

Another World Is Possible

生・労働・運動net jammers

富山市神通町 3-5-3

TEL 076-441-7843

fax 076-444-6093

いよいよスタートした

「アンラーニングプロジェクト 07」

——「日本型雇用システムの解体と再編

労働経済の視点から・第1回」での論議から

社会保障・福祉の大幅な削減・「民営化」や、労働条件の劣悪化の「合法化」により、膨大な数の人々が、基本的な「生存」すら保障されない無権利状態の「生」を生きることが強いられている。そのことに対して、「生」の保障の削減を推進する側ではなく、「生」の保障の剥奪に苦しめられる人々自身が、「社会から排除されるようなはめに陥るということ自体が、『一人前』の社会人としての資質・能力に欠けていることの証明だ」として、一方的に「断罪」され、非難されるという転倒した状況がある。

そのように、人間が単なる「資源」・「消耗品」として容赦なく酷使され、「廃棄」されている現状に対して、私たちが憤り、抵抗や反撃を試みようとするのであれば、まず何よりも、この日本社会を生きる私たちに負わされる生きがたさを、個人的な不幸や「自己責任」だとする発想を「学び捨てる」ことが切実に求められているように思う。そのためにも、ぜひ、この社会のあり方に対する私たちの疑問や怒りを交差させ、人間の生・老・病・死を共同で支える空間としての「社会」を私たち自身がどのように再形成したいのかを語り合うための自律的な「討議空間」を豊かに作りだしたい——このような思いから、私たちは「アンラーニングプロジェクト07」を企画し、準備を進めてきた。

4月1日、「アンラーニングプロジェクト07」では、富山大学経済学部で労働経済論を専門とする坂幸夫さんを話し手に迎えて、「連続学習会・現代日本社会を問いなおす・その1『日本型雇用システム』の解体と再編——労働経済の視点から」の第1回をもった。

坂さんは、長期にわたって「連合」のシンクタンクにいたという経歴の持ち主。坂さんには、今回も含めて計3回の話を依頼しているが、1回目の今回は、「日本的経営・雇用慣行」の特徴とその成立過程、またそれが現在、どのように変容してきているのかを中心に話してもらった。以下は、今回の坂さんの話のアウトラインである。

日本的経営・雇用慣行」の変容と連続性——坂さんの話から

□日本型賃金制度の「原型」としての「電産型賃金（年功型賃金）」

戦後すぐの時期の日本の賃金制度で画期となり、その後のある時期までの日本型賃金制度の「原型」となったのが、いわゆる「電産型賃金（年功型賃金）」だが、これは労働者の年齢ごとのライフステージに対応した賃金額を設定するというもの。戦後、それまで国営だった電力会社が9つの民間の電力会社に分割されたが、そこでの組合が戦後の混乱期に



右が話し手の坂さん

賃上げ闘争をリードしていったことから、このように命名された。

しかし、当時から、この「電産型賃金」に対しては、会社・経営陣からの批判があり、技術・熟練を要する度合いや労働の種類に応じた「職務給」に変えるべきだという意見があった。「職務給」とはどのようなものか具体的に言うと、例えば、アメリカの自動車では、「労働者」ではなく、契約に基づいて、「塗装工」、「板金工」、「組立工」を募集する形を取っているので、技術的に一段難しい仕事に従事するのでなければ、賃金が上がらない仕組みになっている。この方が会社側にとって一見、好都合に見えるが、そうすると、会社内部での労

働者の業種間の移動が困難になるので、結局、溶接工といった一部の専門技術を要する仕事をのぞいて、「職務給」制度は日本企業では普及しなかった。

70年代初頭、いわゆる「オイルショック」の時期に、日本の経済力の維持のためには「能力主義」の強化が必要だとして、「職能資格給制度」が導入された。建前上は、黙っていても賃金が毎年上がるという企業はなくなったのだが、経験によって能力が増すことで昇給するという形を取ることで、実質的には、年功型賃金に近いものであった。

□「系列化」による「日本的経営・雇用慣行」の普及

「日本的経営・雇用慣行」の「三本柱」が、「終身雇用＝長期安定雇用」、「年功制」、「企業別組合」であるが、これらは、もともと大企業の四年制大卒の男性社員を中心に整備されてきたもの。日本の企業の99%は中小企業であり、80年代までは大企業に努める大卒男子社員は、全体の6～8%に過ぎなかったのだから、必ずしも日本的経営・雇用慣行が主流であったとは言えず、その普及度を過大に見積もるべきではない。

しかし、その一方で、60年代から80年代にかけて、合併・買収による企業系列の確立や企業組織の再編成が進むことで、この「日本的経営・雇用慣行」は大企業から中小企業へ、大卒の労働者から中卒・高卒の労働者へと普及していった。企業の系列化・組織再編によって中小企業が大企業の傘下には加わることで、下請け会社が親会社の水準を超えず、孫請け会社が下請け会社の水準を超えないといった、企業間の上下関係や「序列化」を反映したものであるという限界はあるにせよ、賃金や福利厚生等の労働条件が、日本の雇用社会の中で標準化されていったのも事実である。

また、企業内の労働組合の側も、グループ企業の労組同士で「～労連」という形で連合して、労働組合の「系列化」を進めるといったように、労働組合自身が企業の姿に似せて、自らを再編成していった。

□企業再編の新しい動きとしての「分割・分社化」

90年代以降、グローバルな企業間競争のもとで賃金コスト削減と労働力の多様化が求められた。95年の日経連の報告書「新時代の『日本的経営』」で

は、核となる正社員と技術・研究職の派遣社員、それに不安定雇用労働者といった3つのカテゴリーに、企業内の労働者の雇用形態を振り分けることを提唱するにいたった。それ以降、加速度的に従来からの「日本的経営・雇用慣行」は縮小化へ向かうことになった。

このような動きを企業の組織形態の変化に即して見ていくと、90年代以降は、「バブル崩壊」の事後処理として、企業組織の再編成が大きく進められている。しかし、60年代から80年代にかけての企業再編が合併・買収による企業組織の拡大を中心に進められたのとは対照的に、90年代以降の企業再編は、企業組織の「分割・分社化」という形で行われ、同一企業内部での事業部門のそれぞれが独立採算性の組織となって、成果を競うことを求められるようになってきている。それが2000年代に入ると、「バブル崩壊」の事後処理というよりも、むしろ積極的な企業再編成のための手段として、「分社化」が推進されるようになってきている。「成果主義」の導入ということも、企業内部での個々の労働者の賃金をどのように設定するかということだけに留まるものではなく、「分社化」した各事業部門がどれだけ営業利益をあげたのかを計る必要が出てきたという事情もある。

最近の労働法「改正」をめぐる動きの中で、「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入の是非が大きな論議を呼んだ。「成果主義」賃金が導入された背景には賃金コストの削減ということがあるのだが、「ホワイトカラー・エグゼンプション」も同様に、労働時間の「自由裁量」という名目の下で、時間外労働や超過勤務という概念自体を消滅させることで、残業代のコストの削減を図り、賃金の「規制緩和」を進めようとするものであると言えよう。

□労働状況への疑問と怒り——時間を忘れて論議しあったフリートーク

話し手の話の後のフリートーク。これが「アンラーニングプロジェクト」の真骨頂であるが、その中でとりわけ、印象に残った意見や議論を紹介したい。

賃上げ要求の根拠をつかみたい

参加者A 私は私立学校の教員をしていたのだが、事情があって今は職を止めている。そこでの賃金は公立学校の6割にも満たず、年輩の教員でも賃金額

が低いままで頭打ちになってしまうので、賃金表を使用者側に作らせることで賃上げを勝ち取りたいということから、職場内に組合を結成した。せめて生活保護世帯の支給金額や、倒産企業の会社更生法の適用後に労働者に支払われる賃金より多い額をとということで要求を行ってきた。この場にも、できれば具体的に賃上げ要求の根拠となるものをつかみたいという思いで、参加したのだが、何か参考になることがあれば教えて欲しい。

坂 同一職種の者の平均値を出しても、賃上げ要求の根拠にはなりにくいので、例えば、一つの方法として、同一職種の同一年齢の人たちの賃金の幅を10等分して、自分たちの賃金水準がその中のどこに位置するのかを見て、目標金額を設定するということがある。もっと踏み込んで言えるのであれば、「リビングウエッジ（生活保障賃金）」を要求する。それは徹底的に家計調査をした上で、世帯の生活モデルを作って、それを目安にした賃金額を要求するという手法である。

雇用形態の多様化には「同一価値労働同一賃金」要求を対置したい

参加者B 「日本的経営・雇用慣行」と並べて言っているが、今日の坂さんの話では「派遣」・「請負」といった非正規の不安定雇用労働者や有期雇用労働者が近年ものすごく増えるという雇用形態の変化については、あまり語られなかったように思う。「日本的経営」が崩壊しているのかどうかということよりも、むしろ、こちらの方が深刻な問題ではないかと思うのだが。

坂 労働者間の不平等の拡大をどのように防ぐかということに対しては、「同一価値労働同一賃金」という考え方がフェミニズム運動の側から提唱され、世界的に受け入れられるようになってきている。オランダでは、フルタイム労働もパートタイム労働も時間給を法律で同一にしたので、例えば子育ての際などに、フルタイム労働からパートタイム労働へ移行し、子供に手がかからなくなればフルタイム労働に復帰するということが容易にできるようになった。そのために、フルタイム労働者は賃下げを余儀なくされたのだが、それでもその法律はオランダの労働者たちに支持された。

参加者C 日本の労働組合は企業内組合で、企業を越えて同じ職種でつながることができなかったのが決定的にまずかったのではないか。今の日本では、

支配の側に人間の尊厳まで奪われている。経済のグローバル化といった大きな流れの中で企業が生き残ろうとする過程で、労働者の主体性が奪われ、「声」を発せられない。どうしてここまでひどい状況になってしまったのかとつくづく思う。

「リビングウエッジ」運動により労働者を守る

参加者D 「日本的雇用」というが、日本では戦後一貫して「口入れ」、今で言う「派遣」を禁止してきた歴史があるのだが、今、雇用関係は崩れて、労働条件の悪化が進んでいる。そこを「労働経済論」ではどのように取り上げているのか。

坂 アメリカでも、労働の「規制緩和」が行き過ぎたことへの批判から、先ほども言った、「リビングウエッジ（生活保障賃金）」という考え方が出てきている。要するに企業は労働者が生活できるだけの費用を最低限保障しなければならないということである。州によって生活に要する費用が違うので、具体的な賃金額については、州毎に決めていくことになる。西海岸の州に多いのだが、社会運動団体や労働組合からの要求を受けて、州政府で公共事業の参入業者を決める際に、リビングウエッジを守って労働者に賃金を支払っている企業だけに入札へ参加させるようにしている。日本で言えば、厚生労働省基準を満たしているところに公共事業を入札させるというようなことだ。日本でも最低賃金を下回る賃金でパートを雇っている企業は認めないという、厚生労働省基準を満たすようにさせる運動が起きている。ただ、「派遣」や「請負」は、企業に籍を持っておらず、企業内の労働組合では対応できないという難しさがある。

話し手と参加者との「共同作業」として

労働状況をつかみなおしたい

「日本的経営・雇用慣行は、変容しながら継続しているという意味で、決して崩壊していない」というのが、坂さんの持論である。「長期安定雇用」・「年功制」・「企業別組合」といった「日本的雇用慣行」の恩恵を充分に受けていた

のは、昔も今も大企業の4年制大卒の男性社員を中心にしたほんの一握りの労働者であり、その意味では、坂さんの指摘する通りだろう。

しかし、かつての日本の雇用社会が、いわばヨーロッパのような福祉社会の「代替物」として、高い雇用率で労働者を正規雇用として抱えることで生活の保障を与えていたようなあり方が、もはや、見る影もない現状になっていることも確かである。また、今回の坂さんの話で指摘されていたような、下請け会社が親会社の労働条件の水準を超えず、孫請け会社が下請け会社の水準を超えないといった、日本型雇用社会に内在していた陰湿な階層性や差別性は、雇用の保障のないまま、低賃金で働くパート労働者や、企業の都合にあわせて携帯電話1本で呼び出され、使い捨てにされる派遣労働者の増加という形で、現在むしろ、強化され、社会全体に拡大していると言えるのではないかな。

今回の坂さんの話の後のフリートークでは、長時間にわたり活発な論議が行われ、時には話に熱がこもる余り、「どうして、こんなひどい状況になってしまったのか」と、参加者が坂さんにつめよるような場面もあった。「日本型企业経営は生き残った。しかし、日本型雇用社会は崩壊した」とでもいうような、現在の労働をめぐる状況をどのようにとらえるのか、また、そのような状況に対抗する手がかりはどこにあるのかをしっかりとつかみたいという思いを、どの参加者も共有していたように思う。

今回のフリートークの話の中で、坂さんから、オランダでの「同一価値労働同一賃金」の法制度化や、アメリカでの「リビングウエッジ（生活保障賃金）」のことが紹介された。そのように、広い意味での社会保障・福祉の領域と労働者の「生」の保障とを一つながりのものとして要求していくという方向性が、労働をめぐる状況を変えるための一つの重要なポイントになるのではないかと考えている。

今後2回の「労働経済の視点から」の連続学習会でも、現在の労働状況をつかみ、それと対抗するための手がかりをつかみたいという参加者の切実な思いと、日本の企業社会や雇用社会についての坂さんのもつ知識・分析とを交差させ、「学びほぐす」ことを、ぜひ試みていきたい。

アンラーニングプロジェクト07

次回 企画案内

連続学習会・現代日本社会を問いなおす・その1

「日本型雇用システム」の解体と再編 労働経済の視点から——
第2回：賃金のあり方をめぐって

話し手： 坂 幸夫さん（富山大学・労働経済論）

日時： 6月3日（日） 午後2：00～4：00

会場： 生・労働・運動 net jammers 事務所 2F 集会室

「もうたくさんだ!大行進」への参加を呼びかけます
「窮鼠キュウソ(追いつめられたネズミ)」の乱の始まりへ

5月1日は、「労働者の祭典(メーデー)」です。（今年は4月28日(土)）この日・この機会に「こちら 『もうたくさんだ！』大行進、応答願います」と、「大行進」しながら、この社会に「ナメラレツパナシデタマルカ」と〈発信〉することを始めます。

例えば、 もうたくさんだ！「自己責任」論 私を自由に生きさせろ！
というように。

あなたも、あなたが「もうたくさんだ！」 「もうがまんできない！」と思う〈こと・もの〉をもって参加しませんか？

ちなみに、ここで「私たち」と言っているのは、『窮鼠キュウソ』（追いつめられたネズミ）組のことで、この「大行進」は、「窮鼠キュウソ」、猫ならぬ犬を、はむ「乱」の始まりです。

ぜひ、あなた自身のユニークなアイデアやスローガンをおもちよりください。

※参加される人は、4月28日(土)8時45分、富山市総合体育館南側出入口(いたち川側)に集合して下さい。