

特別企画 「格差論壇」MAP
のゆくえ

「格差論壇」MAP とは何なのか

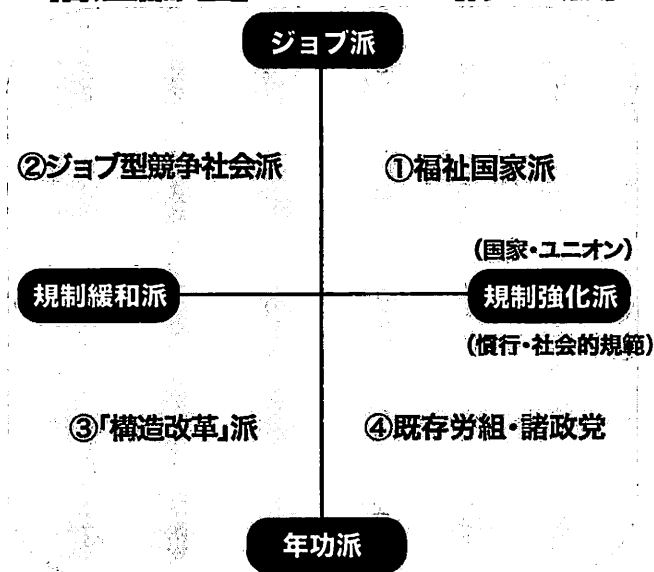
木下武男
(昭和女子大学教授)

戦略としての動的MAPへ

——はじめに考案者の木下武男先生にお話を伺います。まず、
〈予告編〉からこのマトリクスに若干の修正を入れたとのこと
ですが、その意図についてご説明をお願いします。

木下…議論を始める前に、一つ提案があります。前回はこの

「格差論壇」MAP 〈修正版〉



「格差論壇」MAP」を、静態的に対象を分類するための枠組みとして提案しました。今回は、この図を利用してどのよう
に格差問題に向き合うべきか、という「動態的」な問題意識で整理していきたいと考えています。

修正を加えた理由の一つは、「隠れ年功」の「隠れ」というのが非学問的だからです。「ジョブ派」と「年功派」というように単純に分けたほうがいいのではないかとということですね。内容的には前回の「隠れ年功派」と変わリません。

次に、第2象限の説明を変えました。前回は「アメリカ型競争社会派」としていましたが、これを「ジョブ型競争社会派」と言いかえました。アメリカでは最低賃金制は日本よりはるかに規制力があるし、その額はどんどん上がっています。そういう意味で、ユニオンの力にしても、州によっても違いはありますが、日本よりは規制力があると思うのです。したがって「アメリカ型」とつけないで、「ジョブ型競争社会」とつけたほうが日本の非正規労働者の位置を明確にできていいのではないかと思います。

更に、横軸を「規制強化派」にすると、なんとなく国家の規制が強いというイメージになってしまいます。日本では国の規制だけではなくユニオンの規制も弱く、しかしながら日本の雇用「慣行」と呼ばれていたように、慣行や社会的規範が非常に強いわけですね。慣行・社会的規範によって日本型

雇用システムが牢固として確立してきたわけです。規制にはこうした二つの側面があつて、第1象限が「国家とユニオン」、第4象限が「慣行と社会的規範」と分けて表現をつけました。

最後に、「オールド左派」の名称も改めました。実は自民党や民主党も結局日本型雇用を擁護しているわけですね。別にこれは「左派」に限ったことではなくて、民間大企業労組や公務員労組も基本的には年功賃金を実質的に支持しているわけです。ですから「既成労組」とそれから「諸」政党」というようにつけたのは、特定政党だけが問題ではないからです。できればこの呪縛から抜け出す政党が出てくるのを期待する意味もこめられています。

濱口ブログと「派遣村」→マトリクスをつくった契機

木下：このマトリクスをつくったのは、直接的には濱口桂一郎さんのブログに触発されてです。以前から私は、日本型雇用システムと福祉国家は両立しないと思っていました。しかし、年功制を擁護するのかどうかという点では、社民党も共産党も民主党も基本的には支持するという発言をしていました。これは「職場の人権」という研究会の場での発言です。そういうところから、彼らは日本的雇用システムを廃棄する気がないということが分かりました。この発言を見たときの思いが、ずっと奥底にあります。そこで、濱口さんの「ジョ

「ブ派」という言い方によっていろんな議論を整理できるだろうと思いました。つまり年功制や年功賃金や日本型雇用を否定するという方向ですね。

基本的には日本型雇用を廃棄しないで福祉国家を戦略としてとる事はできないだろうと思います。むしろ日本がどう変わるべきかという方向の中で、「ジョブ」と「年功制」というものを対置しながら日本の将来展望を見据える必要があるということですね。将来の労働組合戦略を立てる上でもジョブと年功という対立は非常に有効です。労働組合はそういう自覚を持つてほしいというのが、前から思っていたところですね。

そしてもう一つ、重要な契機になったのは「派遣村」です。基本的にこのような問題意識が煮詰められたのは、去年の「派遣切り」・「期間工切り」・「派遣村」現象という一連の流れの中でのことです。日本型の雇用システムは、「日本の生活保障の仕組み」となっていました。生活上の必要にリンクして徐々に賃金が上昇する年功賃金と、企業年金、社宅などの「企業福祉」による日本の雇用システムが、生活を保障していたわけで、逆に勤労者に対する国家の社会保障が非常に弱い。派遣村では生存権保障の致命的脆弱性」と日本型雇用システムというのは対の関係にあったということが明確に出てきたと思います。

「派遣村」からは、日本型雇用の差別的雇用構造と日本型雇用システムはやはり一体の関係にあったということも明らか

かになりました。こうして生存権と雇用保障という二つの問題が同時に浮かび上がってきました。そこで、この生存権と、雇用システムの問題をどうやって分類するべきなのだろうかということはずっと考えていたところ、濱口さんに触発されて作ったということですね。

全く違う福祉国家論 ー第1象限と第4象限の差異ー

——年功と福祉国家が両立しないというポイントはあまり議論されず、日本型の延長が福祉国家への道だと一般的には思われがちです。政府も日本の雇用政策を繰り返すばかりですね。

木下…一番政策的に重要なことは、これはさつき述べた差別的雇用構造と結びついているのですが、現在の非正規雇用の生活をどのように安定させるのかということです。このためには「福祉国家」と一体の関係になっているヨーロッパの積極的労働市場政策を、日本でも確立させなくてはなりません。積極的労働市場政策とは、失業者や半失業状態の非正規雇用労働者の生活を安定させるという消極的な失業保障だけではなく、積極的に、次の就職に結びつく職業訓練や職業紹介の政策、雇用創出策などを行うというものです。しかし、これまでの日本の政策は、特定企業に長期間雇用保障させるということを前提にしていたので、失業手当も職業訓練も職業紹介も基本的には貧弱でした。つまり、企業が労働者の生

活を保障することをベースとする「年功制」の下では国家は失業保障や職業訓練を積極的に行いません。そのため企業福祉・年功制の枠に入れる労働者の生活は安定しますが、そこから排除され、差別される労働者はセーフティネットから外れて、貧困へと転落してしまいます。逆に企業の役割はあくまでも仕事に対する賃金を支払う「ジョブ型」へと転換することで、国家による福祉政策、積極的労働市場政策を正社員・非正社員に関係なく行うという方向を基礎付けることが可能になります。

このように、日本ではこれまで年功を前提とし、そこから福祉政策を怠ってきたところ、この間の非正規の拡大で政策の脆弱性が露呈されてきたので、制度を見直すまいし、新たに制度をつくるなど制度設計しないといけなくなつたのです。ところがこの間の政治の動きをみると、こういつた観点はほとんど省みられていません。今度の補正予算案が物語っています。確かに福祉的な対策も一部とられています、これは非常に臨時的・一時的な措置で、すべて時限的措置になつていきます。このことは、明らかに政策担当者は第4象限で物事を考えているということです。小手先のことではかないので、非正規の状況はこれからも変わらないということになつてしまいます。

——ここで意図している「年功派」が、既存の正社員の既得権

を擁護していると言つてしまつてよいでしょうか。

木下…そうですね。そのことと、正社員含めて全部非正規にしてしまえば全部解決するのだ、という議論もあります。そういう論調も一方であるし、奥谷禮子さんが「過労死も自己責任だ」というように、ジョブ型ではあるけれども非常に規制の弱いところから発言する人もいます。第2象限からではなくて、第1象限から批判しないときちつとした批判にならないと思います。

非正社員は日本型雇用に戻せない ↓ 既存労組の可能性 ↓

——理屈は分かるけれども、日本にはその「福祉国家」を実現するような勢力がないじゃないかという指摘がよくされます。現実的には第4象限の枠の中で、漸進的に第4象限ないし第1象限に移行させていくのが現実的なんじゃないかと。

木下…結局いま第2象限にいる日本型非正社員を第4象限に戻すというのは無理があると思います。つまり年功制、終身雇用みたいなものを全労働者に適用することが不可能であるとともに、年功制の持っている差別性を温存することになると思うのです。年功制というのは常に年齢差別であるし、性差別であるし、雇用形態差別です。その差別の体系が年功制なのであつて、そのこと自身を廃棄するという問題意識がそもそも日本の労働運動は希薄でした。そのことで守られてき

た大企業・公務員の正規雇用者を中心としているからです。

その差別の裏側としての日本型正社員のところにも全員をもつてくるというのが、そもそも無理があるし、そもそも差別性を内包していたのだということを見るならば、いまある正社員はジョブ型正社員にするべきです。それは大変なことではなくて、今ある非正規の問題を直視すれば自ずと出てくると思います。だから今ある正社員をどういじるのかということではなくて、今ある非正社員の雇用と生活をどう安定させるかということを考えれば自然と第2から第1に移行する、その道しかない。この間現に、広島電鉄では「正社員II」という雇用形態を作っています。これはすばらしい実験だと思います。正社員IIは、「ジョブ型正社員」なのですが、会社も組合も勤続年数に基づいて昇給するといっています。いまのままのジョブ型正社員の待遇を固定化することは間違っているけれども、これを勤続年数ではなくて、職歴や経験年数で昇給する仕組みにすれば、十分ジョブになります。昇給するジョブ型賃金は実現可能です。

—このときは既存の正社員の賃金も下げたと聞いています。

木下..そういうことを第4象限にいる既成の労組が取り組むということですね。戦略として、第2象限から第1象限に行くというのは積極的労働力政策です。これによって非正規雇

用を限定化することになります。そこで、EU指令のような形で限定化していくということも必要ですし、職業訓練、職業紹介も必要になります。もう一方で、第4象限から第1象限という戦略では、労働力政策というよりも福祉国家戦略を既成の労働組合がとるべきだと思います。春闘がますます機能不全に陥っています。ベースアップもだめだし、定期昇給すらなしというのが出てきているわけです。ただでさえ低賃金の若者のところで、その年功制が極めて機能しなくなっている。もう生活の破綻に繋がってきているわけです。そうすると生活をどうするのかという観点から住宅、教育を含めて勤労者に対する社会保障を要求することによって第4から第1の道が見えてくるのではないかと思います。

—ですから、既存の労働組合が真っ先にやるべきなのは政策制度闘争を真正面にかかげることですね。「派遣村」のような個別救済をやりつつ、既存の労働組合がきつちりした政策制度闘争を展開するべきだと思う。具体的に。連合、民主党の主張する第2ネットのようなものが望まれます。ああいった建設的なものを出して行って、政策的にリードしていくということが重要です。福祉国家戦略をベースにおいた政策制度闘争ですね。第4象限の中から低処遇年功労働者が第1に向かう道筋が開ける気がしています。

(聞き手..今野晴貴)