

91-J-4

# 70年代「雇用問題」転換の構図

佐口和郎

(東京大学経済学部)

1991年6月

# 70年代「雇用問題」転換の構図

佐口和郎

- 1、はじめに
- 2、共通認識と試行錯誤
- 3、高卒労働者化と企業内訓練
- 4、雇用保険法の成立とハードな雇用調整
- 5、「内部市場型」調整と多能工の評価
- 6、おわりに

## 1. はじめに

70年代後半以降の日本の労働市場を柔軟性、効率性で特徴づける議論はいまやステレオタイプ化した感さえする。例えばDore(1989)では日本の労働市場の「数量的柔軟性」、「機能的柔軟性」の双方を評価し、具体的には、常用労働者と臨時的労働者の併存、残業時間の可変性、賃金水準の柔軟な規制（ボーナス、春闘）、個々の労働者の多能性等に着目している。ここに挙げられてた論点は内外の研究者に注目されてきたものをほぼ覆っていると考えられる。留意を促したいのは次の二点である。第一は実証研究の進展の中で無前提的に柔軟性を強調する議論についてはその限界が明らかにされつつある（特に賃金水準の伸縮性）こと<sup>(1)</sup>、第二は、それにもかかわらず、日本の労働者の多能性 (versatility) については、いわゆるジャパナイゼーション、日本的経営の移転可能性という議論のなかで、必ずしも充分な吟味を受けないまま一人歩きをしつつあることである。日本の多能工は労働市場の柔軟性、効率性の担い手として、国際的にも注目されているとあってよいであろう。

この論点での先駆的業績が70年代後半から80年代にかけて展開された小池和男氏の議論であることは周知の事実である。OJTを中心とした「幅広い熟練形成」、それにもとづく生産現場での対応能力の高さという論理一貫した議論は、オイルショック後の「日本経済の良好なパフォーマンス」という事態に戸惑いを隠せなかった日本の労働問題研究者にとって強いインパクトを持つものであった<sup>(2)</sup>。しかしながらこの議論は、正確に言えばこの仮説はそのインパクトの大きさに比べて、現在の日本の労働現場に内在しての実証という面では必ずしも充分に進展してこなかった。とくに議論の中核をなすはずのOJT、あるいは多能工の実態、歴史的変遷についての実証の薄さは問題とされるべきであろう。

関連して日本の職業訓練についての研究が少数の例外を除きこの点についての実証の薄さを補うことにはなっていないことにも注意を促したい。例えば岡本(1971)は第二次大戦後の日本の職業訓練の実情を知る上で貴重な研究である。だが「1950年代の終わりごろから60年代にかけてOJT体制は次第に形成され」と言う場合の「OJT体制」の内実は何でありそれがどのような根拠にもとづいて「形成され」てきたのかは明示されていない。また高梨(1990)は「OJTを含めた企業内教育訓練制度の発達が進められた」要因として「労使関係要因」を重視するが、ここでいうOJTの内実については詳しく説明されていない点では岡本氏の議論と共通する。むしろOJTや多能工という言葉の使われ方が人によって、ある

いは歴史の展開のなかで異なっているのではないかという論点が浮上するのである。その意味で泉(1986)においてももとの多能工を「技術的多能工」と呼んで、近年のいわゆるところの多能工と区別しようとしていることは示唆的である。言葉の使われ方の変遷の背後にはそれを要請する歴史的条件の変遷という問題領域が広がっていると考えられるのである。

端的に言って、今我々にとって確かなものは、日本の労働者の多能性—生産性の高さという事実そのものであるというより、そうした社会的評価(実践主体や研究者による)である。またこの社会的評価はOJTや多能工の意味内容の曖昧さと対になっているのである。この錯綜した状況を解きほぐすには、まずこの社会的評価がどのような脈絡で登場し定着したのかを分析することを通じて歴史的に相対化しなければならない。このことはOJTや多能工という言葉がどのような表象をともなって用いられてきたのかを明らかにする作業でもある。そしてこのような作業は次に続くべき地道な個別事例の研究にとって有意義な論点を導くのではないかと考えるのである。

またこのような問題設定の背景には、現在の日本の労働市場の直面している事態の歴史的位置を測定するという意図がある。80年代後半に顕著になってきた労働力供給機能の「不全状況」は、「外国人労働者問題」を伴いつつ深刻化してきている。また労働市場構造も「中間化」や「外部化」の傾向が指摘されるように、変容をせまられつつある。こうした現在の状況が、断絶的変化と単純化できない限り、次のような問いが設定されてしかるべきであろう。つまり、多能工の社会的評価の高まっていった起点でもあり、近年の議論では柔軟性、効率性で色づけられてきた70年代半ばの労働市場は、現在そして先行する60年代後半の状況をふまえた場合、いかに位置付け直される必要があるのか、である。

以上のような問題設定のもとで、標題の「雇用問題」の転換とは、実践主体(本稿では政府、経営者団体、労働組合を想定)がどのような状況のなかで何を労働市場における問題であるにとらえたのか、その転換を含意することになる。70年代半ばをそうした意味での「転換期」として相対化していこうとするのが本稿の狙いである。このことは事実として進行していた事態と、実践主体の問題把握(評価)とを区別してその対応関係を対象化することでもある。叙述は以下のように行われる。まず2では、60年代後半から70年代始めにかけて、各主体の間で雇用問題に関する緩やかな共通認識がそれぞれ内部不整合を含みつつ共有されていたことが示される。3ではそのような認識の共有をもたらした問題として、若年技能労働力不足のなかの新規高卒労働者の「ブルーカラー職種」への参入、技

術の高度化への対応の必要が提示され、こうした問題解決の手段としてのOJTの評価が意外に低かったことが明らかにされる。4および5では、オイルショック後のハードな雇用調整、「内部市場型」雇用調整という二段構えの変化のなかで、各主体の雇用問題把握が大きく変化することを、そしてそのなかでいわば問題解決の切り札として浮上したのが新しい意味での多能工であることを示す。そしてその言葉で表象されるものがもともとの意味からいかに距離があるのか、先行する時期に各主体が必要と考えていた労働者の能力とも異なることを確認することになる。6ではこの多能工がオールマイティではなくむしろそれへの高い評価の裏で先行する時期に問われた重要な問題が先送りされたこと、更にこのことが80年代後半以降顕著になってきた労働市場をめぐる問題を考えるうえで、どのような意味をもつのが検討されるのである。

## 2、共通認識と試行錯誤

60年代後半から70年代にかけて政、使、労の間で形成されつつあった共通認識とは以下の二点である。第一は第二次産業における若年技能労働力不足が極めて深刻であり、早急にその解決が迫られているという認識である。第二は、こうした問題状況のなかで旧来の雇用慣行が何らかの意味で修正を迫られているという認識である。このような共通認識が成立すること自体、問題の根の深さを示していることをまず確認しておきたい。しかしながら同時にこの問題の各主体による受けとめかたに差のある点も見逃してはならない。更に、各主体自身の認識も必ずしも一義的ではなかったのである。

### (1) 政府（労働省サイド）

66年の雇用対策法の具体化としての雇用対策基本計画（67年）をみてみよう<sup>(3)</sup>。そこでは雇用政策の目標を「イ、労働者が適性と能力に応じて、ロ、社会経済の発展に寄与するような職業につき、ハ、それにふさわしい評価と処遇をうけ、ニ、職業能力を高める機会を十分あたえられる。」こととしている。こうした観点からみての「基本的な問題」の第一に挙げられているのが若年の技能労働力の不足問題であった。その原因として「計画」のなかでは、「社会全般に学歴偏重、技能軽視の風潮がつよいこと」「企業で技能に対する評価が確立されてい」ないこと等が挙げられている。したがって政策課題は次の三点が重視されることになる。即ち「1、技能評価体制の飛躍的な拡充と、技能に対する

社会的評価の向上、2、一定水準の養成訓練を社会的慣行として実施する態勢の確立、3、職業に対する基礎的な教育の確立」である。

重要なのはこうした政策が「職業能力と職種を中心とする近代的労働市場の形成」という方向性と結びついていたことである。労働省は若年技能労働力の不足は単に循環的なものではなく、ある構造にもとづいていると考えていた。そしてむしろこれを契機に、技能の社会的評価の向上—「能力の正しい評価」（使用者による）—旧来の「年功的」雇用慣行の打破という日本の労働市場の根幹にかかわるオルターナティブを提起しそれによる問題解決を目指したのである。

旧来の雇用慣行の打破という方針は中高年労働力の問題とも関連していた。技術変化に対応しえず企業内部に堆積した中高年労働力を、企業間移動の活性化によって処理することが考えられていたのである。このためにも旧来の「年功的」雇用慣行の打破は不可欠と位置付けられていたといえる。ここでの「近代的労働市場」のモデルはどこに求められていたのか、その実現性についてはどの程度つめられていたのかについては定かではない。しかし、この実現が「求人難のつよまりと、他方での労働能力の不完全燃焼」の併存という事態を解決できる手段として正面から検討されていたという事実の重みは確認しておく必要がある。そしてこうした考え方は、70年代前半まで継続するのである。

しかしながら、この政策を直接的に担うはずの職業訓練政策は必ずしもこうした考え方をそのまま反映したものではなかった。つまり技能の社会的評価の向上を実現するべく職業訓練の公共性が強まるということではなかったのである。実のところこの時期の職業訓練政策は混迷の極みにあったといえる。訓練生の数だけみても、公共訓練も事業内訓練（認定）も大きく減少している。後で再びみることになるが、その直接的な原因は、高卒労働者の大量参入である。もともと日本の職業訓練は、中卒労働者の高卒労働者に対するハンディ克服の手段としての側面が強かった<sup>(4)</sup>。よって高校進学率の飛躍的上昇により職業訓練は存在理由を問われることになったのである。そしてこの大量の高卒労働者にどのような訓練を施すのかはまさに試行錯誤の段階だったのである。

留意すべきは、この時期、事業内訓練一般について労働省（職業訓練局）の関係者が語る時、むしろその遅れ、非体系性の問題に焦点が当てられていた点である<sup>(5)</sup>。これは、あるべき職業訓練像からの批判であり企業の外部からの規制への志向のあらわれであると考えて大過ないであろう。そして、そのあるべき職業訓練像には「職業能力と職種を中心とする近代的労働市場の形成」という方針からいって、技能の社会的通用性の向上とい

う考え方が結び付いていたといっただけ。

このように従来の政策の混迷とこうした観点からの職業訓練の実情への批判は確認できるとしても、それ以上のもの、つまり実情と切り結んだ改革プランが具体的に提起していた訳ではなかった。問題の深刻さに比してのこの遅れが、後にみるような70年代半ばでの軌道修正を促進するという結果につながるのである。

## (2) 使用者（日経連）

日経連雇用政策研究会『技能労働力不足の現状と対策の方向』（1970年11月）を素材にみてみよう。ここでは技能労働者不足の実態について次のように指摘されている。第一に鉄鋼、造船、電機、自動車の4業種では採用難がますます深刻化している。第二に鉄鋼では新しい職種や技能度の高い職種が不足し、造船や自動車では重筋的な職種が不足している。第三に新規学卒以外に給源を求めつつあり中途採用が増加している。第四に若年者、特に入社後1年未満の者の離職率が高い、等である。

こうした事態への具体的対策として人事管理面での「年功制」の払拭、「能力主義管理」の徹底が挙げられていた。但し周知のことではあるが、ここでの「能力」の意味は、労働省のいう「職業能力」とは異なっている。今後発生しうる様々な状況に対応できる力、可塑性が重視されていたのである<sup>(6)</sup>。このようなとらえ方の前提に、採用面における新規学卒者中心主義という旧来の慣行が置かれていることを見い出すのは難しいことではない。日経連の認識はアンビバレンスを帯びていたといえる。つまり一方では「終身雇用制」の動揺を意識し、「流動的な雇用体制にすることは社会的規模での労働力の有効利用につながることであるから国民経済的な観点からもその効率化が推進される」と認識していた<sup>(7)</sup>。そして同時に短期的には労働省の考えるような「近代的労働市場」は形成されないという読みもあった。上述のような意味での「能力主義管理」はこうした脈絡のなかで打ち出されたのである。払拭されるべき「年功制」は、ごくごく狭く解釈された。これに関連して中高年労働力の流動化促進については否定的であったことも付け加えておこう。

問題の焦点は技能の企業内訓練のシステムが「能力主義管理」の徹底にふさわしい形に整備されつつあったかどうかである。このふさわしい形に関連して『提言』の「労働力不足対策としての訓練」の箇所をみてみよう。留意すべきは次の二点である。第一は、「急速に進展する技術革新に適應していく」ことが重視され、そのために「一般従業員に対し自己啓発を促進し、技能・知識を高め」る必要があるとされた点である。第二は、「人間

形成のための訓練」が強調されている点である。作業の単純化、「人間疎外」という問題認識のうえで、「如何にして仕事の中に生き甲斐を見出し、意欲の向上を図っていくのか」が重視されたのである。これらから企業がこの時点でどのような問題に直面していたのかを窺うことができる。今後も進展するであろう技術の高度化にどのように対応していくのか、そして労働者のモラルの低下・大量生産方式の進展と高卒労働者のブルーカラー化とのミスマッチ等の問題への対応である。これらの問題を労働省サイドが軽視していた訳ではない。だがどちらかといえばマクロの観点からの技能労働者の確保に力点が置かれていた。これに対し日経連は、企業の競争力の強化や現在いる労働力の有効利用に力点を置いていたといつてよいであろう。

では日経連自身は企業内訓練の実情に対してどのような評価を下していたのであろうか。『経営労務の指針』（各年度）、『産業訓練白書』（65年、71年、75年）等を参考にしてみよう。まず指摘できるのは、訓練の重点が（階層別）集合訓練からOJTや自己啓発に移行しつつあると認識している点である。但し時期的にこの移行を確認することは難しい。60年代半ばまでに既にOJTへ重点は移行しており、60年代後半は自己啓発へと展開していくという議論もある<sup>(8)</sup>。また移行は60年代後半から70年代にかけてという議論もある。こうした不分明さは、何をもってOJTと表現されるに足る訓練と考えるのが異なっていることに起因していると思われる。OJTという言葉は拡大すればいわゆる見よう見真似の技術習得という意味にまで稀釈化できる。またトレードからジョブへの移行を前提として議論するにしても、ジョブクラスターが形成されること自体が、あるジョブが次のジョブへの訓練となるという意味でのOJTの存在を示しているという議論から、ある体系性、目的意識性、更にそれを体現する指導者の存在までを表象する議論まで幅がありうる。実際にはこれらが混在したまま使われているといつてよい。よつてOJTへの重点移行という認識が確認できてもこれだけでは何を意味しているのかは判断できない。いわんや近年の労働市場の柔軟性の議論と短絡させることは無理がある。関連して重点の移行といつても職業訓練の常識からすればそもそも集合教育（OffJT）とOJTは対立的なものとはとらえられていなかった点にも留意しておく必要がある。後者を重視するからといつて前者の意義が薄れるという関係が意識されていた訳ではなかったのである。

ちなみに70年時点での重点をみるとOJT52.5%、階層別集合教育38.5%となっている。前者は65年の数字の1.5倍、後者は若干の減少である。またOJTは企業の



規模が大きくなるほど割合が高まり、5000人以上の場合は78.2%となっている。ここで注意を促したいのはこの移行が訓練の評価の高まりへとつながっていない点である。例えば教育訓練計画については、人材育成計画の普及率の低さが、また「長期経営計画」への教育訓練担当者の参画度の低さが指摘されていた。また訓練の即効性を狙っている割合の高いことも問題とされていた点も見逃してはならない。更に教育訓練の推進組織の弱体さにも関心が寄せられていたのである。

このような評価の背景に潜むあるべき教育訓練像を考えてみると、高い目的意識性のもとに中期的展望にたった像が浮かび上がる。この時期技術の高度化への対応として、スペシャリストやテクニシャン（技術者と技能者の中間の層）の養成の必要性がいわれていたのもこうした脈絡からである<sup>(9)</sup>。70年代後半移行とのギャップをみるうえでもこの確認は極めて後の議論との関連で重要な意味をもつことになるのである。

問題を整理しよう。70年代前半の時点での日経連の認識の中には、中期的観点と短期的観点とが未整理のままに混在していた。少なくとも当面の対策が今後もゆるぎないものとして継続していくという確信はなかったと考えられる。OJTや自己啓発への重点の移行も手放しでは評価されていなかったのである。そして求められる「能力」の中には新しい職務への対応力も、技術そのものの高度化への対応力も、更には自己啓発の力まで入り込んでいたといえる。

### (3) 労働組合

一例として電機労連の『第一次産業政策』（72年）をみてみよう。それによると、若年技能労働力の不足や労働力の流動化傾向についての認識が、労働省や日経連と共有されていたことがわかる。そしてこの問題への基本的態度として、第二次産業の労働者の確保、職業訓練や技能検定制度の拡充、労務管理の「近代化」等の必要性が示されていたのである。

問題はここで必要とされる職業訓練の内実である。関連してまず注目されるのは職業訓練問題への立場という点では、総評・中立労連系の組合は60年代前半からある意味では一貫していたことである。それは端的に言えば企業内職業訓練の廃止—職業教育の公共化である。74年に入ってからそれは継続していた。総評雇用失反対委員会『雇用保険法案に対する態度と要求』のなかでも「職業訓練は『公共職業訓練』として行われることを原則とすべきである。」とされていた。さらに「教育・訓練の結果、取得した熟練や資格は社会的に評価されねばならず」労働条件にも反映されるべきであるとしていた<sup>(10)</sup>。こうした立場は、労働省サイドの「近代的労働市場の形成」という方向と一面で通じるものであったことをまず確認しておこう。

しかしながら同時に重要なことは現実にはそれに基づいた有効な運動が組まれたことはなかった点である。鉄鋼労連はそれに関連し『鉄鋼労連の職業技術教育に関する提言』（75年）のなかで次のように明快に述べている<sup>(11)</sup>。即ち「一般に我が国の労働組合は職業教育にたいする取り組みが弱く、これが他の要因と結び合わされて我が国労働組合運動の重要な弱点の一つになって」おり「少なからぬ労働組合では自己の傘下の労働者の働いている場所でどのような職業教育が行われているかすら知らない」と。つまり量的に取り組みが遅れているというよりも、質的な問題がはらまれていたのである。

この問題についての労使の交渉、協議等の実態をみてみよう。70年の日本産業訓練協会の調査によれば、教育訓練問題についての労働組合との話し合いに関して「労働協約に規定されている」は4%に満たない<sup>(12)</sup>。「労使協議制の協議事項になっている」「事務折衝の対象事項になっている」を合わせても10%程度である。逆に使用者が「必要性がないので今後とも話し合いはしない」という回答は30%にのぼる。74年の調査ではこの傾向は若干和らぐが、それでも話し合いの必要性を認めないという回答は四分の一近くに達するのである<sup>(13)</sup>。また話し合いの内容についてであるが、「研修中の手当てや取り扱い」については「組合側と協議し共同決定する」、「事前に組合側と協議してから決め

る」を合わせると、なんとか11%になるのに対して「研修の内容、方法に関すること」についてはわずか2%にすぎない。逆に、後者については「組合は全くノータッチ」という回答は54%にのぼるのである。

原則的立場への固執にもかかわらず日本の労働組合にとって、職業訓練がほとんど企業内訓練として行われているという事実は日常的にはむしろ自明のことであったとすらいえる。但し先に挙げた数字をみても企業内訓練に対して何も発言しようとしなかったわけではない。だがその場合、企業内訓練とは、そもそも労務管理と結び付いて労働者を分断する恐れがあり、また労働者に犠牲と負担を強いるものというとらえかたが一般的であった<sup>(14)</sup>。よって要求も、教育の機会均等（思想差別の禁止を含む）や費用の会社負担が主であった。労使構成の企業内職業訓練委員会や教育訓練協定の要求もかなり早くから示されてはいた。しかしそれはあくまでも枠の問題である。肝心の内容の問題については、企業内訓練に実態すら知らないのであるから、発言が及ばなかったというより発言すべき内容をほとんど持ちあわせていなかったのである。

一方で企業内訓練の廃止という極めてリジッドな立場に立ちながら、現実の企業内訓練については殆ど発言しない、こうした緊張感の欠如が10数年も続いてきたこと、このことこそ職業訓練問題への日本の労働組合の関わりを考える上でのポイントである。また職業訓練の要求のなかには、大学教育を労働者に開放すべしというものも散見されるが（例えば電機労連の『第一次産業政策』72年）こうした要求と職業訓練への原則的立場との整合性は問われていなかったのである。次に述べる事態の進展はこのような緊張感の欠如からの自己変革を迫っていた。先に挙げた鉄鋼労連の『提言』はそのごく端緒的な現れである。その中では単に機会や費用の問題のみでなく内容の充実、改善への介入の重要性が強調されていたのである。

### 3、高卒労働者化と企業内訓練

これまでみてきた各主体の認識及び方策は、企業内訓練をめぐって実際に起こっていた事実とどのような関連を持つのであろうか。以下検討しよう。

職場における訓練にとって与件とせねばならなかった重要な事実は、労働市場の逼迫の中での高卒労働者の「ブルーカラー職種」への参入であった。このことは日本の労働市場の在り方を考えるうえで極めて重要な意味をもっていた。若年技能労働力不足は単なる循

環的要因に解消できるものではなく、完全雇用状況、学歴水準の上昇などを背景とした労働力供給側の行動様式の変化のなかでうまれていたのである。この新規高卒労働者は、結果として「ブルーカラー職種」に参入したとしても、もともと「ホワイトカラー志向」の強い層であった。佐口(1990)で検討したようにこれらは、雇い入れ口での学校と企業の「実績関係」の形成という変化を経て、臨時工制度の「解体」、職能資格制度の導入という形での内部労働市場の平準化をもたらしたのである。

同時に企業内訓練にも大きな変化をもたらした。従来の中卒技能者訓練は豊富な労働力供給を前提としながらも基幹技能者の養成を主に「多職種少人数採用」という形をとっていた。機械産業を例にとってみると採用人員率は充足必要人員の30%程度に設定され残りは臨時工等の切り替えや中途採用により充足されていたといわれている。したがって将来の基幹工たる新規中卒労働者には比較的長期の(ここでは認定事業内訓練も含まれる)訓練が施されたのである。注目すべきはこの種の訓練の場合、一般学科、関連学科を合わせた学科、そして実技のうちでも基本実技に相当程度時間がさかれているという事実である。各企業によって差はあるが、60年代では職場内実習にさかれる時間は3年間の訓練期間のうちで約半分程度と考えると大過ないであろう。そしてこの比較的長期のOffJTを中心とした訓練がめざした労働者像こそ、もともとの意味での多能工であった。この多能工の要件には、単能工の指導能力、ある工程についての技能と知識—特にスタッフには分からない現場の生産技術、技術の進歩への対応能力—科学的原理の理解、等が含まれていたのである<sup>(15)</sup>。

しながら進学率の上昇と労働市場の逼迫はこうした採用、訓練を不可能にした。残された選択肢は高卒労働者の一括採用だった。当然のこととして訓練は基幹労働者の養成という性格から脱却せねばならなかった。また比較的長期間にわたる(OffJTを中心とした)基礎訓練も困難になったのである<sup>(16)</sup>。結果として新規高卒者の訓練としてOJTが前面に押し出されるのは当然であった。同時に高卒労働者の「質的低下と意識変化」も問題とされた。企業観、労働観の中高年層とのギャップは定着率やモラルの問題を技能者養成の課題として浮かび上がらせたのである。

但し、こうした把握に対しては、機械産業の事例に偏った議論であるという批判があるかもしれない。なるほど装置産業ではこれよりも早い時期から新規高卒者を技術の高度化への対応として導入しており、またここでの高卒労働者の「潜在能力」はかなり高かったといわれている。また、経営者のなかには、60年代後半のこうした変化を今後徹底さるべ

き「能力主義管理」の好条件としても位置づける議論も存在した。例えば「高卒のより高い知識や適応力は教育訓練期間の短縮化や多能工化を可能に」するという議論もみることもできるのである<sup>(17)</sup>。

問題はこうした議論をそのまま受け止めて、高卒労働者の大量参入—OffJTのウエイトの低下—OJT、自己啓発の全面展開という図式を80年代と連続させつつ描けるのかどうかである。既に述べてきた脈絡をふまえれば、これには様々な保留が必要であろう。まず新卒者に対してかなり早い時期からOJTを実施していくという意味でのOJTの重視は、経営者側から中期的観点から戦略的に提示されたという性格のものではなかったことが重要である。したがってOJTの重視といってもどのような方法で有効な訓練が出来るのかについては曖昧なままであったと考えられる。現場の訓練担当者の主要な声は、OJT中心主義はいざ実施するとそれほど簡単ではないというものであった<sup>(18)</sup>。例えば半強制的に行われる訓練とは異なりその持続には相当の「やる気とニーズ」を作り出す必要があり、そのことはそれ程容易ではないという意見がみられた。またOJTと企業内でのいわば横断的な訓練との有機的連関をつける能力、あるいは組織の必要性も強調されていたのである。

次に留保すべきは技術の高度化への対応に関連してである。日経連が現在進行し、今後とも進行するであろう技術の高度化について競争力強化という観点から強い問題意識をもち、その対策としてスペシャリストやテクニシャンの養成の必要を自覚していたことは既にふれた。しかしこれがOJT中心で実現できるとは過去の例をみても考えにくい。また例えば73年の鉄鋼労連の調査（『最近の鉄鋼業における職業訓練』）のなかでもOJTへの重点の移行傾向を認めつつも他方でOFFJTがますます重視されつつあることが指摘されている<sup>(19)</sup>。工程の連続化と高速化、オートメーション化、設備の大型化、作業スパンの拡大等によりライン労働者に要求される技術的素養が増大しているというのである。そしてそれは高卒への高学歴化があっても「OJTだけでは間に合わないという職業訓練のニーズ」を広範にうみ出しているとしている、としているのである（例えば八幡における前期専門科の教育期間の長期化）。

労働力供給行動の変化は様々な意味で従来とは異なる新しい企業内訓練のシステムを要請した。同時にそれは進行しつつある技術の高度化にも対応しうるものでなければならなかった。そして70年代前半はこれらの問題への対応がともかくも開始された段階であったといえよう。それがどのような方向に収斂していくかについては曖昧な部分が多く中途半端な状況だったといえる。労働省や日経連の企業内訓練への低い評価もこうした把握に

対応していたのである。

ところでこうした企業内訓練の現状を労働者の方はどのように受け止めていたのだろうか。鉄鋼労連の『企業内教育訓練意識調査』（74年）を素材にみてみよう<sup>(20)</sup>。まず指摘できるのは進行しつつある技術の高度化に自分の能力が対応できないのではという不安が強いという点である。6割以上がこうした不安を感じており、特に30才未満の層にそれが強い。したがって企業内教育訓練の現状への評価も必ずしも高くない。ほぼ半数がマイナス評価をしているのである。内容は「即席、断片的で長期的な能力向上に役立たない」「会社の利益本位で労働者にとっては負担ばかりだ」などである。30才未満の層は特に前者の内容の不満が強かった。したがって教育訓練問題への要求も30才未満では「生産第一主義から労働者の職業能力を伸ばせるものにかえてほしい」が手当て支給の要求をおさえてトップにきているのである。

このような30才未満の層の不安、要求と先に見た労働組合の取り組み状況とのギャップは極めて大きかったといえるであろう。だがこの不安がどのような方向をその解決策として見出ししていくのかは必ずしも明確ではない。それは伸ばすべき「職業能力」をどのようなものとして考えていたのかという問題でもある。例えば先にあげた鉄鋼労連の調査によると、QCやZDに満足している労働者（全体の45%）のうち、半数は技術の向上に役立つからだと答えている。この数字は70年代後半以降の事態を予感させるものなのだろうか。ここまで分析をすすめてきた本稿にとって、それについては禁欲的たらざるをえない。企業内訓練への否定的評価の裏返しとして、その意味では消極的な評価という側面も重視すべきであろう。むしろ、この不安の解決の方向が労働者のみならず、労働組合も経営者も更には政府にとっても不分明であったことこそこの時代の実相に近いと考えるのである。

各主体は問題の深刻さゆえにおぼろげながら共通認識をもつに至っていた。問題を正面から受け止めれば、旧来の労働政策や雇用慣行、組合の行動様式の根本的変革が必要となる。実際には各主体は旧来の部分を引きずりながら、現実的な妥協点を探っていたといえよう。各主体の抱える内部不整合、アンビレンスは、こうした試行錯誤の過程そのものだったのである。

#### 4、雇用保険法の成立とハードな雇用調整

オイルショック後の企業による雇用調整の展開はこれまでみてきた各主体の雇用問題のとらえ方を大きくゆるがすことになった。この点を直後の74、5年の状況とそれ以降に分けて、まず前者から検討してみよう。

焦点のひとつは雇用保険法の成立を巡ってである。74年2月に提出された同法案は当初は総評等から激しい反対にあった。本稿との関連では、限られた財政の枠組みのなかで失業給付事業と雇用改善、能力開発、雇用福祉の三事業を一元化するのは給付水準の切り下げにつながるという批判に注目すべきであろう<sup>(21)</sup>。ところでこの三事業に関しては日経連も別の角度から反対をしていた。三事業が事業主のみを受益者とし全額事業主負担（社会的責任論に基づいて）となっている点は納得し難く、これについても労使折半の原則をつらぬくべきであると主張したのである<sup>(22)</sup>。

こうした反対にもかかわらず雇用保険法は74年12月に若干の修正の後に成立した。成立のポイントが雇用調整給付金制度にあったことは秋以降の労使の動きをみれば間違いないであろう。74年の雇用状況の悪化はこの制度の必要性を労使双方に意識させるのに十分であった。様々な問題点は留保しつつ、いわば緊急避難的に成立させたのである。

こうした新しい状況のなかで職業訓練問題は各主体によってどのように位置付けられていたのだろうか。まず労働省についてである。問題は三事業の一つ能力開発事業をどう評価するのかである。これについては73年12月の失業保険制度研究会報告の段階では次のように性格付けられていた<sup>(23)</sup>。今後企業間移動が活発化するであろうから「企業の共同連帯によって個別企業の枠をこえた職業訓練」が必要である。またそれは当然労働者の職業生活の全期間を通じた能力開発のための生涯訓練でなければならないと。こうした性格付けと研究会の会長が有沢広巳氏である点を考慮すると、この報告が「近代的労働市場の形成」の線にそって書かれていることは明らかである。

では74、5年の状況の変化は能力開発事業の性格に変化を与えたのであろうか。75年2月の時点での職業訓練局の雇用保険制度と能力開発事業に関する説明をみてもこの点は必ずしも明瞭ではない<sup>(24)</sup>。但し企業間移動の活発化の予測や生涯訓練についての文言はみられるものの個別企業の枠をこえた職業訓練という考え方が後退している点は指摘しうる。他方で事業主の行う訓練への援助（実質的には主に中小企業が対象だが）は強化されている。従来の職業訓練政策における事業内訓練の重点は、研究会報告でもみられるよ

うに、事業内訓練の遅れという評価を前提にそれを「公的基準に合致するよう指導」する点に置かれていた。この「公的基準」は技能の社会的通用性の理念と対になっていたことはいうまでもない。これと比較すると75年の職業訓練局の説明の内に、社会的通用性の重視から現にある事業内訓練への補助（主に財政面からの）の方向へのシフトをみいだすことも可能なのである。

ところでこの時期の職業訓練行政を考える場合、企業の雇用調整への対応の問題を見逃してはならない。74年12月の職業訓練局長通達「最近の経済停滞に対応する職業訓練の推進について」のなかでは、離転職者の再就職のための職業訓練、職務が変更された労働者に技能を付与するための職業訓練、さらには一時帰休等の対象者への職業訓練の推進が強調されている<sup>(25)</sup>。これらは公共職業訓練としてあるいは公共職業訓練施設を使った受託生訓練として考えられていたのである。先にみた能力開発事業がもともとは中期的展望の上にたった対策という性格をひきずっていたのに対し、労働省の当面の力点は雇用調整への直接的あるいは事後的対応に置かれていたのである。混迷を深めていた職業訓練政策はここに新しい存在理由をみいだしたともいえる。

次に使用者サイドのこの時期の対応についてみてみよう。74年の後半期から75年の前半期にかけての雇用調整が後の時期に比べハードな形で展開したことはよく知られている。解雇、希望退職の募集、一時帰休、パート等の再契約停止などである<sup>(26)</sup>。雇用調整給付金への高い期待もこのような雇用調整の形式とつながっていたのである。ではこの時期企業内訓練に対してはどのような方策がとられていたのだろうか。日経連は75年3月に行われた「経済環境の変化と企業内教育への影響調査」をもとに次のような傾向を指摘している<sup>(27)</sup>。まず訓練経費削減の方向である。産業全体では「今期と比べ時期はアップする」と見込んでいる企業は22%あるものの、ダウン傾向そのものは否めない。特に紙パルプや精密機械では「ダウンする」が50%にのぼっていた。次に教育訓練重視の傾向がある一方で内容の洗い直しの傾向がみられる点である。特に「実務に密着した教育を」「即効性のあるものを」という回答の多さに留意する必要があるだろう。そして全体に社外をやめ社内で間に合わせる、集合教育は最小限にとどめOJTや自己啓発を強化する傾向にあると指摘しているのである。

ここで注目すべきはOJTや自己啓発の重視が、あくまでも全体的な訓練経費削減傾向や即効性重視の傾向のなかで生じている点である。それは60年代後半から70年代はじめにかけて使用者側が抱いていた技術の高度化への対応等の中期的展望との整合性をもふまえ



た形で生じた訳ではない。むしろこうした中期的展望を後景に退ける形で生じているのである。そしてそれと並行して、OJTが実務への密着、即効性に適合的なものとして再評価され始める。即効性が否定的なものとしてとらえられ、OJTの現状に多くの問題点を意識していた時期の評価との距離を確認しておきたい。期間の短さを考えればこの間に実態が急速に変化したとは想定しにくい。主体の評価が徐々に変わり始めたのである。

最後に労働組合について検討しよう。さきにみた職業訓練問題についてのリジッドな立場は雇用保険法成立時の付帯決議に反映されていた。そこには公共職業訓練の強化や労使の参加する管理運営を含めた制度のありかたの検討、具体化が盛り込まれていたのである。しかしながら周知のことではあるがこの時期の労働組合の運動の力点はこれらの実現にあったのではなく、雇用そのものをいかに守るのかにあった。現在の雇用に固執することを最優先させるという立場に立てば、一時休業期間中の賃金の一定額が支給される制度は離職回避の手段として魅力的であった。雇用調整が深刻化する74年秋以降、同盟、総評を問わず雪崩をうって賛成に向かうのである。

この過程で労働組合の企業内訓練への方針に何らかの変化があったのかどうかを確認しうる資料は手元がない。やや時期はずれるが参考まで76年8月の電機労連『合理化対策指針』をみてみよう。「労務管理と企業内教育」のなかで強調されている点は、会社負担の徹底と「労働者の意識分断」への対処である。72年の産業政策に比べての新しさは指摘できない。また企業内訓練の内容への介入については何も触れられていないのである。基本的には60年代後半から70年代前半にかけての緊張感の欠如から抜け出してはいなかったといえる。そればかりかこの時期は雇用確保問題が前面に出ることにより、労働組合自身がこの問題とは独立した意味での職業訓練問題という発想を後退させていく過程であったとも表現できるであろう。

## 5、「内部市場型」調整と多能工の評価

当初かなりハードな形態をとった雇用調整も76～8年に入ると異なった様相を呈することとなる。これは単に形態が出向等に移行したことのみならず、使用者側が雇用調整を「企業全体の効率化運動とからませて」<sup>(28)</sup>あるいは「中期的な雇用管理の立案・計画」<sup>(29)</sup>に基づいて行い始めたことをも意味した。企業の体質改善、本体のスリム化が叫ばれる中では、ある意味では常用労働者こそ問題の焦点であった。そこでとられたのが出向を中心とする雇用調整、人間能力開発センター(1976)のいう「内部市場型」調整である。

ところで目を企業内訓練に転じてみると、このような「内部市場型」調整に対応するための訓練という脈絡でその意義が強調され始めることがわかる。ある実務家の言葉を借りれば、教育訓練は「難局突破の諸施策を実効あるものとするうえでの促進剤」であった。

「他の人事管理諸施策と一体化した教育機能の遂行」「理論や知識よりも現実的な問題解決の重視」の必要性が(少なくとも使用者の間では)共有され始めたのである<sup>(30)</sup>。75年当時の単なる即効性重視への傾斜が次第に「内部市場型」調整を促進するものとしての訓練への傾斜というように明確化していったのである。

企業内訓練そのなかで重視されたのが中高年労働者の能力開発であった点については、特に説明の必要はないであろう。「内部市場型」調整の対象と職業訓練での重点対象とは重なっていたのである。具体的には職種転換教育はもちろんであるが、「ジョブローテーションに基づいた多能工化教育」という言葉で表現されるの必要性が強調されていた。しかしジョブローテーションそのものは以前から行われていたものであり中高年に限られたものでもない。「中高年令者問題に関して教育プロパーとしてとれる施策はあまりないのではないかとの見方もある」と日経連自身が述べているが<sup>(31)</sup>、実態を反映したものといえよう。少なくとも重要性の認識にもかかわらずこの問題をテコに企業内訓練の実態が画期的に変化したと想定するのは難しい。

重要なのはこうした流れの中で注目され始めたこの時期の多能工の意味が何であったのかである。やや単純化していえば、それは出向、応援などの移動に伴う作業内容の変化に対応しうる「能力」をもつ労働者のことであった。むしろこれは話の流れにひきつけた狭い解釈である。この時期の「内部市場型」調整は、単なる人の動きのみでなく職務構造の再編、それに伴う作業範囲の拡大をしばしば随伴する。よって多能工の「能力」の意味のうちにはこうした変化への対応力も含ませて考えるべきであろう。

ところで既にみたように、もともとの多能工という言葉は別の意味で使われてきた。つまりその要件には、単能工の指導能力、ある工程についての技能と知識—現場的生産技術、技術の進歩への対応能力—科学原理の理解等が含まれていたのである。こうした意味と上で述べたこの時期の多能工の意味との距離を確認しておく必要がある。またこの時期の多能工の能力が、労働省が考えてきた「職業能力」とも、後者が技術の社会的通用性を見据えていたという点からみても異なることは明白であろう。では60年代後半の日経連の「能力」についての考え方、即ち今後発生しうる様々な状況に対応しうる力という考え方とは重なるのであろうか。この問いへの答えを考える場合留意すべきは、60年代後半の時点では対応すべき様々な状況のなかには、中期的展望のもとに想定されるもの（とりわけ技術の高度化への対応力の問題）も入り込んでいたと考えられる点である。「現実の問題解決重視」のみが強調されるなかでの対応力とは異なっていたのである。関連して、日経連がその養成を重視していたテクニシャンとこの時期の多能工とは重ならないことを付言しておこう。また、70年代始めには労働者に「即席、断片的で長期的能力向上に役立たない」という企業内訓練への不満があったことを想起すれば、これまで労働者が理想と考えてきた像とも必ずしも重ならないといえてよいであろう。

この時期の多能工の意味を考えるうえでのポイントは次の点である。広い意味での「内部市場型」調整への対応が問題であったこと、そしてその結果として技術の高度化への対応の要素は重視されていなかったことがまず挙げられる。そして、この多能工の能力は60年代後半から70年代始めにかけての各主体の雇用問題の認識のなかから見え隠れしていたあるべき労働者の能力とは重ならない部分が多い。そしてこうした意味の多能工の重視という変化は背景となるはずの職業訓練—OJTの実態の大幅な変化を伴っているとは少なくとも70年代半ばの時点では想定しにくいことである。

次にこうしたなかでの政府の政策の展開を検討してみよう。すでにみたように75年前後の職業訓練政策はハードな雇用調整のいわば後始末としての役割を果たし始めていた。そして76～8年の「内部市場型」雇用調整に対しては更に進んでそれを促進する役割を果たしたのである。77年10月から施行された雇用保険法の一部改正により雇用安定事業を職業訓練政策の側からも推進していくことが明記された。具体的には、雇用改善事業に位置付けられていた雇用調整給付金や能力開発事業に位置付けられていた職業訓練関係の給付金（事業転換に係わるもの）等を吸収し、それに新しい給付金を加えた雇用安定事業を実施した。また財源として雇用安定資金が設置されたのである。雇用安定事業は景気

変動等雇用調整事業と事業転換等雇用調整事業からなっていた。前者は景気の変動等に対処して企業が失業の予防等を図るための雇用調整措置への助成策であり、後者は産業構造の変化に対処して企業が失業の予防及び円滑な職業転換を図るために行う雇用調整措置への助成策であると規定されていた。これによって休業のみでなく教育訓練や出向にまで給付金等が支払われることになったのである。

これらの措置が「内部市場型」調整にもった効果を量的に測定することはそれほど単純ではない<sup>(32)</sup>。しかし状況証拠からみて相当程度の効果があったと考えて大過ないであろう。職業訓練政策は雇用保険法と一体になって進む「内部市場型」調整、あるいはそこから落ちこぼれてくる部分への対応にのなかに埋没しつつあったのである。職業訓練法の改正（78年）も基本的にはこの流れのなかに位置付けられる。ここで強調される公共民間一体となった機動的職業訓練体制とは、つづめていえば進行する雇用調整を所与としそれへの機動的対応のことだったのである。むろん技能の開発向上や評価体制の拡充も盛り込まれてはいたが全体としての力点はそこにはなかったといえよう。

さて、「内部市場型」調整に対して労働組合がどの程度発言しようとし、現実にとどこまで規制しえたかについては議論の分かれるところである。だが訓練問題についてはほぼ何事も成しえなかった点については異論はないであろう。留意すべきはその一方で多能工一般への期待が高まりつつあったのではないかと想定されることである。このことは80年代に入ってから資料から逆算的にみることができ、電機労連の『マイクロエレクトロニクス革命と産業政策』（1982年）のなかでは、一定の留保を示しつつも「技能者の技術者の展望さえ提出されている。」としその根拠を「生産労働の多能化につれて、労働者の技能は職務範囲として拡大するだけでなく、それを通してより高度な能力をも修得していくからである。」と述べている。注目すべきは、ここでは職務範囲の拡大と高度な能力との間にどれ程の距離があるのか、「企業内訓練教育の高度化」が重要だとしてもそれが多能工を作り上げてきた従来の訓練に比べどのような新しさが必要なのかについては触れられていないことである。多能工一般への高い評価が前提となり、こうした問題意識はかすんでいるようにみうけられる。また鉄鋼労連の『第二次産業政策』（1981年）では「自発性に富む優秀かつ勤勉な労働者と相互信頼に基づく良好な労使関係の存在が我が国鉄鋼業界の力の根本である」と高らかにうたわれていた。そしてそのもとで「活力と効率性維持のためのマンパワー政策の強力な推進」等が示された。ここで前提としている労働者像（むろんそれは効率性と整合的）はこれまでみてきた70年代半ば以降の多能工と重なるので

はないだろうか。電機労連や鉄鋼労連は70年代後半労働者意識の調査の中で「いろいろな仕事を経験して幅広い知識・技能を身につけたい」という要求がいかに高いかを確認してきた<sup>(33)</sup>。問題にされるべきは進行している多能工化とこうした要求のどこに違いがあるのかであったはずである。少なくとも75年の鉄鋼労連の『提言』のなかにはこれを問題としうる観点はあった。しかし80年代に入ると多能工化は無前提的に意義のあるものとして語られ始めるのである。

このような多能工評価についての80年前後の状況は労働組合に限ったことではない。政府については80年代始めの職業訓練行政の方針の第一が「民間の活力を生かした能力開発の推進」となる。「事業主等の行う教育訓練の拡充を図ること」が最重点とされたのであるが、その背景に現に行われている企業内訓練への高い評価を見いだすことができる。また使用者側については、企業内訓練の方法に関する考え方の変化が注目される。即ち、集合教育は「画一的、規格的」としてマイナスの評価が下され、逆にOJTは「教育の原点に戻り、実務に密着した教育を行おうとするも」とされるのである<sup>(34)</sup>。つまりこれは、現にあるOJTは歴史的条件に関係なく第一義的にすぐれた職業訓練方法であるという考え方につながるものであり、当然それにより養成される多能工への高い評価と対になっているのである。

念のために付言すれば、ここでは多能工あるいはその背景となるOJTへの評価が各主体で全く一致したと述べているのではない。60年代後半から70年代始めにかけての各主体の雇用問題への認識とそれから導びかれるあるべき能力像を想い起こすと、80年前後でゆるやかな合意のできつつある像と極めて大きなギャップがあり、この点においては各主体は共通している、それを強調したいのである。しかも重要なのはこの間の時間の短さである。あたかも神話がつくられたごとくであった。

## 6. おわりに

各主体のとらえる雇用問題の転換は以上のような過程で行われた。そしてこの過程を素直に追ってきた結果として我々の目前に置かれたのが、ごく短い期間に生じた雇用問題、具体的には職業訓練問題に関する認識のドラスチックな変化であった。問題はこの意味をどう理解するのかである。

最も安易な解決は、直面する問題が変化したことを強調して、主体により求められる労

働者の能力の変化を説明し、同時にOJTの実態が特に80年代急速に変化したと仮定して、企業内訓練への評価の変化を説明することであろう。

後者については、多少の変化を認めることはできても、十分な説明能力のある形での実証はそれ程容易なことではないであろう。また前者については、60年代後半から70年代前半にかけて各主体に認識されていた問題が事実としては継続しているとしたら、この解決ではあまりにとりこぼす論点が多くなる。

周知のように70年代後半からの雇用調整での当面の焦点は余剰労働力問題であった。したがってこの時期に問題として各主体がとりあげたのは先行する時期の問題群のごく一部にすぎなかった。中高年労働力の流動化促進の問題である。そしてそれは企業内部でのあるいは企業グループ内部での擬似的な流動化によって「解消」が図られたのである。そのなかでこうした擬似的な流動化に対応しうる能力をもつ存在としての多能工が浮かび上がることになるにはすでにみてきたことである。

いわばイデオロギーとしての多能工は政・使・労の合作であり問題を部分的に「解消」したとしても、それは決してオールマイティではない。その裏でやりすごされた問題の大きさに目をむけるべきであろう。そしてそのことの代償は80年代後半以降徐々に求められ始めるのである。

第一は労働力供給メカニズムの問題である。実は労働省サイドでは75年当時でも長期的な技能労働力の不足傾向は認めていた。事実、技能労働力の不足は80年代後半に入るといわゆる重筋高熱労働を中心に顕著になってきた。確かに78年の中期労働政策懇話会の政策提言の中では雇用拡大のために第三次産業の果たすべき役割は大きいとし、第三次産業の伸長を前提とした雇用政策を掲げている<sup>(35)</sup>。しかしそれで技能労働力の不足問題が解消される訳ではない。この提言自身「製造工業は我が国経済の基幹部分をなすものであり」と述べているように、日本経済の全面的空洞化を想定することは様々な意味で非現実的である。このように考えると70年前後に検討されていた外国人労働力の導入が80年代後半現実の問題として浮上してきたのは象徴的なできごとなのであり、やり過ぎた問題の大きさを示しているのである。さらに第三次産業に流れ込んだ若年労働者の摩擦的失業の増加は恐らく日本がこれまでに経験したことのないような問題をうみだす可能性を孕んでいるといえる<sup>(36)</sup>

次に技術者あるいはテクニシャンと呼ばれる層の不足の問題である。一時多能工化をME化に親和的なものとして描く議論があった<sup>(37)</sup>。82年の職業訓練教育センターの調査

でも各事業所の考える多能工の意味合いは未だに、前後のいくつかの工程や種類の異なる機械をひとりでこなせるようにするが大勢であった<sup>(35)</sup>。しかしより高度なME化の進展は従来のOJTの延長による対応を許さなくなっている。単にいろいろな状況に対応できる力のみでなく、高度な専門的知識と管理全般にわたる知識を兼ね備えた労働者がよどみなく養成されることが求められているのである。そしてそれは70年代初めには労働省も日経連も既に課題として意識していたのであった。またこのような状況のなかで職業訓練全般あるいは企業内訓練への労働者の不安や不満も70年代初頭と同一の形ではないとしても高まっているのではないだろうか。電機労連は84年の時点で技術労働者の教育の現状について、技術の高度化のテンポが速まっている一方で日常の業務に忙殺され自己啓発を行う時間がとれない点などを指摘している<sup>(36)</sup>。これに関連する問題の裾野はかなり広いと考えられるのである。

また雇用慣行に関連しては次のようなことを付け加えることができる。多能工の技能はかつて労働省や労働組合が強調していた社会的通用性のあるそれとも異なっていた。どこにでも適応できる「職業人」ではない多能工には彼自身の雇用は守るという保証がつかねばならなかったのである。したがって多能工評価が高まる過程で、「これからも基本的には終身雇用慣行を維持していくことが望ましいことは労使の共通の認識となっている」（中期労働政策懇話会『中期労働政策、要約全文』）という状況が生まれたとって大過ないであろう。思い起こしてみると70年前後の時点では、従来の雇用慣行の変更—「近代的労働市場の形成」が政策理念としては明示されていた。また使用者側も労働組合側もなんらかの雇用慣行の変更の必要は認めていたし、「近代的労働市場の形成」という理念を正面から否定することはなかった。これとは逆に70年代後半の「内部市場型」調整は「日本的雇用慣行」の徹底として遂行されたのである。

だが、そこで事実として進行したことには「日本的雇用慣行」の蚕食という側面があった点に注意しなければならない。確かに「内部市場型」調整は移動する本人の雇用の安定性は保証する。しかしそれはあくまでもその局面に限られた過渡的なものである。結果として新しく作られてくる雇用体制が従来通り安定的である保証はない。実際にはパートや派遣などの非安定的な層が拡大していったのである。「日本的雇用慣行」が実態的には崩れつつあるなかで（あるいはあるからこそ）その徹底が叫ばれたのである。80年代後半に入りこうした実態に拍車がかかった。しかしながら中期労働政策懇話会のいうように「日本的雇用慣行」の維持は「労使の共通認識」と多くの人々が考えているとすれば、この

実態に即応するような新たな合意をつくることはますます容易ではなくなっていると考えられることのできるものである。

繰り返しになるがこれらの問題に多能工を中核とした「内部市場型」調整では対応しきれないことは明白である。そしてこの10年以上にわたる「日本経済の良好なパフォーマンス」の影で進行した問題の先送りの後に以前よりはるかに深刻で複雑な状況が現れたのである。

ところで本稿の議論はいわば問題の所在を示すに留まっているという限界にも自覚的であるべきだろう。70年代後半以降の日本の労働市場についての支配的議論に対する反論としてはごく部分的な成果しかあげていない。ケーススタディをこの問題について丹念に行うことは不可欠の作業であろう。そのなかで本稿では大くくりでしかとらえていない主体についてもより立体的な把握が可能となろう。

またなぜイデオロギーとしての多能工が形成されえたのか、その要因についても正面からの検討はなされていない。これについては、企業側における「新卒採用中心主義」の根強さ、更には労使の関係を生身の人と人の問題に還元していくような、労使関係上のイデオロギーの問題などが関連して分析されねばならないであろう。また70年代における労使の合意形成のメカニズムについても具体的な検討が必要となろう。本稿で扱った領域は、ある労使関係のありかたを可能にする環境条件としてのみ位置付けられてはならない。労使関係そのものが、この領域のありかたを規定していく側面も重視すべきなのである。

以上のような限界があるにもかかわらず、このようなやや先走った試論を提示する背後には、ここで扱ってきた問題の広がりについての仮説をもつからである。佐口(1989)の議論からすると60年代後半は、産業民主主義—大量生産体制—完全雇用政策という連鎖の進展という成功ゆえに、同時にこの連鎖に内在する諸問題が先進資本主義国共通に発生した時期であった。労働市場に関連して各国でとられた積極的労働力政策とは、産業構造に対応する労働力のスムーズな移動と労働者の能力の全面発揮という二律背反的な課題の解決のために要請されたものであり、こうした諸問題への対応の一部であった。だがその後の外国人労働者問題等の展開は、資本が直接には規制しえない労働力供給にかかわる問題の解決の困難性を更に明らかにしつつあるように思われる<sup>(40)</sup>。比喩的な表現が許されるなら、日本は60年代後半にこの問題の困難性を自覚しかかったのであるが、本稿でみたような構図のもとでそれをネグレクトしてきた。しかし決してこの困難性から自由ではなかったことを今つきつけられつつあるのである。



註

- (1) 例えば、大竹(1988)、黒坂(1988)
- (2) 小池 (1977)、(1981)、(1986)
- (3) 労働省『雇用対策基本計画』 1967年3月
- (4) 泉(1983)
- (5) 例えば、久野本行美(当時職業訓練局長)「職業訓練行政の方向」(労働省職業訓練局『職業訓練』16-1、1974年1月)
- (6) 日経連(1969)
- (7) 同上、87-89ページ
- (8) 前者については日経連『経営労務の指針』1973年版、後者は泉(1989)
- (9) 日経連『経営労務の指針』1973年版、但しテクニシヤンの必要性については経済審議会人的能力開発研究委員会労働力専門委員会で1962には示されていた。
- (10) この経過については、労働省『資料労働運動史、昭和49年』
- (11) 『総評調査月報』104、1975年4月
- (12) 鉄鋼労連「最近の鉄鋼業における職業訓練(下)」(『総評調査月報』98、1974年10月)
- (13) 日経連『産業訓練白書』1975年、但し調査時点は74年12月
- (14) 註(12)に同じ
- (15) 泉(1986)、なお60年代の新卒者訓練の実態については、雇用促進事業団職業訓練研究センター企業内教育研究会『これからの能力開発』1986年
- (16) 企業レベルの実情については、例えば江幡良平(三菱重工人事部教育課)「職業訓練の現状と課題」(『職業訓練』17-1、1975年1月)
- (17) 日経連(1968)
- (18) 例えば田尻博夫(住友金属工業人事課長)「ホットな技能訓練をめざして」(『職業訓練』16-3、1974年3月)
- (19) 「最近の鉄鋼業における職業訓練(上)」(『総評調査月報』96、1974年9月)
- (20) 『総評調査月報』99、100、101、
- (21) 註(10)に同じ
- (22) 日経連「雇用保険制度案に関する意見、昭和49年1月」(『経営労務の指針』1975年版)、なお雇用保険制度の展開と労働組合との関係については菅沼(1990)、但しそのなかの「労働団体が雇用政策に発言する機会が強まり、これを契機として労働側の主導性が強まっていった」という評価を共有するものではない。
- (23) 労働省職業訓練局訓練政策課「失業保険制度研究会の報告」(『職業訓練』16-1、1974年1月)
- (24) 同上「雇用保険制度と能力開発事業」(『職業訓練』17-2、1975年2月)
- (25) 『職業訓練』17-2
- (26) 雇用調整の形態変化については、人間能力開発センター(1976)
- (27) 「低成長下の企業内教育の現状」(『経営労務の指針』1976年版)
- (28) 『経営労務の指針』1977年版、83ページ

- (29) 人間能力開発センター(1976)、50ページ
- (30) 内藤政弘「従業員の活用と教育」(日経連『経営者』1978年3月)
- (31) 『経営労務の指針』1979年版、126ページ
- (32) 効果測定の一つの試みとして、篠塚(1989)
- (33) 例えば稲上(1981)
- (34) 註(31)に同じ
- (35) 労働省『労働時報』1978年9月
- (36) 従来日本の社会は若年者の失業については極めて敏感に対応してきた。とくに昭和恐慌以降は学校-職業紹介機関-企業との関係が強められつつあった。都市雑業に埋没していたとしても基本的には定職へのアスピレーションを持つものとして位置付けられてきたのである。
- (37) 関連して、現代情報化研究会(1987)の論文と座談会のトーンの違いは興味深い。
- (38) 労働省『昭和60年版労働白書』、資料の出所は職業訓練センター『技術革新、中高年令化と人材の有効活用に関する調査』1982年
- (39) 電機労連『調査時報』189、1984年5月
- (40) 労働力供給メカニズムの「衰退」については、例えば伊予谷(1987)

#### 参考文献

- Dore,R.etc. Japan at Work: Market\$,Management and Flexibility, OECD 1989
- 現代情報化研究会 『情報化時代の人材育成』 総合労働研究所 1987年
- 稲上毅 『労使関係の社会学』 東京大学出版会 1981年
- 泉輝孝 「職業訓練行政の歩み」(『職業訓練』25-12,1983年2月)
- 同上 「多能工養成の歴史と方法」雇用促進事業団(『これからの職業能力開発』1986年)
- 小池和男 『職場の労働組合と参加』 東洋経済新報社 1977年
- 同上 『日本の熟練』 有斐閣 1981年
- 河上(編著)『現代の人材形成』 ミネルバ書房 1986年
- 黒坂佳央 『マクロ経済学と日本の労働市場』 東洋経済新報社 1988年
- 日本経営者団体連盟 『能力主義管理』 1969年
- 人間能力開発センター 『50年不況下における企業の余剰労働力とその対応』 1976年
- 岡本秀昭 「日本の工業化と産業訓練の歩み」(岡本他『産業訓練百年史』日本産業訓練協会、1971年)
- 大竹文夫 「実質賃金の伸縮性をめぐって」(『日本労働協会雑誌』347,1988年7月)
- 佐口和郎 「日本における産業民主主義の前提」(『経済学論集』55-1 1989年)
- 同上 「日本の内部労働市場」(吉川、岡崎編『経済理論への歴史的パースペクティブ』 東京大学出版会 1990年)
- 篠塚英子 『日本の雇用調整』 東洋経済新報社 1989年
- 菅沼隆 「雇用保険の性格変化」(『総合社会保障』1990年7月号)
- 高梨昌 「職業訓練・学校教育と労働市場政策」(『日本労働研究雑誌』370,1990年8月)

伊予谷登士翁 「アメリカ合衆国におけるメキシコ人移民労働」（森田桐郎編著『国際労働力移動』東京大学出版会 1987年）