

「日本企業の経営戦略の変化と非正規労働者」要旨

永田 瞬

1. はじめに

ワーキングプア, 「偽装請負」, 「名ばかり管理職」, 「名ばかり正社員」, ネットカフェ難民, 若年層のホームレス化…。いずれもここ数年間, 新聞, 雑誌, 論文などで頻繁に目にするようになったキーワードである。これらは, いずれも日本の労働現場で生じている諸問題の一端を的確に表す。一方で, 多くのサービス残業に支えられ, いつ終わるか分からない過剰な仕事を抱える正規雇用の労働者。他方で, 数回にわたる雇用契約の繰り返しの果てに「雇止め」にあう契約社員, 自立して生活することもままならない「ケータイ派遣」や「スポット派遣」と呼ばれる細切れで不安定の就労・雇用形態。日本社会では, 現在, 正規雇用であれ, 非正規雇用であれ, 多くの勤労者が労働時間の長時間化と, 雇用の不安定化など労働条件の劣悪化が進む。

日本経済はバブル崩壊後の 20 年弱で大きな変貌を遂げた。こうした働くことをめぐる「困難」はいかにして生じてきたのか。日本の勤労者が抱える諸問題を解決する方策はいかにして考えられうるのか。本稿の課題は, 現代日本において, 所得格差の拡大, あるいは勤労者の貧困化として現れている諸現象を, 日本企業の経営戦略の「変化」という視点から, 政治経済学的に研究することにある。

2. 本稿の課題と概略

本稿では, こうした新・「日本的経営」の下で非正規労働者の貧困化として鋭く顕在化した問題の核心を, 日本企業の形成戦略の変化という視点から分析する。

従来, 「日本的経営」とトヨタ生産システムの競争力の根拠は, 生産労働者の「熟練」化, すなわち構想と実行の「再結合」という視点から分析された(野原[1995], コリア[1992])。しかし, 新・「日本的経営」の下で進む所得格差の拡大や労働時間の長時間化傾向, あるい

は非正規労働者の労働条件の劣悪化とワーキングプア化という「労働問題」の把握は、「熟練」アプローチでは解明することができない。なぜなら、「日本的経営」の下でも、正規労働者の長時間労働化と非正規労働者の劣悪な労働条件、また中小企業と大企業との間の賃金格差などの「労働問題」は存在したし、現在においても勤労者の労働時間の長時間化傾向や貧困者の増大は現存しているからである。むしろ、現在では、1990年代初頭の「日本的経営」の下で生じた「労働問題」が、正規雇用労働者の「働きすぎ」と非正規労働者の「貧困化」として再編され強化されている側面もある。それゆえ、こうした1990年代初頭から現在までいまなお続く「労働問題」の存在は、日本企業における「経営権」に着目することなしには解明することができる。「日本的経営」から新・「日本的経営」のプロセスを、「経営権」が強化の視点から一貫して分析することが求められるのである。

本稿では、こうした現存の労働問題を解明する基本的視点として、日本企業の形成戦略の変化という視点を重視し、非正規労働者の現状とその待遇改善の分析を行う。現在の日本の政策上の問題点についても析出し、諸外国の事例も踏まえ、政策的課題を検討することも本稿の課題に含まれる。

本稿は次の章から構成される。あらかじめ各章の概要について説明を加えておこう。

序章 本稿の課題と研究方法

第1章 トヨタ生産システムは構想と実行の分離か？

—労働者の「熟練化」の批判的検討をつうじて

第2章 非正規雇用の拡大とその問題点—正規雇用中心の労働市場の変貌

第3章 格差社会の進展と労働者の生活環境の悪化

第4章 非正規労働と労働者保護—「均等待遇」政策の再検討

終章 人間らしい働き方にむけて

第1章「トヨタ生産システムは構想と実行の「再結合」か？—労働者の「熟練」化の批判的検討をつうじて—」では、高度成長期以降、日本企業の高蓄積の代表的モデルであった自動車産業の生産管理システムの特徴が分析される。トヨタ生産システムをめぐるこれまでの研究は、生産現場において労働者の「自立性」や「自主性」が発揮されているのか、

あるいは直接生産労働者の技能形成や集団での品質管理が生産性に大きな影響を及ぼしているのかをめぐって行われた。本章では、こうした先行研究のうち、いまなお労働研究で大きな影響力を持っていると見られる小池和男氏、レギュラシオン学派の議論を批判的に検討する。結論を先取りすれば、小池氏やレギュラシオン学派の議論は、トヨタ生産システムにおけるミクロの作業工程を「熟練」形成だとして過大に評価するあまり、経営者サイドが、1) 作業スピード・作業計画の立案、2) 工場全体のライン管理・配置権、3) 労働者の職場内移動権の3領域に渡り工場ライン全体の作業計画に対する広範囲な権限を見失っている点が分析の遡上に乗せられる。本章における、先行研究の批判的検討を通じて、トヨタ生産システムにおける経営者優位の構造が論証され、経営側による広範囲の「権限」の存在によってはじめて成立するトヨタ生産システムは、「構想と実行の分離」(Braverman[1974])の一層の強化であることが明らかにされる。

第2章「非正規雇用の拡大とその問題点—正規雇用中心の労働市場の変貌」では、第1章を前提として新・「日本的経営」のねらいと、労働法制への影響、労働市場における非正規労働の増大が検討される。とりわけ、本章では、労働市場における非正規雇用の拡大の現状が統計データに即して確認されるとともに、非正規労働の拡大の背景として、財界の「雇用のポートフォリオ戦略」、労働法制の規制緩和の実現過程が分析される。非正規労働の拡大によって、日本社会全体における不安定で低所得な雇用労働者が増大する。それゆえ、①結婚や子育てなど家庭的責任を果たすことが難しくなる若年層が生まれる可能性があること、②企業内技能形成やOJT、資格制度と連動した昇格を行うことが難しくなる人々が生まれる問題性があること、③非正規労働者が低所得に恒常的に滞留し、自由な雇用形態の選択が困難になることによって、「階層の固定化」とも呼べる現象が生じうる。これら3点の問題点は、新・「日本的経営」の下で進行する非正規労働者の拡大が、少子化問題に拍車をかけ、労働力の育成や、労働力の再生産上の危機を与えることを示唆する。

第3章「格差社会の進展と労働者の生活環境の悪化」では、第2章に続き、非正規労働の拡大が、ワーキングプア層や所得格差に与える影響が分析される。急増する所得格差拡大の背景としては、日本社会の「高齢化」が世帯間の格差や消費水準の低下を招いているという「高齢化」説が有力であったが、本稿では、労働市場の流動化と非正規労働の拡大によって労働者間格差が広がっているという立場から分析が進められる。1) 正規雇用の大幅縮小と非正規雇用の増大、2) 若年層における雇用労働者の減少と非正規労働の増大、お

よび 3) 間接雇用型の非正規労働の拡大が確認される。その上で、生活保護基準前後のワーキングプア層（年収 200 万円以下層）の増大は、雇用労働者に占める非正規労働者の増大によってもたらされていること、これらの非正規労働者は日本企業による正規雇用から非正規労働への「置き換え」に一因があることが明らかにされる。

以上の第 2 章と第 3 章では、第 1 章の事例分析を前提として、経営権の拡大の下での日本企業の経営戦略の変化とそれらが労働市場に与える影響の政治経済学的分析である。それに対し、第 4 章「非正規労働と労働者保護—「均等待遇」政策の再検討」では、格差・貧困の是正の政策的可能性として「均等待遇」政策の実行可能性が検討される。

2000 年代に進む日本の相対的貧困率の上昇は、この間進んだ勤労者世帯の貧困化、とりわけその多くが非正規労働者の増大にある。非正規労働者がワーキングプアを中心であるのは、1) 低所得、2) 雇用が不安定、3) 社会保障制度からの乖離という点で「現代のワーキングプア」(江口[1979])の代表的形態であるからである。こうした非正規労働者の労働条件の悪化は、①労働者派遣法の改正、②労基法における有期雇用労働の規制緩和、③パート労働法における均等待遇政策の遅れなどによって拍車が掛けられている。

それに対し、EU 諸国は、パートタイム労働指令、有期雇用労働指令、派遣労働指令(案)によって、正規労働者と非正規労働者との間の各種労働諸条件の「均等待遇」を義務付ける。例えば、ドイツでは、パートタイム・有期法が制定され、イタリアでは有期雇用労働者と正規雇用労働者の均等処遇を義務付ける法改正がなされる。その結果、EU 諸国では、賃金、社会保障格差が日本と比較して小さく、貧困問題も相対的に小さい。こうした点を踏まえ、本章では、格差・貧困縮小の最低限のルールとして、1) 原則として雇用契約における「常用雇用」原則が貫かれる必要があること、使用者が脱法行為を行った場合、常用雇用を義務付ける「みなし雇用」制度を法的に義務付けること、2) 非正規労働者に対し比較可能な常用雇用労働者との間の、賃金/社会保険・各種年金などの差別的待遇を防止する政策が整備される必要があることが提言される。

終章では本稿での分析結果を踏まえ、今後の課題と展望が言及される。新・「日本的経営」の下での過労と貧困を防止するためには、第 1 に、非正規労働者の待遇改善に向けた政策的取り組み、第 2 に、「過労」、「働きすぎ」の原因となる長時間労働の是正にむけた取り組み、第 3 に、労働組合・社会運動による「過労」と「貧困」防止に向けた運動の取り組みが必要であるということが論じられる。

3. 本稿の結論と残された課題

かくして、本稿の結論は次のとおりである。第 1 に、「日本的経営」における経営側優位の構造の存在である。第 1 章では、日本企業における経営側優位の構造がトヨタ生産システムを事例にして分析された。「日本的経営」は工場ライン全体の計画、実行を経営側が優位な決定権をもって成立するものであり、その点で経営権の所在を示す。

第 2 に、新・「日本的経営」の下ですすむ非正規労働者の増大は、日本企業の経営戦略の変化の下で事実上経営権を阻害することなく進められてきた。規制緩和の進展と所得格差の拡大と勤労者の貧困の増大はその証左である。

第 3 に、非正規労働者のワーキングプア克服の方向性としての、「均等待遇」政策の必要性である。第 4 章では、日本の非正規労働と日本における労働政策上の問題点との関連性が検証され、規制緩和の一方労働者保護がほとんど進まなかったことが今日の非正規労働者のワーキングプア化の一因であること明らかにされる。その上で、日本と比較していまなお貧困率が小さいことが確認される EU 諸国では、規制緩和を進める反面、非正規労働者の労働条件保護を進められる。こうして、1990 年代半ば以降急速に進んだ、日本企業の経営戦略の変化が雇用労働者に与える影響が分析され、格差・貧困の是正方向として「均等待遇政策」の意義が検証された。以上が本稿の最終結論である。