

立命館大学 社会学研究科

2015 年度先進プロジェクト研究 SA クラス年次報告書

日本の企業社会的秩序の形成と変容

担当教員

大野 威

吉田 誠

受講生

扇 健夫

近間由幸

目次

I. 15 年度先進プロジェクト研究計画およびスケジュール	p.1
II. 研究内容と成果	
1. 日産における臨時工活用の本格化と労使関係の枠組み	吉田誠 p.3
2. アメリカの経済、雇用動向の分析	大野威 p.10
3. 電子部品事業領域における労働市場の模型	扇健夫 p.19
4. 学生の貧困化とブラックバイト	近間由幸 p.23
III. 資料	p. 26
2015 年 7 月 27 日報告レジュメ及び資料	橋本健二
2016 年 2 月 1 日報告レジュメ 及び資料	木本喜美子

I. 15年度先進プロジェクト研究計画およびスケジュール

1. 前期に関する研究計画およびスケジュール

本年度の先進プロジェクト研究は初年度ということで、まず戦後日本の企業社会の形成を研究するにあたって前提となる概念や問題構成の枠組み等について確認する。次に、歴史的な一次データに直接触れて、各自の問題意識の醸成を図る。第三に戦後の労働問題研究の一人者を招聘し、その問題関心や研究方法について学ぶとともに、自己の問題関心の醸成を図る。最後に、自己の関心を有することになったテーマに関する本を文献探査し、その本についてレビューする。

以下、それぞれについて具体的な計画およびスケジュールを記す。

1-1. 戦後日本の人事制度の枠組みに関する枠組みの確認（4～5月）

現代的な観点から、戦後日本の労使関係史の研究の重要性を理解してもらうために、講義と購読を実施をする。

講義については日本的雇用を前提としながら、その中で生成してきた能力主義管理の形成史について講義していく。戦後の賃金管理のあり様、また雇用管理のあり様から、いかなるモチーフでもって能力主義管理が登場してきたのかについて、通史的な理解をしてもらうこととする。

文献購読については、上記の基本的概念を踏まえたうえで戦後日本の労働問題研究の問題構成を学び、論点を深めるために、熊沢誠『能力主義と企業社会』（岩波書店）を輪読する。また必要に応じて各種の論文を提示し、その論文を読んでいくこととする。

1-2. 一次資料を用いて研究テーマの探査（6月）

日本的雇用についての古典的な研究である氏原正治郎らを中心とする東京大学社会科学研究所が1950年代初頭に実施した京浜工業地帯調査をまとめた氏原正治郎『日本労働問題研究』を読み、日本型雇用論の出発点で出されていた諸論点について検討する。また、近年、この京浜工業地帯調査を調査票レベルから再解説、再分析した橋本健二編『戦後日本社会の形成課程に関する計量社会学的研究』（2014）および同氏が2015年に発刊を予定している新著について検討し、日本的雇用の最新の研究成果を学ぶこととする。

1-3. 戦後の労使関係の形成に関する研究の一人者を招聘（7月）

上記で触れた橋本健二早稲田大学教授を招聘し、氏が実施した京浜工業地帯調査の再分析の手法および成果についてお話を伺う。膨大な聞き取り調査の結果をどのように再分析したのかを知ることにより、過去のデータをデジタル化する作業方法やノウハウについて教示していただく。また膨大なデータを統計分析した結果から、見えてきた論点について、文献購読で出てきた疑問等をも踏まえながら議論していただく予定である。なお、実際にデジタル化されたデータを貸与していただけるとのことであり、将来的にはこの検討を研究素材としていきたい。

1-4. 文献レビュー（夏休み）

前期の最終的な課題としては、自己の問題意識に関する研究書を文献探査し、その本のレビューを行うこととする。

2. 後期に関する研究計画およびスケジュール

前述のように前期では、戦後日本の企業社会の形成についておもに歴史的なパースペクティブから分析がおこなわれることになっている。後期はこうした前期の取り組みを踏まえたうえで、おもに国際的なパースペクティブから現代日本の企業社会の特徴を明らかにすることを研究の主眼とする。

次年度は、ひきつづきアメリカを比較の対象とし、ミクロなデータ、文献資料を手掛かりに日本の大企業を中心に広くみられる人事制度、能力観の特徴の検討、分析をおこなう。企業の組織原理、行動原理は現実の社会、経済から独立して真空の中に存在するものではなく、それぞれ異なる社会的、経済的状况を前提に、それにうまく適合するものとして生み出されてきたものである。またその変化は歴史的にかならずしもリニアなものではなく、大きな社会的、経済的なイベントにより大きくその方向を変えたりする。こうした観点からすれば、単に企業内の制度、ルール、原理を比較考察するだけでは十分とはいえない。つまり日米のマクロな社会的、経済的な比較が必要となる。そこで次年度は、ひきつづき上記に加え企業活動の前提となる日米のマクロな経済、雇用状況の特徴についての検討、分析をおこなうこととする。なお今年度は女性労働研究で著名な木元喜美子先生をゲストスピーカーにおまねきし、女性労働研究史についての説明を受けた。今年度についても、日米の雇用動向に詳しい労働研究者をゲストスピーカーに招聘し、意見交換をおこなう予定である。

それぞれについての具体的な計画およびスケジュールは次のとおりである。

2-1 日本の大企業を中心に広くみられる人事制度、能力観の特徴の検討、分析

アメリカを比較の対象とし、日本の大企業を中心に広くみられる人事制度、能力観の特徴の検討、分析をおこなう。当面このために主に利用を予定しているのはドーリンジャー、ピオリ（白木三秀監訳）、2007、『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版会、また James E. Rosenbaum の諸著作である。これらの著作の検討をとおして、日米の人事制度の基礎にある能力観、教育観、教育制度の比較、分析を進める。

2-2 日米のマクロな経済、雇用状況の特徴についての検討、分析

日米の企業組織や人事制度を比較、検討するための前提として求められるのが、企業がおかれた経済、雇用状況の比較、検討である。日本の経済、雇用についてはよく知られていても、アメリカの実態については、それが日本とどのように異なるのかを含めてかならずしもよく知られているとは言えない。そこで、とりわけアメリカについて、一般的な雇用状況の検討が必要となる。具体的には各種マクロなデータを用いて、その特徴をわかりやすく提示する。こうした研究は、日米の人事制度の比較、検討を深化させるのにかかすことのできないものである。

2-3 参与観察をつうじて日本における非正規雇用の実態について研究を進めている研究者を招聘（2月）

今年度は女性労働研究で著名な木元喜美子先生をゲストスピーカーにおまねきし、女性労働研究史についての説明を受けた。今年度についても、日米の雇用動向に詳しい労働研究者をゲストスピーカーに招聘し、意見交換をおこなう予定である。

II. 研究内容と成果

1. 日産における臨時工活用の本格化と労使関係の枠組み¹

吉田 誠

はじめに

バブル経済の崩壊から四半世紀を迎えようとしているが、この間の日本企業の人事労務政策は大きく変化してきた。常態化したリストラ、年功序列や年功賃金の崩壊、そして雇用形態の多様化などのキーワードに象徴される変化のあり方は、日本的経営とも言われてきた企業社会からの脱却を示している。他方で、変化の方向性が明確とはならず、むしろ揺らぎともいえるような状況が続くなかで、旧来的な企業社会の仕組みやその形成について正確な理解が求められるようにもなってきている。

高度成長期以降、特に1980年代から90年代にかけて、成功神話に酔いしれた日本的経営論が叢生した。日本企業の経営や人事管理の特殊性に普遍的な経済的優位性を主張する日本的経営論は、その歴史的起点をできるだけ長くとることで特殊性に納得性を与え、その普遍性を高めようとしてきた。

しかし、1990年代後半以降には確定的となった日本経済の長期的低迷は日本的経営論の失墜を意味した。この失墜には二つの意味がある。一つは日本の経営のあり方はなんら普遍的な経済的合理性をもっていなかったことである。ある時点や条件下においては経済合理的だったのかもしれないが、異なる時代や条件の下においてはそうとは言えないというわけである。しかし、それだけではない。日本的経営の諸特徴それ自体が、長期の歴史性を有したものかどうかである。その歴史の奥行についても懐疑的にならざるをえない。これまでの枠組みを相対化して、戦後の日本企業の人事労務が特定の歴史的条件のなかで形成されたものとして理解することが必要となる。

これを象徴するのが戦後の日本企業社会の特徴を「メンバーシップ型」社会（濱口, 2009）、「1960年体制」（遠藤, 2014）などの概念で捉える近年の研究である。現在の日本企業の特徴と言われている諸要素を戦後の一時期に形成されてきた独特の仕組みとして理解するとともに、その可変性を強調することになる。そして、こうした研究の枠組みは、その仕組みが凝固していく時期の歴史的過程を明らかにすることを要請することになる。それは日本が敗戦を経験した1945年から高度成長期のスタート地点となる1950年代半ばにかけての時期となろう。

筆者はこうした問題意識を共有しつつ、戦後社会の端緒においてどのような人事体制が構築されようとしていたのかについて、ミクロ的な分析を行ってきた。具体的には、戦後における日産自動車（以下、日産と略）の人事体制の確立について、一つは労使関係という軸を通して、またもう一つは”男性本工主義”との決別を意識しながら、その形成プロセスを考察してきた。本稿では、1949年の人員整理後に構築されていき、1960年代に確固たるものとなる本工／臨時工という枠組みを、まだそれが流動的な段階においてどのように状況であったのかを確認することにある。

既に筆者は通説とは異なり、日産における臨時工の登場は1950年の朝鮮特需期以前であり、その背景には労使関係の硬直化、すなわち労働組合による経営に対する規制が強まっていくなかで、労働協約の縛りから除外される人員の確保という動機があったのではないかとすることを論じた（吉田, 2013）。本稿での課題は、朝鮮特需期における大量の臨時工採用は、どのような労使関係において実施されたのかを示すことである。

さて、本稿ではここで事実を指摘するに留めるが、日産における臨時工採用は、後に組合からの強い対抗を生じさせることになる。組合が朝鮮特需期に雇い入れた大量の臨時工の本工化を組合の方針に掲げるようになるのである。そして1951年には200名程度、1952年には659名という臨時工の大規模な本工

化に成功している。有名な1953年の日産争議においても、臨時工の本工化が隠れたテーマの一つとなっていたのである。しかし、組合の分裂、敗北、そして第一組合の崩壊のため忘れられてしまった成果である。戦後初期の組合のなかには、本工／臨時工の差別的な枠組みを是とせず、その枠組みに対抗する方向性を有するものもあったのであり、その一つが当時の日産の労働組合であったということが、日産の労使関係を取り上げる理由でもある。

1 無協約時代の労使関係

まずは、臨時工の本格的活用の経緯に関する公式的見解について確認しておこう。『日産自動車三〇年史』によれば、1950年下半年には朝鮮特需により急激な増産体制を組まなければならなくなった。1950年当初は月産500台の計画であったが、7月以降毎月100台ずつ増やし、11月には月産1000台にまで引き上げる生産計画へと変更された。急激な生産拡大に応じて必要となる人員を担ったのが臨時工である。

「各工場の不足の人員は臨時工を新規に採用することとし、機械工、自動車工を主として8月から12月までに」「667人」の「人員を補充した」（日産、1965、227～228頁）。8月頃から、臨時工の採用に取り組むようになったということになる。また、組合が過去の政策を総括した資料でも昭和「二五年六月朝鮮動乱ボツ発に伴い、日産に大量特需が発注されこの生産のため同年九月から臨時工制度が採用された」（中村、1952、12頁）とあり、ほぼ会社と同じ説明である。

しかし、当時の組合機関誌等を検討すると、事実はこうした表向きの臨時工導入に関する言説とは異なっていることがわかる。この点については後述することにして、ここでは人事労務管理や人員体制確立の前提条件となる人員整理問題解決後の労使関係の枠組みについて確認しておくことにしよう。

この時点での労使関係を特徴づけるのは、労働協約が破棄されて無協約状態となったことである。日産では1946年8月に労働協約が初めて締結された。それは当時の多くの労働協約と同じく人事的事項について組合の同意を必要とするものであった。このため会社は1948年1月にその労働協約の破棄と新たな協約を提案するが、組合はそれを跳ね返し、解雇や配置転換など多くの人事関連事項について同意約款を維持した改訂協約（以下、48年協約と略）で決着した（吉田、2011）。その後、1949年2月に「人事権経営権を明確にし強化」²することを目的とした協約改訂を会社が申し入れるが、これも組合は拒否した。結局、1949年10月の人員整理発表時に会社は48年協約の廃棄を強行する。

人員整理紛争決着後は無協約体制となったため、「賃金労働条件は団体交渉によって決定」（日産、1951、23頁）されることになった。包括的な労働協約に代わって、団体交渉による個々の事案の解決が新しい労使関係の基調となったのだが、その枠組みとなったのが、人員整理をめぐる争議終結の際に結ばれた「覚書」（以下、49年覚書と略）である³。49年覚書と48年協約とでは、人事関連事項についての扱いが大きく異なっていた。

48年協約では「従業員の採用方針及び組合員の所属変更」、そして「組合員の解雇及び賞罰に関しては」組合の「承認なくては行わない」とされていた⁴。しかし、49年覚書では採用に関しては、今後採用を再開する場合には、まずは人員整理で解雇された者から「^マ詮^マ考する」というきわめて限定的な制約しかない。あとは経営側のフリーハンドである。また解雇に密接に関わる「危機回避の方策については会社成可く速かに立案し案の出来次第逐次組合に提示する」としているだけで、解雇等に対する組合の同意の必要性についてはふれられていない。そして「配置転換については十月五日以前の方式と今までの生産態勢確立の態度で双方協議する」、「協議成立しなければ会社はその責任で実施する」とされた。会社は組合との協議のみで、同意を必要とせずに人事施策を進めることができたのである。

実際、1949年12月の職制の変更や人事異動に対して組合が「人事職制に関しては原案を組合に示し協議するか、会社決定案を組合に示し協議するか、又は協議しないか」と会社の今後の方針を質したが、会社は「人事職制は会社決定案を以て協議するを原則とする尚人事についての組合幹部の意見は充分参考に

する」と回答し⁵、その後、結局「組合の同意を待たずにどしどし配置転換を実施」したのである⁶。そして、従業員の採用や配置転換については「一応組合には協議されているが理由は単に忙がしいからということで基本方針は示されず協議の実体を失なおうとしている」⁷という状況になっていた。

組合は48年協約の「復活」⁸を主張したが、当然会社は峻拒する。逆に会社は「採用、解雇等人事に関する一切の事項、生産、経理、営業に関する事項等は経営権に属するものであるから、組合と協議せず会社が一方的に行う」（中村, 1951, 21 頁）ことができる労働協約案を提案し、「生産に対する機動性を持った態勢」⁹を堅持しようとした。組合側も新たな協約案を提示して、実力行使をも視野に入れた協約闘争に取り組むが功を奏せず、最終的には「労資間の基本的事項を一括協定とする労働協約は非常に困難」¹⁰と判断し、個別の労働条件をめぐる団交や職場闘争に注力していくことになる。

2 組合における「臨時工」の認知とその対応

無協約時代を迎えたなかで、臨時工はどのような形で登場してくるのであろうか。上述したように公式的な見解では臨時工の採用は朝鮮戦争勃発後の1950年8月ということになるが、実は朝鮮戦争勃発前からその採用を進めていた。『日産旗旬報』第111号（1950年6月1日）には「会社の新戦術 臨時工」と題した記事が掲載され、「臨時工」の導入が組合員に初めて注意喚起されている。少し長くなるが興味深い記事なので、全文を引用しておこう。

「昼休みの楽しい一時、テーブルを囲んで話ははずむ。

『近頃診療所に見知らぬ御嬢さん達が居る様だが、一体あの人達はどこから来たのかね

『新入社員じゃねいのか、だけど診療所ばつかりじゃねいよ』『俺が生協事務所に行つた時本館にも女の子が沢山居たい×（一字判読不可）可愛いセーラ服の女学生風のも居たつけ、アルバイトでねいか』『違うだろうだつてまだ夏休みでもないのにな』といった様に話題がもつぱら。

火の無い所に煙はたゝぬ。会社は首切をやつた筈だが、最近人を入れているのだしかもこの人達は皆臨時工らしい。

我々と臨時工とは一体どう違うんだろうか、違う、違う、大へんな違いだ、給与も、労働条件も、まだ違う、組合員ぢやない、だからやすい賃金で使う事が出来る賃下をやるにも、首を切るにもめんどくさい組合の承認もいらないし勝手に出来る。

こんな調子で会社は喜んでいだろうが我々は一寸そうわいかないね。

将来こんな人達が多くなつたらどうなるんだろう。

組合という組織が無くなりそうだししたら会社は思う存分自分勝手な事が出来る事になる。

ワンマン吉田の政策が失業者をうんと増やして日本全体を自由勝手にと言つた具合に会社が首切をやつたねらいはどうやらこの辺にあるらしい。」

この号の発行日から、朝鮮戦争開戦日（同年6月25日）以前であることは明白である。見知らぬ若い女性たちを事務部門に見かけるようになったことが「臨時工」の認知につながっていくのである。人員整理によって男性化された職場において、若い女性たちが目を引いたのであろう。但し、ここで述べられている「臨時工」については、我々の常識的な理解からするといくつか奇異な点がある。なによりも違和感を感じるのは、事務職の女性労働者が「臨時工」と認知されていることである。自動車組立メーカーの臨時工というと、真っ先に頭に浮ぶのは技能職の男性であるが、この記事では真逆なのである。

事務職の女性がこの時期に採用された理由については次のような事情がある。組合は人員整理時に、整理後の業務遂行体制を考えていないと経営側を批判していた。若手や女性を狙い撃ちした解雇の結果、女

性が主に担っていた業務が滞る事態を引き起こしていた（吉田, 2010 および 2014）。そのため、その補充人員を臨時雇用の事務員として採用し始めたと考えられる。

同様のことは「停年」となった高齢者にもあてはまる。人員整理前には停年後の継続雇用について労使で係争が生じていたが、会社は人員整理時において「停年に達したもの及び本年中に停年に達するもの」を整理解雇の基準に置き一斉に解雇していた。その結果、「『エキスパート』を首切つてしまつて、最初の内は意地でも困るとは言へないで何とか『ゴマ』かしては来たがとうとうどうにもならないが組合には内しよで囑託として入れる」¹¹というようなことが起こっていた。

さらに、実はすでに 1950 年 1 月 26 日の『神奈川新聞』には「設計技術者」を「臨時囑託」として約 10 名募集する広告を掲載していた。「飛行機々体又は造船々殻の線図作製に経験のある者（学歴、年齢は問わない）」を対象として、雇用期間は 2 月から 6 月までの 5 ヶ月で、給与は「技能経験に応じ壹万円以上三万円」とされていた。まだ解雇問題が解決して 1 ヶ月ほどの時期である。

これらの事実は、人員整理後の臨時的な雇用の導入が朝鮮特需という臨時性でのみ説明できるものではないことを示している。属性本位の人員整理に起因して業務遂行に支障が生じており、その対処にあたっては有期雇用の労働者の採用に傾斜していったのである。業務の臨時性以外の理由があったのである。

もう一つの奇異な点は、事務職にもかかわらず「臨時工」と呼ばれていることである。臨時雇いの工具という意味で臨時工という言葉が使われているのではないのである。つまり、この時点では、臨時工という概念に対置されるものが必ずしも本工というわけではなかった。工具としての契約の違いを語っているわけではない。

自分たちとは異なる有期の契約で雇用されている者を「臨時工」として呼称していたのである。この意味では 48 年協約において組合員から除外される者として設定されていた「季節工、日雇、其の他臨時に雇用された者」のうち三番目に該当する者を、職能や職種にかかわらず「臨時工」と呼んだということになる。

さらに言うならば、臨時工が「組合員ぢやない」点が強く意識され、臨時工が組合員にとってかわる脅威として認識されていた。これは先にあげた臨時性以外の理由とも関係してくる。会社側の臨時工導入の真意は不明であるが、人員整理からわずかな期間で臨時工が採用されたとなると、組合にとってみれば組合員が雇用も不安定で労働条件も望ましくない臨時工に置き換えられたという認識が生じてくる。また、組合員ではないがゆえに、賃下げなどの労働条件の切り下げが容易な存在である。それがゆえに経営側は、組合を切り崩す手段として今後臨時工を積極的に採用する恐れがあると認識されているのである。

ここでは組合規制から外れた労働者として臨時工が措定されており、臨時工に対置されているのは組合員なのである。「臨時に雇用された者」を組合員外とした 48 年協約は、既に破棄されたにもかかわらず、労働組合の側では臨時工は組合員ではない（になれない）労働者という意識が残存していたのであろう。

これらが示唆しているのは、臨時工の対極として念頭に置かれていたのは本工というよりも普通の従業員＝組合員ということである。事務員として働く女性たちを「臨時工」と呼ぶとき、その対立項を「本工」とすることはできない。彼女たちは自分たちとは異なる臨時的な契約で働いている点から他の労働者から「臨時工」と呼ばれ、その大きな違いは組合員であるかどうかであった。そして、組合員ではない臨時工は、組合員の労働条件や雇用を脅かす由々しき存在であるという認識でもあったのである。

3. 組合の対応と組合員の自己認識の変化

上記のような認識でスタートしたから、朝鮮特需後の本格的な臨時工導入への組合の対応も拒絶的なものであった。朝鮮特需による生産増に対して、人員増で対応するのであれば臨時工ではなく本採用として採用することを主張した。「組合としては臨時工ではなく本従業員として採用」が基本であり、さらに生

産が増えたからと一途に増員をすべきではなく「設備の改善」、「人員の配置転換」、「仕事面の配転」等を考慮したうえで、増員については慎重にすることを要求している¹²。

安易な増員は解雇に結果するとの認識は既に 1948 年夏の増員においても示されていた考え方である。会社はその時、外車整備作業については組合規制外にある臨時工という枠での採用も行いながらも、しかし大枠としては通常の採用を実施し 1000 人の増員を行った（吉田, 2013 および 2014）。しかし、今回は臨時工のみで増産体制を整えようとした。朝鮮特需にともなう増員において臨時工の増員で対応する理由としては「特需の受注は二十六年三月迄という期限付きであり、臨時的なもの」（中村, 1952, 12 頁）だからと組合に回答していた。生産拡大が続くかどうか不透明であることから臨時工としたとするが、人員整理の経験をこの方針の変化の背景に見てとることはたやすいであろう¹³。

他方で、先に示したように組合は臨時工が自分達の雇用の緩衝帯になるとは考えていなかった。会社が臨時工のような「やすい賃金で使う事ができる」¹⁴労働力を選好し、組合員が解雇の対象となることを懸念していた。「組合としては例えば首切り問題が再び、日産に起つた場合、臨時工が解約されて、ほうり出され、本工（従業員）が大丈夫だということは誰も保証出来ない」¹⁵というわけである¹⁶。したがって、この時点では臨時工を雇用の緩衝帯として活用するという労使の合意もこの時点では成立していなかったのである。

さて、臨時工が登場することによって、組合員を中心とする従来からの従業員（以下では従業員＝組合員としておこう）は自己の地位・身分を再認識することになる。その際、自分達の地位をどのように呼称していたのであろうか。現代では正社員／非正社員などの雇用管理区分に基づく呼称が使われているが、当時はどうであったのか。ここでは組合機関紙『日産旗旬報』で自分たちの地位をどう呼称していたのかを確認しておこう。

先の臨時工の記事には、自分たちの地位・身分についての呼称は言及がなかった。ただ臨時工は組合員と対比される存在として論じられていた。その後の『日産旗旬報』では、臨時工に対置される自分たちの呼称については、「社員」（1950 年 7 月 11 日）、「本従業員」、「従業員（本工）」および「本工」

（1950 年 10 月 1 日）と変遷する。「本工」という呼称が出てくるまでに数ヶ月かかっているのである。臨時工という他者を通じて従業員＝組合員であった自分たちが本従業員なり、本工なりと理解されることになるのである。つまり、もともと本従業員や本工があつて臨時工が登場してきたのではなく、臨時工が登場することによって従業員＝組合員は本従業員や本工になったのである¹⁷。なお、これ以降、本工という呼称が定着することになる。

おわりに

人員整理以前においては労働協約の空隙をつくり形で導入された臨時工が、人員整理後は経営側が人事マターに関する自由裁量を謳歌するなかで導入されることになる。49 年覚書では採用に関して規制はほぼ皆無であった。朝鮮戦争が始まり労働需要が急激に増加する以前に既に会社が「臨時嘱託」などの雇用管理区分を用い臨時的労働者の活用をはかっていることが確認できた。また、人員整理で多くの解雇者を出した女性の事務職などに、新たに若い女性が採用されたために、組合側でも「臨時工」の採用がなされるとの認知を生み出すことになった。この時点では、「臨時工」は本工という対概念を追従するものではなく、組合に加盟できない臨時的な雇用契約を結んだ労働者という考えが強かった。むしろ組合員／臨時工という認知枠組みであつたのである。

組合にとってみると、臨時工の組合員除外を規定した 48 年協約は既に破棄されていたのだから、臨時工を組織化するという選択肢もあり得たのかもしれないが、そうした回路には向かわず、人員整理の経験を契機に、まずは組合にとっての脅威としてとらえられていた。1949 年の臨時工の解雇問題の際には同情的な姿勢も生じていたのだが（吉田, 2013, 63 頁）、そうした視点はここにはない。自分たちよりも劣悪

な労働条件の労働者が企業内に増えてくると、今後人員整理が行われる場合には、臨時工を経営側は選好し、組合員が解雇される危惧を感じていたからである。したがって、組合は、今後の採用は組合員になることが可能な従業員にすべきであるし、またそれも解雇問題を生じさせないように慎重な姿勢で臨むべきだという姿勢をとった。しかし、人事に関する組合同意が求められなくなった 49 年覚書の下では、簡単にそれを阻止する力はなかったのである。

このように確認すると、1950 年以降の臨時工の導入は、無協約体制に伴い組合規制が弱体化したことの結果であることがわかる。この時点では組合は雇用の緩衝帯として臨時工の採用を容認したのではなく、組合にとっての脅威として組合は反対したのである。にもかかわらず、経営側の実行を押しやる根拠を喪失していたため、会社は難なく臨時工の本格的な導入を進めることができたのである。しかし、その後しばらくして日産分会は臨時工の本工化を掲げ経営側と対峙し、大規模な本工化に成功することになる。こうした組合方針の転換については、紙幅の関係で本稿では取り上げることができないので、別稿で論じることにはしたい。

¹ 本稿は吉田（2015）の一部を改稿したものである。

² 「労働協約改訂の審議に入る」『日産旗旬報』第 69 号（1949 年 2 月 21 日）

³ 49 年覚書については『日産旗旬報』第 96・97 合併号（1949 年 12 月 11 日）に掲載されたものを参照した。

⁴ 但し、48 年協約においても、採用、配置転換、解雇などについては「正当な理由なくして、これを拒むことができない」というしぼりがつけられていた。

⁵ 「職制、人事異動に関する応答」『日産旗旬報』第 99・100 合併号（1950 年 1 月 21 日）

⁶ 「無計画性を露呈：配置転換の問題」『日産旗旬報』第 107・108 合併号（1950 年 4 月 21 日）

⁷ 「協約闘争に前進：労働協約闘争をどう進めるか！」『日産旗旬報』第 108・109 合併号（1950 年 5 月 21 日）。

尚、この時期『日産旗旬報』のナンバリングについては不備な点がみられ、翌号（1950 年 6 月 1 日）が 111 号となっていることを勘案すると、本号についてはおそらく 109・110 合併号の間違いと思われる。

⁸ 「主張」協約闘争の決意を固めよ」『日産旗旬報』第 111 号（1950 年 6 月 1 日）

⁹ 「無計画性を露呈：配置転換の問題」『日産旗旬報』第 107・108 合併号（1950 年 4 月 21 日）。引用部分はこの記事において会社側の回答として引用されていた語句の再引用となる。なお、この時期「機動性」を確保する労使関係や人事体制の構築が経営側の課題となっており、1950 年 6 月 9 日に組合に提示された「労働協約に関する基本事項」という文章においても触れられていることが明らかになっている（「会社の本音」切捨御免の協約を」協約交渉経過」『日産旗旬報』第 112 号 1950 年 6 月 11 日）。

¹⁰ 「闘争方針案」『日産旗旬報』第 119 号（1950 年 11 月 17 日）

¹¹ 「無計画性を露呈：配置転換の問題」『日産旗旬報』第 107・108 号 1950 年 4 月 21 日

¹² 『日産旗旬報』第 118 号（1950 年 10 月 1 日）

¹³ 『日産旗旬報』第 116・117 合併号（1950 年 8 月 11 日）は、朝鮮特需にあたって通産省が「人員整理直後だからこの為の新採用は極力避けて、必要あればある程度の労働強化、臨時雇用で能率化による増産をはかる」よう指導していることを伝えている。

¹⁴ 『日産旗旬報』第 111 号（1950 年 6 月 1 日）

¹⁵ 『日産旗旬報』第 118 号（1950 年 10 月 1 日）

¹⁶ 組合側のこの懸念はあながち杞憂であったともいえない。1949 年の人員整理をまたぎ継続雇用されていた臨時工もいたからだ（吉田, 2013, 63 頁）。

¹⁷ 戦前に既に臨時工があったことを考慮に入ると、「になった」ではなく「として復活した」と言う方が良いかもしれない。

引用文献

- 遠藤公嗣（2014）『これからの賃金』労働旬報社
- 神奈川県労働基準局給与課（1953）『神奈川県における臨時工の実態』（所蔵：神奈川県立公文書館）
- 全日本自動車産業労働組合日産分会（1953）『自己批判書（案）』
- 中村秀弥「輝く一九五一年（二十六年）の闘争」『日産旗』1952年2月
- 日産自動車（1965）『日産自動車三〇年史』
- 二村一夫（1987）「日本労使関係の歴史的特質」社会政策学会『日本の労使関係の特質』お茶の水書房
- 濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会』岩波書店
- 早川良夫（1944）『勤労管理十ヶ年』健文社
- 吉田誠（2007）『査定規制と労使関係の変容』大学教育出版
- 吉田誠（2011）「戦後初期の日産における労働協約の変遷」『香川大学経済論叢』第84巻1号
- 吉田誠（2013）「日産における臨時工の登場と労使関係」『立命館産業社会論集』第49巻1号
- 吉田誠（2014）「戦後初期の日産における人員体制の構築」『社会学論集』（埼玉大学）第143号
- 吉田誠（2015）「1949年人員整理後の日産における臨時工活用の本格化」櫻井純理・江口友朗・吉田誠編著『労働社会の変容と格差・排除』ミネルヴァ書房
- Gordon, Andrew. (1985) *The Evolution of Labor Relations in Japan*. Harvard University Press. (二村一夫訳『日本労使関係史』岩波書店2012年)

<研究内容：アメリカの経済、雇用動向の分析>

昨年度の先進プロジェクト研究の成果として大野威, 2015, 「金融危機後のアメリカの雇用動向ー過去の景気後退後との比較」『立命館大学産業社会論集』50 巻第 4 号がある。それは金融危機後のアメリカの雇用動向を、第二次世界大戦後の景気後退と比較し、その特徴を明らかにしたものである。今年度は、この研究成果をもとに、最近のアメリカ経済、雇用の動向の追跡、分析をおこなった。以下がその内容と成果である。なお研究の性格上、研究内容と研究成果は不可分に結びついており、両者を判然と区別することは難しい。このため以下は、便宜上、両者のうち前半を「研究内容」として、後半を「研究成果」として示している。

1) 実質 GDP の推移

別稿の説明をここで繰り返すことになるが、アメリカでは 1920 年に設立された政治的に中立で非営利の全米経済研究所 (the National Bureau of Economics Research) が種々の経済指標をもとに景気拡大の終期 (景気のピーク) と景気後退の終期 (景気の底) となる月を判断している。アメリカではこれが景気拡大と景気後退の終期についての公的判断として一般に利用されている。表 1 はこの全米経済研究所の判断に基づき、第二次世界大戦後の景気循環を整理したものである (大野 2015)。

表 1 では 2009 年 6 月に底を打ったとなっている。ちなみに、その後、この原稿を執筆している 2016 年 2 月まで景気拡大が 80 か月続いている。これは戦後平均 58.4 か月を上回り、第二次世界大戦後で 4 番目の長さである。現在、世界的な景気後退の可能性が危惧されるようになっているが、後述するように少なくともアメリカでは雇用指数は好調な状況を維持しており、少なくともいまのところは、ただちに全米経済研究所が景気後退を宣言するような状況には至っていない。

ところで 1929 年から 2015 年にかけてのアメリカの実質 GDP の推移をグラフにしたものが図 1 である。そして、とくに直近 2000 年から 2015 年にかけての推移をグラフにしたものが図 2 である。

GDP 統計が四半期毎に算出、発表されるのに対し、前述の全米経済研究所は月単位で景気後退と景気拡大の終期を宣言している。このため各景気拡大期の実質 GDP の伸びを正確に比較することはできないが、今回の景気拡大は期間こそ長いものの、この間の実質 GDP の伸びは以前の景気拡大期にくらべると小さなものになっている。

表 1

景気のピーク (peak)	景気の底 (trough)	景気後退期間 (月) *	景気拡大期間 (月) **
1948 年 11 月	1949 年 10 月	11	37
1953 年 7 月	1954 年 5 月	10	45
1957 年 8 月	1958 年 4 月	8	39
1960 年 4 月	1961 年 2 月	10	24
1969 年 12 月	1970 年 11 月	11	106
1973 年 11 月	1975 年 3 月	16	36
1980 年 1 月	1980 年 7 月	6	58
1981 年 7 月	1982 年 11 月	16	12
1990 年 7 月	1991 年 3 月	8	92
2001 年 3 月	2001 年 11 月	8	120
2007 年 12 月	2009 年 6 月	18	73
平均期間 (月) ***		11.1	58.4

*今回ピークから今回底までの期間。

**前回底から今回ピークまでの期間。なお表以前の直近の底は 1945 年 10 月。

***小数点第 2 位を四捨五入

出所: 大野威 (2015)

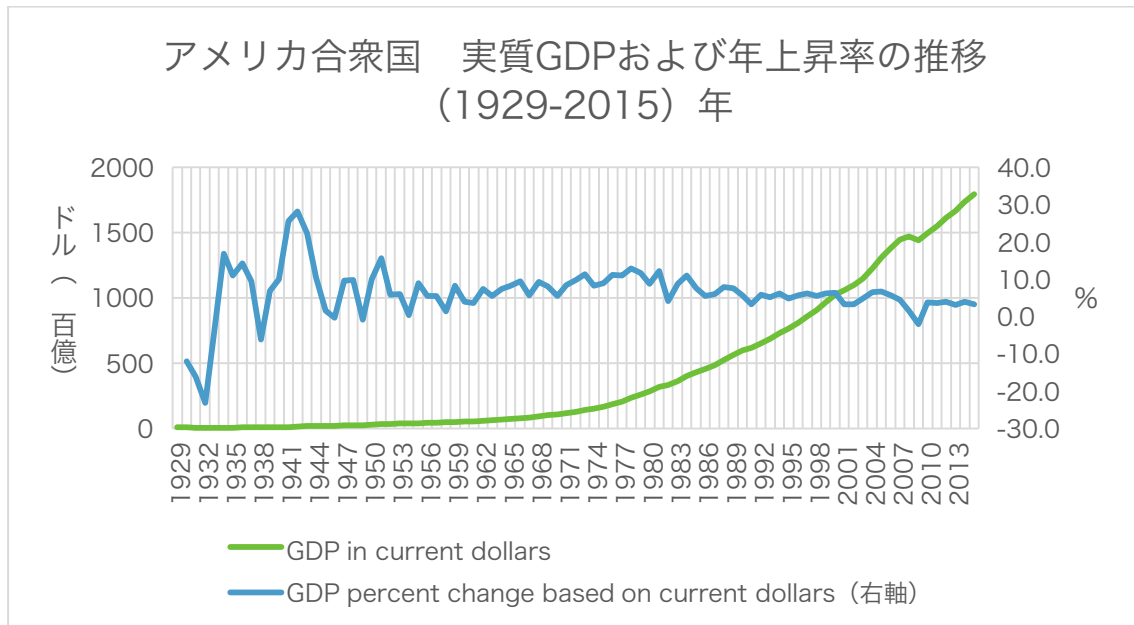


図1 出所：Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of Commerce

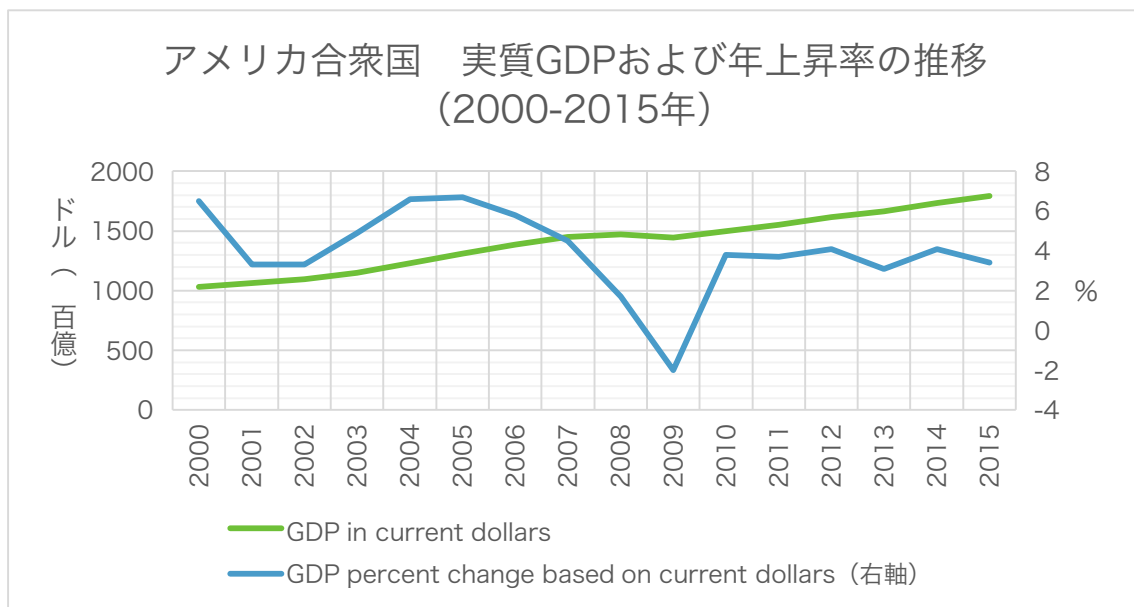


図2 出所：Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of Commerce

具体的にいえば、前々回の景気拡大期とほぼ重なる 1992 年から 2000 年の実質 GDP の伸びが年平均 5.6%、前回の景気拡大期とほぼ重なる 2001 年-2007 年の実質 GDP の伸びが年平均 5.3%であるのに対し、今回の景気拡大期にほぼ重なる 2010 年-2015 年の実質 GDP の伸びは年平均 3.7%とめだって低い水準となっている。期間は長い、力強さに欠けるのが今回の景気拡大のひとつの特徴となっている。このことは以下述べるように、インフレ率や種々の雇用指数の変化によく表れている。

	GDP 前年 比	実質GDP		GDP 前年 比	実質GDP		GDP 前年 比	実質GDP
1929年		10.46						
1930年	-11.9	9.22	1960年	4	54.33	1990年	5.7	597.96
1931年	-16	7.74	1961年	3.7	56.33	1991年	3.3	617.4
1932年	-23.1	5.95	1962年	7.4	60.51	1992年	5.9	653.93
1933年	-4	5.72	1963年	5.5	63.86	1993年	5.2	687.87
1934年	16.9	6.68	1964年	7.4	68.58	1994年	6.3	730.88
1935年	11.1	7.43	1965年	8.4	74.37	1995年	4.9	766.41
1936年	14.3	8.49	1966年	9.6	81.5	1996年	5.7	810.02
1937年	9.6	9.3	1967年	5.7	86.17	1997年	6.3	860.85
1938年	-6.1	8.74	1968年	9.4	94.25	1998年	5.6	908.92
1939年	7	9.35	1969年	8.2	101.99	1999年	6.3	966.06
1940年	10.1	10.29	1970年	5.5	107.59	2000年	6.5	1028.48
1941年	25.7	12.94	1971年	8.5	116.78	2001年	3.3	1062.18
1942年	28.3	16.6	1972年	9.8	128.24	2002年	3.3	1097.75
1943年	22.4	20.31	1973年	11.4	142.85	2003年	4.9	1151.07
1944年	10.5	22.46	1974年	8.4	154.88	2004年	6.6	1227.49
1945年	1.6	22.82	1975年	9	168.89	2005年	6.7	1309.37
1946年	-0.2	22.78	1976年	11.2	187.76	2006年	5.8	1385.59
1947年	9.7	24.99	1977年	11.1	208.6	2007年	4.5	1447.76
1948年	9.9	27.48	1978年	13	235.66	2008年	1.7	1471.86
1949年	-0.7	27.28	1979年	11.7	263.21	2009年	-2	1441.87
1950年	10	30.02	1980年	8.8	286.25	2010年	3.8	1496.44
1951年	15.7	34.73	1981年	12.2	321.1	2011年	3.7	1551.79
1952年	5.9	36.77	1982年	4.2	334.5	2012年	4.1	1615.53
1953年	6	38.97	1983年	8.8	363.81	2013年	3.1	1666.32
1954年	0.4	39.11	1984年	11.1	404.07	2014年	4.1	1734.81
1955年	9	42.62	1985年	7.6	434.67	2015年	3.4	1793.78
1956年	5.6	45.01	1986年	5.6	459.02			
1957年	5.5	47.49	1987年	6.1	487.02			
1958年	1.5	48.2	1988年	7.9	525.26			
1959年	8.4	52.25	1989年	7.7	565.77			

表1 アメリカの実質 GDP (百億ドル) および対前年比 (%)

出所：Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of Commerce

注1：実質 GDP は current dollars)

注2：数値は 2016 年 2 月 27 日時点のもの。

2) インフレ率

物価上昇の指数としてよく知られているのが、労働統計局が発表する CPI(Consumer Price Index：消費者物価指数)と米商務省が発表する PCEPI(Personal Consumption Expenditures Price Index：個人消費支出指数)である。CPI は家計の消費構造（購入商品の構成）を固定して、その購入にかかる費用がどう変化するかをみるものである。これに対し、PCEPI は支出調査に基づき消費構造（購入商品の構成）を実態に合わせて見直ししながら、その購入にかかる費用がどう変化するかをみるものである。

メディアなどでは物価上昇の指数としてわかりやすい CPI が取り上げられることが多いが、理論上は PCEPI の方が生活実態をより正確に反映していると考えられる。このため FRB(Federal Reserve Board：連邦準備制度理事会)は、物価上昇の指数としてとくに PCEPI を重視している。

長期的傾向をみるため 1930 年-2015 年の PCEPI の推移をグラフにしたものが図 3 である（表 2 はその時系列データ）。

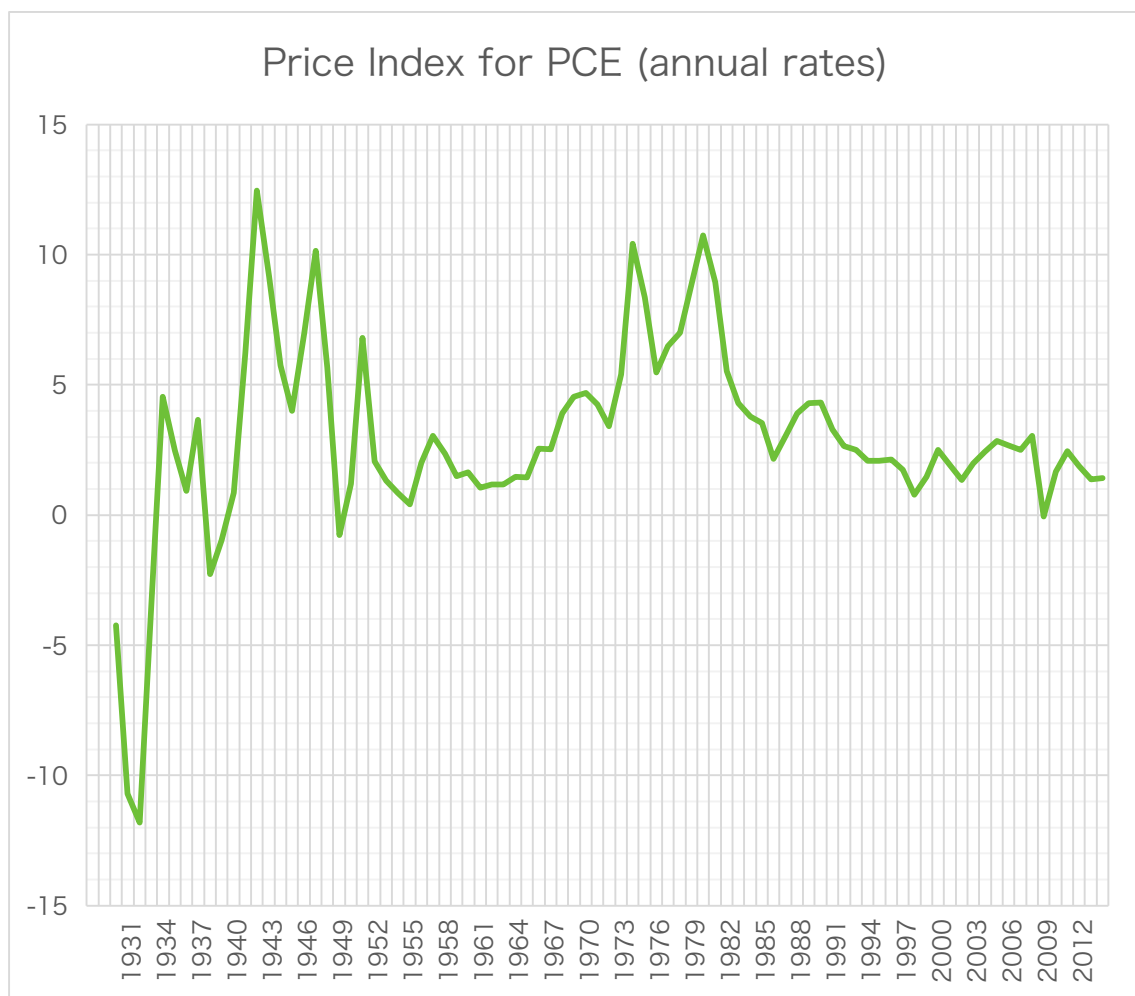


図3 出所：Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of Commerce

前年比 (%)	1930	1931	1932	1933	1934	1935	1936	1937	1938	1939
	-4.24	-10.71	-11.81	-3.56	4.53	2.47	0.92	3.64	-2.28	-0.96
前年比 (%)	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949
	0.84	6.21	12.45	9.20	5.75	4.00	6.97	10.13	5.66	-0.77
前年比 (%)	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959
	1.20	6.81	2.05	1.33	0.85	0.40	2.01	3.04	2.35	1.50
前年比 (%)	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
	1.65	1.05	1.18	1.17	1.47	1.45	2.54	2.52	3.90	4.53
前年比 (%)	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
	4.68	4.25	3.42	5.39	10.41	8.35	5.49	6.49	7.00	8.87
前年比 (%)	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
	10.74	8.94	5.52	4.30	3.78	3.54	2.16	3.05	3.90	4.30
前年比 (%)	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
	4.33	3.28	2.64	2.50	2.08	2.08	2.13	1.73	0.77	1.47
前年比 (%)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	2.49	1.93	1.34	1.98	2.43	2.85	2.68	2.51	3.05	-0.06
前年比 (%)	2010	2011	2012	2013	2014					
	1.65	2.46	1.89	1.37	1.43					

表2 出所：Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of Commerce

注1： 数値は2016年2月27日時点のもの。

＜研究成果：アメリカの経済、雇用動向の分析＞

ところで、2013年、FRBのバーナンキ議長（当時）は、インフレ率が2.5%を超えない限り完全失業率が6.5%になるまでゼロ金利政策を続けると発言している。こうした発言から、2%あるいは2.5%が金融政策を決定するうえで大きな意味を持っていると考えられている。そこで2.5%をひとつの基準とみると、第二次世界大戦後（1945-2014年）で、PCEPIが2.5%未満だったのは33年間である。これは当該期間69年中の47%にあたる。とくに1960年代後半から80年代後半はPCEPIが高い状態が続いているが、1994

年以降にかぎってみると PCEPI が 2.5% を超えたのは 2005 年から 2008 年にかけての 4 年間しかなく、のこりの期間はすべて 2.5% 未満となっている。1970-80 年代の高インフレ時代以降、PCEPI は 2.5% 未満の安定した状態が常態となっていることがわかる。

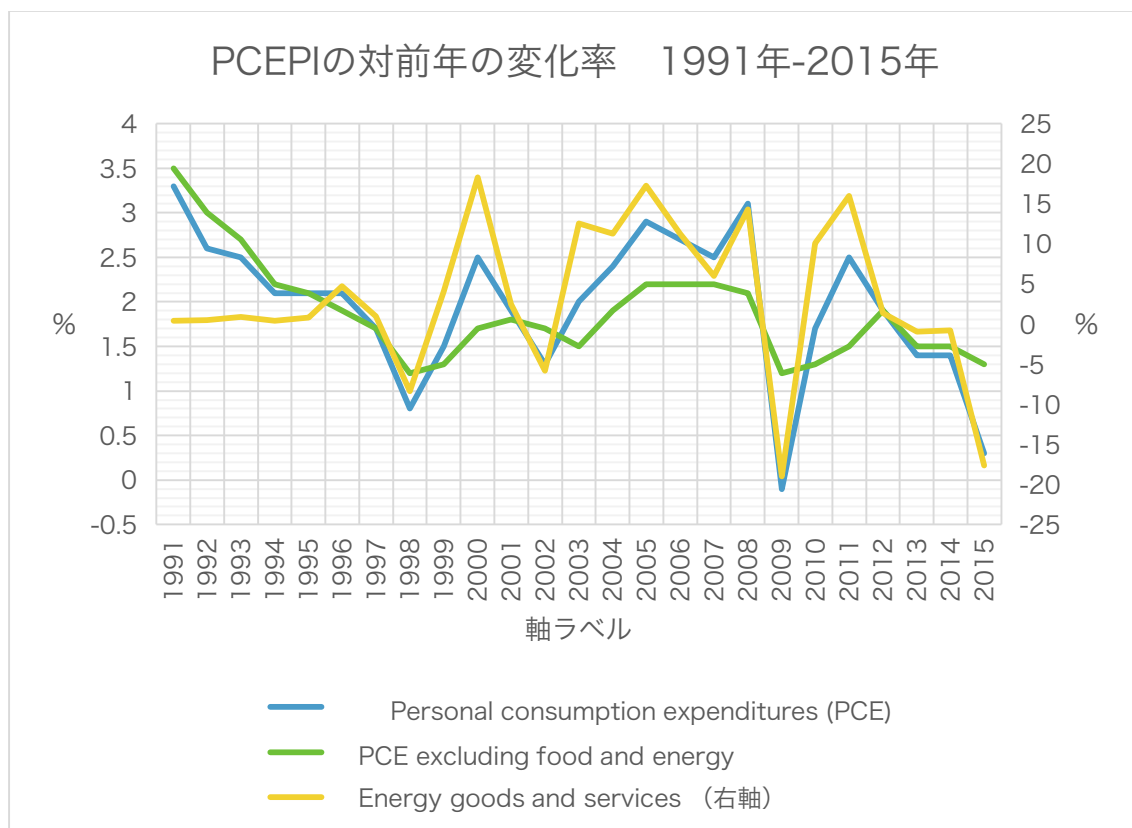


図4 出所：Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of Commerce

注：Energy goods and services consists of gasoline and other energy goods and of electricity and gas services.

	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年
PCE	3.3	2.6	2.5	2.1	2.1	2.1	1.7	0.8	1.5	2.5
PCE excluding food and energy	3.5	3	2.7	2.2	2.1	1.9	1.7	1.2	1.3	1.7
Energy goods and services	0.4	0.5	0.9	0.4	0.8	4.7	1	-8.4	4.1	18.3
	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
PCE	1.9	1.3	2	2.4	2.9	2.7	2.5	3.1	-0.1	1.7
PCE excluding food and energy	1.8	1.7	1.5	1.9	2.2	2.2	2.2	2.1	1.2	1.3
Energy goods and services	2.5	-5.8	12.6	11.3	17.3	11.3	6	14.3	-19	10.1
	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年					
PCE	2.5	1.9	1.4	1.4	0.3					
PCE excluding food and energy	1.5	1.9	1.5	1.5	1.3					
Energy goods and services	16	1.4	-0.9	-0.8	-17.6					

表3 PCEPI の推移

出所：Bureau of Economic Analysis, U.S. Department of Commerce

注：数値は 2016 年 2 月 27 日時点のもの。

とくに近年における傾向をみるため、1991 年以降の PCEPI の対前年変化率をグラフにしたものが図 4 である。図 4 には変動の激しい食料とエネルギーを除いた PCEPI とエネルギー関連 PCEPI の推移が追加されている。このグラフには 3 つの景気拡大期が含まれている。1) 1991 年 3 月-2001 年 3 月、2) 2001 年 11 月-2007 年 12 月、3) 2009 年 6 月-現在、の 3 つである。前述のように厳密な比較とはならないが、これとほぼ重なる 1) 1992 年-2000 年、2) 2002 年-2007 年、3) 2010 年-現在各時期の食料とエネルギーを除いた PCEPI の平均を求めると、それぞれ 1.98%、1.95%、1.5% となり、とくにリーマンショック後の景気拡大期における PCEPI の低さが目立つ。脱デフレが世界的な課題となっている所以である。

ちなみに、すべての項目を含んだ PCEPI（以下たんに PCEPI と記す）をみると、過去 2 回の景気拡大期はどちらも、その終期にさしかかるとエネルギー関連 PCEPI が急上昇し、それにつられ PCEPI もその水準を大きく切り上げていることがわかる。どちらの景気拡大期も、それが終焉する年あるいはその前年には PCEPI が 2.5% となっているのは興味深い「偶然」である。

なおリーマンショック後の景気拡大期をみると、2009年から2011年にかけて世界的な原油価格の上昇が続き、2011年にはPCEPIが2.5%にまで上昇したこと、しかしその後、原油価格の低下が進むとPCEPIもまた急速に低下していったことがわかる。原油価格が急速に低下した2015年にはPCEPIが0.3%にまで低下している。一方、食料とエネルギーを除くPCEPIは、原油価格を反映しないためPCEにくらべると振れ幅は小さいが、基本的にはPCEPIとほぼ同じような増減の動きを見せている。2015年の食料とエネルギーを除くPCEPIは1.3%であった。現在、アメリカを含む世界的な景気後退が心配されているが、もしそれが現実になるようなことがあれば、今回の景気拡大は低インフレのまま（外国の経済、金融不安を起因として）終結することになり、過去2回とは大きく異なったものになるといえよう。

以上をまとめれば、70-80年代の高インフレ時代以降、アメリカの食料とエネルギーを除くPCEPIはおおむね2.5%を下回って推移してきた。しかしそのなかにあつて、リーマンショック後の景気回復期の食料とエネルギーを除くPCEPIはとくにその低さが目立っている。この要因のひとつと考えられるのが、賃上げの停滞とそれによって引き起こされる需要の停滞である。そこで次に平均賃上げ率の状況を概観する。

3) 平均賃上げ率

米労働統計局は、毎月おこなわれる雇用統計（Current Employment Statistics）において約14万6千事業所、政府機関を対象に雇用、賃金、労働時間を調査している。公表される雇用統計はAテーブルとBテーブルのふたつのパートに分かれているが、この部分はBテーブルとして公表されている。ちなみにAテーブルは世帯調査から得られたおもに雇用にかかわるデータを表している。

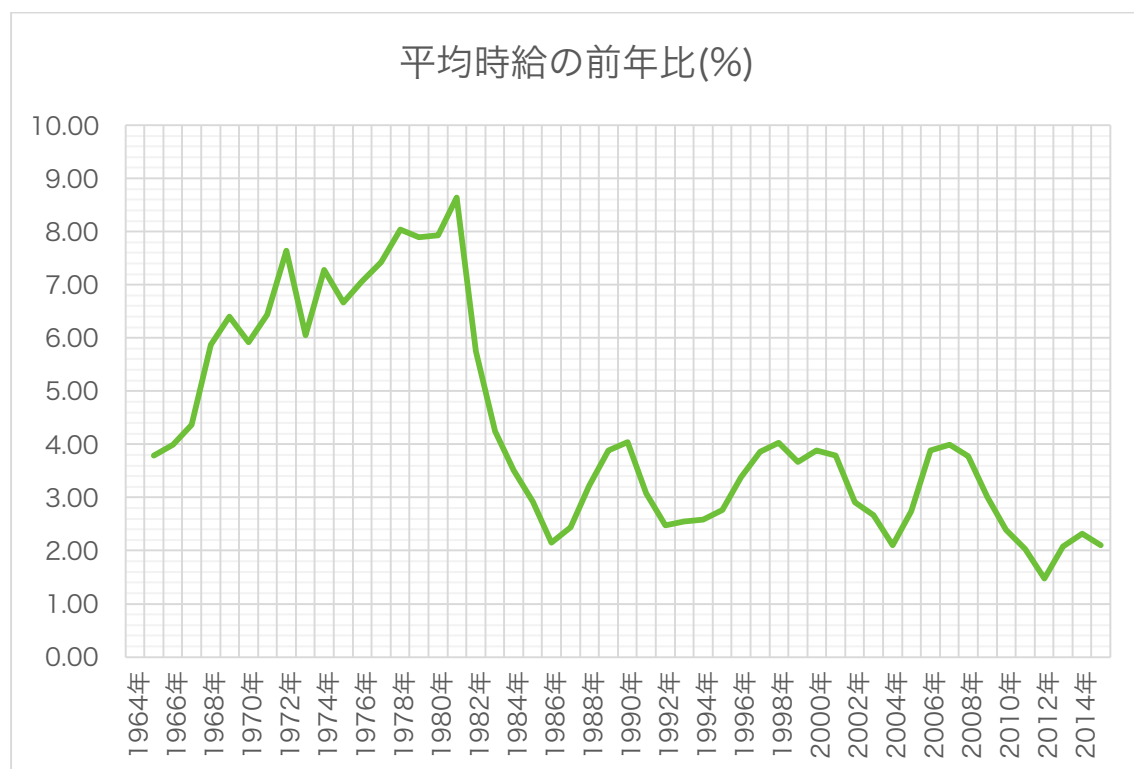


図5 非農業部門の平均時給の前年比の推移（季節調整なし）

出所：Bureau of Labor Statistics, Average Hourly Earnings of Production and Nonsupervisory Employment

現在、雇用統計で注目されているのが平均時給、とくにその対前年比伸び率である。FRBのイエレン議長は公の場でたびたび平均時給について言及し、FRBが金融政策を決定する際、平均時給の伸びが判断基準のひとつになっていることをうかがわせている。図5は1965年から2015年にかけての平均時給（季節調整なし）の対前年比の伸び率をグラフにしたものである。また表4は1964年1月から2016年1月までの毎月の平均時給および年平均の平均時給とその対前年比をひとつの表にまとめたものである。一般には、季節調整済みのデータを用いることが多いが、労働統計局は季節調整済みの平均時給は過去10年分しかウェブ公開していないため、ここでは季節調整なしのデータを用いている。

この平均時給はGDPと異なり毎月公表されているため、過去の景気拡大期の状況を正確に比較することが可能である。表5は、1965年から2016年1月までの各月について非農業部門の平均時給の前年同月比変化(%)をまとめたものである。また表6は、直近7回の景気拡大期について、非農業部門の平均時給

の前年同月比変化の平均をまとめたものである。この表 6 からは、1) 高インフレ時代の 1970 年代の景気拡大期には、平均時給が極めて高い水準にあったこと、2) 80 年代以降の景気拡大期には、平均時給の伸び率平均が 70 年代の半分以上に大きく低下したこと、3) 80 年代以降は近年になるほど、景気拡大期の平均時給の伸び率が低下し、現在は 2%代前半にまで低下していること、をみてとることができる。

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	年平均(\$)前年比(%)
1964年	2.50	2.50	2.50	2.52	2.52	2.53	2.53	2.55	2.55	2.55	2.56	2.58	2.53
1965年	2.58	2.59	2.60	2.60	2.62	2.62	2.63	2.64	2.65	2.66	2.67	2.68	2.63
1966年	2.68	2.69	2.70	2.71	2.72	2.72	2.74	2.75	2.76	2.77	2.78	2.78	2.73
1967年	2.79	2.81	2.81	2.82	2.83	2.84	2.86	2.87	2.88	2.89	2.91	2.92	2.85
1968年	2.94	2.95	2.97	2.98	3.00	3.01	3.03	3.03	3.06	3.07	3.09	3.11	3.02
1969年	3.12	3.14	3.15	3.17	3.19	3.20	3.22	3.24	3.26	3.28	3.29	3.30	3.21
1970年	3.31	3.33	3.35	3.36	3.38	3.39	3.41	3.43	3.45	3.46	3.47	3.50	3.40
1971年	3.52	3.54	3.56	3.57	3.60	3.62	3.63	3.66	3.67	3.68	3.69	3.73	3.62
1972年	3.80	3.82	3.84	3.86	3.87	3.88	3.90	3.92	3.94	3.97	3.98	4.01	3.90
1973年	4.03	4.04	4.06	4.08	4.10	4.12	4.15	4.16	4.19	4.21	4.23	4.25	4.14
1974年	4.26	4.29	4.31	4.34	4.39	4.43	4.45	4.49	4.53	4.56	4.57	4.61	4.44
1975年	4.61	4.63	4.66	4.66	4.68	4.72	4.73	4.77	4.79	4.81	4.85	4.87	4.73
1976年	4.90	4.94	4.96	4.98	5.02	5.04	5.07	5.12	5.15	5.17	5.21	5.23	5.07
1977年	5.26	5.30	5.33	5.37	5.40	5.43	5.46	5.48	5.51	5.56	5.59	5.61	5.44
1978年	5.66	5.69	5.73	5.79	5.82	5.87	5.90	5.93	5.97	6.03	6.06	6.10	5.88
1979年	6.14	6.18	6.22	6.22	6.28	6.32	6.36	6.40	6.45	6.47	6.51	6.57	6.34
1980年	6.57	6.63	6.70	6.72	6.76	6.82	6.86	6.91	6.95	7.02	7.09	7.13	6.85
1981年	7.19	7.23	7.29	7.33	7.37	7.42	7.46	7.53	7.57	7.59	7.64	7.64	7.44
1982年	7.72	7.73	7.76	7.77	7.83	7.85	7.89	7.94	7.96	7.96	7.98	8.02	7.87
1983年	8.06	8.10	8.10	8.13	8.17	8.19	8.23	8.20	8.26	8.31	8.32	8.33	8.20
1984年	8.38	8.37	8.41	8.45	8.44	8.48	8.52	8.52	8.56	8.55	8.57	8.61	8.49
1985年	8.61	8.64	8.67	8.69	8.70	8.74	8.74	8.77	8.80	8.79	8.82	8.87	8.74
1986年	8.85	8.88	8.89	8.89	8.90	8.91	8.92	8.94	8.94	8.96	9.00	9.01	8.92
1987年	9.02	9.05	9.07	9.08	9.11	9.11	9.12	9.18	9.19	9.22	9.27	9.28	9.14
1988年	9.29	9.29	9.31	9.36	9.41	9.42	9.45	9.46	9.51	9.56	9.58	9.60	9.44
1989年	9.65	9.68	9.70	9.75	9.73	9.77	9.82	9.83	9.87	9.93	9.93	9.98	9.80
1990年	10.02	10.07	10.11	10.12	10.16	10.20	10.22	10.24	10.28	10.30	10.32	10.35	10.20
1991年	10.38	10.39	10.41	10.46	10.49	10.51	10.54	10.56	10.58	10.59	10.61	10.64	10.51
1992年	10.65	10.67	10.70	10.72	10.74	10.77	10.79	10.82	10.82	10.85	10.87	10.89	10.77
1993年	10.93	10.94	10.99	10.99	11.02	11.03	11.05	11.08	11.10	11.13	11.15	11.18	11.05
1994年	11.21	11.25	11.25	11.27	11.29	11.31	11.34	11.36	11.39	11.42	11.45	11.47	11.33
1995年	11.49	11.52	11.55	11.56	11.59	11.63	11.67	11.69	11.73	11.75	11.78	11.81	11.65
1996年	11.87	11.87	11.89	11.95	11.98	12.03	12.06	12.09	12.14	12.16	12.21	12.25	12.04
1997年	12.29	12.32	12.37	12.39	12.43	12.46	12.50	12.57	12.60	12.67	12.72	12.75	12.51
1998年	12.79	12.84	12.88	12.92	12.97	12.99	13.01	13.08	13.11	13.15	13.17	13.21	13.01
1999年	13.27	13.30	13.33	13.38	13.43	13.47	13.52	13.54	13.61	13.64	13.66	13.70	13.49
2000年	13.75	13.80	13.84	13.90	13.94	13.98	14.03	14.07	14.13	14.18	14.23	14.28	14.01
2001年	14.29	14.36	14.42	14.45	14.50	14.55	14.55	14.60	14.64	14.66	14.72	14.75	14.54
2002年	14.76	14.79	14.82	14.84	14.88	14.94	14.98	15.02	15.06	15.12	15.15	15.21	14.96
2003年	15.22	15.29	15.29	15.27	15.33	15.36	15.40	15.42	15.41	15.42	15.47	15.47	15.36
2004年	15.50	15.54	15.56	15.59	15.64	15.67	15.70	15.74	15.77	15.81	15.84	15.87	15.69
2005年	15.90	15.93	15.97	16.01	16.04	16.08	16.15	16.17	16.19	16.29	16.30	16.36	16.12
2006年	16.42	16.48	16.54	16.64	16.65	16.72	16.78	16.83	16.87	16.93	16.98	17.05	16.74
2007年	17.09	17.15	17.22	17.28	17.33	17.41	17.46	17.50	17.56	17.57	17.64	17.69	17.41
2008年	17.74	17.80	17.87	17.91	17.98	18.04	18.11	18.18	18.21	18.26	18.31	18.38	18.07
2009年	18.40	18.45	18.49	18.51	18.53	18.56	18.61	18.66	18.71	18.75	18.80	18.84	18.61
2010年	18.89	18.91	18.92	18.95	19.00	19.03	19.06	19.10	19.12	19.22	19.22	19.22	19.05
2011年	19.30	19.31	19.31	19.36	19.40	19.42	19.49	19.49	19.51	19.56	19.56	19.57	19.44
2012年	19.56	19.59	19.65	19.68	19.68	19.72	19.75	19.74	19.78	19.81	19.85	19.90	19.73
2013年	19.94	19.99	20.02	20.04	20.06	20.13	20.14	20.14	20.22	20.26	20.31	20.35	20.14
2014年	20.40	20.50	20.49	20.52	20.55	20.59	20.63	20.67	20.68	20.71	20.76	20.73	20.60
2015年	20.81	20.83	20.89	20.93	20.99	21.00	21.05	21.11	21.12	21.21	21.23	21.27	21.04
2016年	21.33												21.11

表 4 非農業部門の平均時給

出所：図 5 に同じ

注：各月の数値の単位はドル（季節調整なし）。

なお期間が異なるため厳密な比較とはならないが、直近 3 つの景気拡大期について食料とエネルギーを除く PCEPI と平均時給の伸び率を比較すると、1) 1991 年 3 月からの景気拡大期には食料とエネルギーを除く PCEPI の近似値が 1.98% に対し、平均時給の伸び率は 3.25%、2) 2007 年 12 月からの景気拡大期には食料とエネルギーを除く PCEPI の近似値が 1.95% に対し、平均時給の伸び率は 3.05%、3) 2009 年 6 月からの景気拡大期には食料とエネルギーを除く PCE の近似値が 1.5% に対し、平均時給の伸び率は 2.12% と、いずれの時期についても平均時給の伸び率が食料とエネルギーを除く PCE の伸び率を上回っていることが確認できる。両者の間には強い相関があり、平均時給の伸び率低下は食料とエネルギーを除く PCEPI の伸び率低下に少なからず寄与していると考えられる。

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1965年	3.20	3.60	4.00	3.17	3.97	3.56	3.95	3.53	3.92	4.31	4.30	3.88
1966年	3.88	3.86	3.85	4.23	3.82	3.82	4.18	4.17	4.15	4.14	4.12	3.73
1967年	4.10	4.46	4.07	4.06	4.04	4.41	4.38	4.36	4.35	4.33	4.68	5.04
1968年	5.38	4.98	5.69	5.67	6.01	5.99	5.94	5.57	6.25	6.23	6.19	6.51
1969年	6.12	6.44	6.06	6.38	6.33	6.31	6.27	6.93	6.54	6.84	6.47	6.11
1970年	6.09	6.05	6.35	5.99	5.96	5.94	5.90	5.86	5.83	5.49	5.47	6.06
1971年	6.34	6.31	6.27	6.25	6.51	6.78	6.45	6.71	6.38	6.36	6.34	6.57
1972年	7.95	7.91	7.87	8.12	7.50	7.18	7.44	7.10	7.36	7.88	7.86	7.51
1973年	6.05	5.76	5.73	5.70	5.94	6.19	6.41	6.12	6.35	6.05	6.28	5.99
1974年	5.71	6.19	6.16	6.37	7.07	7.52	7.23	7.93	8.11	8.31	8.04	8.47
1975年	8.22	7.93	8.12	7.37	6.61	6.55	6.29	6.24	5.74	5.48	6.13	5.64
1976年	6.29	6.70	6.44	6.87	7.26	6.78	7.19	7.34	7.52	7.48	7.42	7.39
1977年	7.35	7.29	7.46	7.83	7.57	7.74	7.69	7.03	6.99	7.54	7.29	7.27
1978年	7.60	7.36	7.50	7.82	7.78	8.10	8.06	8.21	8.35	8.45	8.41	8.73
1979年	8.48	8.61	8.55	7.43	7.90	7.67	7.80	7.93	8.04	7.30	7.43	7.70
1980年	7.00	7.28	7.72	8.04	7.64	7.91	7.86	7.97	7.75	8.50	8.91	8.52
1981年	9.44	9.05	8.81	9.08	9.02	8.80	8.75	8.97	8.92	8.12	7.76	7.15
1982年	7.37	6.92	6.45	6.00	6.24	5.80	5.76	5.44	4.89	4.87	4.45	4.97
1983年	4.40	4.79	4.38	4.63	4.34	4.33	4.31	3.27	4.03	4.40	4.26	3.87
1984年	3.97	3.33	3.83	3.94	3.30	3.54	3.52	3.90	3.63	2.89	3.00	3.36
1985年	2.74	3.23	3.09	2.84	3.08	3.07	2.58	2.93	2.80	2.81	2.92	3.02
1986年	2.79	2.78	2.54	2.30	2.30	1.95	2.06	1.94	1.59	1.93	2.04	1.58
1987年	1.92	1.91	2.02	2.14	2.36	2.24	2.24	2.68	2.80	2.90	3.00	3.00
1988年	2.99	2.65	2.65	3.08	3.29	3.40	3.62	3.05	3.48	3.69	3.34	3.45
1989年	3.88	4.20	4.19	4.17	3.40	3.72	3.92	3.91	3.79	3.87	3.65	3.96
1990年	3.83	4.03	4.23	3.79	4.42	4.40	4.07	4.17	4.15	3.73	3.93	3.71
1991年	3.59	3.18	2.97	3.36	3.25	3.04	3.13	3.13	2.92	2.82	2.81	2.80
1992年	2.60	2.69	2.79	2.49	2.38	2.47	2.37	2.46	2.27	2.46	2.45	2.35
1993年	2.63	2.53	2.71	2.52	2.61	2.41	2.41	2.40	2.59	2.58	2.58	2.66
1994年	2.56	2.83	2.37	2.55	2.45	2.54	2.62	2.53	2.61	2.61	2.69	2.59
1995年	2.50	2.40	2.67	2.57	2.66	2.83	2.91	2.90	2.99	2.89	2.88	2.96
1996年	3.31	3.04	2.94	3.37	3.36	3.44	3.34	3.42	3.50	3.49	3.65	3.73
1997年	3.54	3.79	4.04	3.68	3.76	3.57	3.65	3.97	3.79	4.19	4.18	4.08
1998年	4.07	4.22	4.12	4.28	4.34	4.25	4.08	4.06	4.05	3.79	3.54	3.61
1999年	3.75	3.58	3.49	3.56	3.55	3.70	3.92	3.52	3.81	3.73	3.72	3.71
2000年	3.62	3.76	3.83	3.89	3.80	3.79	3.77	3.91	3.82	3.96	4.17	4.23
2001年	3.93	4.06	4.19	3.96	4.02	4.08	3.71	3.77	3.61	3.39	3.44	3.29
2002年	3.29	2.99	2.77	2.70	2.62	2.68	2.96	2.88	2.87	3.14	2.92	3.12
2003年	3.12	3.38	3.17	2.90	3.02	2.81	2.80	2.66	2.32	1.98	2.11	1.71
2004年	1.84	1.64	1.77	2.10	2.02	2.02	1.95	2.08	2.34	2.53	2.39	2.59
2005年	2.58	2.51	2.63	2.69	2.56	2.62	2.87	2.73	2.66	3.04	2.90	3.09
2006年	3.27	3.45	3.57	3.94	3.80	3.98	3.90	4.08	4.20	3.93	4.17	4.22
2007年	4.08	4.07	4.11	3.85	4.08	4.13	4.05	3.98	4.09	3.78	3.89	3.75
2008年	3.80	3.79	3.77	3.65	3.75	3.62	3.72	3.89	3.70	3.93	3.80	3.90
2009年	3.72	3.65	3.47	3.35	3.06	2.88	2.76	2.64	2.75	2.68	2.68	2.50
2010年	2.66	2.49	2.33	2.38	2.54	2.53	2.42	2.36	2.19	2.51	2.23	2.02
2011年	2.17	2.12	2.06	2.16	2.11	2.05	2.26	2.04	2.04	1.77	1.77	1.82
2012年	1.35	1.45	1.76	1.65	1.44	1.54	1.33	1.28	1.38	1.28	1.48	1.69
2013年	1.94	2.04	1.88	1.83	1.93	2.08	1.97	2.23	2.22	2.27	2.32	2.26
2014年	2.31	2.55	2.35	2.40	2.44	2.29	2.43	2.43	2.27	2.22	2.22	1.87
2015年	2.01	1.61	1.95	2.00	2.14	1.99	2.04	2.13	2.13	2.41	2.26	2.60
2016年	2.50											

表5 非農業部門の平均時給の前年同月比変化 (%)

出所：図5に同じ

最後に最近の動向について触れておく。図6は、リーマンショック後から2016年1月まで非農業部門の平均時給（季節調整値）の前年同月比の変化をグラフにしたものである。アメリカでは今回の景気拡大について、平均賃金の上昇の遅れが懸念され、その理由について様々な研究がおこなわれてきた。しかし図6をみると、2015年半ばごろからようやく平均時給がはっきりとした上昇を開始したことがわかる。以前の2回の景気拡大期の平均値（3.25%と3.05%）には及ばないものの、2016年1月の平均時給の伸び率は2.5%に達している。これは直近の食料とエネルギーを除くPCEPIを押し上げるひとつの要因となっている。この傾向が、あるべき水準になるまで続くのかどうか今後も注視していく必要があるであろう。

景気の底	景気のピーク	景気拡大期間 (月)	平均時給の伸び率(月)の平均
1970年11月	1973年11月	36	6.71
1975年3月	1980年1月	58	7.38
1980年7月	1981年7月	12	9.37
1982年11月	1990年7月	92	3.29
1991年3月	2001年3月	120	3.25
2001年11月	2007年12月	73	3.05
2009年6月	2016年1月*	79*	2.12*

表6 非農業部門の平均時給の前年同月比変化の平均

出所：図5に同じ

注：*は暫定値

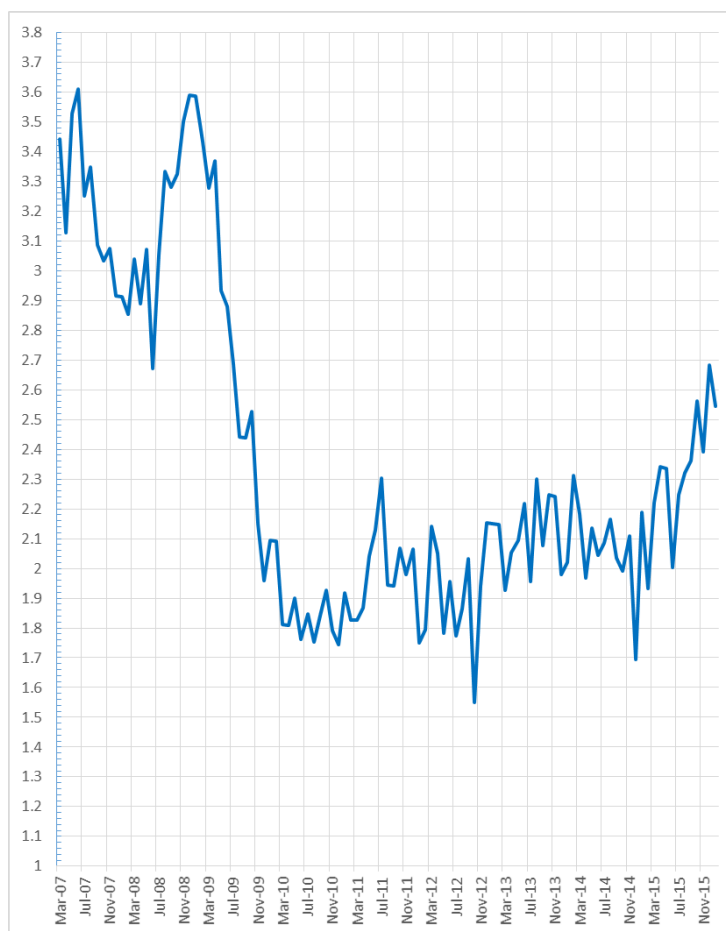


図6 非農業部門の平均時給（季節調整値）の前年同月比の変化

出典：図5に同じ

注：季節調整値

参考文献

大野威（2015）「金融危機後のアメリカの雇用動向：過去の景気後退後との比較」『立命館大学産業社会論集』第50巻第4号, pp. 1-19

3. 電子部品事業領域における労働市場の模型

社会学研究科 博士後期課程 4 回生
扇 健夫

先進プロジェクト研究 (SA) 前期において、日本の労働問題研究の草分け的存在でもある氏原正二郎『日本労働問題研究』第一章「大工場労働者の性格」、第二章「労働市場の模型」の内容を学んだ。大企業製造業のホワイトカラー労働の変化と「働きがい」の研究を進めている筆者にとって、企業封鎖制・年功性・長期雇用制の黎明期の時期における氏原の研究は、労働市場の分析方法及び労働者の性格を捉えるうえで示唆的な内容であった。特に第二章の結論で述べられている労働市場模型は、現在の電機産業の企業グループ内労働市場¹⁾にも当てはまる可能性があるという点で興味を覚えた。現在のパナソニック、日立、Canon などの電機産業における多国籍大企業は、複数の事業部門を抱え、事業部門毎に販売、製造、設計に関する子会社群を形成している。従業員の労働移動については親会社を中心に事業領域グループ内で行なわれるのが一般的である。氏原の労働市場模型における大工場労働者市場を親会社の複数の事業領域として、中小工場労働者市場を子会社群とみなすと、特定企業グループの内部労働市場に関する労働市場模型の作成が可能と思われる。

本報告では、電子部品事業領域に注目し、多国籍製造企業の主力事業部門であった時の企業グループ内労働市場の様相と 1990 年後半以降の労働市場の変容状況と労働移動について、氏原の労働市場模型を手がかりに考察を行う。第一に氏原の労働市場模型の内容を整理する。第二に、複数の事業グループを抱える総合電機メーカーの 1990 年代までの労働市場の模型を形成し、労働移動の様相を明らかにする。第三に 2000 年以降になって国際競争力の低下から子会社化、他企業との事業統合が繰り返された電子部品事業領域の変化に注目して、労働模型及び労働力移動の形が、どのように変容を遂げているかを明らかにする。

1 氏原の労働市場模型

氏原の労働市場模型は、京浜工業地区の 400 工場で働く合計約 14,000 人についての調査データの分析をベースに複雑な労働市場を単純化して模型を考案している。この調査データには、金属工業、化学工業、機械工業の 3 つ製造業における各従業員の詳細な職歴が記入されている。戦後初期の期間においては労働市場において世代間、同一世代内で職業の開放性がしめされる。一方、勤続年数と経験年数の相関の高さから、労働市場の企業封鎖性を導きだしている。

この模型の特徴を以下通り整理しておく。①大工場と中小工場労働市場及び、都市や農村の潜在的過剰人口と 3 つの階層で構成される。②労働市場への参入は、都市、農村の潜在的過剰人口が大工場、中小工場市場に入ることによって行われる。③大工場、中小工場の労働市場は、それぞれ相対的に独立した市場であり、水平労働移動はかなりの程度妨げられている。④大工場労働市場は安定しており、一部分は定年までつとめあげると、一部分は中小企業の労働市場にあらわれるか、もとの過剰労働力のプールに送られる。ただし、相当数が中小企業経営者になる。⑤中小労働市場から大工場労働市場への労働移動は、限定されている。筆者の考察につながる重要な内容は、A.労働市場の階層性、B 同一市場内の水平移動の閉鎖性、C 大工場労働市場と中小工場労働市場間の労働移動に関する一方方向性の三点である。

2. 総合電機メーカー A 社における企業グループ内労働市場の模型

総合電機メーカーの企業組織の体制と従業員のグループ内労働市場における労働移動の考察を通して、企業グループ内部労働市場の模型を構築する。具体例として A 社における半導体・液晶の電子部品事業部門を取り上げ、考察を進めていく。電子部品事業は、1970 年中頃から 1990 年後半までは安定的成長を続け、A 社の主力事業部門の位置を占める。1990 年後半以降 2000 年代前半までの期間の間に。国際競争力低下や市場における専門化の流れを受けて、事業部門の子会社化、他社との事業統合などの方策により A 社本体の事業から分離されていく。まずは、1990 年後半までの電子部品事業が A 社における主要事業部門であった時代の考察を行う。

①新卒一括採用者は、新人研修時に配属部門が決定する。事務職部門に限定すると、営業職と経理・人事・資材の 2 つにわけることができる。営業部門は、事業環境の大きな変容がない限りにおいて、同一営業部門内での複数の移動 (営業部間) により、キャリア形成をおこなう。これに対して、経理・人事・資材については、職種採用であり、複数の事業領域の中を移動して、職務に対する知識、能力を高めていく。新人配属はその時点の需要の足りない部門、成長部門に配属されることになる。

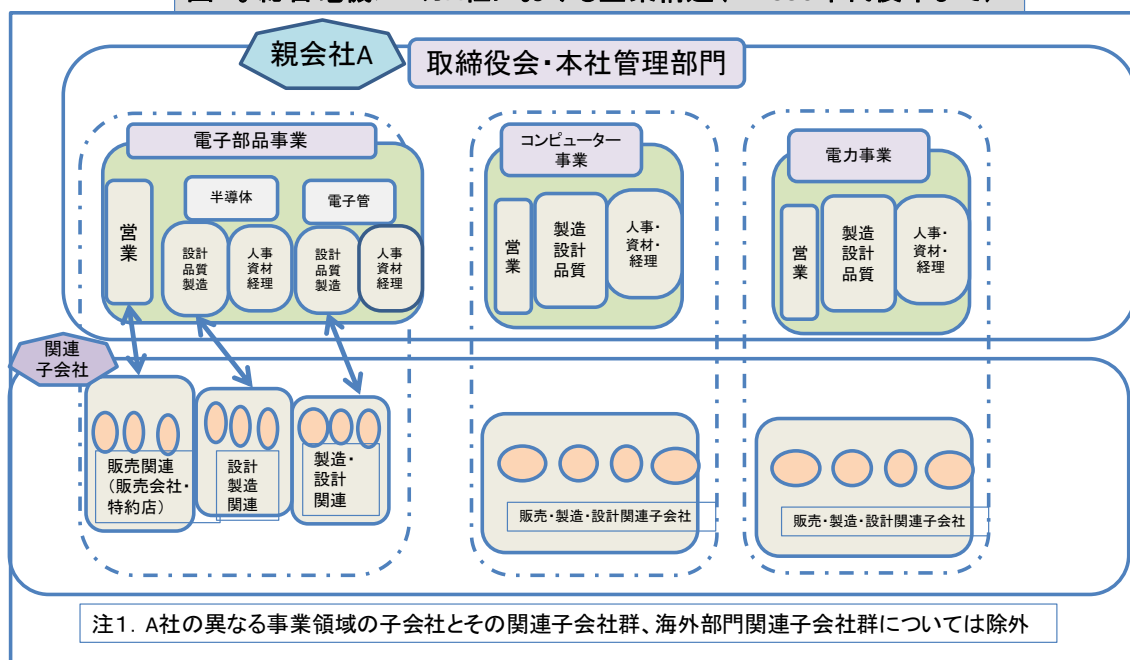
②電子部品営業部門配属者は基本的に電子部品の部門長の下、営業部門内の移動による、キャリア形成をおこなう。ただし、マーケティング、企画、情報管理の部門も営業部門内にありこの3つの部門も含めた営業関連部門の中での移動となる。業績の不振の場合には、A社の他の部門（コンピューター関連が中心であったが）まとまって移動する場合もある。また期間限定で工場部門や他の事業部門からの人員受け入れの場合もあるが、出向扱いが中心であり、一定時間の後は元に戻る。

③電子部品事業は、A社における営業部門と工場部門（設計、製造等）を中心に設計、製造の3つの部門に関する関連子会社群を傘下に形成している。営業部門については、100%資本の販売会社と資本が一部はいつており他のA社事業部門の製品も扱う特約店が含まれる。関連子会社においては、独自の新卒採用を行う。これらの関連子会社や特約店は、A社の定年前後の人間の移動先でもあり、かつ不況時の人員調整先として使用されることもある。ただし、関連子会社から本社への移動はほとんど見られない。

営業部門に関して詳細にみていくと、関連子会社、特約店が定年近い人を受け入れるにあたってのメリットは、親会社との権力関係の存在、あるいは、人的つながりによる関連子会社・販売会社に有利な情報提供や製品不足時に優先的に物量の確保ができることなどである。親会社から、関連子会社・特約店への人の移動にあたっては、一般的に管理職以上の役職が求められる。排出のケースとしては、管理職で定年前後に移動するケースや課長職から部長職昇進が困難な場合に関連子会社の部長職に移動するケースなどがある。別の事業部門に移動していくケースはほとんどみられない。なぜならば、同じ事業部門でキャリアの大半を過ごす従業員にとっては、業務に必要な知識、何より必要な人脈を持たないからである。

関連会社との関係性はA社の他の事業部門にみられるだけでなく、一般的に多くの日本のメーカーが採用している形態である。親会社の従業員にとっては、できるだけ長く同じ事業部門で働け、生涯年収を押し上げる道でもある。今まで述べた①～③の考察をもとに、特定の企業グループにおける労働市場モデルを作成し、図1に示す。親会社と関連会社の2層構造である。（A労働市場の階層性）人事・資材。経理の管理部門は複数の事業領域間を移動する一つの労働市場が形成されている。営業・設計・製造に関する人員の他事業部門への移動は不況期による人員調整以外には行われない。（B同一市場内の水平移動の閉鎖性）関連会社と親会社の間には、親会社から関連会社からの移動はあるが逆はほとんどない。（C階層間における労働移動の一方方向性）。A、B、Cの氏原の労働市場の模型ときわめて近い形が一つの企業グループの内部労働市場に形成されていたと考えることができる。異なる点として2点指摘しておく。第一点は、職種により企業グループ内労働市場における移動の幅が限定されていることである。事務職の経理・人事・資材系は職務内容に事業領域を問わない共通性があり、親会社の異なる事業領域の移動が行われることである。これに対して、営業、製造、設計、品証の職種については、事業内容の専門性が強く事業領域の移動に基本的には限定される。ただし、不況により過剰人員を抱える場合は移動が生じる。第二点目は、特に関連会社にあてはまることであるが、異なる事業領域間の企業グループ内市場の移動はほとんどないことであろう。移動するとすれば一旦外部市場に出て、同じ事業領域の別の企業グループへ移動することはあり得る。

図1. 総合電機メーカーA社における企業構造（～1990年代後半まで）



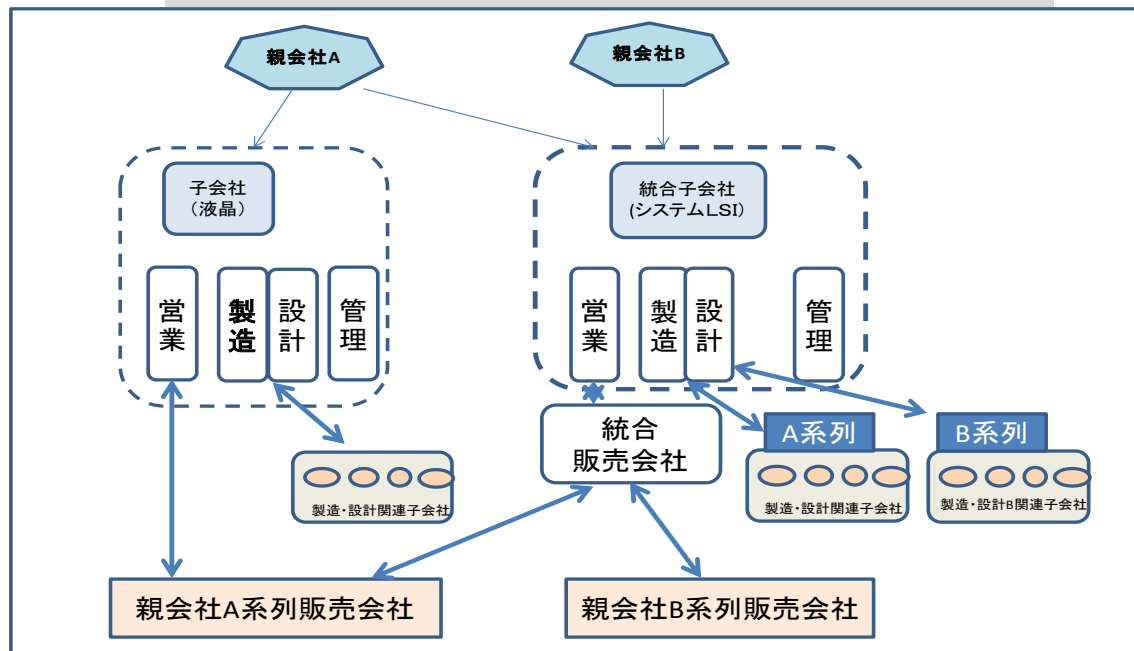
3. 内部労働市場変化の様相

1990 年後半から総合電機メーカーにおける事業統合や事業部門の切り分けによる合併などがしばしば実施されるようになった。この動きは、事業構造、及び事業環境に依存するものであり、変化の様相は事業内容により多様である。

電子部品産業においては、韓国・台湾のアジアメーカーの追い上げ、及び米国の専業半導体メーカーの追い上げにより、1990 年後半から、競争力を失い、本体の事業部門として抱えることからの転換が行われた。電子部品 A 社の企業構造の変化にともない企業グループ内労働市場がどのように変容したかについて考察する。

A 社は、電子部品事業を液晶、マイコン、メモリというように事業を切り分ける。そして切り分けた事業毎に別の企業グループの同一事業部門との統合、さらにはその事業からの資本撤退、あるいは単純に子会社化を行う。この一連の構造変化は 1999 年から 2003 年に生じる。子会社化にともない事業部門の関連会社部門も統合会社の動きに合わせて再編される。企業構造変化後の新たな電子部品事業部門の企業構造を図 2 に示す。

図2. A社電子部品事業領域における企業構造の変化(～2003頃)



次に企業構造変動期における労働力の移動の考察を通じて企業グループ内部労働市場の変化を確認していく。労働力の移動については企業構造変革が行われたとき、そして構造変革後の人の移動を通じて明らかにすることができる。企業構造変革時の特徴をまとめる。

1. 統合子会社への移行の際には、縮小期における同じ事業領域の統合のため大幅な人員削減がおこなわれる。一番目に親会社の関連会社も含めた内部労働市場を通じた移動である。内部労働市場での移動にあたって移動元の要望人材に適合するかが問われる。二番目に中高年を対象とした早期退職の実施である。基本的に同じ事業を担当している競争相手との統合であるので特に管理職のポストの削減されることがその背景にある。ただし、人員削減にも限界があるため、過剰人員を抱えたままの新会社での事業開始が一般的である。

2 営業部門についてみると、顧客とのビジネスの連続性及び従業員には、それなりの専門分野性が形成されているため、その時に担当している製品のカテゴリーにしたがって移動する。例えば、液晶をメインで担当していたものはそのまま液晶部門の会社に移動する。

次に構造変革後の人の移動の特徴を確認していく。

1. 子会社・統合会社事業移行後についても資本の関連があるため関連会社を含めた親会社への移動の道が開かれていた。例をあげると、統合会社に移動になった従業員が何らかの事情により親会社に一部残された関連部門へ戻ることなどである。

2. 関連会社の一部再編が行われる。具体的には、子会社化の際に関連会社を吸収統合、統合会社の場合には、2社共同で販売会社を新たに作るなどである。

3. 統合子会社・子会社から関連会社への移動の道は開いているが、統合により関連会社も設備、人員が過剰状態であり前節で見たような移動できる余地はかなり減少した。特に製造・設計部門については継続的に縮小の圧力が継続する状況であり、外部市場への労働排出が行われた。

4. 経理、人事、資材部門については、企業グループ内労働市場の枠組みの中で人が移動する仕組みが継続した。

5. 若手従業員が事業将来性の不安、子会社化による待遇劣化の条件の下、外部市場に出ていくことが生じた。

電子部品事業領域に限ると、氏原の労働市場モデルに類似した企業グループ内労働市場から離脱したと思われる。一番大きな変化は、封鎖的な企業グループ内労働市場からの人員の流出である。早期退職、若年層の離脱、別事業への移動などで企業側から人員削減の働き方とともに自発的離脱の増加が特徴である。また子会社化、統合会社設立の構造変化後の労働市場では、氏原モデルから確認される労働市場の階層性が失われたということがいえそうである。

4. まとめ

氏原の労働市場モデルの考え方を手がかりにして、総合電機メーカーの企業グループ内労働市場について考察を行った。安定期においては、氏原の労働市場モデルに極めて近い内部労働市場が企業グループ内に形成されてきたといえる。1990年代後半までの製造業の拡大期・安定期において、各企業に同じような内部労働市場が形成され、基本的に終身雇用が維持されてきたのではないだろうか。しかし、1990年後半以降から状況が変化を始める。コンピューターやプラントなどコア事業の位置づけで、上記状況が維持される事業がある一方、電子部品事業のように国際競争力が低下する事業部門においては、親会社のコアの事業領域から離れ、子会社化・資本撤退がおきる過程においては、安定的な企業グループ内労働市場から逸脱していく。

大企業製造業ホワイトカラーの雇用環境は、1990年後半までは、成長環境の中で比較的安定し、企業グループ内労働市場の中での移動により終身雇用体制が維持されてきた。今回考察したように、1990年後半以降は、事業領域によっては、子会社化、資本撤退による事業領域の切り離しによる不安定な領域への移行があるといえる。また、2010年以降においてはA社が本事業領域から完全に撤退するという大幅なリストラクチャリングが行われる。今回を考察対象に入れなかったが、この大きな変化も考察に含めると企業内部労働市場の変化をより明らかにすることができるが次の課題としたい。産業もしくは、事業自体に分類してどのような変化が生じているかの積み上げを行えば、日本の企業内部労働市場を中心に形成されている終身雇用体制が今どこに向かっているかを明らかにできる可能性がある。

¹⁾ 稲上は子会社・系列会社も含めた企業グループ間の労働市場を準内部労働市場と定義している。本稿では企業系列の変化などの複雑な様相の中。内部労働市場と準内部労働市場との切り分けが困難な状況も生じるため、一律に「企業グループ内労働市場」という言葉を使用する。

参考文献

- 氏原正二郎（1966）『日本労働問題研究』東京大学出版会。
小倉一哉（2013）『「正社員」の研究』日本経済新聞社。
小池和男（1991）『大卒ホワイトカラーの誕生』東洋経済新報社。
小坂橋太郎（2014）『異端児たちの決断』日経BP社。
坂本幸雄（2013）『不本意な敗戦』日本経済新聞社。
佐藤厚（2001）『ホワイトカラーの世界』日本労働研究機構。
佐野昌（2009）『岐路に立つ半導体』日刊工業新聞社。
橋本健二（2015）『日本労働社会の誕生』弘文堂。

4. 学生の貧困化とブラックバイト

応用社会学専攻 博士課程前期課程 2 回生
近間由幸

はじめに

「ブラック企業」という言葉が一つの社会問題として注目を集めている近年、また新たな社会問題の一つとして、「ブラックバイト」問題というもの注目されつつある。ブラックバイトとは、2013 年に中京大学の大内裕和が自らのゼミ生のバイトの実態を見る中で名づけたものであるが、これは学生に対するアルバイトの拘束力が高まってきているために、学生がバイトのためにゼミの合宿や講義に出席できない、試験期間中の試験勉強に専念できる時間が確保できず単位を落としてしまうなどの事態が起こってしまう、「学生であることを尊重しないアルバイト」の総称である。また、本来正社員よりも拘束力が弱いはずのアルバイトにおいて、学生の責任感を悪用した結果、簡単に辞められないという事態も発生している。

このようなブラックバイトの問題は、①学生の経済状況が悪化した結果バイトをせざるを得ない学生が増えているという労働供給側の要因と、先ほども述べた、②学生に対するアルバイトの拘束力が高まっているという労働需要側の要因とが相まって生じていると言える。以下では、まず①の要因として「学生の貧困化」という問題を取り上げ、多くの学生がバイト代と奨学金に頼らざるを得なくなっている状況について述べる。つぎに②の要因として、学生アルバイトを積極的に活用している企業の特徴を、近年のデフレ経済の下で成長してきた低価格販売サービス業として捉え、そこでの働き方について明らかにする。

1. 学生の貧困化と奨学金のブラックリスト化

(1) 学生を取り巻いている経済状況の変化

大内は、学生たちがブラックバイトを辞めることができないのは、かれらの意思が弱いからではなく、そこに「辞められない」構造があるからであると指摘する。そして、この「辞められない」構造を規定しているものとして、学生を取り巻いている経済状況の変化を取り上げている。

バブル経済が崩壊して以降、日本の家族の世帯年収は 98 年をピークに減少傾向を続けているが、他方で大学の学費は年々上昇し続けており、国立大学では標準額が 53 万 5 千円、私立大学では多い所で 100 万円以上の高学費となっている。このため、家計へと押し付けられる学費の負担が増加していくなか、学生の仕送りの額は減少傾向にある。日本学生支援機構が行った「平成 24 年度学生生活調査結果」の概要によれば、大学学部(昼間部)の収入総額に占める家庭からの給付額の割合は、前回調査(平成 22 年度)に引き続き減少しており、奨学金とアルバイトの占める割合が増加している。収入総額に占める割合の推移を見ると、平成 22 年度から平成 24 年度にかけて、家庭からの給付が 61.7%から 60.8%に減少しており、対して奨学金は 20.3%から 20.5%、アルバイトによる収入が 15.4%から 16.2%といずれも増加している。

このような学生を取り巻く経済状況の変化によって、学生アルバイトは「学費を中心に、学生生活に必要なお金は親によって賄われていて、それ以外の自由になるお金をアルバイトで稼ぐという構造から、アルバイトで学費や生活費を稼がなければ学生生活が続けられないという構造」(大内・今野 2015: 108-9)へと移行している。筆者も 2 つのバイトを掛け持ちする形で生活費・研究費の一部を賄っているが、複数のアルバイトを掛け持ちすることや、週 3~4 日のペースでアルバイトを行っている学生も増えつつある。筆者の学部生時代の同期は、ホテルの夜勤バイトを週 4 日ペースで行いながら大学にも通うという生活をしてしたが、バイトからの帰りや通学の際の電車で寝てしまった結果乗り過ごしてしまうということが頻繁にあり、とても学業と両立できているとは言い難い状況であった。このように学業との両立が困難な頻度でバイトをせざるを得ない学生は増えつつあり、職場が例えブラックであろうとも、働き続けなければならない経済状況に追い込まれていると言える。

(2) 学生ローンと化した日本の奨学金制度

さらに、今日の学生が抱えている負担は、たんに生活費を賄うということだけに留まらなくなりつつある。それは、学費を賄うため貸与制の奨学金を借りた結果、将来の返済のためにバイトをしている学生の存在である。

全国大学院生協議会が 2014 年に行った、「大学院生の経済実態に関するアンケート」の報告書によれば、奨学金の借入総額が 700 万円を超えている人が 10%近くおり、1000 万円以上の借金を負っている者も 3%存在している。2014 年 11 月 26 日付の朝日新聞の記事でもこのことが取り上げられ、「奨学金が経済的支援ではなく、事実上の『借金』として重荷になっている」と報じられた。海外では給付制の奨学金

(scholarship)が当たり前となっている中、日本では1984年に奨学金の有利子枠が設けられて以降、この有利子枠で奨学金を借りる学生が急増し、奨学金とは名ばかりの学生ローン(student loan)と化している。

さらに、大学を卒業した後に奨学金を延滞・返済猶予の状態に陥ってしまう人も出てきており、3ヶ月以上の滞納をしてしまった結果、ブラックリストに載せられるという事態まで発生している。首都圏青年ユニオンの神部紅は大内との対談の中で、このような利子つき奨学金制度を「貧困ビジネス」あるいは「国家的詐欺」と呼んでいる。それは、奨学金を貸す時点で、本人が返済できる保証がないこと知った上で貸しており、学生本人が返済できない場合は連帯保証人の家族などに払ってもらうことを想定しているからだ(大内・神部 2015: 11-2)。

以上のような奨学金制度の現状は、借りた金額以上の額を返さなければならないという圧力として作用し、学生がよりブラックバイトから離れられない構造を生みだしていると言える。

2.低価格販売サービス業におけるアルバイトの基幹労働力化

これまで学生の貧困化というブラックバイトの労働供給側の要因について説明したが、これだけではブラックバイトが広まっている要因は説明できない。なぜなら、バイトでの長時間労働や残業を拒否できない、あるいはバイトを辞めることができない理由は、経済的に困窮していることが直接の理由ではなく、ブラックバイトが学生に強いている働き方そのものに問題があるためである。実際には、ブラックバイトで働いている学生がみな経済的に困窮しているというわけではなく、就職活動の際に経験として語れること、より多くバイト代を稼いで旅行などの費用に使いたい、などの理由で働いている学生も一定数いる。それゆえ、以下ではブラックバイトが持つ特徴、ブラックバイトの労働実態についてそれぞれ見ていく中で、ブラックバイトが学生にどのような働き方を求めているかという労働需要側の要因を明らかにする。

(1)低価格販売サービス業の伸長

わが国では、バブル崩壊以降90年代のデフレ経済の下で消費需要は冷え込み続けている。90年代以降に行われた新自由主義政策は、企業業績の回復を優先するべく経営合理化と人件費削減を推進した結果として非正規雇用を増大させてきた。非正規雇用の増大による低所得者層の拡大は消費者の将来への不安やそれに合わせた節約志向をもたらし、モノが売れない状況を生みだしてきた。このような消費者の節約志向の高まりに対応すべく、小売・飲食業では低価格販売の実現が課題となった。その中で、例えば百貨店や総合スーパーにとって替わる形で急成長したのは、家電や衣料品などの専門量販店であったし、飲食業では低価格販売を強みとする牛丼チェーン店や居酒屋チェーン店が急成長した。

しかし、他方でこのような低価格販売を実現しているサービス業において、労働実態の過酷さが指摘されている。このことに関して、伊藤大一はブラック企業成立の条件の一つとして、デフレ経済下での低価格サービス業の伸長という産業構造の変化を挙げている。伊藤によれば、ブラック企業と指摘されることの多い企業は、デフレ経済下での低価格路線で急成長したサービス業に目立っており、低価格サービス業は、その低価格実現のための手段として労働者の低賃金、過重労働を経営手段として選びやすいとされている(伊藤 2015: 170-3)。

例えば、ある大手衣料品量販店A社(以下、A社と略称する)は、2000年代に入り大企業へと成長した国内最大手のアパレル小売企業である一方、今野晴貴や横田増生によって指摘された、労働者の長時間過密労働が問題となっている。横田によれば、販売の現場では非正規も含め上意下達のマニュアルに拘束された余裕のない働き方が強いられている(今野 2012; 横田 2011)。A社は、「ブラック企業」批判を受けたことで現在ではその業務改善に努めているものの、学生アルバイトを積極的に活用している結果として、ブラックバイトとも呼べるような実態が報告されている。例えば、大内・今野によれば、アルバイトであるにも関わらず「週」70時間の長時間労働を強いられている状況や、社員から頻繁に来る緊急の「出勤要請」、毎回の出勤時にその日の売上目標や本社からの通達をメモする習慣があるなど、アルバイトであっても店舗の売り上げに積極的に貢献する姿勢が求められている(大内・今野 2015)。

A社に限らず、近年の低価格サービス業は、安価な労働力として学生アルバイトを積極的に活用しようとしている。携帯電話の販売イベントコンパニオンの参与観察を行った田中慶子は、自らが接客販売業を経験してきた理由について語る中で、学生の身分で働ける求人の多くが接客販売業であるという実態について述べている(田中 2014: 32-3)。例えば、学生がアルバイト探しに参照する無料求人誌で学生を求めている求人の多くは、スーパーやコンビニエンスストア、居酒屋やカフェなどの飲食店、アパレルショップなどの接客販売業となっている。大内・今野が取り上げている事例においても、アルバイト全体のおよそ7割を学生アルバイトが占めているという事実が指摘されており、企業側は接客販売業における労働力として学生を積極的に活用している状況が見受けられる。

(2)欠勤率0を前提としたシフト、それを調整する学生アルバイトたち

今日のサービス産業では、人件費削減戦略の一環として学生アルバイトを始めとした非正規雇用を積極的に活用しているが、加えて少人数での店舗運営を可能にすることで人件費削減を追求している。これらの企業では、綿密なタイムスケジュールを組むことで必要最低限の人員で店舗運営ができるように管理されているため、当然のことながら突然予定していた人が欠勤になってしまうと売り場が回らないという事態が発生する。例えば、自分が欠勤した場合、他の人で穴埋めをしなければならないが、その際に学生アルバイトの中では「自分で替わりに入れる人を探す」という暗黙のルールが定着していることが多い。学生アルバイトたちは、自分たちでLINE(SNS)のグループを作り、そのグループの中でシフトの調整の相談を行っている。本来、シフト管理の責任は会社であり、アルバイトに欠勤が生じた場合にも替わりを見つけるのは社員の仕事であるはずだが、社員の人から「替わり的人是は見つけれないの」と聞かれ、学生アルバイトだけでなく社員までも替わり的人是は自分で探すことが当然であるかのように考えているというケースも見られる。このように欠勤した場合の替わりを自分で探さなければならないため、バイトを休むということは困難となっており、学業やサークル活動よりも優先せざるを得ない状況を生みだしていると言える。

おわりに

最後に、本稿の課題とこのブラックバイト問題解決に向けた取り組みを紹介して本稿を締めくくりたい。

本稿では、紙幅の都合上、キャリア教育の問題点については十分に分析できなかった。しかし、大内も指摘しているように、今日多くの大学がキャリア教育へと傾倒していく中で、「就職活動に有利かどうか」ということが自らの行動基準となる学生も増えてきており、アルバイトを「就職活動にむけた準備」として位置付けている学生も多くなっている。このことが、ブラックバイトでありながらも続ける理由の1つになっているとも考えられ、ブラックバイトへの帰属意識がなぜ生じるかということを考える上では重要な論点であり、今後の課題としたい。

これまで、学生の経済状況やブラックバイトの問題点を明らかにしたが、このようなブラックバイト問題を解決していくため、近年各地でユニオンが結成されつつある。年間約2000件の労働相談を受けているNPOのPOSSEでは、2014年4月にブラック企業対策ユニオンを立ち上げた後、その支部としてブラックバイトユニオンを立ち上げており、同ユニオンではすき家がワンオペをなくしたかどうか店舗をチェックして回る取り組みや、電話・メールでの労働相談を受けている。また、今年2月には関西学生アルバイトユニオンが立ち上げられ、東京、札幌に引き続き、全国各地で学生たちが主体となってブラックバイトの問題に取り組もうとする動きも見られている。これらの取り組みを通じて、多くの学生アルバイトたちが今の働き方おかしいということに気づいていくということが、解決への第一歩ではないだろうか。

<参考文献>

- 岩井祐樹・渡辺謙吾・石井伸一・坂倉昇平・青木耕太郎(2015)「全国の学生アルバイトユニオンはブラックバイトとどう闘うか」『POSSE』vol.27
- 大内裕和・今野晴貴(2015)『ブラックバイト』堀之内出版
- 大内裕和・神部紅(2015)「〔対談〕ブラックバイトが社会を蝕む」『経済』第236号
- 大野威(2003)『リーン生産方式の労働―自動車工場の参与観察にもとづいて―』御茶の水書房
- 今野晴貴(2012)『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』文芸春秋
- 今野晴貴(2015)『ブラック企業2 「虐待型管理」の真相』文春新書
- 田中慶子(2014)『どんなムリヤぶりにも、いつも笑顔で?!―日雇い派遣のケータイ販売イベントコンパニオンという労働』松籟社
- 横田増生(2011)『ユニクロ帝国の光と影』文芸春秋