

雇用の自由化と労働の未来

山岡 英也（千葉県／工学院大学）

1. 雇用不安の背景

不況の長びくなか、雇用か賃上げか、が問われた94年の春闘は、史上最低の水準で終息に向かいそうである。円高のもと、すでにアメリカ、ヨーロッパの賃金水準をかなり上回ってしまった日本の賃金に見合った労働生産性をいかに達成していくか、経営側も苦しんでおり、一部には大型の雇用調整も伝えられるなかで、職場では動揺が拡がっているであろう。しかし、こうした攻勢をはね返す力量が今の労組にあるかと言えば、余りにも泰平に馴れ過ぎてしまっているというほどはないようである。

今日の労使が直面している雇用問題の根底には次のような政策パラダイムの変化があると思われる。すなわち、①政策の基調が生産者重視から消費者重視に転換したこと。②その結果、消費財について内外価格差の是正が迫られていることである。

従来、わが国の消費者は政府の規則と複雑かつ難解な流通機構が外国製品の参入障壁となって、国民は重い内外価格差の負担のもと豊かさを実感できず、同時に諸外国からの批判を招いてきた。

しかし、これを別の側面から見ると、このような「不合理」な流過程の各段階では雇用が創造され、かつ、それが維持されてきた結果、わが国の失業率は2%と、先進国では異例の低い水準となった。換言すれば、日本国民は内外価格差という形でワークシェアリングを行い、曲りなりにも完全雇用を維持してきたということである。

かつてわが国の自動車産業の経営合理化は、¹「乾いたタオルを絞るような」と言われてきたが、今日の問題をその比喩で言えば²「水を十分に吸った濡れ雑巾」であろうか。したがって流通合理化を進めることは、とりもおさず「濡れ雑巾」を

絞っていくことであり、失業者という水がバケツにたまっていくことにならざるを得ない。そこで、先進国並みの物価とは先進国並みの失業率と同義ということになり、雇用安定のための社会的コストを高物価という形で負担するか、失業給付という形で負担するかの選択の問題ということになるであろう。

2. 雇用政策の方向

他方、93年11月に公表された経済研究会中間報告「規制緩和について」では、規制緩和を必要とする理由の中で「規制緩和によって、企業には新しいビジネスチャンスが与えられ、雇用も拡大し、消費者には多様な商品・サービスの選択の幅を拡げる。内外価格差の縮小にも役立つ」と述べており、さらに最終報告「経済改革について」でも「参入しやすく、転職しやすい」柔軟な労働市場の形成の必要を説いている。

先の比喩を使えば、雑巾が大きくなれば吸い取る水の量も多くなるということで、マクロ的にはそのとおりであろう。しかしこの報告では、将来創造される雇用の質については触れていないし、他方、円高の下では、労働集約的な部門は当然賃金の低い海外にシフトするであろうから、将来に向かって創造される雇用は、十分に訓練された極めて質の高い労働か、スポット的な不安定就労だけになるという公算が大きいためであろう。

ところで現在、雇用調整の対象者は主として女性の中老年、それも管理職層といわれている。一方、若年層は最近の出生率低下の影響を受けてすでにピークを越え、それに伴い16歳から64歳までの「生産年齢人口」は、21世紀に向かって確実に減少していくので、長いスパンで測れば過剰雇用といわれる現象もおのずと吸収されていくはずである。

問題は①過剰雇用から吸収されるまでのタイムラグの過ごさせ方、②企業の欲しい人材と企業が必要としない(と考える)労働能力のミスマッチ、言い換えれば若者と中高年との間の労働市場の分裂ということであろう。

3. 進む雇用の自由化

ここで「雇用の自由化」という視点を提示しておきたい。すなわち、日本経済は敗戦直後の計画経済から今日の新自由主義経済への移行までに資本・貿易・金融など各分野で規制緩和＝自由化を進めてきた。それは最終的には土地利用の自由化に到達するであろう。そこで、こうした流れと表裏の関係で「雇用の自由化」といわれる流れがあったと見るのである。

一般にある分野で自由化が進めば本体と周辺との垣根が低くなり、価格の弾力化、商品の多様化、取引の国際化といった現象が現れる。雇用に即して言えば労働条件の弾力化、就業内容の多様化、求人への国際化といったところであろうか。

戦後わが国では、先進国に例のない企業内労組を発展させてきたが、その過程でまずブルーカラーとホワイトカラーの垣根がなくなった。また技術革新が進むなかで技術職と営業職との垣根が低くなり、セールスエンジニアといった職種も今や珍しくなくなった。コンピューターの普及によってプログラマーと企画職、研究職と広報職などの相互転換も普通に行われるようになった。

一方、技能職の多能工化、本工と社外工、プロパーと派遣社員といった就業条件の多様化や、高賃金のもとでの工場の海外シフト、現場を輸出できない土木・建設業での外国人労働者の雇入れも進んだが、そのすべては労働生産性の向上という一点に尽きる。

そして、従来日本経済の長所とされてきた終身雇用、年功序列・企業内福祉といった日本型雇用慣行も自由化のメガトレンドの中では桎梏となって、今や崩れる兆しを見せはじめたということであろう。なぜなら強固に制度化されている雇用環境の下で規制緩和を進めること自体に矛盾を含ん

でいるからである。

つまり、規制緩和によって創られる雇用の拡大は雇用の自由化と同時進行ということになるので、先に見たような労働力需給のミスマッチは解消されるどころかかえって拡大し、さらに国際的な要因も加わって増幅されさえし、21世紀には右肩下からの給与カーブ(定期降給!)もあり得ないことではないと言えないであろうか。

ただ、雇用の自由化に対して暗いイメージだけをもつのは行き過ぎであると思う。終身雇用が崩れることは参入しやすい労働市場の形成をも意味するので、勤続と熟練が分かれ、実力で高い報酬をものにできる本格的なプロフェッショナルの出現も促されるであろうし、終身雇用下の人事管理にありがちな陰湿さや過労死に連るような異常な勤務もなくなっていこう。

また、昨今の雇用不安の背景にはバブル期の「人事の囲い込み」もある。企業にしてみれば将来の若年層の減少が確実なところから、採れるうちに採っておこうと考えたのであろうか、そこから管理職層が押し出されたとすればやはり気の毒ではある。同様に若者にとっても今年は就職難。しかしこれはひところ花長風月(花形産業で休暇が長く社風が良くて月給が高い)などと浮かれた頭を冷やすには良いチャンスかもしれない。

4. 労働者も自助努力を

ところでわが国の景気の回復がいつごろかをめぐって昨今いろいろ取沙汰されているが、景気回復が即雇用の回復につながるかは疑わしい。アメリカではリエンジニアリングが果敢に進められた結果、景気は回復したものの失業の改善ははかばかしくはないようである。今や雇用不安の解消を企業に期待するだけでは不十分である。なぜなら円高によって国際競争力にダメージを受けた企業には当面その力はないかもしれないからである。そこで労働者自身の自助努力が求められることになる。

今回の雇用調整の企業のリストラに伴う構造的なプロセスだとすれば、「参入しやすく転職しや

すい」労働市場も、従来のトレンドで職種、処遇を期待しても最早通用しないであろう。しかし、何よりも当事者である労働者が主体的に変わっていかない限り、援助したくとも所詮は援助のしようがないのである。

また、企業に当面雇用吸収力がないとすれば、労働者が自らを雇用する労働者協同組合のような就業形態の多様化も視野におくべきである。今日

たまたま退職を余儀なくされた人々の中には学識経験者や熟練を積んだ環境適応能力の高い人が多数含まれているはずであり、したがって協同化の対象も福祉だけでなく商品開発、システム設計、貿易など、社会的に有用ではあるがリスクも伴う分野にも協同の枠組を拡げ、多様多彩な事業を展開させること。そのための資本調達も金融措置といった「施策の発見」に注力すべきである。

<特集 雇用不安と労働の未来 その2>

生業としての労働

片山 元治 (愛媛県/無茶々園)

一介の百姓が労働問題をとやかく言うことはおこがましいことですが、無茶々園という有機農業を通じた活動のなかで、私なりの実践、考え方を報告いたします。

労働の代価としての文明は、公害を撒き散らし、環境破壊と、多くの生きとし生ける生き物の種を絶滅させ、地球上の至る所に異常気象を引き起こしている。

科学が発達し、現世のぜいたくとは、エネルギーの大量消費である。文明が発達するほど、エネルギーの浪費が進む。労働の代価はエネルギーの大量消費へのチケットだと、考えられないだろうか。

蜜柑の木の代表的な害虫に、ゴマダラカミキリムシという体長3センチメートル前後の虫がいる。俗名根虫と言う。幼虫が地上すれすれの幹の部分の形成層をぐるとかじるのである。どんな大きな木でもぐると食べられると、すぐ枯れてしまう。そして、蜜柑の木が枯れると生きた木が食物なので自分たちも死んでしまうのである。木全体を順序よく食べるなら、何十匹でも生きていられるものを、幹の根元をぐるとかじるのであるから2、3匹でも十分である。

なにか人間の世界でも同じような気がしてならない。限りある資源を使い尽くし、環境破壊、異常気象まさに地球という蜜柑の木は人間という根

虫によって、幹をぐると食い回される直前の、瀕死の状態にあるのではなからうか。

バブルが弾けて、不景気となった。日本は資源のない貿易立国だから、安いものを売ったり買ったりなるようにするのがベスト。これがあたかも雇用不安を解消するかのようになっている。日経ビジネス誌によると、会社の寿命は平均、30年だそうです。30年周期にみまわれる栄枯盛衰のなかで常に一定の雇用条件を保つということは経済の世界では不可能なことだと思うのです。

私は、経済学者ではないから数字をおって、理詰で話せませんが、百姓の感として、経済合理主義に走れば走るほど、雇用不安は増えてくると思います。

私の町は太平洋戦争直後、失業者が3人に2人、次男三男がごろごろとして、若衆宿に集めて寝せんことには寝る場所もない。裏山と海に囲まれた平地のない当地では、白い米など食べるすべもなく、主食は芋、麦に鯛でした。それでもみんな和気藹々とやっていたようです。

今日の米騒動は、何を物語っているのでしょうか。消費者と百姓が仲良く付き合っているところではこんな騒ぎは嘘のようです。

人間は、自由、個性、平等、愛、何てことを主張している以上、結局コンピュータ管理は出来ないファジーな生きものです。