

第一章 雇用の量的管理

「終身雇用」慣行とは何かという問いは、それが日本的雇用システムの根幹をなすものであるため、きわめて重要なものだが、この問いに明快な解答を示すことは難しい。論者によって、用語の解釈が異なり、思い浮かべている内容が一致しないため、雇用システムをめぐる議論は、なかなかかみ合わない。最近では、「終身雇用」という用語そのものを使わずに、「長期雇用」という用語を用いる場合もあるようだ。だが、「長期雇用」では、素直に解釈すれば、たんに特定企業に長く働く傾向があるという程度の意味であるから、それが雇用システムの根幹をなす重要な価値観を体現した制度であることをうまく捉えているかどうか、疑問である。より正確にいうなら、「長期安定雇用」とすべきであろう。本章では、次の二つの側面が不可分の一体をなし、ある種のルールとして労使当事者を拘束している状況を「終身雇用」慣行が存在している状態と捉え、問題に接近してみよう。すなわち、一方の側面は、労働者が容易には企業を辞めず、働き続ける傾向と、それを促すさまざまな制度や慣行である。もう一方の側面は、企業が容易には労働者を解雇せず、雇い続ける傾向と、それを促す制度や慣行である。この両者の側面は、いわば対をなしており、労使双方の相互コミットメントとして意識され、ある種の心理的契約 (psychological contract)、ないし社会的契約 (social contract) となっているといつてよい。ここでは、主として後者の側面、すなわち、企業の解雇回避慣行に焦点を絞る。

一般に、さまざまな経済変動にさらされる市場経済下の企業は、絶対的な雇用保障の約束を従業員に対して行なうことはできない。もともと、雇用関係の経済的本質は、雇う者と雇われる者が相互の経済的ニーズに基づき就業と報酬支払いの交換を行なうことである。経済的成果を生まない労働力を保有し続けることは、当然には起こりにくいし、またそれを企業に対して義務づけることは困難である。「終身雇用」慣行は、字義どおり解釈すれば、そうした市場経済の基本的仮定に反するものであり、そのような慣行をもつ日本の雇用関係は、きわめて特殊な存在として、肯定・否定のさまざまな論議を呼んできた。

もつとも、雇用保障的慣行が弱く、解雇が比較的容易に行なわれ、「終身雇用」とは対極にあると考えられてきたアメリカにおいても、経済学の文献をひもとけば、企業が経済環境の変化に対して、ただちに全面的に雇用量を調整するわけではないことは、よく知られた事実である。生産量が減少した際に、その減少とみあつてただちに雇用量が削減されない現象は、労働保蔵 (labor hoarding) と呼ばれ、広く観察されてきた。これは、解雇と雇い入れにより労働力を入れ替えることには、採用、訓練などに一定のコストが伴うため、生産量が一時的に減少した場合にも、それに応じて雇用量を削減するのではなく、一定の余剰労働力を抱えて次に生産量が増大する機会を待つほうが合理的である場合があるためである (脇田二〇〇三)。

日本の労働市場で観察される解雇回避行動は、このような企業の合理的な経済計算に基づいて実施される労働保蔵にとどまらず、雇用関係の相手方である労働者が抱く雇用保障への期待への対応という側面を有している。そうした労働者の期待は、一定の限度内で社会的にも正当とされ、社会規範 (ならびにそれに基づく法規範) による裏打ちを得て、企業の経済計算を外から制約する雇用慣行として確立している。だが、変動を常軌とする市場経済のもとで、国内外の競争にさらされている企業が、そうした解雇回避慣行を維持することがどうして可能になるのだろうか。ここで、解雇を避けつつ、経済変動に対応した柔軟な雇用の量的管理を可能にする仕組み、すなわち雇用調整システムと、多様な就業形態の労働者や外注の利用などにより、雇用リスクの回避と雇用コスト

の低減を図る仕組み、すなわち雇用ポートフォリオ・システムの機能が重要になる。

このような仕組みは、昔から今日のような姿としてあつたわけではなく、労使の試行錯誤を経て、歴史的に形成されてきたものである。

一 「終身雇用」慣行の形成

(一) 前史

第二次大戦以前の時期に、今日の日本で行なわれているような「終身雇用」的慣行が確立していたとは考えられないし、雇用調整システムも整備されていなかった。しかし、経済状態が悪化して解雇が大規模に行なわれるようになると、それに対する反対争議が闘われ、争議を解決するために、被解雇労働者に解雇手当が支払われるようになっていった。このような争議の背景に、「生涯雇用の規範意識」、すなわち「一度本雇い従業員として採用された労働者は、通常以上の勤勉さと能率で働いておれば、働ける限り解雇されることはないという期待、また経営者は、自分が善意の使用主である限り、有能な従業員が、自分だけの都合でやめてゆくことはないという期待をもち、もし仮にこのような期待に反して、経営者が解雇を行えば、それ相応の補償を行うのもやむをえない、逆に労働者が、経営者を納得させるような理由がなくて、自己都合退職する時には、しかるべき制裁が加えられるのも正当であるといった、漠然としたものであるかも知れないが、労使双方の規範意識」(氏原「一九八〇」)が存在していたかどうかを確認することは難しい。失業保険制度もない時代に、解雇されると次の日から困窮に陥る労働者が解雇手当を求めることは自然だともいえるが、使用者がなぜ契約上の義務を負っていない解雇手当の支払いに応じたのだろうか。歴史研究が必要であるが、理屈のうえでは、上記のような規範意識が存在したと仮定すると、うまく説明がつくことはたしかである。

同時代の文献・資料でそうした規範意識に直接言及したものとしては、一九三〇年代の臨時工問題の研究として著名な労働事情調査所編『臨時工問題の研究』（一九三五年）がある。「我国では労働者の雇傭若しくは解雇が単なる市場取引として行われるのではなくて、一度工場に雇傭されたら過失なき限り工場主はその労働者の身柄を保証しなければならぬもののような観念が行われている」（労働事情調査所編「一九三五」四頁）。このような言説が広く同意を得ていたとすれば、上記のような「生涯雇用の規範意識」が、少なくとも一九三〇年代の日本において広く共有されていたと考えることも可能かもしれない。しかし、その点の検証は、まだ十分行なわれていない。

それでは、実際に人員整理が問題となる状況のもとで、解雇回避のための努力は行なわれていたのだろうか。この点についても、研究の蓄積は十分ではなく、確実なことはいえない。一例だが、一九二九年一月に行なわれた官営八幡製鉄所の職工七〇〇名の人員整理の事例をみると、当時の労働組合の「陳情」は、主として解雇手当にかかわるものである。ただ、解雇者について「職夫」（請負関係にある人夫待遇の労務作業員、戦後であれば社外工に相当）として使うこと、また、優先再雇権を与えることなどの要求を出している。後者は拒否された。前者については、何らかの対処が行なわれた可能性があるが、その実態は不明である（八幡製鉄株式会社八幡製鉄所「一九五三」二九六頁）。

興味深いのは、この人員整理の前段として、転炉工場の廃止が話題となったときに、当時の労働組合がさまざまな要求を提出して当局と交渉しており、そのなかには、解雇回避施策と考えられるものがみられることである。廃止工場の一八〇人の労働者については、他の工場に配転（当時の八幡製鉄所の用語では「転稼」）することを前提に、さまざまな要求を提出している（同上、二九一―二九二頁）。そうしてみると、当時、後の生産性三原則につながるような、配置転換の活用による解雇回避という施策の萌芽があつたのかもしれない。しかし、結局、この事例では整理解雇による問題解決が行なわれているから、そうした萌芽が現実化したとはいえない。

結局、戦前期においては、「生涯雇用の規範意識」が存在したとしても、雇用システムとして一応確立していたのは、解雇の際には解雇手当を支払うという慣行であつて、それ以上ではなかつたと考えるべきであろう。このような慣行に着目して、被解雇者の所得保障制度として退職手当を一般化しようとしたのが、一九三六年成立の「退職積立金及退職手当法」であつた。

(二) 完全雇用闘争と終身雇用慣行の成立

では、企業が容易には労働者を解雇しないという意味での「終身雇用」慣行は、いつ頃成立したのだろうか。事柄の性質上、特定の日付を示すことは困難だが、さまざまな経緯を考慮に入れると、だいたい一九六〇年前後の時期がその画期であると考えてよさそうである。

第一に、「終身雇用」という用語が広く使われるようになった時期がその頃である。実質的に「終身雇用」概念の発案者であつたと考えられるアベグレンの『日本の経営』(Abegglen [1958]) が出版されたのは一九五八年である。

第二に、戦後最も代表的な解雇反対争議である三池闘争が闘われたのが一九五九、六〇年である。これ以後、解雇反対争議が消滅したわけではないが、これほど大規模で、世間の耳目を集める争議は起きていない。

第三に、「終身雇用」をキーワードとする戦後型社会的契約を体现した「生産性三原則」が日本生産性本部によって提唱されたのは、一九五五年であり、その後、一九六〇年代にかけて、これが広く民間の労使関係当事者に受け入れられていった。

「終身雇用」という用語が一般に使われるようになる以前に、その内容を表わす言葉としては、どのようなものが使われていたのだろうか。さまざまに考えられるが、経営側が、労働者の雇用確保を政策的に追求するときには、これを家族主義的経営、ないし、その類語で表現することが多かつたと考えられる。これに対して、第二

次大戦後急速に勢力を拡大した労働組合運動は、「完全雇用」という語を用いることが多かった。

本来、マクロ経済的な概念である「完全雇用」(full employment)が、わが国において労働組合の雇用保障要求の標語として使われるようになったのは、一九四六年の国鉄・海員の解雇反対争議からである(仁田「二〇〇四」)。国鉄・海員とも、一企業Ⅱ一産業的な事業形態をとっており(大型船舶乗り組み船員は、特殊法人の一種である船舶運営会に雇用されていた)、特定企業からの解雇であっても、いわば産業的広がりをもつものであった。しかし、その後は、そうした産業的広がりをもたない個別企業の解雇反対闘争にも「完全雇用」という標語が使われるようになった。

戦後直後期における国鉄・海員争議、あるいは一九四九〜五〇年のドッジ改革期における国鉄などの行政整理反対運動や、東芝、日立における解雇反対争議などは、いずれも戦時体制から平和経済体制への移行、あるいは戦後統制経済から市場経済への移行という経済体制転換にかかわって生じた争議である。一九五〇年代に入って市場経済への移行が完了し、経済再建が軌道に乗りはじめた後も、解雇反対争議は続発した。代表的な争議事例として、一九五四年の日鋼室蘭争議、一九五九、六〇年の三井三池争議の経緯を簡単に振り返ってみよう。

日鋼室蘭争議

日本製鋼所室蘭製作所は、一九五四年当時、四〇〇〇人近い従業員を有する同社の主力事業所であった。これに対して六月に会社側が九〇〇名にのぼる解雇を通告し、長期の争議に発展した。平炉と圧延設備による鋼材生産と機械製作を行っていた同製作所は、朝鮮戦争に伴う特需が一九五三年の休戦によって急減したことの影響を強く受け、大幅な赤字に陥ったため、人員整理に踏み切ったものである。解雇反対闘争のなかで、しばしばみられる組合分裂を経験し、約三分の一の組合員が第二組合に移ったが、その後は組織を維持して一二月争議終結まで、鉄鋼労連(日本鉄鋼産業労働組合連合会)、総評(日本労働組合総評議会)、そして北海道に強力な組織を有して

いた炭労（日本炭鉱労働組合連合会）の支援を受けて、長期にわたる闘争を闘い抜いた。結果は、中労委（中央労働委員会）の調停により、若干指名解雇者を減らした（希望退職者を追加募集した分）だけで、六六二名の解雇を認め争議は終結した。この意味では争議は敗北した（小池「一九七六a」、鎌田宏・鎌田とし子「一九九三」）。

しかし、この争議は、解雇に対して企業別組合が強く抵抗すること、そのコストは膨大なものになることを経営者に強く印象づけることになった。日鋼室蘭労組は、炭鉱の組合などとは異なり、この争議まで、闘争的な組合として知られる組織ではなかった。だが、いったん大量解雇に直面すると、激しく長い争議を闘ったのである。翌年には高度成長がはじまり、日本製鋼所の経営状態も大きく改善する。経営者にも、これほどの大量人員整理が本当に必要なだったのかという疑問が残ったであろう。組合側は当初、残業を減らし、いわばワークシェアリングを行なうことで、不況を凌ぐことができると主張していた。経営者が一九五五年以後の経済成長を予見できていたら、このような大量解雇に踏み切ったかどうか疑問である。

三井三池争議

三井鉱山の主力炭鉱であった三池炭鉱の争議は、単純な経済的理由による解雇というよりは、「生産阻害者」というレッテルを貼られた組合の職場活動家をねらい撃ちにした解雇が争点であったから、労使の対立もきわめて厳しいものとなった。もちろん、経済的理由がなかったわけではない。全般的には好調な日本経済のなかで、エネルギー革命の開始、すなわち中東油田の開発などによって可能となった安価な石油の輸入増加によって、それまで国内エネルギー需要の多くをまかなってきた石炭産業は、大きな影響を受けつつあった。一九五九年一月、会社は、三井鉱山六山の労働組合に対して、六〇〇〇名の人員整理を提案した。労使協定に基づき、四月から七月にかけて希望退職を募集したが、応募者は、一三二四名にとどまった。八月末に至って、会社は、四五八〇名の第二次人員整理案を提案した。希望退職募集であったが、これには、「影響の比較的少ない家庭事情の方」「勤

務状態不良の方」「満五二歳以上の方」など、会社からみて「退職していただきたい方々の基準」が付け加えられていた。これが満たされない場合は、指名解雇に踏み切るという含みが背後にあった。三池には二二一〇名という大量の人員整理案が示された。労使の交渉が行なわれたがまとまらず、会社が一方的に希望退職の募集を行ない、また、指名退職勧告を実施するなどした。三池以外の事業所では、このときの対策によって退職者数がほぼ会社側人員整理案の水準に達したが、三池では、組合の強力な阻止闘争のもと、退職に応ずる者が少なかった。最終的に一二月一〇日、一二七八人に対して指名解雇通告を行なうに至った。指名対象には、多数の職場活動家（会社側からは業務阻害者）が含まれていた。一九六〇年一月二五日より、会社側ロックアウト、組合側全面無期限ストライキが開始された。争議は、九月八日に組合が中労委斡旋案を受け入れることにより収拾されたが、指名解雇の撤回には成功せず、組合側敗北という結果に終わった。この間、三月には組合分裂が発生、第二組合員による生産再開の動きをめぐる激しい対立が生じ、暴力を伴う激突が繰り返された。そのなかで、多数の重軽傷者を出すとともに、第一組合員の一人が刺殺されるという事件が発生した（小池「一九七六b」、三井鉱山株式会社「一九六三」）。

この争議は、会社側は、生産現場の統制権を回復することをめざし、組合側は、組合活動の担い手の首を守るという至上命題を背負って、抜き差しならない対決となった。経済的理由による雇用調整のための解雇としてみれば、日鋼室蘭の場合と同様、希望退職で問題を解決することに失敗し、指名解雇を強行した結果、きわめて強い抵抗を受け、組合分裂による激しい対立感情を残した。非常にコストの高い争議であったといえる。会社側にとっても、争議のコストを考えれば、指名解雇通告直前の一九五九年一月二一日に示された中山伊知郎中労委会長による斡旋案（希望退職募集により問題を解決する。応募者が不足する場合は、斡旋者に解雇者選定の最終判断を委ねる、など）を受諾して争議を解決するほうが望ましかったかもしれない。この争議は、日鋼室蘭争議と同様、他の経営者たちに、雇用調整手段としての指名解雇について慎重な態度をとらせる効果をもったと考えられる。

これら二つの解雇反対闘争は、指名解雇をなるべく避け、人員整理が必要な場合にも希望退職によって解決するという慣行の確立に強い影響を及ぼしたと考えられる。

(三) 生産性三原則——歴史的妥協

生産性向上運動は、一九四七年に西ヨーロッパの共産化阻止と経済復興をめざして開始されたマーシャル・プランの一環であった。米国の進んだ技術と管理システムを導入して生産性を上げ、その成果を適切に配分することをとおして労使関係と政治を安定させる、いわゆる「生産性の政治」(Politics of Productivity, Maser [1978])を、西ヨーロッパにおいても実現しようとするものであった。日本においても、やや遅れて導入の動きがあり、一九五五年に日本生産性本部が設立された。労使関係の側面で重要であったことは、生産性三原則を掲げて、労使協力を基調とする考え方を普及していったことである。副会長であった中山伊知郎教授の発案になるとされる生産性三原則は、以下のとおりである。

一、生産性の向上は、究極において雇用を拡大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立つて能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

二、生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

三、生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実績に応じて公正に配分されるものとする。(日本生産性本部「一九六五」三〇—三二頁)

直接には、第一原則が本章の課題と深くかかわるものであり、解雇回避努力を労使関係の基本に置く考え方を示している。一九五五年当時の労使関係の実情では、右に述べたような大量指名解雇と激烈な解雇反対争議が頻発しており、この第一原則がすんなり労使双方に受け入れられていく状況にはなかった。現に、当時の全国的な労働運動の主流を担っていた総評は、生産性向上運動への参加を拒否していたし、経営者の抵抗感も強かった（仁田「一九九八」）。その後、高度経済成長のなかで、日本経済の基盤が確立していったこと、民間労働運動の主導権が総評を中心とする左派から労使協力関係を重視する右派に移っていったこと、そして、経営者の側でも「企業の社会的責任」を強調する考え方が影響力を強めたことなどから、民間セクターの労使に生産性三原則が次第に受け入れられていくことになった。この意味では、生産性三原則は、戦後日本の労使関係における歴史的妥協を象徴する考え方であり、「終身雇用」概念を基軸とする社会的契約を体現するものであるといえよう。

だが、生産性三原則、とくにその第一原則は、解雇回避を強調する考え方の基本を示したにとどまっておらず、変動しない市場経済において、どうすればそうした考え方を守りながら柔軟な雇用の量的管理が可能になるかという課題は、ただちに解決されたわけではない。長期にわたる試行錯誤が必要であった。

二 雇用調整システムの形成

(一) 雇用調整システムの模索

一九五〇年代における雇用調整システム確立に向けた努力として注目されるのは、繊維産業の操業短縮をきっかけに実施された失業保険を利用する一時帰休制である。一九五二年の綿紡操短に際し、約三万五〇〇〇人の一時離職者に六億円の失業保険金が支払われた。一九五四年不況時には、石炭、造船業界を中心に同様の特例措置がとられ、一九五七〜五八年不況下の化繊操短に際しても、やはり同様の措置がとられた（毎日新聞社「一九六

五)。この帰休制では、帰休期間は、三ヶ月に限定され、その後、少なくとも六ヶ月以上の再雇用を行なうことが条件とされていた。ある化繊企業では、一九五七年一月一日から三ヶ月の予定で八〇五人が一時離職し、失業保険を受給したが、一九五八年一月一日には八〇〇人が復帰している。また、一九五八年二月一日から五月一日までの三ヶ月間、七〇〇人が同じ手法で一時離職している。同じ企業では、一九五八年五月一日から六月三〇日まで、三つの工場で月に四日の輪番休日を取得することも決めている。もっとも、これらの処置だけでは十分生産減に対応できなかったため、希望退職募集も行なわれているから、この企業が人員整理抜きにこの不況に対処できたわけではない（久本「一九九八」一〇〇—一〇一頁）。

失業保険を利用した一時帰休（一時離職）が、雇用調整システムとしても一度脚光を浴びたのは、一九六五年、いわゆる転型期不況の時期においてであった。電機産業を中心に、多くの企業が輪番休日型の帰休制実施を余儀なくされる状況のもとで、日経連（日本経営者団体連盟）は、一〇月二二日に臨時総会を開催し、アメリカのレイオフ制度にならった日本的レイオフ制度の検討を提唱した。労務管理特別委員会が一九六六年一月にとりまとめた構想は、一九五〇年代に実施された失業保険を利用した一時帰休のバリエーションを主軸とするものであった。しかし、このプランは、失業保険財政への悪影響を懸念する労働省の消極的態度のため、実行可能性が乏しく、折からの景気回復もあって、日経連自身が見送ることになった（法政大学大原社会問題研究所編「一九六六—四九九頁）。以後、この仕組みを復活させようという動きはみられない。もっとも、一九七〇年代になって、雇用保険制度への移行を機に雇用保険三事業の一つとして実施されることになった雇用調整助成金制度は、公的保険を利用しつつ、企業の解雇回避施策をサポートする仕組みであり、ある意味で、似通った発想に立つものであった。

とはいえ、「終身雇用」慣行が一応の確立をみた一九六〇年代最初の不況期に、「経営者の側でも、三井三池の大争議を頂点とした一連の解雇反対闘争から何がしかの「知恵」を学びとって」解雇を避けながら雇用量を調整

するさまざまな努力が払われるようになったことが指摘されている（毎日新聞社「一九六五」）。具体的には、新規採用抑制と「自然減耗」不補充、配置転換や関連会社への出向⁽¹⁾などの方法がとられているとされており、今日の雇用調整システムが形づくられつつあったことがわかる。雑誌記事索引をみると、「雇用調整」という用語が、この頃から頻繁に使われるようになっていく。

しかし、日経連「日本的レイオフ制」の挫折の経緯にみるように、なお高度経済成長期にあって不況期間も短く、直後には人手不足が問題となる状況であったから、これらの雇用調整システムがその真価を試されるところまでは至っていない。真の試練は、一九七三年末に勃発した石油危機に伴う不況期への対応にあった。

(二) 石油危機下の雇用調整とシステム確立

一九七三年一〇月に勃発した第四次中東戦争を機に、湾岸産油国は原油価格の大幅な値上げと、イスラエル支援国への石油禁輸を決定し、中東原油に依存した経済成長を続けてきた世界経済に大きなインパクトを与えた。

日本は、中東原油依存度が高く、その影響は、他の先進国よりも大きいものとならざるをえなかった。第一次石油危機の影響を受けた日本経済は、三〇％に及ぶ物価上昇と、その後の総需要抑制政策による深刻な不況に直面することになった。不況下、大規模な雇用調整が不可避となった。中小企業を中心に、人員整理も多発し、「終身雇用の崩壊」が叫ばれることになった。

しかし、企業は、このような危機に際して、ただちに希望退職募集などの人員整理に訴えるのではなく、さまざまな解雇回避措置を大規模に実施した。残業の抑制、一時休業や休日増などの労働時間削減措置、採用抑制による減耗不補充（これは新卒者の就職難を引き起こした）、配置転換、出向、応援などの人員措置が実行された（通商産業省産業政策局企業行動課編「一九八二」、仁田「一九八八」）。この結果、「終身雇用の崩壊」が起きなかつただけでなく、むしろ解雇回避のための雇用調整システムが本格的に作動し、確立することになった。高度成長期、経済

が順調に発展している状況下で解雇が行なわれないのは、ある意味で当然のことともいえる。深刻な不況のなかではじめて、「終身雇用」の実質的意義が問われる。石油危機期の日本企業は、雇用重視の対応をとり、結果として解雇回避の社会的合意は、存続、あるいはむしろ強化されることになった。

このような企業の行動に対応して、労働組合も雇用重視的な行動をとった。一九七五年以後、インフレ抑制を求めつつ賃上げ要求において抑制的な態度をとり、これを「社会契約的」運動スタイルと呼んだ（千葉「一九七八」）。

また、政府は、一九七四年成立の雇用保険法において、事業主負担による三事業を開始したが、そのうちの雇用安定事業の一環として、雇用調整助成金制度を整備し、不況下で解雇回避のために一時休業などを行なう事業主に対して、必要な経費の相当部分を助成するシステムを構築した（氏原「一九八四」、高梨「一九九五」）。実際の雇用調整圧力の大きさに対して、この制度がどれほど雇用確保効果を上げたかについては議論の余地があるが（篠塚「一九八九」、解雇回避へ向けた社会的合意形成にとって、雇用調整助成金制度が果たした役割は小さくないと考えられる）。

さらに、解雇回避へ向けた社会的合意形成にとって重要だったのは、この時期に相次いで出された整理解雇にかかわる判例である。一九七五年には、日本食塩製造事件に関する最高裁判決が出されている。この事件自体は、ユニオンショップ協定に基づく個別的解雇事件であり、整理解雇にかかわる判例ではないが、「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」とする判例法理は、解雇制限にかかわる基本法理として広く参照されることになった。もちろん、一般的には経営上の都合による整理解雇は、合理的理由が認められることが多いと考えられるが、その場合にも、無条件で合理性が認められるわけではなく、いわゆる整理解雇の四要件が判例法理として確立されたのも、この時期である。四要件とは、①人員削減の必要性、②人員削減手段としての解雇の必要性、③被解雇

者選定の妥当性、④手続きの妥当性、を指す（菅野「二〇〇二」七〇―七二頁）。

整理解雇に関する代表的な初期判例として引かれる一九七五年の東洋酸素事件に関する東京高裁判決は、それ自体は、赤字部門の従業員を解雇した企業の行動を是とするものであったが、特定の事業部門の閉鎖に伴う整理解雇が就業規則にいう「やむを得ない事業の都合による」ものといえるためには、「第一にその事業部門の閉鎖に合理的理由があり、第二に当該事業部門の従業員を他に充当する余地がない場合、または、右の配置転換を行っても全企業的にみて剰員の発生が避けられない場合、第三に整理解雇対象者の選定が客観的、合理的基準に基づくこと、の三個の要件を充足することが必要であり、かつ、それをもつて足りる」という整理を与え、その後の整理解雇法理の確立にとって重要な礎石となった。このような解雇法理は、雇用調整が必要となった場合にもなるべく解雇を回避して代替的措施を講ずるべきであるとする社会的合意（社会通念）に基づいて構築されたものであるが、いったん確立した判例法理は、逆に、アナウンスメント効果を通じて社会規範を強める役割を果たしたと考えられる。

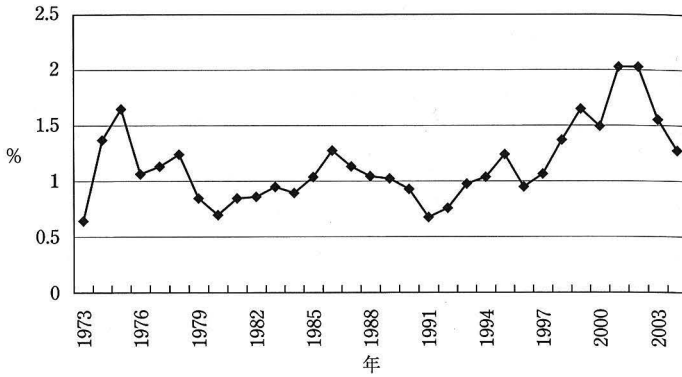
三 雇用調整システムの転機

(一) 一九九〇年代前半の雇用調整

雇用調整システムに転機が訪れたのは、一九八〇年代後半のバブル経済が崩壊し、長い経済停滞に陥った一九九〇年代である。とくに一九九七、九八年の金融危機以後、日本型の雇用調整システムは重大な試練に直面することになった。

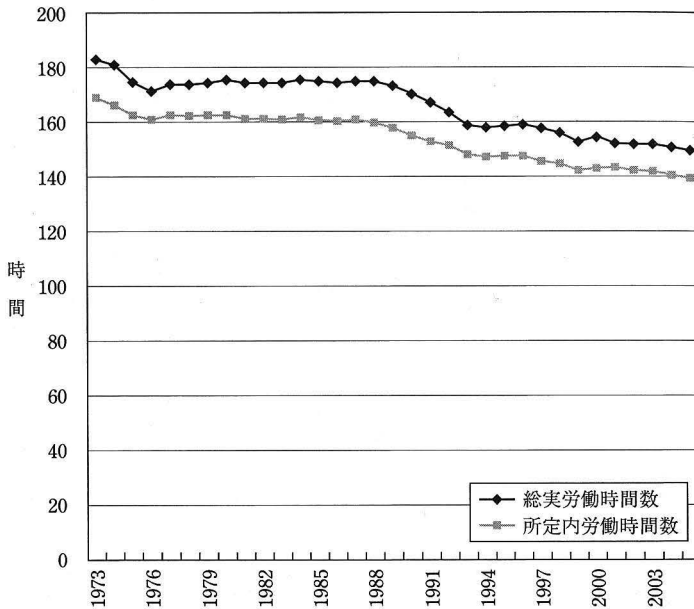
バブル崩壊後、一九九二、九三年と連続して鉱工業生産指数がマイナスを記録するなど不況が続くなかで、『雇用流動化』（八代尚宏「一九九六」「一九九九」）がさかんに議論された。しかし、『雇電動向調査』の結果により、

図 1-1 経営上の都合離職率



(出所) 厚生労働省『雇用動向調査』(各年)。

図 1-2 月間労働時間数 (1973~2005 年)



(出所) 厚生労働省『毎月勤労統計調査』(各年)。

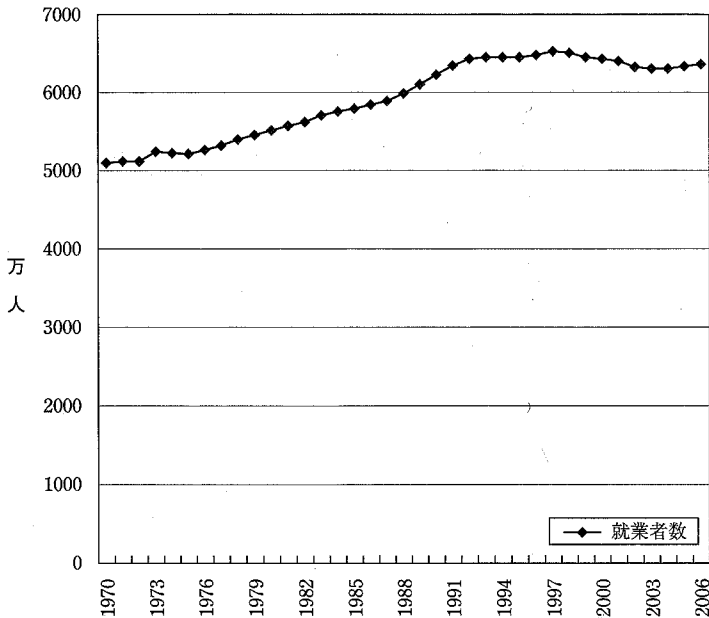
年間の経営上の都合離職者数を年初の雇用者総数で除して得られる経営上の都合離職率の推移を示した図1-1によれば、一九九七、九八年の金融危機発生以前の時期の雇用調整は、比較的緩やかなものであったことがわかる。その規模は、一九八五年のプラザ合意後に日本経済を襲った円高不況と大きく違わない。

この時期の雇用調整を特徴づけるのは、図1-2に示されている大きな労働時間調整である。一九九一年から一九九四年にかけてわずか三年間で、常用労働者の月平均実労働時間数は一六八時間から一五八・七時間へ、五・五%もの下落を示した。これによる労働投入量削減を、もっぱら就業者数の減少で達成したとすれば、大規模な人員整理が必要とされたであろう。そして、この時期の労働時間調整の特徴は、雇用調整手段として一般的に用いられる残業時間の抑制だけでなく、所定内労働時間の削減が大きかったことである。一九九一年から九四年にかけて、一五三・四時間から一四七・七時間へ、三・七%の減となっている。これは、不況対策で行なわれたというよりも、一九八八年の労働基準法改正により、法定週労働時間が四八時間から四〇時間に、経過期間を伴って順次削減されていたことの影響が大きい。「意図せざるワークシェアリング」が実施されると評価されるゆえんである。この時期は、次節に述べるように、金融危機に伴って雇用ポートフォリオ・システムの大きな転換が起る前であり、この「ワークシェアリング」は、就業形態多様化型（短時間就労の常用労働者が増えると平均労働時間が短くなる）というよりは、労働時間短縮型のそれであったと考えられる。だが、正社員の給与は、月給制が多いことなどの要因から、労働時間短縮に対応した給与の切り下げは稀であったと考えられる。結果として、時間当たり賃金コストが高まることになった（仁田「二〇〇三」）。

(二) 金融危機後の雇用調整

一九九七、九八年の金融危機により、日本経済は大きな打撃を受けたが、雇用調整のあり方も様変わりとなった。何よりも、希望退職募集などの人員整理が増えた。『労働経済動向調査』によると、一九九〇年代前半期で

図1-3 就業者数 (1971~2006年)



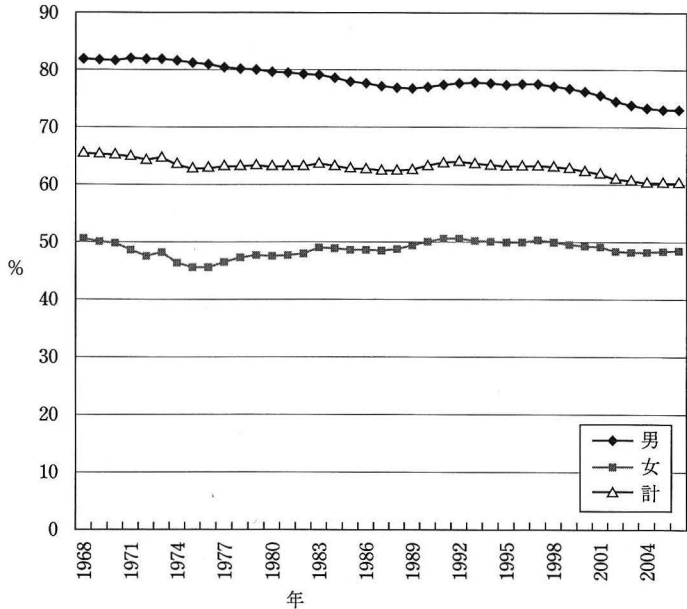
(出所) 総務省「労働力調査」(各年)。

解雇ないし希望退職募集などの人員整理措置がピークを迎えたのは一九九三年第四・四半期であったが、製造業では二%の事業所が人員整理を行なったにすぎなかった。これに対し、一九九九年第一・四半期には七%と、第一

次石油危機のときのピーク時(五%)を超える勢いを示した。そして、二〇〇二年第一・四半期には実に九%に達している。この結果、経営上の都合離職率(図1-1参照)もうなぎのぼりとなり、一九九九年には一・六五%と、第一次石油危機後のピークであった一九七五年に匹敵するレベルに達した。さらに、二〇〇一、二〇〇二年には連続して二・〇三%という高い水準を記録している。失業率も急上昇し、二〇〇一年にはついに五%の大打に乘った。

一九九七年から二〇〇〇年代初頭にかけての経済危機の様相を最も端的に示しているのは、就業者数の推移を示した図1-3であろう。一九九七年に六五五七万人いた就業者が二〇〇三年には六三一六万人まで、実に二四〇万人以上減っている。一九六〇年代以後、就業者数が減ったのは、第一次石油危機後、一九七三年から二年間であるが、それでも減少数は、三六万人

図 1-4 性別年平均労働力率の推移



(出所) 総務省『労働力調査』(各年)。

などの失業者数を減らすことには貢献したが、既就業労働者への人員整理圧力を減らすことにはあまり役立たなかった。

この時期の雇用調整の帰結をよく示しているのは、労働力率の推移を示した図1-4である。一九九〇年代前

にすぎない。二四〇万という巨大な雇用機会の純減(雇用消失マイナス雇用創出)にいかんにして対応するかが、この時期の雇用調整の最大の課題であった。答えは、大規模なリストラであり、膨大な離職者の発生であった。もちろん、採用も抑制され、新卒者は就職氷河期に直面することになった。図1-2にみるように、労働時間も再び減少傾向をたどった。一九九七年から二〇〇二年までの五年間に、実労働時間数は一五八・三時間から一五二・一時間へ四・〇%減り、所定内労働時間数も一四五・八時間から一四二・六時間へと二・二%減少した。しかし、一九九〇年代前半ほどの労働時間短縮効果は認められないし、非正規労働者層の拡大の結果、所定内労働時間が通常の労働者より少ない常用労働者数が増加し、いわゆる就業形態多様化型のワークシェアリングが進んだ。これは、正社員として就職することができなかった若年層

半に安定的に推移していた労働力率（男女計）は、一九九七年の六三・七％から二〇〇四年の六〇・四％まで、三・三％も低下した。第一次石油危機期と異なり、金融危機期の労働力率低下は男子に顕著であり、とくに、二〇歳代前半層（一九九七年七五・〇％↓二〇〇二年七一・四％）と、六〇歳代前半（一九九七年七四・五％↓二〇〇二年七一・二％）、後半層（一九九七年五三・三％↓二〇〇二年四八・一％）に集中していた。若年男子の労働力率低下の多くは進学率上昇によって説明できるが、六〇歳代の落ち込みは、雇用調整の進行の結果、従来は六〇歳を過ぎてても就業していた高齢男子が就業を諦め、事実上の早期引退を選択したことを示している。満額の年金支給開始年齢が次第に延ばされるなかで、本来なら、六〇歳代前半層の労働力率が高まる傾向が生じるはずである時期に、実際には、大規模な実質的早期引退が進行したことになる。二四〇万の雇用機会の純減は、基本的には、この男子労働力率の低下（一九九七年から二〇〇二年の間に七三万人減少）と失業率の上昇（一九九七年から二〇〇二年の間に二一九万人増加）に帰結したと考えられる。上記の早期引退行動がなければ、失業率は六％に達したであろう。

（三）雇用システムの転換か

このような大規模な人員整理は、多くの場合、希望退職募集の方法で実施され、指名解雇の数は限られたものであった。また、企業が解雇回避のために、採用抑制、残業抑制その他の雇用調整措置を実施したこともたしかである。そうしてみると、雇用調整システムそのものには大きな変化がなく、ただ、巨大な経済収縮が起こったために、そのなかで人員整理措置の比率が高まったただだと解することもできなくはない。もしそうなら、雇用調整に関する限り、日本の雇用システムに基本的な変化は起きなかったことになる。

だが、いかに企業が解雇回避の努力をしたとしても、経済収縮の規模があまりに巨大で、その努力が実際の人員整理の大波に呑み込まれてしまって労働者に効果が感じられないようなものとなった場合、果たして生産性三原則に表現されるような社会的契約が存続しているとの意識がもち続けられるものだろうか。世紀転換期の経済

危機は、日本の雇用システムへの信任を問う態のものであったといえよう。この問いへの答えはまだ出ていない。ただ、二〇〇三年に成立した労働基準法改正による解雇法制の成文化に至る過程において、経営者主流が経営者の雇用責任を強調して解雇法制の変更に反対し、実質的に現行判例法理の成文化に帰結させた経緯をみると（仁田「二〇〇七」）、日本の大企業経営者の多くは、この経済危機を経験した後にも、なお上記の社会的契約の全面的放棄には消極的であることがわかる。この点は、ホワイトカラー層社員に対する暗黙の雇用保障慣行の変更に宣言し、実行した米国大企業経営者の明確な方針転換（Stone「2004」）とは、一線を画しているといえる。このような経営者の態度が保持される限りにおいて、雇用システムの抜本的転換シナリオは、実現しないと予測される。

四 雇用ポートフォリオ・システムの形成——臨時工と社外工

（一）雇用ポートフォリオ・システムとは

次に、終身雇用慣行を支えるもう一つのサブシステムとして、日本の雇用ポートフォリオ・システムがどのように生成・発展・変容してきたかをみよう。

「雇用ポートフォリオ・システム」という用語は、これまで学術用語としても、一般の用語としても、使われてきていない言葉である。ここでは、いわゆる「就業形態の多様化」と呼ばれる現象を、企業による雇用の量的管理の視点から整理して示す概念として用いる。もともと、「雇用ポートフォリオ」という用語は、日経連が一九九五年に発表した『新時代の「日本的経営」』のなかで使い、人口に膾炙した表現である。同報告のなかでは、「雇用ポートフォリオ」は、長期蓄積能力活用型人材、高度専門能力活用型人材、雇用柔軟型人材の三類型の人材の最適な組み合わせという特定の意味で用いられている（日本経営者団体連盟「一九九五」）。しかし、考えてみると、これ以前から、日本の企業は、さまざまな類型の人材をさまざまな組み合わせで活用してきた。その意味

では、上記の日経連主唱の「雇用ポートフォリオ」は、常にある「雇用ポートフォリオ・システム」の九〇年代型の特種モデルにすぎないともいえる。

このように一般化して考えると、雇用ポートフォリオ・システムは、日本に固有の存在ではなく、世界のどの国にも観察される事象である。イギリスの実態観察に基づいて、中核 (Core) と周辺 (Periphery) の多様な構成を「柔軟な企業」(Flexible Firm)として概念化したアトキンソンの研究 (Atkinson [1985]) は、その代表的なモデルの一つである。さらにこの概念を拡張すれば、俸給制ホワイトカラーと時間給制ブルーカラーからなる米国製造業の伝統的な従業員構成も一種の雇用ポートフォリオ・システムとみなせるかもしれない。以下では、日本における雇用ポートフォリオ・システムを考えるうえで最も重要な就業形態別の就業者構成に着目して議論を展開する。具体的には、パート・アルバイトのような非正規従業員、派遣や社外工のような間接雇用型就業者などが主たる対象となる。ただし、ここでは、間接雇用型就業者といっても、派遣や構内請負などは対象とするが、長期相対取引慣行を媒介とした系列・下請け企業に働く従業員は、対象から除くことにする。実際の企業における雇用の量的調整においては、これら企業の従業員・就業者が果たしている機能は重要であるが、問題が広がりすぎるので、ここでは取り扱わないことにする。

企業にとって雇用ポートフォリオ・システムは、どのような役割を果たしているのであろうか。大きくは、リスク回避とコスト節減の二つの側面があると考えられる。いわゆる正社員を雇用した場合に生ずるリスクとは、環境変動などが起きたときに、余剰人員を容易に削減することができないことから発生する。これは企業の雇用行動を制約し、環境変動への柔軟な対応を困難にするおそれがある。これを避けるために、雇用関係の終了が容易な人材群をもっておくことが必要になる。また、いわゆる正社員を雇用する場合よりも低いコストで活用可能な人材群をもっていれば、全体としての労働コストを削減できる。この場合、そのような人材群がなぜ活用可能となるのが重要な課題であるが、それは、時期によって、また、さまざまな人材群の固有の事情によって異な

ってくる。

(二) 戦前の臨時工問題

日本においてこのような意味での雇用ポートフォリオ・システムの存在が最初に社会的関心を集めたのは、一九三〇年代の臨時工問題である。正確には、臨時工・人夫問題と呼ぶべきであるが、日本の雇用システムが確立したとは到底いえないこの時期に、すでに雇用ポートフォリオ・システムの原型が姿を現わしていたことは注目値する。就業形態の差異を活用した雇用ポートフォリオ・システムが、日本的雇用システムにとって本質的な意義をもっていることを示唆しているといえる。

一九二七年の金融恐慌、一九三〇年の昭和恐慌など経済危機の渦中にあつた戦間期日本経済は、一九三一年に至つて回復過程に入り、折からの満州事変を期に好況に突入した。企業は雇用を拡大したが、その際、期限を定めた契約を結ぶ臨時工の数を急激に増やし、期限の定めのない契約を結ぶ本工の数を制限した。また、有期雇用契約の臨時工とは別に、請負関係にある「人夫」の数も増やした。臨時工、人夫とも、契約期限が切れても更新するなどして継続的に使用する例が多く、社会的に問題となつた。

一九三四年二月末時点における内務省社会局調査（官営工場を除く使用職工一〇〇人以上の大規模工場を対象）によれば、約三割、七五四の工場で臨時職工を雇用していることが明らかになつた。調査対象工場総数はわからないが、ちょうど三〇％だつたと想定して逆算すると、二五・一三工場が調査対象総数となる。これら臨時職工を雇用している七五四工場の全使用職工四七万八四七九人のうち、臨時職工の割合は、一六・七％（八万〇〇八七人）であつた。とくにその割合が高いのは機械器具工場で、二四・六％に達した。また、日本製鉄八幡製鉄所では、この割合が四〇・四％にも上つた。この時期の臨時工は、重工業男子労働者に集中していた。

臨時職工だけでなく、人夫名義の労働者の数も増えていた。人夫は、基本的には、労務供給請負業者を通じて

労務者の供給を受けるものであり、工場法の適用対象外として処理されていた。だが、人夫名義の労働者のなかには、港灣荷役のような不熟練労働者も多く含まれていたが、工場で常用職工と同様の生産労働に従事している者もいた。上記一九三四年の内務省社会局調査によれば、臨時職工のいる七五四工場に、二万八五五四人の人夫が雇用されていた。人夫と常用・臨時職工の総計五〇万七〇三三人中、二一・四％が臨時的労働者（臨時職工プラス人夫）となる計算である。

一九三〇年代に臨時工（人夫名義の職工を含む）が急増した背景を、労働事情調査所編『臨時工問題の研究』は、次のように説明する。

- 一、軍需産業の活況を臨時的のものと考え、やがて来るべき反動期に備えるため。
- 二、反動期到来の場合、解雇手当を中心とする労資の紛争を回避するため。
- 三、労働条件を低下し、労働者の犠牲によるコストの低下を行うため。（労働事情調査所編「一九三五」二頁）

満州事変後の好況のなかで、労働需要は急拡大したが、さまざまな要因により、通常の常用職工の雇用を抑制しようという雇用主の意図が働いていた。

第一に、それに先立つ一九二〇年代において、うち続く不況のなかで、大工場においても大量解雇が頻繁に行なわれ、それに対する解雇反対争議も激烈に闘われた。そうした紛争を避けたいという配慮が働いた。

第二に、この解雇反対争議の主たる帰結の一つは、解雇手当の制度化と金額の増加である。一九三五年の内務省社会局調査によれば、一〇〇人以上の工場で退職手当の規程があるものは、三五・九％だったが、その適用対象職工数の割合は五九％に達していた。大規模工場において、退職金制度が普及していたことがわかる（山崎「一九八八」二二頁）。一九三六年には、このような状況をふまえて、常時五〇人以上の労働者を雇用する事業主に

労使負担による退職金制度の整備を義務づける退職積立金及退職手当法が成立した。これらの結果、雇用主にとって、解雇時に退職金負担を要しない労働者として、臨時工を雇い入れるインセンティブが存在した。

第三に、一九二六年に改正工場法が施行され、その際に改訂された施行令において、二週間の解雇予告、または予告手当支給が工場法上の規定として定められた。この制度改正は、一つには、第二で述べた解雇に際して金銭補償を求める動きを促すことになった可能性があるが、解雇予告手当そのものも、一四日分という限られた金額ではあるが、雇用主にとっては負担であったから、これを回避しようというインセンティブが生じるようになった。その他の工場法上の諸規定も、工場法適用対象労働者を減らそうという動きを招くことになった。

第四に、一九二二年に成立し、一九二七年に実施に移された健康保険法は、職工を対象として、労使負担による健康保険制度を整備するものであったが、臨時的労働者の一定部分を適用対象から除外していた。ここでも、雇用主に臨時工を雇用しようとするインセンティブが生まれた。

要するに、労働運動の圧力と、労働政策体系の整備によって生じた雇用リスクの回避、そして脱法行為の色彩の濃いコスト削減をめざして、臨時工（人夫を含む）が増えることになった。その前の時期の不況期に行なわれた人員整理などによる余剰労働力が、臨時工の調達源となった。

これに対して、労働運動の側からは、一九三三年の三菱航空機名古屋工場での争議（人夫名義の職工が解雇予告手当ほかの支給を求め、勝利した事件）、一九三二年の八幡製鉄所における職夫労働組合の解雇反対争議などの抵抗が行なわれた（八幡製鉄株式会社八幡製鉄所「一九五三」四四六―四五〇頁）。内務省社会局を中心とする政府も、臨時工への制度適用の明確化など、臨時工保護の努力を重ねた。しかし、この時期に急増した臨時工問題を事実上解消したのは、これらの制度対応よりもむしろ、一九三七年の日華事変勃発を契機とする戦時超繁忙経済であった。労働力不足経済に突入し、臨時工の調達が困難になったのである（隅谷「一九六七」九八一―〇一頁）。

(三) 戦後の臨時工問題

一九五〇年代から六〇年代前半にかけて大きな問題となった戦後の臨時工問題も、一九三〇年代と類似した事情のもとで発生した。すなわち、戦時経済からの復員過程において大量の余剰労働力が生じたうえに、一九四九、五〇年のドッジラインによる急激な経済調整によって大量失業が起きていた日本経済に、朝鮮戦争に伴う特需が到来した。企業は雇用を拡大する必要があったが、戦争が終了した場合の事業縮小への不安（これは、後に現実化する）から、正規雇用を増やすことをためらい、臨時工採用拡大で対応しようとした。大量の余剰労働力の存在がこれを可能にした。

戦後の事情変化の一つは、戦後改革により労働組合が広く結成され、「完全雇用」の旗印のもと、解雇反対闘争を激しく闘ったことである。これにより、企業にとって雇用リスクが高まった。また、一時金制度が定着し、家族手当などの一人当たり労務費を増大する傾向が生ずるとともに、失業保険制度の整備など、法定福利費が増大し、正規雇用のコストが増大したから、これを回避しようとするインセンティブも高まった。

この時期のもう一つの特殊事情は、占領軍の中間搾取排除政策により、職業安定法四四条に労働供給事業禁止が定められ、作業請負に対する強い規制がかけられたことである。この結果、企業は、戦前、組請負で行なわれていた業務を直接雇用で処理する必要に迫られた。これが臨時工の増加をもたらした。戦前、人夫名義の労働者が臨時工の見かけ上の数を減らすことに貢献していたのと、逆のことが起きたわけである。講和発効後、職安法施行規則五条に、専門的経験を必要とする作業に請負を活用することを可能にする規定が盛られ、次第に作業請負が復活していったので、このような特殊事情は、解消していくことになる。この点については、次項で言及する。

短期の契約（二ヶ月程度）を反覆更新する大量の常用的臨時工の存在は、臨時工自身の雇用不安と労働条件面での不公平感を生んだだけでなく、本工にとっても脅威であったから、労働組合は、さまざまな形で臨時工問題

に取り組んだ。しかし、企業の正規従業員を組織対象とすることが一般的な企業別組合にとって、臨時工を自ら組織化してその要求を運動化するケースは多くなかった。企業別組合が最も熱心に取り組み、またある程度成果を上げたのは、本工化闘争である。臨時工に本工登用の機会を与えるよう企業に要求し、その枠を拡大することが主眼であった。企業は、登用試験制度による選別を条件にこれを受け入れていった。

臨時工の雇い止め問題は、裁判にもなった。契約を反覆更新していた東芝柳町工場の臨時工が雇い止めを受けたことをきっかけに一九六三年に提訴した事件では、一九六八年に雇用関係の存在を認める横浜地裁判決が出され、一九七〇年東京高裁判決、一九七四年最高裁判決ともこれを支持する決定を下し、反覆更新契約が期限の定めのない雇用関係を導く場合があることを確認した。この事件は、有期雇用契約に関する判例法理形成において重要な役割を果たした。

だが、戦後臨時工問題においても、臨時工問題解消において最も重要であったのは、経済環境の変化であった。高度成長下の人手不足により、臨時工は急速に減少し、本工登用も進んだ。一九六四年『労働白書』の分析によれば、一九六一年に製造業常用労働者の七・九%を占めていた臨時日雇名義の常用労働者は、一九六四年には五・一%に急減した。一九五九年に九・五%とピークに達した鉄鋼大手六社の臨時工比率は、一九六四年には三・三%に急減し、その後も減少の一途をたどっている(系圖「一九七八」一一六頁)。

ただし、このようにして戦後の臨時工問題が解消されたとしても、日本企業から雇用ポートフォリオ・システムが消滅したわけではない。本工と異なる雇用就業形態をとる労働者は、鉄鋼や造船における社外工、自動車における季節工・期間工、電機組立職場などにおける女子パートなど、さまざまな形態をとって、存在し続けることになった。

(四) 社外工問題

一九五二年に職安法施行規則第五条が作業請負への規制を緩和して以後、作業請負の復活が進んだ。鉄鋼業や造船業は、作業請負が最も広汎に活用された産業である。作業請負企業（協力会社、関連会社などと呼ばれるようになった）の労働者は、社外工と呼ばれた。

もともと、鉄鋼業や造船業などの大規模な生産設備と生産量をもつ工場では、主要な生産工程（鉄鋼であれば、製鉄、製鋼、圧延、造船であれば、部材加工、組立、織装）以外にも多様な業務が発生する。また、主要な生産工程のなかでも多様な作業が必要になり、そのなかには本体作業から切り分けて実施することが可能な作業も存在する。そして、自動車や電機産業などと異なり、技術的要因から外部の企業・工場に工程の一部を外注するということが難しい。そこで、作業請負が広く使用されることになる。

鉄鋼業を例にとると、第一に、修理工作関係に多い熟練労働を必要とする作業がある。この関係の仕事は、工事請負として作業請負とは区別した扱いをされる場合が多いが、設備の新設や定期修理などで、一時に大量の仕事が発生することもあって、十分な供給が存在する場合には、外注を利用することが合理的となる。第二に、大量に発生する運搬関係の業務がある。第三に、スラグ（鉱滓）の処理などの副次的工程、あるいはスカーフイング（鋼材表面の疵取り）などの主要工程内の副次的業務など生産関連業務がある。第四に、清掃や資材整理などの雑役的作業が必要になる。

このような業務の一部または全部を外注化することが合理的と判断される場合は、作業請負が利用されることになる。これは日本だけでなく、他の国でも同様である。筆者が見学したフランスの製鉄所では、転炉の鍋整備業務が外注されていた。ヨーロッパの造船業でも、塗装、足場、掃除、配管、溶接、組立・取付、鉄織などの職種で請負が行なわれていたとの報告がある（系園「一九七八」五五頁）。国や企業によつては、この外注問題は重要な労使関係上のイシューとなる。米国の大手製鉄所では、修理工作業務の外注化に対する強い組合規制が存在

し、結果的に、保全部門の残業を多く発生させている事例がみられた(仁田「一九九五」)。

日本の社外工問題に特徴があるとすれば、それが雇用ポートフォリオ・システムに深く組み込まれ、他の国以上に広汎に活用されていると思われることである。ただし、この点をきちんと実証した比較研究は、みあたらない。社外工とは質を異にするが、自動車産業については、日本の組立メーカーの従業員規模が生産台数に比較して少なく、部品などの系列取引に依存する度合いが高いことは、よく知られた事実である。

一九六〇年代以降、鉄鋼業や造船業で外注化が進み、「社外工」依存度も高まった。ある製鉄所において、一九五〇年代末に三〇%であった下請化比率⁽²⁾が、一九六〇年代末には五〇%程度まで上昇したとする報告がある(道又編「一九七八」二〇九頁)。この間、先述のように鉄鋼業の臨時工比率は急速に減少しているから、「臨時工が社外工に置き換えられた」ようにみえる。もつとも、実際に臨時工が行っていた仕事を社外工が担当するようになったかどうかについては、わからない。臨時工は、本工とともに、ある職場(たとえば転炉炉前、熱延機械運転など)に配置され、職場長の裁量で適宜職務配置されていたから、社外工のように担当作業は特定されていなかったからである。

機能的にみて、臨時工と社外工が雇用ポートフォリオ・システム上、まったく同じ機能を果たしていたとは考えにくい。鉄鋼業を例にとると、上に述べたように、一九六〇年前後のピーク時でも臨時工比率は一〇%程度にすぎなかったが、社外工比率は当時でも三〇%あり、果たしている機能に違いがあることが推測できる。社外工のなかには、本工とあまり違わない仕事をしており、事実上、職場長の指揮監督を受ける労務供給的色彩の濃い者も含まれていた(造船では貸工と呼ばれた)。これは機能的にみて臨時工に類似している。しかし、一九六〇年代以降、関連請負企業の整備が進められ、「中企業」化していく傾向が強まり、労働条件面でも社外工の多くが他の中小企業労働者と変わらない存在になっていったと考えられる。この過程で、比較的規模の大きな関連請負企業において労働組合がつくられ、鉄鋼業などでは、製鉄所単位に関連労働組合協議会がつくられて、これを本

工組合が支援する体制が整備されていたことも、社外工の中小企業労働者との労働条件均衡化に貢献したと考えられる。

このように社会的分業システムとして整備された関連企業に働く社外工の場合、彼らが臨時工のように景気変動のバッファとしての機能を果たすことは難しくなる。一定の業務を長期的な相対取引関係に基づいて担当する関連企業の仕事を、景気変動があつたからといって解除して、それを本工にさせるといふわけにはいかない³⁾。しかし、その場合でも、社外工システムは、外注利用企業が従業員の解雇を行わずに雇用量を調整するうえで、重要な役割を果たしてきたことに注目する必要がある。不況期の雇用維持について、親企業は自ら直備する労働者について心配すればよく、社外工の雇用責任は雇用主である関連企業が負うことになる。この意味で、外注化と社外工システムは、雇用ポットフォリオ・システムとして、雇用リスクを分散する重要な機能を果たしてきたといえる。

ところで、鉄鋼業や造船業では、大きくいえば臨時工が社外工に置き換えられていったとみることも可能であるが、高度成長期にこのような置き換えが進んだのは、どのような要因によるのであろうか。高度成長による労働力不足が臨時工問題の解消をもたらしたことは、共通認識となつている。しかし、社外工はむしろ数が増えたのである。その労働供給はどこからきたのであろうか。この点について、突き詰めた議論は行なわれていない。一般的にいえば、臨時工は比較的若い労働者が中心で、本工労働者と質的に近似した層であり、これに対して社外工には中高年層が多かつた。山本潔によれば、一九六〇年前後における自動車産業の臨時工に占める若年労働者の割合は高かつた（二四歳以下で八〇%前後を占める。山本「一九六七—二〇三三頁」。当時、臨時工は他の重化学工業においても、本工労働力供給源として、定期採用以上に重要な存在であつた（同上、九〇頁）。これは、臨時工と本工の、労働力としてみた質的近似性を示す指標といつてよい。これに対して、糸園辰雄によれば、一九七四年のある造船所構内下請工男子平均年齢は四三歳であつた（糸園「一九七八」五七頁）。一九六六年の別の造船所

では、同じく男子平均年齢は四〇歳であつた。高度成長期を通じて、戦後教育を受けた可塑性の高い若年層は、大企業本工などの第一次的労働市場に吸収されていったが、そのような有利な条件をもたずに、農業やその他の産業から急成長する製造業に流入してきた中高年層は、中小企業や社外工などに参入していくしかなかつたと考えられる。このような層を活用することができたから、社外工の活用により、鉄鋼や造船の大企業は、雇用リスクの分散だけでなく、広義の労務費節減を達成することができたのであろう。

五 雇用ポートフォリオ・システムの展開——パートと派遣

(一) 「パート」の登場と普及

今日の雇用ポートフォリオ・システムにおいて、その周辺の部分、いわゆる非正規雇用のなかで圧倒的多数を占めているのは、パート・アルバイトなどの呼称で呼ばれる労働者である。二〇〇二年の『就業構造基本調査』によれば、これらの労働者は、一二〇〇万人を超え、全就業者の一八・六%にのぼる。これは正社員の五三・二%に次ぎ、他の就業形態と比べて、その量的重要性は明らかである。一二〇〇万人のうち、在学者を除くと(その多くは呼称アルバイトで、二二八万人)、パートが七七七万人、アルバイトが二九五万人となる。パートの量的重要性は明らかである。

だが、パートとは何かを明確に定義しようとする、実に厄介なことになる。「パート」は、もともと part-time worker ないし part-timer の訳語である。そもそも part-time worker の定義自体、国により違いがあり、共通の定義を与えることが困難である。アメリカの統計では、週三四時間以下の労働を指すことになっているが、三〇時間を指標とする国もある。もともと、ある社会で標準的な労働時間よりも一定程度以上少ない時間働く人が part-time worker の基本概念であるが、国により標準的労働時間が異なっている。しかし、日本の場合には、この

ような通常の意味での定義の難しさ以上に、複雑な問題を抱えている。

一九九三年一二月に施行された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)においては、パートタイム労働者は、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と定義されている。少しでも短ければよいので、週三八時間や三九時間でもよく、法律上、他の国に比べてパートタイム労働者の範囲が広く定義されていることになる。それだけではない。日本の「パート」の特徴は、パートタイムとはいえないような長時間働く「パートタイマー」が多数存在することである。上に引用した二〇〇二年『就業構造基本調査』によれば、規則的に働いているパート七〇四万九四〇〇人のうち、週間就業時間が三五時間未満のものは六九・九%にすぎない。残りの三割は、それ以上働いている。所定労働時間が通常の労働者とまったく変わらない「パート」も多数いる。そうしたパートタイマーといえないパートの存在を表現するために、疑似パートとか、フルタイム型パート(語義矛盾だが)というような概念化が試みられてきたが、定着しているとはいえない。

では、むしろ、労働時間より雇用契約関係に着目して、有期雇用契約労働者がパートと呼ばれていると考えるべきなのだろうか。パートには有期契約のものが多く、そうなっていないものも多数存在する。長時間パートの場合もそうである(仁田二〇〇三、五四頁)。

結局、特定の定義を与えることが困難なのが日本のパートであり、統計をとる際に、具体的な定義を与えることなく、たんに呼称に着目して調べることが行なわれるようになった。『就業構造基本調査』では、一九八二年から呼称パート・アルバイト計についての数字が得られる。結局、それが社会の現実を最もよく写し出すことに調査者が気づいたことになる。日本においては、パートとは、「パートタイマーないし類似の名称で呼ばれて正規従業員と区別した取り扱いがされている労働者」と考えるのが適切であることが示されている。しかし、パートと呼ばれていないが、似たような時間、似たような地位で働き、似たような処遇を受けている労働者が多数存

在することたしかである。その多くはアルバイト、もしくは類似の名称で呼ばれている。その労働市場における機能に着目すれば、呼称パートと呼称アルバイトを合計してパート・アルバイトとして扱うことが適切な場合が多い。

日本においてパートという労働者群が上記のような形で定着してきた背景は、むしろ、その属性をみることで明らかになる。二〇〇二年『就業構造基本調査』で把握された呼称パート七八二万四三〇〇人のうち、女子が九二・〇％である。短時間労働者であっても、男子はパートとは呼ばれにくいことがわかる。そして、女子パート七一九万六〇〇〇人のうち、配偶者ありが七九・一％である。さらに、年齢に着目すると、四〇歳以上で七〇・一％に達する。とくに、四〇歳〜五九歳が多く、それだけで五九・四％を占める。結局、パートとは、有配偶の中年女性労働者で正規雇用以外の者を指す用語として普及し、本来パートの概念に当てはまらない長時間パートも、その範囲に入る限りは、パートと呼ばれてしまうことになったと考えられる。

日本でパートが登場してくるのは一九六〇年代に入ってからである。パートについての最初の本格的な調査とあってよい一九六五年度労働省調査（労働省婦人少年局編『パートタイム雇用の実情 実態調査報告』一九六七年）常用労働者一〇人以上の事業所約一万を対象とし、回収率は約七五％）によると、パートタイマー（所定労働時間が一般労働者より短い者）を雇用している事業所の割合は、一〇・八％である。比較的高い割合を示している産業は、卸売小売業一四・六％、サービス業一三・六％、製造業一〇・三％であった。数もまだそれほど多くない。回答事業所の女子一般常用労働者に対する女子パートタイマーの比率は、全体で三・四％にすぎなかった（同上、五〇頁）。パート雇用はなお黎明期にあった。

久本憲夫によれば、ある電機メーカーにおいて、一九六〇年代半ば頃に臨時工が急減するのと同様にパートタイマーが増加している（久本「一九九八」五四〜五五頁）。一九六四年八月時点における同社のパートタイマー数は九六〇人と、ごく限られた数にとどまっていた。また、禿あや美によると、別の電機メーカーにおいて、一

九六六年に一五〇〇人、一九六七年に二五〇〇人のパートタイマーが雇用されていた(表二〇一)。この企業は一万五〇〇人以上の現場作業者を雇用する大企業であるから、急速に増えつつあるとはいえず、この時点では、なおパートタイマーの数は限られたものであった。しかし、その後、一九六〇年代後半のいざなぎ景気のもと、激しい人手不足が続くなかで、パートタイマー雇用は急激に伸びていった。一九七〇年代には、同社で五〇〇〇人を超えるパートタイマーが雇用されるに至っている。その一方で、女子工員(本工)の数は、一九七〇年代を通じて減少している。

一九七〇年代におけるパートの増加の背景には、石油危機後の雇用管理の再編成があり、組立職場で若年女子を主力としていた電機産業などがコストダウンを追求してパートへの切り替えを進めたという事情があると考えられる。また、サービス経済化が進むなかで、短時間雇用の需要が増え、流通革新が進展したことにより、スーパーなどでのパート雇用が増加したことも重要である。これに呼応するように、低下傾向をたどっていた女子労働力率の反転上昇傾向がこの頃からはじまった。一九五五年に五六・七%であった女子労働力率は、徐々に低下し、一九七〇年代初期の時期には四八%程度となっていた。石油危機後に、一時四五%台まで落ちるが、その後は次第に回復し、一九九〇年には五〇%台にまで上昇している。パート労働力供給の主力をなす女子四〇～五四歳層の動きはより顕著で、一九七七年に六一・二%であった労働力率が一九九〇年には七〇%の大打に乗っている。このようなパート労働供給の増加は、石油危機以後の日本経済の回復と構造転換に大きな寄与をなしたと考えられる。だが、そこには大きな問題も孕まれていた。

(二) パートの賃金問題

大きな問題とは、パートと正規従業員の賃金格差が大きく、なかなか縮まらないことである。この状況を是正するために、ヨーロッパ諸国でとられているような均等処遇原則を立法化すべきではないかという議論も行なわ

れている。パートの賃金格差問題をどう捉えるかは、難しい課題である。たとえば、二〇〇四年『賃金センサス（賃金構造基本統計調査）』により得られる全労働者の平均所定内給与は三〇万一六〇〇円だが、これを月間平均所定内労働時間一六六時間で割ると、時間当たり所定内給与一八一七円が得られる。同じ『賃金センサス』により得られる女子パートタイム労働者の平均時間給は、九〇四円であるから、時間単価にして約二倍の格差があることになる。実際には、これに賞与が加わるから、両者の差はさらに大きなものになる。

もちろん、この格差が仕事の質の差や労働力の質の差などによって生じているとすれば、一概に不合理な格差とはいえない。日本の正規従業員の給与は、特定の職務や職種に対応して決められていないから、両者の比較は困難がつきまとう。理屈のうえでいえば、もし仕事内容にかかわらずパートの賃金が正規従業員より安ければ、企業はパートを増やし、正規従業員を減らすはずだから、現実存在する格差はそれなりに合理的格差となっているに違いないという議論も成り立ちうる。

日本のパート賃金問題を考えるうえで、忘れてはならない重要な制度問題は、一〇〇万円の壁、あるいは、一三〇万円の壁と呼ばれている問題である。一〇〇万円の壁というのは、所得税課税限度（金額は、時期により変わってきている。現在は一〇三万円）であり、一三〇万円の壁というのは、社会保険強制加入の境界となる年間所得限度である。現在、より大きな課題となっているのは、後者である。すなわち、この限度を超えて収入があると、世帯主の扶養家族からはずれることになり、健康保険料を自ら負担し、また、年金も第三号被保険者（専業主婦など所得がないか、低い人が対象）からはずれて、自ら年金保険料を支払わなければならない。そこで、扶養家族である主婦パート層は、この限度額を超えないように勤労収入を調整しようとする強いインセンティブを有することになる。具体的には労働時間を抑制して年収を調整する、いわゆる就業調整を行なうことになる。そのような就業調整がどれほど行なわれているかについては、さまざまな議論があるが、経験的には、そうした行動がとられていることは日常的に観察される。

二〇〇二年『就業構造基本調査』によりパートの年間所得の分布をみると、五〇万〜九九万円に四九・八%が集中している。これに、一〇〇〜一四九万円の二七・四%を加えると、七七・二%である。この割合は、一九八七年時点から大きく変化していない。同年の『就業構造基本調査』によれば、五〇〜九九万円が五九・五%、一〇〇〜一四九万円が一八・二%で、両者の合計は七七・七%である。この一五年間に五〇〜一四九万円ゾーンのなかで上方シフトが進んでいるが、大枠を変えるほどではない。

このような年収の壁が、パートの賃金を低く抑えることにつながっているかどうかは、検証を要する課題である。これまで、この問題について肯定的な見解と、否定的な見解が示されてきた。肯定論の代表的見解の一つとして、樋口美雄は、理論的には「固定労働時間仮説」で年収の壁がパートの低賃金を生むことを説明する（樋口美雄「一九九五」）。すなわち、パート労働者の労働時間は雇用主によって固定的に定められており、労働者側を選択の余地が乏しいので、パート労働者は年収の壁を超えない範囲で働くために低賃金を受け入れざるをえないというのである。この見解については、安部由起子がパートタイム労働者の労働時間が短縮していることを根拠に批判を加えている（安部「二〇〇一」）。また、永瀬伸子は、雇用主がパート労働者の勤労意欲を高めてより高い生産性を実現するために賃上げをインセンティブにしようとしても、年収の壁のために就業調整が行なわれるだけで意図どおりの結果が得られないので、低賃金にとどめるようになるという説明をしている（永瀬「二〇〇一」）。また、年収の壁のために労働者自身、あるいは雇用主が人的資本投資を行なって労働力の質を高め、より高い生産性により高い賃金が実現するサイクルが阻害されるという見方もできよう。

別の観点から考えてみよう。パートと正社員の均衡処遇を促進するために、パートに対しても労働時間比率に応じた賞与（月数）を保証するという政策が考えられる。賞与の差は、パートと正社員の年間実収賃金格差をもたらししている大きな要因の一つである。だが、パートにとって、年末までいくらの賞与が得られるかわからない状態では、就業調整が困難になってしまうので、人事管理上混乱が生じる可能性がある。年収の壁は、このよう

な政策の実現を間接的に阻んでいるともいえる。

以上、みてきたように、パート雇用は、女子労働供給の特徴的なあり方を企業が活用することによって成立してきた。雇用ポートフォリオ・システムとしてのパートは、基本的に不熟練ないし低熟練の業務を担当してきており、生産活動が低下してきて雇用調整を行なう必要が生じたときに正規従業員の直接的な雇用バッファーとなりうるものではない。基幹部分を担当し、それゆえに高い賃金を得ている正規従業員の仕事がなくなつたときに、パートを解雇し、その仕事を正規従業員に代行させるという形で雇用調整を行なうことは起こりにくい。パート雇用の雇用ポートフォリオ・システムにおける機能は、社外工の場合と同様、一定の雇用部分を流動的労働力に担当させておき、雇用責任を負うべき正規雇用の範囲を限定する雇用リスク限定機能にあるといつてよい。

(三) 派遣の登場と普及

一九七〇年代に事務分野で業務処理請負が行なわれるようになってきたのは、石油危機以後のコスト削減・雇
用リスク分散化努力の一環として、外注化が製造分野だけでなく、事務処理分野にまで拡大してきたことを示している。しかし、事務処理業務の性格上、請負者が自己完結的に遂行できない仕事が多いため、本来の請負であるとはいいにくいところがある。このため、実質的に派遣先の従業員、管理者の指揮下で業務を担当する労働供給に該当するのではないかという疑問がつきまといつてきた。曖昧にされていたこの問題が一九七八年七月の行政
管理庁「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政監察結果に基づく勧告」によって表面化し、労働者派遣の制度的整備の動きがはじまつた。紆余曲折を経た後、一九八五年にようやく労働者派遣法が成立、一九八六年七月より施行されることになつた。

派遣法は、労働者派遣を「派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために従事させること」と定義し、労働者供給とも請負とも異なる業務・労働関係と定め、これに一定の制限

を加えて合法的に実施させようとするものである。当初ポジティブリスト方式で実施可能業務が指定され、それ以外の業務については派遣が禁止される仕組みとして発足した。ソフトウェア開発、機械設計、放送機器等操作、通訳、添乗など専門的知識を要する職種が主体であり、次第に対象業務が追加されて二六業務が指定されることになった。一九九九年に大改正が行なわれ、ネガティブリスト方式、すなわち、製造や建設などの業務を除くすべての業務について派遣を行なうことが可能になった。この除外業務についても、二〇〇四年から製造業務の指定が解除されるなど、規制緩和が進められた。また、派遣期間の制約も次第に緩和され、二〇〇四年からは、上記二六業務については期間の制限がなくなり、それ以外の業務について原則三年となるなど、派遣の利用が容易になる方向で制度改正が行なわれてきている。

労働者派遣事業の業態には、特定派遣と一般派遣がある。前者は、常用労働者として雇用されている労働者を派遣する業態であり、後者は、臨時・日雇い、もしくは登録型派遣を行なう業態である。登録型とは、就業希望者を派遣会社が登録しておき、ユーザーのニーズが生じたときに当該登録労働者を所定の期間だけ派遣する形態である。特定派遣事業は届け出制であるのに対して、一般派遣事業は許可制となっている。

雇用ポートフォリオ・システムとしてみると、派遣は、どちらかといえば社外工に近い広い意味での間接雇用型のシステムである。社外工が請負として純化する方向に進んだのに対して、派遣は、派遣先から指揮命令を受ける就業形態として、より直接雇用に近い就業形態として整備されてきた。制度が新しく、また複雑なこと、さまざまな制度変更が行なわれたこと、社会保険制度の適用がスムーズに進まない（登録型派遣の場合）など問題が多く存在したことなどから、政策論議の対象となってきた。雇用ポートフォリオ・システムをめぐる議論のなかで常に争点となってきた形態である。

だが、量的にみると、パート・アルバイトなどと比較するとはるかに数が少なく、一九九七年『就業構造基本調査』では二五万七〇〇〇人（就業者の〇・四％）にすぎなかった。一九九九年大改正と金融危機を経た二〇〇二

年の調査では、これが七二万一〇〇〇人に増えたが、それでも一・二％である。ただし、後述するように、二〇〇二年調査から調査票が改訂されたことなどから、この増加が実態を反映しているかどうかについては、疑問の余地がある。⁽⁶⁾

ただし、派遣法上の派遣労働者の数は限られていたとしても、それ以外に、請負関係を通じて派遣に類似した働き方をしている労働者が数多くいることはたしかである。百貨店における派遣店員や、上述の社外工もそうである。近年急増して問題となつている製造請負もその一つである。日本における雇用ポートフォリオ・システムを全体として理解するには、これら派遣類似の労働者の全体像を明らかにする必要があるが、統計上は請負企業の通常の従業員として扱われるために、その就業実態を把握することは容易でない。

六 雇用ポートフォリオ・システムの再編

金融危機を契機として日本企業の雇用管理のあり方に大きな変動がみられるが、雇用ポートフォリオ・システムは、そのなかでも顕著な変化がみられる分野である。

バブル崩壊後、マグマのように滞積していた不良債権と過剰雇用問題は、一九九七、九八年の金融危機により一気に噴出した。以後二一世紀初頭にかけて二〇〇万人を超える雇用が削減され、大規模なリストラが実行されたことは、前節で述べたとおりである。この過程で雇用ポートフォリオ・システムも大きく再編された。

(一) 非正規雇用の拡大

まず、広い意味での周辺部分、いわゆる非正規雇用が拡大した。表1-1によれば、一九九七年から二〇〇二年の間に、就業者総数は二〇〇万人減つたが、減少が最も大きいのが正規の職員・従業員で、四〇〇万人減つて

表 1-1 就業形態別構成の推移 (単位:千人)

	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
総計	57,888	60,502	65,756	67,003	65,009
%	100	100	100	100	100
自営業主	9,536	9,071	8,442	7,931	7,041
%	16.5	15	12.8	11.8	10.8
家族従業者	5,869	5,255	4,712	4,052	3,114
%	10.1	8.7	7.2	6	4.8
民間の役員	2,751	3,089	3,970	3,850	3,895
%	4.8	5.1	6.0	5.7	6
正規の職員・従業員	33,009	34,565	38,062	38,542	34,557
%	57	57.1	57.9	57.5	53.2
うち規模300人以上	—	15,642	17,470	17,469	14,696
		25.9	26.6	26.1	22.6
パート・アルバイト計	4,675	6,563	8,481	10,342	12,061
%	8.1	10.8	12.9	15.4	18.6
うちパート	—	4,677	5,967	6,998	7,824
		7.7	9.1	10.4	12
うちアルバイト	—	1,886	2,514	3,344	4,237
		3.1	3.8	5	6.5
嘱託など*	695	730	880	966	2,477
%	1.2	1.2	1.3	1.4	3.8
派遣社員**	—	87	163	257	721
%	—	0.1	0.2	0.4	1.1
その他	1,325	1,118	1,008	1,025	946
%	2.3	1.8	1.5	1.5	1.5

* 2002年契約社員・嘱託。

** 2002年は労働者派遣事業所の派遣社員。

(出所) 総務省『就業構造基本調査』(各年)。

いる。自営業主・家族従業者も一八〇万人と大幅な減少を示した。これに對して増えたのは、パート・アルバイト一七〇万人をはじめとする非正規雇用である。全就業者に占める正規の職員・従業員の割合は、バブル崩壊後も一九九七年までは五七・五%と大きく変わらないう水準を保ってきたのが、二〇〇二年には五三・二%と、大幅な減を記録している。

もつとも、この表を読むときには、留保が必要である。二〇〇二年の『就業構造基本調査』から調査票が改訂され、そ

れ以前の調査との連続性が保たれていない部分があるからである。

第一に、派遣労働者である。表現上は、大きな変更はない。人材派遣企業の派遣社員から、労働者派遣事業の派遣社員へと変わっただけである。しかし、二五万七〇〇〇人から七二万一〇〇〇人へと大幅に伸びている派遣社員の就業先産業をみると（二〇〇二年調査から可能になった）、製造業が二〇〇二年調査で一九万五〇〇〇人いる。調査時点では物の製造についての派遣は解禁されていないから、この製造業の派遣社員数は、そのほとんどが製造請負会社の社員が誤記入したものであると思われる。一九九七年にも製造請負の社員はいたはずだが、それは製造請負会社の正社員、またはパート・アルバイト社員として計上されていた可能性がある。そうしてみると、一九九七年から二〇〇二年にかけての派遣労働者数の増加は過大評価されている可能性が高い。

第二の問題は、一九九七年には「嘱託その他」、という選択肢であったものが、二〇〇二年には「契約社員・嘱託」に変更されていることである。一九九七年の嘱託その他は九六万六〇〇〇人だったが、二〇〇二年の契約社員・嘱託は二四七万七〇〇〇人へと大幅増となっている。これは、実際にこのカテゴリーの労働者が増えたということもあるかもしれないが、それまで他の項目に隠れていた契約社員が洗い出されてこの項目に移ってきたことによるところが大きいと考えられる。二〇〇三年『就業形態多様化調査』（厚生労働省・従業者規模五人以上の事業所対象）によると、全雇用者（自営業は含まれていない）に占める正社員の割合は六五・四％、パートタイム労働者の割合は二三・〇％である。これに対して契約社員は二・三％、嘱託一・四％、派遣二・〇％となっている。契約社員対嘱託社員の比率がこのとおりだと仮定して二〇〇二年『就業構造基本調査』に当てはめると、契約社員一五四万人、嘱託社員九四万人という推計結果が得られる。

以上二つは、一九九七年から二〇〇二年にかけての非正規雇用比率の増加を過大にみせかける要因であり、実態は、これらを割り引いてみる必要がある。しかし、いま、仮に、契約社員一五四万人、製造派遣（本来は請負）一九万五〇〇〇人が旧来の調査票であれば正規の職員・従業員に分類されていたらうとみなして推計してみ

も、正規の職員・従業員数は、三六二九万二〇〇〇人（全就業者の五五・八％）にとどまる。この推計によっても、正社員比率は二％程度低下したことになり、雇用ポートフォリオ・システムにおける非正規化傾向がみられたことには変わりがないことになる。また、表1-1からわかるように、正規の職員・従業員のうち、従業者規模三〇〇人以上の企業に働く労働者の割合は、一九八七、九二、九七年の調査で四五％を超えていたのに対して、二〇〇二年調査では四二・八％に減少している。日本の雇用システムのなかで企業規模の意味するところは大きく、これは社会的分業構造を通じた広い意味での雇用ポートフォリオ・システムの変化（請負、外注化の進展などを含む）を示す指標であるという推測が成り立つ。

（二）非正規雇用構成の変化

次に、周辺部分の構造が変わってきている。具体的には、非正規雇用に新たなグループが登場し、また数を増やしている。

第一は、製造業における作業請負労働者の急増である。請負労働者の統計をとることは難しいが、一九九〇年代後半から二〇〇〇年代前半にかけて、電機産業や自動車産業など多くの製造業事業所において、作業請負労働者が急増したことについては、多くの報告がある（小林良暢「二〇〇二」、木村「二〇〇六」、電機総研「二〇〇四」）。この作業請負労働者が従来の「社外工」と大きく異なる点は、彼らが特定の企業・事業所と長期の取引関係をもつ協力会社の労働者ではなく、多数の企業・事業所と短期の契約に基づいて作業を請負う製造請負専門会社の労働者である点である。為替レートや技術条件が急激に変動するなかで、雇用リスクの限定化と雇用コストの削減のために、多くの工場が製造請負会社との契約を拡大した。二〇〇四年「派遣労働者実態調査」（厚生労働省）によると、従業者規模三〇〇人以上の製造業事業所のうち、物の製造に携わる請負労働者がいる事業所の割合は二・三・二％、規模五〇〇人以上の事業所では五九・九％に達し、請負労働者総数は八六万六〇〇〇人にのぼる。同じ

調査で、従業者規模三〇人以上の製造事業所に働く派遣労働者（製造業務への派遣は解禁済み）は、三二万四〇〇〇人となっている。請負労働者のなかには、従来型の「社外工」も含まれていると考えられるから、ここで問題としている新しいタイプの流動的製造請負労働者がどれほどの数にのぼるかは定かでないが、そうした労働者が多いといわれている機械工業分野の請負労働者数だけで五一万四〇〇〇人に達することから、その相当部分が製造請負専門企業の労働者であることは間違いないであろう。このような労働者のなかに、事実上、請負先の生産ラインに組み込まれ、正社員の指揮命令を受けながら業務を遂行する派遣に近い形態の労働者が多くいるといわれ、事実、偽装請負として摘発を受けた事例も存在する。このため、請負から派遣への転換が進められているといわれているが、その帰結は、未確定である。

第二は、契約社員の増加である。有期契約でフルタイム働く労働者という趣旨であるが、制度上は、長時間パートや長時間アルバイトとの区別は不分明である。しかし、実態的には、契約社員のほうがより正社員に近い働き方をし、担当している業務もより高度のものである場合が多い。結果的に給与水準もより高くなる。二〇〇二年『就業構造基本調査』により、三五時間以上の週間就業時間のパートを取り出し、そのうち、年間所得二〇〇万円以上の者の割合を計算すると、一六・六％にすぎない。それに対して、契約社員・嘱託では、その割合が五六・九％となっている。契約社員と嘱託が一緒になった数字であるが、二〇〇三年『就業形態多様化調査』によると、契約社員と嘱託の賃金総額（九月度）に大きな差はみられないから、嘱託の高所得による誤差をそれほど気にしなくてよさそうである。

このような所得水準の相対的な高さに対応するように、二〇〇二年『就業構造基本調査』による契約社員・嘱託の高学歴者比率（短大・高専卒、または大学・大学院卒）も四〇％（在学者を除く）に達している。これは、パートの二二・五％、アルバイトの二八・四％より大幅に高く、正規の職員・従業員の四四・九％に近い。もちろん、正規の職員・従業員の場合、四〇〇万円以上の所得を有するものが四九・六％に達するのに対して、契約社員・嘱

託では一・四%にすぎず、両者の質的差異が存在することはたしかである。

契約社員が増加しているといっても、これを正確に捉えることは難しい。『就業構造基本調査』については、二〇〇二年調査ではじめて契約社員というカテゴリーが明示されたので、それ以前との比較はできない。また、二〇〇二年調査でも契約社員と嘱託社員の区別がされていない。この点で参考になるのは、『就業形態多様化調査』である。非正規社員のカテゴリーが調査によって異なるのが難点であるが、一九八七年調査における契約社員・登録社員の比率は雇用者全体の〇・九%であったのが、二〇〇三年調査では二・三%となっている。その増加傾向は明らかである。

以上、第一と第二のカテゴリーは、周辺部分のなかでも、その担当業務の内容、労働時間、そして年収水準などからみて、パート・アルバイトと比べて正社員に近い層であるといえる。これは、より高度の非正規社員が増えるという意味ではプラスの要素であるが、他方、正社員との間での競争がより強い層が増えているとも考えられ、正社員層にとって脅威である。正社員との処遇の公平がよりいっそう問われることになろう。

第三に、アルバイトの増加傾向である。これは必ずしも、金融危機後にめだつて進んだということではないが、一九八七年に一八八万六〇〇〇人だったアルバイトが二〇〇二年に四二三万七〇〇〇人へと、一二四・七%の増加を示したのに対して、同じ期間にパートは四六七万七〇〇〇人から七八二万四〇〇〇人へと六七・三%の増加にとどまる。これは、需要側の要因によるというよりは、非正規雇用労働供給における若年層の比重増加によるところが大きいと考えられる。一九九〇年代から二〇〇〇年代初めにかけては、いわゆる団塊第二世代の労働市場への登場によつて若年労働供給が大幅に増加した時期である(仁田「二〇〇三」)。彼らが就職氷河期のなかで学校卒業後も正規雇用就くことができず、非正規雇用者となったときに、アルバイトという呼称で呼ばれることが多かったであろう。彼らは、「フリーター」と呼ばれることになった。契約社員や作業請負社員になった若者も多かったから、彼らもまた「フリーター」の仲間入りをするようになった。

以上に述べてきたような雇用ポートフォリオ・システムの大きな変化は、どのような要因によってもたらされたのであろうか。上に指摘してきた経済環境の変化への対応、金融危機の激発によるリストラなど需要側の要因、若年労働供給の増加などの供給側の要因が重要と思われるが、もう一つ重要と考えられるのは、企業の雇用戦略の転換である。

(三) 雇用ポートフォリオ戦略とそのゆくえ

そもそも雇用ポートフォリオという用語自体、企業の雇用管理についての戦略的視点を示している。この概念をはじめて導入した一九九五年の日経連報告『新時代の「日本的経営」』は、経営環境が大きく変わるなかでも、「日本的経営の基本理念である「人間中心（尊重）の経営」「長期的視野に立った経営」は普遍的な性格をもつものであり、今後ともその深化を図りつつ堅持していく必要がある」（日本経営者団体連盟「一九九五」三頁）ことを主張しようとするものであった。だが、激変する経営環境に対応するためには、既存の雇用システムの堅持を主張するだけでは説得力がない。そこで、雇用システムの大きな枠組みを変えずにそうした変動への対応を行なうシステムとして構想されたのが雇用ポートフォリオである。

このアプローチでは、企業は次の三種類の人材群を組み合わせることによって、柔軟でかつ高度のパフォーマンスを示す組織を実現することが可能になるとする。

第一は、長期蓄積能力活用型グループで、管理職・総合職・技能部門の基幹職を対象とするもので、基本的には従来型の正社員グループである。

第二は、高度専門能力活用型グループで、専門部門（企画・営業・研究開発など）を対象とし、有期契約で、年功昇給なしの年俸制。

第三は、雇用柔軟型グループで、一般職・技能部門・販売部門の非基幹職を対象とし、年功昇給なしの時間給

適用グループであり、従来型の非正規雇用を想定していると考えられる。

一九九〇年代後半、とくに金融危機以後の企業の雇用戦略は、この日経連提唱になる雇用ポートフォリオ・アプローチを実行に移すものであったといつてよい。その結果、非正規社員が増加し、新たなより基幹的な業務を担当する非正規社員として製造請負社員、契約社員が急拡大した。従来型の正社員は、リストラに直面して数が減り、成果主義の導入など処遇面での変化も起きたが、再編された日本の雇用システムのなかにおいても、雇用面での基本的位置づけは大きく変わらぬまま中心的な存在として存続することになった。

だが、このことは、雇用ポートフォリオ・システム上の位置づけによる処遇格差を拡大再生産することにつながり、今日のいわゆる格差社会問題の中心的課題を生み出すことにもつながった。九五年日経連モデルを一〇年後の現実に即して検証すれば、雇用柔軟型グループは拡大したが、高度専門能力活用型グループが十分発展したとはいえない。設計技術者などを派遣する特定派遣型（期限の定めのない契約を結んだうえで他の企業に派遣）企業に働く労働者（佐藤・佐野「二〇〇五」）など、これに該当すると思われる人材群がないわけではないが、量と質両面において、日本企業の雇用ポートフォリオ・システムの三本柱となるには力不足である。日本の産業界が、戦後、臨時工問題や社外工問題を「解決」したように、今日の雇用ポートフォリオ・システムの再編成を完了しうるか否かは、今後の政府と労使の取り組みによるところが大きいであろう。

（仁田道夫）