

第9回 「雇用労働から協同労働へ 今、働き方を問い直す その2」

アベノミクスの成長戦略の一つとして「解雇規制の緩和」があり、「限定正社員」のモデルなどが提案されています。この背景には、戦前からの日本的経営の特徴とされてきた終身雇用制、年功序列賃金制などが歴史的限界を迎えた、それを守ろうとすれば既得権を保守することになりかねない、そんな時代を迎えたからです。それだけに「今、働き方を問い直す」、そして雇用労働から「協同労働」への歴史的転換を目指す必要性を強く感じます。

日本の終身雇用制ですが、すでに述べたとおり、戦後の高度成長に結びついて拡大しましたが、戦前は日本の資本主義が大正期に高度工業化、つまり重化学工業化を迎えるに当たり、大学や工専などを卒業した高度な技術労働力を確保するためのものでした。少数の技術者・エンジニア、また管理職・マネジャーを確保するために、終身雇用のまさに「限定正社員」の特権を与える必要があった。少数だし、帝大卒など高学歴だし、特権的エリートの雇用制度でした。こうした例は、日本だけでなく欧米先進国にも見られるもので、それだけでは日本的経営の特性とは言えません。日本的特性は、終身雇用制、年功序列賃金制、それに企業内組合の3点セットが、日本の重化学工業化の高度成長で広範囲に拡大し、70年代の石油ショックなどの乗り切りに成功した点にあります。しかし、それは前回のべましたが、安価で良質な若年労働力の存在、急速な重化学工業化、それに輸出主導の高度成長という限られた条件の下での特殊な成功物語だった。

しかし、その後バブル経済は崩壊、長期の慢性不況により「坂の上の雲」を追う時代ではなくなりました。少子高齢化により安価で良質な若年労働力は確保できない。低成長の停滞の下、市場のグローバル化で企業間競争は激化、企業の存続年数も短命化し、廃業率は高く創業率は思うように上がらない。年功序列賃金制を前提に、長期安定的な終身雇用の正社員を維持することは難しくなった。正規社員の雇用を減らし、非正規と呼ばれる派遣型、契約型、パートやアルバイトなどの雇用が急増した。すでに正規と非正規の比率は、女性労働力については非正規雇用が50%を超えている。地域差も大きいので地方の労働市場では、正規と非正規が逆転してきた。もはや正規と非正規の呼称も、非正規が正規になり、非正規が正規と呼ぶほうが適当になりつつある。特に最近、派遣雇用の規制がさらに緩和、業務ごとに設けている3年の期間上限を廃止、事実上無期限に派遣雇用が続けられる。こうなれば派遣雇用の正規化が、さらに一層促進されるでしょう。

さらに正規と非正規を区別しても、正規にも定年制を始め裁量労働など、現実の雇用には色々な限定が付きまとう。特に若年層の正規雇用では、2-3年で転職を迫られ、職場での定着度はすこぶる低い。名目上は「自己都合の退職」でも超短期雇用、この点でも終身雇用制は崩壊し、正規雇用は名目だけで形骸化している。残るは職務職階制とセットの公務員の雇用ですが、これまた世界に観たる財政赤字・借金大国の日本では、いつまで公務員の特権が維持できるか？すでに定員外の非常勤の臨時職員で行政サービスも賄われている。借金大国の財政再建は急務であり、公務員の制度改革も必至です。「雇用の規制緩和」や限定正社員モデルは、公務員改革への

布石ではないか？

正社員の終身雇用制は、前回説明のとおり「新卒一括採用」とセットで、良質・安価な若年雇用の拡大による重化学化の高度成長をリードしました。これまた欧米には見られない日本特有な制度です。中学、高校、そして大学まで、学校は職業安定所の事務委任を得て、新卒一括採用を支えました。集団就職の列車には、学校の教師が乗り込み、新卒の生徒を企業の新規採用の窓口まで引率する。まさに産官学一体の日本株式会社ですが、新卒・新入社員は企業社会の一員として、会社への忠誠と「末は社長」の夢を胸に、最後は「故郷に錦を飾る」決意をした。こうした新卒一括採用は、もともと終身雇用制と結びつき、とくに1920年代後半から、若年での就職を斡旋する「少年職業紹介」が内務省、文部省の肝いりで推進され、それが戦時下の国民総動員の体制に引き継がれました。

しかし、終身雇用と共に新卒一括採用も、すでに制度疲労が進んでいる。学校卒業と会社就職の間に「すきま」が広がり、一流高校 - 一流大学 - 一流企業を連結したエスカレーターも機能不全となった。学校を当てにできないから、バイトでコネを作り、自分で企業を廻る「就活」が、今や学生時代の一番大事な活動です。学校教育と繋がった企業内教育も、競争激化の企業経営にとつて財政的余裕がない。さらに、すでに述べたように「日本型福祉」と言われた企業内福祉も全面的に後退、企業内福祉を「社会的福祉」に肩代わりさせた。しかし、欧米と比べて「福祉後進国・日本」の急速、かつ急激な福祉国家主義の追い上げは、高度成長の終焉とともに、上述の通り世界に観たる「財政赤字大国」の危機をもたらし、「国の借金」は1000兆円を突破、国民一人当たり792万円(6月末)です。

こうしてアベノミクスの成長戦略として登場した「雇用の規制緩和」、そして限定正社員モデルは、単なる雇用改革に止まらない。教育改革、福祉改革、財政改革、公務員制度改革、さらに「企業内組合」の労使関係の変革にまで及ばざるを得ない。まさに日本資本主義の構造改革の根底に位置する戦略の意味がありそうです。そうだとすると「限定正社員」モデルが提示されたのは、どのようなコンテキストなのか？すでに終身雇用の正社員制度は歴史的限界を迎え、非正規雇用に全面転換しつつあります。とくに派遣型社員の拡大は、規制緩和の波に乗り一層の拡大を見せるでしょう。それを、わざわざ「限定正社員」として、日本型経営の終身雇用を形式的にでも残す意味は、どこに奈辺にあるのか？

すでに別の機会にも説明しましたが、90年代からのバブル崩壊と長期慢性不況が続く中で、日本経済は輸出依存民間投資主導型の成長パターンを維持できなくなった。慢性化した資本過剰は、さらに一段と対外投資に向かい始め、それも間接投資から直接投資へ重点が移っている。いまや貿易収支は完全に赤字となり、経常収支はもっぱら所得収支の黒字によりプラスを維持するだけです。その意味で日本経済は、高度成長期の輸出依存民間投資主導型から所得収支依存対外直接投資主導型へ転換を余儀なくされたと言えるでしょう。こうした構造転換に、日本の雇用関係も対応を迫られるに至っている。ここに雇用の規制緩和の狙いがあると見るべきではないか？

対外直接投資へのシフトは、TPP参加も加わり、国内の産業空洞化を促進する。国内雇用は派遣型を中心に非正規雇用任せ。その上で、対外直接投資主導型への転換に対応した雇用

関係の創出が急務である。雇用のグローバル化が迫られているが、植民地主義が崩壊している以上、投資先の現地採用は不可避だし、現地の低賃金の利用も重要である。現地採用とのバランスをとって、日本からの海外現地勤務の「正規」社員を派遣しなければならないとすれば、少数で、高学歴で、エリート「正規」社員を、しかし地域別、国別、職種別などの限定を設け、さらに期間などの限定も加えた、新たな「限定正規雇用」の人材エリートを確保しなければならないでしょう。とすれば、「限定正社員」モデルの狙いは、対外直接投資主導型への構造転換に対応する提案ではないか。すでに文科省は、「スーパーグローバルハイスクールSGH」として、「世界と戦えるグローバルリーダーを育てる新しいタイプの高校」を100校指定の概算要求の準備中です。

こうした提案に対して、働く側はしっかり受け止め、深く考えなければならないでしょう。まず、日本の雇用関係が、今や大きな岐路に立ち、その転換点を迎えたという、歴史的現実を十分に認識することが大事です。終身雇用の正規社員の制度が、すでにその根拠を失ってきていること。しかも、それが戦後の高度成長と結びついた、極めて特殊で歴史的に限定された制度に過ぎないこと。その制度を守ろうとすることは、すでに一部の既得権益である特権を保守することになり、時代に逆行することになりかねない。企業内組合の役割も、3.11 原発事故に対する企業エゴ丸出しとも言える一部労組の対応からも言えるように、労働組合主義の根本的な反省と再検討が必要でしょう。

その上で「限定正社員」モデルに対して言うべきことは、働くもの＝ワーカーが、誰のため、何のために働くのか、そこが重要です。グローバル社員として、海外で働くのも良いでしょう。しかし、国内に生きる家族の幸せや地域の発展のために働く。そうした働き方を考えなければならない。また、営利企業の社員として、商業主義のために働く。それだけで良いのか？利己主義、個人主義の「経済人」として生きるだけで良いのか？企業に雇用され、労働力を商品として売り、賃金、サラリー、月給取りだけなのか？そうした疑問に十分考えて、自らに答える必要があるでしょう。

企業に雇用される「雇用労働」に対して、もう一つの働き方「協同労働」の考え方、モデルの存在を忘れてはなりません。働くことは「傍を楽にすること」、こんな昔からの言い伝えもあります。家族のため、地域のため、人類の幸せのため、そんな利他的な「協同労働」ですが、そうした働き方が成り立つ経済主体として、商業主義の営利企業に対抗して、内外で「社会的企業」が注目されています。非営利のNPO=NGO、R・オーエン以来の各種協同組合、ヨーロッパに拡大するコミュニティ・ビジネスなどが台頭しています。そうした非営利の経済主体として働く「協同労働」が提起されているのです。

いま「雇用の規制緩和」「限定正社員」モデルが提起され、日本の雇用関係が大きく歴史的に転換しようとしている。それだけに「人間にとって働く」とは何か、という根本的課題を考えてみる必要があります。その上で「雇用労働」に対しての「協同労働」の意義やあり方を、具体的に検討すべきでしょう。