

係について

さきに見たようにILOは、これまでの公共職業安定組織による職業紹介事業の独占を批判し、PREAと公共職業安定組織との補完、協力関係の確立を提案している。具体的には両者の分業の奨励である。ここで懸念されることは公共職業安定組織は、PREAが忌避するより困難な分野への集中を迫られ、PREAはより有利な分野に特化するのではないかという点である。このことが「公共職業安定組織はPREAに比べ非効率」との批判をさらに加速する惧れがある。

ILO報告書は公共職業安定組織とPREAとの協力、補完の先行事例として、特定のサービスをPREAに委託する形態を紹介している。スイスのセントゴール州ではPREAが公共職業安定組織の委託を受けて、職業紹介やカウンセリングを実施したり、また求職

コースやその他のサービスをとおして、長期失業者を含む求職者の動機づけを行うなどの活動をしている。労働行政の民間委託は日本でもさまざまな分野ですで行われているが、この場合の委託先は労働省所管の公益法人や関係業界団体であり、PREAが自由に受託できるわけではない。ILOは別の箇所ではPREAにたいする政府の許可制の廃止または緩和、業界の倫理綱領による代替を示唆しているが、許可制の廃止、緩和と職業紹介行政の民間委託との両立は困難であろう。

いずれにせよ1997年のILO総会までに、あるいは総会の中で、規制緩和推進勢力と労働者保護をより強く求める力とがぶつかりあうものと思われる。96号条約改正をめぐるILOの議論の中の規制緩和の側面だけが取り上げられることのないよう、議論の論点を正確にとらえる必要があると思われる。

(会員・金沢大学教授)

アメリカの雇用不安

— 『ニューヨークタイムズ』の大特集より—

仲野（菊地）組子

1990年代に至ってアメリカ合衆国のマクロ経済指標は、インフレ率、失業率、企業利潤、株価、どれをとっても80年代に比して著しく良好になった。クリントン大統領は「インフレ率と失業率をあわせた不快指数は1968年以来最低水準」（『大統領経済報告書』1996年版）であると豪語している。しかし実質賃金は低下し、レイオフ数は90年代に至ってさらに増大している。80年代のレイオフはブルーカラーが中心であったが、90年代はそれに加えてリエンジニアリングによるホワイトカラー中高年の中間管理職層のレイオフが増大してきたからである。

ここに紹介する『ニューヨークタイムズ』の特集「アメリカのダウンスाइジング」は、主にこのホワイトカラー中高年層のレイオフの実態に迫っている。この大特集は1995年12月に実施された男女、成人、

1265名を対象にした100項目のインタビューによる全国規模調査にもとづくレポートである。レポートと言っても、単純な調査のまとめではなく、ほとんどが実名入りの体験、心境、意見で綴られており、調査の数値はそれらを裏づけるための全体傾向を示すものとして使われている。またこのレポート自体、1日分で全ページ（写真入り）にして2.5ページから5ページほどの記事が7日間分という量であり、まさに大特集と言える。内容は、3月3日「ビジネスの戦場—何百万人の臨時雇用者」では、レイオフの全体状況と人々の適応の仕方をのべ、4日「家族のような会社はもはやない」では、チェースマンハッタン銀行とケミカルバンキングの合併過程に焦点を合わせている。5日「尊厳に大きな穴があいて」では、レイオフ、雇用不安による家族の崩壊を取り上

国際・国内動向

げ、6日「わがまちは様変わりして」では、オハイオ州ディトン市の変わりはてた姿を企業や住民の市とのかかわりの中でさぐっている。7日「70年代のクラス仲間達一傷ついた勝利者」では、1970年代のバックネル大学のあるクラス仲間の追跡調査から、80年代、90年代に翻弄されながらも生き抜いてきた人生を紹介し、それについての意見をきいている。8日「レイオフの政治学—メッセージの研究」では、今日の政治家達の見解や、選挙民の反応をさぐっている。9日「レイオフをさけるための回答を求めて」では、企業、労働者、政府の今できることを考察している。このように記事はレイオフを職場、家族、地域、個人の人生など多角的に描き出すことから、政治、政策まで全般にわたっている。しかしなんといっても圧巻は、1人1人の労働者が語る雇用不安の姿である。そこで以下では、大不況以来の「ジョブ・インセキュリティ」と言われる「雇用不安」の実態を3点に絞って紹介したい。「レイオフの全体状況」、「レイオフ後の雇用不安」、「レイオフされずに生き残った人々の不安」である。

レイオフの全体状況

調査によると、この15年間（1979～1994）に全所帯数の1/3が、本人ないし同一所帯の誰かが職を失った経験を持ち、隣人、友人、親戚を含めると72%がレイオフされたことがある。そして10人に1人が失業のために生活は重大な危機に陥っている。72%の人は、レイオフは、もはや恒常的なものだと考えており、半数の人が子どもたちは親の世代よりよい生活ができないと思っている。そして将来の不安に備えて65%の人が、日々の生活を切りつめている。

このような失業（ジョブロス）を招く要因として、レポートでは、①技術進歩、②仕事の下請化、③ウォール・ストリートの戦略の3点をあげている。レポートのいう③のウォール・ストリートの戦略とは、合衆国では株主の発言権が強いため、株価の維持・上昇を目標にして経営が行われることを言う。こうなると、長期的な展望のもとでの労働者の技術訓練への投資は敬遠され、下請化やレイオフによって短期的な利潤を上げようとする傾向が強くなる。現にシアーズ社はレイオフ発表後、株価は4%上昇し、

ゼロックス社は7%上昇したという。そして今日のレイオフは、従来からいる人員が過剰ゆえに削減することに加え、企業にとって不必要な人間を削減し、必要な人間に取って替えるのである。チェースマンハッタン銀行とケミカルバンキングの合併では、12,000人がレイオフされたが、その「選別の基準ガイド」では、①これからの企業にとって価値のある人かどうか、②合併による急速な環境変化の中で必要とする重要な技能をもっているかどうかの2つが重視され、両銀行の人数のバランスのみを求めてはならないとしている。

レイオフ後の雇用不安

1993年から95年の3年間でクリントン大統領は800万の雇用を創出したという。しかしその間『ニューヨークタイムズ』によれば、レイオフ者数は998万である。この意味するものは、労働者は失業と就職を交互に経験し、15年の間ではそれを何度もくり返す人さえもでてくるということである。労働省の調査では、1991年から92年にレイオフされた人の1994年1月時点での職は、35%の人が以前と同等かそれ以上の賃金があり、25%の人はフルタイムではあるが賃金が低く、8%の人はパートタイマー、8%は自営業、24%は失業のまままたは就職活動をしていない状況にある。『ニューヨークタイムズ』の調査では、15年のうち1回の転職者は56%で、2回以上は39%である。失業期間は3年以内が35%、3～5年が22%、6～9年が13%、10年以上が26%となっている。リブ・ブラウンは高校を卒業して一年間大学に行って単位をとった40代の女性であるが、彼女は80年代に3回レイオフにあった。つまり時給8.5ドルの食肉の包装工場をレイオフされ、次に銀行の郵便ルームで時給7.25ドルで働くが、そこもレイオフされ、次に新聞の積み込み作業で時給4.75ドルの職にありつくが、そこでもまたレイオフにあい、目下は時給4.25ドルのオフィスの清掃職であるという。またレイオフが中高年層に与えるショックは大きく、「ポスト・トラウマティック・ストレス」症候群といわれる精神的落ち込みからくる病を招いているという。

レイオフされずに生き残った労働者の不安

他企業に買収され大量のレイオフを出した大製薬会社の生き残り女性中間マネージャーの日記がある。

○月○日ー労働者それぞれに不安という大きな雲がのしかかっている。会社は必要なことを語らない。新聞から情報を得なければならない。まんじりともしない夜が続く。○月○日ー毎日、友人Gとランチをとる。彼はユーモアの精神をもつ、この業界には得がたい価値をもった人間だ。恐らくこの州以外の地に配転されるだろう。つい20ヶ月前、この国の約半分をまたいで来たというのに。そしてもう彼とは再び会うことはないだろう。○月○日ー会社は買収された。この吸収は何千という人々の失業になる。それが雇用者の最大の関心事。きょうBに会った。彼には仕事は与えられなかった。打ちひしがれおびえ、2人のこどもの大学の授業料は払えない、ローカルな学校に移るかどうかわかんねばならないという。私が新しい親会社の雇用者としていかに「シンドラーのリスト」に載ったとしても、こんな事態の中で、その喜びは、一体何の意味があるというのだろう。

チェスマンハッタン銀行では過去2度レイオフを行った。その後、先任権やまともな付加給付は無視され、1994年には、“キャリア・ビジョン”と称するフレキシブルな仕事の配置をめざした労務管理が進行し、自己評価テスト、キャリアフォーラム、チームワークのような技能訓練が展開された。キャリア開発テープがそなえつけられ、自分を“価値ある労働者”につくりあげることをめざし、労働者は忙しく黙々と「独立請負業者」のごとく働くようになった。そして“価値ある労働者”だけが合併後、3度目の「シンドラーのリスト」に載るのである。労働者の、仕事を失いたくないという意識は強い。『ニューヨークタイムズ』の調査では、もし仕事が確保できるならば、「教育・訓練をさらに行う」(93%)

のはもとより、「長時間働く」(82%) ことも辞さず、「休暇を削る」(71%)、「付加給付は少なくてもよい」(53%)、「上司に度々さからうことはしない」(48%)、「賃金は少なくなってもよい」(44%) という。まさにサバイバル競争といえる。

以上みてきたように、「雇用不安」は、失業者も就業者も、すべての労働者にとっての雇用不安である。そして雇用はもはや“マイジョブ”という自らの社会的存在を職業で表わし、愛着をもって遂行するものではなくなっている。一度、“マイジョブ”を失うと、あとは最低賃金の仕事の渡り歩きが待ちうける。ヨーロッパでは失業保険が生活を保障するが、ここ合衆国では、一時的な仕事(テンポラリーワーク)で自ら食いつながねばならない。これがヨーロッパとの失業率のちがいとなって統計に表われる。つまり合衆国は失業率が低く、今や自然失業率だと。『ニューヨークタイムズ』のこの大特集は、ここが大統領選挙の争点なのだと主張しているように思える。

この大特集は、レイオフについて記した様々な文献の中で、当人達の言葉によってその状況をリアルに示し、それらの証言をより包括的な調査で確かなものになっている点で非常にすぐれたものである。この原稿をまとめた今、筆者は、「民衆経済学センター」が『大統領の経済報告』に対抗して編んだ『人民の経済報告』が、新保守主義を批判して「経済政策は経済機構の中で人間が基本的に重要な存在であることを認めるところから出発しなければならない」(宮川重義・筒井義郎訳『病める経済アメリカ』多賀出版、1991年、11頁)と明言したのを思い出している。

付記：この調査結果の原文は、『ニューヨークタイムズ』、Michael Kagay, News Surveys Editorから静岡大学三富紀敬教授へ提供されたものである。記して両氏に謝意を表したい。

(関西大学大学院生)