

国 際 比 較 研 究

2 0 0 9

V o l . 5

別刷 P. 117～P. 130

宣在源

International Comparative Studies

国際比較研究会

【論文】

1970年代石油危機期における雇用調整と労使関係の変化

— 佐世保重工業の事例を中心に —

宣在源

はじめに

1. 労働市場の流動化と労働生産性の推移
2. 「希望退職」方式の始まり：50年代—60年代
3. 石油危機と雇用調整：70年代—80年代

おわりに

はじめに

日本における雇用保障制度である終身雇用制は、企業が不況期においても直ちに解雇を行うかわりに就業時間の短縮や配置転換などを実施し、さらに引き続き業績が落ちたときでも目標数の設定されていない希望退職を実施するなどの形で雇用調整を行う、といったように一般的には理解されている。

しかし、小池和男は1950年代半ばと1970年代の雇用調整を比較しつつ分析することで「赤字をつづけても耐えて解雇しないという通念とは、大分違った事象」を明らかにし、「二期赤字で人員整理」という経験則を提示した〔小池、1983〕。その後、バブル崩壊以後や1997-98年のような不況期には、従来考えられていた以上に迅速に人員整理が行われていたことも明らかとなっている〔村松、1995〕、〔仁田、2003〕、〔樋口、2001〕。日本の雇用調整の速度はイギリスやドイツと比べると著しく遅いわけではないが、アメリカの雇用調整の速度はより速いなどの事実を明らかにした分析によっても、そうした研究は裏付けられた〔村松、1995〕。

以上の諸研究はいずれも日本における雇用調整方式を所与の前提としていたため、その生成過程には注目していなかった。これに対して、日本における雇用保障制度の歴史的形成に関する分析を重ねているのが佐口和郎である〔佐口、1991〕、〔佐口、1995〕、〔佐口、2003〕。その一連の研究を整理すると、次のようになる。すなわち、日本の雇用保障は、第二次大戦期に社会構成員が戦時協力を強要されて

いた中で、労働者が交渉権を譲歩するかわりに獲得したことを歴史的起源とするもので、さらに事実上の指名解雇を回避するという雇用調整方式である「希望退職」は1960年代前半以降に制度化され始め、70年代半ばに定着していった。このように、佐口が日本における雇用保障の形成過程で注目しているのは第二次大戦期と高度成長期であるが、これらはいずれも好景気による労働力不足の状態であり、大きな労使関係の変化がなくても雇用保障が実現できる時期であった。それでは、好況期において保障された雇用は、はたして不況期における合理化過程においても保障されることが可能だったのであろうか。また、合理化の過程において雇用保障に関するルールが変わることはなかったのであろうか。

筆者は、不況期において円滑に作動する雇用調整制度が定着しなければ安定的な雇用保障は確保できないと考えている。そのため、本稿においては、就業時間の短縮や配置転換に止まらず人員調整をも余儀なくされた日本の代表的な不況期として、1973年の石油危機後の時期に注目しており、さらにその比較対象の時期として終戦後の1940年代後半から50年代前半にかけての時期を取り上げる。こうした代表的な不況期にはいずれも人員整理が行われているが、それでも日本の経営者は人員整理の実施を当然の権利と考えずに不当なものとして捉えていたと筆者は考えている。なお、本稿における雇用調整方式は、従来いわれてきた「人員整理の人数を決めない」という希望退職のあり方よりも広く、使用者の一方的な通告による解雇から「退職を誘導する方式」という意味までを含めて使用している。

本稿が主に取り上げるのは、1970年代佐世保重工業における雇用調整に関する資料である。従来の研究は、雇用調整の後で組織合理化の過程において発生した争議に焦点を当ててきた〔山本, 1983a〕、〔同, 1983b〕、〔同, 1985〕、〔同, 1985〕。しかし、人員整理そのものは労使の合意に基づいて行われたものであるから、争議前の希望退職の分析を行った最近の研究のように、日本的な雇用調整の事例としてこの時期の佐世保重工業を分析することも可能である〔鈴木, 2004〕。本稿では、これを踏まえつつ1970年代の日本の労使関係の実態に迫っていきたい。

1. 労働市場の流動化と労働生産性の推移

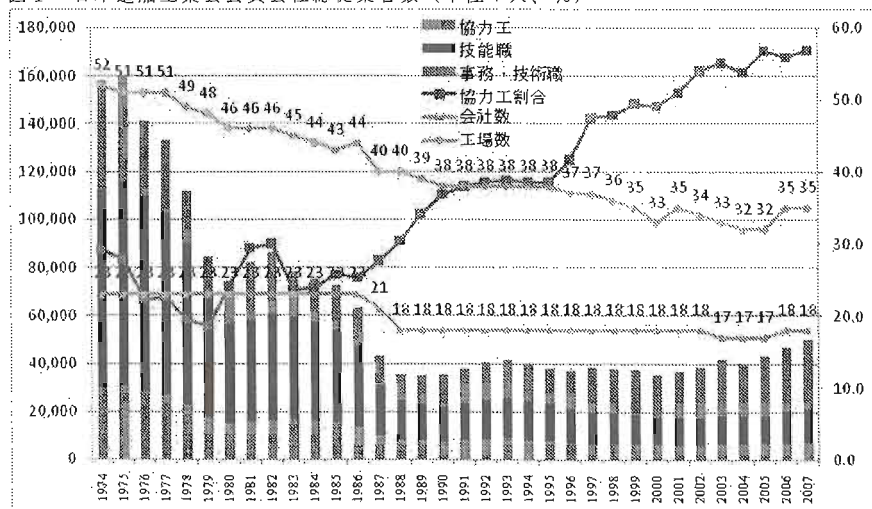
(1) 労働市場の流動化

大手および中堅造船企業を会員としている日本造船工業会の調査によると(図1)、造船産業従業者は、第1次石油危機以降80年代後半まで一貫して減少している。工場数が減少しても会社数がそれほど減少してない理由は、各社が造船部門を工場閉鎖などによって縮小する一方で、機械や鉄構造部門を拡大した結果である。ここ

で注目すべき点は、各社本社従業員を除いて中小規模の協力(下請け)会社従業員や非正規従業員で構成される協力工の割合が1970年代半ばから後半までと80年代前半において低下したにもかかわらず、80年代半ば以降増加し続けている点である。協力工の割合が1970年代半ばから後半まで低下した理由は、協力工が石油危機による不況の影響を本社従業員より先に受けたためである。また80年代前半における協力工割合低下の理由は、第2次石油危機以降の景気回復期において各社が本社従業員の新規採用を抑え協力工の採用を急拡大した反動であった。以上から造船業における労働市場は、高度成長から安定成長への転換点となった石油危機期以降大手および中堅造船企業における内部労働市場の範囲が縮小された影響を受け流動性が高まったことがわかる。

1970年代における造船業界8位の地位にあった佐世保重工業は、戦後日本の経済変動に沿って発展と衰退を繰り返した(図2)。この状況は、急激な緊縮財政政策の影響を受けた1950年、朝鮮戦争特需以降不況期の1955-6年、そして石油危機期と1987-8年の不況期における従業者減少に反映されている。ここで得られる情報は、協力工の割合が1960年代後半からすでに低下を始めている点である。なお興

図1 日本造船工業会会員会社総従業者数(単位:人、%)

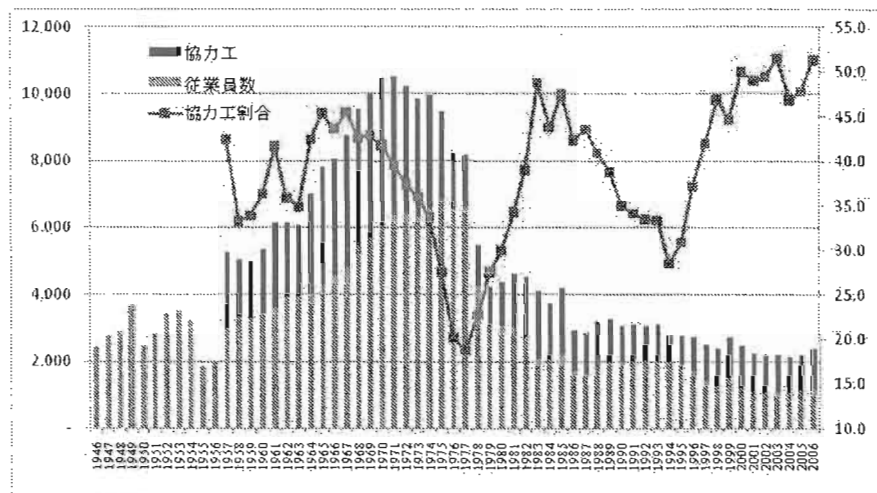


出所:日本造船工業会『造船関係資料』2008年、29頁。

注:1.従業者数は毎年4月1日現在。

2.協力工割合は右軸。

図2 佐世保重工業従業員数（単位：人、％）



出所：『佐世保重工業60年史』2006年、513頁。

注：1. 従業員数は各年3月末現在。

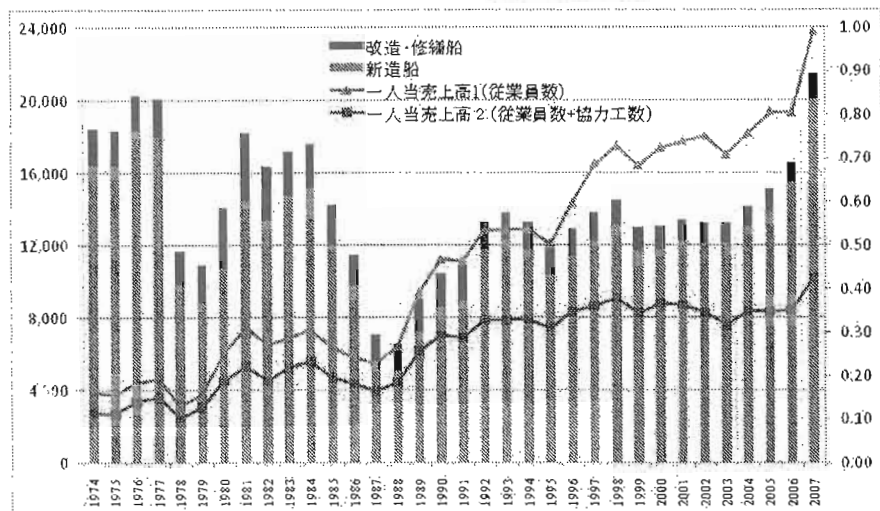
2. 協力工数とは常用雇用者数+(下請+孫請+臨時スポット)雇用数。

味深い点は、1977年の協力工の割合は20%弱で造船業界平均とほぼ同レベルであったが、80年代半ばから90年代半ばまでにおいては造船業全体の動向と異なり低下している点である。これは、80年代前半景気回復の際には他会社より協力工を急拡大した反動によるものであり、石油危機以降佐世保重工業は他会社より労働力の調節を協力工に大きく依存していたといえる。

(2) 労働生産性の推移

1970年代以降大手および中堅造船企業の売上高は、受注から建造まで時間の格差が存在するという造船業の特徴により、第1次石油危機の影響が後に表れる1978-9年と造船不況の1985-8年において急激に減少している(図3)。また一人当たり売上高は、二つの不況期の後から上昇していることがわかる。図1の従業員数変動と対比すると、二つの不況期において人員削減により売上高が回復し、それが一人当たり売上高を上昇させたといえる。佐世保重工業においても、売上高は1978-9年と造船不況の1985-8年において急激に減少しており、この両不況期において人員削減によって売上高が回復しそれが一人当たり売上高の上昇につながったといえる(図4)。

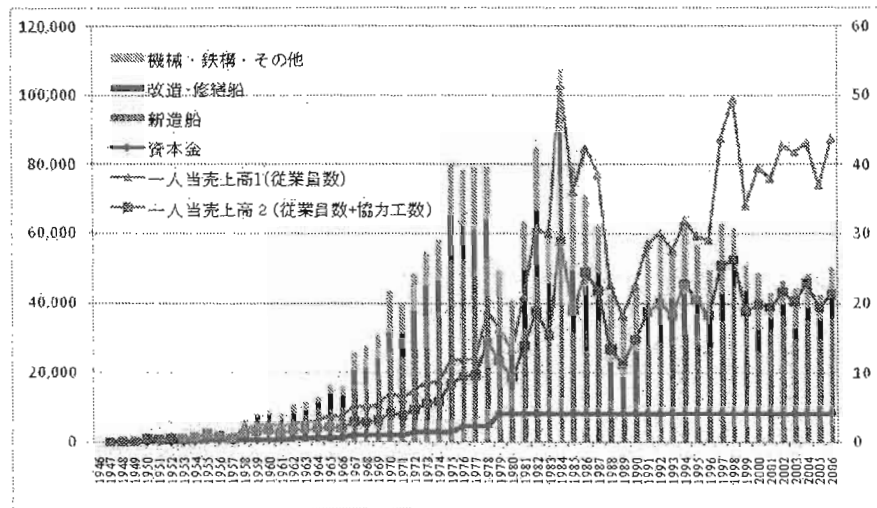
図3 日本造船工業会会員会社売上高・一人当たり売上高（単位：億円）



出所：日本造船工業会『造船関係資料』2008年、23頁。

注：図1に同じ。

図4 佐世保重工業の部門別売上高・資本金・一人当たり売上高(単位：百万円)



出所：『佐世保重工業60年史』2006年、510-3頁。

注：1. 売上高は、前年4月から該当年3月末までの数値で、1948年—53年は以上の基準に従って再調整。

2. 従業員一人当たり売上高は右軸。

表1 佐世保重工業の経営状況及び人員整理関連年表

年月	内容
189305	工員養成のための見習工採用
9800	労働者、賃上げ要求し4日間スト
192000	不買同盟「技工団」結成し、佐世保市の悪徳商人追放を行う
2400	人員整理(2,300名、ワシントン軍縮条約による大型艦船建造中止による)
2400	「官業労働組合佐世保労委会」、結成
3104	人員整理(1,400名、ロンドン軍縮条約の影響)
4200	労委会、強制解散
4509	「労委会再建準備委員会」設置
4512	佐世保地方復興局官業部を較置
4512	労働組合「労委会」結成
4512	復員船の整備・修理開始
4610	「佐世保船舶工務株式会社」設立
4906	人員整理(臨時工136名)
4912	労組に人員整理案(880名)提示される
5002	人員整理(本社14名、造船所653名)
5012	レッド・バーン(共産党員2名解雇)
5112	労組、戦後初のストライキ(赤字補填と越年資金要求)
5212	労組、ストライキ(越年資金要求)
5310	人員整理(臨時工50名)
5403	人員整理(臨時工94名)、定年退職者雇用延長中止(55歳、26名)
5404	給料、遅払い
5410	人員整理(臨時工160名)
5412	会社整理、開始決定
5412	人員整理(臨時工175名)
5412	給料、分割払い続く
5501	人員整理(臨時工全員113名)
5502	人員整理(本社62名)、在籍80名となる
5503	人員整理(造船所933名)、在籍1,856名になる
5703	会社整理、終結
6104	定年退職者(55歳)、再雇用(嘱託として1年間)
6204	定年退職者、雇用延長(嘱託として1年間、通算2ヵ年)
6204	臨時工制度を廃止し、試用工制度を採用
6404	定年退職者、雇用延長嘱託期間を3ヵ年に
6604	定年退職者、再雇用の資格を特別社員とする
6611	労働協約、改訂
6705	目標管理制度、実施
6807	第3船台拡張、第1期工事完成
6807	白岳鉄構、第1期工場完成
6809	第3ドック、拡張工事完成
6809	白岳鉄構、第2期工場完成
7309	第4ドック、第3期工事完成
7404	週休2日制、実施
7603	定年退職者、雇用延長中止
7606	新工場建設本部廃止、新規事業総合計画室設置
7606	村田造船所長、代表取締役社長就任
7606	VLOC(260,000DWT)建造契約取消し
7702	要員対策本部設置
7703	VLOC(260,000DWT)もう1隻建造契約取消し
7709	来島ドック、筆頭株主に
7710	不況克服運動開始
7712	長期経営計画の要旨、労組に提示
7801	合理化案(管理職80名を含む1,000名の希望退職募集など)、労組に提示
7803	合理化案修正合意(組合員770名に)
7803	希望退職募集開始
7803	第一勧業銀行、退職資金融資に大株主の保証を要求
7804	希望退職者募集締切(1,681名:管理職83名、係長以下1,598名)
7804	希望退職者への退職金を約束期限まで支払えず
7806	運輸相・蔵相・通産相が筆頭株主来島ドック社長と会談し、経営引き受けを内諾
7806	第一勧業ほか48行は、大株主の増資引き受け前提に融資に応じることに合意
7806	労組の全面協力を前提に大株主会を開催し、坪内来島ドック社長が同社社長就任を受諾
7807	希望退職者へ退職金支払う
7807	合理化案、労組に提案(週休2日制廃止など)
7902	長崎県知事、佐世保市長、佐世保市議会議員3者調停合理化案(賃金15%削減、ボーナス・ベアの3年間凍結、週休2日制廃止)を労使が受入れる
8607	出向決定、現業作業員20%400名を8月から12月まで県内外へ(静岡県自動車関連企業60名、福岡市内建設会社20名、東京・大阪警備会社40名など)
8709	希望退職募集(目標390名、応募520名[50歳以上319名])

出所:『佐世保重工業60年史』2006年、『労委会10年史』1957年、『労委会30年史』1975年、柴田

ここで注目すべき点は、二つの売上高減少期以降大手および中堅企業と佐世保重工業において本社従業員一人当たり売上高は急激に上昇している反面、協力工を含んだ一人当たり売上高は徐々に上昇している点である。この点は、各造船企業の本社レベルでは一人当たり売上高が急増したようにみえるが、現場レベルから見ると一人当たり売上高が急増したとは言えない状況を示している。

2. 「希望退職」方式の始まり：50年代—60年代

佐世保重工業は、海軍工廠であった戦前においても1924年にワシントン軍縮条約により大型艦船建造中止した影響で2,300名、1931年にもロンドン軍縮条約と大恐慌の影響で1,400名の人員整理を行っていた(表1)。

終戦後にも、ほかの企業と同様、佐世保重工業は急激なインフレを抑えるために実施された企業への資金調達を強力に規制する緊縮政策であったドッジ・ラインの影響を受け、1949年から50年にかけて臨時工136名、本社職員14名、造船所653名の人員整理を行った。経営陣は、1949年12月労使協議機構である「経営協議会」において同社の労働組合である「労愛会」に人員整理を主な内容とする機構改革案を提示した〔佐世保労愛会、1957：180-214〕、〔佐世保労愛会、1975：26-36〕。これ以降、労使は12回の経営協議会を経たうえ、協定書を締結することになった。

整理基準は「希望退職者、会社業務縮小によりやむを得ざる者、定年満限を過ぎた者、1950年3月31日まで定年に達する者」であり、退職金は労愛会が提示した平均5万円の40%に該当する2万円と決定され、退職日は50年1月30日とした。このような希望退職者を含めた整理基準は、当時においては多数の他会社事例でも確認される一般的な内容であった¹。経営陣が退職者に対して就職斡旋を協定書の書面で約束し、経営状況が回復し新規採用を行う際には優先的に採用する内容なども他会社の事例と類似していた。

また1955年には、朝鮮戦争特需後の反動不況の影響を受けた佐世保重工業では労使はが894名の人員整理を協議を通じて決定した。人員整理の主な対象が「定年を迎えている者」、「希望退職者」である点では変わらなかった〔佐世保労愛会、1957：474-497〕、〔佐世保労愛会、1975：41-59〕。以上の様に、人員整理の方式として第二次大戦前には施行されなかった「希望退職者の募集」が、ドッジ・ライン以降に施行され始め、それ以後にも継続して施行されたことが確認される。

3. 石油危機と雇用調整：70年代—80年代

(1) 「不況克服運動」と「長期経営計画」

佐世保重工業は、1960年代において設備や資本金を拡大したが、ドル金兌換を放棄した71年のニクソン・ショックや73年の第一次石油危機の後においても他の企業と同様に不況が継続することを予想できずその拡大を持続させた(図4)。この経営規模の拡大は、77年8月に労使協議機構である「3役労懇」で不況対策が提案され中断した。経営陣が提示した不況対策は、労愛会定期大会で特別決議を通じて採択され、同年10月より「不況克服運動(AZ運動)」という名で進められていった[柴田、1983a: 17-8]。この不況対策は、人員整理を含む「1/3 減量体制」という形で具体化された。

ただし、この不況対策が表に出たのは77年であったが、経営陣は75年6月「生産減に伴う労務対策」について話し合い、すでに「雇用調整」を段階別に準備していた[『佐世保資料』「7-1 合理化対策1」: 33-4]。それは、第一段階では現在職者に直接影響ない残業廃止、新規採用中止、定年超過3年以上者全員の解雇などを実施し、第二段階で、基幹要員に直接影響のない定年超過1、2年目従業員を解雇するとともに、定年該当者は一切再雇用および定年延長をせず、最終段階では、希望退職者募集、あるいは指名解雇を通じて人員整理を行うというものであった。

(2) 希望退職の方式・基準・対象

1) 方式

1978年に佐世保重工業において実施された希望退職という雇用調整の最終手段は、同年多くの他会社においても実施された(表2)。造船、鉄鋼、化学、電気、繊維、金属鉱山の各産業において募集者数あるいは1次応募者数の確認できた事例を整理したのが表2である。希望退職募集者数に対する応募率は、200%近い佐世保重工業から20%台まで多様であった。一方、全従業員数に対する退職率は、確認できる会社において例外はあるが大体20%台前後であり、佐世保重工業は平均水準であった。ここで注目すべきことは、第1次応募者数が募集者数を下回った場合は少なからぬ会社が第2次募集を実施している点である。この事実、終戦後復興期から出来上がりすでに定着した、労使協議に基づいて退職加算金を支払う形で自発的な退職を促すという希望退職の方式が、1970年代において会社により第2次募集を行われるという不安定な側面を有していたことを示しているといえる。すなわち、高度成長以降安定的になったといわれていた日本の労使関係は、1970年代後半においても会社により左右される不安定なものだったのである。

会社により左右される労使関係は、佐世保重工業における「希望退職募集要項」の中でも確認できる。「要項」は労使の協議を経て決定されたが肝心なところは経営陣

の意図の通りに決まった。すなわち、労愛会が希望退職者予定人数に達してない場合は「別途措置」するよう申し入れたが受入れられず、「追加募集」を実施することになった『佐世保資料』「26-2 合理化労協 1」：4-5²⁾。この事実は、希望退職者数の予定人数に達しなかったら第2次募集を実施した可能性が高かったことを意味している。したがって1970年代の佐世保重工業においては協議を前提にしたという点においては希望退職の方式が定着していたと言えるが、労働組合の代表性を無視することになる第2次募集が会社の主張により組み込まれたことを見る限り、当時の労使関係が安定したものとは言えない状況だったのである。

しかし佐世保重工業経営陣は、希望退職を進める際には最大限の注意を払っていた。すなわち希望退職を進める際には、第一段階として「人員計画を組合と組合員に率直に話し」、第二段階では「人員整理にはラインの協力が絶対必要」なのでそれ

表2 希望退職の各社事例(1978年12月)

	会社名	従業員数	募集者数	1次応募者数	応募率	退職率	2次募集	備考
造船	日立	22,396		1,850		8.3		
	住友	10,412	1,200				○	未達成時再協議
	三井			756				
	佐世保	6,677	850	1,681	197.8	25.2		
	函館	3,304	300	119	39.7	3.6	○	
	名村	2,338	390	590	151.3	25.2		
	佐野安	1,933	426	136	31.9	7.0	○	
	笠戸	1,784	300	469	156.3	26.3		
	大阪	1,079	350	330	94.3	30.6		
	日本海	915	200	220	110.0	24.0	○	応募者数200人以上
鉄鋼	白杵		550	419	76.2			
	金指		350	553	158.0			
	日本ステンレス	1,670	390	377	96.7	22.6		
	神戸製鉄	1,200	481	326	67.8	27.2		
	神鋼鋼線	1,170	481	219	45.5	18.7		
	大同鋼板	783	147	151	102.7	19.3		
	大和製鋼	529	251	238	94.8	45.0		
	大鉄	540	140	114	81.4	21.1		
	矢作製鉄	490	150	175	116.7	35.7		
	日鉄カーテンオール		361	467	129.4			
化学	日鉄金属		339	231	68.1			
	尼崎製鉄		100	100	100.0			
	日本工務		65	86	132.3			
	志村		259	63	24.3		○	
	本州		200	51	25.5		○	
電気	堺		170	80	47.1		○	
	廣		150	118	78.7			
	沖		1,500	1,064	70.9		○	
繊維	安川		750	385	51.3			
	三菱レーヨン		900	1,000	111.1			
金属鉱山	三井		365	475	130.1			

出所：『資料労働運動史』1978年版、日本造船工業会「雇用関連諸施策調べ」1978年6月6日(佐世保重工業『経営労務関係1』)。

注：在籍人員は、1977年4月1日現在。

の準備をし、最終的には「従業員にこの程度の犠牲はやむなしと思わせるような時期を選ぶ」ことに注意を払うように指導していたのである【『佐世保資料』「7-1 合理化対策1」：33-35】。なおこのような人員整理に対して経営陣は、経営者の当然の権利である人事権を行使するという考え方ではなく、「最後の手段」として行使するものであると認識していた【同：30】。

2) 基準

佐世保重工業経営陣は、表に出さなかったが希望退職募集の実質的な基準を定めていた(表3)。経営陣は「全員を退職させる」「指名解雇に近い者」の最上位の対象として、定年を越えた者と生活に困らない共稼ぎ女子を取り上げている。ここで、経営陣が定年を超えた者を第1の希望退職者として取り上げた理由は、業務能力が落ちる可能性が高いと判断したというよりはコストが高いうえに退職後の生活も保障されていると判断したためであったと考えられる。なお経営陣は「強力的に(退職を：引用者)勧奨すべき者」に関する細項目の最上位4項目は生活に困らない者、次の3項目は再就職を自己開拓のできる者や低年齢層を対象として取り上げていた。

以上の1970年代佐世保重工業における高齢者、若年者、退職させられても生活に困らない者という希望退職対象者の実質的基準は、49年における基準と大筋は変わっていなかった。なお、佐世保重工業は80年代後半においても希望退職者を募

表3 佐世保重工業における希望退職対象者の実質的基準(1978年3月)

1. 指名解雇に近い者	55才以上高齢者 共稼ぎ女子 倦怠不良者 勤務態度不良者 私生活上問題のある者 懲戒処分を受けたことがある者(悔悟の情著しき者は除く) 能力・適正に問題ある者 病弱者
2. 強力的に勧奨すべき者	妻の収入で生活できる者 自家が商売、農漁業、牧畜などを行っている者 息子が当社に勤務している者 アパート等がありそれで生活できる者 若年未婚女子 再就職先を自己開拓できるであろう者 29才以下の独身者で業績が標準と下回る者 50-54才の者 1. の内程度がそれほどでない者 配置転換や遠方への出向に応じられない者
3. 勧奨すべき者	1, 2の各項に準ずる者 1, 2に該当しなくても転職の意思がありそうだと思う者

出所：『吉田力・佐世保重工業関係資料』「26-3希望退職3」45頁。

集することになるが、そのときの基準もこれと類似するものであった〔佐世保重工、2006：197〕。ただし両時期には大きく異なる点があった。すなわち 49 年においては、人員整理に関して政労使レベルにおける議論がなく、会社側から提案された後で組合に異議がある場合には関係機関に申し立てる形をとっていた。これに対して、70 年代においては、政労使レベルにおいて先に議論を行い会社レベルにおいても労使間の協議を通じて具体策を決めるという点において大きく異なっていた。

佐世保重工業の事例をみる限り、雇用調整最終手段として日本に定着していた希望退職対象者を選ぶ実質的基準は、「業務能力」の有無より「生活能力」があるかどうかであったと考えられる。

3) 対象

佐世保重工業における希望退職の実際の対象になった従業員の年齢層別退職率は、定年以上の年齢である 55 才以上はほぼ 100%、定年に近い年齢層は 80% に近く、40 代後半と 24 才以下の年齢層は 30% 近い水準であった(表 4)〔柴田、1983a：19〕。したがって、経営陣が年齢別基準として取り上げた高年齢層と低年齢層に集中していたことがわかる。これは、1949 年と 50 年に各社において調査された希望退職者退職率の年齢別構成とも類似している〔宣、1998〕。すなわち、従来の研究とは異なり、終戦直後と 1970 年代における雇用調整は必ずしも高年齢層だけに集中させられていたわけではなく、また高年齢層のなかでは直接工よりも「間接人員」にシワ寄せが集中していたといえよう。

表 4 希望退職者の年齢・職級・就業形態別構成(1978年4月)

課長以上				係長以下							
				計			直接工		間接人員		
在籍人員	退職人員	退職率		在籍人員	退職人員	退職率	男	女	計	男	女
24以下				695	206	29.6	146		146	17.4	20
25-29				1,633	294	18.0	184		184	22.0	52
30-34				1,406	199	14.2	137		137	16.3	40
35-39	8	0	0.0	875	87	9.9	43		43	5.1	33
40-44	76	9	11.8	533	85	15.9	37	1	38	4.5	37
45-49	65	9	13.8	415	124	29.9	69		69	8.2	54
50-54	71	24	33.8	503	391	77.7	151		151	18.0	231
55以上	46	41	89.1	214	212	99.1	70		70	8.4	142
計	266	83	31.2	6,274	1,598	25.5	837	1	838	100.0	609
											151
											760
											100.0

出所：『吉田力・佐世保重工業関係資料』『26-3希望退職2』7頁、佐世保重工業『経営労務関係1』

注：1.在籍人員は、1977年4月1日現在。

2.課長以上と係長以下に分離して調査した理由は、課長は非組合員、係長以下は組合員であったため。

おわりに

日本の高度成長を牽引していた造船業における労働市場は、石油危機以降に本社従業員の範囲が縮小されて協力工の割合が上昇するという形で流動化して行った。ただし、この労働市場の流動化は、石油危機期以降だけではなく終戦後強力なデフレ政策の展開の中で企業縮小を強いられた1940年代後半から50年代前半においても確認できる。雇用調整の最終手段で残留者の安定的な雇用保障を可能とし人員整理に伴うコストを低減させる希望退職は、他企業と同様に佐世保重工業においても終戦後に実施する中でその形が出来上がり、それ以降定着するようになった。

日本における希望退職の主な対象は、定年に近い高齢者と他企業への転職が可能な若年者であり、基幹労働力の中では「生活能力」のある人が対象になった。これは、技能が比較的均質で個人能力の格差を見極める判断が難しい日本企業においては、希望退職の基準を「業務能力」より「生活能力」に求めている点を反映するものであった。高度成長期以降日本における労使関係は、労働者の富裕化により安定的になったとする通説とは異なり、1970年代における希望退職のプロセスは労使協議に基づいて定着していても、その中身が会社により変えられたことからいえば安定的とはいえない状況だったのである。

【注】

- 1 東芝の事例は、[宣, 1998]を、昭和電工の事例に関しては、[宣, 2004]を参照されたい。
- 2 なお、1987年に施行された希望退職募集においても、定年延長された者に関することではあるが「目標に達しない場合には期間を延長し必達を期する」ことが会社提案の中に明記されていた[佐世保重工, 2006: 197]。

【参考文献】(アルファベット順)

- 樋口美雄, 2001, 『雇用と失業の経済学』, 日本経済新聞社
- 小池和男, 1983, 「解雇からみた現代日本の労使関係」, 森口親司他編『日本経済の構造分析』創文社
- 森建資, 2005, 「官営八幡製鉄所の労務管理2」, 『経済学論集』第71巻第2号, 79-120
- 村松久良光, 1995, 「日本の雇用調整—これまでの研究から—」, 猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社

- 中田正機, 1969, 「現代造船業の労働問題と S 造船所の経営労務」, 長崎県立国際経済大学国際文化経済研究所『調査と研究』第 1 巻第 1 号, 152-176
- , 1971, 「造船業における経営と労働(その 1)——S 市造船産業を中心として」, 長崎県立国際経済大学国際文化経済研究所『調査と研究』第 2 巻第 2 号, 126-146
- 日本造船工業会, 2008, 『造船関係資料』
- 仁田道夫, 2003, 『変化のなかの雇用システム』, 東京大学出版会
- 労愛会 10 年史編纂委員会, 1957, 『労愛会 10 年史』, 労働組合佐世保労愛会
- 労愛会 30 年史編纂委員会, 1975, 『労愛会 30 年史』, 労働組合佐世保労愛会
- 労愛会 50 年史編纂委員会, 1995, 『労愛会 50 年史』, 労働組合佐世保労愛会
- 労働省『資料労働運動史』労務行政研究所, 1977、1978 年版
- 佐口和郎, 1991, 『日本における産業民主主義の前提—労使懇談制度から産業報国会へ—』, 東京大学出版会
- , 1995, 「高度成長期以降の雇用保障—雇用調整の展開に則して—」, 武田晴人編『日本産業発展のダイナミズム』, 東京大学出版会
- , 2003, 「定年制度の諸相—雇用システムと退職過程の展開の中で—」, 佐口和郎・橋本秀一編著『人事労務管理の歴史分析』, ミネルヴァ書房
- 佐世保重工業 60 年史編纂委員会, 2006, 『佐世保重工業 60 年史』, 佐世保重工業株式会社
- 佐世保重工業, 『経営労務関係 1』, 1977-78
- 佐世保闘争史編纂委員会, 1981, 『佐世保闘争史』, 全国造船重機械労働組合連合会
- 柴田弘捷, 1983a, 「不況下の経営・労働者・地域(1)——長崎県佐世保市・佐世保造船所を事例として」, 『専修大学社会科学研究所月報』No. 238, 1-26
- , 1983b, 「不況下の経営・労働者・地域(2)——長崎県佐世保市・佐世保造船所を事例として」, 『専修大学社会科学研究所月報』No. 244, 1-24
- 宣在源, 1998, 「日本の雇用制度——復興期(1945~49 年)の雇用調整」, 東京大学『経済学論集』第 64 巻第 1 号
- , 2004, 「復興期の企業合理化と雇用調整——昭和電工の人員整理戦略を中心に、1945-50」 CIRJE-J-117, 東京大学日本経済国際共同研究センター Discussion Paper
- 鈴木博, 2004, 「『雇用保障』と『コーポレート・ガバナンス』をめぐる労使関係——佐世保重工争議前の経営分析をつうじて」, 東京大学経済学研究科修士論文
- 山本潔, 1983a, 「佐世保重工争議(1979・80 年)の基礎過程」『社会科学研究』第 35 巻第 1 号, 197-220
- , 1983b, 「佐世保重工争議(1979・80 年)の争点——『近代化闘争』」『社会科学研究』第 35 巻第 2 号, 103-124

——, 1985, 「佐世保重工争議(1979・80 年)の戦術——波状ストライキ」『社会科学研究』
第 37 卷第 2 号, 129-153

——, 1985, 「佐世保重工争議(1979・80 年)の妥結——『労働基本権』復活」『社会科学研究』第 38 卷第 4 号, 177-189

東京大学経済学部図書館編集, 2002, 『吉田力・佐世保重工業関係資料 目録』(森建資解説)

(Jae-Won SUN／韓国平澤大学校)