

重は五四〇〇円、鋼管は五三〇〇円、日立と三井はベア要求を見送った。電機も妥結基準の五％に到達できず、家電三社を除き四・八五％、家電三社もプラスアルファで集約した。さらに自動車も五％クリアが確実視されたトヨタが電機と同率の四・八五％に低迷。円高で輸出関連産業の賃上げはおしなべて低調であった。これに反し円高差益を受ける産業、三次産業での健闘が目立った。

金属回答を見て本格化した私鉄交渉は一〇日未明、一万二五〇〇円と年間臨給〇・一二五カ月分引き上げが提示されたが、組合は拒否しストに入った。しかし、交渉の前進は見られず、午前六時過ぎストを中止し妥結した。

三次産業共闘の推進役として全電通も一〇日朝、春闘相場の上限である一万三〇五〇円、五・八三％を獲得した。

一八日の有額回答後、公労委調停に移行した公団体賃金紛争も、二五日の定昇込み加重平均九五・三一円、四・三四％を内容とする調停委員長見解で仲裁に移行し、ストなしで解決に向かった。

この年の主要民間企業の賃上げ結果は加重平均で一万一四六円、四・五五％であった。

なお、春闘総括に関し鉄鋼労連が「暦年春闘」の見直しを検討していく方針を明確に示したことで今後の成り行きが注目される。

おわりに

三一年目を経過した春闘は、いま大きな試練を迎えている。雇用労働者に占める労働組合の組織率も二八・九％に落ち込み、青年労働者の組合離れ、保守化傾向など、既存の労働組合の存在そのものが問われる状況に追い込まれている。

また、低成長下での高齢化社会の進展、パートタイム、派遣・出向労働者の増大など雇用形態の多様化、新しい技術革新の進行は労働組合の取り組みべき新たな課題を提起しており、賃上げ闘争万能の運動は再検討を迫られている。

さらに、この三一年の春闘を通じ、ストを中心とした労使対決型の運動が徐々に影をひそめ、五〇年代の低成長時代を通じ、国民経済との整合性を重視した、労使協調型の運動が主導権を握ることとなった。しかし、この運動の基本である企業内労使関係の安定化を通じての企業、産業の発展に比べ、労働者の成果配分が不十分であったことが、貿易摩擦——急速な円高に伴う景気停滞を招く要因ともなっている。労使関係に新たな「緊張関係の創造」が求められるところだ。

(週刊労働ニュース編集長)

座談会

労働市場の流動化と労働問題の将来

——実態調査からのアプローチ——

二重構造か

仁田 最初に、私の方から簡単に問題提起をして、皆さんにその後、自由に発言していただくということにしたいと思います。

「働き方の多様化と労働問題の将来」というタイトルの趣旨を説明すれば、実際に目につく事実としては、アルバイトやパートの増加、それから派遣型労働の登場、あるいはバイタル・インディペンデントというような言葉が使われていますけれども、新しい都市型自営業層が活性化している。こういうような事実が目につくわけで、いろいろ議論されているわけです。

もちろん、昔からいろいろな就業形態というのがありまして、いわばその再生版といえますか、一つの皮袋に違っ

出席者

武蔵大学 助教授	仁田 道夫
雇用職業総合研究所研究員	中村 圭介
法政大学 助教授	佐藤 博樹
産業社会研究センター事務局長	中村 章

た酒が入っているというふうな要素もあるわけですが、しかし、そういうものが非常に目立った事実になってきたということは確かじゃないかと思えます。こういう事実を手がかりとして、今日の、あるいは明日の労働問題というもの——あるいは労働問題という言葉が適切かどうか

もわからないわけですが、それを探ってみたいという事です。

お集まりいただいた皆さんは、実態調査に従事してこられた方でありまして、進行する、さまざまなアクチュアルな事実について詳しい方ばかりですので、そういう視点から、今日の問題を探っていききたいと思います。

最初に、大きな話をしますと、従来の労働問題研究の枠組みでは、アルバイト、パートとか、派遣型労働とか、そういうものをひっくるめて、いわゆる相対的過剰人口という事になってしまふわけです。あるいは、そういう層が非常に大量に存在し続けて、それで近代的産業分野と分立している、そういう構造があるという意味では、いわゆる、新しい二重構造という議論も成り立つかと思えます。ただ、そういうような、いわば伝統的な問題のとりえ方の枠組みに対しては、既にいろいろな形で異論が出されております。

例えば、主婦パートはパートを志向しているのであって、正社員になれずやむを得ずやっている、かつての臨時工とは違うとか、あるいは現代の失業者には、かつてのような深刻さは存在しないとか。

確かに、かつての二重構造論が暗黙のうちに想定していたような、近代化による問題の解決、つまり近代産業を

就業形態多様化の原因と問題点

こういう就業形態の多様化がどのような理由で起きてきたのかということについては、いろいろな議論が既になされております。きょう、参考文献で出ました中村章さんのペーパー(1)やあるいは私のペーパー(2)や今年度(昭和六一年度)の「労働白書」(3)でも、雇用の多様化ということで、そういう分析が行われております。そういうものの中から、どのようなことが言われているかということを目指して、その後の議論の素材にしたいと思います。

一つは、労働需要側の要因ということが当然あるわけで、その基本は、いわゆる産業構造の変化ということになるわけです。いわゆる第三次産業化とか、あるいはサービス経済化と言われているようなものですね。それが、なぜそういう多様な働き方というものを必然化するかということについては、中村章さんのペーパーによれば、幾つかの理由、あるいは幾つかのパターンがある。

例えば、顧客対応型というのがある。顧客対応型というのは、いわゆる外食産業や専門店、あるいは一部の情報産業などにあるように、若者のニーズに対応するような能力を持った学生アルバイトとか、そういう若い労働力が期待される。

達させて、それによって経済成長を促進する。またそれを可能にするような社会システム、例えば労働組合とか、あるいは労働法とか、そういうシステムを整備していくという、一種の社会経済戦略みたいなものがあつたと思うんですけれども、そういう近代化戦略によって今日、問題が解決されるとか、何か違った形になっていくとか、そういうふうには考えられないという点では、かつての議論が直ちに現在の状況をとらえるのに役立つとは思えない。

それは確かなわけですが、ただ、そういう現象的な個々の側面についての議論から出発して、どのように問題を統一的、構造的に把握するのか。全社会的な仕組みの中で、さっき言ったような多様な働き方というものが出てきた、あるいはその数がふえているということを、どういうふうに構造的に把握するかということが課題ではなからうかと思えます。

こういう現象は、考えてみますと、世界的な傾向でもあるわけで、そういう世界的な傾向の意味とか、あるいは日本とほかの国での実際の起こり方の違いとか、そういうような議論にも、本来、発展していかなければならないのではないかと思います。

以上が大きな前置きです。それで、もう少し具体的なことをお話ししておきたいわけです。

それから、業態対応型というのは、これは第三次産業化に伴って、サービスとか流通の分野で、勤務時間や勤務場所、就業地域などについて、多様な労働需要が発生する。

それから、正規採用代替型、これは伝統的なパターンで、コストを安く、それからまた、いわゆる景気のバッファリーとして使えるというふうな意味。

それから、既得知識継続型、これは要するに、女性で結婚退職した人の能力を活用しようというタイプです。百貨店とか、あるいは事務派遣の一部とか、あるいは在宅勤務などに見いだされる。

五番目に、業務代替型というのが挙げられています。この業務代替型というのはちょっとわかりにくいのですが、派遣型労働などの一部にあるような、専門的な能力を、いわば社会的分業のシステムに乗せていくというニーズがある。そのようなニーズから、就業形態の多様化というものが起こってきているという議論がひとつあるわけです。

それから、それに対して、労働供給側の変化というものもある。一つは、私のペーパーで簡単に指摘しておきましたけれども、労働供給構造というものが、昭和五〇年代に入ってから大きく変わってきている。追加的な労働供給という観点から見えてきますと、かつての労働供給の最も大きな源泉であつた新規卒の労働力とか、あるいは農家

労働力が、五〇年代に入ってから非常に減った。それにかわって、一番大きいのが、いわゆる壮年女子労働力の増加で、特に都市の雇用者世帯の二五歳から五四歳ぐらいまでの壮年女子の労働力がぎゅっと上がった。それによって、新規学卒と農家からの供給で減った分が賄われている。

それからもう一つは、学生アルバイトの労働力供給が増加しております。つまり、就業構造基本調査を昭和四六年から五七年で見ますと、通学が主の有業者が二五万人から五二万人に倍増しているわけです。

それから、高齢者については、労働力率は着実に低下しているわけですが、高齢者は、かつては多くが、農家を含む自営業世帯にいたわけですけども、次第に雇用者世帯の中に高齢者がふえてきているわけです。そういう層は、例えば短時間就労のニーズがあった場合に、その世帯内で解決されるということではなく、雇用市場に出てくるということがおこっているわけで、これもまた、雇用労働力という意味では、新しい労働力の供給源になってきていると思います。

以上は、いわば広い意味で人口構造の変化というものが労働供給のパターンに影響して、それによって、これら、女子、学生、あるいは高齢者の一部というようなものが、どちらかというと、先ほど言ったような多様な就業形態に

向くというか、あるいはそういうところに使われやすい、そういう労働力として登場してきたということではないかと思えます。

それからさらに言えば、単に人口構造が変わってくるとかということだけではなくて、中村章さんの論文などで非常に強調されていることですけども、人々の仕事づくりに当たってのモチベーションとか、あるいは生活感覚の変化というようなものがあります。

例えばアルバイトとよばれているものの大体半分以上は、学生ではない人たちがアルバイトという名前で雇われているというようなことが統計的に見出されるわけですが、これを、いわばアルバイト感覚で、学校を出た後も仕事をしている、いわば遊民層が形成されてきているところもあるわけです。その背後にあるのは、やはり、どうやっても食べていけるとか、あるいは企業の組織の中に定着したくないというような志向性の変化というものがこれに拍車をかけているのではないかと一点が一つ。

それからもう一つは、いろいろな形で新しい都市型の自営業とか、フリー、それから派遣の一部、あるいは在宅勤務などをやっている人もそうなのですが、普通の企業組織の中で働いて、その中で所得を得ていくというよりは、何かもう少し違った、仕事の上での志向性というか、

モチベーションを持っている、そういう層がかなり出てきているのではないかとというふうなところに、具体的にあらわれているわけです。

以上の三つが大体、働き方の多様化というふうに言っているものの背景にあるわけです。そこで、次の問題は果たしてそこに、一体どういう問題があるのだろうかということです。

多様な視点から

一つの直接的な問題としては、古いパラダイムというか、二重構造的な問題のとらえ方からいきますと、低賃金の労働力供給ということで、これが、いわば全体の賃金水準を下げていくという議論があるわけですね。一種の貧困化論のような議論なんですけれども、では、こういう問題がないかというと、どうも、ないとも言えないのではないかという気がひとつあります。

それは、私のペーパーの中でちょっと指摘しておきましたけれども、単なる事実にすぎないわけですが、高卒の初任給の伸び方などを見ますと、余り伸びていない。平均給与の伸びよりも高卒の初任給の伸び方というのが、この間、低くなっているわけです。その意味というのは、いろいろな解釈ができると思うんですけども、大きく言え

ば労働市場における一種の競争現象が起こっているのではないかという可能性が指摘できるわけです。

それから、そういう流動的な部分というか、労働市場の中の多様化した部分が拡大していくことが、従来いわれてきた企業定着的な内部労働市場とどういう関係に立つたかというもう一つの論点があります。あるいは、より包括的な論点とも考えられますが。

当然、現在の内部労働市場のようなものがなくなってしまうとは考えられないわけですが、その両者がどう組み合わさっていくことになるのかということが問題になるのではなからうかという感じがいたします。

それから、こういう、非常に流動的な層の中に、何らかの意味で労働問題というようなものが存在すると思います。と、その問題を解決する上で、従来のシステムが、余り役に立たないのではないかと問題がある。

例えば、労働組合がこういう層で組織を非常に拡大できるかという点、どうもそうではないのではないかと気がいたします。つまり、集団としての凝集力がなく、非常に分散化しているわけですので、それを労働組合のように、集団で大きくまとめることによって発言力をつけていく、そういうやり方というのが果たしてうまく機能するかどうか、非常に疑問がある。

それから、労務管理という点からいきますと、労務管理になじみにくい層ですから、そういうものが労務管理が改善されるということによって、そういう人々の労働条件や何かが非常に改善されていくというふうにも考えにくい。

それから、労働行政という点からいきますと、画一的な法規制の網が、ある意味で非常にかき回すにくいわけで、そういうものに何か強制的に法的な網をかけると、もともとあったダイナミックなものがだめにされてしまう可能性も十分に考えられる。

もしそうだとすると、そこに何か問題があるとした場合に、果たして、それを解決していく社会システムはどのようなものであるか、という論点があると思います。

以上を一応、問題提起として申し上げておきます。

中村(圭) さき程の報告で問題があるかというので三つぐらい挙げられたでしょう。私はそれに賛成です。

ところで、第一の、今起こっている問題——問題かどうかともわからない、今起こっている現象を、古いパラダイムでどこまで把握できて、どこから先はできないかというのは非常に大きな問題ですね。

第二番目もわかります。多様化した部分が、要するに大企業の企業内労働市場とどういう関係にあるのかとか、企業内労使関係にどういう影響を及ぼすのか、これも大きな

問題だと思っています。

第三番目が、私にはいま一つクリアでなくて、「流動的、及び多様化した中で労働問題があるとしたら——と、仁田さんは後半の方に重点をおっしゃったんですね——これを既存のシステムがどう解決できるだろうか」というところに行ってしまったんだけれども、その前に、どういう問題があるのだろうかということが、いま一つ私にはクリアじゃなくて、皆さんにお伺いできればと思っています。

仁田 それでは、一わたりで行きましょう。佐藤さん、どうぞ。

佐藤 仁田さんが整理されたことに基本的に賛成です。コメントするとすれば一つは、今の中村(圭)さんのお話とも関係するんですけども、仁田さんの初めのお話の、例えば雇用形態の多様化という現象を二重構造といったような——それは古いパラダイムだと思うんですけども、そういう形でとらえることができるかどうかという問題と結びついてくることです。

例えば、雇用形態の多様化ということを、低賃金であるとか、様々な問題があるというときに、どういう基準で評価しているのかということです。正規従業員というものを評価の基準にして、それから外れるものは正規雇用という

形の雇用システムに組み込んでいくことが、ある面では近代化であり、正常な状態であるというのが一つの基準ですね。そうしたとき、それから外れるのが「問題」だと捉えられるわけです。正規従業員と比べて賃金が低い、労働時間が長い、雇用が不安定であるといったとき、例えばその雇用が不安定というのは、正規従業員は定年まで、一応、雇用を継続されるけれども、そうではない。そういう基準

だと思ふんです。パートタイマーなど、確かに時間当たり賃金は高卒女子よりも低い。しかし、反対給付は時間賃金だけではない。

勤務時間のあり方とか責任の重さとか、トータルでの比較が必要であって、単に賃金だけで評価し得るのかどうか。逆に言えば、パートタイマーという雇用形態が、既婚女子に新しい雇用市場を広げたという面があると思うので、その辺をどう見ていくかということです。

それと、もう一つは、企業の内部労働市場にどうかかわるかということ。これは後で議論になると思うんですけども、よく労働市場の多様化と流動化がセットにされて議論されるわけですけども、両者を区別する必要がある。さらに、労働市場の多様化が正規従業員の内部労働市場にどういったインパクトを与えるかだけでなく、新しい雇用形態がどういった労働市場を作り出すかが問題となりま

す。内部労働市場が、そこで労働者が採用され、そのなかで昇進し、反対給付を受けるといって一つの市場とすれば、パートタイマーについても一つの内部労働市場ができていくわけですし、派遣についても、また常用型であれば、そこに内部労働市場ができていくわけですね。

つまり一つは、労働市場の多様化によって既存の正社員、内部労働市場がどういう影響を受けるかということ、もう一つは、パートやアルバイトさらに、派遣労働者がどういうような労働市場をつくっていくのかということ、私は、それはある面では、内部労働市場だと思うんですね。

最後の、パートやアルバイトが労務管理になじむか、なじまないかという論点ですけども、やはり、既存の正規常用従業員を前提とした労務管理とは違った新しい労務管理システムが必要であるし、それができてきている。それができないと、パートやアルバイトというものを企業は十分に活用することができない。

アルバイトであれば、例えば週三日勤務などと決めているわけですが、必ずどの曜日には出てこないといけないというような形では決めているいらないですね。例えば大体二週間前に、アルバイトに何曜と何曜に何時までに出てきますという形で申告させる。つまり、先ほどの意識等の違い

ですけれども、アルバイトは企業に対する拘束を嫌うわけですね。正規従業員であれば、雇用契約という形で拘束できるわけですが、アルバイトはそういったようには縛れないのです。そうすると、そういう拘束性を嫌うような労働力をどう有効に使っていくかということが労務管理のポイントになる。

例えば、アルバイトのスケジューリングということが新しい労務管理の課題になる。ファーストフードなどでは、正規従業員の業務のうちアルバイトのスケジューリング業務が非常に大きな比重を占めている。短時間勤務の労働力をうまくつないでいくことが新しい労務管理のノウハウになっている。

また、正規従業員に対する教育も変わってくるわけですね。今までであれば、正規従業員に職場の仕事を端からOJTで覚え込ませていって、だんだん職務昇進させていくというのが正規従業員の育成プロセスだったわけですが、現在は下位の職務というのは全部アルバイトがやるわけですね。正規従業員の教育では、アルバイトがやる業務は、アルバイト以上にできるよう短期間に集中的に教えた上で、中心となる教育はアルバイトの管理や業務の遂行管理であったり、正規従業員に対する教育の質や期待能力も変わってくる。

というのは、企業はいずれ手持ちの従業員を外に出さざるを得ないという現実がある。もう一方で——これは、「都市型」という言葉を私は最近、あえて使っていますけれども——都市では、新しいビジネスチャンスみたいなものも幾らでも転がっているという状態があって、例えば創業のためのコンサルティングみたいなものが商売として成り立つんじゃないかという気がしているぐらいです。

女性に多いんですけれども——何かごちゃごちゃやっているうちに、いろいろな能力を身につけていって、センスも非常に高い。そうすると、それがプロダクション的な動き方をするために、プラスアルファの何かがあれば、もう企業として成功してしまうというようなことが現実にあるんですね。

そういう動きをずっと見てみると、どうも、この労働市場の多様化の問題を考えると、いわゆる都市と、それ以外の部分、それから、製造業的な部分とサービス業的な部分というのでは、問題の構造が違うような気がする。そういう目で議論をしてみないと、本当のところ、何が進行しつつあるかというのはわかりにくいんじゃないかという気がします。

そういう脈絡から見れば、例えば製造業型のパート、アルバイトというのは恐らく、基本的な動き方というのは昔

そういう形で、新しい労務管理なり教育訓練のシステムができてきているのではないだろうか。それができないと、こういうアルバイトやパートというものを活用できない、ということだろうと思います。

脱サラ・サポートシステム

中村(章) 三つの問題ということで、ずっと話が来ているんですけれども、その前に、労働市場の多様化ということに、どういう枠組みで話が広がっているだろうか、事実として何が進みつつあるだろうかということをもう一回考え直してみたいと思います。

今言ったパート、アルバイトや、派遣形態みたいな市場の拡大というのが一方で非常に大きくありますね。それと、都市型自営業みたいな話も指摘されました。ところが、それともう一つ、非常に大きな要因として、これは内部・外部労働市場と関係するんですけれども、企業の中自身を見ると、特に中年が物すごい勢いで滞留し始めているでしょう。この人たちがどうやって外へ出すかという問題が非常に大きな動因としてある。実は、その問題も、派遣形態で議論されている問題も、今から先の労働市場の構造を考えていく場合には、非常に似た問題を抱えているんじゃないかという気がするんです。

の臨時工の代替だと思っんですね。ところが、いわゆるア・パン・ビジネスなどと言われている分野でのそれは、ちょっと性格が違う。さっき仁田さんがパート・アルバイトの活用動機を幾つかに分けられましたね。ああいう形のものが現実には拡大していくというのは、どうも都市の機能そのものが非常に大きく変わりつつあって、それに対応しているというふうに見た方が、話がわかりやすいような気がするんです。

しかも、さっきちょっと言いかけた、内部からも外へ出ざるを得ないという話が現実にあって、労働政策的にもそれが非常に大きな問題になっているということになると、内部、外部という切り方そのものを変更する必要がありそうだ。

最近私は、派遣業みたいなものは、むしろ脱サラ・サポートシステムの一環かもしれないという見方をしています。と同時に、セブン・イレブンみたいなフランチャイズ形式のものがあありますが、あれなども、広い意味で言えば脱サラ・サポートシステムといってもいいのかもしれない。そんな印象を持っているんです。

そういう目から見ると、内部労働市場にどういう問題が持ち込まれるかというよりは、内部労働市場というもののとらえ方そのものが非常に大きく変わってきていて、さっ

き佐藤さんが言われた、正規従業員の機能というのも大きく変わってきているのではないかという気がする。いまの労働市場は、そういうフレームがあつて動いているのではなからうかというのが私の印象です。

仁田 その脱サラ・サポートシステムというのを、もう少し説明してもらえますか。

中村(章) 例えば短大卒などの女性のヒアリングなどをしていて、短大卒の企業の中での扱われ方というのは、オペレーティングの仕事の特化してやらされるとか、単純事務をやらされるとかいうので、ほんと嫌になつていく。何とかそういう形を脱したいという気持ちは非常に強い。かといって、飛び出して何かができるというふうにも思えない。今度は中小企業へ移つたらどうなるかというのと、それだって、どうせ同じようなことをやらされるのだから、しようがないじゃないか。というので、今まで身につけた、いわゆる知識・経験・技能みたいなものを多少でも生かしてフリーに行きたいということになると、ちょうどそれを構造的な仕組みにしたもの、これが派遣業です。そうすると、あれは形としては雇用されているんですけども、当人の意識としては必ずしもそうではないという、中間形態をサポートしていることになるのではないかと、う気がするわけです。

ため、自営業の動きというものもかなり変わってきているのではないかという気がするんです。

中村(章) 自営業の話が出たついでに言うと、自営業にとって求められているものはある種の専門性なんですね。それはセンスでもいいわけ。ある技術があるというだけでなく、独特のセンスがあるとか。それから、女性の集団だけだから意味があるとか。そういうところに結構、意味が出てきているというのが特徴だと思うんです。

佐藤 フランチャイズシステムを利用した自営化は、普通のサラリーマンが一番いいわけです。商才がある層というのは、フランチャイザーが指定するさまざまなマニュアル的な管理に我慢ができなくなつて、自分で仕事のやり方を変えたいくなるわけですね。そうすると、ああいうフランチャイズシステムに乗らないんです。そういう意味では、フランチャイザー本部から言われたとおり指示をききつつ守つてやっていける層がシステムに一番乗りますね。

中村(圭) 新しい問屋制家内工業ですか。(笑)

中村(章) ただ、「自営業」という言葉がよくないと思うんです。そういう言葉を使うから、非常に話がわかりにくくなるし、固定的なイメージになる。

仁田 何と言つたらいいんでしょうね。

中村(章) 原語は“self-employed”でしょう。その方

それから、セブン・イレブン方式みたいなものと——脱サラをやるうとするのは非常に勇気が要ることですね。ところが、フランチャイズというのは仕組みとして、ともかく、多少の金とやる気さえあればある一定の売上が発生させられるようなオペレーションシステムが完全にでき上がっているわけです。だから、その意味で言うと、確かに努力は必要だけれども、脱サラをするという決意と、そこで必要な能力、準備などという意味では、かなりの部分が既にクリアーされているわけです。

佐藤 今出たフランチャイザーというのは、あらゆる業種に拡大してきています。自営業のノウハウが社会的に供給される仕組みができたため、自営業への参入障壁というのは従来に比べてかなり低くなつてきている。

日本にフランチャイズシステムが入ってきた当時、それに参入した第一世代というのは、大体、酒屋さんや米屋さんなど、町の自営業が転業していったわけですね。大型スーパーが出てきて、酒屋はやれないから、セブン・イレブンの転業するとか。最近ではフランチャイズシステムを活用した自営化が第二世代に入ってきた。都市自営業は一巡してしまつて、団塊の世代あたりが雇用者から参入してきているのが最近の特徴です。

雇用者の自営化を促進する社会的な仕組みができてきた

がまだわかりいいんじゃないですか。

中村(圭) いや、新しい問屋制家内工業といった方がわかりやすいですよ。(笑)

中村(章) セブン・イレブンの場合はね——問屋制ですかね、あれは。ちょっと違うけどな。

中村(圭) 聞いていると、問屋の機能というののも基本的には同じようなことですね、フランチャイズだと。もともと工業にあったのは、そういう組織をして資金的に援助をして、商品開拓をして、知識を与えて、ということでしょう。問屋制家内工業と似てるなと思ひながら聞いて……、古い人間だから。

中村(章) 何か、本当は新しい言葉をつくらなきゃいけないですよ、この辺については。

いずれにしろ、こういうことを言い始めると、ますます議論が拡散してしまうから、やりにくいんですけど、さっき私が、議論を出発させるときに言いたかったことは、都市型と、そうでないのと、それから製造業型と、いわゆるサービス業型というふうに分けて、少し議論した方がいいんじゃないかということだったんです。

パート労働力の供給圧力

仁田 今まで出された論点に沿つて、この後、議論して

いけばいいと思うんですけども、一つの論点としては、中村(圭)さんが出した、パート、アルバイトだけではなくて、自営業などの新しい、多様化しつつある、あるいは流動化しつつある層、そのセクターに一体何か問題があるのか。そういう、何となく開き直ったような疑問がありました。

報告の中で「問題があるとすれば」というような言い方をしました。

大きな問題を一つだけ言うと、マクロの労働需給の問題があつて、これはやはり重要じゃないかと思うんです。

先ほど佐藤さんが言われた中で、いろいろなパートとしての多様な働き方というのが開発された結果、需要が引く張る形で、今までだったら働けなかったような主婦層が働くようになったという面が指摘されました。それと逆に、供給側の圧力というか、従来であつたら、余りレイバーマーケットに出てこなかったような層が、五〇年代に大量に出てくるようになった。その供給圧力のもとで、それをうまく使った方が企業が伸びるという側面と、両方あるような感じがするんです。

私がああ論文で統計をいじつてみた感じでは、これは相当大きな供給圧力で、全体の賃金水準にまで影響を及ぼしてしまっているという感じがある。

いま現在の動き方というのは、パート比率をどんどん上げていくという形の競争になっているわけです。しかし、そのまま行つた場合に、自分のところが業態としてどこを目標そうとしているかという問題にぶつかってしまう。コストを下げつつ、なおかつ、優秀な人を確保しなければいけないというようなジレンマがある。

仁田 その論点は、今のパート労働市場みたいなものがどこまで拡大するかという問題と関連してきますね。

中村(章) だと思ひます。ともかく供給圧力というのは物すごいわけでしょう。

佐藤 ただ、パート労働力の供給というのは、非常に偏在していますね。さっき、ローカルだといひましたけど、都市の中でも、非常に不足しているところもあるし、隣に行けば、非常に過剰なところもあるという。それは、団地があるかないかと……。団地があればいいかというのと、住んでいる人の年齢構成によるわけですよ。例えば子供が同じ小学生ぐらいのところだと非常に困るわけです。授業参観のときにみんなに休まれてしまうとか、パートの供給は偏在していて、企業も困っているんですね。

中村(章) ああいう方式ができるのは、基本的には、やはり都市近郊だけですね。地方へ行くと、主婦パートもそうだけれども、今度は高校生の市場になってくるんで

佐藤 パートの労働市場というのは非常にローカルなマーケットですね。歩いていける距離、あるいは自転車で行ける距離。パート労働力の供給圧力によって賃金が下がったとしても、それは一面ではやむを得ないと思ひます。

仁田 これはエピソード的な話になりますけれども、高齢者会社をやっている企業の組合に話を聞いたんですけども、高齢者会社は困っているわけです。仕事がないというわけです。何でだと聞いたら、地場でパートの賃金に勝てないと。高齢者会社では相当賃金を切り下げているけれども、それでも勝てない。だから、これと競争して仕事をとって行くということが非常にできにくいと言ひますよ。

中村(章) パート労働市場に限って言えば、完全な供給過剰でしょう。なおかつ所得制限で、みんながセルフコントロールしている。だから、賃金が上がらないのですね。

小売業などの動きを見ると、パート比率をどこまで上げられるかということが一つの勝負になるわけです。それはマネージメント能力なんです。パートを使うという意味でのマネージメント能力。ただ、そうはいながら、自分のところが一体どういう業態として生き残ろうとしているかによって、正社員比率みたいなものが決まってくる。

す、意外に。

中村(圭) パートというと、流通業が一番ホットな話題になるけれども、それもそうなんだけれども、忘れてはいけないのは、製造業、そして地方でパートが多いんです。

農村の主婦とか、近郊の都市の在宅の主婦とか。

今議論の焦点が流通産業にあるようですが、ちょっと製造業にそれ移して見て考えると、次のようなことがあります。それは、仁田さんが出された三つの問題すべてに関係してくるんですけども、中小企業の製造業では、一九七四年から一〇年ぐらいに女子の生産労働者比率が上がっているんですね。大企業では下がっているんですけども——これは技術革新の進展が影響していると思うけれども。逆に一〇〇人前後の中小企業では上がってしまったんですね。

これはどういふことをやっているかという、恐らく単純作業なんだろうと思うんです。

純作業なんだろうと思うんです。

中村(章) 配線とかボンディングとか検査とか。
中村(圭) マクロ的な話をすると、単純作業をやってくれるような低賃金労働者がいると、中小企業ではなかなか技術革新が進まなくなるといふ側面も出てくるんですね——古いパラダイムです。

今度は、じゃあ、そういうのがふえていくと、マクロ的

に見ると、今言ったような、中小企業の技術革新が高速で進まなくなる。そうすると、やっぱり問題じゃないかということがある。

もう一つは、これは新しい問題ですけれども、単純作業についている、主に主婦の低賃金労働力、これが今までの意味で問題かという、これはわからないんですよ。それはだれでも、もっと賃金は上げてほしいだろうけれども、それほど生活に困っているかどうかもわからない。賃金を高めようという施策をすれば首を切られて働けなくなりますからね。かといって正規にするには、企業も困るし、本人も困るし、という、これをどういうふうに解決していくか。つまり、何が問題で、どういう解決策をとればいいのかというのがわからなくなってしまうわけです。

仁田 いろいろなファクターが関連してくるわけですね。例えば、女子の労働力率が急速に上がってきたけれども、このトレンドが一体どこまで続くかということは、一つの規定要因としては大きい……。

中村(圭) 古いパラダイムではないけないということがわかっていて、いろいろなことを調査して、いろいろな論文を書くんだけど、何が緊急に解かれなきゃならない問題かということを確認することがむづかしい。確定して、じゃ、何が施策としていいのかということがクリアー

じゃないんです。こっちの勉強不足もあるんでしょうけれども。

中村(章) というよりも、やっぱり進行している事実が、我々が従来の議論の枠組みでとらえようとしたものはるかに超えてしまっているから、どこが一体、中村(圭)さんの言うところの、クリアーにするための、キーになっているかというようなことが見えてこないんだと思うんですね。

佐藤 問題は何かというと、二つの問題の立て方があって、一つは、実際そういう形で働いている人たちが何を問題と思っているかどうかということが一つの出発点だし、もう一つは、マクロの視点からみた規範的な議論があるわけですね。

例えばパートタイマーの増加は正規従業員の賃金を下げることから問題があるとか——日本の社会では、正規従業員は世帯主が多いし、その雇用の安定がやっぱり重要だという判断があるわけです。ある程度、そういう規範的な議論で問題に入る。両方それぞれ、どちらが欠けてもいけないと思うけれども。

例えばパートなどで、本人の側から見れば、正規従業員になりたいというのはそんなに多くない。正規従業員にすべき部分があるけれども、全員が正規従業員になりたいと

は思っていないわけですから、古典的な形で、みんなを正規従業員にしろという主張にはならないと思うんですね。

けれども、競合みたいな議論をし始めると、じゃ、全く正規従業員と競合していかないのかという問題もある。

仁田 全体でバランスがとれているかどうか、それが一種の下方バイラルみたいなものを起こしてしまうのか、それとも、逆に全体として、それが上の方に盛り上げられていくかという、そういう問題だと思う。

中村(章) 基本的なトレンドから考えれば、さっき小売業の例で言ったけれども、小売業でなくても、企業間競争はコスト競争だから、これはコスト競争の一部として完全に組み込まれてきていることは間違いないわけでしょう。ところが、製造業で言えば、品質の維持の問題がありまます。流通業で言えば、接客サービスの質の問題、これをどのレベルに保つかというところで、いずれどこかで、ある種の循環みたいなものではざるを得ないだろうとは思いますが。

中村(圭) ストップがかかるということですか。

仁田 というより、むしろ、パートやアルバイトなどを、さっきの言葉で言えば活性化していくというか、いわばその生産性を上げていく策が非常に必要になってくるということではないですか。

パート・アルバイトの労務管理

佐藤 パート時給のいろいろな回帰分析をやると、パート賃金でも、入職口のところは確かにローカルの労働市場で決まるわけですね。パート賃金は、高卒初任給や最賃などによってほとんど説明されるんですけども。

入職口での賃金は地域労働市場で決まりますけれども、中へ入れば、パートでも定義があったり、内部市場の論理で賃金が上がっていくわけですね。それは、企業からすれば使い捨てではなくて、やはりそこにいて、その職場をよく知って、知識・技能がある人が欲しいわけですね。そういう意味で活用という議論が出てきて、パートについても処遇を高めたり、仕事面で責任をもたせる準社員制度をつくったりという形で、かなり時給も上がっていくわけですね。

仁田 その場合には、こういうことですか。

今のところはまだ、そういう施策が、例えばパートタイマーの賃金をぐっと押し上げていくというふうなことにはなっていないわけですね。それには、先ほど中村(章)さんが言ったような、所得制限の問題とか、そういうことが制度上の問題としては出てくる。

ただ、そういうパートやアルバイトや、そういう層を活

用していく労務管理施策の基本的な性格というのはどういうものなのだろうか。従来、正社員に対してやってきたような、いわば定着化し、インセンティブを与えて、ひき上げていくというか。そういう労務管理の方向が準用されていくというふうに考えられるのだろうか。

中村(章) それは両方あると思いますね。例えばパートタイマーを最低三年かけて一人前にするというやり方をするとところだってあるわけです。ところが、新鮮さが欲しいというところになると、そんなのは全然必要がないわけですね。回転していくことの方が重要でね。OJTで一人前にするの、短いところもあるけれども——例えば三カ月ぐらいで十分ですとか、それで一人前の戦力にできますというところもあるわけです。これはやっぱりねらいによって違いますね。

ただ、現実問題として、じゃ、これは二重構造じゃないのかという話になると、明らかに二重構造なんです。賃金面から言っても。ところが、ややこしくするのは、本人たちがそう思っていないところにある。これは、一つは供給圧力が強過ぎるせいなんでしょうね。

中村(圭) 一つはそうでしょうね。

佐藤 ただ、私は、さっき言ったように、責任の問題とか、例えば日曜日は行かなくていいとか、それは単純に賃

金で比較できないわけです。単純に、賃金が低いというように。

つまり報酬といってもいろいろあるわけです。責任が軽いとか、授業参観日に休める、これも働く人にとっては賃金と同じぐらい重要な報酬なわけですね。だから、それを、賃金だけ取り出したり、労働時間だけ取り出して議論するというのはやはり問題だと思うんですね。報酬のどこにウェイトを置くかは、働いている人それぞれでみんな違うと思うんです。

だから、それがパートであれば、例えば子供の学校の用事があれば休めるとか、勤務時間が八時間でなくて七時間だということに大きな意味があるわけで、働くことに求める条件のプライオリティーが正規従業員と全然違うんだと思います。正規従業員と同じ労働諸条件に対するプライオリティーをパートタイマーに当てはめることが問題なのであって、それは違うと思うんですよ、当然。企業はある程度それをわかってやっている。

中村(章) 外食産業などの場合で言っているのは非常にほつきりしていて、末端管理——パート、アルバイトの両方ともそうだけれども——のノウハウの最大のものは、時間をびしゃっと守ることだというんですね。何時三〇分から何時三〇分と決めたら、一分一秒たりとも、そこで延長

させるようなことはしない、これが最大の条件だということなんです。

佐藤 多分、時給より時間の方が重要度が高いわけですね。パートタイマーについても正規社員の内部労働市場の下に、キャリアーの深さとか勤続年数からすれば短いかも知らないけれども、やはり一つの内部労働市場ができていくのか。そこに働く原理、つまり労務管理なり教育の仕組みは、ミニ正規型の論理なのか。その辺はどうですか。

正規従業員の内部労働市場が下の部分が切れて、パートが別の形で内部労働市場を形成してきているのか。今までには、そこに働いている原理は、基本的には正社員の内部労働市場の原理と同じなのか、あるいは違った原理が出てくるのか。

さっき言ったように、パートでも定昇があるとか、……それは今までの正規常用品と同じような人事管理のスタイルですね。パートを単に労働力として買っているのだから、従事している仕事は同じなのだから、厳密に言えば、去年入った人と今年入った人の時給を変える必要などはないわけですね。ところが、日本では変えているわけですね。同じレジをやっている、去年入った人と今年入った人とは時給が違う。ある面では、正規従業員の原理みたいなものを、ある程度、そこへ援用しながらいくのか。

アルバイトもそうだと思いますけれども。アルバイトについても、広告を見ると、期間を決めて求人するものが少ないですね。長期アルバイトを求むというわけで、できるだけ長く働いてほしいわけですよ。アルバイトについても、退職金を払ったり、あるいは、大学四年間勤めてくれたら、大学を出たときに、ちゃんと賞状を出したりなんていうところがあるでしょう。それだけ勤続してほしいと思っているわけですね。アルバイトについても、知識・技能を企業内にストックしようという志向があるわけですね。

中村(章) 逆に見ると、恐らく訓練コストだと思うんですよ。訓練コストというのは、その訓練のために直接金が出ていくというのじゃなくて、訓練のために社員がかなりの労力を割くでしょう。これ自身がコストですね。それを考えると、手なれた人が常に、ある一定ペースで新しい、例えばアルバイトがアルバイトを教育するというような仕組みが当然出てくるわけでしょう。そのコストの縮めの相関関係なんじゃないのかな。昇給していくといっても、非常に率は低いですからね。しかも、ほかと差別化するために、時給で一〇円か二〇円の差でしょう。それでわっと集まったり集まらなかったり、簡単に移動したりするという状況ですよ。

中村(圭) さっきの佐藤さんのお話で言うと、基本的に

内部労働市場というのは、職務を軸にした概念だから、(職務の)下から上に上がっていった、それに伴って賃金が上がるということで、日本の制度的表現が、例えば定期昇給だったり退職金制度だったりするわけでしょう。そういう概念が、パートの労働市場に適用できるのか。

佐藤 例えばアルバイトでも、アルバイトを管理するアルバイトというのは格が一つ違うわけですね。時給も高いし。パートであれば、準社員など昇給のルートができたりするでしょう。

中村(章) 現実問題として考えてみれば、働く側から見るときに——そうじゃない人も中にはいるけれども、やっぱり、なれた職場で手なれた仕事をやるというのが一番気が楽なんですね。人間関係もいいし。それに多少でも、たとえ一〇円でも上がっていけば、それがかなりの安定感につながっていくみたいなものがある。パートの長勤続化というのは、そういう中身の長期化なんじゃないか。だから、あれぐらいの金額でも、それなりの意味を持つ。一〇円、二〇円上がっていくことが決定的にきいているんじゃないと思うんですね。

その意味で、今、中村(圭)さんが言ったような意味からいうと、内部労働市場化というのとはちょっと違うんだらうね、基本的な論理は。

組織化のニーズ

仁田 別の角度からの話になりますが、今、例えばパートタイマーの人が何か欲しいものがあるとすると、何なのだろうか。

佐藤 労働諸条件の中でという意味ですか。

仁田 そうではなく、何かプロテクションというか、例えば労働組合みたいなものが本当に欲しいのか。

一生懸命、ゼンセン同盟などが組織化しようとしているわけでしょう。しかし、果たしてそれが向こうのニーズに合っているのか。欲しいとすれば、どういう意味でそういう組織みたいなものが欲しいのか。それとも、そういう社会的な関心みたいなものはほとんどないのだろうか。

中村(章) むしろ欲しがっているのはカウンスリング機能なんじゃないか。それも、例えば税制が変わったときどうなるのか、社会保険の関係がどうなるのか、そういう問題のことなのであって、いわゆる組合で組織化して、というのは嫌うんですね、みんな。

嫌うというのは単純で、就業時間中に組合活動をやらせてくれればいいんですが、さっき言ったように、ぱっと時間で終わりたい人たちだから、それ以降も拘束されるなんて冗談じゃないということになるわけです。だから、QC

だって、時間外にやると物すごく評判が悪いんですね。で、きないんですよ、事実上。

だけど、今のところ、まだよくわかりませんね。

佐藤 よくわからないですね。組織化の要因も、パート側だけから出てきている話じゃないでしょう。経営サイドからもかなり出ている。大学を出てきて何年かたつてすぐ管理職になった者では、パートが抱えている問題などを十分に把握できないということなどがあり、パートの不満を吸い上げるのを組合サイドにやってほしいというようないい。

中村(圭) パートで組合にはいりたいという人は、意識調査で見ると、六割ぐらいいるんですね。

佐藤 私たちがゼンセンの委託でやった調査でも、組合に入りたいというのは、かなり多い。

中村(圭) ただ、企業別というのは嫌だという考え方です。

佐藤 ええ。今の組合でいいかという、そうではない。

中村(圭) だから、やっぱり何かのニーズがあって、それは中村(章)さんが言われたように、カウンスリングもあるだろうし、あと、不満をどこに持っていていいか、わからないというのがありますね。

中村(章) それはあるでしょうね、恐らく。

中村(圭) その不満というのは、人間関係の不満とか、

あの管理者は若いくせに生意気だとか。

佐藤 それはあると思うんですね。管理者の側がそれだけ解決できる機能を持っていない。

中村(圭) そういう能力を持っていないし。若いから。

佐藤 特に流通などというのは、パートは三、四年同じ店に勤めていて職場や仕事をよく知っているけど、正社員は二年ぐらいで動いてしまうという背景も大きい。

中村(章) 要するにチェック機能がない、いま現在は、

そういうことなのかもしれませんね。

中村(圭) そういう意味だと、既存のシステムが、新しい分野にアプローチはできるけれども——ただ組合は戦略を変えなきゃまずいな。

中村(章) 今のところは、要するに自分たちの労働条件の維持のために、あそこも組織化しないとまずいという要素があるんでしょう、現実には。

そういう目で見ている限りは、今、中村(圭)さんが言ったようなことは見えてきませんね。

多様化と内部労働市場

中村(圭) まとまりのない議論ですね。労働問題研究の

混乱をそのままあらわしている。(笑)

中村(章) だけど、これは現実ですよ。

中村(圭) だから困るんですよ。つまり、昔は、おれたちはこれを解決しなければいけないという基準みたいなものがもっとクリアーにあって、それを理論で当てはめて、調査をして、政策を考えて、ということだったでしょう。ところが、今は、佐藤さんが言われる、そういう基準で問題把握をするかという基準がばらけてしまっている。だから、本当にやりにくいんだろーなと思います。

中村(章) むしろ、いま進行中の事実をクリアーにつかむということそのものが、まず先決問題なんだけれども、それ自身も、十分我々が見ているかというと、見落としている部分も、どうも構造的にかなり多いような気もすると思う、そういう状況でしょう。

佐藤 一つの基準だけで押し切れなくなってきたということでしょう。だから、正規従業員だけがベターで、あとは、という基準はもう……。それはみんな合意されていると思うんですね、ここでも。多様な働き方を認めているという。その中で、じゃ、問題がないかといえはあるけれども、一つの大きな問題、マクロの話としては、多様な働き方それぞれ相互の関係ですね。それが一つだと思えます。

多様な働き方の間にトレードオフの関係があるわけですね。パートの問題が解決すると、今度は正規従業員の方にいろいろデメリットが出てきたりとか。そういうトレードオフがあるから、余計難しくなっているわけですね。

今までは、全部、正社員にしてしまえというのが一つの議論で、割合たやすかったんですけど、それぞれの働き方を認めた上で問題を解決していく。それぞれの働き方がトレードオフの関係にあるということが大きな問題だと思えます。だから、それをどう考えていくかという。

中村(圭) さっきの、製造業のパートの話で言うと、男子正規従業員の方は非常にハイレベルになってきているわけですね。ブルーカラーが。その意味で、ジョブ・エンライメントしているんですね。今後は女子パートの単純作業をどんどん廃止して、もっと職務拡大するというと、男との競合関係が出てくる。これは大変になるだろうなという気もしますけれどもね。私は、そういうトレードオフの典型は派遣だと思えますね。

つまり、一時的に使われる分には余り関係ないけれども、長期の場合は絶対競合しているんですね、正規社員と。ところが、派遣社員は、そっちの方が働きやすいと思っている者もいる。中途採用で大企業に行くよりは、はるかにいい給料をもらえるし、日本の場合、大企業は女子は

中途採用をしませんからね。そうすると、派遣の方にしてみれば、派遣事務処理サービスに登録することによって、より高い賃金と、より高いステータスがもらえる。しかしそれは、正社員のある部分を食べっている。正社員を保護しようとする、そういう人たちが今度は困ってしまう。こっちを認めようとする、正社員が削られていく。だからといって、派遣社員を正社員にさせろといっても、うんとは言わないし、できないだろうしね。

中村(章) 本社機能というのは一体何なのだろう、いいかえれば正社員が果たす機能というのは何なのだ、ある程度のピラミッドの構造を維持しなきゃいけないというときの動因は何なのだというのも結構問題になってくるんですね。

その脈絡から言うと、前に津田さんが何かの雑誌に書いておられるのを見ただけでも、「一九九〇年の社員構成」(4)といって、ピラミッド型の図を描いているんですね。その両側に、外側族というのがいて、下の方にパートタイマー、それと、不熟練の新入社員層がいる。そういう構造の図をつくっておられるわけです。

ところが、それを見ていて何を思ったかというと、外側族というのは、果たして本当に発生するのだろうか。いま現在、発生していますよ、専門職とか何とか言われて

けれども、すでに、モチベーションの問題というのは嫌でも問題になっているわけで、だからこそ逆に、どうやってそれを外に出すかという問題が出てきているんだと思います。そうすると、外側族で維持するよりも、かえって、独立下請にしてしまった方がいいわけで、そういう動きが出てこないとは限らない。そうすると、ますます正規従業員層というのは一体何だという話になるわけです。

仁田 そこが非常に大きい問題ですね。

中村(章) どうも、この問題を議論していくということは、最終的には、正規従業員労働市場は今後どうなるのかという話だと思うんです。難しいけれども。議論の焦点として、ある程度、フレームがつくれて、意味があるとすれば、とりあえずそこら辺のような気がしています。

仁田 しかし、実際には定着率が高まり、年功賃金のカップが高くなるということが起こっているわけですね。だから、小池さんなどが強調しているのは、ますます内部労働市場化しているという議論でしょう(5)。

中村(章) しかし、本当にそうなんだろうかな。

仁田 どうもそうは考えにくいわけですね。今まではほかのところで見逃していることを考えると。

中村(章) 統計的に、今までのを後追いで追いかけてきたものはそうだったのかもしれないけれども。

仁田 だから、その中に矛盾がはらまれているかどうかということだと思えます。むしろそれ自身、矛盾の表現ではないか。

平均年齢が猛烈に上がってしまっていますからね、大企業などは。今のトレンドで採用抑制で規模を小さくしていくと、平均年齢四〇歳どころか、四五歳と。

中村(章) 単純なことだけれども、平均年齢がある年齢で維持されるということは、常にピラミッドが構成されているということでしょう。ということは、その企業が伸びているということなんです。ところが、そういう形で伸びているかという、必ずしもわからないんですね。そういう形で伸びているんじゃないから、逆に平均年齢が上がっていくわけです。

平均勤続が伸びているという議論がよくわからないんですね。そここのところの構造が、一体全体どこで何が起きて、どこで伸びているのかということが。

中村(圭) 一つは、出向は多分、在籍のままにしてあるわけですね。そうすると、私たちが現象で見ているのは、出向者がこれだけ出ていて、定年前にあちこちの会社に行っているんだけれども、統計上は在籍しているわけですね。

中村(章) 若い人の転職率を、東京都だけのデータで見

に強力なものができた。あれができていくということが、いわば一種の標準化機能でしょう。

佐藤 あれは賃金を上げる機能がありますから——平準化する。

仁田 少なくとも標準化する機能はあります。

佐藤 ええ、それは非常に強いですよ。

中村(章) 移動がかえってプラスに作用するか、しないかという話ですが、それは移動なのかどうかは別にしても、動いている状態は、いろいろな意味で、私はいく傾向だと思っているわけです。というのは、そういう状態が一番、いろいろなものを生み出す要素を持っている。

中村(圭) そうすると、今度は古いパラダイムに戻ってしまうんですよ。つまり、小池さんは、労働移動率が高い方が効率的だという理論に反論したわけですね。移動率が高いことがいいことでは必ずしもない、企業内労働市場というものがあんじゃないかと。それに対してもう一回戻ってしまいうわけです。

仁田 必ずしもそういうことではないと思えますよ。

中村(章) 例えば都市のサービス業みたいな話をさっきからしていたでしょう。その辺の話でいくと、イノベーションというのは、いろいろな人がいろいろなことを勝手気ままにやり、その中でいわば自己表現を行っているところ

と、高卒の場合で、たしか三年間で三〇何%。中卒というのは少ないからあまり問題にならないかもしれないけれども、中卒の場合は六〇何%ですね。

仁田 中卒はちょっと問題外ですね。

中村(圭) そうすると、だんだん問題が見えてくるようになりましてけれども——採用の入り口のところで、小池さんの指摘とは逆に、どんどん移動が高まっているとすると、それは社会的に見たら、非常にコストがかかるわけです。その移動コストというのは、やっぱり少なくなつた方がマクロ的にはいいわけですね。減らすにはどういう施策が必要かということを考えるということもあるんですね。

それは、例えば新しい労務管理のやり方だろうし、新しい職安行政のやり方だろうし。組合はどうやるのか知りませんが、組合ができれば、恐らく定着率が高まると思いますから、そういうことで問題を解決していくという、問題のぼんやりとした像が見えないこともないですね。

仁田 だけど、むしろ移動率が高まった方がベネフィットが高まるということもあり得るんじゃないですか。

例えばアルバイトとかパートの人たちにとって、何がシステムとして一番機能しているかというところ、『アルバイトニュース』みたいなものが非常に広がってしまった。非常

にイノベーションの源泉がある。正確に言うところ、それがイノベーションなのか何なのか、よくわからない部分もありますけれども。活力というのは、むしろそういうところから生まれてきているんですね。

仁田 例えば、この間、編集プロダクションのちょっとした調査をやったんですが、今、出版社の中身がだんだん空洞化してしまつて、編集者はいわば管理者的な存在になつていく。そうすると、結局どういふことが起こるかというところ、プロダクションの方に、いわばノウハウというか、クリエイティブな要素というものが、そういうものが蓄積されてしまふ。その力が上がってきている。そういうことがあつて、何かそこから、メディア・イノベーションみたいなものが出てくる可能性がありそうな感じですね。出版社の方から何か出てくるというような感じは、あまりないですね。

中村(章) むしろ、今の出版社の機能は何かというと、リスク負担をしているんです。資金力があるからリスク負担をする。プロダクションの連中は、その大企業のリスク負担に乗ってやっている。そのかわり、うんと売れたら、それは全部、出版社がもうけるという構造になっているわけですね。集金機能という点では、大企業というのはますます集金機能がうまく機能するような面もあるんですね。

仁田 今の、新しい、都市のサービス業の話でいくと、何かわけのわからないものがどんどんできていくと。その中から、例えば大きな企業が将来成長していくというような、そういうビジョンになるんじゃないか。

中村(章) いや、多分そうじゃないと思います。

仁田 それが、例えばソニーなどにとってかわる、リーディング・インダストリーになるとか、どうもそういうことではないような感じがします。

中村(章) と思います。そういう部分もそれは確かにあるだろうと思いますが、一部分はね。だけど、主力はそうじゃないんじゃないか。大きかったらできないようなものが多いから。アパレルなんて、その最たるものでしょう。出版も似たようなものですね。

多様化時代のキャリア形式

仁田 また元の話に戻るけれども、神代さん流に言うところ、良好な雇用機会じゃないということになるわけですけども、つまり、労働者の側から見ると、そういう小さくてごちゃごちゃしたものが群生しているというような労働市場があるわけです。その中で、自分のキャリアというようなものを考えた場合に、どういうことになっていくのだろうか。

一つの会社に入って、終身雇用が何かですとその会社に通いつけて、一生それでやっていくというビジョンを持てる層というのが非常に少なくなってくる。あるいは、そういうものを志向する層も少なくなってくるのかもしれないけれども。しかし、終身雇用型でないキャリアイメージが何か確立されていないということなんじゃないか。労働者の側から言えば。

そうすると、そういう層が、昔流の言葉で言えば、ブラインド・アレイ(袋小路)にはいつてしまうというようなことじゃなくて、比較的望ましいような形で、比較的多くの人がキャリア形成ができていく、あるいはだれか手ひどくドロップアウトしてしまうようなことがないというふうな仕組みができていくために何が必要なのだろうか。

中村(章) 今の点で言うと、最初に脱サラ・サポートシステムみたいなことを言いましたね。あれは十分、ビジネスになっていると思います。しかも、全体に企業の動き方からいくと、正規従業員市場がこれ以上拡大していくとは思えないんですね。正規従業員といっても、非常に小さい企業であっても正規従業員は正規従業員だから、これも含めて考えれば、正規従業員市場というのはもっと大きいものかもしれないけれども、言ってみれば、大企業とか中堅の典型的な正規従業員の姿みたいなものというのは、拡大す

る方向に動くとは思えないんですね。

そうになると、むしろ、これからしばらく先のことで問題になってくるとすれば、例えば企業の中にたまっている中高年をどうするんだという話で、その辺のところをどうやってうまく配分するかという問題が、結構大きい。それはある意味では、スキルの社会的配分システムみたいなものが必要なのかもしれないという気がしているわけです。

仁田 再配分システムみたいなことですか。

中村(章) そうです、再配分ですね。

仁田 それはユースフルなスキルなんじゃないか。やはり配分し得る資源というふうにも今でも見れるんじゃないか。

中村(章) それは、スキルと言ったのがいけなかったのかもかもしれません。人材と言った方がいいかもしれない。

中村(圭) マクロ的に見ると、私は賛成なんですけれどもね。大企業で滞留しても、中小企業だったら、モラルアップすれば十分使えるような能力があるかもしれない。その意味だと、マクロ的に見れば、そういう労働力の再配分の機構みたいなものをつくった方がいいと思うんですけども、個人の問題を考えるとちょっと、という気がしないでもないんです。

中村(章) その問題を考える場合は、多分、幾つも論点

はあると思うんですけども、基本的な方向からいくと、例えば会社名を冠して「おれは〇〇マンだ」という人たちがいますね。これはこれで、多分、今後必ずと基本的に残っていく層だろうと思うんですね。

だけど、そうじゃない層というのでもまた出てきますね、現実には。また、出ないと困るという状況もあります。そうすると、そういう人たちがどうやって再配分するかという問題があって、それ自身がビジネスになりつつあるわけでしょう。アウトブレイスメントなんていうのはその一つの典型ですね。

その中で非常に重要な点と思ったのは、そのときにアウトブレイスメント企業などが何をやっているかというのを調べてみると、昔、職安が非常に基礎的なことを熱心にやっていた時代があるんですね。それに戻っているのと同じなんです。

要するに、配分のために、例えば将来を見越して経理ぐらいいはできるようにしておかなければいけないとか、そういう話じゃないんです。その人が、今までの仕事に対してどういう姿勢で臨んできたかということの方がはるかに重要で、その姿勢が、例えば、また新しいものに取り組みうるときにうまくいくか、いかにいかを決めてしまいう、みたいなところがあるんですね。そうすると、キャリ

ア形成というものをどう見るか。例えば、このところ、ずっと再配分のためのテクニクみたいな話が先行しているんだけど、そうではなくて、そもそも人が新しい仕事にどんなチャレンジしていくという状態は何なのだというのをちゃんと考えていくことの方が重要だったりするかもしれないですね。再配分の問題などでは、むしろそんな感じがするんです。

佐藤 大企業を考えれば、一社で定年までというのは、実態としてはもう崩れてきているわけですね。実際は五〇歳前後で出向・転籍という形で外へ出ていく。しかし、社会的な人材の配分ということからすれば、かなり移動の時期が遅いわけですね。五〇歳ぐらいで出ても、定年まで一〇年、という形の活用でよいのか。そうすると、やはり企業を移る年齢をもう少し下へ下げてこなければいけない。技術者であれば、三〇代後半ぐらいというようなところで第二の人生を歩む。流れとしては、やはり一生のうち二社以上で職業生活をおくるというのがある面では望ましいと思うんですね。そういう意味で中途採用市場が出てくる。

そうやってきたときに、今度は企業の側からみたとき、人材育成システムが今のままでというのは矛盾だと思うんですね。

よ、もしやるとすれば。

中村(圭) だから、本人投資にすると、企業が欲しいといったときに、嫌だということが言えるわけでしょう。つまり、「おれが投資したんだから、おれの勝手だ」という。そうすると、かえって困りはしないかという気になる。

中村(章) ということは、そういうふうにスピニアウトができるように人材を育成するということは、逆に言うところ、教育投資を企業が一生懸命やって、まともなやつほど外へ出ていくという、まさに論理矛盾になってしまっているよ。恐らく志向性として、マネージメントを中心にやりたいという層と、そうじゃなくて、もっと専門性なりビジネスチャンスなり、そういうところで生きていきたいというふうな層が出てくるのは当然ですね。いまスピニアウトしてコンサルタントになってしまおうというふうなケースがふえているのも、そういうものの一つのあらわれだろうと思います。

その問題に、いずれ直面してしまっているよ。佐藤 だから、一つ、派遣というふうな形もやっているわけですね。企業が派遣会社をつくって、中高年の技術者を派遣する。

中村(章) 中間形態みたいな形で、派遣の機能をもっと

企業が従業員に教育投資するのではなく、従業員が自分で教育投資するという形に——教育のメニューは企業が用意するけれども、費用負担は従業員が引き受けるという形に変えていかざるを得ないのか。外に出るか出ないかを企業が選択するのか、本人が選ぶのかという問題とも関連します。

例えば本人が選ぶのが望ましいとすれば、教育の方法も変えていかざるを得ないと思うんですね。企業が費用負担するというのは無理だと思うんです。企業は教育のメニューだけ用意する。それで本人が負担してやっていく。そうすることによって、自分が企業にずっといるのか、外へ出るのか本人が選択する。そうしないと、逆に、企業にやらせたら、出す、出さないを企業が選ぶという形にしかないと思うんですね。その辺はどうなるのかな。

中村(圭) 大企業を主に考えると、三五歳なら三五歳ぐらいで再配分してもいいんじゃないかと思うんですね。つまり、教育投資をしたって、それは社会的に中小企業のために投資したんだと太っ腹で考えてくれると……。(笑)

佐藤 そうすると、三五歳で移動するとして、企業は当然必要と考える人材を社内に残そうとしますね。

中村(圭) 今の戦略に合った人材をね。

中村(章) また、そういう人材が外へ出ていくんですね。

使っていきたいというニーズは高いですね。ただ、今の派遣法じゃできないですけれども。

佐藤 本当は、派遣において、よければ、そこへ再就職させることができた方がいいのかもわからないけれども、法律上はできませんから。

中村(圭) それは、もっぱら受けるのは大企業だから、大企業の賃金体系を大幅に変えないと難しいだろうと思いますね。多分、変わらないから、今言ったみたいに、派遣して、いいのをとるというふうにならないで、外注・下請とか、パートとか関連会社とかいうのを請負で使うという形がどんどんふえるだろうなと思ってはいるんですけどもね。

企業構造変化のインパクト

中村(章) 最初の話に戻りますけれども、大企業の正規従業員労働市場みたいなものがどうなっていくんだろうかという話が、どうも議論のポイントになるのかもしれないね。

中村(圭) 正規従業員労働市場の内部でも問題が起きているし、外部からいろいろな圧力があるし、問題はそこに絞った方がクリアーになる。

あちこち、周辺のなことを追うよりも。

中村(章) 多分、曼陀羅なんですよ。

どういう意味かというと、それぞれに論点があるんですよ。それぞれに独特の、今ちゃんとわかっていない論点があって、それは、例えば正規従業員市場というのが今後どうなのかという話であり、それから、自営業と言われてい

るものが——自営と言ってしまおうと、言葉が何となく、あるイメージを持ってしまおうけれども、そうじゃなくて——

自営と言われている、いろいろな動きの中に一体全体何が起こりつつあるのかとか、派遣もそうだし、幾つもありますね。そういうものそれぞれで、何が起こりつつあるのかという関連図みたいなものをつくってみて、それぞれがどういう因果関係にあるかを整理するという方法でもとってみないと、多分わからないんじゃないでしょうか。

中村(圭) 問題が見えてこない。

中村(章) そんな気がしますね。

佐藤 正社員の方も、少し先のことを考えれば、大企業を考えたなら、さっきの出版プロダクションのように、本社機能みたいなものはどうなってくるかという問題がある。別会社化、多角化がどんどん進んでいって、別会社化を進めていくと、本社というか、中核企業は、研究開発なり、資金調達なり、あるいは従業員の採用なり教育だけやって、実際の具体的な事業を担うのは子会社であるということよ

構造変化のゆくえと課題

中村(章) ぎょうの議論の締めくくりとしても、ここへ行ってしまうといいと思うんですが、大企業組織、あるいはグループ、下請を含めてもいいですが、そういうふうな形での仕組みが、産業社会全体の中でどれだけの比率を占めるかという問題がある。これもまた変わってきますね。そういうもののポジショニングというのは相対的に下がると私は思います。予感ですけれども。

仁田 実際に下がってきたのじゃないかな。五〇年代を通じて。

佐藤 ただ、そのことが「良好な雇用機会」を減少させているとは単純に言えませんね。

仁田 しかし、問題の構造がわかりにくくなったことは間違いないわけで、アクションをとる側としても非常にとりにくいわけですね。網を打つような施策とか、網を打つ

うな——イメージだとすれば、従業員は特定の企業でなく、企業グループに所属するみたいな形になっていく。

中村(章) それは十分考えられる話ですね。

佐藤 そうしたときの、企業グループとしての労働条件なり、教育なり、労使関係はどうなっていくのかというのは大きいと思うんですね。一元的な形で労働条件なり労使関係をつくっていくのか……。

中村(章) 別会社にするときに、労働条件をいじるところもあるし、いじらないところもあるんですね。ところが、厳密に考えると、いじらない方がおかしいんですよ。

佐藤 企業の論理からすればそうです。

仁田 というか、経済の論理からいくとそうなんですね。

中村(圭) 質の違うものを出すんですからね。

中村(章) 違うからこそ出すんですから。

仁田 でも、やっぱりすごいんですね、多角化しているところでも。金太郎飴で。(笑)

中村(章) その中で、流通などに進出してくるところがあるでしょう。そういうところを見ていると、メーカーの体質をそのまま持ち込むところがある。だから、うまくいかないんですよ。

佐藤 ただ、例えば富士通と日電では別会社化のシステ

のような組織化対策とか、そういうのが全体として成り立ちにくくなってきたんじゃないか。

中村(圭) そうだと思います。一本釣りかしら。(笑)

仁田 やっぱりそれは、きめ細かい作業しかないんじゃないでしょうか。それぞれのセクションに合ったようなシステムをつくっていくことなんじゃないでしょうか。非常に抽象的ですけれども。

佐藤 あとは、それぞれのシステムが全体の、例えば今回の男女雇用機会均等化というような一つの規範から見ると、どう判断できるかというようにのことだと思いますね。

仁田 そういう点からいったら、今の、そういう流動化の方が、絶対に均等化になると思いますね。

中村(章) 本来から言えば、例えば国とか何とか金を出して調査研究をやる場合、要するに、いま事実として何が進行しつつあるか。それに対して政策をどうするかじゃなくて、事実として何が進行しつつあって、それに対して何が求められているかということを、政策とか何かに関係なく、こういう機能が実はここでは求められている、ここではこういう機能が求められているというようなものをつくり出していき、それを、いま現在こうなっているらしいというふうに提示すること自身が行政サービスかもしれないですね。

そうすると、それに対応して、例えばあるビジネスがそこで発生したりするかもしれないし、ある部分はそこで、行政のニーズだということや行政の施策が出てくるということだってあり得るわけです。今みたいに、こういうことで行政が何をやらなければいけないかというだけの調査のやり方では、全体は見えてこないんじゃないかという気がするんですね。

仁田 もともと、行政だけじゃなくて、大体これまでの労働問題研究が想定するアクターというのは、労働組合と、それから使用者あるいは使用者団体、それと行政、この三者がそれをいろいろ行動して、システムを織りなしていくという、そういうビジョンなんですけれども、何かアクターそのものが変わっていく——個人じゃないとしても、そういうふう考えた方がいいんじゃないか。今まで想定されてきた三者それぞれのアクターがどう行動すべきかという一種のインプリケーションを引き出すというふうにか考えるだけじゃなくて、今は存在しないようなアクターというものが出てくるんじゃないか、あるいは、そこにある刺激をすれば出てき得るんじゃないかというふうなことを考えて、調査研究などをしていく必要があるのではないかなということでしょうね。

の
き
—
時
—
動

主要労組大会（前半）の特徴と問題点

〈国鉄関係〉

公企体としては最後の大会となった国鉄関係労組は、いずれも、かつてなくホットな論議と動きをみせた。

大きく分ければ、国鉄当局と労使共同宣言を締結している動労、鉄労、全施労、真国労の四組合が結成した国鉄改革労働組合協議会（略称、国鉄改革協議会）と、あわや分裂の危機まであった国労。明暗がくっきりした。そして、動労の総評脱退劇。まさに、アツイ夏であった。

動労第四二回定期全国大会（七月八一〇日、箱根）冒頭の松崎明委員長のあいさつは、相変わらずユニークだった。「今日の箱根の山は霧がかかっている。どしゃ降りではなく、まあまあ（前年の大会はどしゃ降りだった）。霧が晴れないといってブツブツ文句を言う皆さんもいるようだ

〔註〕

- (1) 中村章「産業構造変化の中のアルバイト」『都市科学』三〇巻六号一九八五年六月号
- (2) 仁田道夫「長期的にみた労働供給構造の変化」『ESP』一九八六年五月号
- (3) 労働省『昭和六一年版労働白書』八三—一七七ページ。
- (4) 津田真澄「コンピュータ革命の前進」『賃金実務』一九八二年VOL・一九、NO・四五四
- (5) 小池和男「熟練の性質という分析視角」——労働市場は流動化しているか——『経済と労働』六〇労働特集Ⅱ（都労働経済局）

が、この霧の中で、いかにさわやかな大会とするか。お互いの顔が見える。団結のきずなは深まっている。霧が濃ければ濃いなりに、しっかりと歩いて行くべきだ。われわれは涙なくして三本柱の取り組みはできなかった。いわんや、広域異動はできなかった。北海道から東京へ来た仲間に対し、『荷物をまとめて帰れ』という人達がいることは不幸だ。そういう人達と共闘はできない」と、暗に国労を批難。「四組合が統一して要求、交渉する」「一企業一労組の道をまっしぐらに進む。そのために、綱領、規約を改正、幅広い一つの受け皿を作る必要がある」と、一企業一労組の実現を強調した。

松崎氏の狙いは、国労を除く国鉄関連労組の多数派形成にある。そのために、鉄労の意もくんで、五一年以来、組合員の運動を規定してきた綱領から「社会主義社会樹立」「階級的連帯」などの表現を全面的に削除、「労働条件の

城 山 邦 紀

編集後記

○ 七月の衆参同日選挙で、自民党は絶対多数の三〇四議席（衆院、参院は二五一中一四二）を確保し、労組が全面支援した社会、民社両党は大敗しました。社会党では、その責任をとって石橋委員長が辞任、委員長公選が行われますが、土井副委員長の当選が確実視されています。

○ 新しい勢力分野のもので、臨時国会が九月一日から開かれ、当面の緊急課題である、円高不況対策と国鉄改革関連法案が審議の焦点になりますが、後者については、分割・民営化が明年四月一日実施を予定しているもので、その成り行きが注目されます。一方、国鉄においては余剰人員問題があり、労使がそれを如何に処理するかが注視されています。

○ 労働界は、同日選挙後から大会シーズンに入っており、八六春闘や選挙闘争を総括し、今後の取組みを討議していますが、どのように運動の活性化をはかるのでしょうか。

○ 今後春闘が、従来通りのパターンで行われるのか、あるいは新しい活路を見出すかは即断できませんが、この際、三年に亘って展開されてきた春闘の軌跡を辿ってみることにし、伊地知先生にまとめて頂きました。

(H)

公企労研究

(No. 68)

昭和61年9月25日発行

〈非売品〉

発行人 下村徹嗣
編集人

発行所 公企労センター

(〒100) 東京都千代田区内幸町1の7の24

国鉄センター30号

(電話) 東京 591-8997