

日本型「終身雇用」に替わり得るものは何か

荒 又 重 雄

◇ 「社会関係資本」への関心

これから日本社会で雇用の量と質はどうなっていくのであろうか。現在、「正規雇用」と「非正規雇用」の間で生涯賃金の差が大きい。とりわけ学卒時期の若者たちには、勝負に出るようになるとの圧力がかかっている。「シユウカツ」に明け暮れる若者の姿は、見ていても辛い。有利な雇用にありつける者にはそれなりの理由があるとしても、また良質な指導を受けたゆえに安定した雇用に辿り着く者があるとしても、そもそも有利な雇用の絶対量が小さく、多数の敗者の出現は不可避である。敗者に可能な人生目標はどうなっているのだろうか。この一戦で負けた者にも、誇り高く生きる道はあり、それなりの復活の可能性も何段とあるのだ、ということがなくては、日本社会は成り立たない。

さらに、希少な「正規雇用」も、内容からすると次第に風化しつつある様子が、いろいろ報告されている。せつかくの「正規雇用」でも、新卒の異動率が高い。これは戦後型日本社会の核心部分が崩壊あるいは変容しつつあることを物語るものである。

一方で、冷戦後に一世を風靡している「市場経済原理主義」にも、難題が突きつけられている。二〇世紀社会主義に対して勝利した金融資本主導

のグローバルゼーションは、「格差社会」と「世界恐慌」を再現させたのである。私利を追求し、他人の不幸に無関心な「経済人」モデルを公理とし、社会構成員の行動原則がそれであつてこそ社会が最適な幸福状態に到達すると言ひ募ることはできなくなっている。日本資本主義の達成の一面を、有名な著書『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、一九八七年）で世に示したロナルド・ドーアが、『金融が乗っ取る世界経済―21世紀の憂鬱』（中公新書、二〇一一年一〇月）で、現代国際金融資本への明快で鋭い批判を展開している。

他方、物的生産資源を所有する分離した個人々の力を、貨幣を媒介する取引で結合し組織化する純粋資本主義原則の網には繋らぬ領域に、そうした資本の力と並存する力の存在を認め、「社会関係資本」の概念でそれらを把握し評価しようとする試みが、このところ目立っている。市場経済でバラバラにされて、不幸感を深めている人々を励まそうと、「居場所」とか「絆」とかをキーワードにして時代の先を見ようとする努力も強まっ

ている。もともと市場原理主義の経済学では、労働組合は競争的な労働市場に労働供給者の「独占」を持ち込むものであつて、市場経済の原理的利益に背反するものであつた。しかし、「社会関係資本」が話題になる昨今では、孤立し、自傷的あるいは反社会的行動に誘引される勤労市民たちに、「居場所」と「絆」を提供する重要な組織活動であると、再確認されなくてはならない。

◇ 生産性向上運動の意味

先だつての労線統一で連合の時代が拓ける以前、総評と同盟が生産性向上運動の評価をめぐつて対立していた。資本主義的な生産性向上は、労働者階級に労働強化を押し付けるだけであり、協力することはできないとする総評系に対し、会社ごとの付加価値生産性を高めることに協力し、結果を労働者側にも適切に分配させるよう闘うのが合理的であるとする同盟系が対抗していた。資本主義経済を前提して、ただの労働強化ではない技術革新をも是認せず、生産性向上に抵抗することは、文明の発展にブレーキを掛けることにならなかつた。労働分配率一定のもとで生産性向上に協力することで、「豊かな労働者階級」も出現しえた。しかし、そこで日常の消費生活の一億総中流生活を演出しえても、資本主義社会として当然に前提されていた一定の所得格差は、金融資産、実物資産、資本の運動への関与・支配力の場面では甚だ大きい格差を生み、その格差は階級分化を

用意していた。この力を牽制するためには、従業員の適切な経営参加や、金融資本の行動への充分な社会的規制が伴わなくてはならなかった。それなしには、日本の一億中流、欧州の豊かな労働者階級が長期に安定することはできない。

いま私たちの眼前に現れている資本主義は、生産性向上運動が想定した、労使が協力して付加価値を生産し、それを安定した割合で分け合うというものではない。賃金は付加価値からの分配ではなく資本家にとってのコストである。株主に対する配当で企業価値が評価される。「経営者資本主義」は影をひそめ、付加価値生産性の増大ではない、ただの労働分配率の切り下げでも、企業価値の増大に資すればそれでよし、とするような資本主義なのである。

これが日本型「終身雇用」動揺の背後にあるとすれば、労働組合のあり方も、これに対応して変わらなくてはならない。

◇ 労働組合の自立と自律

労働組合は現実の資本主義経済の中で資本の運動と融合しながら存続しているが、資本の運動にただ従属しているのではなく、自律の組織として、相対的に自立しているものである。労働市場からの一時的退去を労働者が集団の意思決定のもとに行えばストライキであり、雇用主側がどこかに自分たちにも受け入れられる合意点はないかと、労働者集団の代表と交渉すれば、団体交渉（コレクティブ・バーゲニング）であり、合意事項が文書

になれば労働協約（コレクティブ・アグリーメント）である。そうした慣行の上に、さらに日常的な労働条件に対する、あるいは企業の経営戦略に対する労使協議が育つ。そうした関係が発展した労働市場は、労使関係論の対象であった。

ところが、このところ労働組合運動は、雇用主側から足元を見透かされている。その傾向は、例えば労働契約法の形をとって、公的にも定式化されている。浜口桂一郎『日本の雇用と労働法』（日経文庫、二〇一一年九月）によると、労働契約法は、戦後の労働基準法で、労働協約の下位に、労働協約に順ずるものと位置づけられていた就業規則を、労働組合の作用から切り離して、むしろ労働者代表制を標準のものと想定しながら規定し直すところが重要なのである。労使関係の歴史を振り返ると、労働者代表制は、雇用主側が労働組合による労働者の自律・自立を認めず、従業員集団の内部に限り、使用者側の了承を前提として認められる制度であるが、歴史的に見て、労働組合の社会的承認の前段階にあらわれる制度なのである。日本の制度史からみれば、戦後労働組合法を背後に置いた企業別労働組合を、労働組合法のなかつた戦前段階に先祖返りさせる危険を孕んでいるのである。

さらに、労働基準法上の使用者責任はどういう範囲なのかを問う動き、同じことの反面だが、労働基準法上の労働者の範囲を制限しようとする動きがある。それは、労働基準法上の労働者の地位を、個人事業主やサラリーマン重役の「労働」にまで及ぶものとし、これを社会的標準と考える戦

後永く続いた社会思潮とは相反する考え方である。

最近、日本の労働法制上問題視されていることに、労働組合法からみた労働者と労働基準法からみた労働者の範囲のズレがある。案のまま終わった戦前の経験を生かして、日本の民主化のために労働運動の役割を期待した占領軍の意向を忖度して、一九四五年の末に、つまり新憲法に先駆けて労働組合法が制定・施行された歴史的事実と、労働組合法が規定した中央労働委員会が、労働省の成立に先駆けて労働行政の中軸を握ったことがあつた歴史的事実に思いを致して、現行労働組合法と、その中の労働者概念を守らなくてはいけない。

少し面倒なのは、グローバル化の時代の世界市場に、後発の「エマージング世界」が参入して、市場経済以前の伝統的経済が現代世界市場に適應する場面で、「雇用とは何か」をめぐるILOの論議とも混ざり合っていることである。先進国の勤労市民は、現代の世界が要請しているものを謙虚に受け止めつつ、後発諸国の勤労市民が世界史を適切に追体験していく先で、自分たちが達成したプラスの諸要素が新世界に普及するように期待しながら時代を生きるべきであろう。

◇ メジャーではないが重要な経験

戦後間もなく、経済の二重構造、すなわち有力産業の大企業と、その下請けになる中小企業および広範な自営業との格差構造が問題視されていた。しかし、有力な産業に組織された企業別組合

が共同行動で「春闘」を展開し、そこで得られた「賃上げ相場」を二重構造の低位部分にも波及させてゆく。「日本型賃金構造」は、一九六八年の改正最低賃金法をも取り込んで日本型の「中流社会」形成に貢献していた。そうした主流の動きの陰に隠れて、メジャーではなかった労働組合運動に、いま学ぶ必要がある。

現在の日本は、歴史的にこれまで根付いていなかった職能別組合（トレード・ユニオン）を自称する労働組合が生まれ始めている時代にある。

最近では、国家的な介護福祉士資格を持ちながら、雇用主の側は「悪徳」大企業を別とすれば、経営が弱小であり、熟練労働者としての処遇を得られないでいる労働者たちが、労働者協同組合が経営責任を負う業態にもしばしば事業参入のチャンスが巡ってくる業界において、Uーゼンセンに助けられて職能別労働組合を創っている。

これより先に、建設産業界は、時として一人親方で仕事をする者も、あるいは時として四・五人のチームを束ねて請け負い作業を受注する者も、均しなみに労働組合員として受け入れられる経験を持っている。また、連合総合生活研究所が二〇一一年九月に発表した報告書には、仁田道夫氏の稿で、全建総連が職業訓練法に則って運営してきた「認定職業訓練校」の経験の報告がある。工法の変化で、鉋かけや鑿打ちで材の組み合わせを造る作業技能などが市場性を狭めている困難なども記述されているが、労働組合運動全体の視点からは重要な経験なのである。さらに、労働者派遣法成立のはるか以前から、職業安定法が許容し

ていた労働組合による労働者供給業を、永らく実践してきた経験もあることは、伊藤彰信氏が論文「労働者派遣事業の歩みと課題・展望」（『労働法律旬報』二〇〇九年八月号・九月号所収）で紹介しているところである。

国政とその周辺では、「年越し派遣村」事件以来問題とされてきた労働者派遣法の改定問題や有期労働契約の法制問題が、政権交代にもかかわらず労使見解の全面対立で停滞しているが、無権利状態の「非正規労働者」の処遇を、いわゆる「正規化」だけではなく、様々な側面からサポートしようとする動きに注目すべきである。

二〇一一年八月二九日付の『労働新聞』には、学者や弁護士で構成する「キャリア権研究会（座長＝諏訪康雄・法政大学大学院教授）が報告書をまとめた、との記事がある。キャリアとは、ここでは職業人生のことであり、キャリア権とは「働く人ひとりひとりが、その意欲と能力に応じて、自己の望む仕事を選択し、職業生活を通じて幸福を追求する権利」である。報告書は、労働者は自己のキャリア形成に主体的に取り組むべきであり、事業主は従業員へのキャリア教育と、キャリア権に配慮した人事管理方針を取るべきであり、国は政策立案においてキャリア権に優先的に配慮すべきである、としている。

また、二〇一〇年一〇月の事業仕分けで手厳しい批判を浴びたことでも有名な厚生労働省のジョブ・カード制度は、企業内に封鎖されてきた日本の職務序列を社会化しようと同省が系統的に努力してきた政策と繋がっており、コスト・パフォーマンス

マンスでは批判されても、努力の方向まで否定されるものではない。また、この制度構想が、伝統的に労働組合の組織力が大きかったイギリスの経験などをも考慮の中に入れて、ことに注目し、日本における実効性を考えるべきであろう。菊池光造氏の「スキル・キャリアの社会的認定をめぐって」（『国際経済労働研究』二〇一一年一〇月号所収）は、この制度について考える際に参照されるべきものと考ええる。

さらに、先に紹介した『労働新聞』の同日付けには、二〇一一年度の国の「ものづくり立国推進事業」、「業界が取り組む熟練労働者を活用した技能継承の支援・促進」を、労働組合のJAMが受託して工業高校に出講したとの記事もある。キャリアと職能資格を社会的に確認していく事業に、労働組合が関与している経験として注目される。

◇ 雇用制度の現代化を構想する

マクロ経済的にみた雇用量が、完全雇用を実現できない水準で継続し、経営陣が非正規雇用の利用に強く傾斜している現状を念頭に置きつつ、中期的将来を見据えて日本型雇用制度を再編するには、どうすべきであろうか。蛮勇を奮っていくつかの提案を試みたい。

第一は、非正規雇用も含めた雇用履歴の記録の義務化である。「非正規雇用」の状態で人生を過ごしつつ、概ね真面目に勤労者として暮らしてきた過去が社会的に何の評価対象にもならないという事態は、賃労働の社会で根本的な人間破壊を引

き起こす機縁になりうるものであり、あつてはならない。情報技術の発展した現代にあつては、勤労者がかけがえない人生を「キャリア」に算定できない時間としてしまわないように、労働基準法の中にある事業主の労働者名簿作成義務の規定を発展させて、雇用主に対し、雇用した事実をしつかり記録し保管することを義務化するだけでなく、当の労働者が要求した際には雇用の事実を証明する義務も課するのである。その一方で、労働者自身にも、自己の履歴のデータを管理する責任を自覚するように、できるだけパソコンで整理したデータを利用できるように努めることとする。

第二に、所得の少ないフリーターやアルバイトからも、名目的な金額でよいから年金保険の保険料を納入させることである。保険料納入は、保険財政のためというよりは、底辺へ砂のように零れる労働者たちが、それをキャリアの社会的認定の一要素として利用しようとするために、社会保険を運用するのである。その際、社会保険に加入できなかった日々を癒すべく、必要最小限加入期間を短くするなどの対応は、社会の基本の権利関係であるべき労働関係を福祉給付に融解してしまふものであつて感心しない。

第三に、労働組合法上は労働者であるようなものを「個人請負」として受け入れようとする事業主が多く現れているなかで、これへの対抗策として、国が労働組合を鼓舞して、職能別組合に組織化されている者のみが「個人請負」として契約できるようにするのである。事業主が労働保険・社会保険における使用者の責任を放棄するのである

から、社会保険の下部組織としてのその役割は、請負労働者が属する職能別労働組合に代行させるのである。それが嫌な事業主は、やはり雇用を選ばなくてはならないとする。

第四として、有期雇用については、期間の定めなき雇用のために制度化された雇用保険（失業保険）とは違った雇用保険制度を作り出すのが良いと考える。その理由は、事業主が不安定雇用の利益を得て、不安定雇用の不利益を労働者が得るといふような不公平があるのは良くないからである。また、有期雇用の労働者が被る不利益を、期間の定めなき雇用の労働者が一方的に援護するのにも、保険事故を保障するものとしての制度の趣旨に添わないからである。有期雇用を利用する事業主は、「正規雇用」を雇うときよりは高い保険料を覚悟すべきである。

第五に、現行の労働者派遣制度に対する規制として、派遣労働者の労働組合の組織化が必要である。わたくしの記憶する限り、この法がポジティブ・リスト方式で始まったときに、立案にあつた故高梨晶氏は、専門的技術を持つ労働者たちが職能的労働組合を組織するであろうことを期待していたが、事態はそのように進まなかつた。法の適用領域は、ネガティブ・リスト方式をとることになつて広がり、かつ登録派遣が広がり、製造業への派遣も許されるようになった。その行き着く先が「年越し派遣村」であり、抜本改正が急がれる。改正に当たっては、派遣は常用型派遣に限り、かつ、派遣会社に充分の雇用者責任を負わせると同時に、派遣会社の中に労働組合の組織化を助成

し、それがない場合はこれに代わる労働者代表制を設置させるよう強制し、雇用される労働者の自衛の動きを助成しなくてはいけない。登録型派遣は、旧来の民営職業紹介事業の制度に戻して、紹介手数料の規制を行い、かつ、労働組合による労働者供給事業を助成して、これとの健全な競争関係に置くことで、労働者の保護と社会的安定を目指すべきである。

最後に、最近始まつた求職者給付制度に言及したい。求職者給付は、世界の制度史を基準としてみれば、失業保険金（わが国では雇用保険制度の中の失業給付金）とは財源の異なる失業手当金であるが、現状では雇用保険制度の中で運用され、給付金の財源は雇用福祉事業（雇用保険三事業の一つ）に当てられる使用者負担の保険料から支出されており、そのことは問題である。この制度は、求職者をみすみす生活保護世帯に落ち込ませないために、生活保護の上部に張られたネットなのであるから、生活保護費の予算動向との関係で合理性が確かめられるべきである。今日のように、マクロ的に雇用量が問題になっている時節には、生活保護制度の中にある生業扶助の運用と合わせて、新しい失業対策事業が労働組合やNPOの協力も視野に入れて企画されなくてはならないであろう。

へあらまた しげお・社団法人北海道労働文化協会会長