価して政府案をほぼ了承していたことからわかるように、ここでも「かかえこみ」による合意形成がすすめられてきた。しかしその週四〇時間制さえもいつ実現するのかわからない願望にとどまっているというべきだろう。本則では四〇時間とされても、附則で「当分の間」は「命令で定める時間」にされてしまっているからである。「当分の間」がいつまでなのかは不明なうえ、「命令で定める時間」によって、中小企業については当面現行通りの四八時間、三〇〇人を超える事業所についてのみ四六時間とされてしまったのである。大企業労働者の週所定労働時間が協約で四〇時間未満となっている現状では、今回の改正による労働時間の短縮効果はきわめて微々たるものでしかないし、現在の微増傾向を抑制することにさえ成功していないのである。

しかし、最大の問題点は八時間労働制の根幹を破壊する労働時間の「弾力化」にある。今回の改正には、一月、三か月、一週間単位の変形労働時間制とフレックス・タイム制の四種類の「弾力化」条項が盛り込まれた。

三か月単位の変形労働時間制（三か月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が四〇時間を超えない定めをしたとき）は、一週四六時間、一日八時間を超えて労働させることができる）では、その上限に定めがないために長期にわたって大幅な「弾力化」が可能となる。また一週間単位の変形労働時間制（一定の業種・規模の事業について、一週の労働時間が四四時間以下の場合、一週の範囲内で、上限一〇時間までの変形制を労使協定にもとづいて採用できる）が適用される三〇人未満の事業所では、前日になつてはじめて翌日の始業時刻と終業時刻を知らされるといった事態さえうまれうる。こうした労働時間の「弾力化」は、労働者の時間選択の「自由」を拡大するというよりも企業の労働力編成の「自由」を拡大するものであり、労働時間管理をきわめて複雑化するために実効ある監督行政はきわめて困難になる。

いつ実現するのかわからない週四〇時間制、大幅な労働時間の「弾力化」、残業の放任、改正後も依然としてILO水準に達しない年次有給休暇、そのどれひとつをとってみても、時短の形式をとりつつ実質的には長時間・過密・不規則労働を温存または部分的に拡大し、本格的な時短をなし崩しにして労働時間管理の無秩序化をも生み出しているといわなければならない。先進国並の時短を回避しつつ先進国以上の「弾力化」が図られたというべきであろう。しかも今回の場合、労使協定が多用され改正の中心部分が協定に委ねられているが、これは立法が担うべき役割を労使協定に委ねるものであり、労働基準法の「空洞化」の危険をはらんでいる。企業への過度協調が問題となるような労働組合との協定においては企業の意味が貫かれることは明らかであり、労使協定はそれを是認しかつまた隠蔽する役割をさえ果たすことになる。

## 2 「弾力化」の構造とその射程



これらの労働立法の特徴として漸進性や柔軟性、任意性を指摘することが可能だろう。<sup>(8)</sup> その漸進的で現状追認的な性格についてはいうまでもない。男女雇用機会均等法においては募集・採用、配置・昇進における均等な取り扱いが努力義務にとどまり、禁止規定の範囲がきわめて狭く限定されたこと、高年齢者雇用安定法においては六〇歳定年が努力義務とされたこと、労働者派遣法においては派遣先事業主の使用者責任の範囲が狭く限定されたこと、改正労働基準法においては週四〇時間制の実現が先送りされ、時間外労働の規制が見送られ、年休の改善も小幅で依然としてILO水準を達成しえないものとなっていることなどがその例である。現行の労働条件水準を改革していく機能はきわめて小さいと言わざるをえない。また立法の形式がきわめて柔軟であり、規制の手段が多様化してきていることも指摘しておかなければならないだろう。いずれの立法も、行政当局の省令や指針などによって裁量的運用が可能となるような形式を採用している。つまり、そうしたものによって法の弾力的な運用が図られ、法に抵触するような経営サイドの対応を行政的にチェックしようとしているのである。労働者派遣法における業務の限定や認可の政令、男女雇用機会均等法における努力義務の指針や禁止の中身を決める省令、高年齢者雇用安定法における行政措置、改正労働基準法における付則や命令への依存なども、そうしたものとみることができよう。法の実効性は、行政的な対応に大きく依存しており、法そのものによる規制は可能な限り弱められているのである。

最後にあげておきたいのは労使の任意性が強調されている点である。すなわち、労使の自主的努力によって労働基準を確保していくことが基本におかれているのである。労働条件の基準は、法で確保するよりも労使の自主的努力によって維持・向上させることが基本であり、労働立法はその最低のフレームのみを示すものであるとの認識が貫かれているといえよう。男女雇用機会均等法における苦情の自主的解決や強制力のない婦人少年室長の

助言、指導、勸告制度、労働者派遣法における派遣労働者の苦情に関する処理規定、改正労働基準法における週休二日制の法制化の否認、高年齢者雇用安定法における六〇歳定年制の法制化の否認、改正労働基準法での時間外割増率における労使慣行の尊重、変形労働時間制等における労使協定の多用などは、先のような認識にもとづいているとみることが出来る。こうした特徴がうまれてきているのは、いうまでもなく経営者が法による規制に対してきわめて強い抵抗を示しているからである。日経連は「労働省攻勢」を批判し、「経済の活性化は規制緩和を原点とする」のであって、「すべての問題を労使の自主解決ではなくて、法の規制にゆだねる」という態度は、わが国経済の活性化にマイナス効果しかもたらさない」と主張していたのである。労使自治の尊重はわが国企業社会を貫く桑構造型の「日本的労使関係」を前提として主張されているのであり、経営者の専制を擁護するものとならざるをえない。

このように、新たな労働立法は労働者保護の面ではきわめて微温的な対応に終始し、規制手段においては行政の裁量を重視し、そしてまた実効面では法による強制を可能な限り排除して労使の自主努力に依存している。あり、この間の企業社会の変貌を規制するような方向性をほとんどもっていないのである。逆にこれらの特徴のすべてによって、新たな労働立法は企業社会における労働力の編成と活用の「弾力化」を促進する機能を果たしているといっても過言ではない。企業国家のめざす「弾力化」によって労働の世界の規制緩和がすすめられ、企業社会の変貌はさらに促進されることになる。内部労働市場におけるモビリティを高め外部労働市場を積極的に活用することによって形成される「弾力化」した労働市場のフレームは、企業国家による「柔軟性の公共的な管理」によって支えられることになるが、そこに労働組合による規制の痕跡を見出しえないところにわが国の特質が存在しているようにも思われる。こうした形での「危機」管理は、わが国労働者の個人主義化をさらに強め

て集团的な自治をさらに形骸化させていくであろうことは間違いない。なぜなら、労働組合の規制力の後退が「弾力化」を生み出すとともに、「弾力化」の促進が労働組合の規制をさらに後退させていくといった悪循環が構造化されることになるからである。

労働組合の規制力の弱さは、政・労・使の協調を骨格にしたネオ・コーポラティズム体制の日本的な性格をも規定している。わが国におけるコーポラティズムが「労働なきコーポラティズム」と評され、「労働界の国民経済での弱さの基底をなすのは、根強い企業別組合主義という事実である」と指摘されるのもそれ故である。しかしながらこうした評価には一定の注釈が必要である。たしかにわが国の民間大企業の労働組合は、八〇年代に登場してきた新たな労働立法に対してそれほどの関心を示さなかったことは事実である。企業の成長に対する篤い信仰によって企業社会の変貌は不可避であると受け止められてきたし、また組織範囲が個別企業の正規従業員に限定されていることもあり、要求も運動もそうしたレベルにとどまっていたからである。問題となっているパートタイム労働者、女性、高齢者、派遣労働者などは、これまで彼等の関心外存在であったといえよう。しかしながらナショナル・センターレベルでみれば、企業別組合の政治に対する無関心とはきわめて対照的な形で労働政治に対する積極的な参加が広がっており、<sup>(11)</sup>ネオ・コーポラティズム体制の一角を形成してきているのである。労働政策の立案や法の制定に際して、労働組合との合意の形成が重視され、さまざまなレベルで「かかえこみ」が進行していることがそのことを物語っている。この間重要な役割を果たしてきた私的諮問機関や研究会においては学者・研究者が積極的な役割を果たしているが、これは労働組合の彼等への依存とともに学者・研究者の活用による労働組合と使用者の「かかえこみ」が政策主体によってめざされているためである。しかも学者・研究者はまた使用者とも関わりをもつことによって、そこにはきわめて複雑な四者の結合＝癒着関係が形成されてい

る。<sup>(12)</sup>労働組合はフォーディズム・モデルが想定したような強力な組合主義の基盤なきままに政治主義化しておりわが国におけるネオ・コーポラティズム体制に組み込まれて支配の正統化機能を果たしているのである。「連合」の政界進出に示されたように、政治主義はさらに強められていくに違いない。

### おわりに

これまで指摘してきたような文脈のもとで、わが国の企業社会と企業国家は「弾力化」にむかっているのであるが、こうした「弾力化」の潮流はわが国を先進的なモデルとしつつ世界的な広がりを見せるに至っている。OECD加盟諸国においても、失業克服の必要性から労働市場の「弾力化」に関心がむけられているが、しかしながらそこでは「政策選択を検討するさいには、経済的要因とともに社会的人間的要因を重視しなければならないことは明らかである。柔軟性と保証は必ずしも矛盾するわけではない」と指摘され、「労働と生活の質の改善」にも言及されていることが忘れられてはならないだろう。<sup>(13)</sup>わが国の「弾力化」はいわば保証なき「弾力化」なのであって、「労働と生活の質の改善」をその射程に入れているとは言いがたい。その果てには、ビジネス文明の爛熟と労働の世界の解体そして市民社会の疲弊が見え隠れしている。無規定的な「弾力化」を生み出した日本型ネオ・コーポラティズム体制を支配構造の機軸にしたポスト・フォーディズムへの蓄積体制の調整は、産業民主制を著しく形骸化させフロー化した労働力の使い捨てを生み出す危険性をはらむとともに、非弾力的な存在たらざるをえない市民社会との軋轢をさらに深めていく可能性も大きい。新たな蓄積体制の限界は、市民社会を基盤とし企業社会と企業国家に挑戦するニュー・ウェーブの労働組合運動の登場によって明らかにされることになるだろう。

(1) 井上泰夫「ポスト・フォード主義の展望」(平田清明他編『現代市民社会の旋回』一九八七年、Ⅶ)参照。

- (2) 以上高梨昌編著『詳解労働者派遣法』、日本労働協会、一九八五年、四〇五ページ。
  - (3) 「かえこみ」の実態とその進展については、篠田徹「男女雇用機会均等法をめぐる意思決定」(中野実編著『日本型政策決定の変容』、東洋経済新報社、一九八六年、三章 審議会)が詳しい。
  - (4) この点については、「変動過程における女子労働市場の総合的研究」(研究代表者広田寿子)二〇六～二二五ページ参照。
  - (5) 経済企画庁総合計画局編『二〇〇〇年の日本(各論)——高齢就業シナリオの選択——』(二〇〇〇年の日本シリーズ八)、大蔵省印刷局、一九八二年、一一～一二ページ。
  - (6) 東京商工会議所「今後の労働政策に関する要望」、一九八五年。
  - (7) 日経連「労働基準法研究会中間報告に対する意見」、一九八五年。
  - (8) 総評経済局編『円高・「構造調整」期の社会戦略』(一九八六年総評調査年報)、労働経済社、一九八六年、第I部第二章参照。
  - (9) 日経連「労働問題研究委員会報告」、一九八六年。
  - (10) T・J・ペンベル、恒川恵市「労働なきコーポラティズムか」(シュミッター/レームブルッフ編、山口定監訳『現代コーポラティズムI』、木鐸社、一九八四年)参照。
  - (11) この点については、辻中豊「窮地に立つ『労働』の政策決定」(中野実編著前掲書所収)、五十嵐仁「ウォッチング労働界と政治」(黒川俊雄他著『労働組合をつくりかえる』、労働旬報社、一九八八年)、高木督夫『連合』はなぜ批判されるべきか(辻岡靖仁他著『これからの労働組合と日本』、大月書店、一九八九年)等を参照されたい。
  - (12) そのリアルな実態については、青木慧「KKニッポン労連」(青木書店、一九八九年)が詳しい。
  - (13) OECD, Labour Market Flexibility, Report by a high-level group of experts to the secretary-general, OECD, 1986. 『総評調査月報』一九八七年一〇月号に邦訳が紹介されている。
- (付記) 本稿は専修大学社会科学研究所個人研究助成(一九八九年度)による研究成果の一部である。