

[立教大学経済研究所主催 公開講演会]

アベノミクスと雇用改革

——「ブラック企業」問題からワークライフバランスまで——

日 時：2014年12月3日（水） 18時30分～20時30分

会 場：立教大学池袋キャンパス 8号館8201教室

報 告：働き方をどう変えるか 雇用改革をめぐる論点整理

..... 首藤 若菜（本学経済学部准教授）

アベノミクスと働き方改革

..... 大沢 真理（東京大学社会科学研究所教授）

ブラック企業とこれからの若者の働き方

..... 今野 晴貴（NPO 法人 POSSE 代表）

雇用改革について

..... 神林 龍（一橋大学経済研究所准教授）

ファシリテーター：佐々木 隆治（本学経済学部准教授，経済研究所運営委員）

司 会：關 智一（本学経済学部准教授，経済研究所副所長）

【第1部 パネリストによる講演】

働き方をどう変えるか 雇用改革をめぐる論点整理

首藤 若菜

本日は、「アベノミクスと雇用改革」と題しまして、今、日本の労働現場、雇用の場でどのようなことが問題となっているのか、また、それを改革していくために、どのようなことが議論されているのかということを考えるのが、この講演会の主旨となります。私からは、まず、3名の先生方の議論の前提となるようなお話を短時間させていただきます。

まず、アベノミクスといいますと、いわゆる「三本の矢」が有名ですが、その3番目成長戦略というものがあります。その成長戦略の中に雇用労働分野の制度改革という項目が重点課題としてうたわれております。本日は、4つの柱の中でも主に正社員改革について、論点を絞り込んでパネルディスカッションや議論をすると聞いております。

この具体的な内容に入る前に、こうした労働にかかわる制度、政策というものがどのような形で、誰によって、どこで提起されているのかということをお話しておきたいと思います。

通常、日本の労働政策というのは、労働政策審議会というところで議論され、そこで決定されるという流れになっています。これは今日でも日本において非常に大事な特色です。この労働政策審議会というのは、公益の代表と労働側と使用者側の三者構成になっております。しかし、90年代半ば以降、規制緩和をめぐる議論について、新たな審議会が別に設けられ、そこでトップダウンで規制緩和のアジェンダが提起されるというような流れが非常に強まってきています。この規制改革を扱う会議体にも2001年までは労働側の代表が入っていたのですが、小泉政権以来、労働側の代表が入らないというような状態がずっと続いてきています。つまり、物事が決まるときに、誰がそこに参加しているのかというのは非常に重要な要素となるわけですが、その部分が実質的に変化しつつあり、労働側にとって非常に厳しい状況にあると懸念されます。他方で、政府が労働側を全く無視しているわけではないということもございまして、トップレベルでの社会的な対話があります。昨年春闘での賃上げを政府が要請するときに、政労使協議というものをやっています。こうした点を、まず注意して見ていきたいと考えております。

では、具体的な雇用改革の話をしていきたいと思います。まず、規制改革会議で雇用・労働分野が取り上げられていると聞きますと、私たちの今の働き方というのは、規制だとか法律によってこういう働き方になっているのだなという印象を与えるかもしれません。しかし、日本の働き方の特徴とされています、新卒一括採用とか、正社員の長時間労働というような問題というのは、法律で決まっているわけではなくて、これは日本の雇用慣行として行っているという側面があります。

その特徴は、働き方を大きく規定する要素が、会社のメンバーであるかどうかということに大きく規定されるという特徴があります。メンバーというのは誰かということ、いわゆる正社員をメンバーと呼ぶわけですが、正社員として入社すると、いろいろな仕事を経験しながらスキルを上げていって、そのスキルの上昇に伴って賃金も上がっていくと。職務が明確になっていないのも都合がいいところがありまして、景気が悪くなったときは、暇な部署から忙しい部署に人を異動させて、そこで雇用を安定的に、従業員の雇用を守るといったことが行われてきました。こういった雇用安定を背景に、企業は企業の中で労働者に対して教育・訓練を与えるというふうなしくみが、日本の正社員の雇用の特徴として考えられてきました。

どんな制度にも功罪というものがりますが、「功」の部分として長らく言われてきたことは、ブルーカラーのホワイトカラー化現象というものがああります。しかし、今日、多くの人々が注目しているのは、日本型雇用慣行の「罪」の部分だと思えます。その最も指摘されるのが、正社員の安定した雇用に対して、非正社員の多くは、有期雇用という期間の定めのある雇用形態で働いていますし、賃金は年功賃金とは全く無縁で、生涯にわたって低賃金で働くというよ

うなケースも非常に多いです。能力開発の機会にもなかなか恵まれないというような状況があります。また、正社員についても、柔軟性が非常に高いということから、上司の命令によって不本意な職務を受け入れたり、家庭との両立が難しいような勤務地の変更や、労働時間の柔軟性を求められたりする、というようなことがあると指摘されています。

本日のゲストである今野先生は、ブラック企業問題というものを提起されていますが、若年層がいわゆる正社員のメンバーシップ性をちらつかされながら、長時間労働に疲弊し、使い捨てられていくというような実態が、新興企業を中心に広がっているということを指摘されています。日本型雇用慣行がこうした現状を追認、あるいは増幅させてきたということは、否定できない事実だろうと思います。そのため、働き方を変えていかなければいけないのだというような議論になっているわけですが、では、どうやって変えていくのかということろがまず論点になります。その際、限定正社員やジョブ型正社員というような働き方の普及というのが、1つのキーワードになっています。つまり、職務ですとか、勤務地、労働時間というものの限定性を高めていくというような働き方を増やしていくべきではないか。それに合わせて賃金の制度、解雇ルールのあり方、労働時間法制などを見直していくべきではないかというようなことが議論されています。

最後に講師の先生方をご紹介します。この後お話しいただく大沢先生は、社会政策論をご専門としております。特にジェンダー視点からの社会政策の国際比較分析を長年されておりますし、生活保障という観点から、税・社会保障制度がどういった機能を果たしてきたのかという点についてもご提言をされています。今野先生は、POSSE という、若者の労働相談を行います NPO 法人の代表を務めていらっしゃいます。2012年に刊行されました『ブラック企業』という新書は非常に売れていると思います。ブラック企業の実態を明らかにし、世間にその認識を広げたという意味で、非常に功績が大きいと考えられます。神林先生は、労働経済をご専門としておまして、歴史分析から計量的な事象分析まで、幅広く手がけられています。解雇規制の問題や日本型雇用慣行の変化について、非常に丁寧に実証的な研究をされています。OECD にいらしたこともありますので、国際的な分野にも非常に詳しい方です。

どうぞ最後まで先生方の熱い議論に耳を傾けていただき、これからの日本の働き方を、考える一助としていただければと思います。

アベノミクスと働き方改革

大沢 真理

大沢真理です。なぜ働き方改革をする必要があるかというときに、「行き過ぎた雇用維持型」から「労働移動支援型へ」というキャッチフレーズが使われています。これは、2014年6月に閣議決定された「日本再興戦略2014」に書いてあります。そこには4つの柱があり、8月にな

って「おまけ」が1つついてきました。「女性の活躍促進」というものです。

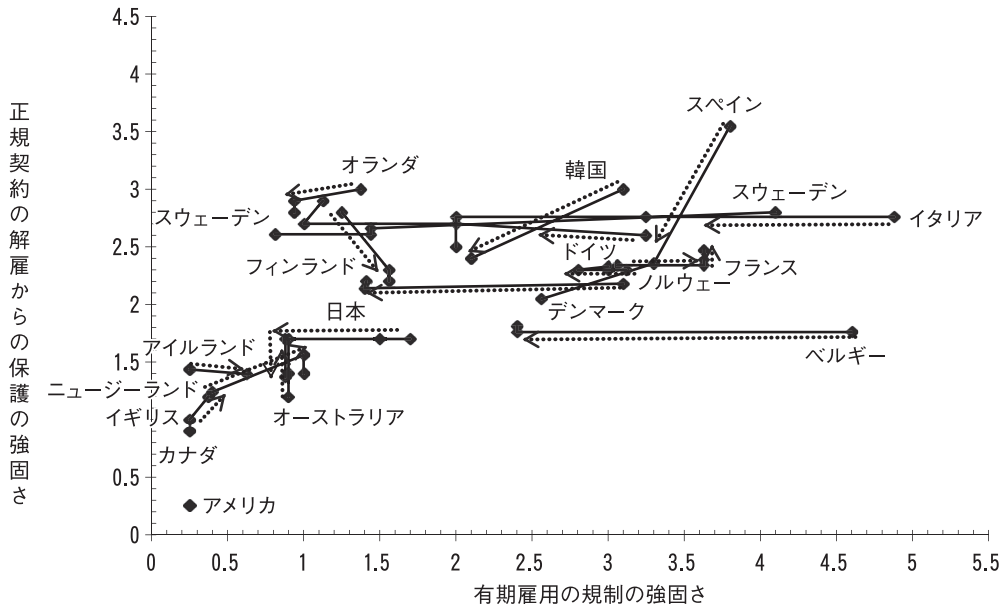
多様な正社員、つまりジョブ型ないし限定正社員の構想についていうと、この構想のもとになる規制改革会議の雇用ワーキンググループは、無限定正社員と限定正社員との相互転換の保障が必要と提案していました。それから、両者の均衡処遇も提案されています。これが産業競争力会議にあがり、厚生労働省の労政審に来ると、均衡処遇は置き去りになっている。勤務先と同僚である労働法学者の水町勇一郎さんが、規制改革会議の雇用ワーキンググループの主要メンバーで、お話を聞く機会がありました。均衡・均等が置き去りになってしまう、というお話でした。ホワイトカラー・エグゼンプション (WE) についても、労働時間の上限規制などと「三位一体」を提案しましたが、WEのみ職種・年収限定という形で先行していることに、違和感があるようです。

「おまけ」の女性の活躍推進法案は、いきなり出てきました。アベノミクスの雇用関係の改革はあまり評判がよくないので、ポジティブな改革もやらなければ、ということでしょう。官邸から厚生労働省に対して、2015年の通常国会ではなく、2014年秋の臨時国会に出したいから、急げ急げと、非常に異例の審議をやって、法案は出ました。しかし衆議院が解散され、これは廃案になりました。やはり口先だけではないかという疑念が残ります。

さて、こうした働き方改革について、社会政策を研究してきた立場から、いくつか疑問があります。一体、「行き過ぎた雇用維持型」とは何のことなのか。日本再興戦略を見ると KPI (Key Performance Indicators) があります。フルタイム雇用者の転職入職率をインディケーターとして使うとしています。でも、本当に「行き過ぎた雇用維持型」なのでしょうか。正社員の解雇からの保護の法制が強すぎるという意味なら、すぐ後にデータをお示するように、当たっていません。また、労働市場の流動化は、実際には非正規化が進むという形でどんどん進行してきました。小泉政権と第二次安倍政権で非正規化が加速しています。この帰結は、賃金低下になってあらわれています。それから、「失業なき労働移動」を掲げていて、その KPI は、6 カ月以上失業者の数の減少であり、5 年間で2割減らす、と述べています。長期失業の状況についても、後でお示します。

もちろん6 カ月未満の短い失業期間でも、所得保障や医療保障は必要です。失業すると給料がないだけでなく、今まで事業主がかけてくれていた健康保険からも外れることになります。それから、会社を辞めたり移ったりすると、職域年金はポータブルではないので、三階部分と言われる厚生年金基金が必ずついてくるわけではありません。それ以外にも、転職によって年金制度のすき間に落ちる恐れが十分あります。つまり、日本の社会保険制度には、「段差がある縦割り」の構造がとられている。

図1はOECDの雇用保護指標です。縦軸が正規契約の解雇からの保護の強固さで、横軸が有期雇用の規制の強固さです。2013年の指標改訂後は、日本の雇用保護の法制の強さは、アメリカとカナダを除くアングロサクソン諸国と非常に近いところにあります。つまり、そもそも



(出所) OECD 雇用保護ウェブサイトのデータより作成

図1 OECD 雇用保護指標 2013年改訂後 (1990, 2000, 04, 13年)

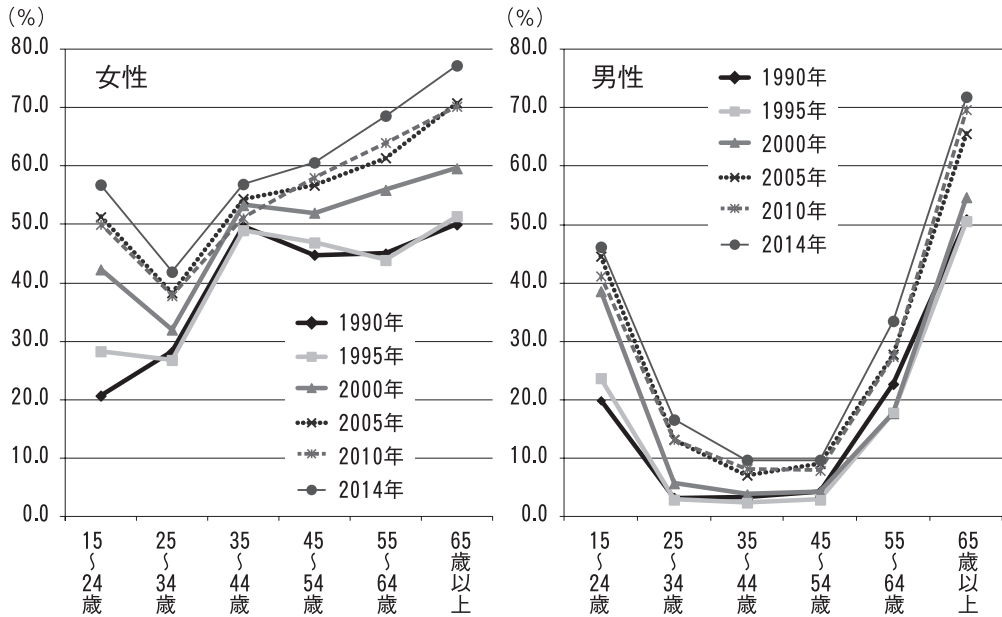
正社員の雇用保護も、非正規労働市場の規制もかなり弱い。これ以上緩めてどうしようというのかという感じです。

それから、図2のように非正規の比率を年齢階層別に見ると、2000年と2005年のあいだの開き大きい。これは小泉政権のあいだの変化ですね。女性の若年層は、90年代の後半に大きく非正規化していることが分かります。簡単に言うと、非正規化しているのは女性と若年男性で、その非正規化により平均賃金が下がっている。

図3のようにマクロで、1人当たり雇用者報酬を1995年を100とする指数でとると、賃金が低下したのは日本だけです。日本の平均賃金の低下の要因について、その約8割が雇用の非正規化で説明できるという分析は、例えば日本総研の山田久さんがなされています。実質賃金指数を対前年同月比でみると、安倍政権では16カ月連続してマイナスです (2015年4月では22カ月連続してマイナス)。安倍政権は賃下げ内閣というしかありません。では経済成長はしているのかというと、そんなこともありません。GDP成長率を2008年のはじめくらいから見ると、安倍政権はスタートダッシュはしたのですが、すぐに失速したことがわかります。

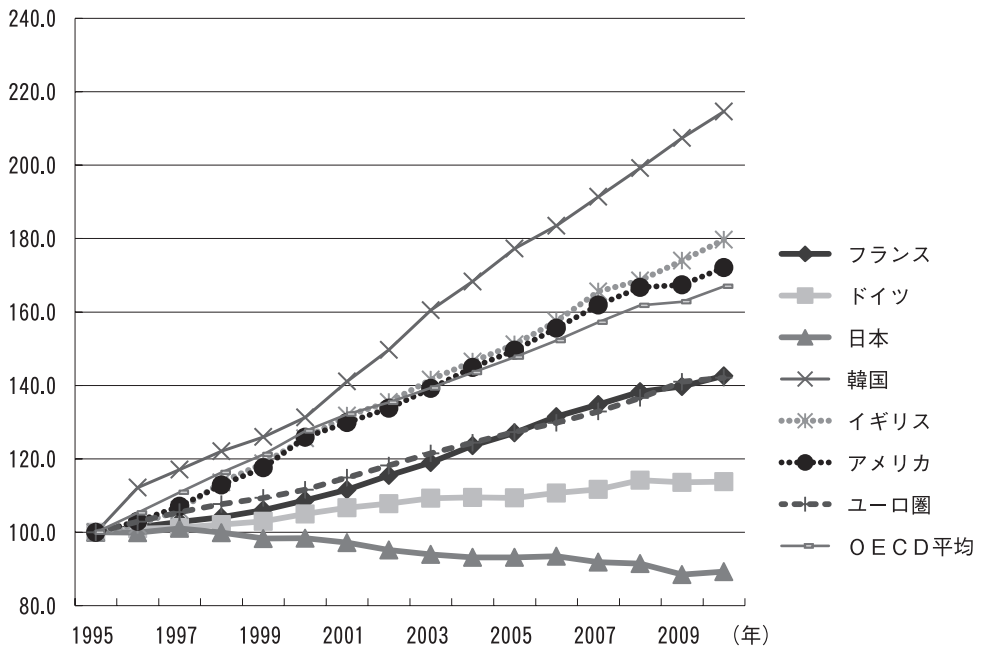
GDP成長への寄与度を需要項目別に見ると、2000年代の半ばくらいは、家計消費が全く振るわなくて、ほとんど純輸出で成長を稼いでいました。しかし図4に見られるように、2010年頃に潮目が変わり、輸出が成長をけん引できない状況になりました。成長にとって民間最終消費が頼りという経済構造に、再びなってきたということなのです。

「失業なき労働移動」と言っても、6カ月未満の失業は織り込み済みです。そのとき、失業



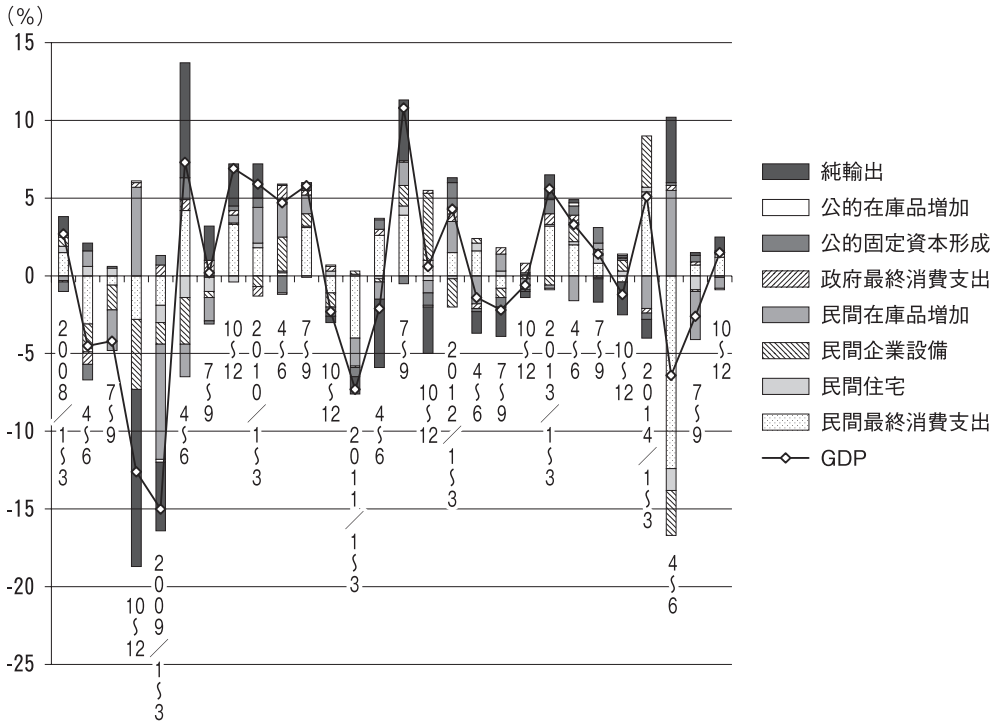
(出所) 労働力調査詳細集計より作成

図2 雇用の非正規化 非正規の職員・従業員の比率の推移, 性別, 年齢階級別



(出所) OECD Economic Outlook 90 database より作成

図3 1人当たり雇用者報酬の伸び, 民間部門, 1995年 = 100



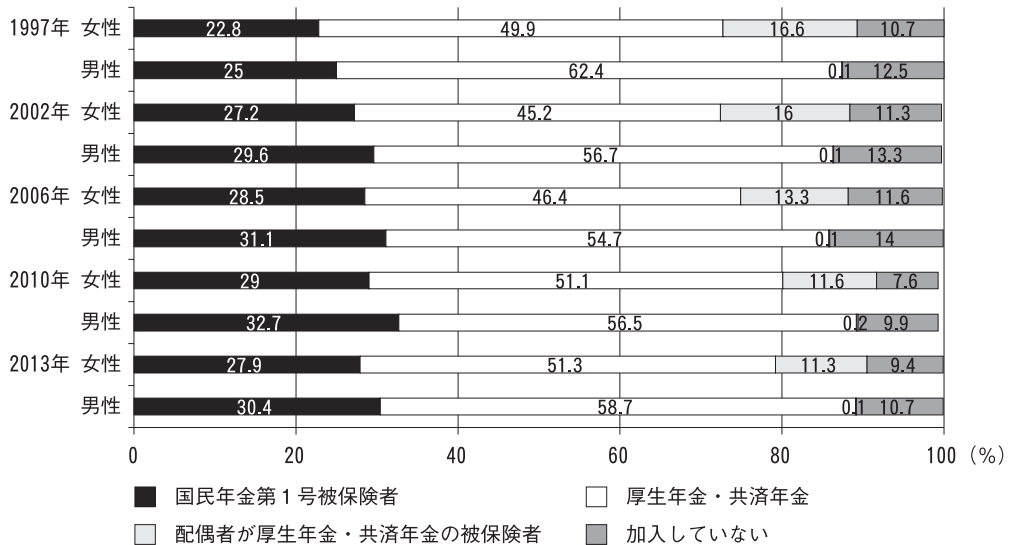
(出所) 内閣府ホームページ「統計表一覧」
http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/sokuhou/files/2014/qe143/gdemenuja.html より作成

図4 GDP成長：年率換算の実質季節調整系列（寄与度）

者が失業給付を受けられる確率はどうかというのが問題です。ILOのデータで、主要国と比べると、日本では失業しても給付が受けられないことが歴然としています。アメリカ、カナダ、イギリスなどの自由市場経済の国と比べても、失業給付を受けられない失業者が多い。失業者の25%くらいしか受けていないというのは、最近に始まったことではなく、この10年以上はそういう状態です。

労働移動を促進するというならば、それも何とかしなければいけないのですね。日本の失業保険制度というのは、最長給付期間が330日、特例はあるにしても、1年以上受けられる人は制度的にほぼいないと言っていいです。それだけではなくて、本当は会社都合で辞めさせられた人が、自己都合扱いになるケースが多いので、そうすると150日になってしまいます。これが失業者の中で失業給付を受けている人が少ないということと関連しています。

図5は20代の人々の年金加入状況の推移を見ています。傾向として言えるのは、第1号被保険者の構成比が増えている。それから、女性の第3号の構成比が明らかに減っている。男性で第2号が減れば、女性で3号でいられる人も減るということです。年金制度で最も有利で安定した給付が受けられるのは厚生年金（第2号）ですが、この2号に若い人がなりにくくなっている。逆に言うと、1号被保険者の半数が、今では40歳未満の人になっている。少子化で20代人



(注) 本人の認識であり、「加入していない」には、職権適用されている者を含む。「不詳」を含めていないため、合計が100%にならない。

(出所) 国民生活基礎調査各年より作成

図5 20 29歳の年金加入状況の推移, 性別

口が減ってきたことを考えれば、それはすごいことです。

雇い主は、なぜ事業主負担を回避しようとするのか。今では日本の社会保障負担の対GDP比はスウェーデンと並んでいます。日本の社会保険料が労使折半であるのに対して、スウェーデンでは社会保険料のほとんどを事業主が負担しているのです。事業主にとってはスウェーデンのほうが重いのです。保険料率が高い順に国を並べますと、日本はOECD平均より低いですが、労働者の社会保険料負担率はOECDのトップクラスに入ります。

事業主といっても、企業規模によってかなり負担が違ってきます。労働費用に占める法定福利費（事業主の社会保障負担）は、小企業ほど重く、大企業ほど軽いです。これは、大企業では法定外福利費を潤沢に出しているという側面と、厚生年金保険料の標準報酬最高限が62万円に据え置かれているということの結果です。年収を12で割った月収換算で62万円以上の所得には、社会保険料が一切かかりません。それで、総報酬の高い人ほど社会保険料負担の率が低くなるという逆進性は、給料の高いところでも見られます。こういう中で、中小企業は違法なことをしてでも社会保険料負担を免れたい、自分が使う労働者に社会保険をかけたくないというインセンティブはますます強まっています。

以上です。ご静聴どうもありがとうございました。

ブラック企業とこれからの若者の働き方

今野 晴貴

最初に簡単に自己紹介させていただきますと、私は2006年、中央大学法学部に在学しているときに、NPO法人POSSEという団体を立ち上げました。それ以来、若い方からの労働相談を受けるといった取り組みをしております。

今年の労働相談は、年間2,000件弱というペースになっています。本日は、その労働相談を受けながら見えてきた、「ブラック企業」の問題をお話しします。私は、大学のキャリアセンターやキャリアデザイン論で講義をさせていただく機会がありますが、学生さんはどの会社が「黒」でどこが「白」なのか、リストがほしいと、やはりどうしてもそういう目線になってしまいます。あるいは、「ハウツー」的な関心でどういう基準で「ブラック」なのか教えてほしいがります。こういうふうになりがちなのですが、完全な指標があるような類の問題ではなく、これは社会構造の中で出てきた現象、社会構造の変化を背景として出てきた言葉であると理解させなければなりません。つまり、なぜ「ブラック企業」という言葉が世の中に広がってきたのか。この背景を知っていくことが重要です。

まずこの言葉の語源は、IT技術者の方がインターネット上でスラングとして使い始めたところにあります。IT企業の正社員の方々が提起したということが重要です。2000年代を通じて、政策的にも非正社員の正社員化ということが、重大なテーマになってきましたが、実はこの正社員になった方々の離職率が高止まりをしている。一方、IT業界では、昔から「35歳定年」というような言葉があり、雇用環境が厳しいことで知られています。また、新しい技術を身につける際に、会社の方でOJTの訓練をする機会が乏しいとも指摘されています。このように、正社員の雇用が変容してきた。それを背景として離職率が高い、あるいは、働き続けることができない。そういう現象が広がり、それを「ブラック」と呼ぶ方が出てきたということが背景にありました。

正社員であれば、終身雇用、年功賃金であるというある種の思い込みというか、社会通念がございます。先ほど首藤先生もお話しされておりましたけれども、この「正社員」という制度には、実は労働法に定義があるとかいうものではないのです。総務省の統計では、正社員をどのように定義づけているかといいますと、正規雇用は、その企業の中での呼称なのです。つまり、「正社員」と呼んでいたら正社員になるわけです。ですから、長期雇用慣行や年功賃金、そういうことが正社員だということは、法律上の義務ではないわけです。このため、「正社員」だと言いながら、社会通念と異なる正社員がどんどん出てきてしまっている。しかし、その呼称だけで見てしまっていたために、社会がそれにまったく気づかないということが起きてきたわけです。

ただ、この「正社員」の労務管理の変化を背景とする「ブラック企業」という言葉も、最初

は若者の意識の問題と捉えられていました。代表的なのは、「新型うつ」が広がり、あるいはパワーハラスメントの労働相談が増えたといったときの、メディアでの若者の受けとめ方です。当初は専ら若者の意識が変わったという解説をしておりました。ですから、なぜ離職率が高いのかとか、うつ病の方が増えているのか。こういうことが理解できなかった。正社員であれば、頑張れば何とかできるのではないかと。こうした認識に立っていたわけでありました。しかし、繰り返しになりますが、「新しい正社員」とでもいうべき雇用類型が、特に新興業界に興隆してきていたのです。

実は、3年以内離職率は業界によって全く違います。従来型の製造業などを中心にした業界ですと、離職率は1割程度に過ぎないのです。ところが、介護関係や小売、外食というところになってきますと、5割を超えるような業界もございます。ここからも、若い人たちの意識が変わったせいで離職率が高いという話ではなくて、どうも成長産業の新しい新興企業のところを中心に、今までと違うような正社員の労務管理をしているような企業があるのではないかと、統計上からも推察することができます。

具体的な話に入りますが、私は、「ブラック企業」と呼ばれる企業の労務管理のあり方、そして離職せざるを得なくなっていくような現象には、大きく分けて2つの類型があると思っています。1つは、「選別型」と名付けているものです。最も典型的な企業は、ある大手IT企業です。1,000人程度の企業で、1部上場の企業でした。かなり利益を出しているということで、業界でも評判の企業だったようなのですが、こちらの会社からは、10人以上の方が次々に相談にいらっやいました。私たちのところに労働相談に来る方はほとんどそうなのですが、最初から裁判をしたいとか、団体交渉をしたいとか、そんな方はほとんどおりません。大半の方の主訴は「円満に辞めたい」なのです。また、自己都合退職の形式で離職票が出てきてしまったがために、雇用保険がもらえない。このため、何とか「雇用保険をもらえないだろうか」という方が多数です。

この企業のケースでも雇用保険の受給が主訴でしたが、話を聞いていくと、実は単に雇用保険だけの問題ではないことが見えてきました。この会社は、毎年200人以上採用し、100人以上必ず辞めさせていたのです。ただ、それをやると当然、違法ですから、自分から辞めたという書類形式をつくるために、いじめるわけです。IT業界というのは営業が顧客先で仕事を受注し、そこにエンジニアを派遣するという形が多いわけですが、その人たちにまず仕事を一切与えない。本社の待機ルームに行くと、叱責が待っているわけです。「おまえは何で働かないんだ。何でお前に給料を払わなきゃいけない。おまえは会社にとってコストでしかないんだぞ。分かっているのか」と。働きたくても、仕事を取ってくるのは営業の方なのだから、本人はどうにもならないですね。ここで多くの方がうつ病になって、自己都合退職をされます。これで辞めないこともあります。せっかく正社員になったのだと、本人たちも頑張ってるわけですね。そうすると、次には研修が待っています。「おまえはどこに行っても使えない」、「落伍者

だ」ということを散々言われる。これでまた多くの方がうつ病になって自己都合退職をされる。でも、それでも残っていると、今度は、カウンセリングというのがあるのです。「おまえ、大学受験に失敗しているな。何で受験なんか失敗したんだ。それは、おまえがサボり癖のある人間だからだろう」、「そのとおりです。私はこんなにくだらな人間ですから、会社でも役に立たないし、存在価値のない人間なんだ」と、こういうことを一生懸命になってレポートを書いて、そして辞めていくわけですね。

なぜこの会社がこうした労務管理を1つの手法として計画的に行っていることを断言できるかと申しますと、実は同じ会社の総務部の方からも労働相談を受けるということがあって、そこから、この会社はこういう違法な解雇をやっていますよねという話をしたところ、「ああ、それは全部、計画的にやっております」と。総務部では、このカウンセリングを「カウンセリングアウト」と呼んでいるということでした。

このような方法は、実は、特殊なものではありません。「ダメな社員の辞めさせ方」という類の本には、必ずと言っていいほど、この「いじめる技術」について書いてあります。例えば、労務本のサンプルとして、ここに向井蘭さんの本を出していますけれども、自宅待機を命じると、本人はだんだんと居づらくなってきて、精神的にも落ち込んできて、辞めるようになると書いてあります。「うつにして辞めさせろ」とまでは書いていませんが、現実にはそういうことでしょう。結局、働けなくなるから、辞めざるを得なくなる。ですから、今、「ブラック企業」と言われるところの会社は、正社員として新規学卒を採ったとしても、「いつでもいじめて辞めさせることができる」ということを念頭に置いているということになります。

それから、選別型と呼んでいるものの2つ目の事例ですけれども、ある大手の会社では、大学卒の新入社員を半年間で店長にするとしていました。3月1日に入社です。そして、その半年間の間は朝7時に出社して研修を受け、そして、店舗が開く10時から夜8時まで働き、そしてその後さらに研修を受け、その上、マニュアルを暗記しろというのです。しかもそのマニュアルはコピーすることも持ちかえることもできず、全て、手書きで写さなければならない。手書きで写して終電で家に帰る。帰った後、これを暗記するわけですね。そしてまた7時に出社をする。これを繰り返している。その超長時間労働の中で、多くの方がうつになって辞めざるを得なくなっている。この会社は3年間で5割の方が辞める。とにかく半年で店長にならなければならない。もちろんここで、半年で店長にならなければクビだとは言わないのです。しかし同時に、「上を目指さなければいる意味がないよね」、こういうことをずっと言われ続けるそうです。それで、半年でだめだったら、もう半年後にまたテストを受ける。2年間で4回受けて全部だめだと、新入社員以下の社員に降格処分になるのですね。そこでも別に解雇だとは言われない。けれども、いられなくなっていくということです。

次に、3つ目の企業。これは、ある気象予報の大手の会社です。こちらの会社では、新入社員にこういうふうに言うわけです。「我が社には半年間の予選制度がある。この予選をクリア

できなかつたら、クビになることがありますよ」と。しかもその予選期間は、年俸制で月20万円。いくら残業しても1円も出ませんよと言われるのです。その選別競争に勝ち抜くために、皆さん必死に働きますよね。労働基準監督署の認定では、多い方で月に240時間残業をしていた。厚生労働省が認めている、いわゆる過労死ラインと呼ばれる水準は、月に80時間の残業です。その3倍も残業していたわけですね。そして、超長時間残業をして、その半年後に「おまえ、予選落ち」と言われて、自殺するという事件が起きています。これはもうニュース等で大きく報道されております。ただ、これは先ほどの話と「ちょっと違うな」と思われるかもしれませんが。解雇で辞めさせることは違法になるはずですが、この会社では正面から違法行為をしています。実は、この手法も非常に広く広がっています。ある労務管理の本などには、若い人を違法に辞めさせるのか、それともちゃんと退職勧奨をしてプレミア退職金をつけて辞めさせるのか。どちらがいいですかという質問に対して、弁護士がこう答えています。「100人辞めさせたいなら、100人違法に解雇するのがベストです」。なぜか。100人違法に解雇したとしても、裁判で争うのは1人が2人。その方に手切れ金を払えば済む。ですから、いくらでも正面から解雇するというのも、実はもう効率的な解雇手段として世の中に広がっているということです。

それから、もう一つのブラック企業の労務管理の類型は、「使いつぶし型」というものです。一番有名な事例は、ある大手居酒屋チェーン店で、こちらも1部上場の非常に大きな会社です。同社は大学新卒の方を月給19万4,500円で雇うと募集をかけています。ところが、入った後にこう言われるのです。「あなたのその月給19万4,500円には、既に80時間分の残業代が込みです」。したがって、過労死ラインまで働いて初めて「基本月給」なのです。80時間働かなければどんどん下がって行って、本当の基本給は12万円ぐらいなのですね。そして、1時間当たりの時給はぴったり最低賃金です。この会社では、そのような働き方をしていた方が、過労死で亡くなったのです。24歳です。心臓発作で亡くなってしまいました。これは当然、労働災害であると認定されましたが、その後、遺族が裁判を起こしたところ、会社が争って、最高裁までもつれました。最高裁でも、これは会社の労務管理に過労死の原因があるということになりました。しかし、実はその80時間込みという労務管理は、その裁判の後も会社はやめなかったのです。なぜでしょうか。違法ではないからです。この残業代込みの月給というものは、今でもこの世の中に大変氾濫しています。さらに、募集をかけるときに、うその内容を書いていることも取り締まられていないのです。実はそこに対する実効的な規制は一切ないからです。とはいえ、入社後には本当の労働条件を示さなければなりません。ですが、内定がそこしかなかった学生は、内定式・本採用のときに、「実は80時間込みですよ」と契約書が出てきたときに、「いや、私はサインしません」と言えるか。言えません。これも、採用の「技術」なのですね。

このように、今、正社員といっても選別をされる。あるいは、1年や2年で体を壊すような労務管理が敷かれて、しかもそれが戦略的に、法律上の問題に抵触してこないようにうまく組

み上げられてしまっています。

次に、このようなブラック企業に対し、私たちが持つべき「考え方」についてお話しします。「ブラック企業」は、ただひどい企業だとか、ただ違法なことをしている企業だと考えられがちなのですが、実はそうではありません。従来の日本型雇用は、高度な指揮命令権限と能力開発が組み合わされている、一つのシステムでした。「ブラック企業」は、この雇用システムに対する社会の信用を悪用しています。終身雇用・年功賃金でもないのに、この高度な指揮命令権限だけが残存してしまっているのです。ブラック企業は、能力開発型の雇用システムに適していません。というのは、サービス業における店長とか、小売業、介護の方は、職種限定社員なわけです。職種が限定されているために、能力開発の余地が限られている。どんなに残業を長時間こなしとしても、それで能力開発がされて給料が上がっていくとか、そういう話ではないわけです。この雇用類型を無視して議論していくと、議論が混乱してしまいます。サービス業においては、本来であれば限定された仕事の枠内で、それがどのような時間と業務遂行方式で行われるのかということが確定されていくべきです。年功賃金とか終身雇用になじんでいないにもかかわらず、ある種のエリート的な働き方を強要されて、それが過酷労働を生み出してしまっています。

このように、正社員の中の雇用類型が分岐して変質している。特に新卒をたくさん採る大企業、従来であれば能力開発されるであろうと期待されたところで分裂が生じてしまっているのが、多くの人がそれを分からないまま、過剰な命令に従ってしまうということになっているわけです。とにかく正社員になれば能力開発してもらえて、給料も上がって、雇用も安定しているのだという期待があるのです。しかし、そういうことを前提にしていない労務管理を敷いている企業があるということになると、正社員化という政策は全く無意味どころか、有害になってしまう可能性すら、残念ながらあるということになってしまいます。

当人も親も教師も、とにかく頑張っていけば能力開発をしてもらえるという前提で社会が動いてしまっています。もちろん、「頑張れば報われる企業」であっても、昔から過労死などの弊害を生み出してしまうなどの問題は抱えています。しかし、「頑張れば報われ、能力が開発される」というような企業と、ブラック企業とは決定的な違いがあります。ブラック企業では、そもそも頑張っても意味がないのです。頑張る価値がないどころか、頑張ると自分自身の首を絞めてしまうという恐ろしい現象なわけです。

このようなことが広がってくると、大きな社会的弊害を引き起こします。うつ病の蔓延と医療費の増加です。フルタイムで元気に働いていた若年者が、病気にかかるか、あるいはけがをした場合に給付されるのが傷病手当金です。この割合のほとんどが精神疾患であるということです。時系列で見ると、ものすごい勢いで増加をしています。もちろん、「病気になるまで働かせる」という行為も、個別企業としての合理性はあるわけです。あるいは、必ずしも違法なことをしているというわけでもありません。ですが、このような労務管理が広がっていくと、

日本社会は成り立たちません。さらに言うと、少子化や市場の縮小、あるいは労使関係の信頼を喪失していき、労働生産性やモチベーションの低下ということにもつながってまいります。このように、ブラック企業というのは、その当事者が悲惨なだけではなくて、社会、あるいは産業界にとっても、非常に有害な問題です。

私たちには、こういう企業が現に存在しているということを前提にした行動こそが、これから求められてくるのだと思います。危険な企業が現にあるということを認識して行動することですね。これは消費者被害と一緒に、何でも売っている商品がいいものだとは限らないことと同じです。だからといって、何も買わないわけにはいきません。

頑張っても自分のキャリアや人生にとってマイナスになってしまうかもしれない、そういう労務管理を技術として行っている企業もあることを前提に、何とか見分けて就職しないようにするしたたかさが必要です。ただ、「見分ける」ことには限界があるので、入った後は、これは自分自身の権利を戦略的に行使して、身を守って、会社や社会に貢献してほしい。労働法や見分け方については、「ブラック企業対策プロジェクト」のHPから無料のPDFをダウンロードできますので、学生の方にはとくに参考にしてもらえればと思います。

私からのご報告は以上です。どうもありがとうございました。

雇用改革について

神林 龍

皆さん、こんばんは。一橋大学経済研究所の神林と申します。今の非常に熱い現場の話からは、ちょっと離れます。私は経済研究所というところにおりまして、普段は学部の学生さんとやり取りをすることはありません。こういう場で話をすることに慣れていないのですけれども、できるだけ簡単に私なりの問題提起をしてみたいと思います。

1つは、大沢さんのお話の中にもありましたように、今、基本的に政府や偉い人たちが言っていることは、日本が従来持ってきた雇用のあり方は行き過ぎた雇用維持型であり壊れてきている。だから変えなければいけない、ということです。新聞紙上、特に日経新聞を中心に、キャンペーンが張られており、多くの人たちが、そう認識をしているわけなのですけれども、私は数年来、この日本的な雇用慣行は、実際に廃れたのかどうかということを、統計を使っていろいろ確かめてまいりました。例えば、職場の中のコアと目されるような人たちが、長期勤続を失ってきているのだろうかといったことです。

この図6は、30歳から34歳の労働者が、その後10年間、同じ企業に勤める確率を計算したものです。

1982年の段階で30歳から34歳、かつ、その時点で既にその職場に勤続5年以上いた人を示したのが上側の線です。30歳から34歳で勤続5年ですので、大卒新卒で入った人はもちろん入っ

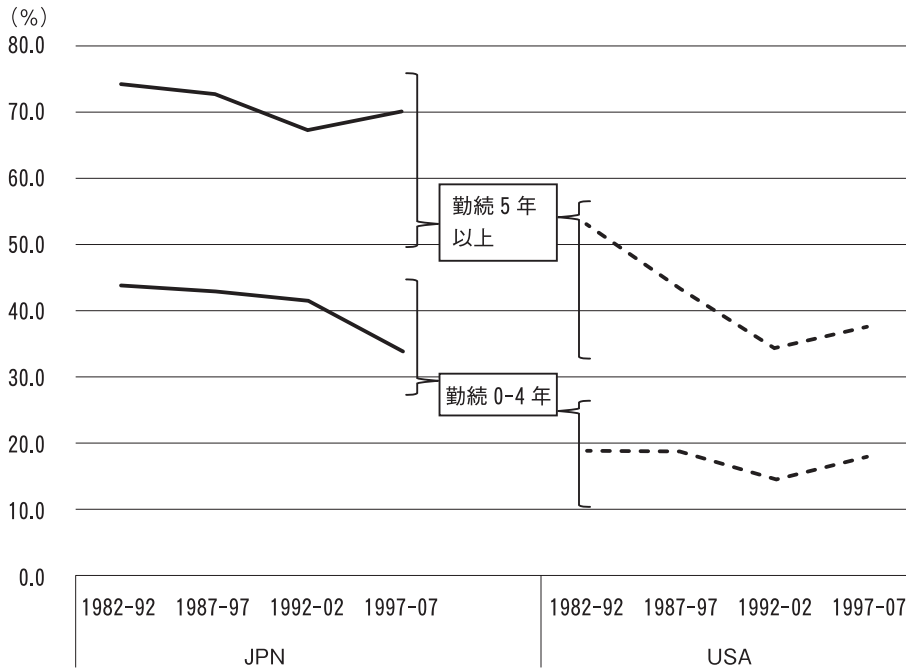


図6 30～34歳の10年残存率の日米比較（勤続5年以上、勤続0～4年の年齢階層別全被用者）

ていますし、その職場の中で将来を担っていくであろう人たちがここに多く入っているわけです。そういう労働者がもう10年勤め続ける確率が75%ぐらいということになります。つまり、30歳から34歳の時点で既にその会社に5年以上勤めていれば、その後、40歳から45歳までずっとその会社に勤めるのは、10人中7人という数字です。これを時系列で見ますと、1997年から10年間でみても、傾向としては結構一定だというのがわかります。これと全く同じ手法をアメリカに当てはめると、日本のほうがこの残存率は高く、長期勤続が尊重されていることがわかります。一方、アメリカでこそ、この長期雇用が失われているのもわかります。アメリカは自由な労働市場だと皆さん思われるかもしれませんが、1980年代には、実はビッグカンパニーは、日本以上に日本的な雇用慣行をつくっていました。1990年代以降、IT革命のもとで変化したのは、アメリカの労働市場だったのです。

日本の近年の特徴は、実は勤続0年から4年、いわゆる中途採用の人たちにあります。中途採用の人たちが、その会社に居残る確率が、2000年代前半に減ってきているのです。結局コアに入っていくゲート自体の厳しさは強くなっている。けれども、いったんゲートを通った人に関しては、実はあまり変わっていないということなのです。

これを解雇されるかどうかにも計算してみました。中途採用者に対して、勤続15年以上のベテランの人たちが解雇される確率は5%ポイントぐらい低い。勤続が長ければ長いほど、解雇されにくく、1997年と2007年時点で、構造自体がほとんど変わっていません。

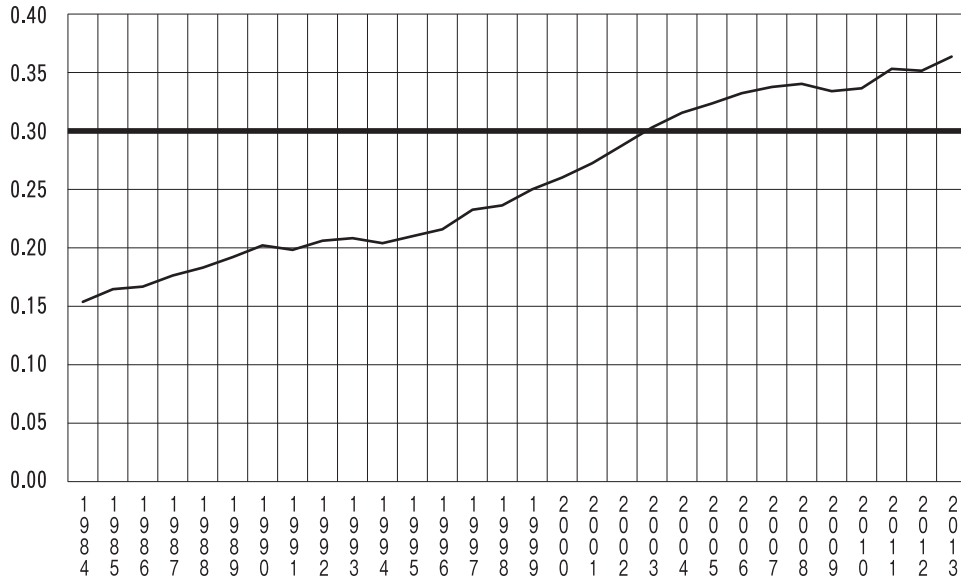


図7 非正規の職・従業員/被用者の割合（『労働力調査特別調査』、『労働力調査特定調査』）

結局、この2つを総合すると、日本的雇用慣行のコアの部分はそう大きく変わってるわけではないということなのです。

そうは言っても、コアと呼ばれる人たちは、そんなに数はいないのではないかと、すぐに思いつかれるかと思います。実際のところ、非正規社員がどんどん増えているし、今野さんのお話にありましたように、ブラック企業などという言葉も流行ってきているし、それを次に確かめてみようと考えます。これは、労働力調査と呼ばれる調査から作った図です（図7）。

非正規雇用の人たちが、雇用者に占める割合をとってみると、1984年から一貫して上昇してきて、2000年前後のところで30%を突き破っていることが分かります。

ところが、全く同じデータで、人口数で数えてみると、正規の職員、従業員と呼ばれる人たちの数は1980年代からほとんど変わっていません（図8）。

もちろん非正規の職員、従業員と呼ばれる人たちが、どんどん増えてきているのは間違いありません。でも、正規社員は減っていない。何が減っているのかというと、これを見ると明らかだと思えるのですけれども、自営業、家族従業者と呼ばれる人たちが減っているのです。

人口比に直してみても、25歳から55歳という現役階層に限定すると、正規社員の比率はほとんど落ちていません。非正規従業員の比率は確かに大きくなっているのですけれども、やはりそれをキャンセルするように、自営業の比率が減少していることが確かめられます。結局、「コアのシェアは減少しているのではないか。それは非正規雇用が増えているからそうなのではないか」と予想されたのですが、正規雇用の減少はそう激しく起きていないことが分かります。むしろ、自営業・家族従業者が、1970年代から持続的にずっと減少してきており、この層

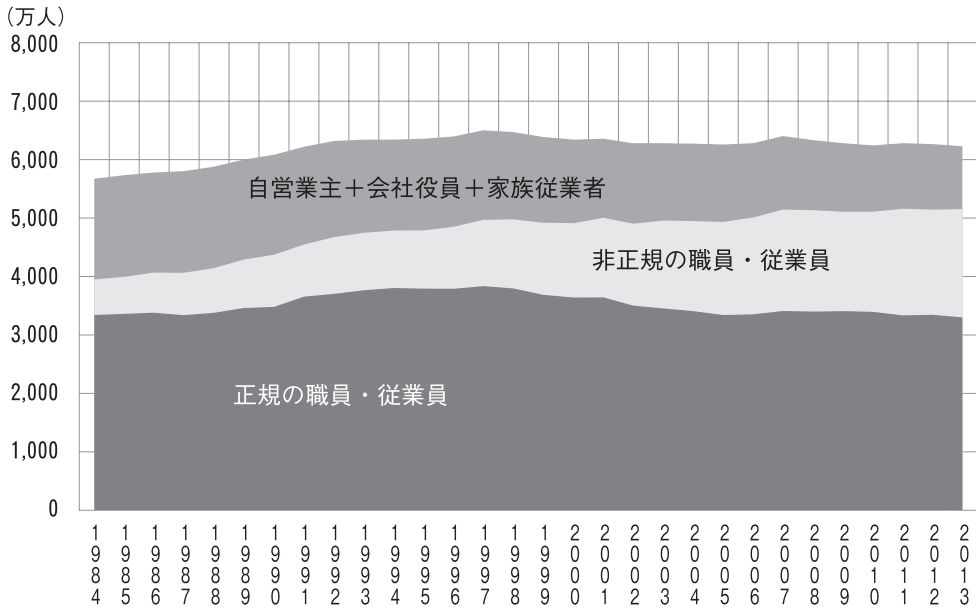


図8 就業者人口の変化 (『労働力調査』、『労働力調査特別調査』、『労働力調査特定調査』)

が実は非正規労働者と対応しているのです。

そうすると、日本の雇用慣行のコアは、意外に残存しているのではないかといえます。非正規雇用の増加の背景には、もちろん正規雇用の減少があるかもしれないということも考えることも必要なのですが、むしろ私が強調したいのは、自営業の減少との関連を想定するべきだろうということです。さらにいえば、ビジネスのほうから見ると、実はあまりやっていることは変わらないのではないかとというのが、今、研究中のテーマです。例えば、たばこを売る、ものを売る、散髪をする。そういったことを考えても、実は昔、自営業とか家族従業者が担っていたビジネスが、労働市場にどんどん取り込まれてきていて、それが非正規化とつながっていると考えるべきではないかということです。

先ほどの今野さんのお話から考えると、実はこの自営業の減少と非正規雇用の増加というのは、ブラック企業の領域と一致しているのではないかとというのが私の予想です。昔自営業が担っていたビジネス領域は、もともと日本の労働法が想定している世界ではないのですね。日本の労働法というのは、自営業セクターを全く相手にしません。これは世界中で見ても結構例外的な現象なのですが、そもそも労働法的な世界ではないというところで育ってきたビジネスが、会社形態になったからといって労働法に順応するようなことをやるのかということ、恐らくそうではないだろうと思います。

私がOECDに勤めていたときに、こういう話をするとう、ブラジルとか中国、メキシコといった国々の人から、「それはいわゆるインフォーマルセクター、地下経済というのがちゃんと

明るみに出て、フォーマルな労働市場になるのだからいいことではないか」というようなコメントが来ました。本来、労働市場が拡大するという意味では望ましいことなのですが、日本の場合、労働市場化が、なぜブラック企業を生み出してしまったのかという点を考えなければいけないと思います。

日本の労働市場、あるいは、労働法は、労使自治、私的自治に過度に依存している傾向があるかと思っています。この関連で今日強調すべきは、恐らく政府や法律の持つ規制力は、結構弱いということだろうと思います。この労使自治とか私的自治という原則は、労使で合意をすれば、それでよいという考え方です。労使で合意して、こういうビジネスなのだから、こういう働き方でいいでしょうと合意をしたら、それに対して外部の人たちが横から口を出すのが、非常にしにくいということだろうと思います。

大沢さんのお話でも、日本の解雇規制は弱いとありました。実は私がOECDにいたときに、あのインデックスを改正していて、その舞台裏はよく知っているのですが、結局、日本では労使合意さえすれば、何でもできてしまうんですね。法律で解雇してはいけません、などということは一切書いていないのです。これからの労働市場を考えるときには、この労使合意に対して、第三者がどこまで口を出すかについて、考える必要があるだろうと思います。その手段としては、幾つか既に俎上に上がっていると思いますが、例えば、従業員代表制とか、産別組合の強化、あるいは、政府、法律による直接の介入といったようなことが考えられているわけですが、どれもこれも実は微妙に外部の範囲というのが異なっています。この、労使自治の外部の役割というのをどれだけ重く見るか、あるいは、うまく働かせるかということが、これからの労働市場の鍵になるだろうと思うわけです。正直に言うと、私自身はかなり悲観的です。現状、この外部を働かせることに関する行政機関であるとか、制度はほとんど整っていないと思いますので。

この労使自治の原則にどこまで踏み込むのかということを考えて、その現実的な可能性とセットにしなければ、雇用改革は恐らく実現することができないだろうというのが、私自身の考え方です。

【第2部 パネルディスカッション】

佐々木 早速ですが、核心的な問題に入っていきたいと思います。まず、現在の日本型雇用の現状をどう認識するかということで、今野先生のほうより、ブラック企業問題に見られるような正社員の劣化の問題について、ご報告がありました。他方、神林先生からは、とはいえ、日本型雇用というのは、意外と変化していないというご報告がありました。そう見えるのだけでも、それはむしろ自営業者の減少というのが非常に大きく影響しているというお話でした。そしてまた、大沢先生から、解雇規制が強いという意見があるが、これは現実を見てみると、

そんなに強いわけではないというご指摘がありました。このように、正社員に関するさまざまな現状認識をお話いただきました。まず、この正社員の現状について議論を深めていきたいと思えます。

それでは、はじめに今野先生のほうより、ご意見を伺いたいと思えます。

今野 現状認識につきまして、神林先生のお話が非常に刺激的でした。自営業者のところから雇用労働化をして、そこに非正規雇用の増加の原因と、ブラック企業のようなものが現れてくるという関係があるのではないかというお話ですね。そのところは、日本型雇用ではないような、多分、新しいものが生成をしていて、私はさらに、その日本型雇用そのものも変質してきていると思うのです。IT企業や、外食、介護、小売、保育は、もちろんかつてから業界としてはゼロではなかったわけなのですが、やはり新興の企業が多く、そこには新しい労務管理のノウハウとか、新しい労使関係があり、労働組合が不在であるということも含めて、全く今までの伝統の外部にあるということです。もちろんみんなが認識している意味での労使慣行の影響はあると思うのですが、そこにはある種の外部性があるというのは、つとに思っておりましたので、そういうことと神林先生のお話は絡んでくるのではないかと思えます。

ただ、そこで問題提起したいことがあります。それは、ここは労働法に馴染まないとおっしゃっていたところは、私はやや疑問があります。以前の店主のように自分自身でマネジメントを全部行うというような形態であれば、労基法の適用対象にはなりません。しかしながら、それが大きな企業になってくると、そこには労働者がたくさん組織化されていて、その労働過程のあり方は、極めてマニュアル化が進んでいるわけです。そうすると、自分で判断している領域というのは、実は結構、少ないのです。人を採用するとか、どこに何を陳列するとか、あるいはメニューをどうするか。マニュアル化され、非常に単純労働でありまして、裁量性がきわめて小さい。ここはむしろ労働基準法が、今まで非常に規制をしやすかった部分になります。

ですから、なぜ先ほどのようなご認識でいらっしゃるのか。私はそこを少し伺ってみたいなと思っています。

神林 僕の言葉の使い方がちょっと不用意だったと考えているのですけれども、日本の労働法は、法律の条文になっているルールと、現実に動いているルールが乖離しているというのが現状で、どちらかという、後者が優先されているのです。それは、経営者だったらみんな知っている。なので、介護とか外食、IT企業で、どの法規範を想定するかというと、後者です。今、今野さんがお話ししている労働法は、いわば理想的な労働法で、どちらかというと前者です。そういう労働法規制は、直律的に規制をするというやり方なわけで、これは政府や法律の役割を現状よりももっと拡大するという方向です。それができるのかなというのが、私の1つの疑問です。そもそもこういった産業は、基本的に後者の法規制を前提にして成立しているピ

ジネスなのです。そういう場所で前者の法律を遵守しつつ利益を出すためには、ビジネスを変えないといけないわけですね。

今野 それについては、実証が必要だと思います。ただ、程度問題はあるのでしょうけれども、付加価値の高いサービス業に転換していかなければいけない。これはもう、ほとんど議論の余地もないところなのだと思います。

今おっしゃったところでもう1つ付け加えると、労働契約によって守られている領域と、労基法で守られている領域は全く違います。労働契約によって守られるということの含意は、長期雇用慣行と賃上げが確保されるという、高度成長型モデルなのだと思います。神林先生がおっしゃった、自営業者のところから出てきて、非正規とか、ブラック企業型にならざるを得ないような業界というのは、これが客観的に適用できない業種なのです。そうすると、これはジョブ型というものが必然化せざるを得ない領域です。従来型の契約で守ることが、客観的に極めて困難な労働者である。最後のところから出てきた、労使自治をどこのレベルなのかとといったとき、企業内労使関係で守ることが極めて難しくなっていく領域であるというようなことまで、今の議論の中には含まれていたのかなと思います。だからこそ、むしろ直律的な法規制が重要になります。

佐々木 今の議論の中で、労使自治でいくのか、それとも外部的な規制を働かせるのか、それとかかわってジョブ型正社員等の問題が出てまいりましたけれども、この論点についてはいかがでしょうか。

大沢 私はOECDの雇用保護ウェブサイトの愛用者なのですが、今日はちょっと舞台裏が分かったので、大変ハッピーな気持ちであります。念のため申し上げますと、あのインデックスは法制度なのであって、それがどのように運用されて効果をもたらしているかということは、また別です。多分、実態はもっと保護は弱いと考えたほうがいいのではないのかなと思っています。それがまず1点です。

それから、神林さんのお話を聞いていまして、自営業セクターの衰退ということと裏腹で非正規化していると。かなり納得する部分はございます。自営業セクターの生きながらえていたかなりの部分は、女性の家族従業者のただ働きによって支えられていたところがあると。それが、労働市場になってブラック、今度は若い男性が使い潰されていると。そういう転換だったのかと、妙に納得しました。それまでは会社の正社員であった人が家業の自営業にまた戻ってくるとか、または自分で事業を始めるとかいうケースが結構あったと。そこがなくなってしまうということで、日本型雇用慣行の脆弱性が露わになるということでもあると感じました。

そして、労使自治の話なのですが、これも非常に納得して聞いておりました。あくま

で労働組合が企業別組合であることを前提としての労使自治なので、もう力関係は圧倒的に違いますよね。なおかつ、会社は悪いようにはしないはずだという性善説というのが労働関係の裁判官などの中にも染みわたってしまっていて、だから、そうではないプレイヤーが来たときに、もう全く労働者を守り切れないという仕組みになっているということ、あらためて感じた次第です。

今野 私 の報告に関連させて、今、自営業者のところから現れた雇用類型に関心も集まっておりますので、そこに関して少しお話しします。恐らく従来の大企業、例えば、製造業とか、金融とか商社、そういうところで何か大きく労使関係のあり方が変わっていくということは、あまり想定されないのだろうと思っているのです。そこはやはり企業別組合がどれだけ交渉をしっかりとやるのかということが、当分、非常に大事なファクターになっていくのだと思います。一方でこの外側の世界が広がってきたときに、これはもっと新しい問いを投げかけているのだと思うのです。まず、労働組合がほとんど存在しないということも当然あります。さらに、先程も申し上げたように、労基法という国家の直接的規制の役割が大きいのではないかとということです。そして、もっと難しい大事な論点というのは、企業別に労使関係をつくるべきだ、あるいは、企業の中の従業員代表制というものをつくるべきだということが、妥当な職種、あるいは企業の労働形態であるのかということです。

政府の多様な正社員構想の中に「ジョブ型限定正社員の労務提供」とありますが、政府のイメージしたものは、ジョブ型正社員とか、限定労務提供というのを、企業内労使関係の中に位置づけているのです。ですから、相互転換というのは、社内のステップアップという話になるのです。つまり、企業の中でのあるカテゴリとしての限定社員とかジョブ型社員という話になると、これは実は今までの無限定型の働き方を、結局、受容しないと上がれないという話なので、あまり意味のない話になるわけです。一方で、新しい雇用類型のところで考えていくと、こういう話にはもうなり得ないので、そこでは、この職種はどのような労務管理が妥当なのかということが、もっと社会的に表現しやすくなるのだと思っています。ですから、そのジョブ型というもののイメージが、企業内のあるカテゴリではなくて、社会的なあるカテゴリになるような、ある種の客観条件が出てきているのかなと私は考えております。そうすると、内部労働市場が優勢な産業と、もう外部的にしか労働市場が生成しないような産業に分けて、その対策や労使関係のあり方、法規制のあり方の有効性を議論しなくてはいけないのではないかと私は考えております。この点はいかがでしょうか。

神林 何と答えればいいのか、よく分からないのですけれども、ジョブ型正社員に関しては、今野さんの話には私は全く同感です。これは前に厚生労働省の研究会に出て報告に書いたことですけれども、例えば、ワークライフバランスを充実させるために、いったんラインから外れる、

というようなジョブ型正社員は、実質機能しないといいますか、ただの正社員だと思います。一時的に労働条件を変えるというだけの話であって、ジョブ型でも何でもないということです。ジョブ型正社員について考えなければいけないことは、そのジョブにどれだけコミットしているのかということです。簡単に乗り換えられてはだめなのですよ。乗り換えるときにはそれなりのコストを払って、決意をして乗り換えないと、ジョブ型などというのは成立しないはずなのですけれども、自由に乗り換えられるジョブ型正社員をつくりましょうという話が出てきていて、それは形容矛盾だと私は考えています。なので、1つの会社の中でジョブ型と正社員を乗り替えるようにするというのは、やはりそれはロジカルに言って無理だというのが私の考え方です。

ただ、では、そのジョブ型正社員というのが、いわゆる外部労働市場というようなものを使って成立し得るのかというのは、私自身は非常に疑問視しています。欧州やアメリカで今何が起きているかという、今までジョブで雇用していた人のジョブを外して、日本的な正社員に転換させるわけです。多能工化させて付加価値を生み出しているこうというビジネスが成長してきている。なので、日本はいわば逆方向。1周遅れて先頭に立っていると僕はいつもヨーロッパで言うのですけれども。

佐々木 それでは、時間もだいぶ押してまいりましたので、フロアからの質疑応答に移っていききたいと思います。これまでの議論を踏まえまして、講師の先生方にご質問がある方は挙手をお願いいたします。

質問 本日はありがとうございました。非正規の雇用の割合は現状増えています、これからも増えていくかと思えます。それでも労使の関係として、雇用の仕組みを保っていくということが可能なのか、先生方はどのようにお考えなのかということをお聞かせいただければと思います。

今野 ブラック企業のようなものが広がっていくと、今の労働社会のあり方は、持続可能ではないと思うのです。端的に言うと、少子化がとてつもない勢いで進んでいて、いろいろな要因が指摘されますが、私は福祉と労働環境の問題が非常に大きいと思っています。ですから、このままていどいくと日本人は絶滅していくということになっていくのだらうと思います。この人口構成の比率を取り戻すには、もうとてつもない子育てのための投資をしなければいけないわけですけれども、それを真ん中ぐらいの世代が、上も下も支えながら、人口ピラミッドの回復をやらなくてはならないという状況になってきているわけで、今のような労働環境が続いていくと、そのツケがさらに大きくなっていくのだと思っています。

神林 私は、実はフィフティフィフティです。今までに非正規雇用を、日本的雇用慣行の中に

取り入れてこようと考えてきた会社もあります。ですので、非正規雇用自体が全く日本的雇用慣行というものから離れているというふうには、私自身は考えていません。だからといって、今の介護であるとか、ITや外食といったようなところが本当に成功するかということ、それもまたちょっと疑問を持っています。そういったフィールドには、日本的雇用慣行やそれが根ざすべき労使自治のあり方は成立しないだろうと思っているからです。そうなってしまうと、今の労働規制のあり方から考えると何が残るか考えると、規制もない、労使自治もないという話になってしまう。ということは、法律の出番か、政府の出番ということになるのではないかなと思います。どちらのシナリオになるかは、ちょっとわかりません。

大沢 労働組合は、それぞれの組合が組織範囲を自分たちで定められるはずなので、非正規の組織化は十分できるわけです。現状の企業別の組織形態というのは、別に自然発生したわけではなくて、1920年代に権力的に誘導されたものです。治安警察法による弾圧をどういう組織形態の団結の争議行動に適用するか、同一企業内の従業員だけの団結なら適用しない、というやり方で、企業別の組織形態を誘導したのです。それ以前の日本の労働者は、労働組合たるもの、企業横断的でなければ労働組合ではないというのが常識だったわけですし、経営者もそう思っていたわけです。そうした歴史的な経緯を経て今のかたちになっているので、この点を、労働組合の方には考えていただきたいと1つは思っています。

それから、今野さんがいみじくもおっしゃった、このままブラックとか非正規化を放置しておく、もう日本は衰滅するという話ですけれども、そのとおりだと思います。アベノミクスが50年後も人口1億人を維持するとぶち上げて、現在、1.42程度である合計特殊出生率を1.8まで上げるのだと言っているのですが、なぜ出生率が下がっているかという根本の原因のところには全く目を向けていないわけですね。最大の原因は、やはり雇用の非正規化ということにあるのです。

結婚している比率というのは、正社員と非正規で全然違います。男性だけではありません。女性も正社員になれないと結婚のチャンスが遠ざかるというのは、もう確立した事実認識です。その上で長時間労働とか、育休がとれるか、地域の保育サービスが利用できるかどうかというのは、1人生むかどうか、2人目を生むかどうかという判断を左右しますが、もう入り口の結婚できるか、できないかというところで非正規化が蝕んでおります。けれども、安倍政権で一番関心が薄い消極的なのがこの非正規の均等待遇です。それはやはり経営者が一番嫌がっていることだからです。日本資本主義の利潤の源泉がどこにあるかというのが、自営業セクターの女性のただ働きと、それが今はブラックでこき使われ使い潰される若者に代わっているというのは、何か本当に変わっていないなという感じが今日は強くするところです。

過疎化の問題については、日本創成会議の衝撃的なシミュレーションがあって、20歳から39歳のあいだの若年女性が地域にどれだけ定着してくれるかということで、その自治体の消滅の

運命が決まることになります。どういう地域に若い女性とどまってくれるのか、流入してきてくれるのかは、国立社会保障・人口問題研究所の林玲子さんの試算があり、1人当たり県民所得とまず関連している。もう1つが、地域での女性の参画度。県議会議員とか、市町村議会議員とかに女性が多いか、民間企業の管理職や専門職に女性の比率が高いか、男女の所得格差が小さいかどうか。やはり高いところで若い女性が定着しているという相関関係が見られる。人口や地域を維持したいのであれば、地域の中での政策方針決定過程への女性の参画を増やす以外に方法はないと思うのですけれども、そういう意識のある人が安倍政権にはほとんどいない。ジェンダー要素を全く見事に抜き去った報告や基本方針になっている点が、とても印象的なことだと思っています。