慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	西ドイツ労働市場論にむけて
Sub Title	On the structure of labor markets in West Germany
Author	大塚, 忠
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1990
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.83, No.特別号-I (1990. 9) ,p.86- 103
JaLC DOI	10.14991/001.19900901-0086
Abstract	
Notes	飯田鼎教授退任記念論文集 : 社会政策・労働運動史・労働問題
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19900901-0086

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

「三田学会雑誌」83巻特別号一I（1990年9月）

西ドイツ労働市場論にむけて

大塚　忠

はじめに

本稿は主としてW. ゼンゲンバーガーの近著によりながら，西ドイツにおける内部労働市場の形成とその定着についておおよその概観を得ることを目的にしている。わが国では，その概念規定の多少の曖昧さをのぞけば，議論が出尽くしたかにみえる内部労働市場論であるが，西ドイツでは，経営活動に関する規制緩和，労働市場のマーケットメカニズムの回復といういわば反制度的，反組織的思潮が台頭するなかで，企業内部労働市場をめぐる議論が活発に展開されているように思われる。そして議論や調査が進む中で，西ドイツの内部労働市場論は企業特殊訓練仮説を軸にした内部労働市場論でありながら，つまりその限りではピオリ，ドリンジャー以来の内部労働市場論の伝統を受け継ぎながらも，西ドイツの労使関係や社会制度の影響をたぶんに受けて制度化された内部労働市場論になってきている。そこに注目してみたい。西ドイツ特有の二重の労使関係システムや職業訓練制度が内部労働市場の形成にどのような役割を果たしているのか，そしてそのことが労働市場のあり方にどう影響しているのか，などがある程度わかればこの小論の目的は達せられたと見てよいだろう。W. ゼンゲンバーガーの近著[(1)]は，ほぼそれを可能にする。

労働市場の分断論，あるいは二重労働市場論という内部労働市場論の系としてでてくる領域に論点を移せば，労働市場の西ドイツ的なあり方は，より複雑にその様相を呈してくる。つまり労働市場は多層に分断されて現れ，いっそうドイツ的特性を帯びてくる。M. ピオリはかつての二重労働市場論の引いた境界が不明瞭になってきたこと，概念が多用されていることなどから二重労働市場論は分析力を失って，再定式化される必要があることを認め，自ら第一次労働市場内の二分化とその狭間にいるクラフトグループを分け第一次労働市場の新しい模型として挙げているが，同時にそのような多階層のタイポロジーを行なうことによって，かえってアメリカの労働市場を特徴づける事になってしまい，結局，分断された労働市場は各国で多様な現れ方をすることを認めることになった[(2)]。内部労働市場から距離をおかれた周辺の部分労働市場は，分断をつくり出しているものが慣

注（1） W. Sengenberger, *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten, Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich,* 1987。

（2） S. Berger/M. Piore, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies,* 1980, p. 15, 20, 27, 78。

行をも含めたルールの網の目なのだから，より一層，ルールを生み出す社会関係や政治的関係の影響を受けやすいといえよう。では，西ドイツの分断された労働市場はどの様に構成され，内部労働市場とどう関連しているのであろうか。この点もゼンゲンバーガーによりながら明らかにしてみたい。

さて，ゼンゲンバーガーの著書『労働市場の構造と機能様式』は，西ドイツの労働市場構造の解剖を目的としてばかりでなく，70年代後半以来彼が試みてきた労働市場の構造理論を打ち立てるために書かれたものである。「構造理論」という点から想像できるように，彼の基本的な立場は，労働組合や国家の規制を緩和し，経営の柔軟性を取り戻すことによって資源としての労働力の配分を効率化し，かくて分配上の歪みを是正するといったような新古典派的な発想はとらない。逆である。労働組合を中心とした労働市場の社会的規制は，それがなければ個人が個人として自己のオートノミーを維持できなくなるという意味において必要なものである。さらに，労働市場の規制は経営者の権限を制限し，一定の問題解決の仕方や，態度のとりかたを禁止もしくは困難にする。しかし，それによって柔軟性や利潤獲得能力がなくなるわけではない。一定の問題解決の方途の遮断は新たな道筋をあけることを可能にし，その方法への正当性をより大きくするからである。かれによれば，労働市場の集団主義的な法規制はコルセットの張り骨のようなもので，多方向に曲がるのは制限するが，他の方向にむく柔軟性と弾力性は保つのである。そればかりではない。規制することによって，労使双方は安定性を手にいれることになり，経営にとってそれは無制限競争下では不可能な，計算可能性ということを保障することになるのである。もっともそれが成果をあげるかどうかは，労使双方がどの程度その規制を正当な事業上の基盤とみているかによる。そして紛争解決の枠組みとして基本的な規制をしておくという点での最低限のコンセンサスは，経営者の利益を満たす点からも不可欠である。またこのような意味での規制は，労働市場の競争を制限し部分化することではあっても，競争をなくすわけではない。安定的な規制は，効率性の障害ではなく，むしろダイナミックな市場の効率的運行のための前提をなすものである。西ドイツの専門工の労働市場そして内部労働市場は，その機能的効率の良さと，柔軟な適応力を発揮している（S. 20ff.)。このように述べるゼンゲンバーガーのプロレーバーの立場は，日本の社会政策学や労働問題研究者にとって，比較的馴染みの深いものである。事実，生産物市場との違いを指摘するにあたって，労働市場では個人的社会的欲求をもっている人間が所有している労働を交換するのだという点（S.20）が強調されているし，労働力の維持・保全・培養を総資本がやっているのだと，大河内理論のように説明しているところもあるからである。その点を多少敷衍してみよう。それは西ドイツのような国家の労働市場政策をどう考えるかにかかわって，著者の問題意識が整理されているところでてくる。つまり企業の労働市場政策が，内部と外部労働市場の間で，制限されることのない労働力の選別的交換に簡単には行き着かないように規制する，そして国家が変化への適応に関わる負担を企業に内部化させるのは，一般的な規制や制裁で，外部市場を使い古された，生産能力の劣る労働力で汚染させないようにすることによってのみ，各企業がそのような負担を引き受けるからである。つまり，労働

力に別の技能を与えたり，労働力を修理したりするのである。環境汚染の場合と同じように，「労働力の維持と再生は無条件に個々の雇用主の利害に入ってこない，むしろ重要な外的供給条件として経営者全体の利害に入っているのである。」個と全体の合理性を調整するためには，適応領域の限られた労働協約のような集団主義的な規制を越えて法的な規制にまで至ることが必要である（S. 26f.）。このように論ずるゼンゲンバーガーの論理は，ミクロレベルとマクロレベルの労働市場調整の問題として提起されたものという対象の違いはあっても，ドイツが社会政策の限界をかつて経験したからであろうか，大河内理論の論理に近似しているといってよいであろう。それはさておいて，上のような著者の立場は，西ドイツにおける労働市場の法的または集団主義的規制によって，労働市場が，日本やアメリカのように生産物市場の影響を受け，大企業支配や経済の二重構造が極端な格差と機会の喪失に導くような事態を避ける事を是とする（S. 18）ものである。労働市場は変化への適応力と機能的効率性をもっていればよいからであり，一応所得分配過程とは切り離すことが可能であり，しかも西ドイツ労働市場の特徴からすれば分配上の格差は少ないはずだからである。そして需給理論ではなく，労働市場構造の概念的把握を目指す著者にとっては，労働市場で需給によって媒介されるものがすでにこの変化への適応性である(3)。稿を改めて論じてみよう。

1. 労働市場の構造把握のために

本論の第一部で著者はドイツの社会科学者らしく，労働市場と労働市場構造の概念規定を詳しくやっている。まず労働市場は変化への適応――労働力の質的量的配置――を媒介し，そのプロセスにおいてチャンスとリスクの分配――所得や昇進，雇用や自律制――を実現するものと捉えられている。そして，適応と分配は一致することがない。例えば，応援という形の適応は分配，つまり賃金の多寡とは関連しない。公務員のばあいのように，年功的な賃金の引き上げは，適応がなくともあり得る。事実，西ドイツの経営内賃金構造は安定しており，その安定性が個人の適応力を越えた社会的協働を生産過程で可能にするのである。一般に資本装備の増加は，生産が摩擦なくおこなわれるような社会的協働を利得活動にとって重要なこととみなすからである……等（S. 33）。需給の媒介を株式市場のように瞬時に行なう労働市場は希である。また当事者同士が雇用の場で直接売り買いすることもすくない。新たに入職してから，職業生活を終えるまでに雇用先を替え，外部市場にでることはあっても，その職業生活の中で経験する市場調節は経営内部的なものであることが多くなっている。要員確保ないし欠員の補充は，内部昇進によって，あるいは配転と応援によって，従業員総数を変えないで絶えず行なわれている。病気，個人的な理由による欠勤，休暇，あるいは予期できないロスタイム，注文の変更や下請け化などの，これもコントロール不可能な製造経過の変更等が，上のような絶えざる適応を経営に要請しているのである。その際の経営内の変化はめだ

注（3） 変化への適応力を労使関係比較の重要な指標とすることは，周知のように，わが国ではすでに小池和男氏によって採用された方法である。『職場の労働組合と参加』（東洋経済）。

ったものではなく，長期間経って初めてある種の構造変化があったことがわかるといった種類のものである。そのような変化への適応は人員整理といった方法によらず，またコンフリクトを避けながら行なわれてきている（S. 37)。

こうして，現代の経営内構造変化への適応は，古典的な労働力の配置プロセス（労働移動と職業紹介による）であることは少なくなっていて，それゆえ一般的に労働移動が変化への適応力を表わす指標とはいえなくなってきている。適応力とは外部市場的調整能力というよりも，労働供給主体の能力上の柔軟性を表わすようになってきている。多様で広範な職務をこなすための知識と経験があるかどうかが，短期間の需給調整のスピードを早めるのに決定的である。新技術導入に際して必要になる新しい技能も，再訓練という方法によって獲得が可能になっている。もっとも，この場合は募集や訓練などにかかる費用の多寡が内部市場を選択させるかどうかにとって決定的である（SS. 42f.)。

以上のように労働市場は一方では変化への適応を媒介するとともに，他方では所得や個人的・社会的機会の分配過程でもある。分配されるものの中にはステータスや権威の機会ばかりか，それらの喪失の危険も含まれているというわけである。労働市場は職業によって，企業規模によって，所得と機会の格差を生み出し，また一般的にしろ特殊的にしろ教育・訓練の上での格差と結びついている（S. 45f.)。どんな企業のどんな職業につくか，どんな教育・訓練コースを経験するかがチャンスを得るためには重要になってくる。とりわけ後でみる西ドイツのような職業教育・訓練システムのもとでは，どんな訓練機会が得られるかがその後のキャリアにとって決定的な重みを持っている。労働市場を論ずる場合は，このような格差と結びつく課程の認識が不可欠である。こうしてゼンゲンバーガーは，現代労働市場の持つふたつの面，つまりそれぞれ次元を異にするのであるが，それぞれが労働市場に媒介されてくる適応と分配の二面を強調するのである。前者が労働市場の内部化論に，後者が分断論に係わるからである。では，このような二面を特徴としてもたらす現代労働市場の構造とはなんであろうか，次にそれを見ておくことにしよう。

ゼンゲンバーガーの「構造」概念はかつて50年代にC. カーがアメリカの内部化された労働市場を特徴づける際に使った「制度的労働市場」[(4)]とほとんど同義である。すなわち，慣習や経営協定，労働協約，そして法や政令などが，労働市場をめぐる規範や指針となっていて，そのために労働市場は短期の市場変動には反応しない「構造」化されたものになっている，というのがその骨子である。そして構造化の結果は，全体労働市場の部分労働諸市場への分断となって現われる。部分市場は相異なる適応形態を持ち，相異なる所得や雇用の機会で満たされているので，相互の境界は多かれ少なかれ閉じられている。つまり労働力や職務の交換可能性は少ない。制度による規制は統計的な市場分断の場合に比して安定性や継続性が高い。いわゆる統計的差別として現われる，性，人種，ナショナリティ，地域，産業部門，学校教育などに基づく格差は，労使間の協定によって入退職の条

注（4） C. Kerr, The Balkanization of Labor Markets, in: *Labor Markets and Wage Determination*, 1977, pp. 21-37。

件や基準が決められて，その結果として部分労働市場間の交換が妨げられていることから生ずる格差からは区別されている。しかしこのような区別は，普遍的に行なえるというわけではない。分断による部分労働市場の具体的なあり方はその国の労使関係や社会制度に規定されていて，たとえば西ドイツの場合は，集権化された労使関係が存在して，これが外部市場に対しては大きな規制力を発揮しており，かつまた独特の職業訓練制度も外部市場に対しては他にみられないほどの影響を及ぼしているが，他方では経営の裁量権は，経営内ではかなりの自由を確保しているために，労働市場分断の現われ方は，アメリカ合衆国のように単純に内外で二重に分断されるというようには現われない。こうして，制度的な部分市場のあり方も，統計的な部分市場のあり方も，実際にはそれらが相互に部分市場の境界を接しながら，全体としてはその国独自の模様を描くのである(S. 55)。ちなみに，労働市場の分断は一般論としては，雇用条件や職場，そして異なる職場への接近可能性などの差異が絡まってでてくるものである。ゼンゲンバーガーによればこの出現はおよそ三段階にわたって行なわれる。第一段階は職場の不均質性と接近の制限である。ピオリたちが論じた二重労働市場論では，財市場の寡占状態を前提にすれば，高い賃金と雇用の安定が企業の第一次市場にはある。そしてこのような差異は，時間的金銭的な代替費用のかかる特殊な機械を操作する技術と企業特殊技能がもたらすのである。技能の特殊性が交換可能性を減退させ，先のような第一次市場に入っている労働者の属性を固着させる。不安定雇用にさらされる第二次労働市場の労働者は技能訓練の機会もなく，低所得不安定雇用の属性がつきまとう。第二の段階は，異なった職場内での労働力の選別的配分によって生ずる。ある一定の労働力，例えば女性が，権力的関係によってキャリアを構成する職や高収入職から締め出される。そして最後の段階では，個別企業の次元を離れ，経営者や被傭者そして労使双方というようなミクロ・マクロレベルの相互作用から労働市場の分断が引き起こされる。60年代来の西ドイツの外国人労働力の導入は，労働供給に様々な部分集団をつくり出し，一部職場を構造化したという点で一つの特殊労働市場を結果させた。このレベルでの分断には，統計的差別においてそうであるように偏見の果たす役割が多い。以上の結果をまとめてみれば，労働市場の分断の具体的な現われ方は国によって異なっても，一般論としては，需要サイドつまり，職場という次元でまず中心部分と周辺部分に分けられ，それぞれの職場に適応する労働者の属性をつくり出しつつ，供給サイドつまり，被傭者の次元でも中心部分と周辺部分に分断される傾向にあり，これに相異なる高度な技能資格の要求といった要素が加われば，部分市場内部での同質化，部分市場間での異質化は一層進む傾向にあるということになる。このような両極分解を阻む部分市場間の融合促進策はさまざま考えられるが，それらはいずれも経営権の領域で自由な裁量を妨げることにつながるから，経営がどの程度犠牲を受け入れられるかが両極分解の程度を決めるものさしとなるであろう(S. 67f.)。では，労働市場を構造化する契機やその際の要素はなんであろうか。構造化それ自体の経緯は歴史的であり，従って国によって様々である。ドイツの鉄鋼業や化学工業では，ピーレンケンパーやシュルツによれば，その起源を20世紀の転換点にまで遡れそうだ。しかもまだ労使関係的枠組みができあがっていないところで内部労働市場が形成されていた。つまり労働市場

の需要サイド（経営側）から構造化の第一歩が現われていた。しかし階層的にはホワイトカラーに近いところしか構造化が現われないなど，なお弱々しかった。これが1960年代以降ともなると，ヨーロッパ全体に広がった労働組合や他の解雇制限の運動の助けがあって，西ドイツでは，急速に労働市場の構造化現象が現われてきたのである(SS. 73, 174ff.)[5]。その際の構造化の基本要素は労使関係に係わるものであった。内部市場の形成が大正期といわれるわが国の場合と比較するとずいぶん遅い。歴史的にみてドイツの場合は，全体として労使ともに閉鎖的な内部労働市場を形成するという意識が希薄で，外部市場依存で十分産業化の時代に適応できてきたという事情がある。ワイマール期やナチ期に労使で折り合いがついて内部労働市場の形成に方針が固まった，ということはありえないから，1960年代の一連の労使関係上の変化が西ドイツにおける内部労働市場の形成と労働市場の構造化に決定的な影響を与えたと考えてよさそうである。ただゼンゲンバーガー自身は歴史的な形成を論じることは少ない。むしろ，意思決定の自由があるかないか（オートノミィ），権力を持っているかどうか，オートノミィと権力の両方が及ばない労働市場の不確実な領域においてどんな戦略（支配統制か協調か）がとられるか，の三つの点を論じながら現代労働市場においては労使双方の利害が一部合致して労働市場が構造化されるというように，いわば労使関係の論理として構造化を押さえていく。

まず，オートノミィと権力の点では，経営者が自由と優越性を誇っている。彼は就労者を，その数や種類そして配置の仕方において自由に処分でき，また必要とされる就労者の技能水準を自由に決定できる。極端にまで効率性を求めるような権力の行使には，企業イメージの悪化を避けるためにおのずと限界があるが，利益を上げるための処置は基本的に経営者が持っている。これに対して労働市場の他方の当事者である被傭者のほうは，現在では社会保障によって多少とも解雇の圧力を免れることができるようになってはいるものの，労働市場で一定のオートノミィや権力を確保するためには，他に代替不可能な技能を持つか，労働組合のような集団的権力をもって，雇用者の権力の行使，つまり労働力を他と代替する措置を制限するという条件が整わなければならない。被傭者の場合は，不確実な労働市場における戦略をたてるために必要な条件がすでに社会制度であったり，集団（組合や組合よりの政党）であったりするわけである。

雇用主の労働市場戦略は，独占などによって，自己の自律領域を広めるか，あるいは他の雇用主と協力してその独占的地位を確保し支配の範囲を拡大する方向と，逆に企業の生産性向上のために，労使が協調する方向とのふたつがある。後者の場合，賃金の引き上げや雇用保障が，被傭者をして

注（5） O. ウィリアムソンの取引費用論と分断理論を対比しつつ，基本的にゼンゲンバーガーとほぼ同じ立場で，労働市場の内部化と分断の歴史性を論じている，E. Schudlich, Probleme einer Theorie interner Arbeitsmärkte, in; F. Buttler und andere (Hrsg.), *Arbeitsmarkt und Beschäftigung Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse*, 1987, SS. 154-195 も参照。なお，ピーレンケンパーと同じ問題意識からクルップにおける内部労働市場の形成を確かめた，大塚忠「20世紀初頭，ルール鉄鋼業の労働市場と賃金――クルップ鋳鋼エッセン工場を中心にして――」関西大学『経済論集』38巻4号を参照されたい。

より高い生産性に協力させ，より多くの柔軟な適応力を発揮してもらうためには不可欠というわけである（S. 86）。西ドイツは，共同決定制の発展によってこの協力体制を確立している。他方，企業の戦略は原則としてそのオートノミィ領域を拡大する方向にあり，販売市場ばかりでなく，金融や要素市場においても経営の専決領域を広げようとするから，市場の内部化は不可逆的に進んでいくことになる。内部化すれば，経営内部の資源の柔軟で経済効率的な利用が可能になるからである。労働市場の内部化も新技術導入に際する適応体制を整えるために利用されていく。したがって，雇用主の労働市場戦略が支配のそれになるか，協調のそれになるかは，企業の労働市場戦略とは直接関連はしない。それらは労使関係に係わる問題である。つまり市場の相対する当事者の対応いかんで支配にもなり協調にもなる。では，被傭者側の労働市場戦略はどう展開されるのだろうか。

被傭者のオートノミィと権力が，彼の持っている移動能力と労働組合による組織的規制によっていることはすでに述べた。ゼンゲンバーガーは，ハーシュマンの「退出」・「発言」モデルを援用しつつ，両者を位置づけている[(6)]。すなわち，退出モデルに該当するのは，熟練技能を持ち同一職業内でありながら工場を移動する技能工，そして内部労働市場で様々な職務につく適応力を持っている者などが移動によって自己のポジションを改善している場合と捉える。発言モデルは労働組合によるなんらかの労働市場における労働交換の制限行動である（S. 95）。制限行動の中で，クラフトユニオンによるジョブ・コントロール，技能訓練の独占，そしてそれより弱い形の先任権による職務配分のコントロールなどのばあいはある種の限界がある。前者の場合には技術革新に反対せざるを得なかったり，後者の場合はひとつの経営や職場の存続に依存する点で弱みを持っている。とりわけ，先任権が効力を発揮するのは職務構造がどの程度細分化，差別化されているかにかかっており，格差が十分であった場合にはじめて，経営側の統制と規律維持への影響力の行使を殺ぐことができるという矛盾を抱えている。なぜなら，それによって生ずる職務内容の貧困化はより大きな技術的代替可能性をつくり出し，より一層の差別化なくしては被傭者の権力の維持と拡大を難しくするからである。被傭者内部に競争集団ができ，雇用主にその利用の機会を与えるからである（S. 97）。

1960年代から70年代にヨーロッパに広まった，労働協約ないし法による労働交換の一定の制限，つまり解雇からの保護という形での制限行動も，それによって雇用関係が維持されるのは一定の経営の範囲内に留まるという限界を持つ。技能と賃金の平等化が押し進められているスウェーデンでは，以上のような制限的戦略はとらず，逆に労働の流動化処置がとられている。ドイツでは，スウェーデンと同じように，基礎的な職業訓練による技能の標準化は強調されるが，空間的な移動能力の向上が主張されることは少ない。70年代に始まった「労働の人間化プログラム」は本来，多能的技能を労働者に蓄積させるという意味で労働の流動化戦略の方向を向いているのであるにもかかわ

注（6） ハーシュマンの理論については，ハーシュマン，『組織社会の論理構造』（ミネルヴァ書房）の2，3章を参照されたい。ここではむしろ，労使関係を把握するために「労働組合の二つの顔」の中でフリーマンとメドフによって援用され，定義されたハーシュマン・モデルを指している。この点はさしあたり，リチャードB.フリーマン，ジェームスL.メドフ，『労働組合の進路』（日本生産性本部），第1章を参照。

らず。ともあれドイツでは，労働交換の制限を解雇制限という形で実現してきている。それに加えて，ドイツの労働組合ないし経営評議会は経営内外で協調的戦略をも展開してきている。すなわち，自分たちの利益に合致する合理化や新しい生産方法の導入には協力して，そのかわりとして賃金や社会的給付，雇用保障などで改善を獲得してきている。西ドイツでは労働市場の統制戦略よりも参加と協力戦略が被傭者組織にとってより高い価値を持ってきているのが現状であり，所得政策に現われたように労働組合が政府とも協力して，企業を越えた国民経済レベルでの協調政策を選択することもあった。もちろん労使間のこのような協調関係は，その局面を限定しなければ，ドイツに限らず多かれ少なかれどこでも見られることではある。労働市場を統制するよりも参加や協力が，それが第三者への労使の共同利害の転嫁に結果しない限り，次第に選択される傾向にあることは，少なくとも先進諸国では共通の事象でもある。経営内外でのまた超経営レベルでの分配をめぐる対立関係は様々にその様相と激しさを変えて現われるが，個々の経営でも国民経済のレベルでも分配が資本と労働の間でゼロサムゲーム化していく時には，1960年代後半の西ドイツの所得政策がそうであったように，協調関係の構築と維持に向けての歩みが始まっていくのである (S. 106)[7]。そして，スウェーデンのように，コーポラティズムが成功するためには多くの前提条件が必要であるが，協調的労使関係の行き着く先が，当面は一つの方向としてコーポラティズムを目標としていることは確かであろう。

以上，『構造』の第一部に当たる部分でゼンゲンバーガーが，彼の「労働市場構造」を展開するにあたって行なっている概念の整理をみてきた。ここでは省いたのだが，新古典派の労働市場論，人的資本論そしてラジカルズの分断理論などを紹介しつつ，それから一定に距離をおいた彼の立場は，すでに随所で出てきたように，西ドイツの労働市場と労使関係の現状認識に基づいたものである。それゆえ，二部と三部で国際比較をしながら組み立てられる労働市場構造も基本はドイツのそれである。ドイツ人には周知でもわれわれには馴染みのない点を多少内容的に補いながら，次にそれをみていく事にしよう。

2. 西ドイツ労働市場の構造

ゼンゲンバーガーは第二部で個々の部分労働市場を詳論し，第三部で分断された労働市場の全体構造を，主に垂直的な分断に焦点を合わせて論じている。部分労働市場は労使関係の濃密さの程度によって，構造化されない労働市場，専門職の労働市場そして経営内労働市場と3分割されている。労働力の同質性，賃金のみの刺激，出来高制，単純労働，大きな代替可能性，組合組織化の困難な

注（7） 西ドイツの所得政策とコーポラティズムが1960年代後半から展開されたこと，しかし組合間の対立，内部統制の限界，経営協議会の自立化の危機などに逢着して，70年代に入って崩壊したことについては，レムブルッフ／シュミッター編，『現代コーポラティズム 2』（木鐸社）のW. シュトレーク論文のほか，J. Bergmann, O. Jacobi, W. Müller -Jentsch, *Gewerkchaften in der Bundesrepublik*, 1976, の第二章2—4節，三章7節，六章3節と七章でわかる。

どの特徴づけができる構造化されない労働市場は，理念型では考えられるし，事実労働集約的な産業部門やサービス部門では見られるのであるが，まだ研究上の蓄積は多くない。それゆえ不法就労者の増加によって，拡大しつつあるにもかかわらず，西ドイツではこの市場についてはあまり多くのことはわからない。

他方，専門職の労働市場については，ヨーロッパに伝統があるため，かなりのことがわかる。ゼンゲンバーガーの理想型では，この市場の労働者は企業を越えた技能を所持している。従って，技能訓練とその資格も企業外であたえられる。そして労働者に移動可能性は保障されている。つまり，企業の出入口はオープンで，個々人に生産性の違いはなく，技術変化にも企業特殊化しない継続訓練で移動可能性を確保している。というのは，個々人に生産性の格差がでれば，それはすでに雇用主にとっては選別と拘束にはいるきっかけとなる。そしていったん拘束されてしまえば，被傭者にとって代替的な雇用機会は減り，雇用主にとっては代替費用が大きくなって，ついに内部化が始まりこの市場の機能は減退していくことになる。内部化はともかく，この市場が需要の変動に対して，雇用の安定と労働配分の効率性を保障するためには，建築業のように一定の地域内で短期の需要が大量にあることであり，生産の質的変化についていく能力が培われているかどうかによっている。

ところで，現実にはこのような市場を維持するためには，国家ないし労働組合による規制がなければならないのだが，それはどうだろうか。ゼンゲンバーガーはツンフト規制やイギリスのクラフトユニオンの場合を取り上げ比較的詳しく専門職の労働市場の規制を紹介しているのであるが，これらについてはわが国でもよく知られており，またドイツの技能訓練の規制が，19世紀になって国家による「ツンフトの代理」(S. 135) という形で始まったことは，筆者も別のところで詳しく論じたので，再論は避ける(8)。ここではドイツの職業技能訓練が，歴史的にはかなり早くから，一部教育制度の一貫として組み込まれてきて，いわゆる二重システムとなって現在に至っていること，それゆえ，クラフトユニオンによる規制とはその意味あいを異にするとだけいっておきたい。

理論教育は職業学校で，実地訓練は職場で行なうという職業訓練の二重制度は西ドイツに特有の制度である。最近は進学率の上昇があり，実科学校やギムナジウムあるいは大学をでて職業訓練にはいるものもかなり増えているが，なお多くの若者が9学年で基幹学校をでて3年から3.5年にわたる職業訓練に入っている。職業訓練が行なわれる分野は，商工業と伝統的な手工業が中心とはいえ，自由業や公務員にまでひろがり，訓練職種は400を越えている。また実科学校などの中等以上の教育機関をでた者は，手工業よりも商工業で訓練を受けることが相対的に多いようである。目だった現象としては，経済のサービス化に伴って女子の訓練職種が増えているばかりでなく，ME化の影響だろうか，従来はほとんど男子しか訓練に入らなかった，例えば精密機械工のような職種でも女子の進出が行なわれるようになったことである。さらに，外国人――トルコ人，ユーゴスラビア人が多い――が職業訓練を受けるようになっていることである(9)。西ドイツでは1969年に，手工業

注（8） 大塚　忠『労使関係史論』(関西大学出版部)，第一部第一章を参照されたい。

や商工業，家内工業などとバラバラだった訓練機構を統一し，規制を明確化するために職業訓練法ができ，時代にあった職業訓練制度が作られている。各州管轄の職業学校の整理統合，手工業会議所，商工会議所の監督・指導と資格認定試験の実施などが明確に定められ，それ以前から始められていた，基幹学校での適正検査と職業指導などの職業準備教育の実施と相まって職業訓練は一層充実したものになっている。(10)

ちなみに，1964年には就労者総数の47％（男子だけだと42％）が受けた訓練とは関係のない職業活動をしていたのに対し，1987年には，訓練内容の悪さ故，あるいは職種選択の誤りまたは速成訓練職種の増加等によるこのようなミスマッチは全体では26％に減っている。ミスマッチの多いのは伝統的な手工業で訓練をうけた者のほかは，職業訓練に入らなかった女子である。(11) もっともこれに外国人をいれたらもっと多くなるであろう。それはともかく，60年代に比して職業訓練制度が充実してきていることは間違いない。ゼンゲンバーガーも，国家や他の公的機関による財政的な援助もあってこの10年間で西ドイツの職業訓練能力が急速に上がったことを認めている（S. 147, 149)。ただ，手工業や小企業では相対的に訓練内容の充実は期待できない。自動車整備工のような新しい手工業職種の場合は，自動車のモデルチェンジに合わせて追加訓練を施せるような共同の実地訓練施設をもっていて時代に対応していけているようだが（S. 128)，多少とも訓練内容の貧しさを指摘されるのは，昔も今も手工業か小企業である。大企業は理論的知識を補うための追加授業，独自の実地訓練施設を利用した計画的技能訓練の実施などによってドイツの職業訓練を充実させてきたといってよい。ほぼ1年間の実地訓練所における基礎訓練，それから各職場での OJT による訓練がなされている。戦後は，金属加工業や電機工業のためにクルップ方式とか ABB 方式，IG メタル方式といった段階的訓練方式が開発されて，例えばまず金属工業全般についての基礎訓練，そして仕上げ工職種についての広範な訓練とつづき，中間試験を実施した後に専門工職の訓練が行なわれるようになってきた。69年の職業訓練法でこの段階訓練方式が正式に認知されている。訓練方式の違いは技能において企業特殊性を生み出す可能性があるけれども，訓練内容については職業訓練条例で基準が決まっており，また商工会議所が，訓練の進行，範囲，使うべき工具などについて詳細なプランをつくって指導している。専門工としての資格認定試験を行なうのもここである。また，

注（9） 以上については *Wirtshaft und Statistik,* 1988, Nr. 10 より。ちなみに，1987年12月で，商工業には865,963人の訓練者がいて，うち27.4％が基幹学校卒業者，36.1％が実科学校かそれに準じる学校の卒業者，そして17.8％が大学ないし上級専門学校卒業者となっており，手工業では，211,552人の訓練者のうち52.7％が基幹学校卒業者，18.7％が実科学校もしくはそれに準じる学校卒業者であった。女子の訓練者は1987年には78年と比べて30％の増加を示しており，公務員や商業の分野で特に増えている。また外国人は87年に前年度比11％の増加を示しており，訓練者総数は63,625人，トルコ人とユーゴ人で60％近くをしめる。

(10) 69年法や基幹学校での準備教育については，さしあたり R. Schultz-Wild, Aspekte und Probleme der Berufsausbildung in: K. M. Bolte und andere (Hrsg.), *Beruf und Gesellshaft in Deutschland,* 1970, SS. 213ff., 220ff. を参照。

(11) Ibid., SS. 200f., *Wirtshaft und Statistik,* 1988, Nr. 12, 久本憲夫，「西ドイツの職業訓練」（小池和男編著，『現代の人材形成』ミネルヴァ書房所収）による。

訓練契約で訓練終了後の企業への定着を義務づけることは禁止されており，事実，訓練を受けた企業へは留まらず他企業での経験を積みにでる専門工も多いようであるから，特定事業所内での職業訓練がそれ自体で企業拘束的になることは西ドイツの場合はないとみてよい[12]。「若い労働者は，特定の事業所での長期就労にはいる前に，訓練終了後数年間に何回か事業所を替わる」(S. 147)のが普通である。こうして，西ドイツに特有な労働市場全体にとって極めて大きな影響力を持つ専門工の労働市場が存在することになる。

この部分市場における工業の専門工あるいは専門職員は，広範にわたる基礎的訓練によってその専門領域をかなりの程度に重複しており，従って労働配置に関しては相当な柔軟性を持っている。つまり，ゼンゲンバーガーが『構造』の随所で指摘している言い方では，企業内外の労働市場における適応能力がドイツでは相対的に高い，ということになる (SS. 22, 99, 149, 182, 191, 202, 309f., 319)。ちなみに，ドイツの労働者の技能水準と適応力の高さについては，70年代初頭にB. ルッツがフランスの労働者との比較で確認している。中規模の工具製造工場，大規模の製紙工場，そして中・大規模の製鋼工場を比較した調査であるが，ドイツの職業訓練制度の効果——技能が平準化しておりかつ高い水準なために訓練終了後の利用可能性が高い——，現場での異常に対処する事故処理能力の高さ，現場でのイノベーション力の高さ，現場管理者数の少ないことと，現場管理者——職長レベル——の能力の高さなどが明らかにされている[13]。

以上のように，ドイツに特有な二重の職業訓練制度によって，標準的技能水準の高い専門工，専門職員が年々新たに労働市場に入っていくのであるから[14]，それらを加えた専門職の労働市場が西ドイツ全体の労働市場に大きな影響を及ぼしているということは当然のことである。それは基本的には移動性向の高い，しかも柔軟性を持った労働市場といえるだろう。それにも拘らず1960年代以降，西ドイツにも労働市場の内部化が起こり，次第に定着していったのである。オイルショック後の雇用調整対象者の多くが外国人と女子であったことから，その存在がついに明るみにでたのであった[15]。そこで次には第三の部分市場である内部労働市場をみておこう。

内部労働市場の理念型は，変化に対する適応が企業内で行なわれ，雇用の調整が新規採用と解雇という外部市場的でなく，それらは基本的にひかえた上で，配置転換と残業という形をとるから，雇用関係自体は長期化することにある。そして外部市場の圧力は間接化して，賃金構造も非弾力的

注 (12) R. Schultz-Wild, ibid., SS. 206-11 と久本憲夫前掲論文による。

(13) 詳しくは，B. Lutz, Bildungssystem und Beshäftigungssturuktur in Deutschland und Frankreich in: HG. Mendius, W. Sengenberger und andere, *Betrieb-Arbeitsmarkt-Qualifikation 1*, 1976 の第二章を参照されたい。

(14) 前掲の *Wirtshaft und Statistik*, 1988, Nr. 10, Auszubildende 1987 によれば，技能資格試験参加者は1978年の54万人が年々増加して87年には76万人に近づいている。試験の合格者は87年で手工業の場合は，商業職も合わせて89%と商工業の90%と比してすこし少ないのだが，全体で68万人いるから，新規で労働市場に入っていったのは60万人から70万人の間ということになろう。

(15) W. ゼンゲンバーガー「労働市場の柔軟化 (1)」の第二節，(N. アルトマン，野村正実編『技術革新と社会変動』(第一書林) 所収)。

になり，雇用機会は年功化する。このような雇用の保護は，労働協約で締結されるばあいもあるが，雇用保護の代わりは，内部流動性の高まりであり，それによって経営側はより大きな適応力を手にし，賃金と生産性の関連をつけることが可能になる。装置や工具が企業特殊的であればなおさらそうである。雇用が長引けば企業忠誠心も向上する。このような内部労働市場は昇進のような垂直方向をとる移動と，配転，応援のような水平方向をとる移動があり，後者は前者の系としてでてくるもので，時間的にも短期的現象である。

垂直移動に関しては，ピオリ＝ドリンジャーとおなじく，OJT の効率性が論じられ，それと昇進機構による動機づけと忠誠心の付与とで説明されている。ただ，OJT による過剰技能訓練の回避機能という視点は，柔軟性との関連で，むしろ限界があるとされている。周知のように，アメリカ合衆国における OJT 訓練は鎖状の昇進ルートが狭く，従って，労働者のキャリアも狭い。ゼンゲンバーガーはすでにみたドイツ専門工の適応力を高く評価して，この点では過剰技能の良さを主張する（S. 156f.)。ただし，ラジカルズのとなえる昇進階梯の分断支配説はとらない。支配の論理だけでは，生産性の向上を実現するために従業員の協力を得なければならない経営側の姿勢を説明できないからである。水平移動は固定資本の巨大化がそれを必要にさせる。設備の利用効率を図ることが経営にとって重大になるにしたがって，不確実な生産物市場の変動に合わせられるような水平的内部市場の育成が不可欠になる。移動に関する労使の協力も適応力を上げるために重要になってくる。さらに，自動生産システムの場合のように，体系的抽象思考を要し，異常にすばやい診断と対処ができ，高い責任を要する作業の場合，固定的で細分化された職務序列よりも，むしろ分業の程度の低い，内部移動の可能な労働システムの方が好ましくなる。つまり水平移動の重要さはますます高まっていく。従業員の協力体制の維持もますます重要になり，移動し易いように賃金は固定化しかつ協力を得るために格差は小さくなる。しかし水平移動にともなう賃金の平等化は，垂直移動による格差で補われる。内部労働市場は両者の移動の総合で成り立っているからである。ゼンゲンバーガーによって，この総合型の典型事例は日本の場合とされている（S. 165)。

では，西ドイツの内部市場の現実はどうだろうか。西ドイツの内部労働市場は，専門工の労働市場が機能減退を起こしてできあがった（S. 217)，とされているのだが，ではその機能減退はどうして起こったのだろうか。内部労働市場の生成史については B. ルッツの方が詳しいので，彼の著書[16]をも援用すると，次のような像が浮かび上がってくる。まず，経営にとって，代替コストの高い特殊技能をもつ労働者の存在あるいは極端な労働力不足が内部化の出発点である。そしてこの点で注目すべきは，全般的労働力不足にあった60年代に継続訓練施設が大企業に普及したことと，同時に労働組織の上で改革が行なわれたことである。前者は企業特殊的技能を深めたし，後者はそのことによって不熟練工の職務の幅が広がり女子や外国人の採用が増加するとともに，熟練工の職務が

注（16） B. Lutz, *Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie*, 1987 この書はゼンゲンバーガーとの共同研究の結果を，同時に別に発表したもので，ルッツもゼンゲンバーガーもお互いの著書で相互に参照を期待している。それが援用の理由である。

高度化して企画や構想をたてることが多くなった（S. 171）。ルッツの言い方では，テーラー的職務の細分化によって，企業内特殊訓練もいらない不熟練工職が増え，60年代の労働力不足を背景に女子パートタイマーや新しい外国人労働者——トルコ人，ユーゴ人——がテーラー的職務を担うようになった。また60年代の技術革新は自動化，システム化，エレクトロニクス化という特徴を持っており，戦前からドイツにはあった大量生産技術とは異なって，技術の質と複雑性が増し，熟練資格に差異をもたらすことになった。生産行程についての体系的知識，エレクトロニクス，データ処理などの知識が必要になるとともに，生産行程に関する責任の度合もずっと大きくなった。これらのどちらかと言えば企業特殊性の強い技術が新たに付与されなければならず，そのためには企業内で新たに多くの技能上の差異のある資格をつくり出さなければならなかった。こうして企業内訓練が活発化し，大企業には継続訓練施設が設置されることになったのである[17]。企業内訓練の活発化は電気や自動車産業ばかりではなかった。旧手工業や農村から職業訓練を受けた成人労働者を受け入れ，速成訓練によって半熟練工を育成して自己の主要労働力として調達していた化学や鉄鋼業でも，60年代半ば以降速成訓練では間に合わなくなって，継続訓練を施したり，あるいはいままではやっていなかった若年工の養成にとりかかるようになっていった。自動化に対応した基幹労働者が必要になったからである[18]。西ドイツの主要産業で継続訓練が普及した結果，前述の69年職業訓練法では，企業の費用負担を明確にした継続訓練と再訓練が成人を対象にした職業訓練として正式に認められることになった。もっとも，労働組合の方は，経営側の企業内化の動きに対抗して今日もなお継続訓練の企業外化あるいは社会化を強く要求している[19]。それはともかく，以上から，専門工が次第に企業定着傾向を示していったのである。そして女子と外国人の労働力化がその内部化を補強した。

労働市場の企業内部化は企業内労使関係を強化し，そのことがまた内部労働市場を発達させる。ルッツは，50年代までの労働組合の政策が労働力の流動化促進策であり，企業内の事には無関心で例えば企業の定着策——経営内福祉——には反対し，経営評議会には無関心であったという。ところが60年代末にはそのような政策は限界に達し，合理化保護協定に現われたように長期雇用のもとで企業内部化した熟練工の合理化による解雇を阻止するというような，旧来とは逆の政策をとっていかざるをえなくなっていたのである。組合政策の転換の帰結とも言える72年経営組織法の改正は，それ以前に企業内労使関係がその機能を深め，一定に自立化してきていたことの証明であり，それゆえ組合も経営評議会の機能を認めそれを利用していくことになったのである（S. 174）[20]。ところで，長期雇用関係を前提にする企業内労使関係の自立化が起こったのは60年代につづいた労働力不足が

注（17） B. Lutz, ibid., SS. 202ff., 207ff., 216f. 継続訓練施設は60年代に普及したが，ほとんどが大企業で，しかも専門工を対象にしていたようである。
徳永重良編『西ドイツ自動車工業の労使関係』（お茶の水書房）178頁。

（18） この点詳しくは，Drexel/Nuber, *Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch,* 1979, SS. 6, 22, 35f., 37f., 40, と SS. 47-122 の鉄鋼5社，化学3社の事例を参照。

（19） R. Schultz-Wild, ibid., SS. 220, 222, 225, W. Sengenberger, ibid., S. 169, N. アルトマン「新技術と労働組合」（前掲アルトマン，野村編『技術革新と社会変動』所収）などより。

（20） B. Lutz, ibid., SS. 224f., 230。

原因であった。合理化が促進され，追加訓練ばかりか，配置転換や応援などの企業内調整による既存労働力の効率利用が計られていた。採用難や離職に備えて対策がとられ，企業内福祉の充実や諸手当の設定，労働協約上の賃金部分を越える企業上積み賃金の支給などが実施され，企業イメージを上げる試みが繰り返された[21]。熟練工に対する定着策ばかりではなかった。出来高労働者の場合は，標準労働時間の設定が甘くなり，事実上の企業内の賃金上乗せとなった。REFA 方式という能率算定方式に従って各職場で能率測定係が個々の労働者と出来高率を決めていたのであるが，労働力不足で，能率が上がっても標準労働時間の改訂をしなくなり，ために余裕時間がでてきてその分働けば収入の引き上げとなった。出来高労働者によっては，時間賃金で働く熟練工以上の収入になるものもいたという。このような「方法的賃金ドリフト」は，60年代後半には情報処理技術の発達もあって，能率設定が生産現場からはなれてスタッフ部門に吸収され，しかも賃金と直結しなくなるような新しい方法の採用で次第に消えて行くのであるが，問題は，出来高率の算定やその方法の変更には労働組合より以上に経営評議会が取り組みを行なっていたことである[22]。配転や企業内福祉そして賃金の上積みのどれをとってもこれらは事実上，経営評議会の関与領域であった。しかも60年代後半から70年代前半にかけては，政府と労使の協調行動のもと所得政策が展開され，労働組合の賃金交渉は地域から中央に引き上げられ，経営レベルは活動が手薄になっていた。企業内交渉で経営評議会が自立する余地は十分あった[23]。IG メタルや IG ヒェミーでその後職場委員組織の強化，所得政策の放棄がおこなわれるが，経営評議会の機能の増加はもはやとどめられなかった。労働市場と労使関係の内部化はすでに相当進んでいたからである。

ルッツによれば，合理化保護協定への政策転換は，67年のリセッションとその後の合理化で労働組合の主要メンバーである中高年熟練労働者が解雇される危険が多かったからである。それゆえ，経営評議会からの突き上げもあって（S. 173）労働組合は経営内配置転換による熟練技能の低下と賃金等級の格下げを一定期間の所得保障と引き換えに認め，代わりに雇用を保障する協定を経営との間で結んだのである。経営側もその間に人事政策の転換を行なって，雇用政策を中長期で考えるようになっており，例えば採用時には若い労働者を優先し，しかも縁故採用を行なうなどの選別策が展開されるようになった（S. 178f.）。このように労使とも内部化に積極的に対応するようになっていたから，合理化保護をめぐる労使協定はスムーズに行なわれた。そして協定の多くは，「内部労働市場のロジックを反映して」，まず配転をできるだけ同一ステイタスを維持しつつ——たとえば追加訓練によって——行なうこと，それが無理なら次の段階では雇用を内部的処理によって長期化させること，そして最後に解約告知期間を長くとり，特別退職金のある解雇措置にいたること，

注（21） Ibid., 239f.

（22） R. Schmiede, E. Schudlich, *Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland*, 1976, SS. 337f., 339–345, 363f., 405, 423 など。また西ドイツにおける賃金形態の発展については，前掲徳永編『西ドイツ自動車工業……』の第3章に比較的詳しい紹介がある。

（23） 所得政策下の経営評議会の自立傾向については，J. Bergmann und andere, ibid., 第5章1，第7章5，6，8でわかる。

という手順で雇用調整にはいることが取り決められたのである。[24] 67年の「経済安定成長促進法」に基づく政・労・使の協調行動が以上のような双方の妥協を内部化という方向で見つけたのであった（S. 175)。そしてこの妥協はその後の一連の法制化によって一般化されていった。

雇用促進に関する一連の法化現象は，わが国でもかなり詳しく紹介されているので，行論に必要な限りで言及しておけば，まず最も注目すべきは，72年の経営組織法改正である。[25] 経営評議会の共同決定と協議権そして聴取権の内容と範囲が格段に増え，経営内の労使関係調整の役割が重要性を増していることがわかるからである。例えば，第3章の「社会的事項」に関しては，さきに述べた能率給制度の改革に応じて，能率給の導入に際し経営評議会は共同決定権を持った。第5章の「人事事項」に関しては，経営の人員計画について協議権を与えられたばかりか，雇用調整——採用，配転，格づけの変更，解雇——の対象者の選考については同意権を持った。それに企業内訓練の実施に際してと訓練者についての共同決定権をみれば，60年代に進行していた労働市場と労使関係の企業内化はすべて経営評議会の共同決定としてここに表現された事がわかるのである。そればかりか93条には，経営評議会が欠員の充足を経営内からおこなうよう求める規定があり，内部労働市場の育成が公認された（S. 189)。雇用先をできるだけ企業内で見つけようというわけである。[26] 経営組織法は，大量解雇をともなう事業変更については，経営評議会に「社会計画」案の共同決定権を与えていた。エルンストによれば，実際作成され実施された「社会計画」はほとんど共通して退職金，クリスマスボーナス，有給休暇の消化とその手当の支給，社会保険の継続などが盛り込まれていた。これらにいちいち経営評議会の同意が必要なわけである。実際支払われる額もそうだが，共同決定プロセスにかかる機会費用も入れれば，企業にとって「社会計画」は高くつく制度であった。[27]

1969年には，大量解雇を制限し，雇用を間接的に促進する2つの法律が成立している。前者は解雇制限法の改正であり，後者は雇用促進法である。解雇制限法は事業所規模にしたがって申告義務のある大量解雇に値する人数を定め（500人以上の事業所は30人以上の場合）たのであるが，問題は経営組織法にしたがって社会計画を含めて経営評議会が解雇に同意しても，最終的な解雇人数，解雇時期などの決定については，州労働局の権限にされたことである。労働裁判所に持ち込み，退職金を支払えば事業主による解雇は可能であったが，結局高くついた。[28] 雇用促進法の方は，解雇をしないという前提のもとに，一定期間——4週間以上——従業員の3分の1以上に及ぶ操業短縮に入った事業所に対して，従業員の所得の減少を補うため，給付金を与えるというものである。この措置

注 (24) B. Lutz, ibid., SS. 232f., 239 より。

(25) 以下の経営組織法の内容については，久本憲夫，『雇用調整をめぐる西ドイツ労使関係の研究』職業訓練大学校指導科報告シリーズ No. 9 と日本労働協会編，『西ドイツの労働事情』による。前者は雇用促進に関する法令を抄訳して資料として添付しており便利である。

(26) VW社に関するこのような内部化措置を前掲，徳永編『西ドイツ自動車工業……』63—64ページで見れる。

(27) アンゲリカ エルンスト「労働市場の柔軟性 (2)」（アルトマン，野村編，前掲書所収）180—181ページ。

(28) 久本憲夫 前掲書，6，127ページ。

によって，対象となった従業員は減少分の63—68%の補塡を受ける。大量解雇については，その後，経営組織法で規定した事業変更で「社会計画」をたてるに値するものは，1,000人以上の事業所の場合5%以上の解雇人数との判決が出され（79年），85年の就業促進法では多少緩和され，これが10%以上ということになった。こうして，企業内での解雇をめぐる労使調整の機会はその間（第二次オイルショックを含む）多くなっていったのである。その結果たとえば，退職金の額は勤続年数を反映するようになった（S. 174)。このような解雇制限と雇用促進策にくわえて，労働契約に関する民法上の解約告知期間の勤続準拠規定——82年から労職の区別なく25歳以上に適応——をみれば，一連の法制化が労働者を企業内に封じこめて，中高年に雇用を確保しようという措置であったことがわかる[29]。配置転換を是とした上での経営評議会の関与といい，法制化によるか否かの違いはあるが，これらは日本の雇用調整の仕方のように，解雇は避けて雇用を保障しつつ企業内流動化を進める方向にあるとみてよい[30]。法制上の措置は，ゼンゲンバーガーもいうように決してそれらだけで西ドイツの労働市場を内部化したわけではないが，内部化を広げていく効果は持ったのである（S. 174)。事実，雇用調整に関するいくつかの実証研究は，70年代から，80年代にかけての西ドイツの雇用調整が，操業短縮によるものが多く，解雇という直接的手段をとらないで希望退職という比較的穏和な対応をしたことを明らかにしている[31]。残業時間の多さや，応募者が中高年者になる日本の場合とは多少その意味内容を異にするが，結果として雇用調整は穏和になっていたのである。

さて，以上で西ドイツの労働市場内部化の実際がある程度わかった。ゼンゲンバーガーは，この傾向は，1985年の就業促進法でさらに進んだとしている。この法によるパートタイム労働，期限付き労働契約，派遣労働の促進，フレックスタイムの導入，小企業に対する労働保護免除，新設企業にたいする一定期間「社会計画」協議義務免除などの規制緩和措置が，結局，企業内での労働市場の分断，つまり内部化された基幹部分と不安定な周辺部分の間の境界をますます広げるだろうからである（SS. 274f., 278, 308)[32]。しかし最初にみたように，ゼンゲンバーガーは規制緩和には反対である。無制限競争によってこれまでの比較的小さな分配と機会の格差が広がることになるとみるからである。事実，これら格差は企業の外ではせまい，このことは逆に言えば，西ドイツの内部労働市場は以上のような法制化にもかかわらず，相対的にみてそれほど内部化の程度は高くないともいえる[33]。専門職の労働市場が基本として外部に常に作られているからである。ちなみに，最近の自動

注（29） 以上については，前掲，『西ドイツの労働事情』，久本憲夫前掲書，エルンスト前掲論文を参照。

（30） 日本の事例として，さしあたり，仁田道夫，『日本の労働者参加』（東京大学出版会）第3章「配置転換をめぐる労使協議」を参照の事。思ったより以上に企業別組合が配転をめぐる交渉に取り組んでいることがわかる。

（31） 独米の自動車工業の雇用調整を数量的に比較したW. ゼンゲンバーガー「労働市場の柔軟性 (1)」（アルトマン，野村編前掲書所収），またマクロレベルで日独を比較したエルンスト前掲論文，VWの事例を扱った徳永編『西ドイツ自動車工業……』の第2章と終章，鉄鋼業の希望退職の事例を扱った久本前掲書を参照。

（32） 日本語に翻訳されたものでは，W. ゼンゲンバーガー「規制緩和と柔軟性の模索（アルトマン，野村編，前掲書所収）211ページ。

（33） このような見解は，小池和男『日本の熟練』（有斐閣）162—3にある。

車部品製造工場の事例調査では，内部労働市場の形成と周辺部分の相補性というゼンゲンバーガーのシェーマが崩れつつある。専門職の労働市場でも関説したように，80年代後半から女子とともに外国人の熟練工が増加しており，内部市場にこれらの労働者が入り始めたこと，その場合これら労働者層の半熟練工の昇進も増えていること，ドイツ人熟練工が84年不況で整理され，全体に減っていること，下請け化率が上がっていることなどが明らかにされているのである。その結果，内部労働市場論の長期有効性に疑問も出され始めた(34)。「ベルリンの壁」が崩れてからの東ドイツや一部他の東欧諸国からの急速な人口流入は，1960年までの同じような事態(35)と比して，ME化とサービス化が即座の適応を阻むであろうが，しかし一定期間労働市場の内部化の動きを押し止める圧力となることは確かであろう。つまり，私見では，西ドイツの労働市場は当分，これまで以上に内部化の程度を深めることはないであろう。

結びにかえて

第3部でゼンゲンバーガーは，以上の3つの部分市場の理解から，全体市場がどのようにして分断されているかを総合的に，国際比較しつつ考察している。比較のポイントは分配と機会の格差におかれ，例えば産業間，企業規模間，熟練度間，男女間などの所得格差が各国の統計を使って検討されている。日本は各項目で最も格差の高い国となっている (S. 256)。西ドイツは協約自治の労使関係と専門職労働市場の存在から，産業間，規模間は低い格差だが，企業内は比較的高い，等が結論として出されている。このような労働市場の分断にともなう格差の実証的検討については，この論文の主たる目標ではないのでこのくらいとし，最後に，内部労働市場に係わる日本との比較で，興味深い論点を紹介しておこう。まず西ドイツには，はっきりとした年功制や計画的な OJT 訓練はないし，企業間移動の性向は高い。例えばセニョリティーは解雇に係わってあるだけである。それ故年齢と収入の相関関係は少ない。しかし他方で，経営内コーポラティズムの存在，高い内部適応力（チーム労働やコミュニケーション，協力などの能力の高さ），雇用保障が日独共通しており，そのうえ職務区分が曖昧であるという点も似ている。企業別組合と経営組織法に基づく経営評議会の相違，慣行によるか，法制度かの相違，OJT 訓練のためか，熟練工の効率利用のためかの違いはあれ，日本と西ドイツは変化への適応に関しては極めて柔軟に対処できる経営体制を作り上げた (SS. 188-203, 307ff.)。とりわけ西ドイツの場合は，その担い手が，関連職種を重複して基礎的職業訓練を終えている専門工たちであることは，注目に値する。日本の場合は中高年を希望退職の対象にしたり，出向させて，いわば新陳代謝を図って企業内流動化を可能にしオイルショック後の不況を乗り

注 (34) C. Köhler/P. Preisendörfer, *Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch*, 1989, SS. 24f., 158, 160, 164, 170, 190-200。

(35) ルッツは61年までの東ドイツからの逃亡者の流入が，西ドイツ労働市場の内部化を阻害していたとみる。B. Lutz, ibid., S. 204f.

切ったのだが，ドイツの場合は縁辺労働者が希望退職の対象になり，熟練労働者が企業内で流動化して対処したという構図がでてくるからである。70年代にテーラーイズムの反省から始まった「労働の人間化」の運動は，職務内容を充実させ，職務を拡大することによって，極端な労働疎外を克服しようとしたのであるが，西ドイツでは企業内流動化措置の方がはやく実施され，熟練工関連職につく機会が増えているから，実施されれば運動の目的は実現可能であろう。事実，「労働の人間化プログラム」を実施する企業はあまり多くないとはいえ，実験的にでも政府からの補助金を受けて実施に踏み切った工場では，熟練工化と多能工化が同時に可能な訓練プログラムが組まれ「人間化」に迫っている(36)。それが普及し，外国人や女子の職業訓練が増加し，一時的にせよ東欧からの流入人口が労働力化するという事態そして85年の就業促進法による規制緩和を総合すれば，日本的労働市場——二重構造——にちかづいた西ドイツの労働市場は，幾層にも軽く分断された浅い内部市場は残しながらも，全体としてはふたたびかなり流動性の高い労働市場になっていく可能性があるといえよう。EC統合もそのような動きを促進すると思われる。しかしそれらを確証するためにはより多くの事例と，統計的なデータにもとづく実証研究の積み重ねが必要である。他日を期したい。

1990年2月20日　脱稿

なお本論文は，関西大学学部共同研究費による共同研究の成果の一部である。

（関西大学経済学部教授）

注（36）　実験例は，自動車部品工場の場合について，Köhler/Preisendörfer, ibid.，自動車産業と，鉄鋼業の場合について，ベルリン科学センター／雇用職業総合研究所，『技術革新と労働の新時代』（第3章1節，第4章2節）を参照されたい。