

「福祉国家」プロジェクトグループセミナー

2001年7月10日 報告者：佐口氏・西谷氏・田端氏

討論部分

フロア 　どなたの報告でも、コア労働力と非コア労働力とを違った形で組み立てていくという点に大きな変化があることを見出しておられるが、法律ではコアと非コアとを分けて労働関係を組むということにはならず、一つの労働規範、一つの労働制度を考えていく。実態としてはコアの部分は従来型で確保して忠誠心を高め、一方でコア労働者自身もコアであり続けるために絶えず努力を要求されるという点で、コア自体も変化している。コアも非コアも含んだものとして法律・制度を変えていくという場合は、企業の側が使い勝手のよい、選別できる仕組みにしていくということになるかと思う。コアと非コアという選別的、差別的なものを、法律としては一本の制度としておくことの意味はどういうものか。

西谷 　あるべき姿としては、コアと非コアの差別はなくしていくべきであるということになる。まず、有期契約に関しては、たとえばヨーロッパではかなり厳しい制約があるが、日本ではその点未成熟であり、法律的にコアと非コアの分断を根拠づけている。労働条件の差別に関しても、ヨーロッパでは基本的にフルタイムとパートでの労働条件差別が禁止されているが、日本ではほとんど定着していない。今後の法政策の課題としては、コアと非コアの分断をどのように克服していくか、ということになるだろう。その先の展望としては、たとえばパートタイム労働をどのように位置付けるかということであるが、この点についてはいろいろ議論がある。全体の労働時間を短縮していけばみんなパートタイム、あるいはみんなフルタイムという議論もあり得る。あるいは、いくつかの勤務形態を用意して、労働者の選択可能性を広げるということも考えられる。あるべき法政策としてはこのようなことになるが、現実にはどのような展開していくかということ、日本ではなかなかそのようにはなっていない。

フロア 　たとえば極端な場合、だれでもいつでも解雇できるということになれば、一つの基準で企業が長期に雇用しておきたい部分はコアとして確保でき、いらなくなった部分はいつでも解雇できるということになると思う。そうではなく、制度の仕組み方として、ある職種は長期雇用原則とし、ある職種は短期雇用可という形になる場合は、法の仕組み方としてコアと非コアを分けていると考えてよいか。前者の場合だと、コアの部分も流動化せざるをえないということになるが...

田端 解雇の予告ぐらいの制限しかないという程度にまで解雇の自由が確立すれば、コアと非コアが同じ契約形態でも可能かも知れない。しかし、現在のところでは、期間を定めない契約では、単純な予告だけでなく解雇の合理的な理由が必要であるという判例法が出来ているので、期間を定めない雇用は雇用を保障するという契約形態となっている。この整理解雇判例法理が最近では揺らいできている。また、解雇の手続きなどを整理して、解雇を容易にする解雇立法を新しく作ろうという動きもある。そのようになってくると、雇用保障の面でのコアと非コアの法律的な枠の区別はなくなってくるかも知れない。

佐口 コアと非コアに関して、日本に以前からあった周辺労働力と、今の非コアとの違いのようなものかということが一つのポイントであると思う。もとはコアの部分にあったものが今は非コアに代替されている可能性があるということがまず重要で、しかもコアの部分は今も残っているため、一旦押し出された人はなかなかそこに戻ることが出来ない、ということが私の言いたかったことである。これからのことは難しい問題で、コアはこれからも同じようにコアであり、非コアはこれからも非コアであるかどうかはわからない。しかもアメリカなどで論点として挙がっているのは、新しく生まれている仕事はどういう仕事か、つまりこれから新しく出てくる仕事は、コアとなり得る、つまりキャリアジョブたり得る仕事なのかどうかということである。これに関しては完全に二つに分かれている。新しく生まれている仕事はどういう仕事なのかを丁寧に見ていく必要がある。

フロア 80年代半ば以降規制緩和が進んできたということと、他方で90年代までの企業社会とその法が支配共同体的な関係を形成していたということの関係、つまり90年代以前と以後の法が規制緩和によって変わってきたことと、従来からの企業社会の実態としての支配関係すなわち労使関係が変わってきたということとの絡み合いについてどのように考えられているか。

西谷 二つお答えしなければならない。一つは、私の見方では日本企業は法に基づいて組み立てられていない。法的な規制緩和について考えると（田端氏の定義とは違うが）規制緩和によって企業が変わってきたのではなく、企業は法的なレベルとは別個に、特に90年代の不況の中で大きく変わってきたということが主要な側面であったと思う。90年代の規制緩和は、いわばそれにもかかわらず枠として存在していた労働法的な規制をゆるくしていくものであったという捉えの方が適切ではないかと思う。もう一つは、これとかがわって80年代後半から展開されてきた労働法政策を単純に規制緩和と位置づけてよいのかは疑問である。たとえば労働時間についていえば48時間制から40時間まで段階的に所定労働時間を引き下げていくということは相当強い規制である。これを一挙に行うことは抵抗が強いということで、労働時間の弾力化がセットになっていた。これを全体として規制緩和政策と呼べるかどうかは疑問である。労働者派遣法についても、職安法44条で労働者

供給業を全面禁止していた状態と比べれば規制緩和といえなくはないものの、それ自体相当強い規制である。80年代の労働法政策は、規制緩和の要素をもちつつも、それをかなりの程度慎重に、規制強化の側面をも含みつつ進行させてきたと考えられる。これが90年代に一気に緩められようとしているのである。80年代から規制緩和が始まったというよりも、本格的な規制緩和は90年代、労働について言えば90年代後半から始まったと見た方が適切ではないかと思う。

フロア 企業自体は規制緩和がなくてもそのように変えていけるのだとしたら、それにもかかわらず90年代になって法的な規制緩和が必要になったのはなぜか。

西谷 日本では、法的な枠組みが全体として緩やかであり、しかも法的枠組みと企業実態の間はかなり大きい乖離があるが、だからといって企業にとって法が全くどうでもよいものであるというほどではない。80年代についていえば、企業の実態や変動は伝統的な法的な枠組みと矛盾することはなかったが、90年代の不況のなかで、とくにその後半にはその緩やかな枠組みさえ問題になり、それ以降、規制緩和のための法改正が頻繁に行われるようになってきたということである。

フロア 社研のプロジェクトのなかにホワイトカラー・プロジェクトがあり、佐口氏のレジュメでいう「4、90年代の諸相」の「(2)大卒ホワイトカラー」の部分に集中して研究している。そこで出てきた仮説として、「失われた10年」とは、一つは潜在成長率を実現するというのを失った、もう一つは改革のチャンスを失ったという意味で失われた10年なのではないかという議論をしている。このホワイトカラー・プロジェクトは、日本の雇用システムや雇用慣行は変わる必要があまりない部分であったにもかかわらず、従って改革がそれほど求められていた部分ではなかったにもかかわらず、過剰な改革、過剰な変化が進んでいる、という仮説で実態調査に入ろうとしている。今日のお話では、佐口氏の報告では歯止めがないので過剰に進むというご指摘が、西谷氏の報告では企業が持っている経営戦略自体が矛盾に満ちていて、つぎはぎになっており、これは企業にとって危険な賭けなのだが、その危険性を顕在化させて指摘する勢力である労働組合が弱いために、危険性が顕在化しないで進行しているというご指摘があった。実際、最近では高梨氏や小池和夫氏らが、日本的雇用慣行を過剰に変化させていることを批判する論陣を張っており、興味ぶかく見ている。しかし、企業は本当に必要のない改革を行うものなのだろうかと言う気もする。ただし、そんなに戦略的に中長期的展望をもっているとも思えず、目先の人件費カットに走っている部分もあると思うが。

佐口 ブルーカラーとの関係だと思う。日本では60年代以降、ブルーカラーの能力主義

を含めた、能率管理、要員管理をものすごく精緻化してきた。それに比べるとホワイトカラーはかなり緩かったということは否めない事実である。その点では、ここに歯止めない過剰感と書いてしまったが、ある種の管理をブルーカラーと合わせるようにホワイトカラーにも導入していくということは、必ずしも企業にとって非合理的な選択であったとは思わない。しかし、何が合理的な量なのか、どのような歯止めをかけるかについては何も議論がないので、そこが崩れてしまうと全部歯止めがなくなってしまったと考えている。また、日本的雇用システムのネガティブな側面として不安定性ということがやはりあったのではないかと思う。その部分が出てきたことを今きちんと見ておくことが必要ではないかと思う。よい悪いという判断はいろいろあると思うが、よい面も内部にかなり不安定的な要素を抱えていたということをよく見ておかななくてはならないだろう。

先ほどの西谷氏のお話には全く同感である。たとえば派遣などは、80年代後半から事実上製造業などでも派遣を行っていた。実際問題として、パートについての社会保障上の諸措置が出てくると、そういうものがあるゆえに派遣が要請されるというように、企業の中で80年代に起きていたことが前提になって、90年代に規制緩和が展開するということになっている。特に「みなし」の問題と派遣のネガティブリスト化はこれから大きな問題になってくると思う。

フロア 定年制度について佐口氏にお聞きしたい。海外の日本研究のなかでは、一律強制退職というものとは逆に、穏やかな引退過程が注目される。制度的に定年制度を見る場合には、リジッドで一律で強制的な部分が注目されるが、実態としては、海外に比べてよりなだらかに引退していくということがあるのか…。

佐口 海外に比べてどちらがなだらかかというのは難しい。「一律」強制退職制度の「一律」と言うのは括弧つきであり、日本では60年代半ばから再雇用制度を取り入れており、これは当初は選別性があったが、次第になくなってきた。とはいうものの、再雇用で入る人とそうでない人とが分かれているという点ではやはり「一律」には括弧を付けるべきではないかと思う。

フロア 制度的に組み込まれたものと、実態とで違う部分が日本にはあるような気がする。そのどちらに注目するかによって、かなり変わってくるところがあると思われるのだが…。

佐口 労働市場からの引退がなだらかだということをおっしゃっているのだと思うが、それはまさにそうである。ある一つの企業との雇用関係は切れても、再就職があるので、定年が労働市場からの引退を意味しないということである。

フロア 日本では労働市場からの引退が定年の後にあるということだが、これはなぜなのだろう。

佐口 いろんな説明があるが、非常に若い時に定年になってしまうということがある。ところがよく考えて見ると、60歳から65歳の労働力率は、日本では70-80%と、信じがたいほど高い。フランスなどでは10%台である。なぜ日本ではこんなに高いのかということの明確な解答は今のところ持ち合わせていないが、もちろん、働かなければ家族が生活できないということがある。社会学などで議論されてきたことであるが、80年代にはホワイトカラーの高学歴化が進み、子どもを持つ年齢が上がってきたため、60歳を超えても子どもを扶養しなければならなくなっている。こうしたことが背景となって定年延長の要求が強くなってきたという議論もある。こうしたことが重要な問題であるかもしれない。しかし、それぞれの要因がどれだけ効いているのかはまだ分析は出来ていないが...

フロア 佐口氏にお聞きしたい。日本的雇用慣行はもともと不安定な部分を抱えていたというお話であったが、ポイントとしてはどこどこということになるか。

佐口 日本の雇用システムの特徴と言われているものは定年制と新卒一括採用であるが、この制度自体がいろいろな条件のなかで補完されて成り立ち、機能してきた。そうした条件がなくなってきたときに、もともとの不安定性がでてきたというのが90年代の状況であると考えている。その不安定性というのは、お話してきたように、定年制と新卒一括採用制が内在的に持っているものである。全体を貫いて、日本の雇用システムにはこのような不安定性があるというような議論ではない。

フロア 約束された年齢まで雇用されているならば不安定とは言えないが、そうした制度はあるけれど実際には定年までいる人が少ないということ...

佐口 それがある程度の水準なでならよい。定年間際で出していくからこうした制度が成り立っている。しかしある限界点をを超えてしまうと、根本的に揺らいでしまう。

フロア 定年制で実際に定年までいることができると不安定ではないが、しかし既に定年制度の下でも、一定の部分が定年以前に外に出され、そうすることでシステムとして成り立っていた。それが、さらに新しい条件の下で、外に出される部分が多くなってきた。そう考えると、不安定性という言葉の意味は、定年制はあっても、定年までいる権利は、労働契約によっても、社内の就業規則によっても、労働組合のバックアップによっても、何ら保証されていなかったということ、つまり定年制は権利ではなかったということ、と理解してよいのか。

佐口　　そうです。