

みんなが出世競争する「日本型雇用システム」を生んだのは戦時・戦後の「社内平等革命」だった…差別をなくしたら非正規化が進むパラドクス

濱口 桂一郎：労働政策研究・研修機構労働政策研究所長

2025年06月25日



戦後のメーデー（1946年5月、写真：Bettmann / GettyImages）

▶ 特集「80年目の戦争経済総決算」の他の記事を読む

現代日本の労働問題といえば、安倍政権の「働き方改革」で二大課題とされた正社員と非正規労働者の格差の問題と長時間労働の問題が真っ先に挙げられる。

これらに加え、なかなか進まない男女格差の是正など、さまざまな労働問題の原因と指摘されるのが、かつては日本企業の競争力の源泉ともてはやされた日本型雇用システムだ。

だが、かつての礼賛派も今日の批判派も共通して見落としていることがある。

それは、いまや正社員と非正規労働者を堂々と差別する仕組みになってしまったこのシステムが、もともとはブルーカラーとホワイトカラーの間の、そしてホワイトカラーの中でもノンエリートとエリートの間の、差別をなくそうとする社内平等革命によって生み出されたものであったということだ。

平等を求めて作り出されたシステムが差別を生み出したというこの逆説こそ、80年目の総決算として改めて噛み締めるに値する。

戦前の日本に存在した2本の差別ライン

現代日本における正社員と非正規労働者の格差は身分差別というにふさわしい。同じ仕事をしているのに、雇用は不安定で賃金処遇は著しく低い。

それゆえ、欧米の労働社会で一般的な同一労働同一賃金原則を導入すべきと叫ばれながら、「日本型」という言葉がつくことで事態はほとんど変わらなくなる。

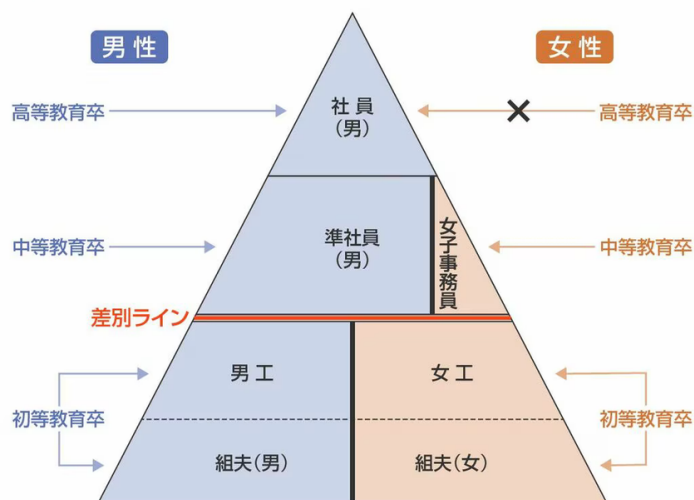
だが、差別問題を考えるカギは、どこに差別ラインがあるかということだけではなく、どこに差別ラインが“ない”かにこそある。

戦後日本ではそこに差別ラインがないのがあまりにも当たり前になったために見えなくなってしまったが、欧米その他の日本以外の社会ではいまだに企業の中に、そして労働社会全体にわたって、2本の差別ラインがはっきりと引かれている。1本はブルーカラーとホワイトカラーの間、もう1本はホワイトカラーの中でもノンエリートとエリートの間に引かれている。

そして、戦前の日本でも、2本の差別ラインは明確に存在していたのだ。

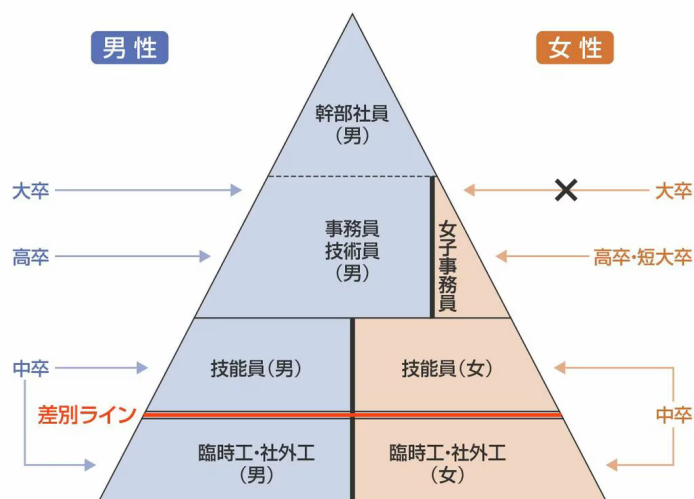
図は、野村正實『日本的雇用慣行－全体像構築の試み』（ミネルヴァ書房、2007年）から引用したものだが、戦前の会社身分制（上図）と戦後の経営秩序（下図）を対比している。

■ 戦前の会社身分制



（出所）野村正實著『日本的雇用慣行』の図に着色を施し東洋経済作成

■ 戦後の経営秩序



（出所）野村正實著『日本的雇用慣行』の図に着色を施し東洋経済作成

この図は、かつて『働く女子の運命』（文春新書、2015年）で、左側の男性と右側の女性の位置づけが、戦前と戦後でそれほど変わっていなかったということを強調するために引用したことがある。

しかしながら、2つの図の上側と下側の関係に着目すれば、戦前と戦後は大きく変わった。

一番大きく変わったのは、身分における差別ラインが戦前はホワイトカラー職員（準社員）とブルーカラー職工の間に引かれていたのが、戦後はブルーカラーの中でも本工（正社員）と臨時工・社外工（非正規労働者）の間に引かれるようになったという点だ。

これは、ホワイトカラーもブルーカラーも天皇の赤子であり、会社の従業員として平等であるという戦時中の皇国勤労観によって生み出され、終戦直後に猛威を振った労働運動の工職身分差別撤廃闘争によって確立したものだ。

戦後の差別撤廃闘争を準備した戦時体制

戦後の企業別組合がホワイトカラーとブルーカラー双方が参加した混合組合であり、両者の身分差別撤廃を訴えて実現したという事実は比較的良好に知られている。だがそれを準備したのは戦時体制であった。

そもそも戦前の工場法はブルーカラー職工のみが対象で、ホワイトカラー職員は対象ではなかった。

戦前の企業では、両者はまったく処遇が異なり、前者は日給制で、早出・残業をすればその分の手当が支払われる一方、早引・遅刻をすればその分を差し引くという時間給制度であったのに対し、後者は月俸制で、早出・残業をしても手当が付かない代わりに、早引・遅刻をしても差し引かれないという渡し切りの制度であった。

ところが戦時体制下で両者が接近する。

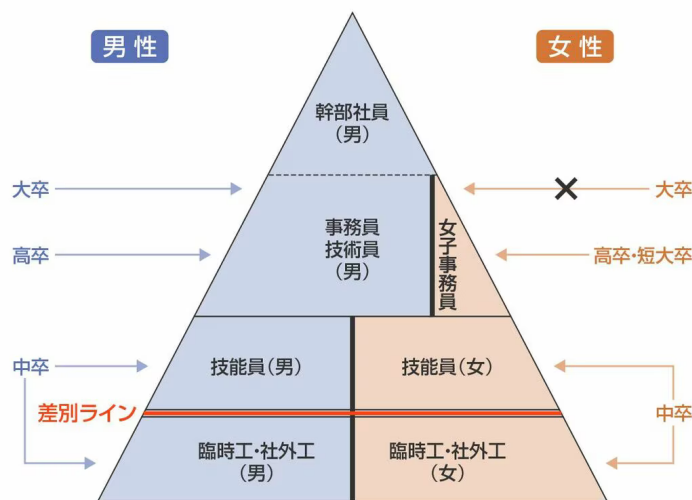
国家総動員法の下で人的資源の動員が求められる中で皇国勤労観が唱道され、ホワイトカラー職員もブルーカラー工員とともに天皇陛下の赤子であり、「従業員」として生産活動に進出すべきとのイデオロギーが鼓吹された。

その一環として、厚生省労働局主導で工員月給制が推進され、欠勤分は差し引き、残業や休日出勤分は手当を支給せよとされた。一方、大蔵省理財局主導で職員に対しても残業手当や休日出勤手当の支給が命じられた。

こうして、従業員として接近していた両者を一本化したのが戦後の労働基準法であったが、その背景にあったのは、工職混合組合が現場で遂行していた差別撤廃闘争であり、両者の賃金表は職務にこだわらず年齢と扶養家族数に基づいて一本化された。

こうしてブルーカラーとホワイトカラーは身分と処遇において同一化し、旧差別ラインは消えた（二重線はなくなった）。

■戦後の経営秩序



（出所）野村正實著『日本的雇用慣行』の図に着色を施し東洋経済作成

とはいえ図の技能員（ブルーカラー）と事務員・技術員（ホワイトカラー）の間に実線が引かれているように、両者のキャリアコースは別々のままであった。

ブルーカラーは工場内で配置転換して現場監督となる一方、ホワイトカラーは各部署を配置転換して管理職に昇進していく。平等ではあるが、コースは別だ。

「初めから幹部扱い」のエリートが消えた

戦中戦後の工職身分統一が労働研究者の間ではそれなりに認識されているのに対し、もう一つの平等革命の認識はより希薄である。

それは、戦前の社員（男）と準社員（男）の間に引かれていた実線が、戦後の幹部社員（男）と事務員・技術員（男）の間では点線に変わっていることだ。そして、そこに外部から労働力が供給される仕方も大きく異なっていた。

戦前は高等教育卒が直接社員層に採用され、採用当初から幹部職員見習いとして待遇される一方、中等教育卒はその下で働く準社員層に採用され、特定の専門業務に従事し、長年の勤務を経て幹部に昇進することもあるなど、両者は同じホワイトカラーといえども明確な身分格差の下に置かれていた。

ところが戦後は、大卒も高卒も幹部職員ではなく事務員・技術員として、つまり戦前の準社員レベルで採用され、そこから幹部職員に昇進していくべき存在と位置づけられるようになった。

つまりキャリアが平等化し、戦前には存在した（そして欧米では現に存在する）初めから幹部扱いのエリート職員という身分が消えてしまったのである。

もっとも図を見れば、大卒と高卒は同じ事務員・技術員の層に入っていくとはいえ、その入り口が上下に分かれている。

戦後初期には、まだ少数だった大卒は幹部職員に近い上の等級で採用され、多数派だった高卒はより下の等級で採用された。また大卒の昇進速度は速く設定され、高卒の昇進速度は遅く設定された。それゆえ幹部職員に到達するのも大卒は早く、高卒は時間がかかった。

当時、高卒ホワイトカラーが出世の早い大卒の同僚に対して「仕事は自分の方ができるのに、学歴が高いだけで……」と、学歴主義に対する恨み節を吐露することがよく見られた。

この状況を大きく変えたのは、戦後期から高度成長期に進行した高学歴化の波であった。

まず高校進学率が急上昇して、ブルーカラー要員であった中卒者が払底し、「金の卵」と呼ばれたのもつかの間、企業は激減した中卒者の代わりに高卒者をブルーカラー要員として採用するようになった。一方、大学等の高等教育機関への進学率も上昇を続け、新規採用されるホワイトカラーの大部分は大卒者となっていった。

こうして入り口もコースも完全に一本化された。

みんなが「エリートを夢見て猛烈に働く」日本

エリートがなくなったということは、ノンエリートもなくなったということである。ホワイトカラーはすべて、平等に採用され、平等に管理職を目指して出世競争する存在となった。

少数のエリートだけが猛烈に働き、多くのノンエリートはほどほどに仕事をして生活を享受する欧米型社会とは異なり、みんながエリートを夢見て猛烈に働く戦後日本独特の長時間労働社会は、戦後平等革命の遺産なのである。

終戦直後、かつての差別ラインは消えたが、すぐさま本工と臨時工・社外工の間に太い二重線が引かれた。労働組合側も出稼ぎや日雇いのような異質な労働者を組合員から排除し、別扱いすることには異議を唱えなかった。

やがて臨時工・社外工という名の下に企業で長期間活用されるという事態が進行する。そこで、1950年代までは彼らの処遇が社会問題とされた。

しかし、高度成長期に主婦パートや学生アルバイトが非正規労働力の大部分を占めるようになると、問題意識自体が消滅した。臨時工・社外工という言葉も死語となった。

1990年代以後、氷河期世代の若者がフリーターとして登場し、改めて日本社会に引かれた差別ラインが意識されるようになった。かつてと異なり、販売、サービス、事務、専門職などホワイトカラー職場で非正規化が進行した。

近年はむしろ公務部門などでは、専門職ほど非正規化するという傾向がみられ、事態は改善していない。なぜなのか。

それは、戦前日本に存在し、現代欧米社会にも存在する職務に基づく正統な差別ラインが戦後平等革命によって消えてしまったからだ。

職務に基づく（それゆえ当該職務の前提となる学歴に基づく）差別を平等の名の下に消し去ってしまった戦後日本社会は、職務に基づかない（つまり世界のどこに行っても説明のつかない）差別ラインを、唯一の正当な差別根拠として堅持するしかないのである。

差別こそが平等であり、平等こそが差別である。戦時・戦後の社内平等革命が生み出した日本型雇用システムの最大の逆説がそこにある。

