

論文の内容の要旨

論文題目 「身分の取引」と日本の雇用慣行—国鉄の事例分析—

氏 名 禹 宗 杭

本研究の課題は、戦後初期国鉄における雇用慣行の形成過程とその論理構造を分析することを通じて、日本の雇用慣行の特質を歴史内在的に解明するための手掛りを得ることである。

この課題に当たって、本研究が依拠する方法的仮説は「身分の取引」である。「身分の取引」仮説とは、日本の労使が「能力」及び「貢献」の正当化観念に支えられながら、「身分を取引する」様式に基づいて、ブルーカラーにまで及ぶ年功賃金と長期雇用、そして関連する諸慣行を形成してきたとするものである。この仮説の特徴は、一般的に雇用慣行は特定の取引様式と正当化観念のうえに成り立ち、主に正当化観念の流動化を媒介として変化するという仮定に立って、「身分」を日本の取引様式として、「能力」及び「貢献」を日本の正当化観念として析出したうえで、終戦後の「能力」及び「貢献」観念の拡大が「身分の取引」の全面的な成立を促し、それに基づいて現代的雇用慣行が形成されたと把握するところにある。

この仮説の骨格を歴史過程に即して示せば、次のようになる。身分の取引は第一次大戦期前後にその下地が形成された。以後戦間期にかけて、この様式と「能力」観念に支えられながら、戦前の年功制的な諸慣行が形成される。しかし、この時期身分の取引はブルーカラー一般にまでは拡大されなかった。ブルーカラーの相当部分は未だに組織の底辺に位置付けられ、「能力」と「貢献」の主体として観念されなかったからである。その意味で、戦前の諸慣行は現代的慣行とは質を異にする。身分の取引は、戦時期と終戦直後の社会的激変、殊に戦後民主化の強いインパクトを受けて、1950年代に全面的に成立した。その契機をなしたのが、労働者側による「能力」及び「貢献」観念の再解釈であり、経営側によるその受容であった。それは端的にいえば、ブルー

カラー一般が能力の持主であり貢献の主体であるとするものである。これが身分の取引をブルーカラー一般にまで拡大・深化する動因となった。そして、この様式・観念に基づいて、正社員一般が年功賃金や雇用保障を享受する代わりに、柔軟な労働力運用や雇用調整に応ずる、現代的雇用慣行が形成されたのである。

以下、各章の内容を要約する。

第1章では、戦前国鉄において経営身分制がどのように成立し、それに組み込まれた労使の思惑がどのような正当化観念の変化を生み出し、それが身分制の変化にどのように跳ね返ったかを分析することを通じて、「身分の取引」の下地が形成された過程を明らかにする。その内容は、次の通りである。初め国鉄（官鉄）は、官吏と使用人という身分を設け、権限と近代的な能力観念の序列性に依拠しながら、官吏組織が労働組織を統制することから出発した。国有化を契機として国鉄当局は、機関手など基幹職のブルーカラーを、ホワイトカラー身分であった「雇員」に編入し、その内部化をはかった。しかし、部分的にせよ労働組織に権限が委譲され、且つ労働者にも近代的な能力が認められると、それは積極的に再生産され、身分制は経営との親疎関係に基づく階層制から能力に基づく階層制に転化する。戦間期に入り、雇員身分に編入できなかった傭人職を中心に、身分上昇の運動が始まった。その基本的なモメンタムは、工場技工など従来「自由労働者」的存在であった傭人職が、組織内地位の向上を目指して、「勤続」を「能力」に読み替えることで自らも経営体の正式な構成員たり得ると主張したことであった。このなかから、広い意味での能力（＝「技能」＋「定着する能力」）を表すものとして年功たる観念が生まれた。但し、年功観念の適用が主に傭人技能職に限定され、傭人職一般にまで広げられなかったところに、戦前の限界があった。

第2章では、終戦後国鉄における職階給の導入とその変容を素材として、身分をめぐる労使の思惑が戦後状況のなかでどのような正当化観念の変化を生み出し、それが現在に至る年功給＝資格給の形成をどのように促したかを明らかにする。その内容は、次の通りである。当局は生活給を抑制し合理的な賃金秩序を作り上げるために職階給を導入した。組合は職階給を従来の人（＝身分）に対する賃金から職に対する賃金への転換であると把握し、身分差縮小への願望からその導入に同意した。組合は職務評価と職の分類を通じて身分制の廃止にある程度成功した。しかし、職階給は賃金カーブの制限という逆効果をもたらし、現業ブルーカラーの年功カーブの享受とは両立し難いものとなった。これに対応するため、組合は「職務給」を放棄し、再び属人給を選択した。そして、ブルーカラー一般の経験・勤続を職務遂行「能力」に解釈替えることで、ホワイトカラー並みの年功カーブの正当性を主張するに至った。こうして戦前の限界が克服され、傭人職までを含む全労働者が「能力」の持主となり、これを経営側が受容する過程で年功給＝資格給が定着した。

第3章では、戦後初期国鉄における雇用慣行の形成過程を労使の思惑を中心に検討することを通じて、「身分の取引」が現代的雇用慣行をどのように生み出したかを解明する。その内容は、次の通りである。新規学卒採用・長期勤続・雇用保障・配置転換などをその要素とする「日本的」雇用慣行は、ブルーカラーに関する限り、戦前には確立していなかった。殊に傭人職は雇用保障

の程度が低く、配置転換とは縁の遠い存在であった。戦時期から終戦直後にかけて傭人職の流動化が進むなか、組合は現場権力を追求し、現場長の人事考課権・解雇権を制限しながら、現場における「参加」の範囲を広げた。1946年の人員整理は、組合にとって傭人職一般までを「職場の主人公」と組織する契機となった。争議過程で雇用のルール化が進められたものの、雇用調整のルールは出来上がらず、結果的には経営体による「丸抱え」となった。1949年の行政整理は、現場を基点として中央に向けられた定員拡大の傾向を押し切り、中央から現場に向けて権力を立て直す極めて「政治的」なものであった。そのなかで、「先任権」と強制的な配置転換が雇用調整のルールとして試みられた。デフレ経済への転換と行政整理によって傭人職の流動性が収まるなか、組合は非正規労働者を排除し、正規従業員だけの組織となった。1950年代以降経営は指名解雇を回避する代わりに、「合理化」で雇用調整をはかる政策に転換した。一方、傭人職は非正規との境界線を守りながら、職域の拡大と配置転換を受容し、雇員職との実質的な身分単一化を追求した。故に、傭人職に負担が集中される「先任権」は放棄され、長期勤続者の「希望退職」と「本人の希望を考慮した配置転換」が雇用調整のルールとして定着した。これは「貢献」を正当化観念として「身分」を取引する過程であった。

第4章では、戦後初期国鉄における昇進慣行の形成過程を労使の思惑を中心に検討し、「身分の取引」が昇進においてどのように具体化したかを解明する。その内容は、次の通りである。戦時期から終戦直後にかけての幅広い昇格と、行政整理による大量降職とをともに経験した後、組合は1950年代に入って、上位職への横からの採用を制限しながら、昇職の上限を高める政策を追求した。但し、雇員職以上は傭人職とは異なる能力を必要とすると観念された。故に、傭人職のなかでは「先任権」、雇員職への昇職には「試験」、雇員職以上のなかではまた「先任権」という昇職ルールが主張された。「先任権」は、ブルーカラー同士の競争を制限する手段というよりは、ホワイトカラーとの衡平をはかる武器という意味合いをより強くもっていた。1950年代半ばに入り、昇職の秩序が「試験」と「養成」を中心に整うなか、組合は昇職よりは昇格に政策の重点を移した。昇格と職務範囲の拡大を通じて組織内地位の向上と発言権の増大を求めたのである。一方、経営は昇格のチャンスを広げながら職務の統合などによって人事運用の弾力性を追求する政策をとった。こうして地位の上昇と弾力的な人事運用という取引が成立した。

第5章では、終戦直後から1950年代にかけての国鉄における定員制度の転換を労使の思惑と関連付けて分析し、身分の取引が職場に凝結する構図を解明する。その内容は、次の通りである。日本において労働給付と反対給付とを調整する軸となるのは定員制度である。定員査定には大きく分けてマクロ方式とミクロ方式とがあり、マクロ方式の適用程度が強いほど企業経営へのコミットメントがその意義を増し、ミクロ方式が職種・職務単位で行われるほどワークルールが生じやすい。終戦直後から1950年代半ばまでに国鉄の労使は定員制度において重要な転換を成し遂げた。それは、①定員査定全体におけるマクロ方式優先への転換、②ミクロ方式内部における職種・職務単位の放棄、③全国的な基準の放棄と職場レベルでの運用の重視である。経営側は柔軟な配置による定員圧縮の必要性からこのような選択をした。組合は年功的な賃金及び仕事上の権限の拡大と働く場での発言権の強化を目指してこのように選択した。以後「職務」たる観念はす

たれ、職場を基底にすえた労使の恒常的な駆け引きが定着する。駆け引きの内容は「特定量の労働に対する特定額の賃金」ではなく、①職場単位で受け持つ作業量、②それを消化するための配置転換と職務統合、③それを受容できる昇格・昇職などの「ランク・アップ」である。労働給付と反対給付との対応関係を敢えてルール化しないで、職場での日常的な取引に任ず労使関係のこのような特質は、「基準」に対する相対的無関心という代償を伴った。