

90年代の日本資本主義

——労使関係の変貌——

長谷川 義和

I はじめに

1990年代の日本経済は、「90年代不況」と呼ばれるような長期の停滞を経験したが、重要なことは、そこで日本的システムの転換が現実的な課題として浮かび上がってきたことである。労使関係の面では、中高年ホワイトカラーを狙ったりストラが相次ぎ、失業率は上昇の一途を辿り、ついにはアメリカを上回ることになった。その過程で「終身雇用」「年功賃金」の解体・崩壊ということに対して関心が高まった。

ここで問われるべきことは、そのような労使関係の変貌は実際にはどこまで進んだかを明らかにすることであり、そのことを通して、現在労使関係が直面している課題自体を明らかにすることである。本稿では、90年代の「事実」を確認するとともに、1999年の社会政策学会での議論を素材として、その課題に迫って行きたい。

II 90年代の日本経済

(1) 長期の停滞

1) 様変わりした日本経済

80年代後半のバブルは90年以降崩壊し、「平成不況」に突入した。その後の90年代の日本経済は、「90年代不況」「失われた10年」などと評されるような長期の停滞を経験した。これは、高度成長以来の日本経済の姿とは一変したものであった。

この時期の日本経済の特徴の第1は、不況・停滞の長期化である。政府の公式見解による景気の山と谷は、91年3月から93年10月と97年4月から99年4月までであり、不況期はそれぞれ2年8ヶ月と2年1ヶ月で、90年代を通してみると4年9ヶ月の不況期間であったことになる。さらに、この不況期以外をとっても「好況期」は回復力に乏しく、GDP成長率、失業率などの指標からも従来の好況期とは様相を異にし、90年代全体を通して停滞と特徴づけられるものであった。

その特徴は、高度成長期以来80年代までの日本経済と対比すると、明らかである。従来の不況は、不況から回復した後には前回の好況期を上回る経済的パフォーマンスを実現し、日本経済の「経済大国」化を促進するものであった。しかし、90年代では、不況期を脱してから回復力は乏しく、好況を実感できるのは一部の輸出・ハイテク（「IT産業」）分野の大企業にとどまり、多くの産業分野、中小企業の大多数にとっては、とても好況期とは言えない状況が継続することになった。その意味では、90年代の日本経済は不況の役割を果たし終えることが出来ず、「未完の90年代不況」と評価すべきであろう。

この時期の第2の特徴としては、上であげたことの結果として、世界経済の中での日本経済の評価が逆転したことである。高度成長により先進資本主義国の一員としての地位を固め、オイルショック後の不況を乗り切って以降、日本は輸出

主導型の経済大国として「ジャパン・アズ・ナンバーワン」¹⁾との評価を受けるに至った。それは、85年のプラザ合意による急激な円高と、それによる円高不況をも乗り越えることにより一層確固としたものとなり、バブル景気を「経済大国が消費生活の分野にまで及んだもの」と見誤らせるものにもなった。そして、その基礎には、「トヨタイズム」に代表される日本の製造業の競争力があるとされ、「日本的システム」が高く評価された。

それらの日本資本主義に対する評価は、90年代に一変した。90年代初頭の不況を乗り切り「デジタルエコノミー」化を進め、「ニューエコノミー」との評価を生み出す成長の持続を実現したアメリカや、89年以降本格的な「市場経済化」を進めた中国を含めたアジアの成長と対比して、日本経済の「競争力の低下」は明らかであり、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」は全く過去のものとなり、世界経済にとって日本経済が危機をもたらす恐れがあるとする「ジャパンプロブレム」が問題となった。

以上あげた90年代の日本経済の特徴づけは、非常に表面的なものであるが、本稿にとって重要なことは、そのような日本経済の動向とそれに対する評価のもとで、「日本的システム」に対する評価が逆転し、そこからの脱却が大きなテーマとして浮かび上がってきたことである。

「日本的システム」²⁾については、従来からそれを「企業社会」「企業中心主義」「会社主義」などとして、労働者を企業に縛りつけ競争させ、過労死に追いやるシステムとして批判する見解があった。また、80年代には「経済大国」にふさわしくない「生活小国」をもたらすしくみであるとする批判は日本の内外から説得力を持って展開されて

いた³⁾。しかし、それらの批判的見解も、日本企業の競争力（正確には、自動車、電機などの輸出産業の競争力であるが）と、それによる経済成長により「日本的システム」を揺り動かすには至らなかった。

しかし、90年代の日本資本主義の停滞は「日本的システム」の評価を逆転させることで「日本的システム」からの脱却が、企業の立場からも課題とされることになり実際に着手されることになった。本稿は、この90年代の変化を労使関係の分野において検討しようとするものである。

本題に入る前に、いま少し、90年代の日本経済の長期の停滞の性格について確認しておきたい。

2) 「90年代不況」の性格

「平成不況の基本性格」について、山本孝則は以下3つの点を指摘している⁴⁾。

- ①戦後初の、空前の規模での貨幣資本と現実資本の《二重の過剰蓄積》の整理
- ②《逃げ場のない不況》
- ③東西冷戦体制の終焉—存立の枠組みの変化

山本は、そこから90年代の日本経済はデフレの時代となることを指摘した。さらに、平成不況における不良債権問題の重要性と、その根底にある日本資本主義にとっての土地問題の特殊な重要性を指摘し、不況からの脱出—日本再生のためには不良債権と土地問題の同時解決が必要であるとして、そのための具体的な政策提言を行なっている⁵⁾。これらの諸点は、その後の90年代の日本経済の経過を見た時、非常に先駆的な分析であった

3) たとえば、「前川レポート」も内需拡大との関連で問題点を指摘している。経済構造審議会（中曽根首相の私的諮問機関、前川春雄座長）報告、1986年4月。

4) 山本孝則『『平成不況』の性格とその帰結——宮崎『複合不況』論の検討を通して——』（『土地制度史学』第142号、1994年1月）後、山本『不良資産大国の崩壊と再生——大地からの日本再建プロジェクト』日本経済評論社、1996年所収。

5) 山本前掲書、および『日本再生トータルプラン——土地本位制崩壊と金融再生トータルプランを超えて』日本経済評論社、1998年。

1) エズラ・ヴォーゲル『ジャパン・アズ・ナンバーワン アメリカへの教訓』TBSブリタニカ、1979年。

2) 「日本的システム」について、拙稿『日本型システムと構造調整』（経済学教育学会教科書編集委員会『新時代の経済学入門』実教出版、1998年）参照。

と評価される。ここでは、その山本の分析をも参考にしつつ、「90年代不況」の性格について簡単に確認しておきたい。

①「複合不況」

まず、「90年代不況」は、「空前の貨幣資本と現実資本の過剰蓄積の整理」の過程であった。この点は、宮崎義一『複合不況』⁶⁾が指摘したものであるが、97-98年の金融システム危機まで視野に入れた時、金融と実体経済、「貨幣資本と現実資本」の絡み合った過剰蓄積とその整理がいかに深刻な規模のものであったかが明らかになる。そして、その「過剰蓄積」は直接には80年代後半のバブル景気によってもたらされたものであり、さらにそこには高度成長以来の日本資本主義が抱えた問題が凝縮されていたといえることができる。

バブルは、円高不況⁷⁾に対する対策としての低金利政策がアメリカのドルを支えるために不況からの回復後も長期に継続されたことからもたらされたものであった⁸⁾。

その低金利のもとで発生した過剰流動性は、土地・不動産と株式市場になだれ込むことになった。その要因としては、政府の規制緩和政策があり、「経済大国」の達成にともなう、東京の「国際金融センター化」という事態があった。また、80年代以来の銀行をめぐる環境変化—大企業の間接金融から直接金融への転換という事態があり、また、「財政再建」問題や、賃金抑制のもとで労働者の消費が停滞をつづけるということも基底には存在した。そして、とくに、土地・不動産への資金流入に関しては、日本に固有の土地問題があり、それが80年代後半に多くの先進資本主義諸国でバブルが共通に発生しつつも、その中で日本が特

別に深刻なものとなる上で大きな要因となるものであった。

その結果、異常に膨れ上がったバブルは、90年初頭からの株価の暴落により崩壊を開始し翌年からは土地・不動産も暴落を開始して崩壊した。バブル崩壊は、企業の所有する株式や土地・不動産の価格を急落させることで、企業にダメージを与えるとともに、とくに金融機関には直接・間接の膨大な不良債権問題を発生させることになった。金融機関は、80年代以来抱えていた間接金融から直接金融への転換問題に膨大な不良債権問題をあわせて抱え込むことになり、さらに、グローバル化のもとでの金融ビッグバンに直面するという事になった。そして、不良債権問題は90年代に解決し得ず、その解決は21世紀に持ち越されることになった。

もう一方の、実体経済の方はどうか。重要なことは、バブル景気のもとで実体経済の側の過剰蓄積も、バブルがなければありえなかった規模に膨れ上がったことである。多くの企業は自ら株式や不動産への投機を行なうとともに、保有資産の評価増とエクイティファイナンスにより豊富な資金を手にしてそれを設備投資、研究開発部門の拡大に振り向け、過剰な雇用を進めた⁹⁾。そして、バブルのもとで殆どゼロの金利負担のもとでコストに無頓着に過大な投資を行なったことがバブル崩壊後に大きな負担として企業に襲いかかることになり、各企業は「リストラ」に追い込まれることになる。

②円高の進展

90年代の日本経済にとって、バブルの崩壊とともに円高が進行したことも事態の深刻化をもたらす要因であった。とくに、90年代前半には、90年に年平均の円レートは1ドル=141円だったものが、95年には1ドル=96円へとほぼ一直線に円高が進行した。（ピークは95年4月の1ド

6) 宮崎義一『複合不況』中公新書、1992年。なお、それに対する山本の論評も参照のこと（山本、前掲論文）。

7) 円高をもたらす「経常収支不均衡」問題は、一度は「前川レポート」によって、「危機的状況」と把握され、「輸出主導型経済」から「内需主導型経済」への歴史的転換を迫るものと把握されたものであった。

8) これは、その後、日銀もその誤りを認めている。

9) その結果、労働力不足に直面し、外国人労働者を大量に導入するに至った。

ル=79円75銭)これは、輸出産業にとっては深刻なものであり、生産拠点の海外移転が本格的に進み、「産業と地域の空洞化」問題が現実的な問題とされるに至った。80年代においても、貿易摩擦問題により自動車産業を初めとして海外への移転は進み、また、前川レポートのように輸出主導型経済からの転換は課題として意識されていた。しかし、同時に、アメリカの「空洞化」問題を目にしていた日本の経営者は、生産拠点の海外移転については慎重な態度を続けていた。多くの企業にとって開発や中核的な製造過程や部品メーカーは国内に温存する態度が基本的であった。しかし、90年代不況と円高が同時進行して企業を襲う中で、このような配慮は次第に不可能となって行った。この過程で日本企業の本格的な生産拠点の海外移転が進み、日本においても「空洞化」問題が現実的なものとなったのである。

③「逃げ場」が容易に見つからない

高度成長により確立した日本資本主義にとって、不況からの脱出策のモデルとしてはオイルショック後の74-75年不況からの回復過程を挙げることができる。第1に、政府の不況対策-赤字国債の発行による公共投資による景気対策。第2に、企業の「減量経営」。そして、第3にアメリカを主要な対象とした「集中豪雨的輸出」である。

これは、その後も繰り返されたが、第1の赤字国債発行は国債残高を累積させ、次第に困難になる。80年代以降、「財政再建問題」が政府の経済政策の主要な課題と意識されることになる。第3のアメリカに対する「集中豪雨的輸出」についても貿易摩擦問題が深刻化して、そのあからさまな遂行は困難である。前川レポートの指摘がそれを端的に物語っている。第2の企業の「減量経営」は「リストラ」と名前を変えながら繰り返されるが、「財政再建」のための国民負担の増大や社会保障や教育など生活関連分野への抑制とあいまって、国民の生活不安を高め、消費抑制などによる不況要因にもつながる。

こうして、80年代半ば以降の円高不況に対しては、企業の「減量経営」と低金利政策に頼ることで、バブルの発生で予想を超えた「効果」をもたらしたものの、その後の事態を考えれば、バブルを再度発生させることは選択し得ないであろう。こうして、従来のように、容易に「逃げ場」「脱出口」を見いだすことができない点に今次の不況の性格があるということになった。

実際には、不況への対応として、輸出が大きな役割を果たし、10回を超える政府の「経済対策」「緊急経済対策」で100兆円を遥かに超える資金が投入され、輸出と公共事業によって景気回復が追求された。それは、ある程度の効果を、GDP成長率の回復としてもたらしたとはいえるものの、本格的な回復をもたらすことはできず、90年代を通して停滞が続き、不良債権問題の解決を21世紀に持ち越すことになったことを見れば、「脱出口」たりえなかったと評価すべきであろう。

④「東西冷戦体制」の終焉

89年の東欧の民主革命、ベルリンの壁の崩壊に端を発する「東西冷戦体制」の終焉は日本資本主義の存立の枠組みを変化させることで、90年代不況に大きな影を投げかけている。旧ソ連を含めた、旧社会主義諸国が全面的に市場経済化するとともに、中国の市場経済への本格的な参入もあり、世界的な規模での市場経済化と「メガコンペティション」が進行した。その中で日本は、比喩的に言うならば、アメリカとアジアに挟撃されることになったと言える。

その中で、先に触れた円高の進行ともあいまって、日本企業も本格的な多国籍企業化を迫られることになった。それは、同時に国内市場の開放を迫られることでもある。

(2) 日本的システムの転換が主題となる

1) 「平岩レポート」

90年代不況のもとで、日本的システムの転換をもとめる見解が明確な姿を取る。この点で注目

されるのは、93年11月に発表された「平岩レポート」¹⁰⁾である。これを、プラザ合意後の「前川レポート」と比較すれば、この間の日本資本主義の危機の進行とそれに対する政財界の認識の進展を見ることができる。また、「平岩レポート」と96年から97年にかけて橋本内閣が提起した「6大改革」へのつながりの中に、日本的システムの転換をめざす構造調整・構造改革論の流れを確認することができる¹¹⁾。

86年4月に発表された「前川レポート」の基本認識は、日本の輸出企業による集中豪雨の輸出による大幅な貿易黒字と経常黒字が深刻な日米貿易摩擦をもたらし、さらにアメリカが深刻な双子の赤字に直面する中で、「我が国の大幅な経常収支不均衡の継続は」「危機的状況である」とするものであった。そして、輸出志向の経済構造を「国際協調型経済構造」に構造調整することが課題とされ、そのために、内需拡大、市場開放と海外展開の促進などが提起された。基調は、本格的な多国籍企業として世界市場で国際競争戦を戦い抜く立場に立った日本の大企業の利益に即して、日本の経済社会システムを合理化して行くことにあった。

これに対して「平岩レポート」では、平成不況が深刻化する中で、構造調整論は規制緩和を軸として日本型システムの全面的な転換を迫るものへと展開を遂げている。

平成不況が一時的なものではなく¹²⁾、深刻なものであることが明らかになる中で、90年代のグローバル化、「メガコンペティション」のもとで

「高コスト構造」の克服が日本企業にとっての死活的課題と意識される。そして、この「高コスト構造」は、労働コストや農業や流通業、中小企業などの保護政策、さらには「多品種少量生産」などによりもたらされたもの、つまり、日本型システムが生み出したものであり、その本格的転換が不可避なものと意識されるに至った。こうして、93年12月の本報告『経済改革について』¹³⁾では、これまでの「追いつき追い越せ」型の日本型経済システム—よくいえば協調、悪くいえば馴れ合い—を改革すべき時である、とされた。

このような認識のもとで、「平岩レポート」では改革の焦点は規制緩和に絞り込まれ、福祉、労働、金融も聖域にしないことが明言され¹⁴⁾、短期的には苦痛を与えても強力に実行することを主張する。

2) 労使関係分野での転換論と転換の実態

上のような認識の明確化のもとで、日本的システムの重要な柱をなす労使関係の分野（日本的経営、日本的労使関係）において、どのような形で転換論が主張されたのかが、これからの主題である。

平成不況の進展に対して、個々の企業は大規模なリストラによる労働コストの削減策を実行したが、日本的労使関係の本格的再編を提起したものとしては周知の日経連の『新時代の「日本的経営」』がある。それを含めて、経済団体からも個々の企業からも様々な主張や政策が提起された。当然のことながら、雇用、賃金の分野では「終身雇用」と「年功賃金」の本格的な転換の主張がなされ、新制度の導入が相次いだ。

ここでまず重要なことは、これらの転換論と新制度の導入のもとで、日本的システムの転換は実

10) 経済改革研究会「規制緩和について（中間報告）」1993年11月。日刊工業新聞特別取材班編『平岩レポート—世界に示す日本の進路』にっかん書房、1994年、参照。

11) 橋本内閣の「6大改革」は、それがもたらす「苦痛」の大きさ、そして何よりも不良債権の実態とその持つ意味を把握しえなかったため金融システム危機を招き頓挫し皮肉なことにその本格的実行を、2001年に自民党総裁選を争った小泉政権に委ねることになった。

12) 政府は92年の『経済白書』で、景気は年度後半には回復すると予測するが、それは見事に裏切られる。

13) 経済改革研究会「経済改革について」1993年12月。

14) さらに、安全・環境保全の見地から行なわれる社会的規制も、自己責任原則を重視し、必要最小限の範囲、内容にとどめるとされる。

際にどこまで、どのように進んでいるのかを明らかにすることである。

Ⅲ 90年代の労使関係の変貌の概観

(1) 90年代の主要な事項

ここでは、本題の検討に入る前に、90年代の労使関係をめぐる主要な出来事について概観しておきたい。

この概観から注目される点はいくつもある。まず、90年代の初頭、バブルの崩壊が本格的な平成不況に至るまでの期間は、過労死問題が大きな社会的問題として取り上げられ、労働時間短縮や新しい休暇制度、さらには育児休業法の制定など80年代に「経済大国」達成のもとで「生活小国」問題とされた諸点、「働き方」をめぐる問題への対応が進行していたことである。これは、「前川レポート」でも内需拡大との関連で取り上げられていたものではあるが、本質的には、内外の矛盾への対応策であり、国民生活審議会が『個人生活優

先社会をめざして』¹⁵⁾を公表することに典型的に示されることである。そして、このような方向性を持った動きは、90年代を通して消滅してはいない。

第2に、当然の事ながら、リストラ・人員削減の動きは平成不況の本格化する92年以降90年代を通して一貫する。そして、失業率は各年ごとに見るならば一貫して増大をつづけた。そして、90年の2.1%から、95年の3.2%、98年の4.3%、99年の4.7%へと急上昇を遂げた。(次節の表2も参照)

第3に、平成不況が本格化し事態の深刻化が認識される中で、93年1月の「バイオニアショック」、94年の「契約スチュワードス問題」など、経営側から新たな対策が打ち出され、95年5月に日経連が『新時代の日本の経営』を公表する。これが、この時点での経営サイドの新たな労使関係政策の基本方針といえるものである。

表1 90年代の主要な事項(経済・経営, 労務管理等)

1989.	4	消費税導入
	6	過労死110番
	8	トヨタ, 中間管理職なくす人事制度改革
1990		新しい休暇制度導入相次ぐ
	3	電機産業で育児休職導入
	4	東商「ゆとりを実感できる国民生活の実現に向けて」 「地球環境問題と企業活動について」
	5	松下, 年間1800時間労働へ「ヒューマン21」ビジョン
	10	村田製作所, 裁量労働制導入
1991.	1	日本IBM, ボランティア支援に有給休職
	4	経団連「社会貢献部」「地球環境憲章」
	5	育児休業法 同友会「エージレス雇用制度」「就業・育児両立メニュー」

15) 経済企画庁国民生活局編『個人の生活を重視する社会へ』大蔵省印刷局, 1992年8月。

- 6 金融不祥事発覚
 9 経団連「企業行動憲章」
 10 三洋電機のパート女性 16 人に、解雇無効の判決
 11 国民生活審議会「個人生活優先社会をめざして」
1992. 1 ソニー盛田会長、日本的経営の見直し求める論文
 3 緊急経済対策
 日立、管理職の昇給延期→電機各社に広がる
 4 NTT、合理化策
 5 日経連「労働力・雇用問題研究プロジェクト」報告
 6 日航、合理化策－外国人スチュワーデス 3 倍増
 経済審「生活大国 5 カ年計画」→新経済計画
 本田、管理職全員対象に年俸制導入
 7 三洋電機、2000 人削減の合理化策→電機各社に
 野村證券、女性一般職 2000 人削減→証券各社に
 8 TDK、管理職 50 人を自宅待機
 10 沖電気、出向・転籍へ「人事開拓室」
 12 有効求人倍率 1 を割り、0.9 倍
1993. 1 「パイオニア・ショック」
 日経連、ベアゼロ提起
 コダック子会社、新卒 8 人の採用取り消し、希望退職募集
 2 日産座間工場閉鎖、5000 人削減
 NTT、3 万 3000 人削減 8 月 1 万人の希望退職募集
 3 日本 IBM、早期優遇退職
 NKK、3200 人削減→住金、川鉄、神鋼
 ユニチカ、パート 300 人解雇
 4 富士通、目標管理評価制度
 6 労基法改正（94.4 から週 40 時間制）
 パート労働法
 8 富士通、裁量労働制
 細川連立政権成立
 9 緊急経済対策
 10 新日鉄、7000 人削減のリストラ計画－ホワイト 1 万人中 4000 人
 12 平岩レポート
1994. 1 トヨタ、デザイナーに年俸制・1 年契約の制度導入
 2 日本 IBM、全管理職に年俸制導入
 総合経済対策

- 4 野村総研, 年俸制, 完全フレックスタイム制
 5 同友会, 日本の雇用慣行の見直し・労働力流動化提言
 6 1ドル=100円突破
 7 富士通, ベンチャー企業創造する社員を支援する制度
 8 日経連「新日本の経営システム等研究プロジェクト」中間報告
 契約スチュワーデス問題
 10 NTT, 希望退職に1万4000人応募
 11 日経連, 雇用の規制緩和要望
 同友会, 失業増加を前提した政策への転換を主張
 12 松下, 管理職のボーナスから年功部分排除
1995. 1 阪神大震災
 2 北炭, 倒産
 東武百貨店, 年功給廃止
 3 三菱銀行と東京銀行, 合併合意
 4 1ドル=80円突破
 ベネッセ, 年俸制導入, 定昇・ベア廃止
 5 日経連『新時代の日本の経営』
 6 介護休業法
 7 住友生命, 2000人削減→大手生保
 コスモ信組経営破綻-日銀特融
 8 西友, 早期退職制度で15%退社
 9 三菱地所, ロックフェラーセンタービルから撤退
 11 新食糧法施行
 NTT, 新合理化計画-分社化, 4万5000人削減
 12 住専処理に6850億円支出決定
1996. 2 第一勧銀, 2000人削減-大手21行, 1万5000人削減
 JTB, 正社員700人削減, 契約社員で補う
 3 日立, 4000人削減
 4 米フォード, マツダの経営権取得
 富士通, 通年採用制度導入→日立他
 6 労働者派遣法改正
 11 JR西日本, 1万3000人削減
 三井金属, ベア廃止の新賃金制度
 橋本内閣, 5大改革提起 (→6大改革)
 12 政府「経済構造の変革と創造のためのプログラム」
1997. 2 新総合土地政策推進要綱

- 4 消費税 5%に
週 40 時間制完全実施（中小、2 年の指導期間）
松下、インターンシップ制度導入
日航、年俸制導入
武田薬品、ヘア廃止－新賃金制度導入相次ぐ
- 6 改正男女雇用機会均等法、女子保護規定撤廃
持ち株会社解禁
- 7 東海興業、多田建設、更生法申請
- 9 ヤオハン・ジャパン、更生法申請
- 11 三洋証券、拓銀、山一破綻
- 12 温暖化防止京都会議
介護保険法成立

- 1998. 2 松下、退職金前払い制度
金融システム安定化法
- 3 NPO 法
- 4 改正外為法施行、「日本版ビックバン」開始
総合経済対策
三菱商事、年功序列賃金制度廃止→大手商社
- 5 東京三菱銀行、実績主義の賃金制度
- 7 金融再生トータルプラン
NTT、成果・実績主義の新賃金制度
日経連「エンプロイヤビリティ検討委員会」発足
- 9 改正労基法（裁量労働制適用拡大）
- 10 金融再生法、金融機能早期健全化緊急措置法
長銀の一時国有化
富士通、全社員対象に成果主義賃金へ移行
- 11 緊急経済対策

- 1999. 2 日産ティーゼル、群馬工場閉鎖
同友会『企業白書－「個」の競争力向上による日本企業の再生』
- 3 大手 15 行に資本注入
京阪交通社、全員解雇、給与カットして再雇用
三菱電機グループ、1 万 4500 人削減
- 4 改正男女雇用機会均等法施行
日経連「エンプロイヤビリティの確立をめざして」
- 5 日経連奥田会長「人間の顔をした市場経済」強調
- 6 東邦生命破綻
男女共同参画基本法

		改正労働者派遣法, 職安法
	7	新農業基本法
	8	産業再生法
	10	住友銀行とさくら銀行, 合併合意 日産「リバイバル・プラン」 トヨタ, 成果主義賃金に転換
	11	経済新生対策 NTT, 2万1000人削減
	12	民事再生法
2000.	2	長崎屋, 更生法申請 日立, 管理職に新人事制度
	3	鉄鋼大手, 雇用延長 最高裁, 電通訴訟で過労自殺を認定 NEC, 社内カンパニーの業績に連動した賞与制度
	4	三菱重工, 役職者人事制度改正—管理職と専門職を分離 住商, 「多面的評価制度」 松下, 裁量労働制導入
	5	会社分割2法
	7	そごう, 民事再生法申請
	9	熊谷組, 4500億円の債権放棄—ゼネコンで債権放棄要請相次ぐ
	10	千代田生命, 協栄生命破綻
	11	マツダ, 1800人の早期退職者募集 ダイエー, 32店閉鎖, 4000人削減 松下, 事業部制解体

〔資料〕法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑』各年版より作成。

第4に、90年代後半には「終身雇用」「年功賃金」からの転換をめざす企業の動きが本格化する。とくに、97-98年の金融システム危機以降、そのテンポは早まり、「成果主義賃金」の導入が進む。また、97年11月の三洋証券、拓銀、山一証券の破綻をはじめ、大企業（とりわけ、金融分野での）の破綻が相次ぐことは、「終身雇用」の前提自体を掘り崩すことである。

第5に、企業、経済界の方策と連動して、労働者派遣法や男女雇用機会均等法の改正など労働法制の転換も急速に進展したことである。

(2) 主要労働統計

次に、90年代の労使関係の変化の把握にあたって、雇用と賃金が全体としてどのように変化したかを、代表的な労働統計において確認しておく。

第1は、「労働力調査」による労働力人口、就業者、完全失業者の動向である。〔表2〕ここでは、とくに完全失業者と完全失業率が平成不況の本格化以降90年代を通して一貫して増大を続けたことが明確にされる¹⁶⁾。

16) 「地位別就業者数」「産業、職業別就業者数」も、90年代に顕著な特徴を示している。

90年代の日本資本主義（長谷川）

表 2 労働力状態，男女別 15 歳以上

（単位：万人）

年次	総 数					男					女				
	総 数	労働力人口				総 数	労働力人口				総 数	労働力人口			
		計	就業者	完全失業者	完全失業率%		計	就業者	完全失業者	完全失業率%		計	就業者	完全失業者	完全失業率%
昭和 28 年 1953	5,701	3,989	3,913	75	1.9	2,747	2,374	2,329	45	1.9	2,954	1,614	1,584	30	1.9
30 1955	5,925	4,194	4,090	92	2.5	2,857	2,455	2,390	65	2.6	3,068	1,740	1,700	40	2.3
35 1960	6,520	4,511	4,436	75	1.7	3,151	2,673	2,629	44	1.6	3,370	1,838	1,807	31	1.7
40 1965	7,287	4,787	4,730	57	1.2	3,529	2,884	2,852	32	1.1	3,758	1,903	1,878	25	1.3
45 1970	7,885	5,153	5,094	59	1.1	3,825	3,129	3,091	38	1.2	4,060	2,024	2,003	21	1.0
50 1975	8,443	5,323	5,223	100	1.9	4,099	3,336	3,270	66	2.0	4,344	1,987	1,953	35	1.7
55 1980	8,932	5,650	5,536	114	2.0	4,341	3,465	3,394	71	2.0	4,591	2,185	2,142	43	2.0
60 1985	9,465	5,963	5,807	156	2.6	4,602	3,596	3,503	93	2.6	4,863	2,367	2,304	63	2.7
61 1986	9,587	6,020	5,853	167	2.8	4,662	3,626	3,526	99	2.7	4,925	2,395	2,327	67	2.8
62 1987	9,720	6,084	5,911	173	2.8	4,726	3,655	3,551	104	2.8	4,995	2,429	2,360	69	2.8
63 1988	9,849	6,166	6,011	155	2.5	4,790	3,693	3,602	91	2.5	5,059	2,473	2,408	64	2.6
平成元年 1989	9,974	6,270	6,128	142	2.3	4,854	3,737	3,654	83	2.2	5,120	2,533	2,474	59	2.3
2 1990	10,089	6,384	6,249	134	2.1	4,911	3,791	3,713	77	2.0	5,178	2,593	2,536	57	2.2
3 1991	10,199	6,505	6,369	136	2.1	4,965	3,854	3,776	78	2.0	5,233	2,651	2,592	59	2.2
4 1992	10,283	6,578	6,436	142	2.2	5,002	3,899	3,817	82	2.1	5,281	2,679	2,619	60	2.2
5 1993	10,370	6,615	6,450	166	2.5	5,044	3,935	3,840	95	2.4	5,326	2,681	2,610	71	2.6
6 1994	10,444	6,645	6,453	192	2.9	5,078	3,951	3,839	112	2.8	5,366	2,694	2,614	80	3.0
7 1995	10,510	6,666	6,457	210	3.2	5,108	3,966	3,843	123	3.1	5,402	2,701	2,614	87	3.2
8 1996	10,571	6,711	6,486	225	3.4	5,136	3,992	3,858	134	3.4	5,435	2,719	2,627	91	3.3
9 1997	10,661	6,787	6,557	230	3.4	5,180	4,027	3,892	135	3.4	5,481	2,760	2,665	95	3.4
10 1998	10,728	6,793	6,514	279	4.1	5,209	4,026	3,858	168	4.2	5,519	2,767	2,656	111	4.0
11 1999	10,783	6,779	6,462	317	4.7	5,232	4,024	3,831	194	4.8	5,552	2,755	2,632	123	4.5
12 2000	10,836	6,766	6,466	320	4.7	5,253	4,014	3,817	196	4.9	5,583	2,753	2,629	123	4.5

〔資料〕 総務庁（省）統計局「労働力調査報告」より作成。

- ① 本表の数値は年内月平均値である。
- ② 総数には、労働力状態「不詳」を含む。
- ③ 完全失業率 = (完全失業者 ÷ 労働力人口) × 100

表 3 性別、雇用形態別雇用者構成比

(単位：%)

	雇用者計	民間の役員	正規の職員 従業員	パート	アルバイト	派遣社員	嘱託など	その他
1987年								
男女計	100	6.7	74.9	10.1	4.1	0.2	1.6	2.4
男性	100	8.5	83.2	0.7	3.3	0.1	1.6	2.5
女性	100	3.6	60.6	26.3	5.5	0.3	1.5	2.2
1992年								
男女計	100	7.6	72.4	11.3	4.8	0.3	1.7	1.9
男性	100	9.6	81.4	1.0	4.0	0.2	1.8	1.9
女性	100	4.4	58.3	27.5	6.0	0.6	1.5	1.9
1997年								
男女計	100	7.0	70.1	12.7	6.1	0.5	1.8	1.9
男性	100	9.0	80.9	1.3	5.0	0.2	1.8	1.8
女性	100	4.0	53.8	30.3	7.7	0.9	1.7	1.9

〔資料〕 総務庁統計局「就業構造基本調査」より作成

第2は、「就業構造基本調査」による、「性、雇用形態別雇用者構成比」で、87年から97年にかけて、正規従業員の低下、パート・アルバイト・派遣社員などの非正規従業員の、とりわけ女性における増大が示される。〔表3〕

第3に、賃金については、「賃金構造基本調査」により、現金給与総額の対前年上昇率を見ると、90年代の停滞が確認できる。〔表4〕

以上、紙幅の関係もあり、最低限の統計指標であるが、90年代の動向を検討するための確認である。

(3) 90年代に労使関係の何が変わり、何が変わらなかったか

90年代に日本経済はかつてない激動を経験した。それとともに、上で確認してきたように、労使関係においても激動が続いたことは確かである。その上で重要なことは、それらの事態を通して、労使関係の何が変わり、何が変わらなかったかを明確にすることであり、また、そのことに対する評価を明確にすることである。

次章では、そのことの検討の素材として、社会政策学会での討論を取り上げ、そこからこの問題の検討への糸口を見いだして行きたい。

IV 90年代の雇用と賃金

—何が変わり、何が変わらなかったか—

(1) 社会政策学会の討論から——2つの見解の対立

90年代の日本資本主義（長谷川）

表 4 性別賃金，対前年増減率の推移（産業計，企業規模計，学歴計）

年	計		男 性		女 性	
	賃金（千円）	対前年増減率（％）	賃金（千円）	対前年増減率（％）	賃金（千円）	対前年増減率（％）
昭和51年	131.8	—	151.5	—	89.1	—
52	144.5	9.6	166.0	9.6	97.9	9.9
53	153.9	6.5	176.7	6.4	104.2	6.4
54	162.4	5.5	186.3	5.4	109.9	5.5
55	173.1	6.6	198.6	6.6	116.9	6.4
56	184.1	6.4	211.4	6.4	124.6	6.6
57	193.3	5.0	222.0	5.0	130.1	4.4
58	199.4	3.2	229.3	3.3	134.7	3.5
59	206.5	3.6	237.5	3.6	139.2	3.3
60	213.8	3.5	244.6	3.0	145.8	4.7
61	220.6	3.2	252.4	3.2	150.7	3.4
62	226.2	2.5	257.7	2.1	155.9	3.5
63	231.9	2.5	264.4	2.6	160.0	2.6
平成元	241.8	4.3	276.1	4.4	166.3	3.9
2	254.7	5.3	290.5	5.2	175.0	5.2
3	266.3	4.6	303.8	4.6	184.4	5.4
4	275.2	3.3	313.5	3.2	192.8	4.6
5	281.1	2.1	319.9	2.0	197.0	2.2
6	288.4	2.6	327.4	2.3	203.0	3.0
7	291.3	1.0	330.0	0.8	206.2	1.6
8	295.6	1.5	334.0	1.2	209.6	1.6
9	298.9	1.1	337.0	0.9	212.7	1.5
10	299.1	0.1	336.4	-0.2	214.9	1.0
11	300.6	0.5	336.7	0.1	217.5	1.2
12	302.2	0.5	336.8	0.0	220.6	1.4
平成12年 平均年齢(歳) 勤続年数(年)	39.8 12		40.8 13.3		37.6 8.8	

(注) 「—」は当該数値の算出をしていないことを示す。

〔資料〕 厚生労働省「賃金構造基本調査」

ここで取り上げるのは社会政策学会第99回大会『社会構造の変動と労働問題』¹⁷⁾における討論である。

17) 1999年10月23、24日に鹿児島大学で開催。共通論題「社会構造の変動と労働問題」の諸報告と討論者の論考が、社会政策学会編『社会構造の変動と労働問題——社会政策学会誌第4号』ミネルヴァ書房、2000年10月に収録されている。本稿では諸見解をこの報告書に掲載されたものによって検討する。なお、学会の討論の紹介として、拙稿「学界動向，社会構造の変動と労働問題——社会政策学会第99回大会を振り返って」『大原社会問題研究所雑誌』493号，1999年12月，参照。

この大会では，90年代の日本社会と労働問題の変化をどのように捉えるかをめぐって討論が行なわれた。ここでは，その中から野村，中村，牧野，海野の4氏の見解を取り上げる。

野村正實¹⁸⁾は，「90年代はグローバル化の時代だ」とするような，常識化している把握を批判し，「90年代に日本資本主義の何が変わったのか」を

18) 野村正實「規制緩和と日本型資本主義」前掲社会政策学会編書所収。以下，ことわりの無い限り，野村の諸説はこの論文からのもの。

冷静に検討しようとする。野村は、「長期雇用の崩壊」や「年功賃金の終焉」を否定し、90年代の変化はゆっくりとしたものであるとする。その中で重要な変化として取り上げられているのは「全部雇用メカニズムの衰退」ということであり、そこに戦後労働市場の構造的な変革の進行を見ている。

さらに、野村は、今後の展望として中核部分は縮小するが内部変化は漸進的であり、一方、縁辺部分は拡大するとともにその一部は消滅している。

中村真人¹⁹⁾は、90年代の変化を企業社会の完成にともなう価値体系の変化という、より長期的な社会変動の中に位置づけようとしている。そして、90年代の変化を、中心・周辺構造を保持したまま周辺部分での女性・高齢者の労働参加が進行したことから捉えている。そして、中村は、「長期雇用の崩壊」という把握は事実に反する誇張を含むとする。

中村は、今後の展望に関わって、中核部分については企業別組合の役割を含め大きな変化を認めない反面で、周部分的労働運動に注目を寄せている。

牧野富夫²⁰⁾は、90年代に進行した事態を「日本的経営」強化のための財界の再編策が「日本的経営」を崩壊に導く過程と捉える。牧野は、財界によって「日本的経営」の「部品」としての「終身雇用」が「流動的雇用」に、「年功賃金」が「成果主義賃金」に取り替えられようとしているが、それは、「日本的経営」の不可欠の前提的な要件である協調的・一体的な労使関係を失わせることを通じて「日本的経営」そのものを崩壊に導くとする²¹⁾。

なお、この過程で、労働組合は企業への呪縛か

ら解放されるとともに、他方では労働者の分断が進む可能性についても指摘している。

海野博²²⁾は、90年代は人事・賃金制度の大きな転換期であったとする。90年代（とくに95年以降）の個別企業、財界による人事・賃金制度への新しい対応策を挙げながら、年功的要素の払拭が総額人件費引き下げの意図をもって行なわれたこと、退職金制度の見直しも行なわれたことなどを指摘する。そして、その結果として年功賃金カーブが寝てきていることを示している。さらに、このような経営側の対策と対応して労働法制の大幅変更が進行したことを指摘している。

以上4氏の見解は、大きく2つに分かれる。

野村、中村は90年代の変化を相対化し、より長期的な社会変動のもとに位置づけようとしている。そして、「長期雇用の崩壊」「年功賃金の終焉」を否定、または誇張を含むとしてそのまま認めることは出来ないとしている。そして、90年代の変化は漸進的であり、中核的部分から大きな変化が生じることには期待せず、周辺部分の変化に注目している。

それに対して、牧野、海野は90年代の変化について、財界・企業の戦略によって引き起こされたものとし、「終身雇用」「年功賃金」の解体を目指し、それが現実化しつつあるとする。そして、中核部分における意識変化に注目し、「日本的経営」の崩壊を展望することになる。

このように、両者の見解には大きな隔たりがあり、そこには90年代の変化をいかに把握するかについての興味深い手があるように思われる²³⁾。

22) 海野博「転換期 90年代の賃金水準」同前。

23) なお、同大会では、ここにあげた以外に2報告がなされた。富田義典「技術革新と労働編成の変化——製造業を中心に」は、技術革新が労働編成に与える変化を、製造業について実証的に検討し、職場の労働編成の根本を変える「きざし」を指摘するもので、現在進行中の社会変化、労働問題の変化を捉える場合、他の分野の検討を含め踏まえる必要のあるものである。中川スミ「ジェンダー視点から見た賃金論の現在——マルクスはどう読まれて

19) 中村真人「社会構造の変動と労使関係」同前。

20) 牧野富夫「『日本的経営』崩壊と労働運動」同前。

21) 牧野は、ここでの労働者意識の変化による「日本的経営」の崩壊の過程を、あえて「自動崩壊」とする論評を容認する。

(2) 雇用の変化をどのように捉えるか

1) 「終身雇用」「長期雇用」の崩壊？

ここではまず雇用のあり方に関して、「終身雇用」の解体という把握に焦点を当てて前記の諸論者の見解を検討してみる。

「終身雇用の解体」を主張するのは牧野である。牧野は、財界は90年代半ば以降「グローバル経済」下で日本企業の競争力強化のために「日本的経営」の再編を実践しているとし、日経連『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策』をその戦略を端的に表現するものとして取り上げている。そこでは、「人間尊重の経営」という「基本理念」の具体化として《コスト・ダウン》と《機能アップ》を図ろうとしている。そして、牧野が労働者を「自発的ともみえる労働」に駆り立てる“仕掛け”の基本的“形態”であると規定する「終身雇用」と「年功賃金」の抜本的見直しを図られ、その解体が目指されているとする。

余剰だと資本が考える労働者を排除しにくい「終身雇用」と、中高年賃金で人件費を増大させる「年功賃金」は、しばしば企業の「高コスト体質」の元凶とみなされ、それがまず《コスト・ダウン》の視点から解体すべき対象（「変えなければならぬもの」とされている。同時に《機能アップ》の視点からも、「終身雇用」や「年功賃金」は解体の対象とされている。

なお牧野は、「終身雇用」《解体論》は「年功賃金」《解体論》とはちがって公然とは主張されず、しばしば「存続論」のポーズをとっているが、実際には規制緩和・リストラを通じて実践されているとする。

このように、牧野による「終身雇用」の解体の根拠は、それが経営側の戦略であり、リストラな

どにより実践されているとするものである。この限りでは、「労働市場ビッグバン」²⁴⁾を主張する論者と（評価の方向は逆ではあるが）同様の把握といえよう。

たしかに、90年代不況のもとでリストラは中高年ホワイトカラー・管理職にも及び、不況の長期化もあり一時的なものとは言えないものとなっている。また、「終身雇用」を制度的に支えてきた退職金制度についても多くの企業で「前払い」を選択しうるものに変えられている。企業にとっては、減速経済のもとで増大する中高年層の存在は、バブル経済の時期の過剰雇用とともに深刻な問題である。さらに、大企業において「終身雇用」を成り立たせていた「大企業はつぶれない」という幻想は拓銀・山一・長銀などの相次ぐ破綻によって崩壊した。

これらの事態とともに、労働者の意識にも顕著な変化が生じつつある。新卒者の意識調査などでもそのことは示されているし、企業の希望退職募集に応募者が殺到するという事態にも示されている。

このようなことから、牧野の示すような「終身雇用の解体」という見解は多くの人々によって共有されるようになってきていると言っても良いであろう。

一方、「終身雇用」「長期雇用」の解体というのは事実と反する、あるいは誇張を含む見解であるとするのは、野村と中村である。

野村は、「バブルの崩壊とともに長期雇用の慣行は崩れた、労働市場は流動化した。労働市場の流動化の主たる層は、中高年のホワイトカラーである。このような主張は正しいであろうか。」と問題を立て、規制緩和論者の島田晴雄編著の本の中で、別の執筆者が転職率と離職率の統計の検討から次の結論を出しているとして、以下の見解を紹介している。「労働市場全体の『中核』となる『正社員』層、なかでも男子や中高年層にかぎってみ

きたか」は、「家族賃金」イデオロギーが、マルクス賃金論の誤読によって支えられてきたことを指摘して、その克服のための理論的課題を明らかにしつつ、個人単位の男女同一労働同一賃金を展望するものである。これは、現在進行中の変化にどのような政策的提起を行なうかをめぐる論点に重要な関わりを持つ。

24) 中野麻美、森ます美、木下武男編『労働ビッグバンと女の仕事・賃金』青木書店、1998年、参照。

ると、流動化は進んでいない。ただ、パートタイマーなど、流動性が高い多様な就業形態が増えてきている。また、部分的にみると、女性若年層専門的技術的職業従事者については流動化の動きがみられる。²⁵⁾ このように、「労働市場の一部に流動化の兆し」があるにすぎない。

野村自身の統計的検証からも、入職率離職率では高度成長期と比較にならない低さであり、また、ホワイトカラーについて男女とも大卒の平均勤続年数は90年代に上がっているとして、雇用の流動化という把握を否定している。

中村は、「就業形態の多様化」「雇用の流動化」とされる事態を男女別、年齢階層別に分析すると、「常用労働者の比率低下」とされるのは、「常用労働者の比率が相対的に低いままである女性が、労働市場に大量に参入してきたことによって引き起こされた数字上の変化だ」とする。こうして、「長期雇用の崩壊」という表現は、事実と反する誇張を含んでいるとする。

さらに、日経連の『新時代の「日本の経営」』の方針のもとでも、中核的従業者層を企業自ら解体する経営上の合理性は無いとし、「企業経営者はこの中核層を、従業員間の競争を強めながら、選ばれた少数者として保持していこうとしている」と牧野とは対照的な判断を示している²⁶⁾。

以上のように、「終身雇用」「長期雇用」の動向については、対照的な見解が示された。

そもそも「終身雇用」は、制度ではなく慣行であり、民間大企業や公務員を範囲とするものである。また、大企業においても中途退職は少なくなく、定年まで1企業で勤め続ける者が大多数とはいえない。したがって、大企業における中核的な労働者層のスリム化は事実であるとしても、「終身雇用」の存否を数量的に確定することは困難といえよう。しかし、「終身雇用」は「年功賃金」と

相まって労働者を企業内に封鎖し、昇進競争を組織する役割を果たしていたのであり、日本の労働者にとっての「規範」としての意義を持っていた。その点について従来と同様な性格を中核労働者が持っているか否かについては検討の余地があるであろう。「多様な」雇用形態のもとで、「終身雇用」の規範的な性格が存続するか、それとも、並列する雇用形態における選択肢の1つとなると言えるか、ということである。ただし、そのように課題を立てるなら、「終身雇用」の解体か存続かについての検討は、中核部分においてのみなされるのではなく、それ以外の労働者との関係の中で行なわれる必要があるであろう。

2) 女性労働者、非正規労働者の増大

ここで目を雇用をめぐる全般的状況に向けると、90年代に進行した事態として顕著なことは、女性労働者の増大であり、パートなどの非正規労働者の増大である〔表5、図1、図2参照〕。そして、その両者は重なり合う。この点を最も明瞭に指摘しているのは中村であるが、他の論者もこの事実についての認識は共有している。問題は、この事態をいかに評価するかということである。

牧野は、前述のように日経連の方針と個々の企業のリストラの進行のもとで安定的雇用が縮小し、雇用の流動化が進行している事態の現れとして把握している。さらに、労働法制改悪がそれを後押ししている²⁸⁾。

野村は、90年代の失業率の上昇との関連で「全部雇用メカニズム」²⁹⁾の衰退という構造変化を指摘している。戦後日本の低失業率は、失業者とならず就業者と非労働力人口のあいだを行き来する縁辺労働力を含む自営業主と家族労働者の大量な存在に依存していた。高度成長期にその数は減少するが、それを埋め合わせるようにパートタイマーが増大した。それにより、一貫して縁辺労働

25) 島田晴雄・太田清編『労働市場改革』東洋経済新報社、1997年、103ページ。

26) この点については、奥田日経連会長をはじめ、「安易な人員削減」への批判的見解も目立つようになっている。

28) 牧野富夫『「日本の経営」の崩壊とホワイトカラー』新日本出版社、1999年9月、第4章。

29) 野村正實『雇用不安』岩波新書、1998年。

90年代の日本資本主義（長谷川）

表 5 性別に見た雇用形態別雇用者の推移

万人（％）

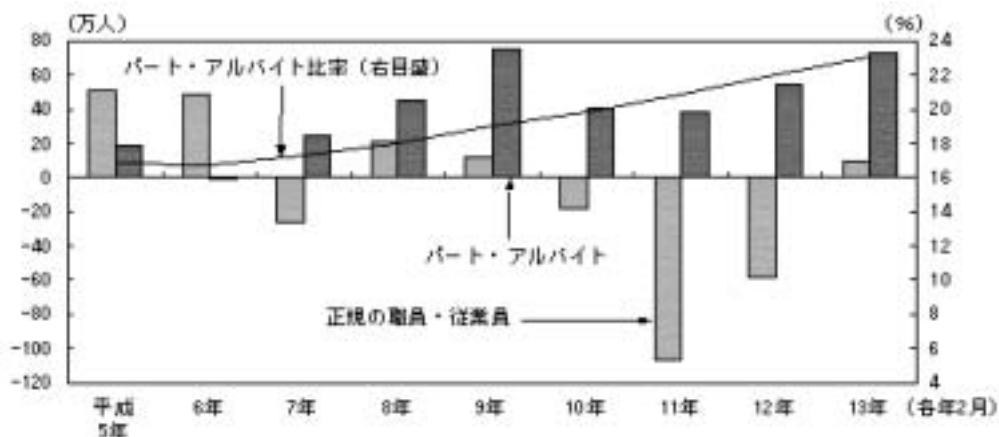
		雇用形態	役員を除く 雇用者計	正規の職員 ・従業員	パート	アルバイト	派遣・嘱託・その他 うち派遣
実 数	男 性	1990年2月	2674(100)	2438(91.2)	26(1.0)	100(3.7)	109(4.1)
		1995年2月	2876(100)	2620(91.1)	28(1.0)	122(4.2)	106(3.7)
		1997年2月	2950(100)	2639(89.5)	35(1.2)	155(5.3)	120(4.1)
		2000年2月	2892(100)	2553(88.3)	56(1.9)	176(6.1)	106(3.7) 9(0.3)
		2001年2月	2923(100)	2557(87.5)	63(2.2)	198(6.8)	105(3.6) 11(0.4)
	女 性	1990年2月	1695(100)	1050(61.9)	480(28.3)	104(6.1)	62(3.7)
		1995年2月	1904(100)	1159(60.9)	535(28.1)	140(7.4)	70(3.7)
		1997年2月	2014(100)	1172(58.2)	602(29.9)	152(7.5)	86(4.3)
		2000年2月	2011(100)	1077(53.6)	663(33.0)	183(9.1)	88(4.4) 25(1.2)
		2001年2月	2076(100)	1083(52.2)	706(34.0)	185(8.9)	103(5.0) 34(1.6)
増 減 数	男 性	1990～97年	276(-)	201(△1.7)	9(0.2)	55(1.6)	11(0.0)
		97～2000年	△58(-)	△86(△1.2)	21(0.7)	21(0.8)	△14(△0.4)
		2000～01年	31(-)	4(△0.8)	7(0.3)	22(0.7)	△ 1(△0.1) 2(0.1)
	女 性	1990～97年	319(-)	122(△3.7)	122(1.6)	48(1.4)	24(0.6)
		97～2000年	△3(-)	△95(△4.6)	61(3.1)	31(1.6)	2(0.1)
		2000～01年	65(-)	6(△1.4)	43(0.7)	2(△0.2)	15(0.6) 9(0.4)
性 別 構 成	2001年男性	58.5	70.2	8.2	51.7	50.4	24.4
	女性	41.5	29.8	91.8	48.3	49.5	75.6

〔資料〕 森ます美「労働市場のジェンダー・ハイアラーキー」²⁷⁾，総務省統計局「労働力調査特別調査」より作成

① 増減数のカッコ内は，各雇用形態の雇用者数が計に占める比率の変化を示す。

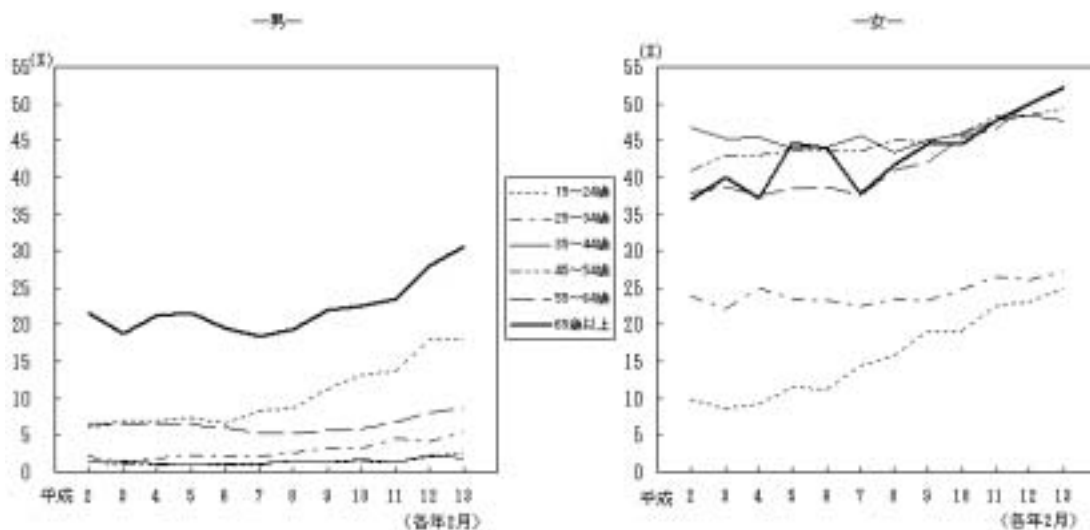
27) 森ます美「労働市場のジェンダー・ハイアラーキー
—世紀転換点の雇用と賃金—」女性労働問題研究会編『女
性労働研究』39号，2001年1月。

図1 「正規の職員・従業員」及び「パート・アルバイト」の対前年同月増減数



[資料] 総務省統計局「平成13年2月労働力調査特別調査結果」

図2 役員を除く非農林業雇用者の年齢階級別パート・アルバイト比率



[資料] 総務省統計局「平成13年2月労働力調査特別調査結果」

力は分厚く存在した。90年代の変化について、野村は次のように述べている。

「90年代に入って失業率が増大したのは、たしかに経済停滞が長引いたことと雇用のミスマッチが大きな要因として存在しているが、根底には全

部雇用メカニズムの衰退という大きな構造変化がある。規制緩和の影響を受けて、自営業が減少している。また、長引く不況の下で家計収入が停滞あるいは低下している。そのため従来であれば職を離れた後非労働力となった女性パートタイマー

が、家計収入を補おうと失業者として労働市場にとどまる傾向が強まってきた。この意味において現在、戦後労働市場の構造的な変革が進行しているのである。」

これに対して、中村は、前記のように、「就業形態の多様化」「雇用の流動化」そして「常用労働者の比率低下」として把握されている事態の実体は、中核部分は維持されたまま周辺部分に女性が参入することで生じているとしていた。そして、さらに女性について年齢階層別に分析すると、35歳以上層で短時間労働者が上昇していること、25歳から34歳では晩婚化をともないつつ正規・常用従業員が増加傾向を示しているとする。そして、次のように述べる。「婚姻関係をもたないまま職場にとどまる、また、中高年の非正規従業員として入職する、とは、国家政策『男女共同参画』が推進されている現代日本で、職業参加意欲を高めた多くの女性が企業社会のなかでとる姿である。」

このように、評価は大きく分かれるが、女性労働者の増大という積極的契機と、その多くが不安定な雇用を余儀なくされているという否定的契機の両面をともなった事態が労働市場において進行していることを確認することが出来る。

ここでさらに必要なことは、雇用をめぐる2つの論点をどのような関連で捉えるかということである。

「終身雇用」が全面的に解体したわけではない。また、企業（および日経連）の目指す方向としても必ずしも明確ではない。しかし、「終身雇用」を担っていた大企業中核労働者層が相対的に縮小していることは事実である³⁰⁾。

また、労働者意識の変化も含め、「終身雇用」の規範的性格の希薄化は進んでいるといえよう³¹⁾。

30) ちなみに、それを代表する大企業労働組合員を見ると、企業規模1,000人以上で、1993年の596万7千人が99年に540万8千人へと、6年間で約56万人減少している。

31) 長井偉訓は、「90年代後半以降、実態としての終身雇用を適用される正社員がますますスリム化されるに応じて、

かつて日本の雇用の特徴とされた「終身雇用」はより相対的なものになっていると評価することができるのではないか。

他方で、雇用のあり方の多様化はより重要性を増している。その中で、各部分の処遇の具体的なあり方が問題となる。次節で、「年功賃金」をめぐる検討を行なうが、そのことの検討を通して、「終身雇用」についての評価も改めて行なわれるべきであろう。

最後に、論点を明確化するために、あえて単純化して示せば、雇用をめぐる「終身雇用の解体」と「女性・不安定労働者の増大」のいずれをより大きな事態と捉えるべきであろうか³²⁾。「終身雇用の解体」により、労働者の企業意識からの解放が進むことに労使関係の展望に関わる焦点を見るべきか、パート女性労働者の条件の変革に雇用構造さらには労使関係の変革の展望を見るべきか、労働運動の実践的な戦略とも関わりを持つ。

雇用のあり方の各層について、その処遇のあり方の具体的検討を含めて、雇用構造の特質が分析されなければならない。

(3) 「年功賃金」は解体しつつある？

1) 成果主義・業績主義賃金化の進行

賃金のあり方の変化をめぐることは、「年功賃金」から成果主義・実績主義賃金への転換ということが、中核部分の処遇のあり方に関して取り上げられる。

中核部分の処遇については、90年代前半から、裁量労働制などの労働時間管理の弾力化と合わせて、目標管理評価制度の導入や年俸制の導入などが進められていたが、95年以降成果主義・実績

「規範としての終身雇用」観も労使双方から大きく見直されてきていることが確認できる」としている。（長井偉訓「雇用調整メカニズムの変容と日本の経営」いよ地域経済研究センター『調査月報、IRC』143号、2000年5月。）

32) もちろん、両者は相互に関連し合う一連の事態である。また、「終身雇用」の相対化が進行すれば、それだけ、女性・不安定雇用労働者の問題がより重要度を増すという関連にある。

主義賃金の導入が大きなテーマとして取り上げられるようになった。

この点について、牧野は「年功賃金」《解体論》は、「終身雇用」《解体論》とは異なり公然と主張されているとし、『『年功賃金』の『成果主義』化が90年代半以降、人事・賃金管理にたいする財界の基本戦略となっている』とする。

それに対して、野村は能力主義的あるいは成果主義的な制度の創設とその実現とは異なるとし、年功賃金の終焉という把握には否定的である。90年代の製造業大卒男子の賃金カーブは、やや緩やかになるものの、98年のカーブも明白に年功賃金カーブである。こうして「90年代に進んだのは年功賃金カーブがなくなったということではなく、全体としては年功賃金カーブでありながら、同年齢のあいだで賃金格差が広がってきたということである。賃金分散係数が大きくなってきたことがそれを示している」とする³³⁾。

なお、木下武男は95年以降の「新しい人事制度は、年功制の解体と日本の能力主義の終焉と要約できる」とする³⁴⁾。木下によれば、「新しい個人評価制度は、年功制と切り離すことを基本にし、成果主義と新しい能力評価「コンピテンシー」の2つの傾向として制度化されているとする。

90年代後半に、代表的企業では相次いで成果主義的賃金制度の導入が進んだ。しかし、それは必ずしも順調に進行しているわけではない。日本において先駆的に全面的な導入をおこなった富士通が成果の評価をめぐる抜本的な見直しを行なったことに示されるように、実績・評価をいかに行なうかという問題は大きい³⁵⁾。とくに、職務・職種が明確化されて来なかった日本企業において評価基準をめぐる問題は大きい。

さらに、従来の年功賃金が担ってきた役割から来る問題も大きい。年功賃金は、男性労働者への家族賃金を保障するものとされ、家族の扶養を含め、成人男子労働者のライフサイクルに大枠では対応するものであった。また、日本の企業社会のもとで、社会保障の低位を一定程度代位する意義も担われてきた。賃金に担われる役割に関わる条件の変革と結びつかなければ、年功賃金カーブに示されるような年齢と賃金との対応関係を全く無視することは困難である。

こうして、年功賃金から成果主義・業績主義賃金への転換は、その主張どおりに年功制の解体に行き着くのか、あるいは年功賃金との「野合」³⁶⁾に帰着するのか。人事考課制度の転換、その定着の具体的内容に即して検討する必要がある³⁷⁾。

2) 中核部分と周辺部分の変化の関わり

このように、「年功賃金」から成果主義的賃金への転換に含まれる問題性を捉えると、前節での中核部分での変化と「周辺部分」での変化の関連・関わりを持つ意味が改めて浮かび上がってくる。つまり、企業の中核部分としての男性労働者の年功賃金の成果主義化と、女性パート労働者の処遇との対応関係という論点である。

木下は、経営側により導入されつつある新しい人事制度は日経連の95年の報告段階とは異なり、『『長期蓄積能力活用型』以外はすべて有期雇用という構想ではなく、正規従業員においても『職務等級』のような多段階的な階梯の処遇秩序が生み出されていくように思われる』とする³⁸⁾。それは、賃金をめぐる競争構造を激変させるとし、賃金が属人的性格と企業内の性格を脱して市場化するとともに、派遣やパートの有期雇用労働

33) 海野は、同じく「年功カーブ」の動向を検討し、それをフラット化の進行として、年功賃金の解体過程として評価している。

34) 木下武男「賃金をめぐる競争構造の変化」労務理論学会『労務理論学会年報』第10号、2000年12月。

35) 「富士通、評価方法を抜本改革—第2ステージ迎えた成果主義」日経産業新聞、2001年5月18日号。

36) 木下は、「日本の能力主義は年功制と『野合』してきた」と述べている(木下、前掲論文)。

37) この点について、黒田兼一は、人事考課がますます重要なものになるとしている。黒田兼一「成果・業績主義と職能資格制度」(労務理論学会、前掲書)。

38) 木下武男、前掲論文。

者の賃金と比較されることになる、とする。実際、従来正規従業員によって担われていた職場が丸ごとパート化されるような事例も生れてくる中で、これは現実的な問題となっている。

ただ、企業の側からの戦略も矛盾を抱えており、企業社会の全面的な再編成を抜きには十分な成果は期待できない。しかし、企業社会の全面的な再編成は安定的な労使関係を崩す恐れを孕んでいる³⁹⁾。

同時に、労働側の戦略も問われている。「終身雇用」「年功賃金」が大きく揺らぐ中で「終身雇用、年功賃金を守れ」といった後ろ向きに対応でなく、事態を打開する積極的な提起が必要となっている。

木下は、「男女共生時代における賃金3原則」として、①男性世帯主を単位とした賃金から『個人単位賃金』へ、②その決定基準として『仕事』基準賃金へ、③その水準として生活できる賃金水準を、という提起をおこなっている⁴⁰⁾。社会政策学会における中川スミの報告⁴¹⁾も、「家族賃金」イデオロギーがマルクス賃金論の誤読によって支えられてきたことを指摘して、その克服のための理論的課題を明らかにしつつ、個人単位の男女同一賃金を展望するもので、ここに直接関わるものであった⁴²⁾。

39) これは、牧野が強調する問題であるが、経営側は必ずしもそのことに無自覚なわけではない。その上で、グローバル化への対応として、強制されることになるかどうかの問題であろう。97-98年の危機により経営側の認識は一層深刻なものとなっている。また、小泉政権のもとで、一気に決着をつけようとする路線も力を得ているが、それは、予測を超える事態を引き起こす危険を孕んでいる。

40) 木下、前掲論文、及び『日本人の賃金』平凡社新書、1999年8月。

41) 中川スミ、前掲論文。

42) この木下の提起と、中川報告のもつ重要性があらためて検討されるべきである。伍賀一道は、目標として設定することには賛同しつつ、「政策の提起の仕方は十分に吟味する必要がある」とし「その変革の展望と結合することなしに『個人単位の賃金』を提起することは、八代が主張しているように非正規雇用の領域に多数の労働者をおいやる結果とならないだろうか」と述べる。（伍賀「構造的失業時代の雇用と賃金——『全部雇用』・『労働市場

V むすび

本稿では、90年代の労使関係の変貌について雇用と賃金に絞って、動向の概観とそれについての評価をめぐる討論を参考にして手がかりを求めた。90年代に雇用と賃金をめぐって激動があったが、事態はまだ決着していない。しかし、そこで明らかなことは日本のシステムの転換が正面から課題として浮かび上がったことであり、そのことから逆に日本のシステム自体の認識の深化も求められるということである。

日本のシステムの何を問題とし、どのように転換すべきか、政策的提起の方向とそこに含まれる課題など、小泉政権のもとで、局面は新たな展開を遂げる可能性が出てきているが、本稿で取り上げた検討課題を現実の進行と対照しつつ果して行く必要がある。

（補足）

本稿執筆（2001年6月）後、日本経済は急速に悪化している。アメリカの「ITバブル」崩壊と小泉政権の経済政策が重なり、さらに9月11日の同時テロの影響による世界不況の進行。情報・電機産業で大規模な人員削減策が相次いで発表され、失業率は9月に5.3%を記録した。この不況の進行は労使関係の変貌を加速させることになる。本稿で検討した課題の帰趨について、注視したい（2001年11月）。

（大月短期大学教授）

ビッグバン』・『個人単位の賃金』をめぐって」社会政策学会編、前掲書）吟味すべき課題は多いが、この課題の戦略的位置づけを明確にして個人単位の賃金の実現に向けたトータルな戦略を提起する方向を明確にすべきではないだろうか。