

日本企業の雇用システムと「終身雇用制」論

浪 江 巖

はじめに

「バブル崩壊不況」とともに始まった企業の雇用削減、人員整理の動きは、それまで雇用が比較的安定しているとみられていたホワイトカラー、とくにその中高年層や管理職層がターゲットになったこと、採用抑制により新規学卒者の就職難をもたらしたことなどによって、社会に大きな衝撃を与えた。この動きは、景気回復の遅れに「産業空洞化」など構造的要因がくわわっていまだやまず、悪化した雇用情勢も回復していない。完全失業率は、不況局面に入ってから上昇を続けて、1995年には3.2%に達し、96年に入っても3%台前半を上下している状況にある¹⁾。日経連によれば、「雇用不安が一挙に噴き出しかねない状況」（日経連『平成8年版労働問題研究委員会報告』、25ページ。以下、引用箇所のパージ数は数字のみで示す）であるという。その背後では、財界・政府による21世紀に向けた「経済構造改革」とその一環として雇用システムの改革、「円滑な労働移動」のための「流動的な雇用体制」づくりへの動きが進行している。その内容は、近年のおびただしい政策文書にもうかがうことができる²⁾。そこには「失業なき労働移動」が謳われるが、かえって「雇用不安」を増幅するおそれも否定しえない。

こうした動きに対する労働組合側の対応、対抗については、ここで総括的に紹介する用意はないが、政策・制度要求にみられるひとつの特徴的な動きとして、解雇の法的制限に関する要求に注目しておこう。「連合」（日本労働組合総連合会）は、1996～97年度の「雇用・労働政策」の1の(1)雇用安定施策の強化の項の②のなかで、「解雇規制の法制化を行う」とし、2の(2)労働基準法等の抜本改正の項の②において、「解雇や雇い止めに関する判例法理の条文化、出向の適切な規制」などを掲げている³⁾。「全労連」（全国労働組合総連合）は96年2月に「解雇規制立法要綱」を、⁴⁾「全労協」（全国労働組合連絡協議会）が1月に「解雇制限法要綱」をそれぞれ発表した。

ところで、以上のような雇用削減や「流動的な雇用体制」づくりへの動きを背景に、雇用問題の分野における研究者間での論議の焦点の一つは、日本の雇用システムの変容や行方に当てられ、特に「日本的雇用慣行」の基軸をなすいわゆる「終身雇用制」ないし「終身雇用慣行」（以下、煩雑さを避けるため、「」をはずす）の崩壊や存続、その実在性などをめぐる議論が盛んになされてきた。もちろん、前述のような問題状況のもとでは、雇用システムとその変化の研究が終身雇用制（慣行）、その存廃という視点からのみの議論にとどまることはできない⁵⁾。この点には十分に留意したうえで、しかし、そのことは日本企業の雇用システムの特質と変化を把握するうえで終

身雇用制をめぐるなされてきた論議が意味がなくなったというわけではもちろんない。先の課題を追求するうえでも、また、後にみるような議論のある種の混迷状況をみると、「終身雇用制」論の整理は避けられない課題であろう。もっとも、その場合、視野を狭くしないためにも、企業の雇用システムのより一般的な形態や構造をふまえ、そのなかでこの議論を位置づけとらえかえす作業が必要とされよう。本稿では、近年の終身雇用制をめぐる議論、そこでの認識や論点の整理を通じて、またその範囲で、日本企業の雇用システムの特質と変化の解明という課題に接近しようとするものである。

1. 近年の「終身雇用制」論と論点

1) 主要な見解と相違点ないし論点

近年の「終身雇用制」論について、いま少しくわしくその特徴をみておこう。日本経済を支える雇用システムの特質として「終身雇用制」、「年功賃金」、「企業別組合」のいわゆる三種の神器をあげるのが社会常識化するなかで、雇用の現状分析のひとつの関心はたえずこれらの特質の行方におかれてきた。そのうち終身雇用制については、70年代の石油危機以降の度重なる「雇用調整」の波のなかで人員整理が実施されるにともない、その変容、再編、崩壊などが論じられてきた。90年代における雇用削減の展開のもとで、再び終身雇用制をめぐる論議が盛んになっているわけであるが、そこでは相異なるいくつかの見解が出されている。

「退職出向」、「早期退職優遇制度」などの施策を通じて定年前の中高年層の企業外排出がすすむ現実をふまえて、終身雇用制の解体・崩壊過程の進行を指摘する論者がいる（崩壊説と呼んでおこう⁷⁾）。他方、90年代の今日においてもなお終身雇用制の存在、あるいは変容を含みながらの大枠での存続を認める論者もいる（存続説と呼んでおこう⁸⁾）。こうして、現段階において終身雇用制は崩壊しているか存続しているか、これが論点となる。

以上の諸見解は、すくなくとも高度成長期における終身雇用制の存在は認めているのであるが、これらにたいし、その存在そのものを否定する見解が提起されている（不在説と呼んでおこう）。「終身雇用は制度・慣行としては存在してはいない」（野村 [1994b], 195）、「終身雇用という観念は通念として流布はしていても、それを支える制度もまた実態も確立してはいない」（島田 [1994], 69-70）、というごとくである。こうして、日本の雇用システムのうちにもともと終身雇用制が実在したのかどうか、という論点が新たに出されている。

なお、事実認識における諸論の展開とならんで、今後の政策論としても、維持（再編論を含めて）と廃止（維持不能論も含めて）の両論がみられる。政策論には、本稿では立ち入らない。

諸見解の相違のこうしたレベルでのとらえ方は、さしあたりまだ表面的なものである。その背後には、終身雇用制（慣行）とは何か、それをどのように定義するか（終身雇用の字義そのものとは区別されるべきであろう）という点での違いがある。存続説と崩壊説を不在説に対して実在説としてまとめて呼ぶことにすると、不在説と実在説の分かれ目は、前者が終身雇用制を定年までの雇用が完全に保障される慣行とみるのに対し、後者は「よほどのことのないかぎり」といった留保をつける点であろう。たとえば野村 [1994b] では、「終身雇用」は、通説での定義として、

「①会社は学校を卒業した直後の人を採用し、定年まで雇用を保障する。」、「②新規に学校を卒業する者は、卒業と同時に会社に入り、定年までその会社に働き続ける」という「二つの条件が同時に満たされていること」ととらえられる（35～6）。このように、終身雇用制の定義の仕方の違いが表面化したことも特徴的である。⁹⁾この点に関連して、「（日本型）長期雇用」なる概念が労働経済学者から出されているのが、その存立根拠の独自の説明やその政策的立場とともに注目される。¹⁰⁾

諸説の違いの背後には、いまひとつ、終身雇用なる事象の存在次元についての認識の違いがあるように思われる。例えば、野村 [1994b] は、終身雇用は「幻想」でありながら「多くの従業員によって信じられたために、社会的な力となり」、「社会的な規範としては存在している」ともいう（195）。あるいは、島田 [1994] では、高度経済成長期の体験により形成された労働者の「期待感」、「世間の社会通念」としての終身雇用の存在、その「一種の既得権」視、さらに家計や社会の経済活動の「所与の条件」化という状況を指摘する（66）。また、崩壊説と存続説の分岐点には、後者における終身雇用を「規範」あるいは「理念」の次元で（も）とらえる見方がある（阿部 [1994]、長谷川 [1995]、嶺 [1989] など）。

2) 「終身雇用制」論における認識対象

以上のような諸説の違いの意味を見きわめるうえでは、各論者のいわば認識過程にさらにはいりこんでみる必要がある。「終身雇用制」論は日本企業の雇用システムのある側面と特質を終身雇用制として把握しようとする見解とそれをめぐる議論である。課題は、さしあたり日本企業の雇用システムの特質の認識であったはずである。したがって、「終身雇用制」論の検討においては、把握された雇用システムの特質の実体的内容、その把握的的確性の問題と、その概念化において使用される終身雇用（制／慣行）という概念の概念＝用語の意味やその使用の妥当性、いわば用語法の問題とはひとまず区別するのが生産的であろう。まず前者の検討をふまえて、後者の検討もされる必要がある。

前者の作業において確かめるべき点のひとつは、論者が認識の客観的对象としてどのような現実の事象を表象しているか、この場合には日本企業のどの時期のどのような雇用現象を問題にしているかである。いまひとつは、表象された事象を概念的に把握するために一般的な概念枠としてどのような枠組みを設定しているか、という点である。後者が問題になるのは、前者の特定の対象の概念的把握は、ふつうより一般的なものの特殊形態としてその生成根拠とともに把握されるからである。雇用の何らかのより一般的な形態の一特殊形態として終身雇用制をとらえなおすということである。一般的な概念枠の設定が重要なのは、「終身雇用制」論がその特質として把握するものが、その一般的枠組みのなかのどの次元ないし部面にかんする特質なのかを見きわめるのにも不可欠だからである。

まず、日本企業の雇用システムの特質把握をめぐって「終身雇用制」論が表象しているのはいつの時代の雇用システムか。その歴史的な起源としては、それを戦前に求めるのが通説であるが、ここで問題になるのは戦後における雇用システムである。戦後しばらくはドッジ・ラインのもとでの「企業整備」をはじめとして大量の人員整理が頻発し、これに対する労働組合の激しい解雇反対闘争が展開されたことは周知のとおりである。こうした嵐がおさまれば雇用が安定するのは50

年代後半から始まる高度経済成長期に入ってからのことであった。この高度成長期はその間60年代半ばの不況をはさみながらも70年代の前半、石油危機まで続くわけであるが、この時期の民間大企業、その男子正社員にみられる雇用慣行がさしあたり実在説に共通する認識対象になっている。

不在説もまた、日本企業の雇用慣行＝終身雇用という社会通念が形成された条件のひとつとして高度成長期をあげ、その時期にはそのような観念を生むような客観的状況として、「大企業が長期雇用を志向していた」（野村 [1994 b], 80）, 「終身雇用のように見えた雇用需要」（島田 [1994], 67）があった、とする。しかし、そのことは制度・慣行としての終身雇用の存在を根拠づけるものとはみなされない。「終身雇用をめぐる論議で必要なのは、日本の雇用の特質を長いタイムスパンのなかで検討し、そのなかで終身雇用と呼ばれてきた雇用慣行を位置づけることにある」（野村 [1994 b], 5）という。

ちなみに、日経連 [1969] が、「終身雇用制については、やめる自由とやめさせる自由とを前提とした新しい形の長期勤続奨励にもっていく必要がある」（76）, 「われわれは現実としては終身雇用制はとくに中高年層については急には変えられないとみる。（しかし、あるいは意外に早く変化がくるかもしれない）」（87）, 「終身雇用制を改めて流動的な雇用体制にする」（87）などと述べたとき、ここにおいてもまた、この時期における終身雇用制の存在が意識されていたのではないかと思われる。

70年代半ば以降、第1次・第2次石油危機、85年の「ブラザ合意」をうけた円高不況、そして90年代「バブル崩壊」以降と、度重なる「雇用調整」において人員整理等の従業員の企業外排出が実施される。こうした状況は、不在論者にとっては、市場における企業間競争のもとで「雇用が完全に保障されることはありえない」（野村 [1994 b], 195）, 「終身雇用」は「経済成長の結果」（島田 [1994], 60）にすぎないことを確認するものである。他方、高度成長期に終身雇用制の存在を認めた論者も、この間における雇用システムの「変化」をどのように認識するかをめぐって、崩壊説と存続説（変容説も含む）とに分かれてくることになる。なお、崩壊説においては、政策価値観としては60年代から解体への動きがみられるとする（牧野 [1994 a], 津田 [1988]）。たしかに、前述の日経連 [1969] の内容はそれを裏付けるものである。

3) 「終身雇用制」論における雇用システム分析の一般的な枠組み

つぎに、各論者においては、こうした特定の歴史的な時期の雇用システムの特徴を概念的に把握していくうえで、雇用システムのより一般的な構造の枠組みがどのように設定されているかをみておく必要がある。各論者は、雇用の一般的構造の中のどのような次元や部面において、どのような形態の特徴を把握しつつ、終身雇用制ないしその不在を主張するのか——そこを明らかにすることによって諸説の相違の意味が確定できよう。

存続説（変容説）に立つ嶺 [1988], [1992] は、「日本的雇用慣行」の把握のために「雇用慣行」のより普遍的な枠組みを明示的に設定しているので、少し詳しく紹介しておこう。氏によれば、「雇用慣行は、雇用に関して、繰り返し広く行われる社会的慣習であり、規範的意味をもつ制度（institution）である。その一部が成文化されている」（嶺 [1988], 6）。労使関係論的アプローチのもとに、これは、「権力」「市場（経済）」「技術」「イデオロギー（文化）」の4つの「環

境要因」の影響を受けつつ、「企業と労働者・労働組合という主体」の行動の合成によって形成されるものととらえられる。主体の関係しあう「三つの局面（レベル）」が区別される。A「理念・方針・欲求」、B「制度・細目・運用」、C「実態・成果」である。

Aは観念的な存在レベルで、理念＝企業、方針＝労働組合、欲求＝労働者というふうに各主体の行動基準を示す。三者は重なりあう（共有される）部分があるという。Bのうち、制度は「大きくまとまりある個別慣行」、細目は「その要素となる部分的ルール」（同、7）から形成され、「労使間協定」や「就業規則の系列に属する成文規定」の形をとり、その実施、さらに「ルール化されていない分野」において運用がなされる。Cは制度等の機能、結果であり、環境要因等によりAとCのあいだにギャップが生じうるとする。「制度について、変化の有無やその内容を検討しようとするれば、少なくとも三つのレベルを区別することが必要であろう」（同、8）という。

このような一般的な枠組みをもとに、「高度成長の初期を念頭において」（同、13）、日本の雇用慣行の内容が把握されることになる。「終身雇用制」はBの「制度」のレベルでとらえられ、「新規学卒者を正規従業員として採用し、特別の事情のない限り、定年まで雇用する慣行」（同、13）と定義される。その要素（細目、運用）として、新規学卒定期採用中心、企業内訓練、柔軟な配置、昇進、定年制（通常55歳）、女子の結婚退職、人員整理手続きにおける正規従業員の雇用継続への配慮などが挙げられる。また、「終身雇用」はAレベルでも理念等として主体間で共有され、高度成長のもとで解雇の必要がなかったため、Cレベルでも実現されたとする。

80年代以降の変化（90年代は射程には入っていない）については、A、B、Cの各レベルでの動向をデータによって確認しながら、「終身雇用制は変容したが持続しつつある」（同、22）と結論される。嶺[1992]においても同様である。その根拠は、変化が制度の運用・細目レベルにとどまり、経営理念レベルで変化がなかったことに求められる（嶺[1992]、107）。

要するに、終身雇用慣行は、イ）雇用システムのうち企業と従業員の個別的な雇用関係の部面におけるその継続性にかかわる特質として、新規学卒時から定年年齢までの継続雇用——「特別の事情のない限り」という留保つきで——という独自の内容をもつものとして、ロ）「制度」というレベルで、「慣行」という形態で、次元のことなる部分的な制度、その運用、慣行群の集合という複合的な構造をもって存在するものとして、ハ）そのような制度としてのまとまりは、環境諸要因によって条件づけられ制約されながらも、雇用（の継続性）に関する労使のそれぞれの規範に基づく行動の合成作用によってその直接的な生成根拠を与えられているものとして、把握されている。嶺氏以外の論者は、自論の展開にあたって一般的な枠組みを明示的には示していないように思われるが、暗黙のうちに前提されていることはいうまでもない¹¹⁾。

同じく存続説をとる高梨[1994]は、雇用システムとその機能の結果を区別する。前者のレベルでは「暗黙の契約」という枠組みで、「労働者も長期勤続を期待し、経営もこれに応えようとする労使間の暗黙の契約」（19）にとらえ、後者の次元では「特定企業への長期勤続化傾向」（17）という特徴を強調する。後者のとらえ方を徹底するのが小池[1991]¹²⁾である。さらに同じ労働経済学から接近する中馬[1994a]は、日本企業の雇用システムの特徴を雇用関係のレベルで、その継続性、継続期間の側面にとらえ、「長期雇用」（＝「長期的な雇用契約関係」）なる概念を用いて「日本型長期雇用」と規定するとともに、その形成の論理を労使双方による雇用行動の合理的選択によって説明する。

これに対し、崩壊説、たとえば牧野〔1994 a〕は、解体され崩壊しつつある終身雇用制（長期雇用慣行とも言い換えている）を「結果としての終身雇用ないし長期雇用」とは区別している。前者は制度的レベルでとらえられ、「かつて多くの男子労働者が“よほどのことがないかぎり定年までわが社で働ける”と考えていた」慣行であり、その労務管理的側面とともに、「労働者にとっても、長期にわたって雇用の安定がえられ、生涯の生活設計がたてやすいというメリット」（119）が認められ、それが労働運動によって支えられ現実化するものとされている。また、雇用のあり方についての労働者の価値観や社会通念、イデオロギーのレベルも、特定の雇用システムの形成条件として重視する。氏によれば、労働力流動化の条件づくりとして、いま独占は「生涯に何度も職場を変えるのがあたりまえだ」という「社会通念」の定着をねらっているという（123）。

津田〔1988〕は終身雇用慣行をまず何よりも企業の雇用についての「価値観」のレベルでとらえ、その原義は「社会制度抜きでも企業社会による全従業員の生涯生活（定年を超えて…引用者）が充足される」（4）という考え方にあるという。それはまた、「価値規範」＝「人事労務管理体系」に具体化される。その確立の契機は社会問題、特に戦後の激しい労使紛争にある。ところが、日本企業の雇用観にはもう一つ「若年層尊重・中高年無用」（7）の柱があり、昭和39～40年の不況期、日経連が提唱する「日本的レイオフ制」（長勤続・中高年層から先に解雇する）により押し出された。これによって、終身雇用慣行の価値規範は消滅し、石油危機以降その実践がはじまり、先に紹介したような状況に立ち至ったとする。「この時期以降の終身雇用論は状況の辻褃合わせ論になってい」（8）¹³⁾き、いまや日本企業の大部分は「従業員の雇用継続について企業の価値観も価値規範もあいまいで、状況によってタテマエとホンネ、オモテとウラを使い分けていこうとする」「あいまい型」（9）で、「終身雇用型」は少数の大企業に残るのみとする。そして、この「あいまい型」の雇用慣行を解くことが終身雇用論議の課題であるというのである。

以上の実在説に対し、不在説、たとえば野村〔1994b〕、島田〔1994〕は、すでに紹介したように、「制度」・「慣行」・「実態」と「観念」・「社会通念」・「規範」・「価値観」などという存在次元の区別をしながら、前者のレベルでの「終身雇用」の不在を主張するわけである。ただ、後者が企業の雇用行動を制約していることも認められており（野村〔1994 b〕、195、島田〔1994〕、66）、この事情を雇用システムの特質把握においてどのように意義づけるかは、課題としてあろう。

近年の「終身雇用制」論の以上の検討を通じて、次の2つの課題が浮かび上がっているように思われる。第1に、終身雇用制として概念化されようとする日本企業の雇用システムの特質の実体的内容の把握が、いまだその曖昧さを払拭しきれていないということである。したがって、1970年代後半以降の「変化」の内容もまた確定しきれてはいない。津田氏のいう「あいまい型」解明の課題が依然として残っているといつてよからう。

存続説、崩壊説をふくめて実在説は、「終身雇用」について、解雇は「最後の手段」といったような何らかの留保をおこなっている。また、理念、制度、結果という存在次元を区別して、理念、規範としての存在が終身雇用制の存続の証拠とされたりもする。これらはまた、1970年代後半以降における「変化」の実体の把握のしかたにもかかわってくる。いずれにせよ実在説はその実体を終身雇用と結びつけるには依然として曖昧さを残している。不在説からすれば、このような実在説の論理は、「辻褃合わせ」か、「終身雇用」概念の不当な拡張ということにならう。しか

し、逆に、曖昧さを残しつつも、实在説がとらえようとしてきた雇用システムの特質自体の把握の課題は、不在説にも残されよう。

第2に、先の課題を果たすためにも、「終身雇用制」論が雇用システムのより一般的な形態や構造のどのような次元・部面における特質の把握をめぐる議論であるかを整理することが必要であり、その課題もまだ残っている。嶺氏の提示された枠組みに即していえば、狭義の雇用システムの領域において、規範—制度—結果の複合的構造のいま一步の精緻化が求められるということではなかろうか。

次節では、後者の課題について、諸説から教示を受けながら筆者の試論を展開してみることにしよう。それを通じて、第1の課題に少しでも接近することにしよう。

2. 日本企業の雇用システムの特質と「終身雇用制」論

終身雇用制は、終身雇用を約する労働契約として存在することはできない。存在するとすれば（不在説あるを考慮してさしあたりこのような留保をしておく）、雇用システムを構成する諸要素・側面のいくつかにみられる特質が関連しあい結びつきあい、かつ「慣行」とか「暗黙の契約」とかいえるほどの何らかの制度的な質を備えて存在しているものと考えられる。松島[1988]によれば、「終身雇用の慣行自体が1つのシステムを形成し、多くの諸制度に支えられてはじめて存立が保たれていたし、終身雇用の慣行がまた他の多くの諸施策に、それなりの影響を与え続けてきたのである」（187）。「日本の雇用制度研究会」によれば、その構成要素の特徴として、採用、長期継続雇用、転職、雇用調整、退職・定年制があげられる（労働大臣官房政策調査部編[1995]、2～4）。そのようなシステムとしての終身雇用制とその構成要素についてその独自性を認識するには、雇用システムの一般的構造のなかにそれらを位置づけ、とらえかえしてみる必要があろう。いいかえれば、「終身雇用制」論が日本企業の雇用システムのどのような次元・部面における特質をとりあげて議論しているのかを整理してみることである。この作業は、嶺氏の指摘されるように、変化を正確にとらえるうえでも欠かせないものである。

以下ではこの課題に取り組むが、あらかじめ断わっておけば、そこでの検討は「終身雇用制」論に即したものであり、その議論の意義を見きわめることに主眼があり、特質把握についての筆者の見解を確定することが目的ではない。そこではまた、雇用システムの外国と比べての日本の特質を議論するわけではない。さらに、上述の課題は、日本企業の雇用システム（の特質）は終身雇用制であるか、という論題とは区別されなければならない。これを確かめるには、取り上げる「特質」が日本の企業においてどこまで普遍的に存在するかという実証レベルの問題が出てくる。この課題にはここでは立ち入らない。

ここで「雇用システム」という場合、企業レベルのそれと社会全体のものとのを区別できるが——もちろん両者は相互に関連しあっている——、ここでは前者に焦点をあわせる。それはまた、資本主義のもとで個々の企業（資本）が賃労働者を雇い入れ、使用し、報酬を与える仕組み全体を意味させることもできるが、ここでは狭く限定して、雇用関係を形成する企業の採用や解雇、雇用期間中の異動の仕組みとしてとらえておく。「システム」という用語は、いくつかの要素が

相互に関連しあい、一定のまとまりをもって存在している状態を意味する。雇用システムは、資本主義の資本＝賃労働関係と労働市場を土台に、資本の利潤追求と蓄積の運動に規定されながら、また労働組合や国家等による規制を受けつつ編成される。その具体的な形態は種々の媒介的要因に規定されて歴史的に変化し、国・業種等により差異をみせるとともに、ある特定の時期や国等では比較的安定して特定の様相を示すであろう。

イ）雇用関係と常備形態

かつて、70年代の第1次、第2次の石油危機下の企業の雇用管理の分析のために、筆者は、その一般的枠組みとして、労働力の質的量的編成の政策とそれにそった労働力需給調整システムが国家政策・労資関係と環境要因に制約されながら資本合理的に選択され運用される論理を展開したことがある¹⁴⁾。しかし、「終身雇用制」論は、雇用システムのなかで企業と労働者の個別的な雇用関係、その継続性にみられる特質にかかわる議論である。関連はあるが、別の視角からの接近が必要である。

資本制企業と労働者との雇用関係の基本形態は「一日を限っての雇傭」であるが、この雇用関係が繰り返され継続されるなかで、「期間の定めのない雇傭、常備形態が生れる」（荒又 [1968], 136）。法律的形式としては「期間の定めのない労働契約」の形をとる。雇用関係は労働者と資本家の合意によって成立し、その継続もまた合意の継続にもとづいている。この継続的な雇用は双方にとって合理的である。「資本の側からすると、労働力の品質につき点検済みの労働力商品を購入できることであり、必要量の労働力商品を安定的に確保できることである。これはまた賃労働者の側からすると、労働力商品販売の、就業の安定による生活の安定であり、労働力支出の条件を確認ずみの就業の確保である。かくて双方にとって、常備形態の形成は必然的である」（同上）。終身雇用制は、ありうるとすれば、こうした常備形態の一特殊的存在形態としてとらえられよう。形成論理としても、もちろん、独自の要因が加わろう。

常備形態の成立とともに、統一的国民的労働市場の内部の垂労働市場としていわゆる内部労働市場が成立する。そこでは、「日々の継続的労働力商品販売と、常備形態にはいる点としての入職・採用および常備形態を廃絶する点としての離職・解雇とが区別される。採用と解雇あるいは入職と離職は、特殊な結節点を形づくる」（同, 137）。同時に、継続的な雇用を前提とした就労や賃金支払の諸形態も発展する。入職・採用と離職・解雇という2つの結節点と雇用の継続期間のありよう、それらの独自の形態に終身雇用制は直接かかわっている。

期間の定めなき常備形態は、解雇ないし離職の形をとって使用者と労働者の双方の一方の意志のみでも終了する。しかし、一方の意志のみでの雇用の終了は双方にとって必要ではあるが、また不都合でもある。「両者ともに、自分は自由で相手は不自由であることをのぞむ」（同, 138）。双方が相手に対し雇用の解約にたいする規制を強めようとするとき、雇用の継続性、固定性は当然強まる。その規制のありようは両者の力関係を反映する。雇用の安定が生活の安定と直接結びついている賃労働者にとっては、「やめる自由」といっても最初から形式的あるいは制約されたものであり、他面、使用者の「やめさせる自由」＝解雇権行使によって大きな不利益をこうむる。したがって、後者に関する規制はとりわけ切実である。労働協約や法による解雇制限の諸形態が生まれる。

資本側が常備形態の継続を求める場合には、労働者の離職行動が問題になる。離職をおさえる方法、すなわち定着対策として、資本家はインセンティブによる方法をとることができる。例えば、勤続年数とリンクした賃金や退職金の決定がそうである。

こうして、常備形態において雇用関係の継続性が強まり長期化する傾向が生じることになる。終身雇用制はこの継続性のより強まった常備形態の一独自の形態とみることができよう。その独自性は、その始点とならんで、終点とその継続性をうみだす土台として解雇と離職の自由、とりわけ前者がどの程度制約され、あるいは政策的に留保されているか、そこにどのような独自のメカニズムが存在しているかに見い出されるはずであろう。

ロ) 常備労働者の採用方式

常備形態の入口・始点である採用・入職は、いうまでもなく雇用条件についての労使双方の自由意志による合意＝雇用契約に基づいて成立する。採用方式は、供給源、資格要件としての職務との関連性、採用の時期や頻度等についてさまざまでありうる。

日本企業では常備労働者については定期的に原則として毎年4月、新規学卒者から一定数を採用する。また、職種別でなくせいぜい現場技能職、事務・営業職、技術・研究開発職のようなおおくりで、しかし、職種群に対応して学歴別に採用する。逆に、転職者をいわゆる中途採用することは少ない。その場合でも、年齢制限が付され、中高年層は忌避されることも多い。この独特の採用方式が終身雇用制の重要な前提条件ないし構成要素をなす。

この方式が社会全体に広がる程度において労働市場は企業別に分断される傾向をもち、従業員は職業生涯の中途での離職、転職が困難になるのはみやすい道理である。これはこれで、常備形態における雇用の継続性を強める作用をもたらすとともに、ひるがえって企業の労務管理を条件づけるものになる。¹⁵⁾

また、この新規学卒定期採用方式によって、雇用関係の単なる継続ではなく、学校卒業後の入職時を起点として、あるいは若年期に多少の転職があってもいずれにせよ若年期から継続的な雇用が始まることになる。これは雇用の継続期間の長期化に作用する。また、雇用の長期継続それ自体は労働力の年齢構成ないし平均年齢を高めるようにはたらくが、その起点が若年時であることがそれを緩和することになる。さらに、その場合も含めて、新規採用を新規学卒者中心にすることは、年齢構成等を下げる作用をすることはまちがいない。例えば人件費の総額管理の観点から労働力編成において年齢が重視される場合には、この採用方式はその管理手段として重要な意味をもつことになる。

以上の採用方式の生成根拠については、常備形態の一般的な形成論理によってはもちろん説明できない。別に考察が必要である。

ハ) 常備雇用の終了形態と定年制

終身雇用制は、上述の独自の採用方式を前提する一方、常備雇用の終了の独自の形態とそれに規定された雇用の継続期間の独自なありようとかかわっている。

終身雇用制との関連で注目すべき常備雇用終了の特殊的形態は、定年制（古くは停年と記された）であろう。定年制は、「労働者が一定の年齢に到達したことを理由に、労働者の労働継続の

意思、労働能力の有無にかかわらず、労働契約関係を終了することを目的とする制度」（青木・片岡編 [1994], 290）である。¹⁶⁾定年制の機能は両義的である。一面では、定年制は、「労働者を一定年齢まで雇用する制度」（労働大臣官房政策調査部編 [1995], 4）とされ、「定年までの雇用機会を保障する」（土田 [1989], 43）、「定年年齢までは雇用関係の継続を保障する機能（雇用保障機能）をも有している」（菅野 [1996], 320）との見解もある。そうとすれば、それは終身雇用制の支柱をなすものといえよう。もっとも、「定年制は、法的に必ずしも定年年齢までの雇用を保障したり、その間の退職の自由を制約する性質ではないので、定年制下にある労働契約を定年年齢までの長期の期間の定めのある契約と解すべきではなく、…」（青木・片岡編 [1994], 211）ともいわれ、今日みられる定年前の解雇がただちに「法的に見て契約違反とはいいがたい」（菅野 [1996], 321）ともされる。¹⁷⁾したがって、いずれにせよ、定年までの雇用の継続は、定年制によってのみ実現されるものとみることはできない。定年前にもありうる解雇についての検討が必要であろう。

他面、定年制は一定年齢以上の高齢労働者の企業外への恒常的な排出の制度であり、労働力の年齢構成の「若返り」、総額人件費膨張の抑制、さらには後述する「雇用調整」の手段として機能する。¹⁸⁾上述の定年までの継続雇用の資本合理性は、この機能を前提にしていよう。逆に、定年制＝年齢による雇用差別との批判もあるなかで、「定年制は、その雇用保障機能を失えば、実際の妥当性を失うこととなる」（菅野 [1996], 321）との見解も示されている。

津田氏のいうように、労働力の年齢別編成に関して「若年層尊重・中高年無用」という資本の政策があるとすれば、定年制の両義性は、そこに位置づけることができよう。先の独自の採用方式もそうである。この点は、定年制の生成根拠として、別により立ち入った考察が必要である。

定年制の機能については、定年年齢が何歳に設定されるかが重要な意味をもつ。定年年齢が老齢年金の受給開始年齢および就労の能力的な限界年齢より低く、労働生活からの引退年齢にリンクしていない社会においては、高齢者の企業外への強制排出システムとしての定年制の性格はあらわになる。¹⁹⁾他方、社会的に退職者＝高齢者の新たな雇用問題を発生させるとともに、定年延長への社会的な圧力を生みだす。しかし、定年延長が上述の資本の労働力編成政策とのソゴを生み出すところまですすめば、そのかぎりでは定年までの継続雇用の資本合理性もまた失われよう。60歳定年制が普及した90年代における中高年の定年前の企業外排出の諸施策はこのような性格ももっていよう。この点は、後に再度論及する。いずれにせよ、このような両義性をそなえた定年制の存在とその機能の仕方は、継続的雇用の終点とそのありようを規定するという意味合いにおいて「終身雇用制」論の中心論点のひとつをなす。

既述のように、近年、労働経済学者等により、「終身雇用」に代わって「長期（継続）雇用」という用語が多用される。両者をほぼ同義語として用いる論者も多い。「終身雇用」の語義をかりに定年まで継続する雇用関係とすれば（津田 [1988] によれば、これでも本来の語義からはずれるが）、それは「長期（継続）雇用」と同義とはいえない。後者は、採用後の雇用の継続期間のたんなる長期化を意味するにすぎないからである。あえていえば、さしあたり長期継続雇用の一独自の形態ということになるだろうか。終身雇用制をめぐる論議の中心論点は、継続雇用の始点＝新規学卒入職と終点＝定年の独自性にあった。もっとも、「長期継続雇用」概念の使用には、日本企業の雇用システムの特徴をより普遍的な枠組みでとらえようとする試み、その際に従来の「終身雇用制」論における用語法のあいまいさを払拭し、実態に近づけようという試みも含まれていよ

²⁰⁾う。そのような試みとしても、なお検討されるべき問題は残っているが、この点は後に論及する。

二) 「雇用調整」と解雇

定年までの雇用の継続を中断させるものは、いうまでもなく解雇である。常備形態の終結点としての解雇は使用者により種々の理由、目的で実施される。懲戒のための解雇もあれば、職務上の不適格性による場合もあるかもしれない。より重要なのは、経営側の「雇用調整」の手段としての整理解雇（以下、解雇という用語は、特に断わらないかぎりこの意味で使う）である。資本制企業において労働力の需給調整、いわゆる「雇用調整」（ここではもちろん供給過剰の調整すなわち雇用の削減の場合を扱う。以下、「」ははずす）は回避できない。常備形態の形成とそこでの雇用の長期継続化傾向の定着するもとの、雇用調整の首尾よい遂行は経営者にとって重大な経営課題となる。後者が前者の存続条件ともなろう。

労働力需給の調節弁、さらには賃金コスト削減策として、資本は「期間を短期に限った臨時形態、および簡単な日傭形態を利用する」（荒又 [1968], 139）。フルタイム労働者に加えてパートタイム労働者も、同様に利用される。こうして、企業の労働力編成において雇用形態と充用形態の面で労働力は階層化、差別化される。日本企業でもフルタイムで常備形態のいわゆる正規従業員といくつかのタイプからなる非正規従業員によって労働力が編成されるとともに、前者を極小化（スリム化）し、後者の利用を拡大する傾向が長期的にも強まっている。「雇用の多様化」である。²¹⁾この事象は、終身雇用制をめぐっておきている変化のひとつで、その「適用範囲」の縮小として議論されている問題である。終身雇用制は、ありうるとすれば、こうした労働力編成の階層化のなかでの常備形態の一特殊的存在形態という位置をしめることになる。

有期雇用の労働力の利用という方法とならんで、常備形態の労働力自体の利用形態においても雇用調整の種々の方策が工夫される。日本の民間大企業においてみられる雇用調整の諸形態としては、時間外労働削減、一時帰休、新規採用の抑制など雇用に直接影響しない形態から、出向・移籍、希望退職募集、人員整理（整理解雇）等種々の形態をとった企業外への排出まで多様な調整形態がある。²²⁾既述の定年制も、雇用調整の機能を果たす。この後に述べる解雇の政策的抑制は、雇用調整手段としての定年制の独自の機能、とくに高齢常備労働者の、しかも恒常的な排出機能を前提していることを看過してはならないであろう。

資本主義経済のもとでは景気循環、技術変化・資本の国際移動等に伴う産業構造の変動によって、企業の雇用調整自体は常備労働者の解雇も含めて避け難い。そのもとでもなお常備労働者の雇用が継続し安定する度合や水準は、解雇、定年制をはじめ種々の形態での企業外への常備労働者の排出（定年制がある場合は解雇等の形態は当然定年前に実施されることになる）のありよう、具体的には調整手段の間での優先度、実施の頻度や程度、対象者の選別基準等の独自性によって規定されるであろう。既述の解雇制限をはじめとして、そこに労働組合や国家の規制が及びうことはいうまでもない。

終身雇用制との関連では、定年前に解雇その他の形態での企業外排出が実施されるかどうかの問題になる。日本企業は人員整理を「よほどのことのないかぎり」実施しないと、雇用調整手段としては「最後の手段」として留保する傾向がみられるといわれる。これをもって終身雇用制の存在証明とする見方はかなり一般的である。この場合、終身雇用制の存在の主張は、雇用調整

の独自の形態、そこでの解雇という手段の独自の位置づけ、企業による解雇の政策的抑制と結びつけられているといえよう。しかし、その独自性は総じてあいまいであり、制度的にも明示的形態をとっているわけでもなく、また内容的にも例えば解雇が発動される条件があらかじめ明確になっているわけでは必ずしもない。そこで、解雇をめぐるこのような曖昧な状況についてさらにすすんだ規定ができるか、解雇が自由に頻繁に実施されるシステム（さしあたり抽象的論理的に想定しうる状態）との何らかの有意な区別ができるかが問題となろう。

企業の解雇権行使の自由度という面で見ると、まず、前提条件として、前述の法や労働協約による解雇規制のどのような独自の形態ないし水準と結びついているかは確定できよう。この点では、解雇一般に対する法的制限については、裁判例（その最初は日本食塩製造事件の最高裁判決、1975年）により「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上も相当として是認することができない場合には、権利濫用として無効になる」という「解雇権濫用法理」が確立されている（青木・片岡編 [1994]、251）。くわえて、「整理解雇」（事業経営上の理由に基づいて行われる解雇のこと、同、264）については、「石油危機後の不況時に頻発し、多くの裁判例を生んだ」（同、264）が、この裁判例により、「使用者に課される要件」として、解雇の必要性、解雇回避の努力義務、被解雇者の選定の合理性、労働組合または労働者との交渉協議の義務の4要件が確立されている（同、264～269）。特に、回避努力義務にかかわっては、解雇以外の「広い意味の雇用調整を実施すべき義務を負う」（同、266）という。また、「解雇に先立ち希望退職者を募集することが最も重要な措置とされている」（同、267）。

こうした法規範の存在がただちに解雇の規制に実効性をもつ保障はない。また、石油危機以降の雇用調整では、上述のように解雇回避努力の措置として位置づけられた希望退職募集が、企業外排出の手段として活用されたことは記憶に新しい。こうして、現場での労働組合の規制力が重要な意味をもってくることになる。高橋 [1981] が、『終身雇用』は、何といたっても戦後労働組合のねばり強い解雇反対闘争とその底流によってはじめて慣行化されたものである（120）と主張する場合にも、特定の歴史的時期において、労務管理制度や法的規制ではなく、また労働協約としてでもなく、労資の力関係を背景に、使用者の解雇権の行使が事実上自由にはできない状況が定着している事実を指摘したものといえよう。²⁷しかし、石油危機以降の雇用調整では、「日本的労使関係」の確立のもとで、労働組合の規制力が発揮されているとはいいいがたい状況がみられる。²⁸なお、企業の解雇権行使の外的制約要因としては、既述のように、野村、島田によって指摘された「社会的規範」化、家計の与件化などによる制約作用も無視しえないと思われる。

雇用調整手段としての解雇権行使については、以上の外的制約とならんで、企業による政策的留保の形態が考えられる。その際、留保の政策的な根拠が問題になる。とくに、定年までの雇用継続をもたらすほどの留保に資本合理性を見出し、その成立根拠となるようなより上位の政策の存在、そしてそのような現実的機能が前提とされよう。この点は、この後で論及される。

雇用調整の独自性にかかわるいまひとつ重要な点として、解雇等企業外排出の対象者の選別基準の問題がある。ドイツでは、解雇の人選基準については経営評議会の同意を法的要件としており（経営組織法）、かつ高齢、長勤続、家族持ちの従業員へ配慮するという社会的合意が成立しているという。アメリカの先任権制度（労働協約）では勤続年数の少ない者からレイオフされる。また、年齢による雇用差別禁止法のもとで、そもそも定年制が存在しないといわれる。これにた

いし日本では、定年退職以外に解雇等の固有の雇用調整手段がとられる場合にもおおむね定年に近い高齢者が対象となる。しかも、この基準は「価値規範」としての「終身雇用」とはきわめて親和的であることにも留意しておいてよからう。この点については、労働組合も黙認することが多い。「勇退」とか「後進に道を譲る」という言葉もあるように、長期勤続が志向され奨励される状況のもとでは、従業員に対して比較的正当化しやすく、合意しやすかったのではないかと思われる。³⁰⁾さらには、かの「長期雇用」とも整合的である。

ホ) 雇用の継続期間と人事政策

「終身雇用制」論の議論の中心問題は、雇用システムのなかで常備労働者の雇用関係の継続性にみられる特質把握をめぐるものであり、その独自の内容がとりもなおさず終身雇用＝学校卒業直後の入職から定年までの同一企業での継続的な雇用関係である。それは2つの次元で問題にしよう。雇用システムを構成する諸制度、諸要因の合成機能の「結果」という次元と、いまひとつは制度そのもの（「慣行」という形態であれ）のレベルにあらかじめ何らかの形で組み込まれて存在している場合である。「終身雇用制」論で問題になるのは、いうまでもなく前者における終身雇用の傾向的な発現をもたらしうような後者の次元における仕組みの存在いかんということであろう。もっとも、後者における存在の前者の次元における発現は環境要因によって一定の制約をうけよう。さらに、従業員側の就職や定着、離職にかかわる行動によっても影響される。この点の検討は、従業員のキャリアという視点から雇用システムを考察することにもなる。しかし、ここでは立ち入らず、次の点を確認しておくにとどめよう。すなわち、広く指摘されているように、既述の採用方式やこの後ふれる人事諸制度に規定されて離職のコストやリスクが大きく、従業員のその行動が大きく制限されている。

後者の次元の仕組みについては、当事者が期待、予定、制約といった形で意識しうるほどの、あるいは「暗黙の契約」や「慣行」といいうるほどの安定性と制度的な質を備えたものが存在しているかどうかの問題となろう。これまでの考察では、終身雇用のような雇用関係の独自の継続性を組み込んだシステムを、始点と終点の独自の形態をもつ常備形態としてとらえた。それらは、確かに雇用の継続期間のありようをより直接的に規定するが、解雇を検討したところでも明らかになったように、終身雇用自体の生成根拠は——存在するとしても——雇用システムのその範囲の検討では十分に与えられていない。学卒時から定年までという継続雇用は、少なくとも、それを強く要請し、それを資本合理的とするような、したがって労働組合の雇用保障要求の許容条件ともなり、雇用調整のための解雇の留保の根拠ともなりうるような経営政策・人事政策とその環境条件の存在ぬきにはありえないであろう。

この点は、終身雇用制の生成根拠、あるいはその資本合理性の問題としてこれまでも論じられてきたことである。例えば、小池 [1991] では、内部労働市場論をもとに熟練の企業内形成・蓄積によって長期雇用の根拠、合理性が説明されている。また、伊藤 [1993]、[1995] においては、賃金・昇進ともあいまった「システム効果」として、長期継続雇用の従業員に対するインセンティブ効果が主張される。企業との運命共同体的意識の醸成をはかる従業員の企業への統合機能に注目する論者もいる。³¹⁾労働法学者からは、「日本的雇用慣行の雇用安定化機能」の代償として、「労働力の柔軟な配置・活用を目的とする使用者の事実上の裁量権限が広く容認される結果

となる（使用者の裁量権限容認機能）」ことが指摘されている（土田 [1989], 33）。さらには、定年制の背後にあるものとしてすでに指摘した若年中心の労働力編成政策もまた、少なくとも長期継続雇用を規定する。ただ、すでに明らかなように、それらはただちに文字どおりの終身雇用を根拠づけるものではない。

「定年まで」という終身雇用の終点については、今日そこが変化の渦中にある。周知のように、大企業を中心に、石油危機以降の雇用調整のなかで、定年前における関連会社等への「転籍（退職）³²⁾ 出向」が増大している。近年になり、早期退職優遇制度や選択的定年制度、役職定年制度等の導入が加速されている。³³⁾ こうして高齢者の定年前における企業外への排出が恒常化、システム化されつつあると³⁴⁾ いうてよかろう。「同一企業での定年までの継続雇用」は崩れつつある。³⁵⁾

しかし、こうした動きの背景には、定年年齢の60歳への延長の進展があり、³⁶⁾ 企業にとっての定年制の意味の変化が生じているとも考えられる。定年制の背後に、既述のような労働力編成政策、すなわち若年・壮年層を中心に編成し一定年齢以上の中高年層は排出する政策があると考えよう。この政策自体はさしあたり不変とすれば、定年の延長により、また経営環境変化のもとでの人件費抑制圧力の増大等により、企業外への排出の年齢を定年年齢（いまや60歳）におくことが資本にとって合理的でなくなったという説明もできよう。³⁷⁾ こうして、労働力の年齢別編成政策という面での日本企業の雇用システムの特質いかんという論題が改めて浮かび上がってくる。それは、津田 [1988] が「若年層尊重・中高年層無用」という日本企業の雇用観として指摘していたものである。「終身雇用制」論においては定年までの雇用の継続が焦点になり、上述の特質が十分に注目されなかったうらみがあるのではないか。³⁸⁾ この政策についてのより立ち入った考察が必要であろう。

なお、労働力編成にかかわる政策としては正規従業員のスリム化という周知の政策も、過渡的には、中高年層の排出を量的に高めている要因と考えられる。また、今日生じている変化が新規学卒採用を始点とする長期継続雇用政策自体に及ぶかどうかは、今日の時点では判断は難しい。ただ、いま進められている「流動的雇用体制」づくりが、この長期継続雇用慣行そのものの一定の改変を含むことはまちがいなかろう。

以上を要するに、「終身雇用制」論は、その生成根拠にまでさかのほれば、常備労働者の雇用の継続期間のありようというそれ自体は形式的な側面を規定しつつも、内容的にはより広い領域³⁹⁾ にかかわる人事政策の特質の認識をめぐる議論を含んでいることに留意しなければならない。

へ) 人事諸制度

雇用システムはほかの人事諸制度と相互に関連しあっており、したがってまた、経営者もそれらを特定の政策・方針のもとに整合的に編成しようとするのは当然である。常備形態における継続雇用の進展とともに、関連する人事制度においても、これを前提しあるいはこれと整合的な諸制度が導入される。例えば、勤続＝経験年数の増加とリンクさせた賃金引き上げの制度である。日本では、「標準労働者」という言葉があるように、正規従業員については新規学卒採用後定年までの雇用継続というキャリア、すなわちまさしく終身雇用を標準的なパターンとして、それを前提にしそのような雇用期間を見通した人事諸制度が設計され運用されてきた。企業内での教育訓練・技能養成システムの整備、フレキシブルな配置・配置転換・転勤、企業内昇進制度・「年

功的」昇進、賃金制度・賃金管理における「年功賃金」、勤続年数にリンクした退職金制度、福利厚生施策の整備、勤続年数にリンクした年次有給休暇制度等々である。

このように制度の体系化が進めば、この背後に従業員が企業の定年までの雇用継続の方針をみるのは当然であり、これをも「自覚されざる誤解」（亀山 [1995], 20）として済ませるであろうか。少なくとも、この制度群が前述の定年までの定着へのインセンティブ機能をもつことは否定できない。そのことをいいかえると、定年前で退職するならば従業員が不利益をこうむる仕組みになっているということである。これは、「幻想」どころではない。このように、常備形態における継続雇用のあり方・形態と賃金をはじめとする他の人事諸制度のあり方とは一定の整合性が求められるとすれば、常備労働者の継続雇用の標準型としての「終身雇用」概念は人事諸制度の設計と運用の基準、管理基準、ガイドラインとしての意味をもっているといえよう。その意味では、終身雇用はすぐれて人事管理の「規範」（といっても雇用重視といった狭義の雇用そのものにかかわる規範や価値観とはひとまず区別される）、その独自の形態とってよかろう。もっとも、このような仕組みのもとでは、人事諸制度の前提とされる雇用の継続形態に実体面での変化が生じれば、そのままでは両者に矛盾がうまれることになり、種々の問題が発生しよう⁴⁰⁾。こうして、とくに賃金等金銭的な報酬制度が終身雇用を前提しているかぎりでは、既述の「暗黙の契約」論もたんなる比喩以上の実体的基礎をもっているといえよう。

ト) 「終身雇用制」概念の根拠

以上においては「終身雇用制」論が議論の対象としてきた雇用システムのいくつかの側面・要素とその特質、いわば終身雇用制の実体的内容について検討してきた。最後に、こうした実体が「終身雇用制」と結びつけられる根拠、その妥当性についてみておこう。

まず第1に、「終身雇用制」論が概念化しようとする雇用システムの独自の形態は、なにか単一の制度・慣行ではなく、いくつかの要素からなる複合的な仕組みをもっている。それをそのシステムのもたらす、あるいはそこに組み込まれている特殊な継続的雇用関係に着目して概念化しようとするわけである。それ自体は注目されてしかるべき特質であっても、そこにのみ着目して概念化することによって、その雇用システムの特質の正確な認識が与えられるかどうかを検討されなくてはならないであろう。いまひとつは、雇用関係の継続性自体について、終身雇用というには一定の留保が必要とすれば、そのため「辻褃合わせ」という無理がさげられないのであれば、それを押しつけて概念化する意味が問われよう。

第2に、狭義の雇用形態は別として、人事諸制度の設計と運用の基準に従業員のキャリアの標準的パターンとしての定年までの雇用の継続におかれていることは、「終身雇用制」論の現実的基礎をなしていよう。しかし、肝心の雇用自体において終身雇用の実体がなければ、終身雇用制はやはり虚構となろうが、問題はそこにとどまらない。人事諸制度との矛盾をひきおこそう。この点を含めて、人事諸制度については独自の考察が必要とされよう。

このようにみえてくると、日本企業の雇用システムの特質を概念的に把握するうえでは、「終身雇用制」なる用語の使用は慎重さを求められよう⁴¹⁾。「終身雇用制」論がイデオロギーとして実在する場合には、もちろんそれ自体が対象として別に考察されることになる。

以上、本稿では、日本企業の雇用システムの特質と変化を把握するという見地から、前半において、近年の「終身雇用制」をめぐる議論の一定の整理を通じて、残されている課題を明らかにしようとした。後半では、その一つとして、「終身雇用制」論の内容を雇用システムのより一般的な形態ないし構造のなかに位置づけながら、それらが日本企業の雇用システムのどのような次元・部面における特質をとりあげて議論しているのかを整理しようとした。雇用の階層化のもとの常備形態、その雇用の継続形態、その始点とかかわる採用形態、終点とかかわる定年制とその変容形態、雇用調整方式と解雇、それらの背後にある労働力の編成・調達政策ないし人事政策、さらに以上と相互に関連しあう賃金等の人事諸制度などの諸部面・領域の特質把握にかかわっていることが、あらためて——個々の事象自体は従来の議論でもとりあげられてきたことである——確認された。ただ、こうした諸要素とその特質の相互関連性のうちに、「終身雇用制」や「長期雇用システム」として概念化しうるような実体（一定の制度的なまとまり）をみいだせるかどうかについては、なお検討を要すると思われる。とりわけ、「終身雇用制」として概念化するには問題も多い。他方、雇用システムの変化が進みつつある今日、これまでのわれわれの認識の延長上に、これらの変化の独自の内容と根拠をどこまでの確に歴史的に位置づけられるかどうかとも試されることにならざるをえない。

注

- 1) 総務庁統計局「労働力調査」。なお、90年代不況下における「雇用調整」の動向については、さしあたり中馬 [1994b]、仁田 [1995]、成瀬ほか [1993] など参照。
- 2) 牧野 [1994b]、[1995] 参照。政策文書としては、例えば、日経連 [1995]、経済同友会 [1994]、本文前掲日経連報告書など。また、1996年11月28日付『日経連タイムス』によれば、このほど『労働力流動化に対応する人事労務管理のあり方』と題する報告書がまとめられ、「長期継続雇用システムの修正」を含む「新人事労務管理への統合」が目標としてうちだされている。
政府関係では、『構造改革のための経済社会計画』（1995～2000年度、1995年12月閣議決定）、労働省『第8次雇用対策基本計画』（1995年12月）、『平成8年版・経済白書』（第3章）、経済審議会（首相諮問機関）行動計画委員会の提言（1996年10月）のなかの雇用・労働ワーキング・グループ（島田晴雄座長）による提言「自由で活力ある労働市場をめざして」、産業構造審議会（通産大臣諮問機関）基本問題小委員会『中間取りまとめ』（96年11月）など。
- 3) 連合『1996年～97年度 政策・制度集』（1996年度労働省要請書別冊）（1996年6月）。
- 4) 1月30日には日本共産党が、「解雇規制立法提案」と「大綱」をそれぞれ発表（『労働運動』96年8月号参照）。これらへの簡単なコメントとして、徳住堅治、相次ぐ“解雇制限法の提案”に寄す、『賃金と社会保障』第1173号（1996年3月上旬号）。
- 5) 「日本の労働組合運動にとって重要なことは「終身雇用慣行」が存続しているか、消滅したかの議論ではなく、いうまでもなく労働者の雇用を安定的に確保することであり、そのためには、大量の人減らし「合理化」に反対して雇用の継続を求めるとともに、雇用関係における労働者の権利保障として法的な解雇規制の確立と労働協約等による明確な制度化を実現させることである」（芹沢 [1993]、16ページ。以下では引用のページは数字でのみ表示する）。

行論でもとりあげる野村氏は、「今、雇用に関心を持つ人々が議論すべきことは、日本の雇用慣行が終身雇用かどうかということではない。中小企業はもちろん、大企業も不況が深刻になれば人員整理をおこなうことを前提とした上で、人員整理の規模をどのように抑えるのか、人員整理の基準をどのように設定すべきかということこそ議論されなければならない」（野村 [1994a]、168～9）という。

- 6) その通念の確立に寄与した文献として経済協力開発機構 [1972]。「日本の雇用制度」の「三つの主要な要素」として、「生涯雇用」, 「年功賃金制度」, 「企業別組合主義」をあげた(同, 第2部Ⅱ)。また、「終身雇用」概念の起源は, Abegglen [1958] とその邦訳, J. アベグレン, 占部都美監訳 [1958] とされる。野村 [1994b], 14~19。
- 7) 例えば, 牧野 [1995] は, 「事実としていま, 『終身雇用』の縮小・解体が急激に進んでいる」(205)という。ほかに, 小越 [1994], 平尾 [1995] など。また, 津田 [1988] は, 遅くとも昭和50年代末以降は大部分の企業は終身雇用慣行の「雇用価値観をも失っていった」, 「45歳までの『半身雇用慣行』に転化する状況」(8)にあるとする。津田 [1993] も参照。
- 8) 例えば高梨 [1994]。「雇用調整」方式からみて不変説をとるのは, 中馬 [1994b], 仁田 [1995]。関東経営者協会編 [1993] も, 随所での「変容」を指摘しつつも, 「崩壊」を強く否定する(32~9)。以上とは接近方法を異にしながらも崩壊論には慎重な論者として, 管理機能に注目する鈴木 [1994], 終身雇用=「規範」とみる阿部 [1994]。長谷川 [1995] も, 現段階を「理念としての終身雇用」の維持と終身雇用の適用範囲の縮小化として把握。嶺 [1992] は, 90年代不況下の雇用調整はまだ射程に入っていないが, 「修正を経て持続している」(〈下〉, 125)とみている。
- 9) 次のようなとらえ方もある。「終身雇用は実現が困難である。その故に労働者側, 企業側双方にとってのぞましい長期の雇用形態の制度作りが行われた。これが終身雇用制である」(関口 [1996], iv)。
- 10) 例えば, 中馬 [1994a], [1994b], 中馬・樋口 [1995], 伊藤 [1993], [1995]。
- 11) 氏原 [1989] は, 「労使関係制度」の分析枠組みとして, 労使の「期待または規範意識」, その「客観的ルール・制度」としての具体化と運用, これらを「統一的に解釈し大系づける労使関係の理論, イデオロギー」, 以上の「労使関係制度」の生成の「経済的根拠」とその「経済的結果」という枠組みを提示し(232), これにより三種の神器の体系的把握を試みている。「一九五〇年ごろから, 生涯雇用, 年功賃金, 人事に関する諸規則として客観化され, 制度化されることになった」(235)という。
- 12) 小池 [1991] は, 「問題の実際の姿は, 他国と比べた長期雇用のていどのこと」(33)で, 「長期勤続層の存在」が日本の特徴ではなく, それが「生産労働者」(大企業)にみられることにある(43), という。
- 13) 次の「日本の雇用制度研究会中間報告」の定義はその一典型といえよう。「いわゆる『終身雇用制』とは, 企業がその基幹労働者として新規学卒者を含め若年者を中心に採用し, 継続的育成を図りつつ, おおむね企業グループ内で長期にわたり雇用を続け, よほどのことのない限り解雇することはない慣行である」(労働大臣官房政策調査部編 [1995], 2)。
- 14) 浪江 [1986], 参照。
- 15) 鈴木 [1994] も, この点を強調する。
- 16) 菅野和夫 [1995] も, 「労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了する制度」であり, 「結局, 労働契約の終了事由に関する特殊の定め(約定)と解するほかない」(387)とする。
- 17) 菅野 [1995] も, 「定年到達前の退職や解雇が格別制限されない点で労働契約の期間の定めとは異なる」(387)とする。
- 18) 定年制は1930年代の不況期, 戦争直後の昭和20年代に普及が進んだが, いずれも中高年労働力の排出が主要な目的であったという。菊野 [1988], 168~9。また, 「定年制は, 定年年齢において長期雇用関係を終了させる機能(雇用終了機能)を有する」(菅野 [1996], 320)。
- 19) 下山 [1983] によれば, 55歳定年が一般的であった1954年に, 厚生年金支給開始年齢の55歳から60歳への引き上げがあったとき, 日経連は「各企業における停年年齢をこれに合わせて六〇歳に引き上げる結果となり」「企業としては高賃金を出して高年齢者を多く抱えるという不合理と雇用政策上の大きな問題の解決を企業のみに一方向的に押し付けるものといわざるを得ない」との反対意見を述べたという(110)。周知のようにその後の経過は60歳定年はすぐには実現しなかった。企業の高年齢者排出

- への固執振りを示すものであろう。90年代に60歳定年制は全般的普及をみたが、年金支給開始年齢の65歳への再引き上げ（2001～13年の間に漸次移行）により、このままでは再びギャップが生じることとなる。
- 20) 奥田 [1989] は、日本の雇用慣行をとらえる概念として、誤解を招きやすい「終身雇用」概念にかえて、「安定雇用」という概念を提起している。
 - 21) この問題については、浪江 [1991] で論じたことがある。
 - 22) 労働省『労働経済動向調査』は、「残業規制」から「希望退職者の募集・解雇」まで8つの方法を挙げて調査している。「雇用調整」については、浪江 [1986] で論じたことがある。
 - 23) 関東経営者協会編 [1993] は、70年代～90年代において実施された雇用調整のための解雇も、それが経営危機回避のための「緊急避難的な対処」であれば、それをもって「終身雇用の崩壊とはいえない」という（36～7）。
 - 24) 「雇用調整」は、残業規制など緩やかな手段から、漸次厳しい形態、最終的には解雇まで順を追って進められるとされている。清水勤『会社人事入門』（日本経済新聞社）325～8。小池 [1991] は、2年赤字が続くと解雇にふみきる、という調査研究を紹介している。
 - 25) 「解雇権濫用法理が多数の裁判例の積み重ねによって確立された」（菅野 [1995], 398）。「第二期（1960年代半ば～70年代前半…引用者）に入って、判例における解雇権濫用法理（客観的相当事由の要件）がほぼ確立する」（榎井 [1996], 664）。「終身雇用制」は、「法的には『期間の定めのない労働契約』の一種にすぎないが、裁判例によって確立された『解雇権濫用の法理』が、雇用の安定に資するところとなっている」（労働大臣官房政策調査部編 [1995], 2）。
 - 26) 「近年の裁判例は、わが国の長期雇用制度の社会通念と雇用調整の実態とを考慮に入れて、整理解雇につき次のような要件（4要件…引用者）を確立した」（菅野 [1995], 405。代表的なものとして東洋酸素事件（1979.10）をあげる）。「同判決（大村野上事件, 1975…引用者）によっていわゆる整理解雇（人員整理の必要性, 解雇回避努力義務, 人選の合理性, 労働者との協議）の四基準が確立され」た（榎井 [1996], 671）。なお、榎井編 [1996] は、第11章（労働権論）で「雇用保障」法理の形成、第12章（労働契約論）で「日本の雇用慣行との関連性」について論及している。
 - 27) 高橋 [1981], 112, 注3)。なお、「少なくとも企業は経営不振で、企業整備を迫られない限り、コストの高くつく解雇を避けようとしてきた」（120）とも述べられて、慣行化には所与の条件下の資本合理性にもとづく経営側の選択の側面も含まれていること、それも状況要因に依存することが指摘されている。
 - 28) 雇用調整における組合機能の一端をとらえたものとして、橋元 [1992], 参照。
 - 29) 野村 [1994b], 第5章参照。
 - 30) 野村氏の重視する「人員整理の基準」について、企業が専権的に決める場合にも、従業員の納得性をまったく無視することはできないであろう。
 - 31) 「その意味するところは、それが適用される男子社員に、現に雇用されている会社の将来と自己の将来を重ね合わせて受けとめさせる論理の説得力を与え、激しい労働支出を求める企業の要請に対して労働者がこれを受容する基盤を提供することである」（鈴木 [1994], 69）。
 - 32) 小越 [1994] は、70年代後半以降の転籍出向の活発化＝「広域終身雇用」への変貌、90年代における出向の企業グループ外への拡大＝「広域継続雇用」への転化を指摘する。
 - 33) 早期退職優遇制度の普及状況は、94年1月現在で全体（30人以上）では3.3%であるが、5千人以上企業では42.5%で、後者における適用開始年齢は50歳が最多で37.8%、次が45歳以下の34.1%となっている（労働省『雇用管理調査』による）。
 - 34) 稲上 [1994] は、こうした動きを定年延長に伴う定年制の運用の変化、「点」ではなく「ゾーン」＝「定年域」としての運用ととらえる。稲上毅 [1994], 『定年』, 『日本労働研究雑誌』 No. 408 (94.1), 特集・解説・労働用語50。
 - 35) 関東経営者協会 [1993] は、出向・転籍は「広域終身雇用」ととらえ、また早期退職優遇制度も自

- 主選択という制度上の形式を根拠に「終身雇用慣行」の「変容」ではあっても「崩壊」を意味しないとする。それらを解雇一般と同列視はできないとしても、「終身雇用」概念への固執は概念の空洞化とイデオロギー化をもたらすものであろう。
- 36) 定年年齢は1976年に55歳以下企業が5割を割り、81年に60歳以上企業が上回り、84年に5割を超え、96年には88.3%（5千人以上企業では100%）に達した。労働省『雇用管理調査』（各年1月時点）。
- 37) 中馬[1994b]は、「現在進行中の『雇用調整』が、依然として過去の円高不況や第一次石油危機時の『雇用調整』と同じ構図をもっていると判断される」と「崩壊論」を批判し、「『過剰気味となった雇用を主に中高年層で調整する』のはわが国企業（とくに大企業）の雇用調整の特徴としてよく知られてきたこと」だとし、60歳定年制の普及により「今回の不況のもとでは、戦後、二回の不況のときと比べて、企業の雇用調整上の自由度がかなり低下している」ことに注意を喚起している（268～9）。
- 38) 中馬・樋口[1995]は、OECDの資料をもとに、日本の男子労働者の平均勤続年数が50歳代後半で欧米諸国に比べて急激に減少する事実を指摘し、その要因として、相対的に若い定年年齢および定年と引退のずれをあげている（27～8）。
- 39) Beer[1985]は、HRM制度の4領域の1つである人的資源のフロー・システム（労働力の採用—内部異動・教育訓練—解雇—退職という流れのマネジメントのシステム）を3ないし4つに類型化し、そのひとつとしてlifelong employment systemをあげ、その対極に位置するものとしてunstable in-and-out systemをあげる（242～4）。
- 40) 長期安定雇用は今後は合理性が乏しくなるとする島田も、「現在の中高年層を解雇することは事実上の契約違反をおかすことになる」（162）という。「高齢者の定年前排出や処遇切下げは…長期雇用システムの労働契約に違反するのではないか、という論点も存在する」とする菅野氏は、法的には難しいが、「道義的批判は可能」とする（菅野[1996]、321）。
- 41) 間宏氏は、「終身雇用慣行」なる用語は適切でないとして、今後は「長期安定雇用慣行」という用語を使うとされる。間[1996]、113。

参 考 文 献

- 青木宗也・片岡昇編[1994]、労働基準法Ⅰ（注解法律学全集44）、青林書院。
- 阿部誠[1994]、雇用の流動化と終身雇用慣行、『賃金と社会保障』第1124号（1994年2月下旬号）。
- Aegglen, J. C. [1958], *The Japanese Factory. Aspects of its Social Organization*, The Free Press. 邦訳, J. アベグレン, 占部都美監訳[1958], 日本の経営, ダイアモンド社。
- 荒又重雄[1968], 賃労働の理論, 亜紀書房。
- 伊藤秀史[1993], インセンティブと日本型雇用「システム」, 『ビジネス レビュー』（一橋大学産業経営研究所編, 千倉書房）Vol. 40 No. 4（May. 1993）。
- 伊藤秀史[1995], インセンティブ理論の見地からみた日本企業の人的資源のマネジメント, 青木昌彦, ロナルド・ドーア編, NTT データ通信システム科学研究所訳『国際・学術研究 システムとしての日本企業』（NTT出版）, 第5章。
- 氏原正治郎[1989], 日本の労使関係と労働政策, 東京大学出版会, 補論。
- 奥田健二[1989], 中間概念としての「安定雇用」——日本特質論を超えるために, 『日本労働協会雑誌』No. 349（1989.9）。
- 小越洋之助[1994], 日本の雇用慣行とその今日的特質, 『社会政策叢書』編集委員会編[1994], Ⅶ。
- 亀山直幸[1995], 「リストラ」の進展とホワイトカラーの「受難」, 『現代日本のホワイトカラー（社会政策学会年報 第39集）』（御茶の水書房）。
- 菊野一雄[1988], 定年制, 中條ほか[1988], 7章。
- 木元進一郎監修・労働運動総合研究所編[1995], 動揺する「日本的労使関係」, 新日本出版社。
- 経済協力開発機構, 労働省訳・編[1972], OECD 対日労働報告書, 日本労働協会。
- 小池和男[1991], 仕事の経済学, 東洋経済新報社。

- 島田晴雄 [1994], 日本の雇用——21世紀への再設計, 筑摩書房。
- 下山房雄 [1983], 現代日本労働問題分析, 労働旬報社。
- 『社会政策叢書』編集委員会編 [1994], 日本型企业社会と社会政策 (社会政策学会研究大会 社会政策叢書 第18集), 啓文社。
- 菅野和夫 [1995], 労働法 (第4版), 弘文堂。
- 菅野和夫 [1996], 雇用社会の法, 有斐閣。
- 鈴木良始 [1994], 雇用流動化・「年功賃金」動揺をめぐる検討課題, 『労務理論学会研究年報』第4号。
- 関口功 [1996], 終身雇用制——軌跡と展望, 文真堂。
- 芹沢寿良 [1993], 「終身雇用制崩壊」の論議と労働組合運動, 『賃金と社会保障』第1117号 (1993年11月下旬号)。
- 高梨昌編 [1994], 変わる日本型雇用, 日本経済新聞社。
- 高橋洸 [1981], 増補・日本的労資関係の研究, 未来社。
- 中條毅・菊野一雄編著 [1988], 日本労務学会経営労働双書・雇用制 (日本労務管理史第1巻), 中央経済社。
- 中馬宏之 [1994 a], 「日本型」雇用システムの安定性, 『ビジネスレビュー』Vol. 41 No. 3
- 中馬宏之 [1994 b], 検証・日本型「雇用調整」, 集英社。
- 中馬宏之・樋口美雄 [1995], 経済環境の変化と長期雇用システム, 猪木武徳・樋口美雄『シリーズ・現代経済研究: 日本の雇用システムと労働市場』(日本経済新聞社), 第1章。
- 津田真澄 [1988], 終身雇用慣行論への問題提起, 中條ほか [1988], 総論。
- 津田真澄 [1993], 日本大企業ホワイトカラーの雇用慣行, 『ビジネス レビュー』(一橋大学産業経営研究所編, 千倉書房) Vol. 40 No. 4 (May. 1993)。
- 土田道夫 [1989], 日本の雇用慣行と労働契約, 『日本労働法学会誌』73号 (1989)。
- 成瀬龍夫ほか [1993], 特集 ホワイトカラーと今日の雇用問題, 『労働総研クォーターリー』(労働運動総合研究所) 第12号 (1993.9)。
- 仁田道夫 [1995], バブル崩壊後の日本の雇用変動 (第6回東大社研シンポジウムの報告), 『社会科学研究』(東大社研) 第47巻第2号。
- 野村正實 [1994 a], 「終身雇用制」議論の陥穽, 『危機のなかの日本企業 (シリーズ日本会社原論1)』(岩波書店)。
- 野村正實 [1994 b], 終身雇用, 岩波書店。
- 間宏 [1996], 経済大国を作り上げた思想—高度経済成長期の労働エートス—, 文真堂。
- 橋元秀一 [1992], 「雇用確保」の規範化と雇用慣行の変容, 『現代日本の労務管理 (社会政策学会年報 第36集)』(御茶の水書房)。
- 長谷川廣 [1995], 日本の雇用システムの変容と実態, 木元監修 [1995], 第3章。
- Beer, M. et al. [1985], Human Resource Management: A General Manager's Perspective, The Free Press.
- 平尾武久 [1994], 現代日本の労務管理に関する一考察——「日本の企業社会」のゆくえとの関連で——, 『社会政策叢書』編集委員会編 [1994], X。
- 平尾武久 [1995], 雇用慣行の変容と雇用管理の今日的特質——雇用・能力開発・昇進管理を中心に——, 『産研論集』(札幌大学) 15。
- 牧野富夫 [1994 a], 今日の人べらし「合理化」攻撃と終身雇用制, 『労働運動』1994年2月号。
- 牧野富夫 [1994 b], 「日本型企业社会」と雇用慣行, 『社会政策叢書』編集委員会編 [1994], VI。
- 牧野富夫 [1995], 雇用・労働条件破壊と「日本の労使関係」, 木元監修 [1995], 第7章。
- 松島静雄 [1988], 終身雇用の慣行, 中條ほか [1988], 終章。
- 嶺学 [1989], 日本の雇用慣行の形態と実態, 『日本労働法学会誌』73号。
- 嶺学 [1992], 日本の雇用慣行の原形と修正 (上) (下), 『社会労働研究』(法政大) 第39巻第2/3号, 第4号。
- 榎井常喜編 [1996], 戦後労働法学会史, 労働旬報社。

- 浪江 [1986], 構造変化のなかの雇用管理, 角谷・堤・山下編『現代日本の企業経営』(有斐閣), 第6章。
- 浪江 [1991], 雇用の多様化と雇用管理, 木元進一郎編著『激動期の日本労務管理』(高速印刷出版事業部), 第1章。
- 日本経営者団体連盟(以下, 日経連)能力主義管理研究会編 [1969], 能力主義管理——その理論と実践——, 日経連弘報部。
- 関東経営者協会人事・賃金委員会編 [1993], 人事革新の具対策——関東経営者協会人事・賃金委員会報告, 日経連広報部。
- 労働大臣官房政策調査部編 [1987], 日本の雇用慣行の変化と展望(研究報告編), 大蔵省印刷局。
- 経済同友会 [1994], 個人と企業の自りつと調和 日本型雇用慣行の中長期的展望。
『1994年版 労使関係白書』(社会経済生産性本部)。
- 日経連 [1995], 新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具対策——。
- 労働大臣官房政策調査部編 [1995], 日本の雇用制度の現状と展望, 大蔵省印刷局。