

拙稿『一人前の社会を目指して』に関する Q&A

(逐次追加：2012年1月20日時点)

Q1： 「コンセプトペーパー」としたのは、何故か。

A1： このペーパーは、日本社会についての、過去および現在についての分析・考察と、将来に対する洞察・視座を含んでいる。前者については、事実や事象によって納得性を補強することが可能であると考えているが、それには時間がかかる。このペーパーで重視しているのは、後者であるので、そのコンセプトを提示したものである。

学者の中には、過去の事象から事実抽出 (Fact finding) を行い、それを分析することで主張を固めて行くことを重視する人も多い。単なる思い付きを抑制する観点からのものであろうが、事実抽出にも価値観が入るし、過去を考えるだけでは将来を展望することはできないのではないかと。敢えて言えば、思い付きからスタートした洞察 (perspective) を検証・吟味することによって将来を構想できるのではないかと考えている。

Q2： 努力をして2人前・3人前の力を蓄えた人から、そうでない0.5人前の人への再分配を、どのような根拠で行い、どのように理解を得るか、という点はどうか。

A2： この根拠は、難しい問題であるが、みんなが1人前の処遇を受けられる社会は、安全・安心につながるわけで、そういったインフラへの感謝と位置づけるのが相当ではないか。

1人前処遇で女性の就業率の高い北欧では、所得税率も高く、デンマークでは50%だそうであるが、医療や教育を無料にして機会均等を図っており、国民の政府に対する信頼や税負担に対する理解も高い、とされている。

何人かどころか十人か・百人の貢献をする人も出てくるであろうが、あまりに高額報酬を得ても、使いきれぬものではない。カネに困らなくなれば名誉を欲しがるのが人間の習性であるので、高額納税者や寄付者を表彰するような考え方があっていい。

先の大震災で、日本人はカネ万能主義ではなく、助け合いの精神を持っていることが内外に示された。1人前の処遇をベースに相互扶助できる日本社会の実現は、可能ではないかと考える。

Q3： 「一人前社会」の考え方では、大企業と中小企業の格差は広がるのではないかと。「生産性の低いところは淘汰されるべきだ」というのなら、小泉政権と同じではないか。

A3： 大企業と中小企業の格差について、「有能な人材が多ければ利益が多く、利益が多ければ有能な人材を多く抱えられる」という発想は、実態にほど遠い。大企業でも、非正規者を平気で使い捨てにしており、そこからの搾取で、正規社員の高い賃金を賄っている。

最大の問題は、日本企業が閉鎖型組織を前提としていることである。経営幹部は、「生え抜き」の正社員上がりで占められ、彼らは、組織に忠実で、効率とはほど遠い長時間勤務を旨としてきた連中である。

正規・非正規の格差をなくせば、大企業の平均賃金は下がるであろう。一方、非正規賃金に引っ張られてきた中小企業の賃金は上がるものと思われる。よく、最低賃金が上がれば中小企業の経営は成り立たないと言われるが、そういう企業の経営は、始めから成り立っていないのである。

問題は、開放型組織への転換が必要であることで、女性や高齢者あるいは外国人を、その属性

で差別するような企業が国際的競争力など持てるはずはない。

「1人前社会では賃金格差は広がる」というのは、個々人の貢献がストレートに報酬に反映されるようになるからである。しかし、何人かもの貢献をした人が見合った報酬を得るのは当然であろう。

ただし、ここでも、国民年金の保険料問題で、「払わない」と「払えない」を区別する必要があったように、「貢献しない」と「貢献できない」を区別する必要がある。例えば、障害者のように、意欲があっても1人前の働きができない場合には、1人前との賃金の補填や労働環境整備の指導は、公の責任とすべきであろう。小泉政権は、この公の責任を放棄し、格差拡大を活力増強の源と考えたのである。一方、育児・介護の支援等で、企業が支払ったコストを上回る貢献が期待されれば、企業自身が対応することもあるだろう。

「1人前の社会」は、決して殺伐としたものではない。それへの移行を阻む公務員や正社員といった既得権に守られた連中にとっては、明治維新時の「武士の商法」の終わりを意味するようなものであるから、脅威を感じるであろうが。

Q 4 : もっとも重要なのは、企業の繁栄寿命が短くなって、日本経済が終身雇用を維持できなくなっていることではないか。そして、終身雇用が例外になれば、該当する公務員の給与も見直されざるを得ないのではないか。

A 4 : 先日のTV番組 / Mr.サンデーで、石原東京都知事と、橋下大阪市長が、公務員の処遇にからんで対談をしていた。

現在の学生の就職希望先の No. 1 は、予想通り、公務員だそうである。これに対して、橋下大阪市長は、その理由が安定を求めるものであれば大間違いである、これからの公務員は、むしろ民間より厳しくなる、公務員を目指すのなら、公に対する奉仕を心に置くべきで、気楽にやりたいのなら、むしろ民間の方がよいのではないかと、言っていた。橋下大阪市長は、人事評価で D を 2 年連続とった職員は、分限免職手続きにも回すそうである。

その善し悪しは別として、こうした公務員の側での動きを見れば、企業の寿命が短くなって終身雇用ができなくなったから（変化が起きている）とは、言えないと思う。そもそも、百年以上続いている企業は少数であり、終身雇用という名の一定年齢までの雇用保障兼年齢首切りの歴史は、戦後の 70 年程度でしかない。

問題は、公務員では、いまだに年功序列が支配的で、旧来の片働き・2人前に近い処遇が保持されている点にある。現在のスーパーリッチな働き方は、夫婦ともに正規の公務員であることで、そうすれば、共働き・4人前（とまではいかないだろうが）の所得が手に入るわけである。一方で、役所や大学では、予算の制約を理由として、非常勤の職員や教員を使い捨てにしている。年功序列を配して1人前にすれば、非常勤を常勤にすることも可能になるだろう。

このペーパーに対し、公務員バッシングのような見方はいかがなものか、という意見もある。だが、競争に曝されている民間では、遅かれ早かれ、1人前処遇を目指さざるを得ないし、その動きも出てきている。これに対し、「官吏」の上層部の意識は、自分達が士農工商の「士」であるというままではないのかと疑う。パフォーマンスを度外視した官による「武士の商法」は、「公」の名の下に許容されるものではないだろう。

Q 5 : 企業の福利厚生機能をすべて否定する考え方が。

A 5 : 今の福利厚生、たとえば育児支援などのメリットを最も享受しているのは、公務員や大企業の正社員である。立場の弱い非正規や、自営業者には、企業による「福祉」の恩恵は及んでいない。企業による「福祉」は、企業間格差にもつながり、社会全体にプラスにはならない。

もっとも、例えば、女性の活用に熱心な会社が、国の整備が遅れている育児支援を行うことは、評価されてよいであろう。しかし、その根底には、有能な女性社員の確保には、そういう施策が有効である、という冷徹な計算があってしかるべきである。このことは、企業に目先の損得を重視しろと言っているのではなく、そのような計算がなければ、長期的には維持できる施策ではないだろう、ということである。社会貢献をしたいのなら、経営者が個人的に寄付したっていいはずである。