

## 企業社会日本の成立と崩壊

Morioka, Koji / 森岡, 孝二

---

(出版者 / Publisher)

法政大学経済学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

経済志林 / 経済志林

(巻 / Volume)

79

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

253

(終了ページ / End Page)

290

(発行年 / Year)

2011-03-30

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007660>

# 企業社会日本の成立と崩壊

森岡孝二

## はじめに

企業社会という言葉は、もともと経営組織と作業組織を基礎に一定の文化的背景や価値体系を共有する企業内のコミュニティの意味で用いられてきた。しかし、1980年代後半から90年代初めにかけて、企業が狭義の企業社会の領域にとどまらず、地域社会や家族社会、さらには人々の個人生活にいたる社会生活全般を支配する社会——「企業中心社会」——を指して、企業社会という用語が社会学、経済学、経営学、教育学、政治学など、広く社会科学の諸分野で語られるようになった。

当時の日本において、企業社会論が噴出した背景にはいくつかの事情がある。1) バブルの発生と崩壊があったこの時期には、日本は経済大国になるとともにいよいよ企業大国となり、経済生活はもとより、社会生活においても政治生活においても、企業の影響力がかつてなく大きくなった。2) 労働組合運動の企業主義的・協調主義的な再編が一段とすすみ、労働組合がストライキによって賃上げやその他の労働条件改善を勝ち取ることがほとんどなくなった。3) バブルの膨張にともなう金融と生産の過熱で、過重労働と過労死が深刻な社会問題となり、「豊かさ」をめぐる議論が噴き出し、個人生活を犠牲にした企業活動に対する人びとの疑問と批判が広がった。4) 男女雇用機会均等法が成立し、また女子差別撤廃条約が締結さ

れたにもかかわらず、雇用の場における性差別の解消がはかどらず、社会システムのジェンダー視点からの問い直しが議論に上るようになった。5) 金融不祥事関を含む企業の不祥事や違法行為が相次いで露見し、日本の経営や法人資本主義をめぐる議論においても、企業経営の歪みが問題になってきた。6) 政府部内でも、国民生活審議会を中心に「企業中心社会」の見直しと「個人生活優先社会への転換」が提起され、日本の経済社会システムのあり方が検討された（森岡 2000, 149～50）。

このように考えると、1980年代後半から90年代初めに、日本の経済社会の仕組みやあり方が、「企業社会」あるいは「企業中心社会」をキーワードに、学際的に議論されたのは不思議ではない。いま振り返って考えるに、企業社会日本は、1980年代半ばにはすでに確立していたことはたしかだとしても、いつ、なにをもって成立したと言えるのであろうか。あるいは企業社会の変容という視点からみて、現在はいかなる局面にあるのだろうか。

長時間労働と過労死を日本社会が抱える代表的困難ととらえて、企業社会日本についていち早く論じた著作の一つに、渡辺治『「豊かな社会」日本の構造』（1990）がある<sup>1)</sup>。渡辺によれば、企業社会は1960年代の高度成長期に成立し、1970年代の第1次オイルショック不況を画期に確立した（同書 38, 82～96）。しかし、筆者は、本稿で述べる理由から、1970年代後半を企業社会の成立期、80年代を確立期、90年代を変容期、そして21世紀の今日を崩壊期ととらえる。

以下、第1節「企業社会の成立と正社員の働き方」では、「正社員」という雇用身分の成立が「企業社会」の成立と不可分の関係にあること、および、企業社会日本においては、社会の労働力人口が男性と女性に引き裂かれているだけでなく、男性主力の正規労働者と女性主力の非正規労働者に振り分けられていることに注目して、企業社会の成立期を1970年代後半と

---

1) 渡辺のこの著作は、「豊かな社会」日本の構造を、経済的、社会的側面だけでなく、政治的、軍事的側面まで論じている点で教えられる点が多い。

特定する。

第2節「企業社会の成立とストライキの消滅」では、戦後のストライキ統計を概観し、スト件数は、高度成長が本格化した1960年代初めから概ね増加を続け、第1次オイルショックでハイパーインフレが起きた1973年から1974年にかけてピークに達したあと、1975年以降、急激に減少に転じたことを重視し、1970年代後半は、大企業の労働組合において企業主義・協調主義が強まり、ストライキ権を行使できなくなるまでに労働に対する資本の専制が強まった点でも、企業社会の成立期であることを確認する。

第3節「政府部内における企業社会の見直し論議」では、1990年代初めの国民生活審議会における「企業中心社会」をめぐる議論を、同審議会の総合政策部会・基本政策委員会中間報告として出た『個人生活優先社会をめざして』（1991）を中心に検討し、会社人間やサービス残業や過労死がどのように論じられていたかを振り返る。

第4節「近年の日本経済の動きと企業社会の変容・崩壊」では、2008年恐慌と2002年から2007年までの景気拡大を跡づけるとともに、1990年代後半から今日にいたる非正規労働者の増加と、それにとまなう労働所得の大幅な減少および貧困の拡大を考察し、日本が過労死とワーキングプアの併存する社会になったことを明らかにする。

## 1. 企業社会の成立と正社員の働き方

国会図書館の雑誌記事索引によって、論題に「会社人間」、「過労死」、「企業戦士」といった用語を含む記事を検索してみた。「会社人間」は1978年に最初の用例（中島 1978）がある。「過労死」という用語は1988年に「過労死110番」全国ネットがスタートして広まったが、雑誌記事の論題には「過労死」を表題に掲げた単行本（細川汀・田尻俊一郎・上畑鉄之丞 1982）が出た1982年を初出として、1983年には6件が挙がっている。「企業戦士」は1970年代の用例はなく、1987年に初めて出てくる（鎌田 1987）。

「正社員」という用語が多用されはじめたのも、1970年代末から1980年代初めにかけてである。前出の国会図書館の索引で引くと、論題に正社員が含まれる記事は1977年にはじめて出てくる（浜口 1977）。また、『労働白書』では1980年版が初出である（久本 2010）。このことは、この時期に、女性を主力に低賃金で時給の短時間労働者である「パートタイム労働者」が急増したことを背景に、長期雇用で昇給や福利厚生のある一般労働者が「正社員」と呼ばれるようになったことを意味している<sup>2)</sup>。言い換えれば、パートタイム労働者が下位の劣った雇用身分として量的に無視できない存在になったことに対応して、正社員がそれまでのようにあたりまえの存在ではなく、上位の恵まれた雇用身分になったことを示唆している。

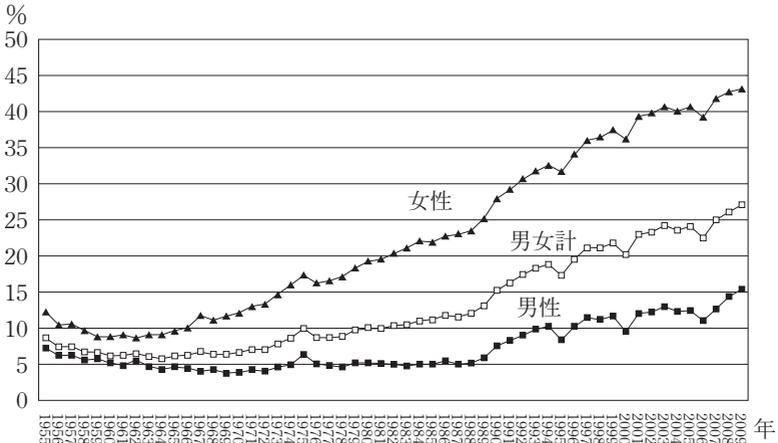
正社員という用語は、パートタイム労働者に対する一般労働者の呼称として定着しただけではない。この用語には、一般労働者のなかでは女性社員の影が薄く、男性社員こそが正社員中の正社員であるという意味が潜んでいる。言ってみれば、勤続期間が短く、賃金が低く、定型的・補助的な業務を担うことが多い女性社員は正社員であるにしても、周辺的正社員でしかなく、勤続期間が長く、年功賃金の昇給幅が大きく、管理職に昇進可能な男性社員こそが、中核的正社員のモデルとみなされたのである。

この「働き方の男性正社員モデル」は、労働時間からみると、家事労働をほとんどせず、サービス残業を含む長時間の残業も拒まず、過労死の不安と背中合わせに、会社人間として猛烈に働く／働かされる男性にとりわけ妥当するモデルである。このモデルは、社会保障制度や税制でいわれる、「稼ぎ主である男性が妻子を養う男性片稼ぎモデル」と不可分の関係にある。今日では、共働き＝共稼ぎが普通になっているが、それでも既婚女性の多くは、家事労働をほとんど一手に引き受けているために、フルタイム労働者として働き続けることが難しく、結婚・出産を機にいったん退職し

---

2) 『労働白書』における「正社員」の初期の用例をみると、パートタイム労働者に「一般労働者」が対置され、それが「一般社員」、すなわち「正社員」と言い換えられていることが分かる。

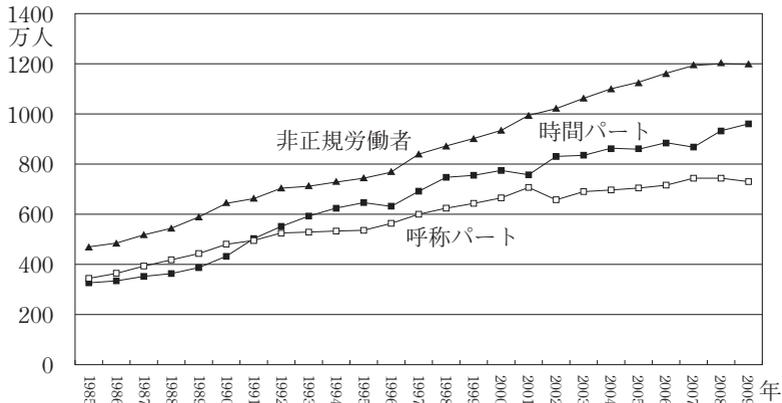
図1 パートタイム労働者比率の推移 1955 - 2009



(出所) 1999年までは「労働力調査年報」, 2000年以降は「労働力調査」の時系列データ。

(注) パートタイム労働者は週35時間未満の短時間労働者を指す。

図2 女性パートタイム労働者の増加傾向 1985 - 2009



(出所) 「労働力調査特別調査」(2001年まで) および「労働力調査詳細結果」(2002年以降)。

(注) 非正規労働者は, パート, アルバイト, 派遣, 契約, 嘱託などの合計

た後は、パートタイム労働者として仕事に就くことを余儀なくされている。この点で、企業社会日本の特徴は、「男は残業、女はパート」の働き方が一般化し、労働力の編成が、男性を主力とする正規労働者と女性を主力とする非正規労働者に引き裂かれている点にあると言ってよい。

ここで総務省「労働力調査」の時系列データから、パートタイム労働者の増加傾向について見ておこう。パートタイム労働者の定義は一様でなく、所定労働時間が一般の労働者より短い労働者（統計的にはふつう週35時間未満の者）を指す場合と、事業所や勤め先で「パート」と呼称される労働者を指す場合がある。ここでは便宜的に前者を「時間パート」、後者を「呼称パート」と呼ぶことにする。

図1は時間パートの定義にしたがって、女性、男女計、男性の別に、パートタイム労働者比率の推移を見たものである。ここに示されているように、女性パートタイム労働者が目に見えて増加しはじめるのは、高度成長末期の60年代後半である<sup>3)</sup>。

とはいえ、1966年の女性パートタイム労働者は92万人で、全女性労働者の10.1%にとどまっていた。日本企業が女性パートタイム労働者への依存を一段と強め、女性パート比率が本格的に高まりはじめるのは、1973年10月に勃発した第4次中東戦争を引き金とするオイルショック不況以降である。その証拠に女性のパート比率は、不況のただ中の1974年に15%を超えて16.1%（198万人）になり、以降、1982年20.5%（284万人）、1992年30.7%（592万人）、2003年40.7%（861万人）、2009年43.1%（961万人）と増えてきた（括弧内は実数）。

呼称パートについては図1と同じ期間をカバーする連続的な統計データ

3) 1950年代後半から60年代の前半にかけては、短時間労働者の多くが「パートタイム労働者」あるいは「パートタイマー」と呼ばれていたわけではない。日本で短時間雇用者を「パートタイマー」として募集したのは、54年10月に大丸百貨店が東京駅八重洲口の駅ビルに進出したときが初めてという。このときのパートは1日3時間勤務のいわゆる主婦パートであった。こうした形態でのパートの活用は、新しい小売業態であるスーパーマーケットの展開につれて、60年代に広まった（本田一成 2010）。

はない。参考までに「労働力調査」の時系列データで利用可能な1985年以降をみると、図2にみるように、実数では、時間パートも呼称パートも同じような増加傾向を示しながらも、近年に近づくほど、時間パートの増加が呼称パートの増加を大きく上回るようになっていく。念のためにいえば、勤め先で「アルバイト」と呼ばれる短時間労働者は、時間パートに含まれ、呼称パートには含まれない。また、勤め先で「パート」と呼ばれていても、所定労働時間が週35時間を超える労働者は時間パートには含まれない。なお、2002年以降、呼称パートは、実数では微増、比率ではほぼ横這いになっている。呼称アルバイトは、実数でも横這いである<sup>4)</sup>。このことは、派遣労働者や契約社員など、パート・アルバイト以外の非正規労働者が増えてきたことと無関係でない。

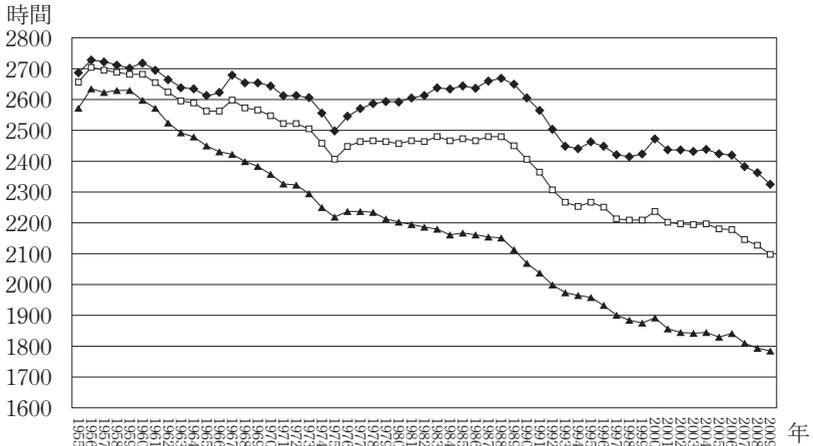
図1に関連して注目されるのは、1980年代末までは、男性のパート比率がほぼ一定で推移しているなかで、女性のパート比率だけが高まった結果、女性の1人当たり平均労働時間が減少し、しかも1975年から90年にかけては、男性の労働時間が増加した結果、労働時間のジェンダー・デバイスが著しく大きくなったことである（森岡 2011）。

そのことを如実に示しているのが図3および図4である。図3から窺えるように、1975年から1990年をみると、男性の労働時間は、それ以前の短縮傾向とは打って変わって、目に見えて長くなっている。オイルショック不況からの脱出過程で残業（所定外労働時間）が大幅に増加し、それがバブル経済のもとでも続いたからである。反対に、女性の労働時間は、上述のとおりパートタイム労働者の割合が一貫して高まってきたために、一段と短くなっている。男女計の労働時間は、この間ほとんど横這いに推移しているが、それは労働時間の男性における増加を、女性における減少が相殺したからである。

---

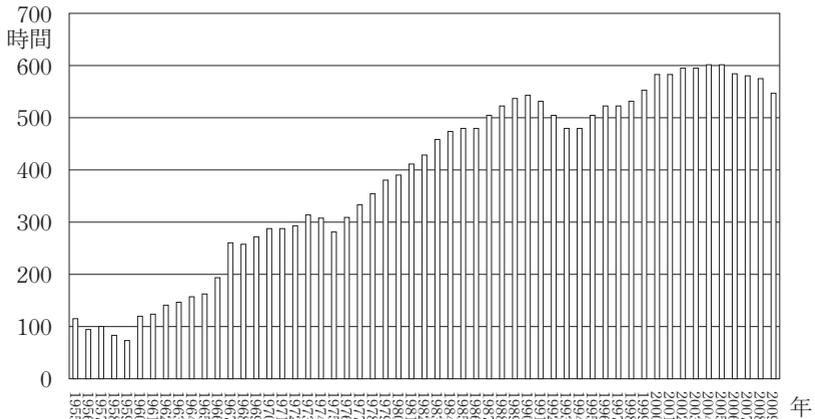
4) 参考までに2009年について言えば、呼称上、女性は「パート」が730万人、「アルバイト」が173万人、男性はそれぞれ54万人と163万人であった。このなかには週35時間以上の者も含まれる。

図3 年間労働時間の長期的推移1955 - 2009



(出所) 1966年以前は「1968年労働力調査年報」1967年以降は「労働力調査」データベースの時系列データ。

図4 男女の労働時間開差の推移 1955 - 2009



(出所) 図3と同じ

(注) 開差は年間労働時間の男女差 (男性-女性) を示す

その結果、男女の労働時間の差が急激に開いていった。図4に示されているように、1950年代後半には男女の開差は100時間に満たなかったが、1960年代前半に100時間を超え、60年代後半から70年代前半にかけては200時間台に広がった。しかし、それでも、70年代半ば以降に比べると労働時間の性別開差はまだしも小さかった。1970年代半ば以降における開差の拡大はすさまじく、75年に281時間であった開差は、76年に307時間、81年に411時間、90年に541時間、04年にほぼ600時間を記録した。

「労働力調査」の非農林業雇用者をみると、1975年から1990年の間に、男性では週60時間以上の超長時間労働者が323万人から661万人へと2倍に増加し、ピークの1988年には4人に1人(24.3%)を占めるようになった。同じ期間に女性では週35時間未満の短時間労働者が198万人から501万人へと2.5倍に増加し、女性雇用者の3割近く(27.9%)を占めるようになった。なお、男性のパートタイム労働者比率が上昇しはじめるのは、前出の図1から明らかなように、1990年代に入ってからであり、それまでは5%前後にあってほぼ横這いに推移している。

1970年代後半から80年代にかけての男性の労働時間の増加は、過労死の多発を招いた。過労死は資本主義よりも古くからあり、当然、戦前の日本にもあったが、憲法で基本的人権の尊重が謳われ、生存権と幸福追求権が社会的に承認された戦後の日本において、過労死が産業医によって報告されるようになったのは、オイルショック後に過重労働が強まった1970年代半ばであった(細川・辻村・水野 1975, 細川 1999)。それを踏まえてまここで確認しておくべきは、1970年代後半は、女性の短時間労働者が急増しはじめ、男女の労働時間開差が大きく開いた点でも、男性の超長時間労働者が急増し、過労死が多発しはじめた点でも、企業社会の成立期であったということである。

## 2. 企業社会の成立とストライキの消滅

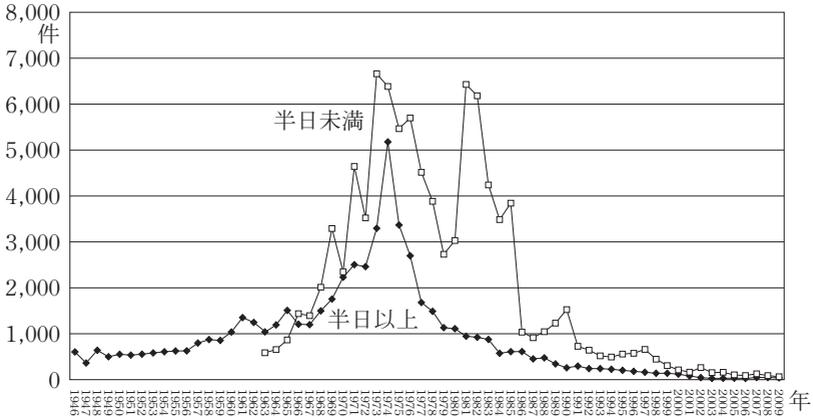
筆者は、1985年4月から86年2月初めまでイギリスのLSEに留学し、当時、同大学に前年から留学中だった法政大学の増田壽男氏と親しく交流する機会を得た。最近の拙著で新自由主義に言及し、当時のサッチャー改革に触れて下記のように述べたが、このなかの炭鉱ストライキの話やそのニュース写真については、増田氏から直に教えていただいた記憶がある。

「サッチャー改革に話を戻せば、利潤と効率を第一とするその政策は、イギリスの公共部門の労働組合の解体攻撃でもあった。筆者が留学した当時、最大の争点になっていたのは、まだ国有であった石炭産業（1994年民営化）におけるストライキと、それに対するサッチャー政府の弾圧であった。1982年のフォークランド戦争の勝利で人気を回復したサッチャーは、フォークランド戦争に倍する経費を費やして、炭坑ストライキを押しつぶした。当地で私が見たニュース写真にあったスト中の炭坑労働者を騎馬警官隊が襲い、蹴散らすシーンは、いまでも目に焼きついて離れない」（森岡 2010b, 15）。

イギリスのサッチャー首相（1979年5月～90年11月）、アメリカのレーガン大統領（1981年1月～89年1月）と並ぶ、日本の新自由主義の政治的リーダーは、中曽根首相（1982年11月～87年11月）であった。中曽根政権の時代に進められた国鉄の分割民営化（1987年JR発足）は、イギリスのサッチャー政権の炭鉱ストライキへの介入と同様に、公共部門の労働組合に対する解体攻撃の側面を有していた。

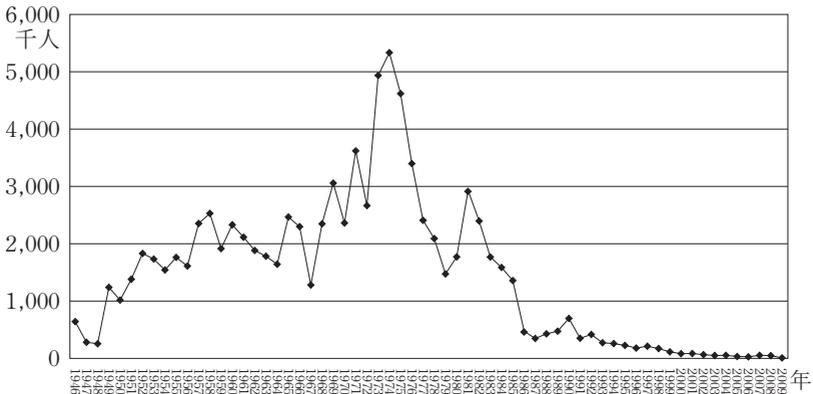
経営者および経営者団体に一定の対抗力をもつ労働組合の存在は、労働者の立場を強くし、労働者の状態の悪化を阻止し、賃金の引き上げや労働条件の改善を可能にする。そのために労働者が有する基本的権利が、団結権、団体交渉権とストライキ権である。労働組合があってもストライキ権が与えられていない場合や、ストライキ権が与えられていても実際に行使されない場合は、労働者は経営者に対して対抗する決定的な手段を欠き、

図5 ストライキ件数の推移



(出所) 厚生労働省「労働争議統計調査」時系列データ

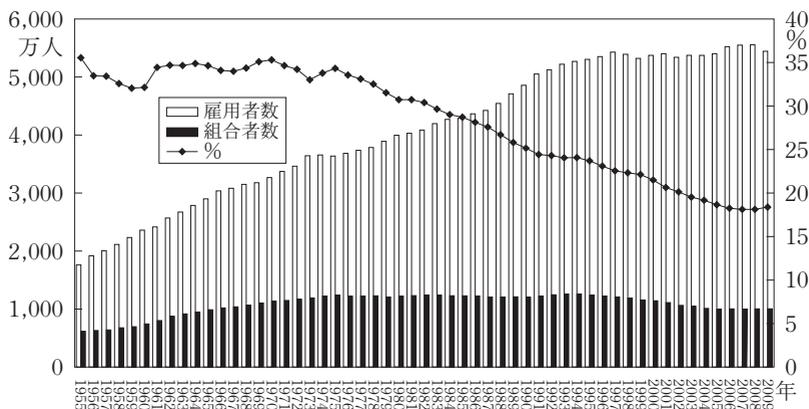
図6 労働争議参加人数の推移



(出所) 図5に同じ

(注) 争議件数はストライキ, サボタージュ, ロックアウト, 業務管理等の合計

図7 労働組合の組織率の推移



(出所) 図5に同じ

(注) 左目盛りは雇用者数および組合員数，右目盛りは組織率

経営者の労働者に対する支配はほとんど専制的なまでに強まる。

戦後の日本におけるストライキ件数の推移を概観するために、図5を作成した。これによれば、スト件数は、半日以上も半日未満も、高度成長が本格化した1960年代前半からジグザグながら増加を続けたが、第1次オイルショックで「狂乱物価」と呼ばれた激しいインフレのあった1973年から1974年にかけてピークに達したあと、急激に減少に転じた。半日以上ストは1980年代末には年間500件を切り、1990年代は200件台から100件台で推移して、最近では年間50件前後に落ち込んでいる。また、半日未満のストは、1980年代半ばまで概ね年間3000件を超えていたが、1990年代に入ると1000件を切るようになり、最近では数十件にまで減っている<sup>5)</sup>。

日本の労働組合が「闘わない組合」になったことは、労働争議参加者数

5) 「労働争議統計調査」は、「各都道府県労政主管課及び労政主管事務所の職員が調査担当となり、労働争議の行われた個々の事業所あるいは組合ごとに、労働者側の代表者及び使用者側の代表者に面接し、両者の報告に基づいて所定の様式により調査票を作成する方法で調査」することになっている。この方式によっては、規模の小さな散発的な争議の件数や参加者数は適正に把握できない可能性がある。

の推移を示した図6からも読み取ることができる。ここにいる争議参加者数は、ストライキ（半日以上と半日未満のいずれも含む）、サボタージュ、ロックアウト、業務管理（組合による工場の生産管理を含む）などへの参加者数の合計を表している。実数を補ってこの図を解説すると、争議参加者数は、1949年に124万人に上った。以降1956年まで100万人台で増加傾向をたどり、1957年からは66年までは200万人を超えたり切ったりしながら、1967年に大きく落ち込んだあと、ジグザグに駆け上がり、1974年には532万人という過去最大の参加者を記録した。しかし、その後は急転直下落ちはじめ、1981～1982年に一時増加した以外は、ほぼ一貫して減少しつづけ、最近では地を掃らうようになって、消えかかっている。

藤本武『国際比較 日本の労働条件』（1984）は、1970年代半ば以降のストライキの急激な減少について、国際比較を交えて考察し、日本は国際的にも異例のストライキのない国になっていることを明らかにした。藤本の分析で注目される指摘は、1970年代半ば以降のスト性向の低下は、大企業においてとくに著しいことである。民間企業について、1973～76年の組合員1000人当たりの年平均争議行為参加者数を100として、1981～1982年のそれと比較すると、規模99人以下の企業は30.9、100～299人は21.39、300～999人は16.8、1000人以上の企業は5.1となっていて、企業規模が大きいほど、ストライキの減少が大きいことがわかる（藤本 1984, 43）。

こうした藤本の分析は、日本における企業社会の成立を考えるうえで示唆に富んでいる。企業社会は、企業が労働者の職場生活だけでなく家族生活や地域生活をも支配している社会と定義することができるが、その根幹をなすのは企業の経営機構による強固な職場支配である。そう考えると、ストライキが激減しはじめた1970年代後半は、日本の企業、とりわけ大企業において、労働組合がストライキ権を行使できなくなるまでに、労働に対する資本の専制が完成した点で、企業社会の成立の画期をなしていると言える。

労働組合の組織率は、図7に示したように、1950年代後半から1970年代

前半にかけては、32%から35%の間であって、横這いに推移している。その後、1975年からは緩やかな低下傾向をたどり、1983年には30%、1991年には25%、2002年には20%をそれぞれ切るまでになった。このように組織率が低下傾向をたどってきたことは明らかであるが、スト件数が半日以上も半日未満も年間数十件になるまでに激減したことに比べると、組織率の低下の度合いははるかに緩やかである。

日本の大企業労働組合の大半は、ユニオンショップ制をとっている。新規に雇用された労働者に企業内組合への加入を義務づけ、一定職階以上の管理職を除く正社員を全員組合員とするこの制度のもと、正規雇用が維持される限り、組合員数は維持される。もちろん、組合に組織された正社員が未組織の非正規労働者に置き換えられると、組織率は低下するが、正社員が激減しない限り、組織率が劇的に低下することはない。このように大企業において、一定の組織率が維持されているのはユニオンショップ制によるところが大きい。それは組合が企業主義的・協調主義的で、経営サイドの意向が組合に貫徹することを代償としており、組合サイドの対抗力が維持されている証左とみなすことはできない。しかし、ここで注目すべきは、そのこと以上に、ユニオンショップ制の存在にもかかわらず、1975年を境に組織率が目に見えて低下しはじめたことである。

このように見てくると、企業社会日本は、ストライキ件数や争議件数が急激に減少する転機となった1970年代半ばに成立したことをあらためて確認することができる。とすれば、渡辺の1960年代の「高度成長期に成立した」（渡辺 1990, 38）という見解はどう考えたらいいのだろうか。

筆者は、『企業中心社会の時間構造』（森岡 1995）の第2章「戦後日本の経済成長と企業中心社会の形成」において、戦後の日本経済を振り返り、戦後日本における経済運営の第一目的は「経済成長」であったことに関連して、1950年代半ばから1970年代初めまでの「高度成長」とおして、「労働者は企業の成長に自己の生活保障を託す企業主義あるいは会社主義にとられるようになった」（森岡 1995, 43）ことを明らかにした。また、高度

成長が国民の生活水準を大きく高め、労働者1人当たりの雇用者報酬（賃金、賞与に退職一時金と福利厚生費を合わせた額）を3倍に、現金給与を2倍に引き上げ、労働者が「雇用の安定にせよ、賃金の増大にせよ、福祉の向上にせよ、すべて企業を頼みとするしかない状況」（同書 45）を作り出したことを明らかにした。こうした点から見て、高度成長が企業社会の成立の基盤を準備したことは疑いない。

しかし、企業社会の成立の画期は、高度成長それ自体ではなく、高度成長の後にやってきた第1次オイルショック不況である。1973年10月に勃発した第4次中東戦争を契機に、アラブ産油国は、石油戦略を発動し、原油の減産とイスラエル同盟国への輸出禁止に踏み切った。当時、1次エネルギーの国内供給の90%を輸入でまかない、その大半を中東からの原油輸入に依存していた日本は、1年間に原油価格が4倍以上に高騰したオイルショックによって、戦後はじめてマイナス成長を記録するほどの痛手を被った。そして、この不況から脱出するために、産業界は「省資源・省エネルギー」をスローガンに「減量経営」を推し進めた。また、生産技術と情報処理技術のME（マイクロ・エレクトロニクス）化と、JIT（ジャスト・イン・タイム）システムの普及を図りつつ、正規労働者を削減し、正規労働者に置き換えて、徹底して労働コストを削減した（同書 46）<sup>6)</sup>。

こうした第1次オイルショック後の産業と労働の再編成は、第1節で見た女性におけるパートタイム労働者の増加と男性における超長時間労働者の増加、および本節で見たストライキ件数や争議件数の激減と軌と相まって、1970年代後半に企業社会が成立したことを示唆している<sup>7)</sup>。

---

6) JITシステムに象徴される日本の生産システムの特徴については、鈴木（1994）、森岡（1997）を参照。

7) 筆者は最近の拙稿（森岡 2010d）で企業社会日本の成立を1980年代としたが、この点は、本稿の考察に照らして、1970年代後半と修正する必要がある。

### 3. 政府部内における企業社会の見直し論議

筆者は前出の拙著（森岡 1995）において、1990年代初めの国民生活審議会における「企業中心社会」の見直しをめぐる議論を検討したことがある。消費者行政を中心に国民生活のあり方を検討する政府機関におけるこの議論は、この時期における企業社会改革論の一つの有力な流れを反映していて興味深い。以下の論旨は15年前に書いたことではあるが、本稿の主題に深く関連しているのでここに再論することをお許し願いたい。なお、ここでいう「企業中心社会」は、本稿の表題にいう企業社会と同義であるが、引用の場合は出典のまま用いることにする。

政府機関の政策文書のなかで、「企業中心社会」を主題にすえて検討したのは、1991年に出た経済企画庁国民生活局編『個人生活優先社会をめざして』が最初であろう。第13次国民生活審議会総合政策部会の基本政策委員会（委員長・竹内啓）の論議を中間的にまとめたこの報告（以下『個人生活優先社会』と略記）は、現代日本の経済効率第一主義の社会システムを「企業中心社会」とみて、それを「企業をはじめとする組織の存在が拡大しすぎ、その目的や行動原理が、個人や社会のそれに優先し、個人生活の自由度が制約された社会」（経済企画庁 1991, 1）と特徴づけている。

『個人生活優先社会』によれば、国民生活審議会が企業中心社会を問題にするのは、国民のなかに「市民」や「家庭人」としての生活を大切にしようという意識、あるいはそれができないことへの不満が高まり、また、①環境制約の強まり、②経済と生活のグローバル化、③出生率の低下、④労働力不足、⑤高齢化の加速、⑥女性の社会進出、⑦ソフト化の進展などの環境変化によって、これまでの日本の社会システムが「変革をせまられている」からである。

企業中心社会を変革するということは、企業と個人の関係を見直し、個人生活優先社会を実現するということにはほかならない。そこで、『個人生活優先社会』の第1章の「変革をせまられる企業中心社会」をみれば、日本

企業の特徴として、①雇用慣行、②企業別組合、③株式の相互持ち合いの三つが挙げられている。ここでいう雇用慣行は、新卒一括採用、終身雇用、年功序列賃金、幅広い職場内移動などの日本的雇用慣行といわれるものを指している。「企業別労働組合」については一般に労働組合が経営側に協力的である理由を説明するものとして取り上げられており、『個人生活優先社会』に添えられた「参考資料」のサービス残業の説明でも、「わが国では企業別組合が一般的であり従業員としても同業他社よりも自社企業に対する賃金要求を強くすれば、それが自社の競争力を弱めることにつながり、ひいては自分たちの生活基盤を失うことにもなりかねない、そのために企業に対する発言力が弱い」（同書 137）と指摘されている。株式の相互持ち合いは株式の法人所有や企業集団にかかわるもので、奥村宏『法人資本主義——「会社本位」の体系』で説かれているように、企業中心・会社本位の日本社会の特質と深いかかわりを有している（奥村 1991）。

『個人生活優先社会』は、企業中心社会の形成にともなって生み出されてきた様々な弊害を取り上げている。そのなかで、真っ先に検討している弊害は、サラリーマンの「会社人間」化である。ここでいう「会社人間」とは「出世競争への参加を自己実現だと信じ、身を粉にして働き、さらには自分がいなければ組織が動かないと思い込んでいるような」（経済企画庁 1991, 7）人間のことであって、彼らは、高度成長期の公害隠しや、1980年代の銀行・証券会社による金融不祥事にみられるように、「組織のためなら非合法すれすれの行動をとり」、また「自分の所属する組織にのみ目が向き、幅広く国際問題、社会問題に関心を払うことができない」。そのうえ彼らは長時間会社に拘束され、「行き過ぎた仲間主義による不必要なつき合い、職場主催の休日の運動会などの行事への参加」を強いられる。そのために「夫が家族と過ごす時間は少なく、家族が別々の生活の形成をよぎなくされる結果、家庭に居場所を失って仕事場の方が居心地がよくなり、ますます会社人間化していくという悪循環もみられる」ということになる。長い労働時間や単身赴任、単身帰国などによって、夫が家庭にいないのが

常態となっている場合には、家族生活もきわめて歪んだものになり、子供の人格形成にも重大な影響をおぼす（同書 7～8）。

企業と個人との関係を語るとき、わが国では社会保障の整備が立ち遅れてきた一方で、大企業では社宅、住宅貸付、企業年金、その他福利厚生などの企業内福祉が重きをなしてきたことを見過ごすことはできない。『個人生活優先社会』も、このことから生ずる個人の生活全般の企業への依存を問題にして、「従業員と企業との関係が、単に労働の対価として賃金を得る雇用契約関係というにとどまらず、生活全般についてまで依存する関係になれば、いつでも仕事を変えられるというような自由度、これによる企業に対する対抗力は失われてしまう」（同書 8～9）と指摘している。

日本では、労働者の企業からの自立を支えるという観点からは社会保障によって公的に供給されることが望ましい福祉サービスまで、社宅や住宅貸付に例をみるように、企業によって私的に供給されている。こうした企業頼みの日本的福祉システムは、いわゆる終身雇用や年功賃金などの日本的慣行とあいまって、中途退社の不利益を大きくさせ、転職の自由度をいぢるしく小さくしている。そのために労働者はやめたくてもやめられずに企業にしがみつき、会社人間としてただ働きも辞さなくなる。その点で、社会保障制度が整備され、企業福祉に依存せずすむようになれば、労働者が過労死の不安を覚えながら会社に縛られて働き、ついには斃れてしまうというような悲劇はずっと少なくなるであろう。

会社人間を象徴する「サービス残業」については、『個人生活優先社会』の本文は、コンビニエンスストアの深夜営業、宅配便の翌日配達などの過剰なサービス競争を批判したあと、唐突に「わが国にはもっと根の深いサービス残業という問題があり、こうした問題も解決していかなければならない」とだけ述べている（同書 36）。とはいえ、付録の「参考資料」の「サービス残業はなぜなくなるか」と題したコラムには、ある程度立ち入った説明がある。そこでは、労働者1人当たりのサービス残業時間を、総務庁（現総務省）「労働力調査」と労働省（現厚生労働省）「毎月勤労統計

調査」の労働時間の差から、年間340時間と推定している<sup>8)</sup>。そのうえで、「ホワイトカラーを中心に我が国にサービス残業が存在する理由は、企業内の所定内労働時間や賃金が支払われる残業時間では、到底こなすことの出来ない高いノルマ設定とコスト削減要求に労働者が無報酬で応える（自らの意志であるにかかわらず）点にあると思われる」（経済企画庁 1991, 137）と指摘し、労働組合の企業に対する発言力が弱いことから、労働者も個人単位では企業に対抗できず、甘んじてサービス残業を受け入れなければならない状況に置かれていると言う。

では、『個人生活優先社会』は、会社人間を生む企業中心社会をどのようにして個人生活優先社会に転換しようというのか。価値観の転換や社会的責任の自覚にかかわる提言は措いて、個人生活優先社会の先決条件をなす労働時間短縮にかかわる事項にしぼって具体的提言を拾うと、「ノルマの廃止」を言っていることが注目される。

「生産優先やノルマ達成を主目標としたこれまでの経営は、従業員のストレスや疲労の増大を招き、それが健康障害や突然死を引き起こす原因ともなってきた。このため労働者に対する配分の引き上げ、労働時間の短縮やノルマの廃止などにより、従業員が仕事に意義を感じられるよう、労働の充実を図ることも経営者の責務である」（同書, 24）。

労働時間の短縮にかかわる『個人生活優先社会』のいま一つの提言は、残業の「割増し賃金率の引き上げ」である。『労働白書』の1986年版でも1992年版でも試算されているように、企業が追加労働投入をおこなう場合、新規の雇用増によれば、所定内賃金のほかに賞与、諸手当、法定福利費、などの労働コストを負担しなければならない。しかし、残業によれば、割増しの基準となる通常の賃金には通勤手当や家族手当や賞与などはふくまれない。そのために、割増率が現行の25%であるかぎり、企業にとって

---

8) サービス残業の時間数を「労働力調査」と「毎月勤労統計調査」の労働時間の差から試算する方法は、きわめて単純な着想ながら、森岡（1990）が初めて試みた。

の労働コストは残業によるほうが安上がりになる<sup>9)</sup>。なお、92年の試算では残業と新規雇用のコストが等しくなる割増率は、規模平均で69.3%、規模500以上で82.9%となっている(労働省 1992a, 22)。『個人生活優先社会』はこのことを念頭において、所定外労働時間の削減のために、割増賃金率の引き上げを提案しているのである。

こうした『個人生活優先社会』の分析は、この前後に出た政府関係の各種審議会や委員会の諸報告に比して、企業中心社会の構造をえぐる点できわだって深く、個人生活優先社会の形成に向けての提言も核心を突く点が多い。しかし、政府の政策文書としての制約もあって、『中間報告』の分析にはいくつかの重大な弱点がある。

第1に、木下武男が指摘しているように、この報告は社会のなかで「企業」と対抗的な力が「個人」だけであるかのように描いていて、企業に対抗しあるいは押しつぶされる関係にある労働組合や学校社会や地域社会や家庭などの社会集団の存在を見過ごしている(木下 1993, 28~29)。

第2に、大沢真理が『企業中心社会を越えて——現代日本を「ジェンダー」で読む』で突いているように、『個人生活優先社会』は企業中心社会の構造をジェンダー関係に立ち入って把握しようとはしていない(大沢 1993, 第1章)。言い添えれば、本報告は、「女性の職場進出に応じた雇用形態や就業条件の見直しを行う一方、企業中心社会を支えてきた男女の固定的な役割分担意識や職場中心主義を改める必要がある」(経済企画庁 1991b, 15)という指摘にみられるように、男性中心の日本社会の特質にも一応は目をむけている。しかし、職場での男性の働きすぎが職場と家庭の二つのシフトをもつ女性の働きすぎとどう関係し、男性の長時間残業が雇

---

9) 2010年4月1日から、1か月60時間を超える法定時間外労働を行う場合に限り、時間外労働の割増賃金率が25%以上から50%以上に引き上げられた。ただし、中小企業については、施行から3年経過後に検討するとして、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予されることになっている。この措置は、企業にとっては50%の割増でもなお労働コストにおける残業の有利さはなくなり、労働者にとっては長時間残業への新たな誘因を生み出す点で、納得がいかない。

用の女性パート化とどう関係しているかについてはほとんどなにも語っていない。

第3に、『個人生活優先社会』は、肝心の労働時間短縮については、新味に乏しく具体性に欠けるところがある。同報告が「週40労働時間制の実現、年間総実労働時間の1800時間程度に向けての短縮のために、完全週休2日制の普及・促進、年次有給休暇の完全取得の促進、連続休暇の普及・拡大、所定外労働の削減が急務になっている」（同書 36）というとき、それはこれまでに「経済運営5ヵ年計画」などでいわれてきたことをくりかえしているにすぎない。

第4に、『個人生活優先社会』は、日本が経済大国から脱皮し、文化大国へと変容する必要があると主張し、「市場原理とその背後にある利潤原理に頼っていたのでは、自ずから限界がある」（同書 28）と言いつつも、芸術・文化、福祉、教育等の「準公共財分野」に関してのみ、二つの原理の限界を指摘することにとどまり、企業の生産過程と蓄積過程に対する社会的規制の必要性については、踏み込んでおらず、企業の社会的責任を説くだけに終わっている。

第5に、『個人生活優先社会』は「男性中心の雇用システムの変革、多様で個性的なライフスタイルを可能とする企業経営への転換」（同書 17）の必要性を説きながら、雇用形態の多様化がもたらす雇用の非正規化と低賃金労働者の増加の危険性については、なにも語っていない。

以上に述べた『個人生活優先社会』の積極面と弱点は、それを受けて出た国民生活審議会総合政策部会一次報告『個人の生活を重視する社会へ』（以下、『個人生活重視社会』と略記）でも基本的に受け継がれている。

ただし、二つを比べると、「個人生活優先」と「個人生活重視」のニュアンスの差以上の違いがいくつかあることも否めない。その一つは雇用システムの改革の方向についての記述である。会社人間的な働き方を改めるための、「雇用・就業システムの弾力化」の必要性については前者でも言われていた。しかし、後者ではその点がより明確に、「年功序列賃金と終身雇用

制」に代表される「日本的雇用システムの見直し」として提起されている。その理由は、「現在では、労働力不足、高学歴化、女性の社会進出、ソフト化の進展等の環境変化や人々の意識の変化により状況が違ってきており、旧来の雇用慣行を維持していれば企業・従業員双方にメリットとなるとは必ずしも言えなくなっている」（経済企画庁 1992b, 36）ことにある。

ここには1990年代の後半から急速に強まった雇用労働分野の新自由主義的・市場個人主義的規制緩和につうじる危険な落とし穴が待ち受けている。新自由主義の経済思想である市場個人主義は、労働者の集团的利益の共通性よりも、個人の自立性と自由な選択の契機を重視し、雇用形態の多様化をよしとして、労働市場の流動化と雇用の非正規化および外部化を推奨する。

いささか性急な決め付けであることを承知で言えば、市場個人主義は、労働者が会社人間になって過労死するまで働くのは、労働者の解雇が制限され、正社員が既得権によって保護され、労働市場が流動性を欠いているからだと考える。また、個人の自由な選択に任せるべき労働時間が法律で規制されていることも、自律的で自由な働き方を妨げ、過労死を生み出す一因になっていると考える。つまり、そうした制限や規制をなくして、労働市場を流動化すれば、労働者は労働時間の長い企業から流出し、労働時間の短い企業に流入する。その結果、自ずと労働時間は短くなり、過労死はなくなるというのである。

ここ10年余りの政府の諮問会議や審議会において、この種の主張がくりかえし行われ、現実にもこの種の主張を肯定するような方向で、労働市場改革が行われた。こうした近年の労働市場改革が、上にみた1990年代初めの企業社会をめぐる政府部内の見直し論議とまったく別のものなのかと問われれば、必ずしもそうでないと答えざるをえない。

今日から見れば、1990年代初めの企業社会の改革に関する議論には二つの流れがあった。一つは、日本がいよいよ経済大国になり、「豊かな国」になったと言われながら、日本人は相変わらず働きすぎで、豊かさとはほど

遠いゆとりのない日々を送っているという現実を問題にして、労働時間の規制と短縮をおこない、企業社会から生活者優先社会への転換を図ろうとする流れである。いま一つは、日米経済摩擦を背景に、国際協調と内需拡大のための構造調整および構造改革の必要を唱え、企業中心から個人中心へのライフスタイルの転換を重視し、社会経済生活の諸領域において規制緩和を推進しようとする流れである。

この点では、1990年代初めの国民生活審議会における企業社会の見直し論議は、『個人生活優先社会』も『個人生活重視社会』は、第1の流れに棹さしながらも、第2の流れにも配慮することによって、政府部内で許容されたものと考えられる<sup>10)</sup>。

1990年代における実際の政府政策は、第2の流れにそって展開された。それを決定的にしたのは、1990年代初めにおけるバブル崩壊である。日本経済はその後、長期不況から脱出できず、1997年から98年にかけては金融機関の破綻が相次いだ。そういうなかで、小渕内閣のもとに設けられた経済戦略会議は、「日本経済再生への戦略」という報告をとりまとめた。この報告は、上述の第2の流れが企業社会をどのように変容させてきたかを知ろうえで見過ごせない。

『資本主義はなぜ自壊したか——「日本」再生への提言』という「懺悔」と「転向」の書を著した中谷巖は、小泉内閣のブレーンであった竹中平蔵とともに、経済戦略会議の中心メンバーであった。中谷も認めるように、この「日本経済再生戦略」の骨格は、「小泉構造改革にそのまま盛り込まれている」（中谷 2009, 21）。それは、根底において、金融システムと雇用シ

10) バブルがピークに近づき、過労死が大きな社会問題になった1988年に、政府は、経済運営の政策目標として「年間1800労働時間の実現」を掲げた。それを受けて、経済企画庁総合計画局に設けられた「労働時間短縮のインパクト研究会」（座長：竹内啓）の報告『1800労働時間社会の創造——時短が変える、時短で変える、経済・意識・生活』（経済企画庁総合計画局 1989）は、ここにいう第1の流れへの配慮が色濃く反映された報告である。なお、この報告は、ともに竹内啓座長のイニシアティブで作成された点で、2年後に出た『個人生活優先社会をめざして』の先行文書とも言いうる。

システムの両面で危機に瀕した日本の経営システムの立て直しのモデルを、株主資本主義の母国であるアメリカに求めて、従来の「過度な規制・保護をベースとした行き過ぎた平等社会」に決別し、「個々人の自己責任と自助努力」をベースとしたアメリカ型の格差社会に転換することを求めている。その結果がどうであったかは、この10年余りの日本経済の動きをみれば明らかである。この間に展開された新自由主義的な雇用政策は、労働者の自立性を高めるどころか、使用者に対して労働者の立場を弱めることに結果したと言わなければならない。

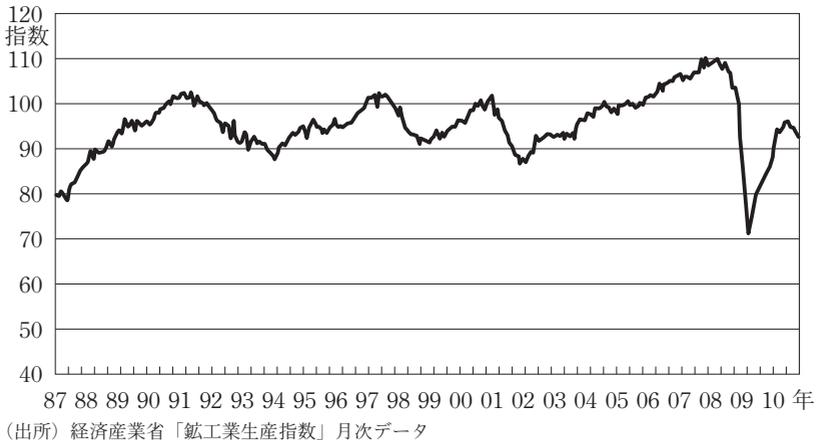
#### 4 近年の日本経済の動きと企業社会の変容・解体

2008年秋、サブプライム証券危機と、リーマン・ブラザーズ社の史上最大規模の負債を抱えた破綻を契機に、アメリカ経済は金融危機が製造業の過剰生産に連動する本格的な恐慌に見舞われた。アメリカ経済と同様に、日本経済も2008年秋から恐慌に陥った。なかでも最も深刻な打撃を受けたのは自動車産業で、日本自動車販売協会連合会（自販連）の発表によれば、2009年2月の販売は、前年同月比でマイナス40.7%となった。販売不振と生産の落ち込みは、自動車にかぎらず、電機・電子製品にも広がり、携帯電話、プラズマテレビ、デジタルカメラ、ノートパソコンなどの生産金額は前年同期比マイナス3～4割に落ちた。

図8からわかるように、日本経済は、1990年代初めのバブル崩壊後、長期不況に突入し、鉱工業生産指数では10年以上にわたって本格的な回復をみないまま、2008年恐慌以前に1993年、1998年、2002年の三つの谷を刻んできた。2002年から2007年にかけては、1990年以降では初めて過去のピークを超える景気拡大があったものの、2007年の終わり頃には景気後退の兆候が現れていた。そこにやってきたのがアメリカ発の2008年恐慌である。

1990年代不況の最大の特徴は、バブル後遺症による金融危機にあったが、2008年恐慌の最大の特徴は、製造業における生産の拡大のあとの急激

図8 日本の鉱工業生産の推移 2005年=100



な落ち込みと、非正規労働者の激増のあとの雇用崩壊にある。

5年毎に実施される総務省「就業構造基本調査」によると、2007年には、パート、アルバイト、契約社員、派遣労働者などの非正規労働者の割合が35.6%と過去最高を記録し、1987年の16.9%と比べ2.1倍に上昇した。2003年および2007年に実施された厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、表1に示したように、わずか4年間にもかかわらず、非正規労働者の顕著な増加があったことがわかる。2007年の労働者割合を就業形態別にみると、正社員が62.2%（前回65.4%）、非正社員が37.8%（前回34.6%）となっている。非正社員では、パートタイム労働者が22.5%（前回23.0%）、派遣労働者が4.7%（前回2.0%）となっている。男女別にみると、正社員は男性71.6%（前回72.3%）、女性28.4%（前回27.7%）となっているのに対し、非正社員は、男性37.2%（前回34.3%）、女性62.8%（前回65.7%）と女性の割合が高くなっている。とりわけパートタイム労働者では男性26.5%（前回24.7%）、女性73.5%（前回75.3%）と女性の割合が高いことが目につく。

非正規労働者の増加に関して近年大きな問題になったのは派遣労働者で

ある。本稿の第1節で、1970年代後半における企業社会の成立は、女性パートタイム労働者の増加と男性の超長時間労働者の増加による労働時間の性別二極分化と不可分であると述べたが、1985年に労働者派遣法が成立し、戦後、職業安定法で禁止されてきた労働者供給事業が派遣に名を変えて一部解禁になったことによって、企業社会は、正社員の絞り込みと非正規労働者への置き換えの新しい段階にすすんだ。

表1 就業形態別・性別就労状況（労働者割合）

就業形態別の割合（％）										
	総数	正社員	非正社員							
				契約	嘱託	出向	派遣	臨時	パート	その他
2007年										
計	100	62.2	37.8	2.8	1.8	1.2	4.7	0.6	22.5	4.3
男	100	76.0	24.0	2.3	2.3	1.6	3.9	0.4	10.2	3.3
女	100	42.6	57.4	3.6	1.0	0.5	5.8	0.8	40.0	5.7
2003年										
計	100	65.4	34.6	2.3	1.4	1.5	2.0	0.8	23.0	3.4
男	100	80.0	20.0	1.9	1.8	2.2	1.0	0.9	9.6	2.6
女	100	44.4	55.6	2.9	0.9	0.6	3.4	0.8	42.5	4.6
性別の割合（％）										
	総数	正社員	非正社員							
				契約	嘱託	出向	派遣	臨時	パート	その他
2007年										
計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
男	58.6	71.6	37.2	47.0	76.1	82.7	48.6	43.5	26.5	45.0
女	41.4	28.4	62.8	53.0	23.9	17.3	51.4	56.5	73.5	55.0
2003年										
計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
男	59.1	72.3	34.3	48.8	75.0	84.8	28.9	62.5	24.7	45.2
女	40.9	27.7	65.7	51.2	25.0	15.2	71.1	37.5	75.3	54.8

（出所）厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

表2 製造業における派遣労働者の急増（単位：人，％）

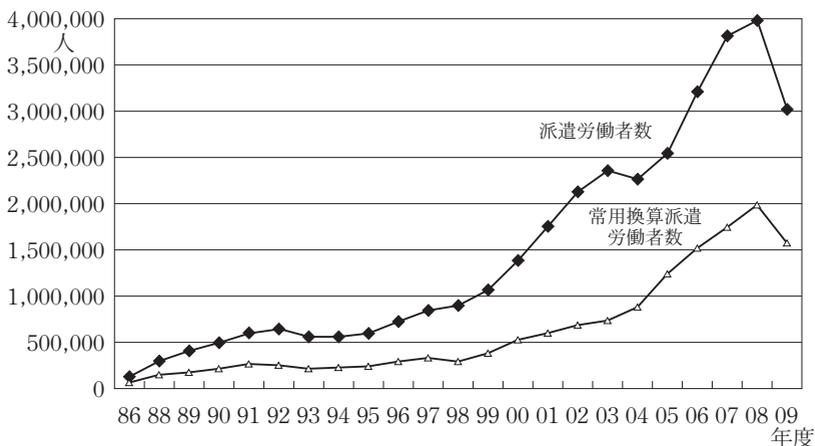
	2002年	2007年	07/02
製造業	195,700	580,600	3.0
一般機械器具製造業	15,600	61,900	4.0
電気機械器具製造業	25,700	59,300	2.3
情報通信機械器具製造業	12,900	41,100	3.2
電子部品・デバイス製造業	23,800	72,600	3.1
輸送用機械器具製造業	25,600	87,900	3.4

（出所）「就業構造基本調査」各年版

もとより派遣労働は、労働者派遣法の制定ではじめて出現したものではない。職業安定法による労働者供給事業の規制をすり抜ける間接雇用は、社外工やいまでいう偽装請負のかたちで、派遣法の制定以前からあった。派遣法自体も、ビル管理、事務処理、情報処理などの分野で、業務処理請負事業のかたちとして既成事実化していた人材派遣を、特定の「専門業務」に限定して合法化したものと言える。

しかし、専門業務とは名ばかりで、実際には、派遣許可業務は、当初からファイリング、事務機器操作、建築物清掃、案内・受付・駐車場管理などの単純業務を少なからず含んでいた。派遣の対象は、当初は13業務、すぐに3業務が追加されて16業務とされたが、1996年の改定で26業務に拡大された。さらに1999年の改定では、それまでの対象業務を限定列举するポジティブリストから、禁止業務（製造現場、港湾運送、建設、警備、医療）以外は原則自由とするネガティブリストに変わった。そして、2003年改定によって、2004年から製造業務の派遣も解禁され、工場の現場作業への労働者派遣が一挙に拡大することになった。「就業構造基本調査」によれば、表2に示したように、製造業務に携わる派遣労働者は、解禁前の2002年でもすでに19万人を超えていたが、解禁によって2007年にはその3倍の58万人に増加した。製造・製作作業に従事する派遣労働者に限っても、同じ期間に約15万人から49万人に増加した。（森岡 2009b, 2010b）。

図9 派遣労働者の推移



(出所) 厚労省「労働者派遣事業報告の集計結果」、高橋 (2006) の数字に最近の数字を追加した。

この点に関連して強調しておくべきは、製造業務に従事する派遣労働者は、短期間に急激に増加したあと、2008年恐慌の勃発とともに、きわめて乱暴に使い捨てにされたことである。「派遣切り」として知られる、この突然の契約打ち切りは、きわめて大規模なものであった。厚生労働省「労働者派遣事業報告の集計結果」によれば、派遣労働者は2004年度の227万人(89万人)から2008年度の399万人(198万人)に急増したあと、2009年度には2004年度に近い230万人(110万人)まで激減している(括弧内は常用換算派遣労働者数)。常用換算数でも、減少数は88万人に上る。そのうち、製造業務に従事した派遣労働者数だけでも、2008年6月1日から2009年6月1日までに56万人から19万人に、37万人も減少している。参考までに、1986年に労働者派遣制度がスタートした以降の派遣労働者数の増加と2009年における突然の減少を視覚的に示した図9を掲げておく。

ここで図8に戻ろう。この図の最後の2年ほどをみると、生産はピークの2008年2月から2009年3月まで、崖を垂直に落ちるように急速に低下していることがわかる。その落差は指数では110から73へ、マイナス37ポイ

ントにもなる。

図8で2007年以前をみると、1990年代初め以降ではめずらしく工業生産が長期に拡大していることがわかる。それが2002年2月から2007年10月まで5年9カ月続いた「戦後最長の景気拡大」である。この時期に、日本の製造業の大企業は、アメリカの個人消費ブームと中国の高度成長需要に助けられて輸出拡大に突進した。日本の輸出依存度は、1980年代前半には14～15%まで上昇した時期もあったが、1985年のG5プラザ合意以降は、円高の進展の影響もあって下降し、1980年代の末から2002年頃までは10%前後で推移した。しかし、その後再び上昇し、2007年には過去最高の16%になった。このことは2002年～2007年の景気拡大が急激な輸出拡大に支えられたものであったことを示している。

しかし、2008年秋からの恐慌で、アメリカの個人消費がバブル崩壊と信用収縮の影響を受けていっぺんに冷え込み、日本の対米輸出も大きく落ち込んだ。中国の高度成長にもいったんはブレーキがかかり、一時は日本の対中貿易の伸びも止まった。米中のこうした動きと、米中以外の世界貿易の縮小が重なって、日本の輸出依存型の経済拡大路線は大きくつまづくことになった。

このことは、後述するように、1990年代の末から長きにわたって賃金が抑えられ、景気の足腰とも言われる個人消費が振るわないことと密接な関係がある。この点で注目すべきは、2002年から2007年にかけての「戦後最長の景気拡大」の局面で、製造業を中心に大企業の利益は大きく増加したが、労働者の賃金と福利厚生費は抑えられ、労働分配率が著しく低下したことである。2007年版『労働経済白書』は、この時期の労働分配率の低下に言及して、非正規労働者の増大にともなう雇用者報酬の削減が配当金、内部留保、役員賞与の増大と対照をなしていることを認め、次のように述べている。

「2002年以降、労働分配率は低下傾向にあるが……〔これは〕所得水準の相対的に低い非正規雇用者の割合が高まったことが、雇用者報酬の削減

効果を持ったことによるものと考えられる」(厚生労働省 2007, 188)。「2001年以降、特に、〔製造業の〕大企業において、配当金が大きく増加している。また、内部留保、役員賞与の増加もみられる。輸出主導の需要拡大の下で、企業が生み出す付加価値も増大しているが、大企業においては、利益の拡大と企業の資産価値の維持・拡大が志向され、賃金の支払いに向かう部分はあまり大きくない」(同書 193)。

ここで言われているのは、2002年以降の労働分配率の低下は、雇用の非正規化によるところが大きく、とくに製造業の大企業においては、拡大した付加価値はより多く配当金と内部留保に回って、賃金には回らなかったということである。

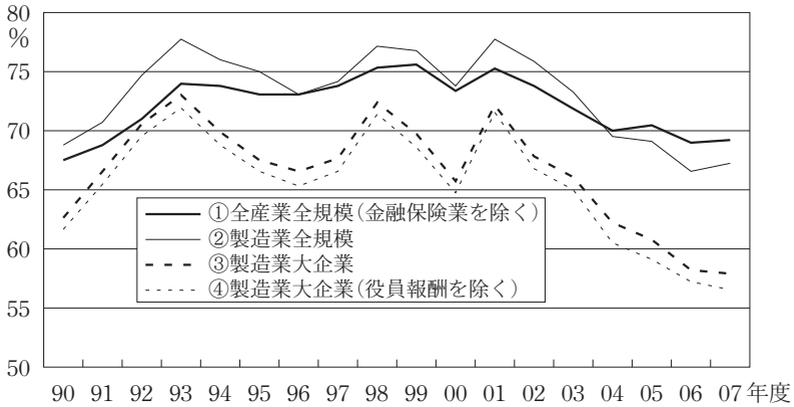
国税庁「税務統計から見た法人企業の実態」でみると、全法人企業の配当総額は2002年度から2007年度まで増加しつづけ、実数ではこの間に5兆1746億円から15兆4032億円へ、3倍になっている。

この間には「内部留保」も大幅に増加した。内部留保の最大部分をなす利益剰余金は、2002年度から2007年度の間、全産業(金融保険業を除く、資本金10億円以上の大企業)では、84兆6578億円から135兆6704億円に、また製造業では55兆973億円から76兆3640億円に増えた。

結局、2002年から2007年の景気拡大過程においては、配当、内部留保および役員報酬が増大した結果、労働分配率は顕著に低下した。2008年版『労働経済白書』は、この期間に労働分配率の低下がとりわけ大きかったのは製造業であることに関して、「主要産業の労働分配率の動きをみると、今回の景気回復過程では、製造業の低下が大きく、その水準は、高度経済成長が終焉した1970年代以降では、最も低い水準にまで低下している」(厚生労働省 2008, 227)と指摘している。

図10に示したように、労働分配率は2001年度から2006年度まで低下しつづけた。低下幅は、全産業(金融保険業を除く)より製造業全規模のほうが大きく、さらに製造業全規模より資本金規模10億円以上の製造業大企業のほうが大きい。

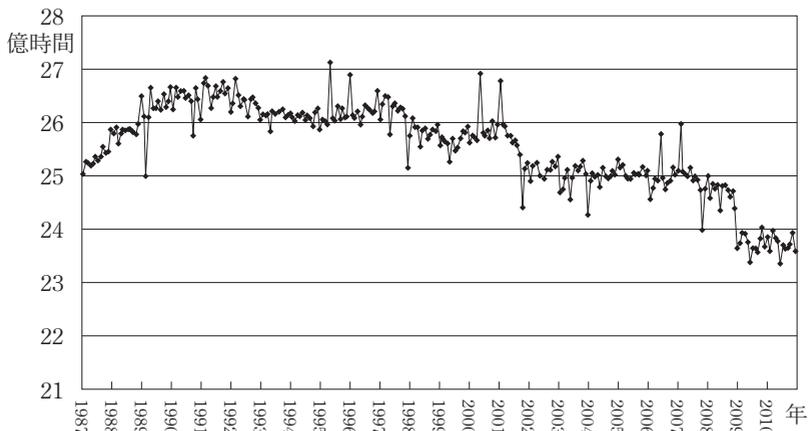
図10 労働分配率の推移 1990～2007年度



(出所) 財務省「法人企業統計調査」時系列データ

(注) 労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値 × 100。①②③は人件費 = 役員報酬 + 従業員給与 + 福利厚生費，④は人件費 = 従業員給与 + 福利厚生費で労働分配率を求めた

図11 延週間労働時間（非農林業）の推移



(出所) 「労働力調査」長期時系列月次データ

法人企業統計が労働分配率を問題にするときの人件費には、従業員給与と福利厚生費のほかに役員報酬が含まれている。しかし、役員報酬は本来なら配当や内部留保と同様に利益処分のうちを含めるべきであって、人件費に含めるべきではない。図10のは役員報酬を除いて求めた労働分配率である。それでみれば、労働分配率の低下幅は当然のことながら役員報酬を人件費に含めた場合よりもさらに大きくなる（森岡 2010b, 157～163）。

『労働経済白書』も指摘するように、労働分配率の低下は非正規労働者の増加によるところが大きい。非正規労働者の増加は、働いてもまともに生活できない低賃金労働者を増加させるだけでない。事業所の呼称でみたパートやアルバイトや派遣のなかには正規労働者並に労働時間の長い労働者がおり、近年ではそういう労働者が増える傾向にあるが、それでも非正規労働者の労働時間は一般的には正規労働者より短い。

ほとんど自明のことながら、一国の全労働者が受け取る賃金収入は、雇用者総数と総労働時間と賃金率の積で決まる。最近の10年をみると、雇用者総数は、5300万人台から5500万人台のあいだにあって、横這いあるいは微増で推移しており、それほど大きな変化はない。他方、総労働時間は、「労働力調査」の延滞間労働時間（非農林業就業者）でみると、就業者総数の減少も手伝って、図11に示したように顕著に下降している。名目賃金率「毎月勤労統計調査」の現金給与総額／総実労働時間）も低下傾向を示している。ここからマクロ的には、近年の賃金収入の低下は、非正規労働者の増大にともなう総労働時間の減少と賃金率の低下によるところが大きいと言いうる。

賃金収入の低下は、非正規労働者の増加の結果だけではない。企業はまた人員が減って仕事が増えた正社員に対しても、年功制の給与体系の見直しや成果主義の普及を図って、人件費の抑制と削減を進めた。こうした賃金の抑制・下落とそれにとまなう個人消費の停滞・縮小は、2008年恐慌における販売と生産の落ち込みを大きくする一因ともなった。

内閣府の「国民経済計算」でみると、雇用者報酬は、過去のピークだっ

た1997年から2009年までの間に、278兆9537億円から253兆3859円へ、25兆5678億円も落ち込んだ。2009年は、恐慌の影響で1年間だけで11兆円近くも減少している。

国税庁「民間給与実態統計調査結果」によれば、2009年に民間の事業所に1年を通じて勤務した給与所得者は4506万人で、その平均給与（給料・手当+賞与）は405万9000円であった。これをピークだった1997年の467万3000円と比べると、61万4000円も減少したことになる。なかでも下落が大きい2009年は、単年で23万7000円ものマイナスになっている。男性の落ち込みはこれよりもっと大きく、ピークの1997年から最近のボトムの09年までに、577万円から499万7000円へ、77万3000円も下がっている。女性は、278万9000円から263万1000円へ、15万8000円の下落にとどまる。2009年の1年間で見ても、下落幅は男性32万8000円、女性7万9000円と、男女で大きな開きがある。これは男性に比べて女性は、パートタイム比率が高い、残業時間が短い、賞与を含む賃金水準が低いという事情にくわえて、2009年については、とくに男性に影響の大きい時間外給与と賞与が特別に減少したことを反映している。

「就業構造基本調査」によって、全雇用者の所得階級別分布の変化を見ると、1997年から2007年まであいだに、正規雇用者が444万人も減少したことを反映して、年収300万円未満の所得階層は、2341万人（43.7%）から2797万人（50.2%）に増大し、その反対に年収300万円以上の所得階層は、3014万人（56.3%）から2690万人（49.4%）に減少した（森岡 2009a）。

2007年調査時点でいえば、年収300万円未満の雇用者の6割は年収200万円未満である。その数は、在学を除いても、1707万人（男性421万人、女性1286万人）に上る。これは1997年調査と比べて324万人の増加である。1707万人のうちの1359万人（79.6%）は非正規労働者であるが、正規労働者のなかにも年収200万円未満層が2007年現在で357万人もいることは注意を要する。この数字は正社員のなかにも、地域別最低賃金に準拠して地域別に異なる賃金を支払われる「エリア正社員」や、パートやアルバイト

と同様に時間賃金で支払われる「時間給正社員」が増えて、ワーキングプアが広がっていることを示唆している<sup>11)</sup>。

今日の日本には、かつて企業社会がしきりに議論された当時の「豊かな社会」の面影はない。1980年代末から1990年代初めに過労死が社会問題化した当時は、バブル経済による資産格差の拡大は言われたものの、労働所得格差は深刻な問題になっていなかった。しかし、いまでは働きすぎと貧困、あるいは過労死とワーキングプアが併存するようになっている。睡眠・休息ももとにも取れずに週60時間を超えるような超長時間労働によって過労死・過労自殺に追い込まれる労働者が後を絶たない一方で、雇用があまりに不安定で賃金が多りに低いために勤勉に働いてももとにも生活できないワーキングプアが増加するという奇妙な社会が出現したのである。

## おわりに

前節では、近年の日本では非正規労働者が全労働者の3人に1人を超えるまでに増加したこと、2008年恐慌に先行する景気拡大期には、配当、内部留保、役員報酬が大幅に増加しながら、人件費が抑制・削減され、労働分配率が著しく低下したこと、1997年から2009年までのあいだに雇用者報酬が約25兆円以上も減少し、同じ期間に男性労働者の年間給与が約77万円も下落したこと、などをみてきた。

これらのことは、労働所得の面で見ると、往時の「豊かな社会」における「稼ぎ主である男性が妻子を養う男性片稼ぎモデル」ともども、企業社会日本は崩壊してしまったことを物語っている。

「就業構造基本調査」によれば、2007年現在、年間250日以上就業する男

---

11) 「ワーキングプア」という用語は、日本では若干の先例を除けば、「格差社会」が流行語になった2005年に広まりはじめ、2006年に一般化した。これにはD. K. Shieler, *The Working Poor: Invisible in America*が2004年に出版され、アメリカで貧困論議を再燃させたことが一つの触媒となっている(シプラー 2007)。

性労働者は2381万人いる。そのうち「正規の職員・従業員」1363万人（57.2%）の51.8%は週49時間以上、25%は週60時間以上、12.5%は65時間以上働いている。20代後半から30代では、正規労働者中の各長時間労働者の割合は、それぞれおよそ57%、29%、15%に達する。政府統計ではめずらしく雇用形態別労働時間を集計している「社会生活基本調査」によれば、最も新しい2006年調査時点で、男性正社員の週労働時間は52.5時間であった。これは年間ベースでは、年間2700時間以上働いていることになる。

こうした超長時間労働の実態から見れば、家事労働もせずに長時間のサービス残業も辞さずに会社に尽くす、企業社会日本における「働き方の男性正社員モデル」は、いまだに保持されているようにみえる。しかし、このモデルも、正社員の雇用の安定が失われ、賃金上昇が期待できなくなっただけでは、崩壊に瀕している。というより、崩壊に瀕しながら保持されているこのモデルこそが、過労死とワーキングプアの併存に象徴される今日の企業社会日本の諸矛盾の根源である、ということがいよいよ明らかになってきたと言うべきである。

〈参考文献〉

- 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
 厚生労働省（2007）『労働経済白書』  
 厚生労働省（2008）『労働経済白書』  
 国税庁（2009）「平成21年分民間給与実態統計調査結果」  
 財務省（2009）「法人企業統計調査」  
 総務省「労働力調査」  
 総務省（2009）「全国消費実態調査」  
 総務省（1997）『就業構造基本調査』  
 総務省（2006）『社会生活基本調査』  
 総務省（2007）『就業構造基本調査』  
 労働省（1986）『労働白書』  
 労働省（1992）『労働白書』  
 大沢真理（1993）『企業中心社会を超えて——現代日本をくジェンダー>で読む』時事通信社  
 奥村宏（1984）『法人資本主義——「会社本位」の体系』御茶の水書房  
 鎌田慧（1987）「企業戦士たちの明日」『法学セミナー増刊』8月  
 木下武男（1993）「企業社会と労働組合」, 田沼肇編『労働運動と企業社会』大月書店  
 経済企画庁国民生活局編（1989）『1800労働時間社会の創造』大蔵省印刷局  
 経済企画庁国民生活局編（1991）『個人生活優先社会をめざして』大蔵省印刷局  
 局  
 経済企画庁国民生活局編（1992）『個人の生活を重視する社会へ』大蔵省印刷局  
 局  
 シプラー, D.K.（2007）『ワーキング・プア——アメリカの下層社会』森岡孝二・川人博・肥田美佐子訳, 岩波書店  
 鈴木良治（1994）『日本の生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会  
 高橋康二（2006）『労働者派遣事業の動向』労働新聞社  
 中島信吾（1978）「心病む悲しき会社人間たち」『朝日ジャーナル』12月22日  
 中谷巖（2008）『資本主義はなぜ自壊したか——「日本」再生への提言』集英社インタナショナル  
 浜口武人（1977）「正社員でなくてもこんな権利がある——パート・臨時工の悩みとねがい」『労働運動』第136号, 4月  
 久本憲夫（2010）「正社員の意味と起源」三菱UFJリサーチ&コンサルティング『季刊 政策・経営研究』Vol. 2

- 細川汀・辻村一郎・水野洋（1975）『現代の労災・職業病闘争の課題』労働経済社,
- 細川汀・田尻俊一郎・上畑 鉄之丞（1982）『過労死——脳・心臓系疾病の業務上認定と予防』労働経済社
- 細川汀（1999）『かけがえない生命よ——労災職業病・日本縦断』文理閣
- 本田一成（2010）『主婦パート 最大の非正規雇用』集英社新書
- 森岡孝二（1990）「日本の労働者の生活構造」, 過労死弁護団全国連絡会議編『KAROSHI [過労死]』窓社
- 森岡孝二（1992）「日本型企業社会と労働時間の二極化——過労死問題へのアプローチ」『経済』3月
- 森岡孝二（1995）『企業中心社会の時間構造——生活摩擦の経済学』青木書店, 1995年
- 森岡孝二（1997）「日本的生産システムと作業長——ある工場技術者の過労死から」, 関西大学経済・政治研究所〈研究双書〉第103冊『経済システムと価値意識』3月
- 森岡孝二（2000）『日本経済の選択——企業のあり方を問う』桜井書店
- 森岡孝二（2009a）『貧困化するホワイトカラー』ちくま新書
- 森岡孝二（2009b）「株主資本主義と派遣切り」『経済』7月
- 森岡孝二（2010a）「労働者派遣制度と雇用概念」滋賀大学『彦根論叢』1月
- 森岡孝二（2010b）『強欲資本主義の時代とその終焉』桜井書店
- 森岡孝二（2010c）「過労死予備軍・産業予備軍とワークシェアリング」『経済』8月
- 森岡孝二（2010d）「企業社会日本の誕生と変遷」『都市問題』第101巻, 12月
- 森岡孝二（2011）「労働時間の二重構造と二極分化」『大原社会問題研究所雑誌』第627号, 1月

## Formation and Collapse of the Corporate-Oriented Society in Japan

Koji MORIOKA

### 《Abstract》

In Japan, from the late 1980s to the early 1990s, the term “corporate society” in the meaning of corporate-oriented society came to be used extensively in sociology, political economy, and other social sciences as a result of the fact that corporations had come to have a strong influence over family and individual life. Osamu Watanabe, in his book *The Structure of ‘Affluent’ Society: Japan*, written in 1990, stated that corporate society had come into existence during the high-growth period of the 1960s, and became established in the midst of the depression caused by the first oil crisis in the mid-1970s.

In this essay, I firstly consider some terms which represent corporate society, such as *kaishaningen* (company man), *kigyosenshi* (corporate warrior), *karoshi* (death from overwork), and *seishain* (full-fledged employee). Secondly, I analyze the structure of working hours focusing on men’s overtime work and women’s part-time work. Thirdly I examine changes in management-labor relations from statistics on strikes. From the evidence based on these studies I define the corporate society in Japan as having come into existence in the mid-1970s and having become established in the 1980s. In conclusion I argue that nowadays Japanese-style corporate society has been brought to the brink of collapse due to the collapse of long-term employment practices for male office workers in large corporations and the significant increase of non-regular workers, who have become more than one in three of the entire working population.