

Ⅲ 人間的労働の良さが発揮できる 安心社会への道

前章では、今日の日本での雇用劣化の状況が
あきらかにされた。劣化され破壊された雇用を
本来あるべき姿にもどし、めざすべき社会で労
働が持つ本来の機能を発揮して、社会の発展に
生き生きと寄与できるような状態にしていく方
向を検討するのが、本章の課題である。

この課題をバック・キャストという方法で
おこなう。つまり、一定の目標を定めてそこへ
の工程を解明するというやり方である。といっ
ても途方もない遠い将来を想定するのでもなく、
当面の改善課題に留まるものでもない2025年
というある程度余裕の持てる時間をかけて達成
すべき課題を明らかにする。

そのような想定をするのは、労働者・国民の
切実な要求の実現が労働者・国民自身の事情で
溶解させられてしまうことにしばしば遭遇する
からである。なぜ、このようになってしまうの
かという、根本的な問題が大企業に掌握され
てしまっているからである。

例えば、制度的に保障されている有給休暇
が完全に取得されないということが生じるのは
しばしばであるが、それは経営者とその取得を
妨害することによって起こることも多いが、そ
れだけでなく働く側の事情による場合もないわ
けではない。有給休暇を取った後に出社すると
大量の書類の山が机に積まれているというのが、
現実である。有給休暇を取るためには、休暇を
取った分を補完するだけの要員が用意されてい
なければならないからである。使用者側はその

ような保障をせずに、“取れるものなら取っ
てみる”と言わんばかりの保障をおこなうのが現
実なのである。

われわれは保障の根本に遡り、真に有用な保
障にしていくことが今や切実になっていると考
える。そのためにあえてバック・キャストとい
う手法で改善・改良を根底で押さえ込んでい
る要因を取り除きながら事態の改善を図る試みを
しようとするものである。

1 めざすべき雇用安定の安心社会

(1) 雇用安定をめぐる対立の構図

雇用の劣化が労働者・国民生活にもたらす悪
影響については、これまで労働運動などからそ
の時にそれぞれの角度から問題が指摘され、
問題解決についても多く提起がされてきている。
その結果、問題解決の方向に関しても現実的な
提案がされ、多くの部面で要求の精緻化が勝ち
取られてきている。

労働現場からつきつけられるこうした問題提
起に対して、政府・財界はイデオロギー攻撃を
強め、解決の核心をそらしてきている。攻撃の
中味は国際競争力論、市場の開放、規制の緩和、
財政危機、小さな政府論、既得権の擁護批判な
どである。そのような口実でもって労働者・国
民の分断を図り、働く者の要求実現を阻止しよ
うと政府・財界が防戦し、雇用破壊を強引に進
めているのが今日の状況である。

こうした状況にたいして、多くの労働者・国

民は「強欲で腐敗した1%のための社会をかえよう」、「まともな仕事と人間らしい生活を！」¹などをスローガンに、自らの要求実現の道を切り開こうとしている。これらの要求は、それ自体十分に正当なものであるが、さらに進んで実現の前提になる社会はどのようなものなのか、その社会と今日のそれとはどこで決定的に異なっているのかを示すことが必要な段階になっている。

今日の労働破壊をもたらした決定的な原因が新自由主義的政策であることは、すでに明らかで、労働総研はそれをプロジェクトの研究報告としてまとめている²。その結果、雇用安定の実現にとって新自由主義的な政策からの転換が決定的であることが明らかになっている。しかし、これは日本一国に限られた現象ではない。ナオミ・クラインが『ショック・ドクトリン』³で明らかにしたように、新自由主義的な政策の惨禍が、今日、世界中に広がっていることは明白で、この政策からの方向転換は世界的な視点でおこなわれる必要がある。

安藤光義氏の論文「求められる域内経済循環による内需主導型経済への転換」⁴によって現在の国際経済の特徴をみてみよう。「アメリカの『双子の赤字』は、軍事支出の削減＝財政赤字の削減と消費を抑制し、貯蓄率を向上させて解消させるべきもの」であった。だが、アメリカは日本にたいして内需拡大を公約させるだけで、その経済運営を変更しようとはしなかった。「このアメリカの放漫な経済運営を支えたのは日本だけではなかった。1997年のアジア金融危機によって破たんした国々は、再び資本収支危機に陥るのを防ぐため外貨準備を増やしたが、その外貨がアメリカに還流して財政赤字を補填し、ゼロ金利が産み落とした『円キャリートレー

ド』と一緒にウオールストリートの金融資本に『賭博』のための『札』を供給し続けたのである」⁵。「賭博」の「潮目」が変わると、「札」は原油、金、穀物などの実物に換えられる。その変化がリーマン・ショックとしてあらわれた。「しかし、一旦、そのような仕組みに組み込まれてしまうと、輸出で外貨を積み上げなければ生きていけない状態に陥ってしまう。借金漬けで膨らみ続けた消費を続けるアメリカに輸出を続けることでしか生き残ることができなくなり、ただ同然のドルを巡って国際競争が繰り広げられている」⁶こととなったのである。

その結果が悲惨なものになることは明らかである。このような激烈な国際競争の渦のなかにさらに踏み込んでいくのか、ここから抜け出して新しい方向を見い出すのか、その分かれ道に、今、日本経済は置かれている。

（2）日本社会の方向転換

今日、日本経済は、転換の分かれ道に立たされ、二つの方向が目前に示されている。

ひとつの方向は、これまでの新自由主義的な道をさらに強力に推し進めるものである。つまり、低コスト、低賃金による低価格競争を勝ち抜き、グローバル競争で勝利を得るために、労働者の労働条件・生活条件を悪化させ、国内の労働市場を空洞化させ、国内消費市場の衰退も辞さないで、大企業の利益のために総動員をかける経済を進める道である。T P Pの選択もその方向の途上でおこなわれるものと考えられる。

もう一つの道は、低賃金・低価格の国際競争力重視一辺倒の道ではなく、国内の消費市場の充実重点を移し、労働者・国民の心身ともに豊かな生活の実現を最重視して、量的にも質的にも豊かな生活の実現を最重点課題とする社会

の実現を目標とすることである。国民全体が肉体的にも、精神的にもゆとりある生活をするために必要なサービス・物の生産を重視して、ゆとりある生活から生まれる豊かな発想にもとづく豊かな生活を過ごすのに必要な多面的な技術を発展させることができる社会を実現する方向へ進む道である⁷⁾。

雇用安定の社会の実現は、このもう一つの道を取ってこそ実現可能となる。前章で明らかにしたように、これまでの道が雇用の劣化を極端にまで進める道であったことは明白だからである。もう一つの道を歩んだ場合、そこに開ける新しい社会の基本原則は、今日のそれとどのように異なっていなければならないのであろうか。それを明らかにして、その道を着実に歩んでいくことが重要なことであろう。

2 めざすべき社会での労働の基本原則

めざすべき安心社会では労働者・国民の仕事と暮らしの充実が最大限に重視される。というのは、それを労働者・国民が望む面があるからというのはもちろんであるが、それだけでなく、それが社会の発展にかかせない原動力になるからという面がある。

めざすべき社会で、生産は生産物やサービスを外国に売って多くの対価を得ることを主要目的とするのではなく、直接に自国民の生活や仕事のためにより良い製品やサービスを提供し、より快適な、より充実した生活を営むためのものとなる。豊かな生活をするために生まれた需要を満たすための製品やサービスの提供を優先にした産業の発展が経済発展の中心であり、社会発展の原動力となる。そのような社会を保障する労働はどのようなものでなければならないのであろうか。

(1) 人間的な労働（ディーセント・ワーク、安定した良質な雇用）を前提にした社会

2025年と想定したわれわれのめざす社会での労働のあり方の基本は人間的な労働である。人間的な労働については、牧野富夫氏が『月刊全労連』2011年10月号で述べている。「労働とは、生産しようとするモノが、あらかじめ頭のなかで描かれていて、そこへ向けて肉体的・精神的な力を発揮し、生産物に仕上げていく行為である。このような『合目的な活動』（目的に適った生産活動）である“労働”をおこなうことができるのは人間だけ」⁸⁾であると。

1) 国内需要を重視する政策

これまで日本の労働者の労働はこのような人間的な労働として取り扱われることは少なかった。特に新自由主義的な政策が浸透するなかで、大企業の職場では、労働者は国際競争に打ち勝つために、できる限り低価格の商品を、できる限り短時間に、できる限り大量に生産するために、可能な限り安い賃金で、それこそ昼夜馬車馬のように働かされ続けてきたのである。このような仕組みの下では人間本来の能力の発揮は不可能である。人間的労働の回復のためには、外需で大もうけしようとする現在大企業がおこなっているような政策はやめさせなければならない。具体的には一国の産業を特定の分野に特化させ、その分野での生産物を低コストで生産し、大量生産し、大量に輸出することによって外貨を稼ぐ。そのために全産業、全労働者を動員するような政策は転換されなければならないのである。「国家の長期的な独立や、国家国民全体の繁栄のために、そのときの短期的に儲か

る産業に投資するのではなくて、長い目で見て国民経済全体が発展するものを奨励する」⁹政策へ転換することが必要なのである。この転換はそれほど難しいことではない。なぜなら、日本の貿易依存度は世界のなかでも低く¹⁰、国際競争力の強化で危機を煽る財界の言動に反して、日本経済の特徴は内需比率の高いことにあるからである。日本経済の安定のためには外需よりも内需によるほうがずっと効果的なのである。にもかかわらず、グローバル競争の重視を強調するのは、一部大企業の短期的な巨万の利益に重きをおいた考えでしかない。そのような不安定な利益ではなく、国民すべてを見渡した長期の安定した利益をめざす社会運営の下で、人間的労働は現実のものとなるのである。

2) 豊かさの源泉は国内需要にある

外需をおろそかにすると日本の経済規模が縮小するのではないかと心配する人もいるかもしれない。確かにそういうことは起こるかもしれないが、日本の輸出依存度はそれほど大きくないので、財界が煽るほど心配することはないであろう。賃金を引き上げ労働者・国民の生活水準が上がれば、国内市場は今よりもずっと大きくなる可能性を含んでいるからである。国内を豊かな市場にするためには、働く人々が安心し、安定して生活できる賃金を支払い、労働時間は働く人が十分な休息が取れるようなものし、心身の安定や教養を磨く休日が保障された生活ができるようすることが必要となる。労働がそのようになれば、そこで生活する人々は生活に必要なものを多く購入することとなり、より質の高いものを望むようになる。それによって市場はより広く、より深くなる。人びとの生活の豊かさと企業の技術・技能、きめ細かなサービス

が相互に深く関連し、増幅しあうような市場が成立することとなるのである。「自分たちの国が成熟して、豊かで高度な市場になったら、国内市場で十分、経済は回るわけです」「日本企業も国内市場で学習効果は得られるわけです。それこそ日本の市場では、多数のライバル企業がしのぎを削っているんです」¹¹。このような国内市場の分厚い層を作っていくことが人間的労働の条件となる。

3) 安定した市場で豊かな投資

一国の経済が時どきの儲かる産業に特化するという政策をとれば、儲かるか儲からないかによって経済の向かう方向が変わることとなり、儲かるということで経済の動向が浮沈し、不安定な状態に置かれることになってしまう。このような不安定な状態の下では長期の投資は不可能になり、短期の利益に振り回されることになる。今日の日本はまさにそのような状態に置かれている。

「日本はアメリカだ、アジアだと市場を外に拡大していこうとしています、それがいかにリスクの大きいことであるか、真剣に考える」¹²時に来ている。このような外部条件によって変動する不安定な状態から脱出することが人間的労働を国内に根付かせるには極めて重要になる。不安定な状況は投資を鈍らせることになるからである。長期の見通しの立たないところでは、資金の回収に長い時間を要する投資はおこなわれないからである。長期の計画による投資がおこなわれないところには、長期の養成期間を必要とする技能や技術が生かされることもないからである。不安定な経済的な状況が解消されて安定したものになれば、長期の見通しを立てることができ、長期的な投資を安心しておこ

なうことが可能となる。そのような投資を支える技能や技術には長期の養成期間をかけて十分に回収することができることになるからである。投資にとっても安全・安心な安定した明確な見通しの立てられる社会は必須である。

そうなれば投資の内容も大胆なものとなる。思い切った新しい発想にもとづいた健全な投資には安定した見通しが必要なのであって、そういう見通しの立てられる市場があつてこそ、澁刺とした投資需要が生じ、新しい産業が叢生してくることとなる。それを支える技能や技術の養成に時間をかけても十分に見合うものとなる。同時にそのようにして作られた技能・技術には新しい技能・技術を生み出す力が備わっていることとなる。そのようにして作られてくる物やサービスにたいして、消費者はより質の高い要求を持つようになる。消費と投資が国内で好循環をつくるようになることが重要なのである。

国内にあるいろいろな産業を活性化させ、消費と生産の両面から出てくる技術の発展を促進していくことが重要になるであろう。国は国内のあらゆる分野のすみずみまで目配りしてあらゆる投資機会を掘り起こすことが必要となる。

4) 質の高い消費要求が高度な技術の源泉となる

このようにして創出された需要の一つひとは決して大きなものでないかもしれない。一つひとつが異なり、それぞれが異なった人、異なった地域の特性に適合したものとなり、一律のどこにでもあるというものではなくなる。一つひとは少量でも合わせた量は大きなものとなるであろう。こうして個性のある商品、味わいのあるサービスが提供される。そして、それぞれの物、それぞれのサービスについて目利き利用者が生まれる。消費者一人ひとりが目利きとし

て養成される。消費者の水準の高さが高い技術を要求し、高い目利きを養成することとなる。このように目利きの消費と技術が循環する関係を築くことで高度な技術を伸ばしていくことができる。同時に新しい技術の開発のモチベーションを高めるためには、安定した社会が前提になり、高い資質を持つ消費者が必要なのである。将来的に確実な予測ができる社会的な安定があれば、大規模な投資の可能性も生まれる。質的な技術の飛躍も可能となってくるのである。

5) まともな企業が成長する社会

今日、日本の企業の多くは、特に大規模でグローバル化した企業は自らの従業員を人間的な労働の持ち主と見なさないような傾向にあると見られている。そのような企業がかなりの数存在していることは事実である。

しかし、その一方で人間的な労働を重視している企業もかなりの数存在している。「社員を大切にしている会社はどこも好業績です。私が語っていることは、理想でも、理論でもない。この目で見てきた現実なのです」¹³と坂本光司氏は語っている。グローバル化をめざし、労働者を使い古しにする企業があるなかで、「徹底的に人を大切にする経営」があることは確かである。それは単に中小企業の経営者は人が良いというようなものではなく、それでなければ生き残れない、中小企業の現実を反映したものと考えられる。坂本光司氏は、その著『日本で一番大切にしたい会社』で、「私の経営学では『一人に人財、二人に人財、三人に人財』で、あとは（会社は）人間を幸せにするための道具にすぎないと考えています」「不況を克服できる唯一の経営資源は『人財』しかありませんし、好況を持続させる唯一の経営資源も『人財』なのです」

と述べている¹⁴。お客様が喉から手が出るほどほしい商品を創り、提案すればいいのである。その商品を創り、提案する力はまさに人であり、その人を長期にわたって大切にしておいて初めてそれは生まれてくるものなのである。

あるプロジェクトで調査した企業では、今のグローバルスタンダードでは必要とされていない高度な技術の継承を続けていた。なぜ、そのようなことをするかというとそれは意地でもなく趣味でもない。経営者の考えは次のようなものであった。現在、賃金が安いというだけで工場立地している地域がある。その地域はいつまでもそのような地域のままだのではないであろう。10年後、15年後には多くの中間層が生まれるようになる。その人たちが望むものは、今のような安かろう、悪かろう、のものではない。より高質なものを望むようになるであろう。その時をめざして今から技術を蓄えているとのことであった。その技術の継承には常に人から人へ繋げていかなければならないのである。その糸を切ってしまうと、大きな宝を絶やすことになってしまうのである。

市場の安定は、労働者がまさに望むものであるとともに、まじめに物の生産やサービスの提供をして、適切な利益を確保しようとする企業にとっても好ましい状態である。このような企業は技術を着実に磨き、技術の継承発展を尊重して、消費者に喜ばれる物やサービスで消費者に満足をもたらす、消費者から得る相当な対価で順調な生産活動をおこなう。そのようなまじめな企業にとっては市場の安定は欠かせない条件となる。安定した市場はこのような企業に順調に投資し、事業展開する条件をもたらすことになる。

もちろん、今日の企業全体をみれば、「人材」

を大切にする企業の存在は圧倒的な多数というわけではなく、業界によっても偏在していることは事実であろう。しかし、「人材」を大切にしない企業の永続性は保障されていない。長期安定ではなく短期的な利益に走れば、企業の存続は利己的なものとなってくる。それを企業買収や合併で補完したとしてもせいぜい個別企業の延命を実現する程度に終わり、社会全体としての不安定・衰退の方向を変えることにはならないであろう。

(2) 地域で働き生活することを基本にした労働

これまで述べてきたような経済を内需循環型経済と言え、そのような経済の下で生まれる社会は地域循環型社会で、人間的な労働は地域循環型社会の下ではじめて実現できるものとなる。

1) 地域循環型経済の可能性

これについて吉田敬一氏は文明型産業と文化型産業の対比で次のように述べている。「日本経済の根本的問題は、高度成長期以降、欧米へのキャッチアップを至上命題とし、豊かな社会のシンボルである自動車・家電などの文明型産業への構造転換が過度に推進された一方、地域性を生かしたローカル循環型産業（衣食住を中心にした民族文化に根ざした文化型産業）がコスト面から衰退産業文化の道を歩んできたことにある。1985年G5・ブラザ合意以降の急激な円高傾向の下で、文明型産業の主要企業は輸出志向型から海外生産に軸足を置いたグローバル戦略に大きく舵を切っていることから、内需型産業の主力である文化型産業に重点を置き、文明型と文化型の産業のバランスを回復してい

くことが持続可能な国民経済づくりの要点となろう」¹⁵。

地域循環型経済については、アメリカ、ミルウォーキー・メトロポリタン地域の事例をハイロード戦略として仲野組子氏が紹介している¹⁶。地域構造が深刻化するなかで、ウィスコンシン州の貧困の改善と都市のシンクタンクとしてCOW（Center on Wisconsin Strategy）を立ち上げ、ハイロード戦略として再建を進める実態が報告されている。「ハイロード戦略とは、企業の再建、雇用の確保、労働者の技能の確保による賃金の上昇を核として都市経済・行政の再建、コミュニティの復活、環境破壊の改善、教育の再建、公共交通網の整備などを願うすべての関係者を巻き込んで、運動のネットワークを作り出すこと」¹⁷とされ、これにたいして「ローロードは企業の果てしない競争の結果が、労働者の生活、地域環境、地域コミュニティ、行政、地域経済につぎつぎに波及し、それらを下方スパイラル的に悪化させていくもの」¹⁸とされている。地域循環型経済を現実のものとしていく場合、ハイロード戦略は大いに学ぶべき教訓を含んでいるものといえよう。

2) 地域循環型経済の困難性

地域循環型経済の定着に成功すれば、日本経済は新しい展開の条件を得ることになり、そこからこれまでにない経済的な発展が期待される。しかし、それへの転換は容易ではない面もあることも注視しなければならないであろう。

長年の新自由主義的な政策の結果、地域の地盤沈下が進み、一定の地域ではかなりの衰退が進んできていることも事実だからである。全国的な人口の減少に加えて、地域間の格差が深刻で、農山村地域からの労働力の流出には目に余

るものがあり、高齢化も極端にまで進んでいる地域がある。企業の無秩序な進出・転出で地域の産業基盤は荒れ、地方財政の脆弱化が深刻化しているところも多い。

こうしたなかで、地域循環型経済への道は、決して平坦な道ではない。しかし、それへの転換抜きには日本社会の安定はありえないので、いろいろな工夫によって実現しなければならない課題である。地域任せにしておいて実現できるものでないで、全国民的な創意でやりとげなければならない課題である。

先の安藤光義氏は食品産業に注目し、「食品産業は農林水産業と他の産業をつなぐ役割を果たすものであり、その振興を図ることが地方経済内部の有機的な連携を強化し、『域内経済循環』の促進に繋がる」とのべ『『農商工連携』はそのための第1歩だが、既存の殻を打ち破るためにも、地域内で閉じてしまわないような関係の構築を心がけることが今後のポイントとなると考える」¹⁹と指摘している。このようにそれぞれの地域、それぞれの産業の特性を詳細に調査・研究し、地域の力で発展の力を見出し、促進していかなければならないであろう。こうした地域や産業の試みを国として支援していくことが必要とされている。

地域循環型経済の発展を阻害するものとして、個別企業の利己的な利潤のために誘致政策による手厚い優遇を受けたのもかえりみず、地域を棄て、海外へ流出したりするような動きの制約も、また、おこなわれなければならない。そのような企業行動は地域循環型経済の形成をめざす多くの試みを一瞬にして破壊する可能性があるからである。このような企業にたいする適切な規制が必要となる。

3) 地域から世界へ

地域循環型経済は地域へこもり、沈潜する経済を意味するものではない。お客様の喉から手のでるほどほしがる商品を創る技術があれば、目利きの顧客が世界から集まってくる。それを創りたい人も世界から集まってくる。商品を創れる人を大事にし、地域を重視し、地域の特性に根ざした、世界に誇る技術・文化を世界に発進する基盤を作る社会を形成する経済である。世界に発進するために他地域の技術・文化にも学び、取り入れて個性あふれる技術・文化を形づくる経済なのである。それを支える消費水準も日本は十分に確保できるものになっていると思われる。大事なものはそれを大切に、継続的に育てていくことなのであろう。

それぞれの地域がそれぞれの地域に独自の技術や文化を発展させつつ、相互に対等の立場で交流を深めていく新しい文化をつくりあげる基地となるものである。こうして創られた物、サービスは地域の人々にとって貴重な物、サービスであろう。そうなれば、それは世界の人々にとってもぜひとも入手したいものとなるであろうし、その地域で作られたものにはその地域だけでなく世界中の人々が手に入れたいものとなるであろうし、そのようなものを作れる地域は世界的に注目を浴びることになるであろう。

3 雇用安定は安心社会の必須条件

今日、雇用者数の絶対的な不足が大きな問題となっている。新自由主義的政策で雇用がゆがめられ、特に正規労働者は極端に切り詰められている。東日本大震災で、この問題は隠しようもない事実として浮上した。震災からほぼ1年を経た今年2月23日の朝日新聞朝刊は「復旧予算半分手つかず」を報道した。これによれば

公共事業では予算の15%しかいまだに執行されていないとのことである。なかでも道路、堤防、下水道などの災害復旧費の執行率は3.8%、学校建て直し予算も3割、被災者向けの公営の復興住宅などは執行率ゼロになっている。

なぜ、このようになっているかというと、復興計画が遅れていることに加えて「自治体が人手不足のため、予算要求の資料をつくれていないという。『技術系職員がたりず、山のようにある道路や施設復旧の図面が書けない』（岩手県大船渡市）」、「学校復旧の補助金の申請を国にできずにいる。設計図面などを書く技術職の職員が3人しかおらず手が回らない」²⁰など各地での自治体職員数の絶対的な不足が根本原因となっている。復旧工事ができないどころか、その予算申請すらできないのである。これは平時から非常時を想定した人員配置がおこなわれていなかったことを意味している。国民の安全・安心を無視し、平常の行政需要をこなすギリギリの人員まで人員削減されていることが隠しようもない事実として現れた結果である。

公務員の行き過ぎた人員削減の弊害は、災害でたまたま目に見えるようになったが、日本中どここの自治体にも潜在している問題であり、決して被災地だけの問題ではない。国民の安全を最優先した行政をおこなうだけのゆとりある人員配置が通常どこでもおこなわれていないことを表している。

考えるヒマも与えないような労働の下では、自然を保全し人間を大切にするような施策は生まれる余裕すらなくなってしまうのである。

以上の事実から雇用量の確保が人間的な労働の実現にとって最優先に実現されなければならない課題となる。

(1) 雇用の原則は正規雇用

人間的な労働の良さは雇用が安定している条件の下でもっとも大きく発揮される。そのような条件があれば、労働者は自分の生産した物やサービスがどのようなものとして完成し、どのように利用され、どのように受け止められるかを見定めることができるし、そこから次の生産への創意・工夫が生まれてくるからである。このように雇用を継続し、労働者が安心して就労できる雇用形態としては、現在では、正規雇用が最適の形態として考えることができる²¹。正規雇用は労働者の生涯を視野にいたした雇用であり、安心して働くことができ、それ故に作業に集中することができるからである。そのため、創意・工夫を生産やサービスに持ち込み、それを次世代にひきつぎ発展させていくことができるものとなっているからである。労働のあり方とは異なる個別経営の利潤追求の都合で雇用が細切れにされてしまえば、このような人間的な創意・工夫と労働との循環する関連は切断されてしまうことになる。

以上のような切断を避ける雇用形態として正規雇用が適切なものとなっていると言えよう。その具体的な条件としては①直接雇用、②期間の定めのない雇用（生涯雇用）、③生活保障の労働条件、④男女格差をはじめとする差別のない労働条件などをあげることができるであろう。もちろん経営上の都合による、労働の実現とは切り離された雇用のコマ切れは許されないが、それは労働者の職業選択の自由をさまたげるものでないことはいうまでもない。

1) 雇用量の確保

正規雇用を前提としてもそれだけで、人間的労働を発揮するには十分ではない。次章で述

べるような各種の保障制度が整えられなければならない。ここではその根本になるものだけに限って述べることにする。

それは各種の保障制度を有効に機能させることに関わるものである。今日、作業量と雇用量の関係はそのほとんどが経営者の裁量にまかされている。それによって経営者は労働者の生活時間を間接的に管理している。雇用量に比べて過剰な作業量を用意すれば、労働者に過重な労働を強いることとなる。労働者から休憩時間、休暇を奪い、労働時間を延長させて、残業を増やし、産休や育休を取りにくくし、過労を助長し、病休をとりにくくすることもできる。さらには正規労働者が非正規労働者の増大に対して抵抗できない状況に陥ってしまう。

労働者の権利を保障する多くの規制も人員不足の前では無力化されてしまうのである。人員不足の下では、電灯を消した後でも就労をつづけざるをえない状況に労働者は追いつめられてしまうのである。上司が働けと言わなくても働かなければならない状況になってしまっている。それは日本人の勤勉性などではなく、そうした立場に置かれたからそうせざるをえないという問題なのである。過労死や過労自殺はそうした状態に置かれた労働者の極端に追いつめられた状況のあらわれにほかならないであろう。

この状況から抜け出すために、労働者は雇用量と作業量の決定について主体的に対応できる立場を得ることが必要となる。なぜなら、適正な雇用量と作業量がどのようなべきかについては、現場で実際に作業する労働者がもっとも正確にその量を知っているからである。この場合、確保される雇用量は正規雇用による雇用量であることは言うまでもない。

正規雇用総量の確保はそれぞれの職場や産業

ごとに労使の交渉によって確保されるのが中心になる。しかし、現実には労使の力関係は不均等であり、雇用総量の過不足が生じる可能性がある。そのため個々の企業や産業での調整を超えて、全国民的な調整の必要性も残されるであろう。その最低限の確保については法的な規制など公的責任によることになるであろう。責任の負い方は誘導、規制、監督など状況に応じて多様なものとなるであろう。

もちろん正規雇用による雇用総量の確保とは、その時々必要作業量と雇用量が一致することではない。人間的な労働の実現には相当の許容範囲を取る必要がある。

具体的には平常と、非常での差、休息时间・休業の確保による差、病気や怪我などによる休業、妊娠・出産・育児などによる差、交代制による差、失業による差などを考慮にいれた雇用量の確保がおこなわれなければならない。

さらに雇用量の確保には雇用の質を前提にしなければならない。熟練度、資格などを前提にした労働量の確保が必要である。正規雇用を前提にするということは一生・一定の生活条件を保障することを意味している。

2) 高い質の雇用確保

人間的な労働とはただ牛馬の如く働くのではダメで、人間的な思考を十分に活かして働くことでなければならない。そのためには肉体的な再生産だけでなく、精神的な拡大再生産が保障されるものでなければならない²²。

肉体的な再生産には適度な労働とともに、適度な休息、休憩が保障されなければならない。適切な栄養の保障も欠かせないものとなっている。同じように精神的な再生産の保障には頭を休める時間が必要ならばかりでなく、頭を仕事とは別

の面で働かせる時間の保障が必要となる。スポーツや芸術など一般的な教養を磨き、生産をより多面的、より広い視野から考察できる能力の涵養に資する余裕の確保が必要となる。そのような幅広い知識、技能、能力、教養を生産の過程改善や工夫に活かし、それを次の生産に反映できるように保障されることが必要であろう。

このような雇用の質の確保についても個々の職場の実情に適合するように職場での労働組合の運動を通しておこなわれるのが重要である。そのため、労働組合は職場の隅々まで現状を把握し、職場労働者の声を吸収してその実現のため最大限の力を発揮することが要請される。

現実には職場のそれぞれで大きな違いがあり、例えば労働組合がなくても実現していなければならない最低限の実現には法的規制などにより政府が責任を負うものとなるであろう。

(2) 非正規労働者と失業者の生活と働く権利の保障

雇用の継続が、労働者の働く意欲を増進し、労働者の創意工夫を活性化させること、さらに安定した労働者の生活は技術や技能の基礎となる普遍的な学習時間を増やし、意欲を増進させることとなる。さらに文化や歴史などについての造詣を深めることで生産物を使用し、サービスを楽しむ人の心についての認識を深め、生産物やサービスにたいして、それを使用し利用する人の心に立ち入った深い心配りを込めることができるようになるであろう。

このように雇用の継続は重要なものであるが、雇用の中断は何らかの理由で起こることが少なくない。労働者には「やめない権利とやめる自由」²³が保障されるのが人間的な労働にとって重要な要件で、仕事から離れる自由が労働者に

保障されなければ、強制労働になり、人間的な労働ではなくなってしまうのはいうまでもない。新しい生産へ転換するために、一旦は今の仕事から離れなければならない事態が生じることもやむをえないであろう。このように労働者が一時的に仕事から離れたり、仕事を変わったりすることはいつでもありえることである。

このような社会発展や技術の発展とは関係なく、個別企業の利益の増大だけを目的とした解雇も実際にはしばしば生じている。このような個別企業の使用者側の企業利潤の増大だけを目的とした解雇は社会発展にたいしてマイナスの効果を生み、労働者からは生活するための糧を奪うものである。そのため第Ⅱ章でみたように、整理解雇の4要件による判例などによって厳しく制限されてきたが、いわゆる「労働ビッグバン」路線で解雇制限緩和の方向も強まり、使用者側と鋭く対立する状況になっているのが現状である。

派遣労働などの非正規雇用は、この区切りが日常的になっており、しかもその区切りは経営者側の都合のみによって任意におこなわれるようになってきている。そのような状態の下では作業から得られた経験や習熟が系統的に保存され、発展させるシステムは全く存在していない。その場限りの作業の継続は労働者の生活を不安定にするばかりでなく、技術・技能の発展を阻害するもので、このような技術の状況は日本の技術の世界的な評価を引き下げることともなるのである。

失業は、社会的な損失であり、可能な限り避けなければならない。技術や社会発展に伴う失業であっても、次のようなことは最低限もらなければならないであろう。

第一に失業する労働者とその家族の生活はま

もらなければならないであろう。給付によるにせよ、手当によるにせよ、失業者の生活はそれ相当の程度維持されなければならない。それは失業者が納得する新しい仕事に就くまでの期間保障されなければならないであろう。その保障の高さは失業者とその家族が生きていく生活の維持だけでなく、それまでに得た技術・技能を保持し受け渡すことができる水準のものでなければならない。

第二に失業する労働者の技術・技能が新しい職場で生かされるよう継承されなければならないであろう。あるいは労働者が新しい技術・技能を習得し、新しい職場で生かしていけるような条件が保障されなければならない。

やむをえず、失業するようなことがあっても、失業者の生活は保障され、技術・技能の継承が間違いなくおこなわれることが重要であろう。

これらは人間的な労働にとっての最低限の条件である。

(3) 人間的な労働はジェンダー平等が原則

人間的な労働との関係について男女の差がないことは当然のことである。しかし、これまで労働について見ると、男女の差別がいろいろな形で存続してきたこともまた、間違いのない事実である。

世界的なジェンダー平等を求める運動を背景にして、わが国でも1985年に「女性差別撤廃条約」の批准とあわせて「男女雇用機会均等法」が制定されたのは第Ⅱ章でも見たことである。きわめて不十分とはいえ、はじめて雇用における男女差別の禁止をうたった法律が成立したことは前進であったが、これが女性の母性保護や労働時間の保護規定撤廃等をめざす労働基準法の改悪、労働者派遣法の制定などの労働規制の

緩和政策のなかで成立していることに注目すべきである。1993年には「パートタイム労働法」が成立し、均等法もパート労働法も一定改正されてきた。これらの措置は「男女差別をなくす」「パート労働者の“均衡処遇”をはかる」ことを表看板にして一定の改善をはかりつつ、一方では、母性保護をなくし、「男性並み労働」ができない女性労働者を「安上がりな労働者」としてパートをはじめ非正規労働者に置き換えるなど労働条件全体を低下させることに利用されてきたという面も大きいといえることができるであろう。

女性の労働条件の劣悪さが、女性の職場への本格的な進出を阻害し、労働の場面で女性に特有な資質が労働の技術や技能に活かされないままになっているのが現状である。それは技術・技能の発展をいびつなものにして、製品やサービスに女性独特の能力を盛り込めないままにしておき、社会発展にブレーキをかけるものとなっている。

女性に育児や介護、家庭労働の多くを任せきりにさせてしまうことが男性を長時間職場に留め過重労働させることを可能にさせているという問題がある。これは女性も男性もいずれとも人間形成において一面的なものにさせてしまう問題がある。女性も職場経験を積み、男性も家庭労働を担うということで、男女とも全面的な人間形成をおこなうことができるようになるであろう。このような男女が社会を作ることで、それぞれの特性を活かした安心社会の形成が可能となる。

出産は女性に独自なものであるが、これは女性に限らず男性をも含めた社会の維持・発展にとって、きわめて重要なことである。出産について社会全体で支えていくことは当然のことで

あろう。すでに明らかにしたように、子どもが産めないような社会は社会としてまともな社会ではない、そのような社会は存続の危機に立っているといっても過言ではない。

女性が安心して子どもを産み、家庭を中心に社会全体で子どもを育て、安心して老後が過ごせるような社会がつくられなければならない。そのためには、産休や育休、介護休暇、さらには改悪された生理休暇なども元に戻し、それを遠慮なく取れるような要員を確保した余裕ある雇用にしておかなければならないであろう。人間的労働を中心に据えた社会のあり方である。

(4) 公務・公共労働の適正量の維持

今日、雇用の大部分が民営企業で占められている。民営企業での雇用は利潤原理の下に置かれている。社会全体を利潤原理のみによるカサカサしたものにしなないためには、これとは別な原理にもとづいた労働の存在が欠かせない。公務労働は基本的には税金によって動かされるので、民営企業とは異なる原則をもっている。憲法15条は、公務員は「全体の奉仕者」であって、一部の奉仕者ではないことを宣言している。個別企業の利害とは別に、全体に奉仕する労働が、社会全体の運営を図るために欠かせないのである。森嶋通夫氏は「元来は会社経営に適用されるべき効率主義を、元来は効率主義で運営されるべきでない分野にも適用するとすると、社会は干からびた、かさかさしたものになってしまう」²⁴と述べている。

公務労働は「全体の奉仕者」として、社会全体にたいして責任を持ち、社会全体を視野に入れて行動しなければならない。この労働は原則として利潤を生まないものであるが社会の調和、社会の長期的な利益を展望する上で重要な役割

を担っている。利潤を生まないがゆえに公務労働の占める貴重な役割を重視するべきである。

公務労働者自身もその使命を自覚して活動しなければならないし、国民は、公務労働者がそのような使命を十分果たせるだけの量や質の確保に意識的に気配りする必要がある。公務労働がはたすべき重要な役割としては次のような機能が期待されるものと考えられる。それは次のように分類されるであろう。

- 1) 利潤動機で機能していないが故に重要な意義を持つもの
 - ① 国民生活の安全・安心に直接責任を持つもの——災害対策、火災対策、警察機能、衛生、郵便など。
 - ② 短期的な利益は期待できないが、より長期的に国民生活・文化の向上に役に立つもの——教育、医療、福祉など。
 - ③ 個別企業の短期的視野には入らないが長期に社会的に意義のある研究・調査の役割——基礎的研究・調査、先端的・試行的な研究、実態の持続的・多面的な把握。
 - ④ 社会全般に寄与するインフラの提供。
- 2) 個別の利害に関わるものでなく国民一般の長期の利益に関わる社会的共通資本の整備
 - ① 橋梁、道路、鉄道、空港、港湾など。
 - ② 山林、河川、海などの環境維持。
- 3) 公的労働が民間企業にたいして規範を示し一般企業を導く役割
 - ① 公契約条例。
 - ② 2省協定。
 - ③ 最低賃金規定。

- 4) 雇用創出によって雇用量自体の増加を実現するもの
- 公的就労事業

まとめ

以上のような機能が十分に果たせるような労働編成が実現されることになれば、人間的な労働を現実のものとするのが可能となるであろうし、それによって社会の安定・長期的な発展の見通しができることとなるであろう。その具体的な見通しについては次章で試みることにする。

【注】

- 1 2011年10月23日全国青年大集会(『建交労』2011年12月号)
- 2 「新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告」第1～3部『季刊労働総研クォーターリー No.70～72』2008年5月～2009年1月。
- 3 ナオミ・クライン『ショック・ドクトリン(上)(下)』岩波書店、2011年9月
- 4 安藤光義「求められる域内経済循環による内需主導型経済への転換」『中小商工業研究』第110号2012年1月(冬季)
- 5 同上5ページ。
- 6 同上5ページ。要約。中野剛志は今日の経済状況を次のように述べている。08年に発生したリーマン・ショックから今なお、完全には脱しきれていないところにある。この原因はどこにあるかについて「この一連の危機の根本的な原因を探るときに、まず注目しなければならないのがいわゆるグローバル・インバランス、世界的な経常収支不均衡ですね。これまでアメリカは一方的に経常収支の赤字を抱えたまま、無理やり外から資金を流動させてグローバル化を引っ張ってきた。そのことがまさに問題なのです」(中野剛志・柴山桂太『グローバル恐慌の真相』集英社新社2011年11月27ページ)と指摘している。
- 7 この選択は民主党の有力政治家の間でも議論になっているようで、外需・内需のバランスをどうつけるかについて、朝日新聞はこの問題を「エダノミクスVS. マエハラミクス」という連載記事で取りあげて

- いる。ここで、エダノミクスとは「冷戦終結後、新興国が力をつけて製造業は人件費削減に追われてきた。政府がいくら支援しても次々に台頭する新興国との競争には勝てず、国内の“雇用の質”を落とすだけ」なので、「成長にこだわらず、幸福を実感できる新しい暮らしを求める」方向に転換するといふのである。これに対してマエハラミクスは、「あくまでもグローバル市場で勝負し、成長を追う」といふものである。（『朝日新聞』朝刊、2012年1月8～10日）
- 8 牧野富夫『「つつましくとも安心して暮らせる社会」をつくろう——労働と生活の破壊に抗して——』『月刊全労連』2011年10月号、15ページ。
 - 9 中野剛志・柴山桂太、前掲書 174-5 ページ。
 - 10 2010年12月14日の「日本経済新聞」朝刊によれば、「日本の貿易依存度は22%で、世界銀行によると世界178カ国中175位」となっている。
 - 11 同上 102-3 ページ。
 - 12 同上 99 ページ。
 - 13 フロントランナー「法政大学大学院教授 坂本光司さん」朝日新聞b 2012年3月30日。
 - 14 坂本光司『日本でいちばん大切にしたい会社』あざ出版 2008年4月 38 ページ。坂本氏は会社の使命と責任について「五人に対する使命と責任がある」とされ、一、社員とその家族を幸せにする、二、外注先・下請企業の社員を幸せにする、三、顧客を幸せにする、四、地域社会を幸せにし、活性化させる、五、自然に生まれる株主の幸せの5つを提起している。
 - 15 吉田敬一「持続可能な循環型地域経済づくりの課題と展望」『住民と自治』2011年12月 11 ページ。
 - 16 仲野組子「社会が企業を変えるアメリカ合衆国の経験——ミルウォーキー・メトロポリタン地域のハイロード戦略」(夏目啓二編著『21世紀の企業経営——IT革命とグローバリゼーションの時代』日本評論社 2006年4月第8章。
 - 17 同上 216～217 ページ。
 - 18 同上 216 ページ。
 - 19 前掲安藤光義論文、12 ページ。
 - 20 「朝日新聞」2012年2月23日朝刊。
 - 21 雇用政策研究会報告「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(2010年7月)は「長期雇用制度と年功賃金制度に、企業別組合を加えた『三種の神器』とも呼ばれるこれらの雇用システムは、企業が雇用者の生活を保障しつつ、集中的に訓練をおこなう仕組みとして一定の合理性を持っていた」と評価している。われわれもこの面は認めるが、このような雇用システムをそのまま認めようとするものではない。なぜなら、この雇用システムは正規・非正規に分ける差別的な雇用を前提になり立っているものだからである。
 - 22 「常に労働は肉体的・精神的労働であって、その両方とも再生産されなければならない。近年『派遣切り』ということばが定着してきたが、派遣や請負労働者はしばしば細切乐的に職場を追われる。それでは、経験も知恵も蓄積することができない」。(鷲谷徹「労働力の持続可能性と社会政策」『労働の科学』66巻2号、2010年。
 - 23 西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク』旬報社 2011年、75 ページ。
 - 24 森嶋通夫『サッチャー時代のイギリス』岩波新書 1988年12月 196 ページ。
森嶋氏は次のようにも述べている。「同様に大学の研究も時間ぎめで評価され、業績の数が少ないと次年度の研究費が止められるようでは、文化も科学も発展しない。大学は効率主義で締めつけなければ、長期には非常に素晴らしい業績をあげるであろう」197 ページ。