HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	もう一つの五五年体制　―交叉階級的連合と企業主義―
Author(s)	新川, 敏光
Citation	北大法学論集, 47(1), 1-52
Issue Date	1996-05-31
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/15660
Type	bulletin (article)
File Information	47(1)_p1-52.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

論説

もう一つの五五年体制

――交叉階級的連合と企業主義――

新川敏光

目次

はじめに
一　交叉階級的連合
　a　労働の組織化
　b　資本の組織化
　c　労資和解体制＝交叉階級的連合の確立
二　IMF－JCと春闘

三　労働の企業主義化
四　国家政策と権力リソース動員
五　五五年体制の変容
　a　労働戦線の統一
　b　企業主義の高度化
　c　国家の役割
結びにかえて

はじめに

五五年体制の変容と崩壊については、既に多くのことが語られている。与野党伯仲と高度成長の終焉を背景に、日本政治学会は一九七七年年報において既に『五五年体制の形成と崩壊』の特集を編んでいたし、一九九三年の自民党単独政権の瓦解の後には、五五年体制の崩壊が当然の事実として一般に語られるようになった。

五五年体制とは何か、これまで様々な議論がなされている。ここで思いつくままに幾つかを列挙すれば、左右社会党の統合と保守合同による疑似二大政党制、いわゆる「2と1／2」体制、保守と革新のイデオロギー対立、国対政治、自民党長期政権といったところがよく指摘される五五年体制の特徴である。五五年体制の命名者である升味準之輔は、日本政治学会会報において、自民寡占崩壊後において「五五年体制は自民党長期政権と同義となるであろう」と、端的に「五五年体制＝自民党長期政権」と総括し、その概念がいまや歴史的な範疇に属することを示唆している（升味　一

九九三、一―二頁)。

五五年体制の基本的特徴を何に求めるにせよ、従来五五年体制が一般に政党政治レベルの現象として理解されてきたことに間違いはない。疑似二大政党制という意味での五五年体制は、自民党と社会党との得票比率が「二対一」のままで推移しつつも、一九六〇年の民主社会党の社会党からの分裂、一九六一年の公明政治連盟(六四年から公明党)の結成によって大きく揺らぎ、一九六九年一二月選挙で自社ともに得票率を減らす一方で、公明党・共産党が大きく躍進し、多党化現象が明らかになった時点で、既に崩壊していた。保革のイデオロギー対立という点に関しては、実はそれが政治の中心的争点であったのは、鳩山から岸内閣までであり、池田内閣以後は利益分配こそが真の政治的課題であったことに多くは同意するであろう。つまり社会党と自民党の平和・安全保障をめぐる激しい対立が、間歇的に国会に登場し、マスコミを賑わしたにしろ、一九六〇年以降の日本政治がイデオロギーを軸に回ってきたとは考えられない。百歩譲ってイデオロギー対立が政党政治の展開軸であったとしても、社会党が反安保・反自衛隊路線を公に放棄した今日では、この意味での五五年体制もやはり崩壊している。

五五年体制=自民党長期単独政権と考えれば、いうまでもなく一九九三年七月選挙によってこの体制は終止符を打たれている。では国対政治についてはどうか。国対政治の含意は、自社は表では激しいイデオロギー抗争を繰り返しながら、裏では「馴れ合い」によって国会を運営しているということにあるが、この文脈からみれば、自社さきがけ連立内閣によって裏の政治が表に浮上してきたわけであり、村山政権は五五年体制そのものといえるのではないか。しかしさきがけをブリッジとして、自社が表で提携し内閣を形成したということは、自民党単独政権を前提とした国対政治との質的な違いを表しているし、そもそも国対政治は自民党政権の安定・長期化のなかで制度化されたものであって、五五年体制そのものというよりは、その付随的現象というべきものであろう。

このように五五年体制＝政党政治体制論に従えば、その終焉は議論の余地のないものといえる。しかし定義上はともかく、内容的には五五年体制への言及が政党政治に限定されてきたわけではない。議論が、高度経済成長、地域開発や産業政策、さらには財界や労働運動にまで及ぶことも珍しくない（升味 一九六九、一九八五、綿貫 一九七九、西尾 一九七九等参照）。こうした事情を鑑みれば、五五年体制の成立・終焉を、政党政治レベルを超えた生産点における権力関係、すなわち階級政治レベルにを含む政治経済体制として再検討する余地が生まれる。(1) 政党政治における五五年体制の確立は、階級政治レベルにおける権力リソース動員状況と密接に関わっていたと考えられるのである。(2)

一九五五年における日本生産性本部の設立と春闘の発足は、労働の体制内化・資本主義経済への包摂を促す重要なメカニズムを用意した。ここにわれわれは、大量生産・大量消費型の内包的蓄積体制、すなわちフォーディズムの出現をみることができる。ただわが国における労資和解は、生産性運動をめぐる左右労働運動の分岐を所与とし、民間における経営側と右派労働との連合（交叉階級的連合）として実現し、それが固定化されたため、例えばスウェーデンのように、交叉階級的連合が強力な中央集権的労働組織を生み出すきっかけとなることはなかった（新川 一九九四a参照）。総評・官公労が反合理化路線によって国家・資本の推進する生産第一主義と対峙し、社会党の護憲・平和主義路線を支えたのに対して、右派は生産性運動への参加によって生産第一主義を支える勢力となった。

生産性運動をめぐる労働内の対立は、当初「総評の階級主義的産別化」対「全労の社会民主主義的産別化」という形をとった。しかし日経連・経営側が、国家との連携によって総評の中核的民間労組への圧力を強める一方で、終身雇用・年功制賃金・退職一時金や財産形成援助等の企業福祉を通じて、労働の企業への忠誠を勝ちとっていったことによって、換言すれば民間では社民ではなく企業主義組合が台頭したことによって、労労対立は「総評＝官公労の階級主義」VS「IMF-JC（金属労協）に代表される企業主義」へとシフトしていった。(3) こうした交叉階級的連合＝労働の企業主義化

こそが、自民党長期政権を可能にした権力リソース動員体制であった。いかにしてこのような権力リソース動員体制が形成され、それがどのように変容／崩壊していったのかを、労働争議・企業研究の豊富な蓄積に依拠しながら、体系的に解読するのが、本稿の課題である。(4)

(1) 階級政治という概念の使用が即階級闘争モデルへの依拠であるという誤解を避けるために一言すれば、資本主義経済システム下において労資関係が政治の基本構造を規定する重要な要因であるという比較政治経済学上の仮説は、労働と資本が敵対的階級として対立することを前提にするわけでも、各々が階級として自覚的に組織化され行動することを前提にするわけでもない。労資がどのように組織化され、どのような戦略的行為をとり、それがどのように政治を規定しているかという側面を分析するのが、階級政治モデルである。いうまでもなく政治と経済は相互規定的であり、政治・国家がどのように経済的権力関係を規定するかを分析する視点は、政党政治・官僚政治モデルから得られる（新川 一九九三参照）。

(2) 権力リソース動員モデルにおいては、主体的力量（組織化）だけではなく、権力の行使される環境が重要になる。権力の効果的発動（実効力）は、主体的力量と環境の関数と考えられる（新川 一九九三、一三二頁）。したがって環境を変化させることによって、たとえば紛争の場を拡大することによって、新たな権力リソース動員を可能にする（支持・提携勢力の参入）といった環境設定上の戦略的行為が重要な分析対象となる。

(3) こうしたシフトを完了させないまでも、決定的にしたのは、一九六〇年の三井三池争議における総評左派労働運動の民間における拠点、炭労の敗北であった。その意味では、階級政治レベルにおいても一九五五年体制とは象徴的な呼称であって、一九六〇年体制といったほうがより実態に即しているといえるかもしれない。

(4) 本稿ではマクロな労働と資本の関係に言及するときは「労資」を用い、企業レベルの労働者と使用者との関係に言及するときは「労使」を用いる。

一　交叉階級的連合

a　労働の組織化

戦後先進資本主義諸国の繁栄、「栄光の三〇年」が、「大量生産・大量消費の内包的蓄積体制」に基づくものであったという知見がレギュラシオン学派によってもたらされ、多くの支持を得ている。労働は大量生産方式による合理化を認め、資本は生産性向上に見合った賃上げを通じて、また国家は社会政策を通して、労働を資本主義的消費生活へと包摂する。こうした政治経済体制を、ここではレギュラシオン学派に従ってフォーディズムと呼ぼう（山田　一九九一、一九九四等参照）。フォーディズムにおいて国家の果たす役割は様々であり、例えば北欧のように経済社会への公的介入が非常に大きな国々から、アメリカのように公的介入をできるだけ限定しようという国まで広範に渡るが、いずれの国でも程度の差こそあれ福祉国家化と呼ばれる社会保障制度の普及が見られた。

わが国における「フォーディズム」の確立を象徴するのが、一九五五年における日本生産性本部の設立及び春闘の発足である。日本生産性本部は、周知のように「合理化よる生産性向上・生産性向上による労働条件の改善」という原則に立って、労資の階級的和解・協調を実現するために、アメリカを後見役に財界（中心となったのは経済同友会）と政府（通産省）が一丸となって設立した機関である。また春闘は、賃上げへの労働の影響力がはたしてどれほどのものであったのかという問題はさておくとして、高度経済成長期においては労働市場の逼迫も手伝って、賃上げ相場を形成し、生産性インデックス賃金を一定程度実現する役割を果たしたことは事実である。すなわち生産性本部設立・春闘のスタートは、労資の和解による大量生産システムと労働者の資本主義的消費生活への包摂を物語るものであった。

しかしながらわが国におけるフォーディズムという場合、直ちに標準的フォーディズムからの偏差が指摘されねばならない。すなわち、労働者管理が職務の細分化・均質化された労働力の再生産を超えた柔軟な拡がりを持つこと、労資和解が左右労働の分裂を所与として交叉階級的連合として実現したこと、さらにそれがマイクロには終身雇用、年功制賃金、企業福祉等を通じて企業別労使協調路線として編成されたこと、これと関連して公的福祉が企業福祉に適合的・補完的に発展したこと等である。

まずマクロな権力関係をみると、労資和解が労働内における左右の対立を所与として不完全なものに止まり、交叉階級的連合として実現された。左派の反合理化路線は、将来的に不可避的に訪れる経済自由化の時代にいかにして国際的競争力を向上させるのかという問いに応える論理をもっておらず、当初より破綻を約束されていたともいえるのだが、国際的競争力に晒されることが少なく、また企業主義的恩恵にあまり与からない部分において左派は根強い力を持つことになった。とりわけ公的セクターは、公労協がスト権奪還を求めて戦闘性を高めることによって左派の牙城となり、その組織力からして左右の分岐は一九六〇年代には公的セクターと民間との境界にほぼ一致することになる。公共企業体は市場原理が貫徹しない独占体であり、また経営者の当事者能力も不完全のなものに止まったため、経営者が左派との対決を徹底化することがなく、その結果反合理化運動の温床として労労対立の長期化をもたらす源泉となった（新川一九九四b参照）。

周知のように、国際的な東西緊張の深刻化を反映した「逆コース」といわれる占領政策の転換、二・一ゼネスト失敗をきっかけにした共産党主導の労働運動への批判（民主化運動）の高まりによって、一九五〇年一七組織四〇〇万労働者を結集した日本労働組合総評議会（総評）が結成される。総評はその基本綱領において、「社会主義社会の建設を期」すとしながらも、政党と労働組合との機能と性格の違いを強調し、「労働組合をもって政治権力獲得の行動部隊のごと

くみなす理念」を拒否した。さらに「経済の安定と社会の繁栄を故意に阻害しようとするがごとき破壊的極左労働運動は絶対に容認されるべきではない」とし、恒久的世界平和のために、「自由にして民主的な労働組合による国際的団結」を求めると謳った（総評編　一九八九、六九―七〇頁）。

総評の誕生が占領軍の強力な後押しによるところが大きかったことは、当時の関係者も認めるところであるが（高梨編　一九八五、一二一―一二四頁、太田　一九六九、三六頁）、総評は一九五一年の第二回定期大会において平和四原則（全面講和、中立の堅持、軍事基地反対、再軍備反対）を採択、国際自由労連への一括加盟を否決し、早々と「鶏からアヒル」への変身を遂げた。上記のように総評は当初労組が政治の手段化することに警戒的であったが、一九五二年の賃金方針をみると、こうした警戒心は霧散している。総評は、賃上げはマーケット・バスケット（全物量）方式によるべきとしたうえで、即刻戦前の賃金水準である手取二万五千円の賃金を実現し、さらに「健康にして文化的な生活」を保障するため七万円の賃金水準が必要であるとし、賃上げのためには低賃金体制を固定化しようとする一切の政治的抑圧、戦争と再軍備を統一闘争で粉砕する必要があると主張した（大河内編　一九六六、一八五頁）。

こうした総評の左旋回の中心にあったのが、民間にあっては日本電気産業労働組合（電産）であり、日本炭鉱労働組合（炭労）であった。とりわけ電産は横断的労働連帯、産業別組合化を標榜する総評にとって先導的な役割を担っていた。一九五二年の賃上げ闘争において、電産は平均賃金の七二〇五円アップ（二万五五円）を、炭労は坑内夫基準日額を現行五五〇円から一〇六〇円へ九三パーセントの大幅賃上げを要求した。ともに経営側の強硬な姿勢を打破すべく、電産は一九五二年九月から二ヶ月の間に一一次におよぶ電源スト、炭労は一〇月九日から無期限ストに入るが、結局電産は二〇パーセント、炭労にいたっては僅か七パーセントの賃上げを獲得するに終わった。

電産はこの二七年争議中に組織分裂を起こし、五六年には事実上の解散に追い込まれる。実は一九五二年までには、

産業別単一組合、電産型賃金（年功的平等主義、生活給・能力給を特徴とする産業別横断賃金）、「統一交渉・統一協約」を標榜する電産は、経済復興の要をなす電力の安定供給を目指す政府の合理化計画にとって、最大の障害物と見なされるにいたっていた。既に一九五一年五月には電力事業再編成の一貫として発送・配電部門を統合した九電力会社がスタートし、電力労組の企業別組合化への布石が打たれていた。したがって二七年争議ではまず電産の統一交渉相手であった電気事業経営者会議が、オープン・ショップ制の確立、争議行為予告制の確立、争議不参加者の設定、労働条件の切り下げなどを要求し、さらに電産の攻勢に対しては、交渉団体としての電気事業経営者会議を解散、単なる電力各社間の連絡組織である電気事業連合会に改組、従来の「統一交渉・統一賃金」方式を拒否した。長引くストに世論・マスコミも電産批判を強めるなか、電産内部に「地方交渉・個別賃金」を受け入れる動きが関西地方本部を始め各地に生まれ、電力労組の企業別組合化が進行した（河西 一九八二）。

対照的に炭労は、二七年争議後も戦闘性を高め、とりわけ全国三井炭鉱労働組合連合会（三鉱連）は一九五三年には企業整備反対闘争（「英雄なき一一三日の闘い」）、五四年以降は職場闘争指導や経営方針変革闘争（経営参加）、長期計画協定闘争（一九五五～五六年、退職者子弟の入替採用、保安確保、福利厚生の改善等）を展開し、総評の民間労組のなかでは最強部隊となる。しかしこうした炭労の対決型団体交渉、職場闘争路線は、産業そのものの衰退が要請する経営合理化のなかで、結局一九六〇年の三池闘争を一つの到達点として敗れ去る（平井 一九九一、清水 一九八二）。

さて電産・炭労の「二七年争議」に話を戻せば、マクロな権力リソース動員からみて注目されるのは、総評の方針をめぐって左右労働の対立が再び顕在化し、労働の再分裂が明らかになったことである。全国繊維産業労働組合（全繊）、全日本海員組合（海員）、日本放送労働組合（日放労）、全国映画演劇労働組合（映演）の四組合は一九五二年一二月二六日総評の秋季闘争、電産・炭労争議の指導に対する批判文書を公にする。すなわち総評はその設立当初の基本を忘れ、

現実を無視した無謀な争議に組合員を引きずりこみ、経済闘争の枠を超え、組合員の現実の欲求から遊離した政治闘争に走り、その結果闘争方針は共産党の非合法活動と大差ないものになっているというのである（全労編　一九六八、資料編七－一四頁）。

翌年二月には、総評の原点への回帰を求めて、四単産は外部勢力と連携し、全国民主主義労働組合運動連絡協議会（民労連）を設け、第二次民主化運動をスタートさせる。四単産は、一九五三年総評第四回定期大会において、運動方針原案を容共的と批判し、総評基本綱領を守る立場から対案を提出するが否決される。この結果民労連は総評内部における民主化を断念、新組織による民主的労働運動追求の方向を打ち出す。こうして一九五四年四月二二日総同盟、全繊同盟、海員、全映演の参加によって全日本労働組合会議（全労）が結成される（全労編　一九六八、七二－一五七頁）。

b　資本の組織化

資本・経営側の組織化状況をみれば、周知のように、民主化による戦前経営者の追放、労働運動の台頭を背景として、戦後資本の組織化は、まず進歩派と目される若手経営者達を中心に行われた。すなわち一九四六年四月三〇日経済同友会の設立であり、同友会は労働の経営参加を通じての経済復興を標榜した。そして労資協調による経済復興会議が失敗に終わった後には、日経連による「経営権」の確立が主導原理となった。日経連の設立直後の主要関心は、急進的な労働協約の改訂であった。設立僅か二ヵ月後の一九四八年六月、日経連は「改訂労働協約の根本方針」を採択する。そのなかで日経連は、経営権が経営者に帰属すること、労働協約の解釈・適用等については経営協議会とは別個の紛争処理機関を設けること、組合専従者には会社の給与支払い義務はないこと、争議中の賃金については、「ノーワーク・ノー

ペイ」の原則を適用すべきことを主張した。また生産管理については、別途意見書を公表し、「生産管理は単なる契約上の義務の不履行に過ぎざる怠業、罷業とは全く趣を異にし、積極的な相手方の財産権、経営権を侵害する行為」と非難した（日経連編　一九八一、二〇六―二一〇頁）。

日経連の経営権の確立、労働協約改訂への動きは、一九四九年労組法が改正されたことによって、一応の成果を見た。改正法では、組合専従者への給与支給が禁じられ、労働協約についても、手続・効力・期限などに新たな規定が設けられた。労組法改正と「ドッジ不況」による企業整備を背景として、各企業では労働協約の見直しが相次いで起こった。前述の二七年争議において、経営側が団体交渉・労働協約のあり方を問題にする方針をとったのは、日経連の指導の浸透と考えてよかろう。

このように敗戦直後から一九五〇年代に到る時期、財界の主導権は同友会左派から日経連の戦闘的経営者へと移った。前者が資本と労働との対等な関係を認める修正資本主義路線を採ったのに対して、後者は財産権・経営権への労働の侵害行為と対決する自由主義経済擁護の立場をとった。しかし労働の階級主義的産別化に対抗し、企業秩序を回復し、経営権を確立する上では有効たりえた日経連の自由主義路線も、経済復興・成長戦略としては大きな限界をもつものであった。技術革新・合理化を通じての生産性向上には、良好な労使関係、労働の協力が不可欠といえるからである。こうして一九五〇年代中葉には、経営権の確立を所与として、労使協議会の活用による労使協調が追求されることになる（大嶽　一九八七、三七七頁）。すなわち日経連の自由主義路線を基調としながらも、かつて同友会の目指した労資和解＝労使協調路線が再浮上してくる。一九五五年の日本生産性本部設立は、こうした両原則の統合といえるものであった。

日本生産性本部設立は、一九五三年駐日米国大使館のハロルドソン商務官が生産性向上運動を経団連に対して提案したことに端を発する。経団連は武器生産をめぐる疑惑に巻き込まれることを畏れ、これへの関与を拒否したため、同友

会が中心となって財界の意見をまとめ、一九五四年三月経営者をメンバーとする日米生産性増強委員会を設ける。これと通産省の構想が合体し、国民的規模で生産性向上運動を展開するため、経営者のみならず労働、学識経験者を含む日本生産性本部が一九五五年に設けられることになる。一九五五年五月二〇日生産性本部の発表した「生産性向上運動に関する原則」（いわゆる「生産性三原則」）は、わが国における労資和解体制出現を告げる画期的文書であった。そこでは、（1）生産性向上のための官民協力による適切な労働力の配置、（2）労使協力・協議による生産性向上、（3）生産性向上の公正な成果配分の三点が確認されていた（生産性本部編　一九八五、一一八―一一九頁）。

生産性本部設立をめぐって発揮された同友会のイニシァティヴは、当時総資本としての現実認識・経済戦略構想の点で、同友会が経団連を凌いでいたことを示す。実は一九五二年経団連から日商の分離によって財界四団体体制が生まれるや否や、財界再編成・同友会の経団連への吸収が取り沙汰されるなど、この時期同友会の地盤沈下は甚だしかった（山下　一九九二、九六―一〇一頁、永野　一九八二、二四〇―二四一頁）。にもかかわらず同友会が、生産性本部設立の主導権を握りえたのは、直接的には郷氏浩平に負うところが大きい。ハロルドソン提言と前後してヨーロッパ視察旅行から戻った郷氏は、イギリスにおける生産性運動の成功に強い感銘を受け、日本における生産性協議会設立の必要性を説いて回ったといわれる。ウィーン国際商業会議所への代表団のなかで、他ならぬ郷氏が生産性運動の重要性を直ちに見取った背景には、いうまでもなく設立以来の同友会の経験があった（山下　一九九二、六二―六四頁）。

ところで労働の経営参加を認め、修正資本主義を標榜する同友会と、経営権の確立、経済自由主義を標榜する日経連の立場が、いかにして調和しえたのであろうか。実は両者の違いは、通常考えられているほど大きなものではなかったように思われる。この点を敷衍するために、当時同友会の最左派と目された大塚萬丈（日本特殊鋼管社長）と野田信夫（三菱重工業調査役）の見解を検討しよう。関東経営者協会の機関紙『経営者』一九四七年三月号に掲載された大塚の

論稿、「経済民主化とその具体策」は、経営と資本の分離を前提に、「企業の執行機関を経営専門家に委ねること」、経営協議会「労働者が経営者と同じく表決権を握る決議機関」たるべきことを主張していた。しかし大塚自身が委員長を務める「経済民主化研究会」において、経営協議会が「執行補助機関」へと格下げされ、さらに「企業形態の民主化」案自体が、同友会内で「労使関係におけ『経営』の主導性が明確に意識されている段階にあった」ことから同友会の成案として採択されず、単なる一研究会の試案として発表されることになった（同友会編　一九七六、三五―三七）。つまり大塚の急進的考えには、設立間もない同友会内において歯止めが掛けられたのである。

次に大塚論文と同時期、『朝日評論』に発表された野田論文であるが、そこでは「経営者は労働者の基本的人権を尊重し、団結権、団体交渉権、罷業権等を確認するとともに、労働者は経営者の経営権を認め、双方対等の立場に立って、経営の民主化、産業の復興、および生産隘路の打開等に相協力」することが謳われていた。具体的には、労働条件に関しては経営協議会で審議決定を行い、経営・管理、経理ならびに人事に関しては経営者が決定権を持つこととされた（山下　一九九二、四一頁）。このように同友会においても、経営権の重要性は早い段階で確認されていたのであり、ここに日経連と同友会との原則的対立を見出すことはできない。

ＧＨＱが全国的経営者団体を認めない状況下にあって、後に日経連設立の主力メンバーとなる経済人も当初は同友会で活動を開始したのであり（例えば、諸井貫一、桜田武、永野重雄）、両団体の性格の違いは、理念や原則の違いというよりは、むしろ設立状況の違いに起因するところが大きいように思われる。民主化と労働の攻勢を背景に、同友会が「労使対等」を打ち出したのは、いわば時代の要請であったし、他方日経連が、経営権の確立を掲げ労使対決路線を突き進んだのも、労使協調路線の失敗、争議の過激化、逆コースという時代状況に規定されてのことであった。このように時代状況に大きく規定されて異なる性格を担うことになった両団体は、一九五〇年代中葉に始まる生産性運動において、

相補的関係を築くことになる。すなわち同友会は進歩派としての遺産を背景に生産性本部設立を主導し、労資和解体制を演出したのに対して、日経連は総評との対決を通して企業レベルでの生産性運動の浸透、労働の企業主義化を促進することになった。

c　労資和解体制＝交叉階級的連合の確立

生産性本部の提唱した三原則に対して、労働は大きく二つに割れる。総評は生産性本部は「経営者側が労使協力、生産性向上の美名の下に、労働強化と賃金抑制を図る手段を研究しようとする機関」との認識を示し、生産性向上そのものに反対はしないが、資本がその成果を国民に還元せず、独占することに強い警戒心を示し、反生産性運動の立場をとった（総評編　一九八九、一九九頁）。

他方全労系労組は、「日経連が前面に出ている」ことへの警戒心を示しつつも、生産性運動に協力する姿勢をとった。一九五五年六月には総同盟が、「生産性運動が国民生活の向上をめざす総合的施策に貫かれた運動であること、労働条件の向上、実質賃金の向上をもたらすものであること、雇用量の増大をもたらすこと、資本の集中ではなく、中小企業の安定と労働者の生活向上をもたらすこと、産業民主主義を徹底すること」等八原則を条件に、生産性運動に積極的に参加する意向を示した（総同盟編　一九六八、一〇五五―一〇六一頁）。全労としては、七月二六、二七日の第二回定期大会において、生産性向上の五条件を示す。すなわち、（1）国民経済の基盤のうえにわが国の産業を発展させ、自立経済を目標として総合的に行われる運動である、（2）雇用増大、国民の生活水準の引き上げ、労働条件の向上と実質賃金の充実をもたらすことを目的とする、（3）部分的に生ずる失業、企業再編による職場の変動に備え、政府、経営

者が総合的な雇用安定措置をとる、（4）中小企業の経営基礎の確立に努力を払う、（5）労働組合の発言を積極的に認める、の五つである（全労編　一九六八、四〇五―四一〇頁）。

当時全労傘下の全繊同盟が綿紡操短反対、首切り・賃下げ・労働強化反対を掲げ経営側と対峙しており、生産性向上運動に原則賛成の立場を表明しながらも、生産性本部に協力する態勢にはなかったため、全労全体として直ちに生産性運動に参加するまでには到らなかったが、海員組合を始めとする主要傘下組合は、全労の五条件に沿って相次いで生産性運動に参画していった（海員組合編　一九八六、一八四―一八八頁）。

ここで注意する必要があるのは、全労は総評の階級主義路線を拒絶し、労使協調による生産性向上を目指したが、なお階級的連帯、産別化を標榜していたという点である。全労は総評の現実を無視した賃上げ要求と闘争の政治主義化を批判し、労働組合の任務を経済闘争に限定し、政治的改善は議会を通じて行われるべきであるという立場をとる。しかし労働組合の「産業別もしくは業種別への整理統合」を目指していたし、「経営者の私的利潤の追求、独占化された経済力による支配と搾取、一部少数者に奉仕する政治」への階級的警戒心も失ってはいなかった。社会正義は「資本主義のもとでは、その理想に達することができない」のであり、「民主的な社会主義社会の実現が求められる」とその憲章に明記されていたのである（全労編　一九六八、二一五―二一六頁）。

しかし全労が掲げた社会民主主義は、交叉階級的連合を支える思想的バックボーンとはならなかった。一九五〇年代総評が賃上げ共闘と職場闘争を結びつけ、階級主義的産業別組織化を目指し、これに対抗して日経連＝経営側が労働の企業内への封じ込めを図るなかで、労資＝労使対立の激化はしばしば第二組合を生み、こうした穏健派労組は確かに全労に加盟していくことが多かった。例えば「二七年争議」によって組織分裂を惹起した電産の場合、第二組合は一九五四年五月には全国電力労働組合連合会（電労連）を結成し、一九五六年には電産を実質吸収し、一九五九年一三万人の

電力労働者を擁して全労へ参加している。しかし後述する自動車産業労組に代表されるように、第二組合は結成時全労が掲げた社民原則を採択せず、むしろ企業と労働者の利害を一体視する企業主義の立場をとることが多い。すなわち、全労＝同盟の組織拡大は必ずしも社民勢力の台頭を反映するものではなかったし、一九六〇年代後半に見られたＩＭＦ-ＪＣの台頭は、民間労組にあって支配的勢力が社民ではなく企業主義労組であることを示唆するものであった。労働の企業主義化が進行するにつれて、総評の階級的産別化路線だけでなく全労の穏健な産別化路線もまた駆逐されていったのである。

二　ＩＭＦ-ＪＣと春闘

「二七年争議」で既に、労働の企業主義化の方向性が明白に表れていた。この時期、日経連の「経営権の確立」を目指す動きは、守勢（労働から経営権を守る）から攻勢（労働の企業主義化）に転じつつあった。戦後日本における労働の組織化は、運動の急進性を増しながらも、企業を基盤としてなされていったわけであるが、一九五〇年代初頭から総評は産業別組織化を目指し、資本・経営側との対決姿勢を鮮明にした。これに対抗して、日経連・経営側は、「自然発生的」企業別組織化を、意識的に労働の企業内化として固定しようとした。両戦略のせめぎ合いが、電産の「二七年争議」で表面化したのである。

ところで戦後労働の組織化が、企業を基盤として進行した所以はなにか。桜田武は、総同盟の松岡駒吉や上条愛一等と「雇い主が一つなら一つの組合をつくろうじゃないか」という合意が生まれ、紡績において初めて企業別組合が生ま

れたと語っている（日経連編　一九八一、七〇三―七〇四頁）。桜田の言を信じるとしても、全国で一斉に始まった企業別組織化が、紡績の例に倣った結果とは信じがたい。一般論としてより説得的なのは、鹿内信隆の説である。鹿内は戦時体制の産業報国会が全国の工場を単位として整備されていたため、民主化・労働の組織化に際してこの形式が利用されたと主張している。つまり産業報国会の遺産が、皮肉にも民主化の一環として行われた労働の組織化を規定したというわけである（日経連編　一九八一、七〇六頁）。

組織化が産業報国会の遺産を所与として、企業別に編成されていくことに対して、当時の労働運動指導者達は、全く危機感をもっていなかったようである。太田薫の回想によれば、「・・・共産党系の産別会議は産業別につくったものの、企業別組合のほうが共産党の活動家をつかって自由にできるから産業別組織の強化をあまり考えなかったし、社会党系の総同盟のほうも、労働組合を選挙母体と考え、企業別組合でも社会党を支持してくれればよろしいという程度で、口では産業別の強化をいっても実際上はおこなわれてなかった」という（太田　一九六九、三一頁）。

しかし総評の左旋回のなかで、階級的視点から賃金闘争や職場闘争を組織し、企業横断的な産別化を強化する動きが見られるようになる。これに対して日経連の指導を受け、さらにしばしば政府の支援を受けた経営側は、労働組合の企業内への封じ込めを図る。こうした対立構図は電産の二七年争議を契機として、一九五〇年代繰り返し現れることになる。たとえば全日本自動車産業労働組合（全自）のケースである。全自は一九四八年三月結成され、当初総評に加盟していなかったが、益田哲夫組合長の指導下、一九四九年日産分会の解雇反対闘争、トヨタ分会の「五〇年大争議」を経て、戦闘性を高めていった。トヨタの大争議に際しては、トヨタ、日産、いすず三分会が「共同闘争委員会」を結成し、三社共闘体制を実現する。全自は、一九五〇年四月の定期大会において、組合の職場での主導権確立のため日常的職場闘争を強化すること、「三社共闘」を軸に企業の枠を超えた産業別統一闘争を強化することを方針化している（黒田　一

九九一、六八頁)。

トヨタは一九五一年七月、会社の「経営権」の専有、経営協議会の廃止、政治活動禁止等を内容とする新労働協約を労組に提案する。日産もまた就業中の組合活動の禁止を目的とする「組合の集会及び動員に関する覚書」を提案、さらに一九五二年二月には組合の「経営権」介入の要となっていた課長レベルの非組合員化を提案する。全自はこうした動きに対抗しつつ、さらなる産別化強化にむけ、一九五二年一〇月一九日秋期賃上げ闘争基本方針を発表し、最低保障の原則、「同一労働・同一賃金」の原則、(企業間の賃金体系の)統一の原則という賃金三原則を提起した。全自日産、トヨタ、いすず三分会は共闘体制を背景に、賃金三原則に基づく賃上げ要求闘争に入る。

しかし経営側はこれを無視、逆に職場闘争抑制を目的とした時間内の組合活動の賃金差引(「ノーワーク・ノーペイ」)を主張した。実は日経連は、一九五三年年頭にあたって労働協約基準案を示し、就業時間内における組合活動の規制、政治活動の会社施設内での禁止、職場秩序の維持を方針化していた(大河内編　一九六六、一一五頁)。経営側の態度はこうした日経連の指導に基づくものであり、他方全自側の賃金要求も総評のマーケット・バスケット(全物量)方式に基づくものであったため、一九五三年の自動車産業の争議は、総資本VS総労働の様相を呈するにいたった。益田組合長のお膝元であり、職場闘争への取り組みが進んでいた日産分会は、八月初旬にトヨタ、いすず分会が脱落した後も争議を継続するが、徐々に分会内に執行部批判が高まり、八月三〇日には第二組合＝日産自動車労働組合が誕生する。こうして日産「百日争議」に完敗した全自は、一九五四年一二月にはついに解散に追い込まれる(全労編　一九六八、一〇五―一二三頁、熊谷・嵯峨　一九八三、黒田　一九九一、七二―七八頁)。

日産労組の結成大会では、「経営協議会の強化と職能人の活用」、「生産性の向上による源泉を確保しての賃上げ」といった生産性向上運動を先取りするスローガンが掲げられていた。さらに注目されるのは、「真に組合を愛するものは

真に企業を愛する」という企業主義的立場が鮮明にされていた点である。一〇月には日産は経営協議会を発足させ、労使一丸となった生産性運動の草わけ的存在となった（全労編 一九六八、一一五―一一九頁）。一九五五年一月二三日には、日産労組を中心に関連部品工業および販売店に働く労働者を含めて日本自動者産業労働組合連合会（自動者労連）を結成、自動車労連は「合理性に基づく生産性の向上と生産力の増大に建設的な努力を払う」ことを謳い、生産生本部発足に当たっては直ちにこれに参加、一九五六年六月には全労へ加盟している（全労編 一九六八、三六〇―三七三頁）。

日産の労使協調の成果を記せば、資本金を一九五三年の一四億円から五六年の二一億円、一九五八年六三億円へと幾何級数的に伸ばし、純益も一九五五年一一・八億円から五六年二八億円へと一年で二倍以上に引き上げた。こうした急速な成長を支えたのは、労働生産性の伸びであった。日産の一人当たり生産台数（年間）をみると、五四年二・四台、五五年三・四台から五六年には五・六台、五七年七・三台へと飛躍的に増えている（熊谷・嵯峨 一九八三、三〇六―三〇七頁）。

五三年争議で日産より一足早く闘争を打ち切ったトヨタでは、日産のように組織分裂を経ることなく、一九五四年二月の分会役員改選で労使協調派の「再建同志会」が執行部を握り、全自の日産分会への「融資問題」を追及、一二月全自崩壊のきっかけを作っている。そして一九五五年三月には日産自動車労連に対抗して自動車産業労働組合東海地方連合会（自動車東海）を結成する。その設立宣言を見れば、「労働条件の向上を図るなかから企業の繁栄を願い、生産性の向上に全面的に協力し、企業競争に勝ち抜くため、あらゆる努力をし、労使協調、相互信頼を基調として」、労働組合運動を進めると謳っている（熊谷・嵯峨 一九八三、三一〇―三一一頁）。このように自動車産業では全自の崩壊によって、企業主義的労働組合運動が逸早く全面開花することになった。

総評の産別化戦略を体現する代表的民間労組は、一九五〇年代後半から六〇年代にかけて、次々と敗れ去る。例えば

炭労である。一九五五年の八単産共闘以来、炭労は合化労連、私鉄総連と並んで春闘の中心部隊であった。一九五七年春闘においては国労とともに五日間にわたる「高原闘争」を牽引し、政府から公労委仲裁尊重の確認を引き出し、五八年春闘でも全逓とともに「官民」一体闘争の民間側の中核として活躍した（上妻　一九七六、三三―四一頁、総評編　一九八九、一七四―一八四頁）。炭労は総評の主力部隊として春闘の先頭に立つ一方、職場闘争においても着々と実績をあげていた。とりわけ注目されるのが三鉱連、なかでも三池労組であった。三池においては、「輪番制」の導入による職制の差別的配役の阻止や、現場職制の作業指示を無視した生産制限を行うところまで職場闘争が進んでおり、合理化・生産性向上運動に真っ向から対立する質の運動を展開していた。このことが一九六〇年三井三池の闘争を国家・資本を巻き込んだ「階級闘争」へと発展させた原因であった（平井　一九九一、清水　一九六三、一九八二）。三池闘争の敗北後、産業の著しい衰退もあって、炭労は経営側と協力して離職者対策を中心とした合理化に伴う衝撃の軽減対策を国に求めていくことになる。

日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）は、一九五七年時点では春闘に参加しておらず、全造船等とともに秋に賃上げ闘争を行った。大手で三〇〇〇円の要求は例年並みであったし、しかも一〇月八日から一一月三〇日まで一一波、延べ一九日間に及ぶストを敢行したにもかかわらず、経営側はゼロ回答を押し通した。翌年三月の定期大会において鉄鋼労連は、「職制の支配体制が強化されたこと、この内容として、生産給の点数査定、配置転換、標準作業量、時間測定などの権原が職制に握られ、能率給の改定、職務給への転換などによって敵の狙う賃金機能が発揮されたこと」が敗因と総括しているが、経営側による労働の企業内封じ込め戦略の浸透を窺わせる（上妻　一九七六、三九頁）。

一九五七年の鉄鋼争議を詳細に検討した松崎義は、当時経営側に十分な引き上げ余力があったにもかかわらず、ゼロ回答がなされた背景として、「巨額の投資と工場管理組織の近代化・高能率化を実行しつつあった経営側にとっては、

賃金引上げ額自体よりも、組合の方針、賃金決定の主導権ひいては労資関係全般での主導権のあり方こそが長期的には重要であった」ためと分析している（松崎　一九九一、一九三頁）。鉄鋼労連では一九五三年に「当面する合理化反対闘争の基本方針」採択以来、産別レベルでの単一組織化と職場レベルでの基礎組織の確立、この両者の結合による経営側との対決を方針化していたが、これは当時鉄鋼業界において進められていた生産性向上運動と第二次合理化投資に真向から対立するものであった（松崎　一九九一、一九四頁）。

一九五九年には鉄鋼労連は造船とともに春闘に初参加し、経営側の強硬姿勢を産業別統一賃金闘争で打破しようとする。しかし鉄鋼労連大会で成立した闘争方針が、住友、神戸では批准されず、八幡労組は第二波ストのみに参加、結局富士・日本鋼管と一部中小労組のみが長期闘争を闘うことになった。このように五九年の鉄鋼争議は腰砕けに終わる。この争議の結果、産別組織と職場組織の強化を通じて、経営側と対等の交渉力を獲得しようという戦略は、最終的に破綻することになる。これ以後八幡製鉄を中心に労働組合主義・経済主義を基調とする「盟友会」が鉄鋼労連内部で着々と勢力を伸ばす。盟友会の中心人物宮田義二は一九五九年に書記局次長として鉄鋼労連本部に入り、書記長（一九六〇～六八年）、委員長（一九六八～七八年）を歴任し、その後新たに設けられた会長職に就く（安井　一九九一、九八－一〇二頁）。

鉄鋼労連内で盟友会宮田義二の唱える労働組合主義が完全に主導権を確立したのと時をほぼ同じくして、一九六四年金属労協（IMF-JC）が発足する。この金属労協こそが、高度経済成長を支えた重厚長大型産業における大企業労組の結集体として、民間の労働組合運動をリードし、春闘の賃上げ相場を実質的に形成する役割を果たすことになる。

春闘は、一九五五年春合化労連、炭労、私鉄総連、電産、紙パルプ労連、全国金属、化学同盟、電機労連の八単産共闘が、日経連の「賃金ストップ路線」に対抗して形成されたことに始まる。共闘の提唱者であった太田薫は、「全産業

別の強力なストライキでなければ大幅賃上げはかちとれない」という信念の持ち主であり、彼の定義によれば、「春闘方式とは、日本の労働組合が、企業組合を主体にしていることから、一定の時期に全産業別規模で闘いを集中して、賃上げの社会的相場をつくらせ、これを賃金水準向上のために、二千万人に及ぶ未組織労働者を含め、三千万労働者に拡大波及させること」であり、春闘相場の意義とは、企業別・産業別の賃金格差を「標準化」することに求められる（太田　一九七五、九二―九三頁）。

八単産共闘は、太田が当時の総評事務局長高野実の政治主義（経済闘争を政治闘争に従属させる）を批判することから生まれた闘争形態であり、したがって「春季賃上げ共闘会議」の事務局は総評本部ではなく、合化労連内に置かれた。しかしその後事務局長に岩井章が就き、翌五六年太田が総評議長に選出され、「太田―岩井ライン」が形成されていく流れを背景に、一九五六年には「春季賃上げ合同闘争本部」が総評本部内に設けられ、春闘は総評の代名詞となっていく。

このように春闘は資本・経営側との対決姿勢を鮮明にする総評主導の闘争であったにもかかわらず、実質的にはフォーディズム的生産性インデックス賃金を実現する機能を果たすことになった。久米郁男が詳細に検討しているように、春闘における賃上げが生産性の向上を前提として、その枠内で行われたものであることに間違いない（久米　一九九二）。ちなみに山本潔の算出によれば、一九五五～五九年の実質賃金増加率は四・五％、六〇～六四年、六五～六九年はそれぞれ三・七％、八・七％であり、他方同時期の労働生産性の増加率は、九・七％、七・一％、一三・六％となっている（山本　一九八二、六六・七五頁）。

春闘における賃金相場は中小企業にまで波及し、賃金格差是正に一定程度役立った。従業員五〇〇人以上の企業の現金給与総額を一〇〇として、一〇〇～四九九人規模の事業所の指標は一九六〇年七〇・七、六五年八〇・九、七〇年八

一・四となっている。三〇～九九人規模ではそれぞれ五八・九、七一・〇、六九・六となっている（新川 一九九三、九二頁）。また一九五七年春闘では岸首相と社会党鈴木茂三郎委員長の深夜会談において、政府は官公労働者への賃金据え置き方針を転換し、仲裁裁定を尊重することを確認し、さらに一九六四年春闘における池田首相と太田総評議長との会談では、公共企業体等と民間との賃金格差是正に向け、政府は公労委の決定を尊重することを確認した（総評編 一九八九、一七七・二九二頁、公労協編 一九七八、四八九頁）。こうして春闘における賃金相場は、実質的に公共部門の賃上げにも波及することになった。

春闘が総評の主導によって始められたにもかかわらず、これが労資和解体制の一翼を担うことになった背景として、まず第一に、総評の春闘を産別組織強化の突破口とするという戦略が一九六〇年までには完全な失敗に終わり、春闘が実質的に賃上げ闘争に純化していったこと、それによって春闘が資本・経営側の許容範囲内に収まる闘争となったことが挙げられる。生産性運動を受け入れた経営側にとって、生産性とリンクした賃上げを行うことそれ自体は、何ら反対すべきものではなかった。つまり太田のいう「闇夜にお手てをつないでいこう」という発想は、企業別組合を前提としてその脆弱性を補おうとするものである限り、支払い余力のある高度経済成長期には経営側に十分受け入れられるものであった。

第二に、第一の点に直接関連して、一九五〇年代後半総評の戦闘的民間労組が相次いで資本の攻勢の前に敗退したこと、全労の組織的拡大、ＩＭＦ-ＪＣの結成によって、公労協の一見華々しい活躍にもかかわらず、賃上げ相場は総評の指導外にある組合によって決定されるようになったことが挙げられる。労資和解体制を支える勢力が実質的に春闘を担うことによって、生産性インデックス賃金はよりスムーズに実現されることになった。

とりわけ公然と企業主義に立つＩＭＦ-ＪＣが台頭し、春闘において決定的役割を果たすことになった意味は大きい。

ＩＭＦ-ＪＣは一九六四年五月五単産一三組合五四万人でスタートしたが、六八年には一〇〇万人を突破、七〇年には一二〇万人、七四年には一八五万人へと雪ダルマ式にふえている。とりわけ六六年に鉄鋼労連が一括加盟を果たし、六七年に賃金闘争を開始するや否や「ＪＣ春闘」なる言葉が生まれるほど、賃上げ相場へのＩＭＦ-ＪＣの影響力は強まった。一九七三年宮田義二鉄鋼労連委員長が議長に就き、「ナショナルセンターを含めて、ＪＣがヘゲモニーを握った日本の労働運動を作り上げ」る意欲を示すが、一九七五年の日本型所得政策を政府・財界との協力で実現して以来、ＩＭＦ-ＪＣは春闘のみならず労働戦線統一運動の主力として活躍することになる（金属労協編　一九八四、一三―三一、一〇五―一二四頁）。

生産性本部設立直後には労働内の対立軸は全労と総評との間にあったが、一九六〇年代に入る頃にはこの対立軸が、ほぼ民間と官公労との分岐と重複することになる。なぜなら重厚長大産業では階級主義的産別化を目指す職場闘争は姿を消し、民間においては総評傘下の労組も、実質的には生産性運動に協力していくことになったからである。一九五八年一月生産性本部は「生産性運動とわが国労働組合」なる調査を行うが、結論として、総評の三分の二を占める官公労は「生産性運動との連関性がなく、ただ思想的観念的にのみ反対しており、これらの考えが常に総評の方針を決定づけてきたが、現実にはこのような運動方針は単組においては全く空文化し、実際面においては大部分が生産性運動の方向に労使協力の体制が出来つつある」と断じている（生産性本部編　一九八五、一七四頁）。

三　労働の企業主義化

マクロ・レベルにおける企業主義勢力の台頭は、当然にも企業レベルにおける労働の企業主義化を前提にしている。しかしいうまでもなくこの労働の企業主義化は、単に職場活動家の排除によってもたらされたものでない。労働者の自発的な企業への忠誠を促す契機が存在した。この文脈でまず注目したいのは、「経営権」確立期には禁句となった労使協議制が、生産性三原則のなかで「生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする」と謳われることによって、再び脚光を浴びるようになったことである。一九六〇年代後半における労使協議制の設置状況をみれば、五〇〇〇人以上規模の企業では回答一一五社の内一〇九社が「有り」と答えている。総回答数五四五（内五〇〇〇人以上一一五、一〇〇〇～四九九九人二四六、四〇〇～九九九人一四一、三九九人以下四三）の内四三三社、全体の七九・四％が労使協議制を設置している（生産性本部編 一九六九、一五四頁）。

ここで興味深いのは、団体交渉と労使協議制との関係である。一九七二年八月の調査によれば、労使協議機関のある五六八社の内労使協議機関と団体交渉を明確に区別しているのは四八％とほぼ半数であり、大規模であるほど区別している企業が多い。五〇〇〇人以上では六割が、一〇〇〇～四九九九人規模では五三％が区別しているのに対して、五〇～九九九人規模では四二％、三〇～四九九人規模では三二％、三〇人未満では一三％しか区別していない（中村一九九二、二六四頁）。さらに明確に区別していると答えた企業においても、団体交渉・労使協議ともに企業別に行われるため、実際の運用では区別が曖昧になるケースが多いようである。

たとえば一九五三年争議を契機に日産では、経営協議会と呼ばれる労使協議制が生まれたが、「生産については経営協議会で、分配については団体交渉で」という区別がなされ、「経営協議会は、会社と組合が富の『生産』における『生産性向上』を図るため、労働条件以外の経営生産事項について『話し合う場』」と規定されていた。当初より企業主義

を前面に押し出した日産労組は、「企業基盤の強化と発展」に貢献すべく経営協議に積極的に取り組んでいく。とりわけ一九六二年塩路一郎が自動車労連会長に就くと、工場レベルでは団体交渉事項と思われる事柄まで経営協議会で話し合われるようになった。また人事に関しては、労組が実質上の拒否権を持っていたといわれる。つまり規約上は団体交渉と経営協議会は区別されていたが、実質的には重複する部分が多く、しかも日産の場合、労組の企業経営への積極的参画が皮肉にも経営権を脅かすほどになっていた。

塩路指導下において日産労組は企業主義の立場を一層推し進めて、労組の経営への主体的取り組みを説くにいたった。労組の経営への「過度」なまでの干渉が、結局は塩路の失脚につながる。塩路の失脚は労組が企業内権力として経営側の脅威となるほど肥大化したためといえる。ただ日産労組の影響力は、一般労働者の代表として獲得したものではなく、むしろ経営の視点から労務対策を行うことによって獲得したものではないのかという疑問は残る。たとえば日産労組と経営側との交渉は、職場労働者に対して開かれておらず、労組はむしろ労働者の不満を押さえつけ、「生産性向上」にむけて彼らを動員する機能を果たしたという報告がある（山本・上井・嵯峨　一九八一、五―一六〇頁、山本　一九八一）。

日立製作所においては、労使協議制は「経営審議会」と呼ばれ、主導権はもっぱら経営側に存する。労働組合は「生産の協力者」として位置づけられ、全ての経営計画を伝えられるが、これに形式的に同意を与える以上の権限はない。工場レベルでの労働組合は団体交渉機能を喪失し、経営合理化から生ずる労働強化への苦情を「吸収」するに止まっている。結局労働組合の職場組織は職制の労務管理下に包摂されている（河西　一九八一、一六二―一六六頁）。このように労使協議制は、企業別組合としては強力といわれる労組においても必ずしも産業民主主義を促進せず、むしろ団体交渉の解消と労組の第二労務部化をもたらす危険性がある（山本　一九九一参照）。

労働組合の企業主義化は主に労使協議制を通じて進行したと考えられるが、こうした労働組合の企業主義化の背景に

は、個々の労働者の企業主義化が見られる。これを促進したのは、俗に終身雇用といわれる長期雇用であり、年齢と勤続年数に応じて増額される年功賃金であり、そして企業福祉である。個々の労働者の企業への帰属感は、能力主義管理を通じて職場での競争を煽ることによって、一層強化される。

年功賃金は、長期雇用慣行と企業内熟練を前提とする労働市場にあっては合理的なものであるが、技術革新・経営合理化が大規模に行われる場合、勤続による階層序列と技能レベルとの不一致が著しくなるという問題がある。またいうまでもなく、厳格な年功賃金では職場での競争原理が働かない。さらに高度経済成長期には労働市場の逼迫から賃金水準の上昇、とりわけ新卒者の初任給の高騰が生じ、これが長期雇用慣行と相俟って、労働コストの硬直性を生む危険性が生まれる（白井 一九八二、一九一―一九九頁参照）。

こうして職務給（仕事そのものに対して支払われる賃金）・職能給（職務遂行能力に対して支払われる賃金）的考えが、年功賃金に加味されることになるが、これは結局昇給・昇進における人事考課の役割を大きくし、職制の権威を高め、職場統制を強化する。人事考課の特徴は、以下のように語られる。「職務能力が業績だけでなく、潜在的な能力や協調性・責任感・忠誠心など態度的側面を重視した全人格的な評価が行われる。・・・昇進・昇給は年功・能力・態度・業績などを総合的に考慮して決定され、個人差は短期的には比較的小さいが、長期的には・・・徐々に大きくなっていく」（石田 一九八五、八頁）。一九八八年時点の東芝を例にとれば、社員三級から主事一級までの七階級において、査定幅がプラス・マイナス一〇％から四〇％まで比例的に拡大している（熊沢 一九八九、七〇頁）。人事考課は、たとえば鉄鋼における作業長制度の導入に典型的にみられるように、ブルーカラーに職制末端への昇進の道を開くことによって、職場での自発的競争を一層激化することになった（渡辺 一九九〇、一九九一、安井 一九九一）。

先に述べた日産の生産性運動の成功も、賃金体系の改編によるところが大きい。一九五四年以降日産では従来七％で

あった定期昇給を「平均三%」とした上で、技能の高い者に特別昇給額を加算する「特別昇給プール」が設けられた（熊谷・嵯峨 一九八三、三〇七―三〇八頁）。労働者が互いに職場で競争することは、労働者間の連帯感を、翻って労働社会を破壊し、労働者は個として企業に忠誠を誓うことになる。ここにおいて企業社会は完成する。労働は企業毎に分断されるだけでなく、企業内においても分断される。換言すれば、労働の企業主義化とは、労働組合の企業内への封じ込めと労働者を個として企業に吸収するという二面性を持つ。したがって企業という集団への帰属感という点では、日本の労働者の間に集団主義が確認されるにしろ、「連帯感・仲間意識」は希薄であり、この点においては皮肉にも日本の労働者の間に集団主義は見られないということになる（熊沢 一九九三a、一九九三b）。

四　国家政策と権力リソース動員

以上のような交叉階級的連合＝労働の企業主義化というわが国に特徴的な権力リソース動員に、国家制度・政策・戦略はどのように関わったのであろうか。まず第一に、官公労の急進化が、国家政策の意図せざる効果として促進されたことを指摘したい。すなわち一九四八年のマッカーサー書簡に基づく政令二〇一号の公布以来、公共部門の労働者のスト権は剥奪されることになるが、その代償制度として与えられた仲裁制度は、当初政府によって十分尊重されず、官公労は仲裁裁定完全実施を求めて、政府との対決姿勢を強めていくことになった（公労協編 一九七八、一―二章）。

次に一九五五年保守合同によって自由民主党の長期政権が発足すると、交叉階級的連合を保守政権維持に利用しようとする政策が自覚的に追求されるようになる。いわゆる「石田労政」の登場である。石田博英は、一九五七年春闘時岸

内閣の官房長官であったが、当時の松浦周太郎労相の存在が霞むほど表舞台に立って対総評強硬路線を指揮した。総評のスケジュール闘争を「革命の予行演習」と決めつけたのは、他ならぬ石田であった（戦後労働行政編 一九八四、一八一頁）。こうした石田の活躍を認めた岸は、一九五七年七月の内閣改造において、石田を労働大臣に任命する。それ以後石田は、池田内閣において三度（一九六〇年七月～一九六〇年一二月、一九六〇年一二月～一九六一年七月、一九六四年七月～一九六五年六月）、福田内閣において一度（一九七六年一二月～一九七七年一一月）、計五度労資関係の転換点において労働大臣を務め、文字通り自民党政権の労働政策を築きあげた。

石田の労政観は、彼が中心になってまとめた自由民主党組織調査会の自由民主党労働憲章草案に最もよく表れている。草案は「経営者と労働者とは本質的対立にあるものではなく、自由な経済社会における発展は経営者と労働者の自発的な創意と協力なくしては発揮できない」との認識に立って、労働政策の目標を、（1）完全雇用の実現、（2）労働条件の向上、（3）社会保障の充実に求め、こうした労働政策を通じて労働者を自民党の支持基盤に取り込むことを狙っていた（戦後労働行政編 一九八四、一九〇―一九一頁）。これはよく知られているように、近代化に伴う産業構造・就業構造の変化に応じて自民党が労働者を取り込む政策を展開しなければ、自社の得票率が近い将来逆転するという危機感を石田が持っていたためであった（石田 一九六三）。

具体的には石田は、健全なる労使慣行の確立をめざし、違法行為を伴う闘争には厳罰主義で臨む一方、雇用政策の展開、最低賃金制度の確立等によって労使協調的労組を体制内化（自民党の支持基盤化）することを目指した。前者の例としては、一九五七年新潟闘争や三池闘争にみられるように、総評のスケジュール闘争・職場闘争への妥協を廃し、警察力の動員を辞さない対決路線を敷いたことが挙げられるし、また後者の例としては、最低賃金法案をめぐって全労と総評との意見の相違（全産業一律方式VS業者別、職業別、地域別最低賃金制）を利用し、全労の意見に譲歩する形で政

府案をまとめたことが挙げられる。こうした政府案に対して、社会党が総評案支持の立場から歩み寄りの姿勢を全く見せなかったことが、全労の社会党への不信感を決定的なものとしたといわれる（空井 一九九三、一四四―一五三頁）。

結局「石田労政」は、労働組合が社会秩序を尊重し、社会的責任を分担し、公共の利益に貢献する「健全な」存在であることを求め、労使協調こそ自由経済社会発展の鍵であると謳うことによって、生産性運動を支援するものであった。そしてこうした石田の考えが具体化されていった背景として、「労使関係の健全化」に情熱を傾ける労働官僚の存在があった（新川 一九八四、二〇〇―二〇一頁）。「石田労政」は「健全な」労働運動を目指す全労と「不穏当」な労働運動を目指す総評・官公労との間に楔を打ち込むことによって、交叉階級的連合の固定化に大きく貢献したといえる。

労働の企業主義化への政府の最大の貢献は、税制上の優遇措置を通じて企業福祉発展を促進し、公的福祉を職域・企業福祉への補完機能として整備したことにある（伊藤 一九八八、六五頁参照）。戦後企業福祉の発展は、戦前から見られた退職一時金の普及・権利化、戦災の影響の大きかった都市部を中心とした住宅供給を通じて行われる。退職一時金についてみれば、「ドッジ不況」下で退職金制度の拡充による企業整備の円滑化を図るため、日経連・経営側が税制上の優遇措置を強く求めた。一九五二年導入された退職給与引当金制度においては、「期末退職給与の要支給額」（各事業年度末現在の在籍従業員全員が自己都合で離職するとした場合に必要な支払い退職金総額）全額が非課税で社内留保できることになった（その後一九五六年に「繰入れ限度額」は五〇％に、一九八〇年には四〇％に引き下げられている）。

長期雇用慣行の普及とともに退職金コストが増大することを見越し、日経連は一九五〇年代後半には「退職一時金から年金へ」のシフトを唱えるようになる。一九五七年八月日経連は「企業年金の課税政策に関する要望」を作成、「労資関係の長期安定」と「国民経済の発展に必要な長期的安定資金の確保」のため、税制上の優遇措置を伴う企業年金導入を訴える。一九六〇年代に入ると産業界や金融業界からの要望も強くなり、政府は一九六二年適格退職年金制度を導

入した。その結果、事業主が信託銀行もしくは生命保険会社と退職年金契約を締結する場合、掛け金はそれぞれの事業年度において全額損金に参入され、従業員の給与所得としても課税されないことになった（ただし年金支給段階までの課税繰り延べの代償として、年金積立金に対して遅延利子相当分の特別法人税が課せられる）。

ところで厚生省は、厚生年金水準改善の遅れを招くことを虞れ、適格退職年金制度の導入には消極的であった。戦後暫く休眠状態にあった厚生年金は、一九五四年の大改正（給付額の定額部分と報酬比例部分への分離、支給年齢の五五歳から六〇歳への引き上げ、完全積立方式から修正積立方式への財政方式の変更、国庫負担の給付率一〇％から一五％への引き上げ等々）の後、好景気を背景に順調に回復していたが、日経連・経営者の反対、さらに労働組合の無関心もあって（労働組合は退職一時金の拡充にむしろ熱心であった）、一九五〇年代後半厚生年金給付水準は低いままに抑えられ、一九六〇年時点では国家公務員共済、公共企業体職員等共済の給付水準の半分、私学共済の三分の一程度に止まっていた（田多　一九九一、一四五頁）。

適格年金の導入を狙う日経連と厚生年金の改善を望む厚生省との駆け引きのなかから生まれたのが、いわゆる「調整年金」である。適格年金導入への政府税制調査会の答申を目前に控えた一九六一年一一月、日経連は「退職金制度と厚生年金制度の調整についての試案」を公表し、厚生年金保険の老齢年金の報酬比例部分と同等以上の内容をもつ企業年金について、厚生年金保険の一部適用除外を認める方式を提案する（厚生省　一九八八、一四一六―一四一七頁）。ここで日経連は、企業年金と厚生年金との「調整」を条件に、厚生年金給付引き上げに同意する意向を示したのである。

こうした日経連の「調整年金」案には、退職一時金の廃止を危惧し、公的年金と企業年金を「調整する」のは筋違いとする労働側の反対があったものの、結局一九六六年一〇月一日厚生年金基金制度が発足することになる。基金設立には、被保険者数が常時一〇〇〇人以上であること、被保険者の半数以上の同意と労働組合（被保険者の三分の一以上で

組織されるものに限る）の同意が必要である等の厳しい条件があったが、初年度に既に一四二基金（加入者数五〇万人）が設立され、一九八〇年代中葉には一〇〇〇近い基金と五〇〇万人を越える加入者を数え、一九九〇年現在では一三五四基金に達している（厚生省　一九八八、一四一九―一四二〇頁、新井・五島　一九九一、一〇二頁）。「調整年金」は、いわば公的年金を企業年金化し、労働者の企業への帰属感促進を可能にした制度であり、しかも適格年金以上に税制上優遇されていた。適格年金の場合、積立金全額が特別法人税の課税対象となるが、調整年金では代行給付に相当する額の二・七倍を越える場合にのみ、超えた部分に関して特別法人税が徴収される。

一九五九年四月国民年金法案が成立し、わが国は国民皆年金制を敷くことになったといわれるが、わが国の公的年金は普遍主義原則に立った包括的制度ではなく、一九八五年の改正による基礎年金の導入まで完全に職域毎に分立していたところに特徴がある。実は先に述べた厚生年金給付の低水準が、こうした分立の大きな原因となっている。わが国の戦前からの二大年金制度は、厚生年金と国家公務員の共済年金（一九五八年の統合まで恩給と共済とに分かれる）であるが、両者の格差が甚だしいため、国家公務員に準ずる者（市町村職員や公共企業体職員）に対して各々別個に共済制度が設けられることになり、その結果それと同等の職務に就く者達も同様の制度を求めることになった。たとえば、私立学校教職員の場合、当初厚生年金への加入が予定されていたが、公立学校教職員との均衡を図るため、結局独自の共済制度が設けられることになった。さらに農林漁業組合、水産業共同組合などの職員は従来厚生年金に加入していたが、一九五四年に市町村職員の共済組合がつくられたことから、「市町村職員と同程度の内容を」という動きが生まれ、農林漁業団体職員共済組合が生まれる（田多　一九九一、一四七―一五三頁）。

結局国民年金は、他の制度の対象とならない自営業者や零細企業従業員を対象としたセイフティ・ネットであって、したがって国民皆年金とは普遍主義原則に立つ統一的公的年金制度の導入を意味するものではなかった。このようにわ

が国の公的年金は、官中心の職域年金と、厚生年金基金にみられるような公的年金の企業年金化および周辺労働力へのセーフティ・ネットによって特徴づけられることになった。

健康保険についても同様のことがいえる。一九五八年一二月成立した国民健康保険法は、市町村に一九六一年四月までに国民健康保険を施行することを義務づけていたが、ここで実現した国民皆保険制度とは、被傭者医療保険を前提とし、そこに加入する資格を持たない者を対象とするセイフティ・ネットにすぎなかった。被傭者保険の中心は健康保険であるが、第一次産業、第三次産業のサーヴィス業の一部は排除されていた。また常時五人以上の従業員を使用する事業所に対しては、健康保険への加入が義務づけられているが、五人未満では任意とされ、実質上健康保険から除外されていた。このように健康保険の適用対象外となった者達が国民健康保険の網に救われる。次に健康保険適用が義務づけられた事業所のなかで、規模に応じて健康保険組合の設立が認められた。それ以外の事業所は政府管掌健康険に加入することになる。被傭者保険はさらに、日雇い労働者、船員、私立学校教職員、国家公務員、公共企業体職員、地方公務員等が独自の共済組合を持ち、職域毎に分立していた（横山 一九九一、一三四―一三六頁）。

一九五〇年代から法定外福利厚生費、つまり企業福祉の中で、最大の支出項目は住宅関連である。企業による住宅供給もまた政府支援のもとに、企業福祉の核として発展してきたものである。敗戦直後、一九四五年九月には早速罹災都市応急簡易住宅建設要綱が閣議決定され、主要罹災都市に三〇万戸の応急簡易住宅を建設する計画が生まれる。実際に一九四五年中に建設された戸数は約四万三〇〇〇戸にすぎなかったが、この政策は公的住宅供給政策に先鞭をつけるものとなり、後の公営住宅建設事業へと発展的に引き継がれることになったといわれる（原田 一九八五、三三〇頁）。

ここで政府の住宅政策を粒さにフォローする余裕はないが、政府の給与住宅への援助として注目される政策に限ってみれば、一九五三年には産業労働者住宅資金融通法によって、給与住宅への公庫融資が実現された。また一九五四年の

住宅金融公庫改正においては、土地の開発・分譲、住宅の建設・分譲を行う法人・地方公共団体への直接融資と多層住宅建設支援のための貸し付け条件が整備された。さらに一九五二年からの厚生年金還元融資や一九五五年からの日本住宅公団の特定分譲住宅なども公的資金による給与住宅建設の支援策として広く利用された。昭和三十年代の公団住宅建設戸数のうち、特定分譲住宅が三～四割を占め、その六割以上が給与住宅であった。こうした給与住宅の供給と平行して、持ち家取得奨励のため社内融資・社内積立制度が一九六〇年代までに広汎に普及する（原田　一九八五、三五三頁以下、樋渡　一九九三、一四一・一四九頁、大本　一九八五）。

企業の住宅政策も、税制上の手厚い優遇措置を享受していた。給与住宅の建設は、土地購入と建物にかかわる借入金利子の損金算入、建物の減価償却および管理運営費の損金算入が認められ、その貸与については、時価よりも遥かに低い固定資産税評価額を基準として計算される家賃相当額（固定資産税評価額の約五〇〇分の一）の半分以上を徴収していれば、付加給付分は所得税が課税されない。さらに企業による持ち家融資および住宅借入金への利子補給に関しては、年三％の利子相当額までは非課税となる。こうして高度経済成長期には、無税で低家賃の社宅の提供を受けている間に貯蓄に励み、次に企業から無利子ないし低利子の融資を受けて持家を購入するというサイクルが大企業を中心に生まれ、労働者の企業への帰属感を一層高めることになった（金子　一九九一、一三九―一四一頁）。

以上国家政策・活動が、交叉階級的連合、労働の企業主義化に大きな役割を果たしたことは明らかである。ただ国家政策がこうした権力リソース動員を一方的に規定したわけではなく、既に見たように階級政治のダイナミズムがまずあって、これと適合的な政策を採ることによって国家活動は効果的たりえたと思われる。

五　五五年体制の変容

a　労働戦線の統一

高度経済成長を通じて、交叉階級的連合は固定化された。すなわち大手民間労使を中心とする労使協調＝労働の企業主義化が自民党政権の生産第一主義を支え、他方官公労中心の総評による階級主義路線が社会党の平和主義・護憲路線を支える体制が恒常化した。官公労が左派路線を堅持しえた一般的条件として、公共部門の独占的性格が挙げられる。市場競争から守られた公共部門においては、反合理化＝反生産性運動に適した環境が存在する。こうした環境を所与として、わが国官公労の場合、スト権剝奪をきっかけに対決型労働運動へと傾斜していくことになった。皮肉にもスト権剝奪の代償として整備された仲裁制度が、官公労の左傾化を促すことになったのである。制度発足当初は、政府が仲裁裁定を十分尊重しなかったことから、官公労は裁定完全実施を求めて政府と激しく対立する。そしてこうした闘争のなかから、官公労は既成制度枠内での闘争に限界を感じ、枠組そのものを変革する闘争に入っていく。さらに一九六〇年代、国鉄における三六協定の締結単位問題、現場協議制の確立に関して公労委は基本的に国労・動労の主張を認め、結果として国鉄における左派労組の職場への統制力を高めることに寄与した（新川　一九九四ｂ参照）。

一九六〇年代総評の反合理化路線は、こうした国労の動きに引きずられるように、むしろ強化される。とりわけ国労がマスコミの支援を背景に一九七〇年代初頭の反生産性運動（反マル生闘争）に勝利し、また生産第一主義への批判の高まりのなか、反対勢力としての左派の存在意義が再確認されたことによって、総評はＩＭＦ-ＪＣや同盟の労使協調路線との対決姿勢をより鮮明にする。しかしこうした対立の激化は、一九七五年を境に一気に収束の方向に向かう。一

九七五年春闘では、政府・経営側はインフレ再燃を懸念し、賃上げ自粛を打ち出す。ＩＭＦ-ＪＣ、同盟はこれに同調するが、総評はあくまで「大幅賃上げ」を求める。また同年秋には、スト権奪回を目指す公労協・総評は、八日間に及ぶ「違法スト」を打つ。こうした公労協・総評の対決路線は、不況下で賃上げ自粛と経営合理化への一層の協力を余儀無くされた民間労組の反撥を買い、官公労は孤立していく（新川　一九八四、熊沢　一九八二、高木　一九九一）。

「スト権スト」の失敗以後、総評は大型ストを打つ動員力を失っていく。違法ストに対する政府の解雇と損害賠償訴訟、民間労組の決定的離反に直面して、総評はＩＭＦ-ＪＣ、同盟の現実主義路線への同調によって組織防衛を図る。こうした動きのなかで、穏健派を中心に労働戦線統一問題が再浮上する。一九七六年には、ＩＭＦ-ＪＣ主導の春闘の中から既成ナショイナル・センターを横断する政策推進労組会議が結成され、一九八〇年には労働戦線統一推進会が生まれ、民間先行による労働戦線統一への動きが具体化する。そして一九八二年には民間四一単産、四二五万人を結集した全日本民間労働組合協議会（全民労協）が、さらに一九八七年には五五単産、五三九万人を抱える全日本民間組合連合会（「連合」）が生まれる。

その僅か二年後、官公労一九単産を含む日本労働組合総連合会（「連合」）が誕生する。これによって八〇〇万人労働者が「連合」傘下に入ることになった。労働戦線統一は、左派の最後の砦、国労が国鉄の分割・民営化の過程で壊滅状態に陥り、労資和解＝労使協調型労働運動への対抗勢力が実質的に消滅することによって加速された。「スト権スト」は、官公労への民間労組の不信感を決定的にしたにとどまらず、政府・自民党内で民営化論を惹起し、これが結局左派労組にとって命とりとなる。当初はスト権奪回を唱える公労協への牽制と思われた民営化論は、やがて一九八〇年代の行政改革のなかで具体的政治日程に上ることになる。

総評は既に民営化反対運動を効果的に組織する力を持たなかったし、民営化に直面した主要労組（全電通・国労・動

労）も思惑の違いから共同歩調をとることができなかった。たとえば全電通は従来から経営合理化に柔軟な態度をとり、「スト権スト」では国労や動労といった強硬派に一応同調するものの、「スト権スト」以後は左派と完全に一線を画すようになっていた。民営化に対して、全電通は当初断固反対を打ち出すものの、合理化に協力し、経営も良好な電信労働者の賃金が、郵政・国鉄と横並びに抑えられることへの不満が大きく、また組織防衛上分割反対を条件に民営化を受け入れたほうが得策であるとの判断から、柔軟路線へと転換する（全電通編 一九八八、大嶽 一九九四、一一七―一四二頁、山岸 一九九二、一八八―一九二頁）。注目されるのは、全電通は従来のように社会党議員に頼って分割反対運動を展開するのではなく、政府・自民党首脳と直接交渉することによって「民営化賛成・分割反対」の条件闘争に勝利したことである。

他方国労はあくまで民営化に反対したが、結局国鉄は分割・民営化され、その過程で国労は少数派に転落する。一九八〇年には二五万人の組合員を誇った国労は、一九八七年の民営化時には六万人、一九八九年新「連合」誕生時には僅か三万人へと激減していた。無論経営が年々悪化していた国鉄の場合、国労が全電通のように条件闘争に切り換えていたとしても、分割を阻止できたかどうかは疑わしい。しかし対決路線を放棄することによって、少なくとも国労の今日の惨憺たる状況は防げたのではないかと思われる。これは強ち根拠のない憶測ではない。例えば動労の場合、かつては「鬼の動労」とまで呼ばれた戦闘的労組であったが、民営化の途上で労使協調路線に一八〇度方針転換し、その結果団結が固いとはいえ国労の四分の一程度であった組織を、ＪＲ総連において主導権を握るまでに発展させたのである。

連合の結成によって、日本の労働運動は、一九五四年全労の結成以来固定化されていた左右の分裂状態が解消する。権力リソース動員モデルからみた五五年体制が労資和解＝労使協調体制の確立をめざすものであるとしたら、連合の形成はまさに五五年体制の完成といえよう。しかし労資和解の完成は、実は事実としての五五年体制を終焉させる。なぜ

なら現実の五五年体制とは、「労労対立」を背景に交叉階級的連合として形成され、この連合がマイクロには労働の企業主義化として実現したものであったからである。労資和解＝労使協調体制の完成は、交叉階級的連合を解消し、したがって事実としての五五年体制を解消することになった。

春闘についてみれば、その機能は既に一九七五年を境に決定的に変わっていた。高度経済成長期においては、春闘は、不十分であるにせよ、生産性向上にリンクした賃上げと規模別賃金格差の是正に貢献した。しかし一九七五年春闘において賃上げ自粛が始まると、その後実質賃金は低迷し、生産性向上に全く連動しなくなる。これは春闘の機能が、賃金の底上げから上限枠へと移行し、賃上げ抑制効果をもったためと考えられる。その結果経営実績の良い企業は、春季賃上げの他に一時金や諸手当ての上乗せによって賃金ドリフトを行うようになる。したがって底上げによる賃金の平準化という春闘の機能は、一九七五年以来働かなくなる（篠田　一九八九、二一九―二三四頁）。つまりマクロな蓄積体制としては、高度経済成長の終焉とともに日本的フォーディズムは変容過程に入り、一九八〇年代末の交叉階級的連合の解消によって一つの区切りがついたといえる。いうまでもなくこの過程は、マイクロなレベルにおける労使関係の展開とパラレルであった。

b　企業主義の高度化

高度経済成長の終焉は、必然的に労務管理の見直しを要求した。まず石油ショックを引き金に一九七四年秋から日本経済は深刻な不況に陥るが、鉄鋼、非鉄金属、一般機械、ゴム、石油化学、電機など製造業大企業では、生産の縮小、設備の廃棄、操業率の低下を余儀無くされた。減量経営は必然的に雇用調整を伴うが、それは残業規制、中途採用者の

削減・停止、減耗不補充、新規採用のとりやめ・縮小、さらに季節・臨時・日雇・パートタイム労働者の解雇に始まって、正規労働者の一時帰休や出向に及んだ。さらに低成長下における長期的なリストラ戦略として、大企業は業務の一部別会社化、下請け企業への移管など経営のスリム化を図る一方、ＺＤ（zero defect）、ＱＣ（quality control）といわれる小集団活動を浸透させることによって、正規従業員の少数精鋭化を図った。コアの労働力の少数精鋭化は、周辺労働力の拡大、すなわち下請労働者、パートタイマー、派遣労働者の利用拡大と密接不可分のものであった（新川　一九九三、二一七頁以下）。

ここで注目したいのは、デュアリズムの拡大が、わが国では少なくとも一九八〇年代においては社会的緊張を高めることなく、すなわち労働の企業主義化を損なうことなく、むしろ強化する形で進められたことである。その鍵は、雇用調整が能力主義管理の強化といわゆる「中間労働市場」の創出によってなされたところにある。労働組合が雇用調整に協力するための最大の条件は、中核労働力への雇用保障＝終身雇用制の維持であった。したがって雇用調整の中心は、企業内における配置転換（内部労働市場の活用）と関連会社、系列会社、下請けへの出向や転籍（中間労働市場の創出）であった。大企業の分社化、事業転換、新規事業設立は、余剰労働力の大企業労働市場からの実質的排除の手段となったが、しかしこの労働力再配置をできるだけ外部労働市場を介さず、企業ネットワーク網の最大限活用によって、「リストラ」の衝撃を可能な限り吸収したところにわが国の労働市場管理の特徴がある。

その他、労働市場の柔軟化を図るため、企業福祉についても幾つかの重要な改革が見られた。退職金コストの高騰を抑えるため、企業は一九六〇年代後半から、退職金算定基礎給の抑制を図っていたが、この制度は一九七〇年代後半急速に普及する。一九七四年には退職金算定基礎に全ての基本給を当てる企業が七〇・三％あったが、一九八一年には五八・一％にまで下がり、一九八九年には四二％となっている。大企業（一〇〇〇人以上）ではこの比率はより低く、一

九七四年時点で五一・六％、一九八一年三八・一％、一九八九年で二七・七％となっている（山崎　一九八八、一一三頁、新井・五島　一九九一、一九頁）。これは大企業において長期雇用がより一般的であり、また退職金の絶対額が大きいことを考えれば、当然といえる。一九八九年現在、大企業の退職金（会社都合）は、大学卒・勤続三三年・五五歳で二〇三五万円、中小企業の場合、同じ条件下では一三六二万円（一九九〇年現在）となっている（新井・五島　一九九一、一二頁）。

退職一時金制度の見直しは、退職年齢の見直しと平行して行われることが多い。たとえば鉄鋼大手では、一九七九年秋労使が五五歳定年から六〇歳定年への段階的延長に合意し、その際退職金の上昇率を引き下げている。つまり雇用延長を条件に、退職金の引き下げが行われた。しかし定年延長にはしばしば早期退職優遇制度、特別加算制度の導入が伴うことに注意する必要がある。早期退職優遇制度とは、定年前の退職に関して割増退職金を支給する制度であり、定年延長による内部労働市場の硬直化を防ぐことを狙いとする。一九九〇年にはこうした制度は、五〇〇〇人以上規模では五九・三％、一〇〇〇～四九九九人規模でも四〇・四％採用している（新井・五島　一九九一、三八―五〇頁）。

このように退職金を円滑な労働力新陳代謝に役立てようとする動きと並行して、企業福祉全体の見直しを図る動きが見られた。その背景にあるのは、労使協議制の強化である。第一次石油危機を境に、労使協議制の質が転換したとしばしば指摘される。すなわちそれまでの労使協議制は、経営側の提案を受け、その提案事項について協議するという消極的、受動的なものであったが、石油危機以後は人事・福祉を中心に経営に積極的に参加しようという意欲が労組に生まれたといわれる。一九八一年現在、経営対策部を設けている労組は、全体（一〇〇人以上、六八二民間労組）の二六・七％に止まるが、組合員三〇〇〇人を越える組合では四七・七％、一〇〇〇～二九九九人規模の場合は四一・四％に達しており、しかも過半数は一九七五年以降に設置されている（生産性本部編　一九八三、一五一頁）。賃上げを自粛し、

雇用調整に協力するなかから、雇用・生活保障に関して積極的に発言していこうという姿勢が生まれたのである。

その成果の一つが、「生涯総合福祉プラン」といわれるものである。これは労働者の雇用・賃金から労働・生活環境、老後の生活保障や人間関係、能力開発から人事にいたるまで、総合的な計画下に置こうというもので、長期経営計画と裏表の関係にある。総合福祉は、長期的な生産性向上の成果配分として位置づけられており、したがって低成長下における、賃上げに代わる生産性向上への代償として位置づけられいる（新川　一九九三、二四四－二四五頁）。このように低成長期に入って、労働の企業主義化は一段と強化された。雇用機会の自然増加が期待できた高度経済成長期と違い、低成長期における雇用保障は、小集団活動を通じての能力開発、労組の第二労務部としての積極的機能を強化することによって達成されることになったのである。

c　国家の役割

マクロな権力リソース動員の変動に重大なインパクトを与えた国家政策といえば、まず一九七五年春闘において「前年度実績＋α」といわれた賃上げパターンを変えるため、厳しい総需要抑制策を維持したことが挙げられる。政府は「オーバー・キル」といわれるほどのインフレ対策によって民間に不況感を蔓延させ、「大幅賃上げ」への労使の意欲を削いだ。また「スト権スト」では、「健全なる労使関係の確立」を盾に公労協への譲歩を一切拒み、総評の対決主義路線の変更を迫った。労資関係の大きな転換点となったこの年の労働政策を指導していたのは、福田赳夫副総理兼経企庁長官と長谷川峻労相であり、労働省内にあって福田－長谷川ラインを支えたのは、後に福田内閣の官房副長官となる道正邦彦であった（新川　一九八四、一九一－一九四頁）。

民間労組やマスコミの公労協に対する「親方日の丸」批判は、一九七五年「スト権スト」によって一気に盛り上がる。「世論」の支持を背景に政府は一九七〇年代後半、国鉄・郵政における労働規律強化に乗り出す。この動きは、一九八〇年代における民営化＝市場原理の導入によって、徹底化されることになるが、こうした状況下において政策的対案を持たない階級主義的労働運動が生きのびることは、針の穴を通るに等しかった（新川　一九九三、一九九－二一六頁、二二四－二二八頁）。

雇用調整についてみれば、政府は一九七四年従来の失業保険制度を抜本的に改定し、雇用対策事業と一体化した雇用保険法の制定によって「雇用調整給付金」制度を設け、一時帰休を行なう事業主に対する休業手当の一部支給を実施している。さらに一九八〇年四月には出向給付金制度を導入し、これら二つの制度は一九八一年六月雇用調整助成金に統合された。また経営の合理化に伴う事業の外部化が民間の労働者派遣事業を要請するに到ったとの認識に立って、一九八五年には「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（労働者派遣事業法）」を成立させる。実はその前年同友会は、『ＭＥ化の積極的推進と労使関係――〝中間労働市場の提案〟――』を発表し、関連企業や企業集団の枠を越えた中間労働市場を形成するため、余剰労働力を一時預かり、他企業に供給する「人材仲介組織」の必要性を説いていた（永山　一九九二、二二頁）。こうした労働市場政策は、中核労働者の精鋭化による企業主義の強化を前提としながら、労働の外延的部分の拡張を図る企業行動を後押しするものであった。一九八六年成立した男女雇用機会均等法や高齢者雇用安定法も、同様の文脈から理解できる。

公的福祉に関しては、政府はそれが企業福祉を補完し、ナショナル・ミニマムを提供するものであるという認識を一時変更した時期があった。すなわち一九七〇年代初頭、生産第一主義への世論の批判をかわすため、国家・資本は公的福祉の拡充を目指した。一九七一年には児童手当が導入され、一九七二年には老人福祉法の改正によって老人医療費支

給制度（いわゆる老人医療の無料化）が成立し、一九七三年には健康保険の家族給付率の五割から七割への引き上げ、高額医療費支給制度の新設等がなされ、さらに厚生年金制度においてモデル年金を五万円とする給付の引き上げが行われた。こうした公的福祉の拡充は、企業福祉を通じて企業への忠誠心を調達する方式を弱め、労働者の企業からの自立を促し、さらに公共財政の膨張によって民間投資を圧迫する危険がある。つまり公的福祉の拡充は、市場適合的政策を追及する従来の保守政治から逸脱するものであった。そのため、一九七〇年代中葉、低成長期に入ると、政府・自民党・財界内において直ちに見直しの気運が高まる。

政府や生産性本部が展開した日本型福祉論は、行政改革のなかで「活力ある福祉社会」の建設として謳われ、公的福祉の「適正水準」への修正が目指された。一九八〇年代に入るとまず無料老人医療は廃止され、次に健康保険への本人負担制が導入され、年金給付水準の将来的抑制と保険料率の引き上げが決定される。こうした一連の動きは、単に日本が福祉大国になることを明確に否定するだけではなく、将来的なナショナル・ミニマムを保障しようとするものでもあった点は確認しておく必要がある。後者の文脈で注目されるのが、財源調整である。

まず老人医療の無料化は発足当初より、財政を圧迫するものとして大蔵省はもとより、厚生省官僚によっても懸念された制度であったが、とりわけ問題となったのは、わが国の健康保険制度が分立型であり、各制度の加入者の年齢構成が異なるため、各制度の老人医療負担が著しくバランスを欠くものとなったことである。具体的にいえば、被傭者保険の加入者及びその家族は、退職後国民健保に加入するケースが多いため、しかも国民健保加入者には高齢の自営業者が多いため、国民健康保険の負担が大きくなった。一九八〇年現在、老人医療費支給対象者加入率は、政府管掌保険、組合保険、日雇保険、船員保険、共済保険、国民保険全体の平均では五・二％であるが、国保では八・九％に達していた。また老人医療費割合では、平均が二〇％であるのに対して、国保では三〇・五％となっている。老人医療費にかかわる

公費負担額は医療費総額の約二〇％を占めており、その六〇％以上が国保に向けられている状態であった（地主　一九八五、三三六・三四五頁）。

一九八三年二月に施行された老人保険法は、老人への一部負担を課すとともに、老人保険に関して、三〇％は公費負担とするが、残り七〇％は各制度からの拠出金で調達し、拠出金の按分に当たっては制度間の財政調整を行うとしていた（二分の一は各保険制度で高齢者にかかった医療費実績に基づき、残り二分の一は全保険の平均老人加入率対当該保険の老人加入率の比によって按分する）。さらに一九八四年の健保改正では、被傭者保険の本人負担の導入とともに、退職者医療制度が創設されている。これによって、退職に伴い被傭者保険から国保に移った六〇歳以上七〇歳未満の者に関しては、入院・通院とも給付率を七割から八割に引き上げ、その費用を退職被保険者の保険料と被傭者保険からの拠出金で賄うことになった（土田　一九九一、二八四頁）。

年金についても、制度間の財政調整が大きな問題となった。つまり高齢化と少産化、さらにインフレによる年金積立金の食い潰しが将来的に避けられない見通しとなり、各制度の枠を越えた資金プールの必要性が叫ばれるようになる。一九八四年には、国鉄共済の財政危機を救うため、公共企業体職員等共済組合と国家公務員共済組合とがまず統合されるが、一九八五年には共済、厚生年金の定額部分を一律給付の国民年金に統合し、一元的な基礎年金を創出した。これによって、部分的にではあるが年金各制度間の財政調整が可能となったのである（清水　一九九一）。

日本において「スウェーデン的な高福祉高負担型福祉大国」を避ける方途は、企業福祉の提供によって労働意欲を駆り立てるチャネルを尊重しつつ、企業による高福祉提供から溢れ落ちる周辺部分に対しては、ナショナル・ミニマムの安定的供給を可能にする改革（給付内容の抑制と制度間の財政調整）を行うことによって実現することにあった（樋渡　一九九五参照）。しかしバブル経済の破綻の後、日本的労使関係の抜本的改革が叫ばれている今日、こうした戦略の先

行きは極めて不透明なものになりつつある。

結びにかえて

第一次石油危機を発端とする経済危機管理のなかで、日本型フォーディズムの標準形からの逸脱は一層進んだ。「自発的」小集団活動、多能工化、経済的繁栄のなかでの実質賃金の低迷と公的福祉の抑制といった現象は、確かに欧米の労資関係からは理解しがたいものと言えよう。日本をポスト・フォーディズムの一種と見なす論者も、プレ・フォーディズムとみなす論者も、日本の異質性を認める点では同じである。リヴィジョニスト達の見解は、こうした日本異質論を極端な形まで押し進めたものと解されよう。

日本が異質であると主張する場合、アジア諸国の無視、暗黙裡に米国を標準と考えることの比較論としての陥穽を指摘することができるが、そうした問題はさておくとしても、日本政治経済の特徴を直ちに文化の異質性や前近代性、伝統的集団主義、日本的メンタリティーといったものと結びつけるのは早計である。伝統や文化の重要性は否定しようもないが、文化や伝統を語る前に、「日本型」の意味を比較可能な枠組から、具体的には新制度論や権力リソース動員モデルの知見に依拠しながら考察してみることが本稿の目的であった。

わが国においては、労資和解体制が、マクロには当初全労と同友会・生産性本部主導による社民的労資和解体制として成立するかに見えた。しかしながら総評の進める階級主義的産別化と日経連の労働組合企業内封じ込め戦略との対抗が編み出すダイナミズムによって、穏健な産別化路線は階級政治の舞台から締め出されることになった。労働側がそも

そも窓口を一本化できず、分裂状態であったのに対して、資本・経営側は、政府の支援を背景に同友会・生産性本部と日経連との連携・役割分担によって、労資和解を企業レベルにおける労使協調に封じこめることに成功した。ＩＭＦ－ＪＣの成立・台頭は、マイクロ・レベルにおける労働の企業主義化を背景に、マクロな権力リソース動員体制＝交叉階級的連合においても、主導権が社民勢力ではなく企業主義的大企業労組にあることを示唆するものであった。

労働の企業主義化は、高度経済成長期には、その限界を露呈せずにすんだ。つまりこの時期、企業内において労働への分配を高めようとする動きは、企業別の生産性の違いを際立たせることなく、労働市場の二重性はむしろ縮小される傾向にあった。しかしこれは企業主義的労働運動が、社会的平等を要求したからではなく、労働市場の逼迫から春闘の賃上げ相場が中小企業まで包摂するようになったためである。企業を通じての福祉提供については、高度経済成長期においても企業別格差はさほど解消されなかったが、これに対して政府が企業福祉の機能を阻害しない形でナショナル・ミニマムを整備・改善することによって、職域・企業毎の格差を耐え難いものにすることを防いだといえる。

高度経済成長の終焉は、企業主義のもつ長所と短所を鮮明にした。長所としては、労働組合が減量経営・合理化に協力し、正規従業員の少数精鋭化－小集団活動、配置転換、出向等を許容し、労働市場の弾力性を確保しえたことが挙げられる。また福祉については、企業福祉の重要性が政府・生産性本部・日経連によって改めて確認され、一九八〇年代に入ると労使共同による「生涯総合福祉」プランが相次いで発表される。一九七〇年代前半の公的福祉・社会保障の飛躍的改善は誤った過去として精算され、公的福祉は企業福祉の上積みを前提とした制度として再整備され、その過程で高齢化に対応した財政基盤の安定化が図られた。

しかしながら、政府の補完的政策は見られるにしろ、雇用調整、産業構造の変化による労働市場の弾力化は、日本において明らかに労働市場の二重構造を拡大している。現在のところアメリカやイギリスほどの貧富の差の拡大を招いて

いないにしろ、この問題が将来的に社会的緊張を惹起する可能性は否定できない。企業福祉によって最も恩恵を受けるのは、組合組織率の高い製造業大手企業労働者であったわけであるが、ここにおいて正規従業員の数は、雇用調整・産業構造の変化によって低迷している。周辺労働力の活用、製造業における本工べらしとサーヴィス業での女性を中心としたパート・タイマーの活用は、労働市場の格差を拡大するだけでなく、労働組織率の深刻な低下の原因となっている。

つまり企業主義的労働運動は、国家・資本との連携プレーによって一九八〇年代にはついに左派労働運動を最終的に葬り去り、連合という統一的組織の形成に成功したわけであるが、それは皮肉にも、主観的にはともかく客観的には自らの組織基盤を切り崩すことによって達成されたのである。無論パート・タイマー等の組織化によって、デュアリズムの拡大による組織率の低下を阻止しようとする動きはある（篠田　一九八九、四九頁以下）。しかし一九九五年現在にいたるまで、労働組織率の低下に歯止めは掛かっていない。

日本における企業主義は、経済の先行き不安が生じる度に一層強固なものとなり、一九八〇年代末までには労資和解体制を完成させ、交叉階級的連合としての五五年体制に終止符を打った。これによって旧来のイデオロギー対立、体制選択の問題は完全に消え去り、屋台骨としての総評を失った社会党は、硬直した左派の原則に変わる党是を見出せず、最後的な迷走過程に入る。こうした対抗勢力の消失は、皮肉にも保守の分裂を促すことになった。自民党分裂による政党政治の再編とは、ある意味では保守の余裕といえるが、実は旧来の「保守VS革新」対立図式が消滅した後に、保守もまた自らの新たな存在根拠を見出す必要に迫られている。とりわけバブル経済破綻後、保守支配体制を支える企業社会秩序・日本的労使関係の崩壊が加速度的に進む今日の状況下において、新たな社会統合原理を見出すことは、保守のみならず政治そのものにとって不可避の課題となりつつある。

＊本稿は、一九九五年アメリカ政治学会（シカゴ）に提出した草稿“Rethinking the 1955 Regime: The Cross-Class Alliance and Enterprise Unionism in Japan”および一九九五年日本政治学会（法政大学）での報告「階級交差連合と企業主義―五五年体制の政治経済学」に若干の補筆修正を加えたものである。両学会でコメントをくださったSven Stinmo（コロラド大学）、T. J. Pempel（ワシントン大学）、大嶽秀夫（京都大学）、辻中豊（筑波大学）、後房雄（名古屋大学）、篠田徹（早稲田大学）、各氏に深謝したい。

参照文献

- 新井綱太郎・五島淺男　一九九一　『退職金・年金制度の設計と運用』経営書院。
- 石田英夫　一九八五　『日本企業の国際人事管理』日本労働協会。
- 石田博英　一九六三　「保守党のビジョン」『中央公論』（一月）、八八―九七頁。
- 伊藤光利　一九八八　「大企業労使連合の形成」『レヴァイアサン』二号、五三―七〇頁。
- 大河内一男編　一九六六　『資料戦後二〇年史④労働』日本評論社。
- 太田薫　一九六九　『転換期の日本労働運動』平和書房。
- ――　一九七五　『春闘の終焉』中央経済社。
- 大嶽秀夫　一九八七　「経営協議会の成立と変容」坂本義和・R・E・ウォード編『日本占領の研究』東京大学出版会、三四九―三八四頁。
- ――　一九九四　『自由主義的改革の時代』中央公論社。
- 大本圭野　一九八五　「福祉国家とわが国住宅政策の展開」東京大学社会科学研究所編『福祉国家⑥』東京大学出版会、三九七―四五二頁。
- 小越洋之助　一九九二　「労働市場」永山武夫編著『労働経済』ミネルヴァ書房、三六―七三頁。
- 海員組合（全日本海員組合）編　一九八六　『全日本海員組合四〇年史』。
- 金子勝　一九九一　「企業社会の形成と日本社会」東京大学社会科学研究社編『現代日本社会⑤構造』東京大学出版会、一二

五―一六七頁。
・河西宏祐　一九八一　『企業別組合の実態』日本評論社。
・――　一九八二　「『電産二七年争議』論」清水慎三編著『戦後労働組合運動史』日本評論社、四〇七―四四四頁。
・金属労協（IMF-JC）編　一九八四　『IMF-JC二〇年史』。
・熊谷徳一・嵯峨一郎　一九八三　『日産争議一九五三―転換期の証言―』五月社。
・熊沢誠　一九八二　「スト権スト・一九七五年日本」清水慎三編著『戦後労働組合運動史論』日本評論社、四八三―五二六頁。
・――　一九八九　『日本的経営の明暗』筑摩書房。
・――　一九九三a　『新編日本の労働者像』ちくま学芸文庫。
・――　一九九三b　『新編民主主義は工場の門前で立ちすくむ』現代教養文庫。
・久米郁男　一九九二　「戦後労使和解体制の形成」日本政治学会編『戦後国家の形成と経済発展』岩波書店、一八七―二〇九頁。
・黒田兼一　一九九一　「戦闘的労働運動の衰退と協調的労使関係の成立」堤矩之・波江巌編『日本の労務管理と労使関係』法律文化社、五五―八〇頁。
・経団連（経済団体連合会）編　一九七八　『経済団体連合会三〇年史』。
・上妻美章　一九七六　『春闘』労働教育センター。
・厚生省（厚生省五〇年史編集委員会）編　一九八八　『厚生省五〇年史　記述編』財団法人厚生問題研究会。
・公労協（公共企業体等労働組合協議会）編　一九七八　『公労協スト権奪還闘争史』イワキ出版。
・地主重美　一九八五　「高齢化社会の医療保障」東京大学社会科学研究所編『福祉国家⑤日本の経済と福祉』東京大学出版会、二八九―三五二頁。
・篠田徹　一九八九　『世紀末の労働運動』岩波書店。
・清水慎三　一九六三　「三井三池争議」藤田若雄・塩田庄兵衛編『戦後日本の労働争議　下』御茶の水書房、四七九―五八四頁。
・――　一九八二　「三池争議小論―八〇年代からの再論」清水慎三編著『戦後労働組合運動史』日本評論社、四四五―四八一頁。
・清水英彦　一九九一　「年金保険の制度改革」横山和彦・田多英範編著『日本社会保障の歴史』学文社、二九九―三二一頁。

・白井泰四郎　一九八二『現代日本の労務管理』東洋経済新報社。
・新川敏光　一九八四「一九七五年春闘と経済危機管理」大嶽秀夫編著『日本政治の争点』三一書房、一八九―二三二頁。
・――　一九九三『日本型福祉の政治経済学』三一書房。
・――　一九九四a「社会民主主義論再考」新潟大学法学部紀要『法政理論』第二六巻四号、六四―一〇三頁。
・――　一九九四b「国労にみる戦後左派労働運動の軌跡と悲劇」新潟大学法学部紀要『法政理論』第二七巻一号、一―五三頁。
・生産性本部（日本生産性本部）編　各年『労使関係白書』。
・――編　一九八五『生産性運動三〇年史』。
・戦後労働行政（戦後労働行政秘史編纂委員会）編　一九八四『歴代労相と戦後労働行政秘史』労働問題研究会議。
・全電通（全国電気通信労働組合）編　一九八八『全電通労働運動史―公社制度改革闘争』。
・全労（全日本労働組合会議）編　一九六八『全労一〇年史』。
・空井譲　一九九三「自民党一党支配体制形成過程としての石橋・岸政権（一九五七～一九六〇年）」『国家学会雑誌』第一〇六巻一・二号、一〇七―一六〇頁。
・総同盟（全日本労働総同盟）編　一九六八『総同盟五〇年史　第三巻』。
・総評（日本労働組合総評議会）編　一九八九『総評四〇年』総評資料頒布会。
・高木郁朗　一九九一「公労協『スト権スト』（一九七五）―政治ストの論理と結末―」労働争議史研究会編『日本の労働争議（一九四五～八〇年）』東京大学出版会、三四五―三八一頁。
・高梨昌編著　一九八五『証言労働組合運動史』東洋経済新報社。
・田多英範　一九九一「分立型国民年金体制の確立」横山和彦・田多英範編著『日本社会保障の歴史』学文社、一四〇―一六二頁。
・土田武史　一九九一「医療保険の制度改革」横山和彦・田多英範編著『日本社会保障の歴史』学文社、二七七―二九八頁。
・同友会（経済同友会）編　一九八六『経済同友会三〇年史』。
・中静未知　一九九三「医療保険政策の展開過程」『年報近代日本研究⑮戦後日本の社会・経済政策』山川出版、一―四二頁。

・中村一浩　一九九二　「経営参加」永山武夫編著『労働経済』ミネルヴァ書房、二四三―二八一頁。
・永野重雄　一九八二　『わが財界人生』ダイヤモンド社。
・永山武夫　一九九二　「労働政策」永山武夫編著『労働経済』ミネルヴァ書房、一―三五頁。
・西尾勝　一九七九　「過疎と過密の政治行政」日本政治学会編『年報一九七七　五五年体制の形成と崩壊』岩波書店、一九三―三〇二頁。
・日経連（日本経営者団体連盟）編　一九八一　『日経連三〇年史』。
・原田純孝　一九八五　「戦後住宅法制の成立過程」東京大学社会科学研究所編『福祉国家⑥』東京大学出版会、三一七―三九六頁。
・平井陽一　一九九一　「三井三池争議（一九六〇年）」労働争議史研究会編『日本の労働争議（一九四五～八〇年）』東京大学出版会、二〇五―二四五頁。
・樋渡展洋　一九九三　「戦後日本の社会・経済政策レジームと与野党競合」『年報近代日本研究⑮　戦後日本の社会・経済政策』山川出版、一二六―一七〇頁。
・――　一九九五　「五五年体制の『終焉』と戦後国家」『レヴァイアサン』一六号、一二一―一四四頁。
・升味準之輔　一九六九　『現代日本の政治体制』岩波書店。
・――　一九八五　『現代政治　一九五五年以後　下』東京大学出版会。
・――　一九九三　「一九五五年体制の崩壊」『日本政治学会会報』二六号、一―二頁。
・松崎義　一九九一　「鉄鋼争議（一九五七・五九年）」労働争議史研究会編『日本の労働争議（一九四五～八〇年）』東京大学出版会、一六一―二〇四頁。
・安井恒則　一九九一　「労務管理制度の確立過程と労働組合」堤矩之・波江巌編『日本の労務管理と労使関係』法律文化社、八三―一一一頁。
・山岸章　一九九二　『連合―世直しへの挑戦』東洋経済新報社。
・山崎清　一九八八　『日本の退職金制度』日本労働協会。
・山下静一　一九九二　『戦後経営者の群像―私の「経済同友会」史』日本経済新聞社。

- 山田鋭夫　一九九一　『レギュラシオン・アプローチ』藤原書店。
- ――　一九九四　『二〇世紀資本主義』有斐閣。
- 山本潔　一九八一　『自動車産業の労資関係』東京大学出版会。
- ――　一九八二　『日本の賃金・労働時間』東京大学出版会。
- ――　一九九一　「大企業の労資関係」東京大学社会科学研究所編『現代日本社会⑤　構造』東京大学出版会、一六九―二一六頁。
- 山本潔・上井喜彦・嵯峨一郎　一九八一　「自動車工業の労資関係」労使関係調査会編『転換期における労使関係の実態』東京大学出版会、三―一六〇頁。
- 横山和彦　一九九一　「分立型国民皆保険体制の確立」横山・田多編『日本社会保障の歴史』学文社、一二三―一三九頁。
- 渡辺治　一九九〇　『「豊かな社会」日本の構造』労働旬報社。
- ――　一九九一　『企業支配と国家』青木書店。
- 綿貫譲治　一九七九　「高度成長と経済大国化の政治過程」日本政治学会編『年報政治学一九七七　五五年体制の形成と崩壊』岩波書店、一四一―一九一頁。