

どのような社会をめざすのか ヨーロッパと日本(上)

濱口桂一郎

独立行政法人労働政策・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員

*本稿は二〇一〇年十二月七日に明治大学で開講された「労働講座企画委員会寄附講座（代表：高橋均・労働者福祉中央協議会事務局長）『未来の自分をつかめ』先輩たちの働き方から学ぶ」での濱口桂一郎さんの講義を事務局の責任で再構成してまとめたものである。同講座の概要は本誌一七四〇号、青野恵美子「大学における労働教育」労働講座の実践から学ぶこと」を参照されたい。

目次

- 1 日本の労働社会の特徴
- 2 日本のフレキシキュリティとその動揺
(以上、本誌本号掲載)
- 3 ヨーロッパ型労働社会を参照すべき点
(以下、本誌一七五〇号掲載)

【資料】

質疑応答

はじめに

今日与えられたテーマは「どのような社会をめざすのか」ヨーロッパと日本」です。ヨーロッパの現状はこうだという話ばかりしても、みなさんはたぶん面白くないと思います。本労働講座で、いろんな方々の非常にリアルなお話を聞いてきたと思いますので、それをみなさんが頭のなかでどのように整理したら良いのか、その手助けになるようなことをお話ししたいと思います。

話の途中でも積極的に手を挙げて質問していただきたい。私は大歓迎です。昨日、神奈川で中国、インド、韓国、シンガポール、インドネシアの経営者団体、日本という経団連にあたる団体の幹部の方々に講義をする機会がありました。私が用意したことを話し始めると、みなさんどんどん手を挙げて、割って入って質問するので。それに一生懸命答えていると、今

度はあつちで手を挙げている。それに答えていくと、またこっちで手を挙げる。そうして私の言いたかったことが、質問に引きずられてどんどん出てきました。本日はみなさんにレジメを配付して、だいたいこういう形でしゃべろうと思っていますが、決してそのとおりにならなかったからといって、私は怒りません。むしろそうならないほうが、みなさんにとって面白いお話になるのではないかと思いますので、手を挙げて質問してください。

1 日本の労働社会の特徴

雇用契約は「ジョブ」か
「メンバーシップ」か

雇用契約は「ジョブ」か、「メンバーシップ」か。これだけでは、なんのことかわからないかもしれません。みなさんの中には、就職活動をしている方がいらつしゃるでしょう。就職活動とは仕事に就くための活動ですから、本来その仕事ができるようになるために一生懸命訓練を受けることが就職活動のほうです。ところが日本ではそうではありません。

面接では、仕事に役立つこんなことができませんとか、仕事にかかわるこういうことを勉強していますとか、余計なことを言わないほうが良い。むしろサークル活動でこんな活動をしましたとか、仕事に関係なさそうなことを一生懸命

言ったほうが良いということになっています。これは数十年前からずっと言われ続けている話です。ここに日本の雇用契約がどういうものであるかが非常によく表れています。

昨日、アジアの経営者たちに、「日本では正規労働者のことを社員と呼ぶ」と言いました。日本の研究者が外国人に「正社員」を説明する時に、わかりやすいように「regular worker」、「regular employee」と訳します。その言葉自体は変な言葉ではないので、外国人にすつと理解されてしまいます。しかし、「社員」という言葉、それ自体がもつ日本語の熟語としての意味は通じていません。「社」と「員」をそのまま英語に訳したらどうなるか。

(会場発言) company member

そうです。では英語で「company member」とは誰のことを指すのか。会社は営利社団法人です。社団というのは社員からなる団体です。会社の社員は何かというと、お金を出している出資者であり、株式会社の場合は株主です。株主以外に社員はいません。株式会社では、社員総会と言わず、株主総会と言います。六法全書を見ても、働いている人という意味で社員という言葉は出てきません。社員はお金を出している人以外では使われません。

しかし、社員という言葉が、日本では worker や employee という意味に使われてしまっています。広辞苑をはじめ日本の普通の辞書では、

社員は働いている人のことです。「働いている」とは法律上ではどういうことか。民法に「雇用契約」という項目があります。昔は「労務に服する」と言いましたが、いまは「労働に従事し、それに対する報酬をもらう契約」と書いてあります。

日本の就職活動は、「労働に従事して、それに対する報酬をもらう契約」の獲得をめざしているわけではありません。何をしているかというのと、会社のメンバーになることをめざしているのです。内定という言葉もごく普通に使っていますが、不思議な言葉です。英語にすぐ訳しにくい言葉です。内定は、「まだ働かないけれど、労働と報酬の交換はしないけれども、会社のメンバーにあなたはなりましたよ」という印です。これを日本人は当たり前だと思っています。みなさんも当たり前だと思っているでしょう。しかし、法律上、そんなことはどこにも書いていません。民法も労働基準法も、労働者は「労働を提供して報酬を受ける人間」としか考えていません。

法律だけ見て、日本はこういうふうになっていると外国人に説明しても、実態とは違っていますから、違いが本当はどこにあるかわかりません。

昨日、アジアの経営者たちに、「日本の労働システムの特徴はなんですか」と問うてみると、「三種の神器」だと答えました。「長期雇用」と「年功賃金」、「企業別組合」です。

しかし、同様なことは外国にもあります。外国の労働者は必ずしも離転職を激しく繰り返しているわけではありません。賃金についても長く働いて技能が上がっていけば、それに応じて賃金が上がっていく職場は、どの国でもあります。労働組合についても、企業レベルで交渉する国は結構あります。

このように日本と外国の働き方は、一見すると違いがあるように見えますが、細かく見るとそれほど違いがないのではないかと見えてきます。しかし、さらに深く突っ込んで見ていくと、実は複雑な構造の違いがあることがわかります。その違いの本質は、雇用契約がなにを定めているかということにあると、私は考えています。

日本の大企業、中堅企業の正社員といわれる人たちの雇用契約は、「この仕事をするからその代償としてお金をもらいます」という契約ではないのです。法律上では、雇用契約は「労働に従事してそれに対する報酬をもらう契約」と規定されています。しかし、実際には、「私は会社の一員で、会社がこの仕事をしろと言ったからその仕事をします」という約束です。なんの仕事をするか決まっているわけではありません。

労働時間規制は「残業支払いの基準」か

さらに、日本の正社員には労働時間の制限がありません。もちろん、日本には最低労働基準を決めた労働基準法があり、この三二条に「使用者は労働者に一日八時間、一週間に四〇時間

を超えて労働させてはならない」と書いてあります。法律があるのだから、日本には労働時間の上限があるだろうと思うのが自然です。労働法の教科書にもそう書いてあります。

しかし、日本で働いている正社員たちは、そういうものはないと思っています。一日八時間働いたから「俺は帰ります」と言ったら、「こいつは何を考えているんだ。馬鹿じゃないか」と言われます。みなさんが、これから新入社員となつて、自分の与えられた仕事が終わったから、あるいは決まった時間がきたから「帰ります」と言ったら、最初は先輩がやさしく「お前、大丈夫か」とくる。それでも何回も繰り返ししていると「こいつは変な奴だな」とレッテルを貼られる。その先も続いていると、どうなるかわかりません。

つまり、正社員の労働時間に上限はないのです。みなさんはたぶん知らないと思います。が、もう二〇年ぐらい前に「二四時間戦えますか」というドリンク剤のコマーシャルがありました。「ジャパニーズ・ビジネスマン」と呼びかけながら「二四時間戦えますか」と言うのです。「二四時間戦う」とは「二四時間仕事をやる」ということです。いつ寝るのだろうと疑問に思うし、もちろん本当に毎日二四時間働き続けるわけではないのですが、このコマーシャルのキャッチコピーに、当時の多くの正社員は違和感がなかった。つまり、労働基準法がどうこうではなく、会社が夜中の二時まで働けと

言ったら働くことが正社員の義務とされているし、正社員の側もそう思っているわけです。

では労働基準法にまったく意味がないかというところでなくて、法律を守っている会社であれば、労働基準法の一八八時間、週四〇時間を超えて働いたら残業代を払います。そういう基準です。一日八時間、週四〇時間を超えたら働く義務はない、と思ったらそれは間違いです。これは六法全書のどこにも書いてありませんが、日本の働く社会というのは、そういう暗黙の了解のうちに成り立っています。日本の最高裁判所もそれを認めています。

配転命令は服従するのが義務か

同様に、「お前はいま東京で働いているけれど、来月から北海道で働け」と言われたら、それは「はい」というのがデフォルト・ルールです。「そんなことできませんよ」と言ったら「お前大丈夫か」ということになります。そんなことはどこに書いてあるわけではないのですが、日本の正社員は会社のメンバーですから、メンバーは会社から命令されたら、全力をあげてそれに従うのが義務です。

これだけ聞いていると、日本で働くことはとんでもないことと聞こえるかも知れませんが、そんなにとんでもない社会でもありません。きちんと義務を果たしている立派な正社員にはきちんと報酬が、労働に対しての報酬ではなく、忠誠を尽くす正社員に見合った報酬が払われま

す。簡単に言ってしまうと、「お前の一生は会社が面倒を見てやる」ということです。「骨を拾ってやる」という言い方もありますし、働く側から見れば「骨を埋めさせていただきます」ということです。要は一生の契約です。一生を会社に委ねますということです。委ねると言うことは、会社が「こうしろ、ああしろ」と言うことにはちゃんと従い、その代わり一生面倒を見てもらうという、暗黙の契約が結ばれていると考え、日本の正社員の仕組みがよくわかります。

雇用安定・職業不安定

よく「日本だけは長期雇用が担保されている」という言い方をしますが、どこの国の労働者であっても自分が慣れ親しんだ職場を変わりにたくないことは同じです。できることなら、ずっと働いていたい。「俺は人よりも偉くなるんだ、ビッグになるんだ」と思っている一部の人を除けば、何も特殊な事情がなければ、どの国だって普通の労働者は長期雇用を望みます。

しかし、長期雇用を望んでも、世の中は、そうはうまくいかないこともあります。やっていた仕事がなくなったり、この仕事は必要がなくなったと言われたら仕方ない。どんどん技術革新が進んで、会社のなかの仕事が変わっていくと、日本でもこういうことは起きます。その時に日本の正社員の仕組みでは、会社員であるという身分は守ってくれます。仕事の中身や働く

場所はどこになるかわからないが、この会社の一員であるという身分はちゃんと守られます。

これを昔、ある人が「雇用安定・職業不安定」と言いました。職業安定というのは公共職業安定所という機関があることからわかるように、本来雇用政策の基本的な概念です。ところが一九七〇年代以降は「職業安定」という言葉をあまり使わなくなっており、「雇用安定」のほうが一般的です。

雇用安定とは具体的に何か。たとえば、国が企業にお金を支給するから、従業員のクビを切らないでということ雇用安定事業として行なっています。ここからわかるように「雇用安定」とは「会社員であるという身分を守ってあげる、安定させてあげる」ということです。しかし、だからといって職業が安定しているかどうかはわかりません。むしろ雇用を安定させるためには、職業は安定させないほうが良いのだという考え方になることもあります。

ヨーロッパでもアメリカでも他のアジア諸国もみんなそうですが、労働とは「この仕事をさせるので、それに対してこういう報酬を払います」という約束だという建前でできています。働く時間も一日八時間、週四〇時間とちゃんと限定しています。その他にも、放っておくと働きすぎてしまいますので、安全面を法律で規制しています。

ところが、実際の日本の会社の仕組みや雇用制度のあり方、日本の裁判所の判例の考え方は、

それとは違う考え方に立っています。それがいいところから出ています。

基本の考え方からすると、職業がなくなれば雇用契約がなくなるはずですが、日本はそうではありません。日本では、仕事がなくなったからと言ってクビを切つてはいけません。解雇回避努力義務などのいろんな要件があつて、どうにかして他の仕事に回せないかとか、他の遠い事業所に転勤させられないかとか、あるいはパートやアルバイトを先にクビを切れないかとか、そういうことをしないとイケない。多くの経済学者は、日本は解雇が難しい社会だと言います。これは半面で正しいと思います。

なぜ半面かと言うと、こいつは会社の言うことを聞かない奴だ。残業しろと言ったのに言うことをきかない。遠くに転勤しろと言ったのに、「おばあちゃんが病気で」「子どもがまだ二歳で」「奥さんが働いて大変なので」などと、わけのわからないことを言う奴は、メンバーとして不適格なのでクビにして良い、と日本の最高裁判所はお墨付きを出しています。だから、すべてについて解雇が難しいわけではない。

仕事がないからクビにしますというのは言いにくい代わりに、会社のいうことを聞かないからクビにしますというのは、わりと認められます。これは、日本では、雇用契約が「ジョブ」ではなくて「メンバーシップ」からきているからです。

雇用契約が「ジョブ」なら、ジョブがなくなったら辞めてもらうしかありません。しかし、このジョブがなくてもあのジョブがあるだろう、と会社の中になにかジョブの仕事があれば、クビにはできない。その代わり、「メンバー」ですから、一員として許しがたい奴は排除するという感覚です。ここが外国と一番違うところです。

メンバーである正社員と

そうでない非正規労働者

アジア諸国でも企業レベルに組合があつて、企業レベルで交渉しています。なにが一番違うかというと、そこで何を決めているかです。日本の企業別組合が決めているのは、総額人件費がいくらになるかです。誰がいくら上がるか、どの仕事はいくら上がるかということは決まません。そんなことはそもそも交渉で決めることに入っていません。

日本の特色だと言われている年功型賃金について、考えてみましょう。外国でも特定の仕事を継続してやっていると、だんだん技能が上がっていきますから、ある程度賃金は上がっていきますし、いちいち査定などせずに、「何年やっているのだからいくら」と決めることもごく普通にあります。

しかし、違う点があります。日本では、労働者の人格に値段がついているということです。雇用契約では、どんな仕事をするか決めている

のではなく、会社がやれと言ったことをなんでも嫌がらずにきちんとやることを決めているわけです。会社が評価しているのは、メンバーとしての意欲と能力、主観的なものと客観的なものの両方ひっくるめて、まさに人格が評価されて、給料が決まっているのです。

大事なことを一つだけ言っておきますと、この段階では、どちらが良いとか悪いとかという話をしているわけではありません。とりあえずは違うのだというところをきちんと頭に入れておかないと、次の話にいきません。良いか、悪いかについては、人によるでしょう。しかし、それをみなさんは選べません。日本の正社員というのはメンバーシップ型であるとして世の中が動いていますから、いやだと言ったら正社員という身分は与えられず、非正規労働者になってしまう。

日本の非正規労働者は、単に会社のメンバーでないというだけではなく、最低限これだけは守らなければいけないという労働基準すら場合によっては守らなくても良いと位置づけられています。

非正規労働者の労働条件は、中小・零細企業にいくとほんとうにぐちゃぐちゃですが、すごく簡単に言うと、正社員のように無制限に働く義務はありません。だけど、その対価となる様々な権利もあります。他の国々にあるように、ジョブにもとづいた雇用契約があり、しかも会社側が勝手なことをすることに対してきち

んと守るような仕組みが、日本ではスボーンと抜けているのです。これが、日本の雇用システムや労働社会の最大の特徴なのだろうと思います。

2 日本のフレキシキュリティとその動揺

男性正社員と女性正社員

なぜ日本がこういう社会になってきたかという話は、今日の主題ではないので、ごく簡単に話しておきます。これは会社が勝手に押しつけたわけでも、国がこうあるべきだということを決めてやったわけでもありません。第二次世界大戦中に国が推進した部分があったので、厳密にいうと国の責任もあります。大まかに言うと、やや語弊のある言い方ですが、戦後の日本の労働者たちが一生懸命自分たちの権利を要求するなかで結果的につくられてきたという側面があります。日本の労働者が、「俺たちは会社の一員だ。会社の一員としてきちんと処遇しろ」と言って一生懸命いろんなものを勝ち取ってきました。これに対して会社側が、「そこまで言うのだったら、認めてやるかわりに、これもやれ、あれもやれ」という形で、戦後何十年もかけてつくられてきたのです。ですからそう簡単の良いとか悪いとか言いにくいのですが、少なくともある時期までは、たぶんいまから二

〇年ぐらい前までは、多くの人たちは、これが良い社会のあり方だと思っていました。

当時の人たちは、他の先進国では労働者が自分の権利ばかり言っているから駄目であり、日本は労働者が会社の一員として一生懸命がんばるから、これだけ経済が発展した。しかも、会社の一員として無理をさせられているだけではなく、ちゃんとそれに対して会社も応えている。両方がそれで満足しているのだから、こんなすばらしい社会はないじゃないかという議論をしていました。しかし、この二〇年間くらいに、こういうあり方についての見直しの議論が出てきました。

これが実は皮肉な面があります。どう皮肉か。実際に労働者みんながそんな働き方をしていたら社会が成り立つわけがない。そういう正社員は、実は男性正社員だけです。昔は、男性正社員と女性正社員では身分が違ったのです。それで良いとは法律のどこにも書いてないのですが、男性と女性が同じであるなんて誰も思っていなかった。男性正社員は二四時間、三六五日いつでも働けるようにする。どこにでも行けと言われたら行くのです。二四時間戦うジャパニーズ・ビジネスマンです。

女性正社員は、そうではありません。九時から五時までしか働かないのです。仕事の身もだいたい決まっています。男性と違うのは結婚したら辞めるということです。もちろんそんなことは法律のどこにも書いてないし、裁判に訴

えたらけしからんということになります。しかし、いまから二五年前に男女雇用機会均等法ができるまでの時代は、それが社会常識としては当たり前でした。逆に言うと、二四時間働かない正社員もいたのです。

パートやアルバイト、

派遣などの非正規化の進展

均等法で男女差別してはいけないということになってどう変わったか。価値判断を抜きにして言うと、男性並みに二四時間働ける女性はもちろんと正社員として処遇するけれど、それができないのだったら処遇しない。その結果、二〇年ぐらいかけて徐々に派遣などのいろいろな形態で非正規化が進んできました。

非正規労働者としては、高度成長期の前、いや戦前から臨時工という存在がありました。しかし、高度成長期に臨時工という言葉は死語になります。その代わりにパートやアルバイトが主な非正規雇用となりました。パートやアルバイトは単に労働時間が短いというだけの意味ではありません。パートは単に女性だというだけではなく、家庭の主婦です。労働力調査で「主に家事をしている人」と定義している人です。主に家事をしていて、ついでに働いている人がパートなのです。アルバイトはなにかというと「主に勉強している人」。本当に勉強しているかどうかわかりませんが、建前上、主に学生をやって合間に仕事をしている人です。

家計補助的労働者への

差別・不安定雇用の容認

こういう主婦パートや学生アルバイトは、労働者として守る必要はないと社会的に思われていました。会社もそう思っていたし、本人もそう思っていた。はつきり言って、小遣い稼ぎ、あるいは家計の足しにするために働いているのだから、高い給料をもらう必要はない。むしろ、高い給料をもらってしまうと、夫や父親に税金がたかさんかかってしまうからたまったものではない。実は大事な仕事をしているかも知れないけれど、とても貢献度の高い仕事をしているかも知れないけれど、それより低い給料を払うのが社会的に正しいこととされていきました。

もう一つ、こういう人たちを、景気が悪くなったことを理由にクビを切っても誰も文句を言わない。本人を含めて文句を言わなかった。なぜかという、彼ら、彼女らにはちゃんと夫やお父さんがいて、そちらの雇用が安定しているから、別に路頭に迷うわけではないからです。もし、パートやアルバイトの雇用が大事だと言って正社員をクビにしなければならなくなるとしたら、大変なことになる。そんなことをやるわけにいかない。当時、政府も会社も労働組合も、みんなそう思っていたのです。

一九七〇年代に石油ショックがありました。中東の産油国が急に石油の値段をぐっと上げたために、世界の国々がみんな不景気になった

のです。この時は、労働時間を減らして、あちこちに配転して、パートやアルバイトのクビをすばすば切って、国が雇用調整助成金をどんどん出して、一生懸命、正社員のクビを守りました。当時は、これこそが日本の正しいやり方だと、みんなこれを褒め称えていました。

その頃、外国では多くの失業者が発生しましたが、日本は失業者があまり出ない。パートやアルバイトのクビを切っても、ごく最近まで彼ら彼女らは雇用保険の対象ではなかったから失業給付は貰えませんでした。夫や父親のクビがつながっている限りそのもとで暮らせていました。そもそも路頭に迷っているわけではないから、自分を失業者だと思っていない。こうして、石油ショックにもかかわらずあまり失業率が上がらず、大変バフォーマンスが良いと言われました。

当時、家計維持的男性正社員とその扶養家族の非正規労働者との社会はきれいに分けられていました。もちろん、これに対して大変な差別ではないか、なぜパートだからとこんな低賃金で、勝手にクビを切って良いのかと、文句を言う人がたまにいました。しかし、ある種のフェミニストや労働法学者が言っていただけで、世の中の大勢はそんなこと全然問題だと思っていなかったのです。

家計維持的非正規労働者の大量出現と

セーフティネット不全

ところが、二年前のリーマン・ショックの時に同じことをやったら、大変な騒ぎになってしまいました。企業がやったことは一緒です。石油ショックの時の企業が立派で、リーマン・ショックの時の企業は立派じゃないかというところではありません。正社員の雇用をきちんと守るために、石油ショックの時と同じことをやっただけです。ところが、昔はそれで褒められたのに、二年前はけしからんとマスコミに叩かれました。なぜでしょうか。

そこで切られた非正規労働者の中身が変わっていたからです。なぜ変わっていたのか。簡単に言うと理由は二つあります。一つは、バブルが崩壊した後の就職氷河期という時代に、本来だったら正社員になるはずだった、あるいはなりたいたっていた人たちが、正社員になれずに、非正規労働者にならざるをえなかったということです。もう一つは一九九五年に当時の日経連ができるだけ正社員は少数精鋭に絞っていくのだからという方針を打ち出し、企業の行動パターンが変化したことです。あれだけ批判を浴びたのは、クビを切られた非正規労働者の中に、昔の成人男子正社員に養われている奥さんや子どもたちという存在もいっぱいいたわけですが、それだけではなくなっていたというのが一番大きいだろうと思います。

そして、クビをきられた非正規労働者が路頭に迷ってしまったことです。なぜかと言えば、昔の非正規労働者たちはクビになっても路頭に迷わないはずだったので、セーフティネットの対象外でした。その制度のまま、男性正社員に養われていない非正規労働者のクビが切られてしまったからです。非正規労働者にセーフティネットが適用されていないことが、二〇〇八年に露呈しました。それで大騒ぎになって、現在までに、いろいろと雇用保険の適用を拡大したり、訓練を受けたらお金を払いますという新制度が急ぎよ作られました。

メンバーシップ型正社員の

「収縮」と「濃縮」

正社員は会社のメンバーとして一生懸命働きますと言いましたが、本当に二四時間、三六五日ぶっ通しで働いたら間違いなく人間は死にますから、そんな馬鹿なことはありません。昔はどうだったかと言うと、やれと言われたらやるのですが、実際にはそんなに無茶苦茶をいつもやらされている状態ではなかったと思います。昔、クレイジーキャッツというお笑いグループの植木等が「サラリーマンは気楽な稼業ときたもんだ」と歌っていました。実際に、正社員自体が昔はけっこう気楽な稼業だったと思います。それが、だんだん気楽でなくなってきたのです。昔からたしかにメンバーシップでしたが、そのメンバーシップが濃くなり、要求水準が高

くなってきたのです。

いまから二〇年ぐらい前、銀行に勤めていた人に話を聞いたことがあります。「近頃の銀行は夜中までみんな残って仕事をしているんだよね。俺たちのころは、だいたい三時にシャッターを閉めたらある程度仕事をし、その後、近所の子どものための野球のコーチをしていた」と言うのです。二〇年前に聞いた話ですが、昔の銀行員はそんなことができたのかと私は非常に驚きました。メンバーシップ型で忠誠を尽くせば一生面倒をみる約束だと言いましたが、そうは言っても平日に野球のコーチができる程度の忠誠であって、そんなに無茶なものではなかったのだと思います。

なぜ濃くなってきたかといえば、とりわけこの二〇年間、一九九〇年代から二〇〇〇年代に間違いなくいえるのは、少数精鋭でがんばってやるのだと、メンバーシップ型の正社員をだんだん収縮してきたからです。科学の勉強ではないですが、一定量のものをぐっと収縮すると密度が濃くなります。おそらく昔の正社員と比べて、いまの正社員の義務の重さ、労働の質的、量的な負荷は大変高まってきたと思います。

白紙の学生に即戦力を要求

これの一つの表れが学生に即戦力を要求することです。これは実は矛盾している要求です。即戦力を要求するということは、まさにこの仕

事をするのだから、こういう訓練を受けて能力を身に付けていこうと求めることです。示したことができるようになったから採用するということになるのなら即戦力を要求することは理解できます。しかし、面接においてサークル活動をどれだけやったかを一生懸命説明しなければいけないということは、仕事の能力としての即戦力を要求しないということです。正社員が少なくなり責任や労働の質的・量的な負荷が高くなってきて、白紙の学生に即戦力を要求するというおかしなことが起こっているのです。しかし、それでもこれはまともな企業での話です。

「ブラック企業」現象と

システムの要因

これに対して最近、「ブラック企業」という言葉があります。昔から労働者を酷使してぐちゃぐちゃに働かせて、使い潰すような企業はありました。産業革命のころのイギリスだろうが、明治時代の日本だろうが、当時の本や政府の報告書を見ると、そんなものばかりが書いてあります。しかし、最近、ブラック企業が問題になっているのは、これとは性格が違います。どこが違うか。一番明確なのは、いまの日本にしろ、どの先進国もみんなそうですが、産業革命から一〇〇年以上たって、きちんと労働者を守る仕組みは確立しているはずで、労働者を酷使して使い潰すなんて無茶苦茶なこととはできないことになっているはずで、

ところが、なぜブラック企業がまかり通ってしまうかといえ、いまの若者たちは労働者の権利を知らないからというのが、よく言われる説明です。だから若者たちに、自分たちにはどんな権利があるか、きちんと教えなければいけない。労働法教育が必要だと言われるわけですが、私も関わって、二年前に厚生労働省で労働法教育の研究会が始まり、議論しました。若者が労働者の権利を知らないがゆえにこうなっている。だからきちんと労働者の権利を知らしめていこう。そういう報告書も出されています。しかし、問題はそう単純ではありません。大変逆説的ですが、今日ブラック企業がまかり通るのは、戦後日本がメンバーシップ型の社会をつくってきたからだという側面があります。メンバーシップ型の社会というのは、一生面倒をみてやる代わりに会社の言うことを聞けという社会です。会社の言うことを聞けということは、労働基準法にこう書いてあるからできませんと言ふということ。戦後の日本で、労働法にこう書いてあるなんて、会社に言う「馬鹿な奴」は、真つ当な正社員になれません。「労働基準法？ 上等だ。お前は一生面倒をみてもらいたくないということだな。一生面倒をみてもらいたくないのなら、ぐたぐた言うな」。

世の中で、あるシステムがある程度長期間維持されているとしたら、それは両方がそれによって利益を得ているからです。もちろん、そうではないこともあります。一般的にはそうです。少なくとも戦後の何十年の間、日本の労働者たちはメンバーシップ型の社会ですごく不利益を被ってきたわけではないのです。たぶん、日本のお父さんたちは、夜中まで仕事をしたり、土日に仕事に出たからといって、それがものすごく致命的な、自分にとって大事な利益を損なわれているとあまり感じていなかったでしょう。むしろ、戦後のいろいろな労使紛争を見ると、「なぜあちらの組合員には残業をさせて、俺たちにはさせないのだ。差別じゃないか。俺たちにも残業をさせろ」と訴えて、裁判所が認めたという事例が山のようにあります。

だから、少なくとも制限なしに働くということが、そんなに不都合なことだと日本の労働者は思っていないのです。普通の日本の真つ当な企業の正社員の働き方というのは、本当にそれが労働法に従っているかといえ、必ずしもそうではない面があっても、それで文句を言うのは馬鹿なこと、法律に規定されているということとは違うレベルの社会的な一種の交換が成り立っていたのです。大事なものは、長期的な約束ですから、途中で相手が裏切らない限りは良いわけです。そういう約束が中高年になっても守られている限りは、法律に違反していてもブラックでなかった。

つまり、どんなに会社の言うように無茶苦茶働いても、その先にちゃんと良い報酬が待っているなら、それはブラック企業ではありません。

そういう報酬がないのに、外形だけ見ると大企業の正社員のような働き方をさせているとブラックとなります。

ブラックか、ブラックでないかというのは、実はスナップショットを写しただけではわからない。夜中に働いている姿、土日出動してやっている姿を見ただけではわからないのです。職業人生全体を通じて、ちゃんと元が取れるかどうかが問題です。

若い頃に夜中まで働いても、年をとるまで長く雇用が保障されるのであればいいがとれていて、そんなに問題とされなかったのです。しかし、正社員のな無限定な働き方を要求して使い潰してしまい、長期的な報酬を約束しないことがすごく目につくようになってきたことが、ブラック企業として問題視され始めたのではないかと思います。

それゆえ、ブラック企業がけしからんということも大事ですが、もう少しシステムの要因を見ないと根本的な解決につながらないのではないかと思います。

日本では、企業だけではなく、労働者も一緒にになって、ある時期からは国も一緒になってメンバーシップ型の社会をつくってきました。しかし、ジョブではなくて、会社のメンバーとして働いていくのだという仕組みであることが、いろんなところで機能不全を生じてきています。その機能不全の解消に向けた議論が、非正規は非正規だけ、正社員の働き方は正社員の働

き方だけと別々に議論されています。あちこちで起こっている矛盾がばらばらに議論されています。その結果、それぞれになんとかしないといけないということにはなっても、それが全体としてどういう枠組みから生まれてきているかというトータルなものの見方がどうしても欠けてしまいがちになるのではないのでしょうか。
(二七五〇号につづく)

(はまぐち けいいちろう)

60th
ANNIVERSARY

新自由主義か新福祉国家か

民主党政権下の日本の行方 定価2,415円(税込) 四六判 420頁

「新しい政治」
「新しい福祉国家」
をつくるために！

渡辺 治 岡田知弘
(一橋大学) (京都大学)

著

二宮厚美 後藤道夫
(神戸大学) (都留文科大学)

- 第1章 政権交代と民主党政権の行方
- 第2章 世界同時不況と新自由主義の転換
- 第3章 構造改革による地域の衰退と新しい福祉国家の地域づくり
- 第4章 構造改革が生んだ貧困と新しい福祉国家の構想

旬報社

〒112-0015 東京都文京区目白台 2-14-13
Tel: 03-3943-9911 FAX: 03-3943-8396

<http://www.junposha.com>

35

労働法律旬報

一橋大学フェアレイバー研究教育センター④