

格差社会で働く若者たち

熊沢 誠

2009年11月6日に甲南大学名誉教授・熊沢誠氏を迎え、経済貿易研究所の主催により「格差社会で働く若者たち」というテーマで講演会を開催した。ここに掲載するものはその時の講演をもとに熊沢氏によってまとめられたものである。

司会●本日は、甲南大学名誉教授の熊沢誠先生をお迎えし、「格差社会で働く若者たち」というテーマで講演を行っていただくことになりました。熊沢先生は労働経済の分野でつとに著名な方であり、多くの著作を著しておられますが、私は、今から20年前の1989年に刊行された、名著の呼び声の高い『日本的経営の明暗』という著書が印象に残っています。当時、日本経済は、二度の石油危機や円高不況を乗り越え、柔軟性を体現した資本主義として世界から注目されていましたが、長時間労働や過労死が問題になっていました。20年後の今日、労働問題の焦点は、ワーキングプア、ニート、非正規労働といったところに移っていますが、労働経済の重要性や労働問題への関心はますます大きくなっていると思います。本日は、その中でも、学生の皆さんに大いに関係する若者労働に焦点を当ててお話しさせていただきます。では、熊沢先生、よろしくお願ひします。

序 今日のテーマ

今日は、この現代日本という格差社会の中で働くことのしんどさのようなことを若者を中心に考察します。かなり暗い話になりますが、私が暗いのではなく状況が暗いだから仕方がないと思ってください。早速入ります。

1 就職する若者の分化

【1ーi】「恵まれている」「恵まれていない」の両極

いま、この格差社会の中で労働に入ってゆく若者は、まずはじめに明暗二つに分化すると考えることができます。もちろん「恵まれている」人、「恵まれていない」人といっても、ランクは多段階なのですが、状況をすっきり理解するためにさしあたり中間形態は省いて、両極をまず把握することにしましょう。「恵まれている」層、これを仮にA層とよびます。大企業に入っている、その正社員になっている、仕事の種類は専門技術職、あるいはキャリア展開のある事務職、販売職などです。「キ

キャリア展開のある」という言い方には注意してください。この社会のもっとも数多い職種は工場労働と事務と販売ですが、この三大職種においては、下位職務、簡単な仕事から、中位の職務へ、それから責任の重い難しい高位の職務へというふうに、職種の中で職務が階段状に連なっています。そして下位職務⇒中位職務⇒上位職務へと経上がっていくことをキャリア展開とよびますが、A層は、そのキャリア展開が期待されるような事務職、販売職につく。たとえば「総合職事務」なんかがそれです。

これに対し「恵まれていない」層を仮にB層とよびましょう。小企業に入る、あるいは非正規労働者になる、などがそのありようです。仕事内容はキャリア展開の許されない事務や販売の下位職務だけをかかなり継続的に行うという人たちと、もともとそれがあまりないような職種につく人たちがここに属します。後者の代表例は、あまりなじまないタームかもしれませんが、高卒の就職者の中では最大職種のひとつになっている「サービス職」です。サービス産業の労働者という意味ではありません。サービス職とは、例えば「マック仕事」。マック仕事って知ってますか？ マクドナルドなどで働く人のこと。ウェイター、ウェイトレス、キッチンスタッフ、調理人などです。いわゆる「水商売」の接客もここに入る。キャバクラ嬢というのは、いま高卒女性の就く一大職種になっている現実があります。そのほかには清掃、運搬、倉庫管理などの補助的な肉体労働、これは労務職とよびます。これらのB層のつく仕事に、キャリア展開の余地や機会はほとんどありません。この両極の中間に、例えば小企業の正社員や、正社員であっても雇用が不安定で昇給や退職金の保障も不十分ないわゆる「周辺的正社員」、それから高度な専門職の派遣労働者などがいます。しかしともあれ、クリアな状況把握のため、さしあたり両極をみることにしましょう。

【1-ii】分化の要因：学歴／学校差／性／健康・体力

就職の時に、このようなA層とB層に分かれるのには、もちろんさまざまの要因が働いています。そのひとつは学歴で、もちろん大卒の方が高卒よりも有利です。同学歴でも、学校差、学校の銘柄の違いがまた無関係ではありません。大卒高卒でも、銘柄が「三流」の場合には恵まれない仕事に就くことが多いのが現実です。それから、これはもっとくわしく分析した方がいいのですが、性別、ジェンダーがやはりかかります。女性は圧倒的にキャリア展開のない仕事に就くことが多いのです。さらには健康や体力も、大いに関係しています。どうしてこんなに健康や体力が重要なのかということ、後にまたふれますが、昔から俗に「東大のラグビー部」が一番就職に有利といわれていますね。もっとも、私の感触では過労死する人には意外にスポーツマンが多いみたいですよ。

このような格差の要因自体がまた、すでに存在する格差社会の反映であるということはもちろんいうまでもありません。例えば、全く同じ生活条件のうえで学校の成績の良い人と悪い人とがきっぱりと分けられるというのではなくて、現実には、中学校くらいの段階から、問題の正答率と親の所得との間には、明瞭な正の相関関係があり、また大学に進学する比率は、むしろ親の所得に大きく関係しています。家庭が貧乏ければ大学へ行けないという状況はいまでもあり、その相関関係は、学校差も考慮すればいっそうつよまっているといえます。

健康や体力だって親の所得と無関係ではありません。例えば、高校の底辺では、今はやたらに保健室へやってくる高校生が多いという報道がありました。躰の不具合を親に訴えたと、保健室で薬を貰いなさい、うちは健康保険に入っていないので、医者に行くのはちょっと……と親に言われる。視力検査があっても、その報告書類をその場で破いてしまう学生だっているという。視力が弱いことが分かれば、眼鏡を買わねばならない。そのことを親に言うのが嫌だというのです。歯についても同じです。フリーターなどは、歯の治療のためにはまずサラ金に行かなきゃならないといったことも新聞の

ルポに記されています（資料掲載省略）。就職の有利、不利にかかわる健康や体力にも、所得格差が反映しているのです。

【1－iii】Aは相対的に少なくBは相対的に多い

さて、「分化」について確認しておかなければならないことは、A層は相対的に少なく、B層は相対的に多いことです。この社会の現実では、地味な仕事が多く、それを担うB層人がより多くなる。だから、若者がどのように仕事を選択すべきかと聞かれれば、「好きなことを仕事にすべきだ」というよりは、むしろ「他人が喜んでくれることでなければ仕事にならないのだ」、まずそのことをわかってほしいと言いたい気持ちが私にはあります。かつての大卒が就いたような専門職や総合職の事務、わりあい希望者の多い「いい仕事」の比率は、いま大卒の比率よりはるかに低いのです。たしかに今でも高学歴の若者は比較的「いい仕事」につきますが、それはさしあたり、低学歴者の多い親の世代の人びとが、数多い「地味な仕事」をしているからです。中高年の主婦パートタイマーや、中高卒のおじさんたちが、例えば代表的な最大職種の工場労働を担ってくれることによって、大卒の若者をまだ「いい仕事」に回しているといえます。それでも、現時点では大学卒は男女とも新たに就職する人の半数を超えているのであって、これからは大学出だからA層に入れるかといえはともそのようには言えません。後にみるように、大卒もまじえて増加しつつある非正規の若者の仕事内容を調べれば、そのことは明らかでしょう。

非正規で働きはじめる若者の規模について、「三流大学」ではないけれど「一流大学」でもない、ある関西の一私立大学の卒業生の進路分布をみておきます。2000年代前半、彼ら、彼女らのうちでは、親を安心させるような安定した職に就ける人は、「卒業対象者」（卒業すべき人）100人のうちのなんと45人くらいでした。「就職率」という言葉があるでしょう。その就職率は86～95%の水準です。この大学でもきっとそうなると思います。でも、それは「就職します」と就職指導部へ登録して、「こういう会社に決まりました」と会社の名前つきで報告できる人の割合にすぎません。大事なことは、そのように就職できた人は、100人のうち卒業対象者の半分未満しかいなかったことです。100人のうち18人くらいは留年します。この大学ではどうでしょう。この留年者は翌年には新規学卒と扱われませんから、就職戦線では不利になります。さらに問題なのは、無届け、進路不明、つまり大学へ「卒業後ここで働きます」と言ってこない人。これが25%くらいいます。この25%の圧倒的多数は、まずフリーター、あるいは無職になると考えなければなりません。留年者も半分くらいはやがてフリーターになるかもしれない。そうすると、単純に計算してみると、25%+9%、合計34%くらいは、正社員でないかたちで働くと言っていいわけです。これは平成不況のどん底期のことでありますが、今ふたたび深刻な不況が訪れていて、状況は2000年代はじめに近くなっていると推測されます。もう一度言いますと、すべての卒業対象者のゆくえこそが大切です。就職登録者を分母、会社の名前つきで就職できたと報告してくる人を分子として計算される「就職率」だけをみると危ないのです。大学は「評判」を気にしますからこの就職率だけを発表しますが、若者労働論は、すべての「卒業対象者」を問題にしなければなりません。ともあれ、私の言いたいことは、大学卒だからといってB層に加わらないとはいえないこと。正社員でも、先に言いました「周辺の正社員」になる可能性が高いと思われます。この程度は高卒の場合、さらに大きいこと言うまでもありません。

【1－iv】私の分析の特徴

ところでいま若者の労働を語るにあたっては、私はとくに次のことを強調したいと思います。このA層とB層の、さまざまな点で恵まれている程度の格差はさしあたり大変大きい。けれども、若者

労働の問題性は、非正規ワーキングプアの貧困問題にとどまりません。「勝ち組」としてA層に入り、正社員になっても、とくに中小企業だったり「周辺の正社員」だったりする場合には、若者とはともしんどい状況におかれ、その結果、「自発的な」退職に追い込まれ、非正規のB層に仲間入りすることも多い。すなわち、少し長い眼で見れば、いったんA層に入った人と、B層に流れていった人との間は、全く断絶した関係ではなく、交流関係、相互補強関係にあるということです。若者労働の二層は構造的に連関しています。しかし、これを念頭に置いたうえで、とりあえず以下、この二層の、それぞれのしんどさの内容をもう少し具体的に述べることにしましょう。その上であらためて両者の関係について語り、最後にその関係の改善の方途としてはどんなことが考えられるかを概観します。

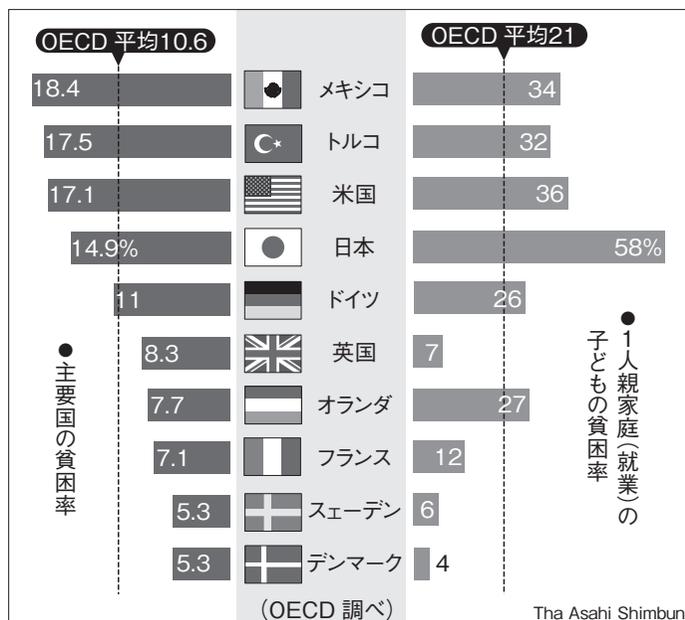
2 Bグループの継続的な貧困

【2-i】格差社会の指標

では、早速「第2幕」に入ります。Bグループの場合、主要な問題は継続的な貧困ということです。一定層の若者の貧困の深刻さについては、今では周知のこと、この層の累積が「格差社会」に関する言説の一つの中心論点といえましょう。

「日本は格差社会か」と問えば答えはYESです。今では日本は、国際比較的に見てジニ係数も高いほうですが、私はそれ以上に、相対的貧困率が高いことに注目したいと思います。相対的貧困率とはなにか。所得の高い人から低い人者まで並べてみたとき、所得がその中位の半分以下の状態を社会科学的に貧困といいますが、そこに入る人の比率を相対的貧困率といいます。その比率を見ますと資料1の通り、OECDの平均は10.6%。表示国ではトップからメキシコ、トルコ、米国……と続きますが、先進国に限れば日本はアメリカに次ぐ第2位、14.9%になります。ちなみに、この図の右の部分は「1人親家庭（就業）」の子供の貧困率。日本はこれがすさまじく、堂々の金メダルですね。日本

資料1) OECD 諸国の相対的貧困率



※朝日新聞 09.10.9

ではジェンダー差別と非正規差別の重なりがあって、シングルマザーの貧困率が特に高いのです。

そんなことから、現在の貧困層をめぐるさまざまな事象が生まれています。話せばきりがありませんが、例えば、年収200万円以下の労働者は、資料（掲載省略）に示しましたように、男性の9.6%、女性の43.6%、概算すれば男女計で20%以上にのぼります。年収200万円以下というのは非常に貧しいということの代表的なメルクマールといえましょう。貯蓄ゼロの所帯もおよそ22%あります。また、生活保護所帯は、ついこの間100万所帯を超えて大変な事態になったといわれたばかりなのに、数年の内にぐんぐん上昇の一途をたどり、現在は124万所帯、172万人に及んでいます。それからここに数字は用意していませんが、就学援助——子供たちの給食費、学用品費の公的援助——を受けている人の比率も高くなる一方。それから授業料も払えないので高校を中退する生徒の比率もまた激増しています。このように実にさまざまなエピソードが続きますが、このあたりでとどめましょう。

【2－ii】 その最大の要因：非正規雇用の増加

そこで、このような貧困の最大の要因はなにかといえば、それはなによりも、非正規雇用の激増にほかなりません。貧困者の累積の原因をひとつだけ選ぶならば、それは非正規雇用の増加と考えていい。この非正規雇用の増加ぶりを、資料2、雇用形態別労働者構成の推移でみます。時間の都合上ごく一部しか読みませんが、1981年から2006年までの間に正社員は男女計でおよそ20%減少し、非正規労働者は男女計で20%増えたというみごとな対照がみられます。現在、男性の非正規労働者はさすがに18%にとどまっているけれど、女性の場合は53%。つまり女性は半分以上が非正規労働者で、あらためて日本社会でのジェンダー差別の大きさがわかります。もっとも、若手の男性が非正規労働者化してきたということが、日本において格差問題が論じられるようになったきっかけです。女性はこれまでいくら貧乏であっても格差社会問題の主役としては登場しませんでした。そのこと自体がまたジ

資料2) 雇用形態別労働者構成の推移 (%)

		1981	1990	2000	2006	増減率 (81～06)
正規の職員・従業員	男女計	87.3	79.8	74.0	67.0	-20.3
	男	94.1	91.2	88.3	82.1	-12.0
	女	73.9	61.9	53.6	47.2	-26.7
非正規の職員・従業員	男女計	12.7	20.2	26.0	33.0	20.3
	男	5.9	8.8	11.7	17.9	12.0
	女	26.1	38.1	46.4	52.8	26.7
(非正規の職員・従業員のうち) パート	男女計	6.4	11.6	14.7	15.6	9.2
	男	0.0	1.0	1.9	2.7	2.7
	女	18.0	28.3	33.0	32.5	14.5
(非正規の職員・従業員のうち) アルバイト	男女計	3.5	4.7	7.3	6.5	3.0
	男	2.5	3.7	6.1	5.8	3.3
	女	5.3	6.1	9.1	7.5	2.2
(非正規の職員・従業員のうち) 嘱託・その他	男女計	2.8	3.9	4.0	10.8	8.0
	男	2.8	4.1	3.7	9.3	6.5
	女	2.8	3.7	4.4	12.8	10.0
(嘱託・その他) 派遣社員	男女計	—	—	0.7	2.5	2.5
	男	—	—	0.3	9.3	9.3
	女	—	—	1.2	3.6	3.5

資料：総務省『労働力調査特別調査』（81, 90, 00年）、同『労働力調査詳細結果（06年）』より作成

注：・役員を除く雇用者数（81～00年は毎年2月、06年は年平均）より算出

・非正規雇用比率は、100－正規雇用比率で計算。非正規雇用諸形態の合計とは0.1%程度の誤差が生じることあり

エンダー差別の反映とっていいでしょう。女性は誰かにパラサイトするという想定があって、女性自身の貧困はさして問題にならなかったのです。

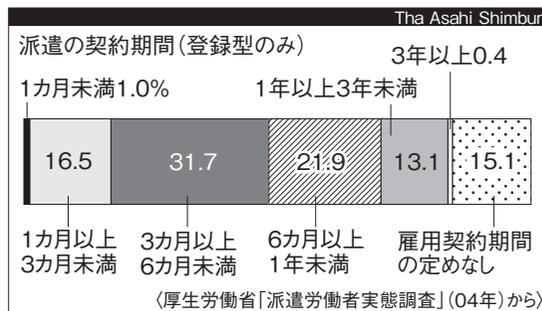
その上でここでのテーマ、若者にこだわって資料（掲載省略）、年齢別非正規労働者比率を見ますと、15歳から24歳までの層——65歳以上というのは再就職なので、この層で非正規の比率がうんと高いのは仕方がないけれども——における非正規労働者の比率は50%になんなんとしております。こんなことはかつてはなかった。例えば20年前は、高校にせよ大学にせよ、一応どこかの会社に正社員として就職して、成功者、不成功者の選別はそれ以降ゆっくりと現れてきたものですが、今ではもうはじめから正規、非正規のステイタスが分かれてしまうようになっているのです。

【2－iii】若者非正規雇用者の状況

そこでいよいよ非正規雇用の若者のおかれるしんどい状況について、もう少し分析的に立ち入ることにいたします。ただ、注意しておきたいことには、厳密には非正規労働者といっても一律に把握することはできません。そのしんどさも、しんどさの実感も、非正規各層によってかなり異なります。例えば、非正規労働者の大部隊として短時間主婦パートタイマーがいます。中高年が多いですが、この人たちはひどい低賃金で仕事内容も総じて単純労働なのですが、少なくともこれまでは、労働者諸階層のうち最も不満の少ない層、ある意味では最も安定した層なのですね。女性正社員の方がずっとずっと鬱屈を抱えていることが多いようです。あるいは派遣労働者でも、非常に高度な専門知識、特別の技能を備えている場合には状況はそんなに悲惨なわけではありません。そうした多様性を考慮したうえで、今ここで注目しますのは非正規若者の底辺です。代表的には、直接雇用の場合はアルバイト、間接雇用の場合は、人材派遣会社に集められたフリーターがどこかの会社の労働現場に送り込まれるという登録型派遣の労働者です。これらを念頭に置いて、底辺の若者労働のことを考えていくことにします。他には契約労働者というかたちもありますけれど、いまあげました2つが代表的存在です。

有期雇用 この人びとのしんどさについて注目すべき第一は、有期雇用、すなわち、「いつまで雇います」という契約期間が決まっているということです。これが無期雇用を原則とする正社員との一番大きな違いなのですが、有期雇用とはもちろん、生活費を稼げる見通しの限定そのものにはかなりません。タイプによっていろいろ違いますので、非正規の底辺労働者の雇用期間については把握が難しいのですが、ひとつだけ簡便な資料3、登録型派遣の契約期間の図を示します。左から派遣期間の短い場合の累計を暗算しますと、3カ月未満は18%、49%が6カ月未満、1年未満は71%となります。要するに半分は半年以下しか働けないということが明瞭なのです。時には3カ月、1カ月、あるいは1日（これが日雇い派遣です）という場合もしばしばですね。「細切れ雇用」も多いといわな

資料3)



※朝日新聞

ればなりません。

鳩山新政権の改革案はまだ確定していませんが、近く、2カ月未満とかの短い雇用期間は禁止、日雇派遣はもちろん禁止というくらいにはなると思います。ここまではきた。しかし今なお、日雇い派遣のネットカフェ難民——ネットカフェに泊まって、次の日に派遣会社から仕事が入るかなあと携帯電話を見ながら待っている若者は少なくありません。午後3時ごろまでに連絡があって、明日は引越しの手伝い、商店の大売出しの呼び込み、ティッシュペーパー配り、イベントの会場作りなどの仕事もらえると思われる、翌日出かけてゆく。仕事があればネットカフェにも泊まらず、やがてホームレスになりかねません。

キャリアーの分断と非正規ステータスの継続性 次に、ある意味では最も注目すべきことは、現在ではこの若者たちの非正規ステータスが継続的であることです。

かつての臨時工と今の学生アルバイトの場合は、非正規で働くということが経過的です。彼ら、彼女らは一生そこで働こうと思っているわけではありません。ところが今、学校を出てフリーターや派遣労働者になった若者の非正規ステータスは、生涯的とまではいえなくても少なくとも継続的なのであって、正社員に変わる確実な見通しが立たないのです。さきほどのキャリア展開ということを思い返してください。今の非正規雇用の若者たちのキャリアは分断され閉ざされているのです。大職種の分類としては正社員と変わらない販売職、事務職、工場労働についたりもするのですが、多段階の職務階梯のうち分断された下位職務だけをいつまでも遂行する。変わるのは仕事内容でなく担当者のほう。単純または補助的な下位職務が、非正規雇用者によって入れ替わり立ち替わりして遂行されているのです。

ここから仕事内容の貧しさが不可避になります。例えば、事務職ならばもっぱら受付やコンピュータ入力で、データを出力して判断したりはしない。販売職ならば、ルートセールス関係の営業ではなく、大量販売店の店員さん。工場労働といえば手組み立て、検査、包装といった仕事です。例えば、ミネラルウォーターの工場での検査労働でしたら、ペットボトルが間断なくすごいスピードでコンベアを流れてくる職場で、その一つひとつを手にとり、微細な浮遊物があるかどうかを瞬時に見わかる、なければコンベアに戻し、あれば取り除く。それだけの仕事を8時間、9時間、時には10時間も繰り返すのです。実は工場で人がたくさん働いているのはそういう職場です。工場見学に行けばマンパワーが目につくのは、単純組立や検査や包装の部門ですよ。たいていは非正社員の仕事です。大きな機械装置の監視、制御、保全などが正社員の業務なのです。

非正規の人たちはこうして単純労働もしくは補助労働に固く縛りつけられていると考えていいと思います。日雇派遣の若者は、都市に広がる雑用のパノラマの中を漂っています。またこれもよく知られるようになった「漂流派遣」とは、人材派遣会社に集められ、主として上のような工場労働の現場に、あるときは埼玉県の子部品工場に、あるときは愛知県の子部品工場に、あるときはまた三重県の子工場にというように、需要のあるところへ、需要のある期間だけ、漂流するかたちで送り込まれる労働者のこと。寮住まいで、その都度、工場労働の底辺を担う若者男女を中心とした人びとです。

低賃金 賃金についていえば、この人びとには制度的な昇給というものがありません。店長の恣意的な評価によって、「あいつは10円上げたろか」みたいなことはあるにしても、誰しもの権利として年々昇給があるということはありません。基本的には固定的な時給であり、賞与もまずありません。そのことの結果、主婦パートや学生アルバイトとは違って労働時間はフルタイムであることが多いにもかかわらず、年収は100万円台～200万円台にとどまっています。資料（掲載省略）によれば、パート・アルバイトの9割超が年収200万円未満なのです。ちなみに資料の出典は『週刊東洋経済』の特

資料4) 雇用形態・性・職業、所得段階別雇用者比率(%)

	雇用者計	正規従業員		パートタイマー		アルバイト		派遣社員	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人数(千人)	54733	24412	10145	628	7196	2096	2141	204	517
雇用者中の構成比		44.6	18.5	1.1	13.1	3.8	3.9	0.4	0.9

【主要職業】

専門・技術	14.4	14.3	26.5	3.8	6.9	5.3	6.9	11.3	4.1
管理	3.6	2.2	0.2	0.2	0	0	0	0	0
事務	22.3	17.3	38.1	8.3	23.8	7.5	22.0	14.2	64.0
販売	14.1	16.0	10.0	6.7	12.9	16.0	21.4	5.4	7.2
サービス	9.1	3.6	10.3	11.8	18.8	21.1	28.8	4.4	6.6
運輸・通信	3.8	6.6	0.5	7.8	0.3	5.9	0.5	4.4	0.4
生産工程・労務	28.7	35.0	12.6	52.5	34.8	36.6	16.2	55.4	15.3

【所得階級】

150万円未満	24.0	1.8	10.8	59.2	86.1	68.8	84.2	15.7	35.6
150～229万円	24.7	19.0	43.5	35.2	12.6	26.5	13.7	53.9	53.2
300～499万円	24.3	35.0	30.0	3.8	0.5	3.1	0.7	25.5	9.9
500～799万円	17.2	29.1	12.1	0.5	0.1	0.2	0.1	3.4	0.2
800万円以上	8.8	14.1	2.6						
(うち1500万円以上)	*0.7	*0.5	*0.1						

資料：総務省『平成14年 就業構造基本調査報告 全国編』2004年

注：職業分類では保安職、農林漁業職、「分類不能の職業」を省略

正規従業員以外の雇用形態では、所得階級の最高は「500万円以上」

集記事。週刊誌がこういう問題を大々的に扱うようになったのもごく最近のことです。

次に、大きな表なのですが資料4を見てください。拙著『格差社会ニッポンで働くということ』(岩波書店)にも掲載されていますが、就業構造基本調査からつくった、気恥ずかしいですが自慢の(笑い)表なんです。ただこれは少し古く2002年時点のもの。09年刊行の新しい同調査で作り直してはいませんが、事情はさらにすさまじくなっています。

これは年齢別統計ではありませんが、性別・雇用形態別に年収のランキングごとにどのくらいの人がいるかを計算した表で、格差社会の状況を一望できるものだと自負しています。ここではさしあたり150万円未満と150万円～299万円という低賃金二層の比率を見てみることにしましょう。この下層二つの累計を性別・雇用形態別にみればどうなるか。日本の労働者全体の49%は実は300万円未満なのですね。低賃金労働者がいかに多いかが分かります。この2階層の累計は、さすがに男性正社員では21%にとどまっています。しかし、女性は正社員でも54%。女性正社員の半分以上は300万円以上稼いでいないのです。とはいえ、右のほうの非正規労働者になるともうお話にならないという感じ。この2階層に属する人の比率は、パートタイマーの男女で94%、99%、アルバイトの男女で95%、98%、つまり、ほとんど全部が300万円未満です。それどころか、モード(最頻値)は150万円未満層であり、これはパートタイマー女性では86%、男性アルバイトでは69%、女性のアルバイトでは84%に及びます。もうあまり多く説明する必要もないでしょう。

そんなわけで、非正規雇用のまま都会で一人で生きてゆくことは基本的にできません。みなさんがここ横浜で1人で生きてゆくとすれば、最低限いくらお金がいると思いますか？(最前列の学生の答——「250万くらい?」)。まっとうな判断じゃないですか。私はひところ300万円くらいだと思っていただけ、100円ショップなんかも多くなってきたから、もろもろ合わせて250万円くらいかな。でも家賃がしんどいよね。しかし、いずれにしても250万円稼いでいるフリーターはほとんどいない。多くの人はやっていけないんです。だから、この若者たちは、後にもふれますが、親か連れ合いにバラサイトすることになる。ともあれ、なんらかの事情でバラサイトできなければネットカフェ難民

か、それも仕事がなくでできなくなれば若年ホームレスです。去年の年末に「派遣村」に集まったのは、そうした人たちでしょう。私のような古い世代はどうしても親が面倒を見るってことはないのかと、まず思ってしまいますが、今ではパラサイトも次第にむつかしくなっているのです。

社会保障の乏しさ さらに非正規の若者たちにとっては、国のセーフティネットもきわめて粗いのです。労働基準と社会保障の適用は、非正規労働者の底辺にはきわめて乏しい。資料5を見てください。こういう条件があれば、労働基準や社会保障給付が適用できますと教える本はわりに多いけれど、こういうことがあれば適用除外されますという一覧表は実はあまりないのではないかと考えてつくったものです。これで見ると、労働保護基準や社会保険を受けるには、半年もしくは1年の雇用継続、あるいは雇用継続の見込みがあるということが、大きな資格になっていることがわかります。

しかし、一定期間にわたる雇用契約の見通しがつかないのが非正規雇用というものではないか。これまでは、1年間の雇用見込みがなければ雇用保険にだって入れませんでした。だから学校出てすぐにフリーターになり、次にも非正規雇用になって……という労働生活を続ける人は、およそ雇用保険に無縁だったのです。最近、それが、資料5にみるようにようやく半年に改善されました。でも、半年でも入れる人はそうそう多くありません。また、非正規労働者の多くは、労働時間規定もあって、組合健保や厚生年金に入ることはできません。そこで使用者負担分のない国民健康保険や国民年金に入るわけですね。しかし、このシステムにはすべてが入っているかということ、別の資料になりますが、国民年金の実質納付率は20～24歳までの人で24%、25～29歳までで37%、30～34歳まででは43%くらいです。皆さんのなかでも払ってない人が多いんじゃない？（笑い）。そうすると、正規職にならないと、将来、年金がもらえないことになります。もっとも正規職になっても、この頃は会社が負担を避けようとして厚生年金から脱退するというすさまじい状況がありますけれども。また、扶養家族でなくなれば国民健康保険料も払わねばなりません。しかしこれがまた高く、非正規の低賃金ではなかなか払えないという現実もあります。健康保険証なしには気軽には病院に行けないこと、先ほど例示したとおりです。また、有給休暇にしても、あるいは育休にしても、非正規の、とくに短期の

資料5) 労働基準・社会保障の適用除外一覧

- 週40時間労働制——いわゆる特例措置事業（週44時間）とされる1～9人規模の商業、映画・演劇、保健衛生、接客・娯楽業の労働者
- 有給休暇——雇入れの日から6ヶ月未満の労働者
- 育児・介護休業——引き続き1年以上雇用されない有期雇用者／労働契約期間が子供の1歳の誕生日から1年以内に満了し、申し出の時点で更新されないことが明らかな労働者／介護休業もこれに準ずる
- 雇用保険——（一般および派遣労働者）週所定労働時間が20時間未満で、引き続き6ヶ月以上雇用される見込みのない労働者／65歳を過ぎて雇用される人／公務員／雇用関係が不明瞭な内職や請負・委託で働く人
- 労災保険——（雇用保険と同じく）いわゆる「労働者性」を認定されない人
- 健康保険・厚生年金——規模5人未満、およびサービス業、農業、漁業の個人事業所（任意加入）／日雇い（2ヶ月以内）、季節的（4ヶ月以内）、臨時的（6ヶ月以内）雇用者／日または週の所定労働時間、所定勤務日数が通常の4分の3未満の（目安として非常用的とされる）パートタイマー（07年改正の見込み）
- 国民健康保険——保険料未納者、または自治体規準による減免措置が適用されない人／1年以内の在留資格しかない短期滞在予定の外国人
- 国民年金——保険料滞納、または免除申請却下のため結果として「25年（300月）」を満たせない人

* 社会保険労務士、金丸京子の示唆により作成、のち一部改訂（文責熊沢）

細切れ雇用の人たちはなかなかとれません。

貧困の緩衝装置のゆくえ 最後に非正規の若者たちの「社会的孤立」も大きな問題です。例えば、非正規労働者のたいていは未組織労働者です。少なくとも企業別組合からはまず疎外されています。それに重要なこととして、今日は詳しくは申し上げる余裕はないのですが、この間、この社会の中で自立して生活できるほど稼ぐことができない人を家族が抱擁する力というものが、衰退してきました。また、素朴な事実として、本当に困っている家庭、例えば底辺高校とか定時制高校の生徒の家庭は半分くらいは1人親で、両親が揃っているところは減少しているといわれています。1人親だったら「抱擁」できないかという、そんなことはないかもしれませんが、シングルマザーは、朝から晩まで働いていてしかも低賃金なのです。また、両親がいても、父親が小企業労働者、あるいは定年退職後の年金生活だったりすると、無理をして行かせた大学や高校を卒業した子どもがフリーターのままでいるということに、経済的にも心理的にも耐えられない。ご存じのように年金というのは勤続年数に関わり、勤続年数は企業規模が小さくなるほど低くなりますから、相乗的に小企業労働者だった父親の年金は少なくなります。そんな親は、一人前になったはずの息子や娘がまだ「まともに」稼がないで家にいるということには耐えられないのです。その結果、家庭内の人間関係もなにかと緊張して、子どもたちは生活できないのに一人で都会へ出て行ってしまふ、あるいはそうせざるをえないという関係もあります。

非正規労働者の若者がよく相談している、あるいは心理的に頼りにしているのは、実は同窓生です。例えば、地域の専門学校時代の友人の紐帯はわりあい強いと思われまふ。でもそれはいかんせん、その人の経済生活や職場生活にとってはひきょう関係が希薄ですから、その人の労働にまつわるニーズを満たすことはできません。こうして苦境の非正規労働者が基本的に孤立・孤独のなかにあるということは否定できません。湯浅誠さん言うところの「溜めがない」というわけ。この「溜め」——私は以前から「貧困緩衝装置」とよんできました——とはなにか。かつて貧しい人たちには、地域社会や農村的大家族（あるいは核家族でさえ）のような、貧困とか失業とか賃金の不払いなどに見舞われたとき、そのことが当人の直接的な生活危機になることをとりあえず助け合いで防ぐクッションがありました。戦前や戦後初期には、農村は二人ぐらゐの失業者が転がり込んで、「まあ何とか食えるわな、野良仕事の手伝いでもやってな」というふうにやってきたのです。そんなありようが昔日のものになりました。今では、都会の非正規若者の失業や低賃金は、直接的に彼ら、彼女らの生活の危機となって現れます。それなのに、社会的なセーフティネットは、安定した会社の正社員生活をモデルに組み立てられているため、経済大国としては例外的に粗いのです。

秋葉原事件の容疑者、漂流フリーターの加藤智大は、メールに、自分が孤独だということをくりかえし訴えていました。ナイフを買った店の店員さんが親切だったということをわざわざ書いてるくらいなのです。しかし、彼の訴えに答えるものは誰もいませんでした。あの秋葉原事件は、非正規の派遣労働者の不安定さ、被差別感、そしてそれ以上に孤立感の産物といえます。しかし私には、彼が無差別に人を殺したとは思えないのです。彼はなぜ秋葉原を殺戮の場に選んだのか。私の推測では、秋葉原にくる人たちは彼は潜在的な仲間と思っていたのではないか。彼もまたそこに属していたからです。加藤は、潜在的な仲間であるはずだと思っていた人たちに、「俺がいることも忘れるな」と、あたかもレイプのように、暴力的に関わろうとしたのだらうと思います。秋葉原事件というのは、そういう意味で、なによりも非正規労働者としての寄る辺なさからくる、人との関係を切実に求める心情から生まれた悲惨な事件だということが言えます。

3 では、さしあたりの「勝ち組」Aグループは？

【3-i】背景：90年代後半、経済グローバル化の企業労務の展開

では、さしあたり勝ち組ともいべきA層の若者たちの状況はどうかということに入っていきます。Aグループといってももちろんさまざまなランキングがあって、トップクラスは、一流大学卒で名だたる大企業の総合職事務や、高度の専門職に就いたエリートです。しかしここでは、まあ普通の大卒で正社員になった人のことを考えてください。この人びとは、賃金面での貧困というよりは、総じて働きすぎ、より正確には、働かされすぎのもたらす心身の疲弊にあえいでおります。あえいでいるという言い方は、今や決して誇張ではないと私は思うのです。みなさんの先輩や兄たちにもそういう人は多いではありませんか。そうなった背景は、およそ90年代後半に顕在化した労務管理の新しい展開です。時間の都合でごくごく簡単に話しますと、この時期における経済グローバル化のもとの企業労務の展開は、一つには非正社員の動員であり、今一つは、数的に限定された正社員を従来の能力主義に重ねた「成果主義」的な原理によっていっそう競争的に働かせ、その結果をみて「精鋭」を選別することでした。その一環として、団塊世代——団塊世代といえはいま退職前後の人たちなのですが——が享受してきた従来型の年功的処遇、終身雇用や順調な昇給の見直しが行われています。年功制の放棄または厳しい適用限定が進んでいます。今の若手正社員のたいていは、かつてのような安定したイメージをもてる正社員ではないのだということをまず押さえておいてください。

成果主義の下では、会社による人事考課・査定の結果と従業員個人の労働条件の高低とが直結しています。もちろんかねてから査定もあり、仕事に関する上司のきびしい督励もあり、叱正もありました。けれども、日本企業は、従業員も若いうちは、色々と経験させて段々と企業人として成熟してくればいい、性急には仕事の成果を求めない——という人材育成政策を伝統としており、それを誇りともしてきたのです。ところが、90年代の後半、特に平成不況以降は、「人材育成論」は「即戦力論」に席をゆずります。能力のうちでは仕事の「成果」を重視し、従業員個人々人を、早くから「結果を出せるかどうか」の試練に曝す。その試練に耐えない者は辞めてもらっていいといわんばかりです。会社はもう、入社した人みんなに、ここでサラリーマン生活を全うしてもらうことを期待しているわけではありません。

【3-ii】若手サラリーマン、近年の諸相

そういうなか、若手サラリーマンの最近の状況にはかなりすさまじいものがあります。私が甲南大学の卒業生からしばしば話を聞いて確認してきたことでもありますが、以下のような諸点をあげることができます。

過重ノルマ 正社員には、一応キャリア展開のルートや機会はあります。しかし、いろんな仕事をさせて「失敗してもいいからだんだんと仕事を覚えていきなさい」というのではなく、今では勤続の初期から過重なノルマが課せられ、そのノルマを達成するかどうかの評価の基準とされます。ノルマというものは、その枢要性の割には多くの労働研究にあまり登場しません。しかし、正社員のしんどさの根をひとつあげよというなら、それは広義のノルマですよ。ノルマにはさまざまなかたちがあります。例えば半期ごとの売上高、契約高、それからこれは管理者の場合ですけれど、利益率。管理者の場合はまた、部下の「残業20時間以内」というのもある。顧客からの苦情処理件数の削減というのもある。技術者の場合には、なによりも納期がきついです。〇〇日までにこの研究開発や設計を終えなさいというもの。このインパクトはじつに苦しいものです。SEもきびしい納期達成の要請に迫ら

れています。ここにはSEになろうとしている人もいますけれども、IT企業には「ブラック会社」も多く、そこでSEの「デスマーチ」ほど過酷な仕事はないような気がします。

そのノルマの決め方も問題です。一方でやぐざな小企業——古い企業というよりは意外にベンチャービジネスに多いのですが——の場合には、社長が成績の思わしくない従業員を怒鳴りつけたり、課長が殴ったりしさえする。相撲の時津風部屋みたいに、そんな暴力をふるうのも特殊な例ではありません。罵詈雑言などは日常茶飯事です。他方、洗練された大手企業では、目標管理によってノルマを決める傾向です。目標管理はこんなふうに進められます——まず従業員が「私は今期のうちにこれだけの契約を果たします」、「こういう会社と取引を始めます」、「税務がわかるように資格を取ります」……例えばそんな目標を出す。しかし申告どうりでノルマが決まるのではなく、仮に契約高5000万円と申告した書類を前にして上司が面接するんです。その際、上司は、「彼には8000万円くらいの契約を割り当てたい」ってことをあらかじめプランとして持っていますから、「貴方は控えめにすぎる」、「能力はあるんだから、もっとやれるはずだ」、「背伸びしてみることも大切だよ」などと、まあ、褒め殺しみたいに徹底的に刺激するわけです。そうすると、「お前は駄目だ」と言われているのじゃなく「あんたはやれる！」とある意味では励まされているわけですから、その人は6,000万円、7,000万円……と、じりじりと数字を引き上げていくわけです。そして「がんばればやれるかもしれませんが」と言いはじめ、やがて、「やります。やらせてください」と言ってしまうんです。これはもうマインドコントロールの世界です。最後には押しつけられたのではなく「約束」したのですから、そのように決まった8,000万円近いノルマは、無限の労働時間のいわば人質になる。それを決めた瞬間から、そのサラリーマンには、9時から5時まで働くものだという意識はもうなくなってしまい、そのノルマの達成だけが至上命令になります。私は、ホワイトカラーのサービス残業の本場は、そこにあると思います。

これが労働者の自発性を喚起するという意味での日本的経営なのです。日本的経営というのは、事実上は強制するものを自発的なもののように装ってゆく。そこが巧みなところで、これを私は「強制された自発性」と呼びます。日本のサラリーマンの意思決定は、この「強制された自発性」に基づくことが多いようです。

長時間労働 ともあれ、決定方法は硬軟さまざまですが、このように総じて過重なノルマが決まってくる。そこから必然的に来るものは、日本のサラリーマンの働きすぎを明瞭に示す長時間労働です。もう少し厳密に言うと、パートタイマーが増えていますから、非正規を含む全労働者の統計をみれば、当然のことながら、ここ20年くらいの間に総労働時間は日本でも減っています。そんな数値をみて、働きすぎは過去のことと考えてはなりません。問題は、長時間の労働者がどれだけいるか、それは減っているか増えているかということです。

週労働時間50時間以上の労働者の割合を示す資料6をみてください。国際比較統計というのはどうしても集計が遅れますので2000年の数値なのですが、日本は28.1%で、これまた堂々の金メダルです。アメリカが20.0%、イギリスが15.5%というのはなかなか興味深い事象で、後で質問があればお答えいたします。ヨーロッパのドイツ、フランス、オランダ、スウェーデン、イタリアなどだいたい5%以下ですね。ヨーロッパ大陸では、残業を入れても週に48時間以上は働くものではないというのが「公序良俗」になっております。退社時間から次の出社時間までの間が11時間はなければならないという法的規制があるところもあります。それくらいはないと健康を維持できるような睡眠ができないう趣旨から規定されているのです。日本でもそれを設けるべきだと私は思います。要するにヨーロッパでは週50時間以上の労働は例外なのです。

日本については、さらに資料7がすさまじい状況を教えます。これは、年間就業日数200日以上の

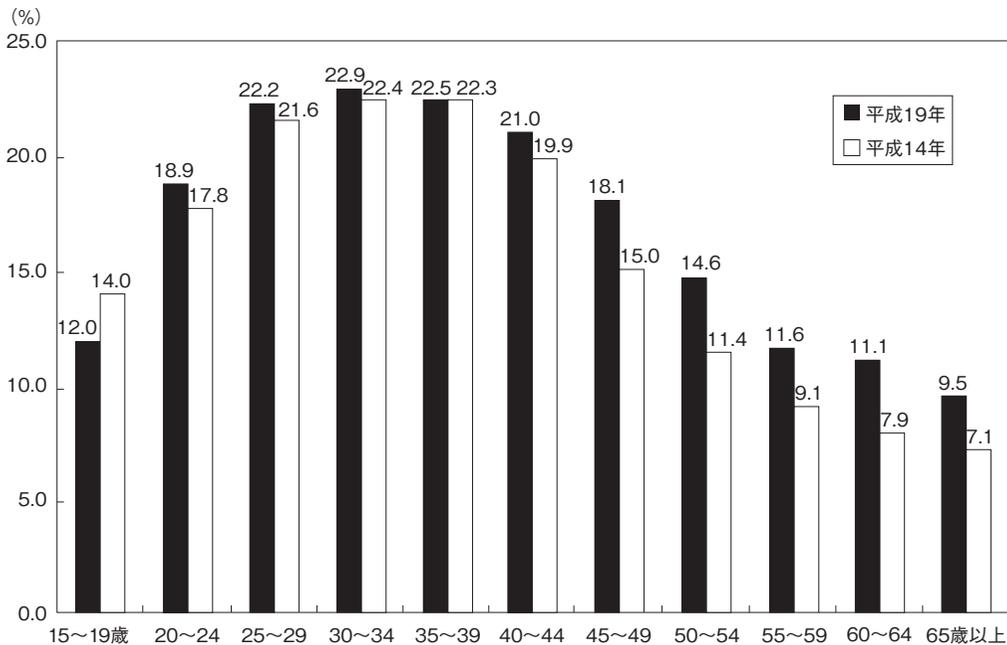
資料6) 週労働時間50時間以上の労働者割合 (2000年)

Ratio of people working in excess of 50 hours per week %

国	週労働時間50時間以上の労働者割合
日本	28.1
アメリカ	20.0
イギリス	15.5
ドイツ	5.3
フランス	5.7
イタリア	1.2
オランダ	1.4
ベルギー	3.8
デンマーク	5.1
スウェーデン	1.9
フィンランド	4.5
オーストラリア	20.0
ニュージーランド	21.3

資料出所 ILO “Working time and worker’s preferences in industrialized countries: Finding the balance, 2004”

資料7) 年齢階級別週間就業時間が60時間以上の「男性の正規の職員・従業員」の割合 (年間就業日数200日以上) —平成14年、19年



資料：総務省『日本の就業構造』2007年時点、2009年刊

男性正規従業員についてのグラフですが、塗りつぶしの平成19年のほうだけ見ると、20代前半で19%、20代後半で22%、30代前半で23%、30代後半でやはり23%の人が、週60時間以上の労働なのです。しかもこの比率は、なんと平成14年から19年までの間に増えています。超長時間労働をする人は増えているという厳然たる事実があるわけです。週60時間以上の労働というのは、残業でいうと週20時間以上、月に86時間くらいですね。月に80時間以上の残業を3カ月も続けた末の疾病や過労死は、厚労省の過労死認定基準では労働災害と認定されます。しばしばみられるひと月で100時間の残業の場合はもちろんですね。してみれば、週60時間以上働く人はみんな過労死予備軍ではないか。

また、週60時間以上も継続的に働くということは、週5日制とすると毎日だいたい22時まで働くということ。通勤時間を加えると零時近くまで自宅に帰ってきません。いくらなんでも、そんな生活は続きません。だから休日出勤ということになる。日本の有給休暇の取得率は平均48%で、取得日数はただの8日ですが、その8日を加えても、日本の労働者の総休日日数は、土曜・日曜+国民的祝日、119日よりも少ないのです。土曜か日曜のいずれかは働いている労働者が多いと思います。要するにあまり休日をとっていない。若者が、休みがないということを経営者に理由に会社を辞めることはかなり多いといえましょう。

仕事をしんどくする他の要因 仕事をしんどくするその他の要因も大切なのですが、時間の都合でごくかんたんにふれることにしましょう。例えば今はとくに企業間競争が激しくて、製品・サービスの寿命が短期化しています。デジカメや携帯電話は実に頻繁にバージョンアップされるでしょ。同じ商品が何十年もつかわれるというイギリスの19世紀みたいな状態だったら、労働者はどんなに楽だろうと思います。私は新しいデジタルカメラなんかが発売されるたびに、「ああ、またこれで技術者が死んだかもしれない」とさえ思います。製品寿命の短期化は技術者の納期を短くし、他社にさきがけねばならない激しい企業間競争は技術者の徹夜作業や営業スタッフのいっそうの奔走を余儀なくしています。

それから、みなさんは携帯電話を1日でも、いや2~3時間でも手離せばたちまち不安になるといった生活ですね。でも、会社に入れば、ある意味で携帯電話ほど嫌なものはありませんよ。会社から時間を問わず、対応を迫られる指令が飛び込んでくる。とくに証券や通貨のトレードに関わる仕事ではそうです。日本は夜でも、世界のどこかは業務中の昼なんですね。それに幸か不幸か今ではトレードがグローバルに広がっている。で、そういうトレード関係の職場で働いている場合、「すぐに売り買いせよ」といった指令が、いつ携帯電話に入ってくるかしれません。つまり、仕事が24時間化する可能性がある、いくつかのエピソードはここでは省略しますが。私は卒業生には、携帯電話は業務上のものと私用のものに分けて、業務上のものは会社を出たら電源を切れと言うのですが、「先生、そんなこと言ったってね、昨日9時に電話したけれども、なぜ出なかったんやって、翌日、課長に言われます」と、返されたことがあります。コードでつながれて働き、生きているみたいです。

職場の人間関係の緊張 以上のことすべてが関わって、今では労働者間競争がいっそう熾烈で、その結果、人間関係の緊張が高まっているという事情もあります。職場はもはや助け合う人びとの協同する場ではないと感ぜられるようになってきているのです。

まず、上司が怖い。上司が怖いということを私は卒業生によく聞きました。学生のみなさんは親とか先生を怖いと思ったことがありますか。今は大学の先生が受講態度の悪い女子学生の頭を軽くこつんとやっただけで、他の学生はみんな「あの子のほうが悪い」と言ってるのに、親が「抗議」に来て、先生の方が処罰されるくらいです。私の言いたいことは、今では若者の多くは、親にも先生にもきつくしかられたことのないまま会社に入ることです。しかし、会社の上司こそは、ナイーブな若者たちがはじめて出会う抗いがたい権威なのです。しかも上司は、その若者の査定権をもっており、部下がノルマを達成できなかつたり、みんなと一緒に仕事ができなかつたりしたら、徹底的にきつくあたります。

けれども、そんな時代的・世代的な事情より大切なことは、確かに近年、かつてよりも上司が怖くなったことでしょう。それはなぜか。上司自身が重いノルマを背負っているからです。課なり係には上から割り当てられたチームノルマがあって、その達成が同時にその上司の個人ノルマです。チームノルマが達成できなければ、彼は翌月、課長会議で土下座して役員たちに謝らなければならない。それが会社というもの、課とは、優勝を競っているスポーツチームのようですね。だから上司は、自分

の部下の中から、自分のノルマでもあるチームノルマの達成に貢献できない人を一人でも出したくないのです。ノルマを達成できない人を、ハラスメントと感じられるほどに叱咤、督促するのはそのためにはなりません。その際、同僚は競争と選別の中ですでにライバルですから、助けたり、庇ったり、上司に抗議したりしてくれる人はまずいないのです。

孤立感にさいなまれる若手社員が多くなっていると思います。個人ノルマだけではなく、チームノルマがあるということもきついです。それは上司の締め付けの原因でもありますが、そのチームノルマの達成度によってその支店や課で働く全員のボーナスの差が出るということもあります。だから同僚が、「あいつがいるからチームの成績も悪くなった」と言い始めるようにもなります。なんらかの事情で精鋭としてがんばれない人に同僚がつらくあたる職場環境が醸成されているのです。

こうして「寒く」なった職場環境の極北には、いじめも生まれます。そのさまざまな例をお話したい思いに駆られますが、禁欲せざるをえません。今やいじめは教室の中だけのことではありません。ただ、教室のいじめにはしばしば、その子がなぜいじめられるのか分からない不条理なところがありますが、職場のいじめはいま一端を語りましたように、それなりの合理性、というか加害者なりの理由があって個人に加えられます。しかも会社で働き給料をもらうサラリーマンには、いじめられることを自己責任であるかのように認めさせられる雰囲気、学校のいじめの場合以上に生まれるのです。

メンタルクライシスとその結果 いま若者正社員の間に頻発するようになったメンタルクライシスは、以上諸々の総結果と言えましょう。「頻発」とは誇張ではありません。半年くらいの幅で新聞の記事を追ってゆけば、それがわかります。また、各種の労働相談に携わる人は一致して、近年の若者の「心の危機」の増加を報告しています。

過労死・過労自殺はあと絶ちませんが、なかでも精神疾患や過労自殺は若者に多く、しかもそれは増加の一途を辿っていると言えます。精神疾患などの労災の請求は、1999年から2008年にかけて155件から927件まで激増の一途を辿っています。過労自殺も、1999年には認定11件だったのですが、増加する一方で、07年には81件になりました。08年は66件です。脳・心臓疾患に関わる「古典的」過労死が中高年に多いのに対して、メンタル・クライシス、うつ病、それによる自殺が労災認定されるのは、圧倒的に20代後半～30代後半に多いのです。すでに述べましたことに符合しています。過労死・過労自殺についてもっと事例などを語りたいのですが、来年（2010年）2月に岩波書店から出版される新著『働きすぎに斃れて』にくわしく書きましたので、読んでくださいね。

とはいえもちろん、過労自殺にいたる前に、心身の疲弊した若者は非常にしばしば、せっかく正社員になったのに辞めてしまいます。いわゆる「七五三退職」です。ご存じですか、「七五三退職」とは、就職3年にして、中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割——本当は3割5分くらいに上がっています——辞めてしまうという意味です。七五三退職の理由は色々です。非正規労働者の場合でしたら契約を打ち切られるということがある。それから一部には、この会社ではあまり能力が発揮できないからもっと自分の能力を買ってくれる所に変わるという、前向きな能力主義的な適応もあるにはある。でも、多いのは、有期雇用・非正規雇用の契約期間の満了と並んで、人間関係がなじまない、サービス残業がある、労働時間が長過ぎる、過重労働で体がもたない、もう元気が出ない——などからくるメンタル・クライシスや心身の疲弊による辞職です。いわゆるニートとは、求職活動をしていない若者の無業者のことですが、注意すべきことに、ニートの半分以上には就業体験があるのです。みんながはじめからニートになっているんじゃない。何らかの過酷な職場体験があったことによって求職活動の意欲を失った、そんな人も多いということを考えてほしいと思います。

職業生活に入る若者たちは、最初に言いましたように、まずは恵まれている層と恵まれない層に分

かれます。「東大のラグビー部」なんかはいろんな条件がそろって要するに有利なのです。一流大学の健康な成績優秀者として大企業の正社員・総合職にでもなれた場合には、それは親は安心するでしょう。それに大企業にはいくつかの企業保障もある。ただ、ちょっと皮肉なことを言えば、過労死、過労自殺する人には「本来はスポーツマン」が比較的多いようです。なぜそうかという、私見ですが、スポーツマンというのは、第一に、困難があっても頑張ってやり遂げなきゃならないという「根性」がありますね。第二に、チームの掟を守らなきゃならないという気持ちもつよいでしょう。それから第三に、上司に逆らうという文化がない。スポーツマンがここにいらっしやったら反発を受けるかもしれないけれど、彼らは先輩の指示に従って弱音を吐かず懸命に頑張るところがある。そこで企業の要請が限度を超えると過労自殺になるんです。しかし、軟派の文学青年の「へなちょこ」は、とても耐えられないよと早々に会社を辞めることはあっても、それだけに過労死・過労自殺することはあまりないのではないかと。過労死研究を通じて、私はそんな感想をもちました。

4 A層とB層——地続きの相互補強関係

【4-i】非正社員の劣悪な待遇を起点として

話を戻します。今日の主張の中心点の一つは、若者の就職はまずは明暗二層に分かれますが、この両極はいつまでも疎遠なままの存在ではなく、実は地続きの相互補強関係にあるということです。働きすぎの正社員と、非正規のワーキングプアは、お互いに一方が他方を強める関係なのです。論理は簡単です。

一方に、非正規では自立的な経済生活ができないという厳然たる事実がある。その事実が、正社員の働きすぎへの鞭になります。事実、派遣村に集まった人びとは、正社員で雇ってくれるのだったらどんなことでもやりますよと語っていました。よく分かります。「非正規に戻りたくない」という見出しの、『朝日新聞大阪版』2007年8月30日の記事（掲載省略）をご覧ください。時間がありませんからもちろん全部は読みませんが、新聞ルポルタージュの最も優れたもののひとつです。新聞というのは、短い単位字数にいっぱい事実が詰めこまれていて、こういうのは資料として重視したいです。ここでのヒロインは、非正規雇用や派遣労働の体験を経っていますが、最初は正社員の営業だったので。その職場ではやってゆけず、それから派遣会社に行く。被差別的な体験を経て今度は、顧客管理システムを開発販売する会社の正社員になった。出張と泊り込みが何日も続くようなかなり過酷な仕事です。しかも残業代はなし、そのくせ給料は24万にすぎません。この人は鬱病になっています。しかし鬱病であることを知られば、雇用保障が危ないから、努めて明るく振舞うようにしているという。このあたりが胸をつきます。私はすごい映画ファンですから、こういうことを映画にしてほしいとつくづく思うのですが、ともかく彼女は、同僚や上司に心身の不調を見抜かれられないようにして頑張っている。この人は身長156センチですが体重は36キロしかありません。いつまでももたないと思います。しかし彼女は、決して非正規に戻りたくないのです。

このように、非正規の過酷な状況ゆえに正社員が働きすぎに駆り立てられる関係がある。

また、非正規のままなのに、なんらかの理由でパラサイトできず家計の主要な支持者になっている場合、短時間の非正規雇用をいくつも重ねることになります。複合就労ですね。シングルマザーがその代表です。いま離婚が増えていて、ひとりで子供を育てているお母さんたちはずいぶん多いですね。しかし35歳を過ぎると正社員の仕事はあまりありませんから、それまでずっと主婦できて離婚後は働いて子供を養わなきゃならない場合は、パートタイマーになる。でも、短時間・低収入のパートひとつではやってゆけませんから、パートをときに3つも掛けもちします。朝は公民館で掃除をし

て、昼からはスーパーマーケットでレジ、夜はスナックでウェイトレスになる。その間に、家に帰って子供の通学のための準備や食事の準備をして、またとんぼ返りで仕事に行きます。そんな生活がある。1年間に3000時間もの労働になりますが、それでも年収は250万円そこそこです。これも、非正社員の劣悪な労働条件が働きすぎを強いるルートの一つです。

【4-ii】正社員の働きすぎを起点として

他方、正社員の可視的な働きすぎは、若者の一定層にはじめから非正規雇用を選択させもしていません。みなさん、アルバイトで正社員の姿を見たことがありますか？ 学生たちは、たとえばマクドナルドやデニーズなどにアルバイトに行くでしょ。そのあとゼミで感想を聞くと、学生たちは「勉強になった」、「自分でも役に立つことがわかり自信をもてた」、「顧客の喜ぶ顔がうれしい」とか、結構、アルバイト体験の評価は高いです。しかし、「じゃ、あなたそこへ就職するか」っていうと、「絶対嫌や」。「そこで自分たちを統括をしていた（正社員の）店長は、朝の8時ごろから夜の10時までいるじゃないですか」。「私たちは5時間で帰るのに。店長は一切の金の管理も事務も客の苦情処理も引き受けて、そのうえ手のすいたときは自分たちと同じ仕事して。残業手当はなく給料もたいしたことはない。いつも睡眠時間が短いとこぼし、もうどんよりした目をして、生きてる人間みたいに思えない」と言う次第です。あんなのが正社員の生活だったら、決して正社員なんかになりたくない……。

敷衍すれば、彼ら、彼女らは、まだしもフリーターで働く方が人間かもしれないと思もするようです。ファミレスなどはとくに厳しい職場かもしれませんが、例外的とはいえ、若者たちのこうした感覚は異常ではなく、まことに正当でしょう。こうした感覚をとらえて、「若者はやる気がない！」と断ずることは許されないと私は思います。

それからもうひとつは、さきほど言いかけた最も広い関係ルートです。すなわち、燃えつき退職が跡を絶ちません。ノルマを達成できなかったことをきつくとがめられた、もうこの会社で自分がやっていたいとは思えない……。そうしたストレスが昂じて退職する。まれなことではありません。しかし、こうして燃えつき退職をしても、しばらく静養すればまた元気になるかもしれませんね。そこで、ふたたび働こうとする。しかし、次に就職する場合には、有期雇用の非正規雇用になる可能性が高いです、もう新規学卒ではありませんから。そして、その非正規仕事の雇用契約期間が終わって、またその次に就職するときには、やはり非正規雇用になる可能性がさらに高いのです。被差別的な待遇が続きます。そうした被差別的な待遇の繰り返しに倦んで求職活動をやめれば、彼はニートになります……。

そう考えてみれば、フリーターというのは正社員の明日の姿かもしれない、ニートというのはフリーターの明日の姿かもしれないのです。すなわち、ニート、フリーター、正社員というのは、はじめから性格や職業観がはっきり異なる若者の三層ではなく、地続きの関係に、しかも、正社員⇒フリーター⇒ニートという、ともすれば下方に赴くような流動的な関係のなかにあるといわねばなりません。もちろん、ニートがフリーターに、フリーターが正社員になるという道が絶望的とまでいうことはできません。それでも、たとえば非正社員が正社員になる道は、いまの日本では下方への道以上にきわめて狭い道でなのです。

ワーキングプアの問題と働きすぎの問題はこうして構造的な連関をしています。現在の格差社会論は、貧困だけではなく、職場の正社員の働き方も視野におさめなければならないのです。働く若者の今は、使い捨てられるか、燃えつきるか、です。私の若者労働に関する著書（ミネルヴァ書房、2003年）が「使い捨てられも燃えつきもせず」というメッセージをサブタイトルとしているのはそんな思いからです。

【4－iii】不安定な職業生活——「使い捨てられる」非正社員も「燃えつきる」正社員も

まとめてみれば、結局、今のところは正社員も非正社員もともに不安定な職業生活です。その一つの結果は、もちろん、ワーク&ライフバランスが全般的に危ないことです。少子高齢化の原因は、20代～30代の若者の働く職場の状況に深く根を下ろしているわけで、そこは聖域としてふれず、「婚活」なんかを奨励したりしても、あまり効果は望めないでしょう。

資料（掲載省略）は、「20代後半の6割が親と同居」と題する図です。家庭が貧困者を抱擁する力が低下しているにもかかわらず、注目すべきことに、94年から04年にかけてパラサイトが顕著に増えています。20代後半の男性、30代前半の女性では、とくにこの傾向が著しい。全体としてこれは、経済的に自立できない若者と未婚者の増加を端的に表しています。産む子供の数の減少もありますが、ここは例えば、20代後半の男性の64%もが親と同居しているという事実だけを、ワーク&ライフバランスの危機の指標としてあげました。

5 概論：労働のしんどさを軽減する方法

【5－i】政治と法律

最後に、残されたわずかの時間で、では、どうすべきかの方途について、本当に最小限の提案をしたいと思います。方途は大きく二つあって、一つは政治と法律の規制の充実化、もう一つは労使関係における労働組合運動の強化です。

私の専門は後の方なのですが、政治と法律の役割もきわめて大きいものがあります。そこから入りますと、日本では、労働規制の強化とセーフティネットの濃密化、そのEU水準並の達成ということが課題であることはいまでもありません。日本はなにかと規制の多い国とみなす言説も少なくありませんが、働き方や生活のセーフティネットに関する限り、それは大間違いなのです。ここでは社会保険の不備はさておいても、労働規制に関して説明しますと、日本ほど経営者が雇い方、働かせ方、支払い方についてフリーハンドを享受している国はないと思います。そこを変えなければなりません。今から列举しますのは、アメリカを例外とすれば、ヨーロッパではかなり進んでいるけれども日本では実に乏しい、ほとんどないにひとしい諸規制です。

そのひとつは、有期雇用の許容条件です。どういうときには有期雇用にしてもいいか。日本にはこの制限がありません。しかしドイツなどでは、有期雇用は仕事の臨時、短期性が証明できる場合に限るという法規制があります。日本にもこうした規制が不可欠なのです。製造業派遣や登録型派遣の原則的禁止は一定有効かもしれませんが、私はそれ以上に、有期雇用というものがどういうときだけに許されるかということを法律とし、その法規制をあらゆる非正規雇用に適用させることが肝要だと思うのです。

また、同一価値労働同一賃金システムが日本ではなお不在です。近年のパート労働法の改正は、まことに「お茶を濁す」いい加減なもので、正社員と仕事も同じ、責任も同じ、残業義務なども同じ、しかも無期雇用のパートタイマーだけ、正社員と賃金を同じにすることだけ規定しています。該当者は現実のパートタイマーの4%くらいしかいません。これってはじめから非正社員であることがおかしいような人だけじゃありませんか。ふつうパートタイマーは、正社員とは少しだけ仕事や責任の領域が違います。そんなパートが圧倒的に多い。その人たちの賃金をどういう基準で定めるべきか、それこそが同一価値同一賃金論なのです。そこに踏み込まなければ、非正規労働者の差別的低賃金に嵌り入れはできません。

それから、日本では、公共サービスを民間に委託する場合の労働条件の規定がありません。この改

善は、実はどこの国でも格差社会を是正するに際しての大きな手がかりでした。公共サービスを民営化したほうが安くなるとみんな言うでしょ。簡単なことで、それは民間企業が非正規の低賃金労働者を雇うからにはかなりません。昇給のある公務員、公立保育所のベテラン保母さんには年収800万という人がいるかもしれない。しかし民間の無認可の保育所でしたら、今ならば保育士は200万円か250万円くらいで働いてくれるはずですよ。保育所を民間委託すれば安くなるのは当たり前でしょう。民間保育所が払う保育士の賃金をを公務員並の800万に下さいというの、さしあたり空論かもしれない。しかし、一定の労働条件の水準を、なんとか民間企業が公務を委託する場合の資格条件とさせなければなりません。でなければここでも低賃金が高賃金を駆逐します。ヨーロッパでは、民間委託する場合、賃金水準を下げるのが許されていません。ILOもそれを原則としています。

最近の明るいニュースは、千葉県野田市の市議会がその規制を決めたことです。小さな新聞記事でしたが、私はうれしく読みました。せめて、というべきか、最低賃金を割るようなところには公務を委託せず、その違反がわかれば公務契約を打ち切るというのです。

さらに、日本の最低賃金制は国際比較的に見てなおきわめて不備だということが注目されるべきでしょう。少し前の数値ではありますが、日本の最低賃金制の時給水準はOECD10カ国の中で7位、フルタイムの賃金の中央値との比率では9位です。それから最低賃金以下の労働者の比率においては9カ国中の2位であります。中小企業経営者はそれでしかやっていけないというけれども、日本の最低賃金制がこの経済大国ではきわめてまずいことはまぎれもない事実なんです。

また、日本には残業時間の法的な規制がありません。しばしば例外条項を備えた三六協定に関する規定があるだけで、法的にはマキシマムな労働時間が決められておりません。それに、最近わずかに改善されましたが、賃金の残業割増率も国際比較的にはまだ低いのです。

最後に雇用保険については、最近ようやく、加入資格となる雇用期間とその「見込み」が1年間から半年に改善されましたが、まだ加入率は低く、給付期間も最大でほぼ1年ときわめて短いのです。多くの先進国では2年はあります。さらにもうひとつ、雇用保険の給付期間が切れた後には、または雇用保険未加入者には、これまでなんの手当もありませんでした。これは日本の特徴ですが、社会保険と公的扶助がつながっていなかったのです。働けるけれど仕事のない人にはこれまで、ふつう生活保護も支給されませんでした。その点ではこれも最近、求職手当の支給がようやく発足しています。社会保険・労働保険と公的扶助を連携させるそうした制度はしかし、ヨーロッパでは今さらの感じなのです。

【5－ii】不可欠な労働組合運動の強化

しかしながら、なんといってもわが日本の最大の問題点は、労働保護規制の乏しさにもまして、労働組合の力が弱いことでしょう。労使関係の改革について語ればきりがないところではありますが、どんなに簡単にでも、私としてはここで触れずにはられません。

格差社会の直接の原因は、雇い方、働かせ方、支払い方にあり、それらを具体的に決めるのは企業労務にほかなりません。そしてその企業労務のチェックこそは労働組合の守備範囲であって、そこに労働組合の発言がなければそれらは経営者の専制に委ねられること必定でしょう。例えば、国は失業者の技能訓練を援助することはできるけれども、その訓練で100人の有資格者が生まれたとしても、その有資格者を何人雇うかということは、そして正社員にするか非正社員にするかということは結局、企業側が決めることなのです。いくら賃金にするかということも、最低賃金制に違反しさえしなければ企業側の裁量いかなです。政治や法律は、雇い方、働かせ方、支払い方などを直接決めることはできません。もしできるとすれば、それはある意味で耐え難い官僚制国家といえましょう。結

局、職場の要員や残業量や賃金は、労働現場の労使の交渉や協議で決めるべきなのです。ところが「労」の方の意見が弱々しければ、「使」が決めることとなる。それが日本の現状です。この現状では、日本で「民間主導」が唱えられるとき、それはしばしば実質的には「財界主導」を意味するということに注意してください。財界が法律や判例による労働規制を敵視するのは、企業レベルの決定に持ち込めば、組合は手なずけうると確信しているからでしょう。

にもかかわらず、いま日本の世論には、目下の労働のきびしい状況に対して、労働組合はなにをしているのかという、組合を問責する言説はあまりありません。私見では、それは日本人の心の中に労働組合というものに対する期待そのものがほとんどなくなっているからです。それはそれで危機的なこと。たまに過労死などの問題がテーマになる場合、テレビに出てくるのは一方は財界人ですが、他方は弁護士であって労働組合ではないのです。

総じて今の日本の労働組合には、同じような労働者に同じような労働条件を獲得していこうとする、万国の組合主義に流れる伝統の規範意識があまりにも希薄です。

まず、組合員である正社員の間でも、労働者の配置や仕事量、労働時間や賃金などは、一人ひとり別々に決められつつあります。協約や法律によってではなく、「個人処遇」として決定される傾向です。なぜ個人処遇が普及してきたのかについては、能力・成果主義が浸透する経過を中心としたもう一時間半の話が必要になりますから、これ以上は立ち入りませんが、要するに今は、一人ひとりの具体的な労働条件が、上司とサラリーマンの間の関係で、主として査定によって決まっている側面が大きく、そこに組合は立ち入れなくなってきたのです。私はいま正社員＝組合員のことを語っています。日本の労働組合は非正規のことは放置して正社員の利益ばかりに目が向いているとよく言われます。その言い方は不正確ですよ。先に縷々説明しました正社員のしんどさを思い返してください。正社員がよく組合に護られて、組合員であることを誇りにしたり、ありがたいと思ったりしていることは、まずないのではないかと私は思います。

そのうえ、まして組合員でない非正規の従業員は、企業のコストダウン要請のしわ寄せをもちろに受けています。この点はよく指摘されますし、もちろん私にも異論はありません。非正社員の処遇を組合は基本的に守備範囲外としており、彼ら、彼女らの受難は放置されているのです。この排他性をどれだけ変えることができるか、労働運動はいま問われています。

もう時間がまいりましたので最後の点はきわめて不十分なまま終わりますが、それでもようやく2006年の末頃から、労働の過酷な試練に耐えてきた若者たちの中から、このしんどさは私たち個人の責任ではないのだという、教え込まれてきた自己責任論からの脱却の兆しが現れています。周囲を見まわせば、あいつも、彼も、彼女も、みんな同じような受難の中にあるじゃないかと気づいて、若者たちが各地で新しいユニオン運動を立ち上げています。

非正規労働者の被差別的な処遇について、告発し、交渉し、創意にみちた行動展開をはじめました。ここに希望がほのみえます。若者労働の状況はとても深刻ですが、それを克服するのにもまた、誰よりも若者たち自身なのだと思います。思い至ってください。

長時間のご静聴ありがとうございました。これで終わります。

司会●最後には若者に対する熱いメッセージを込めていただきました。本当にありがとうございました。さっそく討論に入ります。どなたからでも結構です、挙手をしてください。

出雲●先ほど、日本を別にすれば、労働時間が長いのはアメリカ、次にイギリスで、これらは先進国では例外的と言われましたが、それはどうしてですか。

熊沢●アメリカは新自由主義の祖国で競争意識もつよく、労働時間は長くなりがちです。例えば、岩波書店から翻訳が出ました『窒息するオフィス』という、日本でも評判になった本がありますね。その本は、経営者の下層、上層および中層ホワイトカラーのすさまじい働きざまを活写しています。あの労働時間はおそらく、日本の上層ホワイトカラーなんかより長いと思うんです。ただ、アメリカという国は、ヨーロッパではもっとはっきりしていますが、そうしたエリート層と組織労働者をふくむノンエリート層とは、生きざまが違うんですね。組織労働者層なんかは、あんなに健康を害するまでに働いてたまるかといったしたたかな人生観をもっていて、エリート層に追随しない。しかし日本は、良かれ悪しかれ、階級区分の希薄な社会です。長い間痛感してきたことですが、日本のノンエリート労働者は、とても経営者になれないような従業員までも、競争すればそれなりに成功するエリート層の激しい働き方に牽引されるところがある。つまり日本はノンエリートも長時間働いているのです。だから全労働者を対象にすると、週50時間以上働く人は日本の方が高くなるわけです。もっとも、アメリカも日本以上に労働の法的規制がたいへん弱い国で、しかも組織率も大変に低い。そこで会社から認められてこそその昇給も、さらに乏しい社会保険に変わる企業保障も得ようと考えて頑張る中級、上級のホワイトカラーがいるわけですから、アメリカもかなり労働時間は長くなります。結局、日本1位、アメリカ2位というわけです。

イギリスという国は今、アメリカの在り方とヨーロッパの在り方の中で引き裂かれています。イギリスの資本主義は、サッチャー以来、ヨーロッパ型に対してアメリカとともにアングロサクソン型といわれていますね。このタイピングは私には少し疑問です。しかし、イギリスのかつてとても強かった労働組合運動は、それだけにサッチャーに攻撃され、かなり後退させられました。その際、もともと法律よりは組合運動によって労働条件を守ってきた国ですから、自主的な組合の力が衰えれば、法律によって労働時間の短縮などを制度化してきたドイツやフランスに比べると、労働条件の規制は弱くなり、労働時間もフランスやドイツより遅れをとっています。しかしアメリカほどにはいかずというところで、長時間労働者の比率も第3位なのです。

本間敬悟●大変貴重なお話ありがとうございました。経済学科3年の本間といいます。先ほど、最低賃金の話がありましたが、今回民主党政権になって、最低賃金800円を目指して、最終的には1000円にしていくということですが、可能だと思いますか。また、それを達成するにはどういうことが必要だと思いますか。

熊沢●経済政策の場合、どの階層にとっても望ましいものはまずないわけですから、それが可能かというのは答えにくい質問です。望ましい最賃も、反対する勢力の力がつよければ通りません。経営者は企業の存続を何よりも大切に考える。その考え方を超える主体や運動がなければ達成は難しいでしょう。今の最低賃金は平均713円ですよ。これを800円に上げるだけでも大きな社会運動の展開が不可欠です。ただ、最低賃金というものの決定基準の中に「企業の支払い能力」が入っているのは日本だけなのです。企業が本当に800円を払えるか払えないかということはきちんと検討されるべきなのですが、日本ではとにかく支払い能力を前提として制度が発足してしまっています。生活保護では日本の水準は低くないのですよ。支払い能力基準がなく、国民の生きる権利というもので直接決めていくからです。弱小企業を維持するための公的助成というものも考え得るけれども、それはしよせん一時的なことであって、基本的には、経済大国にふさわしいしかるべき最低賃金を払えない企業は人を雇う資格がないと考えるほかありません。もっとも、そういう考え方を多くの国民のものにさせるこ

とは、やはり長期的な政治・社会・労働運動の彼方にあります。

本間篤●先ほど、ヨーロッパでは週に48時間以上働くことは公序良俗に反するというお話がありましたが、イギリスがほかのヨーロッパ諸国と比べて15.5%という高い割合で50時間以上働いているのは、このような公序良俗の規範がイギリスにはあまり及んでないということなのでしょうか。

熊沢●さっき出雲先生のご質問の際、半分お答えしたと思いますが、「公序良俗に反する」ってのは単に文学的表現で、そんなことはするもんじゃないという常識があるという意味にすぎません。で、もともとイギリスという国は、どちらかというと労働者が法律で守られるというよりは、ひとえに組合の連帯的な強さに頼ってきた国なんです。例えば、イギリスには不当労働行為なんて概念はなかった。企業は労働協約を守らなくても法律違反じゃないのです。しかし協約を侵すのであれば労働組合がストライキで抗議する、そういう慣行だったのです。だから労働条件に関する労働者の規範意識はもともと明瞭でした。しかし、その強靱だった労働組合が衰退させられて労働条件が低下した経緯は先に述べました。ドイツやフランスがEU規制をもって労働時間の短縮をルールにしようとしたとき、サッチャー以下イギリスの政治家は、長い間、反対しています。しかし結局イギリスは、長時間働きたい人は「そうします」という契約をすれば48時間を超えて働いてもいいという譲歩つきでルールをのみました。そんなあいまいさを残しているから、イギリスは、アメリカとヨーロッパ大陸諸国との中間にあるわけです。規範の強弱の問題ではないと思います。

横井●経済学部3年の横井です。先ほど、日本での同一価値労働同一賃金システムの不在を指摘しておられたのですが、同一価値労働同一賃金システムは、製造業とか非正規労働みたいに職務の内容がはっきりしているものでないと基準が決められないと思うんですけど、どういう職業に対してこれを適応させるようにすればいいと思っておられるのですか。

熊沢●どういうふうに適応させればいいのかという具体策は、と聞かれれば答えは難しいんですが、考え方としてはどんな仕事にも適応できます。

少し確認させてください。労働組合は伝統的に同一労働同一賃金を原則としてきました。例えば、男性が旋盤工として働いているとします。しかし戦争によってその旋盤工が兵士になってしまったので、その旋盤工の仕事に女性がつくことになった。経営者はこれ幸いとばかりに、旋盤工の賃金を女性の伝統的なレベルにまで下げる。そこで労働組合は「そういうことは許さない、旋盤工の賃金なんだから、男性に払われていたのと同じ賃金を払いなさい」と主張する。これが同一労働同一賃金です。つまり同じ仕事に男と女が混じる場合には同一労働同一賃金論が有効なのです。ところが、この規制が進むと、経営者は今度は、Aという仕事は男、Bという仕事は低賃金の女にとわけはじめる。同じ仕事ではないのだから、仕事Bの賃金に基準はないだろうというわけです。女性だから女性の賃金でいいのではないかと、いえばいえる。そこで、20世紀も大戦後の女性差別撤廃運動は、同一労働同一賃金を同一価値労働同一賃金という論理に発展させたのです。どういうふうにするかといえば、Aという仕事、Bという仕事の担当者の属性はまず考慮外として、直截にそれぞれの仕事を、必要な技能や知識、課せられる必要な責任、肉体的および精神的なしんどさ（effortという言葉が使われますが、努力というよりは労苦）、その3基準の程度というものを評価して、どの仕事についても点をつけるわけです。そこで仕事Aと仕事Bの総点数が同じだったら、担当者の属性がどうであれ、賃金を同じにする。その点数が100点对80点だったら100対80の賃金格差のみを正当であるとみなす。それが同一価値労働同一賃金なのです。

そのシステムがない現状で、例えば営業職は男、営業補助職は女と分担が決まっておりますと、営

業職と営業補助職の、職務評価による職務価値とは関わりなく、既存の性別賃金格差にしたがって営業職の賃金は100、営業補助職賃金は50になってしまうのです。それが性別賃金格差の最大の根拠です。だから、その両方の仕事を職務評価して、それが仮に100対80であれば、女性の賃金50を80に引き上げる。これが、ヨーロッパではコンパラブル・ワース、アメリカやカナダではペイ・エクイティとよばれる同一価値労働同一賃金論です。

先に述べた三基準による職務価値の比較は、性格のちがう職務間でも可能です。例えば看護師とトラック労働者。日本では、現実にはトラック労働者の賃金の方が高いです。前者は女、後者は男だからです。今は「看護師」といいいますが、現実にはやっぱり看護師は「看護婦」ですよ。しかし今、男か女かという現実の担当者をまず外して、トラック労働者と看護師との職務価値を比較してみると、トラック労働の方は肉体的にはよりしんどいかもしれないけれど、必要な技能とか備えるべき知識、それに責任——ナースには命に関する責任がかかっています——そこからくる精神的なしんどさや心労などを考慮すると、おそらく看護師のほうが職務価値はいくらか上なのではないか。であれば、トラック運転手よりは看護師の賃金の方が高くてもよい、それが正当な考え方でしょう。この同一価値労働同一賃金の原則は、男と女の間でも正規非正規の間でも適用することができます。わかりにくいですか。

横井●いや分かるんですけど、もし、たとえば営業の職務だとして、同じ営業の二人の人がいて、一人は契約をたくさんとってきて、もう一人はあまり取れなかったとしても、同じその枠組みに入っているから、同一賃金として扱われるのですか？

熊沢●実にいい質問ですね。いい質問だというのは、それはまさに経営者の考え方がよく分かるという意味からです。私は今、職種が違って、それぞれの仕事について必要な技能や知識、仕事をする場合のしんどさ、責任、それから労働環境（これは「しんどさ」に入れてしまうこともできます）などによって点をつけると言いました。しかし、仮に同じ評価点としても、Xという人がたくさん売り、Yという人はあんまり売らないという場合、XとYの賃金が平等であるのは正当か？という疑問が生まれると言いたいわけでしょう。「生産性」を重視する経営者はおかしいと思います。しかし、私は、労働者の方からはその場合の賃金格差は正当でないとしていいと思います。なぜかという、Xがたくさん売るのは、よく売れるところに配置されているからかもしれないし、Yが売れないのは、売れないところ、貧しい地域を歩かされているからかもしれない。まずやるべきことは、XとYの配置を輪番制にすることです。同じ職種なら仕事の負担を平等化していくというのが、労働者らしい考え方です。賃金は基本的に職種ごとに一律であるべきでしょう。

だけど、妥協はありうる。そんなことを言っても、Xのほうが努力してるじゃないか、それだけしんどい思いしてるじゃないか、そんなことを仮に現場の労働者が実感しているとすれば、労使関係のなかで基本賃金のほかに業績手当みたいなものをつけることで処理する方途がありうるでしょう。とはいえ、個人の生産性によって賃金が異なるという考え方をとれば、それはとめどない格差形成に通じます。これは枢要の点にふれるとてもいい質問です。

佐藤●経済学部の佐藤です。お話、ありがとうございます。お話を聞いていくつか印象に残ったことがありました。ひとつは、正社員と非正規のフリーターとは、地続きの問題としてつながっているということ。もうひとつは、管理職の人にもノルマがあって、それをこなすために、労働者にとって非常に怖い存在になっているということ。そう考えていくと、条件のすごく悪い人から、ある程度A階層に準ずる人まで、仕事に対して何らかの不満を持っているということでは一緒

だと思うのです。しかしそれだけに、なぜそれが（連帯の）運動につながっていないのかという疑問をもちました。その原因は何だと思えますか。

熊沢●それは労働運動論における階層性と連携の問題です。内容は込み入っていて、別の機会に話すことと考えるしかないんです。しかし端的に言えば、ひとしく不満を抱えながらも、日本の労働者はばらばらです。みんな孤立して貧困になっているし、みんな孤立してうつ病になっている。その苦しみを、俺はこんなしんどさを抱えているんだということを、同僚にさえも言えることができずにいます。そのことは組合的な連帯の衰退の原因でもあり、結果でもあります。今では学生だってそうじゃありませんか。例えば学生の自治会活動だって衰退しているでしょう。

80年代のころから徐々に、自分のことは自分で決めるんだという自己選択論が、いつの間にか、あらゆるしんどさは自分の責任なんだとする自己責任論に転化してしまいました。しかも学生は、自分の働く職業や職場で生活を守っていく方途として何を学ぶべきかという自覚もあまりなしに、無防備のまま産業社会に入っていくのです。そこに待ち受けているのは、戦後の労働運動とか緊張した労使関係とか、ストライキとか労働者の権利とかを考えたことなかったニュービジネスの若い経営者なんです。彼らは何でもありでのし上がってきた人たちですから、若者たちにもなんでもやれとハッパをかけるんです。そんなタカ派の経営者に無防備な若者が一人ひとりで向きあわねばならないのです。

もう少し長期的にみて、日本の労働者が、明治以来、なかなか持続的な組合運動を展開できない人々であったのはどうしてかについては、拙著『日本の労働者象』（ちくま学芸文庫）で多面的に分析しているのですが、ここでくわしく紹介するいとまがありません。しかしこれも、日本の労働者の主体性の検討を促す、出るべくして出たご質問だと感じました。これからは、若者の一部が着手しはじめたように、私の苦しみは私だけのものではないという感性をベースにして、働く者たちの新たな紐帯にもとづく多様なソサイエティを構築してゆかねばなりません。それをどこに求められるかの模索が、みなさんの課題になると思います。

司会●熊沢先生本当にありがとうございました。皆さんは経済学部でいろんな経済学の講義を聴いていますが、これほど生身の人間が出てくる話はそれほどないのではないかと思います。しかし実は、ミクロ経済学、マクロ経済学、社会経済学などの経済学もやはり人間の問題を考えるためにあるのだと思います。今日はまさに、その生身の人間がどのように働くべきかということ、そして働くということを通じて、どういう社会であるべきかという問題を考える非常にいいお話を聴かせていただいたと思います。熊沢先生、長時間本当にありがとうございました。どうぞ先生に拍手をお送りください。