

経営経済学選書 5

年功的勞使關係論

津田 真澂 著



ミネルヴァ書房

經營經濟學選書 5

年功的勞使關係論

津田 真激 著



ミネルヴァ書房

は し が き

〔I〕本書は日本の伝統的労使関係である、年功的労使関係を、その成立の構造、その変化、およびその解体の展望について、理論的ならびに実証的に検討することを目的としている。本書の構成はつぎのとおりである。

年功的労使関係の存在は、かなり以前から注目されたとはいえ、昭和20年代前半まではその全体の構造は明らかにされていなかった。第1章は、昭和初頭から昭和20年代前半まで、日本の労使関係についての主導的理論であった、「原生的労働関係」論を検討し、その年功的労使関係論へ移行する接点の論理をあつかっている。また、年功的労使関係論の体系化は昭和30年代になって開始され、実はいまだ、体系化の決着を見ていないことが注意されなくてはならない。著者は、年功的労使関係の成立に当って、「年功的熟練」が成立の基礎をなしていることに注目しているのであるが、それに対する批判も多く見られる。これらの批判に半ば答える意図で第1章第2節において、事例をかかげると共にその論理をあらためて展開した。第2章は年功的労使関係の体系的構造を明らかにしようとしている。すでに述べたとおり、「年功的労使関係」という術語によって、日本の伝統的労使関係を表現しようとするところみは、まだ十分に成熟しているともいえない。むしろ「年功制度」とか「年功序列」とか「経営家族主義」というような、年功的労使関係の部分規定で表現しようとする傾向が多いといえる。それゆえに第2章は年功的労使関係の構造をすべてとりまとめて明らかにし、「年功的労使関係」の術語を定着させようとする積極的意図をもっている。第1節では、年功的労使関係の構成を論じた。年功的労使関係の骨格組織としての身分階層構成を解明し（第1項）、機能保証としてのいわゆる「年功賃金制度」を検討し、あわせて、年功的労使関係に包括される範囲の限定をころみた（第2項）。

この包括範囲の限定はのちにみる、年功労使関係の変化と解体の論理への一つの伏線をなしている。第2節ではこのように規定された年功的労使関係の下で被雇用者としての労働者の組織である労働組合が、いかなる論理で存在し、運動するかを検討した。まず、労働組合の存在についての論理を分析し(第1項)、ついで、労働組合の運動の法則性を検討した(第2項)。年功的労使関係がいかに歴史的に成立し、いかなる歴史的意義を有するかについて検討したのが第3章である。この章では、まず、日本の歴史の中で、いかなる特有の歴史的条件下で成立したのかを分析し(第1項)、ついで世界の歴史の中で、年功的労使関係がいかなる労使関係の発展段階に照応するものであるかを解明しようところもみた(第2項)。著者は多元論を尊重しつつ、発展段階説にその立場の基調をおく。

第3章は年功的労使関係の昭和30年代を通ずる変化と、その変化の中に内在する解体の様相を明らかにすることを目的としている。第1節では、変化と解体に作用を及ぼした経済的要因を扱い、まず経済成長と産業構造の変化と産業再編成の局面をみ(第1項)、ついで労働市場の変化を考察した(第2項)。これらの変化は、労使関係に強い影響を与える要因のみがえらび出されており、第2節・第3節の論理に作用を及ぼす伏線となっている。第2節では、年功的労使関係の変化と解体の様相を実証研究によってえがき出すことが意図されており、第1章第1節の内容と関連をもっている。まず「年功的熟練」の消滅が論決される(第1項)。著者の年功的熟練論はこれによってひとまず終る。ついで、身分階層の変化(第2項)と基本給体系の修正および終身雇用制の変化(第3項)が第2章第1節の各項と対応しながら検討される。第3節においては、第2章第2節と照応して、労働組合関係がとり扱われている。そして、年功的労使関係の下での労働組合の構造と機能上の特質については、とくにあとの箇所(第4章第2節第1項)課題と展望を主方向として検討しているから、第3節では企業間労使関係を、とくにその変化に視点をおい

て考察している。日本の労働組合の構造と運動は、もとより戦前に先駆があるとはいえ、すぐれて戦後の性格を有しているから、まずその歴史の変遷を考察し(第1項)、ついで昭和30年代の変化を、とくに企業間労使関係に重点をおいて検討し(第2項)、変化の中から生ずる問題点を摘記した(第3項)。

年功的労使関係の変化と解体の様相は第3章でむしろ客観的に解明されたが、その変化と解体を推進する直接当事者の行動の論理が解かれねばならない。まさに年功的労使関係が解体するかどうかはこれら当事者がその解体をどの程度まで意識するか依存している。第4章はこの主体的側面を扱う。経営者のこの主体的行動は能力主義人事管理にあらわれている。そこで昭和30年代末から登場した能力主義人事管理の主張の意義を第1節で検討する。まず、能力主義人事管理の主張の背景要因と主張の根拠を分析し(第1項)、ついで現在とられている能力主義人事管理の構造を通約的に検討し、あわせて、その展開の方向を予測する(第2項)。これに対して、他方の当事者である労働組合はどのような行動をとっているであろうか、このことを第2節で検討してみる。まず、年功的労使関係の下での労働組合が、その組織と機能上において、労働組合の基本原則上、どのような問題をもっているかを考察し(第1項)、昭和30年代の労働組合運動を通じて新しい変化が現われてきたことを指摘する(第2項)。労使関係のこれら主体がおのおのの行動原理を意識的にもつことによって、どのような労使関係が、年功的労使関係の解体のうちに形成されるであろうか。

この問題は、「結語」において、第4章で検討した、労使関係における双方の主体がもつ行動原理の意識的作用によって、どのような新しい労使関係が、年功的労使関係の中から形成されるか、ということで、理論的予測をこころもみた。この新しい労使関係は、おそらく、「経営共同体的労使関係」と「協約的労使関係」という、名称で表現される、二つの労使関係の中の一つを選定することになるだろう。そこでまず、この二つの労使関係の概括的特

徴を指摘した(1)。ついで、この二つの新しい労使関係の成立の可能性は、相互に対立的・選択的であることを指摘し、さらに、伝統的な、年功的労使関係の再編成による事態適応の可能性もあれば、また、階級闘争的労使関係の可能性も作用することを検討し、そして最後に、「経営共同体の労使関係」および「協約的労使関係」の、労使関係の発展段階上の位置を論じて(2)、全体が終っている。

〔Ⅱ〕昭和20年代の労使関係の研究が理論的研究であり、外国研究の摂取であったとすれば、30年代の労使関係の研究は、すぐれて実証的研究であり、実態調査が豊富にみかきねられた。日本の労使関係研究は、それゆえに、昭和30年代をもって、理論的にも実証的にも、学問的に定着した、ということができる。このように豊富な、すぐれた研究が積み重ねられているので、本書の構成にあたっては、これらの研究がなにを論証し、どのような実態を明らかにしているかを、著者なりに学ぶ、という態度でつらぬかれている。これらのすぐれた研究者や調査者たちの鋭い観察と見事な論理の展開に学びながら、著者と面識のある、あるいは面識のない、先輩および同学の人々によって書かれたものを通じて、対話を進めるように、本書を構成したことは、著者の最もよろこびとするところである。ただ、著者の貧しい力量によって、これら研究者や調査者の真の意図を見落とし、その研究成果を吸収しえなかった点が多いのではないかと恐れている。特に記して寛恕を得たいと思う。

本書が成るについては、京都大学岸本英太郎教授の御高配を得た。またミネルヴァ書房 杉田信夫社長の重ねての御配慮を受けることができた。杉田氏は昭和34年に、著者の最初の著書『労働問題と労務管理』の出版の冒険をこころみていただいた。本書は『労務管理』(昭和40年)に次いでミネルヴァ書房からの著者の3番目の刊行書となる。記して杉田氏に謝意を表したいと思う。

昭和42年11月

著者

目次

は し が き

第1章	年功的労使関係論の成立	1
第1節	出稼型賃労働論と年功制度論	1
第1項	原生的労働関係論と出稼型賃労働論	1
第2項	年功制度の理論化のこころみ	8
第2節	年功的熟練の意義	18
第1項	一つの事例検証	18
第2項	年功的熟練の理論	27
第2章	年功的労使関係の構造	41
第1節	年功的労使関係の構成	41
第1項	身分階層構成とその機能	41
第2項	年功賃金制度と年功的労使関係の適用範囲	51
第2節	年功的労使関係における労働組合の構造と運動	65
第1項	労使一体の論理と労使協調論	65
第2項	年功的労使関係の下での労働組合の運動法則	68
第3節	年功的労使関係の歴史	76
第1項	年功的労使関係の歴史研究の開始	76
第2項	年功的労使関係の国際比較	82
第3章	年功的労使関係の変化と解体	96
第1節	経済構造と労働市場の変化	96
第1項	経済成長と産業構造の変化	96

第 2 項	労働市場の変化	107
第 2 節	年功的労使関係の変化と解体	127
第 1 項	年功的熟練の消滅	127
第 2 項	身分階層構成の変化	138
第 3 項	基本給体系の修正と終身雇用制	153
第 3 節	企業間労使関係の変化	179
第 1 項	戦後における労働運動の展開	179
第 2 項	「春闘」の展開と企業間労使関係における産業別組合の機能	191
第 3 項	企業間労使関係の当面する問題	205
第 4 章	能力主義人事管理の展開と 労働組合組織の変化	231
第 1 節	能力主義人事管理の主張の意義	231
第 1 項	能力主義人事管理の主張の背景とその根拠	231
第 2 項	「能力主義人事管理」の構造の現状と定年制の 延長の意義および能力主義人事管理の展開の方向	243
第 2 節	労働組合組織の課題と展望	252
第 1 項	年功的労使関係の下での労働組合の組織と機能の問題	252
第 2 項	労働組合組織の展望	258
結 語	——新しい労使関係の展望	274
あ と が き		

〈図・表 目 次〉

第 1 表	八幡製鉄所動続年数別職工数比率, 大正13年 昭和10年	7
第 2 表	M鍛造工員の組別, 入社年月別構成, 昭和15年	20
第 3 表	職種・熟練・賃金率の比較	61
第 4 表	年功的労使関係の歴史研究	80
第 5 表	産業別就業者数の構成比	98
第 6 表	付加価値額および従業者数でみた重化学工業化率	99
第 7 表	戦前・戦後の労働力供給構造	110
第 8 表	機械化・オートメーション化の進展度	134
第 9 表	製造業の業種別・本工・臨時工・社外工	137
第 10 表	製造業の学歴別・職員・労務者の年令別構成比率	139
第 11 表	職能的資格制度のモデル	141
第 12 表	職能等級制度のモデル	142
第 13 表	職長の職務権限, (昭和3年)	145
第 14 表	造船所の管理・監督者の権限(昭和25年以後)	149
第 15 表	造船業の管理・監督権限の変遷, (昭和25年 ごろまで)	150
第 16 表	技術革新が進んだ職場での管理者・監督者の権限	151
第 17 表	製造業における標準条件別賃金の割合	154
第 18 表	標準条件別大企業製造業男子労働者の特別 給与の割合, (昭和39年)	155
第 19 表	基本給の決定方法(昭和40年9月)	159
第 20 表	基本給の類型	160
第 21 表	化学工業主要業種従業者数指数	171
第 22 表	鉱業・製造業・運輸業における雇用調整実施 企業比率	174

《著者紹介》

つだま 津田真激

昭和27年 東京大学経済学部卒業
現職 一橋大学経済学部教授 経済学博士
著書 『労働問題と労務管理』（ミネルヴァ書房，昭和34年）
『労務管理』（ミネルヴァ書房，昭和40年）
『アメリカ労働組合の構造』（日本評論社，昭和42年）

年功的労使関係論

昭和43年1月10日 第1版第1刷発行
昭和50年1月15日 第1版第4刷発行

定価はケースに
表示しています

著者 津田真激
発行者 杉田信夫
印刷者 中村勝治

発行所 株式会社 ミネルヴァ書房

京都市東山区山科日ノ岡堤谷町1
電話代表075(581)5191番
振替口座京都8076番

© 津田真激，1968

中村印刷・新生製本

3334-36301-8028