

今、雇用を考える

雇用が極めて不安定になってしまった。昨年秋のリーマン・ブラザーズの倒産を契機に、急激な景気の悪化と同時進行して雇用調整が始まった。今回の事態は三つの点で前代未聞である。第一は、壊れた金融商品の被害が全世界を一網打尽にしたこと、第二は、金融機関の経営悪化が直ちに実体経済に波及したこと、第三は、企業経営の悪化で時間差なしに雇用に手が付けられたことである。

特に、時間差なしで襲ってきた雇用調整は、驚きに近い。雇用調整は、通常、景気の悪化から半年ないし 1 年後に最後のコスト削減の手段として行われる。しかし、今回の雇用調整では、困難を伴う意思決定をしたとは思えないあまりに素早い企業の対応が、企業経営者には“雇用を守る”という気概がすでになく、逆に過度な“株主利益偏重”の姿勢をもっていることを如実に証明してしまった。

このツケが出始めている。ある半導体メーカーでは、減産が 3 月に底を打ちその後回復基調にあるが、雇用リストラをしてしまったために増産のための人手が不足している事態が生ずるといふ、笑うに笑えない現象が生まれている。なぜ雇用調整を半年待てなかったのか。

しかし、わが国産業では国際的なコスト競争力の強化のため、派遣社員の解雇と正社員の雇用調整は今後さらに拡大するであろう。この雇用の構造的問題は、単なる経済問題を超えて大きな社会問題となり始めている。

そこで、労使の代表である日本経団連と連合は、ワークシェアリングについて議論を開始した。ワークシェアリングとは、一人当たりの労働時間を減らすことによって企業全体での雇用を維持しようとするものである。2002 年の不況時に議論されたものの、景気がよくなったために沙汰済みになった代物であるが、今回は本物の議論になるのだろうか。

ここで、2つのことを考えてみたい。ひとつは、ワークシェアリングは雇用を守るために行われるのか、についてである。確かに、“不況期”に多くの人を雇用できるワークシェアリングは重要な雇用制度である。しかし、今後景気が良くなっても、国際競争力を保つため企業は恒常的に雇用リストラを続けるとみられることから、それを回避するために、“平時”のワークシェアリングの仕組みが重要となる。その上で考えなければならないことは、「企業は、いつでも私を首にすることがありうる」ことが見えてしまった現在、「いつ首になってもいいように準備をしておきたい」という働き手の願望を実現することである。一人当たりの労働時間を減らすワークシェアリングの導入は、結果として雇用者が企業に拘束されない余った時間を手に入れることになるので、これを利用して、いざというときの準備、会社の仕事に依存しないもうひとつの収入の手段を自分の手に入れる自己防衛の機会を与えてくれるものと捉える必要がある。

ワークシェアリングは、筆者がかねてより主張しているように、雇用者にとっては企業の仕事ともうひとつの仕事の二つの仕事を同時に持つ「兼業」を手に入れる機会をもたら

すものと考えべきである。そのような働き方の構造改革を実現するものとして、ワークシェアリングの議論が進められることを願うものである。こうした点から言えば、企業の「兼業禁止規定」の見直しを同時に行い、働き手が「兼業」の機会を持つことができるようにすることが企業の役割である。これに企業が反対することは、企業が雇用者を丸抱えし続け雇用リストラを行わないことを宣言したものと見なされることになる。

いまひとつは、企業に“雇用”されることがすべてなのか、についてである。いまから40年前の1970年に、企業の雇用者であったのは64%で、20%の人は自営業だった。それが現在では、企業の雇用者が84%、自営業は10%で、世の中のほとんどの人はサラリーマンになってしまった。雇用の機会が少ないことも問題であるが、一方ほとんどの人が雇用者であることも、社会にとってあまり健全なこととは思われない。いつも企業の都合でリストラされる危険性と隣り合わせの社会は安定感に欠けるし、また、自立的な自営業が多数生まれて経済が活性化し新しい産業が沸き起こることが期待できなくなるからである。

そうした点で、政府が行おうとしている対策は、“雇用”に偏重しすぎである。雇用の場となる企業がへたっており、雇用の機会を提供する産業が育っていないのだから、“雇用”をめざした教育訓練は政策としては筋が悪すぎる。むしろ、若者はじめ多くの人が“起業”するよう促すことが必要なのではないか。政策的な資金は、この“起業”のための訓練、開業資金として多くが充当されるべきである。このところ音無しのベンチャーキャピタルが、ここでどのように活躍するのか見ものである。

今回のワークシェアリングの議論を契機に、「兼業」ができる社会を是非作るべきである。企業で雇用者として働く以外の余力時間を使って、自分で小さな会社を起こし、うまくいったら企業の雇用者であることをやめてしまう。田舎との二地域居住で農業の手伝いをして、ある程度の収入が得られるようになったら田舎に軸足を移してしまう。あるいはNPOなど社会活動を行うことを通して、少ないが安定した収入と生きがいを得る。そのような二足のわらじの「兼業」社会をつくるのが、丸抱え雇用者としての制約を超えて“自営”の人々を増やし、そのことが地域の活力を蘇らせ、自分が「よりよく生きる」ことができる力みなぎった社会を拓いてくれるに違いない。

玉田 樹

たまだ たつる

NPOシンクタンク・アカデミー理事

(本稿は、東奥日報 2009年2月8日掲載原稿をリライトしたものである)