

日本の高度成長と労働

『日本労働研究雑誌』編集委員会

1955年から1973年にかけての高度経済成長期には、年平均10%前後のGDP成長率が実現された。本特集は、労働がこの高度成長をどのように支えてきたのかを様々な角度から検討する。これは、労働市場機構とそれを補完する制度が経済成長に対して与える影響を明らかにしたいという学問的な問題意識と、安定成長期を経て低成長期に入った環境の中で必要な制度改革に関しての示唆を得たいという政策的な問題意識に基づいている。目標に沿った形で各分野の第一線で活躍する研究者に寄稿いただいた。以下に各論文の内容と特集における位置づけを紹介しよう。

上島康弘氏による「賃金格差と人的資本」は高度成長期を人的資本の蓄積が急速に進んだ時期として整理している。分析によれば、高校進学率が上昇し学校教育を通じた人的資本の蓄積が進むと同時にオンザジョブの人的資本蓄積も進んだ。急速な人的資本の蓄積は経済成長を支えると同時に、人的資本の供給増加に伴う人的資本価格の低下をもたらした平等な賃金分配を実現し、高度成長期を一億総中流の時代とした。そして、労働の質を賃金で代理させることで労働者の質の向上を時系列的に分析すると、教育を通じた人的資本蓄積よりもオンザジョブでの人的資本蓄積が重要な役割を果たしていたことが明らかになる。人的資本蓄積が全体としての経済成長に果たした役割は限定的で資本蓄積や技術進歩が果たした役割が大きいものの、技術進歩は技能偏向的で中卒労働者よりも高卒労働者への需要を伸ばすものであった。この高卒労働者への需要増加に対して供給増加が応えることで学歴間の賃金格差は拡大しなかった。学校教育と職場教育の双方が相まって高度成長と一億総中流を同時に実現したことが俯瞰的に整理されている。

宮澤健介氏の「高度経済成長と学校資本蓄積」は経済成長と学校教育による人的資本蓄積の関係を考えるにあたっては二つの見方が重要だとする。一つの見方は経済成長を根源的に規定するのは技術進歩など全要

素生産性の向上であり、結果として人的資本の収益率が上昇し人的資本蓄積が進むという経済成長の近接要因としての学校教育という見方である。もう一つの見方は、学校教育の充実が教育効果の外部性などを通じて経済成長をもたらすとする学校教育を基本要因ととらえる見方である。どちらの見方に基づくものがより重要かを見分けるために数多くの研究をサーベイし、学校教育は経済成長にとっての近接要因であり基本要因とは認めがたいという結論を得ている。日本についても学校教育はあくまでも経済成長の近接要因であり、基本要因ではないとの結論を得ている。

伊藤彰浩氏の「高度成長期と技術者養成教育」は高度成長を支えた技術者を高等教育機関がどのように供給したのかを論じている。高度成長期は製造業部門の生産する付加価値の急速な増加によって特徴づけられ、これを支える技術者供給増が求められた。この需要増に対応するため、技術者を養成する高等教育機関は、数度にわたる高等教育拡充計画を通じて定員を拡大してきた。これらの計画は一見すると計画経済的な色彩を帯びているが、産業界からの要請にこたえる形で政府が策定してきたものであり、その要請にこたえて大幅に定員を増加させたのが私立大学であったことが指摘される。これは学校教育の拡大が経済成長の結果であり、原因ではないとする宮澤論文の主張とも重なっている。同時に、技術者需要の増加が高等教育機関の定員拡充に結び付く制度的プロセスが丁寧に説明されていて政策過程を分析することの重要性も教えてくれる。

上島論文で指摘されているように、高度成長の過程における人的資本蓄積は学校教育を通じたものよりもオンザジョブトレーニングを通じたものが重要であった。しかし身につけた技能を武器に労働者が転職するということが一般的でない労働市場ではオンザジョブでの技能形成を労働者に促すことは容易ではない。転職機会が限定されている労働者の足元を見た企業が、

技能に見合った待遇を用意しないというホールドアップ問題が起こるためである。森口千晶氏による「日本型人事管理モデルと高度成長」は、著者自身によるものを含む数多くの歴史分析を俯瞰することによって、ホールドアップ問題を解決するために日本企業は「正社員」と暗黙の契約を結び、その契約が自律的なものとなるよう内部昇進や労使協議といった人事システムを作り上げていったことを明らかにしている。論文の中ではいわゆる日本型雇用慣行の経済合理性とその合理性を成立させるための経済環境が解説され、日本型雇用慣行の特徴がその中でどのように位置づけられるかが整理されている。

森口論文が指摘するように日本型雇用慣行のカギになるのが企業と労働者の間の信頼関係であるが、これを担保したのが企業別労働組合であった。しかしながら、社会全体における使用者と労働者の利害対立が先鋭化する中では、各企業における良好な労使関係の存立基盤も脅かされることになる。戎野淑子氏による「高度経済成長期における労使関係」は各企業における労使関係を包摂するマクロ的な労使関係に目を向けている。なかでも1955年に設立された日本生産性本部が労使協調の下で生産性を向上させ、その果実を労使で公正な形で分配するという労使関係のあるべき姿を三原則という形で理論化し、その啓蒙を行ったことの役割を積極的に評価している。また同時に労働者への分配を決める制度として春闘にも積極的な評価を与えている。そのうえで、現下の経済環境の変化を前提に新たな労使関係をいかに構築するかが重要であると結んでいる。

続く石田眞氏による「高度成長と労働法」は高度成長期にその重要性が増した日本型雇用慣行の諸側面を受けて労働法がどのような変容を遂げたかを概念的に整理している。まず、経済環境の変化に対する雇用システムの変化を、労働市場との関係で整理した外的柔軟性、企業内の人事制度との関係で整理した内的柔軟性の二つの柔軟性に整理して、日本の労働法は外的柔軟性を持たない分、内的な柔軟性を持つシステムであったとしている。そして、高度成長期に完成度を高めた雇用慣行が労働法に与えた影響を採用、解雇、人事異動といった側面から検討し、大企業を中心に成立した日本型雇用慣行をなぞる形で判例法理が確立して

いく様を明らかにしている。一方で、判例法理の現実経済への影響について、判例法理が中小企業における雇用慣行にどの程度の影響を実際に与えたかについては明確な言及が避けられている。この点を重視すれば、労働法の現実経済への影響を限定的なものとしなすこともできよう。しかしながら、判例法理が大企業の労働者と企業との信頼に基づいて成立する自律的均衡（森口論文）を強固なものとしたのは確かであろう。そのため、日本型雇用環境が揺らぎつつある中で、高度成長期に形成された判例法理の幾つかが実定法化されたことの意義を慎重に検討する必要がある。

高度成長は農業部門から製造業部門への労働力の急速な移動によって支えられてきたが、それは労働力の地理的な移動を伴うものであった。攝津齊彦氏による「高度成長期の労働移動」は、労働力の地理的な移動において市場機構と職業安定行政が果たした役割について既存の研究成果をもとに論じている。それによると職業安定所に形成された全国需給調整会議を通じた広域職業紹介システムは1950年代から1960年代にかけての中卒新卒労働者の地域間の需給調整において重要な役割を果たしたとされる。また、労働省職業安定局刊行の『労働市場年報』に掲載されている広域職業紹介にかんする就職状況表を利用し、職業安定所経由の労働移動が貧しい都道府県から豊かな都道府県への労働移動を促したことを示している。この結果は労働市場の求める方向を後押しするように政府による労働市場への介入が行われたことを物語っている。

本特集に集められた諸分野の論文を俯瞰すると、高度成長期には海外技術の導入などに牽引された技術進歩が労働の質や量の調整を求め、それをうまく実現するために教育、人事制度、労使関係、法制度、需給調整制度が調整されていったという時代の姿が浮かび上がるようにおもわれる。社会経済環境の変化という潮目を的確に読み取って、その変化をスムーズに後押しする諸制度を設計していくという考え方が重要であることを高度成長の経験は私たちに教えてくれているようだ。

責任編集 戎野淑子・小倉一哉・川口大司
(解題執筆 川口大司)