

平成22年5月28日現在

研究種目：若手研究（スタートアップ）

研究期間：2008～2009

課題番号：20830051

研究課題名（和文） 戦後日本労働市場の史的再検討

研究課題名（英文） Historical research on the labor market in postwar Japan

研究代表者

榎 一江 (ENOKI KAZUE)

法政大学・大原社会問題研究所・准教授

研究者番号：90466813

研究成果の概要（和文）：本研究では、経営と労働の歴史研究を構築し、近代の労働観を超越する新しい働き方を模索するという構想の下、戦後日本の労働市場に関して再検討を行った。当該分野には極めて重厚な研究蓄積があり、同時代的な調査も多く実施されているが、それらを歴史的な史料として分析することによって、新たな歴史像を描出した。戦後日本の労働市場の形成過程に関して実証的な再検討を行うことにより、外部労働市場の展開と内部労働市場論との接合を図った。

研究成果の概要（英文）：This body of research reviewed the postwar Japan marketplace under a concept to build a history research of management and labor, and to seek a new way of working to overcome a modern view of the labor. By analyzing contemporary studies as historical archives, a new historical image was visualized. This is also an attempt aiming to combine an evolvement of external labor market and an internal labor market theory by practical reviews regarding the formation of postwar Japan's labor market.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,190,000	357,000	1,547,000
2009年度	1,040,000	312,000	1,352,000
年度			
年度			
年度			
総計	2,230,000	669,000	2,899,000

研究分野：労働史

科研費の分科・細目：社会科学・経済史

キーワード：経営史、労働史

1. 研究開始当初の背景

戦後日本の労働市場に関しては、膨大な研究蓄積がある。しかしながら、それは、「戦後の日本における労働力の基本的存在形態は重工業の独占的巨大企業によって雇用される男子労働者」であるとし、この究明をもって日本の労働市場の構造を描く研究史であった。概ね戦後日本の労働史は、「大企業」と「大労組」とによって形作られたとする通史が定着している。これに対し、野村正實『日本的雇用慣行——全体像構築の試み——』ミネルヴァ書房、2007年は、日本の雇用慣行をめぐる従来の研究があまりにも多くの労働者を捨象してきたことに異議を唱えている。加えてそれが、家事労働の負担を妻に転嫁した「特殊」な労働力を「一般」とする議論であったことは言うまでもない。本研究の計画は、ジェンダーによって分断され、さらに限定された一部分だけを扱うことによって把握された全体像に疑問を抱いたことから企図された。

2. 研究の目的

(1) 本研究の目的は、経営と労働の歴史研究を構築し、近代の労働観を超克する新しい働き方を模索するという構想の下、戦後日本の労働市場の形成に関して再検討を行うことにある。

(2) 具体的には、各種統計データから外部労働市場の動向を確認しつつ、雇用政策の展開を跡付ける。この間、企業が実施した雇用労働市場の内部化過程に焦点を当て、外部労働市場と内部労働市場との歴史的な相互関係の解明を目指す。

3. 研究の方法

(1) まず、主として統計資料を用いて、労働市場をめぐる基礎的データを収集・整理した。労働市場論は、蓄積の厚い分野の一つであり、本研究が対象とする時期に関してもその構造を把握しようとした試みはある。にもかかわらず本研究がデータの再構成を試みるのは、多くの研究が前提としていた事実そのもの

のを問い直したいからである。

(2) 労働市場の歴史的な構造を把握したうえで、それが企業の雇用戦略にいかなる影響を及ぼしたのかを追求し、高度成長期に進展した労働市場の内部化について検討を進めた。その際、大企業の男子労働者のみに焦点をあてるのではなく、中小企業や女性労働者の果たした役割に注目するのが本研究の特徴である。

(3) 戦後日本の労働市場に関しては、同時代的に多くの調査が実施された。この調査研究資料を歴史的資料として利用することによって、上記課題にこたえるべく検討を行った。

4. 研究成果

(1) まず、労働市場を論じる際に便宜的に用いられる労働需給を示す指標そのものを吟味した結果、従来の議論が職業安定行政における「労働市場」を念頭に置いていることを確認した。そのうえで、表1に示す雇用政策の展開に注目しつつ外部労働市場の動向を検討した。その結果、究極的には第二次産業に雇用される常用労働者の拡大を目指した「完全雇用政策」が、労働市場の構造変化に大きな影響を及ぼしたことを明らかにした。

表1 雇用政策の展開

1947年11月	職業安定法
1947年12月	失業保険法
1949年	日雇失業保険法
1949年4月	緊急失業対策法
1949年	緊急就労対策事業
1955年	特別失業対策事業
1956年	臨時就労対策事業(1962年廃止)
1958年	職業訓練法
1958年5月	駐留軍関係離職者等臨時措置法
1959年12月	炭鉱離職者臨時措置法(60年、62年改正)→炭鉱離職者緊急就労対策事業

1963年 7月	職業安定法及び緊急失業対策法の一部を改正する法律案
1966年 7月	雇用対策法
1967年 3月	第一次雇用対策基本計画
1969年	新職業訓練法
1971年	中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法(中高年雇用促進法)
1971年	農村地域工業導入促進法
1972年	工業再配置促進法
1973年 8月	第二次雇用対策基本計画
1974年	雇用保険法

(2) 戦後日本の労働運動は、占領軍の民主化政策の下で急速に組織を拡大させ、1948年6月末には組合員数が約668万人に達し、49年の推定組織率は55%を超えた。しかし、占領政策の転換によって組合運動が後退を余儀なくされ、「企業整備」のもとで組合員の大量解雇が実行されると、組合員数は51年に約569万人にまで減少した。職場を追われ、組合を離れた労働者を中心に膨大な未組織労働者の世界が形成されたのである。この未組織労働者の状況に注意を払う必要を指摘した。なぜなら、戦後日本企業の雇用戦略の形成において、若年労働者の激しい移動状況が生じた点が重要な意味を持つからである。

(3) 戦後日本労働市場は、1960年前後を境に労働力の過剰から不足へと転換した。この間、若年労働者を中心に労働市場の流動化が進行した。表2は、1000人以上の大企業における中途採用者と標準労働者との賃金格差が1954年から1964年にかけて著しく縮小したことを示している。18~19歳の中途採用者にいたっては、その賃金が勤続3~4年の者より高くなるという現象も起きていた。これは、若年労働力を確保したい企業の雇用戦略と、それに呼応した若年労働者の移動が見られたことを示唆している。こうした状況が、企業に新たな雇用戦略を導入させた。

表2 中途採用者賃金(=100)に対する標準労働者の賃金
(製造業、中卒男子労務者)

年齢	1000人以上			勤続年数 (年)
	1954年	1961年	1964年	標準 労働者
18未満	120.8	108.9	106.1	1
18未満	137.7	115.2	111.3	2
18~19	106.9	105.6	97.1	3~4
20~24	134.3	120.0	113.8	5~9
25~29	154.7	150.8	128.2	10~14
30~34	170.3	156.3	146.5	15~19
35~39	190.4	172.5	165.8	20~29
40~49	222.4	215.8	207.3	30~

資料) 法政大学大原社会問題研究所編『日本労働年鑑』1966年版、第36集、74頁。

註) 原資料は、労働省「個人別賃金調査」1954年、同「賃金実態総合調査」1961年、同「賃金構造基本統計調査」1964年。同一年齢の中途採用者(勤続0年)賃金を100とした標準労働者賃

(4) 企業は、労働力不足経済において労働市場の内部化に着手した。近年の研究は企業による雇用戦略の合理性を強調する傾向にあるが、本研究は、企業の「合理的」な経営戦略が、「完全雇用政策」という国家の雇用政策に裏付けられた労働市場の構造を前提とする限定的なものに過ぎなかったこと、しかしながら、そうした企業の雇用戦略が、今度は国家の雇用政策の根本理念を変容させる契機となり、日本企業の内部労働市場のあり方をより強固なものとした点を明らかにした。

(5) 実際、日本の雇用政策は、究極的には職業能力と職種を中心とする近代的労働市場の形成を目指していた。そのため、企業間の労働者移動、産業・職業構造の変化に対応した労働力需給の調整の面において、外部労働市場の機能を阻害する雇用慣行が問題視されていた。その論調は、1970年代に入るとますます強くなっていった。日本で「内部労働市場」論が登場したのはちょうどこの頃であり、「年功制」こそがそれであると考えられた。しかしながら、まさにこの時、戦後日本の大企業を中心に労働市場の内部化が進行しつつあったというのが本研究の結論である。なお、「近代日本の経営パターンリズム」『大原社会問題研究所雑誌』、611・612、2009、28-42頁においては、敗戦後の企業経営をめぐる近代化・民主化の流れの中で、戦前期の日本の経営のあり方を「経営家族主

義」と総称し、その払しょくを図ることが労使双方の課題となった点を指摘した。その基本は、昭和初期に一般化した年功制と終身雇用であると考えられていたが、こうした理解が日本の労働市場一般に適応できるのは、高度成長期以降ということになる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計2件)

①榎一江「近代日本の経営パターンリズム」『大原社会問題研究所雑誌』(査読無)、611・612、2009、28-42頁

②榎一江「女性労働者と企業——郡是製糸の『教育』を中心に——」『歴史と経済』(査読無)、203、2009、24-33頁

[学会発表] (計1件)

①榎一江「女性労働者と企業——郡是製糸の『教育』を中心に」政治経済学・経済史学会秋季学術大会共通論題、2008年10月26日、大東文化大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

榎一江 (ENOKI KAZUE)
法政大学・大原社会問題研究所・准教授
研究者番号：90466813

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：