

労働社会の改革(1)～日本の労働社会の成り立ち

濱口桂一郎

1 「正社員」とは何か？

- ・「正社員」とは不思議な言葉
- ・日本国の法律上、労働者は会社の「社員」（メンバー）ではない。取引相手である
- ・しかし日本では労働者を「社員」と呼ぶ。時に「正」をつけて
- ・労働者が会社のメンバーである不思議な国ニッポン
- ・それはまた、労働者が会社の取引相手としてジョブ単位に労務と報酬を交換する主体では「ない」国

2 職務の定めのない雇用契約

- ・諸外国では、職務に対応して労働者を採用する（就「職」）
- ・日本では労働者の職務は会社の命令で決まる（入「社」）。雇用契約は「空白の石版」
- ・それゆえ、職務給は困難であり、年功制になる
- ・それゆえ、職業教育より OJT が重要
- ・それゆえ、労働組合は産業別でなく企業別となる
- ・それゆえ、整理解雇には厳格だが懲戒解雇は容認（解雇は「除名」）

3 長時間労働と転勤を条件とする雇用保障

- ・雇用契約で限定されていないのは職務だけではない
- ・労働時間と就業場所も原則として限定はない
- ・法律上は1日8時間、1週40時間が「上限」だが、
- ・残業を拒否した労働者を解雇することは容認（最高裁）
- ・転勤を拒否した労働者を解雇することも容認（最高裁）
- ・職務・時間・空間が無限定ゆえ、たまたま現職務がなくなっても「社員」の地位を容易に奪えない（整理解雇法理）

4 生活給制度のメリット・デメリット

- ・年功賃金制とは、正社員の家族の生活費も含めて保障する「生活給制度」
- ・結婚して子供ができ、成長して教育費や住宅費がかかるのを賃金でまかなえる
- ・それゆえ、勤続がマストとなり、労働移動へのインセンティブが失われる
- ・それゆえ、生産性につながる企業への忠誠心を培養できる
- ・それゆえ、忠誠心を顕示するため長時間労働をもたらす
- ・しかし、報酬が労務に対して過大となると、「追い出し」インセンティブが働く

5 陰面としての非正規労働

- ・非正規労働者には企業への「メンバーシップ」がない
- ・それゆえ、必要に応じ職務単位で採用（本来の就「職」だが、そう呼ばれない）

- ・それゆえ、職務がなくなれば容易に雇止め
- ・それゆえ、職務給であり、定昇はない
- ・それゆえ、企業別組合に入れてくれない
- ・しかし、主婦パートと学生アルバイトが主だったので、誰も問題視しなかった

6 「正社員」体制の原点

- ・中世的「メンバーシップ」から「悪魔の挽き臼」に放り出された「賃金奴隷」たる近代労働者
- ・左右両翼のさまざまな社会主義の模索の末に、
- ・先進国では「労働者保護」「社会保障」「完全雇用政策」からなる民主的社会主義路線が確立
- ・背景は日本も同じ。ただし、戦時体制下でネーション国家のメンバーシップがそのまま企業レベルに強制
- ・“勤労は奉仕、給与は対価ではなく、家族を含んだ生活を維持すべき国家の責任”

7 「正社員」体制の確立

- ・企業による労働者の生活保障という思想を受け継いだのは、産業報国会を受け継いだ企業別組合
- ・それゆえ、年齢と扶養家族数に基づく電産型賃金体系
- ・それゆえ、ホワイトカラーとブルーカラーの「身分差別撤廃」
- ・年功制を経済合理的に「運用」するために、雇用契約の空白化がさらに進行
- ・年功制を経済合理的に「説明」するために、「能力」主義が主張

8 誰に得で、誰に損か？

- ・得をするのは若者。欧米では、技能も経験もない若者は、真っ先に失業するのが当然
- ・しかし日本では、まっさらな若者ほど好んで採用される
- ・損をするのは中高年。いったん失業したら、技能も経験もあるのに嫌がられる
- ・しかし、しがみついていると年功制を享受できる
- ・大損するのは女性。結婚退職までの補助労働、あとは主婦パート
- ・しかし、社内結婚でゲットできればメンバーシップ享受

9 「日本型雇用」評価の揺れ

- ・1960年代までは政労使とも否定的
- ・1970年代半ば以降、政労使とも肯定的に
- ・1990年代半ば、否定的見解が再登場：①「会社人間」への反発、②市場原理の称揚
- ・1995年日経連『新時代の「日本的経営」』：「正社員」を絞り込みつつ、非正規を拡大。
- ・日本型雇用の否定ではなく、その少数精鋭化

10 日本型雇用の「損」の拡大

- ・「正社員」の少数精鋭化→こぼれた若者は家計補助型が前提の「非正規」クラスターへ

- ・就職氷河期世代が取り残されたまま 21 世紀には「年長フリーター」へ
- ・「若者雇用問題」が初めて登場←→当たり前の欧米
- ・中高年リストラは再三登場、「追い出し部屋」も
- ・男女平等で総合職・基幹職拡大するも、「育休世代のジレンマ」で「悶える職場」に

1 1 「入社」システムの収縮に取り残された年長フリーター

- ・シューカツは「職探し」に非ず
- ・メンバーシップ型を前提に若い頃から教育訓練して企業の色に育て上げる
- ・リストラは周辺部と中高年から、だから日本に若者雇用対策は要らなかった
- ・バブル期のうらやましいフリーター
- ・バブル崩壊後、「正社員」の少数精鋭化で就職氷河期が到来
- ・「入社」システムの収縮に取り残された年長フリーター
- ・若い男性が正社員になれない！→2000 年代の格差社会論、若者論へ
- ・これ自体がジェンダーバイアス濃厚

1 2 繰り返される中高年リストラ

- ・石油危機後の中高年リストラ
- ・バブル崩壊後の中高年リストラ
- ・ついには「追い出し部屋」も
- ・仕事と釣り合いのとれない高給中高年社員
- ・社内身分としての管理職
- ・「知的熟練」の幻想
- ・中高年を狙い撃ちしたジョブなき成果主義の迷走
- ・ホワイトカラーエグゼンプションの本音と建前

1 3 「リストラ」はなぜ極悪非道か？

- ・「ジョブの喪失」が一番正当な解雇理由であるジョブ型社会
- ・「お前が悪い」が一番正当な解雇理由になるメンバーシップ型社会
- ・社内のいかなる仕事にも回せないがゆえの「リストラ」、それゆえの絶対的「無能」レベル
- ・無限定正社員ゆえの「追い出し部屋」
- ・なのに整理解雇法理だけにしがみついて、欧米的観点からの不公正には無関心

1 4 中高年を狙い撃ちした成果主義とホワイトカラーエグゼンプション

- ・そもそも「管理職」とは何か？
- ・社内身分としての管理職
- ・「知的熟練」の幻想
- ・ジョブなき成果主義の迷走
- ・ホワイトカラーエグゼンプションの本音と建前

1 5 教育訓練システムの問題

- ・職業技能をどこで習得するか？
- ・教育課程で習得：年齢差は問題にならない
- ・労働過程で習得：年齢に基づくシステム
- ・高度成長期以後：教育の職業的レリバンスの希薄化
- ・企業は企業内訓練に耐えうる「まっさら」の人材を求めてきた
- ・今後、教育の「実務化」を進める？→大学教師の労働市場に大きな影響

1 6 年功制の生活保障機能の問題

- ・企業の年功賃金が、子供の教育費や住宅費を支えてきた
- ・年功制の見直し→誰がそれを支えるのか？
- ・日本における児童手当の奇形的退化的展開も、年功制のゆえ
- ・逆に、年功賃金ゆえに教育の職業的レリバンスが求められなかった
- ・持ち家促進型住宅政策も見直しが必要

1 7 女子という身分

- ・幹部候補として大卒女子は採らない
- ・高校・短大卒は「女子事務員」として採用
- ・新卒から結婚退職までの「女の子」、社内結婚要員
- ・だから、短大は就職に強く、四大なんかいったら就職できない
- ・大卒・高卒の男子は「サラリーマン」、女子は「BG」、のちに「OL」。
- ・「何年か経ってここにいらっしゃるお嬢さんがたが、めでたくお嫁入りの日には、銀行としては、心から前途をお祝いして、御退行ねがうということ、今からお約束しておきます」（某銀行重役）

1 8 女房子供を養う賃金

- ・生活給の提唱：呉海軍工廠の伍堂卓雄
- ・皇国勤労観：皇国民の生活を維持すべきは国家の責任、給与は扶養家族で決めるべき
- ・電産型賃金体系：年齢と扶養家族数で賃金決定(労組が要求)
- ・マルクス経済学：同一労働力同一賃金説（家族を含む生活費が労働力の「価値」）。ゆえに、妻子が働くと価値が下がる（労働力の価値分割）

1 9 職務給はもうやめた 日本型雇用万歳

- ・それに対し、日経連は職務給に熱心だった
- ・政府も「職種と職業能力に基づく近代的労働市場」を唱道
- ・1967年にはILO第100号（同一報酬）条約を批准
- ・ところが日経連は1969年『能力主義管理』で能力主義に転換
- ・政府も1970年代から内部労働市場政策へ
- ・学者も世間も日本型雇用万歳の時代

20 日本型男女平等のねじれ

- ・ちょうどそこに男女平等がやってきた
- ・経営側曰く：日本型雇用が悪影響を及ぼす男女平等には反対！
- ・そこで、女性にも男性と同じコースをたどって昇進昇格していく機会を与えることー「コースの平等」が唯一の細道
- ・入口の「統計的差別」が合理的になってしまう日本型システム

21 均等法第一世代の悲劇

- ・均等法対策として「コース別雇用管理」
- ・「男」は「総合職」、「女」は「一般職」、ただしごく僅かの女性総合職
- ・転勤に応じられることが総合職の要件
- ・サラリーマンでも OL でもない孤独：「こんなはずじゃなかった」
- ・90年代半ばから女性総合職活用が本格化
- ・「OL ビッグバン」襲来ー一般職は消滅、派遣社員は増加（『週刊文春』97/11/6号）

22 育休世代のジレンマで悶える職場

- ・均等法第二世代は育休世代
- ・総合職としてバリキャリ、しかし…
- ・やる気満々だった人ほど辞めていき、そうでない人はマミートラックへ（中野円佳『育休世代のジレンマ』）
- ・一方、育休明け社員の残業しないツケがまわりに降りかかって疲弊していく（吉田典史『悶える職場』）
- ・労働時間無限定の男性正社員がデフォルトルール
- ・そうはいつでも無茶にならないように適度に調整してほどほどの恒常的残業で回していた職場に、時間がきたからといって帰ってしまう非常識な(!)社員が多数出現すると、職場が悶える
- ・マミートラックは定員オーバー

23 臨時工は深刻な問題だった

- ・戦前（1930年代）から戦後（1950年代）は臨時工が深刻な社会問題
- ・なぜなら彼らは成人男子が主だったから（臨時工は男子86%、常備工は男子65%）
- ・「最近に於ける臨時工の著しき増加に対して慄然として肌に粟の生ずるを覚える」@内務省社会局北岡寿逸監督課長
- ・「両者の差異は…身分的差別」@氏原正治郎

24 主婦パートは社会問題に非ず

- ・高度成長期、臨時工が消えて主婦パートに置き換わる（「パート」がフルタイムまで拡大）
- ・家庭メンバーシップが中心ゆえ、職場の差別・不安定は社会問題でない便利な存在
- ・石油ショックで男性正社員は雇用調整助成金で守る一方、パートはクッションとして真

っ先に整理、しかも誰も疑問を呈さなかった

- ・正社員を解雇する前に非正規を雇止めせよ（整理解雇法理）

2.5 登録型派遣は女子だからOK

・高度成長期、再就職不可能な元事務職OLにパートではない就労機会を提供したのが派遣会社

・「登録型派遣を事務処理派遣で認めた理由・・・は、これらの専門的業務に従事しているのは専ら女子労働者であることに着目したからである。」@高梨昌

・派遣の制度設計は性と年齢による（情報処理や技術派遣は成人男子が多く常用型。ビルメンは高齢男子が多く登録型）

2.6 男性非正規が再び社会問題に

・1990年代のバブル崩壊で、正社員になれたはずの若者（男性）が非正規を強いられる事態になると、突然「若者」が社会問題に

・周辺部でほとんど放置されていたパート問題が、第1次安倍内閣で「再チャレンジ」の文脈で一部差別禁止の法改正

・2008年のリーマンショックでは、石油ショック時とは掌を返して、「派遣切り」が大問題に

・若年・中年男性の映像が鮮烈な「年越し派遣村」から、2012年労契法改正へ

2.7 同一労働同一賃金の皮肉

・1950-60年代は経営側と政府が同一労働同一賃金の職務給を唱道、労働側は反対

・経営側が「（潜在）能力主義」に転換、政府も世間も追随

・20年以上顧みられなかった同一労働同一賃金が、男性非正規の社会問題化で再浮上

・年功制を本音の生活給ではなく能力給で説明してしまったために、賃金格差は（潜在）能力格差だという虚構を捨てられない

・経団連式「同一価値労働同一賃金」という苦肉の説明、「価値」は共同主観

2.8 同一労働同一賃金の政策課題化

・労働契約法(2007)：労働契約は「均衡を考慮しつつ締結」すべき

・JILPT「雇用形態による均等処遇についての研究会」報告(2011)：属性に基づく差別禁止と雇用形態による均等待遇を区別

・改正労契法(2012)：期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

・改正パート法(2014)：短時間労働者の不合理な待遇の禁止

・労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律（同一労働同一賃金推進法）(2015)：「労働者が、その雇用形態にかかわらずその従事する職務に応じた待遇を受けることができるようにすること」が基本理念

2.9 官邸主導の同一労働同一賃金

・安倍首相の施政方針演説(2016/1/22)：「同一労働同一賃金の実現に踏み込む」

- ・一億総活躍国民会議で水町教授(2/29)：同一労働同一賃金とは職務内容が同一または同等の労働者に対し同一の賃金を支払うべきという考え方、職務内容が同一であるにもかかわらず賃金を低いものとするのは、合理的な理由がない限り許されないが、客観的な理由があれば、賃金に差を設けるなどの取扱いも認められる

- ・官邸に働き方改革実現会議の設置(9/27)→12月20日にガイドラインを提示

- ・働き方改革実行計画(2017/3/28)：司法判断の根拠規定、労働者に対する説明義務、行政による裁判外紛争解決手続

- ・2018年4月に働き方改革一括法案として国会に提出、国会審議の混乱等もあり、施行は当初より遅れて大企業は2020年、中小企業は2021年の予定

3.1 残業とワークライフバランス

- ・1991年日立製作所武蔵工場事件最高裁判決：残業命令拒否した労働者の懲戒解雇を認める

- ・労働基準法は1日8時間、1週40時間が「原則」だが、36協定で(法律上は)無制限に延長可能

- ・女子は時間外労働の上限規制(1日2時間、1週6時間、1年150時間)があったが、男女平等のため1997年改正で撤廃

- ・一方で1991年以来、ワークライフバランスの名の下に、育児休業や介護休業、短時間勤務等は着々と整備

3.2 ワークライフバランスの逆説

- ・2000年代半ば頃、「ワークライフバランス」が流行

- ・しかし、2005年規制改革会議答申では、「少子化への対応」「仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方の推進」として、ホワイトカラーエグゼンプションを掲載

- ・労働時間規制とは「それ以上長く働かせてはならない」という規制

- ・その適用除外とは「それ以上長く働かせていいよ」という意味にしかない

- ・しかし、これは閣議決定され、法案に

- ・世論も残業代ゼロ法案という批判ばかり

- ・男性正社員の発想の強さが浮き彫りに

- ・2014年の産業競争力会議文書でも、労働時間規制の緩和が「マミートラックの解消に資する」

- ・第1次ワークライフバランスと第2次ワークライフバランスがごっちゃになっている

3.3 第1次ワークライフバランス

- ・まず、労働時間規制(それ以上長く働かせてはならない)は、ワークライフバランスにプラス

- ・労働時間が規制されているから、子どもに朝食を作ってから会社に向かい、家に帰ってから子どもに夕食を作れる

- ・労働時間の柔軟性ではなく、硬直性こそがワークライフバランスを保障

- ・これが日本には欠けている

3.4 第2次ワークライフバランス

- ・第1次ワークライフバランス「だけ」では十分じゃない
- ・朝は子どもを保育所に預けに行くために同僚よりも遅く出勤し、夕方は子どもを引き取りに行くために同僚よりも早く退勤できれば有り難い
- ・子どもが病気になれば医者に連れて行く
- ・そういう育児や看護のために必要なのは、労働時間の柔軟性
- ・そういうワークライフバランス「だけ」は日本でもしっかり充実している

3.5 第1次が空洞化、第2次だけ充実

- ・第2次ワークライフバランスはEUに遜色なく充実しているのに、育休世代はなぜ疲弊するのか？
- ・その基盤となるべき第1次ワークライフバランスが空洞化しているから
- ・育児休業取得中、短時間勤務取得中はいいけれども、
- ・それが終わると、途端に労働時間無制限の男性正社員ルールがかぶさってくる

3.6 時間外労働規制への大転回

- ・2016年6月「ニッポン一億総活躍プラン」：「時間外労働の在り方について再検討を開始」
- ・同年9月官邸に「働き方改革実現会議」設置
- ・同月厚労省に「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する研究会」設置
- ・2017年2月「事務局案」提示、労使間で交渉、3月「労使合意」、同月末に「働き方改革実行計画」
- ・2018年4月に働き方改革一括法案として国会に提出、厚生労働省のデータ問題等のため、国会審議が混乱、6月に成立したが、自民党内部から異論があり、中小企業は1年遅れて2020年4月施行の予定