

立教大学経済研究所主催 公開講演会「アベノミクスと雇用改革 —『ブラック企業』問題からワークライフバランスまで」

日時 2014年12月3日(水) 18時30分～20時30分

会場 池袋キャンパス 8号館 2階 8201教室

講師 ▽首藤若菜氏(本学経済学部准教授)

「アベノミクスと雇用改革—イントロダクション」

▽大沢真理氏(東京大学社会科学研究所教授)

「アベノミクスと働き方改革」

▽今野晴貴氏(NPO法人POSSE代表)

「ブラック企業とこれからの若者の働き方」

▽神林龍氏(一橋大学経済研究所准教授)

「日本の雇用の現在とその仕組み、将来」

司会 關智一氏(本学経済学部准教授)

現在、政府は「アベノミクス」の一環として雇用改革を打ち出している。その改革案は、「限定正社員」や「新しい労働時間制度」など多岐にわたり、今後、労働世界に大きな影響を与えることが予想される。「ブラック企業」や「マタニティ・ハラスメント」など、労働環境の劣化が問題となっているなかで、こうした雇用改革はどのような意味をもつのか。本公開講演会は、社会政策、労働社会学、労働経済など各分野の専門家の講演とディスカッションを通じて、理解を深めることを目的として開催された。

第一部では、首藤若菜・本学経済学部准教授と、3名のパネリスト、大沢真理・東京大学社会学研究所教授、今野晴貴・NPO法人POSSE代表、神林龍・一橋大学経済研究所准教授からの講演があった。

第二部では、3名のパネリストによるパネルディスカッションがおこなわれた。

以下では、講演会の概要について報告する。

1. 首藤若菜氏の講演

首藤若菜氏からは、イントロダクションとして、雇用改革に関する議論の前提となる、日本型雇用慣行をめぐる基本的な認識についての講演がなされた。

首藤氏は、はじめに、労働政策の決定過程の変化について、以下のように指摘された。通常、日本の労働政策は、労働政策審議会で議論され、決定される。この労働政策審議会は、公益の代表と労働側と使用者側の三者構成である。しかし、90年代半ば以降、規制緩和をめぐる新たな審議会が設けられ、そこでトップダウンで規制緩和のアジェンダが提起されるようになってきている。この規制改革を扱う会議体にも2001年までは労働側の代表が入っていたが、小泉政権以来、労働側の代表が入らないという状態が続いており、労働側にとって非常に厳しい状況にあるといえよう。他方で、昨年春から春闘をめぐる労

使協議がなされており、この点にも注意する必要がある。

次に、雇用改革とその前提になる日本型雇用についての指摘がなされた。日本の働き方の特徴は、法律によって規定されているのではなく、雇用慣行として成立してきた。それは、会社のメンバーとして、正社員で入社すると、様々な仕事を経験しながらスキルを上昇させ、賃金も上がっていき、その間の雇用も保障されるというものである。この点が日本型雇用の「功」の部分だと考えられてきたが、現在、その「罪」の部分に注目が集まっており、ブラック企業の問題がその象徴となっているのではないかと指摘がなされた。また、その際、限定正社員やジョブ型正社員が、1つのキーワードになっており、職務、勤務地、労働時間というものの限定性を高めていくというような働き方を増やしていくべきではないかという議論がなされていること、さらにそれに合わせて賃金の制度、解雇ルールのある方、労働時間法制などを見直していくべきではないかという議論がなされていることが述べられた。

2. 大沢真理氏の講演

大沢真理氏の講演では、安倍政権の雇用改革について、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援へ」とのキャッチフレーズがあるが、それが現状認識としての的を射ていないとし、以下の点が指摘された。

まず、行き過ぎた雇用維持といった際、正社員の解雇からの保護法制が強すぎるとの認識があるが、実際には、正社員の雇用保護は極めて弱い。OECDの雇用保護指標によれば、日本の雇用保護の法制の強さは、アメリカとカナダを除くアングロサクソン諸国と非常に近いところにある。つまり、そもそも正社員の雇用保護も、非正規労働市場の規制もかなり弱い。

また、「失業なき労働移動」といわれるが、日本では失業者が失業給付を受けられず、これは、アメリカやイギリスなど自由市場経済の国と比べてもその人数は多い。じっさい、日本では失業者の25%くらいしか失業給付を受けていない。さらに、労働移動を促進するといっても、雇用保険制度は給付が受けられる期間が短い。加えて、実際には会社都合退職で辞めた人が、自己都合退職となっているケースも多い。これは失業者の中で失業給付を受けている人が少ないこととも関連している。

雇い主は、なぜ事業主負担を回避しようとするのか。今日本の社会保険料が労使折半であるのに対して、スウェーデンでは社会保険料のほとんどを事業主が負担しているので、事業主にとってはスウェーデンの方が重い。保険料率について日本はOECD平均より低いですが、労働者の社会保険料負担率はOECDのトップクラスに入る。そうしたなか、労働費用に占める法定福利費（事業主の社会保障負担）は、小企業ほど重く、大企業ほど軽い。これは、大企業では法定外福利費を潤沢に出しているという側面と、厚生年金保険料の標準報酬最高限が62万円に据え置かれているということの結果である。こうして、中小企業は違法なことをしてでも社会保険料負担を免れたい、自分が使う労働者に社会保険をかけたくないというインセンティブがますます強まっている。

また、大沢氏は小泉政権と第二次安倍政権で非正規化が加速していること指摘した。こ

の帰結は、賃金低下になってあらわれている。端的にいえば、非正規化しているのは女性と若年男性で、その非正規化により平均賃金が下がっている。1人当たり雇用者報酬を1995年を100とする指数でとると、賃金が低下したのは日本だけである。日本の平均賃金の低下の要因について、その約8割が雇用の非正規化で説明できるという分析は、例えば日本総研の山田久氏がおこなっている。実質賃金指数を対前年同月比でみると、安倍政権では16カ月連続してマイナスであり、安倍政権は賃下げ内閣というほかない。

3. 今野晴貴氏の講演

今野晴貴氏は、ブラック企業問題とは何かについて、実際の相談事例を交えて報告された。

ブラック企業の語源は、IT技術者の方がインターネット上でスラングとして使い始めたところにある。2000年代を通じて、政策的にも非正社員の正社員化ということが重大なテーマになってきたが、実はこの正社員の離職率が高止まりをしている。このように、正社員の雇用が変容してきた。それを背景として離職率が高い、あるいは、働き続けることができない、そういう現象が広がり、それを「ブラック」と呼ぶ人々が出てきたのである。

ブラック企業の労務管理には、「選別型」と「使いつぶし型」がある。前者は、大量に新入社員を採用し、必要な人材だけ残して、後はいじめるなどの手法を用い、辞めさせる。後者は、過労死ラインを超えた働き方を要求しているというものである。このように、正社員といっても、その雇用類型が分岐し変質してきている。

「ブラック企業」は、ただひどい企業だとか、ただ違法なことをしている企業だと考えられがちだが、実はそうではない。従来の日本型雇用は、高度な指揮命令権限と能力開発が組み合わされている、一つのシステムであった。ブラック企業は、この雇用システムに対する社会の信用を悪用している。終身雇用・年功賃金でもないのに、この高度な指揮命令権限だけが残存してしまっているのである。

ブラック企業が多いサービス業の大半は、能力開発型の雇用システムに適していない。というのは、サービス業における店長や小売業、介護の労働者は、事実上、職種限定社員であり、職種が限定されているために、能力開発の余地が限られている。どんなに残業を長時間こなしたとしても、それで能力開発がされて給料が上がっていくというわけではない。年功賃金や終身雇用になじんでいないにもかかわらず、ある種のエリート的な働き方を強要されて、それが過酷労働を生み出してしまっている。

当人も親も教師も、とにかく頑張っていけば能力開発をしてもらえるという前提で社会が動いている。もちろん、「頑張るって報われる企業」であっても、昔から過労死などの弊害を生み出してしまうなどの問題は抱えている。しかし、「頑張るって報われ、能力が開発される」というような企業と、ブラック企業では決定的な違いがあり、ブラック企業では、そもそも頑張っても意味がない。頑張る価値がないどころか、頑張ると自分自身の首を締めしてしまう。

このようなことが広がってくると、大きな社会的弊害を引き起こす。うつ病の蔓延と医療費の増加だ。もちろん、「病気になるまで働かせる」という行為も、個別企業としての

合理性はある。しかし、このような労務管理が広がっていくと、日本社会は成り立たない。さらに言うと、少子化や市場の縮小、あるいは労使関係の信頼を喪失していき、労働生産性とかモチベーションの低下ということにもつながっていく。このように、ブラック企業というのは、その当事者が悲惨だけではなくて、社会、あるいは企業にとってすら、非常に有害な問題である。

頑張っても自分のキャリアや人生にとってマイナスになってしまうかもしれない、そういう労務管理を技術として行っている企業もあることを前提に、何とか見分けて就職しないようにするしたたかさが必要だ。ただ、「見分ける」ことには限界があるので、入った後は、これは自分自身の権利を戦略的に行使して、身を守って、会社や社会に貢献していったほうがいい。

4. 神林龍氏の講演

神林龍氏の講演では、日本型雇用慣行が解体しているという通説の検討がおこなわれた。神林氏の講演の概要は以下の通りである。

今、基本的に政府が主張していることは日本が従来持ってきた雇用のあり方は行き過ぎた雇用維持型であり壊れてきている。だから変えなければいけない、ということだ。この私は日本的な雇用慣行は、実際に廃れたのかどうかということ、統計を使って検証してきた。統計から以下のことがみてとれる。

まず、30～34歳の時点でその会社に5年以上勤めていれば、その後も同じ会社に勤める可能性が高く、その点について1980年代から大きな変化はない。日本の近年の特徴は、実は勤続0年から4年、いわゆる中途採用の人たちにある。中途採用の人たちが、その会社に居残る確率が、2000年代前半に減ってきている。結局これは何を意味しているかというと、コアに入っていくゲート自体の厳しさは強くなっているが、いったんゲートを通った人に関しては、実はあまり変わっていないということだ。さらに、勤続15年以上など、勤続が長くなるほど、解雇されにくくなり、2000年代以降も構造はほとんど変わっていない。これらから、日本的雇用慣行のコアの部分はそう大きく変わっているわけではないということが結論される。

つぎに非正規雇用の人たちが、雇用者に占める割合をとってみると、1984年から一貫して上昇してきて、2000年前後のところで30%を突き破ることが起こっていることが分かる。ところが、全く同じデータで、人口数で数えてみると、正規の職員、従業員と呼ばれる人たちの数は1980年代からほとんど変わっていない。何が減っているのかというと、自営業、家族従業者と呼ばれる人たちが減っているのである。

人口比に直してみても、25歳から55歳という現役階層に限定すると、正規社員の比率はほとんど落ちていない。非正規従業員の比率は確かに大きくなっているのですけれども、やはりそれをキャンセルするように、自営業の比率が減少していることが確かめられる。結局、正規雇用の減少はそう激しく起きていない。むしろ、自営業・家族従業者が、1970年代から持続的にずっと減少しており、この層が実は非正規労働者と対応しているということが分かる。以前、自営業や家族従業者が担っていたビジネスが、労働市場にどんどん

取り込まれてきていて、それが非正規化とつながっていると考えるべきではないか。

実はこの自営業の減少と非正規雇用の増加というのは、多分ブラック企業の領域と一致しているのではないかと私は予想している。日本の労働法というのは、世界的にも例外的だが、自営業セクターを全く相手にしない。そもそも労働法的な世界ではないというところで育ってきたビジネスが、会社形態になったからといって労働法に順応するようなことをやるのかというと、恐らくそうではないのではないか。そもそもビジネスの成り立ちそのものに問題があるのではないかと考えられる。

日本の労働市場、あるいは、労働法は、労使自治、私的自治というのに過度に依存している傾向がある。この関連で今日強調すべきは、恐らく政府や法律の持つ規制力というのは、結構弱いということだ。自営業のセクターから非正規雇用セクターに移ったようなビジネス領域で何が起きているかということ、労使で合意して、こういうビジネスなのだから、こういう働き方でいいでしょうと合意をしたら、それに対して外部の人たちが横から口を出すのが、非常にしにくい。労使自治の外部の役割というのをどれだけ重く見るか、あるいは、うまく働かせるかということが、これからの労働市場の鍵になるだろう。

5. パネルディスカッション

第二部のディスカッションでは、おもに現在の正社員をどのように把握するかをめぐって議論がかわされた。ポイントをかいつまんで紹介したい。

まず、今野氏から次のような問題提起がなされた

現状認識につきまして、神林先生のお話が非常に刺激的でした。自営業者のところが雇用労働化をして、そこに非正規雇用の増加の原因と、ブラック企業のようなものが現れてくるという関係があるのではないかというお話ですね。そのところは、日本型雇用ではないような、多分、新しいものが生成をしていて、私はさらに、その日本型雇用そのものも変質してきていると思うのです。IT企業や、外食、介護、小売、保育というのは、もちろん業界としてはゼロではなかったわけなのですが、やはり新興の企業が多く、そこには新しい労務管理のノウハウとか、新しい労使関係があり、労働組合が不在であるということも含めて、全く今までの伝統の外部にあるということです。もちろんみんなが認識している意味での労使慣行の影響はあると思うのですが、そこにはある種の外部性があるというのは、つとに思っておりましたので、そういうことと神林先生のお話は絡んでくるのではないかと思います。

ただ、そこで問題提起したいことがあります。それは、ここは労働法に馴染まないとおっしゃっていたところは、私はやや疑問があります。以前の店主が自分自身でマネジメントを全部行うというような形態であれば、労基法の適用除外が出てくる。しかしながら、それが大きな企業になってくると、そこには労働者がたくさんいて、その労働過程のあり方は、極めてマニュアル化が進んでいるわけです。そうすると、自分で判断している領域というのは、実は結構、少ないのですよね。人を採用するとか、どこに何を陳列するとか、あるいはメニューをどうするか。マニュアル化され、非常

に単純労働でありまして、裁量性が非常に小さい。ここはむしろ労働基準法が、今まで非常に規制をしやすかった部分になります。

以前自営業だった領域は市場化されると単純労働になるのでむしろ労働法がなじみやすいのではないかという今野氏の問題提起にたいして、神林氏は次のように応答した。

日本の労働法というのは、法律の条文になっている労働法と、現実に動いている法的な労働規制というのは、全く乖離しているというのが現状で、どちらが優先されているかということ、後者が優先されているわけなのです。それは、経営者だったらみんな知っている。なので、介護とか外食、IT企業で、どの法規範を想定するかということ、後者です。その上で、一番利益が上がるように労務管理を形成すると、こういう話になってしまう。今、今野さんがお話ししている労働法というのは、いわば理想的な労働法です。

神林氏は、労働法といっても条文上の労働法と事実上の労働法に乖離があり、現実に介護や外食の経営者が考慮するのは事実上の法規範のほうであり、だからこそ利益の最大限の追求がブラック企業として現象してしまうのではないかという見解を示された。

また、大沢氏は自営業セクターの減少の問題と関連して、次のように、非正規問題について言及された。

自営業セクターの生きながらえていたかなりの部分は、女性の家族従業者のただ働きによって支えられていたところがあると。それが、労働市場になってブラック、今度は若い男性が使い潰されていると。そういう転換だったのかと、妙に納得しました。それまでは会社の正社員であった人が家業の自営業にまた戻ってくるとか、それか自分で事業を始めるとかというのが結構あったと。そこがやはりなくなってしまったということで日本型雇用慣行の脆弱性というのが露わになるということでもあるかなと感じました。

さらに、ディスカッションではホットな限定正社員の問題についても触れられた。まず、今野氏が以下のような問題提起をおこなった。

多様な正社員構想の中に「ジョブ型限定正社員の労務提供」とありますが、政府のイメージしたものは、ジョブ型正社員とか、限定労務提供というのを、企業内労使関係の中に位置づけているのです。ですから、相互転換というのは、ステップアップという話になるのですね。つまり、企業の中でのあるカテゴリーとしての限定社員とかジョブ型社員という話になると、これは実は今までの無限定型の働き方を、結局、受容しないと上がれないという話なので、あまり意味のない話になるわけです。一方で、新しい雇用類型のところで考えていくと、こういう話にはもうなり得ないので、そこ

では、この職種はどのような労務管理が妥当なのかということが、もっと社会的に表現しやすくなっていくのだと思っているのです。ですから、そのジョブ型というもののイメージが、企業内のあるカテゴリーではなくて、社会的なあるカテゴリーになるような、ある種の客観条件が出てきているのかなと私は考えております。そうすると、内部労働市場が優勢な産業と、もう外部的にしか労働市場が生成しないような産業に分けて、その対策や労使関係のあり方、法規制のあり方の有効性を議論しなくてはならないのではないかと私は考えております。

これにたいして、神林氏から以下の応答があった。

ジョブ型正社員に関しては、今野さんの話には私は全く同感です。これは前に厚生労働省の研究会に出て報告に書いたのですが、例えば、ワークライフバランスを充実させるために、いったんラインから外れる、みたいなジョブ型正社員というのは、実質機能しないというか、ただの正社員だと思います。一時的に労働条件を変えろというだけの話であって、ジョブ型でも何でもないとことです。ジョブ型正社員について考えなければいけないことは、そのジョブにどれだけコミットしているのかということです。これでは、簡単に乗り換えられてはだめなのですよ。乗り換えるときにはそれなりのコストを払って、決意をして乗り換えないと、ジョブ型などというのは成立しないはずなのですけれども、自由に乗り換えられるジョブ型正社員をつくりましょう、みたいな話が出てきていて、それは形容矛盾だと私は考えています。なので、1つの会社の中でジョブ型と正社員を乗り替えるようにするというのは、やはりそれはロジカルに言って無理だというのが私の考え方です。

ただ、では、そのジョブ型正社員というのが、いわゆる外部労働市場というようなものを使って成立し得るのかというのは、私自身は非常に疑問視しています。欧州やアメリカで今何が起きているかということ、今までジョブで雇用していた人のジョブを外して、日本的な正社員に転換させるわけです。多能工化させて付加価値を生み出しているというビジネスが成長してきている。なので、日本はいわば逆方向。1周遅れて先頭に立っていると僕はいつもヨーロッパで言うのですけれども。

ここで神林氏が言及されている外部労働市場については、質疑応答のなかで大沢氏によって次の指摘がなされた。

労働組合は、それぞれの組合が組織範囲を自分たちで定められるはずなので、非正規の組織化というのは十分できるわけです。現状の企業別の組織形態というのは、別に自然発生したわけではなくて、1920年代に権力的に誘導されたものです。どういう組織形態の団結の争議行動に適用するかどうかというところで、企業別の組織形態を誘導したのです。それ以前の日本の労働者というのは、労働組合たるもの、企業横断的でなければ労働組合ではないというのが常識だったわけですし、経営者もそう思

っていたわけです。そうした歴史的な経緯を経て今のかたちになっているので、この点を、労働組合の方には考えていただきたいなと1つは思っています。

以上のように、第二部のディスカッションでは、主に、自営業者の減少とブラック企業の関連や、日本の労働社会における労使自治の捉え方、そして、ブラック企業がこれまでの雇用の仕組みや社会に与える影響について、限定正社員等のトピックも含めて、活発な議論がなされた。一方では、自営業が衰退するなかで、新たな産業が生まれ、そこでは従来の日本型雇用慣行や労働法になじまないために、ブラック企業のような労務管理をとるという見解が示され、他方では、ブラック企業の典型とされる小売や飲食などの産業では、業務がマニュアル化されており、ここはむしろ労働法によって規制しやすい部分もあるのではないか、という問題提起がなされた。また、上記のディスカッションの報告ではふれなかったが、ブラック企業の問題は少子化など、さまざまな社会問題に波及するものであり、非正規雇用の問題も含めて、これまでのデータや現状に基づいた政策の必要性も説かれた。総じて、現在の日本の雇用改革について、より深いところから考察する機会を与えてくれる、大変有益な講演会であったといえよう。

文責：佐々木隆治（本学経済学部准教授）