

雇用不安に見る構造変動と協同の営み

元島 邦夫 (埼玉県/埼玉大学教授)

91年の夏、アメリカに滞在していた友人のおかげで、日系企業の工場見学とアメリカ労働者の面接に居合わせることができた。彼らは誇りをもって元気よく働いていた。雇用の保障と安定した年収(3~4万\$)。残業は月に10時間までで不払いなし。完全週休2日2交代勤務で深夜勤なし。PAID LEAVEは厳守。余計な雑務には批判的だが、チームコンセプトそのものは受け入れている。働くときはきっちり働き、結果に責任を持つ。楽しむときには楽しむ。この合理性を踏まえて、日本の作業方式を自分のものにすれば、彼らは高度な生産水準を実現するのではないか。この予想は早くも現実のものとなった。彼らの日常生活においても無駄はない。ガス・ステーションの客として、自分で給油する。ガソリンの売り手として、余計なお辞儀は繰り返さず、必要な作業をてきぱきこなす。そこには余計な人影はない。コーヒーを飲もうという客は、自分で好きなだけカップに入れるか、目の前で店員からコーヒーを受け取る。アメリカンではなく、香りも味もしっかりしたものか、エスプレッソを1\$前後で飲める。都市交通機関の料金は日本のようにこまごましていない。ニューヨークの地下鉄は1.15\$のトークンで自動改札を通れば、全線どこにでも行ける。余計な改札作業、余計な構内放送作業はない。この無駄のない実質的なシステムのもとで働き暮らすアメリカ人は、やがて日本を追いまくることになるだろう。この予想も早くも現実のものとなった。その象徴がクライスラーの「ネオン」である。

昨年12月の完全失業率は2.9%に上昇した。いわゆる企業内失業者を含めれば、6%に達する。現在の不況と雇用不安は、先進国仲間入りという構造変動の証しというべきだろう。アメリカの追撃によってこの構造変動が明るみに出たのである。これは、公共事業、内需拡大、アジア市場の

拡大によって再び成長軌道を進めば雇用不安は解消する、といった類いの問題ではない。そもそも先進工業国では高成長はもはや望めない。いま日本の支配層が手探りしているのは、限界成長の中で、雇用不安をシステム内部で処理しながら、経済・政治大国日本の地位を確立する方途である。その軸が雇用調整である。調整の核は中高年ホワイトカラーの切り捨てだろう。1万人中4千人を整理しようとする「新日鉄、中高年エレジー」はこの典型である。だがこれをもって日本型雇用の崩壊と見るのも、日本型雇用から放りだされた多数の労働者が、日本企業に叛旗をひるがえすと見るのも、早計である。興味深い数字がある。大企業の92年時点における年齢別労働力構成を20年前と比較すると、40歳以上の層の比率が24%から45%へ、ほぼ倍増している。整理のターゲットはこの45%をふるい分け、25%にまで絞りこむことである。つまり、20%を振り落とせである。管理職を含めて、労働する側は格差的労働市場の中を玉突き式に突き落とされることになる。企業社会内部で育成・選別された相対的高賃金の基幹層は、縮小されるが残る。中間層の中ではかなりの部分がその位置を下降させる。労働市場の底辺には雇用不安に直撃された人たちが堆積する。このしわよせは女性と外国人労働者に集中する。少しでもましな位置を獲得したいと思う労働者は、激烈な競争に追いやられる。これが構造変動の行く末である。

雇用調整は労働者内部の格差と競争を拡大するだけではない。仕事の進め方をより合理的で実質的なものに再編しようとする。多種・大量生産の労働現場だけでなく、ビジネス・プロセスにおいても再編しようとする。ここに、「インフォメーション技術」を根本要素として、過程と構造を革新的に再設計する「リエンジニアリング」が登場

する。その本質を示す典型例は「電子メール」を媒介にしたビジネス・プロセスの実質的合理化であろう。そこでは構想と情報が自由に発信され、交換され、記録され、読み出される。組織におけるリーダーシップが真に確立されていれば、決定と処理の過程からいっさいの無駄が排除される。しかも構想と情報は可能な限りカバーされる。その気になりさえすれば、日本的決定過程における無駄で煩雑な要素をいっさい排除できる。もちろん上層部が専制的な情報管理をしようとするれば、情報を自由にロックできるが、実質的合理化の要請はここまできたのである。

要するに、日本は無駄の徹底的排除を要請されているのである。支配層は仕事の見直しとともに雇用調整を一方向的に押し進め、労働強化と格差強化の構造を再構築しようとしている。われわれはそれに対して別の道を提起すべきだ。仕事における無駄は徹底的に排除すべきだろう。けじめのある休息の取り方を実行し、労働時間を大幅に短縮しなければならない。20%の雇用調整に対しては20%以上の労働時間短縮と雇用創出を、つまりワークシェアリングを対置すべきだ。相対的に高い賃金を手にしている層は、フォルクスワーゲンの事例を参考にすべきときだ。これは現実可能な道だ。当然、低賃金の層は労働時間の短縮と時間当たり賃率のアップを同時迫すべきだ。生活における自由時間の意味と仕事のやり方の意味を、今こそ改めて問うべきだ。

ゆとりある生活時間と無駄のない仕事、これをキーワードにして生活全体を振り返ってみよう。無駄な付属物を排除して、低コストで製造され売られる実質的なクルマ「ネオン」。性能と安全性が宣伝通りとすれば、これはこれからの大量生産・生活用品のあり方を示す。もちろん、生産量と消費量が生活に不可欠な範囲に限定される限りで。必要とする人と場所に必要なものを早く届けるPOSシステム。生活に不可欠なモノと情報に限定されるかぎり、これは流通のこれからのあり方を示す。だがこれらはいずれも工業的に生産され、処理されるモノと情報である。食品（良質の

酒や泡盛）や文化作品（良質のミステリー）のように、工業的大量生産では本来の質を充しえないもの、教育・介護・ビルメンテナンスのように、本来は大量生産・流通のシステムにそぐわないものもある。時間的にゆとりある生活が広がっていくと、こうした文化的サービスが求められる。雇用調整を軸とする現在の構造変動は、この文化的サービスの領域を広げる。文化的サービスの領域での仕事は心を込めた手作りのものでなければならない。早く正確に処理しなければならないときもあるが、時間をかけてじっくり取り組まなければならないときもある。ここではフォーディズム的システムもPOSシステムもそぐわない。地域に根差した小企業、組合企業、女性起業、協同組合などがふさわしい。その仕事の担い手は年齢・学歴・性別いずれにおいても多様であるほうがよい。現在の構造変動はこの分野での雇用創出を可能にしている。協同の営みは時代の要請といえよう。

だがこの時代は協同の営みに次のような問題を投げかける。時間的ゆとりを大切にす国民、良質の文化的サービスを求める国民はまだ少ない。新しい格差構造内部での競争に憂身をやつす国民がいまなお多数である。協同の営みはそのことを認識し、企業から淘汰された管理職のアイデンティティ喪失も視野に入れて、時間的にゆとりある生活の意味を発信し続けなければならない。それだけの辛抱ができるだろうか？ 文化的サービスの領域を踏まえた運動と雇用創出の試みは、様々な形で展開されるようになった。新しい社会運動の流れである。そこには多様な価値観、多様なコンセプトが対立・交錯しあっている。少数派の中のこの流れを発展させるには、対立・交錯を交流に変えるべきだ。交流に参加するだけの寛容さはあるだろうか？ 仲間を大切にしよう協同の仕事でも、構想と実行における無駄を排除し、的確迅速にことを処理し、全体としての生産性を高めるべきだ。そうでなければアメリカ的工業の圧力にさらされ、かつての「社会主義」と同じ道をたどる。それだけの覚悟はあるだろうか？ これらは私自身も問い続けるべき問題である。