

講演 「就社」から「就職」へ

奥村 宏 (中央大学商学部教授)

変わる会社社会

(1) 会社天国の時代

1950年代頃から日本の資本主義が大きく変わってきました。私は法人資本主義といっていますが、高度成長、石油危機以降も会社中心で、80年代のバブル経済時にジャパン・アズ・ナンバーワンなどと日本の会社は世界の中でも最も素晴らしい、或いは強いなどといわれてきました。

(2) 55年体制

93年に自民党が分裂し細川新内閣が誕生して自民党一党支配が終わった、55年体制は終焉したと言われます。しかし55年体制というのは、単に自民党一党支配・自社対決ということではなく、法人資本主義の構造だというふうに思います。政・官・財の三位一体の構造は実は、法人資本主義の構造の上ののっかっている。したがって政・官・財の三位一体の構造がつぶれるということは法人資本主義の構造が崩れてしまうことの表われです。

(3) 法人資本主義

法人というのは自然人、つまり我々生身の人間に対して、学校法人・宗教法人・営利法人としての会社などのことです。日本語では会社と企業をほぼ同じように使いますが、企業というのは経済的、会社というのは法的な概念です。普通は会社と企業は同じ意味で使っておりますが営利法人であり、法人資本主義というのは会社中心のシステムのことです。

欧米では株式会社は、自然人である株主が出資して作ったものだという考え方が強くあります。ところが日本では自然人が会社をつくる中で会社が一人歩きしてしまっています。日本でたくさん

ある株式会社のうち株式を公開している大企業は2千社強です。その会社の株を持っているのは、個人はたった2割強。あとは法人が持っています。その中で会社が一人歩きして会社自体が自然人とどんどん遊離してしまっている状態にあります。

住専の問題をみてわかりますが、住宅金融専門会社に出資しているのはほとんど銀行などの法人です。一体どこに責任があるかという法人は基本的に責任を取りようが無い、法人資本主義というのは非常に無責任な体制になっている、とりわけ日本の法人資本主義の特徴であるといえます。

(4) 会社本位主義

資本主義の原理の中でそれを動かしている人達の意識を支えているのは会社本位主義です。働く人は上から強制的に命令されてノルマ達成のために働いているだけではなく、自分自身がノルマを達成しなければならないという意識、会社のために働くという考えが労働者自体にも最初からあります。

日本的経営といえば、終身雇用、年功序列賃金、企業別組合が三種の神器ですが、日本的な会社と従業員との関係はそれだけではなく、1つにはノルマ労働、ノルマ経営にあるのではないかと思います。ところがこのノルマ労働の実態というのは情報が全くなく、研究しようにもデータがない。80年代バブルの頃の過労死、或いは単身赴任の問題、或いはサービス残業、残業代のつかない残業などが大きな社会問題になっています。

大企業解体

(1) 大量生産、大量販売、大量廃棄の時代

会社本位主義自体が会社内部から崩壊し始めて

いるということをもう少し広い視点から見ますと、社会的な流れの中で大企業が解体していく傾向にあります。

20世紀というのは一言でいうと大量殺人の時代である、20世紀ほど多くの人を戦争で殺した世紀は無かった。経済的意味では大量生産、大量販売、大量消費、大量廃棄というシステムの時代だったといえます。大量生産、大量販売をやるとコストが安くなる、すると売れるから大量につくり益々安くなる。よく言われる規模の経済というのが非常に発揮された時代です。ところが20世紀の終わり頃になってこの状況が変わってきます。大企業が規模が大きすぎて規模の不経済の時代になります。アメリカでは80年代に企業のリストラ、人員整理がありますが、会社の内容自体を変えていこうというリストラクチュアリングが行なわれます。これは何を意味しているかと言うと、大量生産、大量販売を原理としてきた大企業の時代が終わりに来たということで、このことの表現がすなわちリストラです。

(2) 産業構造の変化

多くの人が70年代頃から日本の産業構造が知識集約型になるとか、情報化の時代になるとか予測しています。短期間に実現するわけではないが大きく産業構造が変わりつつあるということは間違いありません。大量生産、大量販売という産業構造、重化学工業の上にとったシステムが世界的に行き詰まっている。もちろん自動車産業は中国やベトナムでは発展するかもしれないが、少なくとも先進国、とりわけ日本のような国ではこういう構造はもう受け入れられないということが確実に言えます。規模が大きくなればなるほど規模の経済性が働くとしていたものが実はそうではなかったことが実証されています。

(3) 大企業病

大企業病と良く言われますが単に一時的ではなくて、構造的な病気・変化です。日本では依然として大企業信仰というのが非常に強いわけですが、組織が肥大化しすぎた状況にあり、20世紀のように大企業が全体をリードしてきたような時代

ではなくなり、大企業自体は衰退、解体していく方向にあると言えます。

株式会社の死に至る病

(1) 株式会社とはなにか

ベルリンの壁が崩壊して国有企業が行き詰まり資本主義が勝った、資本主義を支えているのは株式会社だと、ロシアもポーランドもチェコも国有企業を株式会社にする。中国でもそれが盛んで、株式会社にすればすべてが解決するような幻想もっているわけです。

株式会社とはそもそも何かと基本の問題を考えると、株主の有限責任です。それが住専のように出資している株主（ほとんど銀行、保険会社、証券会社）は出資したものが無くなっても仕方がない。ところがそれで問題が片付かない。出資した資本金の何十倍、何百倍の負債が生じた、誰が責任を負うのか。株式会社の原理から言いますと出資した株主が有限責任ですから後は知りませんとそのつけは国民の税金に回ってくる。これは明らかに株式会社自体の在り方が危機に面しているのです。

(2) 無責任経営

全国の3月決算の会社の9割以上は6月24日に株主総会をやりました。高島屋事件や三菱自動車のセクハラ問題などありながらほとんどの会社が30分以内で株主総会を終わっています。現在の商法では最高の決議機関である株主総会が機能していない。10年程前からコーポレートガバナンス、会社の経営責任を明らかにせよということが大きな問題になってきました。

日本型就職システムの崩壊

(1) 一斉、一括、一律、大量採用

会社への入り口は就職。出口の終身雇用のシステムが崩れてくると、入り口の日本型就職システムも崩れてこざるを得ません。毎年4月1日に一斉入社する。どこの大学を卒業してもその年の初任給は一律。こういう全国一斉採用、人事部一括採用、そして初任給一律、これを日本の就職システムと言っていますが、高度成長55年頃からのこ

のシステムがだんだん崩れつつあります。

(2) 「就社」の構造

日本の会社では人事部一括採用ですから、実際にどういう仕事に就くか入ってみないとわからない、だから「就職」でなくて「就社」です。こういう就社の構造は大量生産、大量販売型のシステムには非常に向いています。

(3) 終身雇用の崩壊

終身雇用自体が崩れてきて、80年代のバブルの頃から転職の可能性が開けてきた。これは90年代バブルが崩壊して転職というのは下火になっているように見えますが、構造的にはこういう方向になってくるだろうと思います。

どういう人間で、どういう仕事ができるかということではなく、どの大学を出たかということで採用し、企業に入って教育するときに大学でやったことはみんな白紙にして企業は教育を始める。まるで会社が一種の学校と同じで、これが日本型の就職システムの一つの特徴です。ところが90年代になると転職の可能性が開けてきて、もはやこの会社に一生いるわけではないということを平気で言う状況に変わりつつあります。

(4) スペシャリストの時代

就職する人達の意識が変わると同時に、それ以上に会社自体が変わってきています。経団連や経済同友会がかなり前から「ジェネラリストはもう

いらない。スペシャリストの時代だ」ということを言い出している。大企業ですとジェネラリスト、最後は重役になり社長になる候補生は極少数でいい。すなわち大多数はスペシャリストでないとだめだ。大きく産業構造が変わってきたから皆自分で考えて、自分で自発的にやらなくてはならないと、企業も全国一斉採用を辞めて年に2回採るということを言い出しました。年中採用試験をする。長期的には初任給一律などのシステムもだんだん崩れていくと思います。

(5) 学生の変化

以前は会社の名前で選んだが、今は多くの学生が自分がどういう仕事がしたいかということから就職を決めている。大企業は採ってくれないから学生は中小企業を選ばざるを得ない。その会社について色々調べ、この会社に入ったならどういう仕事をしたいかという意識にかられざるを得ないわけです。そして、企業の社会的責任ということを受けて学生も社会的責任を果たすにはどういう仕事をやるべきかと考えるのです。

(6) 大企業信仰

学生は就職難という状況に直面しその中で急速に変わっていく。一番こだわるのは親。とりわけ母親。大学を卒業させるまで仕送りをしてきたにもかかわらず就職は無い。親は依然として一流企業へやりたい意識が非常に高い。意識というのは当然のことながら若い人から変わる。親や大学の先生はなかなか変わりません。

感想文より

学内・教育学部2年

福岡大経済2年の友人ときの話をして、その中ですでに就職セミナーがあるという話を聞き、それだけでなく教育というなんとなくそういう流れから外れたところにいる私はショックを受け、聞きに来た(たて看板を見て知った)。大学側がこのようなことを積極的に開いてくれることは刺激になるし、なまぬるい生活を送っている学生にどんどん「かつ」を入れるべきだと思う。

企業を変える

(1) 企業改革論

体制改革論はあったが企業改革論は無かった。例えば空想的社会主義、ロバート・オーエンだとかフーリエだとかサンシモンは、どう企業を変えるのかということから協同組合という考え方がでてきた。企業改革論は全く議論なされてこなかった。日本の会社は組織が非常に拘束的なヒエラルキー的なシステムで、そこでは企業を変えるという発想が非常に出にくい、一番大事なものは企業を変える必要があるということです。

