



# 横断的論考

濱口桂一郎

(労働政策研究・研修機構所長)

## 目次

- I ジョブ型社会の多様性
- II 欧米諸国の人事管理
- III 雇用システム形成史からの考察

## I ジョブ型社会の多様性

日本の雇用システムをメンバーシップ型とか「就社」型と定式化し、欧米諸国のジョブ型ないし「就職」型と対比させる考え方は、ごく一部の人々を除き、多くの研究者や実務家によって共有されているものであろう。

ところが、日本以外の諸国を全て「ジョブ型」に束ねてしまうと、その間のさまざまな違いが見えにくくなってしまふ。常識的に考えても、流動的で勤続年数が極めて短いアメリカと、勤続年数が日本とあまり変わらぬドイツなど大陸欧州諸国はかなり違うはずだ。そこで、世界の雇用システムを大きく二つに分けて、日本に近い側とそうでない側に分類するという試みが何回か行われてきた。ところが、そうした議論を見ていくと、まったく矛盾する正反対の考え方が存在することがわかってくる。

まず一つ目は、日本とドイツなど大陸欧州諸国を一つにまとめ、アメリカを代表選手とするアングロサクソン型と対比させる常識的な考え方であ

る。この代表がイギリス人のロナルド・ドーアで、かつて日本を組織型、イギリスを市場型と定式化した（ドーア1987）、その後「日・独対アングロサクソン」という副題からもわかるように、日独型の組織志向の資本主義を擁護している（ドーア2001）。この二分法の先行者はフランス人のミシェル・アルベールで、特にドイツに焦点を当てて「ライン型資本主義」と呼んでいる（アルベール1996）。彼らはいずれも、自国（イギリスやフランス）がアメリカ型に近づくことを批判し、ドイツ型を称揚している。

これを学問的に定式化したのが比較政治経済学と呼ばれる流派で、ホールとソスキスらは、コーディネートされた市場経済（CMEs）と自由な市場経済（LMEs）という二分法を提示した（ホール・ソスキス編2007）。前者に含まれるのがドイツを始めとするゲルマン系の欧州諸国と日本で、後者に含まれるのが米英を始めとするアングロサクソン諸国である。フランスなどラテン系欧州諸国は中間的な地位を与えられている。この資本主義の多様性論は賃金決定や技能形成、福祉国家など幅広い分野にわたる議論を展開しているが、ごく端的に言えばドーアと同様、組織志向と市場志向を対立させる図式だといっていいただろう。同じジョブ型と言っても、日本型に近いドイツ風のジョブ型と日本とは対極的なアメリカ風のジョブ

型があるというわけである。

ところが、こういった枠組とはまったく正反対の認識枠組もある。アメリカ、日本、フランスが内部労働市場 (ILM) モデルで、ドイツが職業別労働市場 (OLM) モデル、イギリスはその混合だというのである (佐藤 2016)。これはイギリスのルーベリーらの議論に基づくものだが、内部労働市場とは主たる人材育成の場が企業内であるもの、職業別労働市場とはそれが企業外であるものという定義になっている。ただ内部労働市場といっても、市場主導のアメリカ、国家主導のフランス、個別企業ベースの日本という違いを指摘してはいるが、これらをひとまとめにして一国レベルで職業別労働市場が確立しているドイツと対比させ、その中間に職業別労働市場から内部労働市場に移行しつつあるイギリスを置いているのである。即ち、同じジョブ型と言っても、日本型に近いアメリカ風のジョブ型と日本とは対極的なドイツ風のジョブ型があるということになる。ドーアや資本主義の多様性論者とはまったく正反対の議論になっていることがわかる。

これはやはり、一本の軸だけで諸社会を分類しようとするからではないか、と考えると、せめて二次元で四象限に分けるような分類が欲しくなる。ちょうどその需要に応えるかのような枠組がある。マースデン (2007) によると、課業を労働者に課すに当たり、「効率性」と「履行可能性」という二つの要請をどう満たすかにそれぞれ二つのアプローチがあり、それらを組み合わせると四つのルールが生み出されるという (表1)。

この表を見ると、確かにある軸では日本はドイツと同じ側にあり、別の軸ではアメリカと同じ側にいるので、上記矛盾が解消されたと歓迎したく

表 1

		効率性制約	
		生産アプローチ	訓練アプローチ
履行可能性制約	業務優先アプローチ	職務ルール (アメリカ, フランス)	職域・職種ルール (イギリス)
	機能優先アプローチ	職能ルール (日本)	資格ルール (ドイツ)

表 2

		課業の設定	
		単なる生産アプローチ	効率アプローチ
実効性の確保	課業中心基準	職務ルール (アメリカ, フランス) 職域・職種ルール (イギリス)	—
	資格中心基準	職業資格ルール (ドイツ)	—
	能力中心基準	—	職能ルール (日本)

なる。しかし、よく見ていくと山のような疑問が湧いてくる。その疑問を詳細かつ深く突っ込んで論じているのが、石田光男である。石田 (2012) は吟味の末に上のような表をもって代え、結局ドイツがやや違うだけで、日本と欧米諸国の間に大きな違いがあるという認識に戻っている (表2)。

ぐるっと一回りして、結局日本と欧米諸国を対比させる当初の素朴な認識に戻ってしまったようだ。この石田の表を見ると、結局「ジョブ」というやや広い概念を、職務、職域・職種、職業資格とやや細かく言葉の上で分けただけのようにも見える。欧米主要各国の雇用システムの在り方を、もう少し細かく見ていく必要があるようだ。

## II 欧米諸国の人事管理

実は近年、政府の各省が民間調査機関に委託して、雇用システムの国際比較を行っている。内閣府が WIP ジャパンに委託したもの (WIP ジャパン 2014)、経済産業省が Washington CORE L.L.C. に委託したもの (Washington CORE L.L.C. 2016、以下「経産委託調査」という)、厚生労働省が三菱 UFJ リサーチ & コンサルティングに委託したもの (三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング 2014、以下「厚労委託調査」という) である。これらはいずれも、「ジョブ型」の実態を明らかにすることを目的としており、とりわけ後二者は現地調査に基づいている。経産委託調査はアメリカ、フランス、ドイツを取り上げ、厚労委託調査はオランダを加えている。ちなみに厚労委託調査は、佐藤博樹を座長

とする検討会を設け、富永晃一（アメリカ）、本庄淳志（オランダ）、島貫智行（ドイツ）、佐野嘉秀（フランス）といった新進の労働研究者が各国を現地調査して執筆しており、もっとも信頼が置ける。以下、これら報告書に基づいて各国の雇用システムを横断的に概観していく。

## 1 募集・採用

アメリカでは中途採用がメインであり、新卒採用はごく少数である。また、中途採用は欠員補充として行われることが多いことから、職務・勤務地を職務記述書等である程度明確に示して募集・採用することになる。他方アメリカでも大企業を中心として、新卒者をエントリーレベルのトレーニーとして採用し、ジョブ・ローテーションによる養成プログラムを経験させるという慣行がある。またかつてと異なり、職務記述書は概括的・抽象的なものとなりつつあり、特に環境変化の激しいIT業界等では採用時に抽象的なものを作成するだけで、頻繁な職務変更もある。具体的な職務は固定的ではなく、変更があり得るという点では、理念型としてのジョブ型とは異なる（富永）。

オランダではそもそも大学の卒業時期が学生個人によって異なることもあり、定期一括採用という慣行はない。入職経路は多様だが、部門単位で大学からのインターンシップを受け入れることやトレーニー制度が代表的である。職務記述書の記載は総じて概括的なものであるが、労働者が具体的に従事するタスクの内容は労働契約の展開過程の中で明確化していく。その背景としては、職業キャリアの初期段階やごく一部の幹部候補を別にすれば、一定時点で専門に特化することが合理的との見方がある。逆に言えば、比較的早い段階で専門に特化していくため、学生時代から長期のインターンシップを用いたり、その後トレーニーとして職務に従事させることで、労働者の適性を把握している（本庄）。

ドイツでは経験者の中途採用もあるものの、新規学卒者の採用が重視されている。ただし新卒一括採用の慣行はなく、人材需要がある場合に職務や勤務地を限定して募集を行うことが一般的で、インターンシップや大学のジョブマーケットを活

用している。雇用契約書に職務等を明記して仕事の範囲が決められるが、詳細な規定はなく、記載された職務の範囲内で上司が部下の職務を柔軟に変更することもある（島貫）。

フランスでは新卒定期採用は一般的ではなく、補充採用が基本である。フランス企業は採用に当たって経験を重視するため、新卒者は就職することが難しい。ただし、グランゼコールやビジネススクールの新卒者は初級カードルの格付けで採用される。一方、大卒資格があっても就職できないことが多く、インターンシップや政府のプログラム等を利用して就業経験を積んでいく必要がある。非カードルの職務記述書はなおかなり詳しいが、カードルの職務記述書は一般的な記述にとどめ、なくす企業もある（佐野）。

## 2 昇進・人事異動

アメリカでは欠員が生じた場合に、まず社内公募による補充、次に中途採用が試みられる。そのため、欠員となった上位ポストへの下位ポストからの補充が典型的な昇進パターンとなる。そのやり方は採用と類似しており、職務内容を明示して公募がなされ、それに対する応募、承諾がなされる。この場合、職務が変わるので職務記述書の書き換えがされる。職務変更、勤務地変更、昇進といったジョブ変更型の異動は基本的に企業と労働者の合意により行われ、異動の勧奨を断っても特段の不利益はない。他方、ジョブが変更されない処遇向上型の昇進・異動も見られる（富永）。

オランダでは一般に、職業キャリアの初期段階を別にすれば、配転によってさまざまな仕事を体験することよりも、専門に特化してキャリア形成することを優先する傾向にある。もっとも部門を超える異動も皆無ではなく、社内公募で実施されている。個別の職務ではなくジョブ・ファミリーという概念で大きくくりにした上で、その中の異動に柔軟性を持たせた人事制度も見られる。いずれにしても、労働者個人の意識に委ねられている。また、転勤はそもそも稀で、例外的に行われる場合でも労働者の合意が前提である（本庄）。

ドイツでは人事異動は積極的に行われている。ただし、職種別労働市場が整備されているため、

多くは同じ職種の範囲内で行われる。ドイツの特徴は本人と事業所委員会双方の事前同意が必要なことで、低いランクの職務への異動は給与等級の低下を伴うことが多いので同意を得にくい。本人が同意しているのに事業所委員会が反対することも珍しくない。なお人事異動は社内ニーズで行うのが一般的だが、社内公募を行う企業もある（島貫）。

フランスでは格付け制度があり、昇格を通じて上位の等級に昇格するルートが用意されている。非カードルからカードルへの昇格もある。社内昇格と外部からの採用の選択は状況による。グランゼコール出身者は3～4年で経営カードルに達するが、非カードルがカードルに昇格するには長期の勤続を要する。仕事内容の変更を伴う配置転換は一般に行われているが、職種や職能の変更は本人の同意が必要である。また転勤を伴う配置転換は本人の同意を得にくく難しい。転勤を断っても不利益処分はない。もっとも、企業の異動要請に柔軟に対応する者が昇格で有利になることはある（佐野）。

### 3 解雇・退職

アメリカは随意雇用原則の下で、期間の定めなき雇用契約の労働者はどんな理由でも、理由がなくても解雇できるのが原則であり、他の先進諸国と大いに異なる。解雇は自由なので、ジョブがなくなったから、あるいはジョブを遂行する能力がないから解雇できる、というわけではない。ただし、性別、人種、年齢、障害等さまざまな差別理由による差別禁止法が制定されており、定年制は年齢差別になるので禁止されている（富永）。

オランダでは、労働契約を解消するには原則として行政機関または裁判所の手続を要し、少なくとも法制度上は比較法的にみて厳格な制度となっている。ただ、行政機関は概ね7～8割程度解雇許可を与えており、裁判所では金銭解決されることが多い。労働者が従事する職務が消滅する場合は、使用者は労働者が就労可能な他の職務への転換を打診し、合意が得られれば職務を変更して雇用関係は継続する。そうした職務がみつからなければ労働協約等に基づいて補償金が支払われる。

もっとも、使用者が従来と異なる職務での雇用継続を打診しても、労働者の方が退職して同職務での再就職を目指すことが多い。能力不足解雇も可能だが、労働者が当該職務での雇用継続を希望することが多く、慎重な対応が必要となる。年金支給開始年齢を除き、定年は年齢差別として違法である（本庄）。

ドイツの解雇法制は有名であるが、判例によれば労働者は平均的な成果を発揮すればよいとされており、能力不足を理由とした解雇は難しい。また従事していた職務がなくなった場合も、社内の他の職務を提供して雇用を継続する努力義務を負っている。定年は年金受給資格年齢とすることが雇用契約に明記されている（島貫）。

フランスでは解雇には現実かつ重大な事由が必要であり、経済的理由による解雇は労働者の再適応、再配置のための努力を行った上でできない。また能力不足のみを理由とする解雇は原則としてできない。定年退職は年金満額支給資格があれば許される（佐野）。

なお、先進諸国の解雇法制については、菅野・荒木（2017）が10カ国の国際比較を行っているので参考にされたい。

### 4 賃金制度

アメリカでは、企業は各職務の賃金・待遇の決定に当たり、職務評価を実施する。職務の評価に当たっては多くが市場価格を用いている。事務職・生産労働職ではローカル賃金市場を参照し、上級管理職になるにつれて全米産業別の賃金が用いられる（経産委託調査）。もっとも、厳密に職務を定義して賃率を決定する伝統的な職務給から、一定の職務について幅を持たせ、労働者のコンピテンシー等に応じて決めるブロードバンド制が一般化している。そのため、より高い賃金を得るためには、より高いポジションに異動するほかに、同一ポジションにおける処遇の向上もありうる（富永）。

オランダでは産業別労働協約により職務給制度が採用されているが、実際には職務内容や賃金額がレンジで定められることが一般的で、職務変更を伴わずに昇給することも珍しくない。もっとも

レンジの上限を超える昇給はできないので、その場合は職務内容を変更する必要がある（本庄）。

ドイツでは、職業ごとに全国共通の職業像があり、通常、同業組合及び商工会議所により各職業の仕事の内容、必要とされる技能、知識、そのために必要な職業訓練が定義されている。時代や市場の変化に伴い、常に最新化されている。賃金決定は産業別労働協約の職種別賃金がベースとなり、企業と事業所委員会の労使協定の賃金スケールと査定結果をもとに賃金が決定される（経産委託調査）。それゆえ、より高い賃金を得るためには上位ポジションに昇進したり、より専門性が求められる職務に従事する必要がある（島貫）。

フランスは職務グレード型賃金であり、カードルも同様である。企業における各職務の賃金階梯表は産業別協約の最低賃金を踏まえて、職務等級表とともに作成される。企業は労働協約の範囲内で自由に企業独自の給与等級を設定できる。上級カードルほど市場価格の影響が強まる（経産委託調査）。

## 5 小 括

以上から4カ国の雇用システムを外形的な特徴で見る限り、やはりアメリカが最も日本とは対極的で、ドイツとある程度までオランダが新卒採用や人事異動、解雇への制約など日本に近く、フランスはその中間に位置するように見える。しかし、賃金制度の在り方からは、ドイツでは企業を超えた「職業」が確立しており、それが一見日本に近い柔軟な人事異動を可能にしているという指摘を見ると、表面の類似性をもたらしているのはむしろ根幹における異質性であるようにも見える。そこで、こうした類似性や異質性がどのように生み出されてきたのかを探るため、各国の雇用システムの形成過程に遡ってみていくことにする。

## Ⅲ 雇用システム形成史からの考察

戦後日本の労働研究において極めてポピュラーであった言い回しに「トレードからジョブへ」がある。これはマルクス経済学的な単線の発展段階

論に立脚し、産業資本主義段階の熟練工による職種別組合（トレード・ユニオン）が職種（トレード）に基づいて外部労働市場を規制していたのに対し、独占資本主義段階の半熟練工による産業別組合は職務（ジョブ）に基づいて内部労働市場を規制するようになったという認識枠組である。代表的な小池（1962, 1966）によると、徒弟制度によって育成される万能的手工の熟練工は、無資格者を排除して職種別組合を結成し、自分たちで標準賃率を設定して、それ以下の賃金しか払わない資本家から組合員を去らせ（静かなるストライキ）、その間組合基金から失業手当を払うというやり方であった。それに対して独占資本主義段階になると大量生産方式が一般化し、広い作業範囲を誇っていたかつての熟練工の仕事は職務（ジョブ）へと細分化され、企業の工程の一部として組み込まれていった。この考え方では、内部労働市場とは「ジョブ」の確立を前提とするものである。この認識枠組は、立場の違いを超えて広く労働研究者に共有されていたようである。

しかしその説明を細かく見ていくと、トレードの部分は19世紀のイギリスから持ってこられている一方、ジョブの部分は20世紀のアメリカが使われており、発展段階論で説明しきれぬのかどうか疑問がある。イギリスでは20世紀後半になってもなお職種別組合が強力で、企業の労務管理はあまり確立していなかったという（岩出1991）。さらに、もし20世紀が「ジョブ」で特徴づけられるのであれば、遂にほとんど「ジョブ」が確立しなかった日本が説明できないことになろうし、ドイツなど他のヨーロッパ諸国でも同じ説明ができるのかが問題である。

### 1 アメリカ

しかしここではまず、もっとも典型的なアメリカにおける「ジョブ」の確立の過程を確認しておこう。田中和雄（2017）によると、「職務（ジョブ）」とは職業（オキュベーション）、職種（トレード）に次ぐ単位であり、労働者を管理する立場から考えられたものである。それは1910年代に、テーラー・システム（科学的管理法）とフォード・システム（大量生産方式）による徹底した機械化・

分業化の結果、職種の解体とともに工場現場に現れた細分化され不熟練化された作業を源基形態とする。しかし管理単位としての職務の成立は、1930年代後期の自動車産業における産業別労働組合の確立とそれに対する経営側の人事管理上の対応策を契機とする。さらに1950年代以降、職務分析、職務記述書、職務明細書など一連の人事管理の諸技術が確立されて普及していった。

アメリカの歴史展開において重要なのは労働組合の対応であろう。19世紀末に結成されたアメリカ労働総同盟（AFL）は熟練労働者の利益を追求する職種別組合（トレード・ユニオン）であった。ところが1930年代に自動車産業を始めとする重工業分野で急速に拡大した産別会議（CIO）系の労働組合（レーバー・ユニオン）は、企業管理単位としての職務を前提に、先任権ルールによる解雇、一時解雇、再雇用、配置、昇進の規制を目指した。その結果、細分化された極めて多数の職務区分が存在し、その内容が明確に規定され、各職務にはそれぞれ時間賃率が設定され（職務給）、客観的な先任権ルールが適用されるという雇用システムが確立した。後にこれはジョブ・コントロール・ユニオンイズムと呼ばれることになる。「トレード」に基づいて外部労働市場を規制する組合から「ジョブ」に基づいて内部労働市場を規制する組合への転化という図式（「トレードからジョブへ」）が、最も明確に現れているのが20世紀のアメリカ労働社会であったといえよう。

## 2 イギリス

しかし、同じアングロサクソンの先輩国であるイギリスはそう簡単に「ジョブ型」にならなかったようである。小野塚（2001）は19世紀イギリス機械産業の労使関係を「クラフト的規制」と呼び、徒弟制度を前提とした入職規制といわゆる制限的慣行で特徴づけている。興味深いのはこの「クラフト」が、職務内容やその遂行能力の「限定」を特徴とする「ジョブ」とは対照的に、能力も現場権限も「無限定」であるところに特徴があるとしている点である。日本的な（企業が命じうる作業内容の）「無限定」とは対極的な、企業の経営権の介入を許さない「無限定」な労働者。この

「管理の不在」が20世紀の戦間期になっても打破されず、戦後にまで続いたのがイギリスであった。出来高賃金（ピース・レート）さえ設定すれば、後は労働者の自主的課業遂行に委ねるという仕組みである（岡山1997）。全ての社会が「トレードからジョブに」進歩するという単線の発展史観は、産業化のトップランナーであるイギリスによって否定されていたわけである。

こうしたイギリス労働社会が職場の無秩序化で批判を受けるようになったのが1960年代であり、1970年代からようやく企業の労務管理が確立していくことになる。しかし、サッチャー政権の反組合政策もあり、アメリカ型のジョブ・コントロール・ユニオンイズムは遂に根を下ろすことなく、企業別単一組合の日本的経営も一時流行したものの、結局ノン・ユニオン型のジョブ・コントロールなきジョブ型社会に落ち着いたように見える。

ノン・ユニオン化したのはイギリスだけではなく、「ジョブ型」の典型コースを歩んでいたはずのアメリカも同様である。1960年代から70年代にかけては、細分化された「職務」が労働疎外の原因として批判され、労働の人間化、職務充実（ジョブ・エンリッチメント）が流行した。1970年代後半からは、労働組合による厳格な「職務」規制を競争力衰退の原因と批判する考え方が強まり、「職務」に立脚する労務管理からより柔軟な人的資源管理への移行が進むとともに、労使対決的なニューディール型労使関係が縮小の一途をたどった。協調的な集团的労使関係への移行という道を歩まなかったのは、化石化した1930年代の労使関係立法がそれを禁じていたからである。ノン・ユニオン型のジョブ型社会では、職務評価やその格付けは市場ベースで行われ、ヘイ・システムなどの人事コンサルタント会社がその担い手となる。今日、日本で唱道される「職務給」はこの流れのものである。

## 3 ドイツ

21世紀にノン・ユニオン型に帰着したアングロサクソン諸国に対し、集团的労使関係がなお社会的な存在感を持っているのが大陸ヨーロッパ諸

国である。その中でもドイツは冒頭で述べたように、アングロサクソン諸国の自由な市場経済に対して日本とともにコーディネートされた市場経済の代表として位置づけられる一方、アメリカ、日本、フランスの内部労働市場に対して職業別労働市場の代表として位置づけられている。いかなる経緯でそのような雇用システムが形成されたのだろうか。

田中洋子(2001)によれば、ドイツはアメリカに先駆けて1850～70年代に企業封鎖的な「内部化」が進んでいた。長期勤続の基幹労働者層を企業内で熟練形成し、手厚い企業内福利厚生で包摂するクルップを始めとするドイツ大企業(「イエ(Haus)」と呼ばれた)の姿は、日本のメンバーシップ型労働社会を彷彿とさせる。ところがこの企業共同体への方向性が世紀転換期から「社会化」の方向に逆転していく。それは社会民主主義や労働運動の批判とともに、手工業を始めとする職業身分代表制的な伝統的発想に基づく国家の介入によるものであった。そして第一次大戦とワイマール体制の下で、産業別労働組合との労働協約によって賃金等の労働条件を決定するとともに、企業内に従業員代表制を設置するというドイツ型二重代表(デュアル・チャンネル)制が確立していく。一方、19世紀の営業条例によるツunftの解散によって断ち切られた社会的熟練形成のコースが、20世紀に学校の職業教育と企業の現場実習を組み合わせたいわゆるデュアル・システムとして再構築されていった。産業技術の進展においてはアメリカと並んで最先端を進んでいたドイツが、企業内的な「ジョブ」ではなく、企業を超えた「ベールフ」を再構築する道を歩んだわけである。

ドイツがアングロサクソン諸国のようにノン・ユニオン化しなかった理由は、デュアル・チャンネル制にあると思われる。実はアメリカでは1920年代に福祉資本主義という名の下に、大企業主導の反組合的な従業員代表制が普及したことがある(伊藤・関口編2009)。1930年代のニューディール労働政策は、「内部化」という点ではこのメンバーシップ型労務管理を受け継ぎつつ、その方向性を否定して従業員代表制を会社組合とし

て禁止したし、今でも禁止されている。ドイツにおいては企業外の労働組合との分業体制で企業内の従業員代表制が協調的労使関係の担い手として確立したのに対し、アメリカのジョブ・コントロール・ユニオンイズムは企業内の敵対的労使関係を不可避とし、それを嫌がる企業におけるノン・ユニオン化をもたらしたと考えると、「内部化」と「社会化」のパラドックスは入り組んでいる。ドイツの雇用システムの位置づけが難しいのは、一旦世界の先頭を切って「内部化」しながら、それをある部分残しつつ、むしろ「社会化」を遂行したというその歴史的経緯によるものであろう。

#### 4 フランス

フランスについては、以上のような明確な見取り図を与えてくれる研究はあまり見当たらないが、清水(2007)によれば、19世紀末から20世紀初頭の時期のフランスでは、それまでの徒弟制に基づく伝統的な熟練の「職」(メティエ)に当たらない職業にまで労働局が「職」概念を押し広げ、衰退しつつある「職」を再興しようとしていた。労働組合も「職」を基礎とする職業別組合としての性格を維持しつつ、徒弟修業を欠く職業に拡大していき、「職」が曖昧化、拡大されながらむしろ「資格」として機能していったという。意識レベルでは「メティエ」が維持されつつ、実態としては「トレードからジョブへ」に相当する事態が進んだと言えようか。その中で、伝統的な徒弟制が変質・解体していき(清水2004)、戦間期に学校における職業教育と国家による資格認定に移行したとされる(清水2010)。フランスが「学校教育と社会的地位の間の結びつきがほとんど自然な本質的現象と認められている社会」「教育システムによって生み出された免状と、生産システムにおいて占められる地位との間の明白で必然的な関係という概念が根づいている社会」(清水(2011)の引用するG.ブリュシ)になったのは、ここに由来するのであろう。

戦後フランスは、産業別労働協約が拡張適用システムによって「職業の法」として非組合員にもあまねく適用される仕組みを作り上げたが(「社会化」)、一方でそれは産業別の最低基準を設定す

るに過ぎず、それを下回らない限り企業が独自の賃金表を設けることが一般的である（「内部化」）。フランスの雇用システムが、ある観点からはドイツや日本とアングロサクソン諸国の中間に置かれ、別の観点からはアメリカや日本と並んでドイツの対局に置かれるのもこの故であろうか。

## 5 オランダ

オランダについては過去20年ほどワークシェアリングやワークライフバランス、あるいはフレキシビリティとセキュリティの両立といったトピックの代表国としての紹介が汗牛充棟であるが、それらは全て他の諸国が見倣うべきその先進性を強調するものであって、雇用システムの特性に着目した議論はほとんど見られない。ただ、かつては中央集権的な政労使体制とそれに基づく国家的賃金統制政策が有名であった。労働省労働統計調査部調査課編（1966）や日経連（1966）によると、戦後1945年から1959年まで、政府の調停委員会に労働条件に関する全ての協約と規則を審査し、承認する権限があったが、それは実質的に労使二者構成の「労働協会」（中央労使協議会）の勧告に基づくものであった。その考え方は一般賃金水準の統制とともに、異なった職業間における公平かつ十分な賃金格差の維持であったという。しかし1959年及び1963年に制度が改正され、社会経済審議会の報告に基づき産別労使交渉を行って協約を締結し、労働協会の承認を得ることとなった。さらにJacobs（2004）によると、1970年の賃金決定法により労働協約は締結当事者が自由に決定できることとなった。しかし労働協会を舞台とするマクロ的労使協調路線は今日までポルダーモデルとしてオランダ労使関係の特徴づけており、1982年のワッセナー合意（雇用維持と労働時間短縮による賃金削減）は世界的に有名である。なおIterson and Olie（1992）は、雇用の安定が労使の最大の関心事であり、アメリカのような大量解雇は許されず、日本の終身雇用制に似ているとすら述べている。

## 6 スウェーデン

スウェーデンについては、国際的にも稀な中央

集権的な労使関係を構築していたが、近年分権化、個別化してきたと言われている。しかし西村（2014）によれば、中央体制の時代でも企業横断的賃金表はなく、中央協約は賃上げの下限を設定するだけで、具体的な分配は企業レベルに委ねられていたし、今もこの点に変わりはないという。さらにRönnmar（2006）は驚くべきことを明らかにする。スウェーデンでは使用者の被用者に対する指揮命令権、職務配分権が広く認められている。1906年の労使合意（12月協約）で、経営権を認めただからだ。スウェーデンは組合組織率が大変高く、しかも労働組合自体が労使協議会機能を有するシングル・チャンネル制である。それゆえ、他国では個別雇用契約の解釈とされる問題が労働協約の問題になり、ある労働者がこの職務を行う義務があるかどうかを個別契約の問題として議論することはなく、その労働協約が適用される限り、およそその企業の事業である限り、労働者の就労義務は広がっていくという。かかる経営者の広範な労務指揮権とこれに対応する被用者の広範な就労義務が、雇用を維持しつつ変化に対応できる機能的柔軟性をスウェーデンに提供しているというのである。

## 7 韓国

なお韓国は以上の欧米諸国とは異なり、その雇用システムは日本に近いとされてきた（安1982；佐護・安編1993）。しかし、日本や西欧諸国と比べても労働市場が流動的で、民主化により法による企業別組合の強制がなくなるとともに産業別組合の構築が進む一方で、年功的な賃金制度が依然強固に残る韓国の雇用システムは、独自の分析を必要としている。

### 参考文献

- 安春植（1982）『終身雇用制の日韓比較』論創社。  
 石田光男（2012）「日本の雇用関係と労働時間の決定——労使関係論の深化」石田光男・寺井基博『労働時間の決定——時間管理の実態分析』ミネルヴァ書房。  
 伊藤健市・関口定一編著（2009）『ニューディール労働政策と従業員代表制——現代アメリカ労使関係の歴史的前提』ミネルヴァ書房。  
 岩出博（1991）『英国労務管理——その歴史と現代の課題』有斐閣。  
 岡山礼子（1997）「産業企業と人的資源管理」（阿部悦生他『イ



- ギリス企業経営の歴史的展開」勁草書房。
- 小野塚知二 (2001) 『クラフト的規制の起源——19世紀イギリス機械産業』有斐閣。
- 小池和男 (1962) 『日本の賃金交渉——産業別レベルにおける賃金決定機構』東京大学出版会。
- (1966) 『賃金——その理論と現状分析』ダイヤモンド社。
- 佐護譽・安春植編著 (1993) 『労務管理の日韓比較』有斐閣。
- 佐藤厚 (2016) 『組織のなかで人を育てる——企業内人材育成とキャリア形成の方法』有斐閣。
- 清水克洋 (2004) 「20世紀初頭フランスにおける「徒弟制度の危機」——労働審議会調査『徒弟制』(1902年)の検討を中心に」『企業研究』第5号。
- (2007) 「19世紀末・20世紀初頭フランスにおける「職」の概念」『商学論纂』第48巻第5・6号。
- (2010) 「伝統的、経験主義的徒弟制から体系的、方法的職業教育へ——1925年フランス職業教育局「労働週間報告」の検討を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』第619号。
- (2011) 「職業能力資格と雇用主による徒弟修業修了・熟練認定権」『商学論纂』第52巻第5・6号。
- 菅野和夫・荒木尚志編 (2017) 『解雇ルールと紛争解決——10ヵ国の国際比較』労働政策研究・研修機構。
- 田中和雄 (2017) 「「職務」の成立と労働組合」『専修ビジネス・レビュー』第12号巻第1号。
- 田中洋子 (2001) 『ドイツ企業社会の形成と変容——クラブ社における労働・生活・統治』ミネルヴァ書房。
- デヴィッド・マースデン (2007) 『雇用システムの理論——社会的多様性の比較制度分析』NTT出版。
- 西村純 (2014) 『スウェーデンの賃金決定システム——賃金交渉の実態と労使関係の特徴』ミネルヴァ書房。
- 日本経営者団体連盟 (1966) 『ヨーロッパの賃金』日本経営者団体連盟弘報部。
- 濱口桂一郎 (2013) 『団結と参加——労使関係法政策の近現代史』労働政策研究・研修機構。
- ピーター・A・ホール、デヴィッド・ソスキス編 (2007) 『資本主義の多様性——比較優位の制度的基礎』ナカニシヤ出版。
- ミシェル・アルベール (1996) 『資本主義対資本主義』竹内書店新社。
- 三菱UFJリサーチ & コンサルティング (2014) 『平成26年度厚生労働省委託「多面的で安心できる働き方」の導入促進事業「諸外国の働き方に関する実態調査」報告書』。
- 労働省労働統計調査部調査課編 (1966) 『諸外国の賃金事情』労働法令協会。
- ロナルド・ドーア (1987) 『イギリスの工場、日本の工場——労使関係の比較社会学』筑摩書房。
- (2001) 『日本型資本主義と市場主義の衝突——日・独対アングロサクソン』東洋経済新報社。
- Iterson, Ad van and René Olie (1992) “European Business Systems: the Dutch case.” (Whitley, Richard ed *European Business Systems*, Sage Publications.
- Antoine T.J.M. Jacobs (2004) *Labour Law in the Netherlands*, Kluwer Law International.
- Rönmar, Mia (2006) “The Managerial Prerogative and the Employee's Obligation to Work: Comparative Perspectives on Functional Flexibility,” *Industrial Law Journal*, Vol. 35, Issue 1.
- Washington CORE LLC. (2016) 『平成27年度産業経済研究委託事業 雇用システム改革及び少子化対策に関する海外調査 雇用システム編』。
- WIP ジャパン (2014) 『平成25年度内閣府委託調査 労働契約の特徴とそれを取り巻く社会保障など諸基盤に関する国際比較についての調査』。

はまぐち・けいいちろう 労働政策研究・研修機構所長。最近の主な著作に『EUの労働法政策』(労働政策研究・研修機構, 2017年)。労働法政策専攻。