特集 ワーキングプアのその後―雇用不安社会を生き抜くために

雇用危機の時代に問う。改革は進んでいるのか。

寄稿

底が抜けた雇用劣化が招くミスマッチ

竹信　三恵子
（ジャーナリスト・和光大教授）

雇用劣化の底が抜けた――。東日本大震災以降の日本の働く現場を一言で言えば、そんな言葉があてはまりそうな状況だ。働いても生計を維持できなかったり体を壊したりという持続可能でない働き方が増え、生計を立てるための雇用を求める働き手と、現実の働き方の間にミスマッチが起きている。欧州経済危機や震災後の経済崩壊の中で、雇用劣化へのあきらめと放置の空気が広がる中、働き方の改善に改めて立ち向かう姿勢が問われている。

●事件や事故の背景に労働条件

最近目立つのは、事故や事件の背景に労働条件の悪化が透けて見えることだ。

今年4月、関越自動車道で高速バス居眠り運転事故が起き、7人が亡くなった。新聞報道などによると、このツアーバスの旅行代金は通常の半値と格安で、主催した観光業者はバスを運行した業者の間には二つも会社が介在し、末端のバス運行会社は赤字ぎりぎりのラインで運行していたという。事故を起こした運転手は運行会社の名義でバスを購入したいわば自営業で、人手不足のときだけ呼び出され、「雇用契約」というより極端に不安定な「オンコール労働（呼び出し労働）」だった。このため、運行した路線についてもよく知らなかったという。「安全教育」が常識とされる公共交通の世界では考えられない働かせ方が起きており、それが事故につながったと考えられる。

東京電力の福島原発の爆発でも、その後始末の作業に雇われていた作業員に対し、勤め先の下請け会社が被曝隠しを行っていたことが明らかになった。ここでも、多重下請け体制の下、親会社の東電は安全衛生の責任を下請けに押し付ける形になっており、体力の弱い下請けが、働き手の被曝量を隠ぺいして作業を続けさせようとしていた。

現場の仕事ばかりではない。9月22日付の各紙は、埼玉県の私立高校で「業務委託」として授業を担当してた教員が、派遣会社から派遣される派遣労働者だったとして、学校側と派遣会社が東京労働局から「偽装請負」とし是正指導を受けていたことを伝えた。

見渡せば、必要な時だけ労働力を提供させて使い捨てる間接雇用や、人の労働の上がりをはねるような業務形態のオンパレード。会社が直接契約の無期雇用で労働者を雇って訓練を施し、生活できる賃金を払い、こうした働き手が結成した労組との集団的労使交渉で労働条件の改善を図るという原則は教科書の中に消え去り、そうした状況に異議を唱える声も高まらないまま、社会は妙に静まり返っている。

2008年暮れの「年越し派遣村」と、その翌年の政権交代ごろまでは、雇用劣化は急速に進展してはいても、これに歯止めをかけようという機運も盛り上がりつつあった。だが、そんな中で生まれた労働者派遣法改正案は、その後、じわじわと後退し、「不安定な登録型派遣の禁止」という改正の核とも言える部分が削られて今年、成立した。

また、厚労省の直近の調査で4割近くに達した有期労働についても、通算5年を超えて反復更新した場合、働き手が申し出れば無期

雇用に転換するとしつつ、原則半年の冷却期間をおけばその前の有期雇用期間は算入しなくていいという抜け穴が設けられた。

背景に漂うのは、「震災やグローバル化で大変な時に雇用どころではない」といった虚脱感だ。米国のジャーナリスト、ナオミ・クラークは、その著書「ショック・ドクトリン～惨事便乗型資本主義の正体を暴く」（幾島幸子・村上由見子訳　岩波書店、2011年）で、大災害や戦争などの非常事態で人々に起きるショック状態を利用して富裕層に有利に社会構造を組み変えようとする世界的な動きについて分析しているが、労働の世界もいま、そうしたショック状態に置かれているようだ。

●ブラック化がもたらすミスマッチ

こうした中で広がり続けているのが、「ブラック企業」だ。ブラック企業とは、違法・脱法行為を行って働き手を使い捨て、利益を上げて行く企業のことだ。極端な長時間労働や不合理な精神主義経営による過酷な職場について、若者たちの間で、暴力団や反社会集団を指す「ブラック」の言葉が用いられるようになり、2008年には「ブラック会社」の言葉をタイトルに用いた書物や映画も公開された。

そんな職場に歯止めをかけようと、今年は若者ユニオンや反貧困に取り組むNPOのメンバーらによる企画委員会が「ブラック企業大賞」を始めた。その年にもっとも「ブラック度」が高かった企業を「表彰」する形で世に知らしめるという皮肉に満ちた賞だ。

第1回大賞には、多重下請け構造を利用して原発作業員を使い捨て的に働かせたとして、東京電力が選ばれた。また、インターネットを通じて公募する市民賞は、極端な長時間労働や休日研修などで入社半年の女子社員を過労自殺に追い込んだとして、大手居酒屋チェーンのワタミ・フードサービスが選ばれた。

ブラック企業と言うと、経営難に追い詰められたり、法的な知識が足りなかったりして非人間的な労務管理に走る中小・零細企業を思い浮かべる人は少なくない。だが、ブラック企業大賞で著名・大手企業が選ばれたことは、ブラック化が、一部の例外的な不心得企業によるものではなく、日本企業にとって骨がらみのものであることを示唆している。日本的経営のいびつな変質である。

日本的経営は、長時間労働や滅私奉公的な貢献など、「社畜」とよばれるほどの高い拘束度が特徴とされ、引き換えに、メンバーになった社員には定年までの雇用や年功序列による生活給などの高い保障も提供するものとされてきた。女性を家庭での育児や介護などの無償の福祉労働に従事させ、その経済保障を男性によって行わせる仕組みによって社会保障費を節約してきた社会がそこにある。

ところが、グローバル化による競争激化の中で高保障の部分は維持できなくなり、会社に都合のいい高拘束だけが肥大した形で残された状態がブラック企業といえる。就職活動をする若者の中にはブラック企業を避けようと、中小企業を避ける傾向もあるが、こう考えると、大手企業だから安心とは言えないということになる。たとえば、ある著名な大手電機メーカーでは、女性総合職として採用された女性がプロジェクトリーダーに選ばれたが、完成期限に間に合わないため人員を増やしてほしいと上司に要求したところ断られ、長時間労働の中でメンバーのうち二人が自殺し、うち一人は労災と認められ、女性自身も重いうつ病で欠勤の末に解雇となり、寮も出てほしいといわれている。

高保障なき高拘束の広がりは、「やめたいといってもやめられない企業」まで生んでいる。ある中小企業の企画会社に入社した大卒男性は、大量の仕事をこなすため、寝袋を職場に持ってくるよう言われ、過重労働の連続に体調を崩し、会社をやめたいと言ったところ、暴力をふるわれたという。

労働基準監督官らによると、最近では、「やめさせてくれない」と相談に駆け込んでくる正社員が目立つという。過酷なノルマや長時間労働に、体を壊しそうになって退職を申し出ると、「正社員は無期契約なのでやめることはできない」「やめるなら損害賠償を払え」と言われるという例だ。無期雇用は、使用者の勝手で働き手をやめさせてはならない契約ではあるが、働き手には退職の自由がある。だが、会社の高拘束を当然のこととして受け入れがちな日本社会で、そうしたルールは浸透しておらず、社員は思いあまって労基署に

駆け込むという。

就職活動は長期化し就職のハードルは極端に高くなっている。これを越えて、やっと手に入れた正社員としての地位が、このような劣悪雇用であり、しかも、大手企業でも必ずしもこうした要素を避けきれないという事実は、先輩や友人のネットワークを通じて若い世代に広がりつつある。

今年の8月27日付日本経済新聞は、文部科学省の学校基本調査をもとに、大学をこの春に卒業した56万人のうち6%にあたる3万3000人が、進学も就職の準備もしていないことがわかったと報じ、それまで高卒や大学中退者の間で多いと言われてきた「ニート」が大学の新卒にも数万人規模で生まれていることを、「新卒ニート」と呼んで問題視している。企業を通過しなければ、職業人としての訓練ができない社会でのこうした層の増加は、労働力の劣化に直結するからだ。

これまでは、産業構造の高度化に高卒などの学力が追い付かず、ミスマッチを引き起こして来たとの見方が強かった。だが、大学の新卒者の間にも同様の現象が目立ってきたことは、雇用劣化の中で、就職活動が、もはや費用対効果から見て割の合わない行為になりつつあるという新しいミスマッチが強まっていることを示しているとも考えられる。雇用劣化を規制するはずのさまざまな法律の不備が、その底抜け化を招き、就職活動を「割の合わない行為」に引き下げてしまった可能性をうかがわせる。

●被災地雇用のミスマッチ

こうした変化の中で気がかりなのは、被災地での雇用創出の今後だ。

労働者派遣法改正案から登録型派遣の原則禁止を削る際、使用者側や政府の一部からは、「女性や若者、被災者の雇用確保のため」との主張が繰り返された。女性や若者は、これまで、「世帯主である夫や父親に生計を支えられている」として、不安定で経済的自立が難しい「お小遣い賃金」にとどめられても疑問に思われることが少なく、低賃金労働力の供給源となりがちだった。その枠の中に、被災者も加えられたことになる。

被災者の多くは、これまでは失業手当で生活を支えられてきたが、手当も支給期限を迎える。こうした「ないよりまし」の雇用創出観が、緊急時後も続くなら、安定した生活自立のできる雇用を求める被災者の要望とのミスマッチが広がり、被災地の労働意欲はそがれていきかねない。

被災地では、自宅での老親介護などを引き受けている女性も多く、家庭での仕事との両立のため、定時で帰宅できる緊急雇用でつなぎながら、漁業など慣れた仕事が戻って来るのを待っている。求人があっても、遠距離通勤や残業、不定期な勤務時間ではこうした人々の受け皿にはならない。働き手の生活に配慮した「ワーク・ライフ・バランス」のある事業所を受け皿として増やしていく必要があるわけで、「ないよりまし」の雇用設計では、ここでもミスマッチを広げかねない。

しかも、今回の震災では、地域が壊滅的な状態になったうえ、従来からの公務サービスの削減で人手がぎりぎりに絞られていたこともあって多くのハローワークが機能不全となり、その穴を埋めることを理由に、人材ビジネスによる職業紹介を政府が奨励した。だが、人材ビジネスは、紹介料を払える層には有効でも、低所得者の職業紹介には公的職業紹介の方が効率的とされてきた。緊急避難としての人材ビジネスの利用が、公務サービスの代替物として恒常化されるようなことがあれば、低所得層の職業紹介に影響が及ぶ恐れも出て来る。

公的な資金不足の中で、民営化の実験場になりかねない被災地の雇用劣化を食い止めるためには、「ないよりまし」と、単に雇用の数の拡大に走るのでなく、やみくもな非正規労働化や長時間労働を規制する法律の整備が必要だ。

●雇用劣化を押し返すために

このように雇用劣化を問題にするとき、しばしば返って来るのが、「グローバル化で競争が激しいときに、労働条件を下げないと雇用主の負担が重くなり、雇用が減る」という反論だ。これらは、まるで呪文のように人々を黙らせる。だが、これらの言説は、本当に妥当なのだろうか。

2002年から2008年秋のリーマンショックの

前ごろまで、米国景気に引っ張られて、日本の景気は戦後最長の「イザナギ越え」といわれる長期回復を続けていた。だが、この間、経常利益に対する人件費比率は低下を続け、一方で株主に対する配当比率は右肩上がりを続けた。経済協力開発機構の調査では、派遣労働が原則全面解禁された1999年から2010年までの間、日本の賃金の前年比上昇率は、一貫してゼロまたはマイナスを続け、リーマンショックの翌年の2009年以外ゼロまたはプラスを続けている米国やドイツと際立った対照を見せている。非正規労働という仕事にかかわりなく年収200万円以下の賃金ですませることが可能な労働力が蔓延した結果、企業業績がよくても賃金には反映されない異様な状況が、日本では続いてきたのである。

こうした状況について、富士通総研の根津利三郎専務理事は筆者の取材に答えて、人件費に利益を回さなかったため会社に資金がだぶつき、利益を生まない放漫投資が増え、会社にだぶついたカネをめがけて配当狙いのハゲタカ・ファンドが集まる土壌をつくり、消費が振るわずデフレ脱出も難しくなったとの批判を展開している（2008年2月26日付「朝日新聞」）。社会にカネが回らなくなったことは、雇用にも影響する。非正社員の大幅増という雇用劣化が、賃金を出せる企業が賃金を出さない構造を生み、回り回って雇用の減少の要因になっているわけで、雇用劣化によって雇用主の負担を減らさなければ雇用創出はできないとする言説の奇妙さが浮かび上がる。

とはいえ、震災、欧州危機、さらには石原慎太郎都知事の尖閣列島購入提案が引き起こした中国との関係悪化の中で景気低迷が深刻化したいま、雇用主の負担を増やすような雇用政策はできないという主張もあるかもしれない。

だが、景気低迷で賃金を上げられない企業が増えていることと、短期雇用で先の見通しもつかない働き手を増やしたり、質の高い仕事をこなしても身分が非正社員だと言うだけで賃金を正社員の半分程度にとどめたり、長時間労働を野放しにしたり、働き手がやめようとすると脅しをかけて暴力をふるったり、人員が足りないと訴えられても知らぬ顔で過労自殺を出してしまったりすることとは、まったく別のことだ。「会社が苦しい」ことが、働き手の人権侵害の容認にまで拡大されてしまっている現状を、労組も、働き手も、そして政府も、直視する必要がある。

今必要なのは、人間を押しつぶす仕組みなしでは効率や生産性を達成できないといったこれまでの発想を根本的に問い直し、新しい生産性や、新しい効率へ向けて発想を転換することだ。

たとえば、従来の日本的経営では、女性は家庭での無償労働で社会保障費の抑制に貢献することを求められ、男性はそんな女性や子どもを扶養するために長時間労働を求められた。こうした「家庭に女性がいること」が前提となっている労務管理の下で、働き手は、一日に長く働いて生産性を上げる「一日あたりの生産性」を強いられ、このような労務管理を当然視する風潮が、ブラック企業の温床にもなっていた。だが、いまや、女性の労働権の重要さはもちろんのこと、男女が共に働かなくては暮らしていけない家庭が増えている。製造業が海外へ移転し、女性の知恵が必要なサービス産業への構造転換も進む。働き手が残業なしで帰宅できる仕組みは不可欠になった。こうした変化を先取りしてきた欧州では、一日のうち連続11時間は働かせてはならないとする「休息時間」を設けることで、一日当たりの生活時間を確保している。また、米国も含め、「時間当たりの生産性」が基準とされ、8時間労働という社会の約束ごとの範囲内で生産性を上げるための工夫をこらしている。

眠ったり、子どもを育てたりしながら働ける最低限の生活時間の確保や、最低限死なないですむ働き方、といった生活の実態に即した「人間らしく働ける仕組み（ディーセントワーク）」なしでは、よい発想も生まれず、労働力も枯渇する。労組も、政府も、そして働き手一人ひとりが、「グローバル化で企業が苦しい」「震災だからしかたない」といった言説に惑わされず、雇用劣化を阻止する意志を放棄しないことが、転換への第一歩だ。