

禹宗 杭 著

『「身分の取引」と日本の 雇用慣行

国鉄の事例研究』

評者：野村 正實

1 本書の主張

本書は、主として敗戦直後から1950年代にいたる国鉄を対象として、賃金制度や雇用慣行が「労使の思惑」のせめぎあいの中からどのように形成されたのか、実証的に明らかにしようとしたモノグラフである。

本書は、通常の労使関係論や労働運動論とは、相当に異なっている。そのことは、本書の各章の表題によくあらわれている。各章の表題は次のとおりである。

序論 課題と方法

第1章 戦前における身分制度の変化

「能力の発見」を中心に

第2章 職階給の導入とその変容

「能力」と「資格」

第3章 戦後における雇用慣行の形成

「貢献」と「身分保障」

第4章 職の秩序と昇進慣行

「仕事」と「身分」

第5章 戦後における定員問題の転換

「基準」と「職場取引」

結論 「身分の取引」と雇用慣行

それぞれの章の副題にあるように、「能力」や「貢献」などの理念をめぐる「労使の思惑」

に焦点を当てて雇用慣行の生成を明らかにしようとする。各章の主張は、次のようである。

戦前の国鉄の身分制は、委任官、判任官、雇員、傭人に区分されていた。しかし傭人の雇員への、雇員の判任官への内部昇進がおこなわれるようになった。労働者側が勤続年数を「能力」ととらえ、「能力」を重視した昇進人事を要求したからである。(第1章)

敗戦後、国鉄労働者は身分制から解放されることを望み、身分給を職階給に切り替えようとした。しかし職階給は最高給の設定と年功カーブの制限という不利をもたらしたため、再び属人給を選択するようになった。そのさい、経験年数・勤続年数を職務遂行能力と解釈することによって、職階給の年功的な変容が生じた。(第2章)

戦前においては官吏には身分保障があったが、とりわけ傭人には雇用保障がなかった。しかし戦後、1949年の行政整理をへて、手職(旧傭人)を含めて雇用保障が成立した。雇用保障と引き換えに労働者は配置転換と希望退職を受け入れた。「身分の取引」である。こうした雇用慣行を支えたのは、「貢献」という正当化観念であった。(第3章)

戦後の国鉄において安定的な昇進の仕組みが形成されたのは1950年代のことである。労働者は身分の上昇を望み、その代わりに仕事の範囲拡大を受容した。これも「身分の取引」である。(第4章)

定員を決める方法として、経営上のさまざまな指標から総定員を算出し、それを分割して各単位の定員を決める方式(マクロ方式)と、実際の作業に必要な定員を各単位ごとに算出し、その積み上げで総定員を決める方式(ミクロ方式)がある。国鉄においては、1945 - 48年はミクロ方式が適用され、1948 - 52年はマクロ方式が適用された。それ以後、国鉄は全国的に適用

する画一的な基準を放棄した。他方、国労は、当局による基準の放棄を受け入れた。職場を中心とした発言権の確保をめざしたからである。(第5章)

2 「身分の取引」概念

本書の中心的主張は、本書の題名『「身分の取引」と日本の雇用慣行』にあるように、日本における労使交渉は「身分の取引」であって、労働給付と賃金・労働条件の取引ではない、という点にある。「身分の取引」という概念は、これまでの労働研究にはなかった新しい概念である。著者は「身分の取引」概念を次のように説明する。

「日常的な生産活動が営まれる職場において、身分の取引は、職場内での地位の上昇と、柔軟な労働力運用との取引として現れる。」(p.382)

「身分の取引は、経営体においては、年功賃金及び雇用保障と、広域配転を含む雇用調整及び(早期)定年退職との取引として現れる。」(p.384)

つまり「身分の取引」の内容は、会社は労働者の企業内昇進、年功賃金および雇用保障という労働者の要求を受け入れ、他方、労働者側は柔軟な労働力利用、会社による広域配転、早期退職、定年退職という会社側の要求を受け入れる、というものである。しかし、「身分の取引」概念についてよく理解できない点がある。

「身分の取引」にとって雇用保障はその重要な内容であると著者は主張する。ところが他方で著者は、早期退職あるいは希望退職を労働者が受け入れることが「身分の取引」の内容であるともいう。

「手職の身分保障を前提とする限り、下位職に負担が集中される先任権的な雇用調整方法はとれず、なお昇給昇格のためには長期勤続者の「勇退」を推し進めるのが最も有利であったの

である。以後、希望退職は定年制と絡み合いながら、いわゆる「退職勧奨」という形で雇用調整の一手段として定着する。」(p.260)

「手職の身分保障」が「長期勤続者」の「希望退職」と組みあわされているのであれば、「身分保障」とは何を意味するのであろうか。「身分保障」をいうのであれば、長期勤続者の雇用保障が欠かせないのではないか。あるいは、希望退職や早期退職を組み込んでいる「身分保障」の「保障」の意味内容を明確にする必要があるのではないか。長期勤続者の希望退職、早期退職を含む身分保障という概念は、私にはよく理解しえないものであった。

「身分の取引」が成立した時期について、著者は、「身分の取引」は1950年代に成立した、と主張する。著者によれば、40年代後半は、労働組合による「現場権力掌握の試み」の時期であった。そして、49年の「行政整理をヤマ場として現場権力掌握の試みは挫折し、以後組合は身分を取引する存在としてその性格を転換した」(p.272)というのである。

しかし、40年代後半は労働組合による「現場権力掌握の試み」の時期であった、という主張は、十分な実証的裏づけを持っていない。著者は、「大阪鉄道局の事例で労使激突の様相をみよう」(p.239)として、1949年の行政整理に先だっておこなわれた労働組合による「現場権力掌握の試み」を具体的に描こうとしている。そこで描かれているのは「現場長よりかく首しない確認をとる」(p.239)という確約運動である。49年の行政整理は、著者自身が強調するように、経済安定9原則の発表を契機としておこなわれた行政整理であり、整理人員数は職員局が中心となって上から一方的に決められた。そうした人員整理のあり方に対して、現場長をつるし上げて「かく首しない確認」を取ったとしても、それは本当の意味での確認にはなっていない

し、そうした方法によって人員整理を防ぐことができるはずがない。その上、「現実的には「確約」しなかった現場長が多数である」(p.240)のであれば、確約運動をもって「現場権力掌握の試み」と呼ぶには無理がある。40年代後半の労働組合の活動を「現場権力掌握の試み」と呼ぶことには無理があるため、49年の行政整理の結果「現場権力掌握の試み」が挫折し、労働組合は「身分の取引」に向かった、という本書のシェーマは説得的ではない。

3 「思惑」と制度・慣行

本書は読みづらかった。こまかな実証をともなう事例研究は、一般に、すらすらと読み進むことのできるものではない。しかし本書の読みづらさは、そうした一般的理由に解消できない。本書の読みづらさの一つの理由は、国鉄に独自の用語、概念について著者が適切な説明を省略していることにある。説明のある場合でも、国鉄について詳細を承知していない読者にきわめて不親切な説明である。そのため、本書の主張を正確に理解しようとする、国鉄にかんする他の文献を参照しなければならない。これは明らかに、読者に過重負担を強いるものである。

しかし本書の読みづらさは、そうした叙述の技術的理由よりも、本書の基本性格に起因していると思われる。

著者の方法は一貫して「労使の思惑」という主観・意欲・意図によって雇用慣行の形成を説明しようとする。そのさい、資料的な偏りもあり、主として労働組合側の「思惑」から雇用慣行の形成を説明する。

本書を読みながら、私は、こうした「思惑」から制度・雇用慣行の形成を説明することに最後まで違和感を消し去ることができなかつた。「思惑」が雇用慣行形成の一つの重要な要因であることについては、もちろん異論はない。し

かしそれが最大の要因であるとされることには、とうてい同意できない。とりわけ本書が扱った終戦直後から1950年代に至る時期は、国鉄という経営体を取り巻く経済環境も、経営体を運営する管理者も、対抗する組合のリーダーも方針も激動した時期であった。「思惑」の前提となる条件、枠組を抜きにして、労使の「思惑」のせめぎ合いの中から直接的に雇用慣行の形成を導き出すという無理が、著者独自の言葉づかいと論理を生みだし、本書の読みづらさをもたらしているように思われる。

付け加えておこならば、労働研究において、著者のいう「思惑」を重視する先行研究が存在している。石田光男や佐口和郎などの仕事である。著者がもっぱら労使の「思惑」から制度慣行の形成を説明しようとするのであれば、彼らの方法が日本の労働慣行を説明する上でどのようなメリットとデメリットを持っているのか、本書の序論「課題と方法」において具体的に検討すべきであった。ところが著者が序論において取り上げたのは、氏原正治郎と小池和男の主張であった。著者が本書の方法を提示するにさいして、取り上げるべき研究史を誤ったように私には見える。そのため本書の方法が、「思惑」を過度に重視する観念的な方向に向かった、と思われる。

4 事例研究の意義

本書を通読して、私が最後まで分からなかつたのは、著者にとって事例研究とはどのような意味を持っているのか、という点であった。著者の結論は、日本における労使の取引は「身分の取引」である、というものである。その内容は、希望退職や早期退職についてはひとまず措くとすれば、雇用保障と柔軟な労働力利用との交換である。雇用保障と柔軟な労働力利用という内容を指摘したいのであれば、何も国鉄を事

例とする必要はない。もっといえば、いかなる事例研究も必要ではないであろう。雇用保障と柔軟な労働力利用ということを指摘している文献は数多く、著者が日本の雇用慣行のもっとも重要なものがこの二つであると主張したいのであれば、事例研究をおこなうまでもなく、そうしたことを主張している調査報告書や研究書を引用するだけで、「身分の取引」概念は導き出すことが十分に可能である。

事例研究の意義は、その事例によって得られた事実発見によって、既存の研究命題を強化したりあるいは批判することにある。すなわち、事例研究の強みは、細部へのこだわりにある。本書は、興味ある新たな事実発見をいくつかおこなっている。しかし著者は、そうした新たな事実発見からこの事例研究の結論命題を提示するのではなく、「身分の取引」という一般的命題の方向にすべてを解釈していこうとする。それは、事例研究を生かすものではない。

たとえば新たな事実発見として、定員の決定方式がある。本書によれば、戦後直後における国鉄の定員決定方式は、実際の作業に必要な定員を各单位ごとに算出し、その積み上げで総定員を決める方式（マイクロ方式）であった。しかし1949年からマクロ方式に転換した。マクロ方式とは、経営上のさまざまな指標から総定員を算出し、それを分割して各单位の定員を決める方式である。マクロ方式は予算管理と強く結びついており、経営の論理によって定員を決めるというものである。マイクロ方式からマクロ方式への転換は理解しやすい。マイクロ方式では各単

位ごとに組合の強い影響のもとに定員が水増しされやすい。国鉄当局は49年の行政整理に向けてマクロ方式に転換したのである。

ところが国鉄は1953年からマクロ方式を修正し、「全国的な基準」を放棄した。この放棄は、経営体としての国鉄の大きな転換であることは明白である。しかも国鉄は49年の行政整理とそれに続くレッドパーズによって「悪質者」を解雇し、労使の力関係において優位に立ったはずである。それなのになぜマクロ方式を修正し「全国的な基準」を放棄するという大きな転換をおこなったのか、著者による明確な分析はない。そうした分析がおこなわれぬまま、「全国的な基準」の放棄によって「身分の取引」に帰結した、という「身分の取引」という著者の命題が強調されるだけである。定員の決定という経営の根幹にかかわる重要な政策について、こうした重要な事実発見をしたのであれば、そこから経営体としての国鉄の特質や、その上に成立する労使関係を論じること、事例研究の意義があるのではないか。

著者の資料発掘・事実発見の苦勞は大きかったと容易に想像できる。そして新しい事実発見がなされた。しかしそれが本書の結論命題に生かされていない。これが本書を読んだ私の率直な感想である。

（禹宗 杭著『「身分の取引」と日本の雇用慣行 国鉄の事例研究』日本経済評論社、2003年2月、vii + 430頁、定価6,000円 + 税）
（のむら・まさみ 東北大学大学院経済学研究科教授）