

日本型雇用慣行の「闇」

吉田 徹

旧聞に属するが、吉本新喜劇の「闇営業問題」に触れてプロデューサーのデーブ・スペクターが「日本の事務所は芸人を丸抱えするファミリーであることに問題の根源がある」と指摘していた（「ニューズウィーク日本版」）。企業が売れない芸人の面倒もみる代わりに搾取される構造が背景にあるわけだ。

反対に欧米の芸人は、自らエージェントを雇い、労働組合を結成しており、マネジメントや契約内容についても法的に保護され、透明性も高い。

もつとも、この指摘が当てはまるのは、芸能界に限らない。日本の労働市場は、長期雇用、年功賃金、企業別組合によって構成されていると指摘したのは労働経済学者の濱口桂一郎だが、ここで特に大企業の被雇用者は安定雇用や定期昇給の福利厚生を享受することができ、一方、職務内容が限定されないため長時間労働や転勤を余儀なくされる。こうした働き方は経済成長と市場拡大の時代には適していたかもしれないが、今では大企業でも賃金上昇は頭打ちになり、社員の勤労意識や出世欲は低下している。アジアでは、日本の若者の出世欲や自己研鑽意欲が最も低いという調査があるのも、もはや労働に見合うだけ

の見返りが得られないということが本能的に理解されているからかもしれない。

加えて言えば、こうした労働市場のあり方は新卒一括採用という制度にも支えられてきた。しかし採用動向は景気にそのまま左右されるから、高校・大学の卒業年によって個人の人生活に大きな影響を後々もたらす。さらに大学教育は、大企業への「就社」を目指した偏差値競争の延長線上にしか成り立たないから、専門教育は期待もされず、可能にもならない。生存競争に晒される学生は、結果として経済の論理だけに素直になり、現状維持に傾く。

こうした日本の人に職が就く「職能型」ではなく、欧米のように職に人が就く「職務型」であれば、おそらく働くことの困難は大きく軽減されることだろう。女性やロスジェネ世代などの「労働弱者」であつても、ライフコースや将来展望に応じて、様々な働き方が可能になり、ワークライフバランスも改善されること期待される。職務型であれば同一労働同一賃金の原則も貫徹されることになる。

歴史社会学者の小熊英二は、日本の雇用慣行の発展は戦前の官僚制を原型としており、労働市場を国家が編成してしまったことに職

能型の起源があるとしている。これは、戦後に分配政治だけが横行し、職能団体や労働組合を基盤とした労働政治が成り立たず、さらなる展望が見出せていないことの遠因でもある。企業別組合では、全産業での賃上げ交渉も難しい。製造業を中心とした日本経済の衰退とともに、日本の社民もまた衰退していったことは、無関係ではないのだ。

過去二〇年間、ドルベースでみて日本のGDPは約三分の一にまで縮小し、情報通信や半導体などの分野で世界市場のシェアを大きく落としている。日経新聞の主要商品・サービスシェア調査では、七四品目中日本企業は一品目でシェア一位だが、それも市場規模が縮小している品目群に集中している。すなわち資本投入も生産性も停滞する一方、賃金指数の伸び幅も先進国中最も低く留まっている。従来は、従来は雇用慣行はもはや持続可能なものではない。現在は円安誘導と金融緩和でハードランディングをかううじて回避しているに過ぎない。個々人の持つ潜在的な専門性を引き上げ、科学技術分野のイノベーションの蓋然性を高めるためには、人的資本への投資を拡大すると同時に、雇用制度に対してよりニュートラルな社会保障と税制を構築すべきだ。

つまるところ「働き方」は生活、教育、産業、経済の入り口でもあると同時に出口でもある。その意義を知って、新しい時代の働き方は始めてみえてくるに違いない。

へよしだ とおる 北海道大学大学院法学研究科教授