

経済民主主義の確立にむけて

— 「労働」の観点から —

吉 盛 雅 美

第 I 章 戦後日本資本主義の流れ

— 過去から未来へ —

1. 日本の経済復興と米国のねらい
2. 高度経済成長の光と影
3. 低成長下での資本増殖
4. 構造的危機の中で

(次章以下は次号掲載)

はじめに

経済学の中に出てくる人間は、労働者と資本家、または生産者と消費者に分けられる。それは経済学が人間の経済行為によってひきおこされる経済現象を対象にしているからである。経済現象というものは、一見するところ物と物とがとり結ぶ社会関係であり、人間はその背後に隠れているように思われる。たとえば、物価は人々の意図とは無関係に動いているし、需要と供給という現象も物量と物量の関係の動きにみえる。また、人間には不況の襲来を予め防ぎきることでもできず、倒産者が続出してもどうすることもできない。大塚久雄氏は、人間は経済現象の中にたいへん謙虚な姿で、さまざまな物の動きや関係にたいして、そのお付きのようにして現われてくと書いている。また大塚氏は、マルクスが『経済学批判』のなかで「社会をなして生産しつつある人間諸個人、その活動がわれわれの経済学の出発であり研究対象となる」と置き、「人間諸個人の活動」ということを強調しているが、『資本論』では、人間は生身の姿で

はなく何らか抽象化され、類型化された物質的利害の担い手という姿だけで現われ、それ以外の姿では現われてこないと述べている（大塚久雄『社会科学における人間』、岩波書店 1977 P 75～78）。

経済現象は人間の経済行為によってひきおこされるが、普通、経済学では経済現象の中での人間諸個人の活動と、その絡みあいについてはあまり問題にされないようだ。財貨やサービス、貨幣のことなどを扱うのみで、その背後にある人間の問題にまで踏みこみえないという批判もきかれる。経済学の中の「労働問題」の場合も、労働者側からは、賃金、労働時間、労働強度、労働災害などについて出され、資本家は、設備投資、生産性、利潤などを、そして両者の問題として、労使関係、労働組合、労働政策などがあるが、それらはほとんど資本の論理を中心に展開され、人間との関連においては触れられる傾向が少ないように思われる。たとえば、生活資料の生産と人間自身の生産という二種類の生産からくる、社会的労働と私的労働が経済社会と人間に及ぼす影響とか、日本の低賃金構造が臨時・下請けなどの底辺労働者や女性の家計補助労働に支えられたものであり、重層構造の労働市場を崩壊するにはどんな対策が考えられるのかといったことから、あるいは他の先進資本主義諸国に比べ、長時間低賃金労働を強いられながらも、日本人の労働意欲が高いのはどういう要因によるものかなどの点については、経済学と深い関係があるにもかかわらず、それらは社会学や女性学にまかされがちである。

人間の問題が欠けているといわれる経済学のなかで、女性の占める割合はさらに少なく、現代の経済学では女性の地位が、生産面でも消費面でも実態より過小に評価され構築されているようだ。労働市場においても女性の職種には制限があり、賃金やさまざまな労働条件に格差が生じ、労働者として低位におかれている。なぜそうなったかを考えた場合、たんに労働市場に女性がおくられて参加したという以上のものがそこに隠されている。また、女性に担わされている「家事労働」は2種類の生産のうち「人間自身の生産」の延長である。家事労働は有用だが経済学的に価値を生まず、したがって国民所得には計上されない。それは家事労働が私的労働であり、商品を生産しないから価値を生まないということによるのである。この私的労働は一般的に女性的なもの限定され、

マルクス経済学においても、資本と商品の論理が支配する市場の外で行なわれる「目に見えない労働」として対象外におかれている。2種類の生産は、どちらも人間にとって本源的なものであるが、「人間自身の生産」（私的家事労働）は直接価値を生まないことから低く評価されている。

労働力を再生産する機能をもつ「家事労働」を完全に社会化することはできない。それは、資本主義社会、社会主義社会のどちらにおいても私的な無報酬労働として存在する。現在、「男は仕事、女は家庭」の性別分業により、家事労働は女性だけに背負わされているため、女性は社会的労働への参加が困難となり、経済的に自立できず低い地位におかれている。労働権をもたない人間は他人の従属物としてしか生きられないからだ。それで多くの女性が家事労働を背負ったまま社会的労働へ従事しているが、当然男性より不利な条件におかれ、母性機能をもつ女性は資本主義社会に相容れられず、保護をとるか平等をとるか二者択一をせまられている。いま、日本の女性の賃金は男性の半分で、憲法により保障されているはずの「労働権」が女性にはまだ確立されていない。このように性別分業は女性差別を生み出し、それが資本側に利用されて低賃金労働者となり、労働者全体の賃金をも引き下げる結果になっている。ソ連などの社会主義諸国においても、家事労働は女性に担われる傾向がいくらか見受けられるが、それでもある程度「社会化」され、男女による家事労働の分担がすすめられている。だから、女性が社会的労働に従事する際、女性としてのハンディは少なくなり男性と同様に経済的自立が可能となっている。

「労働」のなかに人間の本質は見い出され、「労働」を通して人間は自己を改革していく。他人に従属せずに生きていく「生存権」としての「労働権」は当然確立されるべきであり、それを妨げる性別分業は否定されなければならない。また、母性機能をもつ女性が排除される労働環境は人間的なものとはいえず、そのような環境を改善していくことは労働者全体の問題になってくる。

経済学のなかで人間の問題を考えていくと、私達が生活している資本主義社会においては、経済が真に国民本位の方向で運営されていないことがわかる。国家と大企業がゆ着了した現在の国家独占資本主義社会においては、大規模な共同労働によって生産が行なわれ、生産物も社会全体の消費のために生産されて

いるが（生産の社会的性格）、生産手段と生産物は少数の資本家が独占し、労働者や国民は生活や労働の苦しさ、不況、恐慌に見舞われている。また、人間にとって便利なはずのME技術（マイクロ・エレクトロニクス）も独占資本の増殖だけにつながり、労働者にとっては労働強化による健康への悪影響と失業の恐怖を与えるものになっている。そして、日米安保条約による対米独占資本主義の下では、軍事支出や反共国家への援助など軍事化と対外進出がすすめられ、戦争の危険性が高まっている。

国民は生命・生活・権利を保障されるべきであり、平和の確保、そして労働権・生活権・環境権の確立、それから支配・専制・差別の廃絶がなされなければならない。国家独占資本主義の支配を規制・廃止して、多数の勤労者・国民本位の社会に変革していくためには、経済民主主義の立場に立って日本経済を民主的に改革することが必要である。現在、法のまえでは一応の形式的な自由と平等を保障する政治民主主義が確立されているが、経済民主主義は実現されておらず、生産手段を所有する資本家と、それを所有しない労働者の階級間の経済的不平等・格差はいつそう拡大している。経済民主主義は、経済に関する基本的諸決定に社会の全構成員が関与することであり、それは資本主義から社会主義への移行において実現されていくが、資本主義社会の現段階においては、大多数の国民が経済の基本的決定に近づくために民主的改革を進めていかねばならない。それは経済民主主義実現への重要な一段階となるからである。民主的改革を行うには、労働運動や住民運動などが主要になってくる。

この論文では「労働」に視点をおき、まず戦後日本資本主義の流れを追いながら労働者のおかれている状況を把握し、そして女性と労働問題をクローズアップする。女性労働にあらわれる矛盾は、人間の労働が本来ありうるべき姿を浮きぼりにしているからである。従来、日本社会は差別を生み出すことによって重層構造の労働市場を形成し、それを資本蓄積の源泉として拡大・発展してきた。そのようななかで労働者がおかれている状態を見つめ、人間にとって労働とは何なのかを考えるならば、経済民主化の必要性がおのずと出てくるし、そこから経済民主主義確立にむけての提言を打ち出そうと思う。

第 1 章 戦後日本資本主義の流れ — 過去から未来へ —

本章では、戦後から現在にいたる日本資本主義の展開過程を追いながら、戦後「民主化」のなかで盛りあがった労働運動、経済復興の裏にあったもの、高度経済成長を可能にした諸条件、そして石油危機以後の低成長期をのりきるためになされた減量経営、合理化などを通して、労働者のおかれている状態を把握する。

また、「構造的危機」に見舞われている現在、経済情勢はますます厳しさを増しているが、これからどのような方向に向かうのか、そして、労働者をとりまく状況はどう変化していくのかについてもあわせて考える。

1. 日本の経済復興と米国のねらい

第 2 次世界大戦で敗北した日本は、国富の 4 分の 1 を灰燼に帰し、国民は深刻な食糧不足、住宅不足にあえいだ。鉱工業生産は戦前水準を 100 として 30・7 にまで低下し、日本経済は壊滅的打撃をうけた。主要軍需工場に働いていた多くの労働者は敗戦とともに解雇され、そこへ復員軍人・海外引揚者の大群が加わり、失業者は 1300 万人にのぼった（林直道『現代の日本経済』、青木書店、1982、p 4～5）。もちろん、職場で働く女性たちも家庭復帰をせまられた（表 1 参照）。これは、膨大な復員軍人・軍属の就職確保をはかるため至極当然のことだった。

表 1 労働者の減少状況

	女 性	男 性
1940	387 万人	1,063 万人
1947	295	918
減少率	(23.8 %)	(13.6 %)

出所：労働省婦人少年局統計資料

ポツダム宣言を受諾し無条件降伏をした日本は連合国（米軍）の占領下におかれ、「民主化」がすすめられていく。連合国司令部GHQにより、専制政治からの解放、教育の自由主義化、女性解放、労働者団結の承認、経済の民主化といった5大改革が指令され、軍国主義の一扫、戦争犯罪人の処罰とともに、日本を帝国主義にかりたてた財閥の解体も行なわれた。このように、敗戦後の「民主的」改革は労働者階級をはじめとする人々の立場を有利にするものだった。しかし、解放立法が華々しく喧伝されているそのなかで、女性労働者が実際に受けたものは、平等でもなければ経済的自立でもなく、差別と失業という反対物なのである。

1945年12月には、わが国ではじめて労働組合法が制定される。これは労働者の団結権を保障する法的根拠となるもので、戦前から労働者階級が長い間要求しつづけてきたが、天皇制政府によって拒否されていたのだった。しかし新しい日本国憲法では28条において団結権、団体交渉権、争議権が保障され、ここに労働者はようやく基本的三権を獲得したのである。1946年に労働組合の全国中央組織として、全日本産業別労働組合会議（左派）と日本労働組合総同盟（右派）が分立し、組織率は1949年に男性が57.3%、女性が51%と最も高率を示している（表2参照）。現在、労働組合の中央組織は総評、同盟、新産別、中立労連の4つに分立し、組織率は30.5%と低く労働者の労働組合ばなれが目立つ。労働組合の全国的統一は、労働運動の左・右思想潮流の対立と指導者の人間関係などに妨げられて実現していない（塩田庄兵衛『日本社会運動史』、岩波書店、1982、P 158～160）。総評や同盟などの枠をこえた横断的な民間単組を結集しようと1982年には全民労協（全国民間労働組合協議会）が発足したが、共産党系の単産が不参加を表明するなど、なお波乱含みである（『現代用語の基礎知識』、自由国民社、1983、「全民労協」）。

戦後改革のうち、財閥・独占資本の解体については他の諸改革のように徹底してなされたのではなく、アメリカ資本の対日投資が容易となるように、独占支配中枢の形態に変更をくわえただけであって日本独占資本そのものを解体したのではなかった。たとえば、「過度経済力集中排除法」により生産集中度のきわめて高い巨大企業、独占的支配力のある企業の分割がすすめられたが、実

表2 雇用者数と労働組合組織率の推移

	全体の組織率	男子雇用者数	組織率	女子雇用者数	組織率
1948	53.0%	929万人	54.1%	330万人	45.7%
49	55.8	894	57.3	298	51.0
50	46.2	910	49.1	344	37.9
53	35.8	1,023	43.8	405	33.5
55	35.0	1,087	43.3	479	30.8
58	32.2	1,373	38.5	601	27.7
60	31.6	1,523	36.9	668	28.0
63	34.4	1,766	38.2	828	30.6
65	34.6	1,911	38.2	898	30.9
70	35.0	2,210	36.3	1,096	28.2
75	34.1	2,479	35.7	1,167	29.5
80	30.8	2,617	33.7	1,354	24.6
82	30.5	2,680	33.5	1,418	24.2

出所 雇用者数：総理府「労働力調査」

組織率：労働省「労働組合基本調査」

際には巨大企業を数社に分割し、その競争力を若干削減して上位数社の力の差を幾分か均等しただけで、その力は削減されなかったのである。こうして、日本独占資本はアメリカの手で救出され、日本の経済的支配者としての地位を温存された。それはアメリカが日本独占資本を有利な投資対象として、また最上の同盟者として形成しようと計画していたからである（林直道、前掲書、P27～29）。

戦後世界情勢の大きな変化の中で、1947年、トルーマン大統領の「共産主義封じ込め政策」や反共軍事同盟NATO（北大西洋条約機構）の結成など、社会主義陣営の発展に対抗して資本主義国政府の反共政策が公然と展開されるようになると、日本におけるアメリカの「民主化」政策も当然転換された。日本

を極東の反共軍事基地とし、アジア支配の同盟者とするため、財閥を復活させ独占資本を育成する方向がとられ、労働運動や民主主義運動に弾圧と分裂の攻撃を加える逆コースの時代になったのである。48年、マッカーサー占領軍司令官は公務員から争議権と団体交渉権を剝奪することを要求し、49年には労働組合法が改悪されて、労働者と労働組合の権利に対する制限、圧迫が強められた。そして、全国の職場から共産党やその支持者とみなされる12,000人以上の労働者を追放するレッド・パージが行なわれた。

鉱工業生産も高まり、「経済復興」がある程度進行した段階で、アメリカは日本経済の「自立」と「安定」を表看板とした経済安定原則を実施する。ドッジラインと呼ばれるこの経済政策の主な内容は1ドル=360円の単一為替レートを設定し日本経済をドル圏へ組み込むこと、戦後インフレ終息のための超均衡予算の編成（公共事業や失業対策費などの削減）、独占資本に資金・資材を集中する集中生産方式へのきりかえ、公務員の団体交渉権・争議権を否認する政令201号の公布を契機として労働運動の分裂と弾圧を強化しようとするものであった。このように、ドッジラインは労働者に犠牲を強要し、労働運動・民主運動を弾圧することにより、対米従属の日本独占資本主義を再編強化していた（『大月経済学辞典』、大月書店、1979、「経済安定九原則」）。

戦後盛りあがった労働運動も、ドッジラインによる労働者締めつけやレッド・パージ強行以降は、その戦闘性を失った。その後、労働戦線は反共民主化同盟（民同）派の主導のもとに再編成され、50年7月にはアメリカ占領軍が推進して日本労働組合総評議会（総評）が結成された。その基本綱領は「労働者の生活安定は、生産復興と経済安定の前提条件であり、労働者の要求は国民経済との正しい関連のもとになされなければならない」としている。これは現在、同盟や金属労協などによって主張されている「経済整合性論」（国民経済全体の発展と両立的・整合的な賃金引き上げを実現すべきであるとする）の考え方と同じである。民同支配の確立は、職制による人間関係管理を通じての職場と労働者の把握によって職制支配や労務管理体制の強化と結びついていき、「企業組合主義」的傾向を強めていくことになった。

第2次世界大戦は、資本主義世界におけるアメリカ合衆国への軍事力・経済

力の集中とその主導権の確立をもたらしたが、アメリカ以外の帝国主義諸国は個別的に資本主義体制を維持していくことが不可能となり、敗戦国であると戦勝国であることを問わず、アメリカの援助が不可欠とされた（大石嘉一郎「戦後資本主義の歴史的位位置と戦後改革」『講座今日の日本資本主義2』、大月書店、1981、P 36）。西側諸国ではアメリカの軍事力・経済力に依存した国際協力体制が形成され、ドルが支配するIMF-GATT体制が確立されるが、これは通貨の安定と多角的な自由貿易の拡大を目的としていた。戦後、わが国の経済復興は対米従属的になされ、日本はアメリカの世界戦略を積極的に推進する役割を担わされた。高度経済成長は、こうして敷かれた路線の延長線上にあった。

2. 高度経済成長の光と影

1955年ごろから日本経済は急上昇をはじめ高度経済成長時代を迎える。繊維工業中心で重工業部門が弱かった日本資本主義にとって戦後の危機的状況から脱出するためには、設備の近代化および一連の新産業部門の創設が至上命令となっていた。高度成長の牽引車となったものは持続的な設備投資で、鉄鋼・電力・造船など急激に拡大され、石油化学・家庭電機・自動車などの工業生産力は躍進し、なかでも重化学工業は爆発的に膨張した。こうして日本経済はきわめて急速に発展していく（『大月経済学辞典』「高度経済成長」）。

第2次、第3次産業の発展に伴い膨大な労働力需要が発生する一方で、農地改革の影響により生産力が増大した農業人口は一部分が不要となった。農業生産から遊離した人口は都市へ移動して、工業・商業・サービス業労働へ転換し、地域間、産業間の大規模な労働移動がおこった。また、この時期にはすでに職安法の施行規則が改定され（1950）、労働者供給事業禁止の条項から「健全な請負事業」がはずされていたので、企業は下請・社外工制度を急速に拡大していった。このように法的な保障のもとで採用された労働力編成は、企業内に弾力的な雇用の対象になりうる非従業員グループをつくり出し、従業員を一つの「身分」とした。これによって60年代に終身雇用制を完成させる根拠が作り出されるのである（高木郁朗「日本の企業別労働組合と労働政策」『講座今日の日本資本主義7』、大月書店、1982、P 234）。

大規模な労働移動がなされるなか、アメリカによる石炭から石油へのエネルギー転換は、石炭産業を斜陽化させ大量の失業者が発生し、三池争議（1959～60）をひき起こした。この時期、労働運動はどのように展開していたかという点、50年7月にアメリカ占領軍の推進により結成された総評が、その後、対米従属からたたかう組合へと転化し（ニワトリからアヒルへ）、労働組合の全国組織の中で一番大きな組織となっていた。結成直後の総評は、反共、社会党支持でアメリカを中心とする国連軍支持の方針さえ示した。だが、戦争による労働者の生活と権利の破壊、単独講和推進による日本の軍事基地化に対し労働者の憤激は高まり、全面講和、中立堅持、軍事基地提供反対、再軍備反対の平和四原則を確立するなど、政治要求と経済要求を組み合わせた闘いをすすめていた。しかし、これは必ずしも成功したとはいえなかった。やがて、総評の傘下に5単産が共闘会議を組んだのをきっかけに1955年春、8単産共闘による第1回春闘が始まり、その年の総評大会において統一賃金闘争重視の方針がとられるようになった。つまり、政治要求よりも経済要求に比重がおかれることになったのである。そして、産業別統一戦線を軸とする春闘が高度成長の本格化とともに定着していくのである（『大月経済学辞典』「総評」）。そうしたなかでおきた三池争議は、三鉱連の統一闘争の崩壊により労組側が敗北してしまうのだが、このことは総評の運動にも大きな影響を及ぼすことになった。従来の「職場闘争」が、世話役活動を中心にした「職場活動」に変わってしまうのである。こうして、職場における労働組合の空洞化がすすみ、企業による専制的な労働支配を可能にする条件がつくられていった（元島邦夫・岩崎信彦編『現代労使関係の理論』、青木書店、1982、P 190）。

60年代に入り、日本がIMF 8条国に移行し、いわゆる開放経済体制のもとでしのぎを削らなければならないという状況が必至となるに及んで、資本の側からは日本企業の国際競争力の弱さに対する憂慮の声があがるようになった。高度経済の進展に伴う労働力不足の激化により、賃金上昇が加速化しはじめていたこともあって、日本経済の将来に対する危機意識が強くなってきたのである。そして、「経済全体の平均生産性」の伸びを賃上げの目安とするような、国民経済的視野に立った賃金決定の慣行をつくりあげようとする日経連の思惑

により、春闘は国民経済の中にとりこまれるようになった。また、年功賃金制というこれまでの集合管理から個別管理の能力主義管理へと労務管理が刷新された。

日経連は、賃上げ交渉の日本的形式として社会的に拡張していった春闘体制に対抗すべく、1962年以降、「企業で指導的立場にある大企業が重点的に結束し、業界によって決められた線を一步も退かない」という“重点結束主義”を唱えた。こうした資本の結束の前に、60年代に入って重化学単産中心主義をとるようになった春闘体制は、その基軸をなす鉄鋼労連がストライキを構えることもなく、いわゆる一発回答のもとに収束する方式へ移っていき、団体交渉の労使協議制化がもたらされた。しかも、64年の池田・太田（総評）会議では、公労協賃金の「民間準拠」を認めることにより賃上げの社会的相場化を国家権力が公認することになった。この時点から経営側は実質的には労働組合の企業外化をはかり、むしろ企業外部で決定される労働条件水準の形成に主導権を発揮する方針がとられるようになった。こうして、春闘を国民経済の枠の中に制度としてとりこんでいくという事態が進展していったのである。

次に、労務管理の刷新についてだが、これは年功賃金・終身雇用・企業別組合によって特徴づけられる「日本の労使関係」を本格的に形成し定着させていくものだった。技術革新の進展に伴って、企業内での経験年数が必ずしも職業の遂行能力を反映しなくなってきたが、それは従来とられていた年功制は学歴、年齢、勤続年数を中心にする集合管理になっているため「適当に働く主義」に陥りやすく、企業としてのバイタリティーが失なわれるようになったからである。そこで、「適性に応じた個別管理」の推進が強調され能力主義管理が登場してきた。

能力主義管理のひとつの柱となったのは、QC（品質管理）サークルやZD（無欠点運動）グループなどの小集団活動である。これらは設備近代化、合理化が生み出した労働者の「疎外感と非人間化」を克服するため導入されたもので、作業能率の向上や品質管理ばかりではなく職場における日常的な協同と意思の疎通を促し、人間関係の改善とモラルの向上を促進する機能をもつ。このような小集団活動が重視されたもうひとつの側面は、「企業における生活より

も自分の生活の方を大切にする」という若い世代の労働者もつ新しい価値観に着目しつつ、それに対応した労務管理をつくりあげていこうとする点にある。こうして「個人の役割の尊重」のうえに立つ職場小集団を組織し、それを通じて労働者の企業への統合と従属を果たそうとしていた。能力主義管理の登場により、実力主義にもとづく昇進管理、賃金管理が推進され、従来の年功賃金に職務給・職能給が導入された。そして、経営者側は労働組合を企業にとりこむためにすさまじいエネルギーを投入し、企業、職場レベルからしっかりと多数労働者を把握して、職場秩序（専制支配）を確立していくのである（下山房雄・兵藤釗「日本の労使関係と労働運動」『講座今日の日本資本主義4』、大月書店、1982、P 259、263、292）。

高度経済成長の技術革新、機械化に伴う生産性向上は労働者に対する搾取度を高めたが、「成長産業」の大企業は莫大な利潤の一部を労働者に分け与え、相対的高賃金を意識させることによって彼らを企業に従属させ支配力を強めた。そうして、労働組合や労働者政党の右派幹部を労使協調主義の「労働官僚」として育成し、労働運動の右翼の潮流を強力にしていくが、このような傾向はアメリカの侵略によるベトナム戦争が拡大したことに伴って強まり、64年には同盟や金属労協（IMF-JC）など、右翼路線の全国組織が結成される（塩田庄兵衛、前掲書、P 266）。わが国第2の全国統一組織である同盟は、総評に対抗し、生産性向上運動への協力と産業民主主義の達成を唱える労使協調的組合で、総評の3分の2が官公労働者であるのに対し、同盟は9割を民間労働者で占めている。金属労協は、自動車、鉄鋼、造船、電機、機械など金属関係労組の国際組織で、総評、同盟、新産別、中立労連を横に貫く国際交流の母体として労働運動の新勢力となっている（『現代用語の基礎知識』、「同盟」「金属労連」）。

同盟・金属労協型の労働運動は、より多くの成果配分をかちとるためには生産性向上のための労使関係をすすめるなければならないとする「パイの理論」にもとづいている。それによれば、技術革新のもとにおける労使間の問題は古典的なパイの配分（成果の配分）にのみとどまらず、パイの増大（生産性の向上）に関する諸問題にまで拡大したというたてまえから、パイそのものの増大につ

いての労使の自覚的協力的処理が強く要求される。そしてパイの分配はパイの増大によって可能だから、労働組合はパイの分配に主役を演ずるのではなくパイの増大を考慮しなければならないとする。こうした問題を労使それぞれの理解と信頼にたつて処理しようとするのが労使協議制である（大河内一男・吾妻光俊『労働辞典』、青林書院新社、1965、「パイの理論」）。生産性が向上しても国家独占資本主義の下では、資本の要求に応じて搾取度が高まっていくのだから、パイの増大を考慮すべきだとする「パイの理論」は問題点をすりかえていることになる。

同盟や金属労協の指導部はまた、「国民経済全体の発展と両立的・整合的な賃金引上げを実現すべきである」とする“経済整合性論”を主張している。すなわち「過度の賃金引上げは、それによるコストの上昇と供給力を越える消費需要の拡大という両面からインフレを促進するおそれがある。もしそういった事態になれば、せっかく引き上げた賃金も物価上昇に食われて実質賃金はかえって低下してしまうことになるであろうし、また、総需要抑制政策を実施せざるをえなくなって、結局は不況、雇用不安そして賃上げの困難という悪循環をひき起こすことになるであろう。それはけっして労働者にとって利益ではないし、国民全体の生活をも破壊することになる」（全日本労働総同盟『1977年度賃金白書』P 36）というのである。独占資本は、みずからの要求する利潤率を維持しようとして賃金の上昇を価格に転嫁し、それが困難場合には生産や雇用の縮小を行なおうとするが、経済整合性論はこの事態を、過度な賃上げはインフレや不況をひきおこすとして、インフレや不況の原因を過度な賃上げに帰着させている。このように経済整合性論は、独占資本の要求にあわせて労働者の要求を抑え賃金を抑制する役割を果たすものである。経済全体は相互に依存しあった複雑な体系をなしており、経済全体の相互関連をふまえて体系的、整合的に考えることは必要である。しかし、同盟や金属労協が主張する経済整合性論は、独占資本の要求態度を不変なものとしたうえで、その範囲内で整合性を問題にしており、それは誤った考え方なのである（『講座今日の日本資本主義10』、大月書店、1982、P 102～105）。

わが国のような企業別形態の組合は労使協調におちいりやすい。現在、労働

表3 事業所規模別の労働組合組織数

1980年	雇用者数	組合員数	組織率
1000人以上	667万人	486万人	72.9%
500～990人	174	81	46.6
100～499人	566	159	28.1
30～99人	620	46.4	7.5
29人以下	1,368	6.9	0.5
公務	569	361	63.4
合計(全産業)	3,971	1,224	30.8

資料：『講座今日の日本資本主義7』P85 大月書店

組合組織率は30%で、これを表3の80年の資料で事業所規模別に見ると、99人～30人で7.5%、29人以下のところになるとわずか0.5%である。29人以下の中小零細企業で働く労働者が1,368万人と圧倒的に多いにもかかわらず、ほとんどの職場で労働組合が組織されておらず、労働者の連帯の弱さが浮きぼりにされている。このような状況にあって、組織率の一番高い大企業の労働組合(同盟や金属労協)においては、「パイの理論」や「経済整合性論」による労使協調路線が進んでいる。大河内一男氏は、どのような組織の労働組合が出来上がるかは偶然的なできごとではなく、もっぱら日本資本主義の性格によるものであると述べ、日本の賃労働が「出稼型」という特有な性格をもち、企業ごとに分断された労働市場であり、過剰な労働力を背景として需要側が優位に立っている限り、企業別組合にならざるをえないとしている(『大河内一男集』第4巻、労働旬報社、1980、P15)。たしかに、企業別労働組合が日本で発達したのは決して偶然ではない。それは労働者の終身雇用制と結びついており、また終身雇用制と結合した賃金体系である年功賃金制度と結びついているのである。もし、欧米のように労働者が企業間をかなり自由に移動し、賃率も職種や熟練によって比較的均一化されているならば、企業別組合という形態は日本でも一般化しにくかったであろう。

企業別組合のもとでは、「良質」な労働力を終身雇用として確保するかたわら、臨時労働者を景気変動・業務量の多少によって吸収したり吐き出したりして調節することができ、年功を認めない臨時労働者の賃金は低く抑えられ、それはまた従業員全体の賃金を抑える要素にもなっていた。企業別組合の労働者たちは、常用労働者でない限り権利が保障されず、また職場を超えての連帯が困難なので、企業にとっては有利であった。このようなもとの、企業は無権利状態の臨時労働者を十分に活用していくが、高度成長期には特に女性がかかり出された。

高度経済成長期における機械の導入・合理化は単純労働分野を拡大したので、働きに出る主婦が増え、女性雇用は新たな転機を迎えた。1965年以降、女性臨時雇用者の数は男性を上回り、進学率の向上による若年労働者不足を補うものとして、特に中高年の既婚労働力が活用されるのであるが、それは女性の地位の低さを利用したもので、景気調節弁としての役割を担わされていった。戦後憲法14条により男女平等が確立されたものの、現実には表4が示すとうりである。女性は現在も一人前の労働者としてみなされていない。女性労働者は、たとえ常用であっても事実上男性の臨時労働者と大差がない。そのうえ、家計補助的で不熟練な主婦労働力はパートとしてさらに安く使用できるので、企業にとって男女差別は大前提となっていた。

表4 男女別賃金格差の推移

男子 = 100

年平均	女子の現金給与総額
1960	4 2. 8
65	4 7. 8
70	5 0. 9
75	5 5. 8
80	5 3. 8

一人平均月間給与額
 ※ 30人以上企業

出所：労働省「毎月勤労統計」

終身雇用制、年功賃金制、そしてこれを支える臨時工制度はこれまでの日本企業を支える支柱であった。そして、その制度に組み込まれた労働者は企業を越えて、産業別・地域別に結集することに抵抗を感じるようになった。また、企業に定着しない臨時工を同じ仲間として受け入れることにも強い抵抗があった。労働者が自分の労働に生活の基盤をおかず、企業を生活基盤と感じる以上、産業別・地域別・職業別の連帯は「よそ者」とのつきあいにすぎなくなるのである。それは、たとえ仕事が変わっても同一企業の中ならば安心していられるという日本の特殊性からくるのであろう（西口俊子「高度成長政策と婦人労働の増大」大羽綾子他編、『婦人労働』、1969、P 195～196）。労働者の企業意識の基盤について、社会学では日本人に特徴的な集団主義的価値観から考えられてきた。今では勤労者意識の軸には自己中心性が根をはっているが、それでもなお企業意識は健在である。それは、「私」としての生活を維持するためには、集団としての企業をよりどころにする以外はないからである。熊沢誠氏は、日本の労働者は自分たちの生活共同体を「労働社会」として確立することができず、「企業社会」という疑似生活共同体の中にしか見出しえなかったのではないかという見解を示している。このようなあり方を客観的に保障してきたのが「終身雇用」「年功的賃金」「福利厚生」であり、主観的に支えてきたのが「経営家族主義」であり「パイの理論」によって媒介された近年の労使協調路線である（元島邦夫・岩崎信彦編、前掲書、P 167）。

1968年、日本の国民総生産（GNP）はアメリカに次いで資本主義世界第2位となり、高度成長期における実質GNPの年平均成長率も10.9%と2桁台を記録し、国民の生活水準は向上した。高度成長は、10年という短期間に労働者の生活様式を大きく変え、消費需要を著しく高めた。大量生産されはじめた各種の耐久消費財は、全国にはりめぐらされた宣伝網、輸送網を通じて、あらゆる地域、あらゆる階層の市場にゆきわたり、家庭内で否応なく必需品化した。高度成長がつくり出した快適な生活様式を維持拡大したいという願望は、人々の意識の深部に浸透していき、経済優先の価値観が根をおろすようになる。そうして経済主義の時代が到来し、経済大国論がうたわれるようになった。このような高度経済成長を可能にした要因は何だったのだろうか。

まず第1に、政府による大企業優遇政策があげられる。新産業都市建設促進法（1962）、新全国総合開発（1969）など国家的規模で経済計画を策定して、産業の拡大を最優先的に促進・強行し、産業基盤整備、資金調達・税制・価格決定・貿易為替・対外援助・労働力創出など、経済の全面にわたる国家独占資本主義的政策をもって大企業に援助を与えた。たとえば、税金に関しては「税制特別措置法」によって大企業に対して巨額の免税がほどこされている。法人税の負担率は中小企業の方が高く大企業は低い。また、資本蓄積を促進するため配当所得に対する免税点を高くして、大企業には税金がかからない仕掛けになっている。一方、勤労所得や中小企業の事業者所得の場合は免税点が低く、零細な所得でも課税される。公共料金について見ると、電力料金は大企業向けの特別割引料金のシステムがあり、家庭用料金より半分以下となっている。こうして政府は、財政、金融、行政のあらゆる面から大企業の資本蓄積を促進し、輸出を奨励した（林直道、前掲書、P 130、132、136）。

次に、アメリカによるドル資金の注入、急速な技術革新、安価で豊富な石油エネルギーの供給、農地改革による市場拡大と余剰労働力の遊離などがあげられるが、とりわけ決定的な要因として、人口動態の劇的変化が指摘される。1950～70年の間に、所得をあげうる年齢層が増加した反面、社会的に扶養されるべき年齢層は減少した。この間、人口は16.1%しか増えていないのに就業者数は23.7%も増加しているのである。こうした戦後日本社会特有の人口年齢構造の変化をつうじて、新規の低賃金労働力の大群が出現し、巨大な分量の剰余価値を生産した。そして、生産年齢人口の激増は高度成長下における消費市場を拡大させる重要な一因ともなった。高度成長過程で日本の輸出は急上昇し、世界市場での日本のシェアはめざましく拡大されたが、国内の消費購買力が飛躍的に拡大したことこそ、日本経済の基本的な力となっていた（林直道、前掲書、P 95～98）。

第3に、労働力が「良質」であったことが特筆される。いかに資本の蓄積意欲が旺盛で金融機構が蓄積資本を供給したとしても、一定水準の質をもった労働力が十分に存在しなければ、高度成長が持続することは不可能であったにちがいない。ここで「良質」な労働力というのは二重の意味があり、戦後の教育

改革と高校進学率の向上を通じて、若年労働力の知的・技能的水準が高まったことと、戦後危機のなかで、資本がアメリカの占領軍権力を背景にして階級間労働運動をほとんど解体させ、労使協調路線にしむけたことをさす（鶴田満彦「高度経済成長の矛盾と帰結」『講座今日の日本資本主義2』、P 218）。元来、勤勉で企業への帰属意識も強いといわれる日本人の場合、労使協調路線におちいりやすい傾向にあったが、一定の前史を経て1950年代の半ばから60年代の高度成長過程において成立した「日本的労使関係」（下山・兵藤、前掲書、P 292～293）は、終身雇用、年功賃金、企業別組合にもとづいており、それらはすべて労使協調路線に結びつきやすいものだった。高度成長をすすめるうえで、輸入技術に依存したにせよ、大規模な技術改革を行ない新産業を次々と生み出すことができたのは、日本の労働力の全体としての質的向上に負っているし、労使協調路線のもとで、特に民間の重化学工業部門においては右翼の潮流の労働運動が定着し強固になっていったので、資本にとっては有利な条件となった。

高度経済成長を可能にした要因は、国内だけでなく東南アジアとの関係にもみられる。日本は東南アジアに対する賠償を50年代半ばからはじめたが、それは経済開発に協力しつつ自国の貿易振興に資するものであった。賠償は主として、工場や輸送機械、ダムなどの資材の供与から成り立っていたが、これは国際競争力がまだ弱かった日本にとって、安定的な市場となった。60年代には、円借款もヒモ付きの形でなされ日本商品の輸入に使用させていた。反面、技術協力の比率は小さく、教育や保険など社会的下部構造むけの援助もきわめて少なかった。このように、日本の経済協力は狭い意味での国益と結びついており、日本経済の発展は開発途上国の民衆の犠牲のうえになされたものである。

以上のように、高度経済成長は対米従属の安保条約のもとで、日本の独占資本がアメリカの技術や資本、あるいはアメリカのおさえる中東原油や農産物を大量に輸入し、かつ国家の財政金融に支えながら大規模な設備投資をすすめて、重化学工業部門を猛烈なテンポで拡大、発展させ“エコノミックアニマル”という批判をうけたような輸出攻勢の一方、労働者と国民に対する搾取・収奪を極度に強め、膨大な利潤を獲得する過程であった（塩田庄兵衛、前掲書、P 265）。

国内においては、豊富で良質な労働力を大企業と中小零細企業、さらにその下請会社、常用労働者と臨時労働者、男性と女性というように幾重にも重層構造化して差別領域がつくり出され、中小零細企業が大部分を占める産業構成にあって労働組合の組織率が低いことや、労働運動の右傾化、協調的な労使関係といたったことが「ニッポン株式会社」を支え、日本経済をより強力なものにしていった。

3. 低成長下での資本増殖

60年代末になると、奇蹟的といわれた高度経済成長にもかげりがさしてきた。不均等で不均衡なかたちで達成された高度成長は、生命と健康を脅かす環境汚染の拡大や、都市の過密と農村の過疎、インフレの進行、住宅難、交通戦争、教育の荒廃、福祉の立ちおくれなどにみられるように、日本の政治、経済、文化、その他社会生活の全側面に構造的な歪曲と危機をもたらしていた。そうしたなかで、70年安保闘争を控えた69年春闘は、公害やインフレの高進に対する国民世論の高まりと地域運動体の広がりなどが反映されて、これまでの賃上げ春闘から、最低賃金制の確立や雇用保障などの国民的要求をとり入れた国民春闘へと転化していった。

71年、突然発表されたニクソン新経済政策（金・ドルの交換停止）は、全世界に衝撃を与えニクソンショックといわれた。これは、対外民間投資やベトナム侵略を頂点とする対外軍事干渉により、インフレ、不況、国際収支悪化というトリレンマの窮地に追い込まれたアメリカが、ドル防衛のためにとった非常措置であり、他国通貨の切り上げを要求し、対米輸出の自己規制を押しつけるという強引な政策であった（『大月経済学辞典』「ニクソンショック」）。これにより、金とドルに依存する旧IMF体制は消滅し、スミソニアン体制の中間過程を経て、ドルは切下げられ（金1オンス＝35ドルから38ドルへ）、円は切上げられた（1ドル＝360円から308円へ）。そして、73年2月に固定相場制から変動相場制への移行がなされ、同年秋には第4次中東戦争を契機として石油危機がおこり、国際経済情勢は急激に悪化していく。

OPEC（石油輸出国機構）の石油供給削減と公示価格の約3.87倍の値上げ

は、資本主義諸国の2桁インフレを発生させ「総需要抑制政策」がとられ、これを契機に大不況と大量失業が同時併存するスタグフレーションが世界的な現象として現われた。これまでインフレと失業は相関関係にあり、失業率が高いほど物価上昇率は低くなったのであるが、スタグフレーションの場合、相関関係は崩れた。世界各国のなかでも、エネルギーの自給率がきわめて低く（表5参照）石油の輸入依存度が高い（表6参照）日本では、OPECによる値上げに、石油業界の独占的値上げと各産業の便乗値上げが加わったので、卸売物価・消費者物価は世界一上昇し（図7参照）、74-75年不況におちいる（『講座今日の日本資本主義3』、大月書店、1981、P75）。74年には経済成長率がマイナス1.3%と戦後初のマイナスを記録し（表8参照）、完全失業者は75年に100万人をこえた（表9参照）。高度成長はここに終焉し、低成長時代へ移行してゆくのである。

スミソニアン協定による円切上げは日本の輸出取引に不利となり、政府は国債発行の膨張、財政投融资の大型化、公定歩合の引下げなど、金融緩和と政策で円切上げ不況をのりきろうとした。日本と違ってアメリカでは輸出依存度が相

表5 エネルギー自給率

(1976)

ソ 連	124.0%
カ ナ ダ	109.5
中 国	104.2
アメリカ	82.5
イギリス	67.1
西ドイツ	45.5
フランス	19.4
日 本	9.2

出所：海外電力調査会

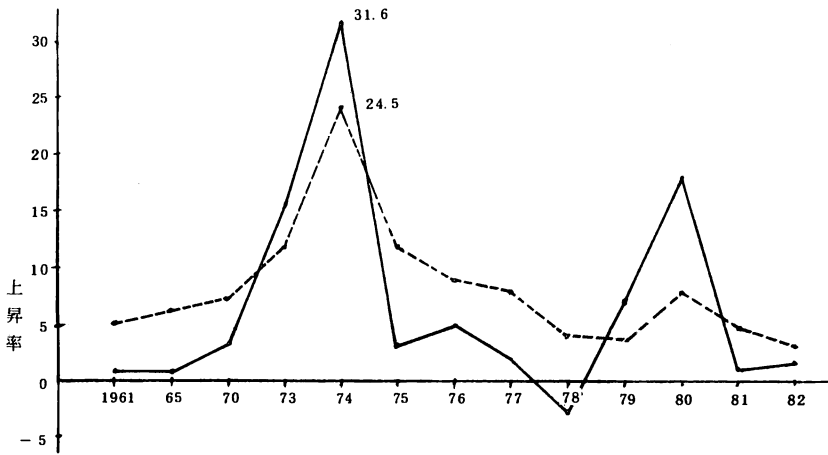
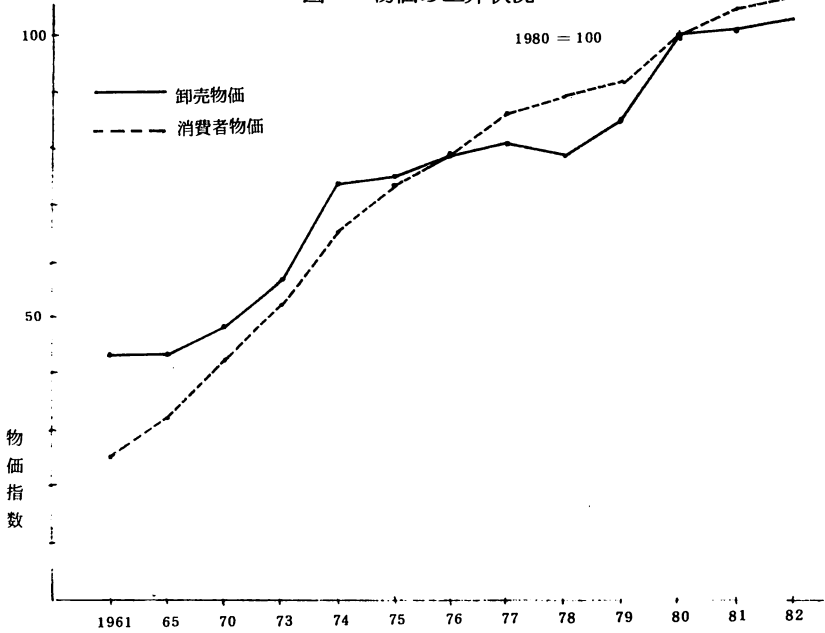
表6 主要資源の海外依存度

(1978)

エ ネ ル ギ ー	92.4%
石 炭	75.2
原 油	99.8
天 然 ガ ス	82.6
鉄 鉱 石	98.4
銅	94.1
錫	98.0
アルミニウム	100.0

出所：『通商白書1980年度版』

図7 物価の上昇状況



出所：日本銀行、総理府統計局

表 8 日本の経済成長率
(実質)

1955	8.8%
60	13.3
61	14.5
62	7.0
63	10.5
64	13.1
65	5.1
66	9.8
67	12.9
68	13.4
69	10.7
70	10.9
71	7.4
72	9.1
73	9.8
74	-1.3
75	2.4
76	5.3
77	5.3
78	5.1
79	5.6
80	4.2

経済企画庁
『国民所得統計年報』
『国民経済計算年報』

表 9 失業者と失業率

	失業者数	失業率
1960	75万人	1.7%
70	59	1.1
73	68	1.3
75	100	1.9
78	124	2.2
80	114	2.0
82	136	2.4

出所：総理府統計局
「労働力調査」

対的に低いため、世界的不況の影響も相対的に軽く、景気刺激政策による巨額の国外ドル散布が続けられていた。このような状況のもとで、わが国では徹底的な「合理化」・「減量経営」が行なわれて、人件費が節約され価格を下げて商品を輸出することができたので、不況下でもアメリカと東南アジアを中心に輸出増加が続けられた。このように輸出増加と財政金融政策に支えられて、76年以降は5%台の実質成長率を示し(表8参照)、EC諸国やアメリカ(巨額の海外軍事支出などでインフレ収束を怠った)が大量失業と不況に苦悩しているのに対比、内外から「日本上出来論」の評価さえきかれた。

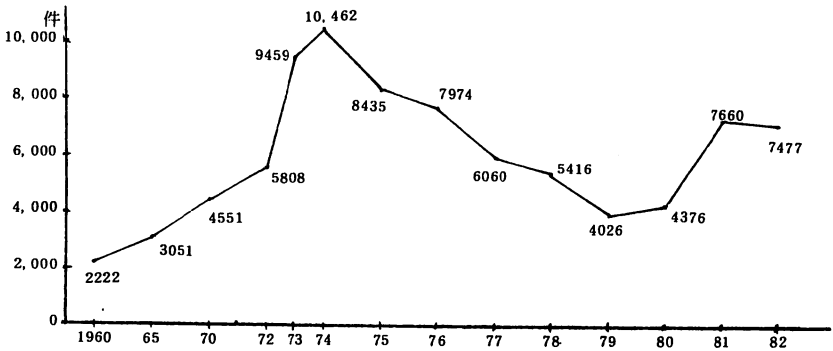
石油ショック以降、企業は構造的不況に対処していくために、ヒト・カネ・モノという企業経営の全領域におよぶ減量経営を精力的におしすすめた。従業員を激減させても生産量が増加するという魔術は、新技術の導入と下請け化の増大によるものである。過剰労働力の排除にあたって、60年代には終身雇用制に直接手を触れないかたちで、臨時的・非社員の従業員の解雇と、雇用関係を維持したままの一時帰休制度が実施されたが、76年以降は事実上の指名解雇を含む社員層の本格的な解雇がなされた(表10参照)。この過程で部分的には終身雇用制度が崩壊していくのである(高木郁朗、前掲論文、P 240)。減量経営による人減らしを可能にしたものは、産業界の動きや政局との関わりからくる諸要因などいろいろ考えられるが、その中でも日本の労働者の間に「企業あつての労働者」という考え方が根深いこと、労働組合が企業別に組織されていることが重要な要因になっているのではないだろうか。企業別組合の場合、労働者の団結範囲が狭く、企業意識にとらわれて経営者に従属させられやすいという弱点をはらんでいる。実際、解雇が進められたとき、労働組合側からは「解雇反対」をかかげる争議の多発はみられなかった(図11参照)。むしろ、指名解雇に対しても組合員多数派の支持によって、労働組合が公認するケースさえあらわれている。たとえば、女性、高齢者に照準を合わせた人員整理案に対し、住友重機労組は79年1月の臨時大会において、「大多数の組合員とその

表10 人減らし上位5社

	1971～81年の従業員減		1976～81年の従業員減	
①	日立製作所	19,268人	三菱重工	21,047人
②	鐘紡	17,655	日本通運	10,115
③	東洋紡績	14,568	石川島播磨重工	9,858
④	ユニチカ	13,060	新日本製鉄	9,050
⑤	東芝	10,323	川崎製鉄	8,214

資料：『週刊ダイヤモンド』1982年6月5日号

図 11 労働争議件数の推移



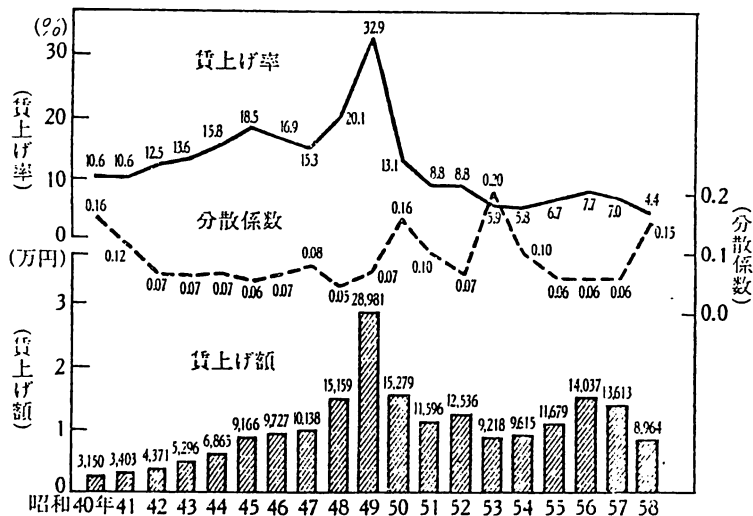
出所：労働省「労働争議統計調査」

家族の生活を守るため、その生活基盤である住友重機の再建が絶対に必要であり、雇用調整なくして住友の浮上なし」という明確な結論のもとに指名解雇を全面的に協力した。それは、企業内関係でとらえるかぎり、実質的な労働組合の機能解体であった。労使一体のわが国の現状では、法的規制を避けて「労使自治」に委ねるやり方では、労働者状態の改善は容易に進まない（下山・兵藤、前掲論文、P 282～285）。

個別企業の余剰人員の排出や減量化が、ある程度容易に進行するためには、企業内では経営者側が職場の末端に至るまで人事権を専制的に掌握していることが条件となる。また、社会的には事態が社会化しないための「受け皿」の準備が必要となるが、減量経営は総需要抑制政策によって枠組みが保障されていた。

70年代の国民春闘において74年には狂乱インフレを背景に32.9%の賃上げをかちとったが（図12参照）、その後はスタグフレーションを背景に政府と財界が協力して賃上げの抑制にのり出し労働組合は苦戦を強いられた。石油ショックを契機として、高度成長を支えてきた労使関係の枠組みも再編を余儀なく

図 12 民間主要企業の賃上げ状況の推移
(賃上げ率、賃上げ額、分散係数)



資料出所 労働省労政局調べ

(注) 1) 分散係数 = $\frac{\text{第3四分位数} - \text{第1四分位数}}{2 \times \text{中位数}}$

2) 53年までは単純平均による数値であり、54年以降は加重平均による数値である。

されていたが、“管理春闘”（団体交渉の労使協議体制化をつうじての春闘）として発現してきた日本型所得政策の進展は、その再編の方向を示している。資本の70年戦略は75年春闘以降、総需要抑制政策を背景として「賃上げか雇用か」という選択を労働者に迫ることによって奏功していった。それは、金属四業種を軸とする業界結束の強化と労働組合により支えられていた。民間大企業を掌握する労働組合の主潮流には、資本の呼びかけに応ずる経済整合性論（賃上げ要求については雇用や物価の安定、国際収支、経済成長など経済全体との整合性を考慮しなければならぬとする考え方）に立脚した運動が台頭してきたからである。従来よりわが国では、他の先進工業国と比べて労働経済にかかわる諸指標が、企業利益、消費者物価、経済成長率の動向といった他の分

表 13 物価と賃金の上昇率

	消費者物価	実質賃金
1973	11.7	8.7
74	24.5	2.2
75	11.8	2.7
76	9.3	2.9
77	8.1	0.5
78	3.8	2.5
79	3.6	2.3
80	8.0	- 1.6
81	4.9	0.4
82	2.7	1.7

出所：労働省、総理府統計局

野の諸指標の変動に従属しやすい傾向にあるが、それはさらに強化されつつあった。75年末、公労協のスト権ストに対し政府は総力をあげて対抗したが、このように労働組合運動の主潮流に抗する運動の封じ込めをはかることによって管理春闘化が進められていった。こうして、企業意識が顕在化し労働運動の右翼的潮流が広がり、賃上げ率は消費者物価上昇率にも及ばないほど低くなり（表13参照）、春闘方式の終焉までが論ぜられるようになっている。79年春闘では、業績格差の拡大や雇用対策に充分とり組むことができず、鉄鋼労連など民間大手労組は金属労協や賃闘民間労組会議を組織して戦線の統一にかげりが出てきた。81年春闘は私鉄の早期ストだけに終わり、鉄鋼、金属の賃上げ回答で使用者側の「一発回答」が広がった。そして、82年春闘では大手私鉄、国鉄ともにストライキを回避したのである（『現代用語の基礎知識』、「春闘」）。

労働運動が停滞するなかで減量経営は着々と進められた。79年の『経済白書』によると減量経営には三つの段階がある。第一は、賃金カットや一時帰休、資産売却などの緊急避難的対応、第二は、設備投資抑制、在庫減らし、雇用手ひ

かえ、借入金返済など、第三段階は、非現業部門の効率化、年功序列型賃金体系の是正、退職制度の改革など質的対応で、現在、第二段階は定着し第三段階に進みつつあるようだ。第三段階の年功序列型賃金体系の是正、退職制度の改革は、これまでの日本的労使関係を崩壊させるものであり、大企業では選別早期定年制の導入や年功による賃金の上昇を40歳台でストップするところも出てきている。減量経営が進められるなかで、これまでの日本的労使関係をもとにした雇用管理から、新しい労務管理政策への切りかえがなされているが、これは70年に日経連が70年代戦略の基調としてすでに打ち出していた（下山・兵藤、前掲論文、P 270）。新しい労務管理政策は、少数精鋭の従業員によって高度の凝集力のある経営をめざし、社外工やパートタイマー、労働者派遣会社の中老年男性や家庭の主婦を活用して少数精鋭型経営を補完していこうというものである。そこでは、常用労働者は従来と違って能力主義的な選別のもとに置かれ、昇進・昇格をめぐる労働者間で厳しい競争がくり広げられる。また、関連企業への出向や配置転換、専門職制度なども採用され、常用労働者はこれまでの日本的労使関係という柱から振り落とされていくことになる（剣持一巳『マイコン革命と労働の未来』、日本評論社、1983、P 226）。

少数精鋭型経営の実施に伴い女性の雇用率が伸びてきた。75年から82年までの雇用増加率をみると、女性2.15%、男性0.8%となっており、この増加の大半がパートタイマーであると思われる。そして最近はとくにパートタイマーを主戦力化する企業が多くなっており（資料14参照）、ダイエーの人事室主席は「われわれの会社では、パートはもうわき役ではなく主役だ。能力面でみても正社員とまったくそん色ない」と話している（「毎日新聞」、1984年1月19日）。このように、正社員が持つ権利や保障を与えなくとも正社員同様に使えるパートタイマーは、企業にとって一石二鳥となっている。一方、「人貸し会社」「代行産業」と呼ばれる労働者派遣会社が現われ繁盛している。職業安定法44条では、中間搾取と強制労働の排除を目的に、労働組合を唯一の例外として「何人も、第45条に規定する場合を除く以外、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を使用してはならない」と規定しているが、労働者派遣会社はすでに存在し、それを利用する企業も増え

ている。労働者派遣事業は、警備業、建物サービス業、事務処理請負業、たな卸代行業、マネキン幹施業、情報サービス業などさまざまな分野で広がっており、タイピストや秘書、一般事務員など派遣社員 6500 人をかかえ各企業に送り出している会社もある。情報サービス業の派遣会社では、従業員が 72 年から 78 年にかけて 5 万 4000 人から 10 万 2000 人と大幅に増加した。また、ソフトウェア産業ではコンピューターに関連するシステムエンジニア、プログラマー、キーパンチャーなどの労働者を派遣しており、この産業の従業員のなかで派遣要員の占める比率は 52.9% である（木下武男「労働者派遣事業の制度化」、江口英一他編『現代の労働政策』、大月書店、1981、P 124）。ところで各企業に派遣された労働者たちは、派遣先の企業が定める労働条件のもとで業務に従事しており、彼らの「使用」と「雇用」は完全に切り離されているので企業は労働者を使用しても雇用責任を問われなくなっている。これは労働者にとって非常に不利な状態であり、たとえば解雇撤回闘争のような形態でたたかうことができなくなってしまう（剣持一巳、前掲書、P 233～234）。こうして、職安法にふれる労働者供給事業がさかんに行なわれるなか、さらに悪いことには、職安法を改定して労働者供給事業を公認し制度化しようとする動きがみられる。労働省は労働者派遣会社を利用する企業が増えていることから、労働供給事業の復活を検討しはじめたのである。労働者派遣事業についてはⅡ章でさらにくわしくのべる。

低成長時代に入り、新技術導入による減量経営・人減らし合理化が進められるなかで、労働運動は停滞し、労使協調路線は定着化しつつある。そして、常用労働者を能力主義の厳しい競争の中に置きつつ、パートタイマーや労働者供給事業による不安定就労者を増やすことにより、資本もまた増殖していくのである。

4. 構造的危機のなかで

70 年代後半以降、先進資本主義諸国は戦後最大の危機におそわれた。「構造的危機」と規定されるこの状態は、従来の経済恐慌のようにたんに一時的・循環的なものにとどまることなく、現代資本主義経済の大規模な構造的変化や経

済的諸矛盾の累積の上に生じているため、これまでの政策手段では容易に克服しえない性格をもっている（『大月経済学辞典』「構造的危機」）。現在、日本経済は「構造的危機」に見舞われているが、それは、重化学工業の肥大化というアンバランスな産業構造による輸出依存型の経済、石油危機以後も依然として石油に頼りきっている産業構造、財政危機に示される国家独占資本主義の限界、などにあらわれている。そして構造的危機は国民生活全分野にわたっている（高内俊一「経済危機の到達点と展望」『講座今日の日本資本主義3』、P 302～305）。

構造的危機に見舞われた低成長期のなかで産業はどんな方向に伸びてゆくのだろう。井村喜代子氏は軍需産業の確立をあげている。石油ショック以来、原子力発電増設が進み、日本は世界第2の原子炉保有国となったが、原子力からさらには核兵器にのり出す可能性が考えられるようだ（井村喜代子「再生産構造の特質と矛盾の展開」『講座今日の日本資本主義3』、P 91～93）。事実わが国の軍需産業は、いまかなりのテンポで拡大しており年生産額1兆円の規模に達しようとしている。低成長時代に入り多くの産業部門が伸び悩んでいるが、軍需産業だけは高い成長を続けている。富山和夫氏によれば、現在は事実上海外市場をもっていないので、拡大を基本的に保証しているのは防衛関係費だけであること、主要な装置の生産は特定の大企業に集中しているがかなりの数の企業が軍需産業にたずさわっていること、防衛庁の調達窓口には2000社を超える企業が納入の機会を求めて群がっていること、などが紹介されている。三菱重工は、航空機をはじめ船舶（護衛艦など）まで陸海空軍の主要装備を手がけわが国最大の軍需産業企業の地位を保ち続けており、石川島播磨重工は、航空機用エンジンの供給者として重要な役割をもち、川崎重工は、航空機（P-3C）を手がけている。そして、三菱電機と東芝、日本電機の三社がこのところ軍需産業の中での地位を高めており、三菱電機と東芝はミサイルの生産もはじめるなど大企業にとって軍需産業は重要なものになっている。

軍需産業の今後の問題点として富山氏は、①特定の業界や企業では兵器生産への依存が強まり、それを抜きにしては安定した業績が期待できなくなるような部分が生じてくること、②その結果として、経済、産業の中でのウェイトが

高まると国民経済的には蓄積率が低下し経済成長率の低下につながっていくこと、③これまで国内市場だけで発展してきた軍需産業が輸出市場へも展開していく可能性が高まってきていること、などをあげている。そして、「国民的な合意が得られているわけでもないのに軍需産業は独り歩きをはじめようとしている」と、その危険性を警告している（富山和夫「日本防衛産業の最近の動向」『経済評論』、1982年6月号）。米ソ間のINF交渉の決裂、アメリカ軍のグレナダ侵攻、ランゲンでの爆弾テロ事件など、世界情勢がキナ臭くなっていることから考えると、低成長期における産業がこれから軍需面へ進出していく可能性は大きいように思われる。

原子力と並んで近代軍事産業の中樞をなすエレクトロニクスは、70年代の不況の際、徹底的な省資源・省エネルギー・省力化を追求するため急激に開発が進められた。わが国のエレクトロニクス産業は、アメリカのよう軍事・宇宙開発と結びついて発展したのではなく、民生用電子機器として出発した（井村喜代子、前掲論文、P 91）。その後、半導体素子や集積回路（IC）など電子部品の技術改良により産業用電子機器（コンピューター）が実用化され、各種生産過程の自動化装置、電信システムなど広範囲に應用されていき、それらの技術導入は日本の国際競争力を強めた。また、固体素子の微小化をめざす電子技術（ME）の発展は、NC（数値制御）機体や産業用ロボットなどの省力化機器を生み、FA（工場の自動化、機械化）の開発を促進し、OA（オフィスオートメーション）化を進めつつある。

産業用ロボットに代表されるわが国のMEの導入は世界的にも進んでおり、1980年から工場へロボットが猛烈な勢いで導入されはじめた。世界で使用されているロボットの80%がわが国で占められているといわれる（『現代用語の基礎知識』「産業用ロボットと雇用問題」）。たとえば、すでにどの自動車メーカーでも車体の溶接作業はロボットに切りかえられ、ロボット1台が溶接工2名分の仕事をかたづけるようになった。事務部門ではマイコンやワード・プロセサー、金融の分野ではオンライン・システムの導入により、FAやOAは急速に進展している。このようなME技術の広範な普及と、それによる工場、事務労働の変貌はME革命と呼ばれる。それは、イギリスの産業革命の延長の上

に築かれ、第2次産業革命（1960年代のコンピューターの実用化以降）とも第3次産業革命（ここ10年ほどの電子工業の発展とこれからの技術革新）ともいわれている。イギリス産業革命は機械制大工業のもとの工場制度を発展させたが、人間の社会的活動分野までも工業化することはなかった。しかし、ME革命は人間活動の全領域に及ぶものであり、生産から消費までの全過程、企業の経営活動、産業構造から一国の軍事・行政・司法にまで大きな影響を与えるものとして注目されている（剣持一巳、前掲書、P 281）。ME革命は人間を単純作業や危険な労働から解放する反面、ME技術の省力化効果、無人化工場の実現などにより大量の失業者を生み出す可能性があるため、雇用への影響が懸念されている。すでに、上場企業のうち8割が大卒女子の採用を停止しており（84年4月）、OA化により欠員補充をしなくなり連続2年女性の採用はゼロという企業もある。表15によると、OA機器の普及率が高い卸売・小売業では8.8%、製造業で4.8%の女性従業員が減少し、職種別に見るとキーパンチャーが42.1%、オペレーターが11.2%と大幅に減少している。ME革命の波は確実に押し寄せており、まず女性労働者に不利な状況をもたらしつつある。MEは急速に小型化し軽量となり操作も容易となる一方で、価格も低落してくるので資本力の乏しい中小企業にも普及し、競争力を強めることになるだろう。

表 15 1975年当時と比べた従業員の増減率

(産業別、性別)	性別		(職種別)	男女
	女性	男性		
卸売・小売業	- 8.8%	- 2.7	一般事務職	- 2.6
製 造 業	- 4.8	6.4	システム・エンジニア	12.9
運輸・通信・電気・ガス	- 4.6	4.7	プログラマー	- 1.5
金 融 ・ 保 険	- 0.9	15.4	オペレーター	- 11.2
そ の 他	- 10.7	0.1	キーパンチャー	- 42.1

出所：労働省「昭和56年度職業別労働力実態調査
—大企業における雇用とOAの実態—」

その結果、年々常用労働者は減らされパートタイマーに切りかえられるのである（『月刊総評』、1983年12月号、P 30～31）。

ME技術は、一方で労働を単純化し簡単化するが、一方では新しいプログラムを開発するための高度技術を身につけた労働者が必要になってくる。こうして労働者のなかでは二極分解が進み、一方では大量の単純労働者を、他方では少数のエリート層に分かれていく。これはいつの技術革新の時代にもみられる現象である。だから、たとえばワープロやパソコンの操作にしても、判断力とか企画は男性がやり単純作業の部分は女性に押しつけられる可能性は大きいのである。また、労働を簡単化する技術は手の労働と熟練労働を基礎とした技術を衰退させるが、これについて赤木昭夫氏は次のように警告している。「ナイフの使用が子どもの脳の発達を促すことや、手先や頭脳をつねに使っていれば老化を防げることからわかるように、神経システムを退化させてしまったならもはや人間は人間たりえないのではないか。マイコンやロボットを大量に導入することにより人間の手と頭脳はかつてない危険にさらされている」（赤木昭夫『マイコン+ロボット=衝激』、岩波ブックレット、1982、P 49～50）。

工場労働者もすでにロボットによって追い出されつつあり、わずかに残された労働者は口もきかないロボットと深夜まで働かされているが、これほど非人間化された労働はほかにないだろう。81年7月、川崎重工明石工場で深夜におきたロボットによる死亡事故は、それを物語っている。被害者はロボットの腕に背中を押しつけられ工作機械にはさまれて死亡したのだが、事故が発生したときまわりに目撃者はおらず20分間も放置されていた。この事故はまた、産業用ロボットが必ずしも安全性を高める機能を有していないことをも証明している。事故発生後かけつけた同僚たちは、ロボットの操作を知らずガスバーナーでロボットの腕を焼き切って救出したという。その1カ月半後、今度は大阪のダイハツ工業本社工場の下請労働者が殺された。スイッチの調整中にロボットが勝手に動き出し、労働者の頭を押しつぶしたのである（剣持一巳、前掲書、P 248～249）。ロボットは危険で有害な作業から人間を解放するという見方もあるが、労働者の安全よりも利潤追求を優先する資本主義社会においては、事故を事前に防ぐための安全面への設備投資が充分になされない傾向にあり、

労働の安全性は不十分となっている。

安全面とともに、コンピューター労働が及ぼす健康への悪影響も問題になっている。コンピューター労働では、目、指、腕、耳、声などの体の局所を反復して酷使し、機械のスピードに合わせて人間が働くので精神的な緊張からくる疲労が大きくなる。たとえば、コンピューターのプログラムをつくるソフトウェア労働者は神経系の胃腸障害を訴える人が多いし、アメリカでは1日中VDT（ビデオディスプレイ装置）を前に働く女性たちの間で、流産や未熟児、奇形児出産や白内障、顔面発疹などが多発しているといわれる。日本でも労働組合がその面での調査をはじめたが、健康・安全面にたいする企業の関心はまだ低い。

低成長期に入り、不況を克服すべく企業はマイクロ・エレクトロニクス技術を導入し、ME革命の波が押しよせてきている。人間の優秀な頭脳の結晶ともいべき高度なME技術も、利潤追求主義の社会においては、ロボットによる死亡事故、コンピューター労働者の職業病などに見られるように、残念ながら労働者にとっては弊害になる可能性の方が大きいようだ。そのようななかで、ME技術導入による人減らし合理化は一段と迫車がかかけられ、とうとう無人化工場が出現した。しかし、無人化工場は生産だけがあって市場（消費）を必要としない工場である。消費のない生産は存在しないのだから、原則的に無人化工場は存在できない。けれども資本制生産体制は無人化工場を要求し、それを実現させた。無人化工場がもつ絶対的な供給過剰から逃れるためには、戦争やその他の組織的破壊（第三世界への新植民地政策など）により、強制的に消費をつくり出さざるをえなくなる（剣持一巳、前掲書、P 264）。こうして、軍需産業が確立される可能性はますます大きくなってきた。技術というものは悪用することもできれば善用することもでき、また、技術革新の進展は避けることのできない近代化の指標である。それがもたらす環境破壊や非人間的な労働実態は克服されなければならないものであるが、それを怠ってしまったなら、軍需工場で産業用ロボットとともに使いすてのパート労働者として働くはめになるのかもしれない。