

新刊紹介

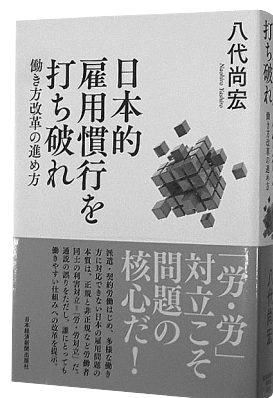
八代尚宏著

『日本の雇用慣行を打ち破れ
働き方改革の進め方』

湯川 抗

我々は「常識」を意識しながら生活している。これは、この常識が我々の生活を円滑にするともに、常識を踏まえることでよりリスクの低い行動をとることができると思われているからだろう。しかし、古くから続く慣行が常識として捉えられようになり、それが固定化している場合、常識を疑わない、あるいは常識を誤解したまま生活することは、時に大きなリスクを伴うことになる。間違っていて認識している常識の規模が大きければ、なおさらである。例えば、半導体で電子立国に成功し、その後巨大なPC産業を生み出すことに成功した我が国大手ICT企業は、一九九〇年代後半に始まったインターネットビジネスに完全に乗り遅れた。これは、かつての成功体験とその結果生まれた常識が、新たなビジネスに取り組むことを遅らせたためである。

本書は、我が国の労働問題に関して、我々が常



2015年4月22日発行
日本経済新聞出版社
B6判 314頁
定価 本体2000円+税

識だと信じていたことを次々と挙げ、これらの常識が実際は常識とは異なることを理路整然と指摘する。そのうえで、新たな枠組みを提示して、今後の労働市場改革に対する政策的な取り組みの方向性を示している。

我々は、労働問題を企業対労働者という労使対立の構図で捉えがちである。確かに、欧米の労働市場は職種別、あるいは産業別に構成されている。このため職種別、産業別に組織された労働組合が、個々の労働者に代わって権利を主張し、権利を守るためには企業経営にダメージを与えることも厭わない。当然、労使は基本的に対立する立場にある。また政府も企業と比べると弱い立場にある労働者の権利を守るために制度設計を行うため、労使対立の構図は鮮明になる。

しかし、我が国の労働市場は産業や職業ではなく、企業別に分断されており、特に大企業の労働

者は企業組織の長期的な存続と繁栄が自分たちの利害と一致する。このため、労働者が企業にダメージを与えてまで権利を主張することはない。そうした行動が長期的には自分たちの利益を損ねることになるためである。

高度成長期にはグローバルにビジネスを展開する大企業が数多く生まれたが、それ以降は当時のような新たなベンチャー企業は生まれず、企業の新陳代謝が進まない我が国においては、大企業に職場を求めるところが労働者の長期的な利益を確保する。そして、労働者にとっては、「どんな仕事をしているか」より「どの企業で働いているか」が重要になった。日本人は「就職」するのではなく「就社」すると言われる。自分の就く職業の仕事内容ではなく自分の所属する会社を重視することは、暗黙の了解となった。

このような労働環境の変化にもかかわらず、我々は現在も我が国における労働問題を労使対立という観点から考えることをいわば常識としている。本書は、労使対立ではなく、「労・労対立」という枠組みから労働問題をみることの重要性を、次々と具体的な政策課題を挙げながら指摘する。本書の指摘をいくつか取り上げたい。

労働時間規制は、残業代を節約したい企業対労働者の対立ではなく、残業代を確保するために非効率的に働く労働者と労働時間に拘らない柔軟な働き方を求める労働者の対立である。

女性管理職比率の問題は、専業主婦をもつ男性社員と共働きの社員との対立であろう。性別にかかわらず、働く意欲と能力のある人材を登用することは、結局人事管理の効率化を通じて企業の利益率向上につながることを指摘する。

高齢者雇用の問題では、高齢労働者と若年労働者の対立を防ぐために、年齢に中立的な雇用システムの導入と共に、年齢差別を禁止する法律の制定のような踏み込んだ提言も行っている。

労働者の解雇規制の問題では、判例法で守られる大企業の労働者と裁判に訴える余裕のない中小企業の労働者の間の格差に注目して、解雇ルールの基準の明確化とともに企業による雇用契約や人事評価の明確化を訴える。

派遣社員の問題は、「労・労対立」がイメージしやすい問題だろう。本書は勤続年数に応じて賃金の上昇する正社員の賃金体系の問題点を指摘したうえで、同一労働・同一賃金を実現することが企業の様々なステークホルダーの利益につながることを主張する。

有期雇用社員の問題では、有期雇用者の無期雇

用を促進するための規制強化が、結果的に雇用を不安定にしたことを指摘したうえで、労働者の多様な働き方を担保するために、雇用形態に関わらない均衡処遇を行うことを提言する。

外国人労働者活用の問題では、日本人労働者との対立を防ぐためには、専門的資格をもつ「高度人材」の柔軟な受け入れと、介護のような今後の労働力不足が確実な専門職種における、技能実習終了後の外国人の在留資格の認定を提言している。

こうした指摘はいずれも労使対立ではなく、「労・労対立」という枠組みから考察されたものである。厚生労働省によれば、一九七四年に一万件を超えていた労働争議の件数はその後減少を続け、二〇一二年には五九六件にまで落ち込んでいく。この理由には高度成長期が終わり、それまでのような、賃上げを目標とする労働争議が困難になったなど、様々なことが考えられる。しかし、こうした現象は筆者の指摘するように、労働問題の本質が労使対立ではなく、「労・労対立」へと変化しつつあることを示唆しているのではないだろうか。

本書は、労働市場改革の基本は、「透明性」、「均衡処遇」、「多様性」だとする。一方、文中には「公平性」という言葉が頻出する。雇用問題を経済学的な視点から捉えている点も本書の特徴と

言える。本書の提言するような多様な質の労働者の需要と供給をうまく適合する労働市場を形成することは我が国の経済成長に貢献するだろう。もちろん、このための労働市場改革に関して直接的に学ぶべきは政治家や官僚である。しかし、年齢や性別、働き方などを問わずに優秀な人材を確保したい経営者にとっても、本書は示唆に富む。経営者にとっては、様々な観点から労働者を捉え、それぞれの労働者のタイプを考慮しながら効率的な人材活用方法を検討するためのフレームワークとして活用できるだろう。

昨年、野村総研は二〇二〇年までに我が国の労働人口の約50%が人工知能によって代替可能になるだろうという予測を発表した。もちろん、二〇二〇年という未来の日付や、労働人口の何割までが機械で代替可能なのかということは、予測の域を出ない。しかし、それほど遠くない未来に、我々は「労・労対立」を超え、機械と競争しなければならぬ。このことを考慮すれば、労働問題や労働市場改革の考え方は今後、深刻度を増していくとも考えられる。政策担当者は、時間軸を十分念頭におきながら、本書の指摘を検討するといいたいだろう。

(ゆかわ こう ビジネスデザイン学科)