

第 8 回 「雇用労働から協同労働へ 今、働き方を問い直す その 1」

アベノミクスの第 3 の矢「成長戦略」の議論の中から、にわかに「解雇規制の緩和」の問題が提起され、日本の雇用関係が改めて議論されています。ただ、「成熟産業から成長産業への“失業なき労働移動”」ということで勤務地、労働時間、職種などに限定した多様な「限定正社員」モデルが論議されていますが、もともと参院選挙向けのスローガンとしての成長戦略でしたから、選挙の票集めではマイナスにもなりかねないため、むしろ選挙後の課題として持ち越されているようです。しかし、問題は極めて重要であり、議論を深めなければならないでしょう。

既に前回にも触れましたが、日本経済の高度成長の時代には、日本型経営の特質として、終身雇用制度を中心に、年功序列賃金制度、さらに企業別労働組合の 3 点セットが重要な役割を演じました。特に 70 年代の 2 度に及ぶ石油ショックを乗り越え、80 年代まで高度成長を持続できた要因として、日本型経営の 3 点セットが先進国の中でも特に注目を集め、成長神話となっていました。

この終身雇用制度による雇用関係が、日本のいわゆる「正規社員制」ですが、これは「勤め先での呼称」で、雇用期間による「従業上の地位」では一般常用雇用者に分類されます。統計上の分類はともかく、バブル経済が崩壊し、高度成長が終わって 90 年代を迎え、いわゆる非正規雇用の労働者が急速に増加し、正規社員の雇用が減少してきました。例えば、1992 年バブル崩壊直後の正社員は 3705 万人で今より 500 万人以上も多かった。逆に非正規社員は 958 万人で、現在の半分以下でした。ところが今や非正規社員が 2043 万人（2012 年現在）となり、正規社員に取って代わろうとしている。既に女性では、非正規雇用が 50% を超え、平均でも 38.2% が非正規社員で終身雇用制度の崩壊が決定的です。「解雇規制の緩和」も、こうした終身雇用制度の崩壊の一面と捉えるべきです。

そこで正規と非正規の区分ですが、「正規」は仕事の内容を限定しない、期間の定めのない雇用契約です。反対に「非正規」は、仕事内容が限定された契約社員、パート・アルバイト・派遣社員など期間が限定された雇用です。従って、正社員は安定的雇用で高賃金を代償に、転勤や残業もいとわない無限定な労働、逆に非正社員の雇用は不安定で、低賃金だが、それほど無限定な労働は強いられない。そんな分類になるでしょう。また、両者の賃金格差ですが、「賃金構造基本統計調査 2012 年」によると、平均年収ですが、正規が 317 万円、その他非正規が 196.4 万円と、かなり大きな格差です。この非正社員の低賃金を利用して、90 年代バブル崩壊後の長期慢性不況の「失われた 10 年」、そして 20 年のデフレの中で、企業は正規雇用を削減、非正規の雇用を拡大してきたのです。

このように、終身雇用制の崩壊が、非正規雇用の拡大として進んでいますが、この事実は単に雇用の問題だけでなく、広く日本型経営の破綻と企業社会そのものの転換として捉える必要があります。そもそも終身雇用制は、上記のとおり年功序列賃金制や企業別組合とセットになっていま

したし、企業社会全体が組織化される、その中軸として終身雇用制が機能してきたからです。今や日本の企業社会が、金融資本として組織を維持することが困難になった、その出口を模索せざるを得ない。そのために「雇用規制の緩和」や「限定正社員」モデルが議論されているのです。

終身雇用制とセットだった年功序列の賃金制度は、前回すでに述べたとおり、若年労働力の不足と賃金上昇、そして賃金の年齢別格差が解消する中で、制度が崩れてきました。特に少子高齢化により、すでに1972年をピークに18歳人口が急速に減少してきました。それにより労働市場では若年層が不足、若年労働力が「金の卵、ダイヤモンド」と呼ばれました。若年層の賃金が増え、年齢格差が無くなれば、もともと若年層の低賃金で成り立っていた終身雇用制も成立しなくなる。会社に長く勤めれば勤めるほどに、賃金が増え、退職金も有利になる。だから中途の退職や転職は避けるべきであって、とにかく定年まで勤め上げて、退職金や年金の支給を少しでも有利にしたい、これが終身雇用制を支えていた論理です。だから、就職してもすぐ転職や退職をする最近の新卒若年層の増加は、終身雇用制が崩壊したことの証左でしょう。

退職金や年金の話が出ましたので、日本の社会福祉の遅れにも触れましょう。日本の場合、1960年代まで社会福祉の制度的遅れが目立ち、「福祉後進国」と呼ばれました。その理由の一つも、日本では退職金や年金など、福祉が企業内で進められたからです。終身雇用制そのものも、企業内福祉といえますが、さらに寮や社宅の制度はじめ、医療・厚生施設、スポーツ娯楽施設の利用など、会社に面倒をみてもらえる。会社の福祉の傘の下で、退職後も福祉の恩恵を受け続けることができる。したがって福祉も社会的な制度ではなく、企業内福祉として進められることになったのです。終身雇用制が動揺し、会社の社宅や寮、病院やグランドなどが利用できなくなって、しだいに公的な社会福祉が充実することになったのです。

教育についても、同じようなことが言えます。もちろん明治以降、日本の教育水準は高く、識字率や就学率など世界最高のレベルでした。特に初等教育の普及による労働力の高い基礎学力が、日本の急速な近代化に大きな役割を演じてきました。さらに戦後の教育改革による6・3制の下、中等教育まで義務教育になり、高校進学率も急速に高まって、若年労働力は年功序列制の賃金格差と共に、高度成長にとり良質な労働力として利用されたのです。しかも、中卒にせよ、高卒にせよ、新規学卒の労働力が、「集団就職の列車」に象徴されますが、企業の雇用と直結するシステムが採用されたのです。ただ上記の少子化とも関連しますが、高等教育の大学などへの進学率上昇もあり、中卒の就職率は1950年代の45%から低下し、高卒も60年代まで上昇したものの、それ以後は高等教育の大卒が若年労働力の中心に変わりました。

日本の場合、中卒・高卒だけでなく、高等教育である大学も、新卒が企業の就職と直結しています。この点は、欧米の制度と大きく異なる点ですが、「少しでも良い大学に進学し、少しでも良い会社に就職し」終身雇用で安定した人生を送る、こうして進学教育の受験競争が盛んになり、学歴社会が形成されることになった。企業の側も、新卒の労働力を雇用し、年功序列の賃金で企業内教育OJTにより技術や技能を身に付けさせる、企業内福祉と共に企業内教育もまた、終身雇用制度の重要な役割だったのです。雇用と福祉、教育の三点セットこそ、日本の高度成長を支えた日本型経営の中軸である終身雇用制度の特徴だったのです。