

グローバル化と不安定雇用・貧困

2005-01-29 布川日佐史
(静岡大学教授・所長)

はじめに

生活保護のあり方専門委員会で感じたこと

- ・生活保護以下の消費水準世帯の膨大な存在（相対的貧困）
- ・「利用しやすい制度へ」という方向性は提示できたが、それを支える世論がない。
- ・いずれにせよ、後追いであり、基本は、雇用の変化、不安定化への対策にある。

グローバル化と企業の社会責任をめぐる議論の展開

- ・「貧困は開発途上国の問題」ではないという合意をどう造るか？
- ・「ディーセント・ワーク」¹ (ILO) を作り出すのに、どのように活用するか？

グローバリゼーションが言われて久しいが、それが貧富の格差を拡大させ、社会的な公正を損ねているのではないかとの国際的合意が広がっている。ILO 及び国連は、途上国における貧困の拡大を念頭に置き、グローバル化が社会的公正をもたらしていないとの認識を明確にしてきた。とりわけ、「不変的な価値に基づく強固な社会的側面を備え、人権と個人の尊厳が尊重されるグローバル化のプロセス」の実現を掲げる ILO「公正なグローバル化」報告は注目に値する。そこでは中核的国際労働基準として、結社と集団交渉の自由、雇用差別禁止、強制労働禁止、児童労働の禁止の遵守を訴え、「ディーセント・ワーク」の具体化が社会的公正のための必須課題だと問題提起している。こうした「グローバル化の社会的側面」に関する国際的な取組の進展をどう手がかりにしていけるのか検討が必要である。

その際、もうひとつ注目に値するのは、日本国内企業における社会的責任（CSR）をめぐる新たな動きである。企業の社会的責任として、環境分野における取り組みが進み、社会的責任投資（SRI）も盛んに論じられているが、着目すべきは、労働・雇用に関わる分野における企業の社会的責任が論じ始められたことである。日本経団連は「企業行動憲章」を改定し（2004 年 5 月）、労働・雇用に関わる企業の社会的責任を課題にあげた。また、厚生労働省は「労働における CSR（企業の社会的責任）のあり方に関する研究会」を設置し、中間報告(2004 年 6 月)では社会的情勢の変化に応じた従業員への考慮や従業員の能力発揮機会の付与こそが企業の社会的責任であると明確に提起している。

ただし、この二つの動きは肝心な課題を直視しておらず、そのため両者が結びついていない。

ILO によるグローバル化の社会的側面に関する問題提起は、途上国を念頭に置いて論じられてきた。途上国における貧富の格差だけでなく、日本国内における格差の拡大、貧困の拡大を深刻なものにとらえ、グローバル化が日本国内においても社会的公正を損ね始めているという合意作りが必要である。非正規雇用の拡大、フリーターの増大、ワーキングプア層の急増の背景にグローバル化があることは間違いない。日本国内においても、ILO のいう中核的労働基準の遵守やディーセントワークの具体化が課題に挙げなければならないのであり、それにむけた理論的な研究が必要となっている。

日本経団連及び厚生労働省は社会的責任（CSR）に労働・雇用の問題を新たに加えるようになった。しかし、やはり日本国内における格差の拡大や貧困の拡大を深刻なものにとらえてはいない。社会的責任を果たす対象はあくまで自社の正規従業員に限定され、企業活動が社会的公正を脅かしかねない事態を直視できないでいる。

以下、正規雇用（正社員）の変化がどう論じられているか確認し（I 章）、次に、そのメカニズムに関する説明を紹介する（II 章）。最後に今後の課題を検討したい（III 章）。

¹ 労働者としての権利が保障され、暮らすに足る収入を生み、適切な社会保障が提供される、生産的で働き甲斐のある仕事。

I 章 多様化する雇用 ―正社員がいなくなる？

1 正規雇用（正社員）＝従来の日本社会のモデル

正規雇用（正社員）とは、「従属的雇用」関係にあり、定年までの長期継続雇用が保障され、家族を扶養する男性労働者を対象に、職業上の地位と家族構成に応じた賃金が支払われ、解雇は制限され、解雇や早期退職の場合には手厚い補償のある労働契約をいう。表に示した9つの条件を全て満たす人が正規雇用（正社員）である。これが、日本における労使関係や社会保障制度はもとより、戦後日本社会のモデルとされてきた。

こうした正規雇用を中心とする従来の日本的雇用慣行は、新規学卒者の定期一括採用²と、男性従業員に対する定年までの長期継続雇用およびその過程での配置転換を経ながら徐々に昇進する内部昇進制³によって支えられてきた。

ただしこれは、基本的には男性専用コースであり、女性はそのルートから排除されてきた。

正規雇用（正社員）の要件

	正 規 雇 用 の 要 件	非正規雇用
①労働時間	フルタイム ＋ 残業	パートタイム
②労働契約期間	期限なし（「終身雇用」）	有期契約
③雇用保障	解雇制限あり	契約自由
④雇用関係	直接雇用	間接雇用
⑤仕事の内容	判断業務、複雑な仕事	定型業務の反復
⑥教育訓練	企業特殊熟練の形成	なし
⑦「拘束度」	勤務時間・勤務地は企業の命令次第	なし
⑧賃金・処遇	家族賃金（生活給）	家計補充
⑨社会保険	職域の年金・医療保険	扶養家族

表の①から⑨のうちどれか1つでも欠ければ、非正規雇用となる。

²日本的雇用の入り口は新規学卒者定期一括採用方式であり、学歴（「学校歴」）にもとづく企業と学校の実績関係を基に、各部署ではなく人事部が、新卒生徒・学生を毎年四月に定期的に一括採用する方式である。

³日本の昇進、異動の特徴は、①学歴別年功的昇進管理（学歴別昇進コースを設定し、年功に重きを置き昇進を決定）、②ゆっくりとした昇進（同一年次の従業員間には、入社10～15年間は処遇上格差をつけない）、③特定部門内での異動が主流、にあると言われてきた。

2 正規雇用の変容(解体?)

(1) 中間管理職の変容

正社員は1990年代を通じて増加してきたが、97年をピークに減少に転じた。

正社員はビジネスリーダーとして管理職へと昇進していく。経営トップに上り詰める人もいるが、多くは中間管理職になる。中間管理職のありかたが、大きく変容してきた。

中間管理職の割合の変化

	部長	課長	係長	非職階	全労働者
1991 年	38,561(2.4)	89,451(5.6)	82,897	1,242,213	1,590,857
1996 年	36,732(2.4)	89,984(5.8)	84,451	1,181,760	1,542,634
2001 年	38,241(2.7)	85,653(6.0)	80,067	1,085,119	1,420,985

注：1) () は全労働者に占める割合。部長、課長数を全労働者で除した。

2) 人数の単位は 10 人。

3) 「部長」は「事業所で通常「部長」または「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上のものの長」+「同一事業所において、職務の内容及び責任の程度が「部長」に相当する者」(ただし「部長代理」などと呼ばれている者は除く)。

4) 「課長」は「事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上のものの長」+「同一事業所において、職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者」(ただし「課長代理」などと呼ばれている者は除く)。

出所：佐藤厚「中間管理職は不要になるのか」『日本労働研究雑誌』525号、2004年、P.31

a 中間管理職のプレーイングマネジャー化⁴

部長、課長とも人数自体は減少しているが、従業員中に占める中間管理職の割合は増加している。90年代後半以降の新規採用の抑制により若手社員(非職階層)が減少しているなどにより、非職階層は中間管理職を上回る減少をしているため、中間管理職の割合はむしろ増加している。

ただし、部下(係長+非職階)の人数を課長数で割った値をみると、1991年では14.8人、1996年14.1人、2001年13.6人と部下の数は徐々に小さくなっている。

→ 正社員の部下をもつのではなく、非正規社員を監督するのが、正社員。

b ビジネスリーダーの早期選抜育成

アメリカ型昇進入社後3から5年の短期選抜で、FTP(ファースト・トラック・プログラム=選拔者を特別のキャリアプログラムに組み入れ、早く昇進させる)アメリカ型昇進制度。

→ リーダーに選抜された人以外は、流動化させる。

c 非正規社員が非正規社員を管理監督するという状況が広がっている。

正社員と同じ仕事をしている非正規社員の増加

パート等労働者で役職についている者の割合の増加

だからといって、非正規社員が、正社員になれるか?

d あらためて、正社員は、どんな職務の人かが問題になる。

内部昇進制の対象となるのは、どんな人か?

⁴ 管理(M機能)の役割だけでなく実務(P機能)もこなすことが要請されている。

(2) 多様な非正規雇用の急増（よく知られているとおり）

パート、アルバイト、派遣、フリーター（とりわけ、女性と若者）

そのほかにも、「雇用労働者」＝自営業的雇用、「雇用的自営」⁵、「有償ボランティア」
「マルチプルジョブホルダー（いわゆる副業従事者）」

3 「ポスト日本型雇用」社会にむけた課題

(1) 日本型雇用慣行の特徴＝「出口」（「老後生活」への移行）が「中途半端」

「「老後」を質的に区切る主要な要素としての就労からの引退・排除＝勤労収入から年金収入への移行が、いわば「だらだら」とした過程で行われている」、「近代ライフサイクルモデルのような高齢者のみ世帯は少なく、同居世帯と錯綜している。しかし、同居世帯においては何らかの家計分離が進んでいる」（岩田正美『老後生活費』法律文化社、1989年）

＝日本の社会保障制度（年金、生活保護）は、この「だらだら」を前提としてきた。

(2) 入口の「移行の危機」（宮本みち子）と日本型雇用

従来の正規雇用の入り口が狭まり、若者の失業と有期雇用が急増している。非正規雇用や失業を含めた流動的な労働市場が広く形成されている。これは従来の安定した職業生活のスタートラインにつけない若者が大量に生まれている現象であり、それをもとに日本型雇用が解体過程に入ったとの評価がなされている。（木下武男・後藤道夫氏）

今後、若年労働力不足が危惧されているが、若者に対して、かつてのような正規雇用が提供されることはあるまい。

(3) 次にくるのは、どういう形態の雇用社会なのか？

移行があいまいな社会における雇用・生活保障の課題は？

こうした背景の中で語られているのが、企業の社会的責任と、「ディーセント・ワーク」

これは、新しい社会形成への手がかりになるのか？

どう、手がかりにするのか？

⁵ 2004年現在、個人請負労働者として働く人は全国で50万人とも、また200万人とも言われているが、個人請負に関する公的な統計調査は皆無に等しい（村田2004）。こうした原因のひとつは、個人請負労働者における定義の曖昧さにある。つまり、具体的にどのような労働者が個人請負労働者の範疇に入るかは不明確である。

II 章 経営戦略としての人材戦略

1 非正社員化、外部化のメカニズム分析⁶

「正社員にするか、非正社員にするか」、さらに、「非正社員を、直用にするか、外部化（派遣、請負）にするか」の判断基準とメカニズムは、どのように説明されているか？

(1) 事業部制と分権化

「部門ごとに独立採算的な経営管理を行う事業部制が導入されている事業所の多くでは、各事業部門の共通経費（本社部門や間接部門など直接の収益に結びつかない役割を分担している部門の活動費用）の負担に当たって、その算定基礎の一つとして当該部門の労働者数が用いられるが、大半の企業では、労働者の種類が正社員か非正社員か、派遣社員などの外部社員化によって、共通経費の算定基準に違いがある。これが労働力の非正社員化、外部化を促進するメカニズム」⁷

(2) 外部化3要因の分析—企業の個人請負活用動機の検討から

①コストの削減、②生産需要の季節的変動への対応、③外部人材の専門技術の活用

「現段階では、企業にとって個人請負労働者は、「コスト削減」や「生産変動への対応」のための手段であり、「外部専門人材の活用」という動機は顕著にはみられないということである。したがって、近年の個人請負労働者の増加は、専門人材の働き方の多様化によるものというよりは、平成不況後進んでいる「正規労働者から非正規労働者へ」という大きな構造的変化の中に位置づけられるのではないかと思われる」（JILPT⁸）。

(3) 「雇用ポートフォリオの高度化」

1990年代半ばから、従業員を「長期蓄積能力活用型」、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」の3グループに分け、雇用ポートフォリオ（従業員構成の最適配置）に基づく企業の人材活用戦略が展開してきた。

「今後は雇用形態のみならず、就労場所や労働時間などの就労形態、さらには従事する仕事の選択肢の多様化も進め、従業員の能力活用、モラールアップと生産性向上との両立を実現すべく、自社における雇用ポートフォリオの高度化を推進していくことが求められている。」⁹

<雇用ポートフォリオの基礎理論？>

長期蓄積能力活用型が、どこにどれだけ必要で、どれを外部化するかとの区分けの基準や論理は？

弊害が出ない限り、外部化できる。何をもとにして、3グループに分けようとしてきたのだろうか？

どうして可能になったのか？どうして受け入れられているのか？

⁶ ここでは、労働力として、正社員だけでなく、正社員以外の雇用労働者（パートタイマー、契約登録社員などの非正社員）を雇い入れることを「非正社員化」とし、自ら雇っていない労働者（派遣労働者や外注下請労働者）を外から受け入れ活用することを「外部化」とよぶ。日本労働研究機構『労働力の非正社員化、外部化の構造とメカニズム』（調査研究報告書 No.132, 2000 年）

⁷ 『同上』P.12

⁸ 周燕飛「企業別データを用いた個人請負労働者の活用動機の分析」『JILPT Discussion Paper 05-003』（2005 年 1 月）

⁹ 日本経団連（2005）

(3) 定型的職務と非定型的職務への分類

①定型的職群

(一般技能職、一般事務職、販売職)
(改善指導の役割を果たす監督技能職など)

非定型的職群

②「課業柔軟型・非定型的職務従事群」(企画、調査、各種の折衝・調整)

③「役割設定型・非定型的職務従事群」(監督、管理、研究開発、訪問販売、ソフト開発、インストラクター)

図表 5 定型的職務と非定型的職務

区分	職務(例)	組織役割	処遇決定の要素
定型的職務	一般技能職 一般事務職 販売職	定められた手順・方法、システムによる製品・情報加工、サービスのアウトプット	職務 習熟
	監督技能職 高度技能職	構築された諸システムの円滑運営のための調整・保守。習得困難な所定手順・方法、システムによる製品・情報加工、サービスのアウトプット	
非定型的職務	企画調査職 研究開発職 営業職 管理職	新たな利益につながるシステムの創造。 既存システムの更新とシステム化	職能 役割 成果

出所:日本経団連(2004)

<分類の基準>

- (1) 仕事の種類を分けるのに、まず、その成果がどう出るかによって、仕事を二つに分ける。
 - ①誰がやっても同じ成果となる仕事。 →「定型的職群」
1時間働けば、だれもがそんなに違わない成果を出す。
 - ②成果は、その人の能力によって異なる。成果はあらかじめ設定できないし、予測できない。
やってみて、結果が出てはじめて成果が確定する。 →「非定型的職群」
- (2) 次に、非定型的仕事をさらに二つに分ける。
 - ①職務内容が、能力段階に応じて変わる(課業柔軟型)
＝一般的に職能開発・育成期間にある場合が多い
 - ②あらかじめ職位が設定されており、遂行する能力を有するものを配置する(役割設定型)

<処遇の複線化>

3つの職群ごとの人事考課・処遇へ複線化

仕事を徹底的に標準化、定型化し、職務給化する。

→ 定型化できるところは、次にできるだけアウトソーシングする。

定型化できないところは成果給にして、効率化する。

<「公正」なのか(居城)>

3つに分けることそれ自体が、公正かどうか?

同じ職場で働いているが、仕事が違うということで、待遇が異なる。

「仕事が違う」とみるか、成果管理上の分け方であり、同一労働だと批判するか?

III 企業の社会的責任と日本型「ディーセント・ワーク」

1 さまざまな提言

国連：グローバルコンパクト、

ILO：1998 年労働に関する ILO 宣言、1999 年「ディーセント・ワーク」提起

ISO（国際標準化機構）

2004 年 3 月 CSR 高等諮問委員会（SAG）：

「社会的責任（SR）に関するワーキング・レポート」・「勧告書」

2005 年 1 月から、SR ガイダンス文書作成に着手

2007 年に SR ガイダンス文書発行予定

日本経済同友会

2003 年 3 月『第 15 回企業白書 「市場の進化」と社会的責任経営』

日本経団連

2004 年 5 月 企業行動憲章（1991 年）改訂

6 月 自主的実践のための「実行の手引き」発表

厚生労働省「労働における CSR のあり方に関する研究会」

2004 年 6 月『中間報告』

2 労働組合による評価及び運動の比較

IMF-JC （企業内、産別の交渉をどうすすめるか）

2004 年 3 月「CSR（企業の社会的責任）推進における労働組合の役割に関する提言」

連合 二つの競争原理の並存・競合（連合・瀧井）

①「生き残り競争」、短期利益重視、熾烈なコスト削減競争

②長期利益重視（将来にわたる生き残り、社会投資）

「サステナビリティ・マネジメント」（持続可能な経営モデル）

②の立場に企業活動をもっていく。それによって、労働者の権利保障と生活保障、雇用の安定を達成する。（ディーセント・ワークが創出できるのか？）

全労連

2004 年 5 月「企業の社会的責任（CSR）についての見解」

・「企業の社会的責任（CSR）について本格的に議論されてきたことを歓迎し、積極的に対応する。」

・「国の役割」を強調

「企業が自主的に取り組むということでは、・・・まったく不十分」

・外圧を利用して、企業に対する国による社会的規制を強化する運動を起こす。

企業活動をどういう方向に持っていくのか？

具体的な課題と、運動は？

おわりに

II 章でみたような企業の動きを規制できるか？

「正社員」に代え、どのような日本型「ディーセント・ワーク」を創り上げるか？