

日本労働年鑑 第50集 1980年版  
The Labour Year Book of Japan 1980

第一部 労働者状態

IV 合理化の現状と労働災害・職業病

「合理化」の局面・形態

構造的危機下の「合理化」

戦後、資本主義世界の相対的安定期としての「高度成長」期は終わり、長びくスタグフレーションのもと、相変わらず、安定した経済循環の軌道にはのりきれないでいる。それが、日本をもふくむ資本主義世界の現状である。

相対的安定の終わりとしての経済危機の深まり、それが構造的をもつゆえに、事態はいっそう深刻である。そうした構造的危機からの脱出をめぐり、その一環として雇用・「合理化」、*「減量経営」*がここ数年、すさまじい勢いで強行されてきた。大規模な雇用削減、*「減量経営」*に裏づけられ、七八年九月期の決算では、大企業が軒なみ *「減収増益」* を計上するという異例な現象まで立ち現われた。

しかも、過剰蓄積(固定設備、過剰流動性)は解決されず、温存され、他方で、きびしい賃金抑制、雇用・「合理化」が強行されてきた。「完全失業者」数は、七五年に一〇〇万人台に達し、七八年一二四万人、七九年に入ってから一〇〇万人と推移している。犠牲の一方の側への転嫁が、きわめて明瞭であり、それがまた、構造的危機下の「合理化」の本質をしだいに判りやすくしている。では、やや具体的に、今日の「合理化」の特徴を探ってみよう。

「合理化」の形態と特徴

今日の「合理化」のうち、もっとも目立つのは、やはり雇用削減であり、そのひきつづく展開である。その場合、七七年までは、本工のあからさまな解雇というかたちは、企業倒産の場合をのぞいては少なく、希望退職、出向、配転、新規採用削減などが主であった。だが、七八年に入り、沖電気において指名解雇問題が発生した。事態の推移によっては、こうした、あからさまな解雇というかたちがひろがる可能性もあるのであり、今後、留意が必要である。

とくに最近では、「合理化」の内容が、自然減の不補充にはじまり、出向、配転、一時帰休、希望退職募集、さらに賃金カットと、きわめて多様化し、かつきびしくなっていることが特徴で、中には二年半にわたる長期帰休にまで及んだケースもある。

しかし、ケースとしては「希望退職募集」という場合がかなり多いようで、政策推進労組会議が七八年一二月におこなった離職者追跡調査結果では、(1)希望退職の募集七一・八%、(2)生産縮小一〇・八%、(3)倒産五・二%、(4)指名解雇一・五%、(5)その他一〇・七%となっている。

ところで、雇用変動状況をトータルに調べたものとして、労働省「雇用変動総合調査」がある。第48表がそれである。

同表のうち、製造業についてみると、七五年から七八年六月までの期間における離職者数は三十三万人となっている。内訳では、労働者都合・定年等が三一三万人と圧倒的に多いが、希望退職も五五万人、指名解雇が一四万六〇〇〇人、配転・出向が六六万人にのぼっている。とくに、七八年に入って、経営上の理由による退職が増えている。

つぎに、そうした雇用削減の反面、残った労働者については、多能工化と作業範囲の拡大、「応援」などの日常化など、労働濃密化がいつそうおしすすめられている。この特徴にしる、第一の特徴にしる、賃金の極力抑制、つまり、すでに雇用していた労働者部分の削減、残った労働者の賃金抑制をつうじ、労務費総額の絶対的圧縮を結果している。これが、第三の特徴であり、コスト軽減の労務費版である。第四に、雇用・「合理化」は、本工、管理職までも巻きこみ、しかも産業・業種を問わずひろがっている。それゆえ「年功序列的職場秩序」の動揺や、中高年層の種々の不安の増大が目立ってきている。最後に、以上のような「合理化」のもとで、これまで労使間の交渉で形成されてきたルール、あるいは職場慣行(既得権)が一方向的に剥奪されはじめてきている。全体として、資本の専制支配と労務管理の再編・厳格化が強まりつつある。

構造的危機下の「合理化」——それはまさに、資本主義の不安定性のいつそうの増大、危機の深まりのなかでの「合理化」であり、それゆえ、「合理化」のもつ階級対抗的性格がいつそうあらわになる。では、そうした「合理化」をつぎに主要産業についてみてみよう。

日本労働年鑑 第50集 1980年版

発行 1979年11月10日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月25日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1980年版(第50集)【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---