

## 終身雇用と社会契約(上)

宮 坂 純 一

- 1 解題
- 2 アメリカの雇用関係の変遷
  - 2-1 フォーディスト社会契約からエンプロイアビリティ社会契約への転換
  - 2-2 アメリカ社会の雇用「慣行」に対する統合社会契約論からの評価（以上本号）
- 3 統合社会契約論からみた終身雇用（以下次号）
  - 3-1 日本の現状
  - 3-2 終身雇用神話崩壊の後に——新しい雇用「制度」が生まれる可能性はあるのか
- 4 小括

### 1 解 題

筆者は現在ビジネス・エシックスの立場から経営現象を見直すという作業に取り組んでいるが、その場合、ベースとなる理論的「枠組み」として統合社会契約論に注目している。

統合社会契約論は、周知のように、T. Donaldson & T. Dunfee によって提唱されているもの<sup>(1)</sup>であり、そこには、第1に、理性的な人間は自分自身のモラル合理性に限界があることを認識している、したがって、第2に、彼らは、(自分を含めた)経済コミュニティが自分たちで選択した手段を通して自分自身の倫理的行動規範を定めるということが認められるならば、そのような「社会契約」に同意することになろう、との基本的な発想がある。かくして、その統合社会契約論によれば、現実の社会契約は、経済的事象を機能上有効に律する規範的基準に参加する人々(⇒契約者)が同意するような一般的原則(マクロ社会契約)と、契約の当事者が属するコミュニティに(固有な)特殊な規範(マイクロ社会契約)のいわば二重構造を有することになる。

このことは、統合社会契約論では、マクロ社会契約の「限界」を補うものとして、マイクロ社会契約がそれなりに重要視されていることを意味している。「経済コミュニティにみられるモラル上の多様性を認めかつそれらを、一定の限定付きだとしても、尊重しよう」とする立場、が

---

(1) 統合社会契約論の詳細についてはとりあえずつぎの文献を参照のこと。T. Donaldson and T. W. Dunfee, *Ties That Bind: A Social Contracts Approach to Business Ethics*, Harvard Business School Press, 1999. 宮坂純一『ステイクホルダー・マネジメント——現代企業とビジネス・エシックス』晃洋書房, 2000年。

それであり、まさにこのこと（⇒コミュニティ・レベルの規範の多様性に寛大であること）が「統合」社会契約論を伝統的な社会契約論や他のモラル理論から区別する「分水嶺」となっている。

しかしながら、そのことは、決して、モラル相対主義や文化相対主義を「積極的に」主張するものではない。なぜならば、コミュニティ・レベルの規範は、それが（いわばユニバーサル・レベルの）ハイパー規範と両立し、また異議申し立てと脱退の権利に支えられたインフォームドコンセントにもとづき、そして更にまた規範間に対立が生じたときにはプライオリティ・ルールに支持されてはじめて、倫理的に義務的な規範、へと転化することになる、との「前提」があるからである。

本稿の目的は、以上のような統合社会契約論の発想を借りて、欧米で生じている雇用関係の変化との比較を通して日本の終身雇用の意味を「再」検討することにある。

## 2 アメリカの雇用関係の変遷

### 2-1 フォーディスト社会契約からエンプロイアビリティ社会契約への転換

アメリカの雇用関係は20世紀の終盤に入って、時期を限定すれば、1980年代の後半以降に推進されたダウンサイジングに伴って大きな転換点を迎えた。このような認識は様々な表現形態をとって呈示されているが、例えば、企業と社会の契約が変化し、「多くの労働者に長期雇用保証を提供（offer）してきた」社会契約が「否定（undermine）されつつある<sup>(2)</sup>」とか、「ジョブ保障（job security）とロイヤルティ」に基づく契約が新しい契約に取って代わられた<sup>(3)</sup>、と言われることがある。ただしこれに対しては、当然のことだが、疑問が提起されることが予想される。なぜならば、アメリカでは、「長期」雇用が制度的に保障されたことがないからである。というよりもより正確に言えば、そもそも雇用そのものが、このことはすべての国々に当てはまることであるが、保障されているわけではないのだ。例えば、R. DeGeorge のつぎのような見解はアメリカの現実をよく表している。「アメリカでは、尊重されて処遇されるべきであるという労働者の権利には、雇用される権利というのは含まれていない。労働者は雇用されれば、職場において尊重されつつ遇せられる権利をもつ。しかしアメリカ資本主義の体制下にあっては、職を求め、職につくことのできる者すべてに対して仕事先が保障されているわけではない。雇用者には労働者を雇用しなければならない義務も、一度雇用した労働者を一生の間雇用しておかなければならない義務もないのである<sup>(4)</sup>」。

(2) B. H. Andolsen, The New "Employability Contract" and Social Contract Theory, in J. R. Desjardins and J. J. McMakk, *Contemporary Issues in Business Ethics*, 4th Edition, Wardsworth, 2000, p. 137.

(3) S. Ghoshal and C. A. Bartlett, *The Individualized Corporation. A Fundamentally New Approach to Management*, A Harper Business Book, 1999, Chapter 10.

(4) デイジョージ著山田経三訳『経済の倫理』明石書店、1985年、216ページ。

そして事実アメリカにはそのような主張を裏付ける「根拠」がある。任意雇用 (employment at will) として長らく知られてきた慣習法がそれである。

任意雇用とはなにか。これは、雇用者は「特定の契約や法的根拠を伴わずに」自己の「任意の意向に従って、従業員を採用・解雇・降格・昇進させる」ことができる、という慣行であり、これに従えば、「雇用者はこのような処遇を行うに当たって説明をしても良いし全くしなくとも良いし、説明は不適當なものであってもかまわない」ことになっている<sup>(5)</sup>。このような「任意雇用」(の正当性の認識)の始まりは必ずしも定かではないが、その「実践」が文献で確認されたのは1887年に出版された H. G. Wood の著作 (H. G. Wood, *A Treatise on the law of Master and Servant*)<sup>(6)</sup> である。このような任意雇用原則には今日では賛否両論があり、労働組合運動の展開と法的整備の「充実」でその「影響力」が確かに低下してきている<sup>(7)</sup>が、一方で、その原則のもとでは「雇用者には従業員を雇っておく義理はないし、従業員にもある雇用者に雇われ続ける義理はないのであり、雇用者と従業員の双方に対して自由が具現化され」、任意雇用は、その意味で、使用者だけでなく被雇用者にも利するものであり、契約が明文化されると逆に個人としての従業員は使用者に比べて相対的にパワーを喪失することになる<sup>(8)</sup>、との解釈がいまだ根強く残っている。例えば、1997年現在、私的セクターの(パートタイマーからプレジデントを含む)少なくとも60%が任意雇用下にある被雇用者 (“at will” employees)<sup>(9)</sup> である、との「数字」、はアメリカの企業社会の現実の一端を示すものである。

このような慣習法が雇用関係を規定しているとすれば、アメリカ社会において流動性が高いのは当然の現象であり、そのような社会は雇用が保障されているとは言い難い社会である。しかるに何故に、冒頭で紹介したような認識が生まれてきたのであろうか。結論的に言えば、そ

(5) ピーチャム&ボウイ著梅津光弘監訳『企業倫理学 2』晃洋書房、2001年、120ページ。

(6) P. Werhane and R. Freeman (eds.), *The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*, Blackwell, 1997, p. 201.

(7) R. J. Caston, *Life in a Business-Oriented Society. A Sociological Perspective*, Allyn and Bacon, 1998, p. 205. 任意雇用原則はつぎの理由で正当化されてきた。私的所有の権利によって、使用者は好きなときに好きな人材を雇うことが保証されていること、任意雇用原則を超える従業員の権利はしばしば使用者の自由と対立すること、任意雇用原則は従業員の権利と使用者の権利を、特に、契約の自由を、平等に保護すること、従業員は、自由に仕事を得て、自発的に役割責任と会社への忠誠にコミットするのであり、ある種の従業員の権利を認めることによってそれらが失われていくことになること、職場での権利を拡大することはしばしば企業組織の効率と生産性を妨げ、長期的には自由企業の便益を減少させること、従業員の権利は、立法化や規制のような公共政策による制度化を要求することになるが、それは資本主義にとって本質的なものである市場におけるボランティアリズムの終焉を意味すること、がそれである。これに関しては、P. H. Werhane, *Persons, Rights, and Corporations*, Prentice-Hall, 1985, p. 85 参照のこと。

(8) R. J. Caston, *op. cit.*, pp. 204-205.

(9) P. Werhane and R. Freeman (eds.), *The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*, Blackwell, 1997, p. 199.

れらは決して「対立」する見解ではないのであり、「雇用が保障されていない」というアメリカの現実、その反面で、一定の条件を付けると、「相反する」見解を生み出す「実態」を抱えてきたのであった。例えば、B. H. Andolsen の眼を借りてアメリカの雇用状況を実態に即して見ると、この国では少なくとも第2次大戦後の数十年間について言えば、多くの労働者は、良好なジョブ・パフォーマンスの見返りとして長期間の雇用を保障されてきた。<sup>(10)</sup> しかも Andolsen に依れば、労働者に長期間の雇用を保障することは、企業にとって間接的なモラル上の義務だったのである。<sup>(11)</sup> 何故このような（「常識」「通説」に反するような）見解がでてくるのであろうか。問題は「長期」雇用の「中身」にある。

Andolsen が長期雇用 (long-term employment) という場合、そこには、労働者が不況期にレイオフされても業績が回復すると呼び戻されることに納得している (liable) こと、長く動めれば動めるほど雇用が保障される仕組みになっていること、が具体的内容として織り込まれている。<sup>(12)</sup> 日本ではどちらかといえば高齢者が先に整理の対象になるが、アメリカの企業社会には、先任権原則（「ラスト・イン・ファースト・アウト」）の適用のもとで最後に入ったものが最初に出ていくために、若年者からレイオフされ若年層の移動が激化せざるをえないという「制度的」特徴があり、結果として、長期勤続者層が存在することになる。

このことは、（例えば、フォードと主要労組の間の協約に代表されるように）大企業のブルーカラーを中心として見られたものであるが、それが大企業だけでなくアメリカ社会の大多数の労働者にも適用され、更には Andolsen が指摘しているようにホワイトカラーにも適用範囲が広がっていったものであるとするならば、結果的には——確かに、good 従業員が対象とされていたという「大きな」限定事項があるが——そのような「長期」雇用はアメリカ社会の従業員全体に当てはまる慣行だったと言えるであろう。Andolsen はそれをフォーディスト社会契約 (Fordist Social Contract) と名付けている。<sup>(13)</sup>

だがそれがいま崩れてしまった。ホワイトカラーにおいてもブルーカラーにおいても。Andolsen がまずそのような変化の「証拠」として注目しているのが C. Hecksher の研究成果である。Hecksher が調査した組織で浮上しつつある雇用関係は伝統的な雇用関係とは異なる「プロフェッショナルな関係」であり、<sup>(15)</sup> そこでは「個人は企業それ自体ではなく、自分自身の個人的な技能 (skills)、目標、関心そして交友関係 (affiliation) にコミットし」、「企業は彼らに永続

(10) Andolsen, The New "Employability Contract" and Social Contract Theory, p. 137.

(11) Andolsen, The New "Employability Contract" and Social Contract Theory, pp. 137-138.

(12) Andolsen, The New "Employability Contract" and Social Contract Theory, p. 138.

(13) Andolsen, The New "Employability Contract" and Social Contract Theory, p. 137-138.

(14) Andolsen, The New "Employability Contract" and Social Contract Theory, p. 138. C. Hecksher の著作は邦訳されている。チャールズ・ヘクシャー著飯田雅美訳『ホワイトカラー・ブルース』日経BP出版センター、1995年。

(15) チャールズ・ヘクシャー著飯田雅美訳『ホワイトカラー・ブルース』、227ページ。

的な雇用を提供するのではなく、興味（関心）を育てる機会を約束している<sup>(16)</sup>。すなわち、従業員のなかに特別な雇用者との間の雇用保障に対する期待が見られなくなり、「個人と組織の関係は……一時的なもの<sup>(17)</sup>」へと変わってきていたのである。

古い契約から新しい契約への転換を示す「証拠」はその他にもいくつか提示され、「社会契約違反」(breach) というコトバも生まれているが、<sup>(18)</sup> 実態としては転換は動かしがたい「事実」として受け止められている。そしてそのような新しい契約へのシフトはいわゆるホワイトカラーにヨリ明瞭な形で現れている。L. C. Thurow のコトバを借りれば、「景気が悪いときに人員を整理するのはアメリカ企業の昔からのやり方である。しかし今までと違う点が2つあった。まずレイオフではなく、完全な解雇を発表した企業が多かった。そして首切りはブルーカラーに限らず、ホワイトカラーと管理職も大勢解雇された。……誰もが毎年昇給し、不況の時だけ行われるレイオフはブルーカラーに限られ……自分がそれなりの実績を上げ続ければ、ホワイトカラーと管理職は終身雇用を期待できる——そうした暗黙の了解は根底から崩れた」。今後は「結果として、定年まで勤められる人もいるだろうが、はじめから終身雇用を約束される人はほとんどいないであろう<sup>(19)</sup>」。

そしてこのような「社会契約の崩壊」は「異なる」形態でも現れている。<sup>(20)</sup> 「正規に」雇用される労働者が減少しコンティンジェント労働者が増加しつつあること、がそれである。ただし「誰が」コンティンジェント労働者なのか、という点になると、別の機会に詳しく紹介したように、<sup>(21)</sup> 現時点では様々な解釈があり必ずしも「共通の」理解があるわけではないが、広義には、正規のフルタイム雇用以外のすべての雇用形態にある労働者がコンティンジェント労働者として総称<sup>(22)</sup> されている。例えば、(フルタイムで働くのではなく、一週間に35時間未満しか働かない) パートタイマー、季節労働者、(派遣会社に勤め他の会社で働くように指示される) 派遣労働者、(派遣会社によって長期間の契約で契約先企業に貸し出されている) 「貸し出された」労働者、在宅労働者、企業に直接雇用される有期雇用者、(企業に氏名が登録されており、必要な時に企業に要請されて働く) オン・コール労働者、(人材派遣会社から給与を支払われている) 人材派遣会社派遣労働者、(請負企業に雇われて請負先企業で働く) 請負企業派遣労働者、等々がそれに相当する。S. Nollen & H. Axel に拠れば、仕事の保障がないこと、労働時間が定められてい

(16) 同上書，227ページ。

(17) 同上書，235ページ。

(18) Andolsen, *The New "Employability Contract" and Social Contract Theory*, p. 142.

(19) L. C. Thurow, *The Future of Capitalism*, Penguin Books, 1996 (レスター・サロー著山岡洋一他訳『資本主義の未来』TBSブリタニカ, 1996年, 42-44ページ)。

(20) B. H. Andolsen, *The New Job Contract. Economic Justice in a Age of Insecurity*, The Pilgrim Press, 1998, pp. 89.

(21) 宮坂純一『企業社会と会社人間』晃洋書房, 2002年, 第3章参照。

(22) S. Nollen & H. Axel, *Managing Contingent Workers*, Amacom, 1996, p. 5.

ないこと、ベネフィットを享受できないこと、会社への愛着心 (attachment) が欠落していること、がコンティンジェント労働を特徴づける要因である。<sup>(23)</sup>

このような労働者の人数はいかなる雇用形態の労働を「コンティンジェント労働」と見なすかによって異なってくるし、また個々の企業でも時期によってその数に、当然のことだが、変動が見られる。例えば、Nollen & Axel はその数を全米の労働者の約20%と推定しているし、<sup>(24)</sup>あるいは、ある大企業では、その数が従業員の10%を超えている、との指摘もある。<sup>(25)</sup>ここでは単なる数ではなくその数が確実に増え続けていることが大きな意味を持っている。

コンティンジェント労働者は「正規」従業員の範疇に含まれないためにフォーティスト社会契約の対象ともならないし、また当事者同士があらかじめ定められた「短期の」雇用を前提に働いている (働かせている) とすれば必ずしも任意雇用原則の適用下にもないことにもなる、<sup>(26)</sup>いわば「使い捨て」労働者である。このような労働者が増加し続けていることは、雇用契約との関連で言えば、すくなくとも2つのことを示唆している。第1に、長期雇用される労働者が減少し続けていること。これはフォーティスト社会契約の対象者が益々少なくなることを示している。したがって第2に、コンティンジェント労働者の増加は彼らに新しい契約が直接適用されることはないとしても、全体の傾向として、雇用契約の意味・内容が変化しつつあることの「間接的な」証拠となること。これらのこと (特に、後者) は重要な意義を持っている。それは、ホワイトカラーやブルーカラーあるいは「正規」従業員や「非正規」従業員の区別に関わりなく、使用者が被雇用者に求める事柄が以前と異なったものとなり、被雇用者は「雇用され得る能力」(エンプロイアビリティ employability) によって雇用が保障されるようになってきている、という事実である。これは仕事の保障がないことと「同義」であり、その点で、フォーティスト社会契約と相違するものであり、Andolsen はそれをエンプロイアビリティ社会契約と名付けている。<sup>(27)</sup>

Andolsen に依れば、<sup>(28)</sup>この契約のもとでは、労働者は自己の雇用見込み (prospect) を改善するための機会を常に見つけ求めているアントルプルヌール (entrepreneur) であり、経済的に価値あるスキルをハイレベルで維持することによって適当な経済的保障を達成しようとする抜け目のない (savvy) 従業員である。良きスキルを有している労働者は、たとえ現在の職を失ったと

(23) Nollen & Axel, *op. cit.*, pp. 5-6.

(24) Nollen & Axel, *op. cit.* の「帯」を参照のこと。

(25) R. L. Mathis & J. H. Jackson, *Human Resource Management*, 9th Edition, South-Western College Publishing, 2000. p. 6.

(26) コンティンジェント労働者は「エンプロイアビリティ契約」を含めてすべての契約から除外されている (B. H. Andolsen, *The New Job Contract. Economic Justice in a Age of Insecurity*, p. 90.)

(27) Andolsen, *The New Job Contract. Economic Justice in a Age of Insecurity*, pp. 89-91.

(28) Andolsen, *The New "Employability Contract" and Social Contract Theory*, p. 138.

しても、十分な給料を保障された別の職をすぐに見つけることができると信じている。ここには、労働者は市場で高く売れる (marketable) スキル・ポートフォリオを有し、個人として、そのポートフォリオを高める機会を常に探し求めている、という労働者像がある。それは自己のスキルを管理し高めることを最優先事項と考えている極めて個人主義的な労働者像である。

これは、後で詳細に触れるように、組合の力の低下の反映であり、<sup>(29)</sup>雇用が保障されなくなってきたという現実から生まれた労働者の生き方である。フォーディスト社会契約の「フォーディスト」という「名称」は、改めて言うまでもなく、レギュラシオン学派が戦後の先進諸国の経済体制を説明する場合に用いた「フォーディズム」というタームに照応するコトバである。レギュラシオン学派によれば、フォーディズムは1970年代以降危機に陥り、各国はフォーディズムのオルタナティブをもとめて模索を続けた。それが1970年代後半から1980年代以降の時代であり、アフター・フォーディズムの時代と形容されたことがある。<sup>(30)</sup>本稿に関連して言えば、そのようなアフター・フォーディズムの時代に生まれたのがエンプロイアビリティ社会契約である、ということになる。

このような (アメリカ社会において古い社会契約が崩壊し新しい社会契約が生まれてきている、との) 理解は、Andolsen だけでなく少なからざる研究者によって共有されている。例えば、Thurow は、1980年代から1990年代はじめにかけて、いくつかの企業が新しい社会契約を実験した、との「時代認識」のもとで、「新しい社会契約の性格は、どの企業も終身雇用と実質賃金の上昇を約束しない代わりに、労働者が自社のチームの一員である間、みずからの生涯のキャリアに必要な技能の開発に投資できるように会社が協力するというものになろう。賃金を高められる技能、ほかの企業で使える技能に投資できるようにする。引退までの職は保証しないが、<sup>(31)</sup>引退まで職を確保できる技能を保証する」と展望していた。また、S. Ghoshal & C. A. Bartlett<sup>(32)</sup> や D. Q. Miles も、古い社会契約が姿を消し (disappear)、新しいモラル契約、<sup>(32)</sup>新しい社会契約<sup>(33)</sup>がそれに取って代わった、と述べている。しかもその新しい契約を特徴づけるものとして指摘されているのはいずれの場合もエンプロイアビリティである。

Ghoshal & Bartlett は、時代の流れを、「組織人」から「従業員の個性が重視される企業」<sup>(34)</sup>(individualized corporation) への移行として把握する。前者に照応する伝統的な雇用契約のもとでは、従業員は当該企業のビジネス活動に特化した (specialized) 知識や技能 (expertise)

(29) Andolsen, *The New "Employability Contract" and Social Contract Theory*, p. 143

(30) これについては、宮坂純一『日本的経営への招待』晃洋書房、1994年で触れたことがある。

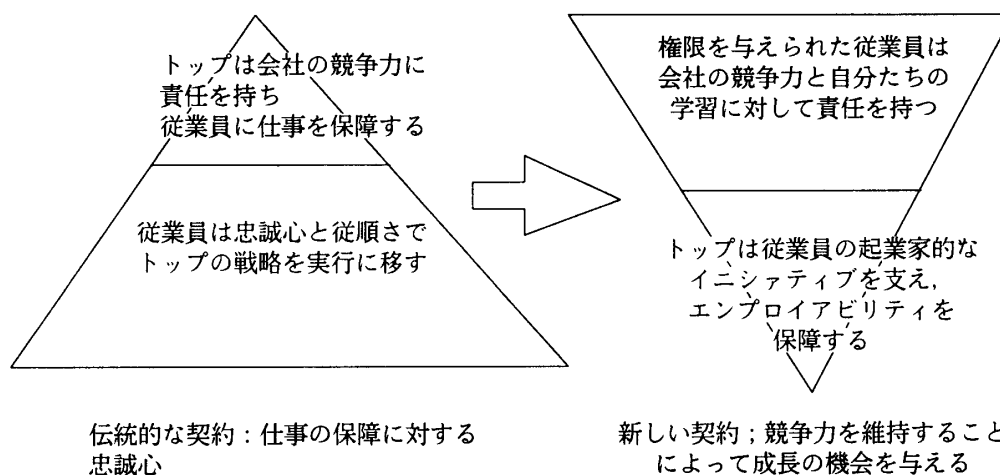
(31) L. C. Thurow, *The Future of Capitalism. How Today's Economic Forces Shape Tomorrow's World*, Penguin Boks, 1996 (レスター・サロー著山岡洋一他訳『資本主義の未来』, 396ページ)

(32) S. Ghoshal & C. A. Bartlett, *op. cit.*, p. 273.

(33) D. Q. Miles, *The Changing Social Contract in American Business*, *European Management Journal*, 14-5, 1996, pp. 452-453.

(34) Ghoshal & Bartlett, *op. cit.*, Part2.

図表1 新しいモラル契約；役割責任の逆転



(出典) S.Ghoshal & C.A.Bartlett, *The Individualized Corporation*,  
A Harperbusiness Book, 1997, p. 287.

を発達させることに専念してきた。これによって、会社の効率は向上したが、従業員自身のスキルの発達やモビリティは制約を受けることになった。企業側から言えば、ゆりかごから墓場まで職を保障することによって、従業員にロイヤルティと服従を約束させ、企業戦略を効率的に実行できたのである。だが1980年代の後半以降このような暗黙の心理的な契約が破られるに至った。ダウンサイジングやアウトソーシングを通じた効率追求がそのことを示している。

新しい契約のもとでは、従業員は自己ベストのパフォーマンスに対して責任を持ち、そのようなパフォーマンスを維持し絶えざる変化についていけるように常に学習することを志向する。企業は、それに対して、従業員の雇用保障への依存関係を断ち切り、個人のエンプロイアビリティの自由を保障する。この場合、エンプロイアビリティの自由の保障は、従業員に自分自身のスキルを継続的に向上させる機会を与え、彼らに当該企業内外におけるジョブ・フレキシビリティを保障しそのような機会をより多く提供することを意味している<sup>(35)</sup>。図表1は Ghoshal & Bartlett の主張を図解したものである。

エンプロイアビリティというコトバそれ自体は別に新しいものではない。そのコトバに込められている「意味」がそれぞれの時代の社会経済事情を反映しており、その結果、エンプロイアビリティというコトバには微妙なニュアンスの相違が生まれ「新しい」コトバとして「使われ」ている。

例えば、B. Gaizier はそのような事情を裏書きするかのよう<sup>(36)</sup>にエンプロイアビリティに7つの主要な概念を見いだしている。

- 1) 1900年代前半には、主として、「雇用されているかそれとも雇用されていないのか」という二者択一の現実を示すものとして使われていた。

(35) Ghoshal & Bartlett, *op. cit.*, pp. 282-286.

(36) P. Weinert et al., *Employability; From Theory to Practice*, Transaction Publishers, 2001, pp. 6-9.



- 2) 1950年代以降になると、エンプロイアビリティには今までとは異なる「意味」が追加されるようになった。まず、障害者雇用を促進するコトバとして。
- 3) また同時に、雇用促進政策を表現するコトバとしても使われるようになる。
- 4) 1960年代になると、特にフランスでは、「フローとしてのエンプロイアビリティ」が注目されるに至った。これは失業問題の反映である。
- 5) 1970年代後半から80年代になると、統計上の実態を示すコトバとして、エンプロイアビリティが使われる傾向がでてきた。
- 6) 1990年代になると、更に「異なる」意味で使われるようになってきた。その第1は、「雇用される能力」とは従業員側が自力でを訓練するものである、と。
- 7) 第2は、「雇用される能力」とは雇用者側と被雇用者側が相互に展開させるものである、という理解である。

エンプロイアビリティというコトバは現在ではアメリカだけでなくヨーロッパにおいても大きく注目されているが、その「視点」はアメリカとはかなり相違しているようである。というのは、ヨーロッパでは失業対策（雇用対策）の一環としてエンプロイアビリティが注目されているからである。例えば、「使用者や消費者の変化する欲求に合わせそして更には向上心や潜在能力を仕事で実現することに役立つような資質やコンピテンスを個々人が所有していること<sup>(37)</sup>」というイギリス産業会議 Confederation of British Industry) のエンプロイアビリティ定義に対して、そのような理解は個人レベルに片寄ったものであり、より幅広い観点から見直すべきである、との批判<sup>(38)</sup>が提起されていることはそのことを端的に示す一例であろう。これに関しては後で再度取り上げる。

このように「エンプロイアビリティ」というコトバは様々な「思い」を込めて使われているが、アメリカの諸々の文献に依拠する限り、アメリカ社会に（社会契約の変更・交代という）大きな変化が起こったことは共通の認識となっている。ただしそのような現実をどのように解釈するか、という問題となると、見解はいくつかに分かれるようである。Ghoshal & Bartlett<sup>(39)</sup>はそのような変化を「自己責任時代」の到来として積極的に評価しているし、Nollen & Axel<sup>(40)</sup>はより明確に「エンプロイアビリティはいまや個人の責任である」と言い切っている。本稿では、そのような転換をマイクロ社会契約の変化として解釈している Andolsen に注目して、その意味を考えることにしたい。

## 2-2 アメリカ社会の雇用「慣行」に対する統合社会契約論からの評価

アメリカの企業社会で生じている社会契約の変更・交代をどのように解釈するのか。本稿で

(37) CBI, *In Search of Employability. A CBI Discussion Document*, CBI Publications Unit, 1998, p. 9.

(38) C. Evans et al., *Employability through Work*, Center for Local Economic Strategies, 1999, p. 13.

(39) 特に、Ghoshal & Bartlett, *op. cit.*, Chapter 1 を参照。

(40) Nollen & Axel, *op. cit.*, p. 212.

は、そのような転換をマイクロ社会契約の変化として解釈している Andolsen の見解に注目する。マイクロ社会契約概念には、統合社会契約論の文脈では、それは現実に「機能」している「実在の」契約である、との含意がある。換言すれば、マイクロ社会契約とマクロ社会契約は「ワンセット」であり、マイクロ社会契約がマクロ社会契約の「曖昧さ」を補完するものとして位置づけられている。以下そのことを念頭に置いて、マイクロ社会契約としてのアメリカの「雇用契約」の意味を考えることになるが、その前に、「エンプロイアビリティ契約」の内容を再確認しておこう。

新しい雇用契約を古い契約から区別する基本的な要因は、労働者の長期的な経済保障に対して新しい条項 (provision) が付け加えられていることである。使用者は good パフォーマンスを達成した従業員にこれまで保障されてきた長期雇用を約束していないのだ。ここには、規制緩和の進展、グローバル・エコノミーのような激しい競争条件のもとでは、使用者側は従業員に対して長期雇用を正直に約束しえなくなってきた、との「現実的な」認識がある。その代わりに会社が従業員に対してできることは、従業員が外部労働市場において強い競争力を持ち得るように仕事上のスキルを使いこなしそれを高めるような機会を提供することである。逆に言えば、現在の雇用関係は一旦廃止しすべきである、ということになる。このような高度に市場性があるないしは市場で高く売れる仕事上のスキルを有していることが「エンプロイアビリティ」といわれるものである。<sup>(41)</sup>

かくして、新しい契約のもとでは、使用者は、従業員に、彼らが自己の「エンプロイアビリティ」を発達させ向上させる機会を提供する、ということに約束するにすぎない。労働者が「自分の責任で」エンプロイアビリティを高めることを余儀なくされる状況が生まれてくるのはこのためである。<sup>(42)</sup>

このような雇用契約の変化を統合社会契約論の発想を借りて、マイクロ契約の変化として見なしているのが Andolsen である。Andolsen は、統合社会契約論に倣って、企業と社会の契約を<sup>(43)</sup>

(41) Andolsen, *The New "Employability Contract" and Social Contract Theory*, pp. 138-139.

(42) このような現状に対してはすでにいくつかの批判がある。例えば、Andolsen, *The New Job Contract. Economoc Justice in a Age of Insecurity*, pp. 29-38 で紹介されている。

(43) Andolsen, *The New "Employability Contract" and Social Contract Theory*, pp. 142-145. Andolsen, *The New Job Contract. Economoc Justice in a Age of Insecurity*, pp. 89-100. Andolsen は上記の文献で Donaldson の初期の著作にも言及している。例えば、T. Donaldson, *Corporation and Morality*, Prentice-Hall, 1982. T. Donaldson, *The Ethics of International Business*, Oxford University Press, 1989. がそれである。特に、前著の45-49ページにおいて、消費者と従業員の「便益」が触れられている。また Donaldson の主張は日本語でも読める。高巖・ドナルドソン『ビジネス・エシックス——企業の市場競争力と倫理法令遵守マネジメント・システム』文真堂、1999年、がそれであり、その第4章において「ビジネスにおける社会契約の2段階」が解説されている。更には、Andolsen はローマ・カトリック的な社会思想の立場からもエンプロイアビリティ契約のあり方を「批判」している。これに関しては、Andolsen, *The New Job Contract. Economoc Justice in a Age of Insecurity*, pp. 100-119 を参照のこと。

つぎのように理解している。ビジネスの社会契約には2つの側面(段階)がある。第1は企業が存在しない「個別生産状態」であり、企業という組織が存在しない状態に置かれた人々がその存在を認めるかどうかを検討する。人々(社会)が企業の存在を認めるようになると、企業は社会と契約を結ぶ主体的な存在として観念され(社会的な存在として認められ)、企業と社会はそれぞれに対して義務と責任を求めるようになる。これが第2段階である。個別生産状態にある社会が企業の存在を認めるのは、それによって利益を得ることができるからである。そのような社会的便益は、例えば、消費者と労働者に分けて考えることができるが、労働者について言えば、所得と貢献能力の増大、責任の分散、所得配分の調整、が挙げられる。このような便益は、労働者が組合を結成し使用者と「対等に」交渉することができるようになって生まれてくるものであり、現実にはフォーディスト社会契約というマイクロ社会契約によって具体的な形態をとることになった。逆に言えば、フォーディスト社会契約が「現実に」存在していることは労働者には交渉する力があるということを証明することなのであり、そのような取り決めの成立によってはじめて労働者は社会的便益を享受できたのであった。<sup>(44)</sup>

だが労働者は、Andolsen に依れば、エンプロイアビリティ契約によって「個別生産状態」に引き戻されることになった。<sup>(45)</sup> この新しいマイクロ社会契約は労働者をバラバラな存在へと転化し、交渉する力をなくす状態を生み出している。したがって、労働者はこれまで「享受」してきた社会的便益を享受できなくなる。交渉力を奪われた労働者は損失を被ることになり、それ故に、このエンプロイアビリティ契約は「アンフェア」である、<sup>(46)</sup> と評価されることになる。そもそも労働者はそのような社会契約に「同意」しているのか、という疑問が、たとえ現実的にはあまり意味がないとしても、生まれてくるのはこのためである。

更に、統合社会契約論の立場から言えば、新しいマイクロ社会契約(エンプロイアビリティ社会契約)には「大きな」問題点がある。それは、マイクロ社会契約はハイパー規範と「一致」していなければならない、あるいは少なくとも「抵触してはならない」、という「命題」、との関連である。ハイパー規範にはいくつかの「規範」が含まれると思われるが、Andolsen が注目しているのは「生存権」というハイパー規範である。<sup>(47)</sup> 「雇用が保障されている」という意味では、フォーディスト社会契約はこの規範と「抵触」するものではなかった。しかし、エンプロイアビリティ社会契約になると、事情が変わってくる。エンプロイアビリティ社会契約は、基本的

(44) Andolsen, *The New "Employability Contract" and Social Contract Theory*, p. 143.

(45) Andolsen, *The New "Employability Contract" and Social Contract Theory*, p. 145.

(46) Andolsen, *The New Job Contract. Economoc Justice in a Age of Insecurity*, pp. 89-100.

(47) Andolsen, *The New "Employability Contract" and Social Contract Theory*, p. 144.

Donaldson 自身は「基本的な国際的な権利」として、物理的な移動の権利、財産所有の権利、拷問を受けない権利、公平な裁判を受ける権利、差別されない権利、肉体的な安全を保証される権利、言論と結社の自由の権利、最低限の教育を受ける権利、政治的参加の権利、生存(subsistence)の権利、を挙げている(Donaldson, *The Ethics of International Business*, p. 81.)。

には、「生存権」と「対立」するのである。それ故に、エンプロイアビリテイ社会契約は、例えば、つぎのような課題に答えなければならなくなってくる。労働者が働ける全期間に渡って生存手段を手に入れることができるようにすることは公平な雇用関係なのであろうか？ エンプロイアビリテイ契約は労働者にキャリア期間に本当に雇用を保証するものなのであろうか？ 「原初状態」はエンプロイアビリテイ契約にとっていかなることを意味しているのであろうか？ 「原初状態」に置かれた個人は、エンプロイアビリテイ契約が公平な雇用協定である、<sup>(48)</sup>ということに同意するのであろうか？ 等々の疑問はそのような状況の反映である。このように考えると、ヨーロッパの（エンプロイアビリテイ概念を「双方型」として把握し、労使協力して雇用機会の創出の途を模索している）現状はアメリカ社会だけでなく日本の企業社会にも重大な意味を持っている。

(続)

2002/07/28

---

(48) Andolsen, The New “Employability Contract” and Social Contract Theory, p. 146.