

## 序章

# “日本式劳使关系”的 源流及现状

### 1. 问题的性质与分析视角

本文设定“‘日本式劳使关系’的源流及现状”这一课题的目的究竟是什么？在此，必须说明其理由及笔者的分析视角。

如今，在史无前例的日元升值结构调整的背景下，曾经流行的对“日本式劳使关系”、“日本式经营”的盲目赞美论调已日渐淡化，但在现实生活中，大企业经营者对“日本式劳使关系”，尤其是“企业工会”的赞美与期待反而日渐加强。其认识的共同点是，日本经济之所以没有导致发达国家病，能够克服两次石油危机，取得良好的业绩，完全是依靠“企业工会”及其合作，使以提高劳动生产率、在支付能力可承受的范围内适度提高工资、节能及微电子技术革新为核心的合理化经营得以顺利开展。

当然，我们的课题既不是构建“日本式劳使关系”的赞美论，也不是辨析其长处与短处给出结论，并摸索将其移植海外的可能性。我们所要阐明的是，“日本式劳使关系”具有什么样的

性质与结构，在日本资本主义史上它是在何时、何种条件下，以什么主体为旗手，在什么领域、什么政策及手段下形成的，曾经发挥了或至今为止仍在发挥什么作用与功能。简单地说，就是要思考为什么在日本当今所见到的以“企业工会”为基本要素的“特殊的日本式劳使关系”是以大企业为中心而普遍化、稳固化的。

关于这一点，在学术界包括国内外的学者发表了各种各样的见解，可以将其大致整理归纳为两种观点。

一种论调是以日本人的传统意识（如家族和村落意识）、心理-行为特征、文化风土等日本社会的特殊性为说明工具，认为这些因素在大企业的工人中树立了以对集体的归属感、同一性，回避集体内部摩擦，通过协商达成一致为美德的价值观及人际关系，并在日本的企业社会里开花结果。这一假说给充满活力的劳使关系发展史涂上了浓厚的“日本传统”色彩。这一见解不论对照历史事实与变化发展，还是从国际比较的方法乃至从分析社会发展规律的特殊性与一般性的角度来看，都可以说并不是说明日本劳使关系特点的可行方法。

另一种观点是根据大企业创造的年功序列的雇用关系来说明这一问题的。也就是说，由于年功序列的雇用关系，工人在企业间的流动就成为例外，劳动力市场被各企业封锁，因此，为了更有利于推销劳动力这种商品而组建的工会就将其团结的范围限定于劳动力市场现有的范围内，也就是企业内部。或者换一种角度来说明，即资本主义的高度化、垄断化的形成，必然创造出与独立于企业外部的劳动力市场相对应的企业内部劳动力市场。因此，与此相应的工会成为企业工会也就顺理成章了。可以说从社会科学的角度来看，这一观点比前一种观点具有说服力，得到了许多学者的支持，预计今后将继续在学术界占有一席之地。

笔者也承认作为劳动力市场要素的年功序列的雇用关系或者

内部劳动力市场的日本模式与“企业工会”的因果关系，但这种场合尤其必须重视雇用关系或者劳动力市场是以交涉主体的主体能动要素等于制约力为媒介的。因为如果不从这一观点出发，就不能解释为什么劳动力市场被各企业分断。

工人、工会及经营者、经营者团体作为当事人会采取什么政策和行动？比如，前者的思想、组织、政策，其制约力及为实现政策所采取的行动；后者的劳务管理、劳务政策的理念及其实践；以及对相互的政策、行动作出决策与选择时的各种客观条件（经济的、政治的、社会的）等等，脱离了这些，实质的劳使关系就不存在了。

同时，两个主体的争论点，对抗关系或者妥协、协调的状态，国家（政府）如何参与，包括法律体系中的劳动、社会政策的作用与反作用也是重要的方面。如果缺乏这样的观点，劳动力市场将在无媒介、无政劳使这三个主体的情况下与劳使关系、工会直接联系。要构建劳使关系论就不能缺少劳动力市场论，同时还要求从工会论、劳务管理论、劳动和社会政策论的角度予以分析论证，至少劳使关系论不能被劳动力市场论所代替。

从上述观点出发，总结日本从战前到战后的劳使关系的特点是本章的课题。

## 2. “日本式劳使关系”的框架及构成

在此，我们把对“日本式劳使关系”功能和作用的考察暂且搁置，先整理一下其制度上和习惯上的框架和结构。作为常识，构成其框架的首推“终身雇用”、“年功序列制”、“企业工会”这三要素，但是如果从劳使关系的体系或者日本资本主义总体的劳资关系、阶级和阶层构成（就业和雇用结构）这一观

点出发，就必须探讨由此三要素构成的大企业的“正式工制度”。因为此三个要素是“正式工制度”的属性，“正式工制度”才是“日本式劳使关系”的核心。只在第二次世界大战之后，大部分“企业工会”才成为由工人与职员组成的混合工会，因此，说“正式职工制”或者“正式职员制”更加准确。不过，就“蓝领阶层”、“现役工人”而言，“正式工制度”这一概念已经足够。职员阶层成为工会会员是从性质上划分战前与战后的劳使关系的极其重要的指标之一，其意义将在后面阐述。

那么，作为大企业“日本式劳使关系”核心的“正式工制度”、“正式职工制度”是由什么样的管理方式、制度及习惯构成的呢？现将此整理如下，大致包括：

1. 录用的习惯、新毕业生的定期录用、通过严格的录用考试进行选拔、与学校教育制度相结合（大学毕业生由总公司录用，高中毕业生由事业所录用），例外的中途录用。

2. 安置。根据学历与性别不同，按阶层安置人员。

3. 根据工龄及能力评价的内部晋升、晋级制度。通过企业内部教育培训（OJT）积累经验、培养熟练工的制度，根据岗位安排所进行的培养与选拔。

4. 工龄基本工资。不同学历初次任职工资与定期加薪制度、职务工资及职能工资的结合。根据人事考核审查加薪（与晋升、晋级联动）。多种多样的补贴、夏季、年终奖金制度。

5. 持续的、长期的雇用习惯（所谓“终身雇用”）。退休制度（55~60岁强制退休制度）。退休金制度、企业养老金制度。

6. 仅限“正式职工”使用的“企业内福利保健设施”。

7. 仅限于以“正式职工”为被保险者的社会保险制度。“工会管理的健康保险”、“调整养老金制度”、公共部门的互助保险。

8. 将会员资格限定为除去非会员的“正式职工”的“企业

工会”。以企业为单位的谈判习惯、劳使协商制度。

在日本，资本主义的战后危机治理过程中，随着联合国军总司令部（GHQ）占领政策的转换，通过采取强硬措施对劳使关系进行了一次大规模的强权性改组，因此而掌握了实权的日本政府采取了限制工人运动的政策。上述各项制度和习惯正是在这一背景下，由夺回了“经营权”的大企业作为推行经营合理化的一环在劳务管理主导的方针下形成的。这些制度和习惯以朝鲜战争时的强制资本积累为基础，以昭和 30 年（1955 年）以后以重化学工业为核心的“高速增长”发展方向的确立为起点，在“第一次高速增长期”稳固下来。毫无疑问，这种“正式工制度”正是伴随着“临时工制度”、“公司外工人制度”的出现，中小企业的分包和企业系列的形成而形成的。这一时期在限制雇用“正式工”、尽量使用“临时工、公司外工人”、业务分包和企业系列化等动向飞速发展的同时，“经营权”主导下工厂秩序的重新形成，使得“正式工”对企业的归属、工会的企业主义的行为方式开始全面形成。我认为，“正式工制度”就是这样在重用的雇用结构、日本经济的二元结构基础上，在劳务管理主导下被制度化的，特别是通过与“企业工会”功能的联动，成为后述的“高速增长”的起跳板。

因此，我把当今意义上的“日本式劳使关系”的基本框架的形成界定为昭和二十年代后期，其确立界定为第一次高速增长期。

### 3. “日本式劳使关系”的源流与雏形

上一节所提出的构成“日本式劳使关系”结构体系的各项制度和习惯中，其源流或雏形大都可以追溯到第二次世界大战前。就其源流来看，像“互助保险”一样，也可追溯到明治末期。

但是从结论上来说，我个人认为重化学工业部门大企业的战前型“正式工制度”（替代“童养工”的原熟练工）形成确立期，即大约从第一次世界大战到昭和初期的慢性萧条期，‘‘日本式劳使关系”的雏形就已经形成了。这在经济史上与垄断资本主义的确立期，在政治史上与大正民主主义的时代，在劳动政策史上与战前惟一的协调政策开始见成效的时期是重合的。

其具体的历史形成过程在本套丛书的第一卷、第二卷及本卷的各章中叙述<sup>①</sup>。在此，从劳使关系的角度，针对这一时期具有重要意义和作为“劳使关系稳定政策”的有关工厂委员会与企业工会的问题，阐明其历史地位和意义。

### （1）初期职业工会与“流动熟练工”

日本的劳使关系史上工会首次出现是在明治 30 年（1897 年），这与以中日甲午战争为契机的产业资本的确立期相呼应。这一时期的日本资本主义的产业结构，是由作为出口产业承担资本积累任务的依靠民间资本的轻纺工业，承担“强兵”政策的官营及民营的军事重工业，作为能源和原料来源的煤炭业和采矿业，以铁道、运输业、通信业为核心的作为产业动脉的基础设施部门而构成的。承担这些部门产业化任务的工人大体呈现三种形态。

1) 以“缫丝女工”、“纺织女工”为代表的女工； 2) 在“纳屋制度”、“饭场制度”<sup>②</sup>下被动员起来参加承包劳动的煤

这里所讲的丛书是《日本劳务管理史》丛书。——编者注

<sup>②</sup> 译者注：“饭场”是指在矿山、土木、建筑等工地附近临时搭建的工人居住设施（相当于我国的工棚）。“饭场制度”是明治以后在矿山、土木、建筑业等所进行的劳务管理制度之一。由饭场头（工头）与经营者签约，实行承包制，饭场头将征集来的工人集中在“饭场”，让工人在其严厉监督下从事繁重的体力劳动，并从工人的工资中抽头的封建性制度。“纳屋制度”是由“饭场制度”演变而来的，内容相近。

矿、矿山、建筑业的男性非熟练工；3）军工厂、造船业、铁道业等重工业中典型的男性熟练工。前两者的工人运动反对“原始的劳资关系”，经常以逃跑、暴动、罢工的方式爆发，但是在政府与企业的镇压下，在发挥自主性的道路被阻断的这一领域是很难期待通过工会有组织地开展持久性运动的。

众所周知，在“工会期成会”（明治30年7月创立）的号召下成立的初期工会——“钢铁工人工会”、“日铁矫正会”、“印刷工人工会”等，都是由第三种即男性熟练工组成的“行业工会”。

依靠从西欧传来的技术而建立的重工业部门的大经营，一开始就面临着熟练工不足的危机，进入中日甲午战争以后的飞速发展和扩大的阶段以后，更使劳动力需求急增，熟练工不足的状况更加严重。虽然由企业负担有关费用采取了多种防止外流的措施，可是他们还是成了为追求更有利的工资和劳动条件，一边频繁地流动，一边磨练手工操作技能的“流动熟练工”。换言之，这一时期“主仆情谊”、“年功序列的雇用关系”，以及将劳动力封锁在企业内部等并没有成为问题。

另一方面，采取这种行为的熟练工以“师傅”为中心组成小组，形成了工厂内作业小组承包的习惯，因此经营方不得不将劳动作业及劳务管理委托给“师傅”。

集结于初期行业工会的工人凭借这样的条件，为了改善自身的劳动条件，谋求将跨企业的流动的劳动力市场横向地组织起来。只要能维持其生存条件，可以说在明治时期乃至大正时期熟练工们都执著地追求着这种倾向。尽管如此，以横向工会为前提的劳使关系最终未能在重工业的大经营中得到实现。

其原因之一是初期行业工会内部所具有的因其初期性而带来的弱点。即学徒制度的不成熟，缺乏维持互助活动的财力，以及由此产生的因限制进厂人数而造成的劳动力供给调控功能的欠

缺，从而无法创造出自主地控制劳动力再生产的机构。但是，最根本的、决定性的因素是资本家和经营者对自主的工会运动的否定、排斥，现行劳动法中称之为“不正当劳动行为”的反工会政策的不断出台，以及政府的镇压政策——其开端则是《治安警察法》（昭和 33 年 3 月制定）第 17 条对工会活动的全面禁止。

## （2）政府与企业工会政策的特点

《治安警察法》的颁布，继承和延续了战前在对待劳使关系问题上政府一贯的“否定工会”的政策立场，这正是作为后起帝国主义国家的日本政府将劳动政策从属于明治时期的富国强兵、海外扩张政策，昭和时期的军事扩张政策的结果，而且其特点是从“治安”的角度出发，将工会运动、劳动争议与社会主义运动一起作为警察取缔和镇压的对象。连主要以纺织产业的女工和少年工人为政策对象的《工厂法》，也变成了产业思维与国防、军事思维的结合体——要确保壮丁的体质。

当然，在战前工人运动最高涨的大正民主主义时期，由于国际劳工组织的成立这一国际形势的变化，意识到“体制危机”的政府开始调整镇压政策（废除《治安警察法》第 17 条）并转向协调政策（尝试制定《工会法》、《健康保险法》、《工厂法》的修改、《职业介绍所法》、《劳动争议调解法》），但是由于工会法案的流产，这一动向很快就落下了帷幕。结果导致《普通选举法》也是在与《治安维持法》这种镇压政策配套的情况下才得以实现。

译者注：第一次世界大战以后，在追求民主主义的世界潮流中，日本从大正元年（1912 年）开始也出现了一次改革开放的浪潮，即向西方学习，在政治上要求实施普选和成立政党内阁，在思想、文化等领域追求个人权利和人格自由，“大正民主主义”就是指涌现在政治、社会、文化等各个领域的民主主义、自由主义的潮流。

于是，欧美先进国家早在第二次世界大战前就已解决的国家对自由的“集体劳使关系”的保障、对“个别劳使关系”中雇用和劳动条件的最低标准的保障终于未能实现。

最具特征的是，即使在大正民主主义时期，政府与大企业也拒绝承认跨企业的横向工会组织，阻断其运动，而全力致力于工人组织的企业内部化。

其表现之一是用“工厂委员会”排挤工会。这是工人代表与企业代表的协商机构，在此反映工人的要求和意见，对劳资的所有争议通过协商予以解决。以 1920 年的国铁现业委员会<sup>①</sup>的成立为开端，1921 年在关西地区发生罢工，工人们要求拥有加入横向工会的自由和集体谈判权，尤其是在神户的三菱和川崎两家造船厂发生了大规模的罢工。企业对此的答复与对策是设置工厂委员会，以此为契机，工厂委员会在民间大企业得到了迅速的普及。在当时的政府中积极推动这种工厂委员会方式的是床次竹二郎内务大臣兼铁道院总裁，他是成立国铁现业委员会和创立财团法人“协调会”的关键人物。按原先的构想“协调会”是促进建立工厂委员会的组织。

另一个表现是工会法案审议过程中资本家集团坚决要求工会组织以企业为单位成立。他们主张工会的单位应该是一个工厂，会员应只限于在同一工厂的拥有共同利益的工人——这是一种对横向工会的彻底排斥与否认。

译者注：“现业”一词在日语中指中央或地方政府专管的企业。现业委员会是指这些国家专管企业中，协调劳资关系的组织。

1920 年 5 月，日本国铁当局觉察到工人们有可能要成立工会，于是根据此前制定的现业委员会章程将其组织化，以阻止工人自主成立工会的运动。现业委员会以机务段、工厂作为各地区的组织单位，按地区组织起来。对于地区内部关系到大家共同利益的问题，向当局咨询，或者陈情申斥，以图上下沟通。现业委员会组织主要由铁路工人参加，委员采用选举制度选出。现业委员会是一种在国铁大家族主义的框架内，以温和的方式解决工人不满的制度。

对于政府与企业的这种行为和企图，工会方面认为是“纵向工会”对“横向工会”的不断渗透，并把它当成是极端专制的危险征兆而加以重视。特别是日本工会评议会（1925年创立），众所周知，他们在企业设置工厂委员会已相当普及的阶段，提出组织“自主的工厂委员会”以对抗“资本家的工厂委员会”。这一时期的工厂委员会正是名副其实的当今企业工会的雏形。

### （3）正式工制度与工厂和现业委员会

自主的、横向的工会运动在大企业被排斥后，其势力流入中小企业，在此有必要简要地阐明以旧式熟练工为主体的工会运动被迫转入在中小企业组织活动的原因与条件。

必须强调的是，在《治安维持法》（1925年制定）下，对战斗性工人运动的强制镇压（下令解散评议会，镇压日本工会全国协议会）使取代自主工会的工厂委员会、职工代表制占据了主导地位，这是政府对工会运动压制的一面。但是，另一方面也不能忽视以大企业“正式工制度”为核心的协调正式工阶层的政策所发挥的作用。

到第一次世界大战的军需生产高峰期为止，日本的重化学工业一直被熟练工不足与频繁的劳动力流动所困扰，尽管采取多种措施尝试使劳动力稳定化，但并未能克服这一困难。在始于1920年的经济恐慌的慢性萧条时期，由于劳动力市场在失业增大的背景下逐渐变成了买方市场，确立劳务管理体制的机遇终于到来了。

由于近代技术的引进，使得旧式熟练工落后于时代的要求。与此同时，企业逐步建立构成“正式工制度”内容和结构的诸项制度，在雇用、工资水准、待遇方面采取各种措施，以确保正式工阶层的稳定。在用工管理方面定期录用新毕业生，实施企业内部培训确保骨干工人，通过这些手段建立正式工制度，确立由

临时工和公司外工人组成的组夫制度，设立劳务担当部，实施工龄工资制度、养老金制度（设立官营企业的互助保险）、退休金制度等。与中小企业工人、城市杂业阶层、贫农阶层相比，组夫（即临时工、公司外工人）的稳定待遇作为统一政策发挥了极大的效力，这也是正式工阶层开始脱离所谓“下层社会”的原因。

当然，说起正式工阶层，在这个时代指的是身份学历等级制中的工人群体，即根据学历按职员、准职员、工人、组夫这一顺序排列的序列当中工人这一阶层。根据氏原正治郎的研究，这四个职工群体分别与大学、高中及专门学校毕业、初中毕业、高小毕业、小学毕业的学历相对应，不仅在经营机构内部的职能上有很大的差异，而且在录用、解雇、晋升途径、工资等方面也存在着质的区别。关于这一点，在当今虽然用非现场与现场、职员与工人、白领与蓝领这种词语或用正式职工与非正式职工这种词语加以区分，但在企业里将其统称为正式职工，而企业工会则是全体正式职工的工会。虽然同样说“正式工制度”，但在这一点上却有本质的区别，同时这也是战前的工厂委员会、企业工会必须与战后的企业工会加以区分的最大的原因。

总之，在昭和时期长达 15 年的战争下，自主的工会运动被大企业排斥，组织中小企业的工人维持其活动的日本劳动同盟在宣布“停止罢工，配合产业”以后，迅速放弃了工会职能，走上了与战时劳动政策合作的路线。而且在政府直接或间接的诱导下，这种动向被吸收合并到产业报国运动中去了。

#### 4. 战后改革与劳使关系

战败后，日本的工人在无组织的情况下，工会必须从零开始。工会运动的再生是在旧日本帝国主义向同盟国无条件投降，

盟军进驻日本，废除了迄今为止压制工人的《治安维持法》及其他镇压法规，释放了共产党干部等政治犯，“产业报国会”解散以后。盟军的中枢是美国占领军，而制约其占领政策的是《波茨坦宣言》的实施。该宣言反映了对日本帝国主义共同作战的世界民主势力的共同要求，指出盟军是为了彻底根除日本军国主义势力，将日本建设成为和平的民主主义国家而占领日本。战后工人运动的开端是盟军总司令部（GHQ）的五大改革命令，即 1）赋予参政权，解放妇女；2）鼓励组织工会；3）学校教育的自由主义化；4）废除各项高压专制制度；5）经济机构的民主化。其基本方向是实现男女普通选举权、制定工会法、制定教育基本法、农地改革、解散财阀等战后改革，同时制定了新宪法。毫无疑问，实现这些改革是战前的工会运动及社会运动一贯追求的课题。

尤其是，工会的解放成为战后改革的先驱，工会的解放是通过《工会法》的制定而得以彻底实现的。《工会法》是于战败那年的 12 月公布并于昭和 21 年 3 月起实施的。这是彻底解放的立法，它规定除警察、消防人员等以外，不分公务员与民间企业的工人，法律上保护工会的成立与活动，同时导入了不正当劳动行为制度，取消对工会运动的压制和干涉，并从法律制度上承认保障工人生活稳定的集体劳动合同。与战前的镇压式劳动政策相比，一举实现了作为社会改良机构的劳使关系法制，是应给予高度评价的。因此，这成为促进工会迅速组织化的动力也是合乎情理的。

日本的工人在这种条件下，在因史无前例的通货膨胀而引起的粮食和生活物资短缺中保障自己的生活，将确立民主化与权利的道路寄托于工会的成立，很快就成功地实现了 500 万人以上的组织化。

这一时期组织化的特点是以工厂和事业所为单位的团结为基

础，统一采取事业所工会这种组织形态。这与欧美的横向工会渐渐地形成工厂和事业所组织形成鲜明的对比。总之，这是在危机状况下，在无组织状态下发展起来的，而且工会的成立是不可避免的时代潮流。了解了这一情况的企业经营者还想通过职务等级制度建立一种自上而下包容全体职工的工会，但通过慢条斯理的个人游说来开展组织活动实在是与当前的工人利益不相一致。依靠民主主义的自由，全体职员和工人一下子组织了起来。

这样，各事业所或各企业所组织的工会从其形态功能上来看，与自主的工厂委员活动和追求横向联合的工会运动已浑然一体，这与其后的企业工会有着本质的区别。

特别是集结在“全日本行业工会会议”的工会提倡进行使企业经营者处于虚脱状态的生产总工，不履行企业再建的责任和义务，将确保工会会员生活的道路寄托于“经营民主化”的“产业复兴斗争”，通过“生产管理”这种斗争形态，争取建立拥有强大参与权的“经营协商会”，并实现集体劳动合同的签订。

另一方面，各事业所、工厂的工会为开展以保障足以应付通货膨胀的工资为中心的共同斗争，以“工厂代表会议”为基础，谋求地域集结和行业集结，最终结成了行业工会。接着，制定了统一集体劳动合同标准案，被分编在支部、分会的事业所工会为了实现涨工资要求以及参与行业罢工实现统一集体劳动合同，像印刷、出版业等几个已经取得斗争成果的行业总工会那样，在战后改革期推动工会运动向行业工会的方向发展，使其从“十月斗争”（昭和 21 年，即 1946 年）向著名的“二一”大罢工（1947 年 2 月 1 日）升级。

由于上述工会运动的开展，日本的劳使关系经历了极其剧烈的变化。与工会的组织活动并行的经营民主化斗争的成果并没有使在单边劳使关系下形成的战前型经营秩序及雇用、劳动惯例崩

溃，垄断的解体和通货膨胀使雇用结构混乱，促进了劳动力的流动，但大企业与中小企业的差距并没有表面化。在日本历史上，首次出现了工资水平由工会谈判能力左右的情况，工厂的雇用、劳动条件也开始由劳资双边关系来决定。身份等级制度也消灭了，工人与职员之间的工资差别也大大缩小了。

1946 年的 10 月斗争中实现的“电产型工资”最重要的是具有行业最低工资的内容，与当今的提高基本工资具有不同的性质，而且打破了作为传统劳务管理支柱的工资支付惯例，使八小时劳动与工资相对应，根据分年龄最低保障工资来决定工资标准，使基本工资的性質发生了变化，其变革的意义及深远的影响至今尚未消失。可以说，工会运动的主导权在与资本相对立的一方，与企业相勾结的企业工会主义完全销声匿迹了。

事实上，“二一”罢工被禁止以后，所有潮流的工会运动都集结于“全国工会总联合”，虽然是缓慢的，但却实现了劳动战线的统一。

1948~1949 年，美国的对日占领政策发生了根本性的变化。与此相关联，占领军的劳动政策也转为通过对被解放了的工会运动的介入，促进日本资本主义的复活和强化。“二一”罢工的禁止，1948 年的全国邮电通信工会罢工的禁止，政令 102 号的公务员罢工的禁止，1949 年的道奇方针下的大量解雇及工会活动家的流放，1950 年的清共和占领军命令的解散全国工会总联合，这些持续的违反宪法的镇压就是这种政策的体现。在这种镇压下，进行了《公务员法》的修改、公营企业等劳动关系（《公营企业劳动关系法》）的制定、《工会法》的大幅度修改，在劳使关系的制度框架大幅度倒退的同时，独立于资本的工会运动也逐渐被排斥到企业外部。如果回想一下在这一期间以占领军、政府、垄断企业共同培养的“民主化同盟”为主导力量而结成的

“总评”<sup>①</sup>的成长经历，这一政策转换的历史意义就极为明确了。

在这种潮流下，日本的企业经营开始改变姿态，集结在“日本经营者团体联盟”（1948年创立）下，着手于劳务管理的重组，“日本式劳使关系”的形成及企业工会稳固化的开端便由此展开了。

## 5. “高速增长”与 “日本式劳使关系”

形成于20世纪50年代的“日本式劳使关系”在进入“高速增长期”后，以设备投资为中心的企业的迅速扩大、大量新增劳动力被动员和集结的背景下，不断加强其基础，跟随着所谓“春斗体制”的展开和步调，渐渐地作为惯例稳固下来。问题在于如果说“日本式劳使关系”成为“高速增长”的支柱的话，就必须阐明其结构。这至少可以从两个角度进行分析：其一是考察“高速增长”期的“正式工”的性质变化及与此相对应的日本式劳务管理的展开；其二是在探讨“春斗体制”意义和作用的基础上，如何评价这一时期左右了重化学工业大企业工会领导层的运动潮流。

在“高速增长”期，日本以构建重化学工业、大量生产工业为目的，在巨额设备投资的同时所开展的“技术革新”和“合理化”导致大工厂的以旧式“正式工”（相当于旧的年功熟练工）为顶端的小组作业集团不再适应时代的要求，从而促进了广泛的工种轮换，创造出以能够适应新的生产过程的年轻劳动

译者注：日本工会总评议会简称“总评”，是最大的全国性工会组织，成立于1950年7月。武藤武雄任第一任议长，岛上善五郎为第一任事务局长。

力为中心的大量的半熟练劳动力。如何顺利地实现这种劳动力的新老交替，“年轻化”是第一次高速增长期中大企业在劳务管理方面的基本课题。这一课题由于企业工会的职业控制功能的减弱，同时由于农业部门、个体营业者所提供的低廉而丰富的年轻劳动力充分满足了对新增劳动力的需求而得以完成。

即使说“正式工”的核心变成了半熟练工人，但在成套设备产业与机械相关的产业，其劳动力的组成是完全不同的。前者在一条龙生产体制下，以往的小组作业解体了，基干工序的操作、控制主要使用“正式工”，而附带工序、辅助工序广泛使用“公司外工人”；而后者以流水线作业、大量生产方式取代了以往的断续的批次生产，从而使“组装生产线”的流程被细分为无数简单的机械的重复作业，由此而诞生了一大批承担这种作业的非熟练工人。对于这些工人群体采取的是如电机产业那样的“短期工作”的低工资、年轻女工的密集使用方式，或者像“高速增长”初期的汽车行业那样采取广泛使用“临时工”的形式。另一方面，中老年层则成了包括关联企业、系列企业在内的“下放”、“借调”的对象。

与上述的劳动力组成并行，企业推行了组织和管理的“近代化”。其基本课题是确立工厂的“经营权”，将“提高生产效率”的意识带入工会运动中，取得工人对“合理化”的积极配合，将工会培养成“高速增长”的伙伴。

总评领导下的工会运动在整个 50 年代强调开展“工厂斗争”，通过“组织化”来克服“企业工会的壁垒”，经过三井三池争议的解决，其路线渐渐地衰退了。各企业劳资纠纷的长期化往往导致工会的分裂，并由此出现第二工会夺取第一工会的态势，但第一工会作为少数派工会继续存在的情况也不少。毫无疑问，企业所期待的作为“提高生产效率”的伙伴的工会是同盟系统或 JC（金属行业工会协议会）系统的多数派企业工会。

最先驱地、典型地且彻底地推行这种劳务课题的是钢铁垄断企业，他们在 60 年代初期已基本完成这一课题。我们应该能联想起以钢铁业第二次合理化为分界而引进的工人等级制度、成本管理和具有广泛劳务管理权限的作业长制度，根据 IE<sup>①</sup> 设定标准作业量和人员、新职务制度和职务工资制度，改革企业内部教育制度等一系列措施。尤其是与职务工资相配套的晋升、晋级、加薪管理的严格化，作业长、工长对“正式工”的控制，与人员管理、作业分包化相结合的广泛的工种轮换等措施，加强了对工人的筛选，越发激起了竞争。这些管理方式被“高速增长”第二周期所开展的多元化企业内部培训，以及全面发展的无次品运动（ZD），依靠质量管理（QC）小组的小集团管理和能力主义管理所继承。

更重要的是，与开展这种劳务管理相联系，掌握工会领导地位的公司派工会干部对工会的控制形成了，工厂、车间级的工会功能开始衰退，变得空洞化。在劳务管理与工会控制相结合的这种相互补充关系，使 JC 型企业工会开始抬头，我们从中可以看出劳务管理主导型的劳使关系与“企业主义工会”的典型。可以说，“高速增长”下“日本式劳使关系”稳固的秘密就凝缩于这一点。

与“高速增长”同步的“春斗体制”与上述意义上的“日本式劳使关系”绝不能说无缘。众所周知，“高速增长”的出现，使劳动力需求迅速增大，并创造了工资上升的条件。对此，政府的对策是为扩大劳动力供给规模而系统性地采取了一系列的“劳动力流动化政策”。到了 60 年代，代替初期的临时工的是底层工人的形态多样化，这一事实与这种政策性干预是不可分割

译者注：IE（Industrial Engineering），工业工程理论，在日本被译为生产工学，起源于泰罗的“科学管理法”，即通过系统分解和动作分析来整合生产流水线，制定出合理的日工作量。