

一人前の社会を目指して ～ 日本社会の構造変革の方向性

(コンセプト・ペーパー)

2012.1.15 年金数理人 久保 知行

はじめに

バブル崩壊以来、日本の経済や社会の低迷が続いている。「失われた10年」は、20年を超え、なおも回復の兆しが見えてきていない。この間、小泉政権の「構造改革」や民主党への政権変更があったが、混迷からの脱却は、その萌芽すら見いだせていないように思える。

けれども、従来からの呪縛に捕らわれずに沈思すれば、新しい日本の姿は、徐々に明確になってきているように思える。それは、一言で言えば、「一人前(いちにんまえ)の社会」への脱皮である。本稿では、変貌を遂げるべき日本社会の方向性を論じてみたい。

1. 片働きの「2人前社会」

ハーバード大学のエズラ・ヴォーゲル元教授は、戦後の日本の経済発展を踏まえて、『Japan as Number One (ジャパン・アズ・ナンバーワン アメリカへの教訓)』を著した。バブル期には、日本的経営なるものがもてはやされ、日本国民は自信の塊であったと言ってよいだろう。

その日本的経営の特色とされるのが、米国の経営学者ジェームズ・アベグレンが記述した「終身雇用、年功序列、企業内組合」という、いわゆる「三種の神器」である。そうした前提に立って構築されたのは、男女の性別分業による片働き・2人前の世界であった。

すなわち、男は仕事に勤しみ、女は家庭を守って、一家を成り立たせるという考え方である。この場合、男の稼ぎは、世帯を支えるのに足るものである必要があり、いわば「2人前」(あるいは2人扶持)の所得となるわけである。しかし、それではコスト高になるから、世帯を支える上で必要な費用を限定的に支給する仕組みが生まれた。すなわち、家族手当や世帯主に対する住宅支援などの、いわゆる「日本型福祉」である。これらは、受益者する労働者には歓迎されるが、支給対象者が限定されるから、本来の賃金として支払うよりは低コストで済むわけである。

このような片働き・2人前の構造は、重厚長大産業が高度成長を支えた時代には、適合していたようである。体力的に勝る男性を長期にわたって企業内に確保する仕組みは、労使共同体のイメージを作り上げ、生産性の向上に寄与した。しかしながら、産業構造がモノからサービスへとシフトしていき、体力より知恵が重視されるようになっていった時代の変化には、適合できないものであった。

この労使共同体たる会社は、時として、江戸時代の「藩」に例えられることがある。身分社会を前提として構築された徳川幕府の下での藩では、上意下達の秩序が重んじられ、「お家大事」の風潮が支配的であった。その秩序に疑問を呈し反旗を翻した者は、浪人となって世間をさまよう他なかったのである。先ごろ問題となった大王製紙やオリンパスの不祥事は、そうした中で培われた「内向き」の思考と、外部の者を「よそ者」として排除する姿勢に、つながるものに思える。

また、こうした日本的経営は、大量に供給される若年労働力を前提としていた。年功序列のピラミッドでは、下層に多くの若年労働者が存在している必要がある。しかし、経済・社会の豊かさと共に訪れる少子高齢化の世界では、そうしたピラミッドは維持できない。その点で、年功序列ピラミッド

は、長期にわたって維持することはできない「ねずみ講」的宿命を有していたと考えることができよう。

2．男女雇用機会均等への動き

そうした状況が進めば、雇用情勢にも変化が訪れざるを得ない。その変化を加速したのが、国際的な動きとも連動する女性の社会進出であった。体力から知恵への産業構造の変化は、体力的に非力な女性にも活躍の場を与えるものであった。そのようにして、片働き・2人前の構造は、本格的見直しを迫られることとなったのである。

だが、日本では、「奇跡」と称された高度成長の呪縛から、なお、旧来の片働き・2人前の構造に固執する向きが少なくなかった。その仇花として生まれたのは、男性を基幹的な総合職とし、女性を補助的な事務職とする分断体系である。あからさまな直接的性差別から、間接的差別へと変容させようとしたわけである。

けれども、そのような欺瞞が、長続きするはずはなかった。産業構造が体力よりも知恵を求め中、その能力に基づかない処遇は、いずれ見直しを迫られるのが必至であった。国際的にも、女性の社会進出を後押しする風潮の中、こうした間接的差別は、批判的的となった。

そうして、日本では、1986年4月から「男女雇用機会均等法」が施行された。職場での男女平等は大きく改善はしたが、不十分な点もあり、1997年の全面改正を経て、2007年に再改正されている。この再改正には、間接差別の禁止、妊娠・出産などを理由とする不利益な取扱いの禁止などが盛り込まれた。

3．日経連の「雇用ポートフォリオ」

しかし、そのような動きの中にあっても、日本的経営の中核を保持しようとする動きは続いていた。その象徴が、旧日本経営者団体連盟(日経連)が1995年に発表した報告書『新時代の「日本の経営」』の中で打ち出した「自社型雇用ポートフォリオ」の考え方である(図1参照)。

図1：自社型雇用ポートフォリオ



これは、片働き・2人前の「長期蓄積能力活用型グループ」を中核に据え、その能力不足を「高度専門能力活用型グループ」で補いつつ、事務的・定型的業務については「雇用柔軟型グループ」で対応しようとしたものであった。立案者自身は否定しているようであるが、この考え方は、以降の「正規・非正規分断型処遇」につながるものであったと言えるであろう。

4. 「正規・非正規分断型」の「1.5人前+0.5人前」処遇の進展

年功序列の中核労働者の処遇を守るためには、使い捨ての「柔軟な」労働力が必要になる。そのため、経済界は、雇用の柔軟性を高める「労働ビッグバン」の実現を目指し、正社員以外の雇用を増やす方策へと向かった。従来から、日本の「パートタイム労働者」は、賃金水準や雇用確保の面で差別的待遇を受けていたが、これに派遣労働者や契約労働者が多く加わることとなり、非正規労働者の拡大が進んだ。ちなみに、日本の「パートタイム労働者」の中には、正社員のフルタイム労働時間に匹敵する労働時間の人や、多くの残業をこなす人もおり、国際的な「パートタイム」の概念に合致しないことから、「擬似的パート」と称されている有様である。

問題なのは、企業内労働組合を牛耳る正社員が、こうした非正規労働者の拡大に、加担し容認したことである。正規労働者の処遇は、非正規労働者の犠牲の下で守られる構造になっていたから、それは当然の帰結と言えるものであった。

一方、徐々にではあっても、年功序列の2人前処遇は崩れ、象徴的に言えば、正規労働者の処遇は、「年功序列+能力処遇」の1.5人前へと移ってきた。これに、差別の下で0.5人前処遇となる非正規労働者が加わり、片働き・2人前処遇は、共働き・1.5人前+0.5人前処遇へと変質してきたものと考えられる。

その結果、深刻な不安定労働市場が出現することとなった。従来の2人前とはいかなくとも1.5人前処遇となる正規労働者への参入競争は激化した。一方で、能力や貢献に見合わない0.5人前処遇で働かざるを得ない非正規労働者が増大した。学生が、学業そっちのけで公務員や大会社の正社員を目指す背景には、このような差別的な労働市場の存在があるわけである。

また、こうした差別的労働市場は、少子化の悪化にもつながった。今や、男性にも多くの非正規労働者がいるが、女性での状況は一層厳しい。かつての片働き・2人前では、結婚退職で専業主婦になることを目指す腰掛勤務が取り沙汰されたが、もはや、男性側にも、そのような余裕はない。また、企業は、1.5人前処遇の効率性を高めるために、正社員に長時間労働を強いるようになる。あるいは、労働者側において、1.5人前処遇の上積みを図るべく残業に勤しむ風潮もある。こうして、経済的余力のない非正規労働者と、時間的余力のない正規労働者という、少子化問題には最悪の組み合わせが生まれているわけである。

経済的合理性から言えば、このような貢献を反映しない処遇体系は、企業の競争力を高めるはずはない。にもかかわらず、そうした方向を経営陣が容認・模索したのは、経営幹部のほとんどが企業内部から登用された「なりあがり者」だったからである。最適な経営能力によって選ばれたのではなく、企業内部の調整能力によって役員になった彼らに、真の能力主義の貫徹が望めよう筈はなかった。

5. 「一人前(いちにんまえ)の社会」を目指して

では、これからの日本は、どのような社会を目指せばよいのか。その答えは、簡単・明瞭である。天然資源の少ない日本の最大の資産と言われる人材を、意欲と能力、もっと明確に言えば、貢献に応じて1人前に処遇する社会である。その1人前は、期せずして、一人前ということになる。

思えば、日本は、危機に立った時、よりオープンで公平な人材処遇への転換で乗り切ってきたのではないか。すなわち、明治維新の際の士農工商の身分制の廃止、敗戦後の貴族制度の廃止である。今、求められているのは、戦後の高度成長を支えた片働き・2人前社会から、労働者差別を廃して共働き・

1人前ずつの社会へと脱皮することではないのか。

そのような観点から見れば、小泉政権時代に進められた「労働ビッグバン」は、基本的方向を誤ったものと断じざるを得ない。そもそも、そのような施策を推進した主体には、非正規労働者の側に属する者はいない。自らは、旧来の2人前社会の処遇に安住できる官僚、学者、大会社の経営者や幹部あるいは労働組合の幹部が、日本社会にとって誤った道（既得権を保持できる彼らにとっては正しい道だろうが）に導いてきたのである。

ならば、方向を見つけるのは易しい。彼らが抵抗している非正規労働者の均等待遇・社会保険適用の推進など、性別・人種・国籍などによらない労働者処遇を目指せばよいのである。片働き・2人前社会では、女性は従属を強いられたが、共働き・1人前ずつの社会では、男女ともに、自立した個人として尊重されることになるはずである。

ただし、その道は、バラ色ではあるまい。他者の犠牲の上に2人前・1.5人前の処遇を享受してきた正規労働者の立場は、脅かされることになる。また、貢献に応じた処遇ということになれば、正社員であっても、数人前の処遇を受ける人も出てくる一方、1人前の稼ぎのできない人も出てくることになる。一言で言えば、格差は広がるのである。

しかし、それは、貢献に応じた公正で公平な処遇の、必然的な結果である。1人前の稼ぎをするためには努力を続ける必要があるし、さらに努力して2人力・3人力の力を蓄え、それに応じた処遇を求めることは、当然の権利になる。国民一人ひとりが、そのような努力を続けていけば、国力を高めることができるようになる。そして、それを、単なる優勝劣敗的な殺伐とした社会にしないためにこそ、国家による再分配の仕組みが必要なのである。現在進められている税と社会保障制度の一体改革は、そのような視点からこそ、吟味される必要がある。

結果の格差を受け入れるためには、機会の平等が図られなければならない。親の経済状態が子に過度に影響するのは、まっとうな社会とは言えない。この観点からすれば、民主党政権が進めてきた、所得制限なしの子ども手当や高校授業料の無償化などは、適切な政策と言えるであろう。また、税額控除の考え方も正しい。一方で、努力を重ねた結果であるとはいえ、国家のインフラや個人の幸運に恵まれて、多くの所得や資産を有するに到った人には、所得税や相続税で社会に返礼してもらう必要があるだろう。

こうした再分配政策を、バラマキなどと批判する向きは、日本がどのような社会を目指すべきなのかを、真剣に考えてみるべきである。バラマキのキャンペーンをしている連中が、1人前の処遇をベースにしているのかどうか、問いかけてみるべきである。民間では、遅かれ早かれ、1人前処遇をベースとして競争力を向上しなければ、生き残ることはできないであろう。最も問題なのは、効率性を問われることの乏しい公務員である。公共の立場にありながら、非正規差別を漫然と受け入れ既得権に浸っている公務員の制度改革こそ、この一人前社会への転換の象徴と言えるのではないか。

（以上）