

書評

仲野組子『アメリカの非正規雇用—リストラ先進国の労働実態—』 (桜井書店、2000年)

寺 岡 寛

1. 本書の構成

90年代を通じての米国経済の「好況」については、さまざまな観点からその要因が分析されてきた。その解釈については、米国におけるIT(情報通信技術)普及の先行性、米国金融市場の優位性、さらには米国文化に根ざした企業家経済の先進性などの面から論じられてきた。こうした論点は時としてニューエコノミーの呼び名のもとに一括されるが、同時に90年代は米国労働市場が大きな変貌を遂げた側面を見落としがちである。

製造業を中心に米国企業はレイオフを進展させつつ、既存の事業運営はこうした雇用者削減に対応して外部経営資源の活用によって補完されるようになった。必然、こうした内部労働市場の縮小は他方で外部労働市場の拡大をともなった。これはいままで企業内部で行われたさまざまな仕事が、外部企業へ委託契約という形で移転したのである。通常、アウトソーシングと呼ばれる。この引受け手がインデペンデント・コントラクター(IC)と表現されたりする。これは自営業者、SOHO(Small Office, Home Office)、女性企業(WB)と重ねて論じられたりもする。もちろん、これにもITが深く関わり、在宅勤務という点で女性の自宅での開業は容易になった。

では、こうしたニューエコノミーを支える労働市場の変化を、どうとらえるべきなのか。私自身、最近、出席したある国際会議やセミナーでこうした問題を米国経済学者と論じていて、ITが在宅勤務を可能にし、したがって、独立の請負業者として女性でも自営業者として、事業を展開できる柔軟性のある新しい時代が来たと、もっぱら「新しい」ということが強調されることに強い違和感を覚えた。こうした労働力の利用形態は、日本の下請研究の分野で長い間、考察の対象となってきた賃金格差などに基づく内外労働市場の活用方法のあり方そのものであるからである。米国人の経済学者が強調するほどに、ITという情報インフラあるいは公共財的なインターネットの普及という視点を除いては、私にとって目新しさは感じない。

つまり、下請関係は親企業の加工賃金格差の差異を利用する行動によって生み出されてきたという点では、80年代後半からの米国企業のコスト削減は結果的にはアウトソーシングや独立請負業者の利用を促進したことにおいて彼我の共通点を見出すこともできよう。ここに紹介する本書は、こうしたことを検証する上でも有益な視点を提供してくれている。本書の構成を紹介しておこう。

- 第1章 1980年代以降の労働者の状態
- 第2章 規制緩和と雇用構造の変容
- 第3章 さまざまな労働契約形態とコンティンジェント・ワーカー
- 第4章 人材派遣業と派遣労働者
- 第5章 インディペンデント・コントラクター
- 第6章 非正規雇用と労働市場

以下では、米国労働市場の変化、その下での雇用形態のあり方、派遣労働者の増加背景、非正規雇用概念を紹介するとともに、わが国の雇用形態との比較における研究課題を探りたい。

2. 米国労働市場の変化と雇用形態

仲野は米国労働市場に関する先行研究あるいは実態調査、雇用統計から、米国労働市場の基本的変化を析出しようとする。

この代表的なものは、レイオフ実態の変容である。以前の先任権によるレイオフは「技術革新やアウトソーシングによって、それまで存在した職務がなくなり、したがってレイオフ者が呼び戻されることはなくなった。しかし、名称はそのままレイオフが使われている。90年代の人員削減は早期退職者の募集であれば、いつ、だれが指名されるかわからない突然のレイオフが多い。労働組合の組織率がきわめて低くなった現在では、この突然のレイオフに抗する術はない」とされる。統計的には、失業率が同じ4.9%であった1970年と1997年と比較した場合には、レイオフ者数は後者の方が多く、これは後述するように米国労働市場の変化により非正規労働者数の増加がレイオフ者数の増加に呼応して起こっているために、表面的な失業統計数字にはさほどの変化として反映してないことの傍証となっている。

最近のこうした雇用実態に関して、仲野は米国労働統計における範疇のあり方に言及しつつ、その全体像を示そうとする。1990年では常用労働者が全体の71%、コンティンジェント・ワーカー（非正規労働者、以下、CW）は16%、区分不明は13%となっている。ただし、常用雇用者といえどもフルタイム・フルイヤーが47%と全体の半数にすぎないことが報告される。この雇用内容は、職のかけもち、複数の雇用先をもつ者、自営業との兼業者などを示唆する。兼業ないし副業をもつ者は常用労働者中で9.4%、CWのうちでは40.5%となっている。

複数職化の傾向は賃金低下への防衛策として仲野は位置付ける。民間非農業非監督職の平均週給は1972年以来実質低下しているという。「このような賃金の低下に対する家計防衛策は、複数の職をもつことや、労働時間の延長や、共働き家族の増大に表れている」とされる。これには主たる職がフルタイム、従たる職がパートタイマーであるものが圧倒的に多いものの、両者がパートタイムもみられる。後者については、シングルマザーなど低所得者層が典型である。その結果、

「90年代の半ば以降、先進国で労働時間が最も長いのは米国になった（ただし、サービス残業を含めれば日本が最も長い）」ことが紹介される。なお、こうしたパートタイムの比重の高い業種の典型はサービス業である。

このような雇用構造の変動をもたらしたのは、①米国企業のリストラと雇用のジャスト・イン・タイム化、②規制緩和、③労働組織率の低下、であるとされる。①について、仲野はつぎのように指摘する。

「株価の維持・上昇をめざして短期利益を追求する戦略をとるようになった。……企業は、長期的な経営展望に立って労働者の教育訓練を実施するよりは、即戦力を求めて、仕事を下請化したり、人材の借用に依存するようになる。経営コンサルタントや、各種の専門的プロジェクトを請け負うビジネスサービス業や、人材は兼業などが、その受け皿としての役割を果たす……雇用のジャスト・イン・タイム化が形成された」。

こうした雇用形態が前述のIC（雇用請負業者）、SOHOなどの概念と重複する部分があり、その一方で内部中核層はストック・オプションによって株主と一体化する二極分化の傾向が指摘される。こうした方向を促進した経済環境の一つは規制緩和であり、事例として航空機業界が紹介される。二つめには従来の社会保障政策の後退と労働組合の低迷が挙げられる。前者は大不況の影響が残る1935年に成立した社会保障法の論理は、失業者が失った仕事と同様の仕事を探せるまで所得を保障する点にあったが、これが失業期間を長期化させた原因とされ1970年代から見直しされてきた。したがって、延長給付の見直し、失業者の合算所得への課税、さらには州財政の悪化による受験資格の厳格化などが低賃金への失業者のシフトをもたらしたことが示唆されている。後者の点は、米国での社会保障がもたらした労働組合と経営層との労使交渉や協約にゆだねられているため、労働組合の後退は労働者にとってその雇用条件の悪化となって撥ね返っているとされる。

この結果、1980年代以降の米国労働市場の特徴を一口に言えば、企業の間接雇用化といえよう。具体的には、①人材派遣業への移籍—「企業は採用や訓練をおこなうが、席だけを人材派遣業に移し、労働者との雇用関係を逃れる」、②人材リース業の増大—労務関係の外注化と健康保険料の負担軽減、雇用関係のわずらわしさからの逃避、③ICの増大—ここではSOHOと女性企業(WB)とが重複することも多い、などである。なお、ICの場合、自営業として契約されている場合もあるようである。こうした要因が結果として、CWを生み出してきた。ただし、同じCWといえども、「かつての半熟練職で正規労働者の補助的なものから、今日では、正規雇用職の代用や専門職まで含まれ」る多層的な形態となっていることに注意する必要がある。

3. 多様化した雇用契約と労働市場

先にみた多様化してきた雇用内容は、必然新たな統計的範疇の創設を不可欠とさせるが、CW

の実態を浮かび上がらせる範疇はいまだ不十分なことが指摘されている。この点の詳しい展開は本書を参照してもらうことにして、Contingentという概念にふれておく。この語は元来、「不確実」「偶発的」「事情次第」を意味し、CWということでは欧州諸国の文献にみられるatypical workerのatypicalと共通して使用されている。仲野自身はCWをICのうち、「文字どおり独立した自営労働者を除いて、正規雇用以外のすべての雇用形態にある労働者を包含する概念である」としている。

こうしたCWの供給が、人材派遣業によってシステム化されているのが米国である。中野はこの点に関して、「他の先進資本主義国とは異なり、人材派遣業(Temporary Help Supply Services)に対してほとんど規制のない国」と位置付ける。こうした業態がさらに大きな発展を迎えるのは、米国企業におけるリストラの推進であった。また、連邦政府においても、「1985年に規制緩和により直用の短期雇用者(temporary workers)を連邦政府が認め」たことが、「派遣雇用という形態に公的な信頼をあたえることになり、それが州政府にも広がっていくきっかけとなった」点が重視される。

人材派遣業の実態については、さまざまな形態が紹介されている。製造業向けには、地方での中小企業向けの派遣会社が多いようである。日雇い形態の低熟練職については、デイ・レイバールールがあり、「組立工の派遣労働者の利用で知られているのはシリコンバレーを中心とする南西部の半導体・電子部品の下請企業であり、・・・自社では開発と製造の前工程をおこない、後工程は下請会社に回す・・・(後工程の一引用者注)残り半分は女性の手仕事に依存している。この女性労働者は、ほとんど地方にある人材派遣会社を通じて就業している」とされる点については、わが国の重層的な下請構造を彷彿とさせる。これが日本のように直接的に企業内の外注購買課でなく、外部の派遣会社の仲介により形成されるところに米国の特徴があるように思える。

雇用者側にとって、こうした外部利用は、賃金・待遇の異なる労働者の同一企業内での並存によるモラル破壊が防がれるメリットは大きいとされる。賃金が異なるという点では、さまざま社会保障費用の負担においても、雇用企業の負担が小さいことが指摘されている。

つぎの独立章で取り上げられている雇用形態はこのICである。米国には、「企業から独立して自営業として自らの専門能力によって仕事の請負契約をするインディペンデント・コントラクターが900万人存在する」といわれているが、こうした実態が統計面などから紹介されている。900万人のうち、約410万人が常用労働者でもあるとされる。このことは、企業が必要に応じ常用労働者をIC化することで、さまざまな柔軟性確保を図った結果とも解釈できよう。米国労働省の調査では、ICの特徴は相対的に高学歴、中高年者の割合が高くなっている。

仲野は企業における前述の雇用の柔軟性確保を1980年代の米国産業全般のリストラ傾向に求め、とりわけ、ICの増大はホワイトカラー層のレイオフの進展がもたらしたものとみる。特徴的には、①「すぐに役立つ教育訓練の必要のない労働者を企業の必要に応じて非正規の労働契約形態で採用するようになった」こと、②対象業務—法律、事務、宣伝、調査、研究、開発、コンピュータ

関連、会計処理、エンジニアリング、社内教育、食堂、清掃、ガードマンなど多様なサービス業務、③雇用のジャスト・イン・タイム化、という点があげている。なお、ICは時に応じてコンサルタントと呼ばれたりもすることには注意を要する。こうした雇用形態について筆者はつぎのように問題点を整理する。

「筆者が目撃したいのは、やはり雇用（employer-employee）関係である。……同一職種間の差別的待遇が、摩擦やモラルの問題を引き起こす。企業はその対応として、雇用関係を派遣会社などへ下請けさせることによって回避しようとする。このような展開は、雇用のフレキシビリティの延長ではあるが、労働者の使い方が、雇用関係にまで変化を生じさせたという点で、従来とは質的に異なるものである。しかし、雇用関係を下請けする、ないしは雇用関係を絶つということが、労働契約形態の多様化のもとで承認されてもいる」。

すでにCWがSOHOやWBと重複すると述べたが、ICにもこの側面が共通する。出産休暇後の育児と労働という両面で、個別契約者（IC）としてその技能を女性が生かせる場（WB）としての在宅勤務（SOHO）の領域の拡大である。

こうした領域の拡大には企業の柔軟性確保の必要性があるが、他方においてWBの事例のように労働者側の要請もあるのはもちろん否定できない。労働省の実態調査に筆者は言及して、「専門職として一企業にしばられず自立して働きたいという志向」という傾向を挙げている。反面、「回答者は収入の不安定さは自由の代償とみなしている」のも正しいであろう。問題はセイフティーネットであり、正規従業者と比べそれがどのような状況にあるかということである。労働時間など労働条件の面では双方において柔軟性という点で共通するが、セイフティーネットという面ではその利害は大きく異なるに違いない。つぎの仲野の指摘は的確である。すなわち、

「もしインディペンデント・コントラクターに関する上述の調査が、正規雇用労働者との賃金や付加給付の格差、訓練や昇進の差別、仕事の安定的保障、社会保障への要望などを調査していたならば、インディペンデント・コントラクターの自己意識にもとづいたものではない。もう少し客観的な姿が示されていたであろう」。

ゆえに、仲野のICの問題点をつぎのように整理するのは当然ではある。

「インディペンデント・コントラクターは他の労働形態に比べ高度な専門技能者が多く、コンサルタントとかフリーランサーと呼ばれているが、多くの者にとって、仕事は実際には不安定であり、付加給付はなく、年収は正規労働者に比べて相当に低い。……こういう労働者の使い方は、従来ならばとうていインディペンデント・コントラクターではありえなかった事務職やサービス業に及んでいる。インディペンデント・コントラクターの増加は、企業による雇用のフレキシビリティ戦略の出現という80年代の流れの中で見るとすれば、雇い主の労働法上の責任回避の傾向の一つである。……インディペンデント・コントラクターの増大が他方で示していることは、それが労働者の企業離れの表現であり、企業に従属した労働の拒否反応で

もあるということである。自分自身の生活を確立したいという志向が、伝統的な労働契約形態への反発としてインディペンデント・コントラクターを選ばせる。しかし、この志向には、インディペンデント・コントラクターの個々人の誇りと願望にもかかわらず、社会保障や支払（賃金）に関する社会的法制度や、請負先の企業に対する対抗力を獲得しないかぎり、自由の代償として、仕事の不安定さや収入の低さという脅威がつきまとうのである。」

4. 非正規雇用と労働市場

1980年代からの米国労働市場での非正規雇用の増大は、米国企業自体の雇用政策を忠実に反映してのものである。さらに、こうした変化は米国の産業構造そのものの変化でもある。製造業についても、アジア諸国の台頭とともに米国内でのハイテク化とその支援という面でそのサービス化が進み、サービス業もまた多様化しつつ、金融、情報、通信などの新たな分野を生み出してきた。こうした変化は、米国企業にスピードを求め、分社化、高収益部門を中心として事業展開と不採算部門の売却、市場シェア拡大のための企業合併、人員削減と並行した内部業務のアウトソーシング、外国直接投資の拡大などを進展させた。結果、「レイオフされた専門職や管理職が、実態は賃金・サラリー労働者のまま表向き自営業の形式を取ったり、実際に自営業になったりして、仕事を請け負う」形態も増加した。

このなかで、注目されるのはいうまでもなくアウトソーシングの興隆であった。派遣サービスの急速な拡大もこうした文脈で見ておく必要がある。この派遣業の評価については、単に労働者の斡旋や派遣という業務だけでなく、いまや企業が本来は内部労働市場でおこなっていた人事業務をおこなう第二人事部的役割を負っていることも報告されている。

以上、本書を簡潔に紹介してきた。米国経済は1980年代の半ばから復活し、90年代には戦後もっとも長い景気拡大を記録しつつ現在にいたっている。この要因については、内外のさまざまな論者によって分析され、米国経済のIT(情報通信技術)化と情報化投資の米国経済再生へのてこ作用、国際金融面での近隣窮乏化型の米国への資金還流とこれにより拡大した個人消費、制度的側面として401Kプランの株式市場への資金循環(ミューチュアルファンドなど)が挙げられてきた。

これに対して、労働市場あるいは雇用形態への分析は遅れがちであった。これには本書で繰り返し指摘されているが、新たな雇用形態に追い付くような統計的範疇の整備の遅れもあったことはいうまでもない。仲野はこの点に関して極めて好感のもてるオーソドックスな接近方法で、米国労働統計の分析を丹念におこなっている。もっとも、こうした統計的接近の限界もあり、信頼性のある実態調査結果をふまえたよりミクロ的な接近がここでは不可欠ではある。これらすべてを本書に求めることは過重であり、著者のこれからの課題であろう。

米国経済の拡大の終焉により、柔軟性はいうまでもなく非正規雇用者に代償を求めることになる。非正規雇用の低賃金（もちろん、非正規雇用者の中には超熟練度である専門領域を担う層もいるが、これは一部である）という面では、これは好況下で複数職を受け持つことで補完された構造が大きな変容を迫られる。この意味では、さまざまな労働組合運動が獲得してきた被雇用者側の諸権利が、非正規雇用の拡大と人材派遣業の興隆のなかで後退したことで、改めて働く者の権利というより基本的な問題をそこに浮上させる。以前、日本でいわれたところのシビルミニマム論の重要性はまだ有効ではある。

最後に仲野はこれからの研究方向を示唆して、米国の非正規雇用について「あとがき」でつぎのように述べている。

「派遣労働者に限らず、パートタイム労働者やインディペンデント・コントラクターを含め、非正規雇用者は、社会保障等の追加給付もほとんどなく、高度の専門知識や熟練を要する高賃金職種を除いて、雇用不安と生活不安にさらされている」。

この指摘は当然であり、こうした問題の帰結は下請制度、あるいは、パートタイマーなどついでのが国の多種多様な研究蓄積が示唆するところでもある。