



RIETI Discussion Paper Series 19-J-036

日本の雇用システムの歴史的変遷 —内部労働市場の形成と拡大と縮小—

中林 真幸
東京大学

森本 真世
東京大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<https://www.rieti.go.jp/jp/>

2019年6月

日本の雇用システムの歴史的変遷
—内部労働市場の形成と拡大と縮小—*

中林 真幸（東京大学）、森本 真世（東京大学）

要 旨

本稿は、産業革命期から現在に至る長期の経済発展のなかに雇用システムを位置づけることを目的とする。過去1世紀あまりの経済成長に対する労働投入の貢献は、農業部門から非農業部門への労働移動、教育の普及と向上による一般的な技能の蓄積、そして産業特殊もしくは企業特殊な技能の蓄積に分解することができる。また、欧米に比べて極めて早い時期に1889年大日本帝国憲法と1896年民法によって「移動の自由」を確立した日本においては、大陸ヨーロッパ的な、労働者の移動の自由を制限することによって、雇用者に産業特殊な技能への投資を促す法制度は存在せず、非常に高い流動性が1920年代までにおける労働市場の共通の特徴であった。そこでは、技能蓄積の制度は二通りあった。ひとつは、製糸業に見られた雇用者の私的なカルテルであり、もうひとつは鉱山業に見られた間接管理である。いずれも1920年代に解体に向かい、技能蓄積の場は、特定企業が長期勤続を促す制度、すなわち内部労働市場に収束し、1980年代には現業労働者にも新卒一斉採用が普及した。こうした日本的な雇用システムは雇用創出の均霑を妨げる桎梏ともなる。急激な技術変化に対応するには、数年間かけて自らが没入する内部労働市場を選択する制度に戻る方が望ましいかもしれない。

キーワード：移動の自由、産業特殊な技能、企業特殊な技能、雇用者の私的なカルテル、間接管理

JEL classification: N35; J50.

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

* 本稿は、独立行政法人経済産業研究所（RIETI）におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の成果の一部である。プロジェクトリーダー鶴光太郎氏をはじめ、ディスカッションペーパー検討会参加者の助言に感謝したい。

本稿は、明治維新时期から構造改革期 1990-2000 年代の構造改革に至る 1 世紀あまりにおける労働市場と労使関係の歴史を概観する。従来、雇用システムについては、存在する技能の構成要素を所与としてその合理性が検討されてきた。つまり、日本企業においては、企業特種的な熟練が、ドイツにおいては、産業特種的な熟練が求められたため、それぞれに特有な雇用システムが形成された、と考えられてきた。しかし、本稿においては、人権の強さに依存して人的資本の誘因を雇用者もしくは被用者に持たせるための雇用制度が選択された、と考える。労働者の職業選択と離職の実質的自由については、アメリカやドイツよりも日本の方が強い。したがって、日本においては、個々の雇用者に人的資本投資を促す制度を作ることしかできず、その人的資本は企業特種的なものとなった。同時に、労働者に自由が認められているために、労働者が移動してしまうことを避けるべく、勤続年数と勤務査定を組み合わせた賃金や内部昇進制などに代表される日本的雇用システムが構築されたのである。各時期における一般的な人的資本の投資と特種的な人的資本の投資を促した制度と組織を検討する。

第 1 節 数量的概観

1. 所得

まず、過去 1 世紀あまりの所得の伸びを振り返ってみよう。1880 年代に産業革命が始まるとともに、1 人当たり国内総生産の成長率が上がる。1920 年代後半から 1930 年代にかけて、成長率はさらに上向き、戦中の急落と戦後の回復を除いて均せば、1970 年代につながる長期的な成長軌道に乗る（第 1 図、右軸）。製造業賃金の推移が示すように、その間の生産性の動向を決めてきたのは製造業であった（第 1 図、左軸）。そのことは、所得の伸びが停滞する 1990 年代以降においても変わらない。1990 年代以降、製造業の生産性上昇が鈍化する一方、他産業の生産性は引き続き停滞しており、製造業に生産性上昇鈍化がマクロ経済の生産性を引き下げる結果となっている（深尾、2018b）。

(出典) 賃金：大川・野田・高松・山田・熊崎・塩野谷・南亮(1967)、243、246 頁；日本統計協会(2006)、150、152 頁。消費者物価指数：大川・野田・高松・山田三郎・熊崎・塩野谷・南(1967)、135-136 頁；日本統計協会(1988)、348-351 頁；日本統計協会(2006)、501 頁。1 人当たり GDP 日本：深尾・摂津・中林 (2017)；深尾・摂津(2017)；深尾・摂津(2018)；深尾 (2018)。1 人当たり GDP イギリス：Angus Maddison (<http://www.ggd.net/maddison/oriindex.htm> 最終接続日：2015 年 4 月 14 日)。

2. 軽工業から重工業へ

1880 年代には製造業賃金の成長において、男女の間に差は見られないが、1920 年代以降、男性の賃金が女性のそれを大きく引き離していく（第 1 図）。これは産業革命期において主要産業として生産性上昇を先導したのが、若年女性労働者に依存する製糸業や紡績業であったのに対して、1920 年代後半以降、男性熟練労働者を使用する重工業の本格的な成長が始まり、生産性が大きく上昇したことに起因する。

3. 生産性上昇の要因分解

産業革命期から高度成長期に至る生産性上昇の要因を、深尾京司らの推定に基づいて回顧しておこう（第 1 表）。1885-1899 年に非一次産業の労働生産性は年率で平均 1.74%の成長を続けた。これを労働者 1 人当たり資本装備と TFP に分解すると、資本装備の成長率は年率平均 0.27%、TFP の上昇率は 1.46%となる。1899-1913 年には労働生産性が年率平均 1.58%の成長を遂げ、うち資本装備の上昇率は 0.79%、TFP の上昇率も 0.79%であった。1913-1926 年には労働生産性の上昇率が年平均 2.53%に達し、うち TFP 上昇率が 1.97%を占めた。1926-1940 年には、労働生産性上昇率が年平均 2.67%、うち TFP 上昇率が 1.97%に達した。

戦中戦後の落ち込みを経て、1950-1955 年には労働生産性上昇率は 2.85%、うち TFP 上昇率は 2.35%に達した。その後、成長は加速し、1955-1960 年は労働生産性上昇率 4.48%

の成長、うち TFP 上昇率 3.27%、1960-1965 年は労働生産性上昇率 6.01%、うち TFP 上昇率 3.07%、1965-1970 年には労働生産性上昇率 9.29%、うち TFP 上昇率 6.11%に達した。

すなわち、産業革命期に 1%台後半から始まった非一次産業の労働生産性上昇率は戦前期に 2%台に、戦後復興期には 2%台から 4%台へ、高度成長期には 6%台から 9%台に達し、その過半は、技術移転と労働の質の改善に起因する TFP 上昇によっていた。

一方、一次産業部門の労働生産性上昇率は、1950-1965 年の時期に 4~5%を示したほかは低位に推移した。非一次産業部門との間における労働生産性上昇率の乖離は両部門の間の賃金格差をもたらし、それが一次産業部門から非一次産業部門への労働移動を促した。この労働移動もマクロ経済の成長率を押し上げた。1885-1899 年のマクロ経済における TFP 上昇率年平均 1.75%のうち、部門間の労働移動による TFP 上昇率は 0.27%であり、TFP 上昇率の 18%が部門間労働移動によって説明される。この水準は戦後復興期から高度成長期に高まり、1950-1955 年にはマクロ経済における TFP 成長率の 21%、1955-1960 年には 26%、1960-1965 年には 25%が部門間労働移動によってもたらされた。高度成長期の集団就職に象徴される地方の農業部門から、都市部への製造業・サービス業部門への労働移動そのものがマクロ経済の生産性を押し上げたのである。その動きは 1960 年代には落ち着き、1965-1970 年におけるマクロ経済の TFP 成長率における部門間労働移動の寄与は 10%に落ちた（第 1 表）。産業革命期から高度成長期は、人が低生産性部門から高生産性部門へと動くことによって成長率が押し上げられた時代でもあった。

—第 1 表—

一方、製造業の労働生産性低下がマクロ経済の生産性低下をもたらした 1970 年代以降の時代についても見てみよう（第 2 表）。マクロ経済における労働生産性の上昇率は、1970-1975 年の年率平均 4.52%から、1975-1980 年 3.76%、1980-1985 年 3.86%、1990-1995 年 1.71%、1995-2000 年 2.07%、2000-2005 年 2.40%、2005-2012 年 0.74%と趨勢的

に下落し続けている。この時期については、労働属性間の差による賃金の差によって計る労働の質と、TFP とを分離し、労働生産性の上昇を、資本装備率、労働の質、TFP に分離することができる。

資本装備率の上昇は 1965-1970 年 3.33%（第 1 表）から 1970-1975 年 1.57% に急減速した後、0% 台と 1% 台の間を推移し、上昇傾向に転ずることなく今日に至り、投資の減速が労働生産性低下の大きな要因である。アメリカからの技術移転による労働生産性の上昇の余地が狭まった背景を捉えていよう。しかし、この時期についてより注目すべきは、労働の質の上昇が 1970 年代に、TFP の上昇が 1980 年代に、それぞれ急減速し、以後、低落傾向にあることである（第 2 表）。

労働の質の上昇と TFP の上昇を製造業と非製造業に分解すると、製造業の場合、労働の質の上昇の減速が 1970 年代に始まり、TFP は 1980 年代に 1990 年代に減速する。一方、TFP については、製造業が 1990 年代に急減速するのに対して、非製造業は 1980 年代に既に顕著に落ち込んでいる（第 2 表）。

—第 2 表—

中卒から高卒へと質を上昇させた労働者が大企業正社員として雇われ、資本装備率の上昇とともにアメリカから移転された技術が組み合わされるとともに企業内訓練を受けることによって労働生産性上昇の仕組みが 1950-1960 年代に形成された（Ueshima. 2003; Ueshima et al., 2006; 上島・猪木、2018）。しかし、移転技術の限界収益、すなわち設備投資の下界収益が低下し、また、高校教育の普及とともにその限界収益も低下する安定成長期、日本の製造業は、高度成長のそれに変わる仕組みを作り出せず、徐々に生産性を低下させてきたことを、これらの事実は物語る。

高度成長の仕組みは相対的に高学歴の労働者を内部労働市場に囲い込み、訓練を施し、想定的に優れた移転技術に組み合わせるもので、その外側には、大企業の非正規労働者や、中小企業の労働者など、その仕組みから取り残された人々がいた（上島・猪木、2018）。

それが高度成長に成果を回収した後、日本の製造業が新たな生産性上昇の仕組みを十分に作り出せておらず、かつ、従来の技術と労使関係の組み合わせによって高い生産性を実現していた製造業大企業事業所の海外移転が製造業全体の生産性低下をもたらしたことを示唆している（深尾、2018b）。

それが、非製造業におけるより急速な労働生産性の低下と合わせて、マクロ経済の長期にわたる減速を結果していることを示している。高度成長期に変わる生産性上昇の仕組みを作り出せていない労働の現場とは、たとえば、端的には、既存の設備と既存の定型業務に、訓練を積まない非正規労働者を組み合わせる労使関係の拡大を反映している。非正規労働者の賃金が労働生産性と乖離しているわけではないので、ここにおける問題の本質は、生産性を高めるための設備と人的資本への投資が減速していることに求められよう（深尾、2018a；深尾 2018b）。

第2節 産業革命期：自由な労働市場と人的資本投資

1. 移動の自由

豊臣政権は人身売買を禁止し、江戸幕府もこれを継承した。したがって、近世の日本人は誰もが自由人であった。しかし、そのことは、潜在的に、基幹産業であった農業における人的資本投資を抑制しうる。たとえば、息子が逃走する可能性がある場合、小農の家長は彼に十分に投資をする誘因を持たないかもしれない。その問題を解決したのが人別改制度であった。近世期に合法に移住し、移住先において自由民として保護されるには、移動元の住民登録台帳である人別改帳から移動先の人別改帳に住民登録を移す必要があり、その移動には、移動元と移動先の保証人の承認が必要であった。すなわち、移動先の雇用主が身元保証人となるだけでなく、移動元の身元保証人である家長が移動を承認しなければ、農家の子弟は合法的に都市の非一次産業部門に異動することはできなかったのである。こ

の制度を前提として、所有地における農業生産を柱として、家計収入の最大化に資する限りにおいて、農家部門の余剰労働が都市に放出される仕組みができあがった（中林、2017）。

その一つの帰結として、近世期を通じた生産性の上昇は、農業部門と、18世紀以降に農村部に広がった農村工業部門において起こり、都市サービス業の労働生産性は全く上昇しなかった。近世期を通じて、大都市の非熟練労働者の生存水準倍率賃金はほぼ2倍付近に張り付き、上昇傾向を示さなかったのである。生存水準2倍とは、1人の所得によって生存可能な家族数が2名までであること、つまり、平均的な都市労働者にとって、人口を再生産することは不可能であった。農村からの流入無くして人口を維持できない、いわゆる「都市蟻地獄」状況は、都市非農業部門の低生産性の別表現である（斎藤・高島、2017）。

明治維新後、こうした移動制限は撤廃される。戸籍制度の導入とともに人別改制度は廃止され、家長が家族の移動を制限する法的根拠は失われた。旅行の許可制（手形制度）も1880年代半ばまでに撤廃され、人々の移動を制限する法令はなくなった。1889年大日本帝国憲法において、移動の自由と、それからただちに波及する職業選択の自由は臣民個人の人々の権利として保障されることになった。加えて、1896年民法は雇用契約の上限を5年とし、雇用者が5年を越えて労働者を拘束する余地を排除した。労働市場における自由競争の結果として労働者が移動する場合、移動元の雇用者は移動先の雇用者が雇用契約によって持つ当該労働者に対する債権を侵害することになるが、この場合の債権侵害は、自由競争を促すために、不法行為とはしない民法解釈が通説となった（中林、2017）。こうした法改正と法運用は、幕藩体制下における都市部非農業部門への労働移動制限の撤廃を意味し、産業革命期における部門間労働移動によるTFP上昇の制度的な基礎となった（第1表）。

しかし、農村から遠隔地の工場に移動するには旅費が必要である。機械に合わせて、あるいは同僚に合わせて働いたことのない農家の子女に対しては、初歩的な段階からの職業訓練も必要であった。そうした、移動の費用を含めた人的資本投資を労働者自身がまかなえず、また金融市場も不完全である場合、明治維新によって実現された移動の自由は、雇

雇用者のモラルハザードを惹起する。他の雇用者が移動費用を負担して連れてきた後、他の雇用者が訓練を施した後の即戦力労働者を引き抜けば、移動費用と訓練費用を節約できる。しかし、すべての雇用者がそのように行動すれば、労働者の供給は過小となる。

そうした雇用者の懸念に対して、農商務省は、当初、同業組合準則、輸出品同業組合法、同業組合法によって、地方公共団体を単位として組織される同業組合が雇用規制を設ける可能性を探った。しかし、1900年代にはそうした規制が違憲であることを認め、放棄する（藤田、1995）。

移動に対する法規制が完全に取り除かれた後、人的資本の過小投資を防ぐための自制的な制度が形成されることになった。自生的な雇用者カルテル、間接雇用、内部労働市場である。

2. 雇用者のカルテル

人的資本投資の収益が高い産業においては、その収益を雇用者間において分け合い、また、労働者とも分け合うことによって、雇用者が相互の請求権を保護し合うカルテルを結び、かつ、労働者がそのカルテルの内部規制に従う均衡を維持する余地が大きくなる。産業全体としてそうした持続的な制度を作ることができたほぼ唯一の例が製糸業であった。長野県諏訪郡の製糸企業は1900年に諏訪製糸同盟を結成し、1903年から工女登録制度の運用を始める。諏訪郡の製糸企業が雇用する労働者はすべて、それぞれの企業の「権利工女」として諏訪製糸同盟事務所に登録され、労働者の移動もすべて捕捉される仕組みを作り、引き抜かれた雇用者の不服申し立てを同盟事務所が受け付け、引き抜いた雇用者との交渉を仲介し、記録したのである。この仕組みによって、引き抜きを「借権利」、引き抜かれを「貸権利」として記録して双方向を裁定の上、純移動に非対称がある場合には引き抜き側が労働者を戻す交渉が行われた。このカルテルができる前は、引き抜き1件ごとに交渉がなされ、かつ、交渉不調の際には引き抜かれ側が移動労働者を相手取って雇用契約不履行損害賠償請求訴訟を起し、これを引き抜き側に対する交渉材料として使っていた。製糸同盟は裁定精算によって労働者引き戻しの可能性に至る取引数を絞り、さらに、加盟

企業に対して、他の加盟企業が雇用した労働者を相手取って雇用契約不履行損害賠償請求訴訟を提起することを禁じ、労働市場の取引費用を節約した（東條、1990、15-123 頁；中林、2003、289-330 頁；Nakabayashi, 2018）。

このように、あたかも労働者に物権を設定しているかのような雇用者間の取引を、帝国臣民に対して憲法の下に移動の自由を認めている裁判所が統治することはできない。言い換えれば、こうした私的な雇用者カルテルは、労働者の個人合理性制約を満たさなければ成り立たない。すなわち、取引される労働者がその仕組み内側にいることを自ら望む、つまり、内側にいることによって期待される賃金から得られる効用が、その仕組みの外に出て、あるいは、その仕組みの非人間性を社会に訴えることによって得られる効用よりも大きくないと成り立たない。諏訪製糸同盟の労働者取引は現代における野球選手やサッカー選手の取引と同じであるが、野球選手やサッカー選手がそのような取引統治に甘んじているのは、彼、彼女たちが受け取る賃金から得られる効用が、その仕組みに反旗を翻して得られる効用よりも大きいからである。

それゆえ、諏訪製糸同盟は、工業化の進展にともない、諏訪郡製糸業の他地域、他産業に対する相対賃金が下がってくると、社会的に批判を浴びるようになる。また、労働市場規模の拡大も、この制度の維持を困難にした。そのため、工女登録制度は 1926 年に廃止される（東條、1990、321-362 頁）。

この仕組みは、雇用者の請求権を保護することによって、雇用者、他地域から新たな労働者を雇い入れ、彼女たちの訓練費用を負担する誘因を与えることを目的としていた。一方、諏訪郡内の工場間移動を抑制する効果はなく、移動にともなう権利の貸借の裁定を主たる機能としていた。実際、製糸業における雇用契約の期間はほとんどが 1 年未満であり、労働者の工場間移動は活発であった。しかし、労働者は、個々の工場において製糸業に必要な技能を身につけつつ、雇用者とのより良い組み合わせ、より高い賃金を求めて活発に移動したのであって、病気等によって実家の農業に戻るほかは、製糸業内において高技能、高賃金への階段を上っていった。すなわち、諏訪製糸同盟の工女登録制度は、特定企業に特殊な人的資本ではなく、産業特殊的な人的資本の投資を促す制度であった（中林、2017）。

3. 間接雇用

鉱山業においては、労働者の移動の自由と、雇用者による人的資本投資との間の誘因整合性に加えて、熟練労働者の選別と監視が困難であるという事情があった。20世紀初めまでの炭鉱業の場合、労働者の作業が、残柱式採炭法と呼ばれた、採炭と天井崩落などを防ぐ坑道維持を手作業によって行う伝統的な方法に依存していた。そうした伝統的な技術を使う熟練の形成、あるいは熟練労働者の選別には、自らもその熟練を身につけている労働者に利がある。そのため、炭鉱業においては、20世紀初めまで、労働者の選別と管理を、労働者の宿舎である納屋の管理人、すなわち、納屋頭に委ねる制度が用いられてきた。企業は、出炭高に応じた賃金総額を納屋頭に渡し、納屋頭が個々の労働者に賃金を支払う。これを差し引いた分が納屋頭の受け取るレントとなり、所属鉱夫の稼ぎ高のおよそ1割程度であったという（荻野、1993）。納屋頭の選別と訓練、監視が優れていれば、納屋頭はレントを受け取ることができるので、それが納屋頭の誘因となる。労働者の移動率は製糸業以上に高く、1900年代においては、1ヶ月の間に過半の労働者が入れ替わってしまう。納屋頭も、特定の企業と長期的な取引関係にあるとはいえ、たとえば、新たに優れた炭層が発見されれば、その新しい事業機会を目当てに納屋頭も移動した。20世紀初めまでの炭鉱業における労働市場の制度も、産業特殊的な人的資本投資を促す制度であった（森本、2013a；森本、2015）。

4. 内部労働市場

製糸業と同様に雇用者カルテルを結成しつつあったものの、最有力企業が、労働者の移動の自由の原則を譲らずなかつたために挫折した例が紡績業である。大阪を中心に急激な成長を遂げつつあった紡績業においても、他地域からの雇い入れや訓練の費用が増加するにともない、そうした費用の節約を目的とした引き抜きが活発に行われた。そのため、関西の紡績企業が引き抜き抑制のためのカルテルを結成しようとしたが、東京から進出した鐘淵紡績がこれに応じず、カルテルの結成は阻まれた（Hunter, 2003, 229-234; 千本）。

鐘淵紡績が対外的に表明したカルテル不参加の理由は、労働者の移動の自由であったが、技能育成について独自の方針があったことも重要である。工場の新設のほか、合併を繰り返した鐘淵紡績は日本最大の紡績企業となったが、複数の工場を効率的に管理するために、それぞれの工場の生産費用と生産物を同一基準で算出させ、工場間相対評価を明確にするとともに、全工場に配布される報告書（『回章』）によってその情報を共有した。それぞれの工場現場で発見された工程改善の提案も『回章』によって共有された。そして、新たに合併された工場に対しては、一定期間、鐘淵紡績の母工場の役割を果たしていた尼崎工場の労働者を派遣し、定型業務を統合した。すなわち、既に複数事業所企業となっていた鐘淵紡績は、紡績業全体として産業特殊的な人的資本投資の制度を作るよりも、自社内の定型業務を磨き、それを労働者に習得させること、すなわち、企業特殊な技能の形成と企業特殊な人的資本を投資することを優先した（中林、2010；結城、2013）。

労働者に勤続の誘因を与え、さらに鐘紡特殊な技能を獲得する誘因を与えるために、鐘紡は常に他の紡績企業を上回る福利厚生を提供した。さらに、労働者と工場長との間の意思疎通の失敗が離職につながる可能性を引き下げるために、一般労働者から社長への通報制度を整備した。こうして、鐘淵紡績は、その後の内部労働市場につながる制度を1900年代から整備し始めた（結城、2013）。

また、製糸業大企業のなかで、長野県ではなく京都府に本社工場を持つ郡是（現グンゼ）も、自社における勤続を通じて企業特殊な熟練を形成させる雇用関係を形成した。長野県諏訪郡の製糸企業よりもやや高い水準の品質を目標に、自社内の定型業務を改善した。労働者の共感を高めるために、キリスト教を元にした独特の企業文化の構築に努めた。さらに、長野県の製糸企業や、あるいは紡績企業において、現場監督には一般に男性労働者が充てられていたなか、郡是は優秀な熟練繰糸工女を「教婦」、「助教婦」と呼ばれる技術指導職に採用し、工女の監督に当たさせた。さらに1917年には小学校卒業者を対象に、技術指導と座学を施す群是女学校を設立し、基幹労働者の内部養成体制を完成した。訓練費用を企業側が負担し、昇進を柱とした長期勤続への誘因を与え、さらに独自の企業文化を注入する郡是は、日本において最も早く自己完結的な内部労働市場を形成した企業のひとつとなった（榎、2008、39-92頁）。

産業特殊な人的資本への雇用者の投資を促すカルテルの外側にいた製糸業の郡是や紡績業の鐘紡が先駆的に内部労働市場を形成した。この制度変化は、移動と職業選択の自由が早い段階で保障された日本の法制度を所与として、産業特殊な制度形成が、雇用者と被用者の個人合理性制約を満たすために、高い生産性とそれによるレントの配分を必要とするがゆえに、ドイツのように一般化しにくい状況を背景としていた。その意味では、制度的な経路依存による内部労働市場の形成であった。一方、重工業や工業においては、技術移転が内部労働市場の形成を惹起することになる。

第3節 両大戦間期から高度成長期：内部労働市場と外部労働市場

1. 技術変化への対応としての内部労働市場

造船業や製鉄業といった移植産業の場合、日本の在来産業との技術的な断絶が大きく、特定の事業所に移転された技術と補完的な技能は、その事業所において習得されざるをえなかった。したがって、たとえば、20世紀初等における日本の造船技術は、世界的には先進的なものではなく、したがって特殊ではないのだが、日本の労働市場においては、その技術を使いこなす技能は特殊であった。移転された技術ゆえに企業特殊な人的資本を投資し、また、労働者に投資を促さなければならない造船企業は、したがって、早くから内部労働市場の形成に務めた。三菱造船所の場合、20世紀初頭には現業労働者から、旧士族待遇の管理職に至る昇進階梯が早くも20世紀初頭に整備される（中林、2017b）。そうした動きは、戦間期の製造業大企業に普及していく（菅山、2017）。

また、炭鉱業においても、20世紀初めから、長壁式採炭法、さらには機械採炭といった近代技術の移転が進み、残柱式採炭法に依存していた時代とは必要とされる熟練の質が大きく変わってきた。先進的な技術移転を積極的に行っていた三井鉱山等の大規模鉱山は、間接管理制度である納屋制度を廃止し、労働者の直接採用と直接管理を強化する一方、企業内研修を充実させるとともに、福利厚生の実施や炭鉱内の小学校設立など、勤続を促す施策を積極的に導入した。大規模鉱山においてさえ毎月移動する鉱夫が多かった20世紀初頭の状況は大きく変わり、大規模鉱山の基幹労働者はその鉱山において技能を形成した

勤続者に置き換えられていった（森本、2013b）。一方、その外側には、好況期の採用と不況期の解雇を繰り返す中小鉱山群があり、それら中小鉱山群を渡り歩いて産業特殊的な熟練を形成する市場も併存していた（長廣、2009）。

2. 「日本的」な何かの形成

20世紀初頭のアメリカにおいても、大量生産方式が確立され、個々の企業内における定型業務習得の収益、すなわち企業特殊的な人的資本の収益が増し、内部労働市場の形成が進んでいた。その意味で、両大戦間期まで、日米の優良大企業の雇用関係の間には、本質的には大きな違いはなかったといつてよい。日米優良大企業の労使関係に大きな断絶が生じるのは世界恐慌期である。高橋財政と満州事変、日中戦争によっていち早く恐慌から回復した日本の製造業の場合、恐慌の打撃はアメリカのそれに比べて軽微であった。加えて大陸進出は重工業の需要を拡大し、1930年代後半には労働市場は逼迫する状況に至った。それゆえ、日本企業は、熟練労働者の離職を抑制し、企業特殊的な熟練の形成を促すために内部労働市場を維持したのである。これに対して、第二次世界大戦参戦まで長く深刻な不況に見舞われたアメリカの製造業大企業は、長期雇用の暗黙の契約を維持することができず、基幹労働者の大量解雇に踏み切った。労使関係の極度の対立は政府をも巻き込み、ワグナー法の成立をもたらした。その結果として、従来、内部労働市場を支えてきた企業別労使交渉の枠組みは解体され、ヨーロッパ的な産業別労働組合が雇用者団体と雇用保障と労働条件を交渉する仕組みが形成されることになった（森口、2018）。

ドイツ等とは異なり、産業特殊な技能を形成する制度が体系的に導入されたわけではない。しかし、企業特殊な技能形成と補完的とは言えない労使関係が制度化されたことは、それまで、日本と相似的であったアメリカの内部労働市場の誘因を相対的に弱めることになった。

3. 企業特殊な熟練形成と産業特殊な熟練形成の併存

したがって、恐慌の断絶を経験しなかった日本の製造業大企業においては、両対戦間期から高度成長期まで、内部労働市場の拡大が連続的に進むことになった。もっとも、それは、中途採用市場の消滅を意味したわけではない。1920年代から1950年代まで、産業間労働移動、すなわち、地方の農業部門から都市の非農業部門への労働移動は、TFP上昇の重要な要因であり続けた（第1表）。

地方農業部門から都市に移動した人々はただちに大企業の内部労働市場に包摂されたわけではなく、非農業部門のなかで転職を繰り返しながら技能を形成した。その主たる経路は、同一もしくは関連する産業の企業を渡りあるくもので、拡大しつつある内部労働市場の外側には、産業特殊的な熟練を形成するための中途採用市場も拡大を続けていた（中林、2017a）。

その構造は高度成長期にも変わっていなかった。たとえば、高度成長期が終わり、大規模な雇用調整を経験することになった1970年代初め、大企業の雇用調整の柱は依然として中途採用の抑制であり、新卒採用の抑制は限定的であった。それは、1970年代の大企業の採用が依然として中途採用にも大きな比重を置いていたことを意味する。このことは、2000年代の雇用調整がほぼ新卒採用の抑制に限ること、すなわち、中途採用がもはや重要ではなくなっていることと対照的である（中林、2017a）。高度成長期に、現業労働者の新卒一斉採用が広がったことは事実であるとしても（菅山、2011）、それが支配的となったとは言えないのである。

こうした大量観察の事実は、個別優良企業の事例研究とも整合的である。1960年代まで、製鉄業は生産性の伸びの大きい基幹産業の一つであったが、その主要事業所のひとつである釜石製鉄所の場合、1960年代末に至るまで、中途採用は基幹労働者採用において重要な位置を占めており、新卒採用が支配的となったことはない。従業員台帳に示された個別労働者の履歴によれば、中途採用された人々は、製鉄製鋼企業や機械工業企業を前職とする人々であった。高度成長期まで、産業特殊的な熟練を形成する流動性の高い労働市場は確かに存在し、大企業の内部労働市場において企業特殊的な熟練を形成する人々は、そうした外部市場と、新規学卒市場の両方から採用されていたのである（中林、2014）。

おわりに

中近世の徒弟制度が製造業大企業のカルテルと近代的な職業教育に接合、拡張されたドイツの場合、労働者の移動の自由を法的に制約することによって、雇用者に対して産業特殊な人的資本投資の誘因を与える制度を近代化し、今日に至る。これに対して、明治維新後に労働者の移動の自由を保障した日本や、同じく南北戦争後に労働者の移動の自由を保障したアメリカの場合、製糸業や炭鉱業など、一部の産業に自生的な雇用者のカルテルや間接雇用制度が形成されたものの、雇用者や間接雇用者の請求権の法的裏付けを欠いたそれらの制度は、製糸業の相対賃金の低下や炭鉱業の技術変化といったショックを生き延びることはできず、1920年代以降、製造業においては、個々の企業の内部労働市場によって特殊な技能を身につけさせる制度が支配的となった。

1990年代以降にも、現に内部労働市場を維持している優良企業に限るなら、特殊な技能を育成する主たる場が個々の企業の内部労働市場にあることは変わらない（小野、2015）。同時に、TFP上昇率が伸び悩み、人的資本投資の収益がそれに応じて低下し続けているため、日本の労働市場全体を見るならば、内部労働市場に入って労働の質を改善し続けることのできる人々の比率は、1990年代以降、下がっている（川口・室賀、2018）。

同様の傾向が進むアメリカにおいても、興味深い結果が報告されている。伝統的な内部労働市場が縮小し、伝統的な中間層が崩壊しつつあるアメリカにおいて、長期勤続を勝ち得た人々、すなわち、内部労働市場に残り得た人々の勤続の収益は趨勢的に上昇し続けている(Altonji and Williams, 2005)。

中堅企業の内部労働市場が縮小ないし崩壊しつつあるがゆえにこそ、内部労働市場を維持し得ている一部の優良企業への就職熱はむしろ高まる。日本的雇用が縮小しつつある中において強まる学生の「安定志向」は、学生の心性や根性の問題ではなく、個々の学生の判断としては、「日本的雇用」縮小ゆえに強まる日本的雇用維持企業の相対的優位性に対する最適反応であり、一定の安定性を持つ均衡である可能性が高い。

しかし、大陸ヨーロッパと異なり、労働者の移動の自由を制限する雇用者カルテルを認めてこなかった我が国が、大陸ヨーロッパ的、特にドイツ的な、企業特殊熟練形成の制度を導入することは非現実的であるし、おそらく望ましくもない。アメリカにおいても、営利目的型の職業教育に向けた規制緩和や¹、さらに踏み込んで、ドイツ的な無償職業学校と徒弟制度の接合が議論されているが²、雇用者に投資の誘因を与える雇用者カルテルが認められておらず、したがって、産業特殊な人的資本投資の担い手が労働者自身もしくは政府に限られる限り、おそらく実現の可能性は高くない。日本やアメリカにおいて、特殊技能形成の場の中心が優良企業の内部労働市場であることは変えにくいであろう。

一方、高度成長期までは存在してその後に失われた労働市場が、大企業内部労働市場の外側にあった、関連産業中小企業が構成する中途採用市場である。1960年代末に至るまで、現業労働者の場合、超優良企業においてさえ新卒一斉採用は支配的ではなく、関連産業において数年間の経験を持つ者を内部労働市場において育成する期間労働者候補として採用していた（中林、2013）。大企業の内部労働市場に入りえなかった労働者の生涯賃金は、入りえた者のそれに及ばなかったかもしれないが、産業特殊な技能を身につけ、労働生産性を高めるとともに、所得も増えたはずである。高度成長期から1970年代までのマクロ経済に見られた労働生産性の上昇は、そうした個々の労働者の営みの積み上げであった。それは、技能形成を伴わないまま関連のない産業を渡り歩く派遣労働者の世界とは異なる。

現存する大企業の将来が技術的なショックに脆弱かもしれない現状において、現実的な改革の方向性としては、1970年代までに存在した、産業特殊な技能を育む中途採用市場の復活を支援するものであろう。たとえば、年金制度の透明性と搬送性の向上は必須であろうと思われる。

¹ Rana Foroohar, “Young Americans need to be taught skills, not handed credentials,” *Financial Times*, November 12, 2018.

² Edward Luce, “US higher education crisis: Lessons from Chicago schools,” *Financial Times*, March 17.

一方、日本が経験した巨大産業の消滅の一つである炭鉱業の瓦解が労働市場に与えた影響を検討した上島・猪木(2018)が示すように、中途採用市場が活発であった 1960 年代においてさえ、異産業間の移動は困難であった。産業横断的な雇用破壊と雇用創出をもたらす技術ショックがあった場合、それが敗者を生まないパレート改善である可能性は極めて小さい。それが、最善においても、カルドア＝ヒックス的な改善であることを直視し、職を失う人々に対して然るべき公的支援がなされるべきであろう。

参考文献

上島康弘・猪木武徳(2018)「戦後の労働経済—1945-1973」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第5巻 現代1 日中戦争期から高度成長期(1937-1972)』、岩波書店。

榎一江(2008)『近代製糸業の雇用と経営—』吉川弘文館。

大川一司／野田孜／高松信清／山田三郎／熊崎実／塩野谷祐一／南亮進(1967)『長期経済統計8 物価』、東洋経済新報社。

荻野喜弘(1993)『筑豊炭鉱労使関係史』、九州大学出版会。

小野浩(2015)「1990年代以降の日本型雇用」、田中亘・中林真幸編『企業統治の方と経済—比較制度分析の視点で見るガバナンス—』、有斐閣、281-297頁。

川口大司・室賀貴穂(2018)「労働市場の変化—安定成長期・低成長期・人口減少期」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第6巻 安定成長期から構造改革期(1973-2010)』、岩波書店、69-108頁。

斎藤修・高島正憲(2017)「人口と都市化、移動と就業」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第2巻 16世紀末から19世紀前半』、岩波書店、61-104頁。

菅山真次(2011)『「就社」社会の誕生—ホワイトカラーからブルーカラーへ—』、名古屋大学出版会。

菅山真次(2017)「社員の世界・職工の世界—雇用関係の日本的展開」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第4巻 第一次世界大戦期から日中戦争前(1934-1936)』、岩波書店、79-98頁。

千本暁子(2016)「紡績業における雇用関係の転換点—鐘紡と中央同盟会との紛議事件を通して—」、『社会経済史学』第82巻2号、175-197頁。

東條由紀彦(1990)『製糸同盟の女工登録制度—日本近代の変容と女工の「人格」—』東京大学出版会。

長廣敏崇(2009)『戦間期日本石炭鉱業の再編と産業組織：カルテルの歴史分析』、日本経済評論社。

中林真幸(2003)『近代資本主義の組織—製糸業における取引の統治と生産の構造—』、東京大学出版会。

中林真幸(2010)「綿紡績業の生産組織—鐘淵紡績に見る先端企業の事例—」、佐々木聡・中林真幸編著『講座・日本経営史 第3巻 組織と戦略の時代—1914～1937—』、ミネルヴァ書房、87-103頁。

中林真幸(2013)「内部労働市場の深化と外部労働市場の変化—製鉄業における教育と経験と賃金—」、中林真幸編著『日本経済の長い近代化 統治と市場、そして組織 1600-1970』、303-332頁。

中林真幸(2017a)「雇用の長期的な趨勢—歴史的な視点から—」、『日本労働研究雑誌』683号、53-64頁。

中林真幸(2017b)「自由労働市場の確立と内部労働市場の形成—工業—」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第3巻 近代1 19世紀後半から第一次世界大戦前(1913)』、岩波書店、66-78頁。

日本統計協会編、総務庁統計局監修(1988)『日本長期統計総覧』第4巻、日本統計協会。

日本統計協会編、総務省統計局監修(2006)『新版 日本長期統計総覧』第4巻、日本統計協会。

深尾京司(2018a)「生産・物価・所得の推定」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第6巻 現代2 安定成長期から構造改革期(1973-2010)』、岩波書店、289-311頁。

深尾京司(2018b)「1990年代以降のTFP上昇減速の原因」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第6巻 現代2 安定成長期から構造改革期(1973-2010)』、岩波書店、214-222頁。

深尾京司(2018c)「生産・物価・所得の推定」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第6巻 現代2 安定成長期から構造改革期(1973-2010)』、岩波書店、289-311頁。

深尾京司・攝津齊彦・中林真幸(2017)「成長とマクロ経済」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第3巻 近代1 19世紀後半から第一次世界大戦前(1913)』、岩波書店、2-22頁。

深尾京司・攝津齊彦(2017)「成長とマクロ経済」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第4巻 近代2 第一次世界大戦前から日中戦争前(1914-1936)』、岩波書店、2-25頁。

深尾京司・攝津齊彦(2018)「成長とマクロ経済」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第5巻 現代1 日中戦争期から高度成長期(1937-1972)』、岩波書店、2-28頁。

藤田貞一郎(1995)『近代日本同業組合史論』、清文堂出版。

森口千晶(2018)「日米比較に見る日本型人事管理制度の史的発展」、深尾京司・中村尚史・中林真幸編『岩波講座 日本経済の歴史 第5巻 現代1 日中戦争期から高度成長期(1937-1972)』、岩波書店、76-87頁。

森本真世(2013a)「労働市場と労働組織—筑豊炭鉱業における直接雇用の成立」、中林真幸編著『日本経済の長い近代化—統治と市場、そして組織 1600-1970』、名古屋大学出版会、217-258頁。

森本真世(2013b)「内部労働市場の形成—筑豊炭鉱業における熟練形成」、中林真幸編著『日本経済の長い近代化—統治と市場、そして組織 1600-1970』、名古屋大学出版会、259-302頁。

森本（酒井）真世(2015)「過渡期炭鉱業の労働市場と労働組織—筑豊麻生炭鉱における鉱夫の募集と管理—」、『社会経済史学』第81巻3号、425-447頁。

結城武延(2013)「企業組織内の資源配分—紡績業における中間管理職」、中林真幸編著『日本経済の長い近代化—統治と市場、そして組織 1600-1970』、名古屋大学出版会、190-216頁。

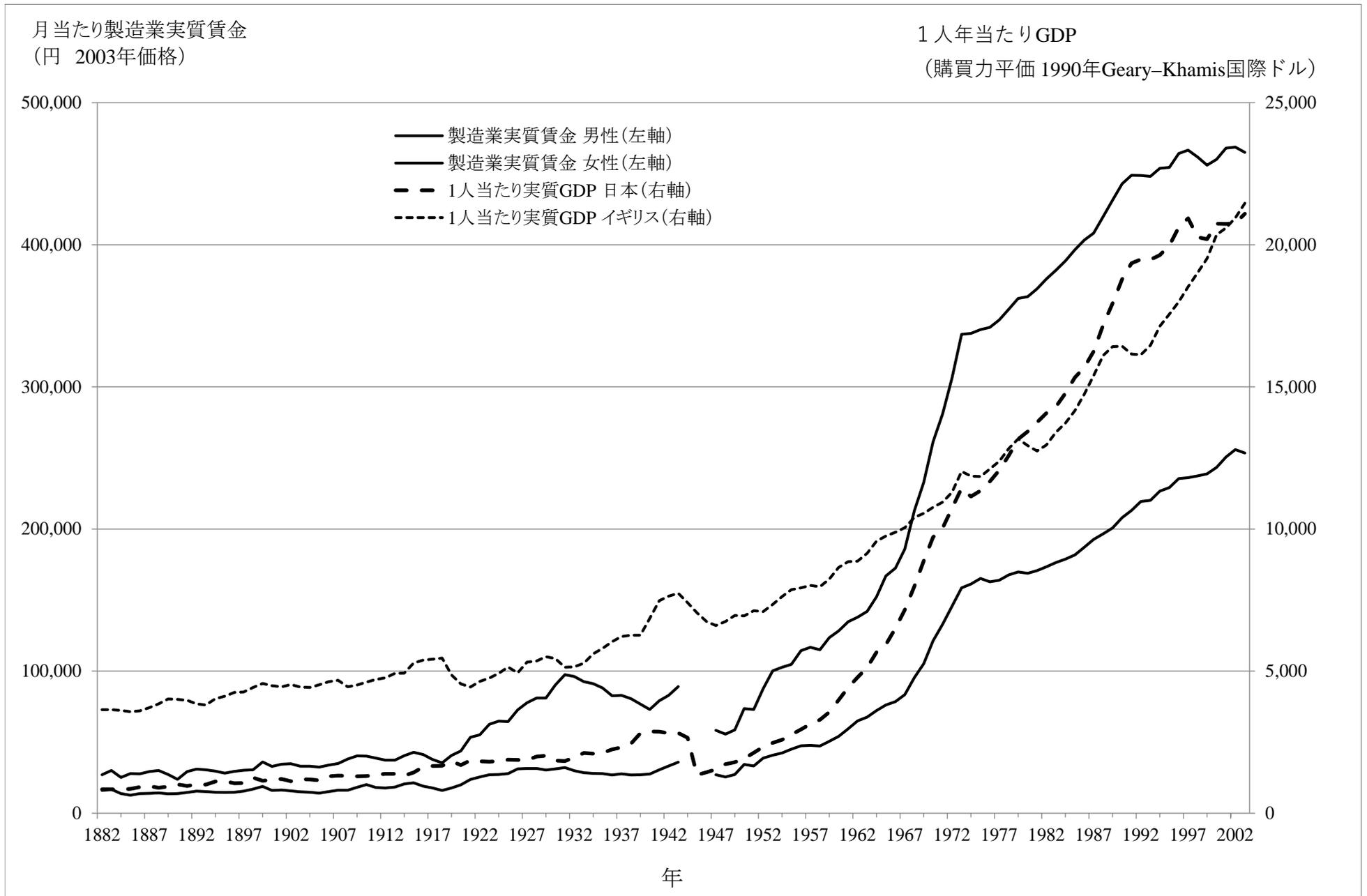
Altonji, and Nicolas Williams (2005) “Do wages rise with job seniority? A reassessment,” *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (3), 370–397.

Nakabayashi, Masaki (2018) “From the substance to the shadow: The role of the court in Japanese Labour Markets,” *The Economic History Review*, 71(1), pp. 267–289.

Ueshima, Yasuhiro (2003) “Why wages equalized in the high-speed growth era: Japanese manufacturing, 1961–1969,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 17(1), pp. 33–54.

Ueshima, Yasuhiro, Takuji Funaba and Takenori Inoki (2006) “New technology and demand for educated workers: The experience of Japanese manufacturing in the era of high-speed growth,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 20(1), pp. 50–76.

(第1図)



第1表 労働生産性の変化と要因, 1885-1970年

(年率 %)

	期間	1885-99	1899-1913	1913-26	1926-40	1940-45	1945-50	1950-55	1955-60	1960-65	1965-70
第一次産業	労働生産性の上昇率 <i>a</i>	0.82	1.62	1.47	0.50	-7.52	0.97	5.54	5.26	4.16	0.49
	資本装備率上昇の寄与	0.07	0.14	0.32	0.24	-0.13	-0.12	0.45	0.81	1.47	2.26
	労働力1人当たり耕地面積拡大の寄与	0.15	0.17	0.29	0.06	-0.22	-0.10	0.03	0.72	0.94	0.44
	TFP上昇	0.60	1.30	0.86	0.21	-7.17	1.18	5.07	3.73	1.75	-2.22
	労働者数の増加 <i>b</i>				0.08	0.80	3.11	-0.51	-2.34	-3.83	-2.78
	実質付加価値の増加 <i>a+b</i>				0.58	-6.71	4.08	5.02	2.91	0.33	-2.29
非第一次産業	労働生産性の上昇 <i>c</i>	1.74	1.58	2.53	2.67	0.48	-5.87	2.85	4.48	6.01	9.29
	資本装備率上昇の寄与	0.27	0.79	0.59	0.70	0.03	-1.33	0.50	1.22	2.94	3.18
	TFP上昇	1.46	0.79	1.94	1.97	0.51	-4.53	2.35	3.27	3.07	6.11
	労働者数の増加 <i>d</i>				1.82	-4.79	5.34	4.26	4.86	4.04	3.19
	実質付加価値の増加 <i>c+d</i>				4.49	-4.31	-0.53	7.11	9.34	10.05	12.48
マクロ経済	労働生産性の上昇 <i>e</i>	1.75	1.80	3.02	2.82	-2.46	-3.93	4.52	6.14	7.20	9.46
	資本装備率上昇の寄与	0.29	0.62	0.84	0.81	-0.76	-0.74	0.80	1.51	3.10	3.33
	労働力1人当たり耕地面積拡大の寄与	0.00	0.03	-0.03	-0.04	0.01	-0.04	-0.04	-0.08	-0.06	-0.05
	TFP上昇	1.47	1.15	2.21	2.05	-1.71	-3.15	3.76	4.71	4.16	6.18
	各産業内で生じたTFP上昇の寄与	1.19	1.02	1.72	1.69	-0.60	-3.46	2.87	3.33	2.92	5.47
	労働の産業間配分効率化によるTFP上昇	0.27	0.12	0.46	0.32	-0.78	0.33	0.80	1.22	1.03	0.63
	資本の産業間配分効率化によるTFP上昇	0.00	0.02	0.02	0.04	-0.33	-0.01	0.09	0.17	0.21	0.08
	労働者数の増加 <i>f</i>				1.02	-2.19	4.26	2.15	2.19	1.78	1.86
	実質GDP成長率 <i>e+f</i>				3.84	-4.65	0.33	6.67	8.33	8.98	11.32
	就業者・人口比率の増加率 <i>g</i>				-0.19	-0.51	1.36	0.74	1.28	0.76	0.78
人口1人当たり実質GDPの増加率 <i>e</i>				2.63	-2.97	-2.56	5.26	7.43	7.97	10.24	

(出典) 深尾・撰津・中林(2017)、深尾・撰津(2017)、深尾・撰津(2018)。

第2表 労働生産性の変化と要因, 1970-2012年

(年率 %)

	期間	1970-75	1975-80	1980-85	1985-90	1990-95	1995-2000	2000-05	2005-12
マクロ経済	労働生産性の上昇率	4.52	3.76	3.63	3.86	1.71	2.07	2.40	0.74
	資本装備率上昇の寄与	1.57	0.91	1.35	1.63	1.36	0.91	0.43	0.09
	労働の質向上率	1.44	1.04	1.35	0.50	0.70	0.87	0.96	0.52
	TFP上昇率	1.51	1.81	0.93	1.74	-0.35	0.29	1.01	0.13
製造業	労働生産性の上昇	5.08	6.83	6.08	4.52	3.28	3.20	4.77	1.88
	資本装備率上昇の寄与	1.47	0.06	1.09	1.60	1.92	0.98	0.79	0.68
	労働の質向上率	1.22	0.71	0.91	0.43	0.79	0.75	1.12	0.65
	TFP上昇率	2.39	6.06	4.08	2.49	0.57	1.47	2.86	0.55
非製造業	労働生産性の上昇	4.39	0.71	2.60	3.85	1.00	1.75	1.91	0.31
	資本装備率上昇の寄与	1.05	6.06	1.41	1.59	1.08	0.79	0.34	-0.01
	労働の質向上率	1.60	0.71	1.48	0.52	0.69	0.91	0.94	0.51
	TFP上昇率	2.39	6.06	-0.29	1.74	-0.76	0.05	0.63	-0.19

(出典) 深尾(2018c)。