

〔論 文〕

日本社会における雇用制度の危機とその改革

明 泰 淑

(札幌大学経営学部)

はじめに

第二次安倍政権の主導する『産業競争力会議中間整理報告書』をみると、「人材こそが日本が世界に誇る最大の資源であるとの考えの下、数多くの施策」を挙げている。(注・産業競争力会議) その大きな柱は、「柔軟で多様な働きができる社会」の構築であり、これまでの日本的雇用制度とは、全く異なるものである。しかし表面的には、「よりよい社会を目指すため」という、キャッチフレーズを用いながら、働く側にとって受け入れかたい内容のものである。従来の日本的雇用制度とは決別し、欧米的な働き方への転換を宣言しているが、日本社会の伝統的な集团的価値観が残存している中で、欧米的な個人主義志向の社会制度を直輸入することは、大いなる矛盾を引き起こすであろう。

とは言え、産業界ではすでに多様な正社員とか、「限定正社員」制度という名称で正社員、限定正社員のコンセプトの分割が実行されている。これと併せて、安倍政権が目指す雇用改革の柱は、「ホワイトエグゼンプション」、「派遣社員の永続化」と、まるで働く側の味方というより、産業界の意を汲んでいるような印象を受けられるのは筆者だけではあるまい。なぜなら、安倍政権の雇用改革について、すでに多くの先行研究が指摘している、現存の雇用施策を考察すると、第2次安倍政権による雇用改革の取り組みは、日本社会全体をさらに不安定化させていると感じざるからである。

以上のことから本研究は、雇用制度の現状とそれに関する先行研究の評価を検討するこ

とを通じて安倍政権が打ち出している日本経済の「再考戦略」のなか、雇用改革制度の評価を通じて、それらの有効性を検証したい。

1. 安倍的雇用制度改革の歴史的な位置づけ

アベノミクス (Abenomics) における「雇用制度改革」の焦点は、多様な雇用制度、なかでも「限定正社員」制度の導入である。しかし、筆者の見るところでは、すでに1990年代半ばから、当時の日経連が主導した「雇用の三グループ化」が急速に広まった結果、正規社員と非正規社員とへの労働市場・雇用の2極分化 (両極化) がこの20年間に日本社会の全面に広がっている。

「多様な雇用制度」とはどのような新しい特徴をもつ時代なのかを考察するには、これまでの雇用制度のいう現実性を検証していくという観点が必要である。こうした現実性、すなわち、既に、90年代初めから展開された雇用改革のどこが不十分で、誰にとって都合が悪いのか、それらは、安倍政権の雇用改革とはどこが異なるのか、安倍政権の雇用改革の狙い、攻撃点は何かを検討・考察したい。

2. 日本の雇用制度の現状と「限定正社員」問題をめぐって

安倍政権が提唱している「日本再興戦略」の中に女性労働の活躍を促進する「全員参加社会」の実現を可能にする雇用政策について清山氏は、次のように論評している。

雇用政策の全体の枠組みについては、労働

時間法制の規制緩和、最低賃金引上げと民間企業の賃金引上げへの誘導、育児休暇の延長などを取り上げ、賃上げや育児休暇延長などの政策については評価しつつも、他方での労働法の適用免除や労働時間の弾力化は、解雇を容易にし、雇用を流動化させ、勤労者にはマイナス要因として作用する政策であるとして、否定的である。とくに「ジョブ型限定正社員」制度の導入・拡大については問題点が大きいとして、次のように指摘している。

すなわち、雇用政策の全体の枠については、労働時間の規制緩和、最賃引上げと民間企業の賃上げへの誘導、育児休暇時間の延長などを取り上げ、賃上げや育児休暇延長などの政策については評価している。しかし他方、労働法の適用除外や労働時間の弾力化は、解雇が容易になり、雇用の流動化をもたらし、勤労者にはマイナス要因として作用する政策であるとして、それに否定的である。中でも、「ジョブ型（限定）正社員」制度の導入拡大については、その問題点を次のように指摘している。

まず、勤務地限定、職種（仕事）限定、労働時間限定などの「ジョブ型（限定）正社員」制度では、労働者は期間の定めのない雇用のもとに社会保険に加入することはできる。しかし、これだけ競争が激しい中、企業の都合によって仕事や勤務地の消失が起こった場合、限定雇用であるので解雇されやすい問題点を抱えていることである。

また、限定とはいえ、正社員という名目の下、長時間労働の拘束力が強くなれば、男女ともに家庭生活と仕事の両立が図りにくくなる。さらに、限定正社員の導入拡大が進むと、せっかく女性の活動を推進する先進的企業における男女間の処遇格差の動向は低下もしくは停滞するので、ジョブ型（限定）正社員制度の導入はマイナス効果を招きかねないと指摘する。さらに、非正規雇用の処遇改善のために限定正社員制度が有効であると主張する議論には賛成できない理由として、次のように示した。すでに多くの企業には、多様な働き方と多様な正社員が存在しており、『男

女雇用機会均等法』以降の「総合職コース」「専門職コース」「一般職コース」など、雇用区分管理による処遇の差別化が明確化されている現行制度を例示している。これらの雇用区分管理により、「男女格差」だけでなく「女・女格差」と呼べるような格差が出現させられ、雇用の不安定、賃金の抑制が蔓延しているなかでは、新たに「ジョブ型（限定）正社員」の導入は、雇止めなどの形で雇用調整を容易にすることになると断言する。その上、非正規職の処遇の引き上げは喫緊の課題であるが、そうであるとすれば、著しく低い最低賃金の引き上げや、同一労働同一賃金を可能にすることに繋がらないという疑念と問題点を示唆している。

清山氏は、安倍政権の雇用政策の歴史的立場について、とりわけジェンダー平等の側面から検討・考察した見解の裏づけを、統計結果から明らかにしている。すなわち、1986年「男女雇用機会均等法」が制定・執行されて28年過ぎた今なお、女性労働の地位、賃金を含めた処遇が低いのが現実であることを、就業構造、賃金、管理職比率などを指標として提示している。氏が指摘したように、同一労働同一賃金がほとんど確立されていない。

OECD先進国クラブメンバーとしての経済力の影響力を保持しながら、世界的な男女平等ランキングを見ると、2013年現在の日本の順位は105位に留まっている。この順位は、いかに企業内での女性の地位、処遇が低い状況におかれているかを示している。確かに女性労働の活躍場の拡大を表明して以来ようやく女性労働の割当制の導入を打ち出しているが、その有効性をどのように確保するか、本気で取り組みが求められる。制度とは、その実態を伴って初めて有効なものであるゆえ、まず、これらの問題点の解決が先決であろう。前述の指摘したような、山積している問題を後回しにしながら、限定付き「正社員化」を打ち出しているのは、本末転倒そのものであると言わざるを得ない。

3. 「派遣社員制度」の永続化の問題点と「ホワイトカラーエグゼンプション」の検討

「派遣的働き方・働かせ方」に焦点をしばって、安倍政権の政策志向の特徴と労使対抗の構図を明らかにしようとしている伍賀氏は、政策志向の特徴については、1985年制定の『労働者派遣法』以来の「派遣的働き方・働かせ方」の論理構造をまず明確にしている。それは、「雇用関係と指揮命令関係を分離する法構造を『創作』する」という特質を持っているという。つまり、①使用者責任代行サービス、②コスト削減サービス、③雇用調整サービスの3つの機能を「商品化」したというのである。この労働力商品は、日本の労働法体系の中に、従前から土木建設業などの日雇い労働で多く見られた「手配師」の機能を法制に取り込み、それをビジネス化したものである。当初の『労働者派遣法』は、その対象業務を専門的業務13種に限定して発足した85年から90年代に急速に広がった雇用の3区分、①総合職、②専門職、③一般職のうち主として専門職能を担う高度技能労働者について、一種の「取引所」として「派遣業者」に直接雇用させ、もしくは派遣登録させることによって「労働者溜り」を確保して、これらの労働力を必要とする企業をユーザーとして、それらに必要な労働力を供給する「口入屋」の機能を果たす労働力のジャストインタイム業となった。とりわけ最近では、派遣労働者として働く場合の大半が登録型派遣制度を適用されるため、実態的に派遣業者は労働者の雇用責任を果たさず、派遣先企業は労働者に対して指揮命令権をもつため、派遣労働者は、大半が派遣先企業の臨時労働者として機能させられる。こうした労働をめぐる関係性について、伍賀氏は、派遣業者（派遣元）が「使用者責任を果たさず」、「職業紹介+賃金支払い代行+解雇代行」を業務とする企業であると特徴づけている。

しかしながら、派遣業者（dispatching company）を、代行業務として特徴づけることには、いささかの問題点があるように思

われる。それは、労働者それ自身に視点を定める見方、派遣先での生産労働もしくは流通・サービス労働の労働現場での派遣労働者の生産的機能の特質を明らかにする視点という見方からは、焦点がそれる惧れを指摘せざるをえない。派遣労働の本質は、派遣先の企業での生産過程そのものの分析から明らかにされる必要がある。派遣法の成立・展開の経緯から見ても、当初の専門的業務から拡散して、一般業務、生産現場の組立・反復作業業務に広く適用されるに至って、派遣業はますます「手配師」に相似しており、派遣先企業からは、福利厚生費用の免除、職業養成費の削減、昇進・昇格による昇給の人件費増の回避、場合によっては人件費ではなく物件費扱いが可能な労働力の所有者からの人格的要素の切り離し、人事労務管理の部品調達管理化をなお一層、可能にするものであろう。

こうした分析のうえに、派遣業規制に関する国際労働基準について紹介するなかで、1997年のILO181号条約、2008年成立のEU派遣労働指令、とくに韓国での近年の派遣労働者の継続雇用に応じた正社員化を認める裁判所による積極的な判例など、『派遣勤労者保護法』の規制強化と労働者保護行政との連携性に注目する必要がある。

日本では、それとは逆に2014年に臨時的雇用の雇用期間5年規制を10年に延長するといった逆行現象が見られることは、重要な論点である。日本では「偽装請負」・「派遣切り」・「雇い止め」など、派遣労働者は事実上、臨時労働者と同じ取り扱いを受け、大企業の生産労働現場では正社員労働者（管理的業務者）・臨時労働者・派遣労働者が一体的に生産活動を支えており、愛知・三重などの大手電機産業や自動車産業の周辺地では外国人労働者を含めて臨時村・派遣村が形成されるに及んでいる。

こうした現実の矛盾をいかにすれば労働条件改善の途徑に結実できるか、あるいは安倍労働改革の急先鋒となった2014年3月の『労働者派遣法改正案』に如実なように、従来の「常用雇用代替防止原則」を反古として、こ

れまでの「臨時的派遣労働」から今後は「永続的派遣労働」へと変更されるならば、派遣先企業が派遣労働者を「生涯にわたって派遣社員のまま同一企業に留め置かれる」という事態も予測されている。伍賀氏は、2014年改正法のこうした問題点を抜本的に改善するためにいかなる方策が必要だと考えているのか。

第1に、派遣業務の範囲を狭く限定し、高度専門もしくは特殊業務への特化・限定とすることである。ここには、派遣労働者を使用できる業種・業務の範囲の国際標準化も必要であろう。

第2に、2014年改正法は、派遣労働者の無期雇用化を可能にしており、「多様な正社員」の新制度と並んで、派遣労働者の身分的固定、さらには派遣労働者の社会階層化を許すものであり、到底、安定的雇用の確保の要求と相容れない。

第3は、限定的な年限ではあれ、派遣労働契約のもとにある労働者に対しては、派遣元の責任において無料で職業能力開発を実施するように義務付けることが必要である。派遣先での正規化を視野に入れると、派遣先の正規社員と同等の職業能力開発を派遣先に義務付けることも必要であろう。氏は、このことについて「使用者責任の空洞化」のリスクを遮断するためには、派遣先の正規雇用とみなす規定の確立など「ドイツ方式」の導入を促している。

第4には、以上の派遣労働方式の抜本的な改定を実効あるものとするためには、政労使の研究枠組みのもとに、労働法体系を長期安定的な雇用の提供を国家に義務付ける社会的な圧力を加える幅広い国民運動が必要である。労働組合の全国組織はもちろん、多様なNGO、NPOが連携して、安定的雇用生活の保障を社会インフラとした社会設計を作成することが日本だけでなく世界の未来のために有効であろう。

4. 日本の雇用社会の危機

最近、就職を控えた大学生の間では、新しい新造語が流行っている。結論を先走ると「ブラック企業の出現」の広がりである。かつては、企業のイメージ低下を恐れ、行動に慎重であった、名を通った企業でさえ、イメージ保存より、合理化を優先し、属に言う労働条件を無視した環境で人を扱うというブラック化が進んでいる。度を過ぎる人事労務管理へ救済の旗を揚げた、今野氏の「ブラック企業」告発とそこからの被害者の救出活動の成果は、数あるNPO法人の活動としてひと際、異彩を放つ優れた活動であることは論を待たない。今野氏が「ブラック企業言説」に記しているとおおり、「ブラック企業」という言葉は、学問的に精錬化された概念ではなく、インターネット社会に現れた「言説」である、という。出版物や、映画にもなると、何らかの客観的な指標によって特質づけられることが期待され、近年の企業による言論人への名誉棄損などを訴因とするスラップ訴訟への防備のためにも、●●企業は「ブラック」企業だ、といった社会的評価の効用を期待する向きが増加するであろう。

ともあれ、学生たちからは就職活動の中で経験される「違法な企業」とか「過酷な働かせ方をする企業」とか、あるいは産経新聞2012年3月22日号での「劣悪な労働環境」の企業をいうのである。今野氏のまとめでは「特定の違法行為だけでなく、『劣悪』『過酷』な労働環境の企業」を指す言説だという。しかし、単に「劣悪な、過酷な労働環境」といっても、1980年代頃までの言説であった「3K労働」（危険・汚い・きつい）といった現場労働の職務上の特徴とも異なり、これはその後順次、イノベーション（innovation）により機械への転換や現場作業の人間化などの取り組みによって職場の労働安全問題として相当程度に改善され、今日ではむしろ、職場のいじめ、セクハラ、パワハラ、暴力的な管理職、職場うつ問題、究極には職場・職務由来の自殺など、職場の人間関係に起因する問題が広範な様相を示している。

では、「劣悪」「過酷」な労働環境が「ブラック企業」の条件であるにしても、学問的な検討に耐えうる概念に昇華していくためには、従前の学問的系譜に何らかの連関を持って新たに位置づけを得なければならない。こうした、いわゆる先行研究に照らした学問的吟味を踏むという手続きとして、今野氏は、「労働者側にとって、当該企業の労働条件総体が同意不能であることを表すもの」として「ブラック企業」言説が使われているという。先行研究においても、「ブラック企業が従来型労使合意からの逸脱」だとする見解（濱口桂一郎2013・木下武男2012）を挙げ、今野もこの見解に接近しているが、他方、「独自の社会問題」という見方を示しつつも、「日本型雇用からの継続性を重視」しつつ、「長時間過密労働、過労死、過労自殺など1970年代から多くある問題であり、新しい問題でない」という。このような立場から、「ブラック企業問題」群を列挙しているが、その把握の仕方は医学用語では一種の症状の総称、つまりは症候群（シンドローム）として把握する見方である。その個々の症状の記述は、今野報告の本文に譲るが、いま一步、分析を深めれば、それらの諸症状がグローバル市場において血を血で洗う資本闘争を繰り返している世界状況を作り出したいわゆる「新自由主義」「新・資本主義」、具体的にはアメリカ市場における経営ノウハウを国際標準化しようとする際に生じる日本型の対応形態なのではないか。

折しも、日本では、第二次世界大戦後の団塊の世代の定年による大量一斉退職が生じ、日本社会全体は少子高齢化のトレンドにあるとすると、IT（information technology）企業など若者世代の従来の労使慣行を知らない、もしくは、そんなものは若い世代には関係のない過去世代の遺物だとして一掃し、究極の成果主義や業績主義と差別化度が高い賃金支払い方式を採用する、テイラリズム原理主義とでも呼びうるような荒地戦略なのではないか。さまざまな物価の価格破壊が暴力的に弱小資本を淘汰し、ボーダーレスに巨大

資本の行動が激突する場裏においては不沈戦艦日本丸においても内乱と下剋上が起きてても不思議ではない。旧態の財界マナーに同化する経営者と、それを嘲りひっくり返して振り込み詐欺的商法にでも心を委ねることを何とも思わない若年金銭奴隷の経営者が相克するのが、新しい価値を生み出す新自由主義の機能である、というのが市場原理主義の本性ではないか、という見方が世界的にも広がっている。

今野氏は、こうした世界観から、「ブラック企業」の事例を、臨床研究材料として分析されているが、入社6カ月で店長昇格をクリアしない者は素質がないと広言してはばからない某有名アパレル企業A社（限定正社員制度導入している）と、産業競争力委員会の残業代ゼロ円のさらに上を行く24時間体制の大手外食チェーンB社（既に学生が集まらないため深夜営業を停止している）や、長時間労働・残業代不払い、週休1日、低賃金、社会保険未加入など「労基法違反」の「何でも屋」C社を取り上げている。これらのモラルハザードが起こっている企業に「ブラック・ラベル」がついている。しかし経営理論としては、どうしても把握したい要素がある。それは経営者の経営倫理はいかにあるか、企業のミッションに従業員福祉はあるのか、労働条件の運用において透明性の高い説明責任を始め、法令順守意識があるのか、などである。経営者の資質もしくは人間欠格条項がないか、を見極める社会的監視が導入されなければならない。

5. 雇用制度改革の吟味

以上に、先行研究の検討を通じて日本の雇用制度の現状とその問題点をみて来たが、本研究はこれらの研究に以下の研究を付け加えなければならない。日本の雇用制度の問題点を総合的に解決する方向性はどこにあるか。今野氏は、産業別の企業横断的な団体交渉や政府の政策的行動へ期待を語られているが、その成否はどうであろうか。

政府が提唱している「多様な正社員」が導

入されているが、その詳細は「限定付き」のものである。しかも、皮肉にも「ブラック企業」において積極的に導入・実施されている。今野氏が指摘したブラック企業の特徴から推測すると、これらの企業における限定付き「正社員」化への取り組みは、人手不足に備えることやコスト削減に対応した動向であることを忘れてはならない。

安倍政権が主張しているように、今や3人に1人が非正規職化している現状に対する防止策であるなら、制度導入によって非正規職が「限定正規職」への転換が実現されるかもしれない。しかし、「地域限定」「職種限定」「時間限定」付きの正規職は、もしも、その地域に進出した企業が閉鎖・撤収などの際には、本社がその雇用を引き継ぐものではなく、定年までの永続的雇用を保証するものでもなく、雇止めされざるをえない。これらの点から、政府が提唱している雇用改革を推し進めた場合に、いったい日本企業の組織構造はどのように変化するだろうか。おそらく、組織構造がこれまで以上に多層化し、雇用管理も多チャンネル化するだろう。

すると、それが構造化して固まり、次第に「限定正社員」の確保は、今の新規学卒者一括大量採用方式を取りつづけても、新規学卒者、中途採用から調達するだろう。いわば、労働市場もこれまで以上に多層化し分断されることが予想される。たとえば、本当に優秀な人材は、A級正社員になるが、その他の大学卒者はB級（限定正社員など）という扱いで、正社員の分断化が進む可能性が高い。つまり、これまで、正社員として扱われた者が、B級正社員としてキャリアートを歩むことになる。つまり、これまでの正規職枠を無理やりにB級正規職に降ろす仕組みにもっていく狙いが見え隠れする。言うまでもなく、A級とB級の階層区別は、賃金差に繋がり、労務コストの節約となる。

このような差別構造社会では、安心して生活し、結婚し子供を産み育てるといった正常な生活を保証されない。4800万人の経済活動人口の中、1000万人を超える非正規職という状

況に置かれている。これらの人は、労働力の再生産ができない経済的状况におかれ、社会的循環ができないため、いま社会問題化している若者の低収入、不安定な非正規化による「結婚できない」層を量産している。このことこそが少子化（2014年現在1.41）の原因である。

6. 結びにかえて

これまで、現存の雇用制度の諸問題と、安倍政権のさらなる雇用改革の柱、その内容を考察し吟味した。確かに、一面では、かなりの非正規職が正規職化へ転換することになることは喜ばしいことである。しかし、これまでの正規職は、結局「限定正社員」制度の広がりによって、その枠層は、それぞれ限定的なものになるか、将来的にはほんの一握りの者以外にはなれない可能性もある。

このような側面から、政府や産業界が提唱・実践している「多様な働き方」を推測すると、日本企業の組織構造と雇用構造はいかなるものになるのか。そこでの問題点は何か。

筆者のみるところ、過去、業種限定的派遣社員制度の導入から、次第に広がり、いまや全業種へ広がった前例から、今回の「多様な働き方」、「限定正社員」制度の導入後、次世代の若者たちの雇用が、同じサイクルになった時、差別構造的な雇用構造が、組織構造化すると思われる。

制度とは、いったん出来上がると、解釈・拡大はたやすい。従って、スタート時点を「限定正社員」へ置くと、正規職から限定付き正社員へ降ろされ、そこから、正規職へ上がって行くのは難しくなると思える。従来のように内部調達課方式は少なくなるだろう。しかも労働力調達方式が企業の求める方式になると、「限定付き・正規」からスタートさせ、その中から優秀な人材のみを引っ張るキャリアートへ転じる。当然、雇用の3グループ化をさらに細分化した多層構造ができることになると、それぞれの階層が埋まり、正規職化への広がりはい間違いなく縮小するであろう。この側面から、「多様な働き方」、「限

定正社員」制度は、既存の正規職、非正規職という労働市場の2極分化による格差を縮小し、本当の処遇改善に繋がるものになるとは到底思われない。

