

目次

はじめに

1. 雇用

1-1 雇用問題

1-2 メンバーシップ型への処方箋

1-3 非正規雇用者の活用

2. 就職後の問題

2-1 ブラック企業

2-2 リストラ・失業

2-3 失業者、過労者への処方

3. 賃金

3-1 人手不足

3-2 人材

3-3 非正規雇用者の増加

4. ワークライフバランス

4-1 なぜ日本人は働きすぎるのか

4-2 欧米の社会システムの問題

4-3 キャリア中盤でのシフトチェンジ

4-4 エリート層の休み方

5. 労使関係

5-1 労働組合の体系

5-2 労働組合員の割合

5-3 新たな労働組合

おわりに

日本の労働社会を改善するには
—雇用システムから考える—

14FF3298 野崎 涼

はじめに

日本の労働現場には様々な問題がありふれており、その中でも私が特に問題視しているものが「仕事があり過ぎる人となさ過ぎる人の二極化」である。私自身、実際にアルバイト先で深刻な社員の人手不足を目にしてきており、そのしわ寄せとしか考えられない体験もしてきた。

ある時、社員数の不足によって私の勤務する店舗は社員が常駐しなくなり、基本的な店舗運営がパート・アルバイト任せになった。そして今までは社員がカバーしていた、出勤できる人の少ない時間帯やシフトなどもパート・アルバイトが無理をして出勤しなければならなくなった。そのほかにも、以前はテイクアウト商品の入れ間違いによる苦情があった場合、通常は社員が対応していたが、社員がいなくなったため車で通勤している人が自分のミスでなくとも車で持って行かなくてはならなくなった。なお、それに際しての交通費の支給はない。

私がこのようなアルバイト先で感じたのは、まず、アルバイトやパートばかりで、「正社員」という現場の統率を取り、マネジメントをする人がいないと、アルバイトやパートが本来最も専念すべきである現場のオペレーションに支障が出てしまうということである。もう一つは、人間関係のもつれや意見の衝突などがあった際に完全に中立の立場で間に入ることでできる人がいないことである。特にオペレーションに関しては、アルバイトなどの中の一部の人間が通常は社員の行う事務的業務を現場のオペレーションと並行して代行しなくてはならず、それに伴って、本来何人かで行う現場のオペレーションを残った人たちに任せなくてはならないタイミングが出てきてしまうため、作業の効率がどうしても落ちてしまうのである。そして、効率が落ちると終業時間が遅くなりがちになってしまう。

アルバイトに代行して行われる事務的業務もアルバイトでは専門的なことはできないため、社員の行う事務作業よりもできる幅は狭く、正確性も落ちてしまう。また、現場の整理や清掃なども行き届きが良くはない。人手不足はこのような労働現場のバランスの崩れや生産性の低下にもつながる。

人手不足による労働現場の実情がある一方で、逆にリストラや転職がうまくいかない、正社員になりたくてもなれないなど、仕事に恵まれずに苦勞している人もいるというのをよくメディアなどで見聞きするということが、様々な問題の中でも特に強く関心を向ける発端となった。仕事があり過ぎる人となさ過ぎる人の二極化を生み出している原因やそれらに対する各方面での対処や方法について触れながら考察していく。

また、そのほかにもブラック企業などメディアで取り上げられたことによって世間的に広く知られることとなった問題についても触れ、その現状・実情の分析や改善方法の模索をする。

1. 雇用

1-1 雇用問題

まず、そもそも社員確保であるが、これには日本の雇用スタイルが関わっている。日本はメンバーシップ型とも呼ばれる「人」をベースとした形態をとっており、ひとまずは新卒の一括採用により優秀な人材を採用し、採用が済んだら会社内にある仕事を当てはめるというのがセオリーと化しているのが現状である。そのため、大卒の若者の正規雇用は比較的されやすいが中高年者がリストラをされてしまった場合などは正社員への再就職がしづらいという特徴がある。また、年功序列による賃金の上昇や終身雇用による定年退職までの雇用の保障というメリットの反面、残業や転勤などの無限定の義務を負わされるという特徴もある(濱口 2013:33-4)。

アメリカでは、ジョブ型とも呼ばれる「仕事」をベースとした労働者確保のスタイルを採っており、必要なときに必要な数だけ必要な能力を持った人を雇用するという形で成り立っているため、リストラをされた中高年者でも能力や経験に長けていれば再就職しやすく、逆に若者は大学を卒業していたとしても、中高年者に比べると能力や経験に乏しいがために、正社員として雇用されるのに苦労するということがある。働き方としては、職務や労働時間、労働の場所などが限定されていることが大きな特徴である(濱口 2013:39-40)。

このように、日本とアメリカの雇用のスタイルと現状は表裏一体であるということが伺える。また、日本は会社が人を雇う場合に主にターゲットが新卒者にしぼられており、会社への入口が狭いこともわかる。

1-2 メンバーシップ型への処方箋

日本の、「正規雇用者と非正規雇用者の二極化」や、それに起因した「正社員不足」の雇用状況を好転させるためにはどうすれば良いか。その処方箋として濱口は、元来から日本に根付いているメンバーシップ型の一部にアメリカのジョブ型の雇用を取り入れることを提唱している。つまり、日本の新卒一括採用のほかに、必要なスキルを持つ人材を確保する形の採用を今よりも積極的に行うのだ。

私もこの案には賛成である。なぜなら、転職市場において正社員になりたくても「新卒」というブランドを失ってしまっているがために会社への入口が狭く、その機会を逃してしまっている非正規雇用者や、子どもが大きくなり手を離れたので過去に就労経験のある仕事をまたやりたいという女性、ある程度(30～50代)の年齢になってから退職をしていて再就職しようとしている人などに有効にはたらき、一定の需要があると考えためである。

1-3 非正規雇用者の活用

日本の非正規雇用者は増加の傾向が著しい。2002年冬発表の、政府のパートタイム研究会中間報告は、過去三時点の景気後退期の「形態別雇用増減」という示唆的な資料を示している。それによると、1985～1986年、1991～1994年までは「非正規」を上回る「正規」の雇用増があったが、1997～2001年には逆転し、「正規」が激変して「非正規」が激増しているのである(熊沢 2003:54-5)。

企業が正規雇用者よりも非正規雇用者を好む理由としては、やはり人件費の安さが挙げられる。厚生労働省の 2002 年のデータによれば、2002 年当時の女性正社員をパートに置き換えると、賞与込みの賃金だけで 45%もの人件費の節約になるという（熊沢 2003：56）。

次に大きい理由として、有期雇用の多い非正社員では人員調整がし易いことがある。契約期間が切れたときに再契約しなければ「解雇なしに」人減らしができる。そのため、これまで無期雇用が多かった「パート」も有給休暇や育児休暇の権利獲得を負担とみる企業は、パートのおよそ 6 割を有期雇用に変えつつある（熊沢 2003：56）。

2. 就職後の問題

2-1 ブラック企業

ブラック企業は、メディアやマスコミで取り上げられて注目を浴びた代表格と言っても過言ではないのであろうか。ブラック企業とは、労働法に違反しているような行為や、法律違反はしていなくても倫理的に好ましくないような行為を行っている企業である（大内 2014：76-9）。

だが、意図的にではないにしろ、労働法に関する知識がないために労働法に違反する行為を行ってしまっているような企業も存在するようである。それへの対処法は単純に、企業と労働者に、労働法について知識を身に付けてもらうという方法がある（大内 2014：79-81）。

しかし、はじめから労働法を遵守する気がない、もしくは知っていながらも無視をし続けているという企業も存在しなくはないため、労働者は労働法の知識を身に付けたうえで告発をすること、国が告発しやすい環境を作るということが欠かせない（大内 2014：80-2）。

また、人員削減のために、リストラをすることになり、退職の勧奨や強要をする企業もあるようだ。リストラを迫られた人の多くは、リストラを自らの努力や能力不足、または自分の責任と考えてしまうようだ。そのようにしてリストラという会社都合の受難を社員自らの責任に還元させるのである（熊沢 2003：78）。もしそれが 45 歳以上の者、既婚女性などに対して一律に行われるのであれば、それは社会的な差別や不当労働行為にあたる。

ブラック企業への対処について最終的に大内は「ブラック企業への真の対策は、労働者がそこから逃げ出して転職できるような状況をいかにして作るかということ」（大内 2014：97-8）と述べている。

2-2 リストラ・失業

リストラはなぜ起こるのか。長引く不況や、生活必需品の一定の充足といったいわゆる「市場の成熟化」からくる製品・サービスの全体的な需要不足があり、この需要不足による企業間競争の激化と、ボーダーレス化¹の進展による人件費の安い国の企業との競争の発生という二方面から、企業は収益の安定が難しくなり、そのことにより人件費が重い負担となるということがその理由の一つとして挙げられる。そしてそれが企業を、最終的には従業員そのものを減らして生産性を上げるという方法、つまりリストラへと走らせてしま

うのである（熊沢 2003：49）。

失業者と失業率は、人減らしのリストラが 1994 年頃から本格化したことも影響して、2001 年までに男女ともに大きく増加した。だが、ここで注目すべきは、失業の大幅な増加のほかにもある。それは、その失業者たちの年齢である。リストラというと中高年の就業者が切られるというようにイメージしてしまいがちかもしれないが、「総務省 平成 13 年労働力調査年報」によれば、1994～2001 年の間に、50～54 歳の年齢層で男性は、12 万人、女性は 7 万人の人が職を失った。20～24 歳、25～29 歳、30～34 歳の三層では、三層合わせて、新たに男性 41 万人、女性 25 万人が職を見つけられなくなった（熊沢 2003：32-3）。このことから、失業は中高年層だけの問題ではなく、若い年齢層にも起こり得るということがわかる。

だが、若者の失業（正規、非正規含む）が多いのは、自発的な退職も少なくはないということもある。その原因としては、雇用情勢の悪化による希望する企業への入りにくさ、非正規雇用の低賃金をはじめとした劣悪な労働条件、近年の労働現場の即戦力志向などが挙げられる。

一方で、中高年層の失業では、若者に比べて非自発的失業の割合が高い。離職の最大の理由を年齢階層別にみると、若年層では「自分・家族の都合」や「職場の人間関係」が上位であるのに対し、30 代からは「会社の倒産・廃業」や「退職強要」が浮上しはじめ、40 代、50 代ではそれらが一位、二位を占める（熊沢 2003：39-40）。

2-3 失業者、過労者への処方

1 章で示したように、日本社会はその雇用の構造的特徴故に簡単に転職ができるということでもない。であるからこそ、やはり私は「アメリカのジョブ型雇用を一部日本のメンバーシップ型の雇用に取り入れる」という濱口氏の意見に賛同する。ジョブ型の採用・雇用が今よりも盛んになれば、ブラック企業を抜け出してきた人やリストラにあった人も再就職の見通しが付きやすくなり、より多くの人に救いが差し伸べられるようになるのではないかと私は考える。

また、失業者がいる一方で、逆に「過労」とも言えてしまうような状況の中で働いている人々もいる。彼らは多くの場合、長時間労働、サービス残業や休日出勤といった正社員特有の無限定の義務を負っている。それに対する処方として、「ワークシェアリング」という解が存在する。それは、「一人当たりの労働時間を今よりももっと短縮して雇用機会をより多くの人でわかちあう営み」（熊沢 2003：17）である。労働時間を短縮し、雇われる人を増やすその案は、受け取る給与は現在よりも減るものの、自由な時間が増え、仕事の量は減る。

では、実際にこのワークシェアリングを推進するとなった場合、世間の人はどう思うのであろうか。2002 年 4 月の朝日新聞の世論調査では、賛成が 63%、反対が 21%であったようだ、ちなみにこの世論調査は、収入減を示唆したうえでの設問であったそう（熊沢 2003：114）。この数字を見ると、やはり日本人は「働きすぎ」であるという印象を持ち、それを深刻に感じている人が少なからずいるということが現れているのではないかと私は考える。

また、世論調査という形式上、一概なことは言えないが、調査の設問に答えた人の中に

は実際に正社員として働いている人も一定数はいるはずである。そのことを踏まえて見てみると、63%という過半数以上の数字は、労働現場の声を反映した数字であると考えられなくもない。

3. 賃金

3-1 人手不足

2章の1項でふれた、自発的な退職の要因の一つとなってしまう賃金が低いという問題であるが、人手不足という状況においては「人がいない＝仕事は大変だが給与は上がる」と考えるのはきっと私だけではないだろう。

しかし、実際には特定の業界では就業者数が増えていないにもかかわらず、賃金は下がってしまっている。その特定の業界は具体的には、卸売業・小売業、サービス業、宿泊業・飲食サービス業である。これらの業界はなぜ人出不足なのか。それには、賃金を今以上に引き上げてしまうと、採算が取れないというのが理由として挙げられる。つまり労働の賃金弾力性²が非常に大きく、労働供給が減っても、なかなか賃金が上がらないのである（玄田 2017:6-8）。

また、一人あたりの仕事量を増やしたのに、それに見合った分給与を上げなければ、結局のところ賃金を引き下げているのと同じである。無理な要求やサービス残業、休日出勤などが常態化し、その結果離職する社員が増え、補充が追い付かないために「人手が足りない」と感じるケースも少なくないのではないか。つまり、人手不足なのに雇用条件が改善しないのではなく、雇用条件が悪化したせいで人手不足になっているのだ（玄田 2017:6-9）。

3-2 人材

仕事が大変なのであれば、一人一人が高い処理能力を持った、より質の高い仕事のできる人材になれば生産性の向上に伴って賃金は上がっていくのではないかと考える人がいるかもしれない。だが、それも現実的には難しい実情がある。なぜなら、企業内の OJT³が労働現場の非正規化によって阻害されてしまっているからである。非正規化が進んだことによって、正社員は難易度の低い定型業務や標準化の程度が高い業務を担当しなくなり、逆に非正規化の進んだ職場の管理業務という難易度の高い職務を任されるようになった。それにあわせて非正規化の進んだ後に入社した新入社員は周辺の易しい仕事から徐々に中心の難しい仕事に挑戦していくという OJT の流れがなくなっていったのだ（玄田 2017:93-4）。

仕事に限らず何でもそうだが、物事は簡単なことやできることから少しずつレベルを上げていき、次第に難易度の高いことをできるようにしていくものである。そのような定石を無視していきなり難易度の高い仕事をするというスタイルでは、上手く仕事を遂行できる人は限られてしまうかもしれない。1章でふれたように日本はメンバーシップ型という雇用スタイルが基本としてあり、年功序列に終身雇用という、ある意味「ゆっくりと成長する」ことに適した雇用環境とも言える。そのため、OJT を活用し徐々に難度の高い仕事に挑戦できる環境を整える必要があるのではないのだろうか。

3-3 非正規雇用者の増加

非正規雇用者の増加は OJT の阻害だけでなく、直接的に正規雇用者の賃金にも影響を及ぼしている。それは具体的には非正規雇用者が正社員よりも大幅に増えたことにより、人件費がかかってしまうことで、労働者全体の平均給与水準を大きく押し下げたことである。

ではなぜ非正規雇用者がそこまで増えたのか、それには需要側と供給側の要因がそれぞれあり、需要側の要因としては企業が短期的に雇用を増やす必要に迫られた際に、雇用調整を行いやすい非正規雇用者の活用をしてきた可能性があること。また、供給側の要因としては 1947 年から 1949 年生まれのいわゆる「団塊の世代」が、65 歳以上になってからも労働市場への参加を続けていることが挙げられる。総務省統計局の「労働力調査」では、2010 年と 2015 年の非正規雇用者を比較しており、65 歳以上の年齢層で顕著な伸びを確認することができる。この世代が強く就労意欲を維持していることから、このところ長期的な低下傾向を示していた全体の労働力率は 2012 年を底に反転し、その後 3 年連続で上昇した。就業者数でみても、2012 年から 2015 年にかけて 65 歳以上の高齢就業者が 135 万人も増加し、それが日本全体の就業者数を増やすことになった（玄田 2017：166-7）

このように人口の構造的な側面によっても賃金に変化がもたらされている現状がある。構造的問題にはすぐ対処することが難しいため、労働現場は賃金という形ではなくとも、せめて休暇などという形でハードに働く雇用者たちに恩恵を与えていくべきであると私は考える。

4. ワークライフバランス

3 章の終わりに賃金が上げられないのであれば休暇などで労働者に恩恵を与えるべきだと述べた。休暇というのは肉体だけでなく精神的な安らぎやリフレッシュにもつながり、その後の労働の生産性アップにもつながり得るものなのではないのだろうか。それに関連して「ワークライフバランス」という観点で論じていく。

4-1 なぜ日本人は働きすぎるのか

2 章の後半で、日本人は働きすぎの印象が一般的にあることを示唆したが、果たして本当にそうなのだろうか。欧米との比較してみると、まず欧米と日本では社会システムが大きく異なる。それは、具体的に言うと、欧米では出世していくエリートと、そうではないノンエリートに分かれた二層社会であるということだ。そして、少数のエリート層は労働時間が長くなるが収入は高い。残りの大多数であるノンエリート層は短めの労働時間によりワークライフバランスがとりやすい。一方、日本では新卒者は総合職採用が一般的であり、全員が上を目指すという形態であるため、エリート、ノンエリートという分け隔てはないが、労働時間は総じて長くなる傾向である（海老原 2014：67-72）。

これらのことから、日本人が長時間働くのはただ単に「勤勉で真面目だから」というような性格的・気質的理由などではなく、基本的に大卒者などは総合職採用という社会構造が原因としてはびこっているということが分かる。また、ワークライフバランスが取りやすくなれば、育児・家事と仕事の両立が図りやすくなり、諸外国に比べて遅れが顕著であ

る日本人女性の社会進出が促進されることも期待できるため、今よりもっと多様な働き方を生み出していく必要があると考えられる。

4-2 欧米の社会システムの問題

この4章の1項では、欧米型の社会システムは日本よりもワークライフバランスがとりやすいと主張したが、欧米型の社会システムにも問題はある。1章の1項と多少重複する所もあるが、特に大きく日本と異なる点に絞って述べていく。

一つ目は、実務の熟練者が低めの給与で雇えることによる、若年者雇用の圧迫。二つ目は、キャリアコース（エリート、ノンエリート）が早期に決まることによる、モチベーション維持の難しさ。三つ目は、キャリアコースの選抜の要素が主に学歴であること。である（海老原 2014：74-5）。

これらの問題もあるということを踏まえたうえで、日本のメンバーシップ型雇用を慎重に変革していく必要があると考えられる。

4-3 キャリア中盤でのシフトチェンジ

海老原は入社で学歴による選別や熟練者の若年者雇用の圧迫を防ぐために、キャリア前半は日本のメンバーシップ型により未経験の若者を総合職形態で雇用し、次々と様々な業務に触れる機会を与えることによって適応する職種を見つけさせ、全員一律で技術の習熟を促し、キャリア中盤からは欧米型にシフトするのが得策であると述べている（海老原 2014：76）。

私はこの意見に賛同する。その理由としてはキャリアやライフスタイルを自己決定しやすくなると考えるからだ。キャリアに関して言うと例えば、様々な業務に触れる中で「自分には細かい業務や事務仕事が一番合う」と感じた人がいたとして、いずれ部署異動の希望を取る機会に希望すれば、総務課などへの異動が叶うかもしれない。つまり、適性の高いポジションを発見することにつながり得る。

また、ライフスタイルとして、夫婦で完全に分業をしており、家事や育児は妻が担い、収入は夫が担うのであれば、夫は仕事に専念し、出世に伴った高い賃金を得るのもよし。趣味や家族との時間を大切にするために出世とそれに伴う転勤や長い拘束時間を避けるのもよしで、現在よりも個人の自由が保障されるであろう。

この海老原の主張は、1章の2項で述べた濱口の「メンバーシップ型に一部ジョブ型の雇用を取り入れる」という案と実施することが同じといえば同じだが、海老原は、メンバーシップ型からジョブ型へ切り替えるという方法の具体例の一つを、より明確に示している。

4-4 エリート層の休み方

ここまで、欧米型の社会システムの中で、エリート層は高給と引き換えに長い労働時間が発生すると述べてきた。

しかし、やはり過度な労働は体に良くない。そこで海老原が提唱するのが、労働の安全衛生管理基準を厳しくすることである。その中でも肝となる制度が、「半休制度」と「労働日数上限」である。半休制度は、半日単位の休日取得を可能にさせるというものであ

る。労働日数上限は、年間労働日数に上限を設定する。というものだ（海老原 2014 : 166-7）。

双方ともエリート層の健康に寄与すると考えられるが、特に画期的なのが半休制度であり、少しでも体を休めさせる時間を確保しつつも、長期間や丸一日ではないため業務の進みなどに対してそこまで大きくは支障をきたさないという点が実用的であると考えられる。

5. 労使関係

5-1 労働組合の体系

労働者の権利という点に着目し、日本の労働組合の現状を考察していく。2012 年の日本は、労働争議件数（半日以上ストライキ及び作業所閉鎖件数）がわずか 38 件であった。同年のイギリスは 131 件、ドイツは 367 件であり、他国に比べるとかなり少ないことがわかる。また、日本の労働争議参加人数は 1200 人であり、こちらも他国に比べるとかなり少ない {独立行政法人労働政策研究・研修機構 2014 : 219-220（戸室 2015 : 70-2 より引用）}。

これらのことから、日本は労働者からの声が挙がりにくい、言ってしまうと行動力に乏しい国なのではないかという事がうかがえる。では、どうして日本は労働者の行動力が乏しいのであろうか。その原因として、日本の労働組合の組織形態が関係している。日本の労働組合は「企業別労働組合」という、一つ一つの企業ごとに労働組合が作られ、企業との交渉なども企業ごとに行われるスタイルである。そのため、日本の労働組合員たちは、企業横断的な連帯感が乏しい傾向にあるのだ。

一方、ヨーロッパでは「産業別労働組合」という、同じ産業の労働者が企業横断的に労働組合を作るスタイルである。産業別労働組合と経営者団体が交渉を行い、その産業の労働条件が決定するため、組合は経営者団体と対決し労働条件の向上を勝ち取るという態度をとることになる（戸室 2015 : 70）。

5-2 労働組合員の割合

厚生労働省の「平成 24 年労働組合基礎調査」の労働組合員数・組織率のグラフを企業規模別に見てみると、労働組合の組合員のおよそ 7 割が国公営と社員数 1000 人以上の大企業に属しているということ、性別で見た場合、組合員に占める女性の割合はおよそ 3 割に過ぎないことが分かる。また、日本の労働組合は、組合員資格を正社員にしか与えていないため、最も困難な状況の労働者たち（中小企業労働者、女性労働者、非正規雇用者）を日本の労働組合はしっかりと組織に受け入れていないことがうかがえる（戸室 2015 : 71）。

この事実を受け、戸室は、「国公営・大企業の正社員だけで労働組合を作っているのであれば、そもそも日本の労働組合には行動力を発揮するための誘因がもともと不足していると言わざるを得ない」（戸室 2015 : 71）と述べている。

つまり、組合員のほとんどが大企業など比較的安定した労働体系の中に身を置いているために、行動力を発揮する誘因があまりないだけであり、ただ単に日本の労働組合は行動力に乏しいと言い切るのは少し違っているのである。一般的に会社に要求したいこと、交

涉したいことがあるのは、大企業や正社員よりも、困難な状況の労働者である印象が強い
ため、労働組合を偏った構成にせず、様々な労働者の属する組織構成にしていくべきだと
私は考える。

5-3 新たな労働組合

近年、日本の労働組合で新たな労働組合の動きがあり、それは、個人加盟ユニオンの活
動である。個人加盟ユニオンは、雇用形態にかかわらず個人で加入することができ、地域
を基盤に企業横断的に組織される労働組合である。例えば、2000年12月に結成された首
都圏青年ユニオンは、異なる企業や時間帯で働く組合員間で情報を共有するためにメーリ
ングリストを活用されている。団体交渉をする場合、団体交渉をする日程や場所、交渉さ
れる内容などが事前に組合員にメーリングリストで知らされ、それを見た組合員が当日、
団体交渉に駆けつけるというスタイルである（戸室 2015：73）。

最近では、メディアやマスコミでも話題になった、大手牛丼チェーン「すき家」を経営
するゼンショーに対して、団体交渉を行ったという事がある。団体交渉によりアルバイト
の不払い残業代を支払わせ、その後のゼンショーによる団体交渉拒否（企業は団体交渉に
応じる義務があるため）に対して最高裁まで争った。そして、団体交渉拒否を謝罪させ、
今後は誠実に団体交渉に応じるなどの和解を勝ち取った。

これは、日本の労働組合の歴史の中で、革新的な一歩となるものであったのではないかと
私は考える。この事例は広く世間に周知されたことから、労働者は権利を勝ち取れると
いうことや個人加盟ユニオンの可能性の証明となり、新たな希望となったことは間違いない。

おわりに

1章で述べた、日本のメンバーシップ型という、基本的に「採用するのは新卒者ばかり」
という雇用形態に対する処方箋である、「日本の雇用に一部アメリカの雇用の仕方を取り入
れる」という濱口の提案は、ブラック企業で働く労働者や、リストラにあった労働者、
非正規雇用者へ新たな入社の入口を作ることにもつながるのではないかと私は考える。

また、はじめに述べた、このレポートの主たるテーマでもある「仕事があり過ぎる人と
なさ過ぎる人の二極化」という問題に対して私なりの見解を述べてみようと思う。

まず、日本は物やサービスの需要不足であり、企業は高い収益が得られなくなっている
ため、高い人件費をまかないきれないということ。そして、人件費を抑えるために、新卒
の求人を減らし、正社員の昇給の切り下げや停止を行い、賃金の安い非正規雇用者を増や
すなどの処置を取るが、立ち行かないとなれば、最終的にはリストラが起こるというこ
と。そのようなリストラなど一連の人件費削減目的の人減らしにより、残った正社員たち
一人当たりの仕事量が増えていき、残業や休日出勤という形で労働時間が長時間化する
ということである。これが常態化すると、2章で登場したブラック企業を生み出す要因にも
なる。

つまり、景気が良くはないため、物やサービスが売れなくて、企業は思うように収益が
得られず、高い人件費をまかなえなくなり、そのために人が切られ、残った者は仕事が増

えるという悪循環が形作られてしまっている。また、物やサービスが売れない理由としては、3章でふれたように日本は正規雇用者に比べて所得の低い非正規労働者が増えているため、それによる消費の渋りも一因として存在する。このような悪循環こそが、仕事が極端にある人とない人の二極化を引き起こしているのである。

しかし、この悪循環の起点となってしまう「物やサービスが売れない時代」という事象は景気などに大きく左右されることや、規模が国という極めて巨大な単位であることから、簡単に状況が好転しないのはおろか、解決にかなりの年月がかかるのではないかというのが正直なところである。そのため、仕事量が多すぎる人たちについてはワークライフバランスを取るために4章の最後に明示した海老原の半休制度などの休日取得の仕方が必要だろう。一方、リストラなどで企業からはじき出された人や仕事が無くて困っている人のためには、1章の2項で著した濱口の「日本の雇用の一部アメリカの雇用の仕方を取り入れる」という提案のような採用の仕方を取るなどして現状に対処していく必要があるのではないのだろうか。

そして、労働者全体を守る体制を強固にするためにも、5章の終わりに登場した個人加盟ユニオンのような雇用形態の制限なく個人で加入可能という、新たな労働組合の活動がより活発になっていくことが重要である。そうすることで今までは非正規・正規共に今までは隠れてしまいがちだった労働の問題が明るみに出やすくなり、日本の労働社会は今よりも良いものになっていくと私は考える。

〈参考文献〉

- 濱口桂一郎、2013『若者と労働―「入社」の仕組みから解きほぐす―』、中央公論新書
濱口桂一郎、2014『日本の雇用と中高年』
大内伸哉、2014、『君の働き方に未来はあるか？―労働法の限界と、これからの雇用社会―』、光文社新書
熊沢誠、2003『リストラとワークシェアリング』、岩波新書
戸室健作、2015「社会政策」『社会政策学会誌』第7巻第1号：65-75
海老原嗣生、2014『いっしょうけんめい「働かない」社会をつくる―残業代ゼロとセットで考える本物の「エグゼクション」―』、PHP新書
玄田有史編、2017『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』、慶応義塾大学出版会
秋山開、2017『18時に帰る：世界一子どもが幸せな国オランダの家族から学ぶ幸せになる働き方』プレジデント社
中川美紀、2011『「ワーク＝ライフ」の時代 仕事が好きになれる働き方』ベスト新書
川崎昌平、2008『若者はなぜ正社員になれないのか』ちくま新書

¹ 国境があり、ヒト・モノ・カネなど移動に制約があった時代から、交通手段、コンピュータやITの発達、そして国家間のルールの変化で、あたかも国境のない社会に移行していること。(<http://www.gakugei-pub.jp/mokuroku/book/5456/mae.htm>)

² 賃金が1%変化すると労働時間がどれほど変化するかを表す。
(<http://wakarueconomics.com/%e7%b5%8c%e6%b8%88/post-17>)

³ On the Job Training の略。企業などでの社員の教育・訓練法の一つで、現場で上司や先輩が指導役となり、実際の業務を行なう中で必要な知識や技能を身につけさせていく方

式。 (<http://e-words.jp/w/OJT.html>)